

PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE
(Gender Equality Plan)
GEP
2024 – 2026

Versione 3, approvata dal CDA in data 04.06.2026

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

Con Deliberazione N. 54 del 21.12.2022, il Consiglio di Amministrazione del MUSE ha approvato la costituzione del Gruppo di Lavoro permanente GEP, incaricato di supportare il Direttore del museo nella redazione del primo Piano per l'Uguaglianza di Genere, nonché nella gestione dei successivi aggiornamenti periodici.

Il Gruppo di Lavoro è composto da personale dipendente, con partecipazione a titolo gratuito, e include figure con competenze trasversali, garantendo la presenza di almeno una/un rappresentante per ciascun ufficio o servizio del museo.

A partire dal 2026, la composizione del Gruppo di Lavoro GEP del MUSE è la seguente:

Katia Franzoso – Coordinatrice del Gruppo di Lavoro

Elide Rizzi – Segretaria Tecnica del Gruppo di Lavoro

Serena Ali

Paola Bottaro

Sabrina Candioli

Giulia Chiomento

Vittorio Cozzio

Riccardo de Pretis

Massimo Eder

Elisabetta Flor

Alberta Giovannini

Oswaldo Negra

Karol Tabarelli de Fatis

Alessandro Zen

INDICE

1. INTRODUZIONE	4
1.1 Premessa: il MUSE e il proprio GEP	4
1.2 Il GEP come strumento in evoluzione: limiti, pratiche e impegno del MUSE	5
1.3 Riferimenti del MUSE in merito alle questioni di genere e di pari opportunità	6
1.4 Progetti, reti di collaborazione e attività del MUSE in merito al genere e alle pari opportunità	8
1.5 Modalità di lavoro per la realizzazione del documento GEP del MUSE	16
2. CONTESTO DI RIFERIMENTO	18
2.1 Anagrafe dell'Amministrazione	18
2.2 Identità, missione, visione e dichiarazione di scopo	20
2.3 Struttura organizzativa del MUSE	21
3. ORGANI E ISTITUTI PER IL BENESSERE LAVORATIVO	24
3.1 Family Audit	24
3.3 Consigliera/e di Parità nel Lavoro della Provincia autonoma di Trento (PAT)	28
3.4 La/il Consigliera/e di fiducia della Provincia autonoma di Trento (PAT) e il contrasto alle molestie e alla violenza	29
3.5 Codice di condotta contro le molestie sessuali nel Contratto Collettivo Provinciale del Lavoro (CCPL) della Provincia autonoma di Trento (PAT)	29
3.6 Tutela e sostegno della maternità e della paternità	30
3.7 Lavoro agile	31
3.8 PIANO DI FORMAZIONE per il personale dipendente e collaboratore del MUSE	32
3.9 Commissioni per la selezione del personale	34
4. PIANO D'AZIONE	35
4.1 Aree tematiche, obiettivi e azioni di intervento	35
4.2 Descrizione delle Azioni del piano del MUSE	39
5. BIBLIOGRAFIA	46

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. Con queste premesse si comprende quindi la scelta dell'Unione Europea di rendere GEP un documento indispensabile per accedere ai bandi Horizon Europe 2021 - 2027 allo scopo di forzare le varie istituzioni al cambiamento.

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

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 linee guide dell'Unione Europea in merito alle strategie per l'uguaglianza di genere 2020-2025 e per la 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 2024-2026, intende definire – sulla base di un’analisi del contesto esistente all’interno del museo con riferimento all’uguaglianza di genere – 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 e inconsci. Saranno identificate azioni positive, volte a rimuovere quegli ostacoli strutturali che impediscono leadership di genere bilanciate e sviluppi di carriera equi e trasparenti.

1.2 Il GEP come strumento in evoluzione: limiti, pratiche e impegno del MUSE

Il GEP rappresenta per il MUSE uno strumento fondamentale per promuovere l’uguaglianza di genere e per orientare in modo strutturato le azioni in questo ambito. Si inserisce in un percorso più ampio, che negli ultimi anni ha visto l’attivazione di momenti di formazione, consulenze specialistiche e iniziative di sensibilizzazione rivolte al personale, con l’obiettivo di promuovere una cultura organizzativa sempre più attenta alle differenze, alle pluralità e al superamento di una visione esclusivamente binaria del genere.

All’interno di questo percorso, il GEP costituisce una leva importante, ma al tempo stesso porta con sé alcuni limiti strutturali propri dello strumento. In particolare, il suo impianto si basa ancora in larga parte su una lettura binaria del genere e si applica prevalentemente al personale dipendente, non includendo quindi l’insieme più ampio di coloro che operano a diverso titolo all’interno del museo, né le persone che lo frequentano come pubblico.

Il riconoscimento di questi elementi non è inteso come una criticità, ma come una consapevolezza necessaria per orientare lo sviluppo futuro. Il MUSE intende infatti utilizzare il GEP come punto di partenza per ampliare progressivamente il proprio raggio d’azione, lavorando per integrare approcci più inclusivi e per estendere i principi di equità e pari opportunità a tutte le persone che contribuiscono alla vita del museo.

In questa prospettiva, l’impegno del MUSE va oltre i confini formali dello strumento e si configura come un processo continuo, fatto di ascolto, apprendimento e

adattamento. L'obiettivo è quello di far evolvere nel tempo pratiche e strumenti, affinché possano rappresentare in modo sempre più adeguato la complessità delle identità e delle esperienze, contribuendo al contempo a una trasformazione culturale più ampia.

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

Nella stesura del proprio Gender Equality Plan (GEP) il MUSE si allinea alle politiche europee in materia di Ricerca e Sviluppo in merito a Gender Equality Plan (GEP) e 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 esprima 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 propri 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, 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.”

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

Nel tempo, il MUSE ha sviluppato progetti e collaborazioni con importanti reti e comitati istituzionali attivi nel campo delle pari opportunità. Inoltre, promuove iniziative volte a favorire, sia all'interno dell'istituzione che sul territorio, la diffusione di buone pratiche in materia. Di seguito, alcuni esempi significativi.

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 familiare": 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. Martinelli) 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;
- 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" (Ott. 2021 – Ott. 2025).

Per quanto riguarda le reti e i comitati istituzionali, il MUSE ha partecipato al direttivo dell'Associazione nazionale "Donne e Scienza" e alla presidenza de "European Platform of Women Scientists – EPWS" tramite Lucia Martinelli fino al 31.12.2024. Il MUSE, per il tramite del personale addetto alle risorse umane, partecipa anche come uditore al "Comitato Unico di Garanzia – CUG" della Provincia Autonoma di Trento.

Per quanto riguarda la formazione del personale e il contesto culturale in cui il MUSE opera, si segnalano le seguenti iniziative:

- a. **Scelta educativa e simbolica:** sin dalla sua apertura, tutte le aule didattiche del museo sono state intitolate a figure femminili della scienza, quali Ipazia, Rosalind Franklin, M. Matilda Ogilvie Gordon, Mary Anning, Hedy Lamarr, Dian Fossey e Margherita Hack.
- b. **Omaggio a Margherita Hack:** a questa importante scienziata sono stati dedicati sia l'evento inaugurale del museo sia la nuova sala multimediale adibita a Planetario.
- c. **Formazione sul linguaggio inclusivo:** nell'ambito del corso di sensibilizzazione "MUSE per tutti", rivolto al personale della rete territoriale MUSE e focalizzato su accessibilità museale e disabilità, è stata offerta la conferenza "La comunicazione inclusiva: genere, stereotipi e *bias* cognitivi nella scienza" (webinar del 30 aprile 2021).
- d. **Masterclass di due giornate sui musei inclusivi, con interventi su linguaggio inclusivo, *queerness* e identità di genere.** Alla Masterclass hanno partecipato 100 persone, di cui 44 membri dello staff MUSE, ed è disponibile la registrazione integrale sulla piattaforma web del museo.
- e. **Donne e Ragazze nella SCIENZA 2024.** In occasione della Giornata Internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza un video di FBK, FEM, UniTrento e MUSE sul ruolo delle donne nella ricerca dal titolo "Perché non io?". Un racconto a più voci, realizzato dal Sistema STAR, con il patrocinio della Provincia autonoma di Trento, per sensibilizzare e promuovere l'accesso completo ed equo alla partecipazione scientifica di tutto il genere femminile, con protagoniste quattro ricercatrici che lavorano in Trentino: la zoologa dell'Ambito Biologia della Conservazione del MUSE – Museo delle Scienze Giulia Bombieri, l'ingegnera metallurgica del Dipartimento di Ingegneria industriale dell'Università di Trento Cinzia Menapace, la fisica del Center for Sensors and Devices della Fondazione Bruno Kessler Federica Mantegazzini e la chimica e responsabile dell'Unità Tracciabilità della Fondazione Edmund Mach Luana Bontempo.

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 giugno 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. 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 novembre 2021;
- g. "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 febbraio 2022;
- h. 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;
- 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, 8 marzo 2022;

- l. Un pre-serata informale e stimolante sulla terrazza del MUSE Cafè dal titolo “Comunicazione inclusiva: questione di genere” con Alessia Tuselli, Ricercatrice post- doc presso il Centro Studi Interdisciplinari di Genere, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell’Università di Trento, nell’ambito del ciclo di eventi “Drink’n’tthink”, presso MUSE, Trento, 1 settembre 2022;
- m. Conferenza dal titolo “Transizione ecologica: donne protagoniste” all’interno del Festival Nazionale dello Sviluppo Sostenibile 2022, ASviS (Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile), con esperte ed esperti a livello nazionale e internazionale per approfondire l’impatto che i cambiamenti climatici hanno sulle donne e, allo stesso tempo, il loro ruolo nella transizione ecologica. Tra gli ospiti, il presidente di ASviS Pierluigi Stefanini, la responsabile dell’ufficio Gender and Development della FAO (Organizzazione delle Nazioni Unite per l’alimentazione e l’agricoltura) Ilaria Sisto, il vicepresidente della Commissione agricoltura e sviluppo rurale del Parlamento Europeo Paolo De Castro, la coordinatrice dell’ambito economia circolare e sviluppo sostenibile del Ministero della Transizione Ecologica Mara Cossu e la presidente della European Platform of Women Scientists (EPWS) e ricercatrice senior del MUSE Lucia Martinelli, presso MUSE, Trento, 6 ottobre 2022;
- n. Conferenza-laboratorio con Vichi De Marchi e Roberta Fulci per evidenziare le connessioni tra le conquiste scientifiche delle donne raccontate nel libro “Ragazze per l’ambiente” e i 17 SDGs dell’Agenda 2030, dedicata alle Scuole Secondarie di I grado (prime e seconde), presso MUSE, Trento, 8 marzo 2023;
- o. Incontro conclusivo del progetto biennale realizzato da Fidapa (sezione di Roma), che ha visto la diretta partecipazione della Commissione provinciale pari opportunità, dal titolo: “I (mercole)Dì della scienza e della tecnologia”. Il percorso ha visto l’organizzazione di una serie di webinar pensati in forma divulgativa e rivolti alle socie e alle giovani studentesse impegnate nelle materie STEM (science, technology, engineering and mathematics). Inaugurato a Roma nel febbraio 2022 con una tavola rotonda per celebrare la giornata internazionale delle donne e ragazze nella scienza, il progetto si è concluso presso MUSE, Trento, 3 giugno 2023;

- p. Nell'ambito delle azioni per il decimo anniversario dalla propria inaugurazione, il MUSE ha proposto una Masterclass di due giorni rivolta a professioniste e professionisti dei musei, alle studentesse agli studenti in alta formazione e cittadinanza interessata. La Masterclass ha visto la partecipazione di 100 persone, tra cui 44 membri dello staff MUSE. All'interno della Masterclass si sono svolte le due sessioni plenarie: 1) Musei, identità di genere e attivismo. A cura di Nicole Moolhuijsen, ricercatrice e freelance, University of Leicester e We Exhibit Nominare. 2) L'importanza di un linguaggio plurale. A cura di Alessia Tuselli, ricercatrice Centro Studi Interdisciplinari di Genere, Università di Trento. MUSE, Trento, 12 e 13 giugno 2023;
- q. In occasione dell'European coding week prevista dal 7 al 22 ottobre, il MUSE ha offerto a docenti delle scuole primarie un percorso formativo dal titolo "Coding e tinkering. Come avvicinare le ragazze alle materie STEM", che si propone di fornire gli strumenti necessari per stimolare l'interesse delle ragazze nei confronti delle discipline STEM (Scienze, Tecnologia, Ingegneria e Matematica). Il corso è stato strutturato in tre incontri in presenza, per un totale di 10 ore di formazione, organizzato da MUSE in collaborazione con la rete dei FabLab presso MUSE, Trento, 3,10 e 17 ottobre 2023;
- r. Laboratorio dal titolo "Giochi da maschio e giochi da femmina. Esiste davvero una distinzione?" per bambine/i 4-10 anni con adulto accompagnatore. Tramite un'esperienza coinvolgente è stata stimolata una riflessione profonda sugli stereotipi di genere e il loro impatto sulla crescita di bambini e bambine. A cura della Cooperativa Bellesini s.c.s. presso MUSE, Trento, 20 novembre 2023;
- s. Conferenza e progetto educativo strutturato su più incontri con Alice Franchi e Sara Segantin dal titolo "Un viaggio che parte dal Passato. Donne sull'orlo di una crisi climatica." Un viaggio che parte dal Passato e si allea con le R-Esistenze del Presente per costruire un Futuro di sostenibilità, di giustizia e di pace, sui passi di Harriet Chalmers Adams in America Centrale, dando voce all'invisibile impegno delle donne che si spendono ogni giorno per la giustizia climatica nei luoghi più reconditi e vulnerabili del pianeta presso MUSE, Trento, febbraio – maggio 2024;
- t. In occasione della Giornata Internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza un video di FBK, FEM, UniTrento e MUSE sul ruolo delle donne nella

ricerca dal titolo “Perché non io?”. Un racconto a più voci, realizzato dal Sistema STAR, con il patrocinio della Provincia autonoma di Trento, per sensibilizzare e promuovere l’accesso completo ed equo alla partecipazione scientifica di tutto il genere femminile, con protagoniste quattro ricercatrici che lavorano in Trentino: la zoologa dell’Ambito Biologia della Conservazione del MUSE – Museo delle Scienze Giulia Bombieri, l’ingegnera metallurgica del Dipartimento di Ingegneria industriale dell’Università di Trento Cinzia Menapace, la fisica del Center for Sensors and Devices della Fondazione Bruno Kessler Federica Mantegazzini e la chimica e responsabile dell’Unità Tracciabilità della Fondazione Edmund Mach Luana Bontempo. MUSE, Trento, 11 febbraio 2024;

- u. Visita guidata tematica al Museo Geologico delle Dolomiti di Predazzo dal titolo “Donne in vetta. Storie di esploratrici e scienziate.” per scoprire la vita e le esperienze di donne in vetta, 8 marzo 2024;
- v. In occasione della Giornata Internazionale dei diritti della donna, il MUSE e le sue sedi territoriali hanno aderito alla proposta del Ministero della Cultura “8 marzo al museo” offrendo l’ingresso gratuito a tutte le persone, 8 marzo 2024;
- w. Gabriella Greison, scienziana e divulgatrice scientifica, in dialogo con Maria Bertolini, esperta del MUSE, presenta il suo nuovo libro “La donna della bomba atomica: la storia – dimenticata – di Leona Woods, la fisica che lavorò con Oppenheimer”, presso Giardino Casa degli Artisti, Canale di Tenno, 25 luglio 2024;
- x. Mostra fotografica dal titolo “ClimAlterati: la crisi climatica minaccia tutt*, ma qualcun* di più” incentrata sull’analisi degli impatti dei cambiamenti climatici su gruppi sociali specifici, in particolare quelli più vulnerabili (come le donne, le persone con disabilità, le persone con background migratorio, i minori). Progetto realizzato da un gruppo di giovani SCUP (o ex SCUP) presso Forum trentino per la pace e i diritti umani, Centro per la cooperazione internazionale, Centro servizi per il volontariato del Trentino, Consorzio Associazioni per il Mozambico, Associazione Prodigio, MUSE, MART, Università di Trento a settembre 2024;
- y. Voci di donne, Museo Geologico delle Dolomiti di Predazzo. In occasione della “Giornata internazionale dei diritti delle donne”, due incontri di dialogo per

- esplorare il contributo delle donne alla cultura e alla società. Evento realizzato in collaborazione con La Stazione – Destinazione cultura, 6 e 7 marzo 2025;
- z. “Giochi da maschio e giochi da femmina. Esiste davvero una distinzione?” Laboratorio sugli stereotipi di genere e il loro impatto sulla crescita di bambini e bambine, dedicato a bambine/ 4-10 anni con persona adulta accompagnatrice, a cura della Cooperativa Bellesini s.c.s., presso MUSE, Trento, 22 marzo 2025 e 20 novembre 2025;
- aa. “Troppo bella per essere vera. La più grande scoperta di una scienziata incompresa”. Spettacolo che affronta il tema dei pregiudizi di genere nel mondo della scienza, su testo di Massimiliano Bucchi messo in scena dalla compagnia Pequod. Regia di Maura Pettorruso. Con Maria Vittoria Barrella e Stefano Detassis, presso MUSE, Trento, 30 novembre 2025.

Per quanto riguarda il linguaggio inclusivo, si sottolinea come nei testi e nelle comunicazioni del museo - sia interne che esterne - sia ormai consolidata la pratica di adottare un linguaggio chiaro, non ambiguo, diretto, non sessista e inclusivo. Tale approccio si basa su diversi riferimenti autorevoli in materia, tra cui il primo manuale a cura di Alma Sabatini e le pubblicazioni dell'EIGE. Nello stesso spirito di inclusività e non discriminazione di genere, nel dicembre 2022 è stato distribuito a tutto il personale il manuale Lo STILE MUSE, una guida che definisce alcuni principi fondamentali in coerenza con i valori e la missione del museo per una comunicazione rispettosa, accessibile e inclusiva.

A partire dal 2025, il MUSE ha ulteriormente rafforzato il proprio impegno verso la valorizzazione delle diversità e delle pluralità di identità, promuovendo un ambiente aperto, rispettoso e non discriminatorio, in cui tutte le persone possano sentirsi accolte e rappresentate. In questa prospettiva, il museo si configura come uno spazio sicuro, attento a contrastare ogni forma di esclusione e a favorire una cultura dell'inclusione. Come primo segno concreto in questa direzione, a partire da giugno 2025 gli schermi lobby espongono la Progressive Pride Flag, come indicazione visibile dei valori del MUSE. Parallelamente, il MUSE dedica crescente attenzione al benessere, inteso in una prospettiva di welfare culturale che coinvolge sia il personale sia il pubblico, riconoscendo il valore delle esperienze culturali per la qualità della vita, la partecipazione e lo sviluppo della comunità.

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 nella sezione 4. PIANO D'AZIONE 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 il 2026 il MUSE ha pensato di offrire al proprio personale dipendente due opportunità formative utili ad approfondire i concetti chiave dell'alfabetizzazione finanziaria nella convinzione che sapere impostare le proprie decisioni economiche con consapevolezza avendo chiare le proprie priorità e i propri obiettivi può aiutare ad adottare scelte consapevoli di tipo lavorativo e personale, contribuendo a colmare le disuguaglianze lavorative tra donne e uomini in un'ottica di contrasto al gender gap:

- **"GE.2612a L'ABC finanziario"**: per conoscere le parole chiave dell'educazione finanziaria, acquisire competenze di base per impostare al meglio le proprie decisioni economico-finanziarie, capire di cosa si ha realmente bisogno, in che modo il denaro può essere una risorsa e cosa si vuole ottenere da un piano finanziario. Il seminario ha durata di 4 ore in modalità webinar;
- **"GE.2612c Il welfare integrativo: previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa"**: al fine di conoscere gli attuali istituti della previdenza complementare e dell'assistenza sanitaria integrativa nonché l'attuale sistema pensionistico italiano e i riflessi dell'adesione ai principali istituti previsti dal contratto collettivo provinciale (ad es. part time, aspettative ecc..) sull'attivazione di altre prestazioni complementari, per orientare le scelte in relazione al proprio futuro pensionistico. Il seminario ha la durata di 4,5 ore in modalità webinar.

Per quanto riguarda la violenza di genere, il MUSE ha attivato diverse iniziative volte a incentivare la sensibilizzazione su questo tema:

- a) **Cartellonistica informativa**: nei bagni riservati al personale è esposta in modo ben visibile una cartellonistica contenente i recapiti dei centri di supporto per le

donne vittime di violenza e di sensibilizzazione per uomini autori di comportamenti violenti.

- b) **Sedia rossa "Posto Occupato"**: al secondo piano del museo, nella sala conferenze e nel relativo guardaroba, è collocata una “sedia rossa” accompagnata da una locandina informativa, simbolo dedicato al ricordo delle vittime di femminicidio. A partire dal 2024, la stessa installazione è stata introdotta anche presso il Museo Geologico delle Dolomiti di Predazzo e il Museo delle Palafitte del Lago di Ledro.
- c) **Campagna di sensibilizzazione 2024**: nel corso del 2024, il MUSE ha aderito alla campagna promossa dalla Provincia autonoma di Trento *“Insieme contro la violenza sulle donne. Il Trentino non ti lascia sola”*. I materiali della campagna sono visibili sul sito ufficiale del museo e sugli schermi informativi nella lobby e invitano a contattare il numero unico di emergenza 112 o il numero antiviolenza e stalking 1522 in caso di emergenza o pericolo.

1.5 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 all’occorrenza dotarsi anche di 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 l'anno 2026 per far fronte a eventuali costi operativi (come descritto nella tabella della sezione 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 agli anni 2024 e 2025, 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 per l'anno 2026 nei punti dettagliati nella sezione 4. PIANO D'AZIONE.

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 Casè
 - Centro visitatori del Lago d'Ampola
 - Centro visitatori flora e fauna Tremalzo
 - La rete dei mulini

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
- Riparo Dalmeri Marcesina
- Castello di Bondone
- Castel Belasi Campodenno
- Miniere Darzo

Gli organi istituzionali del museo sono:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Comitato scientifico;
- Collegio dei revisori dei conti;
- Direttrice/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 C.d.A. è stato nominato in data 10 maggio 2024 da parte della Giunta Provinciale con delibera n. 628/2024. Il Consiglio di amministrazione del museo è composto da tre componenti, compresa la figura di Presidente, di cui una/o d'intesa con il Comune di Trento, e 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).

La/il Direttrice/Direttore del museo, dirigente di servizio della Provincia autonoma di Trento messa/o 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 della/del direttrice/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 delle/dei revisore/i dei conti composto da tre membri nominati dalla Giunta provinciale; la/il presidente è scelta/o tra i soggetti in possesso dei requisiti necessari per l'iscrizione al registro delle/dei revisore/i contabili. Le/i revisore/i durano in carica cinque anni; possono partecipare senza diritto di voto alle sedute del Consiglio di Amministrazione (art. 7 del Regolamento).

2.2 Identità, missione, visione e dichiarazione di scopo

In occasione della stesura del Piano Strategico 2026–2028 (<https://www.muse.it/home/partecipa/chi-siamo/piano-strategico-2026-2028/>), il MUSE ha aggiornato e reso espliciti i propri elementi fondativi – identità, missione, visione e dichiarazione di scopo – al fine di rafforzarne la coerenza strategica e la riconoscibilità pubblica.

Il MUSE – Museo delle Scienze è un'istituzione pubblica che si identifica come spazio di produzione e condivisione di conoscenza scientifica, radicato nel contesto montano e orientato all'interpretazione della complessità dei sistemi ecosistemici e delle relazioni tra esseri umani, altre specie e ambiente. La sua identità, dinamica e in continua evoluzione, si fonda sull'integrazione tra ricerca, responsabilità civica, innovazione culturale e attenzione al benessere delle persone, ponendosi come luogo di partecipazione, confronto e costruzione di significato.

La missione del MUSE è interpretare la natura con il rigore della ricerca scientifica, condividendo conoscenze e strumenti per comprendere le trasformazioni in atto e promuovere comportamenti responsabili. Il museo valorizza il patrimonio scientifico e

territoriale e realizza esperienze accessibili e inclusive, favorendo la partecipazione attiva delle comunità e la diffusione di principi di sostenibilità e diversità.

La visione è quella di affermarsi come un laboratorio innovativo e partecipativo dell'Antropocene, capace di connettere ricerca e società, integrare saperi scientifici e umanistici e sostenere processi di cambiamento verso un futuro equo e sostenibile, contribuendo al benessere collettivo e planetario.

La dichiarazione di scopo si sintetizza nella promozione di conoscenza, partecipazione e azione per il benessere planetario, riconoscendo l'interdipendenza tra dimensione umana e non umana e assumendo una responsabilità attiva nei confronti delle generazioni presenti e future.

Tale impianto è sostenuto dai cinque pilastri strategici – Ricerca, Museo esteso, Antropocene, Internazionalizzazione e Persone – che orientano lo sviluppo dell'istituzione. In particolare, il pilastro trasversale delle Persone pone al centro pubblici e comunità professionale, promuovendo inclusione, accessibilità, qualità del lavoro e benessere organizzativo, in linea con il paradigma di museo “con” le persone.

In coerenza con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e con i Global Goals, il MUSE adotta un approccio sistemico alla sostenibilità, integrando dimensioni ambientali, sociali, culturali ed economiche e orientando le proprie azioni al principio del benessere planetario, che considera simultaneamente la salute umana e non umana e implica l'assunzione di una responsabilità esplicita nei confronti delle generazioni presenti e future.

2.3 Struttura organizzativa del MUSE

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, dal 1° gennaio 2019 il personale dipendente è assunto dalla Provincia autonoma di Trento con contratto collettivo provinciale di lavoro (C.C.P.L.) del comparto autonomie locali e messo a disposizione del museo (personale non dirigenziale e dirigenziale).

Le attività di presidio e vigilanza, accoglienza e vendita, e supporto alla visita del pubblico sono invece svolte da personale esternalizzato con appalti di servizi e quindi non è oggetto del presente GEP del MUSE. Tuttavia, il MUSE, in armonia con gli obiettivi GEP, nel pubblicare bandi di gara per l'affidamento di incarichi a soggetti terzi si impegna a adottare un sistema premiante a favore delle organizzazioni certificate Family Audit.

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 Direttrice/Direttore.

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

- direttore del Museo: dott. Massimo Bernardi;
- dirigente del Servizio affari generali e contabilità: dott. Massimo Eder;
- direttrice dell'Ufficio organizzazione risorse umane e servizi diversi di gestione: dott.ssa Alberta Giovannini;
- direttrice dell'Ufficio programmi per il pubblico: dott.ssa Samuela Caliarì;
- direttore dell'Ufficio ricerca e collezioni museali: dott. Francesco Rovero;
- direttrice dell'Ufficio tecnico: dott.ssa Lavinia Del Longo.

Il Direttore Massimo Bernardi 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 31/12/2025, considerando il personale con contratto di almeno 3 mesi:

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE – anno 2025	N.	%
DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	128	43%
DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO	5	2%
COLLABORATRICI e COLLABORATORI APPALTO DI SERVIZI	105	35%
COLLABORATRICI e COLLABORATORI A VARIO TITOLO	19	6%
LAVORTRICI E LAVORATORI SOCIALMENTE UTILI	39	13%
TOTALE	296	100%

L'età media è **43** anni e la distribuzione tra donne (D) e uomini (U) è come riportata nella seguente tabella:

GENERE	
D	57%
U	43%
Tot.:	100%

Per reperire i dati relativi agli anni precedenti consultare la pagina dedicata ai bilanci di missioni sul sito muse (<https://www.muse.it/amministrazione-trasparente/bilanci/bilanci-sociali/>).

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 ed 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 delle lavoratrici e dei lavoratori 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 familiari, 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:

1. Organizzazione del lavoro (intesa come strutturazione dei processi di lavoro in termini di orari, carichi e luoghi di lavoro);
2. 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);
3. Comunicazione (cioè tutti i canali e le modalità che informano il personale delle azioni e strategie attuate all'interno dell'organizzazione);
4. Benefit e Servizi (suddivisi in contributi finanziari e servizi alla famiglia);
5. 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);
6. 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;

- Organizzazione di corsi di lingua straniera presso il MUSE durante le fasce orarie lavorative (nel 2025 ne hanno usufruito 29 dipendenti: 20 donne e 9 uomini);
- Definizione di programmi informativi e di orientamento per il nuovo personale assunto rispetto ai vari organi e istituti focalizzati al benessere lavorativo;
- Sportello di counselling gratuito e attivo durante l'orario di lavoro;
- 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 (nel 2025 ne hanno beneficiato 11 bambine/i nella fascia 4-11 anni);
- 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/Organi-politici/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 1121/2022 e 3454/2022), 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 sostituisce e assorbe le funzioni dei comitati per le pari opportunità e sul fenomeno del mobbing ai sensi dall'art. 17, comma 3, della LP 13/2012.

Il 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:

compiti propositivi riguardo:

- a. la promozione della cultura della parità e delle pari opportunità e della dignità della persona nel contesto lavorativo;
- b. il potenziamento delle politiche di conciliazione vita/lavoro e delle azioni atte a favorire condizioni di benessere organizzativo;
- c. la promozione di iniziative, interventi, progetti per eliminare o prevenire discriminazioni, violenze fisiche, morali o psicologiche nei luoghi di lavoro;
- d. la diffusione di dati e buone pratiche a livello nazionale e internazionale sui temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

compiti consultivi, formulando pareri su:

- e. i piani di azioni positive, volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- f. i progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza e piani di formazione del personale;
- g. l'orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione vita-lavoro;
- h. i criteri di valutazione del personale.

compiti di verifica su:

- i. i risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;

- j. gli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo e di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing;
- k. l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

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 è una figura istituzionale di garanzia incardinata presso il Consiglio Provinciale. Ella/egli è chiamata/o 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 (tanto nel settore pubblico quanto in quello privato) e a promuovere la cultura delle pari opportunità.

Ella/egli 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.

La/il Consigliere/a di Parità 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 di lavoro sono gratuiti. <https://www.consiglio.provincia.tn.it/preso-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 alla/al dipendente oggetto di molestie sessuali e, ove la/il 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 la/il 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 della/del 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 altre/altri 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 27 agosto 2022.

Part Time

In materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni del d.lgs. n. 81/2015 e s.m. Le Amministrazioni costituiscono o trasformano, su richiesta della/del dipendente, il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, nel limite di quanto previsto dagli ordinamenti degli Enti, con un limite minimo del 15% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno.

Il tempo parziale può essere realizzato sulla base delle seguenti tipologie, correlate alle esigenze dell'Amministrazione, o con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti o in alcuni giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale), oppure con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o con la concentrazione della stessa in determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura da realizzare comunque la durata media del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese, anno). Fatti salvi specifici accordi, le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale si considerano temporanee e di durata fino a tre anni, rinnovabili, per soddisfare transitorie necessità familiari o personali delle/dei dipendenti. Le richieste di trasformazione del rapporto da tempo pieno in tempo parziale sono accolte nel rispetto delle percentuali previste e secondo le risultanze di apposita graduatoria formulata sulla base dei titoli e punteggi stabiliti in sede di accordo decentrato.

Cessione di ferie

In attuazione dell'art. 1 della legge provinciale n. 7 di data 28 maggio 2018, le/i lavoratrici/lavoratori a tempo indeterminato possono cedere a titolo gratuito le ferie da loro maturate e non fruite, eccedenti il periodo minimo legale di 4 settimane l'anno, a dipendenti dello stesso datore di lavoro e medesimo comparto contrattuale, di pari – o inferiore – categoria/livello di inquadramento e di pari – o inferiore – regime orario, che abbiano necessità di assistenza a figli minori, le cui particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti ovvero debbano fronteggiare gravi necessità personali e familiari. È esclusa ogni forma di conguaglio anche di natura monetaria. Le modalità di cessione e di fruizione delle ferie devono rispettare il principio dell'anonimato degli offerenti e dei richiedenti. Le modalità di utilizzo delle ferie oggetto di cessione sono di volta in volta stabilite dall'Amministrazione con l'interessato per garantire una adeguata combinazione tra esigenze personali e di servizio.

Orario di servizio

La Giunta Provinciale, con delibera 2458/2022, ha deciso a far data dall'1° gennaio 2023, ferma restando la prestazione lavorativa di 36 ore settimanali articolata su cinque giorni, un nuovo orario settimanale. I limiti decisi dalla direzione del MUSE sono i seguenti: dal lunedì al venerdì: 7.45 - 19.00 (con 30 minuti minimi di interruzione per pausa pranzo); con le seguenti fasce obbligatorie: nelle giornate con rientro pomeridiano (lunedì - giovedì) dalle 10.00 alle 12.00 e dalle 14.00 alle 15.00; nelle giornate senza rientro pomeridiano obbligatorio (venerdì) dalle 10.00 alle 12.00.

3.7 Lavoro agile

La Giunta provinciale ha adottato il Piano strategico per la promozione del lavoro agile dal titolo "Dal lavoro agile al distretto Trentino intelligente" (Deliberazione n. 1476 di data 3 settembre 2021), documento che ha natura di atto generale di indirizzo e finalità di tipo pianificatorio in connessione con gli altri atti di pianificazione generale della Provincia autonoma di Trento. A seguito di tale approvazione, sono state formulate le direttive all'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale (A.P.Ra.N.) per la regolamentazione, in sede contrattuale, degli istituti normativi ed economici del lavoro agile.

Successivamente, è stato sottoscritto con le OO.SS. l'accordo per la disciplina del lavoro agile per il personale del comparto autonomie locali area non dirigenziale.

In attuazione al piano strategico l'Amministrazione ha adottato per il biennio 2023-2024 con circolare n. 805538 delle specifiche istruzioni operative, che hanno permesso a molte lavoratrici e lavoratori di accedere al lavoro agile.

Per il biennio 2023-2024 il MUSE ha adottato il documento "Lavoro agile al MUSE", che segue la disciplina stabilita dall'accordo collettivo del 21 settembre 2022, ma definisce le modalità operative per la sottoscrizione degli accordi di lavoro agile in modo autonomo, nel rispetto delle proprie specificità organizzative, della legge istitutiva e delle proprie norme statutarie, previa informazione e, se richiesto, concertazione con le Organizzazioni sindacali. La disciplina giuridica rimane quella del contratto di riferimento, mentre l'organizzazione del lavoro agile segue le modalità operative stabilite in base al rapporto funzionale con la Provincia.

Anche per il biennio 2025-2026 il MUSE ha valutato di applicare per il personale messo a disposizione presso le proprie sedi le modalità operative approvate dalla Provincia autonoma di Trento 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.

Alla data del 31 dicembre 2023 erano attivi 93 accordi di lavoro agile così articolati: 16 per 1 giorno a settimana, 62 per 2 giorni a settimana, 7 per 3 giorni a settimana, 4 per 4 giorni a settimana e 4 per 36 ore mensili (direttrici/direttori e dirigenti).

3.8 PIANO DI FORMAZIONE 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 le/i dipendenti del MUSE e il personale collaboratore. Ai sensi dell'art. 91 del CCPL Autonomie Locali area non dirigenziale, ciascuna/ciascun 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.

3.9 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 va motivato nell'atto di nomina della commissione.

4. PIANO D'AZIONE

Sulla base della valutazione che emerge dal Bilancio di Genere del MUSE, nonché facendo riferimento – come descritto nella sezione “1. Introduzione” di questo documento – alle Linee Guida dell’Unione Europea (UE) e dell’Istituto Europeo per l’Uguaglianza di Genere (EIGE), e al confronto con istituzioni già esperte in termini di adozione di GEP, è stato sviluppato il Piano d’Azione in 5 aree tematiche basilari per il raggiungimento dell’equità di genere.

Dette aree 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 specifici per il MUSE e pianificate le azioni attraverso cui raggiungere questi obiettivi.

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
(A) Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione.	1. Individuare i bisogni interni in tema di conciliazione.	1.1. Realizzazione di un questionario annuale e gruppi di discussione. 1.2. Inserire le differenze di genere nella Valutazione del rischio di Stress da Lavoro Correlato del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).
	2. Diffondere le informazioni circa gli strumenti disponibili per la conciliazione vita-lavoro.	2.1. Organizzazione di programmi specifici di informazione, formazione e tutoring per il re-inserimento lavorativo del personale dopo un congedo parentale. 2.2. Attuazione di meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità.
	3. Integrare gli strumenti disponibili per la conciliazione vita-lavoro.	3.1. Promuovere la pianificazione anticipata delle riunioni di lavoro nelle fasce orarie non obbligatorie.
	4. Promuovere una comunicazione <i>gender sensitive</i> scritta e visuale.	4.1. Nell'ambito delle linee guida "Lo Stile MUSE" approfondimento tramite una consulenza con due esperte del gruppo ICOM genere e diritti lgbt+, per trovare strategie di utilizzo di un linguaggio ampio e non discriminatorio che vada oltre il binarismo di genere.
	5. Sensibilizzare e diffondere una cultura sul tema delle pari opportunità.	5.1. Organizzazione corsi di formazione per promuovere scelte consapevoli in ambito economico, welfare, conciliazione vita-lavoro e salute e sicurezza in ottica di genere. 5.2. Offerta di eventi (da organizzare e/o ospitare) che trattano il tema delle pari opportunità. 5.3. Esposizione della bandiera "Progress Pride Flag" con la scritta "Conoscenza, Diversità, Equità" sugli schermi della lobby per indicare che il MUSE è un luogo accogliente e sicuro per tutte le persone qualsiasi sia la loro identità di genere e il loro orientamento sessuale. 5.4. Distribuzione gratuita tramite dispenser di prodotti mestruali nei bagni del museo per garantire l'accesso a prodotti igienici essenziali e ridurre il disagio economico, noto come povertà mestruale. 5.5. Nelle Richieste di Offerta (RDO) per l'affidamento di contratti pubblici con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa (OEPV)

		<p>attribuzione di un maggior punteggio alle imprese che attestano il possesso della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo n. 196/2006 (Codice delle pari opportunità).</p>
<p>(B) Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.</p>	<p>1. Sensibilizzare e diffondere una cultura del benessere inclusivo tra i Dirigenti e Direttrici/Direttori.</p>	<p>1.1. Offrire un corso di formazione per dare una conoscenza di base sul tema della Leadership generativa.</p>
<p>(C) Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.</p>	<p>1. Aumentare la <i>leadership</i> e l'<i>empowerment</i> per incentivare la crescita professionale.</p>	<p>1.1. Offerta di corsi di formazione in ambito economico, giuridico e tecnico-amministrativo per sviluppare le competenze professionali. 1.2. Incentivo della partecipazione a percorsi formativi per lo sviluppo di <i>soft skills</i> e il rafforzamento delle qualità di <i>leadership</i>, negoziazione e agilità manageriali.</p>
<p>(D) Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento.</p>	<p>1. Integrare la prospettiva di genere trasversalmente nelle attività di studi e ricerca.</p>	<p>1.1. Incentivare la partecipazione femminile ad attività di apprendimento in ambiti in cui è scarsamente presente il genere femminile (es. STEM, tecnologia digitale etc.) tramite l'organizzazione di eventi per pubblico, scuole e docenti.</p>
<p>(E) Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, alle molestie e alle molestie sessuali.</p>	<p>1. Promulgare e sostenere una cultura sul tema della violenza di genere.</p>	<p>1.1. Predisposizione e diffusione di materiali informativi e di sensibilizzazione. 1.2. Campagna di sensibilizzazione visibile sul sito ufficiale del museo e sugli schermi informativi nella lobby e invitano a contattare il numero unico di emergenza 112 o il numero anti violenza e stalking 1522 in caso di emergenza o pericolo. 1.3. Sostituzione delle sedie rosse del "Posto Occupato" negli spazi interni al museo con sedute rosse e posizionamento anche all'esterno, nel giardino e negli orti del museo, una o più panchine rosse, accompagnate da targhe o cartelli che spiegano il progetto e fornendo numeri utili per chiedere aiuto e informazioni, allo scopo di rimarcare in maniera permanente l'attenzione al tema e l'impegno nel</p>

		contrastare la violenza di genere e nel promuovere una cultura del rispetto.
--	--	--

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”

OBIETTIVO	1. Individuare i bisogni interni in tema di conciliazione
------------------	--

AZIONE	1.1 Realizzazione di un questionario annuale e gruppi di discussione.
DESTINATARI/E	Personale dipendente
REFERENTE AZIONE	Ufficio Risorse umane
INDICATORI	N. persone che hanno compilato il questionario e N. di gruppi di discussione/personone che hanno partecipato
RISORSE FINANZIARIE	Risorse umane interne

AZIONE	1.2. Inserire le differenze di genere nella Valutazione del rischio di Stress da Lavoro Correlato del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)
DESTINATARI/E	Personale dipendente
REFERENTE AZIONE	Servizio prevenzione e protezione
INDICATORI	Realizzato (sì/no)
RISORSE FINANZIARIE	2.000 € per aggiornamento DVR

OBIETTIVO	2. Diffondere le informazioni circa gli strumenti disponibili per la conciliazione vita-lavoro.
------------------	--

AZIONE	2.1. Organizzazione di programmi specifici di informazione, formazione e tutoring per il re-inserimento lavorativo del personale dopo un congedo parentale.
DESTINATARI/E	Personale dipendente
Referente azione	Ufficio Risorse umane
Indicatori	N. di dipendenti beneficiarie/i

Risorse finanziarie dedicate	Risorse umane interne
------------------------------	-----------------------

AZIONE	2.2. Attuazione di meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità.
DESTINATARI/E	Personale dipendente
Referente azione	Ufficio Risorse umane
Indicatori	N. di comunicazioni; N. di futuri papà formati
Risorse finanziarie dedicate	Risorse umane interne

OBIETTIVO	3. Integrare gli strumenti disponibili per la conciliazione vita-lavoro.
------------------	---

AZIONE	3.1. Promuovere la pianificazione anticipata delle riunioni di lavoro nelle fasce orarie non obbligatorie.
DESTINATARI/E	Personale dipendente
Referente azione	Ufficio Risorse umane
Indicatori	Realizzato (sì/no)
Risorse finanziarie dedicate	Risorse umane interne

OBIETTIVO	4. Promuovere una comunicazione <i>gender sensitive</i> scritta e visuale
------------------	--

AZIONE	4.1 Nell'ambito delle linee guida "Lo Stile MUSE" approfondimento tramite una consulenza con due esperte del gruppo ICOM genere e diritti lgbt+, per trovare strategie di utilizzo di un linguaggio ampio e non discriminatorio che vada oltre il binarismo di genere.
DESTINATARI/E	Personale dipendente
Referente azione	Relazioni istituzionali e ufficio stampa
Indicatori	Nr. partecipanti al gruppo di discussione/consulenza;
Risorse finanziarie dedicate	circa 2.500 € – 3.500 €

OBIETTIVO	5. Sensibilizzare e diffondere una cultura sul tema delle pari opportunità
------------------	---

AZIONE	5.1. Organizzazione corsi di formazione per promuovere scelte consapevoli in ambito economico, welfare, conciliazione vita-lavoro e salute e sicurezza in ottica di genere.
DESTINATARI/E	Personale dipendente
Referente azione	Ufficio Risorse umane
Indicatori	N. di dipendenti beneficiari/e
Risorse finanziarie dedicate	circa 50,00 € - 80,00 € per corso di formazione a dipendente

AZIONE	5.2. Offerta di eventi (da organizzare e/o ospitare) che trattano il tema delle pari opportunità.
DESTINATARI/E	Personale dipendente e più in generale tutto lo staff MUSE e il pubblico.
Referente azione	Ufficio programmi per il pubblico
Indicatori	N. di eventi organizzati/ospitati
Risorse finanziarie dedicate	Circa 6.500 €

AZIONE	5.3. Esposizione della bandiera “Progress Pride Flag” con la scritta “Conoscenza, Diversità, Equità” sugli schermi della lobby per indicare che il MUSE è un luogo accogliente e sicuro per tutte le persone qualsiasi sia la loro identità di genere e il loro orientamento sessuale.
DESTINATARI/E	Personale dipendente e più in generale tutto lo staff MUSE e il pubblico.
Referente azione	Ufficio programmi per il pubblico
Indicatori	Realizzato (sì/no)
Risorse finanziarie dedicate	Risorse umane interne

AZIONE	5.4. Distribuzione gratuita tramite dispenser di prodotti mestruali nei bagni del museo per garantire l'accesso a prodotti igienici essenziali e ridurre il disagio economico, noto come povertà mestruale.
--------	---

DESTINATARI/E	Personale dipendente e più in generale tutto lo staff MUSE e il pubblico.
Referente azione	Ufficio tecnico
Indicatori	Realizzato (sì/no)
Risorse finanziarie dedicate	€ 1.000

AZIONE	5.5. Nelle Richieste di Offerta (RDO) per l'affidamento di contratti pubblici con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa (OEPV) attribuzione di un maggior punteggio alle imprese che attestano il possesso della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo n. 196/2006 (Codice delle pari opportunità).
DESTINATARI/E	Personale dipendente.
Referente azione	Servizio Affari generali e contabilità
Indicatori	N. gare applicato
Risorse finanziarie dedicate	Risorse umane interne

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

OBIETTIVO	1. Sensibilizzare e diffondere una cultura del benessere inclusivo tra i Dirigenti e Direttrici/Direttori.
------------------	---

AZIONE	1.1. Offrire un corso di formazione per dare una conoscenza di base sul tema della Leadership Generativa.
DESTINATARI/E	Dirigenti e Direttori/Direttrici
Referente azione	Ufficio Risorse umane
Indicatori	N. di Dirigenti e Direttrici/Direttori che hanno usufruito della formazione
Risorse finanziarie dedicate	90,00 € a persona a corso

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

OBIETTIVO	1. Aumentare la <i>leadership</i> e l'<i>empowerment</i> per incentivare la crescita professionale.
------------------	--

AZIONE	1.1 Offerta di corsi di formazione in ambito economico, giuridico e tecnico-amministrativo per sviluppare le competenze professionali.
DESTINATARI/E	Personale dipendente
Referente azione	Ufficio Risorse umane
Indicatori	N. di persone beneficiarie
Risorse finanziarie dedicate	Da 50,00 € 90,00 € a persona a corso

AZIONE	1.2 Incentivo della partecipazione a percorsi formativi per lo sviluppo di <i>soft skills</i> e il rafforzamento delle qualità di <i>leadership</i> , negoziazione e agilità manageriali.
DESTINATARI/E	Personale dipendente
Referente azione	Ufficio Risorse umane
Indicatori	N. di persone beneficiarie
Risorse finanziarie dedicate	Da 50,00 € a 90,00 € a persona a corso

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

OBIETTIVO	1. Integrare la prospettiva di genere trasversalmente nelle attività di studi e ricerca.
------------------	---

AZIONE	1.1. Incentivare la partecipazione femminile ad attività di apprendimento in ambiti in cui è scarsamente presente il genere femminile (es. STEM, tecnologia digitale etc.) tramite l’organizzazione di eventi per pubblico, scuole e docenti.
DESTINATARI/E	Personale dipendente e più in generale tutto lo staff MUSE e il pubblico.

Referente azione	Ufficio Programmi per il pubblico
Indicatori	N. di attività organizzate
Risorse finanziarie dedicate	Risorse umane interne

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

OBIETTIVO	1. Promulgare e sostenere una cultura sensibile al tema della violenza di genere.
------------------	--

AZIONE	1.1 Predisposizione e diffusione di materiali informativi e di sensibilizzazione.
DESTINATARI/E	Personale dipendente e più in generale tutto lo staff MUSE e il pubblico.
Referente azione	Ufficio Risorse umane
Indicatori	Realizzato (sì/no)
Risorse finanziarie dedicate	Risorse umane interne

AZIONE	1.2. Campagna di sensibilizzazione visibile sul sito ufficiale del museo e sugli schermi informativi nella lobby e invitano a contattare il numero unico di emergenza 112 o il numero antiviolenza e stalking 1522 in caso di emergenza o pericolo.
DESTINATARI/E	Personale dipendente e più in generale tutto lo staff MUSE e il pubblico.
Referente azione	Ufficio Risorse umane/Settore Relazioni istituzionali e ufficio stampa
Indicatori	Realizzato (sì/no)
Risorse finanziarie dedicate	Risorse umane interne

AZIONE	1.3. Sostituzione delle sedie rosse del “Posto Occupato” negli spazi interni al museo con poltrone rosse e posizionamento anche all’esterno, nel giardino e negli orti del museo, una o più panchine rosse, accompagnate da targhe o cartelli che spiegano il progetto e fornendo numeri utili per chiedere aiuto e informazioni, allo scopo di rimarcare in maniera
--------	--

	permanente l'attenzione al tema e l'impegno nel contrastare la violenza di genere e nel promuovere una cultura del rispetto.
DESTINATARI/E	Personale dipendente e più in generale tutto lo staff MUSE e il pubblico.
Referente azione	Ufficio tecnico e programmi per il pubblico
Indicatori	Realizzato (sì/no)
Risorse finanziarie dedicate	Risorse umane interne

5. BIBLIOGRAFIA

Associazione Musei Alto Adige. CARTA DEI MUSEI DELL'EUREGIOTIROLO – ALTO ADIGE – TRENINO 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/>

Moolhuijsen N., Martiri D., Cuzzola C., Parigiani R. (2025), Musei e Generi. Etica, metodi e approcci per promuovere una cultura trans-positiva e accessibile nelle istituzioni culturali. URL: [Musei e generi. Etica, metodi e approcci per promuovere una cultura trans-positiva e accessibile nelle istituzioni culturali](#)

Moolhuijsen N. (2026), Musei, genere e queerness, Nomos Edizioni

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%9Cmisure-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+Gap+%7C+Adottato+da+UNIMORE+il+Gender+Equality+Plan&utm_campaign=Newsletter+IDEM+%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>