

AZIONI POSITIVE 2025 – 2027

Introduzione

Il documento, Piano delle Azioni Positive (PAP), descrive interventi (con relativa programmazione) che il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Università Politecnica delle Marche (UNIVPM) ha individuato come prioritari e che quindi, propone per il triennio 2025-2027, di cui si propone una mind map in Figura 1.

Gli interventi individuati rientrano tutti negli ambiti di pertinenza del CUG, in accordo con l'articolo 21 dello statuto di UNIVPM: *“Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha compiti propositivi e consultivi; promuove iniziative per l'attuazione delle pari opportunità e la valorizzazione delle differenze di genere, vigila sul rispetto del principio di non discriminazione ai sensi della vigente legislazione italiana e comunitaria. Il Comitato vigila altresì che non siano intraprese azioni di vessazione (mobbing) all'interno dell'Università”*.

Il PAP prevede la realizzazione di azioni mirate al raggiungimento di obiettivi finalizzati alle pari opportunità di accesso e avanzamento professionale, sia con interventi di tipo formativo sia attraverso l'attivazione di servizi a supporto della conciliazione tra vita lavorativa e personale, in modo da limitare le asimmetrie esistenti. Si rileva l'opportunità di introdurre misure idonee a monitorare e a promuovere il benessere di tutte le componenti della comunità accademica, intervenendo sulla cultura organizzativa attraverso iniziative di sensibilizzazione e formazione. Lo strumento delle azioni positive è stato introdotto dal legislatore proprio per raggiungere l'effettiva eguaglianza tra cittadine/i rimuovendo dal mercato del lavoro, dall'organizzazione della vita lavorativa e sociale, dalla cultura del Paese tutte quelle barriere che ne impediscono la realizzazione, superando ogni discriminazione e promuovendo il riequilibrio di genere.

Come premessa al documento, ci si propone di verificare e implementare, seguendo un approccio bottom-up, quanto di seguito proposto, tramite l'attivazione di un **processo partecipativo** che coinvolga attivamente tutte le componenti dell'università per garantire il rispetto delle reali necessità e le aspettative della comunità accademica. I vantaggi di tale metodologia comprendono una **maggiore legittimità**, in quanto il piano sarà percepito come rappresentativo e condiviso, una **rilevanza delle azioni**, in quanto le proposte saranno meglio allineate ai bisogni reali e la **crescita della consapevolezza**, coinvolgendo tutti i membri e creando un senso di responsabilità collettiva verso le azioni da implementare.

Un processo ben strutturato garantisce il successo del piano e rafforza il senso di comunità universitaria. Per questo, si propongono le seguenti azioni:

1. **Raccolta di dati preliminari** tramite analisi quantitative e qualitative per esaminare i dati relativi a genere, carriere, benessere etc. nella comunità universitaria; raccogliere feedback anonimi sui bisogni e sulle criticità percepite; coinvolgere gruppi specifici, come genitori, studenti/studentesse con disabilità, docenti in ruoli apicali, per approfondire temi chiave.
2. **Organizzazione di focus group e workshop** con il coinvolgimento di esperti/e in dinamiche partecipative o facilitatori professionisti per garantire un dialogo produttivo, con gli obiettivi di identificare criticità e priorità percepite e di proporre azioni concrete per affrontarle.
3. **Utilizzo di strumenti digitali** come questionari anonimi e piattaforme collaborative online per creare sondaggi o moduli di consultazione accessibili a tutta la comunità, in modo da raccogliere idee e suggerimenti in modo trasparente.
4. **Comunicazione trasparente**, informando la comunità sui progressi attraverso e-mail, newsletter, o il sito web dell'università e organizzando assemblee pubbliche per presentare i risultati delle consultazioni e discutere collettivamente le proposte.

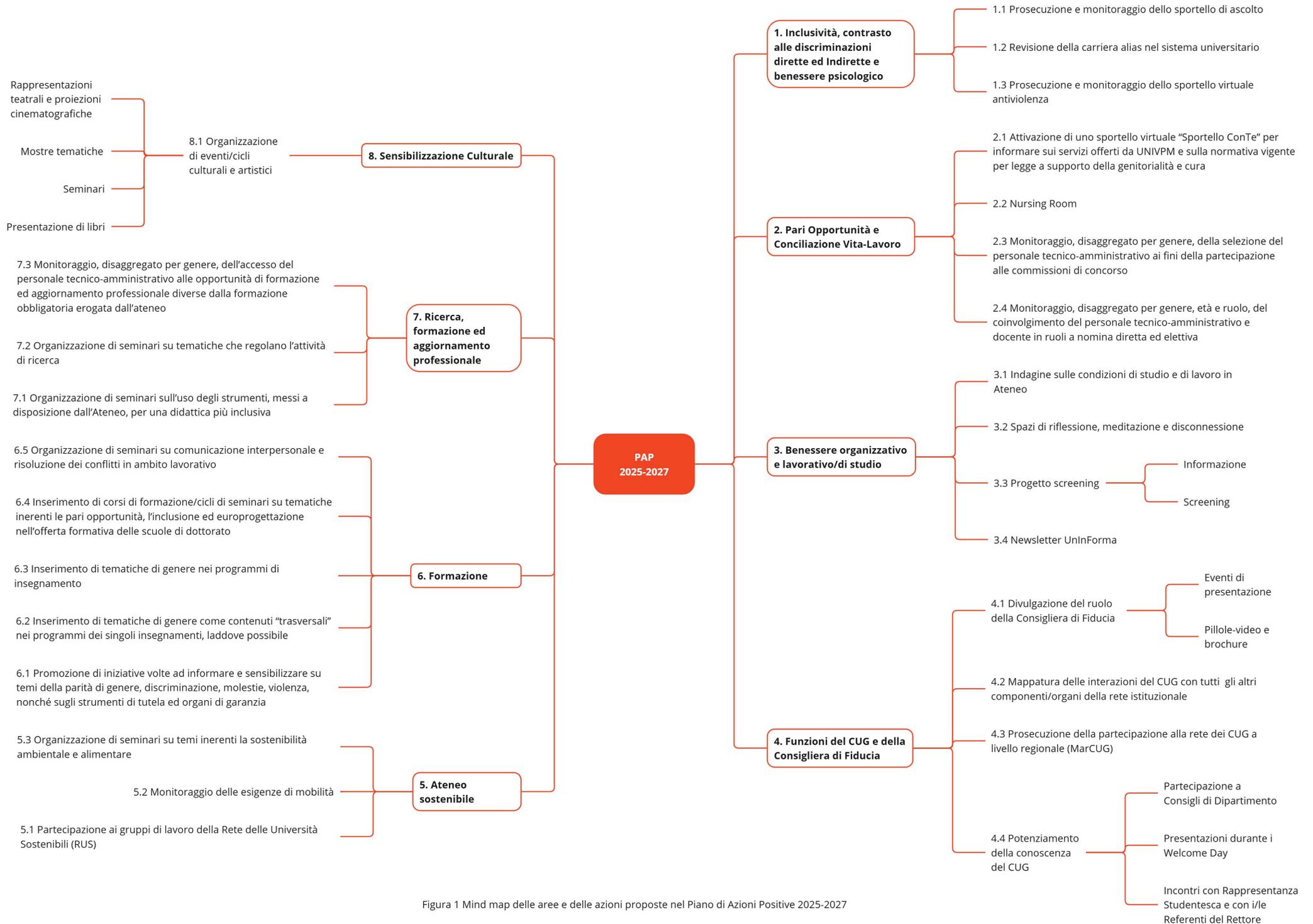


Figura 1 Mind map delle aree e delle azioni proposte nel Piano di Azioni Positive 2025-2027

Organizzazione del documento

Il presente documento, per ognuna delle aree di intervento individuate, ne descrive gli scopi e ne dettaglia le azioni, riportando le seguenti informazioni:

- **codice univoco**, identificativo dell'azione, unitamente al **titolo** dell'azione
- **descrizione** dell'azione
- indicazione delle **strutture e/o figure universitarie coinvolte**
- indicazione dei/delle **destinatari/e dell'azione**
- **tempi e fasi di attuazione**
- **indicatore/i** per la misurazione ed il monitoraggio dell'efficacia dell'azione proposta
- **target** che si intende raggiungere

Area 1: Inclusività, contrasto alle discriminazioni dirette ed indirette e benessere psicologico

Questa sezione si riferisce a tutte quelle azioni propositive, atte a garantire maggiore inclusività (in riferimento, ad esempio, al genere e alla disabilità). Inoltre, descrive azioni atte a garantire benessere psicologico e a riconoscere e contrastare violenza di genere e discriminazione (diretta ed indiretta).

Azione 1.1	Prosecuzione e monitoraggio dello sportello di ascolto
Descrizione azione	<p>UNIVPM ha attivato diversi servizi di supporto al benessere psicologico:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. lo sportello di ascolto e sostegno psicologico gratuito per la componente studentesca, che opera unitamente al servizio Info Point Disabilità/DSA 2. la convenzione con l'Azienda Ospedaliera Universitaria delle Marche per un servizio gratuito di consulenza per situazioni di particolare disagio psichiatrico. Si tratta dell'erogazione di servizi dedicati al benessere della componente studentesca. 3. la convenzione con l'Ordine degli Psicologi delle Marche, per un accesso, da parte sia del personale che della componente studentesca, alla rete di professionisti privati sul territorio regionale garantendo tariffe agevolate. <p>Si propone di continuare ad erogare questo genere di servizi, per il sostegno psicologico al personale e alla componente studentesca e di monitorarne l'attività per valutarne l'efficacia. Vista l'importanza di questi servizi, infine, si suggerisce di estendere quelli al punto 1 e 2 anche a tutto il personale UNIVPM.</p>
Strutture e figure universitarie coinvolte	CUG, Referente all'inclusività e al benessere psicologico, Ufficio Studenti e Diritto allo Studio
Destinatari/e dell'azione	Personale tecnico amministrativo, personale docente, personale di ricerca e componente studentesca
Tempi e fasi di attuazione	<p>2025 2026 2027</p> 
Indicatore	Numero di relazioni
Target	Una all'anno

Azione 1.2	Revisione della carriera alias nel sistema universitario
Descrizione azione	Si propone, in sinergia con le azioni del GEP, di revisionare la regolamentazione della carriera alias, prendendo in considerazione anche la possibilità di una sua eventuale estensione al personale tecnico amministrativo, docente e di ricerca.
Strutture e figure universitarie coinvolte	Referente Pari Opportunità, Ufficio Stato giuridico del PTA a tempo indeterminato, Ufficio Gestione Carriere Personale Docente e di Ricerca
Destinatari/e dell'azione	Personale tecnico amministrativo, personale docente, personale di ricerca e componente studentesca
Tempi e fasi di attuazione	2025 2026 2027 

Azione 1.3	Prosecuzione e monitoraggio dello sportello virtuale antiviolenza
Descrizione azione	In collaborazione con l'Associazione Donne e Giustizia di Ancona, dal 2023, è attivo, presso UNIVPM, uno sportello virtuale antiviolenza. Si tratta di una chat tramite la quale si può dialogare, in maniera anonima, con le operatrici del Centro Antiviolenza di Ancona. Dall'area riservata, tutto il personale e la componente studentesca può accedervi. Si propone di continuare ad erogare questo servizio e di monitorarne, periodicamente, l'efficacia, ad esempio, misurandone il numero di accessi.
Strutture e figure universitarie coinvolte	CUG, Centro Antiviolenza di Ancona, Referente Pari Opportunità
Destinatari/e dell'azione	Personale tecnico amministrativo, personale docente, personale di ricerca e componente studentesca
Tempi e fasi di attuazione	2025 2026 2027 
Indicatore	Numero di accessi all'anno

AREA 2: Promuovere pari opportunità e conciliare tempi di lavoro/studio e vita

In questa sezione, si propongono azioni atte a promuovere le pari opportunità, ad una conciliare dei tempi di vita con quelli di lavoro/studio ed ad informare circa i servizi messi a disposizione dall'Ateneo.

Azione 2.1	Attivazione di uno sportello virtuale “Sportello ConTe” per informare sui servizi offerti da UNIVPM e sulla normativa vigente per legge a supporto della genitorialità e cura
Descrizione azione	Si propone l'attivazione di uno sportello virtuale dedicato ad informare sui servizi offerti da UNIVPM e sulla normativa vigente per legge, durante il periodo della gravidanza, della maternità e durante e/o al rientro un/da periodo di malattia. Si suggerisce di usare lo strumento delle FAQ per aggiornare la pagina web dedicata allo sportello. Si propone di monitorarne l'efficacia registrando, in maniera anonima, il numero di accessi all'anno. Si propone, infine, l'organizzazione di seminari volti ad informare e sensibilizzare il personale UNIVPM all'uso dei congedi parentali. Si veda l'azione 1.8 del GEP di Ateneo.
Strutture e figure universitarie coinvolte	Referente alle Pari Opportunità, Referente alla Salute e Sicurezza, Area Risorse umane e Servizi informativi
Destinatari/e dell'azione	Personale tecnico amministrativo, personale docente, personale di ricerca e componente studentesca
Tempi e fasi di attuazione	Per l'attivazione della pagina web 2025 2026 2027  Per l'attività seminariale 2025 2026 2027 
Indicatore	Numero di accessi all'anno Numero di seminari all'anno
Target	Almeno 1 seminario per categoria attenzionata

Azione 2.2	Nursing Room
Descrizione azione	Si propone l'individuazione di uno spazio, per polo universitario, protetto ed accogliente per garantire l'allattamento, come un momento intimo e riservato. Ogni stanza dovrà essere dotata di almeno una poltrona e di un fasciatoio per le esigenze specifiche del/la neonato/a.
Strutture e figure universitarie coinvolte	CUG, Referente alle Pari Opportunità, Referente alla Salute e Sicurezza, Area Edilizia e di

	coordinamento Sicurezza e Facility Management, Servizio Sicurezza, Ambiente e Servizi gestionali Poli universitari
Destinatari/e dell'azione	Personale tecnico amministrativo, personale docente, personale di ricerca e componente studentesca
Tempi e fasi di attuazione	2025 2026 2027 
Indicatore	Numero di spazi
Target	Uno spazio per polo universitario

Azione 2.3	Monitoraggio, disaggregato per genere, della selezione del personale tecnico-amministrativo ai fini della partecipazione alle commissioni di concorso
Descrizione azione	Si propone di monitorare la rotazione del personale tecnico-amministrativo che partecipa a commissioni di concorso, relativamente alla popolazione impiegabile ai sensi della normativa vigente.
Strutture e figure universitarie coinvolte	Area Risorse umane e Servizi informativi
Destinatari/e dell'azione	Personale tecnico-amministrativo
Tempi e fasi di attuazione	2025 2026 2027 
Indicatore	Numero di monitoraggi
Target	Un monitoraggio

Azione 2.4	Monitoraggio, disaggregato per genere, età e ruolo, del coinvolgimento del personale tecnico-amministrativo e docente in ruoli a nomina diretta ed elettiva
Descrizione azione	Si propone di monitorare il coinvolgimento del personale tecnico-amministrativo e docente in ruoli a nomina diretta ed in quelli a nomina elettiva. L'analisi dovrà mettere a sistema diversi aspetti come, ad esempio, l'età, il genere, il ruolo e la tipologia di incarico.
Strutture e figure universitarie coinvolte	Area Risorse umane e Servizi informativi, Ufficio Affari istituzionali, Organi collegiali e Legali
Destinatari/e dell'azione	Personale tecnico amministrativo e personale docente
Tempi e fasi di attuazione	2025 2026 2027 
Indicatore	Numero di monitoraggi
Target	Un monitoraggio

AREA 3: Benessere organizzativo e lavorativo/di studio

In questa area, rientrano tutte quelle azioni atte a promuovere benessere lavorativo/di studio, ovvero benessere fisico, psicologico e sociale del personale e della componente studentesca.

Azione 3.1	Indagine sulle condizioni di studio e di lavoro in Ateneo
Descrizione azione	Si propone la somministrazione annuale di un questionario per monitorare e rilevare il grado di benessere lavorativo/di studio in Ateneo. Sulla base dei risultati dell'indagine, si suggerisce, ad esempio, di prendere in considerazione l'organizzazione, ciclica, di seminari con focus su emozioni innate ed apprese, ansia e stress e su come queste possano essere gestite e trasformate in risorsa.
Strutture e figure universitarie coinvolte	Referente all'Inclusione e Benessere Psicologico, Referente alla Salute e Sicurezza, Area Risorse umane e Servizi informativi, Area Didattica e Servizi agli studenti, Area sanità
Destinatari/e dell'azione	Personale tecnico amministrativo, personale docente, personale di ricerca e componente studentesca
Tempi e fasi di attuazione	2025 2026 2027 
Indicatore	Numero di questionari
Target	Un questionario all'anno

Azione 3.2	Spazi di riflessione, meditazione e disconnessione
Descrizione azione	Si propone l'individuazione di uno spazio, per polo universitario, attrezzato per specifiche esigenze di salute ed in generale, per garantire momenti di riflessione, meditazione e disconnessione.
Strutture e figure universitarie coinvolte	CUG, Referente all'Inclusione e Benessere Psicologico, Referente alla Salute e Sicurezza, Area Didattica e Servizi agli studenti, Area sanità, Servizio Sicurezza, Ambiente e Servizi gestionali Poli universitari
Destinatari/e dell'azione	Personale tecnico amministrativo, personale docente, personale di ricerca e componente studentesca
Tempi e fasi di attuazione	2025 2026 2027 
Indicatore	Numero di spazi
Target	Uno spazio per polo universitario

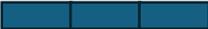
Azione 3.3	Progetto screening
Descrizione azione	<p>Si propone l'attuazione di un progetto di screening che potrebbe essere articolato, principalmente, in due fasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>fase 1 "Informazione"</i>: organizzazione di giornate dedicate a specifici programmi di screening, individuati come di maggiore utilità, per fascia di età e genere. Si propone di misurarne l'efficacia mediante la somministrazione di un questionario alla conclusione di ogni giornata; 2. <i>fase 2 "Screening"</i>: attuazione dei programmi di screening identificati nella fase 1.
Strutture e figure universitarie coinvolte	Referente alla Salute e Sicurezza, Area Didattica e Servizi agli studenti, Azienda Ospedaliera, Area Risorse umane e Servizi informativi, Area Sanità
Destinatari/e dell'azione	Personale tecnico amministrativo, personale docente, personale di ricerca e componente studentesca
Tempi e fasi di attuazione	<p>Fase 1 2025 2026 2027</p>  <p>Fase 2 2025 2026 2027</p> 
Indicatore	<p>Numero di giornate di sensibilizzazione ed informazione</p> <p>Numero di programmi di screening attuati</p>
Target	<p>Almeno 1 una giornata di sensibilizzazione ed informazione all'anno</p> <p>Almeno 1 un programma di screening all'anno</p>

Azione 3.4	UnInForma
Descrizione azione	<p>Si propone la redazione e l'invio a tutta la comunità accademica di una newsletter mensile dedicata ad approfondimenti e consigli circa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. proposte mensili per lunch box da ufficio sani ed equilibrati, promuovendo una corretta alimentazione sul luogo di lavoro; 2. video pillole e consigli pratici su esercizi posturali ed esercizi da eseguire alla scrivania, utili per migliorare il benessere fisico e contrastare i disagi legati alla sedentarietà lavorativa;

	3. suggerimenti di articoli, riviste, eventi e libri sul tema del benessere, della salute e dello sviluppo personale, per approfondire e ispirare uno stile di vita sano e consapevole
Strutture e figure universitarie coinvolte	Servizio ICT, Area Sanità, Servizio Sicurezza, Ambiente e Servizi gestionali Poli universitari
Destinatari/e dell'azione	Personale tecnico amministrativo, personale docente, personale di ricerca e componente studentesca
Tempi e fasi di attuazione	<p>2025 2026 2027</p> 
Indicatore	Numeri di newsletter inviate
Target	Almeno 3 all'anno

AREA 4: Diffondere e potenziare la conoscenza delle funzioni del CUG e della Consigliera di Fiducia

In questa area, si descrivono e si propongono azioni atte a diffondere e potenziare la conoscenza delle funzioni e del ruolo cruciale giocato dal CUG e dalla Consigliera di Fiducia. Si ritiene che tali azioni possano impattare positivamente sullo sviluppo di una maggiore consapevolezza e sullo stimolare personale e componente studentesca a contattare, in caso di necessità, il CUG e/o la Consigliera di Fiducia. Alcune delle azioni verranno implementate anche utilizzando i canali di comunicazione UNIVPM.

Azione 4.1	Divulgazione del ruolo della Consigliera di Fiducia
Descrizione azione	La/Il Consigliera/e di Fiducia, a disposizione del personale e della componente studentesca, svolge consulenza e assistenza gratuita, in maniera riservata, riguardo a comportamenti discriminatori e vessatori, molestie e mobbing e comportamenti lesivi della dignità e libertà personale. Tenuto conto della crucialità ed importanza rivestita da questa figura, si propone di farla meglio conoscere mediante la sua presentazione in alcuni eventi, in una seduta di ciascun consiglio di ciascun dipartimento (in sinergia con l'azione 1.4 del GEP), mediante la diffusione di video pillole, tramite i canali di comunicazione UNIVPM e di brochure informative. Si consiglia di far fruire le video pillole anche mediante la piattaforma E-learning di Ateneo. Il CUG si propone di coinvolgere la Consigliera di Fiducia in tutte quelle riunioni per cui la sua presenza è ritenuta cruciale e fondamentale.
Strutture e figure universitarie coinvolte	CUG, Consigliera di Fiducia, Direttori/Direttrici di Dipartimento, Area Risorse umane e Servizi informativi
Destinatari/e dell'azione	Personale tecnico amministrativo, personale docente, personale di ricerca e componente studentesca
Tempi e fasi di attuazione	2025 2026 2027 
Indicatore	Numero sedute di Consigli di Dipartimento Numero eventi Numero video pillole e/o brochure informative
Target	Almeno 1 evento all'anno Almeno 4 sedute di Consiglio di Dipartimento Almeno 1 video pillole/brochure informativa all'anno

Azione 4.2	Mappatura delle interazioni del CUG con tutti gli altri componenti/organi della rete istituzionale						
Descrizione azione	Si propone una mappatura atta a descrivere le interazioni del CUG con tutti i componenti/organi della rete istituzionale, dettagliando ognuna di esse. Si propone la pubblicazione della mappatura anche sul sito di Ateneo e la sua diffusione a tutti i componenti/organi che, a vario titolo, interagiscono con il CUG. Si ritiene cruciale questa mappatura al fine di identificare in maniera chiara le interazioni del/con il CUG.						
Strutture e figure universitarie coinvolte	CUG, Servizio supporto organi di Ateneo e pianificazione strategica, Servizio ICT						
Destinatari/e dell'azione	Personale tecnico amministrativo, personale docente, personale di ricerca e componente studentesca						
Tempi e fasi di attuazione	<table border="1"> <tr> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #0056b3; width: 20px;"></td> <td style="width: 20px;"></td> <td style="width: 20px;"></td> </tr> </table>	2025	2026	2027			
2025	2026	2027					
Indicatore	Pubblicazione della mappatura						
Target	Una mappatura						

Azione 4.3	Prosecuzione della partecipazione alla rete dei CUG a livello regionale (MarCUG)						
Descrizione azione	Si propone la prosecuzione della partecipazione alla rete di contatto dei CUG in ambito regionale, allo scopo di favorire lo scambio, il confronto sui programmi, gli interventi e gli strumenti fra le diverse esperienze in tema di pari opportunità e benessere organizzativo, nonché la realizzazione di iniziative comuni.						
Strutture e figure universitarie coinvolte	CUG, rete CUG a livello regionale						
Destinatari/e dell'azione	CUG						
Tempi e fasi di attuazione	<table border="1"> <tr> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #0056b3; width: 20px;"></td> <td style="background-color: #0056b3; width: 20px;"></td> <td style="background-color: #0056b3; width: 20px;"></td> </tr> </table>	2025	2026	2027			
2025	2026	2027					
Indicatore	Numero riunioni/iniziativa congiunte degli appartenenti alla rete						
Target	Almeno 1 riunione/iniziativa						

Azione 4.4	Potenziamento della conoscenza del CUG
Descrizione azione	<p>In continuità con quanto già proposto dal precedente Comitato, si propone di potenziare la conoscenza del CUG e dei suoi campi di pertinenza, mediante la partecipazione di almeno un membro ad una seduta di ciascun Consiglio di Dipartimento.</p> <p>Inoltre, si propone la presentazione del CUG durante la plenaria di ogni "Welcome Day", evento di benvenuto organizzato per le matricole. Si propone, anche, la presentazione del CUG in riunioni organizzate con la rappresentanza</p>

	studentesca e con i/le referenti del Rettore. Infine, si propone la diffusione di una video pillola, allo scopo di presentare la composizione del comitato ed, in generale, il suo ruolo, mediante i canali di comunicazione UNIVPM.
Strutture e figure universitarie coinvolte	CUG, Area Didattica e Servizi agli studenti, Area Risorse umane e Servizi informativi, Direttori/Direttrici di Dipartimento, Rappresentanza Studentesca
Destinatari/e dell'azione	Personale tecnico-amministrativo, personale docente, personale di ricerca e componente studentesca
Tempi e fasi di attuazione	<p>2025 2026 2027</p> 
Indicatore	<p>Numero sedute Consigli di Dipartimento Numero plenarie "Welcome Day" Numero riunioni con rappresentanza studentesca Numero riunioni con referenti del Rettore Numero video pillole</p>
Target	<p>Almeno 4 sedute di Consigli di Dipartimento all'anno Una plenaria del "Welcome Day" all'anno Almeno una riunione con rappresentanza Studentesca e con referenti del Rettore Almeno 1 video pillola</p>

AREA 5: Ateneo sostenibile

In questa area, si descrivono e propongono azioni atte a diffondere e potenziare la cultura della sostenibilità ambientale. Si ritiene, infatti, che un Ateneo sostenibile sia alla base di un ambiente lavorativo/di studio più accogliente, vivibile ed inclusivo.

Azione 5.1	Partecipazione ai gruppi di lavoro della Rete delle Università Sostenibile (RUS)
Descrizione azione	Si ripropone la partecipazione ai gruppi di lavoro tematici della RUS.
Strutture e figure universitarie coinvolte	CUG, Area Edilizia e di coordinamento Sicurezza e Facility Management, Servizio Sicurezza, Ambiente e Servizi gestionali Poli universitari, Figura responsabile individuata dall'Ateneo
Destinatari/e dell'azione	Ateneo
Tempi e fasi di attuazione	2025 2026 2027 
Indicatore	Numero di incontri
Target	Almeno un incontro

Azione 5.2	Monitoraggio delle esigenze di mobilità
Descrizione azione	Si propone la somministrazione di questionari per mappare le esigenze di mobilità ed eventualmente identificarne di nuove.
Strutture e figure universitarie coinvolte	Figura responsabile individuata dall'Ateneo
Destinatari/e dell'azione	Personale tecnico amministrativo, personale docente, personale di ricerca e componente studentesca
Tempi e fasi di attuazione	2025 2026 2027 
Indicatore	Numero di questionari
Target	Almeno un questionario

Azione 5.3	Organizzazione di seminari su temi inerenti la sostenibilità ambientale e alimentare
Descrizione azione	Si propone l'organizzazione di seminari e/o giornate di studio, in cui vengono trattati temi inerenti la sostenibilità.
Strutture e figure universitarie coinvolte	CUG, Referente alla Sostenibilità
Destinatari/e dell'azione	Personale tecnico amministrativo, personale docente, personale di ricerca e componente studentesca
Tempi e fasi di attuazione	2025 2026 2027 
Indicatore	Numero di seminari
Target	Almeno un seminario/giornata di studio all'anno

Area 6: Formazione

Questa sezione contiene azioni proposte nell'ambito della formazione e sensibilizzazione su temi inerenti parità di genere, discriminazione diretta ed indiretta, molestie, violenza, nonché su tutti gli strumenti e gli organi di garanzia messi a disposizione dall'Ateneo.

Azione 6.1	Promozione di iniziative volte ad informare e sensibilizzare su temi della parità di genere, discriminazione, molestie, violenza, nonché sugli strumenti di tutela ed organi di garanzia dell'Ateneo
Descrizione azione	Si propone di avviare iniziative e di organizzare eventi, volti ad informare e sensibilizzare su tematiche di genere, discriminazione, molestie, violenza. Si propongono iniziative, anche mediante video pillole e/o materiale informativo (brochure), atte ad informare su codici, strumenti di tutela e organi di garanzia all'interno dell'Ateneo.
Strutture e figure universitarie coinvolte	CUG, Referente alle Pari Opportunità, Area Risorse umane e Servizi informativi
Destinatari/e dell'azione	Personale tecnico amministrativo, personale docente, personale di ricerca e componente studentesca
Tempi e fasi di attuazione	2025 2026 2027 
Indicatore	Numero di iniziative su tematiche di genere, discriminazione, molestie, violenza Numero di iniziative e video pillole/materiale informativo su codici, strumenti di tutela e organi di garanzia
Target	Almeno una iniziativa su tematiche di genere, discriminazione, molestie, violenza, all'anno Almeno una iniziativa/video pillola/materiale informativo su strumenti messi a disposizione da UNIVPM

Azione 6.2	Inserimento di tematiche di genere come contenuti "trasversali" nei programmi dei singoli insegnamenti, laddove possibile
Descrizione azione	Si suggerisce di continuare l'azione già avviata dal precedente Comitato che prevede l'introduzione di contenuti inerenti tematiche di genere all'interno degli insegnamenti, ove possibile. Si veda anche l'azione 4.5 del GEP.
Strutture e figure universitarie coinvolte	Referente alle Pari Opportunità, Referente alla Didattica, Area Didattica e Servizi agli studenti
Destinatari/e dell'azione	Personale docente
Tempi e fasi di attuazione	2025 2026 2027 
Indicatore	Numero di insegnamenti

Azione 6.3	Inserimento di corsi di formazione/cicli di seminari su tematiche inerenti pari opportunità, inclusione ed europrogettazione nell'offerta formativa delle Scuole di Dottorato
Descrizione azione	Si suggerisce di inserire, nell'offerta formativa delle Scuole di Dottorato, seminari e/o corsi di formazione su tematiche inerenti pari opportunità ed inclusione. Inoltre, vista l'importanza che essa riveste, si propone di organizzare corsi su europrogettazione.
Strutture e figure universitarie coinvolte	Scuole di Dottorato, Referente alla didattica
Destinatari/e dell'azione	Dottorandi/e
Tempi e fasi di attuazione	2025 2026 2027 
Indicatore	Numero di corsi/seminari
Target	Almeno uno all'anno

Azione 6.4	Organizzazione di seminari su comunicazione interpersonale e risoluzione dei conflitti in ambito lavorativo
Descrizione azione	Si suggerisce di organizzare seminari su comunicazione interpersonale e risoluzione dei conflitti in ambito lavorativo.
Strutture e figure universitarie coinvolte	Area Risorse umane e Servizi informativi
Destinatari/e dell'azione	Personale tecnico amministrativo e personale docente
Tempi e fasi di attuazione	2025 2026 2027 
Indicatore	Numero di seminari
Target	Almeno uno

Area 7: Ricerca, formazione ed aggiornamento professionale

Questa sezione descrive azioni atte a garantire una formazione ed un aggiornamento professionale equo tra il personale tecnico-amministrativo; una formazione su tematiche che regolano l'attività di ricerca; un aggiornamento del personale docente per garantire una didattica più inclusiva.

Azione 7.1	Organizzazione di seminari sull'uso degli strumenti, messi a disposizione dall'Ateneo, per una didattica più inclusiva
Descrizione azione	Si suggerisce di organizzare seminari che illustrino l'uso di strumenti, messi a disposizione dall'Ateneo, per una didattica più inclusiva.
Strutture e figure universitarie coinvolte	Referente all'Inclusività e al Benessere Psicologico, Referente alla Didattica, Area Risorse umane e Servizi informativi
Destinatari/e dell'azione	Personale docente
Tempi e fasi di attuazione	2025 2026 2027 
Indicatore	Numero di seminari
Target	Almeno uno all'anno

Azione 7.2	Organizzazione di seminari su tematiche che regolano l'attività di ricerca
Descrizione azione	Si suggerisce di organizzare seminari che illustrino il codice etico dell'ateneo, con particolare riferimento all'art.8 e 9.
Strutture e figure universitarie coinvolte	Area Ricerca e Terza Missione
Destinatari/e dell'azione	Personale docente e di ricerca
Tempi e fasi di attuazione	2025 2026 2027 
Indicatore	Numero di seminari
Target	Almeno uno all'anno

Azione 7.3	Monitoraggio, disaggregato per genere, dell'accesso del personale tecnico-amministrativo alle opportunità di formazione ed aggiornamento professionale diverse dalla formazione obbligatoria erogata dall'Ateneo
Descrizione azione	Si propone di monitorare, annualmente e disaggregando per genere, l'accesso alla formazione per distribuire in maniera più equa le risorse ed applicare il principio di rotazione per un equilibrio nelle opportunità fruite dal personale.
Strutture e figure universitarie coinvolte	Area Risorse umane e Servizi informativi
Destinatari/e dell'azione	Personale tecnico-amministrativo
Tempi e fasi di attuazione	2025 2026 2027 
Indicatore	Numero persone, per servizio/ufficio, che ha usufruito di corsi di formazione esterni per anno

	solare ed analisi del bilanciamento alla luce dei fondi destinati a tal fine dall'amministrazione
Target	Almeno un monitoraggio per ufficio/servizio/unità organizzativa

Area 8: Sensibilizzazione culturale

In questa sezione, si intendono proporre eventi/cicli culturali che, attraverso il linguaggio delle arti e della cultura, mirino a favorire il dialogo e la riflessione su temi quali l'inclusione, le pari opportunità ed il benessere psico-fisico, coinvolgendo la comunità accademica in un percorso di crescita condivisa.

Azione 8.1	Organizzazione di eventi/cicli culturali e artistici						
Descrizione azione	Si suggerisce di organizzare mostre e seminari tematici, presentazione di libri, rappresentazioni teatrali e proiezioni cinematografiche, anche in collaborazione con enti culturali locali, su temi quali inclusività, pari opportunità e benessere.						
Strutture e figure universitarie coinvolte	Servizio Sicurezza, Ambiente e Servizi gestionali Poli universitari, Ufficio Comunicazione Eventi di Ateneo, CUG, Altre strutture/uffici/figure a vario titolo coinvolte						
Destinatari/e dell'azione	Personale docente e di ricerca, personale tecnico-amministrativo, componente studentesca						
Tempi e fasi di attuazione	<table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #0056b3; height: 15px;"></td> <td style="background-color: #0056b3; height: 15px;"></td> <td style="background-color: #0056b3; height: 15px;"></td> </tr> </table>	2025	2026	2027			
2025	2026	2027					
Indicatore	Numero di iniziative						
Target	Almeno uno all'anno						