

**Monitoraggio Azioni positive anno 2022 - all. 5 B PIAO
Comitato Unico di Garanzia**

AMBITO	Obiettivo	Azione	Titolo azione	Sotto Azioni	Responsabili Istituzionali	Responsabili operativi	Destinatari	Risorse finanziarie	OUTPUT	OUTCOME	TIMELINE	Indicatori e TARGET	SDG Agenda 2030	monitoraggio 2022 per PIAO	
		A.1	Diffusione delle attività e delle campagne di comunicazione sui temi di genere	A.1.1 Aggiornamento pagina web del CUG	Componenti del CUG, Delegata/o del Rettore alle PO e in CRUI	A.1.1. Ufficio comunicazione di Ateneo	Comunità accademica, collettività	Costo persona/ora risorse umane	Aggiornamento periodico della pagina del CUG	Sensibilizzazione alla cultura del rispetto delle diversità della Comunità accademica.	2022- 2023-2024 aggiornamento periodico	Aggiornamento annuale della sezione del portale di Ateneo	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze	aggiornato	
				A.1.2 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		A.1.2. Delegato/a del Rettore alle PO, Facoltà, Ufficio comunicazione di Ateneo, Ufficio Stampa Fondazione Università di Teramo, rappresentanti della componente studentesca			Creazione di un portale dedicato alla promozione e diffusione delle politiche di genere	Maggiore conoscenza delle iniziative realizzate dall'Ateneo in favore dell'equità di genere	2023 creazione del portale	Numero di materiali prodotti e inseriti nel portale.		n. 1 materiale introdotto nel portale	
		A.2	Network interno ed esterno	A.2.1 Rafforzamento del network interno	Rettore, Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità e in CRUI, CUG, Delegati/e, Direttore generale, personale tecnico amministrativo e personale docente	CUG, ufficio supporto al CUG	A.2.1.: Sindacati, Consulta del personale, Delegati del Rettore potenzialmente interessati alle tematiche del CUG, personale tecnico amministrativo, rappresentanti della componente	senza oneri	Almeno un incontro/riunione anno	Diffusione delle iniziative realizzate dall'Ateneo in favore dell'equità di genere.	2022- 2023-2024	A.2.1 Numero degli incontri/riunioni anno	SDG 5 Parità di genere, SDG 10 Ridurre le disuguaglianze , SDG 16 Pace Giustizia e istituzioni solide	n. 4 riunioni con delegati - n. 1 parere - n. 2 comunicazioni	
				A.2.2 Rafforzamento del network esterno			A.2.2: 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	€ 300,00/anno rinnovo quota associativa per la partecipazione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università	Confronto con stakeholders interni ed esterni.	A.2.2 Numero degli incontri/riunioni anno		n. 4 riunioni - n. 1 progetto di rete presentato - delibera del CUG per l'adesione all'accordo di Rete - n. 1 richiesta di parere per il piano azioni positive inoltrato alla Consigliera di parità provinciale - parere positivo della Consigliera di parità provinciale al piano azioni positive allegate al PIAO			
		A.3	Organizzazione di eventi ed iniziative sulle politiche di genere			Componenti del CUG, Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità, Delegati/e, Facoltà	Componenti del CUG, Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità, Delegati/e, Facoltà	Comunità accademica, collettività	Risorse umane dedicate _ costo persona/ora	Almeno un convegno/seminario anno	Sensibilizzazione alla cultura del rispetto delle diversità della Comunità. Diffusione delle iniziative in favore dell'equità di genere. Confronto con stakeholders interni ed esterni	2022- 2023-2023	Numero iniziative per anno, numero di partecipanti, Organizzazione di un seminario tematico in ciascuno degli anni 2022-2024	SDG 5 Parità di genere, SDG 10 Ridurre le disuguaglianze , SDG 16 Pace Giustizia e istituzioni solide	n. 4 convegni - N. partecipanti al convegno Comunità educante del 9 giugno 2022 n. 48 di cui n. 21 F e n. 27 M Circa 250 partecipanti a Donna, vita e libertà _ Welcome matricole 2022

A.4	Corso/laboratorio LADI - didattica innovativa interdisciplinare interfacoltà – in politica della differenza e tematiche di genere		Delegato/a di Ateneo per le Pari Opportunità e formazione per la legalità, Delegato/a in CRUI e componente del Tavolo nazionale sulla Formazione per le tematiche di genere	Area Didattica e Servizi agli Studenti, Area post Lauream	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; - agli operatori di associazioni, enti, centri antiviolenza, e figure professionali interessate ai temi di genere e alle politiche sociali sulle pari opportunità	Risorse umane dedicate _ costo persona/ora	Valorizzazione della dimensione di genere nella didattica	attuazione dei principi di pari opportunità, educazione alla parità tra i sessi, prevenzione della violenza di genere e di tutte le discriminazioni.	2022-2023-2024 Edizione annuale	Numero studenti iscritti, numero attestati rilasciati Entro il 31 dicembre 2022 (n+1 e n+2)	SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze	n. 70 iscritti
A.5	Formazione del personale sulle politiche di genere	A.5.1 Formazione permanente dei componenti Comitato Unico di Garanzia			Componenti effettivi e supplenti del CUG					Organizzazione di almeno un evento formativo rivolto ai componenti del CUG finalizzato ad acquisire strumenti per la promozione/tutela delle pari opportunità		non attuato da confermare
		A.5.2 Formazione permanente del personale	Rettore, Direttore/trice generale, CUG, Delegato/a per le Pari opportunità, Delegato/a al welfare studentesco	CUG, Ufficio della formazione d'Ateneo, Facoltà e aree, docenti esperti esterni sulle specifiche tematiche	Componenti del CUG, personale tecnico amministrativo	Costo derivante dall'organizzazione	Mappatura dei corsi disponibili Individuazione modulo formativo e avvio rilevazione interesse del personale Avvio del modulo formativo	contribuire allo sviluppo della cultura di genere ed alla sensibilizzazione del personale sui temi legati al benessere psico-fisico sui luoghi di lavoro	2022-2023-2024	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 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze	n. 1 corso di formazione erogato
A.6	Linee guida sul linguaggio di genere	A.6.1 Adozione di Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo	CUG, Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità	Uffici competenti	Comunità accademica, collettività	Risorse umane dedicate _ costo persona/ora	Adozione di un un linguaggio non discriminatorio in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.)	Diffusione di un corretto uso del genere nella lingua impiegata in tutti gli atti documentari	Adozione delle Linee guida entro dicembre 2022	Pubblicazione Linee guida sul linguaggio di genere	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze	non attuato da confermare
		A.6.2 Revisione dei regolamenti dell'Ateneo a seguito dell'adozione delle Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo							2023-2024	almeno 10 regolamenti revisionati entro dicembre 2023 tutti i regolamenti revisionati entro dicembre 2024		
		A.7.1. Adozione Gender Equality Plan							2022	adozione del GEP entro 30 dicembre 2022		GEP redatto e trasmesso al Direttore generale entro il 31 dicembre 2022 - parere positivo e delibera del CUG del 29 dicembre 2022
		A.7.2 Integrazione con i documenti strategici di Ateneo	Rettore;						2023	numero di documenti integrati		

Ambito 1 Strategie di contrasto alla violenza di genere, alla discriminazione e promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto delle differenze	Obiettivo 2: Intervenire sulla normativa interna in materia di tutela contro ogni forma di discriminazione e fornire gli indirizzi strategici di Ateneo.	A.7	Gender Equality Plan	A.7.3 Realizzazione e monitoraggio delle azioni	PIRELLONETTI, Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità, Delegati/e; Direttore/trice Generale; CUG	GEP Team		Risorse dell'ente	Redazione del Gender Equality Plan	Promuovere e favorire l'uguaglianza di genere nell'ambito della ricerca e dell'innovazione	2024	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 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze	
		A.8	Regolamento per l'attivazione e la gestione di carriera alias	A.8.1 Azioni di informazione/formazione per la corretta applicazione del regolamento per l'attivazione e la gestione di carriera alias degli studenti	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	Servizio accessibilità, inclusione e welfare	Comunità accademica	Senza oneri	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	Riduzione della discriminazione e inclusione	2022-2023-2024	Realizzazione di almeno un incontro informativo sul regolamento e sulla sua corretta applicazione Numero partecipanti incontri	SDG Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze	comunicazione inserita nella Guida dello studente
				A.8.2 Revisione del Regolamento e adozione Regolamento Carriera "alias" al personale dipendente									Adozione del Regolamento per la carriera alias del personale dipendente entro il 2022 Revisione dei Regolamenti entro il 2024	
A.9	Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone che studiano e lavorano nell'Università di Teramo	A.9.1 Adozione del Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone che studiano e lavorano nell'Università di Teramo	Rettore; Prorettori/trici; Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità, Delegati/e; Direttore/trice Generale; CUG	uffici competenti	comunità accademica	Risorse umane dedicate _ costo persona/ora		Adozione del Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone	Intervenire sulla normativa interna in materia di tutela contro ogni forma di discriminazione	31/12/2022	Adozione del Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone entro dicembre 2023	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze		
			A.9.2 Armonizzazione dei codici etico, di comportamento e disciplina del								31/12/2023	Numero di documenti revisionati		

			A.9.3 Incontri di informazione e formazione sul codice e sul ruolo della Consigliera di fiducia					Almeno un incontro di informazione e formazione sul codice e sul ruolo della Consigliera di fiducia all'anno		31/12/2023	Incontri di informazione e formazione sul codice e sul ruolo della Consigliera di fiducia, Numero incontri – numero partecipanti		
			A.9.4 Rilevazione delle criticità applicative e adozione di misure di risoluzione					rilevazione delle criticità applicative e adozione di misure di risoluzione		31/12/2024	rilevazione delle criticità applicative e adozione di misure di risoluzione. numero di misure adottate		
Obiettivo 3 Prevenire la molestia e la violenza di genere	A.10	Consigliere/a di fiducia di ateneo	A.10.1 Istituzione, nomina e insediamento del/la Consigliere/a di fiducia	Rettore; Delegato/a per le PO; Direttore/trice Generale; CUG Responsabile Area Risorse Umane	La selezione è affidata ad un'apposita Commissione ad hoc costituita da membri proposti dal CUG. La nomina spetta al Rettore su indicazione della Commissione	Comunità accademica	Risorse dell'ente	nomina e insediamento del/la Consigliere/a di fiducia	Prevenzione della molestia e della violenza di genere	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.	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.	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide	richiesta budget per 2023
			A.10.2 Attività di informazione/formazione sul ruolo del/la Consigliere/a di fiducia										
	A.11	Organizzazione di eventi ed iniziative contro le molestie e la violenza di genere		Componenti del CUG, Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità, Delegati/e, Facoltà		Comunità accademica, collettività	Risorse umane dedicate _ costo persona/ora	Almeno un convegno/seminario anno	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.	2022-2023-2024	Numero iniziative per anno, numero di partecipanti Organizzazione di un seminario tematico in ciascuno degli anni 2022-2024	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide	n. 1 iniziativa realizzata - n. 75 partecipanti

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	B.1	Lavoro agile	B.1.1 Attuazione della modalità di lavoro agile	Componenti del CUG, Direzione e Gruppo di lavoro PIAO	Area ICT - Area Risorse Umane - OO.SS Gruppo di lavoro sul PIAO	Personale tecnico e amministrativo	Sotto azione B.1.2 Budget disponibile € 50.000 per l'anno 2022 costo persona/ore	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 Progressiva sostituzione delle postazioni desktop in dotazione al personale dell'Ateneo con notebook al fine di Utilizzo e configurazione di servizi e applicativi web e su piattaforme cloud (CINECA, Google)	Migliorare la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita familiare e, in particolare, di sostenere la genitorialità.	2022-2023-2024	Approvazione Regolamento sul lavoro agile nel primo semestre 2022 Monitoraggio delle attività e report annuale 2023-2024	SDG Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze	approvazione Regolamento Lavoro agile inserito nel PIAO 2022.2024
				B.1.2 Interventi sulla dotazione hardware					Anno 2022 _ numero di postazioni desktop sostituite con notebook (2022)			48 notebook configurati e assegnati		
				B.1.3 Interventi sulle configurazioni software					Anno 2023 _ incremento % notebook su totale del personale rispetto anno					
				B.1.4 Formazione e interventi mirati ad un utilizzo evoluto dei servizi					formazione del personale sul lavoro agile in sicurezza. N. di incontri organizzati per anno n. di partecipanti medio per incontro Numero di richieste di apertura ticket su helpdesk.unite.it per anno			organizzazione del corso sulle competenze digitali		
		B.2	Misure a supporto della genitorialità e servizi di cura		Rettore, Direttore/trice generale, CUG, Delegato/a per le Pari opportunità, Delegato/a al welfare studentesco	Uffici competenti	Comunità accademica	senza oneri	Adottare azioni a supporto della genitorialità e servizi di cura e misure di servizi di cura e misure di conciliazione vita – lavoro	Migliorare la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita familiare e, in particolare, di sostenere la genitorialità.	2022-2023-2024	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 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze	
		B.3	Indagine sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro-correlato	B.3.1 Somministrazione del questionario sul benessere lavorativo	Rettore, Direttore/trice Generale, CUG, Delegato/a per le Pari opportunità, OO.SS RSU, Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, Nucleo di valutazione	Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, Ufficio statistico	Personale tecnico-amministrativo, personale docente e ricercatore	risorse dell'ente	Indagine sul benessere organizzativo	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	Somministrazione del questionario sul benessere lavorativo	somministrazione del questionario sul benessere organizzativo e stress da lavoro correlato target: Predisposizione di almeno un questionario anonimo percentuale sul totale del eventuali azioni di	SDG Salute e benessere SDG 5 Parità di genere	indagine avviata e somministrazione del questionario realizzata con tasso del 70% di risposta - n. 2 webinar n. 241 partecipanti
B.3.2 Implementazione delle eventuali azioni di prevenzione dei fattori di rischio dello stress	prevenzione dei fattori di rischio dello stress lavorativo rilevato numero azioni proposte													
B.3.3 Valutazione dell'impatto degli interventi attuati	degli interventi attuati - focus group percentuale sul totale del personale dei rispondenti alle indagini somministrate													
		B.4	Affiancamento dopo il rientro dai congedi parentali o per altre cause		CUG, Direttore generale, Ufficio Personale	Responsabile Area del personale	Personale tecnico e amministrativo	Fondi per l'incentivazione ex art. 9 L.240/2010	implementazione di un progetto di formazione	Salvaguardia dell'efficienza e del benessere di lavoratori e lavoratrici al rientro dai periodi di congedo e organizzazione del lavoro	2022-2023-2024	Numero ore di attività di formazione svolta	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere	attuata con il supporto dei colleghi degli uffici interessati

Ambito 3 Uguaglianza di genere nel reclutamento	Obiettivo 1 Ridurre la segregazione orizzontale	C.1	Adozione di Linee Guida per la costituzione di Commissioni di concorso che tengano conto degli equilibri di genere		Rettore, Direttore/trice generale, CUG, Delegato/a per le Pari opportunità, Delegati/e	Uffici competenti	Personale docente e di ricerca	senza oneri	Produzione di linee guida sull'equilibrio di genere nelle Commissioni	Riduzione della segregazione orizzontale	2022-2023-2024	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	SDG Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze	azione inserita nel GEP
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	D.1	Campagne di sensibilizzazione per lo screening dei tumori ad alta incidenza - Medicina e prevenzione secondo l'ottica di genere		Rettore, Delegato/a per le Pari opportunità, Delegati/e, CUG	Uffici competenti	comunità accademica	senza oneri	Incontri/seminari/campagne di prevenzione	potenziare incontri rivolti al personale, alla comunità studentesca e alla cittadinanza su tematiche della tutela della salute (tra le altre, alimentazione, benessere, prevenzione)	2022-2023-2024	Numero di incontri organizzati Numero di partecipanti Grado di soddisfazione rilevato attraverso apposito questionario.	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere	n. 2 eventi realizzati nel 2022 - Benessere Donna del 31 maggio 2022 n. 47 partecipanti (15 medici, 6 operatori sanitari, 19 studenti AQ, 2 studenti TE, 5 professionisti) di cui 35 F - Prevenzione e stili di vita: note informative e stili di vita del 27 maggio 2022 n. 50 partecipanti
		D.2	Sportello di ascolto e counseling		Rettore, Delegato/a del Rettore per la disabilità e il Welfare	Servizio accessibilità, inclusione e welfare	Popolazione studentesca	Risorse umane dedicate _ costo persona/ora	Colloqui individuali e colloqui di gruppo effettuati Somministrazione di un questionario di gradimento	Favorire il benessere degli studenti e l'empowerment	2022-2023-2024	Numero di studentesse e studenti che si sono avvalsi del servizio nell'anno Incremento del 10% delle richieste nel 2022. Grado di soddisfazione rilevato attraverso apposito questionario. Report annuale suddiviso per genere	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere	report 2022 relativo all'annualità 2021 trasmesso e presentato al CUG - n. student* 148 richieste, 9 non hanno poi risposto al primo contatto. dei 139 che hanno usufruito 20 M _ incremento fruitori del 66 % rispetto il 2021