



## Piano Azioni Positive 2014-2016

Premesso che

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

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

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

### **Il Consiglio di Amministrazione**

in attuazione

del principio di uguaglianza e di pari opportunità tra uomini e donne sancito dalla Costituzione della Repubblica italiana, in applicazione della Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro", dei Decreti Legislativi 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità" e 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche" del "Codice di Pari Opportunità tra uomo e donna", di cui al Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, della Direttiva del Ministro per la Funzione Pubblica dd. 24 marzo 2004 "Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni", della Direttiva dei Ministri per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione e per i diritti e le pari opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche" dd. 23 maggio 2007, della Legge 4 novembre 2010, n. 183 e delle relative Linee Guida, in sintonia con la carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea e con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 7 marzo 1997 "Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelta e qualità sociale a donne e uomini"

sentito il parere del Senato Accademico

**approva**

il Piano di Azioni Positive per le pari opportunità dell'Università degli Studi di Trento per il triennio 2014-16. La redazione del Piano è stata realizzata grazie al contributo del Comitato Pari Opportunità e del Centro Studi Interdisciplinari di Genere.

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

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

- il monitoraggio dei dati;
- il superamento delle asimmetrie (pari opportunità e politiche di genere nella gestione del personale e nelle carriere scientifiche);
- la formazione;
- le ricadute di queste azioni e il ruolo dell'Ateneo sul territorio.

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

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

In anni recenti sono state promosse all'interno dell'Ateneo diverse azioni per affrontare il problema degli squilibri di genere. In particolare è stato istituito il Comitato Pari Opportunità e più recentemente la figura del/la Consigliere/a di Fiducia; è stato realizzato il nido aziendale; sono stati introdotti orari di lavoro e tipologie di part-time mirate a favorire la conciliazione tra tempi lavorativi e familiari e adottate iniziative di "fringe benefits" a favore dei dipendenti e delle loro famiglie; è stato attivato lo Sportello di supporto psicologico per il disagio lavorativo; sono stati organizzati vari eventi di sensibilizzazione su problematiche significative, dall'invecchiamento al *mobbing*. Si è inoltre costituito il Centro Studi Interdisciplinari di Genere, che ha promosso varie iniziative di ricerca e di sensibilizzazione su tematiche di genere. Ciò nonostante, le criticità restano ancora rilevanti, dunque gli spazi di miglioramento e le direzioni di lavoro sono molteplici.

Non è attualmente prevista all'interno dell'ateneo una ricognizione sistematica sulle differenti forme di diversità presenti, ad eccezione di quella di genere, rispetto alla quale il Comitato Pari Opportunità ha realizzato negli ultimi anni una rilevazione con cadenza annuale. Di seguito verranno pertanto presentati alcuni dati relativi a questa dimensione. In prospettiva si prevede un approfondimento anche di altri tipi di differenze.

### **1.1. Studenti e studentesse**

Nell'anno accademico 2012/2013 la composizione di genere degli studenti iscritti era piuttosto equilibrata: 51% di donne vs. 49% di uomini. Come accade anche in molti altri atenei, si rileva tuttavia una distribuzione piuttosto difforme rispetto ai diversi indirizzi: la componente maschile appare nettamente predominante in alcuni corsi di studio, in particolare Ingegneria industriale (92%), Ingegneria e scienze dell'informazione (88%), Fisica (80%), mentre la componente femminile predilige percorsi più umanistici come Psicologia (73%), Lettere e Filosofia (72%), Studi Internazionali (71%). I Dipartimenti/Centri che presentano una distribuzione di genere degli iscritti più equilibrata sono il Centro Interdipartimentale di Biologia Integrata (52% donne, 48% uomini) e il Dipartimento di Economia e Management (47% donne, 53% uomini).

## **1.2. Personale docente e tecnico-amministrativo**

Alla fine del 2013 l'Università di Trento contava 1250 dipendenti, di cui il 53% inquadrato come personale tecnico-amministrativo e il 47% come personale docente. La presenza femminile sul totale del personale è pari al 45%, con una sensibile differenza tra personale docente (la cui componente femminile è pari al 27%, una quota decisamente più contenuta rispetto alla media degli atenei italiani<sup>1</sup>, che si attesta al 36%) e tecnico-amministrativo (in cui si osserva invece una sovra-rappresentazione della componente femminile (62%).

Le rilevazioni condotte negli ultimi anni dal Comitato Pari Opportunità hanno messo in luce che, sia per il personale docente che per quello tecnico amministrativo, il punto più critico è rappresentato dallo squilibrio esistente tra donne e uomini nell'assunzione di ruoli di responsabilità apicale.

Per quanto riguarda il personale docente, se si suddividono le fasce in base al sesso, è evidente una crescente disparità al crescere dei livelli: le donne sono per il 58% ricercatrici, per il 29% associate e per il 14% docenti di prima fascia, percentuali che per gli uomini sono rispettivamente del 31%, del 33% e del 36%. La percentuale di donne sul totale dei professori ordinari è pari al 14% (anche in questo caso al di sotto della media nazionale, pari al 21%). Lo squilibrio di genere è particolarmente evidente nei dipartimenti scientifici, ma è comunque presente anche nei dipartimenti umanistici.

Nell'ambito delle posizioni di ricerca non strutturate, la presenza femminile si attesta al 37% tra dottorandi/e e al 41%<sup>2</sup> tra assegnisti/e, una percentuale più contenuta rispetto alla quota di laureate uscite dai corsi dell'Ateneo (52%). Anche al loro interno si osserva un evidente squilibrio a seconda delle discipline.

Se si considera la composizione della *governance* di Ateneo, la presenza femminile risulta ancora circoscritta (24%). Sebbene nel Consiglio di Amministrazione si osservi per la prima volta una significativa presenza femminile (6 donne e 3 uomini) e le due posizioni di vertice (accademico e amministrativo) dell'ateneo siano attualmente ricoperte da donne, gli altri organi presentano ancora una evidente asimmetria: il Senato Accademico è composto da 6 uomini e 2 donne; nella Consulta dei Direttori sono presenti 2 donne su 16 persone; nel Nucleo di Valutazione si conta 1 donna e 4 uomini. Infine, dei 26 prorettori e delegati nominati, 5 sono donne e 21 uomini.

---

<sup>1</sup> Dato riferito al 2012 (non è ancora disponibile il dato del 2013)

<sup>2</sup> Dato riferito al 2012 (non è ancora disponibile il dato del 2013)

## 2. Strategie per l'equità e principali obiettivi

L'Università di Trento si impegna a diventare un modello di buone prassi nella formazione dei cittadini, sia nei confronti degli studenti, che del personale che vi opera, che del territorio in cui è inserita. In questo senso adotta tutte le strategie necessarie a superare gli squilibri esistenti, che rappresentano un elemento di strutturale disuguaglianza, oltre che uno spreco e un costo organizzativo: il mancato investimento su una componente del personale implica infatti un dispendio di competenze e di risorse, e produce a sua volta disaffezione e disinvestimento.

Si intendono pertanto adottare politiche e strumenti che favoriscano pari opportunità di accesso e avanzamento professionale, sia con interventi di tipo organizzativo, sia attraverso l'attivazione e il consolidamento di servizi a supporto della conciliazione tra vita lavorativa e personale, in modo da limitare le asimmetrie esistenti. Si rileva l'opportunità di introdurre misure idonee a monitorare e a promuovere il benessere di tutte le componenti della comunità accademica, intervenendo sulla cultura organizzativa attraverso iniziative di sensibilizzazione e formazione che portino a significative ricadute anche sul territorio.

Appare altresì prioritario sviluppare azioni che consentano ad un numero sempre più consistente di donne di entrare nei percorsi di ricerca (in cui la presenza femminile appare attualmente sottodimensionata) e di avere accesso a ruoli apicali e a posizioni di responsabilità, contrastando gli ostacoli e le resistenze, culturali e strutturali, attualmente esistenti.

È inoltre opportuno promuovere iniziative che non siano mirate solo al personale già strutturato, ma che possano includere anche l'ampio bacino di persone che operano all'interno dell'ateneo sulla base di altre forme contrattuali (dottorande/i, titolari di borse e assegni, collaboratrici/tori, ecc.).

Per quanto riguarda la componente studentesca le azioni saranno mirate al miglioramento dei percorsi di orientamento al fine di riequilibrare la presenza di entrambi i generi nei diversi percorsi formativi. Si intende inoltre assumere iniziative per favorire una compiuta attuazione di pari opportunità e di rispetto della persona nell'Ateneo. In questa prospettiva assumono un particolare significato le disposizioni del Codice Etico, in fase di adozione da parte degli Atenei in attuazione delle disposizioni introdotte con la L. 240/2010.

Obiettivi generali per il triennio 2014-16 sono:

- promuovere le pari opportunità di accesso e di crescita professionale tra tutti/e i/le dipendenti dell'Ateneo, a prescindere da genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età e orientamento sessuale, attraverso lo sviluppo di misure specifiche per la gestione e la valorizzazione della diversità;
- superare le asimmetrie esistenti all'interno dell'Ateneo, e in particolare nelle posizioni di responsabilità e di governo, attraverso la promozione di azioni concrete rivolte a evitare la segregazione occupazionale e la dispersione di risorse e talenti;
- sviluppare una politica di sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare di tutte le componenti della comunità accademica, incentivando la condivisione dei carichi di cura;
- contrastare i fenomeni di discriminazione, molestie e *mobbing* promuovendo, anche attraverso forme di prevenzione, il benessere organizzativo in tutte le sue dimensioni;
- evidenziare il ruolo della dimensione di genere nel raggiungimento dell'eccellenza nella ricerca e nella didattica, nella misura in cui una specifica attenzione alle differenze e alle eventuali disuguaglianze consente una maggiore valorizzazione dei soggetti, ottenendo livelli di prestazione e standard di qualità più elevati;

- rendere l'Ateneo un caso esemplare, a livello locale, nazionale e internazionale, in materia di pari opportunità ed equità sostanziale e nell'integrazione della prospettiva di genere nella formazione e ricerca accademica.

Gli obiettivi generali così evidenziati si possono declinare in concreto nell'ambito delle "Azioni positive", introdotte dalla Legge 10 aprile 1991, n. 125. Esse fanno riferimento a quell'insieme di misure idonee all'affermarsi di un'eguaglianza sostanziale tra i generi nell'ambito dei contesti lavorativi, dando attuazione al principio costituzionale di uguaglianza e pari opportunità.

L'eguaglianza sostanziale, che travalica la categoria della semplice parità formale, ha come presupposto il riconoscimento delle differenze, che non sono negate o ignorate, ma che al contrario sono rappresentate in termini di risorsa e valore.

Partendo da questo assunto, la promozione di pari opportunità non può essere orientata alla eliminazione delle differenze, ma alla rimozione delle conseguenze sfavorevoli che da esse originano, adottando, ove necessario, anche misure diseguali atte a riequilibrare le situazioni.

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

- il monitoraggio dei dati;
- il superamento delle asimmetrie (pari opportunità e politiche di genere nella gestione del personale e nelle carriere scientifiche);
- la formazione;
- le ricadute di queste azioni e il ruolo dell'Ateneo sul territorio.

### **2.1 Primo asse – Monitoraggio dei dati**

Al fine di far emergere eventuali disparità e di individuare gli strumenti più idonei per contrastarle, si procederà innanzitutto a un sistematico monitoraggio dei dati. Fino ad oggi è stato annualmente effettuato un pregevole lavoro di analisi della distribuzione di uomini e donne all'interno dell'Ateneo, ad opera del CPO. Si ritiene tuttavia necessario procedere ad un più completo "bilancio di genere", osservando in modo più dettagliato tale distribuzione anche in relazione ad altri aspetti, come ad esempio le posizioni occupate, la produttività, la partecipazione a comitati e concorsi, i carichi familiari, l'utilizzo di strumenti di conciliazione, le opportunità di formazione.

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

#### Azioni di riferimento:

1. Tavolo di Coordinamento sulle pari opportunità e il benessere organizzativo
2. Costituzione del Comitato Unico di Garanzia
3. Sostegno all'azione del/la Consigliere/a di Fiducia e della Responsabile dello Sportello psicologico
4. Osservatorio sulle pari opportunità e il benessere organizzativo
9. Iniziative sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro-correlato

## **2.2 Secondo asse – Superamento delle asimmetrie**

*(pari opportunità e politiche di genere nella gestione del personale e nelle carriere scientifiche)*

In ottemperanza alla Legge 183/2010 si intende innanzitutto costituire il Comitato Unico di Garanzia (CUG), che sussume le competenze del Comitato Pari Opportunità e del Comitato per la Prevenzione del Fenomeno del *Mobbing* (quest'ultimo non ancora attivato presso il nostro ateneo). Come previsto dalla normativa, il Comitato unico di garanzia contribuisce a costituire un ambiente di lavoro caratterizzato da rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori. Al CUG saranno fornite le risorse umane e materiali (budget, sede, ecc.) per il suo compiuto funzionamento.

L'Ateneo sostiene la figura del/la Consigliere/a di fiducia, con l'obiettivo di far emergere e contrastare i fenomeni di molestie, *mobbing*, *stalking* e *straining* affinché l'attività di ascolto e gli interventi di conciliazione siano sempre più efficaci e tutelanti. Verranno inoltre individuate forme di tutela anche per il personale che allo stato attuale risulta formalmente escluso da tale servizio (inclusi ad esempio dottorandi/e, assegnisti/e e docenti a contratto).

In tal senso verranno offerti, a partire dai dati raccolti in fase di monitoraggio e dalle esperienze maturate presso l'ateneo, percorsi formativi per i diversi profili.

L'operato del Comitato Unico di Garanzia e del/la Consigliere/a di Fiducia troverà occasione di confronto in un apposito Tavolo, al quale parteciperanno anche i Delegati del Rettore con competenze in materia (Delegato/a ai rapporti con il personale tecnico-amministrativo; Delegato/a per il supporto alla disabilità; Delegato/a per i servizi educativi e di supporto alla genitorialità; Delegato/a per le pari opportunità).

Un ambito particolarmente rilevante per promuovere l'effettivo cambiamento all'interno dell'Ateneo è rappresentato dalle politiche per il personale, che richiedono un più attivo impegno per favorire il riconoscimento e la valorizzazione delle diversità, una maggiore equità rispetto alle opportunità di sviluppo professionale e una maggiore attenzione al tema della conciliazione tra vita lavorativa e personale. In questo senso l'avvio della procedura di certificazione *Family Audit* rappresenta uno stimolo all'adozione di nuove prassi.

Al fine di favorire il benessere organizzativo all'interno dell'ateneo, si prevede la conduzione periodica di un'indagine mirata a rilevare i potenziali fattori di stress del personale, con l'obiettivo di identificare opportuni interventi di tipo preventivo. In tal senso si intende sviluppare ulteriormente l'esperienza già acquisita attraverso le indagini già effettuate sullo stress lavoro-correlato e sul clima organizzativo, migliorando ulteriormente gli strumenti di rilevazione e applicandoli secondo una logica longitudinale, in modo tale da individuare le criticità e valutare l'efficacia delle politiche che verranno di volta in volta introdotte sulla base dei risultati ottenuti (come ad esempio il servizio di sostegno al disagio psicologico lavorativo per il P.T.A., attivato a seguito delle precedenti indagini).

In prospettiva si estenderanno gli strumenti di supporto al benessere organizzativo anche al personale docente e a tutto il personale di ricerca.

Ulteriori ambiti di azione strategica, particolarmente pregnanti per una organizzazione universitaria, sono senza dubbio la riduzione delle asimmetrie di carriera nella filiera scientifica e la garanzia di pari condizioni di accesso alle posizioni più prestigiose. Si intende quindi procedere ad una sistematica verifica del rispetto della normativa vigente in merito di composizione di genere delle commissioni di concorso per la selezione del personale tecnico amministrativo e all'applicazione di analoghi strumenti di equilibrio anche per tutte le altre commissioni e comitati

non elettivi. Si procederà inoltre ad un'analisi dell'efficacia degli attuali modelli di valutazione dell'eccellenza, al fine di evidenziare eventuali criticità presenti nelle attuali pratiche di selezione e valorizzazione.

Parità di accesso significa infine attivazione di strumenti e azioni a garanzia della trasparenza e della possibilità di utilizzo delle informazioni da parte di tutte le componenti dell'Ateneo, docenti e ricercatori/trici, dottorandi/e e assegnisti/e, personale tecnico amministrativo e studenti/esse. In tale prospettiva verranno dunque adottate misure idonee a favorire un modello di comunicazione (sia interna che verso l'esterno) che garantisca pari opportunità di accesso alle diverse possibilità offerte dall'Ateneo in termini di carriere, formazione, mobilità.

Azioni di riferimento:

- 1 Tavolo di Coordinamento in materia di pari opportunità e benessere organizzativo
- 2 Costituzione del Comitato Unico di Garanzia
- 3 Sostegno all'azione del/la Consigliere/a di Fiducia
- 5 Family Audit
- 6 Sostegno alla genitorialità
- 7 Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità
- 8 Superamento asimmetrie nelle carriere scientifiche
- 11 Comunicazione.

**2.3. Terzo asse – la formazione (rilevanza della prospettiva di genere nella didattica e nella ricerca)**

Un terzo ambito di azione è rappresentato dall'integrazione di una prospettiva di genere all'interno delle attività prioritarie dell'organizzazione universitaria, ovvero la didattica e la ricerca. Gli stereotipi di genere nella scienza vanno infatti di pari passo con gli stereotipi veicolati dalla cultura scientifica. Le asimmetrie di genere presenti nelle carriere scientifiche, soprattutto nelle posizioni apicali, riflettono la scarsa importanza attribuita alla prospettiva di genere in accademia, con un effetto di reciproco rinforzo tra segregazione delle carriere e delegittimazione culturale della prospettiva di genere. Sarà quindi promossa una strategia di *gender mainstreaming* e di valorizzazione delle differenze nella ricerca, nella didattica e in tutta la cultura organizzativa, attraverso l'integrazione di una prospettiva di genere:

- nel piano strategico di sviluppo dell'Ateneo;
- nei percorsi di orientamento e di *placement*;

al fine di prevenire fenomeni di segregazione formativa all'interno dell'Ateneo, tra il personale tecnico-amministrativo e docente, nei percorsi scolastici pre-universitari, nel corso degli studi universitari, nell'accesso al mercato del lavoro.

Verrà inoltre tenuta in considerazione l'opportunità dell'inserimento nei processi di valutazione dei progetti o nei bandi attivati dall'Ateneo di specifici riferimenti alle implicazioni di genere, al fine di ridurre i possibili *bias* di genere presenti nei progetti di ricerca. Si richiama a tale proposito il documento elaborato dalla Commissione Europea: *Gender Toolkit: Learning how to integrate gender in research*, che individua l'integrazione della prospettiva di genere nella ricerca come un segno distintivo di eccellenza.

Azioni di riferimento:

- 9 Iniziative sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro-correlato
- 10 Una prospettiva di genere all'interno della didattica
- 11 Comunicazione
- 12 Un network di azioni positive

#### **2.4. Quarto asse – Le ricadute e il ruolo dell’Università sul territorio**

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

In questo ambito sono previste:

- collaborazioni tra l’Università di Trento e soggetti istituzionali del territorio mirate a promuovere una maggiore attenzione alla gestione delle differenze all’interno dei contesti organizzativi, educativi, politici, e ad attivare modelli e soluzioni organizzative attenti al genere e alla conciliazione tra vita lavorativa e personale;
- iniziative formative e divulgative dedicate a insegnanti, educatori, professionisti, mirate a favorire una maggiore consapevolezza sulle differenze e le diseguaglianze all’interno dei diversi contesti sociali, così come sui principali problemi conseguenti dalle asimmetrie esistenti;
- la partecipazione alla Rete provinciale dei Comitati Pari Opportunità;
- la partecipazione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.

#### Azioni di riferimento:

- 11 Comunicazione
- 12 Relazioni con il territorio



### 3. Tavola sinottica e schede sintetiche delle azioni proposte

Azione		Asse di intervento				Destinatari			
		Monitoraggio	Superamento delle asimmetrie	Formazione	Ricadute sul territorio	Personale tecnico e amministrativo	Personale docente e ricercatore	Componente studentesca	Vertici di Ateneo
1.	Tavolo di Coordinamento in materia di pari opportunità e benessere organizzativo	X	X			X	X	X	X
2.	Costituzione del Comitato Unico di Garanzia	X	X			X	X	X	X
3.	Sostegno all'azione del/la Consigliere/a di Fiducia	X	X			X	X	X	X
4.	Osservatorio sulle pari opportunità e il benessere organizzativo	X				X	X	X	X
5.	Family Audit		X			X	X	X	X
6.	Sostegno alla genitorialità		X			X	X	X	
7.	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità		X			X			
8.	Superamento asimmetrie nelle carriere scientifiche		X				X	X	
9.	Indagine sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro-correlato	X		X		X	X		
10.	Una prospettiva di genere all'interno della didattica			X	X			X	
11.	Comunicazione		X	X	X	X	X	X	X
12.	Relazioni con il territorio			X	X	X	X	X	X

## Cronoprogramma

Anno		2014				2015				2016			
trimestre		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Azione													
1.	Tavolo di Coordinamento in materia di pari opportunità e benessere organizzativo			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2.	Costituzione del Comitato Unico di Garanzia			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3.	Sostegno all'azione del/la Consigliere/a di Fiducia		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4.	Osservatorio sulle pari opportunità e il benessere organizzativo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5.	Family Audit	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6.	Sostegno alla genitorialità	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7.	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8.	Superamento asimmetrie nelle carriere scientifiche	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9.	Indagine sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro-correlato	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10.	Una prospettiva di genere all'interno della didattica				X	X	X	X	X	X	X	X	X
11.	Comunicazione					X	X	X	X	X	X	X	X
12.	Relazioni con il territorio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

<b>Azione</b>	<b>1. Tavolo di coordinamento in materia di pari opportunità e benessere organizzativo</b>
<b>Asse di intervento</b>	Monitoraggio, Superamento delle asimmetrie
<b>Destinatari</b>	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento
<b>Obiettivi</b>	Coordinare e promuovere in maniera congiunta le attività di tutti gli organi e soggetti che si occupano direttamente e indirettamente di pari opportunità e benessere organizzativo all'interno dell'Ateneo.
<b>Descrizione</b>	<p>Le politiche dirette all'attuazione di pari opportunità e benessere organizzativo all'interno dell'Ateneo rivestono necessariamente un carattere trasversale alle competenze di diversi/e Delegati/e del Rettore.</p> <p>Alcuni/e di essi/e sono coinvolti/e in maniera più continuativa, altri/e possono fornire il proprio contributo in relazione a singoli interventi. Al fine di consentire maggiore sensibilizzazione e informazione, in ottica di pari opportunità e benessere organizzativo, nonché di favorire la partecipazione e l'apporto di ciascuno/a, si intende attuare una intensa collaborazione tra le diverse aree, concretizzata in un Tavolo di lavoro. Tale modalità consente tra l'altro di offrire maggiore omogeneità alle strategie attuate nei vari ambiti, rendendole più coerenti ed efficaci.</p> <p>Il Tavolo, che vede la partecipazione della rappresentanza del Comitato Pari Opportunità/Comitato Unico di Garanzia, viene convocato dal Rettore e/o dal/dalla Delegato/a per le pari opportunità almeno a cadenza quadrimestrale.</p> <p>Agli incontri possono essere invitati a partecipare, in relazione ai temi trattati, ulteriori Delegate/i e soggetti quali il/la Consigliere/a di Fiducia, il/la Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione di Ateneo, ecc.</p>
<b>Tempi</b>	Avvio entro il primo semestre 2014 e prosecuzione delle attività fino a dicembre 2016
<b>Risorse coinvolte</b>	Delegata/o ai rapporti con il personale tecnico-amministrativo; Delegata/o per il supporto alla disabilità; Delegata/o per i servizi educativi e di supporto alla genitorialità; Delegata/o per le Pari Opportunità; Consigliere/a di Fiducia; Rappresentante del Comitato Pari Opportunità/Comitato Unico di Garanzia Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione di Ateneo, Direttore Generale e/o Dirigente del personale, ecc..

<b>Azione</b>	<b>2. Costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG)</b>
<b>Asse di intervento</b>	Monitoraggio, Superamento delle asimmetrie
<b>Destinatari</b>	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento
<b>Obiettivi</b>	Costituzione del CUG, in attuazione delle normative di riferimento
<b>Descrizione</b>	<p>Come previsto dalla normativa (l. 183/2010) il Comitato Unico di Garanzia contribuisce a costituire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, dal benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.</p> <p>Al CUG vengono trasferite le competenze assunte in precedenza dai CPO e dai Comitati per la prevenzione del fenomeno del mobbing.</p> <p>Tra queste, oltre ai compiti propositivi, consultivi e di monitoraggio, si aggiunge, in coerenza con i fini istituzionali propri dell'Università, anche l'organizzazione di iniziative di varia natura (seminari, convegni, Tavole rotonde, ecc.) diretti a disseminare una cultura ispirata ai principi di pari opportunità, valorizzazione delle differenze, benessere organizzativo.</p> <p>Anche ai fini di una maggiore efficacia ed efficienza dell'organo, nonché di promuovere un'ampia rappresentatività, si valuterà l'opportunità di sottoporre a revisione l'attuale disciplina del CUG, inserita nel Regolamento Generale di Ateneo, anche tenendo conto degli orientamenti emersi al riguardo a livello ministeriale e della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità universitari.</p> <p>Al Comitato, che sarà disciplinato da specifico Regolamento, saranno assicurate le risorse necessarie al suo funzionamento e alla attribuzione della necessaria visibilità (es. assegnazione di una sede, riprogettazione sito web, attribuzione budget, assegnazione personale dedicato con riconoscimento delle attività svolte, ecc.).</p>
<b>Tempi</b>	Primo semestre 2014
<b>Risorse coinvolte</b>	Delegata/o per le Pari Opportunità; Direzione generale; Direzione Risorse Umane e Organizzazione; Comitato Pari Opportunità/Comitato Unico di Garanzia; Organizzazioni sindacali

<b>Azione</b>	<b>3. Sostegno all'azione del/della Consigliere/a di Fiducia</b>
<b>Asse di intervento</b>	Monitoraggio, Superamento delle asimmetrie
<b>Destinatari</b>	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento
<b>Obiettivi</b>	Prevenzione, diagnosi, mediazione e intervento nei casi di molestie, <i>mobbing</i> e fattispecie analoghe
<b>Descrizione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) tempestiva pubblicazione della relazione annuale del/della Consigliere/a di Fiducia e, in forma aggregata, dei dati riferiti ai casi trattati;</li> <li>b) messa a punto di un documento di valutazione rispetto all'entità ed alle caratteristiche del fenomeno, cui affiancare la progettazione di interventi;</li> <li>c) attuazione di percorsi (in)formativi per vari profili, finalizzati ad offrire informazioni di base su queste tematiche;</li> <li>d) favorire la conoscenza della figura del/la Consigliere/a di Fiducia nell'ambito della comunità universitaria, anche rispetto ai nuovi ingressi (personale e componente studentesca);</li> <li>e) rinnovo della procedura per l'assegnazione dell'incarico (in scadenza nella primavera 2014);</li> <li>f) revisione e aggiornamento dei Regolamenti interni vigenti in tema di molestie e mobbing.</li> </ul>
<b>Tempi</b>	<p>Entro aprile 2014 assegnazione incarico al/alla Consigliere/a di Fiducia;</p> <p>entro novembre 2014 valutazione dell'esperienza dello sportello psicologico per il disagio lavorativo ed eventuale rinnovo</p> <p>entro dicembre 2014 interventi di (in)formazione, eventualmente replicabili anche negli anni 2015 e 2016 sulla base delle esigenze;</p> <p>altre attività gennaio 2014-dicembre 2016.</p>
<b>Risorse coinvolte</b>	Delegata/o per le Pari Opportunità, Consigliere/a di Fiducia, Centro Interdisciplinare Studi di Genere, Direzione Risorse Umane e Organizzazione (in particolare Ufficio Formazione e Aggiornamento), Comitato Pari Opportunità/Comitato Unico di Garanzia
<b>Riferimenti a buone prassi</b>	Università degli Studi di Torino, Università Milano Bicocca, Università degli Studi di Padova, Politecnico di Milano, Università degli Studi di Parma, Università Ferrara (in attivazione)

<b>Azione</b>	<b>4. Osservatorio sulle pari opportunità e il benessere organizzativo</b>
<b>Asse di intervento</b>	Monitoraggio
<b>Destinatari</b>	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento
<b>Obiettivi</b>	<p>Attuazione di pari opportunità e benessere organizzativo nell'Ateneo, anche in termini sostanziali:</p> <p>a) sistematizzando tutte le iniziative e indagini realizzate dall'Ateneo;</p> <p>b) promuovendo la realizzazione di indagini su tematiche rilevanti (differenze di genere, razza e origine etnica, disabilità, età e orientamento sessuale, benessere organizzativo);</p> <p>c) organizzando gruppi di lavoro con il coinvolgimento delle componenti che studiano e lavorano in Ateneo, sia per l'individuazione di eventuali criticità che per la raccolta di proposte di intervento;</p> <p>d) monitorando le <i>best practices</i> a livello nazionale e internazionale.</p>
<b>Descrizione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si prevede l'attivazione di un Osservatorio che costituisca da cornice entro cui collocare le iniziative conoscitive propedeutiche alla realizzazione di azioni specifiche a supporto delle pari opportunità e del benessere organizzativo.</li> <li>• Tra queste, si sottolinea l'attivazione, entro il progetto <i>Garcia</i>, di un processo di bilancio di genere, che comprenderà l'individuazione il monitoraggio degli indicatori relativi agli squilibri presenti tra uomini e donne all'interno del personale amministrativo e docente (stabilizzato e non), così come all'interno dei corsi di studio, di alta formazione e di dottorato. Il bilancio di genere sarà strutturato in maniera da favorire la comparabilità con altre realtà universitarie italiane e straniere.</li> <li>• È inoltre possibile prevedere la realizzazione di specifiche indagini <i>ad hoc</i> per l'approfondimento di tematiche di particolare interesse in materia di pari opportunità e benessere organizzativo.</li> <li>• Dalle rilevazioni eseguite potranno emergere indicazioni utili per sensibilizzare l'Ateneo alle tematiche in questione e per individuare possibili misure da adottare in concreto.</li> <li>• La periodicità delle rilevazioni potrà consentire di valutare l'impatto degli interventi già realizzati.</li> </ul>
<b>Tempi</b>	2014-2016
<b>Risorse coinvolte</b>	Supporto dell'Ufficio Studi di ateneo, del Nucleo di Valutazione, del Centro Studi Interdisciplinari di Genere e del Comitato Pari Opportunità/Comitato Unico di Garanzia
<b>Riferimenti a buone prassi</b>	Università degli Studi di Padova, Università degli Studi di Milano, Università degli Studi di Ferrara, Progetto Stages (ad es. con riferimento al Fraunhofer Institute)

<b>Azione</b>	<b>5. Family Audit</b>
<b>Asse di intervento</b>	Superamento delle asimmetrie
<b>Destinatari</b>	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento
<b>Obiettivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promuovere l'attuazione di pari opportunità nell'Ateneo, anche in termini sostanziali.</li> <li>• Adottare strumenti idonei a favorire la conciliazione tra vita personale e impegno professionale, nonché la condivisione dei ruoli.</li> <li>• Ottenere una certificazione che attesta l'impegno dell'Ateneo ad andare incontro alle esigenze di conciliazione dei/delle propri/e dipendenti e rappresenta uno stimolo all'introduzione di buone prassi, anche in via sperimentale.</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	<p>L'Unione Europea da tempo (si pensi ad esempio alla Strategia di Lisbona) stimola gli Stati membri ad attuare interventi diretti a favorire la piena occupazione, in particolare femminile, rimuovendo gli ostacoli che non consentono la presenza sul mercato del lavoro. Tale obiettivo è considerato, infatti, assolutamente strategico per la crescita e la competitività dell'Europa.</p> <p>L'attuazione di politiche di conciliazione tra vita personale e impegno professionale, nonché la promozione di forme di condivisione dei ruoli e delle responsabilità familiari, rappresenta una modalità fondamentale per raggiungere una maggiore presenza femminile nel mondo del lavoro e per poter assicurare la partecipazione a percorsi di carriera che non escludano le donne dalle posizioni apicali.</p> <p>Tra gli strumenti utilizzabili in questa strategia, si colloca anche lo standard Family Audit che, a partire dal 2007, è stato implementato in decine di organizzazioni sul territorio della Provincia Autonoma di Trento. La certificazione in parola rappresenta uno strumento di management, affinché l'Università possa sviluppare, ispirandosi a criteri di ampia partecipazione e di coinvolgimento della comunità universitaria, politiche di conciliazione. Esse sono riferibili non solo alla genitorialità, ma ad esempio all'assistenza a genitori anziani, o di partner conviventi in caso di gravi patologie. Gli interventi assunti attraverso la certificazione rappresentano un preciso impegno dell'organizzazione a tutti i livelli. Ripensare le politiche del personale, verificare i bisogni di conciliazione anche per la componente studentesca e per il personale di ricerca non strutturato (dottorandi, assegnisti, collaboratori..) favorendo l'adozione di azioni innovative (relativamente agli spazi e agli orari di lavoro, all'utilizzo della tecnologia, ai sistemi premiali, ecc.), può determinare il realizzarsi di positive ricadute in termini di qualità del lavoro e benessere organizzativo, anche al di là delle specifiche questioni di genere. Questo tipo di azione, inoltre, può qualificare fortemente l'impegno dell'Ateneo sul fronte delle pari opportunità: da un lato, favorendo una visione strutturata e un programma organico di interventi, dall'altro potendo ottenere visibilità a livello nazionale, come <i>best practice</i> tra gli atenei italiani.</p> <p>Si precisa che l'Ateneo è già stato ammesso al processo di certificazione, che ora va celermente posto in essere con la piena collaborazione delle strutture di riferimento.</p>
<b>Tempi</b>	Da febbraio 2014 (la certificazione ha durata triennale e andrà comunque continuamente mantenuta)
<b>Risorse coinvolte</b>	Creazione Gruppo di lavoro, supporto della Direzione Risorse Umane e Organizzazione, Delegata/o per le Pari Opportunità, Delegata/o per i servizi educativi e di supporto alla genitorialità; Delegata/o ai rapporti con il personale tecnico-amministrativo; Comitato Pari Opportunità/Comitato Unico di Garanzia
<b>Riferimenti a buone</b>	Fondazione Bruno Kessler

<b>prassi</b>	
<b>Azione</b>	<b>6. Sostegno alla genitorialità</b>
<b>Asse di intervento</b>	Superamento delle asimmetrie
<b>Destinatari</b>	Personale strutturato e non strutturato, componente studentesca
<b>Obiettivi</b>	<p>Promuovere l'attuazione di pari opportunità nell'Ateneo, anche in termini sostanziali. Favorire la conciliazione dei tempi di studio/lavoro e della vita personale, in ottica di sostegno ai percorsi di studio e carriera.</p> <p>Riconoscere, in accordo con l'Ente per il Diritto allo Studio, lo status di "Studente/studentessa con figli/figlie", al fine di sostenere la conciliazione tra esigenze di studio e cura, limitando il tasso di abbandono del percorso formativo intrapreso.</p>
<b>Descrizione</b>	<p>a) Consolidare gli strumenti già presenti, quali il nido aziendale, rispetto a cui si richiede l'impegno dei vertici amministrativi, affinché si compiano le procedure per la stesura della convenzione con gli enti pubblici di riferimento, che consentirebbe uno sgravio dei costi da parte dell'Ateneo, liberando risorse a sostegno di altre azioni in materia di pari opportunità. Sarebbe inoltre auspicabile che il nido aziendale di Ateneo, o altre misure di supporto alla cura dei bambini in fascia 0-3 anni, fosse accessibile anche al personale non strutturato e a dottorandi/e, superando l'attuale restrizione nell'accesso, che risulta paradossalmente penalizzante proprio per alcune tra le fasce più deboli del personale (si pensi ad esempio ai/alle già citati/e ricercatori/trici non strutturati/e).</p> <p>b) Introdurre specifiche misure a sostegno della genitorialità per la popolazione studentesca con figli/figlie in età prescolare.</p> <p>c) Individuare soluzioni destinate anche a personale che opera in strutture collocate in sedi non vicine al nido esistente.</p> <p>d) Definire un sistema di servizi e agevolazioni, anche in relazione alla situazione economica (quali la rateizzazione dell'obbligo di pagamento delle tasse universitarie, presenza di spazi idonei all'allattamento nelle sedi, accesso ai servizi educativi di Ateneo, ecc.); adozione di regolamenti per l'accesso; attività di informazione.</p> <p>e) Integrare l'attuale offerta con servizi educativi temporanei (baby parking, ludoteca, ecc.) al fine di facilitare la partecipazione ad attività non caratterizzate da continuità (es. partecipazione a convegni, attività didattica, prestazioni di lavoro straordinario, ecc.), estendendo la prestazione anche a soggetti che non fruiscono dell'asilo nido aziendale.</p> <p>f) Attivare/rinforzare i servizi a supporto della genitorialità durante il periodo estivo, attraverso convenzioni con soggetti esterni e attraverso proposte per lo svolgimento di attività sportive (v. progetto CusCamp Multisport).</p> <p>g) Attivare servizi a supporto della gestione delle "emergenze" collegate a necessità di conciliazione, al fine di ridurre le assenze improvvise legate a necessità di cura: es. attivazione servizio babysitteraggio a domicilio con studenti o soggetti terzi convenzionati, in caso di malattia improvvisa di minori in età 0-12 anni o di impegni di lavoro imprevisti in orari incompatibili con le necessità di cura (es. riunioni fissate nel tardo pomeriggio).</p>
<b>Tempi</b>	<p>Gennaio 2014 - dicembre 2014: progettazione (monitoraggio del fabbisogno potenziale, avvio delle azioni politiche, progettazione e realizzazione interventi) e avvio a partire da gennaio 2015.</p> <p>Avvio sperimentazioni a partire dal quarto trimestre 2014.</p>
<b>Risorse coinvolte</b>	<p>Rettore, Delegati del Rettore, in particolare Delegato/a per le Pari Opportunità, Delegato/a per i servizi educativi e di supporto alla genitorialità, Delegato/a per il diritto allo studio, Delegato/a per le attività sportive, Direzioni (Direzione Generale, Direzione Servizi agli Studenti, ecc.), Consiglio degli Studenti, Gruppo di lavoro Family Audit.</p>
<b>Riferimenti a buone prassi</b>	<p>Università degli Studi di Torino ("Città universitaria della Conciliazione", Centro Estivo), Università degli Studi di Padova, Università degli Studi di Milano, Politecnico di Milano, Università Milano Bicocca.</p>



Azione	7. Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità
Asse di intervento	Superamento delle asimmetrie
Destinatari	Personale tecnico amministrativo
Obiettivi	Adozione di interventi organizzativi che tengano conto della prospettiva di pari opportunità nella gestione delle risorse umane e che consentano un superamento degli attuali squilibri.
Descrizione	<p>L'adozione di nuovi modelli organizzativi, improntati alla gestione delle diversità e alla valorizzazione del capitale umano, nella sua molteplicità, rappresenta indubbiamente uno strumento per una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, superando situazioni di segregazione. Si tratta di un insieme complesso ed articolato di azioni, che richiedono un approccio innovativo, comunque finalizzato ad una Amministrazione più efficiente e moderna. Tra queste:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il consolidamento di sistemi di valutazione fondati sull'assegnazione di obiettivi e sulla valutazione dei risultati piuttosto che sulla presenza oraria, l'adozione di parametri valutativi efficaci e condivisi, procedure ispirate a criteri di trasparenza ed omogeneità, percorsi formativi per i soggetti con funzioni dirigenziali ed equiparate, o comunque responsabili di strutture al fine di introdurre uno stile di leadership improntato al diversity management, utile anche nei processi di valutazione;</li> <li>• nell'ottica di favorire i percorsi di carriera, soprattutto femminili, potranno essere realizzati interventi formativi diretti allo sviluppo delle competenze necessarie per rivestire ruoli apicali;</li> <li>• appare opportuno tenere monitorata la situazione relativa alla crescente quota di personale assunto a tempo determinato (a causa dei vigenti vincoli strutturali in materia di assunzioni), in cui si rileva una predominanza femminile pari a circa il 70%, al fine di trovare soluzioni per limitare le implicazioni critiche, sia rispetto alle prospettive di sviluppo professionale che familiare;</li> <li>• si individueranno soluzioni idonee a garantire le sostituzioni del personale assente per maternità/paternità e a favorire il loro rientro dopo il periodo di congedo;</li> <li>• si intende promuovere il ricorso a soluzioni di flessibilità temporale e spaziale (es. personalizzazione degli orari, soluzioni di telelavoro, <i>jobsharing</i>), che riducano la necessità di ricorso al <i>part-time</i> o lo rendano comunque una soluzione legata a specifiche fasi di vita, trattandosi di uno strumento oggi utilizzato quasi esclusivamente dalla componente femminile e che presenta, accanto ad indubbi vantaggi in termini di conciliazione, anche implicazioni negative sia sul piano dello sviluppo professionale che su quello previdenziale. Soluzioni di flessibilità specifiche potranno essere riservate a persone affette da gravi patologie;</li> <li>• al fine di promuovere una maggiore consapevolezza sulle tematiche relative alle pari opportunità e al benessere organizzativo verrà riconosciuto al personale tecnico-amministrativo un monte ore annuale di 6 ore per la partecipazione ad iniziative formative organizzate dal Comitato Pari Opportunità/Comitato Unico di garanzia/Centro Studi Interdisciplinari di Genere attinenti all'attività lavorativa, con riconoscimento tra le attività di formazione.</li> </ul>
Tempi	Gennaio 2014- dicembre 2016; avvio sperimentazioni a partire dal quarto trimestre 2014
Risorse coinvolte	Rettore, Delegate/i del Rettore, in particolare Delegata/o per le Pari Opportunità

	e Delegata/o ai rapporti per il personale tecnico-amministrativo e alla contrattazione collettiva integrata, Direzioni (Direzione Generale, Direzione Risorse Umane, ecc.), OO.SS e RSU
<b>Riferimenti a buone prassi</b>	Università degli Studi di Verona, Opera Universitaria Trento, Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari Trento (Progetto "PERLA"), Università degli Studi di Torino, Università degli Studi di Milano, Università Milano Bicocca, Progetto Stages

Azione	8. Superamento delle asimmetrie nelle carriere scientifiche
<b>Asse di intervento</b>	Superamento delle asimmetrie
<b>Destinatari</b>	Personale docente; personale di ricerca non stabilizzato; componente studentesca
<b>Obiettivi</b>	Superamento delle asimmetrie di carriera nella filiera scientifica e consolidamento della presenza femminile nelle posizioni decisionali
<b>Descrizione</b>	<p>In questa prospettiva si prevede di attivare le seguenti iniziative:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) interventi sul <i>decision-making</i> – è importante rendere trasparenti le modalità di individuazione delle figure decisionali, in modo tale da ridurre il potere dei network informali e aumentare la presenza delle donne nelle posizioni decisionali organizzative, così come negli organismi di selezione (comitati, commissioni di ammissione ai dottorati e di concorso);</li> <li>b) analisi dell'efficacia degli attuali modelli di valutazione dell'eccellenza, al fine di evidenziare eventuali criticità presenti nelle attuali pratiche di selezione e valorizzazione;</li> <li>c) incentivi per favorire l'assunzione di personale di ricerca femminile, a parità di merito (ad esempio attribuzione di punti organico ai dipartimenti che attuano un riequilibrio; chiamata diretta di studiosi di chiara fama);</li> <li>d) attribuire visibilità alle eccellenze scientifiche femminili (utilizzo del portale, creazione di una banca dati da utilizzare per le richieste di interviste provenienti dai media per dare visibilità a figure femminili di eccellenza, creazione di un'area specifica delle pubblicazioni periodiche di Ateneo riservata alla parità di genere).</li> <li>e) iniziative per prevenire l'abbandono o il disinvestimento, soprattutto per le figure non stabilizzate (dottorande/i, assegniste/i, ricercatrici/tori RTD), tramite iniziative di <i>mentoring</i>, l'accesso ai benefit di conciliazione anche al personale non stabilizzato, l'integrazione dell'indennità di maternità INPS per chi è iscritta alla gestione separata, il riconoscimento del tempo dedicato alla maternità nella valutazioni concorsuali e nei percorsi di stabilizzazione, l'attivazione di forme di supporto alla mobilità internazionale (in entrata e in uscita) per chi ha figli/e piccoli/e o per chi si trasferisce a Trento;</li> <li>f) interventi di orientamento destinati alle scuole mirati a superare le attuali asimmetrie e a sostenere una maggiore equità di genere negli accessi ai diversi percorsi universitari.</li> </ul>
<b>Tempi</b>	Gennaio 2014 - dicembre 2016
<b>Risorse coinvolte</b>	<p>Rettore, Delegati del Rettore, in particolare Delegato/a per le Pari Opportunità. Direzioni (Direzione Generale, Direzione Risorse Umane, ecc.), Direttori dei Dipartimenti.</p> <p>Un contributo rilevante nel raggiungimento di questo obiettivo potrà venire anche dall'iniziativa progettuale - presentata dal Centro Studi Interdisciplinari di Genere e finanziata nell'ambito del VII programma quadro - GARCIA - <i>Gendering the Academy and Research: combating Career Instability and Asymmetries</i>, finalizzata proprio a contrastare gli stereotipi e le discriminazioni di genere nei contesti universitari, fin dall'inizio della carriera accademica e con specifica attenzione alle posizioni non strutturate.</p>
<b>Riferimenti a buone prassi</b>	Università di Bologna, Progetto FESTA presso Fondazione Bruno Kessler, riferimenti ad esperienze nell'ambito di network come Donne e Scienza, Progetto Stages (con riferimento alle azioni ed esperienze maturate in diversi Atenei, tra cui ad es. l'Università di Aarhus, DK)

Azione	9. Iniziative sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro-correlato
<b>Asse di intervento</b>	Monitoraggio, formazione
<b>Destinatari</b>	Personale tecnico-amministrativo, personale docente e ricercatore
<b>Obiettivi</b>	<p>Aumentare l'attrattività dell'Università di Trento, sia per coloro che ci lavorano, sia per i fruitori dei servizi che la struttura tecnico-amministrativa mette a disposizione.</p> <p>Monitorare gli effetti delle riorganizzazioni del personale e individuare eventuali correttivi.</p> <p>Instaurare un dialogo costruttivo e diretto con il personale.</p> <p>Migliorare il clima, il benessere, la produttività e prevenire il malessere e i disagi legati allo stress lavoro-correlato.</p>
<b>Descrizione</b>	<p>a) riproposizione periodica di un questionario in grado di individuare le diverse dimensioni del benessere organizzativo, ivi inclusi i potenziali fattori di stress lavoro-correlato, per individuare e risolvere eventuali criticità a livello strutturale;</p> <p>b) possibile somministrazione di un questionario relativo alle molestie sessuali;</p> <p>c) interventi formativi su mobbing e molestie (v. anche azione 3);</p> <p>d) possibile conduzione periodica di <i>focus group</i> in ciascuna Direzione;</p> <p>e) prosecuzione e valorizzazione dell'attività del servizio di sostegno al disagio psicologico lavorativo per individuare e risolvere eventuali criticità a livello individuale e/o di gruppo.</p>
<b>Tempi</b>	Gennaio 2014 – dicembre 2016
<b>Risorse coinvolte</b>	Delegata/o ai rapporti per il personale tecnico-amministrativo e alla contrattazione collettiva integrata, Delegata/o per le Pari Opportunità, Direzioni (Direzione Generale, Direzione Risorse Umane, ecc.), OO.SS e RSU, Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, Comitato Pari Opportunità/Comitato Unico di Garanzia
<b>Riferimenti a buone prassi</b>	Università Milano Bicocca

<b>Azione</b>	<b>10. Una prospettiva di genere all'interno della didattica</b>
<b>Asse di intervento</b>	Formazione
<b>Destinatari</b>	Componente studentesca
<b>Obiettivi</b>	Promuovere una maggiore consapevolezza tra studenti e studentesse sull'esistenza di squilibri di genere, sia all'interno del contesto sociale in generale, sia – più specificatamente – nei contesti scientifici, in modo da porre le basi per un loro superamento.
<b>Descrizione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attivazione per le lauree di primo livello di una formazione di base sulle tematiche di genere, mirata a fornire la conoscenza dei principali elementi che caratterizzano il discorso contemporaneo sul genere, la cui docenza potrebbe essere affidata ad un gruppo interdisciplinare e interdipartimentale coordinato dal Centro Studi Interdisciplinari di Genere. In tal modo si potrebbe identificare, con un carico didattico individuale minimo, un <i>pool</i> di docenti delle diverse discipline (scienze umane, sociali, cognitive, giuridiche ed economiche, scienze naturali, informatica, ingegneria, matematica), garantendo così una didattica di livello sulle questioni nodali di genere a carattere interdisciplinare. Il corso potrebbe essere offerto tra le "materie a libera scelta" in tutti i curricula dell'Ateneo.</li> <li>• Attivazione e/o proseguimento, laddove già vi siano, di corsi specifici nelle diverse aree disciplinari per la formazione post-laurea. Questi corsi offrono un approfondimento sui paradigmi culturali che legittimano le disuguaglianze di genere e, viceversa, su quelli che ne possono invece facilitare il superamento, nonché sulle questioni critiche fondamentali per una ridefinizione <i>gendered</i> delle stesse discipline. Oltre alle positive ricadute rispetto agli obiettivi indicati, l'iniziativa potrebbe contribuire a consolidare la visibilità del nostro ateneo su questo ambito.</li> <li>• Stabilizzazione attraverso l'impegno esplicito ad un sostegno strutturale alle iniziative già attuate in fase sperimentale nell'ambito dell'alta formazione, quali il Master in politiche di genere e il Master in gestione delle politiche familiari.</li> <li>• Istituzione di premi e/o borse di studio finalizzate a intraprendere percorsi formativi inerenti le pari opportunità e gli studi di genere.</li> </ul>
<b>Tempi</b>	A partire dall'a.a. 2014/15
<b>Risorse coinvolte</b>	Delegata/o per le Pari Opportunità, Centro Studi Interdisciplinari di Genere, Dipartimenti
<b>Riferimenti a buone prassi</b>	Università Paris Diderot, Università di Catania

<b>Azione</b>	<b>11. Comunicazione</b>
<b>Asse di intervento</b>	Superamento delle asimmetrie, formazione, ricadute sul territorio
<b>Destinatari</b>	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento
<b>Obiettivi</b>	Parità di accesso significa attivazione di strumenti e azioni a garanzia della trasparenza e della possibilità di utilizzo delle informazioni da parte di tutte le componenti dell'Ateneo. Con questa azione si intende inoltre sensibilizzare il personale in merito alle implicazioni di genere della comunicazione e dell'uso del linguaggio.
<b>Descrizione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Massimizzare la fruibilità del sito web affinché: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) le opportunità di carriera, formazione, mobilità siano chiaramente accessibili a tutto il personale docente e tecnico-amministrativo;</li> <li>b) le informazioni riguardanti gli organi di tutela siano facilmente individuabili e aggiornate.</li> </ul> </li> <li>• Promuovere una collana editoriale che raccolga i contributi degli Organi di Tutela delle pari opportunità presenti nell'ateneo a cominciare da: <ul style="list-style-type: none"> <li>- un aggiornamento (ai sensi del dd.lgs. 81/2008 e 106/2009), ristampa (e/o pubblicazione via web) e diffusione dell'opuscolo "Mamma, papà, lavoro" sui diritti e doveri connessi alla genitorialità per il personale afferente all'Università di Trento;</li> <li>- la pubblicazione degli atti del convegno "Età, generazioni e Mercato del Lavoro";</li> <li>- la promozione del patrimonio bibliografico sulle pari opportunità di cui è dotata l'Università di Trento;</li> <li>- la pubblicazione dei dati dell'Ateneo in ottica di genere, in senso diacronico.</li> </ul> </li> <li>• Diffondere Linee guida di Ateneo per l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere; attivare una ricognizione e modifica delle prassi esistenti a partire dalla modulistica, dal sito di Ateneo, dalle declinazioni dei ruoli nelle indicazioni logistiche degli edifici dell'Ateneo, ecc.</li> </ul>
<b>Tempi</b>	Gennaio – dicembre 2015
<b>Risorse coinvolte</b>	Delegata/o per le Pari Opportunità, Delegato/a per la Comunicazione, Delegato/a per la disabilità, Delegato/a per i servizi e le tecnologie informatiche, Delegato/a per l'edilizia, le sedi e l'assegnazione degli spazi, Direzione generale e Direzioni

<b>Azione</b>	<b>12. Relazioni con il territorio</b>
<b>Asse di intervento</b>	Formazione, ricadute sul territorio
<b>Destinatari</b>	Tutta la comunità dell'Università di Trento e soggetti terzi
<b>Obiettivi</b>	Promozione del cambiamento culturale attraverso la didattica, la formazione avanzata, la sperimentazione e iniziative di sensibilizzazione e divulgazione, anche in sinergia con altri attori presenti sul territorio
<b>Descrizione</b>	<p>a) Collaborazioni tra l'Università di Trento e soggetti istituzionali del territorio mirate a promuovere una maggiore attenzione alla gestione delle differenze all'interno dei contesti organizzativi, educativi, politici, e ad attivare modelli e soluzioni organizzative attenti al genere e alla conciliazione tra vita lavorativa e personale;</p> <p>b) Iniziative formative e divulgative dedicate a insegnanti, educatori, professionisti, mirate a favorire una maggiore consapevolezza sulle differenze e le diseguaglianze all'interno dei diversi contesti sociali, così come sui principali problemi conseguenti dalle asimmetrie esistenti;</p> <p>c) Partecipazione alla Rete provinciale dei Comitati Pari Opportunità, offrendo in particolare collaborazione sul piano della condivisione di esperienze e delle attività formative organizzate annualmente;</p> <p>d) Partecipazione attiva e propositiva alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, la cui Presidenza è attualmente affidata alla rappresentante dell'Università di Trento. Tale Rete rappresenta uno strumento di collaborazione tra gli Atenei (sia con riferimento ad attività didattiche che di ricerca), di condivisione di buone prassi e di rappresentanza presso le Istituzioni a carattere nazionale (partecipazione a Progetti e Tavoli di lavoro).</p>
<b>Tempi</b>	Gennaio 2014 – dicembre 2016
<b>Risorse coinvolte</b>	Comitato Pari Opportunità/Comitato Unico di Garanzia, Delegata/o per le Pari Opportunità, Centro Studi Interdisciplinari di Genere
<b>Riferimenti a buone prassi</b>	Alcuni esempi sono il Progetto Perla (Personalizzazione degli orari di lavoro e telelavoro) realizzato presso l'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari e il Progetto "Educare alle differenze di genere", realizzato in collaborazione con l'Assessorato alle Pari Opportunità e all'IPRASE, in cui le competenze presenti all'interno dell'ateneo sono state messe a disposizione del territorio per promuovere processi di cambiamento organizzativo e culturale.