



LA PROPOSTA DEL CUG PER IL PIANO DI AZIONI  
POSITIVE DELL'ATENEO

PER IL TRIENNIO 2022/2024

Dicembre 2021

AL MAGNIFICO RETTORE  
AI DIRETTORE GENERALE  
AI NUCLEO DI VALUTAZIONE  
AI PRESIDIO DI QUALITÀ

SOMMARIOPREMESSA .....	3
SINTESI DELLE ATTIVITA' SVOLTE NELL'ANNO 2021 E OBIETTIVI RAGGIUNTI.....	3
AZIONI POSITIVE DEL TRIENNIO 2022-2024 .....	5
<b>AZIONI DI MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI LAVORATIVE E DI STUDIO (BENESSERE ORGANIZZATIVO E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI)</b> .....	5
Nucleo di ascolto organizzato/spazio di ascolto.....	5
Esercizio della funzione di garanzia.....	6
Osservatorio sul benessere organizzativo: Il Benessere organizzativo delle persone che lavorano e studiano a UniCT .....	6
Il lavoro agile e la sperimentazione in Ateneo .....	7
<b>AZIONI SULLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI STUDIO E LAVORO</b> .....	7
Osservatorio sulla Sicurezza e Prevenzione dei Rischi: Il benessere e la sicurezza .....	7
Lavorare in strutture ospedaliere .....	8
<b>AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE E PARI OPPORTUNITÀ</b> .....	8
Osservatorio sulle speciali vulnerabilità, anche di ritorno dopo lunghi periodi di assenza.....	8
Regolamento carriere alias.....	9
Osservatorio sulle Pari Opportunità: Bilancio di Genere e Gender Equity Plan (GEP).....	10
<b>AZIONI DI FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE</b> .....	10
Competenze interne all'Ateneo.....	10
Formazione e informazione su tematiche proprie del CUG e su tematiche di sviluppo sostenibile .....	11

## PREMESSA

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) è il documento di programmazione in cui il CUG propone all'Amministrazione gli interventi da adottare nel triennio 2022-2024 negli ambiti di propria competenza (benessere dei lavoratori, sicurezza, pari opportunità e lotta a ogni forma di discriminazione e violenza). Tale Piano rappresenta l'aggiornamento di quello approvato nel gennaio 2021 dagli Organi Collegiali d'Ateneo ed è articolato per ambiti d'intervento, priorità, indicatori e target da raggiungere.

Dal 2019, a seguito della direttiva 2 del Ministro delle Pari Opportunità, il **PAP** diventa un **allegato del Piano della Performance** e gli obiettivi in esso contenuti, e in particolare i comportamenti organizzativi dei dirigenti e delle posizioni organizzative, diventano oggetto di valutazione della performance individuale e organizzativa dell'Amministrazione.

L'importanza del PAP risiede nella condivisione dei metodi e degli obiettivi tra le componenti docenti, studentesche e tecnico- amministrative, comprese le organizzazioni sindacali.

Premesso che il CUG agisce in autonomia nel proporre il Piano, l'organo ha scelto a partire dal 2020 di rendere partecipi del PAP il Rettore e i suoi delegati e il Direttore Generale, al fine di avere la massima condivisione politica e per il supporto di competenze necessario a sviluppare le azioni proposte nel PAP 2022-2024.

La Direttiva 2/2019 ha innovato e integrato la normativa esistente sul ruolo, funzioni e compiti del CUG. Dopo quasi 10 anni di applicazione della precedente, emanata nel 2011, le nuove linee guida mettono a sistema tutti gli interventi regolativi intervenuti negli anni e chiariscono la posizione del CUG in relazione agli altri attori presenti nell'Amministrazione, gli organi di vertice, il Nucleo di valutazione e i diversity manager, solo per citarne alcuni.

## SINTESI DELLE ATTIVITA' SVOLTE NELL'ANNO 2021 E OBIETTIVI RAGGIUNTI

A seguito del **monitoraggio** delle azioni previste nel PAP 2021-2023 e della verifica del raggiungimento degli **obiettivi** è stato aggiornato il Piano qui proposto.

Nel corso del 2021 è stata rafforzata l'azione di coordinamento con alcuni delegati del Rettore ed in particolare con la Delegata alle Pari Opportunità, con centri, strutture e aree di Ateneo e la rete Nazionale dei CUG delle Pubbliche Amministrazioni. Inoltre sono state sviluppate collaborazioni con Associazioni e con Enti esterni all'Ateneo per lo svolgimento di iniziative condivise. In particolare, il CUG ha:

- a) supportato lo **spazio di ascolto** per studenti e studentesse;
- b) svolto la **funzione di garanzia** per il personale e la componente studentesca con il recepimento di segnalazioni;
- c) contribuito alla redazione e approvazione da parte degli Organi del **codice etico e di comportamento**;
- d) contribuito all'**indagine sul Benessere Organizzativo**, rivolta al personale TA, docente e, per la prima volta, alla componente studentesca. L'Indagine ha avuto un tasso di copertura rilevante, ben superiore alle precedenti, grazie anche alla promozione e comunicazione con tutte le componenti d'Ateneo; i risultati generali saranno oggetto di presentazione alla comunità;

- e) svolgimento di una prima valutazione sull'interesse della comunità per l'azione Ateneo per l'infanzia;
- f) contribuito alla redazione del primo **Gender Equity Plan d'Ateneo** ed è in corso la redazione del Bilancio di Genere;
- g) contribuito alla redazione del primo Regolamento d'Ateneo per le persone in transizione di genere (**Regolamento Carriere Alias**);
- h) organizzazione di **eventi e mostre**: 1) partecipazione alla Sharper's Night; 2) mostra su Elsa Emmy dal titolo "Le signore eleganti e senza storia" presso Palazzo Sangiuliano e Villa Citelli, sede del CUG; 3) mostra d'arte contemporanea sulla Violenza sui minori – sguardi parlanti presso la camera dei deputati e percorsi didattici e propedeutici rivolti alle scuole (con valutazione dell'indice di gradimento); 4) organizzazione e partecipazione, in occasione della giornata internazionale contro la violenza sulle donne, alle conferenze "Stereotipi e pregiudizi. Una ricerca sulle narrazioni mediatiche e giuridiche della violenza di genere" e "Libere di contare. Contare per essere libere. Violenza economica e discriminazioni di genere";
- i) seminari di **formazione** per i componenti del CUG anche all'interno della Rete dei CUG siciliani, della Rete Nazionale dei CUG della Pubblica Amministrazione e degli Organismi di Parità; l) bando di **premi e borse** dedicate a studenti e studentesse su tematiche legate alle materie di competenza del CUG;
- m) il CUG ha espresso le proprie osservazioni, quasi completamente integrate, sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (**POLA**) 2021-2023 approvato dagli Organi quale Allegato al Piano della Performance 2021-2023;
- o) accoglimento di **tirocianti** e supporto alle loro attività nell'ambito delle tematiche CUG;
- p) prosecuzione della collaborazione attiva con la **Rete Nazionale dei CUG**, attraverso la partecipazione della vice-Presidente nella Struttura Tecnica di coordinamento e dell'attività svolta nelle commissioni nazionali in cui la stessa si articola.

## AZIONI POSITIVE DEL TRIENNIO 2022-2024

Nel PAP sono presenti le azioni da sviluppare nel triennio, e per ciascuna è indicato uno o più responsabili, con la consapevolezza che in fase di monitoraggio sarà possibile integrare e modificare le azioni in base a quanto emerso in sede di implementazione delle attività, secondo il ciclo proprio del sistema di assicurazione della qualità d'Ateneo.

L'aggiornamento del PAP, coerente con la Programmazione Strategica d'Ateneo, tiene anche conto degli obiettivi e delle azioni programmate nel Piano per l'Uguaglianza di Genere dell'Università di Catania 2022-2026, in corso di approvazione, al fine di contribuire alla sua migliore attuazione nel quadro della migliore attuazione della programmazione strategica di ateneo.

Per ciascuna azione proposta sono indicati: il titolo, i responsabili, i destinatari delle azioni, una breve descrizione dell'azione, le strutture coinvolte e gli eventuali partner previsti e la tempistica. Infine, è indicata anche l'eventuale necessità di un supporto finanziario; a tal proposito, l'indicazione sulle risorse è riportata con riferimento a ulteriori supporti finanziari necessari al raggiungimento dell'obiettivo indicato, non considerando l'impiego di tempo lavoro da parte dei responsabili dell'azione e delle strutture coinvolte.

Le azioni sono divise in 4 ambiti:

- 1) azioni di miglioramento delle condizioni lavorative e di studio (benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni);
- 2) azioni sulla sicurezza nei luoghi di studio e lavoro;
- 3) azioni per la parità di genere e pari opportunità;
- 4) azioni di formazione e sensibilizzazione.

### **AZIONI DI MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI LAVORATIVE E DI STUDIO (BENESSERE ORGANIZZATIVO E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI)**

<b>N. azione</b>	Azione 1
<b>Titolo</b>	<b>Nucleo di ascolto organizzato/spazio di ascolto</b>
<b>Responsabili</b>	Germana Barone
<b>Destinatari dei risultati</b>	Comunità universitaria
<b>Risorse finanziarie</b>	Non previste
<b>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</b>	In applicazione della Direttiva 2/2019, il CUG ritiene utile riproporre e incrementare le attività dello spazio di ascolto dell'Ateneo, tenuto conto della numerosità di richieste pervenute e il gradimento raggiunto, verificando la possibilità di allargare il servizio anche al personale; l'azione punta anche a valorizzare le competenze presenti nell'Ateneo per dotare quest'ultimo di un importante strumento per affrontare situazioni di malessere collegate a fenomeni di disagio, violenza (verbale o fisica) e discriminazione anche in relazione allo stato pandemico (COVID).
<b>Strutture e figure universitarie coinvolte</b>	Rettore, DG, gruppo di ascolto di UNICT, ARU, SPPR, Delegato alla Didattica
<b>Eventuali partner</b>	CINAP, COF, azienda ospedaliera policlinico, Procura della Repubblica CT, Associazioni interessate per competenza
<b>Tempi e fasi di attuazione</b>	Prolungamento ed implementazione fino al 2024

Indicatori/Misure di raggiungimento	Monitoraggio attività dello Sportello dedicato agli studenti
-------------------------------------	--

N. azione	Azione 2
descrizione azione	Monitoraggio dei fenomeni di malessere del personale e della componente studentesca
Titolo	<b>Esercizio della funzione di garanzia</b>
Responsabili	Germana Barone
Destinatari dei risultati	Comunità universitaria
Risorse finanziarie	Non previste
Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi	Si intende continuare il confronto costante del CUG con i Dirigenti, i Direttori di dipartimento, i Presidenti di CdS e i garanti/referenti degli studenti di dipartimento, al fine di monitorare le situazioni di malessere rilevate e predisporre eventuali azioni di intervento nelle sfere di competenza del CUG. L'azione mira anche ad intercettare situazioni di malessere lavorativo e di studio quest'ultimo legato a situazioni di blocco della carriera (insegnamenti 'colli di bottiglia'), collaborando con i responsabili per rilevare e rimuovere eventuali anomalie presenti.
Strutture e figure universitarie coinvolte	Dirigenti, Direttori di dipartimento, delegato del Rettore alla didattica, Presidenti Corsi di Studio, Garante/Referente degli studenti di Dipartimento
Eventuali partner	Commissioni paritetiche dipartimentali, Presidio di Qualità, delegata PO
Tempi e fasi di attuazione	Prolungamento ed implementazione fino al 2024
Indicatori/Misure di raggiungimento	Relazione annuale

N. azione	Azione 3
descrizione azione	Indagine sul benessere organizzativo – monitoraggio azioni
Titolo	<b>Osservatorio sul benessere organizzativo: Il Benessere organizzativo delle persone che lavorano e studiano a UniCT</b>
Responsabili	Germana Barone, Francesca Verzì, Giuliano Salerno
Destinatari dei risultati	Comunità universitaria
Risorse finanziarie	Non previste
Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi	L'azione riguarda l'implementazione dell'indagine di clima (rilevazione, analisi, verifica dei risultati) volta a monitorare le condizioni di "benessere", personalizzate secondo il ruolo (personale TA, docente e studenti), sull'ambiente, modalità di studio/lavoro, rapporti con le docenti, uffici e colleghi, anche in un'ottica di pari opportunità. Nel corso del 2022, inoltre, si vuole implementare un'indagine studiata per i corsi post-laurea.
Strutture e figure universitarie coinvolte	Rettore, SPPR, ADI, ASI, Delegati: Didattica, Pari opportunità, Rapporti con gli studenti
Eventuali partner	Presidio della Qualità, Rappresentanze studentesche (corsi di laurea e

	dipartimenti), Consulta degli studenti
<b>Tempi e fasi di attuazione</b>	Indagine post-laurea: entro il 2022 Presentazione dei risultati dell'Indagine condotta nel 2021 e monitoraggio delle azioni implementate: 2022
<b>Indicatori/Misure di raggiungimento</b>	Proposta di una scheda di rilevazione dedicata ai corsi post-Laurea Proposta di una scheda di monitoraggio delle azioni implementate dai diversi responsabili Avvio del monitoraggio

<b>N. azione</b>	Azione 4
<b>descrizione azione</b>	Lavoro agile: studio e progetto pilota
<b>Titolo</b>	<b>Il lavoro agile e la sperimentazione in Ateneo</b>
<b>Responsabili</b>	Francesca Verzi, Angela Guglielmino, Chiara Scollo, Barbara Russo
<b>Destinatari dei risultati</b>	Comunità universitaria
<b>Risorse finanziarie</b>	Non previste
<b>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</b>	L'azione, anche grazie alla presenza nel gruppo di monitoraggio previsto nel POLA 2021-23 e al futuro Piano Integrato di Attività e Organizzazione, vuole individuare possibili strumenti a disposizione dell'amministrazione per intervenire sulla conciliazione dei tempi di vita-lavoro e migliorare il benessere organizzativo del personale. Attraverso la collaborazione con la Rete nazionale dei CUG, le possibilità di utilizzazione degli strumenti messi a disposizione delle PA (ad esempio il toolkit del Progetto VELA) e l'esperienza maturata in Ateneo nella situazione emergenziale legata al COVID-19, si vogliono verificare le possibili applicazioni ed implementazioni nelle attività dell'Ateneo anche in fase non emergenziale. Per questo, il CUG intende proporsi anche quale interlocutore nel redigendo Regolamento d'Ateneo sul Lavoro Agile.
<b>Strutture e figure universitarie coinvolte</b>	DG, ARU, Rappresentanze sindacali
<b>Eventuali partner</b>	Studenti tirocinanti e/o laureandi. Esperti sulla tematica
<b>Tempi e fasi di attuazione</b>	Entro il 2022
<b>Indicatori/Misure di raggiungimento</b>	Avvio del gruppo di monitoraggio previsto nel POLA 2021-23 Approvazione del Regolamento sul Lavoro Agile Documento di proposte per il lavoro agile. Giornata di studio

### **AZIONI SULLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI STUDIO E LAVORO**

<b>N. azione</b>	Azione 5
<b>descrizione azione</b>	Monitoraggio del Sistema di sicurezza sui luoghi di lavoro
<b>Titolo</b>	<b>Osservatorio sulla Sicurezza e Prevenzione dei Rischi: Il benessere e la sicurezza</b>
<b>Responsabili</b>	Grazia Maria D'Antona, Giorgio De Guidi, Daniele Leonardi, Barbara Russo
<b>Destinatari dei risultati</b>	Comunità universitaria
<b>Risorse finanziarie</b>	Non previste
<b>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</b>	L'intervento è articolato in diverse azioni volte a monitorare i sistemi di prevenzione e protezione dai rischi e i livelli di sostenibilità delle politiche di ateneo associate alla salute e alla sicurezza della comunità universitaria: 1. -misure di ateneo volte alla promozione di ambienti di studio e di lavoro <i>smoke and tobacco free</i> ; 2. sostenibilità ambientale



	relativa anche alla gestione dei rifiuti e del riciclo dei materiali; 3. monitoraggio dei risultati dell'analisi dei Rischi condotta ai fini dei DVR e delle misure in atto in materia di gestione delle emergenze (prove di evacuazione, Piano di Emergenza, formazione antincendio etc); 4. la progettazione e realizzazione di un'applicazione dedicata alle norme e buone prassi sulla sicurezza e prevenzione dei rischi. Le azioni terranno conto anche delle nuove esigenze legate alla situazione pandemica
<b>Strutture e figure universitarie coinvolte</b>	DG, Delegati: Sicurezza, Cabina d'Ateneo sulla Sostenibilità, SPPR, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza
<b>Eventuali partner</b>	Centri di ricerca d'Ateneo
<b>Tempi e fasi di attuazione</b>	Entro il 2022
<b>Indicatori/Misure di raggiungimento</b>	Monitoraggio delle misure "smoke and tobacco free" e previste nel DVR Svolgimento di una giornata studio entro la fine del 2022

<b>N. azione</b>	Azione 6
<b>descrizione azione</b>	Indagine conoscitiva sulla situazione del personale universitario che svolge attività ospedaliera
<b>Titolo</b>	<b>Lavorare in strutture ospedaliere</b>
<b>Responsabili</b>	Francesca Verzi e Manuela Lo Bianco, Daniele Leonardi
<b>Destinatari dei risultati</b>	Comunità universitaria
<b>Risorse finanziarie</b>	Non previste
<b>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</b>	L'azione riguarda un'indagine sulle condizioni lavorative del personale docente e tecnico amministrativo che opera in ambiente ospedaliero e degli studenti che svolgono attività didattiche in questo contesto. Sarà progettato e somministrato un questionario volto a conoscere l'integrazione e la valorizzazione dell'attività espletata nel mondo ospedaliero, eventuali disagi riscontrati (ad es. rispetto alla duplice attività formativa e clinica, all'integrazione e accoglienza negli ospedali del personale tecnico-amministrativo e degli studenti, ad eventuali esperienze di violenza - verbale e/o fisica) al fine di individuare eventuali azioni positive. Le azioni terranno conto anche delle nuove esigenze legate alla situazione pandemica.
<b>Strutture e figure universitarie coinvolte</b>	Delegata PO, DG, ARU, SPPR, Delegati: Sicurezza, Sanità e Innovazione in ambito medico
<b>Eventuali partner</b>	
<b>Tempi e fasi di attuazione</b>	Entro il 2022
<b>Indicatori/Misure di raggiungimento</b>	Predisposizione e somministrazione dei questionari entro il 2022 Giornata di studi con esperti interni e esterni

### **AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE E PARI OPPORTUNITÀ**

<b>N. azione</b>	Azione 7
<b>descrizione azione</b>	Azione a favore di persone vulnerabili
<b>Titolo</b>	<b>Osservatorio sulle speciali vulnerabilità, anche di ritorno dopo lunghi periodi di assenza</b>
<b>Responsabili</b>	Giorgio De Guidi, Giuliano Salerno, Angela Guglielmino Manuela Lo Bianco, Marta Principato e Sergio Arfò
<b>Destinatari dei risultati</b>	Studenti e personale con disabilità e DSA e la comunità universitaria

	UniCT
<b>Risorse finanziarie</b>	Allo stato attuale non previste
<b>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</b>	<p>L'Azione, coordinata con quanto emerso dalle azioni 1, 2 e 3, riguarda il monitoraggio delle situazioni di benessere/malessere organizzativo e delle condizioni degli studenti universitari e del personale con disabilità, DSA o altri disturbi di natura fisica o psichica variamente rilevati (zone grigie di speciale vulnerabilità).</p> <p>L'obiettivo è quello di supportare l'azione degli attori responsabili sensibilizzando la comunità universitaria e di collaborare alla redazione di una proposta concertata di miglioramento delle condizioni logistiche e ambientali per un effettivo godimento dei diritti in condizioni di parità. Il CUG si fa promotore di percorsi dedicati con servizi anche da remoto per lo studio e la ricerca (servizi bibliotecari, didattica a distanza) a misura di studenti.</p> <p>Per il personale, in particolare, l'azione intende anche facilitare il rientro al lavoro e alle attività di studio, anche al termine di periodi di congedo o dopo periodi di assenza prolungati, attraverso azioni positive di affiancamento o supporto.</p>
<b>Strutture e figure universitarie coinvolte</b>	Dirigente ARU, CINAP, delegati: Pari Opportunità, Sicurezza, prevenzione e protezione dai rischi; Medico competente; Garante/referente degli studenti di dipartimento
<b>Eventuali partner</b>	Commissioni paritetiche; Consulta degli studenti, Associazioni studentesche, tutor, eventuali associazioni competenti per materia, COF, Dipartimenti, Centri di ricerca e servizio, Stakeholder territoriali interessati per competenza (ad es. Associazione Onconauti)
<b>Tempi e fasi di attuazione</b>	Entro il 2023
<b>Indicatori/Misure di raggiungimento</b>	<p>Promozione dell'aggiornamento o redazione della Carta dei servizi per gli studenti e per il personale con disabilità</p> <p>Promozione per la redazione di un documento finale con la proposta di servizi per il miglioramento delle condizioni di lavoro di categorie di personale docente e TA bisognose di interventi di protezione speciale</p> <p>Servizio sperimentale rivolto al reinserimento lavorativo di chi è rimasto assente per lunghi periodi</p>

<b>N. azione</b>	Azione 8
<b>descrizione azione</b>	Carriere alias per contrastare discriminazioni di genere
<b>Titolo</b>	<b>Regolamento carriere alias</b>
<b>Responsabili</b>	Francesca Verzi e Giuliano Salerno
<b>Destinatari dei risultati</b>	comunità universitaria e territorio
<b>Risorse finanziarie</b>	Non previste
<b>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</b>	L'azione riguarda il monitoraggio dell'applicazione del primo regolamento d'Ateneo per la disciplina delle carriere alias per studenti/studentesse e personale dell'Ateneo che abbiano intrapreso un percorso di cambiamento di genere e il relativo monitoraggio delle misure attuative
<b>Strutture e figure universitarie coinvolte</b>	Delegata Pari opportunità, ARU, ULA, ADI, Responsabile d'Ateneo per il Trattamento dei dati, Ufficio Protezione Dati, ASI
<b>Eventuali partner</b>	Associazioni studentesche
<b>Tempi e fasi di attuazione</b>	Entro 2022
<b>Indicatori/Misure di</b>	Relazione sulla prima applicazione del Regolamento sulle carriere Alias

raggiungimento	
<b>N. azione</b>	Azione 9
<b>descrizione azione</b>	Azioni di supporto alla programmazione in ottica di Genere
<b>Titolo</b>	<b>Osservatorio sulle Pari Opportunità: Bilancio di Genere e Gender Equity Plan (GEP)</b>
<b>Responsabili</b>	Germana Barone, Francesca Verzi
<b>Destinatari dei risultati</b>	Comunità universitaria e territorio
<b>Risorse finanziarie</b>	
<b>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</b>	L'azione si propone di offrire supporto alla redazione dei documenti di programmazione strategica (Gender Equity Plan) e periodica (Bilancio di Genere) in tema di pari opportunità e uguaglianza di genere dell'Ateneo di Catania, in collaborazione con il Gruppo di coordinamento UniCt per le Pari Opportunità e le Politiche di Genere, con particolare riferimento al monitoraggio delle azioni programmate
<b>Strutture e figure universitarie coinvolte</b>	Delegata Pari opportunità, GEP Team, referenti dipartimentali
<b>Eventuali partner</b>	
<b>Tempi e fasi di attuazione</b>	Entro il 2022
<b>Indicatori/Misure di raggiungimento</b>	Redazione del Gender Equity Plan Redazione del Bilancio di Genere

<b>Ambito dell'Azione</b>	Azione per il benessere organizzativo e per le pari opportunità
<b>N. azione</b>	azione 10
<b>descrizione azione</b>	Luoghi per l'infanzia
<b>Titolo</b>	<b>L'ateneo per l'infanzia</b>
<b>Responsabili</b>	Germana Barone, Nicola Laneri, Daniele Leonardi
<b>Destinatari dei risultati</b>	Tutta la comunità universitaria
<b>Risorse finanziarie</b>	Allo stato attuale non previste
<b>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</b>	L'azione intende approfondire l'analisi della fattibilità per la realizzazione di servizi dedicati per i figli della popolazione studentesca, del personale docente e di quella tecnico amministrativo dell'Ateneo (asilo, sale per l'allattamento, servizi igienici dedicati ai neonati....) in linea con le azioni programmate in sede di ateneo (GEP).
<b>Strutture e figure universitarie coinvolte</b>	Delegata Pari Opportunità, Direttori di dipartimento
<b>Eventuali partner</b>	Dipartimento Scienze della Formazione
<b>Tempi e fasi di attuazione</b>	2022-2024
<b>Indicatori/Misure di raggiungimento</b>	Redazione di uno studio di fattibilità volto a verificare le esigenze presenti e la possibile sperimentazione di servizi dedicati alla genitorialità

### **AZIONI DI FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE**

<b>N. azione</b>	Azione 11
<b>Titolo</b>	<b>Competenze interne all'Ateneo</b>
<b>Responsabili</b>	Francesca Verzi, Giuliano Salerno
<b>Destinatari dei risultati</b>	Comunità universitaria e territorio

<b>Risorse finanziarie</b>	Non previste
<b>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</b>	L'azione nasce dalla volontà di conoscere e mettere in comunicazione tutti gli studiosi e professionisti presenti in Ateneo attraverso l'istituzione di un'anagrafe delle competenze sui temi d'interesse del CUG per consentire la valorizzazione dei saperi ed esperienze presenti in Ateneo
<b>Strutture e figure universitarie coinvolte</b>	Dipartimenti e strutture dell'Ateneo, Ufficio Protezione Dati
<b>Eventuali partner</b>	
<b>Tempi e fasi di attuazione</b>	Entro il 2022
<b>Indicatori/Misure di raggiungimento</b>	Pagina web con la descrizione delle competenze. Pubblicizzazione e richiesta di manifestazione di interesse entro settembre 2022

<b>N. azione</b>	Azione 12
<b>Titolo</b>	<b>Formazione e informazione su tematiche proprie del CUG e su tematiche di sviluppo sostenibile</b>
<b>Responsabili</b>	Nicola Laneri e responsabili di volta in volta stabiliti
<b>Destinatari dei risultati</b>	comunità universitaria e territorio
<b>Risorse finanziarie</b>	Ateneo e Fondi CUG
<b>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</b>	<p>Percorsi formativi per soggetti dirigenziali e per il personale di ateneo con funzioni di responsabilità; informazione e aggiornamento periodico del personale docente e tecnico amministrativo e della componente studentesca su normativa, strategie e buone prassi sulle tematiche proprie di interesse del CUG (compresa l'attenzione al linguaggio di genere nella comunicazione istituzionale di ateneo e la diffusione sui contenuti del Codice etico e di comportamento) e su quelle riguardanti lo sviluppo sostenibile.</p> <p>Organizzazione di convegni, seminari, presentazione di libri, mostre e spettacoli (teatrali-musicali), tavole rotonde, sulle materie di competenza del CUG e le sue linee d'azione.</p> <p>Istituzione di borse, premi annuali o menzioni di merito per le migliori tesi di laurea, di dottorato o di specializzazione su questioni di interesse e competenza CUG.</p> <p>Promozione di campagne informative e di sensibilizzazione della comunità accademica e del territorio sul tema della sicurezza sul lavoro e delle buone pratiche in ambienti pericolosi.</p>
<b>Strutture e figure universitarie coinvolte</b>	ACOM, ATM, SiMUA, Dipartimenti e strutture, Delegati Pari opportunità e Didattica, Referente di Ateneo alla Sostenibilità
<b>Eventuali partner</b>	docenti; Centri di ricerca d'Ateneo
<b>Tempi e fasi di attuazione</b>	triennio 2022-2024
<b>Indicatori/Misure di raggiungimento</b>	Presentazione di almeno 1 percorso formativo e un evento per anno

Lista acronimi delle Aree/Centri:

Direzione generale (DG)

Area dei Sistemi informativi (ASI)

Area della Centrale unica di Committenza (ACUC)

Area della Didattica (ADi)

Unità Operativa Relazioni Internazionali (UO URI)

Area della Progettazione, dello Sviluppo edilizio e della Manutenzione (APSEMa)

Area della Ricerca (ARi)

Area della Terza Missione (ATM)

Area Finanziaria (AFi)

Area per la Comunicazione (ACOM)

Area delle Risorse Umane (ARU)

Area per la Gestione dei rapporti con il SSR e la Formazione specialistica

Avvocatura di Ateneo (Ufficio Legale di Ateneo - ULA)

Servizio Prevenzione e Protezione dai Rischi (SPPR)

Centro per l'integrazione attiva e partecipata - Servizi per le Disabilità e i DSA (CINAP)

Sistema Museale d'Ateneo (SiMuA)