



**UNIVERSITÀ
DI TRENTO**

Piano di Azioni Positive

2022-2024

SOMMARIO

PREMESSA	2
1. CONTESTO	3
1.1 Componente studentesca	4
1.2 Personale docente e ricercatore e personale tecnico-amministrativo	5
2. OBIETTIVI	7
2.1 Attività trasversali	9
2.2 Ambiti di intervento e azioni, budget	12
3. NOTA METODOLOGICA	12
4. AMBITI DI INTERVENTO E AZIONI	14
Quadro sinottico ambiti e relative azioni	14
4.1 Ambito 1: Eguaglianza di genere	16
4.2 Ambito 2: Benessere organizzativo, salute e sicurezza	26
4.3 Ambito 3: Conciliazione vita - lavoro	40
4.4 Ambito 4: Inclusione, disabilità e altri bisogni speciali	47
4.5 Ambito 5: Appartenenze etnico-culturali e linguistiche, convinzioni religiose e libertà accademica	60
4.6 Ambito 6: Orientamento sessuale e identità di genere	76
4.7 Ambito 7: Generazioni diverse al lavoro	82
5. NORMATIVA DI RIFERIMENTO	89

Piano di Azioni Positive

2022-2024

PREMESSA

L'Università degli Studi di Trento riconosce la tutela delle pari opportunità tra i propri obiettivi fondamentali. Consapevole del proprio ruolo negli ambiti della formazione superiore, della ricerca e della disseminazione di conoscenza sui territori, l'Ateneo si impegna a promuovere direttamente e indirettamente, nella propria attività e nel proprio modello organizzativo, una cultura di inclusione e di valorizzazione delle differenze, attivando tutte le proprie competenze per individuare, prevenire e rimuovere qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, basata su sesso, genere, appartenenza etnica, credo religioso o convinzioni personali, disabilità, età e orientamento sessuale, anche a fronte di fenomeni di intersezionalità.

Al fine di rendere concreti questi obiettivi, è stato predisposto il Piano di Azioni Positive (in sigla "PAP") dell'Università di Trento per il triennio 2022-2024.

La redazione del Piano è stata realizzata grazie al contributo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (in sigla "CUG") e con il supporto tecnico dell'Ufficio Equità e Diversità.

Il presente Piano, che tiene conto del Bilancio di genere 2021 e del *Gender Equality Plan 2022-2024* (in sigla GEP), si raccorda con la pianificazione strategica 2022–2027, nella consapevolezza della necessità di uno stretto collegamento tra il PAP e i documenti fondamentali di Ateneo (soprattutto quelli di natura programmatica), sia per l'attuazione degli obiettivi, sia per migliorare le attività di monitoraggio periodico già presenti.

Il Piano 2022–2024 presenta importanti elementi di innovazione, sia nel metodo, in quanto, la stesura del documento è frutto di un percorso partecipato, che ha visto un ampio coinvolgimento trasversale all'Ateneo, sia nel contenuto, in quanto, in considerazione delle sollecitazioni a diversi livelli sugli obiettivi di sostenibilità, il Piano tiene conto di alcuni dei *Sustainable Development Goals* definiti nell'ambito dell'Agenda 2030. Tale programmazione costituisce un importante riferimento sia rispetto all'Obiettivo 5 "*Gender equality*", sia in relazione ad altri obiettivi, quali ad esempio "*Reduced inequalities*" (n. 10).

La struttura del PAP 2022–2024 è stata, quindi, ulteriormente affinata rispetto a quella prevista nel Piano 2020–2021, che era stato oggetto di revisione al fine di una maggiore fruibilità e razionalizzazione nell'esposizione dei contenuti. In particolare, la prima parte del Piano presenta una breve descrizione del contesto in materia di uguaglianza di opportunità con specifico

riferimento alle tre componenti (studentesca, docente e ricercatrice, tecnico-amministrativa) e a tutte le figure che operano all'interno dell'Università; la seconda parte identifica le strategie e gli obiettivi del Piano di Azioni Positive per il triennio di riferimento ed è seguita dalla nota metodologica; la terza parte descrive gli ambiti di azione (le tematiche), con un approfondimento sulle singole azioni che si intendono porre in essere.

Il documento si conclude con un breve elenco dei principali riferimenti normativi.

1. CONTESTO

La definizione, l'attuazione e il monitoraggio degli obiettivi di equità, diversità, benessere e inclusione all'interno dell'Ateneo è affidata ad una rete articolata di soggetti (organi e strutture). Tra questi in particolare: la Prorettrice alle politiche di equità e diversità, il Prorettore al benessere organizzativo e ai rapporti con il personale, il Delegato del Rettore per il supporto alla disabilità e DSA (disturbi specifici dell'apprendimento), il Delegato del Rettore per le iniziative in materia di minoranze linguistiche, la Delegata del Rettore alla solidarietà accademica e internazionale, il Delegato per la sicurezza nei luoghi di lavoro, le Delegate e i Delegati dei Dipartimenti e dei Centri per le politiche di equità e diversità, per la disabilità, per le/gli studiose/i a rischio, la Responsabile scientifica per i Servizi educativi e di supporto alla genitorialità, la Coordinatrice scientifica del Progetto "Studenti Universitari per i/le rifugiati/e" (in sigla "SuXr"), le rappresentanze studentesche per i temi di equità e diversità, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), la Consigliera di fiducia, il Centro di Studi Interdisciplinari di Genere, lo Sportello di consulenza psicologica per studentesse e studenti e l'analogo servizio per il personale tecnico e amministrativo.

Per promuovere la collaborazione tra i diversi soggetti in ambiti specifici sono stati creati diversi Tavoli di lavoro, ad esempio in materia di genere e linguaggio, sicurezza inclusiva, studenti rifugiate/i e studiose/i a rischio, ecc., cui si aggiungono i Comitati scientifici e i gruppi di lavoro per il *Gender Equality Plan* e il Bilancio di genere.

Inoltre, nell'Ateneo sono presenti uffici con competenze specifiche (Equità e Diversità, Servizio Inclusione personale e analogo Servizio Inclusione comunità studentesca), che affiancano in misura crescente le strutture, accademiche e amministrative, con proposte di intervento, oltre che con iniziative di supporto di natura tecnica. Negli anni, si è, infatti, rilevata una crescente attenzione per tali tematiche in tutte le aree di attività, che si possono considerare davvero trasversali alla comunità universitaria.

I dati relativi alla componente studentesca e al personale dell'Università di Trento sono oggetto di monitoraggio e condivisione dei risultati da diversi anni. La serie storica dei dati è disponibile sul portale di Ateneo nella pagina di [Equità e Diversità](#).

Nella stesura del Piano sono state utilizzate principalmente le seguenti fonti per i dati dell'Ateneo:

- i dati relativi al personale, aggiornati al 31.12.2021, forniti dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione dell'Università di Trento per la Relazione annuale del CUG;
- i dati del Bilancio di Genere 2021 e del *Gender Equality Plan 2022 - 2024*;
- i dati del Rapporto Pari Opportunità 2021 (su dati 2020) dell'Università di Trento (aggiornati al 30.07.2020).

Di seguito si fornisce una sintetica esposizione dei dati più significativi, con l'avvertenza che eventuali approfondimenti possono essere effettuati utilizzando i documenti richiamati in precedenza.

1.1 Componente studentesca

Nell'anno accademico 2019/2020 la composizione di genere nelle iscrizioni è stata piuttosto equilibrata: 50,6 % di donne vs. 49,4% di uomini¹ in linea con il dato nazionale. Come accade anche in molti altri Atenei italiani, si rileva tuttavia una distribuzione piuttosto difforme rispetto ai diversi indirizzi (v. Fig. 1). La componente maschile appare nettamente predominante in alcuni corsi di studio, appartenenti all'area STEM - *Science, Technology, Engineering and Mathematics*, in particolare Ingegneria e Scienze dell'informazione (87,9%), Ingegneria industriale (87,2%), Fisica (77,8%) e il Centro Agricoltura Alimenti Ambiente (in sigla "C3A") (77,5%); presso il Dipartimento di Ingegneria Civile Ambientale e Meccanica le iscrizioni degli studenti rappresentano il 66,7%. La componente femminile, invece, è sovra rappresentata in percorsi umanistici dell'area SSH - *Social Sciences and Humanities* come Lettere e Filosofia (72,6%), Giurisprudenza (65,7%) e Sociologia e Ricerca Sociale (64,8%). Nell'ambito di Psicologia e Scienze Cognitive la componente femminile è del 67,8%, di poco superiore a quella del Centro Interdipartimentale Mente/Cervello (in sigla "CIMeC"), pari al 65%. L'iscrizione da parte di studentesse prevale anche nella Scuola di Studi Internazionali (57,1%).

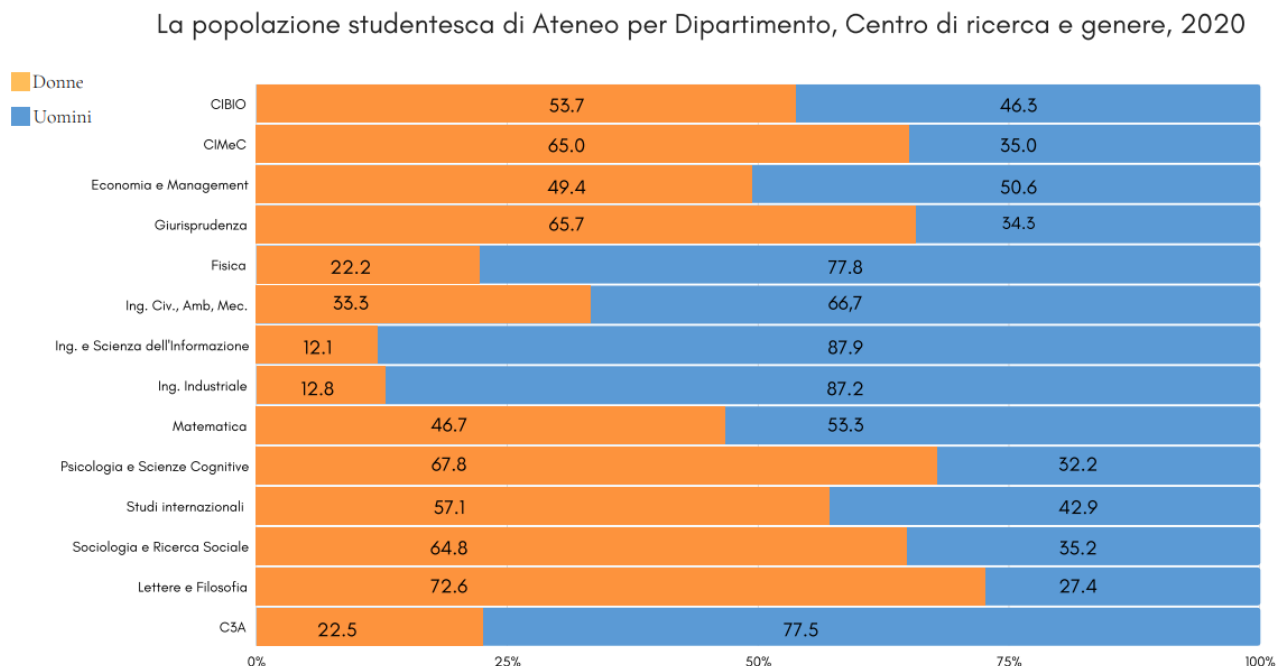
I Dipartimenti/Centri che presentano una distribuzione di genere più equilibrata nelle iscrizioni sono il Dipartimento di Biologia Cellulare, Computazionale ed Integrata (53,7% donne, 46,3%

¹ Il dato nazionale per il 2020 riporta che la componente femminile rappresenta il 56,3% degli/delle iscritti/e ai corsi di laurea.

uomini) e il Dipartimento di Economia e Management (49,4% donne, 50,6% uomini). Poco lontano si colloca il Dipartimento di Matematica dove le studentesse sono il 46,7% del totale.

Figura 1: Iscrizioni Università di Trento per Dipartimento/Centro di ricerca e genere 2020

(Fonte: Rapporto annuale sulle Pari Opportunità in Ateneo 2021)



Per quanto riguarda la nazione di nascita, il 92,9% delle iscrizioni di studenti nell'a.a. 2019/2020 riguarda soggetti nati in Italia, l'1,8% in Europa (28) ed il 5,4% in altri Paesi. Tra i Paesi più rappresentati (sia EU sia non-EU) vi sono: Albania, Romania, Moldavia, Germania, Ucraina.

Il 5,9% delle iscrizioni al dottorato di ricerca viene effettuato da persone che provengono da Paesi UE diversi dall'Italia e il 19,2% proviene invece da Paesi extra UE-28.

Con riferimento alla componente studentesca le persone che dichiarano una disabilità (multipla e complessa, motoria, sensoriale-uditiva, sensoriale-visiva) o un DSA (disturbo specifico di apprendimento) sono circa l'1,7% del totale.

1.2 Personale docente e ricercatore e personale tecnico-amministrativo

Alla fine del 2021 il personale in servizio ammontava a 1.475 persone, delle quali 738 impiegate in ambito tecnico - amministrativo, 561 come docenti e 176 come ricercatori/ici, per un totale di 737 unità.

La presenza femminile tra il personale amministrativo e tecnico raggiunge il 63,5% del totale, mentre le donne rappresentano il 29,1% del personale docente e ricercatore, una quota decisamente più contenuta rispetto alla media degli atenei italiani²).

Le rilevazioni riferite all'Ateneo, condotte annualmente a partire dal 2006, hanno messo in luce che, sia per il personale docente che per quello tecnico amministrativo, l'aspetto più critico è rappresentato dallo squilibrio esistente tra donne e uomini nel raggiungimento di posizioni apicali.

In particolare, per quanto riguarda il **personale docente e ricercatore**, si osserva una bassa percentuale di donne nella prima fascia, nella quale, tuttavia, si registra un incremento frutto delle azioni intraprese in questi anni e degli esiti dell'abilitazione scientifica nazionale. In particolare, pur rimanendo al di sotto della media nazionale (pari a circa al 25%, con valori inferiori per le discipline STEM) si passa dall'11,7% di donne ordinarie del 2015 al 17,2% del 2019, fino al 20,81% del 2021. Nel 2021 le donne rappresentano il 31,7% del personale ricercatore a tempo determinato (RTDa + RTDb), il 46,4% dei/delle ricercatori/trici a tempo indeterminato, il 32,9% del personale docente di seconda fascia. Lo squilibrio di genere è particolarmente evidente nelle aree STEM, ma è comunque presente anche nei Dipartimenti umanistici.

La suddivisione per età del personale docente e ricercatore (prima e seconda fascia, personale ricercatore a tempo indeterminato e determinato di tipo A e B) riscontra una maggiore presenza nella fascia 41-50 anni per gli uomini (162 persone su 522), come per le donne (89 persone su 215), seguita dal gruppo in età compresa tra 51 e 60 anni (149 uomini e 51 donne). Gli/le ultrasessantenni sono 151 (112 uomini e 39 donne), mentre le persone con età inferiore a 30 anni sono 2 (uomini)³.

Per quanto riguarda il personale docente e ricercatore con disabilità, purtroppo, non esiste attualmente un sistema di raccolta dati.

Per quanto riguarda la suddivisione di genere per le posizioni di **dottorato e gli assegni di ricerca** si osservano differenze significative a seconda delle aree: nell'ambito delle discipline STEM le donne rappresentano rispettivamente il 33,5% e il 38,5%; nelle discipline HSS la componente femminile è del 48,9% e del 51,7%.

Osservando i dati sulle **collaborazioni di ricerca** con prestazione autonoma nel 2020, la presenza femminile è pari al 48,6%.

² Nel 2020 le donne hanno raggiunto quasi il 41% dei 71.542 docenti e ricercatori/trici (Fonte: Ministero dell'Istruzione, Elaborazioni su banche dati MIUR, DGSIS – Ufficio VI Gestione patrimonio informativo e statistica, *Focus "Le carriere femminili in ambito accademico"*, marzo 2022).

³ Dati al 31/12/2021 da Relazione annuale CUG – Università di Trento – Allegato 1.

Con riferimento al **personale tecnico amministrativo** si osserva una maggiore concentrazione della componente femminile nelle categorie intermedie, sia a tempo indeterminato che determinato: esse costituiscono il 70,94% nella categoria C e il 63,93% nella categoria D a tempo indeterminato e l'80% nella categoria C e il 61,29% nella categoria D a tempo determinato. La loro presenza decresce nella categoria ad elevata professionalità (41,81%), arrivando ad un'esigua rappresentazione nell'ambito della dirigenza a tempo determinato e indeterminato (28,57%).

Un altro aspetto di rilievo è la fruizione di contratti a tempo parziale, che interessa il 27,72% del personale femminile, a fronte di un 8% del personale maschile.

Per quanto riguarda l'affidamento di posizioni di responsabilità, si osserva che le donne con "posizione organizzativa" rappresentano il 46,51% tra le persone di inquadramento EP e il 71,43% tra coloro che appartengono alla categoria D. La componente femminile con "funzioni specialistiche" è pari al 15,38% nella prima categoria citata (EP) e pari al 38,10% nella seconda (categoria D).

Con riferimento alla disabilità, sono 34 le persone appartenenti ai ruoli del PTA, pari al 5,2% del totale, che dichiarano una situazione di "invalidità civile".

Relativamente alla distribuzione per età del personale tecnico amministrativo, si osserva che la componente maschile, pari complessivamente a 269 persone, appartiene in prevalenza alla fascia compresa tra 41 e 60 anni (110 persone tra 41 e 50 anni e 103 persone nella fascia 51 - 60 anni, per un totale di 213 persone). Le donne, pari a 469 unità, sono concentrate nella corte 41- 50 anni di età (187 persone), seguita dalla fascia 51- 60 anni (155) e dal gruppo di età compresa tra 31 e 40 anni (90 persone). Gli/le ultrasessantenni sono 40, equamente suddivisi tra uomini e donne⁴.

Un'ultima considerazione riguarda la **composizione della governance** di Ateneo: nel 2020, la presenza femminile risultava ancora circoscritta con 26 donne su un totale di 97 posizioni⁵.

2. OBIETTIVI

L'Università di Trento è impegnata a diventare un modello di buone prassi in materia di equità e diversità, sia nei confronti della componente studentesca e del personale che vi opera, sia a favore del territorio in cui è inserita. A tal fine adotta politiche, misure e interventi per prevenire e contrastare le discriminazioni con riferimento a vari fattori (età, condizione di disabilità, genere, orientamento sessuale, ecc.), per superare gli squilibri esistenti, per promuovere una cultura del

⁴ Dati al 31/12/2021 da Relazione annuale CUG – Università di Trento – Allegato 1.

⁵ Per un approfondimento si rinvia al Rapporto sulle pari opportunità in Ateneo 2021, disponibile sul portale di Ateneo in fondo alla pagina di [Equità e Diversità](#).

rispetto delle diverse identità, nella consapevolezza che tale impegno concorre al benessere individuale e dell'organizzazione.

L'eguaglianza in senso formale e sostanziale ha come presupposto il riconoscimento delle differenze, con l'obiettivo di considerarle quali effettive risorse e valori. Da questo assunto consegue che la promozione di pari opportunità non si traduce nell'eliminazione delle differenze, ma nella rimozione delle conseguenze sfavorevoli, marginalizzanti e discriminatorie, che ad esse possono venire ricondotte. Si traduce, ove necessario, anche nell'adozione di misure correttive atte a rimuovere ostacoli e riequilibrare situazioni di svantaggio e diseguaglianza, che trovano espressione nel presente documento.

Obiettivi generali per il triennio 2022-2024 sono:

- promuovere le pari opportunità di accesso e di crescita professionale tra tutto il personale dipendente dell'Ateneo, anche attraverso l'eliminazione degli ostacoli all'accesso agli spazi e tempi di studio, ricerca e opportunità di carriera e alle posizioni apicali a prescindere da genere, religione e convinzioni personali, origine etnica, disabilità, età e orientamento sessuale e condizioni contrattuali attraverso lo sviluppo di misure specifiche per la gestione e la valorizzazione della diversità;
- superare le asimmetrie di genere esistenti all'interno dell'Ateneo, e in particolare nelle posizioni di responsabilità e di governo, attraverso la promozione di azioni concrete rivolte a evitare la segregazione occupazionale e la dispersione di risorse e talenti e favorire l'integrazione della dimensione di genere nell'ambito della ricerca e della formazione;
- intervenire per superare in modo specifico le asimmetrie di genere rispetto alla scelta dei percorsi di studio;
- sviluppare una politica di sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare di tutte le componenti della comunità accademica, incentivando la condivisione dei carichi di cura e prendendo a riferimento tutte le famiglie e non solo quelle tradizionali;
- contrastare i fenomeni di discriminazione, molestie, molestie sessuali e violenza di genere, *mobbing* e fattispecie analoghe di disagio nel contesto lavorativo e di studio, promuovendo, anche attraverso forme di prevenzione, il benessere organizzativo in tutte le sue dimensioni;
- rimuovere gli ostacoli di carattere strutturale e sociale al proprio interno, al fine di garantire a tutte le persone, comprese quelle con disabilità permanente o temporanea, la piena ed equa partecipazione ai percorsi di studio e alla vita culturale, sociale, lavorativa e ricreativa;

- rafforzare l'attività di rete con soggetti, istituzioni, *network* a livello locale, nazionale ed europeo sulle tematiche di equità e diversità;
- rendere l'Ateneo un caso esemplare, a livello locale, nazionale e internazionale, in materia di pari opportunità, equità sostanziale e inclusione favorendo la diffusione di buone prassi anche per l'attuazione dei obiettivi di sostenibilità previsti dall'Agenda 2030.

La pianificazione delle azioni positive, che mira al raggiungimento degli obiettivi generali e specifici menzionati in precedenza, viene predisposta attraverso l'intersezione di quelle che vengono qui definite come attività trasversali e gli ambiti di intervento.

Le attività trasversali costituiscono gli strumenti comuni ai vari ambiti di intervento, che possono trovare applicazione con diverse combinazioni a seconda delle esigenze dell'area di riferimento.

Gli ambiti di intervento, al contrario, sono macroaree, che rappresentano le priorità, suddivise per tematica, definite dall'Ateneo, a seguito dell'analisi di contesto realizzata con i Rapporti annuali sulle Pari Opportunità in Ateneo, il Bilancio di genere, il *Gender Equality Plan*, le rilevazioni effettuate in materia di benessere organizzativo e stress lavoro correlato, con i vari approfondimenti realizzati, anche con riferimento a situazioni straordinarie come quella determinata dall'emergenza sanitaria da COVID-19, quanto emerso nell'ambito dei vari Gruppi di lavoro tematici e nel confronto con i soggetti di riferimento.

Ciascun ambito di intervento contiene la descrizione delle azioni di riferimento per la macroarea individuata.

2.1 Attività trasversali

Le attività trasversali si prefigurano come un insieme di strumenti a disposizione della comunità accademica, con il supporto dei soggetti con competenze in materia, per pianificare, gestire, sostenere e monitorare l'insieme di azioni finalizzate al raggiungimento degli obiettivi riferiti ai diversi ambiti di intervento.

Il termine "trasversali" non si riferisce unicamente al fatto che si tratta di strumenti che possono essere utilizzati con riferimento ai diversi temi, ma anche al fatto che nel tempo è maturata la consapevolezza e la necessità di un coinvolgimento ampio ed articolato dell'intera comunità accademica, affinché i valori di equità, diversità ed inclusione diventino aspirazione, ma anche patrimonio comune, che trova applicazione concreta nel quotidiano.

Tali strumenti si possono ricondurre ad attività:

- di coordinamento;

- di sensibilizzazione e di promozione di una cultura e di un sapere attento alle differenze;
- di formazione;
- di monitoraggio e analisi dati, utilizzando anche indici e indicatori di risultato e di impatto;
- di disseminazione e divulgazione;
- attività di *networking* e comunicazione.

Attività di coordinamento

Si svolge con la costituzione e gestione di gruppi e tavoli di lavoro su temi specifici, eventualmente anche trasversali a più ambiti, e la partecipazione a momenti di confronto, pianificazione e monitoraggio. L'attività di coordinamento, finalizzata alla armonizzazione e condivisione degli interventi, favorisce anche una efficace ed efficiente suddivisione dei compiti e delle responsabilità, al fine di ottimizzare le risorse e le competenze coinvolte.

Attività di sensibilizzazione e di promozione di una cultura e di un sapere attento alle differenze

L'Università si rende promotrice di un cambiamento culturale, a partire dal proprio interno, ma che coinvolge anche l'ambito della "terza missione", incentivando lo svolgimento di attività formative e scientifiche attente alle differenze che caratterizzano le persone. Tale impegno si traduce anche in attività di disseminazione nella società e sul territorio, che si esprime attraverso azioni di sensibilizzazione e diffusione quali l'offerta di formazione aperta al pubblico, l'organizzazione di eventi, la creazione di materiale informativo, l'adesione o creazione di campagne.

Attività di formazione

Le attività di formazione, parte integrante delle funzioni dell'Università, si riferiscono alla comunità studentesca, ma anche più ampiamente al territorio. Particolarmente significative in questo ambito sono le collaborazioni con gli enti territoriali, gli Istituti scolastici e con il mondo delle professioni.

Attività di monitoraggio e analisi dati

La pianificazione degli interventi richiede un'attività sistematica di monitoraggio e analisi dei dati, supportata da strumenti idonei quali questionari, raccolte dati, indagini conoscitive, utilizzo di indici e indicatori di risultato e di impatto.

Attività di disseminazione e divulgazione

Le buone prassi e le azioni introdotte dall'Ateneo sono oggetto di disseminazione e divulgazione sia tra la comunità universitaria, che sul territorio.

Attività di *networking* e comunicazione

L'Università di Trento si pone in rete con rappresentanti istituzionali e con molteplici realtà territoriali, nazionali ed internazionali impegnate nel contrasto alla discriminazioni, nella promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo, favorendo la diffusione di buone prassi e la co-costruzione di percorsi (Commissione Tematiche di genere della CRUI e relativi Gruppi di lavoro - su Bilancio di genere, Genere e carriere nelle Università, Linguaggio di genere, ecc.), Coordinamento Università del Triveneto per l'Inclusione - UNI3V, RUS - Rete delle Università per lo Sviluppo sostenibile, RUNIPACE - Rete Università per la Pace, UNHCR, Forum Diseguaglianze e Diversità, Rete Genere e religioni, Rete dei CUG, ecc.). In questo ambito si inseriscono anche le attività connesse alla stipula di intese e convenzioni con vari soggetti (Libera - Nomi e numeri contro le mafie, Casa circondariale di Trento, progetti conto terzi, ADMO, AVIS, LILT, ecc.).

La partecipazione alle reti, come ad esempio la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, che rappresenta uno strumento di collaborazione tra gli Atenei e i loro Organismi di parità, consente la condivisione di buone prassi e di competenze, favorisce lo svolgimento di attività formative e scientifiche condivise e permette di dialogare in maniera unitaria con le istituzioni di riferimento a livello nazionale, assumendo un ruolo propositivo e di stimolo al cambiamento.

La partecipazione a *network* tematici a livello locale, nazionale ed internazionale e il coinvolgimento in alcuni progetti scientifici finanziati dall'Unione europea ha, quindi, lo scopo di costruire collaborazioni, scambiare buone prassi, condividere esperienze, collaborare allo svolgimento di attività di ricerca.

Similarmente, le attività di comunicazione verso l'interno e l'esterno rivestono un ruolo fondamentale. Al fine di garantire condizioni di effettiva equità all'interno dell'Ateneo è, infatti, importante attivare strumenti e azioni a garanzia della trasparenza e della possibilità di utilizzo delle informazioni da parte di tutte le componenti. Appare necessario definire un chiaro piano di comunicazione e adottare modalità comunicative e linguaggi inclusivi e rispettosi delle differenze e utilizzare anche piattaforme e portali *web* che permettano di raggiungere i/le destinatarie dei propri interventi e la comunità tutta. In questa direzione, si inseriscono l'impegno per incrementare la traduzione in lingua inglese dei documenti principali sui temi di equità, diversità ed inclusione e le attività di sviluppo della comunicazione attraverso i canali social di Equità e Diversità, nonché l'aggiornamento delle pagine *web* di Equità e Diversità e dei Servizi Inclusione personale e comunità studentesca.

Ottimizzare le attività di comunicazione serve, inoltre, a rendere fruibili attraverso pubblicazioni online o cartacee i contributi presentati nelle iniziative, valorizzare la promozione del patrimonio bibliografico di cui è dotata l'Università di Trento, garantire la conoscibilità dei dati dell'Ateneo nell'ottica delle differenze.

2.2 Ambiti di intervento e azioni, budget

Gli ambiti di intervento delineano le tematiche rispetto alle quali risulta prioritario agire per il raggiungimento degli obiettivi e del cambiamento strutturale e sociale auspicato.

Il presente Piano di Azioni Positive, in relazione ai dati di contesto illustrati in precedenza e all'attenta lettura dello scenario sociale odierno, nonché in virtù della volontà di perseguire un costante miglioramento, identifica come prioritari i seguenti sette ambiti:

1. eguaglianza di genere;
2. benessere organizzativo, salute e sicurezza;
3. conciliazione vita-lavoro;
4. inclusione, disabilità e altri bisogni speciali;
5. appartenenze etnico-culturali, convinzioni religiose e libertà accademica;
6. orientamento sessuale e identità di genere;
7. generazioni diverse al lavoro.

Ogni ambito include al proprio interno più azioni, alla luce delle attività trasversali menzionate in precedenza.

Per la realizzazione del Piano si chiede la seguente assegnazione di risorse:

	2022	2023	2024
Importo richiesto	20.000,00 €	50.000,00 €	50.000,00 €

3. NOTA METODOLOGICA

La stesura del presente Piano di Azioni Positive è stata realizzata nell'ottica del miglioramento continuo, sia nei contenuti che negli aspetti formali, dando prosecuzione ad un processo avviato con le precedenti pianificazioni.

Tale processo è stato condotto in stretta collaborazione tra la Prorettrice alle politiche di equità e diversità e il Comitato Unico di Garanzia (CUG), con il supporto tecnico dell'Ufficio Equità e Diversità, che ha proposto alcune innovazioni di metodo, illustrate di seguito, e di contenuto, in particolare per quanto riguarda il collegamento agli obiettivi di sostenibilità previsti dall'Agenda 2030. A tal fine, sono stati organizzati specifici incontri con il CUG, anche nella nuova composizione, per l'approvazione delle proposte e per la condivisione delle azioni da inserire nel documento.

Un aspetto di particolare rilievo nel processo che ha portato all'elaborazione del presente documento è costituito dal forte coinvolgimento trasversale per la redazione del Piano, valorizzando competenze, esperienze e punti di vista dei diversi *stakeholders* di riferimento. Si precisa che in questo dialogo sono state coinvolte figure di riferimento istituzionali in carica fino alla fine di marzo del 2021, con l'obiettivo di raccogliere spunti e stimoli, valorizzando l'esperienza realizzata negli anni precedenti, oltre ad altre persone, subentrate negli incarichi successivamente al cambio di *governance* con l'entrata in carica del nuovo Rettore avvenuta ad aprile 2021.

Nel concreto, sono state effettuate numerose interviste strutturate con le figure istituzionali di riferimento in carica nei primi mesi del 2021: il Rettore, la Prorettrice alle politiche di equità e diversità e la Prorettrice alla Didattica, alcune/i Delegate/i del Rettore (Delegato per il benessere organizzativo, Delegato per la sicurezza sui luoghi di lavoro, Delegato per il supporto alla disabilità, Delegato alla sostenibilità ambientale, Delegata alla solidarietà accademica e internazionale, Delegata per le iniziative in materia di minoranze linguistiche, la Coordinatrice scientifica del Progetto SuXr, la Responsabile scientifica per i Servizi educativi e di supporto alla genitorialità, il Presidente della Consulta delle/degli assegniste/i e dottorande/i, il Presidente del Consiglio degli studenti, il Direttore Generale, il Dirigente Direzione Risorse Umane e Organizzazione, il Dirigente Sistemi Informativi, Servizi e Tecnologie Informatiche, la Consigliera di fiducia, la Psicologa che gestisce lo Sportello di consulenza per il personale tecnico amministrativo. Inoltre, è stato somministrato un questionario alle/ai rappresentanti delle studentesse e degli studenti con delega alle politiche di equità e diversità. Successivamente, si sono svolte ulteriori interviste con il Rettore in carica a partire dal 2021, con la nuova Presidente del CUG, con il nuovo Delegato del Rettore alle Iniziative in materia di minoranze linguistiche.

L'approccio partecipativo adottato ha richiesto certamente un maggior investimento in termini di tempo e risorse, tuttavia, ha permesso di valorizzare e condividere in modo trasversale gli obiettivi della nuova pianificazione, raccogliendo utili suggerimenti da parte dell'intera comunità universitaria e che sono stati considerati, ove possibile nella stesura del Piano. Tali indicazioni, in un complesso intreccio, sono state integrate, da un lato, con il Bilancio di genere dell'Ateneo, approvato il 30 marzo 2021, dall'altro con gli obiettivi di pianificazione strategica approvati

successivamente, in particolare il Piano Strategico 2022-2027, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 aprile 2022 e il nuovo strumento del GEP (*Gender Equality Plan*) 2022-2024 approvato dal medesimo organo il 28 gennaio 2022.

Al termine di questo percorso si è proceduto alla stesura del documento, da sottoporre al parere del Consigliere provinciale di Parità e del Senato Accademico e all'approvazione del Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo.

Allo scopo di soddisfare le esigenze dell'Ateneo, anche in questa nuova versione sono state apportate alcune migliorie. Coerentemente con il Piano Strategico di Ateneo, il documento è stato organizzato a scorrimento, vale a dire che per ogni azione sono stati individuati gli interventi che si terranno nel 2022, 2023 e 2024. Questo permetterà di verificare anno dopo anno il raggiungimento degli obiettivi, l'aggiornamento degli interventi per gli anni successivi e l'adozione del PAP in modo continuativo.

Ogni ambito, inoltre, fa riferimento agli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile. Richiama di volta in volta gli obiettivi definiti nel Piano Strategico 2022-2027 di Ateneo, gli obiettivi definiti dal GEP 2022-2024.

Si è tentato di descrivere in modo sintetico gli interventi che per ogni ambito sono stati numerati allo scopo di individuare i target annuali e gli indicatori ad essi corrispondenti.

Da ultimo, si evidenzia che il PAP è stato scritto osservando le "Linee guida per un uso del linguaggio rispettoso delle differenze", disponibili sul portale di Ateneo in fondo alla pagina di [Equità e Diversità](#).

4. AMBITI DI INTERVENTO E AZIONI

Quadro sinottico ambiti e relative azioni

Gli ambiti di intervento e le relative azioni sono riassunte nella Tabella riportata di seguito:

Ambito	Azioni
1. Eguaglianza di genere	1.a b c d Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere

Ambito	Azioni
<p>2. Benessere organizzativo, salute e sicurezza</p>	<p>2.a Osservatorio sulle pari opportunità e il benessere organizzativo</p> <p>2.b Benessere organizzativo e stress lavoro-correlato: rilevazioni e progettazione di interventi</p> <p>2.c Prevenzione e contrasto del <i>mobbing</i>, dello <i>straining</i>, delle molestie, delle molestie sessuali e delle discriminazioni</p>
<p>3. Conciliazione vita-lavoro</p>	<p>3.a Conciliazione vita-lavoro</p>
<p>4. Inclusione, disabilità e altri bisogni speciali</p>	<p>4.a Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento alle disabilità (permanenti e temporanee) e bisogni speciali</p>
<p>5. Appartenenze etnico-culturali, convinzioni religiose e libertà accademica</p>	<p>5.a Interventi organizzativi per il contrasto delle discriminazioni legate a appartenenze religiose, etniche, culturali</p> <p>5.b Libertà accademica</p> <p>5.c Nuove iniziative per le minoranze linguistiche</p>
<p>6. Orientamento sessuale e identità di genere</p>	<p>6.a</p>

Ambito	Azioni
	Interventi organizzativi per il contrasto delle discriminazioni legate a orientamenti e appartenenze affettive, sessuali, identitarie
7. Generazioni diverse al lavoro	7.a Interventi organizzativi per le generazioni diverse al lavoro

4.1 Ambito 1: Eguaglianza di genere

L'esistenza di asimmetrie di genere all'interno della società, e, più in particolare, all'interno dei percorsi scientifici, rappresenta un problema sul piano etico, sociale ed economico. Essa contrasta, inoltre, con i valori di uguaglianza e coesione sociale, cui si ispira l'Università di Trento e che rappresentano un riferimento nello svolgimento delle funzioni dell'Ateneo, sia al proprio interno, che sul territorio in cui esso opera.

Il Piano 2022-2024 si propone, di consolidare i processi di promozione delle pari opportunità tra uomo e donna attivati da tempo e di proseguire, anche nel segno dell'innovazione, nella direzione dell'*empowerment* femminile e del *gender mainstreaming*, ovvero nell'integrazione della prospettiva di genere in tutte le attività dell'Ateneo, al fine di favorire l'uguaglianza tra donne e uomini. Questo approccio prevede, infatti, di progettare, implementare e valutare le politiche, i bilanci e le attività tenendo conto delle differenze di genere in vari ambiti. Assumono rilievo le azioni per il superamento delle asimmetrie di genere e delle forme di segregazione orizzontale e verticale, ancora presenti nell'Ateneo, per una rappresentanza equilibrata dal punto di vista del genere negli organi e nelle posizioni decisionali, come nelle attività accademiche, gli interventi per la diffusione degli studi di genere, le iniziative di prevenzione e contrasto alla violenza, alle molestie e alle molestie sessuali. Le azioni dedicate a supporto della conciliazione tra tempi di vita e lavoro trovano spazio nell'Ambito 3 del presente documento. A supporto di tali obiettivi, l'Ateneo si avvale di strumenti essenziali come il Bilancio di Genere, indispensabile non solo nella fase rendicontativa, ma in tutto il ciclo di bilancio ed il GEP (*Gender Equality Plan*), di recente adozione. Il GEP 2022-2024, in coerenza con le indicazioni provenienti sia a livello europeo, che a livello nazionale, offre una nuova e articolata prospettiva delle strategie di Ateneo, rafforzando l'inclusione in una prospettiva di genere.

<p>AZIONI 1. a-b-c-d</p>	<p>Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere</p>
<p>Obiettivi</p>	<p>Coerentemente con i documenti strategici di Ateneo, l'impegno per l'eguaglianza di genere mira a:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) promuovere pari opportunità nell'accesso e nella crescita professionale per il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, superando le asimmetrie di genere esistenti, attraverso l'adozione di interventi organizzativi, ispirati alla valorizzazione del capitale umano nella sua molteplicità e finalizzati al superamento di situazioni di segregazione, marginalità e limitata presenza nelle posizioni apicali in relazione al genere; b) intervenire sulle asimmetrie di carriera nella filiera scientifica e favorire il consolidamento della presenza femminile nelle posizioni, negli organi e nei ruoli decisionali; c) promuovere una maggiore consapevolezza tra studenti e studentesse sull'esistenza di squilibri di genere, sia all'interno del contesto sociale in generale, sia – più specificatamente – nei contesti scientifici, in modo da porre le basi per un loro superamento; d) riconoscere le radici culturali del fenomeno della violenza di genere ed adottare strumenti di prevenzione e contrasto, con particolare riferimento alle attività di disseminazione sul territorio; e) progettare, realizzare e consolidare interventi che tengano conto della prospettiva di genere in vari ambiti, in particolare nella didattica e nella ricerca.
<p>Riferimento a obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile</p>	<p>Le azioni previste trovano dei riferimenti puntuali e/o di prospettiva nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, in particolare negli obiettivi più specifici:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obiettivo 5: Parità di genere; • Obiettivo 4: Istruzione di qualità; • Obiettivo 8: Lavoro dignitoso e crescita economica;

<p>AZIONI 1. a-b-c-d</p>	<p>Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze.
<p>Riferimento a obiettivi del Piano Strategico 2022-2027</p>	<p>Gli interventi di questa azione si incrociano in termini concreti in quanto promosso dal Piano Strategico di Ateneo 2022-2027 nei riferimenti dettati dagli obiettivi pluriennali del Cluster sul Benessere nonché delle Aree Strategiche relative alla Didattica, alla Ricerca ed alla Terza Missione.</p>
<p>Riferimento (eventuale) a obiettivi del Gender Equality Plan 2022-2024</p>	<p>Le azioni del PAP dell’Ambito 1 si connettono con il GEP (<i>Gender Equality Plan</i>) di Ateneo, con particolare riferimento a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Area 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell’ottica delle differenze; cultura e benessere dell’organizzazione; • Area 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali; • Area 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera; • Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento; • Area 5: Contrasto alla violenza di genere, al <i>mobbing</i>, alle molestie e alle molestie sessuali.
<p>Soggetti destinatari</p>	<p>Tutta la comunità dell’Università di Trento.</p>
<p>Descrizione</p>	<p>Il Bilancio di Genere dell’Ateneo, che affianca l’annuale pubblicazione sul portale di Ateneo del Rapporto Pari Opportunità, offre un quadro dettagliato della situazione dell’Università di Trento in ottica di genere. Accanto ad esso, nel 2022, è stato introdotto il primo <i>Gender Equality Plan</i>, di durata triennale, che offre una preziosa opportunità per definire e programmare le strategie e le azioni, trasversali a tutti gli ambiti, che l’Ateneo intende attuare per la parità di</p>

<p>AZIONI 1. a-b-c-d</p>	<p>Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere</p>
	<p>genere. Tali documenti evidenziano con l'utilizzo dei dati, come, nonostante alcuni progressi conseguenti alle politiche e alle azioni poste in essere, permangano le difficoltà delle donne nel raggiungere le posizioni apicali, con riferimento sia al personale docente e ricercatore, che tecnico-amministrativo, con conseguenze anche in termini di rappresentatività negli organi e nei ruoli decisionali. Inoltre, essi documentano il persistere di alcuni orientamenti rispetto alle tipologie contrattuali per ricercare modalità di conciliazione rispetto alle esigenze di vita personale e confermano gli effetti di pregiudizi e stereotipi di genere, che influenzano le scelte dei percorsi di studio e professionali. In considerazione di tali fenomeni, il Piano di Azioni Positive, in coerenza con la programmazione strategica prevede azioni mirate a:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) realizzare interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con particolare riferimento al genere, diretti al personale tecnico amministrativo; b) superare le asimmetrie nelle carriere scientifiche e consolidare la presenza femminile nelle posizioni decisionali; c) sostenere una prospettiva di genere all'interno della didattica e della ricerca; d) favorire misure di prevenzione e contrasto alla violenza, alle molestie e alle molestie sessuali e promuovere azioni che considerino le differenze di genere nell'ottica della prevenzione dei rischi e della sicurezza sul lavoro. <p>Rispetto alla prima azione di valorizzazione delle diversità, con particolare riferimento al genere rivolta al personale tecnico-amministrativo (a), si individuano i seguenti interventi:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. proseguire nel percorso finalizzato al miglioramento della valutazione dei risultati, utilizzando sistemi premiali che facilitino le progressioni di carriera basate sul risultato, piuttosto che sulla presenza oraria, diffondendo una cultura fondata sulla condivisione di obiettivi e sulla valutazione dei risultati, ispirata a criteri di trasparenza e omogeneità e favorendo la giustizia organizzativa (GEP, Aree 2 e 3). A tal fine si rendono necessari

AZIONI 1. a-b-c-d	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere
	<p>percorsi formativi per promuovere stili di <i>leadership</i> improntati al <i>diversity management</i> e alla risoluzione dei conflitti;</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. progettare interventi formativi diretti allo sviluppo delle competenze necessarie per rivestire ruoli apicali (GEP, Area 2); 3. adottare misure a favore del personale tecnico amministrativo non stabilizzato, tenendo conto della prevalenza del genere femminile tra le posizioni a tempo determinato, individuando iniziative che possano consentire di progettare il proprio futuro professionale e personale; 4. dare continuità all'impegno finalizzato a garantire misure di flessibilità spazio-temporale della prestazione lavorativa (lavoro agile di carattere organizzativo e conciliativo) (v. Ambito 3 del presente documento); 5. offrire opportunità formative, anche nell'ottica di promuovere la conoscenza degli studi di genere e delle tematiche del <i>diversity management</i>, superando stereotipi e pregiudizi; 6. mantenere la possibilità di partecipare a iniziative formative proposte dal Comitato Unico di Garanzia e/o dal Centro Studi Interdisciplinari di Genere (CSG), con riconoscimento (per il personale tecnico amministrativo) tra le attività di formazione, con un monte ore annuale di 8 ore; 7. proseguire nelle attività di monitoraggio, analisi e condivisione dei dati in ottica di genere, per la progettazione di interventi e la pubblicazione dei risultati su pari opportunità (Rapporto annuale Pari Opportunità, eventuale adeguamento dei sistemi informativi per redazione prossimo Bilancio di genere, nuova edizione Bilancio di genere). <p>Rispetto all'obiettivo dedicato al superamento delle asimmetrie nelle carriere scientifiche e consolidamento della presenza femminile nelle posizioni decisionali (b), l'Università intende quindi attivare e/o dare continuità ai seguenti interventi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 8. incentivi per favorire chiamate di personale di ricerca femminile, a parità di merito (es. chiamata diretta di studiose di chiara fama) in ambito

AZIONI 1. a-b-c-d	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere
	<p>accademico e misure dirette a valorizzare giovani studiose (dottoresse di ricerca, assegniste/i, ricercatrici RTD-a) sia presso i Dipartimenti/Centri, ad esempio con programmi di <i>mentoring</i>, che in ambito extra-accademico;</p> <p>9. valutazione dell'efficacia degli incentivi e delle misure adottati/e in precedenza;</p> <p>10. visibilità alle eccellenze scientifiche femminili, in particolare nell'area delle STEM (utilizzo del portale, creazione di una banca dati da utilizzare per le richieste di interviste provenienti dai <i>media</i>, per dare visibilità a figure femminili di eccellenza, diffusione della conoscenza di biografie di scienziate, altre iniziative per far conoscere progetti di ricerca di eccellenza di studiose) ed attraverso progettualità specifiche (quali il ciclo di rappresentazioni teatrali promosso dal CUG, la seconda fase del Progetto "Fuori dall'Ombra- Itinerari urbani per le pioniere della ricerca", il monitoraggio dell'applicazione delle "Linee guida per promuovere l'inclusione a partire dalla parità di genere negli eventi organizzati dall'Università di Trento", ecc.);</p> <p>11. creazione e diffusione di materiali informativi ed organizzazione di eventi (anche culturali e divulgativi), diretti a sensibilizzare la comunità universitaria e i vertici di Ateneo, sulle tematiche relative a genere e scienza, asimmetrie di genere, eccellenze scientifiche femminili; azioni di consolidamento della conoscenza e dell'applicazione delle "Linee guida di Ateneo per un uso del linguaggio rispettoso delle differenze";</p> <p>12. interventi di orientamento, formazione (educazione civica alla cittadinanza) e di alternanza scuola-lavoro destinati alle scuole (studenti/esse e insegnanti), mirati a creare una maggiore consapevolezza e a favorire il superamento delle attuali asimmetrie, a promuovere la conoscenza dell'apporto delle donne alla scienza, nonché a sostenere un maggiore equilibrio di genere negli accessi ai diversi percorsi universitari;</p> <p>13. composizione paritaria degli organi (ove possibile) dal punto di vista</p>

<p>AZIONI 1. a-b-c-d</p>	<p>Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere</p>
	<p>del genere e ampliamento delle componenti rappresentate nel CUG.</p> <p>In linea con l'Area 4 del GEP, l'Ateneo si impegna a incoraggiare una prospettiva di genere all'interno della didattica e della ricerca, di cui all'obiettivo c), promuovendo una maggiore consapevolezza sull'importanza di utilizzare tale dimensione nella comunità universitaria, compresa la componente studentesca, e più ampiamente all'interno del contesto sociale. Gli interventi previsti sono:</p> <p>14. attività di formazione/informazione, organizzando eventi e predisponendo materiali informativi, anche in collaborazione con Dipartimenti/Centri (ad esempio, evento su medicina di genere);</p> <p>15. prosecuzione con nuove edizioni del Master di primo livello in Gestione delle diversità: Inclusione ed Equità – GeDIE, incardinato nell'offerta formativa del Dipartimento di Psicologia e Scienze cognitive;</p> <p>16. attribuzione di un premio per tesi di laurea in memoria di Valeria Solesin, in collaborazione con il Forum della Meritocrazia e altri Atenei;</p> <p>17. attribuzione di premi per tesi di laurea e di dottorato, a seguito dell'emanazione di bandi specifici, che approfondiscono le tematiche trattate nell'ottica della dimensione di genere, anche in collaborazione con altri soggetti istituzionali;</p> <p>18. organizzazione di eventi rivolti agli/le studenti dell'Ateneo su temi proposti dalla componente studentesca inerenti al genere e alla tutela dei diritti e sostegno alla partecipazione di studenti a iniziative come la Scuola estiva organizzata dalla Società Italiana delle Storiche (SIS);</p> <p>19. attivazione di iniziative e misure finalizzate all'equità di genere nelle attività di ricerca, in sintonia con quanto previsto dalla strategia comunitaria RRI - <i>Responsible Research and Innovation</i>, attraverso la promozione dell'equilibrio di genere nei gruppi di ricerca, il bilanciamento di genere nei processi decisionali e l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti di ricerca e innovazione;</p>

<p>AZIONI 1. a-b-c-d</p>	<p>Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere</p>
	<p>20. supporto al personale di ricerca non stabilizzato, anche con riferimento alle giovani ricercatrici (Ufficio Accoglienza e Servizi al personale, pagine <i>web</i>, conciliazione, visibilità all'interno dei Dipartimenti/Centri, ecc.).</p> <p>Il tema della violenza di genere e della sua diffusione in vari contesti, richiede un intervento efficace da parte delle istituzioni, anche universitarie, per promuovere una conoscenza adeguata del fenomeno, per riconoscerne le radici culturali, per superare atteggiamenti di oscuramento e legittimazione e per implementare/mantenere strumenti ed azioni utili a contrastare eventuali episodi nell'ambito dell'Ateneo (Sportello Consigliera di Fiducia, sportelli di supporto psicologico, ecc.). Il tema impegna quindi l'Ateneo a declinare l'obiettivo d), volto alla prevenzione e contrasto alla violenza con vari interventi, quali:</p> <p>21. eventi scientifici, iniziative di disseminazione culturale e campagne di sensibilizzazione sul fenomeno della violenza di genere, anche coinvolgendo la componente studentesca (Progetto "Fuori dall'Ombra" nelle sue varie fasi, ciclo di rappresentazioni teatrali in collaborazione con il CUG, prosecuzione campagna contro molestie e discriminazioni "#finiscequi", ecc.);</p> <p>22. partecipazione a reti, progetti, bandi, eventi (anche nell'ambito della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane - COUNIPAR) e rilevazioni sul territorio locale e nazionale per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere;</p> <p>23. iniziative di sensibilizzazione nei confronti di studenti e soggetti terzi che partecipano/ospitano <i>stages</i> e tirocini o collaborano con l'Ateneo al fine di promuovere un comportamento rispettoso;</p> <p>24. promozione di azioni per la tutela della salute e sicurezza in ottica di genere (v. Ambito 2 del presente documento).</p>
<p>Tempi</p>	<p>2022-2024</p>

AZIONI 1. a-b-c-d	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere
Target 2022 In ordine di numero dell'intervento	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio e rilevazione dati in ottica di genere (INTERVENTO 7); • ciclo di rappresentazioni teatrali promosso dal CUG (INTERVENTI 10, 21); • partecipazione a bando del Dipartimento Pari Opportunità – Presidenza del Consiglio dei Ministri per finanziamento seconda fase Progetto “Fuori dall’ombra” (INTERVENTI 10, 21, 22); • organizzazione di eventi culturali per la promozione della cultura di genere (INTERVENTO 11); • avvio nuova edizione del Master GeDIE (INTERVENTO 15); • promozione della Scuola Estiva SIS (INTERVENTO 18); • presentazione del ciclo di rappresentazioni teatrali promosso dal CUG e del progetto “Fuori dall’ombra. L’architettura per la prevenzione della violenza contro le donne” durante i lavori del Convegno annuale COUNIPAR (INTERVENTI 21, 22); • iniziative di sensibilizzazione culturale in prospettiva di prevenzione sul fenomeno della violenza, con particolare riferimento all’evento nell’ambito del Progetto “Fuori dall’ombra” presso il Dipartimento di Psicologia e Scienze cognitive (INTERVENTI 21, 23); • pubblicazione atti convegno “La sicurezza non è eguale per tutti/e” (v. Ambito 2) in collaborazione con COUNIPAR (INTERVENTO 24).
Target 2023	<ul style="list-style-type: none"> • INTERVENTI 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 16, 17, 18, 19 e 21.
Target 2024	<ul style="list-style-type: none"> • INTERVENTI 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12 e 19.
Risorse coinvolte	Prorettrice e Delegate/i con competenze alle Politiche di Equità e Diversità, Prorettrice alla Didattica, Prorettrice alla Ricerca, Prorettore al Benessere organizzativo e ai rapporti con il personale, Delegato per la sicurezza nei luoghi di lavoro, Delegato del Rettore per la Comunicazione della scienza e l’orientamento, Delegata del Rettore per Alumni, Delegato del Rettore per

<p>AZIONI 1. a-b-c-d</p>	<p>Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere</p>
	<p>Stampa e comunicazione, Delegata del Rettore a Open Access/Scienza Aperta e politiche contro il plagio, Delegato del Rettore per Tirocini curriculari e placement, Delegato del Rettore per i Dottorati di ricerca, Direttori e Direttrici dei Dipartimenti/Centri e loro Delegate/i di Equità e Diversità, Comitato Unico di Garanzia, Centro di Studi Interdisciplinari di Genere, strutture gestionali (Direzione Generale e altre Direzioni).</p>
<p>Risorse di bilancio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comitato Unico di Garanzia • Piano Azioni Positive • Piano Strategico (per progetti/attività specifiche)
<p>Indicatori 2022 suddivisi per obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile</p>	<p>Di seguito si propongono alcuni indicatori per l'anno 2022, individuati con riferimenti puntuali e/o di prospettiva all'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obiettivo 5: Parità di genere: <ul style="list-style-type: none"> ○ pubblicazione Rapporto Pari Opportunità (INTERVENTO 7); ○ ciclo di rappresentazioni teatrali promosso dal CUG (INTERVENTI 10, 21); ○ partecipazione a bando del Dipartimento Pari Opportunità – Presidenza del Consiglio dei Ministri per finanziamento seconda fase Progetto “Fuori dall’ombra” (INTERVENTI 10, 21, 22); ○ spettacoli teatrali volti a promuovere la parità di genere (INTERVENTO 11); ○ evento “Fuori dall’ombra” presso il Dipartimento di Psicologia e Scienze cognitive (INTERVENTI 21, 23); ○ presentazione del ciclo di rappresentazioni teatrali promosso dal CUG e del progetto “Fuori dall’ombra. L’architettura per la

AZIONI 1. a-b-c-d	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere
	<p>prevenzione della violenza contro le donne” durante i lavori del Convegno annuale COUNIPAR (INTERVENTI 21, 22).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obiettivo 4: Istruzione di qualità: <ul style="list-style-type: none"> ○ avvio nuova edizione del Master GeDIE (INTERVENTO 15). • Obiettivo 8: Lavoro dignitoso e crescita economica: <ul style="list-style-type: none"> ○ pubblicazione atti convegno “La sicurezza non è eguale per tutti/e” (v. Ambito 2) in collaborazione con COUNIPAR (INTERVENTO 24). • Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze: <ul style="list-style-type: none"> ○ promozione della Scuola Estiva SIS (INTERVENTO 18).

4.2 Ambito 2: Benessere organizzativo, salute e sicurezza

Garantire una situazione di benessere individuale, in tutte le sue componenti (fisica, psicologica, relazionale), sul luogo di lavoro, può favorire il senso di appartenenza, accrescere la motivazione, accrescere l’efficienza e l’innovazione. Nello stesso tempo il benessere individuale è correlato alla qualità della vita e al benessere organizzativo, che si caratterizza per:

- contesto di lavoro sicuro e salubre;
- buone relazioni interpersonali nel luogo di lavoro (tra colleghi/e e nel rapporto con i/le superiori);
- chiarezza dei ruoli organizzativi;
- compiti lavorativi caratterizzati da ricchezza, varietà e adeguati livelli di autonomia;
- prospettive di crescita professionale e di sviluppo della persona;
- coinvolgimento del personale nelle politiche organizzative;
- equità nell’attribuzione di premi e ricompense e trasparenza nelle pratiche valutative;

- rispetto di codici morali e deontologici evitando comportamenti non rispettosi della dignità delle persone;
- valorizzazione delle competenze e delle qualità di tutti i lavoratori e lavoratrici, nel pieno rispetto delle differenze di genere, età, etnia, abilità, orientamenti e sistemi di credenze;
- ricerca di conciliazione ed equilibrio tra sfera di vita lavorativa ed extra-lavorativa;
- attività di monitoraggio e ricerca su benessere individuale e organizzativo.

L'attenzione al benessere organizzativo è cresciuta nel tempo a seguito di interventi normativi e di una maggiore e diffusa consapevolezza sul tema. Ad oggi, il benessere organizzativo e individuale delle diverse componenti, che studiano e lavorano all'interno dell'Ateneo, viene promosso attraverso azioni concrete, tenendo conto soprattutto di ciò che ha comportato l'esperienza della pandemia da COVID-19 e dei suoi effetti anche nel medio-lungo periodo. Particolare attenzione viene dedicata al personale non strutturato, che rappresenta una quota consistente della comunità accademica e si trova, spesso, in una posizione più vulnerabile.

AZIONE 2.a	Osservatorio sulle pari opportunità e il benessere organizzativo: rilevazione
Obiettivi	<p>Dal 2011, sono state realizzate numerose iniziative per monitorare il grado di benessere organizzativo del personale (soprattutto tecnico-amministrativo), per rilevare eventuali sintomi di disagio organizzativo e per raccogliere indicazioni su alcune possibili linee di intervento migliorativo. Tali rilevazioni hanno offerto alcuni spunti per l'ampliamento dei servizi offerti e per interventi sul piano organizzativo, quali servizio di consulenza psicologica, nuove attività formative e modalità di valutazione della prestazione; politiche di conciliazione vita – lavoro (v. Ambito 3).</p> <p>Gli obiettivi dell'Osservatorio sulle pari opportunità e il benessere organizzativo, in linea con quanto previsto dal Piano Strategico di Ateneo (<i>Cluster</i> BENESSERE – MONITOR), si definiscono quindi in:</p> <p>a) consolidamento dell'attività di monitoraggio del benessere del lavoratore e della lavoratrice attraverso l'aggiornamento annuale del Piano delle Azioni Positive, del <i>Gender Equality Plan</i> e del Bilancio di Genere;</p>

AZIONE 2.a	Osservatorio sulle pari opportunità e il benessere organizzativo: rilevazione
	<p>b) coinvolgimento del laboratorio WE.BE.WO LAB (<i>WEll-BEing at WOrk Lab</i>) sul tema del benessere del lavoratore/lavoratrice;</p> <p>c) diffusione dei dati sul benessere dei/delle lavoratori/lavoratrici (con una linea dedicata all'analisi dei dati sul benessere organizzativo nell'ottica dell'inclusione, ad esempio, di persone con disabilità).</p>
Riferimento a obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile	<p>Le azioni previste trovano dei riferimenti coerenti nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, in particolare negli obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obiettivo 5: Parità di genere; • Obiettivo 8: Lavoro dignitoso e crescita economica; • Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze; • Obiettivo 16: Pace, giustizia e istituzioni solide.
Riferimento a obiettivi del Piano Strategico 2022-2027	<p>Gli interventi di questa azione si intrecciano in termini concreti e centrali, in quanto promosso dal Piano Strategico di Ateneo 2022-2027 nei riferimenti dettati dagli obiettivi pluriennali del Cluster relativo al Benessere.</p>
Riferimento (eventuale) a obiettivi del Gender Equality Plan 2022-2024	<p>Rispetto al GEP (Gender Equality Plan) 2022-2024 e a quanto qui evidenziato, le azioni programmate dell'Ambito 2 si sviluppano in stretta relazione e coerenza con alcune delle aree definite nell'inclusione della strategia dell'Ateneo per l'uguaglianza di genere e in particolare con riferimento a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione; • Area 5: Contrasto alla violenza di genere, al <i>mobbing</i>, alle molestie e alle molestie sessuali.

AZIONE 2.a	Osservatorio sulle pari opportunità e il benessere organizzativo: rilevazione
Soggetti destinatari	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento.
Descrizione	<p>Per raggiungere gli obiettivi, sopra evidenziati, di consolidamento e diffusione del monitoraggio, previsti con l'Osservatorio sulle pari opportunità e il benessere organizzativo, l'Ateneo intende intraprendere le seguenti azioni (di seguito definite interventi):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. potenziamento dell'osservatorio e di altre iniziative per la realizzazione di azioni specifiche, a supporto delle pari opportunità e del benessere organizzativo; 2. miglioramento continuo delle analisi dati delle indagini sul benessere organizzativo, condotte dall'Amministrazione, e analisi secondarie per confronti nel tempo; 3. potenziamento delle azioni di comunicazione e condivisione dei dati e dei risultati delle azioni finalizzate al benessere organizzativo; 4. Rapporto annuale sulle pari opportunità in Ateneo; 5. Bilancio di Genere dell'Ateneo (nuova edizione) e avvio nuova edizione del <i>Gender Equality Plan 2025-2027</i>; 6. partecipazione dell'Ateneo all'aggiornamento di linee guida nazionali in materia dirette alle Università e ad iniziative a livello nazionale; 7. programmazione periodica delle rilevazioni di monitoraggio a beneficio di analisi d'impatto; 8. coinvolgimento di specifiche figure di supporto, dedicate alla raccolta ed all'analisi dei dati.
Tempi	2022-2024
Target 2022 In ordine di numero dell'intervento	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi dei dati rilevati con un questionario rivolto al personale docente proposto dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane (INTERVENTO 2);

AZIONE 2.a	Osservatorio sulle pari opportunità e il benessere organizzativo: rilevazione
	<ul style="list-style-type: none"> • Pubblicazione annuale del Rapporto sulle pari opportunità in Ateneo (INTERVENTO 4); • Partecipazione dell'Ateneo all'aggiornamento di linee guida nazionali in materia dirette alle università; partecipazione del CUG al convegno annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane (INTERVENTO 6).
Target 2023	<ul style="list-style-type: none"> • INTERVENTI 2, 3, 4, 5, 6, e 7.
Target 2024	<ul style="list-style-type: none"> • INTERVENTI 2, 3, 4, e 5.
Risorse coinvolte	Prorettrice alle politiche di Equità e Diversità, Prorettore al Benessere organizzativo e ai rapporti con il personale, Prorettrice alla didattica, Comitato Unico di Garanzia, Centro Studi Interdisciplinari di Genere, Laboratorio WE.BE.WO, Direzione Risorse Umane e Organizzazione, Ufficio Studi, Ufficio Equità e Diversità, Organizzazioni Sindacali, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.
Risorse di bilancio	<ul style="list-style-type: none"> • Piano Azioni Positive • Piano Strategico • Comitato Unico di Garanzia • Fondi di ricerca sul tema benessere
Indicatori 2022 suddivisi per obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile	<ul style="list-style-type: none"> • Obiettivo 5: Parità di genere: <ul style="list-style-type: none"> ○ pubblicazione del Rapporto annuale sulle pari opportunità in Ateneo, con approfondimenti specifici; ○ partecipazione dell'Ateneo all'aggiornamento delle linee guida nazionali in materia di Bilancio di genere dirette alle università; ○ partecipazione del CUG al Convegno annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane;

AZIONE 2.a	Osservatorio sulle pari opportunità e il benessere organizzativo: rilevazione
	<ul style="list-style-type: none"> • Obiettivo 8: Lavoro dignitoso e crescita economica <ul style="list-style-type: none"> ○ analisi del questionario rivolto al personale docente, proposto dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.

AZIONE 2.b	Benessere organizzativo e stress lavoro-correlato: progettazione di interventi
Obiettivi	<p>In tale ambito, gli obiettivi individuati sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) tutela del benessere psicologico del personale, anche attraverso un’attenta e periodica analisi, nonché progettazione di soluzioni a sostegno del benessere dei/delle lavoratori/lavoratrici, anche in modalità agile; b) definizione e miglioramento dei criteri di accesso al lavoro agile conciliativo e organizzativo e dello sviluppo professionale durante le esperienze di lavoro da remoto; c) miglioramento del senso di appartenenza e cultura organizzativa; d) miglioramento del benessere di chi lavora, anche con azioni dirette alla gestione dei conflitti e del confronto; e) monitoraggio delle forme d’incentivazione per il personale tecnico amministrativo (PTA) nella garanzia di un adeguato equilibrio retributivo e del sistema d’incentivazione; f) promozione ed educazione alla salute a beneficio della comunità universitaria tutta; g) programmazione di attività e iniziative sulla sicurezza in ambito lavorativo, per sensibilizzare in merito al tema e proseguimento del percorso intrapreso con il Tavolo di lavoro “Sicurezza, differenze e inclusione” avviato dal 2020.

AZIONE 2.b	Benessere organizzativo e stress lavoro-correlato: progettazione di interventi
	Tali obiettivi richiedono un'attenta valutazione in relazione alle diverse appartenenze (età, disabilità, ecc.).
Riferimento a obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile	<p>La possibilità di adottare soluzioni, che contribuiscano alla realizzazione degli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, vengono tenute in considerazione rispetto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obiettivo 2: Sconfiggere la fame; • Obiettivo 3: Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età; • Obiettivo 5: Parità di genere; • Obiettivo 8: lavoro dignitoso e crescita economica; • Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze; • Obiettivo 16: Pace, giustizia e istituzioni solide.
Riferimento a obiettivi del Piano Strategico 2022-2027	Gli interventi di questa azione si esprimono coerentemente con quanto posto in evidenza dal Piano Strategico di Ateneo 2022-2027 , nei riferimenti dettati dagli obiettivi pluriennali dei Cluster strategici relativi al Benessere ed alle Competenze .
Riferimento (eventuale) a obiettivi del Gender Equality Plan 2022-2024	<p>Rispetto al GEP (Gender Equality Plan) 2022-2024 e a quanto qui evidenziato, le azioni programmate dell'Ambito 2 si sviluppano in stretta relazione e coerenza con alcune delle aree definite nell'inclusione della strategia dell'Ateneo per l'uguaglianza di genere e, in particolare, con riferimento a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione; • Area 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;

AZIONE 2.b	Benessere organizzativo e stress lavoro-correlato: progettazione di interventi
	<ul style="list-style-type: none"> • Area 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.
Soggetti destinatari	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento, in particolar modo, il personale tecnico-amministrativo e il personale docente-ricercatore.
Descrizione	<p>In merito agli interventi previsti per quanto concerne l'obiettivo a) per la tutela e l'analisi del benessere organizzativo, l'Ateneo mira ad azioni quali:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. monitoraggio sul benessere organizzativo del personale (mediante indagini quali-quantitative, come le indagini ANAC, o le indagini sullo stress lavoro correlato) e attivazione di <i>focus group</i> per l'approfondimento di temi specifici di sviluppo organizzativo (anche sul lavoro agile); 2. conduzione di valutazioni sullo stress lavoro-correlato, con attenzione a indicatori ed "eventi sentinella", tenendo conto delle differenti appartenenze, quali genere, età, disabilità, ecc. (ad esempio, tasso di assenteismo; incidenti e infortuni sul lavoro; ricorso al medico competente; richieste di trasferimento) e a rilevazioni sui fattori di rischio organizzativo e sul grado di benessere psicologico del personale; 3. gestione e sviluppo del personale tecnico e amministrativo PTA attraverso un'adeguata offerta formativa, che offra competenze adeguate ad affrontare le nuove esigenze dell'organizzazione e che tenga conto di fattori quali il progressivo invecchiamento del personale e delle diverse appartenenze; 4. costante confronto rispetto al benessere organizzativo rilevato in Ateneo, in rapporto a organizzazioni comparabili sul territorio nazionale e sul piano internazionale attraverso comparazione di dati, analisi di buone pratiche e partecipazione a occasioni di approfondimento sul tema.

AZIONE 2.b	Benessere organizzativo e stress lavoro-correlato: progettazione di interventi
	<p>Rispetto alla tutela del benessere del personale, con particolare riferimento alle esperienze di lavoro da remoto come indicato nell'obiettivo b), si prevedono:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. interventi a supporto di tutto il personale, per affrontare il lavoro agile nei suoi vari aspetti (gestione sicurezza, "tecnostress", strumenti digitali e disconnessione); 6. implementazione di un'azione formativa rivolta a dirigenti e responsabili, per sensibilizzare e acquisire competenze relative alla gestione del personale che opera a distanza (assegnazione di obiettivi; modalità di valutazione; funzionamento dei team virtuali); 7. azione di formazione e sensibilizzazione sul lavoro da remoto, rivolta a tutto il PTA, che non ricopre ruoli di responsabilità. <p>Riguardo al miglioramento del benessere dei/delle lavoratrici nei contesti di gestione dei conflitti e del confronto di cui agli obiettivi c) e d), l'Ateneo intende promuovere azioni quali:</p> <ol style="list-style-type: none"> 8. ri-progettazione di interventi formativi, atti a ridurre lo stress e i conflitti al lavoro; 9. prosecuzione e valorizzazione dell'attività del servizio di contrasto del disagio psicologico lavorativo, per individuare e risolvere eventuali criticità a livello individuale e/o di gruppo, anche attraverso il servizio psicologico a sostegno del personale, che sperimenta situazioni di particolare difficoltà, legata all'esperienza di lavoro (relazioni conflittuali; demotivazione; eccessiva ansia e preoccupazione legate al lavoro); 10. promozione della conoscenza degli organi, delle strutture e dei servizi volti alla protezione del benessere del lavoratore/della lavoratrice; 11. possibile conduzione periodica di <i>focus group</i> in ciascuna Direzione; 12. organizzazione e promozione corsi di formazione teatrali rivolti al PTA per migliorare le relazioni in ambito professionale.

AZIONE 2.b	Benessere organizzativo e stress lavoro-correlato: progettazione di interventi
	<p>Rispetto all’Obiettivo e), volto al monitoraggio dell’adeguato equilibrio retributivo e del sistema d’incentivazione dei PTA, si intende operare attraverso:</p> <p>13. il monitoraggio delle diverse forme d’incentivazione per il PTA, raccordandosi con i soggetti con competenze in materia.</p> <p>In riferimento alla promozione e all’educazione alla salute, così come all’attenzione dell’Obiettivo f), si porranno in essere azioni volte a:</p> <p>14. migliorare il benessere della persona e promuovere la sostenibilità nei suoi vari ambiti, anche con l’introduzione di distributori alimentari e di bevande sani, inclusivi, sostenibili e accessibili (Progetto Distributori alimentari/di bevande sani, inclusivi, sostenibili ed accessibili), nonché l’attuazione di interventi di promozione della salute durante la pausa pranzo (spazi dedicati, angoli cucina ed iniziative volte allo <i>Sporty breaks</i> o l’installazione di <i>FitDesk</i>);</p> <p>15. adesione a iniziative locali e nazionali di promozione ed educazione alla salute (ad esempio con AVIS - Associazione Volontari Italiani del Sangue e con ADMO - Associazione Donatori Midollo Osseo ADMO e con LILT - Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori).</p> <p>Rispetto alla pianificazione/formazione sui temi legati alla sicurezza, di cui all’Obiettivo g), si prevede di proseguire con le attività del Tavolo di lavoro “Sicurezza, differenze e inclusione” costituito nel 2020 e con l’organizzazione di eventi dedicati.</p>
Tempi	2022-2024
Target 2022 In ordine di numero dell’intervento	<ul style="list-style-type: none"> • Prosecuzione dell’attività di monitoraggio sul benessere organizzativo del personale (INTERVENTO 1); • Progettazione e attivazione dei moduli formativi per lavoro da remoto: a supporto di tutto il personale per affrontare il lavoro agile, compresa quella rivolta a dirigenti e responsabili, per sensibilizzare e

AZIONE 2.b	Benessere organizzativo e stress lavoro-correlato: progettazione di interventi
	<p>acquisire competenze relative alla gestione del personale che opera a distanza (INTERVENTI 3, 5, 6 e 7);</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promozione della conoscenza degli organi, delle strutture e dei servizi volti alla protezione del benessere del lavoratore e della lavoratrice (INTERVENTO 10); • Campagna “LILT <i>for Women</i> - Nastro Rosa” dedicata alla prevenzione del tumore al seno; campagna di sensibilizzazione in collaborazione con ADMO e AVIS (INTERVENTO 14).
Target 2023	<ul style="list-style-type: none"> • INTERVENTI 8, 9, 11, e 12.
Target 2024	<ul style="list-style-type: none"> • INTERVENTI 1, 2, 3, 6, 7, 8 e 13.
Risorse coinvolte	<p>Prorettrice alle politiche di Equità e Diversità, Prorettore al Benessere organizzativo e ai rapporti con il personale, Prorettrice alla didattica, Comitato Unico di Garanzia, Centro Studi Interdisciplinari di Genere, Laboratorio WE.BE.WO, Direzione Generale, Direzione Risorse Umane e Organizzazione, Ufficio Studi, Ufficio Equità e Diversità, Organizzazioni Sindacali, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, Sportello di Sostegno al Disagio psicologico lavorativo, Ufficio Equità e Diversità.</p>
Risorse di bilancio	<ul style="list-style-type: none"> • Piano Azioni Positive • Comitato Unico di Garanzia • Fondi di laboratorio e fondi di ricerca sul tema benessere
Indicatori 2022 suddivisi per obiettivi dell’Agenda 2030 per lo	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Obiettivo 8: Lavoro dignitoso e crescita economica:</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ Prosecuzione dell’attività di monitoraggio sul benessere organizzativo del personale (indagine relativa al benessere organizzativo rivolta al Personale Tecnico e Amministrativo e ai Collaboratori ed Esperti Linguistici dell’Ateneo);

AZIONE 2.b	Benessere organizzativo e stress lavoro-correlato: progettazione di interventi
sviluppo sostenibile	<ul style="list-style-type: none"> ○ Progettazione e attivazione dei moduli formativi per lavoro da remoto a supporto di tutto il personale per affrontare il lavoro agile; ● Obiettivo 3: Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età: <ul style="list-style-type: none"> ○ Campagna “LILT <i>for Women</i> - Nastro Rosa” dedicata alla prevenzione del tumore al seno per studentesse; ○ Campagna di sensibilizzazione in collaborazione con ADMO e AVIS.

AZIONE 2.c	Prevenzione e contrasto del <i>mobbing</i>, dello <i>straining</i>, delle molestie, delle molestie sessuali e delle discriminazioni
Obiettivi	<p>L’attenzione ai fenomeni del <i>mobbing</i>, dello <i>straining</i>, delle molestie e delle discriminazioni, oltre a rappresentare un impegno necessario, è finalizzata alla cura del benessere in tutte le sue dimensioni, che può garantire una migliore qualità della vita e del lavoro all’interno dell’Ateneo, attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) prevenzione, diagnosi, mediazione e intervento nei casi di discriminazioni, molestie, <i>mobbing</i> e fattispecie analoghe; b) maggiore consapevolezza sul tema dello <i>straining</i>.
Riferimento a obiettivi dell’Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile	<p>La possibilità di adottare soluzioni, che contribuiscano alla realizzazione degli obiettivi dell’Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, vengono in considerazione rispetto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Obiettivo 8: Lavoro dignitoso e crescita economica; ● Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze; ● Obiettivo 16: Pace, giustizia e istituzioni solide.

AZIONE 2.c	Prevenzione e contrasto del <i>mobbing</i>, dello <i>straining</i>, delle molestie, delle molestie sessuali e delle discriminazioni
Riferimento a obiettivi del Piano Strategico 2022-2027	Gli interventi di questa azione si esprimono coerentemente con quanto posto in evidenza dal Piano Strategico di Ateneo 2022-2027 , nei riferimenti dettati dagli obiettivi pluriennali del <i>Cluster</i> strategico relativo al Benessere.
Riferimento (eventuale) a obiettivi del Gender Equality Plan 2022-2024	<p>Rispetto al GEP (Gender Equality Plan) 2022-2024 e a quanto qui evidenziato, le azioni programmate dell’Ambito 2 si sviluppano in stretta relazione e coerenza con alcune delle aree definite nell’inclusione della strategia dell’Ateneo per l’uguaglianza di genere e, in particolare, con riferimento a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell’ottica delle differenze; cultura e benessere dell’organizzazione. • Area 5: Contrasto alla violenza di genere, al <i>mobbing</i>, alle molestie e alle molestie sessuali.
Soggetti destinatari	Tutta la comunità dell’Università degli Studi di Trento.
Descrizione	<p>Per poter raggiungere gli obiettivi di questa azione, volti alla prevenzione ma anche alla consapevolezza dei fenomeni di discriminazioni, molestie, <i>mobbing</i>, <i>straining</i> e fattispecie analoghe, l’Ateneo intende intraprendere azioni quali:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Monitoraggio del Regolamento in materia; 2. prosecuzione del ciclo di incontri presso le strutture accademiche, per presentare e promuovere gli strumenti a supporto del benessere e della protezione di chi studia e lavora in Ateneo (Comitato Etico, Sportello di supporto psicologico e della Consigliera di Fiducia, CUG, ecc.); 3. condivisione con i vertici di Ateneo e il CUG delle principali risultanze (in forma aggregata) dell’attività dello sportello della Consigliera di Fiducia, per l’individuazione di possibili aree e strumenti di intervento;

AZIONE 2.c	Prevenzione e contrasto del <i>mobbing</i>, dello <i>straining</i>, delle molestie, delle molestie sessuali e delle discriminazioni
	<p>4. monitoraggio dei comportamenti che rientrano nelle fattispecie di molestie, molestie sessuali, <i>mobbing</i>, <i>straining</i> e discriminazioni con riferimento alla comunità universitaria, anche attraverso <i>report</i> periodici;</p> <p>5. azioni di comunicazione e sensibilizzazione rispetto a <i>mobbing</i>, <i>straining</i>, discriminazioni e molestie (attività di formazione, pagine <i>web</i>, <i>brochure</i>, materiali diretti a soggetti esterni che collaborano con l'Ateneo).</p>
Tempi	2022-2024
Target 2022 In ordine di numero dell'intervento	<ul style="list-style-type: none"> • Riunioni periodiche dei vari soggetti istituzionali coinvolti all'interno dell'Ateneo per offrire una mappa dei servizi nei casi di discriminazioni, molestie, ecc. (INTERVENTO 3); • Condivisione con il CUG e i vertici di Ateneo del Rapporto annuale della Consigliera di Fiducia e raccolta di suggerimenti da parte del Servizio di supporto psicologico (INTERVENTO 4); • Aggiornamento pagine <i>web</i> dedicate, prosecuzione dell'attività di formazione (INTERVENTO 5).
Target 2023	<ul style="list-style-type: none"> • INTERVENTI 1, 2, 4 e 5.
Target 2024	<ul style="list-style-type: none"> • INTERVENTI 4 e 5.
Risorse coinvolte	<p>Prorettrice alle politiche di Equità e Diversità, Prorettore al Benessere organizzativo e ai rapporti con il personale, Prorettrice alla didattica, Comitato Unico di Garanzia, Centro Studi Interdisciplinari di Genere, Consigliera di Fiducia, Psicologa referente del servizio di Sostegno al disagio psicologico lavorativo, Laboratorio WE.BE.WO, Direzione Generale, Direzione Risorse Umane e Organizzazione, Ufficio Studi, Ufficio Equità e Diversità, Organizzazioni Sindacali, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione,</p>

AZIONE 2.c	Prevenzione e contrasto del <i>mobbing</i>, dello <i>straining</i>, delle molestie, delle molestie sessuali e delle discriminazioni
	Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, Sportello di Sostegno al Disagio psicologico lavorativo, Ufficio Equità e Diversità.
Risorse di bilancio	<ul style="list-style-type: none"> • Piano Azioni Positive • Comitato Unico di Garanzia • Fondi di laboratorio e fondi di ricerca sul tema benessere
Indicatori 2022 suddivisi per obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile	<ul style="list-style-type: none"> • Obiettivo 5: Parità di genere; • Obiettivo 8: Lavoro dignitoso e crescita economica: <ul style="list-style-type: none"> ○ Intervento 3: almeno due riunioni del Tavolo dedicato; ○ Intervento 4: condivisione del <i>Report</i> annuale della Consigliera di Fiducia e incontro del CUG con la Responsabile dello Sportello di supporto psicologico; ○ Intervento 5: aggiornamento pagine <i>web</i> dedicate.

4.3 Ambito 3: Conciliazione vita - lavoro

Da tempo, la società ha conosciuto una progressiva evoluzione dei fenomeni demografici, che trova espressione, tra l'altro nei fenomeni di riduzione dei tassi di natalità, di aumento dell'aspettativa di vita, di modifica delle strutture familiari, cui si aggiungono carenze nei sistemi di *welfare* ancora presenti nel nostro Paese.

L'Università di Trento, forte di una consolidata esperienza di interventi in questo ambito, riconosciuta anche attraverso la certificazione *Family Audit*, ritiene che le politiche di conciliazione vita-lavoro siano indispensabili nell'ottica della responsabilità sociale, ma anche per sostenere i percorsi di carriera, in particolare delle persone più giovani, nonché delle donne, che spesso risentono maggiormente dei carichi di cura, che ne condizionano le scelte e i percorsi occupazionali. Più in generale, le misure per favorire il riequilibrio dei tempi di vita e di lavoro possono contribuire ad un maggior benessere delle persone, in relazione ai bisogni che si manifestano e cambiano nell'arco della vita.

In attuazione sia delle disposizioni nazionali, sia delle raccomandazioni provenienti dall'Unione Europea, l'Ateneo si impegna, quindi, nella realizzazione di azioni e pratiche organizzative, volte a favorire la conciliazione vita-lavoro e la condivisione dei carichi di cura. In tale ambito, l'Università di Trento intende rivolgere specifica attenzione ai temi del progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa, occupandosi in modo specifico dei bisogni della cosiddetta "generazione sandwich", gravata pesantemente dai carichi di cura, legati sia alla genitorialità, che alla necessità di assistere persone anziane, ma anche tenendo conto della pluralità delle strutture familiari, che affiancano la famiglia tradizionale.

AZIONE 3.a	Conciliazione vita-lavoro
Obiettivi	<p>L'Università di Trento offre un sistema articolato a supporto dell'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, sia con interventi di tipo organizzativo, sia attraverso l'attivazione di servizi di supporto, con l'obiettivo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) promuovere un sostegno all'accesso e alla permanenza delle donne nel mondo del lavoro, nonché un supporto ai percorsi di sviluppo e carriera; b) concorrere al benessere della persona, in coerenza con le esigenze connesse al genere, all'età, ai carichi di cura e alle altre condizioni personali e familiari; c) proseguire nel processo di certificazione "<i>Family Audit</i>", intrapreso dall'Ateneo a partire dal 2014, con riconoscimento del certificato <i>Family Audit Executive</i>", che rappresenta uno strumento di <i>management</i>, orientato a presidiare, in particolare, taluni aspetti dell'organizzazione del lavoro, della cultura della conciliazione e di sviluppo del personale, anche adottando strumenti innovativi; d) supportare l'adesione e la gestione della collaborazione con reti e consorzi territoriali locali e nazionali.
Riferimento a obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile	<p>Le azioni previste trovano dei riferimenti puntuali e/o di prospettiva nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, in particolare negli obiettivi più specifici:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obiettivo 1: Sconfiggere la povertà; • Obiettivo 4: Istruzione di qualità;

AZIONE 3.a	Conciliazione vita-lavoro
	<ul style="list-style-type: none"> • Obiettivo 5: Parità di genere; • Obiettivo 8: Lavoro dignitoso e crescita economica; • Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze.
Riferimento a obiettivi del Piano Strategico 2022-2027	Gli interventi di questa azione convergono in termini concreti con quanto previsto dal Piano Strategico di Ateneo 2022-2027 nei riferimenti dettati dagli obiettivi pluriennali dei Cluster relativi a Benessere e Competenze nonché dell' Area Strategica della Terza Missione .
Riferimento (eventuale) a obiettivi del Gender Equality Plan 2022-2024	<p>Rispetto al GEP (Gender Equality Plan) 2022-2024, le azioni programmate nell'Ambito 3 si sviluppano in coerenza con le seguenti aree:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione; • Area 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali; • Area 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.
Soggetti destinatari	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento e, per alcune misure specifiche, le persone che lavorano nell'Ateneo.
Descrizione	L'Università di Trento si è impegnata fortemente allo scopo di sostenere l'equilibrio tra tempi di vita personale e di lavoro, in risposta ai bisogni espressi dalla comunità accademica. In questa programmazione si intende, dunque, dare continuità a quanto intrapreso, adottando ulteriori interventi, laddove sussistono spazi di miglioramento ed emergono nuove esigenze e sollecitazioni, come quelle scaturite a seguito della pandemia da COVID-19 e dalle Linee guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni" emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le pari

AZIONE 3.a	Conciliazione vita-lavoro
	<p data-bbox="391 280 1428 459">Opportunità – Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 06/10/2022. In tale ambito si ritengono necessari interventi specifici, in considerazione dei fenomeni di progressivo invecchiamento del personale e delle esigenze di nuclei familiari con situazioni diversificate.</p> <p data-bbox="391 492 893 526">Le azioni previste sono così articolate:</p> <ol data-bbox="391 560 1428 1848" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="391 560 1428 884">1. rafforzamento del sostegno alla genitorialità, con il consolidamento degli strumenti già presenti: nido aziendale, pagina Facebook del nido di Ateneo, sportelli di supporto psicologico alla genitorialità differenziati per fascia di età del/della figlio/a o di orientamento generale a fronte di esigenze specifiche, quali disturbi dello spettro autistico, disturbi specifici dell'apprendimento (DSA), bisogni educativi speciali (BES), disabilità, dipendenze, ecc.); <li data-bbox="391 918 1428 1052">2. verifica possibilità di agevolazioni anche in relazione alla situazione economica (es. rateizzazione obbligo di pagamento delle tasse universitarie per dipendenti e figli/ie di dipendenti conviventi); <li data-bbox="391 1086 1428 1500">3. miglioramento della cultura della conciliazione nell'organizzazione, individuando interventi riferiti a tutto il personale, compreso quello che riveste posizioni apicali, anche tramite l'adozione di una "Carta del tempo del lavoro manageriale", iniziative dirette a garantire il recupero psico-fisico e il diritto/dovere alla disconnessione, l'integrazione dei servizi (ad es. servizi educativi temporanei per la partecipazione ad iniziative dell'Ateneo o altro, con eventuale collaborazione con il Circolo Ricreativo Universitario - CRU, con convenzioni stipulate direttamente dall'Ateneo), anche in applicazione delle Linee Guida "Eventi e Genere" dell'Università di Trento; <li data-bbox="391 1534 1428 1668">4. integrare i servizi a sostegno dell'equilibrio vita lavoro, con riferimento a nuclei familiari diversi da quelli tradizionali, agendo anche sugli aspetti della comunicazione; <li data-bbox="391 1702 1428 1848">5. organizzazione di un <i>focus group</i> sulla conciliazione tra tempi di vita e lavoro, al fine di raccogliere esigenze e suggerimenti e somministrazione di un questionario di monitoraggio per personale strutturato e non

AZIONE 3.a	Conciliazione vita-lavoro
	<p>strutturato;</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. ampliamento delle collaborazioni dell'Ateneo con soggetti terzi al fine di facilitare il supporto ad iniziative dedicate a servizi di prossimità e di cura, nonché ad un maggior benessere delle/dei lavoratrici/lavoratori, in riferimento ad esigenze dell'ambito familiare nelle sue diversificate variabili, dalle necessità di alloggio, a quelle di supporto per assistenza a figli/e e genitori anziani o aiuto compiti; 7. supporto alla genitorialità nella fascia 0-3 anni per il personale non strutturato e dottorandi/e, che rappresentano la tipologia di soggetti penalizzati maggiormente dalla mancanza di servizi e strumenti di sostegno; 8. misure a sostegno della genitorialità per studenti/studentesse: accesso preferenziale ai servizi di segreteria, possibilità di concordare con i/le docenti l'orario di svolgimento degli esami di profitto, possibilità di frequentare le lezioni online e di esonero dall'obbligo di frequenza qualora previsto, accesso al nido di Ateneo e agli Spazi protetti; 9. monitoraggio degli Spazi Protetti e del loro utilizzo, anche per verificare necessità di ulteriore ampliamento; 10. mantenimento di iniziative conciliative di tipo ludico-ricreative, culturali, sportive e di socializzazione rivolte ai/alle figli/e di età compresa tra i 6 e i 13 anni del personale docente e ricercatore, del personale tecnico amministrativo, del personale appartenente alla categoria Collaboratori ed Esperti Linguistici (in sigla "CEL"), dei/delle titolari di assegno di ricerca e dottorandi/e, organizzate presso i Dipartimenti/Centri dell'Ateneo, durante i periodi di chiusura delle scuole (esempio: periodo estivo, vacanze natalizie e pasquali); 11. azioni volte al sostegno per il rientro dalla maternità/paternità o da periodi di assenza prolungata per esigenze di salute o motivi familiari: formazione al rientro e informazione da fruire volontariamente durante l'assenza, con la messa a disposizione online di documentazione, procedure aggiornate, ecc. (Progetto "Buon rientro");

AZIONE 3.a	Conciliazione vita-lavoro
	<p>12. mantenimento di forme di flessibilità spazio temporale della prestazione lavorativa del personale tecnico amministrativo (orario per genitori, part-time, lavoro agile conciliativo e organizzativo), anche tenendo conto di esigenze differenziate rispetto alle diverse fasi di vita dei/delle dipendenti, come leva strategica di politiche volte alla facilitazione della conciliazione vita-lavoro e ad una organizzazione del lavoro per obiettivi, in coerenza con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Ateneo per gli anni 2022-2024;</p> <p>13. sostegno all'occupazione femminile, inserendo nei bandi di concorso pubblicati dall'Ateneo (comprese le selezioni di personale con ruoli apicali), i riferimenti per reperire le informazioni relative alle misure adottate per il personale in tema di inclusione, equità e diversità, conciliazione vita lavoro; rafforzamento delle persone che reclutano il personale con riferimento ai temi del <i>diversity management</i>; sensibilizzazione dei/delle componenti delle commissioni di concorso in materia di <i>diversity management</i>;</p> <p>14. iniziative di sensibilizzazione per responsabili e messa a disposizione di materiale informativo, a partire dal portale di Ateneo, sulle opportunità, gli istituti e i diritti per il sostegno nella conciliazione tra tempi di vita e lavoro; nuova edizione della Giornata per famiglie e conoscenti;</p> <p>15. mantenimento delle azioni e degli <i>standard</i> conseguiti con il certificato <i>Family Audit Executive</i>, al fine di accrescere il livello di <i>welfare</i> interno, la soddisfazione e la produttività dei/delle lavoratori/trici;</p> <p>16. mantenimento collaborazione con l'Agenzia per la Famiglia della Provincia autonoma di Trento nell'ambito del Consiglio dell'<i>Audit</i>, al fine di condividere competenze ed esperienze in questo ambito;</p> <p>17. sviluppo di nuove reti territoriali locali e nazionali per la condivisione delle buone prassi.</p>
Tempi	2022-2024

AZIONE 3.a	Conciliazione vita-lavoro
Target 2022 In ordine di numero dell'intervento	<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppo e mantenimento azioni già avviate (INTERVENTI 1, 7, 10, 12, 15, 16); • sensibilizzazione delle strutture in merito alla necessità di ampliamento dei servizi per una maggiore inclusività e migliorare alcuni aspetti di comunicazione relativi ai servizi a sostegno dell'equilibrio vita lavoro, con riferimento a nuclei familiari diversi da quelli tradizionali (INTERVENTO 4); • avvio monitoraggio degli Spazi Protetti e del loro utilizzo, anche per verificare necessità di ulteriore ampliamento (INTERVENTO 9).
Target 2023	<ul style="list-style-type: none"> • INTERVENTI 1, 2, 3, 4, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 e 17.
Target 2024	<ul style="list-style-type: none"> • INTERVENTI 1, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 14, 15, 16 e 17.
Risorse coinvolte	<p>Rettore, Prorettrice alle politiche di Equità e Diversità, Prorettore al benessere organizzativo e ai rapporti con il personale, Delegato del Rettore al supporto alla disabilità e DSA, Delegato del Rettore per i Dottorati di ricerca, Direttori/trici di Dipartimenti e Centri e loro Delegate/i di Equità e Diversità, Responsabile scientifica del progetto "Sistema integrato di Servizi a supporto della genitorialità", Comitato Unico di Garanzia, strutture gestionali (Direzione Generale e altre Direzioni), Ufficio Equità e Diversità, Circolo Ricreativo Universitario, OO.SS. e RSU.</p>
Risorse di bilancio	<ul style="list-style-type: none"> • Comitato Unico di Garanzia • Piano Azioni Positive
Indicatori 2022 suddivisi per obiettivi dell'Agenda 2030 per lo	<p>Di seguito si propongono alcuni indicatori per l'anno 2022, individuati con riferimenti puntuali e/o di prospettiva all'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obiettivo 5: Parità di genere: <ul style="list-style-type: none"> ○ avvio monitoraggio degli Spazi Protetti e del loro utilizzo;

AZIONE 3.a	Conciliazione vita-lavoro
sviluppo sostenibile	<ul style="list-style-type: none"> ○ realizzazione attività di supporto alla conciliazione durante le vacanze scolastiche; ○ mantenimento di forme di flessibilità spazio temporale della prestazione lavorativa per il personale amministrativo e tecnico; ○ mantenimento della certificazione <i>Family Audit Executive</i> e partecipazione al Distretto famiglia; ○ prosecuzione nella partecipazione al Consiglio dell'<i>Audit (Family Audit)</i> con una propria rappresentanza. ● Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze: <ul style="list-style-type: none"> ○ formazione dell'Ufficio Equità e Diversità alle Direzioni interessate per l'attivazione di servizi e una comunicazione inclusiva rispetto a orientamento sessuale e modelli familiari diversificati (carriera alias personale, aggiornamento pagine <i>web</i>).

4.4 Ambito 4: Inclusione, disabilità e altri bisogni speciali

A oltre vent'anni dall'approvazione della Legge 28 gennaio 1999, n. 17, che sancisce il diritto per le/gli studenti e studentesse con disabilità a supporti educativi specifici e istituisce la figura del/della Delegato/a del/della Rettore/trice alla disabilità, l'Ateneo ha dato seguito negli scorsi anni a vari interventi.

Nel triennio 2022-2024, il Piano di Azioni Positive (PAP) si propone di consolidare il lavoro iniziato con i precedenti PAP, promuovendo all'interno e all'esterno dell'Ateneo una cultura dell'inclusione, che si distanzi da una logica di assistenzialismo, in favore di una visione di miglioramento generale del benessere collettivo e della qualità di vita per tutte/i, capace di rendere la società più coesa e solidale, proiettata verso l'eliminazione della segregazione e la valorizzazione dell'identità di ciascuna/o. Intende, quindi, realizzare nuovi interventi sul piano culturale, scientifico, formativo, amministrativo, organizzativo e strutturale, che garantiscano una vita dignitosa e una piena partecipazione alla vita universitaria, in tutti i suoi aspetti, per coloro che studiano e lavorano/collaborano nell'Ateneo.

Le azioni del Piano 2022-2024 sono state sviluppate seguendo il cosiddetto “*twin-track approach*”, che prevede la pianificazione di interventi specifici, che prendano in considerazione i bisogni individuali delle persone con disabilità e con DSA, e, allo stesso tempo, promuove un processo di *mainstreaming* della disabilità/DSA, come rendere le strutture, i documenti, i servizi, l’Ateneo più accessibili e favorisce la capacità di attrazione e la competitività dell’Università di Trento nel panorama nazionale e internazionale. Il termine “inclusione” identifica e comprende tutte le forme di fragilità e le problematiche relative alle condizioni di ogni persona, che possono essere legate a disabilità, a Disturbi Specifici dell’Apprendimento, a bisogni speciali, e non solo.

Con riferimento alla *mission* delle istituzioni universitarie, un approccio di questo genere alle disabilità nelle loro diverse forme, rappresenta un’opportunità e una sfida sia sul piano della didattica, che per la ricerca scientifica e tecnologica, così come nella disseminazione nell’ambito della terza missione.

AZIONE 4.a	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento alle disabilità (permanenti e temporanee) e bisogni speciali
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> a) Adozione di interventi amministrativi, organizzativi e strutturali al fine di promuovere le pari opportunità di lavoro e studio e il benessere di tutte le componenti dell’Ateneo in termini sostanziali, superando pregiudizi e stereotipi e rendendo l’Ateneo laboratorio e promotore di buone prassi per l’inclusione; b) programmazione di interventi per il personale con disabilità e con DSA, in attuazione delle indicazioni del Piano Strategico 2022-2027 e consolidamento degli interventi previsti nei precedenti Piani di Azioni Positive, previa mappatura dei bisogni con riferimento alle persone che studiano e collaborano (a vario titolo) con l’Ateneo; c) rafforzamento della partecipazione a <i>network</i> e reti a livello locale, nazionale e internazionale (ad esempio, collaborazione con il Coordinamento delle Università del Triveneto per l’Inclusione (UNI3V), la Conferenza Nazionale Universitaria dei Delegati per la Disabilità (CNUDD), la Conferenza nazionale degli Organismi di parità delle università italiane e partecipazione a progetti di ricerca; d) consolidamento e monitoraggio delle attività e dei servizi a disposizione della comunità universitaria, in particolare del personale, con disabilità e

AZIONE 4.a	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento alle disabilità (permanenti e temporanee) e bisogni speciali
	<p>bisogni speciali (ad esempio, potenziamento degli sportelli d'ascolto del Servizio Inclusione, disabilità, DSA e altri bisogni speciali), in continuità con quanto realizzato negli ultimi anni e sviluppando ulteriori iniziative;</p> <p>e) programmazione di eventi di sensibilizzazione per la comunità universitaria e di formazione e aggiornamento sui temi disabilità, DSA e inclusione rivolta a soggetti dirigenziali, responsabili amministrativi, personale tecnico amministrativo e personale docente (ad esempio, corsi e iniziative nell'ambito delle attività del Centro di competenza per la Formazione dei docenti e l'Innovazione Didattica - FormID), con percorsi differenziati in relazione alle diverse funzioni;</p> <p>f) programmazione e realizzazione delle progettualità già in essere, finalizzate all'accessibilità delle sedi, dei documenti, delle informazioni, degli eventi;</p> <p>g) rafforzamento delle competenze di studenti e studentesse, nei diversi percorsi di studio, su temi quali inclusione, disabilità, DSA, bisogni speciali;</p> <p>h) monitoraggio e promozione dei progetti di ricerca scientifica in questo ambito;</p> <p>i) rafforzamento del percorso del Tavolo di coordinamento della Sicurezza inclusiva, considerata anche la forte vocazione allo svolgimento della ricerca scientifica e tecnologica, che potrà essere di stimolo a progetti di innovazione e sperimentazione;</p> <p>j) coinvolgimento dei Dipartimenti/Centri non solo nella formazione di figure professionali specializzate sui temi della disabilità, DSA e bisogni speciali, ma anche in progetti di integrazione dei contenuti della didattica, al fine di formare professionisti/e che affrontano il mondo del lavoro avendo acquisito alcune competenze di base sui temi dell'inclusione.</p>

AZIONE 4.a	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento alle disabilità (permanenti e temporanee) e bisogni speciali
Riferimento a obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile	<p>Il Piano di Azioni Positive 2022-2024 riprende e sviluppa, con un collegamento (più) diretto, le azioni e gli interventi previsti, in particolare, in alcuni dei 17 obiettivi espressi dall'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, di cui a seguire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obiettivo 3: Salute e benessere; • Obiettivo 4: Istruzione di qualità; • Obiettivo 8: Lavoro dignitoso e crescita economica; • Obiettivo 9: Imprese, innovazione e infrastrutture; • Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze; • Obiettivo 11: Città e comunità sostenibili; • Obiettivo 16: Pace, giustizia e istituzioni solide. <p>Non di meno, altri obiettivi indicati dall'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, come il numero 1. Sconfiggere la povertà ed il numero 5. Parità di genere, rappresentano orizzonti che non manifestano un esplicito richiamo all'inclusività, ma che, nel definire un contesto di accessibilità molto più ampio, si prestano a implementare un ulteriore riferimento nel processo di <i>mainstreaming</i> della disabilità.</p>
Riferimento a obiettivi del Piano Strategico 2022-2027	<p>Il Piano di Azioni Positive 2022-2024 riprende e sviluppa molteplici obiettivi presenti nel Piano Strategico di Ateneo 2022-2027 (che traccia la navigazione dell'Ateneo per i prossimi sei anni attraverso tre aree, quattro grandi temi e 52 azioni). Nella sua declinazione concreta di politiche di equità e di inclusione per gli interventi dell'Ambito 4, il Piano di Azioni Positive si colloca, infatti, in coerente e naturale simmetria sul piano di quanto promosso dal documento nelle Aree strategiche della Didattica e della Ricerca, oltre che nei Cluster del Benessere, delle Competenze e della Sostenibilità.</p>

AZIONE 4.a	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento alle disabilità (permanenti e temporanee) e bisogni speciali
Riferimento (eventuale) a obiettivi del Gender Equality Plan 2022-2024	<p>Il Piano di Azioni Positive 2022-2024 contiene, nella sua sostanza, alcuni riferimenti specifici ad alcune aree del GEP (<i>Gender Equality Plan</i>), che si propone come strumento finalizzato a pianificare, sostenere e monitorare in maniera organica e strutturata gli obiettivi di equità di genere dell'Ateneo. In particolare, per quanto concerne:</p> <p>Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione e attività di supporto alla carriera, anche in ottica di genere);</p> <p>Area 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;</p> <p>Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento;</p> <p>Area 5: Contrasto alla violenza di genere, al <i>mobbing</i>, alle molestie e alle molestie sessuali.</p>
Soggetti destinatari	Tutta la comunità dell'Università di Trento.
Descrizione	<p>L'obiettivo a) del presente PAP, volto alla promozione delle pari opportunità di lavoro e studio, richiede l'implementazione di una cultura accademica e organizzativa fondata sui seguenti interventi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. coordinamento e allineamento delle politiche e delle strategie mirate all'inclusione e al supporto alle disabilità e DSA, integrato con la struttura con competenze in tema di pari opportunità (coinvolgimento di Prorettori/trici, Delegati/e del Rettore, Delegati/e dei/le Direttori/trici di Dipartimento e di Centro, del Dirigente della Direzione Risorse Umane e Organizzazione, dell'Ufficio Equità e Diversità e dei Servizi Inclusione personale e comunità studentesca);

AZIONE 4.a	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento alle disabilità (permanenti e temporanee) e bisogni speciali
	<ol style="list-style-type: none"> 2. procedure ispirate a criteri di inclusione e promozione delle diverse abilità; 3. l'identificazione di una figura di rappresentanza, che assuma le funzioni di <i>Disability Manager</i> e il rafforzamento dell'ufficio destinato alla gestione della diversità nelle sue diverse forme, al fine di coadiuvare gli organi già all'uopo designati (e le figure a essi afferenti). <p>Per garantire parità di condizioni con riferimento al personale docente/ricercatore e tecnico/amministrativo con disabilità permanenti o temporanee e con DSA, è necessario introdurre strumenti e procedure, che contribuiscano al benessere lavorativo, facilitino l'accesso, le progressioni di carriera, la presenza negli organi anche per le persone con disabilità/DSA.</p> <p>In riferimento agli interventi più specificatamente collegati al personale dipendente dell'Ateneo, di cui all'obiettivo b), le iniziative previste sono:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. l'assegnazione di obiettivi adeguati, che tengano conto delle specifiche esigenze delle persone con disabilità permanenti o temporanee, DSA e bisogni speciali; 5. iniziative rivolte al supporto del personale con disabilità e DSA, anche tenendo conto dell'esperienza maturata a seguito dell'emergenza sanitaria dovuta al COVID-19, come ad esempio: la realizzazione di strumenti specifici dedicati a lavoratrici e lavoratori con fragilità durante l'emergenza sanitaria, proposte di collaborazione con il Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive in materia di valutazione diagnostica di DSA o di altri <i>deficit</i>; la predisposizione di iniziative a supporto di chi rientra da lunghi periodi di assenza, la partecipazione a programmi di mobilità internazionale come <i>l'Erasmus+ Staff Training</i>; 6. in relazione all'innovazione tecnologica, ampliamento dell'offerta di strumenti compensativi e in termini di assistenza e fornitura di ausili, necessari per la fruibilità della postazione di lavoro e per l'espletamento delle attività lavorative (es., collaborazione con la Provincia autonoma di

AZIONE 4.a	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento alle disabilità (permanenti e temporanee) e bisogni speciali
	<p>Trento e altri enti esterni per la realizzazione di servizi di interpretariato);</p> <p>7. consolidamento del Servizio Inclusione personale destinato alla raccolta di segnalazioni e alla risoluzione di criticità di ordine strutturale e organizzativo, analoga a quella già esistente per gli/le studenti/esse con disabilità e DSA, attivando iniziative quali, ad es., la redazione della Carta dei servizi Servizio Inclusione personale;</p> <p>8. revisione dei processi e delle prassi di accesso e di valutazione attualmente in uso, sia per il personale tecnico/amministrativo, sia per quello docente/ricercatore (ad esempio, il riconoscimento dei congedi di malattia e aspettative nelle valutazioni concorsuali) e supporto informativo anche nelle procedure concorsuali indette dall'Ateneo;</p> <p>9. attività di rilevazione dei dati riferiti al personale con disabilità, DSA e bisogni speciali, che collabora a vario titolo con l'Ateneo, e quantificazione delle risorse necessarie per gli accomodamenti ragionevoli (arredamento, tecnologie, ecc.), nonché adeguamento della programmazione d'ambito in coerenza con le concrete esigenze.</p> <p>La partecipazione a reti e <i>network</i>, di cui all'obiettivo c) consente di attivare i seguenti interventi:</p> <p>10. proporre e sperimentare progettualità e buone prassi, facendo riferimento ad altri Atenei italiani, europei o esteri (in collaborazione con il Dipartimento Facoltà di Giurisprudenza-DFG);</p> <p>11. proporre e sperimentare progettualità e buone prassi, facendo riferimento a realtà istituzionali locali, con iniziative quali la proposta di <i>wayfinding</i>, in collaborazione con il Comune di Trento, mirato al rilancio dell'immagine e del brand di Ateneo.</p> <p>Per quanto concerne le attività di cui all'obiettivo d), allo scopo di attuare le politiche volte a garantire una migliore vivibilità dell'Ateneo e consentire l'equa partecipazione alla vita universitaria e ai servizi, l'Ateneo prevede i</p>

AZIONE 4.a	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento alle disabilità (permanenti e temporanee) e bisogni speciali
	<p>seguenti interventi:</p> <p>12. consolidamento e ampliamento delle modalità di accesso ai servizi dedicati alle persone con disabilità e DSA (tra cui, ad esempio, il sistema di gestione delle misure e degli ausili, di cui possono beneficiare durante i concorsi) e dell'offerta di strumenti compensativi, in relazione all'innovazione tecnologica;</p> <p>13. prosecuzione dei servizi di consulenza psicologica per il personale;</p> <p>14. supporto alla mobilità internazionale nell'ambito del programma <i>Erasmus+</i>;</p> <p>15. monitoraggio periodico dei regolamenti interni e delle relative procedure con riguardo ai temi dell'inclusione, disabilità, DSA e altri bisogni speciali, per la verifica della loro adeguatezza e al fine di porre in essere eventuali aggiornamenti (in collaborazione con il DFG);</p> <p>16. elaborazione di strumenti accessibili per la raccolta continuativa di <i>feedback</i> in merito ai servizi e segnalazione di nuovi bisogni emergenti (in collaborazione con il DFG).</p> <p>Per quanto riguarda l'obiettivo e) volto all'azione informativa/formativa e di sensibilizzazione si intende intervenire attraverso:</p> <p>17. il rafforzamento delle attività di comunicazione e informazione mirate a promuovere la conoscenza dei Servizi dedicati (Inclusione personale e Inclusione comunità studentesca), favorendo l'accesso e la percezione di un Ateneo inclusivo e proattivo;</p> <p>18. l'organizzazione e la partecipazione a iniziative formative rivolte al personale neo assunto su tematiche di Equità e Diversità e Inclusione/Disabilità prevedendo nuovi strumenti quali, ad es. la predisposizione di un <i>kit</i> per le nuove assunzioni (per le diverse categorie) su tematiche Equità e Diversità e Inclusione/Disabilità;</p>

AZIONE 4.a	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento alle disabilità (permanenti e temporanee) e bisogni speciali
	<p>19. la promozione di percorsi formativi e informativi sui temi legati ai disturbi di apprendimento e alla didattica inclusiva per personale docente e ricercatore;</p> <p>20. la promozione di percorsi formativi per i soggetti dirigenziali, con posizioni di responsabilità ed equiparate - anche tra e per il personale docente - al fine di introdurre uno stile di gestione e valutazione di queste risorse improntato al <i>diversity management</i>;</p> <p>21. la promozione di percorsi formativi e informativi sulle pratiche inclusive a supporto del personale tecnico amministrativo che gestisce servizi dedicati al personale con disabilità e con DSA, per es., attività di formazione, IT <i>desks</i>, ecc.;</p> <p>22. la creazione di campagne e iniziative di informazione e sensibilizzazione sui temi dell'inclusione nell'ambito dell'intera comunità universitaria e, più ampiamente, sul territorio, prevedendo, tra l'altro, iniziative quali l'organizzazione di un Convegno per la Giornata mondiale delle persone con disabilità "Disabilità in movimento: percorsi di autodeterminazione" in data 16/12/2022).</p> <p>L'attenzione è, poi, rivolta a rendere accessibili le strutture e le esperienze a persone con varie forme di disabilità, fisica, intellettuale, sensoriale, prestando attenzione anche alle problematiche legate all'età. Le progettualità volte all'accessibilità delle sedi, dei documenti, delle informazioni e degli eventi di cui all'obiettivo f), saranno gestite attraverso interventi basati su:</p> <p>23. prosecuzione delle attività dirette alla mappatura delle sedi;</p> <p>24. progettazione di attività legate all'accessibilità e fruibilità delle sedi accademiche, amministrative e sportivo-ricreative di Ateneo e di altri enti come l'Opera Universitaria (ma in uso alla comunità universitaria) e di alcune sedi alloggiative, destinate a ospiti esterni/e, e, in particolare,</p>

AZIONE 4.a	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento alle disabilità (permanenti e temporanee) e bisogni speciali
	<p>dirette a iniziative quali, ad esempio, l'ampliamento dell'offerta alloggiativa accessibile per docenti, ricercatori/trici (<i>visiting professors</i>);</p> <p>25. predisposizione di schede informative per l'accesso da parte dell'utenza;</p> <p>26. prosecuzione delle attività dirette all'accessibilità di documenti, informazioni sul portale di Ateneo, nonché di banche dati e interfacce di consultazioni dei materiali della biblioteca;</p> <p>27. pieno adeguamento a quanto previsto dalla vigente normativa, così come recepito ed esposto nelle Linee Guida della Conferenza Nazionale Universitaria dei Delegati per la Disabilità (CNUDD). Nello specifico, si intende anche un allineamento con quanto previsto dalla vigente normativa sull'accessibilità digitale, anche grazie alla costituzione e al consolidamento dei lavori del Tavolo di lavoro tecnico, per garantire e monitorare l'accessibilità dei documenti;</p> <p>28. predisposizione e promozione di strumenti utili all'utenza come materiale informativo, linee guida e questionari in relazione all'organizzazione di eventi e iniziative inclusivi (Linee guida eventi accessibili, appositi <i>form</i> di iscrizione/ausilio per la partecipazione a eventi e iniziative inclusivi);</p> <p>29. adeguamento dei distributori automatici, al fine di una piena fruibilità da parte delle persone con disabilità.</p> <p>Per raggiungere l'obiettivo g), nel rafforzamento delle competenze di studenti e studentesse su temi quali inclusione, disabilità, DSA e bisogni speciali si prevede di attivarsi attraverso alcuni interventi strategici quali:</p> <p>30. integrazione delle tematiche dell'inclusione nei contenuti della didattica nell'ambito dei diversi Corsi di studio;</p> <p>31. incentivazione della creazione di percorsi interdipartimentali e interdisciplinari sui temi dell'inclusione e della disabilità.</p>

AZIONE 4.a	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento alle disabilità (permanenti e temporanee) e bisogni speciali
	<p>Per quanto riguarda il tema delle attività di ricerca, promosso con l’obiettivo h), si prevede di attivare interventi di:</p> <p>32. sperimentazione di soluzioni innovative, frutto della ricerca svolta in Ateneo sui temi della Sicurezza inclusiva;</p> <p>33. prosecuzione e sviluppo del Progetto di monitoraggio delle attività di ricerca e didattica dell’Ateneo sulle tematiche dell’inclusione, anche con riferimento alla sicurezza inclusiva;</p> <p>34. promozione e sostegno delle attività di ricerca in questo ambito;</p> <p>35. promozione di bandi per conferire premi per tesi di laurea e di dottorato su tematiche inerenti disabilità e inclusione.</p> <p>Nel 2020 è stato costituito un Tavolo di lavoro dedicato alla Sicurezza (“Sicurezza, differenze e inclusione”), che diventa il riferimento anche operativo per il raggiungimento dell’obiettivo i), in un’ottica di salute e sicurezza, in particolare con interventi di:</p> <p>36. consolidamento del lavoro rivolto all’implementazione di attività di gestione dei temi della salute e sicurezza nel lavoro, in linea con quanto previsto dall’art. 28 del D.Lgs 81/2008, coinvolgendo trasversalmente i principali soggetti con competenze in tale ambito all’interno dell’Ateneo (ad es. la programmazione della formazione del personale sulla gestione delle emergenze; l’aggiornamento dei piani di emergenza e delle prove di evacuazione; la promozione di eventi e iniziative su <i>Near Miss</i>);</p> <p>37. diffusione della conoscenza del Tavolo di coordinamento della Sicurezza inclusiva, sia all’interno dell’Ateneo che all’esterno, come buona prassi innovativa, anche con proposte, quali l’organizzazione di un evento in occasione della “Giornata Internazionale per la sicurezza negli edifici scolastici” (novembre 2022).</p>
Tempi	2022-2024

AZIONE 4.a	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento alle disabilità (permanenti e temporanee) e bisogni speciali
Target 2022 In ordine di numero dell'intervento	<p>Organizzazione del Convegno per la Giornata mondiale delle persone con disabilità "Disabilità in movimento: percorsi di autodeterminazione" in data 16/12/2022 (INTERVENTO 22);</p> <p>Mappatura delle sedi (INTERVENTO 23);</p> <p>Predisposizione e promozione delle "Linee guida eventi accessibili", con apposito <i>form</i> di iscrizione/ausilio per la partecipazione ad eventi ed iniziative inclusivi e questionario finale (INTERVENTO 27);</p> <p>Organizzazione di un seminario in occasione della Giornata Internazionale per la sicurezza negli edifici scolastici – novembre 2022 (INTERVENTO 37).</p>
Target 2023	<ul style="list-style-type: none"> • INTERVENTI 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 16, 18, 21, 24, 29 e 36.
Target 2024	<ul style="list-style-type: none"> • INTERVENTI 3, 4, 7, 11, 13, 14, 15, 17, 19, 20, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35 e 37.
Risorse coinvolte	<p>Rettore, Prorettrice alle politiche di Equità e Diversità, Prorettore al benessere organizzativo e ai rapporti con il personale, Delegato del Rettore al supporto alla disabilità e DSA, Delegato del Rettore per la sicurezza nei luoghi di lavoro, Comitato per il reclutamento e lo sviluppo delle carriere, Direzioni (Direzione Generale, Direzione Risorse Umane e Organizzazione, ecc.), OO.SS. e RSU, Direttori/trici dei Dipartimenti/Centri, Comitato Unico di Garanzia, Servizio Inclusione personale, Servizio Inclusione comunità studentesca, Prorettrice alla Didattica, Delegato del Rettore a Comunicazione della scienza e orientamento scuola-università, Delegato del Rettore a Stampa e comunicazione, DIPSCO e Dipartimento Facoltà di Giurisprudenza, Delegate/i per l'Orientamento di Dipartimento/Centro, oltre che con gli uffici con competenze in tema di Didattica e Servizi agli studenti, Risorse umane, Comunicazione, Orientamento, <i>Job guidance</i>, Servizi digitali, Delegato all'attuazione del Piano edilizio, Delegato a Servizi e tecnologie informatiche, strutture amministrative con competenze in tema di</p>

AZIONE 4.a	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento alle disabilità (permanenti e temporanee) e bisogni speciali
	Patrimonio immobiliare, Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), Responsabile Sicurezza Antincendio di Ateneo e Responsabile progetto “Per una sicurezza inclusiva”, Servizio Inclusione personale, laboratorio MMLab del DISI, Ufficio Equità e Diversità.
Risorse di bilancio	Piano Azioni Positive Piano Strategico
Indicatori 2022 suddivisi per obiettivi dell’Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile	<p>Di seguito si propongono alcuni indicatori per l’anno 2022, individuati con riferimenti puntuali e/o di prospettiva all’Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obiettivo 3: Salute e benessere; • Obiettivo 4: Istruzione di qualità; • Obiettivo 8: Lavoro dignitoso e crescita economica; • Obiettivo 9: Imprese, innovazione e infrastrutture; • Obiettivo 11: Città e comunità sostenibili; • Obiettivo 16: Pace, giustizia e istituzioni solide: <ul style="list-style-type: none"> ○ Convegno per la Giornata mondiale delle persone con disabilità “Disabilità in movimento: percorsi di autodeterminazione” in data 16/12/2022) (INTERVENTO 22); ○ conclusione dell’attività di mappatura delle due sedi di UniTrento che nel 2023 saranno soggetto di ottenimento del Marchio OPEN (INTERVENTO 23); ○ il pieno adeguamento a quanto previsto dalla vigente normativa sull’accessibilità digitale, per garantire e monitorare l’accessibilità dei documenti amministrativi (INTERVENTI 26 e 27);

AZIONE 4.a	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento alle disabilità (permanenti e temporanee) e bisogni speciali
	<ul style="list-style-type: none"> ○ predisposizione e promozione delle “Linee guida eventi accessibili”, con apposito <i>form</i> di iscrizione/ausilio per la partecipazione ad eventi ed iniziative inclusivi e questionario finale (INTERVENTO 28). ● <u>Obiettivo 8: Lavoro dignitoso e crescita economica:</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ la realizzazione di almeno un corso di formazione rivolto agli/le addetti/e alla sicurezza per la gestione delle emergenze, in particolar modo in presenza di persone con disabilità (INTERVENTO 36); ○ l’organizzazione di almeno una riunione del Tavolo di coordinamento della Sicurezza inclusiva (INTERVENTO 36); ○ l’organizzazione di un seminario in occasione della Giornata Internazionale per la sicurezza negli edifici scolastici - 22/11/2022 (INTERVENTO 37).

4.5 Ambito 5: Appartenenze etnico-culturali e linguistiche, convinzioni religiose e libertà accademica

L’Università di Trento è un luogo d’interazione tra persone provenienti da vari contesti, accogliendo studenti/esse di più di 80 nazionalità diverse e un numero crescente di studiosi/e di provenienza internazionale.

Per meglio gestire le molte diversità presenti, l’Ateneo ha attivato molteplici servizi orientati al sostegno e all’accoglienza delle persone provenienti da altri Paesi, impegnandosi anche a concretizzare gli obiettivi di inclusione e pari opportunità, attraverso azioni e iniziative scientifiche, culturali e di sensibilizzazione, dirette al superamento di possibili discriminazioni, anche multiple, e alla diffusione di una cultura di equità e giustizia.

Al contempo, l’Università di Trento si è impegnata per favorire la collaborazione tra le persone, valorizzando l’arricchimento in termini umani e accademici, portato nell’Ateneo e sul territorio da persone di provenienza internazionale e/o con differenti appartenenze etnico culturali e convinzioni religiose.

Inoltre, l'Università di Trento, aderendo a numerose iniziative, nazionali o internazionali, si sta impegnando per la difesa di persone il cui benessere e la propria sicurezza sono messi in pericolo per questioni legate alla propria identità, con particolare riferimento ad appartenenze etniche, religiose, culturali.

In questo contesto si inserisce anche il più recente impegno derivante dall'adesione alla Rete *Scholars At Risk* (SAR), sia a livello nazionale, che internazionale, al fine di tutelare la libertà accademica, oltre a Progetti di "Protezione temporanea per studiosi/e a rischio" (Progetto Afghanistan; Progetto Ucraina, Bielorussia e Russia), in collaborazione con la rete internazionale *Scholars at Risk*, rivolti a ricercatori e ricercatrici *senior*.

L'Università di Trento, crocevia di culture diverse, si impegna, infine, in modo specifico con programmi e interventi di tutela e valorizzazione delle minoranze linguistiche, che rappresentano una ricchezza nel panorama culturale del territorio.

AZIONE 5.a	Interventi organizzativi per il contrasto delle discriminazioni legate a appartenenze religiose, etniche, culturali
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> a) Supportare l'affermazione di una cultura ispirata ai principi del rispetto della persona, dell'inclusione, della valorizzazione delle diversità, utilizzando, quali strumenti, la didattica, la formazione avanzata, la sperimentazione, iniziative di sensibilizzazione e divulgazione, anche in sinergia con altri attori presenti sul territorio; b) promuovere pari opportunità di lavoro e studio e il benessere di tutte le componenti dell'Ateneo in termini sostanziali, superando gli attuali squilibri ed eventuali pregiudizi, con l'obiettivo di sviluppare un'organizzazione più efficiente e innovativa, anche nella valorizzazione delle differenze; c) adottare modelli organizzativi, procedure e servizi, pensati, fin dall'inizio, per un pubblico il più ampio e il più diverso possibile, ai fini di garantire una maggiore partecipazione e inclusione e offrire una migliore esperienza di studio, di ricerca o di lavoro; d) valorizzare e rafforzare le relazioni con soggetti che operano nell'ambito delle Pari Opportunità e della tutela dei diritti umani a livello locale, nazionale e internazionale, partecipando attivamente a <i>network</i>, in

AZIONE 5.a	Interventi organizzativi per il contrasto delle discriminazioni legate a appartenenze religiose, etniche, culturali
	<p>particolare in ambito accademico;</p> <p>e) dare seguito alle azioni mirate all'accoglienza e inclusione di giovani richiedenti e/o titolari di protezione accolti/e sul territorio trentino, per offrire loro accesso all'istruzione superiore, in collaborazione con vari soggetti del territorio. Dopo la realizzazione, in via sperimentale, del "Progetto rifugiati/e" avviato nell'anno accademico 2016/2017, ha preso avvio un nuovo percorso strutturato, in grado di consentire l'accesso all'istruzione superiore a giovani rifugiate/i o richiedenti asilo ("Progetto Formazione Universitaria per Rifugiate/i e Richiedenti asilo - FUTURA"), oggetto di monitoraggio da parte degli organi di Ateneo nell'autunno 2022;</p> <p>f) disporre di una strategia e di una visione complessiva dei diversi progetti attivati dall'Ateneo in questo Ambito, dando continuità ai lavori del Tavolo di coordinamento dedicato;</p> <p>g) partecipazione alle reti attive in questo ambito, in particolare con l'adesione al Manifesto dell'Università inclusiva UNHCR (Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati);</p> <p>h) prosecuzione del progetto SuXr (Studenti Universitari/e per i/le Rifugiati/e), percorso di formazione teorica sul tema delle migrazioni forzate, avviato da parte dell'Università di Trento nell'a.a. 2015/2016, che offre un'occasione di sensibilizzazione sul tema delle migrazioni forzate e di comprensione partecipata del fenomeno, avvicinando la comunità studentesca al settore del volontariato (<i>learning by doing</i>), in stretta collaborazione con il mondo dell'associazionismo;</p> <p>i) rafforzare la Campagna di sensibilizzazione "UniTrento per l'Afghanistan e l'Ucraina", a supporto dell'emergenza in Afghanistan, in Ucraina, Bielorussia e Russia, così come in altri Paesi a rischio, tramite una raccolta fondi per finanziamento di borse di studio/ricerca;</p> <p>j) migliorare i servizi di accoglienza, con indicazioni logistiche plurilingui e</p>

AZIONE 5.a	Interventi organizzativi per il contrasto delle discriminazioni legate a appartenenze religiose, etniche, culturali
	<p>alcuni esempi di indicazioni logistiche nelle lingue delle minoranze presenti in Trentino;</p> <p>k) diversificare l'offerta di prodotti alimentari nelle mense universitarie e nei distributori automatici, anche in relazione a esigenze di carattere religioso e a intolleranze alimentari.</p>
Riferimento a obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile	<p>Le azioni previste trovano dei riferimenti precisi nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, in particolare negli obiettivi più specifici:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obiettivo 4: Istruzione di qualità; • Obiettivo 8: Lavoro dignitoso e crescita economica; • Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze; • Obiettivo 16: Pace, giustizia e istituzioni solide.
Riferimento a obiettivi del Piano Strategico 2022-2027	<p>Gli interventi di questa azione mirano a sviluppare in termini concreti quanto promosso dal Piano Strategico di Ateneo 2022-2027, nei riferimenti dettati dai <i>Cluster</i> relativi a Benessere e Sostenibilità, nonché dell'Area Strategica della Terza Missione.</p>
Riferimento (eventuale) a obiettivi del Gender Equality Plan 2022-2024	<p>Rispetto al GEP (Gender Equality Plan) 2022-2024 e a quanto qui evidenziato, le azioni programmate dell'Ambito 5 si confrontano direttamente con alcune delle aree definite nell'inclusione della strategia dell'Ateneo per l'uguaglianza di genere e, in particolare, con riferimento a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione.
Soggetti destinatari	Tutta la comunità dell'Università di Trento.

AZIONE 5.a	Interventi organizzativi per il contrasto delle discriminazioni legate a appartenenze religiose, etniche, culturali
Descrizione	<p>L'adozione di nuovi modelli organizzativi, ispirati al rispetto e alla valorizzazione del capitale umano nella sua molteplicità, con particolare attenzione a diverse appartenenze (religiose, etniche, culturali, linguistiche...) rappresenta una strada necessaria per promuovere una maggiore partecipazione di tutti/e alla vita dell'Ateneo, superando situazioni di segregazione, marginalità e/o esclusione. Si tratta di un insieme eterogeneo e, a volte, complesso di situazioni, che, pertanto, richiede un piano di azioni articolato e di ampio respiro.</p> <p>Gli interventi previsti sono:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. consolidamento del Progetto Formazione Universitaria per Rifugiati/e e Richiedenti asilo - FUTURA (2021-2026), in conformità alle decisioni degli organi di Ateneo, con miglioramento ed estensione di alcuni servizi a supporto; 2. prosecuzione delle attività e dei servizi, compresi servizi complementari, rivolti agli/le studenti del Progetto Rifugiati/e (fase sperimentale avviata nell'anno accademico 2016/2017), in collaborazione con la Direzione Didattica e Servizi agli Studenti (corsi di italiano gratuiti presso il CLA o appoggiandosi a realtà esterne) e il territorio (sostegno alla conoscenza del territorio); 3. rinnovo ed attivazione di campagne di <i>fundraising</i> e ulteriori iniziative volte al finanziamento di percorsi di studio di studenti e/o studiosi/e rifugiati/e, come "Adotta un/una studente" ed "UniTrento per l'Afghanistan e l'Ucraina"; 4. prosecuzione e consolidamento del Progetto Studenti Universitari per i/le Rifugiati/e - SuXr, in conformità alle decisioni degli organi di Ateneo, per la trattazione di tematiche relative alle migrazioni in ottica multidisciplinare, completata dalla possibilità di svolgere un'esperienza di volontariato; 5. consolidamento e prosecuzione del Tavolo di coordinamento con

AZIONE 5.a	Interventi organizzativi per il contrasto delle discriminazioni legate a appartenenze religiose, etniche, culturali
	<p>riferimento ai progetti rifugiate/i, FUTURA, SAR, SuXr, al fine di garantire un'azione trasversale e un ampio coinvolgimento nell'ambito dell'Ateneo, nonché per offrire strumenti utili al monitoraggio delle iniziative (Rapporto biennale 2022);</p> <p>6. consolidamento attività di <i>network</i> con riferimento a rifugiate/i, appartenenze etniche, culturali, religiose;</p> <p>7. rafforzamento della collaborazione con UNHCR (Agenzia delle Nazioni Unite per i Rifugiati), anche in relazione al Manifesto dell'Università inclusiva, sottoscritto dall'Ateneo a fine 2019, e a quanto qui promosso, in termini d'impegno e adeguato supporto in ambito informativo, economico, di orientamento, di tutoraggio e volto alla partecipazione alla vita accademica di studenti/esse e ricercatori/trici rifugiati/e;</p> <p>8. redazione in lingua inglese di documenti, materiali, comunicazioni, presentazioni, predisposti dagli uffici coinvolti, e aggiornamento delle pagine <i>web</i> di Equità e Diversità con le informazioni inerenti all'internazionalizzazione;</p> <p>9. eventi di sensibilizzazione e formazione, ad esempio, in occasione della Giornata internazionale per i Diritti Umani del 10/12/2022;</p> <p>10. attivazione di interventi in materia di sicurezza, che tengano conto delle differenze (anche etnico-culturali e linguistiche);</p> <p>11. mantenimento dell'adesione al <i>network</i> "Genere e religioni", formalizzato tramite una convenzione-quadro tra diversi Atenei italiani, promossa dall'Università degli Studi di Milano Bicocca;</p> <p>12. rafforzamento della partecipazione alla Rete delle Università italiane per la Pace promossa dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane, RUniPace, cui aderisce l'Ateneo, al fine di costruire una cultura del dialogo, del rispetto, dell'inclusione, della solidarietà e della condivisione, in attuazione dei principi costituzionali e dei principi</p>

AZIONE 5.a	Interventi organizzativi per il contrasto delle discriminazioni legate a appartenenze religiose, etniche, culturali
	<p>internazionali di dignità della persona, libertà, giustizia e democrazia, promuovendo un contesto in cui le diversità sono concepite come fonte di arricchimento reciproco;</p> <p>13. ulteriore sviluppo di forme di accoglienza al personale internazionale in ingresso (ad es. un “kit di accoglienza”), nell’ottica della conciliazione vita-lavoro.</p>
Tempi	2022-2024
Target 2022 In ordine di numero dell’intervento	<ul style="list-style-type: none"> • Prosecuzione progetti FUTURA, Rifugiati/e, SuXr (INTERVENTI 1, 2, 4); • Rinnovo e attivazione di campagne di <i>fundraising</i> e ulteriori iniziative, volte al finanziamento di percorsi di studio di studenti e/o studiosi/e rifugiati/e, come “UniTrento per l’Afghanistan e l’Ucraina” (INTERVENTO 3); • Consolidamento Tavolo di coordinamento e predisposizione e diffusione del Rapporto biennale “Progetti Studiosi/e e Studenti a Rischio per Senato Accademico” 2021-2022 (INTERVENTO 5).
Target 2023	<ul style="list-style-type: none"> • INTERVENTI 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11, 12 e 13.
Target 2024	<ul style="list-style-type: none"> • INTERVENTI 1, 2, 3, 4, 5, 8, 10, 11 e 12.
Risorse coinvolte	<p>Rettore, Prorettrice alle politiche di Equità e Diversità, Prorettrice alla Didattica, Prorettore allo sviluppo delle relazioni internazionali, Delegata del Rettore alla Solidarietà accademica e internazionale, Delegato per la sicurezza nei luoghi di lavoro, Direzione Generale, Direzione Didattica e Servizi agli/le Studenti, Direzione Comunicazione e Relazioni Esterne, Comitato Unico di Garanzia, Responsabile Servizi di Prevenzione e Protezione di Ateneo, associazioni studentesche, Ufficio Equità e Diversità.</p>

AZIONE 5.a	Interventi organizzativi per il contrasto delle discriminazioni legate a appartenenze religiose, etniche, culturali
Risorse di bilancio	<ul style="list-style-type: none"> • Comitato Unico di Garanzia • Piano Azioni Positive • Fondi dedicati della Direzione Didattica e Servizi agli Studenti
Indicatori 2022 suddivisi per obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile	<ul style="list-style-type: none"> • Obiettivo 4: Istruzione di qualità; • Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze: <ul style="list-style-type: none"> ○ Interventi 1, 2, 4 (prosecuzione progetti FUTURA, Rifugiati/e, SuXr); ○ Intervento 2: acquisto materiale didattico per studenti rifugiati ○ Intervento 3 (rinnovo ed attivazione di campagne di <i>fundraising</i> ed ulteriori iniziative volte al finanziamento di percorsi di studio di studenti e/o studiosi/e rifugiati/e, come "UniTrento per l'Afghanistan e l'Ucraina"); • Obiettivo 16: Pace, giustizia e istituzioni solide: <ul style="list-style-type: none"> ○ Intervento 5 (consolidamento Tavolo di coordinamento e predisposizione e diffusione del Rapporto biennale "Progetti Studiosi/e e Studenti a Rischio per Senato Accademico" 2021-2022).

AZIONE 5.b	Libertà accademica
Obiettivi	<p>Sostenere e promuovere la libertà accademica presso l'Università di Trento, con il coinvolgimento attivo di alcuni Dipartimenti e Centri, nonché del <i>team</i> di Equità e Diversità, al fine di:</p> <p>a) sviluppare progetti di protezione nei confronti di studiose/i in pericolo, da attivare presso l'Ateneo, anche in relazione alle recenti emergenze internazionali (Afghanistan, Ucraina, ecc.);</p>

AZIONE 5.b	Libertà accademica
	<p>b) progettare e realizzare attività di <i>advocacy</i> in supporto di studiosi/i e studenti/esse perseguitati/e;</p> <p>c) sostenere la formazione e la sensibilizzazione sulla libertà accademica e sui fattori che la mettono a rischio nel mondo;</p> <p>d) mantenere la collaborazione con SAR Italia, SAR <i>International</i>, Provincia autonoma di Trento e altri soggetti istituzionali e associazioni, per promuovere la libertà accademica.</p>
Riferimento a obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile	<p>Le azioni previste trovano dei riferimenti precisi nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, in particolare negli obiettivi più specifici:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obiettivo 4: Istruzione di qualità; • Obiettivo 8: Lavoro dignitoso e crescita economica; • Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze; • Obiettivo 16: Pace, giustizia e istituzioni solide.
Riferimento a obiettivi del Piano Strategico 2022-2027	<p>Gli interventi di questa azione mirano a sviluppare in termini concreti quanto promosso dal Piano Strategico di Ateneo 2022-2027, nei riferimenti dettati dai Cluster relativi a Benessere e Sostenibilità, nonché dell'Area Strategica della Terza Missione.</p>
Riferimento (eventuale) a obiettivi del Gender Equality Plan 2022-2024	<p>Rispetto al GEP (Gender Equality Plan) 2022-2024 e a quanto qui evidenziato, le azioni programmate dell'Ambito 5 si confrontano direttamente con alcune delle aree definite nell'inclusione della strategia dell'Ateneo per l'uguaglianza di genere e, in particolare, con riferimento a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione.

AZIONE 5.b	Libertà accademica
	<ul style="list-style-type: none"> • Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento. • Area 5: Contrasto alla violenza di genere, al <i>mobbing</i>, alle molestie e alle molestie sessuali.
Soggetti destinatari	Tutta la comunità dell'Università di Trento e cittadinanza
Descrizione	<p>L'Università di Trento, in collaborazione con vari soggetti del territorio, a livello nazionale (<i>Scholars At Risk</i> Italia, vari Atenei italiani) e internazionale (<i>Scholars At Risk International</i>, organizzazioni del privato sociale, ecc.) è impegnata in azioni e iniziative per la tutela della libertà accademica e a sostegno di studiose/i a rischio. Tra gli interventi programmati si individuano in particolare:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. sviluppo e consolidamento del progetto <i>Scholars At Risk – SAR</i>, con pubblicazione del bando di concorso 2022-2024 e contestuale attività di monitoraggio, al fine di individuare eventuali spazi di miglioramento, anche alla luce del Rapporto biennale che verrà redatto nel 2022; 2. adesione alla rete internazionale del <i>New University in Exile Consortium</i>, che prevede l'ospitalità di almeno uno/a studioso/a in esilio e la promozione di occasioni di riflessione scientifica, in merito alle minacce globali alla libertà accademica ed all'istruzione, nonché agli strumenti per facilitare la collaborazione su questi temi nell'ambito della comunità scientifica e accademica; 3. potenziamento del supporto e della collaborazione sul piano scientifico nell'ambito delle strutture accademiche di Ateneo; 4. iniziative di formazione e disseminazione sulla libertà accademica, dirette alla comunità universitaria e al territorio, nell'ambito della terza missione dell'Ateneo, anche avvalendosi di collaborazioni con soggetti di rilievo in questo ambito (es. UNHCR, adesione al progetto

AZIONE 5.b	Libertà accademica
	<p>UNI(di)VERSITY);</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. realizzazione di eventi ed iniziative al fine di condividere le buone prassi presenti nell'Ateneo, favorire il confronto tra le istituzioni universitarie, sensibilizzare la comunità universitaria e l'opinione pubblica sui temi della libertà accademica, anche attraverso strumenti di comunicazione e pubblicazione di documenti (es., documentazione attinente iniziative e progetto "Protezione Temporanea per Accademici/che a Rischio SAR"); 6. rafforzamento della collaborazione con la Provincia autonoma di Trento per la promozione della libertà accademica; 7. rafforzamento della collaborazione con vari soggetti, che potrebbero sostenere i progetti di accoglienza di SAR dell'Ateneo, con finanziamenti <i>ad hoc</i>; 8. iniziative di accoglienza di studiosi/e, ospitati/e presso Dipartimenti e Centri dell'Ateneo, con particolare attenzione alle recenti emergenze in Afghanistan ed Ucraina; 9. potenziamento della struttura amministrativa a supporto dei progetti in tema di solidarietà internazionale, anche a seguito delle attività di consolidamento in corso e dell'avvio in forma strutturata e sistematica dei progetti di accoglienza; 10. attività di <i>advocacy</i> e, in generale, di iniziative volte ad identificare, documentare, monitorare e agire in risposta a minacce e attacchi nei confronti di studiosi/e, studenti e comunità di istruzione superiore; 11. attuazione e definizione del Protocollo d'intesa con Cittalia, Fondazione dell'Associazione Nazionale Comuni Italiani (in sigla "ANCI") sulle politiche sociali per l'accoglienza, l'integrazione e la cittadinanza, rivolto ai soggetti titolari di protezione internazionale, di altre forme di protezione o di permesso di soggiorno per richiesta di asilo per l'anno accademico 2022/2023.

AZIONE 5.b	Libertà accademica
Tempi	2022-2024
Target 2022 In ordine di numero dell'intervento	<ul style="list-style-type: none"> • Pubblicazione bando SAR 2022-2024 e avvio selezione (INTERVENTO 1); • Adesione alla rete internazionale del <i>New University in Exile Consortium</i> (INTERVENTO 2); • Miglioramento della collaborazione con strutture e Delegati/e SAR di Dipartimento/Centro (INTERVENTO 3); • Collaborazione nell'ambito del progetto europeo UNI(di)VERSITY, volto alla condivisione di buone pratiche al sostegno alla pianificazione strategica istituzionale nel percorso di accoglienza di studenti e staff rifugiati/e; attivazione del Protocollo con Cittalia — Fondazione dell'ANCI sulle politiche sociali per l'accoglienza, l'integrazione e la cittadinanza, per l'anno accademico 2022/2023 (INTERVENTI 4 e 11); • Realizzazione eventi e iniziative seminariali (INTERVENTO 5); • Rafforzamento rapporti con la Provincia autonoma di Trento (INTERVENTO 6); • Accoglienza di studiosi/e, ospitati/e presso Dipartimenti e Centri dell'Ateneo, con particolare attenzione alle recenti emergenze in Afghanistan ed Ucraina (INTERVENTO 8); • Aggiornamento delle pagine <i>web</i> dedicate al progetto SAR UniTrento, in italiano e in inglese, a cura dell'Ufficio Equità e Diversità; pubblicazione di tre <i>Vademecum</i> relativi alle Linee guida del progetto "Protezione Temporanea per Accademici/che a Rischio SAR - UniTrento" (INTERVENTO 9).
Target 2023	<ul style="list-style-type: none"> • INTERVENTI 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9 e 10.
Target 2024	<ul style="list-style-type: none"> • INTERVENTI 1, 4, 7, 10 e 11.

AZIONE 5.b	Libertà accademica
Risorse coinvolte	<p>Rettore, Prorettrice alle politiche di Equità e Diversità, Prorettrice alla Didattica, Prorettore allo sviluppo delle relazioni internazionali, Prorettore al benessere organizzativo e ai rapporti con il personale, Delegata del Rettore alla Solidarietà accademica e internazionale, Delegato per la sicurezza nei luoghi di lavoro, Direzione Generale, Direzione Risorse Umane e Organizzazione, Direzione Didattica e Servizi agli/le Studenti, Direzione Comunicazione e Relazioni Esterne, Direzione Servizi alla Ricerca, Comitato Unico di Garanzia, RSU, Rappresentanti per la Sicurezza dei Lavoratori, Responsabile Servizi di Prevenzione e Protezione di Ateneo, Associazioni studentesche, Centro Linguistico di Ateneo, Ufficio Equità e Diversità.</p>
Risorse di bilancio	<ul style="list-style-type: none"> • Comitato Unico di Garanzia • Piano Azioni Positive • Finanziamenti da terzi
Indicatori 2022 suddivisi per obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile	<ul style="list-style-type: none"> • Obiettivo 4: Istruzione di qualità: <ul style="list-style-type: none"> ○ attività ed eventi di sensibilizzazione organizzati (articoli su UNITN MAG, seminari). • Obiettivo 8: Lavoro dignitoso e crescita economica; • Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze; • Obiettivo 16: Pace, giustizia e istituzioni solide: <ul style="list-style-type: none"> ○ pubblicazione e selezione bando SAR 2022-2024; ○ collaborazione nell'ambito del progetto europeo UNI(di)VERSITY; ○ adesione alla rete internazionale del <i>New University in Exile Consortium</i>;

AZIONE 5.b	Libertà accademica
	<ul style="list-style-type: none"> ○ attivazione del Protocollo con Cittalia — Fondazione dell’ANCI sulle politiche sociali per l’accoglienza, l’integrazione e la cittadinanza, per l’anno accademico 2022/2023; ○ aggiornamento delle pagine <i>web</i> dedicate al progetto SAR UniTrento, in italiano e in inglese; ○ diffusione dei tre <i>Vademecum</i> relativi alle Linee guida del progetto “Protezione Temporanea per Accademici/che a Rischio SAR - UniTrento”.

AZIONE 5.c	Nuove iniziative per le minoranze linguistiche
Obiettivi	<p>La presenza delle tre comunità linguistiche storiche in Trentino e la vicinanza con i gruppi linguistici nella Provincia di Bolzano/Südtirol costituiscono un’opportunità per valorizzare la presenza delle minoranze linguistiche in un’azione coordinata con le altre politiche strategiche dell’Ateneo relative a equità e diversità. Adottando un approccio trasversale, l’Ateneo si propone di realizzare delle iniziative significative, al fine di comporre le diversità nel quadro dell’inclusione, sia all’interno dell’Ateneo, sia nella società trentina. In particolare, in questo ambito, l’Ateneo intende:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) proporsi come interfaccia fra minoranze e maggioranza, prevedendo la presenza di interlocutori/trici e attori/trici capaci di comprendere e dialogare con le parti, la cui formazione, a propria volta, richiede delle iniziative interdisciplinari e interdipartimentali, oltre al consolidamento di reti tra docenti e università limitrofe (ad esempio, contesto euro-regionale) e lontane; b) esplorare la possibile attivazione di accordi per lo svolgimento di tirocini sul tema presso istituti di cultura e altre istituzioni e imprese attive nelle aree delle minoranze trentine; c) adottare un approccio olistico, tenendo conto delle esigenze di standardizzazione, ma senza trascurare la possibilità di individuare una

AZIONE 5.c	Nuove iniziative per le minoranze linguistiche
	fascia ampia di soluzioni, in relazione alle molteplici diversità che caratterizzano le persone.
Riferimento a obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile	<p>Le azioni previste trovano dei riferimenti precisi nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, in particolare negli obiettivi più specifici:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obiettivo 4: Istruzione di qualità; • Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze; • Obiettivo 16: Pace, giustizia e istituzioni solide.
Riferimento a obiettivi del Piano Strategico 2022-2027	<p>Gli interventi di questa azione mirano a sviluppare in termini concreti quanto promosso dal Piano Strategico di Ateneo 2022-2027 nei riferimenti dettati dalle Aree Strategiche Didattica e Terza Missione nonché nel Cluster relativo al Benessere.</p>
Riferimento (eventuale) a obiettivi del Gender Equality Plan 2022-2024	<p>Rispetto al GEP (Gender Equality Plan) 2022-2024 e a quanto qui evidenziato, le azioni programmate dell'Ambito 5 si confrontano direttamente con alcune delle aree definite nell'inclusione della strategia dell'Ateneo per l'uguaglianza di genere e, in particolare, con riferimento a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione.
Soggetti destinatari	Tutta la comunità dell'Università di Trento e la cittadinanza.
Descrizione	<p>Gli interventi programmati sono:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. aggiornamento pagine <i>web</i> del portale di Ateneo dedicate al tema delle minoranze linguistiche;

AZIONE 5.c	Nuove iniziative per le minoranze linguistiche
	<ol style="list-style-type: none"> 2. azioni di sensibilizzazione della maggioranza rispetto alla presenza di gruppi minoritari, favorendo la diffusione di una cultura che superi pregiudizi e stereotipi (ad es., con borse di studio per conoscere e far conoscere la realtà delle minoranze linguistiche); 3. consolidamento della collaborazione dell'Ateneo con il Servizio minoranze linguistiche della Provincia autonoma di Trento e con l'Autorità per le minoranze linguistiche nominata dal Consiglio provinciale; 4. attivazione di progettualità ("Conoscere l'altro") in collaborazione con la Divisione Rapporti con mondo del lavoro e territorio, per la promozione di esperienze di tirocinio/<i>stage</i> sia per studenti appartenenti a minoranze linguistiche, che per studenti appartenenti alla maggioranza, al fine di offrire un'opportunità di comprensione delle differenze, a partire dalla conoscenza delle minoranze linguistiche presenti in Trentino; 5. istituzione di un premio per tesi di laurea sul tema delle minoranze linguistiche, al fine di sensibilizzare la comunità studentesca sul tema della società inclusiva; 6. svolgimento attività didattica e di ricerca (es., ciclo di lezioni su minoranze linguistiche e altre diversità); 7. supporto alla creazione di Reti.
Tempi	2022-2024
Target 2022	Aggiornamento pagine <i>web</i> dedicate sul portale di Ateneo (INTERVENTO 1)
Target 2023	<ul style="list-style-type: none"> • INTERVENTI 2, 3, e 4.
Target 2024	<ul style="list-style-type: none"> • INTERVENTI 5, 6, e 7.

AZIONE 5.c	Nuove iniziative per le minoranze linguistiche
Risorse coinvolte	Le attività di questa azione sono da ricondursi all’iniziativa del Delegato del Rettore per le minoranze linguistiche, di concerto con la Prorettrice alle Politiche di Equità e Diversità e con il supporto dell’Ufficio Equità e Diversità. Le iniziative di didattica e ricerca potranno vedere la partecipazione e il contributo di numerosi Dipartimenti e Centri dell’Ateneo, in particolare il Dipartimento Facoltà di Giurisprudenza, la Scuola di Studi Internazionali, il Dipartimento di Lettere e Filosofia, il Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale, il Dipartimento di Economia e Management, il Centro di Studi Interdisciplinari di Genere, la Divisione Rapporti con mondo del lavoro e territorio e il CUG.
Risorse di bilancio	<ul style="list-style-type: none"> • Comitato Unico di Garanzia • Piano Azioni Positive • Risorse dedicate
Indicatori 2022 suddivisi per obiettivi dell’Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile	<ul style="list-style-type: none"> • Obiettivo 4: Istruzione di qualità; • Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze; • Obiettivo 16: Pace, giustizia e istituzioni solide: <ul style="list-style-type: none"> ○ Intervento 1 (aggiornamento pagine <i>web</i> dedicate); ○ Intervento 3 (consolidamento rapporti con la Provincia autonoma di Trento con riferimento al tema delle minoranze linguistiche).

4.6 Ambito 6: Orientamento sessuale e identità di genere

In un periodo nel quale i temi legati all’identità di genere e all’orientamento sessuale sono oggetto di forte dibattito, talvolta mettendo in discussione i diritti delle persone LGBTQI+, il ruolo dell’Università appare determinante non solo in termini di formazione e ricerca, ma anche nella disseminazione, contribuendo a fare chiarezza e a rendere consapevoli le persone e le istituzioni in merito alle discriminazioni e agli stereotipi ancora diffusi su tali temi.

L'Università è chiamata anche a riflettere sulla propria organizzazione, proseguendo nell'impegno finalizzato a rivedere i propri modelli organizzativi, le procedure ed i servizi resi, nell'ottica del *diversity management*, adottando le misure necessarie a creare un ambiente inclusivo, innovativo ed attento, nel quale le persone possano esprimere, riconoscere e far conoscere (se lo desiderano) la propria identità, nei suoi diversi aspetti. In questo ambito, oltre alla collaborazione all'interno di network, come la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane che ha redatto specifiche Linee guida, diffuse attraverso la CRUI, assumono particolare rilievo le iniziative di formazione e sensibilizzazione, sia a carattere generale, che specifico rispetto ai cambiamenti proposti, coinvolgendo la comunità universitaria nelle sue diverse componenti.

AZIONE 6.a	Interventi organizzativi per il contrasto delle discriminazioni legate a orientamenti e appartenenze affettive, sessuali, identitarie
Obiettivi	<p>In questo preciso ambito, l'Ateneo mira a:</p> <p>a) implementare e consolidare interventi amministrativi, organizzativi e strutturali al fine di promuovere le pari opportunità di lavoro e studio e il benessere di tutte le componenti dell'Ateneo in termini sostanziali, per superare gli attuali squilibri ed eventuali pregiudizi, con l'obiettivo di creare una Amministrazione più efficiente e innovativa anche nella valorizzazione delle differenze;</p> <p>b) promuovere una cultura inclusiva attraverso corsi di formazione ed attività culturali di sensibilizzazione, anche collaborando nell'ambito di network.</p>
Riferimento a obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile	<p>Le azioni previste trovano dei riferimenti precisi nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, in particolare negli obiettivi più specifici:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obiettivo 3: Salute e benessere; • Obiettivo 4: Istruzione di qualità; • Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze; • Obiettivo 16: Pace, giustizia e istituzioni solide.

AZIONE 6.a	Interventi organizzativi per il contrasto delle discriminazioni legate a orientamenti e appartenenze affettive, sessuali, identitarie
Riferimento a obiettivi del Piano Strategico 2022-2027	Gli interventi di questa azione mirano a sviluppare in termini concreti quanto promosso dal Piano Strategico di Ateneo 2022-2027 in più riferimenti dettati dal Cluster relativo al Benessere e dall' Area strategica della Didattica .
Riferimento (eventuale) a obiettivi del Gender Equality Plan 2022-2024	Rispetto al GEP (Gender Equality Plan) 2022-2024 e a quanto qui evidenziato, le azioni programmate dell'Ambito 6 si confrontano direttamente con alcune delle aree definite nell'inclusione della strategia dell'Ateneo per l'uguaglianza di genere e in particolare con riferimento a: <ul style="list-style-type: none"> • Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione. • Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento. • Area 5: Contrasto alla violenza di genere, al <i>mobbing</i>, alle molestie e alle molestie sessuali.
Soggetti destinatari	Tutta la comunità dell'Università di Trento.
Descrizione	<p>Gli obiettivi andranno perseguiti tramite l'adozione di modelli organizzativi, procedure e servizi pensati fin dall'inizio per un pubblico il più ampio e il più diverso possibile in modo da promuovere maggiore partecipazione e inclusione e a una migliore esperienza di studio, di ricerca o di lavoro.</p> <p>Per quanto concerne gli interventi amministrativi, organizzativi e strutturali di cui all'obiettivo a), le azioni che si intende intraprendere sono:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. implementazione informatica per la gestione dell'identità alias per persone <i>transgender</i> o di genere non conforme, che studiano e lavorano a vario titolo nell'Ateneo e contestuale aggiornamento del sito <i>web</i> di

AZIONE 6.a	Interventi organizzativi per il contrasto delle discriminazioni legate a orientamenti e appartenenze affettive, sessuali, identitarie
	<p>Ateneo, con il consolidamento di procedure e formazione dedicata;</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. attivazione, con il coinvolgimento del Dipartimento di Psicologia e Scienze cognitive, di uno sportello all'interno del Servizio di Consulenza psicologica dell'Ateneo per fornire supporto alla comunità studentesca in merito al processo di costruzione dell'identità nelle sue diverse sfaccettature, con particolare riferimento agli aspetti dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere; 3. verifica di possibili interventi per le indicazioni logistiche dei bagni con l'introduzione di spazi senza distinzione di genere. <p>Rispetto alle iniziative volte alla promozione di una cultura inclusiva, di cui all'obiettivo b), si mira a interventi quali:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. organizzazione di percorsi di formazione destinati al personale, nelle sue diverse componenti, per acquisire conoscenze e consapevolezza sui temi dell'identità di genere, delle discriminazioni per orientamento sessuale, del linguaggio rispettoso delle differenze; 5. formazione tramite FormID su linguaggio ed inclusività per il personale docente e ricercatore; 6. nuova edizione del percorso di formazione/informazione sui temi dell'educazione sessuale e dell'identità di genere indirizzato alla componente studentesca, in collaborazione con enti ed associazioni sul territorio; 7. interventi per la diffusione di una cultura improntata al rispetto dei diversi orientamenti e appartenenze affettive, sessuali, identitarie (campagne di comunicazione, spettacoli teatrali, messaggi su <i>social</i>, ecc.); 8. organizzazione di eventi scientifici e di sensibilizzazione sui temi dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere; 9. collaborazione con la componente studentesca e il mondo dell'associazionismo al fine di individuare possibili iniziative e ambiti di

AZIONE 6.a	Interventi organizzativi per il contrasto delle discriminazioni legate a orientamenti e appartenenze affettive, sessuali, identitarie
	<p>intervento, valorizzando la dimensione partecipativa;</p> <p>10. condivisione delle buone prassi in materia con altri Atenei e all'interno di reti, quali la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane (partecipazione al Convegno nazionale annuale della Conferenza, adesione a indagini, ecc.);</p> <p>11. aggiornamento e diffusione via <i>web</i> del Glossario LGBTQI+ UniTrento;</p> <p>12. promozione delle tematiche di identità di genere in ambito scientifico, attraverso l'attivazione di attività didattiche e di ricerca (ad esempio tramite l'istituzione di borse di studio e/o premi di laurea).</p>
Tempi	2022-2024
Target 2022 In ordine di numero dell'intervento	<ul style="list-style-type: none"> • Implementazione informatica del protocollo per la gestione dell'identità alias per persone <i>transgender</i> o di genere non conforme e intervento di formazione/sensibilizzazione alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione (INTERVENTO 1); • organizzazione eventi teatrali (INTERVENTO 7); • condivisione di buone prassi e collaborazione con reti (INTERVENTO 10); • aggiornamento e diffusione del Glossario LGBTQI+ UniTrento (INTERVENTO 11).
Target 2023	<ul style="list-style-type: none"> • INTERVENTI 3, 4, 5, 6 e 7.
Target 2024	<ul style="list-style-type: none"> • INTERVENTI 2, 8, 9 e 12.
Risorse coinvolte	Rettore, Prorettrice alle politiche di Equità e Diversità, Prorettore al Personale e al Benessere organizzativo, Prorettrice alla Didattica, Dipartimenti e Centri, Direzioni (Direzione Generale, Direzione Risorse Umane, Direzione Didattica e

AZIONE 6.a	Interventi organizzativi per il contrasto delle discriminazioni legate a orientamenti e appartenenze affettive, sessuali, identitarie
	Servizi agli Studenti, Direzione Comunicazione e Relazioni esterne, ecc.), Comitato Unico di Garanzia, Centro Studi Interdisciplinari di Genere, OO.SS e RSU, Rappresentanti per la Sicurezza dei Lavoratori, Associazioni studentesche, Associazioni sul territorio, Ufficio Equità e Diversità.
Risorse di bilancio	<ul style="list-style-type: none"> • Comitato Unico di Garanzia • Piano Azioni Positive
Indicatori 2022 suddivisi per obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile	<p>Di seguito si propongono alcuni indicatori per l'anno 2022, individuati con riferimenti puntuali e/o di prospettiva all'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obiettivo 3: Salute e benessere; • Obiettivo 4: Istruzione di qualità; • Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze; • Obiettivo 16: Pace, giustizia e istituzioni solide: <ul style="list-style-type: none"> ○ implementazione informatica del protocollo per la gestione dell'identità alias per persone <i>transgender</i> o di genere non conforme e incontri di formazione/sensibilizzazione alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione da parte dell'Ufficio Equità e Diversità (INTERVENTO 1); ○ partecipazione personale di Ateneo al Convegno nazionale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, con sessione dedicata alla carriera alias (Università Politecnica delle Marche, ottobre 2022) (INTERVENTO 10); ○ partecipazione a indagini su attivazione carriera alias in Ateneo (INTERVENTO 10);

AZIONE 6.a	Interventi organizzativi per il contrasto delle discriminazioni legate a orientamenti e appartenenze affettive, sessuali, identitarie
	<ul style="list-style-type: none"> ○ pubblicazione della versione aggiornata del glossario LGBTQI+ UniTrento (INTERVENTO 11).

4.7 Ambito 7: Generazioni diverse al lavoro

I cambiamenti demografici in atto, come il prolungamento della permanenza al lavoro a causa delle riforme pensionistiche e la rapida trasformazione delle organizzazioni, connessa anche all'innovazione tecnologica, pongono la necessità, da un lato, di porre attenzione alle esigenze delle persone con maggiore anzianità, dall'altro, d'individuare modalità di rafforzamento del dialogo e della collaborazione intergenerazionale. L'obiettivo è quello di realizzare ambienti inclusivi, garantendo pari opportunità a persone appartenenti a diverse fasce d'età e con bisogni differenziati (si pensi al tema della conciliazione, della formazione sulle nuove tecnologie, della sicurezza, ecc.), utilizzando come punti cardinali il dialogo, la costruzione di *team*, lo scambio e la valorizzazione di esperienze e competenze, l'apprendimento permanente.

L'Università di Trento cerca di prestare attenzione all'evolversi di tali necessità e situazioni come quella vissuta durante la pandemia da COVID-19 che hanno rappresentato un ulteriore stimolo in questa direzione. In particolare, l'Ateneo effettua da tempo monitoraggi periodici sulla percezione del benessere e sullo stress lavoro - correlato, raccogliendo importanti spunti anche nella direzione dell'*age management*, da utilizzare ai fini della progettazione formativa, dell'accompagnamento nell'uscita dal lavoro, nella definizione di forme di flessibilità spazio - temporale della prestazione, nella valutazione del rischio in termini di sicurezza e nell'assegnazione delle mansioni, così da migliorare il senso di appartenenza e la motivazione lungo l'intero arco della vita lavorativa.

AZIONE 7.a	Interventi organizzativi per le generazioni diverse al lavoro
Obiettivi	In particolare, gli obiettivi prefissati per il triennio 2022-2024 possono essere così sintetizzati:

AZIONE 7.a	Interventi organizzativi per le generazioni diverse al lavoro
	<p>a) consolidamento delle attività di monitoraggio dell'anzianità anagrafica e organizzativa, nonché delle uscite previste per progettare interventi mirati in risposta a bisogni specifici;</p> <p>b) con riferimento al personale tecnico amministrativo, programmazione di azioni per la condivisione delle competenze e per una positiva trasmissione del <i>know how</i> per le nuove assunzioni e nei casi di subentro in ruoli di responsabilità; percorsi formativi e di socializzazione organizzativa per neoassunti/e (incontro con Dirigente);</p> <p>c) offerta di percorsi formativi e di socializzazione organizzativa per neoassunti/e nell'ambito del personale docente-ricercatore e per le posizioni <i>junior</i>, per favorire un più efficace e consapevole inserimento all'interno della comunità universitaria; attivazione di un programma di <i>welcome</i> (es. incontro con il Rettore, Direttore/trice di Dipartimento/Centro);</p> <p>d) sviluppo della formazione per la comunità universitaria sui temi dell'<i>age management</i>, dell'invecchiamento professionale e della sicurezza sui luoghi di lavoro, anche in riferimento alle disposizioni del Decreto legislativo 81/2008 (v. Ambito 2);</p> <p>e) interventi per favorire la conciliazione vita-lavoro, che rispondano a bisogni specifici legati all'età o al momento di vita dei/delle dipendenti/e (v. Ambito 3) e per l'individuazione di modalità flessibili di erogazione della prestazione nel caso del PTA;</p> <p>f) interventi finalizzati alla promozione della salute in relazione alle diverse fasi di vita, anche nell'ottica della prevenzione;</p> <p>g) sostegno a progetti di ricerca sull'<i>age management</i> nei luoghi di lavoro.</p>
Riferimento a obiettivi dell'Agenda 2030 per lo	<p>Le azioni previste trovano dei riferimenti precisi nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, in particolare negli obiettivi più specifici:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obiettivo 3: Salute e benessere;

AZIONE 7.a	Interventi organizzativi per le generazioni diverse al lavoro
sviluppo sostenibile	<ul style="list-style-type: none"> • Obiettivo 8: Lavoro dignitoso e crescita economica; • Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze; • Obiettivo 16: Pace, giustizia e istituzioni solide.
Riferimento a obiettivi del Piano Strategico 2022-2027	Gli interventi di questa azione mirano a sviluppare in termini concreti quanto promosso dal Piano Strategico di Ateneo 2022-2027 nei riferimenti dettati dagli obiettivi pluriennali dei Cluster relativi a Benessere, Competenze e Scienze della Vita e Medicina nonché dell'Area Strategica della Terza Missione.
Riferimento (eventuale) a obiettivi del Gender Equality Plan 2022-2024	<p>Rispetto al GEP (Gender Equality Plan) 2022-2024 e a quanto evidenziato sopra, le azioni programmate dell'Ambito 7 si confrontano direttamente con alcune delle aree definite nell'inclusione della strategia dell'Ateneo per l'uguaglianza di genere e, in particolare, con riferimento a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione; • Area 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.
Soggetti destinatari	Personale docente e ricercatore; personale di ricerca non stabilizzato; personale tecnico amministrativo.
Descrizione	<p>Con riferimento a quanto promosso con l'obiettivo a), per lo sviluppo delle attività di monitoraggio, si propongono i seguenti interventi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. monitoraggio dei dati quantitativi e qualitativi relativi all'anzianità anagrafica e organizzativa del personale, anche in relazione a situazioni specifiche (es. condizioni di disabilità permanente/temporanea), per la progettazione di interventi. <p>Con riferimento all'obiettivo b), l'Ateneo intende promuovere:</p>

AZIONE 7.a	Interventi organizzativi per le generazioni diverse al lavoro
	<p>2. percorsi formativi per responsabili diretti a offrire strumenti per la gestione di generazioni diverse al lavoro e la valorizzazione di competenze ed esperienze diverse;</p> <p>3. promuovere il trasferimento di esperienze e <i>soft skills</i> tra personale tecnico amministrativo con maggior anzianità di servizio (“maestri d'arte”) e persone di nuova assunzione, favorendo un clima collaborativo e la cooperazione intergenerazionale, con effetti sul senso di appartenenza e la motivazione;</p> <p>4. processi di <i>lifelong learning</i>, per l’aggiornamento delle competenze necessarie allo svolgimento delle attività per tutte le componenti, anche a fronte della veloce innovazione che caratterizza il nostro tempo e di situazioni emergenziali, come quella legata al COVID-19.</p> <p>Rispetto all’obiettivo c) si intende:</p> <p>5. attivare opportunità di formazione e socializzazione organizzativa per neoassunti/e nell’ambito del personale docente-ricercatore e per le posizioni <i>junior</i> della ricerca, cui sono diretti anche percorsi di <i>mentoring</i>;</p> <p>6. promuovere, ove possibile, una presenza multigenerazionale all’interno degli organi di Ateneo (es. Giunta e Consiglio di Dipartimento/Centro, Consiglio di Amministrazione, ecc.).</p> <p>Nell’ottica dell’obiettivo d), ai fini dell’incremento della formazione per la comunità universitaria sui temi dell’<i>age management</i>, l’Ateneo intende:</p> <p>7. promuovere seminari o incontri formativi volti a mantenere alta la motivazione al lavoro per il personale <i>over 50</i>, per preparare il personale all’uscita (rischi, opportunità, ecc.) e per offrire competenze aggiornate (ad esempio in ambito digitale);</p> <p>8. accompagnare i percorsi di uscita dal lavoro;</p>

AZIONE 7.a	Interventi organizzativi per le generazioni diverse al lavoro
	<p>9. promuovere una migliore e più diffusa informazione, anche tra i lavoratori e le lavoratrici, sugli obblighi in materia di sicurezza, tenendo conto delle differenze legate all'età.</p> <p>Le azioni previste in tema di equilibrio tra tempi di vita-lavoro riferite all'obiettivo e) si propongono di:</p> <p>10. rafforzare gli strumenti per la conciliazione per il personale <i>over 50</i> in termini di formazione e servizi;</p> <p>11. offrire forme di flessibilità spazio - temporale della prestazione lavorativa del PTA o di mobilità interna, che tengano conto delle diverse fasi della vita e dei differenti bisogni che ne conseguono, anche in termini di conciliazione (es. cura di genitori o conviventi anziani) e di interessi extra-lavorativi, anche in vista dei percorsi di uscita dal lavoro.</p> <p>Per l'obiettivo f), volto alla tutela della salute e sicurezza si intende:</p> <p>12. offrire opportunità di <i>screening</i> per favorire la prevenzione e la cura della salute, in collaborazione con enti e istituzioni sul territorio;</p> <p>13. prestare particolare attenzione rispetto alle caratteristiche della prestazione e dell'ambiente di lavoro per le persone con maggiore anzianità, anche con riferimento ad aspetti di <i>workplace design</i>, dando continuità ai lavori del Tavolo sulla sicurezza inclusiva.</p> <p>Con riguardo all'obiettivo g) dedicato a strategie inerenti alla ricerca si propone:</p> <p>14. il rafforzamento della collaborazione tra il mondo della ricerca, condotta in Ateneo, e le strutture che si occupano di gestione delle risorse umane e di <i>diversity and disability management</i>, anche al fine di sperimentare proposte innovative sull'<i>age management</i> nei luoghi di lavoro e per attività di formazione/informazione.</p>
Tempi	2022 – 2024

AZIONE 7.a	Interventi organizzativi per le generazioni diverse al lavoro
Target 2022 In ordine di numero dell'intervento	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio dei dati riferiti al PTA (INTERVENTO 1); • forme di flessibilità spazio temporale della prestazione lavorativa del PTA o di mobilità interna, che tengano conto delle diverse fasi della vita e dei differenti bisogni che ne conseguono, anche in termini di conciliazione (INTERVENTO 11); • prosecuzione dei lavori del Tavolo dedicato alla Sicurezza inclusiva (INTERVENTO 13).
Target 2023	<ul style="list-style-type: none"> • INTERVENTI 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 11 e 13.
Target 2024	<ul style="list-style-type: none"> • INTERVENTI 6, 10, 11, 12, 13 e 14.
Risorse coinvolte	Prerettrici/tori e Delegate/i con competenze in materia, Prerettrice alle Politiche di Equità e Diversità, Prorettore al Benessere Organizzativo e ai rapporti con il personale, Prerettrice alla Didattica, Prerettrice alla Ricerca, Delegato/a per la Sicurezza nei luoghi di lavoro, Direttori/trici e Delegate/i di Equità e Diversità di Dipartimento/Centro, Consulta Dottorandi/e e assegnisti/e di ricerca, CUG, Direzione Risorse Umane e Organizzazione, Ufficio Equità e Diversità, soggetti con competenze in materia di salute e sicurezza.
Risorse di bilancio	<ul style="list-style-type: none"> • Comitato Unico di Garanzia • Piano Azioni Positive
Indicatori 2022 suddivisi per obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile	Di seguito si propongono alcuni indicatori per l'anno 2022, individuati con riferimenti puntuali e/o di prospettiva all' Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile : <ul style="list-style-type: none"> • Obiettivo 3: Salute e benessere: <ul style="list-style-type: none"> ○ prosecuzione dei lavori del Tavolo dedicato alla Sicurezza inclusiva (INTERVENTO 13);

AZIONE 7.a	Interventi organizzativi per le generazioni diverse al lavoro
	<ul style="list-style-type: none"> • Obiettivo 8: Lavoro dignitoso e crescita economica: <ul style="list-style-type: none"> ○ forme di flessibilità spazio temporale della prestazione lavorativa del PTA o di mobilità interna, che tengano conto delle diverse fasi della vita e dei differenti bisogni che ne conseguono, anche in termini di conciliazione (INTERVENTO 11); • Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze; • Obiettivo 16: Pace, giustizia e istituzioni solide: <ul style="list-style-type: none"> ○ monitoraggio dei dati riferiti al PTA (INTERVENTO 1).

5. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Legge 10 aprile 1991, n. 125: “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna sul lavoro”;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 7 marzo 1997: “Azioni volte a promuovere l’attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelta e qualità sociale a donne e uomini”;
- Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196: “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144”;
- Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151: “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”;
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165: “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche”;
- Direttiva del Ministro per la Funzione Pubblica del 24 marzo 2004 sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni;
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198: “Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna”;
- Direttiva dei Ministri per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007: “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”;
- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- Legge 4 novembre 2010, n. 183: “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro” e relative Linee Guida;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011: “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la

valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183);

- Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80: “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”;
- Linee guida sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni” emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le pari Opportunità – Presidenza del Consiglio dei Ministri (6 ottobre 2022);
- Legge 7 agosto 2015, n. 124: “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- Decreto Legislativo 12 maggio 2016, n. 90: “Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, in attuazione dell'articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196”;
- Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016: “Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale”;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3 del 1° giugno 2017: “Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;
- Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019: “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;
- Carta dei Diritti fondamentali dell’Unione Europea;
- Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 coordinato con la Legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113 “«Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche

amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia».