

# Diversity and Inclusion



**Fondazione Bruno Kessler**

www.fbk.eu

**Testi:** a cura del Servizio Risorse Umane

**Progetto editoriale:** Manuele Bacca, Silvia Rensi

**Progetto grafico:** Adele Corradi

**Traduzione:** Maria Del Huerto Flammia

L'utilizzo di contenuti coperti da proprietà intellettuale è effettuato nel rispetto di quanto garantito dagli artt. 2, 21, 33, della Costituzione e dell'art. 70 della legge sul diritto d'autore.

Copyright © 2022 by Fondazione Bruno Kessler, Trento

*Diversità è essere invitati alla festa.*

*Inclusione è essere invitati a ballare*

Verna Myers

La diversità consiste nell'assicurare la varietà demografica tra le persone, in termini di genere, età, appartenenza etnica, orientamento sessuale e altro. L'inclusione è la cultura che consente a queste persone di prosperare.

La Fondazione Bruno Kessler è da sempre attenta ai **valori della diversità e dell'inclusione** attraverso l'adozione di modelli organizzativi e gestionali improntati al rispetto e ai bisogni delle persone che lavorano in FBK.

All'interno del Servizio Risorse Umane è stato costituito un gruppo di lavoro Diversity and Inclusion che si occupa di temi legati alle diversità e alle **pari opportunità nell'ambiente lavorativo**.

FBK intende promuovere una strategia proattiva per favorire la piena inclusione lavorativa di tutte le persone che lavorano e studiano al suo interno

favorendo le pari opportunità e valorizzando le differenze.

Il Presidente di FBK, **Francesco Profumo**, parla del concetto di diversità:

*"Ci sono alcuni elementi rilevanti che caratterizzano questa fase storica: la rapidità, l'incertezza e la diversità. Soprattutto negli ultimi anni, le persone si sono rese conto che le **disuguaglianze riducono le capacità e le potenzialità delle organizzazioni**. Quello della diversità sembra apparentemente un tema facile da gestire ma, in realtà, è un siste-*

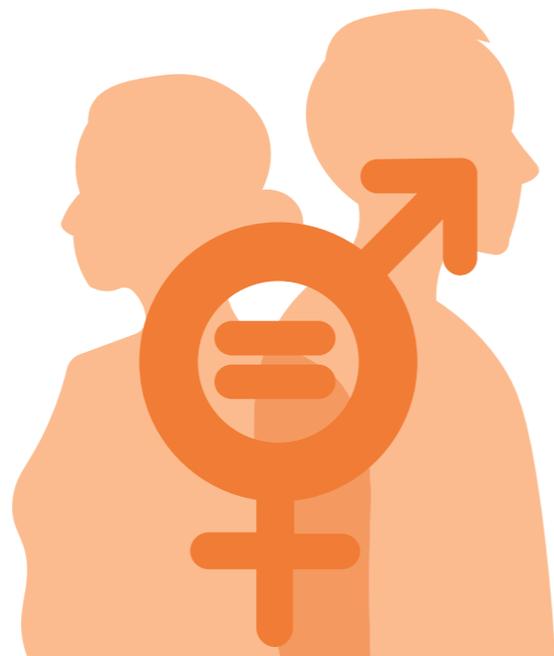
*ma molto complesso e articolato che va declinato nel modo corretto e con perseveranza perchè i cambiamenti culturali hanno bisogno di essere coltivati. Oltre ai temi della parità di genere e delle generazioni vanno considerate anche le disabilità e le diversità culturali e di provenienza. **È necessario che ci sia una cultura della diversità da parte delle istituzioni**, grazie anche a percorsi di accompagnamento in primis dal management e dagli organi di indirizzo in modo tale e che tutti questi elementi possano diventare parte della cultura delle istituzioni."*

**Il Piano per l'Uguaglianza di Genere 2022-2024 (GEP)** rappresenta la strategia FBK in merito alle politiche di genere per la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo in cui si percepisca equità di trattamento e assenza di situazioni discriminanti, che trasmetta a tutta la comunità fiducia e senso di appartenenza.

**Il GEP mira a promuovere le pari opportunità e contrastare ogni forma di asimmetria all'interno della Fondazione** tramite l'implementazione di azioni e misure corredate di obiettivi, indicatori e tempistiche.

Le iniziative del GEP si inseriscono in diversi livelli: dai processi decisionali manageriali per ridurre le asimmetrie di genere, all'instaurazione di strumenti di raccolta dati e monitoraggio sistematici, da una rinnovata attenzione delle variabili di genere nelle politiche e pratiche istituzionali e fino alla diffusione di una maggiore consapevolezza in merito alla cultura della diversità e del rispetto.

## Il Piano per l'Uguaglianza di Genere



## La Carta delle Pari Opportunità

FBK ha firmato la **Carta delle Pari Opportunità** (EU Diversity Charter): una volontaria dichiarazione di intenti per l'implementazione di una cultura organizzativa e di politiche inclusive e per la valorizzazione dei talenti in tutta la loro diversità.

Con la firma della Carta per le Pari Opportunità, la Fondazione si fa promotrice di una cultura istituzionale in grado di mettere al centro il valore e il talento delle proprie risorse senza distinzioni di genere, etnia, appartenenza religiosa, et, disabilità, orientamento sessuale. La varietà di culture, storie, competenze e abilità presenti nella nostra Fondazione sono risorse preziose per la ricerca scientifica in quanto contribuiscono a generare stimoli, confronto e crescita collettiva. **Senza diversità e equità non esiste innovazione.**

Il documento si pone obiettivi che richiamano la proposta del gruppo D&I avallata in CDA, quali: definire e attuare politiche di pari opportunità partendo dal vertice, superare gli stereotipi di genere, sensibilizzare e formare tutti i livelli dell'organizzazione, monitorare l'andamento e valutare l'impatto delle pratiche, fornire strumenti concreti per favorire la conciliazione vita-lavoro.



## Certificazione IDEM

FBK ha intrapreso un percorso per **promuovere le pari opportunità**, ridurre le asimmetrie di genere e favorire un ambiente di lavoro inclusivo.

Attraverso un sistema di misurazione della parità di genere elaborato da [IDEM Mind the GAP](#), FBK ha ottenuto la **certificazione "bronzo"** che rappresenta un passo in avanti verso il bilanciamento di genere e anche una presa di consapevolezza delle iniziative da intraprendere per il pieno raggiungimento della **Gender Equality** secondo un approccio guidato dall'evidenza dei dati, corredato da un robusto processo di misurazione e monitoraggio.

Per diffondere a tutti i livelli dell'organizzazione una **cultura più attenta ai valori della diversità e dell'inclusione**, la Fondazione ha promosso diverse azioni formative con lo scopo di stimolare la riflessione e la consapevolezza sul tema.

All'interno di **FBK Academy** nella sezione On Demand sono disponibili alcuni webinar che trattano i temi dell' inclusione e la diversità in ambito lavorativo.

Inoltre il contenitore di **podcast a marchio FBK**, disponibile su Spreaker, su Spotify, su Apple Podcast e su Google Podcast, ha dedicato una puntata al tema dei bias, delle discriminazioni e delle tecnologie con Luisa Bentivogli e Marco Guerini.

Infine, per favorire stili di leadership inclusivi nel **programma formativo di executive onboarding** per il management rientrano anche iniziative di group coaching inerenti ai temi della Diversity&Inclusion quale dimensione importante della cultura istituzionale della Fondazione.

## Azioni formative e di sensibilizzazione sui temi D&I



Take care of your mind -  
Sportello di ascolto psicologico



Corsi di italiano per personale  
straniero



Welcome office - supporto al  
personale in entrata in merito a  
trasferimento e ospitalità



Congedo parentale FBK 30% -  
ulteriori 4 mesi fino ai 15 mesi  
del bambino/a

Family  
Audit

Certificazione Family Audit

## Iniziative attive in FBK

Tra le azioni proposte dal gruppo D&I troviamo anche l'instaurazione di un **comitato composto da personale interno** rappresentativo delle varie diversità, che formuli raccomandazioni, obiettivi e miglioramenti per **rafforzare i principi di uguaglianza e inclusione**, nonché per proporre iniziative partecipate nei vari ambiti di attività della Fondazione.

Inoltre su **FBK Ideas**, la piattaforma interna per lo scambio di idee e opinioni, è stato aperto un confronto con tutto il personale per partecipare e discutere insieme i principi di equità e inclusione. All'interno del **Consiglio di Amministrazione** di FBK, Lorenza Ferrario è stata nominata referente per seguire gli sviluppi delle strategie e delle azioni messe in campo in FBK relativamente al tema Diversity&Inclusion in coordinamento con la **Segreteria Generale**.

## Gruppo Incontriamoci

Nel 2020 è nata all'interno di FBK "Incontriamoci", un'iniziativa per favorire la condivisione di esperienze:

- tra donne senior e junior, e viceversa
- tra colleghe dei servizi e ricercatrici
- tra ricercatrici di diverse aree.



La convinzione che lo **scambio al femminile**, tra donne diverse ma unite dall'appartenenza alla medesima realtà di ricerca, **favorisca l'arricchimento, personale e professionale**, e possa portare benefici al gruppo e più in generale a FBK è alla base della nascita del gruppo.

Non si tratta di un'iniziativa inedita in FBK, poiché precedenti progetti significativi attorno al tema "genere e scienza" sono stati realizzati in Fondazione già nel 2000, partendo da idee nate "dal basso" e poi cresciute via via grazie anche al sostegno del management. In anni più recenti (2012-2017) **FBK ha partecipato al progetto europeo FESTA** (Female Empowerment in Science and Technology Academia), portando il punto di vista di un'organizzazione di ricerca.

***Incontriamoci: il punto di partenza per costruire una rete più ampia con obiettivi da concordare assieme!***

# Categorie Protette

La Fondazione Bruno Kessler promuove la “diversità” anche con **l’inserimento di personale in condizioni di fragilità o di svantaggio nel rispetto della Legge 12 marzo 1999, n. 68** e secondo accordi sottoscritti con l’Agenzia del Lavoro di Trento per una copertura graduale della quota d’obbligo con l’inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

La Fondazione è impegnata per creare e garantire un sempre più efficace ponte comunicativo sia tra le istituzioni sia tra gli individui, dando significato a un inserimento lavorativo tanto obbligatorio quanto opportuno. Sostiene l’inserimento di quelle risorse con maggiore difficoltà, apprezzando il valore delle differenze e proteggendo il loro diritto di beneficiare di condizioni lavorative eque e favorevoli, facilita il dialogo sociale e promuove opportunità d’impiego al fine di restituire alla diversità una

forte valenza professionale attraverso politiche e misure adeguate.

FBK e l’Agenzia del Lavoro hanno recentemente sottoscritto una nuova convenzione in materia di copertura delle quote d’obbligo rivolte alle categorie protette che fino al 2023 offre alle persone con disabilità dei **percorsi di formazione-lavoro che prevedono vere e proprie esperienze lavorative ad alto contenuto di conoscenza** dove le figure interessate verranno coinvolte in momenti di formazione permanente e di affiancamento lavorativo a profili professionali esperti interni a FBK.

L’obiettivo è di incrementare le opportunità di inserimento e integrazione lavorativa delle persone con disabilità in un contesto lavorativo caratterizzato dalla transizione digitale, tecnologica ed ecologica come quello oggi offerto dalla Fondazione valorizzandone così la natura e le finalità istituzionali.

Il gruppo D&I ha redatto le [Linee Guida](#) per un **linguaggio attento alle diversità** con l’intento di fornire indicazioni utili per l’esercizio di uno stile comunicativo quanto più possibile **rispettoso dell’identità di genere**.

I suggerimenti di carattere generale da tenere a mente per l’uso di un linguaggio attento al genere possono essere riassunti come di seguito:

- rappresentare in modo equo il genere maschile e femminile
- nominare donne e uomini dove entrambi presenti
- limitare, laddove possibile, l’utilizzo del maschile sovra-esteso o universale nelle situazioni dove lo spazio comunicativo è ridotto
- ove possibile usare nomi collettivi, pronomi relativi e indefiniti e formulazioni neutre.

# Linguaggio inclusivo

# D&I: GLOSSARIO

**DIVERSITY** Si riferisce all'impegno a riconoscere e apprezzare la varietà di caratteristiche che rendono gli individui unici in un'atmosfera che abbraccia e celebra la realizzazione individuale e collettiva. Questo termine, infatti, descrive le differenze individuali e di gruppo, che includono ma non si limitano ad età, nazionalità, etnia, genere, orientamento sessuale, identità ed espressione di genere, abilità fisiche, status socio-economico, affiliazioni culturali, politiche, religiose e di altro tipo, istruzione, esperienze professionali, stili di vita. In ambito lavorativo, con diversity&inclusion si definisce una strategia di management finalizzata a una cultura aziendale inclusiva, basata sulla valorizzazione delle differenze individuali quali fattori di innovazione e di miglioramento delle performance personali e organizzative.

**DISABILITÀ** Le persone con disabilità includono quanti hanno problematiche fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali a lungo termine che in interazione con varie barriere possono impedire la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su una base di eguaglianza con gli altri.

**RELIGIONE O CREDO** Complesso di credenze, sentimenti, riti che legano un individuo o un gruppo umano con ciò che esso ritiene sacro, in particolare con la divinità, oppure il complesso dei dogmi, dei precetti, dei riti che costituiscono un dato culto religioso.

**ETÀ** Si riferisce all'età anagrafica. La ricerca prende in considerazione le cosiddette "fasce di età estreme", ovvero le persone con meno di 18 anni e le persone con più di 50 anni.

**ORIENTAMENTO SESSUALE** L'attrazione emozionale, romantica e/o sessuale di una persona verso individui dello stesso sesso, di sesso opposto o entrambi.

**STATUS SOCIO-ECONOMICO** Si riferisce alla condizione sociale ed economica di una persona, tenendo conto di diverse dimensioni, tra cui, l'istruzione, il reddito, la partecipazione al mercato del lavoro, la struttura familiare e così via.

**GENERE** Termine utilizzato per riferirsi a "donna", "uomo" o ad altri generi, riconducibili a ruoli, aspettative e convenzioni socio-culturali costruiti sulle differenze biologiche tra uomini e donne, che determinano comportamenti e ruoli da considerare maschili o femminili. L'identità di genere si riferisce al genere in cui una persona si identifica e può coincidere o meno con il suo sesso biologico.

**ETNIA** Una comunità caratterizzata da omogeneità di lingua, cultura, storia, tradizioni, religione, stanziata tradizionalmente su un determinato territorio e che, per tutte queste ragioni, rivendica una identità comune.

# E tu cosa puoi fare?

**Ascolta** Impara a conoscere le persone che hanno un background diverso dal tuo.

**Parla** Esprimi il tuo dissenso nei confronti di politiche aziendali non inclusive.

**Impara** Sii responsabile delle tue azioni e correggi i comportamenti non inclusivi.





**Servizio Risorse Umane**  
**Team Diversity&Inclusion**  
**[teamDI@fbk.eu](mailto:teamDI@fbk.eu)**