

Piano Triennale di Azioni positive 2021-2023

art. 48 d. lgs. 198/2006

Premessa

La recente 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 al fine della predisposizione del “Piano triennale di azioni positive”, che l’amministrazione è tenuta ad adottare ai sensi dell’art. 48 del d.lgs. n. 198 del 2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”.

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

Il legame tra performance e azioni positive è stato trattato anche dall’ANVUR nelle Linee guida per la gestione integrate dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane (gennaio 2019), nelle quali si raccomanda agli Atenei di collegare il Piano triennale di azioni positive agli altri documenti programmatori.

Fra gli obiettivi che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa deve verificare figura anche quello della promozione delle pari opportunità (art. 8, comma 1, lett. h), d.lgs. n. 150/2009).

I documenti strategici di riferimento

Con l’approvazione del Piano Strategico 2019/2021 (D.R. 293 del 31/05/19), del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, anno 2021 (approvato dal SA e CDA nelle rispettive sedute del 10-16 dicembre 2020) l’Università degli Studi di Teramo ha avviato un complesso processo di cambiamento mirato ad una gestione sempre più integrata dei cicli della performance e del bilancio.

Il Piano Strategico rappresenta il principale documento di pianificazione al quale si riferiscono tutti gli altri strumenti di programmazione, in un compiuto processo di definizione degli obiettivi, di controllo e valutazione dei risultati conseguiti.

Il Piano strategico 2019/2021 è stato elaborato attraverso un percorso condiviso che ha coinvolto tutta la comunità accademica nell’identificazione della visione, della missione, degli obiettivi, delle strategie, delle azioni e degli indicatori di monitoraggio, un coinvolgimento così ampio radica un forte senso d’identità da alimentare non solo con la condivisione degli obiettivi, ma soprattutto con l’attenzione alla persona e alle sue più alte aspirazioni in tutte le fasi del percorso professionale. Tale coinvolgimento si estende anche ai suoi interlocutori privilegiati: lo studente e la società. Esso identifica 5 linee strategiche suddivise in azioni da perseguire nel periodo 2019-2021.

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,

promuovere azioni volte a favorire la realizzazione del bilancio di genere, 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.

Obiettivi

Il presente documento illustra il Piano triennale di Azioni Positive dell'Università degli Studi di Teramo finalizzato a promuovere e a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e fondato sui principi di non discriminazione, rispetto delle pari opportunità e rifiuto di ogni forma di violenza, abuso o intimidazione.

Il Piano si sviluppa a partire dall'analisi di alcune aree di criticità riscontrate nel periodo di attività del CUG, nelle sue fasi di osservazione e consultazione, cui segue l'individuazione di specifiche aree di intervento e delle relative azioni da adottare per risolvere le problematiche.

L'Amministrazione, di concerto con il CUG, si impegna a promuovere e ad assicurare la realizzazione degli obiettivi e delle azioni previste da questo Piano, che si qualifica a tutti gli effetti come documento programmatico in conformità con la normativa di Ateneo.

In relazione a quanto sopra, al fine di promuovere le pari opportunità per tutte le componenti della comunità universitaria, nonché azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo, nonché di prevenzione e rimozione di possibili discriminazioni e trattamenti non rispettosi dei principi di uguaglianza e inclusione, il CUG propone per il triennio 2021–2023 le seguenti aree di intervento:

- Operatività del CUG;
- Strategie di lotta alla discriminazione e alla sensibilizzazione verso i temi di genere e Promozione di attività e progetti per una cultura di rispetto delle differenze
- Bilancio di Genere;
- Conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa;
- Formazione permanente;
- Salute e benessere

Azione A: Operatività del CUG

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Teramo è stato costituito con D.R. n. 47 del 04/02/2016 e rinnovato con D.R. n. 67 del 4/02/2019, come previsto dall'art. 2 del Regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, adottato con D.R. n. 49 del 4/02/2016.

Lo scorso 26 giugno 2019, il Ministro per la Pubblica Istruzione e il Sottosegretario alle Pari Opportunità hanno emanato la Direttiva n. 2/2019, che fornisce alle pubbliche amministrazioni indicazioni concrete che consentano l'attuazione di misure volte a garantire le pari opportunità per tutti e fornire indirizzi operativi per la costituzione dell'organismo e per l'applicazione degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Si è ritenuto pertanto necessario provvedere alla revisione del Regolamento al fine di recepire le indicazioni della Direttiva n. 2/2019 con un documento approvato dagli organi nel consesso del 22 settembre 2020.

AZIONE A.1	OPERATIVITÀ DEL CUG
TITOLO	NOMINA NUOVO COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)
RESPONSABILI	Rettore / Direttore generale
DESTINATARI	Tutta la comunità dell'Università degli Studi di Teramo
RISORSE FINANZIARIE	Senza oneri
DESCRIZIONE INTERVENTO E OBIETTIVI	<p>Il nuovo regolamento del Comitato unico di garanzia recepisce le indicazioni della Direttiva 2/2019 sulla composizione del CUG.</p> <p>Il CUG dell'Ateneo di Teramo sarà composto:</p> <p>a) un/una componente designato/a da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del d.lgs. 165 del 2001, effettivamente presenti all'interno dell'Ateneo;</p> <p>b) un pari numero di rappresentanti dell'Università, ivi compreso il Presidente, proporzionalmente ripartiti tra il personale docente e il personale tecnico-amministrativo.</p> <p>Le/I rappresentanti dell'Amministrazione sono individuati a conclusione di una selezione mediante avvisi pubblici riguardanti, distintamente, il personale docente e il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo. La selezione sarà basata sulla valutazione dei curriculum e delle competenze, sul possesso dei requisiti di professionalità, esperienza e attitudine necessari a far parte del Comitato.</p> <p>I/Le primi/e classificati/e nelle due diverse graduatorie (una per il personale docente e l'altra per il personale tecnico-amministrativo) saranno i membri effettivi del CUG e, a seguire, secondo l'ordine di graduatoria, saranno individuati altrettanti membri supplenti, I componeni saranno nominate con decreto rettorale.</p> <p>Il/la Presidente è designato dal Rettore, nell'ambito dei rappresentanti dell'Ateneo, in possesso di elevate capacità ed esperienze nelle materie di competenza del CUG, oltre ad elevate capacità organizzative, comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale.</p> <p>Due rappresentanti degli studenti, designati dal Consiglio degli Studenti, con rispetto della parità di genere, sono invitati permanentemente alle sedute del Comitato, senza diritto di voto ad eccezione delle questioni inerenti le tematiche legate al diritto allo studio riguardanti il rispetto delle pari opportunità e i principi di non discriminazione</p>
STRUTTURE UNIVERSITARIE COINVOLTE	Direzione Generale, Gruppo di lavoro sulla revisione del regolamento del CUG

TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE	Avvio della procedura di selezione con avvisi pubblici riguardanti, distintamente, il personale docente e il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo. Ricognizione e indicazione nominativi dalle OO.SS Richiesta e designazione da parte del consiglio degli studneti Nomina on Decreto Rettorale dei nuovi component del CUG
INDICATORE	Nomina dei componenti CUG
TARGET	Costituzione del nuovo CUG entro primo semestre 2021
NOTE	Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/27-06-2019/direttiva-recante-%E2%80%9Cmisure-promuovere-le-pari-opportunita-e

AZIONE A.2	OPERATIVITÀ DEL CUG
TITOLO	RELAZIONE ANNUALE CUG
RESPONSABILI	Presidente del CUG
DESTINATARI	Rettore, Direttore generale, il Delegato del Rettore alle Pari Opportunità, CUG, Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità, Nucleo di valutazione / OIV
RISORSE FINANZIARIE	Senza oneri
DESCRIZIONE INTERVENTO E OBIETTIVI	I Comitati unici di garanzia devono presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità. L'amministrazione deve trasmettere entro il 1 marzo le informazioni riguardante: l'analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 165 del 2001; l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;

	<p>la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;</p> <p>l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;</p> <p>la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare;</p> <p>il bilancio di genere dell'amministrazione.</p> <p>La relazione contiene la verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità, trasmesse dalle amministrazioni, e il monitoraggio sulla attuazione del "Piano triennale di azioni positive", ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione.</p> <p>La relazione deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.</p>
STRUTTURE COINVOLTE	Direttore Generale, CUG, Ufficio supporto CUG, Area risorse umane, Ufficio di supporto alla programmazione strategica di Ateneo, Ufficio Statistico e parametri informatizzati per la Didattica, Area Risorse economiche e finanziarie e controllo di gestione
TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE	<p>Fase 1_ entro il 1 marzo</p> <p>1 Avvio della rilevazione dei dati e restituzione contenuti</p> <p>2 Trasmissione documenti dall'amministrazione al CUG</p> <p>Fase 2_ entro il 30 marzo</p> <p>Redazione della Relazione e trasmissione</p>
INDICATORE	Redazione Relazione annuale CUG
TARGET	Entro il 30 marzo 2021 (n+1 e n+2)
NOTE	<p>Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"</p> <p>http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/27-06-2019/direttiva-recante-%E2%80%9Cmisure-promuovere-le-pari-opportunita-e</p> <p>Relazione e monitoraggio [...] Si ricorda che le attività attuate in base alle indicazioni contenute nella presente direttiva devono essere inserite nei Piani triennali di azioni positive.</p>

AZIONE A.3	OPERATIVITÀ DEL CUG
---------------	---------------------

TITOLO	
TITOLO	AGGIORNAMENTO ANNUALE DEL PAP VIGENTE
RESPONSABILI	CUG, Direzione Generale, Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità
DESTINATARI	Rettore, Direttore Generale, CUG, Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità, Organi di Ateneo
RISORSE FINANZIARIE	Senza oneri
DESCRIZIONE INTERVENTO E OBIETTIVI	<p>Il Piano di Azioni positive rientra tra le iniziative promosse dall'Ateneo per dare attuazione agli obiettivi di parità e pari opportunità, che siano d'impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.</p> <p>Il Piano dovrebbe prioritariamente basarsi sulla Relazione sulle azioni positive redatta dal Comitato Unico di Garanzia (CUG), tenendo conto altresì da eventuali attività di rilevazione dei bisogni effettuate direttamente dall'amministrazione, dal nucleo di valutazione nella sua funzione di OIV (e riportati nella apposita sezione della Relazione) o da soggetti terzi incaricati.</p> <p>Può avere ricadute in termini di fabbisogni formativi per il personale o di iniziative da promuovere a tutta la comunità accademica, con implicazioni dirette nel processo di budget e nel Bilancio preventivo.</p> <p>Le azioni dirette a garantire le pari opportunità dovrebbero inoltre essere formulate esplicitamente come obiettivi all'interno del Piano Integrato e rendicontati in un bilancio di genere da includere nella Relazione sulla performance.</p> <p>In ragione del collegamento con il ciclo della <i>performance</i>, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della <i>performance</i> (Direttiva 2/2019).</p>
STRUTTURE COINVOLTE	Direttore Generale, CUG, Ufficio supporto CUG, Ufficio di supporto alla programmazione strategica di Ateneo al fine dell'integrazione con il piano della performance.
	Consigliera di parità provinciale
TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE	<p>monitoraggio delle azioni positive</p> <p>modifica o inserimento di nuove azioni positive</p> <p>aggiornamento del PAP</p> <p>Consigliera di parità provinciale</p> <p>Approvazione organi – DR</p> <p>Pubblicazione</p>

	trasmissione ufficio di supporto alla programmazione strategica di Ateneo per allegarlo al piano performance
INDICATORE	Aggiornamento annuale Piano Azioni Positive 2021-2023
TARGET	Entro il 31 dicembre 2021 (n+1 e n+2)
NOTE	<p>Il D.lgs. n. 198 del 2006 recante “<i>Codice delle pari opportunità tra uomo e donna</i>”, all’articolo 48, intitolato “<i>Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni</i>” stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell’Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.</p> <p>Direttiva 2/2019 “<i>Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche</i>” http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/27-06-2019/direttiva-recante-%E2%80%9Cmisure-promuovere-le-pari-opportunita-e</p> <p>3.2 Piani triennali di azioni positive In ragione del collegamento con il ciclo della <i>performance</i>, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della <i>performance</i>.</p> <p>Anvur Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance</p>

Azione B: Strategie di lotta alla discriminazione e di sensibilizzazione verso i temi di genere e promozione di una cultura di genere

Si ritiene strategico rafforzare la presenza del CUG

Si intende sostenere e promuovere iniziative di informazione, culturali e incontri, anche in collaborazione con altri organismi dell'Ateneo, con altri C.U.G., con enti pubblici e associazioni cittadine, con l'obiettivo di promuovere azioni dirette alla diffusione della cultura della parità e delle pari opportunità.

- Creazione di un apposito spazio sul sito istituzionale alla voce "CUG".
- Consolidamento del networking interno (sindacati, rappresentanze studentesche, delegati del rettore per la disabilità, etc.) ed esterno (altri organismi di parità a livello locale e nazionale).
- Convegni e seminari per promuovere la cultura di genere
- Corso di Didattica Innovativa Interdisciplinare e formazione post-laurea LADI
- Linguaggio di genere

AZIONE B.1	INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE
TITOLO	AGGIORNAMENTO PAGINA WEB
RESPONSABILI	Componenti del CUG, Delegata/o del Rettore alle PO e in CRUI
DESTINATARI	Organi di governo, personale, studenti e studentesse dell'Ateneo e collettività
RISORSE FINANZIARIE	Senza oneri
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
STRUTTURE UNIVERSITARIE COINVOLTE	Ufficio comunicazione di Ateneo
EVENTUALI PARTNER	Facoltà di Scienze della Comunicazione Ufficio Stampa, Fondazione universitaria di Teramo
TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE	aggiornamento periodico
INDICATORE	Aggiornamento sezione del portale di Ateneo
TARGET	30 Dicembre 2021
NOTE	Implementazione e realizzazione di un progetto di comunicazione

AZIONE B.2	INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE
TITOLO	RAFFORZAMENTO DEL NETWORK INTERNO ED ESTERNO
RESPONSABILI	CUG, Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità e in CRUI, Delegati/e, personale amministrativo e personale docente
DESTINATARI	Interno: Sindacati, rappresentanze studentesche, delegati del rettore potenzialmente interessati alle tematiche del CUG Esterno: Soggetti istituzionali del territorio, Rete provinciale 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	Senza oneri
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. 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> <p>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;</p> <p>promuovere iniziative formative e divulgative dedicate a insegnanti, educatori, professionisti, mirate a favorire una maggiore consapevolezza sulle differenze e le diseguaglianze all'interno dei diversi contesti sociali, così come sui principali problemi conseguenti dalle asimmetrie esistenti;</p> <p>partecipazione alla Rete provinciale e regionale dei Comitati Unici di Garanzia;</p> <p>attivare una collaborazione inter-atenei abruzzesi sulle aree di competenza per pianificare obiettivi comuni, scambiare programmi e informazioni e collaborare alla realizzazione di percorsi formativi comuni;</p> <p>partecipare ai tavoli di lavoro della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane;</p> <p>partecipare al Gruppo di lavoro della Commissione CRUI per le pari opportunità;</p> <p>partecipare al Tavolo tecnico con la Prefettura di Teramo per il contrasto alla violenza di genere.</p>
STRUTTURE	

UNIVERSITARIE COINVOLTE	
EVENTUALI PARTNER	Enti, organismi di parità sia a livello locale che nazionale.
TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE	triennale
INDICATORE	Almeno un incontro annuo
TARGET	Rafforzamento del network interno ed esterno
NOTE	Da definire le linee guida del presente obiettivo

AZIONE B.3	PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE
TITOLO	SENSIBILIZZAZIONE SUI TEMI DI GENERE
RESPONSABILI	Componenti del CUG, Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità, Delegati/e
DESTINATARI	componente studentesca dell'Università, personale tecnico amministrativo e docente, utenti esterni
RISORSE FINANZIARIE	
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.
STRUTTURE UNIVERSITARIE COINVOLTE	Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità, Amministrazione, CUG
EVENTUALI PARTNER	Collaborazione con altre istituzioni ed enti a livello locale e Nazionale per organizzazione di iniziative comuni
TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE	triennale
INDICATORE	Organizzazione di incontri per sensibilizzare studenti/studentesse, personale tecnico amministrativo e docenti sulle tematiche di genere
TARGET	Almeno una iniziativa anno
NOTE	

AZIONE B.4	PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE
TITOLO	CORSO/LABORATORIO LADI - DIDATTICA INNOVATIVA INTERDISCIPLINARE INTERFACOLTÀ – IN POLITICA DELLA DIFFERENZA E TEMATICHE DI GENERE
RESPONSABILI	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>
DESTINATARI	<p>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.</p> <p>Il Corso vale anche come perfezionamento e formazione professionale, aperto</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 <p>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	Senza oneri
DESCRIZIONE INTERVENTO E OBIETTIVI	<p>Corso interdisciplinare in forma di laboratorio, attivato nella prima edizione nella.a. 2018/2019 e 2019/2020, con l'obiettivo di diffondere la conoscenza e la comprensione di problem, idee, teorie, e questioni connesse alla cultura di genere, a partire dalla dimensione teorica e culturale per arrivare alle politiche di governance 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"> - Etica e filosofia della differenza - Politica e rappresentanza di genere

	<ul style="list-style-type: none"> - Storia delle donne; - 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; - normativa comunitaria e nazionale, gli strumenti a sostegno (commissioni e comitati per le pari opportunità, consigliere) ed i mezzi necessari per la loro applicazione; - Organizzazione delle risorse umane e principi di parità nelle PA. - Sociologia dei movimenti femminili - Bioetica e medicina di genere - La donna nei media e nei linguaggi della comunicazione
STRUTTURE UNIVERSITARIE COINVOLTE	Area Didattica e Servizi agli Studenti, Area post Lauream
EVENTUALI PARTNER	<p>Rete delle Commissioni Pari Opportunità Consigliera di Parità provinciale Consigliera di Parità regionale Regione Abruzzo Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità Tavoli di lavoro CRUI sulle tematiche di genere</p>
TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE	Annuale
INDICATORE	Realizzazione dell'iniziativa formative e divulgative dedicate a studenti, 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.
TARGET	Entro il 31 dicembre 2021 (n+1 e n+2)
NOTE	<p>La Legge n. 107 del 13 luglio 2015 prevede che “Il piano triennale dell'offerta formativa assicura l'attuazione dei principi di pari opportunità promuovendo nelle scuole di ogni ordine e grado l'educazione alla parità tra i sessi, la prevenzione della violenza di genere e di tutte le discriminazioni, al fine di informare e di sensibilizzare gli studenti, i docenti e i genitori sulle tematiche indicate dall'articolo 5, comma 2, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119”.</p> <p>Il MIUR, nel documento “Indicazioni per azioni positive del Miur sui temi di genere nell'Università e nella Ricerca” ha sviluppato una serie di riflessioni e proposte individuando, tra gli obiettivi della Formazione universitaria quello di “Riconoscere la dignità scientifica degli studi sul genere ovunque possibile, introducendo le specificità di genere, diverse per ciascuna disciplina, nella declaratoria che definisce ciascun raggruppamento disciplinare, dando piena cittadinanza nel proprio settore concorsuale a quei lavori che interrogano il genere in relazione o nei contenuti di ciascuna disciplina. Ciò in relazione non solo alle aree umanistiche, sociali, politiche</p>

	<p>ed economiche, ma anche alle aree biologiche, mediche, delle scienze naturali e tecnologiche”.</p> <p>Sul medesimo tema la Conferenza nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane ha individuato ulteriori indicazioni affinché gli Atenei “possano rappresentare ambienti di studio e lavoro caratterizzati dal rispetto e dalla valorizzazione delle differenze”.</p>
--	--

AZIONE B.5	PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE
TITOLO	ADOZIONE DI UN LINGUAGGIO DI GENERE
RESPONSABILI	CUG, Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità
DESTINATARI	componente studentesca dell’Università, personale tecnico amministrativo e docente, utenti esterni
RISORSE FINANZIARIE	Senza oneri
DESCRIZIONE INTERVENTO E OBIETTIVI	<p>Sensibilizzare al significato e all’importanza di un uso del linguaggio consapevole di differenze e stereotipi di genere.</p> <p>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.</p>
STRUTTURE UNIVERSITARIE COINVOLTE	CUG, Delegato/a per le Pari opportunità
EVENTUALI PARTNER	Conferenza Nazionale organismi di parità delle Università italiane
TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE	triennio
INDICATORE	Pubblicazione Linee guida sul linguaggio di genere
TARGET	Marzo 2023
NOTE	<p>La necessità di usare un linguaggio non discriminatorio arriva con la Direttiva 23 maggio 2007 Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella amministrazioni pubbliche emanata per attuare la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio europeo: “le amministrazioni pubbliche devono utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) un linguaggio non discriminatorio come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi”.</p>

Azione C: Bilancio di genere

L'Ateneo si propone di avviare l'iter per la definizione del Bilancio di genere

AZIONE C.1	BILANCIO DI GENERE
TITOLO	BILANCIO DI GENERE
RESPONSABILI	Amministrazione
DESTINATARI	Personale, Rettore, Direttore Generale, Dipartimento Pari opportunità Funzione Pubblica, OIV, stakeholder interni ed esterni
RISORSE FINANZIARIE	Senza oneri
DESCRIZIONE INTERVENTO E OBIETTIVI	<p>Il Bilancio di Genere costituisce lo strumento di programmazione, valutazione e reporting attraverso cui l'amministrazione pubblica inserisce l'obiettivo di parità di genere nei diversi sentieri della programmazione gestionale, non ultimo nel Piano della Performance e nella successiva Relazione sulla Performance (D.Lgs. n. 150/2009, art. 10). In ambito universitario quest'analisi comprende l'area amministrativa, l'area della didattica e della ricerca, tanto il personale dipendente che gli studenti.</p> <p>Il BdG si articola in quattro capitoli:</p> <p>Analisi del contesto: indicatori per l'analisi della situazione di donne e uomini, sia all'interno dell'ente (inclusi gli organi di governo) sia nel territorio in cui lo stesso opera;</p> <p>Organi di parità e organi attivi per la promozione dell'uguaglianza, con attenzione a criteri di nomina, composizione, funzioni e budget a disposizione;</p> <p>Analisi dei piani di azione positive e del loro impatto sugli altri strumenti di programmazione dell'ente;</p> <p>Descrizione delle azioni rivolte al personale interno e delle iniziative realizzate sul territorio, volte alla promozione della parità di genere, e la relativa valutazione di impatto.</p>
STRUTTURE UNIVERSITARIE COINVOLTE	Rettore, Delegato/a per le Pari opportunità, Direttore Generale, CUG, Gruppo di lavoro sul BdG, Ufficio supporto CUG, Area risorse umane, Ufficio comunicazione di Ateneo, Area Risorse economiche e finanziarie e controllo di gestione, Ufficio di supporto alla programmazione strategica di

	Ateneo, Ufficio Statistico e parametri informatizzati per la Didattica, Ufficio Stampa.
EVENTUALI PARTNER	Dipartimento per le pari opportunità / Enti
TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE	Avvio, definizione Gruppo di coordinamento e definizione della metodologia e del cronoprogramma e comunicazione interna Avvio della rilevazione dei dati e restituzione contenuti (grafici, tabelle e relazione) Avvio della campagna di comunicazione Ciclo del bilancio di genere
INDICATORE	Redazione del Bilancio di Genere
TARGET	31 dicembre 2021
NOTE	Linee guida alla redazione del bilancio di genere nelle Università Italiane della CRUI Nella Relazione sulla performance che ogni pubblica amministrazione deve adottare ogni anno al fine di evidenziare, «a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse», deve poi essere evidenziato il «bilancio di genere realizzato» (art. 10, comma 1, lett. b), d.lgs. n. 150/2009). L' Organismo indipendenti di valutazione delle performance deve verificare «i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità» (art. 14, comma 4, lett. h), d.lgs. n. 150/2009).

Azione D: Conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa

L'Ateneo intende sviluppare una politica di sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare di tutte le componenti della comunità accademica, incentivando la condivisione dei carichi di cura.

- Valutazione della fattibilità di un progetto per adottare azioni a supporto della genitorialità e servizi di cura e misure di conciliazione vita – lavoro
- Valutazione della fattibilità della sperimentazione di pratiche di flessibilizzazione
- Accompagnamento e supporto per coloro che rientrano al lavoro dopo una maternità o anche dopo lunghe assenze di altro tipo

AZIONE D.1	CONCILIAZIONE TRA VITA FAMILIARE E LAVORATIVA

TITOLO	AZIONI A SUPPORTO DELLA GENITORIALITÀ E SERVIZI DI CURA E MISURE DI CONCILIAZIONE VITA – LAVORO
RESPONSABILI	COMPONENTI DEL CUG
DESTINATARI	Personale tecnico amministrativo e docenti e comunità studentesca
RISORSE FINANZIARIE	Senza oneri
OBIETTIVI E DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	<p>Avviare una rilevazione e individuare modalità di supporto genitoriale, destinate prioritariamente al personale universitario e alla comunità studentesca.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Valutare la realizzabilità di una sala allattamento/cambio, aperta anche alla comunità studentesca.</p>
STRUTTURE UNIVERSITARIE COINVOLTE	Amministrazione, CUG, Delegato/a per le Pari opportunità, Delegato/a al welfare studentesco
EVENTUALI PARTNER	Enti e strutture private del territorio, progetto Baby pit-stop dell'Unicef
TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE	<p>Avvio rilevazione interna ed esterna</p> <p>Stipula convenzioni</p> <p>Avvio attività</p>
INDICATORE	Almeno una convenzione entro il 31 dicembre 2022
TARGET	Adottare azioni a supporto della genitorialità e servizi di cura e misure di conciliazione vita – lavoro
NOTE	

AZIONE D.2	CONCILIAZIONE TRA VITA FAMILIARE E LAVORATIVA
TITOLO	SPERIMENTAZIONE DI PRATICHE DI FLESSIBILIZZAZIONE
RESPONSABILI	Componenti del CUG, Direzione e Gruppo di lavoro POLA
DESTINATARI	Personale tecnico e amministrativo
RISORSE FINANZIARIE	amministrazione
DESCRIZIONE INTERVENTO E OBIETTIVI	<p>Sperimentazione di pratiche di flessibilizzazione.</p> <p>Anche in considerazione dei recenti interventi legislativi in materia (Legge n. 81, 22 maggio 2017, in vigore dal 14 giugno 2017), l'Amministrazione dovrà dotarsi in un futuro prossimo di azioni che vadano a favorire l'articolazione flessibile dei tempi e dei luoghi di lavoro (il cd. Lavoro Agile)</p>

	<p>e di un regolamento che definisca i criteri e le modalità di accesso all'istituto del lavoro agile.</p> <p>Il CUG si adopererà per far sì che vengano posti in essere tutti i passi necessari alla concreta realizzazione di tali innovazioni legislative che si considerano molto importanti per il benessere dei lavoratori e per una sempre più efficiente conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa, promuovendo inoltre forme di tutela del diritto alla disconnessione, a garanzia della possibilità di recupero e del benessere.</p>
STRUTTURE UNIVERSITARIE COINVOLTE	Area Information and Communication Technology (ICT) per supporto informatico e tecnico, R.S.P.P., Area del personale, OO.SS. Gruppo di lavoro sul POLA
EVENTUALI PARTNER	Enti partecipanti al Progetto VELA
TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE	Mappatura delle attività telelavorabili avvio della sperimentazione entro il triennio in considerazione
INDICATORE	31 dicembre 2022
TARGET	Sperimentazione di pratiche di flessibilizzazione
NOTE	

AZIONE D.3	CONCILIAZIONE TRA VITA FAMILIARE E LAVORATIVA
TITOLO	ACCOMPAGNAMENTO E SUPPORTO PER COLORO CHE RIENTRANO AL LAVORO DOPO UNA MATERNITÀ O ANCHE DOPO LUNGHE ASSENZE DI ALTRO TIPO
RESPONSABILI	CUG, Direttore generale, Ufficio Personale
DESTINATARI	Personale tecnico e amministrativo
RISORSE FINANZIARIE	Senza oneri
DESCRIZIONE INTERVENTO E OBIETTIVI	Sensibilizzazione per l'implementazione di strategie per il miglioramento del benessere lavorativo e per una conciliazione vita privata/vita lavorativa prevedendo azioni di affiancamento al personale interessato, al momento del rientro dopo una maternità o assenze di lungo periodo.
STRUTTURE UNIVERSITARIE COINVOLTE	Area personale
EVENTUALI PARTNER	
TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE	A richiesta
INDICATORE	31 dicembre 2022

TARGET	Sperimentazione di pratiche di flessibilizzazione
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.

Azione E: Formazione permanente del personale

Il C.U.G. si impegna a garantire l'attivazione di programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere ed alla sensibilizzazione del personale sui temi legati al benessere psico-fisico sui luoghi di lavoro.

AZIONE E.1	POLITICHE DI FORMAZIONE
Titolo	FORMAZIONE PERMANENTE DEI COMPONENTI CUG
Responsabili	CUG, Direttore Generale, Ufficio Formazione del personale, 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>
Destinatari	Componenti del CUG
Risorse finanziarie	Costo derivante dall'organizzazione
Descrizione intervento e obiettivi	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.
Strutture universitarie coinvolte	CUG, Ufficio della formazione d'Ateneo, Facoltà e aree, docenti esperti esterni sulle specifiche tematiche
Eventuali partner	Conferenza nazionale degli organismi di parità, Rete CUG Regionali
Tempi e fasi di attuazione	Mappatura dei corsi disponibili Individuazione modulo formativo e avvio rilevazione interesse del personale avvio del modulo formativo Rilascio attestati di partecipazione
INDICATORE	Organizzazione di almeno un evento formativo rivolto ai componenti del CUG finalizzato ad acquisire strumenti per la promozione/tutela delle pari opportunità

TARGET	Almeno n.1 evento formativo/anno
Note	

AZIONE E.2	POLITICHE DI FORMAZIONE
Titolo	FORMAZIONE PERMANENTE DEL PERSONALE
Responsabili	CUG, Direttore Generale, Ufficio Formazione del personale, 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>
Destinatari	Componenti del C.U.G., personale tecnico amministrativo e docenti
Risorse finanziarie	Organizzazione e realizzazione delle attività di formazione
Descrizione intervento e obiettivi	<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;</p> <p>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. 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> <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>
Strutture universitarie coinvolte	CUG, Ufficio della formazione d'Ateneo, Facoltà e aree, docenti esperti interni/esterni sulle specifiche tematiche
Eventuali partner	Conferenza nazionale degli organismi di formazione, Rete CUG Regionali
Tempi e fasi di attuazione	<p>Mappatura dei corsi disponibili</p> <p>Individuazione modulo formativo e avvio rilevazione interesse del personale</p> <p>avvio del modulo formativo</p> <p>Rilascio attestati di partecipazione</p>
INDICATORE	Organizzazione di almeno un evento formativo rivolto al personale TA finalizzato ad acquisire strumenti per la promozione/tutela delle pari opportunità
TARGET	Organizzazione di almeno un evento formativo anno 2021



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.
------	---

Azione F: Salute e benessere

Azioni volte alla prevenzione dei rischi della salute e alla conoscenza della medicina e farmacologia di genere, alla promozione dell'educazione alimentare e dell'attività fisica per la prevenzione delle malattie croniche rivolte al personale e agli studenti dell'Università di Teramo.

- Indagine sul Benessere organizzativo e sullo stress lavoro-correlato
- Incontri sul tema della medicina e della prevenzione secondo l'ottica di genere
- Sportello di Ascolto e counseling per gli studenti.

AZIONE F.1	SALUTE E BENESSERE
TITOLO	INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO E SULLO STRESS LAVORO-CORRELATO
RESPONSABILI	Componenti del CUG, Delegato/a per le Pari Opportunità
DESTINATARI	Personale tecnico-amministrativo, personale docente e ricercatore
RISORSE FINANZIARIE	CUG
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. Migliorare il clima, il benessere, la produttività e prevenire il malessere e i disagi legati allo stress lavoro-correlato.
STRUTTURE UNIVERSITARIE COINVOLTE	Direzione Generale, CUG, Delegato/a per le Pari opportunità, OO.SS RSU, Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, Nucleo di valutazione
EVENTUALI PARTNER	
TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE	Gennaio – dicembre Predisposizione di un questionario anonimo Somministrazione del questionario Restituzione dei risultati Diffusione mediante pubblicazione sul sito web dell'Ateneo implementazione delle eventuali azioni di prevenzione dei fattori di rischio dello stress lavorativo rilevati; dicembre n+1 valutazione dell'impatto degli interventi attuati (focus group)
INDICATORE	Effettuazione indagine sul benessere organizzativo e stress da lavoro correlato

Target	31 dicembre 2022
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 F.2	SALUTE E BENESSERE
TITOLO	CAMPAGNE DI SENSIBILIZZAZIONE PER LO SCREENING DEI TUMORI AD ALTA INCIDENZA
RESPONSABILI	Componenti CUG, Delegato/a per le Pari opportunità
DESTINATARI	Personale tecnico amministrativo e docenti e comunità studentesca
RISORSE FINANZIARIE	
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. 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.</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> - incontri/convegni per sensibilizzare sull'importanza della prevenzione, per incrementare l'incidenza degli screening per aumentare la sopravvivenza e migliorare la qualità della vita di coloro che sono colpiti da questa malattia; <p>Costituzione di un rapporto con la AUSL finalizzato ad un percorso medico.</p>

AZIONE F.3	SALUTE E BENESSERE
TITOLO	SPAZIO DI ASCOLTO E COUNSELING
RESPONSABILI	Martelli Alessandra, Delegata del Rettore per la disabilità e il Welfare, Area Servizi agli Studenti - Servizio Accessibilità e Inclusione
DESTINATARI	Popolazione studentesca
RISORSE FINANZIARIE	Senza oneri
DESCRIZIONE INTERVENTO E OBIETTIVI	<p>Le attività dello <i>Spazio 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 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"> 1. l'orientamento (es.: analisi dei reali interessi dello studente; motivazione allo studio; validità della scelta di studi compiuta); 2. l'ambientamento (es.: difficoltà nelle relazioni con i colleghi e/o con i docenti); 3. l'organizzazione dello studio (es.: metodo di lavoro; distribuzione del tempo tra studio e riposo; difficoltà di concentrazione; efficacia dell'applicazione); 4. l'ansia da prestazione nello studio (es.: agitazione, ansia in relazione all'esame da sostenere o a specifici corsi da seguire). <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>
STRUTTURE UNIVERSITARIE COINVOLTE	Rettore, Facoltà, Delegato per le Pari opportunità, Direttore Generale, CUG, Ufficio supporto CUG, Area Servizi agli studenti- Ufficio studenti con disabilità, invalidità e DSA, Ufficio comunicazione di Ateneo, Area Risorse economiche e finanziarie e controllo di gestione, Ufficio Statistico e parametri informatizzati per la Didattica , Ufficio Stampa, Consiglio Studenti.
EVENTUALI PARTNER	Dipartimento per le pari opportunità / Enti

<p>TEMPI E FASI DI ATTUAZIONE</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> <p>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.</p> <p>b) incontri di gruppo: eventi formativi/seminari esperienziali.</p>
<p>INDICATORE</p>	<p>Numero di studentesse e studenti che si sono avvalsi del servizio nell'anno.</p> <p>Grado di soddisfazione rilevato attraverso apposito questionario.</p> <p>La verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati verrà svolta: in itinere, per attivare eventuali azioni tempestive di sostegno e recupero, alla fine del percorso formativo per verificare il completamento degli obiettivi prefissati.</p> <p>Gli strumenti per la verifica in itinere prevedono riscontri individuali relativi agli incontri, incidenza sul percorso di studio, ma anche attraverso esercitazioni pratiche sulle abilità acquisite.</p> <p>Per gli eventi formativi di gruppo si proporrà la somministrazione di un questionario di gradimento di verifica dei risultati, delle aspettative soddisfatte e delle eventuali proposte migliorative.</p>
<p>TARGET</p>	<p>Report annuale suddiviso per genere</p>
<p>NOTE</p>	<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 simili.</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

Il presente Piano di Azioni Positive ha validità triennale e sarà aggiornato annualmente.

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. Il CUG si impegna a promuovere la massima visibilità delle azioni, auspicando il coinvolgimento e la partecipazione di tutta la comunità accademica, inclusi gli/le studenti/esse, gli/le assegnisti/e, i/le dottorandi/e e gli/le specializzandi/e.

Nel periodo di vigenza del presente Piano l'Ateneo raccoglierà pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati in modo da poter apportare le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune.

Il Piano triennale di Azioni Positive 2021-2023 è pubblicato sul sito web dell'Università degli Studi di Teramo e in luogo accessibile a tutto il personale.