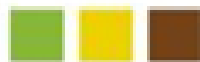


FONDAZIONE
EDMUND
MACH



Piano di Uguaglianza di Genere: il bilancio di genere 2023

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 2023 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

Nel contesto delle indagini rivolte al **benessere organizzativo** sono state pubblicate le linee guida per la gestione delle lunghe assenze.

Gestione lunghe assenze
Linee guida



La gestione delle lunghe assenze del personale di FEM è finalizzata a:

- Proseguire nell'investimento di strategie conciliative e di benessere organizzativo;
- Rendere l'organizzazione propositiva e competente nel saper gestire le assenze;
- Offrire strumenti a chi ha ruoli di responsabilità nella gestione del personale

Per il dettaglio, si veda Azione 3.1

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

Sul nuovo sito, particolare attenzione è stata data alla declinazione di genere dei ruoli del personale.

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 inseriti corsi di formazione per tutti i dipendenti su:

- il **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

2023



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

Esempi di corsi promossi

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 sé 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

BO.2306

Durata
3 ore

A chi si rivolge
Tutto il personale

Attestazione
Utile per l'attestazione "Cultivare benessere al lavoro" e per l'attestazione "Manager agile 2023" e "Lavoratrice/Lavoratore agile 2023".

Ai fini dell'attestazione "Manager agile 2023" e "Lavoratrice/Lavoratore agile 2023" sarà considerata valida anche la partecipazione di coloro che hanno frequentato il medesimo corso nell'anno 2022 (codice BO.2202 e LABOR.2206).

Modalità di erogazione
e-learning con l'ausilio di video lezioni



Per maggiori informazioni
benessere@tsm.tn.it

AREA MANAGERIALE / Benessere e competenze trasversali per il management

LEADERSHIP AL FEMMINILE - MODULO BASE

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 conoscenze 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?

CM.2307

Durata
14 ore

A chi si rivolge
Dirigenti, Direttrici/Direttori e funzionario/e/i

Modalità di erogazione
Didattica esperienziale



Per maggiori informazioni
benessere@tsm.tn.it

AREA MANAGERIALE / Benessere e competenze trasversali per il management

LEADERSHIP AL FEMMINILE - MODULO AVANZATO

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

CM.2308

Durata
7 ore

A chi si rivolge
Dirigenti, Direttrici/Direttori e funzionario/e/i

Prerequisiti
Aver frequentato il corso "Leadership al femminile - Modulo base" nel 2020, 2021 o 2022.

Modalità di erogazione
Didattica esperienziale



Per maggiori informazioni
benessere@tsm.tn.it

AREA MANAGERIALE / Benessere e competenze trasversali per il management

LEADERSHIP INCLUSIVA

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 preparazioni, 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
- Sviluppare nell'organizzazione un'intelligenza culturale in grado di saper lavorare e comunicare con

CM.2309

Durata
12 ore

A chi si rivolge
Dirigenti, Direttrici/Direttori

Modalità di erogazione
Didattica esperienziale



Per maggiori informazioni
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 2023 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

08 marzo 2023

Giornata della donna
• nella vita, nella ricerca e nella scienza! •



- ◆ L'iniziativa - Our idea
- ◆ Inspiring womens
- ◆ Award Opportunities For girls in Science
- ◆ Portale web Donne nella scienza
- ◆ Webinar # Maestre
- ◆ Testimonianze video

Girls in science, Women in the world!

08/03/2023

We have brought together various initiatives aimed at celebrating the International Day of Women, to pay homage to all FEM women researchers, technologists, technicians and admins, teachers and students and offer everyone an opportunity to reflect on the scientific, political, social, economic achievements of the female gender and on the challenges that still await us!

Nell'auspicio di fare cosa a tutte Voi gradita, abbiamo pensato di riunire in un'unica comunicazione varie iniziative e opportunità con l'intento di omaggiare tutte le nostre colleghe ricercatrici, tecnolohge, tecniche e amministrative ed offrire a tutte e tutti l'occasione di riflettere sulle conquiste scientifiche, ma anche politiche, sociali, economiche del genere femminile e sulle sfide che ancora ci attendono!

L'immaginazione è la facoltà della scoperta, prima di tutto. E' quella che penetra nei mondi nascosti attorno a noi, i mondi della Scienza

Ada Lovelace

Happy Women day!

Inspiring womens
By Alessandra Mazzai

They are distinguished scientists who have written (and still do) the history of many disciplines or are teachers whose dedication and encouragement is a reference point for many scientists today. These are stories of women in science. Beyond the barriers of gender inequality that still affect the world of scientific research, there are success stories of women who, pursuing their ambitions and nurturing their talents, make a difference for science, society and people...

Read full article on the [CMCC Observatory page](#)



L'Oréal UNESCO International Awards

The Foundation L'Oréal and UNESCO invite to nominate eminent women scientists for the 2023 L'Oréal UNESCO For Women in Science International Awards. This awards will designate five outstanding researchers in Physical Sciences, Mathematics and Computer Science, each working in one of the following regions: Africa and the Arab States, Asia and the Pacific, Europe, Latin America and the Caribbean and North America. The five laureates will be acknowledged during the International Awards Ceremony in March 2023. Each of the Laureates will receive €100,000. [INFO](#)

Opportunity for young students For girls in science

For Women in Science

The L'Oréal Foundation is launching a new version of its For Girls in Science program designed to encourage high school girls, starting in the second year of high school, to choose scientific careers. [Check HERE for more information.](#)

La Fondazione L'Oréal sta lanciando una nuova versione del suo programma For Girls in Science progettato per incoraggiare le ragazze delle scuole superiori, a partire dal secondo anno, a scegliere una carriera scientifica. [INFO](#)

Happy Women day!

Donne nella scienza

Sito web

Il portale è dedicato ad alcune grandi donne, soprattutto italiane, che si sono distinte in ambito scientifico e tecnologico, dall'antichità ai giorni nostri. Racconta biografie, documenta scoperte, fornisce un quadro del contesto storico in cui vivono o sono vissute: in questo modo descrive la realtà della condizione femminile in relazione agli studi scientifici, ai modelli ed agli stereotipi che ne hanno condizionato l'esistenza. Queste descrizioni documentano fatti, curiosità, interviste, così da rappresentare un esempio per le giovani che decidono di intraprendere gli studi scientifici. [Visita il portale...](#)



#Maestre - le grandi donne della scienza. 23/03 h. 18:00

Testimonianze: 20 ricercatrici. Il video del MUR

ORNATA INTERNAZIONALE DONNE E RAGAZZE NELLA

Cosa ci insegnano le grandi scienziate che ci hanno preceduto? Qual è il loro lascito?

Gabriella Gresson, fisica, scrittrice e divulgatrice scientifica, cerca nelle vite delle eroine della scienza una traccia da seguire per capire meglio il nostro quotidiano; per ricordare le storie che ci hanno formato e per trovare un nuovo punto di riflessione che ci invogli a realizzarci, e ci lascia crescere. Non perdere questo appuntamento ONLINE: sarà un vero e proprio spettacolo didattico! [ISCRIVITI QUI](#)

Senso della scoperta, emozione, volontà di assecondare una vocazione.

Sono alcuni dei messaggi lanciati da 20 ricercatrici raccolte in un video realizzato dal Ministero dell'Università e della Ricerca con la collaborazione degli Enti di Ricerca italiani. Il video è un incoraggiamento a tutte le giovani donne a seguire le proprie passioni e inclinazioni, un momento di riflessione personale e uno stimolo per tutti nel perseguire la parità di genere in termini di opportunità educative, di formazione e carriere scientifiche. [VEDILO QUI](#)

L'ARTE dell'Inclusione

ARTIGIANELLI E LE AZIENDE SI UNISCONO

12.06.23
Dalle 18:00 alle 20:00

Serata informativa con Focus su DSA al lavoro



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.

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 2023 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.

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

evento "Donne protagoniste" 19 novembre 2023 organizzato dalla Comunità Rotaliana - Distretto Famiglia, con il coinvolgimento di ricercatrici FEM: presentazione interattiva delle attività del laboratorio di botanica ambientale del Centro Ricerca e Innovazione con focus sulle allergie. Attività coordinata dall'Ufficio Comunicazione e Relazioni Esterne.





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**
- la stipulazione dell'accordo aziendale di lavoro agile, che prevede tra l'altro:
 - 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.
- l'introduzione della procedura lunghe assenze da maggio 2023.

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”:
 - 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.
 - 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 queste:
 - visita all' orto didattico
 - attività per nutrizione suoli e valorizzazione dei rifiuti
 - *“una cimice di nome Asia”*
 - *“dove stanno i caprioli? Sulle tracce degli animali con occhi speciali”*
 - *“il cibo attraverso i 5 sensi”*



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

I [Bilancio di Genere 2022](#) e 2023 contengono 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

Nel 2023 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 contro la violenza sulle donne:

- Allestimento della mostra fotografica "Non meriti le mie lacrime"
- Letture sull'argomento (coinvolte le classi terze)
- proiezione del film L'amore rubato (coinvolte le classi del biennio)
- partecipazione allo spettacolo teatrale "Malanova" (coinvolte le classi quarte e quinte)



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

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

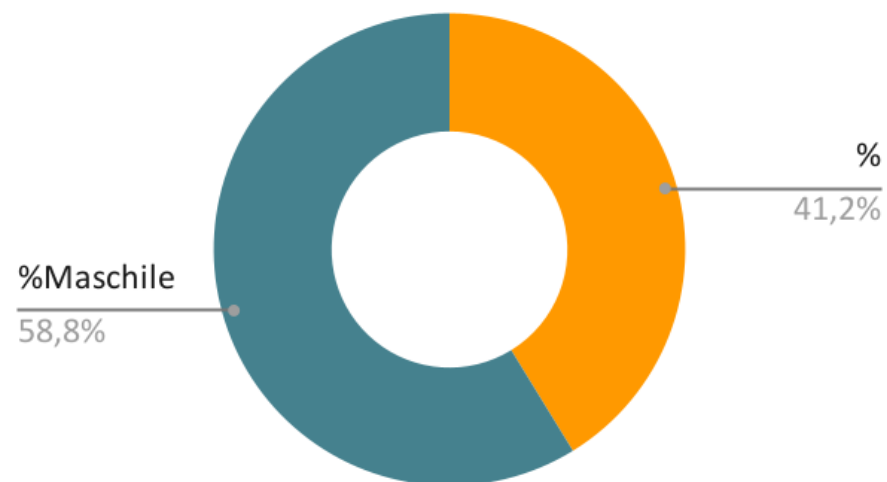


Grafico 01: Numero di dipendenti suddiviso per genere

Analisi:

Al 31 dicembre 2023 il personale FEM è composto da 633 unità di cui 372 uomini e 261 donne.

Ripartizione di genere del personale FEM (andamento 2020-2023)

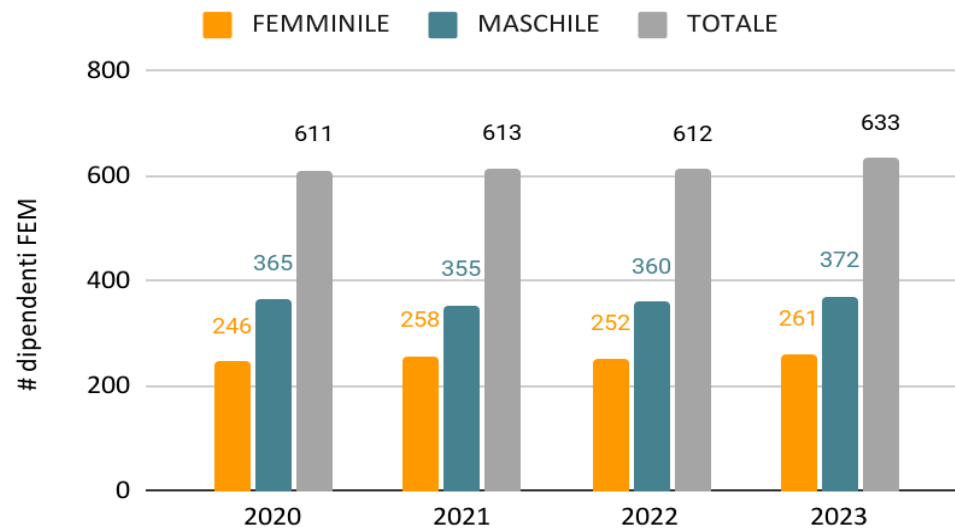


Grafico 02: Numero di dipendenti suddiviso per genere

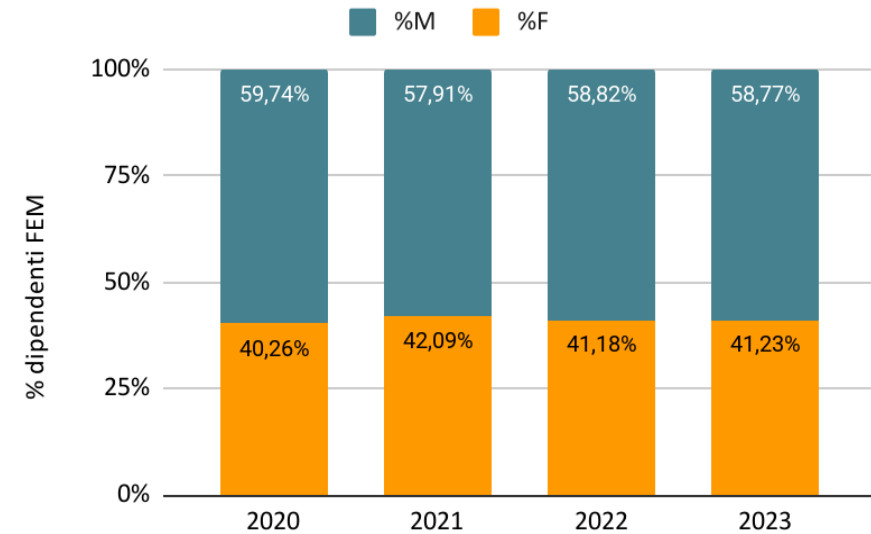


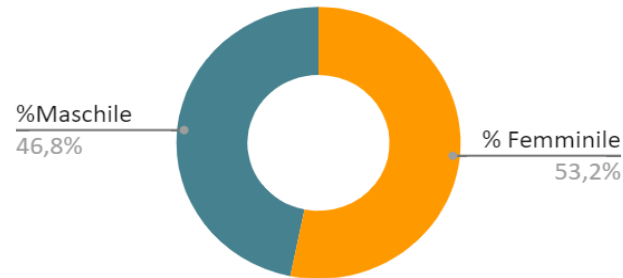
Grafico 03: Percentuale di dipendenti suddiviso per genere

Analisi:

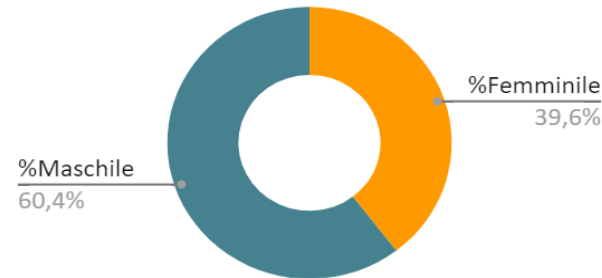
Osservando l'andamento negli anni si osserva un progressivo aumento del personale del 3,48% dal 2020, per un totale complessivo di 22 unità, di cui 15 di genere femminile.

Ripartizione di genere del personale FEM suddiviso per i singoli centri

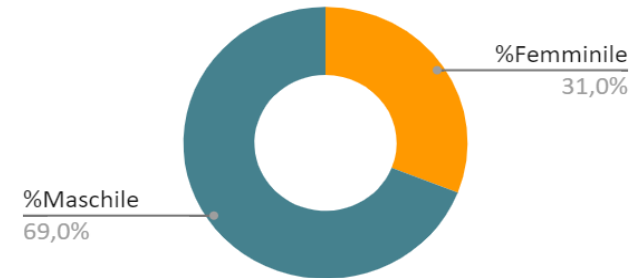
CIF 2023



CRI 2023



CTT 2023



DG 2023



AA 2023

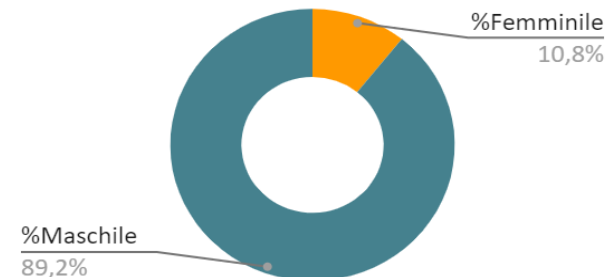


Grafico 04: Percentuale di dipendenti disaggregato per genere e suddiviso per Centro

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

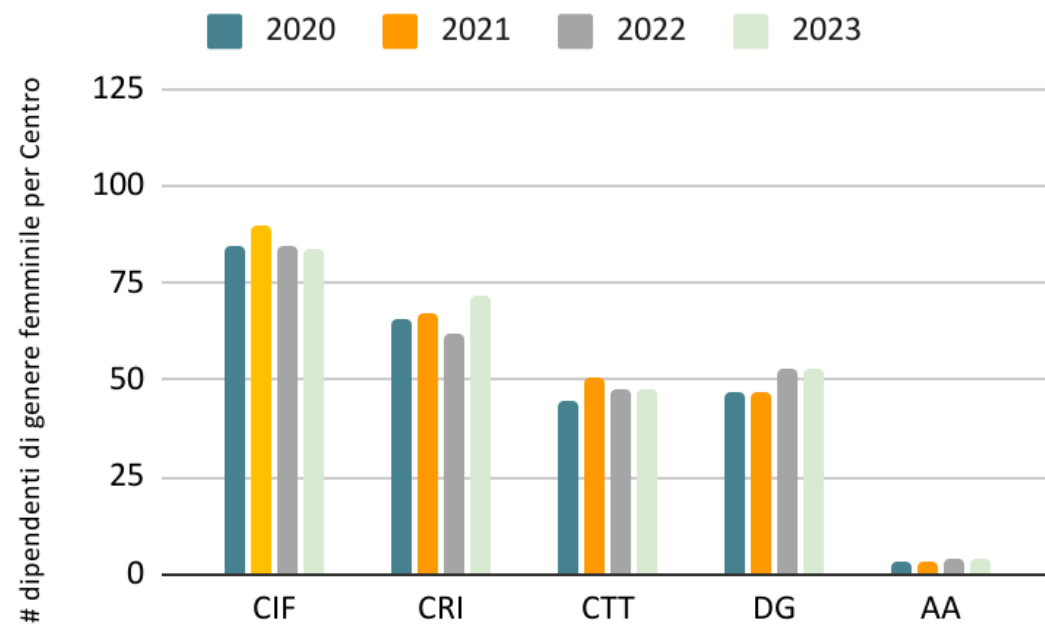


Grafico 05: Numero di dipendenti di genere femminile

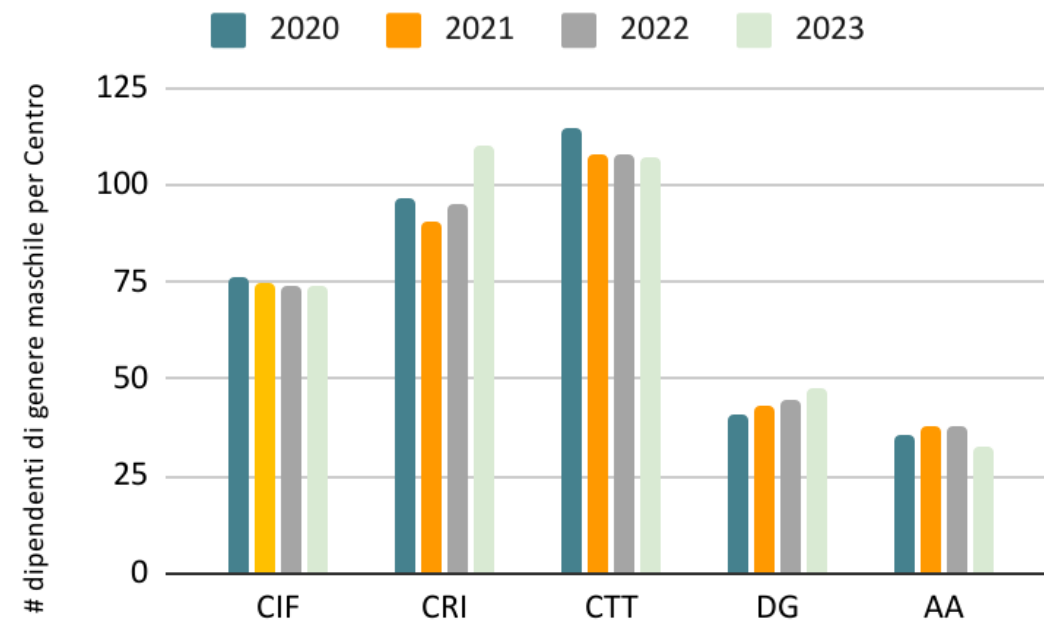


Grafico 06: Numero di dipendenti di genere maschile

Analisi:

Osservando la serie temporale relativa al numero di dipendenti suddivisi per genere e Centro di appartenenza, si osserva nel 2023 un aumento, rispetto al 2020, del 10% circa del personale di genere femminile al CRI e presso la DG.

Incidenza percentuale personale di genere femminile per ruolo

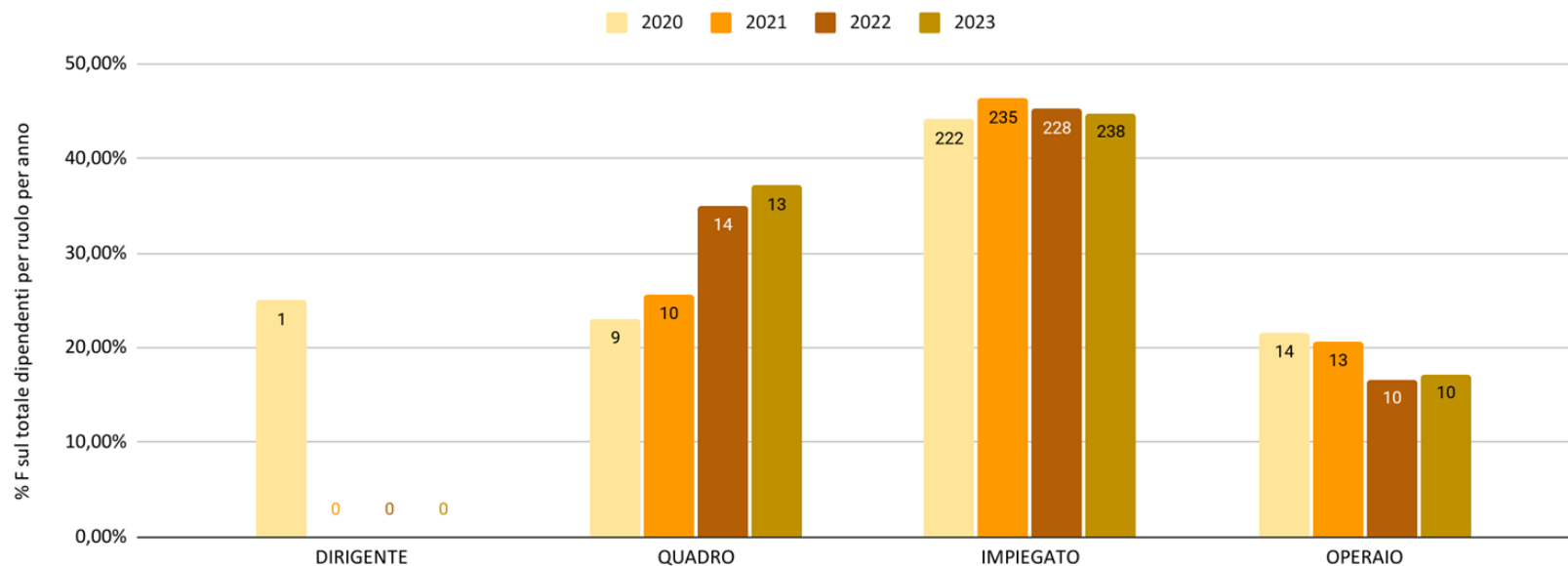


Grafico 08: Percentuale e numero di dipendenti di genere femminile suddivise per ruolo

Analisi:

Dal 2020 si nota l'aumento di personale di genere femminile nei ruoli di quadro a fronte della diminuzione nelle altre categorie.

Tipologie contratto

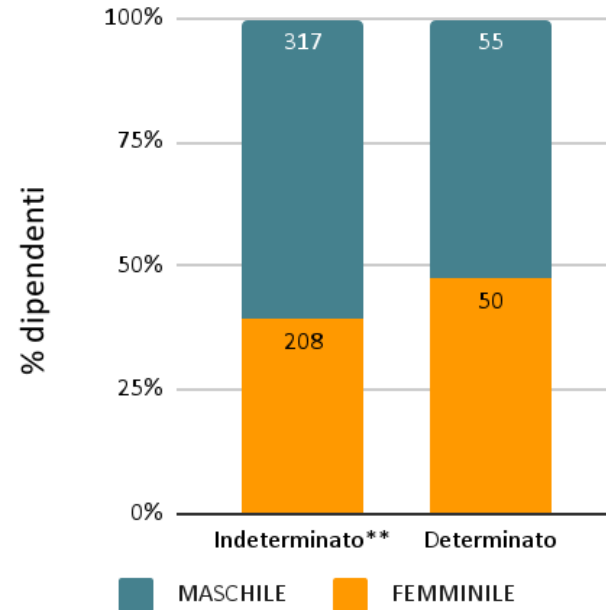


Grafico 09: Percentuale di dipendenti suddivisi per tipologie di contratto

Analisi:

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

T. Indeterminato**: 208/525 di genere F (39,62%), 317/525 di genere M (60,38%)

T. Determinato: 50/105 di genere F (47,62%), 55/105 di genere M (52,38%)

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

Flessibilità lavorativa: tempo pieno vs tempo parziale

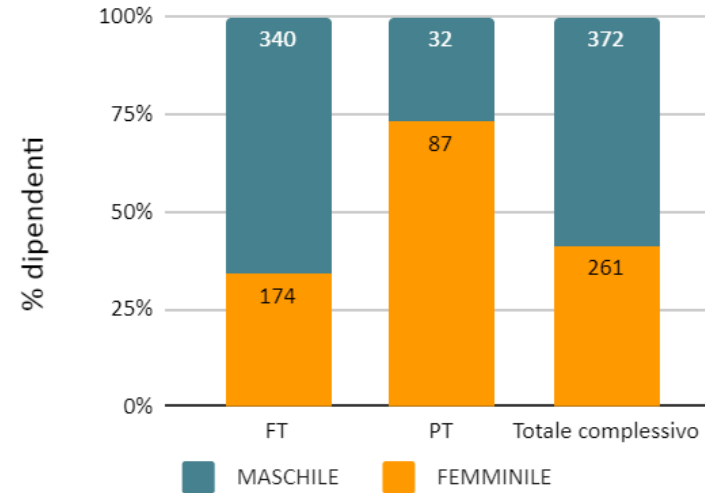


Grafico 12: Percentuale di dipendenti con contratto a tempo pieno e a tempo parziale

Analisi:

Si riporta come nel 2023 il 33,3% del personale di genere femminile usufruisca del Part-time a fronte del personale di genere maschile dove il part-time è usufruito dall' 8,60% del totale.

In termini assoluti a fronte di 119 dipendenti in Part-time si nota come 87 di essi siano di genere femminile (73,1%)

Flessibilità lavorativa: tempo pieno vs tempo parziale (andamento 2020-2023)

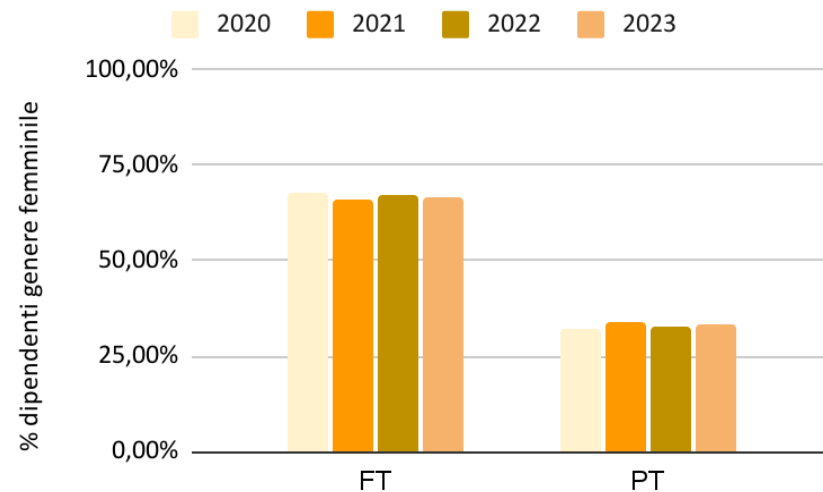


Grafico 13: Percentuale di dipendenti di genere femminile con contratto a tempo pieno e a tempo parziale

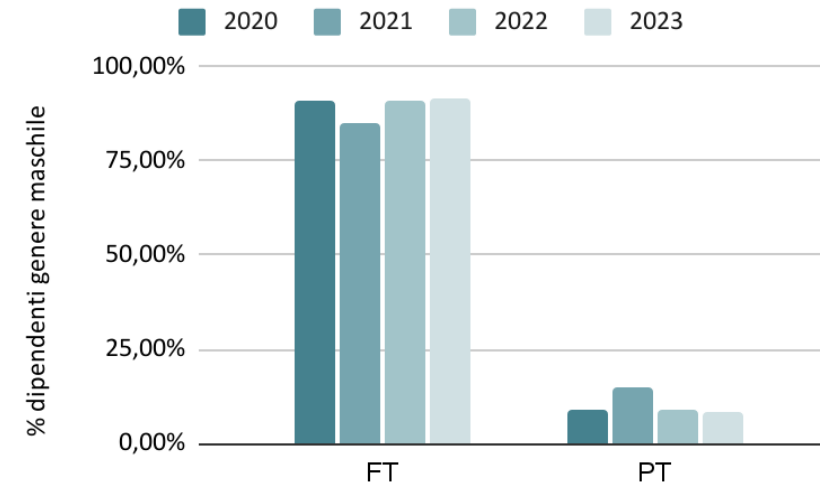


Grafico 14: Percentuale di dipendenti di genere maschile con contratto a tempo pieno e a tempo parziale

Analisi:

Dal 2020 ad oggi, si osserva un aumento, seppur limitato, del ricorso al part-time da parte del personale di genere femminile, mentre per la componente maschile il numero rimane stabile (con riduzione % dovuta all'aumento complessivo del personale).

F: 32,1% (79/246) al 2020 - 33,3% (87/261) al 2023

M: 8,8% (32/365) al 2020 - 8,6% (32/372) al 2023

Personale coinvolto nella ricerca e nella sperimentazione

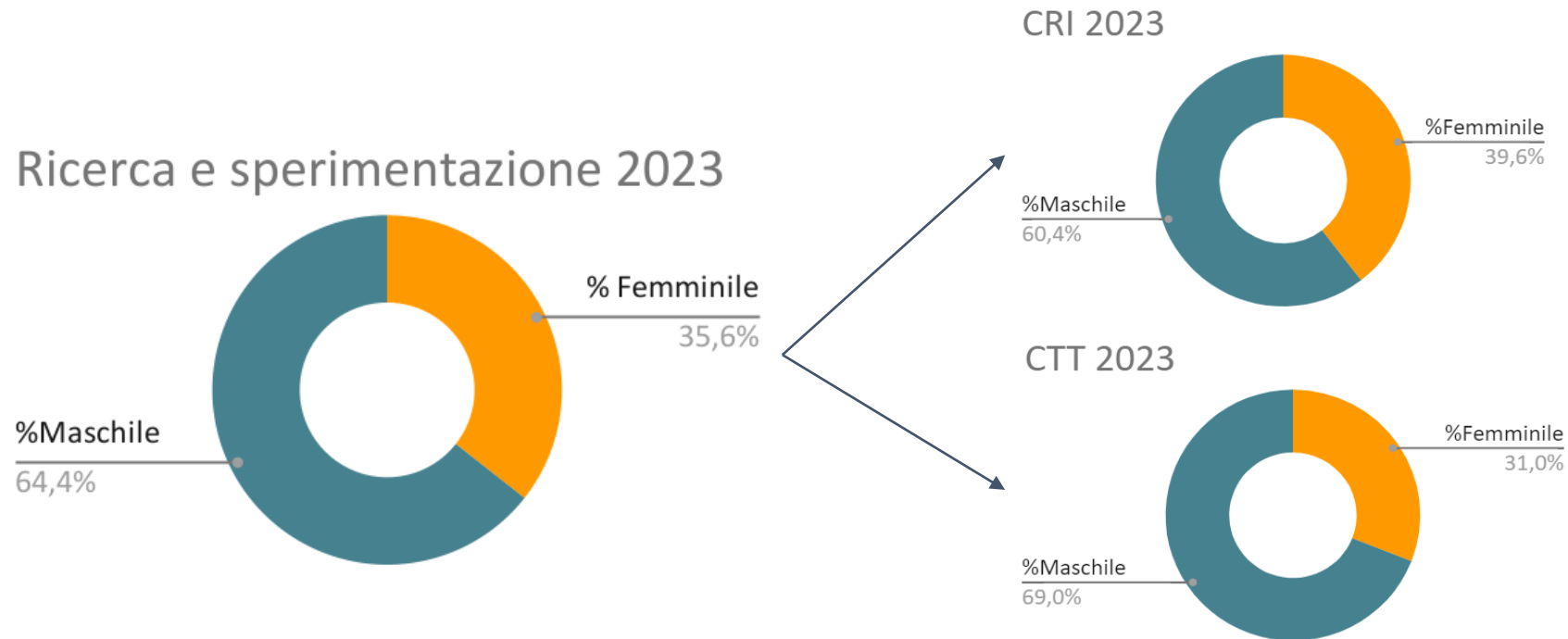


Grafico 15: Personale dedicato alla ricerca e alla sperimentazione suddiviso per genere e Centro di appartenenza

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 120 donne e 217 uomini per un totale di 337 persone. Il 35,6% di genere femminile.

Tipologie contratto nell'ambito ricerca e sperimentazione

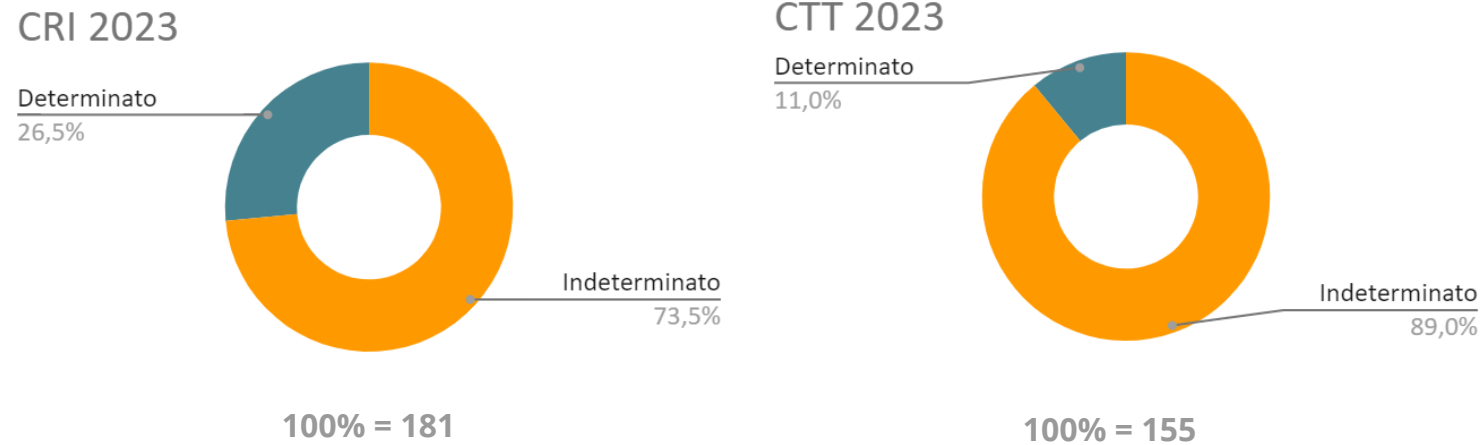


Grafico 16: Personale dedicato alla ricerca e alla sperimentazione suddiviso per tipologia di contratto e Centro di appartenenza (CRI, a sinistra; CTT, a destra)

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**: 50/133 di genere F (37,59%), 83/133 di genere M (62,41%)

T. Determinato: 22/48 di genere F (45,83%), 26/48 di genere M (54,17%)

I T.det presenti al CRI rappresentano il 45,71% del totale dei T.det presenti in FEM (48/105).

Andamento dipendenti per genere nei ruoli di ricerca e sperimentazione

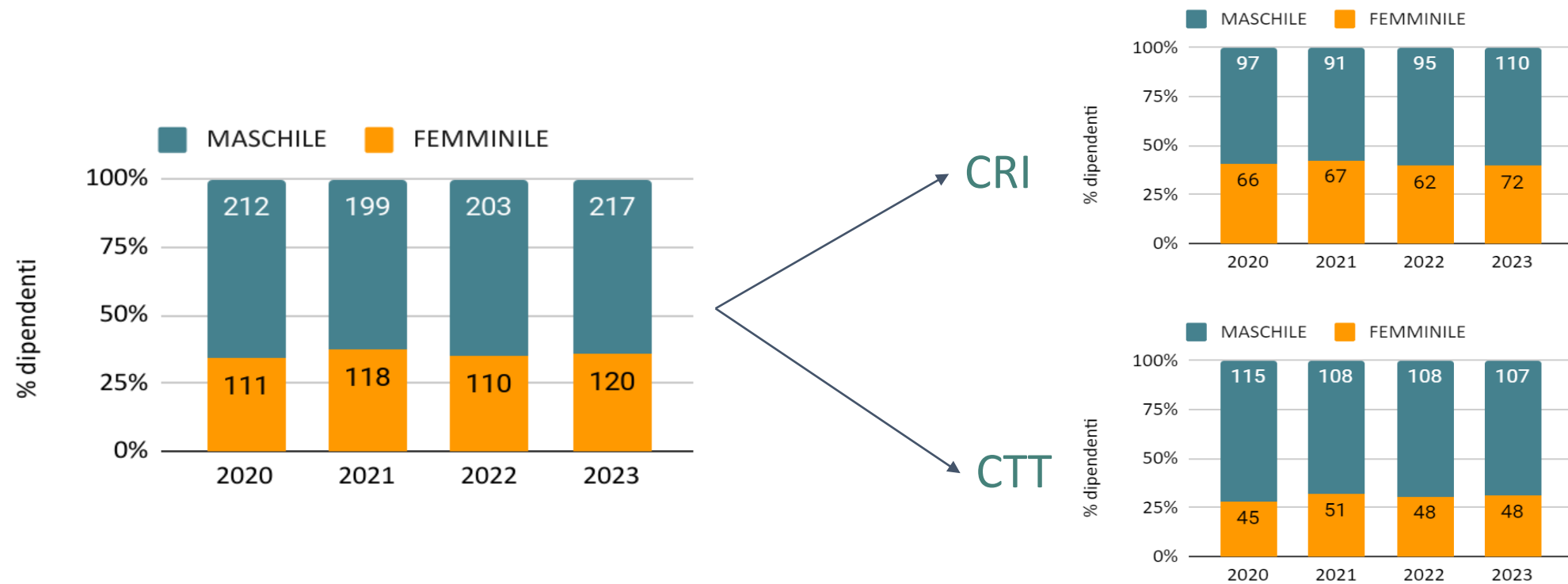


Grafico 16: Personale dedicato alla ricerca e alla sperimentazione disaggregato per genere e suddiviso per centro di appartenenza

Analisi:

A fronte di un aumento complessivo del personale di genere maschile impegnato in attività di ricerca e sperimentazione, si assiste ad una crescita lievemente superiore (+8,11%) tra 2020 e 2023 del personale di genere femminile (9 unità).

Andamento dipendenti per genere nei ruoli di ricerca e sperimentazione

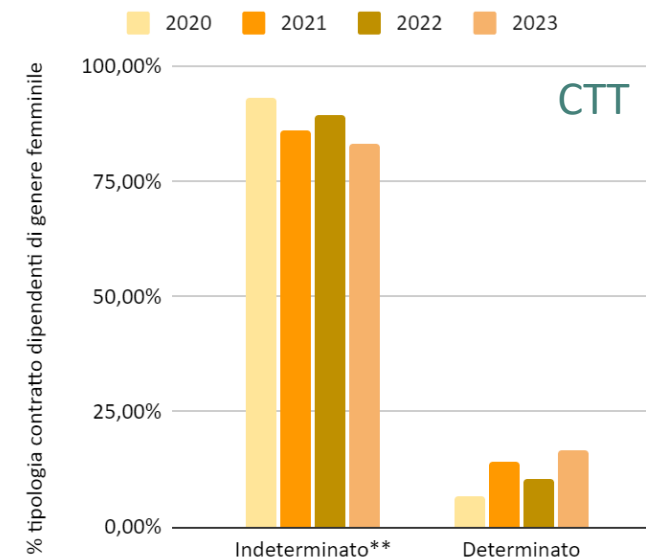
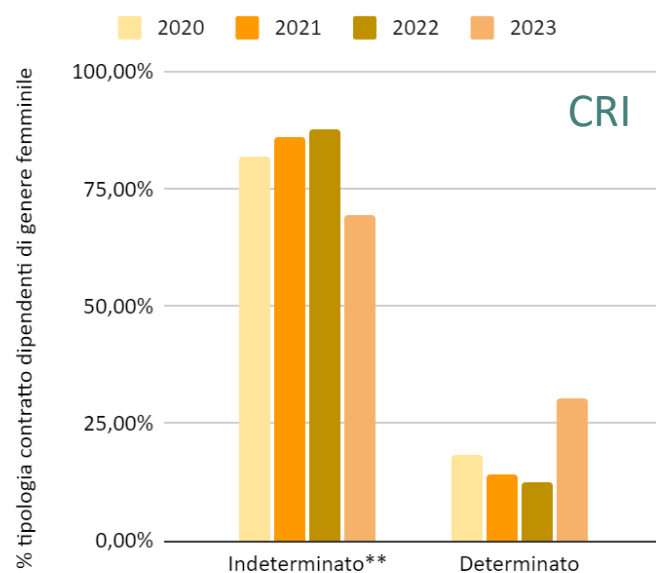


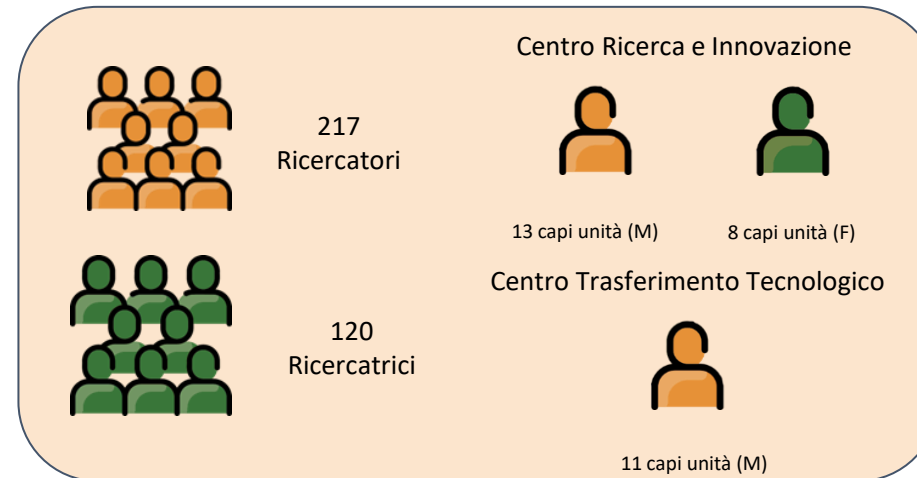
Grafico 16: Personale di genere femminile dedicato alla ricerca e alla sperimentazione suddiviso per tipologia di contratto e Centro di appartenenza (CRI, a sinistra; CTT, a destra)

Analisi:

La maggior parte dell'aumento del personale di genere femminile evidenziato tra il 2020 e il 2023 è associato all'aumento del personale assunto a tempo determinato presso il CRI.

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

Personale coinvolto nella ricerca: la progettazione



Analisi:

Quanto ai ruoli di responsabilità di struttura, al 31/12/2023 sono in organico 31 Capi Unità.

8 Unità sono a conduzione femminile.

La struttura risulta invariata rispetto al 2022

Personale coinvolto nella ricerca: la progettazione

Progetti finanziati 2023

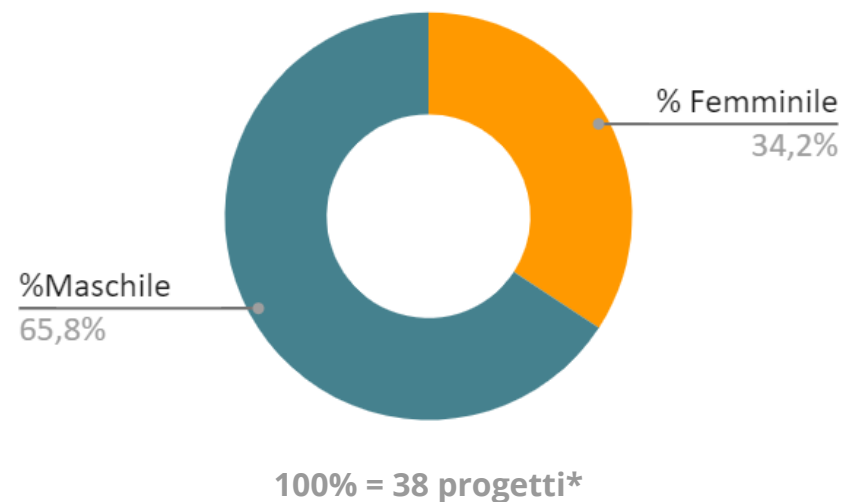


Grafico 17: Ripartizione % progetti coordinati da personale CRI come PI, finanziati nel 2023

Analisi:

Nel 2023, 56 risultano le proposte presentate su bandi di ricerca, di cui 20 da ricercatrici (35,71% del totale)

Delle 38 che risultano già finanziate nel 2023, 13 vedono ricercatrici nel ruolo di PI. Alcune proposte risultano ancora in valutazione al 31.12.23.

**il dato è relativo alla sola quota di progetti finanziati nel 2023.*

Personale coinvolto nella ricerca: la progettazione

Valore progetti 2023

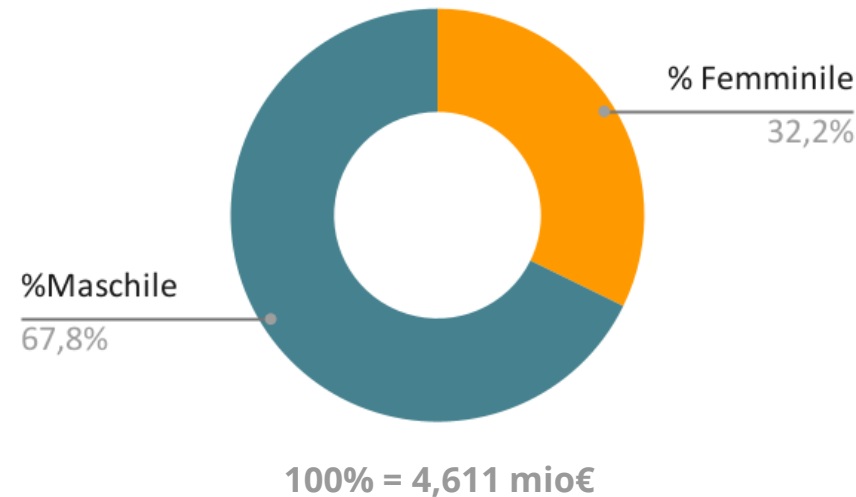


Grafico 18: Ripartizione % progetti coordinati da personale CRI come PI 2023 per valore

Analisi:

Rispetto al 2022, si assiste nel 2023 ad un leggero calo nella quota di progetti finanziati (nell'anno) che vedono ricercatrici quali PI (*principal investigator*: partner o coordinatrici). Tale quota progettuale corrisponde però al 32,25% dei finanziamenti ottenuti, in aumento rispetto agli anni precedenti*.

*il dato sul finanziamento è relativo alla sola quota di progetti finanziati nell'anno di riferimento. Per il 2022 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 ricercatrici del Centro come referenti per l'Ente verso il partenariato.

Personale coinvolto nella ricerca: la comunità dei dottorandi

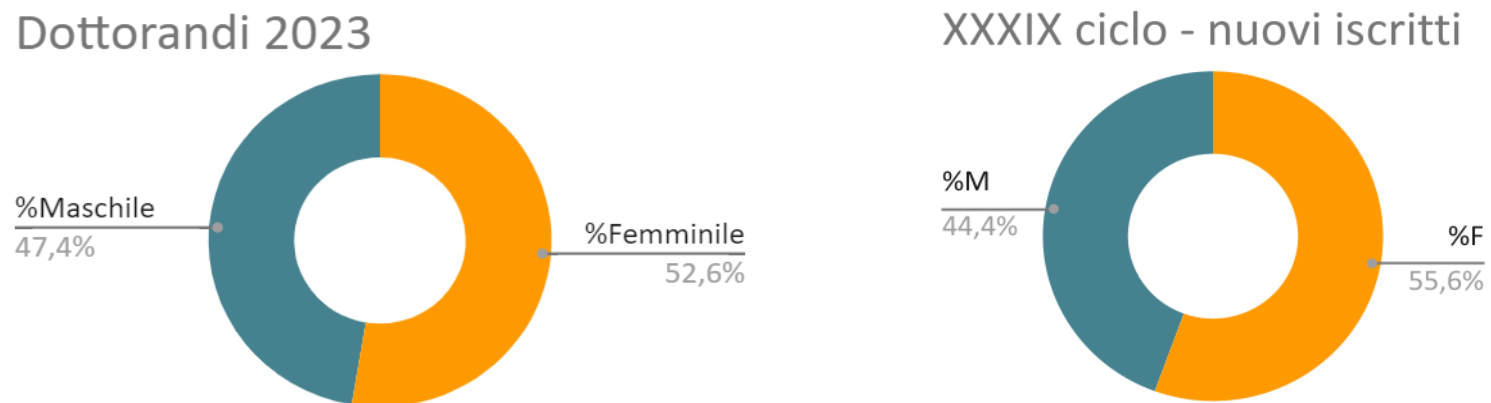


Grafico 19: Percentuale dei dottorandi in corso nel 2023 e dei nuovi iscritti suddivisi per genere

Analisi:

La comunità dei dottorandi nel 2023 comprende 50 donne e 45 uomini per un totale di 95 persone. Il 52,6% di genere femminile.

10 risultano le dottorande che hanno iniziato il loro percorso nel 2023 (su 18 nuovi dottorandi).

Dal 2020 al 2023 le dottorande in corso sono passate da 40 a 50 con un numero di nuove immatricolazioni di studentesse in parziale aumento e costantemente superiore al 50%.

Personale coinvolto nella formazione

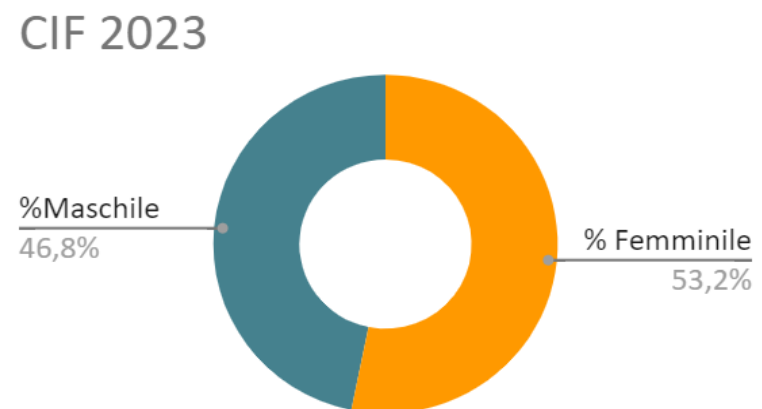


Grafico 19: Personale afferente al CIF suddiviso per genere

Analisi:

Delle 158 unità di personale che afferiscono al Centro di Istruzione e Formazione, il 53,2% (84/158) è di genere femminile, in linea con gli anni precedenti.

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



Gestione delle nuove assunzioni e progressioni di carriera

Commissioni di selezione

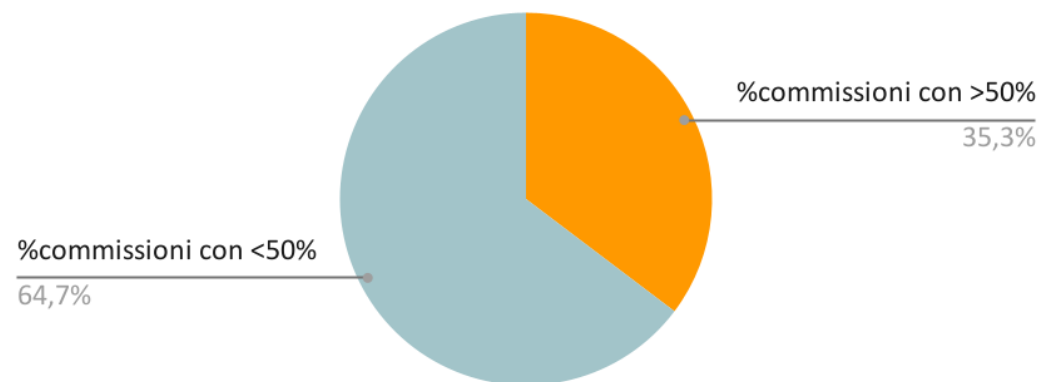


Grafico 20: Rappresentazione del numero di commissioni con maggioranza di componenti femminili

Analisi:

Nel 2023, le commissioni sono state 17, di cui 6 con una rappresentanza femminile >50% (35,3%)

Nuove assunzioni

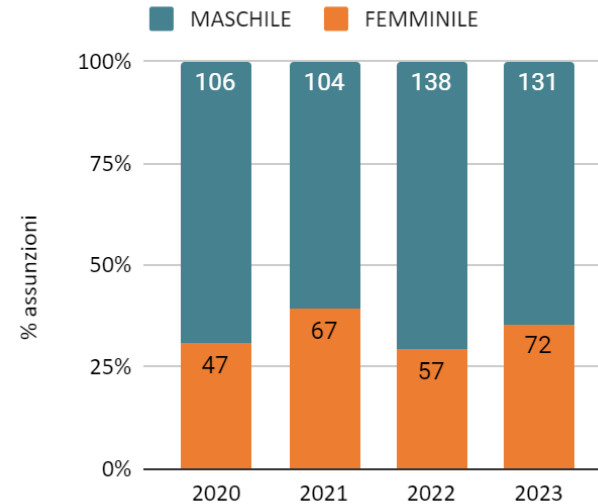


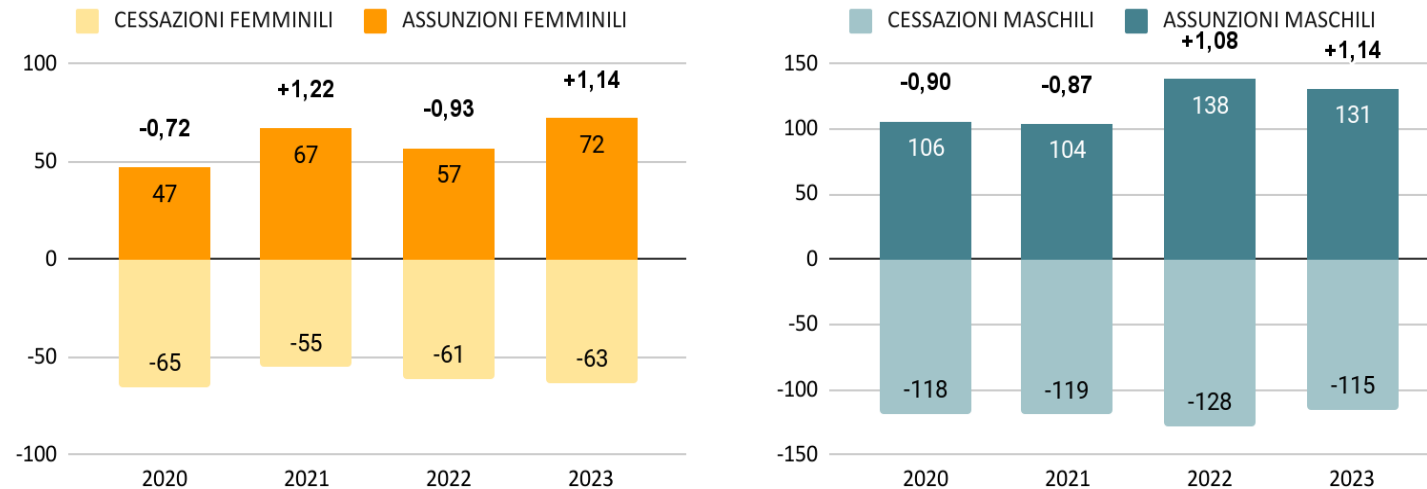
Grafico 21: Percentuale e numero di assunzioni disaggregato per genere

Analisi:

Il 2023 ha visto l'assunzione di 203 unità di personale, di cui 72 di genere femminile, pari al 35,46%.

Si riporta il trend rispetto agli anni 2020-2023, con il 2023 che vede un aumento nel numero di assunzioni di genere femminile rispetto al 2022.

Rapporto assunzioni/cessazioni



*Grafico 22: 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 2023, mostra che nell'anno considerato FEM ha assunto 203 persone (di cui 72 di genere femminile e 131 di genere maschile) a fronte di 178 cessazioni (di cui 63 di genere femminile e 115 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 2023, l'indice di compensazione sia positivo e pari a +1,14 per entrambi i generi.