



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Piano per l'uguaglianza di genere della Provincia Autonoma di Trento

2026
2028



Introduzione

Il Gender Equality Plan (GEP) della Provincia autonoma di Trento definisce azioni triennali integrate nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) volte a promuovere la parità di genere e valorizzare le differenze, rivolgendosi principalmente al personale provinciale.

Il Piano è elaborato da un gruppo di lavoro multidisciplinare e si inserisce nel ciclo di programmazione dell'ente, in coerenza con la normativa provinciale sulla programmazione integrata e la qualità dell'azione amministrativa.

Il sistema provinciale delle pari opportunità è supportato da specifici organismi e figure di garanzia che operano per il benessere lavorativo, il contrasto alle discriminazioni e al mobbing.



Il Gender Equality Plan (GEP) e Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)



**Organismi attivi per le
pari opportunità, per il
benessere lavorativo e
contro le discriminazioni**



**Aree e azioni
di intervento**



Il Gender Equality Plan (GEP) e Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)



Il Gender Equality Plan (GEP) è pienamente integrato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) della Provincia autonoma di Trento e ne costituisce uno degli strumenti attuativi in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e valorizzazione delle risorse umane.



Le azioni previste dal GEP hanno un orizzonte temporale triennale e si inseriscono nel ciclo di programmazione dell'ente attraverso l'integrazione dei relativi contenuti nel PIAO. Già il precedente GEP prevedeva, infatti, che le proprie azioni e il relativo monitoraggio fossero progressivamente inclusi nella programmazione della Provincia autonoma di Trento e successivamente confluissero nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione.



L'impostazione è coerente con quanto previsto dall'articolo 19, comma 1, della legge provinciale n. 4 del 1996, che individua nella programmazione integrata lo strumento volto a garantire la qualità e la trasparenza dell'azione amministrativa, il miglioramento continuo dei servizi resi ai cittadini e alle imprese e la costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi.



L'inclusione del GEP nel PIAO assicura pertanto coerenza, continuità e integrazione delle politiche per l'uguaglianza di genere con gli altri ambiti di intervento dell'amministrazione, consentendo un monitoraggio sistematico delle azioni e dei risultati nel tempo.



Organismi attivi per le pari opportunità, per il benessere lavorativo e contro le discriminazioni



In ambito provinciale operano diverse figure istituzionali che, con competenze specifiche, promuovono le pari opportunità, il benessere lavorativo e il contrasto a ogni forma di discriminazione, rivolgendosi sia ai dipendenti provinciali sia, in alcuni casi, all'intera cittadinanza.



Commissione pari opportunità tra donna e uomo: organo consultivo del Consiglio e della Giunta provinciale che promuove iniziative, monitora le politiche di parità e rimuove gli ostacoli alla realizzazione della parità tra i sessi



Consigliera/e di parità nel lavoro: figura istituzionale di garanzia che combatte discriminazioni di genere e mobbing nei luoghi di lavoro, offrendo consulenza gratuita e promuovendo la cultura delle pari opportunità



Coordinamento provinciale antimobbing: organismo che monitora, propone interventi e diffonde buone prassi per prevenire e contrastare il mobbing sul luogo di lavoro.



Consigliera/e di fiducia: figura di garanzia che ascolta e supporta i dipendenti vittime di mobbing o molestie, intervenendo per ristabilire un clima lavorativo positivo nel rispetto della riservatezza.



Referente conciliazione: figura che facilita il bilanciamento tra tempi di lavoro e vita privata, orientando i dipendenti verso strumenti o figure istituzionali adeguate in caso di situazioni delicate.



Comitato Unico di Garanzia (CUG): organismo quadriennale che promuove parità e assenza di discriminazioni, tutela i lavoratori e favorisce un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

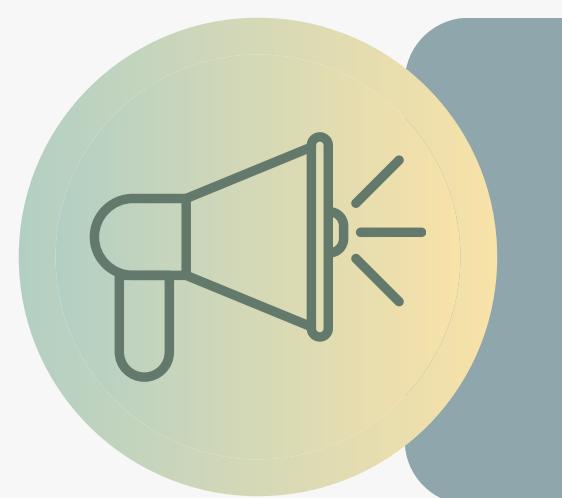


Arese e azioni di intervento

-  Le azioni del GEP, in linea con la normativa nazionale ed europea e le linee guida della Commissione Europea, sono articolate in cinque aree di intervento principali.
-  La prima area riguarda la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, il sostegno all'impegno genitoriale e di cura, la promozione di una cultura organizzativa inclusiva e la lotta ai pregiudizi.
-  La seconda e la terza area mirano a ridurre il gender gap, sia nei ruoli apicali sia nei processi di reclutamento e progressione di carriera, attraverso misure specifiche che favoriscono pari opportunità e accesso equo ai percorsi professionali. La quarta area si concentra sulla valorizzazione della dimensione di genere nella didattica, nella ricerca e nello svolgimento delle attività lavorative.
-  La quinta area promuove azioni per prevenire e contrastare comportamenti discriminatori, violenti o molesti.
-  Oltre a queste cinque aree, il GEP include azioni dedicate all'incremento della comunicazione interna ed esterna sui suoi contenuti, al fine di coinvolgere attivamente tutto il personale e la cittadinanza provinciale.
-  Per ciascuna area, il GEP individua le azioni da realizzare nel periodo di riferimento e ne prevede il monitoraggio. Inoltre, nell'edizione del 2026 è prevista anche la rendicontazione dei risultati del GEP 2023-2025, come stabilito nello stesso.

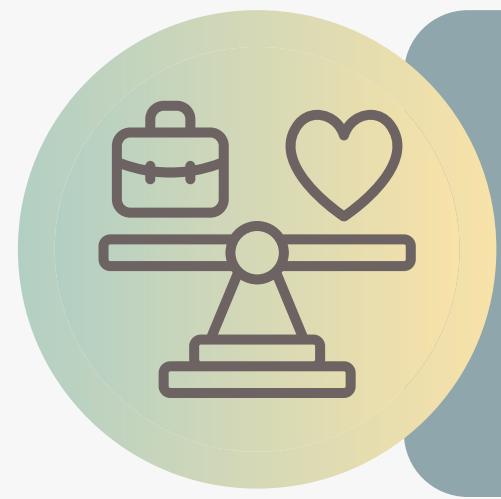
Aree di intervento con dettaglio azioni





COMUNICAZIONE DELLE AZIONI DEL GEP

Azione trasversale	Pianificare una comunicazione informale e “smart” verso le/i dipendenti circa le azioni e i progressi del Gep
Obiettivo	Finalità di questa azione trasversale è pianificare una “comunicazione” efficace ed accattivante, anche graficamente, in modo tale che possa essere accolta e letta con interesse dai dipendenti. Obiettivo è coinvolgerli e renderli “protagonisti” e destinatari privilegiati delle azioni del Gep. Si propone quindi: una mail/pillola periodica all’incirca ogni 4 mesi (o a seconda delle necessità) con stile e linguaggio informale (newsletter) pubblicazione di queste “pillole” anche nei canali dedicati: Sito pat/sezione GepIntranet PatSportello del dipendente nsd
Target	Tutto il personale
Responsabili	Dipartimento organizzazione, personale e innovazione - Ufficio di supporto dipartimentale
Indicatore	Numero di comunicazioni trasmesse dal Gruppo di lavoro Gep
Anno raggiungimento obiettivo	2026-2027-2028
Valore iniziale	0
Valore atteso	3 all’anno
Risorse	risorse umane interne



AREA 1

EQUILIBRIO VITA PRIVATA/LAVORATIVA, SALUTE, SICUREZZA, BENESSERE NELL'OTTICA DELLE DIFFERENZE; CULTURA E BENESSERE DELL'ORGANIZZAZIONE

Azione	1.1.Orario “estivo” per i mesi di luglio e agosto con riduzione delle fasce obbligatorie del pomeriggio e aumento della flessibilità
Obiettivo	Incentivare la conciliazione vita-lavoro
Target	Tutto il personale a tempo pieno dell'area non dirigenziale
Responsabili	Servizio per il personale - Ufficio gestione giuridica del personale
Indicatore	Percentuale totale fruitori/fruитri dell'istituto/totale dipendenti a tempopieno
Anno raggiungimento obiettivo	2026
Valore iniziale	5%
Valore atteso	10% del personale delle strutture aderenti
Risorse	Risorse umane interne



AREA 1

**EQUILIBRIO VITA PRIVATA/LAVORATIVA, SALUTE, SICUREZZA, BENESSERE
NELL'OTTICA DELLE DIFFERENZE; CULTURA E BENESSERE
DELL'ORGANIZZAZIONE**

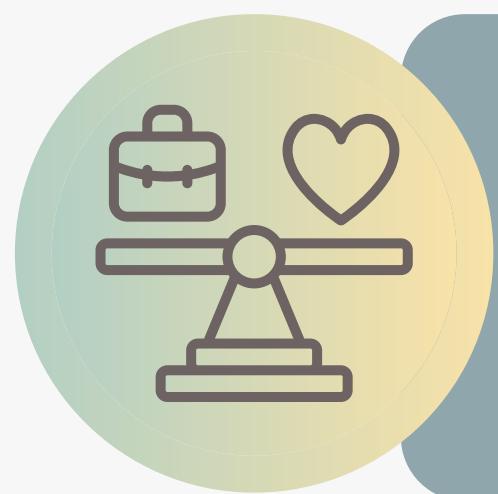
Azione	1.2 Analisi questionario somministrato nel 2025 / nuova azione sul lavoro agile biennio 2027-2028: possibilità di cumulo giornate in particolari situazioni
Obiettivo	Incentivare la conciliazione vita-lavoro
Target	Tutto il personale a tempo pieno dell'area non dirigenziale
Responsabili	Servizio per il personale - Ufficio gestione giuridica del personale
Indicatore	Proposta nuova azione sul lavoro agile
Anno raggiungimento obiettivo	2027
Valore iniziale	0
Valore atteso	1
Risorse	Risorse umane interne



AREA 1

**EQUILIBRIO VITA PRIVATA/LAVORATIVA, SALUTE, SICUREZZA, BENESSERE
NELL'OTTICA DELLE DIFFERENZE; CULTURA E BENESSERE
DELL'ORGANIZZAZIONE**

Azione	1.3 Predisposizione di linee guida per la diffusione di buone pratiche organizzative di work-life balance
Obiettivo	Favorire l'equilibrio tra lavoro e vita privata
Target	Tutto il personale
Responsabili	Servizio per il personale - Ufficio gestione giuridica del personale
Indicatore	Realizzazione linee guida
Anno raggiungimento obiettivo	2028
Valore iniziale	0
Valore atteso	1
Risorse	Risorse umane interne



AREA 1

EQUILIBRIO VITA PRIVATA/LAVORATIVA, SALUTE, SICUREZZA, BENESSERE NELL'OTTICA DELLE DIFFERENZE; CULTURA E BENESSERE DELL'ORGANIZZAZIONE

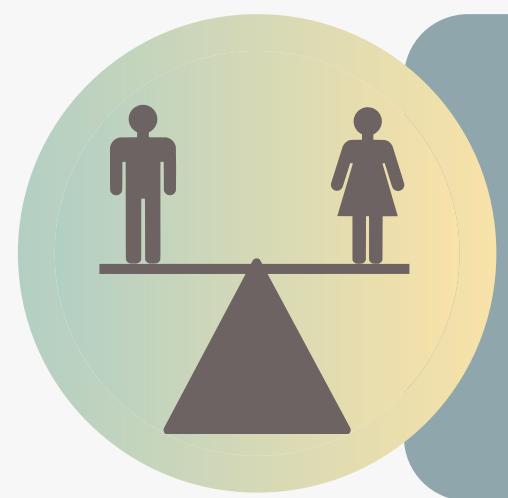
Azione	<p>1.4 Comunicazione mirata alle/ai dipendenti divenuti genitori delle opportunità di congedo riconosciute dalla contrattazione collettiva e al contributo connesso all'intervento 2.2.2 del Documento degli interventi di Politica del Lavoro della XVI legislatura "Sostegno alla condivisione tra i genitori delle attività di crescita dei figli" o dall' art. 2 L.P. 11 dd 29 dicembre 2025</p>
Obiettivo	Informare il personale divenuto neo genitore dei congedi e contributi previsti da normativa
Target	Dipendenti che richiedono il congedo di maternità obbligatoria/ permesso nascita figlia/o
Responsabili	Servizio per il personale - Ufficio gestione giuridica del personaleAgenzia del lavoro
Indicatore	Invio comunicazione mirata
Anno raggiungimento obiettivo	2026
Valore iniziale	0
Valore atteso	1
Risorse	Risorse umane interne



AREA 1

EQUILIBRIO VITA PRIVATA/LAVORATIVA, SALUTE, SICUREZZA, BENESSERE NELL'OTTICA DELLE DIFFERENZE; CULTURA E BENESSERE DELL'ORGANIZZAZIONE

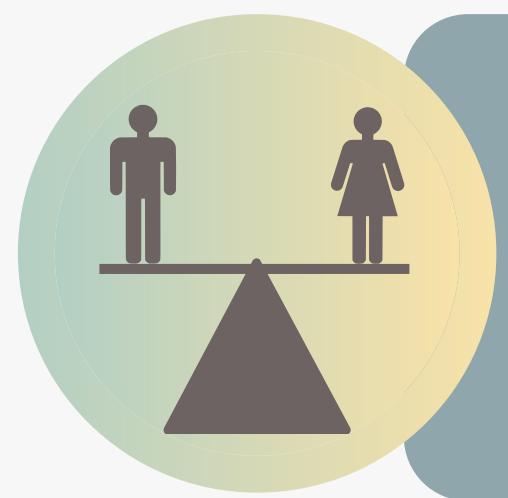
Azione	1.5 Misure conciliative a favore del personale con carichi di cura “complessi” (figli minori, genitori anziani e altri familiari), anche adeguando e integrando gli strumenti già esistenti
Obiettivo	Favorire la possibilità di conciliazione dei dipendenti con carichi di cura “complessi” intesi quali la presenza in concomitanza di diversi carichi di cura (figli minori, genitori anziani e altri familiari)
Target	Tutto il personale con carichi di cura “complessi”
Responsabili	Servizio per il personale - Ufficio gestione giuridica del personale
Indicatore	Misura conciliativa adottata
Anno raggiungimento obiettivo	2027
Valore iniziale	0
Valore atteso	1
Risorse	risorse umane interne



AREA 2

EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

Azione	2.1 Progettazione di una Community per l'Equilibrio di Genere nelle Posizioni di Vertice
Obiettivo	Favorire la parità di genere nelle posizioni di leadership e negli organi decisionali attraverso la creazione di uno spazio di networking territoriale e scambio di esperienze tra leader e promotori dell'equilibrio di genere
Target	Tutto il personale dirigenziale pubblico e privato
Responsabili	Dipartimento organizzazione, personale e innovazione - TSM
Indicatore	Progetto redatto
Anno raggiungimento obiettivo	2026
Valore iniziale	0
Valore atteso	1
Risorse	Risorse umane interne - budget dedicato alla formazione



AREA 2

EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

Azione

2.2 Attivazione Community per l'Equilibrio di Genere nelle Posizioni di Vertice

Obiettivo

Favorire la parità di genere nelle posizioni di leadership e negli organi decisionali attraverso la creazione di uno spazio di networking territoriale e scambio di esperienze tra leader e promotori dell'equilibrio di genere

Target

Tutto il personale dirigenziale pubblico e privato

Responsabili

Dipartimento organizzazione, personale e innovazione - TSM

Indicatore

Percentuale partecipanti

Anno raggiungimento obiettivo

2027

Valore iniziale

0

Valore atteso

10%

Risorse

risorse umane interne - budget dedicato alla formazione



AREA 3

UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Azione	3.1 Progetto di mentoring al femminile
Obiettivo	Concludere il percorso LeadHERship avviato sulle dipendenti con qualifiche dirigenziali e direttive rispetto al passaggio delle competenze e skill di leadership ad altre colleghi e, sulla base dell'esperienza maturata, avviare ulteriori progetti di mentoring
Target	Personale dirigenziale di genere femminile e diretrici, sostitute dirigenti e diretrici
Responsabili	Dipartimento organizzazione, personale e innovazione - TSM
Indicatore	Conclusione primo ciclo di formazione - progettazione percorsi successivi
Anno raggiungimento obiettivo	2026
Valore iniziale	0
Valore atteso	1
Risorse	Risorse umane interne - budget formazione



AREA 3

UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Azione

3.2 Progetto Mentoring – Linee guida per sviluppo e scalabilità

Obiettivo

A seguito del progetto LeadHERship redazione di linee guida operative per favorire la replicabilità e l'espansione del modello su scala più ampia. Le linee guida includeranno principi, ruoli, metodologie, strumenti pratici, buone pratiche e indicatori di monitoraggio. Saranno inoltre forniti suggerimenti per l'adattamento del progetto a nuovi contesti e per il coinvolgimento di nuovi partecipanti anche non di genere femminile. Questo strumento garantirà la diffusione sistematica del mentoring, supportando lo sviluppo professionale e promuovendo l'uguaglianza di genere nelle organizzazioni.

Target

Personale dirigenziale, direttori/direttrici e sostituti/e dirigenti e direttori/direttrici

Responsabili

Dipartimento organizzazione, personale e innovazione

Indicatore

Realizzazione linee guida

Anno raggiungimento obiettivo

2027

Valore iniziale

0

Valore atteso

1

Risorse

Risorse umane interne



AREA 4

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DI INSEGNAMENTO

Azione	4.1 Tavolo di progettazione PARIDEE
Obiettivo	Partecipazione dell'amministrazione ad un progetto di accompagnamento che supporta lavoratori e lavoratrici in un viaggio di trasformazione culturale, offrendo strumenti di conoscenza e azione, spazi di confronto e occasioni di apprendimento che mettano al centro le persone, il dialogo e un cambiamento condiviso. Progetto curato da Fondazione Caritro e Confindustria
Target	Personale del Dipartimento organizzazione personale e innovazione
Responsabili	Dipartimento organizzazione personale e innovazione
Indicatore	Manifesto dei valori del progetto
Anno raggiungimento obiettivo	2026
Valore iniziale	0
Valore atteso	1
Risorse	Risorse umane interne



AREA 4

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DI INSEGNAMENTO

Azione	4.2 Individuazione di una procedura pilota per valutare ex-ante i servizi e gli interventi in base ai loro diversi effetti su donne e uomini e relativo impatto
Obiettivo	Individuare le politiche da analizzare all'interno di quelle gestite da Agenzia del Lavoro e validate all'interno del Consiglio di Amministrazione
Target	PaT e stakeholder
Responsabili	Referenti della politica provinciale individuata
Indicatore	Progetto di valutazione delle politiche
Anno raggiungimento obiettivo	2026
Valore iniziale	0
Valore atteso	1
Risorse	Risorse da definire



AREA 4

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DI INSEGNAMENTO

Azione	4.3 Attivazione di una peer review nell'ambito del programma Interreg
Obiettivo	Ricevere consigli pratici da altre regioni europee (pari) per affrontare meglio le sfide politiche (nell'ambito di una politica provinciale che sarà individuata nel corso del 2026)
Target	PaT e stakeholder
Responsabili	Referenti della politica provinciale individuata
Indicatore	Application per accedere alla peer review
Anno raggiungimento obiettivo	2027
Valore iniziale	0
Valore atteso	1
Risorse	Risorse umane interne. Le spese di vitto e alloggio degli esperti, catering e traduzione sono rimborsati dal programma



AREA 5

CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, AL MOBBING E ALLE MOLESTIE SESSUALI

Azione	5.1 Aggiornamento del corso di formazione “Conoscere e prevenire la violenza dentro e fuori i luoghi di lavoro”
Obiettivo	Sensibilizzare il personale sul tema della violenza contro le donne e informare sugli strumenti disponibili in caso di violenze/ molestie subite o di cui si è a conoscenza sia come dipendenti all'interno della Provincia (consigliera di fiducia) sia come cittadine/i all'esterno dell'ambito lavorativo (consigliere di parità, centro antiviolenza, case rifugio, forze dell'ordine, 112)
Target	Tutto il personale provinciale
Responsabili	UMSe prevenzione della violenza e della criminalità Dipartimento organizzazione, personale e innovazione
Indicatore	Percentuale di dipendenti formati sul totale dei dipendenti
Anno raggiungimento obiettivo	2026
Valore iniziale	0
Valore atteso	90% -100%
Risorse	Risorse umane interne - budget formazione



AREA 5

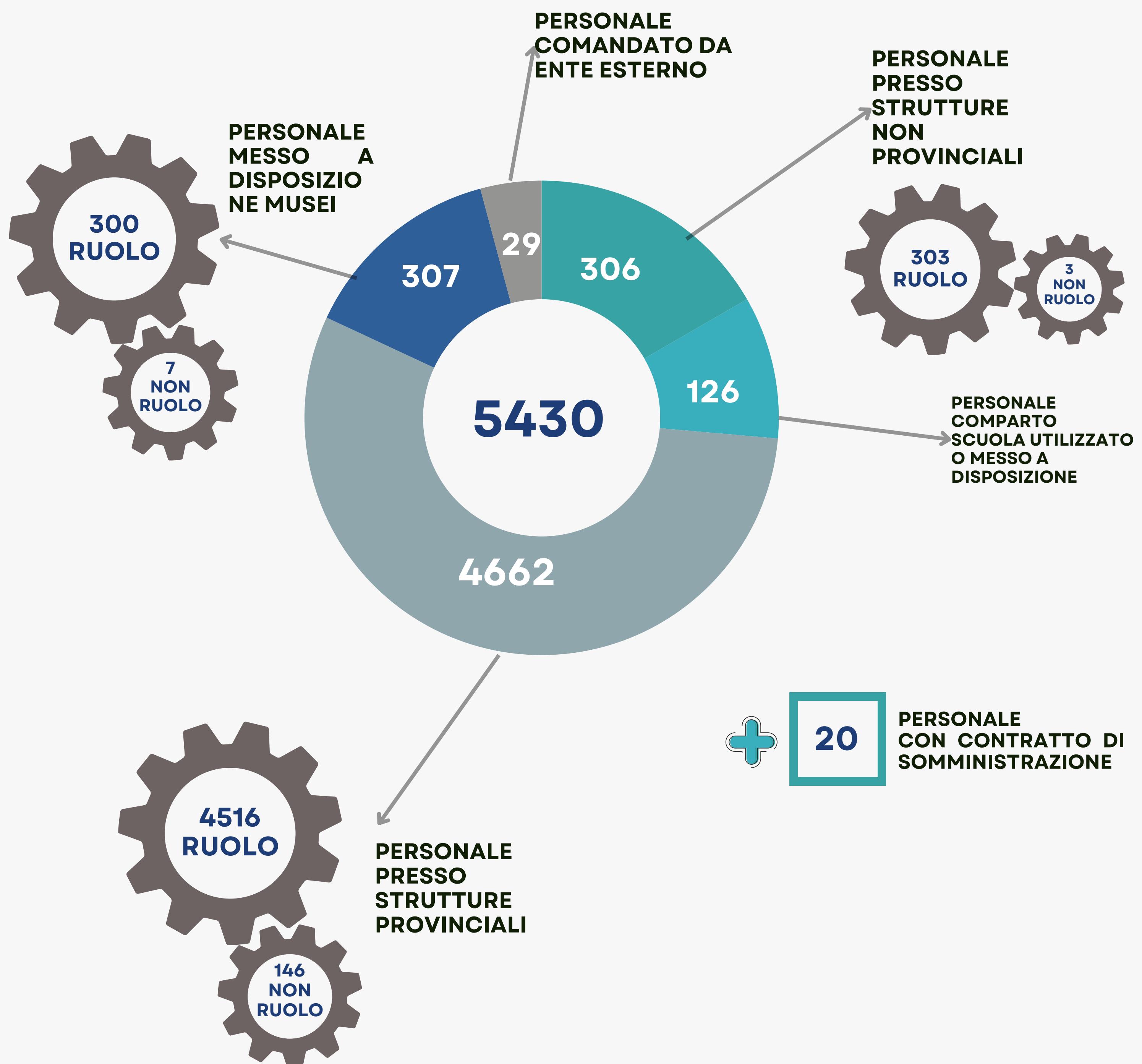
CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, AL MOBBING E ALLE MOLESTIE SESSUALI

Azione	5.2 Attivazione di laboratori rivolti al personale manageriale sul tema della prevenzione del mobbing
Obiettivo	Fornire strumenti concreti per riconoscere e affrontare situazioni di mobbing, sviluppare competenze nella gestione dei conflitti, promuovere un clima lavorativo positivo e collaborativo.
Target	Personale dirigenziale, direttori/direttrici e sostituti/e dirigenti e direttori/direttrici
Responsabili	Agenzia del lavoro - Dopi
Indicatore	Numero laboratori attivati
Anno raggiungimento obiettivo	2027
Valore iniziale	0
Valore atteso	1
Risorse	risorse umane interne - budget formazione

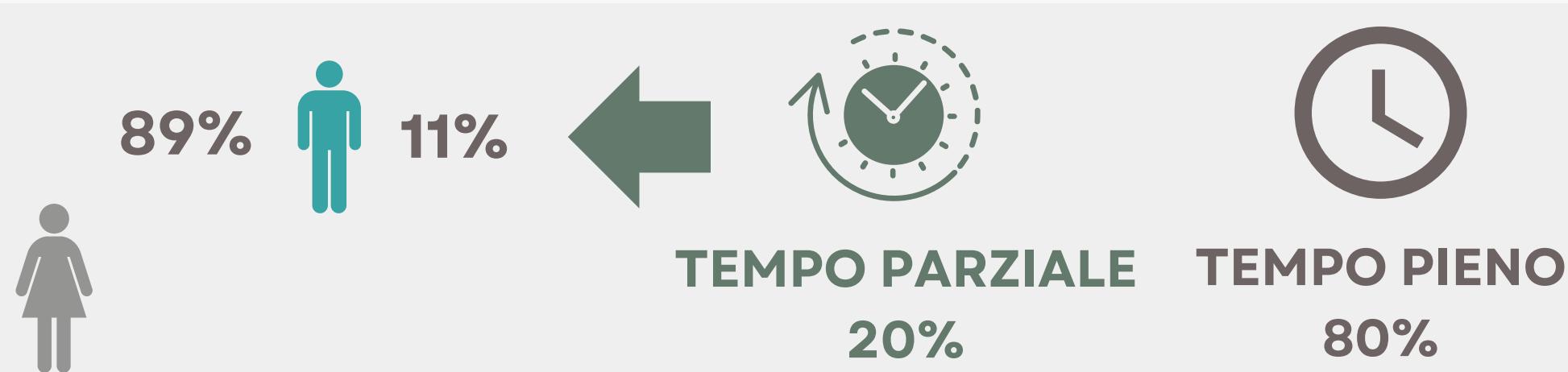
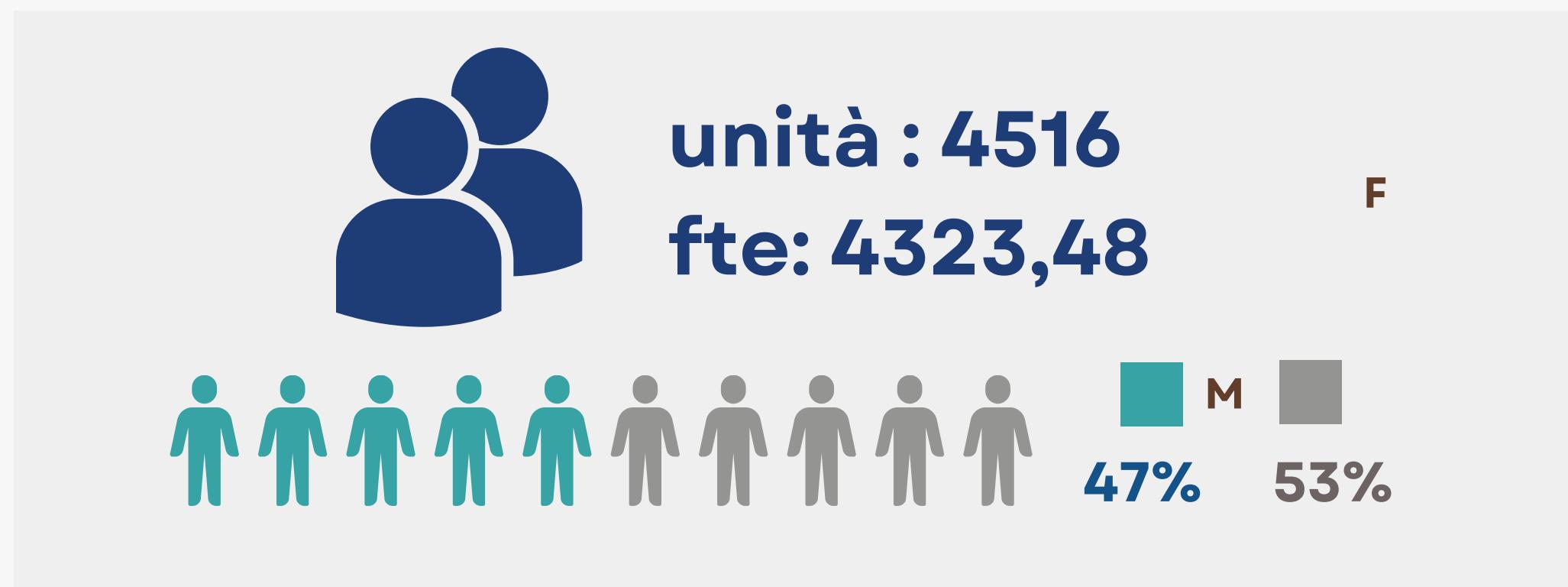
CAPITALE UMANO

Il PIAO 2026-2028 reca al suo interno anche l'analisi qualitativa e quantitativa (anche in un'ottica di genere) del capitale umano. Di seguito i dati più rilevanti.

Situazione personale complessiva 31 dicembre 2025



Personale di ruolo presso le strutture provinciali



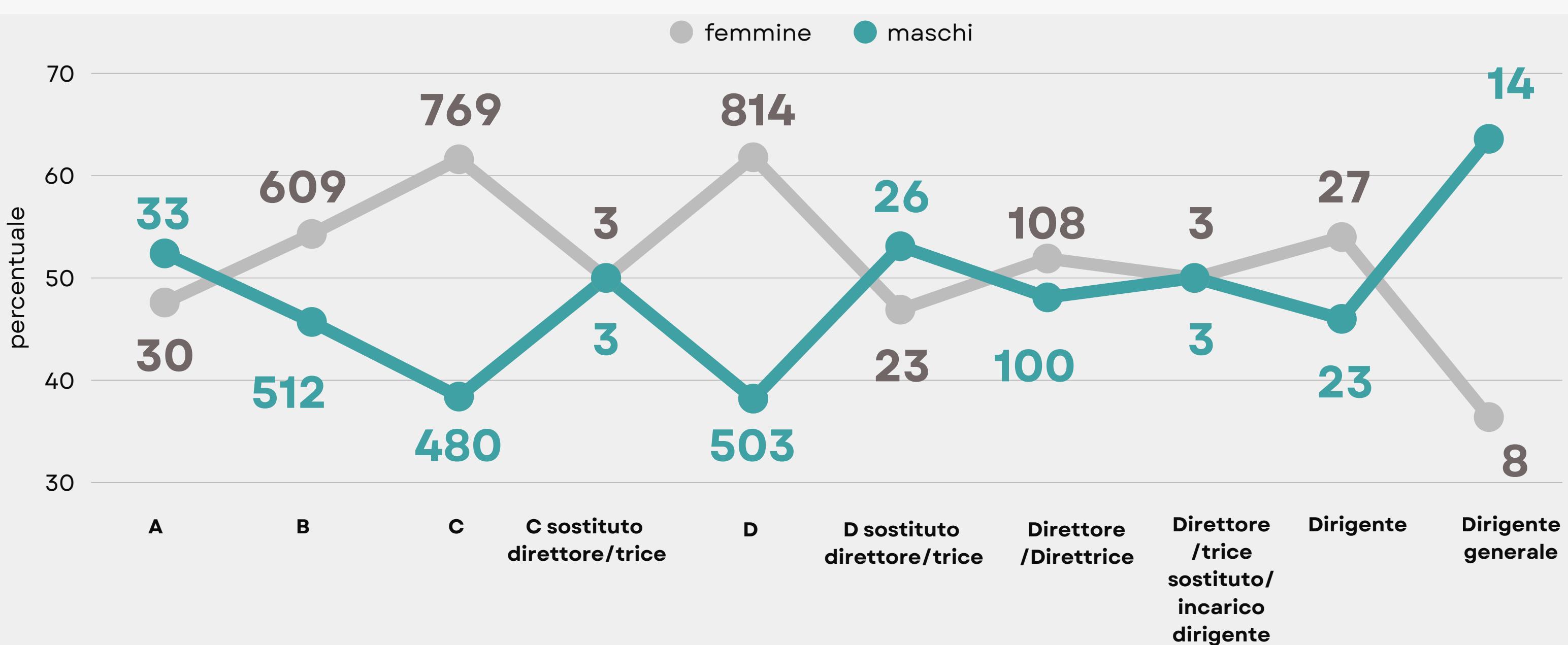
Personale di ruolo presso le strutture provinciali per genere e area contrattuale

Area Contrattuale	Maschi	Femmine	Totale
AUTONOMIE LOCALI	1274	2247	3521
AUTONOMIE LOCALI - operai stradali	266		266
AUTONOMIE LOCALI - pilota di elicottero	17	1	18
DIRETTORI	103	111	214
DIRIGENTI	37	35	72
FORESTALI	171	16	187
RICERCATORI	1	1	2
VIGILI DEL FUOCO	234	2	236
Totale	2103	2413	4516

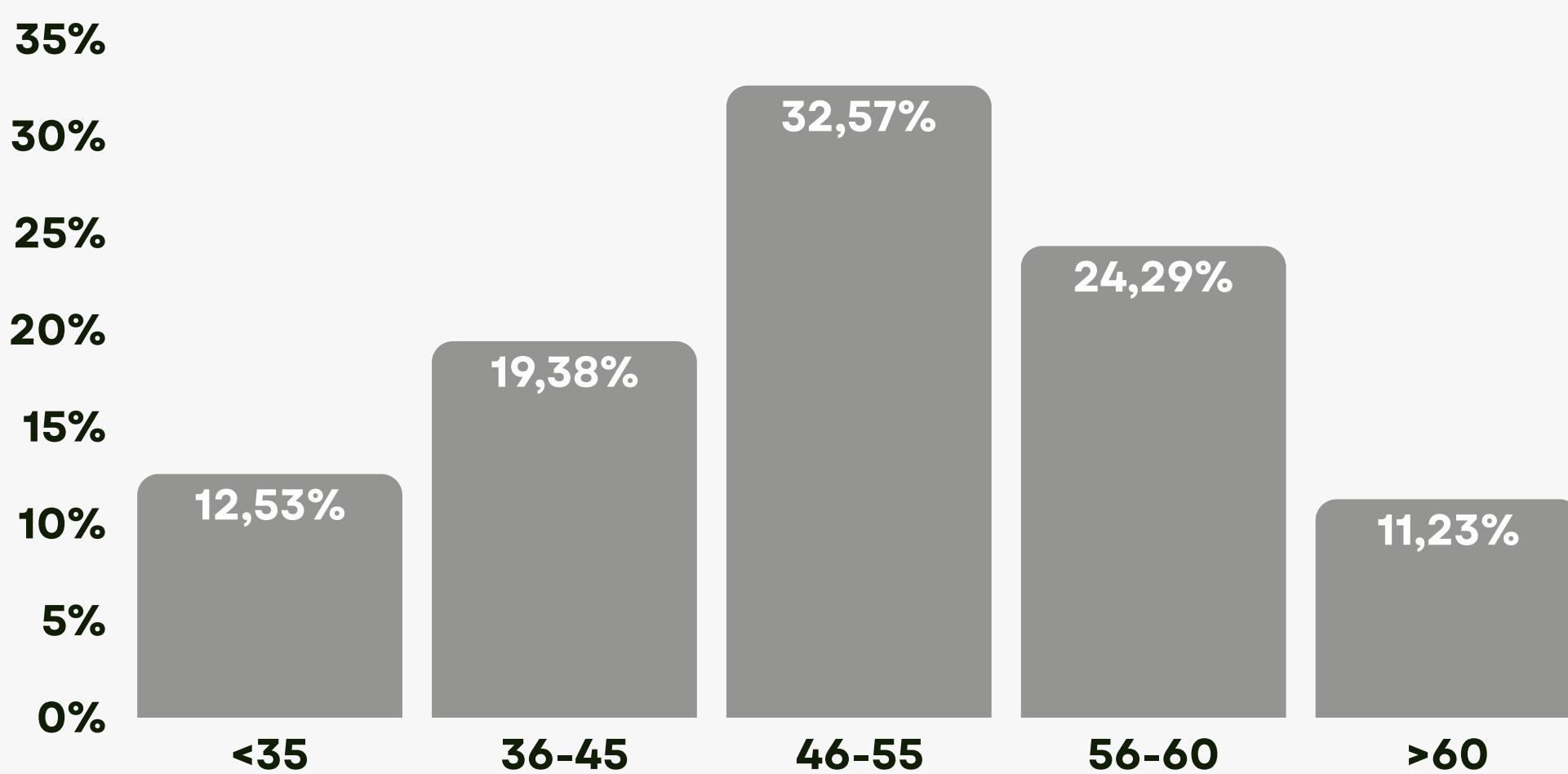
Personale di ruolo per area contrattuale



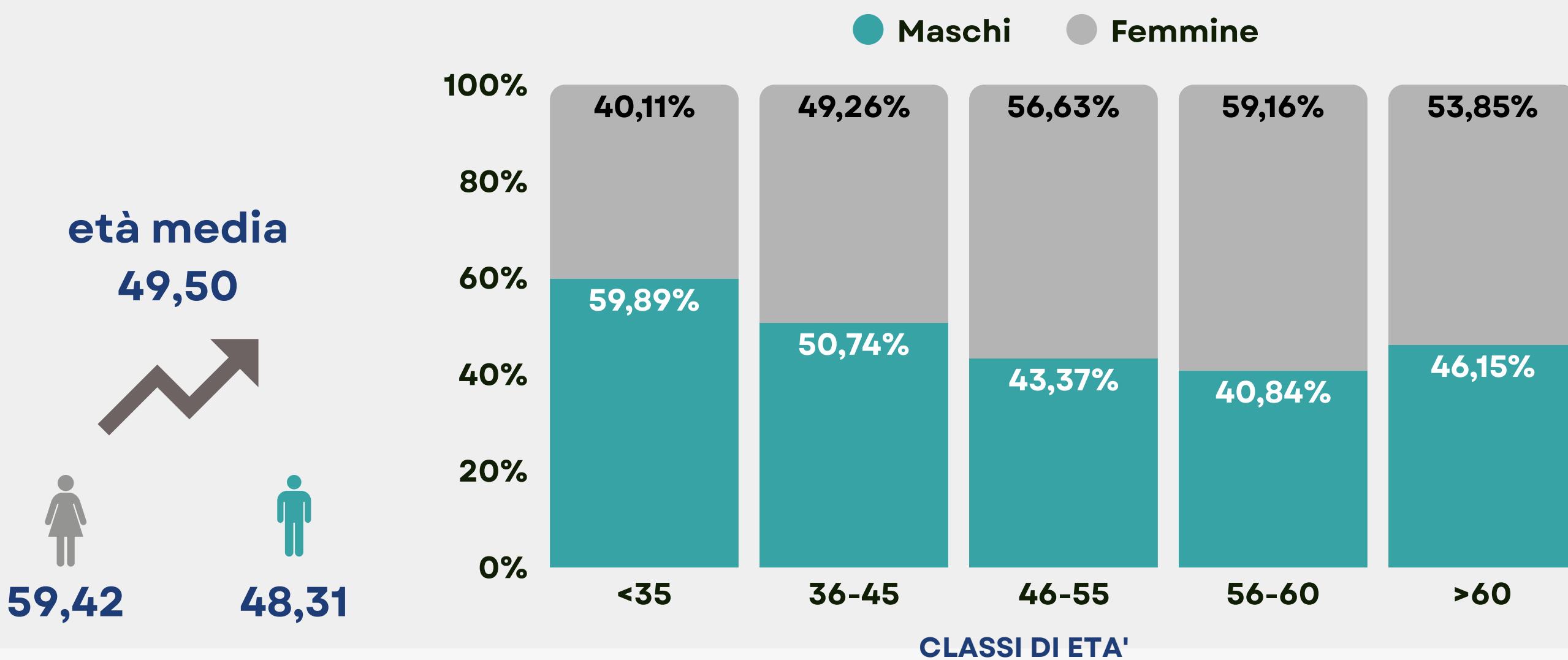
Forbice percentuale dipendenti per categoria e sesso



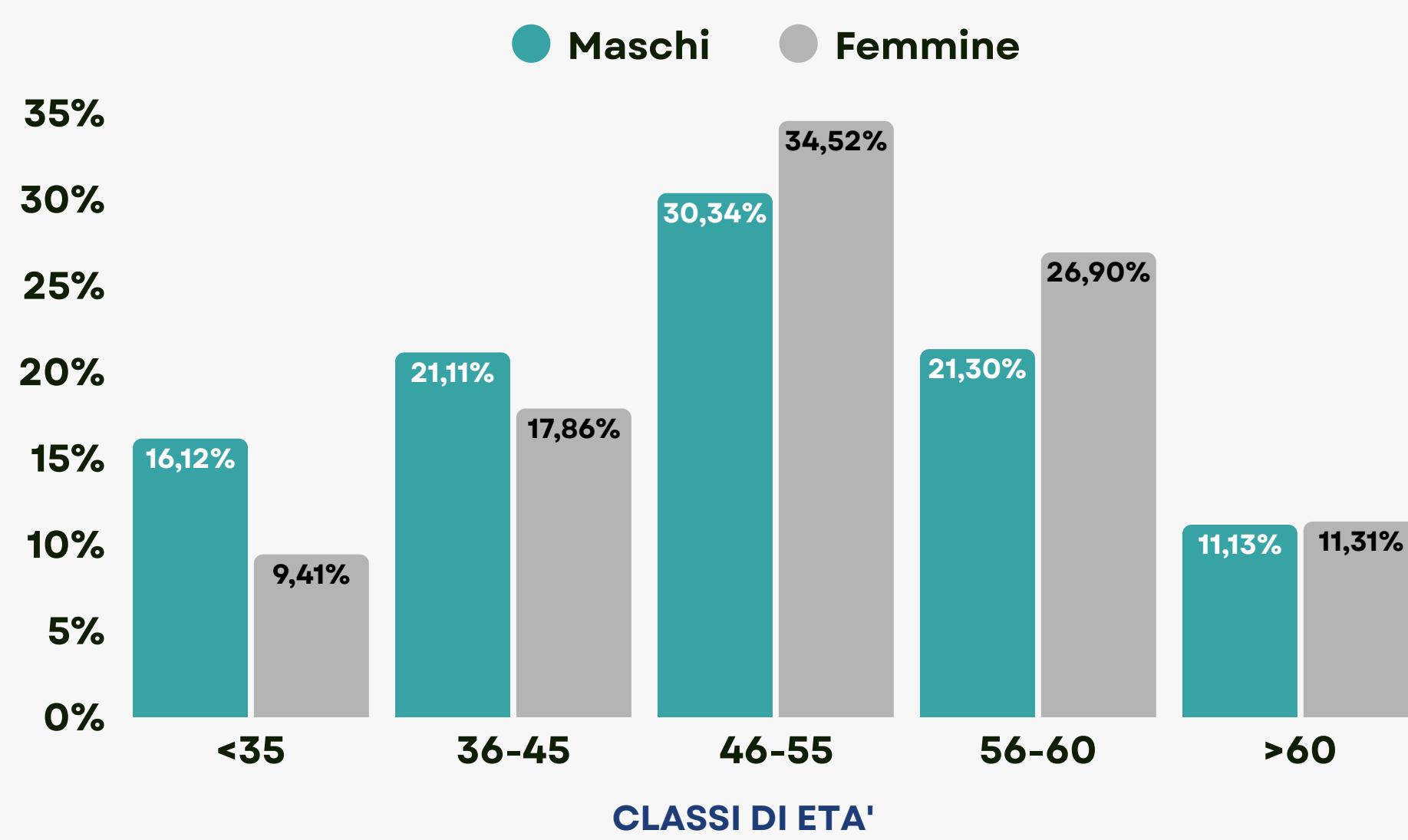
Personale di ruolo presso le strutture provinciali per classi di età



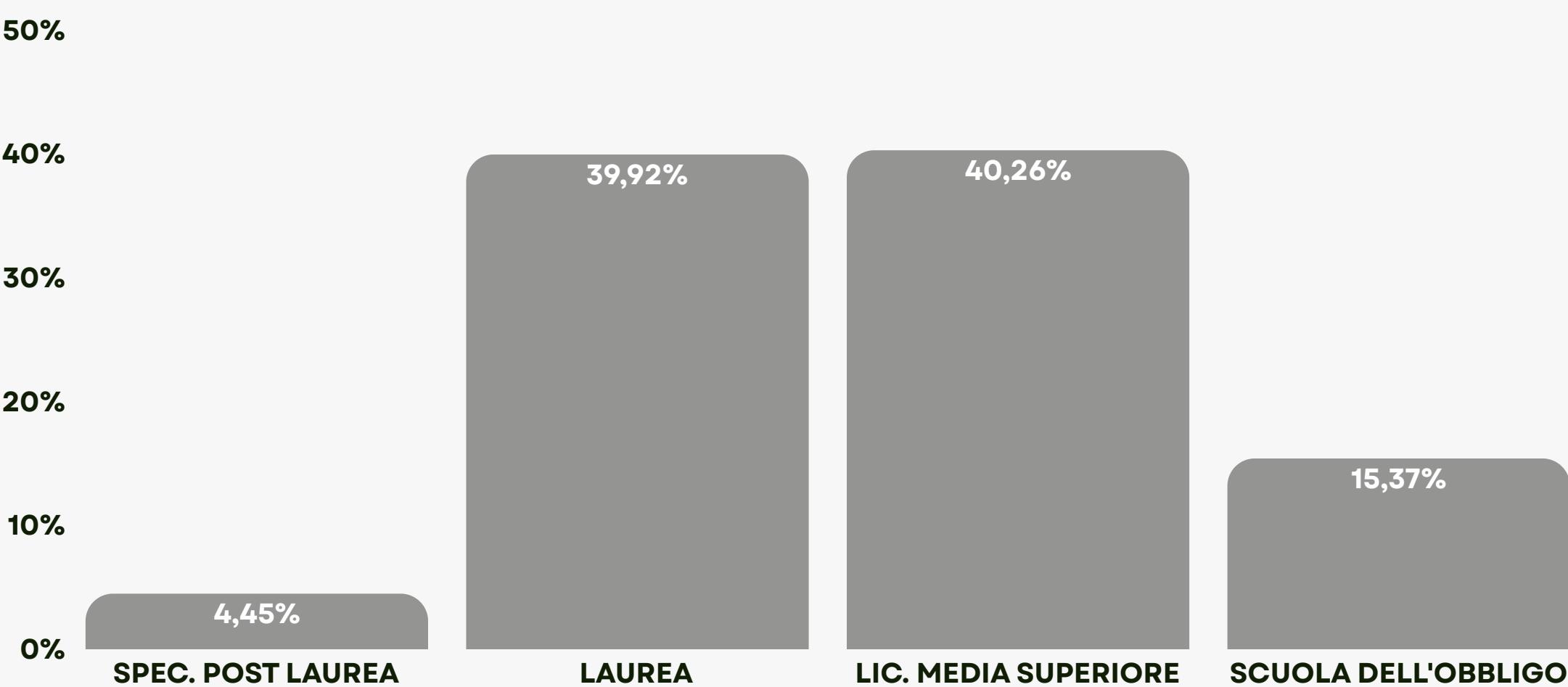
Personale di ruolo presso le strutture provinciali per classi di età e sesso



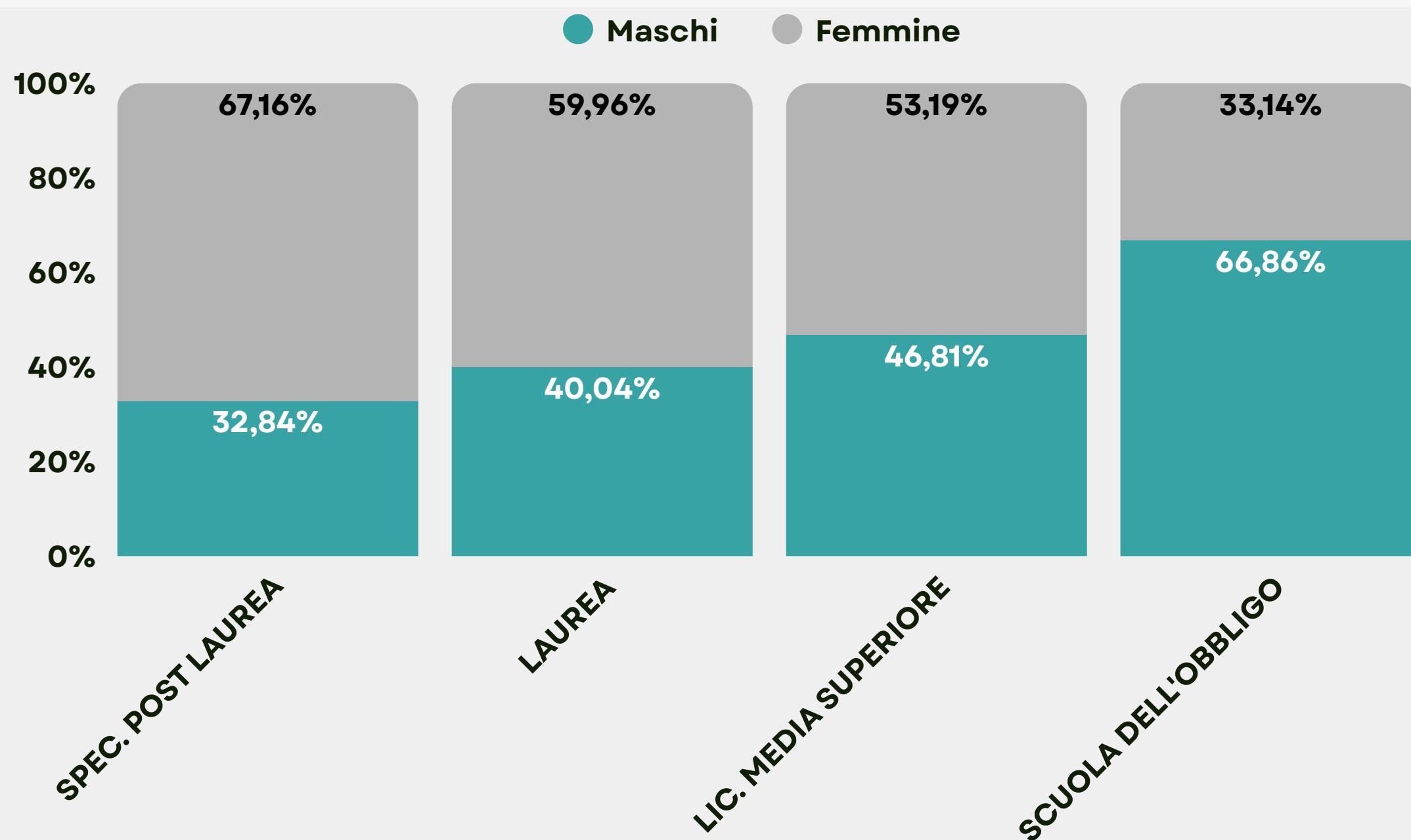
Personale di ruolo presso le strutture provinciali per classi di età e sesso



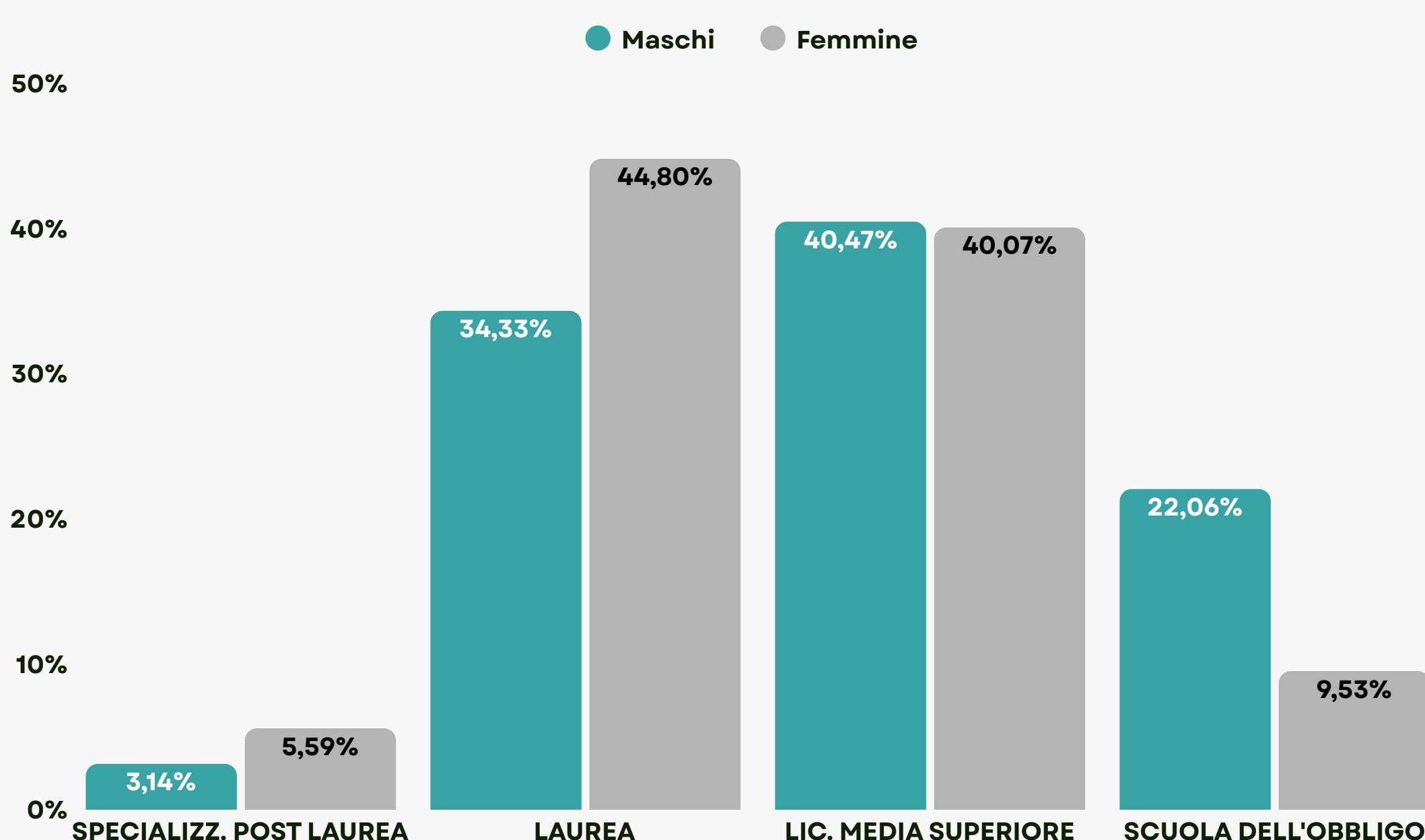
Personale di ruolo presso le strutture provinciali per titolo di studio



Personale di ruolo presso le strutture provinciali per titolo di studio

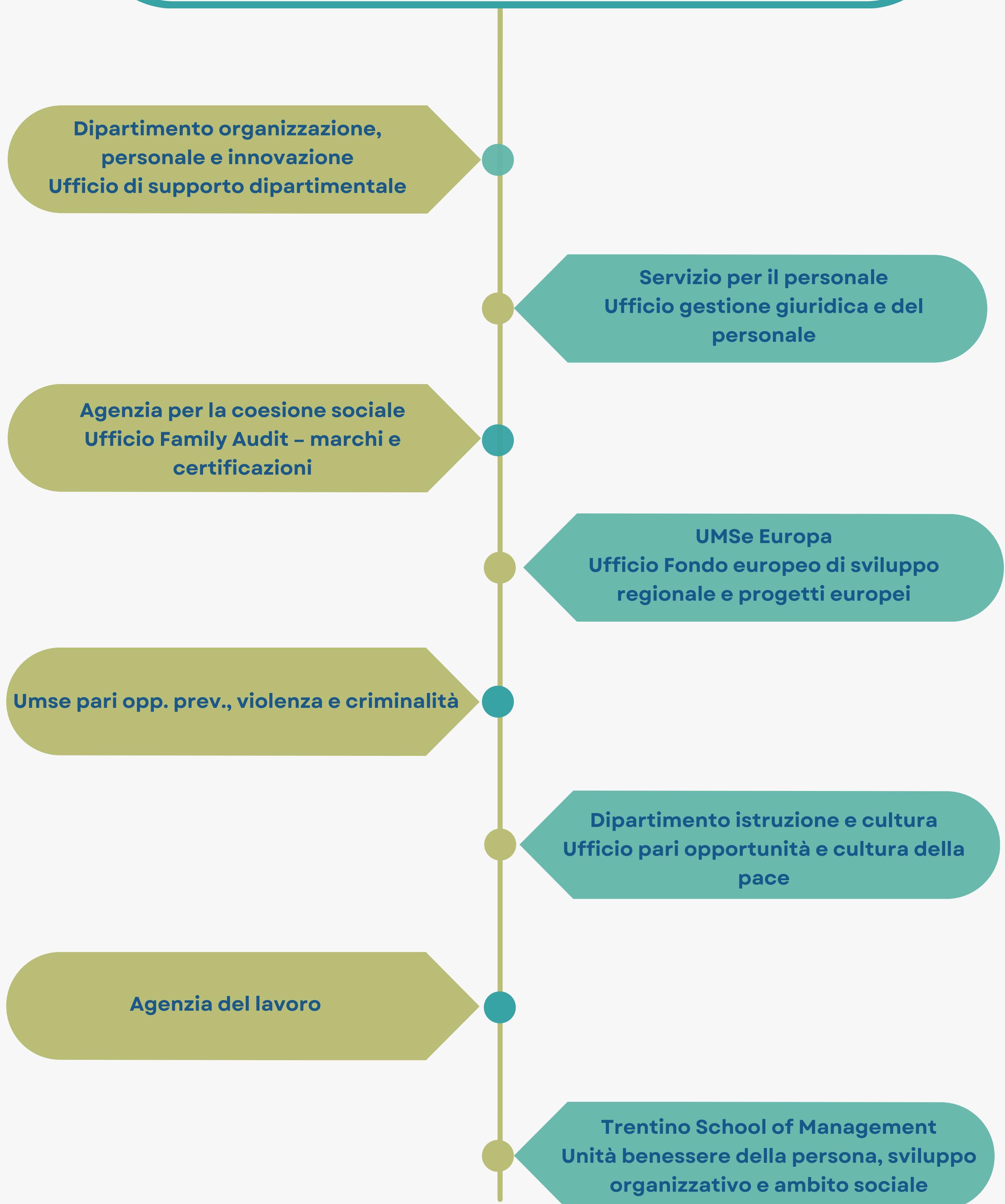


Personale di ruolo presso le strutture provinciali per titolo di studio



APPROCCIO E GOVERNANCE

Gruppo di lavoro: multidisciplinare, con il coinvolgimento dei vertici decisionali e del personale operativo.



Conclusioni

Il Gender Equality Plan della Provincia autonoma di Trento per il triennio 2026–2028 rappresenta una tappa di un percorso strutturale e progressivo volto al rafforzamento delle politiche di uguaglianza di genere all'interno dell'Amministrazione e sul territorio.

Il Piano consolida le azioni già intraprese, valorizzando le esperienze maturate e, al contempo, individua ambiti strategici su cui orientare le future scelte programmatiche.

In una logica di integrazione con il ciclo di programmazione dell'ente e con il PIAO, il GEP si configura come uno strumento aperto e dinamico, capace di adattarsi ai mutamenti del contesto organizzativo, sociale ed economico e di accompagnare l'evoluzione delle politiche pubbliche in materia di pari opportunità.

Le linee di sviluppo individuate costituiscono la base per i futuri aggiornamenti del Piano e per il rafforzamento di interventi innovativi, orientati alla riduzione delle disuguaglianze, alla promozione di una cultura organizzativa inclusiva e alla valorizzazione delle competenze, confermando l'impegno della Provincia autonoma di Trento a rendere l'uguaglianza di genere una dimensione strutturale e trasversale dell'azione amministrativa.