








**AZIONI POSITIVE 2022 – 2024
AGGIORNAMENTO 2024**



AREA 1	IMPLEMENTAZIONE FUNZIONI E RUOLO DEL CUG
Azione 1.1.	Nomina del/la Consigliere/a di Fiducia
Descrizione	Sulla base delle Raccomandazioni della Comunità Europea ¹ , e seguendo l'esempio di numerosi altri atenei, si propone di indire il nuovo bando per la nomina del/la Consigliere/a di Fiducia, ovvero una "parte imparziale" deputata a raccogliere nell'organizzazione lavorativa segnalazioni riguardo atti di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing e porre ad esse concreto rimedio, con tecniche di prevenzione e di risoluzione. Al contempo, si propone l'emanazione del Codice di condotta per la dignità della persona nei luoghi di lavoro, come strumento attuativo a disposizione del/la consigliere/a stesso/a.
Tempi	Pubblicazione bando previsto prima dell'estate 2024
Indicatore	Nomina del/la Consigliere/a di Fiducia
Target	1
Azione 1.2.	Emanazione di un atto interno per illustrare la rete di rapporti con il CUG
Descrizione	Si propone la diffusione da parte dell'Amministrazione di un atto interno (circolare, direttiva, etc.) concordato, che renda note le modalità di consultazione del CUG e regoli i rapporti funzionali con le strutture dell'Amministrazione, per consentire al CUG di svolgere efficacemente il suo compito.
Tempi	Entro triennio in carica.
Indicatore	1
Azione 1.3. 	Presentazione del Comitato Unico di Garanzia ai nuovi assunti.
Descrizione	Si propone l'inserimento definitivo da parte dell'Amministrazione della presenza del CUG all'interno dei corsi di formazione, anche mediante l'utilizzo della piattaforma e-learning, per il personale tecnico amministrativo neo-assunto, allo scopo di consentire ai nuovi ingressi una migliore conoscenza delle attività svolte dal Comitato.
Tempi	Entro il triennio.
Indicatore	Inserimento del CUG nel protocollo dei corsi di formazione per neo-assunti.
Target	1
Azione 1.4.  	Proseguimento della partecipazione alla rete dei CUG a livello regionale (MarCUG).
Descrizione	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.
Tempi	Tutta la durata del mandato.
Indicatore	Numero riunioni congiunte degli appartenenti alla rete, numero di iniziative comuni organizzate durante l'anno
Target	Almeno 1 riunione per anno, almeno 1 iniziativa per anno
Azione 1.5. 	Organizzazione del Convegno Annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane.
Descrizione	Si propone lo svolgimento presso l'Università Politecnica delle Marche del Convegno Annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane allo scopo di incrementare la conoscenza reciproca fra la rete, cui abbiamo aderito dal 2016, rendere più visibile l'attività del CUG sia all'interno del nostro Ateneo sia all'interno della Conferenza Nazionale.
Tempi	Entro il 2022.
Indicatore	Svolgimento del convegno
Target	1
Azione 1.5 bis 	Stesura newsletter post convegno
Descrizione	Si propone la realizzazione di un numero della Newsletter della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane dedicato al resoconto del convegno Annuale tenuto a Ottobre 2022 presso il nostro Ateneo.
Tempi	Entro il 2023.
Indicatore	Realizzazione e pubblicazione della Newsletter
Target	1
Azione 1.6 	Presentazione del CUG all'interno dei Consigli di Dipartimento
Descrizione	Si propone la partecipazione, di concerto con la referente Pari Opportunità di Dipartimento, di almeno un membro del CUG ad una riunione di ciascun Consiglio di Dipartimento allo scopo di presentare il CUG per farne meglio conoscere l'attività, così da creare un contatto più diretto con tutto il personale (Docenti, Studenti e Tecnici Amministrativi) al fine di Informare e raccogliere le segnalazioni su tutte le tematiche trattate dal CUG stesso.
Tempi	Entro triennio in carica.
Indicatore	Numero di presentazioni nei consigli di Dipartimento effettuate nel triennio
Target	12

AREA 2	BENESSERE ORGANIZZATIVO E LAVORATIVO E PROGRAMMAZIONE AZIONI DI MIGLIORAMENTO
Azione 2.1.	Acquisizione ed elaborazione dati su benessere studenti
Descrizione	Si propone di integrare le raccolte e analisi dei dati in essere con domande sul benessere organizzativo dirette non solo a docenti e PTA, ma anche agli studenti, cosicché gli eventi divulgativi riguardanti le comunità lavorative possano partire dall'analisi della situazione emersa da dati concreti.
Tempi	Entro triennio in carica.
Indicatore	Integrazione questionario di rilevazione benessere
Target	Somministrazione del/dei questionari(o) integrato/i
Azione 2.2. 	Svolgimento giornate della prevenzione
Descrizione	Si propone di organizzare ciclicamente delle giornate sulla prevenzione di alcune malattie tra le più diffuse per la fascia di età del personale e della componente studentesca di Univpm.
Tempi	Entro triennio di carica
Indicatore	Numero di giornate svolte
Target	Almeno una nel triennio

AREA 3	CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA, DI LAVORO E DI STUDIO
Azione 3.1. ✓	Somministrazione di un questionario al personale su genitorialità e lavoro di cura familiare (analisi dei bisogni)
Descrizione	Si propone di analizzare le esigenze di Personale, Docenti e Studenti per stabilire l'opportunità di stipulare o rinnovare convenzioni utili per conciliare al meglio i tempi di vita, lavoro e studio (Azione 3.2). Si veda anche l'azione 1.5 del GEP.
Tempi	Entro il 2023
Indicatore	Questionario di rilevazione dei bisogni
Target	Somministrazione del questionario
Azione 3.2. ✓	Analisi di fattibilità di strumenti a sostegno alla genitorialità e lavoro di cura familiare.
Descrizione	In seguito ai risultati emersi dall'Azione 3.1 si proporrà una valutazione di fattibilità per la stipula di convenzioni con gli enti pubblici e privati per l'accesso agevolato alle strutture per l'infanzia (asili nido, baby parking, scuole d'infanzia, servizi di baby-sitting, campi estivi, ludoteche, etc.) e ai servizi di cura e assistenza degli anziani e dei disabili. Si valuterà l'opportunità di istituire una procedura di accreditamento di enti privati che organizzano le attività di cui sopra da proporre ai dipartimenti e agli studenti dell'UNIVPM. Si veda anche l'azione 1.6 del GEP.
Tempi	Entro il 2023
Indicatore	Documento di fattibilità
Target	1
Azione 3.3.	Incentivazione all'utilizzo dei congedi parentali
Descrizione	Questa azione ha lo scopo di informare e sensibilizzare il personale Docente e PTA all'utilizzo dei congedi parentali. Si veda anche l'azione 1.8 del GEP.
Tempi	Formazione annuale a partire dal 2023
Indicatore	Seminario informativo
Target	1 seminario ogni anno

AREA 4	ATENEIO SOSTENIBILE
Azione 4.1.	Partecipazione ai gruppi di lavoro della Rete delle Università Sostenibile (RUS)
Descrizione	Considerata l'importanza delle tematiche relative alla Sostenibilità Ambientale dell'Ateneo, si propone la partecipazione ai gruppi di lavoro tematici della Rete delle Università Sostenibili
Tempi	Entro triennio in carica
Indicatore	Partecipazione ai gruppi
Target	2 GdL




AREA 5		SPORTELLI DI ASCOLTO
Azione 5.1. 		Prosecuzione e rafforzamento dell'attività dello sportello di ascolto
Descrizione		Si richiede la continuità del servizio di sostegno al personale con situazioni di disagio psicologico lavorativo, valutando ove possibile l'incremento del numero di sedi coinvolte.
Tempi		Alla scadenza del servizio
Indicatore		Prosecuzione dell'attività
Target		1
Azione 5.2. 		Monitoraggio attività sportello di ascolto
Descrizione		Sarà a cura del CUG il monitoraggio dell'attività dello sportello di ascolto per valutarne l'efficacia.
Tempi		Annualmente
Indicatore		Numero di relazioni
Target		1/anno

AREA 6	FORMAZIONE
Azione 6.1. 	Promozione di iniziative interne di sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza di genere e sul ruolo degli organismi preposti quali la Consigliera di Fiducia, la commissione Etica, il CUG.
Descrizione	Si propone l'obbligo di pianificazione di incontri formativi rivolti a tutto il personale dell'Ateneo sul tema delle molestie e della violenza di genere. In particolar modo si propone di approfondire il ruolo degli organismi a supporto di tutti per l'eliminazione di questi comportamenti. L'inclusione di queste iniziative nella formazione di base per il PTA costituisce requisito essenziale per il raggiungimento dell'obiettivo di eliminazione di questo tipo di comportamenti. Si vedano anche le azioni 1.3 e 5.3 del GEP.
Tempi	Triennio 2022-2024
Indicatore	Numero di incontri
Target	Almeno 1 nel triennio
Azione 6.2.	Inserimento di tematiche di genere come contenuti "trasversali" nei programmi dei singoli insegnamenti, laddove possibile.
Descrizione	Con questa azione si suggerisce la possibilità di prevedere l'introduzione di contenuti inerenti tematiche di genere all'interno dei singoli insegnamenti, ove possibile. Si veda anche l'azione 4.5 del GEP.
Tempi	Triennio 2022-2024
Indicatore	Numero di insegnamenti il cui Syllabus prevede contenuti di "genere".
Target	Almeno 1 per CUCS
Azione 6.3	Formazione a tutti i dottorandi dell'ateneo su parità di genere, inclusione e diversità.
Descrizione	Si propone di programmare annualmente una formazione sulle tematiche del CUG (parità di genere, inclusione e diversità) rivolta a tutti i dottorandi.
Tempi	Triennio 2022-2024
Indicatore	Numero di ore di materiale di formazione prodotto/erogato
Target	Almeno 2 ore /anno
Azione 6.4.	Formazione per tutto il personale sulle tematiche relative ad Univpm Sostenibile.
Descrizione	Si propone di istituire, di concerto con la Referente alla Sostenibilità, una o più giornate dedicate al tema Univpm Sostenibile, aperte a tutta la comunità dell'Ateneo con finalità formative e informative sugli

	obiettivi strategici in materia di sostenibilità e presentazione di tutte le azioni sviluppate e pianificate per il raggiungimento dei relativi SDGs.
Tempi	Entro il triennio
Indicatore	Numero di giornate formative
Target	2 / triennio

AREA 7	RICERCA, FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE
Azione 7.1	Attività informative per i Dottorandi sulle tematiche che regolano l'attività di ricerca.
Descrizione	Si propongono iniziative volte ad aumentare la conoscenza del codice etico dell'Università nel personale e negli studenti coinvolti a vario titolo in attività di ricerca, con particolare riferimento all'articolo 8 - Libertà di ricerca e di didattica e all'articolo 9 – Proprietà intellettuale e plagio.
Tempi	Entro il triennio in carica.
Indicatore	Produzione del materiale
Target	Inserimento del materiale nella piattaforma
Azione 7.2	Monitoraggio dell'accesso da parte del personale PTA alle opportunità di formazione ed aggiornamento professionale diverse dalla formazione obbligatoria erogata dall'Ateneo.
Descrizione	Si propone una campagna di informazione per elaborare un piano di accesso alla formazione allo scopo di distribuire in modo più equo le risorse ed applicare il principio di rotazione per realizzare un equilibrio nelle opportunità fruite dal personale.
Tempi	Entro il triennio in carica.
Indicatore	Numero di colleghe e colleghi per ogni Divisione/Servizio/Ufficio che hanno fruito di corsi di formazione esterni per anno solare ed analisi del bilanciamento alla luce dei fondi destinati a tal fine dall'Amministrazione.
Target	Almeno una unità per ufficio/Servizio/Divisione/Unità Organizzativa.
Azione 7.3	Monitoraggio della selezione del PTA ai fine della partecipazione alle commissioni di concorso
Descrizione	Si propone di monitorare la rotazione del PTA che partecipa alle commissioni di concorso relativamente alla popolazione impiegabile ai sensi della normativa vigente
Tempi	Entro il triennio in carica.
Indicatore	Svolgimento del monitoraggio
Target	1

Legenda:

-  Azioni completate nel corso del 2023
-  Azioni parzialmente completate nel corso del 2023
-  Azioni completate nel corso del 2022