



Portale CUG

Relazione CUG

# Universita' degli Studi di Camerino - 2024

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Università degli Studi di Camerino

Acronimo: UNICAM

Regione: Marche

Provincia: MC

Comune: Camerino

CAP: 62032

Indirizzo: Piazza Cavour 19/F

Codice Amministrazione: USC

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Università e Istituti di Istruzione  
Universitaria PubbliciNumero dipendenti  
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2022

2022 2024

[piano\\_azioni\\_positive\\_usc-  
triennio\\_2022-2024-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-usc-triennio-2022-2024-anno-2022.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia  
no-  
triennale/usc/2022-2024/piano\\_azioni\\_positiv  
e\\_usc-triennio\\_2022-2024-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-usc-triennio-2022-2024-anno-2022.pdf))  
(444.05 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente di 2^ fascia	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	ep 8	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	EP7	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	EP5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	EP4	0	0	1	2	1	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	EP2	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	EP1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0
Personale non dirigente	D8	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2
Personale non dirigente	D7	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	D6	0	0	0	1	3	0	0	0	2	1
Personale non dirigente	D5	0	0	0	3	2	0	0	1	3	1
Personale non dirigente	D4	0	0	1	5	0	0	0	1	6	1

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	D3	0	0	0	0	1	0	0	1	3	0
Personale non dirigente	D2	0	1	8	2	0	0	3	7	2	0
Personale non dirigente	D1	0	2	1	0	0	0	4	4	2	0
Personale non dirigente	C8	0	0	0	4	5	0	0	0	3	5
Personale non dirigente	C7	0	0	1	5	2	0	0	0	3	2
Personale non dirigente	C6	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1
Personale non dirigente	C5	0	0	2	7	1	0	0	5	17	5
Personale non dirigente	C4	0	0	2	3	1	0	0	3	4	2
Personale non dirigente	C3	0	0	2	0	0	0	0	5	1	0
Personale non dirigente	C2	0	0	0	0	0	0	1	4	0	0
Personale non dirigente	C1	6	3	6	0	0	7	12	11	1	0
Personale non dirigente	B7	0	0	0	2	4	0	0	1	3	5
Personale non dirigente	B6	0	0	0	3	0	0	1	0	1	1
Personale non dirigente	B4	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	B3	0	0	3	1	1	0	0	0	0	0

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Collaboratore ed Esperto Linguistico	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Professore ordinario tempo pieno	0	0	6	25	25	0	0	1	6	9
Personale non dirigente	PROFESSORE ORDINARIO TEMPO DEFINITO	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Professore associato tempo pieno	0	3	20	29	21	0	1	19	20	10
Personale non dirigente	PROFESSORE ASSOCIATO TEMPO DEFINITO	0	0	0	5	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	RICERCATORE CONFERMATO TEMPO PIENO	0	0	3	8	12	0	0	1	15	6
Personale non dirigente	RICERCATORE CONFERMATO TEMPO DEFINITO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	RTDA TEMPO PIENO	0	14	5	1	0	0	11	2	0	0
Personale non dirigente	RTDA TEMPO DEFINITO	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0
Personale non dirigente	RTDB TEMPO PIENO	0	8	14	1	0	0	3	6	1	0
Totale personale		6	32	77	113	84	7	37	75	104	53
Totale % sul personale complessivo		1,02	5,44	13,10	19,22	14,29	1,19	6,29	12,76	17,69	9,01

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	5	7	9	0	0	21	34,43	12,35	6	15	16	3	0	40	65,57	28,57

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tra 3 e 5 anni	0	0	4	5	0	9	56,25	5,29	0	3	4	0	0	7	43,75	5,00
Tra 5 e 10 anni	0	0	5	1	1	7	30,43	4,12	0	3	9	4	0	16	69,57	11,43
Inferiore a 3 anni	0	23	26	13	6	68	58,62	40,00	0	15	17	10	6	48	41,38	34,29
Tra 3 e 5 anni	0	2	9	11	4	26	74,29	15,29	0	0	7	1	1	9	25,71	6,43
Tra 5 e 10 anni	0	1	10	20	8	39	66,10	22,94	0	1	4	12	3	20	33,90	14,29
Totale	5	33	63	50	19	170			6	37	57	30	10	140		
Totale %	1,61	10,65	20,32	16,13	6,13	54,84			1,94	11,94	18,39	9,68	3,23	45,16		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
B2	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,38
B3	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,38
B3	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,38
B3	Inferiore al Diploma superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,76
B3	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,38
B4	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,76
B6	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,76
B6	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	1,52
B7	Inferiore al Diploma superiore	3	42,86	4	57,14	7	2,65
B7	Diploma di scuola superiore	3	37,50	5	62,50	8	3,03
C1	Dottorato di ricerca	2	33,33	4	66,67	6	2,27
C1	Laurea	7	41,18	10	58,82	17	6,44
C1	Laurea magistrale	3	17,65	14	82,35	17	6,44
C1	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,38
C1	Diploma di scuola superiore	3	60,00	2	40,00	5	1,89

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
C2	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,76
C2	Laurea magistrale	0	0,00	3	100,00	3	1,14
C3	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	0,76
C3	Diploma di scuola superiore	2	33,33	4	66,67	6	2,27
C4	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,38
C4	Master di II livello	1	33,33	2	66,67	3	1,14
C4	Diploma di scuola superiore	4	40,00	6	60,00	10	3,79
C4	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,38
C5	Laurea	3	60,00	2	40,00	5	1,89
C5	Laurea magistrale	2	22,22	7	77,78	9	3,41
C5	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,76
C5	Diploma di scuola superiore	5	23,81	16	76,19	21	7,95
C6	Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	1,14
C7	Diploma di scuola superiore	6	54,55	5	45,45	11	4,17
C7	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,38
C7	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,38
C8	Diploma di scuola superiore	6	42,86	8	57,14	14	5,30
C8	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,38
C8	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,38
D1	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,38
D1	Laurea	1	25,00	3	75,00	4	1,52
D1	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	1,14
D1	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,38
D2	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	1,14
D2	Laurea	3	60,00	2	40,00	5	1,89
D2	Laurea magistrale	6	42,86	8	57,14	14	5,30
D2	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,38
D3	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,38
D3	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	1,14
D3	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,38
D4	Dottorato di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	1,14
D4	Laurea magistrale	3	37,50	5	62,50	8	3,03



		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
D4	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,76
D4	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,38
D5	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,38
D5	Laurea magistrale	4	57,14	3	42,86	7	2,65
D5	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,38
D5	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,38
D6	Laurea magistrale	4	80,00	1	20,00	5	1,89
D6	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,76
D7	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,76
D8	Laurea magistrale	0	0,00	5	100,00	5	1,89
EP1	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,38
EP1	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,38
EP2	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,38
EP2	Laurea magistrale	2	100,00	0	0,00	2	0,76
EP4	Laurea magistrale	2	66,67	1	33,33	3	1,14
EP4	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,76
EP4	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,38
EP5	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,38
EP7	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,38
EP8	Laurea magistrale	4	100,00	0	0,00	4	1,52
Totale personale		107		157		264	
Totale % sul personale complessivo		18,17		26,66		44,82	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

In riferimento alla **Ripartizione del personale per genere ed età**, la fascia d'età maggiormente rappresentata considerando tutto il personale TA e docente- ricercatore è quella dai 51 ai 60 anni sia negli uomini che nelle donne con il 19% e 18 %, rispettivamente. La fascia over 60 è maggiormente presente negli uomini con il 14% vs 9% delle donne. Il genere femminile è più rappresentato nella fascia dai 31 ai 40 anni (6% vs 5%). Mentre in quella dai 41 ai 50 anni lo stesso valore del 13% è presente in entrambi i generi, così pure per gli under 30 il valore percentuale dell'1% è comune.

Considerando le frequenze assolute riferite ai **livelli di inquadramento del personale tecnico amministrativo** nei due generi, si può notare come il genere maschile sia distribuito su una più vasta gamma di livelli di inquadramento rispetto al genere femminile. Gli uomini non sono rappresentati in 5 ruoli su 29 posizioni diverse. Sei livelli di inquadramento rispetto le

29 tipologie totali non sono ricoperti dal genere femminile, e le donne risultano assenti nei primi 4 livelli di inquadramento. Si nota un miglioramento rispetto all'anno 2022, in quanto le donne erano assenti nei primi 7 livelli di inquadramento. La posizione economica C1 risulta la più rappresentata sia negli uomini che nelle donne, a seguire la C5 nelle donne e la D2 negli uomini.

Esaminando le frequenze assolute del **personale docente-ricercatore relativamente al ruolo** considerando i due generi, il ruolo di Professore/essa Associato/a confermato/a a tempo pieno è il ruolo che risulta il più frequente sia negli uomini (73) che nelle donne (50). Da notare che il ruolo di Professore/essa Ordinario/a a tempo pieno pur non essendo il ruolo più frequente, risulta maggiormente rappresentato negli uomini (56 vs 16). Anche nel ruolo di ricercatore a tempo determinato (tipo A e B) il genere maschile è più rappresentato. Mentre nel ruolo di ricercatore confermato le frequenze assolute si equivalgono nei due generi.

In riferimento all' **Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali** del personale tecnico amministrativo, la permanenza nel profilo - inferiore ai 3 anni - è nel 12% e 29% rispettivamente degli uomini e delle donne, percentuale calcolata nel totale del proprio genere maschile e femminile. La permanenza nel profilo - tra i 3 e i 5 anni - risulta di durata simile. La permanenza per un periodo - tra i 5 e i 10 anni - risulta maggiore nelle donne con un valore di 11% vs 4%.

Relativamente all' **anzianità di ruolo del personale docente-ricercatore**, ripartita per età e per genere è da notare che il 40% degli uomini è nel ruolo da un periodo inferiore ai 3 anni, più bassa è la percentuale delle donne (34%). Il 15% degli uomini e l'16% delle donne si trova nel profilo da un periodo che va dai 3 ai 5 anni, il 23% e il 14% degli uomini e delle donne rispettivamente, si trovano nel loro profilo da un periodo tra i 5 e i 10 anni.

In relazione **ai titoli di studio del personale tecnico amministrativo non dirigenziale**, la laurea Magistrale è il titolo di studio più rappresentato sia nel genere maschile che in quello femminile. Il possesso della laurea Magistrale è diffuso in quasi tutti i livelli, da notare che il livello C1 è quello che presenta la maggior percentuale di personale con il titolo di studio di Laurea e Laurea Magistrale (entrambe con una percentuale del 6,44%, calcolata sul totale del personale inserito).

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

### 2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	6	6	29	41	22	104	40,15	96,30	7	21	45	57	25	155	59,85	95,68
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	3	2	7	100,00	4,32
Part Time ≤50%	0	0	0	2	2	4	100,00	3,70	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	6	6	29	43	24	108			7	21	47	60	27	162		
Totale %	2,22	2,22	10,74	15,93	8,89	40,00			2,59	7,78	17,41	22,22	10,00	60,00		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

#### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età



	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part time verticale al 50 %	0	0	0	0	2	2	100,00	25,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART TIME VERTICALE 45%	0	0	0	1	0	1	100,00	12,50	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part time verticale al 91,67 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	6,67
Part-time Orizzontale 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	1	3	100,00	20,00
Part time orizzontale al 69,49 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	6,67
PART TIME ORIZZONTALE 93,06%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	6,67
Part-time Orizzontale 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	6,67
Part-time Orizzontale 50%	0	0	0	1	0	1	100,00	12,50	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Telelavoro	0	0	0	2	2	4	36,36	50,00	0	1	3	3	0	7	63,64	46,67
LAVORO AGILE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	6,67
Totale	0	0	0	4	4	8			0	2	5	6	2	15		
Totale %	0,00	0,00	0,00	17,39	17,39	34,78			0,00	8,70	21,74	26,09	8,70	65,22		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Le tipologie di **misure di conciliazione vita/lavoro adottate** sono le seguenti in relazione ai generi e alle fasce di età. Per entrambi i generi la tipologia di presenza che ha la percentuale maggiore è il tempo pieno (96%). Il 4% delle donne ha scelto la modalità "part time > 50%" e nessuna quella di "part time < o uguale al 50%". Invece per gli uomini il 4% ha scelto la modalità di "part time < o uguale al 50%" e nessuno quella "part time > 50%". La scelta del part time nel genere maschile ricade in un'età > di 50 anni, mentre nel genere femminile ricade in età > di 40 anni.

La **frequenza assoluta** dei soggetti di genere maschile che usufruisce del **part time a richiesta** è 8, mentre nei soggetti di genere femminile è 15. La richiesta di part time viene effettuata dal personale a partire dalla fascia di età di 51-60 anni fino agli over 60 negli uomini, mentre nelle donne a partire dalla fascia di età di 31-40 anni fino agli over 60.

La **misura di conciliazione più utilizzata** è il telelavoro che viene svolto dal 50% del personale maschile e dal 47% di quello femminile che usufruisce delle misure di conciliazione. Il lavoro agile è utilizzato solo dal personale di genere femminile nella misura del 6,7% delle usufruenti. Per le restanti tipologie di conciliazione il genere femminile si è rivolto alla scelta del part time orizzontale, con la frequenza più alta (20%) che ricade sulla tipologia "part-time orizzontale all'83,3%", mentre il genere maschile ha scelto la tipologia di tempo part time verticale, con il 25% che riguarda il "part time verticale al 50%", con un'unica eccezione di scelta "tempo part time orizzontale al 50%".

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	217	43,66	280	56,34	497	27,63
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	361	30,49	823	69,51	1184	65,81
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	82	69,49	36	30,51	118	6,56
Totale permessi	660	36,69	1139	63,31	1799	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La tipologia di permessi della quale ha usufruito il personale sono giorni od ore di permesso L.104/92 e permessi giornalieri per congedi parentali per un totale complessivo di 1799 richieste di permesso.

Il genere femminile ha usufruito maggiormente delle tipologie relative alla L.104/92, rispetto al genere maschile. Il permesso L. 104/92, giornaliero ed orario, è stato richiesto rispettivamente dal 56% e dal 70% delle donne e dal 44% e 30% degli uomini. Invece il permesso giornaliero parentale risulta con una frequenza percentuale più alta negli uomini rispetto alle donne, 70% vs 31% .

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? Sì

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente sono state svolte in sinergia con il CUG.

Il dettaglio è inserito nella relazione finale del Comitato Unico di Garanzia

Garantire pari opportunità tra uomini e donne è per UNICAM uno degli elementi chiave per il miglioramento della qualità della ricerca e della formazione e, di conseguenza, per lo sviluppo economico e sociale del Paese, con un'attenzione particolare per il proprio territorio geografico di riferimento.

UNICAM è impegnata a promuovere e diffondere la cultura delle pari opportunità tramite lo svolgimento di azioni di carattere organizzativo, scientifico, formativo e culturale per la valorizzazione delle differenze tra uomo e donna, senza che queste ultime penalizzino gli uni o gli altri, ai sensi della vigente legislazione italiana e comunitaria. Ciò utilizzando un adeguato linguaggio di genere, limitando l'uso del maschile inclusivo e favorendo la sua sostituzione con le due forme, maschile e femminile, anche variamente abbreviate.

UNICAM quindi, dopo aver approvato un nuovo "Piano per le opportunità di carriera" nel 2019, si è dotata nel 2020 di un "Bilancio di genere" ([https://www.unicam.it/sites/default/files/documenti-pag/2020/BILANCIO%20DI%20GENERE\\_UNICAM%20%281%29.pdf](https://www.unicam.it/sites/default/files/documenti-pag/2020/BILANCIO%20DI%20GENERE_UNICAM%20%281%29.pdf)), aggiornato secondo le [linee guida CRUI approvate e pubblicate a settembre 2019](https://www.cruil.it/archivio-notizie/linee-guida-per-il-bilancio-di-genere-negli-atenei-italiani.html#:~:text=Il%20Bilancio%20di%20Genere%20C3%A8,di%20genere%2C%20e%20valuta%20I) (<https://www.cruil.it/archivio-notizie/linee-guida-per-il-bilancio-di-genere-negli-atenei-italiani.html#:~:text=Il%20Bilancio%20di%20Genere%20C3%A8,di%20genere%2C%20e%20valuta%20I>) e nel 2021 ha adottato il Gender Equality Plan (GEP), tenendo conto dell'Agenda 2030 pubblicata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite al fine di contribuire alla realizzazione di uno sviluppo sostenibile a livello globale. Il GEP rientra in pieno nella strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere, nell'ambito della quale sono stati presentati gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025, verso un'Europa garante della parità di genere.

Gli obiettivi principali indicati dalla Commissione sono: porre fine alla violenza di genere; combattere gli stereotipi sessisti; colmare il divario di genere nel mercato del lavoro; affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico; conseguire l'equilibrio di genere nei processi decisionali.

La struttura generale del piano UNICAM si articola nelle cinque aree chiave indicate dalla Commissione Europea: a) equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione; b) equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali; c) uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera; d) integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti; e) contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Nella seduta degli organi del 20 dicembre 2022, UNICAM si è dotata del Piano delle Azioni Positive (PAP) sviluppato tenendo conto del Bilancio di Genere ed in particolare delle azioni previste dal GEP al fine di complementare in parte e rafforzare in altre le azioni sulle singole tematiche. Ciò pone il Comitato Unico di Garanzia in sinergia 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 delle Azioni Positive (PAP) 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.

Si tratta, sia per il Bilancio di genere che per il GEP ed il PAP, di strumenti di analisi della situazione in essere, nonché di confronto a livello nazionale, così da valutare l'efficacia e la sostenibilità delle misure adottate, di migliorare i risultati sin qui ottenuti, di segnalare le contraddizioni, ma anche le opportunità, con il fine ultimo di evidenziare politiche e azioni da sviluppare per raggiungere a pieno il principio di uguaglianza.

Attraverso questi strumenti sono state approvate dagli organi competenti dell'Ateneo una serie di azioni pluriennali di miglioramento, corredate da obiettivi, target ed indicatori che sono disponibili nell'apposita sezione del sito Internet dell'Ateneo (- Quadro riassuntivo per ambiti delle azioni programmate dall'Ateneo nel Bilancio di Genere (BdG), nel Gender Equality Program (GEP) e nel Piano delle azioni positive (PAP)- [https://www.unicam.it/sites/default/files/documenti-pag/2024/A\\_PIAO\\_UNICAM\\_2024\\_26\\_con%20allegati\\_0.pdf](https://www.unicam.it/sites/default/files/documenti-pag/2024/A_PIAO_UNICAM_2024_26_con%20allegati_0.pdf)).

### 3. b) Fruizione per genere della formazione



Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria (sicurezza)	36	224	248	118	68	694	58,81	21,02	79	80	195	120	12	486	41,19	9,33
Aggiornamento professionale	225	195	794	674	60	1948	38,86	59,01	102	807	923	1116	117	3065	61,14	58,84
Competenze manageriali/Relazionali	26	54	212	316	39	647	29,73	19,60	36	210	438	599	246	1529	70,27	29,35
Violenza di genere	0	0	3	9	0	12	8,51	0,36	3	12	42	48	24	129	91,49	2,48
Totale ore	287	473	1257	1117	167	3301			220	1109	1598	1883	399	5209		
Totale ore %	3,37	5,56	14,77	13,13	1,96	38,79			2,59	13,03	18,78	22,13	4,69	61,21		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?: No

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
CONCORSO PTA OVUD	2	50,00	2	50,00	4	0,49	Uomo
CONCORSO PTA ERBARIO	3	75,00	1	25,00	4	0,49	Uomo
CONCORSO PTA RTM	2	50,00	2	50,00	4	0,49	Uomo
CONCORSO PTA BIBLIOTECHE	1	25,00	3	75,00	4	0,49	Donna
CONCORSO PTA CRISA	1	25,00	3	75,00	4	0,49	Uomo
CONCORSO PTA CAT. C	1	25,00	3	75,00	4	0,49	Donna
CONCORSO PTA CAT. C LABORATORI	2	50,00	2	50,00	4	0,49	Uomo
COMMISSIONE PEO	2	50,00	2	50,00	4	0,49	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 1	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 2	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 3	3	100,00		0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 4	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 5	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 6	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
ASSEGNO DI RICERCA 7	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 8	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 9	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 10	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 11	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 12	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 13	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 14	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 15	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 16	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 17	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 18	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 19	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 20	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 21	0	0,00	3	100,00	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 22	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 23	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 24	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 25	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 26	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 27	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 28	0	0,00	3	100,00	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 29	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 30	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 31	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 32	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 33	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 34	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 35	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 36	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 37	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 38	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
ASSEGNO DI RICERCA 39	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 40	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 41	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 42	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 43	0	0,00	3	100,00	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 44	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 45	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 46	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 47	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 48	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 49	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 50	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 51	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 52	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 53	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 54	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 55	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 56	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 57	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 58	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 59	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 60	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 61	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 62	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 63	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 64	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 65	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 66	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 67	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 68	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 69	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 70	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo



	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
ASSEGNO DI RICERCA 71	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 72	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 73	3	75,00	1	25,00	4	0,49	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 74	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 75	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 76	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 77	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 78	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 79	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 80	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 81	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 82	0	0,00	3	100,00	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 83	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 84	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 85	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 86	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 87	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 88	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 89	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 90	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 91	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 92	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 93	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 94	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 95	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 96	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 97	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 98	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 99	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 100	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 101	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 102	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
ASSEGNO DI RICERCA 103	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 104	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 105	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 106	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 107	2	50,00	2	50,00	4	0,49	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 108	4	100,00	0	0,00	4	0,49	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 109	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 110	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 111	0	0,00	3	100,00	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 112	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 113	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 114	0	0,00	3	100,00	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 115	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 116	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 117	0	0,00	3	100,00	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 118	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 119	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 120	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 121	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 122	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 123	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 124	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 125	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 126	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 127	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 128	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 129	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 130	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 131	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 132	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 133	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 134	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
ASSEGNO DI RICERCA 135	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 136	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 137	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 138	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 139	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 140	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 141	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 142	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 143	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 144	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 145	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 146	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 147	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 148	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 149	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 150	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 151	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 152	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 153	0	0,00	3	100,00	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 154	0	0,00	3	100,00	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 155	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 156	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 157	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 158	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 159	0	0,00	3	100,00	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 160	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 161	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 162	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 163	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 164	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 165	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 166	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
ASSEGNO DI RICERCA 167	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 168	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 169	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 170	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 171	0	0,00	3	100,00	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 172	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 173	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 174	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 175	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 176	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 177	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 178	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 179	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 179	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 180	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 181	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 181	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 183	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 183	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 185	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 186	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 187	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 188	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 189	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 190	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 191	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 192	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 193	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 194	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 195	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 196	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 197	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
ASSEGNO DI RICERCA 198	0	0,00	3	100,00	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 199	0	0,00	3	100,00	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 200	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 201	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 202	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 203	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 204	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 205	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 206	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 207	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 208	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 209	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 210	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
ASSEGNO DI RICERCA 211	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 212	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 213	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ASSEGNO DI RICERCA 214	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
VALUTAZIONE COMPARATIVA 1	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
VALUTAZIONE COMPARATIVA 2	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
VALUTAZIONE COMPARATIVA 3	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
VALUTAZIONE COMPARATIVA 4	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
VALUTAZIONE COMPARATIVA 5	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
VALUTAZIONE COMPARATIVA 6	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
VALUTAZIONE COMPARATIVA 7	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
VALUTAZIONE COMPARATIVA 8	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
VALUTAZIONE COMPARATIVA 9	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
VALUTAZIONE COMPARATIVA 10	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
VALUTAZIONE COMPARATIVA 11	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
VALUTAZIONE COMPARATIVA 12	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
VALUTAZIONE COMPARATIVA 13	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
VALUTAZIONE COMPARATIVA 14	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
VALUTAZIONE COMPARATIVA 15	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
VALUTAZIONE COMPARATIVA 16	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
VALUTAZIONE COMPARATIVA 17	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
VALUTAZIONE COMPARATIVA 18	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
AFFIDAMENTO CONTRATTI DI INSEGNAMENTO 1	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
AFFIDAMENTO CONTRATTI DI INSEGNAMENTO 2	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
AFFIDAMENTO CONTRATTI DI INSEGNAMENTO 3	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
AFFIDAMENTO CONTRATTI DI INSEGNAMENTO 4	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
AFFIDAMENTO CONTRATTI DI INSEGNAMENTO 5	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
AFFIDAMENTO CONTRATTI DI INSEGNAMENTO 6	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
AFFIDAMENTO CONTRATTI DI INSEGNAMENTO 7	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
AFFIDAMENTO CONTRATTI DI INSEGNAMENTO 8	4	80,00	1	20,00	5	0,62	Donna
AFFIDAMENTO CONTRATTI DI INSEGNAMENTO 9	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
AFFIDAMENTO CONTRATTI DI INSEGNAMENTO 10	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
AFFIDAMENTO CONTRATTI DI INSEGNAMENTO 11	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
AFFIDAMENTO CONTRATTI DI INSEGNAMENTO 12	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
AFFIDAMENTO CONTRATTI DI INSEGNAMENTO 13	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
AFFIDAMENTO CONTRATTI DI INSEGNAMENTO 14	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
AFFIDAMENTO CONTRATTI DI INSEGNAMENTO 15	0	0,00	3	100,00	3	0,37	Donna
AFFIDAMENTO CONTRATTI DI INSEGNAMENTO 16	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
AFFIDAMENTO CONTRATTI DI INSEGNAMENTO 17	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
AFFIDAMENTO CONTRATTI DI INSEGNAMENTO 18	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
AFFIDAMENTO CONTRATTI DI INSEGNAMENTO 19	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
AFFIDAMENTO CONTRATTI DI INSEGNAMENTO 20	3	100,00	0	0,00	3	0,37	Uomo
AFFIDAMENTO CONTRATTI DI INSEGNAMENTO 21	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
Progressioni economiche verticali	2	50,00	2	50,00	4	0,49	Uomo
PROCEDURA SCATTI STIPENDIALI DOCENTI	5	71,43	2	28,57	7	0,86	Donna
Totale personale	553		257		810		
Totale % sul personale complessivo	93,89		43,63		137,52		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I dati della tabella sopra si riferiscono alla **composizione di genere delle commissioni di concorso** e vengono mostrate le composizioni di 8 commissioni coinvolte in bandi di concorso per il personale TA, 214 commissioni per l'attribuzione di assegni di ricerca, 18 commissioni per la valutazione comparativa, 21 commissioni per l'affidamento di contratti di insegnamento, una sola commissione per una progressione economica verticale e una per seguire la procedura degli scatti stipendiali dei docenti. Nelle commissioni di concorso per il personale TA i componenti di genere femminile risultano più numerosi (18 vs 14). Invece nelle commissioni per l'attribuzione di assegni di ricerca, in quelle per la valutazione comparativa, e in quelle per l'affidamento di contratti di insegnamento, risultano più numerosi i componenti di genere maschile (446 vs 171; 37 vs 17; 48 vs 17 rispettivamente), ed anche nella unica commissione per la procedura degli scatti stipendiali dei docenti. L'unica commissione per le progressioni economiche verticali era composta da entrambi i generi in parità.

Considerando il **genere del presidente di commissione**, si rilevano 2 donne presidente su un totale di 8 commissioni di concorso per il personale TA, 67 presidenti donna su 214 commissioni per l'attribuzione di assegni di ricerca, 5 presidenti donna in 18 commissioni per la valutazione comparativa, 8 donne su 21 commissioni per l'affidamento di contratti di insegnamento, nella sola commissione per una progressione economica verticale il presidente era di genere maschile e in quella per la procedura degli scatti stipendiali dei docenti era di genere femminile.

Novantadue (92) commissioni sono risultate formate da tutti componenti di genere maschile, mentre 14 sono risultate composte solo da componenti di genere femminile.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
EP8	€66650,00	€0,00	€ -66650,00	--

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
EP7	€50351,00	€0,00	€ -50351,00	--
EP5	€0,00	€50963,00	€ 50963,00	100,00
EP4	€51404,00	€58874,00	€ 7470,00	12,69
EP2	€41637,00	€0,00	€ -41637,00	--
EP1	€46426,00	€0,00	€ -46426,00	--
D8	€0,00	€41212,00	€ 41212,00	100,00
D7	€0,00	€43910,00	€ 43910,00	100,00
D6	€39291,00	€41266,00	€ 1975,00	4,79
D5	€40489,00	€39147,00	€ -1342,00	-3,43
D4	€36248,00	€37937,00	€ 1689,00	4,45
D3	€34531,00	€37462,00	€ 2931,00	7,82
D2	€37718,00	€37979,00	€ 261,00	0,69
D1	€30369,00	€34298,00	€ 3929,00	11,46
C8	€34145,00	€33721,00	€ -424,00	-1,26
C7	€34184,00	€33275,00	€ -909,00	-2,73
C6	€31083,00	€31844,00	€ 761,00	2,39
C5	€33389,00	€31650,00	€ -1739,00	-5,49
C4	€30329,00	€31204,00	€ 875,00	2,80
C3	€29065,00	€29381,00	€ 316,00	1,08
C2	€0,00	€29100,00	€ 29100,00	100,00
C1	€27071,00	€27229,00	€ 158,00	0,58
B7	€30707,00	€29406,00	€ -1301,00	-4,42
B6	€30518,00	€29165,00	€ -1353,00	-4,64
B4	€0,00	€26523,00	€ 26523,00	100,00
B3	€26898,00	€0,00	€ -26898,00	--
B2	€24816,00	€0,00	€ -24816,00	--
Professore ordinario tempo pieno	€96083,00	€92713,00	€ -3370,00	-3,63
Professore associato tempo pieno	€63604,00	€61791,00	€ -1813,00	-2,93
RICERCATORE TEMPO PIENO	€57009,00	€54693,00	€ -2316,00	-4,23

Il divario economico che si evince, tra genere maschile e genere femminile, dai dati presentati in tabella è esclusivamente



dovuto ad una diversa frequenza di soggetti con anzianità differente all'interno dello stesso inquadramento, oppure dalla mancanza di soggetti rappresentanti di uno dei generi.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono      Sì  
state effettuate indagini riguardo a:  
benessere organizzativo con la  
valutazione dello stress lavoro  
correlato e la valutazione dei rischi in  
ottica di genere?:

UNICAM ha partecipato anche nel 2023 alla rilevazione relativa al **"Benessere Organizzativo"** nell'ambito del Progetto "Good Practice" con lo scopo di svolgere un'analisi comparativa tra gli Atenei per individuare buone pratiche e favorire nuove soluzioni organizzative. L'indagine, finalizzata a monitorare le opinioni del personale tecnico amministrativo su alcuni significativi aspetti dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro che concorrono al benessere organizzativo, si è svolta con la somministrazione on-line di un questionario realizzato dal team Good Practice e basato sulle indicazioni ANAC; sono state rilevate le opinioni del personale di Ateneo con riferimento all'anno 2022, su una serie di aspetti inerenti le seguenti tre tematiche: benessere organizzativo; grado di conoscenza del sistema di valutazione delle performance individuali; valutazione del superiore gerarchico.

Durante lo stesso anno, è stata svolta un'indagine gemella anche sul personale docente. L'indagine, seguendo il modello proposto da ANAC, è stata finalizzata alla rilevazione delle percezioni e delle indicazioni dei dipendenti nei seguenti due macro-ambiti: il benessere organizzativo e la condivisione del sistema di valutazione.

Dai rispettivi report, pubblicati nel sito del Sistema Assicurazione Qualità, si possono evincere criticità e punti di forza dell'organizzazione UNICAM (<https://sgq.unicam.it/>). I risultati pubblicati forniscono molti spunti per la definizione di obiettivi e azioni legati alla progettazione del prossimo piano integrato della performance e ancora più per il Piano strategico.

In relazione alla **valutazione dello stress lavoro correlato**, l'Ufficio Sicurezza, Logistica e Patrimonio di UNICAM ha provveduto ad effettuare la valutazione nel 2022 come richiesto dalla normativa in materia di sicurezza sul lavoro. La valutazione è stata eseguita con uno studio effettuato su un gruppo di lavoratori/trici UNICAM, rappresentanti di diversi gruppi omogenei, seguendo la procedura della check list dell'INAIL, ed ha rilevato un livello di rischio BASSO. Infatti, l'analisi degli indicatori, eseguita dall'Ufficio Sicurezza, non ha evidenziato particolari condizioni organizzative che possano determinare la presenza di stress correlato al lavoro. La valutazione sarà ripetuta nel 2024. La valutazione dei rischi, fino ad ora non è mai stata effettuata tenendo conto dell'ottica di genere. L'Ufficio Sicurezza che si era comunque dimostrato ben disposto ad effettuare le prossime valutazioni considerando il genere all'interno del campione, dopo un appropriato approfondimento ha riportato che la valutazione dei rischi in ottica di genere non è applicabile nel caso in questione.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:      No

Sportelli d'ascolto:      Sì

Sportelli di counselling:      No

Codici etici:      Sì

---

Codici di condotta: Sì

---

Codici di comportamento: Sì

---

A seguito all'indagine sul tema del Ben-Essere effettuata dal Prorettorato a Pari opportunità, tutela e garanzia della persona e, coerentemente con le azioni previste nel Piano di Eguaglianza di Genere dell'Università di Camerino 2022-24, è stato attivato da novembre 2021 il **servizio di Ascolto e Consulenza** per il Ben-Essere Psicologico della persona nel posto di lavoro, dedicato al personale tecnico e amministrativo ed esteso anche a quello docente-ricercatore di UNICAM. Tale servizio era già attivo rivolto agli studenti UNICAM in forme diverse di somministrazione, come consulenza individuale, gruppi di crescita personale e gruppi di supporto. Tale servizio è anche somministrato in lingua inglese dato che il 10% degli studenti UNICAM sono stranieri, e nel 2022 è stato potenziato con l'assunzione di nuove unità di personale specializzato.

Il **supporto psicologico** è stato implementato, durante il corso del 2023, grazie all'attivazione di una Convenzione con l'Ordine degli Psicologi della Regione Marche, approvata dal Consiglio dell'Ordine, con lo scopo di promuovere ed assicurare il benessere, offrire ascolto e sostegno psicologico e psicoterapeutico rispetto a difficoltà nello studio e personali (studenti e studentesse universitari) e/o di disagio personale e relazionale nell'attività di lavoro presso l'Ateneo (personale docente e tecnico amministrativo) e che ha per oggetto una scontistica sulle prestazioni erogate.

UNICAM è dotata di un Codice etico e di Comportamento, emanato con decreto rettorale n. 16 del 3 febbraio 2015, modificato con delibera del Consiglio di Amministrazione 93/2019 del 26 giugno 2019.

A seguito della richiesta del CUG, nel 2022, che ha sollecitato gli organi competenti a ripristinare la figura della/del Consigliera/e di Fiducia, il Codice Etico è stato modificato con Decreto Rettorale n. 123/2023, prot. n. 27774 del 19 aprile 2023, in particolare all'articolo 12 all'interno del quale sono stati inseriti nuovi commi che hanno, tra gli altri, reintrodotto la figura della/del Consigliera/e di Fiducia in tutte le sue caratterizzazioni. In parallelo è stato approvato dagli organi competenti, il "Regolamento per la disciplina delle attività della/del Consigliera/e di Fiducia" che è stato delineato, sempre su suggerimento del CUG e al quale il CUG ha dato parere favorevole alla versione definitiva.

## Sezione 5 - Performance

### Analisi degli obiettivi di pari opportunità

#### Obiettivo:

"Parità, parità di genere e pari opportunità"

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha apprezzato il fatto che l'Ateneo abbia recepito ed integrato nel PIAO gli obiettivi di pari opportunità della strategia Risorse Umane per la Ricerca e del PAP.

L'integrazione degli obiettivi di pari opportunità nel PIAO riflette un impegno tangibile da parte dell'Ateneo nel promuovere il pieno sviluppo del potenziale di ogni individuo e nel cercare di assicurare che le opportunità di crescita e di carriera siano accessibili a tutti, indipendentemente dal genere, dall'età, dall'origine etnica, dall'orientamento sessuale o da altre caratteristiche personali.

Il CUG sottolinea l'importanza di monitorare attentamente l'attuazione di tali obiettivi e di adottare misure efficaci per garantire il loro raggiungimento.

#### Obiettivo:

Migliorare il Sistema di Valutazione individuale

Il Comitato Unico di Garanzia prende atto dell'impostazione e delle modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP), adottato ed impostato dall'Ateneo per monitorare e valutare l'efficacia e l'efficienza

delle attività accademiche e amministrative. Tuttavia, emerge dalle indagini sul Benessere organizzativo, promosse regolarmente dallo stesso Ateneo, che queste modalità possono generare un impatto non sempre favorevole sul clima organizzativo nel quale lo stesso personale svolge le proprie attività. Il CUG raccomanda pertanto che il processo di misurazione e valutazione delle performance sia comunicato in modo chiaro e trasparente, per evitare che tale processo possa generare ansia e stress tra i dipendenti. Le modalità di valutazione delle prestazioni possono altrimenti essere percepite come incoerenti, irrealistiche o eccessivamente rigide, portando a un clima lavorativo teso e a una diminuzione della soddisfazione professionale.

Inoltre, l'assegnazione di obiettivi e la valutazione delle prestazioni potrebbero non tener conto appieno delle diverse realtà e sfide che il personale affronta quotidianamente. Ad esempio, le differenze nei carichi di lavoro, nelle risorse disponibili e nelle opportunità di sviluppo professionale potrebbero non essere sufficientemente considerate nel processo di valutazione. Il CUG sottolinea quindi l'importanza di un ulteriore impegno da parte dell'Ateneo nel condividere al meglio le logiche applicate nel SMV con tutto il personale, fornendo una chiara e corretta comunicazione al personale sulle finalità e sui criteri di valutazione della performance individuale.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Quattro rappresentanti dei docenti-ricercatori, quattro rappresentanti del personale tecnico-amministrativo eletti a suffragio universale dalle rispettive componenti; quattro rappresentanti della componente studentesca, designati dal Consiglio Studenti
-----------------------------	--

Tipologia di atto:	Decreto Rettorale n. 485/2021 (Prot. n. 76886)
--------------------	--

Data:	02/11/2021
-------	------------

Organo sottoscrittore:	Rettore
------------------------	---------

Eventuale dotazione di budget annuale Sì  
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:

€10300,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti:

€2500,00

Interventi realizzati a costo zero:	Sì
-------------------------------------	----

Interventi realizzati a costo zero con	Politiche di Welfare in accademia – Pratiche a
--	--



specificazione degli argomenti oggetto Confronto  
di formazione:

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : <https://www.unicam.it/ateneo/principali-organi-di-governo/comitato-unico-di-garanzia>

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:  
Consigliera di fiducia  
Figure professionali esperte

## Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Attività di formazione del personale in relazione al Codice di autodisciplina su policy e procedure per la protezione dei minori
- Organizzazione convegno su "Lavoro al Femminile"
- Evento dedicato alla Giornata mondiale delle donne e delle ragazze nella Scienza
- Azioni positive per prevenire situazioni di discriminazione e violenza sulle donne
- Inserimento nella nuova composizione del Presidio Qualità Risorse Umane per la Ricerca
- Partecipazione attiva e promozione del corso sul linguaggio di genere per il personale
- Organizzazione di una campagna di screening per la salute del personale
- Revisione ed aggiornamento del Regolamento del CUG

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Modifica Art. 12 del Codice Etico e di Comportamento UNICAM per l'istituzione della figura



## Consigliera/e di Fiducia

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Il CUG ha contribuito alla redazione del piano integrato delle attività organizzative (PIAO). Il contributo fornito dal CUG, riguarda l'aggiornamento del capitolo "Pari opportunità" della precedente versione e l'adozione del Piano delle Azioni Positive (PAP) approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione sviluppato tenendo conto del Bilancio di Genere ed in particolare delle azioni previste dal GEP al fine di complementare e rafforzare in altre le azioni sulle tematiche.

Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

Il CUG ha monitorato la procedura di ripristino del/la Consigliere/a di Fiducia di cui aveva chiesto l'attivazione nell'anno precedente, attraverso anche la procedura di modifica dell' Art. 12 del Codice Etico e di Comportamento UNICAM all'interno del quale è stato ripristinato il profilo del/la CdF. Il CUG ha inoltre promosso la stesura di un regolamento specifico per delineare il profilo di questa figura.

Attività di formazione del personale in relazione al Codice di autodisciplina su policy e procedure per la protezione dei minori

Il CUG in collaborazione con Save the Children ha organizzato una serie di incontri per la formazione sulla Child Safeguarding. Gli incontri, di tre ore ciascuno, hanno visto la partecipazione di personale tecnico amministrativo, della componente studentesca, di dottorande/i, di ricercatrici/tori, di personale docente. Gli argomenti affrontati: concetti inerenti all'abuso e la violenza, la definizione di Safeguarding, l'analisi dei rischi di Safeguarding, la partecipazione e l'accountability.

Organizzazione convegno su "Lavoro al Femminile"

Il convegno "Lavoro al Femminile", è stato organizzato per l'8 marzo, in occasione della Giornata Internazionale della Donna, nel corso del quale alcune rappresentanti del mondo delle professioni di varie tipologie ed ex-studentesse UNICAM, hanno raccontato la propria esperienza sia personale che lavorativa, che le ha portate a superare ostacoli e a raggiungere importanti traguardi. Le loro storie e successi di vita e professionali hanno avuto un valore di mentoring per la comunità studentesca.

Evento dedicato alla Giornata mondiale delle donne e delle ragazze nella Scienza

In occasione della Giornata mondiale delle donne e delle ragazze nella Scienza, il CUG ha organizzato in collaborazione con il Rettorato alle Pari opportunità, l'evento rivolto alla comunità studentesca, "Vite da intervistare: "anche alle ragazze" piacciono le scienze!" dove due giovani professioniste dell'impresa e della ricerca scientifica sono state intervistate da tre

studentesse, mettendo in risalto gli aspetti di conciliazione della vita e della professione femminile.

### Azioni positive per prevenire situazioni di discriminazione e violenza sulle donne

Realizzazione in occasione del 25 novembre - Giornata contro la violenza sulle donne - di un incontro su "La manipolazione tossica: quando l'Amore diventa una trappola", dove l'argomento è stato affrontato da diversi punti di vista legale, psicologico, scientifico e sociale. I vari professionisti attivi nel settore, si sono rivolti con le loro diverse esperienze ad una platea composta maggiormente dalla comunità studentesca che ha partecipato numerosa con grande attenzione ed interesse.

### Inserimento nella nuova composizione del Presidio Qualità Risorse Umane per la Ricerca

Inserimento della Presidente CUG nel ADIQ rinnovato a seguito a seguito dell'insediamento del nuovo Rettore eletto per il sessennio 2023-2029, presidio che ha lo scopo di incoraggiare, sostenere e monitorare le attività volte a mantenere e, se possibile, incrementare il livello di sensibilità e attenzione raggiunto nell'Ateneo sulle tematiche riguardanti la Human Resources Strategy for Researchers e sull'implementazione dei principi della Carta europea dei ricercatori e del Codice di condotta.

### Partecipazione attiva e promozione del corso sul linguaggio di genere per il personale

C'è stata da parte del CUG l'adesione al gruppo di lavoro sul linguaggio di genere, con la partecipazione fattiva di alcuni componenti del comitato nei lavori di screening e revisione di alcuni documenti e successiva sottomissione degli stessi ai linguisti e diffusione delle linee guida nei diversi consessi. Il CUG si è fatto promotore anche di un corso sul linguaggio di genere per il personale.

### Organizzazione di una campagna di screening per la salute del personale

In linea con quanto previsto dal PAP, in particolare nell'Azione 4 - Prevenzione e tutela della salute psico-fisica della persona, con l'obiettivo di incoraggiare e favorire la tutela della propria salute fisica e mentale e il benessere personale e della comunità, il CUG ha realizzato una campagna di screening per la salute rivolta a tutto il personale UNICAM di età superiore ai 50 anni. Lo screening comprende: esami del sangue, elettrocardiogramma e valutazione del rischio cardiovascolare.

### Revisione ed aggiornamento del Regolamento del CUG

A seguito del ripristino della figura del/la Consigliere/a di Fiducia nel Codice etico e di comportamento di UNICAM, il CUG ha elaborato la revisione ed l'aggiornamento del proprio Regolamento del quale ha avuto l'approvazione della versione aggiornata e completata da parte del Senato accademico e del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 giugno 2023. Il Regolamento è pubblicato: <https://www.unicam.it/sites/default/files/regolamenti/>

### Considerazioni conclusive

Nel novembre 2023 si è insediata la nuova governance di Ateneo, che ha creato nuove figure con ruoli ed incarichi che si interfacciano bene con tutte quelle azioni positive condivise con il CUG, azioni coordinate per raggiungere obiettivi già presenti nel Gender Equality Plan (GEP) e nel Piano delle Azioni Positive (PAP).

Si sono messe in atto azioni e progetti che hanno favorito la riduzione delle asimmetrie di genere e che hanno attribuito valore alle diversità legate a variabili come: l'età, la cultura, l'abilità fisica, l'orientamento sessuale. Tutto ciò ha contribuito e continuato a creare ulteriori spunti da perseguire con future attività e progetti.

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-camerino-2024>