

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	Monitoraggio 2023 per PIAO
Obiettivo 1 Promuovere una cultura organizzativa basata sul rispetto e valorizzazione delle differenze		A.1	Diffusione delle attività e delle campagne di comunicazione sui temi di genere	A.1.1 Aggiornamento pagina web del CUG	A.1.1 Ufficio comunicazione di Ateneo	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	implementazione di una sezione del sito dedicata alle pari opportunità https://www.unite.it/UnitE/Pari_Opportunita_e_parity_di_genere
				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	Componenti del CUG, Delegato/a del Rettore alle PO e in CRUI	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.2.1 Rafforzamento del network interno	Rettore, Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità e in CRUI, CUG, Delegato/a, Direttore generale, personale tecnico amministrativo e personale docente	CUG, ufficio supporto al CUG	senza oneri	Almeno un incontro/riunione anno	Diffusione delle iniziative realizzate dall'Ateneo in favore dell'equità di genere.	A.2.1 Numero degli incontri/riunioni anno	n. 4 riunioni con delegati - n. 1 parere - n. 2 comunicazioni	n. 3 riunioni			
Obiettivo 1 Promuovere una cultura organizzativa basata sul rispetto e valorizzazione delle differenze		A.2	Network interno ed esterno	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 gruppi di lavoro CRUI sulla parità di genere ed altri organismi di parità sia a livello locale che nazionale	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 gruppi 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.	Confronto con stakeholders interni ed esterni.	2022- 2023-2024	A.2.2 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 - 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 Consigliere di parità provinciale - parere positivo della Consigliere di parità provinciale al piano azioni positive allegato al PIAO	n. 2 riunioni per il progetto DIKE - n. 1 incontro programmatico per attività formative da realizzare nel primo trimestre del 2024 sui temi delle dipendenze affettive con associazione Rosalia - Convezione con la rete del CUG Abruzzesi	
				A.3	Organizzazione di eventi ed iniziative sulle politiche di genere	Componenti del CUG, Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità, Delegato/a, Facoltà	Componenti del CUG, Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità, Delegato/a, 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. 12 eventi https://www.unite.it/UnitE/Ateneo/Pari_opportunita_e_parity_di_genere/Eventi_e_iniziativa https://www.unite.it/UnitE/Archivio_News/Dipartimento_di_scienza_e_della_comunicazione_presentatione_del_volume_Differenze_di_genera_Linguaggi_diritti_societati https://www.unite.it/UnitE/Archivio_News/Dipartimento_di_scienza_e_della_comunicazione_Seminario_dipresentazione_R220_Bilancio_di_sostenibilita_e_di_Genere_del_Dipartimento_di_Scienza_della_Comunicazione_2022_R221 https://www.unite.it/UnitE/Archivio_News/IX_Conferenza_del_Dipartimento_di_Scienze_politiche_Diritti_umani_giustizia_sociale_e_principi_di_sostenibilita_Profil_interdisciplinari_per_la_complessita_dei_mutamenti_epocali https://www.unite.it/UnitE/Engine/AServe/04.php/661021UT0104/M/200111UT0104 MOSTRA "Com'er vestita?": Serie di violenza e stereotipi di genere - Forum del Gran Sasso sessione sulla Disabilità
				A.4	Corsu laboratoriu 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 secondari 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 anti violenza, 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
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.5	Formazione del personale sulle politiche di genere	A.5.1 Formazione permanente dei componenti Comitato Unico di Garanzia	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 effettivi e supplenti del CUG	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	SDG Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze	non attuato da confermare	non attuato da confermare
				A.5.2 Formazione permanente del personale	Componenti del CUG, personale tecnico amministrativo	Organizzazione di almeno un evento formativo per il personale tecnico amministrativo nel triennio 2022/2024	n. 1 corso di formazione erogato	n. 2 corsi formazione erogati							
				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 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	Organizzazione di almeno 10 regolamenti revisionati entro dicembre 2023 tutti i regolamenti revisionati entro dicembre 2024	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze
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.7.1 Adozione Gender Equality Plan	Rettore, Prorettori/trici; Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità, Delegato/a, 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	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	Incontri con Stakeholders, adozione del Piano per l'uguaglianza di genere e pubblicazione al seguente link https://www.unite.it/UnitE/Piano-di-uguaglianza-di-genere		
				A.7.2 Integrazione con i documenti strategici di Ateneo	numero di documenti integrati	2023	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.7.3 Realizzazione e monitoraggio delle azioni	Personale tecnico amministrativo e docente	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	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	Incontri programmatici per la realizzazione dell'attività formativa nel 2024				
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.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	Riduzione della discriminazione e inclusione	2022-2023-2024	Adozione del Regolamento per la carriera alias del personale dipendente entro il 2022 Revisione dei Regolamenti entro il 2024	delibera del CUG di adozione del Regolamento per la carriera alias del personale del 29 dicembre 2022 e trasmissione all'ufficio per l'approvazione degli Uffici di Ateneo (2023)		
				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	delibera del CUG di adozione del Regolamento per la carriera alias del personale del 29 dicembre 2022 e trasmissione all'ufficio per l'approvazione degli Uffici di Ateneo (2023)									
				A.8.3 Azioni di informazione/formazione per la corretta applicazione del regolamento per l'attivazione e la gestione di carriera alias degli studenti	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 entro il 2022	delibera del CUG di adozione del Regolamento per la carriera alias del personale del 29 dicembre 2022 e trasmissione all'ufficio per l'approvazione degli Uffici di Ateneo (2023)								

<p>A.9</p> <p>Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone che studiano e lavorano nell'Università di Teramo</p>	<p>A.9.1 Adozione del Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone che studiano e lavorano nell'Università di Teramo</p> <p>A.9.2 Armonizzazione dei codici etici, di comportamento e</p> <p>A.9.3 Incontri di informazione e formazione sul codice e sul ruolo della Consigliera di fiducia</p> <p>A.9.4 Rilevazione delle criticità applicative e adozione di misure di risoluzione</p>	<p> Rettore; Prorettor/trice; Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità, Delegat/e; Direttore/trice Generale; CUG</p>	<p>uffici competenti</p>	<p>comunità accademica</p>	<p>Risorse umane dedicate _ costo persona/ora</p>	<p>Adozione del Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone</p> <p>Almeno un incontro di informazione e formazione sul codice e sul ruolo della Consigliera di fiducia all'anno</p> <p>rilevazione delle criticità applicative e adozione di misure di</p>	<p>Intervenire sulla normativa interna in materia di tutela contro ogni forma di discriminazione</p>	<p>31/12/2022</p> <p>31/12/2023</p> <p>31/12/2023</p> <p>31/12/2024</p>	<p>Adozione del Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone entro dicembre 2023</p> <p>Numero di documenti revisionati</p> <p>Incontri di informazione e formazione sul codice e sul ruolo della Consigliera di fiducia, Numero incontri - numero partecipanti</p> <p>rilevazione delle criticità applicative e adozione di misure di risoluzione. numero di misure adottate</p>	<p>SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze</p>		
<p>A.10</p> <p>Consigliere/a di fiducia di ateneo</p>	<p>A.10.1 Istituzione, nomina e insediamento del/la Consigliere/a di fiducia</p> <p>A.10.2 Attività di informazione/Formazione sul ruolo del/la Consigliere/a di fiducia</p>	<p>Rettore; Delegato/a per le PO; Direttore/trice Generale; CUG; Responsabile Area Risorse Umane</p>	<p>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</p>	<p>Comunità accademica</p>	<p>Risorse dell'ente</p>	<p>nomina e insediamento del/la Consigliere/a di fiducia</p>	<p>Prevenzione della molestia e della violenza di genere</p>	<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>	<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 Consigliere 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>	<p>SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide</p>	<p>richiesta budget</p> <p>rinnovata la richiesta di budget</p>	<p>la revisione del codice etico può avvenire a seguito dell'istituzione della Consigliera di fiducia</p>
<p>A.11</p> <p>Organizzazione di eventi ed iniziative contro le molestie e la violenza di genere</p>		<p>Componenti del CUG, Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità, Delegat/e, Facoltà</p>		<p>Comunità accademica, collettività</p>	<p>Risorse umane dedicate _ costo persona/ora</p>	<p>Almeno un convegno/seminario anno</p>	<p>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.</p>	<p>2022-2023-2024</p>	<p>Numero iniziative per anno, numero di partecipanti Organizzazione di un seminario tematico in ciascuno degli anni 2022-2024</p>	<p>SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide</p>	<p>n. 1 iniziativa realizzata - n. 75 partecipanti</p>	<p>voce unite _Incontri tematici e mostra (associazioni studentesche)</p>
<p>B.1</p> <p>Lavoro agile</p>	<p>B.1.1 Attuazione della modalità di lavoro agile</p> <p>B.1.2 Interventi sulla dotazione hardware</p> <p>B.1.3 Interventi sulle configurazioni software</p> <p>B.1.4 Formazione e interventi mirati ad un utilizzo evoluto dei servizi</p>	<p>Componenti del CUG, Direzione e Gruppo di lavoro PIAO</p>	<p>Area ICT - Area Risorse Umane - OO.SS Gruppo di lavoro sul PIAO</p>	<p>Personale tecnico e amministrativo</p>	<p>Sotto azione B.1.2 Budget disponibile € 50.000 per l'anno 2022 costo persona/ore</p>	<p>Approvazione Regolamento sul lavoro agile. Aggiornamento del Regolamento sul lavoro agile in funzione dell'approvazione del nuovo CNL comparto Università. Monitoraggio. Maggiorazione delle attività in lavoro agile. Progressiva sostituzione delle postazioni desktop in dotazione al personale dell'Ateneo con configurazioni di servizi e applicativi web e su piattaforme cloud (CINECA). 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</p>	<p>Migliorare la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita familiare e, in particolare, di sostenere la genitorialità.</p>	<p>2022-2023-2024</p>	<p>Approvazione Regolamento sul lavoro agile nel primo semestre 2022 Monitoraggio delle attività e report annuale 2023-2024 Anno 2022 _ numero di postazioni desktop sostituite con notebook (2022) Anno 2023 _ incremento % notebook su totale del personale rispetto anno precedente</p>	<p>SDG Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze</p>	<p>approvazione Regolamento Lavoro agile inserito nel PIAO 2022-2024</p> <p>48 notebook configurati e assegnati</p>	<p>Sezione specifica nel report dell'indagine sul benessere lavorativo e stress lavoro correlato</p> <p>organizzazione del corso sulle competenze digitali</p> <p>formazione sulle competenze digitali Syllabus</p>
<p>B.2</p> <p>Misure a supporto della genitorialità e servizi di cura</p>		<p>Rettore, Direttore/trice Generale, CUG, Delegato/a per le Pari Opportunità, Delegato/a al welfare studentesco</p>	<p>Uffici competenti</p>	<p>Comunità accademica</p>	<p>senza oneri</p>	<p>Adottare azioni a supporto della genitorialità e servizi di cura e misure di conciliazione vita - lavoro</p>	<p>Migliorare la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita familiare e, in particolare, di sostenere la genitorialità.</p>	<p>2022-2023-2024</p>	<p>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</p>	<p>SDG Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze</p>	<p>attivato servizio baby sitting per i partecipanti al corso TFA sostegno a cura della Fondazione universitaria interlocazione per estensione servizio al personale e studenti - avvio contatti con Teramo Children per convenzione</p>	
<p>B.3</p> <p>Indagine sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro-correlato</p>	<p>B.3.1 Somministrazione del questionario sul benessere lavorativo</p> <p>B.3.2 Implementazione delle eventuali azioni di prevenzione dei fattori di rischio dello stress</p> <p>B.3.3 Valutazione dell'impatto degli interventi attuati</p>	<p>Rettore, Direttore/trice Generale, CUG, Delegato/a per le Pari Opportunità, Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, Nucleo di valutazione</p>	<p>Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, Ufficio statistico</p>	<p>Personale tecnico-amministrativo, personale docente e ricercatore</p>	<p>risorse dell'ente</p>	<p>Indagine sul benessere organizzativo</p>	<p>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</p>	<p>2023 Restituzione dei risultati Diffusione mediante pubblicazione sul sito web dell'</p> <p>2024</p>	<p>somministrazione del questionario sul benessere organizzativo e stress da lavoro correlato target: Predisposizione di almeno un questionario anonimo percentuale sul totale del personale. Implementazione delle eventuali azioni di prevenzione dei fattori di rischio dello stress lavoro correlato numero azioni proposte</p> <p>valutazione dell'impatto degli interventi attuati-focus group percentuale sul totale del personale dei rispondenti alle indagini somministrate</p>	<p>SDG Salute e benessere SDG 5 Parità di genere</p>	<p>Indagine avviata e somministrazione del questionario realizzata con tasso del 70% di risposta - n. 2 webinar n. 241 partecipanti</p>	<p>restituzione report e incontro per la presentazione dei risultati dell'indagine alla governance e pubblicazione sul sito delle risultanze dello stress lavoro correlato https://www.unite.it/it/TE/eng/areaServizioFile.php?NewsID%5Bnews_focus_SLC_UnTe.pdf</p>
<p>B.4</p> <p>Affiancamento dopo il rientro dai congedi parentali o per altre cause</p>		<p>CUG, Direttore generale, Ufficio Personale</p>	<p>Responsabile Area del personale</p>	<p>Personale tecnico e amministrativo</p>	<p>Fondi per l'incentivazione ex art. 9 L.240/2010</p>	<p>Implementazione di un progetto di formazione</p>	<p>Salvaguardia dell'efficienza e del benessere di lavoratori e lavoratrici al rientro dai periodi di congedo e organizzazione del lavoro</p>	<p>2022-2023-2024</p>	<p>Numero ore di attività di formazione svolta</p>	<p>SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere</p>	<p>attuata con il supporto dei colleghi degli uffici interessati</p>	
<p>C.1</p> <p>Adozione di Linee Guida per la costituzione di Commissioni di concorso che tengano conto degli equilibri di genere</p>		<p>Rettore, Direttore/trice generale, CUG, Delegato/a per le Pari Opportunità, Delegat/e</p>	<p>Uffici competenti</p>	<p>Personale docente e di ricerca</p>	<p>senza oneri</p>	<p>Produzione di linee guida sull'equilibrio di genere nelle Commissioni</p>	<p>Riduzione della segregazione orizzontale</p>	<p>2022-2023-2024</p>	<p>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</p>	<p>SDG Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze</p>	<p>azione inserita nel GEP</p>	<p>da mantenere</p>

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	un incontro con la Polizia di stato sul benessere lavorativo
		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	report 2023 relativo all'annualità 2022 Nel 2022 hanno fatto richiesta n. 140 studenti, di cui 113 femmine e 27 maschi. Rispetto al 2021 si è verificato un incremento pari al 30%. Le ore di colloquio somministrate ammontano a 754.