UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TERAMO

Piano delle Azioni Positive - PAP

Area di Intervento: ADEGUARE LA GESTIONE per assicurare gli elementi essenziali ai cambiamenti strutturali

AREA DI INTERVENTO SPECIFICO	AZIONE	TARGET		RESPONSABILITA'		RISORSE		*OUTPUT*	*OUTCOME*	*TIMING*	RIFERIMENTI	NORMATIVA	
		diretto	indiretto	Istituzionale	operativa	umane	finanziarie						
1.1 Assicurare il supporto della dirigenza al cambiamento	Autovalutazione della parità di genere in Ateneo. Per monitorare la salute di genere in Ateneo, in applicazione delle *Linee Guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni* , saranno effettuate delle rilevazioni di dati omogenee nel tempo, allo scopo di potenziare l'impatto delle misure e monitorare l'efficacia delle azioni dell'amministrazione a favore dell'uguaglianza di genere, con *baseline* 2023 in riferimento alle grandezze indicate nella tabella Obiettivi per il miglioramento della salute di genere, azioni positive del PIAO 2024-2026.	Personale TAB/CEL e Docente	Personale	Rettore Direttore Generale	SEGRETARIATO Segreteria del C. U. G., pari opportunità e parità di genere Programmazione strategica e valutazione delle performance	AREA RISORSE UMANE	senza oneri	Riunione Gruppo di lavoro con Direttore Generale	Creare una base dati condivisa per analizzare la fruizione delle modalità di lavoro da parte di uomini e donne (equilibrio fra i generi)	~~15/01/2026~~ 31/12/2026	Tabella obiettivi per il miglioramento della salute di genere, azioni positive del PIAO 2024-2026 Azione 1.2.4. del Piano per l'uguaglianza di genere	*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 D. L. 30 aprile 2022 n. 36 *Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza*	5, 10
1.1 Assicurare il supporto della dirigenza al cambiamento	Inserire obiettivi misurabili di impatto di genere nella valutazione delle *performance.* Obiettivi di parità di genere, contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza, sui quali l'intera struttura deve essere coinvolta. Verificare la possibilità di introdurre premi ed incentivi nella valutazione della *performance* (sia di struttura che individuale) per realizzare obiettivi misurabili di impatto di genere	Personale TAB/CEL	Comunità UNITE	Direttore Generale	SEGRETARIATO Programmazione strategica e valutazione delle *performance*	strutture definite nell'All. 2 - PIAO 2025-2027	senza oneri	incremento n. obiettivi e/o indicatori sulla parità di genere e contrasto alla discriminaz. e violenza /anno	sensibilizzare il personale e favorire la diffusione delle tematiche di genere	31/01 di ciascun anno			5, 10
1.1 Assicurare il supporto della dirigenza al cambiamento	Integrazione del *Gender Equality Plan* (GEP - Piano per l'Uguaglianza di Genere) e il Piano di Azioni Positive dell'Ateneo (PAP). Assicurare la sostenibilità delle azioni previste nel GEP inserendo le azioni relative all'uguaglianza di genere nei documenti strategici di Ateneo. Revisione annuale del GEP e del PAP. Traduzione in inglese del Piano per l'Uguaglianza di Genere	Personale TAB/CEL e Docente	Comunità UNITE	Rettore, Prorettore e Delegati del Rettore, Coordinatrice per le Pari Opportunità, Direttore Generale, C. U. G.	GEP *Team* C. U. G.	GEP Team SEGRETARIATO Ufficio pari Opportunità, Politiche di genere e Segreteria del C. U. G. Programmazione strategica e valutazione delle performance	da definire	Integrazione PAP e GEP	Indirizzo strategico delle politiche di Ateneo affinché la chiave di lettura del genere diventi una linea che attraversa l'operato e le scelte dell'organizza-zione	31/01 di ciascun anno	Piano Strategico di Ateneo 2025-2030, OSR.2 - Azione: Favorire l'uguaglianza di genere nella ricerca. GEP		5, 10

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TERAMO

Piano delle Azioni Positive - PAP

Area di Intervento: ADEGUARE LA GESTIONE per assicurare gli elementi essenziali ai cambiamenti strutturali

AREA DI INTERVENTO SPECIFICO	AZIONE	TARGET		RESPONSABILITA'		RISORSE		*OUTPUT*	*OUTCOME*	*TIMING*	RIFERIMENTI	NORMATIVA	
		diretto	indiretto	Istituzionale	operativa	umane	finanziarie						
1.2. Monitorare la parità tramite analisi di genere e bilancio di genere in modo da valutare periodicamente criticità e progressi	Realizzazione di un sistema di banche dati fruibili e interconnesse (cruscotto sul bilancio di genere del CINECA) per il monitoraggio della situazione del personale, degli studenti e delle voci del bilancio per l'analisi di contesto del bilancio di genere e per le rilevazioni annuali. Attivazione del Cruscotto *Strumenti per la redazione del Bilancio di Genere degli Atenei* CINECA. Implementazione di un nuovo campo U-GOV sul piano della contabilità analitica, per la riclassificazione rispetto al genere delle voci di costo. Individuazione di un gruppo di referenti per le aree di interesse, nominati con D. R., per l'estrazione dei dati e il monitoraggio.	Personale TAB/CEL e Docente	Comunità UNITE	Rettore, Prorettore e Delegati del Rettore, Coordinatrice per le Pari Opportunità, Direttore Generale, C. U. G.	SEGRETARIATO Ufficio pari Opportunità, Politiche di genere e Segreteria del C. U. G. Ufficio statistico ed elaborazione dati AREA ICT E SICUREZZA INFORMATICA AREA PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E BILANCIO AREA RISORSE UMANE AREA SERVIZI AGLI STUDENTI E INTERNAZIONALIZZAZIONE	SEGRETARIATO Ufficio statistico ed elaborazione dati	da definire	Campo indicatore di parità in U-GOV per la contabilità analitica	Monitoraggio dell'integrazione delle politiche di genere nell'azione pubblica (*gender mainstreaming*)	~~31/01/2026~~ 31/12/2026	Adozione del cruscotto *Strumenti per la redazione del Bilancio di Genere degli Atenei* CINECA. Riclassificazione delle voci di bilancio in U-GOV.		5, 10
1.2. Monitorare la parità tramite analisi di genere e bilancio di genere in modo da valutare periodicamente criticità e progressi	Analisi del bilancio dell'ente in una prospettiva di genere come da riferimenti normativi. Redazione del 2. Bilancio di Genere (BdG) di Ateneo	Personale TAB/CEL e Docente	Comunità UNITE e *stakeholder* esterni	Rettore, Prorettore e Delegati del Rettore, Coordinatrice per le Pari Opportunità, Direttore Generale, C. U. G.	Gruppo di lavoro sul BdG	SEGRETARIATO Ufficio pari Opportunità, Politiche di genere e Segreteria del C. U. G. Ufficio statistiche ed elaborazione dati	da definire	Adozione GEP. Nomina Gruppo di lavoro sul BdG, definizione della metodologia, del cronoprogram. e comunicaz. interna	Monitoraggio triennale 2021-2023 sull'integrazione delle politiche di genere in Ateneo e *accountability*	31/12/2025	Primo Bilancio di Genere	Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 23 maggio 2007 (G.U. n. 173 del 27.7.2007), contenente Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, aveva raccomandato l'uso del Bilancio di Genere in tutte le pubbliche amministrazioni, mentre il D. Lgs. 150/2009, co. 1, lett. b menziona questo documento come parte essenziale del Piano della *performance.*	5, 10

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TERAMO

Piano delle Azioni Positive - PAP

Area di Intervento: ADEGUARE LA GESTIONE per assicurare gli elementi essenziali ai cambiamenti strutturali

AREA DI INTERVENTO SPECIFICO	AZIONE	TARGET		RESPONSABILITA'		RISORSE		*OUTPUT*	*OUTCOME*	*TIMING*	RIFERIMENTI	NORMATIVA	
		diretto	indiretto	Istituzionale	operativa	umane	finanziarie						
1.3. Potenziare la diffusione della cultura delle pari opportunità nelle strutture dell'Ateneo creando sinergie tra il C. U. G. e attività locali ed esterne.	Individuazione di un gruppo di esperti interni. Individuare in ciascun dipartimento e/o struttura uno o più referenti per le iniziative del C. U. G. e per le tematiche di genere, che possano essere referenti per le giovani ricercatrici e ricercatori per le tematiche di inclusione e parità.	Comunità UNITE	Comunità UNITE e *stakeholder* esterni	Rettore, Prorettore e Delegati del Rettore, Coordinatrice per le Pari Opportunità, Direttore Generale, C. U. G.	GEP *Team* C. U. G.	AREA RICERCA, INNOVAZIONE TECNOLOGICA E TERZA MISSIONE AREA RISORSE UMANE	senza oneri	creazione di un elenco di esperti/ valutatori	Sensibilizzaz. della comunità accademica sulle attività del C. U. G. e diffusione delle iniziative realizzate dall'Ateneo in favore dell'equità di genere e dell'inclusione	31/12 di ogni anno	Piano Strategico di Ateneo 2025-2030 OSR.2 - Azione: Favorire l'uguaglianza di genere nella ricerca		5, 10

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TERAMO

Piano delle Azioni Positive - PAP

Area di Intervento: ADEGUARE LA GESTIONE per assicurare gli elementi essenziali ai cambiamenti strutturali

AREA DI INTERVENTO SPECIFICO	AZIONE	TARGET		RESPONSABILITA'		RISORSE		*OUTPUT*	*OUTCOME*	*TIMING*	RIFERIMENTI	NORMATIVA	
		diretto	indiretto	Istituzionale	operativa	umane	finanziarie						
1.3. Potenziare la diffusione della cultura delle pari opportunità nelle strutture dell'Ateneo creando sinergie tra il C. U. G. e attività locali ed esterne.	Consolidamento della rete istituzionale nazionale e territoriale. Promozione a livello territoriale della Rete regionale dei Comitati Pari Opportunità, partecipazione alle attività della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università, adesione alla Rete Nazionale di C. U. G., partecipazione al gruppo di lavoro CRUI sulla parità di genere e collaborazione con gli organismi di parità sia a livello locale che nazionale e con le associazioni.	Comunità UNITE	Comunità UNITE e *stakeholder* esterni	Rettore, Prorettore e Delegati del Rettore, Coordinatrice per le Pari Opportunità, Direttore Generale, C. U. G.	Coordinatrice per le Pari Opportunità C. U. G.	SEGRETARIATO Ufficio pari Opportunità, Politiche di genere e Segreteria del C. U. G.	€ 1.000/anno	consolidam. del *network* istituzionale con organismi di parità locali e nazionali, adesione alla rete nazionale di C. U. G. n. incontri-riunioni/anno	Incremento della collaborazione interistituz. per l'implementaz. delle politiche di genere	31/12 di ogni anno	Azioni Positive all. 5 - PIAO 2022-2024 Azione A.2 network interno ed esterno Obiettivo 6.2 - Misure di *networking* per la condivisione di buone pratiche sui temi di genere del Piano per l'uguaglianza di genere		5, 10, 16, 17

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TERAMO

Piano delle Azioni Positive - PAP

Area di Intervento: FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

AREA DI INTERVENTO SPECIFICO	AZIONE	TARGET		RESPONSABILITA'		RISORSE		*OUTPUT*	*OUTCOME*	*TIMING*	RIFERIMENTI	NORMATIVA	
		diretto	indiretto	Istituzionale	operativa	umane	finanziarie						
2.1. Rafforzare la comunicazione di genere	Promozione della cultura di genere. Si intende organizzare, promuovere e patrocinare convegni, seminari, presentazione di libri, proiezione di film, mostre e spettacoli (teatrali-musicali), e *workshop* per sensibilizzare sui temi di competenza del C. U. G. e le sue linee d'azione, con particolare attenzione alla cultura di genere, alla diversità e pari opportunità, al benessere organizzativo e al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e violenza di genere, anche in collaborazione con altre istituzioni ed enti a livello locale e nazionale. Sarebbe opportuno, che le singole iniziative promosse e realizzate in Ateneo vengano comunicate al C. U. G. per poter effettuare un monitoraggio annuale per la relazione annuale del C. U. G. e per la sezione delle iniziative del bilancio di genere.	Personale TAB/CEL e Docente	Comunità UNITE e *stakeholder* esterni	Rettore, Prorettore e Delegati del Rettore, Coordinatore della disabilità, delle politiche di inclusione, Coordinatrice per le Pari Opportunità, Dipartimenti, Direttore Generale, C. U. G.	Delegato alla Didattica, Coordinatrice Pari Opportunità	Personale coinvolto nell'organizz.	da definire	n. 2 *workshop* per ciascun semestre	Aumentare la cultura della parità di genere, dell'inclusione, del *welfare* della partecipazione e del rispetto dell'uguaglianza e delle differenza	31/12 di ciascun anno	Piano Strategico di Ateneo 2025-2030 OSC-1 Azione: *Workshop* mirati con esperti esterni Area tematica 6: iniziative di comunicazione e rete, misure di *networking* interno ed esterno del Piano per l'uguaglianza di genere	Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans - Obiettivo 4: Garantire un'istruzione di qualità inclusiva ed equa e promuovere opportunità di apprendimento continuo per tutti; - Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze	5, 10
REALIZZATA 2.1. Rafforzare la comunicazione di genere	Adozione di Linee guida per un linguaggio inclusivo. Diffondere l'utilizzo di un linguaggio paritario rispetto ai generi e più ampiamente non discriminatorio e inclusivo, sia con riferimento alla documentazione amministrativa, che nella comunicazione istituzionale in tutti i suoi aspetti in ambito universitario. Tutti i nuovi regolamenti in corso di elaborazione verranno emanati nel rispetto delle medesime norme linguistiche.	Personale TAB/CEL e Docente	Comunità UNITE e *stakeholder* esterni	Rettore, Prorettore e Delegati del Rettore, Coordinatore della disabilità, delle politiche di inclusione, Coordinatrice per le Pari Opportunità, Dipartimenti, Direttore Generale, C. U. G.	Delegato del Rettore alla Didattica, Coordinatore della disabilità, delle politiche di inclusione, Coordinatrice per le Pari Opportunità	Gruppo di lavoro per la redazione delle Linee Guida	senza oneri	Adozione di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio in tutti i documenti di lavoro (atti amministrativi, relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.)	Favorire la diffusione di una cultura orientata alla valorizzazione delle diversità	31/12/2025	Piano Strategico di Ateneo 2025-2030 OSC-1 Azione: Redazione di Linee per una comunicazione inclusiva e non discriminatoria	Direttiva 23 maggio 2007 Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche emanata per attuare la Direttiva 2006/54/CE2 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.* S trategia nazionale per la parità di genere: adozione di un protocollo per il linguaggio non sessista e discriminatorio in tutta la Pubblica Amministrazione e nei Pubblici Uffici.	5, 10

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TERAMO

Piano delle Azioni Positive - PAP

Area di Intervento: FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

AREA DI INTERVENTO SPECIFICO	AZIONE	TARGET		RESPONSABILITA'		RISORSE		*OUTPUT*	*OUTCOME*	*TIMING*	RIFERIMENTI	NORMATIVA	
		diretto	indiretto	Istituzionale	operativa	umane	finanziarie						
2.2 Assicurare la formazione su parità e pari opportunità e su funzionamento ed etica a tutto il personale	Formazione del personale sulle tematiche di genere. Continuare a realizzare dei corsi di formazione e aggiornamento sulle tematiche di parità e pari opportunità, pregiudizi inconsapevoli, *empowerment* . Necessità di un percorso formativo sulle competenze relazionali, sulla gestione dei conflitti, sulla comunicazione efficace, gestione del *team* e dei tempi di lavoro. Un percorso di formazione mirato all'acquisizione/miglioramento delle conoscenze informatiche e dell'applicazione dell'AI nei contesti lavorativi per una migliore risposta alle politiche di conciliazione (ad esempio lavoro agile). Inoltre, il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, come modificato dal D. P. R. 13 giugno 2023, n. 81 ha introiettato la disposizione di cui all'articolo 4 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, disponendo che le pubbliche amministrazioni prevedano lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio - rivolto sia ai nuovi assunti che al personale già in servizio- sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico. All'interno di questi moduli deve essere inserito anche un modulo formativo per il contrasto alla violenza contro le donne utilizzando anche gli strumenti messi a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica, tra cui il corso *Riforma-Mentis,* piattaforma Syllabus, da seguire in parallelo ai corsi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 28, comma 1, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81). Nell'organizzazione dei corsi formativi, devono essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro in modo che siano accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, favorendo la fruizione anche in modalità a distanza; nel caso di organizzazione di corsi formativi e di aggiornamento in sede, è data la possibilità di partecipare anche alle dipendenti in congedo di maternità. La lavoratrice in congedo potrà liberamente partecipare senza obbligo. Prevedere l'obbligatorietà di partecipazione per i neo-assunti.	Personale TAB/CEL e Docente	Comunità UNITE	Delegato per la Didattica, Direttore Generale, C. U. G.	Delegato per la Didattica Direttore Generale	AREA RISORSE UMANE Ufficio formazione, *welfare* e benessere organizzativo	da definire	n. 1 seminario/ anno Mappatura dei corsi disponibili. Individuazione modulo formativo e avvio rilevazione interesse del personale. Avvio del modulo formativo. Rilascio attestati di partecipazione	Contribuire allo sviluppo del capitale umano e della cultura di genere e dell'inclusione e alla sensibilizzazione del personale sui temi legati al benessere psico-fisico, al contrasto degli stereotipi di genere e delle molestie e violenza contro le donne nei luoghi di lavoro. Migliorare la qualità della didattica e favorire l'innovazione	01/03 di ogni anno	Programmazione triennale (PRO3) 2024/2026 - Progetto (R)Innovare essere sempre al passo con i tempi Piano Strategico di Ateneo 2025-2030 OSDID.1 Azione: Potenziare e valorizzare la qualità della didattica con attività di formazione e *Faculty Development*	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* . Direttiva 2023 del Ministro della PA avente ad oggetto Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR. Direttiva 2023 del Ministro della PA avente ad oggetto il riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme.	3, 5, 10
2.2 Assicurare la formazione su parità e pari opportunità e su funzionamento ed etica a tutto il personale	Formazione dei componenti del C. U. G. sulle tematiche di genere. Promuovere la partecipazione dei componenti del C. U. G. a dei corsi di formazione, in particolare: normativa, Linee Guida, Direttiva P. C. M. del 04/03/2011 e Direttiva 2/2019 Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche volta a promuovere le pari opportunità nella PA, PIAO, PAP, pratiche innovative in tema di pari opportunità, benessere organizzativo, conciliazione vita-lavoro, contrasto alle discriminazioni, contrasto ai fenomeni di violenza di genere, mobbing, molestie sessuali sui luoghi di lavoro, gestione dello stress lavoro correlato, discipline più recenti inerenti i concorsi, gli appalti e nelle forme di tutela della privacy nella PA e sull'inclusione di persone con disabilità. L'adesione alla Conferenza degli organismi di parità delle Università italiane permette di fruire di alcuni moduli formativi rivolti ai componenti dei C. U. G..	C. U. G. - membri effettivi e supplenti	Comunità UNITE	Direttore Generale, C. U. G.	AREA RISORSE UMANE Ufficio formazione, *welfare* e benessere organizzativo	AREA RISORSE UMANE Ufficio formazione, *welfare* e benessere organizzativo	da definire	n. partecipanti alla formazione/ n. componenti Mappatura dei corsi disponibili. Individuazione modulo formativo e avvio rilevazione interesse del personale. Avvio del modulo formativo. Rilascio attestati di partecipazione	Contribuire allo sviluppo della cultura di genere e dell'inclusione e alla sensibilizzaz. del personale sui temi legati al benessere psico-fisico sui luoghi di lavoro	01/03 di ogni anno		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.*	3, 5, 10

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TERAMO

Piano delle Azioni Positive - PAP

Area di Intervento: FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

AREA DI INTERVENTO SPECIFICO	AZIONE	TARGET		RESPONSABILITA'		RISORSE		*OUTPUT*	*OUTCOME*	*TIMING*	RIFERIMENTI	NORMATIVA	
		diretto	indiretto	Istituzionale	operativa	umane	finanziarie						
NUOVA 2.3 Promozione della cultura della diversità e dell'inclusione e prevenzione delle discriminazioni multiple	Realizzare un programma di formazione obbligatoria e periodica per tutto il personale sulle tematiche di diversità e inclusione, con *focus* specifico su: pregiudizi inconsci, linguaggio inclusivo e prevenzione delle discriminazioni basate su orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, origine etnica.	Rettore, Direttore Generale, Personale TAB/CEL, Docente	Comunità UNITE	Direttore Generale; C.U.G.	AREA RISORSE UMANE Ufficio formazione, *welfare* e benessere organizzativo Responsabili di Segretariato/Area/ Nucleo/Segretari Amministrativi di Dipartimento e Scuola di Dottorato	AREA RISORSE UMANE Ufficio formazione, welfare e benessere organizzativo	da definire	n. sessioni formative realizzate annualmente; n. partecipanti	Creazione di un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso delle diversità	31/12 di ogni anno		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.* c. d. II Direttiva Zangrillo del 2025.	3, 5, 10
NUOVA 2.4 Formazione sui centri di costo *gender-sensitive*	Sviluppare le competenze dei responsabili dei centri di costo nell'analisi di bilancio in ottica di genere e nell'integrazione della dimensione *gender-sensitive* nei processi di programmazione e allocazione delle risorse dell'Ateneo in particolare sfruttando il Cruscotto sul Bilancio di Genere messo a disposizione da CINECA.	Personale TAB/CEL e Docente	Personale TAB/CEL e Docente	Rettore e Direttore Generale	Ufficio Formazione, *Welfare* e Benessere organizzativo	Ufficio Formazione, *Welfare* e Benessere organizzativo	da definire	Elaborazione di un report annuale di monitoraggio sull'applicazione dei criteri gender-sensitive nella classificazione delle spese. Progettazione e realizzazione di almeno 1 percorso formativo annuale	Integrazione sistematica della dimensione di genere nei processi di budget e pianificazione finanziaria dell'Ateneo. Maggiore efficacia nell'allocazione delle risorse orientata all'equità di genere	Primo semestre progettazione e del corso formativo. Aggiornamento annuale e verifica della formazione		Bilancio di Genere	5
NUOVA 2.5 Formazione sull'inclusione e *Diversity Manager*	Promuovere una cultura organizzativa inclusiva attraverso percorsi formativi dedicati e l'istituzione della figura del *Diversity Manager* , in conformità con la Direttiva n. 1 del 2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica, per gestire strategicamente le politiche di valorizzazione delle diversità in Ateneo.	Personale TAB/CEL e Docente	Personale TAB/CEL e Docente	Rettore e Direttore Generale	Ufficio Formazione, *Welfare* e Benessere organizzativo; Ufficio Affari Generali del Personale e Relazioni Sindacali	Ufficio Formazione, *Welfare* e Benessere organizzativo; Ufficio Affari Generali del Personale e Relazioni Sindacali	da definire	Studio di fattibilità per l'istituzione della figura del *Diversity Manager* / Progettazione di percorsi formativi sull'inclusione rivolti a personale docente, tecnico-amministrativo /Nomina formale del Diversity Manager	Aumento della consapevolezza e della sensibilità del personale rispetto alle tematiche di inclusione e valorizzazione delle diversità / Presenza di una figura professionale dedicata alla governance delle politiche di *Diversity*	al 31.12.2026		Direttiva n. 1 del 2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica	5

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TERAMO

Piano delle Azioni Positive - PAP

Area di Intervento: ASSICURARE LA PARITA' E PARI OPPORTUNITA' DI GENERE nel reclutamento, nella promozione, negli organismi decisionali, in tutti i ruoli e livelli

AREA DI INTERVENTO SPECIFICO	AZIONE	TARGET		RESPONSABILITA'		RISORSE		*OUTPUT*	*OUTCOME*	*TIMING*	RIFERIMENTI	NORMATIVA	
		diretto	indiretto	Istituzionale	operativa	umane	finanziarie						
3.1 Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	Corsi sull'analisi dei bisogni, su *mentoring* ed *empowerment* femminile. Creare un programma di *mentorship* che metta in contatto studentesse con donne professioniste di successo in ambito politico e imprenditoriale. Questo favorirà lo scambio di esperienze e la creazione di una rete di contatti. Organizzare *workshop* e seminari su tematiche come *leadership* , comunicazione efficace, negoziazione e imprenditorialità, fornendo strumenti pratici per sviluppare le proprie competenze. Organizzare simulazioni di consigli di amministrazione, dibattiti politici o pitch di startup per far acquisire alle studentesse competenze pratiche nella gestione di situazioni complesse e nella presa di decisioni.	Comunità UNITE	Comunità UNITE e *stakeholder* esterni	Rettore, Delegato alla Didattica, Coordinatrice per le pari opportunità, Coordinatrice per il *job placement*	Gruppo di lavoro	SEGRETARIATO Ufficio pari Opportunità, Politiche di genere e Segreteria del C. U. G. AREA SERVIZI AGLI STUDENTI E INTERNAZIONALIZZAZIONE Ufficio *Job placement*	da definire	Organizzaz. di un corso sull' *empowerment* femminile e sullo sviluppo delle competenze relazionali.	Equità di genere nella *governance* di Ateneo e nelle cariche istituzionali	Aumento del numero di donne coinvolto nelle attività proposte +15% al 31/12/2027		Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans - Obiettivo 5.2: *Gender balance in leadership and decision-making. Developing initiatives to raise gender awareness and capacity at all levels of the organization with provision of training to staff, teaching and research staff*	5
REALIZZATA 3.1 Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	Monitoraggio della presenza del genere meno rappresentato negli organi di governo e di controllo, nelle commissioni e nei gruppi di lavoro. Monitoraggio della composizione degli organi, delle commissioni e dei gruppi di lavoro.	Personale TAB/CEL e Docente	Comunità UNITE	Rettore, Delegato alla Didattica, Coordinatrice per le pari opportunità, Direttori di Dipartimento e Scuola di Dottorato, Presidenti CdS	SEGRETARIATO Ufficio pari Opportunità, Politiche di genere e Segreteria del C. U. G.	SEGRETARIATO Ufficio pari Opportunità, Politiche di genere e Segreteria del C. U. G.	senza oneri	Monitoraggio della composizione e relativo *report*	Riduzione della segregazione orizzontale	31/12/2025	Azione 2.1.1 - Assicurare, da parte degli organi di vertice, un'equa rappresentaza di genere nelle commissioni, tavoli o gruppi di lavoro del Piano per l'uguaglianza di genere		5

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TERAMO

Piano delle Azioni Positive - PAP

Area di Intervento: ADEGUARE L'AMBIENTE DI LAVORO alle esigenze delle persone favorendo la genitorialità e operando per l'inclusione di tutte le diversità

AREA DI INTERVENTO SPECIFICO	AZIONE	TARGET		RESPONSABILITA'		RISORSE		*OUTPUT*	*OUTCOME*	*TIMING*	RIFERIMENTI	NORMATIVA	GOALS
		diretto	indiretto	Istituzionale	operativa	umane	finanziarie						
4.1 Sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale. Costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo	Misure a supporto della genitorialità e servizi di cura. Ricognizione interna sulle misure a supporto della genitorialità e servizi di cura al fine di individuare possibili misure attuabili (ad esempio: istituzione/convenzioni con centri estivi, incontri tematici, supporto per familiari conviventi malati e/o anziani) destinate prioritariamente al personale universitario e alla comunità studentesca.	Personale TAB/CEL e Docente	Comunità UNITE e *stakeholder* esterni	Rettore, Coordinatrice per le pari opportunità, Direttore Generale, C. U. G.	AREA RISORSE UMANE Ufficio formazione, *welfare* e benessere organizzativo	AREA RISORSE UMANE Ufficio formazione, *welfare* e benessere organizzativo	senza oneri	Somministrazione di un questionario. n. questionari ricevuti/n. intervistati	Aumentare la cultura della parità di genere, dell'inclusione del *welfare* , della partecipazione e del rispetto dell'uguaglianza e delle differenze	~~31/12/2025~~ 31/12/2027		Strategia Nazionale per la parità di Genere 2021-2026	3, 5
4.1 Sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale. Costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo	Migliorare il benessere organizzativo. 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, valorizzare le esperienze e i suggerimenti dei/alle lavoratori/trici offrendo loro la possibilità di contribuire alla configurazione di azioni migliorative della qualità organizzativa. Saranno organizzate dai responsabili di area/struttura delle riunioni periodiche con il personale delle aree/strutture per i flussi di lavoro e semestralmente i responsabili saranno tenuti a redigere una relazione da inviare al DG con proposte per migliorare il clima lavorativo. Verranno organizzati dei *focus group* per la gestione dei conflitti e migliorare il benessere lavorativo. Sarà promossa la progettazione e realizzazione di un'indagine sul benessere lavorativo e favorita la diffusione dei risultati.	Personale TAB/CEL	Comunità UNITE	Direttore Generale, C. U. G., R. S. U. e Organizzazioni Sindacali, NUVA	NUCLEO COORDINAMENTO SULLA SICUREZZA E GESTIONE DEI RIFIUTI SPECIALI Ufficio Salute e Sicurezza sul lavoro AREA RISORSE UMANE Ufficio Formazione, *Welfare* e benessere organizzativo Responsabili di SEGRETARIATO/AREA/NUCLEO/SEGRETARI AMMINISTRATIVI DIPARTIMENTI e SCUOLA DI DOTTORATO	Personale TAB/CEL	senza oneri	Relazioni semestrali; n. *focus group* organizzati; n. questionari ricevuti/n. intervistati	Promuovere generali modifiche delle attuali condizioni organizzative per migliorare il benessere organizzativo	31/12 di ogni anno	Piano Strategico di Ateneo 2025-2030 OSC.1 Azione: Migliorare il benessere organizzativo attraverso la somministrazione di un questionario apposito	D. Lgs n. 81 del 2008 e ss. mm. ii. (D. Lgs 150/2009; L. 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*	3, 5

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TERAMO

Piano delle Azioni Positive - PAP

Area di Intervento: ADEGUARE L'AMBIENTE DI LAVORO alle esigenze delle persone favorendo la genitorialità e operando per l'inclusione di tutte le diversità

AREA DI INTERVENTO SPECIFICO	AZIONE	TARGET		RESPONSABILITA'		RISORSE		OUTPUT	OUTCOME	TIMING	RIFERIMENTI	NORMATIVA	GOALS
		diretto	indiretto	Istituzionale	operativa	umane	finanziarie						
4.1 Sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale. Costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo	Progetti di telelavoro. Il telelavoro costituisce una possibile alternativa periodica alla presenza giornaliera sul posto di lavoro in tutti quei casi in cui è necessario conciliare vita professionale e familiare attraverso significative modificazioni organizzative (periodi facoltativi dopo la nascita di bambini, problemi di trasporto e di movimento legati alla disabilità, esigenze di cure assidue in momenti cruciali della crescita dei figli, malattie o necessità di assistenza a familiari, esigenze di studio, ecc.) senza incorrere in una diminuzione consistente dello stipendio e quindi in una limitazione dell'autonomia economica. Il telelavoro è proposto come una forma di azione positiva per incentivare e agevolare il mantenimento dell'occupazione per coloro che si trovano in situazione di svantaggio personale e sociale così da realizzare l'obiettivo di pari opportunità di lavoro e di ottimizzare le risorse umane, conciliando lo svolgimento dell'attività professionale con esigenze di cura familiare.	Personale TAB/CEL con particolari necessità previste dalla normativa	Comunità UNITE	Direttore Generale, C. U. G., R. S. U. e Organizzazioni Sindacali	NUCLEO COORDINAMENTO SULLA SICUREZZA E GESTIONE DEI RIFIUTI SPECIALI Ufficio Salute e Sicurezza sul lavoro AREA AFFARI ISTITUZIONALI E LEGALI Ufficio regolamenti e studi normativi AREA RISORSE UMANE Ufficio Formazione, *Welfare* e benessere organizzativo AREA ICT E SICUREZZA INFORMATICA	NUCLEO COORDINAMENTO SULLA SICUREZZA E GESTIONE DEI RIFIUTI SPECIALI Ufficio Salute e Sicurezza sul lavoro AREA AFFARI ISTITUZIONALI E LEGALI Ufficio regolamenti e studi normativi AREA RISORSE UMANE Ufficio Formazione, *Welfare* e benessere organizzativo Ufficio presenze AREA ICT E SICUREZZA INFORMATICA	senza oneri	Approvazione del Regolamento; monitoraggio n. di istanze/ n. autorizzazioni	Favorire la cultura dell'organizz. del lavoro per macro obiettivi, che sia orientata alla valorizzazione delle risorse individuali, al miglioramento del benessere organizzativo e della conciliazione dei tempi di vita-lavoro e che promuova, contestualmente, una mobilità più sostenibile in conseguenza della riduzione degli spostamenti casa-lavoro	31/12 di ogni anno		D.P.R. 8 marzo 1999, n.70 *Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni.* Accordo Quadro Europeo sul telelavoro del 16 luglio 2002. Direttiva n. 3/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri *Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della legge Madia e linee guida [...].*	3, 5

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TERAMO

Piano delle Azioni Positive - PAP

Area di Intervento: ADEGUARE L'AMBIENTE DI LAVORO alle esigenze delle persone favorendo la genitorialità e operando per l'inclusione di tutte le diversità

AREA DI INTERVENTO SPECIFICO	AZIONE	TARGET		RESPONSABILITA'		RISORSE		OUTPUT	OUTCOME	TIMING	RIFERIMENTI	NORMATIVA	GOALS
		diretto	indiretto	Istituzionale	operativa	umane	finanziarie						
4.1 Sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale. Costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo	Progetti di affiancamento dopo il rientro dai congedi parentali o per altre cause e per i nuovi assunti. I/Le dipendenti devono essere esplicitamente informati/e del diritto a non subire nessun demansionamento o penalizzazione al rientro in servizio tramite la distribuzione di un opuscolo informativo sui loro diritti. Strutturare l'adozione di strumenti finalizzati al mantenimento del percorso di carriera per coloro che rientrano al lavoro dopo lunghi periodi di assenza attraverso affiancamento a colleghi e colleghe allo scopo di aggiornare il/la dipendente su eventuali modifiche intervenute in ambito lavorativo e/o colmare eventuali *gap* e favorire l'aggiornamento e l'inclusione.	Personale TAB/CEL	Comunità UNITE	Direttore Generale, C. U. G., R. S. U. e Organizzazioni Sindacali	AREA RISORSE UMANE	AREA RISORSE UMANE Ufficio affari generali e relazioni sindacali	senza oneri	Policy e linee guida	Migliorare le condizioni di lavoro	Predisposizione elenco di personale disponibile ad aderire al progetto entro il ~~31/12/2025~~ 31/12/2026 Percorsi informativi e entro il 31/12/2026 Monitoraggio richieste su base annuale suddivise per genere ed età.			
NUOVA 4.1 Sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale. Costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo	Studio di fattibilità del sistema di ferie solidali da parte dei dipendenti per supportare colleghi in situazioni di necessità familiare o personale	Personale TAB/CEL	Comunità UNITE	Direttore Generale, C. U. G., R. S. U.	AREA RISORSE UMANE Ufficio Affari Generali dl Personale e relazioni sindacali	AREA RISORSE UMANE Ufficio Presenze	senza oneri	Linee guida, Regolamento/ *Policy* sulle ferie solidali, Sistema informativo/gestionale per la gestione delle ferie solidali, predisposizione relativi Moduli e modulistica	Miglioramento dell'equilibrio vita-lavoro per i dipendenti che affrontano emergenze familiari o personali gravi, grazie alla solidarietà aziendale	Predisposizione Linee guida entro il 31/12/2026		Attuazione Art. 96 del CCNL 2019/2021 Istruzione e Ricerca, Comparto Università	3, 5
NUOVA 4.2 Sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa/studio e genitoriale. Costruzione di un ambiente di studio inclusivo	Studio di fattibilità a supporto della genitorialità e servizi di cura per la comunità studentesca.	Comunità Studentesca	Comunità UNITE e *stakeholder* esterni	Rettore, Coordinatrice per le pari opportunità, Direttore Generale, C. U. G.	Gruppo di lavoro istituito con D. R. 123/2025	Gruppo di lavoro istituito con D. R. 123/2025	senza oneri	Studio di fattibilità relativo ad agevolazioni economiche	Aumentare la cultura della parità di genere, dell'inclusione del *welfare* , della partecipazione e del rispetto dell'uguaglianza e delle differenze	31/12/2026		Strategia Nazionale per la parità di Genere 2021-2026 p. 25	3, 5

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TERAMO

Piano delle Azioni Positive - PAP

Area di Intervento: ADEGUARE L'AMBIENTE DI LAVORO alle esigenze delle persone favorendo la genitorialità e operando per l'inclusione di tutte le diversità

AREA DI INTERVENTO SPECIFICO	AZIONE	TARGET		RESPONSABILITA'		RISORSE		*OUTPUT*	*OUTCOME*	*TIMING*	RIFERIMENTI	NORMATIVA	GOALS
		diretto	indiretto	Istituzionale	operativa	umane	finanziarie						
NUOVA 4.2 Sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa/studio e genitoriale. Costruzione di un ambiente di studio inclusivo	Studio di fattibilità a supporto della genitorialità e servizi di cura per la comunità studentesca.	Comunità Studentesca	Comunità UNITE e *stakeholder* esterni	Rettore, Coordinatrice per le pari opportunità, Direttore Generale, C. U. G.	AREA EDILIZIA E PATRIMONIO IMMOBILIARE Ufficio gestione servizi manutentivi e logistica	AREA EDILIZIA E PATRIMONIO IMMOBILIARE Ufficio gestione servizi manutentivi e logistica	senza oneri	Studio di fattibilità relativo all'individuazione di uno spazio da destinare alla "Stanza del Silenzio" per il raccoglimento e/o la preghiera della Comunità Studentesca sulla base dei requisiti proposti dal C. U. G..	Aumentare la cultura della parità di genere, dell'inclusione del *welfare* , della partecipazione e del rispetto dell'uguaglianza e delle differenze	31/12/2027		Strategia Nazionale per la parità di Genere 2021-2026	3, 5

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TERAMO

Piano delle Azioni Positive - PAP

Area di Intervento: ADOTTARE STRATEGIE DI CONTRASTO a molestie, comportamenti lesivi della dignità e violenza di genere, ogni forma di discriminazione.
PROMUOVERE UNA CULTURA organizzativa basata sul rispetto delle differenze

AREA DI INTERVENTO SPECIFICO	AZIONE	TARGET		RESPONSABILITA'		RISORSE		*OUTPUT*	*OUTCOME*	*TIMING*	RIFERIMENTI	NORMATIVA	
		diretto	indiretto	Istituzionale	operativa	umane	finanziarie						
REALIZZATA 5.1 Prevenzione e contrasto alla violenza e alle molestie di genere	Adozione del Codice per la tutela della dignità della persona e la prevenzione e il contrasto delle molestie e delle violenze morali e sessuali. UNITE si impegna a garantire un ambiente sicuro, inclusivo e rispettoso, fondato sulla tutela della dignità della persona come valore inviolabile. L'Università condanna ogni forma di molestia, violenza o vessazione, incluse condotte che, se reiterate, configurino persecuzioni psicologiche o violenze morali, compromettendo la dignità, la salute o la qualità della vita lavorativa e di studio. Il Codice riafferma l'impegno di UNITE a costruire una comunità accademica fondata su equità, inclusione e rispetto, creando un ambiente favorevole alla valorizzazione delle diversità e alla tutela dei diritti di tutti.	Comunità UNITE	Comunità UNITE e *stakeholder* esterni	Rettore, Direttore Generale, C. U. G.	AREA AFFARI ISTITUZIONALI E LEGALI Ufficio affari istituzionali; Ufficio regolamenti e studi normativi	AREA AFFARI ISTITUZIONALI E LEGALI Ufficio affari istituzionali; Ufficio regolamenti e studi normativi	senza oneri	Adozione del Codice per la tutela della dignità della persona e la prevenzione e il contrasto delle molestie e delle violenze morali e sessuali	Garantire un ambiente sicuro, inclusivo e rispettoso, fondato sulla tutela della dignità della persona come valore inviolabile.	30/06/2025			5
REALIZZATA 5.1 Prevenzione e contrasto alla violenza e alle molestie di genere	Istituzione della figura del/della Consigliere/a di fiducia. Esigenza di promuovere un ambiente di lavoro improntato al benessere, supportando la risoluzione di eventuali situazioni di difficoltà anche psicologica che rendano l'ambiente universitario particolarmente ostile, discriminante ed escludente. È un organo consultivo e svolge funzioni di ascolto e di dialogo a sostegno dell'intera comunità universitaria per disagi causati da condotte discriminatorie, molestie sessuali, morali/psicologiche o di mobbing. Figura prevista dalla Raccomandazione dell'Unione Europea del 27/11/1991, nel rispetto del principio della riservatezza, monitora situazioni di criticità, pone in atto tutte le misure necessarie a rimuoverle, costituisce un canale privilegiato e diretto di intermediazione con gli organi di Ateneo preposti a garantire giuste ed eque condizioni di vita lavorativa e studentesca, prospettando – anche di concerto con il C. U. G. – le possibili azioni positive da intraprendere. È una figura esterna all'Ateneo a garanzia dell'assoluta imparzialità e autonomia che deve caratterizzare l'esercizio delle sue funzioni. L'amministrazione deve garantire risorse umane, un luogo specifico dove svolgere la propria attività e un equo compenso annuale di tipo forfettario. Il/ la Consigliere/a di Fiducia redigere un rapporto semestrale sulle attività svolte e sui casi analizzati nel più rigoroso rispetto dell'anonimato, che trasmetterà al C. U. G.. Sarà altresì sua cura informare e formare personale universitario e popolazione studentesca sui temi dell'eguaglianza e della parità di genere in stretta sinergia con le attività del C. U. G.. Sarà effettuata una comunicazione interna sul ruolo e sulle modalità di consultazione del/la Consigliere/a di fiducia.	Comunità UNITE	Comunità UNITE	Rettore, Prorettore, Coordinatrice pari opportunità, Direttore Generale, C. U. G.	AREA RISORSE UMANE Ufficio affari generali del personale e relazioni sindacali	AREA RISORSE UMANE Ufficio affari generali del personale e relazioni sindacali	€ 5.000,00 per biennio	Nomina e insediamento del/la Consigliere/a di fiducia	Prevenzione delle molestie e della violenza di genere	31/12/2026	Codice per la tutela della dignità della persona e la prevenzione e il contrasto delle molestie e delle violenze morali e sessuali	Raccomandazione della Commissione Europea 92/131 del 27 novembre 1991, relativa alla Tutela della dignità delle donne e degli uomini e dalla risoluzione A3-0043/94 del Parlamento europeo. Le direttive comunitarie antidiscriminatorie sono state recepite in Italia con l'approvazione del testo unico di salute e sicurezza, D. Lgs. 81/2008.	5

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TERAMO

Piano delle Azioni Positive - PAP

Area di Intervento: ADOTTARE STRATEGIE DI CONTRASTO a molestie, comportamenti lesivi della dignità e violenza di genere, ogni forma di discriminazione.
PROMUOVERE UNA CULTURA organizzativa basata sul rispetto delle differenze

AREA DI INTERVENTO SPECIFICO	AZIONE	TARGET		RESPONSABILITA'		RISORSE		OUTPUT	OUTCOME	TIMING	RIFERIMENTI	NORMATIVA	
		diretto	indiretto	Istituzionale	operativa	umane	finanziarie						
5.2 Aumentare la consapevolezza della comunità accademica sulle molestie e violenze morali, psicologiche e sessuali nei luoghi di studio e di lavoro	Organizzazione di eventi ed iniziative formative contro le molestie e la violenza con un *focus* sulla violenza *online* . Organizzazione di eventi, convegni, seminari e corsi di formazione per sensibilizzare la comunità accademica sui temi della discriminazione e della violenza basate su genere, orientamento sessuale e identità di genere, per il superamento di tutti i pregiudizi (in)consapevoli. Parteciperanno esperti, rappresentanti delle istituzioni, associazioni operanti sul territorio, forze dell'ordine, operatrici e operatori dei centri antiviolenza e il/la Consigliere/a di fiducia. Inserire un modulo formativo obbligatorio per il personale sulle molestie e sulla violenza di genere nella formazione sulla sicurezza dei lavoratori. La Direttiva 2023 avente ad oggetto il contrasto alla violenza contro le donne, suggerisce di istituzionalizzarne la realizzazione, anche, in occasione della celebrazione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne istituita dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite con la risoluzione numero 54/134 del 17 dicembre 1999.	Comunità UNITE	Comunità UNITE e *stakeholder* esterni	Rettore, Delegato per la Didattica, Coordinatrice per le pari opportunità, Coordinatore della disabilità, delle politiche di inclusione, Direttore Generale, C. U. G.	Gruppo di lavoro	Personale coinvolto nell'oraganizz.	da definire	n. 2 seminari per semestre	Diffusione della cultura del rispetto e destrutturaz. di stereotipi e preconcetti. Diffusione di buone prassi in materia di prevenzione e segnalazioni di molestie. Riduzione degli stereotipi che generano discriminazioni di genere.	31/12 di ogni anno	Azione 5.1.3 - Organizzazione di eventi e iniziative contro le molestie e la violenza di genere del Piano per l'uguaglianza di genere Piano Strategico di Ateneo 2025-2030 OSC.1 Azione: *Workshop* mirati con esperti esterni	Direttiva per il superamento della violenza contro le donne del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 novembre 2023 Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans - 5.5 *Measures against gender-based violence including sexual harassment*	5
5.2 Aumentare la consapevolezza della comunità accademica sulle molestie e violenze morali, psicologiche e sessuali nei luoghi di studio e di lavoro	Realizzazione di un questionario rivolto agli studenti – *Counseling* psicologico. Attività di *counseling* anche mediante un *anti-discrimination service desk;* svolgere indagini sulla situazione esistente in tema di parità e inclusione.	Studenti	Comunità UNITE	Delegato per la Didattica, Coordinatrice per le pari opportunità, Coordinatore delle disabilità e delle politiche di inclusione	Gruppo di lavoro	SEGRETARIATO Ufficio della Qualità dei servizi dell'Ateneo	da definire	n. 2 *desk* entro il 30/06/2025. n. questionari ricevuti entro il 31/12/2026	Aumentare la cultura della parità di genere, dell'inclusione, del *welfare* , della partecipazione e del rispetto dell'uguaglianza e delle differenze.	31/12 di ogni anno	Piano Strategico di Ateneo 2025-2030 OSC.1 Azione: Attività di *counseling*		3, 5

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TERAMO

Piano delle Azioni Positive - PAP

Area di Intervento: ADOTTARE STRATEGIE DI CONTRASTO a molestie, comportamenti lesivi della dignità e violenza di genere, ogni forma di discriminazione.
PROMUOVERE UNA CULTURA organizzativa basata sul rispetto delle differenze

AREA DI INTERVENTO SPECIFICO	AZIONE	TARGET		RESPONSABILITA'		RISORSE		*OUTPUT*	*OUTCOME*	*TIMING*	RIFERIMENTI	NORMATIVA	
		diretto	indiretto	Istituzionale	operativa	umane	finanziarie						
NUOVA 5.3 - Sostegno alla carriera femminile in settori sottorappresentati	Promuovere percorsi di *mentorship* e *coaching* dedicati alle donne per l'acquisizione di competenze manageriali e tecniche in settori o ruoli dove sono sottorappresentate (es. STEM, posizioni apicali).	Rettore; Direttore Generale; Coordinatrice per le Pari Opportunità; Delegato per il *Placement* e *student experience;* Personale TAB/CEL, Docente, Dottorandi/e	Comunità UNITE	Direttore Generale, C.U.G., AREA RISORSE UMANE, Ufficio Formazione, *Welfare e Benessere Organizzativo*	AREA RISORSE UMANE, Ufficio Formazione, *Welfare e Benessere Organizzativo*	AREA SERVIZI AGLI STUDENTI E INTERNAZIONALIZZAZIONE - SETTORE SERVIZI AGLI STUDENTI Ufficio *Job Placement*	da definire	Numero di percorsi di *mentorship* e *coaching* attivati annualmente. n. ore di formazione erogate	Aumentare l'occupazione femminile e ridurre i divari di genere nel mercato del lavoro	31/12/2027			5

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TERAMO

Piano delle Azioni Positive - PAP

Area di Intervento: SALUTE DI GENERE

AREA DI INTERVENTO SPECIFICO	AZIONE	TARGET		RESPONSABILITA'		RISORSE		*OUTPUT*	*OUTCOME*	*TIMING*	RIFERIMENTI	NORMATIVA	
		diretto	indiretto	Istituzionale	operativa	umane	finanziarie						
6.1 Medicina e prevenzione secondo l'ottica di genere	Promuovere corretti stili di vita per la prevenzione delle malattie legate al genere. Promuovere momenti formativi sulla salute sul luogo di lavoro e sul benessere lavorativo	Comunità UNITE	Comunità UNITE e *stakeholder* esterni	Rettore, Delegata per la Terza Missione, Coordinatrice per le pari opprtunità, Coordinatore delle disabilità e delle politiche di inclusione, Direttore Generale, C. U. G.	NUCLEO COORDINAMENTO SULLA SICUREZZA E GESTIONE DEI RIFIUTI SPECIALI Ufficio Salute e Sicurezza sul lavoro AREA RICERCA, INNOVAZIONE TECNOLOGICA E TERZA MISSIONE Ufficio Terza Missione e *Public Engagement*	NUCLEO COORDINAMENTO SULLA SICUREZZA E GESTIONE DEI RIFIUTI SPECIALI Ufficio Salute e Sicurezza sul lavoro AREA RICERCA, INNOVAZIONE TECNOLOGICA E TERZA MISSIONE Ufficio Terza Missione e Public Engagement	da definire	n. partecipanti per genere ed età/ n. 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)	31/12 di ogni anno	Piano Strategico di Ateneo 2025-2030 OSTM.4 - Promozione del benessere umano e animale		3, 5
6.1 Medicina e prevenzione secondo l'ottica di genere	Promozione di azioni a tutela del benessere e della salute. 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 la cultura della prevenzione del tumore ad alta incidenza secondo il genere, come ad esempio, per gli uomini della prostata e tra le donne la cultura della prevenzione dei tumori della mammella e della cervice uterina e per i giovani prevenzione per il melanoma. Attività: - incontri/convegni per sensibilizzare sull'importanza della prevenzione, per incrementare l'incidenza degli *screening* per aumentare la sopravvivenza e migliorare la qualità della vita. - Convenzione con la ASL per le campagne di sensibilizzazione.												