

Una cultura organizzativa attenta alle diversità e all'inclusione

9 Dicembre 2021

Gli impegni della Fondazione Bruno Kessler per le pari opportunità e l'eguaglianza sul lavoro

Nel 2021 la **Fondazione Bruno Kessler** ha sottoscritto la [Carta della Pari Opportunità](#) per la creazione di una cultura organizzativa attenta alle diversità del proprio personale e all'inclusione. Con l'intento di rispettare l'impegno preso e di diffondere a tutti i livelli organizzativi la cultura dell'inclusione, la Fondazione prende posizione su temi importanti e trova anche all'interno del proprio Consiglio di amministrazione un riferimento specifico per le questioni legate al genere e alla valorizzazione delle diversità tramite l'individuazione di **Lorenza Ferrario** – eletta rappresentante del personale che si avvicenda alla precedente rappresentante **Anna Perini** – quale Consigliera di riferimento sul tema diversity&inclusion.

Entrambe le colleghe, oltre alle forti competenze scientifiche, hanno per anni contribuito in maniera attiva e propositiva al gruppo Spazio 0-100, all'attuazione di misure di conciliazione nella cornice del Family Audit e partecipato al [progetto europeo FESTA](#), mirato alla promozione delle carriere scientifiche delle ricercatrici e delle dottorande.

“Lo scorso maggio”, ha dichiarato Lorenza Ferrario, “è iniziato il mio mandato come componente del CdA designata dal personale FBK. Come naturale, ci vuole un po' di tempo per *entrare nello spirito* e capire bene i meccanismi di lavoro. Tuttavia, già nella seduta del CdA di luglio, mi è stata richiesta la disponibilità a seguire gli sviluppi delle strategie e delle azioni messe in campo in FBK relativamente al tema Diversity&Inclusion in coordinamento con la Segreteria Generale, incarico che ho ovviamente accettato di buon grado. Tra il resto, la necessità imposta da Horizon Europe di munirsi di un Gender Equality Plan per accedere ai finanziamenti di questo programma quadro mi permette di lavorare in modo incisivo, da subito e in stretto contatto con il personale FBK su obiettivi molto concreti”.

Dal 2022 gli enti che vorranno accedere ai finanziamenti dei bandi Horizon Europe dovranno disporre di un piano per l'uguaglianza di genere ([Gender Equality Plan](#)) quale criterio di eleggibilità. Il documento dovrà contenere una strategia triennale di azioni per correggere qualsiasi tipo di disparità, partendo da una valutazione di impatto per identificare i punti critici e mettendo insieme iniziative e misure di vario tipo con obiettivi specifici e indicatori per monitorarne i progressi. Nella stesura del documento è richiesta la partecipazione di tutti gli stakeholder interni a vari livelli. Il

Piano dovrà infine essere avallato dalla governance e reso pubblico all'inizio del prossimo anno.

Tale requisito trova riferimento nella più ampia "[Strategia per la parità di genere 2020-2025](#)" voluta da Bruxelles per compiere progressi significativi entro il 2025 verso un'Europa garante della parità di genere e per promuovere le pari opportunità in vari ambiti: fermare la violenza e superare gli stereotipi di genere, garantire uguali opportunità nel mondo del lavoro (colmando la disparità retributiva) e conseguire un equilibrio di genere a livello decisionale.

Con l'intento non solo di allinearsi alle linee guida nazionali ed Europee, ma anche di condurre valutazioni d'impatto in termini di genere rispondenti agli standard prefissati, FBK si è sottoposta ad un audit esterno che ha messo a punto un sistema di misurazione della parità di genere che integra analisi di tipo quantitativo e qualitativo in un modello interpretativo basato sulla logica fuzzy. Il risultato di tale lavoro servirà a identificare le asimmetrie presenti e a individuare azioni correttive a favore di un bilanciamento di genere.

Questo contenuto è stato curato dal gruppo di lavoro "FBK Diversity&Inclusion"

LINK

<https://magazine.fbk.eu/it/news/una-cultura-organizzativa-attenta-alle-diversita-e-allinclusione/>

TAG

- #diversity
- #inclusion

AUTORI

- Redazione interna