



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

**PIANO DELLE ATTIVITA' RIGUARDANTI LE AZIONI  
POSITIVE**

**MONITORAGGIO ANNO 2023**

## **INDICE**

1. PREMESSA 3
2. MONITORAGGIO DELLE ATTIVITA' EFFETTUATE ANNO 2023

## 1. PREMESSA

In ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019, il Piano Azioni Positive va aggiornato annualmente, in ragione del collegamento con il ciclo della performance.

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 6, comma 2 lett.g) del DL 80/2021 (Conv. con modificazioni dalla Legge 6.8.2021, n.113) quale documento inserito all'interno del PIAO

Il piano individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del Codice delle Pari Opportunità (Decr. Leg.vo 198/2006), come "*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*".

Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite, ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento.

La pianificazione di tali azioni a sostegno delle pari opportunità contribuisce a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio, pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione, è peraltro ripresa dalla Direttiva n. 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità recante "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*" che ha sostituito ed aggiornato la Direttiva 23.5.2007.

Il Piano, adottato annualmente dall'Ateneo, è rivolto a promuovere nell'ambito dell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione. Dal 2021 l'Ateneo ha anche adottato il Piano di Eguaglianza di Genere (GEP) le cui Azioni sono state condivise dal Piano di Azioni Positive: il GEP 2022-2024 è attualmente in fase di monitoraggio e il Piano Azioni Positive 2024 riprenderà le azioni del Piano di Eguaglianza di Genere previste e le nuove azioni che verranno in esso inserite.

Di seguito si presenta il monitoraggio del Piano Azioni Positive del 2023, mentre la definizione del Piano del 2024 è in corso, anche al fine di raccordarlo con l'aggiornamento del GEP.

## 2. MONITORAGGIO DELLE ATTIVITA' EFFETTUATE ANNO 2023

Di seguito vengono illustrate per ogni obiettivo le azioni realizzate nel corso dell'anno 2023:

<b>Obiettivo 1 Sviluppo di una politica a sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare del personale</b>	
<b>Progetto n.1 'Formazione e aggiornamento del personale sui temi di competenza del CUG'</b>	
<b>Soggetti coinvolti</b>	CUG, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, CRID (Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità), CENTRO EDUNOVA, Ufficio formazione, Dipartimenti, Responsabile sportello di ascolto
<b>Data inizio e completamento</b>	1.1.2023-31.12.2023
<b>Obiettivo</b>	Organizzare attività di formazione e aggiornamento rivolte al personale Unimore, studenti e studentesse, personale docente e ricercatore e cel. quali seminari e workshop sui temi di conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare, con la partecipazione di esperti della materia Azione 5 e Azione 9 Piano di Eguaglianza di Genere
<b>Descrizione</b>	Corsi di Formazione obbligatoria su Bilancio di genere, Piano di Eguaglianza di Genere, Carriera Alias, Ruolo e funzioni Consigliera/e di Fiducia, Sportello d'ascolto e CUG (almeno 1-2 persone per Dipartimento/Direzioni in base al tema trattato). Modulo formativo su gender equity obbligatorio per personale in entrata, direttori e direttrici di dipartimento, presidenti commissioni paritetiche, componenti organi accademici, responsabili direzioni e consiglio alla componente studentesca/dottorandi/dottorande
<b>Indicatori</b>	N di partecipanti all'evento
<b>Risultati attesi</b>	1-2 persone per Dipartimento/Direzioni formate sui temi trattati dai corsi. La totalità del personale al quale è richiesta la presenza

- Nell'ambito del Progetto GE&PA e con fondi del progetto si è tenuto un ciclo di seminari che sono stati aperti a tutto il personale e alla componente studentesca Unimore oltre che alla cittadinanza. Queste le iniziative realizzate nel 2023 e i link alle iniziative che rimandano al sito web del progetto nel quale sono reperibili relatori e relatrici e maggiori informazioni sui seminari.

- Seminario—Reading the budget with a gender lens: Gender analysis of UK and Scottish government budgets

Giovedì 14 dicembre 2023, ore 10:30 – ONLINE

partecipanti: 15

Seminario—Equal Wage in Europe: how far EU action for equal pay, gender wage gap determinants and policies

Mercoledì 6 dicembre 2023, ore 14:30 – IN PRESENZA Università Cattolica del Sacro Cuore Sede di Piacenza

partecipanti: 70

Seminario—Diritto, corpo, sessismo  
Martedì 21 novembre 2023, ore 15:30 – IN PRESENZA  
partecipanti: 35

Seminario—Divari e discriminazioni di genere nello spazio digitale europeo  
Mercoledì 15 novembre 2023, ore 15:45 – IN PRESENZA  
partecipanti: 30

Seminario—La certificazione della parità di genere in Italia  
Lunedì 17 luglio 2023, ore 17:30 – ONLINE  
partecipanti: 218

Seminario—Bilancio di genere e impatto delle politiche pubbliche. Aspetti metodologici e applicazioni.  
Mercoledì 21 giugno 2023, ore 15:00 – ONLINE e IN PRESENZA  
partecipanti: 117

Seminario—Approcci e strumenti per la parità di genere nella Pubblica Amministrazione  
Venerdì 26 maggio 2023, ore 9:30 – ONLINE e IN PRESENZA  
partecipanti: 354

Seminario—Linee guida per la parità di genere nella Pubblica Amministrazione  
Mercoledì 3 maggio 2023, ore 15:00 – ONLINE e IN PRESENZA  
partecipanti: 197

- Il Modulo formativo su gender equity obbligatorio per personale in entrata, direttori e direttrici di dipartimento, presidenti commissioni paritetiche, componenti organi accademici, responsabili direzioni e consiliato alla componente studentesca/dottorandi/dottorande si sta completando: occorre implementare l'azione e rendere i moduli fruibili per gli attori indicati nell'azione e qui richiamati. Al momento non possiamo affermare che l'azione sia stata completata e pensiamo sia opportuno ribadire l'azione anche nel prossimo Piano di Azioni Positive

- Non sono stati realizzati seminari e workshop sui temi di conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare

**Obiettivo 1 Sviluppo di una politica a sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare del personale**

**Progetto n.2 Welfare ‘Lavoro agile e Telelavoro’**

<b>Soggetti coinvolti</b>	Ufficio Coordinamento Direzionale e Controllo di Gestione, Direzione Organizzazione programmazione e Sviluppo Risorse Umane, Ufficio Relazioni Sindacali pari Opportunità e Welfare
<b>Data inizio e completamento</b>	01.01.2023 - 31.12.2023
<b>Obiettivo</b>	Messa a regime dell'istituto del lavoro agile come strumento anche di conciliazione vita-lavoro e implementazione dell'istituto del telelavoro nell'ateneo
<b>Descrizione</b>	Attività di coordinamento organizzativo del lavoro agile finalizzato ad implementare tale istituto anche per esigenze di conciliazione vita-lavoro. Riapertura dei termini per poter presentare richiesta di telelavoro nell'anno 2023 al fine di supportare le situazioni di disagio lavorativo del personale tecnico-amministrativo
<b>Indicatori</b>	n. di dipendenti che svolgono il lavoro agile n. di dipendenti che svolgono il telelavoro/richiedenti
<b>Risultati attesi</b>	Almeno 20% dei possibili utenti di lavoro agile 100% dei richiedenti il telelavoro

● **Welfare Aziendale:** l'Ateneo ha aderito alla convenzione sottoscritta dal M.U.R., non onerosa per le Università, con copertura rimborso spese mediche, che permette ai dipendenti del Ministero e ai dipendenti e collaboratori di tutti gli Istituti Universitari di aderire individualmente e volontariamente al programma usufruendo dei relativi servizi. L'adesione doveva avvenire entro il 27 dicembre 2023 come data ultima per incassare il premio assicurativo. La polizza prevede il rimborso delle spese sanitarie sostenute dagli assicurati in conseguenza di infortunio o malattia, secondo l'opzione prescelta. L'assicurazione è stipulabile dal dipendente sia per sé che per il proprio nucleo familiare.

**Attori Coinvolti:** MUR, Ufficio Relazioni Sindacali Pari opportunità e Welfare

**Misurazione: Indicatore:** n. personale informato dell'iniziativa: tutti i docenti, tutto il personale tecnico-amministrativo, Cel e ricercatori/ricercatrici con la newsletter Unimore-informa

**Fonte del dato:** Ufficio Relazioni Sindacali Pari Opportunità e Welfare

**Beneficiari:** personale docente e ricercatore/ricercatrice personale tecnico amministrativo/ CEL

**Spesa:** a costo zero

● **Lavoro agile e lavoro da remoto:**

Gestione del capitale umano e sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile e al lavoro da remoto quali strumenti di innovazione organizzativa e opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

a) Lavoro Agile:

Con l'art. 1 DPCM 23.09.2021 (G.U. 12 ottobre 2021, n. 244) è stata ripristinata la modalità ordinaria di svolgimento delle prestazioni lavorative nella pubblica amministrazione a partire dal 15 ottobre 2021, dopo il periodo di lavoro agile emergenziale. Tale rientro in presenza è stato disciplinato dal DM 08 ottobre 2021 che ha dettato regole e condizionalità per l'utilizzo dello strumento del lavoro agile, riprendendo in parte le linee guida del POLA.

L'Amministrazione, al fine di avvalorare l'esperienza maturata con il lavoro agile emergenziale, traducendo il lavoro agile in una modalità operativa in grado di migliorare l'organizzazione del lavoro e la produttività del personale tecnico-amministrativo, oltre a garantire la conciliazione dell'attività lavorativa con le esigenze di vita, nel corso dell'anno 2022 e dell'anno 2023 ha emanato una serie di circolari direttoriali operative:

Circolare direttoriale del 28.04.2022 prot. n. 0101671 contenente le Linee guida per l'applicazione del lavoro agile in Ateneo (periodo maggio-dicembre 2022)  
 Circolare direttoriale del 23.11.2022 prot.285562 (periodo dicembre 2022-gennaio 2023).  
 Circolare direttoriale del 25.1.2023 prot. 18304 (periodo gennaio 2023- dicembre 2023)  
 Circolare dirigenziale del 10.11.2023 prot. 275194 (periodo gennaio 2024 – 31 dicembre 2024)

**Attori Coinvolti:** Uffici/direzioni responsabili: Ufficio Coordinamento Direzionale e Controllo di Gestione, Ufficio Relazioni Sindacali Pari Opportunità e Welfare, Direzione Organizzazione Programmazione e Sviluppo Risorse Umane.

**Misurazione/ Indicatore:** %Numero progetti di lavoro agile attivati/ Totale personale tecnico amministrativo e CEL.

Nel periodo intercorso dal 1.1.2023 al 31.12.2023 sono stati attivati 387 progetti di lavoro agile/737 unità di personale TA e CEL e dirigenti. Di seguito la distribuzione dei progetti suddivisi per profilo dei dipendenti:

	Amm.vi	Tecnici	Biblio.	Socio sanitari	servizi gen.	CEL	TOT	%
Totale generale lavoratori agili (compresi dirigenti)	271	89	19	3	2	3	387	52,37%

	PTA AREA AMMIN	PTA AREA TECNICA	PTA AREA BIBLIOTECHE	PTA AREA SOCIO SANITARIA	PTA AREA SERVIZI GENERALI		
FRAGILI (DIPENDENTI CON PERMESSI L.104 PER SE' STESSI O PER FAMILIARI)	25	9	2		1	1	
ALTRO	194	70	13		1	1	
DISTANZA	2	3	0		0	0	
Patologie allegato 1 decreto Speranza Brunetta Orlando	4	0	0		0	0	
GENITORI DI FIGLI FINO ALL'ETA' DI 5 ANNI	63	16	5		1	1	
DIRIGENTI	3						
<b>TOTALE CONTRATTI DI TELELAVORO E LAVORO AGILE ALLA DATA DEL 1/12/2023</b>	291	9	2		1	1	<b>304</b>

**Beneficiari:** dirigenti/personale tecnico amministrativo/ CEL. N totale 387 unità (su 737 dipendenti)

**Misurazione/indicatore:**

- Obiettivo: lavoratori con accordi per lavoro agile/lavoro da remoto: maggiore del 30%

La percentuale dei dipendenti con accordi di lavoro agile ha superato ampiamente, nel corso del periodo (gennaio-dicembre 2023), il 30% raggiungendo il 52,37% a fine anno come riportato nella tabella sopra riportata

**Spesa:** costo zero (la strumentazione necessaria allo svolgimento dell'attività in lavoro agile era già stata consegnata durante il periodo di emergenza sanitaria)

## b) Telelavoro:

Per “lavoro da remoto/telelavoro” si intende la prestazione di lavoro effettuata in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell’informazione e della comunicazione. Al fine di sviluppare una cultura dell’organizzazione del lavoro per obiettivi e risultati che miri al miglioramento della performance collettiva, del benessere organizzativo e della conciliazione dei tempi di vita-lavoro, promuovendo nel contempo una mobilità più sostenibile grazie alla riduzione degli spostamenti casa-lavoro, si è dato mandato all’ufficio relazioni sindacali di studiare la normativa vigente in materia di Telelavoro.

L’ufficio Relazioni Sindacali ha redatto una disciplina per l’Ateneo che è stata presentata in sede di negoziazione integrativa (23.6.2022) e agli organi accademici: Consiglio di Amministrazione (seduta del 22.7.2022) e Senato Accademico (seduta del 13.9.2022).

È stato redatto il Regolamento concernente la disciplina del lavoro da remoto/telelavoro, approvato con Decreto Rettorale del 19.9.2022 prot. 235837 rep. 1061/2022.

Si è proceduto a pubblicare un avviso di emanazione del bando per l’attivazione del telelavoro/lavoro da remoto - anno 2022/23 (Decreto del 22.9.2022 prot n.240250 – rep. n. 1417/2022).

Con Determina direttoriale si è costituita una commissione di valutazione delle richieste di partecipazione al bando per l’accesso al telelavoro.

Con Decreto direttoriale di approvazione della graduatoria per l’accesso al telelavoro/lavoro da remoto del personale tecnico-amministrativo e CEL per l’anno 2022/23, del 24.11.2022, sono stati ammessi n. **35 progetti di telelavoro** (tutti quelli richiesti) 26 F e 9 M.

Si è proceduto a pubblicare un nuovo avviso di emanazione del bando per l’attivazione del telelavoro/lavoro da remoto - anno 2022/23 con atto del 9.11.2022 prot. 275553

Si è proceduto a pubblicare un avviso di emanazione del bando per l’attivazione del telelavoro/lavoro da remoto - anno 2023/24 (Decreto del 17/11/2023, prot.n. 279955, rep.n.2843/2023).

Si è dato corso al procedimento selettivo **per l’attivazione di 50 postazioni di telelavoro a costo pieno**. La commissione di valutazione delle richieste di partecipazione al bando per l’accesso al telelavoro, ha vagliato le nuove richieste di ammissione al telelavoro e con Decreto del 26.1.2023, prot.n. 19467, rep n. 227 è stata emanata una nuova graduatoria, approvando l’attivazione di n **12 progetti di telelavoro** (tutti quelli richiesti) 11 F e 1M.

È in corso il procedimento per la selezione dei nuovi progetti di telelavoro.

**Attori Coinvolti:** OO.AA., Uffici/direzioni responsabili: Ufficio Relazioni Sindacali Pari Opportunità e Welfare; coinvolti: Direzione Organizzazione Programmazione e Sviluppo risorse umane, SPP, Direzione Economico finanziaria;

**Misurazione: Indicatore:** redazione del regolamento e realizzazione selezione dei progetti

**Fonte del dato:**

**Beneficiari:** personale tecnico amministrativo/ CEL

**Spesa:** euro 77.000 stanziati sulla voce coan 4.43.18.11. Ad oggi le risorse utilizzate ammontano ad euro 6.730.



**Obiettivo 2 Azioni volte al contrasto di fenomeni di discriminazione, molestie e mobbing promuovendo, anche mediante forme di prevenzione, il benessere organizzativo in tutte le sue dimensioni.**

**Progetto n. 1 “Progetto benessere organizzativo” e “Monitoraggio delle situazioni di disagio lavorativo**

<b>Soggetti coinvolti</b>	CUG, Presidente del CUG, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, Responsabile sportello di Ascolto, Staff di Direzione.
<b>Data inizio e completamento</b>	1.1.2023-31.12.2023
<b>Obiettivo</b>	Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione Monitoraggio delle situazioni di disagio lavorativo
<b>Descrizione</b>	Partecipazione alle Indagini della Conferenza nazionale degli organismi di Parità delle Università Italiane Sensibilizzazione sulle forme di discriminazione, molestie e mobbing
<b>Indicatori</b>	n. partecipanti
<b>Risultati attesi</b>	Miglioramento delle condizioni di benessere organizzativo

L'Ateneo partecipa al Progetto Good Practice, coordinato dal Politecnico di Milano e al quale aderiscono 45 Atenei italiani, nell'ambito del quale è stata condotta un'indagine sul benessere organizzativo (con somministrazione di un questionario nel periodo 17.5.2023-6.6.2023), i cui risultati sono stati elaborati nel corso dell'anno 2023. Il CUG è in attesa di una presentazione degli esiti in prospettiva di genere

**Attori Coinvolti:** Ufficio Organizzazione e coordinamento direzionale, Direzione Organizzazione Programmazione e sviluppo risorse umane.

**Misurazione: Indicatori:** realizzazione dell'indagine entro il 31.12.2023

**Fonte del dato:** Gender Equality Plan

**Beneficiari:** personale tecnico amministrativo

**Spesa: costo zero**

**Obiettivo 2 Azioni volte al contrasto di fenomeni di discriminazione, molestie e mobbing promuovendo, anche mediante forme di prevenzione, il benessere organizzativo in tutte le sue dimensioni.**

**Progetto n. 2 “Progetto di sensibilizzazione sui temi di competenza del CUG”**

<b>Soggetti coinvolti</b>	CUG, Presidente del CUG, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, Direzione Area Informatica e coordinamento servizi informativi, Direzione Servizi agli studenti.
<b>Data inizio e completamento</b>	1.1.2023-31-12.2023
<b>Obiettivo</b>	Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione Partecipazione all’Indagine su molestie sessuali nelle università nell’ambito del Progetto PRIN 2020 Understanding Gender Based Violence in Italian Universities coordinato da Unimore (coordinatrice Prof.ssa Giovanna Laura De Fazio)
<b>Descrizione</b>	Sensibilizzazione di studenti e studentesse, personale tecnico amministrativo e docente dell’Ateneo rispetto alle tematiche di competenza del CUG Organizzazione della Conferenza annuale degli Organismi di parità sulla metamorfosi dei diritti e il ruolo degli organismi di parità Istituzione con la collaborazione di enti del territorio di premi o borse di studio per incentivare progetti di tesi sulla sensibilizzazione alle tematiche di competenza del CUG Realizzazione di Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità Avvio del percorso e istituzione in ogni sede universitaria di una panchina rossa e eventi di sensibilizzazione sui temi della violenza di genere Attività di sensibilizzazione sulla violenza di genere in collaborazione con le istituzioni del territorio.
<b>Indicatori</b>	n. partecipanti n. candidature n. prodotti
<b>Risultati attesi</b>	Coinvolgimento di un maggior numero di studenti/studentesse nei diversi eventi e assegnazione dei premi e borse di studio. Maggior conoscenza delle tematiche di competenza del CUG e degli Organismi di parità

1) Venerdì 10 marzo 2023, alle ore 14.30 presso il Dipartimento di Giurisprudenza si è svolto l'incontro dal titolo “**Per un approccio di genere nella didattica**”, iniziativa curata dal Gruppo di lavoro su Faculty Development e Innovazione Didattica di Unimore si inserisce nel ciclo di seminari su Università e Inclusione. L'appuntamento era aperto a tutti con iscrizione obbligatoria.

**Attori Coinvolti:** Prof.ssa Natascia Mattucci Prorettrice con delega per il Welfare della Comunità d'Ateneo e per le Politiche di uguaglianza di genere dell'Università di Macerata. Relatori: il Prof. Giacomo Cabri Delegato del Rettore alla Didattica Unimore; la Prof.ssa Tindara Addabbo, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità Unimore, la Prof.ssa Grazia Ghermandi, Delegata del Rettore alla Sostenibilità Unimore e la Prof.ssa Rita Bertozzi, Presidente Comitato Unico di Garanzia Unimore

**Misurazione: Indicatori: in fase di rilevazione**

**Beneficiari:** studenti/altre istituzioni sul territorio/personale docente e ricercatore/personale tecnico amministrativo

**Spesa:**

2) In occasione della **Giornata Internazionale delle donne nell'Ingegneria** presso il Dipartimento di scienze e Metodi dell'Ingegneria si è celebrato il valore delle scienziate che promuovono l'innovazione nell'ingegneria, con un'iniziativa per dare risonanza a tutte le donne che quotidianamente contribuiscono a far crescere il settore, promuovendo il cambiamento e la rimozione degli stereotipi di genere.

L'appuntamento svolto venerdì 23 giugno, dalle 14.15 alle 17, presso il Padiglione Buccola-Bisi, organizzato dal gruppo di lavoro per le pari opportunità del DISMI, costituito da Anna Maria Ferrari, Stefania Monica, Claudia Landi e Fabiola Bertolotti, ospiterà alcune delle scienziate che svolgono attività di ricerca nelle aree STEM del Dipartimento. Dopo i saluti iniziali di Elena Degoli, Vicedirettrice del Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria e di Tindara Addabbo Delegata del Rettore per le Pari Opportunità si sono seguiti una serie di interventi tematici:

- Francesca Bellesia, “Nuove tecnologie e futuro del lavoro: Le relazioni fra piattaforme, algoritmi, lavoro e dinamiche di collaborazione online”,
- Maria Angela Butturi con un intervento su “La sfida della sostenibilità per gli impianti industriali”
- Federica Ferraguti, sul tema della Robotica collaborativa e chirurgica,
- Natalia Selini Hadjidimitriou con una relazione sulla “ricerca guidata dai dati: sviluppo di servizi e applicazioni per comprendere il comportamento degli utenti”.
- Elisa Sovrano sui Modelli di diffusione non lineari
- Chiara Ruini, sui Biomateriali nell'elettronica green.

Le conclusioni a cura di Donatella Davoli, Direttrice generale di Iren Smart Solutions su come “Essere protagoniste per fare la differenza”.

**Attori Coinvolti:** gruppo di lavoro per le pari opportunità del DISMI, costituito da Anna Maria Ferrari, Stefania Monica, Claudia Landi e Fabiola Bertolotti, le relatrici suddette, Tindara Addabbo Delegata del Rettore per le pari opportunità

**Misurazione: Indicatori: in fase di rilevazione**

**Beneficiari:** studenti/altre istituzioni sul territorio/personale docente e ricercatore/personale tecnico amministrativo

**Spesa:**

3) Nell'ambito del progetto di ricerca interunivesitario **PRIN 2020 sulla “Violenza di genere e le molestie sessuali nelle Università italiane”**, che vede Unimore come capofila, con la partecipazione dell'Università Statale di Milano, dell'Università Torino e dell'Università La Sapienza di Roma, in data 22.11.2023 tramite la news-letter unimore-informa n.108 è stato diffuso un questionario online a tutta la comunità Unimore (studenti e studentesse, docenti e personale tecnico-amministrativo) e a quelle degli altri Atenei coinvolti, volto a rilevare la diffusione delle molestie sessuali nel contesto accademico.

Lo studio “PUSH-in Academia”, coordinato dalla Prof.ssa Laura De Fazio di Unimore (Principal Investigator) con il contributo delle Prof.sse Tindara Addabbo e Silvia Ferrari, mira a indagare

il fenomeno con diverse linee di ricerca, al fine di prevenirlo e contrastarlo.

La rilevazione, approvata dal Comitato di Bioetica dell'Università di Torino, include sia domande generali (informazioni socio-demografiche), sia domande legate all'esperienza personale, volte ad analizzare diversi aspetti riguardanti possibili situazioni di molestia accaduti nel contesto universitario. La durata complessiva della compilazione era di circa 20 minuti.

Il questionario, su base volontaria, poteva essere compilato da computer, smartphone o tablet, collegandosi al link: [https://pushacademia.qualtrics.com/jfe/form/SV\\_br8mUXYNUVfoPZQ](https://pushacademia.qualtrics.com/jfe/form/SV_br8mUXYNUVfoPZQ). I dati raccolti dalla rilevazione, anonimi, sono stati utilizzati e analizzati solo in forma aggregata: senza risalire all'identità di nessuna persona che ha partecipato allo studio.

Al fine di individuare le strategie più efficaci per arginare il fenomeno, l'équipe di ricerca di Modena e Reggio Emilia ha inoltre realizzato una revisione della letteratura dedicata alle misure di prevenzione. Ne è emerso che tra i programmi più efficaci a livello internazionale vi sono quelli che si rivolgono ai bystander, cioè a coloro che si trovano a osservare forme di molestia o di violenza sessuale. Oltre ai necessari aspetti culturali relativi alle differenze di genere, questi programmi insegnano attraverso metodologie attive delle strategie per intervenire, e le fanno sperimentare attraverso simulazioni e laboratori dedicati.

**Attori Coinvolti:** gruppo di lavoro coordinato dalla prof.ssa De Fazio con la partecipazione dell'Università statale di Milano, dell'Università di Torino, e dell'Università La Sapienza di Roma

**Misurazione: Indicatori: n. rispondenti, in fase di rilevazione**

**Beneficiari:** studenti/studentesse personale docente e ricercatore/personale tecnico-amministrativo

**Spesa: costo zero**

4) Incontro in data 21.11.2023 “La violenza maschile contro le donne: l'altra faccia del potere” presso il Dip. Di Scienze e metodi dell'Ingegneria a Reggio Emilia.

L'iniziativa si inserisce nel contesto più ampio del progetto regionale "IMPARA L'ARTE. Azioni di prevenzione e formazione sulla violenza maschile sulle donne" coordinato dal Comune di Reggio Emilia e partecipato da Unimore e dall'Associazione Nondasola, volto a favorire azioni di prevenzione e promozione di una cultura non-violenta.

**Attori Coinvolti:** Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria, insieme all'Associazione “NONDASOLA” e al Comune di Reggio Emilia

**Misurazione: Indicatori: n. partecipanti, in fase di rilevazione**

**Beneficiari:** studenti/ studentesse, personale e cittadini in generale

**Spesa: costo zero**

5) Le panchine rosse di Unimore “Tante come te”

Unimore sostiene da anni la campagna contro la violenza di genere. In occasione della Giornata mondiale contro la violenza sulle donne, l'Ateneo modenese reggiano ha collocato due panchine rosse, simbolo del maltrattamento del genere femminile, in due sedi universitarie, rimarcando il suo impegno di sensibilizzazione contro la violenza di genere un impegno presente anche nel Piano di Eguaglianza di genere.

La prima panchina rossa è stata inaugurata a Modena, alla presenza del Rettore prof. Carlo Adolfo Porro, sabato 25 novembre 2023 alle ore 9.00 nel Campus di via Campi dove insistono i Dipartimenti di Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche, di Scienze della Vita e la Biblioteca Scientifico Universitaria.

La seconda panchina è stata posta a Reggio Emilia alle ore 10.00 lunedì 27 novembre 2023, alla presenza del Prorettore della sede di Reggio Emilia prof. Giovanni Verzellesi, davanti alla Biblioteca Universitaria di Palazzo Dossetti.

**Attori Coinvolti:** Comitato Unico di Garanzia di Unimore, delle Delegate del Rettore per la Sostenibilità e le Pari Opportunità, prof.ssa Grazia Ghermandi e prof.ssa Tindara Addabbo, responsabili con la Direzione Tecnica dell'azione di sostenibilità prevista nel Piano Strategico di Ateneo, Conferenza degli Studenti

**Misurazione: Indicatori: realizzazione delle panchine**

**Beneficiari:** studenti/ studentesse, personale e cittadini in generale

**Spesa:** 1000€

6) Conferenza annuale degli Organismi di parità. Il Comitato Unico di Garanzia di Unimore, in collaborazione con la Fondazione Marco Biagi e la Conferenza nazionale degli Organismi di parità ha ospitato la Conferenza annuale dal titolo “Genere, intersezionalità e metamorfosi dei diritti: il ruolo degli organismi di parità” il 15-16 dicembre 2023. L’iniziativa ha visto rappresentati gli Organismi di parità di molte università provenienti da diverse regioni d’Italia nel confronto sul tema dei diritti e delle trasformazioni in atto, considerando il diritto allo studio, i diritti della componente studentesca immigrata, i diritti delle persone con disabilità e disturbi dell’apprendimento, i diritti delle persone LGBTQI+ e le disuguaglianze di genere.

Il tema della conferenza “Genere, intersezionalità e metamorfosi dei diritti: il ruolo degli organismi di parità” è stato affrontato attraverso sessioni plenarie e parallele e una tavola rotonda istituzionale. A quest’ultima sono intervenuti il Presidente dell’Anvur Antonio Felice Uricchio, Valter Brancati (Presidente CUG, Anvur), Laura Ramaciotti (Rettrice dell’Università degli Studi di Ferrara) - Delegata CRUI, Rosa Fioravante Segretaria Nazionale Associazione dottorandi e dottori di ricerca in Italia, Morena Rapolla - Avvocata esperta in diritti umani, Alessia Conti Presidente del Consiglio Nazionale Studenti Universitari e Arianna Voto - RAI - Responsabile No Women No Panel.

**Attori Coinvolti:** CUG, Fondazione Marco Biagi, prof.ssa Tindara Addabbo

**Misurazione Indicatori:** 120 partecipanti

**Beneficiari:** personale e docenti, componenti del CUG, Delegati pari opportunità dei Dipartimenti, membri dei CUG a livello nazionale

**Spesa:** 9.000€ fondi CUG

7) Premio tesi di laurea volte alla sensibilizzazione sulle tematiche di competenza del CUG.

Il Comitato Unico di Garanzia ha bandito il premio per una tesi di laurea magistrale sui temi dell’uguaglianza di genere e le pari opportunità, rivolto alla componente studentesca. Il premio è stato attribuito a novembre 2023.

**Attori Coinvolti:** CUG

**Misurazione indicatori:** 1 partecipante

**Beneficiari:** componente studentesca

**Spesa:** 500€ fondi CUG

8) Progetto Ragazze Digitali:

- Il progetto Ragazze Digitali è nato in Unimore nel 2014 da una collaborazione tra il Dipartimento di Ingegneria Enzo Ferrari e l’associazione European Women’s Management Development (EWMD), per avvicinare in modo innovativo le ragazze delle scuole superiori ai temi del digitale, alle discipline tecnologiche e scientifiche, facendo capire che i corsi universitari e di formazione specialistica STEM sono alla portata anche del mondo femminile; dal 2022 ha visto la partecipazione di oltre 240 ragazze in otto Summer Camp gratuiti della durata di tre settimane dove le iscritte hanno potuto apprendere le basi di un linguaggio di programmazione e lavorare in gruppo sull’applicazione pratica di quanto appreso, per realizzare software e/o altre tipologie di prodotti, è stato condiviso dagli altri atenei della regione per diventare un fiore all’occhiello della formazione della Regione Emilia Romagna. Nel 2023 il progetto ha ottenuto un importante riconoscimento di livello internazionale: è stato infatti selezionato dall’OPSI - Observatory of Public Sector Innovation, l’osservatorio della OECD che si occupa di analizzare e condividere le buone pratiche per l’innovazione per la Pubblica Amministrazione dei paesi che ne fanno parte. “Ragazze Digitali”, oltre ad essere stato tra i vincitori della Call for Innovations di OECD che ha ricevuto 1084 candidature da 94 Paesi del mondo, è stato inserito nella Biblioteca dei casi di studio OPSI. L’intenzione della Regione Emilia-Romagna e delle università partner del progetto è quella di istituzionalizzare l’iniziativa, rendendola un appuntamento fisso attraverso

l'organizzazione di un numero crescente di edizioni dei corsi ed avendo cura di raggiungere anche le zone più marginali e distanti dai maggiori poli universitari.

- Ragazze digitali Summer camp 2023 di Modena e Reggio Emilia: dal 4 al 14 settembre 2023, decima edizione del progetto rivolto a studentesse delle terze e quarte classi di tutte le scuole superiori del territorio e completamente gratuito per le partecipanti. Il summer camp rappresenta un'importante opportunità per le giovani studentesse di mettersi alla prova con tecnologie e competenze informatiche in un contesto stimolante, nonché di imparare a conoscere il contesto universitario e di poter assistere a interventi di professioniste ed esperte del settore in grado di scardinare gli stereotipi di genere esistenti.

Dopo il grande successo della campagna di promozione nelle storiche sedi di Modena e Reggio Emilia, che hanno visto esaurirsi i posti disponibili entro pochi giorni dall'apertura delle iscrizioni, Unimore si è adoperata mettendo in campo risorse ulteriori per aumentare la capienza massima prevista per i summer camp ed allargare il numero di studentesse cui offrire l'opportunità di partecipare.

- Avvio delle attività con la partecipazione a Reggio Emilia di Roberta Mori, Consigliera Regionale e coordinatrice nazionale delle Commissioni pari opportunità di Regioni e Province Autonome, mentre a Modena ha presenziato Palma Costi, Consigliera Regionale, già Assessore Regionale alle attività produttive, piano energetico, economia verde e ricostruzione post-sisma.

**Attori Coinvolti:** Regione Emilia Romagna, Unimore, IFOA, con la collaborazione di Fondazione Marco Biagi e del Laboratorio Territoriale per l'Occupabilità LAB 4.0

**Misurazione: Indicatori: n ragazze partecipanti: oltre 240**

**Beneficiari:** studentesse

- La Summer School, coordinata dalla Prof.ssa Luisa Pulejo (Unime), ha visto la partecipazione di 23 studenti provenienti da Università e Centri di ricerca nazionali e internazionali, selezionati dal Comitato Scientifico della Summer School (per Unime: Prof.ssa Luisa Pulejo, Prof. Carlo Vermiglio, Prof. Guido Noto, Dott.ssa Valeria Naciti di Unime; Prof.ssa Tindara Addabbo e Jennifer Dahmen-Adkins - RWTH AACHEN, partner di LeTSGEPs). La partecipazione alla Summer School ha consentito alle/ai giovani ricercatrici/ricercatori di esplorare le tematiche relative alla discriminazione di genere, al mainstreaming di genere, al gender budgeting, ai GEPs, alla misurazione dell'uguaglianza di genere, alla sostenibilità e alla rendicontazione sociale, con un approccio pratico e laboratoriale basato sull'analisi e l'interpretazione attraverso casi di studio e simulazioni. Hanno contribuito allo svolgimento del percorso di apprendimento, attraverso lezioni frontali e laboratori di ricerca, autorevoli accademiche/accademici e ricercatrici/ricercatori nazionali e internazionali: Prof.ssa Tindara Addabbo, Prof.ssa Gulay Gunluk-Senesen (Istanbul University) e Prof. Emerito Ronald L. Oaxaca, (University of Arizona), entrambi membri del comitato scientifico di LeTSGEPs, Prof.ssa Emidia Vagnoni (Università di Ferrara), Prof. Andrea Venturelli (Università del Salento) Prof.ssa Ulpiana Kocollari (Unimore) e Prof. Carlo Vermiglio, Prof. Guido Noto, Dott.ssa Valeria Naciti di Unime. A conclusione dei lavori si è svolta una tavola rotonda su "Accounting and Accountability for Gender Equality in Organizations: Advancing Research and Practices" nella quale sono intervenuti la Prof.ssa Francesca Manes Rossi, delegata dall'Accademia Italiana di Economia Aziendale (A.I.D.E.A.), la Prof.ssa Rosa Lombardi, delegata dalla Società Italiana di Ragioneria e di Economia Aziendale (S.I.D.R.E.A.) e il Prof. Andrea Venturelli, Presidente dell'Associazione Gruppo Bilanci e Sostenibilità (G.B.S.). **Attori Coinvolti:**

- **Beneficiari:** studentesse



**Obiettivo 2 Azioni volte al contrasto di fenomeni di discriminazione, molestie e mobbing promuovendo, anche mediante forme di prevenzione, il benessere organizzativo in tutte le sue dimensioni.**

**Progetto n. 3 “Linguaggio di genere”**

<b>Soggetti coinvolti</b>	CUG, Laboratorio genere lingua comunicazione digitale, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, Delegato del rettore per la Comunicazione
<b>Data inizio e completamento</b>	1.1.2023-31-12.2023
<b>Obiettivo</b>	Sensibilizzazione e formazione del personale di Ateneo, in particolare delle figure responsabili per la comunicazione istituzionale, all’uso del genere nel linguaggio amministrativo;
<b>Descrizione</b>	<p>Nel percorso di formazione sul corretto e non discriminatorio uso del genere nel linguaggio e nella comunicazione ufficiale, l’Ateneo, come istituzione e come luogo di produzione e condivisione del sapere, si fa carico di trasmettere l’importanza di educare alle differenze, e di sostenere un’etica delle pari opportunità tra uomo e donna o, in un’ottica più ampia e rispettosa, tra i generi, nello studio, nella ricerca e nell’accesso alle carriere.</p> <p>Nell’ambito di questo progetto si intendono organizzare attività di sensibilizzazione e di formazione rivolte al personale di Ateneo circa l’uso del genere nel linguaggio amministrativo. Azione prevista anche nell’ambito del Piano di Eguaglianza di genere.</p>
<b>Indicatori</b>	Numero testi sottoposti a drafting redazionale e/o riscrittura integrale
<b>Risultati attesi</b>	Miglioramento dell’uso del linguaggio non discriminatorio nei documenti ufficiali di ateneo

- Sensibilizzazione e formazione all’uso di un linguaggio non sessista: attuazione di un programma di sensibilizzazione e formazione all’uso non sessista della lingua nella comunicazione accademica relativa alla ricerca, alla didattica e alle attività istituzionali con l’obiettivo di promuovere l’eguaglianza di genere e il rispetto delle diversità.

- Nell’ambito delle iniziative per la “Giornata internazionale dei diritti della donna”: seminario organizzato presso la Fondazione Marco Biagi mercoledì 8 marzo 2023 alle ore 11.00 dedicato al “**Linguaggio non sessista nelle istituzioni**”, curato dalla prof.ssa Cecilia Robustelli di Unimore. La lezione si è svolta in presenza e a distanza in diretta streaming sulla piattaforma Teams.

**Attori Coinvolti:** Ufficio Formazione, Prof.ssa Cecilia Robustelli –Università di Modena e Reggio Emilia

**Misurazione: Indicatore:** n. partecipanti, in fase di rilevazione

**Beneficiari:** personale di Unimore che sta seguendo un percorso formativo organizzato dall’Ufficio Formazione dell’Ateneo

**Obiettivo 2 Azioni volte al contrasto di fenomeni di discriminazione, molestie e mobbing promuovendo, anche mediante forme di prevenzione, il benessere organizzativo in tutte le sue dimensioni.**

**Progetto n.4 “Servizio di Assistenza Psicologica (S.A.P.) per studenti/studentesse”**

**Soggetti coinvolti**

Delegata del rettore per le pari opportunità, CUG, Conferenza componente studentesca, Direzione servizi agli studenti, AUSL, Delegati del rettore per la disabilità e DSA, Componenti del personale Unimore gruppo Goodies.

**Data inizio e completamento**

1.1.2023-31-12.2023

**Obiettivo**

Implementazione del Servizio di Assistenza Psicologica (S.A.P.) per gli studenti/studentesse dell’Ateneo attivato nel corso dell’anno 2022

**Descrizione**

Potenziamento del servizio di assistenza psicologica per gli studenti e le studentesse.  
Alla luce del monitoraggio della prima annualità dello sportello, pianificazione di azioni di sostegno al benessere degli studenti/studentesse e delle studentesse e potenziamento delle attività di accoglienza con particolare riferimento a studenti e studentesse rifugiati/e. Azione prevista anche nell’ambito del Piano di Eguaglianza di genere. Formazione di un gruppo di *Goodies*, componenti del personale Unimore formati/e per sostenere il benessere di studenti e studentesse con particolare attenzione a studenti e studentesse rifugiati/e. Azione presente nel Piano di Eguaglianza di Genere.

**Indicatori**

N di studenti/studentesse presi in carico dal servizio  
n. incontri realizzati  
Istituzione gruppo *Goodies* e formazione a loro dedicata

**Risultati attesi**

Estensione del servizio ad un numero superiore di studenti e studentesse rispetto al 2022

- Servizio di ascolto psicologico e counseling per componente studentesca: implementazione del servizio

Dato il riscontro particolarmente positivo dello sportello psicologico di ascolto e consulenza per studenti e studentesse, attivato da Unimore nei primi mesi del 2022, l’Ateneo ha scelto di potenziare questo importante servizio, che si sviluppa nell’ambito di “Open G-Unimore”, progetto promosso insieme all’Azienda Unità Sanitaria Locale – IRCCS di Reggio Emilia.

Agli iscritti e alle iscritte Unimore è stato offerto, come già lo scorso anno, un percorso di consulenza orientato a fornire la risoluzione a dubbi e/o la risposta a domande relative a situazioni di disagio emotivo e relazionale, peculiari della giovane età adulta.

Le ore di ricevimento che gli psicologi di AUSL RE hanno messo a disposizione per l’attività di consulenza sono state raddoppiate: 16 ore divise in quattro spazi settimanali, due a Modena (lunedì e venerdì mattina) e due a Reggio Emilia (martedì e mercoledì mattina), della durata di 4 ore ciascuno.

“Ansia, bassa autostima, un senso di “blocco” sono problemi comuni nella popolazione studentesca. Lo sportello psicologico può aiutare gli studenti e le studentesse Unimore ad attingere a risorse interne o della comunità per affrontare meglio questi problemi, con la consulenza di un professionista esperto. Non si sostituisce ad altri possibili percorsi di aiuto per altri problemi che talvolta acquistano maggior rilevanza clinica di pertinenza, per esempio della medicina di base o dei Centri di Salute Mentale”.

Questa iniziativa riflette l’impegno dell’Ateneo nel sostenere il benessere della componente studentesca, fornendo loro gli strumenti e le risorse necessarie per superare i problemi che possono sorgere durante la loro esperienza universitaria.

L’accesso allo sportello “Open G-Unimore” avviene tramite chiamata diretta degli interessati ad una



segreteria telefonica attiva H24, mediante il numero dedicato a studenti e studentesse: tramite la voce di segreteria viene chiesto al chiamante di fornire alcuni dati e gli psicologi di AUSL-RE richiamano nei giorni successivi tutti coloro che hanno lasciato il proprio contatto. Lo psicologo può svolgere fino ad un massimo di quattro colloqui per ogni richiesta, effettuabili a cadenza indicativamente quindicinale.

**Attori Coinvolti:** Delegata del rettore per le pari opportunità, CUG, Conferenza degli studenti, Direzione servizi agli studenti, all'Azienda Unità Sanitaria Locale – IRCCS di Reggio Emilia., Delegato del rettore per la disabilità e DSA, Staff di Direzione

**Misurazione: Indicatori:** numero studenti presi in carico dal servizio, numero incontri realizzati

**Fonte del dato:** Gender Equality Plan

**Beneficiari:** studenti/altre istituzioni sul territorio/personale docente e ricercatore/personale tecnico amministrativo

**Spesa:** in fase di definizione: richiesto incremento fondi al Consiglio di Amministrazione nella seduta di fine gennaio 2023

**Capitolo di spesa:** in fase di definizione

## Obiettivo 2 Azioni volte al contrasto di fenomeni di discriminazione, molestie e mobbing promuovendo, anche mediante forme di prevenzione, il benessere organizzativo in tutte le sue dimensioni.

### Progetto n. 5 “Equality week”

#### Soggetti coinvolti

Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, Delegati del Rettore per la Disabilità e DSA, Direzione Servizi agli Studenti, Referente Servizio Accoglienza Studenti Disabili e con DSA, Professor Loris Vezzali, D.ssa Veronica Margherita Cocco, Staff di Direzione, Conferenza degli Studenti e Associazioni Studentesche,

#### Data inizio e completamento

1.1.2023 -31.10.2023

#### Obiettivo

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

#### Descrizione

Organizzazione della Terza edizione della Equality week: iniziativa per la promozione della diversità nel suo senso più ampio, entro il mese di ottobre anno 2023. Azione prevista anche all'interno del Piano di Eguaglianza di genere.

#### Indicatori

#### Risultati attesi

n. laboratori e eventi realizzati

24 studenti e studentesse e dottorandi e dottorande

60 partecipanti agli eventi della settimana

- Realizzazione all'interno della Notte Europea della Ricerca 30 settembre 2023 presso il Complesso San Paolo di uno spazio dedicato alla promozione della Equality Week: è stato proposto il lavoro dei gruppi coinvolgendo i Partner dell'Equality Week e oltre ai componenti del gruppo di ricerca Equality Week (composto da Tindara Addabbo, Elisabetta Genovese, Giacomo Guaraldi, Loris Vezzali, Veronica Margherita Cocco, Francesca Montagna) sono intervenuti anche Simone Scagliarini, Chiara Strozzi con le attività di 'Alle origini dei pregiudizi' Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità, CRID. Dottorandi/dottorande e studenti e studentesse si sono alternati alla postazione per la presentazione dei risultati. Oltre alla presentazione dei lavori dell'Equality Week si è coinvolto il pubblico con attività volte al contrasto di stereotipi e discriminazioni coinvolgendo anche il Servizio Disabili e DSA Unimore, le associazioni presenti al TAVOLO UNIMORE LGBTQI+, la Commissione Pari Opportunità CPO del CUP e altre associazioni per la Biblioteca vivente. Le attività proposte: presentazioni e momenti laboratoriali coinvolgenti i partecipanti e rappresentanti delle associazioni partner di Equality week oltre al gruppo di lavoro.

**Attori Coinvolti:** a cura di Gruppo di lavoro Equality Week, CRID e rappresentanti delle associazioni coinvolte, Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche Materno-Infantili e dell'Adulto; dipartimento Chirurgico, medico, odontoiatrico sede RE; Dipartimento di Economia Marco Biagi

**Misurazione: Indicatori:** in fase di rilevazione

**Beneficiari:** studenti/personale docente e ricercatore/ personale tecnico amministrativo/ CEL/ cittadinanza

**Spesa:** costo zero

● Realizzazione della Terza edizione di Equality week di UNIMORE: dal 5 al 12 ottobre 2023 una settimana dedicata alla promozione delle diversità - disabilità, etnia, orientamento sessuale e genere - con studenti, studentesse e docenti uniti nel sostenere l'uguaglianza. Tra le attività proposte:

- Cineforum sulla cultura della disabilità presso il Teatro La Tenda di Modena (Viale Molza angolo Viale Monte Kosica), giovedì 5 ottobre alle ore 20.30. Nel corso della serata, a ingresso libero, è stato proiettato il film "The Elephant Man".
- Una partita di basket in carrozzina, martedì 10 ottobre alle ore 20.00 presso la palestra del CUS More
- "International Coming Out Day" dell'11 ottobre, dalle 17.15 alle 19.15, al Dipartimento degli Studi Linguistici e Culturali (Via Sant'Eufemia 19, Modena), a cura del Tavolo LGBTQI+ Unimore.
- Restituzione dei lavori di tutti i gruppi Equality Week, giovedì 12 ottobre presso il Teatro la Tenda, dalle ore 17.30. Gli studenti e le studentesse coinvolti hanno presentato i propri progetti di inclusione sociale in merito ai temi dell'etnia, disabilità, orientamento sessuale e genere e forniranno alcuni suggerimenti su come rendere l'Ateneo un ambiente sempre più inclusivo ed accogliente.

**Attori Coinvolti:** Prof.ssa Elisabetta Genovese Delegata del Rettore Disabilità e DSA, Prof.ssa Tindara Addabbo Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, Prof. Loris Vezzali e Dott. Giacomo Guaraldi Delegato del Rettore per la Disabilità, Direzione Servizi agli Studenti, Referente Servizio Accoglienza Studenti Disabili e con DSA, D.ssa Veronica Margherita Cocco, Conferenza degli Studenti e Associazioni Studentesche, Comune di Modena, Comune di Reggio Emilia

**Fonte del dato:** Gender Equality Plan

**Misurazione: Indicatori:** 100 partecipanti

**Beneficiari:** studenti/personale docente e ricercatore/ personale tecnico amministrativo/ CEL/ cittadinanza

**Spesa:** Ore prestate da componenti del Gruppo di lavoro e da parte di studenti e studentesse coinvolt\* nel progetto. IL COMUNE ha messo a disposizione La Tenda gratuitamente per l'iniziativa...

**Obiettivo 2** Azioni volte al contrasto di fenomeni di discriminazione, molestie e mobbing promuovendo, anche mediante forme di prevenzione, il benessere organizzativo in tutte le sue dimensioni.

**Progetto n. 6 “Nomina di un/una consigliere/a di fiducia”**

<b>Soggetti coinvolti</b>	CUG, Ufficio selezione e sviluppo, Ufficio relazioni sindacali
<b>Data inizio e completamento</b>	01/01/2023 - 31/12/2023
<b>Obiettivo Descrizione</b>	Nomina di un/una Consigliere/a di fiducia Parziale modifica delle procedure selettive per la nomina del/della Consigliere/a di Fiducia considerato che la selezione nell'anno 2022 ha dato esito negativo. Si ritiene che tale figura, coerentemente con quanto indicato anche nel piano strategico di Ateneo 2020-2025, possa garantire, nell'espletamento delle sue funzioni, il miglioramento del benessere ed il contrasto ad ogni forma di discriminazione nell'ente.
<b>Indicatori</b>	Nomina consigliere/a di fiducia SI/NO
<b>Risultati attesi</b>	Pubblicazione del bando di selezione e assegnazione dell'incarico

In data 12.12.2023 è stato sottoscritto il contratto di lavoro dell'avvocata Elena Bigotti inerente al progetto “Consigliere/a di fiducia dell'Ateneo” in attuazione del “Codice di condotta per la tutela della dignità delle persone e per la prevenzione delle molestie” per il periodo 18.12.2023 - 17.12.2026

**Attori Coinvolti:** Direzione organizzazione programmazione e sviluppo risorse umane- Ufficio Selezione ed assunzione del personale, Ufficio Relazioni Sindacali pari opportunità e welfare, CUG

**Misurazione: Indicatori:** Nomina della Consigliera entro il 31.12.2023- SI

**Fonte del dato:** Ufficio Selezione ed assunzione del personale

**Beneficiari:** tutto il personale, strutturato e non strutturato, dell'Ateneo

**Spesa:** euro 43.139,20 per 36 mesi

**Budget:** BDGT\_2023\_351

**Obiettivo 3 Bilancio di genere e costruzione di un sistema di indicatori di genere**  
**Progetto n. 1 “Bilancio di genere dell’Ateneo”**

<b>Soggetti coinvolti</b>	Comitato Tecnico Operativo incaricato di redigerlo. Estensione ad altri stakeholders interni all’Ateneo indicati nelle diverse edizioni del Bilancio di genere
<b>Data inizio e completamento</b>	01/01/2023 - 31/12/2023
<b>Obiettivo</b>	Bilancio di genere
<b>Descrizione</b>	Redazione del bilancio di genere
<b>Indicatori</b>	
<b>Risultati attesi</b>	Approvazione del bilancio di genere dagli OO.AA.: entro il 31.12.2023

Nel 2023 il Comitato Tecnico Operativo ha redatto due edizioni del Bilancio di Genere (II edizione relativa al Bilancio consuntivo degli anni 2020 e 2021 e III edizione relativa al Bilancio consuntivo 2022) che sono state approvate dagli Organi.  
 Costo: Numero Ore dedicate dal personale coinvolto nella elaborazione dati e nella stesura del Bilancio di genere.

**Obiettivo 4 Azioni di sensibilizzazione sulle pari opportunità e la tutela dei diritti umani**  
**Progetto n. 1 Ciclo di incontri per il contrasto alle discriminazioni e la tutela dei diritti umani:**  
**“Conflitti e migrazioni, diritti e genere. Uno sguardo globale”**

<b>Soggetti coinvolti</b>	CUG, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, Delegati del Rettore Disabilità e DSA, Delegato del Rettore per l’Internazionalizzazione, Docenti, Studenti e Studentesse, Personale Tecnico Amministrativo, Creazione di Gruppo di lavoro
<b>Data inizio e completamento</b>	01/01/2023 - 31/12/2023
<b>Obiettivo</b>	Ciclo di incontri con il coinvolgimento delle istituzioni e associazioni locali per il contrasto alla discriminazione e la tutela dei diritti umani con la proiezione di film e dibattito.
<b>Descrizione</b>	n. incontri realizzati e numero di partecipanti. Istituzione Gruppo di lavoro.
<b>Indicatori</b>	
<b>Risultati attesi</b>	Sensibilizzazione del personale e studenti e studentesse Unimore e della cittadinanza

● **CINEFORUM - Conflitti e migrazioni, diritti e genere:**

1) Primo incontro Cineforum: "Insieme con le donne iraniane e contro ogni forma di discriminazione"

L'Ateneo di Modena e Reggio Emilia, con il Comitato Unico di Garanzia, il CRID ed il Servizio Accoglienza Studenti Disabili e con DSA, e il Comune di Modena con l'Assessorato Cultura, Politiche giovanili, Città universitaria ed all'Assessorato all'Istruzione, Formazione professionale, Sport, Pari opportunità hanno organizzato un appuntamento giovedì 15 dicembre 2022 alle ore 20.30 presso il teatro La Tenda di Modena dove è stato proiettato il film del 2006 dal titolo "Offside" del regista iraniano Jafar Panahi. L'ingresso alla proiezione libero e durante la serata, è stato ospitato il "Nuovo Gruppo Artistico", Associazione di artisti e artiste Modenesi, che ha esposto alcune opere di pittura e creazioni artistiche, tra cui alcune rappresentative della situazione delle donne in Iran.

Alla serata hanno partecipato anche l'Assessore Andrea Bortolamasi con deleghe a Cultura, Politiche giovanili, Città universitaria e l'Assessora Grazia Baracchi con deleghe a Istruzione, Formazione professionale, Sport e Pari Opportunità, la Delegata del Rettore alle Pari Opportunità, prof.ssa Tindara Addabbo, il dott. Giacomo Guaraldi, Delegato del Rettore alla Disabilità e ai DSA e componente del Comitato Unico di Garanzia e il prof. Loris Vezzali, docente di psicologia sociale ed esperto di "stigma".

La proiezione del film è stata preceduta da una tavola rotonda in cui erano presenti:

Maria Donata Panforti, docente in Diritto Privato Comparato di Unimore, Vincenzo Pacillo, docente in Diritto Ecclesiastico e Canonico di Unimore e Presidente ORFECT, Osservatorio sulla libertà religiosa nella Giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo; Maria Chiara Rioli, Ricercatrice in Storia Contemporanea di Unimore; Paola Rivetti, docente in Studi iraniani, Dublin City University.

**Attori Coinvolti:** Organi istituzionali: Comune di Modena, Delegata del rettore per le pari opportunità, CUG, Conferenza degli studenti, Delegato del rettore per la disabilità e DSA

**Misurazione: Indicatori: in fase di rilevazione**

**Beneficiari:** 100 studenti/personale docente e ricercatore/ personale tecnico amministrativo/ CEL/ cittadinanza

**Spesa: numero ore dedicate dal personale**

2) Secondo Incontro Cineforum: "A un anno dall'invasione russa: quale pace possibile?"

Proiezione del film: LEGAMI SPEZZATI di Andrey Loshak (Russia, 2021) appuntamento presso il teatro La Tenda di Modena.

Ad un anno dall'inizio del conflitto in Ucraina, quale pace è possibile? La relatrice la professoressa Giulia de Florio dell'Università degli Studi di Parma ha analizzato il conflitto contestualizzandolo con la pellicola di Loshak, realizzato nel 2022, dopo l'invasione dell'Ucraina da parte della Russia. Ha introdotto il film: Giulia de Florio (UNIPR), con la presentazione di Maria Chiara Rioli (UNIMORE)

**Attori Coinvolti:** Comune di Modena, Comitato Unico di Garanzia, Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazione e Vulnerabilità, Servizi Accoglienza Studenti Disabili e con DSA, Public Engagement MOB-ON. In collaborazione con Rosa Bianca. Relatrici: Prof.ssa Giulia de Florio dell'Università degli Studi di Parma e la prof.ssa Maria Chiara Rioli di UNIMORE

**Misurazione: Indicatori: in fase di rilevazione**

**Beneficiari:** 100 studenti/personale docente e ricercatore/ personale tecnico amministrativo/ CEL/ cittadinanza

**Spesa: numero ore dedicate dal personale**

3) Terzo incontro Cineforum: Sguardi e voci dalla Siria

Mercoledì 22 marzo 2023 proiezione del film "Alla mia piccola Sama", diretto da Waad al-Kateab ed Edward Watts (2019), che esplora la realtà siriana attraverso gli occhi di una giovane madre, tra sfide quotidiane, speranze e lotte per un futuro migliore. Il tema di questo appuntamento è stato "Siria: anatomia di una catastrofe" L'evento introdotto da Tindara Addabbo, Delegata del Rettore alle Pari Opportunità, Giacomo Guaraldi, Delegato del Rettore alla disabilità e ai DSA, e Alessandro Capra, Delegato del Rettore alla internazionalizzazione. Sono intervenuti come relatori Francesco Mazzucotelli, docente presso l'Università di Pavia, e Jean Bassmaj, Presidente dell'Associazione "AMAR Costruire Solidarietà" di Reggio Emilia.

**Attori Coinvolti:** Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia Delegata del rettore per le pari opportunità, CUG, Conferenza degli studenti, Delegato del rettore per la disabilità e DSA, in collaborazione con l'Assessorato alle Politiche Giovanili del Comune di Modena e l'Associazione Rosa Bianca, Associazione "AMAR Costruire Solidarietà" di Reggio Emilia

**Misurazione: Indicatori: in fase di rilevazione**

**Beneficiari:** 100 studenti/personale docente e ricercatore/ personale tecnico amministrativo/ CEL/ cittadinanza

**Spesa: numero ore dedicate dal personale**

4) Cineforum: "Afghanistan: oltre gli stereotipi".

Il 26 Aprile 2023 presso il teatro La Tenda di Modena alle ore 20,30 si è svolto l'ultimo incontro del cineforum con la proiezione del film dal titolo "Afghanistan: oltre gli stereotipi", sulla situazione in Afghanistan con l'intervento del Dott. Giuliano Battiston dell'Associazione "lettera22". L'evento aperto alla cittadinanza e l'ingresso gratuito.

Saluti iniziali Tindara Addabbo Giacomo Guaraldi Alessandro Capra Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia Relatore Giuliano Battiston lettera22 ha presentato Maria Chiara Rioli Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

**Attori Coinvolti:** Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia Delegata del rettore per le pari opportunità, CUG, Conferenza degli studenti, Delegato del rettore per la disabilità e DSA, in collaborazione con l'Assessorato alle Politiche Giovanili del Comune di Modena, Dott. Giuliano Battiston dell'Associazione "lettera22"

**Misurazione: Indicatori: in fase di rilevazione**

**Beneficiari:** 100 studenti/personale docente e ricercatore/ personale tecnico amministrativo/ CEL/ cittadinanza

**Spesa: numero ore dedicate dal personale**