



**UNIVERSITÀ  
DI TRENTO**

# **Piano biennale di Azioni Positive**

**2020-2021**



## SOMMARIO

PREMESSA	3
1. CONTESTO	4
1.1 Componente studentesca	5
1.2 Personale docente e ricercatore, e tecnico-amministrativo	5
2. OBIETTIVI	8
3. NOTA METODOLOGICA	9
3.1 Attività trasversali	9
3.2 Ambiti di intervento e azioni	12
3.3 Tabella ambiti e relative azioni	12
4. AMBITI E AZIONI	14
4.1 Ambito 1: Eguaglianza di genere	14
4.2 Ambito 2: Benessere organizzativo, salute e sicurezza	22
4.3 Ambito 3: Conciliazione vita-lavoro	32
4.4 Ambito 4: Inclusione, disabilità e altri bisogni speciali	40
4.5 Ambito 5: Appartenenze etnico-culturali, convinzioni religiose e libertà accademica	46
4.6 Ambito 6: Orientamento sessuale e identità di genere	53
4.7 Ambito 7: Generazioni diverse al lavoro	56
NORMATIVA DI RIFERIMENTO	59

## **Piano biennale di Azioni Positive 2020-2021**

### **PREMESSA**

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

Per il perseguimento di questi obiettivi, è stato predisposto il Piano di Azioni Positive (in sigla "PAP") per le pari opportunità dell'Università degli Studi di Trento per il biennio 2020-2021. La redazione del Piano è stata realizzata grazie al contributo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e con il supporto dell'Ufficio Equità e Diversità.

Il Piano fa seguito alla precedente pianificazione che, pur essendo riferita al triennio 2017-2019, di fatto ha visto una piena operatività a partire dall'anno 2018, a seguito della messa a disposizione di risorse umane dedicate e significative assegnazioni finanziarie, nell'ambito del Piano strategico di riferimento.

L'Ateneo ha ritenuto necessario, in una fase di ampi cambiamenti (rinnovo componenti e proposta di modifiche regolamentari del CUG, nuovo mandato rettorale, avvio di un nuovo processo di pianificazione strategica, ecc.), proporre un nuovo PAP, di natura transitoria (durata biennale), che tenga conto della pianificazione e degli interventi attuati e prepari il terreno ad una nuova pianificazione, più mirata e ispirata ai temi della sostenibilità, da un lato, e che, dall'altro, si ponga in coerenza con la nuova pianificazione strategica avviata.

Anche a seguito del processo di Bilancio di Genere avviato in questi anni, che ha portato all'approvazione del documento nel 2021, è emersa, infatti, una maggiore consapevolezza circa la necessità di promuovere uno stretto collegamento tra il PAP e i documenti fondamentali di Ateneo (soprattutto quelli di natura programmatica), sia per l'attuazione degli obiettivi, sia per migliorare le attività di monitoraggio periodico già presenti.

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 e ricercatrice, tecnico-amministrativa) e a tutte le figure che operano all'interno dell'Università.

La seconda parte identifica le strategie e gli obiettivi del Piano di Azioni Positive per il biennio di riferimento e riporta la nota metodologica che descrive sinteticamente le attività trasversali e gli ambiti di azione, riportando in una tabella finale lo schema con ambiti e azioni correlate.

La terza parte descrive gli ambiti di azione (le tematiche), con un approfondimento sulle singole azioni che si intendono attuare per perseguire gli obiettivi sopra descritti.

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

## **1. CONTESTO**

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

In particolare, il Piano di Azioni Positive 2017-2019 ha identificato numerosi ambiti di intervento, che hanno trovato realizzazione nel periodo di riferimento e anche oltre esso. Specifica attenzione è stata rivolta alle differenze e alle asimmetrie di genere, ancora significative all'interno dell'Ateneo, ma non sono mancati interventi specifici rispetto ad altre dimensioni, quali ad esempio la disabilità, l'orientamento sessuale, il benessere organizzativo, la conciliazione vita/lavoro (v. ad esempio il processo di certificazione *Family Audit*), la condivisione dei carichi di cura, ecc.

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

Attualmente sono presenti nell'Ateneo: la Prorettrice alle politiche di equità e diversità, il Prorettore al benessere organizzativo e ai rapporti con il personale, il Delegato del Rettore per il supporto alla disabilità e DSA (disturbi specifici dell'apprendimento), il Delegato del Rettore per le iniziative in materia di minoranze linguistiche, la Delegata del Rettore alla solidarietà accademica e internazionale, le Delegate e i Delegati dei Dipartimenti e dei Centri per le politiche di equità e diversità, la Responsabile scientifica per i Servizi educativi e di supporto alla genitorialità, le rappresentanze studentesche per i temi di Equità e Diversità, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (in sigla "CUG"), la Consigliera di fiducia, il Centro di Studi Interdisciplinari di Genere, lo Sportello di consulenza psicologica per studentesse e studenti e l'analogo servizio per il personale tecnico e amministrativo.

Per promuovere la collaborazione tra i diversi soggetti in ambiti specifici sono stati creati diversi gruppi di lavoro, ad esempio in materia di genere e linguaggio, sicurezza inclusiva, ecc.

Inoltre, sono presenti uffici con competenze specifiche (Equità e Diversità, Servizio Inclusione personale e analogo Servizio Inclusione comunità studentesca), anche se nel tempo i temi di equità e diversità stanno assumendo una dimensione trasversale alle strutture, accademiche e amministrative, con un loro crescente coinvolgimento.

I dati relativi alla componente studentesca e al personale dell'Università di Trento sono oggetto di monitoraggio e condivisione dei risultati da diversi anni. La serie storica dei dati è disponibile

[online alla pagina Equità e Diversità](#). Nella stesura del Piano sono state utilizzate principalmente tre fonti:

- i dati raccolti ed elaborati dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione dell'Università di Trento, in relazione al personale (aggiornati al 31.12.2020);
- i dati raccolti al fine della predisposizione del Bilancio di Genere 2020 in relazione alla componente studentesca (aggiornati al 31.12.2019);
- i dati raccolti ai fini della predisposizione del Rapporto Pari Opportunità 2021 (su dati 2020) dell'Università di Trento (aggiornati al 30.09.2020).

Per quanto concerne la componente studentesca il dato di riferimento riguarda l'a.a. 2019/2020 (dati al 30/09/2020), mentre per il personale docente/ricercatore e tecnico-amministrativo, per assegnisti/e di ricerca e per dottorandi/e il riferimento è all'anno solare 2020 (dati al 31/12/2020).

### **1.1 Componente studentesca**

Nell'anno accademico 2019/2020 la composizione di genere nelle iscrizioni è stata piuttosto equilibrata: 50,9% di donne vs. 49,1% di uomini. Come accade anche in molti altri Atenei italiani, si rileva tuttavia una distribuzione piuttosto difforme rispetto ai diversi indirizzi: la componente maschile appare nettamente predominante in alcuni corsi di studio (i cosiddetti STEM - *Science, Technology, Engineering and Mathematics*), in particolare Ingegneria e Scienze dell'informazione (87,9%), Ingegneria industriale (87,2%) e Fisica (77,8%), mentre la componente femminile è sovra rappresentata in percorsi umanistici (i cosiddetti SSH - *Social Sciences and Humanities*) come Lettere e Filosofia (72,6%), Giurisprudenza (65,7%) e Sociologia e Ricerca Sociale (64,8%). Nell'ambito di Psicologia e Scienze Cognitive (a cavallo tra STEM e SSH) la componente femminile è del 67,8%.

I Dipartimenti/Centri che presentano una distribuzione di genere di iscritti/e più equilibrata sono il Dipartimento di Biologia Cellulare, Computazionale ed Integrata (53,7% donne, 46,3% uomini) e il Dipartimento di Economia e Management (49,4% donne, 50,6% uomini).

Sul totale delle iscrizioni ai Master di primo livello, le donne costituiscono il 70,6%; sul totale delle iscrizioni ai Master di secondo livello le donne rappresentano il 75%.

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

Relativamente alle disabilità, nell'a.a. 2019/2020 sono registrate complessivamente 280 iscrizioni (su un totale di 16.315 iscritti/e), di cui 147 persone con disabilità (31 con disabilità motoria e 7 con disabilità sensoriale visiva) e 133 con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA).

### **1.2 Personale docente e ricercatore, e tecnico-amministrativo**

Alla fine del 2020 l'Università di Trento contava 1.427 dipendenti, di cui il 49,96% inquadrato come personale tecnico-amministrativo e il 50,03% come personale docente. La presenza femminile sul totale del personale era pari al 46,1%, con una sensibile differenza tra personale docente (la cui

componente femminile era del 28,9%, una quota decisamente più contenuta rispetto alla media degli atenei italiani<sup>1</sup>), e personale tecnico-amministrativo (in cui si osserva invece una sovra-rappresentazione della componente femminile, che è pari al 63,4%).

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

In particolare, per quanto riguarda il personale docente, si osserva una bassa percentuale di donne nella prima fascia, nella quale, tuttavia, si registra un incremento frutto delle azioni intraprese in questi anni e degli esiti dell'abilitazione scientifica nazionale. In particolare, pur rimanendo al di sotto della media nazionale (pari a circa al 25%, con valori inferiori per le discipline STEM) si passa dall'11,7% di donne ordinarie del 2015 al 17,2% del 2019. Nel 2020 le donne rappresentano il 32,3% del personale ricercatore a tempo determinato (RTDa + RTDb), il 46,7% dei/delle ricercatori/trici a tempo indeterminato, il 31,9% del personale docente di seconda fascia e il 20,2% dei/delle docenti di prima fascia. Lo squilibrio di genere è particolarmente evidente nelle aree STEM, ma è comunque presente anche nei Dipartimenti umanistici.

Nell'ambito delle posizioni di ricerca non strutturate, la presenza femminile si attesta nell'anno accademico 2019/2020 per i dottorati al 33,3% e per gli assegni di ricerca al 43,3%, una percentuale più contenuta rispetto alla quota di laureate nei corsi dell'Ateneo (51,9%). Anche al loro interno si osserva un evidente squilibrio a seconda delle discipline.

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

Se si considera la composizione della *governance* di Ateneo nel 2020, la presenza femminile risulta ancora circoscritta. Mentre nel Consiglio di Amministrazione si può osservare una distribuzione equilibrata (3 donne e 4 uomini, escluso il Rettore), la posizione al vertice accademico è attualmente ricoperta da un uomo, così come la direzione generale. Gli altri organi presentano ancora una evidente asimmetria: il Senato Accademico è composto da 7 uomini e 1 donna, a cui si devono aggiungere le rappresentanze della componente studentesca (una donna e un uomo); nella Consulta dei Direttori sono presenti 2 donne e 13 uomini; nel Nucleo di Valutazione si contano 2 donne e 3 uomini. Infine, dei 32 Prorettori/trici e Delegati/e del Rettore, 6 sono donne e 26 sono uomini.

Relativamente alla distribuzione per età del personale occupato in Ateneo, nel 2020 si osserva che il personale tecnico amministrativo si distribuisce in forma simmetrica con il vertice nella fascia compresa tra i 41 e i 50 anni in cui si trovano 299 dipendenti (41,9% del totale), il 34,1% nella fascia 51-60 anni e il 17,3% nella fascia 31-40 anni, e due "code" a bassa frequenza (2,7% sotto i 30 anni e 4,1% sopra i 60 anni).

---

<sup>1</sup> Nel 2019 le donne hanno raggiunto quasi il 41% dei 69.885 docenti e ricercatori/trici (Fonte: Ministero dell'Istruzione, Elaborazioni su banche dati MIUR, DGSIS – Ufficio VI Gestione patrimonio informativo e statistica, "Focus "Le carriere femminili in ambito accademico" ", marzo 2021).

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

La distribuzione per età del corpo docente mostra un più consistente invecchiamento di questa parte del personale, in linea con quanto avviene nel corpo accademico a livello nazionale. Anche tra il personale docente e ricercatore, come per il PTA, la fascia d'età con maggiore numerosità è quella compresa tra i 41 e i 50 anni (35,6% del totale), ma complessivamente sono under-40 il 17,2% del totale, mentre sono over-60 il 17,1%, una percentuale di poco più bassa nonostante il numero consistente di cessazioni di servizio negli ultimi anni. Ovviamente, il dato risente della più elevata età di pensionamento per la docenza universitaria (per alcune fasce fissata a 70 anni) e del contenuto numero di nuove assunzioni regolato nell'ultimo decennio da stringenti vincoli normativi. Dal punto di vista delle diverse qualifiche, ovviamente la componente di prima fascia risulta la più anziana, vi sono solo due casi di docenti ordinari/e under-40, mentre il 36,8% nella fascia ordinaria è over-60. Nel complesso, la componente femminile in fascia ordinaria è leggermente più anziana rispetto alla componente maschile (la percentuale over-60 di donne è del 39,1%, di uomini 36,3%).

Per quanto riguarda la seconda fascia, il 48,5% è nel gruppo 41-50 anni. Si conferma anche per questo gruppo il dato generale: una più ampia presenza di over-60 (l'11,0% del totale) rispetto agli under-40 (l'8,6% del totale). Le differenze di genere nella distribuzione per età in questa fascia sono molto contenute.

Ricercatrici e ricercatori a tempo indeterminato (RTI) si distribuiscono in modo differenziato, con una netta prevalenza nel gruppo 51-60: 68,8% degli uomini e 57,1% delle donne. Ovviamente più giovane risulta la componente ricercatori e ricercatrici a tempo determinato (RTD), in quanto le nuove immissioni di personale degli ultimi anni hanno riguardato esclusivamente questa componente (da notare che al 31/12/2020 il numero di RTD (155) era notevolmente maggiore di quello di RTI (30)). Le differenze per genere nella distribuzione per età degli/delle RTD vedono il 65,7% degli uomini tra i 31 e i 40 anni, e il 44,0% delle donne.

Sul totale del personale assegnista di ricerca (composto da 356 soggetti), il 37,9% appartiene alla fascia di età inferiore ai 30 anni, il 52% alla fascia 31-40 anni e il 9% alla fascia 41-50. Nella fascia più giovane (sotto i 30) il 34,3% sono donne, nella fascia 31-40 le donne rappresentano il 49,2%, e il 43,8% nella fascia 41-50 anni.

Per quanto riguarda la nazionalità nella fascia degli assegni di ricerca, va evidenziato che il 75% è di nazionalità italiana, l'8,4% è nato in Europa, mentre il restante 16,6% in altri Paesi. Su 356 persone ci sono 56 uomini e 33 donne non nati/e in Italia.

Nella compagine della ricerca si contano 15 persone di origine straniera, di cui 5 sono donne.

Relativamente alla disabilità, il dato attualmente risulta disponibile solo per il personale tecnico-amministrativo, che conta 35 dipendenti appartenenti a categorie protette al momento dell'assunzione (invalidi/e civili). Inoltre ci sono 4 persone, di cui 2 donne e 2 uomini, che rientrano nella Legge 104/92 (come individui e non per coniuge, genitore o familiare).

Per quanto riguarda il personale docente e ricercatore, purtroppo non esiste attualmente un sistema di monitoraggio.

## 2. OBIETTIVI

L'Università di Trento è impegnata a diventare un modello di buone prassi in materia di equità e diversità, sia nei confronti della componente studentesca e del personale che vi opera, sia a favore del territorio in cui è inserita. In questo senso, adotta tutte le strategie necessarie a superare gli squilibri esistenti, che rappresentano un elemento di strutturale disegualianza, oltre che uno spreco e un costo organizzativo.

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

Obiettivi generali per il biennio 2020-2021 sono:

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

- rafforzare l'attività di rete con soggetti, istituzioni, network a livello locale, nazionale ed europeo sulle tematiche di equità e diversità;
- rendere l'Ateneo un caso esemplare, a livello locale, nazionale e internazionale, in materia di pari opportunità ed equità sostanziale e inclusione favorendo la diffusione di buone prassi.

Al fine del perseguimento dei suddetti obiettivi e della realizzazione del Piano biennale si rende necessaria una adeguata assegnazione di risorse per lo svolgimento delle attività, quantificata in euro 50 mila per ciascun anno solare.

### **3. NOTA METODOLOGICA**

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

Le attività trasversali costituiscono gli strumenti comuni ai vari ambiti di intervento, che possono trovare applicazione con diverse combinazioni a seconda delle esigenze dell'area di riferimento. Gli ambiti di intervento, al contrario, sono macroaree, che rappresentano le priorità, suddivise per tematica, definite dall'Ateneo, a seguito dell'analisi di contesto realizzata con i Rapporti annuali sulle Pari Opportunità in Ateneo, il Bilancio di genere, le rilevazioni effettuate in materia di benessere organizzativo e stress lavoro correlato, con i vari approfondimenti realizzati, anche con riferimento a situazioni straordinarie come quella determinata dall'emergenza sanitaria da COVID-19, quanto emerso nell'ambito dei vari Gruppi di lavoro tematici e nel confronto con i soggetti di riferimento.

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

#### **3.1 Attività trasversali**

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

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

Tali strumenti si possono ricondurre ad attività:

- di coordinamento;
- di sensibilizzazione e di promozione di una cultura e di un sapere attento alle differenze;

- di formazione;
- di monitoraggio e analisi dati, utilizzando anche indici e indicatori di risultato e di impatto;
- di disseminazione e divulgazione;
- attività di network e comunicazione.

### **Attività di coordinamento**

Questa attività vede la costituzione e la gestione di gruppi e tavoli di lavoro su temi specifici, eventualmente anche trasversali a più ambiti, e la partecipazione a momenti di confronto, organizzazione, pianificazione e monitoraggio. L'attività di coordinamento permette una armonizzazione degli interventi, il miglioramento della comunicazione e della condivisione, utile ad una corretta prosecuzione delle attività, ad una efficace ed efficiente suddivisione dei compiti e delle responsabilità, al fine di ottimizzare le risorse e le competenze dell'Università di Trento.

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

L'Università, anche in attuazione dell'impegno a perseguire la propria "terza missione", si fa promotrice di cambiamento culturale, a partire dal proprio interno, incentivando modalità di formazione e ricerca scientifica che tengano conto delle differenze che rappresentano l'identità delle persone. Tale impegno si traduce in attività di disseminazione nella società e sul territorio, che si esprime attraverso azioni di sensibilizzazione e diffusione quali l'offerta di formazione aperta al pubblico, l'organizzazione di eventi, la creazione di materiale informativo, l'adesione o creazione di campagne.

### **Attività di formazione**

Le attività di formazione, in stretta connessione con la sensibilizzazione e la promozione, muovono dall'essenza stessa dell'Università come realtà formatrice, che collabora alla crescita della propria comunità e della società nella sua interezza attraverso la didattica e la formazione avanzata. Particolarmente significative in questo ambito sono le collaborazioni con gli enti territoriali, gli Istituti scolastici, professioniste/i, insegnanti, ecc.

### **Attività di monitoraggio e analisi dati**

La pianificazione degli interventi, a vari livelli, e il costante miglioramento e raggiungimento degli obiettivi si basa sul sistematico monitoraggio e analisi dei dati, garantito dalla predisposizione di strumenti idonei come questionari, raccolte dati, indagini conoscitive, utilizzo di indici e indicatori di risultato e di impatto.

### **Attività di disseminazione e divulgazione**

I risultati, le buone prassi e l'interezza del materiale ideato e creato dall'Università di Trento vengono diffusi attraverso vari canali ed azioni a beneficio della componente interna ed esterna all'Ateneo. L'attività di disseminazione e divulgazione riveste un ruolo cruciale nel garantire l'ottimizzazione dell'impegno delle varie componenti dell'Ateneo per il raggiungimento dei propri obiettivi.

### **Attività di *networking* e comunicazione**

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

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

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

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

a) le opportunità di carriera, formazione, mobilità siano chiaramente accessibili a tutto il personale docente e tecnico-amministrativo e alla comunità studentesca, comprese le persone con disabilità e DSA;

b) le informazioni riguardanti gli organi di tutela e garanzia siano facilmente individuabili e aggiornate.

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

### 3.2 Ambiti di intervento e azioni

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

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

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

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

### 3.3 Tabella ambiti e relative azioni

Ambito	Azioni
1. Eguaglianza di genere	1.a Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere - Personale tecnico amministrativo
	1.b Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere - Superamento asimmetrie nelle carriere scientifiche
	1.c Una prospettiva di genere all'interno della didattica e della ricerca

	1.d Differenze di genere: prevenzione e contrasto alla violenza e altre azioni
<b>2. Benessere organizzativo, salute e sicurezza</b>	2.a Osservatorio sulle pari opportunità e il benessere organizzativo
	2.b Benessere organizzativo e stress lavoro-correlato: rilevazioni e progettazione di interventi
	2.c Prevenzione e contrasto del <i>mobbing</i> , dello <i>straining</i> , delle molestie, delle molestie sessuali e delle discriminazioni
	2.d Salute e sicurezza nell'ottica delle differenze
	2.e Supporto al personale di ricerca non stabilizzato
<b>3. Conciliazione vita-lavoro</b>	3.a Conciliazione vita-lavoro
	3.b <i>Family Audit</i>
<b>4. Inclusione, disabilità e altri bisogni speciali</b>	4.a Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento alle disabilità (permanenti e temporanee) e bisogni speciali
<b>5. Appartenenze etnico-culturali, convinzioni religiose e libertà accademica</b>	5.a Interventi organizzativi per il contrasto delle discriminazioni legate a appartenenze religiose, etniche, culturali
	5.b Libertà accademica
<b>6. Orientamento sessuale e identità di genere</b>	6.a Interventi organizzativi per il contrasto delle discriminazioni legate a orientamenti e appartenenze affettive, sessuali, identitarie
<b>7. Generazioni diverse al lavoro</b>	7.a Interventi organizzativi per le generazioni diverse al lavoro

## 4. AMBITI E AZIONI

### 4.1 Ambito 1: Eguaglianza di genere

Nelle Indicazioni per azioni positive sui temi di genere nell'università e nella ricerca<sup>2</sup>, il MIUR evidenzia come la persistenza delle disuguaglianze di genere non sia solo e semplicemente un problema di equità, legato all'impossibilità per le persone di un determinato sesso di sviluppare appieno il proprio potenziale, ma anche un problema di efficacia ed efficienza della ricerca, poiché ne "distorce i risultati" nella misura in cui non tiene adeguatamente conto delle differenze che connotano le esperienze di donne e uomini (v. ad esempio Medicina di genere), tende a privilegiare alcuni temi e ambiti di ricerca rispetto ad altri, in modalità non indipendenti dal genere, e influisce sul progresso della scienza, escludendo una parte delle risorse umane che, con il proprio talento, potrebbe contribuire al suo sviluppo.

Oltre alle motivazioni già evidenziate tale scelta strategica risulta fondamentale, in prospettiva, anche per l'accesso ai finanziamenti europei per la ricerca, in considerazione dei requisiti minimi richiesti e degli ambiti per i quali sono necessari interventi specifici.

Il Piano 2020-2021 si propone, quindi, di consolidare i processi di promozione delle pari opportunità tra uomo e donna attivati in questi anni e di continuare a lavorare nella direzione dell'*empowerment* femminile e del *gender mainstreaming*, ovvero nell'integrazione della prospettiva di genere in tutte le attività dell'Ateneo, al fine di favorire l'uguaglianza tra donne e uomini. Questo approccio prevede, infatti, di progettare, implementare e valutare le politiche, i bilanci e le attività tenendo conto delle differenze di genere, utilizzando tra l'altro lo strumento essenziale del Bilancio di Genere, indispensabile non solo nella fase rendicontativa, ma in tutto il ciclo di bilancio.

Completa il quadro delle azioni anche l'impegno sui temi della prevenzione e del contrasto alla violenza di genere.

<b>AZIONE 1.a</b>	<b>Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere - Personale tecnico amministrativo</b>
<b>Motivazioni</b>	L'adozione di nuovi modelli organizzativi, ispirati alla valorizzazione del capitale umano, nella sua molteplicità, rappresenta indubbiamente uno strumento per una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, superando situazioni di segregazione e marginalità. Si tratta di un insieme complesso e

---

2

[https://www.miur.gov.it/documents/20182/991467/Documento\\_+Indicazioni\\_azioni\\_positive\\_MIUR\\_su\\_temi\\_gener\\_e.pdf/23e81cb6-f15a-4249-9bd6-cf4fdcd113a8?version=1.0#:~:text=La%20persistenza%20della%20diseguaglianza%20di,contributo%20allo%20sviluppo%20della%20ricerca.](https://www.miur.gov.it/documents/20182/991467/Documento_+Indicazioni_azioni_positive_MIUR_su_temi_gener_e.pdf/23e81cb6-f15a-4249-9bd6-cf4fdcd113a8?version=1.0#:~:text=La%20persistenza%20della%20diseguaglianza%20di,contributo%20allo%20sviluppo%20della%20ricerca.)

	<p>articolato di azioni, che richiedono un approccio innovativo, comunque finalizzato ad una Amministrazione più efficiente e moderna.</p>
<b>Destinatari/e</b>	<p>Personale tecnico/amministrativo</p>
<b>Obiettivi</b>	<p>Adozione di interventi amministrativi e organizzativi che tengano conto della prospettiva di pari opportunità nella gestione delle risorse umane e che consentano un superamento degli attuali squilibri di genere.</p> <p>L'individuazione delle aree di intervento verrà preceduta da opportune azioni di monitoraggio periodico dei dati, descritte nel dettaglio nell'ambito "Benessere organizzativo, salute e sicurezza".</p>
<b>Descrizione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La parità di accesso va garantita attraverso l'introduzione di sistemi premiali che facilitino le progressioni di carriera basate sul risultato piuttosto che sulla presenza oraria. Questo tipo di approccio richiede l'approfondimento di una cultura organizzativa fondata sull'assegnazione di obiettivi e sulla valutazione dei risultati, l'adozione di parametri valutativi efficaci e condivisi, procedure ispirate a criteri di trasparenza e omogeneità, utili a migliorare la percezione di giustizia organizzativa, percorsi formativi per i soggetti con funzioni dirigenziali ed equiparate, o comunque responsabili di strutture (anche tra il personale docente), al fine di dare sostegno nei processi valutativi e nell'acquisizione di uno stile di leadership improntato al <i>diversity management</i>. Il percorso formativo rivolto ai e alle dirigenti e ai e alle responsabili è stato ideato nel 2019 e, dopo la sospensione dovuta all'emergenza sanitaria, potrà trovare attuazione nel 2021.</li> <li>• Nell'ottica di favorire i percorsi di carriera femminili, verrà avviata una progettazione di interventi formativi diretti allo sviluppo delle competenze necessarie per rivestire ruoli apicali;</li> <li>• una specifica attenzione andrà rivolta al personale tecnico amministrativo non stabilizzato, tenendo conto del fatto che le donne sono il 70% di coloro che hanno un contratto a tempo determinato, individuando iniziative che possano consentire alle persone di progettare il proprio futuro professionale e personale;</li> <li>• l'Ateneo ha adottato diverse misure di flessibilità spazio-temporale della prestazione lavorativa, coinvolgendo un'ampia fascia del personale tecnico amministrativo. I dati al 31/1/2020 evidenziavano, su un totale di 714 dipendenti, 172 posizioni part-time, 40 posizioni di telelavoro, 98 posizioni di <i>smart working</i>, oltre ad 86 posizioni con orario agevolato per genitori.</li> </ul> <p>L'emergenza sanitaria da COVID-19 ha avuto un forte impatto da questo punto di vista, riducendo in varia misura il lavoro in presenza, in relazione alle</p>

	<p>disposizioni che si sono succedute nel tempo. Si intende promuovere una proposta, che, rispondendo <i>in primis</i> ad esigenze di carattere organizzativo e beneficiando delle esperienze pregresse, maturate sia prima della pandemia che durante l'esperienza di confinamento, individui possibili soluzioni organizzative, in grado di migliorare alcuni aspetti specifici;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• al personale tecnico-amministrativo verrà riconosciuta la possibilità di partecipare ad iniziative formative organizzate dal Comitato Unico di Garanzia e/o dal Centro Studi Interdisciplinari di Genere con riconoscimento tra le attività di formazione con un monte ore annuale di 8 ore.</li> </ul>
<b>Tempi</b>	Gennaio 2020 - dicembre 2021
<b>Risorse coinvolte</b>	Rettore, 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, Direzione Pianificazione, Approvvigionamenti e Amministrazione, ecc.), Ufficio Equità e Diversità, OO.SS. e RSU, Comitato Unico di Garanzia, Centro di Studi Interdisciplinari di Genere (CSG).
<b>Riferimenti a buone prassi</b>	Università degli Studi di Torino, Università degli Studi di Milano, Università Milano Bicocca
<b>Indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoraggio periodico dei dati in ottica di genere e processo di Bilancio di genere;</li> <li>• valutazione e analisi sistemi premiali: interventi di formazione;</li> <li>• iniziative per personale non stabilizzato;</li> <li>• flessibilità temporale e spaziale della prestazione lavorativa, sulla base di esigenze di tipo organizzativo e di conciliazione;</li> <li>• monitoraggio delle iniziative per favorire il rientro di personale assente per maternità/paternità o per lunghi periodi di malattia;</li> <li>• partecipazione del personale tecnico-amministrativo a iniziative formative organizzate dal CUG e Centro di Studi Interdisciplinari di Genere.</li> </ul>

<b>AZIONE 1.b</b>	<b>Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere - Superamento asimmetrie nelle carriere scientifiche</b>
<b>Motivazioni</b>	Le politiche e le azioni realizzate dall'Ateneo hanno avuto un impatto significativo nella riduzione alle asimmetrie di genere, che, tuttavia, sono ancora presenti sia sul piano orizzontale che verticale. La distribuzione di genere risulta,

	<p>infatti, notevolmente sbilanciata sia trasversalmente ai diversi settori disciplinari, sia nelle diverse posizioni della carriera accademica. Si tratta di squilibri che pongono problemi non solo in termini di equità, ma anche di efficienza e opportunità. Esiste infatti ormai un'ampia letteratura che dimostra come i contesti organizzativi più paritari e più attenti alle diversità presentino un maggior grado di innovazione e creatività, un livello più contenuto di dispersione delle competenze oltre che un più elevato benessere organizzativo.</p>
<b>Destinatari/e</b>	<p>Personale docente; personale di ricerca non stabilizzato; componente studentesca</p>
<b>Obiettivi</b>	<p>Superamento delle asimmetrie di carriera nella filiera scientifica e consolidamento della presenza femminile nelle posizioni decisionali.</p>
<b>Descrizione</b>	<p>Si consolideranno le iniziative già previste nella precedente pianificazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• trasparenza e equilibrio di genere nell'individuazione nei ruoli decisionali. È importante, da un lato, rendere trasparenti le modalità di individuazione delle figure decisionali, in modo tale da ridurre il potere delle reti informali, e, dall'altro, incrementare la presenza delle donne nelle posizioni decisionali organizzative, così come negli organismi di selezione (comitati, commissioni di ammissione ai dottorati e di concorso), evitando tuttavia un eccessivo sovraccarico sulla componente femminile nei casi in cui la sua numerosità sia limitata;</li> <li>• consolidamento di analisi rispetto all'efficacia dei modelli di valutazione dell'eccellenza, al fine di evidenziare eventuali criticità presenti nelle attuali pratiche di selezione e valorizzazione;</li> <li>• incentivi per favorire chiamate di personale di ricerca femminile, a parità di merito (es. chiamata diretta di studiose di chiara fama). Valutazione efficacia incentivi già adottati;</li> <li>• visibilità alle eccellenze scientifiche femminili, in particolare nell'area delle STEM (utilizzo del portale, creazione di una banca dati da utilizzare per le richieste di interviste provenienti dai media per dare visibilità a figure femminili di eccellenza, diffusione della conoscenza di biografie di scienziate, altre iniziative per far conoscere progetti di ricerca di eccellenza di studiose);</li> <li>• riconoscimento del tempo dedicato alla maternità e ai congedi di malattia e aspettative nelle valutazioni concorsuali;</li> <li>• interventi di orientamento, formazione e di alternanza scuola-lavoro 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 2020 - dicembre 2021
<b>Risorse coinvolte</b>	Rettore, Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Direzioni (Direzione Generale, Direzione Risorse Umane e Organizzazione, ecc.), Direttori/trici dei Dipartimenti/Centri, Centro di Studi Interdisciplinari di Genere, Ufficio Equità e Diversità.
<b>Riferimenti a buone prassi</b>	Progetto GARCIA presso Università di Trento, Progetto FESTA presso Fondazione Bruno Kessler, Progetto STAGES Università di Milano, altri progetti di cambiamento strutturale finanziati dalla Commissione Europea nell'ambito del VII° Programma Quadro e di Horizon2020, Progetto CASPER Network Donne e Scienza, Stanford University, AAUP (American Association of University Professors), Commissione Tematiche di genere (CRUI).
<b>Indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivi che prevedono un co-finanziamento agli avanzamenti alla prima fascia del personale docente a favore del “genere meno rappresentato”, a parità di merito e relativo monitoraggio;</li> <li>• attività di analisi rispetto ai modelli di valutazione;</li> <li>• riconoscimento maternità nelle valutazioni concorsuali;</li> <li>• ricognizione iniziative e sviluppo proposte per carriere duali;</li> <li>• iniziative per contrastare il fenomeno del <i>leaky pipeline</i> (<i>mentoring</i>, accesso a benefit di conciliazione e supporto alla genitorialità ecc.);</li> <li>• monitoraggio periodico dei dati in ottica di genere e processo di Bilancio di genere;</li> <li>• interventi per promuovere la visibilità delle eccellenze scientifiche femminili, attraverso mostre, eventi, altre iniziative;</li> <li>• adozione di linee guida per promuovere l’inclusione a partire dalla parità di genere negli eventi organizzati dall’Ateneo;</li> <li>• partecipazione di una rappresentanza dell’Ateneo ai lavori della Commissione sulle tematiche di genere della CRUI e ai relativi gruppi di lavoro;</li> <li>• interventi di orientamento ed altre iniziative destinate alle scuole, per il superamento delle asimmetrie di genere nei percorsi di studio.</li> </ul>

<b>AZIONE 1.c</b>	<b>Una prospettiva di genere all’interno della didattica e della ricerca</b>
<b>Motivazioni</b>	Le asimmetrie di genere presenti nel mondo della scienza e nelle carriere scientifiche in particolare, sono spesso il frutto di pregiudizi e stereotipi che tendono ad attribuire a donne e uomini diverse competenze e capacità, e soprattutto diversa attitudine alla pratica scientifica. Ciò ha rilevanti implicazioni

	<p>sul piano delle scelte formative e lavorative individuali, ma anche in termini di perdita di talenti per il mondo della ricerca. È dunque importante, in linea con le indicazioni provenienti dall'Unione Europea, promuovere una strategia di <i>gender mainstreaming</i> e di valorizzazione delle differenze nella didattica e nella ricerca attraverso l'integrazione di una prospettiva di genere. Si richiama a tale proposito il documento elaborato dalla Commissione Europea: <i>Gender Toolkit: Learning how to integrate gender in research</i>, che individua l'integrazione della prospettiva di genere nella ricerca come un segno distintivo di eccellenza.</p>
<b>Destinatari/e</b>	Personale docente e di ricerca e 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>• Riproposizione per le lauree di primo livello di una formazione di base sulle tematiche di genere, mirata a fornire la conoscenza dei principali elementi che caratterizzano il discorso contemporaneo sul genere, la cui docenza viene affidata ad un gruppo interdisciplinare e interdipartimentale coordinato dal Centro Studi Interdisciplinari di Genere. Il corso viene offerto come “materia a libera scelta” in tutti i curricula dell'Ateneo;</li> <li>• attivazione e/o proseguimento, laddove già vi siano, di corsi specifici su tematiche di genere nelle diverse aree disciplinari per la formazione post-laurea. Questi corsi offrono un approfondimento sui paradigmi culturali che legittimano le disuguaglianze di genere e, viceversa, su quelli che ne possono invece facilitare il superamento. Oltre alle positive ricadute rispetto agli obiettivi indicati, l'iniziativa potrebbe contribuire a consolidare la visibilità dell'Ateneo in questo ambito;</li> <li>• sulla base dell'esperienza già maturata in passato nell'ambito dell'alta formazione attraverso il Master in Politiche di Genere nel Mondo del Lavoro e il Master in Gestione delle Politiche Familiari, si è previsto l'avvio del Master di primo livello in Gestione delle Diversità: Inclusione ed Equità – GeDIE;</li> <li>• si prevede l'avvio di una partnership con le università di Venezia e di Parigi Sorbonne per un evento annuale in memoria di Valeria Solesin, mirato a valorizzare contributi di giovani ricercatori e ricercatrici su tematiche legate al contrasto alla discriminazione di genere e alla valorizzazione delle pari opportunità;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• attribuzione di un premio per tesi di laurea in memoria di Valeria Solesin, in collaborazione con il Forum della Meritocrazia;</li> <li>• attribuzione di premi per tesi di laurea aventi ad oggetto l'imprenditoria femminile, in collaborazione con soggetti istituzionali come la Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento, destinati a neolaureati/e dell'Ateneo;</li> <li>• organizzazione di eventi rivolti agli studenti e alle studentesse dell'Ateneo su temi proposti dalla componente studentesca inerenti il genere (vedi anche azione Differenze di genere: prevenzione e contrasto alla violenza e altre azioni);</li> <li>• in sintonia con quanto previsto dalla strategia comunitaria <i>RRI - Responsible Research and Innovation</i>, si prevede l'organizzazione di iniziative finalizzate all'equità di genere nelle attività di ricerca, attraverso la promozione dell'equilibrio di genere nei gruppi di ricerca, il bilanciamento di genere nei processi decisionali e l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti di ricerca e innovazione.</li> </ul>
<b>Tempi</b>	Gennaio 2020 – dicembre 2021
<b>Risorse coinvolte</b>	Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Centro Studi Interdisciplinari di Genere, Dipartimenti/Centri, Ufficio Equità e Diversità.
<b>Riferimenti a buone prassi</b>	Università Paris Diderot, Università di Catania, Progetto GARCIA
<b>Indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formazione di base su tematiche di genere;</li> <li>• attivazione e/o proseguimento di corsi specifici su tematiche di genere in diversi percorsi post-laurea;</li> <li>• attivazione Master di primo livello in Gestione delle Diversità: Inclusione ed Equità – GeDIE;</li> <li>• mantenimento partnership con le università di Venezia e di Parigi Sorbonne per iniziative in memoria di Valeria Solesin;</li> <li>• eventi per promuovere equità di genere nelle attività di ricerca e innovazione;</li> <li>• organizzazione di eventi su tematiche di genere proposti dalla componente studentesca.</li> </ul>
<b>AZIONE 1.d</b>	<b>Differenze di genere: prevenzione e contrasto alla violenza e altre azioni</b>

<b>Motivazioni</b>	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, in particolare universitarie, per promuovere una conoscenza adeguata del fenomeno, per superare atteggiamenti di oscuramento e legittimazione, riconoscendo le radici culturali dello stesso. Accanto ad iniziative specificatamente dedicate alla prevenzione della violenza di genere, si pongono anche altre azioni che valorizzano le differenze di genere come categoria necessaria per l'attuazione di politiche di equità e diversità.
<b>Destinatari/e</b>	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento
<b>Obiettivi</b>	Riconoscere le radici culturali del fenomeno della violenza di genere ed adottare strumenti di prevenzione e contrasto (si veda anche l'ambito Benessere organizzativo, salute e sicurezza), con particolare riferimento alle attività di disseminazione sul territorio. Progettare, realizzare e consolidare interventi che tengano conto della prospettiva di genere in vari ambiti (esempio linguaggio rispettoso delle differenze).
<b>Descrizione</b>	Si consolideranno le iniziative già previste nella precedente pianificazione: <ul style="list-style-type: none"> <li>• eventi scientifici, iniziative di disseminazione culturale e campagne di sensibilizzazione sul fenomeno della violenza di genere;</li> <li>• adesione a reti, progetti e rilevazioni sul territorio locale e nazionale per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere;</li> <li>• realizzazione di un corso di formazione online per il personale per l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere;</li> <li>• azioni di consolidamento della conoscenza e dell'applicazione delle Linee guida di Ateneo per un uso del linguaggio rispettoso delle differenze;</li> <li>• diffusione delle predette Linee guida sul territorio;</li> <li>• eventi rivolti agli studenti e alle studentesse dell'Ateneo su temi proposti dalla componente studentesca inerenti il genere;</li> <li>• collaborazione con case editrici per i corsi online su tali tematiche;</li> <li>• studio di fattibilità per l'installazione di distributori di assorbenti igienici presso le sedi universitarie.</li> </ul>
<b>Tempi</b>	Gennaio 2020 - dicembre 2021
<b>Risorse coinvolte</b>	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>Riferimenti a buone prassi</b>	Università degli Studi di Torino, Università degli Studi di Milano, Università Milano Bicocca
<b>Indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizzazione di eventi scientifici, iniziative di disseminazione culturale e campagne di sensibilizzazione sul fenomeno della violenza di genere e sugli stereotipi di genere;</li> <li>• progettazione e realizzazione di panchine rosse, coinvolgendo l'intera comunità universitaria, compresa la componente studentesca;</li> <li>• adesione a reti, progetti e rilevazioni sul territorio locale e nazionale per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere;</li> <li>• realizzazione di un corso di formazione online per il personale per l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere;</li> <li>• azioni di consolidamento della conoscenza e dell'applicazione delle Linee guida di Ateneo per un uso del linguaggio rispettoso delle differenze;</li> <li>• premi per tesi di laurea aventi ad oggetto l'imprenditoria femminile, destinati a studenti e studentesse dell'Ateneo, in collaborazione con partner esterni;</li> <li>• eventi rivolti agli studenti e alle studentesse dell'Ateneo su temi proposti dalla componente studentesca inerenti il genere;</li> <li>• collaborazione con case editrici per i corsi online su tali tematiche;</li> <li>• studio di fattibilità per l'installazione di distributori di assorbenti igienici presso le sedi universitarie.</li> </ul>

#### **4.2 Ambito 2: Benessere organizzativo, salute e sicurezza**

Garantire una buona qualità della vita organizzativa sul luogo di lavoro può favorire il senso di appartenenza da parte dei membri dell'organizzazione, più motivazione, impegno e spinta all'innovazione ed a una maggiore efficienza. Nello stesso tempo, la qualità della vita organizzativa può avere effetti sul benessere individuale, sullo stato di salute e sull'equilibrio tra diversi ambiti di vita delle persone.

Ciò che caratterizza il benessere organizzativo può essere sintetizzato nei seguenti punti:

- contesto di lavoro sicuro e salubre;
- buone relazioni interpersonali nel luogo di lavoro (tra colleghi/e e nel rapporto con i/le superiori);
- chiarezza dei ruoli organizzativi;

- compiti lavorativi caratterizzati da ricchezza, varietà e adeguati livelli di autonomia;
- prospettive di crescita professionale e di sviluppo della persona;
- coinvolgimento del personale nelle politiche organizzative;
- equità nell'attribuzione di premi e ricompense e trasparenza nelle pratiche valutative;
- rispetto di codici morali e deontologici evitando comportamenti non rispettosi della dignità delle persone;
- valorizzazione delle competenze e delle qualità di tutti i lavoratori e lavoratrici, nel pieno rispetto delle differenze di genere, età, etnia, abilità, orientamenti e sistemi di credenze.

L'attenzione al benessere organizzativo è molto cresciuta nel recente passato a seguito di interventi normativi e di una maggiore e diffusa consapevolezza sul tema. Ad oggi, all'interno dell'Ateneo, il benessere organizzativo ed individuale viene promosso attraverso azioni concrete a favore della persona e altre rivolte all'intera comunità accademica. L'Università cerca di prestare la massima attenzione all'evolversi delle necessità del personale e della comunità studentesca. Particolare attenzione viene dedicata al personale non strutturato, che rappresenta una quota consistente della comunità accademica e si trova spesso in una posizione più vulnerabile.

<b>AZIONE 2.a</b>	<b>Osservatorio sulle pari opportunità e il benessere organizzativo</b>
<b>Motivazioni</b>	Il monitoraggio dei dati, preceduto dall'individuazione di indicatori significativi, rappresenta uno strumento fondamentale, non solo per verificare e riconoscere eventuali disparità, ma anche per individuare gli strumenti più idonei per contrastarle.
<b>Destinatari/e</b>	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento
<b>Obiettivi</b>	Si proseguirà con l'annuale lavoro di ricognizione dei dati sulla distribuzione della componente docente, amministrativa e studentesca in relazione al genere, con la supervisione del CUG. Annualmente si deciderà su quali aspetti svolgere approfondimenti nel monitoraggio per focalizzare problematiche emergenti (ad esempio: differenze per età; disabilità/DSA; differenze etniche e religiose, conciliazione). Inoltre, si prevede un approfondimento relativo alle politiche di gestione delle risorse umane (per quanto riguarda la componente PTA) su attività formative, processo di valutazione e ricorso a forme flessibili di articolazione oraria, anche per verificare l'efficacia e la soddisfazione rispetto alle innovazioni introdotte. Si prevede un monitoraggio dei dati provenienti dalle indagini sul "benessere organizzativo" condotte a cura dell'Amministrazione, con particolare riferimento al confronto dei dati nelle diverse rilevazioni e in rapporto agli esiti rilevati in altri Atenei comparabili.

	Si darà seguito al processo di “Bilancio di genere”, oltre alla pubblicazione annuale del Rapporto sulle pari opportunità in Ateneo.
<b>Descrizione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Istituzione 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>• realizzazione di specifiche indagini <i>ad hoc</i> per l’approfondimento di tematiche di particolare interesse in materia di pari opportunità e benessere organizzativo (tra queste anche rilevazioni in merito all’esperienza del lavoro da casa durante l’emergenza sanitaria);</li> <li>• analisi dati delle indagini sul benessere organizzativo condotte dall’Amministrazione e analisi secondarie per confronti nel tempo;</li> <li>• pubblicazione annuale del Rapporto sulle pari opportunità in Ateneo;</li> <li>• pubblicazione del Bilancio di genere dell’Ateneo e partecipazione dell’Ateneo alla definizione di linee guida nazionali in materia dirette alle università.</li> </ul> <p>Dalle rilevazioni eseguite potranno emergere indicazioni utili per sensibilizzare l’Ateneo alle tematiche in questione e per individuare possibili misure da adottare in concreto.</p> <p>La periodicità delle rilevazioni potrà consentire di valutare l’impatto degli interventi già realizzati.</p> <p>Per condurre tali operazioni di monitoraggio si ritiene necessario prevedere l’impegno di figure di supporto per la raccolta e l’analisi dei dati.</p>
<b>Tempi</b>	Gennaio 2020 - dicembre 2021
<b>Risorse coinvolte</b>	Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Prorettore al benessere organizzativo e ai rapporti con il personale, Comitato Unico di Garanzia, Ufficio Studi, Centro di Studi Interdisciplinari di Genere, Ufficio Equità e Diversità.
<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>Indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisi dati indagine benessere organizzativo e rilevazioni su tematiche specifiche;</li> <li>• pubblicazione Rapporto annuale sulle pari opportunità in Ateneo;</li> <li>• pubblicazione e presentazione del Bilancio di genere di Ateneo e partecipazione alla stesura di linee guida nazionali per le università.</li> </ul>

AZIONE 2.b	<b>Benessere organizzativo e stress lavoro-correlato: rilevazioni e progettazione di interventi</b>
<b>Motivazioni</b>	L'attenzione al benessere organizzativo è molto cresciuta nel recente passato a seguito di interventi normativi e di una maggiore diffusa attenzione e consapevolezza sul tema. Garantire una buona qualità della vita organizzativa può favorire migliore senso di appartenenza da parte dei membri dell'organizzazione, più motivazione, impegno e spinta all'innovazione. Nello stesso tempo, la qualità della vita organizzativa può avere effetti sulla soddisfazione di vita, sullo stato di salute, sul benessere individuale e sull'equilibrio tra diversi ambiti di vita delle persone.
<b>Destinatari/e</b>	Personale tecnico-amministrativo, personale docente e ricercatore
<b>Obiettivi</b>	Le indagini sullo stress lavoro correlato rivolte all'insieme del PTA sono uno strumento efficace anche per instaurare un dialogo costruttivo e diretto con il personale e per prevenire il malessere e i disagi legati a stress organizzativi (percezione di conflitti di ruolo e interpersonali; percezioni di iniquità; ecc.). La diagnosi periodica e regolare sulla qualità del clima organizzativo, sulle condizioni di benessere organizzativo e sul grado di salute e soddisfazione percepito dai lavoratori e dalle lavoratrici può favorire l'appropriata adozione di misure volte a migliorare il clima organizzativo e la qualità delle relazioni interne e a approntare efficaci interventi ri-organizzativi.
<b>Descrizione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riproposizione periodica di un questionario in grado di individuare le diverse dimensioni del benessere organizzativo, secondo il modello nazionale proposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), integrato annualmente con focus specifici, ivi inclusi i potenziali fattori di stress lavoro-correlato e elementi per stimare il grado di benessere/malessere individuale percepito dai/le singoli/e lavoratori/lavoratrici. I dati raccolti potranno essere esaminati in relazione alle rilevazioni precedenti, con particolare attenzione ai cambiamenti che possono essere intervenuti a seguito delle intense attività di formazione e sensibilizzazione e delle azioni positive messe in atto nel precedente triennio;</li> <li>• rilevazione <i>ad hoc</i> in merito all'esperienza del lavoro da casa durante l'emergenza sanitaria, diretta al personale tecnico amministrativo, al fine di raccogliere dati significativi rispetto alle dimensioni della relazione con il lavoro da remoto, della relazione tra lavoro da remoto e vita personale, delle relazioni professionali da remoto;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• partecipazione al gruppo di ricerca che ha realizzato l'indagine nazionale "Lavorare in accademia ai tempi del COVID-19", rivolta al personale docente e ricercatore e promossa dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, in collaborazione con il gruppo di ricerca nazionale SAPH2@Work. Diffusione della rilevazione presso l'Ateneo;</li> <li>• realizzazione di interventi a supporto del personale durante il periodo del <i>lockdown</i>, con consigli per affrontare il lavoro da casa ed eventuali situazioni di stress e preoccupazione per l'emergenza sanitaria;</li> <li>• ri-progettazione di interventi formativi e di altre azioni organizzative necessarie in base ai dati raccolti e al raffronto con le indagini precedenti;</li> <li>• possibile conduzione periodica di focus group in ciascuna Direzione;</li> <li>• prosecuzione e valorizzazione dell'attività del servizio di contrasto del disagio psicologico lavorativo per individuare e risolvere eventuali criticità a livello individuale e/o di gruppo.</li> </ul>
<b>Tempi</b>	Gennaio 2020 - dicembre 2021
<b>Risorse coinvolte</b>	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, ecc.), OO.SS. e RSU, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Sportello di Sostegno al disagio psicologico lavorativo, Comitato Unico di Garanzia, Ufficio Equità e Diversità
<b>Riferimenti a buone prassi</b>	Università Milano Bicocca; insieme di Atenei coinvolti nel progetto "Good practices".
<b>Indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riproposizione questionario benessere organizzativo;</li> <li>• definizione interventi formativi e di altre azioni organizzative sulla base dei dati emersi dalle rilevazioni su benessere organizzativo;</li> <li>• interventi a supporto del personale durante il periodo del <i>lockdown</i>;</li> <li>• attività sportello contrasto del disagio psicologico lavorativo.</li> </ul>

<b>AZIONE 2.c</b>	<b>Prevenzione e contrasto del <i>mobbing</i>, dello <i>straining</i>, delle molestie, delle molestie sessuali e delle discriminazioni</b>
<b>Motivazioni</b>	L'attenzione ai fenomeni del <i>mobbing</i> , dello <i>straining</i> , delle molestie e delle discriminazioni, oltre a rappresentare un impegno necessario, è finalizzata alla cura del benessere in tutte le sue dimensioni, che può garantire una migliore qualità della vita e del lavoro all'interno dell'Ateneo. I fenomeni sopra elencati

	influiscono, infatti, negativamente sulla salute delle persone vessate, sull'efficienza e l'efficacia dei gruppi di lavoro, sulla motivazione e soddisfazione lavorativa, incrementano i costi economici, ad esempio in termini di assenze e, infine, possono danneggiare gravemente l'immagine dell'organizzazione. Per tali motivi l'Ateneo si impegna a prevenire attivamente tali situazioni e a predisporre strumenti di contrasto e forme di supporto.
<b>Destinatari/e</b>	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento
<b>Obiettivi</b>	Prevenzione, diagnosi, mediazione e intervento nei casi di discriminazioni, molestie, <i>mobbing</i> e fattispecie analoghe.
<b>Descrizione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisione e aggiornamento dei Regolamenti interni vigenti in tema di molestie e <i>mobbing</i> e dei Manuali di valutazione, in modo da rendere coerenti le diverse fonti normative e favorire la conoscenza delle stesse nella comunità universitaria;</li> <li>• prosecuzione ciclo di incontri presso le strutture accademiche e con la dirigenza per presentare e promuovere l'accesso allo Sportello 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;</li> <li>• condivisione con i vertici di Ateneo e il CUG delle principali risultanze (in forma aggregata) dell'attività dello sportello della Consigliera di Fiducia, per l'individuazione di possibili aree e strumenti di intervento;</li> <li>• 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;</li> <li>• predisposizione di materiali informativi e di sensibilizzazione rispetto a <i>mobbing</i>, <i>straining</i>, discriminazioni e molestie (pagine web, brochure, materiali diretti a soggetti esterni che collaborano con l'Ateneo);</li> <li>• organizzazione di eventi e attuazione di percorsi (in)formativi per vari profili, finalizzati ad offrire informazioni di base su queste tematiche;</li> <li>• iniziative per rilevare situazioni di molestie, molestie sessuali e discriminazioni anche con riferimento alla componente studentesca.</li> </ul>
<b>Tempi</b>	Gennaio 2020 - dicembre 2021
<b>Risorse coinvolte</b>	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 (in particolare Ufficio Formazione e

	Aggiornamento), Comitato Unico di Garanzia, Nucleo di valutazione, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, Ufficio Equità e Diversità.
<b>Riferimenti a buone prassi</b>	Università degli Studi di Verona, Università degli Studi di Torino, Università degli Studi Milano Bicocca, Università degli Studi di Padova, Politecnico di Milano, Università degli Studi di Parma, Università degli Studi di Ferrara, Università degli Studi di Trieste
<b>Indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diffusione conoscenza delle norme regolamentari in materia di <i>mobbing, straining</i>, discriminazioni, molestie e molestie sessuali;</li> <li>• sensibilizzazione di soggetti esterni che collaborano con l'Ateneo per prevenire comportamenti inappropriati, discriminazioni, molestie e molestie sessuali;</li> <li>• iniziative per promuovere la conoscenza della Consigliera di Fiducia e del Servizio di sostegno al disagio psicologico lavorativo, in particolare presso le strutture accademiche e con il personale dirigenziale;</li> <li>• condivisione delle relazioni annuali della Consigliera di Fiducia con il CUG e gli organi di vertice, al fine di definire possibili interventi;</li> <li>• predisposizione materiali informativi e interventi di (in)formazione;</li> <li>• organizzazione di eventi sui temi della violenza di genere e su stereotipi di genere (v. azioni nell'ambito Eguaglianza di genere).</li> </ul>

<b>AZIONE 2.d</b>	<b>Salute e sicurezza nell'ottica delle differenze</b>
<b>Motivazioni</b>	<p>Occuparsi di benessere organizzativo implica uno sguardo particolarmente attento ai temi della salute e sicurezza. In applicazione delle disposizioni del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, la valutazione dei rischi deve essere effettuata con riferimento a tutti i rischi in questo ambito, 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>La sicurezza sul lavoro costituisce uno degli ambiti nei quali le Pubbliche Amministrazioni debbono garantire parità e pari opportunità tra donne e uomini e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta (art. 7 Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165). In particolare, i datori e le datrici di lavoro hanno l'obbligo di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità di chi lavora, tenendo anche conto di quanto previsto dall'articolo 26 del Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 in materia di molestie e molestie sessuali.</p>

	L'Ateneo ha avviato una riflessione in proposito organizzando alcuni eventi nel mese di ottobre 2019 (Convegno "La sicurezza inclusiva dal progetto alla pianificazione dell'emergenza. Iniziativa nell'ambito della quinta edizione di "Emergenza e fragilità" (10/10/2019); Convegno "La sicurezza non è uguale per tutti/e. Il ruolo dei CUG universitari" (11/10/2019).
<b>Destinatari/e</b>	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento
<b>Obiettivi</b>	Offrire ambienti di lavoro e di studio che garantiscano salute e sicurezza, tenendo conto delle differenze che caratterizzano le persone. Definire azioni, in stretta collaborazione con il CUG, per garantire l'integrità fisica e morale e la dignità di chi lavora, secondo quanto ribadito anche recentemente dalla Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, del 7 agosto 2019.
<b>Descrizione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avvio di un Tavolo dedicato alla Sicurezza inclusiva, con il fine di monitorare e avviare una gestione dei temi della salute e sicurezza nel lavoro che tenga conto di tutte le differenze come prescritto dall'art. 28 del D.Lgs 81/2008, coinvolgendo in modo ampio e trasversale i soggetti con competenze in tale ambito all'interno dell'Ateneo;</li> <li>• implementazione di azioni dirette a prevenire e contrastare molestie e molestie sessuali come ad es. campagne informative, supporto all'attività del/della Consigliere/a di Fiducia e del Servizio di supporto psicologico (vedi azioni nell'ambito Eguaglianza di genere);</li> <li>• estensione copertura assicurativa sanitaria al personale docente e ricercatore, con costo a carico delle/dei dipendenti.</li> </ul>
<b>Tempi</b>	Gennaio 2020 - dicembre 2021
<b>Risorse coinvolte</b>	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.
<b>Riferimenti a buone prassi</b>	/

<b>Indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Costituzione di un Tavolo dedicato alla Sicurezza inclusiva;</li> <li>• azioni dirette a prevenire e contrastare molestie e molestie sessuali;</li> <li>• creazioni di spazi protetti nelle diverse sedi per allattamento e esigenze di salute di chi studia e lavora/collabora nell'Ateneo;</li> <li>• iniziative di disseminazione culturale sul tema dell'allattamento al seno, in collaborazione con diversi soggetti istituzionali;</li> <li>• estensione copertura assicurativa sanitaria al personale docente e ricercatore, con costo a carico delle/dei dipendenti.</li> </ul>
-------------------	--

<b>AZIONE 2.e</b>	<b>Supporto al personale di ricerca non stabilizzato</b>
<b>Motivazioni</b>	Le pratiche di reclutamento all'interno dell'accademia fanno attualmente ampio utilizzo di figure a termine. Tuttavia, le ricercatrici e i ricercatori all'inizio della carriera accademica – che spesso si trovano in una fase biografica in cui vengono prese scelte importanti di vita privata e familiare – non sono pienamente inclusi/e dalle politiche di Ateneo. Occorre dunque sostenere lo sviluppo di carriera delle giovani generazioni di ricercatrici e ricercatori, consentendo loro di costruire un percorso accademico dentro e fuori l'Università e al contempo di conciliare con gli impegni privati e familiari.
<b>Destinatari/e</b>	Personale di ricerca non stabilizzato (dottorande/i, assegniste/i, collaboratori/trici di ricerca).
<b>Obiettivi</b>	Garantire eque condizioni di lavoro indipendentemente dall'inquadramento contrattuale, supportare lo sviluppo di carriera e contrastare l'invisibilità di ricercatori e ricercatrici nelle prime fasi del percorso accademico.
<b>Descrizione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consolidamento dei servizi resi dall'Ufficio Accoglienza e Servizi al personale a cui assegniste/i e collaboratori/trici di ricerca possano fare riferimento e che supporti la Consulta dei dottorandi e degli assegnisti di ricerca nel suo funzionamento istituzionale e nel diffondere le attività di rappresentanza che svolge;</li> <li>• mantenimento sito <a href="http://phd-researchfellow.unitn.it">http://phd-researchfellow.unitn.it</a>, che rende visibili <i>PhD students</i> e assegnisti/e di ricerca e fornisce loro informazioni utili sui loro diritti e doveri e sulle possibilità offerte dall'Ateneo trentino;</li> <li>• mantenimento del sito, in forma di archivio, del progetto FP7 GARCIA, in cui sono disponibili materiali e informazioni sulle differenze di genere nelle prime fasi della carriera accademica, con degli approfondimenti anche sull'Università di Trento;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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, mentoring</i>, ecc.) o iniziative di sostegno all'incontro tra domanda e offerta in settori extra-accademici che valorizzano la figura del titolo di dottore di ricerca. Promuovere la mobilità per assegniste/i, attualmente senza dotazione di un fondo missioni;</li> <li>• verifica/studio di fattibilità rispetto all'istituzione di un fondo di ateneo per sostenere chi non ha diritto all'indennità dell'INPS e per integrare l'indennità di maternità erogata dall'INPS per chi è iscritta al fondo gestione separata fino alla copertura del 100% dell'importo dell'assegno;</li> <li>• riconoscimento della maternità e dei periodi certificati di congedo parentale e di malattia nelle valutazioni concorsuali;</li> <li>• laddove possibile, garantire l'accesso alle politiche di conciliazione dell'Ateneo al personale di ricerca inquadrato con contratti temporanei;</li> <li>• sostegno e monitoraggio del lavoro della Consigliera di fiducia rispetto alle specifiche figure, particolarmente vulnerabili nella carriera accademica, di dottorande/i e assegnisti/e di ricerca;</li> <li>• favorire il coinvolgimento e la visibilità di dottorande/i e assegniste/i di ricerca all'interno dei rispettivi Dipartimenti e Centri. Ad esempio, laddove già non accada, prevedere strumenti di comunicazione dell'avvio e del termine di tali collaborazioni; invitare dottorande/i e assegniste/i alle iniziative organizzate dai Dipartimenti/Centri; esplorare la possibilità per assegnisti/e di ricerca e RTD-a di essere <i>Principal Investigator</i> non solo di progetti presentati a titolo individuale (ERC o Marie Curie), ma anche di progetti realizzati da consorzi composti da più partner; rendere visibili dottorande/i e assegnisti/e di ricerca nei team di progetto, anche al momento della scrittura del <i>project proposal</i>;</li> <li>• riconoscimento dell'attività didattica di chi non ha una posizione strutturata;</li> <li>• implementazione di un sistema di valutazione dell'esperienza che dottorande/i e assegnisti/e hanno avuto con lo specifico Dipartimento/Centro di riferimento e con l'Ateneo;</li> <li>• garantire parità di trattamento e trasparenza dei criteri di valutazione tra i diversi Corsi (e Scuole) di Dottorato e tutelare la rappresentanza dei/le dottorandi/e.</li> </ul>
<b>Tempi</b>	Gennaio 2020 - dicembre 2021
<b>Risorse coinvolte</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.
<b>Riferimenti a buone prassi</b>	Progetto GARCIA presso Università di Trento, Progetto FESTA presso Fondazione Bruno Kessler, Progetto STAGES Università di Milano, progetti di cambiamento strutturale finanziati dal programma H2020.
<b>Indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consolidamenti dei servizi prestati dagli uffici amministrativi a supporto di assegniste/i, dottorande/i e collaboratori/trici di ricerca;</li> <li>• mantenimento e aggiornamento sito <a href="http://phd-researchfellow.unitn.it">http://phd-researchfellow.unitn.it</a>;</li> <li>• mantenimento in forma di archivio del sito <a href="#">Progetto FP7 GARCIA</a>;</li> <li>• realizzazione iniziative per sostenere le prospettive di sviluppo accademico e/o professionale delle figure non stabilizzate;</li> <li>• monitoraggio delle situazioni critiche relative a personale di ricerca non stabilizzato segnalate dalla Consigliera di fiducia;</li> <li>• verifica/studio di fattibilità fondo di ateneo per sostenere chi non ha diritto all'indennità dell'INPS e integrare l'indennità di maternità;</li> <li>• riconoscimento della maternità e dei periodi certificati di congedo parentale e di malattia nelle valutazioni concorsuali;</li> <li>• individuazione soluzioni per garantire l'accesso alle politiche di conciliazione dell'Ateneo al personale di ricerca inquadrato con contratti temporanei, in collaborazione con il Circolo Ricreativo Universitario e altri soggetti;</li> <li>• sistema di valutazione dell'esperienza che dottorande/i e assegnisti/e hanno avuto con lo specifico Dipartimento/Centro di riferimento e con l'Ateneo;</li> <li>• iniziative volte a garantire parità di trattamento e trasparenza dei criteri di valutazione tra i diversi Corsi (e Scuole) di Dottorato.</li> </ul>

### 4.3 Ambito 3: Conciliazione vita-lavoro

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, ma anche per sostenere i percorsi di carriera, in particolare delle persone più giovani, nonché delle donne, che, come

documentato dall'ISTAT<sup>3</sup>, spesso risentono maggiormente dei carichi di cura, che ne condizionano le scelte occupazionali. Più in generale, le misure per favorire il riequilibrio dei tempi di vita e di lavoro possono contribuire ad un maggior benessere delle persone, in relazione ai diversi bisogni che si manifestano nell'arco della vita lavorativa. 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>4</sup>, sia alle raccomandazioni provenienti dall'Unione europea<sup>5</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>6</sup>.

<b>AZIONE 3.a</b>	<b>Conciliazione vita-lavoro</b>
<b>Motivazioni</b>	L'Ateneo adotta politiche e strumenti che favoriscono l'accesso e l'avanzamento professionale, al fine di contrastare le asimmetrie esistenti e promuovere forme di condivisione dei ruoli e delle responsabilità. In particolare l'Ateneo promuove interventi di sensibilizzazione e di formazione per creare una cultura organizzativa che abbia come elemento caratterizzante il benessere del singolo, la conciliazione fra vita personale e impegno professionale, la condivisione dei carichi di cura e la considerazione di modelli familiari diversificati.
<b>Destinatari/e</b>	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento

<sup>3</sup> 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>.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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

<sup>6</sup> 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)).

<b>Obiettivi</b>	<p>L'attuazione delle politiche di conciliazione avviene sia tramite interventi di tipo organizzativo, sia attraverso l'attivazione di servizi di supporto della conciliazione tra vita personale e impegno professionale, che rappresentano una modalità fondamentale per raggiungere non solo una maggiore presenza femminile nel mondo del lavoro e nella partecipazione a percorsi di carriera, ma anche il benessere della singola persona, indipendentemente dal genere, dall'età, dai carichi di cura.</p> <p>Una particolare attenzione va dedicata ai cambiamenti nelle strutture familiari, affinché gli interventi realizzati tengano conto di esigenze e contesti diversificati.</p>
<b>Descrizione</b>	<p>L'Ateneo, in questi anni, ha messo a punto numerose politiche e strumenti di intervento che garantiscono un buon sostegno alla genitorialità. In particolare, oltre alle misure di conciliazione già previste dalla normativa (Legge 104/92 che disciplina le agevolazioni riconosciute ai lavoratori 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 assunte in questi anni (orari con flessibilità spazio-temporale, supporto alla genitorialità, ecc.).</p> <p>Il progressivo invecchiamento del personale in servizio, che emerge da diverse delle ultime analisi condotte, impone anche una riflessione sull'ampliamento delle azioni a sostegno della conciliazione, sia con riferimento alle/ai dipendenti, che rispetto a situazioni familiari che vedono la presenza di persone anziane con necessità di cura (<i>smart working</i>, flessibilità oraria, convenzioni).</p> <p><b>Rafforzamento sostegno alla genitorialità</b></p> <p>Verranno consolidati gli strumenti già presenti, integrandoli rispetto all'emergere di nuovi bisogni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• consolidamento del nido aziendale e promozione della diffusione del modello pedagogico educativo cui esso si ispira nel territorio, anche attraverso la stipula di convenzioni con soggetti terzi;</li> <li>• realizzazione di una pagina Facebook del nido di Ateneo per mantenere il collegamento con l'utenza, durante il periodo della pandemia e successivamente ad esso;</li> <li>• individuare modalità di supporto alla genitorialità nella fascia 0-3 anni - oltre al nido aziendale di Ateneo - per il personale non strutturato e dottorandi/e, che rappresentano la tipologia di soggetti più penalizzati dalla mancanza di servizi e strumenti di supporto;</li> <li>• introdurre specifiche misure a sostegno della genitorialità per la popolazione studentesca con figli/figlie in età prescolare;</li> </ul>

- individuare soluzioni destinate anche a personale che opera in strutture collocate in sedi lontane dal nido esistente;
- prevedere un sistema di agevolazioni, anche in relazione alla situazione economica (quali la rateizzazione dell'obbligo di pagamento delle tasse universitarie, l'accesso ai servizi educativi di Ateneo, ecc.);
- predisporre strumenti mirati a favorire una maggiore informazione sulle opportunità esistenti (es. sviluppo di una *app*);
- per questo tema e per i successivi strutturare i servizi e le informazioni rivolgendosi ad una platea più ampia di strutture familiari, in coerenza con i cambiamenti sociali in atto;
- mantenimento spazi idonei all'allattamento nelle diverse sedi (vedi ambito Benessere organizzativo, salute e sicurezza);
- integrare l'attuale offerta di supporto alla genitorialità con servizi educativi temporanei (baby parking, ludoteca, ecc.), anche con il supporto del Circolo Ricreativo Universitario, 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.

#### **Summerlab e Easter Camp e iniziative analoghe**

Sulla base dell'esperienza realizzata negli anni precedenti, che peraltro ha subito delle limitazioni e modifiche a causa dell'emergenza sanitaria, si proseguirà nella proposta di iniziative a supporto della genitorialità, offrendo laboratori scientifici e culturali, nonché occasioni di gioco, grazie alle competenze presenti in Ateneo. L'iniziativa è rivolta ai/alle figli/e di età compresa tra i 6 e i 13 anni del personale docente e ricercatore, del personale tecnico amministrativo, del personale Collaboratori Esperti Linguistici (C.E.L.) ed ex lettori, degli/le assegnisti/e di ricerca e dottorandi/e. L'offerta estiva proposta inizialmente si è ampliata anche con riferimento alle vacanze pasquali e al periodo natalizio, anche grazie al supporto scientifico e alla collaborazione di varie strutture, come ODFLab del Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive.

#### **Progetto di sostegno per il rientro dalla maternità/paternità o da periodo di assenza prolungata**

Attivazione di percorsi di gestione delle lunghe assenze, quali la maternità/paternità o la malattia, per accompagnare le persone dalla fase di allontanamento al rientro in modo da agevolare il reinserimento lavorativo. Obiettivi dell'intervento sono la minimizzazione dell'impatto delle assenze lunghe sull'organizzazione e sulle/sui dipendenti che rimangono in servizio e il

miglioramento della gestione delle fasi di uscita e di rientro di collaboratori e collaboratrici.

Nel percorso verrà tenuto in considerazione il ruolo svolto da colleghi e colleghe, valorizzando il loro supporto nell'aggiornamento delle persone che si sono assentate a lungo nella fase di rientro al lavoro, ad esempio prevedendo dei riconoscimenti ai fini della carriera e/o prevedendo, nel periodo dell'assenza, il sostegno ad un eventuale aumento di attività/carichi lavorativi con forme di flessibilità oraria e/o organizzativa. Verrà inoltre valorizzato il ruolo dello strumento del colloquio.

Da sottolineare il tema dell'invecchiamento graduale del personale di Ateneo: aumentando l'età media, stanno diminuendo le assenze per maternità, ma stanno invece aumentando i periodi di assenza per lunga malattia e le aspettative per motivi familiari.

#### **Attivazione di convenzioni**

Individuare, con la collaborazione del Circolo Ricreativo Universitario (in sigla CRU):

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

Tra le convenzioni da attivare si segnalano quelle con:

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

#### **Sportello di supporto/ascolto per genitori con figli in età scolare**

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

- sportello di ascolto e consulenza psicologica dedicato a padri e madri di bambini in età compresa tra gli 0 e i 6 anni;
- sportello di sostegno psicologico e informativo sulle problematiche della genitorialità dedicato a padri e madri di bambini in età compresa tra i 6 e i 18 anni.

Potrà essere valutata l'estensione dell'attività di supporto/ascolto ad altri ambiti di interesse del personale (anziani, stress lavorativo, ecc.).

### **Orari di lavoro**

Questi istituti sono rivolti in modo particolare al personale tecnico amministrativo. Attualmente sono disponibili diverse forme a supporto della genitorialità: orario genitori, *part-time*, flessibilità dell'articolazione della prestazione, telelavoro e *smart working* (vedi punto successivo).

L'esperienza del lavoro da remoto durante l'emergenza sanitaria e l'opportunità di adozione dei POLA (Piani Organizzativi per il Lavoro Agile) possono fornire significative opportunità per ripensare i modelli di flessibilità spazio - temporale, adottando le misure necessarie per superare le eventuali criticità riscontrate e valorizzando gli elementi positivi, garantendo comunque trasparenza ed equità.

### **Telelavoro e *smart working***

L'Ateneo ha introdotto il telelavoro tra le nuove modalità flessibili di gestione del personale e dell'organizzazione del lavoro al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse umane e favorire, nel contempo, l'incremento del livello motivazionale di chi lavora.

Conclusa la fase emergenziale connessa all'emergenza sanitaria, si rende opportuno un monitoraggio al fine di possibili interventi migliorativi, che tengano conto non solo di esigenze di genitorialità, ma anche delle diverse fasi di vita dei/delle dipendenti.

Considerazioni analoghe (pur trattandosi di un istituto diverso) si possono esprimere con riferimento allo *smart working* introdotto in via sperimentale negli anni scorsi e successivamente praticato a condizioni diverse (come *home working*) durante l'emergenza sanitaria.

Ai fini del monitoraggio possono essere utili i dati emersi dalle rilevazioni effettuate.

### **Questionario di monitoraggio sulle ricadute delle misure di conciliazione**

Predisposizione di un questionario, da somministrare periodicamente, per indagare sulle ricadute delle azioni realizzate per cogliere quali misure, tra quelle implementate, vanno mantenute e quali non sono più "utili". Il questionario sarà rivolto a tutto il personale strutturato e non strutturato dell'Ateneo.

### **Distretto *Family Audit* città di Trento**

L'adesione al Distretto è connesso alla certificazione "*Family Audit*". L'obiettivo dichiarato è: "riorientamento dei propri servizi secondo le logiche e le finalità del Distretto famiglia".

<b>Tempi</b>	Gennaio 2020 - dicembre 2021
<b>Risorse coinvolte</b>	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.), OO.SS. e RSU, 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>Riferimenti a buone prassi</b>	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 degli Studi Milano Bicocca, Provincia autonoma di Trento, Fondazione Bruno Kessler (FBK).
<b>Indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Misure a sostegno della genitorialità per studenti e studentesse;</li> <li>• misure a sostegno della genitorialità per personale di ricerca non strutturato;</li> <li>• misure a sostegno della conciliazione per situazioni familiari con presenza di persone anziane con necessità di cura;</li> <li>• soluzioni nido per personale che lavora in sedi distanti da nido esistente;</li> <li>• attivazione pagina Facebook del nido aziendale;</li> <li>• diffusione del modello pedagogico educativo applicato nel nido di Ateneo;</li> <li>• interventi per migliorare l’informazione rispetto alle opportunità fornite, in particolare relativamente agli sportelli di supporto/ascolto, agli istituti presenti relativi alla genitorialità, alle convenzioni, alle iniziative legate all’accompagnamento per il rientro dopo lunghe assenze e alle forme di flessibilità spazio - temporale della prestazione lavorativa;</li> <li>• consolidare le competenze manageriali delle/dei Responsabili, attraverso azioni di sensibilizzazione e formazione sulle politiche di <i>diversity management</i> e sugli strumenti di conciliazione;</li> <li>• informazione e servizi diretti a modelli familiari diversificati;</li> <li>• sviluppo <i>app</i> per conciliazione;</li> <li>• valutazione opportunità ampliamento telelavoro;</li> <li>• attivazione modalità <i>smart working</i>;</li> <li>• progettazione e realizzazione attività estive e durante le vacanze per ragazze/i (<i>Summer labs, Easter Camp, ecc.</i>);</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• perfezionamento progetto rientro dalla maternità/paternità o da periodi di assenza prolungata;</li> <li>• attivazione convenzioni tramite CRU;</li> <li>• mantenimento sportelli genitorialità;</li> <li>• questionario su conciliazione;</li> <li>• adesione distretto <i>Family Audit</i> città di Trento.</li> </ul>
--	--

<b>AZIONE 3.b</b>	<b><i>Family Audit</i></b>
<b>Motivazioni</b>	<p>In relazione alle politiche di conciliazione individuate in precedenza, l'Università di Trento ha deciso di intraprendere un percorso di certificazione secondo lo standard <i>Family Audit</i>, che vede nella Provincia autonoma di Trento l'ente certificatore.</p> <p>Inoltre, l'Ateneo con una propria rappresentanza partecipa al Consiglio dell'Audit, che tutela la qualità del processo <i>Family Audit</i>.</p>
<b>Destinatari/e</b>	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento
<b>Obiettivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguire un percorso mirato ad ottenere e successivamente mantenere una certificazione che attesti l'impegno dell'Ateneo nelle politiche di conciliazione vita - lavoro e supporto alle famiglie, adottando buone prassi, anche in via sperimentale. Il processo di certificazione dell'Università di Trento ha portato all'ottenimento del certificato <i>Family Audit Executive</i>, che richiede il mantenimento degli standard conseguiti;</li> <li>• ripensare le politiche del personale, verificare i bisogni di conciliazione anche per la componente studentesca e per il personale di ricerca non strutturato (dottorande/i, titolari di assegni di ricerca, ecc.,...) favorendo l'adozione di un programma organico di interventi, anche innovativi, può generare positive ricadute in termini di qualità della vita personale e benessere organizzativo; inoltre, può qualificare fortemente l'impegno dell'Ateneo sul fronte delle pari opportunità, ottenendo visibilità a livello nazionale, come <i>best practice</i> tra gli atenei italiani;</li> <li>• collaborare strettamente con l'Agenzia per la Famiglia della Provincia autonoma di Trento nell'ambito del Consiglio dell'Audit, al fine di condividere competenze ed esperienze in questo ambito.</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	Il processo di certificazione rappresenta uno strumento di <i>management</i> , affinché l'Università possa sviluppare, ispirandosi a criteri di ampia partecipazione e di coinvolgimento della comunità universitaria, politiche di

	<p>conciliazione. Prevede varie azioni articolate lungo diversi assi che l'Ateneo si impegna a presidiare, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• organizzazione del lavoro: orari, processi di lavoro e luoghi di lavoro;</li> <li>• cultura della conciliazione: sviluppo del personale;</li> <li>• comunicazione: strumenti di informazione e comunicazione;</li> <li>• benefit e servizi: contributi finanziari, servizi alla famiglia;</li> <li>• Distretto Famiglia: ri-orientamento dei servizi secondo le logiche e le finalità del Distretto Famiglia;</li> <li>• nuove tecnologie, con particolare attenzione ai nuovi servizi ICT.</li> </ul> <p>Il processo di certificazione dell'Università di Trento è stato avviato nel 2014.</p>
<b>Tempi</b>	Gennaio 2020 - dicembre 2021
<b>Risorse coinvolte</b>	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.
<b>Riferimenti a buone prassi</b>	Altre realtà già certificate sul territorio provinciale
<b>Indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantenimento della certificazione <i>Family Audit Executive</i> e partecipazione al Distretto famiglia, pur in un contesto reso più complesso a seguito della pandemia da COVID 19;</li> <li>• prosecuzione nella partecipazione al Consiglio dell'Audit (<i>Family Audit</i>) con una propria rappresentanza;</li> <li>• condivisione di buone prassi, anche innovative, con soggetti istituzionali e realtà interessate a conoscere gli interventi realizzati presso l'Ateneo.</li> </ul>

#### 4.4 Ambito 4: Inclusione, disabilità e altri bisogni speciali

Sono passati poco più di vent'anni dall'approvazione della Legge 28 gennaio 1999, n. 17, che, anticipando la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità del 2006, sancisce il diritto per le/gli studenti e studentesse con disabilità a supporti educativi specifici e istituisce, inoltre, la figura del/della Delegato/a del/della Rettore/trice alla disabilità, con funzioni di coordinamento, monitoraggio e supporto di tutte le iniziative relative all'integrazione nell'ambito dell'Ateneo. L'Università di Trento, oltre alla figura del Delegato rettorale, ha creato una rete di soggetti di riferimento nei Dipartimenti e Centri e ha adottato misure organizzative per offrire servizi dedicati, finalizzati ad una più ampia partecipazione delle persone con disabilità alla vita universitaria, sia

per quanto riguarda la popolazione studentesca, che per quanto riguarda il personale docente/ricercatore e tecnico amministrativo.

Grazie al coinvolgimento ampio e trasversale della comunità universitaria, l'Ateneo ha dato seguito a vari interventi, dotandosi di strumenti, organizzando eventi e assumendo iniziative, alcune delle quali programmate nel precedente Piano di Azioni Positive e altre nel Piano strategico di Ateneo (come la mappatura dell'accessibilità delle sedi dell'Ateneo e la Carta dei Servizi per l'inclusione). Nel biennio 2020-2021, il Piano si propone di lavorare per lo sviluppo di strategie, finalizzate a realizzare interventi sul piano culturale, scientifico, formativo, amministrativo, organizzativo e strutturale che garantiscano:

- una vita dignitosa per coloro che studiano e lavorano/collaborano nell'Ateneo, anche con riferimento all'accesso all'educazione, all'inclusione sociale, al lavoro e alla salute;
- l'equità per le persone con disabilità, a prescindere da genere, origini etniche, status migratorio, religione, età e orientamento sessuale;
- la piena partecipazione alla vita universitaria in tutti i suoi aspetti, compresa la partecipazione agli organi, alla vita associativa, agli eventi, alle forme di mobilità.

Le azioni del Piano 2020-2021 sono state sviluppate seguendo il cosiddetto "*twin-track approach*", l'approccio a doppio binario, che, da un lato, prevede la pianificazione di interventi specifici che prendano in considerazione i bisogni individuali delle persone con disabilità e con DSA, dall'altro promuove un processo di *mainstreaming* della disabilità/DSA, che tenga conto dei bisogni delle persone con disabilità/DSA in ogni tipo di intervento, anche se non esplicitamente diretto ad esse. L'inclusione delle persone con disabilità e con DSA richiede un approccio inclusivo, che coinvolga la comunità universitaria a vari livelli, attraverso iniziative di sensibilizzazione e formazione. Investire nell'inclusione non significa solo fornire servizi a persone vulnerabili, bensì mirare ad una migliore qualità di vita per tutte/i, con ricadute che vanno al di là delle sole persone con disabilità, in quanto rappresentano un vantaggio per ciascuna/o, migliorano il benessere collettivo, rendono la società più coesa e solidale, valorizzano prospettive e punti di vista diversi.

Inoltre, rendere le strutture, i documenti, i servizi, l'Ateneo più accessibili favorisce la capacità di attrazione e la competitività dell'Università di Trento nel panorama nazionale e internazionale. Con riferimento alla *mission* delle istituzioni universitarie, un approccio di questo genere alle disabilità nelle loro diverse forme, rappresenta un'opportunità e una sfida sia sul piano della didattica, che per la ricerca scientifica e tecnologica, fondata sull'innovazione e sulla multi - interdisciplinarietà. Infatti, l'inclusione delle persone con disabilità e con DSA lavora sugli assi delle attività di formazione (delle e degli studenti e studentesse, ma anche del personale e delle/dei Responsabili), della ricerca di nuove tecnologie e della disseminazione (di buone prassi, strumenti, ecc.). Tali obiettivi saranno più facilmente raggiungibili attraverso la partecipazione a reti, in particolare interuniversitarie (vedi Conferenza Nazionale Universitaria dei Delegati per la Disabilità - CNUDD, Coordinamento Università del Triveneto per l'Inclusione - UNI3V, Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, ecc.).

In quest'ottica, il Piano di Azioni Positive 2020-2021 si propone di consolidare il lavoro iniziato nel triennio precedente e promuovere nuovi interventi quanto più possibile ampi e attenti ai vari aspetti della disabilità, al fine di rendere gli edifici, le pagine web, i documenti, i materiali didattici e gli eventi più accessibili, ma anche di promuovere all'interno e all'esterno dell'Ateneo una cultura dell'inclusione, che si distanzi da una logica di puro assistenzialismo in favore di una visione di miglioramento generale del benessere di tutte le persone, di eliminazione della segregazione e di valorizzazione dell'identità di ciascuna/o.

<b>AZIONE 4.a</b>	<b>Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento alle disabilità (permanenti e temporanee) e bisogni speciali</b>
<b>Motivazioni</b>	<p>La percezione della diversità, in anni recenti, si è andata modificando, così come il concetto stesso di diversità si è ampliato: crescente attenzione è stata riservata, in particolare, alle disabilità (permanenti o temporanee) e ai disturbi specifici dell'apprendimento (DSA). L'adozione di nuovi modelli organizzativi, ispirati al rispetto e alla valorizzazione del capitale umano nella sua molteplicità, con particolare attenzione alle disabilità, rappresenta indubbiamente uno strumento per una maggiore partecipazione di tutte/i alla vita dell'Ateneo, superando situazioni di segregazione, esclusione e/o discriminazione volontaria o involontaria. Si tratta di un insieme eterogeneo, e a volte complesso, di situazioni che pertanto richiede un piano di azioni articolato e di ampio respiro. La promozione dell'inclusione si basa su un processo dinamico, sinergico e multidisciplinare, che mette l'individualità della persona al centro dell'attenzione, con ricadute che coinvolgono il benessere dell'individuo e dell'organizzazione.</p>
<b>Destinatari/e</b>	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento
<b>Obiettivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adozione di interventi amministrativi, organizzativi e strutturali al fine di promuovere le pari opportunità di lavoro e studio e il benessere di tutte le componenti dell'Ateneo in termini sostanziali, superando pregiudizi e stereotipi e rendendo l'Ateneo laboratorio e promotore di buone prassi per l'inclusione;</li> <li>• programmazione di interventi per il personale con disabilità e con DSA in attuazione delle indicazioni del Piano strategico 2017-2021 e consolidamento degli interventi previsti nel precedente Piano di Azioni Positive 2017-2019, previa mappatura dei bisogni con riferimento alle persone che studiano e collaborano (a vario titolo) con l'Ateneo;</li> <li>• rafforzamento della partecipazione a network e reti a livello nazionale e internazionale (es. collaborazione con il Coordinamento delle Università del Triveneto per l'Inclusione (UNI3V), la Conferenza Nazionale Universitaria dei</li> </ul>

	<p>Delegati per la Disabilità (CNUDD), la Conferenza nazionale degli Organismi di parità delle università italiane) e partecipazione a progetti di ricerca;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• consolidamento e monitoraggio delle attività e dei servizi a disposizione del personale con disabilità e bisogni speciali.</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	<p>Per garantire parità di condizioni con riferimento al personale docente/ricercatore e tecnico/amministrativo con disabilità permanenti o temporanee e con DSA, è necessario introdurre strumenti e procedure che contribuiscano al benessere lavorativo, facilitino l'accesso, le progressioni di carriera, la presenza negli organi anche per le persone con disabilità/DSA. Ciò richiede l'implementazione di una cultura accademica e organizzativa fondata su:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• coordinamento e allineamento delle politiche e delle strategie mirate all'inclusione e al supporto alle disabilità e DSA, integrato con la struttura con competenze in tema di pari opportunità (coinvolgimento di Prorettori/trici, Delegati/e del Rettore, Delegati/e dei/le Direttori/trici di Dipartimento e di Centro, del Dirigente della Direzione Risorse Umane e Organizzazione, dell'Ufficio Equità e Diversità e dei Servizi Inclusione personale e comunità studentesca);</li> <li>• assegnazione di obiettivi adeguati che tengano conto delle specifiche esigenze delle persone con disabilità permanenti o temporanee, DSA e bisogni speciali;</li> <li>• revisione dei processi e delle prassi di accesso e di valutazione attualmente in uso sia per il personale tecnico/amministrativo, sia per quello docente/ricercatore (ad esempio il riconoscimento dei congedi di malattia e aspettative nelle valutazioni concorsuali);</li> <li>• procedure ispirate a criteri di inclusione e promozione delle diverse abilità;</li> <li>• iniziative rivolte al supporto del personale con disabilità e DSA, anche tenendo conto dell'emergenza sanitaria causata dal COVID-19, come ad esempio la realizzazione di strumenti specifici dedicati a lavoratrici e lavoratori con fragilità durante l'emergenza sanitaria, proposte di collaborazione con il Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive in materia di valutazione diagnostica di DSA o di altri deficit; la predisposizione di iniziative a supporto di chi rientra da lunghi periodi di assenza, la partecipazione a programmi di mobilità internazionale come l'Erasmus+ Staff Training;</li> <li>• percorsi formativi per i soggetti dirigenziali, con posizioni di responsabilità ed equiparate - anche tra e per il personale docente - al fine di</li> </ul>

introdurre uno stile di gestione e valutazione di queste risorse improntato al *diversity management*;

- percorsi formativi e informativi sulle pratiche inclusive a supporto del personale tecnico amministrativo che gestisce servizi dedicati al personale con disabilità e con DSA, per es. attività di formazione, IT desks, ecc.;
- consolidamento del Servizio Inclusione personale destinato alla raccolta di segnalazioni e alla risoluzione di criticità di ordine strutturale e organizzativo, analoga a quella già esistente per gli/le studenti/esse con disabilità e DSA;
- pieno adeguamento a quanto previsto dalla vigente normativa, così come recepito ed esposto nelle Linee Guida della Conferenza Nazionale Universitaria dei Delegati per la Disabilità (CNUDD). Nello specifico si intende anche un allineamento con quanto previsto dalla vigente normativa sull'accessibilità digitale, anche grazie alla costituzione di un Tavolo di lavoro tecnico per garantire e monitorare l'accessibilità dei documenti;
- attività di rilevazione dei dati riferiti al personale con disabilità, DSA e bisogni speciali che collabora a vario titolo con l'Ateneo e quantificazione delle risorse necessarie per gli accomodamenti ragionevoli (arredamento, tecnologie, ecc.). Nel 2020 sono state individuate 35 persone del PTA (dato provvisorio) che rientrano in una situazione di invalidità civile (sulla base delle certificazioni presentate in fase di assunzione), e 4 persone che rientrano nella Legge 104/1992;
- progettazione di attività legate all'accessibilità e fruibilità delle sedi accademiche, amministrative e sportivo-ricreative di Ateneo e di altri enti come l'Opera Universitaria (ma in uso alla comunità universitaria), tra cui la predisposizione di schede di informazione per l'accesso da parte dell'utenza e di un modulo per la raccolta di segnalazioni delle barriere architettoniche. Si intende, inoltre, effettuare un percorso di mappatura delle sedi al fine dell'ottenimento del marchio OPEN a partire dalle sedi di recente costruzione come la Biblioteca Universitaria Centrale (BUC) e il Dipartimento di Lettere e Filosofia;
- predisposizione di strumenti utili all'utenza come linee guida e questionari in relazione all'organizzazione di eventi e iniziative senza barriere;
- rafforzamento delle attività di comunicazione e informazione mirate a promuovere la conoscenza dei Servizi dedicati (Inclusione personale e Inclusione comunità studentesca) favorendo l'accesso e la percezione di un Ateneo inclusivo e proattivo;
- avvio di un Tavolo dedicato alla Sicurezza inclusiva (Tavolo di lavoro "Sicurezza, differenze e inclusione"), rivolto all'implementazione di attività di

	<p>gestione dei temi della salute e sicurezza nel lavoro in linea con quanto previsto dall'art. 28 del D.Lgs 81/2008, coinvolgendo trasversalmente i principali soggetti con competenze in tale ambito all'interno dell'Ateneo. Alcuni esempi di attività sono la programmazione della formazione al personale sulla gestione delle emergenze; aggiornamento piani di emergenza e prove di evacuazione.</p> <p>Per favorire il pieno raggiungimento degli obiettivi individuati si ritiene opportuna l'identificazione di una figura (<i>Disability Manager</i>) e il rafforzamento dell'ufficio destinato alla gestione della diversità nelle sue diverse forme, al fine di coadiuvare gli organi già all'uopo designati (e le figure a essi afferenti).</p> <p>Consolidamento delle modalità di accesso ai servizi dedicati agli/alle studenti/esse con disabilità e DSA, tra cui ad esempio il sistema di gestione delle misure e degli ausili di cui possono beneficiare durante gli esami universitari.</p>
<b>Tempi</b>	Gennaio 2020 - dicembre 2021
<b>Risorse coinvolte</b>	Rettore, Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Prorettore al benessere organizzativo e ai rapporti con il personale, Delegato del Rettore al supporto alla disabilità e DSA, Delegato del Rettore per la sicurezza nei luoghi di lavoro, Comitato per il reclutamento e lo sviluppo delle carriere, Direzioni (Direzione Generale, Direzione Risorse Umane e Organizzazione, ecc.), OO.SS. e RSU, Direttori/trici dei Dipartimenti/Centri, Comitato Unico di Garanzia, Servizio Inclusione personale, Servizio Inclusione comunità studentesca, Ufficio Equità e Diversità.
<b>Riferimenti a buone prassi</b>	<i>Diversity Management</i> Lab SDA Bocconi, Opera Universitaria di Trento, Università di Bologna, Università di Padova, Università di Genova.
<b>Indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adozione di strumenti per favorire l'inclusione di persone con disabilità e DSA, e contrastare eventuali ostacoli alle progressioni di carriera;</li> <li>• percorsi formativi per soggetti dirigenziali, di responsabilità ed equiparate per promuovere <i>diversity management</i>;</li> <li>• consolidamento di strutture e soggetti di riferimento per la gestione delle diversità, con riferimento specifico all'inclusione;</li> <li>• consolidamento delle attività a cura dei Servizi di Ateneo deputati al supporto sia alla comunità studentesca sia al personale con disabilità e DSA, quali: <ul style="list-style-type: none"> <li>- progetto di comunicazione per l'inclusione e realizzazione tratto grafico "UniTrento per l'inclusione";</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- varie attività di informazione/sensibilizzazione sui temi dell'inclusione (revisione struttura e contenuti pagine web, brochure informativa di presentazione del Servizio Inclusione personale e altri materiali informativi, presentazione dei Servizi Inclusione ai Consigli di Dipartimento e Centro, ecc.);</li> <li>- realizzazione di materiali promozionali di facile e immediata fruibilità (video, articoli su UNITrentoMag);</li> <li>- Carta dei Servizi per l'Inclusione personale;</li> <li>- "Linee guida per un linguaggio inclusivo" (versione italiana e inglese);</li> <li>- organizzazione di iniziative ed eventi, in particolare per la Giornata Internazionale per le persone con disabilità (3 dicembre).</li> </ul>
--	--

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

L'Università di Trento accoglie studenti e studentesse di più di 80 nazionalità diverse e un numero crescente di ricercatori/ici di provenienza internazionale, il che rende l'Ateneo un luogo di interazione tra persone provenienti da vari contesti.

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

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

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

In questo contesto si inserisce anche il più recente impegno derivante dall'adesione alla Rete *Scholar At Risk* (SAR), sia a livello nazionale, che internazionale, al fine di tutelare la libertà accademica.

<b>AZIONE 5.a</b>	<b>Interventi organizzativi per il contrasto delle discriminazioni legate a appartenenze religiose, etniche, culturali</b>
-------------------	--

<b>Motivazioni</b>	<p>Le università sono organizzazioni caratterizzate da crescenti processi di differenziazione interna: sia la componente studentesca che quella di ricerca si connotano sempre più per una pluralità di appartenenze, di cui è importante tenere conto al fine di creare un contesto inclusivo. L'adozione di nuovi modelli organizzativi, ispirati al rispetto e alla valorizzazione del capitale umano nella sua molteplicità, con particolare attenzione a diverse appartenenze (religiose, etniche, culturali...) rappresenta una strada necessaria per promuovere una maggiore partecipazione di tutti e tutte alla vita dell'Ateneo, superando situazioni di segregazione, marginalità e/o esclusione. Si tratta di un insieme eterogeneo, e a volte complesso, di situazioni che pertanto richiede un piano di azioni articolato e di ampio respiro.</p>
<b>Destinatari/e</b>	<p>Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento</p>
<b>Obiettivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supporto all'affermazione di una cultura ispirata ai principi del rispetto della persona, dell'inclusione, della valorizzazione delle diversità, utilizzando quali strumenti la didattica, la formazione avanzata, la sperimentazione, iniziative di sensibilizzazione e divulgazione, anche in sinergia con altri attori presenti sul territorio.</li> <li>• Adozione di interventi amministrativi, organizzativi e strutturali al fine di promuovere pari opportunità di lavoro e studio e il benessere di tutte le componenti dell'Ateneo in termini sostanziali, superando gli attuali squilibri ed eventuali pregiudizi, con l'obiettivo di creare una Amministrazione più efficiente e innovativa anche nella valorizzazione delle differenze.</li> </ul> <p>Si propone uno sforzo per modificare la prospettiva in tutti gli aspetti della vita e dell'organizzazione dell'Ateneo. In molti casi le procedure sono congegnate considerando un pubblico di riferimento standard (ad esempio: maschi bianchi, abili, eterosessuali, cattolici, onnivori, ecc.) e solo successivamente corrette, quando ci si accorge che esistono delle "eccezioni". L'adozione di modelli organizzativi, procedure e servizi pensati fin dall'inizio per un pubblico il più ampio e il più diverso possibile porterà ad una maggiore partecipazione ed inclusione e ad una migliore esperienza di studio, di ricerca o di lavoro.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valorizzazione e rafforzamento di relazioni con i soggetti che operano nell'ambito delle Pari Opportunità a livello locale, ma anche nazionale ed internazionale partecipando attivamente a network, in particolare in ambito accademico.</li> </ul> <p>L'Università di Trento, in collaborazione con vari soggetti del territorio (Provincia autonoma di Trento, Opera Universitaria, organizzazioni del privato sociale, ecc.) ha dato seguito alle azioni mirate all'accoglienza e inclusione di giovani</p>

	<p>richiedenti e/o titolari di protezione accolti/e sul territorio trentino.</p> <p>Approssimandosi il termine di durata del Protocollo d’Intesa con la Provincia autonoma di Trento per la realizzazione in via sperimentale del “Progetto rifugiati/e” avviato nell’anno accademico 2016/2017, è maturata la convinzione di procedere con la progettazione di un nuovo percorso strutturato in grado di consentire l’accesso all’istruzione superiore a giovani rifugiate/i o richiedenti asilo (“Progetto Formazione Universitaria per Rifugiate/i e Richiedenti asilo - FUTURA”).</p> <p>A supporto del Progetto Rifugiate/i e del nuovo Progetto FUTURA si sviluppa il progetto SuXr (Studenti Universitari/e per i/le Rifugiati/e), avviato da parte dell’Università di Trento nell’a.a. 2015/2016, che offre un’occasione di sensibilizzazione sul tema delle migrazioni forzate e di comprensione partecipata del fenomeno, avvicinando la comunità studentesca al settore del volontariato (<i>learning by doing</i>).</p>
<p><b>Descrizione</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizzazione di un Rapporto quinquennale, a disposizione degli organi di Ateneo e dei soggetti coinvolti con lo specifico obiettivo di: a) condividere i risultati raggiunti, i punti di forza e i possibili spazi di miglioramento dei Progetti realizzati, sia con riferimento alla componente studentesca, che agli studiosi e alle studiose (Progetto rifugiati/e, Scholars At Risk - SAR, Studenti Universitari per i/le Rifugiati/e - SuXr), anche alla luce delle difficoltà incontrate a seguito della pandemia; b) individuare nuove linee di azione per tali progetti, in considerazione dell'approssimarsi del termine del Protocollo d’Intesa con la Provincia autonoma di Trento relativo al “Progetto rifugiati/e” e della necessità di alcune modifiche alla luce dell’esperienza maturata e della costante crescita delle iniziative;</li> <li>• proposta e avvio nuovo Progetto Formazione Universitaria per Rifugiati/e e Richiedenti asilo - FUTURA (2021-2026);</li> <li>• prosecuzione delle attività e dei servizi, compresi servizi complementari, rivolti agli/le studenti del Progetto Rifugiati/e (fase sperimentale avviata nell’anno accademico 2016/2017), in collaborazione con la Direzione Didattica e Servizi agli Studenti;</li> <li>• rinnovo della Campagna di fundraising “Adotta un/una studente” che consente di finanziare (almeno in parte) le borse di studio destinate agli/le studenti rifugiati/e (importi destinati alla copertura delle piccole spese quotidiane);</li> <li>• prosecuzione e consolidamento del Progetto Studenti Universitari per i/le Rifugiati/e - SuXr, per la trattazione di tematiche relative alle migrazioni in</li> </ul>

	<p>ottica storica, sociologica, giuridica, linguistica, geografica e psicologica. La frequenza del percorso, accompagnata dallo svolgimento di 75 ore di volontariato (anche da remoto) presso enti e associazioni del territorio trentino, che operano con i/le migranti, porta al riconoscimento di 3 crediti formativi (curricolari o extracurricolari);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• creazione di un Tavolo di coordinamento con riferimento ai progetti rifugiate/i, FUTURA, SAR, SuXr, al fine di garantire un'azione trasversale e un ampio coinvolgimento nell'ambito dell'Ateneo;</li> <li>• consolidamento attività di network con riferimento a rifugiate/i, appartenenze etniche, culturali, religiose;</li> <li>• redazione in lingua inglese di documenti, materiali, comunicazioni, presentazioni predisposti dall'Ufficio Equità e Diversità;</li> <li>• progetto <i>Language policy</i> in fase di studio nell'Ateneo;</li> <li>• predisposizione di indicazioni logistiche plurilingui e alcuni esempi di indicazioni logistiche nelle lingue delle minoranze presenti in Trentino, con valenza simbolica;</li> <li>• intervento per garantire un'offerta diversificata di prodotti nelle mense universitarie e nei distributori automatici, anche in relazione a motivi di carattere religioso;</li> <li>• organizzazione di eventi di sensibilizzazione e formazione;</li> <li>• attivazione di interventi in materia di sicurezza che tengano conto delle differenze (anche etnico culturali).</li> </ul>
<b>Tempi</b>	Gennaio 2020 - dicembre 2021
<b>Risorse coinvolte</b>	Rettore, Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Prorettrice alla Didattica, Prorettore allo sviluppo delle relazioni internazionali, Prorettore al benessere organizzativo e ai rapporti con il personale, Delegata del Rettore alla Solidarietà accademica e internazionale, Delegato per la sicurezza nei luoghi di lavoro, Direzioni (Direzione Generale, Direzione Risorse Umane e Organizzazione, Direzione Didattica e Servizi agli Studenti, Direzione Comunicazione ed eventi, ecc.), Comitato Unico di Garanzia, OO.SS. e RSU, Rappresentanti per la Sicurezza dei Lavoratori, Responsabile Servizi di Prevenzione e Protezione di Ateneo, associazioni studentesche, Ufficio Equità e Diversità.
<b>Riferimenti a buone prassi</b>	Università degli Studi di Genova, Università degli Studi di Firenze, Università degli Studi di Padova
<b>Indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoraggio progetti con elaborazione di un Rapporto quinquennale (2016-2021) sui vari progetti in questo ambito;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• elaborazione proposta di nuovo Progetto Formazione Universitaria per Rifugiati/e e Richiedenti asilo - FUTURA (2021-2026) e avvio delle attività;</li> <li>• prosecuzione delle attività e dei servizi, compresi servizi complementari, rivolti agli/le studenti del Progetto Rifugiati/e (fase sperimentale), in collaborazione con la Direzione Didattica e Servizi agli Studenti;</li> <li>• prosecuzione e rinnovo Campagna di fundraising “Adotta un/una studente” per borse di studio destinate agli/le studenti rifugiati/e;</li> <li>• prosecuzione e consolidamento del Progetto Studenti Universitari per i/le Rifugiati/e - SuXr;</li> <li>• creazione di un Tavolo di coordinamento con riferimento ai progetti rifugiati/e, FUTURA, SAR, SuXr;</li> <li>• rafforzamento della collaborazione con UNHCR, anche in relazione al Manifesto dell’Università inclusiva, sottoscritto dall’Ateneo a fine 2019;</li> <li>• partecipazione a network attivati a livello locale, nazionale e internazionale per sostenere e accogliere nelle università rifugiati/e e richiedenti asilo;</li> <li>• rinnovo adesione al network Genere e religioni formalizzato tramite una convenzione quadro tra diversi atenei italiani, promossa dall’Università degli Studi di Milano Bicocca;</li> <li>• azioni dirette ad una maggiore attenzione rispetto alle differenze linguistiche, per favorire una migliore inclusione e garantire condizioni di salute e sicurezza nell’Ateneo;</li> <li>• revisione offerta mense e distributori automatici;</li> <li>• predisposizione di indicazioni logistiche plurilingui e alcuni esempi di indicazioni logistiche nelle lingue delle minoranze presenti in Trentino, con valenza simbolica;</li> <li>• organizzazione di eventi di sensibilizzazione e formazione.</li> </ul>
--	--

<b>AZIONE 5.b</b>	<b>Libertà accademica</b>
<b>Motivazioni</b>	<p>La libertà accademica è un diritto sancito dall’art. 33, co. 1°, della Costituzione italiana - ove si riconosce la libertà di arte e scienza e del relativo insegnamento (art.33, co.1), dalla Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea, ai sensi del quale “le arti e la ricerca scientifica sono libere. La libertà accademica è rispettata” (art.13) e dal Patto internazionale relativo ai diritti economici, sociali e culturali (1966), ove si enuncia l’impegno al rispetto della “libertà indispensabile per la ricerca scientifica e l’attività creativa” (art. 15, co. 3°). Costituisce “il vero cuore del processo scientifico [che] garantisce la più grande</p>

	<p>accuratezza e obiettività dei risultati scientifici” (cit. dalle Raccomandazioni sulla scienza e sulla ricerca scientifica dell’Unesco (2017).</p> <p>L’Università di Trento, insieme a numerosi Atenei, è fortemente impegnata nel promuovere la libertà accademica e il sostegno a favore delle persone che nel mondo non possono studiare, fare ricerca e insegnare a causa di minacce, intimidazioni, arresti e violazioni dei diritti fondamentali.</p> <p>Per tale ragione, nel 2017 l’Ateneo ha aderito alla rete <i>Scholars At Risk</i> (SAR), network internazionale che riunisce 550 Atenei in 42 Paesi e che si propone di promuovere e implementare la libertà accademica attraverso le seguenti azioni: a) implementazione di progetti di protezione nei confronti di studiose/i in pericolo; b) promozione di attività di <i>advocacy</i> in supporto di studiose/i e studenti/esse perseguitati/e; (c) formazione e sensibilizzazione sui tre principi cardine della libertà accademica, vale a dire libertà di ricerca, libertà d’insegnamento e di studio, e autonomia istituzionale.</p> <p>I progetti SAR di Ateneo si sviluppano in dialogo con la più ampia rete nazionale di SAR – Italia, costituitasi nel 2019 grazie all’iniziativa dell’Università di Trento e dell’Università di Padova, e che comprende ad oggi 30 Atenei ed istituti di ricerca ed il cui coordinamento è affidato all’Università di Trento, grazie alla presenza della Delegata del Rettore alla Solidarietà accademica e internazionale, e all’Università di Padova.</p> <p>SAR promuove, dunque, la solidarietà verso studiose/i in esilio o vittime di persecuzioni e il riconoscimento del contributo che esse/i possono portare alle università ospitanti in termini di ricerca e offerta formativa.</p> <p>I progetti SAR hanno contribuito a rafforzare la collaborazione e lo scambio fra numerosi atenei italiani e stranieri. Hanno inoltre fornito un’occasione importante di terza missione attraverso la collaborazione fra l’Ateneo e le reti di organizzazioni/associazioni che operano a livello locale/nazionale ed internazionale (UNHCR, UNESCO, IFJ-International Federation of Journalists, Amnesty International, Rete ‘In Difesa Di’, Forum Trentino per la Pace, Centro per la Cooperazione Internazionale).</p>
<b>Destinatari/e</b>	Tutta la comunità dell’Università degli Studi di Trento

<b>Obiettivi</b>	<p>Sostenere e promuovere la libertà accademica presso l'Università di Trento, attivando, in stretta collaborazione con il Rettorato, alcuni Dipartimenti e Centri, nonché il team di Equità e Diversità:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• progetti di protezione nei confronti di studiose/i in pericolo da attivare presso l'Ateneo;</li> <li>• progettazione e realizzazione di attività di <i>advocacy</i> in supporto di studiose/i e studenti/esse perseguitati/e;</li> <li>• formazione e sensibilizzazione sulla libertà accademica e sui fattori che la mettono a rischio nel mondo;</li> <li>• collaborazione con SAR Italia, SAR International, Provincia autonoma di Trento e altri soggetti istituzionali e associazioni per promuovere la libertà accademica.</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	<p>L'Università di Trento, in collaborazione con vari soggetti del territorio, a livello nazionale (SAR Italia, vari atenei italiani) e internazionale (SAR International), organizzazioni del privato sociale...) ha dato seguito ad azioni e iniziative che intendono rispondere agli attacchi alla libertà accademica e all'incolumità di studiose/i. Tra gli interventi programmati si individuano in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• attività di monitoraggio del Progetto SAR, al fine di individuare criticità e spazi di miglioramento, in concomitanza con la redazione di un Rapporto quinquennale sui Progetti Rifugiati/e, SAR e SUxR;</li> <li>• rafforzamento della collaborazione con la Provincia autonoma di Trento per la promozione della libertà accademica;</li> <li>• rafforzamento della collaborazione con vari soggetti che potrebbero sostenere i progetti di accoglienza di SAR dell'Ateneo con finanziamenti <i>ad hoc</i>;</li> <li>• selezione e accoglienza di studiosi e studiose, ospitati/e presso Dipartimenti e Centri dell'Ateneo;</li> <li>• ristrutturazione e organizzazione dei processi relativi al progetto per agevolare la prosecuzione delle attività e per migliorare la collaborazione tra le diverse strutture e gli uffici coinvolti;</li> <li>• aggiornamento delle pagine web dedicate al progetto SAR UniTrento (in italiano e in inglese);</li> <li>• organizzazione di eventi e utilizzo dei canali social di Equità e Diversità per la sensibilizzazione sui temi della libertà accademica;</li> <li>• attività di <i>advocacy</i>.</li> </ul>
<b>Tempi</b>	Gennaio 2020 - dicembre 2021

<b>Risorse coinvolte</b>	Rettore, Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Delegata del Rettore alla Solidarietà accademica e internazionale, Dipartimenti e Centri, Direzioni (Direzione Generale, Direzione Risorse Umane e Organizzazione, ecc.), Comitato Unico di Garanzia, associazioni studentesche, Ufficio Accoglienza e Servizi al personale, Ufficio Equità e Diversità.
<b>Riferimenti a buone prassi</b>	Università di Padova e altri Atenei in Italia e all'estero
<b>Indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizzazione Rapporto quinquennale comprensivo di una sezione dedicata al Progetto SAR (2016-2021);</li> <li>• realizzazione proposta di programmazione biennale del progetto SAR UniTrento;</li> <li>• rafforzamento relazioni sul territorio provinciale, nazionale e internazionale;</li> <li>• predisposizione e pubblicazione del secondo bando di selezione (aa.aa 2022/2023 e 2023/2024) per nr. 2 assegni di ricerca;</li> <li>• redazione di materiale informativo ("vademecum" ad uso interno, per <i>prospect scholars</i> e per studiosi/e SAR);</li> <li>• aggiornamento pagine web e utilizzo dei social di Equità e Diversità.</li> </ul>

#### 4.6 Ambito 6: Orientamento sessuale e identità di genere

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

In questo percorso, l'Università è chiamata anche a rivedere i propri modelli organizzativi, le procedure ed i servizi resi, nell'ottica del *diversity management*, adottando le misure necessarie a creare un ambiente inclusivo, innovativo ed aperto, nel quale le persone possano esprimere, riconoscere e far conoscere (se lo desiderano) la propria identità, nei suoi diversi aspetti.

In questo ambito le iniziative di formazione e sensibilizzazione, l'ampliamento dell'offerta di servizi, la revisione delle procedure, al fine di superare un punto di vista unico, rappresentano passaggi fondamentali nella direzione del cambiamento.

Anche grazie agli stimoli della componente studentesca, tale percorso, non sempre facile, ha tuttavia preso avvio anche all'interno dell'Ateneo e richiede una forte attenzione nel consolidamento degli interventi avviati e nel rafforzamento della collaborazione all'interno di network, al fine di considerare possibili misure un tempo considerate non applicabili.

AZIONE 6.a	<b>Interventi organizzativi per il contrasto delle discriminazioni legate a orientamenti e appartenenze affettive, sessuali, identitarie</b>
<b>Motivazioni</b>	Le università sono organizzazioni caratterizzate da crescenti processi di differenziazione interna: sia la componente studentesca che quella di ricerca si connotano sempre più per una pluralità di appartenenze, di cui è importante tenere conto al fine di creare un contesto inclusivo. L'adozione di nuovi modelli organizzativi, ispirati al rispetto e alla valorizzazione del capitale umano nella sua molteplicità, con particolare attenzione a diversi orientamenti e appartenenze rappresenta una strada necessaria per promuovere una maggiore partecipazione di tutti e tutte alla vita dell'Ateneo, superando situazioni di segregazione, marginalità e/o esclusione. Si tratta di un insieme eterogeneo, e a volte complesso, di situazioni che pertanto richiede un piano di azioni articolato e di ampio respiro.
<b>Destinatari/e</b>	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento
<b>Obiettivi</b>	Adozione di interventi amministrativi, organizzativi e strutturali al fine di promuovere le pari opportunità di lavoro e studio e il benessere di tutte le componenti dell'Ateneo in termini sostanziali e che consentano un superamento degli attuali squilibri ed eventuali pregiudizi, con l'obiettivo di creare una Amministrazione più efficiente e innovativa anche nella valorizzazione delle differenze. Come già evidenziato, l'adozione di modelli organizzativi, procedure e servizi pensati fin dall'inizio per un pubblico il più ampio e il più diverso possibile porterà ad una maggiore partecipazione ed inclusione e ad una migliore esperienza di studio, di ricerca o di lavoro.
<b>Descrizione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adozione di un Regolamento per l'attivazione e la gestione dell'identità alias per persone transgender o di genere non conforme. Consolidamento procedure e formazione ad esso collegati;</li> <li>• percorsi di formazione destinati al personale, nelle sue diverse componenti, per acquisire conoscenze e consapevolezza rispetto ai temi dell'identità di genere e delle discriminazioni per orientamento sessuale;</li> <li>• interventi per la diffusione di una cultura improntata al rispetto dei diversi orientamenti e appartenenze affettive, sessuali, identitarie;</li> <li>• interventi di supporto nella costruzione dell'identità nei suoi diversi aspetti;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• collaborazione con la componente studentesca e il mondo dell'associazionismo al fine di individuare possibili iniziative e ambiti di intervento;</li> <li>• condivisione di percorsi e interventi all'interno di network.</li> </ul>
<b>Tempi</b>	Gennaio 2020 - dicembre 2021
<b>Risorse coinvolte</b>	Rettore, Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Prorettore al Personale e al Benessere organizzativo, Prorettrice alla Didattica, Dipartimenti e Centri, Direzioni (Direzione Generale, Direzione Risorse Umane, Direzione Didattica e Servizi agli Studenti, Direzione Comunicazione e Relazioni esterne, ecc.), Comitato Unico di Garanzia, Centro Studi Interdisciplinari di Genere, OO.SS e RSU, Rappresentanti per la Sicurezza dei Lavoratori, Associazioni studentesche, Associazioni sul territorio, Ufficio Equità e Diversità.
<b>Riferimenti a buone prassi</b>	Università degli Studi di Genova, Università degli Studi di Firenze, Università degli Studi di Padova
<b>Indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Approvazione Regolamento per l'attivazione e la gestione dell'identità alias per persone transgender o di genere non conforme, consolidamento procedure, formazione del personale coinvolto, sia con riferimento alla comunità studentesca che al personale;</li> <li>• interventi specifici per esplicitare l'applicazione delle predette disposizioni regolamentari a persone <i>gender fluid</i>;</li> <li>• avvio di un progetto di formazione indirizzato al personale tecnico e amministrativo dell'Ateneo in tema di orientamento sessuale e identità di genere. L'iniziativa, rivolta ad alcuni Atenei italiani, è inserita nell'ambito di un lavoro di ricerca interdisciplinare condotto da docenti di alcune Università italiane;</li> <li>• attivazione, con il coinvolgimento del Dipartimento di Psicologia e Scienze cognitive, di uno sportello all'interno del Servizio di Consulenza psicologica dell'Ateneo per fornire supporto alla comunità studentesca in merito al processo di costruzione dell'identità nelle sue diverse sfaccettature, con particolare riferimento agli aspetti dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere;</li> <li>• iniziativa di formazione indirizzata al personale docente sul tema delle differenze, nell'ambito degli incontri organizzati dal FORMID per l'innovazione della didattica;</li> <li>• organizzazione di eventi scientifici e di sensibilizzazione sui temi dell'orientamento sessuale e sull'identità di genere;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• realizzazione di un percorso di formazione/informazione sui temi dell'educazione sessuale e dell'identità di genere indirizzato alla componente studentesca, in collaborazione con enti ed associazioni sul territorio;</li> <li>• realizzazione e diffusione di un Glossario LGBTQI+, in collaborazione con il Centro studi Interdisciplinari di Genere e l'Ufficio Equità e Diversità;</li> <li>• condivisione delle buone prassi in materia con altri Atenei e all'interno di reti, quali la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane;</li> <li>• partecipazione ad iniziative promosse dalle reti nazionali quali la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, per sensibilizzare le Istituzioni di riferimento in questo ambito e per la messa a disposizione di strumenti idonei a supportare la gestione della carriera alias dal punto di vista informatico;</li> <li>• campagne di comunicazione, in particolare attraverso i social di Equità e Diversità.</li> </ul>
--	--

#### 4.7 Ambito 7: Generazioni diverse al lavoro

L'ambito "Generazioni diverse al lavoro" rappresenta una tematica di crescente attualità sia all'interno della comunità accademica, che nella società. Essa necessita di essere inserita con una distinta evidenza tra le aree di intervento dell'Ateneo di Trento, a testimonianza dell'importanza di una costante raccolta dati e monitoraggio dei bisogni, che permette di identificare le emergenti necessità nel corso del tempo.

I cambiamenti demografici in atto, il prolungamento della permanenza al lavoro, a causa delle riforme pensionistiche, la rapida trasformazione delle organizzazioni, connessa anche all'innovazione tecnologica, pongono la necessità, da un lato, di porre attenzione alle esigenze delle persone con maggiore anzianità, dall'altro, di individuare modalità di rafforzamento del dialogo e della collaborazione intergenerazionale.

La creazione di *team* composti in maniera diversificata rispetto all'età rappresenta un valore aggiunto in termini di trasferimento reciproco di conoscenza ed arricchimento in ambito lavorativo, umano e relazionale. Allo stesso tempo, però, essa rappresenta un fattore di potenziali discriminazioni e un elemento da tenere in considerazione nella gestione delle risorse umane a livello individuale (con riferimento al lavoro ed anche alle esigenze in termini di conciliazione, salute e sicurezza), ma anche nei rapporti interpersonali nei contesti amministrativi e all'interno della comunità accademica.

Le persone con maggiore anzianità sono portatrici di competenze ed esperienze da valorizzare, che richiedono un accompagnamento al trasferimento nei confronti delle più giovani, al fine di un migliore e più rapido inserimento nel contesto di lavoro amministrativo e tecnico, come nei gruppi di ricerca.

D'altro canto, sta emergendo anche la consapevolezza delle potenzialità in termini di arricchimento reciproco, derivante dalle competenze diverse del personale più giovane, ad esempio nell'ambito del digitale, della comunicazione, della gestione dati, della informatizzazione delle procedure, cui si associano spesso preferenze per nuovi stili di leadership e relazionali, più informali e fondati sulla fiducia reciproca.

AZIONE 7.a	<b>Interventi organizzativi per le generazioni diverse al lavoro</b>
<b>Motivazioni</b>	<p>L'allungamento della vita media e la maggiore permanenza al lavoro a seguito delle riforme previdenziali sono alcuni dei fattori che hanno portato ad un progressivo e costante incremento dell'età media dei/delle dipendenti. Al contempo, il prolungamento dell'età lavorativa ha determinato la compresenza, nell'ambiente lavorativo, di più generazioni differenti tra loro. Esse esprimono competenze, necessità, valori, approcci, esperienze diverse e vivono fasi dell'esistenza, personale e professionale, anche molto distanti tra loro.</p> <p>L'Università di Trento, credendo fortemente nella necessità di gestire le diversità connesse all'età, considerandole un valore positivo, si propone di adottare un sistema strutturato di interventi, volti sia ad accompagnare l'invecchiamento della popolazione lavorativa, sia il dialogo e la staffetta intergenerazionale, garantendo pari opportunità a persone appartenenti a diverse fasce d'età e con bisogni differenziati che trovano i propri punti cardinali nel dialogo, nella costruzione di team, nello scambio di esperienze e competenze, nell'apprendimento permanente.</p>
<b>Destinatari</b>	<p>Personale docente e ricercatore; personale di ricerca non stabilizzato; personale tecnico amministrativo</p>
<b>Obiettivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento e sviluppo delle attività di monitoraggio: si ritiene necessario agire nella direzione di monitorare l'anzianità, anagrafica e organizzativa, del personale per progettare interventi mirati in risposta a bisogni specifici e supportare una positiva collaborazione reciproca. A tal fine sono utili rilevazioni periodiche per analizzare l'età del personale, anche in relazione al ruolo ricoperto e all'anzianità nello stesso, la durata della permanenza nell'organizzazione, la composizione per età nei <i>team</i>, la motivazione, il senso di appartenenza, le aspettative, i fabbisogni formativi, le difficoltà, le esigenze di conciliazione, eventuali situazioni di disabilità sopravvenuta, anche temporanea, ecc.;</li> <li>• incremento della formazione per la comunità universitaria sui temi dell'<i>age management</i>, dell'invecchiamento professionale e della sicurezza sui</li> </ul>

	<p>luoghi di lavoro, anche in riferimento alle disposizioni del Decreto legislativo 81/2008;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• predisposizione di azioni per la conciliazione che rispondano ai bisogni specifici legati all'età o al momento di vita dei/delle dipendenti/e;</li> <li>• predisposizione di interventi a supporto del personale docente, ricercatore, tecnico amministrativo, in relazione ai cambiamenti nel lavoro a seguito della pandemia da COVID-19;</li> <li>• predisposizione di azioni per la condivisione delle competenze e per una positiva trasmissione del <i>know how</i> anche nei casi di subentro in ruoli di responsabilità;</li> <li>• sostegno a progetti di ricerca sull'<i>age management</i> nei luoghi di lavoro (vedi ad esempio il progetto "The RARE – Reversing Age and Resilience in the Elderly Net", che mira a fornire strumenti multidisciplinari in risposta al fenomeno dell'invecchiamento della popolazione sui luoghi di lavoro).</li> </ul>
<b>Descrizione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoraggio dei dati quantitativi e qualitativi per l'individuazione di possibili aree e programmi di intervento, riferite a tutte le persone che lavorano nell'Ateneo.</li> <li>• Percorsi formativi diretti ad offrire strumenti per la gestione di generazioni diverse al lavoro e la valorizzazione di competenze ed esperienze diverse;</li> <li>• accompagnare i percorsi di uscita dal lavoro, anche attraverso una migliore comunicazione;</li> <li>• sostenere l'acquisizione di competenze specifiche per il lavoro a distanza, che è stato sperimentato in occasione del confinamento durante la pandemia da COVID-19;</li> <li>• promuovere una migliore e più diffusa informazione, anche tra i lavoratori e le lavoratrici, sugli obblighi in materia di sicurezza, tenendo conto delle differenze legate all'età.</li> </ul>
<b>Tempi</b>	Gennaio 2020 - dicembre 2021
<b>Risorse coinvolte</b>	Rettore, Prorettore al benessere organizzativo e ai rapporti con il personale, Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Delegato per la sicurezza nei luoghi di lavoro, Direzioni (Direzione Generale, Direzione Risorse Umane e Organizzazione, ecc.), OO.SS e RSU, Rappresentanti per la Sicurezza dei Lavoratori, Direttori/trici dei Dipartimenti/Centri, Ufficio Equità e Diversità.
<b>Riferimenti a buone prassi</b>	/

<b>Indicatori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inserimento dei dati del monitoraggio nel Bilancio di genere, nella Relazione del Nucleo di Valutazione e in ulteriori ricerche di Ateneo;</li> <li>• realizzazione di una proposta di progetto di formazione per il personale tecnico amministrativo e la dirigenza sull'<i>age management</i>;</li> <li>• realizzazione di indagini ad hoc, utili alla individuazione di bisogni diversificati in relazione all'età;</li> <li>• iniziative di formazione permanente e innovazione della didattica.</li> </ul>
-------------------	--

## **NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

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

- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011: “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)
- Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80: “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”
- Legge 7 agosto 2015, n. 124: “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”
- Decreto Legislativo 12 maggio 2016, n. 90: “Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, in attuazione dell’articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196”
- Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016: “Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale”
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 3 del 1° giugno 2017: “Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”
- Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2 del 26 giugno 2019: “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”
- Carta dei Diritti fondamentali dell’Unione Europea
- Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio