



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità,  
la valorizzazione del benessere di chi lavora  
e contro le discriminazioni – CUG

### Piano di Azioni Positive (PAP), 2023-2025 - Università degli Studi di Trieste

#### Introduzione

Il presente documento costituisce il Piano di Azioni Positive (PAP) per il triennio 2023 – 2025, rivolto a promuovere nell'ambito dell'Università degli Studi di Trieste l'attuazione degli obiettivi di pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e la rimozione di qualunque forma di discriminazione. Il Piano si raccorda con il PAP 2020-2022, giunto a scadenza, e con il Piano per l'uguaglianza di genere, entrato in vigore nel 2022.

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui "le amministrazioni... predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne." Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità ed intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

La progettazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce, inoltre, a delineare il risultato prodotto dall'Amministrazione all'interno del c.d. ciclo di gestione della *performance* sancito dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità e stabilisce, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

L'obbligatorietà dell'adozione del Piano di Azioni Positive è ribadita e ulteriormente rafforzata dalla direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri in cui si precisa, al punto 3.2, che le Pubbliche Amministrazioni devono indicare nella relazione annuale sulla situazione del personale lo stato di attuazione del piano e segnalare eventuali mancate adozioni da parte dell'Ente. Nella direttiva medesima si stabilisce, inoltre, che il Piano di Azioni Positive deve essere aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ogni anno anche in allegato al Piano delle *performance*. Inoltre, il DL 80/2021 all'articolo 6 comma 6 (convertito dalla legge 6 agosto 2021,

n. 113) introduce il nuovo “Piano Unico” della PA, il “Piano Integrato di Attività e Organizzazione” che accorpa, tra gli altri, i piani della performance, del lavoro agile, della parità di genere, dell’anticorruzione.

Anche i PAP confluiscono in questo nuovo Piano unico, che avrà durata triennale con aggiornamento annuale e dovrà essere pubblicato dalle amministrazioni entro il 31 dicembre di ogni anno. Con decreto ministeriale 24 giugno 2022 si definiscono i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti. Il DPR n. 81 del 30 giugno 2022 dispone, inoltre, la soppressione degli adempimenti assorbiti nel PIAO; contiene alcune disposizioni di coordinamento, che si rendono necessarie nonostante la nuova qualificazione dell’intervento normativo; prevede che il Dipartimento della funzione pubblica e l’ANAC (per la disciplina sulla prevenzione della corruzione e per la trasparenza) effettuino una attività di monitoraggio sull’effettiva utilità degli adempimenti richiesti dai piani non inclusi nel PIAO, all’esito della quale provvedere alla individuazione di eventuali ulteriori disposizioni incompatibili con la disciplina introdotta. Anche le linee guida sulla “Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le pari Opportunità il 6 ottobre 2022, ribadiscono la centralità della programmazione e del monitoraggio delle azioni nonché del ruolo dei CUG.

Da numerosi anni l’Università degli Studi di Trieste ha promosso e implementato - prima con i Comitati Pari Opportunità e Mobbing, poi con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) - numerose azioni e iniziative per contrastare le situazioni di discriminazione, promuovere il benessere e l’inclusione e, in generale, favorire una cultura rispettosa dei diritti delle persone.

Nonostante gli sforzi perseguiti ormai da alcuni anni, sono ancora molti i disequilibri presenti (come del resto era prevedibile, trattandosi di cambiamenti strutturali e per loro natura lenti a realizzarsi). Alcuni di questi disequilibri, come la composizione per genere delle diverse popolazioni che costituiscono l’Università di Trieste, sono abbastanza facili da misurare; altri, invece, come quelli relativi alle pratiche di conciliazione e al benessere lavorativo/organizzativo ed anche all’inclusione di gruppi minoritari, mandano segnali più sfuocati, ma non per questo meno intensi, poiché non dispongono ancora di una base informativa ricorrente.

Rispetto a questi ultimi, nel presente PAP, è stato necessario accompagnare all’indicazione delle azioni di *policy* anche indicazioni relative alla necessità di copertura di specifici e ulteriori fabbisogni informativi.

Un primo disequilibrio, ancora evidente, è costituito dai fenomeni di segregazione orizzontale e verticale nella composizione per genere delle diverse popolazioni che costituiscono la comunità dell’Università di Trieste e che riguardano, in particolare, la distribuzione degli studenti nei corsi di studio e del personale accademico nei diversi gradi della carriera accademica.

Si segnala, infatti, il permanere di una significativa **concentrazione** degli studenti **nei corsi di studio** dei dipartimenti **di area STEM**; un prevalere delle studentesse in tutti gli altri casi, con l’eccezione di due situazioni di sostanziale parità: quelle del Deams e del Dispes (Tavola 1). Da notare, nel confronto tra il 2018 e il 2022, l’aumento della percentuale di laureate.

**Tavola 1\*** Percentuali di donne iscritte e laureate nei Dipartimenti

Dipartimento	% Donne iscritte a.a. 2018-2019	% Donne laureate 2018	% Donne iscritte a.a. 2021/2022	% Donne laureate 2021
Dipartimento di Fisica	28,3%	22,8%	26,3%	30,2%

Dipartimento di Ingegneria e Architettura	24,6%	25,5%	26,5%	28,7%
Dipartimento di Matematica e Geoscienze	39,4%	28,8%	34,7%	35,5%
Dipartimento di Scienze Chimiche e Farmaceutiche	69,9%	67,0%	68,4%	62,9%
Dipartimento di Scienze della Vita	66,6%	71,3%	69,9%	71,6%
Dipartimento di Scienze Economiche, Aziendali, Matematiche e Statistiche	46,1%	43,4%	46,0%	50,0%
Dipartimento di Scienze Giuridiche, del Linguaggio, dell'Interpretazione e della Traduzione	73,4%	78,8%	75,3%	77,0%
Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali	51,2%	52,6%	53,3%	52,2%
Dipartimento di Studi Umanistici	76,6%	77,0%	75,9%	77,3%
Dipartimento clinico di Scienze mediche, chirurgiche e della salute	60,8%	62,5%	67,1%	68,0%
<b>Totale Ateneo</b>	<b>56,5%</b>	<b>57,9%</b>	<b>57,5%</b>	<b>59,4%</b>

Fonte Dati: Servizio Pianificazione e performance

Questa situazione benché, astrattamente, possa essere l'esito delle inclinazioni diverse di ragazzi e ragazze nei confronti delle diverse materie di studio, può derivare in misura non marginale da fenomeni di discriminazione indiretta o "a monte", tra questi:

- la presenza di stereotipi di genere che alterano la scelta tra discipline STEM e socio-umanistiche molto precocemente, già a partire dalla scuola media;
- la presenza stessa di ambienti fortemente caratterizzati in senso maschile che può creare un clima ostile alla crescita della presenza femminile;
- una maggiore difficoltà di autorappresentazione all'interno dei settori per le componenti minoritarie che può far desistere le persone dotate dall'affrontare quegli specifici ambiti.

Su questo problema e in coerenza con le raccomandazioni CRUI si propongono le **AZIONI 1A**.

### **Persiste una significativa segregazione verticale per il personale accademico (Tavola 2).**

La preponderanza maschile nelle posizioni di professore ordinario e associato è molto netta non solo nei Dipartimenti fortemente caratterizzati in senso maschile anche sulla base del genere degli iscritti, ma anche in quelli a netta maggioranza femminile (Dipartimento di Studi Umanistici, Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche e della Salute, Dipartimento di Scienze chimiche). La situazione dell'Ateneo di Trieste non è molto diversa da quella rilevata a livello nazionale e a livello internazionale (*She Figures*, 2021).

### **Tavola 2** Composizione per genere del personale accademico

Percentuale di donne nelle diverse posizioni della carriera accademica Anni 2018 e 2022

Anno 2018

Dipartimento	Ordinari	Associati	Ricercat.	Ricerc. TD	Asseg. n.
--------------	----------	-----------	-----------	------------	-----------

Fisica	9%	24,0%	0,0%	33,3%	20,0%
Ingegneria e Architettura	16,7%	17,8%	19,0%	25,0%	39,3%
Matematica e Geoscienze	14,3%	15,8%	35,3%	50,0%	54,5%
Scienze Chimiche e Farmaceutiche	0,0%	62,5%	46,7%	33,3%	71,4%
Scienze della Vita	18,2%	26,7%	67,9%	23,1%	66,6%
Scienze Economiche, Aziendali, Matematiche e Statistiche	41,7%	50,0%	40,0%	25,0%	87,5%
Scienze Giuridiche, del Linguaggio, dell'Interpretazione e della Traduzione	33,3%	50,0%	52,9%	37,5%	66,6%
Scienze Politiche e Sociali	40,0%	15,0%	54,5%	25,0%	50,0%
Studi Umanistici	15,4%	44,1%	58,8%	20,0%	83,3%
Scienze mediche, chirurgiche e della salute	11,1%	25,0%	39,3%	66,77%	81,8%
<b>Totale Ateneo</b>	<b>19,5%</b>	<b>32,1%</b>	<b>45,2%</b>	<b>34,2%</b>	<b>57,9%</b>

Fonte: Relazione sul personale 2018

#### Anno 2022

Dipartimento	Ordinari	Associati	Ricercat.	RTDA	RTDB	Assegnisti
Dipartimento di Fisica	18,8%	19,2%	0,0%	28,6%	33,3%	14,3%
Dipartimento di Ingegneria e Architettura	8,7%	22,4%	12,5%	10,0%	18,2%	36,0%
Dipartimento di Matematica e Geoscienze	7,1%	21,9%	40,0%	75,0%	20,0%	21,4%
Dipartimento di Scienze Chimiche e Farmaceutiche	23,1%	48,0%	37,5%	20,0%	33,3%	55,6%
Dipartimento di Scienze della Vita	13,3%	45,0%	86,7%	62,5%	20,0%	66,7%
Dipartimento di Scienze Economiche, Aziendali, Matematiche e Statistiche	43,8%	47,8%	25,0%	37,5%	40,0%	60,0%
Dipartimento di Scienze Giuridiche, del Linguaggio, dell'Interpretazione e della Traduzione	36,8%	47,6%	58,3%	75,0%	77,8%	50,0%
Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali	42,9%	17,4%	71,4%	0,0%	0,0%	60,0%
Dipartimento di Studi Umanistici	15,4%	50,0%	100,0%	80,0%	50,0%	50,0%
Dipartimento clinico di Scienze mediche, chirurgiche e della salute	23,5%	33,3%	26,7%	60,0%	22,2%	46,2%

<b>Totale Ateneo</b>	<b>22,2%</b>	<b>35,0%</b>	<b>50,6%</b>	<b>43,8%</b>	<b>32,1%</b>	<b>44,1%</b>
----------------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Fonte: Servizio Pianificazione e performance

Anche in questo campo appare opportuno, seguendo anche le raccomandazioni della CRUI e del MIUR, mantenere (ed estendere) nel tempo azioni positive con l'obiettivo di sostenere la **presenza delle donne nelle carriere accademiche (AZIONI 1B)**. Emerge, negli anni più recenti, un fenomeno nuovo che vede il riemergere di disequilibri, anche forti, tra uomini e donne per i ricercatori di tipo B e che interrompe una tendenza a un lento riequilibrio, in atto da tempo. Si ricorda che per i ricercatori/trici a tempo indeterminato e per gli assegnisti vige una situazione di sostanziale parità. Il fenomeno non riguarda solo l'Università di Trieste, ma è molto comune anche nel resto del sistema universitario italiano.

Per il personale amministrativo, che per il 60% circa è composto da donne, si osserva un aumento della quota di donne nella categoria apicale (EP) che le vedeva nel 2018 in una condizione di relativo sfavore. (Tavola 3).

**Tavola 3** Percentuali di donne e uomini nelle categorie del personale tecnico e amministrativo

#### Anno 2018

Genere	Categoria B	Categoria C	Categoria D	Categoria EP	Totale complessivo
% Donne	49,1%	60,7%	64,8%	42,4%	59,6% (365)
% Uomini	50,9%	39,3%	35,2%	57,6%	40,4% (247)
<b>Totale Ateneo</b>	<b>100% (53)</b>	<b>100% (384)</b>	<b>100% (142)</b>	<b>100% (33)</b>	<b>100% (612)</b>

\*Fonte: Relazione sul personale 2018

#### Anno 2022

Genere	Categoria B	Categoria C	Categoria D	Categoria EP	Totale
% Donne	45%	60%	64%	52%	59%
% Uomini	55%	40%	36%	48%	41%
<b>Totale Ateneo</b>	<b>100% (38)</b>	<b>100% (408)</b>	<b>100% (137)</b>	<b>100% (27)</b>	<b>100% (610)</b>

Fonte: Servizio Pianificazione e performance

Per tutto il personale e per la comunità studentesca si propone la **promozione dell'uso del linguaggio di genere (AZIONI 1C)**; progressi si sono fatti in questo triennio; tuttavia, è ancora necessario estenderne sistematicamente l'uso. Pare necessario, inoltre, evidenziare in diversi contesti il ruolo che il linguaggio ha nella persistenza degli stereotipi sessisti.

Nel Piano Strategico nazionale sulla **violenza maschile contro le donne 2021-2023**, l'Università ha un ruolo centrale.

È quindi necessario che il settore della ricerca sul fenomeno sia adeguatamente presidiato e che si provveda anzitutto alla progettazione di interventi di formazione sistematici nei corsi di studio che formano i professionisti che verranno in contatto con il problema nell'esercizio della loro professione (medici, magistrati, psicologi, educatori, operatori di comunità etc.). (**AZIONI 1D**)

È necessario, inoltre, riproporre un piano di azioni integrate e multidisciplinari in grado di fornire una risposta dinamica e coordinata al contrasto delle discriminazioni fondate **sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere (AZIONI 1E)**.

Benché in Ateneo il terreno dell'inclusione delle persone con disabilità sia ben presidiato sia a livello delle strutture amministrative sia con la presenza della Delegata alle Politiche per l'inclusione dei bisogni speciali, per raggiungere l'obiettivo di una piena **inclusione**, appaiono necessarie ulteriori azioni a favore del personale e degli studenti/studentesse (AZIONI 1F), anche in considerazione dei rallentamenti che la pandemia ha determinato sugli avanzamenti di molti progetti relativi all'accessibilità fisica ma anche degli effetti negativi sulla socialità e quindi sul benessere.

In tema di **inclusione** appare inoltre opportuno riproporre la necessità di tenere in considerazione anche altri gruppi che possono incorrere in atteggiamenti discriminatori e incontrare importanti difficoltà di inserimento come i/le **rifugiati/e** (studenti e docenti-ricercatori) e i **gruppi di studenti e studentesse internazionali (AZIONI 1G)**.

## 2. PROMUOVERE IL BENESSERE DI CHI LAVORA E STUDIA IN ATENEO.

### 2.1 Il personale Tecnico Amministrativo e docente

Il **benessere lavorativo/organizzativo** costituisce uno dei pilastri attorno a cui si gioca la possibilità per l'Università di creare un ambiente di lavoro favorevole alla crescita professionale del personale e all'efficienza dell'organizzazione. In effetti, il legame tra questi due aspetti è così chiaro nell'intendimento del legislatore, da configurare il benessere come una strategia "principe" per rendere più efficiente l'Amministrazione. In questo senso le indicazioni di *policy* suggerirebbero essenzialmente di potenziare il binomio flessibilità/responsabilità.

Un ambiente sereno, collaborativo e basato su trasparenza e fiducia, accresce il senso di appartenenza e l'adesione agli obiettivi dell'organizzazione con risultati importanti anche sul piano interno, ma anche con ricadute considerevoli sulla società tutta.

Benché, dunque, sussistano i presupposti per valorizzare le dimensioni del benessere nel funzionamento dell'organizzazione, è evidente che il percorso per renderli effettivi non appare semplice. Questo appare tanto più vero oggi, perché, dopo due anni di pandemia, affrontati dal personale docente e Tecnico Amministrativo con notevole capacità di adattamento, le Università si trovano ad affrontare un cambiamento organizzativo permanente, come quello dell'introduzione dello smart working non più in via "sperimentale" o "transitoria" ma come una possibile modalità ordinaria di funzionamento dell'organizzazione, regolata da nuove specifiche norme.

Questa nuova modalità che indubbiamente genera un beneficio per i lavoratori e per l'organizzazione, e che deve ancora esprimere tutte le sue potenzialità ed anche evidenziare appieno le sue criticità, deve essere accompagnata da un monitoraggio attento di ambedue questi aspetti (**AZIONE 2A**).

Il contesto di forte cambiamento di questi anni, assieme ai possibili effetti negativi del lavoro a distanza, ha generato per il personale amministrativo una crescita del disagio psicologico che può trovare risposta, almeno parziale, con l'attivazione di uno **sportello psicologico per il personale (AZIONE 2B)**, proseguendo l'azione già intrapresa sperimentalmente dall'Amministrazione per un limitato periodo di tempo nel corso del 2022.

Tuttavia, il cambiamento organizzativo prefigurato dalle nuove norme sul Pubblico impiego e anche dal notevole aumento del numero di assunzioni richiedono un intervento che contribuisca a creare un ambiente lavorativo collaborativo e soddisfacente che va sostenuto con corsi di formazione sulla **comunicazione aziendale (AZIONE 2C)**, dove, tra l'altro, va posta l'attenzione sulle nuove modalità utilizzate nella comunicazione aziendale mediate le mail o messaggi telefonici.

Si ritiene indispensabile, inoltre, un'azione di affiancamento per i neoassunti (**AZIONE 2D**) e per le persone assenti per lunghi periodi (per malattia o per maternità) per facilitarne l'inserimento o il reinserimento e consentire una maggiore continuità nel funzionamento dell'organizzazione.

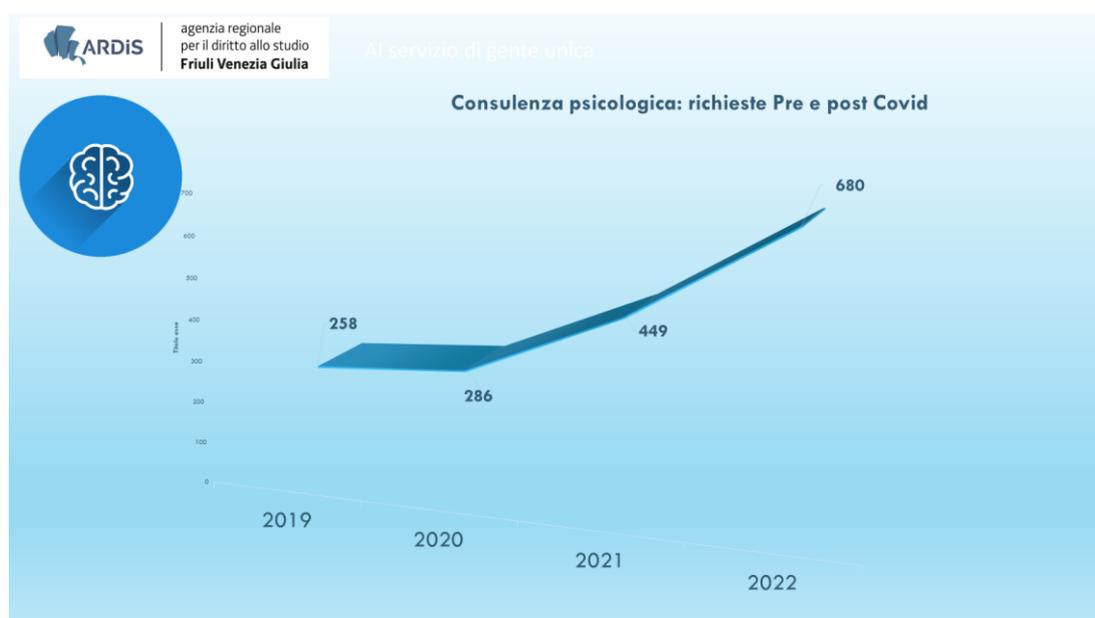
Sempre in una prospettiva *di policy*, per favorire la cultura del benessere lavorativo/organizzativo e, allo stesso tempo, contrastare le discriminazioni individuali, è necessario attuare iniziative per prevenire e contrastare ogni forma di **molestie e di comportamenti vessatori nei luoghi di lavoro**.

In particolare, è necessario monitorare le situazioni di malessere determinate da comportamenti non consoni o vessatori da parte dei superiori gerarchici o dei pari (**AZIONI 2E**), con corsi di formazione per il personale con funzione di responsabilità e per tutti i dipendenti e potenziando il ruolo della Consigliera di fiducia.

## 2.2 Gli studenti

Le informazioni che il CUG ha raccolto in questi anni anche attraverso le audizioni dei responsabili del servizio psicologico gestito dall'Ardis (Relazioni sul personale, vari anni) ci dicono che il bisogno di sostegno psicologico è fortemente aumentato negli ultimi anni, come bene evidenzia il grafico che segue (Grafico 1)

Grafico 1 Richieste di consulenza psicologica pervenute ad ARDIS. 2019- 2022



Fonte relazione dott. Brumat

Dal punto di vista qualitativo emerge una situazione articolata che evidenzia negli studenti,

- una crescita del bisogno che può trovare una risposta appropriata potenziando attività di sportello psicologico già in essere;
- una certa difficoltà di procedere negli studi nel periodo di ingresso all'università, una richiesta che dovrebbe trovare risposte in attività di orientamento e di socializzazione;
- Disagi importanti per i quali il sostegno dello sportello psicologico è insufficiente. **(AZIONI 2F)**

Pare inoltre opportuno promuovere misure di tutela e prevenzione della salute di studenti e studentesse **(AZIONI 2G)**

### 3. FAVORIRE LA CONCILIAZIONE TRA VITA, LAVORO, STUDIO, IMPEGNI FAMILIARI

**Le politiche per la conciliazione** costituiscono uno snodo cruciale tra le questioni legate al benessere organizzativo e quelle legate alle politiche di pari opportunità perché esse hanno effetti diretti su entrambe le dimensioni considerate finora.

Oggi le politiche di conciliazione possono giovare anche dello strumento dello smart working, presente nel passato solo in forma sperimentale.

Tuttavia, uno degli aspetti più delicati dello smart working è la possibilità concreta che questo si trasformi in un maggiore aggravio per le donne (come evidenziano diverse ricerche) e che si crei, anche in questo ambito, un fenomeno di segregazione, con effetti negativi sul benessere e sulla posizione delle donne all'interno dell'organizzazione.

È quindi necessario dedicare particolare attenzione nel monitoraggio agli effetti dello smart working sul legame tra benessere lavorativo dei lavoratori e delle lavoratrici, e la conciliazione tra lavoro e vita privata. L'azione di monitoraggio è prevista nella sezione 2 **(AZIONE 2A)**.

Dopo il periodo della pandemia con i mutamenti che questa ha determinato anche nell'organizzazione del lavoro è necessario anzitutto proporre **misure di mappatura dei bisogni (AZIONI 3A)** a cui far seguire adeguate politiche di sostegno alla conciliazione, in raccordo con quanto previsto dal GEP.

Una misura importante, già considerata nella parte di benessere organizzativo, richiede che le interessate possano godere, dopo il ritorno da periodi di maternità di un periodo di affiancamento e di reinserimento nell'ambiente lavorativo.

Si possono utilizzare in questo contesto i suggerimenti che vengono anche da altri paesi europei che prevedono durante la maternità il mantenimento di un contatto informativo costante da parte dei colleghi, come avviene, spesso, per le ricercatrici.

Alcune altre misure di policy vanno introdotte per facilitare la conciliazione considerando sia la cura dedicata ai figli che quella dedicata alle persone anziane e tenendo presente anche le possibili esigenze di studenti e studentesse **(AZIONI 3B)**. Infine, un'Azione **(AZIONI 3C)** è dedicata al fabbisogno informativo sulle misure già disponibili.

### 4. DATI E BILANCIO DI GENERE

Allo scopo di individuare gli ambiti di intervento che sono prioritari per la programmazione di azioni positive più mirate anche nel futuro, è necessario che si disponga **di un sistema di**

**rilevazione dei dati** che permetta all'Amministrazione di conoscere tempestivamente l'evoluzione della situazione del personale, anche per i profili legati alla parità, alla non discriminazione e al benessere organizzativo.

L'Amministrazione universitaria dispone, attraverso la sua attività di *routine* derivante dal controllo di gestione e dalla redazione del bilancio, di numerose informazioni, molte delle quali già contengono i dati richiesti per un'analisi approfondita dei numerosi aspetti considerati nelle diverse parti di questo documento. È certamente possibile, infatti, analizzare la situazione del personale attraverso i dati prodotti dalle attività di *routine* incrociando gli aspetti di genere, età, con quelli delle aree professionali, del tempo di permanenza nelle diverse posizioni, della fruizione di istituti contrattuali utili alla conciliazione dei tempi di vita, della fruizione di corsi di formazione, etc.

Una pietra miliare in questa direzione è costituita dalla redazione del **Bilancio di genere (k)** che è attualmente in corso.

In termini prospettici l'obiettivo è quello di mettere in atto **una strategia che valorizzi al meglio le informazioni statistiche** derivanti dall'attività amministrativa.

## **5. RUOLO DELL'UNIVERSITÀ NELLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ ATTRAVERSO LA RICERCA E LA TERZA MISSIONE**

L'Università, come produttore di conoscenza e formazione, gioca un ruolo fondamentale nei confronti della società, non solo grazie alle sue tradizionali funzioni di ricerca e didattica, ma anche attraverso le iniziative di terza missione e di impegno pubblico e sociale. Nell'ultima parte del documento sono suggerite le misure per potenziare la ricerca e l'impegno pubblico sui temi della segregazione, del contrasto alle discriminazioni in tutte le sue forme (**AZIONE 5A**).

In sintesi, il Piano si articola in 5 aree di intervento:

### **1. CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, RIEQUILIBRIO DI GENERE E PROMOZIONE DI PRATICHE INCLUSIVE**

- A. Ridurre la segregazione orizzontale
- B. Ridurre la segregazione verticale del personale docente
- C. Promuovere il linguaggio di genere
- D. Contrastare la violenza contro le donne e le molestie
- E. Contrastare le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere
- F. Promuovere l'inclusione delle/dei dipendenti, delle studentesse e degli studenti con bisogni speciali
- G. Promuovere l'integrazione delle persone che vengono da altri Paesi

### **2. PROMUOVERE IL BENESSERE DI CHI LAVORA E STUDIA IN ATENEIO**

- A. Monitoraggio del benessere organizzativo
- B. Sportello psicologico per il personale
- C. Comunicazione aziendale e benessere lavorativo
- D. Affiancamento e tutoraggio
- E. Prevenire e contrastare le discriminazioni su base individuale e il mobbing
- F. Promuovere il benessere degli studenti: rafforzare il supporto psicologico e la socialità degli studenti
- G. Promozione della salute di studenti e studentesse

### 3. FACILITARE LA CONCILIAZIONE TRA VITA, LAVORO, STUDIO E IMPEGNI FAMILIARI

- A. Mappatura dei bisogni
- B. Facilitazioni per agevolare la funzione di cura e la conciliazione tra vita e lavoro
- C. Semplificazione e accessibilità delle informazioni

### 4. DATI E BILANCIO DI GENERE

- A. Valorizzare i dati amministrativi per le analisi di parità e benessere. Redazione del bilancio di genere

### 5. RUOLO DELL'UNIVERSITÀ NELLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ ATTRAVERSO LA RICERCA E LA TERZA MISSIONE

#### 1. CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, RIEQUILIBRIO DI GENERE E PROMOZIONE DI PRATICHE INCLUSIVE

##### A. Ridurre la segregazione orizzontale

<b>SEGREGAZIONE ORIZZONTALE</b>	
Destinatari	Studentesse e studenti; docenti
Obiettivi	Riequilibrare le disparità di genere nei corsi di studio.
Descrizione dell'intervento	1. Nell'orientamento in entrata e in uscita, affrontare la questione dei pregiudizi legati al genere (professioni maschili vs femminili) per l'iscrizione ad alcuni corsi di studio, con un'azione mirata sia nell'ambito degli incontri di presentazione nelle scuole superiori, sia nelle manifestazioni promosse dall'Ateneo come Porte Aperte. 2. Incentivi all'iscrizione ai corsi di studio in materie STEM Valutare la possibilità di incentivare le iscrizioni delle ragazze ai corsi di studio di materie STEM con anche l'attivazione di borse di studio o la riduzione delle tasse (secondo le indicazioni della CRUI in linea con quelle dell'European Research Council).
Responsabili	Rettore, Direzione Generale, Senato accademico, Consiglio d'Amministrazione, Direttori di dipartimento
Indicatori di realizzazione e tempi	1. Raccomandazioni del Rettore ai responsabili delle azioni di orientamento delle future matricole alla scelta degli studi universitari per promuovere il riequilibrio di genere nelle iscrizioni ai corsi di studio (2023) 2. Studio di fattibilità sull'introduzione di agevolazioni per l'iscrizione delle donne ai corsi STEM. Statistiche su incentivi già in essere o utilizzati nel passato, ed effetti (2023) Individuazione delle risorse da attivare.
Nota	Da coordinare con Azioni GEP

##### B. Ridurre la segregazione verticale del personale docente

<b>SEGREGAZIONE VERTICALE DEL PERSONALE DOCENTE</b>	
Destinatari	Personale docente
Obiettivi	Promuovere le pari opportunità per uomini e donne nelle carriere

	accademiche.
Descrizione dell'intervento	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promuovere ulteriormente la presenza delle donne negli organi di governo dell'Ateneo. Promuovere la presenza degli uomini negli organismi a prevalenza femminile.</li> <li>2. Incentivare l'equilibrio di genere nella composizione degli organismi, anche di livello dipartimentale, deputati alla programmazione delle risorse umane.</li> <li>3. Mantenere gli incentivi per perseguire l'equilibrio di genere nelle carriere</li> <li>4. Monitoraggio dell'evoluzione del reclutamento all'ingresso</li> <li>5. Attività formative sulle buone pratiche per ridurre a segregazione verticale</li> </ol>
Responsabili	Rettore, Direzione Generale, Direttori dei Dipartimenti, Area risorse umane
Indicatori di realizzazione e tempistica	<ol style="list-style-type: none"> <li>1; 2 Campagna informativa (2023-2024)</li> <li>3 Valutazione degli incentivi (2024)</li> <li>4 Progettazione attività formative sulle buone pratiche 2023-2024</li> </ol>
Nota	Da coordinare con le azioni del GEP

### C. Promuovere il linguaggio di genere

<b>LINGUAGGIO DI GENERE</b>	
Destinatari	Personale tecnico-amministrativo e docente/ studenti/ pubblico
Obiettivi	Pari opportunità attraverso l'uso di un linguaggio appropriato
Descrizione dell'intervento	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio, inclusivo del genere femminile, in tutti i documenti di lavoro (circolari, decreti, programmi dei corsi di studio, ecc.), in osservanza delle indicazioni ministeriali e della Dichiarazione di intenti per un uso non discriminatorio del linguaggio sottoscritta dall'Ateneo nel 2014.</li> <li>2. La promozione va fatta sollecitando il personale con responsabilità apicali a fare rispettare l'obbligo di utilizzare un linguaggio non discriminatorio, seguendo le indicazioni già acquisite.</li> <li>3. Evidenziare in diversi contesti il ruolo che il linguaggio ha nella persistenza degli stereotipi sessisti.</li> </ol>
Responsabili	Rettore, Direzione Generale, Direttori dei Dipartimenti, CUG
Indicatori di realizzazione e tempistica	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Raccomandazioni / sollecitazioni dirette ai responsabili degli uffici (2023)</li> <li>2. Numero e qualità degli eventi (2023-2024)</li> </ol>
Note	Da coordinare con le azioni del GEP

### D. Contrastare la violenza contro le donne e contrastare le molestie

<b>CONTRASTARE LA VIOLENZA</b>	
Destinatari	Personale tecnico-amministrativo e docente/ studenti/ pubblico
Obiettivi	Definire azioni per il contrasto alla violenza contro le donne
Descrizione degli interventi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promuovere l'introduzione di specifici moduli formativi sul tema della violenza all'interno dei percorsi curriculari.</li> <li>2. Verificare lo stato della ricerca all'interno dell'università e le eventuali necessità di incentivare la ricerca nel settore.</li> <li>3. Sviluppare la collaborazione con la rete UNIRE</li> </ol>

Responsabili	Rettore, Direzione generale, Dipartimenti CUG
Indicatori di realizzazione e tempistica	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Corsi interessati e durata degli interventi (2023-24-25)</li> <li>2. Esito valutazione (2024) e piano di azione conseguente</li> <li>3. Adesione alla rete istituzionale promossa da Unire 2023</li> </ol>
Nota	Da coordinare con le azioni del GEP

<b>CONTRASTARE LE MOLESTIE</b>	
Destinatari	Docenti, dottorandi/e, specializzandi/e, ricercatori/trici, personale tecnico-amministrativo, studenti/esse
Obiettivi	Prevenire e monitorare casi di molestia nell'Ateneo - formazione e informazione
Descrizione dell'intervento	<p>Azione: Formazione e ricerca in tema di molestie nell'Ateneo</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formazione sugli aspetti giuridici e psico-sociali delle molestie e della violenza di genere</li> <li>2. Ricerche sulla situazione di Ateneo in merito all'esistenza di comportamenti configurabili come molestie</li> <li>3. Campagne informative sulla prevenzione e gestione delle molestie</li> <li>4. Monitoraggio delle segnalazioni di molestie</li> <li>5. Monitoraggio dell'efficacia delle misure di contrasto alle molestie</li> </ol>
Responsabili	Rettore, Direzione Generale, Direttori di dipartimento, CUG, Garante di Ateneo, Consigliere/a di fiducia
Indicatori di realizzazione e tempistica	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Seminario o corso di formazione/anno (2023)</li> <li>2. Ricerca di durata quadriennale e relazione finale (2024-2025)</li> <li>3. Campagna informativa/anno (2024)</li> <li>4. Relazione annuale, indicante il numero di segnalazioni di molestie ed esiti (2025)</li> </ol>
Nota	Da coordinare con le azioni del GEP

#### **E. Contrastare le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere**

<b>RIEQUILIBRARE LE DISPARITA' FONDATE SULL'ORIENTAMENTO SESSUALE E SULL'IDENTITÀ DI GENERE</b>	
Destinatari	Studentesse, studenti, docenti, personale TA
Obiettivi	Contrastare le discriminazioni contro le persone LGBTQI+.
Descrizione dell'intervento	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promuovere una cultura non discriminatoria, con seminari promossi dal CUG in collaborazione con i dipartimenti e gli studiosi che si occupano del tema</li> <li>2. Corsi di formazione per il personale con responsabilità apicali</li> <li>2. Inserire sul sito di Ateneo una sezione dedicata alle informazioni per le carriere <i>alias</i>;</li> <li>3. Inserire le informazioni sulla Consigliera di fiducia per i casi di molestie e discriminazione individuale</li> </ol>
Responsabili	Rettore, Direzione Generale, Direttori di dipartimento, CUG, Garante di Ateneo, Consigliere/a di fiducia

Indicatori di realizzazione e tempistica	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Seminari di approfondimento aperti a tutta la comunità e all'esterno. (2023- 2024)</li> <li>2. Progettazione di moduli formativi (2023)</li> <li>3. Informazioni disponibili sul sito di ateneo (2023)</li> </ol>
--	---

**F. Promuovere l'inclusione delle/dei dipendenti, delle studentesse e degli studenti con bisogni speciali**

**AUTONOMIA E SICUREZZA PER TUTTI GLI UTENTI CON BISOGNI SPECIALI NEGLI SPOSTAMENTI**

Destinatari	Personale dell'Ateneo, studentesse e studenti diversamente abili
Obiettivi	Favorire la mobilità in sicurezza e con la massima autonomia possibile di persone con disabilità fisica e sensoriale all'interno del campus.
Descrizione dell'intervento	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Monitoraggio del progetto definite dal Servizio Prevenzione e Protezione e dall'Ufficio Tecnico di Ateneo per il miglioramento dei percorsi pedonali esistenti, della segnaletica di direzione e indirizzo, con l'eliminazione delle barriere ancora esistenti.</li> <li>2. Realizzazione di una guida, anche on line, per la fruizione degli spazi aperti e degli edifici da parte dell'utenza.</li> </ol>
Responsabili	Rettore, Direzione Generale, RSPP, Delegata per le politiche per l'inclusione dei bisogni speciali
Indicatori di realizzazione e tempistica	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tracciare l'evoluzione del progetto in corso (2023- 2024; 2025)</li> <li>2. Realizzazione della guida on line (2024)</li> </ol>

**PARTECIPAZIONE ATTIVA DELLE PERSONE CON BISOGNI SPECIALI AI PROCESSI DECISIONALI CHE INCIDONO SULL'INCLUSIONE**

Destinatari	Personale dell'Ateneo, studentesse e studenti
Obiettivi	Favorire la partecipazione dei/lle diversi/e portatori/trici di interesse ai processi decisionali che incidono sulla qualità della vita in ambito universitario e sull'inclusione.
Descrizione dell'intervento	Costruzione e riconoscimento istituzionale di un gruppo di lavoro che possa essere consultato nelle fasi istruttorie dei progetti che riguardano direttamente le persone con disabilità che studiano e lavorano all'interno dell'Ateneo. L'azione definirà la modalità di costituzione, il protocollo e le tipologie di processi in cui coinvolgere il gruppo.
Responsabili	Rettore, Direzione Generale, Delegata per le politiche per l'inclusione dei bisogni speciali
Indicatori di realizzazione e tempistica	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definizione della modalità di costituzione e il protocollo per il coinvolgimento degli interessati. (2023)</li> <li>2. Costituzione del gruppo di lavoro 2023- 2024.</li> </ol>

## G. Promuovere l'integrazione delle persone che vengono da altri Paesi

<b>FORMAZIONE SUI BISOGNI DI STUDENTI E RICERCATORI/TRICI INTERNAZIONALI RIFUGIATI/E</b>	
Destinatari	Personale docente, dirigenziale e TA; Studenti e studentesse
Obiettivi	Formazione sui bisogni degli studenti/tesse e dei ricercatori/ricercatrici rifugiati/e.
Descrizione dell'intervento	1. Realizzazione di eventi formativi. 2. Studi di fattibilità dell'iter di ammissione; immatricolazione di studenti e studentesse, ricercatori e ricercatrici richiedenti asilo.
Responsabili	Direzione Generale, Collaboratore per la didattica, Dipartimenti
Indicatori di realizzazione e tempistica	1. Eventi formativi realizzati (2023-2024) 2. Esito dello studio di fattibilità

## 2. PROMUOVERE IL BENESSERE DI CHI LAVORA E STUDIA IN ATENEIO

### A. Monitoraggio del benessere organizzativo

<b>MONITORAGGIO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO /LAVORATIVO e SMART WORKING</b>	
Destinatari	Personale tecnico amministrativo, personale docente
Obiettivi	1. Quadro statistico del ricorso allo smart working: analisi della distribuzione per sesso, età, livello di inquadramento. 2. Approfondimento degli effetti dello smart working sul benessere percepito, evidenziando eventuali aspetti critici (ghettizzazione sulle persone più fragili, peggioramento della capacità di relazione)
Descrizione dell'intervento	1. Quadro statistico 2. Individuazione di eventuali criticità 3. Sperimentazione di strumenti di Focus group per rilevare gli effetti sul benessere e attivare il cambiamento
Responsabili	Direzione Generale, Responsabile area risorse umane, Servizio Pianificazione e performance
Indicatori di realizzazione e tempistica	1. Tavole statistiche dettagliate (2024-2025) 2. Rapporto sulle criticità (2025) 3. Sperimentazioni di focus group (2024-2025)

### B. Sostegno psicologico per il personale

<b>SPORTELLLO PSICOLOGICO</b>	
Destinatari	Personale tecnico amministrativo, docenti e ricercatrici/ricercatori, assegniste/i
Obiettivi	Garantire al personale universitario in situazione di difficoltà un sostegno psicologico.

	Migliorare il benessere lavorativo.
Descrizione dell'intervento	1. Rendere disponibile lo Sportello di sostegno psicologico/ <i>counselling</i> per il personale 2. Verifica dell'utilità dello strumento e riproposizione
Responsabili	Direzione Generale, Responsabile area risorse umane, Servizio Pianificazione e performance
Indicatori di realizzazione e tempistica	Indicatori di realizzazione. 1. Presenza dello sportello (2023) 2. Verifica della bontà dello strumento utilizzato ed eventuale estensione temporale (2024)

### C. Comunicazione aziendale e benessere lavorativo

<b>MIGLIORARE LA COMUNICAZIONE AZIENDALE E BENESSERE LAVORATIVO</b>	
Destinatari	Personale tecnico amministrativo, docenti e ricercatrici/ricercatori, assegniste/i
Obiettivi	Una buona comunicazione aziendale è sempre un aspetto costitutivo del benessere organizzativo/ lavorativo. In questo momento tuttavia essa è particolarmente importante dato un contesto in cui molta parte della comunicazione passa attraverso forme scritte "semi informali" non sempre facili da decodificare e facilmente oggetto di difficoltà interpretative. Il passaggio di modalità utilizzate nel linguaggio parlato – con anche le "cadute di stile" della parola, accompagnata da gesti che attenuano, contestualizzano, mitigano o accentuano il messaggio, ne muta il significato con effetti negativi sulla comprensione reciproca e sul funzionamento dell'organizzazione.
Descrizione dell'intervento	1. Corso di formazione sulla comunicazione aziendale con valutazione che verifichi la capacità trasformativa del corso stesso
Responsabili	Direzione Generale, Direttore/trice Area risorse umane, Ufficio Gestione del Personale, Servizio Pianificazione e performance
Indicatori di realizzazione e tempistica	1. Realizzazione di un corso di formazione già previsto dal piano di formazione 2022-2023 (2023) 2. Estensione dell'intervento, se valutato favorevolmente nel 2024 e nel 2025 per includere progressivamente tutto il personale.

<b>PREVEDERE AREE RELAX</b>	
Destinatari	Personale tecnico amministrativo,
Obiettivi	Identificare opportuni spazi attrezzati da dedicare ad aree relax, per favorire i momenti di aggregazione durante le pause lavorative (pause pranzo, pause brevi)
Descrizione dell'intervento	1. Identificazione di spazi idonei nell'edificio A Allestimento degli spazi con tavoli/sedie, mini frigoriferi, forni microonde, bollitori, distributori d'acqua potabile
Responsabili	Direzione Generale, Direttore/trice Area risorse umane, Ufficio Gestione del Personale, Servizio Pianificazione e performance, Area dei servizi tecnici e di supporto
Tempistica e	1. Valutazione della fattibilità e individuazione degli spazi 2023

indicatori di realizzazione	2. Allestimento (2023 – 2024)
-----------------------------	-------------------------------

#### D. Affiancamento e tutoraggio

<b>AFFIANCAMENTO E TUTORAGGIO</b>	
Destinatari	Personale tecnico e amministrativo, docenti e ricercatrici/ricercatori
Obiettivi	Garantire per i neoassunti e per il personale assente per lungo periodo un processo di inserimento o re/inserimento che faciliti i processi di integrazione migliorando il benessere delle persone e l'efficienza dell'organizzazione
Descrizione dell'intervento	1. Istituire forme di affiancamento e tutoraggio obbligatorio per il personale al rientro da lunghi (maggiori o uguali a tre mesi) periodi di assenza (malattie, maternità, aspettative) o per il personale neo-assunto o neo-trasferito. 1.1 Aggiornamento sulle eventuali modifiche intervenute in ambito organizzativo e lavorativo 1.2. Affiancamento per colmare anche eventuali gap a livello formativo, prevedendo la priorità nell'assegnazione delle occasioni di formazione
Responsabili	Rettore, Direzione Generale, Delegati e Collaboratori rettorali, Area risorse umane e gestione del personale
Indicatori di realizzazione e tempistica	1. Mappatura e monitoraggio dei bisogni; Studio e progettazione delle soluzioni organizzative (2023) 2. Numero di azioni di tutorato messe in atto; Numero di tutor /numero di potenziali beneficiari (2023-2024)

#### E. Prevenire e contrastare le discriminazioni su base individuale e il mobbing

<b>PREVENIRE E CONTRASTARE LE DISCRIMINAZIONI SU BASE INDIVIDUALE E IL MOBBING</b>	
Destinatari	Personale tecnico amministrativo, docenti e ricercatrici/ricercatori, assegniste/i
Obiettivi	Una gestione delle attività improntata a una politica di sviluppo del benessere organizzativo dovrebbe limitare al minimo fenomeni di discriminazione individuale e di mobbing, tuttavia è importante, per i casi in cui questi fenomeni si manifestino, garantire sostegno al personale e garantire strumenti per contrastare i comportamenti scorretti
Descrizione dell'intervento	1. Garantire una rete di sostegno che garantisca la "presa in carico" della questione e ne limiti i danni sui diretti interessati. 2. Costruzione di indicatori di disagio 3. Formazione orientata a fornire al personale la conoscenza degli strumenti a disposizione nel caso di comportamenti scorretti dei superiori gerarchici e dei pari
Responsabili	Direzione Generale, Area risorse umane, Ufficio formazione, Consigliera di fiducia
Tempistica e indicatori di realizzazione	1. Diffusione delle informazioni sull'esistenza e sulla modalità operativa della Consigliera di fiducia (2023). 2. Costruzione di indicatori di disagio (2023-2024) 3. Progettazione del corso di formazione per il personale TA e realizzazione (2023- 2024)

**F. Promuovere il benessere degli studenti: rafforzare il supporto psicologico e la socialità degli studenti**

<b>RAFFORZAMENTO DEL SERVIZIO DI SPORTELLO PSICOLOGICO PER STUDENTI E STUDENTESSE</b>	
Destinatari	Studenti e studentesse
Obiettivi	Promuovere iniziative volte a sostenere gli studenti in difficoltà
Descrizione dell'intervento	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Potenziamento dello sportello psicologico di Ardis</li> <li>2 Individuazione di un punto di riferimento appropriato per gli studenti con problematiche più complesse</li> <li>3 Promozione di pratiche di socializzazione per gli studenti nuovi arrivati</li> </ol>
Responsabili	Rettore, Direzione Generale, Delegato alla didattica, Dipartimenti
Tempistica e indicatori di realizzazione	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estensione del servizio psicologico (2023).</li> <li>2. Progettazione di interventi specifici (2023).</li> <li>3. Raccomandazioni del Rettore ai dipartimenti per avviare pratiche che facilitino la socializzazione e l'inserimento dei nuovi studenti (2023).</li> </ol>

**G. Promozione della salute di studenti e studentesse**

<b>MISURE DI TUTELA E PREVENZIONE DELLA SALUTE PER STUDENTI E STUDENTESSE</b>	
Destinatari	Studenti e studentesse
Obiettivi	Promuovere l'informazione e la prevenzione sui temi della salute.
Descrizione dell'intervento	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fornire informazione, attraverso il sito d'Ateneo, sulle modalità di fruizione dei servizi sanitari per i/le non residenti.</li> <li>2. Promuovere di spazi e momenti di confronto e dialogo tra gli studenti sulla salute; avvio di una campagna di promozione della salute sessuale e riproduttiva.</li> </ol>
Responsabili	Rettore, Direzione Generale, Delegato alla didattica
Tempistica e indicatori di realizzazione	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informazione sul sito di Ateneo (2023)</li> <li>2. Avvio di una campagna informativa sulla salute sessuale e riproduttiva (2023-2024)</li> </ol>

**3. FACILITARE LA CONCILIAZIONE TRA VITA, LAVORO, STUDIO E IMPEGNI FAMILIARI**

**A. Mappatura dei bisogni**

<b>MAPPATURA DEI BISOGNI</b>	
Destinatari	Personale tecnico amministrativo, docente e ricercatore, assegnisti/e, dottorandi/e, studenti e studentesse
Obiettivi	Ottenere un buon set di dati, come punto di partenza per l'analisi dei bisogni e l'individuazione di soluzioni appropriate.

Descrizione dell'intervento	<p>Aggiornare il quadro conoscitivo delle esigenze del personale di Ateneo rispetto alla tematica di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, tramite le seguenti azioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Raccolta di dati statistici significativi, che saranno individuati e richiesti all'Area Risorse umane (dati relativi all'utilizzo di congedi parentali, L 104, utilizzo dello smart working, ...)</li> <li>2. Analisi dei dati raccolti e individuazioni di possibili soluzioni e aree prioritarie di intervento</li> <li>3. implementazione e monitoraggio delle soluzioni individuate</li> </ol>
Responsabili	Direzione Generale, Responsabile area risorse umane, Servizio Pianificazione e performance
Tempistica e indicatori di realizzazione	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mappatura dei bisogni (2023)</li> <li>2. Rapporto analisi sui fabbisogni (2024)</li> <li>3. Implementazione (2024 - 2025)</li> </ol>

## B. Facilitazioni per agevolare la funzione di cura e la conciliazione tra vita e lavoro

<b>ATTIVAZIONE DI SOLUZIONI CHE AGEVOLINO LE PERSONE CON FIGLI/E PICCOLI/E</b>	
Destinatari	Personale tecnico amministrativo, docente e ricercatore, assegnisti/e, dottorandi/e, studenti e studentesse
Obiettivi	Facilitare la permanenza negli spazi dell'Ateneo delle persone con figli/e piccoli/e agevolare il cursus universitario delle studentesse e studenti con figli/e piccoli/e
Descrizione dell'intervento	<p>Analisi di fattibilità di facilitazioni riguardo alla frequenza (iscrizioni part time) e flessibilità sugli appelli d'esame</p> <p>Attivare spazi e predisporre progressivamente infrastrutture in grado di agevolare le esigenze di cura di figli/e piccoli/e (stanze attrezzate a nursery e per l'allattamento negli edifici principali, parcheggi rosa, convenzioni con strutture d'infanzia)</p>
Responsabili	Direzione Generale, Responsabile area risorse umane, Servizio Pianificazione e performance, Area dei servizi tecnici e di supporto
Tempistica e indicatori di realizzazione	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analisi di fattibilità e piano di realizzazione (2023)</li> <li>2. Rapporto di fattibilità (2023- 2024)</li> </ol>

<b>FACILITAZIONI PER SOGGETTI CON PERSONE DA ASSISTERE</b>	
Destinatari	Personale tecnico amministrativo, docente e ricercatore, assegnisti/e, dottorandi/e, studenti e studentesse
Obiettivi	Agevolare e rendere più sostenibile l'assistenza a familiari anziani o portatori di disabilità.
Descrizione dell'intervento	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prevedere una maggiore flessibilità oraria che vada incontro alle necessità di cura nei momenti topici della giornata (mattino presto, ore pasti)</li> <li>2. Prevedere eventuali singole giornate di smart working, anche al di fuori dei contratti individuali, per andare incontro a situazioni di emergenza o</li> </ol>

	impreviste (es. indisponibilità di badanti, giornate particolari)
Responsabili	Direzione Generale, Area risorse umane, Servizio Pianificazione e performance
Tempistica e indicatori di realizzazione	1. Valutazione di fattibilità e sperimentazione 2023 2. Valutazione di fattibilità e sperimentazione 2024

### C. Semplificazione e accessibilità delle informazioni

<b>SEMPLIFICAZIONE E ACCESSIBILITÀ DELLE INFORMAZIONI</b>	
Destinatari	Personale tecnico amministrativo, docente e ricercatore, assegnisti/e, dottorandi/e, studenti e studentesse
Obiettivi	Facilitare la conoscenza e l'accesso alle misure di conciliazione disponibili.
Descrizione dell'intervento	1. Implementare e aggiornare le pagine sul sito web di Ateneo (uno Spazio Genitori e Famiglie) dove rendere accessibili – in maniera chiara e aggiornata – le informazioni relative alle varie misure di conciliazione 2. Ideare campagne informative sui social media
Responsabili	Rettore, Direzione Generale, Unità di staff comunicazione e relazioni esterne, Ufficio affari generali trasparenza amministrativa
Tempistica e indicatori di realizzazione	1. Informazione sul sito entro il 2023 2. Progettazione campagne informative dedicate agli strumenti esistenti o nuovi.

## 4. DATI E BILANCIO DI GENERE

### A. Valorizzare i dati amministrativi per le analisi di parità e benessere. Redazione del bilancio di genere

<b>VALORIZZAZIONE DEI DATI AMMINISTRATIVI PER L'ANALISI DELLE QUESTIONI DI PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ</b>	
Destinatari	Personale tecnico amministrativo, docenti e ricercatrici/ricercatori, studenti e studentesse
Obiettivi	Disporre di informazioni adeguate a conoscere la situazione del personale sotto i profili rilevanti per valutare la parità e la non discriminazione tra diverse componenti.
Descrizione dell'intervento	1. Redazione del bilancio di genere 2. Valorizzazione delle attività amministrative per arricchire l'informazione su parità e benessere.
Responsabili	Rettore, Direzione Generale, Ufficio Bilancio e tesoreria, Unità di staff Qualità e Supporto strategico
Indicatori di realizzazione e tempistica	1. Redazione del bilancio di genere (2023- 2024) 2. Progettazione di approfondimenti sui dati amministrativi

## 5. RUOLO DELL'UNIVERSITÀ NELLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ ATTRAVERSO LA RICERCA E LA TERZA MISSIONE

<b>PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ NELLE ATTIVITÀ DI RICERCA, DI TERZA MISSIONE E DI <i>PUBLIC ENGAGEMENT</i></b>	
Destinatari	Docenti e ricercatrici/ricercatori, cittadinanza, corpi intermedi (enti, associazioni, istituzioni pubbliche ecc..)
Obiettivi	Promuovere i valori e la cultura delle pari opportunità.
Descrizione dell'intervento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valorizzare gli ambiti di ricerca che riguardino la parità tra uomini e donne nella società "<i>gender studies</i>".</li> <li>- Mantenere l'attenzione sulla questione della violenza di genere promuovendo gli studi in questo settore, mantenendo l'adesione al progetto UNIRE, promuovendo la costituzione di un centro interdipartimentale sulla violenza di genere, sostenendo l'attività di public engagement del personale in grado di dare un contributo di ricerca e di buone pratiche nella gestione dei casi concreti.</li> <li>- Sostenere la formazione degli insegnanti delle scuole primarie e secondarie al fine di favorire la diffusione della conoscenza finalizzata a ridurre i gap nella performance in matematica di bambine e bambini.</li> <li>- Promuovere la rappresentazione e la conoscenza dell'attività scientifica delle scienziate attraverso conferenze e dibattiti.</li> <li>- Promuovere la formazione continua per sviluppare l'empowerment delle donne e in generale la formazione alla cittadinanza riprendendo l'esperienza dei precedenti corsi "Donne, politica e istituzioni" in un'ottica di lifelong learning.</li> <li>- Informare e formare alla consapevolezza e al contrasto delle discriminazioni attraverso azioni da concretizzarsi con conferenze, seminari, convegni e altre iniziative di sensibilizzazione su questi temi, tra cui corsi di comunicazione ed educazione civica.</li> <li>- Promuovere la formazione sulle diversità e in particolare sui temi della multiculturalità, sulla gestione della diversità, sulla tutela dei diritti umani.</li> </ul> <p>Promuovere anche con attività di Public engagement sulla ricerca che esplora le ragioni alla base dei discorsi di odio e di intolleranza.</p>
Responsabili	Rettore, Dipartimenti
Indicatori di realizzazione	Valorizzazione dell'attività di ricerca e public engagement nelle aree indicate.



## **Aggiornamento del Piano di Azioni Positive (PAP), 2023-2025 - Università degli Studi di Trieste, anno 2024**

### **Introduzione**

Il presente documento costituisce l'aggiornamento per l'anno 2024 del Piano di Azioni Positive (PAP), triennio 2023 – 2025, approvato dal CUG nel dicembre 2022. Il PAP, come è noto, è rivolto a promuovere nell'ambito dell'Università degli Studi di Trieste l'attuazione degli obiettivi di pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e la rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Da numerosi anni l'Università degli Studi di Trieste ha promosso e implementato numerose azioni e iniziative per contrastare le situazioni di discriminazione, promuovere il benessere e l'inclusione e, in generale, favorire una cultura rispettosa dei diritti delle persone.

Nonostante gli sforzi perseguiti ormai da alcuni anni, sono ancora presenti significativi disequilibri. Alcuni di questi disequilibri, come la composizione per genere delle diverse popolazioni che costituiscono l'Università di Trieste, sono abbastanza facili da misurare; altri, invece, come quelli relativi alle pratiche di conciliazione e al benessere lavorativo/organizzativo ed anche all'inclusione di gruppi minoritari, mandano segnali più sfuocati, ma non per questo meno intensi, poiché non dispongono ancora di una base informativa ricorrente.

Rispetto a questi ultimi, nel PAP già adottato è stato necessario accompagnare all'indicazione delle azioni di policy anche strumenti relativi alla necessità di copertura di specifici e ulteriori fabbisogni informativi.

Si vuole rafforzare i medesimi obiettivi anche attraverso il presente documento di aggiornamento.

Con riferimento alle 5 aree di intervento stabilite nel PAP 2023-2025, si formulano le seguenti nuove proposte di nuove azioni inerenti alle azioni **1B, 1D, 1E, 2, 3B di aggiornamento/integrazione al PAP 2023-2025.**

### **1. Contrasto alle discriminazioni, riequilibrio di genere e promozione di pratiche inclusive**

#### **B. Promuovere il linguaggio inclusivo**

<b>Azione</b>	<b><i>Promuovere un linguaggio inclusivo</i></b>
Obiettivi	Pari opportunità attraverso l'uso di un linguaggio appropriato
Descrizione dell'intervento	Predisposizione di Linee Guida per la semplificazione del linguaggio comunicativo per favorire l'inclusione Linee-guida per un easy-to-read-text
Responsabili	Rettore, Direzione generale, Dipartimenti

Target diretto	Utenti UNITS, personale UNITS
Target indiretto	Cittadini e cittadine
Indicatori di realizzazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Raccomandazioni / sollecitazioni dirette ai responsabili degli uffici</li> <li>● Approvazione linee-guida</li> </ul>
Timing	2024

Azione	<i>Promuovere un linguaggio inclusivo</i>
Obiettivi	Pari opportunità attraverso linguaggio l'uso di un appropriato
Descrizione dell'intervento	<p>Attraverso attività formative/laboratoriali offerte a gruppi omogenei si aiuteranno tutte le componenti della comunità universitaria a prendere coscienza di ciò che significa utilizzare un linguaggio non discriminatorio. Particolare attenzione sarà data all'utilizzo del linguaggio nei social media</p> <p>A seconda del gruppo di riferimento l'attività potrà essere diversa, ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- seminari per personale docente</li> <li>- corso di formazione da integrare con il piano della formazione per il personale TA e CEL</li> <li>- incontri con riconoscimento di CFU per studenti</li> </ul>
Responsabili	Rettore, Direzione generale, Dipartimenti
Target diretto	Personale docente, Personale TA, CEL e studenti
Target indiretto	Cittadini e cittadine
Indicatori di realizzazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>● numero attività formative e durata degli interventi</li> </ul>
Timing	2025

#### **D. Contrastare le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere**

Azione	<i>Contrastare le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere</i>
Obiettivi	Riequilibrare le disparità fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere
Descrizione dell'intervento	<p>Monitoraggio sull'attuazione e sulle criticità applicative del regolamento sulle <i>carriere alias</i></p> <p>Potenziamento interventi per risolvere eventuali criticità (es. estensione della platea dei soggetti destinatari)</p>
Responsabili	Rettore, Direzione generale, Dipartimenti, Delegato rettorale per la Didattica, Settore servizi agli studenti e alla didattica
Target diretto	Richiedenti attuazione <i>carriere alias</i> Utenti UNITS, personale UNITS
Target indiretto	Cittadini e cittadine
Indicatori di realizzazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Numero attività di monitoraggio</li> <li>● Eventuale revisione Regolamento <i>carriere alias</i></li> </ul>
Timing	2024



Note	La tariffa agevolata avrebbe un vantaggio immediato nella riduzione del traffico di autoveicoli da/verso l'Università nelle ore di punta, aumentando gli scarsi spazi parcheggio per coloro che ne hanno bisogno o vengono da zone mal collegate da trasporto pubblico. Inoltre, diminuirebbe drasticamente la spesa in biglietti effettuata per ragioni di servizio da personale dell'università. La convenzione in essere con Trieste Trasporti al momento è usata solo per la componente studentesca ma già prevede al suo interno la possibilità di essere estesa al personale dipendente
Timing	2024

Azione	<i>Agevolazioni per teatri e musei cittadini</i>
Obiettivi	Favorire il benessere psicologico e sociale del lavoratore favorendo la sua vita culturale extra- lavorativa
Descrizione dell'intervento	Stipulare delle convenzioni affinché le/i dipendenti dell'Ateneo possano avere tariffe agevolate per accedere a teatri e musei cittadini
Responsabili	Rettore, Direttore Generale, Area Risorse Umane
Target diretto	Personale docente e tecnico-amministrativo Units
Target indiretto	Familiari, congiunti, conviventi Personale Units
Indicatori di realizzazione	Sottoscrizione Convenzioni / attuazione convenzioni
Note	Si propone di creare un accordo quadro con il Comune all'interno del quale possano rientrare ulteriori convenzioni
Timing	2025

### 3. FACILITARE LA CONCILIAZIONE TRA VITA, LAVORO, STUDIO E IMPEGNI FAMILIARI

#### B. Facilitazioni per agevolare la funzione di cura e la conciliazione tra vita e lavoro

Azione	<i>Favorire la conciliazione tra vita, lavoro, studio, impegni familiari</i>
Obiettivi	Agevolare e rendere più sostenibile la conciliazione tra vita e lavoro, tutelando sia chi deve fornire assistenza a familiari anziani o portatori di disabilità sia la generalità del personale tecnico-amministrativo
Descrizione dell'intervento	Mantenimento della flessibilità oraria in ingresso, così come sperimentata in periodo COVID (7:45-10:00). Ipotesi di ulteriori forme di flessibilità anche per la fascia della pausa pranzo
Responsabili	Rettore, Direttore Generale, Area Risorse Umane
Target diretto	Personale tecnico-amministrativo Units
Target indiretto	Cittadini e cittadine, familiari, congiunti, conviventi del personale Units
Indicatori di realizzazione	Eventuale revisione di normative
Timing	2024