



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

Allegato 9

Piano di azioni positive 2025-27

Aree	Obiettivi	Azioni
AREA TEMATICA 1: Promozione del benessere e valorizzazione di tutte le persone che lavorano e studiano nel nostro Ateneo	OBIETTIVO 1: Accrescere la consapevolezza dei destinatari dell'azione riguardo all'interculturalità, nel rispetto delle differenze culturali e degli elementi di continuità culturale, al fine di agevolare la conoscenza del contesto sociale ed (inter)culturale che li accoglie e di migliorare il loro benessere e la loro inclusione all'interno della società ospitante	1. Raccolta di dati sulle attività di interculturalità già messe in atto dalle varie Strutture dell'Ateneo e sulla numerosità delle categorie dei destinatari, anche in vista della redazione di un documento riassuntivo utile al coordinamento delle iniziative
		2. Creazione e diffusione di contenuti informativi in materia di interculturalità attraverso i social media di Ateneo
		3. Creazione di una rete di informazioni in materia di interculturalità tra i Referenti / Commissioni di Dipartimento per le Pari opportunità e parità di genere e il CUG, in accordo con la Delegata della Rettrice alle Politiche per le pari opportunità
		4. Organizzazione di momenti di informazione e approfondimento rispetto all'interculturalità ed al contesto (inter)culturale che accoglie le studentesse e gli studenti internazionali ed in mobilità. I momenti saranno realizzati contestualmente rispetto agli eventi rivolti alle studentesse ed agli studenti internazionali ed in mobilità che l'Università degli Studi di Padova, in diverse occasioni, intende realizzare, al fine di accrescere la loro sensibilità e la loro consapevolezza del contesto sociale e migliorare la loro inclusione all'interno della società che li accoglie
	OBIETTIVO 2: Organizzazione di un evento divulgativo su tematiche del lavoro femminile e un percorso formativo sui problemi relazionali nell'ambiente di lavoro. L'evento divulgativo sarà aperto alla cittadinanza, con l'obiettivo di dare visibilità al CUG-UNIPD nel territorio. Il percorso formativo svilupperà uno dei seguenti percorsi: a) comunicare modalità adeguate di gestione dei conflitti e la prevenzione del mobbing; b) sostenere lo sviluppo delle competenze personali in termini di resistenza alle situazioni di stress e ad atteggiamenti aggressivi di colleghi, e utenti, nel luogo di lavoro, attraverso sia la didattica frontale sia laboratori che consentano agli interessati di mettersi alla prova nelle situazioni oggetto dei corsi; c) condividere tecniche di comunicazione efficace, verbale e non verbale.	1. Evento divulgativo sui temi del lavoro femminile
		2. Workshop/stage breve sui temi relativi al benessere lavorativo
	Obiettivo 3: Sensibilizzare all'uso del linguaggio e comunicazione rispettosi nell'ambiente di lavoro, in contesti verticali e orizzontali, promuovendo una riflessione sui vantaggi che le modalità comunicative improntate a rispetto, correttezza e gentilezza comportano, promuovendo i valori cardine dell'istituzione universitaria e favorendo nel contempo benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro.	1. Organizzazione di una conferenza a cui partecipi un o una linguista e che abbia come tematica l'uso di un linguaggio non discriminatorio, rispettoso nell'ambiente di lavoro e di studio, che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione.
		2. Monitoraggio e raccolta dati su eventuali segnalazioni rispetto all'uso o meno di un linguaggio rispettoso nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica.

Aree	Obiettivi	Azioni
AREA TEMATICA 2: Promozione delle pari opportunità e conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro	OBIETTIVO 1: nel quadro generale della promozione della cultura della parità, dell'eliminazione delle forme di discriminazione nel lavoro in Ateneo e della facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di tempi di lavoro, promuovere forme di supporto per il personale con situazioni familiari di cura, con l'obiettivo specifico di sostenere il bilanciamento vita-lavoro, incentivare la formazione e la progressione di carriera del Personale in situazioni di svantaggio.	1. Raccolta di dati e studio analitico (con supporto di una persona a contratto) rivolto a tutto il personale UNIPD per valutare se situazioni familiari di cura influiscano nella conciliazione vita-lavoro.
		2. Indagine su eventuali azioni riguardo alle pari opportunità e alla conciliazione vita-lavoro già messe in atto da altri dipartimenti e uffici di UNIPD (con supporto di una persona a contratto).
		3. Analisi e revisione del regolamento missioni che agevoli le persone con attività di cura familiare: maggiore elasticità nell'autorizzazione di mezzi di trasporto, maggiore elasticità nella gestione dei propri fondi di ricerca per i docenti, o dei fondi della singola struttura per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo.
		4. Promozione e diffusione delle regole per il congedo parentale, la maternità obbligatoria, congedi per malattia.

Aree	Obiettivi	Azioni
AREA TEMATICA 3: Prevenzione e contrasto delle violenze sulle donne, delle discriminazioni e delle molestie	Obiettivo 1: Favorire l'acquisizione dei principi fondamentali in materia di pari opportunità, inclusione e tutela dei diritti fondamentali, per sensibilizzare gli studenti, fornendo loro strumenti utili per la rilevazione delle situazioni discriminatorie e per la valutazione di azioni con impatto differenziato a seconda del genere, del dell'etnia, delle convinzioni personali e di altre condizioni personali e sociali di studenti e studentesse.	1. Inserimento di uno o più moduli specifici nei programmi di formazione rivolti agli studenti tutor delle varie categorie ed agli studenti eletti negli organi collegiali dell'Ateneo, estendendo la possibilità di usufruire di tali moduli a tutti gli studenti interessati.
		2. Collaborare con lo sportello antimolestie, SAP, e centri antiviolenza esterni all'Ateneo per creare materiale informativo che riguardi la violenza di genere e possa essere mirato all'ambiente universitario.
		3. Raccolta dati tramite questionario strutturato su la violenza di genere all'interno dell'Ateneo, coinvolgendo l'intera comunità accademica.
	Obiettivo 2: Sensibilizzazione riguardo al tema della violenza sulle donne	4. Introduzione di un questionario di gradimento ed efficacia rispetto ai servizi offerti dall'Ateneo per il contrasto alla violenza e discriminazione (Sportello antimolestie, Organi di tutela e garanzia), con la possibilità a chi usufruisce dei servizi di esprimere un feedback e consigli per il miglioramento.
		1. Bandi di concorso artistico per raccogliere opere inedite sia nella categoria "testi scritti", sia per "opere multimediali. Il soggetto sarà la VIOLENZA CONTRO LE DONNE

Aree	Obiettivi	Azioni
AREA TEMATICA 4: Promozione della parità di genere	Obiettivo 1: Monitoraggio sulla parità di genere	1. Messa in atto di monitoraggio sull'inclusione e la parità di genere tramite questionario anonimo finalizzato ad acquisire percezioni ed esperienze riguardo all'eventuale presenza di discriminazioni o disparità di trattamento legate al genere all'interno dell'Organizzazione in cui si presta la propria attività professionale. L'azione beneficia dell'esperienza del Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali (dSEA), che mette a disposizione del CUG le competenze acquisite nello svolgimento di tale monitoraggio (necessario supporto studente/ssa 200 ore e assegnista)

Piano Azioni Positive (PAP)
2025-2027

AREA TEMATICA 1: Promozione del benessere e valorizzazione di tutte le persone che lavorano e studiano nel nostro Ateneo

OBIETTIVO 1: Accrescere la consapevolezza dei destinatari dell'azione riguardo all'interculturalità, nel rispetto delle differenze culturali e degli elementi di continuità culturale, al fine di agevolare la conoscenza del contesto sociale ed (inter)culturale che li accoglie e di migliorare il loro benessere e la loro inclusione all'interno della società ospitante

Azione	Presidio Gestionale	Destinatari/stake holders	Indicatori	Target	Collegamento con altri documenti di Ateneo	Budget dedicato
1. Raccolta di dati sulle attività di interculturalità già messe in atto dalle varie Strutture dell'Ateneo e sulla numerosità delle categorie dei destinatari, anche in vista della redazione di un documento riassuntivo utile al coordinamento delle iniziative	CUG	Tutta la comunità accademica	Redazione di documento riassuntivo	N. 1 documento redatto entro il 2025	Ulteriori documenti contenenti dati sulle attività di interculturalità già messe in atto dalle varie Strutture dell'Ateneo	
2. Creazione e diffusione di contenuti informativi in materia di interculturalità attraverso i social media di Ateneo	CUG	Studenti e studentesse, dottorandi e dottorande, assegnisti e assegniste internazionali e in mobilità, tutta la comunità accademica	N. contenuti informativi in materia di interculturalità creati e diffusi attraverso i social media di Ateneo nel triennio 2024-2026	N. 3 contenuti/anno	Policy interna ed esterna social network dell'Università di Padova	
3. Creazione di una rete di informazioni in materia di interculturalità tra i Referenti / Commissioni di Dipartimento per le Pari opportunità e parità di genere e il CUG, in accordo con la Delegata	CUG/Delegata della Rettrice per le pari opportunità	Referenti / Commissioni di Dipartimento per le Pari opportunità e parità di genere	Creazione della rete	entro il 2027		
4. Organizzazione di momenti di informazione e approfondimento rispetto all'interculturalità ed al contesto (inter)culturale che accoglie le studentesse e gli studenti internazionali ed in mobilità. I momenti saranno realizzati contestualmente rispetto agli eventi rivolti alle studentesse ed agli studenti internazionali ed in mobilità che l'Università degli Studi di Padova, in diverse occasioni, intende realizzare, al fine di accrescere la loro sensibilità e la loro consapevolezza del contesto sociale e migliorare la loro inclusione all'interno della società che li accoglie	CUG Area Relazioni Internazionali Area Didattica e Servizi agli Studenti Area Ricerca e Rapporti con le Imprese	Studenti e studentesse, dottorandi e dottorande, assegnisti e assegniste internazionali e in mobilità	N. momenti di informazione e approfondimento rispetto all'interculturalità ed al contesto (inter)culturale	N. 4 momenti di informazione e approfondimento entro il 2026	Piano strategico	

Durata /timing (periodo entro cui si sviluppano le azioni)

Azione 1		2026	
Azione 2	2025	2026	2027
Azione 3	2025	2026	2027
Azione 4	2025	2026	2027

AREA TEMATICA 1: Promozione del benessere e valorizzazione di tutte le persone che lavorano e studiano nel nostro Ateneo

OBIETTIVO 2: Organizzazione di un evento divulgativo su tematiche del lavoro femminile e un percorso formativo sui problemi relazionali nell'ambiente di lavoro. L'evento divulgativo sarà aperto alla cittadinanza, con l'obiettivo di dare visibilità al CUG-UNIPD nel territorio. Il percorso formativo svilupperà uno dei seguenti percorsi:

a) comunicare modalità adeguate di gestione dei conflitti e la prevenzione del mobbing;

b) sostenere lo sviluppo delle competenze personali in termini di resistenza alle situazioni di stress e ad atteggiamenti aggressivi di colleghi, e utenti, nel luogo di lavoro, attraverso sia la didattica frontale sia laboratori che consentano agli interessati di mettersi alla prova nelle situazioni oggetto dei corsi;

c) condividere tecniche di comunicazione efficace, verbale e non verbale.

Azione	Presidio Gestionale	Destinatari/stake holders	Indicatori	Target	Collegamento con altri documenti di Ateneo	Budget dedicato
1. Evento divulgativo sui temi del lavoro femminile	CUG Prorettore con delega al Benessere e allo sport Ufficio Organi collegiali	Tutta la comunità accademica e la cittadinanza	N persone coinvolte	1 edizione 150 partecipanti	-	
2. Workshop/stage breve sui temi relativi al benessere lavorativo	CUG Prorettore con delega al Benessere e allo sport Ufficio Organi collegiali	Tutta la comunità accademica	N. partecipanti	2 attività/anno 50 persone coinvolte in totale all'anno	-	

Durata /timing (periodo entro cui si sviluppano le azioni)

Azione 1	2025	2026
Azione 2	2025	2026

Piano Azioni Positive (PAP)
2025-2027

AREA TEMATICA 1: Promozione del benessere e valorizzazione di tutte le persone che lavorano e studiano nel nostro Ateneo

Obiettivo 3: Sensibilizzare all’uso del linguaggio e comunicazione rispettosi nell’ambiente di lavoro, in contesti verticali e orizzontali, promuovendo una riflessione sui vantaggi che le modalità comunicative improntate a rispetto, correttezza e gentilezza comportano, promuovendo i valori cardine dell’istituzione universitaria e favorendo nel contempo benessere organizzativo nell’ambiente di lavoro.

Azione	Presidio Gestionale	Destinatari/stake holders	Indicatori	Target	Collegamento con altri documenti di Ateneo	Budget dedicato
1. Organizzazione di una conferenza a cui partecipi un o una linguista e che abbia come tematica l’uso di un linguaggio non discriminatorio, rispettoso nell’ambiente di lavoro e di studio, che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione.	CUG Area Comunicazione e Marketing Prorettore con delega al Benessere e allo sport Ufficio Organi collegiali	Tutta la comunità accademica	Realizzazione conferenza	N.1 conferenza entro 2025	Linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere Codice di Condotta dell’Università degli Studi di Padova Corso online "Equità e inclusione. Questioni di genere, omotransfobia, razzismo e discriminazione"	
2. Raccolta dati e informazioni su eventuali segnalazioni rispetto all’uso o meno di un linguaggio rispettoso nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica.	CUG Area Comunicazione e Marketing Prorettore con delega al Benessere e allo sport Ufficio Organi collegiali	Tutta la comunità accademica	Redazione di un documento riassuntivo delle segnalazioni pervenute, delle criticità o situazioni positive rilevate.	N.1 documento redatto entro il 2026	Linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere Codice di Condotta dell’Università degli Studi di Padova Corso online "Equità e inclusione. Questioni di genere, omotransfobia, razzismo e discriminazione"	

Durata /timing (periodo entro cui si sviluppano le azioni)

Azione 1	2025	2026	
Azione 2	2025	2026	2027

AREA TEMATICA 2: Promozione delle pari opportunità e conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro

OBIETTIVO 1: nel quadro generale della promozione della cultura della parità, dell’eliminazione delle forme di discriminazione nel lavoro in Ateneo e della facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di tempi di lavoro, promuovere forme di supporto per il personale con situazioni familiari di cura, con l’obiettivo specifico di sostenere il bilanciamento vita-lavoro, incentivare la formazione e la progressione di carriera del Personale in situazioni di svantaggio.

Azione	Presidio Gestionale	Destinatari/stake holders	Indicatori	Target	Collegamento con altri documenti di Ateneo	Budget dedicato
1. Raccolta di dati e studio analitico (con supporto di una persona a contratto) rivolto a tutto il personale UNIPD per valutare se situazioni familiari di cura influiscano nella conciliazione vita-lavoro.	CUG	Personale strutturato e non	Produzione report	Creazione di un questionario e risultati statistici	Bilancio di Genere e GEP	Contratto di 3 mesi (per es. 18 ore settimanali), che possa coprire anche Azione 2
2. Indagine su eventuali azioni riguardo alle pari opportunità e alla conciliazione vita-lavoro già messe in atto da altri dipartimenti e uffici di UNIPD (con supporto di una persona a contratto).	CUG, Ufficio Public Engagement, Referenti Pari opportunità di Ateneo.	Segretari amministrativi e direttori dei Dipartimenti, Referenti Pari opportunità di Ateneo, Presidenti Corsi di laurea/Segreterie didattiche - Componenti studentesca (stake holders)	Produzione report	Promozione delle azioni positive raccolte nel report	Bilancio di Genere, GEP	Contratto di 3 mesi (per es. 18 ore settimanali), che possa coprire anche Azione 1
3. Analisi e revisione del regolamento missioni che agevoli le persone con attività di cura familiare: maggiore elasticità nell’autorizzazione di mezzi di trasporto, maggiore elasticità nella gestione dei propri fondi di ricerca per i docenti, o dei fondi della singola struttura per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo.	Area Finanza e Programmazione, Prorettore con delega all’Organizzazione e Bilancio, Delegata alle Politiche per le Pari Opportunità	Personale strutturato e non di Ateneo, autorizzato a svolgere missioni.	Redazione documento riassuntivo sulle analisi fatte	Elaborazione di proposte di miglioramento da inviare all’Amministrazione	Bilancio di Genere, GEP	
4. Promozione e diffusione delle regole per il congedo parentale, la maternità obbligatoria, congedi per malattia.	Ufficio risorse umane e ufficio carriere docenti.	Personale strutturato e non	Video pillole informative (nel corso online), link dedicato nella pagina intranet di Ateneo	3 video informativi, un foglio informativo	Bilancio di Genere, GEP	Contratto di un mese (18 ore/settimanale)

Durata /timing (periodo entro cui si sviluppano le azioni)

Azione 1	2025	2026	2027
Azione 2	2025	2026	
Azione 3	2025	2026	2027
Azione 4	2025	2026	

Piano Azioni Positive (PAP)
2025-2027

AREA TEMATICA 3: Prevenzione e contrasto delle violenze sulle donne, delle discriminazioni e delle molestie						
Obiettivo 1: Favorire l’acquisizione dei principi fondamentali in materia di pari opportunità, inclusione e tutela dei diritti fondamentali, per sensibilizzare gli studenti, fornendo loro strumenti utili per la rilevazione delle situazioni discriminatorie e per la valutazione di azioni con impatto differenziato a seconda del genere, del dell’etnia, delle convinzioni personali e di altre condizioni personali e sociali di studenti e studentesse.						

Azione	Presidio Gestionale	Destinatari/stake holders	Indicatori	Target	Collegamento con altri documenti di Ateneo	Budget dedicato
1. Inserimento di uno o più moduli specifici nei programmi di formazione rivolti agli studenti tutor delle varie categorie ed agli studenti eletti negli organi collegiali dell’Ateneo, estendendo la possibilità di usufruire di tali moduli a tutti gli studenti interessati.	CUG, Proretrice, Area Apprendimento Permanente, Orientamento, E-learning Formazione	Comunità studentesca, tutor di ogni tipologia e studenti e studentesse eletti negli organi collegiali dell’Ateneo.	Creazione e fruibilità del materiale	Entro 2025		

Durata /timing (periodo entro cui si sviluppano le azioni)

Azione 1	2025	2026	2027
----------	------	------	------

Obiettivo 2: Sensibilizzazione riguardo al tema della violenza sulle donne						
Azione	Presidio Gestionale	Destinatari/stake holders	Indicatori	Target	Collegamento con altri documenti di Ateneo	Budget dedicato
1. Bandi di concorso artistico per raccogliere opere inedite sia nella categoria “testi scritti”, sia per “opere multimediali. Il soggetto sarà la VIOLENZA CONTRO LE DONNE	Ufficio sviluppo edilizio, Delegata alle Politiche per le Pari Opportunità, Ufficio Organi Collegiali	Tutte le componenti universitarie (studenti/e, PTA, docenti strutturati e a contratto, CEL, dottorandi/e, assegnisti e borsisti)	Premio di 500 euro per ogni bando, creazione e fruibilità del materiale	Entro 2027		

Durata /timing (periodo entro cui si sviluppano le azioni)

Azione 1		2026	2027
----------	--	------	------

AREA TEMATICA 4: Promozione della parità di genere						
Obiettivo 1: Monitoraggio sulla parità di genere						

Azione	Presidio Gestionale	Destinatari/stakeholders	Indicatori	Target	Collegamento con altri documenti di Ateneo	Budget dedicato
1. Messa in atto di monitoraggio sull'inclusione e la parità di genere tramite questionario anonimo finalizzato ad acquisire percezioni ed esperienze riguardo all'eventuale presenza di discriminazioni o disparità di trattamento legate al genere all'interno dell'Organizzazione in cui si presta la propria attività professionale. L'azione beneficia dell'esperienza del Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali (dSEA), che mette a disposizione del CUG le competenze acquisite nello svolgimento di tale monitoraggio (necessario supporto studente/sssa 200 ore e assegnista)	CUG / Delegata della Rettrice per le Pari opportunità	Docenti, ricercatori e personale tecnico-amministrativo	1. Report di sintesi sui seguenti temi: • (Dis)parità di accesso di donne e uomini a comitati, gruppi di influenza informali e opportunità di carriera all'interno della propria Organizzazione. • Percezione di discriminazioni o trattamenti ingiusti in varie aree come assegnazione di responsabilità didattiche, accesso a commissioni, posizioni manageriali, assegnazione fondi di ricerca, ecc. a causa del genere o altre ragioni. • Raccolta dati riferiti al vissuto in prima persona di episodi di discriminazione, molestie sessuali o comportamenti degradanti. 2. Numero partecipanti al questionario	1. Stesura report finale 2. partecipanti: 1000/1500		

Durata /timing (periodo entro cui si sviluppano le azioni)

Azione 1	2025	2026	
----------	------	------	--