



PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE 2025-2029

Approvato da Senato Accademico e CdA UNICAM il 24 settembre 2025





UNIVERSITÀ
DI CAMERINO

Premessa

La parità di genere rappresenta per l'Università di Camerino un principio fondante e una condizione imprescindibile per la qualità della didattica, della ricerca e dei servizi offerti alla comunità.

In linea con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (Goal 5), con la Strategia Europea per la Parità di Genere 2020-2025 e con la Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026, UNICAM intende consolidare e rafforzare il percorso già intrapreso attraverso strumenti come il Piano di sostenibilità *Route-2030*, il Piano delle Azioni Positive (PAP), il Bilancio di Genere, il Gender Equality Plan (GEP) e il Sistema di Gestione conforme alla UNI/PdR 125:2022.

Il presente Piano Strategico 2025-2029 si configura come quadro di riferimento unitario per integrare principi, obiettivi e azioni di parità di genere all'interno delle politiche istituzionali e delle priorità di sviluppo delineate nel Piano Strategico di Ateneo 2024-2029.

1. Visione e principi ispiratori

UNICAM promuove un ambiente di studio e di lavoro fondato su uguaglianza sostanziale, inclusione e valorizzazione delle diversità. I principi ispiratori del Piano sono quelli definiti dalla *Politica per la Parità di Genere*:

- ✓ Uguaglianza sostanziale – rimuovere gli ostacoli che limitano la piena partecipazione delle persone.
- ✓ Inclusione e diversità – riconoscere la pluralità di esperienze e prospettive come risorsa per la crescita.
- ✓ Equità e trasparenza – garantire criteri chiari e imparziali in tutti i processi di selezione, valutazione e decisione.
- ✓ Rappresentanza bilanciata – assicurare una presenza equilibrata di genere negli organi decisionali e nei ruoli apicali.
- ✓ Benessere e conciliazione – favorire l'equilibrio tra vita professionale, formativa e privata.

- ✓ Prevenzione e tutela – contrastare ogni forma di discriminazione, molestia o violenza.

2. Obiettivi strategici 2025-2029

Gli obiettivi strategici sono allineati con le aree di sviluppo individuate dal Piano Strategico UNICAM 2024-2029 e con le priorità 2025-2027 del GEP e del PAP:

1. Ricerca e innovazione: aumentare la presenza femminile in progetti di ricerca e nelle posizioni di coordinamento; introdurre misure di valorizzazione dei periodi di maternità/paternità nei criteri di valutazione della produttività scientifica.
2. Formazione e didattica: incentivare la partecipazione femminile e di minoranze nelle aree STEM/STEAM; integrare nei corsi trasversali competenze e moduli dedicati alla parità, diversità e inclusione.
3. Terza missione e impatto sociale: rafforzare il dialogo con scuole, imprese e istituzioni del territorio per diffondere la cultura delle pari opportunità; promuovere eventi e campagne di sensibilizzazione contro stereotipi e discriminazioni.
4. Organizzazione e personale: garantire pari opportunità di carriera per il personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo; prevenire bias di genere nei processi di selezione e valutazione; promuovere strumenti di conciliazione vita-lavoro e monitorarne l'effettiva applicazione.
5. Governance e rappresentanza: favorire un'equa presenza di genere negli organi collegiali, nelle commissioni e nelle posizioni di leadership accademica.

3. Linee di azione 2025-2029

Le linee di azione concretizzano gli obiettivi e si integrano con i programmi operativi già attivi (PAP, GEP, Piano di Sostenibilità) e riguardano in sintesi:

- ✓ Cultura e formazione: percorsi formativi obbligatori su parità e inclusione per nuove assunzioni, dirigenti e componenti di commissioni di selezione; workshop e seminari aperti alla comunità studentesca.
- ✓ Processi equi: linee guida per la composizione equilibrata delle commissioni; revisione periodica dei job posting per eliminare linguaggi stereotipati; sistemi di valutazione trasparenti.
- ✓ Sviluppo e leadership: programmi di mentoring per giovani ricercatrici; sostegno a candidature femminili in concorsi e bandi competitivi; incentivi alla partecipazione bilanciata nei team di ricerca.
- ✓ Conciliazione: ampliamento dei servizi di supporto alla genitorialità; monitoraggio equo delle richieste di smart working; flessibilità organizzativa a tutela dell'equilibrio vita-lavoro.

- ✓ Prevenzione e tutela: canali sicuri per segnalazioni di molestie o discriminazioni; campagne annuali di sensibilizzazione; integrazione con il DVR e con le politiche di salute e sicurezza.

Nel presente piano strategico viene promossa e riportata in allegato (Allegato 2) un'**azione di integrazione e armonizzazione delle politiche di parità di genere**, con l'obiettivo di raccogliere in un quadro unico e coerente le azioni previste nel Piano delle Azioni Positive, nel Gender Equality Plan, nel Piano di Sostenibilità e negli altri strumenti di Ateneo. L'obiettivo è quello di evitare duplicazioni, garantire coerenza e valorizzare la sinergia tra gli strumenti, rafforzando l'efficacia complessiva delle politiche di genere e la razionalizzazione delle risorse impiegato per il raggiungimento degli obiettivi comuni, riassunti anche nel Piano di Attività e Organizzazione (PIAO).

4. Swot Analysis

L'analisi SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) che segue non intende esaurire la complessità del Sistema di Gestione per la Parità di Genere di UNICAM, che integra strumenti differenti (PAP, GEP, Bilancio di Genere, Piano di Sostenibilità, Sistema UNI/PdR 125). L'obiettivo è piuttosto quello di mettere a fuoco le principali evidenze emerse dai rapporti di audit interni ed esterni, dai rilievi AFNOR/AFAQ e dal contesto del sistema universitario, evidenziando punti di forza e debolezza interni, insieme alle opportunità e minacce derivanti dall'ambiente esterno.

Punti di forza <i>Strengths</i>	Debolezze <i>Weaknesses</i>
• Sistema strutturato e certificato: adozione del Sistema di Gestione UNI/PdR 125:2022, audit interni ed esterni regolari. • Ampia base normativa e strategica: presenza di Politica per la Parità di Genere, Gender Equality Plan, Piano delle Azioni Positive, Bilancio di Genere, Piano di Sostenibilità. • Allineamento con gli standard europei: conformità ai requisiti richiesti da Horizon Europe (GEP) e dalle strategie UE/Nazionali. • Coinvolgimento istituzionale: Comitato Guida e organi di governo sensibilizzati e attivi. • Tradizione di inclusività: attenzione storica dell'Ateneo a politiche di welfare studentesco, accesso allo studio e supporto al merito.	• Frammentazione documentale: sovrapposizione tra PAP, GEP, Piano di Sostenibilità e Bilancio di Genere → rischio di ridondanza e poca chiarezza. • Comunicazione interna debole: mancanza di un piano di comunicazione calendarizzato sulle azioni di parità (audit AFNOR). • Monitoraggio non pienamente sviluppato: KPI presenti ma non sempre utilizzati sistematicamente per guidare le azioni correttive. • Formazione non estesa: necessità di ampliare la formazione generalista a tutto il personale, non solo ai componenti dei comitati (audit interni).

Opportunità <i>Opportunities</i>	Minacce <i>Threats</i>
• Quadro normativo favorevole: Strategia nazionale per la parità di genere, PNRR e riforme legate all'inclusione. • Finanziamenti europei: Horizon Europe, Erasmus+, fondi strutturali, che prevedono la parità come criterio trasversale. • Evoluzione culturale e sociale: crescente sensibilità di una larga parte del personale strutturato e non verso inclusione, diversità, sostenibilità e benessere organizzativo. • Collaborazioni territoriali: possibilità di rafforzare il ruolo di UNICAM come modello di inclusione per scuole, enti locali e imprese del territorio. • Innovazione tecnologica: strumenti digitali per monitoraggio KPI, smart working e flessibilità organizzativa.	• Vincoli di risorse: limiti di bilancio e organico che possono rallentare l'attuazione di politiche strutturali di parità. • Persistenza di bias culturali: stereotipi di genere radicati, soprattutto nelle carriere STEM e nei ruoli apicali, difficili da scardinare. • Limitata disponibilità di tempo del personale: rischio che le iniziative di formazione e sensibilizzazione sulla parità di genere non registrino un'ampia partecipazione da parte del personale strutturato, a causa della priorità attribuita ad altre attività istituzionali e accademiche. • Contesto socio-demografico: calo delle immatricolazioni e squilibri territoriali (aree interne) che incidono sulla rappresentanza e sull'equilibrio di genere. • Compliance normativa crescente: aumento delle richieste di reportistica e adempimenti (PNRR, ANVUR, Horizon Europe) che rischiano di appesantire i processi senza adeguato supporto.

In conclusione l'analisi a SWOT evidenzia che UNICAM ha un sistema già solido e riconosciuto, ma deve:

- **semplificare e integrare** i diversi strumenti (PAP, GEP, Piano di Sostenibilità),
- **rafforzare comunicazione e formazione,**
- **potenziare il monitoraggio KPI,** per trasformare i vincoli in opportunità di crescita e posizionarsi come modello di riferimento a livello nazionale e internazionale.

5. Monitoraggio e valutazione

Il monitoraggio del Piano è realizzato secondo i principi della UNI/PdR 125:2022:

- **KPI:** indicatori quantitativi e qualitativi su reclutamento, carriere, equità salariale, rappresentanza, formazione, conciliazione e casi di discriminazione.

- **Riesame annuale:** analisi dei progressi e delle criticità, approvata dagli Organi di governo.
- **Audit interni:** verifiche periodiche per valutare la conformità e l'efficacia delle politiche.
- **Ruolo del Comitato Guida:** coordinamento del monitoraggio, proposta di azioni correttive e redazione di un rapporto annuale.

L'analisi 2022-2024 delle policy di rilievo attuate dall'Ateneo per il raggiungimento e l'effettiva copertura degli indicatori richiesti dalle "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, sono riportate in allegato, distinte per area tematica della UNI-PdR 125/2022, e forniscono una esaustiva panoramica sulla situazione di fatto e del contesto attuale UNICAM.

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 questo 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 con le logiche di assicurazione qualità - 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 continua ricerca del miglioramento.

6. Comunicazione e diffusione

La trasparenza è elemento essenziale del Piano. UNICAM assicura la pubblicazione del Bilancio di Genere e dei rapporti di monitoraggio sul sito istituzionale; una pubblicizzazione adeguata delle iniziative sulle tematiche

della parità di genere; una diffusione dei risultati a livello nazionale e internazionale come buona pratica di Ateneo inclusivo.

7. Conclusioni e impegno dell'Ateneo

Con il presente Piano Strategico, l'Università di Camerino rinnova il proprio impegno a favore della parità di genere come fattore di qualità, innovazione e responsabilità sociale. UNICAM intende essere modello di riferimento per il sistema universitario e per il territorio, attraverso un processo di miglioramento continuo, la valorizzazione del talento e la costruzione di una comunità realmente equa, inclusiva e sostenibile.

Allegato 1: Analisi di posizionamento dell'Ateneo in riferimento ai KPI della UNI-PdR 125/2022

Allegato 2: Quadro integrato delle azioni per la parità di genere 2025-2027

Allegato 1: Analisi di posizionamento dell'Ateneo in riferimento ai KPI della UNI-PdR 125/2022 - Anni 2022-2024

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

			- 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	- 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	- 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 Geoscienzia, 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		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. 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. 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. Sono esclusi dalle funzioni di componenti dei seggi i candidati alle elezioni per cui si svolge la votazione.		
		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	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		

		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	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.	2022 2023 2024	GEP 2022-24
		Mission APOS	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		
		Mission ADIQ Mission Prorettorato alla Persona, benessere e opportunità	Creazione di un CRUSCOTTO DI GENERE al fine di acquisire, in tempo reale, e consolidare negli anni i dati del bilancio di genere.		

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	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 GEP 2022-24
		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.		
		3.2 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	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.		

		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: • 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 Inclusione	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 Inclusione	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 Inclusione	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.	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%) 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%		
5. Equità remunerativa	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. 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.	Personale TA, contrattualizzato: 100% - CCNL Personale Docente non contrattualizzato non ha remunerazione variabile	-	

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 valorizzano 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

Allegato 2: Quadro integrato delle azioni per la parità di genere

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

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

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

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