



Comitato Unico di Garanzia

Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e
contro le Discriminazioni ed il Mobbing

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DELL'UNIVERSITA' DI CAMERINO

2025-2027

Proposta del CUG

Il CUG che ha curato il Piano di Azioni Positive 2025/2027 è così composto:

Rappresentanti del personale docente-ricercatore

Stefania SILVI - Presidente

Diego DAL BEN

Giovanna RICCI

Luca TODINI

Rappresentanti del personale tecnico-amministrativo

Donatella FEDELI - Vice Presidente

Amedeo AURELI

Beatrice MANCINI

Bruno MOGLIANI

Rappresentanti della componente studentesca

Veronika MORICONI

Pietro Niccolò PETRELLI

Edoardo PETTINARI

Lorenzo TARABELLI



1. INTRODUZIONE

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) è un organismo previsto dall'articolo 4 dello Statuto dell'Università di Camerino in ottemperanza alla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011.

I compiti del CUG sono definiti dall'art. 22 dello Statuto di UNICAM:

- a) garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e per il trattamento sul lavoro;
- b) predisporre piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, anche attraverso la proposta di piani formativi rivolti ai lavoratori e alle lavoratrici;
- c) promuovere ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- d) promuovere iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive al riguardo;
- e) effettuare analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini, quali il bilancio di genere;
- f) promuovere la diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità;
- g) promuovere azioni volte a favorire condizioni di benessere lavorativo, quali indagini di clima e di rispetto del Codice etico, in modo da prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche (mobbing);
- h) formulare, se richiesto, pareri su: progetti di riorganizzazione, piani di formazione del personale, orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze;
- i) programmare azioni di verifica sui temi di propria competenza, in stretta collaborazione con il Nucleo di Valutazione di Ateneo.

La promozione del principio di pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è uno dei principi basilari per la costruzione di un sano ambiente di lavoro. L'Università di Camerino, attraverso il Comitato Unico di Garanzia, è consapevole del fatto che questi principi costituiscono l'indicatore del rispetto della libertà e della dignità personale dei lavoratori e delle lavoratrici e, più in generale, della identità e della democrazia della istituzione interessata.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere. Pertanto, le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Le pari opportunità tra uomini e donne fanno parte in modo integrante della democrazia e dell'equità sociale.



In ottemperanza alle Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 e in linea con la Comunicazione COM n. 152 del 5 marzo 2020 della Commissione Europea, le Università sono tenute a predisporre il Piano delle Azioni Positive (PAP) finalizzato alla programmazione di azioni tendenti a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne.

Il Piano di Azioni Positive dell'Ateneo di Camerino è la linea guida per diffondere i principi di non discriminazione e per promuovere le pari opportunità e il benessere nei luoghi di lavoro.

Il Piano triennale di azioni positive introduce nell'Università di Camerino il concetto di mainstreaming di genere, per un maggior equilibrio tra vita professionale e vita familiare sia per le donne sia per gli uomini. Applicare questo principio alle decisioni di governance ormai da anni rispettato nell'Ateneo di Camerino, produce notevoli risultati positivi con riferimento al problema della dispari presenza e della disparità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella attribuzione degli incarichi e nella progressione di carriera.

Nel 2020, il Direttore Generale per la Ricerca e l'Innovazione della Commissione Europea, ha annunciato, tra le disposizioni introdotte per favorire i processi di uguaglianza di genere nelle organizzazioni europee, la richiesta di adozione di un Gender Equality Plan (GEP) per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore come requisito di accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe.

L'Università di Camerino, con approvazione del senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, e dopo aver ottenuto il parere positivo del CUG, ha pubblicato il GEP 2022-2024 il cui contenuto è una ridefinizione temporale delle azioni incluse nel Bilancio di Genere UNICAM 2020.

In tale prospettiva, in continuità con il processo di redazione del Bilancio di Genere dell'ateneo, il PAP è stato sviluppato tenendo conto di quest'ultimo ed in particolare delle azioni previste dal GEP al fine di complementare in parte e rafforzare in altre le azioni sulle singole tematiche.

Il ruolo propositivo e consultivo del Comitato potrà così esplicitarsi in una collaborazione con le strutture d'Ateneo, quali supporto informativo, conoscitivo e di cooperazione, al fine di evitare il rischio di comportamenti e processi decisionali oggettivamente discriminatori, ovvero ostacolanti il raggiungimento di una piena uguaglianza di opportunità professionali.

Il Piano rappresenta un indirizzo di azioni e iniziative che saranno promosse e/o attuate dal CUG in collaborazione con le Strutture, Organi e Organismi competenti dell'Amministrazione, nell'ambito delle prerogative e competenze previste dallo Statuto e dal vigente Sistema organizzativo di Ateneo.

Il CUG dell'Ateneo di Camerino, nell'ambito della sua funzione propositiva, prospetta di continuare nel triennio 2025-2027 nell'attuazione di azioni che erano già state inserite nel piano del triennio precedente con l'intento di consolidare alcune delle azioni positive attuate negli anni precedenti e allo stesso tempo di attuarne delle nuove. Per ciascuna azione positiva ivi proposta, il CUG ha individuato le strutture/soggetti competenti che saranno coinvolti nella realizzazione dell'azione stessa e nel raggiungimento degli obiettivi indicati.

Il Piano individua come principali linee di intervento per l'attuazione delle azioni e degli obiettivi:

- a. Il benessere organizzativo, welfare aziendale e conciliazione dei tempi di vita e lavoro.
- b. La formazione, comunicazione e sensibilizzazione.
- c. Le pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e inclusività.



2. FONTI NORMATIVE

Il Comitato Unico di Garanzia tenendo in considerazione le seguenti fonti normative:

- **Legge n. 125 del 10.04.1991**, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”
- **Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000**, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”
- **Decreto Legislativo n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57)**, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”
- **Legge statutaria 08 marzo 2005, n. 1 (Art.3 comma 2) Statuto della Regione Marche**, "La Regione valorizza la differenza di genere in ogni campo ed attività operando al fine di accesso a donne e uomini alle cariche elettive e negli enti, negli organi e in tutti gli incarichi di nomina del Consiglio e della Giunta"
- **Decreto Legislativo n. 198 del 1.04.2006**, “Codice delle Pari opportunità”
- **Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE**
- **Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità**, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”
- **Decreto Legislativo n. 81 del 9.04.2008**, “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”
- **Decreto Legislativo n. 150 del 27.10.2009** “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”
- **Legge n. 183 del 4.11.2010 (art. 21)**, “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”
- **Direttiva 4.03.2011** concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”
- **Legge regionale 11.02.2010, n. 8**, "Disposizioni contro le discriminazioni determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere”
- **Legge regionale 1.12.2014, n. 32**, Sistema regionale integrato dei servizi sociali a tutela della persona e della famiglia
- **Legge regionale 23.07.2012, n. 23**, Integrazione delle politiche di pari opportunità di genere nella Regione. Modifiche alla Legge regionale 5 agosto 1996, n. 34 “Norme per le nomine e designazioni di spettanza della Regione” e alla Legge regionale 11 novembre 2008, n. 32 “Interventi contro la violenza sulle donne”
- **Legge n. 124 del 7.08.2015**, “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”
- **Legge n. 81 del 22.05.2017**, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”
- **Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri** recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile).



- **Direttiva n. 2/2019 del 26.06.2019**, del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante «Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche» (registrata alla Corte dei conti in data 16 luglio 2019).

Inoltre:

visti l'art. 1 e l'art. 3 dello Statuto dell'Università di Camerino, dove UNICAM garantisce libertà di ricerca e d'insegnamento, e pari opportunità, e propone il principio di uguaglianza e il rifiuto di qualsiasi forma di discriminazione;

visto l'art. 22 dello Statuto UNICAM, dove si evidenzia il ruolo del Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere d'ichi lavora e contro le discriminazioni ed il mobbing;

visto il Piano Strategico 2024-2029 di Ateneo approvato da Senato Accademico e Consiglio di amministrazione in seduta straordinaria congiunta il 10 ottobre 2024;

visto il Bilancio di Genere UNICAM 2020 integrato con le Azioni previste nel **Gender Equality Plan UNICAM 2025-2027** approvato da Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 25 giugno 2025;

visto il Piano Strategico della Parità di Genere approvato da Senato Accademico e Consiglio di amministrazione nella seduta congiunta del 10 ottobre 2024;

richiamato il Decreto Rettorale n. 485/2021 (Prot. n. 76886) del 2.11.2021, inerente all'attuale costituzione del CUG;

richiamate le proprie funzioni propositive, consultive e di verifica, previste per legge e nell'ambito delle stesse;

acquisito il parere positivo della Consiglieria di parità provinciale competente per territorio sul Piano triennale delle azioni positive 2022/2024 (Prot. n. 28544 del 20.10.2022), *che non è stato nuovamente richiesto per il presente PAP 2025/2027 in relazione alle modeste modifiche apportate rispetto alla versione precedente*

approva e propone

il seguente **Piano di Azioni Positive per il triennio 2025-2027**.



3. PIANO AZIONI POSITIVE 2025-2027

INDICE

- I. AZIONI DI OSSERVATORIO E MONITORAGGIO
- II. AZIONI ATTE A FAVORIRE IL BENESSERE LAVORATIVO
- III. AZIONI ATTE A FAVORIRE IN MANIERA CONCRETA LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA, DI LAVORO E DI STUDIO
- IV. ANALISI E PROGRAMMAZIONE DI GENERE CONSIDERANDO LE ESIGENZE DELLE DONNE E QUELLE DEGLI UOMINI
- V. DICHIARAZIONI DI PRINCIPI E REGOLAMENTI

I. AZIONI DI OSSERVATORIO E MONITORAGGIO

Il CUG intende proseguire l'azione di monitoraggio sulle condizioni di lavoro del personale TA e docente strutturato e no, dell'Università che si era già proposta nel PAP degli anni precedenti. L'azione di monitoraggio e di valutazione delle condizioni dell'attività di vita universitaria sono estesi anche alla compagine studentesca.

Azione 1	Conduzione di indagini di clima, codici etici e di condotta tra i dipendenti di UNICAM
Destinatari	Personale TA, docenti -ricercatori, strutturati e non strutturati
Obiettivi	• Acquisire informazioni utili per promuovere e programmare azioni volte a migliorare il clima dell'ambiente di lavoro, elemento essenziale per aumentare il senso di appartenenza all'Università e la performance individuale e collettiva attraverso interventi mirati sulle Aree/Scuole o categorie di dipendenti dai quali siano emerse eventuali criticità. • Elaborazione e trasmissione dei dati raccolti al CUG e al Nucleo di Valutazione, più in generale all'Amministrazione dell'Ateneo al fine di programmare strumenti di contrasto alle discriminazioni e di superamento dei disagi.
Sotto azioni	✓ Monitoraggio del benessere organizzativo e lavorativo del PTA e del personale docente-ricercatore mediante: ○ somministrazione di appositi questionari garantendo l'anonimato del compilatore, come previsto dalla normativa vigente sulla privacy; ○ utilizzo di eventuali ulteriori modalità di indagine ritenute utili, quali ad esempio l'implementazione all'interno dello spazio web del CUG di uno strumento per eventuali suggerimenti e/o segnalazioni; ○ rilevazioni di eventuali discriminazioni legate al genere, all'orientamento sessuale, alle origini etniche e alla disabilità. ✓ Organizzazione di momenti di presentazione dei dati raccolti nelle diverse sedi
Soggetti Coinvolti/da coinvolgere	CUG, Nucleo di Valutazione, Prorettrice con delega alla Persona, Benessere e Opportunità, Delegata alla Parità di Genere, Delegati Rettorali, docenti e ricercatori/trici dell'Ateneo, esperte/i in metodologie della ricerca sociale e psicologica; le varie aree dell'Amministrazione

Azione 2	Implementazione dei sistemi di rilevazione e conservazione dei dati sul personale utilizzando anche nuovi sistemi
Destinatari	CUG, Aree dell'Amministrazione dell'Ateneo, Nucleo Valutazione
Obiettivi	• Continuare ad utilizzare la Piattaforma tecnologica che mette in collegamento i CUG nell'ambito di un network nazionale coordinato dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri. L'utilizzo del portale nazionale dei CUG offre la possibilità di compilazione e trasmissione on line di format di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità, trasmesse dalle amministrazioni. • Continuare a consultare la piattaforma che mette a disposizione strumenti di condivisione con l'obiettivo di promuovere la messa in rete di esperienze positive e la valorizzazione di pratiche innovative per la prevenzione e il contrasto a qualsivoglia forma discriminazione, diretta o indiretta, nei luoghi di lavoro pubblico.

Sotto azioni	✓ Adesione alla “Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia”, che è una rete spontanea nata nel 2015 per volontà delle presidenti e dei presidenti dei CUG di un gruppo di amministrazioni pubbliche Italiane. ✓ Sottoscrizione del Regolamento della Carta della Rete, il documento firmato da tutti i Presidenti dei CUG aderenti, che sintetizza gli obiettivi prioritari e ne orienta le linee di azione. ✓ Accesso alla Piattaforma per inserimento dei dati necessari alla compilazione della relazione annuale di verifica redatta dal CUG ✓ Utilizzo di altri strumenti che la piattaforma mette a disposizione
Soggetti Coinvolti/da coinvolgere	CUG, Nucleo di Valutazione, Aree dell’Amministrazione, Ministero della Pubblica Amministrazione

Azione 3	Rilevazione di informazioni su Intolleranza, Razzismo, Antisemitismo e Istigazione all'Odio e alla Violenza nella compagine studentesca
Destinatari	Persone interessate
Obiettivi	• Acquisire informazioni utili per promuovere e programmare azioni volte a prevenire e contrastare il fenomeno dell'intolleranza, del razzismo, dell'antisemitismo ed istigazione all'odio e alla violenza, contro le donne in particolare. • Promuovere azioni con la finalità di sensibilizzare e aumentare la consapevolezza di studenti e studentesse sulle origini e sulle conseguenze della violenza sulle donne, e di tutti gli altri fenomeni di intolleranza. • Elaborazione e trasmissione dei dati raccolti al CUG e al Nucleo di Valutazione, più in generale all’Amministrazione dell’Ateneo al fine di programmare strumenti di contrasto alle discriminazioni e superamento dei disagi. • Comunicazione delle informazioni al MUR ed altri enti, quando richieste da censimenti periodici.
Sotto azioni	✓ Rilevazione di informazioni su Intolleranza, Razzismo, Antisemitismo e Istigazione all'Odio e alla Violenza nella compagine studentesca: ○ somministrazione di appositi questionari garantendo l’anonimato del compilatore, come previsto dalla normativa vigente sulla privacy; ○ utilizzo di eventuali ulteriori modalità di indagine ritenute utili, quali ad esempio l'implementazione all'interno dello spazio web del CUG di uno strumento per eventuali suggerimenti e/o segnalazioni; ○ attività di divulgazione, promozione, supporto della figura della Consigliera di Fiducia come deputata all'ascolto, l'assistenza e la consulenza per chiunque si ritenga vittima di comportamenti contrari al Codice Etico; ○ azioni di monitoraggio delle condizioni di studio nell’Ateneo, con particolare attenzione alla componente studentesca di origine straniera e con disabilità; ○ rilevazioni di eventuali discriminazioni legate al genere, all’orientamento sessuale, alle origini etniche e alla disabilità. ✓ Trasmissione dei dati rilevati agli organi di competenza e programmazione ed esecuzione di azioni di prevenzione e contrasto



Soggetti Coinvolti/da coinvolgere	Popolazione studentesca, CUG, Prorettrice con delega alla Persona, Benessere e Opportunità, Delegata alla Parità di Genere, Consigliera di Fiducia, Nucleo di Valutazione, Delegati Rettorali, MUR
--	--

II. AZIONI ATTE A FAVORIRE IL BENESSERE LAVORATIVO

Il benessere organizzativo risiede nella qualità della relazione esistente tra le persone e il contesto di lavoro.

Con il termine di "salute organizzativa" ci si riferisce alla capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi, promuovendo e mantenendo un adeguato grado di benessere fisico e psicologico ed alimentando, costruttivamente, la convivenza sociale di chi vi lavora e contribuendo a costruire un ambiente di lavoro improntato, più in generale, alla sostenibilità.

Azione 4	Prevenzione e tutela della salute psico-fisica della persona
Destinatari	Personale docente-ricercatore, PTA e popolazione studentesca dell'Ateneo
Obiettivi	Incoraggiare e favorire la tutela della propria salute fisica e mentale e il benessere personale e della comunità.
Sotto azioni	✓ Attività di divulgazione, supporto e promozione delle attività del Servizio di Ascolto e Consulenza, dedicato a tutto il personale UNICAM e alla comunità studentesca. ✓ Attività di divulgazione, supporto e promozione della figura della Consigliera di Fiducia ✓ Organizzazione di seminari di informazione e formazione su tematiche di particolare rilievo (es. alimentazione, dipendenze da sostanze, ludopatia e sull'importanza del riposo notturno) con lo scopo di prevenire e contrastare i disturbi alla salute fisica e mentale. ✓ Sostegno alle pratiche finalizzate al mantenimento della forma psicofisica (sport, yoga, etc.), tramite la predisposizione di corsi in collaborazione con il CUS dell'Ateneo, il CURC e il CAI di Camerino. ✓ Interventi di facilitazione alla partecipazione alle attività fisiche promosse dalle CUS anche della componente straniera della comunità studentesca. ✓ Promozione della correttezza posturale, in particolare del personale addetto ad attività sedentarie (arredi ergonomici, educazione posturale, ecc.). ✓ Promozione di programmi di screening gratuito per la prevenzione e il monitoraggio del rischio di malattie (particolare attenzione alle malattie cardiovascolari, della tiroide, oncologiche legate al genere). ✓ Promozione e organizzazione dell'installazione di dispenser per assorbenti igienici nei bagni delle strutture universitarie. Questo intervento, condiviso e realizzato in collaborazione con l'Ufficio Sostenibilità, si propone di rendere accessibili i prodotti per l'igiene intima in modo discreto e comodo per tutte le studentesse, abbattendo barriere e sensibilizzando sulla necessità di considerare le diverse esigenze legate alla salute e al benessere femminile. ✓ Informazione e divulgazione delle linee guida improntate sulla legislazione vigente relativa al congedo per maternità rivolta alla popolazione studentesca e alle dipendenti, strutturate e no, con particolare attenzione al rischio biologico e chimico per tutte coloro che operano nell'ambito della ricerca scientifica.
Soggetti Coinvolti/da coinvolgere	CUG, Prorettrice con delega alla Persona, Benessere e Opportunità, Delegata alla Parità di Genere, Delegati Rettorali, Ufficio Sostenibilità, Nucleo di Valutazione, Popolazione Studentesca, Personale UNICAM, Servizio di Protezione e Sicurezza, CUS, esperti dei diversi settori



Azione 5	Gestione di situazioni di stress
Destinatari	Tutto il personale
Obiettivi	• Offrire ai dipendenti conoscenze e strumenti utili a migliorare i rapporti interpersonali per prevenire e affrontare situazioni di stress e di conflitto nei luoghi di lavoro.
Sotto azioni	✓ Organizzazione di seminari tenuti da relatori esperti dei temi oggetto dell'azione rivolti a gruppi di personale. I seminari potranno avere come contenuti: l'ascolto attivo, strategie per la gestione dello stress e delle situazioni ansiogene, modalità di confronto, risoluzione dei conflitti e processi di mediazione e come prevenire e affrontare situazioni di mobbing. Il personale potrà aderire volontariamente ai seminari che si svolgeranno anche con simulazioni.
Soggetti Coinvolti/da coinvolgere	CUG, Prorettrice con delega alla Persona, Benessere e Opportunità, Delegata alla Parità di Genere, Delegati Rettorali, Servizio prevenzione e sicurezza, relatori esterni o interni all'Ateneo.

III. AZIONI ATTE A FAVORIRE IN MANIERA CONCRETA LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA, DI LAVORO E DI STUDIO

La promozione e il potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio sono azioni importanti che vanno messe in primo piano in una comunità lavorativa dove la dignità della persona è posta in primo piano.

Azione 6	Promuovere l'organizzazione di Centri estivi dedicati ai figli dei Dipendenti e degli Studenti
Destinatari	PTA, Docenti e Studenti
Obiettivi	Promozione di attività di formazione per le/i figlie/i e delle/dei dipendenti dell'Ateneo nella fascia di età 6-11 anni e in quella 12-19 anni
Sotto azioni	✓ Monitoraggio fra le/i lavoratrici/ori dell'Ateneo per verificare l'opportunità di attivare, anche in collaborazione con il CUS ed eventuali altri partner, attività rivolte alle/ai figlie/i delle/dei dipendenti nelle fasce di età 6-11 e 12-19, avvalendosi anche dello strumento dei tirocini per i più grandi, nei seguenti ambiti: sport, corsi di lingue straniere, corsi di musica, attività di formazione su discriminazione nelle dinamiche di gruppo, bullismo, educazione alle relazioni di genere, dipendenze.
Soggetti Coinvolti/da coinvolgere	CUG, Prorettrice con delega alla Persona, Benessere e Opportunità, Delegata alla Parità di Genere, Delegati Rettorali, CUS, esperti esterni o interni all'Ateneo.

Azione 7	Convenzioni per Asilo Nido/Scuola dell'infanzia /Scuola estiva di Ateneo
Destinatari	PTA, Docenti e Studenti
Obiettivi	Al fine di favorire la conciliazione tra famiglia e lavoro all'interno dell'Ateneo, si propone di attivare un servizio in collaborazione con cooperative e associazioni operanti nel settore di asilo nido/scuola dell'infanzia in cui i dipendenti (o comunque afferenti ad UNICAM, studenti, borsisti) possano portare i propri figli nei periodi in cui non sono previste altre iniziative comunali o di cooperative private.
Sotto azioni	✓ Monitoraggio tra i dipendenti dell'Ateneo per verificare l'opportunità di attivare tali servizi ed analisi dei fabbisogni. ✓ Il servizio potrà essere gestito da cooperative e associazioni culturali, avvalendosi di educatori esperti musicali/teatrali/sportivi con esperienza pluriennale; gli educatori proporranno attività artistico-creative, sportive e ludiche, insieme a musica, danza, sport e lavori manuali. ✓ Le risorse potranno essere reperite attraverso il coinvolgimento di associazioni e istituzioni locali e, solo in minima parte, attraverso il contributo degli utenti.
Soggetti Coinvolti/da coinvolgere	CUG, Prorettrice con delega alla Persona, Benessere e Opportunità, Delegata alla Parità di Genere, Delegati Rettorali, CUS, personale con competenze adatte



Azione 8	Supporto dei Caregiver
Destinatari	PTA, Docenti e Studenti
Obiettivi	Al fine di favorire la conciliazione tra famiglia e lavoro all'interno dell'Ateneo, si propone di attivare uno studio e conseguenti servizi a supporto di dipendenti che si trovano nel corso della vita lavorativa a dedicarsi all'assistenza di un familiare anziano in condizioni di grave non autosufficienza.
Sotto azioni	✓ Monitoraggio tra i dipendenti dell'Ateneo per verificare l'opportunità di attivare tali servizi ed analisi dei fabbisogni. ✓ Le risorse potranno essere reperite attraverso il coinvolgimento di associazioni e istituzioni locali e, solo in minima parte, attraverso il contributo degli utenti.
Soggetti Coinvolti/da coinvolgere	CUG, Prorettrice con delega alla Persona, Benessere e Opportunità, Delegata alla Parità di Genere, Delegati Rettorali, personale con competenze adatte

IV. ANALISI E PROGRAMMAZIONE DI GENERE CONSIDERANDO LE ESIGENZE DELLE DONNE E QUELLE DEGLI UOMINI

La garanzia delle pari opportunità è un elemento chiave per l'Ateneo che si impegna con i suoi diversi Organi a costruire la prospettiva di genere nella formazione e nella ricerca, monitorando costantemente per evitare situazioni di discriminazione.

Inoltre, è importante fornire un'adeguata azione di formazione di tutte le professionalità potenzialmente coinvolte, con l'obiettivo di accrescere, la conoscenza del fenomeno della violenza di genere, compresi gli aspetti legislativi e giuridici che entrano in gioco in casi di violenza, molestie e abusi e migliorare la capacità di ascolto e di interazione degli operatori pubblici con le vittime potenziali.

Azione 9	Promozione e condivisione delle azioni scaturite dal Bilancio di genere e incluse nel Piano di Uguaglianza di Genere
Destinatari	Tutto il personale
Obiettivi	- Promuovere e condividere le azioni scaturite dal Bilancio di genere e incluse nel Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) già adottato da UNICAM - Promuovere e condividere le azioni di inclusione di genere delineate nel Piano Strategico della Parità di Genere - Sostenere in condivisione le attività programmate ed incluse nel Piano di Uguaglianza di Genere nelle varie aree tematiche
Sotto azioni	✓ Promozione di iniziative culturali e di indirizzo sulle tematiche previste dal GEP, quali seminari, conferenze, workshop, corsi ✓ Partecipazione attiva alle azioni così come previsto nel GEP e nel Piano Strategico della Parità di Genere
Soggetti Coinvolti/da coinvolgere	CUG, Prorettrice con delega alla Persona, Benessere e Opportunità, Delegata alla Parità di Genere, Consigliera di Fiducia, Delegati Rettorali, personale/relatori interni o esterni con competenze adatte, Aree Amministrative,

Azione 10	Promozione della Formazione del Personale
Destinatari	Tutto il personale coinvolto
Obiettivi	- Rispondere alle richieste di formazione che giungono dalle diverse componenti dell'Ateneo (Ricercatori, PTA, Studenti) per una formazione costante e adeguata ai cambiamenti sociali. - Garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in misura proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi. - Sviluppare percorsi di formazione alla luce della recente emanazione del "Codice di autodisciplina su policy e procedure per la protezione dei minori dell'Università di Camerino" che è rivolto a minori e adulti sotto tutela che in alcune occasioni, possono trovarsi all'interno di locali dell'Ateneo o venire in contatto con personale docente, tecnico amministrativo, studenti e/o collaboratori a vario titolo dell'Università. - Sviluppare un'adeguata azione di formazione di tutte le professionalità che possono entrare in contatto con fatti di violenza di genere o di <i>stalking</i>, per accrescere la conoscenza del fenomeno della violenza di genere.
Sotto azioni	✓ Promozione della formazione dei componenti del CUG con partecipazione a seminari sulle tematiche di interesse.

	✓ Organizzazione di percorsi formativi creati per rispondere alle esigenze della realtà lavorativa, come corsi di lingue, prevenzione anticorruzione, bilanci trasparenti affinché questi aspetti diventino una quotidiana azione lavorativa. ✓ Organizzazione di corsi di formazione, in riferimento al codice per la protezione dei minori, per mettere in atto l'adozione di misure e procedure che chiunque si trovi all'interno delle strutture universitarie è tenuto a rispettare. L'apposita formazione dovrà essere somministrata in particolare a quei dipendenti che assumeranno il ruolo di Responsabile per la Tutela dei Minori (RTM) per l'evento o l'attività in questione. ✓ Organizzazione di corsi di formazione, per ampliare la conoscenza della violenza di genere, compresi gli aspetti legislativi e giuridici che entrano in gioco in casi di violenza, molestie e abusi e migliorare la capacità di ascolto e di interazione del personale con le vittime potenziali.
Soggetti Coinvolti/da coinvolgere	CUG, Prorettrice con delega alla Persona, Benessere e Opportunità, Delegata alla Parità di Genere, Consigliera di Fiducia, Delegati Rettorali, personale/relatori interni o esterni con competenze adatte, Aree Amministrative,

Azione 11	Formazione ed informazione
Destinatari	Tutto il personale, comunità studenti
Obiettivi	• Comunicare con la comunità interna ed esterna • Organizzare e/o co-organizzare e/o patrocinare almeno 2 o 3 eventi l'anno • Partecipazione a bandi e ricerca fondi
Sotto azioni	✓ Continuo aggiornamento del sito WEB del CUG con l'ausilio del Web master d'Ateneo al fine di poter rendere immediatamente disponibili le informazioni all'utenza e di consentire a quest'ultima di interagire direttamente con il CUG attraverso "lo sportello di ascolto del CUG". ✓ Realizzazione/aggiornamento della brochure di presentazione del CUG da distribuire durante le iniziative promosse dal Comitato o a cui lo stesso è invitato e a tutte le attività dell'Ateneo. ✓ Partecipazione, insieme alla Scuola di Dottorato di Ateneo, nella formazione dei giovani ricercatori ed in particolare dottorandi/e ai temi del gender mainstreaming nell'ottica delle politiche dell'Unione Europea - Horizon Europe 2021-2027. ✓ Organizzazione di eventi in occasione delle seguenti giornate: - 27 gennaio – Giornata della Memoria; - 8 marzo - Giornata internazionale dei diritti della donna; - 20 novembre - Giornata internazionale per i diritti dell'infanzia e dell'adolescenza e Transgender Day of Remembrance; - 25 novembre - Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne; - 3 dicembre – Giornata internazionale dei diritti delle persone con disabilità ✓ Partecipazione a bandi europei, nazionali e regionali che possano finanziare le attività di formazione e le iniziative culturali promosse dal CUG stesso. ✓ Individuazione di sponsor e finanziatori che con elargizione liberale di fondi possano permettere di coprire le spese da sostenere per soddisfare le iniziative culturali e di formazione.
Soggetti Coinvolti/da coinvolgere	CUG, Prorettrice con delega alla Persona, Benessere e Opportunità, Delegata alla Parità di Genere, Consigliera di Fiducia, Delegati Rettorali, personale/relatori interni o esterni con competenze adatte, Aree Amministrative



Azione 12	Relazioni con il territorio e rafforzamento delle reti
Destinatari	CUG, persone interessate
Obiettivi	• Coordinare e potenziare le partnership con i CUG delle Università e Istituzioni pubbliche Marchigiane, nonché con la rete nazionale
Sotto azioni	✓ Partecipazione alla rete MarCUG, coordinamento dei comitati di garanzia per la valorizzazione delle pari opportunità, benessere lavorativo e contrasto alle discriminazioni e alle sue iniziative ✓ Organizzazione di eventi di formazione e divulgazione delle tematiche di interesse comune in collaborazione con i CUG delle altre Università Marchigiane ✓ Continuare l'adesione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità, provvedendo al pagamento della quota annuale della tassa di iscrizione. ✓ Partecipazione attiva ai Convegni Annuali della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.
Soggetti Coinvolti/da coinvolgere	CUG, Prorettrice con delega alla Persona, Benessere e Opportunità, Delegata alla Parità di Genere, Consigliera di Fiducia, Delegati Rettorali, Aree Amministrative

V. DICHIARAZIONI DI PRINCIPI E REGOLAMENTI

Azione 13	Revisione ed aggiornamento del regolamento del CUG
Destinatari	CUG
Obiettivi	• Verificare la necessità di un aggiornamento e/o revisione del vigente regolamento del CUG alla luce di cambiamenti e/o novità normative
Sotto azioni	✓ Revisione ed aggiornamento del vigente Regolamento CUG qualora se ne verifichi la necessità alla luce di cambiamenti normativi.
Soggetti Coinvolti/da coinvolgere	CUG, Aree Amministrative

4. CRONOPROGRAMMA

Anno		2025				2026				2027			
Trimestre		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Azione													
1	Conduzione di indagini di clima, codici etici e di condotta tra i dipendenti di UNICAM												
	- Monitoraggio del benessere organizzativo e lavorativo del PTA e del personale docente-ricercatore mediante: - somministrazione di appositi questionari garantendo l'anonimato del compilatore, come previsto dalla normativa vigente sulla privacy; - utilizzo di eventuali ulteriori modalità di indagine ritenute utili, quali ad esempio l'implementazione all'interno dello spazio web del CUG di uno strumento per eventuali suggerimenti e/o segnalazioni; - rilevazioni di eventuali discriminazioni legate al genere, all'orientamento sessuale, alle origini etniche e alla disabilità.		X			X	X				X	X	
	Organizzazione di momenti di presentazione dei dati raccolti nelle diverse sedi							X					X
2	Implementazione dei sistemi di rilevazione e conservazione dei dati sul personale utilizzando anche nuovi sistemi												
	Adesione alla "Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia", che è una rete spontanea nata nel 2015 per volontà delle presidenti e dei presidenti dei CUG di un gruppo di amministrazioni pubbliche Italiane.	X											
	Sottoscrizione del Regolamento della Carta della Rete, il documento firmato da tutti i Presidenti dei CUG aderenti, che sintetizza gli obiettivi prioritari e ne orienta le linee di azione.				X								

	• Accesso alla Piattaforma per inserimento dei dati necessari alla compilazione della relazione annuale di verifica redatta dal CUG	X				X				X			
	• Utilizzo di altri strumenti che la piattaforma mette a disposizione	X				X				X			
3	Rilevazione di informazioni su Intolleranza, Razzismo, Antisemitismo e Istigazione all'Odio e alla Violenza nella compagine studentesca												
	- Rilevazione di informazioni su Intolleranza, Razzismo, Antisemitismo e Istigazione all'Odio e alla Violenza nella compagine studentesca: - somministrazione di appositi questionari garantendo l'anonimato del compilatore, come previsto dalla normativa vigente sulla privacy; - utilizzo di eventuali ulteriori modalità di indagine ritenute utili, quali ad esempio l'implementazione all'interno dello spazio web del CUG di uno strumento per eventuali suggerimenti e/o segnalazioni; - azioni di monitoraggio delle condizioni di studio nell'Ateneo, con particolare attenzione alla componente studentesca di origine straniera e con disabilità; - rilevazioni di eventuali discriminazioni legate al genere, all'orientamento sessuale, alle origini etniche e alla disabilità.					X	X			X	X		
	• Trasmissione dei dati rilevati agli organi di competenza e programmazione ed esecuzione di azioni di prevenzione e contrasto							X				X	
4	Prevenzione e tutela della salute psico-fisica della persona												
	• Attività di divulgazione, supporto e promozione delle attività del Servizio di Ascolto e Consulenza, dedicato a				X				X				X

	tutto il personale UNICAM e alla comunità studentesca.												
	• Attività di divulgazione, supporto e promozione della figura della Consigliera di Fiducia.		X				X					X	
	• Organizzazione di seminari di informazione e formazione su tematiche di particolare rilievo (es. alimentazione, dipendenze da sostanze, ludopatia e sull'importanza del riposo notturno) con lo scopo di prevenire e contrastare i disturbi alla salute fisica e mentale.					X						X	
	• Sostegno alle pratiche finalizzate al mantenimento della forma psicofisica (sport, yoga, etc.), tramite la predisposizione di corsi in collaborazione con il CUS dell'Ateneo, il CURC e il CAI di Camerino.						X					X	
	• Interventi di facilitazione alla partecipazione alle attività fisiche promosse dalle CUS anche della componente straniera della comunità studentesca.			X				X					X
	• Promozione della correttezza posturale, in particolare del personale addetto ad attività sedentarie (arredi ergonomici, educazione posturale, ecc.)				X			X				X	
	• Promozione di programmi di screening gratuito per la prevenzione e il monitoraggio del rischio di malattie (particolare attenzione alle malattie cardiovascolari, della tiroide, oncologiche legate al genere).				X	X	X				X	X	
	• Promozione e organizzazione dell'installazione di dispenser per assorbenti igienici nei bagni delle strutture universitarie. Questo intervento, condiviso e realizzato in collaborazione con l'Ufficio Sostenibilità, si propone di rendere accessibili i prodotti per l'igiene intima in modo discreto e comodo per tutte le studentesse, abbattendo barriere e sensibilizzando			X	X	X	X				X		

	sulla necessità di considerare le diverse esigenze legate alla salute e al benessere femminile.												
	Informazione e divulgazione delle linee guida improntate sulla legislazione vigente relativa al congedo per maternità rivolta alla popolazione studentesca e alle dipendenti, strutturate e no, con particolare attenzione al rischio biologico e chimico per tutte coloro che operano nell'ambito della ricerca scientifica					X							X
5	Gestione di situazioni di stress												
	Organizzazione di seminari tenuti da relatori esperti dei temi oggetto dell'azione rivolti a gruppi di personale. I seminari potranno avere come contenuti: l'ascolto attivo, strategie per la gestione dello stress e delle situazioni ansiogene, modalità di confronto, risoluzione dei conflitti e processi di mediazione e come prevenire e affrontare situazioni di mobbing. Il personale potrà aderire volontariamente ai seminari che si svolgeranno anche con simulazioni.						X	X				X	
6	Promuovere l'organizzazione di Centri estivi dedicati ai figli dei Dipendenti e degli Studenti												
	Monitoraggio fra le/i lavoratrici/ori dell'Ateneo per verificare l'opportunità di attivare, anche in collaborazione con il CUS ed eventuali altri partner, attività rivolte alle/ai figlie/i delle/dei dipendenti nelle fasce di età 6-11 e 12-19, avvalendosi anche dello strumento dei tirocini per i più grandi, nei seguenti ambiti: sport, corsi di lingue straniere, corsi di musica, attività di formazione su discriminazione nelle dinamiche di gruppo, bullismo, educazione alle relazioni di genere, dipendenze.					X	X				X	X	

7	Convenzioni per Asilo Nido/Scuola dell'infanzia /Scuola estiva di Ateneo											
	• Monitoraggio tra i dipendenti dell'Ateneo per verificare l'opportunità di attivare tali servizi ed analisi dei fabbisogni.				X					X		
	• Il servizio potrà essere gestito da cooperative e associazioni culturali, avvalendosi di educatori esperti musicali/teatrali/sportivi con esperienza pluriennale; gli educatori proporranno attività artistico-creative, sportive e ludiche, insieme a musica, danza, sport e lavori manuali.						X				X	
	• Le risorse potranno essere reperite attraverso il coinvolgimento di associazioni e istituzioni locali e, solo in minima parte, attraverso il contributo degli utenti.					X				X		
8	Supporto dei Caregiver											
	• Monitoraggio tra i dipendenti dell'Ateneo per verificare l'opportunità di attivare tali servizi ed analisi dei fabbisogni.					X						
	• Le risorse potranno essere reperite attraverso il coinvolgimento di associazioni e istituzioni locali e, solo in minima parte, attraverso il contributo degli utenti.							X				
9	Promozione e condivisione delle azioni scaturite dal Bilancio di genere e incluse nel Piano di Uguaglianza di Genere											
	• Promozione di iniziative culturali e di indirizzo sulle tematiche previste dal GEP, quali seminari, conferenze, workshop, corsi.			X		X		X		X		X
	• Partecipazione attiva alle azioni così come previsto nel piano.			X		X		X		X		X
10	Promozione della Formazione del Personale											
	• Promozione della formazione dei componenti del CUG con partecipazione a seminari sulle tematiche di interesse.		X	X	X							

	Organizzazione di percorsi formativi creati per rispondere alle esigenze della realtà lavorativa, come corsi di lingue, prevenzione anticorruzione, bilanci trasparenti affinché questi aspetti diventino una quotidiana azione lavorativa.					X		X	X		X	
	Organizzazione di corsi di formazione, in riferimento al codice per la protezione dei minori, per mettere in atto l'adozione di misure e procedure che chiunque si trovi all'interno delle strutture universitarie è tenuto a rispettare. L'apposita formazione dovrà essere somministrata in particolare a quei dipendenti che assumeranno il ruolo di Responsabile per la Tutela dei Minori (RTM) per l'evento o l'attività in questione.						X				X	
	Organizzazione di corsi di formazione, per ampliare la conoscenza della violenza di genere, compresi gli aspetti legislativi e giuridici che entrano in gioco in casi di violenza, molestie e abusi e migliorare la capacità di ascolto e di interazione del personale con le vittime potenziali.				X	X	X		X		X	
11	Formazione e informazione											
	Continuo aggiornamento del sito WEB del CUG con l'ausilio del Web master d'Ateneo al fine di poter rendere immediatamente disponibili le informazioni all'utenza e di consentire a quest'ultima di interagire direttamente con il CUG attraverso "lo sportello di ascolto del CUG".				X		X				X	
	Realizzazione/aggiornamento della brochure di presentazione del CUG da distribuire durante le iniziative promosse dal Comitato o a cui lo stesso è invitato e a tutte le attività dell'Ateneo.					X			X			

	• Partecipazione, insieme alla Scuola di Dottorato di Ateneo, nella formazione dei giovani ricercatori ed in particolare dottorandi/e ai temi del gender mainstreaming nell’ottica delle politiche dell’Unione Europea - Horizon Europe 2021-2027.					X				X			
	• Organizzazione di eventi in occasione delle seguenti giornate: - 27 gennaio – Giornata della Memoria; - 8 marzo - Giornata internazionale dei diritti della donna; - 20 novembre - Giornata internazionale per i diritti dell’infanzia e dell’adolescenza e Transgender Day of Remembrance; - 25 novembre - Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne; - 3 dicembre – Giornata internazionale dei diritti delle persone con disabilità	X			X	X			X	X			X
	• Partecipazione a bandi europei, nazionali e regionali che possano finanziare le attività di formazione e le iniziative culturali promosse dal CUG stesso.						X				X		
	• Individuazione di sponsor e finanziatori che con elargizione liberale di fondi possano permettere di coprire le spese da sostenere per soddisfare le iniziative culturali e di formazione.					X				X			
12	Relazioni con il territorio e rafforzamento delle reti												
	• Partecipazione alla rete MarCUG, coordinamento dei comitati di garanzia per la valorizzazione delle pari opportunità, benessere lavorativo e contrasto alle discriminazioni		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	• Organizzazione di eventi di formazione e divulgazione delle tematiche di interesse comune in collaborazione con i CUG delle altre Università Marchigiane.		X	X	X		X		X		X		X

	Continuare l'adesione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità, provvedendo al pagamento della quota annuale della tassa di iscrizione.		X				X					X	
	Partecipazione attiva ai Convegni Annuali della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.				X				X				X
13	Revisione ed aggiornamento del regolamento del CUG												
	Revisione ed aggiornamento del vigente Regolamento CUG qualora se ne verifichi la necessità alla luce di cambiamenti normativi.								X				X

5. RISORSE FINANZIARIE

Il regolamento di Ateneo prevede che il C.d. A., nei limiti delle risorse disponibili, garantisca un fondo annuo per la realizzazione delle attività programmate. Lo stanziamento dovrebbe avvenire annualmente in concomitanza con la predisposizione del bilancio annuale di previsione sulla base della pianificazione annuale delle azioni di cui al presente piano cui si intende dare attuazione.

La previsione di massima delle risorse finanziarie per l'attuazione delle azioni contenute in questo piano è di almeno euro 8.000 annui.

Risorse finanziarie: Ateneo, altri Enti e Istituzioni.

Periodo di realizzazione: 3 anni (2025-2027)

6. ITER AMMINISTRATIVO

Il PAP redatto dal CUG, proposto al Rettore e Direttore Generale, prosegue il suo corso al tavolo della Contrattazione integrativa dove viene discusso con le OO.SS. Viene presentato quindi al Senato Accademico e al C.d.A., che ne indicano le fonti di finanziamento.