

Allegato 3 PIAO 2026-2028 - Le Azioni 2026 del Piano Azioni Positive 2025-2027

N.	Azione di riferimento Piano Strategico (Cluster Benessere)	Ambito intervento PAP	Azione Positiva	Responsabile	Collaborazioni	Indicatore	Target 2026	Budget PAP 2026
1	20	1. Eguaglianza di genere (1a)	Redazione del Rapporto Pari Opportunità riferito all'anno 2025 (Per i dati riferiti agli anni 2023/2024 si provvede su fondi PAP 2025)	Presidente CUG Prorettrice alle politiche di equità e diversità	DG (Uff. Equità e Diversità, Uff. Studi, Div. Amministrazione)	Redazione del Rapporto	Presa d'atto del Rapporto Pari Opportunità da parte degli organi competenti	
2	20	1. Eguaglianza di genere (1a)	Avvio attività nuova edizione Bilancio di Genere (2027)*	Prorettrice alle politiche di equità e diversità Presidente CUG	DG (Uff. Equità e Diversità, Uff. Studi, Div. Amministrazione), DSDB	Avvio raccolta dati e prime analisi per Bilancio di Genere 2027	Definizione contenuti Bilancio di Genere 2027, costituzione Gruppo di lavoro, avvio raccolta dati	
3		1. Eguaglianza di genere (1b)	Individuazione in 7 strutture accademiche/Direzioni amministrative di almeno una persona di riferimento da formare sul linguaggio inclusivo, al fine della redazione di documenti e/o pagine web *	Dirigente DG	DG (Uff. Equità e Diversità)	N. strutture che hanno individuato la persona di riferimento	n. 7 strutture coinvolte	
4	20	1. Eguaglianza di genere (1b)	Realizzazione di progetti di orientamento/formazione dedicati alle istituzioni scolastiche sulle tematiche delle pari opportunità* - Prosecuzione del ciclo di seminari avviato nel 2025	Prorettrice alle politiche di equità e diversità	DG (Uff. Equità e Diversità), DISI	n. eventi/anno	1	
5	20	1. Eguaglianza di genere (1c)	Percorso microcredenziali in Gender Studies	Dirigente DDSS	DG (Uff. Equità e Diversità)	Avvio del percorso	Avvio del percorso nel secondo semestre a.a. 2025/2026	
6		1. Eguaglianza di genere (1c)	Erogazione (da parte Camera di Commercio di Trento) di premio annuale per tesi di laurea/dottorato su tematiche Equità e Diversità	Dirigente DCRE	DG (Uff. Equità e Diversità)	n. premi erogati	n. 1 premio erogato	

N.	Azione di riferimento Piano Strategico (Cluster Benessere)	Ambito intervento PAP	Azione Positiva	Responsabile	Collaborazioni	Indicatore	Target 2026	Budget PAP 2026
7	20	1. Eguaglianza di genere (1c)	Percorso formativo "Pratiche di cittadinanza"	Prorettrice alle politiche di equità e diversità	Strutture accademiche e DG (Uff. Equità e Diversità)	Realizzazione nuova edizione	Progettazione e realizzazione terza edizione	
8		2. Benessere organizzativo, salute e sicurezza (2a)	Monitoraggio del benessere organizzativo e sullo stress lavoro correlato, diffusione risultati indagini, valutazione possibili interventi di miglioramento	Dirigente DRUO		Indagine benessere	Frequenza di erogazione indagine almeno annuale	
9		2. Benessere organizzativo, salute e sicurezza (2a)	Promozione della conoscenza degli organi e dei servizi finalizzati al benessere, in particolare per personale di nuova assunzione (PTA)	Dirigente DRUO	Organi di garanzia e DG (Uff. Equità e Diversità)	Numero di iniziative/anno	2 eventi per personale di nuova assunzione	
10		2. Benessere organizzativo, salute e sicurezza (2a)	Creazione di alcune pillole video sugli organi di tutela della comunità dell'Ateneo	Dirigente DCRE	DG (Uff. Equità e Diversità)	Numero di video/anno	2	€ 1.000
11		2. Benessere organizzativo, salute e sicurezza (2a)	Iniziative a supporto del benessere della comunità studentesca: diffusione procedura emergenza per studenti in situazione di fragilità	Dirigente DDSS	Servizio Prevenzione e Protezione, DG (Uff. Equità e Diversità)	Effettuazione comunicazione	Diffusione procedura a responsabili amministrative/i presso strutture accademiche e Dirigenti	
12	21	2. Benessere organizzativo, salute e sicurezza (2b) 4. Inclusione, disabilità e altri bisogni speciali	Proseguimento attività Tavolo di lavoro "Sicurezza, differenze, inclusione" e iniziative connesse	Delegato del Rettore per la Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro Delegato del Rettore per il Supporto alla disabilità, DSA e altri bisogni speciali	DG (Uff. Equità e Diversità) e componenti Tavolo	N. incontri Tavolo/anno	2	€ 1.500
13		2. Benessere organizzativo, salute e sicurezza	Tavolo di lavoro "Sicurezza, differenze, inclusione": aggiornamento pagine web	Dirigente DCRE	DG (Uff. Equità e Diversità)	Aggiornamento pagina sul portale di Ateneo	n. 1 aggiornamento	

N.	Azione di riferimento Piano Strategico (Cluster Benessere)	Ambito intervento PAP	Azione Positiva	Responsabile	Collaborazioni	Indicatore	Target 2026	Budget PAP 2026
		(2b) 4. Inclusione, disabilità e altri bisogni speciali						
14		2. Benessere organizzativo, salute e sicurezza (2b)	Attività di sensibilizzazione per la prevenzione di alcune patologie e la donazione (in collaborazione con ADMO/AVIS/LILT); informazione su alimentazione in ambito oncologico (promozione servizio LILT)*	Dirigente DG	DG (Uff. Equità e Diversità)	N. soggetti esterni coinvolti/anno	3	
15		2. Benessere organizzativo, salute e sicurezza (2c)	Redazione e diffusione opuscolo informativo su Violenza contro le donne	Dirigente DG	DG (Uff. Equità e Diversità)	Disponibilità opuscolo	Stampa 200 copie opuscolo	€ 800
16		2. Benessere organizzativo, salute e sicurezza (2c)	Proseguizione dello sportello antiviolenza di Ateneo con Centro Antiviolenza*	Dirigente DG	DG (Uff. Equità e Diversità)	Mantenimento dello sportello antiviolenza di Ateneo	n. 2 aperture mensili, con sospensione estiva	
17		2. Benessere organizzativo, salute e sicurezza (2c)	Progetto "Fuori dall'ombra: panchine rosse" (varie attività ed evento)*	Coordinatrice scientifica Progetto Panchine rosse	DG (Uff. Equità e Diversità)	N. eventi/anno	1	€ 2.800
18		3. Conciliazione vita-lavoro	Stipula di convenzioni con asili nido, scuole d'infanzia, campi estivi e società sportive per servizi di supporto alla genitorialità durante i periodi di chiusura scolastica per personale docente e ricercatore e per personale tecnico-amministrativo e per servizi di baby sitting o per servizi di supporto nella gestione di genitori/familiari conviventi non autosufficienti	Dirigente DRUO		N. di convenzioni/anno	nr. 2 convenzioni	
19		3. Conciliazione vita-lavoro	Rafforzamento e integrazione dei servizi a sostegno della genitorialità (rif. procedura di appalto a partire dall'a.s. 2027-2028)	Dirigente DCA	DRUO	Identificazione servizi a sostegno della genitorialità	Stesura documento su priorità di intervento	

N.	Azione di riferimento Piano Strategico (Cluster Benessere)	Ambito intervento PAP	Azione Positiva	Responsabile	Collaborazioni	Indicatore	Target 2026	Budget PAP 2026
20		3. Conciliazione vita-lavoro	Ampliamento servizio asili nido in collaborazione con enti terzi, anche per personale non strutturato, per area STEM	Dirigente DRUO		Studio fattibilità	Predisposizione documento di studio fattibilità	
21		3. Conciliazione vita-lavoro	Verifica disponibilità materiale informativo per diffondere in Ateneo le conoscenze basilari, sia giuridiche che procedurali, per la fruizione dei congedi parentali da parte dei padri	Dirigente DRUO		Verifica effettuata	Effettuazione verifica disponibilità materiali aggiornati e fruibili	
22		3. Conciliazione vita-lavoro	Mantenimento flessibilità spazio temporale della prestazione del PTA e valutazione degli istituti introdotti*	Dirigente DRUO		Somministrazione questionari di valutazione	1 questionario	
23		3. Conciliazione vita-lavoro	Priorità nella definizione dell'orario della didattica per personale docente e ricercatore al rientro da maternità/paternità o che svolge il ruolo di <i>caregiver</i> e possibilità di usufruire del 20% di didattica online previsto dal corso di studi in accordo con le strutture accademiche	Dirigente DG	Strutture accademiche, DG (Uff. Equità e Diversità)	Elaborazione proposta per strutture accademiche	1	
24		3. Conciliazione vita-lavoro	Integrazione borse di studio di dottorande/i per congedi parentali (Verifica di fattibilità)	Dirigente DDSS	DG e Uff. Equità e Diversità	Verifica di fattibilità sotto il profilo normativo/regolamentare	Esito della verifica e, se positiva, presentazione proposta agli Organi	
25		3. Conciliazione vita-lavoro	Verifica di fattibilità per assegnazione fondi di Ateneo per i congedi parentali non coperti da fondi dei Progetti di ricerca per personale ricercatore RTDA e altre figure preruolo con rapporto di lavoro dipendente	Dirigente DRUO		Effettuazione verifica di fattibilità e eventuale creazione di budget dedicato	100%	
26		4. Inclusione, disabilità e altri bisogni speciali	Analisi e condivisione dei risultati del monitoraggio dei progetti scientifici presenti in Ateneo sulle tematiche dell'inclusione (prima parte delle attività finanziata da PS Inclusione 2025)	Delegato del Rettore per il Supporto alla disabilità, DSA e altri bisogni speciali	DG (Uff. Equità e Diversità), DSRV	Relazione sui risultati dell'analisi	Relazione	

N.	Azione di riferimento Piano Strategico (Cluster Benessere)	Ambito intervento PAP	Azione Positiva	Responsabile	Collaborazioni	Indicatore	Target 2026	Budget PAP 2026
27	21	4. Inclusione, disabilità e altri bisogni speciali	Iniziative scientifiche sui temi dell'inclusione (progetti di ricerca)	Delegato del Rettore per il Supporto alla disabilità, DSA e altri bisogni speciali	DG (Uff. Equità e Diversità)	N. progetti finanziati	1	
28		4. Inclusione, disabilità e altri bisogni speciali	Premi per tesi di laurea su temi inerenti disabilità e inclusione: diffusione opportunità finanziate da terzi e bando in memoria di G. Anesi* - Premi Graziella Anesi cofinanziati da enti esterni	Dirigente DG	DG (Uff. Equità e Diversità) e DCRE	N. premi erogati/anno	4	€ 1.000
29		4. Inclusione, disabilità e altri bisogni speciali	Formazione su tematiche inclusione per PTA	Dirigente DRUO	DG (Uff. Equità e Diversità)	n. percorsi formativi	1	€ 2.000
30		4. Inclusione, disabilità e altri bisogni speciali	Verifica possibilità di intervento per migliorare l'accessibilità dei percorsi formativi per PTA in ottica di inclusione	Dirigente DG	DRUO e DG (Uff. Equità e Diversità)	Elaborazione proposte di miglioramento	1 documento con proposte	
31		4. Inclusione, disabilità e altri bisogni speciali	Mappatura del personale con disabilità dell'Ateneo di Trento (suddiviso per categoria di appartenenza), anche ai fini della sicurezza	Dirigente DRUO		Documento di mappatura	1 documento	
32		4. Inclusione, disabilità e altri bisogni speciali	Progetto di revisione della segnaletica presso n. 2 sedi (DIPSCO e Palazzo Sardagna), in coerenza con l'identità visiva di Ateneo, nell'ottica dell'inclusione*	Dirigente DPI	DCRE e DG (Uff. Equità e Diversità)	n. sedi oggetto di intervento	2 sedi	
33		4. Inclusione, disabilità e altri bisogni speciali	Avvio procedura per adeguamento accessibilità nuovi edifici (Marchio Open) – Palazzo Istruzione*	Dirigente DG	DPI e DG (Uff. Equità e Diversità)	Avvio procedure	Avvio procedure	€ 1.000
34		5. Appartenenze etnico culturali e linguistiche, convinzioni religiose e libertà accademica (5a)	Attività di advocacy per promuovere e sostenere la cultura della pace, la risoluzione non violenta dei conflitti, la giustizia sociale e il rispetto dei diritti	Prorettrice alle politiche di equità e diversità	Dipartimento di Lettere e Filosofia	N. eventi realizzati	1	€ 1.000

N.	Azione di riferimento Piano Strategico (Cluster Benessere)	Ambito intervento PAP	Azione Positiva	Responsabile	Collaborazioni	Indicatore	Target 2026	Budget PAP 2026
35		5. Appartenenze etnico culturali e linguistiche, convinzioni religiose e libertà accademica (5a, 5b)	Prosecuzione dei progetti di accoglienza per studenti rifugiati/e e Richiedenti asilo e per studiose/i a rischio*	Dirigente DDSS		Pubblicazione bandi relativi ai progetti; supporto e accoglienza a studenti e studiose/i	Pubblicazione seguenti bandi: FUTURA a.a. 2026/27; UNICORE 8.0; SAR	
36		5. Appartenenze etnico culturali e linguistiche, convinzioni religiose e libertà accademica (5a)	Nuova edizione del Progetto Studenti Universitari per i/le Rifugiati/e - SuXr*	Dirigente DDSS		Nuova edizione percorso SuXr	XI edizione percorso SuXr	
37		5. Appartenenze etnico culturali e linguistiche, convinzioni religiose e libertà accademica (5b)	Rafforzamento iniziative di raccolta fondi per progetti di accoglienza*	Dirigente DCRE	DDSS	N. soggetti interpellati a sostegno dei progetti	2	
38		6. Orientamento sessuale e identità di genere	Aggiornamento Glossario LGBTQI+Unitrento	Dirigente DG	DG (Uff. Equità e Diversità)	Aggiornamento del testo	Pubblicazione Glossario aggiornato su pagine web	
39		6. Orientamento sessuale e identità di genere	Bagni <i>all gender</i> in ogni struttura accademica dell'Ateneo	Dirigente DPI	DCRE	% sedi accademiche con almeno un bagno all gender	Bagni all gender in ogni struttura e standardizzazione comunicazione	
40	20	7. Generazioni diverse al lavoro	Formazione per responsabili in materia di <i>age management</i> e altre iniziative formative	Dirigente DRUO	DG (Uff. Equità e Diversità)	N. eventi/anno	2	
41		7. Generazioni diverse al lavoro	Interventi in tema di conciliazione che tengano conto delle diverse fasi della vita (v. Ambito 3)*	Dirigente DRUO		Identificazione interventi successiva a specifica indagine dei fabbisogni	Documento di identificazione attività	
42		7. Generazioni diverse al lavoro	Mantenimento della flessibilità spazio temporale e forme di mobilità interna per il personale over 60, anche in ottica di conciliazione e valutazione rispetto all'attuale regolamentazione in materia*	Dirigente DRUO		Mantenimento attuale regolamentazione e predisposizione raccolta sistematica di suggerimenti	Mantenimento istituti esistenti e raccolta richieste/suggerimenti	

N.	Azione di riferimento Piano Strategico (Cluster Benessere)	Ambito intervento PAP	Azione Positiva	Responsabile	Collaborazioni	Indicatore	Target 2026	Budget PAP 2026
43	20, 21	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Organizzazione di eventi di sensibilizzazione, formazione a carattere scientifico riferiti ai diversi ambiti del PAP: es. evento Donne Scienza, eventi su accessibilità in collaborazione con BUM, evento inclusione (dicembre 2026), evento decennale SuXr, ciclo seminari DICAM (rif. Prof.sse Vattano – Favargiotti),*	Responsabili scientifici/che	Strutture accademiche e DG (Uff. Equità e Diversità)	N. eventi/anno	6	€ 2.000
44		1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Percorsi formativi rivolti a personale docente e ricercatore per promuovere il diversity management (valorizzare la diversità: genere, età, disabilità, ecc.)	Responsabili scientifici/che	FORMID e DG (Uff. Equità e Diversità)	N. eventi/anno	1	
45		1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Comunicazione (stampe, gadget, ecc.)*	Dirigente DG	DCRE, DG (Uff. Equità e Diversità)	Predisposizione di materiali per la sensibilizzazione sulle tematiche DEI	realizzazione di 2 tipologie di materiale di comunicazione	€ 1.000
Totale risorse								14.100,00 €