



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA



Bilancio di genere 2023

Università di Modena e Reggio Emilia

Approvato dal Senato Accademico 17/12/2024

Approvato dal Consiglio di Amministrazione 20/12/2024

Indice

Prefazione	p. 3
Nota Introduttiva	p. 5
Capitolo 1 - Analisi di Contesto	p. 7
Capitolo 2 - Azioni per la parità di genere	p.40
Capitolo 3 - Riclassificazione delle spese di Bilancio (consuntivo 2023)	p.53

Prefazione

Il Bilancio di genere a consuntivo dell'Ateneo giunge, con questa, alla sua quarta edizione. A partire dal Bilancio di genere a consuntivo riferito all'anno 2019, sono stati analizzati il 2020 e 2021 nel Bilancio di genere dedicato alle due annualità; quindi, il Bilancio a consuntivo per il 2022 approvato dagli Organi nel dicembre 2023 e, in questa edizione, il riferimento è al consuntivo 2023.

Coerentemente con le Linee Guida della CRUI, il Bilancio di genere UNIMORE 2023 si apre, come le precedenti edizioni, con un'analisi di contesto sulle diverse componenti UNIMORE, grazie all'elaborazione di un sistema di indicatori e di rappresentazioni grafiche. L'analisi di contesto, azione prevista anche dal Piano di eguaglianza di genere 2022-2024, consente di porre in evidenza le diseguaglianze esistenti e le azioni poste in essere in Ateneo. L'analisi conferma una minore presenza di donne nel ruolo di prima fascia, che è passata dal 25% nel 2012 al 27% nel 2019 per poi attestarsi al 29,9% nel 2023. Vengono proposte misure sintetiche del divario di genere come il *Glass Ceiling Index* (GCI) che misura appunto la percentuale di donne sul totale del personale docente ricercatore sulla percentuale di donne in prima fascia. Si constata un miglioramento dell'indice che passa da 1,58 nel 2019 a 1,45 nel 2023.

Anche in questa edizione del Bilancio di genere, si è scelto di articolare a livello di Dipartimento/Facoltà la rappresentazione grafica della presenza di donne nelle diverse componenti e ruoli, così come era stato fatto nel Bilancio di genere a consuntivo riferito al 2022. Anche il GCI è stato disaggregato per le diverse aree disciplinari. Questa disaggregazione consente di sviluppare la conoscenza della parità di genere in ogni Dipartimento, per potere meglio sviluppare azioni in linea con gli obiettivi del Piano di Eguaglianza di genere.

Si sottolinea a tale proposito che l'analisi di contesto consente, in linea con le indicazioni delle Linee Guida Horizon Europe sui *Gender Equality Plan* e con le indicazioni del Vademecum CRUI sul Piano di Eguaglianza di genere, di basarsi su un quadro aggiornato e dettagliato sulle diseguaglianze di genere nelle diverse componenti. Una base questa sulla quale potere valutare l'impatto delle Azioni comprese nel Piano di Eguaglianza di Genere 2022-2024 e procedere quindi con il disegno di nuove azioni da includere nel nuovo Piano di Eguaglianza di Genere per il periodo 2025-2027. Sarà proprio alla definizione di un nuovo Piano di Eguaglianza di Genere che porremo particolare attenzione nei primi mesi del 2025 avviando il processo di rielaborazione del Piano da parte del Comitato Tecnico Operativo e con il coinvolgimento nello stesso delle diverse componenti UNIMORE già coinvolte nella definizione del primo *Gender Equality Plan* del nostro Ateneo.

Nell'ambito dell'analisi del bilancio in una prospettiva di genere, si è potuta sfruttare la riclassificazione dei conti attuata seguendo le linee guida della CRUI e in particolare, seguendo le indicazioni del gruppo di lavoro CINECA-CRUI, indicando, per tutte le componenti di costo dell'Ateneo, l'impatto di genere. Attività che proseguirà nelle prossime edizioni del Bilancio di genere attraverso l'impegno delle Direzioni nel cogliere, all'interno dei diversi Dipartimenti, l'impatto di genere dei propri programmi di spesa nell'approccio delle capacità e di genere, un'attività che sarà facilitata dall'offerta formativa che si arricchisce con un modulo sulla gender equality all'interno del quale figurerà una sezione dedicata al Bilancio di genere e alla riclassificazione delle spese che presto sarà reso disponibile online.

Nell'anno 2023, al quale si riferisce questo Bilancio di genere, sono state attuate molteplici attività con l'obiettivo di sensibilizzare e formare sia il personale che la componente studentesca, azioni sulle pari opportunità che hanno interessato tutto l'Ateneo e che hanno mostrato l'interazione con le istituzioni pubbliche locali e con le associazioni presenti nel territorio coinvolgendo tutta la cittadinanza. Un territorio in cui si estende l'Ateneo che si caratterizza per una forte attenzione al tema dell'eguaglianza di genere e del contrasto ad ogni forma di discriminazione e alla violenza di genere. Azioni ancor più rafforzate queste ultime, nell'anno che si chiude in cui il femminicidio di

Anna Sviridenko ha toccato profondamente ognuno di noi, portandoci a agire ancora di più verso il comune obiettivo di prevenire e contrastare ogni forma di violenza di genere.

Carlo Adolfo Porro

Rettore dell'Università di Modena e Reggio Emilia

Nota Introduttiva

Seguendo le Linee Guida stilate nel 2018 dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (Addabbo *et al.* 2018) e le [Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani](#) a cura del Gruppo della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane per il Bilancio di Genere, il bilancio di genere 2023 fornisce un'analisi del contesto aggiornata sia sulla componente studentesca che sul personale in una prospettiva di genere unitamente alle azioni concrete realizzate in termini di parità di genere con un esplicito riferimento alle Azioni previste nel Piano di Eguaglianza di Genere di Unimore.

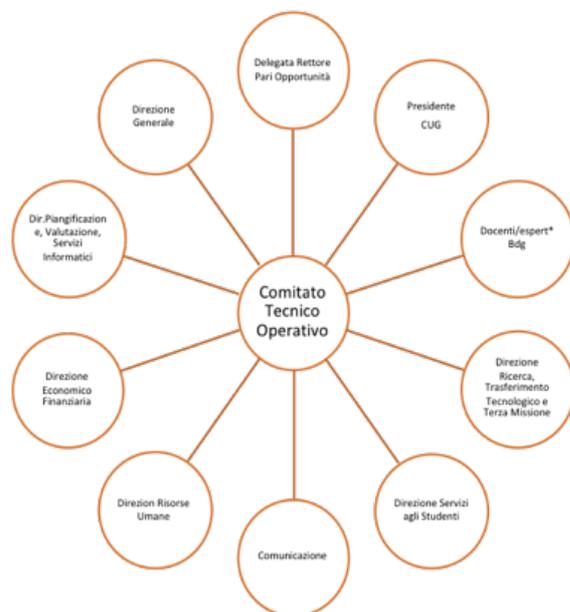
In coerenza con l'obiettivo dell'Azione 1 del Gender Equality Plan di Ateneo, il bilancio di genere si inserisce nel ciclo di bilancio (Figura 1) e si avvale, per la sua implementazione, delle competenze espresse dalle diverse direzioni e da esperti ed esperte nel Comitato Tecnico Operativo (Figura 2).

Al Comitato Tecnico Operativo si è affiancato il Comitato Consultivo composto da rappresentanti della Conferenza Direttori/Direttrici dei Dipartimenti; Consulta del Personale Tecnico-Amministrativo e Conferenza della componente studentesca e rappresentanti di dottorandi e dottorande con i quali verranno condivisi i risultati del Bilancio di genere ponendo particolare attenzione all'analisi di contesto.

Figura 1 – Il Bilancio di genere nel ciclo di bilancio



Figura 2 – Il comitato tecnico operativo



Una prima fase del Bilancio di Genere è appunto la ricostruzione aggiornata di un sistema di indicatori che consente di analizzare l'Ateneo in termini di eguaglianza di genere nelle diverse componenti. L'analisi di contesto è contenuta nella Prima parte del Bilancio di genere che si sviluppa nel Capitolo 1, dove la maggioranza dei dati è relativa all'anno accademico 2022/2023. Nel Capitolo 2 si analizzano le attività svolte nel 2023 rispetto all'obiettivo di parità di genere. Il Capitolo 3 contiene la riclassificazione delle spese riferite al Bilancio 2023 a partire dalla riclassificazione dei conti attuata, in linea con le linee guida CRUI, in base all'impatto di genere.

Capitolo 1 - Analisi di Contesto

Anno 2022/2023

1.1 Componente studentesca

Nella sotto-sezione relativa alla componente studentesca viene proposta un'analisi in ottica di genere degli iscritti e delle iscritte ai corsi di laurea e post-laurea. Le categorie da esaminare sono la componente studentesca iscritta a:

- Corsi di studio (triennali - LT, specialistici/magistrali - LS/M, a ciclo unico - LCU) (si veda sezione 1.1.A)
- Corsi di dottorato e Scuole di specializzazione (si veda sezione 1.1.B)

Gli ambiti di indagine suggeriti per i corsi di studio sono:

- Composizione
- Mobilità
- Performance negli studi
- Tasso di occupazione e retribuzione dei/lle laureati/e

I dati raccolti sono utilizzabili come indicatori di due fenomeni che possono verificarsi all'interno della componente studentesca: la segregazione verticale e quella orizzontale.

La segregazione verticale indica la maggiore difficoltà delle persone di uno o dell'altro genere nell'accesso e avanzamento negli studi, utilizzando tutte le opportunità offerte dall'istituzione universitaria. In questa luce vanno letti gli indicatori che misurano eventuali disparità di genere (gender gap) nell'accesso all'università, nella possibilità di completare gli studi nei tempi previsti e con buoni risultati, nell'accedere ai livelli più alti di formazione, nell'utilizzare l'arricchimento offerto dai programmi internazionali, e nella mobilità.

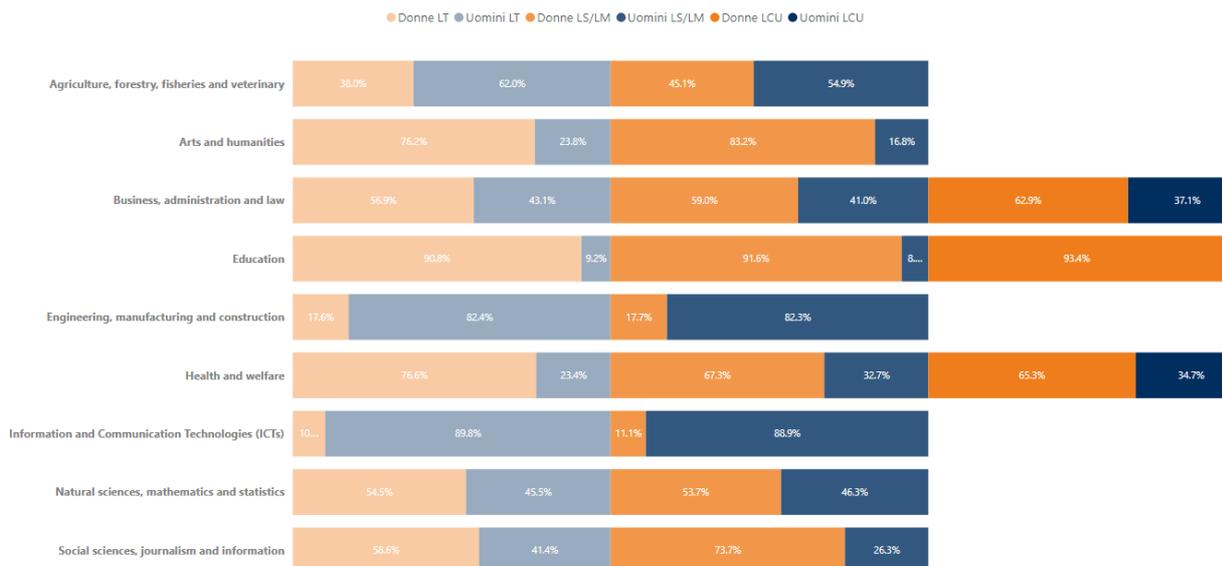
La segregazione orizzontale indica la concentrazione di un genere in un campo di studi. Il forte peso che gli stereotipi di genere diffusi nella società giocano nella scelta degli studi priva della ricchezza della diversità nei settori cruciali del paese (per es. ricerca tecnologica e insegnamento). La segregazione orizzontale produce effetti negativi anche a livello individuale, quando le persone appartenenti ad un genere tendono a concentrarsi in settori caratterizzati da peggiori condizioni di lavoro e retribuzioni più basse. Si osservi che il gender gap non è meno problematico e meritevole di attenzione se il genere in minoranza è quello maschile.

1.1.A Corsi di studio

1.1.A.1 Corsi di studio. Ambito A: Composizione

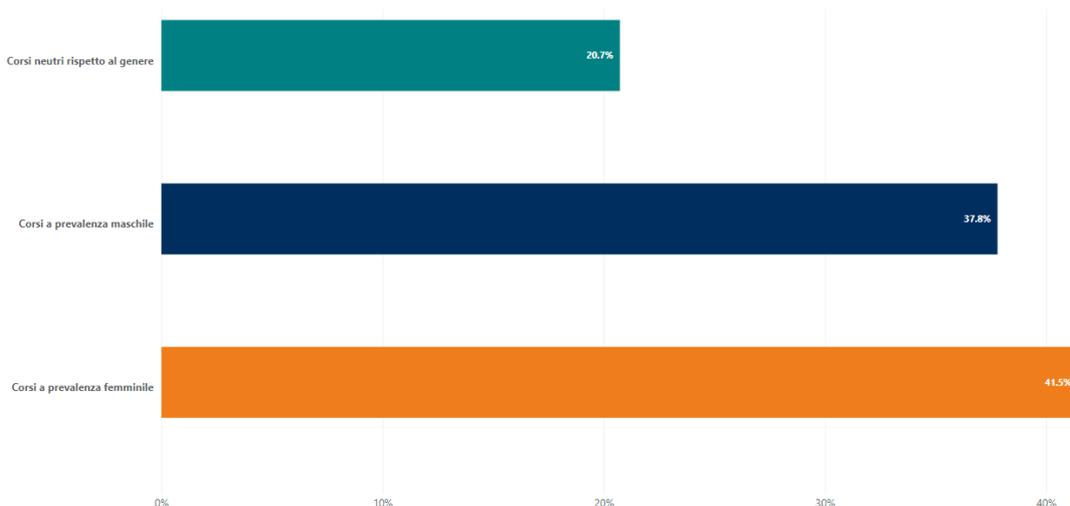
Figura A. 1 – Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, area di studio e genere (2022/2023)

Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso.



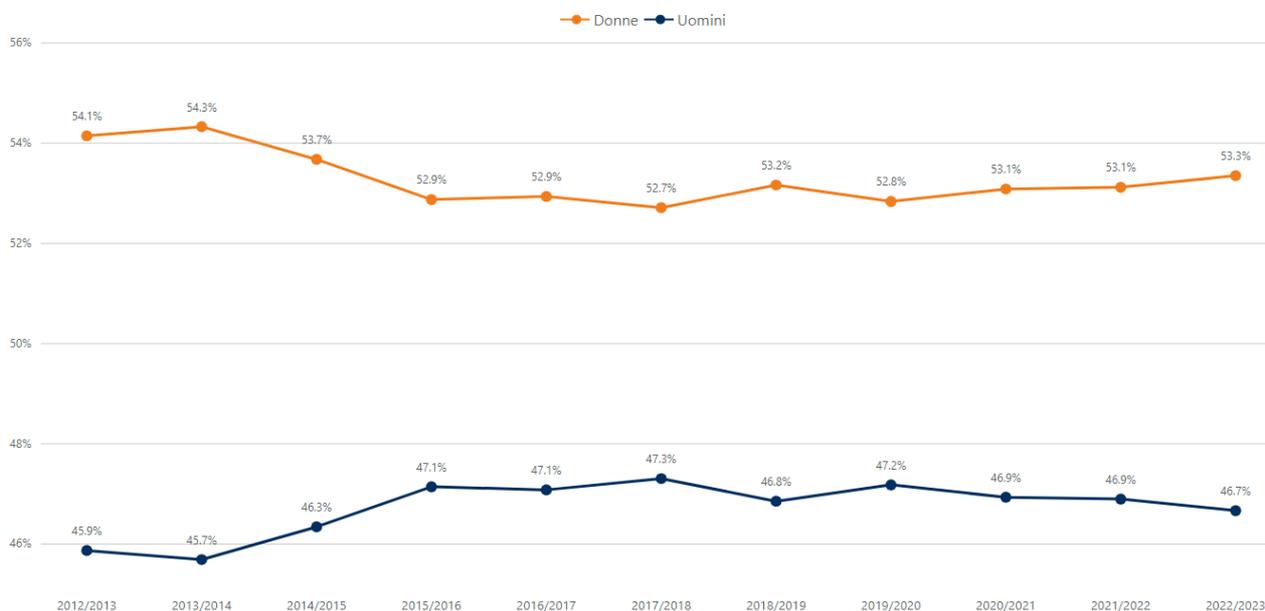
Come si vede dal grafico in Figura A.1, le aree di studio a netta prevalenza femminile sono quelle relative a corsi umanistici e di cura, mentre le aree a netta prevalenza maschile riguardano i corsi STEM (in particolare con riferimento ai corsi in ICT e Ingegneria).

Figura A. 2 – Percentuale di corsi di studio segregati a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere (2022/2023)



La Figura A.2 mostra chiaramente come i corsi segregati (più di 3 su 4) siano nettamente superiori a quelli neutri rispetto al genere (meno di 1 su 4).

Figura A. 3 – Serie storica della componente studentesca per genere (dal 2012/2013 al 2022/2023)

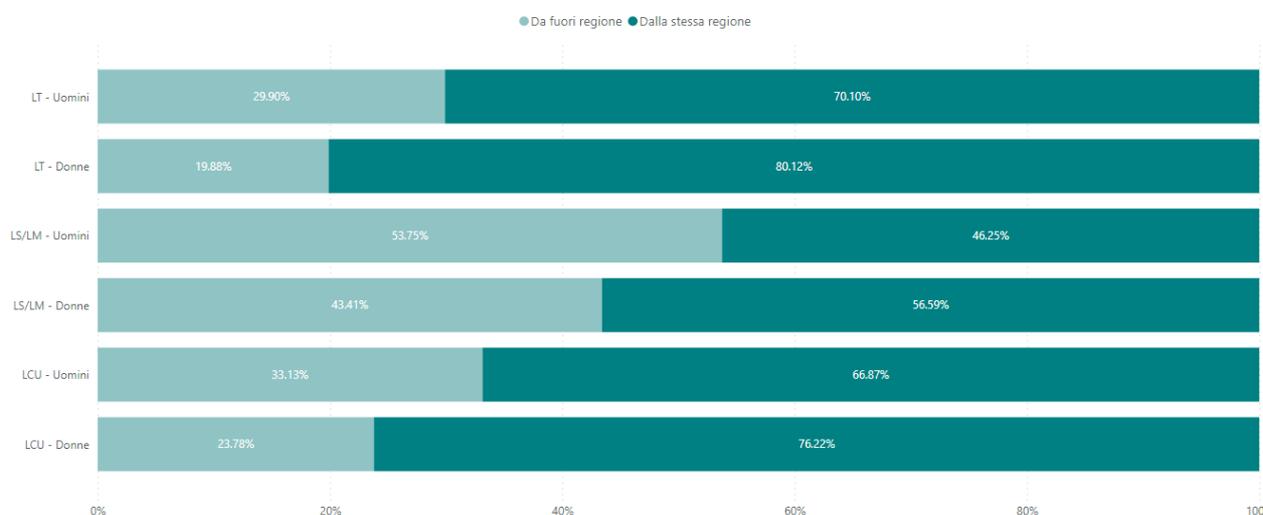


In Figura A.3 si nota come le donne rimangono in maggioranza nella componente studentesca nel corso degli anni. Il gap era leggermente calato tra l'anno accademico 2012/2013 e il 2015/2016 per poi rimanere sostanzialmente invariato.

1.1.A.2 Corsi di studio. Ambito B: Mobilità

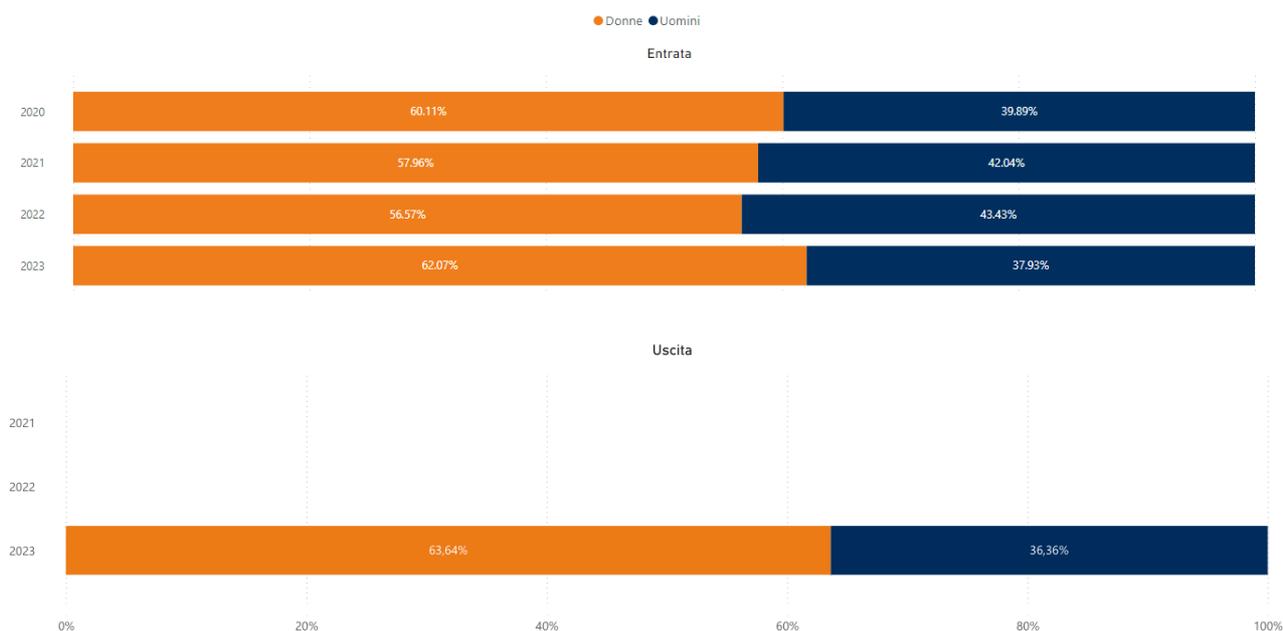
Figura A. 4 – Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e per genere (2022/2023)

Percentuale di iscritti/e per provenienza.



La Figura A.4 mostra come, in generale, gli studenti si spostano per studiare da fuori regione più di quanto (fatto 100 il dato di chi si sposta per raggiungere la sede di studio) si spostino da fuori regione le studentesse, a tutti i livelli di studio. Come atteso, la maggioranza degli studenti e delle studentesse provenienti da fuori regione si ha nei corsi di laurea specialistica/magistrale.

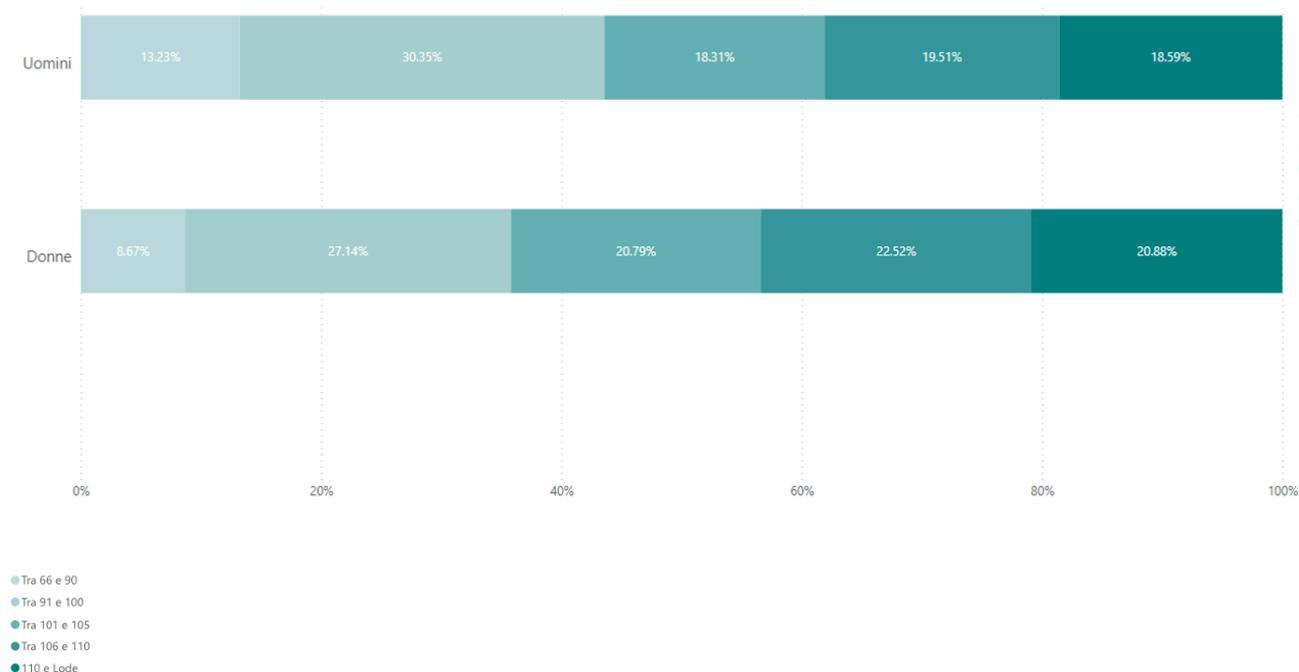
Figura A. 5 – Percentuale di studenti/esse in programmi di scambio internazionali per genere in entrata 2020-2023 e in uscita 2023



La Figura A.5, fatto 100 il flusso in entrata nella mobilità internazionale mostra una maggiore mobilità in entrata delle studentesse negli anni analizzati. Anche in uscita la percentuale è maggiore per le studentesse.

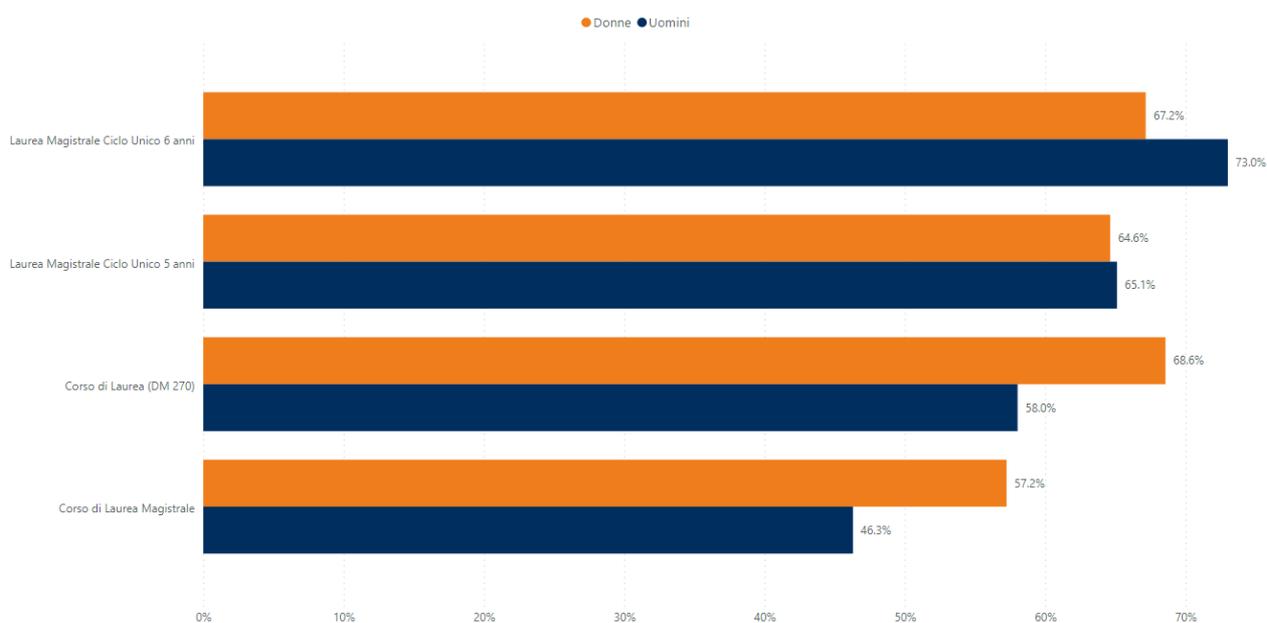
1.1.A.3 Corsi di studio. Ambito C: Performance

Figura A. 6 – Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere (2022)



La Figura A.6 mostra come le donne abbiano un voto di laurea medio più alto rispetto alla componente maschile.

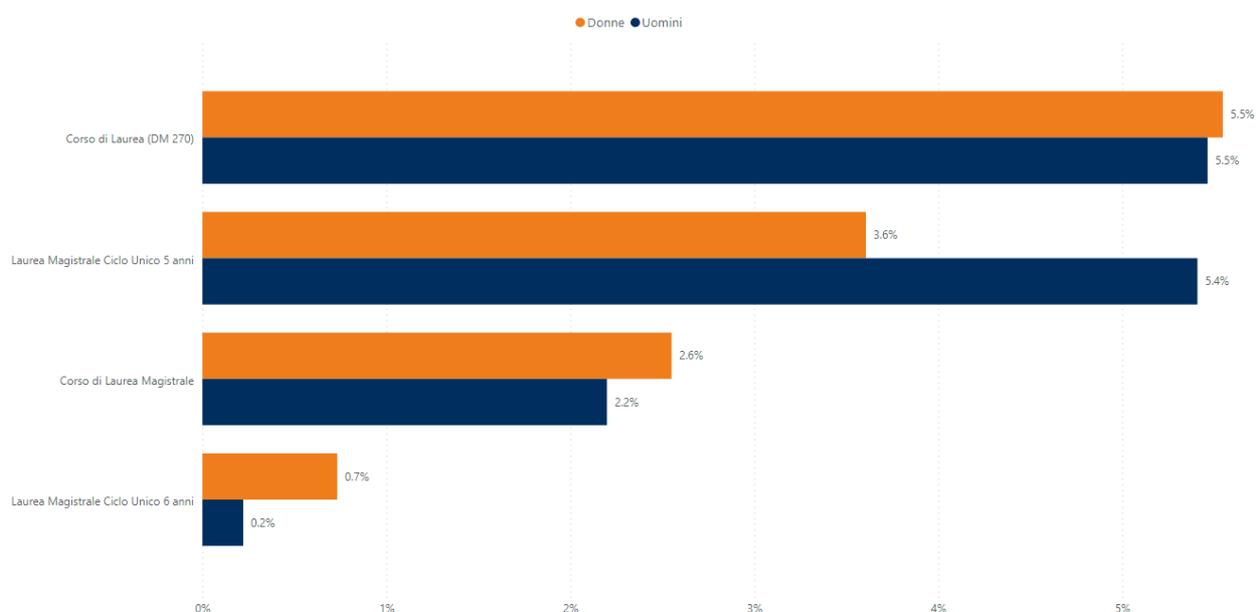
Figura A. 7 – Percentuale di laureati/e in corso per tipologia di corso e genere (2022)



In Figura A.7 vediamo come la percentuale di donne laureate in corso sia superiore alla percentuale di uomini laureati in corso rispetto alla totalità delle persone laureate nei corsi

di laurea magistrale e DM 270. E' simile nei corsi di laurea magistrale a ciclo unico mentre è maggiore la percentuale di uomini laureati in corso nelle lauree magistrali a ciclo unico di 6 anni.

Figura A. 8 – Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere (2022)



Il tasso di abbandono degli studi al primo anno (come mostrato in Figura A.8) è maggiore per gli uomini nelle lauree magistrali a ciclo unico di 5 anni mentre è maggiore per le donne nelle magistrali a ciclo unico di 6 anni e nei corsi di laurea magistrale. E' simile per i corsi di laurea triennali.

1.1.A.4 Corsi di studio. Ambito D: Tasso Occupazionale dei laureati e delle laureate

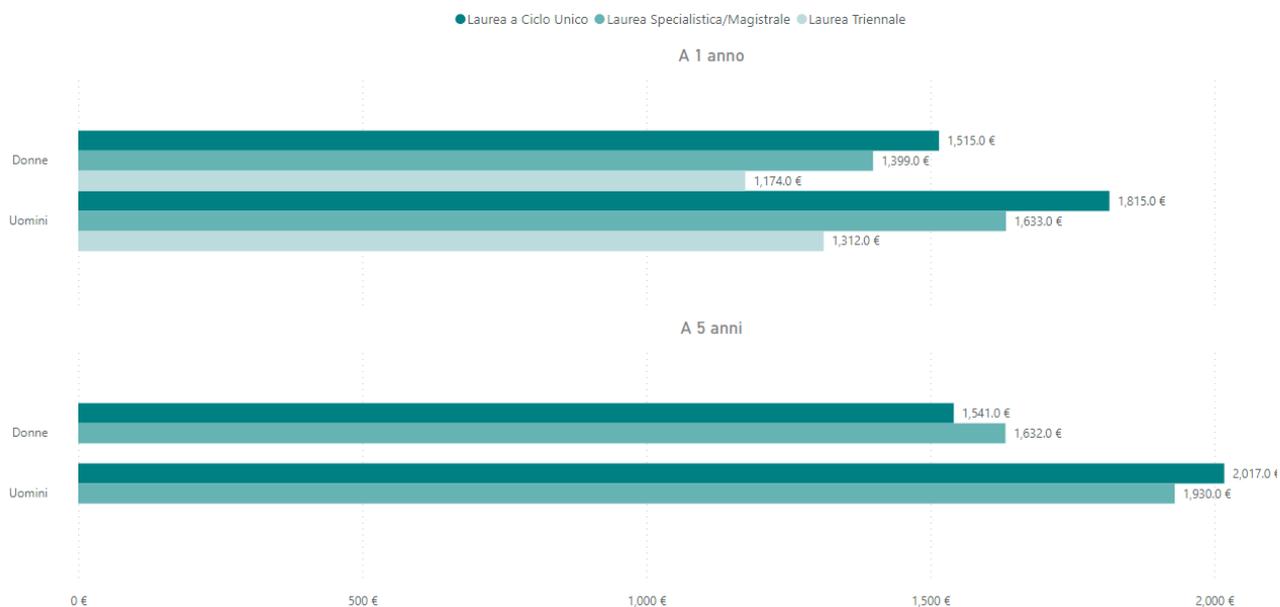
La Figura A.9 mostra come il tasso di occupazione degli uomini a un anno sia maggiore di quello delle donne per le lauree specialistiche o magistrali e per le lauree a ciclo unico, mentre sia inferiore per quanto riguarda i laureati triennali, in cui il tasso di occupazione a un anno dalla laurea è di oltre 10 punti percentuali maggiore per le donne. A 5 anni dalla laurea a ciclo unico il tasso di occupazione dei laureati di genere femminile è leggermente superiore rispetto a quello maschile mentre quello di chi ha conseguito laurea magistrale risulta maggiore per gli uomini di circa 5 punti percentuali.

Figura A. 9 – Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere (2022)



La retribuzione media a un anno e a cinque anni dalla laurea è sempre maggiore per i laureati rispetto alle laureate (Figura A.10). Il differenziale medio lordo ottenuto rapportando la differenza fra la retribuzione media maschile e quella femminile alla retribuzione media maschile a 1 anno dal conseguimento del titolo è massima nel caso di laurea a ciclo unico (17%) scende al 14% fra i laureati LS e LM e all'11% fra chi ha conseguito la laurea triennale. A cinque anni dal conseguimento della laurea a ciclo unico il differenziale retributivo a vantaggio degli uomini è pari al 24% e al 15% fra chi ha conseguito Laurea Magistrale o Laurea Specialistica.

Figura A.10 – Retribuzione mensile netta di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere anno 2022

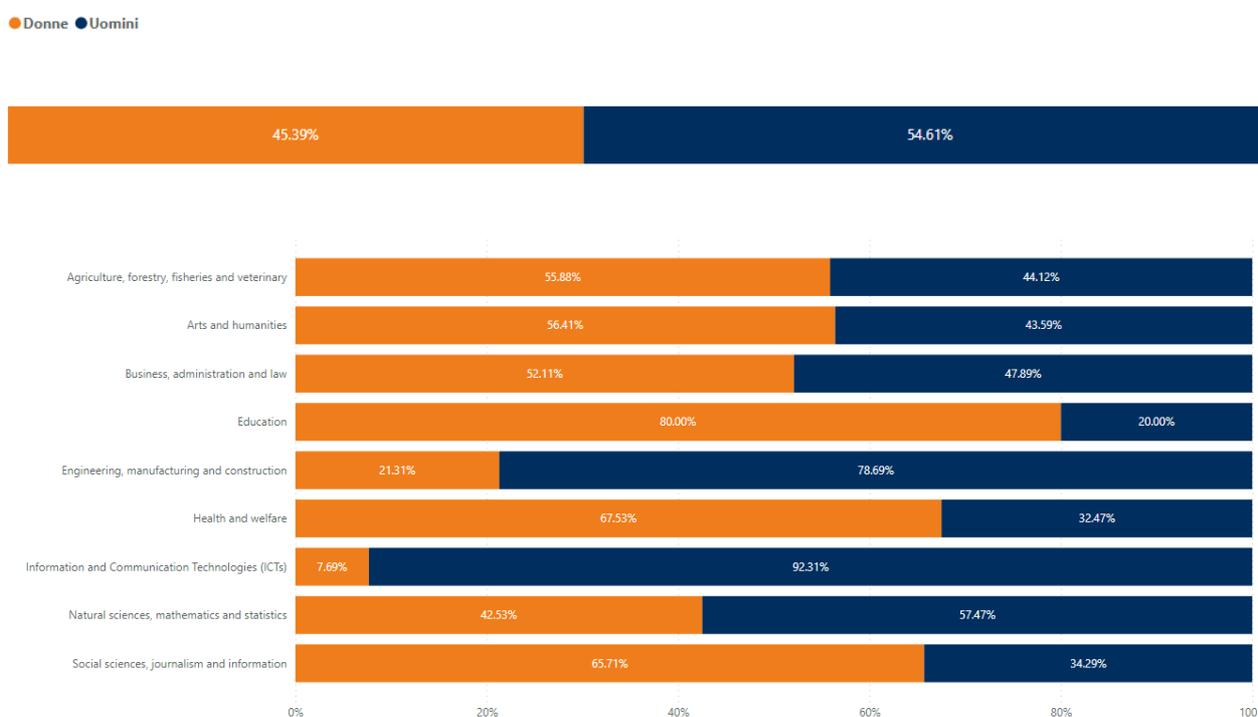


Si evidenzia quindi come, a livello aggregato, le donne si laureino con voti di laurea medi superiori a quelli maschili e percepiscono una retribuzione media mensile inferiore rispetto agli uomini. Resta da analizzare come le retribuzioni medie differiscano a parità di area disciplinare del titolo di studio conseguito e come vari il differenziale considerando altri elementi (fra questi orario di lavoro, modalità contrattuale, qualifica, settore).

1.1.B Corsi di dottorato e scuole di specializzazione

1.1.B.1 Corsi di dottorato e scuole di specializzazione. Ambito A: Composizione

Figura A. 11 – Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, area di studio e genere (2022/2023)



La Figura A.11 mostra l'area relativa ai corsi di dottorato umanistici (*Arts and humanities*) abbia una percentuale di donne iscritte pari al 56%. La percentuale di donne iscritte al dottorato in *Education* (già a netta prevalenza femminile) si attesta all'80% nel 2022/2023. In *Business, administration and law* la percentuale di donne iscritte nel 2022/2023 si attesta al 52%. Bassa la percentuale di donne iscritte ad un dottorato in *Engineering, manufacturing and construction* pari al 21% nel 2022/2023. Stabile attorno al 68% la percentuale di iscritte a dottorato nell'area *Health and welfare*, si attesta al 56% la percentuale di donne iscritte a dottorato in *Agriculture, forestry, fisheries and veterinary*, scende la percentuale di iscritte nell'area di *Natural Sciences, mathematics and statistics* (60,2% nel 2020/2021, 56,3% nel 2021/22 42,53% nel 2022/2023). Aumenta la percentuale di iscritte in *Social Sciences, journalism and information* che passa dal 52,4% nel 2021/22 al 65,7% nel 2022/2023. Bassa la percentuale di iscritte a un corso di dottorato in ICT che, nel 2022/2023, è pari al 7,69%.

Figura A.12 – Percentuale di iscritti/e alle Scuole di Specializzazione per genere (dal 2021/2022 al 2023/2024)



In Figura A.12 è possibile osservare come la percentuale di donne iscritte si attesti attorno al 60%.

Tabella A. 1 – Tasso di abbandono ai corsi di dottorato di ricerca per genere dal 2018 al 2022

Anno	Donne	Uomini
2018	1.1%	1.8%
2019	3.8%	4.6%
2020	2.1%	1.6%
2021	3.4%	2.4%
2022	8.3%	7.5%

La Tabella A.1 mostra come il tasso di abbandono ai corsi di dottorato sia in aumento rispetto all'anno precedente. Si registra la stessa percentuale di abbandoni per uomini e donne nel 2022.

1.2 Personale docente e ricercatore

Nella sezione Personale Docente e Ricercatore viene proposta un'analisi delle carriere accademiche in un'ottica di genere.

Le categorie che vengono esaminate sono:

- Titolari di assegno di ricerca (AR)
- Personale Ricercatore a tempo determinato (RTDA, RTDB)
- Personale Ricercatore a tempo indeterminato (RU)
- Personale Docente di II fascia (PA)

- Personale Docente di I fascia (PO)

Gli ambiti di indagine sono:

- Composizione
- Carriera
- Ricerca
- Didattica

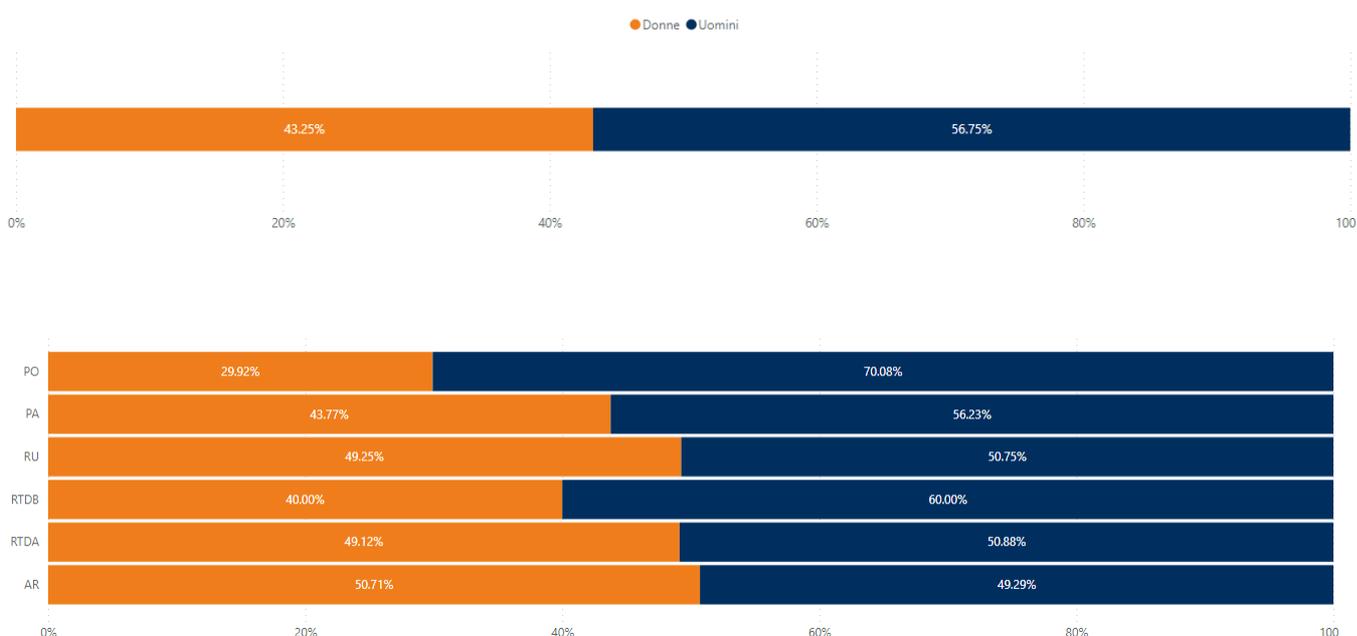
Nella classificazione per il personale docente e ricercatore si è deciso di utilizzare il sistema di classificazione per Aree CUN, al fine di consentire un'analisi più accurata e aderente al sistema accademico italiano, tenendo presente che una stessa area CUN può essere suddivisa tra classi diverse (i settori scientifico disciplinari).

Anche nell'analisi di contesto relativa al personale docente e ricercatore sono stati selezionati indicatori di segregazione orizzontale e verticale. Entrambi i fenomeni sono efficacemente sintetizzati nell'analisi della evoluzione temporale della concentrazione femminile in alcuni ruoli e settori.

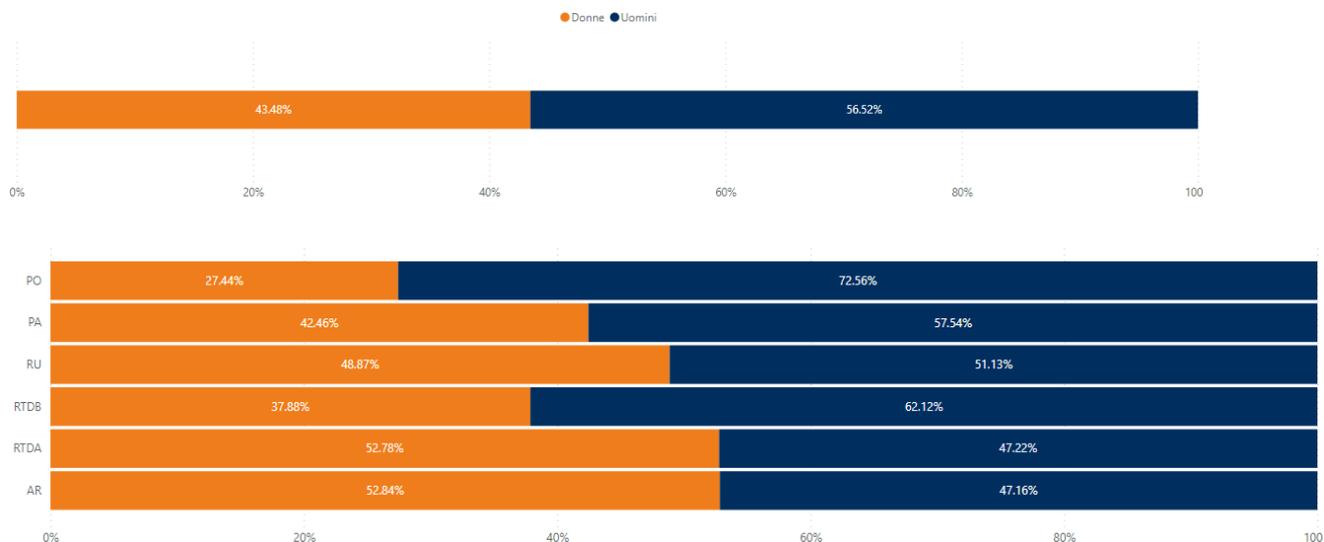
1.2.1 Personale docente e ricercatore. Ambito A: Composizione

Figura B. 1 – Distribuzione per genere e ruolo (2022 e 2019)

Distribuzione per genere e ruolo Anno 2022

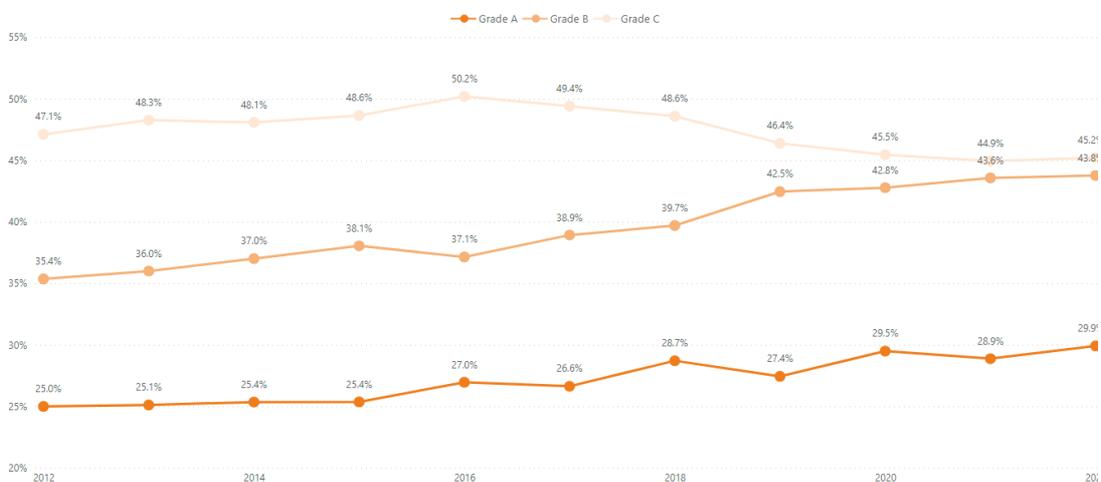


Distribuzione per genere e ruolo Anno 2019



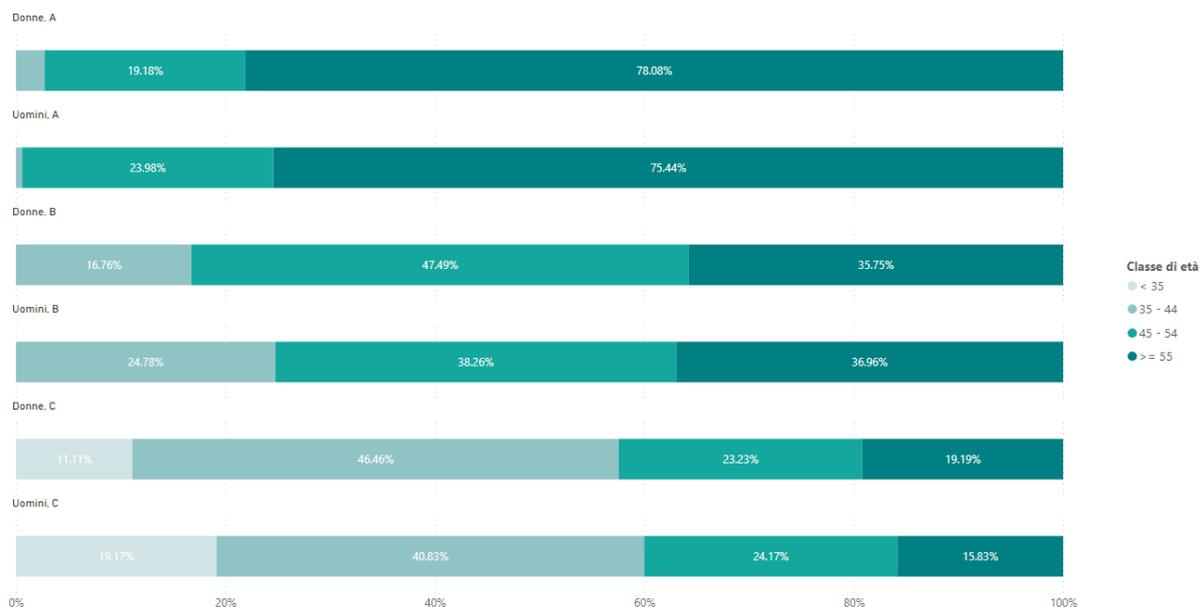
La Figura B1. mostra nettamente come la sostanziale parità nella numerosità tra uomini e donne nel personale docente e ricercatore la si trovi nel ruolo più precario rappresentato dagli assegnisti di ricerca e nel ruolo di ricercatore a tempo indeterminato e RTDA. Già nel ruolo di ricercatore a tempo determinato RTDB si manifesta una maggiore presenza maschile (60% contro 40%) per arrivare al 70% per gli uomini e al 29,9% per le donne fatto 100 il personale docente nel ruolo di ordinario, una presenza nel ruolo di ordinario aumentata rispetto al 2019 quando si attestava al 27% e al 2012 (Figura B.2) quando era pari al 25%. Rispetto al 2012 aumenta la presenza di donne nella posizione di Professoressa Associata passando dal 35,4% al 43,6% e diminuisce la presenza delle donne nella posizione di ricercatore/ricercatrice (da 47% nel 2012 a 44,9% nel 2022).

Figura B. 2 – Serie storica del personale docente e ricercatore per genere (dal 2012 al 2022)



Legenda: Grade A: PO; Grade B: PA; Grade C: RTDb+RTDa+RU

Figura B. 3 – Distribuzione per genere, ruolo e classe d'età (2022)



Legenda: Grade A: PO; Grade B: PA; Grade C: RTDb+RTDa+RU

La Figura B.3 mostra la composizione per fasce di età e genere nelle diverse posizioni. Maggiore la percentuale di donne in una fascia di età oltre i 55 anni nella posizione di Prof. Ordinaria (78% contro 75%) per gli uomini. In termini di fasce d'età si osserva una maggiore presenza di professori associati e di ricercatori di genere maschile nella fascia di età inferiore a 35 anni. L'età media è simile per genere nelle diverse fasce di età si osserva la minore età media delle donne fra RTDB e la minore età media degli uomini fra RTDA e AR (Tab.B.1).

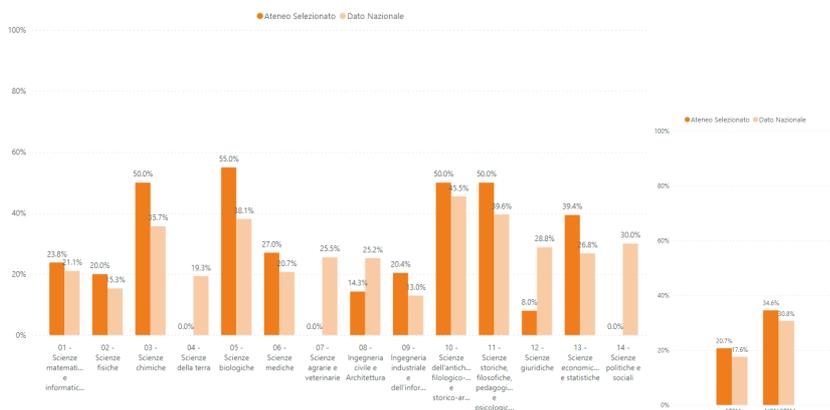
Tabella B.1 – Età media per genere e ruolo (2022)

Qualifica	Donne	Uomini	Total
PO	59.0	59.0	59.0
PA	52.0	52.0	52.0
RU	55.0	55.0	55.0
RTDB	39.0	40.0	39.5
RTDA	40.0	36.0	38.0
AR	33.0	31.0	32.0

Legenda qualifiche Ricercatori

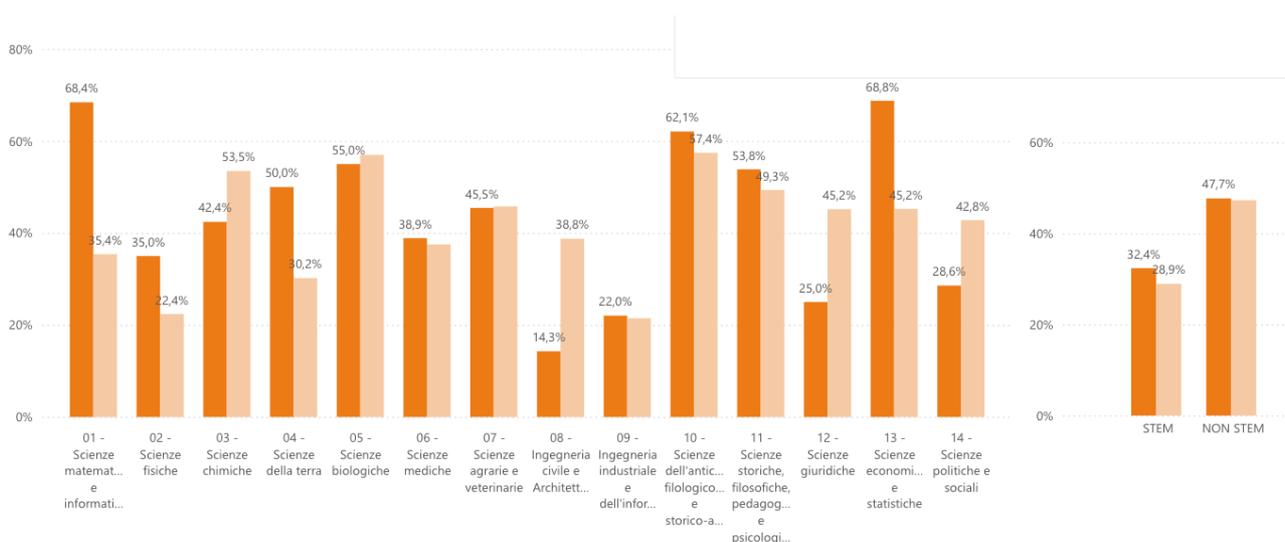
RTDA: Ricercatore a tempo determinato L. 240/2010 tipo A
RTDB: Ricercatore a tempo determinato L. 240/2010 tipo B
RTD_230: Ricercatore a tempo determinato L. 230/2005
RTD: Ricercatore a tempo determinato

Figura B.4 – Percentuale di donne nella componente docente per area: confronto con il dato nazionale (2022). Ruolo Prima Fascia



Il confronto tra la percentuale di donne nella componente docente per area tra media nazionale (barra gialla) e Unimore (barra arancione) mostra in Figura B.4 come la percentuale di donne nel ruolo di ordinaria sia più alta in UNIMORE in diverse aree fra queste nelle aree 5 (Scienze biologiche), 3 (Scienze chimiche), 6 (Scienze mediche), 2 (Scienze fisiche), 1 (Scienze matematiche e informatiche), 9 (Ingegneria industriale e dell'informatica), 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche), 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche) e nell'area 13 (Scienze economiche e statistiche) allo stesso tempo si nota una percentuale più bassa rispetto alla media nazionale nelle aree 12 (Scienze giuridiche), 8 (Ingegneria civile e architettura), 14 (Scienze politiche e sociali), 4 (Scienze della Terra), 7 (Scienze agrarie e veterinarie).

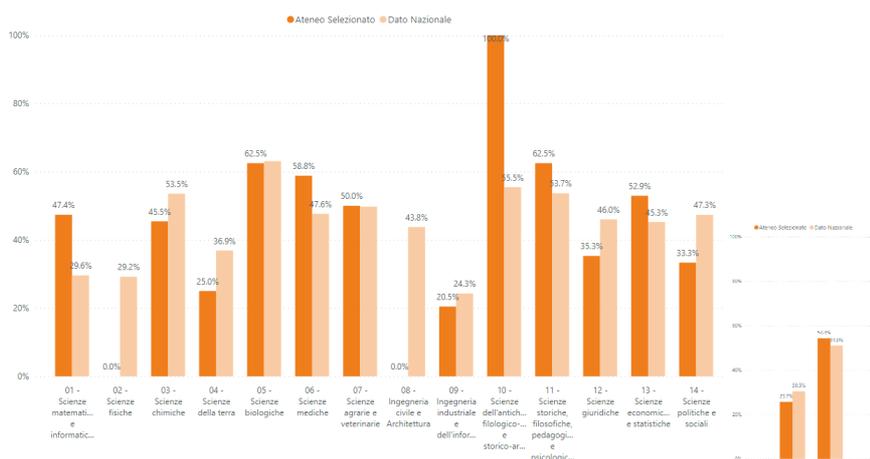
Figura B.5 – Percentuale di donne nella componente docente per area: confronto con il dato nazionale (2022). Ruolo Seconda Fascia



Con riferimento alla seconda fascia, il confronto della percentuale di donne nella media nazionale (barra gialla) e Unimore (barra arancione) mostra in Figura B.5 come la percentuale di donne nel ruolo di ordinaria sia più alta in UNIMORE in diverse aree fra queste nelle aree 1 (Scienze matematiche e informatiche), 2 (Scienze fisiche), 4 (Scienze

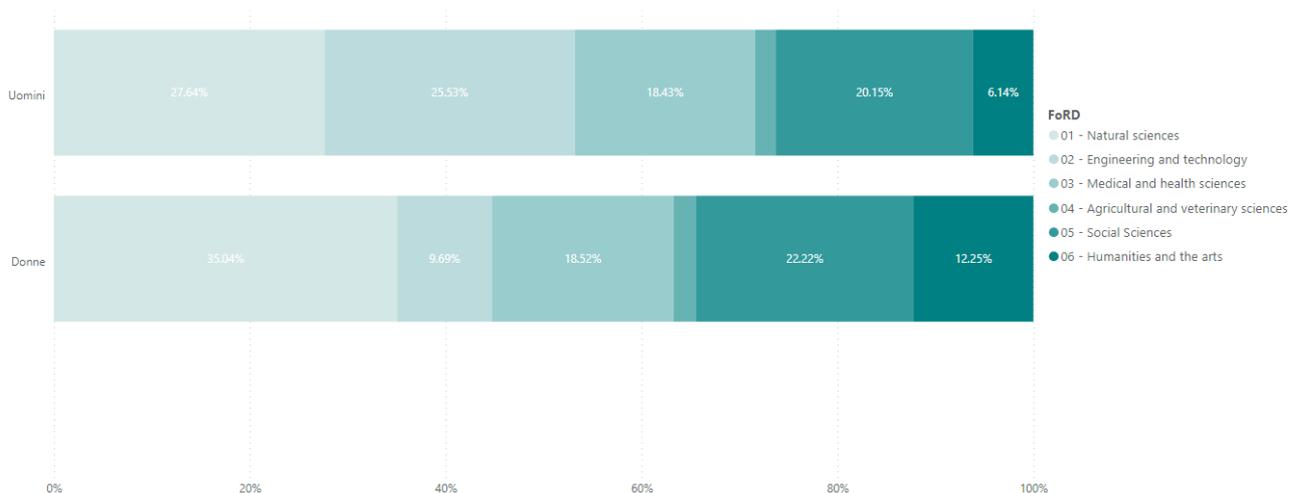
della Terra), 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche), 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche) e nell'area 13 (Scienze economiche e statistiche) allo stesso tempo si nota una percentuale più bassa rispetto alla media nazionale nelle aree 12 (Scienze giuridiche), 8 (Ingegneria civile e architettura) e nell'area 14 (Scienze politiche e sociali).

Figura B.6 – Percentuale di donne RU + RTD per area: confronto con il dato nazionale (2022)



La Figura B.6 mostra come in UNIMORE vi siano in percentuale più ricercatrici a tempo determinato e indeterminato rispetto alla media nazionale soprattutto nelle aree 10,11,13 e 14. Minore, rispetto alla media nazionale, risulta la percentuale di ricercatrici in area 2, 3, 4, 8, 9,14 e 12.

Figura B.7 – Distribuzione docenti di prima fascia per area – Unimore 2022



Fatto 100 il totale dei docenti strutturati in Prima Fascia, considerando la distribuzione per aree, si nota la percentuale maggiore per le donne nell'area di Scienze naturali, Scienze Sociali e Humanities and the arts, mentre per gli uomini è maggiore la presenza nell'area di Ingegneria e Tecnologia.

Figura B.8 – Rapporto di femminilità prima parte (2019 vs 2022)

Qualifica	PO		PA		RU		Totale	
	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni
01 - Scienze matematiche e informatiche	0.31	0.20	2.17	1.83	0.25	0.60	0.73	0.65
02 - Scienze fisiche	0.25	0.25	0.54	0.78	0.00	0.00	0.44	0.50
03 - Scienze chimiche	1.00	0.67	0.74	0.89	4.00	2.17	1.04	1.10
04 - Scienze della terra	0.00	0.50	1.00	0.63	0.00	0.67	0.62	0.60
05 - Scienze biologiche	1.22	0.89	1.22	1.19	1.40	1.56	1.25	1.21
06 - Scienze mediche	0.37	0.46	0.64	0.49	1.40	1.08	0.60	0.57
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0.00	0.50	0.83	1.00	2.00	1.50	0.78	1.00
08 - Ingegneria civile e Architettura	0.17	0.25	0.17	0.17			0.17	0.20
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0.26	0.19	0.28	0.29	0.00	0.22	0.26	0.24
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1.00	1.00	1.64	1.75		0.67	1.47	1.31
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1.00	0.80	1.17	1.40	1.00	0.75	1.10	1.11
12 - Scienze giuridiche	0.09	0.09	0.33	0.38	0.40	0.50	0.21	0.25
13 - Scienze economiche e statistiche	0.65	0.48	2.20	1.54	0.75	0.80	1.12	0.87
14 - Scienze politiche e sociali	0.00	0.00	0.40	0.00			0.33	0.33

Figura B.9 – Rapporto di femminilità seconda parte (2019 vs 2022)

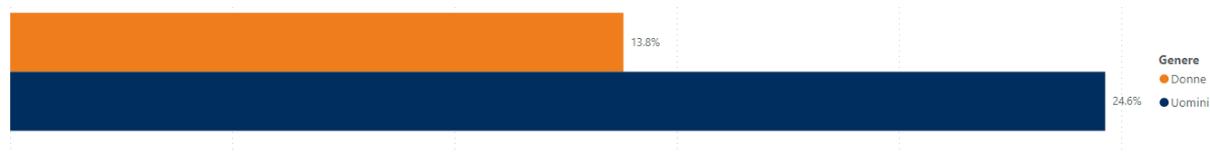
Rapporto di Femminilità Anno 2022 seconda parte

Qualifica	RTDB		RTDA		AR		Totale	
	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni
01 - Scienze matematiche e informatiche	1.20		2.00	0.50	0.20	0.43	0.52	0.56
02 - Scienze fisiche	0.00	0.33	0.00		1.00	0.67	0.29	0.50
03 - Scienze chimiche	0.20	0.00	0.20		1.27	1.25	0.76	1.00
04 - Scienze della terra	0.50	1.00			1.00	0.33	0.75	0.50
05 - Scienze biologiche	2.00	3.00	2.00		3.00	2.56	2.67	2.80
06 - Scienze mediche	0.63	0.63	8.00	4.00	3.94	5.08	3.08	3.39
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0.00	0.00		0.00	0.67	3.50	0.60	1.75
08 - Ingegneria civile e Architettura		0.00	0.00		0.57	0.83	0.50	0.71
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0.21	0.29	0.42	0.38	0.30	0.38	0.30	0.37
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche		1.00			0.67	2.00	2.33	2.00
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	3.00	0.67	1.00	0.00	1.29	3.00	1.55	1.75
12 - Scienze giuridiche	0.67	0.00	0.67	0.00	1.50	0.88	1.14	0.64
13 - Scienze economiche e statistiche	1.33	5.00	2.00	0.00	0.78	1.00	1.00	1.33
14 - Scienze politiche e sociali	0.00		1.00		6.00		2.33	

In Figura B.8 appare chiaro come il rapporto di femminilità sia favorevole alle donne (valore maggiore di 1) nel 2022 solamente per Scienze biologiche nella categoria PO e per Scienze matematiche e informatiche, Scienze biologiche, Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche e scienze economiche e statistiche per la categoria PA. Tra RTDB il rapporto è favorevole alle donne in Scienze matematiche e informatiche, Scienze Biologiche, Scienze storiche pedagogiche e psicologiche e in Scienze economiche e statistiche. Per RTDA il rapporto è favorevole alle donne in Scienze matematiche e informatiche, Scienze Biologiche, Scienze mediche e Scienze economiche e statistiche.

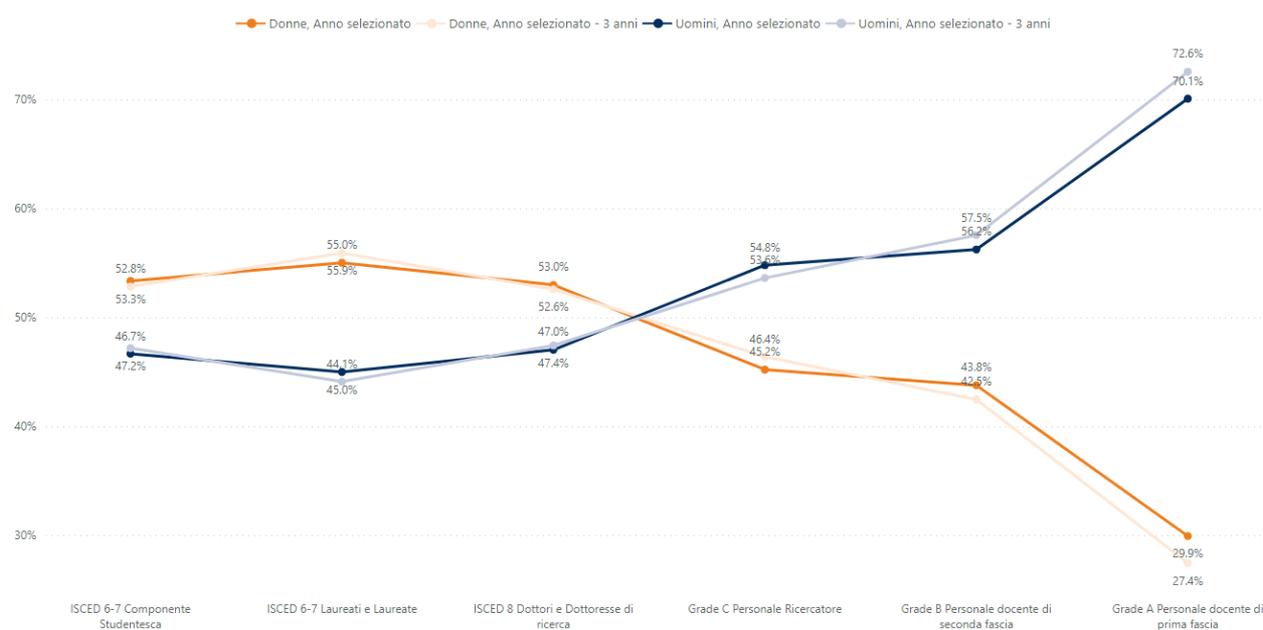
1.2.2 Personale docente e ricercatore. Ambito B: Carriere

Figura B.10 – Percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere (2022)



La Figura B.10 mostra chiaramente come la percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore sia molto più bassa per le donne rispetto agli uomini.

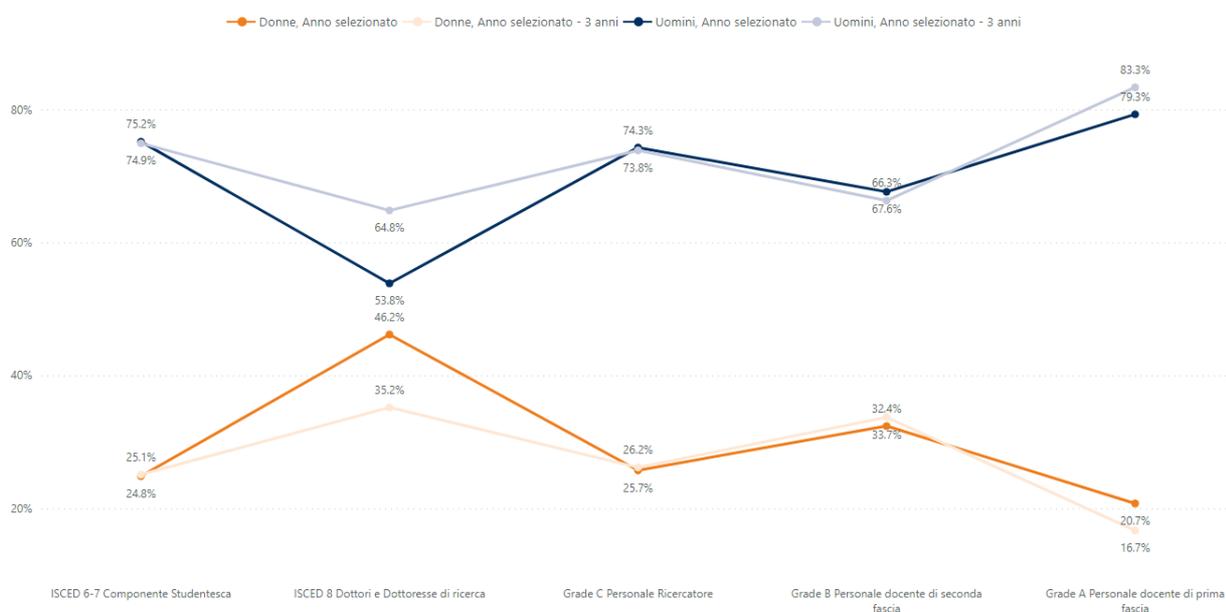
Figura B.11 – Forbice delle carriere universitarie e accademiche in tutte le aree di studio (2019/2020 vs 2022/2023)



Legenda: Grade A: PO; Grade B: PA; Grade C: RTDb+RTDa+RU; Grade D: Assegnisti/e

In Figura B.11 appare chiara la forbice delle carriere in UNIMORE. La componente studentesca, laureate e laureati, dottori e dottoresse di ricerca sono a prevalenza femminile. A partire dal Grade C (Ricercatori e ricercatrici) si apre il gap a svantaggio delle donne ancora di più del 2019/2020 mentre si sta riducendo nel ruolo di associato (Grade B) e nel ruolo di Associato.

Figura B. 12 – Forbice delle carriere universitarie e accademiche in area STEM (2019/2020 vs 2022/2023)



Legenda: Grade A: PO; Grade B: PA; Grade C: RTDb+RTDa+RU; Grade D: Assegnisti/e

Per quanto riguarda le aree STEM (Figura B.12) la presenza maschile è sempre superiore a quella femminile. Il gap minore si osserva fra Dottori e Dottoresse di ricerca laddove si osserva un sensibile miglioramento rispetto al 2019-2020, si osserva un lieve miglioramento nel gap di genere in prima fascia con un aumento di 4 punti percentuali della percentuale di donne in prima fascia.

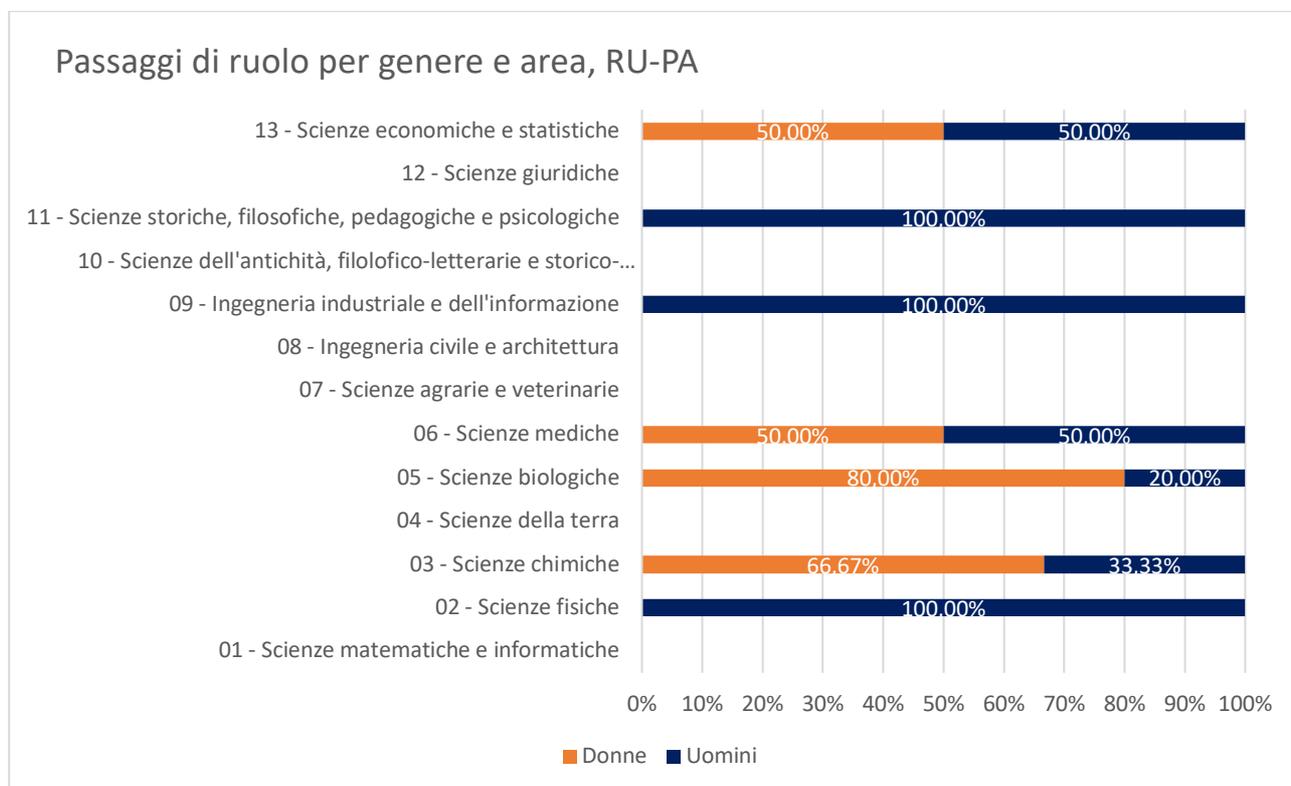
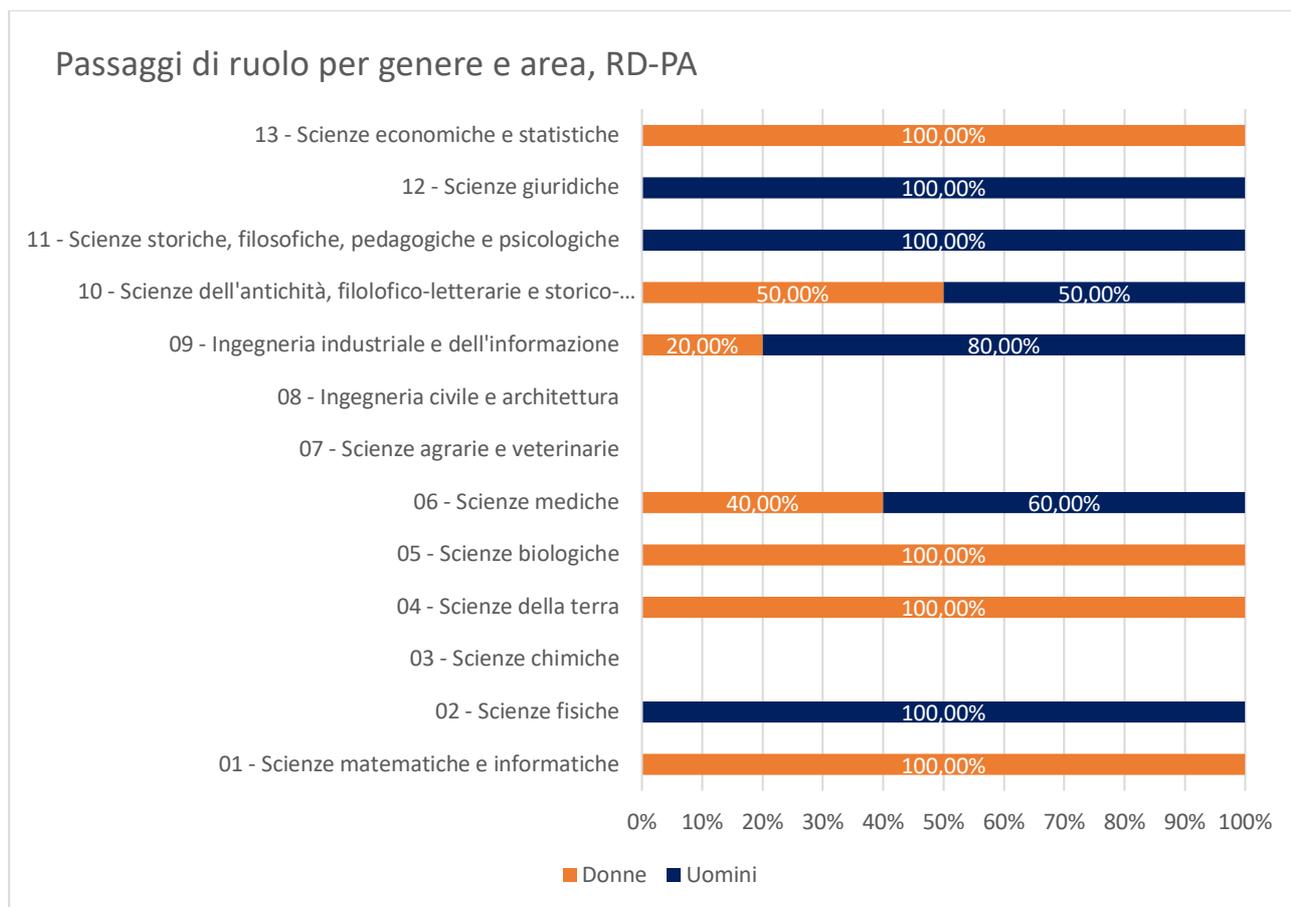
Il GCI si ottiene rapportando la percentuale di donne rispetto al totale del personale docente e ricercatore e la percentuale di donne nella prima fascia. Un indice superiore ad uno mostra appunto l'esistenza di una maggiore difficoltà per le donne nel raggiungimento dei livelli più elevati della carriera accademica. In media il GCI per Unimore è diminuito dal 2019 al 2023 passando da 1,58 a 1,45. La Tabella B.2 consente di analizzare il GCI per area nell'Ateneo e rispetto alla media nazionale.

Tabella B.2 – Glass Ceiling Index (2022)

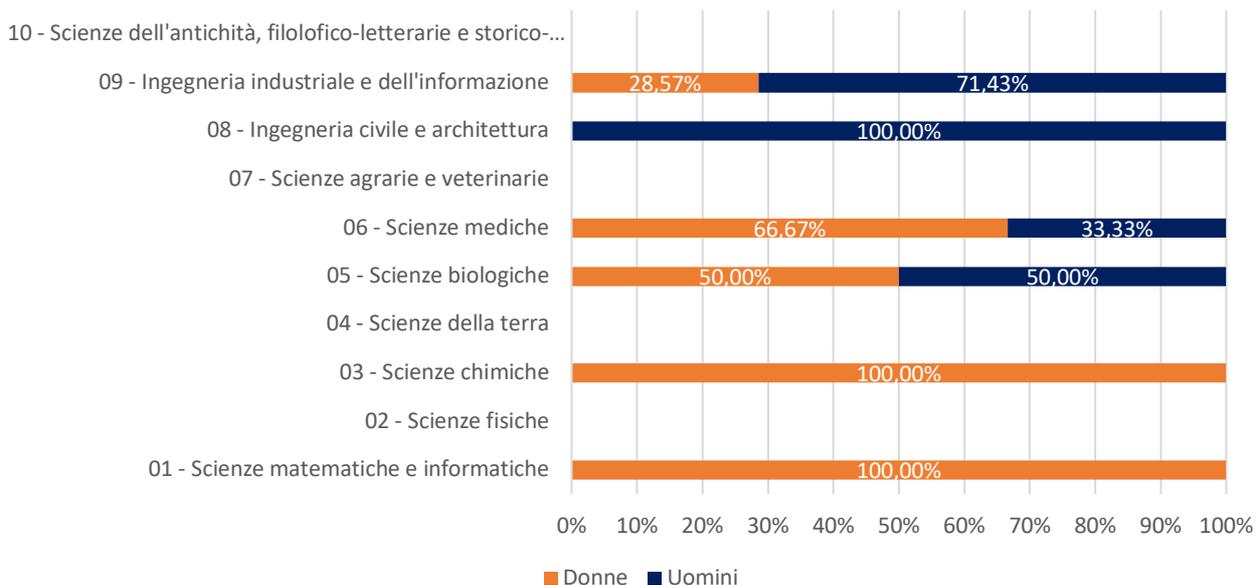
Area SD	2019		2022	
	GCI_IT	GCI_Unimore	GCI_IT	GCI_Unimore
01 - Scienze matematiche e informatiche	1,58	2,29	1,41	1,64
02 - Scienze fisiche	1,69	1,67	1,65	1,43
03 - Scienze chimiche	1,69	1,30	1,42	0,96
04 - Scienze della terra	1,76	1,10	1,68	
05 - Scienze biologiche	1,62	1,30	1,52	1,13
06 - Scienze mediche	2,31	1,70	2,05	1,99
07 - Scienze agrarie e veterinarie	2,06	1,67	1,76	1,46
08 - Ingegneria civile e Architettura	1,59	1,46	1,60	1,62
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	2,02	1,51	1,78	1,07
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,26	1,16	1,21	1,23
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,31	1,27	1,28	1,11
12 - Scienze giuridiche	1,51	2,96	1,44	3,81
13 - Scienze economiche e statistiche	1,64	1,52	1,51	1,32
14 - Scienze politiche e sociali	1,50		1,50	

Dal 2019 al 2022 il GCI è aumentato in UNIMORE nelle aree 6 (Scienze Mediche), 8 (Ingegneria civile e Architettura), 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche) e 12 (Scienze Giuridiche). In due aree l'assenza di donne in prima fascia non consente il calcolo, mentre diminuisce nelle altre aree. Rispetto alla media nazionale nel 2022 il GCI nell'ateneo risulta maggiore nelle Scienze Matematiche e informatiche (1,64 contro la media nazionale di 1,41) e nell'area delle Scienze Giuridiche (3,81 contro 1,44). Il livello è simile in Ingegneria civile e architettura (1,62 contro 1,60), in Scienze mediche (1,99 contro 2,05) e nell'area 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche, 1,23 contro 1,21) ed è più basso nelle altre aree in cui la presenza di donne in prima fascia ne consente il calcolo.

Figura B. 13 – Passaggi di Ruolo (da RD a PA) per Genere e Area CUN (2022)



Passaggi di ruolo per genere e area, PA-PO

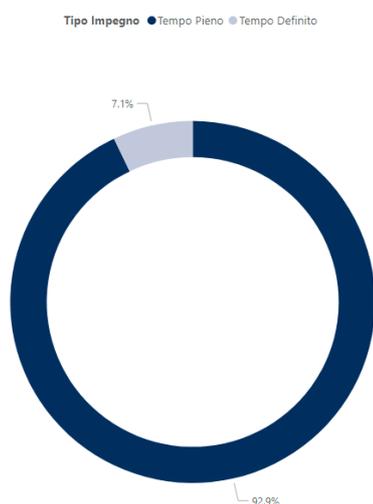


La Figura B.13 mostra come per quanto riguarda i passaggi di ruolo da ricercatore e ricercatrice a tempo indeterminato a Professore/ssa Associato/a le donne superino gli uomini nelle aree di Scienze Biologiche e Scienze chimiche.

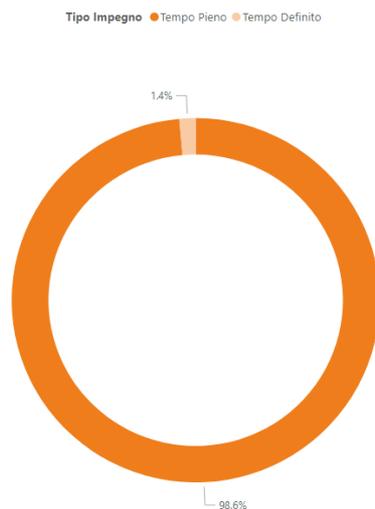
Nel passaggio da Professore Associato a Ordinario, fatto 100 il totale dei passaggi di ruolo avvenuti le donne superano gli uomini nell'area 3, nell'area 1 e nell'area 6.

Figura B. 14 – Distribuzione regime impiego per genere (2022)

Distribuzione tempo pieno/definito, Uomini

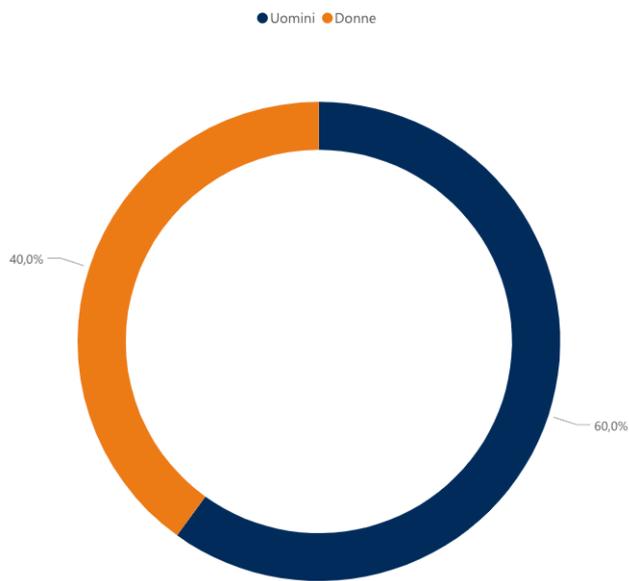


Distribuzione tempo pieno/definito, Donne



La figura B.14 mostra come siano maggiormente gli uomini (anello blu) a fare ricorso al tempo definito nel personale docente e ricercatore di UNIMORE nell'anno 2022: 7,1% contro 1,4% delle donne occupate.

Figura B. 15 – Fruizione anno sabbatico (anni 2018-2022)



La Figura B.15 mostra come fatto 100 chi fruisce dell'anno sabbatico sia maggiore la percentuale di uomini (60%) che ne fruisce.

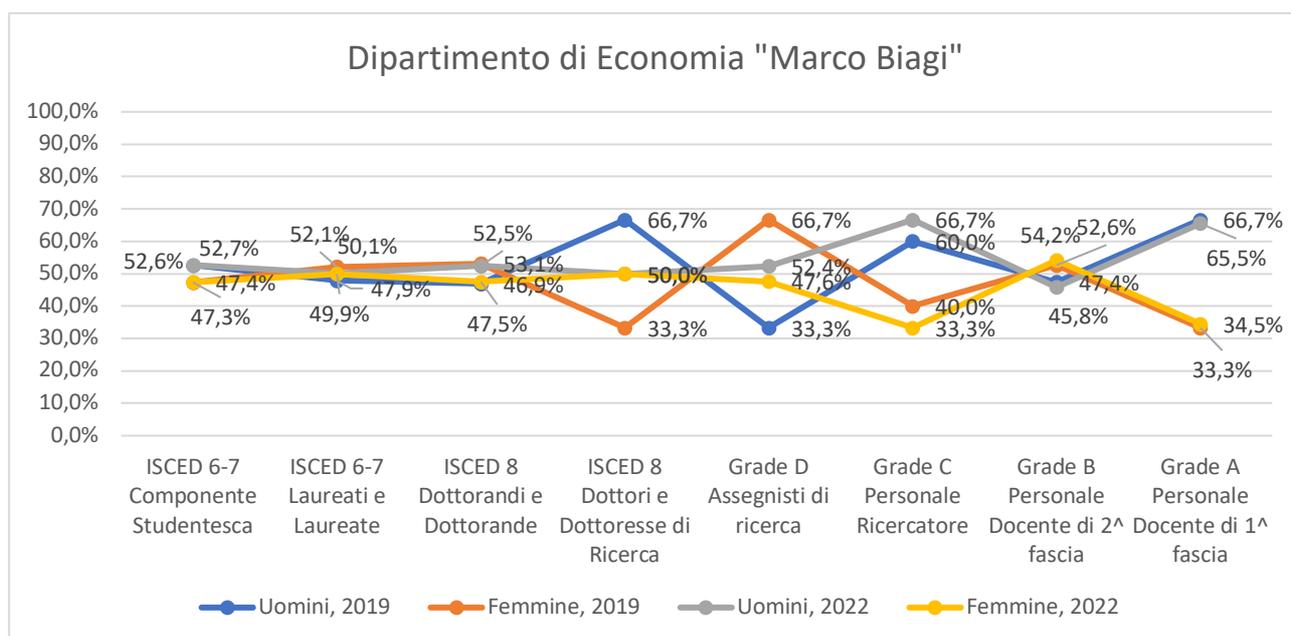
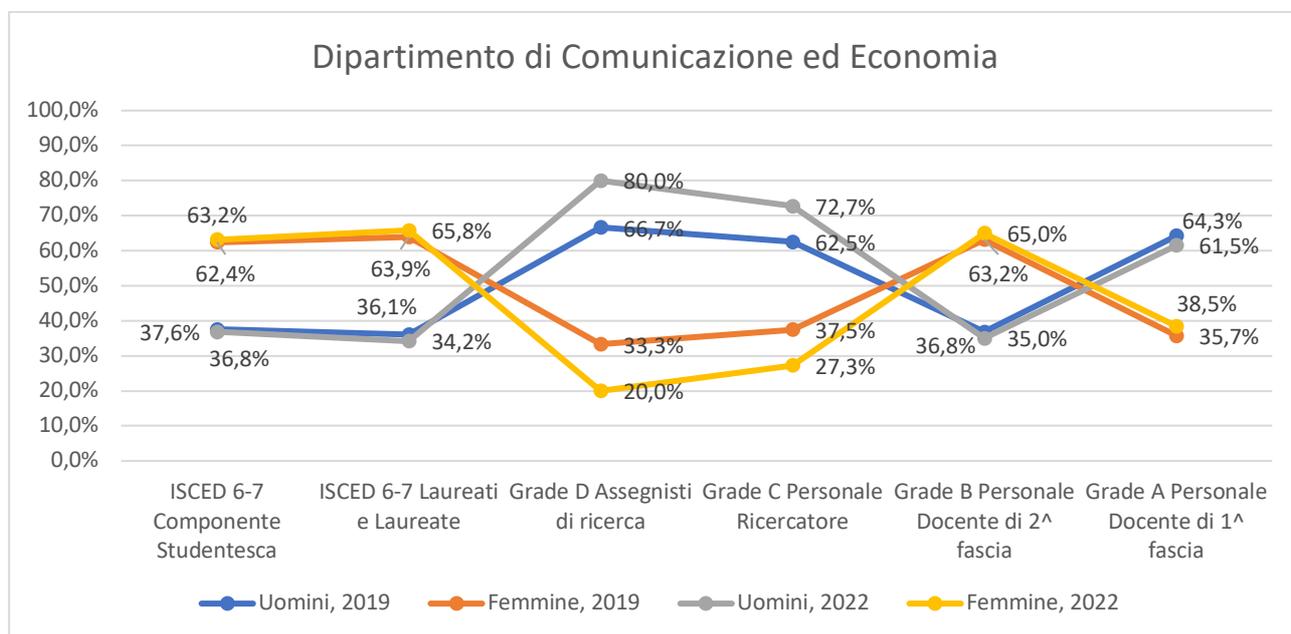
Maggiore la percentuale di relatori di tesi di laurea (61%) rispetto alle relatrici (Figura B.16)

Figura B. 16 – Relatori e relatrici tesi di laurea (anno 2022)

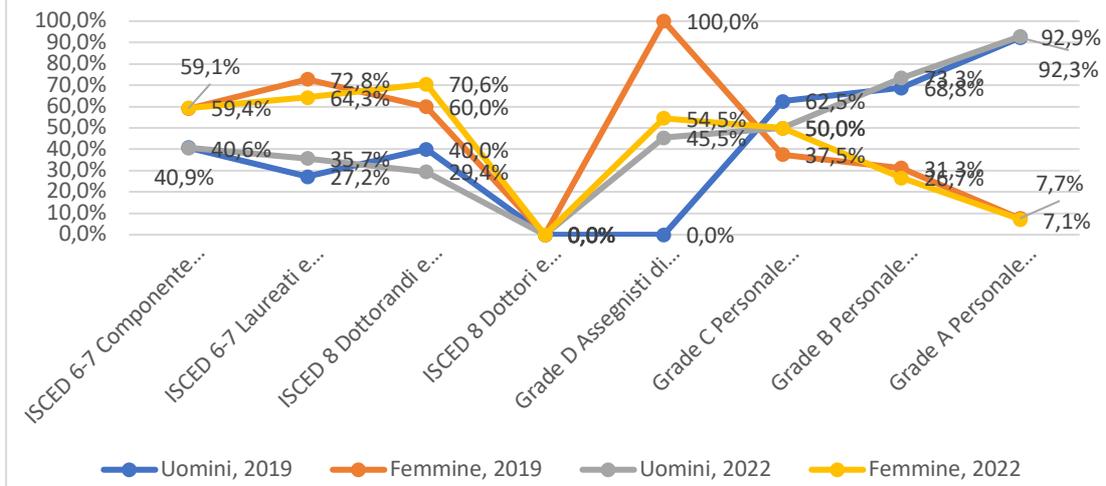


Per avere una visione più articolata delle disuguaglianze di genere nelle carriere accademiche si sono elaborati i dati relativi alle forbici delle carriere universitarie per Dipartimento per l'anno accademico 2022/2023 e per l'anno accademico 2019/2020.

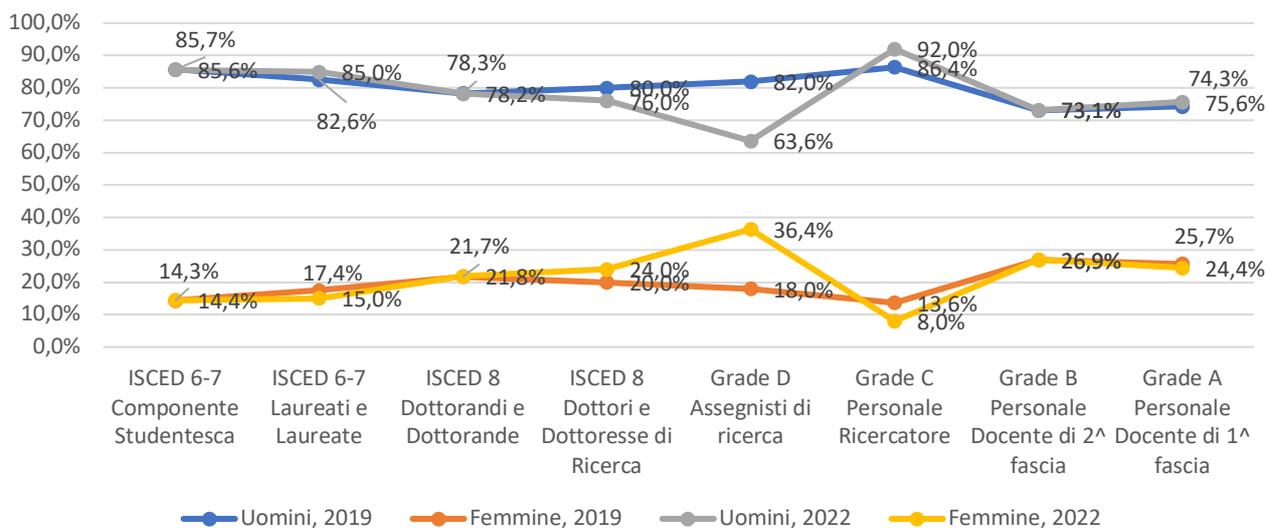
Figura B. 17 – Forbice delle carriere universitarie e accademiche per Dipartimento (2019/2020 vs 2022/2023)



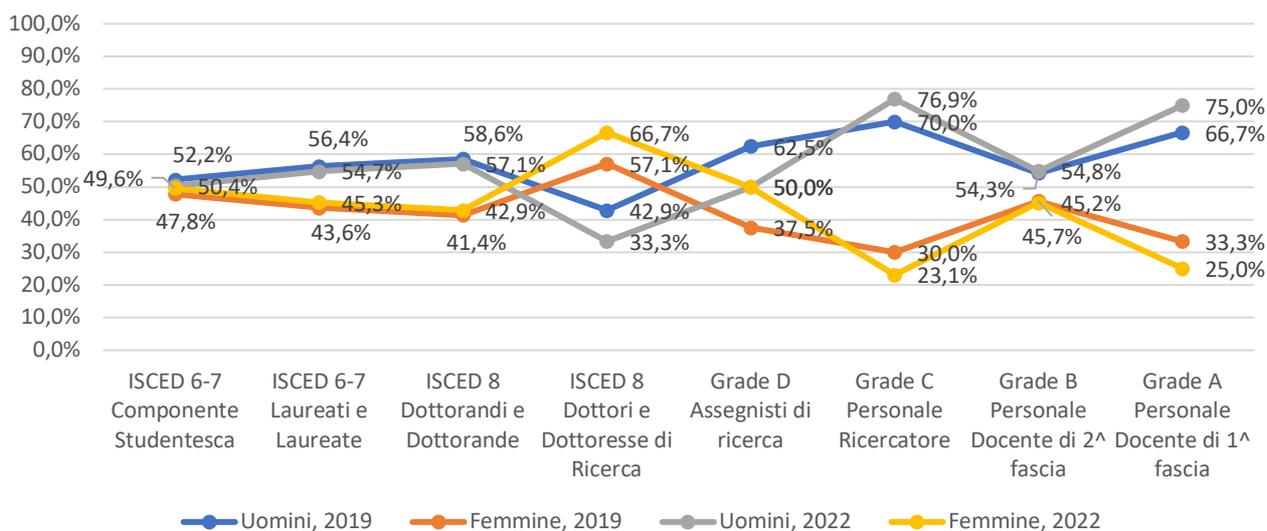
Dipartimento di Giurisprudenza



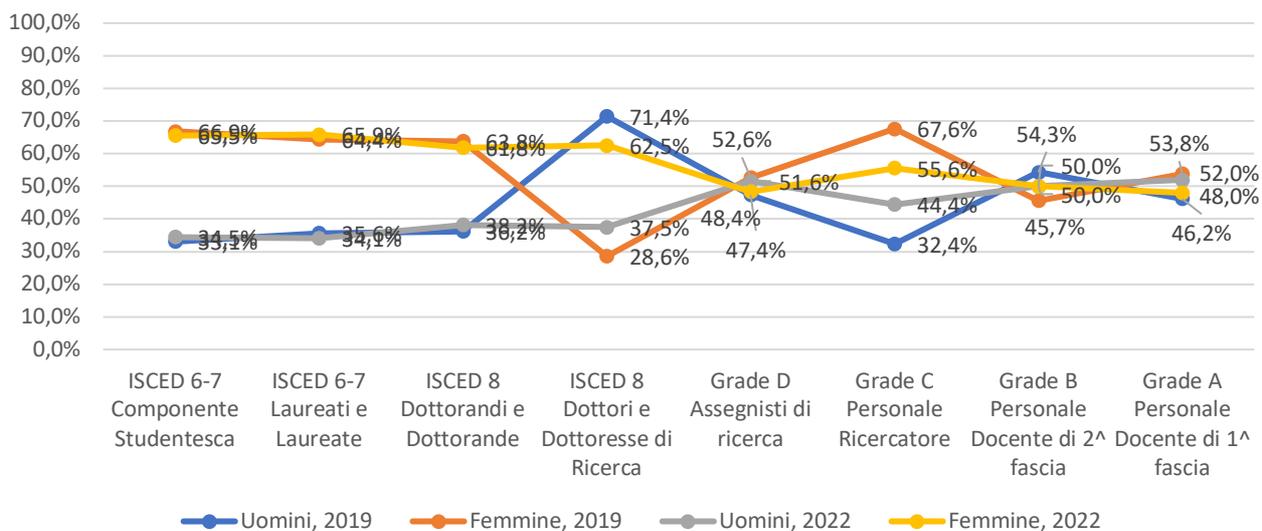
Dipartimento di Ingegneria "Enzo Ferrari"



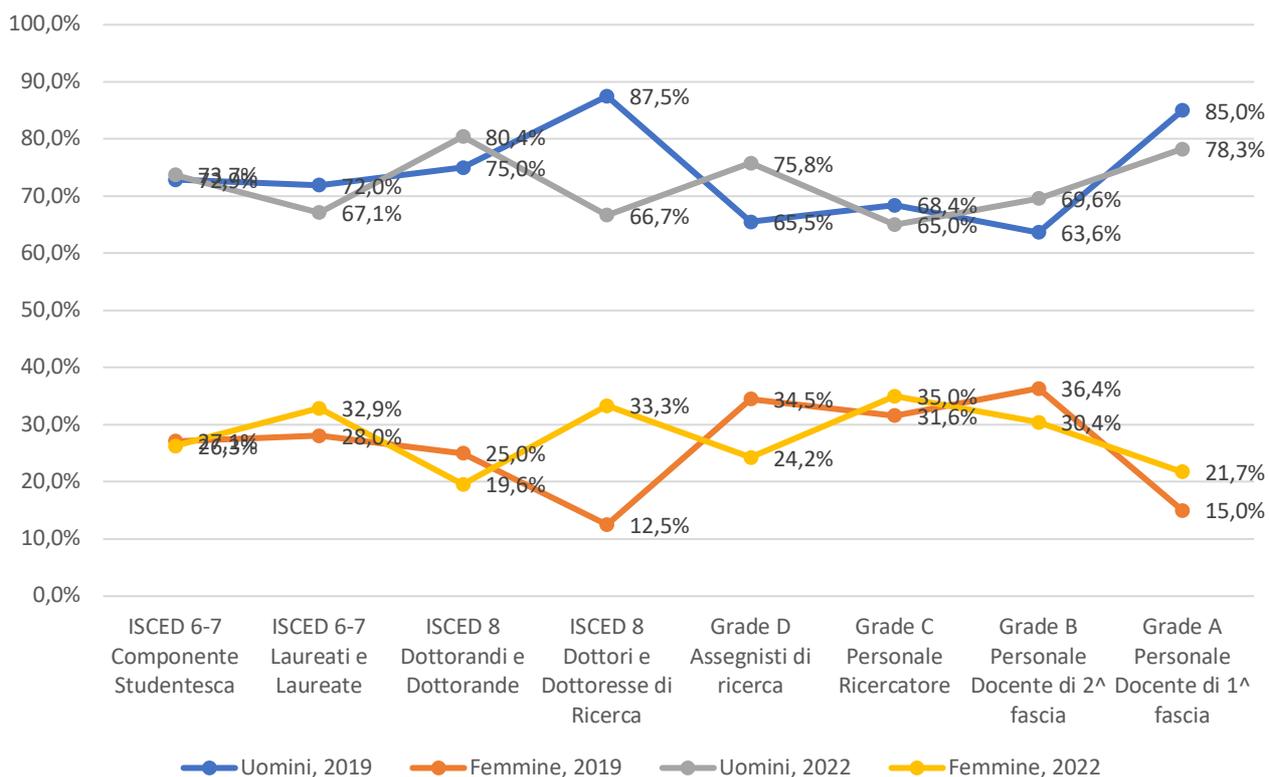
Dipartimento di Scienze Chimiche e Geologiche



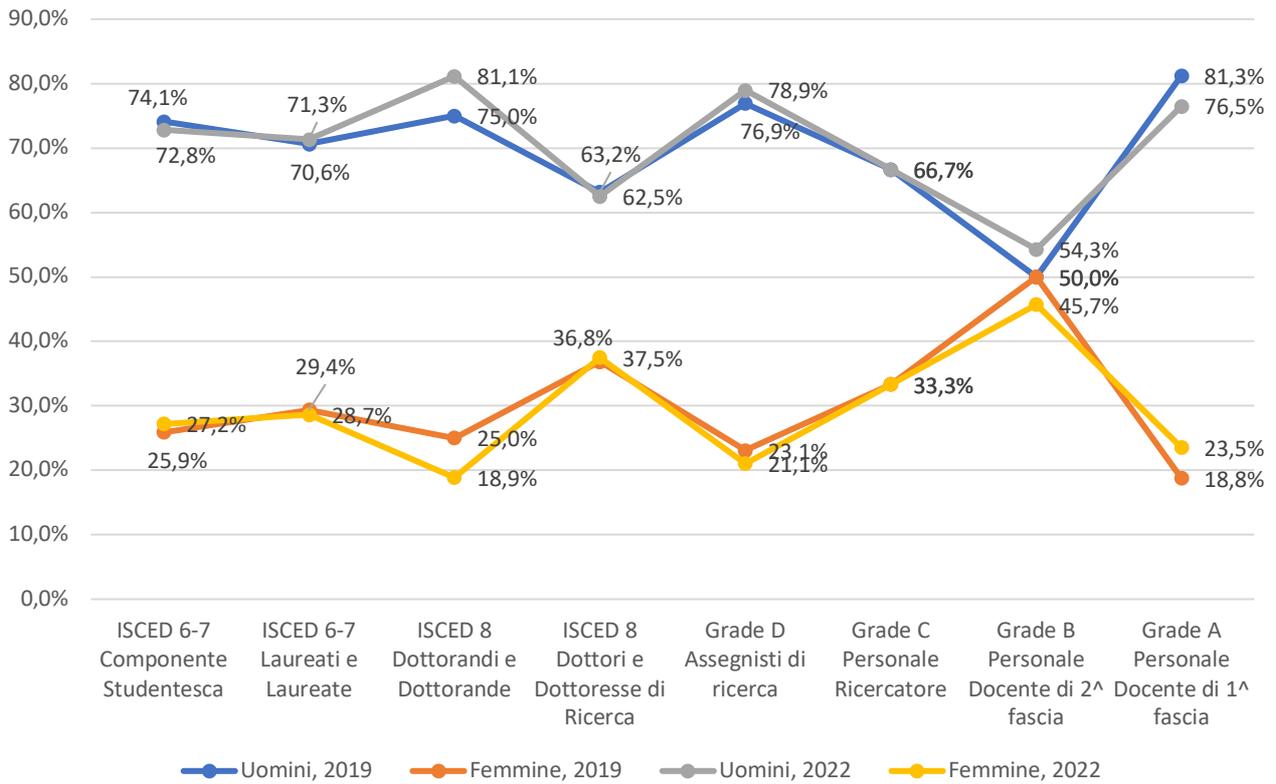
Dipartimento di Scienze della Vita



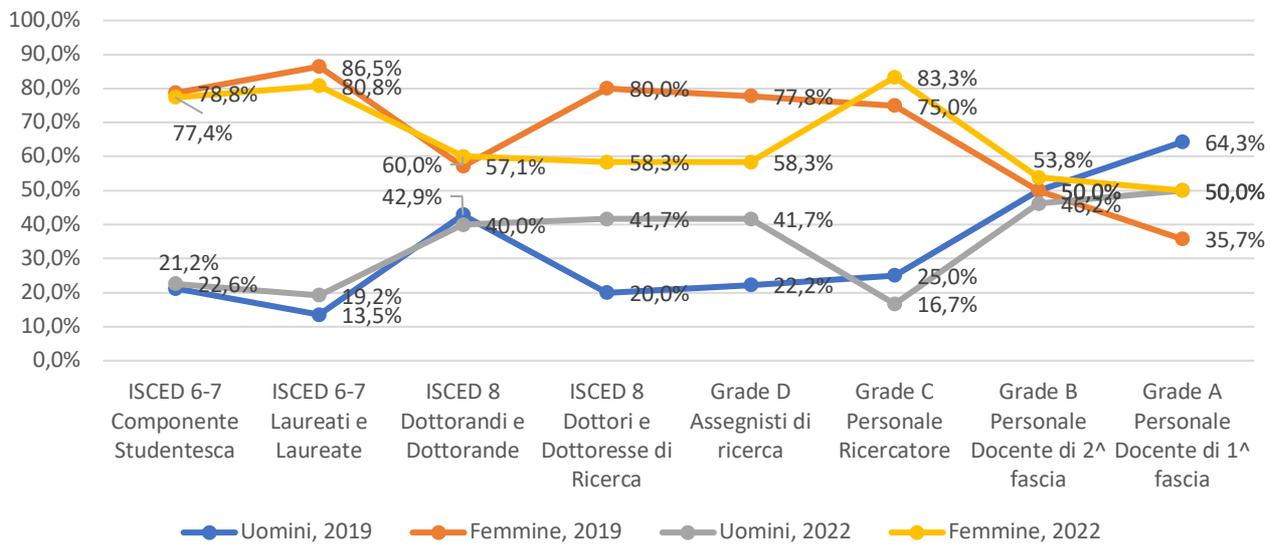
Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria

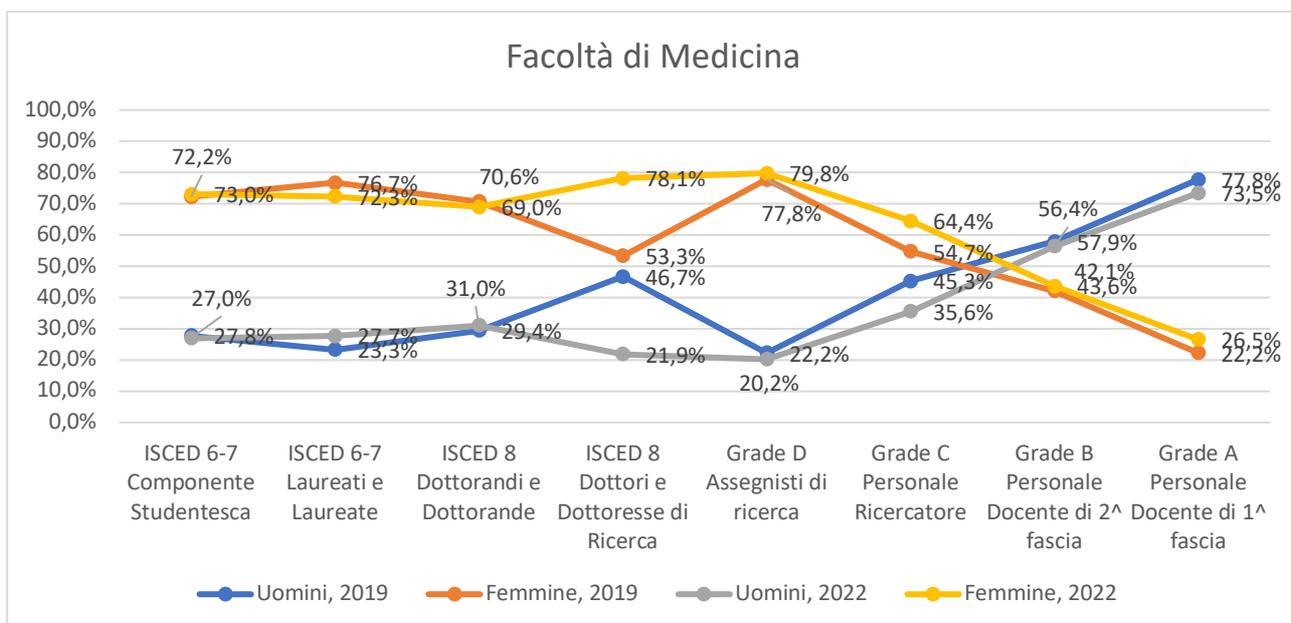
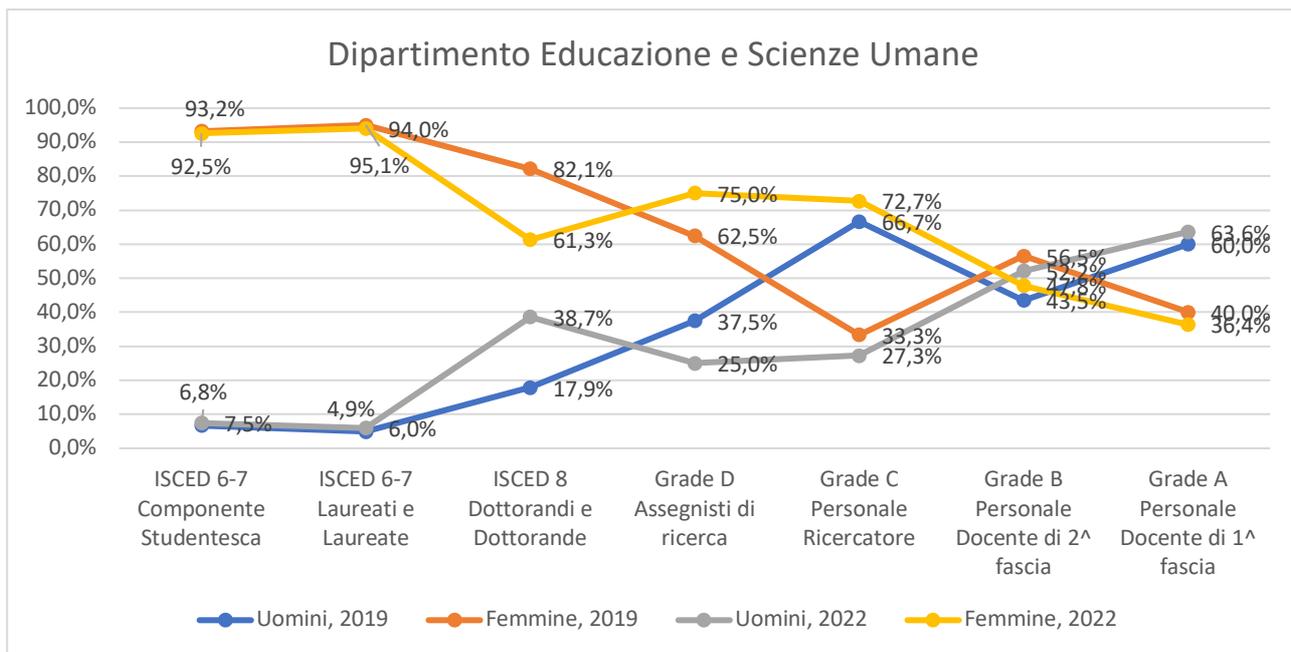


Dipartimento di Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche



Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali





Un dato rilevato nelle schede di insegnamento è relativo all’obiettivo di sviluppo sostenibile legato ai contenuti dell’insegnamento. Nel 10,7% dei 2889 corsi in Ateneo si fa riferimento nella scheda al SDG 5 “Raggiungere l’uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze”.

Figura B. 18 – Principal Investigators nei Progetti di Ricerca Nazionale per genere e finanziamento. Progetti attivi nel 2023

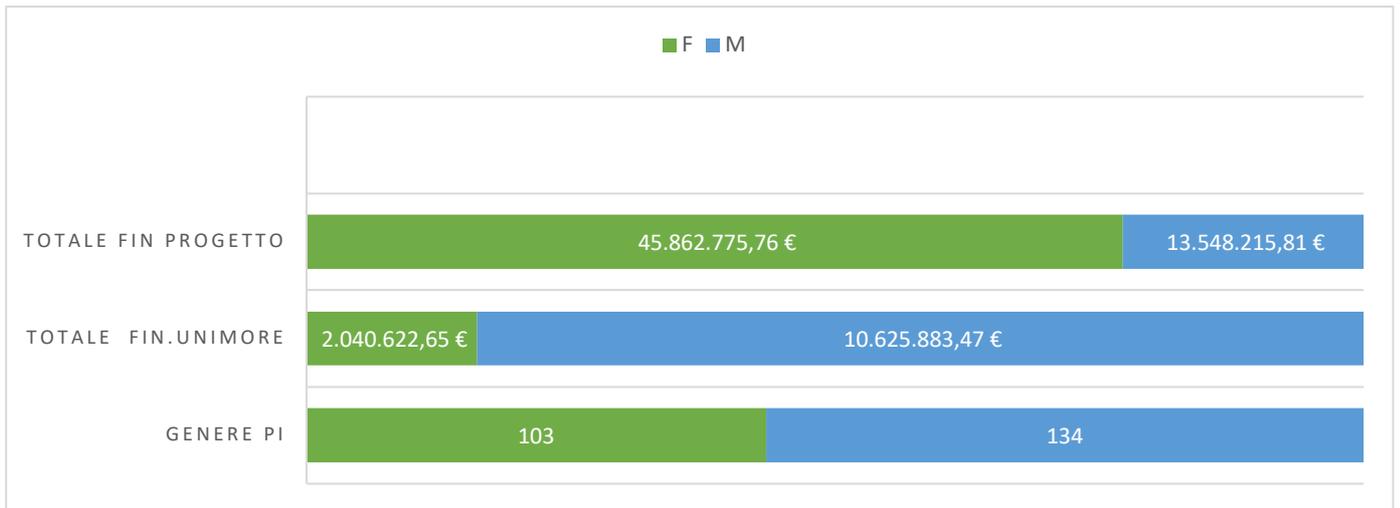
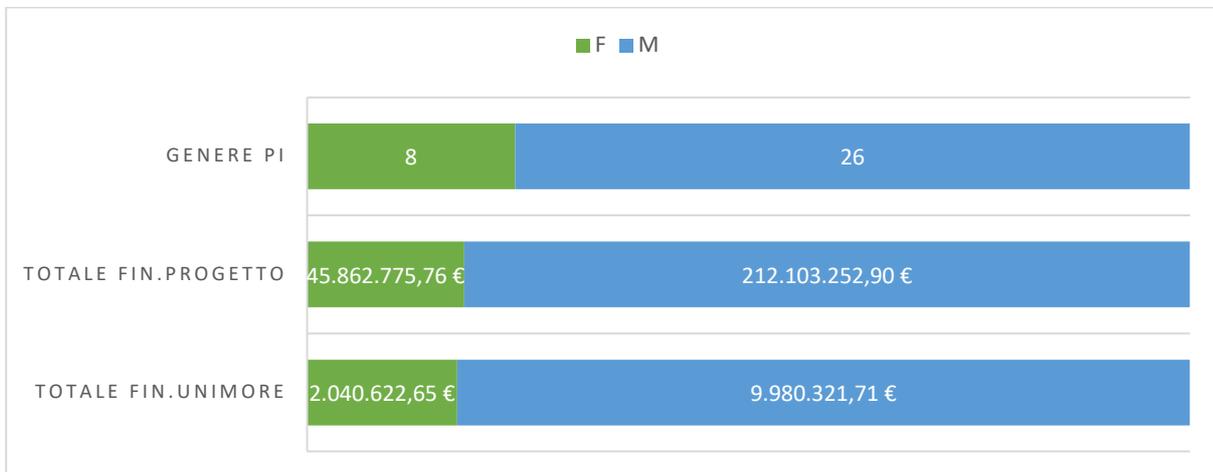


Figura B. 19 – Principal Investigators nei Progetti di Ricerca Internazionale per genere e finanziamento. Progetti attivi nel 2023

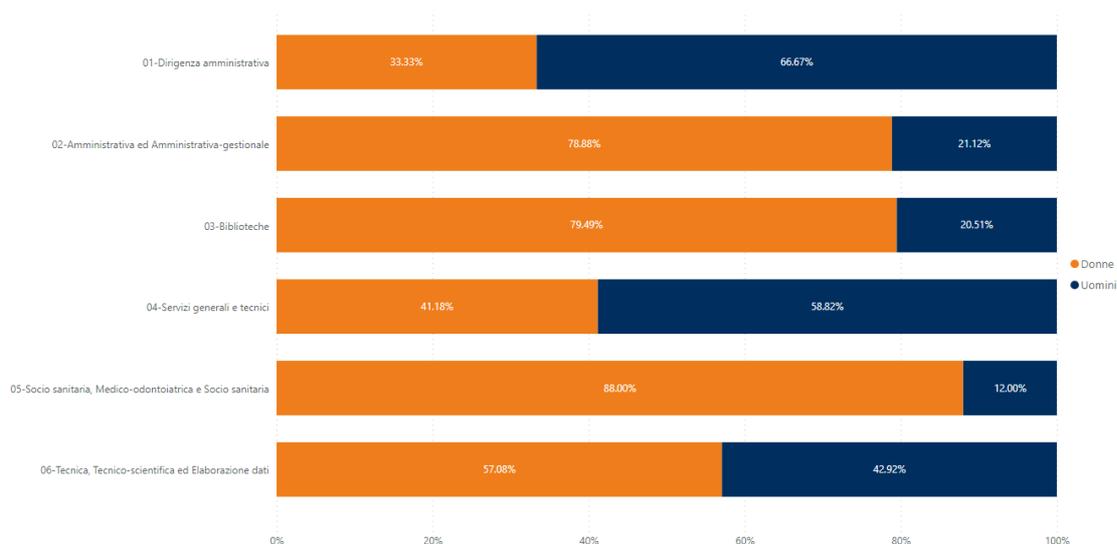


1.3 Personale Tecnico Amministrativo

In questa sezione viene proposta un'analisi di alcune caratteristiche e percorsi professionali del Personale Tecnico Amministrativo (PTA) in un'ottica di genere.

1.3.1 Personale Tecnico Amministrativo. Ambito A: Composizione

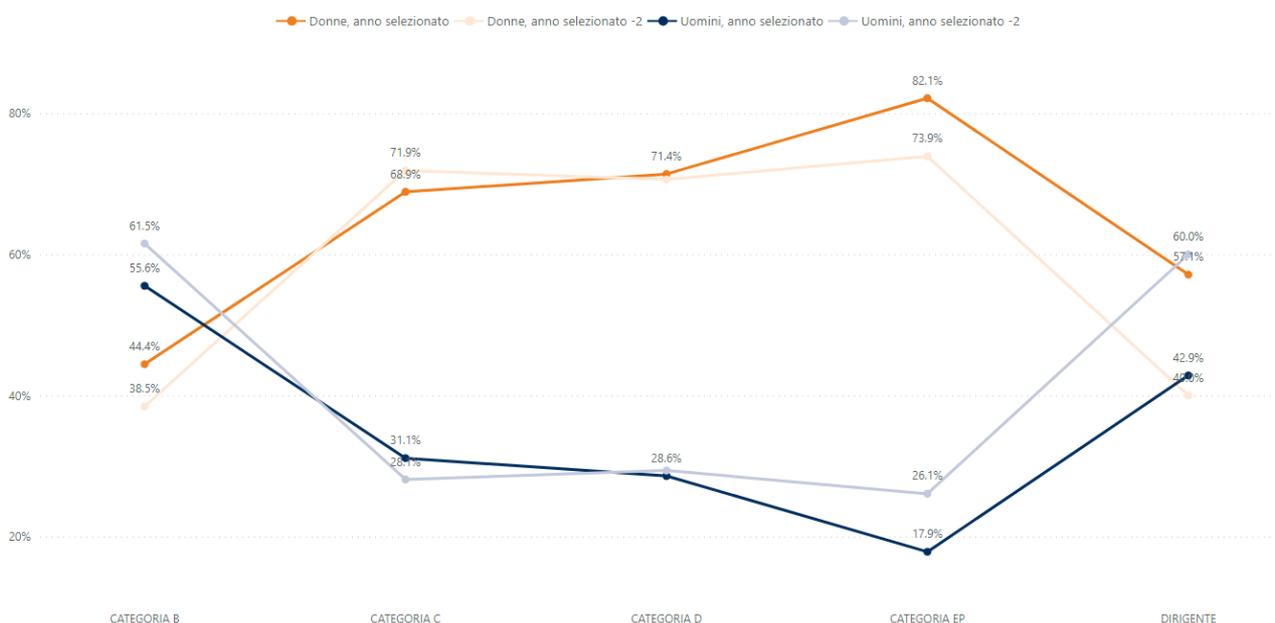
Figura C. 1 – Distribuzione per genere e area funzionale d'impiego (2022)



La Figura C.1 mostra come le donne siano in maggioranza rispetto agli uomini nel Personale Tecnico-Amministrativo di UNIMORE nelle diverse aree funzionali tranne nei servizi generali e tecnici (41%) e nella dirigenza amministrativa dove rappresentano solo 1/3 del totale.

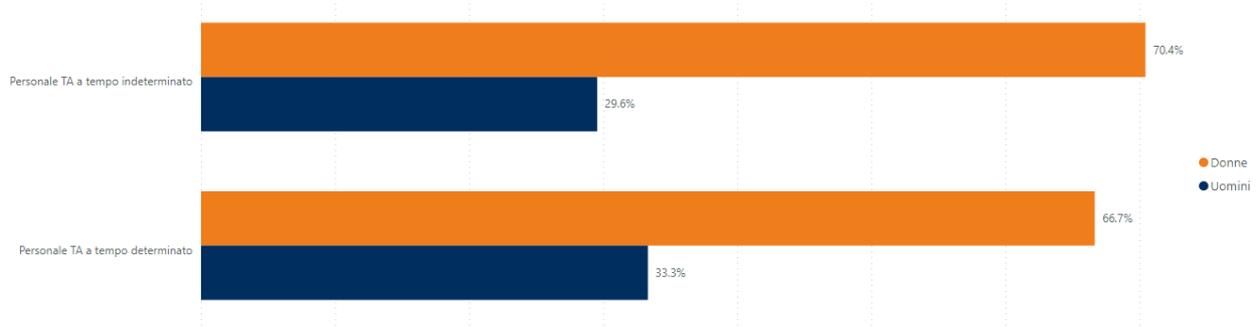
Si riporta nella Figura C.2 la forbice delle carriere per il personale tecnico amministrativo

Figura C. 2 – Forbice delle carriere personale tecnico-amministrativo (2020-2022)



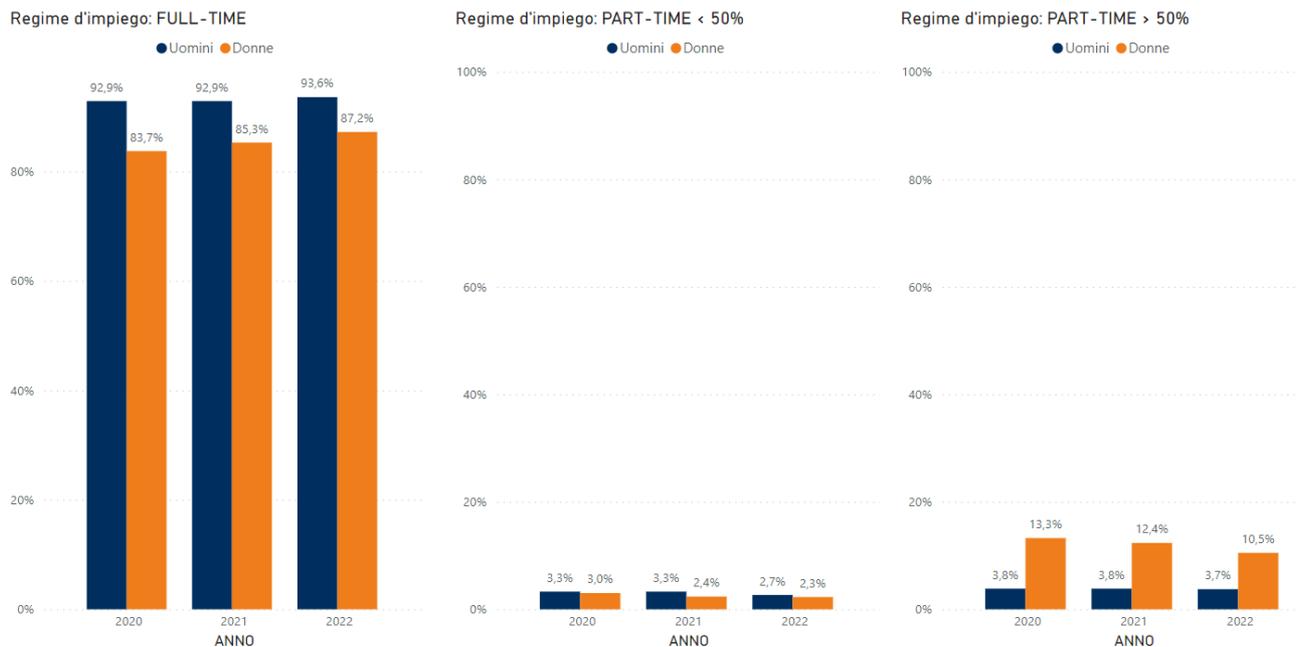
1.3.2 Personale Tecnico Amministrativo. Ambito B: Situazione occupazionale

Figura C. 2 – Distribuzione per genere e tipologia di contratto (2022)



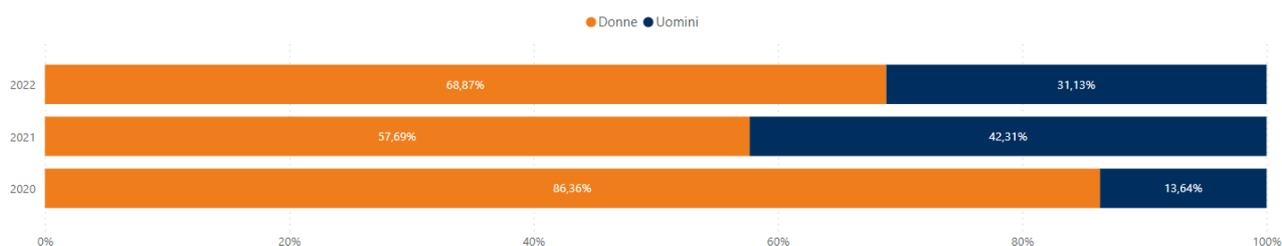
Le donne occupano il 70% dei contratti a tempo indeterminato e il 66,7% dei contratti a tempo determinato (Figura C.2). Fatto 100 il totale delle donne occupate nel 2022, l'87% è occupata a tempo pieno contro il 94% degli uomini. Il 10,5% delle donne occupate lavora Part-time per più del 50% dell'orario di lavoro normale e il 2,3% per un part-time con orario di lavoro con meno del 50% dell'orario normale di lavoro. Il 3,7% degli uomini occupati lavora part-time per più del 50% dell'orario normale e il 2,7% per meno del 50% (Figura C.3).

Figura C. 3 – Distribuzione per genere e regime di impiego (2022)



2.3.3 Progressioni di carriera

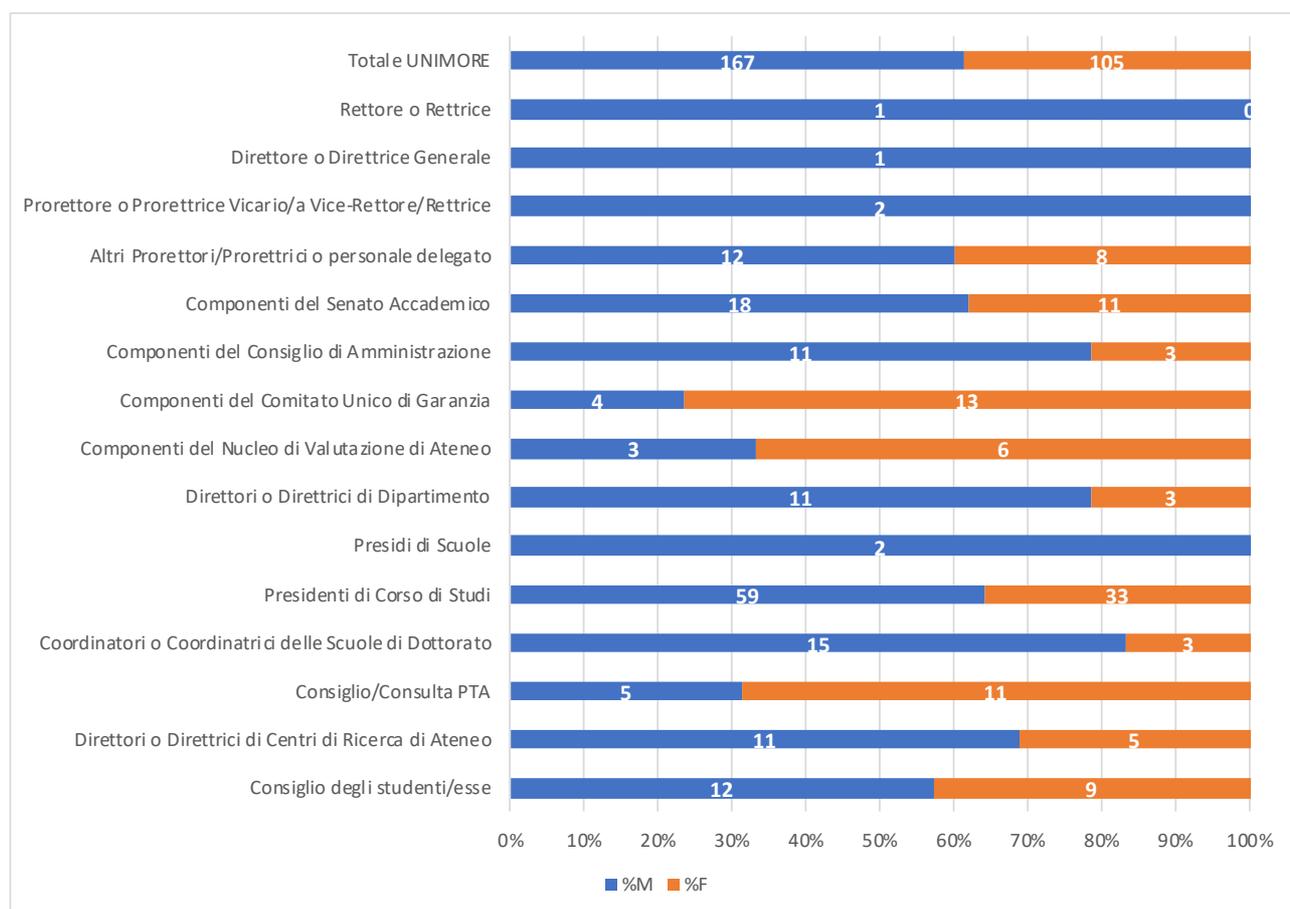
Figura C. 4 – Progressioni di carriera per genere (triennio 2020-2022)



La Figura C. 4 mostra come nell'anno 2022 fatto 100 il totale delle progressioni di carriera per le donne siano state il 69% e per gli uomini il 31%.

1.4 Incarichi Istituzionali e di Governo

Figura D. 1 – Composizione di Genere nella Governance di Ateneo (2023)



In Figura D.1 è riportata la composizione della governance di UNIMORE. Le donne in totale ricoprono circa 38% degli incarichi (trovandosi in condizione di vantaggio solamente per quanto riguarda i componenti del CUG, del Nucleo di valutazione dell'Ateneo e della consulta PTA); in tutti gli altri incarichi si trovano in minoranza, talvolta in netta minoranza, come nel caso dei Direttori e delle Direttrici di Dipartimento, dei Presidi e delle Presidi di Scuole, o tra i Coordinatori e le Coordinatrici delle Scuole di Dottorato e il Consiglio di Amministrazione. Inoltre, i vertici della governance (Rettore, Direttore Generale e Prorettori) sono occupati tutti da figure maschili.

Capitolo 2 - Azioni per la Parità di Genere

Nell'Ateneo è presente il Codice di Condotta per la tutela della Dignità e delle persone e per la prevenzione delle molestie (<http://www.cug.Unimore.it/site/home/documenti/regolamenti-e-codici.html>).

Il Comitato di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) previsto dalla legge (art. 57 del D.Lgs. 165/2001), all'interno delle amministrazioni pubbliche, copre le competenze precedentemente assegnate al Comitato per le Pari Opportunità e al Comitato Antimobbing, ed è composto da una rappresentanza elettiva del personale docente e tecnico-amministrativo dell'Ateneo, nonché da una componente di designazione sindacale, costituita in modo da assicurare, nel complesso, la parità di genere (art. 57, comma 2). In particolare, presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, oltre alle componenti sopra citate, il CUG si avvale anche di rappresentanti degli studenti, designati dalla Conferenza degli Studenti; la presenza degli studenti nel comitato non è obbligatoria per legge ma è fortemente consigliata.

La composizione del CUG e le informazioni dettagliate sulle sue attività sono disponibili sul sito: www.cug.unimore.it. Da dicembre 2023 è altresì attiva la figura del/la Consigliere/a di Fiducia, nella persona dell'Avvocata Elena Bigotti, per maggiori informazioni si veda: <https://www.focus.unimore.it/lavvocata-elena-bigotti-e-la-consigliera-di-fiducia-delluniversita-di-modena-e-reggio-emilia/>.

In Ateneo è attivo lo Sportello di Accoglienza e di Ascolto (<https://www.Unimore.it/sportelloascolto.html>): si tratta di un servizio di accoglienza e ascolto rivolto ai dipendenti dell'Ateneo che vivono situazioni di malessere organizzativo, di stress lavoro correlato o di *mobbing*. A partire dal 2022 è stato istituito uno Sportello psicologico di ascolto e consulenza per gli studenti e le studentesse dell'Ateneo ([https://www.Unimore.it/servizistudenti/supportopsicologico.html#:~:text=Come%20richiedere%20il%20servizio,0522%20335502%20\(attivo%20H24\)\)](https://www.Unimore.it/servizistudenti/supportopsicologico.html#:~:text=Come%20richiedere%20il%20servizio,0522%20335502%20(attivo%20H24)))) in linea con l'azione dedicata nel Piano di Eguaglianza di Genere 2022-2024. Lo sportello è finalizzato alla tutela del benessere di studenti e studentesse, si propone di fornire soluzioni a eventuali situazioni di disagio psicologico o a situazioni di disagio emotivo o relazionale. Il progetto, denominato "Open G-Unimore", è promosso da Unimore e dall'azienda Unità Sanitaria Locale IRCCS di Reggio Emilia.

In linea con l'azione del Piano di Eguaglianza di Genere che stabilisce un Premio di Laurea sui temi dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità [Azione 13: Premio di laurea su eguaglianza di genere e pari opportunità] nel 2023 è stato attribuito dal CUG-Unimore un premio di laurea con riferimento ad una tesi di laurea magistrale con riguardo alle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Nell'area STEM [Azione 12 "Premialità Studentesse Area STEM" relativa alla realizzazione di un sistema di incentivi per studentesse in corsi di laurea di area STEM del Piano di Eguaglianza di genere] con riferimento all'anno accademico 2022/2023 sono stato attribuito un premio di Studio (finanziato da ECO certificazioni S.p.A.) a sostegno delle Pari Opportunità per studentesse immatricolate in uno dei corsi di laurea triennali dei Dipartimenti di Fisica Informatica e Matematica, Ingegneria "Enzo Ferrari" e Scienze e Metodi per l'Ingegneria di UNIMORE. Inoltre, è stata assegnata una borsa di studio - AAE al FEMMINILE "Antonia Terzi – alla memoria" (Finanziata da ECO certificazioni S.p.A.) a

sostegno delle Pari Opportunità per studentesse immatricolate al corso di Laurea Magistrale Internazionale in Advanced Automotive Engineering di UNIMORE. Anche nel corso del 2023 è stato istituito un bando di concorso per l'assegnazione di incentivi agli iscritti all'anno accademico 2022/2023 immatricolati nell'anno accademico 2021/2022 a corsi di studio di interesse nazionale e comunitario (lett. e, art. 1, d.l. 105/2003) con aumento dell'incentivo a favore di studentesse iscritte a corsi STEM.

Dal luglio 2021 oltre alla componente studentesca per la quale già dal 2016 era possibile avvalersi di una prima forma di carriera alias, anche il personale e gli ospiti di UNIMORE potranno avvalersi della carriera alias sulla base del principio di autodeterminazione di genere (<https://bit.ly/3J5X2XH>).

Sono proseguite le attività in rete con le istituzioni e le associazioni del territorio per il contrasto e la prevenzione della violenza di genere e per il contrasto all'omobitranseguatività e per l'inclusione delle persone LGBTQI+. UNIMORE continua ad aderire anche alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane che riunisce in una Rete le/i rappresentanti dei Comitati universitari che operano con riferimento alle tematiche delle Pari Opportunità. Il coordinamento delle attività all'interno dell'Ateneo è supportato dal Comitato Unico di Garanzia e dalla rete di referenti Pari Opportunità presenti in ogni dipartimento e coordinati dalla Delegata del Rettore per le Pari Opportunità che agisce in sinergia anche con altri Delegati e Delegate su progetti specifici. Sono inoltre sempre attivi i tavoli interistituzionali ai quali UNIMORE partecipa: il Tavolo Interistituzionale contro l'omobitranseguatività istituito dal Comune di Reggio Emilia, il Tavolo delle associazioni femminili coordinato dal Comune di Modena (Assessorato Pari Opportunità), il Tavolo delle associazioni LGBTQI+ istituito dal Comune di Modena. UNIMORE aderisce anche alla Commissione Pari Opportunità del Comitato Unitario delle Professioni della Provincia di Modena.

Dal 2017, UNIMORE aderisce al Protocollo d'intesa per la promozione di strategie condivise finalizzate alla prevenzione ed al contrasto del fenomeno della violenza nei confronti delle donne. Al tavolo di coordinamento per il contrasto al fenomeno della violenza contro le donne presieduto dalla Prefettura aderiscono la Provincia e il Comune di Modena, il Comando Provinciale dei Carabinieri di Modena, la Questura di Modena, l'Ufficio Scolastico Regionale per l'Emilia Romagna, Enti locali della Provincia di Modena, l'Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena, l'Azienda Ospedaliera - Universitaria di Modena, la Consigliera di parità della Provincia di Modena unitamente ad associazioni femminili che operano nella provincia per il contrasto alla violenza di genere. Il tavolo è stato il primo ad essere istituito nel 2007 in Italia, l'accordo rinnovato nel 2017, mira a promuovere l'adozione di strategie condivise volte alla prevenzione ed al contrasto del fenomeno avvalendosi delle competenze, del contributo di conoscenza, di esperienza e della collaborazione degli enti aderenti. UNIMORE, nell'ambito della partecipazione al tavolo interistituzionale si impegna a:

- promuovere e diffondere all'interno del proprio Ente la cultura del contrasto e della prevenzione della violenza contro le donne;
- coordinare le azioni di ricerca svolte al suo interno sul tema della violenza contro le donne e contribuire, attraverso incontri dedicati, alla divulgazione dei risultati;
- collaborare con gli altri Soggetti aderenti al Protocollo per organizzare momenti formativi e divulgativi sul tema;
- collaborare gli altri Soggetti aderenti al Protocollo all'analisi dei dati raccolti sulla

- diffusione della violenza e i suoi costi;
- proporre attività di stage e tesi di laurea/dottorato volte allo studio delle cause della violenza, la sua misurazione, costi e effetti.

Attività di sensibilizzazione dedicate al contrasto e alla prevenzione della violenza di genere coerenti con l’Azione 16 del Piano di Eguaglianza di Genere: “Unimore contro la violenza di genere”, sono state attuate anche durante il 2023 ed è proseguita l’interazione dell’Ateneo con le istituzioni e le associazioni attive su queste tematiche nei territori sede dell’Ateneo e a livello nazionale. Fra queste UN.I.RE – UNiversità In REte contro la violenza di genere rete alla quale aderisce anche Unimore.

Nel 2023 si è svolta la seconda edizione del corso di perfezionamento *Gender Equality Management: Promuovere la parità di genere nelle Istituzioni pubbliche e private* nell’ambito del più vasto progetto **GE&PA - Gender Equality & Public Administration**. Percorsi di formazione per l’eguaglianza di genere nella Pubblica Amministrazione e nei territori cofinanziato dalla Regione Emilia-Romagna. A tal riguardo, si ritiene utile ricordare che il Progetto intende diffondere competenze volte a rendere più efficaci le politiche pubbliche rispetto all’obiettivo di inclusione sociale con particolare riferimento a quello della parità di genere all’interno delle Istituzioni pubbliche e private. Il progetto, promosso dal Dipartimento di Economia Marco Biagi di Unimore, ha un gruppo di lavoro fortemente interdisciplinare che comprende la Fondazione Marco Biagi, tre Centri di ricerca di Unimore – Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità (CRID), Centro di analisi delle politiche pubbliche (CAPP), Laboratorio Genere, Linguaggio e Comunicazione_Digitale (GLIC_D) – e l’Università Cattolica del Sacro Cuore di Piacenza (attraverso il Laboratorio di Economia Locale LEL Ce.C.A.P.). Da ultimo si segnala che nel corso dell’anno 2023 è continuato il lavoro avviato nel corso dell’anno 2022 relativo alla pubblicazione del “Glossario” dedicato alle parole chiave della parità di genere, traendo spunto dai materiali utilizzati dai docenti in occasione del Corso (<https://www.progettogepa.Unimore.it/>).

Sempre in linea con le azioni previste nel Piano di Eguaglianza di Genere nel corso del 2023 sono stati programmati corsi di formazione sulla didattica in una prospettiva di genere e sulle metodologie didattiche inclusive e attuate attività di sensibilizzazione come di seguito indicato.

Nel corso del 2023 è continuato anche il progetto “**Educare alle differenze per promuovere la cittadinanza di genere**” (giunto alla sua sesta edizione) che ha visto, fin dalla sua genesi nel 2016, la collaborazione del CRID–Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità di Unimore (www.crid.unimore.it) e si inserisce nelle attività di terza missione e public engagement che l’ateneo persegue. Il progetto, promosso e coordinato dal Comune di Modena, si avvale della collaborazione di una rete di Associazioni ed Enti partner da sempre impegnati nella promozione delle pari opportunità e contro ogni forma di discriminazione di genere: Centro Documentazione Donna; Gruppo Donne e Giustizia; Casa delle Donne contro la Violenza; UDI (Unione Donne in Italia); Associazione Teatro Peso Specifico; Centro Attività Psicosomatiche; Artisti Drama Teatro; CPO-CUP (Commissione per le Pari Opportunità del Comitato Unitario delle Professioni della Provincia di Modena). Il progetto, finanziato dalla Legge regionale dell’Emilia-Romagna 6/2014 («Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere»), si articola in una serie

di laboratori formativi rivolti alle scuole di ogni ordine e grado della città e del territorio modenese.

Giunge alla sua decima edizione nel 2023 l'esperienza del **Summer Camp Ragazze digitali** (dal 4 al 14 settembre 2023), un Summer Camp per sostenere le ragazze nelle scelte di percorsi universitari nelle discipline **STEM** e informatiche, contrastando gli stereotipi di genere, mettendo a sistema, nelle logiche di sostenibilità e replicabilità, le esperienze pregresse, sostenute dalla regione **Emilia-Romagna** e la collaborazione tra il Dipartimento di Ingegneria Enzo Ferrari e l'associazione European Women's Management Development (EWMD). Il Summer Camp diretto dalla Prof.ssa Claudia Canali è stato 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. A seguito del 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. L'avvio delle attività ha visto 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.

Nel 2023 si è tenuta altresì la terza edizione di **Equality week** che si è svolta dal 5 al 12 ottobre 2023. Una settimana dedicata alla promozione delle diversità intese in senso ampio: disabilità, etnia, orientamento sessuale e genere. A tal riguardo sono stati organizzati numerosi laboratori che hanno conosciuto la partecipazione di studentesse e studenti e dottorande e dottorandi i quali hanno preso parte attivamente anche agli eventi proposti dalle associazioni e dalle istituzioni locali coordinate dal comitato interdisciplinare Unimore (composto da Prof.ssa Elisabetta Genovese, Dr. Giacomo Guaraldi; Prof.ssa Tindara Addabbo; Prof. Loris Vezzali e Dr.ssa Veronica Margherita Cocco). Equality Week è stata presente anche alla Notte Europea della ricerca 2023 presso il Complesso San Paolo-Unimore presentando il lavoro dei gruppi e coinvolgendo i diversi Partner dell'iniziativa.

Azioni per il contrasto e la prevenzione di discriminazioni e per la parità di genere

Riportiamo in questa sezione una selezione di azioni per la parità di genere e per il contrasto e la prevenzione di discriminazioni che sono state realizzate nel corso dell'anno 2023.

Il linguaggio non sessista nelle istituzioni

A partire dal mese di dicembre 2022 sino al mese di marzo 2023, per una durata complessiva di 8 ore (modalità mista: in presenza presso l'aula 34, Fondazione Marco Biagi - Largo Margo Biagi 10, Modena - e, a distanza, in diretta streaming sulla piattaforma Teams).

Numero partecipanti: 48 (di cui 39 donne e 9 uomini).

Il Corso di formazione ha inteso 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 assicurando la chiarezza e l'efficacia necessarie per adempiere alle sue funzioni comunicative. A una parte teorica destinata a fornire gli strumenti linguistici funzionali all'acquisizione delle competenze necessarie per intervenire sui testi ha fatto seguito un'attività di revisione di testi finalizzati alla comunicazione interna e esterna all'Ateneo, nella quale sono stati considerati i requisiti richiesti dall'accessibilità ai testi da parte del pubblico, dalla codifica digitale, e dalla necessità di superare la prassi redazionale improntata all'uso generalizzato del genere grammaticale maschile, al fine di realizzare un cambiamento culturale che si rifletta in maniera positiva sulle pratiche relazionali e comunicativa dell'Ateneo, sulla vita familiare, lavorativa e sociale delle sue componenti e sulla parità di diritti fra donne e uomini.

Per maggiori informazioni rispetto ai moduli didattici/formativi si veda: <https://formazione.Unimore.it/site/home/corsi/documento1081414.html>

Stereotipi di genere e tribunali

Giovedì 9 marzo 2023, dalle ore 12.00 alle ore 13.30, presso il Dipartimento di Giurisprudenza, Unimore, Aula O – Via San Geminiano 3, Modena.

Primo incontro seminariale nell'ambito del Ciclo di seminari tenutosi in occasione dell'8 marzo "Giornata internazionale dei diritti della donna" organizzato nell'ambito del corso di Filosofia del diritto (M-Z) [Prof. Thomas Casadei], in collaborazione con il Laboratorio su discriminazioni e vulnerabilità del CRID-Unimore.

I lavori sono stati introdotti dalla Prof.ssa Rosaria Piroso (Unimore) e coordinati dal Prof. Thomas Casadei (Direttore CRID – Unimore). A seguire si sono tenute due relazioni: una a cura della Prof.ssa Maria Borrello (Univ. di Torino) e l'altra a cura della Dr.ssa Vittorina Maestroni (Presidente Centro Documentazione Donna, Modena).

Women's Rights Today. The Case of Turkey

Giovedì 9 marzo 2023, alle ore 17.30, presso l'aula B0.2 del Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali-Largo Sant'Eufemia, 19, Modena.

L'iniziativa seminariale realizzata in collaborazione con MOB-ON: Public Digital History e Migrazioni (Public Engagement, Unimore), ha visto una relazione della Prof.ssa Yelda Yücel del Department of Business Administration, International Trade and Business Program, Istanbul Bilgi University.

Per Unimore sono intervenute le Prof.sse Maria Chiara Rioli, Tindara Addabbo, e ancora il Dott. Giacomo Guaraldi, il Prof. Alessandro Capra e la Prof.ssa Elisa Rossi. Il seminario si è tenuto in lingua inglese.

Per un approccio di genere nella didattica

Venerdì 10 marzo 2023, dalle ore 14.30 alle ore 17.30, presso il Dipartimento di Giurisprudenza Unimore.

L'iniziativa curata dal Gruppo di lavoro su Faculty Development e Innovazione Didattica di Unimore si inserisce nel Ciclo di seminari su Università e Inclusione.

I lavori sono stati introdotti e coordinati dalla 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. Relazioni di: 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.

Alle radici dell'emancipazione femminile del Novecento. Dialogo su Anna Kuliscioff

Martedì 14 marzo 2023, dalle ore 14.30 alle ore 17.00, presso il Dipartimento di Giurisprudenza, Unimore, Aula Convegni – Via San Geminiano 3, Modena.

Secondo incontro seminariale nell'ambito del Ciclo di seminari tenutosi in occasione dell'8 marzo "Giornata internazionale dei diritti della donna" organizzato nell'ambito del corso di Filosofia del diritto (M-Z) [Prof. Thomas Casadei], in collaborazione con il Laboratorio su discriminazioni e vulnerabilità del CRID-Unimore.

I lavori sono stati introdotti e coordinati dal Prof. Thomas Casadei (Direttore CRID-Unimore). A seguire si sono tenute tre relazioni, e più precisamente: Prof.ssa Isabel Fanlo Cortés (Univ. di Genova), Prof.ssa Fiorenza Taricone (Univ. di Cassino), Prof.ssa Liviana Gazzetta (Presidente dell'Istituto per la storia del Risorgimento - comitato di Padova).

CINEFORUM: Sguardi e voci dalla Siria

Mercoledì 22 marzo 2023, alle ore 20.30 presso La Tenda sita in Viale Molza, angolo Viale Monte Kosica, Modena.

In questa occasione si è tenuta la proiezione del film “Alla mia piccola Sama” [diretto da Waad al 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].

L'evento, terzo appuntamento del Ciclo di incontri per il contrasto alle discriminazioni e la tutela dei diritti umani dal titolo “*Conflitti e migrazioni, diritti e genere. Uno sguardo globale*”, è stato 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.

Constitutionalism and Migration: A Gender Perspective

Venerdì 24 marzo 2023, dalle ore 12.00 alle ore 13.30, presso il Dipartimento di Giurisprudenza, Unimore, Aula Convegni – Via San Geminiano 3, Modena.

Terzo (ed ultimo) incontro seminariale nell'ambito del Ciclo di seminari tenutosi in occasione dell'8 marzo “Giornata internazionale dei diritti della donna” organizzato nell'ambito del corso di Filosofia del diritto (M-Z) [Prof. Thomas Casadei], in collaborazione con il Laboratorio su discriminazioni e vulnerabilità del CRID-Unimore, e ancora con i corsi di: Philosophy of Law (Prof. Gf. Zanetti), Filosofia del diritto A-L (Prof.ssa R. Piroso), Sociologia del diritto ed elementi di informatica giuridica (Prof. G. Fioriglio).

I lavori sono stati introdotti e coordinati dal Prof. Gianfrancesco Zanetti (Unimore) e dalla Prof.ssa Rosaria Piroso (Unimore). A seguire si sono tenute due relazioni, e più precisamente: Prof.ssa Enrica Rigo (Univ. Roma Tre) e Prof.ssa Lucia Re (Univ. di Firenze)

CINEFORUM: Afghanistan: oltre gli stereotipi

Mercoledì 26 aprile 2023, alle ore 20.30 presso La Tenda sita in Viale Molza, angolo Viale Monte Kosica, Modena.

In questa occasione si è tenuta 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, ultimo appuntamento del Ciclo di incontri per il contrasto alle discriminazioni e la tutela dei diritti umani dal titolo “*Conflitti e migrazioni, diritti e genere. Uno sguardo globale*” è stato introdotto dalla Prof.ssa Tindara Addabbo dal Prof. Giacomo Guaraldi e dal Prof. Alessandro Capra, e la presentazione è stata a cura della Prof.ssa Maria Chiara Rioli Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.

Linee guida per la parità di genere nella Pubblica Amministrazione

Mercoledì 3 maggio 2023, dalle ore 15 alle ore 17 (modalità mista, in presenza presso la sede della Fondazione Marco Biagi -Largo Marco Biagi 10, Modena- e a distanza tramite la piattaforma Microsoft Teams).

Numero partecipanti in presenza: 15 (di cui 12 donne e 3 uomini) / Numero partecipanti da remoto: 197.

Seminario organizzato nell'ambito del progetto GE&PA – Gender Equality and Public Administration come momento di approfondimento sulle Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni recentemente adottate, che si rivolgono in particolare a chi svolge un ruolo apicale e dirigenziale all'interno della Pubblica Amministrazione con il fine di offrire strumenti e suggerimenti di buone pratiche per attribuire vantaggi specifici, oppure evitare o compensare svantaggi nelle carriere, al genere meno rappresentato e che quindi contribuiscano a garantire la parità e prevenire discriminazioni basate sul genere.

Interventi: Prof.ssa Tindara Addabbo (Delegata del Rettore alle Pari opportunità, professoressa di Politica Economica, Unimore e coordinatrice del Progetto GE&PA), Prof. Edoardo Ales (Professore ordinario di Diritto del Lavoro, Università degli Studi di Napoli Parthenope, Comitato Scientifico Fondazione Marco Biagi), Dott.ssa Daniela Carlà (Dirigente prima fascia del Ministero del Lavoro, Presidente del Collegio dei Sindaci INAIL) e Prof.ssa Silvia Rota (Professoressa Associata di Public Management Practices, SDA Bocconi School of Management).

Approcci e Strumenti per la parità di genere nella Pubblica Amministrazione

Venerdì 26 maggio 2023, dalle ore 9.30 alle ore 14.30 (modalità mista: in presenza presso la sede della Fondazione Marco Biagi - Largo Marco Biagi 10, Modena - e, a distanza, tramite la piattaforma Microsoft Teams).

Numero partecipanti in presenza: 8 (di cui tutte donne)/Numero partecipanti da remoto: 354.

Seminario organizzato nell'ambito del progetto "GE&PA – Gender Equality and Public Administration. Percorsi di formazione per l'eguaglianza di genere nella Pubblica Amministrazione e nei territori" che ha posto l'attenzione in particolare sulla programmazione strategica sulla parità di genere nella Pubblica Amministrazione, delineando i diversi approcci e strumenti di programmazione e i diversi attori che all'interno delle pubbliche amministrazioni sono responsabili della loro stesura e implementazione.

Interventi: Prof.ssa Tindara Addabbo (Delegata del Rettore alle Pari opportunità, professoressa di Politica Economica, Unimore e coordinatrice del Progetto GE&PA), Dr.ssa Annalisa Bellino (Dirigente Sezione Per l'attuazione delle Politiche di Genere di regione Puglia), Dott. Maurizio Mosca (Esperto di politiche e strategie di genere) e Prof. Alberto Tampieri (Professore ordinario di Diritto del Lavoro, Università di Modena e Reggio Emilia).

Bilancio di Genere e Impatto delle Politiche Pubbliche: Aspetti Metodologici e Applicazioni

Mercoledì 21 giugno 2023, dalle ore 15.00 alle ore 18.00 (modalità mista: in presenza presso la sede della Fondazione Marco Biagi - Largo Marco Biagi 10, Modena - e, a distanza, tramite la piattaforma Microsoft Teams).

Numero partecipanti in presenza: 13 (di cui 12 donne e 1 uomo) / Numero partecipanti da remoto: 117.

Seminario organizzato nell'ambito del progetto GE&PA – Gender Equality and Public Administration che ha posto al centro del dibattito la questione fondamentale circa l'utilità del bilancio di genere come strumento per promuovere la parità di genere nell'assicurare un'analisi delle pratiche potenzialmente discriminatorie e una maggiore efficacia degli interventi. Nel corso dell'incontro si è altresì approfondito il tema dell'implementazione di tale mezzo nel contesto regionale (a cura del Dott. Flavio Bruno, Regione Emilia-Romagna) e italiano (a cura della Dott.ssa Daniela Collesi, Ministero dell'Economia e delle Finanze).

Il Seminario è stato introdotto e coordinato dalla Prof.ssa Tindara Addabbo (Dipartimento di Economia Marco Biagi, Università di Modena e Reggio Emilia) con interventi del Dott. Flavio Bruno (Settore Politiche sociali, di Inclusione e Pari Opportunità – Regione Emilia Romagna) e della Dott.ssa Daniela Collesi (Ispettorato Generale del Bilancio – Ragioneria Generale dello Stato Ministero dell'Economia e delle Finanze)

Al DISMI un evento per la Giornata Internazionale delle Donne nell'Ingegneria

Venerdì 23 giugno 2023, dalle 14.15 alle 17, presso il Padiglione Buccola-Bisi.

Seminario organizzato dal gruppo di lavoro per le pari opportunità del DISMI, costituito da Anna Maria Ferrari, Stefania Monica, Claudia Landi e Fabiola Bertolotti, tenutosi 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.

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 sono state a cura di Donatella Davoli, Direttrice generale di Iren Smart Solutions su come "Essere protagoniste per fare la differenza".

La certificazione della parità di genere in Italia

Lunedì 17 luglio 2023, dalle ore 17:30, online tramite la piattaforma Teams.

Numero partecipanti: 218.

Seminario organizzato nell'ambito del progetto GE&PA – Gender Equality and Public Administration come momento di approfondimento rispetto allo strumento della certificazione della parità di genere nel contesto italiano.

I lavori sono stati introdotti e coordinati da Tindara Addabbo, Professoressa Ordinaria, Università di Modena e Reggio Emilia e Fondazione Marco Biagi Daniela Carlà, Noi Rete Donne. A seguire sono intervenuti Massimo De Felice, Presidente Accredia – Ente italiano di accreditamento Tommaso Fabbri, Professore Ordinario, Università di Modena e Reggio Emilia e Fondazione Marco Biagi e, ancora, sono intervenute Tiziana Pompei, Vicesegretaria generale Unioncamere, Lucia Scorza, Confindustria, Area Lavoro, Welfare e Capitale Umano Sonia Ostrica, Coordinamento Pari Opportunità UIL.

Ragazze digitali Summer camp 2023 di Modena e Reggio Emilia

A partire dal 4 al 14 settembre 2023.

Si è tenuta la 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 ha rappresentato 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.

Per maggiori informazioni si veda: <https://www.ragazzedigitali.it/>

Divari e discriminazioni di genere nello spazio digitale europeo

Mercoledì 15 novembre 2023, dalle ore 15.45 alle ore 18.45, presso il Dipartimento di Giurisprudenza, Unimore, Aula O – Via San Geminiano 3, Modena.

Partecipanti: 35.

Seminario organizzato nell'ambito del progetto GE&PA – Gender Equality and Public Administration e promosso dal CRID – Centro di Ricerca Interdipartimentale su discriminazioni e vulnerabilità di Unimore in occasione della “Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza contro le Donne”.

Il Seminario è stato introdotto e coordinato dal Prof. Thomas Casadei (Direttore del CRID e Professore ordinario di Filosofia del diritto, Università di Modena e Reggio Emilia, Comitato Scientifico Progetto GE&PA) e sono intervenute la Prof.ssa Claudia Canali (Professoressa associata di Sistemi di Elaborazione delle Informazioni, Università di Modena e Reggio Emilia e componente della giunta del CRID) e la Prof.ssa Claudia Morini (Professoressa associata di Diritto dell'Unione europea e coordinatrice del Modulo Jean Monnet “Protection and Promotion of Women's Rights in the European Legal Order: from Gender Equality to Active Participation in the Democratic Life of the European Union” (2022-2025)).

Diritto, corpo, sessismo

Martedì 21 novembre 2023, dalle ore 15.30 alle ore 18.30, presso il Dipartimento di Giurisprudenza, Unimore, Aula S – Via San Geminiano 3, Modena.

Partecipanti: 35.

Seminario organizzato nell'ambito del progetto GE&PA – Gender Equality and Public Administration e promosso dal CRID – Centro di Ricerca Interdipartimentale su discriminazioni e vulnerabilità di Unimore in occasione della “Giornata Internazionale per l’Eliminazione della Violenza contro le Donne”.

Il Seminario è stato introdotto dal Prof. Thomas Casadei (Direttore del CRID e Professore ordinario di Filosofia del diritto, Università di Modena e Reggio Emilia, Comitato Scientifico Progetto GE&PA) e coordinato da Cecilia Robustelli (Professoressa di Linguistica Italiana, Università di Modena e Reggio Emilia e componente della giunta del CRID), sono intervenuti Dr. Ruggero Ragonese (Ricercatore di Filosofia e Teoria dei Linguaggi, Università di Modena e Reggio Emilia) e la Dott.ssa Cosetta Gardini (Agenzia Casa Walden Comunicazione) .

La violenza maschile contro le donne: l'altra faccia del potere

Martedì 21 novembre 2023, alle ore 18.30 presso il Binario49 Caffè, sito in Via Giuseppe Turri, 49) a Reggio Emilia.

Il Seminario realizzato nell'ambito 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 (più precisamente per il tramite del Dip. di Scienze e metodi dell'Ingegneria-Reggio Emilia) e dall'Associazione Nondasola, ha inteso promuovere azioni di prevenzione volte al raggiungimento di una cultura non-violenta.

Diversity, Equity & Inclusion: strumenti e competenze per l'inclusione organizzativa

Dal 9 al 25 novembre 2023, dalla durata complessiva di 30 ore (modalità mista: in presenza presso la sede della Fondazione Marco Biagi - Largo Marco Biagi 10, Modena - e, a distanza, tramite la piattaforma Microsoft Teams).

Numero partecipanti: 6 (di cui 5 donne e 1 uomo).

Il Corso di alta formazione organizzato dalla Fondazione Marco Biagi e aperto al personale TA Unimore si è proposto di formare professionisti come diversity manager, fornendo gli strumenti necessari per la gestione della diversità volti a favorire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso. L'obiettivo primario è stato pertanto quello di ai partecipanti e alle partecipanti le conoscenze e le competenze necessarie per comprendere, apprezzare e gestire la diversità in ambito organizzativo.

Per maggiori informazioni si veda: <https://fmb.Unimore.it/corsi/diversity-equity-e-inclusion/>

Le panchine rosse di Unimore “Tante come te”

Sabato 25 novembre 2023 alle ore 9.00 presso il Campus di Via Campi (Modena)-Unimore, e lunedì 27 novembre 2023 alle ore 10 presso la Biblioteca Universitaria di Palazzo Dossetti Reggio Emilia.

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.

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

Mercoledì 6 dicembre 2023, dalle ore 14:30, presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore - Sede di Piacenza.

Partecipanti: 70.

Seminario organizzato nell'ambito del progetto GE&PA – Gender Equality and Public Administration come momento di riflessione sui meccanismi che contribuiscono alla disuguaglianza economica e sul ruolo determinante del genere su questo tema, evidenziando le cause sottostanti e le politiche adottate dall'UE per affrontare questa sfida, con l'obiettivo di stimolare una riflessione critica e informata sullo stato attuale dell'uguaglianza salariale in Europa.

L'incontro introdotto e coordinato dalla Prof.ssa Chiara Mussida, Professoressa di Politica Economica, Università Cattolica del Sacro Cuore di Piacenza, con un intervento del Professor Michele Raitano, Professore di Politica Economica e Direttore del Dipartimento di Economia e Diritto, Sapienza Università di Roma e considerazioni conclusive e di policy a cura della Prof.ssa Tindara Addabbo, Professoressa di Politica Economica, Università di Modena e Reggio Emilia, Coordinatrice Progetto GE&PA.

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

Giovedì 14 dicembre 2023, dalle ore 10:30, online mediate la Piattaforma Teams.

Partecipanti: 15.

Seminario organizzato nell'ambito del progetto GE&PA – Gender Equality and Public Administration, ha proposto un'indagine approfondita sull'integrazione dell'uguaglianza di genere nella formulazione delle politiche pubbliche, concentrandosi specificamente sulle decisioni in materia di politica economica e finanze pubbliche. Un focus particolare è stato

dedicato all'analisi critica del bilancio di genere come possibile alternativa realistica per il cambiamento, confrontandolo con altri approcci potenziali che potrebbero meglio affrontare le sfide attuali. Obiettivo del seminario è stato quello di stimolare una discussione approfondita sulla necessità di promuovere risultati più equi dal punto di vista di genere nelle decisioni economiche e nei processi decisionali, esplorando strategie innovative per affrontare le disparità di genere persistenti.

L'incontro è stato introdotto e coordinato dalla Prof.ssa Tindara Addabbo, Professoressa di Politica Economica, Università di Modena e Reggio Emilia, Coordinatrice Progetto GE&PA e a seguire si è tenuta una relazione a cura della Professoressa Angela O'Hagan, Professor of Equality and Public Policy, Department of Social Sciences, Glasgow Caledonian University and Deputy Director of the WISE Centre for Economic Justice.

Genere, intersezionalità e metamorfosi dei diritti: il ruolo degli organismi di parità

Dal 15 al 16 dicembre 2023, dalla durata complessiva di 14 ore, presso la Fondazione Marco Biagi - Largo Marco Biagi 10, Modena.

Numero partecipanti: 12 (di cui 11 donne e 1 uomo).

Il Convegno annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane ha inteso in questa occasione concentrare l'attenzione sul tema dei diritti, al fine di coglierne le trasformazioni nel tempo. Se si assiste talora a un positivo allargamento dei diritti stessi e al riconoscimento di nuove garanzie, in altri – purtroppo sempre più numerosi – si constata una loro restrizione, oppure un loro riconoscimento formale, ma deprivato di effettive tutele. Il fenomeno riguarda in primis i diritti sociali ed economici, ma coinvolge anche quelli civili e politici. Questa particolare tematica è stata affrontata a partire dal ruolo degli Organismi di parità universitari, che si trovano ad essere iper-sollecitati dalle trasformazioni in atto e dalla necessità di trovare soluzioni adeguate a farvi fronte. In questa prospettiva, appare fondamentale un confronto tra orientamenti teorici e buone prassi adottate dai Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e dagli altri organismi di parità delle diverse università, per dare ad essi visibilità e fare rete.

Per maggiori informazioni si veda: <https://fmb.Unimore.it/wp-content/uploads/2023/12/Programma-Convegno-CUG-2023-3.pdf>

Capitolo 3 - La Riclassificazione delle Spese

Il Bilancio di genere a consuntivo si riferisce al budget economico di cui è stata analizzata la parte relativa alle spese e si basa sulla riclassificazione dei conti effettuata seguendo le linee guida della CRUI in base alla quale le singole componenti di costo dell'Ateneo sono riclassificate sulla base del loro diverso impatto di genere, secondo le seguenti categorie:

- Costi non quantificabili in base alla prospettiva di genere, cioè non connessi al genere (codice 0),
- Costi sensibili al genere, relativi alle misure che hanno un diverso impatto su uomini e donne (codice 1),
- Costi finalizzati a ridurre le diseguaglianze di genere, relativi alle misure direttamente indirizzate a favorire le pari opportunità e ridurre le diseguaglianze di genere (codice 2).

CATEGORIA	DEFINIZIONE
0. Costi non quantificabili in una prospettiva di genere	Costi che non hanno impatti diretti sul genere e/o che non sono computabili in una prospettiva di genere: Ammortamenti e svalutazioni; Accantonamenti per rischi e oneri. Esempi: Le spese per il funzionamento delle strutture in senso stretto (riferite ad esempio ai fitti, ai canoni e alle utenze, sicurezza e sorveglianza sui luoghi di lavoro, ammortamenti).
1. Costi sensibili al genere	Costi per la produzione di servizi individuali, ossia fruiti direttamente dalle persone e non dalla collettività nel suo complesso - costo del personale e alcune voci di costo della gestione corrente. Esempi: retribuzioni del personale (dirigenti, PTA, personale docente e ricercatore) risorse destinate alla formazione concesse a individui che possono avere una diversa propensione a partecipare per via del genere; risorse destinate a borse di studio concesse a studenti/studentesse che possono avere un diverso tasso di eleggibilità e/o propensione a partecipare per via del genere.
2. Costi per ridurre le diseguaglianze di genere	Costi direttamente riconducibili o mirati a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni positive - Azioni previste per la parità di genere: distinguendo stakeholder interni ed esterni all'Ateneo con distinzione tra Stakeholder interni ed esterni. Esempi (Stakeholder interni) risorse destinate a misure per la conciliazione tra attività professionale e lavoro familiare (es. contributo per asili nidi, centri estivi, ecc.); costi per la formazione della componente studentesca nell'ottica di genere nelle diverse discipline (es. borse di studio o premi di laurea dedicate a tematiche di genere). Esempi (Stakeholder esterni) attività di ricerca scientifica con impatti sul genere; attività di orientamento nelle scuole per incrementare l'equilibrio di genere nelle diverse discipline.

Per una analisi dettagliata e completa delle categorie attribuite alle diverse voci di costo di questo bilancio si deve fare riferimento, oltre che a tutte le voci del personale direttamente riconducibili alla categoria “voci sensibili al genere” anche a tutte le voci di costo relative alle spese non obbligatorie.

Queste ultime voci sono state singolarmente analizzate e catalogate nelle tre categorie principali come sopra illustrato dal gruppo di lavoro dedicato alla riclassificazione delle spese a preventivo costituitosi all’interno del Comitato tecnico operativo UNIMORE per la stesura del bilancio di genere e del Piano di eguaglianza di genere. Questa analisi permetterà sia in fase di gestione sia nel futuro rendiconto 2024 di effettuare una analisi di dettaglio delle attività programmate e finanziate volte a un miglioramento dell’uguaglianza di genere in ateneo. Inoltre, per alcune voci di costo sono già stati individuati alcuni indicatori che dovranno essere monitorati nel corso della gestione e/o rendicontati in fase consuntiva attraverso una analisi extracontabile. L’analisi mette in evidenza, per ogni voce di costo prevista, le seguenti informazioni:

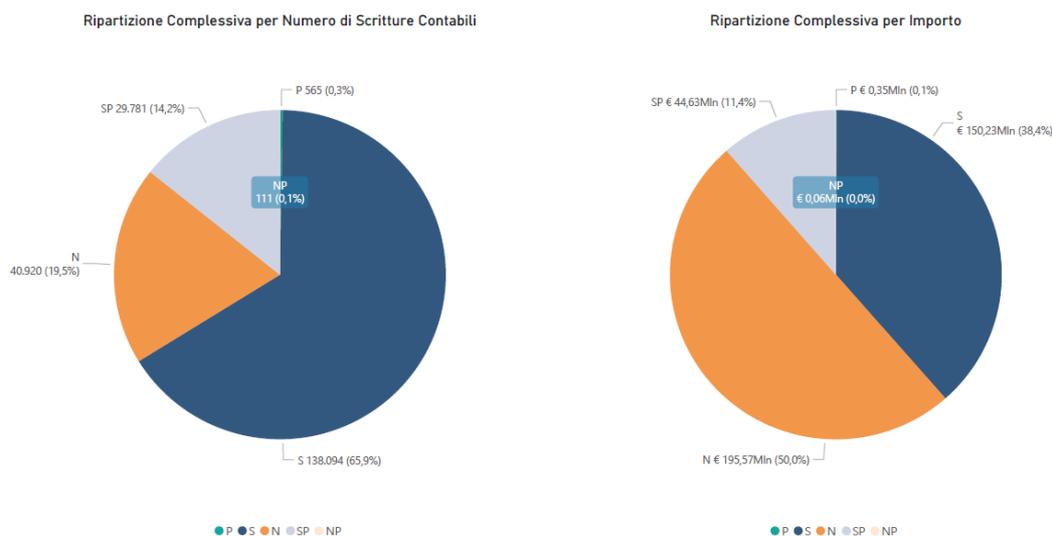
Stakeholder	Capacità	Indicatori aggiuntivi da fornire	Classificazione per categoria 1° anno	Classificazione FUTURA
-------------	----------	----------------------------------	---------------------------------------	------------------------

- Gli stakeholder sono stati indicati là dove direttamente identificabili in:
 ST: Studentesse e studenti
 DOTT: Dottorandi e dottorande
 PTA: Personale Tecnico Amministrativo
 PDR: Personale Docente Ricercatore
 GOV.: Componenti della Governance
 EXP.: Esperti/esperte esterni/e
- Per “capacità” si intendono dimensioni di benessere fondamentali già individuate, seguendo l’approccio sviluppo umano al bilancio di genere, nella stesura del Bilancio di genere a consuntivo 2019 e nella stesura del Piano di Eguaglianza di genere.
- Negli “indicatori aggiuntivi da fornire” sono messe in evidenza le informazioni che i diversi responsabili dell’azione finanziata dovranno monitorare e rendicontare a consuntivo anche attraverso dati e informazioni extracontabili.
- Nella “classificazione per categoria 1° anno” si è proceduto all’individuazione della categoria di appartenenza della singola azione finanziata rispetto all’impatto di genere come sopra indicato. In particolare, si è utilizzata la seguente classificazione:
 - o N → categoria 0 → Costi non quantificabili in una prospettiva di genere
 - o S → categoria 1 → Costi sensibili al genere
 - o P → categoria 2 → Costi per ridurre le diseguaglianze di genere

La riclassificazione effettuata, mantenendo l'originalità dell'approccio benessere al bilancio di genere e il riferimento agli stakeholder, adotta anche un sistema di classificazione coerente con le linee guida CRUI e costituisce una prima applicazione, per l'Ateneo Unimore delle nuove linee guida CRUI-CINECA sulla riclassificazione delle spese condivise dal gruppo di lavoro CINECA-CRUI.

Nel corso dell'anno 2023 è stato fatto un attento monitoraggio dell'attività delle strutture coinvolte nell'inserimento degli indicatori di genere su tutte le spese mappate in bilancio attraverso l'inserimento di un campo apposito nell'applicativo di contabilità U Gov che ha consentito l'attribuzione dell'onere in fase di contabilizzazione ad uno dei valori corrispondenti alle diverse tipologie di spesa, agli stakeholder.

Al 31/12/2023 il risultato delle scritture contabili rappresentate in base alle categorie sopra descritte è il seguente:



Il primo grafico mette in evidenza la ripartizione complessiva per numero di scritture contabili, ed emerge che il 65,9% riguarda dati sensibili al genere, il 19,5% riguarda dati neutrali al genere, il 14,2% riguarda dati sensibili/diretti a ridurre le diseguaglianze di genere, lo 0,3% riguarda i dati diretti a ridurre le diseguaglianze di genere e lo 0,1% riguarda i dati neutrali/diretti a ridurre le diseguaglianze di genere (che richiedono una attribuzione da parte delle strutture che le ha imputate a questa voce).

Il secondo Grafico mette in evidenza la ripartizione complessiva per importo, ed emerge che il 50% riguarda dati neutrali al genere, il 38,4% riguarda dati sensibili al genere, l'11,4% riguarda dati sensibili/diretti a ridurre le diseguaglianze di genere, lo 0,1% riguarda dati diretti a ridurre le diseguaglianze di genere e lo 0,0% riguarda i dati neutrali/diretti a ridurre le

diseguaglianze di genere. Nel futuro Bilancio a consuntivo si richiederà una disambiguazione delle voci S/P e P/N per potere giungere a una riclassificazione più precisa delle spese dirette a ridurre le diseguaglianze di genere anche alla luce della realizzazione delle Azioni previste dal Piano di Eguaglianza di genere e da una depurazione dalle azioni N/P delle operazioni considerabili neutrali.

Questi dati risultano essere il punto di partenza per un'analisi dettagliata sia sulle spese direttamente imputate al genere sia su quelle considerate sensibili che saranno oggetto di analisi nel Bilancio di Genere del 2024.

a cura di

Prof.ssa Tindara Addabbo - Delegata del Rettore per le Pari Opportunità

Prof.ssa Rita Bertozzi - Presidente del Comitato Unico di Garanzia

Dott.ssa Benedetta Rossi – Direzione Risorse Umane

Dott.ssa Federica Balugani, dott.ssa Chiara Vignudini, dott.ssa Serena Sola, dott.ssa Vanessa Acquaviva - Direzione Economica finanziaria

Dott.ssa Paola Michelini, Dott.ssa Elisa Gibertini e Dott.ssa Giulia Quattrini - Direzione Sistemi informativi (Ufficio RTD) e Assicurazione Qualità

Dott.ssa Barbara Rebecchi e Dott. Ferdinando Di Maggio - Direzione Ricerca, Trasferimento Tecnologico e Terza Missione

Comitato Tecnico Operativo per la Stesura del Bilancio di genere

Area comunicazione e stampa di Ateneo