

# Gender Equality Plan (GEP) 2022-2024



**UNIVERSITÀ  
DI TRENTO**



# Gender Equality Plan (GEP) 2022-2024



**UNIVERSITÀ  
DI TRENTO**



# Sommario

Introduzione	5
Highlights	7
Obiettivi	8
Metodologia e indicatori	8
Contesto	10
Soggetti	10
La comunità accademica: una panoramica	11
La comunità studentesca	11
Personale docente e ricercatore	12
Personale tecnico amministrativo (PTA)	16
Organi di Ateneo	18
<b>Area 1:</b>	
<b>Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione</b>	<b>19</b>
Azione 1.1. Monitoraggio e rilevazione dati in ottica di genere; progettazione di interventi e pubblicazione dei risultati su pari opportunità, benessere organizzativo e stress lavoro-correlato	20
Azione 1.2. Salute e sicurezza nell'ottica delle differenze	22
Azione 1.3. Interventi di supporto al personale di ricerca non stabilizzato	24
Azione 1.4. Interventi di formazione, sensibilizzazione e organizzazione di gruppi di discussione sui temi dell'equilibrio vita privata/vita lavorativa	25
Azione 1.5. Servizi a sostegno dell'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa	26
Azione 1.6. <i>Family Audit e Family District</i>	28
Tabella riassuntiva priorità	28
<b>Area 2:</b>	
<b>Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali</b>	<b>29</b>
Azione 2.1. Percorsi di <i>mentoring</i> e corsi di preparazione "Ricoprire posizioni di vertice"	30
Azione 2.2. Attività di sensibilizzazione e formazione per Responsabili e Dirigenti per sostenere le loro capacità di riconoscimento e valorizzazione delle competenze	31
Azione 2.3. Definizione di regole interne per composizione paritetica degli organi decisionali	32
Azione 2.4. Percorsi formativi per figure con ruoli di responsabilità (responsabili di Ufficio, Direttori/ici, Dirigenti) per l'acquisizione di competenze di valutazione dei/delle candidati/e nei processi decisionali e per lo sviluppo di uno stile di <i>leadership</i> improntato al <i>Diversity Management</i>	33
Azione 2.5. Iniziative a sostegno del riequilibrio di genere nelle posizioni apicali	34
Tabella riassuntiva priorità	34
<b>Area 3:</b>	
<b>Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</b>	<b>35</b>
Azione 3.1. Iniziative a sostegno dello sviluppo accademico e/o professionale delle figure non stabilizzate tramite attività di supporto alla carriera, anche in ottica di genere	36
Azione 3.2. Iniziative a sostegno dell'accesso e della progressione di carriera per il genere sottorappresentato	37
Tabella riassuntiva priorità	37

Area 4:	
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento	38
Azione 4.1. Organizzazione di eventi scientifici, corsi e momenti di (in)formazione sulle tematiche di genere	38
Azione 4.2. Alta formazione: Master di primo livello in Gestione delle Diversità, Inclusione ed Equità (GeDIE)	40
Azione 4.3. Premi di laurea per elaborati finali inerenti le questioni di genere e incentivi finanziari per ricerca in ottica di genere	40
Azione 4.4. Integrazione della dimensione di genere negli insegnamenti di diverse aree disciplinari	41
Azione 4.5. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca	42
Tabella riassuntiva priorità	42
Area 5:	
Contrasto alla violenza di genere, al <i>mobbing</i> , alle molestie e alle molestie sessuali	43
Azione 5.1. Prevenzione e contrasto del <i>mobbing</i> , dello <i>straining</i> , delle molestie, delle molestie sessuali e delle discriminazioni: strumenti e azioni di formazione e sensibilizzazione	43
Azione 5.2. Prevenzione e contrasto alla violenza	45
Azione 5.3. Iniziative di sensibilizzazione culturale in prospettiva di prevenzione	46
Tabella riassuntiva priorità	46
Riferimenti	47

# Introduzione

L'Unione europea ha ribadito da tempo la necessità di definire obiettivi politici e realizzare azioni per rendere la parità di genere non soltanto un'affermazione di principio, ma una realtà consolidata. La Comunicazione della Commissione "Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025" (UE,2020a) evidenzia come, nonostante alcuni progressi realizzati, la strada per una piena parità di genere sia ancora lunga, in quanto permangono ancora molti ostacoli ad una piena partecipazione delle donne alla vita economica, sociale, politica, a causa di discriminazioni e discriminazioni multiple, pregiudizi, sessismo. A tali fenomeni si aggiungono i temi dell'intersezionalità, della violenza e delle molestie subite dalle donne nei vari contesti. Questa situazione trova una rappresentazione sintetica nell'indice sull'uguaglianza di genere dell'UE, elaborato dall'EIGE (European Institute for Gender Equality) che nel 2021 raggiunge un punteggio medio di 68 punti su 100, con un miglioramento di soli 6 punti rispetto al 2005, evidenziando la lentezza del processo di cambiamento.

Al fine di raggiungere gli obiettivi di parità di genere, la citata "Strategia per la parità di genere 2020 – 2025" indica la necessità di lavorare sia all'introduzione di misure per la parità di genere, sia per favorire una maggiore integrazione della prospettiva di genere in tutte le fasi dell'elaborazione delle politiche negli ambiti di azione dell'UE, dettagliando i vari settori d'intervento.

Con riferimento specifico alle aree della Ricerca e dell'Innovazione, l'Unione europea ha sottolineato la necessità di intervenire su più fronti, incrementando la presenza di donne nelle posizioni apicali<sup>1</sup>, supportando le carriere scientifiche attraverso la creazione di ambienti di lavoro *family-friendly*<sup>2</sup> e integrando la dimensione di genere nella ricerca<sup>3</sup>. In particolare, la parità di genere e l'integrazione della questione di genere nella ricerca hanno costituito oggetto di indicazioni specifiche per gli Stati membri e gli enti di ricerca con la Comunicazione della Commissione «Un partenariato rafforzato per lo Spazio Europeo della Ricerca a favore dell'eccellenza e della crescita» (2012), che raccomanda di realizzare cambiamenti istituzionali con riferimento alla gestione delle risorse umane, dei finanziamenti, dei processi decisionali e dei programmi di ricerca, utilizzando lo strumento del Gender Equality Plan (in sigla "GEP"), finalizzato a: a) condurre valutazioni d'impatto/*audit* delle procedure e delle pratiche per individuare eventuali pregiudizi di genere; b) dare attuazione a strategie innovative per rimuovere eventuali pregiudizi; c) definire obiettivi e monitorare i risultati, utilizzando indicatori specifici. Successivamente, nel 2015, il Consiglio dell'Unione europea<sup>4</sup> ha ribadito la necessità di promuovere cambiamenti sostenibili sul piano culturale – istituzionale nell'ambito dello Spazio Europeo della Ricerca (ERA), al fine di raggiungere l'eguaglianza di genere e includere la dimensione di genere nei contenuti e nei programmi relativi a R&I, sollecitando gli Stati membri a disporre incentivi, affinché anche le Università modifichino/sviluppino strategie di *gender mainstreaming*, adottino Piani di Eguaglianza di Genere, che prevedano l'inserimento della dimensione di genere nei contenuti e nei programmi R&I e, infine, mettano a disposizione risorse adeguate per garantire il raggiungimento dei risultati.

Il GEP costituisce, quindi, uno strumento primario, che, affiancando e integrandosi con il Bilancio di Genere e il Piano di Azioni Positive, identifica l'insieme di azioni che si intendono realizzare per promuovere l'eguaglianza di genere grazie ad un cambiamento culturale – istituzionale delle organizzazioni, in particolare di quelle che si occupano di ricerca e innovazione<sup>5</sup>.

La Commissione sulle Tematiche di genere della CRUI<sup>6</sup>, indica il GEP come "un documento che definisce la strategia dell'ateneo per l'uguaglianza di genere e, in conformità con le indicazioni di *Gender mainstream*, va inteso come l'inclusione di una prospettiva di genere nel Piano Strategico di Ateneo".

L'Università di Trento vanta una consolidata tradizione di misure a sostegno dell'equità di genere e, a tal fine, si è dotata di un significativo Piano di Azioni Positive, esplicitamente richiamato nel Piano Strategico 2017 -2021, di un Bilancio di Genere (2021), di Rapporti annuali sulle Pari Opportunità (dal 2006), oltre che di una importante rete di soggetti (organi, a partire dal Comitato Unico di Garanzia (CUG), strutture (Ufficio Equità e Diversità), servizi come lo Sportello della Consigliera di Fiducia), che, a vari livelli, sono impegnati in questa direzione.

1 Si vedano al riguardo le Conclusioni del Consiglio dell'Unione europea del 18 aprile 2005 con riferimento alla European Research Area.

2 Si segnalano le Conclusioni del Consiglio dell'Unione europea del 30 maggio 2008.

3 Al riguardo si ricordano le Conclusioni del Consiglio dell'Unione europea del 26 maggio 2010.

4 Si tratta delle Conclusioni del Consiglio dell'Unione europea del 1° dicembre 2015.

5 V. UE (2021a), *Horizon Europe. Gender equality. A strengthened commitment* e UE (2021b), *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)*, ma anche la descrizione fornita da EIGE (2016), nel *Toolkit\_Gender Equality in Academia and Research, What is a Gender Equality Plan (GEP)*, che ricalca la definizione fornita nel 2012 dalla Commissione europea (COM (2012),392 definitivo).

6 Si veda il "Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani" diffuso dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane nel 2021 (CRUI, 2021).

Il percorso condotto finora rappresenta uno stimolo all'adozione del GEP, sulla base di motivazioni riconducibili sia a elementi di carattere generale, che a considerazioni specifiche riferite all'Ateneo.

Su un piano più ampio, si osserva come, da un lato, l'adozione di un *Gender Equality Plan* che promuova fortemente l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca, possa fornire un valore aggiunto all'attività scientifica, contribuire al lavoro di ricercatori/ricercatrici accrescendo la consapevolezza sui *bias* di genere, favorire la disponibilità di beni e servizi maggiormente rispondenti alle esigenze di un mercato che si compone di soggetti diversi<sup>7</sup>. Inoltre, l'integrazione dell'ottica di genere nell'ambito R&I contribuisce a dare attuazione agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) proposti dall'ONU, non soltanto con riferimento all'Obiettivo 5, riferito all'eguaglianza di genere, ma in maniera trasversale a tutte le aree<sup>8</sup>.

Con particolare riferimento ai contesti universitari, il GEP rappresenta indubbiamente un'opportunità per definire, attraverso una metodologia partecipativa, una visione strategica che mette al centro anche le politiche per raggiungere la parità di genere, inserendosi nel quadro dei documenti fondamentali di Ateneo, con l'obiettivo di superare le asimmetrie ancora presenti.

A livello di Ateneo, l'adozione di un GEP è, altresì, indispensabile per l'accesso a risorse per la ricerca scientifica: infatti, esso è richiesto agli enti di ricerca e agli istituti di educazione superiore come requisito di ammissibilità per l'accesso ai bandi "Horizon Europe" con scadenza nel 2022 e anni successivi. Inoltre, il GEP è necessario per l'accesso ai finanziamenti dei programmi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (in sigla "PNRR"), in applicazione delle Linee guida approvate nel 2021 dal Ministero dell'Università e della Ricerca.

L'insieme di tali considerazioni e la consapevolezza della necessità di dare continuità all'impegno assunto dall'Ateneo, che ha portato a un miglioramento, ma non ancora a una piena attuazione dei principi di eguaglianza e pari opportunità, ci inducono a dare avvio a questo processo, raccogliendo nuove sfide, che concorrono alla realizzazione di quegli obiettivi, oggi più che mai attuali, che erano già stati espressi dal Gruppo di lavoro "Genere e Ricerca" coordinato dalla Prof.ssa Elisabetta Addis nell'ambito delle "*Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'Università e nella ricerca*" (MIUR, 2018).

---

7 Si veda al riguardo European Commission (UE, 2020b), *Horizon 2020 online Manual, Gender equality*

8 V. UE (2021a), *Horizon Europe. Gender equality. A strengthened commitment*.



# Highlights

## Cos'è il GEP?

La Commissione sulle Tematiche di genere della CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università Italiane), indica il GEP come “un documento che definisce la strategia dell'Ateneo per l'uguaglianza di genere e, in conformità con le indicazioni di Gender mainstream, va inteso come l'inclusione di una prospettiva di genere nel Piano Strategico di Ateneo”.

## Perché viene redatto il GEP?

Il GEP di Ateneo 2022 - 2024 si propone come strumento finalizzato a pianificare, sostenere e monitorare in maniera organica e strutturata gli obiettivi di equità di genere dell'Ateneo, che costituiranno parte integrante del Piano strategico di Ateneo per gli anni 2022 - 2027. A partire da gennaio 2022, inoltre, esso risulta necessario per l'adesione ad alcune fonti di finanziamento a livello europeo e nazionale.

## Come agisce il GEP?

Il GEP definisce le strategie da attuare, in un lasso di tempo definito, per raggiungere degli obiettivi identificati grazie all'analisi dei dati del contesto, definendo le azioni che l'Ateneo si impegna a portare a termine.

Il GEP agisce in conformità alle strategie, identificate dall'Unione Europea, per superare le asimmetrie di genere nella scienza:

- a) *Fixing the numbers of women*: acquisire consapevolezza delle asimmetrie di genere all'interno delle istituzioni e attuare interventi per aumentare la partecipazione e la rappresentanza femminili;
- b) *Fixing the institutions*: promuovere la parità di genere con cambiamenti strutturali (reclutamento del personale, progressione di carriera, ecc.);
- c) *Fixing the knowledge*: accrescere la consapevolezza della necessità di un approccio di genere nel campo dell'innovazione, per raggiungere livelli di eccellenza in ambito scientifico e tecnologico, con ricadute positive per la società in termini di prodotti e servizi più adeguati alle esigenze delle persone e delle aziende.

Alla luce dell'analisi dei dati relativi all'Ateneo, e in conformità con le Linee guida proposte in materia dalla CRUI, il GEP dell'Università di Trento persegue i seguenti obiettivi:

1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione;
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento;
5. Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, alle molestie e alle molestie sessuali.

Le azioni specifiche sono presentate all'interno di dettagliate schede azione.

## Da chi e per chi viene redatto il GEP?

Il GEP nasce da un processo partecipativo, che coinvolge in modo attivo tutte le componenti dell'Università. Le azioni proposte si rivolgono al personale tecnico amministrativo, al personale docente e ricercatore, a dottorandi/e e assegnisti/e e alla comunità studentesca. Gli interventi, a seconda dei casi, assumono carattere trasversale all'Ateneo, oppure riguardano strutture (Dipartimenti/Centri/Direzioni)/ organi o componenti specifiche (personale docente, studenti, ecc.).

La redazione del GEP viene supervisionata da un apposito Tavolo di Coordinamento, presieduto dalla Prorettrice alle politiche di equità e diversità e supportato dall'Ufficio Equità e Diversità.

## Quando viene attuato il GEP?

Il GEP ha durata triennale (2022-2024), e si pone in relazione ai Piani strategici e ai documenti programmatici di Ateneo, in particolare:

Piano strategico di Ateneo 2022 - 2027;

Piano di Azioni Positive 2022 - 2024 (da approvare nel 2022);

Bilancio di Genere 2021.

## Obiettivi

Il GEP 2022 - 2024 si propone come strumento finalizzato a pianificare, sostenere e monitorare in maniera organica e strutturata gli obiettivi di equità di genere dell'Ateneo, che costituiranno parte integrante del Piano strategico di Ateneo per gli anni 2022 - 2027. Il GEP rafforza, quindi, l'inclusione di una prospettiva di genere nei documenti che definiscono la pianificazione strategica e si raccorda strettamente con gli altri strumenti di programmazione e monitoraggio già adottati dall'Ateneo, quali il Bilancio di genere 2021, i Piani di Azioni Positive, ecc.

In coerenza con le indicazioni provenienti sia a livello europeo, che a livello nazionale, il GEP si propone come uno strumento trasformativo e pervasivo.

Esso è finalizzato, in primo luogo, all'introduzione di cambiamenti strutturali per quanto riguarda l'Ateneo visto come organizzazione e, quindi, focalizzati sulla gestione e lo sviluppo delle risorse umane e la promozione di ambienti di studio/lavoro che garantiscano il benessere delle persone: ne sono esempi l'individuazione di misure per una più equa rappresentanza dal punto di vista del genere negli organi di governo, gli interventi per superare le asimmetrie tra donne e uomini nelle carriere, le azioni dirette a offrire servizi al fine di favorire l'equilibrio tra i tempi di vita e lavoro, ma anche l'individuazione di strumenti innovativi atti a contrastare stereotipi di genere, che possono influenzare i processi e le pratiche organizzative e generare fenomeni discriminatori.

Inoltre, considerando le funzioni proprie delle realtà accademiche, il GEP esercita una funzione più ampia, che si estende nei confronti dei propri *stakeholders*, interni ed esterni. Infatti, il GEP ha tra i propri obiettivi quello di migliorare e incrementare la produttività, grazie alla valorizzazione del pieno potenziale delle persone e all'incremento delle capacità d'innovazione, conseguente all'ampliamento e alla diversificazione dei gruppi di ricerca, all'analisi scientifica fondata su categorie diverse, alla possibilità di individuare nuove opportunità di collaborazione sul piano scientifico; inoltre, il GEP agevola l'introduzione di prospettive di *Gender Mainstreaming* nella didattica e favorisce l'accesso all'istruzione superiore da parte delle studentesse in tutte le aree disciplinari. In tale prospettiva acquisiscono, quindi, fondamentale importanza le azioni dirette ad incrementare la presenza delle donne nella scienza, in particolare nell'area STEM, anche nelle posizioni apicali, nonché l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica. In tal modo, si produrrà un duplice effetto: quello di migliorare la qualità dei beni e dei servizi offerti, in quanto maggiormente rispondenti alle esigenze di mercato e quello di fornire strumenti più adeguati a chi nel futuro svolgerà ruoli professionali.

Con l'adozione del GEP l'Ateneo si prefigge, quindi, lo scopo di:

- identificare diseguaglianze e discriminazioni di genere, laddove presenti;
- implementare strategie innovative per il superamento delle medesime;
- definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori, per condurre valutazioni d'impatto sui risultati raggiunti.

In sintesi, il GEP offre una nuova e articolata prospettiva nelle strategie di Ateneo, con un coinvolgimento ampio e trasversale a tutte le componenti (sia di personale che studenti) e le strutture di Ateneo (dipartimentali e dell'Amministrazione), nelle diverse fasi che lo caratterizzano, dalla pianificazione, all'individuazione d'indicatori, alla realizzazione degli interventi e relativo monitoraggio, come descritto nel paragrafo successivo.

## Metodologia e indicatori

Il presente *Gender Equality Plan (GEP)* è stato redatto seguendo le indicazioni del *Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani*, redatto a cura del Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere (2021) e pubblicato a seguito delle raccomandazioni dell'Unione Europea e dell'*European Institute for Gender Equality (EIGE)* in relazione ai progetti "Horizon Europe".

L'adozione del GEP si sviluppa attraverso quattro fasi:

1. analisi dei dati, delle procedure, dei processi e delle pratiche in ottica di genere;
2. pianificazione;
3. realizzazione e ampliamento della rete di stakeholders;
4. monitoraggio.

Sia a livello europeo che a livello nazionale, si sottolinea la necessità che il processo relativo al *Gender Equality Plan (GEP)* sia di tipo partecipativo, per migliorare e accelerare il processo di raccolta delle caratteristiche, dei bisogni e delle necessità di tutte le componenti dell'Università, al fine di garantire una maggiore aderenza degli interventi programmati al contesto, ma anche per assicurare il più ampio coinvolgimento nella realizzazione di quanto pianificato.

Il processo di adozione del GEP da parte dell'Ateneo, di conseguenza, ha visto una partecipazione ampia e trasversale, che sarà indispensabile in tutte le fasi, dalla pianificazione, alla realizzazione degli interventi, fino al monitoraggio e alla valutazione.

La prima fase, relativa alla raccolta e analisi dei dati, è stata facilitata dalle pregresse azioni dell'Università di Trento, che nel tempo ha avuto modo di raccogliere ed esaminare un'ampia varietà di dati di tipo quantitativo e qualitativo<sup>9</sup>. Grazie all'impegno sostenuto negli anni, infatti, l'Ateneo ha a disposizione un patrimonio di dati consistente, ottenuto grazie alla costante e attenta raccolta d'informazioni suddivise per genere, che permette, tra l'altro, una visione diacronica. Ai dati di tipo quantitativo, si aggiungono ulteriori elementi, derivanti dalla somministrazione di questionari, sia in seguito all'adesione a indagini condotte a livello nazionale, sia attraverso *surveys* specifiche volte ad esplorare temi di peculiare interesse per l'Ateneo trentino (ad esempio: *smart working* emergenziale - 2020, conciliazione lavoro famiglia - 2019, sistemi di valutazione - 2018).

La stesura del presente documento ha, quindi, preso avvio da una rilettura del materiale a disposizione dell'Ateneo per rilevare i punti di forza e le criticità in chiave di genere: l'analisi preliminare si è, quindi, fondata sui dati rilevati con riferimento alla dimensione di genere, alle azioni intraprese in questi anni, ai soggetti con competenze in materia presenti nell'Ateneo, nonché ai servizi attivati.

A seguito di questa analisi e mappatura del contesto, l'Ateneo ha concepito gli obiettivi da perseguire e individuato gli indicatori utili per il monitoraggio, in un lavoro di sinergia e collaborazione tra più soggetti.

Le azioni per raggiungere tali obiettivi, che, come anticipato, sono organizzate coerentemente con lo schema proposto dal *Vademecum* della CRUI, sono riconducibili a cinque aree d'intervento:

1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione;
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento;
5. Contrasto alla violenza di genere, al *mobbing*, alle molestie e alle molestie sessuali.

La co-costruzione del presente documento è stata garantita, in primo luogo, dall'avvio di un "Tavolo di coordinamento GEP" (di seguito "Tavolo di coordinamento"), con il coinvolgimento di vari soggetti: Rettore, Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Prorettore alla programmazione e risorse, Prorettrice alla ricerca, Direttore Generale, Delegate/i Equità e Diversità di Dipartimento/Centro, Presidente Comitato Unico Garanzia (CUG), Responsabile Ufficio Equità e Diversità. Il Tavolo di coordinamento ha il compito di presidiare il processo in tutte le sue fasi, con il supporto dell'Ufficio Equità e Diversità. Nella fase di stesura del presente documento il Tavolo di coordinamento ha espresso alcune raccomandazioni relative al processo e ai contenuti del documento.

In particolare, su indicazione del medesimo, sono state effettuate specifiche consultazioni con le/i Direttrici/trici di Dipartimento/Centro, le rappresentanze studentesche con delega in materia di equità e diversità, la Consulta dei/delle dottorande/i e assegniste/i, nonché con il Dirigente della Direzione Risorse Umane e Organizzazione: scopo di tali incontri è stata una informazione sull'avvio del processo per l'adozione del GEP, riepilogandone l'origine e gli scopi, nonché la raccolta di suggerimenti, nell'ottica di coinvolgere le parti nella futura condivisione del documento e d'incentivare un impegno diffuso nel raggiungimento degli obiettivi.

Una volta approvato, infatti, il GEP sarà ampiamente condiviso nella comunità universitaria, coinvolgendo le diverse strutture (Dipartimenti, Centri, Direzioni) nella realizzazione degli obiettivi e, successivamente, nel monitoraggio dei risultati raggiunti, per individuare eventuali correttivi e sviluppare i punti di forza.

Il monitoraggio dei risultati sarà effettuato sulla base di adeguati indicatori, definiti "SMART - Specifici, Misurabili, Accessibili, Rilevanti e Tempo-definiti". Essi sono pensati in relazione a ogni intervento e indicati in ogni scheda di azione, allo scopo di rendere oggettivo, rapido e fruibile il monitoraggio della singola azione, l'eventuale confronto dei risultati ottenuti in futuro, nel caso in cui l'intervento venga replicato, e l'eventuale confronto con azioni similari operate in altri contesti, a livello nazionale o territoriale. Per garantire fin da ora l'eventuale confronto con azioni già attuate dall'Ateneo, ove possibile, sono stati mantenuti i medesimi indicatori già individuati in precedenza dai documenti strategici di Ateneo quali il Piano di Azioni Positive e il Piano Strategico.

---

<sup>9</sup> Si vedano oltre alle indagini annuali sul Benessere organizzativo, i dati raccolti con il Rapporto annuale sulle pari opportunità, il Bilancio di genere 2021, le Relazioni annuali del Comitato Unico di Garanzia, i dati emersi attraverso le analisi condotte nell'ambito del Progetto europeo GARCIA, ecc.

## Contesto

Il *Gender Equality Plan* (GEP) dell'Università di Trento identifica i propri obiettivi e le azioni per realizzarli grazie all'analisi dei dati che l'Ateneo raccoglie, da molti anni, anche in ottica di genere. È consuetudine ormai radicata predisporre un Rapporto annuale sui dati relativi alle pari opportunità all'interno della comunità universitaria, pubblicato a partire dal 2007<sup>10</sup>. Ad esso si affianca il Bilancio di Genere 2021<sup>11</sup>.

In questo paragrafo, si intende fornire una cornice di contesto che, a partire dai dati a disposizione in questi documenti, presenti i principali soggetti che collaborano alla promozione dell'equità di genere e fornire a seguire una panoramica sulla situazione delle componenti accademiche: la comunità studentesca, il personale docente e ricercatore, il personale tecnico amministrativo e gli organi di Ateneo.

## Soggetti

### Prorettorato alle politiche di Equità e Diversità

Il Prorettorato alle politiche di Equità e Diversità, attribuito dal Rettore per la promozione delle pari opportunità, svolge un ruolo fondamentale nella definizione delle politiche e nel monitoraggio inerente tale ambito; promuove, inoltre, una stretta collaborazione tra i vari soggetti coinvolti, avvalendosi del supporto dell'Ufficio Equità e Diversità.

### Delegati/e di Equità e Diversità di Dipartimento e Centro

Al fine di una più stretta collaborazione con le strutture dipartimentali e i Centri, si è provveduto alla nomina di Delegati/e di Equità e Diversità, che collaborano con il Prorettorato alle politiche di Equità e Diversità nella definizione delle politiche in tale ambito e nella realizzazione di interventi, anche in collaborazione con altri soggetti e con il supporto dell'Ufficio Equità e Diversità.

### Rappresentanze delle studentesse e degli studenti con delega alle politiche di Equità e Diversità

Rappresentano la comunità studentesca, presentando proposte e dando riscontro all'Ateneo in merito alle iniziative e ai progetti avviati con riferimento agli ambiti di Equità e Diversità.

### CUG - Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Ateneo è un organismo di promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo per tutte le componenti di Ateneo, nel lavoro come nello studio. Contribuisce a migliorare la qualità complessiva dell'ambiente universitario, così come i risultati dell'Ente in termini di efficacia ed efficienza delle prestazioni, attraverso misure e azioni volte a prevenire e a contrastare ogni forma di discriminazione e violenza fondata sul sesso, l'orientamento sessuale, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali e politiche, le condizioni di disabilità, l'età. A tal fine esercita poteri propositivi, consultivi e di monitoraggio, anche avvalendosi di strumenti di programmazione quali il Piano di Azioni Positive dell'Ateneo.

### Centro Studi Interdisciplinari di Genere

Il Centro di Studi interdisciplinari di Genere (CSG) ha sede presso il Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università di Trento, ma è composto da personale afferente ai diversi dipartimenti e anche da soggetti esterni. Promuove gli studi interdisciplinari e intersezionali, adottando la prospettiva di genere come chiave di lettura e strumento di azione.

### Consigliera di Fiducia

La Consigliera di Fiducia è una figura chiamata a sostenere le persone, appartenenti alla comunità accademica, che lamentino episodi di mobbing, straining, molestie morali o sessuali e discriminazioni dirette o indirette all'interno dell'Ateneo. Svolge, inoltre, attività di prevenzione e sensibilizzazione su tali fenomeni.

---

10 Si veda l'ultima edizione del Rapporto disponibile alla pagina <https://www.unitn.it/equitadiversita/52060/equitadiversita>.

11 Disponibile alla pagina <https://www.unitn.it/equitadiversita/52060/equitadiversita>.

## Ufficio Equità e Diversità

È la struttura che nell'ambito del Rettorato offre supporto al Rettore, a Prorettori/trici e Delegati/e del Rettore nella definizione delle politiche di Equità, Diversità, Inclusione, nonché nelle fasi di programmazione, gestione e monitoraggio delle medesime. A tal fine collabora in modo trasversale con le strutture di Ateneo, sia a livello dipartimentale che dell'Amministrazione, dialoga con la comunità universitaria in tutte le sue componenti e anche con soggetti esterni, offre supporto ai diversi Tavoli tecnici di lavoro sulle tematiche di Equità e Diversità, collabora con i soggetti con competenze in materia. Tra le sue competenze rientra il supporto al Tavolo di coordinamento del GEP, in tutte le sue attività.

## La comunità accademica: una panoramica

L'Università di Trento è una comunità composta da 18.884 persone tra studenti, personale docente, ricercatore, tecnico amministrativo, dottorandi e assegnisti di ricerca. L'Ateneo si compone di quindici Dipartimenti/Centri/Scuola.

## La comunità studentesca

La popolazione studentesca conta 16.569 iscritti/e, di cui il 50,6% donne. Si riscontra una leggera prevalenza femminile sia tra le persone iscritte (50,6%), che tra coloro che conseguono la laurea (51,9%). Analizzando la composizione distinta per genere nei vari indirizzi di studio, i dati evidenziano uno squilibrio: una bassa presenza maschile nelle aree umanistiche (HSS), pari al 36,7%, e una sotto-rappresentazione delle studentesse nelle aree scientifiche (STEM), pari al 25,6%.

Le studenti riportano, in media, voti di laurea superiori agli studenti, ma con un'importante peculiarità: nei dipartimenti STEM, caratterizzati da una bassa presenza femminile, i voti di laurea delle studenti sono mediamente più alti rispetto a quelli dei colleghi mentre, per altri dipartimenti (di area HSS), caratterizzati da una sottorappresentazione di studenti, il voto medio di laurea degli stessi è leggermente più alto rispetto a quello delle studenti. Questi risultati suggeriscono l'importanza del fattore 'motivazionale': sia gli studenti che le studentesse che si iscrivono a corsi di studio "femminilizzati" o "maschilizzati" (in base alla composizione della popolazione studentesca), in quanto particolarmente interessati/e, ovvero motivati/e rispetto alla propria scelta, conseguono risultati superiori alla media.

In relazione alla prospettiva lavorativa delle persone laureate presso l'Ateneo di Trento, il tasso occupazionale, a cinque anni dal conseguimento del titolo di studio magistrale, è pari al 91,3% per le donne e al 92,5% per gli uomini<sup>12</sup>, quindi con un contenuto svantaggio rispetto al genere. Al contempo, le donne che hanno conseguito una laurea a ciclo unico (sempre a cinque anni dal conseguimento del titolo) subiscono uno svantaggio maggiore: hanno un'occupazione l'87,8% di loro, contro il 93,1% degli uomini. Tra le molteplici ragioni di tale divario, si sottolinea il ruolo delle diverse scelte dei percorsi educativi (STEM, HSS): le donne sono sovra-rappresentate in corsi di studio dove si osserva un eccesso di offerta di persone laureate, gli uomini sono sovra-rappresentati in corsi di studio dove c'è invece carenza. Da ciò derivano condizioni occupazionali diverse tra i vari mercati (quindi, differenze nei livelli retributivi e nei tassi di disoccupazione): le figure professionali legate all'area STEM risultano maggiormente ricercate dalle imprese, che sono anche più propense ad assumere con contratti stabili. Tuttavia, anche a parità di scelte di studio, permangono differenze di genere, sia in relazione al tasso occupazionale che in relazione alla retribuzione netta mensile, rispetto alla quale si nota una differenza fra laureati e laureate dell'Università di Trento<sup>13</sup>. A cinque anni dal conseguimento del titolo di studi Magistrale all'Università di Trento, i laureati percepiscono 1.854 Euro, mentre il salario delle laureate si attesta sui 1.454 Euro. È necessario sottolineare, per comprendere tale differenza salariale, che il numero di ore di lavoro settimanali medie è pari a 41 per gli uomini e 35,5 per le donne. A prova di questo, l'utilizzo del *part-time*, che ha un impatto sulla dimensione retributiva, rivela differenze marcate: solo il 7% degli uomini intervistati contro il 20,3% delle donne intervistate<sup>14</sup>. Inoltre, come atteso, le figure assunte in area STEM sono meglio remunerate: a cinque anni, i laureati/e in discipline tecnico-scientifiche dichiarano, in media, di percepire una retribuzione mensile netta pari a 1.595 Euro (circa il 16% in più rispetto ai/alle laureati/e non STEM). Ma anche qui permane considerevole il divario uomini-donne: a cinque anni dalla conclusione degli

12 Fonte: Rapporto AlmaLaurea (2020), <https://www.almalaurea.it/universita/indagini/rapporti-almalaurea-2020>.

13 Va ricordato che la rilevazione AlmaLaurea considera tra le persone occupate chi dichiara di svolgere un'attività lavorativa retribuita, a tempo parziale o a tempo pieno. Questo influenza il differenziale di reddito, che può così dipendere da una differenza nelle ore lavorate oltre che dall'inserimento in posizioni lavorative meno remunerative.

14 Fonte: Rapporto AlmaLaurea (2020), <https://www.almalaurea.it/universita/indagini/rapporti-almalaurea-2020>

studi in area STEM, gli uomini percepiscono in media 1.716 Euro rispetto ai 1.412 Euro delle donne. Una parte di questo divario è riconducibile al diverso numero di ore lavorate (quindi alla maggiore incidenza del lavoro part-time tra le laureate), ma rimane una parte riconducibile ai minori livelli retributivi delle donne, anche all'interno dell'area STEM.

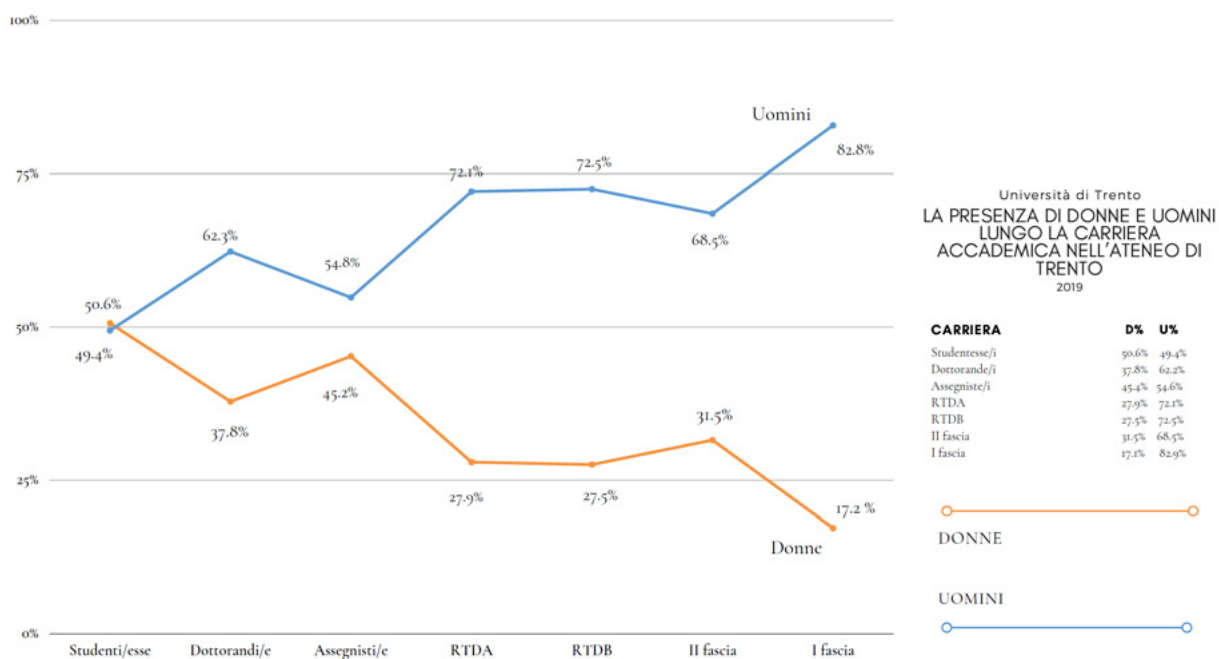
In relazione al percorso post-laurea (scuole di dottorato e corsi di specializzazione), si osserva una diversa composizione rispetto a quella della popolazione studentesca: i dottorandi sono, infatti, il 62,3%, mentre le dottorande rappresentano il 37,8%. Se si analizza la distribuzione per area disciplinare si osserva che le dottorande sono la maggioranza solo in due aree: "Discipline umanistiche ed artistiche" (56,6%) e "Scienze sociali, giornalismo, informazione" (54,3%). Per le scuole di specializzazione, il quadro è diverso: le studentesse sono il 76% del totale e in aumento rispetto all'anno accademico precedente.

## Personale docente e ricercatore

Le donne costituiscono il 27,5% del personale docente e ricercatore dell'Ateneo nel 2019, occupando in prevalenza alcune posizioni accademiche e concentrandosi maggiormente in alcuni Dipartimenti e Centri di ricerca. Presso l'Università di Trento si riscontrano, quindi, fenomeni di: i) segregazione verticale (definita *leaky pipeline* - condotta che perde), ovvero la maggioranza delle donne incontrano difficoltà a raggiungere le posizioni apicali della carriera; ii) segregazione orizzontale, ovvero si osserva una distribuzione asimmetrica tra le diverse aree, STEM e HSS.

Osservando gli andamenti relativi alla distribuzione di genere nel percorso di carriera all'interno dell'Università, le donne si concentrano nelle posizioni iniziali, diminuendo poi progressivamente dal dottorato in poi, fino a ridursi notevolmente in I Fascia. Le donne, come già visto, rappresentano infatti il 50,6% della popolazione studentesca, il 51,9% delle persone laureate ed il 37,8% della componente dottorale, il 45,2% delle persone assegniste, il 27,5% fra gli/le RTDB, il 31,5% dei/delle docenti di II Fascia e il 17,1% tra i/le docenti ordinarie.

La segregazione verticale può essere rappresentata graficamente con la 'forbice delle carriere'. Dalla Figura 1, risulta evidente una divaricazione tra donne e uomini, con la progressiva contrazione dell'incidenza femminile man mano che ci si sposta verso le posizioni apicali.



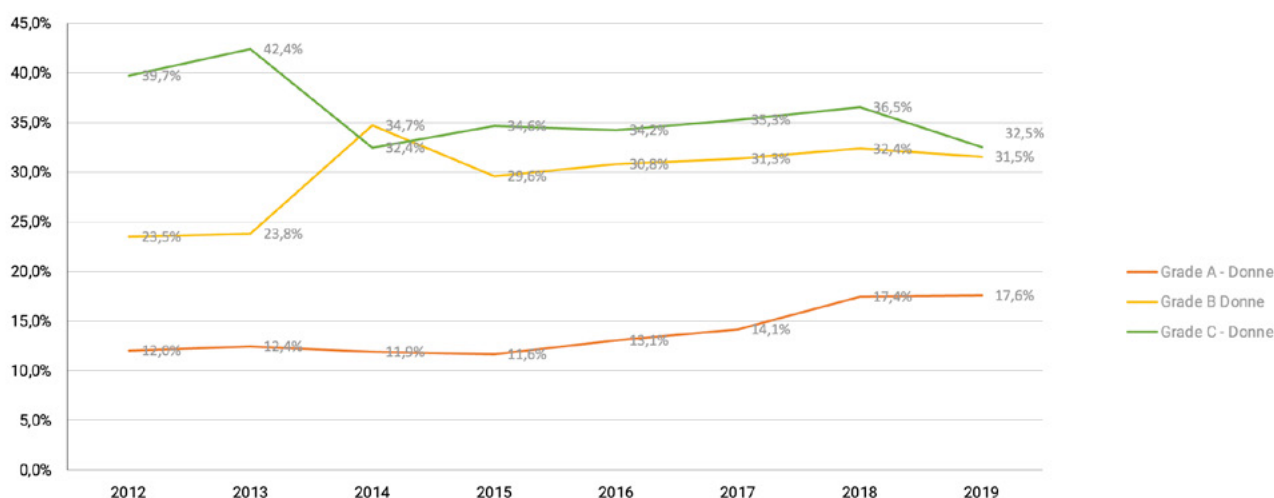
**Figura 1.** La presenza di donne e uomini lungo la carriera accademica nell'Ateneo di Trento, 2019. (Fonte: Università di Trento, Bilancio di genere 2021).



Va evidenziato un progressivo incremento, nel complesso considerevole, almeno in termini relativi, della presenza di docenti ordinarie dell'Università di Trento negli ultimi anni: dall'11,7% del 2015 al 17,1% del 2019, da 20 ordinarie (su un totale di 175 docenti) a 35 (su 199) nell'anno accademico considerato. Nonostante la presenza femminile in questa specifica fascia risulti ancora esigua e al di sotto della media nazionale (pari al 25,3%), la crescita può essere valutata positivamente. È importante sottolineare come tale incremento possa essere letto anche alla luce delle politiche di incentivazione attuate dall'Ateneo (attraverso incentivi economici per l'assunzione di docenti in I Fascia), volte ad intervenire in maniera diretta sulle situazioni di disequilibrio relative alla presenza delle donne nelle posizioni più stabili della carriera accademica.

Se si valuta l'insieme delle posizioni, l'andamento nel tempo (2012-2019) della presenza femminile per ruolo mostra una tendenziale crescita per la I Fascia (in tabella denominato Grade A), una relativa stabilità per la II Fascia (denominato Grade B) e una contrazione per le ricercatrici di tipo A e B (denominata Grade C) (Figura 2).

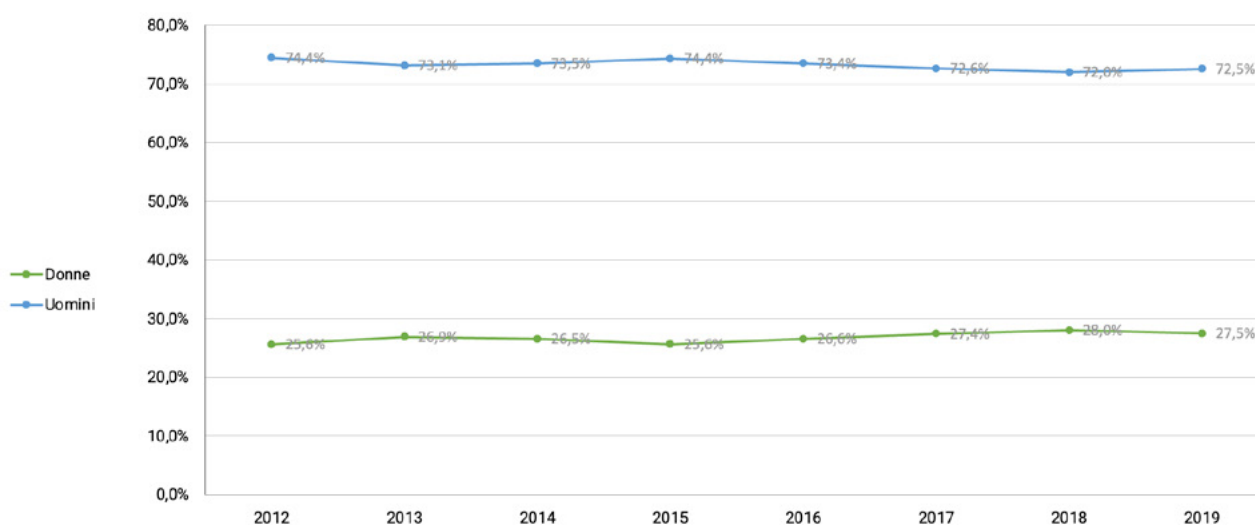
### L'evoluzione della presenza femminile per ruolo in Ateneo, 2012- 2019 (%)



**Figura 2.** L'evoluzione della presenza femminile per ruolo in Ateneo, 2012- 2019 (%). (Fonte: Università di Trento, Bilancio di genere 2021).

Nel complesso, rimane evidente la distanza fra la numerosità della componente maschile e quella femminile, per tutti i ruoli della carriera accademica in Ateneo benché la percentuale di donne registri, nel tempo, un andamento positivo, anche se con piccoli e lenti incrementi (Figura 3).

### L'evoluzione del personale docente e ricercatore dell'Università di Trento 2012-2019

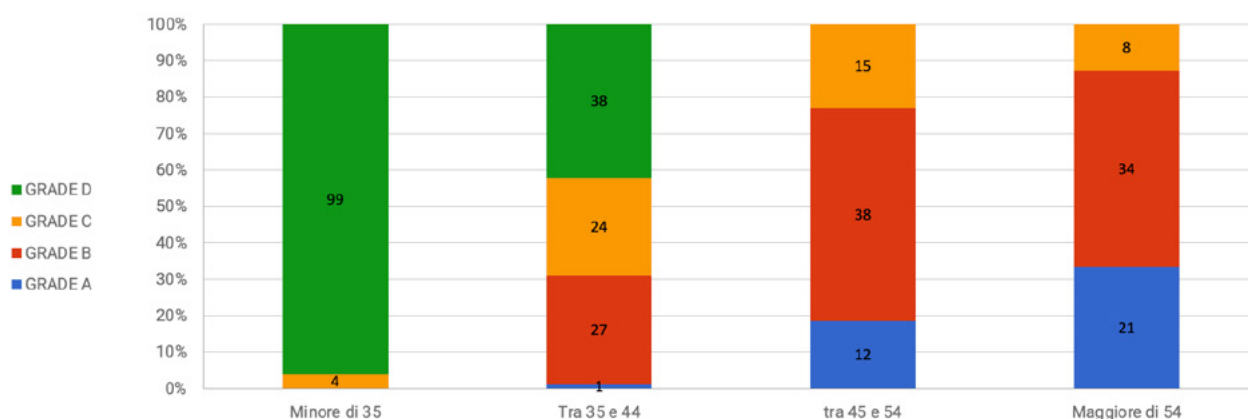


**Figura 3.** L'evoluzione del personale docente e ricercatore dell'Università di Trento 2012-2019. (Fonte: Università di Trento, Bilancio di genere 2021).

Considerando, infine, i flussi, si conferma una maggioranza maschile in ogni passaggio di ruolo considerato (da RTDA a RTDB; da RD a PA; da RU a PA; da PA a PO), con una significativa differenza nel passaggio fra PA e PO: per l'Università di Trento nel 2019, le donne divenute ordinarie sono state 2, mentre gli uomini 10.

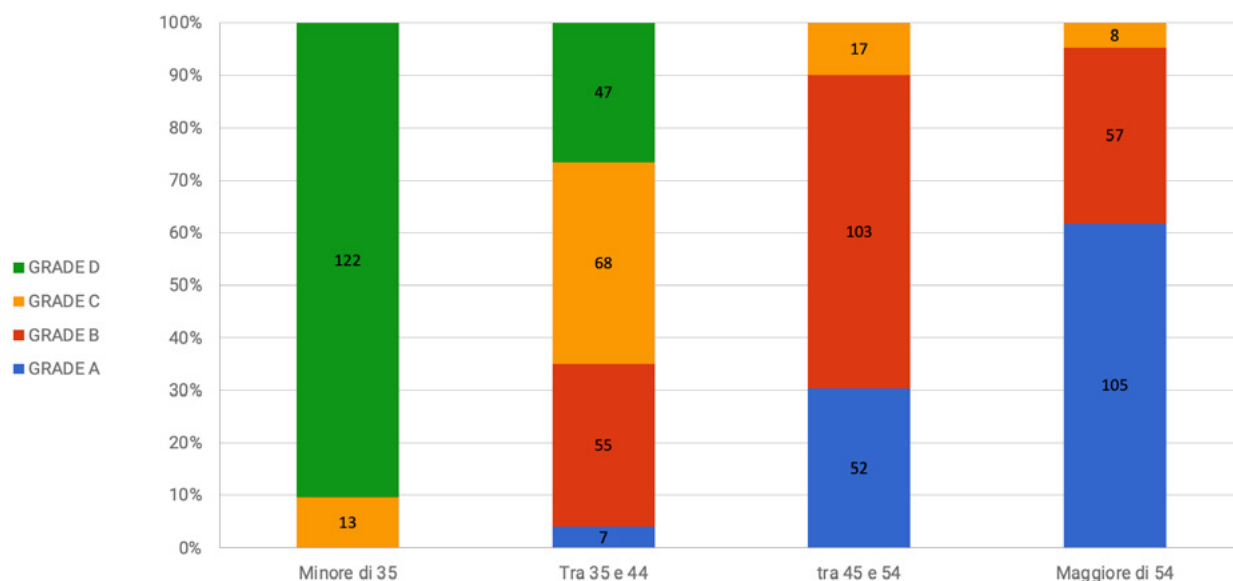
Le Figure 4 e 5 presentano rispettivamente la distribuzione delle donne e degli uomini per fascia d'età e ruolo: da esse si evince come le donne siano concentrate nelle prime e più precarie fasi della carriera accademica, mentre la percentuale di uomini cresce, all'aumentare dell'età di questi ultimi, nei ruoli più stabili. Sono diverse le figure a termine e precarie presenti nel percorso di carriera accademica, in particolare assegni di ricerca e posizioni RTD di tipo A. Accedere a queste posizioni vuol dire avere limitate prospettive di carriera: questo accade, come si evince dai dati, in una fase anagrafica e biografica in cui spesso ricercatori e ricercatrici prendono decisioni importanti anche rispetto alla propria vita privata e familiare. Tali decisioni sono rese spesso più complesse da una situazione d'instabilità lavorativa e da meccanismi di valutazione e selezione, che pongono una certa enfasi sulla produttività della ricerca.

### La distribuzione delle donne per fascia d'età e ruolo in Ateneo, 2019



**Figura 4.** La distribuzione delle donne per fascia d'età e ruolo in Ateneo, 2019. (Fonte: Università di Trento, Bilancio di genere 2021).

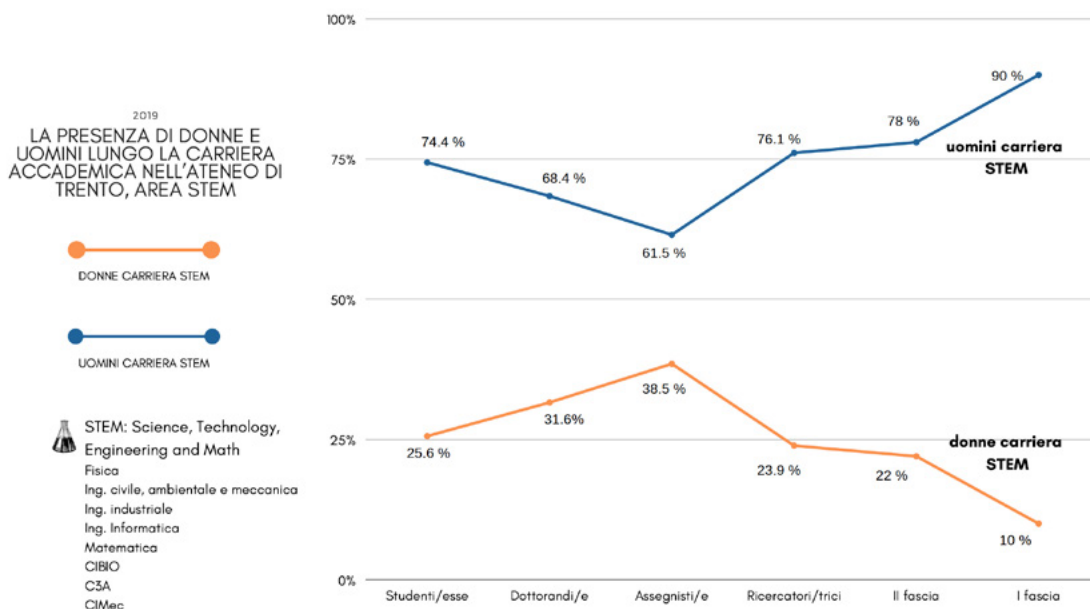
### La distribuzione degli uomini per fascia d'età e ruolo di Ateneo, 2019



**Figura 5.** La distribuzione degli uomini per fascia d'età e ruolo di Ateneo, 2019. (Fonte: Università di Trento, Bilancio di genere 2021).

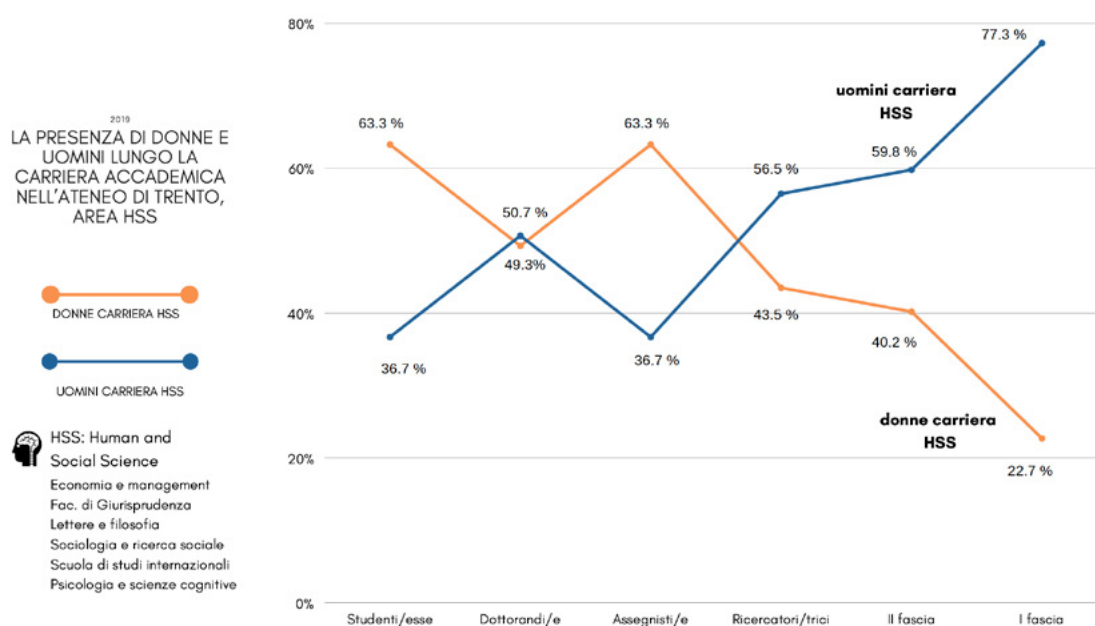


Passando al tema della segregazione orizzontale, intesa come squilibrio nella composizione di genere nelle diverse aree disciplinari, si può osservare come in ambito STEM, le studenti rappresentano il 25,6% delle persone iscritte, il 38,5% delle persone dottorande e il 10% dei/delle docenti ordinarie (Figura 6). Un divario ben rappresentato, nuovamente, dal diagramma a forbice, che mostra come le carriere di uomini e donne in ambito STEM abbiano andamenti significativamente diversi, al di sotto della media nazionale.



**Figura 6.** La presenza di donne e uomini lungo la carriera accademica nell'Ateneo di Trento, area STEM. (Fonte: Università di Trento, Bilancio di genere 2021).

Per l'ambito HSS di Ateneo la situazione iniziale è ben diversa rispetto alle aree STEM: le studenti sono, infatti, il 63,3% (Figura 7). La presenza femminile diminuisce, però, di più di 10 punti percentuali già per il dottorato di ricerca, per poi tornare a crescere con le assegniste. All'ingresso delle posizioni più stabili della carriera accademica, il numero di ricercatrici torna a scendere rispetto a quello dei colleghi, fino ad arrivare al 22,7% per le docenti ordinarie. Anche per le aree HSS, dunque, nonostante la considerevole presenza femminile già a partire dalla popolazione studentesca, si riscontra un'evidente difficoltà delle donne ad accedere alle posizioni apicali.



**Figura 7.** La presenza di donne e uomini lungo la carriera accademica nell'Ateneo di Trento, area HSS, 2019. (Fonte: Università di Trento, Bilancio di genere 2021).

Infine, è utile a valutare se, all'interno dell'Ateneo, è rispettata la regola della composizione di genere mista delle commissioni di concorso, alla luce del D.lgs. n. 165/2001 che impone di riservare «alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso» (art. 57, co. 1, lett. a). Per l'Università di Trento, su 73 commissioni di concorso sono 62 i presidenti e 9 le presidenti, mentre le commissarie rappresentano il 25% sul totale.

Si segnala, in conclusione, alla luce di un approfondimento svolto rispetto alla distribuzione di coordinatrici e coordinatori dei progetti di ricerca all'interno dell'Ateneo<sup>15</sup>, il permanere di una asimmetria di genere in relazione all'accesso ai fondi, legato anche alla differente composizione di genere tra docenti di area STEM e HSS.

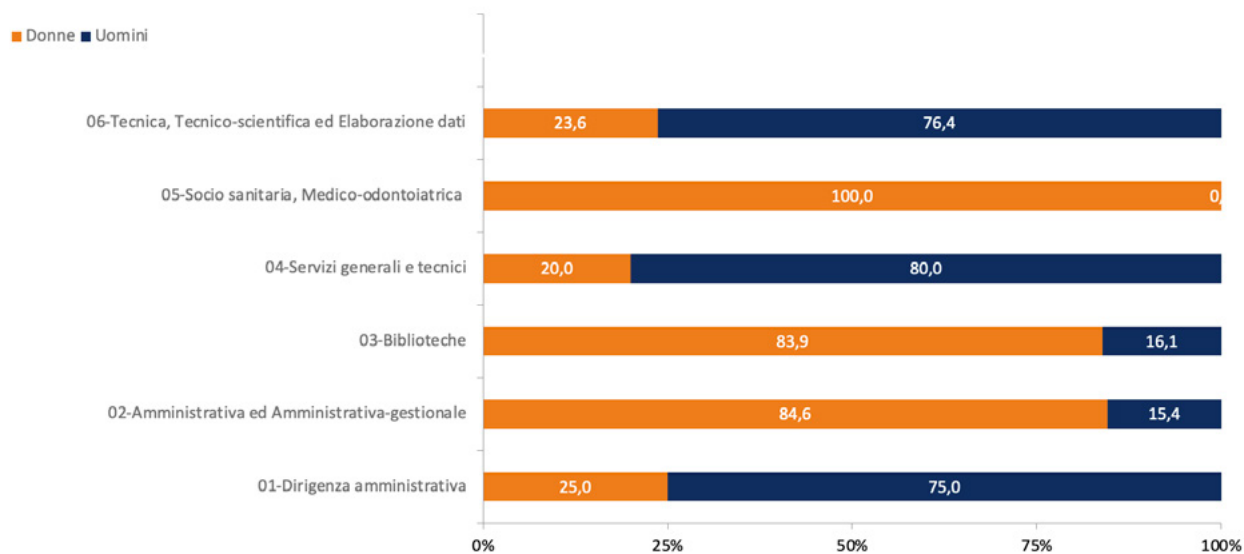
## Personale tecnico amministrativo (PTA)

In questa sezione viene presentata una panoramica della situazione del personale tecnico-amministrativo (PTA) dell'Università di Trento rispetto a composizione, carriera, età, formazione, impiego (tipo di contratto e altre caratteristiche), fruizione della formazione e riconoscimento economico.

Il PTA di Ateneo è una componente con un consistente grado di femminilizzazione: il 63% su un totale di 709 addette/i sono, infatti, donne. Una maggioranza di personale femminile si registra anche tra il personale CEL (Collaboratori Esperti Linguistici), dove le donne sono il 78,4%.

Trova conferma anche per il PTA il fenomeno della segregazione orizzontale, in quanto le donne si concentrano in alcune aree funzionali: quella sociosanitaria, bibliotecaria e amministrativa. Gli uomini, invece, sono collocati in maggioranza nelle aree tecnico scientifiche e di elaborazione dati, nei servizi generali e parte della dirigenza amministrativa (Figura 8).

### Composizione % PTA per genere e area funzionale

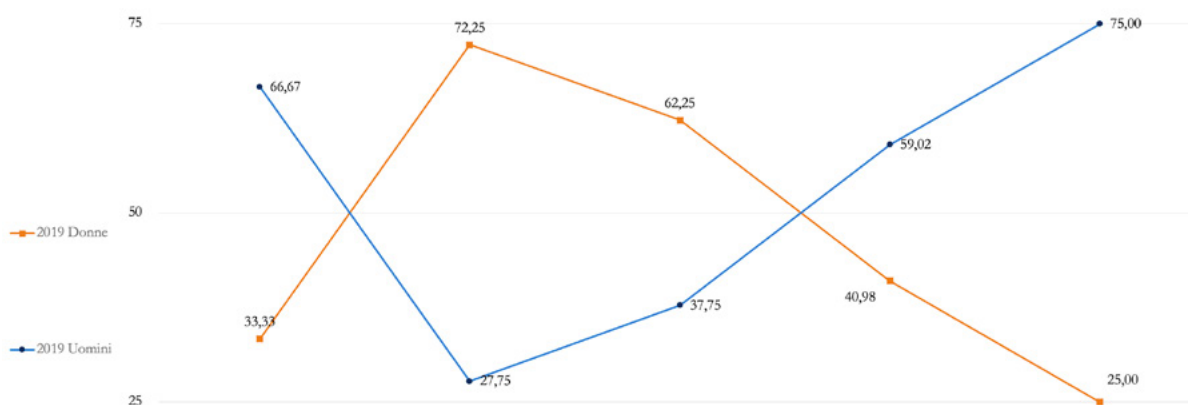


**Figura 8.** Il PTA dell'Ateneo per genere e area funzionale, 2019 (%). (Fonte: Università di Trento, Bilancio di genere 2021).

Inoltre, si registra una distribuzione verticale asimmetrica, come illustrato dalla forbice della carriera (Figura 9). Le donne si concentrano nelle categorie di inquadramento contrattuale intermedio: il 72,3% nella categoria C e il 63,2% nella categoria D. L'incidenza di addette si riduce nella categoria elevata professionalità (EP) (41%), scendendo al 25% nella dirigenza (solo 2 donne su 8).

15 Si veda il Bilancio di Genere di Ateneo, 2021.

## Forbice delle carriere del PTA, 2019 (%)



**Figura 9.** Forbice delle carriere del PTA, 2019 (%). (Fonte: Università di Trento, Bilancio di genere 2021).

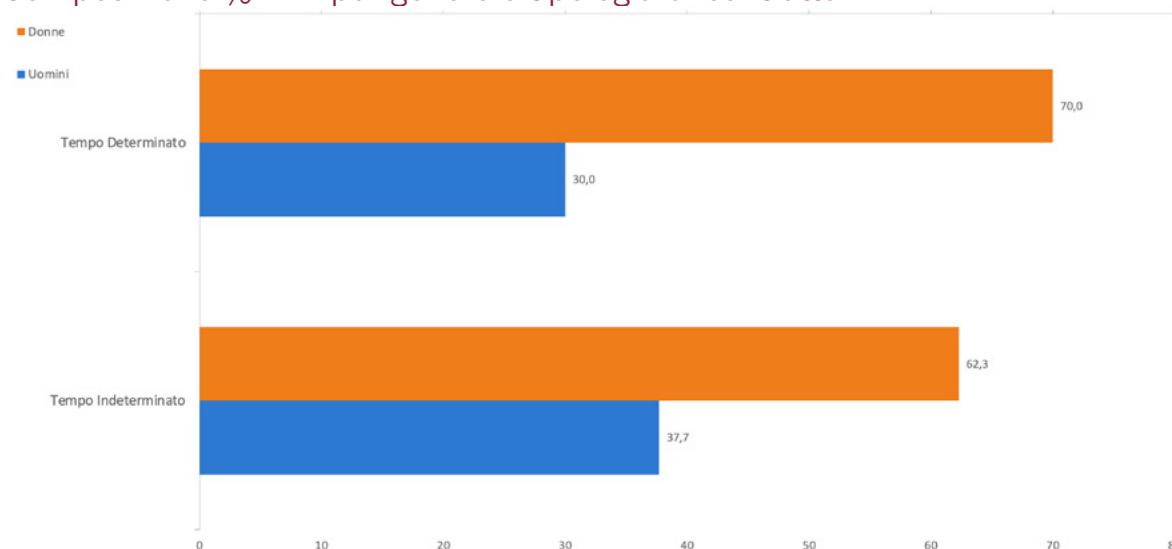
Rispetto all'età, non emergono significative differenze di genere, ad eccezione dei/delle dirigenti di seconda fascia, dove le donne hanno un'età media di 48 anni, mentre quella degli uomini è pari a 54.

Per quanto riguarda il titolo di studio, le dipendenti hanno conseguito la laurea in una percentuale più elevata di casi (58,9%), mentre sono i dipendenti ad aver conseguito, in numero maggiore, un dottorato di ricerca o altro titolo post-laurea (8,4%), necessario in linea di massima per l'accesso alle posizioni ad elevata professionalità.

Rimanendo in tema formazione, ma con riferimento a quella di stampo professionale, le dipendenti usufruiscono di un numero maggiore di ore di formazione (sulle ore totali previste per il PTA, il 72% è stato utilizzato dalle dipendenti) rispetto ai colleghi. Sicuramente il grado di femminilizzazione che caratterizza il PTA di Ateneo influenza il conteggio complessivo, ma è interessante notare come la presenza delle donne aumenta esponenzialmente considerando le formazioni non obbligatorie. In particolare, per quanto riguarda gli aggiornamenti professionali e le tematiche CUG (equità, discriminazione, pari opportunità ecc.), le dipendenti hanno usufruito rispettivamente dell'81% e dell'85% del totale delle ore previste per questa specifica tipologia di formazione. Anche per l'aggiornamento su competenze manageriali e relazionali, si registra una presenza femminile importante: il 78% di ore sono fruite dalle dipendenti.

Analizzando la situazione contrattuale, possiamo notare come le donne rappresentino il 70% di coloro che hanno un contratto a tempo determinato e il 62,3% di coloro che hanno contratti a tempo indeterminato. (Figura 10).

## Composizione % PTA per genere e tipologia di contratto



**Figura 10.** La composizione PTA di Ateneo per genere e tipologia di contratto, 2019. (Fonte: Università di Trento, Bilancio di genere 2021).

Per quanto riguarda il regime di impiego, le dipendenti facenti parte della categoria EP sono per l'84,6% a tempo pieno e per il 15,4% in part time (>50%); anche per le categorie C e D la maggioranza delle dipendenti ha un contratto di lavoro a tempo pieno (rispettivamente 70,5% e 59,8%), mentre per la categoria B si registra un'equa distribuzione fra i tipi di orario. Per la componente maschile, l'incidenza del tempo pieno è del 97% per i dipendenti categoria EP, del 94,2% per la categoria D e 88,7% per la categoria C.

Ulteriori importanti indicazioni sulla divisione del lavoro di cura e sull'impatto che questo ha sull'impiego del personale possono essere dedotte dall'indicatore relativo al numero di giorni medi di assenza per genere e relative motivazioni (i dati sono riportati in valore assoluto). Sono stati considerati i diversi tipi di congedo previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro (CCNL) per le Università: congedi parentali, congedi e permessi per la Legge 104/1992 (per assistenza a familiari con disabilità grave, per genitori con figli/e affetti da disabilità grave), congedi per motivi familiari, per malattia, assenze per altri motivi retribuite e non retribuite. Le donne usufruiscono, in media, di un più elevato numero di giorni di assenza rispetto agli uomini per tutte le tipologie di congedi, tranne che per il congedo "altre assenze non retribuite". In particolare, è significativa la differenza fra il numero di giorni di assenza per congedo parentale usufruito dalle dipendenti rispetto ai dipendenti (3,1 giorni rispetto a 0,69 giorni, in media). Anche per il permesso per la L. 104/1992, le donne hanno una media di giorni leggermente più alta, così come per le assenze per malattia (7,59 giorni le donne; 6,44 giorni gli uomini).

Dalle informazioni qui presentate, si può dire che la percentuale di donne che usufruisce di *part-time* e di congedi e permessi è, in generale, superiore a quella degli uomini. Questo può essere il risultato di un'asimmetrica ripartizione del lavoro domestico e di cura, che si traduce in un più basso impegno lavorativo in termini di ore retribuite, con non trascurabili impatti sulla carriera lavorativa e l'organizzazione della vita personale/familiare.

Ulteriori approfondimenti sulla dimensione lavorativa del PTA di Ateneo sono dati dall'analisi dell'anzianità aziendale. Sono state considerate cinque fasce di anzianità di servizio, nelle quali la differenza fra donne e uomini si assottiglia all'aumentare degli anni di anzianità aziendale. Sono il 63,5% delle donne ad avere da 0-5 anni di servizio e poco meno quelle che lavorano in Ateneo da 6-10 anni. La presenza delle dipendenti tende a scendere, fino ad arrivare al 56,2% nell'ultima fascia considerata (31 e oltre). Alla luce delle risultanze, sembra emergere che negli ultimi cinque anni siano state diverse le assunzioni di dipendenti per il personale tecnico amministrativo di Ateneo. Allo stesso tempo, va anche considerato il fatto che le donne, come già emerso, rappresentano il 70% di coloro che hanno un contratto a tempo determinato, dunque la diminuzione della loro presenza nelle fasce più alte di anzianità aziendale può dipendere da questo aspetto contrattuale, come anche dai meccanismi di selezione negli anni addietro, a cui si è già fatto riferimento.

Infine, in relazione alle retribuzioni medie annue nette del personale tecnico amministrativo, si sottolinea un differenziale retributivo a favore degli uomini fra i dirigenti di seconda fascia (106.672,08 Euro annui per i dirigenti e 91.321,86 per le dirigenti) e anche per le categorie D, C e B (in questo caso la differenza si assottiglia, con 32.296,06 Euro per gli uomini e 31.025,01 per le donne). Per il personale non dirigenziale categoria EP, invece, la retribuzione risulta leggermente superiore per le dipendenti, con 44.852,67 Euro annui contro i 44.405,64 Euro dei dipendenti. Sulla retribuzione possono pesare diversi aspetti, dal livello di responsabilità alla tipologia di contratto, fino al regime d'impiego, che abbiamo già visto essere caratterizzato da un maggiore utilizzo del *part-time* da parte delle donne.

## Organi di Ateneo

I dati relativi alla composizione degli Organi di governo di Ateneo confermano la maggiore difficoltà della componente femminile nell'accesso alle posizioni apicali in ambito accademico. La distribuzione dei/delle componenti dei differenti Organi è caratterizzata da un'importante disparità di genere: le donne sono il 21,1% del totale (19 su un totale di 90)<sup>16</sup>. Si rileva in particolare la disparità di genere nella Consulta dei Direttori di Dipartimento: 2 sole donne su 15. È importante ricordare che alcune cariche (come quella di Senatore/Senatrice o di Direttore/Direttrice di Dipartimento) sono elettive, fanno dunque seguito a candidature. La limitata presenza di donne tra i soggetti eleggibili, associata ad altre dinamiche che possono influenzare le relazioni di genere all'interno dei contesti accademici, fa sì che le candidature femminili siano numericamente esigue, talvolta inesistenti.

Per quanto riguarda il Rettorato, negli ultimi quattro mandati (dal 2004 al 2027) sono stati tre i Rettori eletti e, per la prima nella storia dell'Università di Trento (13 i Rettori in totale), una Rettrice, in carica per un solo anno (a fronte dei 6 previsti) a seguito della nomina a componente della Corte Costituzionale della Repubblica Italiana. Infine, all'interno del Consiglio di amministrazione di Ateneo, per il 2019 erano presenti 2 donne su 8 componenti.

Maggiori dettagli sono inseriti nel Bilancio di genere dell'Ateneo 2021.

---

16 Dati relativi all'anno 2020

# Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione

I cambiamenti demografici in atto, con particolare riguardo ai fenomeni di riduzione dei tassi di natalità, di aumento dell'aspettativa di vita, di modifica delle strutture familiari, uniti alle carenze nei sistemi di *welfare* ancora presenti nel nostro Paese, richiedono un rinnovato impegno per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro delle persone.

L'Università di Trento, che ha alle spalle una consolidata esperienza di interventi in questo ambito, riconosciuta anche attraverso la certificazione *Family Audit*, ritiene che le politiche di conciliazione vita-lavoro siano indispensabili nell'ottica della responsabilità sociale e necessarie a sostenere i percorsi di carriera, in particolare delle persone più giovani e delle donne, che, come documentato dall'ISTAT<sup>17</sup>, spesso risentono maggiormente dei carichi di cura. Inoltre, a prescindere dalla presenza di tali carichi di cura, le misure atte a favorire il riequilibrio dei tempi di vita e di lavoro possono contribuire ad un maggior benessere delle persone, in relazione ai diversi bisogni che si manifestano nell'arco dell'esistenza. Conciliare i tempi della vita professionale con quelli della vita privata e familiare, infatti, è un'esigenza che accomuna tutte le persone che lavorano, con differenze particolarmente significative per genere ed età. Le politiche dell'Ateneo cercano, quindi, di sostenere le esigenze delle persone lungo il ciclo di vita e diffondere una cultura di condivisione dei carichi di cura, dando tra l'altro attuazione sia alle disposizioni nazionali<sup>18</sup>, sia alle raccomandazioni provenienti dall'Unione Europea<sup>19</sup>, secondo cui "la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti, nello spirito della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, con misure che siano disponibili a ogni individuo, non solo alle giovani madri, ai padri o a chi fornisce assistenza"<sup>20</sup>.

L'Università di Trento ha attivato una serie di interventi allo scopo di sostenere la conciliazione tra tempo di vita personale e lavorativo: nido aziendale, spazi protetti (luoghi protetti per allattamento ed esigenze di salute), settimane di laboratori scientifici/culturali per figli e figlie del personale dipendente (*Holiday camp*, campi estivi, ecc.), sportello di supporto per genitori di bambini/e e ragazzi/e in età scolare, sportello di supporto psicologico per personale tecnico amministrativo, azioni per la flessibilità dell'orario di lavoro (telelavoro, lavoro agile, *part-time*, flessibilità dell'articolazione della prestazione, *smart working*).

Tali azioni, create in risposta ai bisogni della comunità accademica, saranno mantenute e ove possibile migliorate, anche con riferimento a nuovi bisogni (si vedano le situazioni legate alla pandemia da Covid-19, ma anche l'emergere di necessità diverse in relazione all'invecchiamento del personale).

Tra le iniziative più significative si inserisce anche il tema della salute e sicurezza nell'ottica delle differenze, con riferimento al quale l'Ateneo ha dato avvio ad un Tavolo tecnico che proseguirà i suoi lavori nell'arco temporale considerato dal GEP.

Inoltre, l'Ateneo collabora con realtà altre, anche internazionali, per la condivisione di buone prassi, per la raccolta dati e l'azione congiunta, prendendo parte, ad esempio, a progetti di carattere europeo come il progetto GARCIA<sup>21</sup>, i cui importanti risultati sono mantenuti sul portale, in forma di archivio, per rendere disponibili materiali e informazioni sulle differenze di genere nelle prime fasi della carriera accademica.

---

17 Si veda al riguardo ISTAT (2019), Report Conciliazione lavoro e famiglia 2018, disponibile alla pagina <https://www.istat.it/it/files//2019/11/Report-Conciliazione-lavoro-e-famiglia.pdf>.

18 Tra gli interventi più recenti si considerino le disposizioni della Legge 7 agosto 2015, n. 124, "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", che all'articolo 14 prevede obblighi specifici a carico delle P.A. per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e la correlata Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017 del 1° giugno 2017, recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, con riferimenti specifici a misure organizzative quali telelavoro, *smart working* e servizi di supporto alla genitorialità.

19 Si veda in particolare la Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la Direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

20 Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale (2016/2017(INI)).

21 <http://garciaproject.eu/>

## Azione 1.1. Monitoraggio e rilevazione dati in ottica di genere; progettazione di interventi e pubblicazione dei risultati su pari opportunità, benessere organizzativo e stress lavoro-correlato

AREA DI INTERVENTO	<b>1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione.</b>
<b>Breve descrizione dell'azione</b>	L'Ateneo si impegna a proseguire nella raccolta, nel monitoraggio e nell'analisi dei dati raccolti in maniera costante nel tempo per verificare e riconoscere eventuali disparità (anche in ottica di genere), per produrre report periodici, per individuare gli strumenti più idonei ad agire e per predisporre i necessari interventi in relazione al tema delle pari opportunità, del benessere organizzativo e dello stress lavoro correlato. In tali analisi, verranno inseriti specifici <i>items</i> per la rilevazione di aspetti significativi in ottica di genere. Per garantire un'adeguata restituzione dei risultati, verranno organizzati eventi di diffusione e sensibilizzazione a favore della comunità universitaria.
<b>Obiettivo</b>	a) Raccolta, organizzazione e diffusione di dati su pari opportunità, benessere organizzativo e stress lavoro-correlato al fine di creare e mantenere una banca dati. b) Predisposizione di interventi conseguenti all'analisi dei dati. c) Restituzione dei risultati alla comunità accademica.
<b>Sotto-azioni</b>	1.1.1. Organizzazione, gestione e supervisione delle attività di raccolta dati proposte a livello nazionale; 1.1.2. realizzazione di specifiche indagini per l'approfondimento di tematiche di particolare interesse in materia di pari opportunità, conciliazione vita – lavoro e benessere organizzativo (si segnalano in particolare progetto PRIN-GEA Gendering Academia; progetto strategico di Ateneo Parenting Academia); 1.1.3. realizzazione di un questionario di monitoraggio sulle ricadute delle misure di conciliazione; 1.1.4. partecipazione all'indagine nazionale "Lavorare/studiare in Accademica ai tempi del Covid-19", promossa dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, ove riproposta; 1.1.5. pubblicazione annuale del Rapporto sulle pari opportunità in Ateneo, in collaborazione con il Centro di Studi Interdisciplinari di Genere; 1.1.6. pubblicazione del Bilancio di genere dell'Ateneo in collaborazione con il Centro di Studi Interdisciplinari di Genere; 1.1.7. eventuale partecipazione ad eventi/formazioni o seminari nazionali in materia; 1.1.8. invio periodico di un questionario per la raccolta dati (ANAC) al personale universitario nella sua totalità; 1.1.9. restituzione dei risultati al campione e all'intera comunità universitaria; 1.1.10. progettazione interventi e mantenimento di quelli già presenti (ad esempio spazi protetti); 1.1.11. predisposizione di un questionario valutativo sugli interventi già esistenti (ad esempio spazi protetti).
<b>Target diretto</b>	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento
<b>Target indiretto</b>	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento
<b>Responsabili</b>	Comitato Unico di Garanzia (CUG), Ufficio Equità e Diversità
<b>Outputs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Banca dati, con <i>items</i> disaggregati per genere;</li> <li>report e documenti inerenti il fenomeno (Bilancio di genere, Rapporto Pari Opportunità e altri);</li> <li>eventi di informazione e diffusione dei contenuti;</li> <li>report dei questionari di valutazione;</li> <li>documenti per la pianificazione degli interventi.</li> </ul>
<b>Outcome</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accresciuta conoscenza dei confronti del tema;</li> <li>accresciuta disponibilità di dati;</li> <li>accresciuta disponibilità di studi di fattibilità e proposte di interventi.</li> </ul>
<b>Risorse necessarie</b>	Risorse umane: Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Prorettore al benessere organizzativo e ai rapporti con il personale, Comitato Unico di Garanzia, Centro di Studi Interdisciplinari di Genere, Ufficio Equità e Diversità.

<b>AREA DI INTERVENTO</b>	<b>1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione.</b>
<b>KPI SUPERA/indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Report e documenti: Rapporto annuale sulle pari opportunità in Ateneo, Bilancio di genere di Ateneo;</li> <li>• Bilancio di genere (triennale);</li> <li>• Rapporto Pari Opportunità (annuale);</li> <li>• eventi di restituzione e sensibilizzazione;</li> <li>• valutazione dell'intervento "spazi protetti";</li> <li>• report per la progettazione di futuri interventi.</li> </ul>
<b>Priorità attribuita</b>	Alta



## Azione 1.2. Salute e sicurezza nell'ottica delle differenze

AREA DI INTERVENTO	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione
Breve descrizione dell'azione	<p>Il luogo di lavoro e di studio deve garantire sicurezza e salute, tenendo conto delle differenze che caratterizzano le persone. Per raccogliere le necessità, organizzare interventi in materia, promuovere un ambiente sano e il rispetto della propria e altrui salute, e infine per garantire un monitoraggio continuo in questo ambito, è stato avviato il Tavolo "Sicurezza, differenze e inclusione", che svolge le proprie attività sulla base di una programmazione annuale.</p> <p>Essa è volta ad assicurare una idonea valutazione riferita a tutti i rischi, come previsto dalla normativa in materia, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, oltre a quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.</p> <p>L'obiettivo è quello di sviluppare ambienti di lavoro sani ed inclusivi, diretti a favorire il benessere delle persone in tutte le sue dimensioni, tenendo conto delle differenti identità che le caratterizzano.</p> <p>Lo sguardo in questo ambito si estenderà dall'Ateneo inteso come organizzazione ad un piano più ampio, che comprende attività di disseminazione su temi quali la salute e la sicurezza in ottica di genere, lo sviluppo di strumenti innovativi, la valorizzazione delle attività di ricerca nell'ottica delle differenze.</p> <p>Tra le iniziative avviate e oggetto di futuro sviluppo Ateneo si inserisce il progetto "Distribuire benessere". Il progetto prevede una serie di interventi volti a sostenere il benessere della persona in vari ambiti: dall'alimentazione (tenendo conto di esigenze diverse oltre che della sostenibilità dell'offerta) fino all'igiene personale (in questo caso fornendo assorbenti igienici presso le strutture accademiche, per garantire il benessere e la salute di chi, trovandosi in Università, dovesse necessitare di tale ausilio sanitario, e fosse impossibilitato/a ad averne accesso per questioni logistiche o economiche).</p>
Obiettivo	<p>a) Monitoraggio dei dati e coordinamento della progettazione e l'implementazione di azioni, con particolare attenzione all'organizzazione della diffusione dei contenuti (attraverso report, documenti di indirizzo ed eventi) e di sessioni di formazione su aspetti specifici, con particolare riferimento al tema della salute di genere.</p> <p>b) Sostegno alla salute e al benessere delle persone che afferiscono all'Ateneo.</p>
Sotto-azioni	<p>1.2.1. prosecuzione attività del Tavolo "Sicurezza, differenze e inclusione";</p> <p>1.2.2. realizzazione di azioni di sensibilizzazione sui temi della sicurezza, della salute, del benessere nell'ottica delle differenze, in particolare di genere</p> <p>1.2.3. mantenimento dell'estensione della copertura assicurativa sanitaria (<i>Sanifonds</i>) al personale docente e ricercatore, con costo a carico dei/delle dipendenti;</p> <p>1.2.4. realizzazione studio di fattibilità del progetto "Distribuire benessere";</p> <p>1.2.5. realizzazione dell'intervento di distribuzione di assorbenti igienici, inerente il progetto "Distribuire benessere";</p> <p>1.2.6. realizzazione di attività di formazione per studenti e docenti delle scuole del territorio su temi di Educazione alla salute e a corretti stili di vita, anche in ottica di genere (a cura del CISMed con la collaborazione di CIBIO, CIMeC, DiPSCo, Facoltà di Giurisprudenza);</p> <p>1.2.7. riproposizione di un corso di educazione sessuale per la comunità studentesca.</p>
Target diretto	Personale tecnico amministrativo, personale docente e ricercatore, componente studentesca
Target indiretto	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento e la società civile trentina.
Responsabili	Comitato Unico di Garanzia (CUG), Ufficio Equità e Diversità, Direzione Risorse Umane e Organizzazione - DRUO, CISMed, Centro Studi Interdisciplinari di Genere.



AREA DI INTERVENTO	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione
<b>Outputs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incontri periodici del Tavolo “Sicurezza, differenze e inclusione”;</li> <li>• formazione per il personale su sicurezza e differenze;</li> <li>• organizzazione di eventi su tali tematiche aperti al pubblico;</li> <li>• organizzazione di eventi con le scuole del territorio;</li> <li>• corso di educazione sessuale;</li> <li>• adesioni alla copertura assicurativa da parte del personale docente e ricercatore;</li> <li>• perfezionamento procedure di evacuazione in caso di emergenza, nell'ottica delle differenze.</li> </ul> <p>In relazione al progetto “Distribuire Benessere”:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• collocamento dei distributori automatici a pagamento e predisposizione di punti di distribuzione a titolo gratuito di assorbenti igienici;</li> <li>• produzione di uno studio di fattibilità sugli altri obiettivi del progetto (realizzazione punti per riscaldare i pasti, diversificazione offerta nei distributori automatici, distributori d'acqua ecologici, ecc.).</li> </ul>
<b>Outcome</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accresciuta conoscenza dei confronti del tema, con ricadute anche a livello territoriale;</li> <li>• accresciuto numero di persone che possono accedere alla copertura assicurativa;</li> <li>• accresciuto benessere dato dalla disponibilità di reperire materiale igienico sanitario.</li> </ul>
<b>Risorse necessarie</b>	<p>Risorse umane: Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Prorettore al benessere organizzativo e ai rapporti con il personale, Delegato del Rettore alla sicurezza nei luoghi di lavoro, Delegato del Rettore per il supporto alla disabilità e DSA, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, Responsabile Tecnico Sicurezza Antincendio, Servizio Inclusione personale, Servizio Inclusione comunità studentesca, un/una Rappresentante della componente studentesca, Ufficio Equità e Diversità.</p>
<b>KPI SUPERA/indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero incontri del Tavolo “Sicurezza, differenze e inclusione”;</li> <li>• numero di persone coinvolte nella formazione sul tema sicurezza e differenze;</li> <li>• numero di eventi su tali tematiche aperti al pubblico;</li> <li>• numero di incontri di sensibilizzazione e diffusione dei risultati attuati in collaborazione con le realtà del territorio;</li> <li>• numero contratti assicurativi sottoscritti dal personale docente/ricercatore;</li> <li>• quantità di materiale igienico sanitario richiesto o acquistato.</li> </ul>
<b>Priorità attribuita</b>	Alta

## Azione 1.3. Interventi di supporto al personale di ricerca non stabilizzato

<b>AREA DI INTERVENTO</b>	<b>1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione</b>
<b>Breve descrizione dell'azione</b>	In concomitanza con una costante raccolta d'informazioni rispetto alle necessità ed esigenze di tutto il personale, l'Ateneo s'impegna nell'applicazione e promozione delle medesime condizioni di conciliazione e accesso ai medesimi servizi per tutto il personale, a prescindere dall'inquadramento contrattuale, con particolare riferimento alla riduzione delle disuguaglianze di accesso ai servizi per il personale femminile non stabilizzato.
<b>Obiettivi</b>	Parificazione del diritto di accesso ai servizi, in particolare quelli progettati in ottica di genere, ed eque condizioni di lavoro indipendentemente dall'inquadramento contrattuale.
<b>Sotto-azioni</b>	<p>1.3.1. Consolidamento dei servizi resi dall'Ufficio Accoglienza e Servizi al personale a cui assegniste/i e collaboratori/trici di ricerca possano fare riferimento;</p> <p>1.3.2. realizzazione di momenti d'incontro tra la Consulta dottorande/i e assegnisti di ricerca e i Tavoli, Osservatori ed Uffici operanti nell'ambito della conciliazione e del benessere organizzativo;</p> <p>1.3.3. mantenimento del sito <a href="http://phd-researchfellow.unitn.it">http://phd-researchfellow.unitn.it</a>, che rende visibili dottorande/i e assegniste/i di ricerca e fornisce loro informazioni utili sui loro diritti e doveri e sulle possibilità offerte dall'Ateneo trentino;</p> <p>1.3.4. realizzazione di uno 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;</p> <p>1.3.5. riconoscimento del diritto all'accesso alle politiche di conciliazione dell'Ateneo al personale di ricerca inquadrato con contratti temporanei;</p> <p>1.3.6. sostegno e monitoraggio del lavoro della Consigliera di fiducia rispetto alle specifiche figure, particolarmente vulnerabili nella carriera accademica, di dottorande/i e assegniste/i di ricerca, con particolare attenzione agli eventuali effetti del divario di genere sul benessere;</p> <p>1.3.7. inclusione di una rappresentanza del personale di ricerca non strutturato all'interno del Comitato Unico di Garanzia.</p>
<b>Target diretto</b>	Assegniste/i di ricerca, dottorande/i dell'Università di Trento, personale collaboratore non stabilizzato.
<b>Target indiretto</b>	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento
<b>Responsabili</b>	Comitato Unico di Garanzia (CUG), Ufficio Equità e Diversità.
<b>Outputs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incontri tra Consulta dottorande/i e altri organi;</li> <li>• iscrizione, utilizzo o richiesta di adesione ai servizi conciliativi da parte del personale non stabilizzato.</li> </ul>
<b>Outcome</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento dell'utilizzo dei servizi da parte delle componenti non stabilizzate del personale;</li> <li>• incremento della conoscenza delle caratteristiche e necessità della componente di personale non stabilizzato.</li> </ul>
<b>Risorse necessarie</b>	Rettore, Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Delegato del Rettore ai Dottorati di ricerca, Direzioni (Direzione Generale, Direzione Risorse Umane e Organizzazione, Direzione Didattica e Servizi agli Studenti, ecc.), Direttori/trici dei Dipartimenti/Centri, Ufficio Equità e Diversità, Consulta dottorande/i.
<b>KPI SUPERA/indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero incontri con le rappresentanze delle componenti;</li> <li>• numero di iscrizioni, richieste di accesso ai servizi o di adesioni ad interventi da parte del personale non stabilizzato.</li> </ul>
<b>Priorità attribuita</b>	Alta

## Azione 1.4. Interventi di formazione, sensibilizzazione e organizzazione di gruppi di discussione sui temi dell'equilibrio vita privata/vita lavorativa

<b>AREA DI INTERVENTO</b>	<b>1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione</b>
<b>TITOLO AZIONE</b>	1.4. Conciliazione vita-lavoro: interventi di formazione e sensibilizzazione
<b>Breve descrizione dell'azione</b>	Si intende progettare e attuare incontri di formazione e di sensibilizzazione, aperti al personale dell'Università di Trento e al pubblico, sui temi della conciliazione tra vita personale e professionale, benessere organizzativo, condivisione dei carichi di cura (genitoriali e non) e della più generale tematica della genitorialità. Inoltre, s'intende incentivare la strutturazione di gruppi di discussione interni ai Dipartimenti/Centri sulle tematiche di genere, con lo scopo di raccogliere contenuti e idee, e per coordinare la partecipazione e l'inserimento nelle reti nazionali e internazionali, dove discutere dei suddetti temi e raccogliere buone prassi.
<b>Obiettivi</b>	a) Realizzazione d'interventi di sensibilizzazione e formazione per creare una cultura organizzativa, che abbia come elemento caratterizzante il benessere della singola persona, la conciliazione fra vita personale e impegno professionale, la condivisione dei carichi di cura e la considerazione di modelli familiari diversificati. b) Incentivazione alla creazione di gruppi di discussione dipartimentali su questioni di genere e conciliazione.
<b>Sotto-azioni</b>	1.4.1. Raccolta del materiale e delle analisi dei dati emersi da raccolte dati, dal questionario inerente alla conciliazione ed eventuali altre fonti; 1.4.2 organizzazione di eventi per la diffusione dei risultati con particolare riferimento al questionario valutativo sugli interventi già esistenti; 1.4.3. organizzazione di eventi di formazione e cicli di seminari con esperti/e; 1.4.4. organizzazione di gruppi di discussione interni ai Dipartimenti/Centri sulle tematiche di genere e sulla conciliazione; 1.4.5. organizzazione di eventi di formazione sulla flessibilità spazio temporale nel contesto universitario; 1.4.6. mantenimento e valutazione degli interventi già presenti (es. spazi protetti); 1.4.7. ulteriore sviluppo e implementazione di attività di sensibilizzazione e informazione sulle tematiche di genere e sport.
<b>Target diretto</b>	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento
<b>Target indiretto</b>	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento e la società civile trentina
<b>Responsabili</b>	Comitato Unico di Garanzia (CUG), Ufficio Equità e Diversità, Direzione Risorse Umane e Organizzazione - DRUO, Delegato del Rettore per lo Sport.
<b>Outputs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eventi di formazione e sensibilizzazione;</li> <li>• azioni di diffusione delle conoscenze e approfondimenti sul tema;</li> <li>• creazione di gruppi di discussione a livello di Dipartimento/Centro.</li> </ul>
<b>Outcome</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accresciuta conoscenza del significato, delle implicazioni e dell'importanza della condivisione dei carichi di cura e degli effetti degli squilibri nella conciliazione;</li> <li>• accresciuta conoscenza in relazione ai temi legati alla conciliazione vita privata e vita professionale;</li> <li>• maggiore coinvolgimento da parte di tutto il personale sull'uso e significato delle raccolte dati;</li> <li>• maggiore inserimento nel contesto internazionale.</li> </ul>
<b>Risorse necessarie</b>	Risorse umane: Rettore, Delegati/e del Rettore, in particolare Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Prorettore al benessere organizzativo e ai rapporti con il personale, Direttori/trici di Dipartimenti e Centri, Delegate/i dei Dipartimenti e dei Centri alle politiche di Equità e Diversità, Ufficio Equità e Diversità.
<b>KPI SUPERA/indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Questionari di gradimento somministrati a seguito degli incontri/eventi;</li> <li>• numero di incontri realizzati.</li> </ul>
<b>Priorità attribuita</b>	Media

## Azione 1.5. Servizi a sostegno dell'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa

AREA DI INTERVENTO	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione
Breve descrizione dell'azione	L'Ateneo incentiva l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, compresa la gestione dei carichi di cura (genitoriali e non), attuando interventi di tipo organizzativo e attivando servizi di supporto. Oltre alle misure di conciliazione già previste dalla normativa (Legge 104/92 che disciplina le agevolazioni riconosciute ai lavoratori e alle lavoratrici affetti/e da disabilità grave e ai familiari che assistono una persona con disabilità in situazione di gravità), l'Università di Trento intende consolidare e sviluppare altre iniziative al fine di dare supporto alle persone, rispetto alla necessità di contemperare le esigenze personali con quelle di studio e lavoro (per esempio orari con flessibilità spazio-temporale, supporto alla genitorialità). L'area di intervento, pur con modalità differenti, si riferisce all'intera comunità accademica.
Obiettivo	a) Supporto al raggiungimento dell'equilibrio tra vita lavorativa e privata, sia per persone con carichi di cura che non. b) Incentivazione della presenza femminile nel mondo del lavoro e della partecipazione a percorsi di carriera, grazie ad adeguati servizi di sostegno alla conciliazione sia per personale femminile che maschile, che per la componente studentesca.
Sotto-azioni	<p>1.5.1. Strutturazione di un sistema di agevolazioni nel versamento di contributi economici, anche in relazione alla situazione economica della singola persona (rateizzazione dei pagamenti);</p> <p>1.5.2. verifica di fattibilità per strutturazione di servizi educativi temporanei (<i>baby parking</i>, convenzioni per <i>baby sitter</i> a ore presso enti esterni) per personale interno ed esterno all'Università, nel caso di necessità di conciliazione discontinue e specifiche (in caso di convegni, eventi, trasferte);</p> <p>1.5.3. consolidamento, ripristino e integrazione di attività e laboratori per minori compresi tra i 6 e i 13 anni, con genitori appartenenti a qualsiasi componente della struttura accademica (PTA, personale non strutturato, assegniste/i e dottorande/i, personale docente e ricercatore);</p> <p>1.5.4. rinnovo, integrazione e monitoraggio dei sistemi di sostegno al rientro dalla maternità/paternità;</p> <p>1.5.5. valutazione di fattibilità di attivazione di convenzioni per il sostegno alla genitorialità e alla cura, anche valutando la collaborazione con il Circolo Ricreativo Universitario (CRU), come, ad esempio, la stipulazione di accordi per l'accesso al nido presso enti esterni e convenzioni per l'accesso a servizi di assistenza e accompagnamento per persone anziane;</p> <p>1.5.6. consolidamento di azioni per la flessibilità dell'orario di lavoro (telelavoro, lavoro agile, <i>part-time</i>, flessibilità dell'articolazione della prestazione, <i>smart working</i>) con particolare attenzione agli sviluppi dell'attuale situazione sanitaria e secondo le risultanze delle indagini effettuate;</p> <p>1.5.7. sviluppo di un'applicazione (App conciliazione) che riassume l'offerta di servizi e convenzioni dell'Ateneo;</p> <p>1.5.8. valutazione di fattibilità di strutturazione di convenzioni per l'accesso a servizi, corsi di formazione, servizi primari (agenzie immobiliari, servizi per la salute) anche valutando la collaborazione con il Circolo Ricreativo Universitario (CRU);</p> <p>1.5.9. elaborazione di linee guida per una migliore pianificazione e calendarizzazione delle riunioni coerentemente con le necessità di conciliazione tra vita privata e lavorativa, per personale tecnico amministrativo e docente;</p> <p>1.5.10. incentivo alla pianificazione dell'orario dei corsi e delle lezioni in considerazione delle necessità di conciliazione della componente docente e ricercatrice;</p> <p>1.5.11. studio di fattibilità sulla riduzione delle tasse universitarie per la componente studentesca con figli/figlie;</p> <p>1.5.12. predisposizione e somministrazione di un questionario (indirizzato a personale tecnico amministrativo, docente e ricercatore), per valutare la necessità e l'utilizzo di servizi di portineria ad uso personale presso le sedi di Ateneo (servizio consegna pacchi, etc.).</p>
Target diretto	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento

<b>AREA DI INTERVENTO</b>	<b>1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione</b>
<b>Target indiretto</b>	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento e loro familiari
<b>Responsabili</b>	Ufficio Equità e Diversità, Direzione Risorse Umane e Organizzazione - DRUO.
<b>Outputs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento delle iscrizioni al Nido aziendale e a nidi esterni;</li> <li>• incremento dell'accesso ai servizi di sostegno per la genitorialità;</li> <li>• incremento del numero di convenzioni attive per il tramite del CRU;</li> <li>• ampliamento delle tipologie di servizi offerti, in convenzione e non;</li> <li>• studio di fattibilità rispetto alla necessità e possibilità di attivazione di servizi di portineria ad uso personale;</li> <li>• possibilità di accesso all'App Conciliazione per tutto il personale.</li> </ul>
<b>Outcome</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maggiore flessibilità per il personale di Ateneo;</li> <li>• miglioramento delle condizioni lavorative del personale.</li> </ul>
<b>Risorse necessarie</b>	Risorse umane: Rettore, Delegati/e del Rettore, in particolare Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Prorettore al benessere organizzativo e ai rapporti con il personale, Delegato del Rettore al supporto alla disabilità e DSA, Direzioni (Direzione Generale, Direzione Risorse Umane e Organizzazione, Direzione Comunicazione e Relazioni Esterne, ecc.), Direttori/trici di Dipartimenti e Centri, Delegate/i dei Dipartimenti e dei Centri alle politiche di Equità e Diversità, Ufficio Equità e Diversità, Responsabile scientifica del progetto "Sistema integrato di Servizi a supporto della genitorialità".
<b>KPI SUPERA/indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero posti disponibili presso il Nido aziendale; numero di iscrizioni accettate sul totale delle richieste;</li> <li>• numero di richieste di adesione a eventi, camps ed altre iniziative per l'infanzia;</li> <li>• numero di accessi al servizio di supporto alla genitorialità;</li> <li>• numero di richieste, suddiviso per personale esterno ed interno all'Ateneo, che chiede di usufruire dei servizi di conciliazione non continui.</li> </ul>
<b>Priorità attribuita</b>	Media

## Azione 1.6. Family Audit e Family District

<b>AREA DI INTERVENTO</b>	<b>1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione</b>
<b>Breve descrizione dell'azione</b>	L'Università di Trento ha ottenuto la certificazione <i>Family Audit</i> , a cura della Provincia autonoma di Trento, e attiva tutte le procedure ed azioni necessarie al rinnovo. Inoltre, avendo già aderito al <i>Family District</i> , si attiva per il suo sviluppo, in termini qualitativi e quantitativi, a migliorare la collaborazione e comunicazione tra le realtà aderenti ed incrementando il numero di azioni congiunte.
<b>Obiettivo</b>	Mantenimento della certificazione e attuazione di concrete azioni per l'ulteriore sviluppo del <i>Family District</i> .
<b>Sotto-azioni</b>	1.6.1. Collaborazione con l'Agenzia per la Famiglia della Provincia autonoma di Trento nell'ambito del Consiglio dell' <i>Audit</i> ; 1.6.2. incremento dei contatti con le realtà appartenenti al <i>Family District</i> , promuovendo lo scambio di prassi e l'organizzazione di incontri di aggiornamento e progettazione.
<b>Target diretto</b>	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento
<b>Target indiretto</b>	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento e la società civile trentina.
<b>Responsabili</b>	Comitato Unico di Garanzia (CUG), Ufficio Equità e Diversità, Direzione Risorse Umane e Organizzazione
<b>Outputs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantenimento della certificazione;</li> <li>• partecipazione agli incontri di rete "Family District";</li> <li>• creazione di nuovi progetti in sinergia con le realtà aderenti alla rete;</li> </ul>
<b>Outcome</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riconoscimento, a livello provinciale, della qualità dei servizi di Ateneo;</li> <li>• accresciuta consapevolezza del ruolo dell'Università come modello per la società civile;</li> <li>• diffusione della conoscenza del "Family Audit" all'interno della componente universitaria.</li> </ul>
<b>Risorse necessarie</b>	Risorse umane: Rettore, Delegati/e del Rettore, in particolare Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Direzioni (Direzione Generale, Direzione Risorse Umane e Organizzazione), Ufficio Equità e Diversità.
<b>KPI SUPERA/indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rinnovo certificazione;</li> <li>• presenza di un/a rappresentante agli incontri di rete provinciali.</li> </ul>
<b>Priorità attribuita</b>	Bassa

## Tabella riassuntiva priorità

Nome azione	Priorità alta	Priorità media	Priorità bassa
Azione 1.1. Azioni di monitoraggio e rilevazione dati in ottica di genere; progettazione di interventi e pubblicazione dei risultati su pari opportunità, benessere organizzativo e stress lavoro-correlato	X		
Azione 1.2. Salute e sicurezza nell'ottica delle differenze	X		
Azione 1.3. Supporto al personale di ricerca non stabilizzato	X		
Azione 1.4. Conciliazione vita - lavoro: interventi di formazione, sensibilizzazione e organizzazione di gruppi di discussione		X	
Azione 1.5. Conciliazione vita - lavoro, servizi a sostegno dell'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa		X	
Azione 1.6. <i>Family Audit e Family District</i>			X
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

## Area 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Il numero di donne che ricoprono posizioni di responsabilità all'interno della comunità accademica e negli organi decisionali risulta ad oggi ancora significativamente inferiore rispetto al numero di uomini. Le ragioni sono molteplici e intrecciate tra di loro. Si ritiene, pertanto, necessario attivare una serie di azioni mirate al riequilibrio di genere in questi ambiti, che spaziano dal sostegno alla crescita professionale individuale delle donne appartenenti ai ruoli del personale tecnico amministrativo, docente e ricercatore, al rafforzamento degli strumenti di valutazione, riconoscimento e valorizzazione delle competenze di chi già ricopre ruoli di responsabilità, in modo tale che possano contribuire esse/i stesse/i al superamento delle attuali asimmetrie. Inoltre, può essere utile attivare iniziative di carattere strutturale, che possano favorire una maggiore presenza delle donne nelle posizioni decisionali.

## Azione 2.1. Percorsi di *mentoring* e corsi di preparazione “Ricoprire posizioni di vertice”

AREA DI INTERVENTO	2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
Breve descrizione dell'azione	Si prevede l'attivazione di percorsi formativi di <i>mentoring</i> ed <i>empowerment</i> diretti al genere numericamente sotto-rappresentato, relativamente alla valorizzazione di sé, al rafforzamento delle qualità di <i>leadership</i> e negoziazione. Il percorso prevede una parte di formazione di gruppo e una parte d'incontro e confronto individuale tra la persona e il/la professionista. I percorsi, così come i colloqui individuali, vengono organizzati tenendo in considerazione le esigenze (orario, luogo, frequenza) di coloro che hanno carichi di cura. In secondo luogo, si prevede l'attivazione di corsi di formazione in ambito economico, gestionale, giuridico e tecnico-amministrativo per garantire un bagaglio di conoscenze idoneo a ricoprire posizioni di vertice. I corsi si compongono di più moduli e sono organizzati (orario, luogo e frequenza) in considerazione delle necessità di conciliazione di chi ha carichi di cura, prevedendo la possibilità di registrare gli incontri e accedere, attraverso una piattaforma, al materiale e alle registrazioni. Si prevede, inoltre, di verificare la fattibilità dell'incentivazione alla partecipazione attraverso il riconoscimento delle ore di formazione.
Obiettivo	Accrescimento della formazione specifica di tutto il personale amministrativo, docente e ricercatore ( <i>soft skills</i> e tematiche tecnico-giuridiche-economiche di maggiore rilevanza), per incentivare la preparazione alla candidatura a ricoprire ruoli di vertice.
Sotto-azioni	2.1.1. Valutazione di fattibilità dell'attivazione di percorsi di mentoring in gruppo; 2.1.2. attivazione di colloqui individuali; 2.1.3. predisposizione di un bilancio delle competenze; 2.1.4. organizzazione dei moduli di formazione su tematiche tecniche, economiche o giuridiche; 2.1.5. diffusione dei contenuti attraverso una piattaforma online accessibile al personale di Ateneo.
Target diretto	Personale tecnico amministrativo, personale docente e ricercatore
Target indiretto	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento.
Responsabili	Ufficio Equità e Diversità, Direzione Risorse Umane e Organizzazione - DRUO.
Outputs	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attivazione di percorsi di <i>mentoring</i>;</li> <li>attivazione di corsi tecnico/economico/giuridici.</li> </ul>
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accresciuta preparazione e formazione del personale di Ateneo ad assumere posizioni di vertice.</li> </ul>
Risorse necessarie	Risorse umane: Rettore, Delegati/e del Rettore, in particolare Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Prorettore al benessere organizzativo e ai rapporti con il personale, Direzioni (Direzione Generale, Direzione Risorse Umane e Organizzazione), Ufficio Equità e Diversità.
KPI SUPERA/indicatori	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero di corsi attivati;</li> <li>numero di iscritte/i.</li> </ul>
Priorità attribuita	Alta



## Azione 2.2. Attività di sensibilizzazione e formazione per Responsabili e Dirigenti per sostenere le loro capacità di riconoscimento e valorizzazione delle competenze

AREA DI INTERVENTO	2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
Breve descrizione dell'azione	L'Ateneo s'impegna a supportare coloro che ricoprono posizioni di vertice (Responsabili, Dirigenti) nel rafforzare la capacità di riconoscere, valorizzare e accrescere le competenze professionali delle persone che collaborano con loro. Lo scopo è quello di attivare, sensibilizzare e (in)formare rispetto al riconoscimento, da parte di Responsabili e Dirigenti, delle competenze professionali e delle <i>soft skills</i> altrui, nonché promuovere la crescita professionale del personale tecnico amministrativo.
Obiettivo	a) Sostegno allo sviluppo delle capacità d'identificazione delle potenzialità e supporto del personale per Responsabili e Dirigenti. b) Incentivazione, in maniera indiretta, della partecipazione al processo di candidatura e selezione per ricoprire posizioni di vertice.
Sotto-azioni	2.2.1. Identificazione del personale Responsabile/Dirigente di riferimento; 2.2.2. Progettazione formative 2.2.3. Attivazione delle iniziative formative
Target diretto	Responsabili e Dirigenti
Target indiretto	Personale tecnico amministrativo
Responsabili	Ufficio Equità e Diversità
Outputs	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attivazione di percorsi di sensibilizzazione e rafforzamento delle capacità.</li> </ul>
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maggiore preparazione e formazione da parte del personale dirigente e responsabile delle modalità per riconoscere e rafforzare le capacità di potenziali candidati/e a ruoli di vertice.</li> </ul>
Risorse necessarie	Risorse umane: Rettore, Delegati/e del Rettore, in particolare Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Prorettore al benessere organizzativo e ai rapporti con il personale, Delegato del Rettore al supporto alla disabilità e DSA, Direzioni (Direzione Generale, Direzione Risorse Umane e Organizzazione), Ufficio Equità e Diversità.
KPI SUPERA/indicatori	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero di incontri realizzati;</li> <li>numero di iscritte/i e aderenti.</li> </ul>
Priorità attribuita	Media

## Azione 2.3. Definizione di regole interne per composizione paritetica degli organi decisionali

AREA DI INTERVENTO	2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
Breve descrizione dell'azione	Si propone di avviare un iter di discussione in merito all'opportunità di introdurre modifiche allo Statuto di Ateneo, per garantire, ove possibile, l'equilibrio di genere nella composizione degli organi decisionali e di controllo. Nel caso tali modifiche fossero introdotte seguirà il monitoraggio dei risultati ottenuti nella composizione degli organi (analisi di breve, medio e lungo periodo).
Obiettivo	Modifica dello Statuto per incentivare l'equa ripartizione di genere.
Sotto-azioni	2.3.1. Avvio della discussione su una possibile modifica dello Statuto di Ateneo e, in caso di approvazione: 2.3.2. monitoraggio del suo funzionamento al momento della nomina degli organi decisionali/controllo; 2.3.3. predisposizione <i>report</i> sulle analisi dei dati di monitoraggio.
Target diretto	Organi decisionali di Ateneo
Target indiretto	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento.
Responsabili	Ufficio Equità e Diversità, Ufficio Formazione e Aggiornamento
Outputs	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incremento della presenza femminile negli organi decisionali/ di controllo</li> </ul>
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maggiore equilibrio di genere negli organi decisionali/ di controllo.</li> </ul>
Risorse necessarie	Risorse umane: Rettore, Delegati/e del Rettore, in particolare Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Direzione Generale, Ufficio Equità e Diversità.
KPI SUPERA/indicatori	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avvio discussione inerente alla modifica dello Statuto di Ateneo;</li> <li>numero di donne presenti negli organi di decisionali.</li> </ul>
Priorità attribuita	Alta

## Azione 2.4. Percorsi formativi per figure con ruoli di responsabilità (responsabili di Ufficio, Direttori/ici, Dirigenti) per l'acquisizione di competenze di valutazione dei/delle candidati/e nei processi decisionali e per lo sviluppo di uno stile di *leadership* improntato al *Diversity Management*

AREA DI INTERVENTO	2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
Breve descrizione dell'azione	L'intervento mira a portare a termine l'intervento, proposto in passato, ma forzatamente sospeso a causa dell'emergenza sanitaria, d'incrementare le competenze nell'ambito del <i>Diversity management</i> per le persone che ricoprono ruoli di responsabilità attraverso incontri di formazione specifici e, al contempo, ad ampliare l'offerta (in)formativa, affiancandovi incontri specifici per l'accrescimento delle conoscenze, in ambito di valutazione del personale e sensibilizzazione rispetto a eventuali <i>bias</i> e stereotipi.
Obiettivo	Accrescere le competenze per le persone che ricoprono ruoli di responsabilità per permettere una maggiore inclusione.
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizzazione di incontri di (in)formazione.</li> </ul>
Target diretto	Responsabili, Direttori/ici, Dirigenti
Target indiretto	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento.
Responsabili	Ufficio Equità e Diversità
Outputs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incontri (in)formativi</li> </ul>
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accresciuta conoscenza delle tematiche di <i>Diversity management</i>;</li> <li>• accresciuta inclusione del personale e del benessere, con particolare riferimento alla componente femminile;</li> <li>• accresciuta conoscenza di eventuali <i>bias</i> e stereotipi attuati nel processo di valutazione.</li> </ul>
Risorse necessarie	Risorse umane: Rettore, Delegati/e del Rettore, in particolare Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Direzioni (Direzione Generale, Direzione Risorse Umane e Organizzazione), Ufficio Equità e Diversità.
KPI SUPERA/indicatori	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero di incontri realizzati;</li> <li>• numero di aderenti.</li> </ul>
Priorità attribuita	Media

## Azione 2.5. Iniziative a sostegno del riequilibrio di genere nelle posizioni apicali

AREA DI INTERVENTO	2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
Breve descrizione dell'azione	L'Ateneo si impegna a realizzare uno studio di fattibilità rispetto alla possibilità di accrescere la trasparenza delle modalità d'individuazione delle figure decisionali e predisporre un'analisi rispetto all'efficacia dei modelli di valutazione.
Obiettivo	Consolidamento della presenza femminile nelle posizioni decisionali e apicali e superamento delle asimmetrie di carriera nella filiera scientifica.
Sotto-azioni	2.5.1. Valutazione di fattibilità di interventi per rendere trasparenti le modalità d'individuazione delle figure decisionali e ridurre il potere delle reti informali; 2.5.2. stesura di modalità di analisi rispetto all'efficacia dei modelli di valutazione dell'eccellenza.
Target diretto	Personale tecnico amministrativo, docente e ricercatore
Target indiretto	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento.
Responsabili	Rettore, Ufficio Equità e Diversità, Prorettrice alle politiche di equità e diversità
Outputs	<ul style="list-style-type: none"> <li>Studio di fattibilità;</li> <li>report dell'analisi dell'efficacia dei modelli di valutazione.</li> </ul>
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accresciuta presenza femminile nelle posizioni di vertice</li> <li>accresciuta conoscenza dell'esistenza di squilibri di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;</li> <li>accresciuta sensibilità al tema.</li> </ul>
Risorse necessarie	Risorse umane: Rettore, Delegati/e del Rettore, in particolare Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Direzioni, Ufficio Equità e Diversità.
KPI SUPERA/indicatori	<ul style="list-style-type: none"> <li>Studio di fattibilità degli interventi;</li> <li>report.</li> </ul>
Priorità attribuita	Media

## Tabella riassuntiva priorità

Nome azione	Priorità alta	Priorità media	Priorità bassa
Azione 2.1. Percorsi di <i>mentoring</i> e corsi di preparazione "Ricoprire posizioni di vertice"	X		
Azione 2.2. Attività di sensibilizzazione e formazione per Responsabili e Dirigenti per sostenere le loro capacità di riconoscimento e valorizzazione delle competenze		X	
Azione 2.3. Definizione di regole interne per composizione paritetica degli organi decisionali	X		
Azione 2.4. Percorsi formativi per figure con ruoli di responsabilità (responsabili di Ufficio, Direttori/ici, Dirigenti) per l'acquisizione di competenze di valutazione dei/delle candidati/e nei processi decisionali e per lo sviluppo di uno stile di <i>leadership</i> improntato al <i>Diversity Management</i>		X	
Azione 2.5. Iniziative a sostegno del riequilibrio di genere nelle posizioni apicali		X	
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

## Area 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

I dati presentati in apertura del presente documento mostrano come, anche all'interno dell'Ateneo di Trento, permangano differenze di genere nella scelta dei corsi di studio, oltre ad una costante perdita percentuale del numero di donne nella progressione di carriera, in particolare tra le figure non stabilizzate (dottorande/i, assegniste/i, RTD-a) e con significative differenze in relazione alle diverse aree scientifiche. Per ridurre tali squilibri, risulta necessario lavorare su più fronti: in primo luogo, mantenere attiva una costante raccolta dati, con gli strumenti già posti in essere (Rapporto annuale pari opportunità e Bilancio di genere). In secondo luogo, collaborare con le agenzie educative per superare gli stereotipi di genere, che incidono anche sulle scelte dei percorsi universitari e limitano, in particolare, l'accesso all'area STEM da parte delle studentesse. Al contempo, prevedere misure che possano sostenere il percorso di carriera del genere sottorappresentato, a parità di merito, facilitare il reclutamento e contrastare gli stereotipi di genere nelle valutazioni. Nel rispetto della normativa vigente sulla composizione delle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale ricercatore, docente e tecnico-amministrativo e in quelle di selezione per i corsi di dottorato e per gli assegni di ricerca, è, inoltre, compito dell'Ateneo effettuare il monitoraggio di tali dati in ottica di genere, predisponendo eventuali interventi, qualora se ne riscontri la necessità. Le azioni e gli obiettivi qui presentati si sviluppano in stretta correlazione con quanto riportato nell'Area 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.

## Azione 3.1. Iniziative a sostegno dello sviluppo accademico e/o professionale delle figure non stabilizzate tramite attività di supporto alla carriera, anche in ottica di genere

AREA DI INTERVENTO	3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
Breve descrizione dell'azione	L'Ateneo si impegna a realizzare una serie di iniziative, eventi ed interventi organizzativi al fine di agevolare e promuovere lo sviluppo della carriera delle figure non stabilizzate, anche garantendo loro adeguata visibilità, con particolare riferimento alla componente femminile, comprese le aree STEM.
Obiettivi	<p>a. Realizzazione di iniziative per sostenere le prospettive di sviluppo accademico e/o professionale delle figure non stabilizzate (dottorande/i, assegniste/i, RTD-a) tramite attività di supporto alla carriera (es. <i>career planning</i>, <i>mentoring</i>, ecc.).</p> <p>b. Promozione della mobilità per assegniste/i, attualmente senza dotazione di un fondo missioni.</p> <p>c. Promozione del coinvolgimento e della visibilità di dottorande/i e assegniste/i di ricerca all'interno dei rispettivi Dipartimenti e Centri.</p>
Sotto-azioni	<p>3.1.1. Istituzione di strumenti di comunicazione dell'avvio e del termine delle collaborazioni del personale non strutturato alla comunità di Dipartimento/Centro;</p> <p>3.1.2. inclusione di dottorande/i e assegniste/i nelle iniziative organizzate dai Dipartimenti/Centri;</p> <p>3.1.3. verifica di fattibilità di azioni per incrementare la visibilità di dottorande/i e assegniste/i di ricerca nei <i>team</i> di progetto, anche al momento della scrittura del <i>project proposal</i>;</p> <p>3.1.4. verifica di fattibilità dell'introduzione di sistemi premiali che facilitino le progressioni di carriera basate sul risultato piuttosto che sulla presenza oraria;</p> <p>3.1.5. iniziative di sostegno all'incontro tra domanda e offerta in settori extra-accademici.</p>
Target diretto	Figure non stabilizzate (dottorande/i, assegniste/i, RTD-a)
Target indiretto	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento.
Responsabili	Rettore, Ufficio Equità e Diversità, Dipartimenti/Centri di riferimento
Outputs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strumenti di visibilità e comunicazione;</li> <li>• studi di fattibilità degli interventi;</li> <li>• eventi.</li> </ul>
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accresciuta visibilità delle figure non strutturate all'interno e all'esterno del proprio Dipartimento/Centro.</li> </ul>
Risorse necessarie	Risorse umane: Rettore, Delegati/e del Rettore, in particolare Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Direzioni (Direzione Generale, Direzione Risorse Umane e Organizzazione), Ufficio Equità e Diversità.
KPI SUPERA/indicatori	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero di eventi organizzati;</li> <li>• canali comunicativi di aggiornamento/diffusione delle notizie implementati.</li> </ul>
Priorità attribuita	Alta

## Azione 3.2. Iniziative a sostegno dell'accesso e della progressione di carriera per il genere sottorappresentato

AREA DI INTERVENTO	3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
Breve descrizione dell'azione	L'Ateneo si impegna ad implementare azioni che, diversificate negli obiettivi specifici e nelle azioni, hanno lo scopo di incentivare e sostenere l'accesso alla carriera accademica, agendo sia sul sistema educativo che sul sistema di selezione e la progressione della carriera, in ottica di genere.
Obiettivo	a) Sostegno all'accesso alla carriera accademica in tutti i settori disciplinari; b) sostegno alla progressione di carriera, in ottica di genere.
Sotto-azioni	3.2.1. Studio di fattibilità diretto a verificare la possibilità di riduzione delle tasse universitarie e/o di erogazione di altri tipi di sostegno a studenti/esse iscritti/e a corsi di laurea in cui il loro genere è sotto-rappresentato; ricognizione degli esiti di analoghe iniziative realizzate presso altri atenei. 3.2.2. mantenimento e incremento dei percorsi formativi nelle scuole per la diffusione della tematica degli stereotipi di genere e per la valorizzazione di modelli positivi ed eccellenze femminili nella scienza; 3.2.3. definizione di procedure volte a garantire pari opportunità nei processi di assunzione e nella carriera: incentivi per favorire chiamate di personale di ricerca appartenente al genere meno rappresentato, attraverso un cofinanziamento del costo espresso in POE; 3.2.4. mantenimento del riconoscimento della maternità e dei periodi certificati di congedo parentale e di malattia nelle valutazioni concorsuali; 3.3.5. istituzione di programmi di <i>mentoring</i> a supporto della progressione di carriera.
Target diretto	Tutta la comunità
Target indiretto	Tutta la comunità e la comunità dell'Università degli Studi di Trento
Responsabili	Rettore, Ufficio Equità e Diversità, Dipartimenti/Centri
Outputs	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attivazione di percorsi nelle scuole;</li> <li>studio di fattibilità sulla tassazione universitaria;</li> <li>attivazione di percorsi di <i>mentoring</i>;</li> <li>riconoscimento dei periodi di paternità e maternità nei concorsi.</li> </ul>
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accresciuta informazione sui percorsi accademici possibili da parte della componente studentesca;</li> <li>accresciuto <i>empowerment</i> nella progressione di carriera.</li> </ul>
Risorse necessarie	Risorse umane: Rettore, Delegati/e del Rettore, in particolare Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Direzioni (Direzione Generale, Direzione Risorse Umane e Organizzazione), Ufficio Equità e Diversità.
KPI SUPERA/indicatori	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero di percorsi attivati nelle scuole;</li> <li>documento sullo studio di fattibilità;</li> <li>numero di incontri di <i>mentoring</i>;</li> <li>numero di persone che accedono al riconoscimento di paternità e maternità.</li> </ul>
Priorità attribuita	Media

## Tabella riassuntiva priorità

Nome azione	Priorità alta	Priorità media	Priorità bassa
Azione 3.1. Iniziative a sostegno dello sviluppo accademico e/o professionale delle figure non stabilizzate tramite attività di supporto alla carriera, anche in ottica di genere	X		
Azione 3.2. Iniziative a sostegno dell'accesso e della progressione per il genere sottorappresentato		X	
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

## Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento

La disparità di genere nella ricerca è determinata da fattori di domanda, di offerta e di funzionamento organizzativo ed istituzionale<sup>22</sup>. La volontà e la disponibilità delle Istituzioni di ricerca ad assumere e promuovere studiose (fattore di domanda) può essere distorta da convinzioni ideologiche esplicite e stereotipi di genere legati anche alla tendenza ad attribuire a donne e uomini diverse competenze e capacità, pregiudizi inconsci, impliciti e selezione statistica (risparmi nei costi di raccolta dell'informazione, che induce a ritenere più o meno produttiva la persona di un sesso). Ad esso, si aggiunge la difficoltà di conciliazione vita-lavoro (fattori di offerta) e il funzionamento del sistema istituzionale.

Come sottolineato dal MIUR<sup>23</sup>, la persistenza delle disuguaglianze di genere è, anche, un problema di efficacia ed efficienza della ricerca, poiché esclude, a parità di posizioni di ricerca, le persone più capaci e competenti di un sesso a favore di persone dell'altro sesso; comporta la tendenza a privilegiare alcuni temi e ambiti di ricerca rispetto ad altri, in modalità non indipendenti dal genere, ed inoltre influisce sul progresso della scienza, escludendo una parte delle risorse umane che, con il proprio apporto e talento, potrebbero contribuire allo sviluppo delle conoscenze. Per contrastare tali effetti, l'Ateneo s'impegna a incoraggiare la presenza paritaria di donne e uomini nei gruppi di ricerca, riconoscere la dignità scientifica degli studi sul genere ovunque possibile, organizzare momenti informativi sulle tematiche di genere, promuovendo il bilanciamento di genere dei programmi degli eventi e l'attenzione all'organizzazione di *panel* equilibrati in termini di relatori/ici, laddove possibile. Inoltre, l'Università s'impegna a proporre percorsi didattici, anche di carattere interdisciplinare, alla componente studentesca, e incentivare la formazione di personale qualificato attraverso un Master di II livello, introducendo infine misure premiali volte alla promozione dell'integrazione della dimensione di genere.

### Azione 4.1. Organizzazione di eventi scientifici, corsi e momenti di (in)formazione sulle tematiche di genere

AREA DI INTERVENTO	4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi d'insegnamento
Breve descrizione dell'azione	L'azione prevede di promuovere l'organizzazione o la riproposizione di eventi scientifici e corsi di (in)formazione sulle tematiche di genere per la componente universitaria nel suo complesso e/o per il pubblico esterno, con particolare riferimento ai contributi della componente ricercatrice. Uno specifico evento, con lo scopo di valorizzare i contributi di giovani ricercatrici/ori sul contrasto alle discriminazioni di genere e la valorizzazione delle pari opportunità, viene realizzato in memoria di Valeria Solesin.
Obiettivi	a) Incentivare la conoscenza dei temi legati al genere e la diffusione dei suoi contenuti all'interno di tutti gli indirizzi di studio e ricerca, con particolare riferimento agli ambiti dove la discussione e l'approfondimento in materia sono meno frequenti, se non assenti; b) curare la formazione di tutte le componenti dell'Università rispetto ai fattori di distorsione che causano la sottorappresentanza di donne all'interno dei <i>team</i> di ricerca; c) promuovere una strategia di <i>gender mainstreaming</i> e di valorizzazione della differenza; d) promuovere l'organizzazione e l'adesione a <i>panel</i> equilibrati in termini di presenza e visibilità di entrambi i generi.

22 MIUR, Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'università e nella ricerca, [https://www.miur.gov.it/documents/20182/991467/Documento\\_+Indicazioni\\_azioni\\_positive\\_MIUR\\_su\\_temi\\_genere.pdf/23e81cb6-f15a-4249-9bd6-cf4fdcd113a8?version=1.0](https://www.miur.gov.it/documents/20182/991467/Documento_+Indicazioni_azioni_positive_MIUR_su_temi_genere.pdf/23e81cb6-f15a-4249-9bd6-cf4fdcd113a8?version=1.0)

23 MIUR, Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'università e nella ricerca, [https://www.miur.gov.it/documents/20182/991467/Documento\\_+Indicazioni\\_azioni\\_positive\\_MIUR\\_su\\_temi\\_genere.pdf/23e81cb6-f15a-4249-9bd6-cf4fdcd113a8?version=1.0](https://www.miur.gov.it/documents/20182/991467/Documento_+Indicazioni_azioni_positive_MIUR_su_temi_genere.pdf/23e81cb6-f15a-4249-9bd6-cf4fdcd113a8?version=1.0)



<b>AREA DI INTERVENTO</b>	<b>4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi d'insegnamento</b>
<b>Sotto-azioni</b>	<p>4.1.1. Organizzazione di eventi scientifici, iniziative di disseminazione culturale e campagne di sensibilizzazione sulle tematiche di genere;</p> <p>4.1.2. realizzazione di un corso di formazione (anche <i>online</i>) per il personale (aperto anche alla componente docente e ricercatrice) nel suo complesso sulle tematiche in oggetto;</p> <p>4.1.3. realizzazione di un corso di formazione (anche <i>online</i>) per la componente studentesca sulle tematiche in oggetto, la cui docenza è affidata ad un gruppo interdisciplinare e interdipartimentale coordinato dal Centro Studi Interdisciplinari di Genere;</p> <p>4.1.4 inserimento di un approfondimento sulla didattica inclusiva (anche in relazione al genere) nei percorsi formativi dedicati al personale docente dell'Ateneo;</p> <p>4.1.5. partecipazione ad iniziative sulla parità di genere dedicate alla memoria di Valeria Solesin, in collaborazione con altri atenei;</p> <p>4.1.6. studio di fattibilità sulla realizzazione di appositi materiali informativi;</p> <p>4.1.7 monitoraggio rispetto alla composizione dei <i>panel</i>, indicazione di un contatto a cui segnalare situazioni di evidente asimmetria, segnalazioni agli organizzatori</p>
<b>Target diretto</b>	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento
<b>Target indiretto</b>	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento
<b>Responsabili</b>	Comitato Unico di Garanzia (CUG), Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Ufficio Equità e Diversità
<b>Outputs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eventi di (in)formazione;</li> <li>• corsi di formazione.</li> </ul>
<b>Outcome</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accresciuta conoscenza dei confronti del tema all'interno della comunità accademica;</li> <li>• accresciuta visibilità delle politiche attuate in ottica di genere da parte dell'Ateneo nei confronti dell'esterno.</li> </ul>
<b>Risorse necessarie</b>	Risorse umane: Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Direzione Risorse Umane e Organizzazione, Ufficio Equità e Diversità, Comitato Unico di Garanzia, Centro di Studi Interdisciplinari di Genere.
<b>KPI SUPERA/indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero di corsi di (in)formazione e sensibilizzazione realizzati;</li> <li>• numero di eventi organizzati;</li> </ul>
<b>Priorità attribuita</b>	Alta

## Azione 4.2. Alta formazione: Master di primo livello in Gestione delle Diversità, Inclusione ed Equità (GeDIE)

AREA DI INTERVENTO	4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento
Breve descrizione dell'azione	Sulla base dell'esperienza già maturata in passato nell'ambito dell'alta formazione, si rinnova la proposta del Master di primo livello in Gestione delle Diversità, Inclusione ed Equità - GeDIE.
Obiettivo	Promuovere la formazione di persone esperte in merito alle tematiche del Master.
Sotto-azioni	4.2.1. Organizzazione e gestione della terza edizione del Master.
Target diretto	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento e la società civile
Target indiretto	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento e la società civile
Responsabili	Centro di Studi Interdisciplinari di Genere, Prorettrice alle politiche di equità e diversità
Outputs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Master (III edizione)</li> </ul>
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accresciuta conoscenza nei confronti dei temi del Master all'interno della comunità accademica e della società civile.</li> </ul>
Risorse necessarie	Risorse umane: Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Centro di Studi Interdisciplinari di Genere, docenti di vari Dipartimenti, Ufficio Equità e Diversità, Comitato Unico di Garanzia.
KPI SUPERA/indicatori	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attivazione del Master GeDIE (III edizione)</li> </ul>
Priorità attribuita	Media

## Azione 4.3. Premi di laurea per elaborati finali inerenti le questioni di genere e incentivi finanziari per ricerca in ottica di genere

AREA DI INTERVENTO	4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi d'insegnamento
Breve descrizione dell'azione	Vengono gestiti premi di laurea per tesi su tematiche di genere. Inoltre, si prevede di realizzare uno studio di fattibilità sulla distribuzione di incentivi finanziari a ricercatori/ici che propongono le domande di ricerca in ottica di genere.
Obiettivo	Incentivare l'elaborazione di tesi e contributi legati alla questione di genere e dare visibilità agli elaborati in materia.
Sotto-azioni	4.3.1. Organizzazione e gestione dell'assegnazione dei premi.
Target diretto	Tutta la comunità studentesca dell'Università degli Studi di Trento
Target indiretto	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento e la società civile
Responsabili	Ufficio Equità e Diversità
Outputs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riconoscimento di premi in denaro;</li> <li>• incentivi finanziari.</li> </ul>
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accresciuta valorizzazione e diffusione dei contributi accademici in ottica di genere;</li> <li>• accresciuta visibilità dei temi legati alle questioni di genere.</li> </ul>
Risorse necessarie	Risorse umane: Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Ufficio Equità e Diversità.
KPI SUPERA/indicatori	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero di iniziative sostenute.</li> </ul>
Priorità attribuita	Bassa

## Azione 4.4. Integrazione della dimensione di genere negli insegnamenti di diverse aree disciplinari

AREA DI INTERVENTO	4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi d'insegnamento
Breve descrizione dell'azione	Consolidamento delle azioni già avviate per promuovere una maggiore attenzione alle differenze di genere all'interno dei diversi ambiti disciplinari e dei diversi insegnamenti. Attivazione di ulteriori azioni finalizzate a promuovere una maggiore conoscenza e consapevolezza rispetto alle tematiche di genere in prospettiva interdisciplinare (come l'attivazione di percorsi 'minor' trasversali a più Dipartimenti/Centri).
Obiettivo	Accrescere la diffusione dei temi e la sensibilizzazione, raggiungendo un <i>target</i> più ampio e meno vicino alla tematica, rendendo tale insegnamento parte integrante del programma di studio.
Sotto-azioni	4.4.1. Valutazione dei risultati ad oggi ottenuti con i precedenti interventi; 4.4.2. riproposizione dei corsi già avviati; 4.4.3. realizzazione di studi di fattibilità di eventuali nuovi interventi, in particolare in area STEM; 4.4.4. valutazione di fattibilità "percorso minor", azione trasversale a più Dipartimenti/Centri su tematiche di genere; 4.4.5. realizzazione di un monitoraggio, in tutti i Dipartimenti/Centri di Ateneo, relativo all'attuale presenza di corsi che affrontano le tematiche di genere.
Target diretto	Tutta la comunità studentesca dell'Università degli Studi di Trento.
Target indiretto	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento e la società civile
Responsabili	Ufficio Equità e Diversità
Outputs	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formazioni e corsi obbligatori in vari ambiti disciplinari.</li> </ul>
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accresciuta conoscenza della tematica;</li> <li>accresciuta incentivazione alla discussione sul tema.</li> </ul>
Risorse necessarie	Risorse umane: Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Prorettrice alla didattica, Centro di Studi Interdisciplinari di Genere, Ufficio Equità e Diversità.
KPI SUPERA/indicatori	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero di corsi e formazioni realizzati.</li> </ul>
Priorità attribuita	Alta

## Azione 4.5. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca

<b>AREA DI INTERVENTO</b>	<b>4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento</b>
<b>Breve descrizione dell'azione</b>	In sintonia con quanto previsto dalla strategia comunitaria RRI - <i>Responsible Research and Innovation</i> , si prevede l'organizzazione d'iniziative finalizzate all'equità di genere nelle attività di ricerca, attraverso la promozione dell'equilibrio di genere nei gruppi di ricerca e l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti di ricerca e innovazione.
<b>Obiettivo</b>	Migliorare la qualità e la rilevanza sociale della conoscenza prodotta, riduzione degli squilibri di genere presenti sia nei contesti accademici che nella società più in generale.
<b>Sotto-azioni</b>	4.5.1. Iniziative formative rivolte a ricercatori e ricercatrici, in particolare in previsione della partecipazione a bandi europei, con presentazione di esempi specifici per le diverse discipline; 4.5.2. supporto alla progettazione; 4.5.3. promozione dell'equità di genere nei gruppi di ricerca (valorizzazione dei gruppi misti o del riequilibrio di genere nelle posizioni decisionali); 4.5.4. attenzione, laddove possibile, alle diverse articolazioni e implicazioni di genere dei contenuti di ricerca; 4.5.5. iniziative di approfondimento rispetto all'integrazione della dimensione di genere nella ricerca (ad es., nell'ambito della telemedicina o della costruzione d'interfacce digitali); 4.5.6. verifica dell'opportunità e della possibilità di riconoscere finanziamenti a ricercatrici, in contesti in cui risultino sottorappresentate, per la partecipazione a gruppi scientifici internazionali, conferenze etc.
<b>Target diretto</b>	Personale docente e ricercatore
<b>Target indiretto</b>	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento e la società civile
<b>Responsabili</b>	Ufficio Equità e Diversità
<b>Outputs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Introduzione della dimensione di genere nei progetti di ricerca</li> </ul>
<b>Outcome</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maggiore consapevolezza sulla tematica.</li> </ul>
<b>Risorse necessarie</b>	Risorse umane: Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Prorettrice alla ricerca, Centro di Studi Interdisciplinari di Genere, Ufficio Equità e Diversità.
<b>KPI SUPERA/indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero iniziative formative realizzate;</li> <li>numero di partecipanti a iniziative formative o di persone a cui è stata fornita consulenza.</li> </ul>
<b>Priorità attribuita</b>	Media

## Tabella riassuntiva priorità

<b>Nome azione</b>	<b>Priorità alta</b>	<b>Priorità media</b>	<b>Priorità bassa</b>
Azione 4.1. Organizzazione di eventi scientifici, corsi e momenti di (in) formazione	X		
Azione 4.2. Alta formazione: Master di primo livello in Gestione delle Diversità, Inclusione ed Equità (GeDIE)		X	
Azione 4.3. Premi di laurea per elaborati finali inerenti le questioni di genere e incentivi finanziari per ricerca in ottica di genere			X
Azione 4.4. Integrazione della dimensione di genere negli insegnamenti di diverse aree disciplinari	X		
Azione 4.5. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca		X	
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

## Area 5: Contrasto alla violenza di genere, al *mobbing*, alle molestie e alle molestie sessuali

Il tema della violenza di genere e della sua diffusione in vari contesti (familiari, di lavoro, di studio, pubblici, *web* e *social*), richiede un intervento efficace da parte delle istituzioni, anche universitarie, per promuovere una conoscenza adeguata del fenomeno, per riconoscerne le radici culturali, per superare atteggiamenti di oscuramento e legittimazione e per implementare strumenti ed azioni utili a favorire l'uscita da situazioni di vessazione. L'Ateneo di Trento s'impegna in tal senso sia sul fronte della prevenzione, che del contrasto a forme di violenza di genere, molestie e molestie sessuali, nonché rispetto ai fenomeni del *mobbing*, dello *straining* e delle discriminazioni.

Le azioni che l'Ateneo intende proseguire e rafforzare si riferiscono sia alla comunità universitaria, intesa come organizzazione, nell'ambito della quale sono stati attivati vari servizi ed interventi (adozione di Regolamenti interni, Sportello della Consigliera di fiducia, campagne di sensibilizzazione, ecc.), sia in modo più esteso alla società civile, attraverso attività di disseminazione e sensibilizzazione oltre alla collaborazione con reti e realtà istituzionali.

Le azioni qui rappresentate intersecano e completano quindi gli interventi previsti dall'Area 1 (Equilibrio vita privata/vita lavorativa, conciliazione, cultura e benessere dell'organizzazione).

### Azione 5.1. Prevenzione e contrasto del *mobbing*, dello *straining*, delle molestie, delle molestie sessuali e delle discriminazioni: strumenti e azioni di formazione e sensibilizzazione

AREA DI INTERVENTO	5. Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali
Breve descrizione dell'azione	L'azione prevede due direzioni d'intervento. Da un lato, per fornire supporto a coloro i/le quali subiscono una qualche forma di lesione della propria persona, vengono mantenuti attivi e aggiornati gli strumenti (compresi i Regolamenti) attualmente in vigore per contrastare i fenomeni in oggetto e, ove necessario, ne vengono attuati di nuovi. Al contempo, vengono intraprese azioni volte a diffondere sia l'esistenza di tali strumenti, sia, più in generale, la conoscenza del tema.
Obiettivo	Fornire strumenti di prevenzione, diagnosi, mediazione e intervento nei casi di discriminazioni, molestie, <i>mobbing</i> e fattispecie analoghe. Attuare azioni di disseminazione per favorire il riconoscimento delle radici culturali della discriminazione, del <i>mobbing</i> e della violenza di genere all'interno dell'Ateneo e sul territorio.
Sotto-azioni	5.1.1. Revisione e aggiornamento dei Regolamenti interni vigenti in materia e dei Manuali di valutazione, in modo da rendere coerenti le diverse fonti normative e favorire la conoscenza delle stesse nella comunità universitaria e della società civile; 5.1.2. prosecuzione e aggiornamento del ciclo d'incontri per presentare e promuovere l'accesso e il ruolo della Consigliera di Fiducia, far conoscere le nuove disposizioni regolamentari in materia di <i>mobbing</i> e molestie, migliorare l'informazione rispetto ai servizi resi disponibili presso le strutture accademiche; 5.1.3. analisi e diffusione dei risultati (con i vertici di Ateneo e il CUG) dell'attività dello sportello della Consigliera di Fiducia e conseguente individuazione di possibili aree e strumenti di intervento; 5.1.4. elaborazione di una proposta di valutazione del personale che tenga conto di comportamenti che rientrano nelle fattispecie di molestie, <i>mobbing</i> e discriminazioni e mancato contrasto delle stesse; 5.1.5. predisposizione e diffusione di materiali informativi e di sensibilizzazione (pagine <i>web</i> , <i>brochure</i> , materiali diretti a soggetti esterni che collaborano con l'Ateneo); 5.1.6. organizzazione di eventi e attuazione di percorsi (in)formativi per vari profili, finalizzati a offrire informazioni di base su queste tematiche; 5.1.7. iniziative per rilevare situazioni di molestie, molestie sessuali e discriminazioni anche con riferimento alla componente studentesca (questionari).
Target diretto	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento
Target indiretto	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento
Responsabili	Ufficio Equità e Diversità

AREA DI INTERVENTO	5. Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali
<b>Outputs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Produzione di materiale informativo e normativo (Regolamenti) aggiornato;</li> <li>• organizzazione di incontri;</li> <li>• pubblicazione e diffusione di uno o più questionari di valutazione e di raccolta informazioni;</li> <li>• presenza di figure atte al sostegno delle parti lese.</li> </ul>
<b>Outcome</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accresciuto sostegno a persone vittime di discriminazione, <i>mobbing</i>, <i>straining</i> o altra lesione della propria persona;</li> <li>• accresciuta conoscenza dei confronti del tema;</li> <li>• accresciuta disponibilità di dati;</li> <li>• accresciuta sensibilizzazione di soggetti esterni che collaborano con l'Ateneo per prevenire comportamenti inappropriati, discriminazioni, molestie e molestie sessuali.</li> </ul>
<b>Risorse necessarie</b>	<p>Risorse umane: Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Prorettore al benessere organizzativo e ai rapporti con il personale, Consigliera di Fiducia, Direzione Risorse Umane e Organizzazione, Comitato Unico di Garanzia, Nucleo di valutazione, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, Ufficio Equità e Diversità.</p>
<b>KPI SUPERA/indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero di copie di materiale informativo pubblicato (<i>online/cartacei</i>);</li> <li>• numero di incontri organizzati (interni ed esterni all'Ateneo);</li> <li>• numero di questionari (varie tipologie) somministrati;</li> <li>• <i>report</i> annuale della Consigliere/a di Fiducia;</li> <li>• <i>report</i> e documenti prodotti dall'elaborazione dei dati.</li> </ul>
<b>Priorità attribuita</b>	Alta

## Azione 5.2. Prevenzione e contrasto alla violenza

<b>AREA DI INTERVENTO</b>	<b>5. Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali</b>
<b>Breve descrizione dell'azione</b>	L'azione prevede l'organizzazione di eventi di sensibilizzazione e corsi di (in)formazione per la componente universitaria nel suo complesso e/o per il pubblico esterno, nonché il rafforzamento degli strumenti già esistenti per il sostegno e l'indirizzamento di persone che subiscono violenza verso le realtà competenti in materia, attuato anche grazie al rafforzamento delle reti territoriali, nazionali e internazionali di cui fa parte l'Ateneo.
<b>Obiettivo</b>	Sostegno e diffusione di consapevolezza e conoscenza in relazione alla violenza di genere e agli strumenti per contrastarla; sostegno e indirizzamento per chiunque possa esserne soggetto.
<b>Sotto-azioni</b>	<p>5.2.1. Promozione d'iniziative annuali in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre);</p> <p>5.2.2. organizzazione di eventi scientifici, iniziative di disseminazione culturale e campagne di sensibilizzazione sul fenomeno della violenza di genere;</p> <p>5.2.3. adesione a reti, progetti e rilevazioni sul territorio locale, nazionale e internazionale, per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere;</p> <p>5.2.4. realizzazione di un corso di formazione (anche <i>online</i>) per il personale nel suo complesso sulle tematiche in oggetto;</p> <p>5.2.5. realizzazione di un corso di formazione (anche <i>online</i>) per la componente studentesca sulle tematiche in oggetto;</p> <p>5.2.6. continuazione del progetto "Fuori dall'ombra": progettazione e realizzazione di ulteriori panchine rosse, coinvolgendo l'intera comunità universitaria, compresa la componente studentesca, e diffusione di conoscenza sul ruolo e le figure di scienziate nella storia;</p> <p>5.2.7. adesione al Protocollo d'Intesa per la prevenzione e il contrasto del fenomeno della violenza di genere in provincia di Trento;</p> <p>5.2.8. organizzazione di una campagna di sensibilizzazione contro le molestie e le molestie sessuali;</p> <p>5.2.9. verifica di fattibilità per l'introduzione di un corso inter dipartimentale relativo alla violenza di genere</p>
<b>Target diretto</b>	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento
<b>Target indiretto</b>	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento e la società civile
<b>Responsabili</b>	Comitato Unico di Garanzia (CUG), Ufficio Equità e Diversità
<b>Outputs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eventi di sensibilizzazione;</li> <li>• corsi di (in)formazione</li> <li>• studio di fattibilità sulla progressione del progetto "Fuori dall'ombra".</li> </ul>
<b>Outcome</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accresciuta conoscenza dei confronti del tema all'interno della comunità accademica e della società civile.</li> </ul>
<b>Risorse necessarie</b>	Risorse umane: Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Direzione Risorse Umane e Organizzazione, Direzione Comunicazione e Relazioni Esterne, Ufficio Equità e Diversità, Comitato Unico di Garanzia, Centro di Studi Interdisciplinari di Genere.
<b>KPI SUPERA/indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero di corsi di (in)formazione e sensibilizzazione realizzati;</li> <li>• prosecuzione e sviluppo progetto "Fuori dall'ombra";</li> <li>• adesione e collaborazione con reti, a livello provinciale e nazionale, a cui l'Università ha aderito;</li> <li>• numero di eventi organizzati.</li> </ul>
<b>Priorità attribuita</b>	Media

## Azione 5.3. Iniziative di sensibilizzazione culturale in prospettiva di prevenzione

<b>AREA DI INTERVENTO</b>	<b>5. Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali</b>
<b>Breve descrizione dell'azione</b>	Gli stereotipi, anche di genere, sono una concausa di comportamenti lesivi e discriminatori della persona; essi possono essere combattuti anche attraverso la valorizzazione delle differenze, anche di genere. Si prevede quindi la realizzazione di interventi a sostegno di tale azione di valorizzazione (eventi scientifici, iniziative di disseminazione culturale e campagne), e l'attuazione di strumenti per l'inclusione delle differenze.
<b>Obiettivo</b>	Fornire occasioni di (in)formazione e sensibilizzazione sul tema delle differenze alla comunità accademica ed esterna, anche attraverso la diffusione di strumenti (ad esempio Linee guida per l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze) già esistenti.
<b>Sotto-azioni</b>	5.3.1. Organizzazione di un ciclo di spettacoli teatrali (in collaborazione con CUG, Opera Universitaria e Circoscrizione Oltrefersina); 5.3.2. organizzazione di eventi scientifici, iniziative di disseminazione culturale e campagne di sensibilizzazione sulla valorizzazione delle differenze, anche di genere; 5.3.3. organizzazione di azioni di consolidamento della conoscenza e dell'applicazione delle Linee guida di Ateneo per un uso del linguaggio rispettoso delle differenze; 5.3.4. diffusione delle predette Linee guida sul territorio; 5.3.5. realizzazione di un corso di formazione <i>online</i> per il personale per l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere; 5.3.6. consegna delle Linee guida ai/alle neo-assunti/e e immatricolati/e.
<b>Target diretto</b>	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento
<b>Target indiretto</b>	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento e la società civile
<b>Responsabili</b>	Comitato Unico di Garanzia (CUG), Ufficio Equità e Diversità
<b>Outputs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eventi ed incontri di formazione;</li> <li>• diffusione e stampa delle Linee guida.</li> </ul>
<b>Outcome</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accresciuta conoscenza dei confronti del tema.</li> </ul>
<b>Risorse necessarie</b>	Risorse umane: Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Direzione Risorse Umane e Organizzazione, Direzione Comunicazione e Relazioni Esterne, Ufficio Equità e Diversità, Comitato Unico di Garanzia, Centro di Studi Interdisciplinari di Genere.
<b>KPI SUPERA/indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero di copie delle Linee guida (cartacee e non) distribuite/consegnate;</li> <li>• numero di eventi organizzati.</li> </ul>
<b>Priorità attribuita</b>	Alta

## Tabella riassuntiva priorità

Nome azione	Priorità alta	Priorità media	Priorità bassa
Azione 5.1. Prevenzione e contrasto del <i>mobbing</i> , dello <i>straining</i> , delle molestie, delle molestie sessuali e delle discriminazioni: strumenti e azioni di formazione e sensibilizzazione	X		
Azione 5.2. Prevenzione e contrasto alla violenza		X	
Azione 5.3. Iniziative di sensibilizzazione culturale in prospettiva di prevenzione	X		
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>



## Riferimenti

Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI), Commissione sulle Tematiche di genere (2021), *Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani*, disponibile alla pagina <https://www.crui.it/archivio-notizie/vademecum-per-l%E2%80%99elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html>.

European Institute for Gender Equality (EIGE) (2016), *Toolkit\_Gender Equality in Academia and Research, What is a Gender Equality Plan (GEP)*, disponibile alla pagina <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>.

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, Gruppo di lavoro "Genere e Ricerca" (2018), *Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'Università e nella ricerca*, disponibili alla pagina [https://www.miur.gov.it/documents/20182/991467/Documento\\_+Indicazioni\\_azioni\\_positive\\_MIUR\\_su\\_temi\\_genere.pdf/23e81cb6-f15a-4249-9bd6-cf4fdcd113a8?version=1.0](https://www.miur.gov.it/documents/20182/991467/Documento_+Indicazioni_azioni_positive_MIUR_su_temi_genere.pdf/23e81cb6-f15a-4249-9bd6-cf4fdcd113a8?version=1.0).

Ministero dell'Università e della Ricerca (2021), *PNRR MUR. Linee Guida per le iniziative di sistema. Missione 4: Istruzione e ricerca. Componente 2: dalla ricerca all'impresa*, disponibile alla pagina [https://www.mur.gov.it/sites/default/files/2021-10/Decreto%20Ministeriale%20n.1141%20del%2007-10-2021%20-%20Linee%20Guida\\_MUR\\_PNRR\\_M4C2.pdf](https://www.mur.gov.it/sites/default/files/2021-10/Decreto%20Ministeriale%20n.1141%20del%2007-10-2021%20-%20Linee%20Guida_MUR_PNRR_M4C2.pdf).

UE (2005), *Conclusioni del Consiglio sul potenziamento delle risorse umane in ambito scientifico e tecnologico nello spazio europeo della ricerca (ERA)*, 8194/05 del 18 aprile 2005;

UE (2008), *Conclusioni del Consiglio sulle carriere scientifiche favorevoli alla famiglia: verso un modello integrato*, 10212/08 del 30 maggio 2008;

UE (2010), *Conclusioni del Consiglio su varie questioni connesse allo sviluppo dell'ERA*, 10246/10 del 26 maggio 2010;

UE (2012), Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni, *Un partenariato rafforzato per lo Spazio Europeo della Ricerca a favore dell'eccellenza e della crescita*, COM (2012),392 definitivo;

UE (2015), *Conclusioni del Consiglio sulla promozione dell'eguaglianza di genere nell'ERA*, 14846/15 del 1° dicembre 2015;

UE (2020a), Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni, *Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*, COM (2020) 152;

UE (2020b), Commissione europea, *Horizon 2020 online Manual, Gender equality*, disponibile alla pagina [https://ec.europa.eu/research/participants/docs/h2020-funding-guide/cross-cutting-issues/gender\\_en.htm](https://ec.europa.eu/research/participants/docs/h2020-funding-guide/cross-cutting-issues/gender_en.htm).

UE (2021a), *Horizon Europe. Gender equality. A strengthened commitment*, disponibile alla pagina <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/51704c8d-ca5f-11eb-84ce-01aa75ed71a1>.

UE (2021b), *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)*, disponibile alla pagina <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>.

Università degli Studi di Trento (2021), *Bilancio di genere 2021*, disponibile alla pagina [https://www.unitn.it/alfresco/download/workspace/SpacesStore/296cece2-c6f6-40e4-9ed1-c227a86989fe/Bilancio\\_di\\_Genere\\_2021\\_03.pdf](https://www.unitn.it/alfresco/download/workspace/SpacesStore/296cece2-c6f6-40e4-9ed1-c227a86989fe/Bilancio_di_Genere_2021_03.pdf).

Università degli Studi di Trento (2021), *Piano di Azioni Positive*, disponibile alla pagina [https://www.unitn.it/alfresco/download/workspace/SpacesStore/b8530b82-711d-4e8e-b15d-37a991303ec7/Piano\\_biennale\\_Azioni\\_Positive\\_2020\\_2021.pdf](https://www.unitn.it/alfresco/download/workspace/SpacesStore/b8530b82-711d-4e8e-b15d-37a991303ec7/Piano_biennale_Azioni_Positive_2020_2021.pdf).



**Gender Equality Plan (GEP) 2022-2024**

Università degli Studi di Trento  
via Calepina, 14 - Trento

*A cura di:*

**Diversity Management**

Università degli Studi di Trento

*Progettazione grafica e stampa:*

**Direzione Comunicazione e Relazioni Esterne**

Università degli Studi di Trento

*Data di stampa:*

Luglio 2022

