



Piano Triennale di Azioni Positive 2017-2019

Premesso che

L'Università degli studi di Trento riconosce la tutela delle pari opportunità tra i propri obiettivi fondamentali.

Consapevole del proprio ruolo nella formazione di cittadini e di professionisti, si impegna a promuovere direttamente e indirettamente, nei corsi di studio e nel proprio modello organizzativo, una cultura di tolleranza e di valorizzazione delle differenze.

Attiva tutte le proprie competenze per individuare e rimuovere qualsiasi discriminazione basata sul genere, l'appartenenza etnica, il credo religioso o le convinzioni personali, le disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

Il Consiglio di Amministrazione

in attuazione

del principio di uguaglianza e di pari opportunità tra uomini e donne sancito dalla Costituzione della Repubblica italiana, in applicazione della Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro", dei Decreti Legislativi 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità" e 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche" del "Codice di Pari Opportunità tra uomo e donna", di cui al Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, della Direttiva del Ministro per la Funzione Pubblica dd. 24 marzo 2004 "Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni", della Direttiva dei Ministri per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e per i diritti e le pari opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche" dd. 23 maggio 2007, della Legge 4 novembre 2010, n. 183 e delle relative Linee Guida, in sintonia con la carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea e con la 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"

sentito il parere del Senato Accademico

approva

il Piano di Azioni Positive per le pari opportunità dell'Università degli Studi di Trento per il triennio 2017-19. 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 (CUG).

La prima parte del Piano presenta un'analisi sintetica della situazione dell'Ateneo in materia di uguaglianza di opportunità con specifico riferimento alle tre componenti (studentesca, docente, tecnico-amministrativa) e a tutte le figure che operano all'interno dell'Università.

La seconda parte identifica le strategie e gli obiettivi del Piano, individuando i principali assi di intervento.

La terza parte descrive le iniziative che si intendono attuare per perseguire gli obiettivi sopra descritti.

1. La situazione attuale dell'Università di Trento rispetto alle pari opportunità

Nel corso degli ultimi anni all'interno dell'Ateneo sono state incoraggiate numerose azioni per promuovere le pari opportunità e contrastare le asimmetrie esistenti.

In particolare il piano di azioni positive 2014-16 ha identificato una serie di ambiti di intervento che sono stati portati avanti nel corso dell'ultimo triennio, su varie dimensioni. Specifica attenzione è stata rivolta alle differenze e agli squilibri di genere, ancora significativi all'interno dell'Ateneo. E' stato inoltre avviato il processo di certificazione Family Audit che prevede un consolidamento delle politiche di work-life balance.

Per promuovere il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità individuati e a garanzia della pianificazione, realizzazione e monitoraggio delle azioni, sono state individuate una pluralità di figure, che si impegnano ad operare in rete.

Dal 2015 è stato istituito un prorettorato alle politiche di Equità e Diversità e una delega rettorale al Benessere organizzativo.

Come previsto dalla normativa (l. 183/2010), sempre nel 2015 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG), a cui sono state trasferite le competenze assunte in precedenza dal Comitato Pari Opportunità (CPO) a cui si sono aggiunte competenze in materia di prevenzione del fenomeno del mobbing. La principale finalità del CUG è quella di promuovere un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, dal benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Da alcuni anni è inoltre attiva la figura del/la Consigliere/a di fiducia, con l'obiettivo di far emergere e contrastare i fenomeni di molestie, *mobbing*, *stalking* e *straining* affinché l'attività di ascolto e gli interventi di conciliazione siano sempre più efficaci e tutelanti.

Inoltre, per garantire la realizzazione delle azioni previste dal piano in maniera più diffusa, a partire dal 2016 è stata istituita una rete di delegati, individuando un/a referente all'interno di ogni struttura dell'Ateneo.

La collaborazione sul piano scientifico con il Centro Studi Interdisciplinari di Genere dell'Università di Trento e il coordinamento del progetto GARCIA finanziato dalla Commissione Europea nell'ambito del VII programma quadro hanno inoltre consentito di approfondire una serie di tematiche di interesse e di sviluppare conoscenze utili alla promozione di forme di cambiamento strutturale all'interno dell'Ateneo.

1.1. Componente studentesca

Nell'anno accademico 2015/2016 la composizione di genere nelle iscrizioni era piuttosto equilibrata: 51% di donne vs. 49% di uomini. Come accade anche in molti altri Atenei, si rileva tuttavia una distribuzione piuttosto difforme rispetto ai diversi indirizzi: la componente maschile appare nettamente predominante in alcuni corsi di studio, in particolare Ingegneria industriale (89,5%), Ingegneria e scienze dell'informazione (87%), Fisica (83%), mentre la componente

femminile è sovrarappresentata in percorsi umanistici come Lettere e Filosofia (72%), Psicologia e Scienze Cognitive (69%), Sociologia e Ricerca Sociale (69%), Studi Internazionali (66%).

I Dipartimenti/Centri che presentano una distribuzione di genere degli iscritti più equilibrata sono il Centro Interdipartimentale di Biologia Integrata (54% donne, 46% uomini) e il Dipartimento di Economia e Management (47% donne, 53% uomini).

Sul totale delle iscrizioni ai master di 1° livello il 46% sono donne, mentre sul totale delle iscrizioni ai master di 2° livello il 44% sono donne.

Per quanto riguarda la nazione di nascita, sul totale delle iscrizioni nell'a.a. 2015/2016, il 92% riguarda soggetti nati in Italia, il 2% in Europa (28) ed il 6% in altri Paesi (tra i più rappresentati Albania, Romania, Etiopia, Moldavia, Germania).

Relativamente alla disabilità, sono registrate complessivamente 126 iscrizioni, di cui il 36% con disabilità motoria e il 19% con disabilità visiva; i disturbi dell'apprendimento (DSA) sono 59.

1.2. Personale docente e tecnico-amministrativo

Alla fine del 2015 l'Università di Trento contava 1.283 dipendenti, di cui il 52% inquadrato come personale tecnico-amministrativo e il 48% come personale docente. La presenza femminile sul totale del personale era pari al 45%, con una sensibile differenza tra personale docente (la cui componente femminile era del 26%, una quota decisamente più contenuta rispetto alla media degli atenei italiani, pari al 36%) e tecnico-amministrativo (in cui si osserva invece una sovrarappresentazione della componente femminile, al 62%).

Le rilevazioni condotte negli ultimi anni dal Comitato Pari Opportunità 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 nell'assunzione di ruoli di responsabilità apicale.

Per quanto riguarda il personale docente, se si suddividono le fasce in base al sesso, si osserva una bassa percentuale di donne nella prima fascia, mentre è cresciuta, rispetto al triennio precedente, anche a seguito degli esiti dell'abilitazione nazionale, la quota di docenti di seconda fascia: le donne rappresentano il 38% degli RTDa, il 27% degli RTDb, il 40% dei ricercatori a tempo indeterminato, il 31% degli associati e il 13% dei docenti di prima fascia, ampiamente al di sotto sotto della media nazionale, pari al 21%. Lo squilibrio di genere è particolarmente evidente nei dipartimenti scientifici, ma è comunque presente anche nei dipartimenti umanistici.

Nell'ambito delle posizioni di ricerca non strutturate, la presenza femminile si attesta per i dottorati al 39% e per gli assegni di ricerca al 41%, una percentuale più contenuta rispetto alla quota (53%) di laureate nei corsi dell'Ateneo.

Anche al loro interno si osserva un evidente squilibrio a seconda delle discipline. Osservando i dati sulle collaborazioni di ricerca con prestazione autonoma nel 2015, la presenza femminile è pari al 46%.

Se si considera la composizione della *governance* di Ateneo, la presenza femminile risulta ancora circoscritta (21%). Nel Consiglio di Amministrazione si può osservare una distribuzione

piuttosto equilibrata (4 donne e 5 uomini), la posizione al vertice accademico è attualmente ricoperta da un uomo così come la direzione generale, gli altri organi presentano ancora una evidente asimmetria: il Senato Accademico è composto da 7 uomini e 1 donna; nella Consulta dei Direttori è presente 1 donna su 14 persone; nel Nucleo di Valutazione si contano 2 donne e 3 uomini. Infine, dei 26 prorettori e delegati nominati, 6 sono donne e 20 uomini.

Relativamente alla distribuzione per età del personale occupato in Ateneo nel 2015 si osserva che il personale tecnico amministrativo si distribuisce in forma simmetrica con il vertice nella fascia compresa tra i 40 e i 50 anni in cui si trovano 278 dipendenti (42% del totale), due fasce d'età numericamente equivalenti (27% fascia 31-40 anni e 27% fascia 51-60 anni) e due "code" a bassa frequenza (2% sotto i 30 anni e 2% sopra i 60 anni).

La componente femminile del PTA risulta nettamente più giovane della componente maschile, soprattutto in conseguenza del fatto che i più recenti processi di assunzione sono stati caratterizzati da una predominante presenza femminile.

La distribuzione per età del corpo docente mostra un più consistente invecchiamento di questa parte del personale, in linea con quanto avviene nel corpo accademico a livello nazionale. Anche tra il personale docente e ricercatore, come per il PTA, la fascia d'età con maggiore numerosità è quella compresa tra i 41 e i 50 anni (37% del totale) ma complessivamente sono under-40 il 15% del totale, mentre sono over-60 il 17%, una percentuale più bassa nonostante il numero consistente di cessazioni di servizio negli ultimi anni. Ovviamente, il dato risente della più elevata età di pensionamento per la docenza universitaria (per alcune fasce fissata a 70 anni) e del contenuto numero di nuove assunzioni regolato nell'ultimo decennio da stringenti vincoli normativi. Dal punto di vista delle diverse qualifiche, ovviamente la componente di prima fascia risulta la più anziana, vi è un solo caso di docente ordinario under-40, mentre il 36% nella fascia ordinaria è over-60. Nel complesso, la componente femminile in fascia ordinaria è leggermente più anziana rispetto alla componente maschile (percentuale over-60: F=40%; M=35,5%).

Per quanto riguarda la seconda fascia, il 47% è nel gruppo 41-50 anni. Si conferma anche per questo gruppo il dato generale: una più ampia presenza di over-60 (l'11% del totale) rispetto a under-40 (8,7% del totale). Le differenze di genere nella distribuzione per età in questa fascia sono molto contenute. Ricercatrici e ricercatori a tempo indeterminato (RTI) si distribuiscono in modo differenziato: le donne sono maggiormente presenti nel gruppo under-40 (25% vs. 10%); mentre gli uomini lo sono di più nel gruppo 41-50 (59% vs. 36%). Ovviamente più giovane risulta la componente ricercatori e ricercatrici a tempo determinato (RTD), in quanto le nuove immissioni di personale degli ultimi anni hanno riguardato esclusivamente questa componente (da notare che al 31/12/2015 il numero di RTD (76) era pressoché uguale a quello di RTI (79). Non vi sono differenze sostanziali per genere nella distribuzione per età degli/delle RTD.

Sul totale del personale assegnista di ricerca (composto da 306 soggetti), il 25% appartiene alla fascia di età inferiore ai 30 anni, il 65% alla fascia 31-40 anni e il 10% alla fascia 41-50. Nella fascia più giovane (sotto i 30) il 41% sono donne, nella fascia 31-40 le donne rappresentano il 38%, simile percentuale 42% è riproposta per le donne nella fascia 41-50 anni.

Per quanto riguarda la nazionalità nella fascia degli assegni di ricerca, va evidenziato che il 76% è di nazionalità italiana, l'11% è nato in Europa, mentre il restante 13% in altri Paesi. Fra costoro, sono circa l'8% del totale le donne non nate in Italia e sono il 15% gli uomini non nati in Italia.

Relativamente alla disabilità, il dato attualmente risulta disponibile solo per il PTA, che conta 38 dipendenti, con vari tipi di disabilità (intellettiva/cognitiva, fisica/motoria, sordità, ipovedenti e malattie degenerative). Per quanto riguarda il personale docente si stima che siano presenti una decina di soggetti, ma purtroppo non esiste attualmente un sistema di monitoraggio del fenomeno.

2. Strategie per l'equità e principali 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, che del personale che vi opera, che del territorio in cui è inserita. In questo senso adotta tutte le strategie necessarie a superare gli squilibri esistenti, che rappresentano un elemento di strutturale disegualianza, oltre che uno spreco e un costo organizzativo.

Obiettivi generali per il triennio 2017-19 sono:

- promuovere le pari opportunità di accesso e di crescita professionale tra tutto il personale dipendente dell'Ateneo, a prescindere da genere, religione e convinzioni personali, origine etnica, disabilità, età e orientamento sessuale, condizioni contrattuali attraverso lo sviluppo di misure specifiche per la gestione e la valorizzazione della diversità;
- superare le asimmetrie 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;
- 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;
- contrastare i fenomeni di discriminazione, molestie e *mobbing* promuovendo, anche attraverso forme di prevenzione, il benessere organizzativo in tutte le sue dimensioni;
- rendere l'Ateneo un caso esemplare, a livello locale, nazionale e internazionale, in materia di pari opportunità ed equità sostanziale.

L'eguaglianza sostanziale travalica la parità formale pura e semplice ed 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 nella 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 disegualianza.

Per l'attuazione delle strategie e degli obiettivi sopra presentati il Piano individua come principali assi di intervento:

- Analisi dati e monitoraggio su benessere, pari opportunità e tutela dei diritti

- Politiche per le pari opportunità e valorizzazione delle diversità e del benessere organizzativo
- Promozione e disseminazione di buone prassi sul territorio.

La realizzazione del Piano triennale rende necessaria una assegnazione di risorse adeguata per lo svolgimento delle diverse attività, quantificata in euro 50 mila per ciascun anno.

Di seguito si illustrano le diverse aree di intervento.

2.1 Primo asse – Analisi dati e monitoraggio su benessere, pari opportunità e tutela dei diritti

Al fine di far emergere eventuali disparità e di individuare gli strumenti più idonei a contrastarle, si procederà innanzitutto a un sistematico monitoraggio dei dati. Negli anni scorsi è stato annualmente predisposto e reso pubblico un documento di analisi della distribuzione di uomini e donne all'interno dell'Ateneo, ad opera del CPO e successivamente del CUG.

In prospettiva si ritiene tuttavia necessario procedere da un lato ad un più completo "bilancio di genere", osservando in modo più dettagliato tale distribuzione anche in relazione ad altri aspetti, come ad esempio le posizioni occupate, la produttività, la partecipazione a comitati e concorsi, i carichi familiari, l'utilizzo di strumenti di conciliazione, le opportunità di formazione.

Si intende inoltre ampliare il monitoraggio includendo, oltre alla dimensione del genere, anche altre variabili di potenziale disuguaglianza come l'età, il paese d'origine, la disabilità^[x1].

Azioni di riferimento:

1. Tavolo di Coordinamento sulle pari opportunità e il benessere organizzativo
2. Contrasto al mobbing e alle molestie
3. Osservatorio sulle pari opportunità e il benessere organizzativo
4. Family Audit
8. Benessere organizzativo e stress lavoro-correlato: rilevazioni e progettazioni di interventi

2.2 Secondo asse – Politiche per le pari opportunità e valorizzazione delle diversità e del benessere organizzativo

Un ambito particolarmente rilevante per promuovere l'effettivo cambiamento all'interno dell'Ateneo è rappresentato dalle politiche e dalle azioni di cambiamento strutturale e culturale, rivolte sia alla componente studentesca che al personale, finalizzate al riconoscimento e alla valorizzazione delle diversità, così come alla promozione del benessere organizzativo.

Tra gli ambiti di azione strategica particolarmente pregnanti per un'istituzione universitaria, vi è senza dubbio la riduzione delle asimmetrie di carriera nella filiera scientifica e la garanzia di pari condizioni di accesso alle posizioni più prestigiose.

Ad essi si accompagnano anche azioni mirate a contrastare comportamenti discriminatori e a promuovere e consolidare la conciliazione tra vita lavorativa e personale. In questo senso l'avvio della procedura di certificazione *Family Audit* rappresenta uno stimolo all'adozione di nuove prassi.

Verranno inoltre avviate iniziative finalizzate a rendere l'Ateneo un contesto più accogliente nei confronti delle persone appartenenti a diversi tipi di minoranze.

Particolare attenzione verrà dedicata al personale non strutturato, che rappresenta una quota consistente della comunità accademica e si trova spesso in una posizione più vulnerabile.

Parità di accesso significa infine attivazione di strumenti e azioni a garanzia della trasparenza e della possibilità di utilizzo delle informazioni da parte di tutte le componenti dell'Ateneo.

Azioni di riferimento:

1. Tavolo di Coordinamento in materia di pari opportunità e benessere organizzativo
2. Contrasto al mobbing e alle molestie
4. Conciliazione vita-lavoro
5. Family Audit
6. Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità (genere, disabilità, orientamenti e appartenenze)
7. Supporto al personale di ricerca non stabilizzato
8. Rilevazioni sul benessere organizzativo e sullo stress-lavoro correlato e relativa progettazione di interventi
9. Una prospettiva di genere all'interno della didattica e della ricerca
10. Comunicazione.

2.3. Terzo asse – Promozione e disseminazione di buone prassi sul territorio

Un'ulteriore area di intervento è quella relativa alla promozione del cambiamento culturale che l'università può generare sul territorio, attraverso la didattica, la formazione avanzata, la sperimentazione e le più generali iniziative di sensibilizzazione e divulgazione, anche in sinergia con altri attori presenti in loco.

In questo ambito sono previste collaborazioni con istituzioni del territorio al fine di promuovere una maggiore attenzione alla gestione delle differenze e al benessere organizzativo; iniziative formative e divulgative mirate a favorire una maggiore consapevolezza sulle differenze e le disuguaglianze all'interno dei diversi contesti sociali, così come sui principali problemi conseguenti dalle asimmetrie esistenti; la partecipazione a reti locali, nazionali e internazionali impegnate nel contrasto alla discriminazioni, nella promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo.

Azioni di riferimento:

5. Family Audit
9. Una prospettiva di genere all'interno della didattica e della ricerca
10. Comunicazione
11. Relazioni con il territorio

3. Azioni

AZIONE 1	Tavolo di coordinamento in materia di pari opportunità e benessere organizzativo
Asse di intervento	Analisi dati e monitoraggio, Politiche pari opportunità, diversità e benessere.
Motivazioni	<p>Le politiche dirette all'attuazione di pari opportunità e benessere organizzativo all'interno dell'Ateneo rivestono necessariamente un carattere trasversale alle competenze di diversi organismi e soggetti delegati.</p> <p>Alcuni di essi sono coinvolti in maniera più continuativa, altri possono fornire il proprio contributo in relazione a singoli interventi. Al fine di consentire maggiore sensibilizzazione e informazione, in ottica di pari opportunità e benessere organizzativo, nonché di favorire la partecipazione e l'apporto di ciascun organismo o figura, si intende attuare una intensa collaborazione tra le diverse aree, concretizzata in un Tavolo di lavoro. Tale modalità consente tra l'altro di offrire maggiore omogeneità alle strategie attuate nei vari ambiti, rendendole più coerenti ed efficaci.</p>
Destinatari	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento
Obiettivi	Coordinare e promuovere in maniera congiunta le attività di tutti gli organi e soggetti che si occupano direttamente e indirettamente di pari opportunità e benessere organizzativo all'interno dell'Ateneo.
Strumenti	<p>Il Tavolo prevede la partecipazione di: Rettore/Rettrice, di un/a rappresentante del Comitato Unico di Garanzia, un/a delegato/a per il Benessere organizzativo. Viene convocato almeno a cadenza annuale. Agli incontri del Tavolo possono essere invitati a partecipare, in relazione ai temi trattati: Direttore/trice generale, ulteriori Delegate/i e soggetti quali il/la Consigliere/a di Fiducia, il/la Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione di Ateneo, ecc. Potranno essere convocate anche riunioni tra singoli soggetti del Tavolo, in relazione a questioni specifiche. I contenuti trattati all'interno delle riunioni andranno verbalizzati in modo che se ne possa tenere traccia al fine di verificare il conseguimento degli impegni presi.</p>
Tempi	gennaio 2017 - dicembre 2019
Risorse coinvolte	Rettore/trice; Prorettore/rice alle politiche di equità e diversità; Delegata/o al benessere organizzativo; Delegata/o ai rapporti con il personale tecnico-amministrativo; Delegata/o per il supporto alla disabilità; Delegata/o per le Pari Opportunità; Consigliere/a di Fiducia; Comitato Unico di Garanzia; Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione di Ateneo, Direttore Generale e/o Dirigente del personale, Commissione di attuazione del Codice Etico, ecc..
Indicatori	Organizzazione di almeno un incontro annuale del Tavolo, con la definizione di obiettivi comuni da attuare.

AZIONE 2	Contrasto al mobbing e alle molestie
Asse di intervento	Analisi dati e monitoraggio, Politiche pari opportunità, diversità e benessere.
Motivazioni	L'attenzione ai fenomeni del <i>mobbing</i> , dello <i>straining</i> , delle molestie e delle discriminazioni, oltre a rappresentare un impegno necessario, sono parte di quella cura delle relazioni che può garantire una migliore qualità della vita e del lavoro all'interno della nostra Università. I fenomeni sopra elencati influiscono infatti negativamente sulla salute delle persone vessate, sull'efficienza e l'efficacia dei gruppi di lavoro, sulla motivazione e soddisfazione lavorativa, incrementano i costi economici per l'Ateneo provocando aumenti delle giornate di malattia e delle richieste di invalidità civili ed infine possono danneggiare gravemente l'immagine dell'organizzazione. Per tali motivi l'Ateneo si impegna a prevenirli e contrastarli.
Destinatari	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento
Obiettivi	Prevenzione, diagnosi, mediazione e intervento nei casi di molestie, <i>mobbing</i> e fattispecie analoghe.
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> • Revisione e aggiornamento dei Regolamenti interni vigenti in tema di molestie e mobbing e dei Manuali di valutazione, in modo da omogeneizzare le diverse normative (in particolare il "Regolamento per la prevenzione e tutela dei lavoratori nei confronti del fenomeno del mobbing" e "Codice di condotta contro le molestie sessuali" abbisognano di un urgente aggiornamento e di un altrettanto urgente allineamento rispetto al "Codice Etico" ed al "Codice di Comportamento"); • favorire la conoscenza della figura del/la Consigliere/a di Fiducia nell'ambito della comunità universitaria, anche rispetto ai nuovi ingressi (personale e componente studentesca); • tempestiva pubblicazione della relazione annuale del/della Consigliere/a di Fiducia e, in forma aggregata, dei dati riferiti ai casi trattati; • a seguito della illustrazione da parte del/della Consigliere/a di Fiducia al CUG della relazione di cui al punto precedente, messa a punto di un documento di valutazione rispetto all'entità ed alle caratteristiche del fenomeno, cui affiancare la progettazione di interventi; • rinnovo della procedura per l'assegnazione dell'incarico (in scadenza nella primavera 2017) del/della Consigliere/a di Fiducia ed informazione riguardo ad essa; • elaborazione di una proposta di valutazione del personale che tenga conto di comportamenti che rientrano nelle fattispecie di molestie, mobbing e discriminazioni e mancato contrasto delle stesse; • predisposizione di materiali informativi e di sensibilizzazione rispetto a mobbing e molestie (pagine web, brochure..); • attuazione di percorsi (in)formativi per vari profili, finalizzati ad offrire informazioni di base su queste tematiche; • iniziative per rilevare situazioni di molestie, mobbing e discriminazioni anche con

	riferimento alla componente studentesca.
Tempi	Entro aprile 2017 assegnazione incarico al/alla Consigliere/a di Fiducia; altre attività gennaio 2017-dicembre 2019.
Risorse coinvolte	Prorettore/trice alle Politiche di Equità e Diversità, Consigliere/a di Fiducia, Direzione Risorse Umane e Organizzazione (in particolare Ufficio Formazione e Aggiornamento), Comitato Unico di Garanzia, Delegata/o ai rapporti con il personale tecnico - amministrativo, Nucleo di Valutazione, Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza
Riferimenti a buone prassi	Università degli Studi di Verona, Università degli Studi di Torino, Università Milano Bicocca, Università degli Studi di Padova, Politecnico di Milano, Università degli Studi di Parma, Università di Ferrara, Università di Trieste
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> ● revisione regolamenti mobbing e molestie ● procedura assegnazione incarico Consigliere/a di Fiducia ● pubblicazioni relazioni annuali della Consigliere/a di Fiducia e conseguente predisposizione di un documento di analisi e progettazione degli interventi ● predisposizione materiali informativi e interventi di (in)formazione ● corso autodifesa con il CUS ● convegno mobbing e molestie

AZIONE 3	Osservatorio sulle pari opportunità e il benessere organizzativo
Asse di intervento	Analisi dati e monitoraggio
Motivazioni	Il monitoraggio dei dati strutturali esistenti rappresenta un importante strumento per mantenere sotto controllo alcuni indicatori e per far emergere eventuali disparità. L'azione di monitoraggio costituisce una fase essenziale per individuare gli strumenti più idonei per contrastarle.
Destinatari	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento
Obiettivi	<p>Si proseguirà con l'annuale lavoro di ricognizione dei dati sulla distribuzione della componente docente, amministrativa e studentesca in relazione al genere, con la supervisione del CUG. Inoltre, di anno in anno, si deciderà su quali aspetti svolgere approfondimenti nel monitoraggio per focalizzare problematiche emergenti (ad esempio: differenze per età; disabilità; differenze etniche e religiose).</p> <p>Inoltre, si prevede un approfondimento relativo alle politiche di gestione delle risorse umane (per quanto riguarda la componente PTA) su attività formative, processo di valutazione e ricorso a forme flessibili di articolazione oraria. Tale monitoraggio permetterà anche di prendere in esame i metodi di valutazione del PTA sinora adottati.</p> <p>Si prevede anche un monitoraggio dei dati provenienti dalle indagini sul "benessere organizzativo" condotte a cura dell'Amministrazione, con particolare riferimento al confronto dei dati nelle diverse rilevazioni e in rapporto agli esiti rilevati in altri Atenei comparabili. Infatti in base alla nuova normativa in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni (DPR n. 105/2016), le indagini sul benessere organizzativo rientrano tra i compiti attribuiti all'Amministrazione e non più, come invece previsto dal precedente art. 14, comma 5 del D.Lgs. n. 150/2009, in carico agli OIV (Nucleo di Valutazione per le Università).</p> <p>Si procederà nella realizzazione del "bilancio di genere", già avviato nel triennio precedente, analizzando in modo più dettagliato le dinamiche di genere in relazione ad altri aspetti, come ad esempio le posizioni occupate, la produttività, la partecipazione a comitati e concorsi, i carichi familiari, differenziali salariali, l'utilizzo di strumenti di conciliazione, le opportunità di formazione.</p>
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> • Osservatorio che costituisca da cornice entro cui collocare le iniziative conoscitive propedeutiche alla realizzazione di azioni specifiche a supporto delle pari opportunità e del benessere organizzativo. • Realizzazione di specifiche indagini <i>ad hoc</i> per l'approfondimento di tematiche di particolare interesse in materia di pari opportunità e benessere organizzativo. • Analisi dati delle indagini sul benessere organizzativo condotte dall'Amministrazione e analisi secondarie per confronti nel tempo. • Dalle rilevazioni eseguite potranno emergere indicazioni utili per sensibilizzare l'Ateneo alle tematiche in questione e per individuare possibili misure da adottare in concreto. <p>La periodicità delle rilevazioni potrà consentire di valutare l'impatto degli interventi già</p>

	realizzati. Per condurre tali operazioni di monitoraggio si ritiene necessario prevedere l'impegno di una figura di supporto per l'attivazione dell'osservatorio, l'analisi dei dati e il contributo nella stesura dei report.
Tempi	2017-2019
Risorse coinvolte	Comitato Unico di Garanzia, Delegato/a al Benessere Organizzativo, Prorettore/trice alle Politiche di Equità e Diversità, Ufficio Studi di ateneo, Centro Studi Interdisciplinari di Genere.
Riferimenti a buone prassi	Università degli Studi di Padova, Università degli Studi di Milano, Università degli Studi di Ferrara, Progetto Stages (ad es. con riferimento al Fraunhofer Institute)
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> ● Costituzione osservatorio ● Analisi dati indagine benessere organizzativo ● Predisposizione report annuale pari opportunità ● Predisposizione del bilancio di genere

AZIONE 4a.	Conciliazione vita-lavoro
Asse di intervento	Politiche pari opportunità, diversità e benessere
Motivazioni	L'Ateneo adotta politiche e strumenti che favoriscono l'accesso e l'avanzamento professionale, al fine di contrastare le asimmetrie esistenti e promuovere forme di condivisione dei ruoli e delle responsabilità. In particolare l'Ateneo promuove interventi di sensibilizzazione e di formazione per creare una cultura organizzativa che abbia come elemento caratterizzante il benessere del singolo e la conciliazione fra vita personale e impegno professionale.
Destinatari	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento
Obiettivi	L'attuazione delle politiche di conciliazione avviene sia tramite interventi di tipo organizzativo, sia attraverso l'attivazione di servizi di supporto della conciliazione tra vita personale e impegno professionale, che rappresentano una modalità fondamentale per raggiungere non solo una maggiore presenza femminile nel mondo del lavoro e nella partecipazione a percorsi di carriera ma anche un benessere del singolo, indipendentemente dal suo sesso.
Descrizione	<p>L'Ateneo in questi anni ha messo a punto numerose politiche e strumenti di intervento che garantiscono un buon sostegno alla genitorialità. In particolare, oltre alle misure di conciliazione già previste dalla normativa (Legge 104/92 che disciplina le agevolazioni riconosciute ai lavoratori affetti da disabilità grave e ai familiari che assistono una persona con handicap in situazione di gravità; orario part time), l'Ateneo ha attuato o ha comunque in programma di mettere in atto a breve una pluralità di iniziative.</p> <p>Il progressivo invecchiamento del personale in servizio che emerge anche dalle analisi condotte fino ad ora, impone anche una riflessione sull'ampliamento delle azioni a sostegno della conciliazione anche rispetto a situazioni familiari che vedono la presenza di persone anziane con necessità di cura (telelavoro, flessibilità oraria, convenzioni).</p> <p>Rafforzamento sostegno alla genitorialità</p> <p>Da un lato verranno consolidati gli strumenti già presenti, dall'altro ci si impegna a portare avanti alcune integrazioni</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Consolidamento del nido aziendale, rispetto a cui si richiede l'impegno dell'amministrazione affinché si compiano le procedure per la stesura della convenzione con gli enti pubblici di riferimento, che consentirebbe uno sgravio dei costi da parte dell'Ateneo, liberando risorse a sostegno di altre azioni in materia di pari opportunità; ● individuare modalità di supporto alla genitorialità nella fascia 0-3 anni - oltre al nido aziendale di Ateneo - per il personale non strutturato e dottorandi/e, che rappresentano la tipologia di soggetti più penalizzati dalla mancanza di servizi e strumenti di supporto; ● introdurre specifiche misure a sostegno della genitorialità per la popolazione

studentesca con figli/figlie in età prescolare;

- individuare soluzioni destinate anche a personale che opera in strutture collocate in sedi non vicine al nido esistente;
- prevedere un sistema di agevolazioni, anche in relazione alla situazione economica (quali la rateizzazione dell'obbligo di pagamento delle tasse universitarie, l'accesso ai servizi educativi di Ateneo, ecc.);
- predisporre strumenti mirati a favorire una maggiore informazione sulle opportunità esistenti (es. sviluppo di una *app*);
- rendere disponibili spazi idonei all'allattamento nelle sedi;
- integrare l'attuale offerta di supporto alla genitorialità con servizi educativi temporanei (baby parking, ludoteca, ecc.) al fine di facilitare la partecipazione ad attività non caratterizzate da continuità (es. partecipazione a convegni, attività didattica, prestazioni di lavoro straordinario, ecc.), estendendo la prestazione anche a soggetti che non fruiscono dell'asilo nido aziendale;
- attivare servizi a supporto della gestione delle "emergenze" collegate a necessità di conciliazione, al fine di ridurre le assenze improvvise legate a necessità di cura: es. attivazione servizio babysitteraggio a domicilio con studenti o soggetti terzi convenzionati, in caso di malattia improvvisa di minori in età 0-12 anni o di impegni di lavoro imprevisi in orari incompatibili con le necessità di cura (es. riunioni fissate nel tardo pomeriggio).

Colonie estive

Nell'estate 2016 è stata avviata una fase sperimentale che ha dato risultati superiori alle aspettative, soprattutto nel periodo immediatamente successivo alla chiusura delle scuole. Si propone di rendere strutturali queste iniziative e rafforzarle nei periodi indicati per diverse fasce di età. Si mantengono attive le iniziative ormai consolidate, organizzate con UniSport.

Progetto di sostegno per il rientro dalla maternità o da periodo di assenza prolungata

Alla luce dei risultati del progetto di "Buon rientro" realizzato in passato, è in fase di elaborazione un percorso di gestione delle lunghe assenze, quali la maternità/paternità o la malattia, per accompagnare le persone dalla fase di allontanamento al rientro in modo da agevolare il reinserimento lavorativo. Obiettivi dell'intervento sono la minimizzazione dell'impatto delle assenze lunghe sull'organizzazione e sugli operatori che rimangono in servizio e il miglioramento della gestione delle fasi di uscita e di rientro di collaboratori e collaboratrici.

Nel percorso verrà tenuto in considerazione il ruolo svolto da colleghi e colleghe, valorizzando il loro supporto nell'aggiornamento delle persone che si sono assentate a lungo nella fase di rientro al lavoro, ad esempio prevedendo dei riconoscimenti ai fini della carriera e/o prevedendo, nel periodo dell'assenza, il sostegno ad un eventuale aumento di attività/carichi lavorativi con forme di flessibilità oraria e/o organizzativa. Verrà inoltre valorizzato il ruolo dello strumento del colloquio. Da sottolineare il problema dell'invecchiamento graduale del personale di Ateneo: aumentando l'età media, stanno diminuendo le assenze per maternità, ma stanno invece aumentando i periodi di assenza per lunga malattia e le aspettative per motivi familiari.

Attivazione di convenzioni

L'azione consiste nell'individuare:

- le opportunità e la fattibilità di nuove convenzioni per l'accesso a beni e servizi d'interesse del personale strutturato e non strutturato
- le opportunità di estendere le convenzioni
- attivate in entrambe le città sede di strutture universitarie (Trento e Rovereto).

Tra le convenzioni da attivare si segnalano quelle con:

- un'agenzia immobiliare per supportare collaboratori/trici dell'Ateneo che arrivano da fuori città ed hanno l'esigenza di trovare in tempi brevi un appartamento in cui vivere, anche per brevi periodi
- organizzazioni che offrono servizi di prossimità
- organizzazioni che offrono servizi di cura (bambini, anziani, ecc.).

Attivazione di uno sportello di supporto/ascolto per genitori con figli in età scolare

Si prevede la creazione di sportelli di ascolto che offrano occasioni di supporto e di attenzione nei confronti di chi sta vivendo o attraversando fasi "particolari" all'interno della relazione genitore -figlio/a. Sono previsti due sportelli per genitori che lavorano in Ateneo:

- sportello di ascolto e consulenza psicologica dedicato a padri e madri di bambini in età compresa tra gli 0 e i 6 anni
- sportello di sostegno psicologico e informativo sulle problematiche della genitorialità dedicato a padri e madri di bambini in età compresa tra i 6 e i 18 anni
- In funzione degli esiti di tale progetto, potrà essere valutata l'estensione dell'attività di supporto/ascolto ad altri ambiti di interesse del personale (anziani, stress lavorativo, ecc.)
- Prima di attivare tali sportelli verrà data opportuna comunicazione, anche attraverso serate informative sul tema.

Orari di lavoro

Questo genere di istituti sono rivolti particolarmente al personale tecnico-amministrativo. Attualmente sono disponibili diverse forme a supporto della genitorialità, "Orario genitori", "part-time", "Flessibilità dell'articolazione della prestazione". Tuttavia è emersa una disparità legata alla struttura di appartenenza, spesso legata a legittime necessità degli uffici coinvolti: una maggiore trasparenza è richiesta nella gestione delle agevolazioni concesse.

Telelavoro

L'Ateneo ha introdotto il telelavoro tra le nuove modalità flessibili di gestione del personale e dell'organizzazione del lavoro al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse umane e favorire, nel contempo, l'incremento del livello motivazionale dei lavoratori. Conclusa la prima fase di sperimentazione, l'istituto è entrato a regime. Verranno monitorati i dati relativi all'utilizzo e si verificherà l'opportunità di un ampliamento del ricorso a tale strumento e valutazione delle attuali modalità di gestione della prestazione.

Smart working

Nuovo istituto da affiancare al telelavoro e non in sostituzione o ampliamento del telelavoro. L'obiettivo dal punto di vista della conciliazione è soprattutto ottenere nuove soluzioni organizzative che permettano maggiore flessibilità sia da un punto di vista del luogo fisico di lavoro che da quello della flessibilità oraria. Devono essere definiti i possibili campi di azione e regolamentato l'istituto, conciliando le necessità

	<p>dei lavoratori con quelle di funzionalità degli uffici coinvolti. Sarà necessaria una prima fase di sperimentazione, con criteri di scelta trasparenti.</p> <p>Questionario di monitoraggio sulle ricadute delle misure di conciliazione Predisposizione di un questionario, da somministrare periodicamente, per indagare sulle ricadute delle azioni realizzate per cogliere quali misure, tra quelle implementate, vanno mantenute e quali non sono più “utili”. Il questionario sarà rivolto a tutto il personale strutturato e non strutturato dell’Ateneo.</p> <p>Distretto famiglia città di Trento L’adesione al distretto famiglia è legata alla certificazione “family audit” (cfr. azione 5). L’obiettivo dichiarato è: “riorientamento dei propri servizi secondo le logiche e le finalità del distretto famiglia”. La sua attuazione è legata alla momentanea chiusura dei termini di iscrizione del distretto famiglia di Trento.</p>
Tempi	Gennaio 2017- dicembre 2019
Risorse coinvolte	Rettore/trice, Delegati/e del Rettore, in particolare Prorettore/trice alle politiche di Equità e Diversità, Delegata/o ai rapporti per il personale tecnico-amministrativo e alla contrattazione collettiva integrata, Delegata/o per la disabilità degli studenti, Delegata/o al Benessere organizzativo, Comitato per il reclutamento e lo sviluppo delle carriere, Direzioni (Direzione Generale, Direzione Risorse Umane, ecc.), OO.SS e RSU, Direzioni dei Dipartimenti e Centri di ricerca
Riferimenti a buone prassi	Università degli Studi di Torino (“Città universitaria della Conciliazione”, Centro Estivo), Università degli Studi di Padova, Università degli Studi di Milano, Politecnico di Milano, Università Milano Bicocca, Provincia Autonoma di Trento , Fondazione Bruno Kessler.
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> ● misure a sostegno della genitorialità per studenti; ● misure a sostegno della genitorialità per personale di ricerca non strutturato; ● misure a sostegno della conciliazione per situazioni familiari con presenza di persone anziane con necessità di cura; ● soluzioni nido per personale che lavora in sedi distanti da nido esistente; ● sviluppo <i>app</i> per conciliazione; ● valutazione opportunità ampliamento telelavoro; ● attivazione modalità smart working; ● progettazione e realizzazione attività estive (<i>summer labs</i>); ● progetto rientro dalla maternità; ● attivazione convenzioni; ● attivazione sportelli genitorialità; ● questionario su conciliazione; ● adesione distretto famiglia città di Trento.

AZIONE 4b.	Family Audit
Asse di intervento	Analisi dati e monitoraggio, Politiche pari opportunità, diversità e benessere, Promozione e disseminazione sul territorio
Motivazioni	L'attuazione di politiche di conciliazione tra vita personale e impegno professionale, nonché la promozione di forme di condivisione dei ruoli e delle responsabilità familiari, rappresenta indubbiamente uno strumento per una partecipazione più inclusiva alla vita dell'Ateneo, sia in senso orizzontale che verticale.
Destinatari	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento
Obiettivi	<ul style="list-style-type: none"> • Adottare strumenti idonei a favorire la conciliazione tra vita personale e impegno professionale, nonché la condivisione dei ruoli. • Ottenere una certificazione che attesta l'impegno dell'Ateneo ad andare incontro alle esigenze di conciliazione dei/delle propri/e dipendenti e rappresenta uno stimolo all'introduzione di buone prassi, anche in via sperimentale. • Ripensare le politiche del personale, verificare i bisogni di conciliazione anche per la componente studentesca e per il personale di ricerca non strutturato (dottorandi, assegnisti, collaboratori..) favorendo l'adozione di azioni innovative, da un lato può generare positive ricadute in termini di qualità del lavoro e benessere organizzativo, dall'altro può qualificare fortemente l'impegno dell'Ateneo sul fronte delle pari opportunità: da un lato, favorendo una visione strutturata e un programma organico di interventi, dall'altro potendo ottenere visibilità a livello nazionale, come <i>best practice</i> tra gli atenei italiani.
Descrizione	<p>Questo processo di certificazione rappresenta uno strumento di management, affinché l'Università possa sviluppare, ispirandosi a criteri di ampia partecipazione e di coinvolgimento della comunità universitaria, politiche di conciliazione. Prevede 24 azioni articolate lungo diversi assi che l'Ateneo si impegna a presidiare, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • organizzazione del lavoro: orari, processi di lavoro e luoghi di lavoro • cultura della conciliazione: sviluppo del personale • comunicazione: strumenti di informazione e comunicazione • benefit e servizi: contributi finanziari, servizi alla famiglia • distretto Famiglia: ri-orientamento dei servizi secondo le logiche e le finalità del Distretto Famiglia • nuove tecnologie, con particolare attenzione ai nuovi servizi ICT. <p>Il processo di certificazione dell'Università di Trento è stato avviato nel 2014. Il CUG è stato individuato come organismo di riferimento per la supervisione del processo.</p>
Tempi	Gennaio 2017 - Dicembre 2019
Risorse coinvolte	Direzione Risorse Umane e Organizzazione, Comitato Unico di Garanzia, Prorettore/trice alle Politiche di Equità e Diversità, Delegata/o per i servizi educativi e di supporto alla genitorialità, Delegata/o ai rapporti con il personale tecnico-amministrativo.

Riferimenti a buone prassi	Altre realtà già certificate sul territorio provinciale
Indicatori	<ul style="list-style-type: none">• Completamento terza annualità• Proseguimento certificazione

AZIONE 5a.	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere - Personale tecnico amministrativo
Asse di intervento	Politiche pari opportunità, diversità e benessere.
Motivazioni	L'adozione di nuovi modelli organizzativi, ispirati alla valorizzazione del capitale umano, nella sua molteplicità, rappresenta indubbiamente uno strumento per una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, superando situazioni di segregazione e marginalità. Si tratta di un insieme complesso e articolato di azioni, che richiedono un approccio innovativo, comunque finalizzato ad una Amministrazione più efficiente e moderna.
Destinatari	Personale tecnico/amministrativo
Obiettivi	Adozione di interventi amministrativi e organizzativi che tengano conto della prospettiva di pari opportunità nella gestione delle risorse umane e che consentano un superamento degli attuali squilibri.
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> • la parità di accesso va garantita attraverso l'introduzione di sistemi premiali che facilitino le progressioni di carriera basate sul risultato piuttosto che sulla presenza oraria. Questo tipo di approccio richiede ovviamente l'approfondimento di una cultura organizzativa fondata su l'assegnazione di obiettivi e sulla valutazione dei risultati, l'adozione di parametri valutativi efficaci e condivisi, procedure ispirate a criteri di trasparenza e omogeneità, percorsi formativi per i soggetti con funzioni dirigenziali ed equiparate, o comunque responsabili di strutture (anche tra il personale docente) al fine di introdurre uno stile di leadership improntato al <i>diversity management</i>, utile anche nei processi di valutazione. • nell'ottica di favorire i percorsi di carriera femminili, verrà avviata una progettazione di interventi formativi diretti allo sviluppo delle competenze necessarie per rivestire ruoli apicali. • specifica attenzione andrà rivolta al personale non stabilizzato, tenendo conto del fatto che per circa il 70% si tratta di personale di genere femminile, individuando iniziative che possano consentire loro di progettare il proprio futuro professionale e personale. • nel rispetto dei vincoli normativi esistenti, si individueranno soluzioni idonee a garantire il ripristino delle sostituzioni del personale assente per maternità/paternità. • si intende promuovere il ricorso a soluzioni di flessibilità temporale e spaziale (es. personalizzazione degli orari, soluzioni di telelavoro), che riducano la necessità di ricorso al <i>part-time</i> o lo rendano comunque una soluzione legata a specifiche fasi di vita, trattandosi di uno strumento oggi utilizzato quasi esclusivamente dalla componente femminile e che presenta, accanto a indubbi vantaggi in termini di conciliazione, anche implicazioni negative sia sul piano dello sviluppo professionale, sia su quello previdenziale. • riconoscere a tutto il personale tecnico-amministrativo un monte ore annuale di 6 ore per la partecipazione ad iniziative formative organizzate dal Comitato Unico di Garanzia e/o dal Centro Studi Interdisciplinari di Genere con riconoscimento tra le attività di formazione.
Tempi	Gennaio 2017- dicembre 2019
Risorse coinvolte	Rettore/trice, Prorettore/trice alle Politiche di Equità e Diversità, Delegata/o ai rapporti per il personale tecnico-amministrativo e alla contrattazione collettiva integrata, Direzioni (Direzione Generale, Direzione Risorse Umane, ecc.), OO.SS e RSU, Comitato Unico di Garanzia.
Riferimenti a	Università degli Studi di Verona, Opera Universitaria Trento, Azienda Provinciale per i

buone prassi	Servizi Sanitari Trento (Progetto “PERLA”), Università degli Studi di Torino, Università degli Studi di Milano, Università Milano Bicocca, Progetto Stages
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • valutazione e analisi sistemi premiali • iniziative per personale non stabilizzato • estensione soluzioni flessibilità temporale e spaziale • elaborazione di soluzioni per la sostituzione personale in maternità • partecipazione del PTA ad iniziative formative organizzate dal CUG e CSG

AZIONE 5b.	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere - Superamento asimmetrie nelle carriere scientifiche
Asse di intervento	Politiche pari opportunità, diversità e benessere, Promozione e disseminazione sul territorio.
Motivazioni	<p>Nonostante le azioni attuate nel corso dell'ultimo triennio, l'università di Trento si caratterizza tuttora per una significativa asimmetria di genere sia sul piano orizzontale che verticale. La distribuzione di genere risulta infatti notevolmente sbilanciata sia trasversalmente ai diversi settori disciplinari, sia nelle diverse posizioni della carriera accademica. Inoltre, come rilevato in varie ricerche, le donne tendono più facilmente ad essere penalizzate da scelte personali volte a favorire la carriera del partner maschile, anch'egli in molti casi scienziato della stessa o affine disciplina.</p> <p>Si tratta di squilibri che pongono problemi non solo in termini di equità, ma anche di efficienza e opportunità. Esiste infatti ormai un'ampia letteratura che dimostra come i contesti organizzativi più paritari e più attenti alle diversità presentino un maggior grado di innovazione e creatività, un livello più contenuto di dispersione delle competenze oltre che un più elevato benessere organizzativo. In particolare, per quanto riguarda le carriere duali, si rileva che le università che si sono attrezzate in tal senso risultano più competitive sul piano internazionale.</p>
Destinatari	Personale docente; personale di ricerca non stabilizzato; componente studentesca
Obiettivi	Superamento delle asimmetrie di carriera nella filiera scientifica e consolidamento della presenza femminile nelle posizioni decisionali
Descrizione	<p>In questa azione si intendono portare avanti e integrare le iniziative già previste nel piano di azioni positive 2014-16:</p> <ul style="list-style-type: none"> • trasparenza e equilibrio di genere nell'individuazione nei ruoli decisionali. E' importante da un lato rendere trasparenti le modalità di individuazione delle figure decisionali, in modo tale da ridurre il potere dei network informali, e dall'altro incrementare la presenza delle donne nelle posizioni decisionali organizzative, così come negli organismi di selezione (comitati, commissioni di ammissione ai dottorati e di concorso); • consolidamento analisi e valutazioni rispetto all'efficacia dei modelli di valutazione dell'eccellenza, al fine di evidenziare eventuali criticità presenti nelle attuali pratiche di selezione e valorizzazione; • incentivi per favorire chiamate di personale di ricerca femminile, a parità di merito (es. chiamata diretta di studiose di chiara fama). Valutazione efficacia incentivi già adottati; • attribuire visibilità alle eccellenze scientifiche femminili (utilizzo del portale, creazione di una banca dati da utilizzare per le richieste di interviste provenienti dai media per dare visibilità a figure femminili di eccellenza). • riconoscimento del tempo dedicato alla maternità e ai congedi di malattia e aspettative nelle valutazioni concorsuali; • esplorazione ed eventuale sperimentazione di possibili iniziative volte all'accoglienza delle coppie a carriera duale (es. <i>partner accomodation</i> e <i>dual-career appointments</i>), al fine di contrastare la penalizzazione della componente femminile;

	<ul style="list-style-type: none"> • iniziative per contrastare il fenomeno del <i>leaky pipeline</i>, prevenendo l'abbandono o il disinvestimento da parte della componente femminile, in particolare per le figure non stabilizzate (dottorande, assegniste, ricercatrici RTD), tramite iniziative di <i>mentoring</i>, accesso a benefit di conciliazione e supporto alla genitorialità, attivazione di forme di supporto alla mobilità internazionale (in entrata e in uscita); • interventi di orientamento destinati alle scuole mirati a superare le attuali asimmetrie e a sostenere una maggiore equità di genere negli accessi ai diversi percorsi universitari.
Tempi	Gennaio 2017 - dicembre 2019
Risorse coinvolte	Rettore/trice, Prorettore/trice alle politiche di Equità e diversità, Direzioni (Direzione Generale, Direzione Risorse Umane, ecc.), Direttori/trici dei Dipartimenti, Centro Studi Interdisciplinari di Genere.
Riferimenti a buone prassi	Progetto GARCIA presso Università di Trento, Progetto FESTA presso Fondazione Bruno Kessler, Progetto STAGES Università di Milano, altri progetti di cambiamento strutturale finanziati dalla Commissione Europea nell'ambito del VII programma quadro e di Horizon2020, Network Donne e Scienza, Stanford University, AAUP (American Association of University Professors).
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • incentivi per favorire chiamate di personale di ricerca femminile, a parità di merito e relativo monitoraggio; • attività di analisi rispetto ai modelli di valutazione; • riconoscimento maternità nelle valutazioni concorsuali; • ricognizione iniziative e sviluppo proposte per carriere duali; • iniziative per contrastare il fenomeno del <i>leaky pipeline</i> (<i>mentoring</i>, accesso a benefit di conciliazione e supporto alla genitorialità..); • interventi per promuovere la visibilità delle eccellenze scientifiche femminili, anche attraverso mostre ed eventi culturali; • interventi di orientamento destinati alle scuole.

AZIONE 5c.	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento alla disabilità (permanente e temporanea)
Asse di intervento	Politiche pari opportunità, diversità e benessere
Motivazioni	La percezione della diversità, in anni recenti, si è andata modificando, così come il concetto stesso di diversità si è ampliato: crescente attenzione è stata riservata in particolare alla disabilità (permanente o temporanea). L'adozione di nuovi modelli organizzativi, ispirati al rispetto e alla valorizzazione del capitale umano nella sua molteplicità, con particolare attenzione alle disabilità, rappresenta indubbiamente uno strumento per una maggiore partecipazione di tutti alla vita dell'Ateneo, superando situazioni di segregazione, esclusione e/o discriminazione volontaria o involontaria. Si tratta di un insieme eterogeneo, e a volte complesso, di situazioni che pertanto richiede un piano di azioni articolato e di ampio respiro.
Destinatari	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento
Obiettivi	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 e che consentano un superamento degli attuali squilibri ed eventuali pregiudizi di sorta e creare una Amministrazione più efficiente e mirante all'eccellenza anche nella valorizzazione delle differenze.
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> • Per poter garantire parità di condizioni rispetto alla disabilità (permanente o temporanea) nell'ambito del personale docente/ricercatore e tecnico/amministrativo, è necessario introdurre sistemi che contribuiscano al benessere lavorativo e facilitino l'accesso e le progressioni di carriera anche per le persone portatrici di disabilità. Ciò richiede l'implementazione di una cultura accademica e organizzativa fondata su: <ul style="list-style-type: none"> - l'assegnazione di obiettivi adeguati che tenga conto delle differenti limitazioni; - una revisione dei processi e delle prassi di valutazione attualmente in uso sia per il personale tecnico/amministrativo, sia per quello docente/ricercatore (ad esempio riconoscimento maternità dei congedi di malattia e aspettative nelle valutazioni concorsuali); - procedure ispirate a criteri di inclusione e promozione delle diverse abilità; - percorsi formativi per i soggetti dirigenziali, 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>; - la creazione di una apposita struttura di supporto atta a raccogliere segnalazioni e risolvere le criticità di ordine strutturale e organizzativo, analoga a quella già esistente per gli studenti con disabilità.

	<ul style="list-style-type: none"> • Si auspica la creazione di un apposito tutor di supporto a studenti disabili in ogni Dipartimento (oggi presente solo in uno). • 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. • Per favorire il pieno raggiungimento degli obiettivi individuati si ritiene opportuna l'attivazione di una figura o 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).
Tempi	Gennaio 2017- dicembre 2019
Risorse coinvolte	Rettore/trice, Prorettore/trice alle Politiche di Equità e Diversità, Delegata/o ai rapporti per il personale tecnico-amministrativo e alla contrattazione collettiva integrata, Delegata/o per il benessere organizzativo, Delegata/o per la disabilità degli studenti, Comitato per il reclutamento e lo sviluppo delle carriere, Direzioni (Direzione Generale, Direzione Risorse Umane, ecc.), OO.SS e RSU, Direzioni dei Dipartimenti e Centri di ricerca, Comitato Unico di Garanzia.
Riferimenti a buone prassi	Diversity Management Lab SDA Bocconi, Opera Universitaria di Trento, Università di Bologna, Università di Padova, Università di Genova.
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • Adozione strumenti per favorire l'inclusione di persone disabili e contrastare eventuali ostacoli alle progressioni di carriera. • Percorsi formativi per soggetti dirigenziali, di responsabilità ed equiparate per promuovere <i>diversity management</i>. • Individuazione struttura di supporto /figura di riferimento per gestione delle diversità • Creazione ufficio di ateneo per supporto a studenti disabili integrato con la struttura con competenze in tema di pari opportunità - Ufficio Supporto alla Disabilità e Bisogni Educativi Speciali.

AZIONE 5d.	Interventi organizzativi per il contrasto delle discriminazioni legate a orientamenti e appartenenze: religiose, etniche, culturali, affettive, sessuali, identitarie, ecc.
Asse di intervento	Analisi dati e monitoraggio, Politiche pari opportunità, diversità e benessere, Promozione e disseminazione sul territorio
Motivazioni	Le università sono organizzazioni caratterizzate da crescenti processi di differenziazione interna: sia la componente studentesca che quella di ricerca si connotano sempre più per una pluralità di appartenenze, di cui è importante tenere conto al fine di creare un contesto inclusivo. L'adozione di nuovi modelli organizzativi, ispirati al rispetto e alla valorizzazione del capitale umano nella sua molteplicità, con particolare attenzione a diversi orientamenti e appartenenze (religiose, tecniche, culturali, affettive, sessuali, identitarie..) rappresenta una strada necessaria per promuovere una maggiore partecipazione di tutti 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.
Destinatari	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento
Obiettivi	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 e che consentano un superamento degli attuali squilibri ed eventuali pregiudizi di sorta e creare una Amministrazione più efficiente e mirante all'eccellenza anche nella valorizzazione delle differenze. Si propone uno sforzo per ribaltare la prospettiva in tutti gli aspetti della vita e dell'organizzazione dell'ateneo. In molti casi le procedure sono congegnate considerando un pubblico di riferimento standard (ad esempio: maschi bianchi abili normodotati eterosessuali cattolici onnivori monogami ecc.) e solo successivamente corrette quando ci si accorge che esistono delle "eccezioni". L'adozione di modelli organizzativi e procedure pensate fin dall'inizio per un pubblico il più ampio e il più diverso possibile porterà ad una maggiore partecipazione ed inclusione e ad una migliore esperienza di studio, di ricerca o di lavoro.
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> ● Intervento sulle mense in modo da consentire a soggetti con diete speciali (vegetariano/senza lattosio/senza glutine) di trovare menù adeguati. ● intervento specifico su account e indirizzi email: possibilità di scelta a priori in modo da essere riconosciuti anche con nome (e genere) diversi da quelli dei documenti d'identità; ● collaborazione con associazioni studentesche e non delle varie categorie al fine di individuare le criticità e possibili soluzioni; ● collaborazione con gruppo di lavoro sui migranti; ● diffusione delle informazioni riguardo al doppio libretto per studenti transgender; ● collaborazione con il gruppo di lavoro sulle differenze culturali;

	<ul style="list-style-type: none"> ● realizzazione di focus groups per la ricognizione dei bisogni. <p>Il conseguimento degli obiettivi indicati potrebbe essere facilitato dall'istituzione di una figura o ufficio dedicati alla gestione delle diversità.</p>
Tempi	2017-2019
Risorse coinvolte	Rettore/trice, Prorettore/trice alle Politiche di Equità e Diversità, Delegata/o ai rapporti per il personale tecnico-amministrativo e alla contrattazione collettiva integrata, Delegata/o al benessere organizzativo, Direzioni (Direzione Generale, Direzione Risorse Umane, ecc.), Comitato Unico di Garanzia, OO.SS e RSU, Associazioni studentesche.
Riferimenti a buone prassi	Università di Genova, Università di Firenze, Università di Padova
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> ● Revisione offerta mense; ● Interventi su account e indirizzi email; ● focus group con studenti e personale docente di varie nazionalità e individuazione di proposte di azione; ● diffusione delle informazioni riguardo al doppio libretto per studenti transgender; ● istituzione di figura o ufficio dedicato alla gestione delle diversità.

Azione 6	Supporto al personale di ricerca non stabilizzato
Asse di intervento	Analisi dati e monitoraggio, Politiche pari opportunità, diversità e benessere.
Motivazioni	Le pratiche di reclutamento all'interno dell'accademia fanno attualmente ampio utilizzo di figure a termine. Tuttavia, le ricercatrici e i ricercatori all'inizio della carriera accademica – che spesso si trovano in una fase biografica in cui vengono prese scelte importanti di vita privata e familiare – non sono pienamente inclusi/e dalle politiche di ateneo. Occorre dunque sostenere lo sviluppo di carriera delle giovani generazioni di ricercatrici e ricercatori, consentendo loro di costruire un percorso accademico dentro e fuori l'ateneo di Trento e al contempo di conciliare con gli impegni privati e familiari.
Destinatari	Personale di ricerca non stabilizzato (dottorande/i, assegniste/i, collaboratori/trici di ricerca)
Obiettivi	Garantire delle eque condizioni di lavoro indipendentemente dall'inquadramento contrattuale, supportare lo sviluppo di carriera e contrastare l'invisibilità di ricercatori e ricercatrici nelle prime fasi del percorso accademico.
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> ● Istituzione di un Ufficio amministrativo a cui assegniste/i e collaboratori/trici di ricerca possano fare riferimento e che supporti la Consulta di dottorandi/ e assegnisti nel suo funzionamento istituzionale e nel diffondere le attività di rappresentanza che svolge. ● Mantenimento sito http://phd-researchfellow.unitn.it, che rende visibili PhD students e assegnisti/e di ricerca e fornisce loro informazioni utili sui loro diritti e doveri e sulle possibilità offerte dall'ateneo trentino. ● Mantenimento del sito, in forma di archivio, del progetto FP7 GARCIA, in cui sono disponibili materiali e informazioni sulle differenze di genere nelle prime fasi della carriera accademica, con degli approfondimenti anche sull'Università di Trento. ● Realizzazione di iniziative per sostenere le prospettive di sviluppo accademico e/o professionale delle figure non stabilizzate (dottorande/i, assegniste/i, RTDa) tramite attività di supporto alla carriera (es. career planning, mentoring, ecc.) o iniziative di sostegno all'incontro tra domanda e offerta in settori extra-accademici che valorizzano la figura del titolo di dottore di ricerca. Promuovere la mobilità per gli assegnisti, attualmente privi di un fondo missioni. ● Verifica/studio di fattibilità rispetto all'istituzione di un fondo di ateneo per sostenere chi non ha diritto all'indennità dell'INPS e per integrare l'indennità di maternità erogata dall'INPS per chi è iscritta al fondo gestione separata fino alla copertura del 100% dell'importo dell'assegno. ● Riconoscimento della maternità e dei periodi certificati di congedo parentale e di malattia nelle valutazioni concorsuali. ● Laddove possibile, garantire l'accesso alle politiche di conciliazione dell'Ateneo al personale di ricerca inquadrato con contratti temporanei. ● Sostegno e monitoraggio del lavoro del/la Consigliere/ra di fiducia rispetto alle specifiche figure, particolarmente vulnerabili nella carriera accademica, di dottorande/i e assegnisti/e di ricerca. ● Favorire il coinvolgimento e la visibilità di dottorande/i e assegniste/i di ricerca all'interno dei rispettivi dipartimenti (ad esempio, laddove già non accada,

	<p>prevedere che il dipartimento/centro di ricerca renda noto a tutti i suoi membri a mezzo email sia il personale che inizia il proprio contratto di lavoro (anche se temporaneo) che quello che lo termina; invitare dottorandi e assegnisti alle iniziative organizzate dai dipartimenti; esplorare la possibilità per assegnisti/e di ricerca e RTD-a di essere <i>Principal Investigator</i> non solo di progetti presentati a titolo individuale (ERC o Marie Curie), ma anche di progetti realizzati da consorzi composti da più partner; rendere visibili dottorande/i e assegnisti/e di ricerca nei team di progetto, anche al momento della scrittura del <i>project proposal</i>; riconoscimento dell'attività didattica di chi non ha una posizione strutturata).</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Implementazione di un sistema di valutazione dell'esperienza che dottorande/i e assegnisti/e hanno avuto con lo specifico dipartimento di riferimento e con l'Ateneo. ● Garantire parità di trattamento e trasparenza dei criteri di valutazione tra le diverse Scuole di dottorato e tutelare la rappresentanza dei/lle dottorandi/e.
Tempi	Gennaio 2017 - dicembre 2019
Risorse coinvolte	Rettore/trice, Prorettore/trice alle politiche di Equità e diversità e Delegata/o del Rettore per dottorande/i e assegniste/i. Direzioni (Direzione Generale, Direzione Risorse Umane, ecc.), Direttori/trici dei Dipartimenti.
Riferimenti a buone prassi	Progetto GARCIA presso Università di Trento, Progetto FESTA presso Fondazione Bruno Kessler, Progetto STAGES Università di Milano, progetti di cambiamento strutturale finanziati dal programma H2020.
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> ● Istituzione di Ufficio per assegniste/i e collaboratori/trici di ricerca ● Mantenimento e aggiornamento sito http://phd-researchfellow.unitn.it ● Mantenimento in forma di archivio del sito Progetto FP7 GARCIA ● Realizzazione iniziative per sostenere le prospettive di sviluppo accademico e/o professionale delle figure non stabilizzate. ● Monitoraggio delle situazioni critiche relative a personale di ricerca non stabilizzato segnalate dal/la Consigliere/ra di fiducia. ● Verifica/studio di fattibilità fondo di ateneo per sostenere chi non ha diritto all'indennità dell'INPS e integrare l'indennità di maternità. ● Riconoscimento della maternità e dei periodi certificati di congedo parentale e di malattia nelle valutazioni concorsuali. ● Individuazione soluzioni per garantire l'accesso alle politiche di conciliazione dell'Ateneo al personale di ricerca inquadrato con contratti temporanei. ● Sistema di valutazione dell'esperienza che dottorande/i e assegnisti/e hanno avuto con lo specifico dipartimento di riferimento e con l'Ateneo. ● Iniziative volte a garantire parità di trattamento e trasparenza dei criteri di valutazione tra le diverse Scuole di dottorato

AZIONE 7	Benessere organizzativo e stress lavoro-correlato: rilevazioni e progettazione di interventi
Asse di intervento	Analisi dati e monitoraggio, Politiche pari opportunità, diversità e benessere.
Motivazioni	L'attenzione al <i>benessere organizzativo</i> è molto cresciuta nel recente passato a seguito di interventi normativi e di una maggiore diffusa attenzione e consapevolezza sul tema. Garantire una buona qualità della vita organizzativa può favorire migliore senso di appartenenza da parte dei membri dell'organizzazione, più motivazione, impegno e spinta all'innovazione. Nello stesso tempo, la qualità della vita organizzativa può avere effetti sulla soddisfazione di vita, sullo stato di salute, sul benessere individuale e sull'equilibrio tra diversi ambiti di vita delle persone.
Destinatari	Personale tecnico-amministrativo, personale docente e ricercatore
Obiettivi	Le indagini sullo stress lavoro correlato rivolte all'insieme del PTA sono uno strumento efficace anche per instaurare un dialogo costruttivo e diretto con il personale e per prevenire il malessere e i disagi legati a stress organizzativi (percezione di conflitti di ruolo e interpersonali; percezioni di iniquità; ecc.). La diagnosi periodica e regolare sulla qualità del clima organizzativo, sulle condizioni di benessere organizzativo e sul grado di salute e soddisfazione percepito dai lavoratori e dalle lavoratrici può favorire l'appropriata adozione di misure volte a migliorare il clima organizzativo e la qualità delle relazioni interne e a approntare efficaci interventi ri-organizzativi.
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> • Riproposizione periodica di un questionario in grado di individuare le diverse dimensioni del benessere organizzativo, ivi inclusi i potenziali fattori di stress lavoro-correlato e elementi per stimare il grado di benessere/malessere individuale percepito dai singoli lavoratori /lavoratrici. La periodicità delle rilevazioni sullo stress lavoro correlato può essere triennale e quindi risulta opportuno prevedere una nuova indagine nel triennio 17-19, seguendo i modelli di rilevazione già adottati nel 2011 e nel 2014. Tale indagine andrà accompagnata da una intensa campagna informativa circa l'utilità di tali rilevazioni al fine di migliorare la qualità della vita organizzativa. L'obiettivo è di incrementare il numero di rispondenti, di solito stabilizzato attorno al 50%. I dati raccolti potranno essere esaminati in relazione alle rilevazioni precedenti (2011 e 2014), con particolare attenzione ai cambiamenti che possono essere intervenuti a seguito delle intense attività di formazione e sensibilizzazione e delle azioni positive messe in atto nel precedente triennio; • ri-progettazione di interventi formativi e di altre azioni organizzative che risultassero necessarie in base ai dati raccolti e al raffronto con le indagini precedenti; • possibile conduzione periodica di focus group in ciascuna Direzione; • 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.
Tempi	2017-2019
Risorse coinvolte	Delegata/o al benessere organizzativo, Delegata/o ai rapporti per il personale tecnico-amministrativo e alla contrattazione collettiva integrata, Direzioni (Direzione Generale, Direzione Risorse Umane, ecc.), OO.SS e RSU, Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, Comitato Unico di Garanzia
Riferimenti a buone prassi	Università Milano Bicocca; insieme di Atenei coinvolti nel progetto “good practices”.
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • Riproposizione questionario benessere organizzativo; • definizione interventi formativi e di altre azioni organizzative sulla base dei dati emersi dalle rilevazioni su benessere organizzativo; • attività sportello contrasto del disagio psicologico lavorativo.

AZIONE 8	Una prospettiva di genere all'interno della didattica e della ricerca
Asse di intervento	Politiche pari opportunità, diversità e benessere, Promozione e disseminazione sul territorio
Motivazioni	Le asimmetrie di genere presenti nel mondo della scienza e nelle carriere scientifiche in particolare, sono spesso il frutto di pregiudizi e stereotipi che tendono ad attribuire a donne e uomini diverse competenze e capacità, e soprattutto diversa attitudine alla pratica scientifica. Ciò ha rilevanti implicazioni sul piano delle scelte formative e lavorative individuali, ma anche in termini di perdita di talenti per il mondo della ricerca. E' dunque importante, in linea con le indicazioni provenienti dalla Commissione Europea, promuovere una strategia di <i>gender mainstreaming</i> e di valorizzazione delle differenze nella didattica e nella ricerca attraverso l'integrazione di una prospettiva di genere. Si richiama a tale proposito il documento elaborato dalla Commissione Europea: <i>Gender Toolkit: Learning how to integrate gender in research</i> , che individua l'integrazione della prospettiva di genere nella ricerca come un segno distintivo di eccellenza.
Destinatari	Personale docente e di ricerca e componente studentesca
Obiettivi	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.
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> • Riproposizione per le lauree di primo livello di una formazione di base sulle tematiche di genere, mirata a fornire la conoscenza dei principali elementi che caratterizzano il discorso contemporaneo sul genere, la cui docenza viene affidata ad un gruppo interdisciplinare e interdipartimentale coordinato dal Centro Studi Interdisciplinari di Genere. Il corso viene offerto come "materia a libera scelta" in tutti i curricula dell'Ateneo. • Attivazione e/o proseguimento, laddove già vi siano, di corsi specifici su tematiche di genere nelle diverse aree disciplinari per la formazione post-laurea. Questi corsi offrono un approfondimento sui paradigmi culturali che legittimano le disuguaglianze di genere e, viceversa, su quelli che ne possono invece facilitare il superamento. Oltre alle positive ricadute rispetto agli obiettivi indicati, l'iniziativa potrebbe contribuire a consolidare la visibilità del nostro ateneo su questo ambito. • Sulla base dell'esperienza già maturata in passato nell'ambito dell'alta formazione attraverso il Master in politiche di genere e il Master in gestione delle politiche familiari, si prevede la pianificazione di un percorso di formazione mirato alla gestione delle diversità nei contesti di lavoro. • Partnership con le università di Venezia e di Parigi Sorbonne per un evento annuale in memoria di Valeria Solesin, mirato a valorizzare contributi di giovani ricercatori e ricercatrici su tematiche legate al contrasto alla discriminazione di genere e alla valorizzazione delle pari opportunità. • In sintonia con quanto previsto dalla strategia comunitaria RRI - Responsible Research and Innovation, si prevede l'organizzazione di iniziative finalizzate all'equità di genere

	nelle attività di ricerca, 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.
Tempi	Gennaio 2017 – dicembre 2019
Risorse coinvolte	Prorettore/trice alle politiche di Equità e Diversità, Centro Studi Interdisciplinari di Genere, Dipartimenti
Riferimenti a buone prassi	Università Paris Diderot, Università di Catania, Progetto GARCIA
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • Formazione di base su tematiche di genere; • attivazione e/o proseguimento di corsi specifici su tematiche di genere in diversi percorsi post-laurea; • pianificazione master su gestione diversità; • evento annuale in memoria di Valeria Solesin; • eventi per promuovere equità di genere nelle attività di ricerca e innovazione.

AZIONE 9	Comunicazione
Asse di intervento	Politiche pari opportunità, diversità e benessere, Promozione e disseminazione sul territorio
Motivazioni	Al fine di garantire condizioni di effettiva equità all'interno dell'ateneo è importante attivare strumenti e azioni a garanzia della trasparenza e della possibilità di utilizzo delle informazioni da parte di tutte le componenti dell'Ateneo. Al contempo appare necessario utilizzare modalità comunicative e linguaggi inclusivi e rispettosi delle differenze.
Destinatari	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento
Obiettivi	Con questa azione si intende da un lato garantire la trasparenza e la fruibilità delle informazioni relative alle opportunità di accesso e sviluppo all'interno dell'ateneo, così come agli specifici strumenti e servizi in materia di Equità&Diversità. Si intende inoltre promuovere l'utilizzo di forme di comunicazione e di linguaggio rispettose di tutte le differenze e rappresentative di tutte le diverse componenti dell'ateneo.
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> • Massimizzare la fruibilità del sito web affinché: <ul style="list-style-type: none"> a) le opportunità di carriera, formazione, mobilità siano chiaramente accessibili a tutto il personale docente e tecnico-amministrativo; b) le informazioni riguardanti gli organi di tutela siano facilmente individuabili e aggiornate. • Rendere fruibili attraverso pubblicazioni on line o cartacee i contributi presentati nelle iniziative organizzate dagli Organi di Tutela delle pari opportunità presenti nell'ateneo o altre informazioni utili in materia di equità e diversità • Valorizzare la promozione del patrimonio bibliografico sulle pari opportunità di cui è dotata l'Università di Trento; • Garantire la pubblicazione dei dati dell'Ateneo relativi alle differenze di genere, età, disabilità, nazionalità ed eventuali altre caratteristiche, in senso diacronico; • Definire delle Linee guida di Ateneo per l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze, partendo da una ricognizione e modifica delle prassi esistenti (modulistica amministrativa, sito di Ateneo, indicazioni logistiche, syllabi, comunicazione, ecc.). Il processo di definizione è attualmente in corso, attraverso il coinvolgimento di un gruppo di lavoro nominato dal senato accademico cui verranno riportati gli esiti al fine dell'approvazione definitiva. Successivamente si prevede una fase di divulgazione delle linee guida e di coinvolgimento attivo delle strutture dell'ateneo, che farà seguito alle iniziative formative già avviate.
Tempi	2017-2019
Risorse coinvolte	Prorettrice/tore alle Politiche di Equità e Diversità, Delegata/o per la Comunicazione, Delegata/o per i servizi e le tecnologie informatiche, Delegata/o per l'edilizia, le sedi e l'assegnazione degli spazi, Direzione generale e Direzioni.

Riferimenti a buone prassi	Università di Torino, Università di Venezia, Università di Trieste, Università di Udine, Accademia della Crusca.
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> ● Completamento pagine web Equità&Diversità; ● piano di comunicazione Equità&Diversità; ● pubblicazioni on line o cartacee in materia di iniziative organizzate dagli organi di tutela delle pari opportunità di Ateneo; ● promozione del patrimonio bibliografico sulle pari opportunità dell'Università di Trento; ● pubblicazione report di ateneo su pari opportunità; ● definizione Linee guida di Ateneo per l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze e azioni di divulgazione.

AZIONE 10	Relazioni con il territorio e rafforzamento delle Reti
Asse di intervento	Politiche pari opportunità, diversità e benessere, Promozione e disseminazione sul territorio
Motivazioni	Collaborazioni tra l'Università di Trento e soggetti istituzionali del territorio mirate a promuovere una maggiore attenzione alla gestione delle differenze all'interno dei contesti organizzativi, educativi, politici, e ad attivare modelli e soluzioni organizzative che tengano conto delle diversità, delle esigenze di conciliazione tra vita lavorativa e personale e della necessità di garantire ambienti di lavoro improntati al benessere organizzativo.
Destinatari	Tutta la comunità dell'Università di Trento e soggetti terzi
Obiettivi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sostenere 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. 2. Valorizzare e rafforzare le relazioni con i soggetti che operano nell'ambito delle Pari Opportunità a livello locale, ma anche nazionale ed internazionale partecipando attivamente a network, in particolare in ambito accademico.
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> • Iniziative formative e divulgative dedicate a insegnanti, educatori, professionisti, mirate a favorire una maggiore consapevolezza sulle differenze e le disuguaglianze all'interno dei diversi contesti sociali, così come sui principali problemi conseguenti dalle asimmetrie esistenti; • Partecipazione alla Rete provinciale dei Comitati Unici di Garanzia, offrendo in particolare collaborazione sul piano della condivisione di esperienze e delle attività formative; • Partecipazione attiva e propositiva alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, la cui Presidenza è attualmente affidata alla rappresentante dell'Università di Trento. Tale Rete rappresenta uno strumento di collaborazione tra gli Atenei e i loro Organismi di parità, realizzata attraverso la condivisione di buone prassi e di competenze, lo svolgimento di attività formative e di ricerca (ad es. monitoraggio delle carriere, bilanci di genere delle università, ecc.), e più in generale il supporto agli Organismi di Parità. La Conferenza, inoltre, rappresenta un punto di riferimento nei confronti delle Istituzioni a livello nazionale, nei confronti delle quali assume ruolo propositivo e di stimolo al cambiamento; • Partecipazione a network tematici a livello locale, nazionale ed internazionale, con l'obiettivo di costruire collaborazioni, scambiare buone prassi, condividere conoscenze ed esperienze. In particolare: <ol style="list-style-type: none"> a. sviluppare e rafforzare le relazioni tra i team dei progetti europei, che coinvolgono anche Atenei italiani, finalizzati a contrastare gli squilibri di genere nei contesti scientifici (Garcia, Trigger, GenderTime, Stages e altre iniziative nell'ambito del programma Responsible Research and Innovation della Commissione Europea); b. realizzare insieme ad altri soggetti presenti sul territorio manifestazioni/eventi sui temi delle pari opportunità e del contrasto alla violenza contro le donne (ad esempio

	<p>nell'ambito dello sport);</p> <p>c. coinvolgimento attivo nel network su "Genere, religione e gender equality" formalizzato tramite una convenzione quadro tra diversi atenei italiani, promossa dall'Università Milano Bicocca.</p> <p>d. partecipazione ai network attivati a livello locale, nazionale e internazionale per sostenere e accogliere nelle università rifugiati e richiedenti asilo.</p>
Tempi	Gennaio 2017 – dicembre 2019
Risorse coinvolte	Comitato Unico di Garanzia, Prorettrice/ore per le politiche di Equità e Diversità, Centro Studi Interdisciplinari di Genere
Riferimenti a buone prassi	<ul style="list-style-type: none"> • Iniziative formative e divulgative per insegnanti e educatori; Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane; Reti sul territorio provinciale in ambito di pari opportunità; Network internazionali sugli squilibri di genere nei contesti scientifici; Network nazionale per contrastare la violenza contro le donne; Network nazionale e internazionale (<i>Refugees welcome map</i>) emergenza rifugiati.
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • Realizzazione iniziative con scuole e agenzie educative • Partecipazione/organizzazione ad almeno un evento annuale con Conferenza Nazionale Organismi di Parità delle Università italiane • Partecipazione ad almeno due eventi/iniziative annuali in collaborazione con network locali, nazionali e internazionali su tematiche legate a Equità & Diversità.

4. Tavola sinottica e schede sintetiche delle azioni proposte

Azione		Asse di intervento			Destinatari			
		Analisi dati e monitoraggio	Politiche	Territorio e reti	Personale tecnico e amministrativo	Personale docente e ricercatore	Componente studentesca	Vertici di Ateneo
1.	Tavolo di Coordinamento in materia di pari opportunità e benessere organizzativo	X	X		X	X	X	X
2.	Contrasto al mobbing e alle molestie	X	X		X	X	X	X
3.	Osservatorio sulle pari opportunità e il benessere organizzativo	X	X		X	X	X	X
4a.	Conciliazione vita-lavoro	X	X		X	X	X	X
4b.	Family Audit	X	X	X	X	X	X	X
5a.	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere – Personale tecnico amministrativo		X		X			
5b.	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere – Superamento asimmetrie nelle carriere scientifiche		X	X		X	X	X

5c.	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento alla disabilità (permanente e temporanea)		X		X	X	X	
5d.	Interventi organizzativi per il superamento delle discriminazioni legate a orientamenti e appartenenze: religiose, etniche, culturali, affettive, sessuali, identitarie, ecc.		X	X	X	X	X	
6.	Supporto al personale di ricerca non stabilizzato		X			X		
7.	Benessere organizzativo e stress lavoro-correlato: rilevazioni e progettazione di interventi	X	X		X	X		
8.	Una prospettiva di genere all'interno della didattica e della ricerca		X	X		X	X	
9.	Comunicazione		X	X	X	X	X	X
10.	Relazioni con il territorio e rafforzamento delle reti			X		X	X	X

5. Cronoprogramma

Anno		2017				2018				2019			
trimestre		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Azione													
1.	Tavolo di Coordinamento in materia di pari opportunità e benessere organizzativo <ul style="list-style-type: none"> Organizzazione di almeno due incontri annuali 				X				X				X
2.	Contrasto al mobbing e alle molestie <ul style="list-style-type: none"> revisione regolamenti mobbing e molestie procedura assegnazione incarico Consigliere/a di Fiducia pubblicazioni relazioni annuali Consigliera di Fiducia predisposizione materiali informativi corso autodifesa con il CUS convegno mobbing e molestie 	X	X				X				X		
3.	Osservatorio sulle pari opportunità e il benessere organizzativo <ul style="list-style-type: none"> Costituzione osservatorio Rapporto indagine benessere Rapporto annuale pari opportunità 	X	X	X			X				X		

5a.	<p>Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere – Personale tecnico amministrativo</p> <ul style="list-style-type: none"> • valutazione e analisi sistemi premiali • iniziative per personale non stabilizzato • estensione soluzioni flessibilità temporale e spaziale • elaborazione di soluzioni per la sostituzione personale in maternità • partecipazione del PTA ad iniziative formative organizzate dal CUG e CSG 	X	X X X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5b.	<p>Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere – Superamento asimmetrie nelle carriere scientifiche</p> <ul style="list-style-type: none"> • incentivi per favorire chiamate di personale di ricerca femminile, a parità di merito e relativo monitoraggio; • attività di analisi rispetto ai modelli di valutazione; • riconoscimento maternità nelle valutazioni concorsuali; • iniziative per contrastare il fenomeno del <i>leaky pipeline</i> (<i>mentoring</i>, accesso a benefit di conciliazione e supporto alla genitorialità..); • interventi per promuovere la visibilità delle eccellenze scientifiche femminili, anche attraverso mostre ed eventi culturali; • interventi di orientamento destinati alle scuole. 	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

5c.	<p>Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento alla disabilità (permanente e temporanea)</p> <ul style="list-style-type: none"> • adozione strumenti per favorire l'inclusione di persone disabili • percorsi formativi per soggetti dirigenziali su DM • Individuazione struttura di supporto /figura di riferimento per gestione delle diversità • creazione ufficio supporto a studenti/personale disabile 	X	X	X	X	X	X	X					
5d.	<p>Interventi organizzativi per il superamento delle discriminazioni legate a orientamenti e appartenenze: religiose, etniche, culturali, affettive, sessuali, identitarie, ecc.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iniziativa mense per persone con restrizioni alimentari • intervento specifico su account e indirizzi email: per nome/genere diverso; • collaborazione con associazioni studentesche e non delle varie categorie per individuare criticità e possibili soluzioni; • collaborazione con gruppo di lavoro sui migranti; • diffusione informazioni doppio libretto; • attività gruppo di lavoro differenze culturali; • individuazioni spazi spiritualità; • focus group analisi bisogni differenze culturali. 	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6.	<p>Supporto al personale di ricerca non stabilizzato</p> <ul style="list-style-type: none"> • Istituzione Ufficio assegniste/i e collaboratori/trici di ricerca • Mantenimento e aggiornamento sito http://phd-researchfellow.unitn.it 	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimento in forma di archivio del sito Progetto FP7 GARCIA • Realizzazione iniziative per sostenere le prospettive di sviluppo accademico e/o professionale delle figure non stabilizzate. • Monitoraggio situazioni critiche relative a personale di ricerca non stabilizzato • Verifica/studio di fattibilità fondo di ateneo per sostenere chi non ha diritto all'indennità dell'INPS e integrazione indennità di maternità. • Riconoscimento della maternità e dei periodi certificati di congedo parentale e di malattia nelle valutazioni concorsuali. • Individuazione soluzioni per garantire l'accesso alle politiche di conciliazione dell'Ateneo al personale di ricerca non stabilizzato • Sistema di valutazione esperienza dottorande/i e assegnisti/e con specifico dipartimento di riferimento e con l'Ateneo. • Iniziative volte a garantire parità di trattamento e trasparenza dei criteri di valutazione tra le diverse Scuole di dottorato 	X	X		X		X		X	X			X
7.	<p>Benessere organizzativo e stress lavoro-correlato: rilevazioni e progettazione di interventi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riproposizione questionario benessere organizzativo; • definizione interventi formativi e di altre azioni organizzative sulla base dei dati emersi dalle rilevazioni su benessere organizzativo; • attività sportello contrasto del disagio psicologico lavorativo. 	X			X								
		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

8.	<p>Una prospettiva di genere all'interno della didattica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formazione di base su tematiche di genere; • attivazione e/o proseguimento di corsi specifici su tematiche di genere in diversi percorsi post-laurea; • pianificazione master su gestione diversità; • evento annuale in memoria di Valeria Solesin; • eventi per promuovere equità di genere nelle attività di ricerca e innovazione. 	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9.	<p>Comunicazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Completamento pagine web Equità&Diversità; • Piano di comunicazione Equità&Diversità; • Pubblicazioni on line o cartacee in materia di iniziative organizzate dagli organi di tutela delle pari opportunità di Ateneo; • Promozione del patrimonio bibliografico sulle pari opportunità dell'Università di Trento; • Pubblicazione report di ateneo su pari opportunità; • Definizione Linee guida di Ateneo per l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze e azioni di divulgazione. 	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10.	<p>Relazioni con il territorio e rafforzamento delle reti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizzazione iniziative con scuole e agenzie educative 	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

	<ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione/organizzazione ad almeno un evento annuale con Conferenza Nazionale Organismi di Parità delle Università italiane • Partecipazione ad almeno due eventi/iniziative annuali in collaborazione con network locali, nazionali e internazionali su tematiche legate a Equità & Diversità 				X				X				X
				X					X				X