

Piano strategico per la Parità di Genere





SOMMARIO

1. IL CONTESTO	2
2. IL PIANO	3
3. LA PARITÀ ED I PRINCIPI DI RIFERIMENTO	4
3.1 IL PIANO STRATEGICO DI ATENEO	4
3.2 PIANO PER L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE PER LE PARI OPPORTUNITÀ	5
3.3 BILANCIO DI GENERE	6
3.4 GENDER EQUALITY PLAN	7
3.5 ORGANI DI ATENEO A TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ	11
4. AUTOANALISI ED AUTOVALUTAZIONE	13
5. SISTEMA DI GESTIONE MONITORAGGIO	29

Approvato da Senato Accademico e CdA UNICAM nella seduta congiunta del
10 ottobre 2024



1. IL CONTESTO

L'Agenda2030 per lo Sviluppo Sostenibile, all'interno del suo programma di azione per le persone, il pianeta e la prosperità, statuisce come quinto obiettivo¹ quello di Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'*empowerment* di tutte le donne e le ragazze. A soli sette anni dalla fine, il Report sugli obiettivi dello sviluppo sostenibile del 2023² ci informa che solo il 15,4% degli indicatori dell'Obiettivo 5 sono "sulla buona strada", il 61,5% è a una distanza moderata ed il 23,1% è molto o molto lontano da ciò che si vorrebbe raggiungere entro il 2030. Si stima che, al ritmo attuale, saranno necessari circa 300 anni per porre fine ai matrimoni precoci, 286 anni per colmare le lacune nella tutela legale ed eliminare le leggi discriminatorie, 140 anni perché le donne siano rappresentate equamente nelle posizioni di potere e leadership sul posto di lavoro, e 47 anni per raggiungere una pari rappresentanza nei parlamenti nazionali³.

A marzo 2020, nella consapevolezza che i progressi in materia di parità di genere purtroppo non sono inevitabili né irreversibili, l'Unione Europea decide di passare dall'impegno strategico per la parità di genere (2016-2019) ad una vera e propria Strategia: *Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*⁴. La strategia, che costituisce una vera e propria tabella di marcia per il lavoro della Commissione Europea verso l'uguaglianza di genere, definisce gli obiettivi politici dell'UE nonché le azioni che intende intraprendere per contribuire a raggiungerli. Nell'ultimo report pubblicato sulla parità di genere nell'Unione Europea⁵, oltre alle preoccupazioni per numerose le situazioni geopolitiche e scelte legislative che si stanno dipanando al di fuori dei confini UE, e tenendo in considerazione gli strascichi provocati dalla pandemia, si sottolinea come, salvo misure decisive non vengano prese nell'immediato futuro, ci troviamo in una situazione di serio rischio regressione nell'uguaglianza di genere nei prossimi anni. Con 70.2 punti su 100 nell'indice sull'uguaglianza di genere⁶, calcolato dall'Istituto europeo per la parità di genere (EIGE - European Institute for Gender Equality⁷), l'Unione Europea ha ancora molto da fare per raggiungere la parità di genere. Il punteggio attuale dell'UE rappresenta un moderato miglioramento di 1,6 punti rispetto alla precedente edizione dell'indice: l'aumento su base annua più elevato dalla prima edizione dell'indice nel 2013. L'aumento del punteggio dell'UE dal 2020 è dovuto principalmente a progressi nella parità di genere nei settori del tempo (+ 3,6 punti) e del lavoro (+ 2,1 punti). Dal 2010, il punteggio dell'UE è aumentato di 7,1 punti, principalmente grazie ai progressi nel campo del potere (+ 17,2 punti).

Un anno dopo l'Unione Europea, anche l'Italia decide di adottare una Strategia Nazionale per promuovere le Pari Opportunità e la Parità di Genere⁸, a valere su un orizzonte temporale che guarda fino al 2026. Ciò nonostante, l'Italia si colloca al tredicesimo posto⁹ dell'indice sull'uguaglianza di genere con un punteggio di 68.2 su 100.

¹ <https://sdgs.un.org/topics/gender-equality-and-womens-empowerment>

² <https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023.pdf>

³ https://www.un.org/sustainabledevelopment/wp-content/uploads/2023/09/Goal-5_Fast-Facts.pdf

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152>

⁵ https://commission.europa.eu/document/download/a5bb9997-998a-4f95-961b-8f36edd1837c_en?filename=annual_report_GE_2023_web_EN.pdf&prefLang=it

⁶ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country>

⁷ <https://eige.europa.eu/>

⁸ https://www.pariopportunita.gov.it/media/2051/strategia_parity_genere.pdf

⁹ https://eige.europa.eu/modules/custom/eige_gei/app/content/downloads/factsheets/IT_2023_factsheet.pdf



Nel settore universitario italiano, la presenza femminile mostra un trend ancora decrescente di presenza delle donne mano a mano che si sale la scala gerarchica come efficacemente mostrato dal documento MIUR “Focus - le carriere femminili in ambito accademico”¹⁰ di marzo 2024.

In ossequio alla Missione 5 “Inclusione e Coesione” del PNRR, l’Ateneo intende continuare ad attuare politiche e perseguire obiettivi nella prospettiva dell’inclusione e del genere. In tal senso, si prefigge di avviare un processo teso a promuovere e attuare le proprie politiche per la parità di genere anche con l’adozione e l’applicazione delle linee guida contenute nella prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 “Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere, che prevede l’adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

2. IL PIANO

Garantire pari opportunità tra uomini e donne è per l’Università di Camerino 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.

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 2018-2023¹¹ e l’elaborazione del primo Piano delle Azioni Positive¹², aggiornato con cadenza triennale¹³, poi, nel 2019, la creazione del Piano per l’attuazione delle politiche per le pari opportunità¹⁴, nel 2020 l’approvazione del Bilancio di Genere¹⁵, nel 2022, l’adozione del Gender Equality Plan¹⁶ e delle Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo¹⁷ ed infine, nel 2023 la pubblicazione del Piano di Sostenibilità¹⁸.

Oggi UNICAM vuole fare un passo ulteriore, volto a stimolare il necessario cambiamento culturale nell’ambito delle proprie politiche per la parità di genere, adottando le linee guida contenute nella prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 “Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere, che prevede l’adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni”. A tale scopo ha dunque deciso di

¹⁰ https://ustat.mur.gov.it/media/1276/focus_carrierefemminili_universita%C3%A0_marzo2024.pdf

¹¹ https://www.unicam.it/sites/default/files/documenti-pag/2018/Librino_piano_strategico_UNICAM_18-23.pdf

¹² <https://cug.unicam.it/piano-azioni-positive-2018-20>

¹³ PAP attualmente in vigore: https://www.unicam.it/sites/default/files/documenti-pag/2023/PAP_UNICAM_CUG_2022-2024.pdf

¹⁴ <https://www.unicam.it/sites/default/files/documenti-pag/2022/Piano%20per%20le%20pari%20opportunita%20di%20carriera.pdf>

¹⁵ https://www.unicam.it/sites/default/files/documenti-pag/2020/BILANCIO%20DI%20GENERE_UNICAM%20%281%29.pdf

¹⁶ <https://www.unicam.it/ateneo/statuto-e-documenti-strategici/piano-di-eguaglianza-di-genere-2022-2024>

¹⁷ https://www.unicam.it/sites/default/files/documenti-pag/2022/linee_guida_linguaggio_24ottobre2022.pdf

¹⁸ https://www.unicam.it/sites/default/files/documenti-pag/2023/Route%202030_web_aprile2023.pdf



procedere, partendo dalla ricognizione di quanto fatto finora, ad una raccolta sistemica ed organica di tutte le politiche, i principi e le iniziative di rilievo nell'ambito di riferimento, tramite la stesura del presente Piano Strategico per la parità di genere.

3. LA PARITÀ ED I PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Raggiungere la parità di genere in Ateneo e, in particolare in quelle realtà che presentano contesti sottorappresentati – es. minoranze etniche e donne nelle STEAM – non si contrappone al merito, bensì ne esalta il perseguimento rimuovendo gli ostacoli in partenza. Non si tratta di creare delle “corsie preferenziali” per le donne, quanto di strutturare ed implementare misure di compensazione e di sostegno che vadano oltre a quelle previste dalle normative vigenti, riguardanti particolari situazioni (es. gravidanza, allattamento, periodi di studio all'estero, esigenze familiari, problemi di salute) e mirino a rimuovere pragmaticamente gli ostacoli (es. c.d. soffitto di cristallo) che pongono le donne in una posizione di inferiorità rispetto agli uomini.

Lo Statuto di Ateneo¹⁹, emanato nel 2012 e modificato nel 2015, base normativa per tutti i Codici ed i Regolamenti di UNICAM, pone fra i propri principi generali (art. 1 co. 3) la garanzia di *libertà di ricerca e d'insegnamento e pari opportunità nell'accesso agli studi e nei meccanismi di reclutamento e di carriera, indipendentemente dal genere, dalla religione, dall'etnia e dalle opinioni politiche*. Tale principio riceve poi ulteriore rafforzamento dal successivo articolo 3 – Principio di uguaglianza a norma del quale *UNICAM rifiuta qualsiasi forma di discriminazione, in particolare quelle fondate sul genere, la cittadinanza, l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, le opinioni religiose, politiche o di qualsiasi altra natura, il censo, le disabilità, l'età o gli orientamenti sessuali* e dall'articolo 4 – Pari opportunità che statuisce all'interno del primo comma che *UNICAM promuove, nel lavoro e nello studio, azioni positive per le pari opportunità tra i generi e per garantirne l'effettiva uguaglianza, anche attraverso il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ed il mobbing (CUG). Negli organi universitari deve essere garantita la rappresentanza e promossa la parità di genere*. E nel comma successivo che *le modalità di attuazione di questo principio sono specificate nei regolamenti degli organi*. Lo Statuto richiama dunque volutamente sia la parità che la non discriminazione, concetti che pur sembrando due facce della stessa medaglia, vanno letti ed attuati con estrema attenzione al fine di evitare di ricadere in una mera uguaglianza formale piuttosto che nell'auspicata uguaglianza sostanziale.

3.1 IL PIANO STRATEGICO DI ATENEO

In profonda continuità con la visione e la missione dell'Ateneo e con i principi di non discriminazione ed uguaglianza, il **PIANO STRATEGICO 2018-2023** aveva elaborato una serie di azioni estremamente concrete, volte a contribuire al raggiungimento del pieno rispetto dei suddetti principi. In particolare, nell'ambito dell'Area Strategica Ricerca si statuiva:

- al Macroobiettivo 1 *Miglioramento della produttività dei ricercatori in termini qualitativi e quantitativi* aveva elaborato tra le azioni la n. 1.7 volta al *Consolidamento delle attività finanziate con il FAR (Finanziamento di Ateneo per la Ricerca) con la messa a sistema dello strumento e l'introduzione di premialità per l'equilibrio di genere e l'inclusione di giovani ricercatori*;

¹⁹ <https://www.unicam.it/sites/default/files/documenti-pag/2022/Statuto.pdf>



- nel Macroobiettivo 2. *Accrescimento dell'internazionalizzazione delle attività dei gruppi di ricerca* aveva invece previsto l'azione n. 2.2 mirante all'*Incremento della mobilità internazionale dei docenti ricercatori tramite l'introduzione di specifici strumenti incentivanti, anche progettati specificamente per le ricercatrici*;

- nel Macroobiettivo 4 *Potenziamento delle infrastrutture e dei servizi di supporto alla ricerca* ha voluto, tramite l'azione 4.3, *l'Introduzione di agevolazioni finanziarie e strutturali per i ricercatori neoassunti e per l'equilibrio di genere nelle carriere di ricercatori e ricercatrici*.

Inoltre, nell'ambito dell'Area Strategica Terza Missione, il Macroobiettivo 3 mirava ad *Incrementare e qualificare le iniziative di divulgazione scientifica e culturale, anche in sinergia con le associazioni e le istituzioni territoriali*, all'azione 3.6, *Consolidare o aumentare attività di Public Engagement (PE) tramite una progettazione annuale di azioni ed eventi e l'impostazione di un sistema di gestione degli stessi coordinato e adeguatamente finanziato, anche con risorse esterne*, aveva previsto al target b. *l'Organizzazione di almeno un evento ogni anno (dal 2019 al 2023) relativo alla diffusione della cultura delle pari-opportunità e per la diminuzione della 'violenza di genere'*.

3.2 PIANO PER L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Seguendo le disposizioni del Piano strategico (AS Ricerca, MO 4, A 4.3, target b), nel 2019 è stato quindi elaborato il **PIANO PER L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE PER LE PARI OPPORTUNITÀ**²⁰ che mirava allo sviluppo di azioni finalizzate a garantire i principi fondamentali, in particolare rispetto alle seguenti declinazioni di dettaglio:

- UNICAM **riconosce l'uso adeguato del linguaggio di genere**, limitando l'uso del maschile inclusivo e la sua sostituzione con le due forme, maschile e femminile, anche variamente abbreviate.
- UNICAM **promuove la diffusione della cultura delle pari opportunità** e lo svolgimento di azioni di carattere organizzativo, scientifico, formativo e culturale per la valorizzazione delle differenze tra uomo e donna senza penalizzare né gli uni né gli altri ai sensi della vigente legislazione italiana e comunitaria.
- UNICAM **rifiuta ogni tipo di violenza fisica e verbale** mettendo in campo azioni volte a costruire una cultura della prevenzione di questi comportamenti.

Statuendo le seguenti azioni:

1. Monitoraggio Continuo

1.1. Costituire un gruppo di lavoro volto alla definizione del bilancio di genere quale strumento utile a fotografare e quindi monitorare lo sviluppo di UNICAM verso la definizione di politiche di 'parità'.

1.2. Redigere il bilancio di genere.

1.3 Svolgere indagini di monitoraggio sulla consapevolezza di tutto il personale UNICAM in materia di parità di genere.

2. Progettazione e Sviluppo

²⁰ Definito nel Piano Strategico come Piano per le pari opportunità di carriera, Piano Strategico UNICAM 2018-2023, p.47



2.1 Sviluppare incontri di divulgazione scientifica e orientamento con e nelle scuole approfondendo come role model le “Storie di scienziate europee che hanno cambiato le nostre vite”.

2.2 Promuovere e supportare la partecipazione a bandi competitivi con progetti sulle “pari opportunità e delle dimensioni di genere” eventualmente attraverso la stipula di protocolli di intesa con enti e istituzioni nazionali ed internazionali.

2.3 Pubblicare tramite video storie di successo di UNICAM coinvolgendo ricercatrici che si sono distinte nelle attività di ricerca.

2.4 Definire una proposta, da inoltrare al MIUR, per l'introduzione di una quota premiale di punti organico da riservare agli Atenei che ottengono dei risultati positivi di “riequilibrio di genere” nei ruoli apicali (sia personale docente che T-A).

3. Linguaggio di Genere

3.1. Costruire una task force con il coordinamento della delega alle pari Opportunità con il supporto dell'Area Comunicazione, Ufficio Stampa e Marketing, dedicata alla revisione della modulistica utilizzata in UNICAM in coerenza con le linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo.

3.2 Rilasciare una nuova modulistica UNICAM aggiornata rispetto alle linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo.

3.3 Realizzare attività formative specifiche sul tema del linguaggio.

3.3 BILANCIO DI GENERE

A queste azioni se ne sommano altre introdotte con il lavoro svolto per la redazione del **BILANCIO DI GENERE 2020**, in particolare:

- nell'ambito dell'azione 1 del Piano per l'attuazione delle politiche per le pari opportunità, **Monitoraggio Continuo:**

1.4 Sviluppo di una scheda di valutazione permanente tramite la costruzione di una dashboard utile a dare visibilità alle fluttuazioni di alcuni indicatori relativi alla riduzione dei gap di genere.

- nell'ambito dell'azione 2 del Piano per l'attuazione delle politiche per le pari opportunità, **Progettazione e Sviluppo:**

2.2 Sviluppare incontri di orientamento approfondendo sulle professioni al fine di contrastare gli stereotipi di genere come ad esempio il fatto che la ‘maestra è donna’ e ‘informatico è uomo’. Gli incontri sono rivolti a studenti delle scuole secondarie di secondo grado.

2.4 Promuovere l'educazione alle differenze inserendo pacchetti formativi, quali competenze trasversali e/o corsi nell'offerta formativa, sulle tematiche delle pari opportunità. Ciò in collaborazione con il Prorettore alla Didattica.

2.6 Redazione di proposte di modifica dei regolamenti riguardanti le procedure di reclutamento (sia personale docente che T-A) ponendo particolare attenzione alla composizione delle commissioni di concorso.

2.7 Produzione di linee guida riguardanti le programmazioni delle scuole di ateneo e le procedure di reclutamento, rivolte alla riduzione della stereotipia nelle valutazioni.



2.8. Mantenere nei bandi FAR in uscita una valutazione premiale per gruppi bilanciati in termine di genere.

2.9. Pubblicare un bando per ASSEGNI cofinanziati 70% - 30% volti a favorire l'arruolamento di giovani ricercatrici.

2.11 Promozione del benessere lavorativo ed organizzativo attraverso l'attività di un Gruppo di lavoro per l'analisi degli aspetti attinenti alla tematica del rischio **stress lavoro-correlato** e delle discriminazioni nell'ambito del contesto lavorativo dell'Ateneo emerse dall'indagine del benessere organizzativo 2019.

2.12 Introduzione nella valutazione della ricerca di Ateneo di correttivi legati a "periodi di congedo per maternità/paternità e di altri periodi di congedo o aspettativa, previsti dalle leggi vigenti e diversi da quelli per motivi di studio" al fine di ottenere una valutazione più equa, innestando una vera cultura dell'equilibrio di genere.

2.13 Proposta di attività extra-lavorative o comunque "non tradizionalmente riconosciute come tali", al personale tanto docente/ ricercatore quanto PTA, intese come attività che consentano una creazione del senso di appartenenza, dello spirito di gruppo, di consapevolezza, anche a vantaggio di un clima lavorativo favorevole alle pari opportunità e della costruzione di una rete informale di supporto in tal senso.

3.4 GENDER EQUALITY PLAN

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

In tale prospettiva, in continuità con il processo di redazione del Bilancio di Genere, è stato necessario stabilire come obiettivo prioritario del PAP l'adozione del Gender Equality Plan (GEP), che identifica la strategia dei singoli Atenei per l'uguaglianza di genere.

Il GEP si colloca in un'ottica programmatica e si inserisce all'interno del Piano Strategico, ponendosi tra le direttrici di sviluppo dell'Ateneo e le strategie per ottenerlo. Le azioni in esso previste sono poste in relazione con il Bilancio di Genere sia nella fase previsionale che in quella di rendicontazione.

UNICAM si è quindi dotato di questo importante strumento nel novembre 2021. Il gruppo di lavoro ha infatti elaborato il **GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024** dell'Università di Camerino attraverso un processo di analisi dei documenti e dei dati già disponibili, derivanti da una serie di azioni coerenti con il piano strategico di Ateneo 2018-2023 e basandosi sull'analisi di contesto contenuta del Bilancio di Genere 2020. Le azioni in esso individuate e schedate derivavano quindi da analisi e indagini già attivate per l'elaborazione complessiva delle politiche di Ateneo e da pratiche partecipative, che hanno coinvolto la governance dell'Ateneo (che include il Rettore, i Prorettori ed in particolare la Prorettrice alle Pari Opportunità, Tutela e Garanzia della Persona, la Direzione Generale, il CUG) e valorizzato ricerche, competenze ed esperienze condotte localmente da tutti gli stakeholder coinvolti nelle politiche per la gender equality. In tale ottica, il Gender Equality Plan di UNICAM ha sostanzialmente ricondotto ad un unico documento strategico tutte le azioni che l'Ateneo si era prefisso di implementare, inserendo elementi di innovazione e miglioramento e declinandole in 5 Aree tematiche (1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione, 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, 3. Uguaglianza di genere nel



reclutamento e nelle progressioni di carriera, 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione, 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali).

Area Tematica 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

N.	Obiettivo	Azione	Azioni incorporate
1.1	Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna all'Ateneo	Adozione delle linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio	Azioni 3.1 e 3.2 del Piano per l'attuazione delle politiche per le pari opportunità - 1. Linguaggio di genere
1.2	Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna all'Ateneo	Azioni di formazione per il contrasto a stereotipi e pregiudizi	Azione 3.3 del Piano per l'attuazione delle politiche per le pari opportunità - 1. Linguaggio di genere
1.3	Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa	Introduzione strumenti di monitoraggio per la verifica del bilanciamento di genere	Azione 1.4 del Bilancio 2020 - 1. Monitoraggio Continuo
1.4	Favorire il Ben-Essere organizzativo	Promozione del benessere lavorativo ed organizzativo attraverso l'attività di formazione e di analisi degli aspetti attinenti alla tematica del rischio stress lavoro-correlato e delle discriminazioni	Azione 2.11 del Bilancio di Genere 2020 - 2. Progettazione e Sviluppo
1.5	Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare	Introduzione nella valutazione della ricerca di Ateneo di correttivi legati ad ambiti di genere	Azione 2.12 del Bilancio di Genere 2020 - 2. Progettazione e Sviluppo

Area Tematica 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

N.	Obiettivo	Azione	Azioni incorporate
2.1	Incremento della presenza femminile nei processi decisionali	a) Aggiornamento delle linee guida per un'equa composizione di genere nelle commissioni di concorso per l'assunzione di personale b) Attività di supporto alle candidature (es. Mental coach) femminili negli organi decisionali dell'Università, anche con l'eventuale introduzione di un sistema di quote	(a) Azione 2.6 del Bilancio 2020 - 2. Progettazione e sviluppo
2.2	Incremento della componente femminile nelle posizioni apicali	Predisporre documenti di governance e regolamenti volti al raggiungimento dell'equilibrio di genere nella composizione degli organi collegiali dell'Ateneo.	Art. 20, Regolamento Generale di Ateneo
2.3	Maggiore tutela del personale	Introduzione di una figura di garante del personale UNICAM	Art. 19, co. 2, lett. d, e, f, Statuto di Ateneo

Area Tematica 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

N.	Obiettivo	Azione	Azioni incorporate
3.1	Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico	a) Redazione di proposte di modifica dei regolamenti riguardanti le procedure di reclutamento, ponendo particolare attenzione alla composizione delle commissioni di concorso. b) Produzione di linee guida riguardanti le programmazioni delle scuole di ateneo e le procedure	(b) Azione 2.7 del Bilancio 2020 - 2. Progettazione e sviluppo



		di reclutamento, rivolte alla riduzione della stereotipia nelle valutazioni.	
3.2	Incentivazione del bilanciamento di genere nei gruppi di ricerca finanziati dall'Ateneo	Prevedere nelle progettazioni di ateneo a supporto della ricerca un monitoraggio della partecipazione femminile eventualmente incentivata da una valutazione premiale per gruppi bilanciati in termini di genere.	Azione 2.8 del Bilancio 2020 - 2. Progettazione e sviluppo
3.3	Riduzione della segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei corsi di studio	a) Sviluppare almeno 2 incontri di divulgazione scientifica, orientamento e approfondimento sul tema 'Donna e Scienza' per tramite di 'role model' quali 'Storie di scienziate europee che hanno cambiato le nostre vite'. b) Sviluppare almeno 2 incontri di orientamento finalizzati a contrastare gli stereotipi di genere (la 'maestra è donna' e 'informatico è uomo') e a valorizzare il tema delle professioni	Azione 2.2 del Bilancio 2020 - 2. Progettazione e sviluppo Azione 2.1 del Piano per l'attuazione delle politiche per le pari opportunità - 2. Progettazione e sviluppo

Area Tematica 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione

N.	Obiettivo	Azione	Azioni incorporate
4.1	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica	Inserimento dell'offerta formativa UNICAM di attività formative sulle tematiche delle pari opportunità e del bilanciamento di genere	Azione 2.4 del Bilancio 2020 - 2. Progettazione e sviluppo
4.2	Incremento del bilanciamento di genere nei gruppi di Ricerca	a) Promuovere e supportare la partecipazione dei gruppi di ricerca UNICAM a bandi competitivi con progettualità sul tema delle "pari opportunità" ponendo attenzione alla dimensione di genere nella ricerca b) Pubblicare on-line sui canali social video storie di successo di ricercatrici UNICAM.	Azione 2.2 del Piano per l'attuazione delle politiche per le pari opportunità - 2. Progettazione e sviluppo Azione 2.3 del Piano per l'attuazione delle politiche per le pari opportunità - 2. Progettazione e sviluppo
4.3	Incremento del bilanciamento di genere nei corsi di studio	Istituzioni di borse di studio annuali riservate a studentesse o studenti meritevoli che si iscrivono a corsi con una prevalenza di genere (opposto). La borsa potrebbe comprendere: <ul style="list-style-type: none"> • esonero dalle tasse universitarie; • disponibilità gratuita dei bus locali ed iscrizione al Centro Universitario Sportivo; • iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale. 	

Area Tematica 5 - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

N.	Obiettivo	Azione	Azioni incorporate
5.1	Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale	a) Azione di formazione per l'uso adeguato del linguaggio, evitando, anche se inconsapevolmente, espressioni violente o lesive dei diritti altrui b) Azioni di comunicazione per il contrasto alla violenza di genere	- UNICAM, fin dal 2013, aderisce alla campagna "Posto occupato", un'iniziativa nata da una riflessione di Maria Andaloro, rivolta a sensibilizzare l'opinione pubblica sulla violenza e sugli assassini nei confronti delle donne.



			- Eventi annuali Giornata mondiale contro la violenza sulle donne (25 Novembre)
--	--	--	---

Si specifica l'implicito assorbimento dell'intera Macroazione n. 1 (Monitoraggio Continuo) ed il superamento dell'azione n. 2.4 del Piano per l'attuazione delle politiche per le pari opportunità (2. Progettazione e sviluppo) a seguito della pubblicazione della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026²¹.

Da segnalare infine le seguenti sinergie specifiche con il **PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DELL'UNIVERSITA' DI CAMERINO (PAP) 2022-2024**:

N.	Obiettivo GEP	Azione GEP	Azione PAP
1.2	Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna all'Ateneo	Azioni di formazione per il contrasto a stereotipi e pregiudizi	AZIONE 4.1 (9) Promozione e condivisione delle azioni scaturite dal Bilancio di genere e incluse nel Piano di Uguaglianza di Genere ✓ Promozione di iniziative culturali e di indirizzo sulle tematiche previste dal GEP, quali seminari, conferenze, workshop, corsi ✓ Partecipazione attiva alle azioni così come previsto nel piano AZIONE 4.2 (10) Promozione della Formazione del Personale (...) ✓ Organizzazione di corsi di formazione, per ampliare la conoscenza della violenza di genere, compresi gli aspetti legislativi e giuridici che entrano in gioco in casi di violenza, molestie e abusi e migliorare la capacità di ascolto e di interazione del personale con le vittime potenziali.
2.3	Maggiore tutela del personale	Introduzione di una figura di garante del personale UNICAM	AZIONE 1.3 (3) Rilevazione di informazioni su Intolleranza, Razzismo, Antisemitismo e Istigazione all'Odio e alla Violenza nella compagine studentesca ✓ Rilevazione di informazioni su Intolleranza, Razzismo, Antisemitismo e Istigazione all'Odio e alla Violenza nella compagine studentesca: o somministrazione di appositi questionari garantendo l'anonimato del compilatore, come previsto dalla normativa vigente sulla privacy; o utilizzo di eventuali ulteriori modalità di indagine ritenute utili, quali ad esempio l'implementazione all'interno dello spazio web del CUG di uno strumento per eventuali suggerimenti e/o segnalazioni; o azioni di monitoraggio delle condizioni di studio nell'Ateneo, con particolare attenzione alla componente studentesca di origine straniera e con disabilità; o rilevazioni di eventuali discriminazioni legate al genere, all'orientamento sessuale, alle origini etniche e alla disabilità.

²¹ <https://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/parita-di-genere-ed-empowerment-femminile/strategia-nazionale-per-la-parita-di-genere-2021-2026/>



			✓ Trasmissione dei dati rilevati agli organi di competenza e programmazione ed esecuzione di azioni di prevenzione e contrasto
3.3	Riduzione della segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei corsi di studio	<p>a) Sviluppare almeno 2 incontri di divulgazione scientifica, orientamento e approfondimento sul tema 'Donna e Scienza' per tramite di 'role model' quali 'Storie di scienziate europee che hanno cambiato le nostre vite'.</p> <p>b) Sviluppare almeno 2 incontri di orientamento finalizzati a contrastare gli stereotipi di genere (la 'maestra è donna' e 'informatico è uomo') e a valorizzare il tema delle professioni</p>	<p>(a) AZIONE 4.1 (9) Promozione e condivisione delle azioni scaturite dal Bilancio di genere e incluse nel Piano di Uguaglianza di Genere</p> <p>✓ Promozione di iniziative culturali e di indirizzo sulle tematiche previste dal GEP, quali seminari, conferenze, workshop, corsi</p> <p>✓ Partecipazione attiva alle azioni così come previsto nel piano</p> <p>(b) AZIONE 4.2 (10) Promozione della Formazione del Personale</p> <p>(...) ✓ Organizzazione di corsi di formazione, per ampliare la conoscenza della violenza di genere, compresi gli aspetti legislativi e giuridici che entrano in gioco in casi di violenza, molestie e abusi e migliorare la capacità di ascolto e di interazione del personale con le vittime potenziali.</p>
4.1	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica	Inserimento dell'offerta formativa UNICAM di attività formative sulle tematiche delle pari opportunità e del bilanciamento di genere	<p>AZIONE 4.1 (9) Promozione e condivisione delle azioni scaturite dal Bilancio di genere e incluse nel Piano di Uguaglianza di Genere</p> <p>✓ Promozione di iniziative culturali e di indirizzo sulle tematiche previste dal GEP, quali seminari, conferenze, workshop, corsi</p> <p>✓ Partecipazione attiva alle azioni così come previsto nel piano</p>
5.1	Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale	<p>a) Azione di formazione per l'uso adeguato del linguaggio, evitando, anche se inconsapevolmente, espressioni violente o lesive dei diritti altrui</p> <p>b) Azioni di comunicazione per il contrasto alla violenza di genere</p>	<p>AZIONE 4.1 (9) Promozione e condivisione delle azioni scaturite dal Bilancio di genere e incluse nel Piano di Uguaglianza di Genere</p> <p>✓ Promozione di iniziative culturali e di indirizzo sulle tematiche previste dal GEP, quali seminari, conferenze, workshop, corsi</p> <p>✓ Partecipazione attiva alle azioni così come previsto nel piano</p>

3.5 ORGANI DI ATENEO A TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Il [CUG – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ed il mobbing](#) è un comitato paritetico istituito dall'Ateneo, a seguito della legge n. 183/2010, art.21, comma 1, lett. c), avente i seguenti compiti:

- garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e per il trattamento sul lavoro;
- predisporre piani di azioni positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, anche attraverso la proposta di piani formativi rivolti ai lavoratori e alle lavoratrici;
- promuovere ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- promuovere iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive al riguardo;
- effettuare analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini, quali il bilancio di genere;



- promuovere la diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità;
- promuovere azioni volte a favorire condizioni di benessere lavorativo, quali indagini di clima e di rispetto del Codice etico, in modo da prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche (mobbing);
- formulare, se richiesto, pareri su: progetti di riorganizzazione, piani di formazione del personale, orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze;
- programmare azioni di verifica sui temi di propria competenza, in stretta collaborazione con il Nucleo di Valutazione di Ateneo.

La [Commissione Parità di Genere](#), organo paritetico composto da studenti, docenti e personale tecnico amministrativo, con lo scopo di promuovere iniziative culturali e di indirizzo sui temi di genere nella ricerca e nella formazione.

La [Consigliera di Fiducia](#), istituita in ottemperanza dell'articolo 12 del Codice Etico e di Comportamento dell'Università di Camerino, rappresenta un pilastro fondamentale per il rispetto delle norme etiche all'interno dell'Ateneo. La Consigliera di Fiducia è dedicata a ricevere e valutare denunce e segnalazioni di violazioni etiche, operando con terzietà, imparzialità e assoluta riservatezza. Le attività della Consigliera di Fiducia comprendono l'ascolto, l'assistenza e la consulenza per chiunque si ritenga vittima di comportamenti contrari al Codice Etico. Inoltre, la Consigliera ha il compito di proporre conciliazioni e suggerire soluzioni organizzative, avendo accesso ai documenti amministrativi pertinenti e collaborando con i componenti del CUG e altri uffici dell'Ateneo, nonché con esperti esterni se necessario. Tutte le persone coinvolte nella gestione dei casi di violazione etica sono tenute al segreto sui fatti e le informazioni apprese durante il trattamento del caso. La persona che richiede l'intervento della Consigliera di Fiducia ha inoltre il diritto di richiedere l'omissione dei propri dati identificativi in qualsiasi documento destinato a pubblicazione. Ogni anno, la Consigliera di Fiducia redige una relazione dettagliata sulle attività svolte e sulle casistiche affrontate, presentandola al Rettore e al CUG, e riferendone al Senato Accademico.

Il [Difensore civico degli studenti](#) opera quale garante dell'imparzialità e della trasparenza delle attività dell'Università che incidono sui diritti e sugli interessi degli studenti, fatte salve le competenze del Responsabile per la trasparenza, del Responsabile del Piano anticorruzione, del Consigliere di fiducia di cui all'art. 12/2 del Codice Etico e di Comportamento di Ateneo, con i quali il D.C.S. collabora anche segnalando eventuali irregolarità.

La [Delega alla Persona, Benessere ed opportunità](#) è stata pensata per valorizzare, promuovere e coordinare tutte le attività di Ateneo in materia di genere e di parità di genere. L'azione di valorizzazione, promozione e coordinamento si basano su una serie di documenti strategici già citati nel paragrafo 3, quali il Piano di Uguaglianza di Genere 2022/2024 ed il Piano Triennale delle Azioni Positive. Il ruolo viene coadiuvato da deleghe in ambiti specifici quali la Delega per la Parità di Genere e la Delega all'Inclusione e partecipazione. I principali compiti di questa delega strategica per l'Ateneo possono essere sintetizzati come segue:

1. *Promozione dell'uguaglianza di genere.* Volontà di garantire che le politiche e le pratiche dell'Ateneo siano orientate a promuovere l'uguaglianza di genere. Ciò include la parità di opportunità nelle assunzioni, nelle promozioni e nell'accesso alle risorse.



2. *Riduzione delle disparità.* Volontà di identificare e ridurre tali disparità, specie nelle posizioni apicali e senior, creando un ambiente più equo ed inclusivo.
3. *Supporto alle carriere femminili.* Sviluppo di programmi ed azioni volte a superare le barriere e permettere lo sviluppo delle carriere accademiche delle giovani donne.
4. *Promozione di un ambiente accademico inclusivo.* Implementazione di azioni concrete per la creazione di un ambiente accademico più inclusivo ed accogliente, al fine di migliorare il benessere di tutte le componenti dell'Ateneo.
5. *Prevenzione e gestione di ogni forma di discriminazione e molestie.* Sviluppo di politiche volte ad eliminare e prevenire qualsiasi forma di discriminazione e molestia, nonché monitoraggio e correzione di tale tipo di fenomeni.
6. *Contributo al cambiamento sociale.* L'Università svolge un ruolo cruciale nel plasmare la società. Promuovere la parità di genere in ambito accademico contribuisce ad un effetto positivo più ampio, favorendo cambiamenti di atteggiamento, comportamenti e bias nella società nel suo complesso.

4. AUTOANALISI ED AUTOVALUTAZIONE

Applicando i principi e le prospettive proposti nelle “Linee Guida sulla Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche Amministrazioni”, emesse dal Dipartimento della Funzione Pubblica ad ottobre 2022, l’Ateneo ha avviato il percorso verso l’ottenimento della certificazione della parità di genere. Si è quindi proceduto all’analisi di tutte le policy di rilievo per comprendere l’effettiva copertura degli indicatori richiesti dalle linee guida. Le tabelle che seguono, distinte per area tematica della UNI-PdR 125/2022, forniscono una esaustiva panoramica sulla situazione di fatto.



AMBITO	INDICATORE	OBIETTIVI	AZIONI	ANNO	COLLEGAMENTO/NOTE
1. Cultura e strategia	1.1 Formalizzazione e implementazione di un piano strategico che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva	Adozione del Gender Equality Plan di UNICAM	Ricondurre ad un unico documento strategico tutte le azioni che l'Ateneo si era prefisso di implementare tramite il Piano Strategico ed il PAP, inserendo elementi di innovazione e miglioramento e declinandole in 5 Aree tematiche	2022 2023 2024	GEP 2022-24 BILANCIO DI GENERE 2020
		1.3 Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa.	Introduzione strumenti di monitoraggio per la verifica del bilanciamento di genere.		
1. Cultura e strategia	1.2 Presenza di procedure interne che consentono alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto.	P.4 – Più Inclusione. Combattere tutte le forme di esclusione, più o meno evidenti, e favorire una coesione a livello di Comunità di tutti gli individui è un obiettivo fondamentale di UNICAM.	Creazione di un servizio raccolta richieste presso l'Ufficio Sostenibilità che ne istruisca la possibile miglior soluzione nel minor tempo possibile. La casella a disposizione dei membri della comunità di UNICAM è unicamsostenibile@unicam.it	2022 2023 2024	Piano di sostenibilità UNICAM – Route 2030 GEP 2022-24 PAP 2022-24
		2.3 Maggiore tutela del Personale (Introduzione di una figura di garante del personale UNICAM)	Istituzione della figura della Consigliera di fiducia di Ateneo e del Difensore civico degli studenti		
		AZIONE 1.1 Conduzione di indagini di clima, codici etici e di condotta tra i dipendenti di UNICAM AZIONE 1.3 (3) Rilevazione di informazioni su Intolleranza, Razzismo, Antisemitismo e Istigazione all'Odio e alla Violenza nella compagine studentesca			
		1.4 Favorire il Benessere organizzativo	Promozione del benessere lavorativo ed organizzativo attraverso l'attività di formazione e di analisi degli aspetti attinenti alla tematica del rischio stress lavoro-correlato e delle discriminazioni. Indagini svolte: - Report anno 2024 – in corso di predisposizione - Report anno 2023 - Report anno 2022		



1. Cultura e strategia	1.3 Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere	1.1 Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna all'Ateneo	Adozione delle linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio: Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo dell'Università di Camerino Azioni di formazione per il contrasto a stereotipi e pregiudizi: - Corso Linguaggio di Genere 18/12/23 - Rispondere consapevolmente all'aggressività dell'utenza, 2023, 12 ore - Evento di sensibilizzazione Comunità universitaria Quel Genere di Passione 12/02/24	2022 2023 2024	Linee Guida Linguaggio GEP 2022-24
1. Cultura e strategia	1.4 Presenza di politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico				La governance valuterà l'aggiornamento delle "Linee guida CAM" in ottemperanza dell'Azione A.1.3 Piano di sostenibilità "redigere un protocollo che certifichi il livello di Sostenibilità degli eventi non solo nella dimensione ambientale ma in un concetto più ampio di Sostenibilità."
1. Cultura e strategia	1.5. Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli unconscious bias	1.1 Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna all'Ateneo	Azioni di formazione per il contrasto a stereotipi e pregiudizi: - Corso Linguaggio di Genere 18/12/23 - Rispondere consapevolmente all'aggressività dell'utenza, 2023, 12 ore - Evento di sensibilizzazione Comunità universitaria Quel Genere di Passione 12/02/24	2022 2023 2024	Linee Guida Linguaggio GEP 2022-24
1. Cultura e strategia	1.6. Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno	1.4 Favorire il Benessere organizzativo	Promozione del benessere lavorativo ed organizzativo attraverso l'attività di formazione e di analisi degli aspetti attinenti alla tematica del rischio stress lavoro-correlato e delle discriminazioni. Indagini svolte: - Report anno 2024 – in corso di predisposizione	2022 2023 2024	GEP 2022-24 BILANCIO DI GENERE 2020



			<ul style="list-style-type: none"> - Report anno 2023 - Report anno 2022 - Intervista doppia studentesse e studenti 08/03/24 		
		4.1 Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica	Inserimento dell'offerta formativa UNICAM di attività formative sulle tematiche delle pari opportunità e del bilanciamento di genere		
1. Cultura e strategia	1.7. Realizzazione di interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo nell'ultimo biennio, che includano, tra altre, attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholder sui temi dell'inclusione, della parità di genere e della integrazione	3.3 Riduzione della segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere	<ul style="list-style-type: none"> - 23/05/24 "MaLeFemmine? Itinerari storico-giuridici di una parità incompiuta" - 17/05/24 Giornata mondiale donne marittime - 13/05/24 Matematica e differenze di genere - 12/04/24 Sulle vie della parità nelle Marche - 12/02/24 Quel genere di passione - 30/11/23 Transizione di genere: una riflessione interdisciplinare - 27/11/23 La manipolazione tossica: quando l'amore diventa una trappola - 25/11/23 Evento in occasione della Giornata mondiale contro la violenza sulle donne - 31/10/23 Un premio Nobel mancato a Donne Scienziate - 25/05/23 Sulle vie della parità nelle Marche - 12/05/23 La forza delle donne - 11/05/23 Donne per la matematica 	2022 2023 2024	GEP 2022-24 BILANCIO DI GENERE 2020



		5.1 Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale	<ul style="list-style-type: none"> - 01/04/23 Evento Progetto Purple – Insieme è più facile - 08/03/23 Lavoro al femminile - 13/02/23 Vite da intervistare: “anche alle ragazze” piacciono le scienze! - 25/11/22 Evento in occasione della giornata mondiale contro la violenza sulle donne - 14/10/22 Il linguaggio di genere nelle università: esperienze a confronto 19/05/22 Sulle vie della parità nelle Marche 12/05/22 ViTE di MATEMATICHE - Sofia Kovalevskaya e Ada Lovelace - 08/03/22 8 marzo: storie di pace - 15/02/22 Geoscienziata, anch'io! - 10/02/22 Scienza: femminile plurale - 27/01/22 Webinar finale Progetto Do.N.N.E - 19/01/22 Incontro Progetto NERD (Non E' Roba da Donne) 		
--	--	---	---	--	--

AMBITO	INDICATORE	OBIETTIVI	AZIONI	ANNO	COLLEGAMENTO/NOTE
2. Governance	2.1 Definizione nella governance dell'organizzazione di un presidio (comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo, ecc.) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione.	Prorettrice con delega alla Persona, benessere e opportunità Delegata alla Parità di Genere Comitato Unico di Garanzia Commissione Parità di Genere Comitato Guida e Gruppo di Lavoro Piano strategico Parità di Genere		2022 2023 2024	D.R. n. 448 del 06.11.23 D.R. n. 219 del 10.07.23 Disp. DG n. 77613 del 08/10/2024
2. Governance	2.2 Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività	P.4 – Più Inclusione. Combattere tutte le forme di esclusione, più o meno evidenti, e favorire una coesione a livello di Comunità di tutti gli individui è un obiettivo fondamentale di UNICAM.	Creazione di un servizio raccolta richieste presso l'Ufficio Sostenibilità che ne istruisca la possibile miglior soluzione nel minor tempo possibile. La casella a disposizione dei membri della comunità di UNICAM è unicamsostenibile@unicam.it	2022 2023 2024	Piano di sostenibilità UNICAM – Route 2030 GEP 2022-24 PAP 2022-24



		2.3 Maggiore tutela del Personale (Introduzione di una figura di garante del personale UNICAM)			
		AZIONE 1.1 Conduzione di indagini di clima, codici etici e di condotta tra i dipendenti di UNICAM AZIONE 1.3 (3) Rilevazione di informazioni su Intolleranza, Razzismo, Antisemitismo e Istigazione all'Odio e alla Violenza nella compagine studentesca	Istituzione della figura della Consigliera di fiducia di Ateneo e del Difensore civico degli studenti		
2. Governance	2.3 Presenza di un budget dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione	CC.UNI.AA.ASR.ASD.ARECPO - Comitato per le pari opportunità/Comitato Unico di Garanzia CC.UNI.AA.ASR.ASD.AREGEP - Rettorato - Piano di eguaglianza di genere	BUDGET UNICO ESERCIZIO 2024 E BUDGET PLURIENNALE ESERCIZI 2025/2026, pp. 19 - 21	2024	BUDGET UNICO ESERCIZIO 2024 E BUDGET PLURIENNALE ESERCIZI 2025/2026
2. Governance	2.4 Definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management, per i quali saranno valutati	Annualità 2023: Obiettivo 3-2023 Formazione del personale su social, posta elettronica e flussi documentali (p. 72 PIAO 23-25) Annualità 2022: Obiettivo 6-2022 Cruscotto di genere	Azioni: b) seminari formativi sul rispetto del linguaggio di genere e) coinvolgimento degli studenti nelle tematiche del linguaggio di genere e della corretta comunicazione Azioni: a) Realizzazione di un cruscotto di genere per supportare le conseguenti politiche e documenti	2022 2023 2024	PIAO 2023-2025 PIAO 2022-2024
2. Governance	2.5 Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione. Numero assoluto delle quote di genere rispetto a requisiti normativi di riferimento o pari comunque a 1/3 della	Art. 20. Candidature	Ai sensi dell'art. 4, comma 2 dello Statuto, negli organi universitari deve essere garantita la rappresentanza e promossa la parità di genere. Le norme del presente articolo si applicano per le elezioni di ogni singola componente degli organi indicati all'art. 16, fatta eccezione per le candidature dei rappresentanti degli studenti, regolate dalle disposizioni di cui alla successiva Sezione terza, e per le candidature per i rappresentanti dei Direttori e dei	2022 2023 2024	Regolamento Generale di Ateneo GEP 2022-24 PAP 2022-24 Piano di sostenibilità UNICAM – Route 2030



composizione complessiva del consiglio di amministrazione		<p>docenti-ricercatori nel Senato Accademico, a cui si applicano le disposizioni contenute nell'art. 30. 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.</p> <p>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.</p> <p>Gli appartenenti al personale docente-ricercatore e tecnico-amministrativo che intendano proporsi per le elezioni negli organi collegiali, sono tenuti a presentare la propria candidatura, fermo restando quanto previsto al precedente comma 2, almeno 10 giorni prima delle votazioni, all'Ufficio incaricato del servizio elettorale, che ne curerà la pubblicazione sul sito dell'Ateneo.</p> <p>Sono esclusi dalle funzioni di componenti dei seggi i candidati alle elezioni per cui si svolge la votazione.</p>		
	1.5 Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare	Introduzione nella valutazione della ricerca di Ateneo di correttivi legati ad ambiti di genere		
	2.1 Incremento della presenza femminile nei processi decisionali	<p>a) Aggiornamento delle linee guida per un'equa composizione di genere nelle commissioni di concorso per l'assunzione di personale</p> <p>b) Attività di supporto alle candidature (es. Mental coach) femminili negli organi decisionali dell'Università, anche con l'eventuale introduzione di un sistema di quote</p>		



		2.2 Incremento della componente femminile nelle posizioni apicali	Predisporre documenti di governance e regolamenti volti al raggiungimento dell'equilibrio di genere nella composizione degli organi collegiali dell'Ateneo.		
		P.2 Più Parità di Genere	P.2.1 Amministrazione Paritaria: costituire un piccolo gruppo di lavoro che elabori modalità elettive sia di moral suasion che di vere e proprie modifiche statutarie volte alla parità di genere negli Organi di Governo dell'Ateneo.		

AMBITO	INDICATORE	OBIETTIVI	AZIONI	ANNO	COLLEGAMENTO/NOTE
3. Area Processi HR	3.1 Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, on-boarding neutrali, valutazioni prestazioni	Regolamento per la disciplina della chiamata dei Professori di prima e di seconda fascia REGOLAMENTO PER L'ASSUNZIONE DI RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO IN TENURE TRACK (CC.DD. RTT) D.P.R. 487/1994 , art 5, art 6, art 9 Bandi e verbali selezione ricercatori (garanzia parità di genere) CCNL Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance		-	
3. Area Processi HR	3.2 Presenza di meccanismi di analisi del Turnover in base al genere	3.1 Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico Mission APOS Mission ADIQ Mission Prorettorato alla Persona, benessere e opportunità	a) Redazione di proposte di modifica dei regolamenti riguardanti le procedure di reclutamento, ponendo particolare attenzione alla composizione delle commissioni di concorso. b) Produzione di linee guida riguardanti le programmazioni delle scuole di ateneo e le procedure di reclutamento, rivolte alla riduzione della stereotipia nelle valutazioni. a) Analisi dello sviluppo organizzativo, il sistema di valutazione e di incentivazione del personale b) Supporto ai progetti di analisi organizzativa e di analisi diagnostiche rivolte al personale tecnico amministrativo Creazione di un CRUSCOTTO DI GENERE al fine di acquisire, in tempo reale, e consolidare negli anni i dati del bilancio di genere.	2022 2023 2024	GEP 2022-24



3. Area Processi HR	3.3 Presenza di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership	Art. 3 - Principio di uguaglianza	<p>1. UNICAM rifiuta qualsiasi forma di discriminazione, in particolare quelle fondate sul genere, la cittadinanza, l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, le opinioni religiose, politiche o di qualsiasi altra natura, il censo, le disabilità, l'età o gli orientamenti sessuali.</p> <p>2. UNICAM riconosce pari dignità alle varie componenti della comunità universitaria (docenti, studenti e personale tecnico-amministrativo) e promuove azioni positive volte a rimuovere e ad evitare situazioni di discriminazione tra le componenti ed all'interno di esse.</p>	-	Statuto UNICAM GEP 2022-24
		Art. 4 - Pari opportunità	<p>1. UNICAM promuove, nel lavoro e nello studio, azioni positive per le pari opportunità tra i generi e per garantirne l'effettiva uguaglianza, anche attraverso il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ed il mobbing (CUG).</p> <p>2. Negli organi universitari deve essere garantita la rappresentanza e promossa la parità di genere. Le modalità di attuazione di questo principio sono specificate nei regolamenti degli organi.</p>		
		3.2 Incentivazione del bilanciamento di genere nei gruppi di ricerca finanziati dall'Ateneo	Prevedere nelle progettazioni di ateneo a supporto della ricerca un monitoraggio della partecipazione femminile eventualmente incentivata da una valutazione premiale per gruppi bilanciati in termini di genere.		
		4.2 Incremento del bilanciamento di genere nei gruppi di Ricerca	<p>a) Promuovere e supportare la partecipazione dei gruppi di ricerca UNICAM a bandi competitivi con progettualità sul tema delle "pari opportunità" ponendo attenzione alla dimensione di genere nella ricerca</p> <p>b) Pubblicare on-line sui canali social video storie di successo di ricercatrici UNICAM.</p>		



		4.3 Incremento del bilanciamento di genere nei corsi di studio	Istituzioni di borse di studio annuali riservate a studentesse o studenti meritevoli che si iscrivono a corsi con una prevalenza di genere (opposto). La borsa potrebbe comprendere: <ul style="list-style-type: none"> • esonero dalle tasse universitarie; • disponibilità gratuita dei bus locali ed iscrizione al Centro Universitario Sportivo; • iscrizione al Servizio Sanitario Nazionale. 		
3. Area Processi HR	3.4 Presenza di politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere	Art. 3 - Principio di uguaglianza	1. UNICAM rifiuta qualsiasi forma di discriminazione, in particolare quelle fondate sul genere, la cittadinanza, l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, le opinioni religiose, politiche o di qualsiasi altra natura, il censo, le disabilità, l'età o gli orientamenti sessuali. 2. UNICAM riconosce pari dignità alle varie componenti della comunità universitaria (docenti, studenti e personale tecnico-amministrativo) e promuove azioni positive volte a rimuovere e ad evitare situazioni di discriminazione tra le componenti ed all'interno di esse.	-	Statuto UNICAM
		Art. 4 - Pari opportunità	1. UNICAM promuove, nel lavoro e nello studio, azioni positive per le pari opportunità tra i generi e per garantirne l'effettiva uguaglianza, anche attraverso il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ed il mobbing (CUG). 2. Negli organi universitari deve essere garantita la rappresentanza e promossa la parità di genere. Le modalità di attuazione di questo principio sono specificate nei regolamenti degli organi.		
3. Area Processi HR	3.5 Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità	D.Lgs 151/2001 ssmmii		-	



3. Area Processi HR	3.6 Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing	P.4 – Più Inclusione. Combattere tutte le forme di esclusione, più o meno evidenti, e favorire una coesione a livello di Comunità di tutti gli individui è un obiettivo fondamentale di UNICAM.	Creazione di un servizio raccolta richieste presso l'Ufficio Sostenibilità che ne istruisca la possibile miglior soluzione nel minor tempo possibile. La casella a disposizione dei membri della comunità di UNICAM è unicamsostenibile@unicam.it	2022 2023 2024	Piano di sostenibilità UNICAM – Route 2030 GEP 2022-24 PAP 2022-24
		2.3 Maggiore tutela del Personale (Introduzione di una figura di garante del personale UNICAM)	Istituzione della figura della Consigliera di fiducia di Ateneo e del Difensore civico degli studenti		
		AZIONE 1.1 Conduzione di indagini di clima, codici etici e di condotta tra i dipendenti di UNICAM AZIONE 1.3 (3) Rilevazione di informazioni su Intolleranza, Razzismo, Antisemitismo e Istigazione all'Odio e alla Violenza nella compagine studentesca			

AMBITO	INDICATORE	OBIETTIVI	AZIONI	ANNO	COLLEGAMENTO/NOTE
4. Crescita ed Inclusione	4.2 Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento. NOTA Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione. KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità. NOTA La fonte dati da utilizzare per quantificare % è quella rispetto al codice ATECO, in particolare fare riferimento al codice ATECO più disaggregato.	Qui il target è 76% -> 86% Personale TA 2023: 269 Di cui donne: 151 (56,13%) Di cui uomini: 102 (43,87%) Personale Docente e Ricercatore 2023: 281 Di cui donne: 99 (35,23%) Di cui uomini: 182 (64,77%) Tot Personale: 550 Di cui donne: 250 = 45,45%		2023	
4. Crescita ed Inclusione	4.4 Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (per le imprese familiari	Dirigenti: 2, entrambi uomini EP: 11 - 4 donne		2023 2024	Posizioni organizzative



	considerare solo donne non espressione della proprietà) Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.	- 7 uomini		
4. Crescita ed Inclusionione	4.5 Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento. Il KPI si considera raggiunto quando si registra una quota almeno pari al 40% rispetto al totale responsabili e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	EP: 11 - 4 donne - 7 uomini D: 22 - 13 donne - 9 uomini Su 33, 17 donne	2023 2024	Posizioni organizzative
4. Crescita ed Inclusionione	4.6 Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	Qui il target è il 66% -> 76% EP: 11 - 4 donne - 7 uomini Prorettori: 4 - 2 donne - 2 uomini Delegati: 27 - 11 donne - 16 uomini	2023 2024	Posizioni organizzative Governance di Ateneo
4. Crescita ed Inclusionione	4.7 Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento NOTA Considerare nel calcolo la % di donne con delega di spesa o facenti parte della prima linea di riporto al vertice, come previsto dall'indicatore 5 per i/le responsabili di unità organizzative rispetto al numero totale di persone facenti parte di questi gruppi.	Qui il target è il 66% -> 76% Responsabili Unità Analitiche (20 totale): - 12 donne - 8 uomini 60%	2023 2024	Posizioni organizzative Governance di Ateneo



	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a + 10 punti % (pp) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità			
--	--	--	--	--

AMBITO	INDICATORE	OBIETTIVI	AZIONI	ANNO	COLLEGAMENTO/NOTE
5. Equità remunerativa	5.1 Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze. NOTA Sono da escludere dal computo le corresponsioni legate a maggiori o diverse prestazioni (es. straordinario, indennità e rimborsi vari). Il KPI viene considerato raggiunto quando il delta tra retribuzione media maschile e femminile a parità di mansione/ ruolo è inferiore al 10% e come per ogni indicatore decrescente negli anni successivi.	CCNL		-	
5. Equità remunerativa	5.2 Percentuale promozioni donne su base annua. Il KPI si considera raggiunto quando la % di donne promosse rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini promossi rispetto il totale di uomini in organico, prendendo in	PERSONALE DOCENTE (scatto stipendiale + passaggio di ruolo riservate al personale interno): Personale maschile in organico: 182 Percentuale aventi diritto uomini (partecipanti alla procedura): 73 Percentuale uomini che hanno ottenuto lo scatto stipendiale: 71 (97,26%) Personale femminile in organico: 99 Percentuali aventi diritto donne (partecipanti alla procedura): 52 Percentuale uomini che hanno ottenuto lo scatto stipendiale: 52 (100%)		2023	La selezione avviene sulla base di una Regolamentazione che assicura la parità di genere.



	considerazione i diversi livelli funzionali e non in valore assoluto.	<p>PERSONALE TA (Progressioni orizzontali e verticali riservate al personale interno): Personale maschile in organico: 102 Percentuale aventi diritto uomini (partecipanti alla procedura): 40 Percentuale uomini che hanno ottenuto lo scatto stipendiale: 21 (52,5%) Personale femminile in organico: 151 Percentuali aventi diritto donne (partecipanti alla procedura): 70 Percentuale uomini che hanno ottenuto lo scatto stipendiale: 31 (44,29%)</p> <p>Percentuale totale uomini "promossi" rispetto al totale degli aventi diritto: 81,42% Percentuale totale uomini "promossi" rispetto al totale in organico: 32,39% Percentuale totale donne "promosse" rispetto al totale degli aventi diritto: 68,03% Percentuale totale donne "promosse" rispetto al totale in organico: 33,20%</p>		
5. Equità remunerativa	<p>5.3 Percentuale donne con remunerazione variabile per assicurare la corresponsione del salario variabile in maniera equa, rendendo note ai lavoratori e alle lavoratrici le procedure e i criteri seguiti nell'attuazione delle politiche retributive per quel che riguarda la parte variabile del salario.</p> <p>Il KPI si considera raggiunto quando la % di donne con variabile target rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini con variabile target rispetto il totale di uomini in organico.</p>	<p>Personale TA, contrattualizzato: 100% - CCNL Personale Docente non contrattualizzato non ha remunerazione variabile</p>	-	

AMBITO	INDICATORE	OBIETTIVI	AZIONI	ANNO	COLLEGAMENTO/NOTE
6. Genitorialità	6.1 Presenza servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio: procedure/attività	PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DELL'UNIVERSITA' DI CAMERINO 22-24 - 3. Azioni atte a favorire in	Coerente alle finalità di Route 2030, UNICAM ha adottato un piano di welfare che permetta al personale tecnico amministrativo una migliore	-	PAP 2022-2024 PIAO 2024-2026 PIAO 2023-2025



	per il back to work, coaching, part-time su richiesta temporaneo e reversibile, smart working , piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale)	maniera concreta la conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio	conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sperimentando nuove soluzioni organizzative anche avvalendosi di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa. UNICAM è attenta alle esigenze della persona e della famiglia anche mediante il riconoscimento di sussidi e benefit per il personale tecnico amministrativo: - Piano welfare - Smart Working - Telelavoro		PIAO 2022-2024 Regolamento Smart Working (D.R. 530/2022) Regolamento Telelavoro (D.R. 217/2022)
6. Genitorialità	6.2 Presenza di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa (ad esempio: congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività per il back to work, coaching, part-time reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità)	PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE DELL'UNIVERSITA' DI CAMERINO 22-24 - 3. Azioni atte a favorire in maniera concreta la conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio	Coerente alle finalità di Route 2030, UNICAM ha adottato un piano di welfare che permetta al personale tecnico amministrativo una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sperimentando nuove soluzioni organizzative anche avvalendosi di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa. UNICAM è attenta alle esigenze della persona e della famiglia anche mediante il riconoscimento di sussidi e benefit per il personale tecnico amministrativo: - Piano welfare - Smart Working - Telelavoro	-	PAP 2022-2024 PIAO 2024-2026 PIAO 2023-2025 PIAO 2022-2024 Regolamento Smart Working (D.R. 530/2022) Regolamento Telelavoro (D.R. 217/2022)
6. Genitorialità	6.3 Presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità				La governance valuterà nel prossimo triennio la programmazione di un'azione specifica per questo settore, idonea a valorizzare appieno l'esperienza della genitorialità per i propri dipendenti.



6. Genitorialità	6.4 Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità nei primi dodici anni di vita del bambino obbligatori. I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%	Congedo parentale nei primi 12 anni di vita del bambino (D. Lgs. 151/2001 – art. 32, 34), per l'anno 2023: - beneficiari potenziali: 155 - beneficiari effettivi: 24 Congedo di paternità obbligatorio (da 2 mesi prima fino a 5 mesi dopo la nascita del bambino) – 10 giorni lavorativi per ogni figlio (D. Lgs. 151/2001 – art 27bis, inserito dal D.Lgs. 105/2022), per l'anno 2023: - beneficiari potenziali: 8 - beneficiari effettivi: 2	2023	D. Lgs. 151/2001 + estrazione APO
6. Genitorialità	6.5 Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge. I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%	Congedo di paternità obbligatorio (da 2 mesi prima fino a 5 mesi dopo la nascita del bambino) – 10 giorni lavorativi per ogni figlio (D. Lgs. 151/2001 – art 32, 34), per l'anno 2023: - n. giorni potenziali: 66 - n. giorni fruiti: 14	2023	D. Lgs. 151/2001 + estrazione APO



5. SISTEMA DI GESTIONE MONITORAGGIO

La composizione organizzativa del sistema di gestione include il Comitato Guida, il Gruppo di Lavoro e l'Auditor Interno.

Il Comitato Guida dell'Ateneo è stato nominato con Disposizione del Direttore Generale n. 77613 del 08/10/2024.

Il Comitato, che approva il Piano strategico per la parità di genere e il suo avanzamento nel tempo, è composto da:

- Prof.ssa Sara Spuntarelli - Prorettrice con delega alla Persona, benessere e opportunità;
- Prof.ssa Maria Paola Mantovani – Delegata del Rettore alla Parità di genere;
- Prof.ssa Stefania Silvi - Presidente CUG;
- Ing. Andrea Braschi - Direttore Generale;
- Dr.ssa Gisella Claudi - Responsabile APOS - Area Persone, Organizzazione e Sviluppo.

Il Gruppo di Lavoro, nominato con Disposizione del Direttore Generale n. 77613 del 08/10/2024, si occupa del presidio operativo delle attività finalizzate al rilascio della certificazione di genere UNI/PdR 125:2022, secondo le indicazioni fornite dal Comitato Guida e dalla società di certificazione incaricata.

Il GdL è composto da:

- Dr.ssa Claudia Caprodossi - Responsabile Ufficio Sviluppo organizzativo;
- Dr.ssa Anna Silano - Responsabile Ufficio Reclutamento;
- Dr.ssa Natascia Alessandrini - Area Biblioteche e Alta Formazione;
- Dr.ssa Arianna Bartoletti - Responsabile Ufficio Sostenibilità di Ateneo;
- Dr.ssa Sara Buti - Responsabile Ufficio Applicativi;
- Dr. Riccardo Pennesi - Ufficio Sostenibilità di Ateneo.

Il Sistema di gestione prevede la figura dell'Auditor interno individuata nella persona di Fabrizio Quadrani, Responsabile ADIQ - Area Pianificazione, Didattica e Sistemi Qualità. L'audit interno (verifica del sistema) è un'attività che fornisce evidenza del rispetto dei requisiti del sistema di gestione e della prassi UNI/PdR 125:2022.

L'avanzamento delle attività del Piano viene monitorato dai KPI che devono essere periodicamente sottoposti a verifica. La frequenza è annuale, sempre considerando le politiche e le risorse dell'Ateneo, e va verificata dal gruppo di lavoro con il coinvolgimento del Comitato Guida e dei referenti interessati alle azioni dei singoli indicatori.

L'Ateneo, avendo individuato le azioni e gli strumenti ritenuti funzionali al perseguimento degli obiettivi di parità di genere e delle necessarie tempistiche, e considerando che alcuni di questi sono già presenti nelle attività di altre misure inserite nei piani degli altri standard in essere in ateneo, procederà ad una valutazione dello stato di avanzamento delle attività attraverso l'analisi documentale di report, comunicazioni interne ed esterne, analisi statistiche dei dati previsti dalle singole azioni del piano.

La check list dei KPI, e relativo report, sarà lo strumento utilizzato per la verifica del raggiungimento degli obiettivi. Il sistema di gestione viene annualmente riesaminato dal Comitato Guida al fine di garantire



l'adeguatezza allo "scopo" del sistema stesso e alle politiche di parità intraprese. A tal fine vengono prese in considerazione:

- lo stato di avanzamento delle azioni e degli obiettivi,
- eventuali cambiamenti del contesto organizzativo.

Coerentemente col ciclo di Deming - Plan Do Check Act - i risultati conseguiti dalle singole misure potranno costituire interessanti indicazioni qualitative e quantitative che potranno concretizzarsi in modifiche o integrazioni al Piano Strategico per la parità di genere, al fine di garantire la qualità continua.

Il presente Piano Strategico per la Parità di Genere dell'Università di Camerino è stato redatto secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 nonché sulla base dei documenti strategici di Ateneo in vigore alla data di stesura dello stesso e verrà dunque revisionato in conseguenza del loro aggiornamento. Il presente Piano, decorre dalla data di approvazione da parte degli Organi di Ateneo.