



UNIVERSITÀ  
DI CAMERINO

# **BILANCIO DI GENERE UNICAM**

**2025-2027**



## Sommario

### Sommario

|                                                                                              |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Introduzione al Bilancio di Genere .....</b>                                           | <b>2</b>  |
| 1.1. Visione e Principi .....                                                                | 2         |
| <b>2. La Tutela della Parità di Genere in UNICAM .....</b>                                   | <b>3</b>  |
| 2.1. Le caratteristiche di UNICAM .....                                                      | 3         |
| 2.2. UNICAM e le politiche in tema di Pari Opportunità .....                                 | 3         |
| <b>3. La struttura del Bilancio di genere 2025-2027 .....</b>                                | <b>4</b>  |
| <b>4. Analisi della Componente Studentesca .....</b>                                         | <b>6</b>  |
| 4.1. Popolazione Studentesca.....                                                            | 6         |
| 4.2. Performance, Occupabilità e Reddito .....                                               | 14        |
| 3.1. Dottorato di Ricerca e Scuole di specializzazione .....                                 | 20        |
| <b>4. Analisi della componente docente e di alcuni aspetti delle attività di ricerca ...</b> | <b>22</b> |
| 4.1. Consistenza Numerica e Percentuale nei Vari Ruoli .....                                 | 23        |
| <b>5. Analisi della componente tecnico-amministrativa .....</b>                              | <b>30</b> |
| <b>6. Organi di Ateneo e Posizioni di Vertice nella Ricerca e nella Didattica .....</b>      | <b>33</b> |
| <b>7. Azioni per il miglioramento.....</b>                                                   | <b>35</b> |
| <b>8. Riflessioni metodologiche per la futura impostazione del bilancio di genere .....</b>  | <b>35</b> |
| Allegato: Quadro integrato delle azioni per la parità di genere 2025-2027.....               | 36        |



# 1. Introduzione al Bilancio di Genere

## 1.1. Visione e Principi

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 intende promuovere e diffondere la cultura delle pari opportunità attraverso azioni di carattere organizzativo, scientifico, formativo e culturale, finalizzate alla valorizzazione delle differenze tra uomini e donne, senza che queste ultime comportino discriminazioni, nel rispetto della normativa italiana ed europea vigente. A tal fine, l'Ateneo adotta un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, limitando l'uso del maschile inclusivo e favorendo l'utilizzo delle due forme, maschile e femminile, anche variamente abbreviate.

A conferma dell'impegno assunto in questo ambito, UNICAM **si è dotata di un sistema di gestione dei processi per la parità di genere secondo la prassi UNI/PdR 125:2022**, ottenendo a novembre 2024 la certificazione da parte dell'ente certificatore AFAQ-AFNOR Italia. Questo importante traguardo testimonia la volontà di UNICAM di consolidare e rendere strutturale il proprio impegno, declinato mediante l'adozione di specifiche misure e azioni concrete per promuovere la parità di genere, integrandolo nelle politiche e nei processi organizzativi, al fine di porre in essere un impegno sistematico per favorire un ambiente di studio di ricerca e di lavoro fondato su pari opportunità e rispetto, in un'ottica di equità e inclusione. Si tratta di uno strumento che mette a sistema – anche dal punto di vista organizzativo – i processi di autovalutazione e analisi della situazione esistente, utile anche per un confronto a livello nazionale e per valutare l'efficacia e la sostenibilità delle misure adottate.

**Tramite questo rinnovato Bilancio di Genere 2025-2027 vengono aggiornati e resi disponibili i dati generali dei vari ambiti di attività UNICAM, che costituiscono la base per le analisi e le prospettive delle azioni future, con l'obiettivo di contribuire in modo concreto e misurabile al raggiungimento degli obiettivi in materia di parità di genere.**

Il fine ultimo resta quello di evidenziare e sostenere politiche e azioni orientate al pieno conseguimento del principio di uguaglianza.



## 2. La Tutela della Parità di Genere in UNICAM

### 2.1. Le caratteristiche di UNICAM

L'Università degli Studi di Camerino (UNICAM) è una università statale italiana che ha sede storica nella città di Camerino, fondata nel 1336. UNICAM è presente con proprie sedi, dotate di strutture scientifiche e didattiche, anche nelle città di Matelica, Ascoli Piceno e San Benedetto del Tronto.

L'articolazione accademica si basa su cinque Scuole di Ateneo: Architettura e Design (sede ad Ascoli Piceno), Bioscienze e Medicina Veterinaria (sede principale a Camerino e sedi collegate anche a Matelica e San Benedetto del Tronto), Giurisprudenza (sede a Camerino), Scienze del Farmaco e dei Prodotti della Salute (sede a Camerino), Scienze e Tecnologie (sede principale a Camerino con attività svolte anche nella sede collegata di Ascoli Piceno).

UNICAM è attualmente formata da 320 docenti-ricercatori, 288 unità di personale tecnico-amministrativo, circa 6.000 studenti iscritti ai 32 corsi di laurea, laurea magistrale e laurea a ciclo unico, più di 400 studenti iscritti ai 7 corsi di dottorato, e circa 1.500 studenti iscritti ad altri corsi post-laurea: master, specializzazione, perfezionamento, e aggiornamento professionale.

### 2.2. UNICAM e le politiche in tema di Pari Opportunità

La missione distintiva che UNICAM persegue coerentemente da tempo è quella della diffusione della cultura della formazione presso un'utenza molto diversificata, per interessi e condizione sociale, attraverso l'elevata qualità dei suoi corsi di studio e della sua attività di ricerca. Per realizzare questa missione, da una parte, UNICAM è particolarmente attenta e impegnata nel garantire pari opportunità nell'accesso agli studi e nei meccanismi di reclutamento indipendentemente dal genere, dalla religione, dall'etnia e dalle opinioni politiche ed impegna anche risorse proprie per permettere a tutti gli studenti meritevoli, anche se privi di mezzi, di accedere alla formazione universitaria.

A tale scopo ha intrapreso un percorso che ha visto dapprima l'adozione di una serie di azioni nell'ambito del Piano Strategico di Ateneo 2018-2023<sup>1</sup> e l'elaborazione del primo Piano delle Azioni Positive<sup>2</sup>, aggiornato con cadenza triennale<sup>3</sup>, poi, nel 2019,

---

<sup>1</sup> [https://www.unicam.it/sites/default/files/documenti-pag/2018/Librino\\_piano\\_strategico\\_UNICAM\\_18-23.pdf](https://www.unicam.it/sites/default/files/documenti-pag/2018/Librino_piano_strategico_UNICAM_18-23.pdf)

<sup>2</sup> <https://cug.unicam.it/piano-azioni-positive-2018-20>

<sup>3</sup> [https://www.unicam.it/sites/default/files/documentipag/2023/PAP\\_UNICAM\\_CUG\\_2022-2024.pdf](https://www.unicam.it/sites/default/files/documentipag/2023/PAP_UNICAM_CUG_2022-2024.pdf)



la creazione del Piano per l'attuazione delle politiche per le pari opportunità<sup>4</sup>, nel 2020 l'approvazione del Bilancio di Genere, nel 2022 l'adozione del Gender Equality Plan<sup>5</sup>, la pubblicazione di un aggiornamento del Bilancio di Genere 2022-2024 e delle Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo<sup>6</sup>, nel 2023 la pubblicazione del Piano di Sostenibilità<sup>7</sup>, nel 2024 l'approvazione del Piano Strategico per la parità di Genere nel contesto del processo di certificazione UNI PDR/125, già citata, nel 2025 infine la pubblicazione del nuovo Gender Equality Plan approvato a giugno.

### 3. La struttura del Bilancio di genere 2025-2027

Il Bilancio di genere UNICAM offre una sintesi delle analisi svolte dall'Ateneo sulla composizione di genere all'interno della comunità universitaria.

Vengono illustrati i dati relativi alla popolazione studentesca, al corpo docente e al personale tecnico-amministrativo, nonché la rappresentanza di genere negli organi di governo e nelle posizioni di vertice accademico. Il documento si conclude con un'appendice dedicata al quadro integrato delle azioni di miglioramento programmate. La sintesi permette di individuare le aree di attenzione e le potenziali strategie per promuovere la parità e l'inclusione.

**Analisi della Componente Studentesca** Questa sezione esamina la distribuzione di genere tra la popolazione studentesca di UNICAM, analizzando iscrizioni, lauree, percorsi di studio e performance accademiche. Vengono evidenziate eventuali disparità di genere nei diversi corsi di laurea e i trend di partecipazione femminile e maschile nel tempo.

**Analisi della Componente Docente** Qui viene analizzata la composizione del corpo docente in termini di genere, con particolare attenzione alle progressioni di carriera, alla distribuzione nei diversi settori scientifico-disciplinari e alle posizioni di responsabilità accademica. La sezione mette in luce eventuali gap di genere e azioni per favorire l'equilibrio.

**Analisi della Componente Tecnico-Amministrativa** In questa parte si valuta la distribuzione di genere tra il personale tecnico-amministrativo, evidenziando ruoli, inquadramenti e opportunità di sviluppo professionale. Sono inclusi dati sulle condizioni di lavoro e sulle politiche di conciliazione vita-lavoro.

**Organi di Ateneo e Posizioni di Vertice nella Ricerca e nella Didattica** La sezione descrive la composizione di genere degli organi di governo dell'Ateneo e delle

---

<sup>4</sup> <https://www.unicam.it/sites/default/files/documentipag/2022/Piano%20per%20le%20pari%20opportunita%20di%20carriera.pdf>

<sup>5</sup> [https://www.unicam.it/sites/default/files/documentipag/2020/BILANCIO%20DI%20GENERE\\_UNICAM%20%281%29.pdf](https://www.unicam.it/sites/default/files/documentipag/2020/BILANCIO%20DI%20GENERE_UNICAM%20%281%29.pdf)

<sup>6</sup> <https://www.unicam.it/ateneo/statuto-e-documenti-strategici/piano-di-eguaglianza-di-genere-2022-2024>

<sup>7</sup> [https://www.unicam.it/sites/default/files/documenti-pag/2022/linee\\_guida\\_linguaggio\\_24ottobre2022.pdf](https://www.unicam.it/sites/default/files/documenti-pag/2022/linee_guida_linguaggio_24ottobre2022.pdf)



posizioni di vertice (es. presidi, direttori di dipartimento, responsabili di strutture di ricerca). Analizza anche la rappresentanza femminile nelle commissioni e nei ruoli decisionali per individuare aree di miglioramento e strategie per promuovere la parità.

**Azioni di Miglioramento** Questa sezione conclusiva presenta le azioni di miglioramento individuate per promuovere la parità di genere e l'inclusione all'interno dell'Ateneo. Nel Bilancio di Genere UNICAM vengono integrate anche le azioni proposte nel Gender Equality Plan (GEP), nel Piano di Azioni Positive (PAP) e nel Piano per la sostenibilità UNICAM "Route2030", nonché tutto quanto derivante dalle azioni previste dal sistema di gestione per la parità di genere certificato UNI/PDR 2022, al fine di assicurare coerenza e sinergia con il Piano strategico di Ateneo 2024-2029 e tra i diversi strumenti di programmazione strategica dell'Ateneo. Le iniziative delineate intendono favorire un ambiente più equo e inclusivo per tutte le componenti della comunità universitaria.

## 4. Analisi della Componente Studentesca

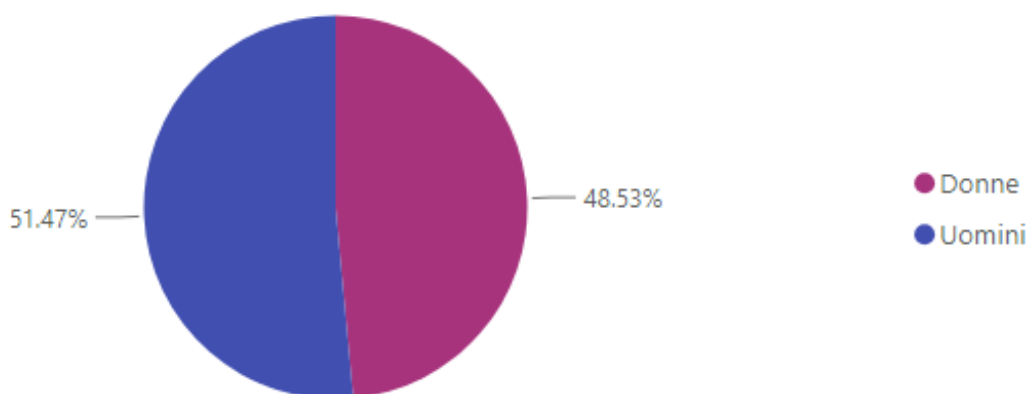
Questa sezione presenta e analizza i dati relativi alla componente studentesca di UNICAM. In particolare, si prendono in esame tutti i corsi di laurea (L), laurea magistrale (LM) e laurea magistrale a ciclo unico (LMCU). Sono inoltre analizzati i dati relativi ai corsi di dottorato e alle scuole di specializzazione. I dati riportati nei grafici provengono prevalentemente dalle banche dati ufficiali (Uff. Statistico ministeriale - USTAT o Anagrafe nazionale studenti - ANS) e sono aggiornati fino all'anno accademico o alla data in cui possono essere considerati stabili e non soggetti a ulteriori assestamenti.

### 4.1. Popolazione Studentesca

Il primo grafico riportato di seguito mostra la distribuzione complessiva degli iscritti ai corsi L, LM e LMCU dal 2019-2020 al 2024-25.

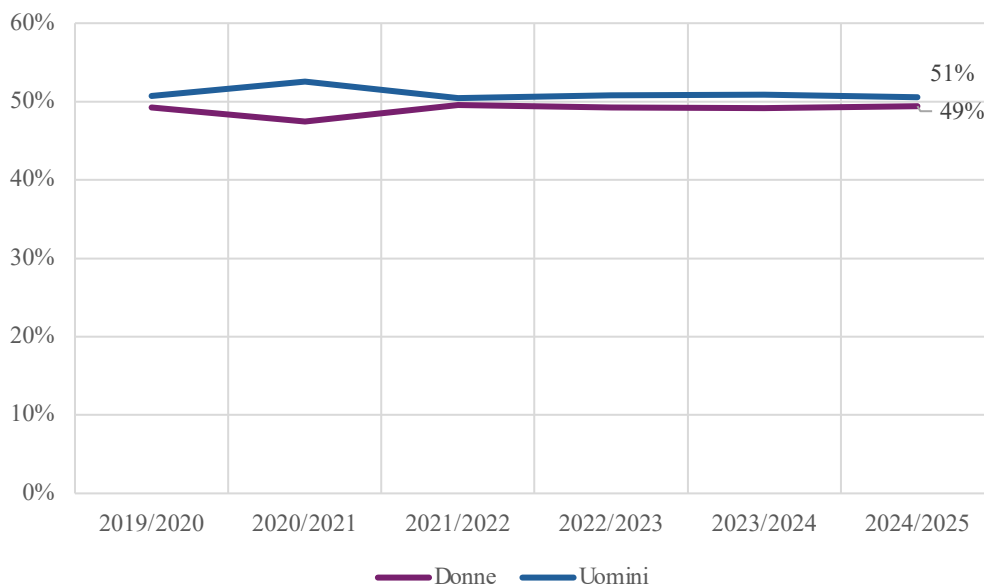
Si osserva un equilibrio di genere nella popolazione studentesca con una leggera prevalenza di uomini (51,47%) rispetto alle donne (48,53%). Questo dato evidenzia una buona parità di accesso ai corsi universitari UNICAM, seppur con un piccolo scarto a favore della componente maschile.

Graf. 1. Numero **totale** di iscritti a corsi L, LM, LMCU dal 2019-20 al 2024-25



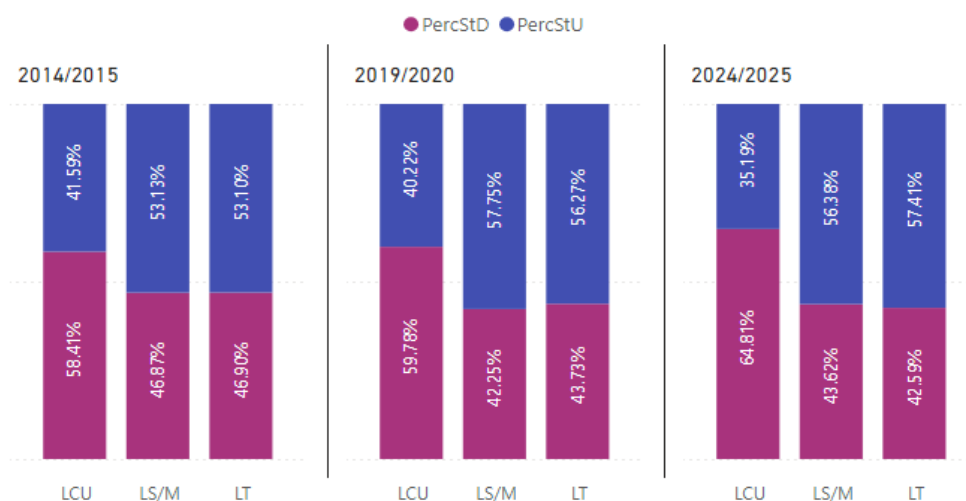
Il grafico seguente mostra l'andamento percentuale degli iscritti ai corsi L, LM e LMCU dal 2019/2020 al 2024/2025, evidenziando una tendenziale e sostanziale parità tra uomini e donne. Dopo leggere variazioni iniziali, le due linee tendono a stabilizzarsi: nel 2024/2025 gli uomini rappresentano il 51% e le donne il 49%, confermando un equilibrio complessivo nella distribuzione di genere.

Graf. 2. Numero totale per anno di iscritti a corsi L, LM, LMCU dal 2019-20 al 2024-25



Il grafico 3 mostra invece la distribuzione percentuale di iscritti in UNICAM per genere (PercStD = donne, PercStU = uomini) ai corsi di laurea magistrale a ciclo Unico - LMCU, di quelli biennali di laurea magistrale - LS/M e quelli dei corsi di laurea - LT, negli anni 2014/2015, 2019/2020 e 2024/2025.

Graf. 3. Numero totale di iscritti a corsi L, LM, LMCU per tipologia di corsi - Andamento

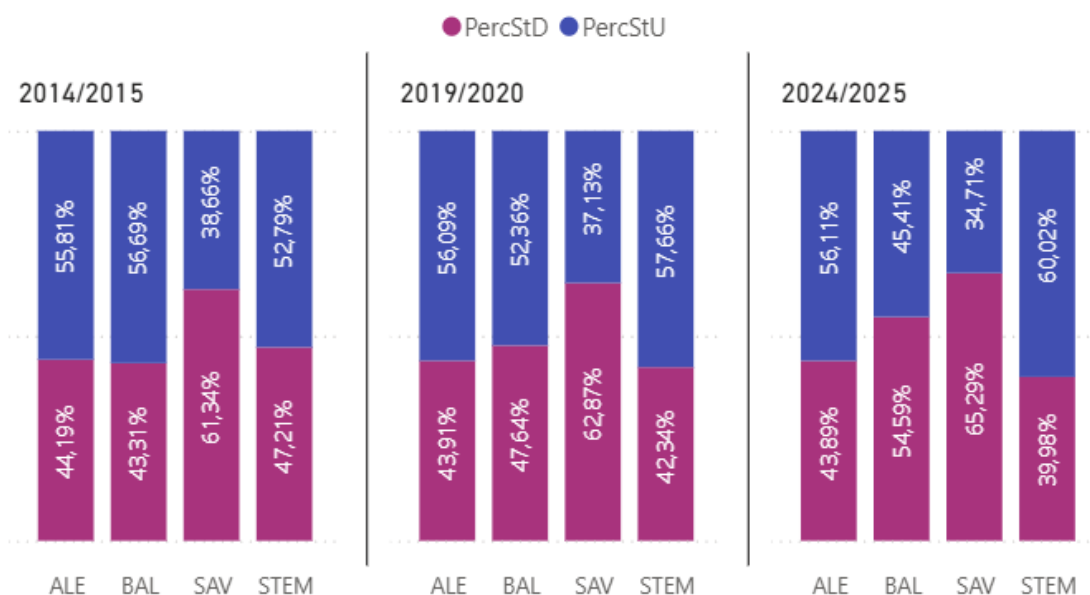


Nei corsi LMCU si osserva un progressivo aumento della percentuale femminile, passando dal 56% al 70% nel 2024/2025, con una conseguente riduzione degli uomini al 30%. Nei corsi LS/M e LT, invece, il trend è opposto: cresce la quota maschile, che raggiunge rispettivamente il 58% e il 55% nel 2024/2025, mentre quella femminile

diminuisce. Complessivamente emerge una tendenza alla polarizzazione di genere in base alla tipologia di corso.

Il grafico 4 mostra la distribuzione percentuale di iscritti per genere nelle macro-aree disciplinari nel 2014/2015, 2019/2020 e 2024/2025.

Graf. 4. Distribuzione di genere per macro-area disciplinare



Le quattro macro-aree disciplinari sono:

ALE: Artistica, Letteraria ed Educativa;

BAL: Economica, Giuridica e Sociale;

SAV: Sanitaria e Agro-Veterinaria;

STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics)

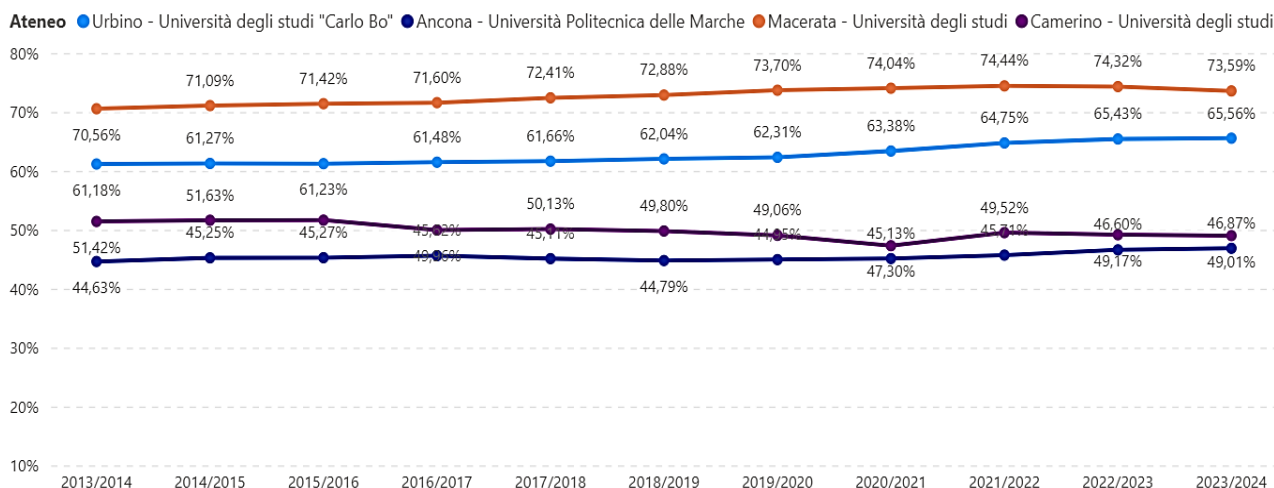
Nei settori **Sanitario e Agroalimentare** le donne sono nettamente prevalenti e la loro quota cresce (dal 61% al 65%). Nelle **discipline artistiche, letterarie ed educative** la componente femminile rimane stabile intorno al 44%, mentre in **Economia, Giurisprudenza e Scienze sociali** si osserva un progressivo aumento della percentuale femminile (dal 43% al 55%), fino a superare quella maschile. Al contrario, nelle aree **STEM** gli uomini restano la maggioranza, con un lieve incremento dal 53% al 60% nel 2024/2025.

Il grafico evidenzia quindi una marcata **segregazione di genere** tra le macro-aree, stabile o in aumento nel periodo considerato.

Il grafico seguente mostra l'andamento percentuale delle iscritte negli atenei marchigiani dal 2013/2014 al 2023/2024.



Graf. 5. Percentuale di iscritte donne negli atenei marchigiani



Si evince come **Macerata** e **Urbino** registrino una netta prevalenza femminile stabile o in lieve crescita (oltre il 70% a Macerata e oltre il 65% a Urbino nel 2023/2024). **Camerino** presenta un equilibrio di genere con valori intorno al 50%, mostrando leggere fluttuazioni ma senza tendenze marcate. **Ancona** (Università Politecnica delle Marche) ha la percentuale femminile più bassa (intorno al 45-47%), con un lieve incremento solo negli ultimi anni.

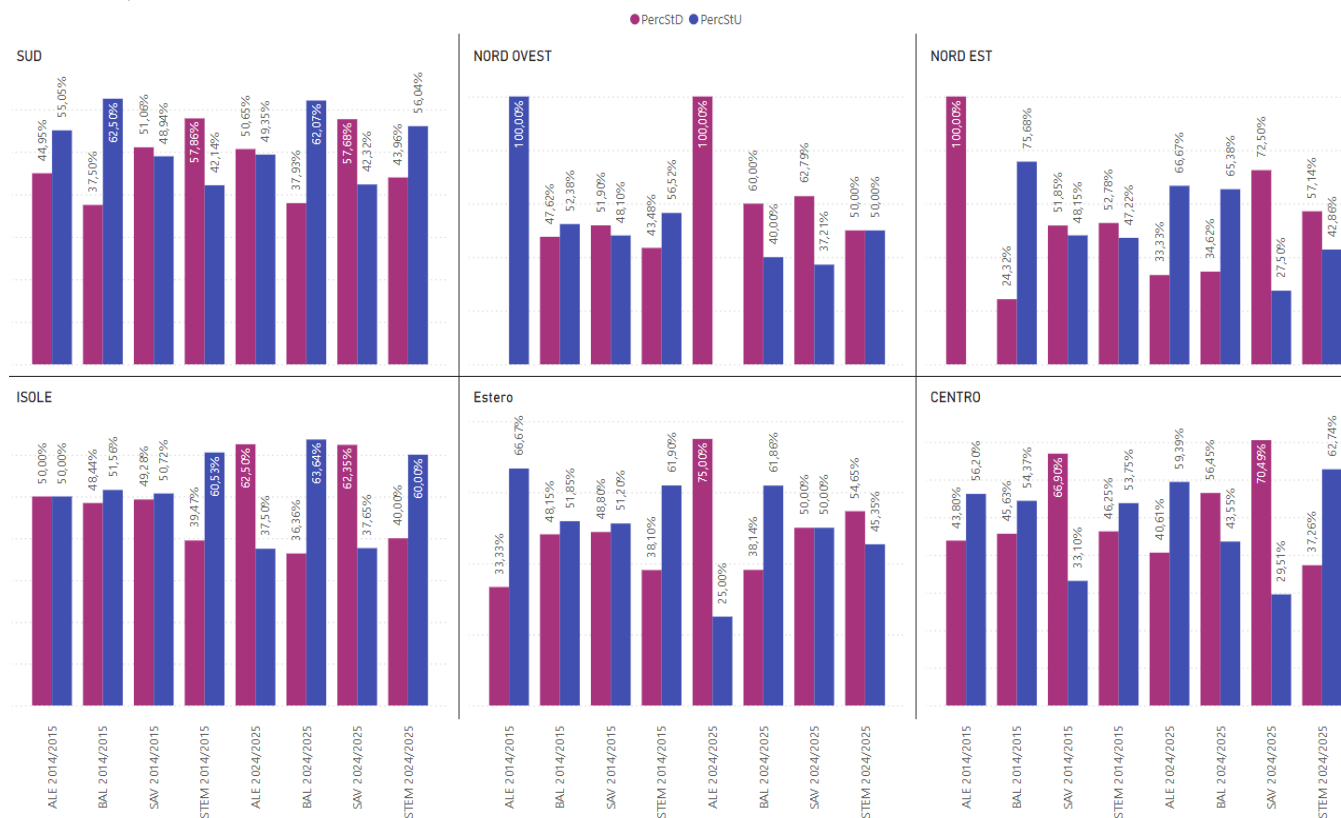
In sintesi, si evidenzia una forte variabilità tra gli atenei: dalle realtà fortemente femminilizzate (Macerata e Urbino) a quelle più bilanciate o con prevalenza maschile (Camerino e Ancona).

Queste differenze tra atenei sono strettamente legate alla composizione delle **aree disciplinari**: gli atenei con un'offerta formativa concentrata su discipline **umanistiche, sociali, giuridiche e sanitarie** (come Macerata e Urbino) tendono ad attrarre una maggiore quota di studentesse, mentre quelli con un orientamento prevalente verso corsi **STEM** (Science, Technology, Engineering and Mathematics), e tecnico-scientifici (come Ancona) mostrano una percentuale più alta di studenti uomini.

UNICAM, con un mix di aree scientifiche e non, riflette un equilibrio più marcato tra i generi.

Allargando il panorama delle provenienze degli iscritti UNICAM il grafico seguente evidenzia la distribuzione di genere degli iscritti UNICAM per macroaree disciplinari e provenienza geografica (Sud, Nord Ovest, Nord Est, Isole, Centro, Estero) tra il 2014/2015 e il 2024/2025.

Graf. 6. Numero totale per anno di iscritti a corsi L, LM, LMCU dal 2019-20 al 2024-25



In tutte le aree territoriali, le discipline **sanitarie e agro-veterinarie** registrano una netta prevalenza femminile, con valori che superano stabilmente il 60% (ad esempio 65-72% al Nord Est e al Centro nel 2024/2025). Al contrario, nelle aree **STEM** (Science, Technology, Engineering and Mathematics) la componente maschile resta dominante, seppur con variazioni: nel 2024/2025 gli uomini rappresentano circa il 55-65% in tutte le aree, con il massimo nelle Isole (60%). Le aree **umanistiche** e **economico-sociali** mostrano invece un maggior equilibrio di genere, con una lieve prevalenza femminile.

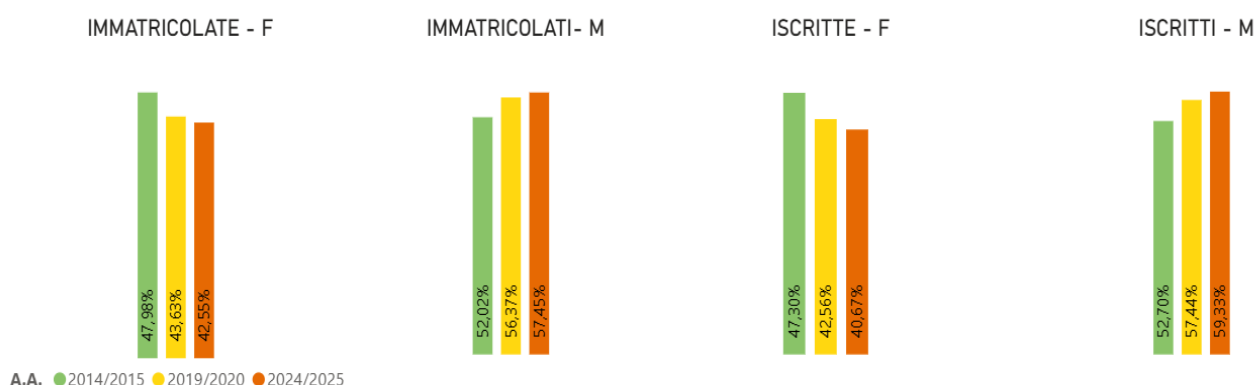
Emergono anche differenze per provenienza: gli studenti dall'**Estero** sono più spesso uomini nelle STEM (75% nel 2014/2015 e 65% nel 2024/2025), mentre nelle altre macroaree il genere femminile prevale. Nel complesso, il grafico conferma che la **composizione disciplinare e la provenienza geografica** influenzano significativamente il bilanciamento di genere, contribuendo alla polarizzazione osservata.

Focalizzando ora l'attenzione sugli andamenti degli iscritti in **discipline STEM** di UNICAM, si può osservare nel prossimo grafico come **la componente maschile risulti prevalente e in crescita**, passando dal 52,7% al 59,3% tra il 2014/2015 e il 2024/2025, mentre la quota femminile registra una lieve flessione sia tra le immatricolate (dal



47,3% al 42,5%) sia tra le iscritte (dal 47,3% al 40,7%), evidenziando un progressivo sbilanciamento di genere a favore degli uomini.

Graf. 7. Numero totale immatricolati e iscritti a corsi L, LM, LMCU - Andamenti



La limitata presenza femminile negli ambiti STEM – com'è noto - non è un fenomeno che riguarda solo UNICAM, comunque dai dati mostrati nel grafico precedente possiamo oggi rilevare che la situazione non ha subito miglioramenti nel tempo.

Questo dato riflette un fenomeno ben noto e consolidato a livello **nazionale e internazionale**, dove le discipline STEM continuano a registrare una marcata prevalenza di studenti uomini rispetto alle donne.

Tale squilibrio di genere è il risultato di fattori culturali, sociali e strutturali profondamente radicati, che incidono sulle scelte formative sin dai livelli scolastici precedenti all'università.

Di conseguenza, le politiche e le azioni correttive volte a riequilibrare la presenza femminile in questi ambiti possono avere effetti concreti solo nel **lungo o lunghissimo periodo**, richiedendo interventi sistemici e continuativi per favorire un cambiamento culturale e incentivare l'accesso delle ragazze ai percorsi tecnico-scientifici.

Disaggregando ulteriormente i dati e focalizzando l'attenzione sui singoli corsi di studio, la seguente Tabella 1 mostra una analisi del trend, per quanto riguarda la prevalenza di genere, nei corsi di studio UNICAM.

**La prevalenza di genere viene considerata tale quando il numero degli iscritti raggiunge o supera il 60% del totale.**



Tab. 4.1: Percentuali donne/uomini nei singoli corsi dell'offerta formativa UNICAM

Sono evidenziate: in **rosso** le percentuali di iscritti con un genere prevalente  $\geq 60\%$

| Corsi di Studio I e II ciclo                                                                                                                    | 2018-19 |          | 2022-23 |          | 2024-25 |          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------|---------|----------|---------|----------|
|                                                                                                                                                 | % DONNE | % UOMINI | % DONNE | % UOMINI | % DONNE | % UOMINI |
| L/GASTR - Scienze, culture e politiche della gastronomia                                                                                        | 39%     | 61%      | 54,17%  | 45,83%   | 40,47%  | 59,53%   |
| L-38 - Ambiente e gestione sostenibile delle risorse naturali                                                                                   |         |          |         |          | 44,44%  | 55,56%   |
| L-13-Scienze biologiche                                                                                                                         | 72%     | 28%      | 64,07%  | 35,93%   | 59,74%  | 40,26%   |
| L-17-Scienze dell'architettura                                                                                                                  | 44%     | 56%      | 51,22%  | 48,78%   | 53,50%  | 46,50%   |
| L-2- Biotecnologie                                                                                                                              | 57%     | 43%      | 65,29%  | 34,71%   | 61,37%  | 38,63%   |
| L-27-Scienze e tecnologie chimiche                                                                                                              | 33%     | 67%      | 32,00%  | 68,00%   | 31,90%  | 68,10%   |
| L-29-Scienze e tecnologie farmaceutiche                                                                                                         | 48%     | 52%      | 44,44%  | 55,56%   | 46,97%  | 53,03%   |
| L-30-Scienze e tecnologie fisiche                                                                                                               | 28%     | 72%      | 29,49%  | 70,51%   | 30,54%  | 69,46%   |
| L-31-Scienze e tecnologie informatiche                                                                                                          | 9%      | 91%      | 10,73%  | 89,27%   | 12,24%  | 87,76%   |
| L-31-Informatica com digitale                                                                                                                   |         |          | 26,67%  | 73,33%   | 27,14%  | 72,86%   |
| L-34 Scienze Geologiche e tecnologie per l'ambiente                                                                                             | 23%     | 77%      | 22,73%  | 77,27%   | 24,07%  | 75,93%   |
| L-35-Scienze matematiche                                                                                                                        | 60%     | 40%      | 53,88%  | 46,12%   | 48,51%  | 51,49%   |
| L-37-Scienze sociali per la cooperazione, lo sviluppo e la pace / L-14 Scienze Giuridiche per l'Innovazione organizzativa e la Coesione sociale | 46%     | 54%      | 40,54%  | 59,46%   | 47,19%  | 52,81%   |
| L-38-Scienze zootecniche e tecn. delle produzioni animali                                                                                       | 61%     | 39%      | 75,94%  | 24,06%   | 71,43%  | 28,57%   |
| L-43-Tecnologie conservazione e il restauro dei beni culturali                                                                                  | 71%     | 29%      | 70,00%  | 30,00%   | 40,00%  | 60,00%   |
| L-4-Disegno industriale                                                                                                                         | 45%     | 55%      | 46,70%  | 53,30%   | 44,80%  | 55,20%   |
| LM-12-Design                                                                                                                                    | 38%     | 63%      | 60,87%  | 39,13%   | 48,72%  | 51,28%   |
| LM-13-Farmacia                                                                                                                                  | 62%     | 38%      | 61,38%  | 38,62%   | 62,21%  | 37,79%   |
| LM-13-CTF                                                                                                                                       | 62%     | 38%      | 69,45%  | 30,55%   | 69,05%  | 30,95%   |
| LM-17-Fisica                                                                                                                                    | 31%     | 69%      | 24,14%  | 75,86%   | 22,86%  | 77,14%   |
| LM-18-Informatica                                                                                                                               | 11%     | 89%      | 17,00%  | 83,00%   | 16,20%  | 83,80%   |
| LM-40-Matematica                                                                                                                                | 53%     | 47%      | 45,45%  | 54,55%   | 48,51%  | 51,49%   |
| LM-42-Medicina veterinaria                                                                                                                      | 70%     | 30%      | 76,47%  | 23,53%   | 77,06%  | 22,94%   |
| LM-4-Architettura e ingegneria edile-architettura                                                                                               | 53%     | 47%      | 41,89%  | 58,11%   | 41,67%  | 58,33%   |
| LM-54-Scienze chimiche                                                                                                                          | 38%     | 62%      | 41,30%  | 58,70%   | 41,07%  | 58,93%   |
| LM-6-Biologia                                                                                                                                   | 55%     | 45%      | 66,43%  | 33,57%   | 65,79%  | 34,21%   |
| LM-74-Scienze e tecnologie geologiche                                                                                                           | 30%     | 70%      | 48,00%  | 52,00%   | 28,00%  | 72,00%   |
| LMG/01-Classe delle lauree magistrali in giurisprudenza                                                                                         | 47%     | 53%      | 51,49%  | 48,51%   | 55,29%  | 44,71%   |
| LM-90 - GESTIONE DEI FENOMENI MIGRATORI E POLITICHE DI INTEGRAZIONE NELL'UNIONE EUROPEA                                                         |         |          | 54,00%  | 46,00%   | 61,90%  | 38,10%   |

Dal confronto dei dati tra il 2018/19 e il 2024/25 sui corsi UNICAM con **prevalenza di genere ( $\geq 60\%$ )**, emergono tendenze differenziate:



### Miglioramenti (riduzione della prevalenza $\geq 60\%$ )

- **L/GASTR - Scienze, culture e politiche della gastronomia:** nel 2018/19 gli uomini erano prevalenti (61%), ma nel 2022/23 la soglia era scesa sotto il 60%, e nel 2024/25 si attesta al 59,53%, quindi fuori dalla condizione di prevalenza.
- **L-35 Scienze matematiche:** nel 2018/19 le donne erano al 60%, ma la percentuale è scesa progressivamente (53,88% nel 2022/23 e 48,51% nel 2024/25), portando il corso a una sostanziale parità di genere.
- **LM-12 Design:** nel 2022/23 le donne avevano raggiunto il 60,87%, ma nel 2024/25 la quota cala al 48,72%, uscendo dalla soglia di prevalenza.
- **L-43-Tecnologie per la conservazione e il restauro dei beni culturali:** forte calo della quota femminile dal 70% (2018/19) al 40% (2024/25), con un'inversione di prevalenza a favore degli uomini.

### Peggioramenti (entrare o rafforzarsi nella prevalenza $\geq 60\%$ )

- **L-2 Biotecnologie:** la quota femminile supera il 60% già nel 2022/23 (65,29%) e resta elevata nel 2024/25 (61,37%), consolidando la prevalenza.
- **LM-6 Biologia:** passa dal 55% al 66,43% nel 2022/23 e si mantiene sopra la soglia nel 2024/25 (65,79%).
- **L-38-Scienze zootecniche:** già prevalente nel 2018/19 (61%), rafforza la presenza femminile fino al 75,94% nel 2022/23 e al 71,43% nel 2024/25.
- **LM-42 Medicina veterinaria:** dal 70% nel 2018/19 a 77,06% nel 2024/25, con un aumento continuo della componente femminile.
- **LM-13-Farmacia e CTF:** le donne, già prevalenti nel 2018/19 (62%), vedono crescere ulteriormente la propria quota (fino al 69% circa nel 2022/23 e stabile nel 2024/25).
- **LM-90 Gestione dei fenomeni migratori:** nel 2024/25 le donne raggiungono il 61,9%, entrando nella soglia di prevalenza.

### Persistenza di squilibri maschili ( $\geq 60\%$ )

- **L-27-Scienze chimiche** e **L-31-Scienze informatiche** mostrano una quota maschile stabile e superiore al 68%-87% in tutti gli anni.
- **LM-18 Informatica** e **LM-17 Fisica** mantengono una prevalenza maschile significativa (83%-77%).
- **LM-74 Scienze e tecnologie geologiche:** ritorna alla prevalenza maschile nel 2024/25 (72%) dopo un temporaneo equilibrio nel 2022/23.

### Sintesi:

- Alcuni corsi hanno **ridotto la prevalenza di genere**, avvicinandosi alla parità (es. Scienze matematiche, Design, Gastronomia).



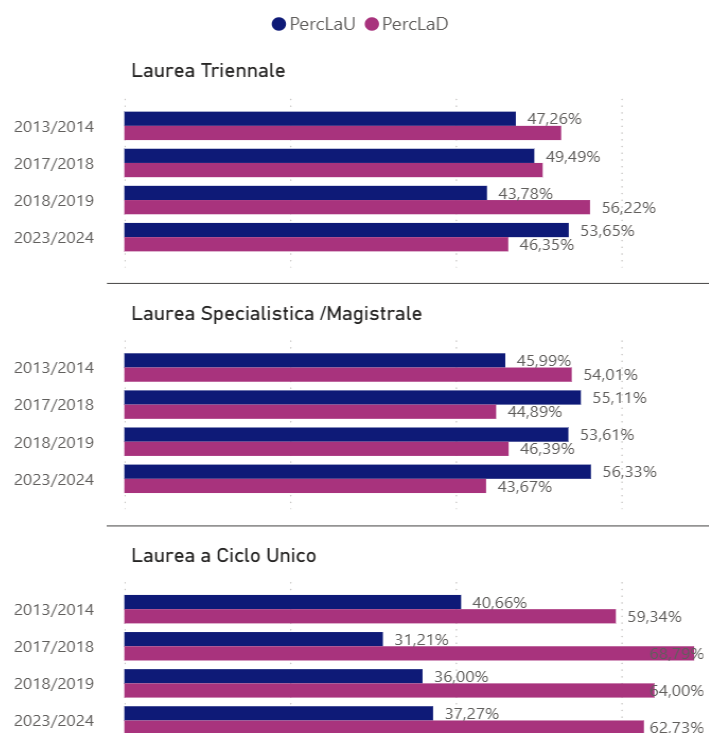
- Altri hanno **consolidato o incrementato squilibri**, soprattutto nelle aree biologiche, veterinarie e informatiche, confermando tendenze strutturali legate alle scelte disciplinari.

**In conclusione, da una macroanalisi della popolazione studentesca in UNICAM emerge una distribuzione di genere equilibrata. La situazione cambia se si scende nel dettaglio dei singoli corsi nei quali, in particolare nell'ambito STEM, risulta evidente come continuo ad essere necessarie azioni mirate di promozione e orientamento volte anche alle giovani donne.**

### 4.2. Performance, Occupabilità e Reddito

Il grafico seguente mostra la distribuzione di genere tra i laureati UNICAM per tipologia di corso negli ultimi anni accademici.

Graf. 8. Distribuzione di genere tra i laureati UNICAM per tipologia di corso - Andamenti



Nelle lauree triennali e specialistiche/magistrali, la percentuale di laureate donne è in crescita costante, raggiungendo rispettivamente il 53,65% e il 56,33% nel 2023/2024. Nelle lauree a ciclo unico, già caratterizzate da una forte presenza femminile, la quota delle donne aumenta ulteriormente dal 59,34% del 2013/2014 al 62,73% del 2023/2024, confermando una netta prevalenza femminile.



I dati evidenziano un rafforzamento della presenza femminile tra i laureati, particolarmente marcato nei percorsi lunghi e professionalizzanti, a conferma di una dinamica già osservata anche nella fase di immatricolazione.

Il consolidamento della componente femminile tra i laureati UNICAM, in particolare nei percorsi magistrali e a ciclo unico, riflette dinamiche comuni anche a livello nazionale.

Questo fenomeno è influenzato principalmente da:

1. **Composizione disciplinare:** i corsi di laurea con una forte presenza femminile (es. area sanitaria, biologica e giuridico-sociale) tendono ad avere percorsi più lunghi (magistrali e ciclo unico), contribuendo a elevare la percentuale di laureate rispetto ai corsi STEM, dove gli uomini restano prevalenti.
2. **Maggiore retention femminile:** le studentesse mostrano tassi di abbandono più bassi e migliori performance accademiche medie, il che aumenta la loro incidenza nella popolazione dei laureati.
3. **Fattori culturali e sociali:** negli ultimi anni c'è stata una progressiva crescita dell'accesso femminile all'istruzione universitaria, soprattutto in contesti e settori tradizionalmente percepiti come "adatti" o più attrattivi per le donne.
4. **Percorsi professionalizzanti:** i corsi a ciclo unico (es. medicina veterinaria o giurisprudenza) e quelli magistrali sono scelti più frequentemente dalle donne, mentre gli uomini risultano sovra-rappresentati in lauree triennali tecnico-scientifiche.

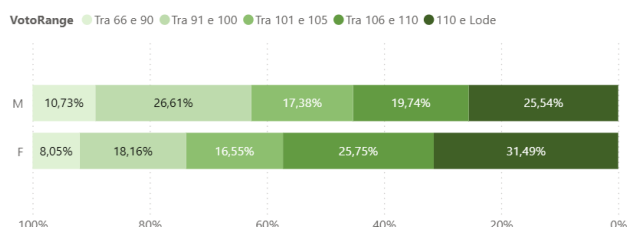
La prevalenza femminile tra i laureati è quindi il risultato di scelte formative e dinamiche disciplinari consolidate. Ridurre gli squilibri di genere nelle aree STEM e favorire una maggiore diversificazione richiede non solo un costante monitoraggio dell'andamento in termini di avvisi di carriera, ma azioni mirate sul piano dell'orientamento, rivolto alle scuole secondarie di secondo grado, anche mediante la promozione di attività e progetti di sensibilizzazione in favore di percorsi formativi nell'area STEM, azioni e politiche mirate, interventi culturali e strategie di lungo periodo.

Il grafico 9 riportato di seguito offre una panoramica dei laureati UNICAM nell'a.a. 2023/24 con un focus su **voto di laurea, tipologia di corso e genere**.

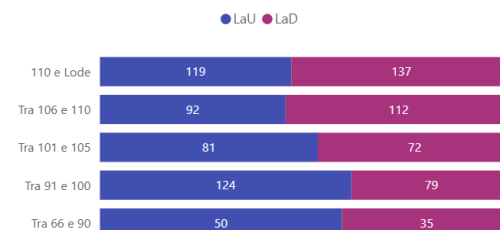


Graf. 9. distribuzione di genere per voto di laurea - Andamenti

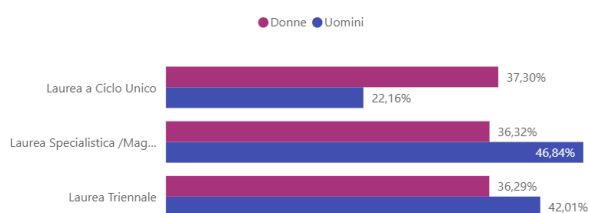
Distribuzione laureati /e a.a. 2023/24 per voto di laurea



Percentuale di genere per voto di laurea



Laureati /e in corso a.a. 2023/24



laureati/e in corso a.a. 2023/24

| Corso                            | Uomini | Donne | LaDiC | LaUIC | PercLaDAbs | PercLaUAbs |
|----------------------------------|--------|-------|-------|-------|------------|------------|
| Laurea Triennale                 | 280    | 227   | 184   | 213   | 36,29%     | 42,01%     |
| Laurea Specialistica /Magistrale | 109    | 81    | 69    | 89    | 36,32%     | 46,84%     |
| Laurea a Ciclo Unico             | 69     | 116   | 69    | 41    | 37,30%     | 22,16%     |
| Totale                           | 458    | 424   | 322   | 343   | 36,51%     | 38,89%     |

Le donne ottengono voti più alti in proporzione: il **31,49%** di loro si laurea con **110 e lode** contro il **25,54%** degli uomini, mentre la percentuale di uomini nei voti più bassi (tra 66 e 90) è superiore (10,73% contro 8,05%).

Le donne inoltre superano numericamente gli uomini nelle fasce di voto più alte (110 e lode: 137 donne vs 119 uomini; 106-110: 112 vs 92), mentre negli intervalli più bassi la presenza maschile è prevalente.

Complessivamente, il **38,89%** dei laureati 2023/24 ha completato il percorso di studi "in corso", con una leggera prevalenza femminile (36,51% uomini vs 38,89% donne).

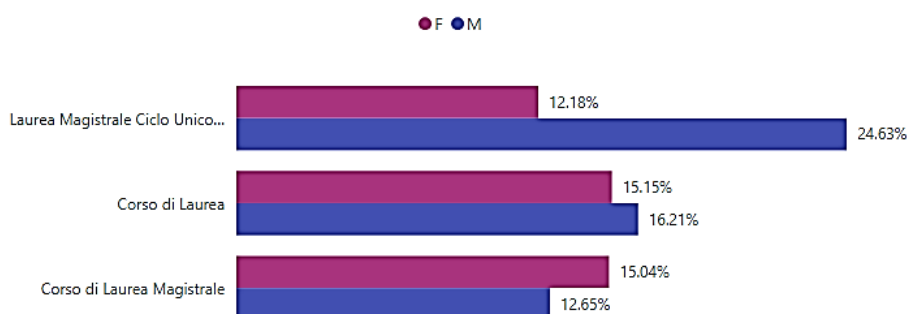
Tuttavia, il dettaglio per tipologia di corso evidenzia differenze: nelle **lauree magistrali** le donne sono più presenti tra i laureati in corso (46,84%), mentre nelle **lauree triennali** la differenza è più contenuta (42,01% donne).

Il dato conferma una tendenza già osservata: le donne mostrano una maggiore regolarità negli studi e performance accademiche più alte, sia in termini di voti che di laurea in corso, a testimonianza di una maggiore "tenuta" nei percorsi universitari rispetto agli uomini.

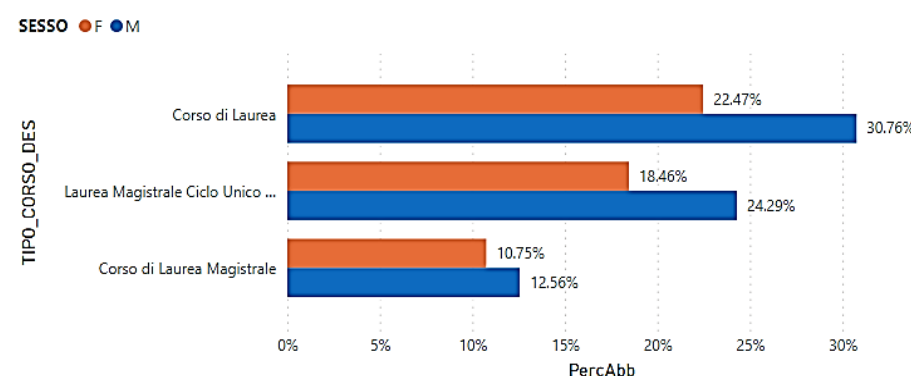
Sempre nell'ambito delle performance nel percorso formativo è interessante osservare nei seguenti grafici 10 e 11 gli andamenti degli abbandoni al I anno di corso a distanza di 4 anni:



Graf. 10. Percentuale di abbandono degli studi al primo anno a. a. 2023/24



Graf. 11. Percentuale di abbandono degli studi al primo anno a. a. 2019-2020



Le azioni adottate hanno di fatto avuto **successo sul miglioramento delle carriere femminili** in termini di continuità e completamento, ma mostrano un **insuccesso parziale nel riequilibrare la distribuzione di genere** nei corsi più lunghi e professionalizzanti. Serve una strategia di lungo periodo per agire sulle scelte iniziali (orientamento scolastico, role model, incentivi specifici).

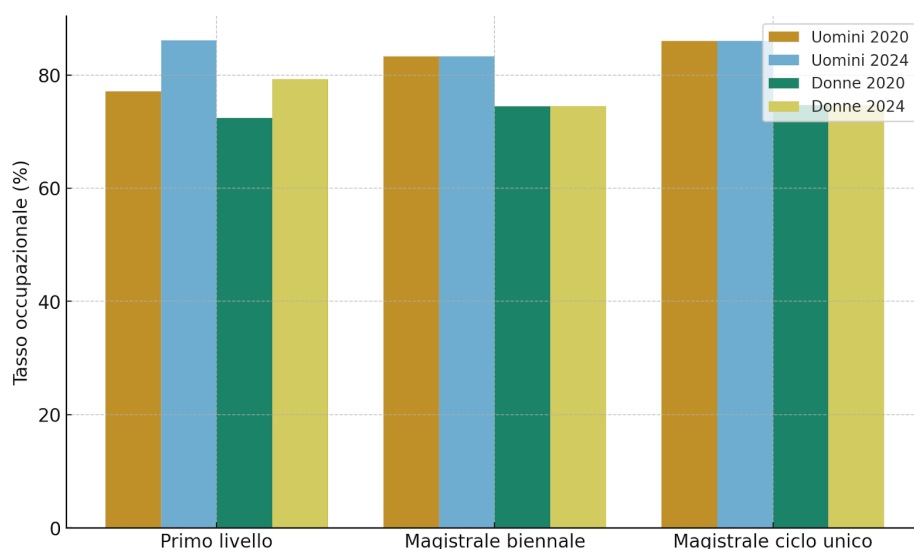
### Analisi dei dati sulle ricadute occupazionali e retributive

Un aspetto fondamentale per valutare l'impatto della formazione universitaria è l'analisi degli esiti occupazionali e delle retribuzioni dei laureati a distanza di un anno dal conseguimento del titolo. I dati AlmaLaurea consentono di osservare l'andamento per genere e livello di laurea (primo livello, magistrale biennale e magistrale a ciclo unico), offrendo uno strumento utile per misurare le differenze retributive e la persistenza del gender pay gap.

L'inclusione di una prospettiva temporale, con il confronto tra i dati del 2020 e quelli più recenti del 2024, permette inoltre di valutare le dinamiche evolutive e di individuare tendenze di miglioramento o criticità persistenti. Questa analisi assume particolare rilevanza per orientare le politiche di Ateneo a sostegno dell'equità di genere nella transizione dal percorso universitario al mercato del lavoro.

Il confronto tra i dati AlmaLaurea 2020 e 2024 evidenzia alcuni trend significativi:

Graf. 1. Confronto ricaduta occupazionale medie UNICAM a 1 anno dalla laurea (2020 vs 2024)



Il confronto dei dati AlmaLaurea a un anno dalla laurea mette in evidenza alcune dinamiche significative:

### 1. Crescita complessiva dei tassi occupazionali

- Dal 2020 al 2024 si registra un miglioramento dei livelli di occupazione in tutte le tipologie di titolo.
- L'aumento è più evidente per le **lauree di primo livello**, segnalando una maggiore capacità di assorbimento nel mercato del lavoro.

### 2. Persistenza del divario di genere

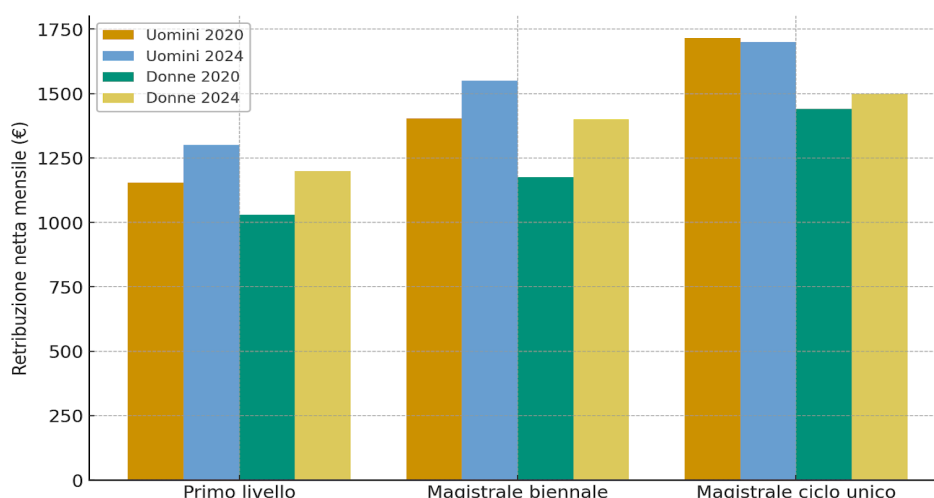
- Nonostante la crescita complessiva, le donne continuano a registrare tassi occupazionali più bassi rispetto agli uomini.
- Il gap si conferma particolarmente marcato nelle lauree magistrali (biennali e a ciclo unico), dove la componente femminile mostra una maggiore quota di neolaureate in cerca di lavoro.

### 3. Differenze tra livelli di laurea

- Le lauree di primo livello hanno recuperato terreno rispetto al 2020, ma restano meno vantaggiose in termini di stabilità contrattuale.
- Le lauree magistrali biennali garantiscono tassi occupazionali superiori alla triennale, ma con divari di genere persistenti.
- Le lauree magistrali a ciclo unico si confermano con i valori più alti di occupazione, pur mostrando anch'esse disuguaglianze di genere.

**In sintesi:** tra 2020 e 2024 UNICAM mostra un miglioramento generale dell'occupabilità dei propri laureati, ma permane un **gender gap strutturale** che penalizza le donne. La sfida per i prossimi anni è dunque duplice: consolidare l'aumento dei livelli occupazionali e ridurre le disuguaglianze tra uomini e donne nei percorsi di ingresso nel mercato del lavoro.

Graf. 2. Confronto retribuzioni medie UNICAM a 1 anno dalla laurea (2020 vs 2024)



Alla luce del quadro sintetizzato nel grafico possiamo dire che:

### 1. Incremento complessivo delle retribuzioni

- Tutti i livelli di laurea mostrano un aumento delle retribuzioni nette medie a un anno dal conseguimento del titolo.
- La crescita è più marcata per le lauree di primo livello (+12% circa uomini, +17% donne) e per le lauree magistrali biennali (+10% uomini, +19% donne).
- Le lauree a ciclo unico restano le più remunerative, ma con variazioni più contenute (stabilità per gli uomini, +4% per le donne).

### 2. Persistenza del gender pay gap

- In tutte le tipologie di laurea, le donne continuano a percepire retribuzioni inferiori rispetto agli uomini.
- Il divario è particolarmente evidente nei percorsi magistrali (biennali e a ciclo unico), dove lo scarto si mantiene superiore ai 150–200 euro mensili.
- Nonostante l'aumento registrato dalle donne, il gap continua a persistere o registra una flessione in decrescita ma non significativa.

### 3. Differenze tra livelli di laurea

- Le lauree di primo livello offrono retribuzioni più basse, ma il miglioramento tra 2020 e 2024 è più evidente, soprattutto per le donne, segnalando un effetto positivo di rafforzamento delle opportunità di ingresso.

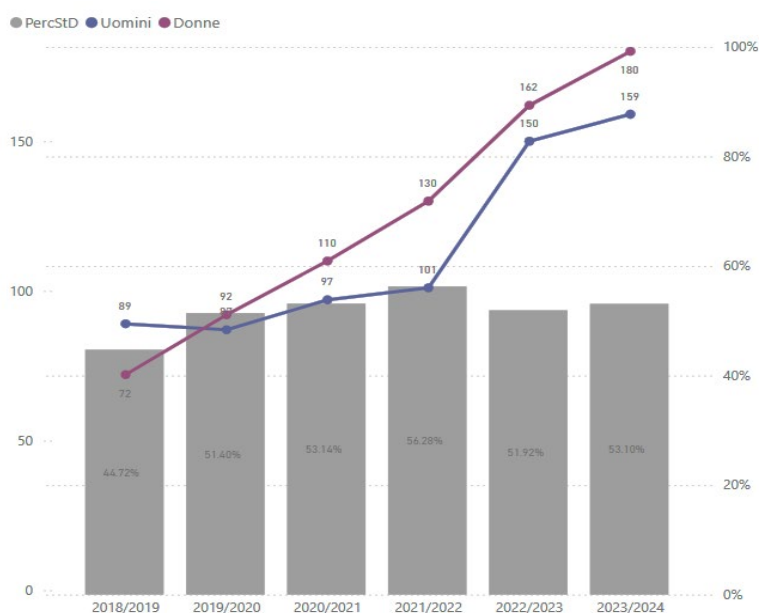
- Le lauree magistrali biennali registrano un deciso aumento, con un miglioramento retributivo più consistente per le donne, pur senza eliminare il divario.
- Le lauree magistrali a ciclo unico rimangono quelle con i livelli medi più alti, ma con un gap di genere consolidato e resistente al tempo.

**In sintesi:** le retribuzioni a un anno dalla laurea sono in crescita in tutti i percorsi formativi UNICAM, ma il **divario di genere permane**, soprattutto nelle lauree magistrali. Il miglioramento più evidente riguarda le donne nei percorsi triennali e magistrali biennali, segnale positivo. Occorre, tuttavia, indagare le cause e i fattori dai quali continua ad evidenziarsi differenze strutturali soprattutto con riferimento alle lauree magistrali.

### 3.1. Dottorato di Ricerca e Scuole di specializzazione

Nell'analisi della componente studentesca un ruolo fondamentale lo giocano gli studenti/studentesse di dottorato. A tal proposito nel Grafico 12 è riportato il numero e la % di iscritti negli ultimi 6 anni per genere.

Graf. 12. Iscritti ai corsi di dottorato UNICAM per genere

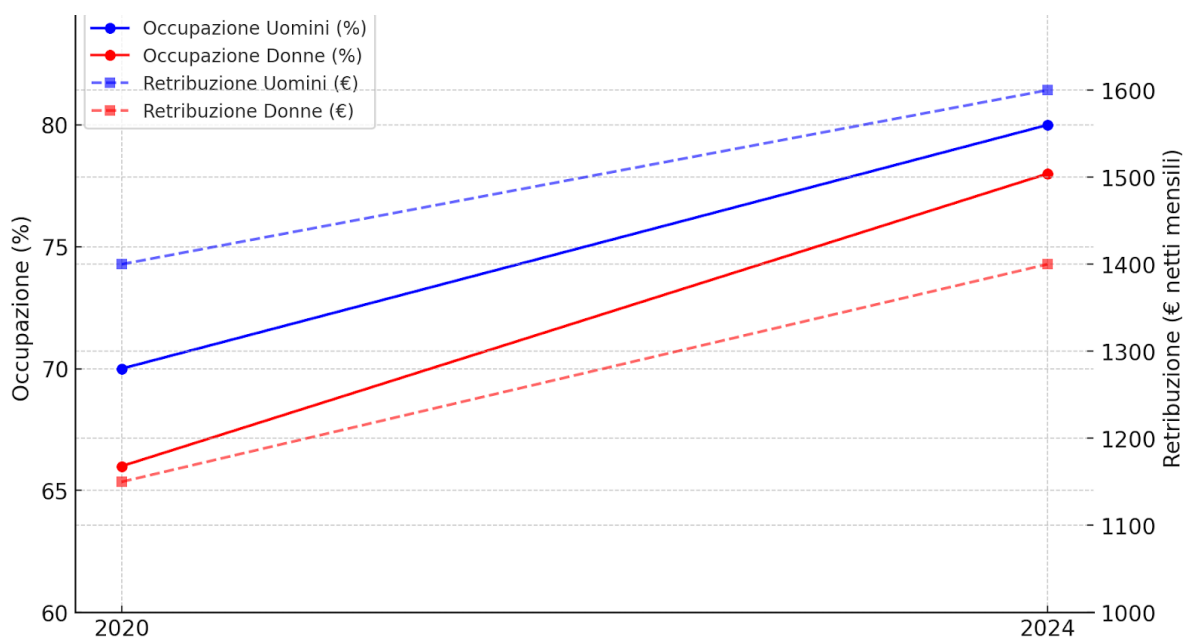


Il grafico evidenzia un **cambio strutturale nella composizione di genere** dei corsi di dottorato: le donne sono diventate la maggioranza e continuano a crescere in termini assoluti e percentuali. Questo risultato suggerisce l'efficacia di politiche di accesso e supporto al percorso di ricerca per le studentesse, ma potrebbe anche

riflettere una maggiore attrattività del dottorato per chi proviene da discipline dove la componente femminile è già prevalente (es. life sciences).

### Dottori di ricerca UNICAM: occupazione e retribuzione a 1 anno (2020 vs 2024)

Graf. 1. Occupazione e retribuzione dei dottori di ricerca UNICAM a 1 anno dal conseguimento del titolo (2020 vs 2024)



#### Occupazione

- **2020:** circa il **71%** dei dottori di ricerca risulta occupato (con differenze di genere: uomini 69–70%, donne 66–67%).
- **2024:** il tasso occupazionale cresce, attestandosi attorno al **80%**, con valori simili per uomini e donne, anche se le donne presentano una quota leggermente più alta di occupate in cerca di lavoro stabile.

#### Retribuzione

- **2020:** retribuzione media netta mensile intorno ai **1.290 €**, con gap di genere marcato (uomini mediamente oltre i 1.400 €, donne circa 1.150 €).
- **2024:** incremento a circa **1.550 € netti**, con una crescita più sostenuta per le donne (+350 €) rispetto agli uomini (+150 €). Il divario retributivo resta però significativo (donne ≈ 1.400 €, uomini ≈ 1.600 €).

Tra 2020 e 2024 cresce la quota di dottori di ricerca occupati a un anno, in linea con il trend generale UNICAM e nazionale. Le retribuzioni aumentano in modo evidente, segnalando una migliore collocazione lavorativa e contrattuale. Nonostante i

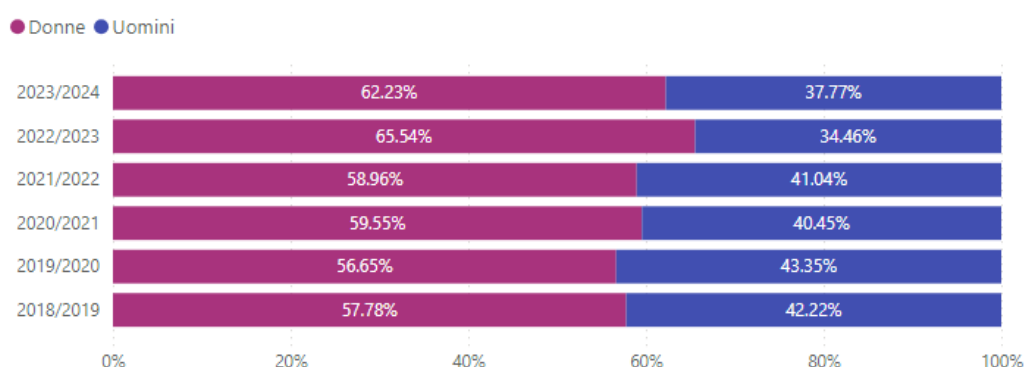


progressi, le donne continuano a percepire retribuzioni inferiori e mostrano una maggiore vulnerabilità occupazionale, soprattutto in termini di stabilità contrattuale. La maggior parte degli occupati si colloca nel comparto **istruzione e ricerca**, con una leggera crescita di opportunità anche in ambito privato.

### Scuole di Specializzazione

Il grafico mostra la distribuzione percentuale degli iscritti alle scuole di specializzazione UNICAM dal 2018/2019 al 2023/2024, suddivisa per genere.

Graf. 13. Iscritti alle Scuole di specializzazione UNICAM per genere



Il dato evidenzia un **rafforzamento della presenza femminile** nelle scuole di specializzazione, che potrebbe riflettere la prevalenza delle donne nei corsi di laurea afferenti alle aree disciplinari più rappresentate nelle scuole (es. ambito sanitario e biologico). Questo trend conferma la capacità dell'ateneo di attrarre e trattenere studentesse nei percorsi di alta formazione post-laurea, ma suggerisce anche la necessità di monitorare eventuali **sbilanciamenti di genere** per garantire equità in tutte le discipline, incluse quelle a minore presenza femminile.

## 4. Analisi della componente docente e di alcuni aspetti delle attività di ricerca

Questa sezione riporta i dati relativi al monitoraggio di genere della componente docente/ricercatore e prende in esame la distribuzione di genere nel ruolo di Principal Investigator (PI) nei progetti di ricerca.

In premessa a questa analisi si ritiene opportuno ricordare che:

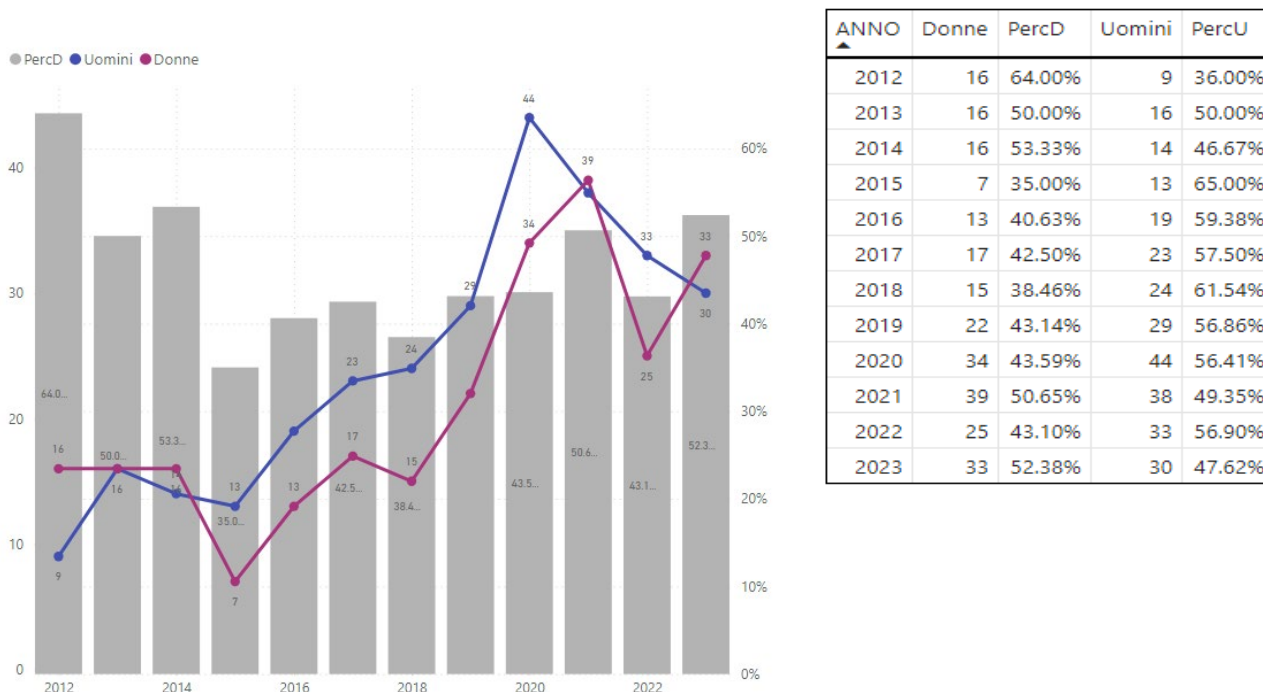
- Il corpo docente-ricercatore di UNICAM – e a maggior ragione ove lo si scorrono tra i livelli di carriera – è composto da un numero di docenti non particolarmente consistente e l'ingresso o l'uscita anche di un singolo individuo determina in alcuni casi scostamenti percentuali sensibili.
- Le progressioni di carriera si fondano su una procedura preliminare di livello nazionale: l'Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN).

## 4.1. Consistenza Numerica e Percentuale nei Vari Ruoli

### -Assegnisti di ricerca

La fase post-dottorale rappresentata sinora dagli 'asseggni di ricerca' è il principale ponte verso l'ingresso nelle carriere accademiche. Il grafico seguente mostra l'andamento percentuale degli **assegnisti di ricerca UNICAM**, distinto per genere, nel periodo considerato. L'impostazione prevede due linee che seguono nel tempo l'evoluzione della componente maschile e femminile, consentendo di valutare dinamiche e squilibri di genere in una fase cruciale della carriera accademica.

Graf. 14. Distribuzione di genere degli assegnisti di ricerca UNICAM



Dai dati emerge una prevalenza maschile, con la quota di uomini che oscilla stabilmente sopra la metà del totale e quella femminile che si mantiene sotto il 50%.



Rispetto al passato, si osserva una **crescita della componente femminile**, ma non sufficiente a riequilibrare il gap strutturale.

In ottica di bilancio di genere, questo andamento assume particolare rilievo:

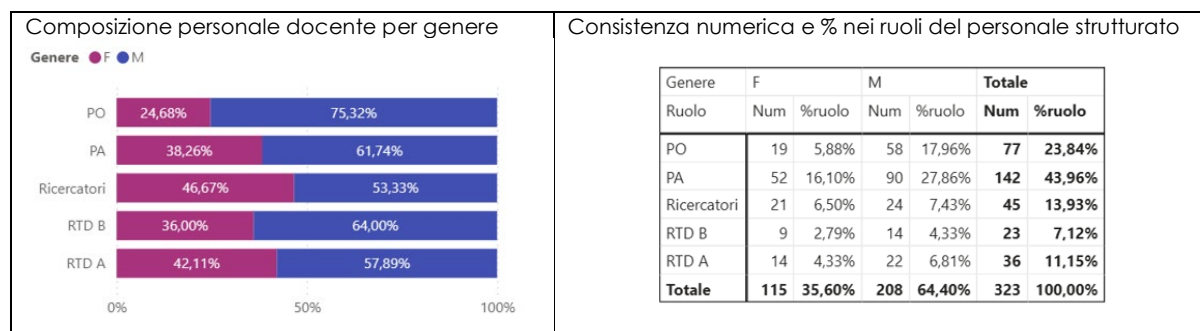
- come detto, la fase post-dottorale rappresentata dagli assegni di ricerca è il principale **ponte verso l'ingresso nelle carriere accademiche**, e la minore presenza femminile evidenzia come il divario tenda a consolidarsi **in modo particolare** in questa fase;
- il dato è coerente con i trend nazionali segnalati da ANVUR e dalle *Linee Guida CRUI*, che evidenziano la difficoltà delle ricercatrici a proseguire dopo il dottorato e la progressiva perdita di rappresentanza nei ruoli più avanzati;
- la disparità osservata può avere riflessi diretti sul **gender pay gap** (poiché gli assegni costituiscono una delle prime fonti di reddito accademico) e, più in generale, sulla possibilità delle donne di accedere a posizioni strutturate.

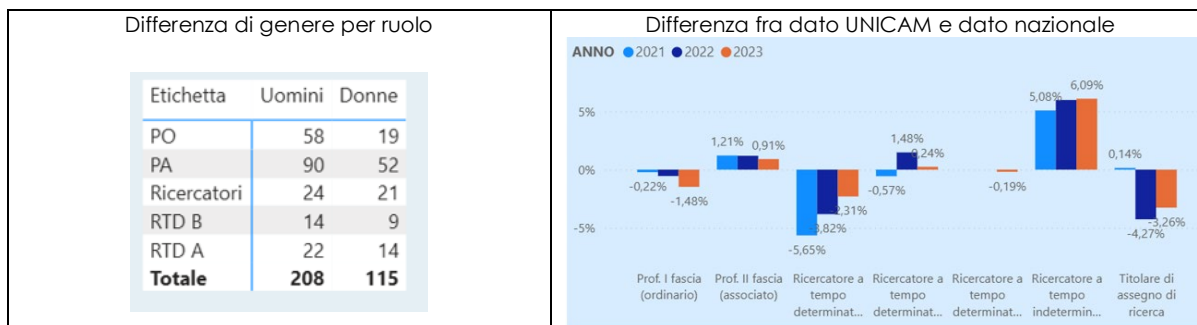
Questo indicatore conferma quindi la necessità di politiche mirate, sia di sostegno alla permanenza delle ricercatrici nel percorso post-dottorale (mentoring, misure di conciliazione, incentivi alla partecipazione a bandi), sia di monitoraggio continuo, in collegamento con il Gender Equality Plan, così da individuare tempestivamente le cause della minore partecipazione e presenza femminile e favorire percorsi di carriera più equi.

### Personale docente strutturato al 31/12/2024

Il set di grafici e tabelle riportato di seguito fornisce un quadro dettagliato sulla composizione di genere del **personale docente UNICAM al 31/12/2024**, evidenziando criticità e margini di miglioramento in ottica di bilancio di genere.

Graf. 15. Composizione per genere e consistenza personale docente UNICAM





### Composizione per ruolo e genere

- Nei ruoli apicali (**Professori Ordinari – PO**), le donne rappresentano solo il **24,68%**, contro un **75,32%** di uomini, mostrando un forte squilibrio.
- La situazione migliora leggermente nei **Professori Associati (PA)**, dove le donne salgono al **38,26%**, ma restano comunque minoritarie.
- Tra i **Ricercatori a tempo determinato** la percentuale femminile è più alta: **42,11%** negli **RTD A** e **36%** negli **RTD B**, suggerendo una maggiore presenza femminile nelle fasce più basse della carriera accademica.
- Complessivamente, le donne costituiscono il **35,6%** del corpo docente, mentre gli uomini rappresentano ancora la maggioranza con il **64,4%**.

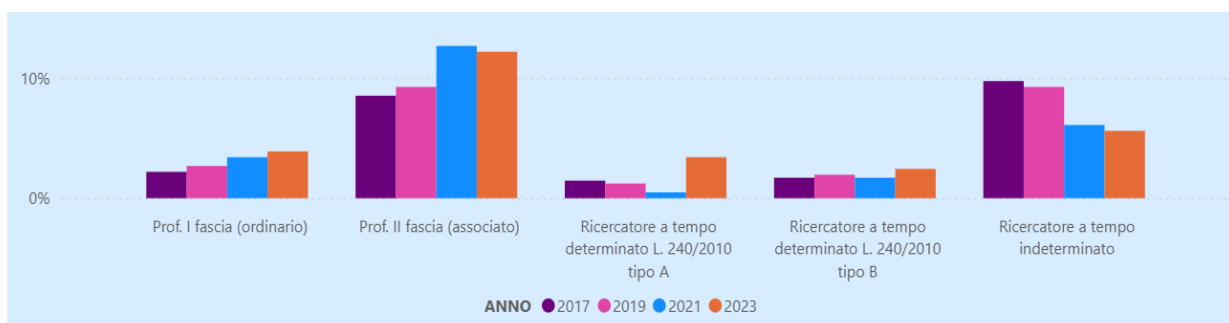
### Differenza rispetto alla media nazionale

- In alcune categorie (es. **ricercatori a tempo determinato B e assegnisti di ricerca**) UNICAM registra percentuali di personale femminile **superiori alla media nazionale** (fino a +6% nel 2022 e 2023).
- Tuttavia, nei ruoli apicali (**Professori Ordinari e Associati**) le differenze con il dato nazionale sono minime o negative, indicando che lo squilibrio di genere in questi livelli è un fenomeno strutturale e non ancora compensato da politiche efficaci.

Il quadro evidenzia un “**soffitto di cristallo**”: la presenza femminile è relativamente alta nei ruoli iniziali (RTD e ricercatori), ma si riduce sensibilmente nei livelli più alti della carriera accademica.

Ciò riflette dinamiche sistemiche di progressione di carriera meno favorevoli per le donne e conferma la necessità di politiche mirate per favorire la promozione femminile nei ruoli apicali. Sebbene UNICAM mostri segnali positivi nei livelli di ingresso (percentuali superiori alla media nazionale), la **verticalizzazione di genere** rimane una sfida aperta.

Graf. 16. Composizione per genere - Andamenti

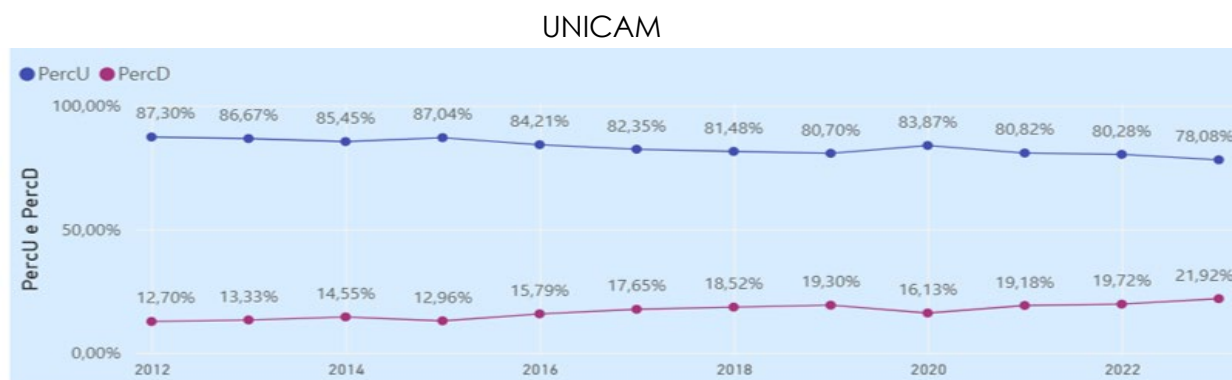


Il grafico 16 mostra la **percentuale di donne nei diversi ruoli accademici a UNICAM** in una serie storica (2017–2023), e consente di valutare i progressi nel bilancio di genere.

- Nei ruoli apicali (**Professori ordinari, I fascia**) la percentuale femminile cresce lentamente, ma resta molto bassa (ben sotto il 10%), segnalando un persistente squilibrio di genere.
- Nei **Professori associati (II fascia)** si nota un aumento più marcato, con le donne che superano la soglia del 10% già nel 2021 e consolidano questo risultato nel 2023.
- Tra i **ricercatori a tempo determinato tipo A e B**, la percentuale femminile resta stabile e contenuta, con lievi incrementi solo nel 2023.
- Nei **ricercatori a tempo indeterminato**, invece, si osserva un lieve calo tra il 2017 e il 2023.

Nei seguenti grafici del blocco 17 vengono mostrati gli andamenti dal 2012 al 2023 a livello UNICAM e Nazionale.

Graf. 17. Andamento della distribuzione di genere nel ruolo di PO





## Nazionale

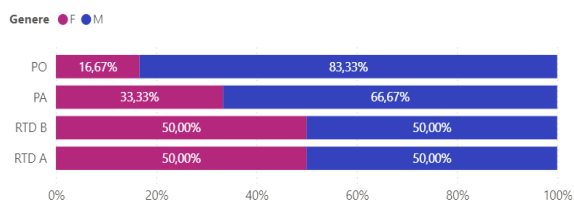


I grafici confermano la persistenza del “soffitto di cristallo”: sebbene ci siano progressi per le donne nei ruoli intermedi (associati), la crescita nelle posizioni apicali è lenta e discontinua. Le politiche di riequilibrio di genere sembrano aver avuto un impatto maggiore nei livelli di ingresso e medi della carriera accademica, mentre risultano meno efficaci nel promuovere la progressione femminile verso le cattedre ordinarie.

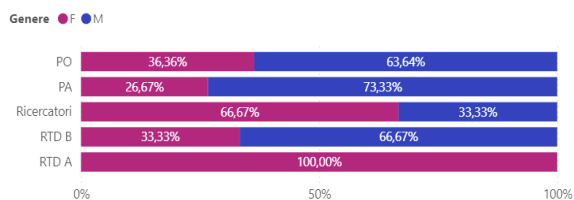
Il set di grafici del seguente blocco n.18 rappresenta la **distribuzione di genere nei vari ruoli accademici** delle diverse Scuole di UNICAM, offrendo una lettura articolata del bilancio di genere per ambito disciplinare.

Graf. 18. Andamento della distribuzione di genere nei vari ruoli per Scuola

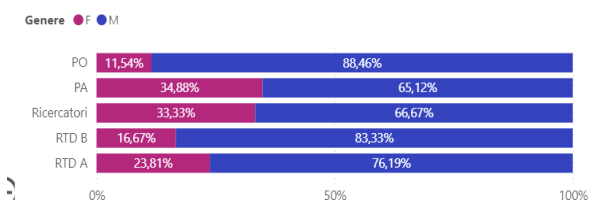
Distribuzione di genere nei vari ruoli per Scuola di Architettura e Design



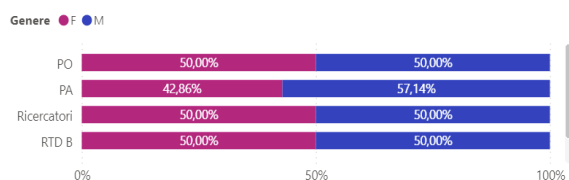
Distribuzione di genere nei vari ruoli per Scuola di Giurisprudenza



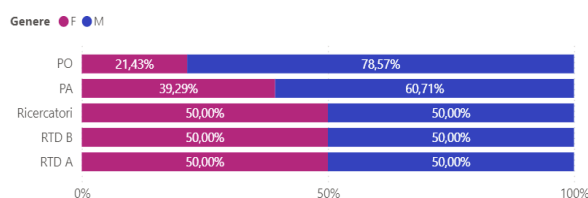
Distribuzione di genere nei vari ruoli per Scuola di Scienze e Tecnologie



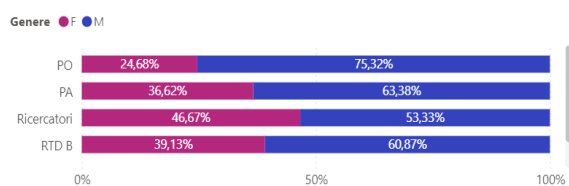
Distribuzione di genere nei vari ruoli per Scuola di Bioscienze e Medicina Veterinaria



Distribuzione di genere nei vari ruoli per Scuola di Scienze del Farmaco e dei Prodotti della Salute



Dati non divisi per scuola





### Scuola di Architettura e Design

- Elevata prevalenza maschile nei ruoli apicali: 83,33% uomini tra i PO e 66,67% tra i PA.
- Nei ricercatori RTD A e B si osserva invece parità di genere (50%-50%), suggerendo un miglior equilibrio nelle nuove assunzioni.

### Scuola di Bioscienze e Medicina Veterinaria

- Situazione particolarmente equilibrata: 50% donne e 50% uomini nei PO e ricercatori.
- Nei PA si riscontra un lieve vantaggio maschile (57,14% uomini).

### Scuola di Scienze del Farmaco e dei Prodotti della Salute

- Anche qui forte sbilanciamento nei PO (78,57% uomini) e PA (60,71% uomini), ma parità nei ruoli di ricercatore e RTD.

### Scuola di Giurisprudenza

- Presenza femminile più significativa: 36,36% donne tra i PO e 26,67% tra i PA.
- Tuttavia, nei RTD A la componente femminile è ancora assente (100% uomini), mentre nei RTD B è al 33,33%.

### Scuola di Scienze e Tecnologie

- Forte squilibrio di genere: 88,46% uomini tra i PO e 65,12% tra i PA.
- Anche nei ruoli iniziali la presenza femminile è ridotta, soprattutto nei RTD A (23,81% donne) e RTD B (16,67% donne).

La distribuzione di genere mostra differenze tra Scuole:

- Le aree **bio-mediche** (Bioscienze, Medicina Veterinaria, Farmaco) presentano maggiore equilibrio o una buona rappresentanza femminile anche nei livelli alti.
- Le aree **tecnico-scientifiche** (Scienze e Tecnologie, Architettura e Design) continuano a registrare una forte prevalenza maschile, specialmente nei PO.
- La **Scuola di Giurisprudenza** si distingue per una maggiore presenza femminile tra i PO rispetto ad altre Scuole, ma evidenzia carenze nei ruoli più junior (RTD A).

I dati indicano che le politiche di riequilibrio stanno avendo un effetto positivo nei ruoli di ingresso (ricercatori e RTD), con una maggiore parità di genere. Tuttavia, nei ruoli apicali persiste un marcato squilibrio, soprattutto nelle aree STEM, richiedendo interventi mirati per sostenere la progressione di carriera femminile.

## 8.2 Distribuzione di genere nel ruolo di Principal Investigator (PI)

Questa sezione esamina la distribuzione di genere nel ruolo di Principal Investigator (PI) nei progetti di ricerca UNICAM, presentando i dati disaggregati per Scuola e per tipologia di finanziamento.

Le tipologie considerate sono:

- Ricerca internazionale, comprendente i programmi europei e altri bandi competitivi globali;
- PNRR;
- Ricerca nazionale e regionale;
- Contratti e convenzioni con enti pubblici e privati.

La quota di PI donne è espressa in percentuale ed è calcolata come rapporto tra il numero di progetti guidati da una PI donna e il totale dei progetti della medesima Scuola e tipologia di finanziamento.

Tabella 8.2 – Presenza di PI donne per Scuola e tipologia di finanziamento (%) calcolata sui progetti finanziati dal 2019 al 2024

| Scuola                                      | Internazionale (%) | PNRR (%) | Nazionale/Regionale (%) | Fondazioni (%) | Contratti/Convenzioni (%) |
|---------------------------------------------|--------------------|----------|-------------------------|----------------|---------------------------|
| Architettura e Design "E. Vittoria"         | 36%                | 0%       | 24%                     | 0%             | 35%                       |
| Bioscienze e Medicina Veterinaria           | 40%                | 33%      | 42%                     | 40%            | 61%                       |
| Scienze del Farmaco e Prodotti della Salute | 37,50%             | 0%       | 33%                     | 50%            | 25%                       |
| Giurisprudenza                              | 100%               | 50%      | 66,70%                  | 0%             | 16,67%                    |
| Scienze e Tecnologie                        | 14,29%             | 100%     | 34%                     | 25%            | n.p.                      |

**Legenda:** Il numero percentuale è rappresentato dalla barra azzurra. Valori bassi (<30%) o nulli di presenza sono evidenziati con le varie gradazioni di rosso. Valori particolarmente positivi (>50%) sono evidenziati dalle gradazioni di verde.

L'analisi della distribuzione di genere nei ruoli di **Principal Investigator (PI)** evidenzia forti differenze tra le Scuole e tra le tipologie di finanziamento.

**Architettura e Design "E. Vittoria"** presenta percentuali contenute di PI donne in quasi tutte le categorie, con valori particolarmente bassi nei progetti internazionali (36%) e PNRR (0%).

**Bioscienze e Medicina Veterinaria** mostra i valori più elevati, e distribuiti in modo relativamente omogeneo, con una presenza femminile vicina o superiore al 40% nei progetti internazionali e nazionali/regionali, e fino al 61% nei contratti e convenzioni.

**Scienze del Farmaco e Prodotti della Salute** presenta un quadro intermedio: la quota femminile è del 37,5% nei progetti internazionali e del 33% nei progetti



nazionali/regionali, mentre scende al 25% nei contratti/convenzioni; si registra invece assenza nei PNRR.

**Giurisprudenza** mostra una situazione polarizzata: le PI donne sono la totalità nei progetti internazionali (100%) e oltre la metà nei PNRR (50%) e nei progetti nazionali/regionali (66,7%), ma la percentuale cala drasticamente nei contratti/convenzioni (16,7%).

**Scienze e Tecnologie** presenta valori più contenuti nei progetti internazionali (14,3%), ma una presenza significativa nei PNRR (100%) e una buona incidenza nei nazionali/regionali (34%); non risultano invece dati disponibili per i contratti/convenzioni.

Nel complesso, la partecipazione femminile come PI è **più marcata nei progetti nazionali/regionali e nei contratti/convenzioni**, mentre resta **fortemente variabile e disomogenea** nei progetti internazionali e nel PNRR.

Questi dati confermano la necessità di politiche mirate a rafforzare la presenza delle ricercatrici nei bandi più competitivi e strategici, sostenendo percorsi di leadership femminile soprattutto nelle aree STEM.

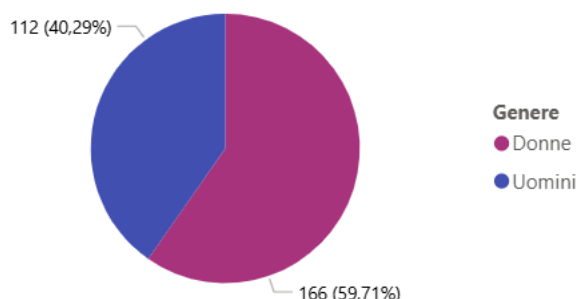
## 5. Analisi della componente tecnico-amministrativa

I grafici seguenti mostrano la distribuzione di genere del **personale tecnico-amministrativo (TA)** di UNICAM e il confronto con il dato nazionale tra il 2012 e il 2023.

### Distribuzione attuale (2023/2024).

Il grafico seguente evidenzia che le donne rappresentano il **59,71%** del personale TA (166 unità), mentre gli uomini sono il **40,29%** (112 unità).

Graf. 19. Distribuzione di genere nel personale TA

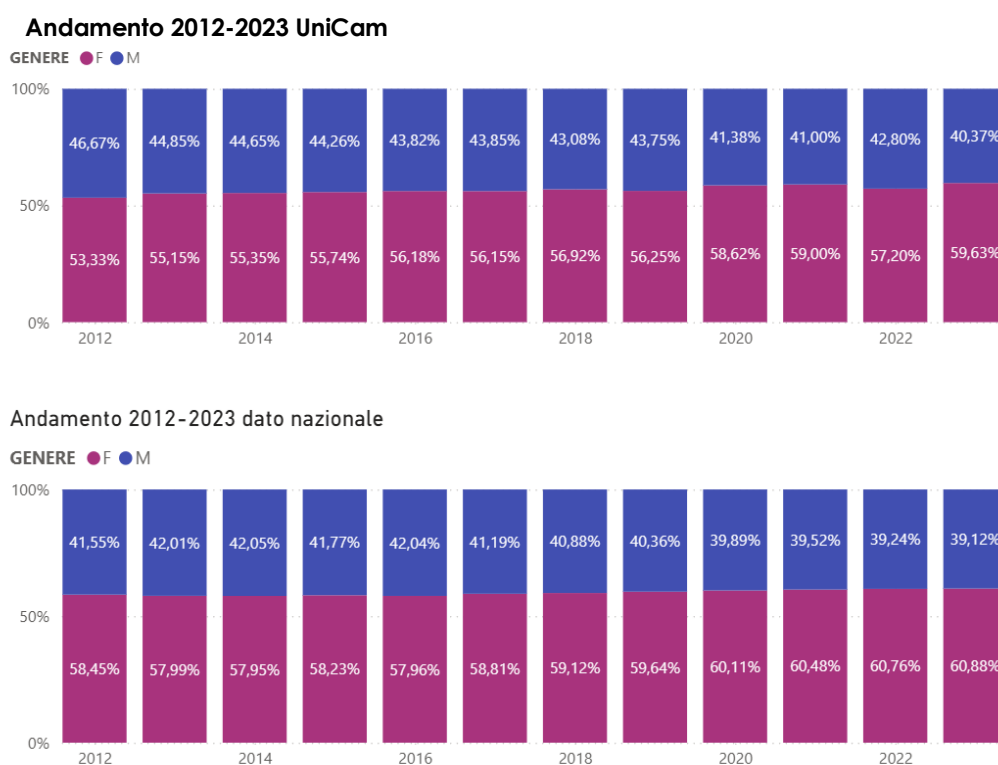




Si osserva inoltre nel grafico 20 un **costante aumento della componente femminile**: dal **53,33% nel 2012** al **59,63% nel 2023**. Parallelamente, la quota maschile è scesa di oltre 6 punti percentuali nello stesso periodo.

A livello nazionale invece, la prevalenza femminile è ancora più marcata e stabile: le donne costituiscono circa il **60-61%** del personale TA negli ultimi anni. La quota maschile è rimasta intorno al **39-40%**, simile a quella osservata a UNICAM nel 2023.

Graf. 20. Andamento della distribuzione di genere del personale T-A



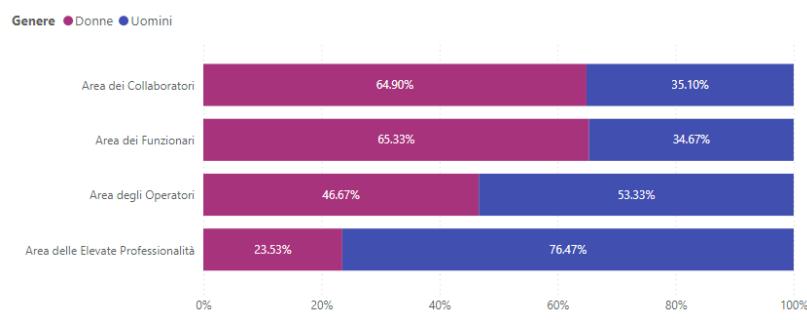
Il personale tecnico-amministrativo di UNICAM mostra pertanto una **composizione di genere in linea con il trend nazionale**, con una netta prevalenza femminile che si è ulteriormente consolidata negli ultimi dieci anni.

Questa dinamica riflette fenomeni strutturali del mercato del lavoro pubblico e universitario, dove le donne sono più presenti nei ruoli amministrativi e gestionali. Tuttavia, resta importante monitorare **la distribuzione interna per livelli di responsabilità**, per verificare se la prevalenza numerica femminile corrisponda anche a una adeguata rappresentanza nelle posizioni apicali.

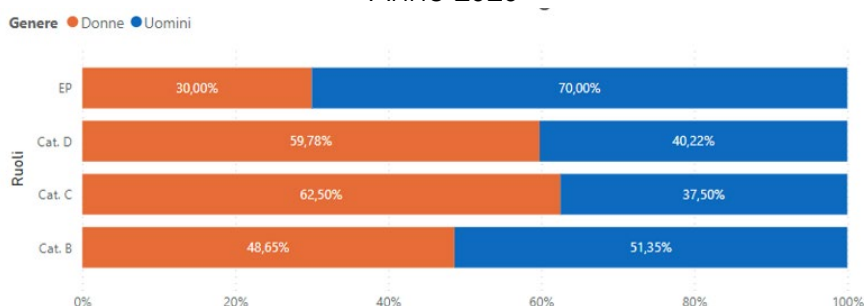
Graf. 21. Distribuzione % di genere nei ruoli del personale T-A



Anno 2024



Anno 2020



I due grafici mostrano la **distribuzione di genere del personale tecnico-amministrativo di UNICAM**, in due anni diversi (**2020 e 2024**) e con classificazioni leggermente diverse (Categorie e Aree). Il confronto evidenzia continuità e cambiamenti interessanti.

### Primo grafico – 2024 (Aree funzionali)

- Le donne sono nettamente prevalenti nell'Area dei Collaboratori (64,9%) e in quella dei Funzionari (65,33%), confermando una forte presenza femminile nelle posizioni operative e intermedie.
- Nell'Area degli Operatori la situazione è più equilibrata, con una lieve prevalenza maschile (53,33%).
- Nell'Area delle Elevate Professionalità (EP), gli uomini rappresentano la larga maggioranza (76,47%), segnalando una sotto-rappresentanza femminile nei ruoli apicali.

### Secondo grafico – 2020 (Categorie)

- Anche nel 2020 le donne erano prevalenti nelle Categorie C e D (62,5% e 59,78%), ovvero nei livelli intermedi e operativi.
- Nella Categoria B gli uomini erano maggioritari (51,35%), e nelle Elevate Professionalità (EP) la disparità era marcata: solo il 30% di donne contro il 70% di uomini.

La prevalenza femminile nei ruoli intermedi e operativi si conferma quindi stabile nel tempo. **La quota di donne nelle Elevate Professionalità resta bassa** (dal 30% nel 2020 al 23,53% nel 2024), evidenziando un peggioramento e confermando la difficoltà di accesso femminile alle posizioni di maggiore responsabilità.



Nell'Area degli Operatori il rapporto di genere è più vicino alla parità rispetto alla Categoria B del 2020.

In conclusione le politiche di pari opportunità sembrano aver mantenuto un buon livello di rappresentanza femminile nei ruoli medi e di ingresso, ma risultano ancora **poco efficaci nel promuovere l'avanzamento di carriera delle donne** verso le posizioni di vertice. Il divario nelle Elevate Professionalità non solo persiste, ma si è leggermente ampliato dal 2020 al 2024.

## 6. Organi di Ateneo e Posizioni di Vertice nella Ricerca e nella Didattica

Questa sezione è inclusa un'analisi della composizione di genere dei principali organi di Ateneo ponendo particolare attenzione alle cariche accademiche sia per quanto riguarda la ricerca che la didattica.

Tabella 6.1 - Composizione di genere nella governance di Ateneo: confronto 2019-2024

| NUMERI ASSOLUTI                                                              | 2019  |        | 2024  |        |
|------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|-------|--------|
|                                                                              | Donne | Uomini | Donne | Uomini |
| <b>Rettore/Rettrice</b>                                                      |       | 1      |       | 1      |
| <b>Direttore o Direttrice Generale</b>                                       |       | 1      |       | 1      |
| <b>Prorettore o Prorettrice Vicario/a</b>                                    |       | 1      |       | 1      |
| <b>Prorettori o Prorettrici</b>                                              |       | 3      | 2     | 1      |
| <b>Delegati del Rettore per ambiti strategici</b>                            | 10    | 15     | 11    | 16     |
| <b>Senato Accademico</b>                                                     | 4     | 8      | 6     | 6      |
| <b>Assemblea rappresentanze</b>                                              | 10    | 14     | 11    | 13     |
| <b>Consiglio di Amministrazione</b>                                          | 1     | 5      | 2     | 5      |
| <b>Comitato Unico di Garanzia</b>                                            | 8     | 4      | 6     | 6      |
| <b>Nucleo di Valutazione</b>                                                 | 2     | 4      | 2     | 4      |
| <b>Direttori o Direttrici di Scuole di Ateneo</b>                            | 0     | 5      | 1     | 4      |
| <b>Responsabili di CdS</b>                                                   | 5     | 20     | 8     | 22     |
| <b>Coordinatori o Coordinatrici di scuole di dottorato o alta formazione</b> | 0     | 1      | 0     | 1      |
| <b>Responsabili di PhD</b>                                                   | 2     | 3      | 1     | 9      |

I dati mostrano la distribuzione assoluta per genere nei ruoli apicali e negli organi di governance di UNICAM nel 2019 e nel 2024 e consentono di valutare i progressi sul bilancio di genere.

- Nei principali organi decisionali (Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione) la presenza femminile è aumentata: nel Senato si passa da 4 a 6 donne (parità con gli uomini nel 2024), mentre nel CdA le donne salgono da 1 a 2.



- Tra i Responsabili di CdS (Corsi di Studio) le donne crescono da 5 a 8, mentre gli uomini aumentano leggermente (da 20 a 22), segnalando un piccolo miglioramento nella rappresentanza femminile.
- Si registra la prima Direttrice di Scuola di Ateneo (da 0 nel 2019 a 1 nel 2024).

### Criticità persistenti

- Nelle posizioni apicali di coordinamento della ricerca (Responsabili di PhD) la rappresentanza femminile è diminuita da 2 a 1, mentre gli uomini sono passati da 3 a 9, ampliando lo squilibrio.
- Nei ruoli di Delegati del Rettore per ambiti strategici, il rapporto di genere resta stabile (11 donne e 16 uomini nel 2024), senza progressi significativi.
- Le posizioni apicali come Rettore/Rettrice, Direttore/Direttrice Generale e Prorettore/Prorettrice Vicario/a continuano a essere ricoperte da uomini.

**Si osserva un miglioramento della rappresentanza femminile negli organi collegiali e nei ruoli didattici (CdS), ma nelle posizioni di vertice legate alla governance strategica e alla ricerca persiste un marcato squilibrio di genere.** Questo conferma che le politiche di bilancio di genere hanno prodotto effetti positivi nelle aree collegiali, mentre richiedono azioni mirate per favorire la presenza femminile nei ruoli apicali e di alta direzione.

A tal proposito è opportuno notare che il regolamento generale dell'ateneo all' Art.20. (Candidature) afferma che "ai sensi dell'art.4, comma 2 dello Statuto, negli organi universitari deve essere garantita la rappresentanza e promossa la parità di genere". Ciò si applica per le elezioni di ogni singola componente degli organi indicati all'art.16, ovvero rappresentanti dei docenti-ricercatori, del personale tecnico-amministrativo nei seguenti organi accademici: Senato Accademico, Assemblea delle Rappresentanze, Comitato Unico di Garanzia. Fa eccezione per le candidature dei rappresentanti degli studenti, e per le candidature per i rappresentanti dei Direttori e 8 dei docenti-ricercatori nel Senato Accademico, a cui si applicano le disposizioni contenute nell'art. 30.

Per sottolinearne l'importanza di questo aspetto normativo si riporta di seguito uno stralcio dell'articolo 20, 22 e 26 facenti riferimento non solo alle candidature ma anche alle modalità di voto e alla nomina degli eletti.

*(Art. 20. Candidature commi 3 - 4) Nel caso debba essere eletto un solo rappresentante, il numero minimo delle candidature deve essere almeno pari a due e di genere diverso. Nel caso debbano essere eletti più rappresentanti, il numero minimo delle candidature deve essere almeno pari al numero dei rappresentanti da eleggere e ciascun genere deve essere rappresentato in misura non inferiore ad un terzo.*

*Qualora siano state presentate candidature ai sensi dei precedenti commi, i voti ai non candidati sono nulli. Qualora le candidature non siano conformi a quanto previsto nei commi precedente, risulteranno eleggibili tutti coloro che hanno titolo a ricoprire la carica, nel rispetto della parità di genere.*

*(Art. 22. Modalità di voto comma 5) Nel caso che debba essere eletto un solo rappresentante, ciascun elettore può esprimere una sola preferenza. Le preferenze in eccedenza si considerano non apposte. Nel caso che debba*



*essere eletto più di un rappresentante, ciascun elettore può esprimere due preferenze, purché a candidati di genere diverso. Nel caso in cui le due preferenze siano espresse a favore dello stesso genere il voto è nullo. Nel caso di voto a candidati di genere diverso, le preferenze in eccedenza si considerano non apposte. L'ordine delle preferenze è determinato dall'ordine della loro scrittura.*

*(Art. 26. Nomina degli eletti comma 2). Risultano eletti coloro che hanno riportato il maggior numero di voti. In caso di parità, in base a quanto disposto dall'art. 41 comma 7 dello Statuto è eletto il candidato appartenente al genere meno rappresentato nell'elettorato passivo e, in caso di ulteriore parità, il più giovane di età.*

## 7. Azioni per il miglioramento

Questa sezione conclusiva rimanda all'allegato "Quadro integrato delle azioni per la parità di genere 2025-2027" che contiene le azioni di miglioramento individuate per promuovere la parità di genere e l'inclusione all'interno dell'Ateneo. In tale allegato sono raccolti i riferimenti alle **azioni di miglioramento** individuate per rafforzare la parità di genere e l'inclusione all'interno dell'Ateneo. Le misure illustrate non sono da intendersi come un insieme isolato, ma come parte di un **quadro coordinato di interventi** che comprende anche le azioni previste dal *Gender Equality Plan (GEP)*, dal *Piano di Azioni Positive (PAP)*, dal *Piano di Sostenibilità Route2030* e dal sistema di gestione per la parità di genere certificato secondo la UNI/PdR 125:2022. Il quadro integrato offre quindi una visione d'insieme delle diverse iniziative già in essere e di quelle in fase di sviluppo, consentendo di assicurare **coerenza, continuità e sinergia** tra i vari strumenti di programmazione strategica. In tal modo, le azioni non solo rafforzano i principi di equità e inclusione, ma contribuiscono anche a rendere più efficace e monitorabile l'impegno di UNICAM verso la costruzione di un ambiente universitario equo, accogliente e sostenibile per tutte le componenti della comunità accademica.

## 8. Riflessioni metodologiche per la futura impostazione del bilancio di genere

L'esperienza maturata con le precedenti edizioni del Bilancio di Genere UNICAM ha evidenziato la centralità della raccolta e dell'elaborazione dei dati quantitativi, che costituiscono la base per la rappresentazione delle dinamiche di genere all'interno della comunità accademica. Tuttavia, la sola analisi descrittiva rischia di non cogliere appieno le radici strutturali e culturali che determinano la persistenza di divari e squilibri. Alla luce delle osservazioni raccolte e delle linee di indirizzo emerse a livello nazionale (Linee guida CRUI, ANVUR) e internazionale, appare pertanto necessario affiancare agli indicatori statistici una analisi qualitativa delle cause, capace di esplorare i fattori sottostanti ai fenomeni più persistenti (ad esempio la segregazione



verticale e orizzontale, la minore presenza nei ruoli apicali, le difficoltà di conciliazione vita-lavoro). In questa prospettiva, il quadro integrato delle azioni di miglioramento prevede, a partire dal triennio 2025-2027, lo svolgimento di indagini qualitative interne (focus group, interviste, survey rivolte alle diverse componenti della comunità accademica) che consentiranno di raccogliere percezioni, esperienze e barriere concrete incontrate da studenti, ricercatrici e ricercatori, personale tecnico-amministrativo e dirigenti.

Tali indagini costituiranno la base per l'edizione 2027-2029 del Bilancio di Genere, che potrà così integrare in modo sistematico un'analisi delle cause delle disuguaglianze di genere, affiancando la fotografia quantitativa dei dati con un approfondimento qualitativo delle dinamiche organizzative e culturali che ne spiegano la persistenza. Questo approccio permetterà di rendere più incisivo il monitoraggio dell'impatto delle politiche adottate e di orientare con maggiore efficacia le strategie future, in coerenza con il Gender Equality Plan, il Piano di Azioni Positive, il Piano di Sostenibilità e il sistema di gestione UNI/PdR 125:2022.

Un ulteriore elemento di riflessione riguarda la necessità di ampliare progressivamente lo spettro delle analisi di genere verso una prospettiva **intersezionale**, capace di considerare le molteplici dimensioni che possono contribuire a rafforzare o mitigare le disuguaglianze. L'attuale Bilancio di Genere, in linea con la maggior parte delle esperienze accademiche nazionali, adotta prevalentemente un approccio binario al dato di genere. Tuttavia, appare sempre più evidente che per comprendere appieno i meccanismi di esclusione o marginalizzazione sia necessario affiancare a questa prospettiva l'analisi di altre variabili quali **età, disabilità, nazionalità, e condizione socio-economica**. L'integrazione di tali dimensioni consentirà di individuare con maggiore precisione i fattori di vulnerabilità multipla e di mettere in evidenza come il genere interagisca con altri elementi identitari e sociali, producendo forme specifiche di svantaggio o di privilegio. In coerenza con il **quadro integrato delle azioni di miglioramento**, si prevede quindi di attivare, già a partire dal triennio 2025-2027, un percorso di sperimentazione metodologica che permetta di raccogliere dati e informazioni disaggregati secondo queste variabili aggiuntive. Questo approccio consentirà di arricchire l'analisi nel BdG 2027-2029, contribuendo ad una lettura più completa e inclusiva delle dinamiche interne all'Ateneo. L'adozione di una prospettiva intersezionale renderà il Bilancio di Genere uno strumento ancora più efficace per orientare le politiche di uguaglianza e inclusione, rafforzando la coerenza con il Gender Equality Plan, il Piano di Azioni Positive, il Piano di Sostenibilità e il sistema UNI/PdR 125:2022.

\*\*\*\*\*

Allegato: Quadro integrato delle azioni per la parità di genere 2025-2027

| Area tematica                                                                         | GEP E BdG COD  | Obiettivo (GEP E BdG)                                                                                                                                                          | Azione GEP COD | AzioniGEP                                                                                                                                                                                                                  | Azioni PAP COD    | Azioni PAP (descrizione)                                                                                                                                                                                                                                                 | Azioni ROUTE2030 COD                                                                 | Azioni ROUTE2030 descrizione                                                                                                      | Rif punti Piano strategico                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione</b>       | <b>Ob 1.1</b>  | MONITORAGGIO SULL'EFFETTIVA ATTUAZIONE DELLE LINEE GUIDA PER L'USO DEL GENERE NEL LINGUAGGIO AMMINISTRATIVO NEI DOCUMENTI CARTACEI, DIGITALI E NELLA MODULISTICA DI ATENEO     | <b>A.1.1</b>   | Revisione progressiva della modulistica, dei documenti, dei Bandi e dei Regolamenti uniformandoli alle indicazioni contenute nelle linee guida adottate per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo.                | <b>13</b>         | Revisione ed aggiornamento del regolamento CUG                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                      |                                                                                                                                   | P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione |
|                                                                                       | <b>Ob 1.2</b>  | USO DI UN LINGUAGGIO CORRETTO DAL PUNTO DI VISTA DEL GENERE SIA NELLA COMUNICAZIONE INTERNA CHE IN QUELLA ESTERNA ALL'ATENEO                                                   | <b>A.1.2</b>   | Azioni di formazione e sensibilizzazione per il contrasto a stereotipi e pregiudizi                                                                                                                                        | <b>10; 11</b>     | 10 - Promozione della formazione del personale<br>11 - Formazione e informazione                                                                                                                                                                                         | <b>P.2.2 25/27</b><br><b>P.4.1 25/27</b>                                             | Empowerment e rispetto: percorsi di crescita<br>Inclunicam                                                                        | P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione |
|                                                                                       | <b>Ob 1.3</b>  | ELABORAZIONE DI UN SISTEMA DI MONITORAGGIO DELLE AZIONI INDICATE NEL GEP                                                                                                       | <b>A.1.3.1</b> | a. Introduzione di strumenti di monitoraggio per la verifica delle azioni circa la parità di genere nei diversi ambiti                                                                                                     | <b>9</b>          | Promozione e condivisione delle azioni scaturite dal Bilancio di genere e incluse nel Piano di Uguaglianza di Genere GEP                                                                                                                                                 | <b>P.2.2 25/27</b>                                                                   | Empowerment e rispetto: percorsi di crescita                                                                                      | P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione |
|                                                                                       |                |                                                                                                                                                                                | <b>A.1.3.2</b> | b. Redazione e pubblicazione del Bilancio di genere dell'Ateneo                                                                                                                                                            | <b>9</b>          | Promozione e condivisione delle azioni scaturite dal Bilancio di genere e incluse nel Piano di Uguaglianza di Genere GEP                                                                                                                                                 | <b>P.2.2 25/27</b>                                                                   | Empowerment e rispetto: percorsi di crescita                                                                                      | P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione |
|                                                                                       |                |                                                                                                                                                                                | <b>A.1.3.3</b> | c. valutazione dell'introduzione della figura di un referente GEP in ogni Scuola di Ateneo                                                                                                                                 |                   |                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                      |                                                                                                                                   | P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione |
|                                                                                       | <b>Ob 1.4</b>  | FAVORIRE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E VALORIZZARE UN AMBIENTE DI LAVORO INCLUSIVO                                                                                              | <b>A.1.4</b>   | Prosecuzione delle azioni di promozione del benessere organizzativo attraverso l'organizzazione di attività di formazione e somministrazione di survey anche sul piano della prevenzione e contrasto delle discriminazioni | <b>1; 3</b>       | 1 - Conduzione di indagini di clima, codici etici e di condotta tra i dipendenti di UNICAM<br>3 - Rilevazione di informazioni su Intolleranza, Razzismo, Antisemitismo e Istigazione all'Odio e alla Violenza nella compagine studentesca                                | <b>P.3.3 25/27</b><br><b>P.4.3 25/27</b>                                             | Benessere in equilibrio<br>Nessuno escluso                                                                                        | P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione |
|                                                                                       | <b>Ob 1.5</b>  | SOSTEGNO ALLA CONCILIAZIONE VITA/LAVORO E SUPPORTO ALLA GENITORIALITÀ E AL LAVORO DI CURA                                                                                      | <b>A.1.5</b>   | Valutazione dei processi                                                                                                                                                                                                   |                   |                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                      |                                                                                                                                   | P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione |
|                                                                                       | <b>Ob 1.6</b>  | MIGLIORARE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LAVORATIVO                                                                                                                             | <b>A.1.6</b>   | Adozione di un Codice del Benessere per promuovere stili di vita sani e prevenire eventuali fattori di rischio per la salute, anche connessi al genere                                                                     | <b>4; 5</b>       | 4 - Prevenzione e tutela della salute psico-fisica della persona<br>5 - Gestione di situazioni di stress                                                                                                                                                                 | <b>P.3.1 25/27</b><br><b>P.3.2 25/27</b><br><b>P.3.3 25/27</b><br><b>P.3.4 25/27</b> | Wellbeing@UNICAM<br>Sport e sostenibilità: stili di vita per il futuro<br>Benessere in equilibrio<br>UNICAM al fianco delle donne | P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione |
|                                                                                       | <b>Ob 1.7</b>  | SUPPORTARE LA CONCILIAZIONE TRA IL LAVORO E LA GENITORIALITÀ E/O ATTIVITÀ DI CURA                                                                                              | <b>A.1.7</b>   | Promozione di una Campagna informativa tesa alla sensibilizzazione circa i congedi parentali e di paternità e gli altri strumenti previsti per legge                                                                       | <b>6; 7</b>       | 6 - Promuovere l'organizzazione di Centri estivi dedicati ai figli dei dipendenti e degli studenti<br>7 - Convenzioni Asili nido e Scuole estive                                                                                                                         | <b>P.2.3 25/27</b><br><b>P.4.3 25/27</b>                                             | UNICAM Summer Campus<br>Nessuno Escluso                                                                                           | P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione |
|                                                                                       | <b>Ob 1.8</b>  | SENSIBILIZZAZIONE PER L'USO DI UN LINGUAGGIO INCLUSIVO E RISPETTOSO DEL GENERE                                                                                                 | <b>A.1.8</b>   | Formazione obbligatoria sul linguaggio di genere e sulla gestione delle situazioni che possono determinare fattori di rischio per capi area e direttori/direttrici delle scuole di Ateneo, nonché personale TA             | <b>10; 11</b>     | 10 - Promozione della formazione del personale<br>11 - Formazione e informazione                                                                                                                                                                                         | <b>P.4.1 25/27</b>                                                                   | Inclunicam                                                                                                                        | P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione |
| <b>2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali</b> | <b>Ob 1.9</b>  | RILEVAZIONE SULLE ESIGENZE DEL PERSONALE (CON FIGLI MINORI) E ADOZIONE DI CONSEGUENTI MISURE ORGANIZZATIVE PER SUPPORTARE IL PERSONALE IN TERMINI DI CONCILIAZIONE VITA/LAVORO | <b>A.1.9</b>   | Adozione di una survey sulle esigenze del personale per la conciliazione vita/lavoro nel periodo estivo                                                                                                                    | <b>1; 6; 7; 8</b> | 1 - Conduzione di indagini di clima, codici etici e di condotta tra i dipendenti di UNICAM<br>6 - Promuovere l'organizzazione di Centri estivi dedicati ai figli dei dipendenti e degli studenti<br>7 - Convenzioni Asili nido e Scuole estive<br>8 - Supporto caregiver | <b>P.2.1 25/27</b><br><b>P.2.3 25/27</b>                                             | Bimbi Unicam<br>UNICAM Summer Campus                                                                                              | P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione |
|                                                                                       | <b>Ob. 2.1</b> | FAVORIRE LA PRESENTAZIONE DI CANDIDATURE A PROMOZIONI, RICONOSCIMENTI E INCARICHI DI RESPONSABILITÀ DA PARTE DELLE CATEGORIE SOTTORAPPRESENTATE                                | <b>A.2.1</b>   | Promozione della leadership femminile e individuazione di strumenti e iniziative utili a favorire la candidatura delle donne alle posizioni apicali, nel rispetto delle competenze richieste                               |                   |                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                      |                                                                                                                                   | P3.2a: Attuazione di programmi per il benessere e la salute                                                                 |
|                                                                                       | <b>Ob. 2.2</b> | MONITORAGGIO CIRCA LA COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DECISIONALI E DELLE POSIZIONI DI VERTICE                                                                                       | <b>A.2.2.1</b> | a. Introduzione della Gender Balance check-list                                                                                                                                                                            |                   |                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                      |                                                                                                                                   | P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione |
|                                                                                       |                |                                                                                                                                                                                | <b>A.2.2.2</b> | b. Analisi dei dati per verificare l'andamento circa la composizione degli organi decisionali e delle posizioni di vertice                                                                                                 |                   |                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                      |                                                                                                                                   | P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione |

| Area tematica                                                                                                 | GEF E BdG COD | Obiettivo (GEF E BdG)                                                                                                                           | Azione GEP COD | AzioniGEP                                                                                                                                                                                                                                                  | Azioni PAP COD | Azioni PAP (descrizione)                                                                 | Azioni ROUTE2030 COD | Azioni ROUTE2030 descrizione | Rif punti Piano strategico                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                               | Ob. 2.3       | SUPPORTO ALLA LEADERSHIP FEMMINILE PER PROMUOVERE L'EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI                  | A.2.3.1        | a. Realizzazione di un percorso formativo di empowerment e coaching per promuovere una maggiore partecipazione e leadership femminile;                                                                                                                     | 10; 11         | 10 - Promozione della formazione del personale<br>11 - Formazione e informazione         |                      |                              | P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione                                                                           |
|                                                                                                               |               |                                                                                                                                                 | A.2.3.2        | b. Training per il personale in posizione di leadership per promuovere l'acquisizione di capacità come la comunicazione chiara, il lavoro di gruppo, e la gestione sana dei conflitti.                                                                     | 10; 11         | 10 - Promozione della formazione del personale<br>11 - Formazione e informazione         |                      |                              | P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione                                                                           |
| 3- Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera                                    | Ob. 3.1       | MONITORAGGIO DEL RISPETTO DELL'OBBLIGO, PREVISTO PER LEGGE, DI GARANTIRE UN EQUILIBRIO DI GENERE NELLA COMPOSIZIONE DELLE PROCEDURE CONCORSUALI | A.3.1          | Monitoraggio e acquisizione dei dati circa la composizione delle Commissioni di concorso che tengano conto degli equilibri di genere                                                                                                                       | 2              | 2 - Implementazione di sistemi di rilevazione e conservazione dei dati sul personale ... |                      |                              | P3.1a: Potenziamento dei servizi per la diversità, l'equità, l'inclusione e il benessere psicologico                                                                                                  |
|                                                                                                               | Ob. 3.2       | INCENTIVAZIONE DEL BILANCIAMENTO DI GENERE NEI GRUPPI DI RICERCA E NELLE ATTIVITÀ SCIENTIFICHE                                                  | A.3.2.1        | a.Promuovere una maggiore Gender equality in Research grazie ad attività formative che favoriscano un percorso e uno sviluppo delle carriere diversificato, come misura per superare il gender gap, con particolare attenzione alla fase post-dottorato    |                |                                                                                          |                      |                              | P3.1: Potenziamento dei servizi di supporto e dei programmi di promozione del benessere                                                                                                               |
|                                                                                                               | Ob. 3.3       | INCENTIVAZIONE DEL BILANCIAMENTO DI GENERE NEI GRUPPI DI RICERCA E NELLE ATTIVITÀ SCIENTIFICHE                                                  | A.3.2.2        | b. Prevedere un monitoraggio della partecipazione femminile nelle attività di ricerca e nei gruppi di lavoro                                                                                                                                               |                |                                                                                          |                      |                              | S1.2b: Introduzione di strumenti di monitoraggio delle attività di ricerca                                                                                                                            |
|                                                                                                               | Ob. 3.4       | RIDUZIONE DELLA SEGREGAZIONE ORIZZONTALE E DELLE ASIMMETRIE DI GENERE                                                                           | A.3.2          | a.Sviluppare incontri di supporto sulle opportunità di carriera per le giovani ricercatrici in collaborazione con l'area ricerca                                                                                                                           |                |                                                                                          |                      |                              | S1.2b: Introduzione di strumenti di monitoraggio delle attività di ricerca                                                                                                                            |
|                                                                                                               |               |                                                                                                                                                 | A.3.3          | b.Elaborazione di un programma di mentoring per processi di empowerment per dottorande/i, Assegniste/i e ricercatrici/ricercatori, e di reverse mentoring per i senior researchers, con particolare attenzione ai settori con maggiore disparità di genere |                |                                                                                          |                      |                              | V2.3c: Organizzazione di attività di formazione sulla comunicazione della scienza                                                                                                                     |
| 4- Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione | Ob. 4.1.a     | INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI CONTENUTI DELLA DIDATTICA                                                                           | A.4.1.a        | a.Inserimento nell'offerta formativa Unicam di attività formative sulle tematiche delle pari opportunità e della parità genere                                                                                                                             |                |                                                                                          |                      |                              | P1.2b: Promozione di modalità di insegnamento innovative                                                                                                                                              |
|                                                                                                               | Ob. 4.1.b     | CONTRASTARE LA SEGREGAZIONE ORIZZONTALE E AUMENTARE LA PRESENZA FEMMINILE NELLE AREE STEM                                                       | A.4.1.b.1      | a.Realizzazione di un percorso orientativo e di sensibilizzazione sui temi del gender gap, per attuare azioni di concreta sensibilizzazione e contrasto agli stereotipi di genere rivolto alle Scuole primarie di primo e di secondo grado;                | 10; 11         | 10 - Promozione della formazione del personale<br>11 - Formazione e informazione         |                      |                              | P1: Aggiornamento e innovazione dei percorsi formativi                                                                                                                                                |
|                                                                                                               |               |                                                                                                                                                 | A.4.1.b.2      | b.Promuovere una maggiore continuità fra i diversi livelli formativi promuovendo un evento e/o un'attività che coinvolga, nella progettazione, Università e Scuola                                                                                         |                |                                                                                          |                      |                              | P1: Aggiornamento e innovazione dei percorsi formativi                                                                                                                                                |
|                                                                                                               |               |                                                                                                                                                 | A.4.1.b.3      | c. Collaborazione con le direzioni generali regionali USR                                                                                                                                                                                                  |                |                                                                                          |                      |                              | P1: Aggiornamento e innovazione dei percorsi formativi                                                                                                                                                |
|                                                                                                               | Ob. 4.3       | INTEGRARE LA DIMENSIONE DI GENERE NELLA DIDATTICA                                                                                               | A.4.3          | Proporre l'attivazione di moduli tematici tesi ad acquisire competenze trasversali in tema di parità di genere e suggerire il riconoscimento come attività libera per ogni CdS                                                                             |                |                                                                                          |                      |                              | P1.2b: Promozione di modalità di insegnamento innovative<br>P2: Integrazione di Ricerca, Didattica e Sviluppo Professionale<br>V2.3b: Promozione del dibattito pubblico e della diversità di pensiero |
|                                                                                                               | Ob. 4.4       | VALORIZZARE LA RICERCA CON APPROCCIO DI GENERE                                                                                                  | A.4.4          | Promuovere premi di studio dedicati a tesi di laurea e di dottorato/progetti e ricerche sulle tematiche del genere, sulle pari opportunità, sul contrasto alle discriminazioni e sul benessere                                                             |                |                                                                                          |                      |                              | V2.3b: Promozione del dibattito pubblico e della diversità di pensiero<br>V2.4b: Iniziative di Sviluppo Culturale e Sociale                                                                           |

| Area tematica                                                                                     | GEP E BdG COD | Obiettivo (GEP E BdG)                                                                                                                                                                           | Azione GEP COD | Azioni GEP                                                                                                                                                                                                                                                 | Azioni PAP COD | Azioni PAP (descrizione)                                                         | Azioni ROUTE2030 COD       | Azioni ROUTE2030 descrizione                               | Rif punti Piano strategico                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                   | Ob.4.2.a      | INCREMENTO DEL BILANCIAMENTO DI GENERE NEI GRUPPI DI RICERCA                                                                                                                                    | A.4.2.a        | Promuovere e supportare la partecipazione dei gruppi di ricerca Unicam a bandi competitivi con progettualità sul tema delle "pari opportunità" e della "parità di genere" ponendo attenzione alla dimensione di genere nella ricerca                       |                |                                                                                  |                            |                                                            | S1: Eccellenza nella Ricerca e Innovazione                                                                                  |
|                                                                                                   | Ob.4.2.b      | INCREMENTO DEL BILANCIAMENTO DI GENERE NEI GRUPPI DI RICERCA                                                                                                                                    | A.4.2.b        | Pubblicare on-line e sui canali social, video storie di successo di ricercatrici Unicam. Prosecuzione dell'azione già adottata nel precedente GEP                                                                                                          |                |                                                                                  |                            |                                                            | S1: Eccellenza nella Ricerca e Innovazione                                                                                  |
| 5 - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali                             | Ob. 5.1.a     | PROSECUZIONE DELL'AZIONE DI SENSIBILIZZAZIONE SUL TEMA DELLA VIOLENZA DI GENERE E DELLE MOLESTIE: MISURE DI PREVENZIONE                                                                         | A. 5.1.a       | a.Azione di formazione per l'uso adeguato del linguaggio, evitando, anche se inconsapevolmente, espressioni violente o lesive dell'altrui sensibilità                                                                                                      | 10; 11         | 10 - Promozione della formazione del personale<br>11 - Formazione e informazione | P.2.2 25/27                | Empowerment e rispetto: percorsi di crescita<br>Inclunicam | P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione |
|                                                                                                   | Ob. 5.1.b     | PROSECUZIONE DELL'AZIONE DI SENSIBILIZZAZIONE SUL TEMA DELLA VIOLENZA DI GENERE E DELLE MOLESTIE: MISURE DI PREVENZIONE                                                                         | A. 5.1.b       | b.Azione di comunicazione per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere                                                                                                                                                                        | 10; 11         | 10 - Promozione della formazione del personale<br>11 - Formazione e informazione | P.2.2 25/27                | Empowerment e rispetto: percorsi di crescita<br>Inclunicam | P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione |
|                                                                                                   | Ob. 5.2       | GARANTIRE PROTEZIONE E ASCOLTO                                                                                                                                                                  | A. 5.2         | Attivazione di uno sportello di ascolto per il supporto alla comunità LGBTQIA+ in collaborazione con associazioni del territorio                                                                                                                           |                |                                                                                  | P.4.1 25/27                | Inclunicam                                                 | P3.1a: Potenziamento dei servizi per la diversità, l'equità, l'inclusione e il benessere psicologico                        |
|                                                                                                   | Ob. 5.3       | PROMUOVERE EVENTI FORMATIVI NELL'OTTICA DI PREVENIRE LA VIOLENZA DI GENERE, ANCHE IN COLLABORAZIONE CON ENTI LOCALI E ASSOCIAZIONI DEL TERRITORIO                                               | A. 5.3         | a.Organizzazione di almeno un'attività e/o iniziativa per sensibilizzare la Comunità sui temi della discriminazione e della violenza basate sul genere, orientamento sessuale e identità di genere                                                         |                |                                                                                  | P.2.2 25/27<br>P.4.1 25/27 | Empowerment e rispetto: percorsi di crescita<br>Inclunicam | P3.1a: Potenziamento dei servizi per la diversità, l'equità, l'inclusione e il benessere psicologico                        |
|                                                                                                   |               |                                                                                                                                                                                                 |                | b.Organizzazione di un'attività informativa e formativa con il supporto e la partecipazione di esperti, fra cui rappresentanti delle istituzioni, associazioni operanti sul territorio, forze dell'ordine, operatrici e operatori dei centri antiviolenza. |                |                                                                                  | P.2.2 25/27<br>P.4.1 25/27 | Empowerment e rispetto: percorsi di crescita<br>Inclunicam | P3.1a: Potenziamento dei servizi per la diversità, l'equità, l'inclusione e il benessere psicologico                        |
|                                                                                                   | Ob. 5.4       | SENSIBILIZZARE LA COMUNITÀ ACCADEMICA SUL TEMA DELLA PREVENZIONE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE E INFORMARE SUGLI STRUMENTI DISPONIBILI IN CASO DI VIOLENZE/MOLESTIE                       | A. 5.4         | a. Azioni di promozione e conoscenza dei servizi offerti dall'Ateneo e degli strumenti messi a disposizione per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere                                                                                      |                |                                                                                  | P.4.3 25/27                | Nessuno Escluso                                            | P3.1a: Potenziamento dei servizi per la diversità, l'equità, l'inclusione e il benessere psicologico                        |
|                                                                                                   |               |                                                                                                                                                                                                 |                | b. Azioni di promozione e conoscenza sul ruolo della Consigliera di fiducia e sulle modalità di segnalazione da parte della comunità alla stessa                                                                                                           |                |                                                                                  |                            |                                                            | P3.1a: Potenziamento dei servizi per la diversità, l'equità, l'inclusione e il benessere psicologico                        |
|                                                                                                   | Ob. 5.5       | ATTIVARE UNO SPORTELLLO DI ASCOLTO E SUPPORTO, INTEGRATO CON I SERVIZI TERRITORIALI E PROMOSSO ATTRAVERSO UNA COMUNICAZIONE EFFICACE, PER PREVENIRE E CONTRASTARE MOLESTIE E VIOLENZA DI GENERE | A. 5.5         | a. Attivazione di uno sportello di ascolto e di supporto quale misura di prevenzione e contrasto di molestie e violenza di genere                                                                                                                          |                |                                                                                  |                            |                                                            | P3.1a: Potenziamento dei servizi per la diversità, l'equità, l'inclusione e il benessere psicologico                        |
|                                                                                                   |               |                                                                                                                                                                                                 |                | b. Sviluppare una collaborazione con l'Ambito Sociale Territoriale e/o con i Centri anti-violenza del territorio per offrire un servizio integrato e completo, che beneficia di diverse competenze                                                         |                |                                                                                  |                            |                                                            | P3.1a: Potenziamento dei servizi per la diversità, l'equità, l'inclusione e il benessere psicologico                        |
|                                                                                                   |               |                                                                                                                                                                                                 |                | c. Realizzazione di un'efficace comunicazione sull'attivazione dello sportello                                                                                                                                                                             |                |                                                                                  |                            |                                                            | P3.1a: Potenziamento dei servizi per la diversità, l'equità, l'inclusione e il benessere psicologico                        |
| 6 - Favorire l'equilibrio di genere nei percorsi formativi e ridurre la segregazione disciplinare | Ob.1bdg       | Orientamento scolastico mirato alle ragazze nelle STEM                                                                                                                                          | A.1bdg.1       | Organizzazione di giornate di orientamento in collaborazione con le scuole secondarie.                                                                                                                                                                     |                |                                                                                  |                            |                                                            | P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione |
|                                                                                                   |               |                                                                                                                                                                                                 | A.1bdg.2       | Coinvolgimento di role model femminili (docenti, ricercatrici, alumnae UNICAM).                                                                                                                                                                            |                |                                                                                  |                            |                                                            | P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione |
|                                                                                                   |               |                                                                                                                                                                                                 | A.1bdg.3       | Realizzazione di materiali di comunicazione (video, podcast, brochure) con focus su percorsi STEM inclusivi.                                                                                                                                               |                |                                                                                  |                            |                                                            | P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione |

| Area tematica | GEP E BdG COD | Obiettivo (GEP E BdG)                                                      | Azione GEP COD | AzioniGEP                                                                                                                                                                                                                      | Azioni PAP COD | Azioni PAP (descrizione) | Azioni ROUTE2030 COD | Azioni ROUTE2030 descrizione | Rif punti Piano strategico                                                                                                  |
|---------------|---------------|----------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------------|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|               | Ob.2bdg       | Mentorship e tutoring differenziato per genere                             | A.2bdg.1       | Attivazione di peer tutoring tra studenti senior e matricole.                                                                                                                                                                  |                |                          |                      |                              | P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione |
|               |               |                                                                            | A.2bdg.2       | Percorsi di mentoring differenziati: sostegno alle studentesse nelle STEM, supporto agli studenti nelle aree dove prevale la componente femminile.                                                                             |                |                          |                      |                              | P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione |
|               |               |                                                                            | A.2bdg.3       | Seminari motivazionali e di empowerment personale.                                                                                                                                                                             |                |                          |                      |                              | P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione |
|               | Ob.3bdg       | Borse e incentivi per la diversificazione disciplinare                     | A.3bdg.1       | Proporre introduzione di Borse di studio per studentesse in corsi STEM e studenti in corsi a prevalenza femminile (es. biologia, farmacia, veterinaria).                                                                       |                |                          |                      |                              | P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione |
|               |               |                                                                            | A.3bdg.2       | Proposta di attivazione di Premi per tesi e progetti innovativi che contribuiscono alla riduzione dei divari di genere.                                                                                                        |                |                          |                      |                              | P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione |
|               |               |                                                                            | A.3bdg.3       | Collaborazioni con enti territoriali e aziende per co-finanziamenti e stage dedicati.                                                                                                                                          |                |                          |                      |                              | P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione |
|               | Ob.4bdg       | Attività formative trasversali su equilibrio di genere e politiche globali | A.4bdg.1       | Progettazione di attività formative trasversali/interdisciplinari (seminari, workshop, corsi minor, microcredenziali). In collaborazione con esperti/e nazionali e internazionali su parità di genere e sostenibilità sociale. |                |                          |                      |                              | P1: Aggiornamento e innovazione dei percorsi formativi                                                                      |
|               |               |                                                                            | A.4bdg.2       | Introduzione di crediti formativi liberi o badge digitali certificati per la partecipazione.                                                                                                                                   |                |                          |                      |                              | P1: Aggiornamento e innovazione dei percorsi formativi                                                                      |
|               |               |                                                                            |                |                                                                                                                                                                                                                                |                |                          |                      |                              |                                                                                                                             |