

Revisione annuale azioni positive _ anno 2024
All. 5 al PIAO Piano integrato azioni e organizzazione 2023-2025

Le azioni richieste dal CUG trovano collocazione all'interno degli obiettivi strategici trasversali dall'Ateneo previsti nel Piano strategico 2022-2024 e, in parte, nel primo Piano di uguaglianza di genere e si presentano in continuità con quanto previsto nel Piano triennale di azioni positive 2021-2023. Contribuiscono altresì alla realizzazione dei Sustainable Development Goals contenuti nell'agenda 2030 dell'ONU. Nell'individuazione delle azioni da inserire nella revisione annuale, si tiene conto, oltre che delle indicazioni ricevute dal CUG, delle azioni realizzate e dei risultati conseguiti, così come rendicontati dall'Ateneo nella relazione annuale _ anno 2023 del Presidente del Comitato Unico di Garanzia. Seguendo le indicazioni fornite dall'ANVUR nelle "Linee guida per la gestione integrata dei cicli di performance e del bilancio nelle Università statali italiane", le azioni di pari opportunità e parità di genere sono previste tra gli interventi formativi del personale tecnico amministrativo.

A seguito del monitoraggio effettuato dal Comitato Unico di Garanzia relativo alla realizzazione delle azioni positive nell'anno 2023 pubblicate sul sito nella sezione performance ai seguenti link: Piano azioni positive all. 5 PIAO 2022-2024

https://www.unite.it/UniTE/Engine/RAServeFile.php/f/Allegato_5_a%29_-_Piano_azioni_positive_.pdf

https://www.unite.it/UniTE/Engine/RAServeFile.php/f/Performance_5_-_Azioni_positive_2023.pdf

Revisione annuale azioni positive 2023 all. 5 PIAO 2023-2025

https://www.unite.it/UniTE/Engine/RAServeFile.php/f/Performance_5_-_Azioni_positive_2023.pdf

[Azioni positive 2023.pdf](https://www.unite.it/UniTE/Engine/RAServeFile.php/f/Performance_5_-_Azioni_positive_2023.pdf)

si evidenzia la necessità di prevedere per le azioni non ancora attuate una riprogrammazione nell'anno 2024, in particolare:

A.5.1 Formazione dei componenti CUG

Azione A.6 Linee guida sul linguaggio di genere

sotto azione A.7.2 Integrazione del Piano di uguaglianza di genere con i documenti strategici di Ateneo

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

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

A.12: Bilancio di genere

C.1: Adozione di Linee Guida per la costituzione di Commissioni di concorso che tengano conto degli equilibri di genere

L'adunanza del Comitato Unico di Garanzia del 15 gennaio 2024, considerata l'adozione del Primo Piano per l'uguaglianza di genere e le risultanze dell'indagine sul benessere organizzativo, ha valutato opportuno apportare la revisione delle azioni A.5 formazione del personale sulle politiche di genere, A.7.a Implementazione e monitoraggio azioni del Piano per l'uguaglianza di genere – GEP con una specifica sotto azione per l'integrazione del Piano per l'uguaglianza di genere – GEP nel Piano Strategico 2025-2027 e nel Piano integrato azioni e organizzazione PIAO 2025-2027 e B.3 Indagine sul benessere organizzativo e stress lavoro correlato.

In particolare nella sotto azione A.5.2 formazione permanente del personale, è ampliato il target al personale docente e sono declinati specifici percorsi di formazione su comportamenti discriminatori, molestie (verbali e sessuali), straining, mobbing, violenza (domestica e sui luoghi di lavoro) e sui problemi relazionali nell'ambiente di lavoro, in contesti verticali e orizzontali.

Nella sotto azione A.7.a.1 si evidenzia l'importanza dell'integrazione del Piano per l'uguaglianza di genere – GEP con gli obiettivi strategici trasversali del Piano Strategico 2025-2027 e nella

declinazione di obiettivi di performance organizzativa coerenti con i target che l'amministrazione intende raggiungere rispetto al conseguimento di prestazioni più bilanciate sul versante delle politiche di genere nel Piano integrato azioni e organizzazione PIAO 2025-2027

Nell'azione B.3 Indagine sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro-correlato è invece modificato il timeline delle azioni di miglioramento nel 2024 e la somministrazione del questionario sul benessere lavorativo e stress lavoro correlato con cadenza biennale.

e di inserire nella revisione annuale dell'allegato 5 del PIAO 2022-2024 le seguenti nuove azioni:

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.5: Studio di fattibilità per individuazione ambiti di applicabilità delle "Linee Guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" adottate nell'ottobre 2022 dal Dipartimento della Funzione pubblica in accordo con il Dipartimento delle pari opportunità in attuazione dell'art. 5 del decreto-legge n. 36/2022

Obiettivo 2

Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo che sostenga la conciliazione tra lavoro/studio e ricerca e genitorialità e tra lavoro lavoro/studio e ricerca e cura familiare

Azione B.6: Segnaletica e strutture inclusive

A seguito dell'inserimento delle suddette azioni il nuovo piano di azioni di positive sarà così articolato:

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 \(revisione 2024\)](#)

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.7.a: Implementazione e monitoraggio azioni del Piano per l'uguaglianza di genere – GEP
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

Obiettivo 4

Bilancio di genere

A.12: Redazione del II. Bilancio di genere di Ateneo

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 genere \(revisione 2024\)](#)

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

Azione B.5: Studio di fattibilità per individuazione ambiti di applicabilità delle “Linee Guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni” adottate nell'ottobre 2022 dal Dipartimento della Funzione pubblica in accordo con il Dipartimento delle pari opportunità in attuazione dell'art. 5 del decreto-legge n. 36/2022

Obiettivo 2

Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo che sostenga la conciliazione tra lavoro/studio e ricerca e genitorialità e tra lavoro lavoro/studio e ricerca e cura familiare

Azione B.6: Segnaletica e strutture inclusive

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

Si da evidenza delle modifiche ed integrazioni apportate alle azioni nella revisione annuale

AZIONE A.5	Formazione del personale sulle politiche di genere
Sotto azione A.5.1	Formazione permanente dei componenti Comitato Unico di Garanzia
Sotto azione A.5.2	Formazione permanente del personale
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore, Direttore/trice generale, CUG, Delegato/a per le Pari opportunità, Delegato/a al welfare studentesco
RESPONSABILI OPERATIVI	CUG, Ufficio Formazione e Welfare del Personale, Dipartimenti e aree, docenti esperti esterni sulle specifiche tematiche
DESTINATARI	sotto azione A.5.1 Componenti effettivi e supplenti del CUG sotto azione A.5.2 Componenti del CUG, personale tecnico amministrativo e personale docente, ricercatori/trici, assegnisti/e, dottorandi/e, collaboratori/trici
RISORSE FINANZIARIE	Costo derivante dall'organizzazione
DESCRIZIONE INTERVENTO E OBIETTIVI	<p>Sotto azione A.5.1. 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 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 e sul linguaggio inclusivo; sui fattori che determinano il benessere organizzativo, su tematiche riguardanti la conciliazione vita privata - lavoro, sullo smart</p>



	<p>working e la flessibilizzazione dell'orario di lavoro e la tutela dei diritti dei lavoratori, sulla rilevanza dell'implementazione della dimensione di genere nella ricerca e nell'innovazione</p> <p>Percorsi di formazione su comportamenti discriminatori, molestie (verbali e sessuali), straining, mobbing, violenza (domestica e sui luoghi di lavoro). L'azione è volta innanzitutto alla prevenzione – prima della gestione – dei fenomeni elencati; l'assenza di percorsi formativi obbligatori su questi temi cruciali impone un'azione specifica urgente.</p> <p>A seguito dell'analisi delle risultanze dell'indagine sul benessere organizzativo si propone la realizzazione delle seguenti azioni di miglioramento: organizzazione di percorsi formativi sui problemi relazionali nell'ambiente di lavoro, in contesti verticali e orizzontali, destinati a tutte le componenti universitarie per:</p> <ul style="list-style-type: none">a) comunicare modalità adeguate di gestione dei conflitti per il benessere lavorativo e organizzativo 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;d) team coaching e coaching individuale. <p>Il CUG auspica altresì che si regolamentino modalità di partecipazione del personale TAB a seminari sul benessere organizzativo nell'ambito dell'orario di lavoro e possibilmente in modalità di fruizione in videoconferenza.</p>
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



	<p>Organizzazione di almeno un evento formativo rivolto al personale finalizzato ad acquisire strumenti per la promozione/tutela delle pari opportunità</p> <p>Organizzazione di eventi formativi per il personale tecnico amministrativo e per il personale docente nel triennio 2022/2024</p>
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 del personale, ivi compresi i corsi per la formazione di ingresso alla dirigenza.

AZIONE A.7.a	Implementazione e monitoraggio azioni del Piano per l'uguaglianza di genere - GEP
Sotto azione A.7.a.1	Integrazione del Piano per l'uguaglianza di genere – GEP nel Piano Strategico 2025-2027 e nel Piano integrato azioni e organizzazione PIAO 2025-2027
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore, Direttore generale, Delegata per le Pari opportunità, CUG
RESPONSABILI OPERATIVI	GEP Team nominato con DR e uffici competenti
DESTINATARI	Comunità accademica
RISORSE FINANZIARIE	Risorse umane dedicate _ costo persona/ora
DESCRIZIONE INTERVENTO E OBIETTIVI	<p>Definizione di strumenti e di un piano di monitoraggio periodico delle azioni del Piano per l'uguaglianza di genere - GEP</p> <p>Inserimento dell'analisi delle azioni previste nel GEP all'interno del Bilancio di genere sia in una fase programmatica che in una fase di rendicontazione.</p> <p>Sotto azione A.7.a.1</p> <p>Integrazione del Piano per l'uguaglianza di genere – GEP nel Piano strategico 2025-2027 e nel Piano integrato azioni e organizzazione PIAO con programmazione di obiettivi strategici e di performance organizzativa coerenti con i target che l'amministrazione intende raggiungere rispetto al conseguimento di prestazioni più bilanciate sul versante delle politiche di genere</p>

TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE	2023-2024
OUTPUT	Implementazione delle azioni e piano di monitoraggio GEP Obiettivi di parità di genere, sui quali l'intera struttura deve essere coinvolta (es. direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione) e verificare la possibilità di introdurre premi ed incentivi nella valutazione della performance (sia organizzative che individuale) per realizzare obiettivi misurabili di impatto di genere;
OUTCOME	Portare a conoscenza di tutti gli stakeholder gli output del GEP Adoperarsi affinché la chiave di lettura del genere diventi una linea che attraversa l'operato e le scelte dell'organizzazione
INDICATORI E TARGET	Stesura piano di monitoraggio azioni GEP (entro dicembre 2023) integrazione con il bilancio di genere e con il Piano strategico 2025-2027 e con il Piano integrato azioni e organizzazione – PIAO (dicembre 2024)
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

AZIONE B.3	Indagine sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro-correlato
SOTTO AZIONE B.2.1	Somministrazione del questionario sul benessere lavorativo
SOTTO AZIONE B.2.2	Implementazione delle eventuali azioni di prevenzione dei fattori di rischio dello stress lavorativo rilevati
SOTTO AZIONE B.2.3	Valutazione dell'impatto degli interventi attuati – somministrazione questionario benessere lavorativo e stress lavoro correlato
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore/trice, 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	€ 5.000



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 l'esperienza già acquisita attraverso le indagini già effettuate sullo stress lavoro- correlato e sul clima organizzativo, migliorando 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.2.1 2022 Somministrazione del questionario sul benessere lavorativo Sotto azione B.2.1 2023 Restituzione dei risultati Diffusione mediante pubblicazione sul sito web dell'Ateneo Sotto azione B.2.2 2024 Sotto azione B.2.3 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.2.1. 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.2.2. implementazione delle eventuali azioni di prevenzione dei fattori di rischio dello stress lavorativo rilevato numero azioni proposte A seguito dell'analisi delle risultanze dell'indagine sul benessere organizzativo si propone la realizzazione delle seguenti azioni di miglioramento: organizzazione di percorsi formativi sui problemi relazionali nell'ambiente di lavoro, in contesti verticali e orizzontali, destinati a tutte le componenti universitarie per: a) comunicare modalità adeguate di gestione dei conflitti per il benessere lavorativo e organizzativo 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; d) team coaching e coaching individuale.

	Sotto azione B.2.3 valutazione dell’impatto degli interventi attuati – somministrazione del questionario sul benessere organizzativo e stress da lavoro correlato percentuale sul totale del personale dei rispondenti alle indagini somministrate
SDG Agenda 2030	SDG Salute e benessere SDG 5 Parità di genere

Azioni introdotte nella revisione annuale 2004

AZIONE B.5	Studio di fattibilità per individuazione ambiti di applicabilità delle “Linee Guida sulla parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni” adottate nell’ottobre 2022 dal Dipartimento della Funzione pubblica in accordo con il Dipartimento delle pari opportunità in attuazione dell’art. 5 del decreto-legge n. 36/2022
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore/trice, Direttore/trice Generale, CUG, Delegato/a per le Pari opportunità, OO.SS RSU, Area del personale, Ufficio formazione e welfare del personale
RESPONSABILI OPERATIVI	Area del personale
DESTINATARI	Personale TA
RISORSE FINANZIARIE	Risorse umane dedicate _ costo persona/ora
DESCRIZIONE INTERVENTO E OBIETTIVI	Studio di fattibilità per: - effettuare una mappatura delle competenze professionali, distinta per genere, al fine di valorizzare le competenze del personale evitare la dispersione di risorse e talenti; favorire la mobilità interna e il reclutamento di nuovo personale; - favorire la conoscenza e diffusione di buone pratiche di diversity management per l’inclusione la valorizzazione delle differenze e per la prevenzione e il contrasto di tutte le discriminazioni, - verificare e migliorare l’accessibilità della strumentazione per i dipendenti diversamente abili; - implementare di processi di inserimento delle persone con disabilità (art. 39-ter del d.lgs. n.165/2001) - favorire processi di reclutamento e selezione che non riproducano le discriminazioni di genere dal bando alla nomina di commissioni esaminatrici attente ai temi dell’inclusione e alla parità di genere; - monitorare la salute di genere - incentivare la partecipazione dell’Ateneo alla realizzazione di studi sistemici sull’uguaglianza di genere e/o partecipazione a programmi di ricerca sul tema

TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE	2024
OUTPUT	Costituzione di tavoli di lavoro entro giugno 2024 Implementare possibili azioni positive dalle proposte emerse dai tavoli
OUTCOME	Consolidare la cultura di genere nell'amministrazione
INDICATORI E TARGET	Costituzione di tavoli di lavoro entro giugno 2024 Implementare possibili azioni positive dalle proposte emerse dai tavoli entro il 31 novembre 2024
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

Obiettivo 2

Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo che sostenga la conciliazione tra lavoro/studio e ricerca e genitorialità e tra lavoro lavoro/studio e ricerca e cura familiare

AZIONE B.6	Segnaletica e strutture inclusive
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore/trice, Direttore/trice Generale, CUG, Delegato/a per le Pari opportunità, Welfare studenti
RESPONSABILI OPERATIVI	Area Servizi tecnici e sicurezza - Presidente del CUG
DESTINATARI	Comunità accademica
RISORSE FINANZIARIE	€ 1.500,00
DESCRIZIONE INTERVENTO E OBIETTIVI	Nell'ambito del Piano per l'uguaglianza di genere sono stati realizzati parcheggi rosa dedicate alle donne in gravidanza e ai neogenitori, sono stati identificati dei bagni nelle vicinanze delle strutture con maggiore affluenza di studenti/esse, dottorandi/e, borsisti/e e assegnisti/e di ricerca nonché di ospiti esterni, per l'istallazione di fasciatoi, e pertanto si rende necessaria la predisposizione di apposita segnaletica per facilitarne la fruizione. Si ritiene opportuna pertanto l'individuazione di bagni neutri o inclusivi, con una corretta segnaletica, per le persone in transizione e anche per le persone con disabilità
TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE	2024
OUTPUT	Realizzazione delle infrastrutture indicate
OUTCOME	Analisi situazioni a rischio o miglioramento sicurezza, 2024



INDICATORI E TARGET	Consolidamento di misure di welfare/benessere orientate alla conciliazione vita/lavoro al fine di garantire maggiore inclusione e serenità lavorativa e di studio annuale
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze