



Piano di Azioni Positive CUG 2026-2029

fumo

Gruppo di lavoro

Il presente Piano di Azioni Positive 2026-2029 è stato realizzato dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi di Trieste, con il coordinamento della Presidente Maria Dolores Ferrara.

Le attività di impaginazione e revisione sono state realizzate dalla componente di parte studentesca Sofia Calabrese.

Introduzione

Il presente documento costituisce il Piano di Azioni Positive (PAP) per il triennio 2026 – 2029, rivolto a promuovere nell'ambito dell'Università degli Studi di Trieste l'attuazione degli obiettivi di pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e la rimozione di qualunque forma di discriminazione. Il Piano si raccorda con il PAP 2023-2025, giunto a scadenza, e con il Piano per l'uguaglianza di genere, entrato in vigore nel 2022.

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) secondo cui *"le amministrazioni...predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*. Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette*

a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità ed intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione sia diretta sia indiretta.

Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento. La progettazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce, inoltre, a delineare il risultato prodotto dall'Amministrazione all'interno del c.d. ciclo di gestione della performance sancito dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità e stabilisce, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. L'obbligatorietà dell'adozione del Piano di Azioni Positive è ribadita e ulteriormente rafforzata dalla direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri in cui si precisa, al punto 3.2, che le Pubbliche Amministrazioni devono indicare nella relazione annuale sulla situazione del personale lo stato di attuazione del piano e segnalare eventuali mancate adozioni da parte dell'ente. Nella direttiva medesima si stabilisce, inoltre, che il Piano di Azioni Positive deve essere aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ogni anno anche in allegato al Piano della performance. Inoltre, il DL 80/2021 all'articolo 6 comma 6 (convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113) introduce il nuovo "Piano Unico" della PA, il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" che accorpa, tra gli altri, i piani della performance, del lavoro agile, della parità di genere, dell'anticorruzione.

Anche i PAP confluiscono in questo nuovo Piano unico, che avrà durata triennale con aggiornamento annuale e dovrà essere pubblicato dalle amministrazioni entro il 31 dicembre di ogni anno. Con decreto ministeriale 24 giugno 2022 si definiscono i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti. Il DPR n. 81 del 30 giugno 2022 dispone, inoltre, la soppressione degli adempimenti assorbiti nel PIAO; contiene alcune disposizioni di coordinamento, che si rendono necessarie nonostante la nuova qualificazione dell'intervento normativo; prevede che il Dipartimento della funzione pubblica dell'ANAC (per la disciplina sulla prevenzione della corruzione e per la trasparenza) effettuino un'attività di monitoraggio sull'effettiva utilità degli adempimenti richiesti dai piani non inclusi nel PIAO, all'esito della quale provvedere all'individuazione di eventuali ulteriori disposizioni incompatibili con la disciplina introdotta. Anche le linee guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni", emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le pari Opportunità il 6 ottobre 2022, ribadiscono la centralità della programmazione e del monitoraggio delle azioni nonché del ruolo dei CUG.

Da numerosi anni l'Università degli Studi di Trieste ha promosso e implementato - prima con i Comitati Pari Opportunità e Mobbing, poi con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) - numerose azioni e iniziative per contrastare le situazioni di discriminazione, promuovere il benessere e l'inclusione e, in generale, favorire una cultura rispettosa dei diritti delle persone. Nonostante gli sforzi perseguiti ormai da alcuni anni, sono ancora molti i disequilibri presenti (come del resto era prevedibile, trattandosi di cambiamenti strutturali e per loro natura lenti a realizzarsi). Alcuni di questi disequilibri, come la composizione per genere delle diverse popolazioni che costituiscono l'Università di Trieste, sono abbastanza facili da misurare; altri, invece, come quelli relativi alle pratiche di conciliazione e al benessere lavorativo/organizzativo ed anche all'inclusione di gruppi minoritari, mandano segnali più sfuocati, ma non per questo meno intensi, poiché non dispongono ancora di una base informativa ricorrente.

Rispetto a questi ultimi, nel presente PAP, è stato necessario accompagnare all'indicazione delle azioni di policy anche indicazioni relative alla necessità di copertura di specifici e ulteriori fabbisogni informativi, di monitoraggio e di coordinamento delle attività.

Analisi di contesto

Come descritto nel paragrafo precedente, il *PAP 2026-2029* si inserisce nel contesto più ampio della programmazione di Ateneo, riassumibile con la seguente documentazione:

- » [Piano Strategico di Ateneo 2023-2026](#)
- » [Bilancio di Genere 2023](#)
- » [Piano integrato di attività e organizzazione \(PIAO\)](#)
- » [Piano Azioni Positive \(PAP\) 2023-2025](#)

La consultazione dei dati aggiornati e l'analisi del contesto fattuale dell'Ateneo in cui le azioni del presente documento si inseriscono sono direttamente desumibili dai documenti sopra citati.

Indice

Area 1_ CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, RIEQUILIBRIO DI GENERE, PROMOZIONE DI PRATICA INCLUSIVE

Obiettivo 1.1 Riequilibrare le opportunità per studenti e studentesse (ridurre la segregazione orizzontale)	6
Obiettivo 1.2 Ridurre la segregazione verticale del personale docente	7
Obiettivo 1.3 Implementazione, rafforzamento del sistema premiale in favore del personale docente.....	8
Obiettivo 1.4 Linee guida su inclusività e parità di genere, nell'organizzazione dei programmi, degli eventi scientifici e divulgativi.....	9
Obiettivo 1.5 Promuovere il linguaggio di inclusivo.....	10
Obiettivo 1.6 Contrastare le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale sull'identità di genere.....	11
Obiettivo 1.7 Promuovere l'inclusione delle/ dei dipendenti, delle studentesse e degli studenti con bisogni speciali e favorire la loro autonomia e sicurezza negli spostamenti.....	12

Obiettivo 1.8 Promuovere l'integrazione delle persone che vengono da altri Paesi.....	13
--	-----------

Area 2_ FACILITARE LA CONCILIAZIONE TRA VITA, LAVORO, STUDIO E IMPEGNI FAMILIARI

Obiettivo 2.1 Mappatura dei bisogni.....	14
Obiettivo 2.2 Facilitazioni per agevolare la funzione di cura e la conciliazione tra vita e lavoro.....	15
Obiettivo 2.3 Facilitazioni per soggetti con persone da assistere.....	16
Obiettivo 2.4 Semplificazione e accessibilità delle informazioni.....	17

Area 3_ PROMUOVERE IL BENESSERE DI CHI LAVORA E STUDIA IN ATENEO

Obiettivo 3.1 Monitoraggio del benessere organizzativo e lavorativo.....	18
Obiettivo 3.2 Sostegno psicologico per tutta la comunità universitaria, (personale e corpo studentesco)	19
Obiettivo 3.3 Benessere lavorativo e aree relax/ristoro.....	20
Obiettivo 3.4 Affiancamento e tutoraggio.....	21
Obiettivo 3.5 Prevenire e contrastare le discriminazioni su base individuale e il mobbing.....	22
Obiettivo 3.6 Rafforzare il supporto psicologico e la socialità degli studenti e studentesse.....	23
Obiettivo 3.7 Promozione della salute di studenti e studentesse.....	24
Obiettivo 3.8 Ateneo senza fumo (tutela della salute, benessere organizzativo e decoro).....	25

Area 4_ PREVENZIONE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA E ALLE MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO E STUDIO

Obiettivo 4.1 Contrastare la violenza e le molestie- Attività didattica.....	27
Obiettivo 4.2 Contrastare la violenza e le molestie- Creazioni di un sistema di governance.....	28
Obiettivo 4.3 Contrastare la violenza e le molestie-Attività formative/informative.....	29
Obiettivo 4.4 Contrastare la violenza e le molestie- Monitoraggio.....	30
Obiettivo 4.5 Rafforzare il ruolo del/lla Consigliere/a di fiducia.....	31

5_ RACCOLTA E MONITORAGGIO DEI DATI E RAFFORZAMENTO DEGLI STRUMENTI DI GOVERNANCE

Obiettivo 5.1 Raccolta dei dati in materia di uguaglianza di genere- Monitoraggio integrato della documentazione.....	32
Obiettivo 5.2 Rafforzamento del ruolo del CUG.....	33
Obiettivo 5.3 Sviluppare conoscenze e competenze sui temi di genere- supporto alle attività del Centro interdipartimentale di ricerca per gli studi di genere (CISG).....	34
Obiettivo 5.4 Supporto amministrativo alle azioni per la parità di genere e l'inclusione.....	35

Area 1_Contrasto alle discriminazioni, riequilibrio di genere e promozione di pratiche inclusive

Obiettivo 1.1_Riequilibrare le opportunità per studenti e studentesse (ridurre la segregazione orizzontale)

Azioni	1. Nell'orientamento in entrata e uscita, informare e formare la platea in merito alle questioni legate ai pregiudizi/ stereotipi di genere con azioni mirate sia nell'ambito degli incontri di presentazione nelle scuole superiori, sia nelle manifestazioni promosse dall'Ateneo come Porte Aperte 2. Incentivare l'iscrizione ai corsi di studio in materie STEM e valutare la possibilità di incentivare le iscrizioni delle ragazze ai corsi di studio di materie STEM con anche l'attivazione di borse di studio
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Senato accademico, Consiglio d'Amministrazione, Direzioni dei Dipartimenti, Consigli dei Corsi di Studio, Delegati/e rettorali, Settore Orientamento e servizi agli studenti, Settore servizi alla didattica
Destinatari/e	Studentesse e studenti
Risultati attesi	Riequilibrare le disparità di genere nei corsi di studio e bilanciamento presenza femminile/maschile.
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	1. Attività di informazione/formazione 2. Misure di supporto erogate
Target/Timing	Annualità dell'azione
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

Obiettivo 1.2_Ridurre la segregazione verticale del personale docente

Azioni	1. Promuovere ulteriormente la presenza delle donne negli organi di governo dell'Ateneo e promuovere la presenza degli uomini negli organismi a prevalenza femminile 2. Incentivare l'equilibrio di genere nella composizione degli organismi, anche di livello dipartimentale, deputati alla programmazione delle risorse umane
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Senato accademico, Consiglio d'Amministrazione, Direzioni dei Dipartimenti, Consigli dei Corsi di Studio, Delegati/e rettorali
Destinatari/e	Personale docente e tecnico-amministrativo
Risultati attesi	Partecipazione istituzionale in modo paritario
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Modifiche a linee guida e regolamenti
Target/Timing	Interventi da realizzare entro il 2029
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

Obiettivo 1.3_Implementazione e rafforzamento del sistema premiale in favore del personale docente

Azioni	Rafforzare e replicare un meccanismo di premialità con riconoscimento di crediti in termini di punti organico in favore del Personale docente per i Dipartimenti in cui si realizza/favorisce il riequilibrio di genere
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Senato accademico, Consiglio d'Amministrazione, Direzioni dei Dipartimenti, Delegati/e rettorali, Area Risorse Umane
Destinatari/e	Personale docente
Risultati attesi	Equilibrio di genere nelle progressioni accademiche
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Delibere Organi di Governo.
Target/Timing	Numero di meccanismi premiali attivati
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

Obiettivo 1.4_Linee guida su inclusività e parità di genere nell'organizzazione dei programmi, degli eventi scientifici e divulgativi

Azioni	1. Diffusione delle Linee Guida di Ateneo già approvate e monitoraggio della loro implementazione
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Senato accademico, Consiglio d'Amministrazione, Direzioni dei Dipartimenti, Delegati/e rettorali, Unità di staff Comunicazione e relazioni esterne
Destinatari/e	Docenti, ricercatori/trici, assegnisti/e, dottorandi/e
Risultati attesi	Riequilibrio di genere
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Attività di informazione/divulgazione
Target/Timing	Annualità delle azioni
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

Obiettivo 1.5_Promuovere il linguaggio inclusivo

Azioni	Promuovere il linguaggio inclusivo e realizzare attività formative volte all'uso di un linguaggio inclusivo
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Senato accademico, Consiglio d'Amministrazione, Direzioni dei Dipartimenti, Delegati/e rettorali, Unità di staff Comunicazione e relazioni esterne
Destinatari/e	Personale tecnico-amministrativo e docente, studenti e studentesse
Risultati attesi	Pari opportunità attraverso l'uso di un linguaggio inclusivo
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori Target/Timing	Attività formative Numero attività formative
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

Obiettivo 1.6_Contrastare le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere

Azioni	1. Inserire sul sito di Ateneo una sezione dedicata alle informazioni 2. Monitoraggio sul regolamento delle carriere alias
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Senato accademico, Consiglio d'Amministrazione, Direzioni dei Dipartimenti, Delegati/e rettorali, Settore Orientamento e servizi agli studenti, Settore servizi alla didattica
Destinatari/e	Studenti e studentesse, docenti, personale tecnico- amministrativo
Risultati attesi	Contrastare le discriminazioni contro le persone LGBTQI+
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	1. Implementazione del sito 2. Revisione del regolamento carriere alias
Target/Timing	Azioni da realizzare nel 2026/2027
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

Obiettivo 1.7_Promuovere l'inclusione delle/dei dipendenti, delle studentesse e degli studenti con bisogni speciali e favorire la loro autonomia e sicurezza negli spostamenti

Azioni	1. Abbattimento barriere architettoniche 2. Creazione di Percorso tattili per non vedenti 3. Adesione al progetto CINECA – Atenei senza barriere 4. Realizzazione di una guida, anche online, per la fruizione degli spazi aperti e degli edifici da parte dell'utenza.
Responsabilità	Rettore Rettrice, Direzione Generale, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Ufficio Responsabile per il Servizio di Prevenzione e Protezione, Delegati/e rettorali, Sportello Disabili, Area risorse umane
Destinatari/e	Comunità universitaria
Risultati attesi	Reale accessibilità agli spazi e ai servizi
Risorse umane	Personale esistente e affidamenti esterni
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Attività di progettazione delle opere
Target/Timing	Termine progettazione entro il 2026/2027
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

Obiettivo 1.8_Promuovere l'integrazione delle persone che vengono da altri Paesi

Azioni	1. Studio di fattibilità per modificare l'iter di ammissione/ immatricolazione di studenti e studentesse, ricercatori e ricercatrici richiedenti asilo 2. Supporto amministrativo e linguistico per gli studenti stranieri
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Senato accademico, Consiglio d'Amministrazione, Direzioni dei Dipartimenti, Delegati/e rettorali, Settore Orientamento e servizi agli studenti, Settore servizi alla didattica
Destinatari/e	Studenti e studentesse, dottorandi/e, assegnisti/e, ricercatori/trici
Risultati attesi	Maggiore inclusione
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	1. Modifiche regolamentari e delle prassi 2. Promozione e potenziamento del Welcome office
Target/Timing	Realizzazione delle azioni entro il 2029
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

Area 2_Facilitare la conciliazione tra vita, lavoro, studio e impegni familiari

Obiettivo 2.1 Mappatura dei bisogni

Azioni	Aggiornare il quadro conoscitivo delle esigenze del personale di Ateneo rispetto alla tematica di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, tramite le seguenti azioni: 1. Raccolta di dati statistici significativi, che saranno individuati e richiesti all'Area Risorse umane (dati relativi all'utilizzo di congedi parentali, L. n. 104, utilizzo dello smart working etc.) 2. Analisi dei dati raccolti e individuazioni di possibili soluzioni e aree prioritarie di intervento 3. Implementazione e monitoraggio delle soluzioni individuate
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Delegati/e rettorali, Area risorse umane, Servizio Pianificazione e performance
Destinatari/e	Personale tecnico-amministrativo, docente e ricercatore, assegnisti/e, dottorandi/e, studenti e studentesse
Risultati attesi	Soddisfacimento dei bisogni di conciliazione vita/lavoro
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Mappatura dei bisogni
Target/Timing	Attività periodica di rilevazione
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

Obiettivo 2.2_Facilitazioni per agevolare la funzione di cura e la conciliazione tra vita e lavoro

Azioni	1. Analisi di fattibilità per introdurre agevolazioni riguardo la frequenza dei corsi e la flessibilità sugli appelli d'esame 2. Attivare spazi e infrastrutture, ove non presenti, in grado di agevolare le esigenze di cura di figli/e piccoli/e (stanze attrezzate a nursery e per l'allattamento negli edifici principali, parcheggi rosa, convenzioni con strutture d'infanzia)
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Delegati/e rettorali, Senato accademico, Consiglio d'Amministrazione, Direzioni dei Dipartimenti, Settore servizi alla didattica, Area dei servizi tecnici e di supporto
Destinatari/e	Personale tecnico amministrativo, docente e ricercatore, assegnisti/e, dottorandi/e, studenti e studentesse
Risultati attesi	Facilitare la permanenza negli spazi dell'Ateneo delle persone con figli/e piccoli/e agevolare il cursus universitario delle studentesse e studenti con figli/e piccoli/e
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	1. Attività di progettazione degli spazi 2. Modifiche regolamenti/prassi di Ateneo
Target/Timing	Azioni da compiersi entro il 2029
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

Obiettivo 2.3_Facilitazioni per soggetti con persone da assistere

Azioni	1. Prevedere una maggiore flessibilità oraria che vada incontro alle necessità di cura in alcuni momenti della giornata (mattino presto, ore pasti) 2. Prevedere eventuali singole giornate di smart working, anche al di fuori dei contratti individuali, per andare incontro a situazioni di emergenza o impreviste (es. indisponibilità di badanti, giornate particolari)
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Delegati/e rettorali, Senato accademico, Consiglio d'Amministrazione, Area risorse umane
Destinatari/e	Personale tecnico amministrativo
Risultati attesi	Agevolare e rendere più sostenibile l'assistenza a familiari anziani o portatori di disabilità
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Modifiche regolamenti/linee guida/prassi di Ateneo
Target/Timing	Azioni da realizzarsi entro il 2027
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

Obiettivo 2.4_Semplificazione e accessibilità delle informazioni

Azioni	1. Implementare e aggiornare le pagine sul sito web di Ateneo dove rendere accessibili – in maniera chiara e aggiornata – le informazioni relative alle varie misure di conciliazione
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Senato accademico, Consiglio d'Amministrazione, Direzioni dei Dipartimenti, Delegati/e rettorali, Unità di staff Comunicazione e relazioni esterne
Destinatari/e	Personale tecnico amministrativo, docente e ricercatore, assegnisti/e, dottorandi/e, studenti e studentesse
Risultati attesi	Facilitare la conoscenza e l'accesso alle misure di conciliazione disponibili
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Aggiornamento sito web
Target/Timing	Azione da realizzare entro il 2026/2027
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

Area 3_Promuovere il benessere di chi lavora e studia in ateneo

Obiettivo 3.1_Monitoraggio del benessere organizzativo e lavorativo

Azioni	1. Stabilizzare e rendere permanente il sistema di rilevazione del benessere del personale di Ateneo tramite apposite rilevazioni annuali
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Delegati/e rettorali, Senato accademico, Consiglio d'Amministrazione, Area risorse umane, Unità di Staff qualità e supporto strategico
Destinatari/e	Personale tecnico-amministrativo, personale docente
Risultati attesi	Rilevazione annuale stato del personale
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Indagine sul benessere organizzativo/lavorativo
Target/Timing	Annualità dell'azione
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica

Obiettivo 3.2_Sostegno psicologico per tutta la comunità universitaria (personale e corpo studentesco)

Azioni	1. Rafforzare lo sportello di ascolto psicologico/counselling per il personale e per il corpo studentesco 2. Coordinare i diversi servizi di supporto psicologico e mentoring già presenti
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Delegati/e rettorali, Senato accademico, Consiglio d'Amministrazione, Area risorse umane, Unità di Staff qualità e supporto strategico
Destinatari/e	Personale tecnico amministrativo, docenti e ricercatrici/ricercatori, assegniste/i, studenti/esse
Risultati attesi	Migliorare il benessere di chi studia e lavoro in Ateneo
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Attivazione sportelli
Target/Timing	Numero di sportelli attivi
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica

Obiettivo 3.3_Benessere lavorativo e aree relax/ristoro

Azioni	1. Identificazione di spazi idonei nei diversi edifici, ove mancanti e tra cui l'edificio A, per allestire spazi con tavoli/sedie, mini frigoriferi, forni microonde, bollitori, distributori d'acqua potabile
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Delegati/e rettorali, Senato accademico, Consiglio d'Amministrazione, Area risorse umane, Unità di Staff qualità e supporto strategico
Destinatari/e	Intera comunità universitaria
Risultati attesi	Favorire il benessere di chi lavora e studia in Ateneo
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Avvio attività di progettazione
Target/Timing	Azione da farsi entro il 2027
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica

Obiettivo 3.4_Affiancamento e tutoraggio

Azioni	1. Istituire forme di affiancamento e tutoraggio per il personale al rientro da lunghi (maggiori o uguali a tre mesi) periodi di assenza (malattie, maternità, aspettative) o per il personale docente e tecnico-amministrativo neo-assunto o neo- trasferito.
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Delegati/e rettorali, Senato accademico, Consiglio d'Amministrazione, Area risorse umane
Destinatari/e	Personale tecnico e amministrativo, personale docente
Risultati attesi	Benessere lavorativo in presenza di periodi di maggiore fragilità
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Attivazione affiancamento e tutoraggio
Target/Timing	Azione da attivarsi entro il 2029
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica

Obiettivo 3.5_Prevenire e contrastare le discriminazioni su base individuale e il mobbing

Azioni	1. Formazione mirata per il personale dirigenziale e con incarichi di responsabilità/direzione in tema di contrasto al mobbing e alle molestie nei luoghi di lavoro
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Delegati/e rettorali, Senato accademico, Consiglio d'Amministrazione, Area risorse umane
Destinatari/e	Intera comunità universitaria
Risultati attesi	Sensibilizzazione del personale apicale
Risorse umane	Personale esistente o esterno
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Numero corsi di formazione
Target/Timing	Azione annuale
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica

Obiettivo 3.6_Rafforzare il supporto psicologico e la socialità degli studenti e delle studentesse

Azioni	1. Creazione di una pagina sul Benessere da inserire nei siti di Ateneo, dei Dipartimenti e dei corsi di studio contenente gli organi presenti all'interno dell'Ateneo in ambito di pari opportunità, valorizzazione del benessere, contrasto alla discriminazione e a qualsiasi forma di violenza 2. Inserire nelle pagine sul Benessere sportelli, progetti, convenzioni e iniziative attive in Ateneo
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Senato accademico, Consiglio d'Amministrazione, Direzioni dei Dipartimenti, Delegati/e rettorali, Consigli di Corso di Studi, Unità di staff Comunicazione e relazioni esterne
Destinatari/e	Intera comunità universitaria
Risultati attesi	Informare sugli strumenti disponibili in Ateneo
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Modifiche dei siti
Target/Timing	Realizzazione delle modifiche entro il 2026
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica

Obiettivo 3.7_Promozione della salute di studenti e studentesse

Azioni	1. Fornire informazioni, attraverso il sito d'Ateneo, sulle modalità di fruizione dei servizi sanitari per i/le non residenti 2. Promuovere la stipula di convenzioni con Asugi per servizi sanitari di base per gli studenti e le studentesse non residenti
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Senato accademico, Consiglio d'Amministrazione, Direzioni dei Dipartimenti, Delegati/e rettorali, Consigli di Corso di Studi, Unità di staff Comunicazione e relazioni esterne
Destinatari/e	Studenti e studentesse, assegnisti/e, dottorandi/e non residenti
Risultati attesi	Promuovere l'informazione e la prevenzione sui temi della salute
Risorse umane	Personale esistente e affidatari terzi
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Attività di informazione
Target/Timing	Realizzazione azione entro il 2028
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica

Obiettivo 3.8_Ateneo senza fumo (tutela della salute, benessere organizzativo e decoro)

Azioni	Obiettivi: 1. Tutelare la salute della comunità universitaria riducendo l'esposizione al fumo passivo in ogni ambiente d'Ateneo, inclusi gli spazi all'aperto. 2. Promuovere comportamenti salutarì, sicurezza e decoro degli spazi comuni; prevenire rischi (incendi) e fenomeni di abbandono di rifiuti (mozziconi). 3. Allineare l'Ateneo agli standard più avanzati in materia di luoghi di lavoro e studio "senza fumo", in coerenza con le azioni di promozione del benessere. Descrizione dell'intervento: 1. Adozione/aggiornamento del Regolamento d'Ateneo "senza fumo" con divieto esteso a locali chiusi e pertinenze esterne; inclusione di sigarette elettroniche e prodotti a tabacco riscaldato; definizioni chiare; abrogazione di norme superate con individuazione di apposite aree esterne e interne per fumatori/fumatrici. 2. Segnaletica e informazione: cartellonistica uniforme agli accessi, nei punti sensibili e nelle aree di transito; pagina web dedicata con FAQ e richiamo al Regolamento. 3. Campagna "UniTS senza fumo": comunicazione istituzionale e iniziative di sensibilizzazione rivolte a personale e studenti, con materiali multilingue. 4. Supporto alla disassuefazione: attivazione/rafforzamento di percorsi di aiuto in collaborazione con i servizi sanitari territoriali e con associazioni competenti; sportello informativo periodico. 5. Vigilanza e procedura: individuazione dei soggetti accertatori; modulistica di contestazione; procedura graduata (ammonizione/diffida/misure disciplinari e amministrative secondo normativa).
--------	---

	6. Monitoraggio e miglioramento: canale di segnalazione; audit RSPP/strutture; report semestrale al SA/CdA e CUG con indicatori di attuazione ed esito. 7. Integrazione nei sistemi interni: raccordo con SGSL/DUVRI, piani di emergenza e formazione del personale interessato. 8. Rete e partenariati: eventuale adesione a reti nazionali di atenei “senza fumo” e scambio di buone pratiche.
Responsabilità	Rettore; Direzione Generale; RSPP e Medico Competente; Direzione Risorse Umane/UPD; Unità di staff Comunicazione e Relazioni esterne; Direzioni/Dipartimenti; CUG (per gli aspetti di benessere organizzativo e monitoraggio).
Destinatari/e	Destinatari diretti: Personale tecnico-amministrativo e docente; ricercatrici/ricercatori; assegniste/i; dottorande/i; studentesse e studenti; personale di imprese esterne operanti in Ateneo. Destinatari indiretti: Cittadine e cittadini; visitatori/visitatrici; utenti e fornitori.
Risultati attesi	Riduzione inquinamento atmosferico. Riduzione rifiuti sfarsi (mozziconi sigaretta). Sviluppo buone pratiche
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Indicatori di realizzazione: Approvazione e pubblicazione del Regolamento; pagina web dedicata/FAQ.
Target/Timing	n. cartelli installati; n. soggetti accertatori formati; % popolazione raggiunta dalla comunicazione. n. accessi allo sportello di disassuefazione; n. iniziative di sensibilizzazione realizzate. n. segnalazioni/violazioni e relativo esito; tasso di conformità per area/struttura; eventuale adesione a rete nazionale.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere

Area 4_ Prevenzione e contrasto alla violenza e alle molestie nei luoghi di lavoro e studio

Obiettivo 4.1_Contrastare la violenza e le molestie - Attività didattica

Azioni	1. Promuovere l'introduzione di specifici moduli formativi sul tema della violenza all'interno dei percorsi curriculari
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Senato accademico, Consiglio d'Amministrazione, Direzioni dei Dipartimenti, Delegati/e rettorali, Consigli di Corso di Studi
Destinatari/e	Studenti e studentesse
Risultati attesi	Prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Progettazione moduli formativi
Target/Timing	Azione da svolgere entro il 2027
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

Obiettivo 4.2_Contrastare la violenza e le molestie - Creazione di un sistema di governance

Azioni	1. Promuovere collaborazioni/reti di istituzioni, enti locali, strutture di sostegno alle donne vittime di violenza, enti profit e no profit (regione, comune, azienda sanitaria, associazioni di interesse)
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Senato accademico, Consiglio d'Amministrazione, Delegati/e rettorali, CUG, Consiglieri/e di Fiducia, Responsabili Area Risorse Umane
Destinatari/e	Personale di ricerca, docenti, personale tecnico-amministrativo, studentesse e studenti.
Risultati attesi	Prevenire violenza e molestie nei luoghi di lavoro
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Stipula di un Protocollo
Target/Timing	Realizzazione dell'azione entro il 2027
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

Obiettivo 4.3_Contrastare la violenza e le molestie - Attività formative/informative

Azioni	1. Attività formative sugli aspetti giuridici e psico-sociali delle molestie e della violenza di genere 2. Attività informative in tema di molestie e violenza di genere in merito su modalità e percorsi per denunciare una condotta lesiva 3. Sviluppare la collaborazione con UN.I.RE. – UNiversità in REte contro la violenza di genere, aderendo/partecipando alle loro campagne formative/informative
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Senato accademico, Consiglio d'Amministrazione, Delegati/e rettorali, CUG, Consiglieri/e di Fiducia, Area Risorse Umane
Destinatari/e	Docenti, dottorandi/e, specializzandi/e, ricercatori/trici, personale tecnico-amministrativo, studenti/esse
Risultati attesi	Prevenzione e contrasto alla violenza e alle molestie
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Progettazione attività formative/informative
Target/Timing	Azione da realizzarsi annualmente
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

Obiettivo 4.4_ Contrastare la violenza e le molestie_ Monitoraggio

Azioni	Creazione di una Commissione integrata, composta da tutti soggetti che in Ateneo si occupano di queste tematiche
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, CUG, Direzioni dei Dipartimenti, Senato accademico, Consiglio di Amministrazione, Responsabile Area risorse umane, Garante di Ateneo, Consigliera di Fiducia, Presidente del Consiglio degli studenti, Consiglio degli studenti
Destinatari/e	Comunità Universitaria
Risultati attesi	Monitorare i fenomeni di violenza e molestie
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Attività di monitoraggio
Target/Timing	Nomina della Commissione
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

Obiettivo 4.5_Rafforzare il ruolo del/Illa Consigliere/a di fiducia

Azioni	Attività informative sul ruolo e sulle funzioni del/Illa consigliere/a di fiducia sui siti web di Ateneo e dei Dipartimenti, sui canali social, con materiale informativo anche cartaceo
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, CUG, Direzioni dei Dipartimenti, Senato accademico, Consiglio di Amministrazione, Responsabile Area risorse umane, Garante di Ateneo, Consigliera di Fiducia, Unità di staff Comunicazione e relazioni esterne
Destinatari/e	Comunità Universitaria
Risultati attesi	Prevenire i fenomeni di violenza e molestie
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Campagne di informazioni
Target/Timing	Azioni ripetibili annualmente
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

Area 5_Raccolta e monitoraggio dei dati e rafforzamento degli strumenti di governance

Obiettivo_5.1_Raccolta dei dati in materia di uguaglianza di genere – Monitoraggio integrato della documentazione

Azioni	Realizzazione di una procedura di monitoraggio integrato della documentazione in vigore (Bilancio di genere, Gender Equality Plan, PIAO, PAP, etc..), anche mediante l'istituzione di un Gruppo di Lavoro dedicato
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Dirigenti e referenti Area Risorse Umane, CUG, Delegati/e rettorali, Unità di staff Qualità e Supporto Strategico
Destinatari/e	Comunità Universitaria
Risultati attesi	Migliore conoscenza delle situazioni di disparità e discriminazione
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Nomina del Gruppo di lavoro
Target/Timing	Azione da realizzarsi entro il 2029
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

Obiettivo 5.2_Rafforzamento ruolo del CUG

Azioni	1. Potenziamento delle azioni informative, di comunicazione e stampa delle attività del CUG sui siti web di Ateneo e dei Dipartimenti, sui canali social, con materiale informativo anche cartaceo 2. Valorizzazione dei periodi svolti come componente del CUG ai fini delle procedure di valutazione e di progressione di carriera del personale e della componente studentesca
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, CUG, Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Delegati/e rettorali, Referenti Area Risorse Umane, Unità di staff Comunicazione e relazioni esterne
Destinatari/e	Comunità Universitaria
Risultati attesi	Rafforzamento del ruolo del CUG
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	1. Aumento risorse stanziare per il CUG 2. Modifiche criteri di progressioni/valutazioni di carriera
Target/Timing	Azioni di realizzarsi entro il 2026
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

Obiettivo 5.3_Sviluppare conoscenze e competenze sui temi di genere – supporto alle attività del Centro interdipartimentale di ricerca per gli studi di genere (CISG)

Azioni	Potenziamento delle azioni informative, di comunicazione e stampa delle attività del Centro sui siti web di Ateneo e dei Dipartimenti, sui canali social, con materiale informativo anche cartaceo
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Delegati/e rettorali, Unità di staff Comunicazione e relazioni esterne
Destinatari/e Risultati attesi	Comunità Universitaria Rafforzamento del ruolo del Centro
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie Indicatori	Risorse da destinare Aumento risorse stanziare per il Centro
Target/Timing	Azioni di realizzarsi entro il 2026
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

Obiettivo 5.4_Supporto amministrativo alle azioni per la parità di genere e l'inclusione

Azioni	Valutare la possibilità di assegnare almeno due figure (ad esempio un/a funzionario/a ed un collaboratore/una collaboratrice) a supporto delle attività legate ai temi della parità di genere e dell'inclusione nell'ambito degli Uffici centrali di Ateneo
Responsabilità	Rettore/Rettrice, Direzione Generale, Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Delegati/e rettorali, Area Risorse Umane
Destinatari/e	Comunità Universitaria
Risultati attesi	Supporto amministrativo trasversale e coordinamento tra organismi e Uffici che si occupano di parità, contrasto alle discriminazioni e benessere organizzativo
Risorse umane	Personale esistente
Risorse finanziarie	Risorse da destinare
Indicatori	Nomina di referenti
Target/Timing	Azioni da realizzare entro il 2028
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze