



## POLITICHE PER LA PARITÀ DI GENERE UNICAM

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 2018-2023 e l'elaborazione del primo Piano delle Azioni Positive, aggiornato con cadenza triennale, poi, nel 2019, la creazione del Piano per l'attuazione delle politiche per le pari opportunità, nel 2020 l'approvazione del Bilancio di Genere, nel 2022, l'adozione del Gender Equality Plan e delle Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo ed infine, nel 2023 la pubblicazione del Piano di Sostenibilità.

La parità di genere, intesa come garanzia per le donne e le ragazze di parità di accesso all'istruzione, alle cure mediche, a un lavoro dignitoso, così come alla rappresentanza nei processi decisionali, politici ed economici, al fine di promuovere economie sostenibili, di cui potranno beneficiare le società e l'umanità intera, è uno degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (n. 5), agenda che ha da tempo ispirato le azioni del nostro Ateneo. Nella consapevolezza che la disuguaglianza di genere ha radici storiche molto profonde e tra le più difficili da rimuovere, l'Università deve assumere un ruolo strategico di primo piano nel lavoro di decostruzione degli stereotipi e di educazione verso ogni forma di differenza.

### Contesto normativo

Nel contesto del diritto internazionale dei diritti umani, il diritto all'uguaglianza e il principio di non discriminazione sono sanciti da numerosi strumenti giuridici internazionali e regionali. Tra questi, si annoverano il Patto internazionale sui diritti civili e politici (artt. 2, 3 e 26), il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (art. 2(2) e 3), e convenzioni specifiche contro forme particolari di discriminazione, come la Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale. Altri esempi includono la Convenzione europea dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (art. 14 e Protocollo n. 12), la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (artt. 20, 21(1), 23), la Carta africana dei diritti umani e dei popoli (artt. 2, 3, 18(3)(4), 28), la Convenzione americana sui diritti umani (artt. 1 e 24), la Dichiarazione americana dei diritti e doveri dell'uomo (art. II), la Carta araba dei diritti umani (artt. 2, 9 e 35), e la Dichiarazione ASEAN sui diritti umani (artt. 1, 2, 3, 9).

La Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne del 1979 (CEDAW) sancisce la parità sostanziale delle donne in uno strumento giuridicamente vincolante per gli Stati che l'hanno ratificata. A livello europeo, la parità di genere rappresenta sia un valore (art. 2 del Trattato sull'Unione europea) sia un obiettivo fondamentale (art. 3 del Trattato sull'Unione



europea). Le iniziative dell'UE mirano a "eliminare le disuguaglianze e promuovere la parità tra uomini e donne" (art. 8 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea).

Le principali direttive adottate dall'Unione Europea in questo ambito includono: la direttiva n. 79/7/CEE del 19 dicembre 1978, concernente l'attuazione graduale del principio di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di sicurezza sociale; la n. 92/85/CEE del 19 ottobre 1992, volta a migliorare la sicurezza e la salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento; la n. 2004/113/CE del 13 dicembre 2004, che attua il principio di parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e nella loro fornitura; la n. 2006/54/CE del 5 luglio 2006, relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego; la n. 2010/18/UE dell'8 marzo 2010, che disciplina il congedo parentale; la n. 2010/41/UE del 7 luglio 2010, sulla parità di trattamento tra uomini e donne che esercitano un'attività autonoma; la n. 2011/36/UE del 5 aprile 2011, relativa alla prevenzione e repressione della tratta di esseri umani e alla protezione delle vittime; e la n. 2019/1158 del 20 giugno 2019, sull'equilibrio tra vita professionale e familiare per genitori e prestatori di assistenza.

Ovviamente l'impegno dell'Unione Europea per la parità di genere è delineato nella "*Strategia per la parità di genere 2020-2025*", che mira a raggiungere la parità di genere e l'empowerment di tutte le donne e ragazze e che include, tra i suoi obiettivi specifici, la lotta alla violenza di genere, la sfida agli stereotipi, la riduzione delle disparità di genere nel mercato del lavoro, e la promozione dell'equilibrio di genere nei processi decisionali e politici.

A livello nazionale, la Costituzione italiana garantisce il principio di uguaglianza formale all'articolo 3(1), mentre il comma 2 dello stesso articolo stabilisce che la Repubblica ha il compito di rimuovere gli ostacoli economici e sociali che limitano l'uguaglianza di fatto. L'articolo 37, inoltre, stabilisce che le donne lavoratrici abbiano gli stessi diritti e, a parità di lavoro, la stessa retribuzione degli uomini.

Per quanto riguarda gli obblighi internazionali, l'Italia ha ratificato nel 1978 il Patto internazionale sui diritti civili e politici, e nel 1985 la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne (CEDAW). Tra gli atti normativi nazionali più rilevanti, il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce il rispetto delle pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche, mentre il d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità), recentemente modificato dalla l. 5 novembre 2021, n. 162, introduce misure concrete per la rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione della parità di genere nel lavoro.

Infine, nel 2022, sono state emanate le Linee Guida sulla parità di genere nella gestione del lavoro pubblico, che si inseriscono nella Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2024. Questa strategia, coerente con quella dell'UE, si collega agli obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), orientato a promuovere l'inclusione di genere e il contrasto alle discriminazioni in tutte le sue sei Missioni. Le Linee Guida rappresentano un aggiornamento delle precedenti direttive sul tema, adattandosi alle specifiche esigenze delle singole amministrazioni.

### **Lo Statuto, i Regolamenti ed i Codici UNICAM**

L'Università degli studi di Camerino ha delineato nel tempo un sistema complesso di politiche volte a garantire la parità di genere ed a combattere ogni forma di discriminazione. Tali valori, insiti nei principi fondamentali di Ateneo, sono espressamente previsti in primis nell'atto normativo primario ovvero lo Statuto, emanato nel 2012 e revisionato da ultimo nel 2015. Lo Statuto, infatti, all'articolo 3(1) sottolinea



come 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, per poi evidenziare all'articolo successivo come l'Ateneo promuova, 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. Le modalità di attuazione di questo principio sono specificate nei regolamenti degli organi. In tal senso, il Regolamento Generale di Ateneo, emanato nel 2017, dà attuazione al secondo comma dell'articolo 4 dello Statuto e, all'articolo 20(1), statuendo che *negli organi universitari deve essere garantita la rappresentanza e promossa la parità di genere.*

L'articolo 22 dello Statuto istituisce inoltre un essenziale organo di Ateneo ovvero il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dando così attuazione a quanto previsto dal legislatore nazionale in termini di garanzia per le pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e azione contro ogni forma di discriminazione. Ulteriore figura di rilievo in questo contesto è la Consigliera di Fiducia, istituita dall'articolo 12 del Codice Etico e di Comportamento dell'Università di Camerino, che rappresenta un pilastro fondamentale per il rispetto delle norme etiche all'interno dell'Ateneo. La Consigliera di Fiducia è infatti deputata a ricevere e valutare denunce e segnalazioni di violazioni etiche, operando con terzietà, imparzialità e assoluta riservatezza.

Il Codice Etico e di Comportamento individua nei Principi fondamentali e nella Parte I della Costituzione italiana i suoi principi di riferimento, in particolare nell'art. 2 Cost. (riconoscimento e garanzia dei diritti inviolabili dell'uomo); nell'art. 3 Cost. (principio di eguaglianza); nell'art. 9 Cost. (promozione della cultura e della ricerca); nell'art. 33 Cost. (libertà dell'arte e della scienza e del loro insegnamento); e nell'art. 34 Cost. (diritto dei capaci e meritevoli di raggiungere i più alti gradi degli studi). Tale codice è anche lo strumento tramite il quale UNICAM regola, dal punto di vista etico, le relazioni interne ed esterne dell'Ateneo. Oltre a stabilire l'obbligo del rispetto del principio di parità di genere nella partecipazione agli organi e organismi collegiali accademici e alle Commissioni e nell'assegnazione degli incarichi istituzionali, dedica diversi articoli della Parte I alla non discriminazione ed alla prevenzione delle molestie sessuali e del mobbing.

L'Ateneo si è inoltre dotato di un Presidio Qualità Risorse Umane per la Ricerca e vanta la certificazione Human Resources Strategy For Researchers (HRS4R), che è stata ottenuta mettendo in campo un insieme di iniziative finalizzate a dare attuazione alla Carta europea dei ricercatori e al Codice di condotta per il loro reclutamento (C&C) allo scopo di migliorare le condizioni di lavoro di tutti i ricercatori e di tutte le ricercatrici che lavorano in UNICAM.

Tra i principi cardine della già citata Carta Europea dei ricercatori e del Codice di condotta per il loro reclutamento, fatti propri dall'Ateneo, troviamo:

- la libertà di ricerca scientifica;
- il rispetto dei principi etici;
- la responsabilità professionale e finanziaria;
- l'impegno per la diffusione e la valorizzazione dei risultati conseguiti;
- l'impegno per una crescita professionale continua;
- il riconoscimento della professione di tutti i ricercatori;
- il divieto di ogni forma di discriminazione;



- la garanzia di un ambiente di ricerca stimolante, di condizioni di lavoro flessibili, di stabilità e continuità dell'impiego, di finanziamenti e salari giusti e attrattivi.

### 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.

## Documenti strategici

**Gender Equality Plan.** A novembre 2021 UNICAM si è dotato del Gender Equality Plan (GEP) 2022-2024. 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. Il gruppo di lavoro nominato allo scopo, 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, 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. Il GEP tiene conto dell'Agenda 2030 pubblicata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite al fine di contribuire alla realizzazione di uno sviluppo sostenibile a livello globale. Il Piano rientra in pieno



nella strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere, nell'ambito della quale sono stati presentati gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025, verso un'Europa garante della parità di genere. Gli obiettivi principali indicati dalla Commissione sono:

- porre fine alla violenza di genere;
- combattere gli stereotipi sessisti;
- colmare il divario di genere nel mercato del lavoro;
- affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico;
- conseguire l'equilibrio di genere nei processi decisionali.

Il GEP UNICAM raccoglie le azioni legate al raggiungimento di tali obiettivi e risponde alle indicazioni dell'Istituto Europeo per la Gender Equality (EIGE, [eige.europa.eu](http://eige.europa.eu)) in quanto è finalizzato a "identificare e implementare strategie innovative per favorire il cambiamento culturale e promuovere le pari opportunità nelle Università e nei Centri di Ricerca".

Il piano di Eguaglianza di Genere UNICAM si pone anche in stretta sinergia con La Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2025 – promossa dal ministero delle pari opportunità – strettamente correlata alle misure previste dal Governo nel PNRR. Nella stesura del documento si è tenuto conto, inoltre, del Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani<sup>1</sup> curato nel 2021 dal Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere.

Il documento completo è disponibile alla [Pagina web](#) dedicata.

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

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

Il Piano di Azioni Positive dell'Ateneo di Camerino è la linea guida per diffondere i principi di non discriminazione e per promuovere le pari opportunità e il benessere nei luoghi di lavoro. Il documento completo è disponibile alla [Pagina web](#) dedicata.

**Piano di Sostenibilità – Route2030.** Nell'ambito del proprio Piano di Sostenibilità di Ateneo, UNICAM ha dedicato uno degli obiettivi primari alla parità di genere. È stato infatti strutturato un intero canale tematico, denominato Persone, volto a promuovere azioni che valorizzano i rapporti umani positivi sfruttando temi di interesse trasversale come l'inclusione sociale, la parità di genere, i corretti stili di vita e, più in generale, il senso di Comunità. La presenza femminile è, storicamente, meno rappresentata in alcune realtà e in alcuni ruoli. L'Università di Camerino ha già intrapreso un cammino di riconoscimento di questo gap e di politiche



UNIVERSITÀ  
DI CAMERINO

ed azioni volte a migliorare la situazione. L'impegno di UNICAM con il proprio Piano di Sostenibilità mira a coadiuvare le azioni degli altri documenti strategici di Ateneo andando a promuovere la parità di genere negli organi e nelle posizioni organizzative di vertice nell'ambito dei quali si definiscono le politiche dell'Ateneo. Il documento completo è disponibile alla [Pagina web](#) dedicata.

**Bilancio di Genere.** La redazione del Bilancio di Genere UNICAM è stata avviata sulla base di quanto suggerito nelle linee guida CRUI pubblicate a settembre 2019, che si è rivelato strumento modulare e flessibile, molto utile per gli Atenei che redigono il Bilancio di Genere per la prima volta. Le linee guida introducono, infatti, ad un'analisi di contesto e un set di indicatori e rappresentazioni che consentono la comparabilità storica, nazionale, e internazionale.

Nella redazione del documento sono stati aggiunti agli schemi proposti dalle linee guida CRUI specifici approfondimenti, per analizzare al meglio ed evidenziare le particolarità e le caratteristiche peculiari del contesto organizzativo dell'Università di Camerino.

Il documento completo è disponibile alla [Pagina web](#) dedicata.

Camerino 10 ottobre 2024



Il Rettore  
Prof. Graziano Leoni

La Prorettrice con delega alla  
Persona, benessere e pari opportunità  
Prof.ssa Sara Spuntarelli