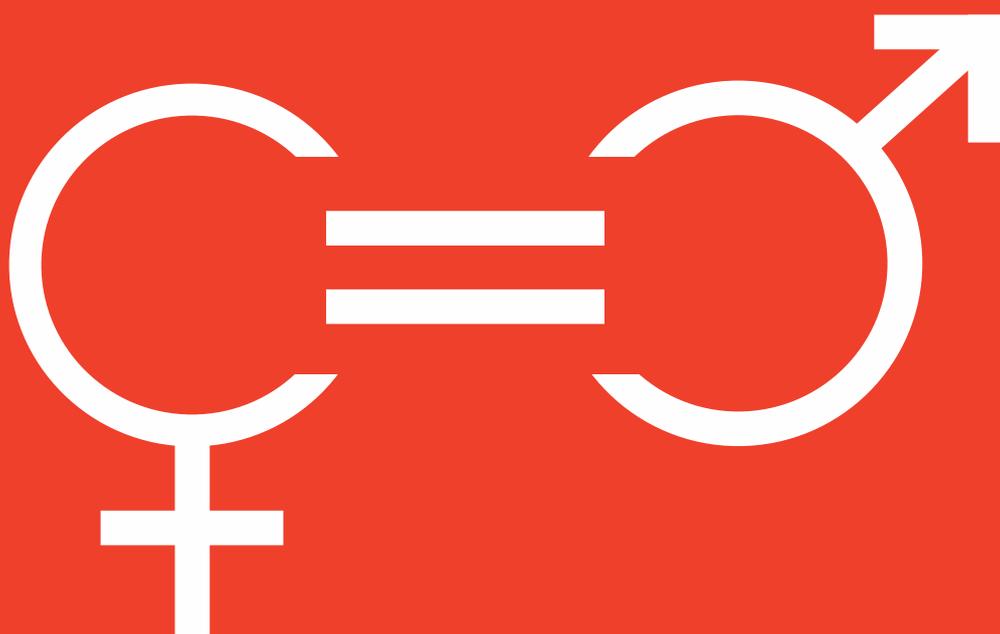


---

# PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

della Fondazione Bruno Kessler



Questa versione del Piano per l'Uguaglianza di Genere della Fondazione Bruno Kessler  
è stata pubblicata nel mese di gennaio 2022



# INDICE

|   |       |
|---|-------|
| Introduzione  | p. 5  |
| Aree, obiettivi e azioni  | p. 7  |
| Area 1 Cultura dell'organizzazione<br>ed equilibrio vita privata/lavorativa                                     | p. 8  |
| Area 2 Uguaglianza di genere nel<br>reclutamento e nelle progressioni<br>di carriera                            | p. 11 |
| Area 3 Equilibrio di genere nelle posizioni<br>di vertice e negli organi decisionali                            | p. 14 |
| Area 4 Integrazione della dimensione di<br>genere nella ricerca e nei programmi<br>di insegnamento e formazione | p. 16 |
| Area 5 Contrasto alla violenza di genere  | p. 19 |
| Gruppo di lavoro  | p. 22 |





# INTRODUZIONE

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere (GEP) della Fondazione Bruno Kessler è un **documento programmatico contenente gli obiettivi da perseguire e le azioni da mettere in campo al fine di valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone che lavorano e studiano in FBK**, promuovendo le pari opportunità all'interno dell'organizzazione, riducendo le asimmetrie di genere e favorendo la cultura del rispetto ed il contrasto alle discriminazioni.

Il GEP rappresenta uno degli strumenti pensati per favorire un cambiamento culturale all'interno della Fondazione, con la volontà di continuare a **costruire un ambiente di lavoro e di apprendimento inclusivo in cui si percepisca equità di trattamento e assenza di situazioni discriminanti**, che trasmetta a tutta la comunità fiducia, senso di appartenenza, condivisione degli obiettivi, e di conseguenza possibilità di crescita per "l'ecosistema FBK".

Il Piano è da intendersi come uno **strumento flessibile che tiene conto delle peculiarità e del modello organizzativo della Fondazione**. Le azioni proposte nel documento mirano per un verso a dare **continuità e coerenza a politiche già intraprese in passato**, per altro verso a ipotizzare, anche sulla scorta dell'esperienza maturata negli ultimi anni in occasione del **Progetto Europeo FESTA** (Female Empowerment in Science and Academia), obiettivi e **misure in grado di abbattere gli ostacoli che ancora ci separano dalla parità di genere** e dalla piena valorizzazione delle diversità.

Le iniziative si collocano lungo l'**arco temporale 2022-2024** e saranno soggette a **revisioni periodiche** tramite l'utilizzo di indicatori per il monitoraggio e l'aggiornamento.

## Fasi sviluppo progetto

1. Creazione di un **gruppo di lavoro dedicato** (GEP Team) composto da personale amministrativo e di ricerca con competenze e conoscenze sulle tematiche di genere, gestione del personale, analisi dati e valutazione di impatto.
2. **Analisi delle Linee Guida** redatte al riguardo dalla Commissione Europea e dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane.
3. Analisi di contesto attraverso lo **studio dei dati disaggregati per genere**.
4. Svolgimento di **gender audit** svolta da un soggetto certificatore esterno (**IDEM Mind the Gap**) per una più neutra analisi di contesto.
5. Acquisizione del **sostegno da parte della governance istituzionale** (CdA).
6. **Definizione di obiettivi e azioni da sviluppare nel triennio 2022-2024**.
7. **Previsione di indicatori** quali strumenti di misurazione per la gestione, il monitoraggio e la valutazione delle attività.
8. **Condivisione della bozza del Piano con i diversi gruppi di stakeholder interni** (Comitato Direzione e Coordinamento, referenti delle articolazioni organizzative di amministrazione a supporto della ricerca e studio, network Incontriamoci, network FBK Ideas) per favorire la più ampia diffusione e partecipazione tramite la raccolta di valutazioni e integrazioni.



## AREE, OBIETTIVI E AZIONI

Il documento recepisce le raccomandazioni dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE) e si propone di *"identificare e implementare strategie innovative per favorire il cambiamento culturale e promuovere le pari opportunità nelle Università e nei Centri di Ricerca"*.

Le misure di intervento coprono le 5 aree indicate da EIGE, declinandone **obiettivi ed azioni in stretto accordo con quelle articolazioni organizzative della Ricerca e dei Servizi amministrativi e di supporto coinvolte in specifici ambiti di interesse.**

Il GEP di FBK si propone di lavorare su diversi livelli: intervenendo nei processi decisionali da parte del management per ridurre le asimmetrie di genere, proponendo l'instaurazione di strumenti di raccolta dati e monitoraggio sistematici, sviluppando una rinnovata attenzione delle variabili di genere nelle politiche e pratiche istituzionali e diffondendo una maggiore consapevolezza in merito alla cultura della diversità e del rispetto.

# AREA 1

## Cultura dell'organizzazione ed equilibrio vita privata/lavorativa

Con la prima area di lavoro, FBK si propone di mantenere alto uno standard ormai consolidato e apprezzato dal personale interno circa l'equilibrio tra la vita privata e quella lavorativa. Tale standard è il frutto di una particolare attenzione e sensibilità nella gestione delle risorse umane, sviluppata anche grazie all'esperienza maturata nel tempo, a partire dal 2009 con il conseguimento della **Certificazione Family Audit**.

Le iniziative proposte tendono quindi a **potenziare** la già presente **cultura della conciliazione**, incentivando la flessibilità, ampliando l'offerta dei servizi di cura rivolti al personale e favorendo una corretta sensibilità di genere per facilitare la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo.

Per quanto riguarda la **cultura dell'organizzazione** si prevede di redigere un **Bilancio di Genere annuale** con l'intento di monitorare nel tempo alcuni parametri chiave all'interno della Fondazione e di avviare un percorso di sensibilizzazione e adozione di **buone pratiche inclusive nell'uso del linguaggio, delle immagini e degli strumenti di comunicazione istituzionali**. Altre iniziative riguardano la realizzazione di un kit informativo per promuovere l'impegno di FBK rispetto alle pari opportunità e ai temi della diversità oltre che la valorizzazione dei network interni (quali il gruppo Incontriamoci) per le occasioni di confronto e messa in rete.

## OBIETTIVI

### Cultura dell'organizzazione

*azione* Redazione di un Bilancio di Genere (annuale)  
*target* Tutto il personale, scholar e stakeholder  
*indicatori* Pubblicazione online del documento e grado di lettura  
*responsabilità* HR + CdA + GEP Team + Segreteria generale  
*timing* 2023 | 2024

*azione* Adozione di buone pratiche inclusive nell'uso del linguaggio, di immagini e strumenti di comunicazione  
*target* Tutto il personale, scholar e stakeholder  
*indicatori* N. iniziative messe in campo e n. partecipanti M/F  
*responsabilità* HR + Comunicazione e Relazioni Esterne  
*timing* 2023 | 2024

*azione* Kit informativo per valorizzare l'impegno di FBK rispetto alle pari opportunità e all'inclusione  
*target* Tutto il personale, scholar e stakeholder  
*indicatori* Rilascio materiale informativo e N. visualizzazioni  
*responsabilità* HR + Comunicazione e Relazioni Esterne  
*timing* 2022 | 2023 | 2024

*azione* Valorizzazione dei network interni per favorire il confronto e la messa in rete  
*target* Tutto il personale, comunità scholar e stakeholder  
*indicatori* N. incontri organizzati dal network  
*responsabilità* Incontriamoci + gruppi di interesse  
*timing* 2022 | 2023 | 2024

## Promozione della conciliazione tra lavoro e vita privata

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <i>azione</i>         | Diffusione di Linee Guida per il diritto alla disconnessione e una migliore pianificazione delle riunioni e delle attività lavorative |
| <i>target</i>         | Tutto il personale  |
| <i>indicatori</i>     | Rilascio linee guida, azioni di formazione con Responsabili di Unità/Servizio   |
| <i>responsabilità</i> | HR  |
| <i>timing</i>         | 2023   2024   |
| <i>azione</i>         | Flessibilizzazione permessi aggiuntivi CCPL da frazionare in permessi ore   |
| <i>target</i>         | Tutto il personale  |
| <i>indicatori</i>     | N. permessi ore usufruiti   |
| <i>responsabilità</i> | HR + RSA  |
| <i>timing</i>         | 2022   2023   2024  |
| <i>azione</i>         | Piani di aggiornamento per chi effettua lunghe assenze, per il mantenimento e lo sviluppo del percorso di carriera                    |
| <i>target</i>         | Tutto il personale  |
| <i>indicatori</i>     | N. piani attivati M/F e indice di gradimento persona accompagnata   |
| <i>responsabilità</i> | HR + Responsabile dell'Unità/Servizio di afferenza della risorsa che usufruisce dell'azione   |
| <i>timing</i>         | 2023   2024   |
| <i>azione</i>         | Ampliamento dei servizi di assistenza alla persona per il sostegno delle responsabilità familiari                                     |
| <i>target</i>         | Tutto il personale, scholar e stakeholder   |
| <i>indicatori</i>     | N. iniziative attivate e relative adesioni M/F  |
| <i>responsabilità</i> | HR  |
| <i>timing</i>         | 2023   2024   |

---

## AREA 2

### Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Nella seconda area, FBK intende contrastare la segregazione orizzontale. Tale obiettivo viene perseguito con misure mirate nei processi di reclutamento, quali la più ampia diffusione di posizioni lavorative su **canali gender sensitive** e la programmazione di momenti di sensibilizzazione rivolti alle **commissioni di valutazione** per contrastare possibili bias di genere nelle selezioni. Tali proposte si applicheranno anche nei processi di selezioni afferenti al **PhD Program** per ampliare il bacino di candidature da parte del genere sotto rappresentato nelle discipline di ricerca.

Il secondo importante obiettivo di quest'area è rappresentato dal contrasto della segregazione verticale promuovendo lo sviluppo delle carriere tramite l'attuazione di processi che pongano maggior attenzione all'equilibrio di genere nella **programmazione dei punti POE** e all'adozione di **iniziative di empowerment**, valorizzando competenze distintive e **role model** già presenti in Fondazione in un'ottica di condivisione e partecipazione.

## OBIETTIVI

### Processi di reclutamento più attenti al bilanciamento di genere

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <i>azione</i>         | Azioni di attraction per PhD Program e di sensibilizzazione nelle commissioni di selezione |
| <i>target</i>         | Potenziali candidati/e + commissioni di valutazione + collegi docenti                      |
| <i>indicatori</i>     | N. borse PhD M/F nei vari cicli (obiettivo non meno del 40% del generottorappresentato)    |
| <i>responsabilità</i> | PhD Program + Direzioni di Centro  |
| <i>timing</i>         | 2022   2023   2024   |

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <i>azione</i>         | Pubblicizzazione delle posizioni aperte su canali gender sensitive  |
| <i>target</i>         | Potenziali candidati/e  |
| <i>indicatori</i>     | N. call pubblicate, percentuale di candidature componente femminile |
| <i>responsabilità</i> | HR + PhD Program + Direzioni di Centro + Responsabili Servizio      |
| <i>timing</i>         | 2022   2023   2024  |

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <i>azione</i>         | Produzione di materiale informativo per le commissioni di valutazione al fine di contrastare bias di genere nelle valutazioni e selezioni del personale                |
| <i>target</i>         | Commissioni di valutazione   |
| <i>indicatori</i>     | Rilascio materiale informativo e n. visualizzazioni per contenuto; tracciatura dei numeri M/F per le selezioni; miglioramento del bilanciamento negli esiti delle call |
| <i>responsabilità</i> | HR + Direzioni di Centro + Responsabili Servizio   |
| <i>timing</i>         | 2023   2024  |

## Avanzamento di carriera

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <i>azione</i>         | Attenzione alla dimensione di genere nella programmazione dei punti POE  |
| <i>target</i>         | Tutto il personale   |
| <i>indicatori</i>     | Quota punti POE dedicata a ridurre il gap M/F  |
| <i>responsabilità</i> | HR + Segreteria generale + Direzioni di Centro e Responsabili Servizio   |
| <i>timing</i>         | 2022   2023   2024   |
| <hr/>                 |  |
| <i>azione</i>         | Progettazione di percorsi formativi di empowerment diretti al genere sottorappresentato                                    |
| <i>target</i>         | Tutto il personale   |
| <i>indicatori</i>     | Attivazione iniziative di empowerment e n. partecipazioni M/F  |
| <i>responsabilità</i> | HR + Direzioni di Centro e Responsabili Servizio   |
| <i>timing</i>         | 2022   2023   2024   |
| <hr/>                 |  |
| <i>azione</i>         | Mappatura delle competenze e elaborazione di piani di crescita e sviluppo, per una rotazione delle figure di coordinamento |
| <i>target</i>         | Direzioni di Ricerca, Servizi  |
| <i>indicatori</i>     | Mappe di responsabilità con gap di genere calante; impatto positivo sulla riduzione del pay-gap                            |
| <i>responsabilità</i> | HR + Direzioni di Centro + Responsabili Servizio   |
| <i>timing</i>         | 2022   2023   2024   |
| <hr/>                 |  |
| <i>azione</i>         | Condivisione e promozione di modelli positivi per dare visibilità del genere sottorappresentato in ogni disciplina         |
| <i>target</i>         | Tutto il personale, scholar e stakeholder  |
| <i>indicatori</i>     | N. iniziative con role model nei vari ambiti disciplinari  |
| <i>responsabilità</i> | HR + Comunicazione e Relazioni Esterne   |
| <i>timing</i>         | 2023   2024  |

---

## AREA 3

### **Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali**

La terza area di lavoro intende promuovere le pari opportunità nei processi e nelle pratiche decisionali.

Le misure previste contemplano il **coinvolgimento dei Board di Ricerca** che, in coerenza con il modello organizzativo avviato recentemente dalla Fondazione, si eserciteranno, affiancati dal Servizio Risorse Umane, nella redazione di un **piano di crescita del personale assegnato con l'obiettivo di ridurre il gap di genere**. Il nuovo management (Direzioni di Ricerca e Responsabili di Unità) sarà inoltre supportato da **azioni formative** e strumenti per la crescita delle competenze tecnico-manageriali sui temi people management e leadership inclusiva.

Il management potrà anche contare su **aggiornamenti periodici** per quanto riguarda lo stato di avanzamento del GEP al fine di aumentarne il potenziale e massimizzarne l'impatto.

## OBIETTIVI

### Promuovere le pari opportunità negli organi di vertice

*azione* Partecipazione delle Direzioni e dei Responsabili/Coordinatori di Unità ad azioni formative per il consolidamento delle competenze tecnico-manageriali associate al ruolo in materia di pari opportunità

*target* Direzioni, Board di Ricerca, Responsabili/Coordinatori Unità

*indicatori* N. iniziative attivate e partecipazione M/F

*responsabilità* HR + Direzioni di Centro + Segreteria generale

*timing* 2022 | 2023 | 2024

*azione* Elaborazione di un piano di crescita interno per favorire un ricambio nelle posizioni apicali che preveda una presenza equilibrata di donne e uomini

*target* Direzioni di Ricerca, Servizi

*indicatori* N. percorsi di sviluppo attivati M/F

*responsabilità* HR + Segreteria generale + Direzioni di Centro + Responsabili Servizio

*timing* 2023 | 2024

---

## AREA 4

### **Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento e formazione**

La quarta area si propone di favorire l'integrazione della dimensione del genere nell'organizzazione tramite la realizzazione di una **base di dati disaggregati gender sensitive quale strumento aperto e accessibile per analisi, studio e monitoraggio delle informazioni**.

La cultura delle pari opportunità troverà importanti riferimenti anche in occasione di **interventi istituzionali e di eventi scientifici** dove si presterà maggiore attenzione alla composizione di gruppi, panel e comitati bilanciati.

I temi di genere saranno inoltre trattati nelle **campagne istituzionali** nonché inseriti nell'offerta dell'Academy FBK, il set di contenuti formativi della Fondazione.

Per quanto concerne la didattica, sono inoltre previste **azioni di orientamento nelle scuole** al fine di avvicinare le nuove generazioni al mondo della Ricerca.

## OBIETTIVI

### Integrazione della dimensione di genere nella Ricerca

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <i>azione</i>         | Realizzazione di una base dati informativa, creazione e utilizzo di un cruscotto quale strumento di dati disaggregati per genere |
| <i>target</i>         | Tutto il personale, scholar e stakeholder  |
| <i>indicatori</i>     | Rilascio di un cruscotto informatico che rappresenti composizione e sviluppo delle singole articolazioni interne per genere      |
| <i>responsabilità</i> | HR + Data Office   |
| <i>timing</i>         | 2022   2023   2024   |

### Bilanciamento di genere nei programmi di eventi scientifici

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <i>azione</i>         | Azioni di sensibilizzazione volte alla formazione di panel e comitati bilanciati sotto il profilo del genere nell'ambito nell'organizzazione di eventi scientifici e divulgativi |
| <i>target</i>         | Tutto il personale e scholar   |
| <i>indicatori</i>     | N. azioni formative/sensibilizzazione per la promozione di panel e comitati bilanciati   |
| <i>responsabilità</i> | Board di Ricerca + Comunicazione e Relazioni Esterne + Unità Supporto Direzioni  |
| <i>timing</i>         | 2022   2023   2024   |

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <i>azione</i>         | Studio di fattibilità per adesione a network internazionali (quali EU Women's Management Development International Network) volti all'ampliamento dei contatti e all'organizzazione di eventi bilanciati |
| <i>target</i>         | Tutto il personale, scholar e stakeholder  |
| <i>indicatori</i>     | Adesione ai network e azioni di sensibilizzazione (es. FBK magazine, newsletter)   |
| <i>responsabilità</i> | HR + Comunicazione e Relazioni Esterne   |
| <i>timing</i>         | 2022   2023   2024   |

## Integrazione della dimensione di genere nella formazione

*azione* Campagne istituzionali finalizzate a sviluppare consapevolezza sulle questioni di genere, attività di formazione sui temi di genere nell'offerta FBK Academy

*target* Tutto il personale e scholar

*indicatori* N. iniziative messe in campo e n. partecipanti M/F

*responsabilità* HR + Comunicazione e Relazioni Esterne + Segreteria generale

*timing* 2022 | 2023 | 2024

*azione* Organizzazione di momenti di orientamento di tipo laboratoriale nelle scuole

*target* Studenti/esse e personale docente della scuola

*indicatori* Gradimento e impatto dell'iniziativa da parte di studenti/esse

*responsabilità* Ricerca e Innovazione per la Scuola + Comunicazione e Relazioni Esterne + personale di Ricerca

*timing* 2022 | 2023 | 2024



## AREA 5

### **Contrasto alla violenza di genere**

La quinta e ultima area di lavoro mira a **contrastare ogni forma di violenza in Fondazione per garantire un clima favorevole e una migliore qualità della vita delle persone** che operano all'interno dell'organizzazione.

Le misure proposte riguardano l'adozione di una policy contro le discriminazioni, l'istituzione della figura di Consigliera/e di Fiducia, la messa a punto di un canale dedicato per la raccolta di segnalazioni anonime su fatti e/o comportamenti discriminatori che si verificano in Fondazione e l'organizzazione di iniziative formative e di sensibilizzazione contro le molestie.

## OBIETTIVI

### Misure di contrasto alla violenza

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <i>azione</i>         | Adozione di una policy contro le discriminazioni per la prevenzione e il contrasto alle varie forme di violenza |
| <i>target</i>         | Tutto il personale, scholar e stakeholder   |
| <i>indicatori</i>     | Rilascio della policy   |
| <i>responsabilità</i> | HR + CdA + Organismo di Vigilanza   |
| <i>timing</i>         | 2022   2023   2024  |

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <i>azione</i>         | Istituzione della figura di Consigliere/a di fiducia    |
| <i>target</i>         | Tutto il personale e scholar                            |
| <i>indicatori</i>     | Attivazione incarico e sportello                        |
| <i>responsabilità</i> | HR + CdA + Organismo di Vigilanza + Segreteria generale |
| <i>timing</i>         | 2022   2023   2024                                      |

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <i>azione</i>         | Attivazione di uno strumento di raccolta di segnalazioni e denunce anche in forma anonima                    |
| <i>target</i>         | Tutto il personale, scholar e stakeholder  |
| <i>indicatori</i>     | Rilascio del tool e reportistica annuale del numero di segnalazioni ricevute                                 |
| <i>responsabilità</i> | HR + Consigliere/a di fiducia + Unità Prevenzione Corruzione, Trasparenza e Privacy + Organismo di Vigilanza |
| <i>timing</i>         | 2022   2023   2024   |

### Organizzazione di momenti di formazione e sensibilizzazione

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <i>azione</i>         | Organizzazione di momenti di formazione e sensibilizzazione                            |
| <i>target</i>         | Tutto il personale e scholar   |
| <i>indicatori</i>     | N. campagne di sensibilizzazione e iniziative formative messe in atto, n. adesioni M/F |
| <i>responsabilità</i> | HR + Consigliere/a di fiducia  |
| <i>timing</i>         | 2023   2024  |



## CONCLUSIONI

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere della Fondazione Bruno Kessler non rappresenta una semplice risposta ad un vincolo dettato dagli schemi di finanziamento Europei ma si propone come strumento con cui la Fondazione si impegna responsabilmente a perseguire i propri obiettivi istituzionali, attraverso la piena partecipazione di tutte le persone che lavorano e studiano al suo interno, favorendo le pari opportunità e valorizzando le **differenze, nello specifico quelle di genere**.

Le iniziative proposte, seppure categorizzate in aree di intervento distinte, vanno interpretate come le tessere di un puzzle che compongono un quadro più ampio e sistematico, coerente con gli obiettivi strategici della Fondazione.



## GRUPPO DI LAVORO

Daniela Anesi  
Manuela Bacca *coordinatrice*  
Rossana Dell'Anna  
Lorenza Ferrario *consigliera eletta dal personale in CdA*  
Barbara Gazzoli  
Federico Podestà  
Sara Testa  
Anna Tomasi

Un ringraziamento alle colleghe e ai colleghi che,  
a vario titolo, hanno contribuito alla stesura del GEP

Annalisa Armani  
Paola Baruchelli  
Manuela Colapietro  
Alessandro Dalla Torre  
Claudia Dolci  
Bernardo Magnini  
Silvia Malesardi  
Chiara Pellegrini  
Giada Sciarretta  
Debora Tonelli  
Chiara Zanoni

Progetto grafico e realizzazione  
Maira Osti



[www.fbk.eu](http://www.fbk.eu)

