

FONDAZIONE
EDMUND MACH
dal 1874

Piano di Uguaglianza di Genere: il bilancio di genere 2024

Il bilancio di genere

La Fondazione Edmund Mach redige il Bilancio di Genere con l'obiettivo di presentare un'analisi delle dinamiche di genere e monitorare il piano di azioni positive legate all'uguaglianza di genere.

Struttura del bilancio

Il Bilancio di genere basato sui dati al 31 dicembre 2024 si compone di due parti:

- **Piano di azioni positive e le iniziative realizzate;**
- **Analisi della composizione di genere**

Bilancio di genere:

Implementazione del
Piano di Uguaglianza di
Genere



Piano di Uguaglianza di Genere: Obiettivo 1

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

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

Attività previste

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.

Indicatori



Implementazione del Piano di uguaglianza di genere

Analisi dati indagine benessere organizzativo

Predisposizione del bilancio di genere

Attività realizzate

Confronti periodici con il gruppo di lavoro hanno permesso il **monitoraggio** delle attività previste nel Piano di Uguaglianza di Genere nonché la raccolta sistematica di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere al fine di predisporre il Bilancio di genere.

E' stata condotta un'analisi del benessere organizzativo che ha evidenziato come:

- la maggior parte dei dipendenti ritiene che, rispetto al passato, ci sia stato un miglioramento nell'attenzione e nell'impegno verso la parità di genere e le pari opportunità in Fondazione;
- la maggioranza percepisce le azioni di conciliazione lavoro-vita privata come utili sia per supportare le donne nella gestione delle responsabilità di cura, sia per promuovere una distribuzione più equa delle responsabilità al di fuori dell'orario lavorativo

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

Attività previste



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

Indicatori



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

Attività realizzate

E' proseguita l'attenzione in tutte le comunicazioni e pubblicazioni, testi ed immagini dell'Ente

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

Attività previste



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.

Indicatori



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

Attività realizzate

Nel catalogo di formazione trasversale sono stati proposti corsi di formazione per tutti i dipendenti su:

- il **benessere organizzativo**,
- l'emozionalità sull'ambiente di lavoro,
- il **team work**
- il **ruolo del management** in riferimento alla parità e uguaglianza di genere.

CATALOGO OFFERTA FORMATIVA

2024



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

Attività previste



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.

Indicatori



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

Attività realizzate

Nel corso del 2024 vi sono state le seguenti partecipazioni a corsi relativi o affini alle pari opportunità:

- LEADERSHIP AL FEMMINILE - MODULO BASE
- LEADERSHIP AL FEMMINILE - MODULO AVANZATO
- LEADERSHIP INCLUSIVA
- INTELLIGENZA EMOTIVA
- INTELLIGENZA LINGUISTICA
- RELAZIONI AD ALTA SOSTENIBILITA': MIGLIORARE LA COLLABORAZIONE E LA VALORIZZAZIONE DEI SINGOLI
- SOSTENERE LA "CERTIFICAZIONE DI PARITÀ DI GENERE"
- TEAM BUILDING A DISTANZA

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

Esempi di corsi promossi



Codice CGE.2426

SOSTENERE LA "CERTIFICAZIONE DI PARITÀ DI GENERE"

Ambito: Area Formazione Permanente Competenze Giuridico Economiche

Durata: 7 ore.

Obiettivi:

La parità di genere è un obiettivo condiviso a livello internazionale, nell'Agenda Onu 2030 e nelle linee guida europee. Essa richiede interventi radicali per superare stereotipi e scardinare interpretazioni e punti di vista che sono fonte di disuguaglianze sia in ambito professionale che familiare. Sempre più aziende condividono il raggiungimento di questo obiettivo e per questo valutano la "Certificazione di parità di genere". È un processo che promuove e tutela la diversità e le pari opportunità nei luoghi di lavoro misurandone risultati e stato di avanzamento attraverso specifici indicatori di performance. La sessione formativa che qui si propone è pensata a supporto del percorso di certificazione ed ha l'obiettivo di costruire o migliorare le condizioni perché tale opportunità possa esprimersi nelle sue reali potenzialità. Ciò significa, da una parte, accompagnare il processo con una riflessione sulla diversità, sul significato individuale del concetto di parità e, soprattutto, sugli spazi di azione in grado di neutralizzare pregiudizi e schematismi. Sono questi a rendere difficili l'apertura ed il confronto con l'altro/a. E dall'altra, favorire l'espressione e la valorizzazione di tutte le risorse all'interno dei team e nelle organizzazioni. Intervenire a favore di una reale inclusione migliora il clima organizzativo, il benessere delle persone, la capacità di azione nell'intervento, nell'innovazione, nella creatività e nel problem solving. I gruppi inclusivi, in altre parole, sono gruppi più performanti.

Programma:

- Il percorso della certificazione di parità
- Lo sguardo della certificazione: gli indicatori di performance ed i focus principali di osservazione e cambiamento
- E' solo una questione di genere? Le tante differenze dentro l'organizzazione
- Il Diversity Management
- Capire e gestire i pregiudizi: prove tecniche di empatia
- Le competenze dell'inclusività
- Le emozioni della diversità
- Il linguaggio inclusivo
- Uno sguardo su di sé: autoanalisi ed empowerment



Codice ABCT.2409

RELAZIONI AD ALTA SOSTENIBILITÀ: MIGLIORARE LA COLLABORAZIONE E LA VALORIZZAZIONE DEI SINGOLI

Ambito: Area Benessere e competenze trasversali

Durata: 7 ore.

Obiettivi:

La comunicazione interna non è solo un insieme di azioni volte ad informare e mettere in grado le persone di operare nel loro ambiente di lavoro, ma è un sistema di scambi e di pratiche che interviene su due obiettivi: migliorare le relazioni, il benessere ed il senso di appartenenza delle persone che lavorano; rendere più competitiva un'organizzazione. La comunicazione verso i clienti e l'ambiente esterno deve riflettere la realtà interna, questa è formata da responsabili e collaboratori e dalla qualità delle loro interconnessioni.

La proposta sollecita i partecipanti a riflettere sulle loro scelte di comunicazione, a impostare e migliorare la loro strategia individuando le aree in cui i canali e gli scambi non esistono o non funzionano adeguatamente e approfondisce gli strumenti principali di comunicazione interna allenando i partecipanti nella loro messa in pratica.

Programma:

- La carta del rispetto: l'importanza della considerazione reciproca e le regole base della comunicazione gentile
- Oltre il pregiudizio: come funziona e come superarlo
- L'organizzazione orientata al feedback
- La differenza tra lamentale e richieste: fatti sentire!
- La ricezione della comunicazione degli altri: comprendere o giudicare?
- Dare valore alla differenza: negoziare il disaccordo
- Laboratori esercitativi



Codice ABCT.2412

INTELLIGENZA LINGUISTICA

Ambito: Area Benessere e competenze trasversali

Durata: 8 ore.

Obiettivi:

Il corso mira a fornire ai partecipanti strumenti pratici e innovativi per gestire in maniera strutturata la cosiddetta «scienza delle interazioni umane».

Programma:

- Intelligenza linguistica: cos'è e come possiamo usarla a nostro favore
- Ascolto attivo e tecniche di comunicazione
- Il mindset giusto (no, non le solite teorie di motivazione)

AREA BENESSERE E COMPETENZE TRASVERSALI

INTELLIGENZA EMOTIVA

OBIETTIVI

L'intelligenza emotiva è una preziosa competenza che si manifesta nella capacità di riconoscere, comprendere e gestire in modo efficace le proprie e altrui emozioni. Essa permette di ascoltare, creare relazioni positive e disinnescare conflitti, creando così un clima di armonia sia con se stesse/i che con gli altri. L'intelligenza emotiva è inoltre considerata una delle più importanti competenze trasversali, poiché la gestione delle emozioni stimola un miglioramento in diverse capacità come, ad esempio, quelle relazionali e di problem solving.

Il corso si propone di sviluppare nelle/i partecipanti la capacità di comprendere gli stati emotivi per favorire relazioni positive nell'ambiente di lavoro.

RISULTATI DI APPRENDIMENTO ATTESI

Alla fine del corso la/i partecipante avrà acquisito conoscenze in merito a:

- Riconoscimento delle proprie e altrui emozioni
- Ascolto attivo
- Strategie per gestire le emozioni
- Modalità di applicazione dell'intelligenza emotiva come "strumento di lavoro"

CONTENUTI

- Intelligenza emotiva: intelletto o emozioni?
- Gestire le risposte emotive e mentali
- Ascolto attivo ed empatia
- Co-costruire comportamenti "emotivamente intelligenti" applicabili sul lavoro: il piano d'azione per favorire relazioni positive

✉ benessere@tsm.tn.it

BO.2406

Durata

3 ore

A chi si rivolge

Tutto il personale

Attestazione

Utile per l'attestazione "Manager agile" e "Lavoratrice/Lavoratore agile".

Al fine dell'attestazione "Manager agile" e "Lavoratrice/Lavoratore agile" sarà considerata valida anche la partecipazione di coloro che hanno frequentato il medesimo corso nell'anno 2022 (codice BO.2202 e LABO/R.2206) o nell'anno 2023 (codice BO.2306).

Modalità di erogazione

e-learning con l'ausilio di audio/video lezioni e momenti di autovalutazione.



Obiettivi Agenda2030 e SproSS



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

Esempi di corsi promossi

AREA MANAGERIALE / Benessere e competenze trasversali per il management

LEADERSHIP AL FEMMINILE - MODULO BASE

CM.2408

OBIETTIVI

Tuttora la leadership viene collegata alla figura dell'uomo: le peculiarità connesse al ruolo sono solitamente considerate maschili e la presenza di leader uomini nelle posizioni apicali rimane sempre predominante. Essere leader donna richiede dunque un impegno maggiore.

Il percorso vuole analizzare stereotipi e convinzioni limitanti, confrontare le diverse esperienze tra le/i partecipanti e offrire strumenti per esercitare la leadership con naturalezza ed efficacia.

RISULTATI DI APPRENDIMENTO ATTESI

Alla fine del corso la/i partecipante avrà acquisito competenze in merito a:

- Differenze e somiglianze tra uomo e donna
- Valorizzazione dei propri punti di forza e della propria autostima
- Strumenti per un utilizzo strategico della leadership

CONTENUTI

- Stereotipi e natura a confronto
- Modelli maschili e femminili di leadership: il valore della diversità
- Autostima, empowerment e valorizzazione delle proprie caratteristiche
- Essere leader di successo restando fedeli alla propria persona
- Qual è il mio stile di leadership e come posso sviluppare il mio potenziale

Durata

14 ore

A chi si rivolge

Dirigenti, Direttrici/Direttori e funzionarie/i

Modalità di erogazione

Didattica esperienziale



Obiettivi Agenda2030 e SproSS



✉ benessere@tsm.tn.it

AREA MANAGERIALE / Benessere e competenze trasversali per il management

LEADERSHIP INCLUSIVA

CM.2410

OBIETTIVI

Quali sono le ragioni alla base della capacità di un'organizzazione di creare valore sostenibile nel tempo? Al giorno d'oggi non basta più parlare di servizi/prodotti o gestione finanziaria, ma anche di conoscenza e del capitale dei valori intangibili, patrimonio strategico dell'organizzazione.

Tra gli indicatori intangibili vi è la qualità delle risorse umane e la capacità da parte del management di gestire, motivare e valorizzare le persone, creando un gruppo ad alto livello di condivisione che comprenda diverse età, formazioni, etnie, livelli di preparazione, culture e generi.

Le ricerche sulla qualità dell'organizzazione ci dicono che le/i manager/responsabili che praticano una leadership inclusiva accrescono la consapevolezza delle/i collaboratrici/ori di essere apprezzate/i, riconosciute/i singolarmente e integrate/i all'interno del gruppo di lavoro, con il risultato di una più alta motivazione e maggior efficacia ed efficienza. Altri benefici sono una migliore capacità di prendere decisioni che sfidano lo status quo nella gestione della complessità e una maggiore capacità d'innovazione dell'organizzazione, dal momento che le differenze di pensiero, peculiari in team di composizione variegata, sono una fonte di creatività.

Il corso si pone l'obiettivo di riflettere sull'importanza di una leadership inclusiva che sappia valorizzare il contributo di ciascuna persona, anche sulla base delle diverse caratteristiche, al fine di promuovere coinvolgimento e motivazione nel proprio gruppo di lavoro.

RISULTATI DI APPRENDIMENTO ATTESI

Alla fine del corso la/i partecipante avrà acquisito competenze in merito alla leadership che sappia:

- Includere e valorizzare i contributi individuali in relazione al genere, alla età, all'etnia, alla disabilità

Durata

12 ore

A chi si rivolge

Dirigenti e Direttrici/Direttori

Modalità di erogazione

Didattica esperienziale



Obiettivi Agenda2030 e SproSS



AREA MANAGERIALE / Benessere e competenze trasversali per il management

LEADERSHIP AL FEMMINILE - MODULO AVANZATO

CM.2409

OBIETTIVI

Questo modulo consente alle/i partecipanti di approfondire alcuni temi trattati nel corso base, rafforzando e integrando le competenze con la messa in pratica di contenuti e situazioni organizzative reali.

Inoltre, il confronto in aula con le esperienze professionali di altre persone allo stesso livello di competenza permette un ulteriore sviluppo del proprio stile di leadership.

RISULTATI DI APPRENDIMENTO ATTESI

Alla fine del corso la/i partecipante avrà acquisito conoscenze in merito a:

- Riconoscimento dei diversi stili di leadership
- Applicazione di strumenti per potenziare la propria leadership
- Accrescimento e sviluppo delle proprie abilità comunicative

CONTENUTI

- La leadership: visione, strategia e quotidianità
- Il sentimento di adeguatezza
- La sindrome dell'impostore
- Potenziare il proprio stile comunicativo
- L'albero dell'empowerment

Durata

7 ore

A chi si rivolge

Dirigenti, Direttrici/Direttori e funzionarie/i

Prerequisiti

Aver frequentato il corso "Leadership al femminile - modulo base" nel 2020, 2021, 2022 o 2023

Modalità di erogazione

Didattica esperienziale



Obiettivi Agenda2030 e SproSS



✉ benessere@tsm.tn.it

AREA LAVORO AGILE / Lavoro agile per il personale non manageriale

TEAM BUILDING A DISTANZA

BO.2409

OBIETTIVI

Il lavoro di squadra costituisce una dimensione irrinunciabile della vita lavorativa su molti piani. In primo luogo, è uno strumento operativo fondamentale in quanto buona parte dell'attività professionale implica la collaborazione tra persone, ciascuna delle quali è portatrice di un proprio contributo; inoltre, all'interno del team si sviluppano legami, senso di appartenenza e condivisione. Infine, il gruppo è la dimensione sociale di base per il benessere delle/i collaboratrici/ori, oltre che per l'efficacia di ogni contesto organizzativo.

Questo percorso formativo si pone l'obiettivo di riflettere sull'importanza di costruire e far crescere un team con specifico riferimento al lavoro a distanza.

RISULTATI DI APPRENDIMENTO ATTESI

Alla fine del corso la/i partecipante avrà acquisito conoscenze in merito a:

- Nuovi strumenti con cui comunicare e far interagire il gruppo anche a distanza e in modo efficace
- Modalità di feedback e riconoscimento delle differenze tra gli scambi online e in presenza

CONTENUTI

- Il team di lavoro: come cambiano le dinamiche quando si lavora a distanza
- La produttività nei gruppi di lavoro a distanza: gli elementi essenziali da curare per un team efficace
- I vantaggi e gli ostacoli della collaborazione online

Durata

9 ore

A chi si rivolge

Personale non manageriale

Attestazione

Utile per l'attestazione "Lavoratrice/Lavoratore agile"

Ai fini dell'attestazione sarà considerata valida anche la partecipazione di coloro che hanno frequentato il medesimo corso nel 2023 (codice BO.2302)

Modalità di erogazione

e-learning in modalità webinar



Obiettivi Agenda2030 e SproSS



✉ benessere@tsm.tn.it



Piano di Uguaglianza di Genere: Obiettivo 2

Adozione di interventi organizzativi per la
valorizzazione delle risorse

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

Attività previste



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

Indicatori



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

Attività realizzate

Nel 2024 sono proseguite le azioni positive volte alla promozione di processi di reclutamento e avanzamento di carriera attenti agli aspetti delle pari opportunità.

La sezione 2 del presente Bilancio di Genere contiene i dati disaggregati per genere relativi ai processi di reclutamento e le relative commissioni di selezione

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

Attività previste



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

Indicatori



Corsi erogati

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

Attività realizzate

L'11 febbraio 2024 è stata celebrata la "**Giornata internazionale delle donne e ragazze nella scienza**".

Per questa occasione l'Ufficio Comunicazione e relazione esterne della Fondazione Edmund Mach ha promosso e realizzato in collaborazione con UNITN, FBK e MUSE una video intervista dove quattro ricercatrici, che hanno fatto della propria passione per la scienza una professione, espongono i motivi della loro scelta e spiegano perché consiglierebbero a ragazze motivate di seguire la stessa strada.

Il video-clip, che ha avuto il patrocinio della Provincia autonoma di Trento, è stato promosso con un comunicato stampa congiunto, con visibilità su tutti canali FEM, inclusi i social, Terra di Mach, sito fem e newsletter interna a tutti i colleghi e colleghe FEM.



Sistema Trentino dell'Alta Formazione e della Ricerca

Perché non io?

È online il video di FBK, FEM, UniTrento e MUSE sul ruolo delle donne nella ricerca

11 febbraio 2024 |

Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza



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

Attività previste



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

Indicatori



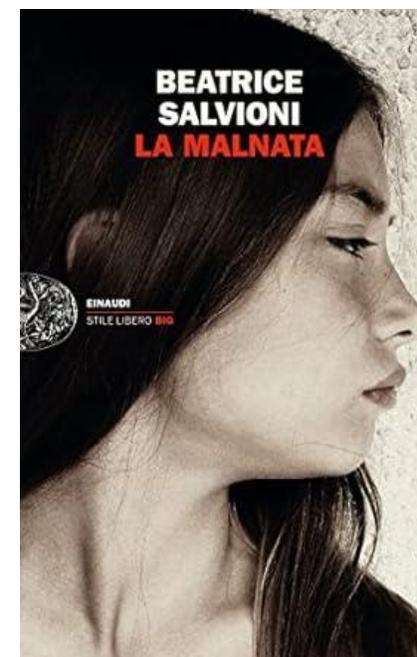
Corsi erogati

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

Attività realizzate

Il Centro Istruzione e formazione ha organizzato:

- 19 gennaio 2024: incontro con la scrittrice Beatrice Salvioni e presentazione del suo libro *La Malnata*: un romanzo di formazione in cui le due protagoniste insieme imparano a ribellarsi alla sopraffazione, al maschilismo e alle discriminazioni di classe e di genere dell'epoca fascista (classi 3A PT, 4A PT, 5A PT, 3VE, 4VE, 5VE)
- febbraio 2024: progetto relativo all'"*Educazione di genere*" con l'intervento degli operatori dell'associazione [GLOW](#) (classi terze)



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

Attività previste



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

Indicatori



Corsi erogati

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

Attività realizzate

Promozione di eventi/campagne esterne tramite i canali comunicativi dell'Ente (sito web, newsletter) per rendere visibile il contributo della diversità di genere nelle attività lavorative, quali ad esempio

- Evento “Nati00ns Thematic Event: Gender and Agrifood” organizzato da EIT Food incentrato sul genere, il ruolo di imprenditrici ed esperte, e il sistema agroalimentare (11 gennaio 2024)
- Presentazione del libro “La parità di genere. La conquista di tutti” edito da Il Sole 24 Ore, 26 febbraio 2024



Azione 2.3: Flessibilità lavorativa

Attività previste



Promozione del ricorso a soluzioni di flessibilità temporale e spaziale:

- soluzioni di telelavoro
- flessibilità di orario,

Ridurre la necessità di ricorso al part-time:

Indicatori



Azioni positive per il benessere organizzativo

Mantenimento della certificazione Family Audit

Attività realizzate

Nel 2024 FEM ha promosso il ricorso alle diverse soluzioni di flessibilità temporale e spaziale previste e ha mantenuto la certificazione Family Audit® (conclusione del triennio di mantenimento della certificazione ed avvio del triennio di consolidamento)

Inoltre, al fine di rispondere alle numerose richieste legate alla crescente esigenza di conciliazione vita-lavoro e di garantire una distribuzione giornaliera più uniforme della presenza del personale, è stato avviato un riordino delle categorie orarie part-time previste dalla Fondazione.

In tale ambito, è stata definita l'introduzione, a decorrere dal 1° gennaio 2025, di due nuove tipologie orarie part-time (FEM-B30 e FEM-B32), rivolte a specifici profili del personale CCPL Fondazioni e del comparto Autonomie Locali.

Contestualmente sono state:

- eliminate le categorie da 30 e 32 ore con tre rientri pomeridiani, salvo continuità per chi già ne usufruisce;
- sostituite le schede da 18 con 19 ore settimanali per allineamento al 50% del tempo pieno;
- rimosse categorie orarie mai utilizzate.

Azione 2.4: Adozione di scelte meritocratiche tese a valorizzare le competenze, nel rispetto di una rappresentanza di genere equilibrata, nella composizione di comitati, direzione, team

Attività previste



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

Indicatori



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

Attività realizzate

La sezione 2 del presente documento presenta i dati disaggregati per genere relativi all'eccellenza scientifica espressa dall'Ente.

Tra le iniziative promosse a carattere scientifico e divulgativo, si segnala:





Piano di Uguaglianza di Genere: Obiettivo 3

Promozione della conciliazione fra lavoro e vita familiare e privata

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

Attività previste



Mantenimento dello strumento di management per sviluppare politiche di conciliazione ispirandosi a criteri di ampia partecipazione e di coinvolgimento della comunità FEM.

Indicatori



Mantenimento certificazione Family Audit

Implementazione delle attività previste nel piano FEM Family Audit

Attività realizzate

Implementazione di tutte le attività previste nel piano **Family Audit** con l'introduzione di alcune novità:

Tra le attività principali si riportano:

- il mantenimento di tutte le opzioni per **la flessibilità lavorativa**
- mantenimento del lavoro agile a regime, a seguito della stipulazione dell'accordo aziendale di lavoro agile in data 20 dicembre 2023. Tale accordo prevede, tra l'altro:
 - la priorità all'accesso al lavoro agile per le lavoratrici nei tre anni successivi al congedo di maternità, per i lavoratori/trici con necessità di assistenza a familiari disabili e lavoratori/trici con figli inferiori ai 14 anni.
 - la concessione fino ad un massimo di tre giornate a settimana di lavoro agile e, in caso di particolari situazioni/esigenze adeguatamente documentate, fino a cinque giornate a settimana per periodi temporali limitati.

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

Attività previste



Mantenimento dello strumento di management per sviluppare politiche di conciliazione ispirandosi a criteri di ampia partecipazione e di coinvolgimento della comunità FEM.

Indicatori



Mantenimento certificazione Family Audit

Implementazione delle attività previste nel piano FEM Family Audit

Attività realizzate

- **colonie estive** “Sport Estate Insieme”:
 - 12 settimane di attività (dal 17 giugno al 6 settembre)
 - rivolte ai ragazzi che frequentano o hanno frequentato la scuola primaria (scuola elementare) e secondaria di primo grado (scuola media) - **6-14 anni**
 - in collaborazione con il Comune di San Michele all’Adige e l’Associazione “Più Sport per Tutti”
 - un’attività estiva diurna ludica, ricreativa e sportiva con la collaborazione e l'utilizzo degli spazi FEM.
 - L’attività ha previsto il coinvolgimento di tecnici e ricercatori una mattina in settimana (giugno-settembre per illustrare le attività di FEM attraverso attività pratiche e laboratori. Tra questi:
 - visita all' orto didattico con attività su erbe aromatiche/sensori per l’agricoltura
 - laboratorio di caseificazione
 - attività di semina
 - sulle tracce della fauna alpina



Piano di Uguaglianza di Genere: Obiettivo 4

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

Azione 4.1: Monitoraggio dei dati disaggregati per genere

Attività previste



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

Indicatori



Bilancio di Genere

Attività realizzate

Il [Bilancio di Genere 2023](#) contiene i diversi dati disaggregati per genere anche relativi all'eccellenza scientifica espressa dall'Ente.

Il 2024 ha visto inoltre l'aggiornamento del Piano di Uguaglianza di genere per il periodo 2025-2029.



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

Attività previste

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

Indicatori



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

Attività realizzate

FEM ha promosso una strategia di integrazione di genere e di valorizzazione delle differenze nella ricerca attraverso l'integrazione di una prospettiva di genere.

La variabile "genere" è inoltre stata inclusa e considerata nelle diverse progettualità presentate a finanziamento con attività di supporto nell'identificazione di possibili aspetti legati ad essa.

Sono state inoltre promossi tramite i canali informativi incontri e webinar sull'argomento.



Piano di Uguaglianza di Genere: Obiettivo 5

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

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

Attività previste



Informative sulle tematiche in oggetto

Indicatori



Predisposizione materiali informativi e interventi di (in)formazione

Revisione e aggiornamento regolamenti qualora ritenuto opportuno

Attività realizzate

Nel 2024 si è confermato l'impegno e l'attenzione a prevenire e contrastare il fenomeno. Presso il Centro di Istruzione e Formazione sono state realizzate diverse iniziative rivolte agli studenti

- In occasione della *Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne*: visione del docu-film e spettacolo teatrale, *Malanova* (classi IV)
- in occasione della Giornata internazionale della donna: letture a tema in biblioteca
- esposizione in ogni aula del volantino "Rimani al sicuro in rete" promosso da IPRASE - Istituto Provinciale per la Ricerca e la Sperimentazione Educativa



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

Attività previste



Informative sulle tematiche in oggetto

Indicatori



Predisposizione materiali informativi e interventi di (in)formazione

Revisione e aggiornamento regolamenti qualora ritenuto opportuno

Attività in previsione

Nel catalogo della formazione del personale 2025 si è inserito un corso di formazione sul tema del mobbing

Il fenomeno del mobbing: competenze e strumenti per il management

OBIETTIVI

La Giunta della Provincia autonoma di Trento il 14 marzo 2013 ha approvato la legge n. 2, che ha l'obiettivo di prevenire e contrastare il fenomeno del mobbing, promuovere il benessere organizzativo e preservare l'integrità psico-fisica e relazionale della persona sul luogo di lavoro. La legge provinciale ha introdotto numerose novità, allo scopo di contrastare l'insorgenza di situazioni violente (sia a livello morale che psichico), di preservare la salute, la dignità e la professionalità dei lavoratori, favorendo quindi lo sviluppo di ambienti di lavoro sani e positivi.

L'attività formativa ha quindi l'obiettivo di diffondere, in modo capillare, una conoscenza di base sul tema del mobbing, anche confrontandolo con altri fenomeni di disagio lavorativo. Comprende un laboratorio, destinato a piccoli gruppi di partecipanti, che approfondirà l'argomento, analizzando le casistiche tipiche relative a conflittualità e azioni vessatorie e fornirà strumenti concreti per prevenire e intervenire di fronte a casi di mobbing.

RISULTATI DI APPRENDIMENTO ATTESI

Alla fine del corso la/il partecipante avrà acquisito conoscenze in merito a:

- Identificazione degli elementi costitutivi del fenomeno del mobbing
- Sviluppo di strategie e strumenti per prevenire e contrastare episodi di mobbing

CM.2512

Durata
7 ore

A chi si rivolge
Dirigenti e Direttrici/Direttori

Modalità di erogazione
Didattica esperienziale



Obiettivi Agenda2030 e SproSS

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

Attività previste



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

Indicatori



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

Attività realizzate

Sportello di ascolto per il disagio lavorativo.

- possibilità di effettuare colloqui a distanza ed in presenza
- gratuito
- garanzia della tutela della privacy e nel rispetto dei principi deontologici della professione psicologica

SPORTELLO DI ASCOLTO PER IL DISAGIO LAVORATIVO

[it] Sportello gratuito di ascolto per il disagio lavorativo

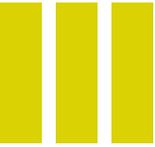
Al fine di promuovere il benessere e la salute dei lavoratori, la Fondazione Edmund Mach ha scelto di introdurre tra le diverse misure di prevenzione e contrasto allo stress e in generale alla sofferenza e al disagio psicosociale, uno sportello gratuito di ascolto per il disagio lavorativo.



SPORTELLO DI ASCOLTO PER IL DISAGIO LAVORATIVO



DIREZIONE GENERALE - UNITÀ SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE



Bilancio di genere: L'analisi di composizione di genere





La Fondazione Edmund Mach e la composizione di genere

Ripartizione di genere del personale FEM

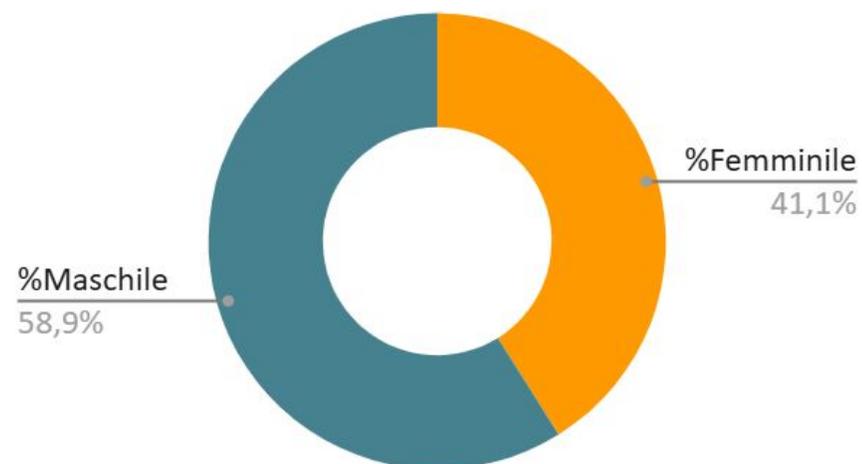


Grafico 01: Numero di dipendenti suddiviso per genere

Analisi:

Al 31 dicembre 2024 il personale FEM è composto da 652 unità di cui 384 uomini e 268 donne.

Ripartizione di genere del personale FEM (andamento 2020-2024)

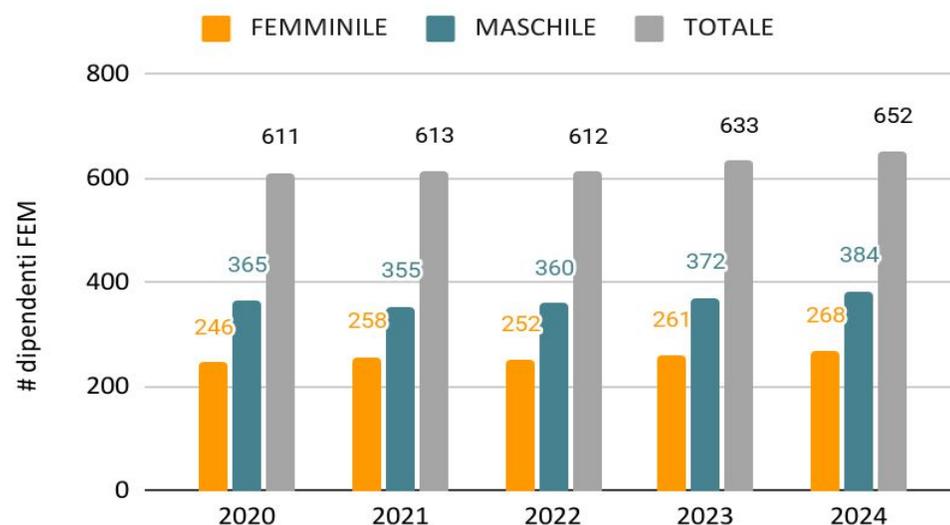


Grafico 02: Numero di dipendenti suddiviso per genere



Grafico 03: Percentuale di dipendenti suddiviso per genere

Analisi:

Osservando l'andamento negli anni si osserva un progressivo aumento del personale del 6,29% dal 2020, per un totale complessivo di 41 unità, di cui 22 di genere femminile.

Rispetto al 2023, le unità di personale aggiuntive sono 19, di cui 7 di genere femminile.

Ripartizione di genere del personale FEM suddiviso per i singoli centri

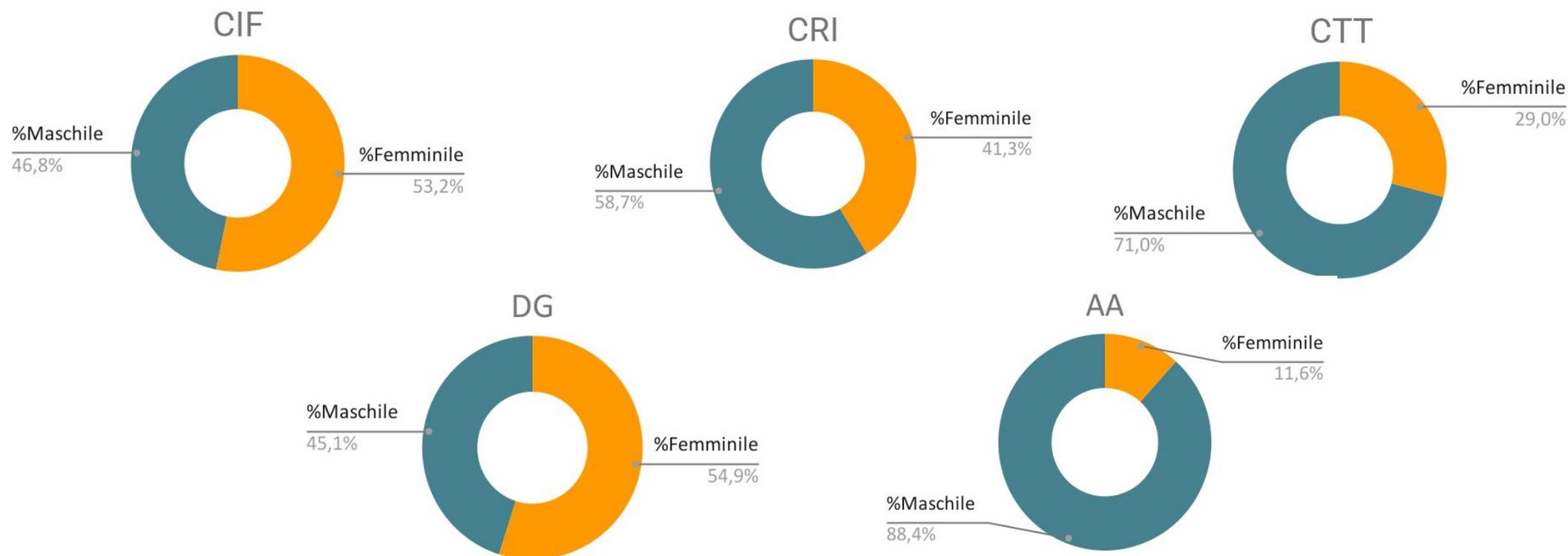


Grafico 04: Percentuale di dipendenti disaggregato per genere e suddiviso per Centro

Analisi:

Quanto alla distribuzione di genere nei diversi comparti che compongono FEM, emerge un dato omogeneo evidenziando per il CTT e l'Azienda Agricola una prevalenza maschile connessa alle mansioni specifiche svolte al loro interno

*CRI, Centro Ricerca e Innovazione; CTT, Centro Trasferimento Tecnologico, CIF, Centro Istruzione Formazione; DG, Direzione Generale; AA, Azienda Agricola

Ripartizione del personale FEM suddiviso per singoli centri

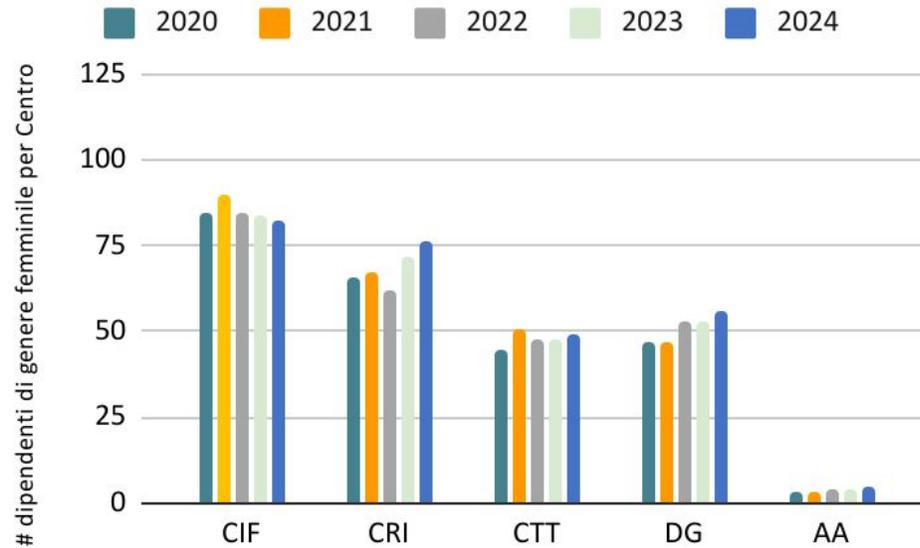


Grafico 05: Numero di dipendenti di genere femminile

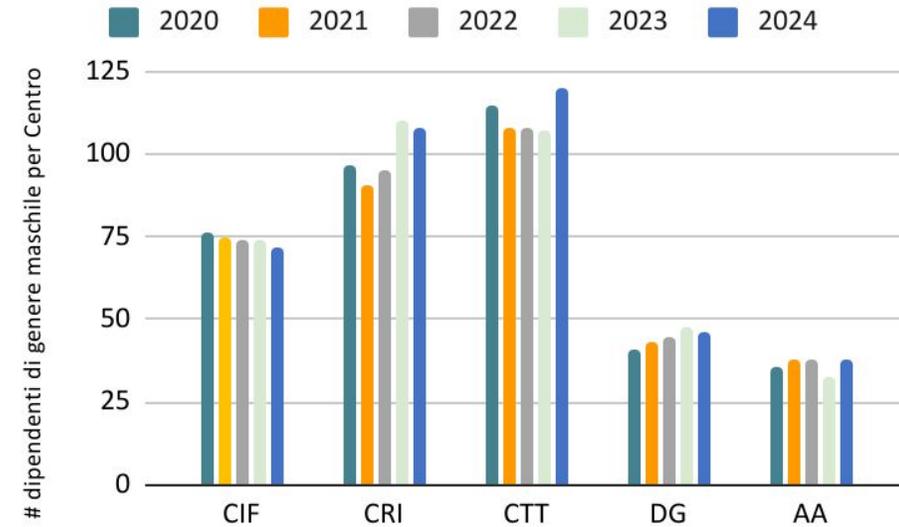


Grafico 06: Numero di dipendenti di genere maschile

Analisi:

Osservando la serie temporale relativa al numero di dipendenti suddivisi per genere e Centro di appartenenza, si osserva nel 2024 un aumento, rispetto al 2020, di +11% circa del personale di genere femminile al CRI e presso la DG.

Si evidenzia l'aumento di un'unità di personale di genere femminile presso l'Azienda Agricola, rispetto al 2023, aumento costante negli anni dal 2020.

Incidenza percentuale personale di genere femminile per ruolo (2020-2024)

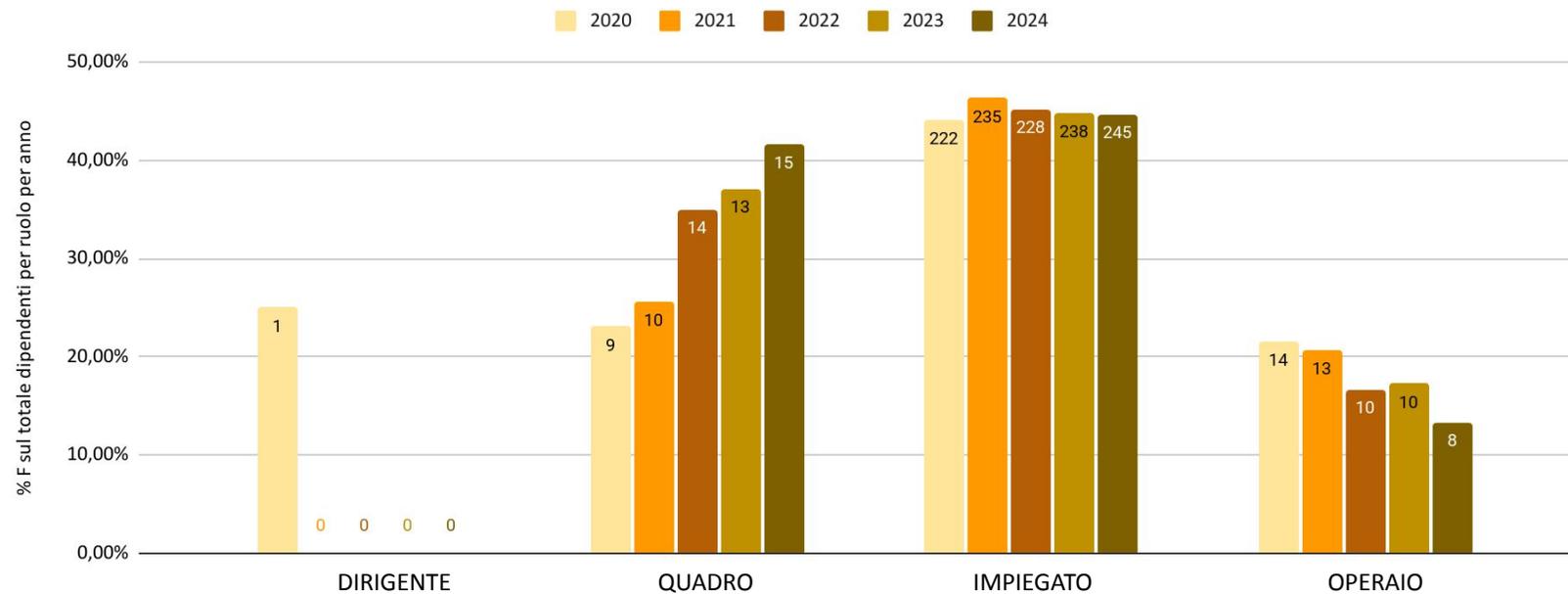


Grafico 08: Percentuale e numero di dipendenti di genere femminile suddivise per ruolo

Analisi:

Dal 2020 si nota l'aumento di personale di genere femminile nei ruoli di quadro

Tipologie contratto

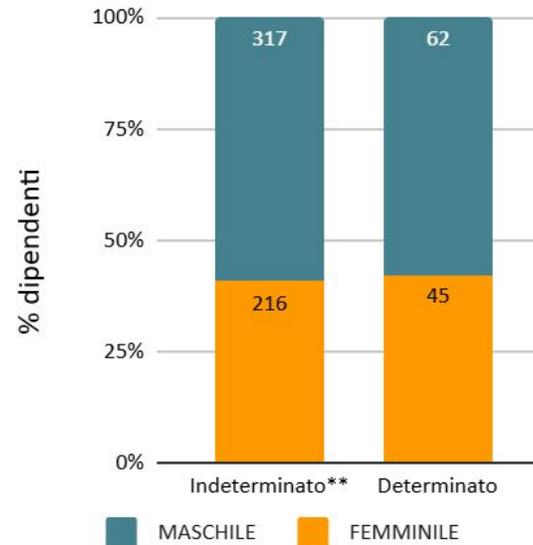


Grafico 09: Percentuale di dipendenti suddivisi per tipologie di contratto

Analisi:

Osservando le tipologie di contratto determinato ed indeterminato, è possibile osservare come siano piuttosto bilanciate tra le componenti di genere.

T. Indeterminato**: 216/533 di genere F (40,53%), 317/533 di genere M (59,47%)

T. Determinato: 45/107 di genere F (42,062%), 62/107 di genere M (57,94%)

**la categoria T. Indeterminato include le categorie a disposizione, comando/distaccato, dal conteggio sono escluse le sostituzioni

Flessibilità lavorativa: tempo pieno vs tempo parziale

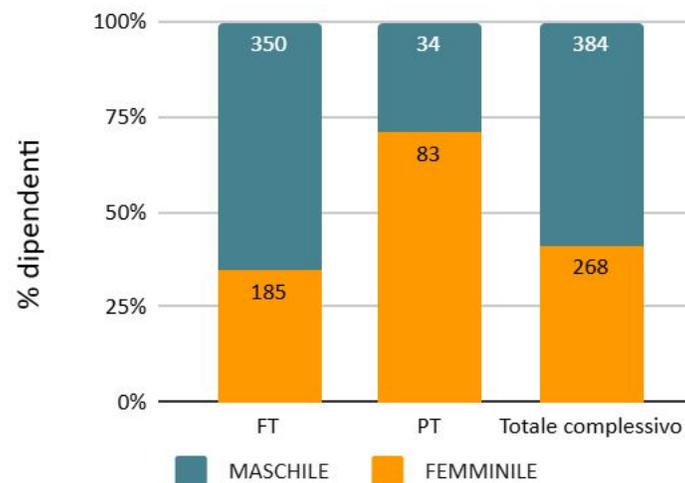


Grafico 12: Percentuale di dipendenti con contratto a tempo pieno e a tempo parziale

Analisi:

Si riporta come nel 2024 il 30,97% del personale di genere femminile usufruisca del Part-time a fronte del personale di genere maschile dove il part-time è usufruito dall' 8,85% del totale.

In termini assoluti a fronte di 117 dipendenti in Part-time si nota come 83 di essi siano di genere femminile (70,94%)

Flessibilità lavorativa: tempo pieno vs tempo parziale (andamento 2020-2024)

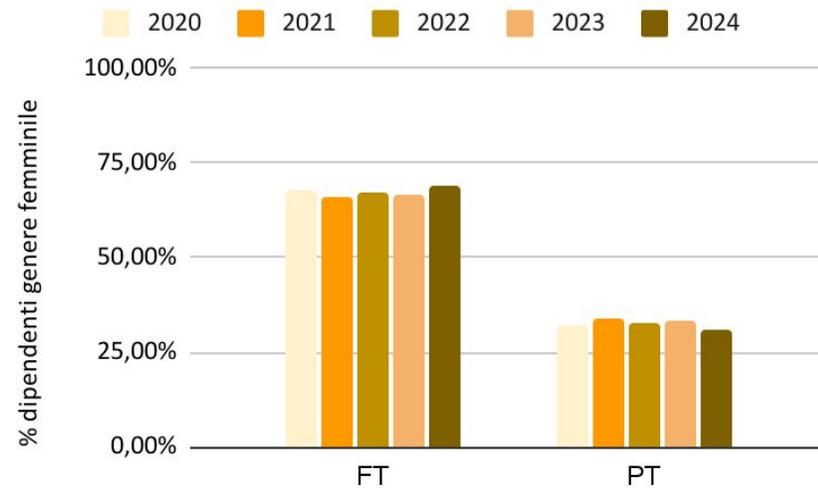


Grafico 13: Percentuale di dipendenti di genere femminile con contratto a tempo pieno e a tempo parziale

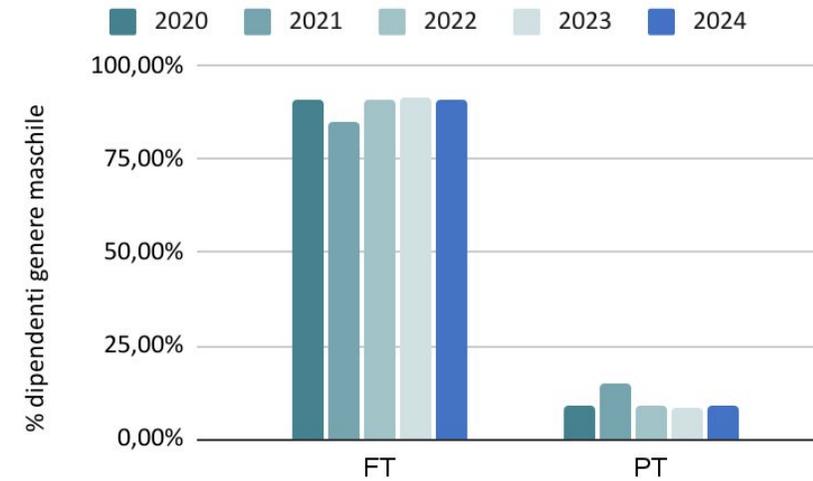


Grafico 14: Percentuale di dipendenti di genere maschile con contratto a tempo pieno e a tempo parziale

Analisi:

Nel 2024 si osserva una riduzione del ricorso al part-time da parte del personale di genere femminile, mentre per la componente maschile il numero rimane costante

F: 32,1% (79/246) al 2020 - 30,97% (83/268) al 2024

M: 8,8% (32/365) al 2020 - 8,9% (34/384) al 2024

Personale coinvolto nella ricerca e nella sperimentazione

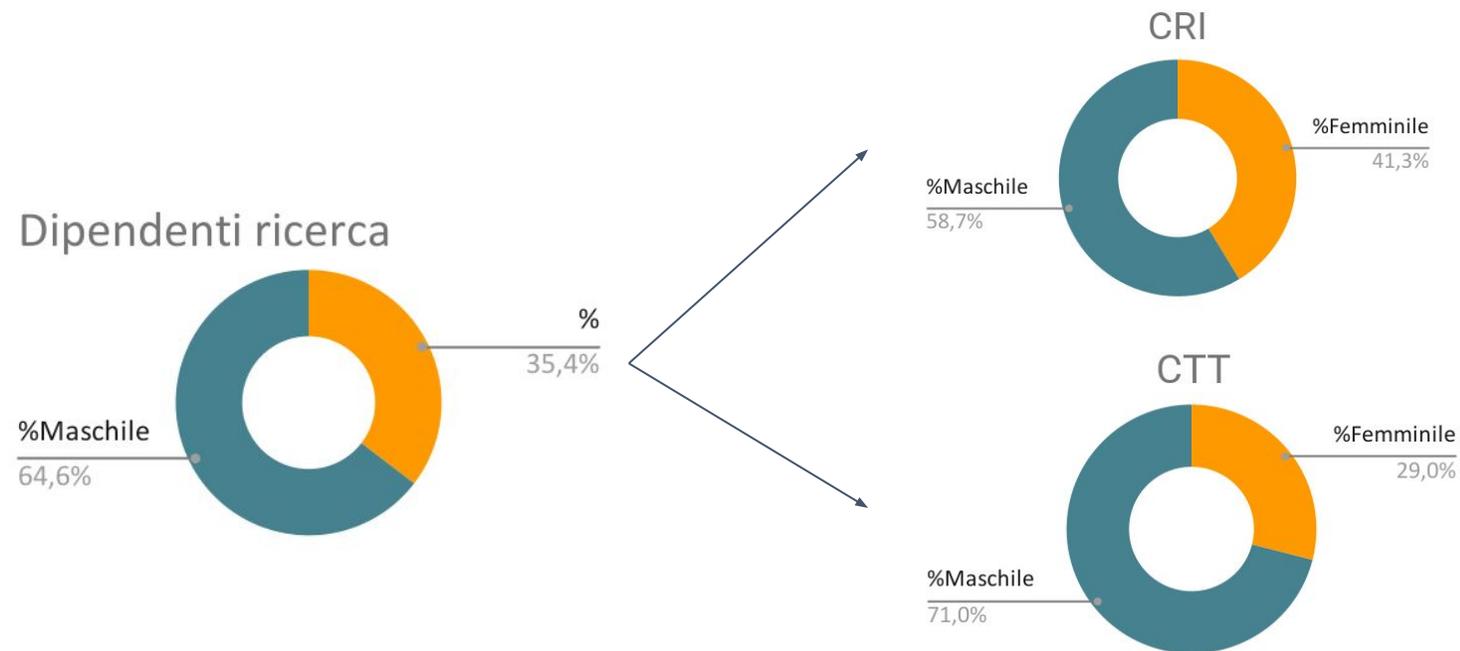


Grafico 15: Personale dedicato alla ricerca e alla sperimentazione suddiviso per genere e Centro di appartenenza

Analisi:

Osservando il personale impegnato nelle attività di ricerca e sperimentazione a diverso titolo e comprendente il personale del Centro Ricerca e Innovazione e il Centro di Trasferimento Tecnologico, esso è composto da 125 donne e 228 uomini per un totale di 353 persone. Il 35,41% di genere femminile.

Tipologie contratto nell'ambito ricerca e sperimentazione

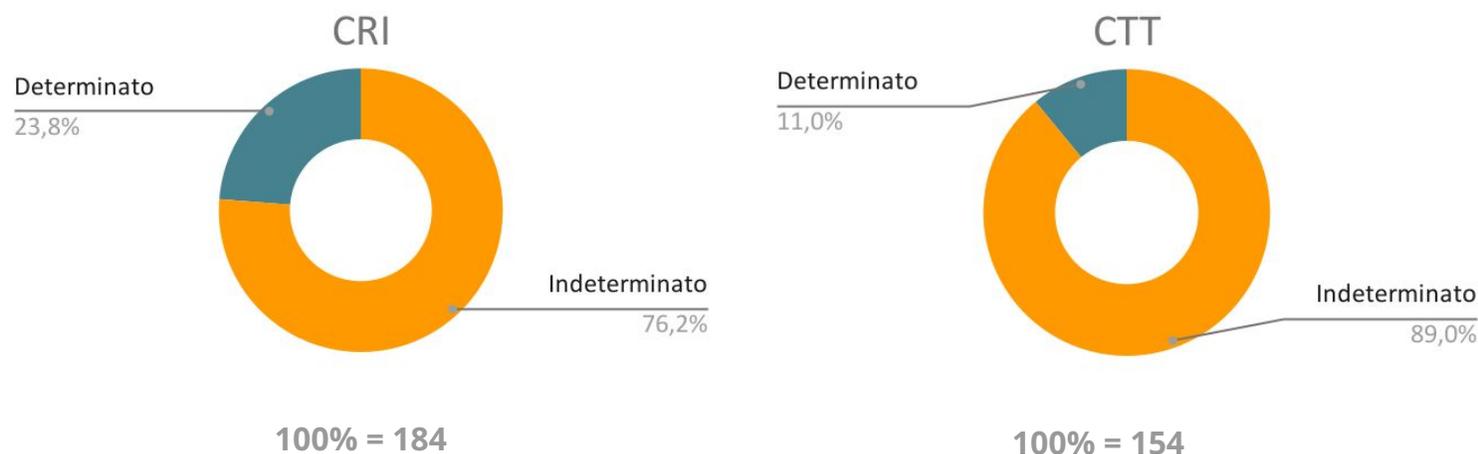


Grafico 16: Personale dedicato alla ricerca e alla sperimentazione suddiviso per tipologia di contratto e Centro di appartenenza (CRI, a sinistra; CTT, a destra)

Analisi:

All'interno del CRI vi è una più alta percentuale di contratti a tempo determinato in connessione a progettualità di ricerca specifiche con una durata determinata nel tempo ed alla mobilità dei ricercatori.

Focus CRI:

T. Indeterminato**: 52/138 di genere F (37,68%), 86/138 di genere M (62,32%)

T. Determinato: 21/43 di genere F (48,843%), 22/43 di genere M (51,16%)

I T.det presenti al CRI rappresentano il 40,18% del totale dei T.det presenti in FEM (43/107).

Andamento dipendenti per genere nei ruoli di ricerca e sperimentazione

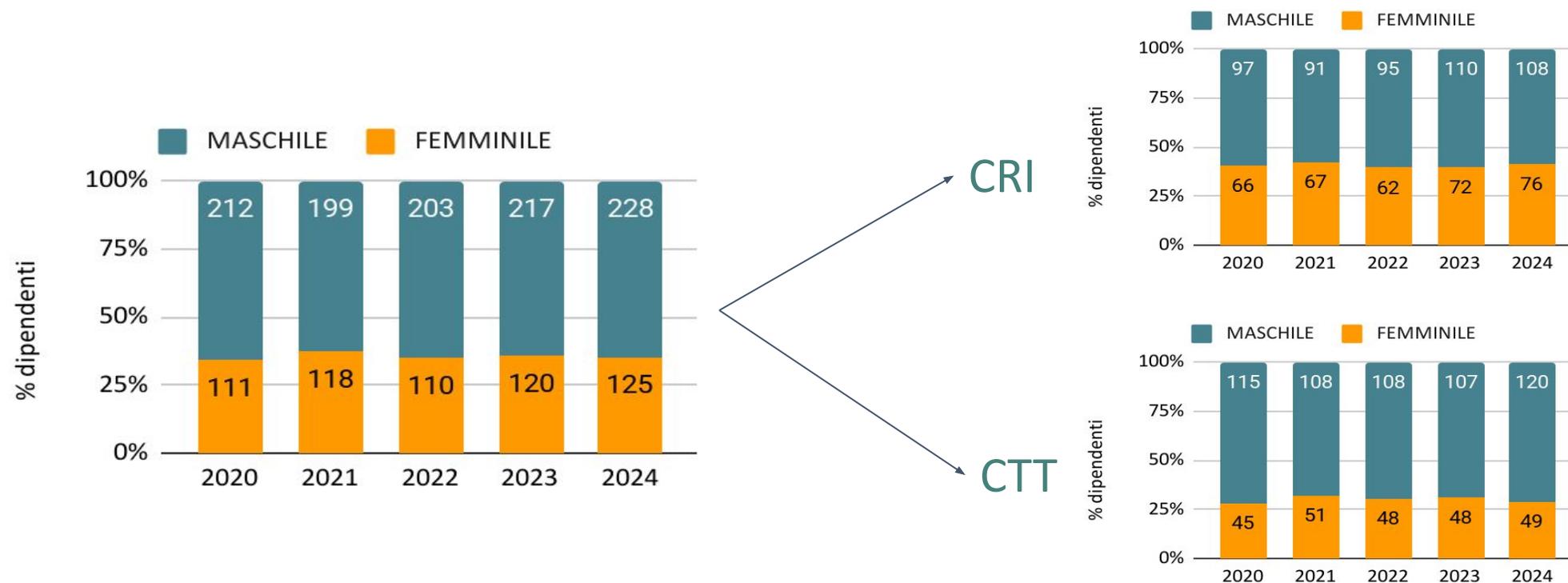


Grafico 17: Personale dedicato alla ricerca e alla sperimentazione disaggregato per genere e suddiviso per centro di appartenenza

Analisi:

A fronte di un aumento complessivo del personale di genere maschile impegnato in attività di ricerca e sperimentazione (41 unità), si assiste ad una crescita lievemente superiore (+8,21%) tra 2020 e 2024 del personale di genere femminile (22 unità). Rispetto al 2023 si assiste ad aumento di 19 unità, di cui 7 di genere femminile.

Andamento dipendenti per genere nei ruoli di ricerca e sperimentazione

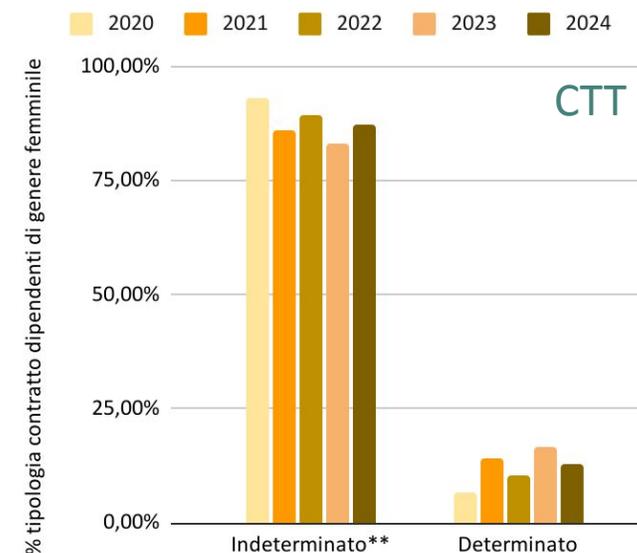
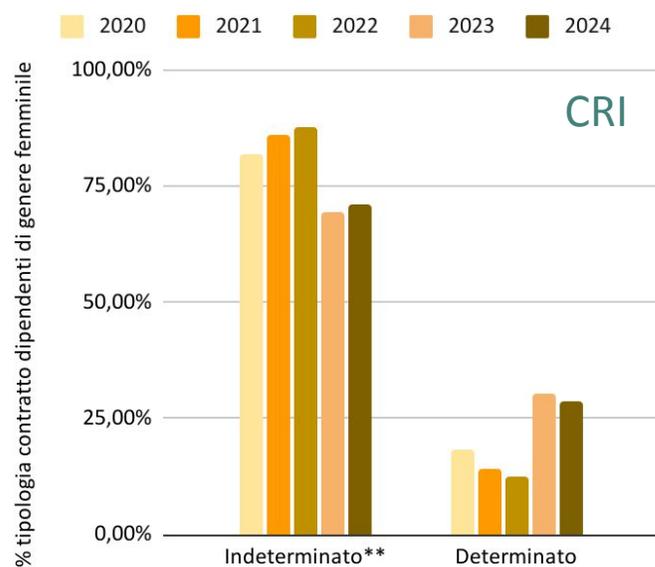
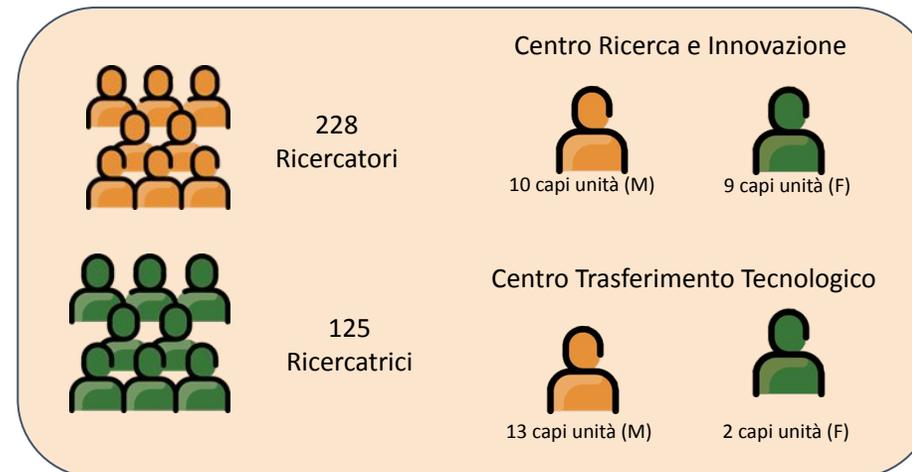


Grafico 18: Personale di genere femminile dedicato alla ricerca e alla sperimentazione suddiviso per tipologia di contratto e Centro di afferenza (CRI, a sinistra; CTT, a destra)

Analisi:

Rispetto al 2023 si assiste ad un incremento di 3 unità di personale di genere femminile assunto a tempo indeterminato

Personale coinvolto nella ricerca: la progettazione



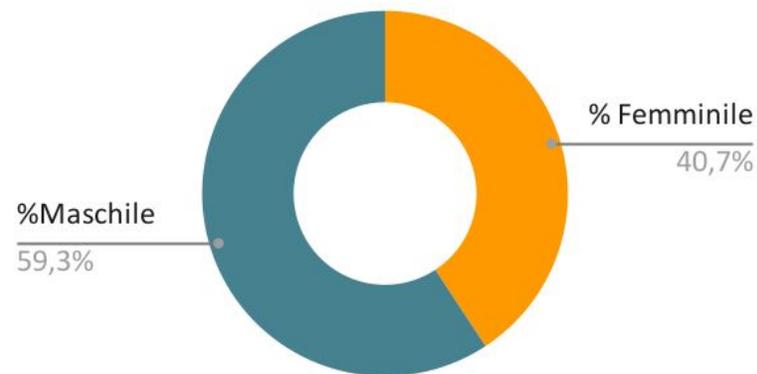
Analisi:

Quanto ai ruoli di responsabilità di struttura, al 31/12/2024 sono in organico 34 Capi Unità.

11 Unità sono a conduzione femminile.

Personale coinvolto nella ricerca: la progettazione

Progetti presentati 2024



100% = 54 progetti*

Grafico 19: Ripartizione % progetti coordinati da personale CRI come PI, presentati nel 2024

Analisi:

Nel 2024, 54 risultano le proposte presentate su bandi di ricerca, di cui 21 da ricercatrici (38,89% del totale)

**il dato è relativo alla sola quota di progetti presentati nel 2024.*

Personale coinvolto nella ricerca: la progettazione

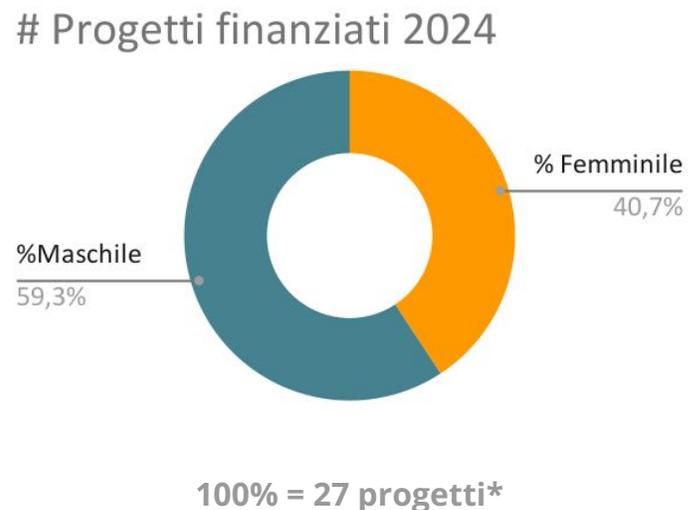


Grafico 20: Ripartizione % progetti coordinati da personale CRI come PI, finanziati nel 2024

Analisi:

Nel 2024, 27 risultano le proposte finanziate su bandi di ricerca, di cui 11 da ricercatrici (40,7% del totale)

*il dato è relativo alla sola quota di progetti finanziati/approvati nel 2024.

Personale coinvolto nella ricerca: la progettazione

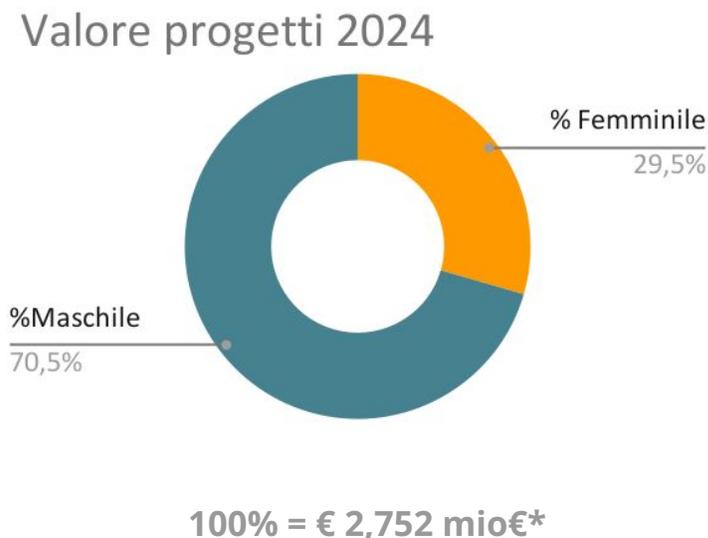


Grafico 21: Ripartizione % progetti coordinati da personale CRI come PI 2024 per valore

Analisi:

La quota progettuale delle attività che hanno un referente di genere femminile corrisponde al 29,5% dei finanziamenti ottenuti.

Dal computo è escluso il finanziamento ricevuto per il potenziamento della IR FRUITOMICS (5,190 Mio€), su fondi FESR, trasversale al CRI il cui referente scientifico di progetto è di genere femminile.

**il dato sul finanziamento è relativo alla sola quota di progetti finanziati nell'anno di riferimento ed esclude il progetto FRUITOMICS.*

Personale coinvolto nella ricerca: la comunità dei dottorandi

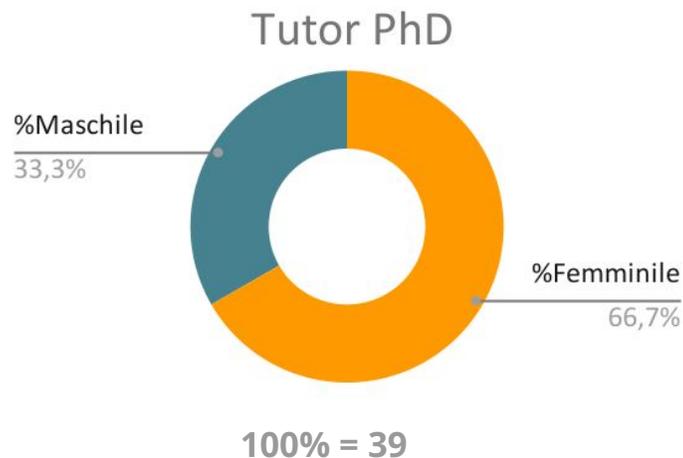


Grafico 22: Percentuale dei tutor per genere

Analisi:

La comunità dei dottorandi nel 2024 comprende 49 donne e 38 uomini per un totale di 85 persone (56,32% di genere femminile).

Il numero totale di tutor corrisponde a 39 di cui il 66,7% di genere femminile, ma mentre i tutor di genere maschile hanno in media 4,2 dottorandi, i tutor di genere femminile hanno in media 1,19 dottorandi.

Personale coinvolto nella formazione

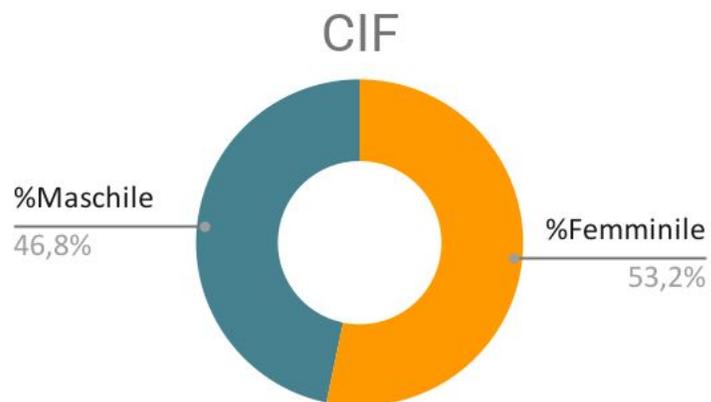


Grafico 23: Personale afferente al CIF suddiviso per genere

Analisi:

Delle 154 unità di personale che afferiscono al Centro di Istruzione e Formazione, il 53,25% (82/154) è di genere femminile, in linea con gli anni precedenti.



Gestione delle nuove assunzioni e progressioni di carriera

Commissioni di selezione

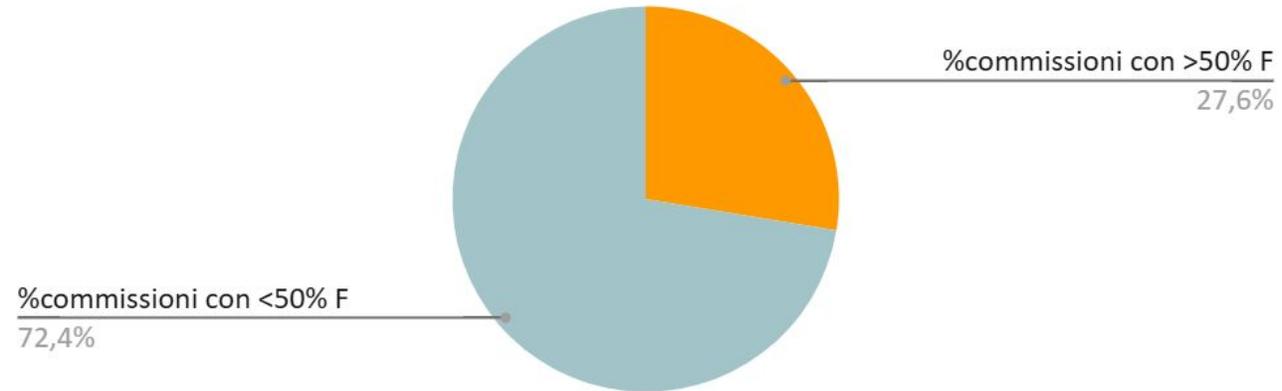


Grafico 24: Rappresentazione del numero di commissioni con maggioranza di componenti femminili

Analisi:

Nel 2024, le commissioni sono state 29, di cui 8 con una rappresentanza femminile >50% (27,6%)

Nuove assunzioni

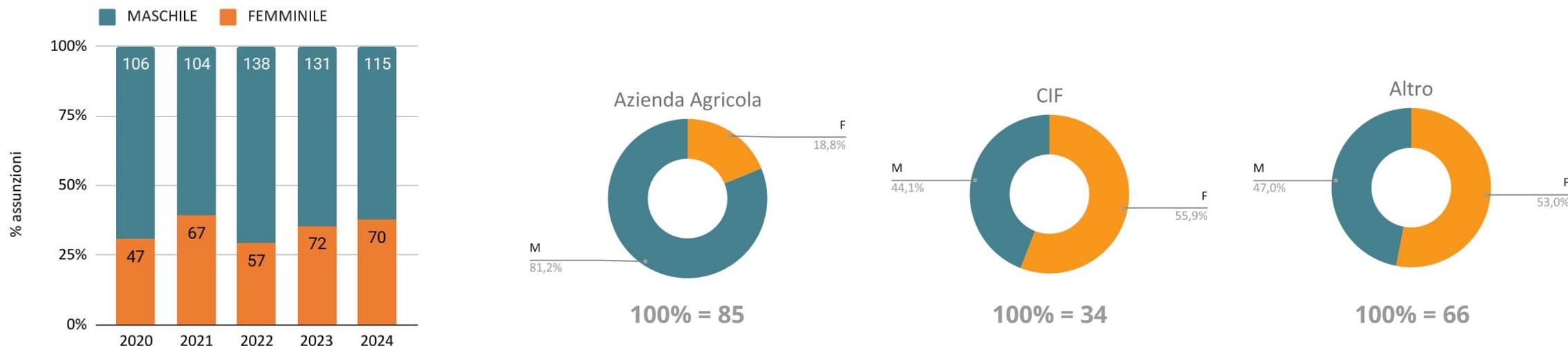


Grafico 25: Percentuale e numero di assunzioni disaggregato per genere. (sx) trend annuale, (dx) dettaglio 2024

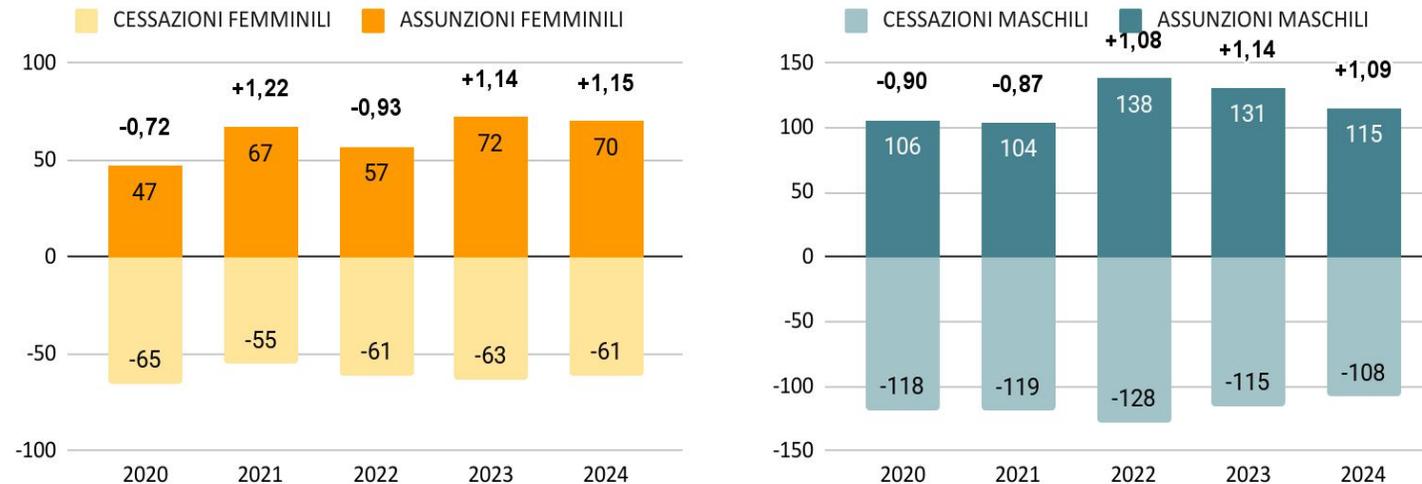
Analisi:

Nel 2024 sono state assunte complessivamente 185 unità di personale, di cui 70 di genere femminile, pari al 37,84%.

Nel grafico a sinistra è riportato l'andamento delle assunzioni nel periodo 2020-2024, mentre a destra viene illustrata la distribuzione delle nuove assunzioni tra le diverse strutture dell'Ente.

Si evidenzia come all'interno dell'Azienda Agricola e del Centro Istruzione e Formazione si registri un ricambio di personale annuale particolarmente significativo, legato alla natura temporanea di molte posizioni e alla stagionalità delle attività. Questa dinamica incide anche sulla composizione di genere delle nuove assunzioni.

Analisi del turnover per genere



*Grafico 26: Rapporto tra il numero di assunzioni e il numero di cessazioni disaggregato per genere.
Il numero in grassetto riporta l'indice di compensazione*

Analisi:

L'analisi del turnover del personale, effettuata con riferimento al 2024, mostra che nell'anno considerato FEM ha assunto 185 persone (di cui 70 di genere femminile e 115 di genere maschile) a fronte di 169 cessazioni (di cui 61 di genere femminile e 108 di genere maschile).

L'indice di compensazione, che definisce il rapporto tra numero delle assunzioni e delle cessazioni per genere diviene utile a comprendere il fenomeno di diminuzione/aumento dell'organico per genere. Si osserva come nel 2024, l'indice di compensazione sia positivo e pari a +1,15 per il genere femminile e +1,09 per il genere maschile.

Analisi del turnover per genere e struttura (2024)

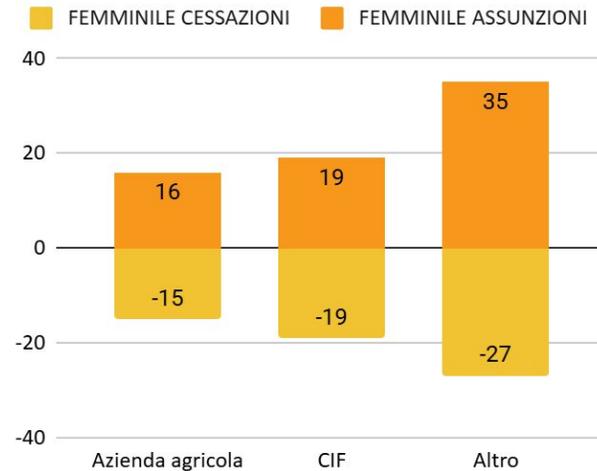


Grafico 27: Rapporto tra il numero di assunzioni e il numero di cessazioni di genere femminile

Analisi:

La lettura incrociata dei dati su assunzioni, cessazioni e turnover evidenzia dinamiche differenti tra le strutture e tra i generi:

Azienda Agricola: Il turnover è sostanzialmente bilanciato per entrambi i generi, con un saldo positivo (+1 per ciascun genere). Il turnover femminile (+1,07) è appena superiore a quello maschile (+1,01), indicando una sostanziale stabilità nella composizione del personale, pur in presenza di un'elevata rotazione (85 assunzioni e 83 cessazioni complessive).

Centro Istruzione e Formazione (CIF): Il turnover complessivo è leggermente più elevato per il personale maschile (+1,15) rispetto a quello femminile (+1,00). Non si osservano variazioni nel numero di donne impiegate (cessazioni e assunzioni perfettamente bilanciate), mentre tra gli uomini si registra un saldo positivo di 2 unità.

Altre strutture: Si evidenzia il contributo principale alla crescita netta del personale, con un saldo positivo complessivo di 12 unità, di cui 8 femminili e 4 maschili. Anche il turnover è più elevato (+1,30 per il personale femminile e +1,15 per quello maschile), a indicare una dinamica di espansione e ricambio in queste strutture.

Nel complesso, si osserva un saldo occupazionale positivo; più marcato per il personale femminile. Questo suggerisce che le politiche di reclutamento e sviluppo del personale stiano contribuendo, seppur in modo graduale, a una maggiore presenza femminile nell'ente.