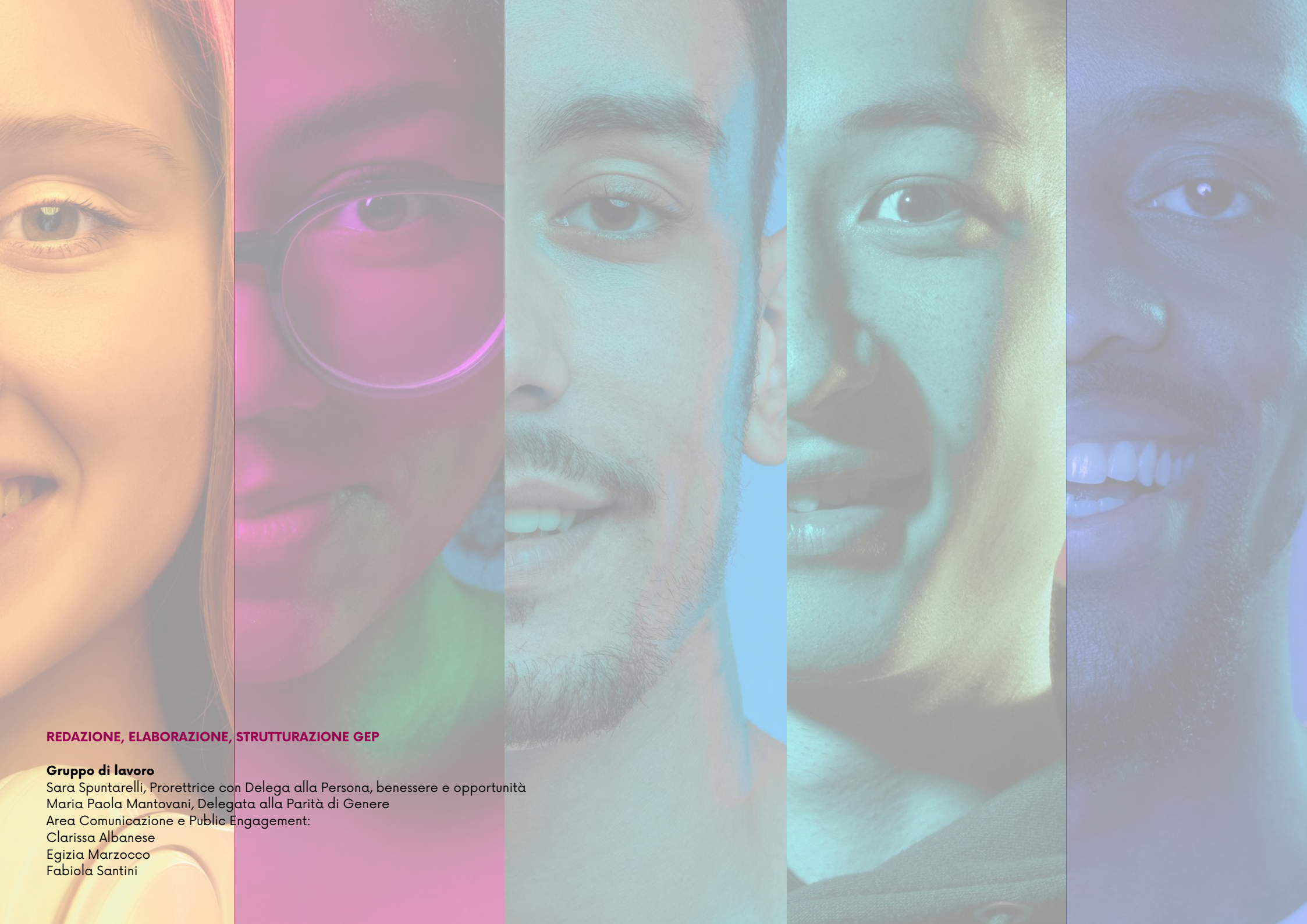




UNIVERSITÀ
di CAMERINO

Gender Equality Plan

PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE 2025-2027



REDAZIONE, ELABORAZIONE, STRUTTURAZIONE GEP

Gruppo di lavoro

Sara Spuntarelli, Prorettrice con Delega alla Persona, benessere e opportunità

Maria Paola Mantovani, Delegata alla Parità di Genere

Area Comunicazione e Public Engagement:

Clarissa Albanese

Egizia Marzocco

Fabiola Santini

SOMMARIO

PREMESSA	5
INTRODUZIONE	8
GRUPPO DI LAVORO PER LA PREDISPOSIZIONE DEL GEP	10
PROCESSO DI ADOZIONE E PUBBLICAZIONE DEL DOCUMENTO	10
RISORSE UMANE E FINANZIARIE DEDICATE	11
RACCOLTA E MONITORAGGIO DEI DATI	11
SCHEDE DI AZIONE INDIVIDUATE	12
Area Tematica 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	13
Area Tematica 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	25
Area Tematica 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	31
Area Tematica 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione	37
Area Tematica 5 - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	45



PREMESSA

1.1 Contesto Europeo e Nazionale

Nel marzo 2025, la Commissione Europea ha pubblicato la nuova "Roadmap for Women's Rights" e i "Principi per una società equa sotto il profilo del genere", con l'obiettivo di sostenere e promuovere i diritti delle donne, affrontando anche le nuove sfide in materia di parità di genere, come i pregiudizi legati alle tecnologie, la discriminazione e la violenza, ed individuare azioni prioritarie per rafforzare l'uguaglianza di genere e sostenere la partecipazione paritaria delle donne in tutti i settori della società, in linea con l'agenda strategica dell'Unione Europea 2024-2029. Fra le linee direttrici indicate nella "Roadmap for Women's Rights" vi sono:

- **pari opportunità di impiego e condizioni di lavoro adeguate;**
- **promozione della parità salariale e della trasparenza retributiva;**
- **promozione della leadership femminile;**
- **conciliazione vita-lavoro e assistenza;**
- **accesso egualitario all'istruzione e alla ricerca;**
- **lotta alla violenza di genere e alle molestie;**
- **istruzione inclusiva e di qualità.**

In linea con tali obiettivi, il GEP dell'Università di Camerino esprime la propria adesione ai valori e ai principi contenuti nella Roadmap, riconoscendo che la parità di genere è un presupposto imprescindibile per l'equità, la qualità e l'innovazione all'interno del sistema universitario; l'empowerment femminile e l'equilibrio tra vita personale e professionale contribuiscono a rafforzare la partecipazione, la rappresentanza e il benessere di tutta la comunità accademica; l'impegno contro la violenza di genere, le discriminazioni e gli stereotipi costituisce una responsabilità condivisa, sia a livello personale sia istituzionale. Il GEP definisce la strategia dell'Ateneo per l'uguaglianza di genere e si pone in piena linea di continuità con le azioni e gli obiettivi indicati nel Piano Strategico di Ateneo (2024-2029).

Questi obiettivi si allineano con gli impegni assunti a livello globale con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile, che pone la parità di genere come obiettivo centrale (SDG 5). L'Agenda richiama l'urgenza di eliminare tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne e delle ragazze, promuovendo la piena partecipazione a tutti i livelli decisionali nella vita politica, economica e pubblica. La parità di genere, oltre a essere un diritto umano fondamentale, ha un valore decisivo per la costruzione di società pacifiche, prospere e sostenibili.

Il Piano di Uguaglianza di Genere si configura, pertanto, come uno strumento essenziale per attuare politiche inclusive e sostenibili che tengano conto della diversità e della giustizia sociale. Esso rappresenta un impegno concreto verso un cambiamento culturale che favorisca ambienti di studio e lavoro fondati sulla cultura del rispetto, dell'equità e che promuova l'empowerment di tutte le persone, a prescindere dal genere.

A livello nazionale, il Piano sull'uguaglianza di genere si pone in linea di continuità con la Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026, che si ispira alla Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione europea, e rappresenta la cornice che delinea le azioni per promuovere parità di genere, diversità e inclusione. Il Piano si articola in cinque assi strategici: lavoro, condizione economica e reddituale, competenze, riguardante il mondo dell'istruzione e della formazione, tempo, riguardante l'impegno extra-lavorativo, e potere, riguardante le posizioni di leadership. Questi pilastri guidano l'azione pubblica verso la creazione di un sistema più giusto, equo, sostenibile, competitivo e resiliente, capace di valorizzare pienamente le competenze e il potenziale di ogni persona.

Il GEP 2025–2027 dell'Università di Camerino si fonda, inoltre, sui riferimenti già utilizzati nella stesura del piano 2022–2024, tra cui:

- l'Agenda 2030 dell' ONU¹
- la Strategia europea per la parità di genere
- il Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei italiani (2021), a cura del Gruppo di Lavoro della Commissione CRUI sulle tematiche di genere, che recepisce le indicazioni della Commissione europea
- le linee guida per promuovere la parità di genere e i dati messi a disposizione dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE)
- il quadro normativo nazionale in materia di pari opportunità e non discriminazione.

Questi strumenti hanno fornito una base metodologica solida per costruire un percorso coerente, fondato sulla raccolta di dati, sull'analisi di contesto e sulla definizione di azioni misurabili e monitorabili.

1.2 Contesto locale e universitario

L'Università di Camerino ha già adottato un primo GEP per il triennio 2022–2024, nel quale sono state avviate azioni significative per promuovere il raggiungimento di un equilibrio di genere, mediante l'identificazione e la determinazione di strategie innovative per favorire un cambiamento culturale e promuovere le pari opportunità. La redazione del presente piano triennale (GEP 2025–2027) nasce dalla volontà di dare continuità e rafforzare le misure già intraprese, valorizzando i punti di forza e migliorando i punti di debolezza. L'Università di Camerino pone al centro della sua visione la Persona che rappresenta uno degli ambiti attorno a cui ruota il Piano strategico (2024–2029), unitamente a Valore e Scienza, considerate le linee direttrici fondamentali su cui edificare azioni concrete, verificandone l'impatto e misurandone l'efficacia. Garantire pari opportunità tra uomini e donne è uno degli obiettivi chiave per sostenere e rafforzare la qualità della ricerca e della formazione e, di conseguenza, per promuovere uno sviluppo culturale, sociale ed economico del Paese, con un'attenzione specifica all'ambito territoriale di riferimento.

¹ In particolare tra i 17 SDGs sono stati individuati i seguenti obiettivi:

OBIETTIVO 4 – garantire che tutti i bambini e bambine, le persone giovani e quelle adulte, in particolar modo le più emarginate e vulnerabili, possano accedere a un'istruzione e a una formazione adeguate alle loro esigenze e al contesto in cui vivono. L'istruzione contribuisce infatti a creare un mondo più sicuro, sostenibile e interdipendente (Target 4.5: Eliminare entro il 2030 le disparità di genere nell'istruzione e garantire un accesso equo a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale delle categorie protette, tra cui le persone con disabilità, le popolazioni indigene e i bambini e le bambine in situazioni di vulnerabilità).

OBIETTIVO 5 – ottenere la parità di opportunità tra donne e uomini nello sviluppo economico, l'eliminazione di tutte le forme di violenza nei confronti di donne e ragazze (compresa l'abolizione dei matrimoni forzati e precoci) e l'uguaglianza di diritti a tutti i livelli di partecipazione. (Target 5.1: Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze; Target 5.5: Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica)

OBIETTIVO 8 – promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti e tutte. (Target 8.5: Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le giovani, e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore.)

OBIETTIVO 10 – ridurre le disuguaglianze tra gli Stati e al loro interno attraverso la promozione dell'inclusione sociale, economica e politica di tutta la cittadinanza, e garantendo le pari opportunità con l'eliminazione di leggi, politiche e pratiche discriminatorie. (Target 10.2: Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro; Target 10.3: Ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito.)

OBIETTIVO 16 – ottenere società pacifiche e inclusive. (Target 16.5: Ridurre sensibilmente la corruzione e gli abusi di potere in tutte le loro forme)

L'Ateneo è particolarmente attento ed impegnato a favorire la piena partecipazione di tutte le persone che compongono la comunità universitaria, a promuovere la cultura del rispetto e dell'inclusione, a valorizzare un'effettiva uguaglianza di genere, a garantire pari opportunità nei percorsi formativi e nella ricerca. L'impegno costante dell'Ateneo nel favorire il pieno sviluppo della persona, promuovendone il benessere nell'ambiente di studio, di ricerca e di lavoro, si è concretizzato con l'adozione del Piano per le azioni positive (PAP), con cadenza triennale, nel 2019, con l'adozione del Piano per l'attuazione delle politiche per le pari opportunità, nel 2020, con l'adozione del Bilancio di genere, nel 2020, con l'adozione del Gender Equality Plan, nel 2022, con l'adozione delle Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo, nel 2023, con l'adozione del Piano di sostenibilità - Route 2030, nel 2022, in cui si valorizzano temi di interesse trasversale come l'inclusione sociale e la parità di genere, ed, infine, il Piano strategico per la Parità di genere, adottato nel 2024. L'Università di Camerino ha ottenuto la Certificazione della parità di genere, in data 25 novembre 2024, per il sistema di gestione della parità di genere, giudicato conforme ai requisiti della prassi di riferimento, Uni-Pdr 125:2022 ("Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici Kpi inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni").

Tale obiettivo rappresenta per Unicam il volano per dare sempre più concretezza alle azioni tese a promuovere pari opportunità e parità di genere, grazie all'adozione di un modello di autovalutazione e di monitoraggio continuo. Il GEP si integra con il Bilancio di Genere dell'Ateneo, con il PIAO, con il Codice Etico, con il Piano strategico per la parità di genere, con il Piano triennale delle Azioni Positive, con il Piano di sostenibilità, con la Human Resources Strategy for Researchers 2025-2027 e con il Piano Strategico di Ateneo (2024-2029).

Il presente documento è il risultato di una riflessione collettiva e partecipata, che ha coinvolto il Comitato Unico di Garanzia, la governance di Ateneo, le strutture amministrative e il GEP Team, coordinato dalla Prorettrice con Delega alla persona, benessere e opportunità, coadiuvata dalla Delegata alla Parità di Genere.

Si tratta, infine, di uno strumento imprescindibile anche per la partecipazione ai programmi europei di finanziamento, come Horizon Europe, che prevedono l'adozione di un GEP come requisito di accesso. Questo elemento sottolinea come la promozione della parità di genere sia diventata una condizione strutturale per l'eccellenza e l'internazionalizzazione degli atenei europei.

INTRODUZIONE

Il Gender Equality Plan (GEP) dell'Università di Camerino è un documento, di respiro triennale, che identifica la strategia dell'Ateneo per valorizzare la piena partecipazione di tutte le componenti della comunità, favorire la cultura del rispetto, dell'inclusione, dell'uguaglianza di genere, in un'ottica di benessere organizzativo che riconosce il valore e la centralità della persona.

Il Gender Equality Plan (GEP) dell'Università di Camerino è stato sviluppato mediante un attento processo di analisi della documentazione e dei dati esistenti, scaturiti da un insieme di iniziative coerenti con il Piano Strategico di Ateneo 2023-2029 e implementate dall'istituzione nel quadro delle politiche volte al contrasto delle disuguaglianze di genere:

- Piano delle pari opportunità² adottato da Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 25 settembre 2019
- Bilancio di Genere³ adottato da Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 26 ottobre 2020
- Piano triennale azioni positive, 2022-2024⁴ adottato dagli organi accademici nella seduta del 20 dicembre 2022
- Piano strategico per la Parità di genere⁵ approvato dal Senato Accademico e CdA Unicam nella seduta congiunta del 10 ottobre 2024

nonchè nell'ambito del processo di adesione progressiva ai principi della carta europea dei ricercatori e del codice di condotta per il loro reclutamento, processo al quale UNICAM ha partecipato sin dal 2005, ottenendo nel 2010 l'accreditamento della UE insieme, in quel momento, ad un numero molto limitato di altre Università italiane⁶.

Il GEP UNICAM è quindi un documento che si integra con gli altri documenti di Ateneo, cercando di intercettare le specificità del contesto locale e rispondere ad esse attraverso le modalità più opportune ed adatte al contesto stesso.

Le azioni in esso individuate e schedate derivano da analisi e indagini già attivate per l'elaborazione complessiva delle politiche che includono il Rettore, i Prorettori ed in particolare la Prorettrice con delega alla Persona, Benessere ed Opportunità, la Delegata del Rettore alla Parità di Genere, la Direzione Generale, il CUG. Il Piano di Uguaglianza di Genere 2025-2027 dell'Università di Camerino si struttura in cinque aree tematiche fondamentali, indicate dalla Commissione Europea come ambiti minimi di intervento per l'elaborazione di un GEP efficace. A ciascuna area corrispondono obiettivi strategici specifici e un insieme articolato di azioni che mirano a contrastare le disuguaglianze di genere, promuovere la cultura dell'equità e favorire la partecipazione paritaria di tutte le componenti, accademica, amministrativa e studentesca.

² [https://www.unicam.it/sites/default/files/documenti/Piano per le pari opportunità di carriera.pdf](https://www.unicam.it/sites/default/files/documenti/Piano%20per%20le%20pari%20opportunit%C3%A0%20di%20carriera.pdf)

³ [https://www.unicam.it/sites/default/files/documenti-pag/2020/BILANCIO DI GENERE_UNICAM %281%29.pdf](https://www.unicam.it/sites/default/files/documenti-pag/2020/BILANCIO%20DI%20GENERE_UNICAM%281%29.pdf)

⁴ https://www.unicam.it/sites/default/files/documenti-pag/2023/PAP_UNICAM_CUG_2022-2024.pdf

⁵ <https://www.unicam.it/ateneo/statuto-e-documenti-strategici/piano-strategico-parita-di-genere>

⁶ <https://sites.google.com/unicam.it/hrs4unicam/home-page>

La struttura generale del documento si può dunque così riassumere:

AREA TEMATICA 1

Equilibrio vita privata/vita lavorativa,
cultura dell'organizzazione

AREA TEMATICA 2

Equilibrio di genere nelle posizioni di
vertice e negli organi decisionali

AREA TEMATICA 3

Uguaglianza di genere nel
reclutamento e nelle progressioni di
carriera

AREA TEMATICA 4

Integrazione della dimensione di
genere nella ricerca, nei programmi
degli insegnamenti e nella
formazione

AREA TEMATICA 5

Contrasto della violenza di genere,
comprese le molestie sessuali

Il GEP è stato inteso in UNICAM come un piano volto a:

- condurre valutazioni d'impatto/audit di procedure e pratiche per identificare i bias di genere;
- identificare e implementare delle strategie innovative volte a correggere bias di genere;
- definire obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi tramite degli indicatori.



GRUPPO DI LAVORO PER LA PREDISPOSIZIONE DEL GEP

La stesura del GEP, (che contiene specifiche misure formulate sulla base delle esigenze e dell'analisi di contesto dell'Ateneo, condotta da fine gennaio 2025 a maggio 2025) e le azioni individuate, sono state impostate e proposte agli Organi di governo dalla Prorettrice con delega alla "Persona, benessere e opportunità" e dalla Delegata alla Parità di Genere, in collaborazione con la responsabile e le funzionarie dell'Area Comunicazione e Public Engagement, il responsabile dell'Area Pianificazione, Didattica e Sistemi Qualità e con il GEP Team.

PROCESSO DI ADOZIONE E PUBBLICAZIONE DEL DOCUMENTO

Il GEP UNICAM è un documento pubblico approvato nelle rispettive sedute dei seguenti Organi Accademici:

- Consiglio di Amministrazione - 25 giugno 2025
- Senato Accademico - 25 giugno 2025

Previa acquisizione dei pareri favorevoli di:

- Assemblea delle rappresentanze - 25 giugno 2025
- Comitato Unico di Garanzia (CUG) - 24 giugno 2025

Il GEP è pubblicato sul sito UNICAM nella sezione Documenti strategici, Politiche e Linee guida⁸ in conformità con la normativa sulla protezione dei dati (GDPR).

⁸<http://www.unicam.it/ateneo/organizzazione/documenti-strategici-politiche-e-linee-guida>

RISORSE UMANE E FINANZIARIE DEDICATE

In ognuna delle azioni inserite nel GEP è stato indicato il riferimento alle risorse specifiche dedicate dall'Ateneo, umane e/o finanziarie. Per quanto riguarda le risorse finanziarie da dedicare ad azioni innovative è stato impostato nel bilancio dell'Ateneo uno specifico progetto, mentre per le azioni che prevedono un incremento di impegno o un diverso indirizzo di azioni già intraprese dall'Ateneo nel precedente GEP, le risorse impegnate sono deducibili dai budget delle strutture di riferimento per le azioni stesse.

RACCOLTA E MONITORAGGIO DEI DATI

La prima edizione del GEP UNICAM ha beneficiato delle analisi del contesto interno ed esterno contenute nel Piano delle pari opportunità e nel Bilancio di Genere approvato nel 2020, che rispondono alle caratteristiche necessarie a questo tipo di documento essendo:

- disaggregati per genere e relativi sia alla popolazione studentesca che al personale docente, ricercatore e tecnico amministrativo;
- resi disponibili nel sito di Ateneo con la pubblicazione del Bilancio di Genere
- utili alla definizione degli obiettivi ed al monitoraggio e la valutazione dell'andamento delle azioni previste nel GEP

Per questa seconda edizione, sulla base della raccolta dei dati, si è ritenuto opportuno declinare in schede sistematiche le singole azioni, con correlata individuazione dell'area responsabile, con l'indicazione del presidio politico e con riferimento alle sezioni del piano strategico, anche al fine di agevolare un successivo monitoraggio sistemico ed accurato delle attività poste in essere.

La raccolta ed il monitoraggio dei dati potrà, inoltre, contare oltre che sulle periodiche analisi di contesto in prospettiva di genere, che sono previste nell'ambito dell'azione coordinata dal Prorettorato alla persona, benessere e opportunità, anche sui seguenti documenti UNICAM:

- monitoraggio dei risultati relativi agli obiettivi del Piano strategico di Ateneo
- monitoraggio periodico dei risultati della Strategia risorse umane per la ricerca
- bilancio di previsione e consuntivo annuali
- relazione annuale sulla performance
- relazione annuale CUG
- relazione annuale del Nucleo di Valutazione

Il monitoraggio delle 18 azioni pianificate nell'ambito del Gender Equality Plan dell'Università di Camerino per il triennio 2022-2024 evidenzia un buon livello di avanzamento.

La percentuale media di realizzazione delle azioni (e raggiungimento obiettivi) si attesta al 72,8%, confermando un impegno concreto e continuo dell'Ateneo nella promozione della parità di genere e nell'attuazione delle misure previste dal piano.

Per il futuro, si ritiene importante migliorare il sistema di monitoraggio, prevedendo un controllo in itinere dell'implementazione delle azioni, in modo da poter intervenire tempestivamente qualora alcune iniziative mostrino ritardi o criticità nella realizzazione. È, inoltre, necessario dotarsi di strumenti più precisi e strutturati per la misurazione del raggiungimento dei target, sia in termini quantitativi che qualitativi, al fine di valutare con maggiore accuratezza le ricadute effettive e l'impatto delle azioni svolte sul contesto accademico e organizzativo.

SCHEDE DI AZIONI INDIVIDUATE

Lo schema delle azioni individuate nelle successive sezioni del documento da UNICAM, strutturate per ogni area tematica indicata dall'UE, specifica per ciascuna azione strategica prevista all'interno del GEP i contenuti espressamente richiesti dalla stessa Commissione Europea:

- **Obiettivi**
- **Azioni, Sotto-Azioni**
- **Target Diretto**
- **Target Indiretto**
- **Responsabili Istituzionali**
- **Responsabili operativi/e - Risorse Umane**
- **Risorse Logistiche**
- **Risorse Finanziarie**
- **Output**
- **Outcome**
- **Timeline**
- **Indicatori di Valutazione**
- **Indicatori di riferimento del Piano strategico**



AREA TEMATICA 1

**Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura
dell'organizzazione**

OBIETTIVO 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

AZIONI

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.

SOTTO-AZIONI

Riattivare e, se opportuno, integrare la task force dedicata alla revisione dei documenti e della modulistica utilizzata in Unicam, in coerenza con le linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo.

TARGET DIRETTO

Personale docente ricercatore - Personale tecnico amministrativo - Studentesse e studenti

TARGET INDIRETTO

Stakeholder - Comunità territoriali - Enti ed istituzioni

RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Prorettrice alla persona, benessere e opportunità - Delegata alla Parità di genere

RESPONSABILI OPERATIVI/E - RISORSE UMANE

Tutte le aree dell'Ateneo

RISORSE FINANZIARIE

Budget Aree di Ateneo

OUTPUT

Documenti, modulistica cartacea ed on line aggiornata

OUTCOME

Comunità universitaria che utilizza la modulistica aggiornata e corretta dal punto di vista del linguaggio di genere

INDICATORI DI VALUTAZIONE

100% dei moduli riguardanti:
-contrattualistica docenti
-comunicazioni organi istituzionali

INDICATORI DI RIFERIMENTO DEL PIANO STRATEGICO



P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione

TIMING

ENTRO

2027

OBIETTIVO 1.2

USO DI UN LINGUAGGIO CORRETTO DAL PUNTO DI VISTA DEL GENERE SIA NELLA COMUNICAZIONE INTERNA CHE IN QUELLA ESTERNA ALL'ATENEO

Prosecuzione azione già presente nel precedente Gep 2022-2024

AZIONI

0 Azioni di formazione e sensibilizzazione per il contrasto a stereotipi e pregiudizi

SOTTO-AZIONI

0 Realizzare due attività formative all'anno sull'uso di un linguaggio inclusivo

TARGET DIRETTO

0 Personale docente e ricercatore - Personale tecnico amministrativo- Studentesse e studenti

TARGET INDIRETTO

0 Stakeholder - Comunità territoriali - Enti ed istituzioni

RESPONSABILI ISTITUZIONALI

0 Prorettrice alla persona, benessere e opportunità - Delegata alla Parità di genere

RESPONSABILI OPERATIVI /E - RISORSE UMANE

- Area Comunicazione e Public Engagement
- Area Persone, organizzazione e sviluppo

RISORSE FINANZIARIE

0 Budget Ateneo – Specifico Capitolo fra quelli destinati alla formazione

OUTPUT

0 Erogazione dei corsi

OUTCOME

0 Componenti della comunità universitaria maggiormente sensibilizzati e che incrementano la proprietà e l'appropriatezza del linguaggio

INDICATORI DI VALUTAZIONE

- Data erogazione corsi
- Percentuale partecipanti (almeno il 50% rispetto ai potenziali fra il Personale docente e ricercatore e Personale TA e il 10% degli studenti)

INDICATORI DI RIFERIMENTO DEL PIANO STRATEGICO



P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione

TIMING

ENTRO

2026

OBIETTIVO 1.3

ELABORAZIONE DI UN SISTEMA DI MONITORAGGIO DELLE AZIONI INDICATE NEL GEP

AZIONI

- a. Introduzione di strumenti di monitoraggio per la verifica delle azioni circa la parità di genere nei diversi ambiti
- b. Redazione e pubblicazione del Bilancio di genere dell'Ateneo
- c. valutazione dell'introduzione della figura di un referente GEP in ogni Scuola di Ateneo

SOTTO-AZIONI

- Realizzazione di uno strumento di monitoraggio on-line tramite la costruzione di una dashboard utile a dare visibilità dell'implementazione delle azioni indicate nel GEP

TARGET DIRETTO

- Personale docente e ricercatore - Personale tecnico amministrativo

TARGET INDIRETTO

- Studentesse e studenti

RESPONSABILI ISTITUZIONALI

- Preretrice, alla persona, benessere e opportunità - Delegata alla Parità di genere

RESPONSABILI OPERATIVI /E - RISORSE UMANE

- Area Infrastrutture e Sistemi informatici
- Area Comunicazione e Public engagement
- Area Pianificazione, Didattica e Sistemi Qualità

RISORSE FINANZIARIE

- Budget Area infrastrutture, servizi informatici e amministrazione digitale

OUTPUT

- Scheda di monitoraggio disponibile per i responsabili di ateneo del monitoraggio

OUTCOME

- Strumento a disposizione della governance centrale e periferica dell'Ateneo per incrementare la prospettiva di genere nella cultura organizzativa

INDICATORI DI VALUTAZIONE

- Data attivazione strumento

INDICATORI DI RIFERIMENTO DEL PIANO STRATEGICO



P3.1a: Potenziamento dei servizi per la diversità, l'equità, l'inclusione e il benessere psicologico

TIMING

ENTRO

2027

OBIETTIVO 1.4

FAVORIRE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E VALORIZZARE UN AMBIENTE DI LAVORO INCLUSIVO

AZIONI

SOTTO-AZIONI

TARGET DIRETTO

TARGET INDIRETTO

RESPONSABILI ISTITUZIONALI

RESPONSABILI OPERATIVI/E - RISORSE UMANE

RISORSE FINANZIARIE

OUTPUT

OUTCOME

INDICATORI DI VALUTAZIONE

INDICATORI DI RIFERIMENTO DEL PIANO STRATEGICO

TIMING

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

- a. Rivalutazione e ampliamento del questionario sul Benessere organizzativo con aggiunta di una sezione specifica sulle questioni di genere e sulle misure di prevenzione e contrasto della violenza di genere o molestie
- b. Estensione della somministrazione a tutte le componenti
- c. Costituzione gruppo di lavoro per l'analisi dei risultati benessere organizzativo in Unicam
- d. Realizzazione di un'attività formativa specifica sul tema della valorizzazione delle relazioni e del lavoro di gruppo, sulla promozione della cultura di genere, delle pari opportunità e della leadership femminile

Personale docente e ricercatore - Personale tecnico amministrativo

Studentesse e studenti - Stakeholder - Comunità territoriali

Prorettrice alla persona, benessere e opportunità - Delegata alla Parità di genere

- Area Pianificazione, Didattica e Sistemi Qualità
- Area Comunicazione e Public Engagement
- Area Persone, organizzazione e sviluppo
- Ufficio Sicurezza, Logistica e Patrimonio

Budget ad hoc

Analisi approfondita dei risultati dell'indagine e delle esigenze emerse
Svolgimento attività programmate
Svolgimento attività di formazione

Mantenimento e/o accrescimento del senso di appartenenza, dello spirito di gruppo, di consapevolezza e leadership, anche a vantaggio di un clima lavorativo favorevole alle pari opportunità

- Data costituzione gruppo di lavoro
- Numero attività svolte rispetto a quelle programmate
- Grado di soddisfazione dei partecipanti



P3.1a: Potenziamento dei servizi per la diversità, l'equità, l'inclusione e il benessere psicologico

ENTRO

2026

OBIETTIVO 1.5

SOSTEGNO ALLA CONCILIAZIONE VITA/LAVORO E SUPPORTO ALLA GENITORIALITÀ E AL LAVORO DI CURA

AZIONI

SOTTO-AZIONI

TARGET DIRETTO

TARGET INDIRETTO

RESPONSABILI ISTITUZIONALI

RESPONSABILI OPERATIVI/E - RISORSE UMANE

RISORSE FINANZIARIE

OUTPUT

OUTCOME

INDICATORI DI VALUTAZIONE

INDICATORI DI RIFERIMENTO DEL PIANO STRATEGICO

TIMING

0 Valutazione dei processi

0 Possibile introduzione, nella scheda di monitoraggio dei docenti, di criteri che tengano conto dei periodi di congedo per maternità/paternità e di altri periodi di congedo o aspettativa, previsti dalle leggi vigenti

0 Personale docente ricercatore

0 Stakeholders - Comunità territoriali

0 Prorettrice alla persona, benessere e opportunità - Delegata alla Parità di genere - Prorettore alla ricerca - Delegata al monitoraggio e valutazione dei processi

- Area Pianificazione, Didattica e Sistemi Qualità
- Area Persone Organizzazione e Sviluppo

0 Non necessitano di risorse finanziarie

0 Modifica criteri valutazione scheda monitoraggio

0 Ottenere una valutazione più equa, innestando una vera cultura dell'equilibrio di genere

0 Data approvazione modifiche da parte degli Organi



P3.1a: Potenziamento dei servizi per la diversità, l'equità, l'inclusione e il benessere psicologico

ENTRO

2027

OBIETTIVO 1.6

MIGLIORARE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LAVORATIVO

AZIONI

0 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

SOTTO-AZIONI

0 Campagna di promozione della salute e degli stili di vita sani e attività informative e formative

TARGET DIRETTO

0 Personale docente ricercatore - Personale tecnico amministrativo - Studentesse e studenti - Governance

TARGET INDIRETTO

0 Personale docente ricercatore - Personale tecnico amministrativo - Studentesse e studenti - Governance

RESPONSABILI ISTITUZIONALI

0 Prorettrice alla Persona, benessere e opportunità - Delegata alla Parità di Genere - Delegato Benessere fisico, sport

RESPONSABILI OPERATIVI/E - RISORSE UMANE

- Area Servizi agli studenti
- Area Comunicazione e Public Engagement
- Area Persone Organizzazione e Sviluppo
- Area Affari Generali
- Ufficio sicurezza, logistica e patrimonio

RISORSE FINANZIARIE

0 Budget dedicato alla formazione

OUTPUT

0 Codice di Benessere adottato

OUTCOME

0 Miglioramento del benessere organizzativo e lavorativo della comunità universitaria

INDICATORI DI VALUTAZIONE

- % compilazione questionari
- Soddisfazione del personale

INDICATORI DI RIFERIMENTO DEL PIANO STRATEGICO



P3.1a: Potenziamento dei servizi per la diversità, l'equità, l'inclusione e il benessere psicologico

TIMING

ENTRO

2027

OBIETTIVO 1.7

SUPPORTARE LA CONCILIAZIONE TRA IL LAVORO E LA GENITORIALITÀ E/O ATTIVITÀ DI CURA

AZIONI

- 0 Promozione di una Campagna informativa tesa alla sensibilizzazione circa i congedi parentali e di paternità e gli altri strumenti previsti per legge

SOTTO-AZIONI

TARGET DIRETTO

- 0 Personale docente ricercatore - Personale tecnico amministrativo

TARGET INDIRETTO

- 0 Tutto il personale

RESPONSABILI ISTITUZIONALI

- 0 Prorettrice alla persona, benessere e opportunità - Delegata alla Parità di Genere - CUG

RESPONSABILI OPERATIVI/E - RISORSE UMANE

- 0 Area Persone, Organizzazione e sviluppo
Area Comunicazione e Public Engagement

RISORSE FINANZIARIE

- 0 Non occorrono risorse aggiuntive

OUTPUT

- 0 Campagna informativa realizzata

OUTCOME

- 0 Sensibilizzazione e formazione per il personale

INDICATORI DI VALUTAZIONE

- 0 -Numero partecipanti
- 0 -Questionario di valutazione circa il grado di soddisfazione

INDICATORI DI RIFERIMENTO DEL PIANO STRATEGICO



P3.1a: Potenziamento dei servizi per la diversità, l'equità, l'inclusione e il benessere psicologico

TIMING

2025

2027

OBIETTIVO 1.8

SENSIBILIZZAZIONE PER L'USO DI UN LINGUAGGIO INCLUSIVO E RISPETTOSO DEL GENERE

AZIONI

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

SOTTO-AZIONI

Monitoraggio da parte dei destinatari dell'azione (target diretto) del rispetto nei documenti e nella comunicazione di un linguaggio inclusivo e rispettoso del genere

TARGET DIRETTO

Responsabili delle aree - Responsabili degli uffici - Direttori/direttrici delle Scuole di Ateneo

TARGET INDIRETTO

Tutto il personale

RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Prorettrice, alla persona, benessere e opportunità - Delegata alla Parità di genere

RESPONSABILI OPERATIVI/E - RISORSE UMANE

- Area Comunicazione e Public Engagement
- Area Personale, Organizzazione e sviluppo
- Ufficio sicurezza, logistica e patrimonio

RISORSE FINANZIARIE

Capitolo formazione

OUTPUT

Almeno 2 corsi annuali

OUTCOME

utilizzo di un linguaggio inclusivo e rispettoso del genere

INDICATORI DI VALUTAZIONE

- % partecipazione
- Grado di apprendimento

INDICATORI DI RIFERIMENTO DEL PIANO STRATEGICO



P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione

TIMING

2025

2027

OBIETTIVO 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

AZIONI

0 Adozione di una survey sulle esigenze del personale per la conciliazione vita/lavoro nel periodo estivo

SOTTO-AZIONI

0 Organizzazione di attività, nel periodo estivo, anche promuovendo la stipula di convenzioni con il CUS e altre associazioni del territorio, con la possibilità di promuovere l'organizzazione di "centri estivi" tematici

TARGET DIRETTO

0 Personale docente - ricercatore - Personale tecnico amministrativo

TARGET INDIRETTO

0 Comunità territoriale e sociale

RESPONSABILI ISTITUZIONALI

0 Prorettrice alla persona, benessere e opportunità - Delegata alla Parità di genere - Delegato Benessere fisico, sport

RESPONSABILI OPERATIVI/E - RISORSE UMANE

- Area persone, organizzazione e sviluppo
- Area pianificazione, didattica e sistemi di qualità

RISORSE FINANZIARIE

0 Non occorrono risorse aggiuntive

OUTPUT

0 Valutazione e miglioramento dei processi

OUTCOME

0 -Migliore conciliazione tempi vita/lavoro

INDICATORI DI VALUTAZIONE

0 -Grado di partecipazione al questionario
-Esiti survey

INDICATORI DI RIFERIMENTO DEL PIANO STRATEGICO



P3.1a: Potenziamento dei servizi per la diversità, l'equità, l'inclusione e il benessere psicologico

TIMING

2026

2027



AREA TEMATICA 2

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

OBIETTIVO 2.1

FAVORIRE LA PRESENTAZIONE DI CANDIDATURE A PROMOZIONI, RICONOSCIMENTI E INCARICHI DI RESPONSABILITÀ DA PARTE DELLE CATEGORIE SOTTORAPPRESENTATE

AZIONI

SOTTO-AZIONI

TARGET DIRETTO

TARGET INDIRETTO

RESPONSABILI ISTITUZIONALI

RESPONSABILI OPERATIVI/E - RISORSE UMANE

RISORSE FINANZIARIE

OUTPUT

OUTCOME

INDICATORI DI VALUTAZIONE

INDICATORI DI RIFERIMENTO DEL PIANO STRATEGICO

TIMING

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

- a. Realizzazione di un programma di mentoring strutturato (mentor-mentee) per favorire il miglioramento dell'empowerment femminile, con l'obiettivo di orientare e sostenere le scelte professionali delle/i mentee
- b. Organizzazione di un'attività formativa per promuovere una cultura diffusa della leadership femminile e favorire modelli organizzativi e di ricerca inclusivi, con il coinvolgimento di attori istituzionali e privati

Direttori/direttrici delle Scuole di Ateneo - Personale docente ricercatore - Responsabili aree - Personale tecnico amministrativo

Comunità territoriali - Società civile

Rettore - Prorettrice alla persona benessere e opportunità - Delegata alla Parità di genere - CUG - Delegata all'Attuazione delle politiche di Ateneo per lo Spazio Europeo della Ricerca - Gruppo Strategia Risorse Umane per i Ricercatori (HRS4R) - Prorettrice alla didattica - Direttore SAS

- Area Persone Organizzazione e Sviluppo
- Area Comunicazione e Public Engagement

Non necessitano di risorse finanziarie

Maggiore consapevolezza nella comunità sull'efficacia in termini di promozione di modelli organizzativi inclusivi

Raccolta e diffusione dei dati sulla presenza femminile in posizioni apicali e nei processi decisionali

- Linee guida
- Sistema di supporto alle candidature approvate dagli Organi competenti



P3.2a: Attuazione di programmi per il benessere e la salute

ENTRO

2027

OBIETTIVO 2.2

MONITORAGGIO CIRCA LA COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DECISIONALI E DELLE POSIZIONI DI VERTICE

AZIONI

- a. Introduzione della Gender Balance check-list
- b. Analisi dei dati per verificare l'andamento circa la composizione degli organi decisionali e delle posizioni di vertice

SOTTO-AZIONI

- 0 Pubblicazione dei dati nel Bilancio di genere

TARGET DIRETTO

- 0 Componenti sotto rappresentate del Personale docente ricercatore e del Personale tecnico amministrativo

TARGET INDIRETTO

- 0 Comunità territoriali - Società civile

RESPONSABILI ISTITUZIONALI

- 0 Rettore - Prorettrice, alla persona, benessere e opportunità - Delegata alla Parità di genere - CUG

RESPONSABILI OPERATIVI/E - RISORSE UMANE

- Direzione Generale
- Area Persone, Organizzazione e sviluppo
- Area Pianificazione, Didattica e Sistemi di Qualità

RISORSE FINANZIARIE

- 0 Non necessitano di risorse finanziarie

OUTPUT

- 0 -Checklist ufficiale approvata
- 0 -Monitoraggio e analisi

OUTCOME

- 0 Raggiungimento dell'equilibrio di genere negli organi collegiali dell'Ateneo

INDICATORI DI VALUTAZIONE

- 0 Modifiche Documenti di governance e regolamenti approvate dagli Organi competenti

INDICATORI DI RIFERIMENTO DEL PIANO STRATEGICO



P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione

TIMING

2025

2027

OBIETTIVO 2.3

SUPPORTO ALLA LEADERSHIP FEMMINILE PER PROMUOVERE L'EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

AZIONI

- a. Realizzazione di un percorso formativo di empowerment e coaching per promuovere una maggiore partecipazione e leadership femminile;
- 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.

SOTTO-AZIONI

- 0 Progettazione delle attività formative con il supporto del servizio di consulenza e benessere psicologico di Ateneo

TARGET DIRETTO

- 0 Personale docente - ricercatore - Direttori/direttrici delle Scuole di Ateneo - Personale tecnico amministrativo - Responsabili delle Aree

TARGET INDIRETTO

- 0 Organi di governance

RESPONSABILI ISTITUZIONALI

- 0 Prorettrice alla persona, benessere e opportunità - Delegata alla Parità di Genere

RESPONSABILI OPERATIVI/E - RISORSE UMANE

- Direzione Generale
- Servizio benessere e consulenza psicologica
- Area Comunicazione e Public Engagement

RISORSE FINANZIARIE

- 0 Progetto finanziato

OUTPUT

- 0 Un'attività formativa per ciascuna azione programmata

OUTCOME

- 0 Incremento dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

INDICATORI DI VALUTAZIONE

- % organi con composizione equilibrata
- Numero candidature femminile in posizione di vertice e negli organi decisionali

INDICATORI DI RIFERIMENTO DEL PIANO STRATEGICO



P3.1a: Potenziamento dei servizi per la diversità, l'equità, l'inclusione e il benessere psicologico

TIMING

2025

2027



AREA TEMATICA 3

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

OBIETTIVO 3.1

MONITORAGGIO DEL RISPETTO DELL'OBLIGO, PREVISTO PER LEGGE, DI GARANTIRE UN EQUILIBRIO DI GENERE NELLA COMPOSIZIONE DELLE PROCEDURE CONCORSUALI

AZIONI

SOTTO-AZIONI

TARGET DIRETTO

TARGET INDIRETTO

RESPONSABILI ISTITUZIONALI

RESPONSABILI OPERATIVI/E - RISORSE UMANE

RISORSE LOGISTICHE

RISORSE FINANZIARIE

OUTPUT

OUTCOME

INDICATORI DI VALUTAZIONE

INDICATORI DI RIFERIMENTO DEL PIANO STRATEGICO

TIMING

Monitoraggio e acquisizione dei dati circa la composizione delle Commissioni di concorso che tengano conto degli equilibri di genere

Monitoraggio per genere delle commissioni di concorso, con specifico riferimento all'equilibrio di genere tra Commissarie e Commissari

Personale docente ricercatore

Potenziali candidati al reclutamento

Rettore - Prorettrice alla persona, benessere e opportunità - Delegata alla Parità di genere - Prorettore alla Ricerca - Direttore SAS

- Direzione Generale
- CUG
- Area Persone, Organizzazione e sviluppo

Non necessitano di risorse aggiuntive

Non necessitano di risorse finanziarie

- Rispetto della normativa che introduce il principio di rappresentanza di entrambi i generi nelle Commissioni esaminatrici
- Monitoraggio e analisi dei dati con specifico riferimento alla rappresentanza di entrambi i generi nelle Commissioni esaminatrici

Incremento di commissioni in cui sono rappresentati entrambi i generi, in particolare nei settori caratterizzati da squilibri elevati

Dati sugli equilibri di genere nelle commissioni di concorso



P3.1: Potenziamento dei servizi di supporto e dei programmi di promozione del benessere

2025

2027

OBIETTIVO 3.2

INCENTIVAZIONE DEL BILANCIAMENTO DI GENERE NEI GRUPPI DI RICERCA E NELLE ATTIVITÀ SCIENTIFICHE

AZIONI

SOTTO-AZIONI

TARGET DIRETTO

TARGET INDIRETTO

RESPONSABILI ISTITUZIONALI

RESPONSABILI OPERATIVI/E - RISORSE UMANE

RISORSE LOGISTICHE

RISORSE FINANZIARIE

OUTPUT

OUTCOME

INDICATORI DI VALUTAZIONE

INDICATORI DI RIFERIMENTO DEL PIANO STRATEGICO

- 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
- b. Prevedere un monitoraggio della partecipazione femminile nelle attività di ricerca e nei gruppi di lavoro
- c. Monitoraggio del rispetto delle Linee Guida per l'equilibrio di genere nei convegni, nei seminari e in tutti gli eventi dell'Ateneo

a. Coordinamento con il Piano d'azione CoARA (Coalition for Advancing Research Assessment) 2024-2027 Unicam e implementazione delle azioni indicate nel Piano

b. Valorizzazione di figure femminili che hanno dato un'impronta significativa nel mondo della ricerca e/o realizzazione di un'intervista, nell'ottica di promuovere una maggiore partecipazione e ricerca femminile nei settori S.T.E.M.

Personale docente ricercatore - Personale tecnico amministrativo

Potenziali candidati al reclutamento - Personale docente ricercatore - Personale tecnico amministrativo

Rettore - Prorettrice alla persona, benessere e opportunità - Delegata alla Parità di genere - Prorettore con Delega alla ricerca e al trasferimento tecnologico - Delegata all'Attuazione delle politiche di Ateneo per lo Spazio Europeo della Ricerca - Delegata all'orientamento

- Area Comunicazione e Public Engagement
- Area Ricerca e trasferimento tecnologico

Non necessitano di risorse aggiuntive

Budget dedicato alle iniziative per la ricerca

Monitoraggio

Finanziamento da parte dell'Ateneo a gruppi di ricerca bilanciati in termini di genere

Bandi pubblicati mantenendo la valutazione premiale per gruppi bilanciati



S1.2b: Introduzione di strumenti di monitoraggio delle attività di ricerca

OBIETTIVO 3.3

RIDUZIONE DELLA SEGREGAZIONE ORIZZONTALE E DELLE ASIMMETRIE DI GENERE

AZIONI

SOTTO-AZIONI

TARGET DIRETTO

TARGET INDIRETTO

RESPONSABILI ISTITUZIONALI

RESPONSABILI OPERATIVI/E - RISORSE UMANE

RISORSE LOGISTICHE

RISORSE FINANZIARIE

OUTPUT

OUTCOME

INDICATORI DI VALUTAZIONE

INDICATORI DI RIFERIMENTO DEL PIANO STRATEGICO

TIMING

a. Sviluppare incontri di supporto sulle opportunità di carriera per le giovani ricercatrici in collaborazione con l'area ricerca
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

Organizzazione di un incontro o evento annuale, con il coinvolgimento di esperte/i, per ricevere supporto nella pianificazione della propria carriera dentro e oltre l'accademia

Studentesse e studenti, dottorande e dottorandi, assegnisti e assegniste, ricercatrici e ricercatori

Comunità scientifica

Prorettrice alla persona, benessere e opportunità - Delegata alla Parità di genere - Prorettore alla Ricerca e trasferimento tecnologico - Delegata all'Attuazione delle politiche di Ateneo per lo Spazio Europeo della Ricerca, Gruppo Strategia Risorse Umane per i Ricercatori (HRS4R) - Direttore della School of Advanced Studies

- Area Comunicazione e Public Engagement
- Area Ricerca e trasferimento tecnologico

Non necessitano di risorse aggiuntive

Budget dedicato dalle Aree responsabili

Svolgimento incontri

Componenti della comunità studentesca e universitaria maggiormente sensibilizzati e informati sui temi oggetto dei corsi

- Numero incontri svolti
- Numero partecipanti



V2.3c: Organizzazione di attività di formazione sulla comunicazione della scienza

ENTRO

2027

AREA TEMATICA 4

**Integrazione della dimensione di genere nella
ricerca, nei programmi degli insegnamenti e
nella formazione**

OBIETTIVO 4.1_a

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI CONTENUTI DELLA DIDATTICA

AZIONI

SOTTO-AZIONI

TARGET DIRETTO

TARGET INDIRETTO

RESPONSABILI ISTITUZIONALI

RESPONSABILI OPERATIVI/E - RISORSE UMANE

RISORSE LOGISTICHE

RISORSE FINANZIARIE

OUTPUT

OUTCOME

INDICATORI DI VALUTAZIONE

INDICATORI DI RIFERIMENTO DEL PIANO STRATEGICO

TIMING

0 a. Inserimento nell'offerta formativa Unicam di attività formative sulle tematiche delle pari opportunità e della parità genere

0 Attivazione di pacchetti formativi sulle tematiche delle pari opportunità come offerta di competenze trasversali per l'arricchimento dei percorsi di studio degli studenti e studentesse.

0 Studentesse e studenti

0 Stakeholders - Comunità territoriali - Società

0 Rettore - Prorettrice alla persona, benessere e opportunità - Prorettrice alla Didattica, orientamento e formazione - Delegata alla Parità di genere

- Area Comunicazione e Public Engagement
- Responsabili dei CdS
- Management didattica

0 Non necessitano di risorse aggiuntive

0 Inserimento specifico "progetto finanziato" nel budget dell'Area Comunicazione e Public Engagement

0 Progettazione di attività formative sulle tematiche delle pari opportunità e del bilanciamento di genere

0 Offerta formativa UNICAM integrata con attività formative sulle tematiche delle pari opportunità e del bilanciamento di genere

0 Data attivazione di:
-pacchetto attività trasversali
-integrazione off.f.



P1.2b: Promozione di modalità di insegnamento innovative

ENTRO

2027

OBIETTIVO 4.1_b

CONTRASTARE LA SEGREGAZIONE ORIZZONTALE E AUMENTARE LA PRESENZA FEMMINILE NELLE AREE STEM

AZIONI

SOTTO-AZIONI

TARGET DIRETTO

TARGET INDIRETTO

RESPONSABILI ISTITUZIONALI

RESPONSABILI OPERATIVI/E - RISORSE UMANE

RISORSE LOGISTICHE

RISORSE FINANZIARIE

OUTPUT

OUTCOME

INDICATORI DI VALUTAZIONE

INDICATORI DI RIFERIMENTO DEL PIANO STRATEGICO

b. promuovere progetti di orientamento nelle scuole volti a contrastare gli stereotipi di genere su scienza e tecnologia, utilizzando anche video prodotti da studentesse e studenti di Unicam

- 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;
 - b. Promuovere una maggiore continuità fra i diversi livelli formativi promuovendo un evento e/o un'attività che coinvolga, nella progettazione, Università e Scuola
 - c. Collaborazione con le direzioni generali regionali USR
- Studentesse e studenti della scuola secondaria di primo e secondo grado

Comunità scientifica - Società

Prorettrice alla persona, benessere e opportunità - Prorettrice alla Didattica, orientamento e formazione - Delegata alla Parità di genere - Delegata all'orientamento

- Area Comunicazione e Public Engagement
- Area Servizi agli Studenti

Non necessitano di risorse aggiuntive

Budget Area Servizi agli Studenti

Svolgimento incontri

Studentesse e studenti che superano gli stereotipi di genere e si iscrivono senza condizionamenti

- Numero incontri svolti
- Numero partecipanti



PI: Aggiornamento e innovazione dei percorsi formativi

OBIETTIVO 4.2

INTEGRARE LA DIMENSIONE DI GENERE NELLA DIDATTICA

AZIONI

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

SOTTO-AZIONI

- a. Sviluppo e diffusione di insegnamenti, moduli di corsi, laboratori e seminari, dedicati alla dimensione di genere e all'inclusione come insegnamenti trasversali, anche con riconoscimento di Open Badge
- b. Attivazione di moduli tesi all'acquisizione di competenze trasversali

TARGET DIRETTO

Studentesse e studenti

TARGET INDIRETTO

Personale docente ricercatore - Coordinatrici e coordinatori dei Corsi di studio

RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Delegata alla Parità di genere - Prorettrice alla Didattica

RESPONSABILI OPERATIVI/E - RISORSE UMANE

- Area Pianificazione, didattica e sistemi qualità
- Area Comunicazione e Public Engagement

RISORSE LOGISTICHE

Non necessitano di risorse aggiuntive

RISORSE FINANZIARIE

Budget esistente

OUTPUT

Moduli attivati

OUTCOME

Incremento di competenze trasversali acquisite in tema di Parità di genere

INDICATORI DI VALUTAZIONE

- Numero moduli attivati
- % copertura nei CdS

INDICATORI DI RIFERIMENTO DEL PIANO STRATEGICO



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

TIMING

ENTRO

2026

OBIETTIVO 4.3_a

INCREMENTO DEL BILANCIAMENTO DI GENERE NEI GRUPPI DI RICERCA

AZIONI

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. Prosecuzione dell'azione già adottata nel precedente GEP

SOTTO-AZIONI

Realizzare un monitoraggio con cadenza annuale sulla composizione di genere dei gruppi di ricerca di Ateneo che partecipano ai progetti di ricerca finanziati sia a livello nazionale che nell'ambito del Programma quadro europeo (PI e composizione del gruppo di ricerca)

TARGET DIRETTO

Ricercatrici e ricercatori Unicam

TARGET INDIRETTO

Stakeholders - Comunità territoriali - Società civile

RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Rettore - Prorettrice alla persona, benessere e opportunità - Prorettrice alla Didattica, orientamento e formazione - Delegata alla Parità di genere - Delegata all'Attuazione delle politiche di Ateneo per lo Spazio Europeo della Ricerca

RESPONSABILI OPERATIVI/E - RISORSE UMANE

Area Ricerca e trasferimento tecnologico

RISORSE LOGISTICHE

Non necessitano di risorse aggiuntive

RISORSE FINANZIARIE

Inserimento specifico "progetto finanziato" nel budget ricerca, trasferimento tecnologico e Gestione progetti

OUTPUT

Attivazione di linee di ricerca specifiche

OUTCOME

Comunità scientifica e comunità territoriale più informate sulle possibili soluzioni a problematiche di genere attraverso l'esito di studi scientifici

INDICATORI DI VALUTAZIONE

Finanziamento ed avvio di almeno 2 progetti

INDICATORI DI RIFERIMENTO DEL PIANO STRATEGICO



S1: Eccellenza nella Ricerca e Innovazione

TIMING

ENTRO

2027

OBIETTIVO 4.3_b

INCREMENTO DEL BILANCIAMENTO DI GENERE NEI GRUPPI DI RICERCA

AZIONI

b. Pubblicare on-line e sui canali social, video storie di successo di ricercatrici Unicam. Prosecuzione dell'azione già adottata nel precedente GEP

SOTTO-AZIONI

Possibile realizzazione di materiali multimediali che raccontano l'Università e la sua visione, con riferimento alle tematiche della parità di genere e alle pari opportunità dall'interno

TARGET DIRETTO

Studentesse e studenti - Ricercatrici e ricercatori

TARGET INDIRETTO

Stakeholders - Comunità scientifica

RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Rettore - Prorettrice alla persona, benessere e opportunità - Delegata alla Parità di genere

RESPONSABILI OPERATIVI/E - RISORSE UMANE

Area Comunicazione Public Engagement

RISORSE LOGISTICHE

Non necessitano di risorse aggiuntive

RISORSE FINANZIARIE

Inserimento specifico "progetto finanziato" nel budget dell'Area Comunicazione e Public Engagement

OUTPUT

Pubblicazione delle video storie sui canali social Unicam

OUTCOME

Componenti della comunità studentesca e universitaria maggiormente sensibilizzati e informati sulle prospettive delle ricercatrici

INDICATORI DI VALUTAZIONE

Data pubblicazione prime storie

INDICATORI DI RIFERIMENTO DEL PIANO STRATEGICO



S1: Eccellenza nella Ricerca e Innovazione

OBIETTIVO 4.4

VALORIZZARE LA RICERCA CON APPROCCIO DI GENERE

AZIONI

 **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**

SOTTO-AZIONI

-  **a.** Favorire accordi con Fondazione e Aziende per dare supporto all'iniziativa
b. Promuovere la comunicazione e sensibilizzazione dell'azione presso le Scuole di Ateneo

TARGET DIRETTO

 Studentesse e studenti - Dottorande e dottorandi

TARGET INDIRETTO

 Personale docente ricercatore - Coordinatrici e coordinatori dei corsi di studio

RESPONSABILI ISTITUZIONALI

 Prerettrice alla persona, benessere e opportunità - CUG - Delegata alla Parità di genere - Prerettrice alla Didattica

RESPONSABILI OPERATIVI/E - RISORSE UMANE

- 
 - Area Comunicazione e Public Engagement
 - Area Internazionalizzazione della Didattica e Alta Formazione
 - Area Servizi agli studenti

RISORSE LOGISTICHE

 Non necessitano di risorse aggiuntive

RISORSE FINANZIARIE

 Budget dedicato su progetti o soggetti esterni

OUTPUT

 Premio dedicato annuale

OUTCOME

 Bando e premiazione annuale

INDICATORI DI VALUTAZIONE

-  -Numero candidature
-Qualità progetti

INDICATORI DI RIFERIMENTO DEL PIANO STRATEGICO

-  **V2.3b:** Promozione del dibattito pubblico e della diversità di pensiero
 **V2.4b:** Iniziative di Sviluppo Culturale e Sociale



AREA TEMATICA 5

Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

OBIETTIVO 5.1_a

PROSECUZIONE DELL'AZIONE DI SENSIBILIZZAZIONE SUL TEMA DELLA VIOLENZA DI GENERE E DELLE MOLESTIE: MISURE DI PREVENZIONE

AZIONI

a. Azione di formazione per l'uso adeguato del linguaggio, evitando, anche se inconsapevolmente, espressioni violente o lesive dell'altrui sensibilità

SOTTO-AZIONI

Realizzare almeno una attività formativa specifica sull'uso appropriato del linguaggio e sul tema del rispetto

TARGET DIRETTO

Personale docente ricercatore - Personale tecnico amministrativo - Studentesse e studenti, anche delle scuole secondarie di primo e secondo grado

TARGET INDIRETTO

Comunità scientifica e territoriale

RESPONSABILI ISTITUZIONALI

Rettore - Prorettrice alla persona, benessere e opportunità - Delegata alla Parità di genere - CUG - Delegata all'inclusione e partecipazione

RESPONSABILI OPERATIVI/E - RISORSE UMANE

Area Comunicazione e Public Engagement

RISORSE LOGISTICHE

Non necessitano di risorse aggiuntive

RISORSE FINANZIARIE

Inserimento specifico "progetto finanziato" nel budget

OUTPUT

Maggiore consapevolezza sull'uso del linguaggio nella comunità universitaria, contribuendo a migliorare la comunicazione, promuovere l'inclusione e prevenire comportamenti lesivi

OUTCOME

Maggiore consapevolezza nell'uso del linguaggio nella comunità universitaria

INDICATORI DI VALUTAZIONE

-Numero partecipanti alle iniziative
-Grado di soddisfazione

INDICATORI DI RIFERIMENTO DEL PIANO STRATEGICO



P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione

TIMING

ENTRO

2027

OBIETTIVO 5.1_b

PROSECUZIONE DELL'AZIONE DI SENSIBILIZZAZIONE SUL TEMA DELLA VIOLENZA DI GENERE E DELLE MOLESTIE: MISURE DI PREVENZIONE

AZIONI

SOTTO-AZIONI

TARGET DIRETTO

TARGET INDIRETTO

RESPONSABILI ISTITUZIONALI

RESPONSABILI OPERATIVI/E - RISORSE UMANE

RISORSE LOGISTICHE

RISORSE FINANZIARIE

OUTPUT

OUTCOME

INDICATORI DI VALUTAZIONE

INDICATORI DI RIFERIMENTO DEL PIANO STRATEGICO

0 b. Azione di comunicazione per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere

0 Prosecuzione della collaborazione e adesione alla campagna "Posto Occupato", organizzazione di almeno un evento e/o attività in occasione della giornata mondiale della gentilezza (13 novembre), della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne (25 novembre), della giornata internazionale della donna (8 marzo)

0 Personale docente - ricercatore - Personale tecnico amministrativo - Studentesse e studenti

0 Comunità scientifica e territoriale

0 Rettore - Prorettrice alla persona, benessere e opportunità - Delegata alla Parità di genere

- CUG
- Area Comunicazione e Public Engagement
- Ufficio sicurezza, Logistica e patrimonio

0 Non necessitano di risorse aggiuntive

0 Inserimento specifico "progetto finanziato" nel budget

0 Svolgimento regolare azioni programmate

0 Maggiore sensibilità per la problematica nella comunità universitaria

- Numero partecipanti alle iniziative
- Grado di soddisfazione



P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione

OBIETTIVO 5.2

GARANTIRE PROTEZIONE E ASCOLTO

AZIONI

SOTTO-AZIONI

TARGET DIRETTO

TARGET INDIRETTO

RESPONSABILI ISTITUZIONALI

RESPONSABILI OPERATIVI/E - RISORSE UMANE

RISORSE LOGISTICHE

RISORSE FINANZIARIE

OUTPUT

OUTCOME

INDICATORI DI VALUTAZIONE

INDICATORI DI RIFERIMENTO DEL PIANO STRATEGICO

TIMING

0 **Attivazione di uno sportello di ascolto per il supporto alla comunità LGBTQIA+ in collaborazione con associazioni del territorio**

- a. Attività dello sportello: supporto psicologico e supporto di operatrici/operatori legali
- b. Possibilità di promuovere una formazione per il personale
- c. Realizzazione di un'efficace comunicazione sull'attivazione dello sportello

0 Tutta la comunità accademica

0 Società civile e comunità territoriale

0 Prerettrice alla persona, benessere e opportunità - Delegata alla Parità di genere - Delegata a inclusione e partecipazione

- Area Servizi agli studenti
- Area Comunicazione e Public Engagement

0 Non necessitano di risorse aggiuntive

0 Budget sicurezza e IT

0 Sportello di ascolto

0 Promuovere un ambiente inclusivo e garantire protezione e supporto

0 -Numero di incontri



P3.1a: Potenziamento dei servizi per la diversità, l'equità, l'inclusione e il benessere psicologico

ENTRO

2025

OBIETTIVO 5.3

PROMUOVERE EVENTI FORMATIVI NELL'OTTICA DI PREVENIRE LA VIOLENZA DI GENERE, ANCHE IN COLLABORAZIONE CON ENTI LOCALI E ASSOCIAZIONI DEL TERRITORIO

AZIONI

SOTTO-AZIONI

TARGET DIRETTO

TARGET INDIRETTO

RESPONSABILI ISTITUZIONALI

RESPONSABILI OPERATIVI/E - RISORSE UMANE

RISORSE LOGISTICHE

RISORSE FINANZIARIE

OUTPUT

OUTCOME

INDICATORI DI VALUTAZIONE

INDICATORI DI RIFERIMENTO DEL PIANO STRATEGICO

- 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
- b. Organizzazione di un'attività informativa e formativa con il supporto e la partecipazione di esperti, fra cui rappresentanti delle istituzioni, associazioni operanti sul territorio, forze dell'ordine, operatrici e operatori dei centri antiviolenza.

0 Promuovere un coordinamento con la Consigliera di Parità della Provincia per sviluppare attività formative

0 Tutta la comunità universitaria

0 Studentesse e studenti di tutti i cicli formativi, anche delle scuole secondarie

0 Prorettrice alla persona, benessere e opportunità - Delegata alla parità di genere - CUG

- Area Comunicazione e Public engagement
- Area servizi agli studenti
- Area persone, organizzazione e sviluppo

0 Non necessitano di risorse aggiuntive

0 -Budget dedicato all'attività

- Organizzazione di un seminario annuale per la comunità universitaria
- Organizzazione di almeno un incontro per le scuole secondarie di secondo grado

0 Promuovere e favorire una sensibilizzazione della comunità universitaria e territoriale

- Organizzazione del seminario di formazione e sensibilizzazione per la comunità universitaria
- Organizzazione di un incontro di sensibilizzazione rivolto alle scuole secondarie di secondo grado



P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione

OBIETTIVO 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

AZIONI

SOTTO-AZIONI

TARGET DIRETTO

TARGET INDIRETTO

RESPONSABILI ISTITUZIONALI

RESPONSABILI OPERATIVI/E - RISORSE UMANE

RISORSE LOGISTICHE

RISORSE FINANZIARIE

OUTPUT

OUTCOME

INDICATORI DI VALUTAZIONE

INDICATORI DI RIFERIMENTO DEL PIANO STRATEGICO

TIMING

- 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
- b. Azioni di promozione e conoscenza sul ruolo della Consigliera di fiducia e sulle modalità di segnalazione da parte della comunità alla stessa

Organizzazione di una Giornata informativa tesa a far conoscere alla comunità universitaria la strategia e le azioni dell'Ateneo tper promuovere, nei diversi ambiti, la cultura della parità di genere e le misure di prevenzione e contrasto alla violenza e alle molestie

Tutta la comunità universitaria

Comunità, stakeholder, territorio

Prerettrice alla persona, benessere e opportunità - Delegata alla Parità di Genere - CUG - Consigliera di fiducia

- Area Comunicazione e Public Engagement
- Area servizi agli studenti
- Area persone, organizzazione e sviluppo

Non necessitano di risorse aggiuntive

Non necessitano di risorse finanziarie

Promuovere la conoscenza dei servizi offerti dall'Ateneo

Implementazione della conoscenza di servizi e figure messe a disposizione dall'Ateneo

-Livello di partecipazione
-Numero di incontri



P3.1b: Attuazione di programmi di sensibilizzazione e formazione rispetto alle dinamiche culturali attuali e all'inclusione

ENTRO

2026

OBIETTIVO 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

AZIONI

- a. Attivazione di uno sportello di ascolto e di supporto quale misura di prevenzione e contrasto di molestie e violenza di genere
- 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
- c. Realizzazione di un'efficace comunicazione sull'attivazione dello sportello

SOTTO-AZIONI

TARGET DIRETTO

- 0 Studentesse e studenti - Personale docente ricercatore - Personale tecnico amministrativo

TARGET INDIRETTO

- 0 Comunità sociale - Territorio

RESPONSABILI ISTITUZIONALI

- 0 Prorettrice alla persona, benessere e opportunità - Delegata alla parità di Genere - CUG

RESPONSABILI OPERATIVI/E - RISORSE UMANE

- Area Comunicazione e Public Engagement
- Area Persone, organizzazione e sviluppo
- Area Servizi agli studenti

RISORSE LOGISTICHE

- 0 Non necessitano di risorse aggiuntive

RISORSE FINANZIARIE

- 0 Non necessitano di risorse finanziarie

OUTPUT

- 0 Apertura di uno sportello di ascolto

OUTCOME

- 0 Miglioramento del benessere delle studentesse e degli studenti

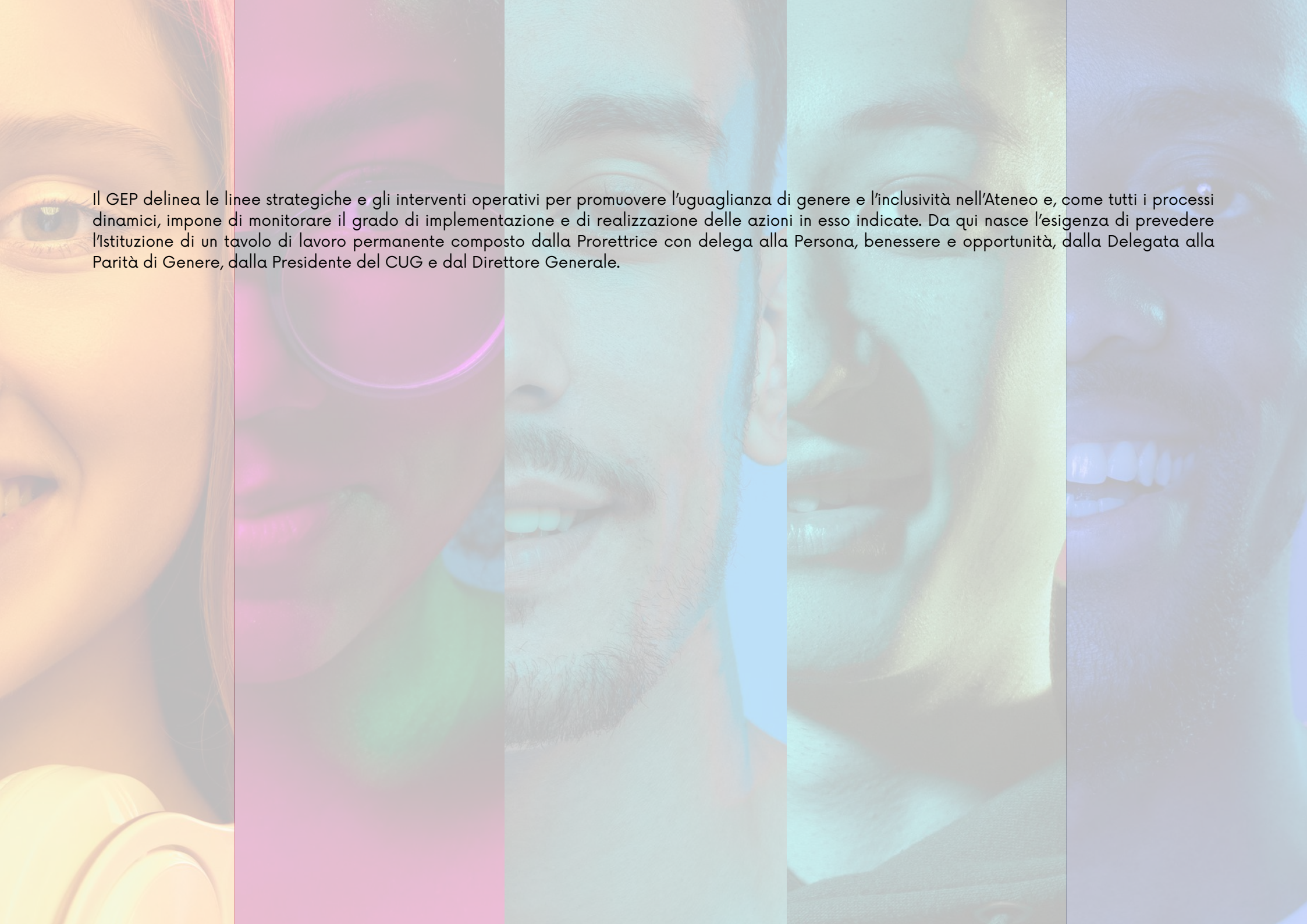
INDICATORI DI VALUTAZIONE

- Livello di partecipazione
- Numero di contatti

INDICATORI DI RIFERIMENTO DEL PIANO STRATEGICO



P3.1a: Potenziamento dei servizi per la diversità, l'equità, l'inclusione e il benessere psicologico

The background of the slide is a collage of five vertical panels, each showing a close-up portrait of a different person smiling. The panels are overlaid with a rainbow gradient that transitions from orange on the left to purple on the right. The text is positioned in the upper left area of the collage.

Il GEP delinea le linee strategiche e gli interventi operativi per promuovere l'uguaglianza di genere e l'inclusività nell'Ateneo e, come tutti i processi dinamici, impone di monitorare il grado di implementazione e di realizzazione delle azioni in esso indicate. Da qui nasce l'esigenza di prevedere l'Istituzione di un tavolo di lavoro permanente composto dalla Prorettrice con delega alla Persona, benessere e opportunità, dalla Delegata alla Parità di Genere, dalla Presidente del CUG e dal Direttore Generale.

Unicam per
la cultura
del RISPETTO

Io non sono tua,
io voglio essere mia.

NON ACCOGLIE!

QUALUNQUE SIA LA TUA
DOBBIAMO EDUCAR
A RIPLETTARE SU CIO
ALL'IMPATTO CHE HA
QUOTIDIANO, CHE
SCIA UN PO'
O NOTA
E C

SE TI FA PAURA

LA PI

Il "**MURO del NO**", realizzato su iniziativa del Consiglio Studentesco di Unicam e inaugurato nel 2023, è uno spazio dove poter scrivere pensieri contro la violenza di ogni genere.



L'Università di Camerino, fin dal 2013, aderisce alla campagna **"Posto occupato"**, un'iniziativa rivolta a sensibilizzare l'opinione pubblica sulla violenza e sugli assassini nei confronti delle donne.



UNICAM

Università di Camerino

1336