



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2018-2020

PRESENTAZIONE DEL PIANO

La predisposizione del PIANO DI AZIONI POSITIVE (PAP) dell'Università degli Studi di Padova per il triennio 2018-2020 può contare, per la prima volta, su uno strumento importante al fine di calibrare le misure e orientare le azioni future: il Bilancio di Genere 2016 (BG) con aggiornamento di alcuni indicatori per il 2017-18, attraverso cui si è realizzata la prima grande raccolta di dati disaggregati per genere riguardanti tutte le componenti dell'Ateneo, con conseguente individuazione di disparità e zone d'intervento per politiche e azioni di bilanciamento. Attraverso la fotografia scattata dal BG è possibile finalmente costruire puntuali e specifiche misure di contrasto alla discriminazione, individuando gli strumenti più adatti per intervenire. Il BG si configura quindi come la cornice entro cui si collocano le azioni presenti nel PAP, elaborato sulla base del documento predisposto dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e del documento sul Gender Budgeting (2019-21) predisposto dalla Prorettrice alle Relazioni culturali, sociali e di genere. I due documenti hanno obiettivi comuni e propongono azioni di ampio raggio, che impegnano l'Ateneo a essere sempre più paritario e inclusivo.

In tema di disuguaglianza di genere nelle istituzioni accademiche e sulla necessità di interventi mirati e trasparenti per promuovere la parità si sono recentemente espressi l'ANAC, la quale auspica nel PNA 2017 una maggiore attenzione alla parità di genere (in particolare nella "Formazione delle commissioni giudicatrici e conflitto di interessi") e il MIUR, che ha rivolto alle Università e ai diversi Enti di ricerca, vigilati dallo stesso, alcune raccomandazioni, traducibili in possibili provvedimenti e/o note d'indirizzo in particolare sul reclutamento del personale docente.

Il PAP propone, quindi, alcune azioni destinate ad avere un impatto proprio sulle categorie dei dottorandi, assegnisti e ricercatori a tempo determinato e degli specializzandi nell'area sanitaria, non necessariamente destinatarie di altre azioni di welfare implementate in Ateneo. Vi è poi il caso delle carriere delle studentesse e ricercatrici nelle STEM; il caso della fruizione di spazi per il raggiungimento di nuovi standard di benessere lavorativo e di eliminazione dello stress lavoro-correlato: situazioni che non possono essere affrontate

senza prendere in considerazione tutte le risorse umane che nell'Ateneo operano nell'ambito della ricerca.

Il PAP 2018-2020, in continuità con il precedente piano, prevede dunque di portare avanti la raccolta sistematica dei dati in previsione di una nuova edizione del BG; di implementare e diffondere le misure relative al linguaggio di genere e alla formazione di tutte le componenti dell'Ateneo rispetto alla prospettiva di genere e ai diritti ad essa legati; di continuare il lavoro di messa a punto di indicatori utili per monitorare l'andamento delle azioni finanziate e messe in atto.

Gli obiettivi del nuovo PAP sono però anche orientati verso un'attenzione specifica al benessere lavorativo, al bilanciamento vita-lavoro, al sostegno alle carriere e al potenziamento della conoscenza attraverso mirate azioni di formazione specifica, e continua, su come la prospettiva di genere intersechi tutte le altre differenze presenti nell'Ateneo così come nella società.

L'attenzione per il triennio 2018-2020 si concentra specificatamente su azioni concrete relative a:

1. **comunicazione** - verso l'esterno e all'interno dell'istituzione universitaria, in modo da mettere in dialogo tutti i presìdi attivati attraverso una rete che comprenda ad esempio la Consigliera di fiducia, la Difensora civica, la Prorettrice con delega alle Relazioni di genere, il CUG stesso, il Centro di Ateneo 'Elena Cornaro' e altri centri di ricerca presenti in Ateneo;
2. **benessere lavorativo** - che comprende in via generale l'organizzazione del lavoro e, nello specifico, le questioni relative a: salute delle persone, rischio lavorativo, contrasto a molestie e mobbing, attenzione agli spazi di lavoro e agli spazi intermedi;
3. **semplificazione** e integrazione delle **regole**;
4. **riduzione di fenomeni di segregazione orizzontale e verticale** – che riguardano in particolare il reclutamento di ragazze nelle STEM, il bilanciamento vita-lavoro e sostegno a giovani ricercatrici, le pari opportunità nella carriera accademica;
5. **formazione e promozione di cultura e scienza paritaria** – concernenti la sensibilizzazione e formazione per studenti, docenti e PTA, da accompagnare ad un monitoraggio continuo degli indicatori di parità.

Le azioni saranno messe in atto attraverso interventi concreti e tangibili, promuovendo indagini conoscitive, *focus group* e momenti formativi collettivi.

Un Ateneo importante, e da secoli innovatore come quello di Padova, merita infatti un piano ambizioso e audace, anche sul piano delle buone pratiche di inclusione e per quanto concerne il benessere nei luoghi di lavoro e di studio.

I) Gestione delle informazioni e comunicazione

Al fine di promuovere un migliore funzionamento, e il raggiungimento degli obiettivi di parità, inclusione e benessere lavorativo, si ritiene opportuno intraprendere una campagna informativa da realizzare secondo modalità multicanale per raggiungere in modo capillare il maggior numero possibile di destinatari.

Si considera indispensabile procedere alla raccolta sistematica dei dati relativi a tutte le componenti dell'Ateneo, anche in collaborazione con il Centro Cornaro e con il suo Osservatorio. La raccolta dei dati e delle informazioni è funzionale a un'approfondita analisi comparativa permettendo di adottare e/o migliorare idonee azioni per la promozione di pari opportunità e benessere lavorativo all'interno dell'Ateneo.

1) Area di intervento: Promozione e comunicazione

Azione	Promozione delle attività dell'Ateneo in tema di parità, inclusione e benessere lavorativo.
Destinatari	Personale docente, personale tecnico amministrativo dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, ricercatori e ricercatrici a tempo determinato, studenti e studentesse
Obiettivi	Raggiungere il maggior numero possibile di destinatari favorendo agile accesso alle informazioni relative alle attività organizzate e promosse dall'Ateneo in materia di benessere e tutela della parità, inclusione, non discriminazione
Descrizione	- rendere immediatamente accessibile, con visualizzazione nella pagina web principale dell'Ateneo , l'area tematica della parità, inclusione, benessere lavorativo; - realizzare prodotti informativi/promozionali multimediali tra cui presentazioni, video e tutorial ; realizzare e diffondere interviste, articoli e report in materia di parità e inclusione da pubblicare sui media di Ateneo e che coinvolgono chi opera in Ateneo in vari ruoli;

	<p>- realizzare una campagna smart di sensibilizzazione presentando il CUG, e le iniziative in materia di benessere lavorativo, parità e inclusione, nel corso di diverse occasioni -</p> <p>- tradurre in lingua inglese la pagina web dedicata e i materiali informativi e divulgativi, prestando particolare attenzione al rispetto dei requisiti di accessibilità e all'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio e inclusivo nella messa a punto dei materiali.</p>
Monitoraggio e verifica dei risultati	<p>Verifica della realizzazione dei prodotti previsti</p> <p>Verifica della realizzazione delle azioni promosse e possibilmente del loro impatto tramite i questionari somministrati periodicamente a coloro che appartengono alla comunità dell'Ateneo</p> <p>Valutazione tramite indagini operate dall'Ateneo circa l'impatto dell'azione informativa</p>
2) Area di intervento:	Gestione delle informazioni e condivisione degli obiettivi
Azione	Gestione delle informazioni e delle comunicazioni nel dialogo con la comunità di Ateneo
Destinatari	Personale docente, personale tecnico amministrativo, dottorandi/e, specializzandi/e assegnisti/e, ricercatori e ricercatrici a tempo determinato, studenti e studentesse
Obiettivi	Incrementare la trasparenza e favorire la fruibilità delle iniziative e delle opportunità promosse dall'Ateneo , aprendo un dialogo continuativo fra i soggetti responsabili dell'adozione delle scelte operative e gli organismi di parità
Descrizione	<p>- promuovere interventi di carattere puramente informativo/promozionale o di carattere migliorativo/correttivo;</p> <p>- incrementare l'attenzione e le conoscenze di buone prassi sul rispetto delle differenze, i requisiti di accessibilità e l'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio e inclusivo, diffondendo e aggiornando quanto già prodotto (es. Generi e linguaggi. Linee guida per un linguaggio)</p>

[amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere](#));

- **dare rilievo** nel sito di Ateneo alle maggiori giornate nazionali e internazionali dedicate in particolare alla partecipazione sociale e civile di tutti, alla promozione dei diritti, del benessere, della salute e della parità retributiva, e alla lotta contro le discriminazioni e le violenze;

Monitoraggio e verifica dei risultati	Verifica delle azioni proposte
	Verifica e monitoraggio circa la realizzazione delle azioni di diffusione delle informazioni
	Verifica della pubblicizzazione delle giornate internazionali nel sito di Ateneo

II) Promozione del benessere lavorativo

L'Università degli Studi di Padova ha tra i propri obiettivi la promozione della tutela della salute in senso olistico di coloro che appartengono alla comunità universitaria, e la promozione del benessere nell'ambiente di lavoro, secondo una prospettiva che valorizza l'inclusione e il rispetto delle differenze. Promozione della salute e del benessere non deve essere solo la rimozione degli effetti dei comportamenti dannosi ma la prevenzione delle condotte potenzialmente pregiudizievoli, con tendenziale allineamento alle *best practices* attuate in materia, al fine di tutelare coloro che appartengono alla comunità di Ateneo da forme di violenza morale e psicologica ed eliminare le più varie forme di discriminazione.

Poiché un ambiente di lavoro e di studio, ispirato ai principi di promozione del benessere dei lavoratori e dell'eliminazione delle discriminazioni, è garanzia di sicurezza per le persone, si propongono iniziative che intendono prevenire il rischio da stress lavoro correlato, in coerenza con le disposizioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (lettera circolare 18 novembre 2010 n. 5) promuovendo, anche, fondamentali azioni in materia di organizzazione e sicurezza degli spazi di lavoro.

1) Area di intervento: Indagini e studi

Azione	Indagini sul clima organizzativo
Destinatari	Personale docente, personale tecnico amministrativo, dottorandi/e, specializzandi/e assegnisti/e, ricercatori e ricercatrici a tempo determinato, studenti e studentesse
Obiettivi	Migliorare il benessere lavorativo e tutelare la salute dei destinatari in coerenza con le esigenze da questi manifestate
Descrizione dell'intervento	Estensione del bacino di indagine sul benessere lavorativo per stilare un quadro delle condizioni di tutta la comunità di Ateneo, basate su un metodo che consenta il più possibile la lettura disaggregata dei dati, secondo criteri da discutere in relazione alle finalità dello specifico sondaggio o della specifica parte del sondaggio.
Monitoraggio e verifica dei risultati da parte del CUG	Verifica dell'avvenuta pubblicazione dei risultati delle indagini Monitoraggio sulle iniziative che l'Ateneo intende attuare per incrementare i livelli di benessere del personale alla luce dei risultati emersi dai sondaggi.
2) Area di intervento: Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	
Azione	Attuazione di buone pratiche per la conciliazione del tempo di lavoro con la vita privata
Destinatari	Personale docente, personale tecnico amministrativo, dottorandi/e, specializzandi/e assegnisti/e, ricercatori e ricercatrici a tempo determinato, studenti e studentesse
Obiettivi	Realizzare interventi organizzativi finalizzati a favorire la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, nonché, per il personale tecnico amministrativo, incentivazione delle varie forme flessibili di lavoro astrattamente disponibili
Descrizione dell'intervento	Predisposizione di un vademecum di buone pratiche per favorire l'uso razionale delle email , regolare il diritto alla disconnessione nei tempi di non lavoro, controlli per verificare il rispetto dei regolamenti o delle buone prassi sugli orari delle riunioni di lavoro . Prevedere l'introduzione di calendari, se possibile condivisi, per

	<p>favorire la partecipazione alle riunioni, e comunque diffondere la cultura della calendarizzazione anche nelle attività organizzativo/amministrative programmabili di competenza dei docenti.</p>
Monitoraggio e verifica dei risultati	<p>Verifica realizzazione dei vademecum sulle buone pratiche e sull'effettiva applicazione delle buone pratiche da parte degli uffici e dei Dipartimenti</p>
<p>3) Area di intervento: Servizi sociali e sanitari</p>	
Azione	<p>Sostegno ai servizi sociali e sanitari esistenti e attivazione di nuovi servizi</p>
Destinatari	<p>Personale docente, personale tecnico amministrativo, dottorandi/e, specializzandi/e assegnisti/e, ricercatori e ricercatrici a tempo determinato, studenti e studentesse</p>
Obiettivi	<p>Attuazione di interventi per la conciliazione di lavoro e carichi di famiglia, prevenzione in materia sanitaria</p>
Descrizione dell'intervento	<p>Potenziare le convenzioni con strutture esistenti nel territorio in ambito educativo e di cura dei familiari di personale dell'Ateneo e studenti.</p> <p>In particolare, estensione delle misure a favore della genitorialità nei confronti di studenti e di personale di ricerca non strutturato;</p> <p>e adozione di convenzioni per dipendenti che si occupano di persone anziane con necessità di assistenza e cura.</p> <p>Prosecuzione dei servizi ambulatoriali come quelli, già istituiti, di ginecologia e andrologia, per coloro che appartengono alla comunità dell'Ateneo. Attivazione di una giornata di prevenzione in materia di malattie del sistema tiroideo (già realizzata per la cittadinanza) dedicata alla comunità di Ateneo;</p> <p>elaborazione e diffusione di informazioni sulla medicina di genere.</p>

Monitoraggio e verifica dei risultati	Monitoraggio sulla effettiva disponibilità dei servizi e sul concreto utilizzo
4) Area di intervento: Supporto della funzione parentale e familiare in senso ampio	
Azione	Attività di cura familiare e genitorialità
Destinatari	Personale docente, personale tecnico amministrativo, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, ricercatori e ricercatrici a tempo determinato, studenti e studentesse
Obiettivi	Realizzazione di scuole dell'infanzia per l'area scientifica e per l'area sanitaria nell'ambito del nuovo ospedale,
Descrizione dell'intervento	Individuazione o edificazione di strutture recettive/ scuole dell'infanzia nelle zone dei dipartimenti scientifici e nel nuovo ospedale e implementazione di ulteriori convenzioni con strutture già presenti sul territorio. Monitoraggio sulla definizione progettuale degli edifici, secondo criteri che tengano conto degli orari di lavoro nell'area medica, e che prevedano strutture di supporto alla cura genitoriale nel nuovo ospedale.
Monitoraggio e verifica dei risultati	Monitoraggio sull'individuazione o progettazione delle strutture dedicate e sull'adeguatezza delle convenzioni relative alle strutture esistenti
5) Area di intervento: Politiche per le pari opportunità, l'inclusione e il benessere lavorativo	
Azione	Accompagnamento al lavoro per le assenze a lungo termine
Destinatari	Personale tecnico amministrativo
Obiettivi	Facilitare il rientro in servizio del personale dopo lunghe assenze
Descrizione dell'intervento	Istituire forme di tutoraggio e di sostegno inclusivo per il personale al rientro da lunghi periodi di assenza (malattie, maternità, aspettative). La figura del tutor affiancherà il personale al rientro per aggiornarlo sulle eventuali modifiche intervenute in ambito organizzativo e lavorativo valutando anche eventuali gap a livello formativo, possibile priorità nell'assegnazione delle occasioni di aggiornamento.
Monitoraggio e verifica	Verifica sull'adozione degli strumenti di supporto promossi

dei risultati

6) Area di intervento: Valorizzazione della diversità e adeguamento alle necessità specifiche

Azione	Introduzione di buone pratiche rispettose delle disabilità
Destinatari	Personale docente, personale tecnico amministrativo, dottorandi/e, specializzandi/e assegnisti/e, ricercatori e ricercatrici a tempo determinato, studenti e studentesse
Obiettivi	Ridurre e progressivamente eliminare barriere architettoniche secondo modalità socialmente inclusive che rendano marginali l'utilizzo di accessi secondari, e promuovere azioni che favoriscano l'inclusione
Descrizione dell'intervento	Implementazione progressiva di misure che consentano l'accesso in tutte le strutture dell'Ateneo delle persone con disabilità . L'accesso deve essere tendenzialmente pensato secondo modalità inclusive e non differenzianti. Individuazione di metodi di gestione del personale che sappiano valorizzare le diversità dei singoli dipendenti, interpretando in modo positivo la necessità di adattamento.
Monitoraggio e verifica dei risultati	Introduzione di percorsi formativi per soggetti dirigenziali, per promuovere percorsi inclusivi

7) Area di intervento: Spazi di lavoro, benessere e sicurezza

Azione	Promuovere la realizzazione di cosiddette "common room" nelle strutture universitarie; sicurezza delle persone che operano nell'area sanitaria
Destinatari	Personale docente, personale tecnico amministrativo, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, ricercatori e ricercatrici a tempo determinato, studenti e studentesse
Obiettivi	Realizzazione di spazi dedicati di condivisione all'interno delle strutture ; progettazione e realizzazione di ambienti di socializzazione e "umanizzazione" all'interno del luogo di lavoro.

Analisi sulla sicurezza degli spazi dell'area sanitaria con accesso aperto al pubblico	
Descrizione dell'intervento	Realizzazione di ambienti luminosi, in cui docenti e personale tecnico amministrativo possano trascorrere pause, o momenti di discussione informale all'interno degli edifici in ristrutturazione o negli edifici di nuova progettazione, soprattutto nelle aree dedicate allo svolgimento dell'attività sanitaria.
Monitoraggio e verifica dei risultati	Verifica sull'attività dell'Ateneo volta a rimuovere i rischi derivanti dall'esistenza di aree a utilizzo promiscuo, e sull'adeguamento delle strutture all'esigenza di avere spazi comuni di socializzazione
8) Area di intervento: Promozione del benessere lavorativo nella gestione della conflittualità attraverso la formazione	
Azione	Laboratorio teorico esperienziale per la gestione dei conflitti per il benessere lavorativo e la prevenzione del mobbing (da PAP 2015-17)
Destinatari	Personale Docente e personale tecnico amministrativo selezionato (Direttori di Dipartimento, Segretari di Dipartimento, Personale docente che ha funzioni di coordinamento del personale docente o amministrativo)
Obiettivi	Apprendere modalità adeguate di gestione della conflittualità nel luogo di lavoro nel: riconoscere i segnali di stress; acquisire tecniche di comunicazione efficace; incrementare le competenze relazionali in termini di gestione dei conflitti e delle emozioni.
Descrizione dell'intervento	Intervento a livello di gruppo, attraverso laboratori teorico-esperienziali
Monitoraggio e verifica dei risultati	Realizzazione del laboratorio e indagine anonima sui risultati al termine della formazione e possibilmente implementazione delle tecniche acquisite

III) Trasparenza e semplificazione delle regole

Si ritiene fondamentale che le regole in materia di non discriminazione, parità di opportunità, benessere organizzativo, inclusione siano trasmesse in modo chiaro, siano rese conoscibili, e siano quindi più facilmente applicabili. A tale proposito si ritiene opportuno venga effettuata un'analisi conoscitiva e la razionalizzazione delle norme esistenti che devono essere inoltre collegate fra loro per facilitare l'opera dell'interprete.

1) Area di intervento: Semplificazione e integrazione della normativa e semplice accesso al sistema delle regole

Azione	Individuare le disposizioni contenute nei regolamenti di Ateneo che potenzialmente possono determinare discriminazioni dirette o indirette; Elaborare suggerimenti per l'aggiornamento o modifica dei regolamenti agli organi e uffici competenti.
Destinatari	Personale docente, personale tecnico amministrativo, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, ricercatori e ricercatrici a tempo determinato, studenti e studentesse
Obiettivi	Eliminazione di potenziali eventuali discriminazioni dirette o indirette, promozione del benessere lavorativo e dell'inclusione, promozione delle pari opportunità
Descrizione dell'intervento	Analisi della normativa e della giurisprudenza sulle tematiche inclusive e contestuale analisi circa la coerenza dei regolamenti vigenti in Ateneo rispetto a tale normativa. Formulazione di proposte regolative agli organi competenti.
Monitoraggio e verifica dei risultati	Verifica dei risultati al termine del triennio

2) Area di intervento: Prevenzione di discriminazioni e molestie in Ateneo attraverso l'apprendimento delle regole di base

Azione	Analisi e confronto di Codice etico, Codice di condotta, Codice di comportamento e Codici disciplinari dell'Università degli studi di Padova
Destinatari	Personale docente, personale tecnico amministrativo ,

	dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, ricercatori e ricercatrici a tempo determinato, studenti e studentesse
Obiettivi	Prevenzione di comportamenti illeciti
Descrizione dell'intervento	Proporre l' adozione di glosse/rinvii che facilitino la comprensione integrata delle informazioni necessarie per garantire la tutela dei diritti e il rispetto dei doveri in materia di discriminazioni e molestie. Proporre l'adozione di un vademecum con linee guida di facile lettura per chi opera e studia in Ateneo.
Monitoraggio e verifica dei risultati	Verifica annuale dei risultati

IV) Riduzione di fenomeni di segregazione orizzontale e verticale (per genere)

L'Ateneo, al fine di fare proprie le indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'università e nella ricerca (14 maggio 2018), che riprendono il tema della disuguaglianza di genere nelle commissioni di concorso come già sottolineato dall'ANAC, e di intervenire a ridurre le criticità individuate attraverso il BG, ritiene indispensabile prevedere un piano di intervento incisivo, trasparente e sostenibile affinché la dimensione di genere sia debitamente considerata nel prossimo triennio, sia per quanto riguarda le carriere universitarie che le carriere accademiche.

1) Area di intervento: riduzione dei fenomeni di segregazione orizzontale e verticale

Azione	Riduzione dei fenomeni di segregazione orizzontale nelle carriere universitarie
Destinatari	Studentesse delle scuole superiori
Obiettivi	Riduzione della sotto-rappresentazione femminile nelle discipline scientifico-tecnologiche; redistribuzione di studentesse e studenti nei corsi di laurea, in particolare attraverso la promozione dell'ingresso di studentesse nei corsi di laurea STEM (Scienze Tecnologia Ingegneria Matematica)

Descrizione dell'intervento	<p>incontri di orientamento specializzato per III e IV anno delle scuole superiori;</p> <p>video promo per orientamento all'iscrizione universitaria (progetto pilota per Scuola di Ingegneria);</p> <p>nuova comunicazione ad hoc per future studentesse STEM;</p> <p>rinnovamento della didattica nei corsi di laurea in area scientifico- tecnologica.</p>
------------------------------------	---

Monitoraggio e verifica dei risultati	Verifica dei risultati al termine del triennio
--	--

2) Area di intervento: riduzione dei fenomeni di segregazione orizzontale e verticale

Azione	Bilanciamento vita-lavoro delle giovani ricercatrici
---------------	--

Destinatari	Dottorande, assegniste, post-doc, specializzande, ricercatrici a tempo determinato
--------------------	--

Obiettivi	Sostenere la carriera accademica delle giovani ricercatrici e ridurre il gender gap nelle varie fasce della docenza
------------------	---

Descrizione dell'intervento	<p>indagine sui problemi incontrati dalle giovani ricercatrici nel bilanciamento vita-lavoro;</p> <p>convenzioni con scuole dell'infanzia e progetto Asilo nido aziendale (proposto anche dal CUG);</p> <p>borsino per giovani ricercatrici (con tipologie di rimborso o incentivi);</p> <p>servizio di informazione attiva su procedure per congedi e contributi;</p> <p>azioni di mentoring per giovani ricercatrici e docenti.</p>
------------------------------------	---

Monitoraggio e verifica dei risultati	Verifica dei risultati al termine del triennio
--	--

3) Area di intervento: riduzione dei fenomeni di segregazione orizzontale e verticale

Azione	Pari opportunità nelle carriere accademiche
---------------	---

Destinatari	Personale docente, ricercatori e ricercatrici a tempo determinato
--------------------	---

Obiettivi	Eliminazione di potenziali discriminazioni dirette o indirette
------------------	--

Descrizione dell'intervento	garantire la presenza paritaria di docenti donne e uomini nelle commissioni di concorso; interventi per ridurre il gender gap nel passaggio da RTDa a RTDb; interventi per incrementare n° docenti donne in prima fascia; assegnazione ex-post di punti budget o fondi per progetti di ricerca a dipartimenti virtuosi, che si sono impegnati a ridurre il gender gap in fase di reclutamento del personale.
Monitoraggio e verifica dei risultati	Verifica dei risultati al termine del triennio

V) Promozione di cultura e scienza paritaria attraverso ricerca e formazione

Per valorizzare le differenze di genere ed evitare che continuino a essere fonte di potenziale discriminazione è necessario un intervento che richiede uno sforzo consapevole, informato e continuo da parte di uomini e donne, contro la persistenza di mentalità sessiste e situazioni di iniquità; è quindi indispensabile sensibilizzare e formare in tal senso i/le docenti, il personale tecnico amministrativo e gli/le studenti, nonché produrre ricerca scientifica che tenga conto della variabile sesso/genere.

1) Area di intervento: promozione di cultura e scienza paritaria attraverso ricerca e formazione

Azione	Sensibilizzazione e formazione
Destinatari	Studenti, personale docente, personale tecnico amministrativo
Obiettivi	Promuovere un avanzamento della conoscenza e un arricchimento intellettuale che genera benefici economico-culturali e sostenibilità sociale
Descrizione dell'intervento	interventi formativi per docenti e PTA; interventi culturali per la comunità accademica su parità e diritti.
Monitoraggio e verifica dei risultati	ideazione e organizzazione di un general course di Ateneo su "Genere Discriminazioni Diritti" (dall'a.a. 2020-21);

Verifica dei risultati al termine del triennio.

2) Area di intervento: promozione di cultura e scienza paritaria attraverso ricerca e formazione

Azione	Promozione di una scienza paritaria
Destinatari	Ricercatrici e ricercatori, personale docente, personale tecnico amministrativo
Obiettivi	Promuovere ricerca scientifica in prospettiva di genere o che tenga conto della parità di genere nei contenuti e/o nella pratiche della ricerca
Descrizione dell'intervento	produzione di analisi, indicatori e dati aggiornati sulla parità di genere in Ateneo e monitoraggio costante; promozione e sviluppo di 'gendered innovations' (ricerche che tengono conto, come auspicato dai programmi di ricerca europea, della variabile di genere).
Monitoraggio e verifica dei risultati	Verifica dei risultati al termine del triennio