



UNIVERSITÀ
DI TRENTO

Allegato 3 al PIAO 2025-2027

Piano di Azioni Positive 2025-2027

SOMMARIO

Sommario

Piano di Azioni Positive 2025-2027	2
PREMESSA	2
1. CONTESTO	3
2. OBIETTIVI	3
2.1 Attività trasversali	5
2.2 Ambiti di intervento e azioni, budget	5
3. AMBITI DI INTERVENTO E AZIONI	5
Quadro sinottico ambiti e relative azioni	5
3.1 Ambito 1: Eguaglianza di genere	7
3.2 Ambito 2: Benessere organizzativo, salute e sicurezza	12
3.3 Ambito 3: Conciliazione vita - lavoro	17
3.4 Ambito 4: Inclusione, disabilità e altri bisogni speciali	22
3.5 Ambito 5: Appartenenze etnico-culturali e linguistiche, convinzioni religiose e libertà accademica	25
3.6 Ambito 6: Orientamento sessuale e identità di genere	30
3.7 Ambito 7: Generazioni diverse al lavoro	32
4. APPENDICE	36
4.1 Rete dei soggetti	37
4.2 Nota metodologica	38
4.3 Riferimenti agli obiettivi dell'Agenda 2030	40
4.4 Risorse coinvolte	41

Piano di Azioni Positive 2025-2027

PREMESSA

L'Università degli Studi di Trento riconosce tra i propri obiettivi fondamentali il raggiungimento delle pari opportunità. Consapevole del proprio ruolo negli ambiti della formazione superiore, della ricerca e della disseminazione di conoscenza sui territori, l'Ateneo si impegna a promuovere direttamente e indirettamente, nella propria attività e nel proprio modello organizzativo, una cultura di inclusione e di valorizzazione delle differenze, attivando 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 in una prospettiva di intersezionalità.

Il Piano di Azioni Positive (in sigla "PAP") dell'Università di Trento per il triennio 2025-2027 è uno strumento di programmazione triennale degli interventi in questo ambito, inserito come allegato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Ateneo (PIAO), che utilizza uno schema a scorrimento. Per tale ragione, gli obiettivi del 2025 sono definiti con un maggiore dettaglio rispetto a quelli degli anni successivi.

Il PAP tiene conto delle analisi e degli esiti delle attività di monitoraggio realizzate (Bilancio di genere, Rapporto annuale sulle Pari Opportunità, *report* scientifici) e degli obiettivi definiti in vari documenti di programmazione, sia specifici (come il *Gender Equality Plan*, in sigla "GEP"), sia a carattere più ampio (Piano Strategico 2022- 2027).

Il Piano 2025–2027 è stato redatto in continuità con la precedente programmazione, innanzitutto, per quanto riguarda il processo, utilizzando un percorso partecipato, che ha visto un ampio coinvolgimento trasversale all'Ateneo. Quanto al contenuto, viene conservato il riferimento al quadro dei *Sustainable Development Goals*, definiti nell'ambito dell'Agenda 2030, con riferimento all'Obiettivo 5 "*Gender equality*" e ad altri, quali, ad esempio, "*Reduced inequalities*" (n. 10).

Anche la struttura del documento ricalca, con alcune semplificazioni, quella del PAP vigente. La prima parte ha carattere introduttivo e definisce il contesto; la seconda sezione espone le strategie e gli obiettivi del PAP per il triennio di riferimento; la terza parte entra nel dettaglio degli ambiti di azione (le tematiche), con un approfondimento sulle singole azioni che si intendono porre in essere.

Il documento si conclude con alcuni allegati che includono un breve elenco dei principali riferimenti normativi, la nota metodologica ed altri riferimenti.

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

1. CONTESTO

La definizione, l’attuazione e il monitoraggio degli obiettivi di equità, diversità, benessere e inclusione all’interno dell’Ateneo è affidata ad una rete articolata di soggetti, che comprendono organi, strutture e servizi (V. Appendice 5.1).

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

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

Al fine di individuare le misure da attuare in questo ambito, l’Ateneo ha attivato da tempo azioni di monitoraggio e condivisione dei dati, resi noti in particolare con il Bilancio di Genere, il Rapporto annuale sulle Pari Opportunità, la Relazione annuale del CUG. La maggior parte di queste rilevazioni è disponibile sul portale di Ateneo nella pagina di [Equità e Diversità](#), cui si rinvia per maggiori dettagli.

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 a vario titolo, sia a favore del territorio in cui è inserita. A tal fine adotta politiche, misure e interventi per prevenire e contrastare le discriminazioni, con riferimento a vari fattori (età, condizione di disabilità, genere, orientamento sessuale, ecc.), per superare gli squilibri esistenti, per promuovere una cultura del rispetto delle diverse identità, nella consapevolezza che tale impegno concorre al benessere individuale e dell’organizzazione.

Gli obiettivi generali per il triennio 2025-2027 si raccordano con le previsioni del [Piano strategico 2022-2027](#), con riferimento alle tre aree strategiche (didattica, ricerca e terza missione) e in particolare con il Cluster Benessere.

In particolare tali obiettivi si articolano intorno alle seguenti priorità:

- promuovere le pari opportunità di accesso e di crescita professionale tra tutto il personale dipendente dell'Ateneo, a prescindere da genere, religione e convinzioni personali, origine etnica, disabilità, età e orientamento sessuale 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, sia in senso orizzontale (nei diversi ambiti disciplinari) che verticale (nelle posizioni di responsabilità e di governo), attraverso la promozione di azioni concrete, sia in termini di orientamento, che di sostegno alle carriere, che tramite l'integrazione della dimensione di genere nell'ambito della ricerca e della formazione;
- consolidare le politiche di sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare di tutte le componenti della comunità accademica;
- 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;
- realizzare forme di comunicazione che facciano riferimento all'impegno dell'Ateneo ad accogliere tutte le diversità, pur con qualche iniziativa specifica di approfondimento.

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

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

Gli ambiti d'intervento sono macroaree, che rappresentano le priorità, suddivise per tematica, definite dall'Ateneo, a seguito delle analisi di contesto, delle rilevazioni effettuate in materia di benessere organizzativo e stress lavoro correlato, degli approfondimenti specifici, delle indicazioni

dei Gruppi di lavoro tematici e dei soggetti di riferimento. Ciascun ambito di intervento contiene la descrizione delle azioni di riferimento per la macroarea individuata.

2.1 Attività trasversali

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

Sono strumenti che possono essere utilizzati con riferimento ai diversi temi, vista la necessità di un coinvolgimento ampio ed articolato dell'intera comunità accademica, affinché i valori di equità, diversità ed inclusione diventino aspirazione, ma anche patrimonio comune, che trova applicazione concreta nel quotidiano.

Tali strumenti si possono ricondurre ad attività di: coordinamento, sensibilizzazione e promozione di una cultura e di un sapere attento alle differenze, formazione, monitoraggio e analisi dei dati, disseminazione e divulgazione, *networking* e comunicazione.

2.2 Ambiti di intervento e azioni, *budget*

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

Il Piano di Azioni Positive è strutturato in sette ambiti, ciascuno dei quali include al proprio interno più azioni, alla luce delle attività trasversali menzionate in precedenza.

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

	2025	2026	2027
Importo richiesto	16 mila €	16 mila €	16 mila €

3. AMBITI DI INTERVENTO E AZIONI

Quadro sinottico ambiti e relative azioni

Gli ambiti d'intervento e le relative azioni sono riassunti nella tabella riportata di seguito:

Ambito	Azioni
1. Eguaglianza di genere	a. Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere; b. Azioni per il superamento delle asimmetrie di genere nei percorsi di studio e nelle carriere scientifiche; c. Sviluppo della prospettiva di genere nell'attività didattica e di ricerca; d. Misure di prevenzione e contrasto alla violenza, alle molestie e alle molestie sessuali (v. anche ambito 2).
2. Benessere organizzativo, salute e sicurezza	a. Osservatorio sulle pari opportunità, il benessere organizzativo e lo stress lavoro-correlato: rilevazioni e interventi b. Salute e sicurezza nell'ottica delle diversità; c. Prevenzione e contrasto del <i>mobbing</i> , dello <i>straining</i> , delle molestie, delle molestie sessuali e delle discriminazioni.
3. Conciliazione vita-lavoro	a. Conciliazione vita-lavoro
4. Inclusione, disabilità e altri bisogni speciali	a. Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento alle disabilità (permanenti e temporanee) e bisogni speciali
5. Appartenenze etnico-culturali e linguistiche, convinzioni religiose e libertà accademica	a. Interventi organizzativi per il contrasto delle discriminazioni legate a appartenenze religiose, etniche, culturali; b. Libertà accademica; c. Iniziative per le minoranze linguistiche.
6. Orientamento sessuale e identità di genere	a. Interventi organizzativi per il contrasto delle discriminazioni legate a orientamenti e appartenenze affettive, sessuali, identitarie.

Ambito	Azioni
7. Generazioni diverse al lavoro	a. Interventi organizzativi per le generazioni diverse al lavoro.

3.1 Ambito 1: Eguaglianza di genere

AZIONI 1. a-b-c-d	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere
Obiettivi	Consolidare le misure di promozione delle pari opportunità tra uomo e donna, attivati da tempo, e proseguire, anche nel segno dell'innovazione, nella direzione dell'<i>empowerment</i> femminile e del <i>gender mainstreaming</i>, ovvero nell'integrazione della prospettiva di genere in tutte le attività dell'Ateneo. Assumono rilievo le azioni dirette a promuovere pari opportunità nell'accesso e nella crescita professionale per il personale tecnico amministrativo, superando le asimmetrie di genere esistenti, attraverso l'adozione di interventi organizzativi e la formazione, ispirati alla valorizzazione del capitale umano nella sua molteplicità e finalizzati al superamento di situazioni di segregazione, marginalità e limitata presenza nelle posizioni apicali in relazione al genere. Analogamente si rendono necessarie azioni finalizzate a superare le asimmetrie di genere nelle carriere scientifiche e consolidare la presenza femminile nelle posizioni decisionali, a rimuovere gli stereotipi che condizionano la scelta dei percorsi di studio, a diffondere gli studi di genere. Le iniziative di prevenzione e contrasto alla violenza di genere, alle molestie e alle molestie sessuali, compresa la partecipazione a reti, progetti, bandi, eventi e rilevazioni locali e nazionali sono approfondite nell'Ambito 2. Inoltre, le azioni dedicate a supporto della conciliazione tra tempi di vita e lavoro trovano spazio nell'Ambito 3 del presente documento. A supporto di tali obiettivi, l'Ateneo si avvale di strumenti specifici come il Bilancio di Genere e il <i>Gender Equality Plan</i> (GEP), che si raccordano con il PAP.
Soggetti destinatari	Tutta la comunità dell'Università di Trento.
Descrizione	Le analisi condotte periodicamente dall'Ateneo, con l'utilizzo di strumenti quali il Bilancio di Genere, il <i>Gender Equality Plan</i> e il Rapporto annuale sulle Pari

AZIONI 1. a-b-c-d	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere
	Opportunità, evidenziano, come, nonostante alcuni progressi conseguenti alle politiche e alle azioni poste in essere, permanga la necessità di assicurare pari opportunità nell'accesso e nella crescita professionale con riferimento sia al personale docente e ricercatore, che tecnico-amministrativo, con effetti anche in termini di rappresentatività negli organi e nei ruoli decisionali. Inoltre, essi documentano il persistere di alcuni orientamenti rispetto alle tipologie contrattuali, al fine di ricercare modalità di conciliazione rispetto alle esigenze di vita personale e confermano gli effetti di pregiudizi e stereotipi di genere, che influenzano le scelte dei percorsi di studio e professionali. Nell'ottica di promuovere il benessere nelle sue diverse componenti, si ravvisa la necessità di diffondere una cultura rispettosa delle differenze, al fine di evitare discriminazioni, molestie, molestie sessuali ed ogni forma di violenza contro le donne e nel contempo garantire adeguate condizioni di sicurezza nel lavoro. Infine, in relazione alle funzioni esercitate dall'Università, si intende valorizzare e promuovere la dimensione di genere nelle attività di formazione e ricerca scientifica. Valorizzazione delle diversità, con particolare riferimento al genere rivolta al personale tecnico-amministrativo (a) AZIONI CHE PROSEGUONO ● monitoraggio, analisi e condivisione dei dati in ottica di genere riferiti alla comunità universitaria, per la progettazione di interventi e la pubblicazione dei risultati su pari opportunità (nuove edizioni del Rapporto annuale sulle pari opportunità in Ateneo, ad eccezione delle annualità nelle quali viene redatto il Bilancio di Genere, del Bilancio di genere, del <i>Gender Equality Plan</i>); ● azioni finalizzate ad una cultura organizzativa e a sistemi di valutazione orientate ai risultati, piuttosto che sulla presenza oraria, ispirata a criteri di trasparenza e omogeneità, favorendo la giustizia organizzativa e le pari opportunità di carriera per donne e uomini, anche proponendo interventi formativi;

AZIONI 1. a-b-c-d	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere
	● misure di flessibilità spazio-temporale della prestazione lavorativa (v. anche Ambito 3 del presente documento); ● opportunità formative, per promuovere la conoscenza degli studi di genere e delle tematiche del <i>diversity management</i>, compresa la possibilità di partecipazione a iniziative formative proposte dal Comitato Unico di Garanzia e/o dal Centro Studi Interdisciplinari di Genere (CSG), con riconoscimento tra le attività di formazione, con un monte ore annuale di 8 ore. AZIONI DA AVVIARE ● percorsi formativi per promuovere stili di <i>leadership</i> improntati al <i>diversity management</i> e alla risoluzione dei conflitti; ● interventi formativi diretti allo sviluppo delle competenze necessarie per rivestire ruoli apicali. Superamento delle asimmetrie nelle carriere scientifiche, consolidamento della presenza femminile nelle posizioni decisionali e superamento degli stereotipi di genere (b) AZIONI CHE PROSEGUONO ● incentivi per favorire chiamate di personale di ricerca femminile, a parità di merito (per esempio chiamata diretta di studiose di chiara fama), nonché misure dirette a sostenere le giovani studiose in ambito accademico e a valorizzarne le figure in ambito extra-accademico; valutazione dell'efficacia di tali azioni; ● visibilità alle eccellenze scientifiche femminili, in particolare, nell'area delle STEM e monitoraggio dell'applicazione delle “Linee guida per promuovere l’inclusione a partire dalla parità di genere negli eventi organizzati dall’Università di Trento”; ● realizzazione di materiali informativi ed organizzazione di eventi (anche culturali e divulgativi), diretti a sensibilizzare la comunità universitaria sulle tematiche relative a genere e scienza, asimmetrie di genere,

AZIONI 1. a-b-c-d	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere
	eccellenze scientifiche femminili e a contrastare gli stereotipi di genere; • iniziative di sensibilizzazione sul tema Donne e Scienza; • consolidamento della conoscenza e dell'applicazione delle <u>"Linee guida di Ateneo per un uso del linguaggio rispettoso delle differenze"</u>; • orientamento e formazione (educazione civica alla cittadinanza) destinati alle scuole (studenti/esse e insegnanti), per favorire il superamento delle asimmetrie di genere, anche nei percorsi universitari, promuovere la conoscenza dell'apporto delle donne alla scienza, superando gli stereotipi; • composizione paritaria degli organi (ove possibile) dal punto di vista del genere e ampliamento delle componenti rappresentate nel CUG. AZIONI DA AVVIARE • percorsi di <i>mentoring</i> per le carriere accademiche, in particolare per le giovani ricercatrici; • azioni per il superamento delle asimmetrie di genere nell'area Science, Technology, Engineering, Mathematics (STEM) e nelle Humanities and Social Sciences (HSS); • collaborazione con le scuole e il territorio per una sensibilizzazione sugli stereotipi di genere. Prospettiva di genere all'interno della didattica e della ricerca (c) AZIONI CHE PROSEGUONO • formazione, informazione, organizzazione di eventi, anche in collaborazione con le strutture accademiche, per la promozione degli Studi di genere, quali ad esempio il Master di primo livello in Gestione delle diversità: Inclusione ed Equità – GeDIE; • in sintonia con quanto previsto dalla strategia comunitaria RRI - <i>Responsible Research and Innovation</i>, iniziative finalizzate all'equità di genere nei gruppi di ricerca e all'integrazione della dimensione di genere nei contenuti dell'attività scientifica;

AZIONI 1. a-b-c-d	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere
	• attribuzione di premi per tesi di laurea e di dottorato, che approfondiscono le tematiche trattate nell’ottica di genere, anche in collaborazione con altri soggetti istituzionali; borse di studio con importo maggiorato per studentesse non-UE che vengono ammesse ai corsi di studio in lingua inglese di area STEM; • organizzazione di eventi rivolti agli/Ile studenti dell’Ateneo su temi proposti dalla componente studentesca inerenti al genere e alla tutela dei diritti; • supporto al personale di ricerca non stabilizzato, anche con riferimento alle giovani ricercatrici (Ufficio Accoglienza e Servizi al personale, pagine <i>web</i>, conciliazione, visibilità all’interno dei Dipartimenti/Centri, ecc.). AZIONI DA AVVIARE • iniziative didattiche e scientifiche che prendono a riferimento la categoria del genere (ad esempio percorsi <i>minor</i> in Gender Studies). Prevenzione e contrasto alla violenza di genere (d) Si veda Ambito 2.
Target 2025	• Nuove edizioni del Rapporto annuale Pari Opportunità in Ateneo e del Gender Equality Plan 2025-2027; aggiornamento annuale PAP 2025 – 2027 (anche in riferimento ad altri Ambiti del presente documento); • promozione e diffusione della conoscenza della nuova edizione del Bilancio di Genere di Ateneo con iniziative presso le strutture accademiche; • evento in occasione della Giornata Donne e Scienza, a conclusione del percorso di sensibilizzazione avviato nel 2024; • azioni per il superamento degli stereotipi di genere nelle scelte dei percorsi studio e il sostegno delle carriere scientifiche femminili, ad esempio con iniziative di <i>mentoring</i> ed eventi, anche in collaborazione con studenti/esse;

AZIONI 1. a-b-c-d	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere
	• valutazione di fattibilità per interventi a supporto della componente studentesca per promuovere il superamento delle asimmetrie di genere e in caso di situazioni di vulnerabilità sociale; • carriera <i>minor</i> in Gender Studies; • percorso di educazione sessuale per studenti.

3.2 Ambito 2: Benessere organizzativo, salute e sicurezza

AZIONI 2.a-b-c	Benessere organizzativo, salute, sicurezza, prevenzione e contrasto alle discriminazioni, al <i>mobbing</i>, allo <i>straining</i>, alla molestie e alle molestie sessuali: monitoraggio, analisi e interventi
Obiettivi	In questo ambito vengono previste le azioni dirette a promuovere il benessere individuale in tutte le sue componenti (fisica, psicologica, relazionale) e organizzativo, nonché quelle finalizzate alla tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, con un’attenzione particolare alle differenze. Le azioni si concentrano nell’area del monitoraggio e del miglioramento nella condivisione dei dati raccolti, approfondendo aspetti specifici (quali l’inclusione, la presenza di generazioni diverse al lavoro, l’equilibrio retributivo dei sistemi di incentivazione del personale tecnico amministrativo, ecc.), che offrono strumenti per la progettazione degli interventi futuri. Un ulteriore obiettivo riguarda gli aspetti relazionali e il benessere psicologico, con azioni dirette alla gestione dei conflitti e del confronto, come a sostenere il personale nell’ambito di modalità di erogazione della prestazione diverse da quelle tradizionali e nei percorsi di sviluppo e acquisizione di competenze. Infine, si prevedono misure atte a promuovere la salute e la sicurezza, come a prevenire, misurare e intervenire nei casi di fenomeni quali discriminazioni, molestie e molestie sessuali, <i>mobbing</i> e fattispecie analoghe. Data l’ampiezza e la trasversalità di tali obiettivi essi possono coinvolgere anche gli altri ambiti individuati nel presente documento.

AZIONI 2.a-b-c	Benessere organizzativo, salute, sicurezza, prevenzione e contrasto alle discriminazioni, al <i>mobbing</i>, allo <i>straining</i>, alla molestie e alle molestie sessuali: monitoraggio, analisi e interventi
Soggetti destinatari	Tutta la comunità universitaria, seppure con alcune differenze tra il personale e la comunità studentesca rispetto alla tipologia di intervento.
Descrizione	Osservatorio sulle pari opportunità, il benessere organizzativo e lo stress lavoro-correlato: rilevazioni e interventi (a) AZIONI CHE PROSEGUONO ● monitoraggio sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro correlato, nell’ottica del miglioramento continuo delle analisi dati, comprese analisi secondarie per confronti nel tempo e comparazioni con altre organizzazioni con caratteristiche analoghe; ● valutazioni in merito allo stress lavoro-correlato, con attenzione a indicatori ed “eventi sentinella”, tenendo conto delle differenti appartenenze, quali genere, età, disabilità, ecc. e rilevazioni sui fattori di rischio organizzativo e sul grado di benessere del personale; ● potenziamento delle azioni di comunicazione e condivisione dei dati che emergono dalle indagini e dei risultati delle azioni finalizzate al benessere organizzativo; ● gestione e sviluppo del personale tecnico e amministrativo attraverso un’adeguata offerta formativa, che offra competenze per affrontare le esigenze dell’organizzazione e che tenga conto di fattori quali il progressivo invecchiamento del capitale umano, le diverse appartenenze, le situazioni di conflitto e di stress. In questo ambito possono rientrare anche iniziative formative con nuovi linguaggi come il teatro; ● azioni nell’ambito del disagio psicologico lavorativo, per individuare e risolvere eventuali criticità a livello individuale e/o di gruppo, anche attraverso il servizio psicologico a sostegno del personale, che sperimenta situazioni di particolare difficoltà, legata all’esperienza di

AZIONI 2.a-b-c	Benessere organizzativo, salute, sicurezza, prevenzione e contrasto alle discriminazioni, al <i>mobbing</i>, allo <i>straining</i>, alla molestie e alle molestie sessuali: monitoraggio, analisi e interventi
	lavoro (relazioni conflittuali; demotivazione; eccessiva ansia e preoccupazione legate al lavoro); • promozione della conoscenza degli organi, delle strutture e dei servizi volti alla protezione del benessere del lavoratore/della lavoratrice; • interventi in materia di lavoro agile e di lavoro da remoto: monitoraggio, aggiornamenti e formazione a responsabili e dipendenti; • monitoraggio delle diverse forme d'incentivazione per il personale tecnico e amministrativo, raccordandosi con i soggetti con competenze in materia, nell'ottica dell'equità; • sportelli di supporto per la comunità studentesca (supporto psicologico per situazioni di disagio e difficoltà nello studio, ecc.): mantenimento e azioni di comunicazione; • partecipazione dell'Ateneo all'aggiornamento di linee guida nazionali in materia dirette alle università e ad iniziative a livello nazionale; AZIONI DA AVVIARE • Bilancio di Genere dell'Ateneo (nuova edizione) e <i>Gender Equality Plan 2025-2027</i>. Salute e sicurezza nell'ottica delle diversità (b) AZIONI CHE PROSEGUONO • migliorare il benessere della persona e promuovere la sostenibilità nei suoi vari ambiti (distributori alimentari e di bevande sani, inclusivi, sostenibili e accessibili, altri distributori);

AZIONI 2.a-b-c	Benessere organizzativo, salute, sicurezza, prevenzione e contrasto alle discriminazioni, al <i>mobbing</i>, allo <i>straining</i>, alla molestie e alle molestie sessuali: monitoraggio, analisi e interventi
	● interventi di promozione ed educazione alla salute, anche nell’ottica della prevenzione, collaborazioni con enti e associazioni (ADMO, AVIS, LILT, ecc.); ● Tavolo di lavoro “Sicurezza, differenze e inclusione”: organizzazione di eventi, realizzazione di interventi in chiave preventiva, in attuazione delle disposizioni del D.Lgs 81/2008, diffusione della conoscenza del Tavolo sia all’interno dell’Ateneo che all’esterno; ● interventi di aggiornamento periodico della formazione in materia di sicurezza anche nell’ottica delle differenze (v. anche punto precedente). AZIONI DA AVVIARE ● tutela della salute e sicurezza in ottica di genere, ad esempio nei laboratori, anche in attuazione delle indicazioni del Tavolo di lavoro dedicato. Prevenzione e contrasto del <i>mobbing</i>, dello <i>straining</i>, delle molestie, delle molestie sessuali e delle discriminazioni (c) AZIONI CHE PROSEGUONO ● incontri presso le strutture accademiche, per presentare i soggetti e gli strumenti a supporto del benessere e della protezione di chi studia e lavora in Ateneo; ● monitoraggio dei comportamenti che rientrano nelle fattispecie di molestie, molestie sessuali, <i>mobbing</i>, <i>straining</i> e discriminazioni con riferimento alla comunità universitaria, attraverso report periodici, anche al fine di valutare l’efficacia del Regolamento in materia e individuare forme di prevenzione e contrasto; ● condivisione con i vertici di Ateneo e il CUG delle principali risultanze (in forma aggregata) dell’attività dello sportello della Consiglieria di Fiducia, per l’individuazione di possibili aree e strumenti d’intervento;

AZIONI 2.a-b-c	Benessere organizzativo, salute, sicurezza, prevenzione e contrasto alle discriminazioni, al <i>mobbing</i>, allo <i>straining</i>, alla molestie e alle molestie sessuali: monitoraggio, analisi e interventi
	● sensibilizzazione rispetto a fenomeni quali <i>mobbing</i>, <i>straining</i>, discriminazioni e molestie; ● in materia di violenza di genere: eventi scientifici e iniziative di disseminazione culturale, offerta di servizi rivolti in particolare alla comunità studentesca in collaborazione con organizzazioni sul territorio, nonché partecipazione a reti e iniziative in vari ambiti per la prevenzione e il contrasto al fenomeno; AZIONI DA AVVIARE ● iniziative di sensibilizzazione nei confronti di studenti e soggetti terzi che partecipano/ospitano <i>stages</i> e tirocini o collaborano con l'Ateneo al fine di promuovere un comportamento rispettoso.
Target 2025	● Miglioramento continuo delle analisi dati delle indagini sul benessere organizzativo e potenziamento della comunicazione e condivisione dei dati e dei risultati; ● promozione della conoscenza degli organi, delle strutture e dei servizi volti alla protezione del benessere del lavoratore/della lavoratrice; tra questi interventi rientra anche la realizzazione di interventi per aggiornare la comunicazione rispetto agli spazi protetti presenti in Ateneo; ● azioni di comunicazione e sensibilizzazione rispetto a <i>mobbing</i>, <i>straining</i>, discriminazioni e molestie; tra queste anche la messa a disposizione di un vademecum con indicazioni pratiche per responsabili di struttura; ● interventi in materia di lavoro agile e di lavoro da remoto: aggiornamenti e formazione a responsabili e dipendenti; ● monitoraggio delle diverse forme di incentivazione per il personale tecnico e amministrativo, raccordandosi con i soggetti con competenze in materia, nell'ottica dell'equità; ● adozione di misure per supportare la mobilità interna volontaria del personale tecnico amministrativo in caso di posizioni di responsabilità vacanti, tenendo conto di competenze ed esigenze organizzative,

AZIONI 2.a-b-c	Benessere organizzativo, salute, sicurezza, prevenzione e contrasto alle discriminazioni, al <i>mobbing</i>, allo <i>straining</i>, alla molestie e alle molestie sessuali: monitoraggio, analisi e interventi
	anche al fine di mantenere motivazione e coinvolgimento rispetto alle attività; • azioni per la tutela della salute e sicurezza in ottica di genere, ad esempio nei laboratori, nell’ambito delle iniziative promosse dal Tavolo “Sicurezza, differenze e inclusione”; aggiornamento formazione per preposti, anche nell’ottica delle differenze; • interventi di promozione ed educazione alla salute in collaborazione con associazioni sul territorio; • sperimentazione servizi di consulenza dedicati alla comunità universitaria in collaborazione con il Centro antiviolenza di Trento; • sensibilizzazione nei confronti di studenti e soggetti terzi che partecipano/ospitano <i>stages</i> e tirocini o collaborano con l’Ateneo al fine di promuovere un comportamento rispettoso; • progetto “Fuori dall’ombra: panchine rosse”: realizzazione delle panchine rosse richieste dai Dipartimenti di Matematica e Fisica e dalla Facoltà di Giurisprudenza; manutenzione e cura dei manufatti realizzati, attraverso forme di volontariato; verifica possibilità di avvio della seconda fase, relativa alla valorizzazione di figure femminili significative nel panorama della ricerca, favorendo la collaborazione trasversale alle diverse strutture accademiche e il dialogo con le scuole; • partecipazione del CUG al convegno annuale della Rete nazionale COUNIPAR.

3.3 Ambito 3: Conciliazione vita - lavoro

AZIONE 3.a	Conciliazione vita-lavoro
Obiettivi	L'Università di Trento offre un sistema articolato a supporto dell’equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, sia con interventi di tipo organizzativo, sia attraverso l’attivazione di servizi di supporto, come attestato anche dal riconoscimento

AZIONE 3.a	Conciliazione vita-lavoro
	della certificazione <i>Family Audit Executive</i>. Con tali azioni ci si propone di integrare i sistemi di <i>welfare</i> pubblico, contribuire all'accesso e alla permanenza delle donne nel mondo del lavoro, offrire supporto ai percorsi di sviluppo e carriera, in particolare per le fasce più giovani e, infine, sensibilizzare le persone sulla necessità di condivisione del carico di cura. L'attuazione di queste politiche contribuisce a rendere più attrattivo e competitivo l'ambiente di lavoro, oltre a migliorare il benessere della persona in una visione olistica, in coerenza con le esigenze connesse alla professione, al genere, alle diverse fasi dell'esistenza, ai carichi di cura e alle altre condizioni personali e familiari, tenendo anche conto del prolungamento dell'età pensionabile. Gli interventi in questo ambito assumono rilievo anche in quanto generano occasione di confronto, collaborazione e condivisione con altre realtà a livello locale e nazionale. Tra le misure previste sono compresi gli interventi per l'attuazione di forme di flessibilità spazio-temporale della prestazione lavorativa, che possono concorrere alla realizzazione degli obiettivi di sostenibilità dell'Ateneo. Una specifica attenzione viene prestata ai temi dell'invecchiamento progressivo della popolazione lavorativa e, in particolare, ai bisogni della cosiddetta "generazione <i>sandwich</i>", gravata pesantemente dai carichi di cura, legati sia alla genitorialità, che alla necessità di assistere persone anziane e non autosufficienti; un altro elemento di rilievo nella programmazione è l'attenzione alla pluralità delle strutture familiari, che affiancano la famiglia tradizionale.
Soggetti destinatari	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Trento e, per alcune misure specifiche, le persone che lavorano nell'Ateneo.
Descrizione	AZIONI CHE PROSEGUONO ● rafforzamento e integrazione dei servizi a sostegno alla genitorialità: nido aziendale, per il quale è previsto un nuovo appalto a partire dall'a. e. 2027/2028, con accesso, anche per dottorandi/e e titolari di assegni di ricerca, <i>camp</i> durante i periodi di chiusura delle scuole, sportelli di supporto psicologico differenziati per fascia di età del/della figlio/a o diretti a fornire indicazioni a fronte di esigenze specifiche,

AZIONE 3.a	Conciliazione vita-lavoro
	quali disturbi dello spettro autistico, disturbi specifici dell'apprendimento (DSA), bisogni educativi speciali (BES), disabilità, dipendenze, ecc.; ● collaborazioni con soggetti terzi, al fine di facilitare il supporto ad iniziative dedicate a servizi di prossimità e di cura, nonché ad un maggior benessere delle/dei lavoratrici/lavoratori, in riferimento ad esigenze dell'ambito familiare; ● interventi a seguito delle esigenze emerse con il monitoraggio degli Spazi Protetti; ● sostegno per il rientro dalla maternità/paternità o da periodi di assenza prolungata per esigenze di salute o motivi familiari; ● forme di flessibilità spazio-temporale della prestazione lavorativa del personale tecnico amministrativo, anche tenendo conto di esigenze differenziate rispetto alle diverse fasi di vita dei/delle dipendenti, in coerenza con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Ateneo, prestando particolare attenzione alle condizioni d'intersezionalità (es. donne con disabilità, donne sole <i>caregiver</i>, famiglie monogenitoriali, persone con problemi di salute e/o anziane_o con esigenze di cura di persone conviventi o genitori); ● forme di flessibilità nello svolgimento di alcune attività per personale docente e ricercatore, che si trovi nelle situazioni indicate al punto precedente (es. possibilità di partecipare a sedute in modalità on-line); ● inserire nei bandi di concorso pubblicati dall'Ateneo i riferimenti per reperire informazioni in materia di inclusione, equità, diversità, conciliazione; rafforzamento delle competenze delle persone che reclutano il personale con riferimento ai temi del <i>diversity management</i>; sensibilizzazione dei/delle componenti delle commissioni di concorso in materia di <i>diversity management</i>; ● mantenimento delle azioni e degli standard conseguiti con il certificato <i>Family Audit Executive</i> e prosecuzione della collaborazione con l'Agenzia per la Famiglia della Provincia autonoma di Trento nell'ambito del Consiglio dell'<i>audit</i>, al fine di condividere competenze ed esperienze in questo ambito;

AZIONE 3.a	Conciliazione vita-lavoro
	AZIONI DA AVVIARE ● Verifica dell'effettivo interesse rispetto alla potenziale utenza e successiva verifica di fattibilità in merito alla creazione di uno spazio famiglie, gestito dall'ente gestore del nido aziendale, disponibile nelle giornate di sabato, per offrire un servizio dedicato e uno spazio di condivisione e conoscenza a coloro che non hanno avuto la possibilità di iscrizione al nido aziendale e per nuclei familiari provenienti dall'estero, che non hanno una rete a supporto. Verifica dell'effettivo interesse rispetto all'utenza potenziale e successiva verifica di fattibilità con riferimento a possibili forme di condivisione e collaborazione con altre istituzioni sul territorio per nido aziendale a servizio delle strutture accademiche poste in collina, aperto anche a personale non strutturato; in questo ambito effettuare verifiche in merito alla fattibilità di progetti innovativi interaziendali con la Fondazione Bruno Kessler, come il Progetto 0-100 attivando forme di cooperazione tra una casa di riposo e un nido interaziendale; ● verificare la possibilità di integrazione dei seguenti servizi: ampliamento dei servizi forniti dall'ente gestore del nido aziendale con un supporto nella cura di bambine/i di età compresa tra 18 mesi e 6/7 anni, che consenta ai genitori la partecipazione ad iniziative scientifiche; apertura del nido aziendale per le due settimane centrali di agosto, come avveniva in passato; attivazione di convenzioni a condizioni agevolate per l'assistenza a genitori/familiari conviventi del personale dipendente e per servizi di <i>baby sitting</i> temporaneo, anche in situazioni di emergenza; attivazione di servizi destinati ad adolescenti (ad es. orientamento nella scelta dei percorsi di studio); ● sottoporre alle strutture accademiche una proposta per l'organizzazione degli orari delle lezioni, che tenga conto delle necessità di accudimento di minori e di persone con disabilità/non autosufficienti, nonché valutare la possibilità di ridurre il carico didattico per docenti e ricercatori/trici con carichi di cura che hanno vinto progetti di ricerca o affetti/e da patologie croniche o gravi; ● miglioramento della cultura organizzativa con iniziative di informazione e formazione sui temi della conciliazione tra tempi di vita e lavoro e il diritto/dovere alla disconnessione, anche in relazione alle attività scientifiche dell'Ateneo.

AZIONE 3.a	Conciliazione vita-lavoro
Target 2025	● Elaborazione di proposte indirizzate alle strutture accademiche finalizzate a favorire la conciliazione, in particolare in presenza di carichi di cura; ● collaborazioni con altre istituzioni ed enti sul territorio per un maggiore sviluppo e capillarità del servizio del nido, anche per individuare soluzioni condivise; ● verifica dell'effettivo interesse rispetto all'utenza potenziale e successiva verifica di fattibilità relativamente alla creazione di uno spazio famiglie, gestito dall'ente gestore del nido aziendale, estensione del servizio di nido anche nelle due settimane centrali di agosto, creazione di una posizione per il coordinamento pedagogico del nido aziendale e relativa selezione; ● verifica della possibilità di avvio di una scuola dell'infanzia privata paritaria e di un "servizio di <i>babysitting</i> prepagato" per affrontare situazioni di emergenza o per assicurare servizi di cura anche limitati ad alcune ore legate alle necessità di conciliazione con gli impegni professionali; ● ampliamento delle collaborazioni dell'Ateneo con soggetti terzi al fine di facilitare il supporto ad iniziative dedicate a servizi di prossimità e di cura, nonché ad un maggior benessere delle/dei lavoratrici/lavoratori, in riferimento ad esigenze dell'ambito familiare nelle sue diversificate variabili, con supporto per assistenza a figli/e e genitori anziani; ● sensibilizzazione delle strutture in merito alla necessità di ampliamento dei servizi per una maggiore inclusività e migliorare alcuni aspetti di comunicazione relativi ai servizi a sostegno dell'equilibrio vita-lavoro, con riferimento a nuclei familiari diversi da quelli tradizionali e alle diverse forme di genitorialità (es. affidò); ● iniziative di sensibilizzazione e diffusione d'informazione sulle opportunità di conciliazione vita-lavoro, in particolare per personale di nuova assunzione.

3.4 Ambito 4: Inclusione, disabilità e altri bisogni speciali

AZIONE 4.a	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento alle disabilità (permanenti e temporanee) e bisogni speciali
Obiettivi	L'obiettivo è quello di promuovere pari opportunità di lavoro e studio, nonché il benessere di tutte le componenti dell'Ateneo, superando pregiudizi e stereotipi, rendendo l'Ateneo laboratorio e promotore di buone prassi per l'inclusione. Nello specifico: ● interventi mirati al personale con disabilità e con DSA, finalizzati all'accessibilità delle sedi, dei documenti, delle informazioni, degli eventi; ● organizzazione di eventi di sensibilizzazione e di formazione e aggiornamento sui temi inerenti inclusione, disabilità, DSA, bisogni speciali, anche per il rafforzamento delle competenze in relazione alle diverse funzioni/ruoli; ● partecipazione a <i>network</i> e reti a livello locale, nazionale e internazionale; ● monitoraggio e promozione di progetti di ricerca scientifica; ● rafforzamento del percorso del Tavolo di coordinamento della Sicurezza inclusiva (v. anche Ambito 2).
Soggetti destinatari	Tutta la comunità dell'Università di Trento.
Descrizione	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento alle disabilità (permanenti e temporanee) e bisogni speciali AZIONI CHE PROSEGUONO ● Coordinamento delle politiche e delle strategie mirate all'inclusione e al supporto alle disabilità e DSA, anche in linea con le Linee guida della Conferenza Nazionale Universitaria dei Delegati per la Disabilità; ● adozione di strumenti e procedure per promuovere l'accesso, le progressioni di carriera, la presenza negli organi istituzionali anche per le persone con disabilità/DSA; supporto nella creazione di una cultura organizzativa ispirata all'equità, ad esempio nell'assegnazione degli

AZIONE 4.a	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento alle disabilità (permanenti e temporanee) e bisogni speciali
	obiettivi e nella successiva valutazione, come nella gestione della sicurezza (v. Ambito 2); ● iniziative rivolte al supporto del personale con disabilità e DSA, sia in presenza sia in lavoro agile (es. valutazione diagnostica di DSA o di altri deficit in età adulta; predisposizione d’iniziative a supporto di chi rientra da lunghi periodi di assenza; partecipazione a programmi di mobilità internazionale come <i>Erasmus+</i>); ● attività di rilevazione dei dati riferiti al personale con disabilità, DSA e bisogni speciali, che collabora a vario titolo con l’Ateneo; ● prosecuzione dei servizi di consulenza psicologica per il personale; ● promozione di percorsi formativi e informativi sui temi legati ai disturbi di apprendimento e alla didattica inclusiva per personale docente e ricercatore; ● promozione di percorsi formativi per i soggetti dirigenziali, con posizioni di responsabilità ed equiparate - anche tra e per il personale docente - al fine di introdurre uno stile di gestione e valutazione di queste risorse improntato al <i>diversity management</i>; ● creazione di campagne e iniziative d’informazione e sensibilizzazione sui temi dell’inclusione nell’ambito dell’intera comunità universitaria e, più ampiamente, sul territorio; ● attività dirette alla mappatura e alla progettazione di interventi per migliorare l’accessibilità e la fruibilità delle sedi accademiche, amministrative e sportivo-ricreative di Ateneo, anche in collaborazione con l’Opera Universitaria; ● attività dirette all’accessibilità di documenti, di informazioni sul portale di Ateneo, nonché di banche dati e interfacce per la consultazione dei materiali delle Biblioteche;

AZIONE 4.a	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento alle disabilità (permanenti e temporanee) e bisogni speciali
	• predisposizione e promozione di strumenti utili all’utenza come materiale informativo, linee guida e questionari in relazione all’organizzazione di eventi e iniziative inclusivi; • sperimentazione di soluzioni innovative, frutto della ricerca svolta in Ateneo sui temi della Sicurezza inclusiva; • prosecuzione e sviluppo del Progetto di monitoraggio delle attività di ricerca e didattica dell’Ateneo sulle tematiche dell’inclusione, anche con riferimento alla sicurezza inclusiva (v. Ambito 2); AZIONI DA AVVIARE • interventi organizzativi per il rafforzamento dei Servizi di Inclusione (in particolare del personale) e conseguente redazione della Carta dei servizi del Servizio Inclusione personale; • revisione dei processi e delle prassi di accesso e di valutazione attualmente in uso, sia per il personale tecnico/amministrativo, sia per quello docente e supporto informativo anche nelle procedure concorsuali indette dall’Ateneo; • promozione di bandi per conferire premi per tesi di laurea e di dottorato su tematiche inerenti disabilità e inclusione; • elaborazione di strumenti accessibili per la raccolta continuativa di <i>feedback</i> in merito ai servizi e segnalazione di nuovi bisogni emergenti; • realizzazione di iniziative formative rivolte al personale neo assunto su tematiche di Equità e Diversità e Inclusione/Disabilità e a supporto del personale tecnico-amministrativo, che gestisce servizi dedicati al personale con disabilità e con DSA.
Target 2025	• Interventi organizzativi per il riconoscimento del Servizio Inclusione personale, necessario anche per la mappatura del personale con disabilità dell’Ateneo;

AZIONE 4.a	Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento alle disabilità (permanenti e temporanee) e bisogni speciali
	● prosecuzione monitoraggio delle attività di ricerca e didattica dell'Ateneo sulle tematiche dell'inclusione; ● interventi finalizzati a migliorare l'accessibilità delle sedi e al mantenimento del Marchio <i>Open</i>; ● progettazione e realizzazione di interventi finalizzati all'accessibilità di un alloggio destinato a ospiti esterni/e; ● prosecuzione delle iniziative di formazione del personale sulla gestione delle emergenze in ottica inclusiva, con il relativo aggiornamento dei piani di emergenza e delle prove di evacuazione; ● miglioramento delle procedure di acquisizione di beni e servizi, nell'ottica dell'inclusione, ad esempio nella predisposizione dei bandi per gare d'appalto per i distributori automatici oppure per la costruzione/ristrutturazione di edifici universitari; ● diffusione e implementazione delle "Linee guida eventi accessibili" di Ateneo; ● attività di formazione su disabilità e DSA rivolta sia al personale docente e ricercatore sia al PTA (con priorità per alcune Direzioni), in collaborazione con DIPSCO; ● ampliamento delle reti e delle collaborazioni in atto.

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

AZIONE 5.a-b-c	Appartenenze etnico-culturali e linguistiche, convinzioni religiose e libertà accademica
Obiettivi	In questo ambito ci si propone di assumere iniziative volte a valorizzare le diversità connesse alle appartenenze etnico-culturali e linguistiche, nonché

AZIONE 5.a-b-c	Appartenenze etnico-culturali e linguistiche, convinzioni religiose e libertà accademica
	alle convinzioni religiose, superando stereotipi e pregiudizi e realizzando altresì interventi nell'ambito delle funzioni didattiche, scientifiche e di terza missione che caratterizzano l'Università, anche al fine di creare un ambiente accogliente per chi studia e lavora in Ateneo. Tale ambito offre tra l'altro l'occasione di mantenere le intense relazioni avviate con vari soggetti che operano per la tutela dei diritti umani a livello locale, nazionale e internazionale, affinché si possa proseguire con le azioni mirate all'accoglienza e inclusione di giovani richiedenti e/o titolari di protezione accolti/e sul territorio trentino, per offrire loro accesso all'istruzione superiore, nonché dare continuità ai percorsi di formazione sul tema delle migrazioni forzate destinati alla comunità studentesca (progetto SuXr). Proseguono, inoltre, le iniziative a sostegno della libertà accademica, finalizzate a dare attuazione a progetti di protezione nei confronti di studiose/i a rischio, progettare e realizzare attività di <i>advocacy</i>, sostenere la formazione e la sensibilizzazione su tali tematiche, anche in collaborazione con soggetti a livello nazionale e internazionale. Per quanto concerne le nuove iniziative per le minoranze linguistiche proseguono gli interventi volti alla tutela e alla valorizzazione delle minoranze, nell'ottica del rafforzamento del dialogo con la maggioranza e dell'approfondimento scientifico, in ottica interdisciplinare. Anche in questo caso il tema della formazione e dell'educazione civica e di cittadinanza assume un ruolo centrale.
Soggetti destinatari	Tutta la comunità dell'Università di Trento e per alcune azioni anche la cittadinanza
Descrizione	Interventi organizzativi per il contrasto delle discriminazioni legate a appartenenze religiose, etniche, culturali (a) AZIONI CHE PROSEGUONO

AZIONE 5.a-b-c	Appartenenze etnico-culturali e linguistiche, convinzioni religiose e libertà accademica
	● Consolidamento dei Progetti di formazione Universitaria per Rifugiati/e e Richiedenti asilo, offrendo supporto e servizi specifici, anche in collaborazione con il territorio e attivando iniziative volte al finanziamento di tali attività; ● rafforzamento delle reti, anche nell'ambito del Manifesto dell'Università inclusiva promosso da UNHCR (Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati) e di altri <i>network</i> con riferimento a rifugiate/i, appartenenze etniche, culturali, religiose, ecc. come Rete delle Università italiane per la Pace, "Genere e religioni"; ● prosecuzione dell'offerta formativa del Progetto Studenti Universitari per i/le Rifugiati/e – SuXr; ● realizzazione di eventi scientifici, di sensibilizzazione e formazione in collaborazione con le strutture accademiche per il contrasto delle discriminazioni legate a appartenenze religiose, etniche, culturali, linguistiche, ecc. ● prosecuzione delle attività finalizzate alla individuazione di <i>silent room</i>; AZIONI DA AVVIARE ● Attivazione di interventi in materia di sicurezza che tengano conto delle differenze (anche etnico-culturali e linguistiche), in collaborazione con il Tavolo descritto all'Ambito 2; ● ulteriore sviluppo di forme di accoglienza al personale internazionale in ingresso, nell'ottica della conciliazione vita-lavoro (v. Ambito 3); ● istituzione di un sistema strutturato di raccolta di donazioni in collaborazione con uno o più partner attivi nel terzo settore; ● istituzione di un premio di laurea per tesi su argomenti relativi alle appartenenze etnico culturali, alle convinzioni religiose e alla libertà

AZIONE 5.a-b-c	Appartenenze etnico-culturali e linguistiche, convinzioni religiose e libertà accademica
	accademica. b) Libertà accademica AZIONI CHE PROSEGUONO ● Mantenimento del progetto <i>Scholars At Risk</i> – SAR e di altre iniziative di accoglienza di studiosi/e, ospitati/e presso Dipartimenti e Centri dell’Ateneo, anche in collaborazione con enti e istituzioni sul territorio; ● realizzazione di eventi e iniziative di sensibilizzazione, formazione e disseminazione sulla libertà accademica, anche a carattere interdisciplinare, al fine di condividere le buone prassi presenti nell’Ateneo, favorire il confronto tra le istituzioni universitarie, sensibilizzare la comunità universitaria e l’opinione pubblica sui temi della libertà accademica, nell’ambito della terza missione dell’Ateneo; ● attività di <i>advocacy</i> e, in generale, iniziative volte ad identificare, documentare, monitorare e agire in risposta a minacce e attacchi nei confronti di studiosi/e, studenti e comunità di istruzione superiore; ● mantenimento della partecipazione a <i>network</i> nazionali e internazionali (<i>SAR Italy, Sar International, New University in Exile Consortium</i>, ecc.). c) Nuove iniziative per le minoranze linguistiche AZIONI CHE PROSEGUONO ● Potenziamento del supporto e della collaborazione sul piano scientifico tra le strutture accademiche di Ateneo, finalizzate allo svolgimento di attività didattiche, di ricerca e di terza missione, con particolare riferimento al mondo delle scuole superiori; ● consolidamento delle reti, ad esempio con il Servizio minoranze linguistiche della Provincia autonoma di Trento, finalizzate a promuovere il dialogo e la riflessione sui temi della maggioranza e della minoranza;

AZIONE 5.a-b-c	Appartenenze etnico-culturali e linguistiche, convinzioni religiose e libertà accademica
	• organizzazione di eventi di sensibilizzazione e formazione sulla presenza di gruppi minoritari, nonché attivazione di esperienze di <i>stage</i> nell'ambito del Programma "Conoscere l'altro"; • aggiornamento pagine <i>web</i> del portale di Ateneo dedicate al tema delle minoranze linguistiche. AZIONI DA AVVIARE • Istituzione di un premio per tesi di laurea sul tema delle minoranze linguistiche, al fine di sensibilizzare la comunità studentesca sul tema della società inclusiva.
Target 2025	• Prosecuzione dei Progetti Rifugiati/e, Formazione Universitaria per Rifugiati/e e Richiedenti Asilo - FUTURA (2021 – 2026), UNICORE – <i>University Corridors for Refugees</i>; • prosecuzione del Progetto Studenti Universitari/e per i/le Rifugiati/e – SuXr; • prosecuzione dell'accoglienza di studiosi/e partecipanti ai bandi SAR e con assegni di ricerca <i>junior/senior</i> per studiosi/e a rischio; • organizzazione di eventi e iniziative per il contrasto delle discriminazioni legate a appartenenze religiose, etniche, culturali, linguistiche e con riferimento ai temi della libertà accademica, anche in collaborazione tra le strutture accademiche; • rafforzamento della collaborazione con vari soggetti, che potrebbero sostenere i progetti di accoglienza dell'Ateneo; • prosecuzione e rafforzamento delle collaborazioni attivate negli anni precedenti (Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati – UNHCR, network "Genere e religioni", RUNIPACE, <i>New University in Exile Consortium</i>, Cittalia, ecc.);

AZIONE 5.a-b-c	Appartenenze etnico-culturali e linguistiche, convinzioni religiose e libertà accademica
	• prosecuzione del Progetto <i>Silent rooms</i> e collaborazione con Fondazione Bruno Kessler (FBK); • prosecuzione delle iniziative in materia di minoranze linguistiche (collaborazione con le scuole superiori, promozione di esperienze di tirocinio o <i>stage</i>, aggiornamento del sito “Iniziative a favore delle minoranze linguistiche”); • istituzione premio per tesi di laurea sul tema delle minoranze etnico, religiose, linguistiche.

3.6 Ambito 6: Orientamento sessuale e identità di genere

AZIONE 6.a	Interventi organizzativi per il contrasto delle discriminazioni legate a orientamenti e appartenenze affettive, sessuali, identitarie
Obiettivi	Ci si propone di consolidare e sviluppare gli interventi sui propri modelli organizzativi, le procedure ed i servizi resi, nell’ottica del <i>diversity management</i> , adottando le misure necessarie per prevenire/contrastare fenomeni discriminatori in relazione a orientamenti e appartenenze affettive, sessuali, identitarie. Inoltre si intende agire sugli aspetti culturali, per offrire un ambiente di studio e lavoro libero da stereotipi e pregiudizi, nel quale le persone possano esprimere, riconoscere e far conoscere (se lo desiderano) la propria identità, nei suoi diversi aspetti. Infine, sono previste azioni per rafforzare le collaborazioni con soggetti esterni su queste tematiche.
Soggetti destinatari	Tutta la comunità dell’Università di Trento.
Descrizione	AZIONI CHE PROSEGUONO

AZIONE 6.a	Interventi organizzativi per il contrasto delle discriminazioni legate a orientamenti e appartenenze affettive, sessuali, identitarie
	● Mantenimento della gestione dell'identità alias per persone transgender o di genere non conforme e prosecuzione della verifica di possibili spazi di miglioramento nei processi e nella comunicazione; ● prosecuzione dello sportello "Vieni come sei", spazio di ascolto e supporto psicologico gratuito per studenti su temi quali l'orientamento sessuale, l'identità di genere, le relazioni affettive e sessuali, in collaborazione con il Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive; ● percorso di formazione/informazione sui temi dell'identità di genere, delle discriminazioni per orientamento sessuale, del linguaggio rispettoso delle differenze, rivolto al personale tecnico e amministrativo; ● interventi per la diffusione di una cultura improntata al rispetto dei diversi orientamenti e appartenenze affettive, sessuali, identitarie, anche con la realizzazione di iniziative di ricerca, didattiche e di comunicazione; ● aggiornamento del glossario lgbtqi+ unitrento pubblicato sul portale di Ateneo; ● progetto bagni <i>all gender</i>; ● collaborazione con la componente studentesca e il mondo dell'associazionismo, al fine di individuare possibili iniziative e ambiti di intervento, valorizzando la dimensione partecipativa; ● 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. AZIONI DA AVVIARE ● Programmazione interventi per le indicazioni logistiche dei bagni (spazi senza distinzione di genere); ● nuova edizione del percorso di formazione/informazione sui temi dell'educazione sessuale e dell'identità di genere, indirizzato alla

AZIONE 6.a	Interventi organizzativi per il contrasto delle discriminazioni legate a orientamenti e appartenenze affettive, sessuali, identitarie
	componente studentesca, in collaborazione con istituzioni ed enti sul territorio .
Target 2025	● Revisione Linee guida carriera alias e miglioramento dei relativi processi; ● Miglioramento procedure per la gestione dell'identità <i>alias</i> per persone <i>transgender</i> o di genere non conforme e incontri di formazione/sensibilizzazione per le strutture amministrative di riferimento; ● iniziative di formazione, sensibilizzazione e comunicazione, tra le quali un Corso di formazione per studenti sui temi dell'educazione sessuale e dell'identità di genere; ● messa a disposizione di materiali informativi; ● mantenimento dello sportello di consulenza psicologica in collaborazione con il Dipartimento di Psicologia e Scienze cognitive.

3.7 Ambito 7: Generazioni diverse al lavoro

AZIONE 7.a	Interventi organizzativi per le generazioni diverse al lavoro
Obiettivi	Gli obiettivi in questo ambito sono focalizzati, <i>in primis</i>, sul consolidamento delle attività di monitoraggio dell'anzianità anagrafica e organizzativa, per progettare interventi mirati, anche in relazione alla percezione del benessere e dello stress lavoro-correlato. Gli ambiti di azione si riferiscono alla progettazione delle azioni formative, tenendo conto dei divari generazionali ad esempio in ambito tecnologico, alla definizione di forme di flessibilità spazio temporale della prestazione, alla individuazione di misure in tema di salute e sicurezza, nonché riferite alla conciliazione vita lavoro, che tengano conto delle diverse fasi dell'esistenza (v. Ambiti 2 e 3). Tra gli obiettivi dell'<i>age management</i> rientrano gli interventi per l'inserimento e la socializzazione

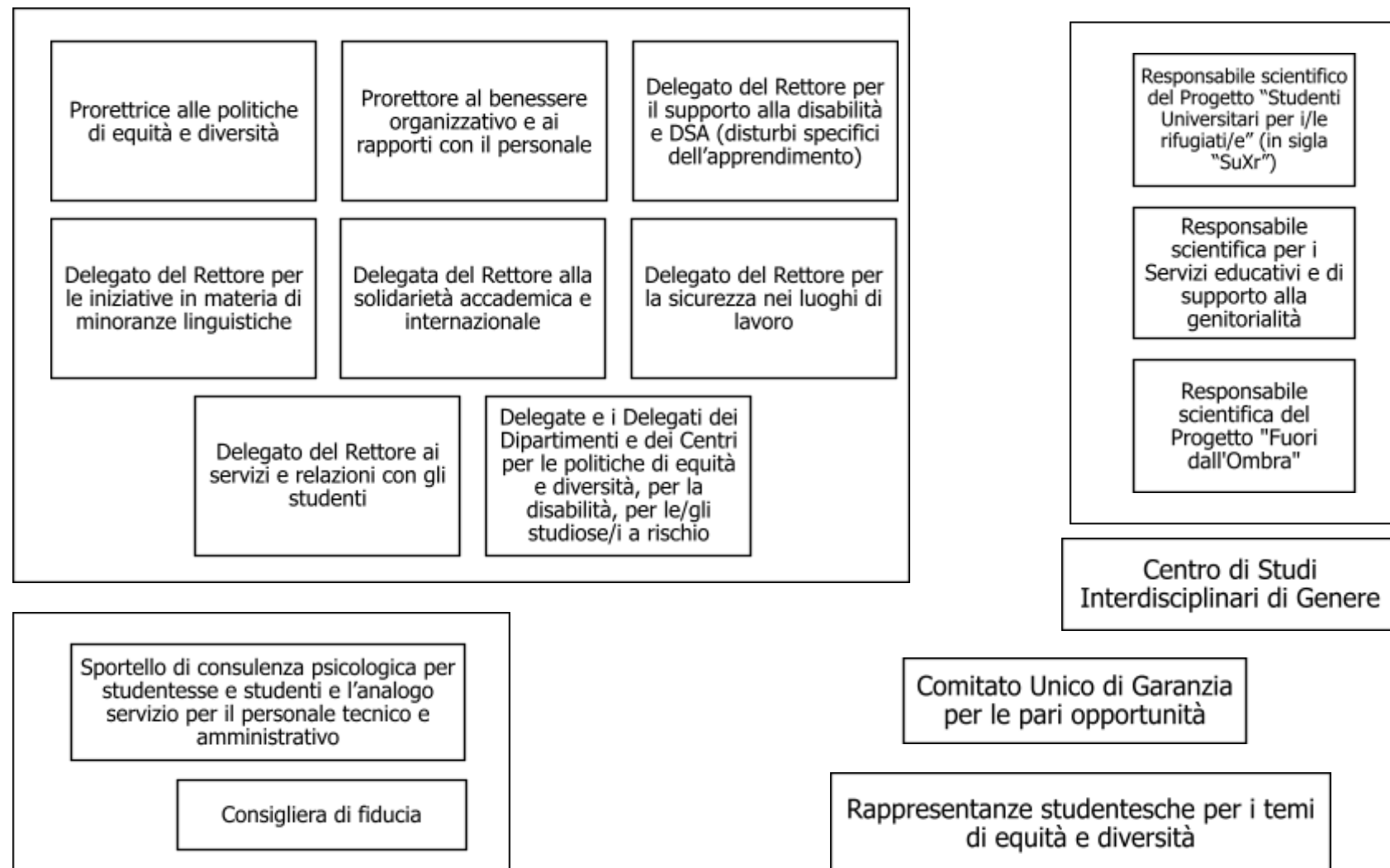
AZIONE 7.a	Interventi organizzativi per le generazioni diverse al lavoro
	organizzativa del personale di nuova assunzione, come le azioni di accompagnamento all'uscita dal percorso professionale o la gestione di opportunità di cambiamento del settore di assegnazione, che contribuiscono a creare un clima collaborativo e di dialogo tra le diverse generazioni e a mantenere la motivazione lungo l'intero arco della vita lavorativa.
Soggetti destinatari	Personale docente e ricercatore; personale di ricerca non stabilizzato; personale tecnico amministrativo.
Descrizione	AZIONI CHE PROSEGUONO ● monitoraggio dei dati quantitativi e qualitativi relativi all'anzianità anagrafica e organizzativa del personale, anche in relazione a situazioni specifiche, per la progettazione di interventi; ● processi di <i>lifelong learning</i>, per l'aggiornamento delle competenze necessarie allo svolgimento delle attività per tutte le componenti; ● percorsi di <i>onboarding</i> destinati al personale di nuova assunzione; ● forme di flessibilità spazio-temporale della prestazione lavorativa e gestione dei processi di mobilità interna del personale tecnico e amministrativo, tenendo conto delle diverse fasi della vita e dei differenti bisogni che ne conseguono, anche in termini di conciliazione; ● prosecuzione delle attività del Tavolo di lavoro "Sicurezza, differenze e inclusione"; ● percorsi formativi per il personale e per responsabili diretti a offrire strumenti per la gestione di generazioni diverse al lavoro e la valorizzazione di competenze ed esperienze diverse; AZIONI DA AVVIARE ● formazione personale tecnico amministrativo: promuovere il trasferimento di esperienze e <i>soft skills</i> tra il personale con maggior anzianità di servizio e di nuova assunzione; offrire formazione mirata e supporto alle persone con maggiore anzianità rispetto alle nuove esigenze di digitalizzazione; accompagnare i percorsi di uscita dal

AZIONE 7.a	Interventi organizzativi per le generazioni diverse al lavoro
	lavoro, anche per mantenere la motivazione; favorire la condivisione delle competenze nei casi di subentro in ruoli di responsabilità; informazione su strumenti, servizi e soggetti con competenze in materia di pari opportunità e benessere organizzativo; ● percorsi per la gestione di mobilità interna, al fine di offrire opportunità di cambiamento, per garantire dinamismo sul piano organizzativo, anche a fronte di esigenze organizzative, e incidere sulla dimensione motivazionale in particolare di persone senior; ● vademecum di buone pratiche per responsabili per supportare la costruzione di forme di dialogo costruttivo con il personale, anche tenendo conto delle diverse appartenenze; ● attivazione di opportunità di formazione e socializzazione organizzativa per personale docente e ricercatore di nuova assunzione e per le posizioni <i>junior</i> della ricerca, per le quali attivare percorsi di <i>mentoring</i>; coinvolgere giovani ricercatrici/tori nei <i>network</i>, dando loro spazio e visibilità negli eventi, come fissando condizioni agevolate per l'iscrizione a iniziative a pagamento da parte di under 30; iniziative di <i>welcome</i> a livello di struttura accademica e di Ateneo; ● promozione di una presenza multigenerazionale all'interno degli organi di Ateneo, ove possibile; ● rafforzamento degli strumenti per la conciliazione, per il personale over 60, includendo azioni diversificate rispetto alle esigenze di cura (v. Ambito 3); ● valutazione dei rischi e azioni di prevenzione in materia di salute e sicurezza, tenendo conto delle differenze legate all'età (v. Ambito 2); opportunità di <i>screening</i>, per favorire la prevenzione e la cura della salute, in collaborazione con enti e istituzioni sul territorio; ● valorizzazione delle ricerche condotte in Ateneo al fine di sperimentare proposte innovative sull'<i>age management</i> nei luoghi di lavoro e per attività di formazione/informazione.

AZIONE 7.a	Interventi organizzativi per le generazioni diverse al lavoro
Target 2025	● formazione e supporto per l'apprendimento di competenze digitali necessarie nell'ambito della vita professionale, tenendo conto delle differenze generazionali; ● interventi per la conciliazione, per il personale <i>over 60</i>, considerando anche esigenze ulteriori rispetto alla cura dei minori; ● flessibilità spazio-temporale della prestazione lavorativa o di mobilità interna del personale tecnico amministrativo, che tengano conto delle diverse fasi della vita e dei differenti bisogni che ne conseguono, anche in termini di conciliazione; ● opportunità di <i>screening</i>, per favorire la prevenzione e la cura della salute, in collaborazione con enti e istituzioni sul territorio; ● iniziative a supporto di giovani ricercatori/trici e personale della ricerca non strutturato.

4. APPENDICE

4.1 Rete dei soggetti



4.2 Nota metodologica

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

Tale processo è stato condotto in stretta collaborazione tra la Prorettrice alle politiche di equità e diversità e il Comitato Unico di Garanzia (CUG), con il supporto tecnico dell'Ufficio Equità e Diversità. Nelle fasi finali del processo di scrittura del documento è stato coinvolto il Prorettore alla Programmazione e Risorse.

La predisposizione del documento è avvenuta con un coinvolgimento ampio e trasversale, che attraverso la realizzazione di interviste e incontri, nonché la raccolta di schede, ha consentito di conoscere il punto di vista dei diversi stakeholders di riferimento. Tra questi, oltre al Rettore, alla Prorettrice alle politiche di equità e diversità, alla Prorettrice alla ricerca e al Prorettore alla terza missione e rapporti con la scuola, hanno dato il loro contributo alcune/i Delegate/i del Rettore (Delegato per la sicurezza sui luoghi di lavoro, Delegato per il supporto alla disabilità, Delegata alla Scienza Aperta e coordinatrice scientifica del Progetto "Fuori dall'ombra", Delegato alla Comunicazione della Scienza e orientamento scuola – università, Delegato ai Servizi e relazioni con gli studenti, Delegato per le iniziative in materia di minoranze linguistiche), le/i Delegate/i di Equità e Diversità delle strutture accademiche, la Presidente e le/i componenti del CUG, il Coordinatore scientifico del Progetto SuXr, la Responsabile scientifica per i Servizi educativi e di supporto alla genitorialità, il Direttore generale, la Consigliera di fiducia, la psicologa che gestisce lo Sportello di consulenza per il personale, il Presidente della Consulta della componente dottorale e delle/dei titolari di assegni di ricerca, il Presidente del Consiglio studentesco.

L'approccio partecipativo adottato ha richiesto certamente un certo investimento in termini di tempo e risorse, tuttavia, ha permesso di valorizzare e condividere in modo trasversale gli obiettivi della nuova pianificazione, raccogliendo utili suggerimenti da parte dell'intera comunità universitaria e che sono stati considerati, ove possibile, nella stesura del Piano. Tali indicazioni, in un complesso intreccio, sono state integrate, con le risultanze del Bilancio di Genere e del monitoraggio del GEP e con gli obiettivi del Piano Strategico 2022-2027.

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

In coerenza con il Piano Strategico di Ateneo e in considerazione dell'inserimento del PAP nel PIAO, il documento è stato organizzato con una previsione triennale a scorrimento, utile a

procedere all'aggiornamento degli interventi per gli anni successivi, anche grazie al monitoraggio dei risultati raggiunti.

Gli interventi previsti, accompagnati da alcuni indicatori, sono sviluppati, inoltre, prendendo come riferimento anche gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile.

Infine, si evidenzia che il PAP è stato scritto osservando le “[Linee guida per un uso del linguaggio rispettoso delle differenze](#)”, disponibili sul portale di Ateneo.

4.3 Riferimenti agli obiettivi dell'Agenda 2030

	Piano delle Azioni Positive (PAP) – Ambiti						
Riferimento a obiettivi dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile	Ambito 1: Eguaglianza di genere	Ambito 2: Benessere organizzativo, salute e sicurezza	Ambito 3: Conciliazione vita - lavoro	Ambito 4: Inclusione, disabilità e altri bisogni speciali	Ambito 5: Appartenenze etnico-culturali e linguistiche, convinzioni religiose e libertà accademica	Ambito 6: Orientamento sessuale e identità di genere	Ambito 7: Generazioni diverse al lavoro
Obiettivo 1: "Sconfiggere la povertà"			X				
Obiettivo 2: "Sconfiggere la fame"		X					
Obiettivo 3: "Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età"		X		X		X	X
Obiettivo 4: "Istruzione di qualità"	X		X	X	X	X	
Obiettivo 5: "Parità di genere"	X	X	X				
Obiettivo 8: "Lavoro dignitoso e crescita economica"	X	X	X	X	X		X
Obiettivo 9: "Imprese, innovazione e infrastrutture"				X			
Obiettivo 10: "Ridurre le disuguaglianze"	X	X	X	X	X	X	X
Obiettivo 11: "Città e comunità sostenibili"				X			
Obiettivo 16: "Pace, giustizia e istituzioni solide"		X		X	X	X	X

4.4 Risorse coinvolte

Il seguente prospetto dà conto delle risorse coinvolte nell'attuazione di ciascun ambito di intervento, sia a livello politico-strategico, che amministrativo. Con riferimento a quest'ultimo il quadro è utile a fornire anche indicazioni per la definizione degli obiettivi assegnati alle strutture nell'ambito del PIAO.

	Piano delle Azioni Positive (PAP) – Ambiti						
Riferimento alle risorse coinvolte	Ambito 1: Eguaglianza di genere	Ambito 2: Benessere organizzativo, salute e sicurezza	Ambito 3: Conciliazione vita - lavoro	Ambito 4: Inclusione, disabilità e altri bisogni speciali	Ambito 5: Appartenenze etnico-culturali e linguistiche, convinzioni religiose e libertà accademica	Ambito 6: Orientamento sessuale e identità di genere	Ambito 7: Generazioni diverse al lavoro
Rettore	X	X	X	X	X	X	X
Prorettrici/tori ¹	PBO, PD, PED, PR	PBO, PD, PED	PBO, PED	PBO,PD, PED	PBO, PD, PED, PSRI	PBO,PD, PED	PBO, PED
Delegato all'attuazione del Piano edilizio				X			
Delegato del Rettore per la Comunicazione della scienza e l'orientamento scuola - università	X			X			

¹ Legenda: PBO= Prorettore al benessere organizzativo e ai rapporti con il personale, PD= Prorettrice alla Didattica, PED= Prorettrice alle politiche di Equità e Diversità, PR= Prorettrice alla Ricerca, PSRI= Prorettore allo sviluppo delle relazioni internazionali.

	Piano delle Azioni Positive (PAP) – Ambiti						
Riferimento alle risorse coinvolte	Ambito 1: Eguaglianza di genere	Ambito 2: Benessere organizzativo, salute e sicurezza	Ambito 3: Conciliazione vita - lavoro	Ambito 4: Inclusione, disabilità e altri bisogni speciali	Ambito 5: Appartenenze etnico-culturali e linguistiche, convinzioni religiose e libertà accademica	Ambito 6: Orientamento sessuale e identità di genere	Ambito 7: Generazioni diverse al lavoro
Delegato del Rettore per i Dottorati di ricerca	X	X	X	X	X	X	
Delegato del Rettore per le iniziative in materia di minoranze linguistiche					X		
Delegata del Rettore a Open Access/Scienza Aperta e politiche contro il plagio	X						
Delegata del Rettore alla Solidarietà accademica e internazionale					X		
Delegato del Rettore per Stampa e comunicazione	X	X	X	X	X	X	X
Delegato del Rettore al supporto alla disabilità e DSA			X	X			
Delegato a Servizi e tecnologie informatiche, strutture amministrative con competenze in tema di Patrimonio immobiliare				X			
Delegato per la sicurezza nei luoghi di lavoro	X	X	X	X	X		X
Delegato/i per l'Orientamento di Dipartimento/Centro	X			X			

	Piano delle Azioni Positive (PAP) – Ambiti						
Riferimento alle risorse coinvolte	Ambito 1: Eguaglianza di genere	Ambito 2: Benessere organizzativo, salute e sicurezza	Ambito 3: Conciliazione vita - lavoro	Ambito 4: Inclusione, disabilità e altri bisogni speciali	Ambito 5: Appartenenze etnico-culturali e linguistiche, convinzioni religiose e libertà accademica	Ambito 6: Orientamento sessuale e identità di genere	Ambito 7: Generazioni diverse al lavoro
Direzione Generale	X	X	X	X	X	X	X
Direzione Comunicazione e Relazioni Esterne	X	X	X	X	X	X	X
Direzione Didattica e Servizi agli/Ile Studenti	X	X		X	X	X	
Direzione Risorse Umane e Organizzazione	X	X	X	X	X	X	X
Direzione Servizi alla Ricerca	X				X		
Direzione Patrimonio Immobiliare		X	X	X	X	X	
Direzione Servizi Digitali e Bibliotecari	X		X	X		X	X
Direttori e Direttrici dei Dipartimenti/Centri e loro Delegate/i di Equità e Diversità	X	X	X	X	X	X	X
Centro Linguistico di Ateneo (CLA)					X		
Centro di Studi Interdisciplinari di Genere	X					X	

	Piano delle Azioni Positive (PAP) – Ambiti						
Riferimento alle risorse coinvolte	Ambito 1: Eguaglianza di genere	Ambito 2: Benessere organizzativo, salute e sicurezza	Ambito 3: Conciliazione vita - lavoro	Ambito 4: Inclusione, disabilità e altri bisogni speciali	Ambito 5: Appartenenze etnico-culturali e linguistiche, convinzioni religiose e libertà accademica	Ambito 6: Orientamento sessuale e identità di genere	Ambito 7: Generazioni diverse al lavoro
Responsabile scientifica del progetto “Sistema integrato di Servizi a supporto della genitorialità”			X				
Soggetti con competenze in materia di salute e sicurezza	X	X	X	X	X	X	X
Comitato Unico di Garanzia	X	X	X	X	X	X	X
Ufficio Equità e Diversità	X	X	X	X	X	X	X
Sportelli (Consigliera di Fiducia, supporto psicologico, ecc.)	X	X	X	X	X	X	X
Servizio Inclusione personale				X			
Servizio Inclusione comunità studentesca				X			
Strutture accademiche	X	X	X	X	X	X	X