



**Università
di Camerino**

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Università degli Studi di Camerino

Revisione – 2026

Documento approvato dal Senato Accademico UNICAM del 23 settembre 2026

Sistema di Gestione per la Parità di Genere – UNI/PdR 125:2022

Scheda di revisione

Revisione	Data	Stato	Principali contenuti
Rev. 0	10/10/2024	Archiviata	Prima formalizzazione della Politica per la Parità di Genere UNICAM.
Rev. 1	24/09/2025	Vigente	Aggiornamento e conferma della Politica adottata in avvio di percorso di certificazione
Rev. 2	Luglio 2026	Approvata	Rielaborazione in forma più generale e stabile; rafforzamento degli impegni su gestione del personale e carriere, comunicazione, genitorialità e rientro, prevenzione di molestie e abusi, monitoraggio e miglioramento continuo.

Principali ragioni della revisione 2026

La revisione recepisce l'impostazione emersa nell'audit interno, orientata a una Politica più generale e flessibile, e rafforza gli impegni collegati alle aree di attenzione emerse nel ciclo di sorveglianza, lasciando normativa, dati, scadenze e responsabilità operative ai documenti controllati del Sistema.

1. Finalità e valore della Politica

L'Università degli Studi di Camerino (UNICAM) riconosce la parità di genere, la valorizzazione delle diversità, l'inclusione e il contrasto a ogni forma di discriminazione come principi essenziali per la qualità della formazione, della ricerca, dell'organizzazione e dell'impatto sociale dell'Ateneo.

Con la presente Politica UNICAM conferma e aggiorna gli impegni assunti con il documento del 10 ottobre 2024, rendendoli più direttamente orientati ai principi, ai valori e alle finalità di lungo periodo. Gli aspetti normativi, organizzativi e operativi di dettaglio sono disciplinati e aggiornati attraverso il Piano Strategico per la Parità di Genere, il Piano operativo del Sistema di Gestione, il Gender Equality Plan, il Bilancio di Genere, i regolamenti e le procedure di Ateneo e il Registro della normativa applicabile.

La Politica si rivolge all'intera comunità universitaria e alle parti interessate. Ai fini del Sistema di Gestione UNI/PdR 125:2022, trova specifica attuazione nei processi organizzativi e lavorativi ricompresi nel perimetro di certificazione.

Principio guida

UNICAM considera la parità di genere un impegno permanente dell'organizzazione e non un adempimento episodico: gli obiettivi sono tradotti in azioni misurabili, monitorati tramite KPI, verificati attraverso audit e riesaminati periodicamente nell'ottica del miglioramento continuo.

2. Principi fondamentali

UNICAM orienta le proprie politiche e decisioni ai seguenti principi:

- uguaglianza sostanziale e pari dignità delle persone, rimuovendo gli ostacoli che possano determinare svantaggi diretti o indiretti;
- pari opportunità nell'accesso allo studio, al lavoro, alla formazione, alle risorse, alle responsabilità e alle opportunità di crescita;
- valorizzazione delle diversità e contrasto a stereotipi, pregiudizi e bias, anche inconsapevoli;
- empowerment femminile e promozione di una partecipazione equilibrata nei processi decisionali, nelle carriere e nelle attività di ricerca, formazione e terza missione;
- trasparenza, equità e tracciabilità dei processi di selezione, valutazione, sviluppo professionale e remunerazione;
- tutela della genitorialità, delle responsabilità di cura e della conciliazione tra vita personale e vita lavorativa;
- tolleranza zero verso discriminazioni, molestie, abusi fisici, verbali o digitali, mobbing e comportamenti lesivi della dignità della persona;
- uso di un linguaggio rispettoso, inclusivo e coerente con la visibilità dei generi nella comunicazione interna ed esterna;
- ascolto, partecipazione, riservatezza e protezione delle persone che utilizzano i canali di tutela e segnalazione;
- misurazione dei risultati e miglioramento continuo, mediante dati disaggregati per genere ove applicabile.

3. Impegni di UNICAM

3.1 Cultura, formazione e comunicazione

UNICAM promuove una cultura organizzativa inclusiva attraverso iniziative di informazione, formazione e sensibilizzazione rivolte ai diversi livelli della comunità universitaria. L'Ateneo

sostiene la conoscenza dei temi della parità di genere, dei pregiudizi e degli stereotipi, della prevenzione delle discriminazioni e delle molestie e dell'uso di un linguaggio rispettoso.

La comunicazione istituzionale, comprese le attività di promozione, divulgazione e public engagement, è sviluppata secondo criteri di inclusività, rispetto delle differenze e rappresentazione equilibrata dei generi. La Politica è resa disponibile sul sito istituzionale ed è diffusa all'interno dell'organizzazione e alle parti interessate.

3.2 Governance, partecipazione e responsabilità

UNICAM assicura un presidio stabile delle politiche di genere attraverso l'Alta Direzione, il Comitato Guida, il Gruppo di Lavoro e gli ulteriori organismi e funzioni di Ateneo competenti. Le responsabilità, le autorità e le modalità di coordinamento sono definite negli atti organizzativi e nei documenti del Sistema di Gestione.

L'Ateneo promuove la partecipazione equilibrata nei propri organi e nei processi decisionali e sostiene il coinvolgimento delle persone e delle parti interessate nelle attività di ascolto, monitoraggio e miglioramento.

3.3 Selezione, carriera, sviluppo e remunerazione

UNICAM garantisce che i processi di reclutamento, selezione, accesso alla formazione, valutazione, progressione e attribuzione delle responsabilità siano fondati su criteri trasparenti, pertinenti e verificabili, evitando discriminazioni e stereotipi di genere.

L'Ateneo monitora le dinamiche di carriera, il turnover, la presenza nei ruoli di responsabilità e gli elementi retributivi rilevanti, al fine di individuare eventuali scostamenti non giustificati e definire, ove necessario, specifiche misure correttive o di riequilibrio. Le politiche di gestione del personale e delle carriere costituiscono parte integrante della presente Politica.

3.4 Opportunità di crescita, ricerca, didattica e rappresentanza

UNICAM promuove condizioni che consentano a tutte le persone di accedere equamente alle opportunità di crescita, leadership, ricerca, formazione, mobilità, incarichi e risorse, con particolare attenzione alle aree e ai livelli nei quali si rilevino sottorappresentazioni o asimmetrie di genere.

L'Ateneo valorizza la dimensione di genere nei contenuti e nei processi della ricerca e della formazione e promuove, anche attraverso eventi, seminari e attività di orientamento, il superamento degli stereotipi nelle scelte di studio e professionali.

3.5 Genitorialità, responsabilità di cura e conciliazione

UNICAM tutela la maternità, la paternità e le responsabilità di cura, garantendo pari accesso alle misure previste dalla normativa e dagli strumenti organizzativi dell'Ateneo e promuovendone una conoscenza chiara, tempestiva e accessibile.

L'Ateneo mantiene e sviluppa, compatibilmente con il quadro normativo e organizzativo, benefit, servizi e forme di flessibilità finalizzati alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e si impegna a prevenire effetti penalizzanti sui percorsi professionali connessi alla fruizione dei congedi.

UNICAM riconosce inoltre che l'esperienza della genitorialità e della cura può contribuire allo sviluppo di competenze trasversali e relazionali utili alla persona e all'organizzazione. A tal fine promuove modalità di accompagnamento prima, durante e dopo i periodi di congedo, assicurando, su base volontaria e nel rispetto del diritto alla disconnessione, la possibilità di mantenere un adeguato raccordo informativo con l'Ateneo e prevedendo misure di aggiornamento e supporto al rientro.

3.6 Prevenzione di discriminazioni, molestie e abusi

UNICAM adotta un approccio di tolleranza zero nei confronti di ogni forma di discriminazione, molestia, abuso fisico, verbale o digitale, mobbing e comportamento lesivo della dignità della persona.

L'Ateneo assicura presidi di prevenzione, informazione e formazione; considera tali rischi nell'ambito delle attività di salute, sicurezza e benessere organizzativo; mette a disposizione canali di ascolto e segnalazione riservati e, ove previsto dal Sistema, anonimi; tutela la riservatezza e contrasta ogni forma di ritorsione nei confronti di chi segnala in buona fede.

Le segnalazioni e le evidenze aggregate sono analizzate nel rispetto della normativa applicabile e utilizzate, ove pertinente, per individuare azioni di prevenzione, correzione e miglioramento.

4. Attuazione, risorse e monitoraggio

L'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida, assicura l'attuazione della presente Politica attraverso il Piano Strategico per la Parità di Genere e gli ulteriori strumenti di programmazione del Sistema di Gestione.

UNICAM assegna responsabilità, autorità e risorse adeguate al perseguimento e al mantenimento degli obiettivi stabiliti. Il Comitato Guida coordina e monitora l'avanzamento delle azioni, con il supporto del Gruppo di Lavoro e delle strutture responsabili dei processi.

Il coordinamento della Politica nell'ambito del Sistema di Gestione è assicurato dalla Presidente del Comitato Guida, in raccordo con l'Alta Direzione e con le funzioni competenti.

I risultati sono misurati attraverso i KPI previsti dalla UNI/PdR 125:2022 e gli ulteriori indicatori individuati dall'Ateneo. Il monitoraggio considera, ove applicabile, dati disaggregati per genere, trend temporali e confronti con i target stabiliti. Gli esiti dei monitoraggi, degli audit, delle segnalazioni e delle altre verifiche alimentano il riesame e il miglioramento del Sistema.

5. Diffusione, formazione e partecipazione

La presente Politica è comunicata e diffusa alla comunità universitaria e alle parti interessate, resa disponibile sul sito istituzionale e richiamata nelle attività di formazione e sensibilizzazione rivolte alla governance, al management e, secondo i contenuti pertinenti, alle persone che operano nei processi interessati.

UNICAM favorisce la conoscenza degli strumenti di tutela, delle misure di conciliazione, delle opportunità e dei canali di partecipazione e ascolto, promuovendo una responsabilità condivisa nella costruzione di un ambiente di studio e di lavoro rispettoso e inclusivo.

6. Revisione e miglioramento continuo

La Politica è riesaminata almeno annualmente nell'ambito della revisione periodica del Sistema di Gestione e viene confermata o aggiornata tenendo conto dei risultati dei KPI, degli audit interni ed esterni, dei cambiamenti normativi e organizzativi, delle segnalazioni, delle esigenze formative e degli esiti delle azioni di miglioramento.

Le revisioni sostanziali sono sottoposte al Comitato Guida e all'Alta Direzione secondo l'assetto istituzionale dell'Ateneo. UNICAM assicura la tracciabilità delle versioni e la pubblicazione della versione vigente.

7. Riferimenti essenziali

- Statuto, Regolamento Generale e Codice Etico e di Comportamento dell'Università degli Studi di Camerino;
- Piano Strategico di Ateneo vigente;
- Piano Strategico per la Parità di Genere e Piano operativo del SGPdR;
- Gender Equality Plan e Bilancio di Genere vigenti;
- Regolamento per il funzionamento del Comitato Guida;
- UNI/PdR 125:2022;
- normativa e linee di indirizzo applicabili, come registrate nel Registro normativo del Sistema di Gestione.

Il Rettore



LEONI
GRAZIANO
01.10.2026
13:04:41
GMT+02:00