

## **Piano Integrato di Attività e organizzazione**

### **Sezione 2: Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere**

#### **Premessa**

La Direttiva n. 2 del 2019, "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la precedente Direttiva del 4 marzo 2011, "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", con l'intento di rafforzare i CUG all'interno delle amministrazioni pubbliche.

In particolare, la Direttiva del 2019 specifica che "La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace."

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG), nell'ambito dei suoi compiti propositivi, deve indicare all'amministrazione azioni positive.

Il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità costituisce uno degli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa (art. 8 D. Lgs. n. 150/2009).

Le amministrazioni pubbliche devono predisporre il Piano di azioni positive, di durata triennale, previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).

Il Piano individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto gli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomo e donna. Obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

Con l'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), art. 6 del DL 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge 6 agosto 2021, n.113 – e dei relativi Regolamenti, di cui al Decreto Ministeriale della Funzione Pubblica del 01/12/2021, in una prevalente ottica di semplificazione e al fine di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese" vengono assorbiti, razionalizzando la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendoli in un unico atto.

Le Linee guida per la compilazione del PIAO, ora in corso di emanazione (articolo 2, co. 2) intervengono con specifiche modifiche al testo del citato articolo 48 che, in primo luogo, trasformano il Piano di azioni positive in un'apposita sezione del Piano integrato di attività e organizzazione. In secondo luogo sopprimono la sanzione prevista dal vigente articolo 48, co. 1, ultimo periodo, che prevede, in caso di mancato adempimento, il divieto di assumere personale

#### **I documenti strategici di riferimento**

## Analisi di contesto

L'Ateneo può contare da quest'anno anche su due importanti strumenti volti a orientare le azioni future dell'Ateneo: il Bilancio di Genere e il Gender and Equality Plan.

Il Bilancio di Genere (approvato con delibere del Consiglio di amministrazione del 24 novembre 2020 e del Senato accademico del 10 dicembre 2020 e aggiornato con delibere del CDA del 29 giugno 2021 e del Senato accademico del 15 giugno 2021) costituisce un importante e rigoroso strumento di analisi del contesto, in particolare della distribuzione di genere delle diverse componenti che studiano e lavorano all'interno dell'Università, nonché degli Organi di governo. Le osservazioni riportate dal documento utilizzano l'analisi dei dati del personale accademico (docenti, ricercatori e assegnisti), il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, le studentesse, gli studenti e i dottorandi. L'esame dei dati disaggregati all'interno dell'Università fornisce elementi necessari per correggere e/o intraprendere politiche orientate alla riduzione del divario di genere, configurandosi così come strumento di analisi e d'intervento allo stesso tempo. Attraverso l'adozione di una prospettiva di genere, il Bilancio di genere intende promuovere non solo gli obiettivi di equità, ma anche di efficienza ed efficacia delle politiche pubbliche, rendere trasparente ed equa l'assegnazione delle risorse, nonché aprirsi alla cittadinanza condividendo dati ed esperienze in questo ambito. Dal punto di vista dell'accountability sociale, il Bilancio di Genere può infatti costituire uno strumento rilevante al fine di rendicontare le azioni intraprese e le risorse utilizzate per il raggiungimento degli obiettivi strategici, nonché di acquisire consapevolezza rispetto alle responsabilità connesse alla propria funzione istituzionale.

Il Gender and Equality Plan rientra tra le disposizioni che il nuovo programma quadro Horizon Europe ha introdotto, quale requisito necessario per l'accesso ai finanziamenti del programma, per contrastare le persistenti asimmetrie tra uomini e donne e rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee. Questa misura rientra nelle policy della Commissione Europea per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione, definite nel documento "Strategie UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025".

Il GEP è un documento strategico che, attraverso l'analisi di impatto di procedure e pratiche, individua i bias di genere per poi identificare e implementare strategie innovative per correggerli. Nel contesto accademico, il GEP definisce la strategia di Ateneo per l'uguaglianza di genere, viene inserito nella programmazione di Ateneo, coordinando le azioni con il PAP e redatto in continuità con il processo di Bilancio di Genere, con particolare attenzione all'utilizzo di un linguaggio inclusivo.

Per la redazione del GEP dell'Università degli Studi di Teramo si terrà conto delle indicazioni dell'European Institute for Gender Equality (EIGE) volte a "identificare e implementare strategie innovative volte a favorire il cambiamento culturale e a promuovere le pari opportunità nelle Università e nei Centri di Ricerca", e delle Linee Guida CRUI.

Il Piano strategico di Ateneo 2022-2024, infine, è il documento di programmazione che, nel quadro dei principi sanciti dallo Statuto, delinea la visione strategica dell'Ateneo per il triennio di riferimento. Il Piano individua i principali obiettivi e le azioni che abbiano un impatto significativo sulla capacità dell'Ateneo di produrre valore pubblico; rappresenta il riferimento per la programmazione triennale delle Facoltà e indica le modalità di interazione e di sinergia tra diverse progettualità, sviluppate all'interno e all'esterno dell'Ateneo a vari livelli.

Nell'ambito dell'area strategica amministrazione e servizi agli utenti del predetto Piano Strategico sono individuate specifiche azioni volte a migliorare la funzionalità gestionale, migliorare le azioni volte a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione anche in linea con il codice etico di Ateneo e con il Bilancio di Genere di Ateneo, promuovere il riequilibrio delle componenti di genere in Organismi, commissioni, comitati, organi collegiali e migliorare l'integrazione ed il benessere lavorativo, valutando anche la parità di genere nelle progressioni di carriera del personale amministrativo e docente.

A tal fine si attueranno misure che favoriranno almeno due delle priorità trasversali del PNRR ossia il perseguimento della Parità di Genere, e l'Accrescimento delle competenze, della capacità e delle prospettive occupazionali dei giovani.

## Introduzione

Dall'analisi di alcune aree di criticità riscontrate nel periodo di attività del CUG e dall'analisi del Bilancio di Genere, sono state individuate specifiche aree di intervento e le azioni da adottare.

Le azioni proposte sono il risultato di un processo che ha coinvolto i componenti del CUG e i responsabili degli uffici interessati, a vario titolo, nella gestione di iniziative mirate al benessere di chi opera in Ateneo (Ufficio Servizio Prevenzione e Sicurezza sul lavoro; Ufficio Welfare, Ufficio Relazioni sindacali e Pari opportunità; Ufficio Formazione, Ufficio comunicazione, etc). per 1) potenziare una cultura organizzativa che valorizzi le pluralità e l'inclusività, contro ogni discriminazione e violenza;  
2) produrre politiche (e codici di condotta) a tutela della dignità e del benessere delle persone;  
3) sviluppare pratiche organizzative e formative volte a sostenere il processo di inclusione, limitare le discriminazioni e valorizzare le diversità.

In coerenza con tali finalità, sono stati individuati i seguenti ambiti di intervento:

Ambito 1: Strategie di contrasto alla violenza di genere, alla discriminazione e promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto delle differenze

Ambito 2: Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione e nelle progressioni di carriera;

Ambito 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento;

Ambito 4: Salute e benessere

Nella declinazione delle singole azioni si è tenuto conto, inoltre, degli obiettivi per lo sviluppo sostenibile (SDG) che le Nazioni Unite hanno fissato nell'Agenda 2030, in una visione ispirata al riconoscimento dei valori fondamentali dell'integrazione internazionale e della giustizia sociale, intesa come la realizzazione della libertà sostanziale sostenibile per tutte le persone, senza discriminazioni di genere, nazionalità, religione o condizioni sociali.

L'Amministrazione, di concerto con il CUG, si impegna a promuovere e ad assicurare la realizzazione degli obiettivi e delle azioni per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere previste nella sez. 2 del Piano Integrato di attività e organizzazione cd. PIAO, che si qualifica a tutti gli effetti come documento programmatico in conformità con la normativa di Ateneo.

## **AMBITO 1**

### **Strategie di contrasto alla violenza di genere, alla discriminazione e promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto delle differenze**

#### **Obiettivo 1**

##### **Promuovere una cultura organizzativa basata sul rispetto e valorizzazione delle differenze**

Azione A.1: Diffusione delle attività e delle campagne di comunicazione sui temi di genere

Azione A.2: Network interno ed esterno

Azione A.3: Convegni e seminari per promuovere la cultura di genere

Azione A.4: Corso di Didattica Innovativa Interdisciplinare e formazione post-laurea LADI

Azione A.5: Formazione del personale sulle politiche di genere

#### **Obiettivo 2**

##### **Intervenire sulla normativa interna in materia di tutela contro ogni forma di discriminazione e fornire gli indirizzi strategici di Ateneo**

Azione A.6: Linee guida sul linguaggio di genere

Azione A.7: Adozione del GEP Gender Equality Plan

Azione A.8: Regolamento figura "Alias"

#### **Obiettivo 3**

##### **Prevenire le molestie e la violenza di genere**

Azione A.9: Adozione del Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone che studiano e lavorano nell'Università di Teramo

Azione A.10: Istituzione della figura del/della Consigliere/a di fiducia di Ateneo

Azione A.11: Organizzazione di eventi ed iniziative contro le molestie e la violenza di genere

## **AMBITO 2**

### **Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione e nelle progressioni di carriera**

#### **Obiettivo 1**

##### **Sostenere la conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale. Costruire un ambiente di lavoro inclusivo**

Azione B.1: Lavoro agile

Azione B.2: Misure a supporto della genitorialità e servizi di cura

Azione B.3: Indagine sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro-correlato

Azione B.4: Affiancamento dopo il rientro dai congedi parentali o per altre cause

## **AMBITO 3**

### **Uguaglianza di genere nel reclutamento**

#### **Obiettivo 1**

##### **Ridurre la segregazione orizzontale**



Azione C.1:

Adozione di Linee Guida per la costituzione di Commissioni di concorso che tengano conto degli equilibri di genere

#### **Ambito 4**

**Salute e benessere**

#### **Obiettivo 1**

**Promuovere iniziative per la prevenzione della salute e il benessere delle persone che studiano e lavorano nell'Università di Teramo**

Azione D.1: Medicina e prevenzione secondo l'ottica di genere

Azione D.2: Sportello di Ascolto e counseling per gli studenti

## AMBITO 1

### Strategie di contrasto alla violenza di genere, alla discriminazione e promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto delle differenze

#### Obiettivo 1

#### Promuovere una cultura organizzativa basata sul rispetto e valorizzazione delle differenze

AZIONE A.1	<b>Diffusione delle attività e delle campagne di comunicazione sui temi di genere</b>
SOTTO AZIONE A.1.1	<b>Aggiornamento pagina web del CUG</b>
SOTTO AZIONE A.1.2	<b>Realizzazione di una sezione del sito di Ateneo dedicato alle questioni di genere e produzione di materiali comunicativi da trasferire attraverso i social di Ateneo</b>
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Componenti del CUG, Delegata/o del Rettore alle PO e in CRUI
RESPONSABILI OPERATIVI	A.1.1. Ufficio comunicazione di Ateneo A.1.2. Delegato/a del Rettore alle PO, Facoltà, Ufficio comunicazione di Ateneo, Ufficio Stampa Fondazione Università di Teramo, rappresentanti della componente studentesca
DESTINATARI	Comunità accademica, collettività
RISORSE FINANZIARIE	Costo persona/ora risorse umane
DESCRIZIONE INTERVENTO E OBIETTIVI	Aggiornamento di sezioni del portale di Ateneo per la promozione delle azioni di contrasto alla discriminazione, della cultura delle pari opportunità e del benessere lavorativo per rafforzare la conoscenza del CUG tra i diversi soggetti che lavorano e studiano presso l'Università e anche verso l'esterno Costruzione di un portale, collegato alla Home Page UniTe, contenente tutte le campagne di comunicazione con i relativi materiali e le iniziative organizzate in Ateneo sull'uguaglianza di genere. Tali materiali verranno anche promossi tramite i social di Ateneo.
TIMELINE	A.1.1. 2022- 2023-2024 aggiornamento periodico A.1.2. 2023 creazione del portale
OUTPUT	Aggiornamento periodico della pagina del CUG Creazione di un portale dedicato alla promozione e diffusione delle politiche di genere.
OUTCOME	Sensibilizzazione alla cultura del rispetto delle diversità della Comunità accademica. Maggiore conoscenza delle iniziative realizzate dall'Ateneo in favore dell'equità di genere
INDICATORI E TARGET	A.1.1. Aggiornamento annuale della sezione del portale di Ateneo Numero di materiali prodotti e inseriti nel portale. A.1.2. Realizzazione del portale entro il 2023; Numero di materiali prodotti e inseriti nel portale e comunicati attraverso i social



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI TERAMO

SDG Agenda 2030

SDG 5 Parità di genere  
SDG 10 Ridurre le disuguaglianze



AZIONE A.2	<b>Network interno ed esterno</b>
Azione A.2.1	<b>Rafforzamento del network interno</b>
Azione A.2.2	<b>Rafforzamento del network esterno</b>
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore, Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità e in CRUI, CUG, Delegati/e, Direttore generale, personale tecnico amministrativo e personale docente
RESPONSABILI OPERATIVI	CUG, ufficio supporto al CUG
DESTINATARI	<b>A.2.1.:</b> Sindacati, Consulta del personale, Delegati del Rettore potenzialmente interessati alle tematiche del CUG, personale tecnico amministrativo, rappresentanti della componente studentesca. <b>A.2.2:</b> Soggetti istituzionali del territorio, Rete regionale dei Comitati Pari Opportunità, Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università, mondo delle associazioni. Partecipazione a gruppo di lavoro CRUI sulla parità di genere ed altri organismi di parità sia a livello locale che nazionale
RISORSE FINANZIARIE	risorse dell'ente





DESCRIZIONE INTERVENTO E OBIETTIVI	<p>Attivare ed implementare reti di collaborazione con organismi nazionali e territoriali al fine di potenziare l'efficacia delle azioni intraprese sulle materie di competenza.</p> <p>Promozione del cambiamento culturale che l'Università può generare sul territorio, attraverso la didattica, la formazione avanzata, la sperimentazione e le più generali iniziative di sensibilizzazione e divulgazione, anche in sinergia con altri attori presenti sul territorio.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Programmare e consolidare l'istituzione di un tavolo di confronto con i soggetti istituzionali del territorio volto a promuovere una maggiore attenzione alla gestione delle differenze all'interno dei contesti organizzativi, educativi, politici, e ad attivare modelli e soluzioni organizzative attenti al genere e alla conciliazione tra vita lavorativa e personale.</li><li>- Promuovere iniziative formative e divulgative dedicate a insegnanti, educatori, professionisti, mirate a favorire una maggiore consapevolezza sulle differenze e le disuguaglianze all'interno dei diversi contesti sociali, così come sui principali problemi conseguenti dalle asimmetrie esistenti.</li><li>- partecipazione alla Rete provinciale e regionale dei Comitati Unici di Garanzia.</li></ul> <p>Consolidare la collaborazione inter-atenei abruzzesi sulle aree di competenza per pianificare obiettivi comuni, scambiare programmi e informazioni e collaborare alla realizzazione di percorsi formativi comuni e progetti.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Partecipare ai tavoli di lavoro della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.</li><li>- Partecipare al Gruppo di lavoro della Commissione CRUI per le pari opportunità.</li><li>- Partecipare al Tavolo tecnico con la Prefettura di Teramo per il contrasto alla violenza di genere.</li></ul>
TIMELINE	2022-2023-2024
OUTPUT	Almeno un incontro/riunione anno
OUTCOME	<p>Diffusione delle iniziative realizzate dall'Ateneo in favore dell'equità di genere.</p> <p>Confronto con stakeholders interni ed esterni.</p> <p>Implementazione delle azioni di supporto alla produzione di beni pubblici e Public Engagement.</p>
INDICATORI E TARGET	<p>A.2.1 Numero degli incontri/riunioni anno</p> <p>A.2.2 Numero degli incontri/riunioni anno</p>
SDG Agenda 2030	<p>SDG 5 Parità di genere</p> <p>SDG 10 Ridurre le disuguaglianze</p> <p>SDG 16 Pace Giustizia e istituzioni solide</p>

AZIONE A.3	<b>Organizzazione di eventi ed iniziative sulle politiche di genere</b>
RESPONSABILI ISTITUZIONALI/ OPERATIVI	Componenti del CUG, Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità, Delegati/e, Facoltà
DESTINATARI	Comunità accademica, collettività
RISORSE FINANZIARIE	Risorse umane dedicate _ costo persona/ora
DESCRIZIONE INTERVENTO E OBIETTIVI	Si intende organizzare convegni, seminari, presentazione di libri, mostre e spettacoli (teatrali-musicali), e incontri per sensibilizzare sui temi di competenza del CUG e le sue linee d'azione, con particolare attenzione alla cultura di genere, alla diversità e pari opportunità, anche in collaborazione con altre istituzioni ed enti a livello locale e Nazionale.
TIMELINE	2022- 2023-2024
OUTPUT	Almeno un convegno/seminario anno
OUTCOME	Sensibilizzazione alla cultura del rispetto delle diversità della Comunità. Diffusione delle iniziative in favore dell'equità di genere. Confronto con stakeholders interni ed esterni
INDICATORE E TARGET	Numero iniziative per anno, numero di partecipanti Organizzazione di un seminario tematico in ciascuno degli anni 2022-2024
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide

AZIONE A.4	<b>Corso/laboratorio LADI - didattica innovativa interdisciplinare interfacoltà – in politica della differenza e tematiche di genere</b>
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Fiammetta Ricci, Delegata di Ateneo per le Pari Opportunità e formazione per la legalità, Delegata in CRUI e componente del Tavolo nazionale sulla <i>Formazione per le tematiche di genere</i>
RESPONSABILI OPERATIVI	Area Didattica e Servizi agli Studenti, Area post Lauream
DESTINATARI	1. Corso opzionale di 6 cfu (30 ore) per gli studenti di Scienze Politiche aperto agli studenti di tutti i Corsi di Studi dell'Università di Teramo con riconoscimento di CFU secondi i regolamenti di Facoltà. 2. Il Corso vale anche come perfezionamento e formazione professionale, aperto - agli amministratori e al personale di pubbliche amministrazioni; - agli insegnanti di ogni ordine e grado;

	<p>- agli operatori di associazioni, enti, centri anti violenza, e figure professionali interessate ai temi di genere e alle politiche sociali sulle pari opportunità.</p> <p>Il Corso usufruisce delle convenzioni già approvate ed attive con associazioni del terzo settore, enti e ordini e collegi professionali (dei giornalisti, degli assistenti sociali, delle forze dell'ordine, ecc.) ai fini del riconoscimento come formazione e aggiornamento professionale.</p>
RISORSE FINANZIARIE	Risorse umane dedicate _ costo persona/ora
DESCRIZIONE INTERVENTO E OBIETTIVI	<p>Corso interdisciplinare in forma di laboratorio, attivato nella prima edizione nell'a.a. 2018/2019 e 2019/2020, con l'obiettivo di diffondere la conoscenza e la comprensione di problemi, idee, teorie, e questioni connesse alla cultura di genere, a partire dalla dimensione teorica e culturale per arrivare alle politiche di <i>governance</i> nella società legate all'educazione, all'istruzione, alla vita familiare e lavorativa, alla partecipazione sociale e politica. Il programma generale del Corso intende analizzare, fin dalle origini del pensiero politico occidentale, l'ordine etico e simbolico della differenza, a partire dal ruolo della donna nell'antichità fino ad autori/trici, teorie e movimenti socio-culturali che si sono interessati alla tematica del "genere", soffermandosi in particolare su quelli che hanno influenzato maggiormente la partecipazione e la rappresentanza politica. A tal proposito, si affronterà il tema del lessico di genere, dell'etica della differenza e delle politiche pubbliche rivolte alle differenze presenti nella società democratica, in una prospettiva di costruzione duale e mutuale della vita comune e, quindi, della democrazia, per incentivare un'educazione al cambiamento culturale, al fine di comprendere e saper rielaborare una cultura di relazione che consista nel pensare insieme e dialetticamente i due termini del rapporto sociale tra i sessi.</p> <p>Gli aspetti più specifici riguardano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Etica e filosofia della differenza</li> <li>- Politica e rappresentanza di genere</li> <li>- Storia delle donne;</li> <li>- Diritto e disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro, anche a livello dei risultati dell'istruzione, accademici e negli ambienti lavorativi (bilancio di genere), del welfare, del diritto internazionale e della famiglia;</li> <li>- normativa comunitaria e nazionale, gli strumenti a sostegno (commissioni e comitati per le pari opportunità, consigliere) ed i mezzi necessari per la loro applicazione;</li> <li>- Organizzazione delle risorse umane e principi di parità nelle PA.</li> <li>- Sociologia dei movimenti femminili</li> <li>- Bioetica e medicina di genere</li> <li>- La donna nei media e nei linguaggi della comunicazione</li> </ul>
TIMELINE	2022-2023-2024 Edizione annuale
OUTPUT	Valorizzazione della dimensione di genere nella didattica
OUTCOME	attuazione dei principi di pari opportunità, educazione alla parità tra i sessi, prevenzione della violenza di genere e di tutte le discriminazioni.

INDICATORE E TARGET	Numero studenti iscritti, numero attestati rilasciati Entro il 31 dicembre 2022 (n+1 e n+2)
SDG Agenda 2030	SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

AZIONE A.5	<b>Formazione del personale sulle politiche di genere</b>
Sotto azione A.5.1	<b>Formazione permanente dei componenti Comitato Unico di Garanzia</b>
Sotto azione A.5.2	<b>Formazione permanente del personale</b>
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore, Direttore/trice generale, CUG, Delegato/a per le Pari opportunità
RESPONSABILI OPERATIVI	CUG, Ufficio della formazione di Ateneo, Facoltà e aree, docenti esperti esterni sulle specifiche tematiche
DESTINATARI	<ul style="list-style-type: none"> <li>● sotto azione A.5.1 Componenti effettivi e supplenti del CUG</li> <li>● sotto azione A.5.2 Componenti del CUG, personale tecnico amministrativo</li> </ul>
RISORSE FINANZIARIE	Costo derivante dall'organizzazione
DESCRIZIONE INTERVENTO E OBIETTIVI	<p>Sotto azione A.5.1.</p> <p>Si intende organizzare un ciclo di seminari di formazione e aggiornamento sulle tematiche proprie del CUG al fine di migliorare la conoscenza sui fattori che determinano il benessere organizzativo, su tematiche riguardanti la conciliazione vita privata - lavoro, sul significato di mobbing, molestia e sulla comprensione dei metodi e strumenti per evitare il disagio lavorativo, al fine di una maggiore consapevolezza dei componenti del CUG sull'operatività dell'organismo.</p> <p>Sotto azione A.5.2</p> <p>Si intende promuovere attività di formazione e aggiornamento rivolte al personale quali seminari/webinar e laboratori sui temi di competenza del CUG al fine di migliorare la conoscenza sulle pari opportunità, gli stereotipi di genere e il contrasto alle discriminazioni, sui fattori che determinano il benessere organizzativo, su tematiche riguardanti la conciliazione vita privata - lavoro, sullo smart working e la flessibilizzazione dell'orario di lavoro e la tutela dei diritti dei lavoratori, sul significato di mobbing, molestia e strumenti di prevenzione.</p> <p>Si evidenzia inoltre la necessità di un percorso formativo sulle competenze organizzative e un percorso di formazione mirato all'acquisizione/miglioramento delle conoscenze informatiche per una migliore risposta alle politiche di conciliazione (ad esempio lavoro agile)</p>



	Il CUG auspica altresì che si regolamentino modalità di partecipazione del personale TA a seminari sul benessere organizzativo nell'ambito dell'orario di lavoro e possibilmente in modalità di fruizione in videoconferenza.
TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE	2022-2023-2024
OUTPUT	Mappatura dei corsi disponibili Individuazione modulo formativo e avvio rilevazione interesse del personale Avvio del modulo formativo Rilascio attestati di partecipazione
OUTCOME	contribuire allo sviluppo della cultura di genere ed alla sensibilizzazione del personale sui temi legati al benessere psico-fisico sui luoghi di lavoro.
INDICATORI E TARGET	Sotto azione A.5.1 Organizzazione di almeno un evento formativo rivolto ai componenti del CUG finalizzato ad acquisire strumenti per la promozione/tutela delle pari opportunità Almeno n.1 evento formativo per ciascun componente del CUG nel triennio 2022/2024  Sotto azione A.5.2 Organizzazione di almeno un evento formativo rivolto al personale TA finalizzato ad acquisire strumenti per la promozione/tutela delle pari opportunità Organizzazione di almeno un evento formativo per il personale tecnico amministrativo nel triennio 2022/2024
SDG Agenda 2030	SDG Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze
Note	Direttiva 2/2019 [...] Le amministrazioni devono prevedere moduli formative obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale, ivi compresi i corsi per la formazione di ingresso alla dirigenza.

## Obiettivo 2

**Intervenire sulla normativa interna in materia di tutela contro ogni forma di discriminazione e fornire gli indirizzi strategici di Ateneo.**

AZIONE A.6	<b>Linee guida sul linguaggio di genere</b>
Sotto azione A.6.1	<b>Adozione di Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo</b>
Sotto azione A.6.2	<b>Revisione dei regolamenti dell'Ateneo a seguito dell'adozione delle Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo</b>



RESPONSABILI	CUG, Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità
RESPONSABILI OPERATIVI	Uffici competenti
DESTINATARI	Comunità accademica, collettività
RISORSE FINANZIARIE	Risorse umane dedicate _ costo persona/ora
DESCRIZIONE INTERVENTO E OBIETTIVI	Sensibilizzare al significato e all'importanza di un uso del linguaggio consapevole di differenze e stereotipi di genere. Diffondere l'utilizzo di un linguaggio paritario rispetto ai generi e più ampiamente non discriminatorio, sia con riferimento alla documentazione amministrativa, che nella comunicazione istituzionale, in tutti i suoi aspetti, in ambito universitario. Tutti i nuovi regolamenti in corso di elaborazione verranno emanati nel rispetto delle medesime norme linguistiche.
EVENTUALI PARTNER	Conferenza Nazionale organismi di parità delle Università italiane
TIMELINE	Sotto azione A.5.1 Adozione delle Linee guida entro dicembre 2022 Sotto azione A.5.1 2023-2024
OUTPUT	Adozione di un linguaggio non discriminatorio in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.)
OUTCOME	Diffusione di un corretto uso del genere nella lingua impiegata in tutti gli atti documentari
INDICATORI E TARGET	Sotto azione A.5.1 Pubblicazione Linee guida sul linguaggio di genere Sotto azione A.5.1 almeno 10 regolamenti revisionati entro dicembre 2023 tutti i regolamenti revisionati entro dicembre 2024
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

AZIONE A.7	<b>Gender Equality Plan</b>
SOTTO AZIONE A.7.1	<b>Adozione Gender Equality Plan</b>
SOTTO AZIONE A.7.2	<b>Integrazione con i documenti strategici di Ateneo</b>
SOTTO AZIONE A.7.3	<b>Realizzazione e monitoraggio delle azioni</b>
RESPONSABILI	Rettore; Prorettori/trici; Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità, Delegati/e; Direttore/trice Generale; CUG

ISTITUZIONALI	
RESPONSABILI OPERATIVI	GEP Team
DESTINATARI DIRETTI	Personale tecnico amministrativo e docente
DESTINATARI INDIRETTI	Comunità universitaria
RISORSE FINANZIARIE	Risorse dell'ente
DESCRIZIONE INTERVENTO E OBIETTIVI	<p>Il nuovo programma quadro per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027, Horizon Europe, ha introdotto nuove disposizioni per rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee. In particolare, per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) è divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe 2021-2027.</p> <p>Il GEP è un documento che definisce la strategia dell'ateneo per l'uguaglianza di genere e, in conformità con le indicazioni di Gender mainstreaming, va inteso come l'inclusione di una prospettiva di genere nel Piano Strategico di Ateneo.</p> <p>Il GEP si inserisce nella programmazione di Ateneo e va sincronizzato con il Piano di Azioni Positive (PAP). Infine va redatto in continuità con il processo di bilancio di genere.</p> <p>La Commissione europea indica le seguenti 5 aree minime prioritarie di intervento cui dedicare misure specifiche:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione</li> <li>2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali</li> <li>3. uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</li> <li>4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti</li> <li>5. contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali</li> </ol> <p>Per ogni area, è opportuno definire più obiettivi declinati in più azioni. Per ciascuna di esse verranno individuati indicatori, target, timeline, suddivisione delle responsabilità, e risorse dedicate (EIGE, 2016)</p> <p>Per ciascuna azione strategica prevista all'interno del GEP, tenendo conto dei contenuti espressamente richiesti dalla Commissione Europea: area tematica, obiettivi, tipo di azione, target diretto, responsabili istituzionali e operativi, risorse umane e finanziarie, outcome previsto, timeline, indicatori di valutazione.</p>
TIMELINE	<p>A.7.1 - 2022</p> <p>A.7.2. - 2023</p> <p>A.7.3. - 2024</p>
OUTPUT	Redazione del Gender Equality Plan
OUTCOME	Promuovere e favorire l'uguaglianza di genere nell'ambito della ricerca e dell'innovazione

INDICATORI E TARGET	A.7.1 adozione del GEP entro 30 dicembre 2022 A.7.2 numero di documenti integrati A.7.3 monitoraggio di n. processi previsti dal GEP; numero di procedure informatizzate per la raccolta di informazioni per il GEP; numero di ore di formazione sulle tematiche GEP; % di partecipazione ai corsi per il GEP.
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

AZIONE A.8	<b>Regolamento per l'attivazione e la gestione di carriera alias</b>
Sotto azione A.8.1	Azioni di informazione/formazione per la corretta applicazione del regolamento per l'attivazione e la gestione di carriera alias degli studenti
Sotto azione A.8.2	Revisione del Regolamento e adozione Regolamento Carriera "alias" al personale dipendente
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore, Direttore/trice generale, CUG, Delegato/a per le Pari opportunità, Delegato/a al welfare studentesco, Delegato/a all'attivazione e alla gestione delle carriere alias degli studenti
RESPONSABILI OPERATIVI	Servizio accessibilità, inclusione e welfare
DESTINATARI	Comunità accademica
RISORSE FINANZIARIE	Senza oneri





<b>DESCRIZIONE INTERVENTO E OBIETTIVI</b>	<p>L'Ateneo promuove il riconoscimento dei diritti della persona in transizione di genere nell'ambito dell'Università degli Studi di Teramo, con l'obiettivo di eliminare situazioni di disagio e forme di discriminazione legate al sesso, all'orientamento sessuale e all'identità di genere e fornire la possibilità di vivere in un ambiente di lavoro imparziale e sereno, attento alla tutela della privacy e della dignità dell'individuo, favorendo rapporti interpersonali basati sulla correttezza e sul rispetto reciproco delle libertà e dell'inviolabilità della persona.</p> <p>Il Regolamento sarà volto a tutelare tutti coloro che desiderino utilizzare un nome diverso da quello anagrafico nelle sole interazioni con l'Università degli Studi di Teramo, sulla base del principio di autodeterminazione di genere. Oggetto del Documento sarà la procedura amministrativa per acquisire una identità alias, ovvero l'utilizzazione temporanea di un nome differente da quello originario del* studente/dipendente, in attesa che il percorso della rettificazione di attribuzione anagrafica di sesso porti al rilascio di una documentazione definitiva. L'identità alias sarà inscindibilmente associata a quella già attiva e riferita al* richiedente e resterà attiva fintantoché proseguirà la carriera effettiva. All'identità alias sarà associato un profilo amministrativo alternativo e temporaneo valido esclusivamente all'interno dell'Ateneo, denominato carriera alias</p>
	<p>Sotto azione A.8.2 Si svolgerà attività di informazione e di formazione rivolta al personale deputato all'applicazione del Regolamento e di monitoraggio sulla corretta implementazione Sotto azione A.8.2 L'azione consiste nella revisione del regolamento per la carriera alias se verranno segnalate criticità dagli attuali fruitori, verrà inoltre valutata l'opportunità/fattibilità di estendere il Regolamento, o parti di esso, al personale tecnico amministrativo e docente, subordinatamente alla già esistente possibilità di inserire nominativi alias nell'applicativo in uso per l'Ateneo (CSA – CINECA)</p>
<b>TIMELINE</b>	2022-2023-2024
<b>OUTPUT</b>	Realizzazione di almeno un incontro informativo con il personale amministrativo coinvolto nell'erogazione dei servizi agli studenti e al personale docente Adozione del Regolamento per la carriera alias del personale dipendente
<b>OUTCOME</b>	Riduzione della discriminazione e inclusione
<b>INDICATORI E TARGET</b>	Realizzazione di almeno un incontro informativo sul regolamento e sulla sua corretta applicazione Numero partecipanti incontri  Adozione del Regolamento per la carriera alias del personale dipendente

	entro il 2022 Revisione dei Regolamenti entro il 2024
SDG Agenda 2030	SDG Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

### Obiettivo 3

#### Prevenire le molestie e la violenza di genere

AZIONE A.9	<b>Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone che studiano e lavorano nell'Università di Teramo</b>
Sotto azione A.9.1	<b>Adozione del Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone che studiano e lavorano nell'Università di Teramo</b>
Sotto azione A.9.2	<b>Armonizzazione dei codici etico, di comportamento e disciplinare del personale tecnico-amministrativo</b>
Sotto azione A.9.3	<b>Incontri di informazione e formazione sul codice e sul ruolo della Consigliera di fiducia</b>
A.9.4	<b>Rilevazione delle criticità applicative e adozione di misure di risoluzione</b>
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore; Prorettori/trici; Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità, Delegati/e; Direttore/trice Generale; CUG
RESPONSABILI OPERATIVI	uffici competenti
DESTINATARI	Comunità accademica
RISORSE FINANZIARIE	Risorse umane dedicate _ costo persona/ora
DESCRIZIONE INTERVENTO E OBIETTIVI	<p>Il codice, in applicazione della vigente normativa, disciplina le seguenti fattispecie:</p> <p>A) Comportamenti discriminatori; B) Molestie, Molestie sessuali, molestie morali/psicologiche; C) Mobbing; D) Disagio lavorativo.</p> <p>Nel codice viene disciplinata la procedura formale e informale per la denuncia di comportamenti discriminatori e la figura del/lla Consigliere/a di Fiducia, di cui vengono declinate le competenze e le specifiche prerogative.</p> <p>Al codice è allegato un Annex, contenente le definizioni degli istituti applicabili in materia (discriminazione diretta e indiretta, mobbing, molestia), nonché talune esemplificazioni di possibili comportamenti discriminatori, mobbizzanti o configuranti molestia sessuale e morale.</p>

	A seguito dell'approvazione da parte degli organi competenti, il CUG promuove incontri di informazione e formazione sul Codice al fine di favorire una maggior condivisione delle linee guida e della policy di Ateneo in tema di discriminazioni e benessere sul lavoro.
TIMELINE	Dicembre 2022 - Sotto azione A.9.1 Dicembre 2023 - Sotto azione A.9.2 e A.9.3 Dicembre 2024 - Sotto azione A.9.4
OUTPUT	Sotto azione A.9.1 - Adozione del Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone Sotto azione A.9.2 e A.9.3 – Almeno un incontro di informazione e formazione sul codice e sul ruolo della Consigliera di fiducia all'anno Sotto azione A.9.4 - rilevazione delle criticità applicative e adozione di misure di risoluzione
OUTCOME	Intervenire sulla normativa interna in materia di tutela contro ogni forma di discriminazione
INDICATORI E TARGET	Sotto azione A.9.1 - Adozione del Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone entro dicembre 2023 Sotto azione A.9.2 e A.9.3 - Incontri di informazione e formazione sul codice e sul ruolo della Consigliera di fiducia Numero di documenti revisionati Numero incontri – numero partecipanti Sotto azione A.9.4 - rilevazione delle criticità applicative e adozione di misure di risoluzione. numero di misure adottate
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

AZIONE A.10	<b>Consigliere/a di fiducia di ateneo</b>
Sotto azione A.10.1	<b>Istituzione, nomina e insediamento del/la Consigliere/a di fiducia</b>
Sotto azione A.10.1	<b>Attività di informazione/formazione sul ruolo del/la Consigliere/a di fiducia</b>
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore; Delegato/a per le PO; Direttore/trice Generale; CUG Responsabile Area Risorse Umane
RESPONSABILI OPERATIVI	La selezione è affidata ad un'apposita Commissione <i>ad hoc</i> costituita da membri proposti dal CUG. La nomina spetta al Rettore su indicazione della Commissione
DESTINATARI	Comunità accademica
RISORSE FINANZIARIE	Risorse dell'ente
DESCRIZIONE INTERVENTO E OBIETTIVI	L'istituzione della figura del/della Consigliere/a di fiducia risponde all'esigenza di promuovere un ambiente di lavoro improntato al benessere, supportando la risoluzione di eventuali situazioni di difficoltà anche psicologica che rendano l'ambiente universitario particolarmente ostile, discriminante ed escludente.



	<p>È un organo consultivo e svolge funzioni di ascolto e di dialogo a sostegno dell'intera comunità universitaria per disagi causati da condotte discriminatorie, molestie sessuali, morali/psicologiche o di mobbing.</p> <p>Si tratta di una figura prevista dalla Raccomandazione dell'Unione Europea del 27/11/1991 e nel rispetto del principio della riservatezza monitora situazioni di criticità, ponendo in atto tutte le misure necessarie a rimuoverle, e costituisce un canale privilegiato e diretto di intermediazione con gli organi di Ateneo preposti a garantire giuste ed eque condizioni di vita lavorativa e studentesca, prospettando – anche di concerto con il CUG – le possibili azioni positive da intraprendere.</p> <p>È una figura esterna all'Ateneo a garanzia dell'assoluta imparzialità e autonomia che deve caratterizzare l'esercizio delle sue funzioni.</p> <p>L'amministrazione deve garantire risorse umane, un luogo specifico dove svolgere la propria attività e un equo compenso annuale di tipo forfettario.</p> <p>A termine del mandato annuale sarà cura del/ della Consigliere/a di Fiducia redigere un rapporto sulle attività svolte e sui casi analizzati nel più rigoroso rispetto dell'anonimato. Sarà altresì sua cura divulgare, informare e formare personale universitario e popolazione studentesca sui temi dell'eguaglianza e della parità di genere in stretta sinergia con le attività del CUG.</p>
TIMELINE	<p>dicembre 2022 previsione e introduzione della figura del/la Consigliere/a di fiducia previsione budget entro dicembre 2023 nomina e insediamento del/la Consigliere/a di fiducia campagna di comunicazione (sito, comunicazione ai dipendenti, etc) avvio attività entro dicembre 2024 Il/la Consigliere/a di fiducia trasmette al CUG una relazione sulla propria attività e sulla casistica riscontrata.</p>
OUTPUT	nomina e insediamento del/la Consigliere/a di fiducia
OUTCOME	Prevenzione della molestia e della violenza di genere
INDICATORI E TARGET	<p>entro dicembre 2022 Revisione del codice etico e nel codice di comportamento di Ateneo e adozione del Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone nell'organizzazione previsione e introduzione della figura del/la Consigliere/a di fiducia previsione budget entro dicembre 2023 nomina e insediamento Consigliera di fiducia campagna di comunicazione (sito, comunicazione ai dipendenti, etc) avvio attività entro dicembre 2024 Il/la Consigliere/a di fiducia trasmetta al CUG una relazione sulla propria attività e sulla casistica riscontrata.</p>
SDG Agenda 2030	<p>SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide</p>



NOTE	<p>Dal CCNL comparto Università quadriennio normativo 2006/2009- biennio economico 2006-2007 sono emersi “aspetti di doverosità e di vincolatività” della nomina della Consigliera di fiducia tutt’altro che trascurabili.</p> <p>L’ art. 50 dispone che “l’amministrazione dà applicazione con proprio atto al Codice di condotta contro le molestie sessuali e ne dà informazione preventiva alle OO.SS”.</p> <p>L’art. 51 commi 2° e 3° recita che “il Comitato paritetico per il mobbing (oggi CUG con medesime ed ulteriori funzioni) formula alla amministrazione proposte per i connessi provvedimenti tra i quali rientrano in particolare l’istituzione della figura del Consigliere/a di fiducia e la definizione di Codici di condotta, sentite le OO.SS”.</p> <p>L’allegato 1 del CCNL 2006-2009 Comparto Università recante lo schema di Codice di condotta da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e, in particolare, l’art. 3, che prevede l’intervento del consigliere/consigliera di fiducia allorquando si verifichi un atto o comportamento indesiderato a sfondo sessuale</p> <p>Si osserva peraltro che la giurisprudenza contabile (in primis Corte dei Conti, Sezioni riunite di controllo – Adunanza 15 Febbraio 2005 n. 6 ) è costante nel non qualificare propriamente come incarichi di collaborazione le cd. “esternalizzazioni di servizi necessari per raggiungere gli scopi istituzionali dell’amministrazione”, nonché le “prestazioni professionali consistenti nella resa di servizi o adempimenti obbligatori per legge” (es. i revisori dei conti ), pertanto la costituzione della figura di garanzia di cui si parla potrebbe inserirsi in tale filone esentativo dai vincoli e dalle ristrettezze che caratterizzano il conferimento degli incarichi di collaborazione qualificata.</p> <p>Giova altresì rammentare e rimarcare l’origine comunitaria (oltre che contrattuale) del Consigliere/a di fiducia, vedasi la Raccomandazione della Commissione Europea del 27/11/1991 n. 92/131 recante “Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, nonché la Risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94 (e A5-0283/2001) “Designazione nelle imprese di un Consigliere/a di fiducia”, ciò a dimostrazione dell’ esistenza di un contesto normativo tendente alla istituzionalizzazione e pertanto del carattere non meramente e limitatamente discrezionale, saltuario ed episodico del servizio di tutela espletato da tale ufficio.</p> <p><a href="https://www.altalex.com/documents/news/2015/09/03/il-consigliere-di-fiducia-nelle-organizzazioni-pubbliche">https://www.altalex.com/documents/news/2015/09/03/il-consigliere-di-fiducia-nelle-organizzazioni-pubbliche</a></p>
------	--

AZIONE A.11	<b>Organizzazione di eventi ed iniziative contro le molestie e la violenza di genere</b>
----------------	--

RESPONSABILI ISTITUZIONALI/ OPERATIVI	Componenti del CUG, Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità, Delegati/e, Facoltà
DESTINATARI	Comunità accademica, collettività
RISORSE FINANZIARIE	Risorse umane dedicate _ costo persona/ora
DESCRIZIONE INTERVENTO E OBIETTIVI	Si intende organizzare convegni e seminari per sensibilizzare la comunità accademica sui temi della discriminazione e della violenza basate su genere, orientamento sessuale e identità di genere. Parteciperanno esperti su questi temi, rappresentanti delle istituzioni, associazioni operanti sul territorio, forze dell'ordine, operatrici e operatori dei centri antiviolenza, attiviste e attivisti e l'istituenda Consigliera di fiducia.
TIMELINE	2022- 2023-2023
OUTPUT	Almeno un convegno/seminario anno
OUTCOME	Diffusione della cultura del rispetto e destrutturazione di stereotipi e preconcetti. Diffusione di buone prassi in materia di prevenzione e segnalazioni di molestie. Riduzione degli stereotipi che generano discriminazioni di genere.
INDICATORE E TARGET	Numero iniziative per anno, numero di partecipanti Organizzazione di un seminario tematico in ciascuno degli anni 2022-2024
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide

## Ambito 2

### **Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione e nelle progressioni di carriera**

#### Obiettivo 1

### **Sostenere la conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale. Costruire un ambiente di lavoro inclusivo**

Promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze e il sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale, della costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e della valorizzazione dei profili organizzativi che possono facilitare il raggiungimento di tali obiettivi.

AZIONE B.1	<b>Lavoro agile</b>
Azione B.1.1	Attuazione della modalità di lavoro agile



Azione B.1.2	Interventi sulla dotazione hardware
Azione B.1.3	Interventi sulle configurazioni software
Azione B.1.4	Formazione e interventi mirati ad un utilizzo evoluto dei servizi
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Componenti del CUG, Direzione e Gruppo di lavoro PIAO
RESPONSABILI OPERATIVI	Area ICT - Area Risorse Umane - OO.SS Gruppo di lavoro sul PIAO
DESTINATARI	Personale tecnico e amministrativo
RISORSE FINANZIARIE	Sotto azione B.1.2 Budget disponibile € 50.000 per l'anno 2022 costo persona/ore
DESCRIZIONE INTERVENTO E OBIETTIVI	L'emergenza COVID-19 ha reso indispensabile garantire una esperienza di accesso senza soluzione di continuità al personale in lavoro agile garantendo la disponibilità dei servizi a prescindere dalla loro presenza nella sede di lavoro e possibilmente aumentando la qualità complessiva dei servizi erogati. A tal fine l'Ateneo intende adottare un Regolamento per il lavoro agile e adeguare le infrastrutture di sicurezza, al fine di garantire l'accesso in modalità sicura al sistema informativo di Ateneo da parte del personale, indipendentemente dalla presenza fisica nella sede di lavoro.
TIMELINE	2022-2023-2024
OUTPUT	Sotto azione B.1.1 Approvazione Regolamento sul lavoro agile. Aggiornamento del Regolamento sul lavoro agile in funzione dell'approvazione del nuovo CCNL comparto Università. Monitoraggio. Mappatura delle attività in lavoro agile Monitoraggio delle attività in lavoro agile Sotto azione B.1.2 Progressiva sostituzione delle postazioni desktop in dotazione al personale dell'Ateneo con notebook al fine di rendere unica la PDL sia in sede che in mobilità. Sotto azione B.1.3 Utilizzo e configurazione di servizi e applicativi web e su piattaforme cloud (CINECA, Google Workspace, Microsoft) Configurazione delle PDL per la mobilità con adeguata dotazione software e apposita VLAN Attivazione ai servizi della federazione IDEM e EDUGAIN per l'accesso da remoto alle risorse federate Sotto azione B.1.4 Adesione a programmi di formazione specifica Formazione informale con disseminazione di conoscenze su piattaforme diverse (mail, pagine dell'area ICT sul sito istituzionale, eventi formativi) Predisposizione e diffusione di guide e how-to Servizi di assistenza remota all'utenza.

OUTCOME	Migliorare la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita familiare e, in particolare, di sostenere la genitorialità.
INDICATORI E TARGET	Azione B.1.1 Approvazione Regolamento sul lavoro agile nel primo semestre 2022 Monitoraggio delle attività e report annuale 2023-2024 Sotto azione B.1.2 Anno 2022 _ numero di postazioni desktop su totale del personale (2022) Anno 2023 _ incremento % postazioni desktop su totale del personale rispetto anno precedente Sotto azione B.1.4 formazione del personale sul lavoro agile in sicurezza. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ n. di incontri organizzati per anno</li> <li>▪ n. di partecipanti medio per incontro</li> <li>▪ n. di richieste di apertura ticket su <a href="https://helpdesk.unite.it">helpdesk.unite.it</a> per anno</li> </ul>
SDG Agenda 2030	SDG Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

AZIONE B.2	<b>Misure a supporto della genitorialità e servizi di cura</b>
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore, Direttore/trice generale, CUG, Delegato/a per le Pari opportunità, Delegato/a al welfare studentesco
RESPONSABILI OPERATIVI	Uffici competenti
DESTINATARI	Comunità accademica
RISORSE FINANZIARIE	Senza oneri
DESCRIZIONE INTERVENTO E OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avviare una rilevazione e individuare modalità di supporto genitoriale, destinate prioritariamente al personale universitario e alla comunità studentesca.</li> <li>- Prevedere un sistema di possibili convenzioni con altri enti pubblici e privati per l'accesso agevolato alle strutture per l'infanzia e per lo svolgimento di attività ricreative estive per i ragazzi.</li> <li>- Prevedere un sistema di possibili convenzioni con altri enti pubblici e privati per l'accesso agevolato alle strutture di sostegno agli anziani e ai disabili.</li> <li>- Promuovere la realizzabilità di iniziative di avvicinamento e conoscenza dell'Università (e delle attività che vi si svolgono), destinate a figlie, figli e familiari del personale.</li> <li>- Valutare la realizzabilità di una sala allattamento/cambio per neonati, aperta anche alla comunità studentesca.</li> </ul>
TIMELINE	2022 -2023-2024
OUTPUT	Adottare azioni a supporto della genitorialità e servizi di cura e misure di conciliazione vita – lavoro



OUTCOME	Migliorare la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita familiare e, in particolare, di sostenere la genitorialità.
INDICATORI E TARGET	Adottare azioni a supporto della genitorialità e servizi di cura e misure di conciliazione vita – lavoro Avvio rilevazione interna ed esterna Stipula convenzioni Almeno una convenzione entro il 31 dicembre 2023
SDG Agenda 2030	SDG Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

AZIONE B.3	<b>Indagine sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro-correlato</b>
SOTTO AZIONE B.3.1	<b>Somministrazione del questionario sul benessere lavorativo</b>
SOTTO AZIONE B.3.2	<b>Implementazione delle eventuali azioni di prevenzione dei fattori di rischio dello stress lavorativo rilevati</b>
SOTTO AZIONE B.3.3	<b>Valutazione dell’impatto degli interventi attuati</b>
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore, Direttore/trice Generale, CUG, Delegato/a per le Pari opportunità, OO.SS RSU, Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, Nucleo di valutazione
RESPONSABILI OPERATIVI	Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, Ufficio statistico
DESTINATARI	Personale tecnico-amministrativo, personale docente e ricercatore
RISORSE FINANZIARIE	risorse dell’ente
DESCRIZIONE INTERVENTO E OBIETTIVI	Conduzione periodica di un’indagine mirata a rilevare i potenziali fattori di stress del personale, con l’obiettivo di identificare opportuni interventi di tipo preventivo. In tal senso si intende sviluppare ulteriormente l’esperienza già acquisita attraverso le indagini già effettuate sullo stress lavoro- correlato e sul clima organizzativo, migliorando ulteriormente gli strumenti di rilevazione e applicandoli in modo tale da individuare le criticità e valutare l’efficacia delle politiche che verranno di volta in volta introdotte sulla base dei risultati ottenuti.
TIMELINE	Sotto azione B.3.1 2022 Somministrazione del questionario sul benessere lavorativo Sotto azione B.3.1 2023 Restituzione dei risultati

	Diffusione mediante pubblicazione sul sito web dell'Ateneo Sotto azione B.3.2 2023 Sotto azione B.3.3 2024
OUTPUT	Indagine sul benessere organizzativo
OUTCOME	Migliore conoscenza dello stato del benessere organizzativo, con particolare attenzione al tema dell'equilibrio tra vita personale e professionale; prevenire il malessere e i disagi legati allo stress lavoro-correlato. Identificazione delle criticità indicate dal personale per la realizzazione di azioni di miglioramento
INDICATORE E TARGET	Sotto azione B.3.1. somministrazione del questionario sul benessere organizzativo e stress da lavoro correlato target: Predisposizione di almeno un questionario anonimo percentuale sul totale del personale dei rispondenti alle indagini somministrate numero report Sotto azione B.3.2. implementazione delle eventuali azioni di prevenzione dei fattori di rischio dello stress lavorativo rilevato numero azioni proposte Sotto azione B.3.3 valutazione dell'impatto degli interventi attuati - focus group percentuale sul totale del personale dei rispondenti alle indagini somministrate
SDG Agenda 2030	SDG Salute e benessere SDG 5 Parità di genere
NOTE	In base al D. Lgs n. 81 del 2008 e provvedimenti successivi (D.Lgs 150/2009; Lg 183/2010) l'Università è obbligata a valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli collegati allo stress lavoro-correlato. In base alle evidenze delle ricerche scientifiche internazionali sulla salute occupazionale, la capacità di ascolto di un'organizzazione è una delle dimensioni cruciali del benessere organizzativo. Un'organizzazione capace di ascolto è da intendersi come un'organizzazione disponibile a: raccogliere tempestivamente i segnali di malessere e sofferenza lavorativa dei componenti della comunità accademica; offrire spazi riservati di espressione dei vissuti problematici e di supporto alla loro rielaborazione; valorizzare le esperienze e i suggerimenti dei lavoratori offrendo loro la possibilità di contribuire alla configurazione di azioni migliorative della qualità della vita organizzativa.

AZIONE B.4	<b>Affiancamento dopo il rientro dai congedi parentali o per altre cause</b>

RESPONSABILI	CUG, Direttore generale, Ufficio Personale
RESPONSABILI OPERATIVI	Responsabile Area del personale
DESTINATARI	Personale tecnico e amministrativo
RISORSE FINANZIARIE	Fondi per l'incentivazione ex art. 9 L.240/2010
DESCRIZIONE INTERVENTO E OBIETTIVI	Adozione di strumenti finalizzati al mantenimento del percorso di carriera per coloro che rientrano al lavoro dopo lunghi periodi di assenza attraverso affiancamento a colleghi e colleghe allo scopo di aggiornare il/la dipendente su eventuali modifiche intervenute in ambito lavorativo e/o colmare eventuali gap e favorire l'aggiornamento e l'inclusione.
TIMELINE	2022-2023-2024
OUTPUT	implementazione di un progetto di formazione
OUTCOME	Salvaguardia dell'efficienza e del benessere di lavoratori e lavoratrici al rientro dai periodi di congedo e organizzazione del lavoro
INDICATORE E TARGET	Numero ore di attività di formazione svolta
SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere
NOTE	Direttiva 2/2019 3.4 Organizzazione del lavoro [...] c. favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.), mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura.

### AMBITO 3

#### Uguaglianza di genere nel reclutamento

##### Obiettivo 1

Ridurre la segregazione orizzontale

AZIONE C.1	Adozione di Linee Guida per la costituzione di Commissioni di concorso che tengano conto degli equilibri di genere
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore, Direttore/trice generale, CUG, Delegato/a per le Pari opportunità, Delegati/e
RESPONSABILI OPERATIVI	Uffici competenti
DESTINATARI	Personale docente e di ricerca

RISORSE FINANZIARIE	Risorse umane dedicate _ costo persona/ora
DESCRIZIONE INTERVENTO E OBIETTIVI	Adozione di linee guida per la costituzione di Commissioni di concorso che tengano conto dell'equilibrio di genere, facendo riferimento ove necessario al settore concorsuale.
TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE	2022-2023-2024
OUTPUT	Produzione di linee guida sull'equilibrio di genere nelle Commissioni
OUTCOME	Riduzione della segregazione orizzontale
INDICATORI E TARGET	Adozione di linee guida per la costituzione di Commissioni di concorso che tengano conto dell'equilibrio di genere entro dicembre 2023 Monitoraggio nomina Commissioni Numero commissioni con equità nella composizione / numero Commissioni nominate
SDG Agenda 2030	SDG Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

#### Ambito 4

#### Salute e benessere

#### Obiettivo 1

**Promuovere iniziative per la prevenzione della salute e il benessere delle persone che studiano e lavorano nell'Università di Teramo**

AZIONE D.1	<b>Campagne di sensibilizzazione per lo screening dei tumori ad alta incidenza Medicina e prevenzione secondo l'ottica di genere</b>
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore, Delegato/a per le Pari opportunità, Delegati/e, CUG
RESPONSABILI OPERATIVI	Uffici competenti
DESTINATARI	Comunità accademica, collettività
RISORSE FINANZIARIE	Senza oneri



DESCRIZIONE INTERVENTO E OBIETTIVI	<p>La prevenzione è sempre stata considerata la migliore forma di cura: intervenire ai primi segni di una malattia, prima che questa si sviluppi nella sua completa gravità, ha sempre garantito i migliori risultati in termini di efficacia terapeutica.</p> <p>Obiettivo primario deve essere quello di diffondere tra gli uomini la cultura della prevenzione del tumore della prostata e tra le donne la cultura della prevenzione dei tumori della mammella e della cervice uterina e per i giovani prevenzione per il melanoma.</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- incontri/convegni per sensibilizzare sull'importanza della prevenzione, per incrementare l'incidenza degli screening per aumentare la sopravvivenza e migliorare la qualità della vita.</li><li>- Costituzione di un rapporto con la AUSL finalizzato ad un percorso medico.</li></ul>
TIMELINE	2022-2023-2023
OUTPUT	Incontri/seminari/campagne di prevenzione
OUTCOME	potenziare incontri rivolti al personale, alla comunità studentesca e alla cittadinanza su tematiche della tutela della salute (tra le altre, alimentazione, benessere, prevenzione)
INDICATORE E TARGET	Numero di incontri organizzati Numero di partecipanti Grado di soddisfazione rilevato attraverso apposito questionario.
SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere

AZIONE D.2	<b>Sportello di ascolto e counseling</b>
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore, Delegato/a del Rettore per la disabilità e il Welfare
RESPONSABILI OPERATIVI	Servizio accessibilità, inclusione e welfare
DESTINATARI	Popolazione studentesca
RISORSE FINANZIARIE	Risorse umane dedicate _ costo persona/ora
DESCRIZIONE INTERVENTO E OBIETTIVI	<p>Le attività dello <i>Sportello di ascolto e counseling</i> si inseriscono all'interno dei processi finalizzati a favorire il benessere degli studenti, attraverso il miglioramento dell'accesso alle informazioni ed il supporto utile al completamento del percorso formativo nei tempi previsti, nel quadro dei valori di equità, diversità e inclusione.</p> <p>Obiettivo specifico è quello di promuovere lo sviluppo delle competenze</p>

	<p>riflessive e psico-sociali degli studenti, necessarie per conseguire autonomia e responsabilità nel percorso universitario, utilizzando un approccio basato sull'ascolto, sulla ricerca e sull'analisi dei dati.</p> <p>Il servizio intende pertanto prevenire l'abbandono degli studi e fornire un aiuto agli studenti che richiedono consulenze in merito a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. l'orientamento (es.: analisi dei reali interessi dello studente; motivazione allo studio; validità della scelta di studi compiuta);</li> <li>2. l'ambientamento (es.: difficoltà nelle relazioni con i colleghi e/o con i docenti);</li> <li>3. l'organizzazione dello studio (es.: metodo di lavoro; distribuzione del tempo tra studio e riposo; difficoltà di concentrazione; efficacia dell'applicazione);</li> <li>4. l'ansia da prestazione nello studio (es.: agitazione, ansia in relazione all'esame da sostenere o a specifici corsi da seguire).</li> </ol> <p>Lo <i>Sportello di ascolto e counseling</i> si propone inoltre di coordinare iniziative (seminari, incontri di gruppo, ecc.) mirate ad un empowerment degli studenti tale da permettere ai singoli individui di poter attingere pienamente alle opportunità ed esprimere al meglio le proprie potenzialità, diventando risorsa non solo per l'Ateneo, ma anche per nel tessuto sociale.</p> <p>Descrizione delle attività:</p> <p>Dopo una breve fase iniziale necessaria alla strutturazione e diffusione delle attività dello <i>Sportello</i>, il servizio verrà attuato attraverso due modalità:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Incontri individuali a richiesta degli interessati. Gli studenti interessati hanno la possibilità di usufruire di un percorso individuale che consiste in un colloquio di accoglienza e tre/quattro colloqui di ascolto della durata di circa 45 minuti. I colloqui si svolgono su appuntamento.</li> <li>b) incontri di gruppo: eventi formativi/ seminari esperienziali</li> </ol>
TIMELINE	2022-2023-2024
OUTPUT	<p>Colloqui individuali e colloqui di gruppo effettuati</p> <p>Somministrazione di un questionario di gradimento</p>
OUTCOME	Favorire il benessere degli studenti e l'empowerment
INDICATORE E TARGET	<p>Numero di studentesse e studenti che si sono avvalsi del servizio nell'anno</p> <p>Incremento del 10% delle richieste nel 2022</p> <p>Grado di soddisfazione rilevato attraverso apposito questionario.</p> <p>Report annuale suddiviso per genere</p>
SDG Agenda 2030	<p>SDG 3 Salute e benessere</p> <p>SDG 5 Parità di genere</p>



NOTE	<p>Le consulenze individuali ed i seminari esperienziali hanno valore formativo, didattico- educativo per una crescita personale e professionale e non possono essere considerate forme di terapia psicologiche, né hanno scopi similari.</p> <p>Qualora lo studente manifestasse problemi patologici è demandato a Terapeuti specifici (in ottemperanza all'art. 348 C.P. e del D. lgs. 145/2007 art.2).</p> <p>Tale servizio contribuisce ad una indicizzazione positiva della performance d'Ateneo e, indirettamente, ai valori di accreditamento.</p>
------	---

## **Durata, integrazione e modifiche**

Data l'imminente scadenza dell'organo nella sua attuale composizione, la sezione 2 relativa alle azioni positive del PIAO potrà essere integrata nel corso dell'anno 2023 con ulteriori azioni che il nuovo organismo riterrà utile adottare, inoltre le azioni indicate potranno essere modificate, integrate e ampliate in relazione a trasformazioni organizzative e/o esigenze che emergeranno nel corso del triennio, previa opportuna deliberazione

La responsabilità del monitoraggio e della verifica delle azioni proposte è di competenza del CUG. L'esito del monitoraggio costituirà parte integrante della Relazione sulle attività del CUG elaborata dal Comitato stesso. Il CUG si impegna a promuovere la massima visibilità delle azioni, auspicando il coinvolgimento e la partecipazione di tutta la comunità accademica, inclusi gli studenti, gli assegnisti, i dottorandi e gli specializzandi.