

PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE
(Gender Equality Plan)
GEP
2022 – 2024

Versione 1, approvata dal CdA Muse in data 4 ottobre 2023

Gruppo di lavoro permanente per la predisposizione del Piano di Uguaglianza di Genere

Con Deliberazione N. 54 del 21/12/2021, il Consiglio di Amministrazione del MUSE ha approvato la costituzione del Gruppo di Lavoro permanente GEP a cui assegnare il compito di coadiuvare il Direttore del MUSE nella redazione del primo Piano di uguaglianza di genere del museo e la gestione dei relativi aggiornamenti periodici.

Detto Gruppo di lavoro è costituito da personale dipendente - con partecipazione a titolo gratuito – con competenze trasversali che comprendono almeno un/a rappresentante per ciascun ufficio/servizio ed ha la seguente composizione:

Lucia Martinelli, a cui è affidato il Coordinamento del Gruppo di lavoro

Elide Rizzi, a cui è affidata la Segreteria Tecnica del Gruppo di lavoro

Serena Ali

Sabrina Candioli

Antonia Caola

Vittorio Cozzio

Riccardo de Pretis

Massimo Eder

Elisabetta Flor

Alberta Giovannini

Karol Tabarelli de Fatis

Alessandro Zen

INDICE

1. INTRODUZIONE.....	4
1.1 Premessa: il MUSE e il proprio GEP	4
1.2 Riferimenti del MUSE in merito alle questioni di genere e di pari opportunità.....	5
1.3 Progetti, reti di collaborazione e attività del MUSE in merito al genere e alle pari opportunità	7
1.4 Modalità di lavoro per la realizzazione del documento GEP del MUSE.....	10
2. CONTESTO DI RIFERIMENTO	12
2.1 Anagrafe dell'Amministrazione.....	12
2.2 Struttura organizzativa del MUSE	15
3. ORGANI E ISTITUTI PER IL BENESSERE LAVORATIVO.....	18
3.1 Family audit	18
3.2 Il Comitato Unico di Garanzia – CUG della Provincia Autonoma di Trento (PAT)	20
3.3 Consigliera/e di Parità nel Lavoro della Provincia Autonoma di Trento (PAT).....	21
3.4 La/il Consigliera/e di fiducia della Provincia Autonoma di Trento (PAT) e il contrasto alle molestie e alla violenza.....	22
3.5 Codice di condotta contro le molestie sessuali nel Contratto Collettivo Provinciale del Lavoro (CCPL) della Provincia autonoma di Trento (PAT).....	23
3.6 Tutela e sostegno della maternità e della paternità.....	23
3.7 Lavoro agile	23
3.8 PIANO DI FORMAZIONE 2022 per il personale dipendente e collaboratore del MUSE	26
3.9 Formazione del personale MUSE offerta da Tsm-Trentino School of Management....	29
3.10 Commissioni per la selezione del personale	30
4. PIANO D'AZIONE: attuazione del GEP 2023 – 2025 da parte del MUSE.....	31
4.1 Aree tematiche, obiettivi e azioni di intervento.....	31
4.2 Descrizione delle Azioni del piano del MUSE.....	35
5. BIBLIOGRAFIA	42

1. INTRODUZIONE

1.1 Premessa: il MUSE e il proprio GEP

Incentivare l'equa presenza di genere, attuare cambiamenti strutturali e rinnovare la visione culturale (come indicato nei documenti dell'Unione Europea "*fix the number; fix the structure; fix the culture*") sono i pilastri su cui si basano le attuali politiche della ricerca e sviluppo europee. In questo contesto, i cambiamenti strutturali nelle organizzazioni (*fix the structure*), di cui il PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE - Gender Equality Plan (GEP) è strumento principe, sono essenziali per abbreviare la strada - che sembra essere ancora troppo lunga - per realizzare quel cambiamento socio-culturale necessario a costruire un sistema lavorativo in cui le persone sono trattate in modo equo, senza discriminazioni. Si comprende quindi la scelta dell'Unione Europea, allo scopo di forzare le varie istituzioni al cambiamento, di rendere GEP un documento indispensabile per accedere ai bandi Horizon Europe 2021 - 2027.

Convinto che definire il proprio PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE - Gender Equality Plan (GEP) rappresenti un'occasione di crescita e miglioramento del lavoro, poiché un clima lavorativo migliorato potrà anche comportare beneficio per l'utenza del museo, il MUSE intraprende in maniera ufficiale un percorso volto a mettere in atto azioni positive per le pari opportunità nell'ottica di genere.

Questo percorso non va inteso quale atto meramente formale. Il MUSE, infatti, intende aderire alle direttive in merito alle pari opportunità sul lavoro in modo responsabile al fine di assicurare la rimozione di quegli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il MUSE, dunque, si dota del proprio PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE - Gender Equality Plan (GEP) pubblicato sul proprio sito, riferendosi alle guide dell'Unione Europea in merito alle strategie per l'uguaglianza di genere 2020-2025 e nella ricerca e innovazione, nonché alle linee guida dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE) pensate per "identificare e implementare strategie innovative per favorire il cambiamento culturale e promuovere le pari opportunità" nelle Istituzioni di Ricerca e nelle Università.

In conclusione a questa premessa, si afferma che il presente GEP, di validità per gli anni 2022-2024, intende definire – sulla base del contesto MUSE - le azioni positive che si vorranno perseguire per promuovere e migliorare l'uguaglianza di genere e prevenire discriminazioni all'interno del MUSE. Sarà favorito all'interno di tutta l'istituzione lo sviluppo di una cultura volta a eliminare gli ostacoli e i pregiudizi di genere consci ed inconsci. Saranno identificate azioni volte a rimuovere quegli ostacoli strutturali che impediscono leadership di genere bilanciate e sviluppi di carriera equi e trasparenti.

1.2 Riferimenti del MUSE in merito alle questioni di genere e di pari opportunità

Non solo allineandosi alle politiche Europee in materia di Ricerca e Sviluppo in merito a Gender Equality Plan (GEP), il MUSE fa anche riferimento alla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei ministri, “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”.

Il MUSE, quindi, dotandosi di un proprio GEP, intende costruire una comunità che esprime fiducia, senso di appartenenza e obiettivi condivisi e che, di conseguenza, possa permettere all'intera istituzione di crescere. Si sottolinea come questa visione si allinei a degli aspetti culturali in cui il MUSE si identifica nella propria filosofia di azione e nelle attività dell'offerta ai pubblici, visione propria di 3 importanti *road maps*, rispettivamente indicate da:

- a. Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, con particolare riferimento ai goal 5-Parità di genere, 8-Lavoro dignitoso e crescita economica e 10-Ridurre le disuguaglianze;
- b. Carta dei musei dell'Euregio Tirolo – Alto Adige – Trentino per lo sviluppo sostenibile, “*Progettare il futuro*”, documento incentrato sulle nuove importanti funzioni e sul ruolo del museo nella società del futuro (Deliberazione della Giunta del GECT “Euregio Tirolo-Alto Adige-Trentino” N. 26/2021). La Carta - descrivendo l'impostazione di museo quale struttura che si interconnette con la società e come il suo sviluppo si sta evolvendo - dedica particolare attenzione agli aspetti dell'inclusione e partecipazione. Tra questi, si sottolineano le indicazioni di: “Accogliere la “diversità” come un valore che

sottende e amplia il concetto di parità di genere e di pari opportunità riferendosi al rispetto per ogni persona nel suo essere diversa da un'altra, da cui consegue l'accoglienza e l'accettazione per ogni entità culturale anche di minoranza e per ogni individuo indipendentemente da genere, provenienza ed età e quindi la loro partecipazione alla vita culturale, considerata una delle principali fonti di benessere"; di "Assumere la responsabilità di provvedere che le attuali e le future generazione si trovino rappresentate in tutta la loro complessità e multiculturalità compresa la piena ed effettiva partecipazione delle donne e per la garanzia delle pari opportunità nell'assunzione di ruoli di leadership a tutti i livelli dei processi decisionali"; nonché di "Investire sulla formazione con particolare attenzione alle nuove competenze relazionali del personale del museo";

- c. Testo presentato all'International conference di Kyoto del 2019 da parte de International Council of Museums (ICOM) in merito a "Evolversi della definizione di museo", dove si indica che "i musei sono spazi democratizzati, inclusivi e polifonici per il dialogo critico sui passati e sui futuri. [...] Sono partecipativi e trasparenti e lavorano in collaborazione attiva con e per le diverse comunità [...] puntando a contribuire alla dignità umana e alla giustizia sociale, all'uguaglianza globale e al benessere planetario".

La nuova definizione di museo, approvata il 24 agosto 2022 nell'ambito dell'Assemblea Generale Straordinaria de International Council of Museums - ICOM a Praga, che modificando l'Art. 3 dello Statuto di ICOM, così riporta: "Il museo è un'istituzione permanente senza scopo di lucro e al servizio della società, che compie ricerche, colleziona, conserva, interpreta ed espone il patrimonio culturale, materiale e immateriale. Aperti al pubblico, accessibili e inclusivi, i musei promuovono la diversità e la sostenibilità. Operano e comunicano in modo etico e professionale e con la partecipazione delle comunità, offrendo esperienze diversificate per l'educazione, il piacere, la riflessione e la condivisione di conoscenze."

1.3 Progetti, reti di collaborazione e attività del MUSE in merito al genere e alle pari opportunità

Il MUSE già da alcuni anni ha in corso progetti e collaborazioni con reti e comitati istituzionali importanti del settore delle pari opportunità, nonché realizza attività volte a favorire al suo interno e a disseminare sul territorio azioni positive in materia. Se ne ricordano alcuni esempi.

Per quanto riguarda i progetti:

- a. Progetto finanziato da Provincia Autonoma di Trento, Ufficio per le Politiche di Pari Opportunità e Conciliazione vita-lavoro: ‘Per un nuovo “lessico famigliare”: opportunità, responsabilità e diritti nella procreazione medicalmente assistita’. Ente coordinatore: MUSE (L. Martinelli); Partner: APSS - Centro Provinciale per la Procreazione Medicalmente Assistita; FBK-Centro per le Scienze Religiose; UniTN, Fac. Giurisprudenza, Gruppo Biodiritto. (Ott. 2014- Dic. 2015);
- b. Progetto del MUSE: “Genere, differenze e scienza (GENDER)” (L. Maritnelli) che entrando in modo trasversale in vari progetti del MUSE, riguarda “gender equality” con particolare riguardo all’inclusività nella cultura e nelle policy della scienza (in corso);
- c. Partecipazione alla COST Action VOICES (CA20137, Making Young Researchers' Voices Heard for Gender Equality), di cui fanno parte 32 paesi europei, con l'obiettivo di aumentare la visibilità delle disuguaglianze affrontate dalle giovani ricercatrici e di promuovere un dialogo per creare una comunità di persone esperte in uguaglianza di genere composta da vari stakeholder. Il MUSE (L. Martinelli) è entrato nel Comitato di Gestione della Action in rappresentanza dell'Italia e nei gruppi di lavoro dedicati rispettivamente a “innovazione di genere” e “intersezionalità” (in corso, Ott. 2021 – Ott. 2025).

Per quanto riguarda le reti e i comitati istituzionali, il MUSE partecipa (tramite L. Martinelli) al direttivo dell’Associazione nazionale “Donne e Scienza”, alla presidenza de “European Platform of Women Scientists – EPWS” e al “Comitato Unico di Garanzia – CUG” della Provincia Autonoma di Trento quale figura esperta a nomina sindacale.

Per quanto riguarda la formazione del proprio personale e dell'ambiente culturale in cui il MUSE opera:

- a. Già dalla sua apertura, quale scelta educativa, tutte le aule didattiche del museo sono dedicate a scienziate e ricercatrici: Ipazia, Rosalind Franklin, M. Matilda Ogilvie Gordon, Mary Anning, Hedy Lamarr, Dian Fossey, Margherita Hack;
- b. A Margherita Hack sono state dedicati l'evento inaugurale dell'apertura del MUSE e la nuova Sala multimediale adibita a Planetario del museo;
- c. È stata offerta la conferenza "La comunicazione inclusiva: Genere, stereotipi e bias cognitivi nella scienza" nell'ambito del Corso di sensibilizzazione "MUSE per tutti" sui temi di Accessibilità museale e Disabilità rivolto al personale della rete territoriale MUSE. Lezione webinar, 30 apr. 2021.

Per quanto riguarda le attività di sensibilizzazione del territorio, il MUSE è sede e/o organizza conferenze e mostre destinate a pubblici addetti ai lavori e/o generici in merito alle questioni di genere, tra cui si menzionano quali esempi:

- a. Convegno annuale dell'Associazione Donne e Scienza "Scienza, genere e società: a che punto siamo? Prospettive di genere in una scienza che si evolve", MUSE, Trento, 12 – 14 nov. 2014;
- b. Mostra interattiva "Donnambiente, Percorsi e opportunità al femminile nell'arte" in collaborazione con la Consigliera di Parità della Provincia Autonoma di Trento. MUSE, 5 – 10 apr. 2016;
- c. Corso di formazione per operatori e operatrici, Servizio Formazione dell'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari, seminario "Oncofertilità – Il percorso APSS per la preservazione della fertilità nelle donne con neoplasia mammaria", MUSE, Trento, 8 marzo 2019;
- d. Conferenza Webinar del Convegno annuale dell'Associazione Nazionale Donne e Scienza "Scienza, società e potere ai tempi di COVID-19", 18 giu. 2020;
- e. "Siamo forti! Racconti di donne dall'8 marzo di un anno fa". Progetto ideato per la Giornata Internazionale della Donna. Dall'8 al 25 marzo 2021 sul profilo Instagram e sul canale YouTube del MUSE e on air su Radio Dolomiti;
- f. Iniziativa "Il MUSE per L'8 MARZO". Per celebrare la "Giornata internazionale dei diritti delle donne" in un'ottica di inclusione il MUSE e le sue sedi territoriali hanno aperto a visitatori e visitatrici con ingresso gratuito. 8 marzo 2022;

- g. Tavola rotonda “Sei sempre tu, come orientarsi tra generi e identità” in occasione della Giornata internazionale per i diritti dell’infanzia e dell’adolescenza, MUSE, Trento, 20 nov. 2021;
- h. “11 febbraio, Giornata mondiale delle donne e delle ragazze nella scienza”: significato e prospettive, introduzione alla conferenza “Umani sotto la lente”, nell’ambito degli eventi “Darwin day”, diretta streaming sulla pagina Facebook MUSE, 11 febr. 2022;
- i. Conferenza in occasione della ‘Giornata internazionale dei diritti della donna’ organizzata da Fondazione Pezcoller e MUSE. Dialogo tra Karen Vousden e Francesca Lorenzin (Ricercatrice CIBIO UNITN). MUSE, Trento, 8 marzo 2022;
- j. Corso di formazione e aggiornamento per docenti delle scuole secondarie di I e II grado, aperto al pubblico. “Il femminile nella fantascienza contemporanea”, a cura de MUSE e La Cappella Underground, in collaborazione con Trento Film Festival. MUSE, Trento, 3 Maggio 2022;
- k. Presso la sede territoriale del Museo Geologico delle Dolomiti, una proposta di visita guidata “Donne in vetta” dedicata alle classi di scuola secondaria di I e II grado sulle imprese di protagoniste che cambiarono la storia femminile sulle Dolomiti.

Per quanto riguarda il linguaggio inclusivo: si sottolinea come nei testi e nelle comunicazioni interne al museo è ormai consolidata la pratica di preferire un uso del linguaggio non sessista basandosi su vari testi in materia, tra cui si citano il primo edito (Alma Sabatini) a quello dell’EIGE. Nello stesso spirito di inclusività e non discriminazione di genere nel dicembre 2022 è stato diffuso tra tutto il personale il manuale di stile MUSE, un guida per orientare la scrittura, che - laddove non diversamente esprimibile in modo non binario - indica di anteporre il genere femminile a quello maschile.

Tra i progetti rilevanti in ambito di benessere e pari opportunità merita particolare attenzione il percorso di certificazione Family audit che il MUSE ha scelto di intraprendere nel 2012 al fine di attivare un cambiamento culturale nell’organizzazione attraverso azioni innovative di work-life balance che verranno dettagliate nel capitolo 3 del presente documento.

Inoltre, il MUSE ha incentivato la partecipazione al corso “Linguaggio rispettoso e comunicazione non ostile: una sfida per combattere le discriminazioni”, organizzato da Trentino School of Management (TSM) nell’anno 2022, a cui hanno aderito 72 dipendenti.

Per quanto riguarda la violenza di genere, per sensibilizzare sul problema della violenza contro le donne:

- a. è posta, ben visibile nei bagni del personale, la cartellonistica con i recapiti dei centri che si occupano di ausilio alle donne vittime di violenza e di sensibilizzazione per gli uomini violenti;
- b. è presente, al piano 2 del lato museo, la “sedia rossa posto occupato”, riconosciuto simbolo per ricordare le vittime di femminicidio.

1.4 Modalità di lavoro per la realizzazione del documento GEP del MUSE

Per realizzare questo documento il MUSE ha istituito un gruppo di lavoro ad hoc, il “Gruppo di Lavoro permanente per la predisposizione del Piano di uguaglianza di genere – GEP (WG-GEP)”, che potrà consultare figure esterne esperte nelle politiche di genere.

Il WG-GEP ha fatto riferimento ad esperienze consolidate di altre istituzioni *leader* negli studi di genere (tra cui il GEP dell’Università degli studi di Trento, primo ateneo nazionale ad essersi dotato di GEP e il Consiglio Nazionale delle Ricerche-CNR) e istituti affini (tra cui si citano la Fondazione CIMA, Human Technopole), nonché alle guide e manuali della Fondazione CRUI (braccio operativo della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane), de European Institute for Gender Equality-EIGE e dell’Unione Europea. Sono stati anche importanti fonti di confronto i contatti con molteplici istituti italiani grazie alla partecipazione alla rete di cui si avvale l’Associazione nazionale Donne e scienza e, quale fonte di informazioni, i contatti a livello europeo grazie a The European Platform Women Scientists–EPWS.

Al fine di attuare il GEP sono stati assegnati al gruppo di lavoro risorse per il periodo 2022 – 2024 per far fronte a eventuali costi operativi (come descritto nella tabella del punto 4. PIANO D’AZIONE).

Per riferirsi al contesto e alle esigenze specifiche del MUSE, il WG-GEP ha innanzitutto condotto un'analisi dello stato dell'arte in merito alle pari opportunità e all'equità tra i generi al suo interno, producendo come base di lavoro il documento "Bilancio di genere" riferito all'anno 2021, pubblicato sul sito del MUSE. Sulla base di detta analisi, è stato possibile delineare gli obiettivi e le misure per affrontare quei fattori identificati come limitanti la partecipazione paritaria e l'avanzamento del personale, che si sviluppano nei seguenti punti (dettagliati nel punto 4. PIANO D'AZIONE di questo documento:

1. istituire piani di formazione per tutto il personale al fine di consolidare una cultura rispettosa delle differenze;
2. promuovere lo sviluppo di carriera per tutti i generi, e in particolare incoraggiare le donne;
3. sostenere la conciliazione tra carriera e vita familiare e promuovere un sano equilibrio tra vita professionale e vita privata;
4. integrare la variabile della dimensione di genere nella ricerca e nella divulgazione come parte di un più ampio impegno per la diversità;
5. attuare misure contro la discriminazione basata sul genere, comprese le molestie sessuali.

Per raggiungere questi obiettivi, il MUSE definisce le azioni positive e ne valuterà regolarmente l'attuazione mediante, come descritto al punto 4. PIANO DI AZIONE di questo documento.

2. CONTESTO DI RIFERIMENTO

2.1 Anagrafe dell'Amministrazione

Il MUSE è un ente strumentale della Provincia autonoma di Trento.

Le finalità dell'ente sono individuate nell'art. 2 del Regolamento concernente "Disciplina del Museo delle scienze" (articolo 25 della L.P. 3 ottobre 2007 n. 15 - legge provinciale sulle attività culturali) entrato in vigore l'11 marzo 2013. Il regolamento presenta una definizione aggiornata delle finalità dell'ente e quindi della mission, che è così definita: "Il museo è un ente pubblico non economico, senza fini di lucro, istituito per operare con gli strumenti e i metodi della ricerca scientifica con lo scopo di indagare, informare, dialogare e ispirare sui temi della natura, della scienza e del futuro sostenibile".

Il Museo delle Scienze rappresenta una rete di musei scientifici nella quale la sede di Trento è il nodo gestionale, che si distribuisce nelle seguenti altre sedi del territorio:

- Palazzo delle Albere
- Museo geologico delle Dolomiti di Predazzo
- Giardino Botanico Alpino, Viote di Monte Bondone
- Terrazza delle stelle, Viote di Monte Bondone
- RETE RELED:
 - Museo delle Palafitte del Lago di Ledro
 - Museo Garibaldino e della Grande Guerra a Bezzecca
 - Museo del Laboratorio Farmaceutico Foletto a Pieve
 - Colle Ossario di Santo Stefano a Bezzecca
 - Fucina de le Broche a Prè
 - Percorso artistico di Ledro LandArt
 - Centro internazionale di Inanellamento a Caset
 - Centro visitatori del Lago d'Ampola
 - Centro visitatori flora e fauna Tremalzo
 - Castello di Bondone

Inoltre, vi è una Sede africana:

- Centro di Monitoraggio Ecologico ed Educazione Ambientale dei Monti Udzungwa, Tanzania

e delle Sezioni convenzionate con amministrazioni locali o società:

- Arboreto di Arco
- Centro Preistoria Marcesina

Sono organi istituzionali del Museo:

- il Presidente il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato scientifico;
- il Collegio dei revisori dei conti;
- il Direttore.

La figura di Presidente è nominata dalla Giunta provinciale per la durata della legislatura provinciale, nell'atto di nomina del Consiglio di Amministrazione del Museo. L'attuale Cda è stato nominato in data 10 maggio 2019 da parte della Giunta Provinciale con delibera n. 614/2019. Il Consiglio di Amministrazione del Museo è composto da tre componenti, compresa la figura di Presidente, di cui uno/a d'intesa con il Comune di Trento. Rimane in carica per la durata della legislatura provinciale nel corso della quale è nominato. Il Consiglio di Amministrazione svolge funzioni di governo, di indirizzo politico amministrativo del Museo, coerentemente con le direttive ricevute dalla Giunta provinciale, e di verifica e controllo dell'andamento dell'attività (artt. 4 e 5 del Regolamento).

Il/la Direttore del Museo, dirigente di servizio della Provincia autonoma di Trento messo/a a disposizione dell'ente, coordina e dirige le attività del Museo, vigilando sull'osservanza di tutte le norme concernenti l'ordinamento e le funzioni del Museo, programma e gestisce in modo coordinato gli strumenti e le risorse assegnate per il conseguimento degli obiettivi definiti dal Consiglio di Amministrazione nel programma annuale di attività (art. 8 del Regolamento).

Il Comitato scientifico, organo consultivo del Museo, resta in carica per la durata prevista per il Consiglio di Amministrazione ed è composto da un minimo di tre persone ad un massimo di cinque, nominate dal Consiglio di Amministrazione del

Museo, su proposta del/della direttore, tra figure esperte di comprovata preparazione, competenza ed esperienza nell'ambito scientifico di riferimento (art. 6 del Regolamento).

Il controllo sulla gestione finanziaria del Museo è effettuato da un Collegio dei/delle revisori dei conti composto da tre membri nominati dalla Giunta provinciale; il/la presidente è scelto/a tra i soggetti in possesso dei requisiti necessari per l'iscrizione al registro dei/delle revisori contabili. I/le revisori/e durano in carica cinque anni; possono partecipare senza diritto di voto alle sedute del Consiglio di Amministrazione (art. 7 del Regolamento).

Per quanto riguarda l'identità istituzionale, la vision del museo è ben descritta nel motto "Investighiamo la natura, condividiamo la scienza, ispiriamo la società per lo sviluppo sostenibile".

La mission del museo è quella di Interpretare la natura, a partire dal paesaggio montano, con gli occhi, gli strumenti e le domande della ricerca scientifica, cogliendo le sfide della contemporaneità e il piacere della conoscenza, per dare valore alla scoperta, all'innovazione, alla sostenibilità.

Sono principi guida: diversità, collaborazione, creatività, passione, benessere e dialogo, ossia quei valori che permeano le azioni del museo caratterizzate da curiosità, fascinazione e gradevolezza per il benessere delle persone.

Per quanto riguarda gli obiettivi strategici. il MUSE, fedele alla propria vision e mission, sperimenta costantemente nuove strade per valorizzare le proprie collezioni, sapori e competenze, agli occhi del pubblico contemporaneo, sempre più diversificato e globale. A tal fine, il Museo fa propri gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU e li pone al centro della propria strategia per raccontare e presentare un viaggio nell'attualità della vita sul Pianeta Terra per apprezzare l'unicità della natura, le relazioni con i paesaggi culturali e l'ambiente, per immaginare e partecipare all'adozione di soluzioni intelligenti e creative per migliorare la società.

2.2 Struttura organizzativa del MUSE

I contratti PAT presenti al MUSE riguardano le Autonomie locali (personale non dirigenziale e dirigenziale) e la Ricerca.

Per quanto riguarda il personale delle cooperative, questo non è oggetto del GEP del MUSE in quanto non direttamente assunto da PAT/MUSE. Tuttavia, il MUSE, in armonia con gli obiettivi GEP, nel pubblicare bandi di gara per affidamento di incarichi a soggetti terzi (cooperative di servizio) si impegna a adottare le “clausole di genere negli appalti”.

Le risorse umane, le persone, sono il punto di forza di ogni organizzazione: una risorsa strategica, un patrimonio di competenze, esperienze, abilità, conoscenze e progettualità. Il MUSE è consapevole che per vincere le sfide del presente e del futuro non basta disporre di tecnologie avanzate né saper applicare i migliori modelli gestionali: è necessario disporre di risorse umane preparate, in sintonia con i propri valori strategici e quindi in grado di perseguire, insieme, obiettivi comuni.

La Carta nazionale delle professioni museali stilata da International Council of Museums (ICOM) auspica l'equilibrio tra figure curatoriali, risorse comunicative e la componente amministrativa, tecnica e gestionale. L'evoluzione del MUSE da museo cittadino a grande museo è stata accompagnata da una necessità crescente in termini di risorse umane in diversi ambiti: ricerca e mediazione culturale per lo sviluppo dei contenuti e dei programmi per i diversi pubblici; in ambito tecnico per la prefigurazione degli spazi, la progettazione, le esigenze tecnologiche e informatiche, la sicurezza; in ambito amministrativo-finanziario e gestionale; in ambito comunicazione e marketing e molti addetti ai servizi al pubblico, custodia e accoglienza.

Per quanto riguarda il ruolo del personale e la pianta organica, il personale del MUSE è assunto dalla Provincia autonoma di Trento secondo l'ordinamento professionale previsto dal contratto collettivo provinciale di lavoro e messo a disposizione del Museo.

La struttura operativa del Museo è organizzata in Servizi e Uffici:

- ai Servizi sono preposte figure di responsabili con la qualifica di Dirigente;
- agli Uffici sono preposte figure di responsabili con la qualifica di Direttore/Direttrice.

La dimensione organizzativa conseguente alle determinazioni provinciali vede due dirigenti e quattro direttori/direttrici (sostituti/e in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali):

- direttore del museo: dott. Michele Lanzinger;
- sostituto dirigente del Servizio affari generali e contabilità: dott. Massimo Eder;
- sostituta direttrice dell'Ufficio organizzazione risorse umane e servizi diversi di gestione: dott.ssa Alberta Giovannini;
- sostituta direttrice dell'Ufficio programmi per il pubblico: dott.ssa Patrizia Famà;
- sostituto direttore dell'Ufficio ricerca e collezioni museali: dott. Massimo Bernardi;
- sostituta direttrice dell'Ufficio tecnico: dott.ssa Lavinia Del Longo.

Il Direttore Michele Lanzinger è anche:

- Datore di lavoro;
- Capo del personale;
- Responsabile anticorruzione e trasparenza come da Regolamento interno.

La seguente tabella riassume la composizione dello staff, sulla base dei dati al 31/12/2021, considerando il personale con contratto di almeno 3 mesi:

anno 2021		
DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE	TESTE	%
DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	81	36%
DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO	8	4%
COLLABORATORI/COLLABORATRICI APPALTO DI SERVIZI	92	40%
COLLABORATORI/COLLABORATRICI A VARIO TITOLO	16	7%
CUSTODI	31	14%
TOTALE	228	100%

L'età media è **41** anni e la distribuzione tra donne (D) e uomini (U) è come riportata nella seguente tabella:

GENERE		
D	132	58%
U	96	42%
Tot.:	228	100%

3. ORGANI E ISTITUTI PER IL BENESSERE LAVORATIVO

Sono istituiti presso il MUSE e/o presso la Provincia Autonoma di Trento (PAT) – di cui il MUSE può fruire – organi e istituti focalizzati al benessere lavorativo, che per loro mission includono le tematiche delle pari opportunità. Inoltre, nel contratto del personale PAT sono previsti articoli specifici, come sotto dettagliato:

3.1 Family audit

Family Audit è un marchio registrato e di proprietà della Provincia autonoma di Trento che funge da ente di certificazione. È uno strumento manageriale che ha l'obiettivo di attivare un cambiamento culturale nell'impresa attraverso azioni innovative di conciliazione vita-lavoro (Work-life Balance). È uno standard che innesca un ciclo virtuoso di miglioramento continuo e che offre la possibilità di entrare in una rete di aziende e enti che ambiscono a diventare ambienti di lavoro eccellenti.

Dal 2012 il MUSE aderisce allo standard di certificazione Family Audit al fine di attuare al proprio interno misure organizzative che rendano compatibile l'impegno lavorativo con esigenze familiari e personali nella convinzione che il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici sia da concepire a livello trasversale.

Tale progetto ha previsto l'individuazione di un Gruppo di lavoro interno al museo allo scopo di elaborare un Piano delle attività contenente gli interventi di conciliazione vita privata e lavoro che il Museo intende realizzare. Questo gruppo è stato individuato dalla direzione ed è rappresentativo delle diverse classi di età, genere, tipologia di carichi famigliari, rispecchiando la struttura del personale. Il gruppo si riunisce periodicamente al fine di monitorare l'andamento delle azioni intraprese e progettare nuove misure e attività migliorative in risposta ai fabbisogni del personale. I lavori del gruppo sono coordinati dalla Referente interna Family Audit, dott.ssa Alberta Giovannini.

Attraverso il coinvolgimento attivo del proprio personale e un'indagine interna dei fabbisogni, l'obiettivo principale è attivare e/o potenziare una gestione delle risorse umane e dei processi organizzativi interni in funzione delle esigenze di conciliazione vita e lavoro del proprio staff anche in un'ottica di promozione del Diversity

Management, delle pari opportunità e del benessere lavorativo, con ricadute positive a livello della competitività e della produttività dell'ente.

Il piano delle attività Family Audit è stato sviluppato con focus specifico su 6 macro-ambiti di indagine:

- Organizzazione del lavoro (intesa come strutturazione dei processi di lavoro in termini di orari, carichi e luoghi di lavoro)
- Cultura della Conciliazione (ovvero la competenza della dirigenza in termini di conciliazione e lo sviluppo del personale inteso come pari opportunità per tutto lo staff, senza limitazioni dovute a carichi di cura esterni)
- Comunicazione (cioè tutti i canali e le modalità che informano il personale delle azioni e strategie attuate all'interno dell'organizzazione)
- Benefit e Servizi (suddivisi in contributi finanziari e servizi alla famiglia)
- Distretto Famiglia (ovvero orientare i servizi secondo i principi del distretto, inteso come circuito economico, sociale e culturale che promuove e valorizza il concetto di famiglia con figli)
- Nuove tecnologie ICT (intese come strategie che migliorano e rendono più efficace il tempo delle risorse e dell'ente).

Le principali azioni conciliative implementate fino ad ora sono le seguenti:

- Attivazione di un portale Family Audit con lo scopo di informare e condividere con lo staff del MUSE iniziative che riguardano il tema della conciliazione vita privata-vita lavorativa e del benessere in generale mettendo a disposizione in tempo reale e con continuità informazioni utili e iniziative dedicate alla famiglia e non solo;
- Creazione di una community online per condividere pensieri, idee, suggestioni su temi quali la musica, lettura e viaggi e altre esperienze di carattere formativo che possono in qualche modo arricchire anche l'approccio al lavoro;
- Attivazione di uno spazio virtuale di scambio occasionale di oggetti usati al fine di diffondere e favorire all'interno dell'organizzazione la cultura del riuso e del riciclo;
- Applicazione del Lavoro agile: come più sotto dettagliato;

- Definizione di programmi di reinserimento e tutoring per il personale nella fase di rientro al lavoro dopo lunghi periodi di assenza;
- Organizzazione di corsi di lingua straniera presso il MUSE durante le fasce orarie lavorative;
- Pianificazione anticipata delle riunioni di lavoro nelle fasce orarie obbligatorie;
- Biglietti di ingresso al MUSE per ciascun dipendente, collaboratore e staff a vario titolo per gli ospiti personali e tariffe ridotte per attività speciali;
- Posti riservati e scontistica per i figli/nipoti del personale presso il MUSE Camp;
- Abbonamento gratuito al parcheggio MUSE per le lavoratrici in gravidanza;
- Convenzioni varie (altri musei, servizi fiscali, servizi di cura alla persona, assistenza alla famiglia, sport, tempo libero).

Tali azioni saranno mantenute e ove possibile migliorate anche con riferimento a nuovi bisogni che emergeranno tramite mirate indagini di rilevazione.

Le sfide future riguardano inoltre una promozione sempre più capillare e diffusa del Diversity management e delle pari opportunità intesa anche come progettazione di percorsi formativi sui temi della diversità e inclusione rivolti a tutti i livelli gerarchici, nonché l'implementazione di strumenti appositamente dedicati a valorizzare la pluralità e diversità dello staff del MUSE.

3.2 Il Comitato Unico di Garanzia – CUG della Provincia Autonoma di Trento (PAT)

Il MUSE, in quanto ente strumentale della Provincia Autonoma di Trento (PAT), fruisce del Comitato unico di garanzia (CUG) della PAT:

<https://www.provincia.tn.it/Amministrazione/Enti-societa-fondazioni/Comitato-Unico-di-Garanzia>

Il primo CUG-PAT è stato istituito nel 2015 (Del. G.Prov. n. 986, 15/6/2015, Det. Resp. Serv. Personale n. 580, 11/12/2015). Nel Febbraio 2022 è avvenuta l'elezione del secondo CUG, ora vigente (Det. Dir. Serv. Personale 2022-S007-00111), che resterà in carica per 4 anni, composto da 5 figure individuate dall'Amministrazione provinciale e da 5 figure individuate dalle OO.SS.

Il CUG assorbe le funzioni del Comitato per le pari opportunità e del comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ai sensi dall'art. 17, comma 3, della LP 13/2012.

Il primo CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica all'interno dell'amministrazione presso la quale è costituito, con la finalità di garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto del principio di pari opportunità e di contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica sulle lavoratrici e sui lavoratori. Gli obiettivi sono i seguenti:

- a. assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- b. favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- c. razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione dell'amministrazione della Provincia autonoma di Trento e di quella dei propri enti pubblici strumentali anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il CUG si occupa quindi di questioni di carattere generale e di elaborazione di strategie e proposte, mentre la cura di situazioni individuali rientrano nelle funzioni della/del Consigliera/e di parità nel lavoro e della/del Consigliera/e di fiducia.

3.3 Consigliera/e di Parità nel Lavoro della Provincia Autonoma di Trento (PAT)

La/il Consigliera/e di Parità, incardinata presso il Consiglio Provinciale della PAT, è chiamata a combattere le discriminazioni di genere e il mobbing nei luoghi di lavoro, offrendo la propria consulenza a lavoratrici, lavoratori, datrici e datori di lavoro operanti sul territorio provinciale e a promuovere la cultura delle pari opportunità.

Viene nominata/o dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio Provinciale a seguito dello svolgimento di specifica procedura concorsuale, tesa a valutarne la preparazione tecnica in materia di pari opportunità di genere, diritto e mercato del lavoro, nonché le attitudini personali allo svolgimento dell'incarico. Questa è quindi una figura dall'elevata professionalità e del tutto sganciata da condizionamenti di qualsiasi tipo (politici, sindacali, ecc.). I servizi di consulenza resi dal suo ufficio a favore di lavoratrici, lavoratori, datrici e datori si svolgono attraverso uno sportello legale gratuito di ascolto e di orientamento.

<https://www.consiglio.provincia.tn.it/presso-il-consiglio/consigliera-parita/>

3.4 La/il Consigliera/e di fiducia della Provincia Autonoma di Trento (PAT) e il contrasto alle molestie e alla violenza

Questa è una figura istituzionale di garanzia a favore del personale dell'Amministrazione provinciale, 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 provinciali nel contesto lavorativo, anche attraverso un'attività di sportello di assistenza e di aiuto. Fornisce assistenza e consulenza al/alla dipendente oggetto di molestie sessuali e, ove il/la dipendente lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro. Assiste il/la dipendente nello sporgere eventuale denuncia formale, garantisce l'adeguata riservatezza dei soggetti coinvolti e fornisce suggerimenti all'Amministrazione nella realizzazione di misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali e a ripristinare un ambiente di lavoro sereno e rispettoso dell'inviolabilità della persona, compreso il diritto di trasferimento temporaneo o permanente del/della denunciante.

3.5 Codice di condotta contro le molestie sessuali nel Contratto Collettivo Provinciale del Lavoro (CCPL) della Provincia autonoma di Trento (PAT)

Il CCPL 2016-2018 dd. 10.10.2018 riporta all'allegato N/2 il "Codice di condotta contro le molestie sessuali", che viene applicato a tutto il personale dipendente della PAT e promosso dall'Amministrazione allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

Tale Codice funge da strumento a favore delle lavoratrici e dei lavoratori contro ogni tipo di molestia sessuale, intesa come atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

L'art. 6 definisce un regime sanzionatorio che punisce atteggiamenti e comportamenti ingiuriosi, minacciosi, calunniosi e diffamatori, comprese le molestie anche a carattere sessuale, nei confronti di altri/altre dipendenti e/o terzi che siano lesivi della dignità della persona. Tali forme di violenza fisica o morale o di persecuzione psicologica prevedono sanzioni fino al licenziamento senza preavviso, valutando caso per caso nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità.

3.6 Tutela e sostegno della maternità e della paternità

In materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità si applicano il d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, le successive modificazioni, nonché le integrazioni e le specificazioni contenute nella circolare PAT/580371 di data 23 agosto 2022.

3.7 Lavoro agile

Il 21 settembre 2022 la Provincia ha sottoscritto in via definitiva l'accordo per la disciplina del Lavoro Agile (LA) per le lavoratrici e i lavoratori delle qualifiche professionali del comparto autonomie locali diversi dai dirigenti e dai direttori per il periodo 2023-2024.

Lo stesso accordo prevede che la definizione delle modalità operative per gli enti strumentali, e quindi anche per il MUSE, avvenga autonomamente rispetto alle

modalità adottate dalla PAT, nel rispetto delle proprie specificità organizzative. Il MUSE ha valutato di applicare per il personale messo a disposizione presso le proprie sedi le modalità operative approvate dalla PAT con le dovute specifiche/precisazioni su alcuni punti affinché le disposizioni risultino più aderenti alla realtà lavorativa e organizzativa del museo e delle proprie sedi. La maggior parte delle integrazioni e modifiche sono legate alle specificità tecniche ed informatiche del nostro ente (software di gestione presenze) e all'articolazione oraria in vigore al MUSE, che differisce da quanto applicato in PAT.

Il MUSE ha quindi elaborato il documento "Lavoro agile al MUSE" che riporta le modalità operative valide per il personale messo a disposizione presso il MUSE.

Alla data del 1° febbraio 2023 sono stati sottoscritti 42 accordi di lavoro agile dai/dalle dipendenti provinciali messi/e a disposizione presso il MUSE.

Si ritiene interessante riportare il percorso che ha portato al Lavoro Agile (LA), a partire dall'istituto Smart Working (SW).

SW è stato introdotto al MUSE con deliberazione n. 23 del 17 maggio 2017 "Norme organizzative per l'introduzione sperimentale dello smart working" e rinnovato con la deliberazione n. 33 del 19 luglio 2018 "Norme organizzative per la prosecuzione sperimentale dello smart working" e la successiva deliberazione n. 39 del 5 settembre 2019 "Norme organizzative per la prosecuzione in via definitiva dello smart working" che disciplinano tale istituto contrattuale.

SW rappresenta un'azione conciliativa prevista dal "Piano delle Attività Family Audit" in quanto persegue le seguenti finalità:

- promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità del personale e mirata ad un incremento della produttività;
- ridurre gli spostamenti fisici del personale dipendente migliorando la situazione generale del traffico e dell'inquinamento;
- migliorare gli standard qualitativi di vita del personale, consentendo pari opportunità di lavoro tra soggetti diversi e maggiore possibilità di presidio familiare.

SW rappresenta una modalità organizzativa del lavoro fondata sulla restituzione alle persone, in un ambito fiduciario, di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi e degli orari di lavoro a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati.

I progetti di SW erano definiti sulla base di un bando annuale che determinava il numero massimo di dipendenti da ammettere. Con il passaggio del personale dipendente del MUSE nei ruoli della PAT dal 2019, le direttive in merito ai contratti di SW sono diventate di competenza provinciale. L'intercorsa pandemia ha rallentato le procedure e la definizione degli accordi e questo ha comportato:

- la proroga dei contratti di SW sottoscritti con il MUSE;
- l'introduzione, sulla base delle indicazioni ricevute dalla PAT, di contratti di SW per l'emergenza successivamente tramutati in accordi individuali di SW validi fino al 30 giugno 2022.

Nel quadro dell'emergenza sanitaria legata alla pandemia COVID-19, l'Amministrazione provinciale, al fine di garantire la tutela della salute del proprio personale, assicurando allo stesso tempo il rispetto degli standard di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa ha adottato, su larga scala, la modalità di lavoro da remoto, facendo leva sull'*expertise* già maturata negli anni su tali forme e modalità di lavoro a distanza. Ciò in forza delle previsioni normative contenute nella legislazione nazionale (in particolare DPCM 9 marzo 2020, DPCM 11 marzo 2020, DPCM 26 aprile 2020, DPCM 13 ottobre 2020, DPCM 24 ottobre 2020, DPCM 3 novembre 2020, DPCM 3 dicembre 2020, decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 19 ottobre 2020, decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, decreto legge 25 marzo 2020, n. 19, decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, decreto legge 16 luglio 2020, n. 76 tutti convertiti in legge con modificazioni) e nelle circolari del Dipartimento Organizzazione, personale e affari generali (note protocollo 11 marzo 2020, n. 163231, 12 marzo 2020, n. 166539, 19 marzo 2020, n. 174768, 15 maggio 2020, n. 268105, 25 maggio 2020, n. 284092, 29 ottobre 2020, n. 672437).

Per far fronte all'emergenza legata alla pandemia COVID-19, quindi, la PAT ha adottato, a partire dal 13 marzo 2020 specifiche misure di gestione del personale e di organizzazione dell'attività lavorativa incrementando l'applicazione del lavoro a distanza per la maggior parte dei propri dipendenti.

In particolare, con la circolare del 19 marzo 2020 il Lavoro Agile (LA) è stato definito come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, fatte salve le necessarie eccezioni derivanti da esigenze di servizio o dallo svolgimento di mansioni non telelavorabili. Per tutto il periodo sono stati attivati appositi corsi di formazione, mirati sia ad implementare le conoscenze degli strumenti tecnologici, ma anche a fornire l'adeguato supporto alla gestione dell'emergenza.

Le attività e i servizi della Amministrazione, grazie a tali modalità organizzative, sono stati erogati e garantiti senza sospensioni, assicurando l'adeguato funzionamento della "macchina amministrativa" durante tutto il periodo legato all'emergenza sanitaria. L'Amministrazione, tenendo conto anche del protocollo generale elaborato dal Comitato provinciale di Coordinamento in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro della PAT, ha successivamente elaborato criteri di gestione del personale tali da assicurare, il progressivo rientro in sede dei/delle dipendenti per il necessario supporto, con la modalità di lavoro ordinaria in presenza, alla prosecuzione delle attività.

Al fine di consentire l'uscita dal periodo emergenziale con una strategia per la "nuova normalità post COVID-19" la Giunta ha proposto al Consiglio una norma, poi approvata con la legge provinciale 13 maggio 2020, n. 3, articolo 14 che ha individuato la Provincia come soggetto promotore di un Piano strategico territoriale per la promozione del lavoro agile presso i datori di lavoro del territorio. Detto articolo, approvato nell'esercizio della competenza primaria di cui all'articolo 8 dello Statuto di autonomia in materia di organizzazione e personale tiene luogo, pur adeguandosi ai principi in esso recati, alla disposizione di cui all'articolo 263 della legge 17 luglio 2020, n. 77 recante "Disposizioni in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile" anche per quanto riguarda la norma di cui all'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 che introduce il Piano organizzativo del lavoro agile, per il quale sono state declinate le linee di indirizzo con Decreto ministeriale del 9 dicembre 2020. Lo stesso articolo prevede che la Provincia, quale ente esponenziale del territorio, sentiti gli organismi rappresentativi istituzionali e sociali promuova, iniziando dalle proprie strutture organizzative, il lavoro agile anche presso tutti i datori di lavoro pubblici e privati, dotandosi di opportuni criteri e modalità attuativi nella forma dell'atto di indirizzo ai sensi dell'articolo 10 del Decreto del Presidente della Giunta provinciale 26 marzo 1998, n. 6-78/Leg.

Il sopracitato accordo del 21 settembre 2022, il LA entra in vigore, sostituendo SW.

3.8 PIANO DI FORMAZIONE 2022 per il personale dipendente e collaboratore del MUSE

Sulla base dell'analisi del fabbisogno formativo svolto annualmente all'interno dell'organizzazione, sono state disposte iniziative formative ad hoc. Fare formazione

per il museo significa investire sulle persone per aumentare le competenze sia della persona singola che del gruppo di lavoro. Il risultato finale non vuole essere esclusivamente l'evoluzione professionale delle persone, ma anche la crescita di tutta l'organizzazione, secondo i principi della Learning Organisation.

I fabbisogni formativi sono stati suddivisi in tre differenti categorie:

- Bisogni organizzativi: indirizzati dalla vision, dalla mission e dagli obiettivi strategici dell'ente e connessi al cambiamento derivante dall'emergenza sanitaria in corso;
- Bisogni professionali: legati alla necessità di rafforzare le competenze tecniche utili al ruolo rivestito dal personale nell'organizzazione;
- Bisogni individuali: connessi alle esigenze dei singoli individui e allo sviluppo personale, che si riversa nell'ambito lavorativo.

Le persone destinatarie delle attività formative del piano sono i/le dipendenti del MUSE e il personale collaboratore. Ai sensi dell'art. 91 del CCPL Autonomie Locali area non dirigenziale, ciascun/a dipendente, nell'ambito dei programmi formativi offerti, ha diritto a partecipare mediamente ad almeno 20 ore di iniziative di formazione e aggiornamento l'anno, computate nel triennio successivo alla sottoscrizione dell'accordo, secondo quanto stabilito dai piani annuali di formazione.

Per assicurare un'offerta formativa il più possibile mirata e aderente alle esigenze museali, la programmazione delle attività formative è organizzata distinguendo gli eventi formativi in livelli:

- Livello generale, rivolto a tutto il personale. Gli incontri, svolti mediante sessioni periodiche anche in house, hanno ad oggetto principalmente i seguenti temi: salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (antincendio, sicurezza generale e primo soccorso); anticorruzione e trasparenza; tutela dati personali (privacy); sistemi informativi (in particolare progetto "cloud muse-office 365"); amministrazione (PiTre).
- Livello trasversale, riguardante lo sviluppo delle cosiddette soft skills;
- Livello specifico, che comprende percorsi formativi strettamente correlati alle funzioni distintive di specifici profili professionali e spesso progettati ad hoc (anche internamente); sono compresi in tale ambito anche la partecipazione a

convegni, seminari, workshop, eventi, fiere (in modalità di fruizione), nonché l'addestramento di personale operaio.

Per quanto riguarda la formazione trasversale, ossia aspetti che riguardano capacità ad ampio spettro, applicabili a compiti e contesti diversi (es. capacità di problem solving, di comunicazione, di organizzazione del proprio lavoro, di gestione del tempo, di gestione dello stress, attitudine al lavoro di gruppo...), l'individuazione degli interventi è attuata attraverso una ricognizione dei fabbisogni tramite i/le responsabili di area e settore.

Nel 2022 si prevedono su questi aspetti i seguenti corsi obbligatori:

per i direttori e dirigenti:

ENTE	CODICE	TITOLO DEL CORSO	DURATA	MODALITÀ
TSM	CM 2205	Workshop: interdipendenze. La leadership delle sfide relazionali: gestione delle proprie persone e degli interlocutori chiave	12 ore (1 incontro di 8 ore in aula, 2 incontri di coaching individuale on line di 2 ore per ciascun partecipante)	Blended
TSM	CM 2212	Parità e uguaglianza di genere: il ruolo del management (aula)	7 h	Aula
TSM	CM 2213	Leadership smart: motivare e coinvolgere il proprio gruppo nel lavoro agile	9 h	Webinar
TSM	CM 2214	Delega, senso di responsabilità e orientamento al risultato nel lavoro agile	7 h	Aula
TSM	BO 2205	Generare relazioni per fare squadra: team work come strumento per la soddisfazione lavorativa (FaD)	4 h	Fad

per i dipendenti

ENTE	CODICE	TITOLO DEL CORSO	DURATA	MODALITÀ
TSM	BO 2208	Benessere digitale e digital detox	7 h	Aula
TSM	BO 2209	Linguaggio rispettoso e comunicazione non ostile: una sfida per combattere le discriminazioni	4 h	Aula

Per quanto riguarda la formazione specifica, questa comprende percorsi formativi strettamente correlati alle funzioni distintive di specifici profili professionali e spesso progettati ad hoc: Sono compresi la partecipazione a convegni, seminari, workshop, eventi, fiere (in modalità di fruizione), nonché l'addestramento di personale operaio. I fabbisogni formativi sono definiti dalla Direzione del museo in stretta collaborazione con i/le Direttori e responsabili di area.

Rientrano in questo ambito i corsi organizzati dall'ordine nazionale dei giornalisti e quelli inerenti al catalogo bibliografico trentino.

Per quanto riguarda la rilevazione del gradimento dell'intervento formativo, al termine dei corsi di formazione al personale viene somministrato un questionario con particolare attenzione ai seguenti aspetti: utilità percepita, didattica, strumenti utilizzati, fruibilità, docenza, materiale didattico, organizzazione.

Per le tipologie di corsi, che impongono l'apprendimento di nozioni o procedure obbligatorie a norma di legge, sono previsti dei test finali di apprendimento se non già previsti dall'ente formatore.

3.9 Formazione del personale MUSE offerta da Tsm-Trentino School of Management

Tsm è la Scuola di alta formazione costituita da PAT, Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol e Università di Trento che si occupa della progettazione e gestione di progetti formativi e di attività di ricerca/intervento rivolti al personale dei Soci, degli Enti strumentali della PAT, del Consiglio provinciale e delle altre Società o Enti convenzionati.

Il personale del MUSE è incentivato a seguire i corsi formativi proposti nei piani annuali formativi di Tsm, sulla base di scelte individuali e su indicazione della struttura, anche

in modalità obbligatoria. Specifici corsi sono dedicati alle figure di direttore/direttrice e dirigente.

3.10 Commissioni per la selezione del personale

In base all'art. 39 della Legge Provinciale del 3 aprile 1997 n. 7, le commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici per la selezione del personale dipendente, sia a tempo determinato che indeterminato, sono nominate dalla Giunta provinciale e sono costituite da figure esperte di provata competenza scelte tra dipendenti e dirigenti di pubbliche amministrazioni, anche in pensione, o tra persone esterne alle pubbliche amministrazioni che non siano titolari di funzioni politico-istituzionali e che non siano rappresentanti sindacali o designate dalle organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali. Almeno un terzo delle persone componenti delle commissioni di concorso è del sesso sottorappresentato; l'eventuale mancato rispetto di tale soglia è motivato nell'atto di nomina della commissione.

4. PIANO D'AZIONE: attuazione del GEP 2023 – 2025 da parte del MUSE

Sulla base della valutazione del Bilancio di Genere 2021 del MUSE, nonché – come descritto nella sezione “1-Introduzione” questo documento – alle linee guida dell’Unione Europea e dell’Istituto Europeo per l’Uguaglianza di Genere (EIGE) e al confronto con istituzioni già esperte di adozione dei GEP, sono state prese in considerazione le 5 aree tematiche basilari per il raggiungimento dell’equità di genere.

Dette tematiche sono: (1) Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell’ottica delle differenze; cultura e benessere dell’organizzazione; (2) Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali; (3) Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera; (4) Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento; (5) Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, alle molestie e alle molestie sessuali)

Per ciascuna area tematica sono stati prefissati gli obiettivi e pianificate le azioni attraverso cui raggiungere gli obiettivi specifici per il MUSE.

4.1 Aree tematiche, obiettivi e azioni di intervento

Le aree tematiche, gli obiettivi e le azioni di intervento sono riportate nella seguente tabella.

AREA TEMATICA	OBIETTIVI	AZIONI
<p>(A) <i>Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione</i></p>	<p>1. Approfondire il divario di genere, migliorando la disponibilità e il monitoraggio dei dati sulle differenze di genere</p>	<p>1.1. Redazione annuale del Bilancio di Genere 1.2. Raccolta dati su un arco temporale più lungo (più anni) per permettere confronti/tendenze/variazioni</p>
	<p>2. Individuare criticità su conciliazione vita-lavoro e benessere di genere</p>	<p>2.1. Riconoscimento del “Gruppo di Lavoro permanente per la predisposizione del Piano di uguaglianza di genere” 2.2. Realizzazione di un questionario periodico e di gruppi di discussione 2.3. Inserire le differenze di genere nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e nell’analisi sul livello di salute e sicurezza</p>
	<p>3. Presidiare e integrare offerta di misure di conciliazione vita-lavoro e di benessere di genere</p>	<p>3.1. Adozione convinta dell’istituto Lavoro Agile (LA) 3.2. Garanzia che i contratti di collaborazione/assegni di ricerca possano essere sospesi per congedo parentale 3.3. Predisposizione di programmi specifici di formazione per il re-inserimento a seguito di congedi parentali 3.4. Attuazione di meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità 3.5. Incontri di formazione/informazione <i>on-boarding</i> sugli strumenti di conciliazione vita-lavoro per il nuovo personale assunto 3.6. Mantenimento dell’estensione della copertura assicurativa sanitaria (Sanifonds) 3.7. Utilizzo del servizio di portineria ad uso personale (es. servizio consegna pacchi) 3.8. Introduzione del diritto alla disconnessione 3.9. Organizzazione di campus scientifici/culturali per i figli e le figlie del personale</p>
	<p>4. Promuovere una comunicazione <i>gender sensitive</i> scritta e visuale</p>	<p>4.1. Redazione di linee guida per un uso del linguaggio rispettoso delle differenze nella propria comunicazione interna ed esterna (corrispondenza, sito web, didascalie degli exhibit, marketing e pubblicità), evitando stereotipi di genere (consci e/o inconsci),</p>

		utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di tutte le donne (riguardo a età, etnia, classe sociale e orientamento sessuale), assicurando una revisione periodica dei testi e dei materiali, incluse le strategie di marketing.
	5. Sensibilizzare e diffondere una cultura sul tema delle pari opportunità	5.1. Organizzazione e offerta di corsi di formazione 5.2. Offerta di eventi specifici (da organizzare e/o ospitare)
(B) <i>Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali</i>	1. Sensibilizzare e diffondere una cultura sul tema delle pari opportunità	1.1. Incremento della sensibilizzazione nell'ambito del diversity management per le persone che ricoprono ruoli di responsabilità 1.2. Verifica della presenza di una prescrizione di rispetto dell'equilibrio di genere nella nomina del CDA del MUSE da parte della Giunta Provinciale
(C) <i>Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</i>	1. Ridurre le distorsioni di genere nel reclutamento	1.1. Incentivo di codice di condotta/procedure di selezione del personale che garantiscano pari opportunità (commissioni di valutazione equilibrate, descrizioni neutre delle mansioni, colloqui non discriminatori evitando domande in merito a legami sentimentali, gravidanza o carichi di cura, nonché incentivare la valutazione in cieco dei CV)
	2. Aumentare leadership ed empowerment del genere sottorappresentato	2.1. Offerta di corsi di formazione – da tenere considerando le esigenze di conciliazione vita/lavoro (es. tramite FAD, in orari compatibili con la conciliazione...) in ambito economico, giuridico e tecnico-amministrativo per sviluppare le potenzialità di ciascuna persona e incentivare la crescita professionale 2.2. Incentivo della partecipazione a percorsi formativi per lo sviluppo di soft skills e il rafforzamento delle qualità di leadership e negoziazione (es. project management)
(D) <i>Integrazione della dimensione di genere nella</i>	1. Integrare la prospettiva di genere nella ricerca	1.1. Istituzione di un'attività di studi di genere ben sviluppata, coordinata e istituzionalizzata all'interno dell'organizzazione

<p>ricerca e nei programmi di insegnamento</p>	<p>2. Rafforzare l'equilibrio di genere negli eventi scientifici e divulgativi</p>	<p>2.1 Costituzione di panel equilibrati in termini di presenza e visibilità di entrambi i generi negli eventi/conferenze/workshop</p>
<p>(E) Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, alle molestie e alle molestie sessuali</p>	<p>1. Individuazione di criticità su violenze, molestie discriminazioni o vessazioni di genere all'interno del MUSE</p>	<p>1.1. Raccolta di dati (es.: tramite questionari periodici) su abusi fisici, verbali e digitali sul luogo di lavoro 1.2. Nomina di una figura referente dedicata all'interno dell'organizzazione</p>
	<p>2. Promulgare e sostenere una cultura sul tema della violenza di genere</p>	<p>2.1. Predisposizione e diffusione di materiali informativi e di sensibilizzazione 2.2. Organizzazione di eventi scientifici, iniziative di disseminazione culturale e campagne di sensibilizzazione sul tema della violenza di genere 2.3. Pubblicazione su sharepoint di una pagina dedicata al GEP, con il riferimento al numero verde Anti Violenza e Stalking (1522) e di materiale informativo e documentale.</p>

4.2 Descrizione delle Azioni del piano del MUSE

Sulla base della tabella sopra riportata, si descrivono di seguito le azioni che si intendono adottare presso il MUSE, specificando destinatari/e, referente dell'azione, indicatori e risorse finanziarie dedicate.

(A) AREA TEMATICA “Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell’ottica delle differenze; cultura e benessere dell’organizzazione”

AREA TEMATICA (A): <i>Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell’ottica delle differenze; cultura e benessere dell’organizzazione</i>	
OBIETTIVO 1	1. Approfondire il divario di genere, migliorando la disponibilità e il monitoraggio dei dati sulle differenze di genere
AZIONI	1.1 Redazione annuale del Bilancio di Genere 1.2 Raccolta dati su un arco temporale più lungo (più anni) per permettere confronti/tendenze/variazioni
DESTINATARI	Personale dipendente, collaboratore e assegnista
Referente azione	Ufficio Risorse umane/Servizio affari generali
Indicatore	n.a.
Risorse finanziarie dedicate	n.a.

OBIETTIVO	2. Individuare criticità su conciliazione vita-lavoro e benessere di genere
AZIONI	2.1 Riconoscimento del “Gruppo di Lavoro permanente per la predisposizione del Piano di uguaglianza di genere” 2.2 Realizzazione di un questionario periodico e di gruppi di discussione 2.3 Inserire le differenze di genere nel DVR e nell’analisi sul livello di salute e sicurezza
DESTINATARI/E	Personale dipendente, collaboratore e assegnista
Referente azione	Ufficio Risorse umane
Indicatore	Numero di questionari somministrati e raccolti e gruppi di discussione organizzati
Risorse finanziarie dedicate	n.a.

OBIETTIVO	3. Presidiare e integrare l'offerta di misure di conciliazione vita-lavoro e di benessere di genere
AZIONE	<p>3.1 Adozione convinta dell'istituto Lavoro agile</p> <p>3.2 Garanzia che i contratti di collaborazione/assegni di ricerca possano essere sospesi per congedo parentale</p> <p>3.3 Predisposizione di programmi specifici di formazione per il re-inserimento a seguito di congedi parentali</p> <p>3.4 Attuazione di meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità</p> <p>3.5 Incontri di formazione/informazione <i>on-boarding</i> sugli strumenti di conciliazione vita-lavoro per il nuovo personale assunto</p> <p>3.6 Mantenimento dell'estensione della copertura assicurativa sanitaria (Sanifonds)</p> <p>3.7 Utilizzo del servizio di portineria ad uso personale (es. servizio consegna pacchi)</p> <p>3.8 Introduzione del diritto alla disconnessione</p> <p>3.9 Organizzazione di campus scientifici/culturali per i figli e le figlie del personale</p>
DESTINATARI/E	Personale dipendente, collaboratori e assegnisti
Referente azione	Ufficio Risorse umane
Indicatori	Esame dei numeri di: contratti di lavoro agile attivati; contratti sospesi per maternità/paternità; di incontri informativi/formativi dopo il rientro post-maternità/paternità; di contratti di paternità attivati sul totale dei beneficiari potenziali; di incontri e/o comunicazioni informative/formative sugli strumenti di conciliazione vita-lavoro; figli/e iscritti/e ai campus
Risorse finanziarie dedicate	max. 400 € annui

OBIETTIVO	4. Promuovere una comunicazione <i>gender sensitive</i> scritta e visuale
AZIONE	4.1 Redazione di linee guida per un uso del linguaggio rispettoso delle differenze nella propria comunicazione interna ed esterna (corrispondenza, sito web, didascalie degli exhibit, marketing e pubblicità), evitando stereotipi di genere (consci e/o inconsci), utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di tutte le donne (riguardo a età, etnia, classe sociale e orientamento sessuale), assicurando una revisione periodica dei testi e dei materiali, incluse le strategie di marketing.
DESTINATARI/E	Personale dipendente, collaboratore e assegnista e figure esterne
Referente azione	Relazioni istituzionali e ufficio stampa
Indicatori	n.a.
Risorse finanziarie dedicate	circa 3.000 € – 5.000 €

OBIETTIVO	5. Sensibilizzare e diffondere una cultura sul tema delle pari opportunità
AZIONE	5.1 Organizzazione e offerta di corsi di formazione 5.2 Offerta di eventi specifici (da organizzare e/o ospitare)
DESTINATARI/E	Personale dipendente, collaboratore e assegnista e figure esterne
Referente azione	Ufficio programmi per il pubblico
Indicatori	N. di eventi organizzati/n. corsi organizzati
Risorse finanziarie dedicate	circa 6.000 € all'anno per un corso di formazione / budget eventi varia a seconda della programmazione annuale le cui specifiche sono contenute nelle schede di progetto del Programma di Attività del MUSE

(B) AREA TEMATICA “Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali”

AREA TEMATICA (B): Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	
OBIETTIVO	1. Sensibilizzare e diffondere una cultura sul tema delle pari opportunità
AZIONE	1.1. Incrementare la sensibilizzazione nell'ambito del diversity management per le persone che ricoprono ruoli di responsabilità 1.2. Verifica della presenza di una prescrizione di rispetto dell'equilibrio di genere nella nomina del CDA del MUSE da parte della Giunta Provinciale
DESTINATARI/E	Dirigenti e Direttori/Direttrici
Referente azione	Ufficio organizzazione risorse umane e servizi diversi di gestione
Indicatori	Numero di Dirigenti e Direttori/ Direttrici che hanno usufruito della formazione; Ripartizione per genere nel CDA del MUSE
Risorse finanziarie dedicate	100,00 € a persona a corso

(C) AREA TEMATICA “Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera”

AREA TEMATICA (C) Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	
OBIETTIVO	1. Ridurre le distorsioni di genere nel reclutamento
AZIONE	1.1. Incentivo di codice di condotta/procedure di selezione del personale che garantiscano pari opportunità (commissioni di valutazione equilibrate, descrizioni neutre delle mansioni, colloqui non discriminatori evitando domande in merito a legami sentimentali, gravidanza o carichi di cura, nonché incentivare la valutazione in cieco dei CV)
DESTINATARI/E	Personale dipendente, collaboratore e assegnista e figure esterne
Referente azione	Ufficio organizzazione risorse umane e servizi diversi di gestione
Indicatori	Numero delle commissioni di valutazione che tengono conto della bilanciata composizione per genere; numero delle assunzioni disagregate per genere
Risorse finanziarie dedicate	n.a.

OBIETTIVO	2. Aumentare la leadership e l'empowerment in un'ottica di genere
AZIONE	2.1 Offerta di corsi di formazione – da tenere considerando le esigenze di conciliazione vita/lavoro (es. tramite FAD, in orari compatibili con la conciliazione...) in ambito economico, giuridico e tecnico-amministrativo per sviluppare le potenzialità di ciascuna persona e incentivare la crescita professionale 2.2 Incentivo della partecipazione a percorsi formativi per lo sviluppo di soft skills e il rafforzamento delle qualità di leadership e negoziazione (es. project management)
DESTINATARI/E	Personale dipendente, collaboratore e assegnista
Referente azione	Ufficio organizzazione risorse umane e servizi diversi di gestione
Indicatori	Numero di persone che hanno usufruito dei corsi formativi

Risorse finanziarie dedicate	1500 euro annui in media
------------------------------	--------------------------

(D) AREA TEMATICA “Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento”

AREA TEMATICA (D) Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento	
OBIETTIVO	1. Integrare la prospettiva di genere nella ricerca
AZIONE	1.1. Istituzione di un'attività di studi di genere ben sviluppata, coordinata e istituzionalizzata all'interno dell'organizzazione
DESTINATARI/E	Personale dipendente, collaboratore e assegnista
Referente azione	Ufficio ricerca e collezioni
Indicatori	N. di progetti attivi sul tema, N. di pubblicazioni sul tema
Risorse finanziarie dedicate	n.a.

OBIETTIVO	2. Maggior equilibrio di genere negli eventi scientifici e divulgativi
AZIONE	2.1. Costituzione di panel equilibrati in termini di presenza e visibilità di entrambi i generi negli eventi/conferenze/workshop
DESTINATARI/E	Personale dipendente, collaboratore e assegnista; figure esperte invitate
Referente azione	Ufficio ricerca e collezioni
Indicatori	N. di figure esperte per evento per genere
Risorse finanziarie dedicate	n.a.

(E) AREA TEMATICA “Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, alle molestie e alle molestie sessuali”

AREA TEMATICA (E): Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, alle molestie e alle molestie sessuali	
OBIETTIVO	1. Individuare criticità su violenze, molestie discriminazioni o vessazioni di genere all'interno del MUSE
AZIONE	1.1. Raccolta di dati (es.: tramite questionari periodici) su abusi fisici, verbali e digitali sul luogo di lavoro 1.2. Nomina di una figura referente dedicata all'interno dell'organizzazione
DESTINATARI/E	Personale dipendente, collaboratori e assegnisti
Referente azione	Ufficio organizzazione risorse umane e servizi diversi di gestione
Indicatori	N. di questionari, N. di segnalazioni/persone che si sono rivolte al/alla referente
Risorse finanziarie dedicate	n.a.

OBIETTIVO	2. Promulgare e sostenere una cultura sul tema della violenza di genere
AZIONE	2.1 Predisposizione e diffusione di materiali informativi e di sensibilizzazione 2.2 Organizzazione di eventi scientifici, iniziative di disseminazione culturale e campagne di sensibilizzazione sul tema della violenza di genere 2.3 Pubblicazione su sharepoint di una pagina dedicata al GEP, con il riferimento al numero verde (1522) e di materiale informativo e documentale
DESTINATARI/E	Personale dipendente, collaboratore e assegnista
Referente azione	Ufficio organizzazione risorse umane e servizi diversi di gestione
Indicatori	N. di materiale informativo diffuso
Risorse finanziarie dedicate	n.a.

5. BIBLIOGRAFIA

Associazione Musei Alto Adige. CARTA DEI MUSEI DELL'EUREGIOTIROLO – ALTO ADIGE – TRENTINO PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE. URL:

<https://museumsverband.it/it/%EF%BF%BCcarta-dei-musei-delleuregiotirolo-alto-adige-trentino-per-lo-sviluppo-sostenibile/>

Avveduto S., Paciello M.L., Arrigoni T., Mangia C., Martinelli L. (a cura di) (2015). “Scienza, genere e società. Prospettive di genere in una società che si evolve”. Roma: CNR-IRPPS e-Publishing. doi 10.14600-1/43/978-88-98822-08-9. URL:

<http://www.donnescienza.it/scienza-genere-e-societa-prospettive-di-genere-in-una-societa-che-si-evolve/>

Bencivenga R., Drew E., Poggio B., Ratzer, B. (2017). Gender in horizon 2020: The case of gender equality plans. AG About Gender-Rivista internazionale di studi di genere, 6(12). URL:

<file:///C:/Users/lucia.martinelli/Downloads/512.pdf>

Bencivenga R., Siri A., Leone C., Taramasso A.C. (2021) Gender Equality Plan in Horizon Europe: tra difficoltà interpretative e prospettive. AG AboutGender 10(19):378-400. DOI: 10.15167/2279-5057/AG2021.10.19.1316. URL:

https://www.researchgate.net/publication/352492466_Gender_Equality_Plan_in_Horizon_Europe_tra_difficolta_interpretative_e_prospettive

Bettio F., Rosselli A., Vingelli G. (2002). Gender Auditing dei bilanci pubblici. URL:

https://www.cirsde.unito.it/sites/c555/files/allegati/23-09-2016/gender_auditing_dei_bilanci_pubblici.pdf

Clavero S., Galligan Y. (2021). Delivering gender justice in academia through gender equality plans? Normative and practical challenges. Gender, Work & Organization, 28(3), 1115-1132. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdfdirect/10.1111/gwao.12658>

Commissione Europea. Strategia per la parità di genere. Realizzazioni e principali settori d'intervento. URL: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it

Consiglio Nazionale delle Ricerche – CNR. Gruppo di Lavoro Cnr per promuovere la "Gender Equality". URL: <https://www.cnr.it/it/news/10311/gruppo-di-lavoro-cnr-per-promuovere-la-gender-equality>

Consiglio Nazionale delle Ricerche – CNR. Piano per la Parità di Genere del Consiglio Nazionale delle Ricerche 2022-2024. URL: <https://www.cnr.it/it/trasparenza/delibere-cda/documento/113093>

De Micheli B., Leda Kenny B. (2021) Come il genere sta entrando nella scienza. InGenere, 29/4/2021. URL: <https://www.ingenere.it/articoli/come-il-genere-sta-entrando-nella-scienza>

EIGE – European Institute for Gender Equality. “Gender mainstreaming”. URL: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

EIGE – European Institute for Gender Equality. “Gender Equality in Academia and Research: ”. URL: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>

EIGE – European Institute for Gender Equality (2022). “Gender Equality in Academia and Research: roadmap to effective implementation”. URL: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-plans-academia-and-research-roadmap-effective-implementation>

EIGE – European Institute for Gender Equality. “Gender-sensitive Communication”. URL: <https://eige.europa.eu/publications/gender-sensitive-communication/first-steps-towards-more-inclusive-language/key-principles-inclusive-language-use>

European Commission. Gender Equality Strategy. Achievements and key areas for action. URL: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

European Commission. Gender equality in research and innovation. Achieving gender equality in research, how it relates to the European Research Area, networks and news. URL: https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en

European Commission. Gender Equality Strategy Monitoring Portal. URL: <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/ges-monitor>

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans, Publications Office of the European Union, 2021. URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation (Sept. 2021). Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans. Publications Office of the European Union, 2021. URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation. She figures 2021: gender in research and innovation: statistics and indicators, Publications Office, 2021. URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>

FIRST – Finanziamenti per l’Innovazione la Ricerca e lo Sviluppo Tecnologico (2021). Horizon Europe: pubblicata la guida ufficiale sul Gender Equality Plan. NEWS N. 5250, fonte UE 29/09/2021. URL: <https://first.art-er.it/aster/viewNews/52507/horizon-europe-pubblicata-la-guida-ufficiale-sul-gender>

Fondazione CIMA, Gender Equality Plan. URL: <https://www.cimafoundation.org/fondazioni/chi-siamo/gender-equality-plan.html>

Fondazione CRUI (2021). “Vademecum per l’elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani”, a cura del Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere. ISBN: 978-88-96524-33-6. URL: https://www.cruir.it/documenti/54/New-category/854/VademecumGEP_CRUI.pdf

García-Holgado A., Mena J., García-Peñalvo F. J., Pascual J., Heikkinen M., Harmoinen S., ... Amores, L. (2020). Gender equality in STEM programs: a proposal to analyse the situation of a university about the gender gap. In 2020 IEEE Global Engineering Education Conference (EDUCON) (pp. 1824-1830). IEEE. URL: <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/9125326>

Human Technopole, il nostro Gender Equality Plan: URL: <https://humantechnopole.it/it/news/il-nostro-gender-equality-plan/>

Kalpazidou Schmidt E., Cacace M. (2019). Setting up a dynamic framework to activate gender equality structural transformation in research organizations. *Science and Public Policy*, 46(3):321-338. URL: https://resbios.eu/pdf_documents/scy059.pdf

Openpolis (2021). Che cos'è il bilancio di genere. Un documento che permette di monitorare l'impatto delle politiche delle amministrazioni locali sui divari di genere. URL: <https://www.openpolis.it/parole/che-cose-il-bilancio-di-genere/>

Nazioni Unite, Centro Regionale di Informazione delle Nazioni Unite. Obiettivi per lo sviluppo sostenibile. URL: <https://unric.org/it/agenda-2030/>

Presidenza del Consiglio dei ministri Direttiva n.2/2019, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche". URL: <https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/27-06-2019/direttiva-recante-%E2%80%99Cmisure-promuovere-le-pari-opportunita-e>

Sabatini A. Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana (estratto da "Il sessismo nella lingua italiana" a cura di Alma Sabatini per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra uomo e donna, 1987). URL: https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/documenti/Normativa%20e%20Documentazione/Dossier%20Pari%20opportunit%C3%A0/linguaggio_non_sessista.pdf

Salinas P.C., Bagni C. (2017). Gender equality from a european perspective: myth and reality. *Neuron*, 96(4):721-729. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0896627317309315>

Stenico E., Mammani C., Tardio M., Martinelli L. (2016). Donnambiente. Catalogo della mostra interattiva "Donnambiente, Percorsi e opportunità al femminile nell'arte". MUSE – Museo delle Scienze 5 – 10 apr. 2016. Edizioni Provincia Autonoma di Trento. URL: <http://www.muse.it/en/Esplora/Eventi-Attivita/Archivio/Pages/DonnAmbiente.aspx>

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Adottato da UNIMORE il Gender Equality Plan
Giugno 29, 2022. URL: https://idemindthegap.it/adottato-da-unimore-il-gender-equality-plan/?utm_source=ActiveCampaign&utm_medium=email&utm_content=About+Gender+Ga

[p+%7C+Adottato+da+UNIMORE+il+Gender+Equality+Plan&utm_campaign=Newsletter+ID+EM+%7C+2022_06](https://www.unimore.it/it/Adottato+da+UNIMORE+il+Gender+Equality+Plan&utm_campaign=Newsletter+ID+EM+%7C+2022_06)

Università degli Studi di Trento, Gender Equality Plan (GEP) 2022-2024. URL: https://www.unitn.it/alfresco/download/workspace/SpacesStore/3723ad38-4872-489d-bc20-b171b881ec6f/0067_22_GEP_A4_web%201.pdf

United Nations, Commission on the Status of Women, Fifty-first session, New York, 26 February – 9 March 2007. Financing for gender equality and the empowerment of women. Submitted by Rhonda Sharp. URL: <https://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw51/pdfs/panelpapers/Rhonda%20Sharp.pdf>