

FONDAZIONE
EDMUND
MACH



Piano di Uguaglianza di Genere: il bilancio di genere 2022

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.**

Alla base del bilancio di genere vi è la considerazione che esistono differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali.

Il documento è in grado di restituire un'immagine dinamica della distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno dell'Ente, permettendo di **promuovere una lettura ed un'analisi della popolazione e delle diverse esigenze, percorsi e opportunità presenti per i dipendenti.**

Struttura del bilancio

Il Bilancio di genere basato sui dati al 31 dicembre 2022 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



FEM data viewer
... and so on

LOGOUT

HR
Risorse
Unità organizzative
Reports
OpenPub

ideazione e sviluppo
di *Andrea Friggi*

R.1 Rapporti di lavoro alla data
Estrazione delle risorse con rapporto attivo alla data di riferimento

Questo report estrae le informazioni anagrafiche e contrattuali delle risorse con rapporto attivo alla data di riferimento. Nel caso di rapporti contemporanei la singola risorsa comparirà su più righe. Inoltre, l'Area Tematica (ove presente) non è un dato storicizzato.

22/07/2022

Ove possibile (es. Età) il valore associato all'informazione verrà ricalcolato alla data di riferimento

DOWNLOAD

R.2 Bilancio di genere
Monitoraggio dei dati disaggregati per genere

Nel report si considerano solo le risorse con contratto diverso da NON SPECIFICATO. Per quel che riguarda i parametri/filtri, oltre alla data di riferimento, è possibile focalizzare l'estrazione/elaborazione su una o più unità organizzative.

22/07/2022

GRAFICI

Al fine di analizzare i dati di genere, è stato implementato un sistema informatico per la **raccolta sistematica di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere**.

Lo strumento informatico, segnatamente ad incontri periodici con il gruppo di lavoro ha permesso il **monitoraggio** delle attività previste nel Piano di Uguaglianza di Genere

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

Nel contesto delle indagini rivolte al **benessere organizzativo** è stata condotta un'analisi specifica sulla gestione delle lunghe assenze.

Il questionario ha rappresentato un'utile raccolta di informazioni in merito alle tipologie di lunghe assenze, alle modalità di gestione attuali e, soprattutto, all'individuazione di azioni e attività da implementare al fine di migliorare i processi preparatori e di rientro dall'assenza.

Per il dettaglio, si veda Azione 3.1

Gestione lunghe assenze

Linee guida



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, per tutti i dipendenti sono stati inseriti corsi di formazione sul:

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



CATALOGO OFFERTA FORMATIVA

2022





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/lle 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 2022 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

E' stata avviata la promozione di interventi formativi diretti allo sviluppo delle competenze necessarie a favorire:

- i percorsi di carriera,
- il **benessere organizzativo**

e la 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**.

Tra le iniziative promosse:

“PERCORSI TRA NASCITA E LAVORO” : incontro per riflettere e dialogare sulle difficoltà che donne e uomini incontrano nel mondo del lavoro quando stanno per diventare genitori o lo sono da poco: promuovere la consapevolezza di sé e informazione aiutano a trasformare la sfida della conciliazione vita/lavoro in un successo

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

Esempi iniziative e comunicazioni



On the occasion of International Women's Month, EURAXESS ASEAN invites you to join us for a virtual dialogue that puts the spotlight on the pivotal role of women in science, technology and innovation. Which challenges do women scientists, researchers and innovators face and what can be done to support them better? **Join the debate on 31 March at 3pm BKK time.** Register on the [Hopin platform](#) by 29 March to attend online (registration is free of charge)

Premio L'Oréal per le Donne e la Scienza



Al via la nuova edizione del Premio L'Oréal per le Donne e la Scienza, promosso in collaborazione con la Commissione Nazionale Italiana per l'Unesco. **Ad oggi, la manifestazione ha**

[id=thread-f%3A1724205431452278672&siml=msg-f%3A1](#)

e Edmund Mach - CRI-FEM Newsletter

premiato 100 ricercatrici, sostenendo i loro progetti di ricerca e i loro studi nel nostro Paese. Nel dettaglio, le ricercatrici potranno candidare il loro progetto di ricerca nelle seguenti aree scientifico-disciplinari: Scienze della Vita; Scienze Ambientali; Matematica; Computer and Information Science; Fisica; Chimica; Ingegneria e Tecnologie. Alle ricercatrici e ai progetti di ricerca selezionati dalla Giuria **verranno assegnate sei borse di studio del valore di 20mila euro ciascuna**. Ulteriori dettagli sul premio sono disponibili a [questo indirizzo](#): la **scadenza per prendere parte al concorso è fissata al 10 febbraio** prossimo.

15/02/22, 14:40

Posta di Fondazione Edmund Mach - CRI-FEM Newsletter

slide di innovazione proposte dalle 5 imprese selezionate: ChemiCare srl, Dompè Farmaceutici, Exogenus Therapeutics, Nanogetic e Toxfinder. **Deadline candidature: 18 febbraio 2022.**

Info e registrazione

Ciclo di incontri - Venerdì di cultura Fondazione Franco Demarchi



Ripartono a Trento i "Venerdì di Cultura". Organizzati in collaborazione con la Commissione provinciale pari opportunità tra donna e uomo, "5 passi insieme verso la parità" è il titolo dei cinque incontri di cui si compone questo primo ciclo. Le date previste sono 11, 18, 25 febbraio, 4 e 11 marzo, sempre dalle ore 16.00 alle 17.30. **Per partecipare alle attività organizzate nella sede della Fondazione Franco Demarchi è necessario essere in possesso del Green pass rafforzato e attenersi alle disposizioni Covid-19.**



CATALOGO OFFERTA FORMATIVA

2022



La Commissione provinciale Pari Opportunità tra donna e uomo della Provincia autonoma di Trento propone un ciclo di incontri di approfondimento che punterà i riflettori su altre donne trentine che "hanno fatto la storia" in vari ambiti. L'iniziativa vede la collaborazione del Comune di Trento. Gli incontri, gratuiti ma con iscrizione obbligatoria, si svolgeranno su piattaforma Zoom tra le 18.00 e le 19.30. **PROSSIMA DATA 28/02/2022**

Info e registrazione

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 2022 FEM ha promosso il ricorso alle diverse soluzioni di flessibilità temporale e spaziale previste e ha mantenuto la certificazione Family Audit®



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.



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**.

Tra le attività principali si riportano:

- il mantenimento di tutte le opzioni per **la flessibilità lavorativa**
- l'analisi al fine di promuovere il benessere organizzativo sul percorso di **gestione delle lunghe assenze**, con la pubblicazione nel 2023 di linee guida dedicate. Il questionario è disponibile alla pagina [FEMXME dedicata](#). Rappresenta un'utile raccolta di informazioni in merito alle tipologie di lunghe assenze, alle modalità di gestione attuali e, soprattutto, all'individuazione di azioni e attività da implementare al fine di migliorare i processi preparatori e di rientro dall'assenza.
- **colonie estive** "Sport Estate Insieme":
 - 13 settimane di attività (dal 13 giugno al 9 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, con 2 uscite a settimana, una presso la piscina di Salorno e una sul territorio trentino



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 contiene i diversi dati disaggregati per genere anche relativi all'eccellenza scientifica espressa dall'Ente.

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

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

Art. 21

Molestie sessuali

1. Le parti riconoscono l'esigenza di adottare tutte le misure necessarie a prevenire le molestie sessuali sui luoghi di lavoro. A tal fine, le parti convengono di applicare ai dipendenti il 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.

Art. 22

Mobbing

1. Il fenomeno del mobbing è inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

12

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Art. 22 bis

Contrasto a situazioni di disagio lavorativo

Le parti concordano di avvalersi della/del consigliera/e di fiducia istituito presso la Provincia autonoma di Trento, 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 - destinatari di questo Contratto - nel contesto lavorativo, anche attraverso un'attività di sportello di assistenza e di aiuto.

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
 - gratuitamente
 - garantendo la tutela della privacy e nel rispetto dei principi deontologici della professione psicologica

SPORTELLLO 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.



SPORTELLLO DI ASCOLTO PER IL DISAGIO LAVORATIVO





Bilancio di genere:

L'analisi di
composizione di genere

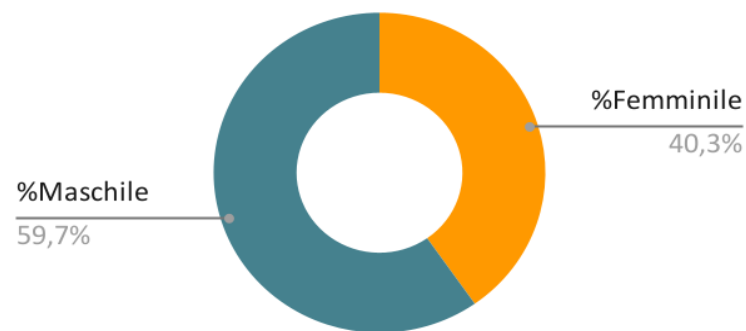




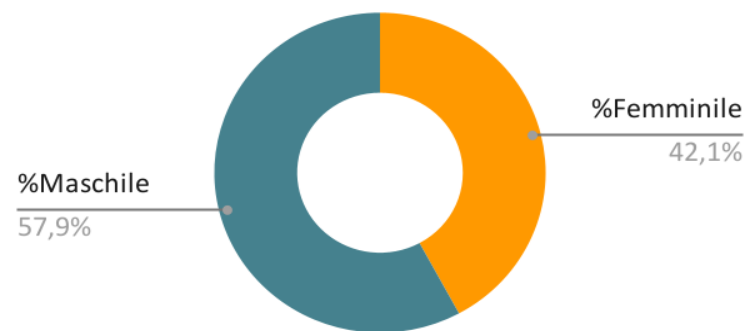
La Fondazione Edmund Mach e la composizione di genere

Ripartizione di genere del personale FEM

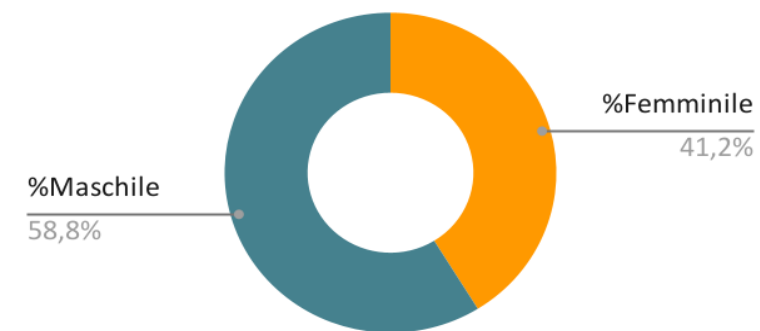
Totale dipendenti 2020



Totale dipendenti 2021



Totale dipendenti 2022



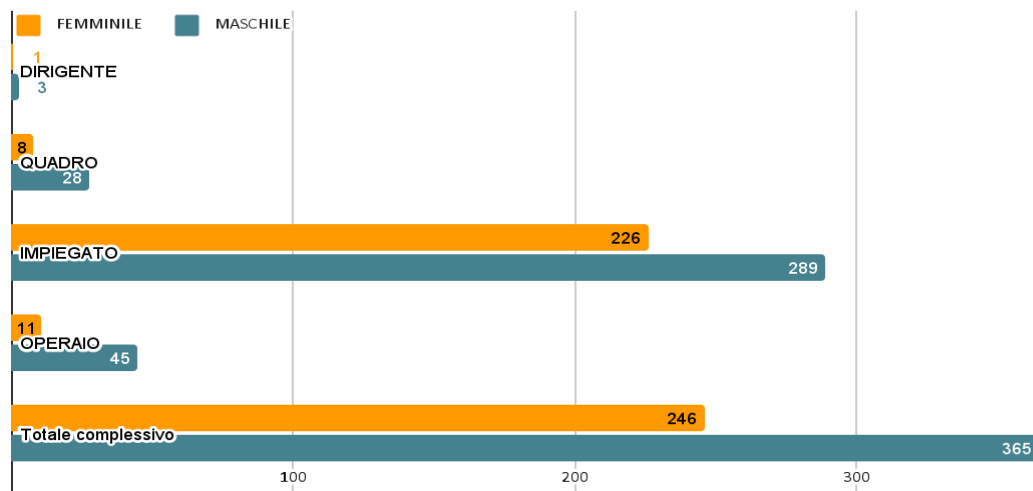
Analisi:

Al 31 dicembre 2022 il personale FEM è composto da 613 unità di cui **360 uomini** e **252 donne**.

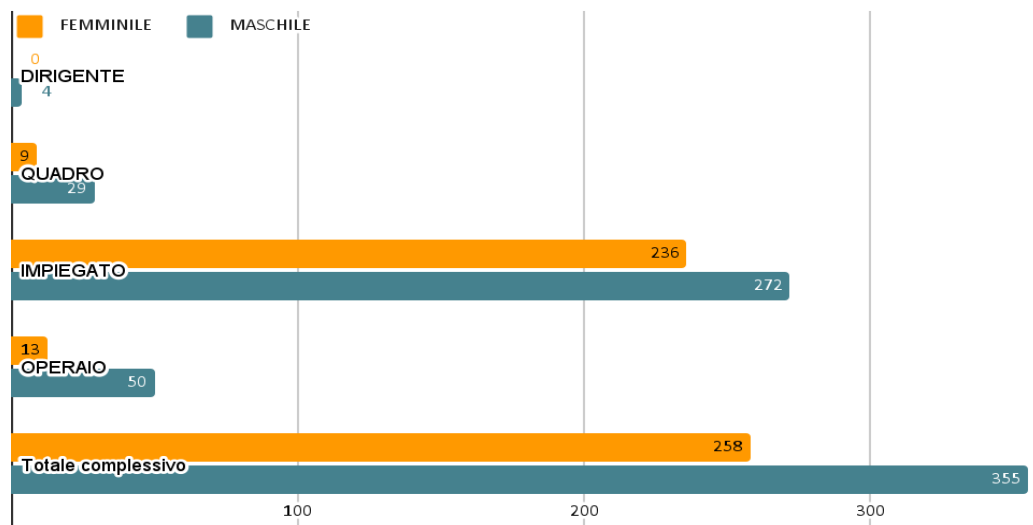
Se osserviamo la composizione del personale nel suo complesso pertanto, il **41,2%** è di genere femminile, distribuzione costante rispetto agli anni precedenti

Suddivisione dipendenti per ruolo

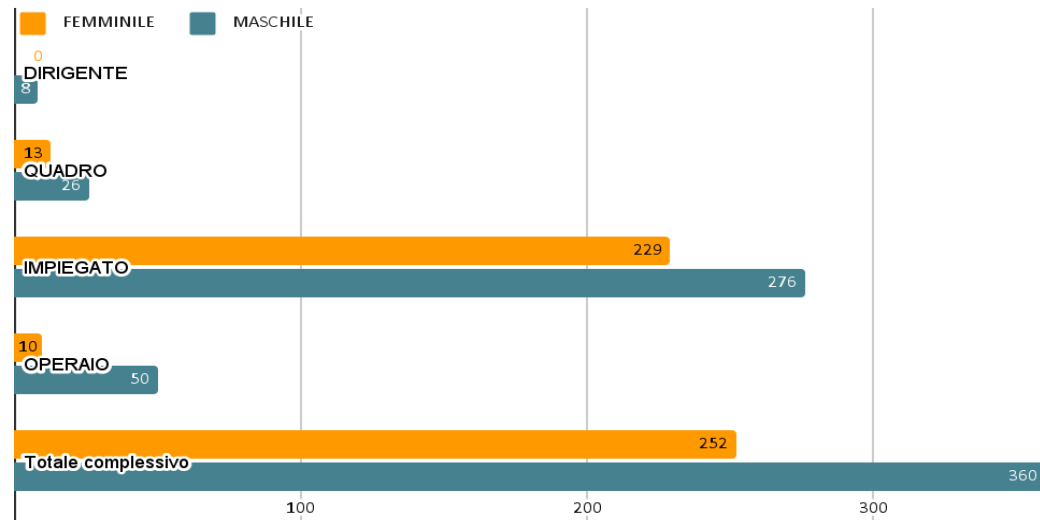
2020



2021



2022

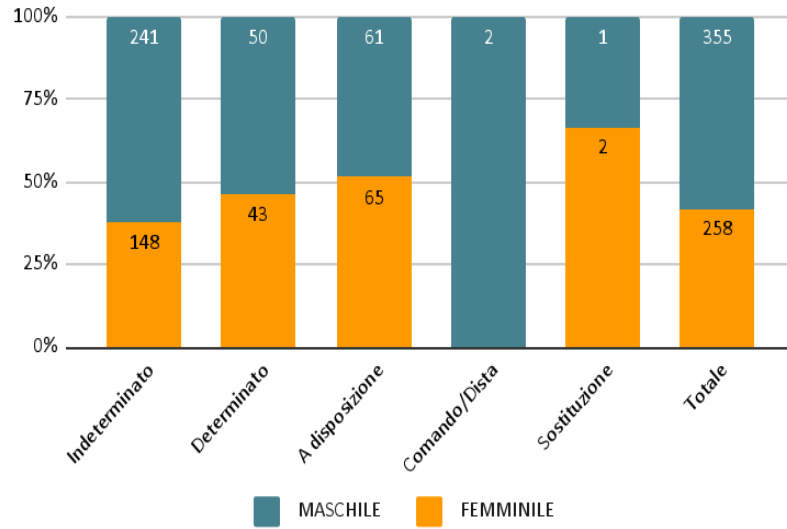


Analisi:

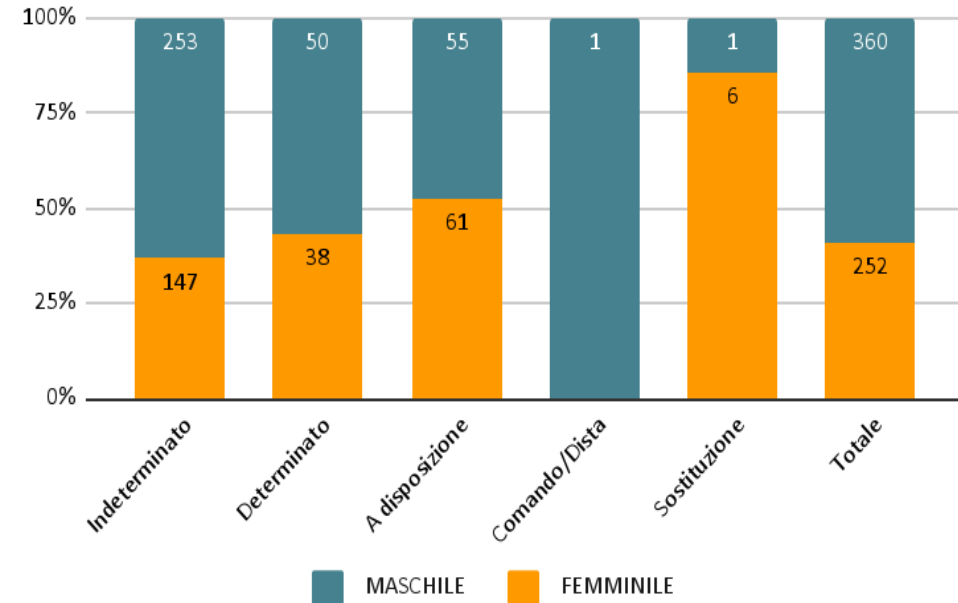
Nel 2022 si assiste grazie alle progressioni verticali promosse ad aumento di ruoli «quadro» del personale di genere femminile rispetto agli anni precedenti

Tipologie contratto

2020



2022



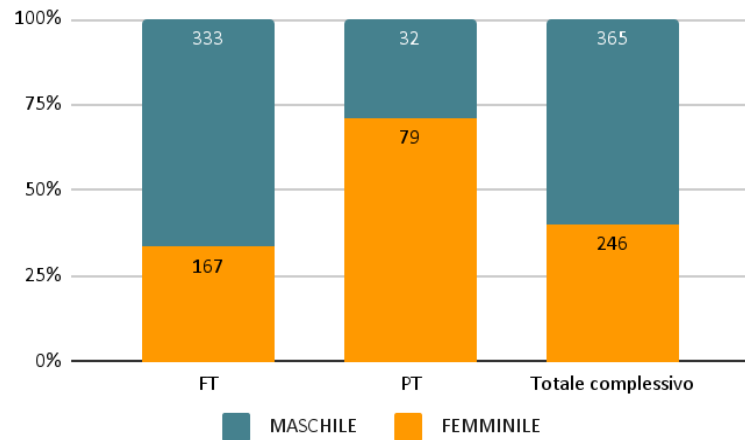
Analisi:

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.

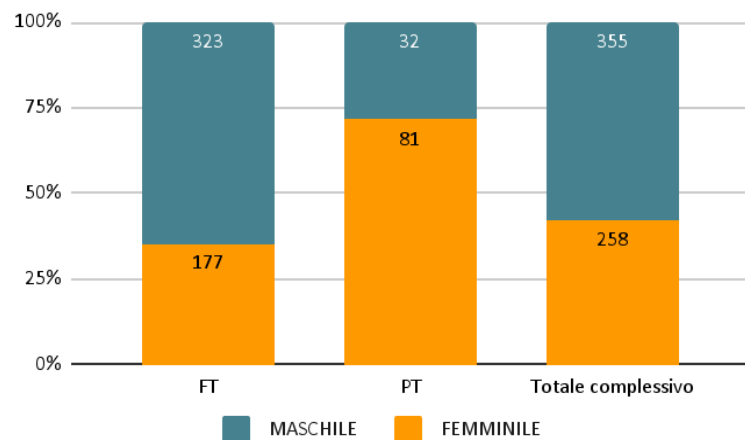
Il 2022 ha visto un aumento del personale a tempo indeterminato e a tempo determinato connesso a specifiche progettualità.

Flessibilità lavorativa: tempo pieno vs tempo parziale

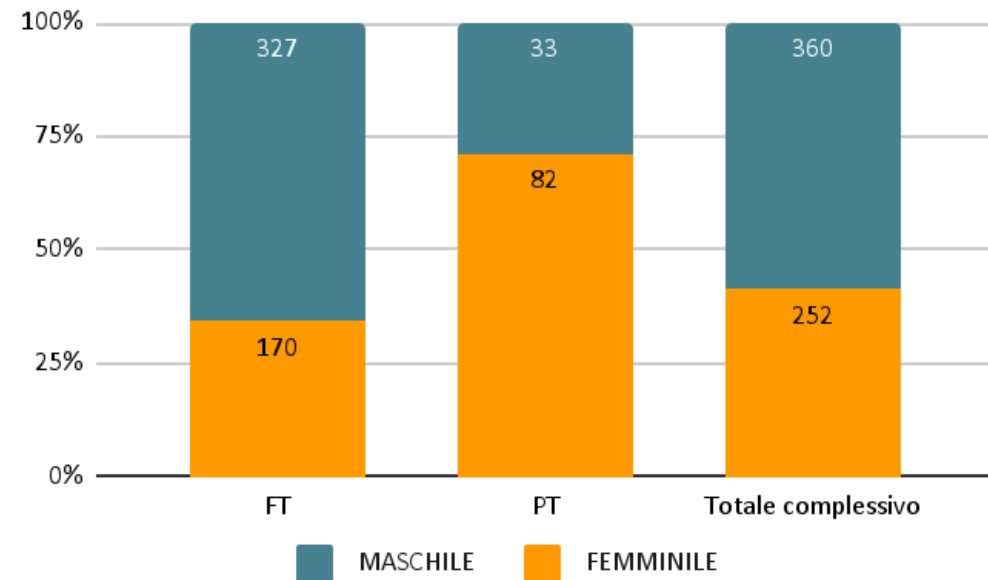
2020



2021



2022



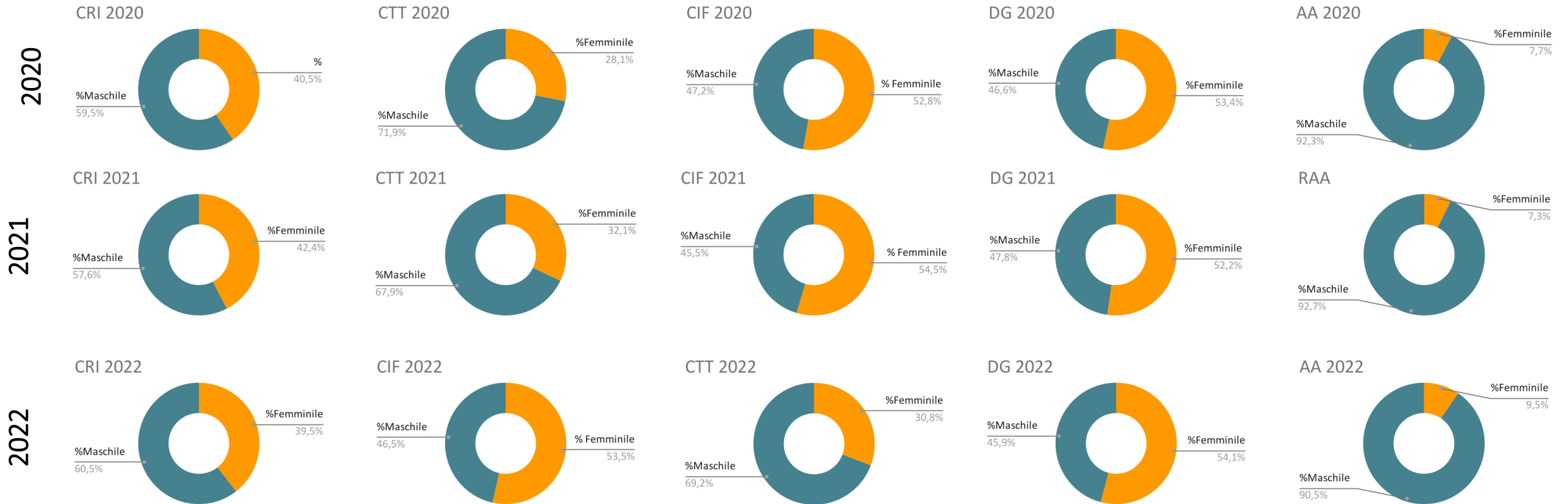
Analisi:

Si riporta come nel 2022 circa **3 donne su 10** e **1 uomo su 10** usufruiscano del **part-time**.

F: 32,5% (82/252)

M: 9% (33/327)

Ripartizione di genere del personale FEM suddiviso per i singoli centri (2020-2022)



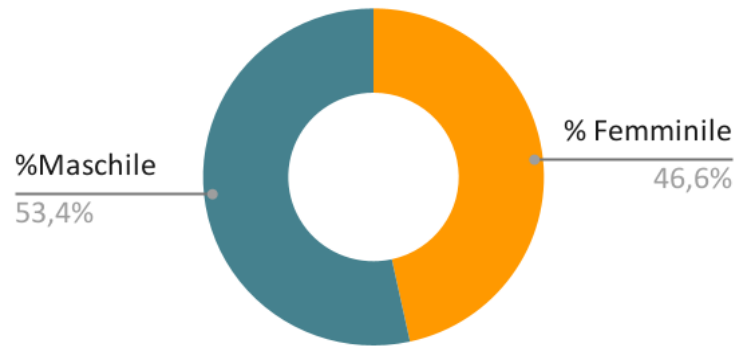
Analisi:

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

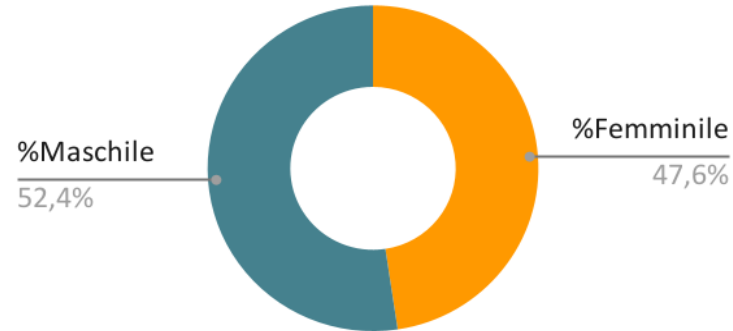
(CRI, Centro Ricerca e Innovazione; CTT, Centro Trasferimento Tecnologico, CIF, Centro Istruzione Formazione; DG, Direzione Generale; AA, Azienda Agricola)

Personale coinvolto nella ricerca: il personale FEM

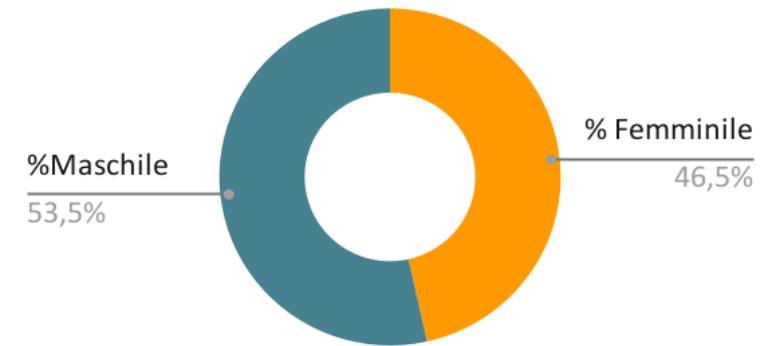
Ricerca 2020



Ricerca 2021



Ricerca 2022



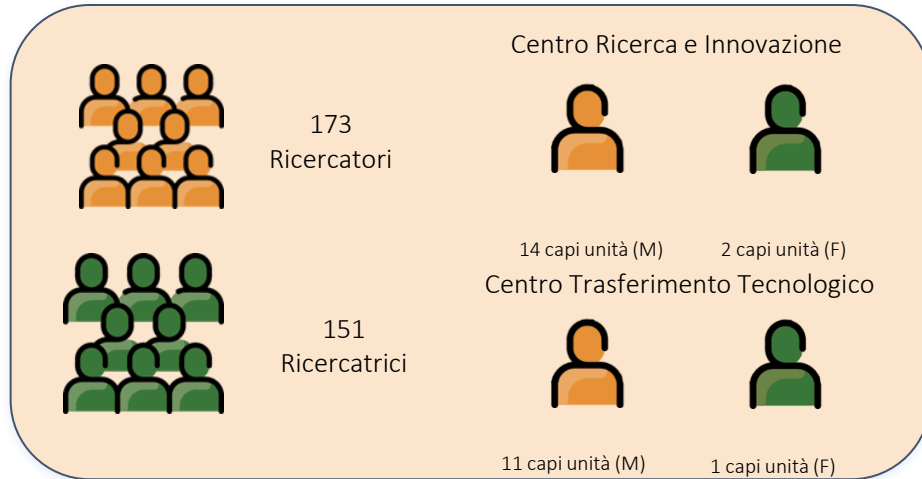
Analisi:

Osservando il personale impegnato nelle attività di ricerca a diverso titolo e comprendente il personale del Centro Ricerca e Innovazione e il Centro di Trasferimento Tecnologico, il gruppo comprende 110 donne e 203 uomini per un totale di 323 persone. Il **46,5%** di **genere femminile**.

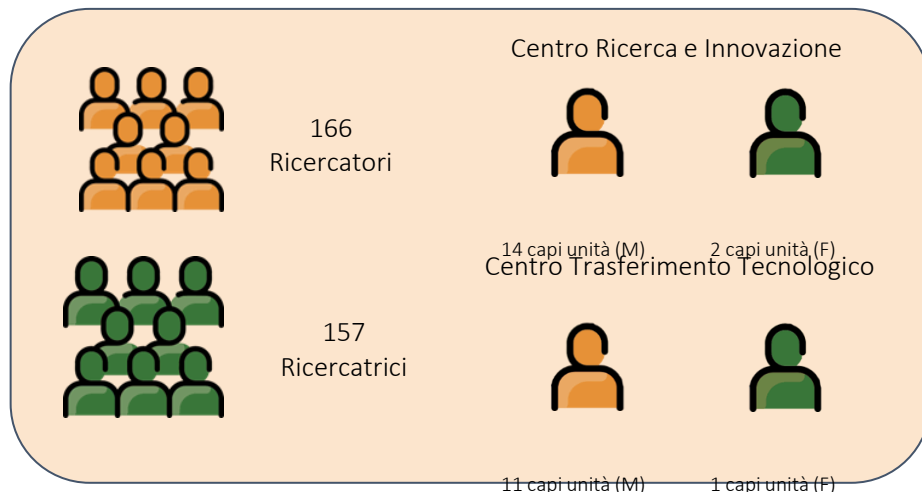
La rappresentanza è costante rispetto agli anni precedenti

Personale coinvolto nella ricerca

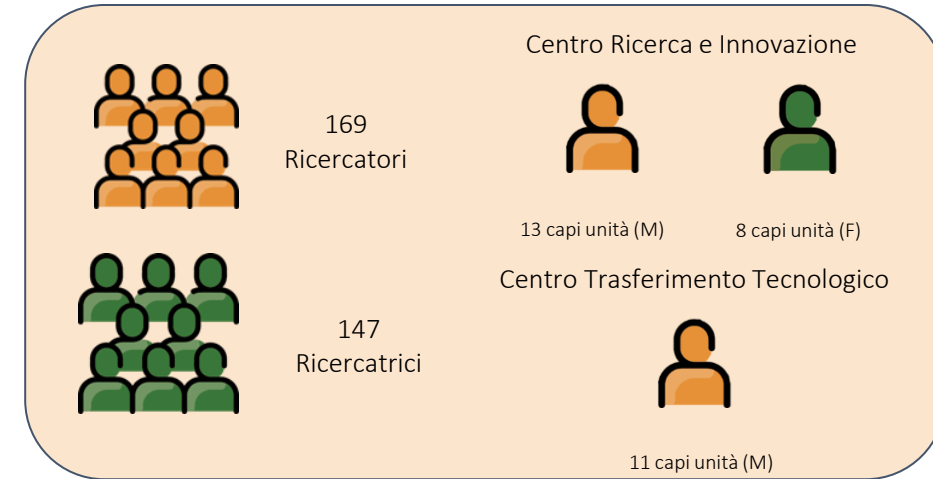
2020



2021



2022



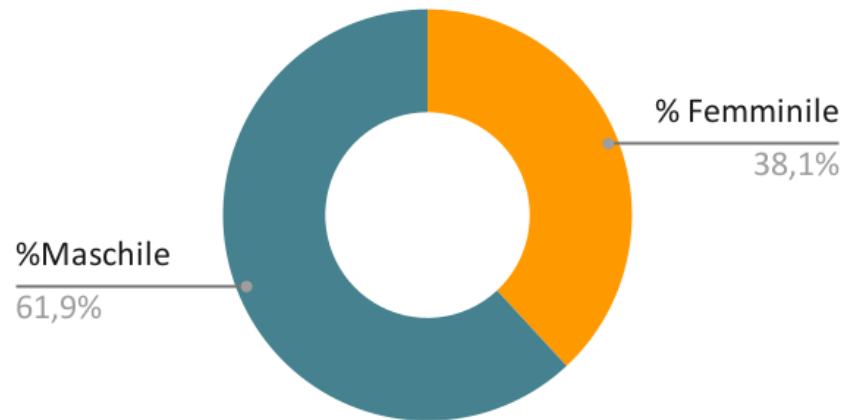
Analisi:

Quanto ai ruoli di responsabilità di struttura, al 31/12/2020 sono in organico **31** Capi Unità. A seguito della riorganizzazione del Centro Ricerca e Innovazione, si è assistito ad una valorizzazione del personale che ha portato ad un aumento del numero di Unità di Ricerca, di cui **8** a conduzione femminile. Si evidenzia lo spostamento di un'unità di ricerca dal CTT al CRI che ha portato al passaggio da 12 a 11 responsabili di unità

Personale coinvolto nella ricerca

Ripartizione % progetti coordinati da personale CRI come PI

Progetti finanziati 2018-2021



Progetti finanziati 2020-2022



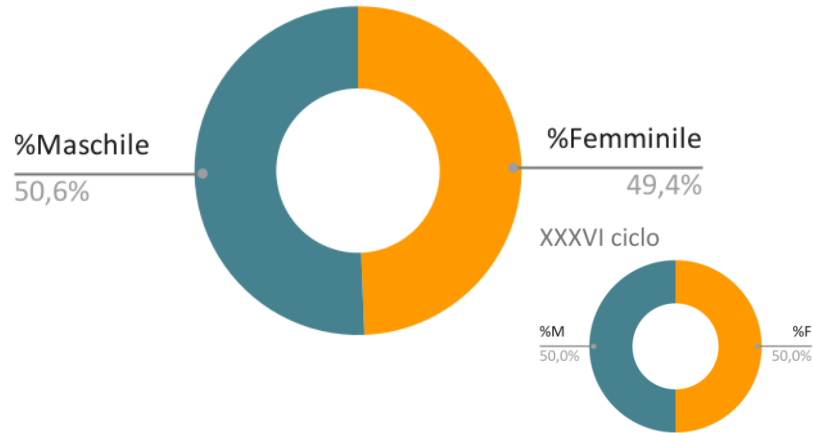
Analisi:

Considerando il periodo 2020-2022, le ricercatrici sono state o sono responsabili come partner o coordinatrici del 45,5% dei progetti finanziati, che corrispondono al 30% dei finanziamenti ottenuti.

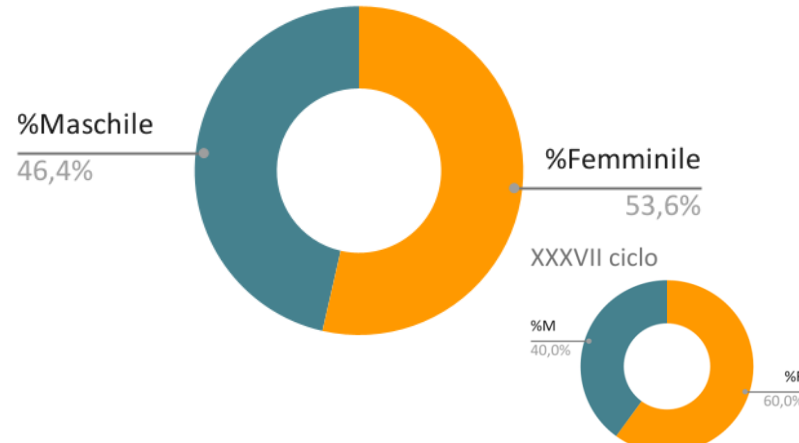
Dall'analisi sono escluse le 4 progettualità finanziate da fondi della Misura 4 Componente 2 del PNRR, per un valore complessivo di circa 6,7 Mio€ che vedono come referenti per l'Ente verso il partenariato, ricercatrici del Centro

Personale coinvolto nella ricerca: la comunità dei dottorandi

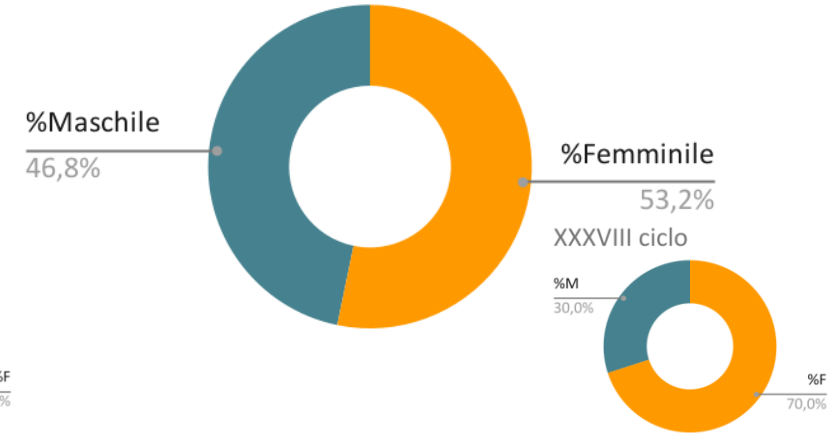
Dottorandi 2020



Dottorandi 2021



Dottorandi 2022



*il dato esclude i dottorandi che hanno concluso il loro percorso durante l'anno

Analisi:

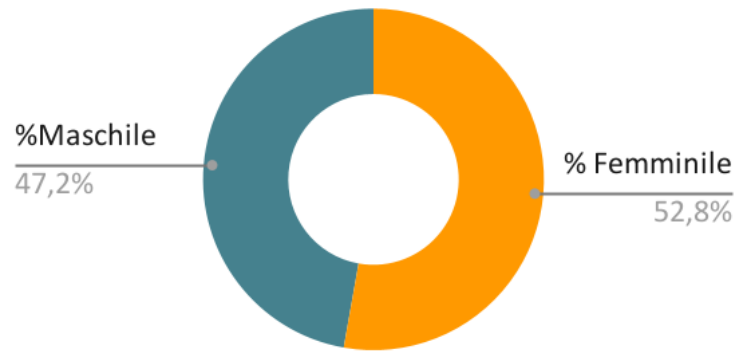
La comunità dei dottorandi nel 2022 comprende 110 donne e 203 uomini per un totale di 77 persone. Il **53,2% di genere femminile**.

Dal totale sono esclusi i 19 dottorandi (12 di genere femminile, 7 di genere maschile) che hanno concluso il loro percorso con la discussione della tesi nel 2022.

La rappresentanza è costante rispetto agli anni precedenti, con un parziale aumento di studentesse di genere femminile che iniziano il loro percorso di dottorato.

Personale coinvolto nella formazione

CIF 2020



CIF 2021



CIF 2022



Analisi:

Delle 159 unità di personale che afferiscono al Centro di Istruzione e Formazione, il 53,5% è di genere femminile.

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



Avanzamenti, progressioni e
gestione delle nuove assunzioni e del
lavoro

Commissioni di selezione

Analisi:

Il 2020 ha visto 11 commissioni totali, nelle quali almeno 1 componente era di genere femminile (in 2 >50% erano di genere femminili, 18,2% del totale).

Nel 2021, le commissioni sono state 18, di cui 9 con una rappresentanza femminile >50% (50%)

Nel 2022, le commissioni sono state **31**, di cui **16** con una **rappresentanza femminile >50% (51,6)**

Nuove assunzioni

Analisi:

Il 2022 ha visto l'assunzione di 94 unità di personale, di cui 52 di genere femminile

Si riporta il trend rispetto agli anni 2020 e 2021, con il 2022 che vede un leggero aumento della % di assunzioni di genere femminile

Trend assunzioni

