



Allegato 9

Piano di azioni positive 2026-28

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. Creazione e diffusione di contenuti informativi in materia di interculturalità attraverso i social media del CUG
		2. Organizzazione di incontri di informazione e approfondimento rispetto all’interculturalità ed al contesto (inter)culturale dell'Ateneo, con un esperto del settore.
	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. Realizzazione di una campagna di comunicazione visiva interna che prevede l’affissione di manifesti o installazioni nei luoghi comuni dell’università (aule, uffici, corridoi) con messaggi ispiratori all’utilizzo di modalità comunicative improntate a rispetto, correttezza e gentilezza
		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.

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 Diparitmento 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) - Comunicazione interna dei risultati

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. Creazione e diffusione di contenuti informativi in materia di interculturalità attraverso i social media del CUG	CUG	Studentesse e studenti, dottorande e dottorandi, assegniste e assegnisti 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 2026-2028	N. 3 contenuti/anno	Policy interna ed esterna social network dell’Università di Padova	
2. Organizzazione di incontri di informazione e approfondimento rispetto all’interculturalità ed al contesto (inter)culturale dell'Ateneo, con un esperto del settore.	CUG in collaborazione con l'Area Relazioni Internazionali, Area Didattica e Servizi agli Studenti, Area Ricerca e Rapporti con le Imprese	Studentesse e studenti, dottorande e dottorandi, assegniste e assegnisti internazionali e in mobilità Personale tecnico amministrativo e bibliotecario; personale docente	N. momenti di informazione e approfondimento rispetto all’interculturalità ed al contesto (inter)culturale e n.di partecipanti all'evento	N. 1 incontro pubblico di approfondimento e dibattito entro il 2026 e 1 entro il 2027. Partecipanti maggiore o uguale a 50	Piano strategico	

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

Azione 1	2026	2027	2028
Azione 2	2026	2027	

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 Ufficio Organi collegiali	Tutta la comunità accademica e la cittadinanza	N persone coinvolte	1 edizione 150 partecipanti	PIAO	
2. Workshop/stage breve sui temi relativi al benessere lavorativo	CUG in collaborazione con 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	PIAO	

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

Azione 1	2026	2027	2028
Azione 2	2026	2027	2028

Piano Azioni Positive (PAP)
2026-2028

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. Realizzazione di una campagna di comunicazione visiva interna che prevede l’affissione di manifesti o installazioni nei luoghi comuni dell’università (aule, uffici, corridoi) con messaggi ispiratori all’utilizzo di modalità comunicative improntate a rispetto, correttezza e gentilezza	CUG Area Comunicazione e Marketing Pr rettore con delega al Benessere e allo sport Ufficio Organi collegiali	Tutta la comunità accademica	Realizzazione campagna di comunicazione interna	N.1 campagna di comunicazione interna entro il 2027	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. 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.	CUG Area Comunicazione e Marketing Pr rettore 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	2026	2027	
Azione 2	2026	2027	2028

Piano Azioni Positive (PAP) 2026-2028						
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 di Ateneo	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.	Segretarie e segretari amministrativi, direttrici e direttori dei Dipartimenti, Referenti Pari opportunità di Ateneo, Presidenti Corsi di laurea/Segreterie didattiche - Componente 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.	CUG - in collaborazione con Ufficio risorse umane e ufficio carriere docenti	Personale strutturato e non di Ateneo	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	2026	2027	2028			
Azione 2	2026	2027				
Azione 3	2026	2027	2028			
Azione 4	2026	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 in collaborazione con Ufficio Digital learning e multimedia	Comunità studentesca, tutor di ogni tipologia, studentesse e studenti eletti negli organi collegiali dell’Ateneo.	Percentuale della popolazione di riferimento raggiunta	Almeno il 50% della popolazione di riferimento		

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

Azione 1	2026	2027	2028
----------	------	------	------

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/ssa 200 ore e assegnista) - Comunicazione interna dei risultati	CUG / Delegata della Rettrice per le Pari opportunità	Docenti, ricercatori e ricercatori, personale tecnico-amministrativo e bibliotecario	1. Report di sintesi sui seguenti temi: <ul style="list-style-type: none">• (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	2026		
----------	------	--	--

Azione	Presidio Gestionale	Destinatari/stakeholders	Indicatori	Target	Collegamento con altri documenti di Ateneo	Budget dedicato
2. Momenti di condivisione dei risultati con gli organi di Ateneo e condivisione dell'Azione con reti CUG	CUG Delegata della Rettrice per le Pari opportunità	Organi di Ateneo e reti CUG	N. incontri condivisione realizzati	n. 2 incontri		

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

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