

Università Politecnica delle Marche



COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
UNIVPM

Relazione annuale 2022





Ai vertici dell'Amministrazione

Al Rettore – Prof. Gianluca Gregori

Al Direttore Generale – Dott. Alessandro Iacopini

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

monitoraggiocug@governo.it

1	Premessa	4
1.1	Riferimenti Normativi.....	4
1.2	Finalità	4
1.3	Struttura della Relazione	5
2	Prima parte – analisi dei dati	5
2.1	Dati sul personale docente	6
2.1.1	Distribuzione per genere.....	6
2.1.2	Distribuzione per fasce d’età	7
2.1.3	Permanenza nel profilo e livello.....	10
2.2	Dati sul personale tecnico amministrativo	11
2.2.1	Distribuzione per genere.....	11
2.2.2	Distribuzione per fasce d’età	13
2.2.3	Categoria e livello.....	14
2.2.4	Permanenza nel livello	16
2.2.5	Titoli di studio	17
2.2.6	Dettaglio titoli per Ruolo e livello	18
2.2.7	Ruoli di responsabilità.....	20
2.3	Conciliazione vita/lavoro	20
2.3.1	Statistiche personale docente.....	20
2.3.2	Statistiche personale tecnico amministrativo.....	21
2.4	Parità/Pari opportunità	21
2.4.1	Statistiche personale docente.....	21
2.4.2	Statistiche personale tecnico amministrativo.....	23
2.5	Benessere del Personale	25
2.6	Performance.....	28
3	Seconda parte: l’azione del Comitato Unico di Garanzia	29
3.1	Operatività	29
3.2	Attività	32
3.3	Poteri propositivi.....	32
3.4	Poteri consultivi.....	41
3.4.1	Poteri di verifica	42
4	Considerazioni conclusive.....	42

1 PREMESSA

1.1 RIFERIMENTI NORMATIVI

La Legge 4 Novembre 2010 n. 183 *“Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”* prevede che venga garantito il principio delle pari opportunità tra uomini e donne eliminando qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale e nella sicurezza sul lavoro. Inoltre, prevede che venga garantita l’assenza di qualsiasi forma di violenza, sia morale che psichica. Al fine di realizzare tali obiettivi le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a costituire al proprio interno il *“Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* (CUG) il quale sostituisce, unificandone le competenze in un solo organismo, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing costituiti in applicazione delle previgenti leggi in materia.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 Marzo 2011 recante le *“linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”*, integrata successivamente con la Direttiva 2 del 2019, prevede all’art. 3.3 *“Relazioni”*, l’obbligo, da parte del Comitato Unico di Garanzia, di redigere entro il 30 Marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell’amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all’anno precedente e riguardante l’attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.

La direttiva ultima del 2019 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”* prevede, all’art. 1 *“Relazioni e monitoraggio”*, che la relazione annuale, indirizzata al Dipartimento della funzione pubblica ed al Dipartimento delle Pari Opportunità, debba essere inviata all’indirizzo monitoraggiocug@funzionepubblica.it oltre che ai vertici politici dell’Ateneo, alla/al Consigliera/e di Parità provinciale e regionale, alle OO.SS. e alle RSU dell’Ateneo, nonché pubblicata sul sito web dell’Ateneo o dell’Organo.

La presente relazione recepisce e adotta il format indicato dalla suddetta direttiva e tiene conto dei dati e delle informazioni forniti sui temi di competenza del CUG dall’amministrazione.

1.2 FINALITÀ

Uno degli obiettivi principali della relazione è fornire una rappresentazione della situazione del personale al 31.12.2022 elaborata dal CUG a partire dall’analisi dei dati forniti dall’Amministrazione. Sulla base dei risultati e delle riflessioni conseguenti, il secondo principale obiettivo è quello di utilizzare i dati a supporto dei compiti propositivi, consultivi e di monitoraggio e poter giungere alla pianificazione ed alla concretizzazione di azioni di miglioramento nelle tematiche affrontate dal Comitato Unico di Garanzia: tra questi

l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

1.3 STRUTTURA DELLA RELAZIONE

La prima parte della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti interne. Questa parte è suddivisa in 6 sezioni: "Dati sul personale docente", "Dati sul personale tecnico amministrativo", "Conciliazione vita/lavoro", "Parità/pari opportunità", "Benessere del personale" e "Performance".

Nella seconda parte della relazione trova spazio un'analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento. Anche questa seconda parte è suddivisa in due sezioni. Nella prima denominata "Operatività" sono inserite in maniera schematica alcune informazioni riguardanti

- Modalità di nomina del CUG (tipologia di atto, data e organo sottoscrittore).
- Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001.
- Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione.
- Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.).
- Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG.
- Frequenza e temi della consultazione.
- Presa in carico dei pareri.
- Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consiglieri di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU).

Nella seconda sezione, "Attività", sono invece elencate le attività principali, svolte nel 2022, nell'ambito dei propri poteri propositivi, consultivi e di verifica, i cui dettagli sono riportati nell'Allegato I.

Chiudono la relazione le considerazioni finali nelle quali viene espressa una sintesi di tutti i punti chiave risultanti dall'elaborazione dei dati e dalle azioni introdotte nel 2022.

2 PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

In questa sezione saranno presentate le elaborazioni e le relative riflessioni del Comitato Unico di Garanzia in relazione ai dati disponibili al 31.12.2022 del personale (docente e tecnico-amministrativo) attivo presso l'Università Politecnica delle Marche. Verranno di seguito analizzati: Distribuzione per genere, fasce d'età, e permanenza nel ruolo e livello,. Categoria e livello, titoli di studio, ruoli di responsabilità.

2.1 DATI SUL PERSONALE DOCENTE

2.1.1 DISTRIBUZIONE PER GENERE

Nell'Ateneo Marchigiano, nel 2022, la componente femminile del personale docente è pari a 234 unità, rispetto 390 docenti di sesso maschile (Figura 1). La componente femminile rappresenta il 37,5% dell'intero corpo docente ed è cresciuta del 13,4% rispetto al 2017 (Figura 2). Possiamo anche asserire che, nel periodo in esame, assistiamo ad un processo graduale, ma costante, di bilanciamento che interessa i vari ruoli (Figura 2).

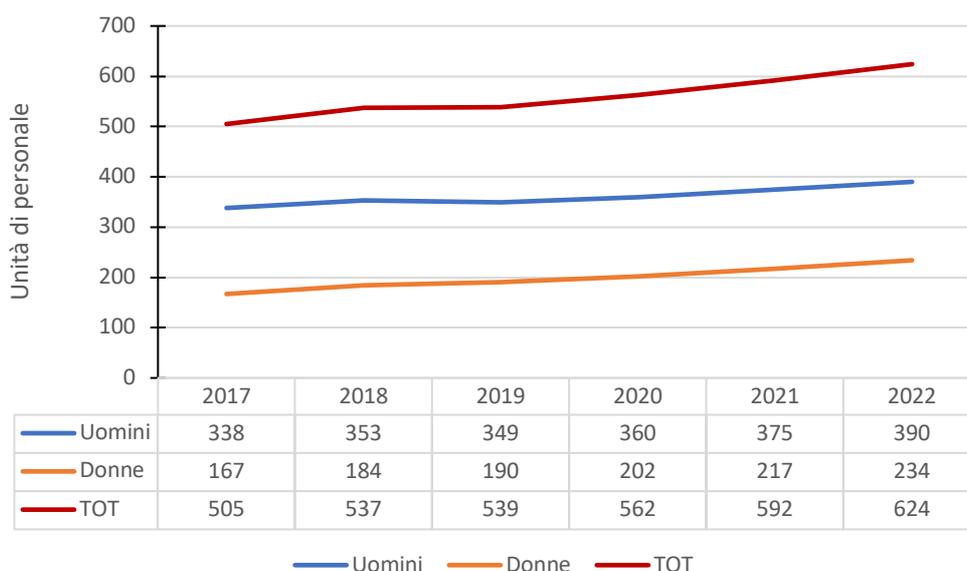


FIGURA 1. ANDAMENTO DOCENTI PER GENERE. PERIODO 2017 – 2022.

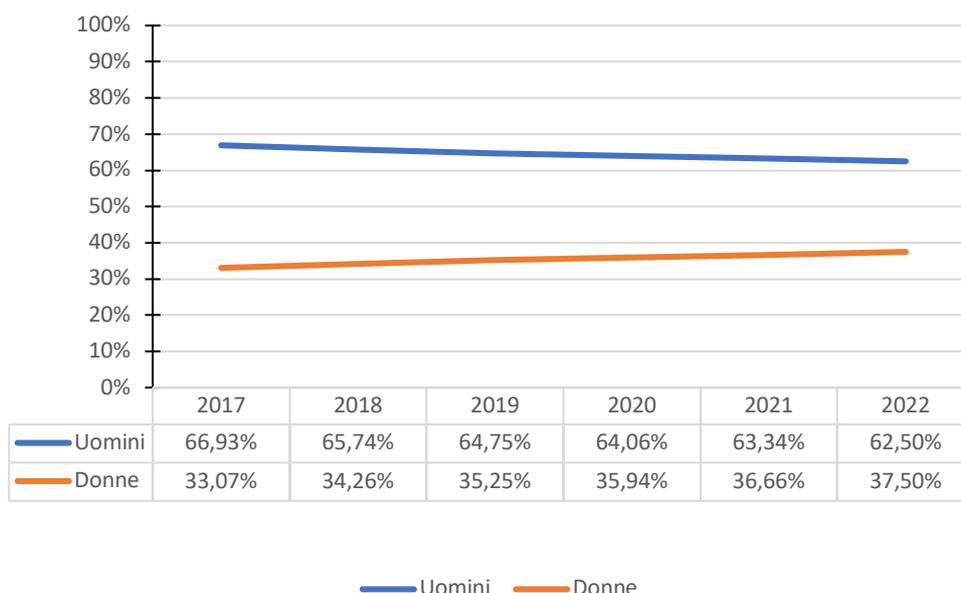


FIGURA 2. ANDAMENTO DOCENTI PER GENERE IN PERCENTUALE. PERIODO 2017 – 2022.

Il quadro emerso dai dati aggiornati al 31/12/2022 conferma ancora un'evidente disparità di genere nel ruolo di docenti di prima fascia. Meno accentuata risulta questa disparità per i docenti di seconda fascia, per quanto la spinta verso il riequilibrio che fino allo scorso anno era chiaramente percepibile sembra in quest'ultimo anno essersi arrestata. Negli ultimi 6 anni, nei ruoli di seconda e prima fascia, la quota delle docenti donne è comunque in crescita (Figura 3).

Analizzando ancora la tendenza degli ultimi 6 anni, si evidenzia per il ruolo di ricercatori/trici a tempo determinato una crescita del personale di genere femminile che si attesta, con alcune fluttuazioni, quasi sugli stessi livelli di quello maschile, anche se nell'ultimo triennio appare essersi innescato un trend di leggera prevalenza della componente maschile. Nello stesso ruolo, per quanto riguarda il personale a tempo indeterminato nell'ultimo anno si denota una leggera risalita della percentuale relativa al genere femminile; è però da sottolineare che il reclutamento di questo ruolo è stato interrotto nel 2011 dalle modifiche introdotte dalla legge 240/2010 e quindi, sia per pensionamenti sia per passaggi a fasce superiori della docenza, la platea è in progressivo restringimento.

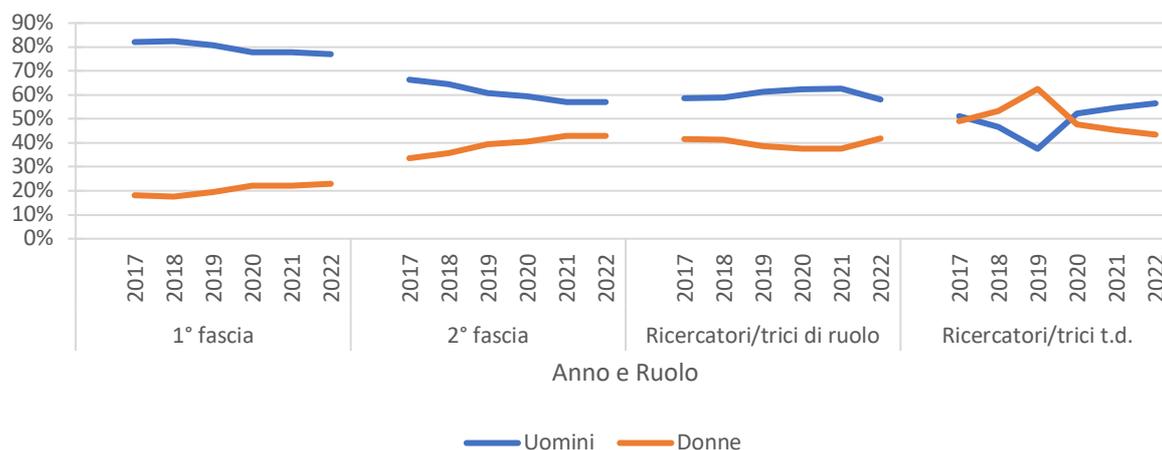


FIGURA 3. DISTRIBUZIONE % DOCENTI PER RUOLO E GENERE. PERIODO 2017 – 2022.

2.1.2 DISTRIBUZIONE PER FASCE D'ETÀ

L'analisi per fasce di età evidenzia, rispetto al 2021, un andamento abbastanza costante per tutti i gruppi in esame. Le più rappresentative "da 41 a 50" e "da 51 a 60" hanno mantenuto, pur con un leggero decremento, questa peculiarità anche nel 2021; è inoltre evidente come il maggior turnover abbia consentito l'ingresso di docenti più giovani che hanno causato un parziale svecchiamento del personale in servizio, per quanto anche la fascia di over 60 sia in leggera crescita. (Figura 4).

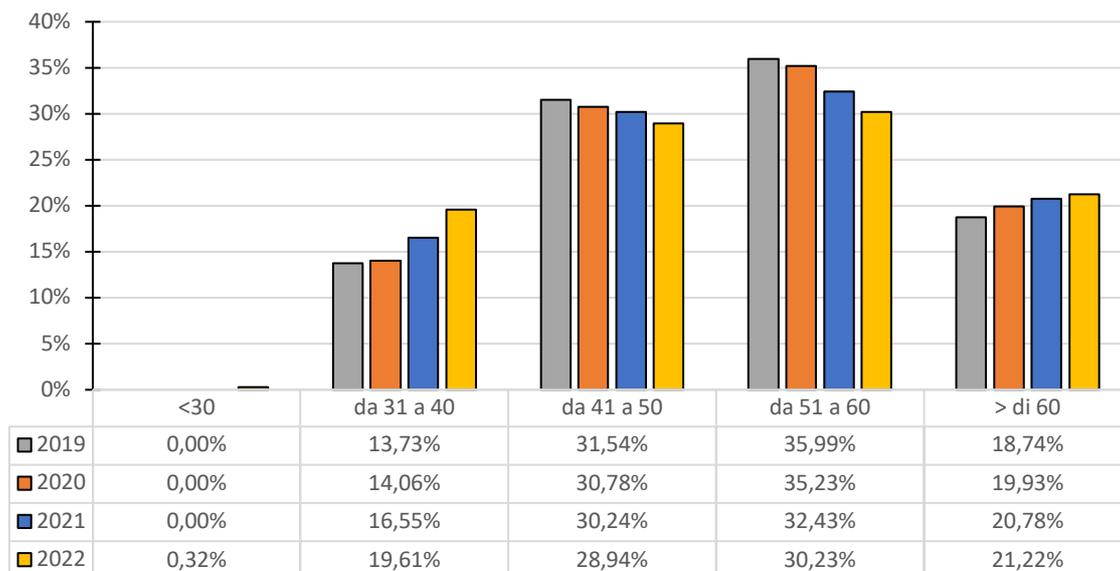


FIGURA 4. DISTRIBUZIONE DOCENTI PER FASCE D'ETÀ. ANNI 2019—2022.

Analizzando più in dettaglio la differenza di genere per ciascuna fascia d'età (sul totale), in analogia con il grafico di Figura 1, è immediato notare come il divario si riduca passando dalla fascia di età "da 31 a 40" a "da 41 a 50" per poi aumentare nettamente al crescere dell'età (Figura 5).

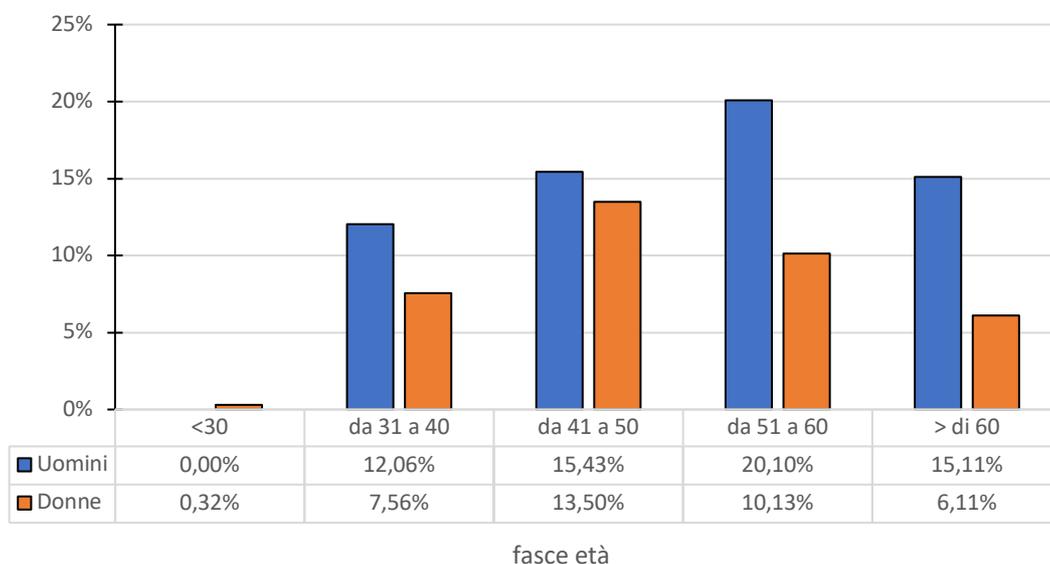
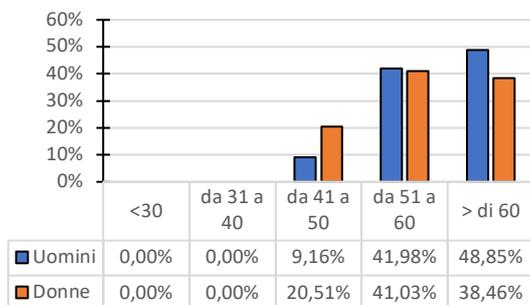


FIGURA 5. DISTRIBUZIONE DOCENTI PER GENERE E FASCE DI ETÀ (% SUL TOTALE). ANNO 2022.

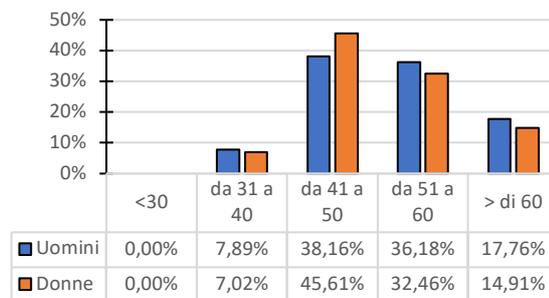
Da un'analisi sul totale per genere in ciascun ruolo, risulta che per i docenti di prima fascia la distribuzione maschile è spostata nettamente sulle due classi di età più elevate. È possibile riconoscere un'analogia tendenza nella distribuzione della popolazione femminile, dove la classe intermedia (compresa tra 41 e 50 anni) ha però un'ampiezza molto maggiore: infatti, poco meno del 10% di uomini ha un'età compresa in questa classe, mentre le donne superano il 20%. Per quanto riguarda la seconda fascia, invece, le differenze di distribuzione per genere

sono meno marcate, e si registra ancora una maggiore distribuzione di donne nella classe da 41 a 50 anni (Figura 6). Anche la distribuzione per genere dei ricercatori a tempo determinato di tipo A risulta abbastanza poco marcata nelle varie classi di età (Figura 7), nel caso dei ricercatori di ruolo la presenza femminile appare più spostata verso le classi di età più elevate (ancora Figura 7) mentre per quanto riguarda il personale ricercatore a tempo determinato di tipo B si nota una moderata prevalenza maschile nella fascia 31-40 anni e una femminile nella fascia 41-50 anni (Figura 8).



fasce età

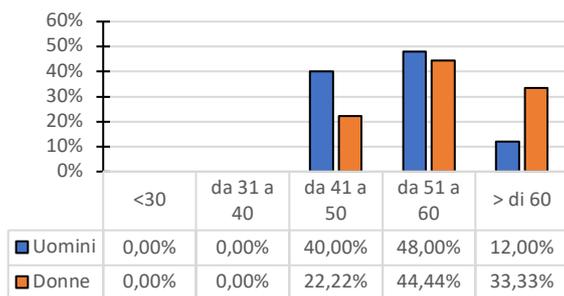
I Fascia (% sul totale per genere)



fasce età

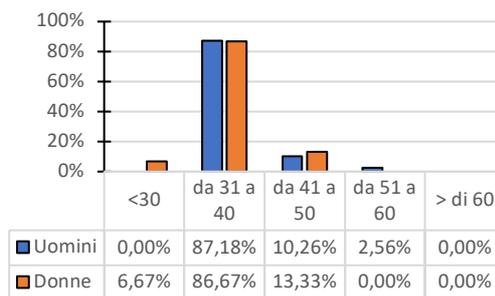
II Fascia (% sul totale per genere)

FIGURA 6 DISTRIBUZIONE DOCENTI PER GENERE E RUOLO. I E II FASCIA. ANNO 2022.



fasce età

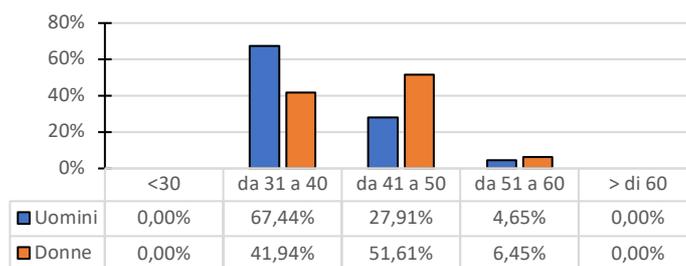
Ricercatori di ruolo (% sul totale per genere)



fasce età

Ricercatori t.det. Lett. A (% sul totale per genere)

FIGURA 7. DISTRIBUZIONE DOCENTI PER GENERE E RUOLO. RICERCATORI DI RUOLO E T.DET. TIPO A. ANNO 2022.



fasce età

Ricercatori t.det. Lett. B (% sul totale per genere)

FIGURA 8. DISTRIBUZIONE DOCENTI PER GENERE E RUOLO. RICERCATORI T. DET. TIPO B. ANNO 2022.

2.1.3 PERMANENZA NEL PROFILO E LIVELLO

Riguardo alla permanenza nel profilo e livello, un'alta percentuale risulta rimanere per un periodo di tempo superiore a 10 anni, ma considerando la distribuzione dei docenti che occupano il ruolo di prima fascia (si veda Figura 5) il dato sembra essere coerente. Si segnala che una anche più alta percentuale di docenti rimane nel proprio profilo per un tempo inferiore ai 3 anni, perciò possiamo dedurre che i passaggi di livello avvengano regolarmente e gli andamenti delle analisi per genere presentano gli stessi andamenti per entrambi i generi (Figura 6, 7, 8).

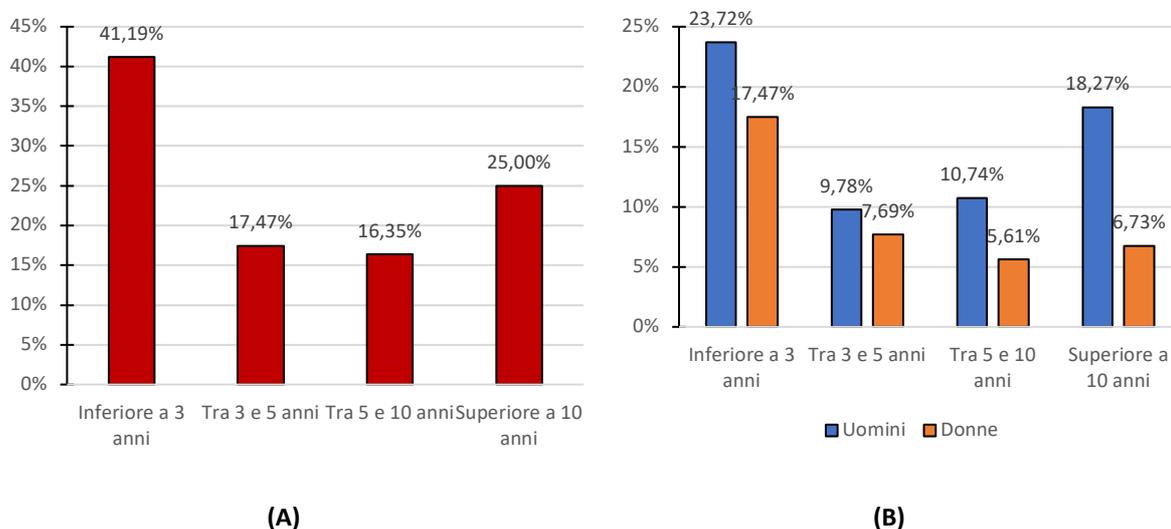
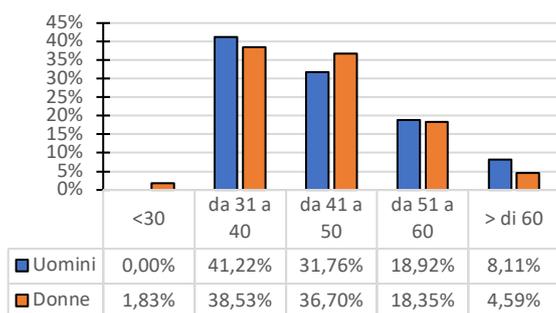
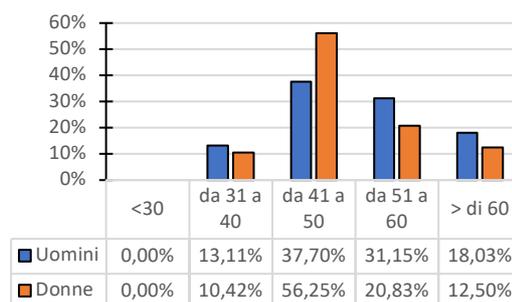


FIGURA 9. DISTRIBUZIONE DOCENTI TOTALE PER FASCE DI ETÀ (A) E DISTINZIONE PER GENERE (B) (% SUL TOTALE). ANNO 2022.

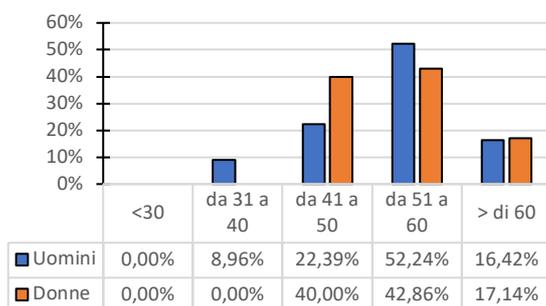


fasce età



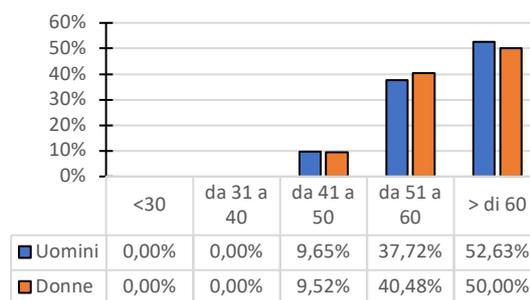
fasce età

Inferiore a 3 anni (% sul tot. per genere)



fasce età

Tra 3 e 5 anni (% sul tot. per genere)



fasce età

Tra 5 e 10 anni (% sul tot. per genere)

Superiore a 10 anni (% sul tot. per genere)

FIGURA 10. DISTRIBUZIONE DOCENTI PER GENERE, FASCE DI ETÀ E PERMANENZA NEI VARI LIVELLI. ANNO 2022.

2.2 DATI SUL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

2.2.1 DISTRIBUZIONE PER GENERE

L'analisi del personale tecnico amministrativo evidenzia un aumento di 19 unità rispetto al 2021 con un incremento quasi triplo delle donne (+14) rispetto agli uomini (+5). Si confermano dunque le percentuali degli ultimi 4 anni con una maggioranza di personale di genere femminile (64% circa) rispetto ad un 36% di genere maschile.

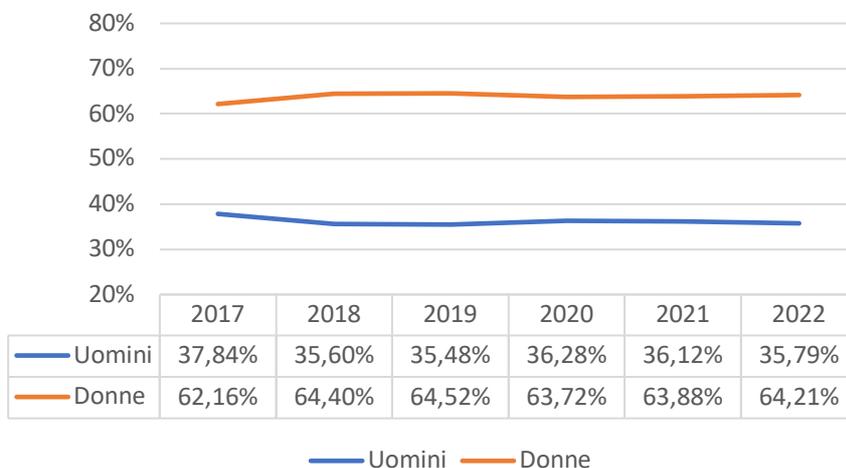
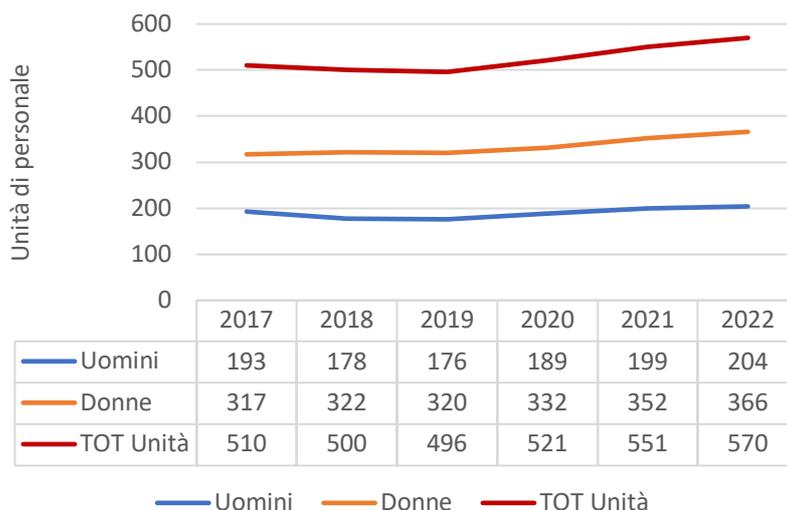


FIGURA 11. ANDAMENTO PTA PER GENERE. PERIODO 2017 – 2022.

Esaminando ciascun ruolo, nel 2022 si conferma una maggioranza di donne nella categoria EP (60%), anche se in proporzione leggermente minore rispetto al totale del personale, il che accade anche nei ruoli “D” e “B”, mentre nei ruoli “C” si verifica una maggior presenza femminile rispetto al totale del personale (Figure 12 – ruoli EP, D,C e B).

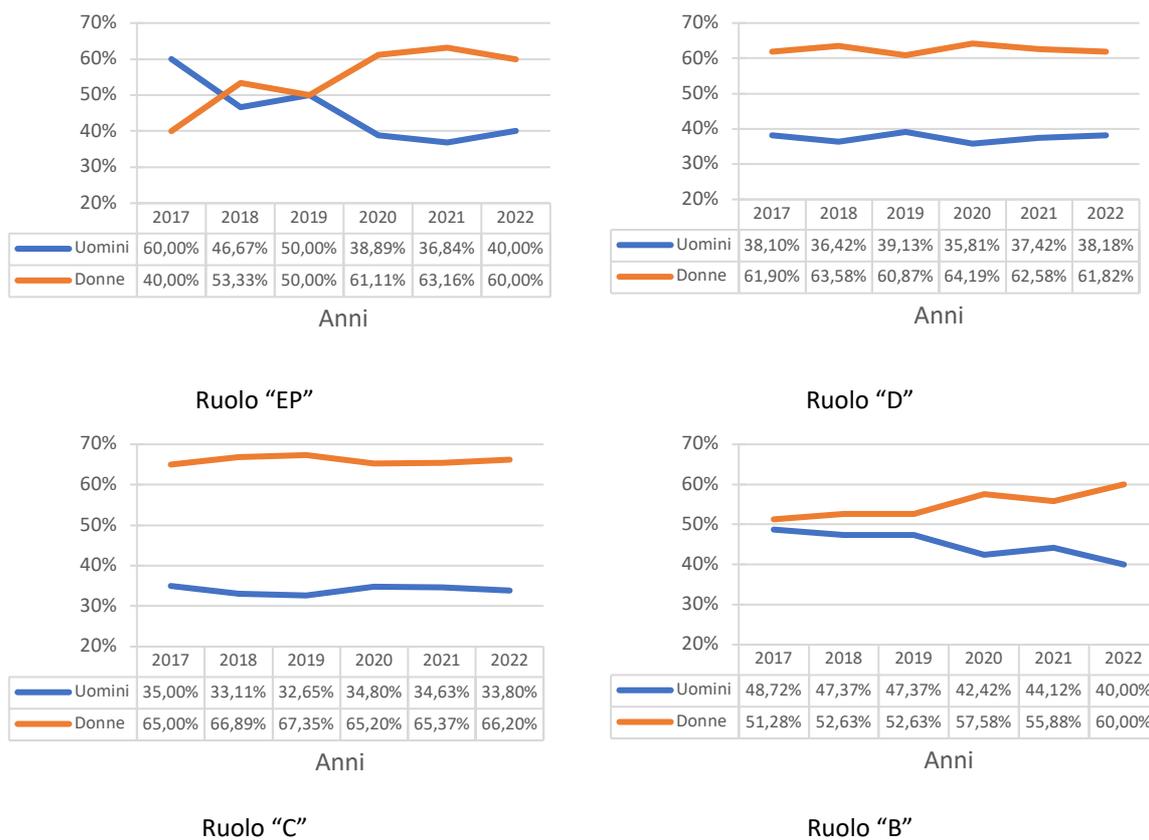


FIGURA 12. DISTRIBUZIONE % PTA PER RUOLO E GENERE AL 31.12.2022. PERIODO 2017-2022.

2.2.2 DISTRIBUZIONE PER FASCE D'ETÀ

Anche nel 2022 circa il 45% del personale tecnico amministrativo rientra nella fascia di età tra 51 e 60 anni con 193 unità di personale, mentre la fascia di età fino a 50 anni copre circa il 39% del totale. Solo per la fascia di età compresa tra 41 e 50 anni e sopra i 60 anni vi è una maggioranza della componente maschile (Figura 13).

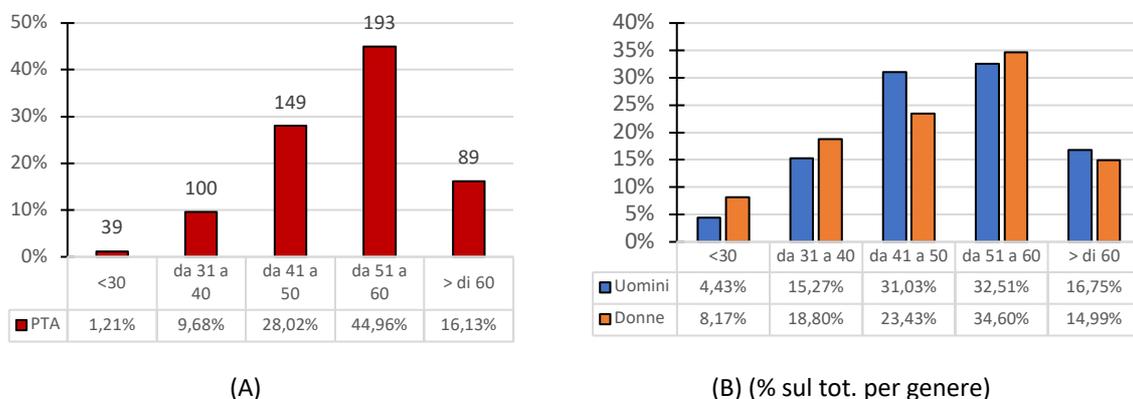
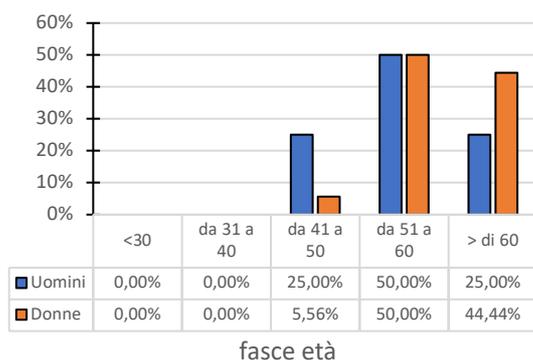
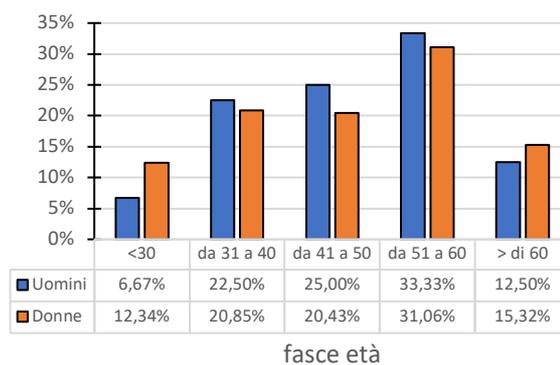


FIGURA 13. DISTRIBUZIONE PTA TOTALE PER FASCE DI ETÀ (A) E DISTINZIONE PER GENERE (B). ANNO 2022.

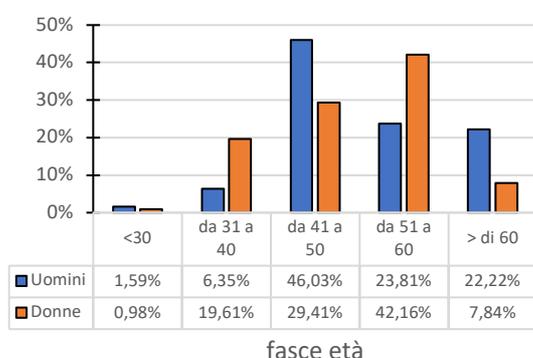


(A) (% sul tot. per genere)

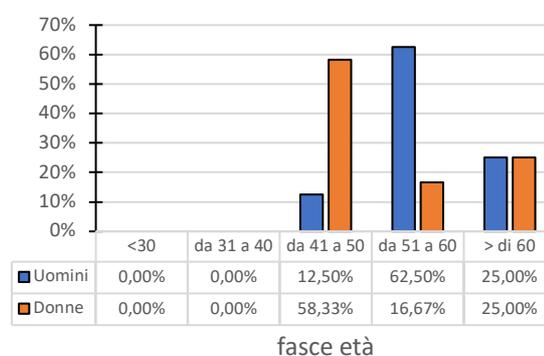


(B) (% sul tot. per genere)

FIGURA 14. DISTRIBUZIONE PTA PER GENERE E FASCE DI ETÀ - CAT. B (A) E CAT. C (B). ANNO 2021.



(A) (% sul tot. per genere)

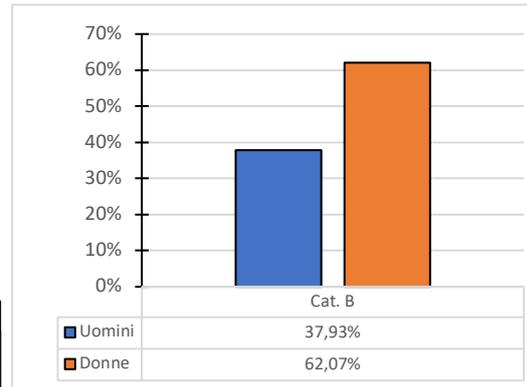
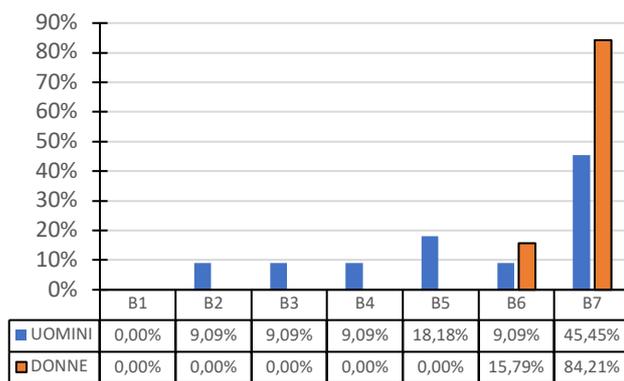


(B) (% sul tot. per genere)

FIGURA 15. DISTRIBUZIONE PTA PER GENERE E FASCE DI ETÀ - CAT. D (A) E CAT. EP (B). ANNO 2022.

2.2.3 CATEGORIA E LIVELLO

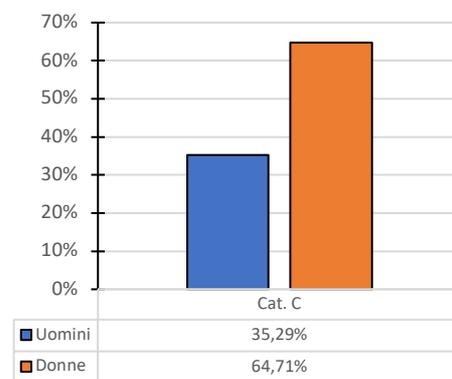
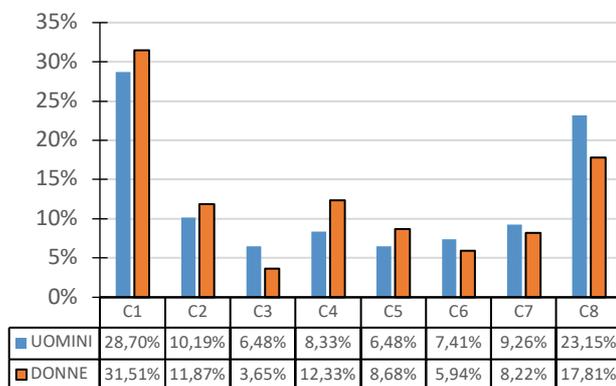
Dal dettaglio di genere per ciascuna categoria risulta che per la categoria B i livelli più alti sono occupati da unità di personale femminile. Per la categoria C abbiamo un sostanziale equilibrio di età ed una notevole prevalenza di donne (66% circa), maggiore a quella del personale nel suo insieme; si evidenzia inoltre che in 4 livelli su 8 vi è una prevalenza di donne. Anche la categoria D è costituita da oltre il 61% di donne, tuttavia registriamo che solo in 4 livelli su 8 si ha una prevalenza di questo genere. La categoria EP ora registra una forbice in favore della componente femminile (60% circa), inferiore però, come nel caso delle categorie B e D, a quello del personale nel suo insieme.



(A) (% sul tot. per genere)

(B) (% Genere nella Cat. B)

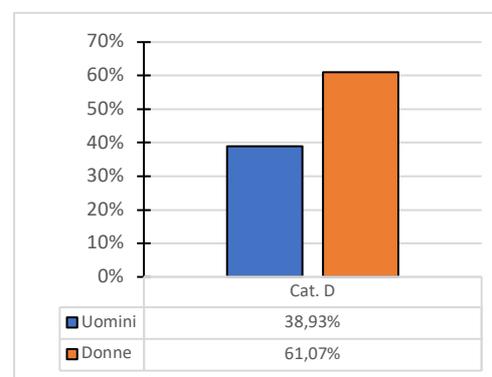
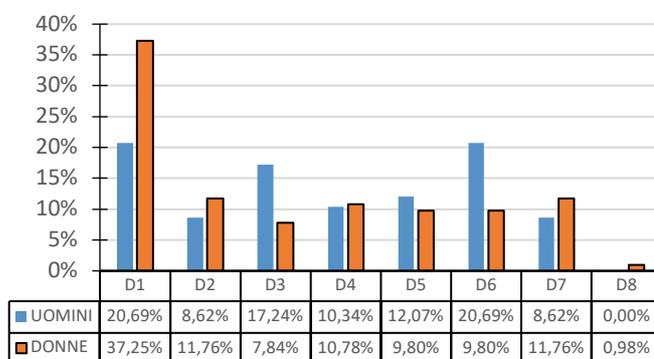
FIGURA 16. DISTRIBUZIONE PTA PER GENERE E LIVELLO NELLA CAT. B (SUL TOT PER GENERE). ANNO 2022.



(A) (% sul tot. per genere)

(B) (% Genere nella Cat. C)

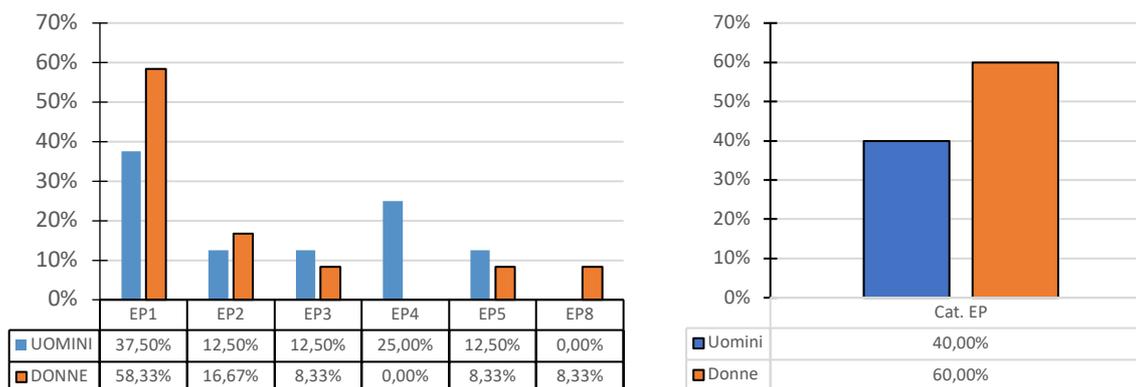
FIGURA 17. DISTRIBUZIONE PTA PER GENERE E LIVELLO NELLA CAT. C (SUL TOT PER GENERE). ANNO 2022.



(A) (% sul tot. per genere)

(B) (% Genere nella Cat. D)

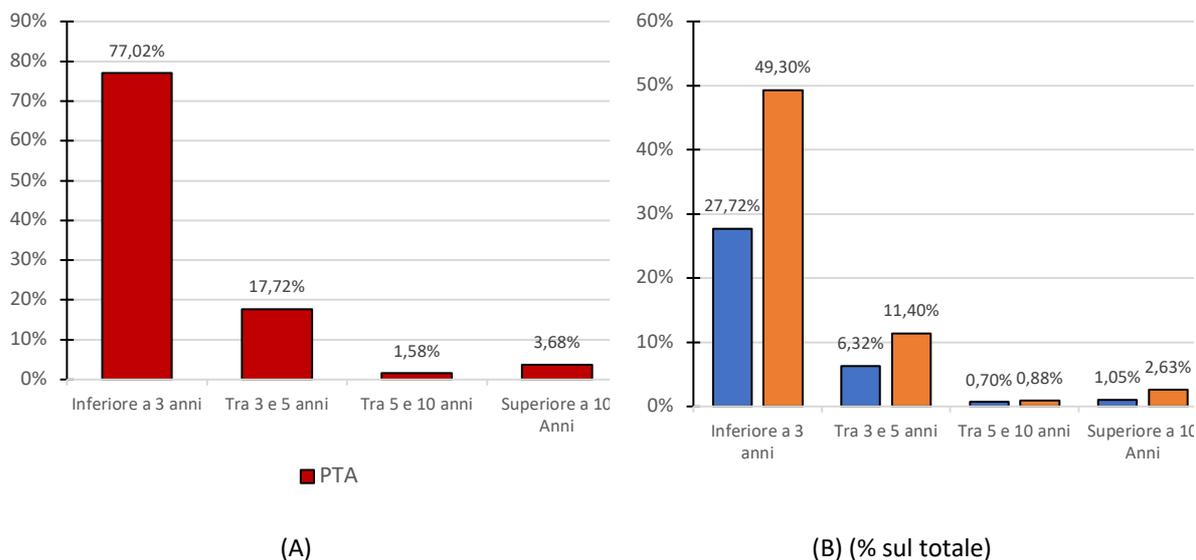
FIGURA 18. DISTRIBUZIONE PTA PER GENERE E LIVELLO NELLA CAT. D (SUL TOT PER GENERE). ANNO 2022.



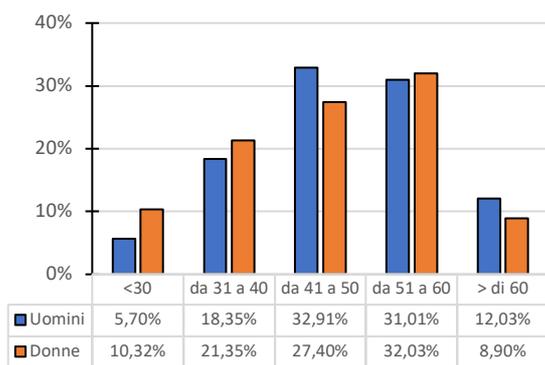
(A) (% sul tot. per genere) (B) (% Genere nella Cat. EP)
FIGURA 19. DISTRIBUZIONE PTA PER GENERE E LIBELLO NELLA CAT. EP (SUL TOT PER GENERE). ANNO 2022.

2.2.4 PERMANENZA NEL LIVELLO

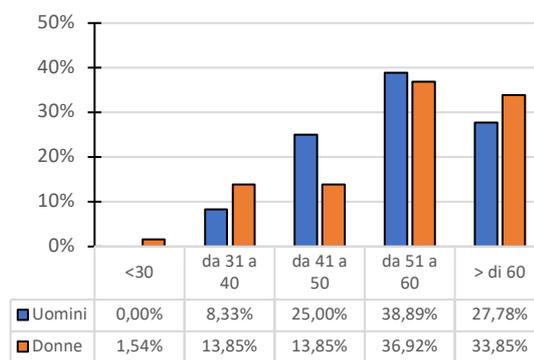
Al 31.12.2022 risulta che oltre il 77% del personale tecnico amministrativo permanga nel proprio livello per un periodo inferiore ai 3 anni, dato in leggero calo rispetto all'anno precedente che può derivare dal raggiungimento del livello apicale. Sarebbe opportuno analizzare questo dato più a fondo magari mettendolo in relazione con il numero di posti a disposizione per le progressioni orizzontali e l'analisi per genere degli esiti di ciascun bando (Figura 20).



(A) (B) (% sul totale)
FIGURA 20. DISTRIBUZIONE PTA PER PERMANENZA NEL PROFILO E LIVELLO. GENERALE (A), PER GENERE (B). ANNO 2022.

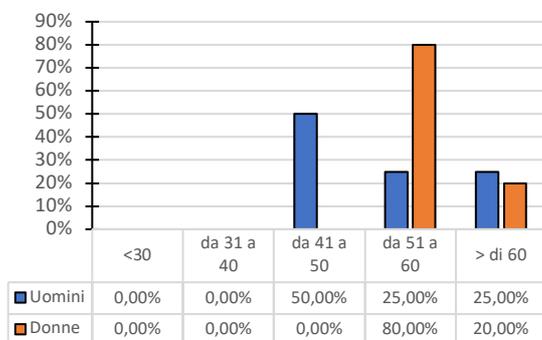


fasce età



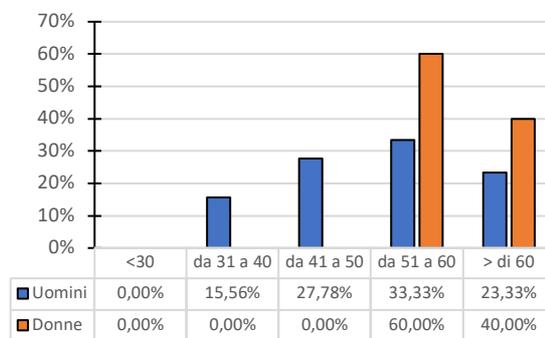
fasce età

Inferiore a 3 anni (% sul tot. per genere)



fasce età

Tra 3 e 5 anni (% sul tot. per genere)



fasce età

Tra 5 e 10 anni (% sul tot. per genere)

Superiore a 10 anni (% sul tot. per genere)

FIGURA 21. DISTRIBUZIONE PTA PER GENERE, FASCE DI ETÀ E PERMANENZA NEI VARI LIVELLI. ANNO 2022.

2.2.5 TITOLI DI STUDIO

Il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo ha per oltre il 37% una formazione fino al diploma di scuola media superiore (in sostanziale allineamento rispetto all'anno precedente, 5 punti percentuali in meno rispetto a due anni prima), quasi il 52% ha una laurea e il restante 11% circa ha una formazione post-laurea.

A livello di genere il 34% delle donne ha una formazione fino al diploma di scuola media superiore, confronto al 41% degli uomini. Hanno invece una laurea il 55% delle donne e il 45% degli uomini. Circa 12% gli uomini con post-laurea rispetto ai 10% delle donne.

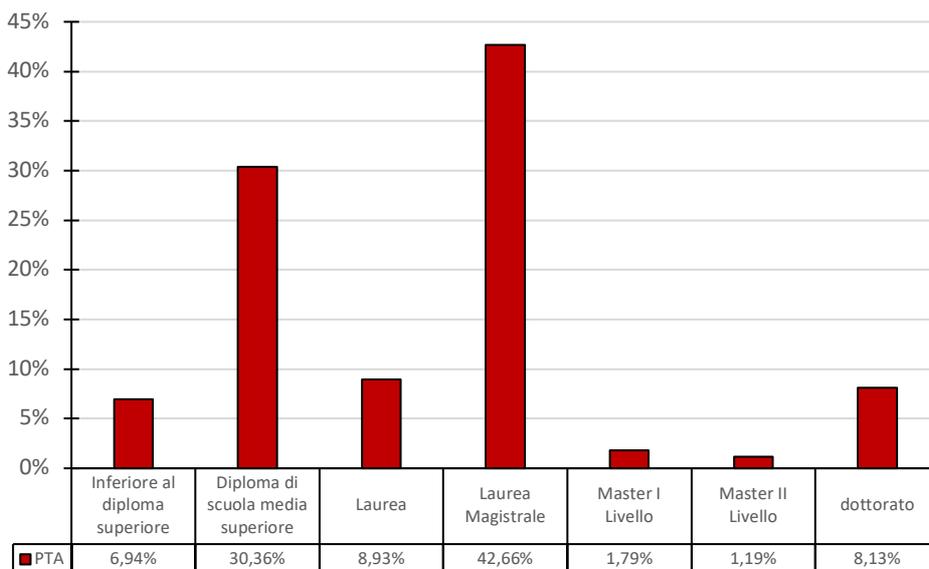


FIGURA 22. DISTRIBUZIONE PTA PER TITOLI DI STUDIO.

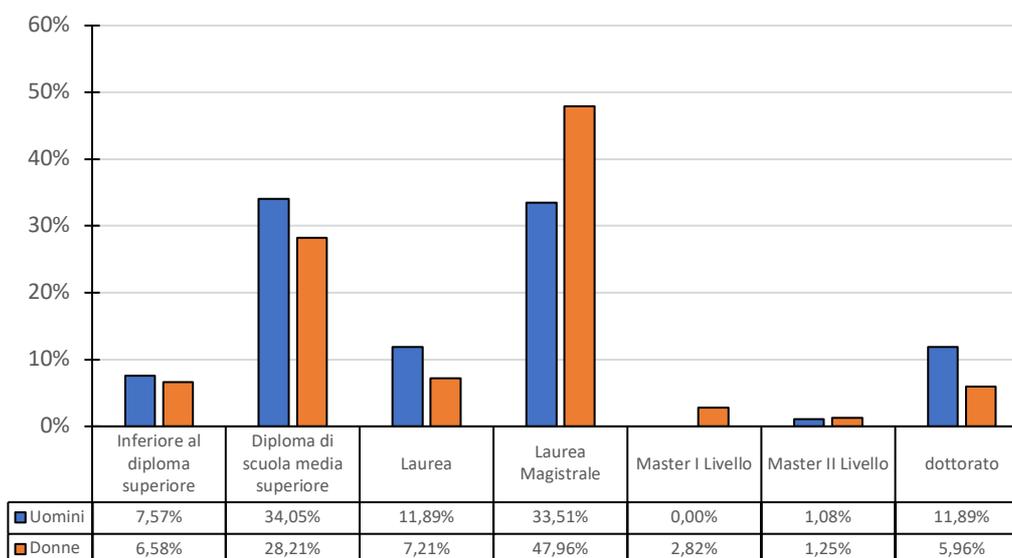


FIGURA 23. DISTRIBUZIONE PTA PER TITOLI DI STUDIO E GENERE (% SUL TOT PER GENERE). ANNO 2022.

2.2.6 DETTAGLIO TITOLI PER RUOLO E LIVELLO

Analizzando il dettaglio per titoli e ruoli risulta che nella categoria B la maggior parte delle donne abbia una laurea, mentre tutti gli uomini hanno un titolo inferiore. (Figura 24). Anche per le categorie superiori, le donne sono maggiormente titolate, tuttavia, salendo di livello, il gap fra titoli di studio nella componente femminile e in quella maschile diminuisce.

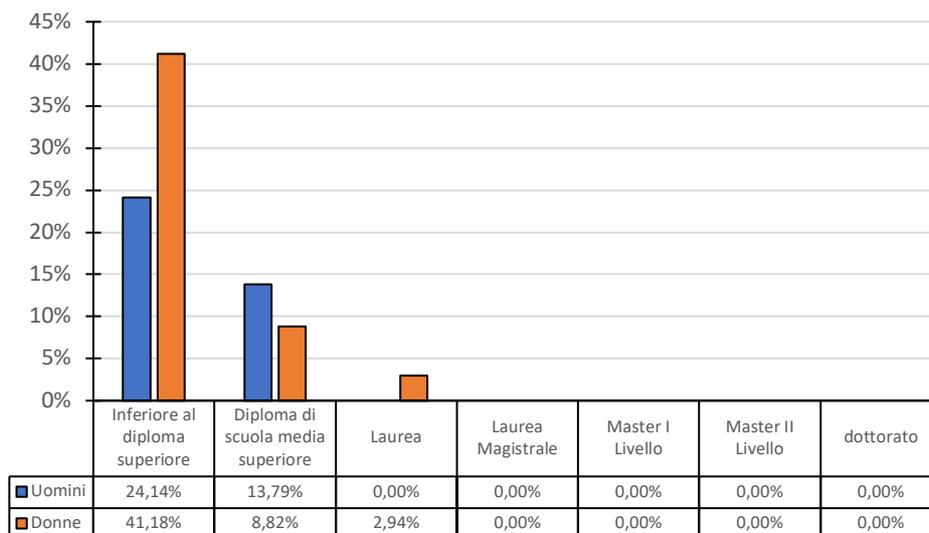


FIGURA 24. DISTRIBUZIONE PTA PER TITOLI DI STUDIO E GENERE - CAT. B. (% SUL TOTALE) ANNO 2022.

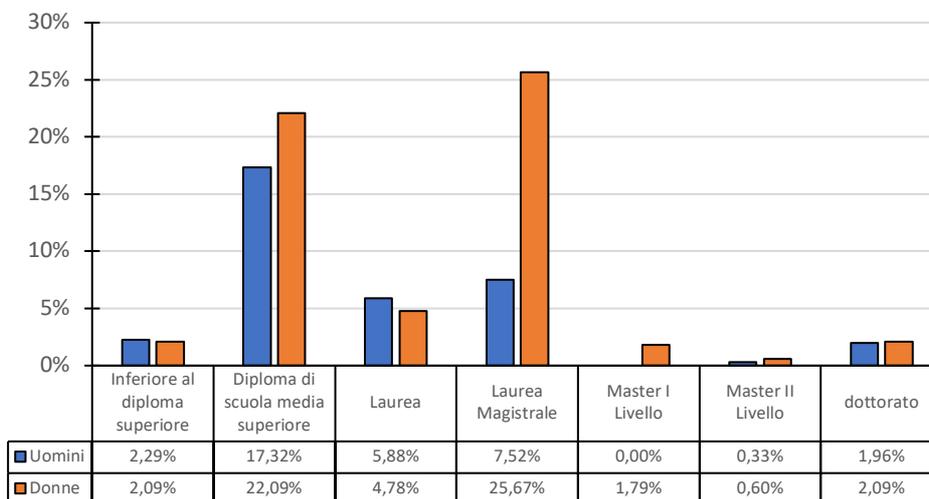


FIGURA 25. DISTRIBUZIONE PTA PER TITOLI DI STUDIO E GENERE - CAT. C. (% SUL TOTALE) ANNO 2022.

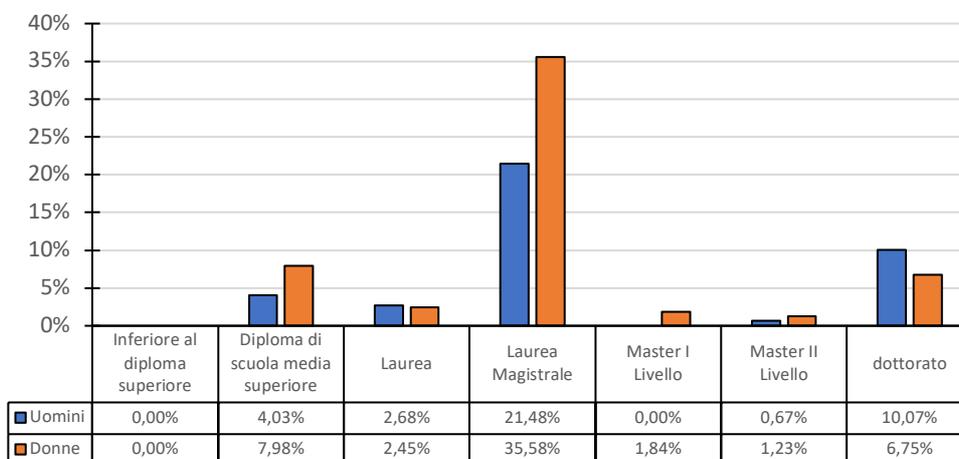


FIGURA 26. DISTRIBUZIONE PTA PER TITOLI DI STUDIO E GENERE - CAT. D. (% SUL TOTALE) ANNO 2022.

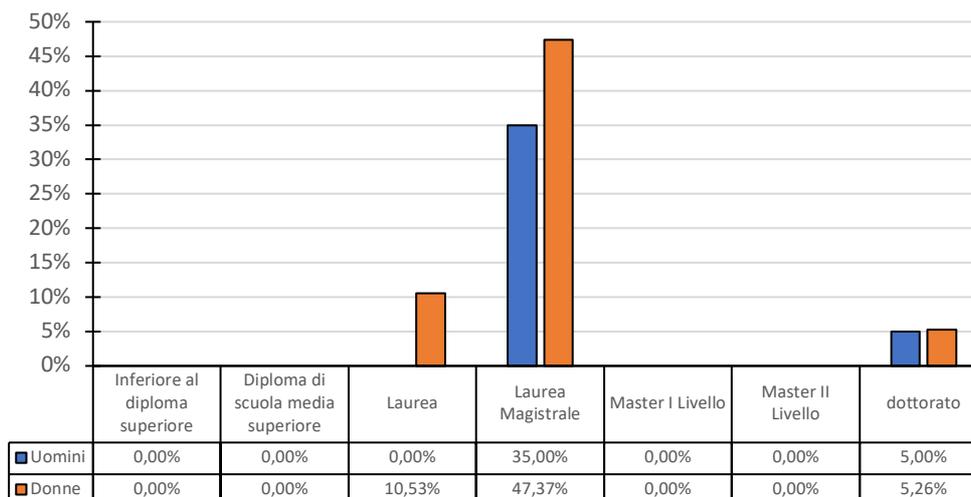


FIGURA 27. DISTRIBUZIONE PTA PER TITOLI DI STUDIO E GENERE - CAT. EP. (% SUL TOTALE) ANNO 2022.

2.2.7 RUOLI DI RESPONSABILITÀ

In relazione alla composizione percentuale totale del personale, anche la ripartizione delle responsabilità rispecchia questo andamento. Il 65,88% dei ruoli di responsabilità sono affidati al personale di genere femminile contro il 34,12% di quello maschile, con una proporzione leggermente maggiore sia rispetto al totale del personale, sia rispetto a quello di categoria D ed EP.

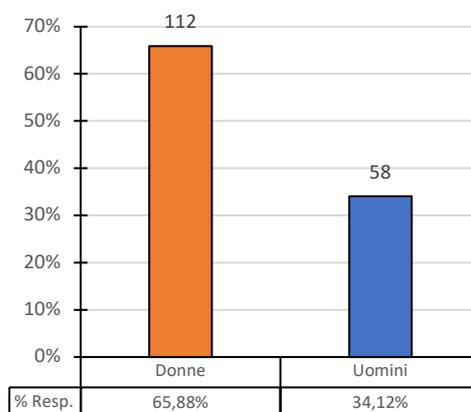


FIGURA 28. PTA CON POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ PER GENERE. ANNO 2022.

2.3 CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

2.3.1 STATISTICHE PERSONALE DOCENTE

Quasi il 96% del personale docente lavora in regime di tempo pieno e, come dal grafico sottostante, il restante 4% a tempo definito è quasi totalmente maschile.

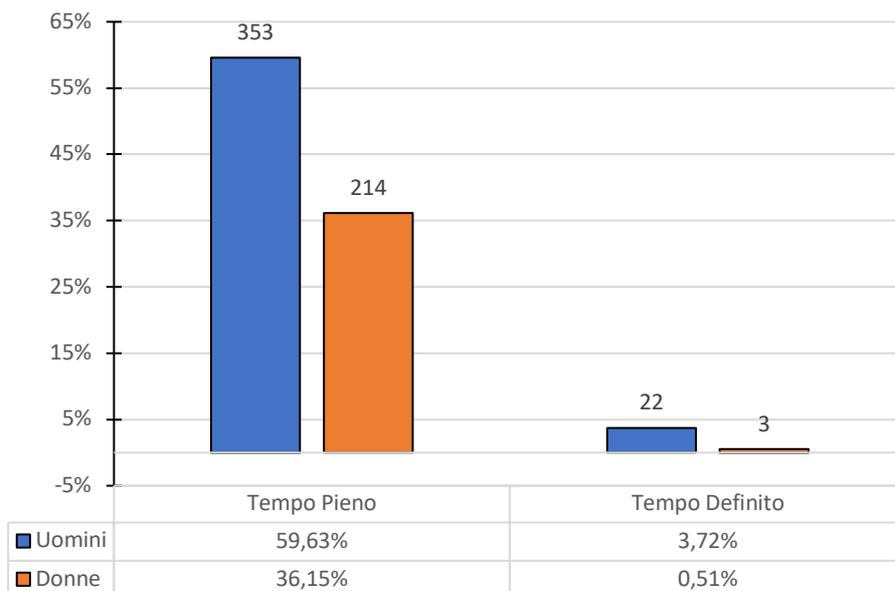


FIGURA 29. DISTRIBUZIONE DOCENTI PER GENERE E TIPO PRESENZA. ANNO 2022.

2.3.2 STATISTICHE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Per il personale tecnico amministrativo si segnala una più alta percentuale di genere femminile (5,26%, in decrescita rispetto allo scorso anno) in regime di part-time, in un contesto in cui il personale inquadrato in questa tipologia di contratto raggiunga poco più del 7%.

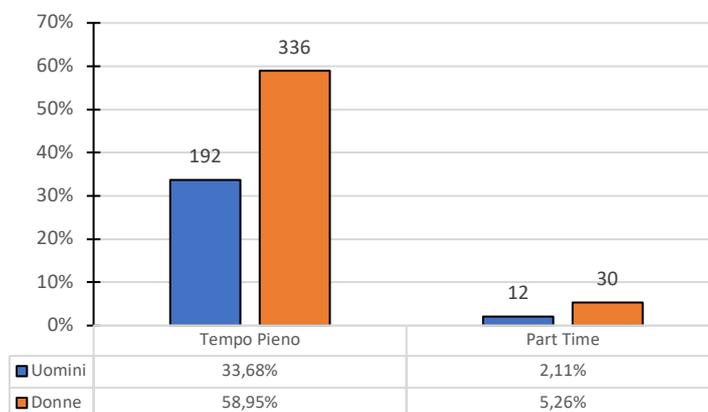


FIGURA 30. DISTRIBUZIONE PTA PER GENERE E TIPO PRESENZA. ANNO 2022.

2.4 PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

2.4.1 STATISTICHE PERSONALE DOCENTE

Nel 2022 sono state 273 le commissioni costituite per bandi relativi ad assegni di ricerca, docenti di I e II fascia e ricercatori a tempo determinato. Tenendo presente il rapporto

percentuale tra uomini e donne per la componente docente totale (circa 63% uomini contro 37% donne) le nomine dei commissari per i vari bandi lo riproducono fedelmente.

Scendendo maggiormente nel dettaglio, la composizione delle commissioni per ciascuna tipologia di concorso, in termini di genere, rispecchia la percentuale di composizione del personale docente, tenendo conto del fatto che alle commissioni di concorso per un certo ruolo possono partecipare soltanto coloro che ricoprono ruoli pari o superiori. Riguardo la statistica di genere sul numero di incarichi di presidente delle commissioni, il dato è in linea con quello nazionale: tenendo conto del fatto che solitamente questo incarico viene conferito al/la docente ordinario/a più anziano/a in ruolo, ne consegue una netta maggioranza di incarichi affidati a docenti di genere maschile.

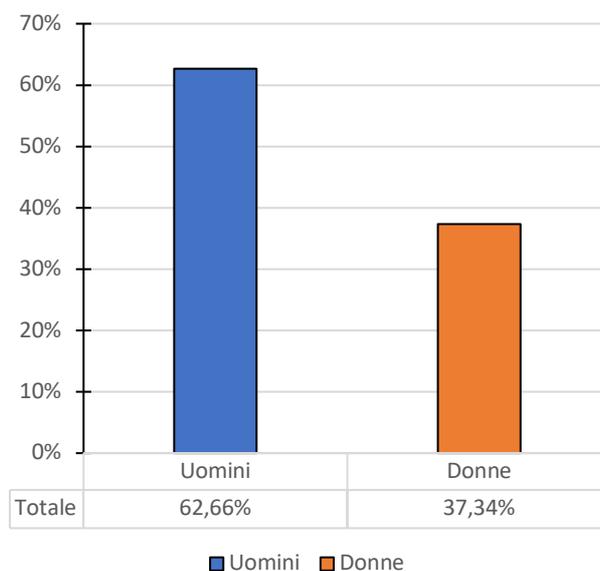


FIGURE 31 DISTRIBUZIONE COMMISSARI PER GENERE.

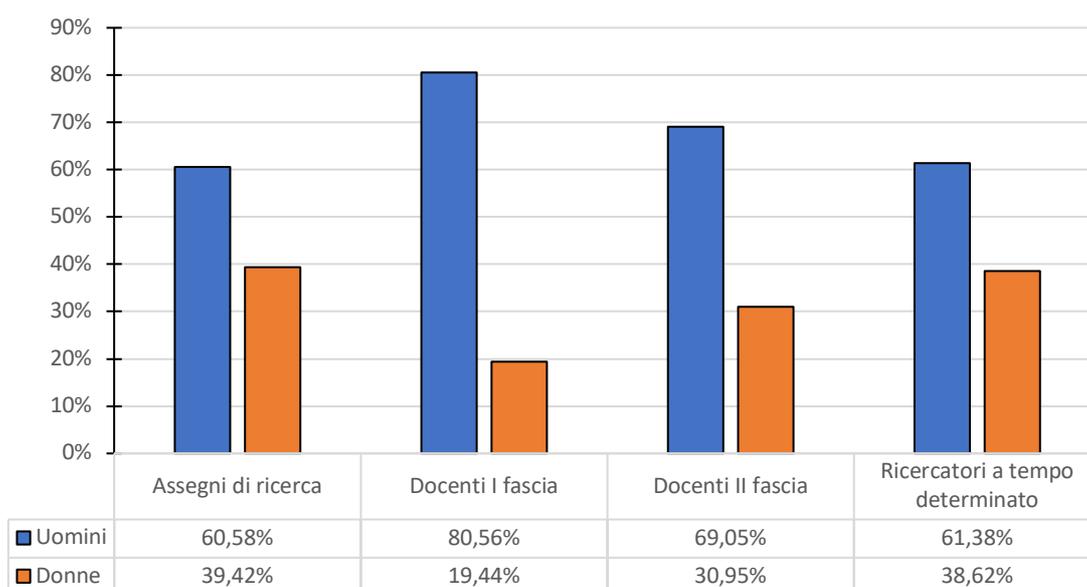


FIGURA 32 DISTRIBUZIONE COMMISSARI PER GENERE E TIPO COMMISSIONE. ANNO 2022.

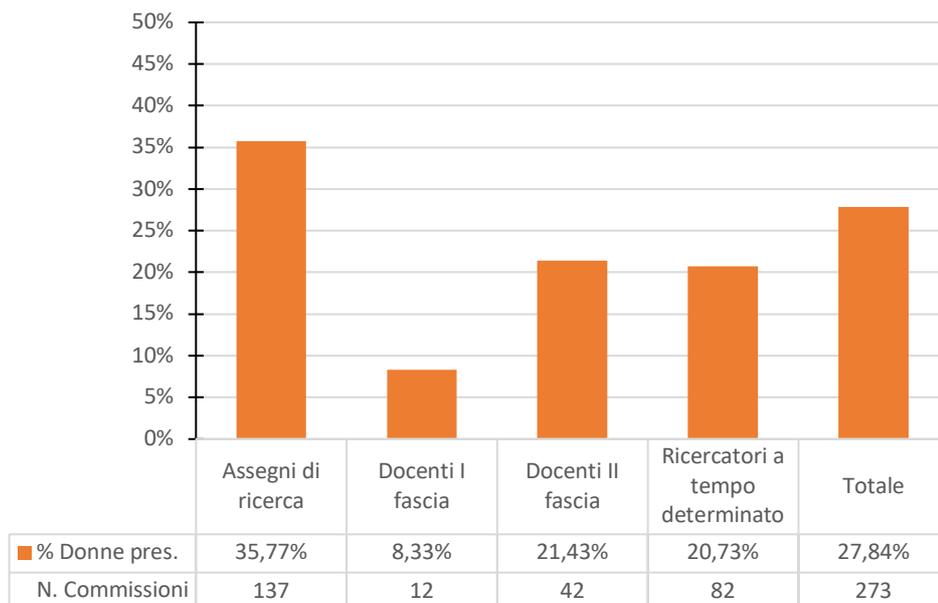


FIGURA 33 DISTRIBUZIONE % PRESIDENTI DONNE PER TIPO COMMISSIONE. ANNO 2022.

2.4.2 STATISTICHE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Nel 2022 sono state nominate 20 commissioni di concorso a cui hanno partecipato complessivamente 32 donne (49,23%) e 33 uomini (50,77%). A presiede la commissione è stata una donna nel 50% dei casi, dato sostanzialmente in linea con la percentuale dei membri di sesso femminile e nettamente diverso da quello dello scorso anno (4 su 26, ovvero 15,38%), il che indica un'accresciuta attenzione alla problematica di equilibrio nei ruoli apicali.

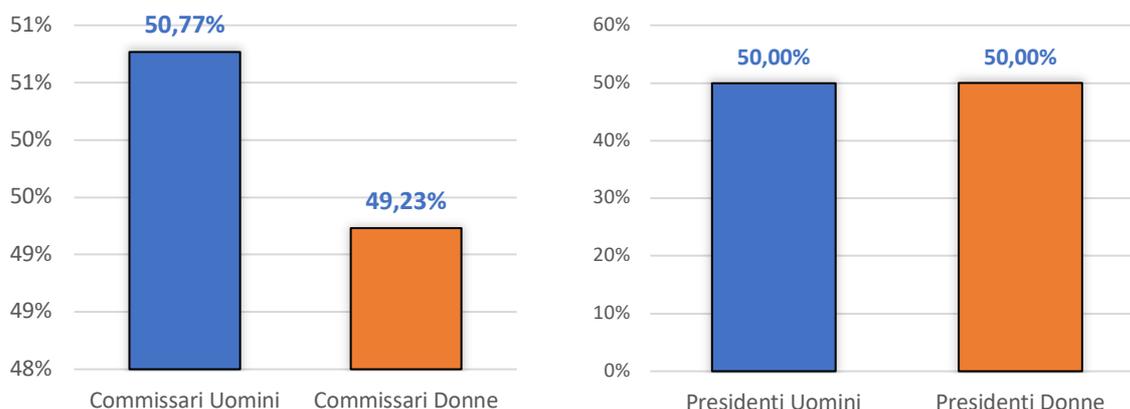


FIGURA 34. (PTA) PERCENTUALE DI GENERE DEI COMPONENTI E PRESIDENTI SU 20 COMMISSIONI. ANNO 2022.

Riguardo le ore di formazione erogate per il personale tecnico amministrativo, si conferma una maggiore attenzione da parte dell'amministrazione allo sviluppo di un piano formativo attento a tutte le esigenze del personale, svincolandolo, ove possibile dalla formazione concorrente per le progressioni di carriera. Sono state molte le tematiche di formazione a cui il personale ha potuto partecipare nel 2022, grazie anche al fatto che il regime emergenziale si sia attenuato, .

Il maggior numero di ore è stato dedicato all'aggiornamento professionale ad allo sviluppo di competenze informatiche, più che mai necessarie anche nel 2022 con il consolidarsi dell'utilizzo di nuovi strumenti di lavoro.

Dal grafico di Figura 35, invece, possiamo notare quali siano le aree più di interesse per l'uno o l'altro genere. Osserviamo che in questo caso la maggiore o minore presenza di uno dei due generi dipenda dalla composizione degli uffici coinvolti in quella tematica.

Dal grafico di Figura 36, in cui viene riportata la percentuale di ore di formazione per tematica e genere riferita al totale delle ore di formazione, si può notare come venga rispettato il rapporto di composizione di genere del personale totale, portandoci a pensare come gran parte del personale abbia avuto accesso ad una qualche tipologia di formazione.

Si evidenzia che nei dati che seguono non sono comprese le ore di formazione non obbligatoria o senza rilascio di crediti e i seminari formativi/informativi che sono stati organizzati dal CUG, dalla rete MarCUG e dalla consigliera di fiducia.

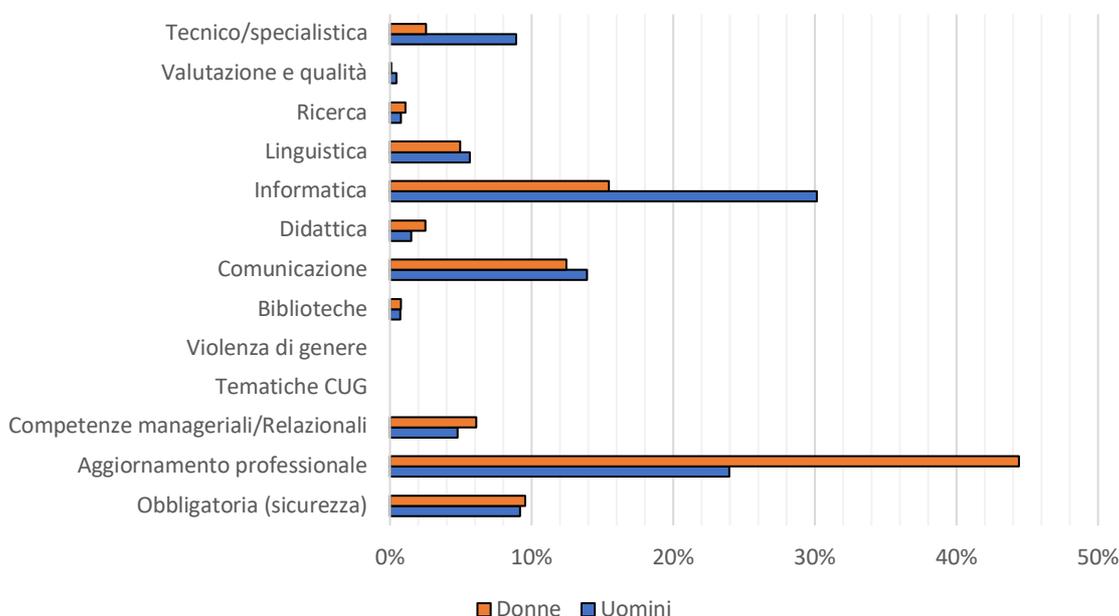


FIGURA 35. % ORE DI FORMAZIONE PER TEMATICA E GENERE (SU TOT PER GENERE). ANNO 2022.

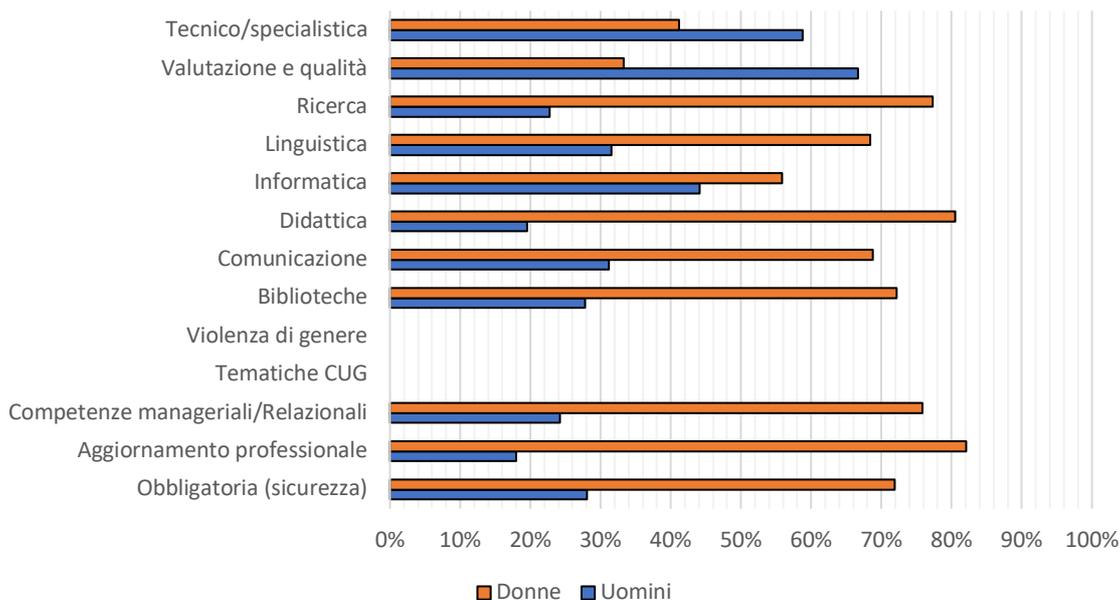


FIGURA 36. % ORE DI FORMAZIONE PER TEMATICA E GENERE (SU TOT ORE FORMAZIONE). ANNO 2022.

2.5 BENESSERE DEL PERSONALE

L'università Politecnica delle Marche adotta il Codice Etico attuativo dell'art. 2, comma 1 della legge 240/2010, il cui organo preposto alla diffusione dei principi del codice, al monitoraggio e ricezione delle segnalazioni nonché ad istruire le procedure su di esse è la Commissione Etica. L'Ateneo adotta inoltre il Codice di comportamento in attuazione di quanto disposto dall'art. 54 comma 5 del Dlgs 165/2001, integrando e specificando i contenuti e le direttive di cui al Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, emanato con D.P.R. 16/04/2013 n.62, denominato "Codice di comportamento nazionale". Il codice Etico rappresenta il riferimento per regolare in termini etici le relazioni interne ed esterne dell'Università, proponendosi come dichiarazione di principi e valori accettati e condivisi da tutti i soggetti che compongono la comunità universitaria. Fra i principi e valori da condividere ci sono la trasparenza, l'imparzialità, il rispetto e la correttezza, la libertà accademica, le pari opportunità, la tutela della proprietà intellettuale, il rifiuto del nepotismo, la rimozione del conflitto di interessi.

Le norme individuate dal codice di comportamento definiscono gli obblighi comportamentali di tutto il personale dipendente, a tempo indeterminato e determinato, tecnico e amministrativo, compresi i collaboratori ed esperti linguistici, nonché ai dirigenti.

L'università Politecnica delle Marche si è dotata inoltre di un "Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità", emanato con D.R. n.394 del 27 febbraio 2013, modificato di recente dal Comitato ed approvato con D.R. n.171 del 21 febbraio 2020, entrato in vigore il 7 marzo 2020.

Per mezzo di esso il Comitato promuove le pari opportunità per tutti i componenti della comunità universitaria e garantisce la prevenzione ed il contrasto di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, attraverso una costante ed efficace collaborazione con gli

organi di Ateneo e gli organismi di rappresentanza sindacale, sostenendo la parità effettiva nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di lavoro e di studio, nelle progressioni di carriera e nella retribuzione e attuando azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro improntato al benessere fisico, psicologico ed organizzativo, verificando e monitorando i risultati delle azioni positive sulle buone pratiche in materia di pari opportunità e promozione del benessere sul lavoro.

In linea con i compiti e le funzioni assegnate il Comitato ha proposto il Piano Triennale di Azioni Positive per il 2022-2024 suddividendolo in 7 aree di intervento:

1. Implementazione funzioni e ruolo del CUG
2. Indagine sulla percezione del benessere organizzativo e lavorativo e programmazione delle azioni di miglioramento
3. Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio
4. Ateneo sostenibile
5. Sportello di ascolto
6. Formazione del personale
7. Pari opportunità della ricerca

Consigliera di Fiducia

Come previsto dal decreto del Direttore Generale [Prot. 167679 del 23/09/2022](#), è stato conferito l'incarico alla Dott.ssa Torelli Francesca a partire da settembre 2022.

La Dott.ssa Francesca Torelli è chiamata a fornire consulenza nell'ambito di applicazione del Codice Etico di Ateneo, a tutela di chiunque si ritenga vittima di mobbing, molestie e/o discriminazione, verificatasi in un luogo di studio o di lavoro dell'Ateneo, e contribuire alla soluzione del caso nel rispetto delle procedure previste dallo Statuto, dai Regolamenti e dal Codice Etico dell'Università.

Nell'anno 2022 si sono rivolti alla Consigliera di Fiducia in totale sette persone: tre appartenenti al PTA, due alla categoria PA, un ricercatore/ricercatrice e un/una assegnista di ricerca. La distribuzione di genere è pari a cinque donne e due uomini.

Con riferimento alle macro aree di intervento della Consigliera di Fiducia, nessuna segnalazione pare riconducibile alla problematica della discriminazione, mentre una segnalazione all'area delle molestie sessuali.

Nel 57% dei casi il supporto fornito è stato principalmente attraverso l'ascolto e una ricostruzione della situazione al fine di fornire suggerimenti per affrontare al meglio il momento di difficoltà, nel restante dei casi si sono coinvolti altri soggetti.

Consigliere/a di Fiducia: Attività di supporto alle iniziative del CUG

Il confronto con il CUG e la sua Presidente è stato continuo e costante. La Consigliera di Fiducia ha partecipato al Convegno Annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane.

Ha inoltre organizzato una serie di incontri per far conoscere la figura della consigliera e soffermarsi sui fenomeni di discriminazione, molestie sessuali e mobbing in una logica di prevenzione.

Sportello di ascolto studenti

Lo sportello psicologico nasce il 7 marzo 2018, giornata in cui viene divulgata l'iniziativa tramite una conferenza stampa. Inizialmente il servizio viene attivato in collaborazione con gli Ospedali Riuniti, nello specifico il Centro Adolescenti di Torrette.

Il Servizio, fino a giugno 2019, è stato gestito dal Professor Nardi, dalla Dott.ssa Rupoli e due Psicologhe volontarie della sua équipe. Da giugno 2019, sino ad oggi, lo sportello psicologico (SAP), è parte integrante dell'Università, nello specifico dell'area didattica e servizi agli studenti, ed è stato accorpato al servizio Info Point disabili e DSA.

Ha due sedi: una ubicata presso il polo di Monte Dago e l'altra presso il Polo di Torrette (Centro Adolescenti, Ospedali Riuniti). Le psicologhe referenti sono la Dott.ssa Martina D'Errico e la Dott.ssa Sara Pedinelli.

Le richieste di supporto psicologico nel 2022 sono in totale 320 di cui 290 nuove (40 in più dell'anno precedente). Se consideriamo gli accessi singoli e quindi la frequenza degli incontri di ciascun utente possiamo affermare che:

- Gennaio e Febbraio 2022: 46 nuove richieste.
- Marzo e Aprile 2022: 63 nuove richieste.
- Maggio e Giugno 2022: 41 nuove richieste.
- Luglio e Agosto 2022: 12 nuove richieste.
- Settembre e Ottobre 2022: 65 nuove richieste.
- Novembre e Dicembre 2022: 63 nuove richieste.

Sportello di ascolto per il personale

Sulla linea dello Sportello di Ascolto per gli studenti, l'amministrazione ha attivato lo "Sportello di ascolto del disagio lavorativo" per il personale dell'Ateneo a Settembre 2018 con la stipula della convenzione tra l'Università Politecnica delle Marche e l'Azienda Ospedaliero-Universitaria Ospedali Riuniti "Umberto I – G.M. Lancisi – G. Salesi" e con l'attivazione del servizio seguito dalla Dott.ssa Claudia Passamonti, Dirigente Psicologa dell'Azienda Ospedali Riuniti di Ancona.

Il servizio ambulatoriale gratuito di prevenzione e contrasto dello stress lavorativo e del disagio psicosociale negli ambienti di lavoro, che opera in rete con il CUG e con le figure della sicurezza di Ateneo, è rivolto al personale tecnico, amministrativo, a docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi, borsisti e specializzandi dell'Università Politecnica delle Marche, che vivono situazioni di disagio psicologico correlato all'attività lavorativa o a comportamenti che violano il Codice Etico di Ateneo. La convenzione per l'utilizzo dei servizi dello sportello di ascolto della Azienda Ospedaliero-Universitaria Ospedali riuniti di Ancona in favore del personale docente e tecnico amministrativo dell'Università Politecnica delle Marche, è stata rinnovata fino al 18.09.2022 (Prot n. 80409/2020) sempre gestito dalla Dott.ssa Claudia Passamonti.

Nell'anno 2022 lo Sportello d'Ascolto del disagio lavorativo UNIVPM ha accolto le richieste di consulenza psicologica di 6 utenti:

- 1 medico in formazione specialistica
- 3 dipendenti PTA
- 1 ricercatore

- 1 dottorando

Tutti gli utenti hanno svolto dai 3 ai 4 incontri di analisi della problematica presentata e di valutazione psicologica.

Le problematiche hanno riguardato:

- Disagio di natura relazionale con colleghi di lavoro
- Demotivazione professionale per impoverimento dei compiti lavorativi
- Difficoltà di adattamento al nuovo ruolo/crisi evolutiva

Tre utenti presentavano vulnerabilità psicologiche pregresse e avevano già svolto in passato percorsi di psicoterapia.

Esiti: tutti gli utenti hanno riferito un miglior adattamento lavorativo e un maggior benessere psicologico, senza necessità di interventi organizzativi. L'efficacia è stata valutata mediante questionari di monitoraggio dei sintomi psicologici e analisi dei colloqui.

2.6 PERFORMANCE

L'Ateneo si prefigge di raggiungere e mantenere l'obiettivo di avere condizioni di lavoro e di formazione gratificanti. Il piano strategico dell'Università Politecnica delle Marche 2020-2022 dedica l'Area strategica IV alla "Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa" secondo i seguenti obiettivi.

Obiettivo Strategico IV.OS1 - Valorizzazione delle Risorse Umane

Il Capitale Umano è l'elemento fondante dell'Ateneo, alla base del successo nelle sfide che l'Università è chiamata ad affrontare. Attraverso questo obiettivo si intende mettere in atto quelle azioni che consentano di valorizzare le risorse umane presenti all'interno dell'Università. La formazione del personale è un elemento fondante per migliorare e sviluppare il capitale umano nel mondo delle organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi. È necessario, pertanto, sviluppare ulteriormente piani di formazione per il personale tecnico amministrativo e per i neoassunti per il miglioramento delle conoscenze e delle competenze professionali e trasversali. Per favorire l'internazionalizzazione è fondamentale la formazione linguistica sia di docenti sia del personale tecnico amministrativo. Inoltre, a questo fine, l'Ateneo sta promuovendo e realizzando mobilità internazionali per docenza e formazione attraverso bandi di selezione del personale all'interno del Programma Erasmus+.

Obiettivo Strategico IV.OS2 - Migliorare il benessere organizzativo

Il benessere organizzativo, inteso come la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale delle lavoratrici e dei lavoratori che operano al suo interno, è per l'Ateneo un punto di attenzione fondamentale.

Si ritiene infatti che un clima organizzativo sereno e partecipativo permetta all'organizzazione una maggiore efficienza ed efficacia nel raggiungimento dei suoi risultati con un più alto livello di soddisfazione di tutti coloro che prestano il loro contributo al suo interno e degli obiettivi strategici che si è prefissato l'Ateneo. Per tale motivo saranno sviluppati una serie di indicatori che possono far emergere situazioni di disagio permanente (ad es. costanti richieste di mobilità, tassi di assenteismo, carichi di lavoro percepiti come

disequilibrati, ecc.). Saranno incentivate forme di lavoro di gruppo e una crescente attenzione dei responsabili sulla gestione delle risorse umane e sul miglioramento del clima lavorativo. Ad esempio, è stato istituito dalla Presidenza della Facoltà di Medicina e Chirurgia un team di supporto per la gestione amministrativa delle Scuole di Specializzazione.

Si ritiene pertanto fondamentale, compatibilmente con le esigenze dell'organizzazione, assicurare le migliori condizioni che favoriscano un equilibrio tra vita privata e vita lavorativa delle persone. Nel contempo si ritiene che la tutela della salute possa essere assunta in un significato ben più ampio che investe tutti gli aspetti, fisici e psichici, della persona, quindi uno stato di ben-essere.

Sempre al fine di consentire un maggiore equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e tenere in considerazione le esigenze personali, familiari e fisiche, in un'ottica sia di flessibilità che di attenzione al risultato, verranno promosse modalità di lavoro non convenzionali quali la possibilità di ricorrere allo strumento del lavoro agile non soltanto per sopperire a situazioni emergenziali dovute alla pandemia da Covid-19, ma anche per rispondere a motivate esigenze della lavoratrice o del lavoratore. A tal proposito è stato proposto, anche con il supporto del CUG, l'organizzazione di Open Day informativi sulle azioni in essere per la conciliazione vita-lavoro e la sostenibilità sociale anche ai fini di migliorare e/o incrementare i benefit/sussidi a sostegno di personale con figli, anziani, disabili a carico. Saranno inoltre potenziate ulteriori azioni di supporto psicologico per il personale, oltre a quelle già poste in atto (giornate formative ed informative, cicli di incontro sul benessere consapevole e sull'importanza del linguaggio di genere).

3 SECONDA PARTE: L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Questa parte della relazione è dedicata all'analisi del rapporto tra il Comitato e i vertici dell'Amministrazione da cui deve emergere il grado di operatività e rappresentatività del Comitato all'interno dell'organizzazione. In questa sezione trova spazio anche una sintesi delle azioni svolte dal Comitato nel periodo di riferimento.

3.1 OPERATIVITÀ

L'art. 21 dello Statuto dell'Università Politecnica delle Marche disciplina la nomina e la composizione del Comitato Unico di Garanzia, così come ripreso anche nell'art. 12 del Regolamento Generale di Ateneo. Il CUG è composto da:

- Quattro rappresentanti del personale tecnico-amministrativo
- Quattro rappresentanti del personale docente
- Due rappresentanti della componente studentesca, designati dal Consiglio Studentesco al proprio interno.

I componenti, in rappresentanza del personale tecnico amministrativo e docente, vengono eletti dagli appartenenti alle rispettive categorie come disciplinato dal Regolamento Generale di Ateneo.

Con DR. n. 1220 del 27 Ottobre 2021 sono stati nominati i componenti attuali del Comitato Unico di Garanzia dell'Università Politecnica delle Marche.

Pertanto, il Comitato Unico di Garanzia per il triennio accademico 2021/2024 è composto nel modo seguente:

- Prof.ssa Chiara de Fabritiis
- Prof.ssa Oriana Simonetti
- Prof. Simone Orcioni
- Prof. Augusto Ciuffetti
- Sig.ra Claudia Centanni
- Sig.ra Laura Pimpini
- Dott. Marco Cidda
- Dott.ssa Federica Cingolani
- Flavia Dario - Rappresentante della componente studentesca
- Ava Ghasemi - Rappresentante della componente studentesca

Al Comitato è stata confermata l'assegnazione del Budget di 10.000,00€ con Delibera C.d.A. n. 768 del 22/12/2020 BILANCIO UNICO DI ATENEO DI PREVISIONE ANNUALE AUTORIZZATORIO 2021 E TRIENNALE 2021-2023 – APPROVAZIONE. Prot. 1905/2021 per realizzare ed ampliare le iniziative previste.

Il CUG dell'Ateneo ha una pagina web dedicata www.univpm.it/CUG per la pubblicazione del materiale (normativa, relazioni, progetti, composizione, contatti) ma l'Ateneo mette a disposizione la Home Page del sito principale di Ateneo www.univpm.it per dare maggior risalto alle notizie e gli eventi organizzati in collaborazione con il Comitato. Rimane sempre a disposizione dell'Organo un'aula adibita presso uno dei poli Universitari dell'Ateneo e utilizzata per lo svolgimento delle riunioni e per i vari incontri più ristretti che si dovessero rendere necessari nello svolgimento delle attività.

Il Comitato collabora con la Referente del Rettore alle Pari Opportunità, aderisce alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, collabora con le figure locali della Consiglieria Provinciale e Regionale di parità.

È stata confermata una stretta collaborazione con altri Comitati Unici di Garanzia presenti nel territorio della regione Marche per uniformarsi a livello territoriale sugli obiettivi di competenza dell'organo, denominato "MarCug - Rete dei Comitati Unici di Garanzia della Regione Marche" per la condivisione di obiettivi volti a garantire le pari opportunità, valorizzare il benessere di chi lavora, prevenire e combattere le discriminazioni, le disparità di trattamento, il mobbing, le molestie, promuovere l'inclusione e la sicurezza attraverso la realizzazione di azioni integrate.

Inoltre, in seguito al rinnovo della Consiglieria di Fiducia (Prot. 167679 del 23/09/2022), c'è un continuo e costante raccordo e confronto, per attuare azioni e iniziative in sinergia per un obiettivo comune e condiviso.

Linee guida per l'utilizzo del linguaggio di genere

Elaborate a cura della commissione composta da Giulia Bettin, Chiara de Fabritiis, Chiara Principi, Rosalba Sacchettoni, Claudia Sbarbati



3.2 ATTIVITÀ

Nel corso del 2022 il Comitato si è riunito 11 volte in modalità mista. Inoltre, i componenti del Comitato hanno partecipato a numerosi webinar, seminari informativi e riunioni organizzati da altri Enti e Università.

3.3 POTERI PROPOSITIVI

Nell'ambito dei compiti propositivi del Comitato e nel rispetto delle norme anti-covid, nel 2022 sono stati proposti ed attuati una serie di eventi allo scopo di formare/informare il personale sulle tematiche di genere, sul benessere della persona e per facilitare la conciliazione dei tempi di vita-lavoro. Di seguito il dettaglio delle attività.

CICLO DI INCONTRI BEN. ESSERE CONSAPEVOLE

Info

Numero di incontri

Sono previsti 4 incontri:

- Mercoledì 2 febbraio 2022
- Mercoledì 2 marzo 2022
- Mercoledì 23 marzo 2022
- Mercoledì 6 aprile 2022

Durata

Circa 1 ora.

Orario

Dalle ore 15.00 alle ore 16.00

Sede di svolgimento

Aula virtuale sulla **piattaforma Zoom**
I link per l'accesso saranno comunicati all'indirizzo di posta istituzionale.
La partecipazione è riservata esclusivamente a studenti e personale dell'Ateneo.

Docente

Dott.ssa Francesca Torelli
Consigliera di Fiducia
Università Politecnica delle Marche.

La dott.ssa Francesca Torelli

Esperta dei fenomeni di molestie sessuali, molestie morali, mobbing e discriminazioni sui luoghi di lavoro è stata nominata Consigliera di fiducia in UnivPM con Decreto del Direttore Generale 288/2020.

Laureata in Economia aziendale, ha poi conseguito un dottorato in diritto del lavoro. Ha un'esperienza ventennale nell'ambito della gestione delle risorse umane, politiche di conciliazione, politiche di Pari Opportunità.

con.fiducia@univpm.it

Per ulteriori informazioni

Comitato Unico di Garanzia
Via Breccie Bianche 12, 60121 Ancona
T. +39 071 2204618

cug@univpm.it
www.univpm.it/cug



COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
UNIVPM

CICLO DI
INCONTRI
BEN. ESSERE
CONSAPEVOLE

Obiettivo del ciclo di incontri

Il ciclo di incontri si propone di dare un inquadramento di base, a partire dalle dinamiche reali che si riscontrano sui luoghi di lavoro, dei fenomeni quali Discriminazione, Molestie sessuali e Molestie morali, nella convinzione che una maggior consapevolezza delle implicazioni di alcune dinamiche relazionali e/o organizzative possa guidare verso la costruzione di un ambiente di studio e di lavoro sano e sicuro. Imprescindibile la premessa sul ruolo e sulle funzioni della Consigliera di Fiducia così come prevista nei Codici di Condotta, Codici di comportamento e Codici Etici degli Atenei. Conoscere le prerogative e le modalità di azione le sinergie e le differenze rispetto agli altri soggetti insistenti sulle stesse o analoghe tematiche (CUG, Commissione Etica, Datore di Lavoro, Direzione del Personale, RSPP, medico competente, rsa) permetterà, infatti, di trarre il maggior beneficio da questo strumento di gestione e prevenzione dei fenomeni citati.



INCONTRI FORMATIVI E INFORMATIVI CON LA CONSIGLIERA DI FIDUCIA

UNIVPM

Contenuti

Incontro 1 - Consigliera di fiducia: cenni sulla normativa di riferimento; La figura e le funzioni della Consigliera di Fiducia così come prevista nei Codici di Condotta, Codici di comportamento e Codici Etici; **Le procedure di tutela informale e formale disciplinate nel Codice di Condotta.**

Incontro 2 - Analisi dei fenomeni che con diversa intensità recano un pregiudizio alla dignità, alla condizione fisica e psichica della persona ed al suo benessere all'interno del luogo di lavoro; **Il fenomeno delle molestie sessuali e di genere: Love affairs e Goliardia vs Molestie sessuali.**

Incontro 3 - Analisi dei fenomeni che con diversa intensità recano un pregiudizio alla dignità, alla condizione fisica e psichica della persona ed al suo benessere all'interno del luogo di lavoro: **Le fattispecie discriminatorie, diretta, indiretta e mediata: trattamento differenziato vs Discriminazione illegittima.**

Incontro 4 - Analisi dei fenomeni che con diversa intensità recano un pregiudizio alla dignità, alla condizione fisica e psichica della persona ed al suo benessere all'interno del luogo di lavoro: **Il fenomeno delle molestie morali, mobbing e straining: conflitto interpersonale vs molestie psicologiche.**

8 Marzo – Giornata Internazionale della Donna

Il Comitato Unico di Garanzia Univpm

presenta

8 Marzo - Giornata Internazionale della Donna



Come nasce la Giornata Internazionale della Donna

[Leggi la storia di questa giornata →](#)

^ Sezione FILM

Film consigliati dal Comitato



Il CUG consiglia la visione di questi Film

[Vedi l'elenco di tutti i film suggeriti →](#)

^ Sezione LIBRI

Libri consigliati dal Comitato



Il CUG consiglia la lettura di questi libri

Vedi l'elenco di tutti i libri suggeriti →

Sezione SERIE TV

Serie Tv consigliate dal Comitato



Sezione PODCAST

Podcast consigliati dal Comitato



Siti e articoli consigliati



Screening gratuito e anonimo



ANCONA
CHECKPOINT
presso UNIVPM
Screening gratuito e anonimo
riservato a studentesse e studenti
dell'Ateneo
Parliamone - Agiamo

- TEST RAPIDI GRATUITI E ANONIMI PER HIV, HCV, SIFILIDE
- PUNTO DI ASCOLTO PER OFFRIRE INFORMAZIONI E SUPPORTO PER TUTTE LE INFEZIONI SESSUALMENTE TRASMISSIBILI

L'attività di screening per la prevenzione delle malattie sessualmente trasmissibili, gratuita e anonima per tutte le studentesse e gli studenti del nostro Ateneo, si è svolta nelle seguenti date:

- 18 marzo 2022 presso la Facoltà di Medicina,
- 21 novembre 2022 presso la Facoltà di Economia,
- 25 novembre 2022 presso la Facoltà di Ingegneria
- 28 novembre 2022 presso la Facoltà di Medicina

La realizzazione di questo progetto è stata possibile grazie alla collaborazione dell'Associazione Opere Caritative Francescane. La componente studentesca ha risposto con un grande successo ed entusiasmo a questa iniziativa di prevenzione e sensibilizzazione.

STEM IN ANCONA



UNIVERSITÀ
POLITECNICA
DELLE MARCHE

presenta in collaborazione con



STEM IN ANCONA 2022

percorso di eccellenza
nelle materie STEM

**LABORATORI E
ATTIVITA' PRATICHE**
Studentesse e studenti
in ingresso al 4° e 5° superiore
dal 20 giugno al 1 luglio 2022
dalle 10.30 alle 16
presso il POLO Monte Dago

Iscrizioni
dal 2 al 16 maggio
al link <https://test-ing.univpm.it/percorso-eccellenza>

STEM IN ANCONA 2022

Percorso di Eccellenza nelle Materie STEM

Negli ultimi anni è cresciuta la consapevolezza di quanto siano importanti le materie STEM (**Scienza, Tecnologia, Ingegneria, Matematica**) nella formazione delle giovani generazioni. Per migliorare la conoscenza di queste materie, l'**Università Politecnica delle Marche** organizza un percorso di eccellenza indirizzato a **40 studentesse e studenti che a settembre entreranno nelle ultime due classi delle scuole superiori** (per incoraggiare una maggiore partecipazione femminile, almeno il 60% dei partecipanti sarà scelto fra le candidate). Il corso prevede **10 giornate di formazione in matematica, informatica, fisica e chimica** in cui docenti dell'università e formatori specializzati guideranno allieve e allievi in attività innovative che facciano loro scoprire il fascino della scienza. Durante il corso, che inizia il 20 Giugno per concludersi il 1 Luglio, con orario 10.30-12.30 e 14-16, i/le partecipanti, guidati da docenti universitari e dagli esperti di TALENT, sperimenteranno come **interagire in maniera creativa con le materie scientifiche**. Gli allievi e le allieve riceveranno **gadget personalizzati del corso**, offerti dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università Politecnica delle Marche.

LABORATORI

MATEMATICA

Sarete coinvolti/e nel design e nell'utilizzo di risorse didattiche multimediali; i docenti vi guideranno nella realizzazione di file per la visualizzazione, l'esplorazione, il ripasso e l'autovalutazione. (20 ore)

INFORMATICA

Vi cimenterete con algoritmi di Intelligenza Artificiale, sfruttando alcune librerie software per creare un'applicazione smartphone che interagisca in modo intelligente con l'utente. (8 ore)

FISICA

Introdurremo i principi fisici legati alla generazione ed alla propagazione delle onde sonore. Grazie al Computer Aided Design progetteremo piccole parti di strumenti musicali che poi verranno realizzate con la stampa 3D usando tecniche di additive manufacturing di ultima generazione. (6 ore)

CHIMICA

Grazie all'integrazione tra meccanica molecolare e meccanica quantistica sarà possibile predire e razionalizzare geometrie e caratteristiche chimiche delle molecole più diffuse. (6 ore)

INFO: iscrizioni tramite il link <https://test-ing.univpm.it/percorso-eccellenza> entro il 16 Maggio. Per informazioni scrivere a: versounivpm@univpm.it Per gli studenti è in corso richiesta di riconoscimento di crediti scolastici presso i loro istituti.

Con il patrocinio del gruppo Digimath! dell'Unione Matematica Italiana per l'insegnamento della matematica con tecnologie digitali.

CONFERENZA NAZIONALE DEGLI ORGANISMI DI PARITÀ DELLE UNIVERSITÀ ITALIANE



Conferenza Nazionale
degli Organismi di Parità
delle Università italiane



UNIVERSITÀ
POLITECNICA
DELLE MARCHE



COMITATO UNICO
DI GARANZIA
UNIVPM



Con il patrocinio di

PNRR: generi, generazioni e territori Il ruolo dell'Università per una società più equa e inclusiva

Ancona, 6 - 7 Ottobre 2022

Convegno Annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane

Giovedì 6 Ottobre 2022

Sessione del mattino

- ore 08:45 - Registrazione partecipanti
- ore 09:00 - Saluti istituzionali
- ore 09:45 - Keynote Speaker
Le dimensioni di genere nell'implementazione del PNRR
- ore 10:15 - 11:15 - Prima Sessione
- ore 11:15 - Coffee Break
- ore 11:30 - 13:15 - Seconda Sessione con Tavola Rotonda
- ore 13:15 - Pausa pranzo

Sessione del pomeriggio

- ore 14:30 - 16:00 - Tavola Rotonda
Carriera Alias nelle Università italiane: nuovi approcci e prospettive
- ore 16:00 - Keynote Speaker
La figura della Consigliera di Fiducia nelle Università
- ore 16:30 - Coffee Break
- ore 16:45 - 18:30 - Assemblea della Conferenza Nazionale

Venerdì 7 Ottobre 2022

Sessione del mattino

- ore 08:45 - Apertura dei lavori
- ore 09:00 - Interventi
La violenza di genere
- ore 10:30 - Coffee Break
- ore 10:45 - Keynote Speaker
La violenza di genere e il ruolo delle Università
- ore 11:15 - 12:30 - Tavola Rotonda
Violenza di genere: le esperienze nelle Università italiane
- ore 12:30 - Chiusura dei lavori
- ore 13:00 - Pausa pranzo

Università Politecnica delle Marche
presso Facoltà di Economia G.Fuà, piazzale R. Martelli 8 60121 - Ancona

Tutto il CUG è stato coinvolto nell'organizzazione del Convegno Annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane che si è tenuto ad Ancona il 6 e 7 Ottobre 2022 dal titolo "PNRR: generi, generazioni e territori. Il ruolo dell'Università per una società più equa e inclusiva".

BREAK THE SILENCE

GIORNATA INTERNAZIONALE CONTRO LA VIOLENZA SULLE DONNE

BREAK THE *Silence*



MERCOLEDÌ
23 NOVEMBRE 2022

ORE 14.30-15.30
FACULTY CLUB
Polo Monte Dago
Ancona

14.30-14.40

SALUTI ISTITUZIONALI

Magnifico Rettore - Prof. Gian Luca Gregori
Direttore Generale - Dott. Alessandro Iacopini
Presidente CUG - Prof.ssa Chiara de Fabritiis

14.40-14.50

PRESENTAZIONE CONVENZIONE CON ASSOCIAZIONE DONNE E GIUSTIZIA

Prof.ssa Giulia Bettin (Referente Pari Opportunità UnivPM)

14.50-15.10

**L'ATTIVITÀ DEL CENTRO ANTIVIOLENZA DI ANCONA
E LO SPORTELLO DEDICATO A PERSONALE E COMUNITÀ STUDENTESCA
UNIVPM**

Dott.ssa Margherita Carlini (Associazione Donne e Giustizia)

15.10-15.20

**PRESENTAZIONE INIZIATIVA "VOCE DI DONNA" REALIZZATA DALLA
CROCE ROSSA ITALIANA (COMITATO DI ANCONA) IN COLLABORAZIONE
CON L'ASSOCIAZIONE DONNE E GIUSTIZIA**

15.20-15.30

SPAZIO RISERVATO ALLE DOMANDE

Modera la giornalista Cristina Gregori

Evento in presenza e trasmesso in streaming via Zoom e nel canale YouTube Univpm

C.A.D. - Centro di Ateneo di Documentazione

Facoltà di Economia "Giorgio Fuà"



UNIVERSITÀ
POLITECNICA
DELLE MARCHE

La biblioteca di Economia dedica il mese di Novembre all'**obiettivo 5** per lo sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite:

UGUAGLIANZA DI GENERE

mediante la parità politica,
economica e sociale tra i sessi



Vi invitiamo a lasciare le vostre **scarpe rosse** e un **pensiero** sul quaderno della postazione riservata alle vittime di qualsiasi forma di violenza.

Inoltre è possibile consultare la nostra **bibliografia** dedicata a questo tema.



COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
UNIVPM

3.4 POTERI CONSULTIVI

La presidente del CUG o suo/a delegato/a partecipa ai tavoli di contrattazione tra sigle sindacali e amministrazione ed è coinvolta in task force di particolari temi organizzativi.

Tuttavia, si segnala l'importanza di uno scambio continuo di informazioni tra il Comitato e le strutture dell'Ateneo ai fini di una migliore organizzazione delle risorse e di una condivisione delle informazioni necessarie per il corretto svolgimento delle proprie mansioni.

3.4.1 POTERI DI VERIFICA

In merito al Piano Triennale di Azioni Positive (PAP) 2022-2024, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 135 del 28.4.2022 sono stati approvati il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e i Piani in esso integrati, tra i quali il PAP 2022-2024, Prot. 91478 del 17/05/2022. Le aree di intervento pianificate nel PAP sono 7 per un totale di 21 azioni proposte.

4 CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Sulla base dei contenuti della presente relazione, ed in linea con l'accentuarsi delle differenze sociali e culturali, della mancanza di pari opportunità di accesso e della disuguaglianza di genere conseguiti alla crisi pandemica (Fonte: Elaborazioni su banche dati MIUR, DGSIS – Ufficio VI Gestione patrimonio informativo e statistica), è possibile concludere che emergono certamente alcune criticità che possono essere riassunte come segue:

Docenti

- Il divario di genere tra i docenti di prima fascia, seppur segua una tendenza di contrazione, è ancora molto marcato.
- Riguardo la statistica di genere sul numero di incarichi di presidente delle commissioni, il dato è in linea con quello nazionale. Considerando che solitamente questo incarico viene conferito al/la docente ordinario/a più anziano/a in ruolo e che una parte dei membri della commissione sono esterni risulta perciò una maggioranza di incarichi affidati a docenti di genere maschile.

PTA

- La composizione di genere del personale tecnico amministrativo continua invece a sbilanciarsi verso la componente femminile 64,2.9% Donne contro 35.8% Uomini. La categoria D è costituita da quasi il 62% di donne, tuttavia registriamo che solo in 4 livelli su 8 si ha una prevalenza di questo genere.

La parità di genere nella nomina dei commissari per i bandi di concorso va adesso di pari passo con la rappresentazione delle donne nelle fasce apicali. Nel 2022 su un totale di 20?? commissioni nominate, nel 50% dei casi il ruolo di presidente è stato affidato ad una donna, riequilibrando una situazione di netto divario registrato negli anni precedenti. In generale, possiamo dire che gli obiettivi dell'attuale Governance dell'Ateneo continuano a tenere in particolare considerazione le tematiche trattate dal CUG; ne è la dimostrazione che molte azioni proposte nel PAP sono state portate a termine.

Si dovrebbe migliorare invece la parte che riguarda i compiti Consultivi e di Monitoraggio del Comitato. Riguardo al monitoraggio si segnala invece una grande difficoltà nel reperire le informazioni utili allo svolgimento di questa attività nonché una difficoltà nella rielaborazione dei dati, attualmente in carico al CUG, dovuta alle svariate modalità con cui i dati vengono raccolti. Sarebbe auspicabile un'armonizzazione della procedura affinché i vari uffici coinvolti possano lavorare meglio e nel rispetto delle tempistiche di invio dei dati.

La presente relazione sull'attività del Comitato nell'anno 2022 è stata condivisa dai componenti:

Rappresentanti PTA	Rappresentanti Docenti	Rappresentanza Studentesca
Claudia Centanni	Augusto Ciuffetti	Ava Ghasemi
Marco Cidda	Chiara de Fabritiis	Flavia Dario
Laura Pimpini	Simone Orcioni	
Federica Cingolani	Oriana Simonetti	

LA PRESIDENTE DEL COMITATO