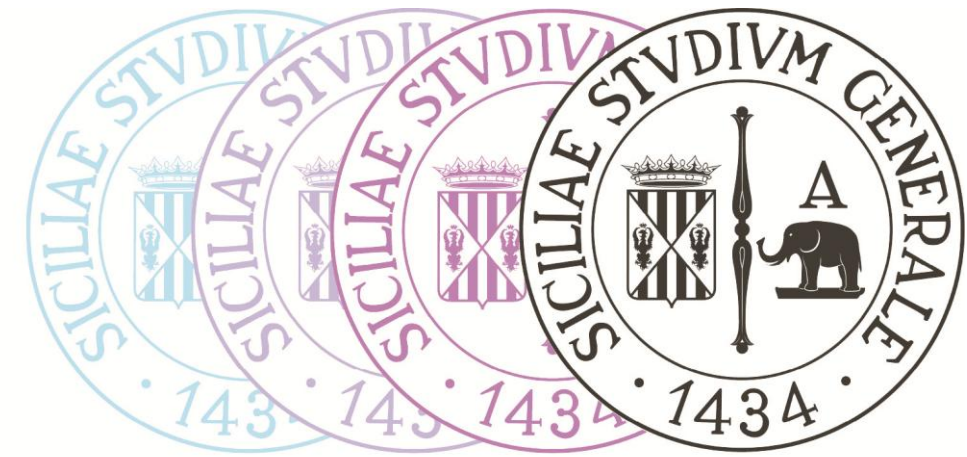


**COMITATO**



**UNICO DI GARANZIA**

LA PROPOSTA DEL CUG PER IL PIANO DI AZIONI  
POSITIVE DELL'ATENEO  
TRIENNIO 2026/2028

**Gennaio-Febbraio 2026**

AL MAGNIFICO RETTORE

AI DIRETTORE GENERALE

AI NUCLEO DI VALUTAZIONE

AI PRESIDIO DELLA QUALITÀ

**PREMESSA .....**

**AZIONI POSITIVE DEL TRIENNIO 2026-2028.....**

**A) AZIONI DI MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI LAVORATIVE E DI STUDIO (BENESSERE ORGANIZZATIVO, SALUTE BIO PSICO EMOTIVA, FORMAZIONE)**

**B) AZIONI PER LA PARITA' DI GENERE E PARI OPPORTUNITA': AZIONI PROATTIVE DI PREVENZIONE DELLA DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE**

## PREMESSA

Il Piano delle Azioni Positive (d'ora in poi pure **PAP**) è il documento di programmazione in cui il CUG propone all'Amministrazione gli interventi da adottare nel triennio 2026-2028 negli ambiti che la legislazione vigente ha attribuito alla propria competenza (benessere dei lavoratori, sicurezza, pari opportunità e lotta a ogni forma di discriminazione e violenza). Tale Piano per un verso si colloca nel solco già tracciato dalle precedenti azioni intraprese dall'Ateneo e, per altro verso, intende, più miratamente, sviluppare le traiettorie indicate nel programma della nuova Governance, e quindi nel Piano strategico di Ateneo, che intersecano la mission del CUG.

Questo nuovo PAP è articolato in due macro-ambiti d'intervento, individua complessivamente 6 azioni, con indicatori e target da raggiungere, contestualmente ascritti alle linee del *Gender Equality Plan o Piano della Eguaglianza di genere* (d'ora in poi pure **GEP**) cui di volta in volta siano riconducibili.

L'Università di Catania ha piena consapevolezza del valore aggiunto che può derivare da una gestione delle risorse umane orientata alla valorizzazione delle differenze e al perseguimento del benessere organizzativo all'interno del proprio apparato. In ragione di ciò, il CUG propone l'integrazione dell'adottando PIAO 2026-2028 con le azioni positive descritte nel presente PAP - relativo al triennio 2026-2028 - adempiendo, da un lato, ad un preciso obbligo di legge e tracciando, dall'altro, un programma di intervento del tutto sintonico con il programma del Rettore e con il Piano Strategico, volendo così ricorrere ad uno strumento semplice e operativo per l'applicazione (sul piano micro) dei principi indicati nelle fonti preposte alla progettazione macro.

Questo PAP intende promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e permeato da un sereno clima organizzativo prevedendo azioni eterogenee volte a prevenire e rimuovere ogni possibile fonte di discriminazione, rivolgendosi a tutte le componenti universitarie: personale docente, personale tecnico amministrativo, componente studentesca.

### **Inquadramento Normativo**

Il d.lgs. n. 198/2006 e s.m.i. (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) all'art. 48, co. 1 prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali Piani hanno durata triennale. Le azioni positive, in base all'art. 42 del D.lgs. n. 198/2006, sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure speciali in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta, sia indiretta, e temporanee in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento. Il PAP rappresenta, dunque, lo strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della PA, diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle persone.

L'art. 21, L. n. 183/2010, che reca misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, ha previsto l'istituzione di un Comitato Unico di Garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le relative competenze, il Comitato Pari Opportunità e il Comitato Paritetico sui fenomeni del mobbing operanti in ogni Amministrazione ed che, in linea con la normativa precedente, prevede altresì l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, indirizzando un focus specialmente sulla garanzia del benessere organizzativo.

È noto, infatti, come un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute anche emotiva, sia un ambiente più motivante nel quale sarà possibile conseguire performance più performanti ovvero il più virtuoso contributo, da parte di lavoratori e lavoratrici, in termini di produttività e di senso di appartenenza.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG. Successivamente, tali disposizioni sono state integrate dalla direttiva n. 2/2019 - recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle PA" - che sostituisce la direttiva del 23 maggio 2007 (contenente Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche) e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG.

La Direttiva 2/2019 ha innovato e integrato la normativa preesistente su ruolo, funzioni e compiti del CUG. Le nuove disposizioni mettono a sistema tutti gli interventi regolativi susseguitisi negli anni e chiariscono la posizione del CUG - in relazione agli altri attori presenti nell'Amministrazione, agli organi di vertice, come il Nucleo di valutazione, solo per citare un esempio - ponendolo proprio nell'ambito della salvaguardia del benessere, delle pari opportunità e della lotta alla discriminazione, quale Attore principale e "importante sensore delle situazioni di malessere", dotato in modo precipuo di poteri propositivi, consultivi, e pure di garanzia, per l'orientamento delle Amministrazioni alla promozione della parità e delle pari opportunità, alla valorizzazione del benessere di chi lavora e al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione. La direttiva ha pure il merito di sottolineare il collegamento delle pari opportunità con il ciclo della performance.

Il cammino verso la progressiva e incrementale affermazione del ruolo del CUG per la diffusione della cultura del rispetto, in tutte le sue polimorfiche espressioni ora descritte, trova una conferma nella più recente Direttiva del 29 novembre 2023 nella quale viene irrobustito il ruolo del medesimo quale "antenna", "sensore" e possibile destinatario delle segnalazioni, vero punto di riferimento per attuare politiche in tema di prevenzione e contrasto ad ogni forma di discriminazione, molestia e violenza anche con riferimento al benessere organizzativo e alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (cfr. p. 6 della Direttiva del 2023)

Con la modifica normativa del 2021, che introduce il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (**PIAO**), anche le azioni previste nell'ambito delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere vengono in esso assorbite. Dimodoché il PAP è oggi ricompreso nel PIAO. Dovendo, poi, le Amministrazioni Universitarie conformarsi alle traiettorie operative tracciate nel **GEP**, e disponendo questo Ateneo di un proprio GEP, questo CUG prospetta l'utilità di una riduzione ad unità della progettazione di lunga gittata dell'Università

di Catania, ciò con l'obiettivo di creare coerenza fra le cinque traiettorie del GEP e le azioni positive qui prospettate. Nelle more di una riflessione sistemica sull'assorbimento del PAP nell'ambito del GEP, le azioni positive suggerite in questo Piano saranno adattate alle traiettorie del GEP *de quo*.

Del resto, il GEP rinviene il suo riferimento normativo all'interno delle raccomandazioni della Commissione UE (Research Innovation), dettate per l'attribuzione dei Fondi Horizon Europe. Dimodoché nel GEP si pone particolare attenzione alla raccolta dei dati e al monitoraggio delle azioni nonché alla sensibilizzazione e formazione del personale e dei *decision makers* sull'uguaglianza di genere, ponendosi l'obiettivo di mettere in campo azioni progettuali e programmatiche che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere e permettano al contempo la valorizzazione di tutte le diversità.

Il GEP è stato adottato anche dall'Università di Catania.

Per una migliore fruizione del PAP di Unict oggi prospettato, si indicano di seguito le cinque aree di intervento racchiuse nel GEP di cui all'ordine giuridico sovranazionale:

1. **Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e cultura organizzativa**  
Promuovere politiche flessibili per conciliare lavoro, cura familiare e vita personale.  
Combattere stereotipi di genere nella cultura organizzativa.
2. **Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali**  
Favorire una rappresentanza più equa di donne e altre identità sotto-rappresentate nelle posizioni di vertice e nei ruoli decisionali.
3. **Parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera (nelle sue complessive dimensioni all'interno della comunità universitaria)**  
Assicurare processi di assunzione, valutazione e promozione equi e non discriminatori.
4. **Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, formazione e altre attività istituzionali**  
Integrare la prospettiva di genere nei programmi didattici, nella ricerca scientifica e nei processi organizzativi.
5. **Misure contro la violenza e discriminazione di genere**  
Prevenire e contrastare molestie, violenza di genere e bias, e garantire ambienti sicuri e inclusivi per tutta la comunità universitaria.

## AZIONI POSITIVE DEL TRIENNIO 2026-2028

Nel PAP sono presenti le azioni da sviluppare nel triennio, e per ciascuna sono indicati, a titolo meramente esemplificativo, gruppi di lavoro e/o responsabili di riferimento, con la consapevolezza che trattandosi di un documento programmatico dinamico, in fase di monitoraggio sarà possibile integrare e/o rimodulare le azioni in base a quanto emerso in sede di implementazione delle attività, secondo la *ratio* sottesa al ciclo del sistema di assicurazione della qualità d'Ateneo.

L'aggiornamento del PAP, coerente con la Programmazione Strategica d'Ateneo, tiene conto degli obiettivi e delle azioni programmate nel Piano per l'Uguaglianza di Genere dell'Università di Catania (GEP).

Le azioni, riviste sulla base di quanto indicato in premessa, sono divise in macro ambiti:

- A) AZIONI DI MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI LAVORATIVE E DI STUDIO (BENESSERE ORGANIZZATIVO, SALUTE BIO PSICO EMOTIVA, FORMAZIONE)
- B) AZIONI PER LA PARITA' DI GENERE E PARI OPPORTUNITA': AZIONI PROATTIVE DI PREVENZIONE DELLA DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA, DI FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

\*\*\*\*\*

## A) AZIONI DI MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI LAVORATIVE E DI STUDIO (BENESSERE ORGANIZZATIVO, SALUTE BIO PSICO EMOTIVA, FORMAZIONE)

<b>Collegamento con l'attuale Piano strategico di Ateneo (PS)</b> <b>Per azione 1-2</b>	<b>Area strategica:</b> servizi <b>Sfida:</b> Inclusione sociale, benessere organizzativo e pari opportunità <b>Obiettivo strategico:</b> Promuovere politiche per le pari opportunità e il benessere della comunità universitaria
	<b><u>Azione 1</u></b>  Corrispondenza con linea GEP <b>1. Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa</b> → Rafforza il benessere organizzativo, la salute mentale e la cultura del supporto.  Corrispondenza con linea GEP <b>5. Prevenzione e contrasto della violenza di genere e molestie</b> → La misura di ascolto può intercettare situazioni di disagio legate a discriminazioni, molestie o violenze.
<b>Titolo</b>	<b>Promozione e tutela della salute bio-psico-emotiva: nucleo di ascolto organizzato/spazio di ascolto</b>
<b>Gruppi di lavoro</b>	CUG, Delegate/i al benessere, ARU; Servizi di counseling psicologico; RSPP
<b>Destinatari dei risultati</b>	Comunità universitaria: personale docente; personale tecnico-amministrativo; studentesse, studenti e dottorande/i
<b>Risorse finanziarie</b>	Non previste
<b>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</b>	Il CUG ritiene necessario integrare i destinatari dello spazio di ascolto dell'Ateneo allargando il servizio anche a tutto il personale in servizio; l'azione mira 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 e blocco nel e sul lavoro. Prevede, pertanto, l'attivazione e il potenziamento di servizi (anche di sportello) per supporto psicologico ed emotivo, iniziative di prevenzione e promozione della salute, attività formative su gestione dello stress, consapevolezza emotiva e relazioni sane, nonché azioni di sensibilizzazione sul valore del benessere integrato nella vita universitaria
<b>Strutture e figure universitarie coinvolte</b>	Magnifico Rettore, DG, Spazio di ascolto di UNICT, ARU, SPPR
<b>Eventuali partner</b>	CINAP, COF, Dirigenze, EP, Responsabili di posizioni organizzative, Procura della Repubblica CT

<b>Tempi di attuazione</b>	Implementazione delle nuove azioni entro il 2027
<b>Indicatori/Misure di raggiungimento</b>	Numero di accessi ai servizi di supporto; partecipazione alle attività formative; risultati delle indagini sul benessere organizzativo percepito; riduzione di indicatori di stress e disagio organizzativo.
<b>Evidenza</b>	Allargamento effettivo dei servizi al personale docente e TA Report semestrale da parte dei Responsabili dello sportello attivato e comunicazioni semestrale dei relativi dati al CUG

	<p><b><u>Azione 2</u></b></p> <p>Corrispondenza con linea GEP <b>1. Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa</b> → Interviene su clima lavorativo e di studio.</p> <p>Corrispondenza con linea GEP <b>5. Prevenzione e contrasto della violenza di genere e molestie</b> → Le procedure riservate e il raccordo con la Consigliera di Fiducia rientrano tra gli strumenti di tutela.</p> <p>Connessione indiretta GEP linea <b>3. Parità nei processi di carriera</b> → Se il monitoraggio intercetta blocchi di carriera o disparità strutturali.</p>
<b>Titolo</b>	<b>Esercizio della funzione di garanzia</b>
<b>Gruppi di lavoro</b>	CUG, Consigliera di Fiducia, Delegate/i al benessere, dott. Dario Maugeri
<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>	<p>Si intende proseguire e corroborare 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 attraverso le procedure (del CUG e della Consigliera di Fiducia) dedicate a studentesse/studenti e personale per predisporre eventuali azioni di intervento nelle sfere di competenza del CUG.</p> <p>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.</p> <p>Ciò anche in ragione delle recenti riforme che, con riguardo specifico al personale TA, creano un preciso collegamento fra ciclo della performance, valutazione e progressioni.</p>

<b>Strutture e figure universitarie coinvolte</b>	Dirigenti, Direttori di dipartimento, delegato del Rettore alla didattica, Presidenti Corsi di Studio, Garante degli studenti di Dipartimento; Rappresentanti degli studenti per Dipartimento
<b>Eventuali partner</b>	Commissioni paritetiche dipartimentali, Nucleo di valutazione, Presidio di Qualità, Delegata BO
<b>Tempi di attuazione</b>	già attivo
<b>Indicatori/Misure di raggiungimento</b>	Segnalazioni Individuazione di eventuali ambiti specifici di malessere
<b>Evidenza</b>	Report bimestrale della CdF, Relazione annuale del CUG Previsione eventuali nelle fonti regolamentari dell'Ateneo (es. SMVP) di strumenti di rilevazione della performance in grado di premiare le buone pratiche nella micro organizzazione e gestione con specifico approccio paritario

<b>Collegamento con l'attuale Piano strategico di Ateneo (PS)</b>	<b>Area strategica:</b> servizi <b>Sfida:</b> Inclusione sociale, benessere organizzativo e pari opportunità <b>Obiettivo strategico:</b> Promuovere politiche per le pari opportunità e il benessere della comunità universitaria
	<b>Azione 3</b>  Corrispondenza con linea GEP 1. <b>Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa</b> → Strumento sistemico di monitoraggio del clima organizzativo.  Corrispondenza con linea GEP 3. <b>Parità nei processi di reclutamento e progressione</b> → Se l'indagine rileva eventuali disparità tra ruoli/genere.
<b>Titolo</b>	<b>Osservatorio sul benessere organizzativo: Il Benessere organizzativo delle persone che lavorano e studiano a UniCT</b>
<b>Gruppi di lavoro</b>	dott.ssa Francesca Verzi (responsabile); dott.ssa Rosetta Lo Jacono; dott.ssa Teodora Nicoleta Pascu; dott.ssa Patrizia Motta
<b>Destinatari dei risultati</b>	Comunità universitaria
<b>Risorse finanziarie</b>	Non previste

<p><b>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</b></p>	<p>L'azione riguarda l'aggiornamento dell'indagine di clima organizzativo, (rilevazione, analisi, verifica dei risultati) volta a monitorare le condizioni di "benessere", personalizzate secondo il ruolo, modalità di studio/lavoro, rapporti con docenti, uffici e colleghi (ultima indagine 2024). Nel corso del 2026 si vuole avviare – con una comunicazione efficace e accattivante e una promozione delle indagini che parte dalle rappresentanze di lavoratori e studenti coinvolti - una nuova indagine rivolta a docenti, personale TA, studenti iscritti a corsi di L, LM e LMCU e iscritti ai corsi post-laurea (Dottorato e Specializzazione).</p>
<p><b>Strutture e figure universitarie coinvolte</b></p>	<p> Rettore, SPPR, ARU, Direttori di Dipartimento e Centri, Delegate/i al benessere; Didattica, BO, Sicurezza, prevenzione e protezione dai rischi, Sportello di Ascolto; ACOM, OOSS e Consulta degli studenti per la promozione</p>
<p><b>Eventuali partner</b></p>	<p>Nucleo di Valutazione, Presidio della Qualità, Rappresentanze studentesche (corsi di laurea e dipartimenti), Rappresentanze sindacali, Consulta degli studenti</p>
<p><b>Tempi di attuazione/ Indicatori</b></p>	<p>Indicatori temporali (rispetto scadenze previste) Indicatori qualitativi (di struttura): (miglioramento del tasso di risposta rispetto alla precedente rilevazione)</p>
<p><b>Misure di raggiungimento Target</b></p>	<p>Indagine: entro il primo quadrimestre 2026 Presentazione dei risultati dell'Indagine: entro ottobre 2026 Rilevazione delle azioni implementate (entro gennaio 2027) Monitoraggio delle azioni implementate (entro settembre 2027)</p>

**B) AZIONI PER LA PARITA' DI GENERE E PARI OPPORTUNITA' : AZIONI PROATTIVE DI PREVENZIONE DELLA DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA, DI FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE**

<p><b>Collegamento con l'attuale Piano strategico di Ateneo (PS)</b></p>	<p><b>Area strategica:</b> servizi  <b>Sfida:</b> Inclusione sociale, benessere organizzativo e pari opportunità  <b>Obiettivo strategico:</b> Promuovere politiche per le pari opportunità e il benessere della comunità universitaria</p>
	<p><b>Azione 4</b>  Corrispondenza con Linea GEP 1. <b>Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa</b>  → include formazione, sensibilizzazione, linguaggio di genere, diffusione del codice etico, benessere e salute della comunità universitaria  <b>4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica</b>  → prevede convegni, seminari, iniziative culturali e premi/borse per tesi su tematiche di interesse del CUG</p>
<p><b>Titolo</b></p>	<p><b>Formazione e informazione su tematiche proprie del CUG</b></p>
<p><b>Responsabili</b></p>	<p>Prof.ssa Gabriella Nicosia, prof. Nicola Laneri, dott.ssa Ione Zuccarello e responsabili di volta in volta stabiliti</p>
<p><b>Destinatari dei risultati</b></p>	<p>comunità universitaria e territorio</p>
<p><b>Risorse finanziarie</b></p>	<p>Fondi di Ateneo e Fondi CUG</p>
<p><b>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</b></p>	<p><b>A)</b> Percorsi formativi per le dirigenze 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 relative alle 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.  Organizzazione di convegni, seminari, presentazione di libri anche nell'ambito di Caffè letterari, spettacoli (teatrali-musicali), sulle materie di competenza del CUG e coerenti con le relative linee d'azione.  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.  Promozione di campagne informative e di sensibilizzazione della comunità universitaria e del territorio sul tema della tutela della salute bio psico</p>

	<p>emotiva nonché sulla sicurezza sul lavoro e delle buone pratiche in ambienti pericolosi.</p> <p><b>B)</b> Potenziamento del CUG, anche attraverso la pagina internet, e inserimento nei processi di network nazionali, al fine della più capillare diffusione e migliore conoscenza e consapevolezza, pure nella Comunità universitaria, del ruolo dell'Organismo medesimo e della relativa funzione.</p>
<b>Strutture e figure universitarie coinvolte e network nazionali</b>	CIDIA, ASI, ACOM, ATM, SiMUA, Dipartimenti e strutture, Delegate/i, Referente di Ateneo alla Sostenibilità; Rete Nazionale dei CUG, COUNIPAR
<b>Eventuali partner</b>	Docenti; Centri di ricerca d'Ateneo; Rete nazionale dei CUG
<b>Tempi di attuazione</b>	triennio 2026-2028
<b>Indicatori</b>	Numero di iniziative avviate
<b>Target/Evidenze</b>	Presentazione di almeno 1 percorso formativo e un evento per anno

<b>Collegamento con l'attuale Piano strategico di Ateneo (PS)</b>	<p><b>Area strategica:</b> servizi</p> <p><b>Sfida:</b> Inclusione sociale, benessere organizzativo e pari opportunità</p> <p><b>Obiettivo strategico:</b> Promuovere politiche per le pari opportunità e il benessere della comunità universitaria</p>
	<p><b><u>Azione 5</u></b></p> <p>Corrispondenza con Linea GEP <b>5. Prevenzione e contrasto della violenza di genere e molestie</b> → Direttrice principale e pienamente coerente.</p> <p>Corrispondenza con Linea GEP <b>1. Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa</b> → Rafforza un ambiente sicuro e inclusivo.</p>
<b>Titolo</b>	<b>Osservatorio sulle pari opportunità e contrasto a violenza di genere</b>
<b>Gruppi di lavoro</b>	CUG, dott.ssa Francesca Verzì e prof.ssa Tiziana Ramaci; Delegata ai processi sociologici e parità di genere
<b>Destinatari dei risultati</b>	Comunità universitaria
<b>Risorse finanziarie</b>	Fondi del Rettorato
<b>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</b>	a) L'azione mira a implementare, in seno all'Università di Catania, lo sportello antiviolenza da destinare all'intera comunità universitaria. L'iniziativa, che, nella sua prima fase di attuazione, potrebbe beneficiare della collaborazione con associazioni onlus specializzate, è volta comunque ad una internalizzazione.

<b>Strutture e figure universitarie coinvolte</b>	Dirigente ARU, delegati: Sicurezza, prevenzione e protezione dai rischi; 1 psicologo clinico; 1 psicoterapeuta DISFOR ; Cdf
<b>Eventuali partner</b>	eventuali partner competenti per materia
<b>Tempi di attuazione</b>	2026 implementazione dello Sportello anti violenza; Entro il 2026 avviare affiancamento con personale specializzato di Unict nella prospettiva di internalizzare il servizio; Entro il 2028 internalizzazione del processo e della attività;
<b>Indicatori</b>	n. richieste pervenute/n. prese in carico
<b>Target</b>	richieste di intervento nel semestre o contatti informativi

<p><b>Collegamento con l'attuale Piano strategico di Ateneo (PS)</b></p>	<p><b>Area strategica:</b> servizi  <b>Sfida:</b> Inclusione sociale, benessere organizzativo e pari opportunità  <b>Obiettivo strategico:</b> Promuovere politiche per le pari opportunità e il benessere della comunità universitaria</p>
	<p><b>Azione 6</b></p> <p>Corrispondenza con Linea GEP <b>2. Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali</b>          → Favorire una rappresentanza più equa di donne e altre identità sotto-rappresentate nelle posizioni di vertice e nei ruoli decisionali</p>
<p><b>Titolo</b></p>	<p><b>Promozione dell'equilibrio di genere nei processi decisionali e nelle posizioni di responsabilità</b></p>
<p><b>Responsabili</b></p>	<p>CUG; Magnifico Rettore; Direzione Generale; ARU; Delegata ai processi sociologici del territorio e parità di genere</p>
<p><b>Destinatari dei risultati</b></p>	<p>Personale docente e ricercatore; personale tecnico-amministrativo; comunità universitaria</p>
<p><b>Risorse finanziarie</b></p>	<p>Non previste (eventuali fondi di Ateneo per attività formative)</p>
<p><b>Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi</b></p>	<p>L'azione è finalizzata a promuovere una maggiore attenzione all'equilibrio di genere nelle posizioni di responsabilità accademica e amministrativa e nei processi decisionali dell'Ateneo, in coerenza con la Linea 2 del Gender Equality Plan della Commissione europea.</p> <p>L'intervento si fonda su un approccio graduale e progressivo e di accompagnamento culturale, attraverso:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Rilevazione periodica della composizione di genere</b> degli organi di governo e delle principali posizioni di responsabilità (direzioni, coordinamenti, commissioni), con analisi interna dei dati.</li> <li>2. <b>Formulazione di raccomandazioni non vincolanti</b> agli organi competenti, volte a promuovere l'attenzione al principio di equilibrio di genere in occasione di nomine e designazioni, nel rispetto dell'autonomia statutaria e della normativa vigente.</li> <li>3. <b>Iniziative di sensibilizzazione e formazione sulla leadership inclusiva</b>, rivolte a chi ricopre o aspira a ruoli di responsabilità.</li> <li>4. <b>Valorizzazione delle buone pratiche</b> già presenti nell'Ateneo e diffusione di modelli positivi di partecipazione equilibrata ai processi decisionali.</li> </ol> <p>L'obiettivo è anche quello di favorire, nel tempo, un'evoluzione culturale che renda strutturale l'attenzione all'equilibrio di genere nella Governance universitaria.</p>
<p><b>Strutture e figure universitarie coinvolte</b></p>	<p>Rettore; Direzione Generale; Direttori di Dipartimento; ARU; Presidio di Qualità; Nucleo di Valutazione</p>

<b>Eventuali partner</b>	Rete nazionale dei CUG; esperti/e in tematiche di leadership e organizzazione; Counipar
<b>Tempi di attuazione</b>	Monitoraggio evolutivo nel triennio
<b>Indicatori/Misure di raggiungimento</b>	Implementazione della rilevazione periodica Numero di iniziative di sensibilizzazione nel triennio
<b>Target</b>	Progressiva integrazione del tema nelle pratiche organizzative Almeno una iniziativa di sensibilizzazione

**Lista acronimi delle Aree/Centri:**

Centro per l'Informatica, la Digitalizzazione e l'Intelligenza Artificiale (CIDIA)

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)