

Gender Equality Plan (GEP) 2025-2027



UNIVERSITÀ
DI TRENTO

Gender Equality Plan (GEP)	0
Introduzione	3
Highlights	3
Obiettivi	5
Metodologia e indicatori	7
Contesto	9
Aree di intervento	11
Tabella riassuntiva priorità	11
Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione	19
Area 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	23
Area 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	25
Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento	27
Area 5: Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, alle molestie e alle molestie sessuali	28
Tutte le aree: Autovalutazione	30

Introduzione

L'Università di Trento ha da tempo individuato tra i propri obiettivi strategici la promozione dell'eguaglianza di genere e l'inclusione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica, accogliendo le indicazioni dell'Unione europea.

Il Gender Equality Plan (in sigla "GEP") dell'Ateneo, giunto alla seconda edizione, rappresenta l'occasione per rafforzare e sviluppare ulteriormente gli obiettivi in questo ambito, in accordo con il Piano Strategico 2022-2027, il Bilancio di genere 2024 e il Piano di Azioni Positive 2025-2027 integrato nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Esso si propone come strumento di Gender Mainstreaming, diretto a rafforzare e ulteriormente sviluppare gli interventi e gli strumenti posti in essere dalla vasta rete dei soggetti attivi in questo ambito all'interno dell'Ateneo, che comprende oltre alla Prorettrice alle politiche di equità e diversità e alle/ai Delegate/i di equità e diversità delle strutture accademiche, il Comitato Unico di Garanzia (CUG), l'Ufficio Diversity Management (Equità e Diversità), la Direzione Risorse Umane e Organizzazione, gli sportelli di supporto.

Nello specifico, il GEP consente di programmare gli sforzi per superare i divari di genere, che rappresentano un limite sia a livello individuale, che collettivo, che sono ancora presenti all'interno di un'organizzazione complessa come quella universitaria. Inoltre, esso sollecita l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca, laddove pertinente, contribuendo a renderne più accurati i risultati e accrescendo la consapevolezza sui *bias* di genere e sulle loro conseguenze, anche nel campo dell'innovazione tecnologica.

Con il GEP, l'Ateneo desidera, inoltre, impegnarsi, in coerenza con gli altri strumenti di pianificazione, per l'attuazione degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) proposti dall'ONU, non soltanto con riferimento all'Obiettivo 5, relativo all'uguaglianza di genere, ma in modo trasversale a tutti gli obiettivi.

Highlights

- La presente edizione del Gender Equality Plan è il frutto delle analisi contenute nel Bilancio di Genere 2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 27 marzo 2025, che offrono una prospettiva dettagliata anche sui risultati delle azioni intraprese dall'Ateneo per il superamento delle asimmetrie di genere. Un altro punto di riferimento è rappresentato dalla riflessione sugli esiti e sulle azioni intraprese con il GEP 2022-2024, che è stato oggetto di autovalutazione annuale, che si è concluso nel 2025. Tale anno è stato inoltre dedicato alla prosecuzione di alcune attività della pianificazione precedente e alla ricostituzione del gruppo di lavoro.
- Il GEP si raccorda anche con gli altri strumenti di pianificazione dell'Ateneo, in particolare il Piano Strategico, il Piano Azioni Positive (PAP), ora integrato nel

Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il Bilancio triennale e la Programmazione del fabbisogno di personale aggiornata annualmente.

- Il documento prende in considerazione tutte le 5 aree di intervento suggerite dal “Vademecum per l’elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani”, delle Linee Guida della Commissione Europea, delle indicazioni provenienti dall’European Institute for Gender Equality (EIGE) per l’implementazione di strategie innovative volte al cambiamento culturale e alla promozione delle pari opportunità nelle università e nei centri di ricerca, nonché di quanto emerso dalle analisi condotte nell’ambito di alcuni progetti di ricerca (ad esempio il progetto “Pro-gendering - PROMoting Gender mainstrEaming iN acaDemia through thE enhancement of gender equality and iNclusion in hiGher education”). Esso comprende, inoltre, un’area trasversale relativa all’autovalutazione del GEP.
- Nella definizione del documento e nel processo di redazione si è tenuto conto della comunità universitaria nelle sue diverse componenti e nelle sue strutture organizzative e accademiche, anche in relazione alla trasversalità degli obiettivi.
- Per ciascuna area sono indicati i riferimenti all’Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile (United Nations, 2015). Sono inoltre evidenziati le azioni, i soggetti responsabili e gli indicatori per l’autovalutazione.
- Il finanziamento delle azioni è riconducibile alle risorse stanziare dall’Ateneo nell’ambito del Piano di Azioni Positive (v. PIAO) e del Piano Strategico 2022-2027; ad esse si aggiungono le risorse destinate in modo specifico a iniziative finanziate nell’ambito del budget dell’Ateneo o di alcune Direzioni (ad esempio, i costi imputabili al nido aziendale).

Obiettivi

Il GEP 2025-2027 si propone come strumento finalizzato a proseguire l’impegno dell’Ateneo nel pianificare, sostenere e monitorare in maniera organica e strutturata gli obiettivi di equità di genere, parte integrante del Piano strategico di Ateneo per gli anni 2022-2027. Il GEP si rivela, quindi, uno strumento trasformativo e trasversale alle diverse aree e funzioni dell’Ateneo, favorendo l’integrazione della dimensione di genere nelle varie attività.

Il GEP muove dal riconoscimento della centralità delle persone che compongono la comunità accademica, intese come individui portatori di competenze, aspirazioni, identità e percorsi differenti. L’obiettivo ultimo del Piano è creare le condizioni affinché ciascuna persona possa essere valorizzata per ciò che è e per il contributo che offre, in un contesto di studio e di lavoro equo e inclusivo.

In questa prospettiva, il GEP assume il genere come una delle dimensioni strutturali che incidono sulle opportunità, sulle condizioni di partecipazione e sui percorsi accademici e professionali.

Il Piano adotta, inoltre, una prospettiva che riconosce la pluralità delle identità e delle esperienze riconoscendo che le disuguaglianze possono derivare dall’intersezione di più

dimensioni – quali genere, età, origine, condizioni di disabilità, orientamento sessuale e altre caratteristiche personali e sociali. In questo senso, il GEP si ispira a un approccio intersezionale, volto a promuovere pari opportunità e condizioni eque per tutte le persone, nella loro complessità.

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

- *Fixing the numbers of women*: acquisire consapevolezza delle asimmetrie di genere all'interno delle istituzioni e attuare interventi per aumentare la partecipazione e la rappresentanza femminili;
- *Fixing the institutions*: promuovere la parità di genere con cambiamenti strutturali (reclutamento del personale, progressione di carriera, ecc.);
- *Fixing the knowledge*: accrescere la consapevolezza e la capacità di riconoscere i bias di genere nei processi di ricerca e innovazione, per migliorare la qualità dei risultati e produrre ricadute sociali ed economiche più utili e inclusive.

Esso è finalizzato, in primo luogo, all'introduzione di cambiamenti strutturali nell'Ateneo, inteso come organizzazione, e dunque orientati alla gestione e allo sviluppo delle risorse umane e alla promozione di ambienti di studio e di lavoro che garantiscano il benessere delle persone. Ne sono esempi: l'individuazione di misure per una rappresentanza di genere negli organi di governo più equa; gli interventi per superare le asimmetrie tra donne e uomini nelle carriere; le azioni volte a offrire servizi che favoriscano l'equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro; nonché l'individuazione di strumenti innovativi per contrastare gli stereotipi di genere, che possono influenzare processi e pratiche organizzative e generare fenomeni discriminatori.

In coerenza con le missioni istituzionali dell'Ateneo (didattica, ricerca e terza missione), il GEP svolge una funzione trasversale che interessa anche gli *stakeholder* interni ed esterni. Il Piano mira, infatti, a rafforzare la qualità e l'impatto delle attività accademiche, valorizzando appieno il potenziale delle persone e promuovendo contesti più inclusivi e innovativi. In questa direzione costituiscono leve essenziali l'ampliamento e la diversificazione dei gruppi di ricerca, l'uso di categorie analitiche più plurali e l'apertura a nuove reti e collaborazioni di carattere scientifico o amministrativo. Il GEP agevola l'introduzione di prospettive di *gender mainstreaming* nella didattica e nei curricula e favorisce un accesso più equo all'istruzione superiore da parte di studentesse e studenti in tutte le aree disciplinari. Assumono quindi rilievo sia le azioni volte a incrementare la presenza femminile nelle discipline scientifiche e tecnologiche (in particolare nell'area STEM), sia quelle finalizzate a promuovere una maggiore presenza di studenti di genere maschile nelle discipline umanistiche e nelle scienze sociali, nonché l'integrazione consapevole e sistematica della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica. Per dimensione di genere nella ricerca e nella didattica si intende l'integrazione consapevole e sistematica della prospettiva di genere nei contenuti e nei metodi, laddove pertinente; con riferimento alla ricerca, anche nelle ricadute e nelle applicazioni; con riferimento alla

didattica nei contesti formativi e nelle pratiche di insegnamento, anche nella prospettiva di integrare la formazione con strumenti interpretativi più adeguati per chi in futuro opererà in ruoli e profili professionali in vari ambiti.

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

- identificare eventuali diseguaglianze e discriminazioni di genere;
- implementare azioni e strategie mirate per ridurle e prevenirle;
- definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori, al fine di valutare l'efficacia e l'impatto delle misure adottate.

Alla luce dell'analisi dei dati relativi all'Ateneo, e in conformità con le Linee guida proposte in materia dalla CRUI, il GEP dell'Università di Trento si sviluppa con riferimento ai seguenti obiettivi/aree di intervento, così come indicati dalla Commissione europea:

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

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

Metodologia e indicatori

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

L'adozione del GEP si sviluppa attraverso quattro fasi, dirette a valorizzare un processo di tipo partecipativo, che coinvolge le diverse componenti dell'Ateneo:

- analisi dei dati, delle procedure, dei processi e delle pratiche in ottica di genere;
- pianificazione;
- realizzazione e ampliamento della rete di stakeholders;
- autovalutazione.

La prima fase, relativa alla raccolta e analisi dei dati, raccoglie ed esamina in modo sistematico un'ampia varietà di dati di tipo quantitativo e qualitativo¹, utilizzando le analisi condotte da anni dall'Ateneo.

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

A seguito di questa analisi e mappatura del contesto, l'Ateneo ha concepito gli obiettivi da raggiungere e individuato gli indicatori utili alla valutazione, in un lavoro di sinergia e collaborazione tra più soggetti. Le azioni proposte si rivolgono al personale tecnico-amministrativo, al personale docente e ricercatore, alla componente dottorale, al personale titolare di contratti di ricerca e alla comunità studentesca. Gli interventi, a seconda dei casi, assumono carattere trasversale all'Ateneo, oppure riguardano in modo specifico strutture (Dipartimenti/Centri/Direzioni), organi o componenti (personale docente, studenti, ecc.).

La redazione del GEP viene supervisionata da un apposito "Tavolo di coordinamento GEP"² (di seguito "Tavolo di coordinamento"), presieduto dalla Prorettrice alle politiche di equità e diversità e supportato dall'Ufficio Equità e Diversità.

L'autovalutazione dei risultati è effettuata sulla base di adeguati indicatori, definiti "SMART - Specifici, Misurabili, Accessibili, Rilevanti e Tempo-definiti". Essi sono pensati in relazione a ogni intervento e indicati in ogni scheda di azione, allo scopo di rendere oggettiva, rapida e fruibile l'autovalutazione della singola azione, l'eventuale confronto dei risultati ottenuti in futuro, nel caso in cui l'intervento venga replicato, e l'eventuale confronto con azioni similari operate in altri contesti, a livello nazionale o territoriale.

Contesto

Il *Gender Equality Plan* (GEP) dell'Università di Trento identifica i propri obiettivi, e le azioni per realizzarli, grazie ad una consolidata esperienza nella raccolta e nell'analisi dei dati in ottica di genere. Per ragioni di sintesi, si ritiene opportuno non esporli in questa sede, ma rinviare alla versione aggiornata, che viene pubblicata periodicamente online³. Un altro elemento di rilievo nella definizione del contesto è dato dai soggetti che collaborano alla promozione dell'equità di genere nell'Ateneo e che vengono elencati di seguito:

¹ Si vedano oltre alle indagini annuali sul benessere organizzativo, i dati raccolti con il Rapporto annuale sulle pari opportunità, il Bilancio di genere 2024, le Relazioni annuali del Comitato Unico di Garanzia.

² Il Tavolo di Coordinamento è composto da: Rettore, Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Prorettore alla programmazione e risorse, Prorettrice alla ricerca, 2 Direttori/trici e 2 Delegate/i Equità e Diversità di Dipartimento/Facoltà/Centro, Direttore Generale, Presidente Comitato Unico Garanzia (CUG), Presidente Consiglio studentesco, Presidente Consulta della componente dottorale e titolari di contratti di ricerca, Responsabile Ufficio Equità e Diversità.

³ In particolare, si vedano le ultime edizioni del Bilancio di Genere e del Rapporto Pari Opportunità alla pagina <https://www.unitn.it/it/ateneo/equita-diversita-e-inclusione/pari-opportunita-e-identita>.

Prorettorato alle politiche di Equità e Diversità

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

Delegato/i di Equità e Diversità di Dipartimento/Facoltà/Centro

All'interno di ciascuna struttura accademica è presente un/a Delegato/a di Equità e Diversità, che collabora con la Prorettrice alle politiche di Equità e Diversità nella definizione delle politiche in tale ambito e nella realizzazione di interventi, con il supporto tecnico dell'Ufficio Equità e Diversità.

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

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

CUG - Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Ateneo è un organismo volto a contrastare ogni forma di discriminazione e violenza, nonché a promuovere pari opportunità e benessere organizzativo per tutte le componenti dell'Ateneo. Esercita poteri propositivi, consultivi e di monitoraggio, anche avvalendosi di strumenti di programmazione e di verifica, quali il Piano di Azioni Positive e la Relazione annuale. Alle riunioni del Comitato può essere invitata oltre alla rappresentanza studentesca di equità e diversità, anche la rappresentanza della Consulta della componente dottorale e titolari di contratti di ricerca.

Centro Studi Interdisciplinari di Genere

Il Centro di Studi interdisciplinari di Genere (CSG) promuove la ricerca in questo ambito, in un'ottica interdisciplinare, adottando la prospettiva di genere come chiave di lettura e strumento di azione.

Consigliera di Fiducia

La/Il Consigliera/e di Fiducia è una figura professionale che offre consulenza e assistenza gratuita e in via riservata a dipendenti o studenti vittime di molestie, mobbing e discriminazioni, agendo su richiesta per risolvere situazioni di disagio e promuovere un clima lavorativo rispettoso della dignità di ogni persona, in accordo con il Codice Etico. Opera in collaborazione con il CUG, anche al fine di prevenire e sensibilizzare su tali fenomeni.

Ufficio Equità e Diversità

È la struttura che offre supporto tecnico specialistico al Rettore, ai/Ille Prorettori/trici e ai/Ille Delegati/e del Rettore nella definizione delle politiche di Equità, Diversità, Inclusione,

nonché nelle fasi di programmazione, gestione e monitoraggio delle medesime. A tal fine collabora in modo trasversale con le strutture di Ateneo, sia a livello dipartimentale sia a livello dell'Amministrazione, dialoga con la comunità universitaria in tutte le sue componenti e con soggetti esterni, offre supporto ai diversi Tavoli tecnici di lavoro sulle tematiche di Equità e Diversità, collabora con i soggetti con competenze in materia. Tra le sue competenze rientra il supporto al Tavolo di coordinamento del GEP in tutte le sue attività.

Aree di intervento

AREA	N° OBIETTIVI	N° AZIONI
1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione	5	18
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	4	6
3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	4	8
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento	2	8
5. Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, alle molestie e alle molestie sessuali	3	11
Tutte le aree: autovalutazione	1	1
TOTALE	19	52

Tabella riassuntiva priorità

Area, obiettivo e azione	Priorità alta	Priorità media	Priorità bassa
Area 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa, salute, sicurezza, benessere nell'ottica delle differenze; cultura e benessere dell'organizzazione			
Obiettivo 1. Raccolta e analisi dei dati riferiti alla comunità universitaria, con riferimento al genere e ad altre differenze, al fine di programmare le azioni da promuovere			

Azione a) Razionalizzazione della raccolta di dati finalizzata alla predisposizione del Rapporto annuale sulle Pari Opportunità e del Bilancio di Genere.	X		
Obiettivo 2. Valutazione degli interventi a supporto della conciliazione e verifica fattibilità di ampliamento e rafforzamento delle iniziative			
Azione a) Somministrazione del questionario valutativo sugli interventi in atto;	X		
Azione b) Verifiche fattibilità di rafforzamento e ampliamento dei servizi, compresa la parte di informazione, tenendo conto delle diverse fasi della vita;	X		
Azione c) Interventi di miglioramento degli spazi protetti, in ottica di informazione;		X	
Azione d) Mantenimento delle forme di flessibilità spazio-temporale della prestazione del PTA, anche tenendo conto dei fattori legati all'età;	X		
Azione e) Verifiche di fattibilità per adozione nuove misure, mantenimento di strumenti di conciliazione e rafforzamento dell'informazione per PDR, dottorande e altre figure contrattuali preruolo;		X	
Azione f) Stesura di raccomandazioni per un'organizzazione <i>family friendly</i> nella definizione degli impegni istituzionali, didattici, professionali per personale tecnico amministrativo e docente con responsabilità familiari;		X	
Azione g) Riavvio del progetto "Buon rientro" (dopo lunghi periodi di assenza, per congedi parentali/altro).		X	
Obiettivo 3. Family Audit e iniziative di collaborazione sul territorio			

Azione a) Mantenimento della certificazione Family Audit e delle iniziative di collaborazione con enti terzi sul territorio.	X		
Obiettivo 4. Partecipazione a indagini, progetti e iniziative in materia di pari opportunità, conciliazione vita-lavoro e benessere organizzativo a livello nazionale/internazionale			
Azione a) Partecipazione a iniziative didattiche e scientifiche.		X	
Obiettivo 5. Realizzazione di ambienti di lavoro sani ed inclusivi, diretti a favorire il benessere delle persone in tutte le sue dimensioni, tenendo conto delle differenti identità che le caratterizzano, anche in una prospettiva intersezionale			
Azione a) Prosecuzione attività del Tavolo "Sicurezza, differenze e inclusione": programmazione, redazione e diffusione rapporto quinquennale 2020-2025, iniziative di formazione e sensibilizzazione, rafforzamento attività di comunicazione;	X		
Azione b) Iniziative di formazione e sensibilizzazione per la comunità universitaria;		X	
Azione c) Nuova edizione del Corso di educazione sessuale per studenti/esse;		X	
Azione d) Prosecuzione del progetto "Distribuire benessere", anche con riferimento alla messa a disposizione di materiali igienico-sanitari			X
Azione e) Promozione della conoscenza di organi e servizi finalizzati al benessere e al contrasto alle discriminazioni;	X		
Azione f) Iniziative di promozione di un utilizzo di un linguaggio rispettoso dei generi;		X	
Azione g) Aggiornamento e diffusione Glossario LGBT+;		X	

Azione h) Standardizzazione bagni <i>all gender</i> .		X	
Area 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali			
Obiettivo 6. <i>Empowerment</i> delle donne con posizioni di responsabilità; miglioramento delle competenze per responsabili (personale tecnico amministrativo) nell'ottica del <i>Diversity Management</i>			
Azione a) Formazione su leadership al femminile ed empowerment;		X	
Azione b) Formazione su competenze organizzative, sistemi di valutazione e stili di <i>leadership</i> improntati al <i>Diversity Management</i> .			X
Obiettivo 7. Incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali delle strutture accademiche; miglioramento delle competenze per responsabili di struttura accademica (personale docente) nell'ottica del <i>Diversity Management</i>			
Azione a) Percorsi e <i>workshop</i> per sviluppare competenze per l'assunzione di ruoli di direzione delle strutture accademiche, al fine di promuovere una maggiore presenza delle donne in posizioni apicali;			X
Azione b) Formazione per Responsabili di struttura accademica su competenze organizzative, sistemi di valutazione e stili di <i>leadership</i> improntati al <i>Diversity Management</i> .			X
Obiettivo 8. Equilibrio di genere negli organi e nei comitati			
Azione a) Raccomandazioni per promuovere l'equilibrio di genere negli organi (ove possibile), comitati, gruppi di lavoro, ecc.	X		
Obiettivo 9. Monitoraggio dei dati			
Azione a) Prosecuzione nella rilevazione dei dati.	X		

Area 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo 10. Sostenere eque prospettive di sviluppo accademico e/o professionale di dottorande/i e personale pre-ruolo

Azione a) Verifica fattibilità per la realizzazione di percorsi di *mentoring* accademico;

X

Azione b) Raccomandazioni per incrementare la visibilità dei progetti di ricerca di dottorande/i e altre figure nei *team* di progetto e nelle strutture accademiche.

X

Obiettivo 11. Iniziative a sostegno dell'accesso e della progressione di carriera del personale docente e ricercatore per il genere sottorappresentato

Azione a) Mantenimento delle forme di sostegno per favorire il reclutamento e la promozione del genere meno rappresentato; valutazione ed eventuali aggiornamenti;

X

Azione b) Promozione dell'equità di genere nei *panel* degli eventi scientifici organizzati dall'Ateneo e nei gruppi di ricerca.

X

Obiettivo 12. Equa composizione delle commissioni valutatrici

Azione a) Promozione di un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale docente, di ricerca, amministrativo e tecnico, in applicazione della norma di riferimento;

X

Azione b) Azioni di sensibilizzazione rispetto ai *bias* di genere nei processi di valutazione.

X

Obiettivo 13. Contrasto agli stereotipi di genere

Azione a) Mantenimento e incremento delle iniziative di formazione e sensibilizzazione rivolte alle scuole in merito agli stereotipi di genere e alla

X

valorizzazione di modelli positivi di donne nella scienza;			
Azione b) Formazione al personale che si occupa di comunicazione istituzionale per una comunicazione non stereotipata (anche in ottica intersezionale).		X	
Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento			
Obiettivo 14. Promozione e supporto a iniziative didattiche incentrate sulle tematiche di genere			
Azione a) Prosecuzione nell'offerta formativa delle strutture accademiche focalizzata su tematiche di genere;	X		
Azione b) Avvio del Corso di perfezionamento Microcredenziali in Gender Studies;	X		
Azione c) Prosecuzione nell'a.a. 2026/2027 del Master di primo livello in "Gestione delle Diversità, Inclusione ed Equità" – GeDIE e monitoraggio dell'iniziativa;		X	
Azione d) Prosecuzione dell'iniziativa formativa "Pratiche di cittadinanza".		X	
Obiettivo 15. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca			
Azione a) Iniziative di sensibilizzazione/ <i>training</i> rivolte a personale docente e ricercatore su dimensione di genere nella ricerca;		X	
Azione b) Supporto nella disseminazione di risultati di ricerche realizzate all'interno dell'Ateneo che integrano la dimensione di genere;	X		
Azione c) Raccomandazioni per la costituzione di gruppi di ricerca equilibrati dal punto di vista del genere e valutazione di fattibilità nel sostegno;			X

Azione d) Prosecuzione dell'iniziativa diretta all'erogazione di premi per tesi in materia di equità, diversità, inclusione.		X	
Area 5 - Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, alle molestie e alle molestie sessuali			
Obiettivo 16. Interventi			
Azione a) Aggiornamento del documento di valutazione dei rischi (DVR) nell'ottica del contrasto a violenza di genere, ecc.;	X		
Azione b) Adozione di strumenti per migliorare il processo di segnalazione di episodi riferibili a tale area di intervento e la cooperazione tra i diversi soggetti e organi con competenze in materia;		X	
Azione c) Prosecuzione Sportello gestito dal Centro antiviolenza e valutazione eventuali ambiti di miglioramento del servizio;		X	
Azione d) Formazione per personale tecnico amministrativo su tali tematiche;	X		
Azione e) Iniziative per rilevare situazioni di molestie, molestie sessuali e discriminazioni con particolare riferimento alla componente studentesca (survey MUR).		X	
Obiettivo 17. Comunicazione			
Azione a) Redazione di una breve Guida per riconoscere tali fenomeni e individuare gli strumenti a disposizione;		X	
Azione b) Prosecuzione Progetto <i>Safety tips</i> , per la parte riferita a molestie e discriminazioni con il coinvolgimento della componente studentesca;	X		

Azione c) Prosecuzione e sviluppo delle attività volte a far conoscere la figura della/del Consigliera/e di Fiducia e altri organi/servizi attivati in questo ambito.	X		
Obiettivo 18. Disseminazione e attività di rete			
Azione a) Prosecuzione Progetto “Fuori dall’ombra: panchine rosse”;	X		
Azione b) Varie iniziative a carattere didattico e scientifico sul fenomeno della violenza di genere, molestie e molestie sessuali;		X	
Azione c) Mantenimento delle collaborazioni nell’ambito di reti, progetti e rilevazioni sul territorio locale, nazionale e internazionale, per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere.			X
Tutte le aree - Autovalutazione			
Obiettivo 19. Autovalutazione delle azioni previste dal GEP			
Azione a) Autovalutazione periodica.	X		
Totale per priorità	21	25	6

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

L’Università di Trento ha alle spalle una consolidata esperienza, riconosciuta anche attraverso la certificazione *Family Audit*, di interventi mirati a promuovere l’equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro e a sostenere la genitorialità, intesa anche come strumento a supporto dei percorsi di carriera, in particolare per giovani e donne.

L’Ateneo si impegna a proseguire nell’autovalutazione dei dati in ottica di genere, a mantenere i servizi a sostegno della conciliazione tra tempo di vita personale e lavorativo, ad effettuare verifiche di fattibilità per migliorare ulteriormente l’offerta, anche in relazione all’invecchiamento del personale.

A partire dal 2019, infine, si sono sviluppate varie progettualità, volte a promuovere la salute, la sicurezza e il benessere nell’ottica delle differenze, anche in relazione alle proposte del Tavolo di lavoro “Sicurezza, differenze e inclusione”.

Riferimento a Obiettivi Agenda 2030	<p>SDG 3 - Salute e Benessere</p> <p>SDG 5 - Parità di genere</p> <p>SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica</p> <p>SDG 10 - Ridurre le diseguglianze</p>
--	---

Obiettivi	Azioni	Responsabilità	Indicatori
1. Raccolta e analisi dei dati riferiti alla comunità universitaria, con riferimento al genere e ad altre differenze, al fine di programmare le azioni da promuovere	a) Razionalizzazione della raccolta di dati finalizzata alla predisposizione del Rapporto annuale sulle Pari Opportunità e del Bilancio di Genere.	Presidente CUG, Prorettrice alle Politiche di equità e diversità, Direzione generale - Uff. Equità e Diversità (azione a)	Redazione del Rapporto Pari Opportunità relativo agli anni 2023, 2024, 2025 e nuova edizione del Bilancio di Genere (2027).
2. Valutazione degli interventi a supporto della conciliazione e verifica fattibilità di ampliamento e rafforzamento delle iniziative	<p>a) Somministrazione del questionario valutativo sugli interventi in atto;</p> <p>b) verifiche fattibilità di rafforzamento e ampliamento dei servizi, compresa la parte di informazione, tenendo conto delle diverse fasi della vita;</p> <p>c) interventi di miglioramento degli spazi protetti, in ottica di informazione;</p>	<p>Dirigente DRUO (azioni a, b, d, e, g);</p> <p>Dirigente DCA (azione b, in collaborazione con DRUO);</p> <p>Dirigenti DCRE/DPI (azione c);</p> <p>Direzione DG - Uff. Equità e Diversità (azione f)</p>	<p>Somministrazione questionario;</p> <p>Verifiche di fattibilità per il rafforzamento e l’ampliamento dei servizi per PTA, PDR e altre figure, anche a carattere temporaneo (es. baby-sitting emergenziale/ temporaneo, convenzioni per servizi di assistenza a persone non autosufficienti, anche a carattere temporaneo, ad es. per periodi di ricerca all’estero, consegna pacchi, ecc.);</p> <p>mantenimento forme di</p>

	<p>d) mantenimento delle forme di flessibilità spazio-temporale della prestazione del PTA, anche tenendo conto dei fattori legati all'età;</p> <p>e) verifiche di fattibilità per adozione nuove misure, mantenimento di strumenti di conciliazione e rafforzamento dell'informazione per PDR, dottorande e altre figure contrattuali preruolo;</p> <p>f) stesura di raccomandazioni per una organizzazione <i>family friendly</i> nella definizione degli impegni istituzionali, didattici, professionali per personale tecnico amministrativo e docente con responsabilità familiari;</p> <p>g) riavvio del progetto "Buon rientro" (dopo lunghi periodi di assenza, per congedi parentali/altro).</p>		<p>flessibilità spazio-temporale per PTA; rinnovo, integrazione e monitoraggio dei sistemi di sostegno al rientro dalla maternità/paternità/lungh e assenze per malattia per PTA e PDR.</p>
<p>3. Family Audit e iniziative di collaborazione sul territorio</p>	<p>a) Mantenimento della certificazione Family Audit e delle iniziative di</p>	<p>Dirigente DRUO (azione a)</p>	<p>Mantenimento certificazione Family Audit.</p>

	collaborazione con enti terzi sul territorio.		
4. Partecipazione a indagini, progetti e iniziative in materia di pari opportunità, conciliazione vita-lavoro e benessere organizzativo a livello nazionale/internazionale	a) Partecipazione a iniziative didattiche e scientifiche.	Presidente CUG, Prorettrice alle Politiche di equità e diversità, DG - Uff. Equità e Diversità (azione a)	Partecipazione ad almeno 1 iniziativa.
5. Realizzazione di ambienti di lavoro sani ed inclusivi, diretti a favorire il benessere delle persone in tutte le sue dimensioni, tenendo conto delle differenti identità che le caratterizzano, anche in una prospettiva intersezionale	<p>a) Prosecuzione attività del Tavolo "Sicurezza, differenze e inclusione": programmazione, redazione e diffusione rapporto quinquennale 2020-2025, iniziative di formazione e sensibilizzazione, rafforzamento attività di comunicazione;</p> <p>b) iniziative di formazione e sensibilizzazione per la comunità universitaria;</p> <p>c) nuova edizione del Corso di educazione sessuale per studenti/esse;</p> <p>d) prosecuzione del progetto "Distribuire benessere", anche con riferimento alla messa a disposizione di</p>	<p>Coordinatori Tavolo "Sicurezza, differenze e Inclusione (azione a); Dirigente DRUO (azioni a, b); Dirigente DPI (azioni a, d, h); DG - Uff. Equità e Diversità (azioni e, f, g); Prorettrice alle politiche di equità e diversità (azione c).</p>	<p>Redazione e diffusione Rapporto Tavolo "Sicurezza, differenze e inclusione" 2020-2025; nuova edizione Corso educazione sessuale per componente studentesca; iniziative di formazione/sensibilizzazione per l'utilizzo di un linguaggio rispettoso dei generi nella comunicazione istituzionale.</p>

	<p>materiali igienico-sanitari</p> <p>e) promozione della conoscenza di organi e servizi finalizzati al benessere e al contrasto alle discriminazioni;</p> <p>f) iniziative di promozione di un utilizzo di un linguaggio rispettoso dei generi;</p> <p>g) aggiornamento e diffusione Glossario LGBT+;</p> <p>h) standardizzazione bagni <i>all gender</i>.</p>		
--	---	--	--

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

L'ultima edizione del Bilancio di Genere di Ateneo, che riporta i dati 2022, evidenzia un deciso miglioramento relativo alla presenza delle donne nella governance di Ateneo, che raggiunge il 28,4% delle persone che ricoprono ruoli in organi di governo, con un incremento di oltre 8 punti percentuali rispetto alla precedente edizione. Restano, tuttavia, rilevanti asimmetrie di genere, in particolare per quanto riguarda la direzione delle strutture accademiche, frutto di diversi fattori, che richiedono di proseguire nelle azioni mirate al riequilibrio di genere. Con riferimento alla struttura gestionale, sono due le posizioni dirigenziali occupate da donne su un totale di 8.

Le azioni individuate comprendono il sostegno alla crescita professionale individuale delle donne appartenenti ai ruoli del personale tecnico-amministrativo, docente e ricercatore, nonché il rafforzamento degli strumenti di valutazione, riconoscimento e valorizzazione delle competenze di chi già ricopre ruoli di responsabilità. Inoltre, può essere utile attivare iniziative di carattere strutturale, che possano favorire una maggiore presenza delle donne nelle posizioni decisionali.

Riferimento a Obiettivi Agenda 2030	SDG 5 - Parità di genere SDG 10 - Ridurre le diseguaglianze SDG 16 - Pace, Giustizia e Istituzioni solide
--	---

Obiettivi	Azioni	Responsabilità	Indicatori
6. <i>Empowerment</i> delle donne con posizioni di responsabilità; miglioramento delle competenze per responsabili (personale tecnico amministrativo) nell'ottica del Diversity Management	a) Formazione su <i>leadership</i> al femminile ed <i>empowerment</i> ; b) formazione su competenze organizzative, sistemi di valutazione e stili di <i>leadership</i> improntati al <i>Diversity Management</i> .	Dirigente DRUO (azioni a, b).	Svolgimento di almeno 1 intervento formativo.

<p>7. Incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali delle strutture accademiche; miglioramento delle competenze per responsabili di struttura accademica (personale docente) nell'ottica del <i>Diversity Management</i></p>	<p>a) Percorsi e <i>workshop</i> per sviluppare competenze per l'assunzione di ruoli di direzione delle strutture accademiche, al fine di promuovere una maggiore presenza delle donne in posizioni apicali;</p> <p>b) formazione per Responsabili di struttura accademica su competenze organizzative, sistemi di valutazione e stili di <i>leadership</i> improntati al <i>Diversity Management</i>.</p>	<p>Prorettrice alle politiche di equità e diversità, DRUO.</p>	<p>Svolgimento di almeno 1 intervento formativo.</p>
<p>8. Equilibrio di genere negli organi e nei comitati</p>	<p>a) Raccomandazioni per promuovere l'equilibrio di genere negli organi (ove possibile), nei comitati, nei gruppi di lavoro, ecc.</p>	<p>Prorettrice alle politiche di equità e diversità.</p>	<p>Predisposizione di raccomandazioni.</p>
<p>9. Monitoraggio dei dati</p>	<p>a) Prosecuzione nella rilevazione dei dati.</p>	<p>Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Presidente CUG, DG - Uff. Equità e Diversità.</p>	<p>Effettuazione monitoraggio nell'ambito del Rapporto Pari Opportunità e del Bilancio di Genere.</p>

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

Nonostante gli sforzi profusi, permangono le asimmetrie di genere, sia nei percorsi di carriera che negli ambiti di studio e lavoro, con conseguenze non soltanto a livello individuale, ma dell'intera collettività.

Le azioni in questo ambito comprendono, oltre alla prosecuzione nella raccolta e analisi dei dati, la strutturazione di iniziative, rivolte a insegnanti e studenti della scuola secondaria di primo e secondo grado, atte ad accrescere la consapevolezza sugli stereotipi di genere, che incidono anche sulle scelte dei percorsi universitari, in ambito STEM per le ragazze, in ambito HSS per i ragazzi. Al contempo, prevedere misure che possano sostenere il percorso di carriera del genere sottorappresentato, a parità di merito, facilitare il reclutamento e contrastare gli stereotipi di genere nelle valutazioni (v. anche le iniziative descritte nelle Aree 1 e 2), monitorare e, ove necessario, sollecitare il rispetto della normativa in materia di composizione delle commissioni giudicatrici.

Riferimento a Obiettivi Agenda 2030	SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 5 - Parità di genere SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 9 - Imprese, Innovazione e Infrastrutture SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze
--	---

Obiettivi	Azioni	Responsabilità	Indicatori
10. Sostenere eque prospettive di sviluppo accademico e/o professionale di dottorande/i e personale pre-ruolo	a) Verifica fattibilità per la realizzazione di percorsi di <i>mentoring</i> accademico; b) raccomandazioni per incrementare la visibilità dei progetti di ricerca di dottorande/i e altre figure nei <i>team</i> di progetto e nelle strutture accademiche.	Prorettrice alle politiche di equità e diversità (azioni a, b); Delegato del Rettore ai Dottorati di Ricerca (azione b)	Effettuazione della verifica di fattibilità dei percorsi di mentoring; raccomandazione per accrescere la visibilità dei progetti di ricerca nelle fasi iniziali della carriera.

<p>11. Iniziative a sostegno dell'accesso e della progressione di carriera del personale docente e ricercatore per il genere sottorappresentato</p>	<p>a) Mantenimento delle forme di sostegno per favorire il reclutamento e la promozione del genere meno rappresentato; valutazione ed eventuali aggiornamenti;</p> <p>b) promozione dell'equità di genere nei <i>panel</i> degli eventi scientifici organizzati dall'Ateneo e nei gruppi di ricerca.</p>	<p>Prorettrice alle politiche di equità e diversità (azioni a, b)</p>	<p>Mantenimento degli incentivi e monitoraggio dei dati nell'ambito del Bilancio di Genere</p> <p>Incremento rispetto al baseline del triennio precedente.</p>
<p>12. Equa composizione delle commissioni valutatrici</p>	<p>a) Promozione di un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale docente, di ricerca, amministrativo e tecnico, in applicazione della norma di riferimento;</p> <p>b) azioni di sensibilizzazione rispetto ai <i>bias</i> di genere nei processi di valutazione.</p>	<p>Dirigente DRUO (azione a); Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Direzione generale - Uff. Equità e Diversità (azione b)</p>	<p>Monitoraggio annuale.</p>
<p>13. Contrasto agli stereotipi di genere</p>	<p>a) Mantenimento e incremento delle iniziative di formazione e sensibilizzazione rivolte alle scuole in merito agli</p>	<p>Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Direzione generale - Uff. Equità e Diversità, strutture accademiche</p>	<p>Realizzazione di iniziative in collaborazione con le scuole, dirette a insegnanti e studenti.</p>

	<p>stereotipi di genere e alla valorizzazione di modelli positivi di donne nella scienza;</p> <p>b) formazione al personale che si occupa di comunicazione istituzionale per una comunicazione non stereotipata (anche in ottica intersezionale).</p>	<p>(azione a); Dirigente DRUO (azione b).</p>	
--	---	---	--

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

L'Università di Trento promuove la presenza paritaria di donne e uomini nei gruppi di ricerca, valorizza l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica, laddove pertinente, organizza momenti informativi sulle tematiche di genere, promuovendo il bilanciamento di genere dei programmi degli eventi e l'attenzione all'organizzazione di *panel* equilibrati in termini di relatori/ici, laddove possibile. Inoltre, l'Università integra nell'offerta didattica iniziative, anche a carattere interdisciplinare, incentrate sulle tematiche di genere.

Riferimento a Obiettivi Agenda 2030	SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 5 - Parità di genere SDG 9 - Imprese, Innovazione e Infrastrutture SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze
--	--

Obiettivi	Azioni	Responsabilità	Indicatori
14. Promozione e supporto a iniziative didattiche incentrate sulle tematiche di genere	a) Prosecuzione nell'offerta formativa delle strutture accademiche focalizzata su tematiche di genere; b) avvio del Corso di perfezionamento Microcredenziali in Gender Studies; c) prosecuzione nell'a.a. 2026/2027 del Master di primo livello in "Gestione delle Diversità, Inclusione ed Equità" – GeDIE e monitoraggio dell'iniziativa; d) prosecuzione dell'iniziativa formativa "Pratiche di cittadinanza".	Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Prorettrice alla Didattica, strutture accademiche (azioni a, b, c, d); DDSS (azioni a, b, c); DG - Uff. equità e diversità (azioni b, d).	Avvio del corso di perfezionamento Microcredenziali in Gender Studies.

<p>15. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca</p>	<p>a) Iniziative di sensibilizzazione/<i>training</i> rivolte a personale docente e ricercatore su dimensione di genere nella ricerca;</p> <p>b) supporto nella disseminazione di risultati di ricerche realizzate all'interno dell'Ateneo che integrano la dimensione di genere;</p> <p>c) raccomandazioni per la costituzione di gruppi di ricerca equilibrati dal punto di vista del genere e valutazione di fattibilità nel sostegno;</p> <p>d) prosecuzione dell'iniziativa diretta all'erogazione di premi per tesi in materia di equità, diversità e inclusione.</p>	<p>Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Prorettrice alla ricerca, strutture accademiche, Direzione DSRV, DG - Uff. Equità e Diversità (azioni a, b, c); Dirigente DCRE e DG - Uff. Equità e Diversità (azione d).</p>	<p>Iniziative di formazione per personale docente e ricercatore e di disseminazione sulle tematiche di genere.</p> <p>Verifica di fattibilità per l'attivazione di misure di supporto e accompagnamento (non selettive) che favoriscano, nel rispetto dei criteri di merito, la costituzione di gruppi di ricerca più equilibrati dal punto di vista di genere e la partecipazione del genere meno rappresentato ai network di ricerca.</p> <p>Erogazione di almeno un premio per tesi di laurea/dottorato.</p>
---	---	--	---

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

L'Ateneo di Trento s'impegna sia sul fronte della prevenzione, che del contrasto a forme di violenza di genere, molestie e molestie sessuali, nonché rispetto ai fenomeni del *mobbing*, dello *straining* e delle discriminazioni, sia con riferimento alla comunità universitaria, intesa come organizzazione, nell'ambito della quale sono stati attivati vari servizi ed interventi (adozione di Regolamenti interni, Sportello della Consigliera di fiducia, campagne di sensibilizzazione, ecc.), sia in modo più esteso alla società civile, attraverso attività di disseminazione e sensibilizzazione oltre alla collaborazione con reti e realtà istituzionali. Le azioni qui rappresentate intersecano e completano, quindi, gli interventi previsti dall'Area 1_Equilibrio vita privata/vita lavorativa, conciliazione, cultura e benessere dell'organizzazione.

Riferimento a Obiettivi Agenda 2030	SDG 3 – Salute e benessere SDG 5 - Parità di genere SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 16 - Pace, Giustizia e Istituzioni solide
--	--

Obiettivi	Azioni	Responsabilità	Indicatori
16. Interventi	<p>a) Aggiornamento del documento di valutazione dei rischi (DVR) nell’ottica di contrasto a violenza di genere, ecc.;</p> <p>b) adozione di strumenti per migliorare il processo di segnalazione di episodi riferibili a tale area di intervento;</p> <p>c) prosecuzione Sportello gestito dal Centro antiviolenza e valutazione eventuali ambiti di miglioramento del servizio;</p> <p>d) formazione per personale tecnico amministrativo su tali tematiche;</p> <p>e) iniziative per rilevare situazioni di molestie, molestie sessuali e discriminazioni con particolare riferimento alla componente studentesca (survey MUR).</p>	<p>RSPP (azione a);</p> <p>RSPP e DG - Uff. Equità e Diversità (azione b);</p> <p>Prorettrice alle politiche di equità e diversità, DG-Uff. Equità e Diversità (azione c);</p> <p>Dirigente DRUO e DG-Uff. Equità e Diversità (azione d);</p> <p>Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Dirigente DDSS (azione e).</p>	<p>Aggiornamento DVR; realizzazione percorso formativo sperimentale per responsabili di secondo livello.</p> <p>Dati di sintesi della Relazione annuale della Consigliera di fiducia.</p>

<p>17. Comunicazione</p>	<p>a) Redazione di una breve Guida per riconoscere tali fenomeni e individuare gli strumenti a disposizione;</p> <p>b) prosecuzione Progetto <i>Safety tips</i>, per la parte riferita a molestie e discriminazioni con il coinvolgimento della componente studentesca;</p> <p>c) prosecuzione e sviluppo delle attività volte a far conoscere la figura della/del Consigliera/e di Fiducia e altri organi/servizi attivati in questo ambito.</p>	<p>DG - Uff. Equità e Diversità (azione a);</p> <p>DG - Uff. Equità e Diversità, Dirigente DPI, Dirigente DCRE (azione b);</p> <p>Presidente CUG, DG - Uff. Equità e Diversità (azione c).</p>	<p>Redazione e diffusione Guida informativa; pubblicazione n. 2 safety tips su tali temi; iniziative per promuovere la conoscenza della Consigliera di Fiducia.</p>
<p>18. Disseminazione e attività di rete</p>	<p>a) Prosecuzione Progetto “Fuori dall’ombra: panchine rosse”;</p> <p>b) varie iniziative a carattere didattico e scientifico sul fenomeno della violenza di genere, molestie e molestie sessuali;</p> <p>c) mantenimento delle collaborazioni nell’ambito di reti, progetti e rilevazioni sul territorio locale, nazionale e internazionale, per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere.</p>	<p>Coordinatrice del Progetto “Fuori dall’ombra” e DG - Uff. Equità e Diversità (azione a);</p> <p>Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Presidente CUG, strutture accademiche (azione b);</p> <p>Prorettrice alle politiche di equità e diversità, Presidente CUG, DG - Uff. Equità e Diversità (azione c).</p>	<p>Realizzazione delle ultime panchine rosse richieste e realizzazione di una pubblicazione relativa al progetto “Fuori dall’ombra”; organizzazione di eventi su tali tematiche, anche aperti al territorio.</p>

Tutte le aree: Autovalutazione

Obiettivi	Azioni	Responsabilità	Indicatori
19. Autovalutazione delle azioni previste dal GEP	a) Autovalutazione periodica.	Gruppo di lavoro GEP.	Autovalutazione GEP 2022-2024 e anni successivi; condivisione con vertici di Ateneo.

Legenda

CUG = Comitato Unico di Garanzia

DCA = Direzione Centrale Acquisti

DCRE = Direzione Comunicazione e Relazioni Esterne

DDSS = Direzione Didattica e Servizi agli Studenti

DG = Direzione Generale

DPI = Direzione Patrimonio Immobiliare

DRUO = Direzione Risorse Umane e Organizzazione

DSRV = Direzione Servizi alla Ricerca e Valorizzazione

FormID = Teaching and Learning Center UniTrento

GEP = Gender Equality Plan

RSPP = Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione

