



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

PIANO DELLE ATTIVITA' RIGUARDANTI LE AZIONI

POSITIVE ANNO 22/23

MONITORAGGIO

INDICE

1. PREMESSA	3
2. MONITORAGGIO DELLE ATTIVITA' EFFETTUATE ANNO 2022	4
3. PIANO DELLE ATTIVITA' RIGUARDANTI LE AZIONI POSITIVE Anno 2023	25

1. PREMESSA

Il presente Piano delle attività riguardanti le azioni positive reca gli aggiornamenti per l'anno 2023, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019, secondo cui, in ragione del collegamento con il ciclo della performance il Piano Azioni Positive va aggiornato annualmente.

Il presente Piano 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.

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, che deve essere aggiornato annualmente (entro la scadenza del 31.1) come segue: *"le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi."*

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 strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce altresì 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.

In tale contesto normativo, e con le finalità sopra descritte individuate dalla legge, L'Ateneo ha adottato il presente Piano al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale. Dal 2021 l'Ateneo ha adottato il Piano di Eguaglianza di Genere le cui Azioni sono state condivise dal Piano di Azioni Positive, il Piano 2022-2024 è attualmente in fase di monitoraggio e il Piano Azioni Positive 2023 riprenderà le azioni del Piano di Eguaglianza di Genere previste e le nuove azioni che verranno in esso inserite.

2. MONITORAGGIO DELLE ATTIVITA' EFFETTUATE ANNO 2022

Di seguito vengono illustrate per ogni obiettivo le azioni realizzate nel corso dell'anno 2022:

Obiettivo 1 Sviluppo di una politica a sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare del personale Progetto n.1 'Formazione e aggiornamento del personale sui temi di competenza del CUG'	
Soggetti coinvolti	CUG, CRID (Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità), CAPP, CENTRO EDUNOVA, Ufficio formazione, Dipartimenti, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, Responsabile sportello di ascolto
Data inizio e completamento	1.1.2022-31-12.2022
Obiettivo	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
Descrizione	
Indicatori	N di partecipanti all'evento
Risultati attesi	Almeno 10% dei possibili utenti

- Formazione e sensibilizzazione: realizzazione di seminari e azioni sceniche con le associazioni e istituzioni presenti sul territorio e formazione per il personale ad ogni livello organizzativo e per la popolazione studentesca

1) Seminario "**Gender Equality & Public Administration**", che si è tenuto il 2 marzo, Presentazione del Progetto GE&PA – Gender Equality and Public Administration

Attori Coinvolti: prof.ssa Tindara Addabbo, coordinatrice scientifica del progetto, Assessora Barbara Lori, che ha presentato le iniziative della Regione Emilia Romagna sull'eguaglianza di genere e prof.ssa Chiara Mussida dell'Università Cattolica di Piacenza, Fondazione Marco Biagi.

Modalità di svolgimento: online

Misurazione: Indicatore: 63

Beneficiari: Personale tecnico-amministrativo/CEL/docenti e ricercatori/ studenti/studentesse

Fonte del dato: Gender Equality Plan

Spesa: il costo è stato sostenuto all'interno del progetto GE&PA

2) "**Olympe de Gouges (1748-1793): un classico da riscoprire**" incontro si è svolto martedì 8 marzo 2022 alle ore 15.45 presso l'Aula O del Dipartimento di Giurisprudenza.

Il seminario rientra nell'ambito del corso di Filosofia del Diritto (M-Z) tenuto dal Prof. **Thomas Casadei** e ha analizzato la figura di Olympe de Gouges a partire da una recente pubblicazione, curata dallo stesso docente e dal Prof. **Lorenzo Milazzo** che raccoglie diversi contributi di studiose e studiosi sulla scrittrice e drammaturga francese.

Attori Coinvolti: CRID in collaborazione con il Cdd - Centro documentazione donna di Modena

Parteciperà all'incontro, insieme ai curatori del volume, la Presidente del Cdd di Modena Dott.ssa **Vittorina Maestroni**.

Misurazione: Indicatore: n. partecipanti: 40 di cui 25 F e 15 M

Beneficiari: studenti/studentesse/personale docente e ricercatore/ personale tecnico amministrativo/ CEL/ cittadinanza **Spesa:** a costo zero

3) **“Il Piano di Eguaglianza di Genere di Unimore”** incontro svolto **giovedì 10 marzo 2022** alle ore 15:00-17:30 (2 ore 30 min) presso l’Auditorium della Fondazione Marco Biagi.

Attori Coinvolti:

Docenti dell’evento: prof.ssa Rita Bertozzi, Presidente CUG Unimore; prof.ssa Tindara Addabbo, Delegata del Rettore Pari opportunità; prof.ssa Claudia Canali, Referente Pari Opportunità Dipartimento di Ingegneria "Enzo Ferrari"; dr. Giacomo Guaraldi, Presidente Consulta Personale Tecnico e Amministrativo; Francesca Garitta, Dipartimento di Giurisprudenza, referente dipartimento componente studentesca Pari Opportunità; Federico Zaupa, dottorando Dottorato in Scienze Umanistiche, Equality Week; prof.ssa Ilenia Picardi, Università Napoli Federico II, Prof. Stefano Ossicini: Dipartimento di Scienze e Metodi dell’Ingegneria, di Unimore

Enti coinvolti: Fondazione Marco Biagi, Centro EDUNOVA, Ufficio Formazione.

Modalità: Formazione Obbligatoria per il personale tecnico amministrativo. In presenza e online

Misurazione: Indicatore: n.34 partecipanti (di cui n. 30 F e 4 M- di cui n. 2 F docenti) (occorreva il 100% frequenza totale corso)

Beneficiari: Personale Tecnico Amministrativo, Dirigente, CEL e Personale con contratto di Somministrazione del Lavoro.

Spesa: a costo zero

4) **“Marie Curie, Herta Ayrton, imparare da una donna”** incontro tenutosi giovedì 10 marzo 2022, ore 16:45-17:30 presso l’Auditorium Fondazione Marco Biagi,

Attori Coinvolti: prof. Stefano Ossicini del Dipartimento di Scienze e Metodi dell’Ingegneria; CUG, Ufficio Formazione Unimore, EDUNOVA, Fondazione Marco Biagi.

Modalità: Formazione Obbligatoria per il personale tecnico amministrativo. In presenza e online.

Misurazione: Indicatore: n.34 partecipanti (di cui n. 30 F e 4 M- di cui n. 2 F docenti) (occorreva il 100% frequenza totale corso)

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

Spesa: a costo zero

5) Ciclo di seminari dal titolo: Femminismo e antirazzismo: rivoluzioni nelle pratiche e nei saperi

- Primo incontro dal titolo ***L'altra rivoluzione: dal '68 al femminismo***” introdotto e coordinato dalla prof.ssa **Elisa Rossi** di Unimore si è tenuto giovedì 17 marzo 2022 alle ore 15.45 presso l’Aula B0.4 del Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali

Attori Coinvolti: dott.ssa **Elisa Bellè** e dalla prof.ssa **Elisa Rossi** di Unimore

Misurazione: Indicatore: N partecipanti: 1 docente 1 relatrice, 33 presenti in aula, di cui 18 F e 15 M, e di cui 2 (F) esterne al Dipartimento

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

Spesa: 350 euro lordi (fondi di ricerca a disposizione della prof.ssa Rossi)

- Il secondo appuntamento dal titolo ***Imparare a trasgredire: la pedagogia impegnata di Bell Hooks***”, si è svolto **lunedì 21 marzo 2022** alle ore 15.45 presso l’Aula **B0.2 del Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali**, con la partecipazione di **Mackda Ghebremariam Tesfàù** introdotto e coordinato dalla prof.ssa **Valeria Ribeiro Corossacz** di Unimore.

Attori Coinvolti: Prof.ssa **Mackda Ghebremariam Tesfàù** e prof.ssa **Valeria Ribeiro Corossacz**

Misurazione: Indicatore: N partecipanti: 20 di cui n.6 M e 14 F.

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

Spesa: a costo zero

6) Nell'ambito della "Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne" sono state organizzate in coerenza con il Gender Equality Plan di ateneo ha promosso una serie di iniziative per la promozione della parità di genere:

- Laboratorio esperienziale di counseling: **"Aggressività o incontro? Workshop esperienziale di counseling"** svolto martedì 22 novembre 2022 (ore 18.30 - 21.00 Binario 49 Caffè, Via Giuseppe Turri, 49 - Reggio Emilia)

Attori Coinvolti: L'evento, patrocinato dal Comune di Reggio Emilia, è stato condotto dalla Prof.ssa **Anna Maria Ferrari**, referente per le pari opportunità del Dip. di Scienze e Metodi dell'Ingegneria dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia e counselor, con la partecipazione di Federica Meloni, counselor, e Valerio Tarantola, counselor

Misurazione: Indicatore: 13 partecipanti di cui 5 M e 8 F

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

Fonte del dato: Gender Equality Plan

Spesa: a costo zero

7) Seminario dal titolo: **"La leadership femminile nelle religioni. Riflessioni, esperienze e prospettive"** svoltosi in data 2 dicembre 2022 alle ore 15.00 presso l'Aula B0.4 del Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali.

Attori Coinvolti: a cura del gruppo di ricerca Unimore "GeR- Generi e religioni" in collaborazione con il Centro documentazione Donna

Misurazione: Indicatore: 25 partecipanti di cui 8 M e 17 F

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

Fonte del dato: Gender Equality Plan

Spesa: 1.600 euro da finanziamento Unimore per iniziative di Public Engagement

Obiettivo 1 Sviluppo di una politica a sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare del personale Progetto n.2 'Welfare Aziendale' e 'Lavoro agile'	
Soggetti coinvolti	Organi istituzionali: CUG, comitato tecnico operative bilancio di genere, Delegata del Rettore per le PO; Uffici/Direzioni responsabili: Direzione risorse umane, direzione servizi agli studenti/studentesse,
Data inizio e completamento	1.1.2022-31-12.2022
Obiettivo	Studio di fattibilità sull'offerta di servizi e la stipula di convenzioni con strutture esistenti sul territorio per facilitare la conciliazione dell'attività di studio o lavorativa con il carico di cura favorendo al contempo l'uguaglianza di genere. Innovazione dei modelli organizzativi per conciliare flessibilità dei lavoratori e efficienza dei servizi
Descrizione	
Indicatori	N di questionari raccolti; indicatori specifici relativi alle azioni individuate e al loro impatto sulle dimensioni di benessere
Risultati attesi	implementazione azioni

- Welfare Aziendale:**
 Negoziazione e sottoscrizione di un contratto integrativo per disciplinare l'erogazione di un aiuto economico una tantum per le spese sostenute per il caro energia elettrica, acqua e gas, al personale tecnico amministrativo B, C, D, EP e CEL di Ateneo, in applicazione dell'art. 67 del CCNL "Welfare integrativo ed ulteriori disposizioni di parte economica", ai sensi delle misure fiscali per il welfare aziendale di cui al DL n.115 del 9.8.2022 (Convertito con Legge n.142 del 21.9.2022).
 Contratto integrativo sottoscritto in data 4.11.2022.
 Beneficio erogato entro il mese di dicembre 2022.

Attori Coinvolti: Parti negoziali, Uffici/direzioni responsabili: Ufficio Relazioni Sindacali, Direzione risorse umane, Direzione Economico Finanziaria.
Misurazione: Indicatore: Erogazione del benefit entro il 31.12.2022 (SI/NO) : SI
Fonte del dato: Uffici competenti
Beneficiari: dirigenti/personale tecnico amministrativo/ CEL n.630 (n87 esclusi) di cui n. 183 M e 447 F.
Spesa: 140.836,38 euro stanziati in bilancio: **BDGT_2022_140; BDGT_2019_155; BDGT_2019_156; BDGT_2020_145; BDGT_2020_146; BDGT_2021_141.**
- Welfare Aziendale:** studio di fattibilità sull'offerta di servizi e la stipula di convenzioni con strutture esistenti sul territorio per facilitare la conciliazione dell'attività di studio o lavorativa con il carico di cura favorendo al contempo l'uguaglianza di genere. Analisi qualitativa e elaborazione risultati per informare l'Ateneo e azioni quali la stipula di convenzioni con strutture presenti sul territorio per la cura di bambini/e anche nel periodo estivo, installazione di fasciatoi e/o spazi per l'allattamento in aree idonee. Stipula di convenzioni con aziende per l'uso del buono pasto.
 Il questionario è stato predisposto dall'Ufficio Relazioni Sindacali e trasmesso con mail del

21.9.2021 alla Presidente del CUG. Non è stato poi mai inviato a causa della pandemia che rendeva poco significativi i risultati di tale indagine.

Attori Coinvolti: organi istituzionali: CUG, Delegata del Rettore per le PO comitato tecnico operative bilancio di genere Uffici/direzioni responsabili: Direzione risorse umane, direzione servizi agli studenti

Misurazione: Indicatore: elaborazione strumento di indagine e risultanze dei questionari e analisi fattibilità azioni

Fonte del dato: Gender Equality Plan

Beneficiari: studenti/studentesse/ altre istituzioni sul territorio/ personale docente e ricercatore/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 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).

Attori Coinvolti: Uffici/direzioni responsabili: Ufficio Organizzazione pianificazione e Coordinamento Direzionale, Ufficio Relazioni Sindacali, Direzione risorse umane.

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

Nel periodo intercorso dal 1.5.2022 al 31.12.2022 sono stati attivati 473 progetti di lavoro agile/ 734 unità di personale TA e CEL (365 F e 108M). Di seguito la distribuzione dei progetti suddivisi per profilo dei dipendenti:

	Amm.v i	Tecnic i	Biblioteca ri	Socio sanitar i	serviz i gen.	CE L	TO T	%
Totale generale lavoratori agili (compresi dirigenti)	335	106	19	3	5	7	47 3	64,44 %

Beneficiari: dirigenti/personale tecnico amministrativo/ CEL. N totale 473 unità (su 734 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 (maggio-dicembre 2022), il 30% raggiungendo il 64,44% 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)

Si è dato corso al procedimento selettivo **per l’attivazione di 50 postazioni di telelavoro a costo pieno.**

Con Determina direttoriale si è costituita una commissione di valutazione delle richieste di partecipazione al bando per l’accesso al telelavoro, ai sensi l’art. 3 – comma 3 – del Bando di telelavoro, con atto del 9.11.2022 prot. 275553.

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).

È in corso il procedimento per la riapertura dei termini per presentare domanda per ulteriori interessati.

Attori Coinvolti: OO.AA., Uffici/direzioni responsabili: Ufficio Relazioni Sindacali; coinvolti: Direzione risorse umane, SPP, Direzione Economico finanziaria;

Misurazione: Indicatore: redazione del regolamento e realizzazione selezione dei progetti (26F e 9 M)

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 15.400.

Formazione e Monitoraggio:

- Attività formativa rivolta ai Responsabili e ai lavoratori/lavoratrici su caratteristiche, obiettivi e modalità di erogazione del lavoro agile/lavoro da remoto:

1. Corso di formazione IL LAVORO AGILE svolto in diretta streaming
Suddiviso in tre moduli da 3 ore ciascuno così suddivisi:
 - 1 incontro - mercoledì 6 luglio 2022 dalle 9:30 alle 12:30
 - 2 incontro - mercoledì 13 luglio 2022 dalle 14:30 alle 17:30
 - 3 incontro - venerdì 15 luglio 2022 dalle 9:30 alle 12:30

Attori Coinvolti:

Docenti: Prof. Alberto TAMPIERI - Professore Ordinario di Diritto del lavoro presso il Dipartimento di Giurisprudenza di Unimore, Prof. Francesco BASENGHI- Professore Ordinario di Diritto del lavoro presso il Dipartimento di Economia "Marco di Biagi" di Unimore, Dott.ssa Maria BARBERIO – Assegnista di ricerca di Diritto del lavoro presso il Dipartimento di Giurisprudenza di Unimore, Dott. Iacopo SENATORI - Ricercatore di Diritto del lavoro presso il Dipartimento di Economia "Marco Biagi" di Unimore, Dott.ssa Marilena SABATINO - Personale tecnico amministrativo presso gli Affari Generali e Gestione Personale TA, Prof. Simone SCAGLIARINI - Professore Ordinario di Istituzioni di diritto pubblico presso il Dipartimento di Economia "Marco Biagi" di Unimore, Prof. Alberto LEVI - Professore Ordinario di Diritto del lavoro presso il Dipartimento Chirurgico, medico, odontoiatrico sede RE di Unimore, Prof. Tommaso FABBRI -

Professore Ordinario di Organizzazione aziendale presso il Dipartimento di Economia "Marco Biagi" di Unimore

Misurazione/ Indicatore: 232 persone collegate (non tutte hanno diritto attestato occorre il 75% frequenza totale monte ore corso) di cui 155F e 77 M.

Beneficiari: Il corso è rivolto a dirigenti, personale tecnico amministrativo, collaboratori ed esperti linguistici e personale in somministrazione.

Spesa: 1661,97 euro

2. Corso **“Il lavoro agile: programmazione, organizzazione e gestione”** in data 13.12.2022

Il corso ha una durata complessiva di 6 ore

Dalle 9.30 alle 11.00 (primo intervento) e dalle 11.15 alle 12.45 (secondo intervento)

Dalle 14.00 alle 15.30 (primo intervento) e dalle 15.45 alle 17.15 (secondo intervento)

Le lezioni sono state svolte presso l'Aula Convegni del Dipartimento di Giurisprudenza.

Il corso prevedeva il 75% di frequenza per ricevere l'attestato di partecipazione.

Il monitoraggio ex post al fine di rilevare il livello di soddisfazione dei lavoratori/lavoratrici e degli utenti e i risultati organizzativi è in corso di rilevazione.

Attori coinvolti:

Organi istituzionali: CUG, CPTA; Uffici/Direzioni Responsabili: Direzione Risorse Umane, Ufficio Organizzazione

DOCENTI: Prof. Riccardo Salomone – Professore Ordinario di Diritto del lavoro presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Trento; Componente Comitato Scientifico Fondazione Marco Biagi - Prof.ssa Ylenia Curzi – Professoressa Associata di Organizzazione Aziendale presso il Dipartimento di Economia Marco Biagi dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia; Componente Comitato Scientifico Fondazione Marco Biagi - Prof.ssa Anna Chiara Scapolan – Professoressa Associata di Organizzazione Aziendale presso il Dipartimento di Comunicazione ed Economia dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia - Dott.ssa Maria Barberio – Assegnista di ricerca di Diritto del lavoro presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Beneficiari: Dirigenti, Direttori/Direttrici di Dipartimento, Presidente della Scuola della Facoltà di Medicina, Direttori/Direttrici dei Centri di Servizio di Ateneo, Responsabili e Coordinatori/Coordinatrici degli Uffici dell'Amministrazione Centrale e Responsabili amministrativi/contabili/didattici di Dipartimento

Misurazione/indicatore:

-indicatore: partecipanti alla formazione: almeno 50% personale; almeno 70% Responsabili

Partecipanti: 21 unità.

Spesa: 1.200 euro.

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

Soggetti coinvolti	CUG, Presidente del CUG, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, Commissione Benessere, Responsabile sportello di Ascolto, Staff di Direzione.
Data inizio e completamento	01/01/2022 - 31/12/2022
Obiettivo	Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione
Descrizione	Partecipazione alle Indagini della Conferenza nazionale degli organismi di Parità delle Università Italiane
Indicatori	numero questionari compilati
Risultati attesi	SI

- Formazione finalizzata a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione:
- **Nell’ambito della “Giornata Internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne” il CUG in piena coerenza con il Gender Equality Plan di ateneo ha promosso una serie di iniziative per la promozione della parità di genere:**

a) Convegno nazionale “**Contrastare la violenza contro le donne: il ruolo dell’Università**” svolto in data mercoledì 23.11.2022 alle ore 15.45 presso l’Aula O del Dipartimento di Giurisprudenza.

Attori Coinvolti: incontro promosso dal Laboratorio CRID in collaborazione con il Centro Documentazione Donna - Modena e Women of Mediterranean East and South European network. Partecipanti come relatori: Dott.ssa Daniela Belliti, Università Milano Bicocca, Prof.ssa Tindara Addabbo, Università degli studi di Modena e Reggio Emilia, Delegata del rettore per le pari opportunità, Prof.ssa Veronica Valenti, Università di Parma, ha introdotto e coordinato l’incontro il prof. Thomas Casadei con un intervento di UNIRE –Università In Rete contro la violenza di genere.

Misurazione: Indicatore: N partecipanti:139

Modalità: In presenza e in streaming

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

Spesa: a costo zero

b) Seminario “**I luoghi della violenza. Rischi e politiche di contrasto**” svolto in data venerdì 2.12.2022 alle ore 11.00, presso l’Aula N del Dipartimento di Giurisprudenza, sul tema della violenza di genere online, sul lavoro e le politiche di contrasto.

Attori Coinvolti: seminario organizzato dal CUG e dal laboratorio CRID. Relatori: Prof.ssa **Giovanna Laura De Fazio**, Università degli studi di Modena e RE, Prof.ssa **Barbara G. Bello**, Università degli studi della Toscana, prof. **Federico Ricci**, Sportello di accoglienza ed ascolto UNIMORE.

Misurazione: Indicatore: N partecipanti: 57 di cui 40 F e 17 M

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

Fonte del dato: Gender Equality Plan

Spesa: a costo zero

- Nell’ambito delle iniziative sulle pari opportunità, il Dipartimento di Scienze e Metodi dell’Ingegneria ha collaborato con il Centro antiviolenza “Non da sola” di Reggio Emilia inserendo all’interno di alcuni corsi di laurea dei momenti di sensibilizzazione per gli studenti/studentesse sul tema della prevenzione alla violenza contro le donne. Gli interventi con la collaborazione della Dott.ssa Alessandra Campani, responsabile del suddetto centro

antiviolenza.

Attori Coinvolti: Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria (Prof.ssa **Anna Maria Ferrari**, Prof. **Lorenzo Sabattini**, Prof. **Roberto Rosa**) e Centro antiviolenza "Non da sola" di Reggio Emilia (**Dott.ssa Alessandra Campana**)

-CdL In Ingegneria Gestionale I anno (A-K): docente Prof.ssa Anna Maria Ferrari

Misurazione: Indicatore: N partecipanti: 45 di cui 25 F e 20 M

-CdL In Ingegneria Gestionale I anno (L-Z): docente Prof.ssa Roberto Rosa

Misurazione: Indicatore: N partecipanti: 50 di cui 28 F e 22 M

-CdL in Ingegneria Meccatronica I anno: docente Prof. Lorenzo Sabattini

Misurazione: Indicatore: N partecipanti: 25 di cui 2 F e 23 M

Beneficiari: studenti/studentesse dei corsi di laurea del dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria

Fonte del dato: Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria

Spesa: a costo zero

- **Formazione carriera Alias:** corso di formazione destinato a personale docente e tecnico amministrativo sulla carriera alias per migliorare il benessere delle persone coinvolte.

Per questa attività è stato realizzato un incontro seminariale on line in data 6.12.2022, promosso dalla Conferenza Nazionale degli organismi di parità, al quale hanno partecipato anche dipendenti Unimore

Attori Coinvolti: Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, CUG, Ufficio Formazione

Misurazione: Indicatore: n. 6 partecipanti (1 M e 6 F). Dato non disponibile

Beneficiari: Personale tecnico-amministrativo/CEL/docenti e ricercatori/ studenti/studentesse

Fonte del dato: Gender Equality Plan

Spesa: a costo zero

- Costituzione di reti di conciliazione tra la PA e i servizi presenti sul territorio:

UNIMORE contro la violenza di genere. Partecipazione di UNIMORE a tavolo inter istituzionale sul contrasto alla violenza di genere coordinato dalla prefettura di Modena. Attività di sensibilizzazione sul tema rivolte sia all'ateneo che al territorio con le altre componenti del tavolo.

Attori Coinvolti: CUG, Delegata del Rettore per le PO, associazioni e istituzioni locali, partner tavolo istituzionale su violenza di Genere, AUSL

Misurazione: Indicatore: numero riunioni tavolo [date riunioni alle quali UNIMORE ha partecipato: 22/03/2022; 22/06/2022; 23 Novembre 2022], numero azioni di sensibilizzazione su tema, report valutazione costi violenza di genere

Fonte del dato: Gender Equality Plan

Beneficiari: studenti/studentesse/ personale docente e ricercatore [beneficiari attività seminariali effettuate nell'ambito delle attività CUG/Delegata Rettore PO di contrasto alla violenza di genere riportate in altre parti del documento]

Spesa: a costo zero

- **"Rilevamento del Benessere Organizzativo del Personale Tecnico Amministrativo all'interno del Progetto Good-Practice** condotto dal Politecnico di Milano al quale l'ateneo ha aderito e conseguenti azioni da intraprendere per il miglioramento delle criticità emerse. Confronto con l'indagine del 2017. Monitoraggio dei risultati a seguito delle azioni migliorative.

All'interno del Progetto "Good Practice" al quale l'Ateneo ha aderito dall'anno 2022, era prevista l'erogazione di un questionario relativo al benessere organizzativo rivolto al personale tecnico/amministrativo. L'indagine è stata effettuata mediante la somministrazione di un questionario dal 20 giugno al 15 luglio 2022.

Attori coinvolti: Organi istituzionali: CUG, Delegata del Rettore per le PO, Rappresentanti sindacali, POLIMI;

Uffici/direzioni responsabili o coinvolte: Dott.ssa Gabriella Brancolini (in qualità di responsabile del Progetto Good-Practice), Ufficio organizzazione e coordinamento direzionale

Misurazione: Indicatore: Rapporto di ricerca. La rilevazione ha dato esito ad un rapporto fornito da POLIMI che rappresenta le risultanze dei dati medi rispetto alle università che hanno partecipato all'indagine. Il numero di rispondenti è pari a n.236 unità (circa il 36% del pta) di cui n 157 F e 79M.

Beneficiari: PTA, CEL

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”

Soggetti coinvolti	CUG, Presidente del CUG, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, Direzione Pianificazione, Valutazione, Servizi Informatici e Applicativi, Servizi agli studenti.
Data inizio e completamento	01/01/2022 - 31/12/2022
Obiettivo Descrizione	Sensibilizzazione di studenti e studentesse, personale tecnico amministrativo e docente dell’Ateneo rispetto alle tematiche di competenza del CUG 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
Indicatori	Si veda il dato riportato nelle singole azioni
Risultati attesi	Coinvolgimento di un maggior numero di studenti/studentesse nei diversi eventi e assegnazione dei premi e borse di studio.

- Rinnovo dell’assegnazione di almeno un Premio di Laurea Magistrale finanziato dal CUG, dell’importo di 500 euro destinato alla migliore tesi di laurea magistrale conseguita nel periodo 1.9.2021-31.8.2022:
 - a) Premio di Laurea "Pari opportunità, benessere lavorativo e contrasto alle discriminazioni"
 È stato emanato un bando di selezione (Rep.2563 del 12.10.2022) per assegnare il premio (già attribuito negli anni scorsi) destinato a studentesse e studenti che hanno conseguito la laurea magistrale presso UNIMORE con un elaborato che tratti di contrasto alle discriminazioni di genere e non, forme di violenza nell’ambito del luogo di lavoro (e più in generale nell’ambito dell’amministrazione interessata); prevenzione e contrasto del fenomeno del mobbing e figure affini; promozione e realizzazione del benessere organizzativo del personale sui luoghi di lavoro.

Attori Coinvolti: CUG e componenti commissione aggiudicatrice
Misurazione: Indicatori: n premi di laurea/ numero tesi sottomesse per la valutazione
Fonte del dato: sito del CUG www.cug.unimore.it
Beneficiari: studenti/studentesse
Spesa: 500 euro
Capitolo di spesa: da definire

- UNICORE3.0: Borsa di studio riservata a studente/essa rifugiato/a: con l’obiettivo di migliorare l’inclusività nell’accesso allo studio con particolare attenzione a component della popolazione più probabilmente soggetti a disegualianza

Attori Coinvolti: CUG e ufficio relazioni internazionali
Misurazione: Indicatori: assegnazione della borsa di studio entro il 31.12.2022
Fonte del dato: Delibere OO.AA.
Beneficiari: 1 studente Etiope
Spesa: La borsa di studio del valore iniziale di 5400 euro (I annualità 21/22) è stata poi incrementata con delibera del CDA del 18/02/2022 per uniformarla alle borse di studio di ERGO e portata 7100 euro
Capitolo di spesa: BDGT_2022_318 e BDGT_2022_integr_bdgt_2022_318

- UNICORE4.0: Borsa di studio riservata a studente/essa rifugiato/a: con l'obiettivo di migliorare l'inclusività nell'accesso allo studio con particolare attenzione a componenti della popolazione più probabilmente soggetti a disegualianza.

Emanato il Bando (Prot. 0086590 del 28/03/2022) per l'assegnazione di una borsa di studio per l'ammissione al corso di Laurea Magistrale INTERNATIONAL MANAGEMENT Riservato a candidati rifugiati residenti in Camerun, Niger e Nigeria Anno Accademico 2022/23.

Il bando è stato poi esteso con decreto prot. n. 103107 del 2/5/22 ai seguenti Paesi: Malawi, Mozambico, Sud Africa, Zambia e Zimbabwe .

grava sul progetto: La quota della prima annualità (7100 euro) è stata trasferita ad ERGO

Attori Coinvolti: CUG e ufficio relazioni internazionali

Misurazione: Indicatori: assegnazione della borsa di studio entro il 31.12.2022

Fonte del dato: Delibere OO.AA. Gender Equality Plan

Beneficiari: studenti/studentesse

La borsa messa a bando ed approvata dal CDA del 18 febbraio non è stata ancora erogata in quanto, per problemi legati al rilascio del visto, lo studente vincitore non è ancora arrivato.

Spesa: La spesa per l'annualità 2022/2023 ammonta a 7.081 euro/anno ed è stata trasferita ad ERGO che si occupa del pagamento della borsa.

Capitolo di spesa: BDGT_2022_158

- Serie di "Lezioni spettacolo: Disegualianze di genere nel mondo del lavoro":

1) La prima lezione spettacolo "Che genere di lavoro? Lezione-spettacolo sulle disegualianze di genere nel mondo del lavoro" si è tenuta domenica 20 marzo, alle ore 18.00 al Teatro Fondazione Collegio San Carlo

2) Il secondo appuntamento su "Quando la classe operaia ha sognato il paradiso? La sfida di raccontare oggi il lavoro" si è svolto venerdì 8 aprile, alle ore 18.00 presso l'Auditorium Fondazione Marco Biagi

3) Il terzo appuntamento su "Migrazioni e lavoro" si è tenuto martedì 26 aprile, alle ore 18.00 presso l'Auditorium Fondazione Marco Biagi

Attori Coinvolti: Unimore (Docenti coinvolti: Tindara Addabbo, Andrea Giuntini, Alberto Rinaldi e Chiara Strozzi) e Emilia Romagna Teatro Fondazione

Misurazione: Indicatori: 92 partecipanti di cui n. 62F e 30 M.

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

Spesa: Costo Sostenuto nell'ambito del Progetto di Public Engagement in risposta a BANDO PER IL SOSTEGNO AD ATTIVITÀ DI PUBLIC ENGAGEMENT

- Orientamento e sensibilizzazione: progetto di orientamento per le scuole volto a contrastare gli stereotipi di genere nell'accesso ai corsi di studio con particolare attenzione ai role model e a produzione di materiale informativo.

Il progetto prevede lo svolgimento delle seguenti attività:

- Incontro con personale docente e direzione dell'Istituto coinvolto per presentazione progetto e classi coinvolte nello stesso

- Rilevazione di atteggiamenti e credenze iniziali delle allieve e degli allievi delle classi coinvolte nel progetto attraverso questionario IAT in laboratorio informatico

- Attività ludica ed educativa (gioco da tavolo disponibile anche in versione online) di sensibilizzazione per la scelta della professione

- Proiezione cortometraggi sul tema e discussione

- Incontro/i interattivo/i con modelli di ruolo professionale e discussione sugli elementi rilevanti per la transizione scuola lavoro

- Questionario ex-post per la valutazione dell'intervento e IAT in laboratorio informatico

- Incontro di presentazione dell'intera offerta formativa Unimore

Attori Coinvolti: Delegata del rettore per le pari opportunità, CUG, direzione servizi agli studenti/Delegato del rettore per la didattica/ Games Sciences Research Center

Scuole coinvolte: Sono stati effettuati interventi in diversi Istituti superiori nelle province di Modena e Reggio Emilia nell'ambito di progetto FAR interdisciplinare coinvolgenti i seguenti istituti scolastici: Scaruffi RE (10 classi), Muratori (4 classi), Formiggini (4 classi), Deledda (4 classi), Barozzi (2 classi) e Volta (2 classi).

Misurazione: Indicatori: numero di interventi nelle scuole superiori che includono contrasto a stereotipi di genere role model. Circa 160 ore complessive di attività.

Fonte del dato: Gender Equality Plan

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

Spesa: costo sostenuto nell'ambito del progetto FAR interdisciplinare

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"

Soggetti coinvolti	CUG, Laboratorio genere lingua comunicazione digitale, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, Delegato del rettore per la Comunicazione
Data inizio e completamento	01/01/2022 - 31/12/2022 Progetto concluso al 31.12.2020 e riproposto per l'anno 2022
Obiettivo	Sensibilizzazione e formazione del personale di Ateneo, in particolare delle figure responsabili per la comunicazione istituzionale, all'uso del genere nel linguaggio amministrativo
Descrizione	Nell'avviare un 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. 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.
Indicatori	Numero testi sottoposti a drafting redazionale e/o riscrittura integrale
Risultati attesi	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 della “**Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne**” in piena coerenza con il Gender Equality Plan di ateneo sono state promosse una serie di iniziative per la promozione della parità di genere: Seminario “L'odio sessista: contrastare la violenza alle donne, a partire dal linguaggio” svoltosi in data 24.11.2022 alle ore 15.45 presso l'Aula S del Dipartimento di Giurisprudenza
Attori Coinvolti: Laboratorio CRID in collaborazione con Centro Documentazione Donna – Modena e Women Women of Mediterranean East and South European Network nell'ambito del corso di studi di Teoria e prassi dei diritti umani di cui è titolare il Prof. Thomas Casadei.
Interventi: Prof.ssa Serena Vantin, Università di Bologna, Dott.ssa Vittorina Maestroni, Centro documentazione donna.
Misurazione: Indicatore: n. partecipanti: 35 di cui 25 F e 10 M
Fonte del dato: Gender Equality Plan
Beneficiari: studenti/studentesse/personale docente e ricercatore/personale tecnico amministrativo/CEL
Spesa: a costo zero

- Seminario svolto all'interno del Progetto GE&PA dal titolo “**La rappresentazione di donne e uomini nel linguaggio della P.A.**” svolto venerdì 7 ottobre 2022 ore 15:00 presso l'Aula B0.6 – Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali.
Attori Coinvolti: Prof.ssa **Cecilia Robustelli**, Università di Modena e Reggio Emilia, Prof.ssa **Maria Vittoria Dell'Anna**, Università del Salento, Prof. **Marco Biffi**, Università degli Studi di Firenze, **Daniela Carlà**, Dirigente generale del Ministero del Lavoro e Presidente del Collegio dei Sindaci INAIL, **Sabrina Cicin**, Sindacalista FIRST CISL e funzionaria presso la Banca d'Italia
Misurazione: Indicatore: n. 278 partecipanti di cui 240 F e 38 M
Fonte del dato: Gender Equality Plan
Beneficiari: studenti/studentesse/personale docente e ricercatore/personale tecnico amministrativo/CEL
Spesa: Progetto GE&PA

- Corso "**Il linguaggio non sessista nelle istituzioni**" - 15 dicembre 2022, ore 10-13 presso Aula 32, presso Fondazione Marco Biagi in diretta streaming su Teams

Il corso, che rappresenta il primo di più incontri per un totale complessivo di 8 ore, intende sensibilizzare il personale TA dell'Università di Modena e Reggio Emilia all'uso di un linguaggio amministrativo non discriminante nella rappresentazione di genere e insieme dotato della chiarezza ed efficacia necessarie per adempiere alle sue funzioni comunicative. Il corso ha una durata complessiva di 3 ore che si sono svolte nella giornata di giovedì 15 dicembre 2022 dalle 10:00 alle 13:00.

Attori Coinvolti: Prof.ssa Cecilia Robustelli –Università di Modena e Reggio Emilia
Misurazione: Indicatore: n. 33 partecipanti di cui 30 F e 3 M
Fonte del dato: Gender Equality Plan
Beneficiari: studenti/studentesse/personale docente e ricercatore/personale tecnico amministrativo/CEL
Spesa: a 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. 4 “Servizio di Assistenza Psicologica (S.A.P.) per studenti/studentesse”

Soggetti coinvolti	CUG, Referente Servizio Accoglienza Studenti Disabili e con DSA, Staff di Direzione, Conferenza degli Studenti e Associazioni Studentesche
Data inizio e completamento	01/01/2022 - 31/12/2022
Obiettivo	Attivazione di un Servizio di Assistenza Psicologica (S.A.P.) per gli studenti/studentesse dell’Ateneo
Descrizione	Facendo seguito allo studio di fattibilità relativo all’attivazione di un Servizio S.A.P. per gli studenti/studentesse dell’Ateneo, saranno identificati spazi dedicati e idonei in cui il servizio potrà essere erogato, nonché le possibili collaborazioni professionali.
Indicatori Risultati attesi	Numero di studenti/studentesse presi in carico dal S.A.P. Attivazione dello sportello

- Servizio di ascolto psicologico e counseling per componente studentesca: attivazione del servizio. Il progetto, denominato "**Open G-Unimore**", è stato promosso da Unimore e dall'azienda Unità Sanitaria Locale IRCCS di Reggio Emilia. Sono stati attivati due spazi settimanali, uno presso la sede di Modena e uno sulla sede di Reggio Emilia, per 8 ore settimanali. Sono stati prospettati fino a un massimo di quattro colloqui per ogni richiesta, effettuabili indicativamente a cadenza quindicinale. La professionalità clinica dello psicologo ha permesso inoltre di individuare l'opportunità di proporre approfondimenti. È stato attivato un numero telefonico a cui prenotare il colloquio 0522 335502 (attivo H24). Entro 72 ore, gli psicologi di AUSL-RE hanno contattato gli studenti/studentesse per raccogliere alcune informazioni e un contatto e-mail per fissare il primo appuntamento.

Attori Coinvolti: Organi istituzionali: Delegata del rettore per le pari opportunità, CUG, Conferenza degli studenti, Delegato del rettore per la disabilità e DSA, Commissione Benessere; Uffici responsabili o coinvolti, AUSL, Staff di direzione

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

Gli accessi al servizio sono stati 168: di cui 51 studenti/studentesse a Reggio Emilia e 117 studenti/studentesse a Modena.

La richiesta da parte degli studenti/studentesse ha superato la disponibilità del servizio.

Fonte del dato: Gender Equality Plan

Beneficiari: studenti/studentesse

Spesa: 30.000 euro

Capitolo di spesa: BDGT_2023_118

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	CUG, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, Delegato del Rettore per la Disabilità, Direzione Servizi agli Studenti, Referente Servizio Accoglienza Studenti/studentesse Disabili e con DSA, Dipartimento di Educazione e Scienze Umane, Staff di Direzione, Conferenza degli Studenti e Associazioni Studentesche,
Data inizio e completamento	7/2022 – 7/2022
Obiettivo Descrizione	Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione Equality week: iniziativa per la promozione della diversità nel suo senso più ampio, entro il mese luglio anno 2022. In tale periodo l'Ateneo ha ospitato eventi di varia natura, promossi da enti e associazioni locali su disabilità, etnia, genere, orientamento sessuale
Indicatori Risultati attesi	Realizzazione di eventi

- Realizzazione della nuova edizione di Equality week: dal 19 al 23 settembre 2022 con la conclusione venerdì 30 settembre in occasione della Notte Europea della Ricerca. La settimana si è articolata in gruppi laboratoriali con studenti e studentesse Unimore che, interagendo con docenti dell'Ateneo e con le associazioni presenti nel territorio, hanno sviluppato a partire da lunedì 19 settembre attività di analisi e di discussione sulle possibili cause di discriminazione. In quest'ottica, vari eventi hanno concorso alla promozione della diversità di genere e orientamento sessuale.

Martedì 20 settembre appuntamento calcistico, presso l'Oratorio Don Bosco a Reggio Emilia, nel quale le prime classi dell'Istituto Motti di Reggio Emilia hanno svolto attività calcistico-psicologiche volte alla comprensione dell'importanza della parità dei diritti, mentre al pomeriggio, sui campi di Via Agosti a Reggio Emilia, si è svolto un torneo di calcio femminile e un open day calcistico promossi dalla Reggiana Calcio.

Questi incontri sportivi sono stati promossi anche nell'ambito del progetto europeo PROGRES e del Tavolo sul Disagio Giovanile di Reggio Emilia.

Mercoledì 21 settembre alle ore 9.00, presso il Dipartimento di Economia Marco Biagi a Modena, le associazioni LGBTQIA+ e Unimore hanno discusso del tema dei diritti e a seguire si è svolto un laboratorio sull'identità affettivo-sessuale e sulla cultura LGBTQIA+ a cura di Angelica Polmonari, Presidente Arcigay Modena.

Per quanto riguarda i temi della disabilità ha concorso all'Equality week una partita di basket in carrozzina giovedì 22 settembre alle ore 19.30 presso la palestra di Sesso di Reggio Emilia, a cura dell'Associazione Asdre – Associazione Sport disabili Reggio Emilia.

Venerdì 23 settembre al pomeriggio, dalle 15.30 alle 18.30, si sono conclusi i lavori dei vari laboratori presentati e discussi la sera stessa alle ore 20.00 presso il teatro La Tenda di Modena.

Si è svolto il Cineforum sulla cultura della disabilità con la proiezione del film dal titolo “The Special Need” seguito da un dibattito condotto dal neuropsichiatra Dott. Paolo Vistoli.

Per tutta la settimana, inoltre, Palazzo Dossetti, a Reggio Emilia, ha ospitato, in relazione alla diversità etnica, una mostra fotografica: quest'ultima, organizzata da Unimore, dedicata ai luoghi, alle persone e ai contesti di Reggio Emilia e/o provincia che rappresentano esempi di (mancata)

integrazione tra migranti e comunità locale.

Infine, il 30 settembre ogni gruppo che partecipante al progetto, ha condiviso i propri lavori con la cittadinanza durante la Notte Europea della Ricerca presso il Complesso Sant'Eufemia a Modena.

Attori Coinvolti: CUG, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, Delegato del Rettore per la Disabilità, Direzione Servizi agli Studenti, Referente Servizio Accoglienza Studenti Disabili e con DSA, Conferenza degli Studenti e Associazioni Studentesche, Comune di Modena, Comune di Reggio Emilia

Fonte del dato: Gender Equality Plan

Misurazione: Indicatori: coinvolti circa 10 fra studenti e studentesse e tutor. Nell'evento finale realizzato presso La Tenda sono stati coinvolte circa 80 persone. È stato previsto anche un intervento presso Notte Europea della Ricerca attraverso un punto dedicato all'Equality Week presso il chiostro del Dipartimento di Giurisprudenza

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

Spesa: costo zero

- **Modulo Formativo Gender Equity:** predisposizione di un modulo formativo obbligatorio per il personale in entrata, direttori e direttrici di dipartimento, presidenti commissioni paritetiche, componenti organi accademici, responsabili direzioni e consiglio alla componente studentesca/dottorandi/ dottorande

Attori Coinvolti: CUG, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, Delegato del Rettore per la didattica, Conferenza dei Direttori di Dipartimento, Commissione didattica, Direzione risorse umane, Referenti dei dipartimenti per le PO

Fonte del dato: Gender Equality Plan

Misurazione: Indicatori: realizzazione del modulo, numero di fruitori coinvolti. Ad oggi sono stati individuati i referenti dei singoli moduli e sono in corso le videoregistrazioni per rendere fruibile in modo completo l'evento.

Beneficiari: studenti/studentesse/personale docente e ricercatore/ personale tecnico amministrativo/ CEL

Spesa: in fase di definizione

- Progetto GE&PA (Gender Equality & Public Administration): Percorsi di formazione per l'eguaglianza di genere nella Pubblica Amministrazione e nei territori con l'obiettivo di contrastare le diseguaglianze territoriali, economiche, sociali e di genere. Progetto di UNIMORE in collaborazione con Fondazione Marco Biagi finanziato dalla Regione Emilia Romagna.

All'interno di questo progetto si sono svolti diversi incontri, seminari:

Seminario **“Gender Equality and Public Administration”**
Mercoledì 2 marzo 2022, ore 15:00 (si veda Obiettivo 1 Sviluppo di una politica a sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare del personale- Progetto n.1 'Formazione e aggiornamento del personale sui temi di competenza del CUG' pag.4)

Seminario online **“Bilancio di genere e le azioni per le pari opportunità”** tenuto il 18 marzo 2022, dalle ore 15.00 alle 17.30, organizzato dal Dipartimento di Economia Marco Biagi (DEMB) di Unimore, in collaborazione con la Fondazione Marco Biagi, il Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità – CRID, il Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche (CAPP) e il Laboratorio Genere, Linguaggio e Comunicazione Digitale (GLIC_D) dell'Università di Modena e Reggio Emilia.

Presentazione del corso: 12 aprile 2022 - Evento di presentazione del Corso di Perfezionamento in Gender Equality Management - ore 17.00

Fonte del dato: Gender Equality Plan

Misurazione: Indicatori: attivazione del corso e numero partecipanti 25

Beneficiari: personale delle amministrazioni pubbliche/ componenti dei CUG

Spesa: da definire

Seminari promossi dal CRID nell'ambito del progetto:

30 maggio 2022 - "**Benessere organizzativo, questioni di genere e diritto antidiscriminatorio: nuove sfide per gli enti pubblici e privati**" - ore 15.00, Aula S Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Modena e Reggio Emilia.

Attori coinvolti: Relatori: **Prof.ssa Calafà Laura**, Università degli studi di Verona, **Dott. Nicolò Ingarra**, Dottorando presso l'Università degli studi di Macerata, **Dott. Iacopo Senatori**, ricercatore presso l'Università degli studi di Modena e Reggio Emilia, introduzione e coordinamento del **Prof. Thomas Casadei** (componente del comitato scientifico di GE&PA e componente del CRID).

Fonte del dato: Gender Equality Plan

Misurazione: Indicatori: numero partecipanti 106

Beneficiari: personale delle amministrazioni pubbliche/ componenti dei CUG

Spesa: da definire

7 ottobre 2022 Seminario dal titolo "**La rappresentazione di donne e uomini nel linguaggio della P.A.**" presso l'Aula B0.6 – Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali.

(si veda 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" pag.14)

27 ottobre 2022 ore 17:30 Seminario on line dal titolo "**La certificazione della parità di genere in Italia**"

Attori coinvolti: coordinamento Prof.ssa **Tindara Addabbo**, Università di Modena e Reggio Emilia. **Daniela Carlà**, Noi Rete Donne. Relatori: **Massimo De Felice**, Presidente Accredia – Ente italiano di accreditamento, **Prof. Tommaso Fabbri**, Università di Modena e Reggio Emilia, **Valentina Cardinali**, Responsabile Struttura Mercato del Lavoro, INAPP, **Franca Cipriani**, Consigliera Nazionale Pari Opportunità, **Lucia Scorza**, Confindustria, Area Lavoro, Welfare e Capitale Umano, **Ivana Veronese**, Segreteria Confederale UIL.

Fonte del dato: Gender Equality Plan

Misurazione: Indicatori: numero partecipanti 271

Beneficiari: personale delle amministrazioni pubbliche/ componenti dei CUG

23 novembre 2022 - "**Contrastare la violenza contro le donne: il ruolo dell'Università**" - ore 15.30, Aula O Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Modena e Reggio Emilia. (si veda 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 pag.11)

Lezioni svolte da componenti del CRID nell'ambito del Corso di formazione in Gender Equality Management: promuovere la parità di genere nelle Istituzioni pubbliche e private:

10 giugno 2022 - Discriminazioni e Istituzioni, Parte I - ore 10-13, Fondazione Marco Biagi: Prof. Thomas Casadei.

17 giugno 2022 - Discriminazioni e istituzioni, Parte II - ore 10-13, Fondazione Marco Biagi: Prof. Thomas Casadei, Prof.ssa Barbara G. Bello.

Attori Coinvolti: Dipartimento di economia Marco Biagi, Fondazione Marco Biagi, CRID, CAPP; GLIC_D, Università Cattolica S.C. Piacenza, Regione Emilia Romagna

Fonte del dato: Gender Equality Plan

Misurazione: Indicatori: numero partecipanti 139

Beneficiari: personale delle amministrazioni pubbliche/ componenti dei CUG

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

Soggetti coinvolti	CUG, Ufficio selezione e sviluppo, Ufficio relazioni sindacali
Data inizio e completamento	01/01/2022 - 31/12/2022
Obiettivo	Nomina di un/una Consigliere/a di fiducia
Descrizione	L'azione si propone di dotare l'organizzazione della figura del/della Consigliere/a di Fiducia ritenendo, coerentemente con quanto indicato anche nel piano strategico di Ateneo 2020-2025, che questa figura possa garantire, nell'espletamento delle sue funzioni, il miglioramento del benessere ed il contrasto ad ogni forma di discriminazione nell'ente
Indicatori	Nomina consigliere/a di fiducia SI/NO
Risultati attesi	Pubblicazione del bando di selezione e assegnazione dell'incarico

- **Nomina di un/una Consigliere/a di fiducia**

Attori Coinvolti: CUG, Ufficio selezione e sviluppo, Ufficio relazioni sindacali

Misurazione: Indicatori: Nomina consigliere/a di fiducia SI/NO. L'azione non si è realizzata in quanto la selezione ha dato esito negativo.

Fonte del dato: Gender Equality Plan

Beneficiari: studenti/studentesse/ personale docente e ricercatore/personale tecnico amministrativo/ CEL

Spesa: 30.000 euro

Capito di spesa: BDGT_2023_351

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. 7 “Gender procurement”

Soggetti coinvolti	CUG, DAI, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità
Data inizio e completamento	01/01/2022 - 31/12/2024
Obiettivo	incentivare il processo di raggiungimento dell’eguaglianza di genere anche al di fuori dell’ateneo
Descrizione	Studio di fattibilità e implementazione di azioni di gender procurement. Si intende, dopo una fase di studio di fattibilità, introdurre premialità e/o requisiti nelle gare di appalto rispetto al livello di gender equality di fornitori/fornitrici
Indicatori	numero di gare gender sensitive
Risultati attesi	Sperimentazione nelle gare

- **Gender procurement:** In base alle evidenze espresse dalla Direzione Affari Istituzionali contratti e gare (che ha coinvolto tre unità di personale con l’impiego di 4 ore di lavoro) si è proceduto ad un’analisi dei contenuti dell’azione prevista ed alla programmazione delle seguenti azioni e connesse riflessioni:
 - in caso di utilizzo di fondi del PNRR, la normativa attualmente in vigore richiede già espressamente il rispetto di una serie di obblighi anche in relazione all’equilibrio di genere e pertanto anche l’Ateneo, in questo specifico caso, seguirà la normativa applicabile.
 - Nel caso non ricorra la suddetta fattispecie si rileva che l’attività è stata giustamente riferita alle procedure di gara, quindi, da un punto di vista tecnico, alle procedure aperte e a quelle negoziate. Appare in questa prima fase assolutamente condivisibile l’esclusione degli affidamenti diretti, sia per quanto attiene beni e servizi, che per i lavori. Le modalità di svolgimento della procedura e quelle di scelta dell’operatore mal si concilierebbe infatti con criteri di premialità su ambiti oggettivi di requisiti di genere. Ciò premesso, si è rilevata l’impossibilità di fissare requisiti di ammissibilità al di fuori dei casi espressamente previsti dalla normativa. L’azione si può esplicare soltanto, quindi, in termini di premialità e necessariamente solo nei casi di aggiudicazione secondo il criterio dell’offerta economicamente più vantaggiosa.
 - Possibilità di mettere in atto un’attività di sensibilizzazione nei confronti dei RUP delle singole procedure. Tale azione verrà svolta nei confronti della figura che, da codice appalti, ha una responsabilità dell’intero affidamento ed una autonomia nella scelta delle modalità di selezione del contraente, con il limite degli obblighi di legge.

Attori Coinvolti: CUG, DAI, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, RUP

Misurazione: Indicatori: numero di gare gender sensitive

Fonte del dato: Gender Equality Plan

Beneficiari: Altre istituzioni presenti sul territorio, imprese fornitrici

Spesa: a costo zero

Si precisa che in data 8 settembre 2022 si è svolto un primo incontro fra la Direzione Affari Istituzionali contratti e gare con la delegata del Rettore per le Pari Opportunità Prof.ssa Tindara Addabbo e la dott.ssa Livia Di Stefano nel quale sono state illustrate le analisi condotte, gli aspetti organizzativi, gli ambiti e le modalità di applicazione, le possibili integrazioni/modifiche alla scheda. L’incontro ha avuto una durata di circa due ore.

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

Soggetti coinvolti	CUG, Staff di Direzione, Direzione Economico Finanziaria, Direzione Pianificazione, Valutazione, Servizi Informatici ed Applicativi, Nucleo di Valutazione, Commissione Benessere, Ufficio Relazioni Sindacali, Consulta del PTA, Comitato Tecnico operativo
Data inizio e completamento	01/01/2022 - 31/12/2022
Obiettivo Descrizione	Adozione del Bilancio di Genere anno 2020 Adozione del Gender Equality Plan per il triennio 2022-2024
Indicatori Risultati attesi	Redazione del bilancio di genere Approvazione del bilancio di genere dagli OO.AA : entro il 31.12.2022

- Redazione del Bilancio di genere consuntivo anno 2020
Elaborazione del Bilancio consuntivo per l’anno 2020 (che verrà ultimato entro gennaio 2023)
Elaborazione del bilancio consuntivo dell’anno 2021 (che verrà ultimato entro il mese di febbraio 2023)
Nell’ambito del Bilancio di previsione è stata predisposta una sezione nella quale viene riportata la riclassificazione dei conti secondo il criterio di classificazione CRUI-CINECA.
Attori Coinvolti: CUG, Delegata del rettore per le PO, Comitato tecnico operativo, Direzione Economico finanziaria
Fonte del dato: Gender Equality Plan
Misurazione: Indicatori: approvazione documento entro il mese di novembre 2022
Beneficiari: Ateneo
Spesa: a costo zero
- Analisi di contesto: sulla base di dati di fonte amministrativa e indagini ad hoc condotte su personale e su componente studentesca disaggregando i dati in base al genere. Misurazione sintetica dell’equità di genere di UNIMORE (misurazione IDEM index per università)
Attori Coinvolti: CUG, Delegata del rettore per le PO, Comitato tecnico operativo, Direzioni, Referenti per le PO dei Dipartimenti, Ufficio statistico, IDEM
Fonte del dato: Gender Equality Plan
Misurazione: Indicatori: elaborazione dell’IDEM Index per unimore, report sintetici su risultati indagini e analisi fonti
Beneficiari: Ateneo
Spesa: costo in fase di definizione
- Revisione annuale del Gender Equality Plan
Attori Coinvolti: CUG, Delegata del rettore per le PO, Comitato tecnico operativo Bilancio di Genere
Fonte del dato: Gender Equality Plan
Misurazione: Indicatori: approvazione documento SI/NO
Beneficiari: Ateneo
Spesa: a costo zero

Il Piano di Eguaglianza di Genere di Unimore” incontro svolto **giovedì 10 marzo 2022** alle ore 15:00-17:30 (2 ore 30 min) presso l’Auditorium della Fondazione Marco Biagi.
(vedi pag 5)

Obiettivo 4 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Progetto n. 1 “Attività a supporto della parità di genere nelle carriere, nella ricerca e nei programmi di insegnamento”

Soggetti coinvolti	CUG, Delegata del rettore per le Pari Opportunità, Delegato del rettore alla ricerca, Mentoring team, Direzione ricerca, Direzione risorse umane Referenti per le pari opportunità dei dipartimenti, Area Comunicazione, Conferenza dei direttori di Dipartimento, Delegato alla comunicazione
Data inizio e completamento	01/01/2022 - 31/12/2022
Obiettivo	Attività a supporto della parità di genere nelle carriere, nella ricerca e nei programmi di insegnamento
Descrizione	Azioni di sensibilizzazione e creazione di una cultura del lavoro inclusiva di genere
Indicatori	si veda la singola azione
Risultati attesi	

- **Mentoring trasformativo: programma a supporto delle carriere e per una trasformazione della cultura accademica**

Attori Coinvolti: CUG, Delegata del rettore per le Pari Opportunità, Delegato del rettore alla ricerca, Mentoring team, Direzione ricerca, Direzione risorse umane Referenti per le pari opportunità dei dipartimenti

Fonte del dato: Gender Equality Plan

Misurazione: Indicatori: indice di consapevolezza sulla dimensione di genere

Beneficiari: personale docente e ricercatore in particolare assegnisti di ricerca

Spesa: 7.000 euro

Capitolo di spesa: in fase di definizione

- **Monitoraggio equilibrio di genere eventi scientifici e attribuzione di premialità ai dipartimenti che rispettano i target fissati**

Attori Coinvolti: CUG, Delegata del rettore per le PO, Area Comunicazione Delegato del Rettore alla comunicazione, Delegato del Rettore alla Ricerca, Referenti per le PO dei Dipartimenti, Conferenza dei Direttori di Dipartimento

Fonte del dato: Gender Equality Plan

Misurazione: Indicatori: numero eventi monitorati e incidenza degli eventi che rispettano l'equilibrio di genere

Beneficiari: Altre istituzioni presenti sul territorio, personale docente e ricercatore

Spesa: a costo zero

- **Composizione commissioni di concorso: monitoraggio composizione di genere commissioni di concorso e linee guida per la composizione delle commissioni di concorso**

Attori Coinvolti: Ufficio selezione e sviluppo risorse umane

Fonte del dato: Gender Equality Plan

Misurazione: Indicatori: numero di commissioni di concorso che riservano almeno 1/3 dei componenti al genere femminile. numero di commissioni PTA 2022 si può stimare in nr 25 per il PTA e 48 Decreti di nomina per il PDR

i regolamenti prevedono da quest'anno che: Ai sensi dell'art 57 del d.lgs. 165/2001 e della raccomandazione comunitaria n. 251 del 11.3.2005, nella composizione della Commissione è raccomandato, ove possibile, un adeguato equilibrio di genere.

Beneficiari: personale docente e ricercatore

Spesa: a costo zero

- **Incentivo per la progressione femminile nelle carriere: misura per incentivare la**

riduzione del soffitto di cristallo consistente nel destinare una quota premiale di punti organico ministeriali, attraverso un algoritmo commisurato alle caratteristiche dell'Ateneo, dei singoli dipartimenti alle progressioni di carriera sulla prima fascia a quei dipartimenti che abbiano un glass ceiling index (GCI) vicino a 1 o in decrescita significativa nel triennio precedente.

Attori Coinvolti: Direzione Ricerca, Direzione risorse umane, Conferenza dei direttori di Dipartimento, Delegata del rettore per le Pari Opportunità. Delegato del rettore alla Ricerca, Ufficio statistico elaborazione dati

Fonte del dato: Gender Equality Plan

Misurazione: Indicatori: valore assoluto del GCI dipartimentale e di Ateneo nel triennio precedente all'inizio dell'azione

Beneficiari: personale docente e ricercatore

Spesa: costo in fase di definizione 10% dei POM destinati a progressioni PA/PO

- **Premialità studentesse area STEM: realizzazione di un Sistema di incentive per studentesse in corsi di laurea di area STEM**

Attori Coinvolti: CUG, Direzione servizi agli studenti, Commissione alla didattica, Delegato alla didattica

Misurazione: Indicatori: numero studentesse che usufruiscono dell'incentivo, numero iscritte ai corsi di laurea area STEM

Fonte del dato: Gender Equality Plan

Beneficiari: studentesse area STEM

Spesa: 2500 euro

Capitolo di spesa: da definire

3. PIANO DELLE ATTIVITA' RIGUARDANTI le azioni positive Anno 2023

Di seguito vengono illustrate per ogni obiettivo le azioni programmate per l'anno 2023, a queste azioni si aggiungono le azioni rimodulate e introdotte nel Piano di Eguaglianza di Genere 2023:

Obiettivo 1 Sviluppo di una politica a sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare del personale	
Progetto n.1 'Formazione e aggiornamento del personale sui temi di competenza del CUG'	
Soggetti coinvolti	CUG, CRID (Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità), CENTRO EDUNOVA, Ufficio formazione, Dipartimenti, Responsabile sportello di ascolto
Data inizio e completamento	1.1.2023-31.12.2023
Obiettivo	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
Descrizione	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 consigliato alla componente studentesca/dottorandi/dottorande
Indicatori	N di partecipanti all'evento
Risultati attesi	1-2 persone per Dipartimento/Direzioni formate sui temi trattati dai corsi. La totalità del personale al quale è richiesta la presenza

Obiettivo 1 Sviluppo di una politica a sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare del personale	
Progetto n.2 'Lavoro agile e Telelavoro'	
Soggetti coinvolti	Ufficio Organizzazione e coordinamento direzionale, Direzione Risorse Umane, Ufficio Relazioni Sindacali
Data inizio e completamento	01.01.2023 - 31.12.2023
Obiettivo	Messa a regime dell'istituto del lavoro agile come strumento anche di conciliazione vita-lavoro e implementazione dell'istituto del telelavoro nell'ateneo
Descrizione	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
Indicatori	n. di dipendenti che svolgono il lavoro agile n. di dipendenti che svolgono il telelavoro/richiedenti
Risultati attesi	Almeno 20% dei possibili utenti di lavoro agile 100% dei richiedenti il telelavoro

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

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”	
Soggetti coinvolti	CUG, Presidente del CUG, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, Direzione Area Informatica e coordinamento servizi informativi, Direzione Servizi agli studenti.
Data inizio e completamento	1.1.2023-31-12.2023
Obiettivo	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)
Descrizione	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.
Indicatori	n. partecipanti n. candidature n. prodotti
Risultati attesi	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

<p>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.</p> <p>Progetto n. 3 “Linguaggio di genere”</p>	
Soggetti coinvolti	CUG, Laboratorio genere lingua comunicazione digitale, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, Delegato del rettore per la Comunicazione
Data inizio e completamento	1.1.2023-31-12.2023
Obiettivo	Sensibilizzazione e formazione del personale di Ateneo, in particolare delle figure responsabili per la comunicazione istituzionale, all’uso del genere nel linguaggio amministrativo;
Descrizione	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. 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.
Indicatori	Numero testi sottoposti a drafting redazionale e/o riscrittura integrale
Risultati attesi	Miglioramento dell’uso del linguaggio non discriminatorio nei documenti ufficiali di ateneo

<p>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.</p> <p>Progetto n.4 “Servizio di Assistenza Psicologica (S.A.P.) per studenti/studentesse”</p>	
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 <i>Goodies</i> , 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 <i>Goodies</i> e formazione a loro dedicata
Risultati attesi	Estensione del servizio ad un numero superiore di studenti e studentesse rispetto al 2022

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	CUG, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, Delegato del Rettore per la Disabilità, Direzione Servizi agli Studenti, Referente Servizio Accoglienza Studenti Disabili e con DSA, Dipartimento di Educazione e Scienze Umane, 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

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”

Soggetti coinvolti	CUG, Ufficio selezione e sviluppo, Ufficio relazioni sindacali
Data inizio e completamento	01/01/2023 - 31/12/2023
Obiettivo	Nomina di un/una Consigliere/a di fiducia
Descrizione	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.
Indicatori Risultati attesi	Nomina consigliere/a di fiducia SI/NO Pubblicazione del bando di selezione e assegnazione dell’incarico

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

Soggetti coinvolti

CUG, Staff di Direzione, Direzione Economico Finanziaria, Direzione Area Informatica e coordinamento sistemi informativi, Consulta del PTA, Comitato Tecnico operativo

Data inizio e completamento

01/01/2023 - 31/12/2023

Obiettivo Descrizione

Adozione del Bilancio di Genere anno 2020-2021 e analisi triennale. Adozione del Gender Equality Plan per il triennio 2023-2025

Indicatori Risultati attesi

Redazione del bilancio di genere e aggiornamento del GEP

Approvazione del bilancio di genere dagli OO.AA : entro il 31.12.2023

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”

Soggetti coinvolti

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

Data inizio e completamento

01/01/2023 - 31/12/2023

Obiettivo

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.

Descrizione

n. incontri realizzati e numero di partecipanti. Istituzione Gruppo di lavoro.

Indicatori Risultati attesi

Sensibilizzazione del personale e studenti e studentesse Unimore e della cittadinanza

Obiettivo 5 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Progetto n. 1 “Attività a supporto della parità di genere nelle carriere, nella ricerca e nei programmi di insegnamento”

Soggetti coinvolti	CUG, Delegata del rettore per le Pari Opportunità, Delegato del rettore alla ricerca, Mentoring team, Direzione Ricerca, Direzione risorse umane, Referenti per le pari opportunità dei dipartimenti, Area Comunicazione, Conferenza dei direttori di Dipartimento, Delegato alla comunicazione
Data inizio e completamento	01/01/2023 - 31/12/2023
Obiettivo	Attività a supporto della parità di genere nelle carriere, nella ricerca e nei programmi di insegnamento
Descrizione	Azioni di sensibilizzazione e creazione di una cultura del lavoro inclusiva di genere
Indicatori Risultati attesi	n. di attività realizzate