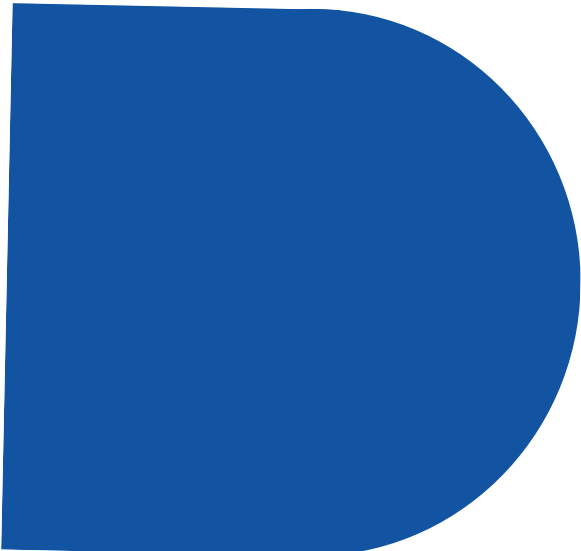


PIANO PER
L'UGUAGLIANZA DI
GENERE DELLA
FONDAZIONE
BRUNO KESSLER



▶▶ 2025 - 2028

Questa versione del Piano per l'Uguaglianza di Genere della Fondazione Bruno Kessler
è stata pubblicata nel mese di novembre 2025



INTRODUZIONE	4
AREE, OBIETTIVI E AZIONI	6
AREA 1	6
Equilibrio vita privata-lavorativa e cultura dell'organizzazione	
AREA 2	9
Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	
AREA 3	12
Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	
AREA 4	13
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento e formazione	
AREA 5	16
Contrasto alla violenza di genere	
CONCLUSIONI	18
GRUPPO DI LAVORO	18

INTRODUZIONE



Il Piano per l'Uguaglianza di Genere (GEP) della Fondazione Bruno Kessler (FBK) è un **documento programmatico che definisce gli obiettivi da raggiungere e le azioni da intraprendere per valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone che lavorano e studiano in FBK** con l'intento di promuovere le pari opportunità all'interno dell'organizzazione, ridurre le asimmetrie di genere e sostenere la cultura del rispetto ed il contrasto alle discriminazioni.

Il GEP rappresenta uno degli strumenti volti a favorire un cambiamento culturale all'interno della Fondazione con lo scopo di continuare a **costruire un ambiente di lavoro e di apprendimento inclusivo in cui si percepiscano equità di trattamento e assenza di situazioni discriminanti**. Questo ambiente deve trasmettere all'intera comunità fiducia, senso di appartenenza, condivisione degli obiettivi, e di conseguenza opportunità di crescita per "l'ecosistema FBK".

Il GEP 2025 - 2028 va inteso come uno strumento flessibile che riconosce le peculiarità e il sistema organizzativo della Fondazione ed è strettamente integrato con le iniziative e i programmi di quest'ultima (es: Piano di Mandato 2024 - 2027, Programmazione POE 2025 - 2028, Modello di organizzazione di lavoro, Progetto FBK@Ease sullo stress lavoro-correlato, Certificazione Family Audit, Talent Development Program, Piano di Sostenibilità, etc).

Le azioni proposte mirano, da un lato, a garantire continuità e coerenza alle iniziative intraprese in passato attraverso il precedente GEP; dall'altro, a definire nuovi obiettivi e misure capaci di superare gli ostacoli ancora presenti rispetto alla parità di genere e alla valorizzazione delle diversità. Costituisce una novità l'ampliamento del raggio di interventi anche ad altre dimensioni, quali il benessere organizzativo e la diversità generazionale in un'ottica intersezionale.



Rispetto al precedente GEP, si consolida la necessità di migliorare e, in alcuni casi, predisporre strumenti di raccolta dati mirati per mantenere attiva una costante analisi e diffusione delle informazioni in ottica di genere.

Le iniziative si collocano lungo l'arco temporale 2025-28 e saranno soggette a revisioni periodiche tramite indicatori per il monitoraggio e l'aggiornamento.

Il processo di stesura del GEP si è sviluppato attraverso le seguenti fasi:

- convocazione di un gruppo di lavoro dedicato (GEP Team) composto da persone del comparto amministrativo e della comunità di ricerca con competenze specifiche sulle tematiche di genere, gestione del personale, analisi dati e valutazione di impatto;
- analisi delle Linee Guida redatte al riguardo dalla Commissione Europea e dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane;
- analisi di contesto attraverso lo studio dei dati disaggregati per genere;
- definizione di obiettivi e azioni da sviluppare nel triennio 2025 - 2028;
- previsione di indicatori come strumenti di misurazione per gestione, monitoraggio e valutazione delle attività;
- condivisione della bozza del Piano con i diversi gruppi di stakeholder interni (Comitato Direzione e Coordinamento, referenti delle articolazioni organizzative di amministrazione a supporto della ricerca e studio, focus group interni, Consigliera di Fiducia) per favorire la più ampia diffusione e partecipazione tramite la raccolta di valutazioni e integrazioni;
- acquisizione del sostegno da parte della governance istituzionale (CdA).

AREE, OBIETTIVI E AZIONI

Il documento integra le raccomandazioni dell'[Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere](#) (EIGE) per favorire il cambiamento culturale e le pari opportunità in università e centri di ricerca, identificando e attuando strategie innovative.

Le azioni, organizzate secondo le cinque aree definite dall'EIGE, sono allineate con le funzioni amministrative specifiche di FBK per promuovere la parità di genere.

AREA 1.

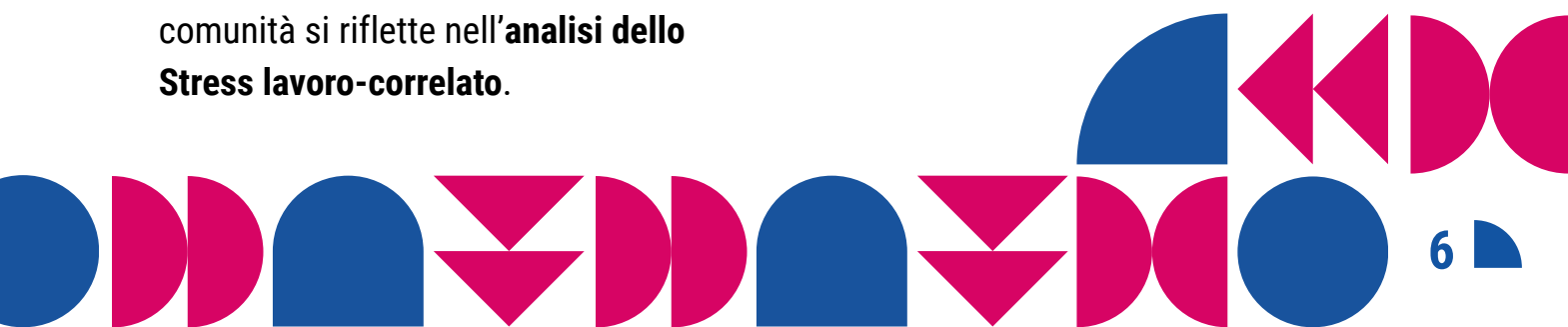
Equilibrio vita privata-lavorativa e cultura dell'organizzazione

Con la sua prima area di lavoro, FBK intende mantenere uno **standard ormai consolidato e apprezzato dal personale in materia di equilibrio tra vita privata e lavorativa**. Questo livello di attenzione deriva dall'esperienza accumulata nel tempo, iniziata nel 2009 con l'ottenimento e il consolidamento della [Certificazione Family Audit](#).

Le iniziative proposte puntano a potenziare la cultura della conciliazione già presente, offrendo **piani di rientro mirati e personalizzati per chi effettua lunghe assenze** per aggiornamento e sviluppo professionale e con l'ampliamento dell'**offerta di servizi di cura per il personale**, anche tramite il Network interaziendale per il Welfare e il Benessere. L'attenzione al benessere e alla salute come qualità della vita nella comunità si riflette nell'**analisi dello Stress lavoro-correlato**.

In ambito organizzativo, è previsto redigere un **Bilancio di Genere annuale** per monitorare nel tempo i parametri chiave della Fondazione e fornire dati concreti sulla rappresentanza di genere del personale interno.

Contemporaneamente saranno create **linee guida per la gestione delle identità di genere non conformi**, al fine di promuovere un ambiente di studio e lavoro ancora più inclusivo. Infine, si affiancherà una nuova narrazione della vita in Fondazione che valorizzi le **diverse communities interne** attraverso uno scambio reciproco e una cittadinanza condivisa.



Cultura dell'organizzazione

Valutazione dello stress lavoro-correlato e dei rischi in ottica di genere e implementazione di interventi a favore del benessere organizzativo	<i>TARGET</i>	Tutto il personale
	<i>INDICATORI</i>	Conduzione analisi, pubblicazione dati, progettazione e implementazione di interventi a favore del benessere organizzativo
	<i>TIMING</i>	2026 - 2027

Redazione del Bilancio di Genere per fornire informazioni fattuali sulla rappresentanza di genere in Fondazione	<i>TARGET</i>	Tutto il personale - Scholars - Stakeholders
	<i>INDICATORI</i>	Pubblicazione documento e diffusione
	<i>TIMING</i>	2025 - 2026 - 2027 - 2028

Attivazione di linee guida per la gestione delle identità @lias di genere non conforme e relativo adeguamento del gestionale anagrafico	<i>TARGET</i>	Tutto il personale - Scholars - Stakeholders
	<i>INDICATORI</i>	Rilascio linee guida e numero richieste di attivazioni identità @lias
	<i>TIMING</i>	2026 - 2027 - 2028

Narrazione delle communities interne per favorire lo scambio e valorizzare la pluralità dei soggetti e gruppi che operano in Fondazione	<i>TARGET</i>	Tutto il personale - Scholars - Stakeholders
	<i>INDICATORI</i>	Piano di comunicazione e numero iniziative attivate
	<i>TIMING</i>	2025 - 2026 - 2027 - 2028

Promozione della conciliazione tra lavoro e vita privata

Piani di rientro per chi effettua lunghe assenze per il mantenimento e lo sviluppo del percorso di carriera	<i>TARGET</i>	Tutto il personale
	<i>INDICATORI</i>	Rilascio linee guida e numero piani attivati
	<i>TIMING</i>	2026 - 2027 - 2028

Studio di fattibilità per la creazione di un asilo nido aziendale quale servizio di welfare a favore dell'occupazione femminile e dell'equilibrio lavoro e vita familiare	<i>TARGET</i>	Tutto il personale - Scholars - Stakeholders
	<i>INDICATORI</i>	Pubblicazione dello studio di fattibilità con esito
	<i>TIMING</i>	2025 - 2026 - 2027

Mantenimento della Certificazione Family Audit a sostegno dell'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa	<i>TARGET</i>	Tutto il personale - Scholars - Stakeholders
	<i>INDICATORI</i>	Rinnovo certificazione e numero azioni attuate
	<i>TIMING</i>	2025 - 2026 - 2027 - 2028

Mappatura e ampliamento dei servizi di welfare e cura per il sostegno delle responsabilità familiari tramite il Network interaziendale per il Welfare e il Benessere	<i>TARGET</i>	Tutto il personale - Scholars - Stakeholders
	<i>INDICATORI</i>	Numero iniziative attivate in sinergia con le realtà aderenti alla rete
	<i>TIMING</i>	2025 - 2026 - 2027 - 2028



AREA 2.

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Nella seconda area, FBK mira a contrastare la segregazione orizzontale con una minore presenza femminile nelle aree STEM. Per raggiungere l'obiettivo verranno adottate misure mirate nei processi di reclutamento come la **diffusione delle posizioni lavorative su canali sensibili al genere e iniziative di *attraction* rivolte all'alta formazione (Scholars e PhD Program)** per ampliare il bacino di candidature da parte del genere sottorappresentato.

Contestualmente, per **favorire la partecipazione femminile e mitigare i bias inconsci** che possono inficiare i processi di selezione, si avvierà uno studio di fattibilità e sperimentazione di nuovi processi di reclutamento per il target *scholar*.

Il secondo obiettivo rilevante di quest'area è contrastare la segregazione verticale promuovendo misure a sostegno del percorso di carriera del genere sottorappresentato. Questo obiettivo sarà perseguito tramite un attento **monitoraggio delle Linee Guida della [Programmazione POE 2025-2028](#)** in ottica di genere e lo **sviluppo di programmi di crescita professionale**, con particolare attenzione alla valorizzazione del potenziale e alla guida dei percorsi di carriera. Inoltre, si prevedono **attività di supporto alla carriera** rivolte in modo particolare alle figure non stabilizzate, al fine di garantire loro opportunità di networking, formazione e visibilità.



Processi di reclutamento più attenti al bilanciamento di genere

Azioni di attraction per Scholars e PhD Program	<i>TARGET</i>	Potenziali candidati e candidate per tirocini, scuole estive, laboratori
	<i>INDICATORI</i>	Numero studenti e studentesse coinvolti nelle diverse iniziative
	<i>TIMING</i>	2025 - 2026 - 2027 - 2028

Studio di fattibilità e sperimentazione di nuovi processi di reclutamento per il target <i>scholar</i> per le fasi di pre screening delle candidature	<i>TARGET</i>	Commissioni di valutazione - scholars
	<i>INDICATORI</i>	Tempo realizzazione dello studio, numro posizioni per cui è possibile applicare il processo blind
	<i>TIMING</i>	2027 - 2028

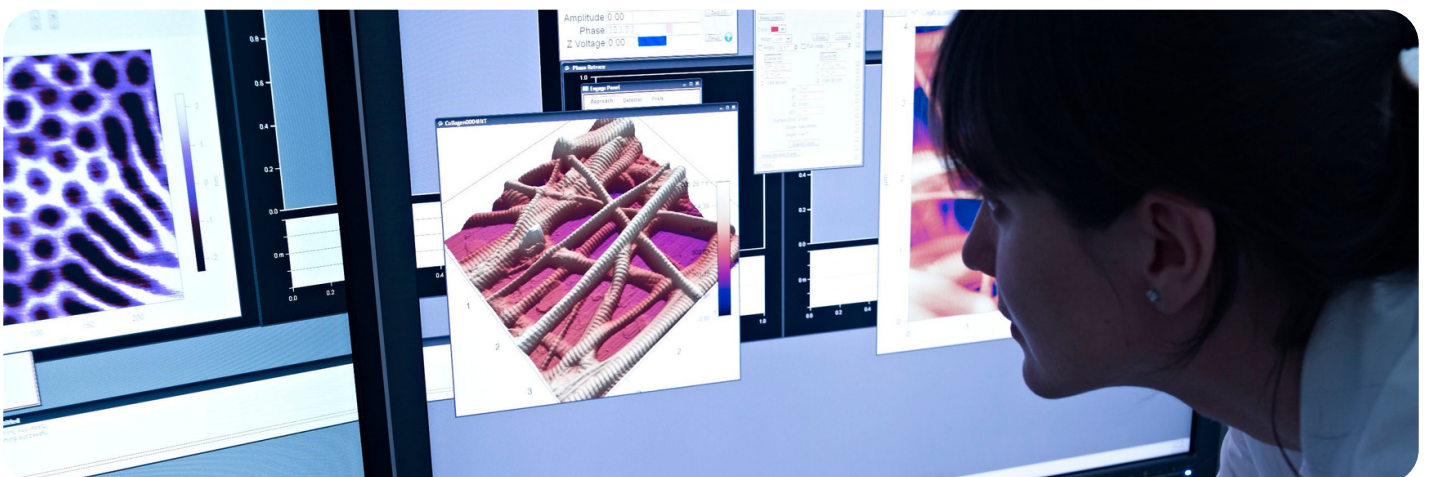
Diffusione delle posizioni aperte tramite canali sensibili alle differenze di genere	<i>TARGET</i>	Potenziali candidati e candidate
	<i>INDICATORI</i>	Numero call pubblicate - Numero candidature componente femminile
	<i>TIMING</i>	2025 - 2026 - 2027 - 2028

Avanzamento e opportunità di carriera

Monitoraggio KPI Linee Guida Programmazione POE 2025-2028 in ottica di genere	<i>TARGET</i>	Tutto il personale
	<i>INDICATORI</i>	Monitoraggio della Linee Guida per ridurre le asimmetrie di genere nelle articolazioni di Ricerca e Studio
	<i>TIMING</i>	2025 - 2026 - 2027

Misure di supporto alla carriera per le figure non stabilizzate (es. conciliativi per i congedi di maternità) al fine di promuovere lo sviluppo di carriera garantendo loro adeguate opportunità formative e di networking	<i>TARGET</i>	Tutto il personale
	<i>INDICATORI</i>	N. misure attivate
	<i>TIMING</i>	2025 - 2026 - 2027 - 2028

Iniziative di crescita personale e professionale attraverso strumenti di assessment, coaching, mentoring e formazione dedicata, con particolare attenzione alla valorizzazione del potenziale e alla scelta dei percorsi di carriera	<i>TARGET</i>	Tutto il personale
	<i>INDICATORI</i>	Numero misure attivate
	<i>TIMING</i>	2025 - 2026 - 2027



AREA 3.

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

La terza area di lavoro mira a promuovere pari opportunità nei processi e nelle pratiche decisionali. Le azioni includono la **misurazione della percezione degli svantaggi di genere** a livello organizzativo e di governance per ideare e attuare **azioni correttive partecipate** dal Board di Ricerca.

Inoltre, si avvierà uno **studio di fattibilità** che premi le Direzioni che abbiano ridotto le asimmetrie di genere nei loro Centri, favorendo una maggiore presenza delle donne soprattutto nelle posizioni apicali e di coordinamento.

Infine, saranno attivate **iniziative finalizzate allo sviluppo professionale delle donne con ruoli di coordinamento** (Responsabili), individuando un **modello ispirazionale** per le colleghe più giovani.

OBIETTIVI

Promuovere le pari opportunità negli organi di vertice

Progettazione di percorsi di empowerment rivolti al genere sottorappresentato volti a potenziare le capacità di leadership e negoziazione per ruoli di coordinamento con l'individuazione di un modello ispirazionale

TARGET

Responsabili di Unità

INDICATORI

Numero attivazione percorsi e numero partecipanti

TIMING

2026 - 2027 - 2028

Misurazione della percezione degli svantaggi di genere in Fondazione per l'ideazione e implementazione di azioni correttive partecipate a livello di governance

TARGET

Segreteria Generale- Direzioni - Board di Ricerca - Responsabili di Unità

INDICATORI

Pubblicazione risultati della misurazione e piano di azioni correttive specifico per Centro

TIMING

2026 - 2027 - 2028

Studio di fattibilità per un criterio premiale destinato alle articolazioni organizzative che hanno ridotto le asimmetrie di genere

TARGET

Segreteria Generale- Direzioni - Board di Ricerca - Responsabili di Unità

INDICATORI

Pubblicazione dello studio di fattibilità con esito

TIMING

2026 - 2027 - 2028

AREA 4.

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

La quarta area mira a integrare la dimensione di genere nell'organizzazione tramite **strumenti di business intelligence** per monitorare dati e supportare decisioni ai livelli apicali. Si analizzerà inoltre la **dimensione di genere nella produzione scientifica** per lo sviluppo di carriera e si valuteranno possibili forme compensative per rallentamenti della produzione dovuti a lunghe assenze.

La cultura delle pari opportunità sarà integrata in iniziative formative e seminari, prestando attenzione ai possibili **bias nelle attività di ricerca**. In ambito didattico, saranno promossi **momenti di orientamento nelle scuole** per avvicinare le nuove generazioni al mondo della Ricerca anche in ottica di genere.

Inoltre, verrà realizzato un **toolkit informativo** con linee guida operative per promuovere comportamenti inclusivi anche da parte di personale esterno coinvolto in eventi, seminari, iniziative formative e/o processi di valutazione in Fondazione.

Un'ulteriore misura è rappresentata dal finanziamento di una **borsa di dottorato o altra posizione** finalizzata all'analisi delle disuguaglianze di genere nei contesti formativi e professionali in ambito accademico e di ricerca.



OBIETTIVI

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca

Messa a punto di strumenti di business intelligence per monitorare i dati e fornire informazioni per la presa di decisioni a livello apicale	<i>TARGET</i>	Segreteria Generale- Direzioni - Board di Ricerca - Responsabili di Unità
	<i>INDICATORI</i>	Rilascio di un cruscotto informatico che rappresenti la composizione delle singole articolazioni organizzative per genere e altre variabili
	<i>TIMING</i>	2025 - 2026

Monitorare e analizzare la dimensione di genere nella produzione scientifica del personale FBK per lo sviluppo di carriera e per compensare il rallentamento della produzione scientifica in casi di maternità o lunghe assenze	<i>TARGET</i>	Tutto il personale - Direzioni - Responsabili di Unità - stakeholders
	<i>INDICATORI</i>	Numero di pubblicazioni per genere su periodi definiti e creazione strumenti di reportistica
	<i>TIMING</i>	2026 - 2027 - 2028

Bilanciamento di genere nei programmi di eventi scientifici

Promozione e condivisione di modelli positivi (<i>role model</i>) per aumentare la visibilità del genere sottorappresentato in ogni disciplina	<i>TARGET</i>	Tutto il personale - scholars - stakeholders
	<i>INDICATORI</i>	Numero iniziative con role model nei vari ambiti disciplinari
	<i>TIMING</i>	2025 - 2026 - 2027 - 2028

Creazione di un toolkit contenente strumenti e linee guida per promuovere comportamenti inclusivi nell'organizzazione di eventi, seminari, iniziative di sviluppo e sessioni di training	<i>TARGET</i>	Tutto il personale - scholars - stakeholders
	<i>INDICATORI</i>	Rilascio toolkit, divulgazione e aggiornamento degli strumenti
	<i>TIMING</i>	2026 - 2027 - 2028

Integrazione della dimensione di genere nella formazione

Organizzazione di iniziative formative e seminari di approfondimento su uguaglianza e dimensione di genere nelle attività e nei progetti di ricerca

TARGET

Tutto il personale e scholar

INDICATORI

Numero iniziative organizzate e numero partecipanti

TIMING

2025 - 2026 - 2027 - 2028

Organizzazione di iniziative di orientamento nelle scuole primarie e secondarie di primo e secondo livello per avvicinare le nuove generazioni alla Ricerca

TARGET

Studenti e studentesse - personale docente

INDICATORI

Numero iniziative organizzate e numero partecipanti

TIMING

2025 - 2026 - 2027 - 2028

Finanziamento di una borsa di dottorato o di una posizione lavorativa focalizzata sull'analisi delle disuguaglianze di genere nei contesti formativi e professionali nel settore accademico e della ricerca

TARGET

Tutto il personale e scholar

INDICATORI

Pubblicazione offerta, selezione del profilo e avvio del rapporto contrattuale

TIMING

2025 - 2026 - 2027 - 2028



AREA 5.

Contrasto alla violenza di genere

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

Le misure proposte riguardano la prosecuzione dell'attività di mappatura della **Consigliera di Fiducia** e la promozione del suo ruolo, l'adozione di una policy contro le **discriminazioni, violenze e mobbing**, la promozione di un **canale Whistleblowing dedicato** per la raccolta di segnalazioni anonime su fatti e/o comportamenti discriminatori nonché l'organizzazione di **iniziative formative e di sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni**.



OBIETTIVI

Misure di contrasto alla violenza

Prosecuzione dell'attività di mappatura da parte della Consigliera di Fiducia e promozione del suo ruolo all'interno dell'organizzazione

TARGET

Tutto il personale - scholars - stakeholders

INDICATORI

Report annuale delle attività di sportello della Consigliera di Fiducia con identificazione di aree di intervento e strumenti di supporto

TIMING

2025 - 2026 - 2027 - 2028

Adozione di una policy contro discriminazioni, molestie e mobbing per prevenire e contrastare le diverse forme di violenza

TARGET

Tutto il personale - scholars - stakeholders

INDICATORI

Rilascio della policy e divulgazione

TIMING

2026

Promozione del canale Whistleblowing per la raccolta di segnalazioni

TARGET

Tutto il personale - scholars - stakeholders

INDICATORI

Attivazione canale e diffusione reportistica annuale del numero di segnalazioni ricevute

TIMING

2026 - 2027 - 2028

Azioni di sensibilizzazione sulla violenza

Organizzazione di iniziative di formazione e sensibilizzazione su pari opportunità, discriminazioni, mobbing, molestie e sulle loro misure di prevenzione all'interno dell'organizzazione

TARGET

Tutto il personale, scholars e stakeholders

INDICATORI

Numero iniziative formative messe in atto e numero partecipanti

TIMING

2025 - 2026 - 2027 - 2028



CONCLUSIONE

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

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

GRUPPO DI LAVORO E CONTRIBUTI

Un ringraziamento alle colleghe e ai colleghi che, a vario titolo, hanno contribuito alla realizzazione e alla stesura delle proposte del Piano per l'Uguaglianza di Genere 2025 – 2028 (in ordine alfabetico):

Manuela Bacca (coordinatrice)
Anna Benedetti
Luisa Bentivogli
Francesca Bovolo
Dominique Cappelletti
Silvia Caramelle
Manuela Colapietro
Alessandro Dalla Torre
Claudia Dolci
Elisabetta Farella (rappresentante del personale in CdA)
Nicola Frizzera
Chiara Fronza
Silvia Malesardi

Federica Mantegazzini
Annapaola Marconi
Sonia Marzadro
Martina Maserati
Michela Milano
Francesca Pidone
Silvia Rensi
Elisa Ricci
Luisa Rigoni
Silvia Rizzi
Silvia Tomasi
Sara Tonelli
Chiara Vicario
GEPteam@fbk.eu