

Piano di Azioni Positive Monitoraggio 2025 e Piano 2026

PIAO 2026-2028

Allegato 5



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Sommario

1. PREMESSA.....	4
2. MONITORAGGIO DELLE ATTIVITA' SVOLTE NEL CORSO DELL' ANNO 2025.....	5
Area I: Benessere organizzativo e conciliazione tempi di vita e di lavoro.	5
Area II: Azioni di prevenzione e contrasto alle molestie e alla violenza di genere.....	9
Area III: Azioni di sensibilizzazione rispetto all'uso di un linguaggio non sessista e inclusivo. ...	19
3. PIANO DI AZIONI POSITIVE PER L'ANNO 2026	20
Area I: Benessere organizzativo e conciliazione tempi di vita e di lavoro.	20
Area II: Azioni di prevenzione e contrasto alle molestie e alla violenza di genere.....	23
Area III: Azioni di sensibilizzazione rispetto all'uso di un linguaggio non sessista e inclusivo.	29

1.PREMESSA

In ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019, il Piano Azioni Positive richiede un aggiornamento costante, con cadenza annuale, anche in ragione della sua stretta correlazione con il ciclo della performance.

Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 6, comma 2 lett.g) del DL 80/2021 (Conv. con modificazioni dalla Legge 6.8.2021, n.113) quale documento inserito all'interno del PIAO. Il piano individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del Codice delle Pari Opportunità (Decr. Leg.vo 198/2006), come *"misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro"*. Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

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

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

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

Nel corso del 2025 è stato realizzato un intenso lavoro di coordinamento che ha consentito la redazione e la pubblicazione dei principali documenti strategici dell'Ateneo in materia di parità di genere: il Gender Equality Plan 2025-2027 (in versione italiana e inglese), il Piano delle Azioni Positive 2025 e il relativo monitoraggio delle azioni del PAP 2024 confluito nel PIAO 2025-2027, la Relazione Annuale del CUG presentata e trasmessa al Dipartimento della Funzione Pubblica nell'aprile 2025, nonché l'avvio dell'istruttoria per il Bilancio di Genere 2024 a consuntivo. Tali attività testimoniano l'impegno sistematico dell'Ateneo nella promozione della parità e della cultura dell'inclusione, assicurando la continuità e la coerenza tra programmazione strategica e risultati concreti.

Il Piano, adottato annualmente dall'Ateneo, mira a promuovere l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come strumenti per migliorare la conciliazione tra vita privata e lavoro, il benessere dell'ambiente lavorativo e la prevenzione di qualunque forma di discriminazione e violenza.

Di seguito si presenta il monitoraggio del Piano Azioni Positive del 2025 e le linee guida per il Piano 2026.

2. MONITORAGGIO DELLE ATTIVITA' SVOLTE NEL CORSO DELL' ANNO 2025

Di seguito vengono illustrate per ogni obiettivo le azioni realizzate nel corso dell'anno 2025, suddivise a loro volta in tre macroaree di intervento, e più precisamente: **Area I: Benessere organizzativo e conciliazione tempi di vita e di lavoro**; **Area II: Azioni di prevenzione e contrasto alle molestie e alla violenza di genere**; **Area III: Azioni di sensibilizzazione rispetto all'uso di un linguaggio non sessista e inclusivo**

Area I: Benessere organizzativo e conciliazione tempi di vita e di lavoro.

Elenco azioni: Azione 1_Raccogliere i dati relativi alla fruizione dello smart working e del telelavoro in modo strutturato e paragonabile negli anni, che tenga conto della prospettiva di genere e i dati relativi al benessere organizzativo; Azione 2_Somministrazione di un questionario elaborato nell'ambito del Progetto LeTSGEP; Azione 3_Proposta formativa per la gestione di ansia e stress lavoro correlati e dei tempi di lavoro; Azione 4_Monitoraggio dei servizi e attività in tema di benessere e supporto psicologico; Azione 5_Attivazione della proposta formativa su *gender equity*; Azione 6: Bagni *all gender*.

Azione 1: Raccogliere i dati relativi alla fruizione dello smart working e del telelavoro in modo strutturato e paragonabile negli anni, che tenga conto della prospettiva di genere e i dati relativi al benessere organizzativo

Obiettivo: Avere a disposizione quanti più dati, analisi e esiti di indagini conoscitive per poter meglio comprendere e conoscere i fenomeni e quindi proporre possibili azioni di miglioramento

Destinatari: CUG, Consulta PTA

Indicatori: N° di personale coinvolto

Periodo di svolgimento: Feb-Mag 2025

Soggetti coinvolti nell'implementazione: Ufficio Gestione PTA, CUG, Ufficio relazioni sindacali

Responsabilità tecnico-organizzativa: CUG, Ufficio relazioni sindacali

Breve descrizione: Nel periodo di riferimento sono proseguite le attività istruttorie finalizzate alla definizione delle modalità di raccolta e organizzazione dei dati relativi alla fruizione dello smart working e del telelavoro, con particolare attenzione all'integrazione della prospettiva di genere e degli indicatori di benessere organizzativo. Sono stati avviati i contatti con gli Uffici competenti. I dati raccolti verranno utilizzati per integrare e leggere con maggior dettaglio la situazione presentata nella Relazione che il CUG trasmetterà il marzo prossimo al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Azione 2: Somministrazione di un questionario elaborato nell'ambito del Progetto LeTSGEPs

Obiettivo: Individuare e raccogliere i bisogni del Personale in termini di stereotipi di genere, discriminazione, benessere, conciliazione vita-lavoro e proposte di azioni PAP e GEP.

Destinatari: Docenti, PTA

Indicatori: N° di personale coinvolto

Periodo di svolgimento: Feb-Dic 2025

Soggetti coinvolti nell'implementazione: Ufficio personale docente, Ufficio gestione PTA, Ufficio relazioni sindacali, Ufficio Sistemi Informativi

Responsabilità tecnico-organizzativa: CUG

Breve descrizione: Nel corso del mese di giugno 2025, la Delegata alle Pari Opportunità del Rettore ha istituito il gruppo di lavoro dedicato all'indagine, con contestuale richiesta di conferma di partecipazione ai soggetti designati. Il gruppo di lavoro è stato successivamente ampliato, includendo referenti dell'Università di Messina e dell'Università di Macerata. È stata inoltre richiesta la partecipazione della Presidente del CUG, o di una persona da lei delegata, della Referente della rete PO e della Gender Equality Manager. Una prima bozza di questionario è stata predisposta ed è pronta per la somministrazione. Il suo utilizzo sarà esaminato e ne sarà valutato l'utilizzo in coerenza con gli indirizzi della nuova governance.

Azione 3: Proposta formativa per la gestione di ansia e stress lavoro correlati e dei tempi di lavoro

Obiettivo: Proporre occasioni e strumenti di supporto per la gestione dello stress lavoro correlato per personale docenti e PTA. Rafforzare le azioni a supporto del benessere studentesco

Destinatari: Docenti, PTA, Componente studentesca

Indicatori: N° proposte formative, tipologia di personale coinvolto, N. partecipanti

Periodo di svolgimento: Feb-Dic 2025

Soggetti coinvolti nell'implementazione: CUG

Responsabilità tecnico-organizzativa: Ufficio formazione, Direzione Servizi a studenti e studentesse

Breve descrizione: Nel corso dell'anno, sono stati mantenuti i contatti con l'Ufficio Formazione e Valorizzazione del Personale, lo Sportello Ascolto del Personale, la Consigliera di Fiducia e lo Sportello di Benessere Psicologico degli Studenti anche al fine di supportare la diffusione delle azioni del progetto PRISMA riguardanti il benessere studentesco e il contrasto dell'ansia, nonché per la pianificazione ed erogazione di iniziative formative rivolte al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario. Nel quadro delle attività programmate, infatti, l'Ufficio Formazione ha organizzato due iniziative specifiche. In data 20 ottobre 2025 si è svolto un incontro formativo da remoto dedicato al tema delle molestie in ambito lavorativo e di studio, con interventi dell'Avvocata Elena Bigotti – Consigliera di Fiducia dell'Ateneo – e del Prof. Federico Ricci, che hanno affrontato rispettivamente

gli aspetti giuridici, psicologici e comportamentali connessi al tema. Una seconda iniziativa è stata calendarizzata per il prossimo 26 gennaio 2026 e sarà dedicata alla gestione dell'ansia e dello stress lavoro-correlato, con la partecipazione di diverse figure esperte dell'Ateneo, con il supporto e la supervisione del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Azione 4: Raccordo dei servizi e attività in tema di benessere e supporto psicologico

Obiettivo: Raccordare le diverse azioni di promozione del benessere e supporto psicologico presenti in Ateneo per la componente studentesca e il personale

Destinatari: Gestori dei servizi e supporti psicologici

Indicatori: N° incontri di raccordo

Periodo di svolgimento: Apr-Dic 2025

Soggetti coinvolti nell'implementazione: Sportelli di ascolto per personale, Servizi ascolto e sostegno componente studentesca, Commissione Benessere Ateneo, Consigliera di fiducia

Responsabilità tecnico-organizzativa: CUG, Direzione Servizi a studenti e studentesse

Breve descrizione: Durante il periodo considerato, è stata assicurata una costante interlocuzione tra i vari soggetti coinvolti, a partire dalla partecipazione della Presidente del CUG e della Gender Equality Manager alla commissione incaricata di selezionare la nuova figura responsabile dello Sportello di ascolto per il personale. L'attività ha incluso diversi incontri di raccordo e confronto, nonché momenti di dialogo diretto con gli Sportelli per il benessere studentesco, favorendo l'interscambio di informazioni, la condivisione di pratiche, l'articolazione delle attività e la costruzione di sinergie tra i diversi uffici coinvolti nell'azione. Parallelamente, è stato mantenuto un costante contatto con i referenti dei servizi della Direzione Servizi agli Studenti, al fine di raccogliere informazioni puntuali sullo stato delle attività in corso e sulle possibilità di potenziamento, anche grazie all'utilizzo di risorse finanziarie ministeriali dedicati al benessere della componente studentesca.

Azione 5: Attivazione della proposta formativa su *gender equity*

Obiettivo: Formare chi ha la responsabilità di gestione del personale

Destinatari: Personale con responsabilità di gestione del personale: resp.li amm.vi, resp.li didattici, resp.li uffici centrali, etc.

Indicatori: N° incontri di raccordo

Periodo di svolgimento: Mar-Dic 2025

Soggetti coinvolti nell'implementazione: Delegata pari Opportunità, CUG. Consigliera di fiducia

Responsabilità tecnico-organizzativa: Ufficio formazione

Breve descrizione: Nel corso del 2025 è stata completata la registrazione dei diversi moduli formativi, grazie al supporto tecnico offerto dal Centro EDUNOVA. La produzione dei contenuti è

stata conclusa e i materiali risultano pronti per la pubblicazione e la fruizione, garantendo così la piena disponibilità della proposta formativa per il personale destinatario.

Azione 6: Bagni all gender

Obiettivo: Favorire l'inclusività e il benessere della comunità accademica attraverso l'introduzione di bagni *all gender* e la dotazione di fasciatoi a parete per utenti con bambini neonati, in linea con l'impegno dell'Ateneo per la parità e il rispetto delle diversità.

Destinatari: Comunità accademica (personale docente e tecnico-amministrativo, componente studentesca, visitatori).

Indicatori: Numero di incontri di raccordo; acquisizione e revisione delle proposte progettuali; approvazione della soluzione definitiva da parte del gruppo consultivo; avvio della fase esecutiva.

Periodo di svolgimento: Gennaio – Dicembre 2025.

Soggetti coinvolti nell'implementazione: CUG, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, Direzione Tecnica.

Responsabilità tecnico-organizzativa: CUG, Delegata Pari Opportunità, Direzione Tecnica.

Breve descrizione e monitoraggio: Nel corso del 2025 è stato avviato un progetto pilota finalizzato alla sostituzione della segnaletica dei servizi igienici con indicazioni inclusive *all gender* e alla dotazione di fasciatoi a parete in alcuni edifici Unimore, iniziativa realizzata nonostante non fosse prevista nel PAP 2025, in risposta a esigenze emerse all'interno della comunità universitaria e in coerenza con la politica di inclusività dell'Ateneo. Nel corso del mese di luglio 2025 si è svolta una riunione istruttoria dedicata all'esame della prima proposta progettuale, con la partecipazione della componente CUG, di una rappresentanza studentesca, di un'associata di Arcigay Modena in qualità di portatrice di interesse e della Delegata del Rettore per le Pari Opportunità. Nel confronto sono stati formulati suggerimenti e osservazioni relativi alla chiarezza e all'efficacia della comunicazione della segnaletica, sulla base dei quali il team tecnico ha predisposto una nuova versione progettuale.

Area II: Azioni di prevenzione e contrasto alle molestie e alla violenza di genere.

Elenco azioni: Azione 1_ Campagna di comunicazione sui temi relativi al contrasto alla violenza di genere /Realizzazione di iniziative aperte alla cittadinanza sulla prevenzione e contrasto alle forme di discriminazione e violenza; Azione 2_ Cineforum sulle diverse forme di discriminazione; Azione 3_ Attivazione contatti al fine di perfezionare accordi di collaborazione con Centri Anti-Violenza locali; Azione 3_Proposta formativa della Consigliera di fiducia Unimore sui temi e questione connesse al Codice di condotta; Azione 4_Bando rivolto alla componente studentesca Unimore per la realizzazione di nuove panchine rosse e loro inaugurazione in occasione della giornata nazionale contro la violenza di genere.

Azione 1: Campagna di comunicazione sui temi relativi al contrasto alla violenza di genere /Realizzazione di iniziative aperte alla cittadinanza sulla prevenzione e contrasto alle forme di discriminazione e violenza

Obiettivo: Sensibilizzare la comunità universitaria e la cittadinanza al rispetto della donna, riservando particolare riguardo alla prevenzione e contrasto delle forme di discriminazione e di violenza

Destinatari: Tutta la cittadinanza e la comunità accademica

Indicatori: n° eventi e N. partecipanti disaggregati in base al genere

Periodo di svolgimento: Feb-Dic 2025

Soggetti coinvolti nell'implementazione: Comunicazione, CUG, Delegata Pari Opportunità

Responsabilità tecnico-organizzativa: CUG, Delegata Pari Opportunità

Breve descrizione: Qui di seguito si riporterà una descrizione di dettaglio per ciascuna Campagna di comunicazione/Iniziativa realizzata nel corso dell'anno 2025

- In occasione dell'8 marzo 2025, Festa Internazionale della Donna, Unimore ha organizzato una serie di iniziative e più precisamente:

Martedì 4 marzo, dalle 12 alle 13.30, presso l'Aula B del Dipartimento di Giurisprudenza, si è tenuto il seminario didattico *Un diverso paradigma? Diritto, filosofia del diritto e stereotipi di genere*, condotto dalla Prof.ssa Maria Giulia Bernardini e dalla Prof.ssa Orsetta Giolo (Università di Ferrara), a partire dal volume *Giudizio e pregiudizio. Gli stereotipi di genere nel diritto* (Giappichelli, 2024). L'iniziativa ha inaugurato il XXIX ciclo del Seminario permanente di Teoria del diritto e Filosofia pratica. Il coordinamento scientifico è stato curato dal Prof. Thomas Casadei e dal Prof. Gianfrancesco Zanetti, mentre il coordinamento scientifico-organizzativo è stato affidato al Dott. Marco Mondello.

Numero partecipanti: **120**

Venerdì 7 marzo, dalle 14.45 alle 18.00, presso l'Aula Convegni del Dipartimento di Giurisprudenza, si è svolto il Convegno *L'avvocatura al femminile tra (falsi) miti, realtà e sfide future*, referente scientifica Prof.ssa Chiara Spaccapelo. Hanno aperto i lavori il Prof. Carmelo Elio Tavilla (Direttore del Dipartimento), la Prof.ssa Tindara Addabbo (Delegata alle Pari Opportunità, Unimore) e l'Avv. Alberto Balestri (Presidente del CPO dell'Ordine degli Avvocati di Modena). Sono intervenute la Prof.ssa Laura De Fazio, l'Avv.ta Maria Masi, l'Avv.ta Lucia Secchi Tarugi, l'Avv.ta Alessandra Innaro, l'Avv.ta Lucia Sibilla e l'Avv.ta Elvira Frojo.

La moderazione è stata affidata alla Prof.ssa Spaccapelo, mentre le conclusioni sono state curate dall'Avv.ta Matilde Palmieri. Il Convegno ha ottenuto il patrocinio e l'accreditamento dell'Ordine degli Avvocati di Modena (3 CF, di cui 1 in materia deontologica).

Nella medesima giornata, 7 marzo 2025, dalle 10.15 alle 11.45, presso l'Aula B0.4 del Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali, si è tenuto il seminario «*La prima di una nuova specie*». *Il femminismo di Mary Wollstonecraft (1759–1797)*, condotto dalla Prof.ssa Serena Vantin (Università di Bologna). La lezione, aperta anche alla cittadinanza, è stata promossa nell'ambito degli insegnamenti di Storia contemporanea e Sociologia delle relazioni di genere e introdotta dalle docenti Maria Chiara Rioli ed Elisa Rossi. In occasione della pubblicazione del volume *Mary Wollstonecraft* (Carocci, 2025), la relatrice ha ripercorso la figura intellettuale di una delle voci fondatrici del pensiero femminista.

Venerdì 14 marzo, nell'ambito della Rassegna Cineforum 2025 organizzata dal Gruppo di lavoro dedicato in collaborazione con l'Associazione Rosa Bianca ODV, si è tenuta la proiezione del film *Bombshell* di Jay Roach, alle ore 16.00 presso il Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali.

Martedì 18 marzo, alle ore 18.00, presso la Libreria Ubik di Modena, è stato presentato il volume *Dalla parte delle bambine e delle donne. Elena Gianini Belotti e noi*, a cura di Vittorina Maestroni e Thomas Casadei, con una graphic novel di Alice Milani (Mucchi editore, 2025). L'iniziativa è stata organizzata dal Centro documentazione donna e dal CRID – Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità di Unimore.

Numero partecipanti: 50

Lunedì 24 marzo, alle ore 14.00, nella Sala Verde della Fondazione Collegio San Carlo, il Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali ha promosso il seminario tematico *Aborto. Una lettura storico-antropologica delle idee, delle norme e delle pratiche sociali*, aperto alla cittadinanza. Dopo i saluti istituzionali della Delegata di Dipartimento per le Pari Opportunità, Prof.ssa Elisa Rossi, sono intervenute la Prof.ssa Alessandra Gissi (Univ. Napoli "L'Orientale") e la Prof.ssa Claudia Mattalucci (Univ. Milano-Bicocca), coordinate dalla Prof.ssa Selenia Marabello. Il comitato scientifico-organizzatore era composto da Alessandra Gribaldo, Selenia Marabello, Deborah Paci, Maria Chiara Rioli ed Elisa Rossi.

Venerdì 4 aprile, dalle ore 9.30, presso l'Aula Convegni del Dipartimento di Giurisprudenza, si è svolto il Convegno di chiusura del progetto PRIN 2020 *Understanding Gender Based Violence in Italian Universities*, che ha visto Unimore come capofila (PI Prof.ssa Laura De Fazio; Prof.ssa Tindara Addabbo; Prof.ssa Silvia Ferrari) in collaborazione con le Università di Milano, Torino e La Sapienza di Roma. Sono intervenuti numerosi relatori e relatrici provenienti da diversi Atenei italiani, illustrando risultati, confronti ed esperienze progettuali nazionali ed europee. La partecipazione era riservata attraverso registrazione obbligatoria.

Nel medesimo periodo si è svolta anche la rassegna cinematografica *Sguardi di genere, plurali e resistenti*, articolata in sei film e collegata alla didattica del II semestre dell'a.a. 2024–25. La rassegna ha offerto spunti di riflessione su identità di genere, sessismo, razzismo, violenza e discriminazioni, come integrazione ai corsi di storia, sociologia, antropologia, cinema, letteratura inglese e lingua spagnola, ed è stata aperta a tutte le studentesse e gli studenti del Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali e dell'intero Ateneo.

- In occasione della *Giornata Internazionale delle Donne in Matematica*, lunedì 12 maggio 2025, alle ore 15:00, si è svolto un incontro del ciclo *La Matematica che non ti aspetti – Edizione 2024/2025*. La Prof.ssa Michela Eleuteri ha tenuto un seminario dal titolo: "Ellissi e ovali: due curve a confronto". L'evento si è svolto in aula M1.4, presso l'Edificio Matematica del Dipartimento FIM.

- Mercoledì 14 maggio 2025, alle ore 18:00, presso il Caffè letterario Binario49 (via Turri 49, Reggio Emilia), si è svolto l'evento *Vibrazioni positive: Sophie Germain tra matematica e rivoluzione*, organizzato in occasione della *Giornata Internazionale delle Donne nella Matematica 2025*. La serata si è aperta alle 18:00 con i saluti istituzionali di: Annalisa Rabitti, Assessora alla Cura delle persone con delega alle Pari Opportunità – Comune di Reggio Emilia e Tindara Addabbo, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità – DEMB, Università di Modena e Reggio Emilia. A seguire, alle 18:20, si è svolto un dialogo a più voci condotto da Claudia Landi con gli interventi di: Cecilia Rossi (Convitto Nazionale Maria Luigia, Parma) "*Sophie Germain. Libertà, uguaglianza e matematica*", Gloria Rinaldi (DISMI, Università di Modena e Reggio Emilia) "*I numeri primi di Germain e l'ultimo Teorema di Fermat*", Marco Cocconcetti (DISMI, Università di Modena e Reggio Emilia) "*Le vibrazioni delle piastre elastiche*". La chiusura dell'evento è avvenuta alle 19:30. L'iniziativa è stata curata da Anna Maria Ferrari, Claudia Landi e Stefania Monica (DISMI – Università di Modena e Reggio Emilia).

- Corso di formazione Incontro di sensibilizzazione all'uso della lingua per la rappresentazione di donne e uomini e delle persone con disabilità. Giovedì 22 maggio 2025 – Ore 11:00–13:00 Corso in modalità mista: in presenza presso la Fondazione Marco Biagi e online tramite piattaforma Teams. Il corso ha avuto l'obiettivo di favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze fondamentali per promuovere un ambiente universitario inclusivo, rispettoso e privo di discriminazioni. Durante il percorso formativo sono state illustrate le novità normative relative al linguaggio inclusivo, con particolare riferimento al Decreto Legislativo n. 62 del 2024, riguardante la terminologia da utilizzare nei documenti ufficiali per le persone con disabilità. I partecipanti sono stati inoltre sensibilizzati sull'uso di un linguaggio amministrativo non discriminante nella rappresentazione di donne e uomini e informati sugli strumenti linguistici disponibili per la sua applicazione. L'iniziativa si è inserita in un percorso più ampio volto a rafforzare la cultura dell'inclusione e del rispetto all'interno dell'Ateneo, con l'obiettivo di promuovere un cambiamento culturale positivo nella vita lavorativa e sociale di ciascuna persona e nella parità di diritti tra donne e uomini. Destinatari: personale tecnico e amministrativo di UNIMORE, con particolare attenzione a dirigenti e a chi ricopre ruoli di coordinamento e responsabilità. Docenti: Prof.ssa Cecilia Robustelli, ordinaria di Linguistica italiana presso UNIMORE, esperta di linguaggio di genere, comunicazione istituzionale e politiche linguistiche; fondatrice del Laboratorio GLiC, con numerose pubblicazioni sul tema della rappresentazione di genere; Dott. Giacomo Guaraldi, Delegato del Rettore alla disabilità e ai DSA, esperto di inclusione sociale, scolastica e lavorativa, autore di pubblicazioni e volumi sull'integrazione delle persone con disabilità.

Numero di partecipanti: **54**

- Convegno: Verso l'equità di genere – il ruolo dell'università. 29 maggio 2025 – Ore 14:00–20:00. Luogo: Aula Magna Ovest, viale Berengario 51, Modena. Il convegno si è svolto presso il Dipartimento di Economia "Marco Biagi" con l'obiettivo di approfondire il ruolo dell'università nella promozione dell'equità di genere. L'iniziativa ha visto una serie di interventi e panel di discussione, conclusi con attività di interazione, networking e uno spettacolo teatrale. La partecipazione era aperta a studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo e bibliotecario (PTAB); per quest'ultimo gruppo l'attività è stata riconosciuta nell'ambito della formazione obbligatoria. Durante l'evento sono stati trattati temi legati a politiche e pratiche universitarie per l'equità di genere, esperienze progettuali nazionali e internazionali, e strumenti di promozione di una cultura inclusiva e rispettosa nei contesti accademici. Destinatari: studenti, docenti, personale tecnico-amministrativo e bibliotecario di UNIMORE.

Numero di partecipanti: **35**

○ **Notte Europea della Ricerca 2025**

UNIMORE contro la violenza di genere

Venerdì 26 settembre 2025 – Sede di Reggio Emilia

Reggiane Parco Innovazione – Capannone #15C, Piazzale Europa 1, Reggio Emilia

Nel corso dell'evento sono stati presentati i risultati di una ricerca condotta da gruppi UNIMORE sulla violenza di genere e sulle politiche di prevenzione e contrasto. È stato inoltre presentato il nuovo sportello antiviolenza che verrà attivato presso le sedi UNIMORE di Modena e Reggio Emilia. L'iniziativa si è svolta in collaborazione con la Rete Referenti Pari Opportunità, la Direzione Servizi agli Studenti, il CUG – Comitato Unico di Garanzia, e il Centro Antiviolenza Nondasola di Reggio Emilia. A cura di *Giuseppe Gatti*, dei referenti Pari Opportunità dei Dipartimenti di Reggio Emilia UNIMORE, delle operatrici Nondasola, della Direzione Servizi agli Studenti, della Rete Referenti Pari Opportunità dei Dipartimenti e del CUG.

Alle origini dei pregiudizi

Venerdì 26 settembre 2025 – Sede di Modena

Complesso San Paolo, via Camatta 16, Modena

Tipo di evento: Laboratorio / Esperimenti

Destinatari: Pubblico generale

L'evento *Alle origini dei pregiudizi* ha proposto attività di presentazione dei risultati della ricerca e momenti interattivi rivolti al pubblico su stereotipi, discriminazioni e sul loro impatto nelle scelte formative e professionali. L'iniziativa, parte dell'Equality Week, è stata realizzata in collaborazione con le associazioni del Tavolo UNIMORE LGBTQI+ e con la Commissione Pari Opportunità del Comitato Unitario delle Professioni di Modena. A cura di *Tindara Addabbo, Giacomo Guaraldi, Marco Mondello, Simone Scagliarini, Chiara Strozzi (CRID), Servizio Accoglienza Disabili e DSA UNIMORE, Rete Referenti Pari Opportunità dei Dipartimenti UNIMORE.*

Capacitàzione e Aspirazioni. In rete per l'effettiva libertà delle donne

Venerdì 26 settembre 2025 – Sede di Modena

Complesso San Paolo, via Camatta 16, Modena

Tipo di evento: Mostra

Destinatari: Pubblico generale

La mostra presenta dieci manifesti illustrati dalla vignettista e attivista Anarkikka, risultato di un progetto dedicato all'equità di genere nel mondo del lavoro, realizzato dall'Osservatorio Equità di Genere della Fondazione Marco Biagi in partenariato con la Casa delle Donne contro la violenza di Modena e l'Associazione Vivere Donna APS di Carpi. A cura di *Eleonora Costantini, Francesca Nipoti, Carlotta Barra, Tindara Addabbo, Carlotta Serra, Silvia Mantovani, Anna Chiara Alvaro*. Sono state invitate operatrici delle associazioni partecipanti e della Fondazione Marco Biagi – Osservatorio Equità di Genere.

- Corso di formazione Prevenzione e contrasto delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio, Lunedì 20 ottobre 2025, dalle 11:30 alle 13:30. Il corso ha avuto l'obiettivo di sensibilizzare e informare la comunità universitaria sul tema delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio, favorendo il riconoscimento precoce di comportamenti molesti o discriminatori. Particolare attenzione è stata dedicata alla figura della Consigliera di Fiducia dell'Ateneo, al suo ruolo e alle modalità di intervento, e agli strumenti adottati dall'Università per prevenire e contrastare tali fenomeni, tra cui lo sportello di ascolto. Il percorso formativo ha affrontato aspetti normativi, psicologici e relazionali, analizzando casistiche reali e stereotipi culturali che favoriscono la diffusione delle molestie. Sono stati forniti strumenti pratici a chi ricopre ruoli di responsabilità,

contribuendo a rafforzare un ambiente universitario inclusivo, sicuro e rispettoso. Destinatari: personale tecnico, amministrativo e bibliotecario di UNIMORE. Docenti: Avv. Elena Bigotti, Consigliera di Fiducia UNIMORE, esperta in violenza di genere, diritto civile e antidiscriminatorio, con lunga esperienza nella formazione universitaria e in enti pubblici; Prof. Federico Ricci, psicologo del lavoro e delle organizzazioni, docente UNIMORE, esperto in benessere organizzativo e soft skills.

Numero partecipanti: **126**

- “Parlare la violenza”. Giovedì 13 novembre 2025 – Ore 10:30, Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali – UNIMORE Aula B.02, Largo S. Eufemia 19, Modena. Il 13 novembre si è svolta la conversazione “Parlare la violenza – Un’etnografia della presa di parola sulla violenza nelle relazioni d’intimità tra femminismo e antropologia”, dedicata alla presentazione di ricerche antropologiche condotte in Italia tra il 2004 e il 2024. Le relatrici hanno illustrato come le donne che subiscono violenza nelle relazioni intime raccontano la propria esperienza in diversi contesti istituzionali, tra cui tribunali, forze dell’ordine e servizi sanitari, soffermandosi anche su aspetti metodologici legati alla ricerca pubblica e ai contributi del femminismo e dell’antropologia. L’incontro, rivolto a studentesse e studenti ha inteso offrire strumenti per comprendere pratiche e metodi dell’antropologia pubblica nell’affrontare il tema della violenza di genere.

- **Spettacolo Teatrale "Amorosi Assassini"**

11 e 12 novembre 2025

(Matinée Martedì 11 novembre 2025 ore 10:00; Serale Martedì 11 novembre 2025 ore 19:00; Matinée Mercoledì 12 novembre 2025 ore 10:00).

Presso il Teatro delle Passioni di Modena, si sono tenute tre diverse edizioni dello spettacolo teatrale *Amorosi Assassini* scritto e interpretato da Valeria Perdonò, con Giacomo Zorzi alle tastiere. All’interno del progetto di contrasto alla violenza contro le donne, l’Ateneo ha promosso l’organizzazione di tre repliche dello spettacolo “Amorosi Assassini” aperto alla comunità accademica tutta, accompagnati da un dibattito con l’intento di stimolare il dialogo e la riflessione.

Numero partecipanti: **160**

- **Convegni/Tavole Rotonde/Seminari/Eventi organizzati in occasione del 25 novembre 2025**

- **La vera prevenzione non punisce, educa – Ciclo su stalking e violenza di genere**

Venerdì 31 ottobre 2025 – Ore 10:15

Dipartimento di Giurisprudenza – UNIMORE

Via San Geminiano 3, Modena

A chiusura del ciclo di incontri formativi dedicati a “*Lo stalking e la violenza di genere: dalla teoria alla prassi*”, si è svolto l’incontro “La vera prevenzione non punisce, educa”. L’evento ha approfondito l’importanza dell’educazione all’affettività come misura preventiva nelle scuole e il ruolo delle istituzioni nella prevenzione della violenza di genere.

Gli interventi sono stati tenuti da: Dott. Pier Matteo Fabbri, psicologo ed educatore all’affettività, sul valore educativo delle scuole nella prevenzione; Alessandra Camporota, Assessora alle Politiche di Genere del Comune di Modena, sul ruolo delle istituzioni nella prevenzione della violenza di genere.

- **Femminismi e corpi alla prova della biopolitica**

Martedì 25 novembre 2025 – Ore 17:30
Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali – UNIMORE
Aula B1.1, Via Sant'Eufemia 19, Modena

Le antropologhe e professoresse UNIMORE Alessandra Gribaldo e Selenia Marabello hanno condotto una conversazione sui temi dei femminismi e dei corpi alla prova della biopolitica, esplorando i nessi tra dinamiche sociali, politiche e culturali nella costruzione dei ruoli di genere.

○ **Incatenate: la trappola della violenza economica**

Martedì 26 novembre 2025 – Ore 16:00
Dipartimento di Comunicazione ed Economia – UNIMORE
Aula D1.5, Viale Antonio Allegri 9, Reggio Emilia

L'economista e ricercatrice UNIMORE Carlotta Barra ha presentato un incontro dedicato alla violenza economica, approfondendo le forme sottili e sistemiche di controllo e sfruttamento che possono colpire le donne nella vita quotidiana e nelle relazioni di lavoro.

○ **Prove generali dell'opera "Tosca"**

Mercoledì 26 novembre 2025 – Ore 14:00
Teatro Pavarotti – Freni, Modena

Gli studenti e le studentesse UNIMORE hanno avuto l'opportunità di assistere alle prove generali di *Tosca* di Giacomo Puccini, con un'introduzione della Delegata alle Pari Opportunità prof.ssa Elena Bassoli. L'iniziativa, nata dalla collaborazione tra UNIMORE e il Teatro Comunale, ha voluto sensibilizzare la comunità studentesca sulle dinamiche di abuso di potere, ricatto e violenza attraverso la vicenda della protagonista. Durante l'incontro sono state presentate anche le iniziative dell'Ateneo per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere, tra cui l'apertura dei due sportelli antiviolenza a Modena e Reggio Emilia.

○ **Social Network e violenza di genere: immaginari, narrazioni, controindicazioni**

Mercoledì 26 novembre 2025 – Ore 15:45
Dipartimento di Giurisprudenza – UNIMORE
Aula A, Via San Geminiano 3, Modena

Evento promosso dal CRID, dedicato all'analisi del ruolo dei social network nella diffusione di stereotipi di genere e di violenza, con particolare attenzione a TikTok come ambiente frequentato dalle giovani generazioni.

Numero partecipanti: **50**

○ **La formazione come strumento di prevenzione e contrasto alla violenza di genere**

Venerdì 28 novembre 2025 – Ore 11:00
Dipartimento di Giurisprudenza – UNIMORE
Aula Magna, Via San Geminiano 3, Modena

L'incontro si è focalizzato sul *Libro Bianco per la Formazione sulla Violenza maschile contro le donne*. Hanno aperto l'incontro la Rettrice prof.ssa Rita Cucchiara e la Delegata alle Pari Opportunità prof.ssa Elena Bassoli, insieme alle curatrici del volume Vittoria Doretti, Fabrizia Giuliani e Claudia Segre. Sono intervenuti anche il già Procuratore della Repubblica Francesco Menditto e la Direttrice del Dipartimento di Giurisprudenza Giovanna Laura De Fazio, coordinati dalla prof.ssa Cecilia Robustelli.

Numero partecipanti: **60**

- **Conferenza-concerto su violenza domestica**

Sabato 29 novembre 2025 – Ore 21:00
Auditorium Beccaria, Via Razzaboni 80, Modena

Organizzata dall'Istituto di Medicina Legale UNIMORE in collaborazione con la Banda Cittadina "A. Ferri" e il Liceo Musicale "Sigonio", la serata ha previsto una conferenza della prof.ssa Rossana Cecchi sulle dinamiche della violenza domestica, i segnali di rischio e il ruolo delle reti di sostegno, seguita da momenti musicali di sensibilizzazione alla cultura del rispetto e della parità.

- **Inaugurazione della panchina rossa al DIEF e iniziative sulla parità di genere**

Lunedì 1° dicembre 2025 – Dipartimento di Ingegneria Enzo Ferrari (DIEF), Modena

In occasione dei 35 anni di Ingegneria a Modena, il DIEF inaugurerà la prima panchina rossa del dipartimento, simbolo di impegno e sensibilizzazione contro la violenza di genere. Durante la giornata saranno presentati anche incontri e attività dedicate alla parità di genere nei contesti tecnologici e nelle imprese, all'interno di un piano strategico che mira a promuovere inclusività, equità e benessere lavorativo.

- **Evento di formazione "Alleanze di Genere nella lotta contro l'ingiustizia"**

Mercoledì 11 dicembre 2025 – Modena Technopole

Formatrice: Irene Facheris – evento aperto a tutto il personale e ai docenti del DIEF nell'ambito del programma *MUNER Drives Change*. Programma MUNER Drives Change – Autunno 2025

1. 24 novembre, Bologna – DAMA Technopole, 16:00–19:00

Gender Stereotypes in Automotive Visual Culture – Pasquale Fameli (UNIBO)

2. 11 dicembre, Modena Technopole, 16:00–18:00

Gender Alliances in the Fight Against Injustice – Irene Facheris

3. 18 dicembre, Modena Technopole, 09:00–12:00

From Values to Culture: DEI as a Driver of Business and Social Innovation – Antonella Gioia (Automobili Lamborghini)

- **Summer Camp Ragazze Digitali**

Per l'edizione 2025, si sono tenuti diversi Summer Camp *Ragazze Digitali* ha registrato un'ampia partecipazione sul territorio. Le sedi di Modena e Reggio Emilia hanno complessivamente coinvolto 110 studentesse. Presso la sede di Mantova, in continuità con le edizioni precedenti (rivolta a studentesse di terza e quarta superiore), ha visto la partecipazione di 50 ragazze. Inoltre, è stata attivata con ottimi riscontri la versione *Ragazze Digitali Junior*, dedicata alle studentesse delle scuole medie e del biennio delle superiori, che ha raccolto 90 partecipanti, confermando il forte interesse per le tematiche proposte anche nelle fasce d'età più giovani.

Numero partecipanti: **250**

Azione 2: Cineforum sulle diverse forme di discriminazione

Obiettivo: Sensibilizzare la cittadinanza e la comunità universitaria al rispetto ai temi della diversità e uguaglianza

Destinatari: Tutta la cittadinanza e la comunità accademica

Indicatori: n° proiezioni e N. partecipanti

Periodo di svolgimento: Gen-Dic 2025

Soggetti coinvolti nell'implementazione: Comunicazione, CUG, Associazione "Rosa Bianca"

Responsabilità tecnico-organizzativa: Delegata Pari Opportunità, Delegati Disabilità

Breve descrizione: UNIMORE ha contribuito alla realizzazione di un ciclo di eventi sul tema della Disabilità e della Differenza di genere con proiezione di Film ed eventi sul territorio della città di Modena. Tutti eventi ad ingresso libero ed aperti a tutta la cittadinanza con particolare coinvolgimento degli studenti universitari.

Presso il Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali:

- I. 13 febbraio: Il teorema di Margherita di Anna Novion, ore 16,00
- II. 14 marzo: Bomb Shell di Jay Roach, ore 16,00
- III. 11 aprile: La scelta di Anne di Audrey Diwan, ore 16,00
- IV. 16 maggio: Il ragazzo dai pantaloni rosa di Margherita Ferri, ore 16,00

Presso il Teatro La tenda:

- I. 9 aprile: Docufilm Non qui non ora non io di Lillo Venezia, con partecipazione di Cecilia Camellini (psicologa e psicoterapeuta), ore 20,30
- II. 16 aprile: L'immensità di Emanuele Crialese, a cura di Laura Fruggeri (Professoressa Ordinaria di Psicologia Sociale all'Università di Parma, Direttrice della Scuola di Specializzazione in Psicoterapia Familiare di Bologna), ore 20,30
- III. 23 aprile: Due giorni e una notte di Jean-Pierre e Luc Dardenne, a cura di Donatella Tondi (Unimore) e Eleonora Bertacchini (psichiatra), ore 20,30
- IV. 8 maggio: Precious di Lee Daniels, a cura di Valentina Carnevali e Matteo Palmieri (psicologi e psicoterapeuti), ore 20,30
- V. 15 maggio: Concerto di De André, a cura del trio "Corde Cordiali", ore 20,30
- VI. 22 maggio: Moonlight di Barry Jenkins, a cura di Paolo Vistoli (psichiatra), Gruppo di lavoro Equality Week, ore 20,30

Azione 3: Attivazione di sportelli anti-violenza in Unimore

Obiettivo: Contrastare gli stereotipi di genere e la violenza di genere attraverso l'attivazione di sportelli dedicati, in rete con i servizi territoriali

Destinatari: PTA, Componente Studentesca, Docenti

Indicatori: N° ore a disposizione e contatti attivati

Periodo di svolgimento: Gen-Dic 2025

Soggetti coinvolti nell'implementazione: CUG, Delegata Pari Opportunità, Direzione Servizi a studenti e studentesse, Centri anti-violenza, Comuni Mo e RE

Responsabilità tecnico-organizzativa: CUG, Delegata Pari Opportunità, Direzione Servizi a studenti e studentesse

Breve descrizione: L'attivazione degli sportelli anti-violenza è il risultato di un articolato percorso di negoziazione interistituzionale tra Unimore, i Comuni di Modena e Reggio Emilia e i Centri Anti-Violenza (CAV) del territorio. Tale negoziazione, avviata a seguito della definizione dei protocolli di collaborazione, ha consentito di stabilire modalità condivise di gestione, accoglienza e presa in carico, garantendo la piena integrazione degli sportelli universitari all'interno della rete territoriale di contrasto alla violenza di genere. Parallelamente, la Fondazione Marco Biagi ha avviato il coordinamento della campagna comunicativa, mentre la realizzazione della grafica è stata affidata all'artista Anarkikka. Gli sportelli sono operativi dall'ottobre 2025 nelle sedi di Modena e Reggio Emilia. Il Progetto è stato presentato pubblicamente in occasione della Notte Europea della Ricerca (26 settembre 2025) e nel corso di una Conferenza stampa dedicata. Da ultimo, si segnala che Presidente CUG ha promosso e facilitato il raccordo tra la Consigliera di fiducia e le operatrici degli sportelli, favorendo lo scambio di informazioni e la sinergia operativa.

Azione 4: Proposta formativa della Consigliera di fiducia Unimore sui temi relativi al Codice di condotta (rivisto a gennaio 2025)

Obiettivo: Sensibilizzare PTA. Docenti e Studenti rispetto al tema della responsabilità della propria condotta. Estendere i corsi svolti nel 2024 al PTA e Docenti alla componente studentesca

Destinatari: PTA, Componente Studentesca, Docenti

Indicatori: N° partecipanti

Periodo di svolgimento: Gen-Dic 2025

Soggetti coinvolti nell'implementazione: Ufficio Formazione, CUG

Responsabilità tecnico-organizzativa: Consigliera di fiducia

Breve descrizione: Sono stati realizzati due incontri formativi dal titolo "Il ruolo della consigliera di fiducia e il codice di condotta per la tutela della dignità delle persone e per la prevenzione delle molestie. Profili di responsabilità e tutela" rivolti al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, svolti il 9 aprile e il 9 giugno 2025. La Consigliera di Fiducia ha inoltre preso parte al Welcome Day dedicato al personale neoassunto lo scorso 26 maggio 2025 e, ancora, è stata relatrice in occasione di un incontro dedicato alla prevenzione e il contrasto delle molestie e delle discriminazioni dal titolo *"Le molestie sul luogo di lavoro e di studio: quali azioni di prevenzione e contrasto? Aspetti definitivi e casistica, profili di responsabilità e di tutela"* tenutosi lo scorso 20 ottobre 2025. Il monitoraggio

evidenza che l'azione è stata implementata secondo la programmazione e ha raggiunto un pubblico diversificato.

Numero iniziative formative erogate: **4**; Numero partecipanti: **260**

Azione 5: Bando rivolto alla componente studentesca Unimore per la realizzazione di nuove panchine rosse e loro inaugurazione in occasione della giornata nazionale contro la violenza di genere

Obiettivo: Sensibilizzare la cittadinanza e la comunità universitaria sui temi della violenza di genere

Destinatari: Componente Studentesca

Indicatori: Pubblicazione del bando, n° di studenti/tesse aderenti, N° panchine realizzate

Periodo di svolgimento: Apr-Nov 2025

Soggetti coinvolti nell'implementazione: Delegata Sostenibilità, Comunicazione, Docenti mentoring, Direzione tecnica

Responsabilità tecnico-organizzativa: CUG, Delegata Pari Opportunità

Breve descrizione: L'azione ha comportato un significativo lavoro istruttorio preliminare, che ha incluso la partecipazione agli incontri dedicati alla costruzione del bando, il raccordo costante con l'Ufficio Tecnico e con la governance, nonché il coinvolgimento della rappresentanza studentesca nei passaggi condotti fino all'estate. A questo lavoro si è affiancata la fase di pubblicizzazione dell'iniziativa, finalizzata ad assicurarne la massima diffusione. Successivamente alla pubblicazione del bando, sono emerse alcune questioni operative – dettagliate nella comunicazione dedicata – riguardanti la proroga dei termini, la definizione degli eventi collegati e la pianificazione dei passaggi successivi. Una volta scaduti i termini previsti, agli uffici competenti è pervenuta una sola candidatura non rispondente ai requisiti previsti dal bando; pertanto, non si è potuto dare seguito all'azione prevista.

Area III: Azioni di sensibilizzazione rispetto all'uso di un linguaggio non sessista e inclusivo.

Elenco azioni: Azione 1_Formazione sulla revisione linguistica della modulistica con utilizzo di linguaggio non sessista, inclusivo e accessibile e in applicazione del Dlgs.62/2024 e documento interno di riferimento per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo

Azione 1: Formazione sulla revisione linguistica della modulistica con utilizzo di linguaggio non sessista, inclusivo e accessibile e in applicazione del Dlgs.62/2024 e produzione di un documento interno di riferimento per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo

Obiettivo: Diffondere in Unimore una cultura non sessista, inclusiva e accessibile a tutti. Si tratteranno anche temi legati al Decreto Legislativo n. 62 del 2024 *'Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato'* che prevede alcune modifiche alla terminologia da utilizzare nei documenti ufficiali con riferimento alle persone con disabilità. Esito del percorso formativo sarà la redazione di una sintesi di terminologia di base e indicazioni operative sull'utilizzo di un linguaggio inclusivo.

Destinatari: PTA (specie con riguardo a figure che rivestono ruoli di governance nei Dipartimenti e Direzioni), Docenti

Indicatori: N° personale coinvolto, realizzazione documento interno, diffusione a tutte le strutture

Periodo di svolgimento: Mag-Dic 2025

Soggetti coinvolti nell'implementazione: Ufficio formazione, Ufficio gestione PTA

Responsabilità tecnico-organizzativa: CUG, GLiC_D(Centro Genere, Linguaggio Comunicazione_Digitale)

Breve descrizione: È stato svolto un programma di sensibilizzazione e formazione all'uso non sessista della lingua nella comunicazione accademica relativamente alla ricerca, alla didattica e alle attività amministrative e istituzionali sulla base delle Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR (2018), che rappresentano il modello anche per il previsto Vademecum operativo, in fase di realizzazione. Il percorso di sensibilizzazione e formazione diretto alla comunità accademica nel suo complesso – personale docente, tecnico amministrativo, componente studentesca, dottorande/i, assegniste/i – ha visto una ulteriore fase di realizzazione con l'obiettivo di consolidare le competenze acquisite in coloro che hanno già partecipato alle attività erogate nel quadriennio precedente e di estenderle a coloro che non hanno ancora partecipato alle relative attività formative. Tale percorso vedrà anche una ulteriore fase al fine di promuovere e realizzare una comunicazione rispettosa e inclusiva nella ricerca, nella didattica e nelle attività amministrative e istituzionali. Un significativo passo in questa direzione è stato già recentemente compiuto con la modifica della rubrica di Ateneo consistente nell'adozione delle forme lessicali di genere femminile in riferimento ai termini professionali e lavorativi riferiti alle donne. L'implementazione della modifica è in corso e il risultato verrà a breve presentato agli organi per approvazione. Si intende inoltre estendere la revisione in una prospettiva di genere ai moduli sulle attività di ricerca svolta dal personale docente/ricercatore che compare nella rubrica stessa e monitorare l'uso del genere grammaticale del titolo usato nella proclamazione di laurea e dottorato.

3. PIANO DI AZIONI POSITIVE PER L'ANNO 2026

Area I: Benessere organizzativo e conciliazione tempi di vita e di lavoro.

Elenco azioni: Azione 1_ Monitoraggio strutturato della fruizione del lavoro da remoto; Azione 2_ Formazione su stress lavoro-correlato e gestione dei tempi di lavoro; Azione 3_ Comunicazione e monitoraggio della formazione su gender equity; Azione 4_ Servizi igienici all gender e comunicazione per la promozione dell'inclusività; Azione 5_ Valutazione della possibilità di introdurre stanze del silenzio; Azione 6_ Progettazione di un percorso di mentoring trasformativo ed empowerment

Azione 1: Monitoraggio strutturato della fruizione del lavoro da remoto con prospettiva di genere e benessere organizzativo

Obiettivo: Disporre di serie storiche di dati comparabili della fruizione del lavoro da remoto per genere e ruolo, integrati con indicatori di benessere organizzativo, per monitorare trend, identificare eventuali disparità e fornire evidenze a supporto di politiche di pari opportunità e conciliazione.

Destinatari: CUG, Consulta PTA, intera comunità universitaria

Indicatori: N° di unità di personale incluse nel monitoraggio, Indicatori di benessere organizzativo correlati alle modalità di lavoro (soddisfazione, stress lavoro-correlato, equilibrio vita-lavoro)

Periodo di svolgimento: Maggio-ottobre 2026

Soggetti coinvolti nell'implementazione: Ufficio Gestione PTA, CUG, Ufficio relazioni sindacali

Responsabilità tecnico-organizzativa: CUG, Ufficio relazioni sindacali, Ufficio Risorse umane/Personale, Ufficio Sistemi Informativi (per estrazione e validazione dati)

Breve descrizione: Rendere strutturale il sistema di raccolta, analisi comparabile nel tempo e diffusione dei dati relativi alla fruizione delle modalità di lavoro da remoto, con particolare attenzione alla prospettiva di genere e agli esiti sul benessere organizzativo, in coerenza con gli obiettivi di pari opportunità, conciliazione vita-lavoro e rimozione di eventuali disparità.

Azione 2: Proposta formativa per la gestione di ansia e stress lavoro correlati e dei tempi di lavoro

Obiettivo: Offrire strumenti e occasioni formative per la gestione dello stress lavoro-correlato e dei tempi di lavoro per il personale docente e PTA.

Destinatari: Docenti, PTA

Indicatori: N° proposte formative, tipologia di personale coinvolto, N° partecipanti

Periodo di svolgimento: Febbraio-dicembre 2026

Soggetti coinvolti nell'implementazione: CUG**Responsabilità tecnico-organizzativa:** Ufficio formazione, Sportello Ascolto del Personale

Breve descrizione: L'azione prevede la progettazione e l'erogazione di iniziative formative finalizzate alla gestione dell'ansia e dello stress lavoro-correlato, sia per il personale docente che tecnico-amministrativo. È prevista la predisposizione di un modulo fruibile online sul portale SicurMORE, in modo da rendere le iniziative accessibili nel tempo. Nel 2026 si prevede di coinvolgere la nuova responsabile dello Sportello Ascolto del personale e di valutare un eventuale approfondimento con percorsi dedicati, comprese possibili attività di mindfulness.

Azione 3: Comunicazione e monitoraggio della fruizione e del gradimento della proposta formativa su gender equity

Obiettivo: Formare il personale con responsabilità di gestione del personale, promuovendo conoscenze e strumenti per garantire la parità di genere e l'equità nelle pratiche organizzative.

Destinatari: Personale di ricerca e docente: obbligatorio per personale in entrata, direttori e direttrici di dipartimento, presidenti Commissioni paritetiche, Delegato/a Pari Opportunità, Referenti Pari Opportunità Dipartimentali, componenti organi accademici, componenti CUG, responsabili direzioni

Indicatori: Numero di utenti che hanno fruito della formazione rispetto al totale dei/delle destinatari/e; Indicatori di gradimento dei corsi

Periodo di svolgimento: Marzo-dicembre 2026

Soggetti coinvolti nell'implementazione: Delegata pari Opportunità, CUG, Consigliera di fiducia

Responsabilità tecnico-organizzativa: Ufficio formazione

Breve descrizione: Nel 2025 è stata completata la produzione e registrazione dei moduli formativi sul tema della *gender equity*, con il supporto tecnico del Centro EDUNOVA. I materiali risultano pronti per la pubblicazione e la fruizione, nel 2026 l'azione prevede iniziative di comunicazione e promozione per incentivare la partecipazione del personale destinatario. Parallelamente, sarà monitorata la fruizione e raccolti indicatori di gradimento, al fine di valutare l'efficacia della proposta formativa e orientare eventuali interventi migliorativi.

Azione 4: Servizi igienici *all gender* e dotazione fasciatoi, campagna di comunicazione per la promozione dell'inclusività

Obiettivo: Promuovere l'inclusività e il benessere della comunità universitaria attraverso l'introduzione di servizi igienici *all gender* e la dotazione di fasciatoi a parete, accompagnate da un'azione strutturata di comunicazione e sensibilizzazione sui temi dell'identità di genere, del rispetto delle diversità e dell'accessibilità degli spazi

Destinatari: Tutte le persone che lavorano e studiano in UNIMORE, visitatori.

Indicatori: Approvazione della soluzione progettuale definitiva, Avvio della fase esecutiva, Realizzazione di azioni e materiali di comunicazione dedicati, Numero e tipologia di iniziative informative e di sensibilizzazione realizzate

Periodo di svolgimento: Aprile – dicembre 2026.

Soggetti coinvolti nell'implementazione: CUG, Delegata della Rettrice per le Pari Opportunità, Direzione Tecnica.

Responsabilità tecnico-organizzativa: CUG, Delegata Pari Opportunità, Direzione Tecnica.

Breve descrizione: Nel corso del 2026 l'azione sarà focalizzata sulla definizione e approvazione della progettazione esecutiva relativa all'introduzione di alcuni servizi igienici *all gender* e di fasciatoi a parete in alcuni edifici dell'Ateneo, a seguito del percorso istruttorio avviato nel 2025. Parallelamente, sarà progettata e realizzata una campagna di comunicazione dedicata, finalizzata a valorizzare il significato inclusivo dell'intervento e a promuovere una cultura del rispetto delle differenze e della genitorialità condivisa. Pur trattandosi di un intervento infrastrutturale circoscritto, l'azione intende assumere un valore simbolico e culturale più ampio, utilizzando la visibilità dei nuovi spazi come occasione di sensibilizzazione della comunità universitaria sui temi dell'identità di genere, dell'accessibilità e dell'inclusione. Il monitoraggio riguarderà sia l'avanzamento della progettazione e dell'attuazione, sia l'efficacia delle iniziative di comunicazione realizzate.

Azione 5: Valutazione della possibilità di introdurre stanze del silenzio

Obiettivo: Promuovere il benessere psico-fisico e l'inclusione della comunità universitaria attraverso la valutazione dell'introduzione di spazi dedicati al raccoglimento, alla meditazione e alla preghiera, in coerenza con le politiche di welfare, pari opportunità e valorizzazione delle differenze adottate dall'Ateneo.

Destinatari: tutte le persone che lavorano e studiano in UNIMORE.

Indicatori: Individuazione di spazi potenzialmente idonei, Numero di incontri di confronto e consultazione con i soggetti coinvolti

Periodo di svolgimento: Settembre-dicembre 2026

Soggetti coinvolti nell'implementazione: CUG, Delegata della Rettrice per le Pari Opportunità, Delegata della Rettrice per la Pace e l'Equità Sociale, Direzione Tecnica

Responsabilità tecnico-organizzativa: CUG, Delegata della Rettrice per le Pari Opportunità, Delegata della Rettrice per la Pace e l'Equità Sociale, Direzione Tecnica

Breve descrizione: sarà avviato un percorso di analisi finalizzato a valutare la possibilità di individuare e attrezzare spazi destinati al silenzio, alla meditazione e al raccoglimento personale, sulla scorta di esperienze già consolidate in diversi Atenei italiani ed europei. L'iniziativa si inserisce in una più ampia strategia di promozione del benessere organizzativo e della salute psicofisica della comunità universitaria, riconoscendo il valore di ambienti inclusivi che favoriscano il rispetto delle diversità culturali, spirituali e individuali. Il percorso prevede il coinvolgimento degli attori istituzionali competenti e momenti di confronto con la comunità universitaria, al fine di definire criteri condivisi di utilizzo degli spazi e valutare l'impatto dell'intervento in termini di benessere percepito e qualità dell'ambiente di studio e lavoro.

Azione 6: Progettazione di un percorso di mentoring trasformativo ed empowerment

Obiettivo: Progettare un percorso strutturato di mentoring trasformativo finalizzato a promuovere l'empowerment individuale e professionale, la valorizzazione dei talenti e la riduzione delle disuguaglianze di genere e di ruolo all'interno della comunità universitaria, in coerenza con gli obiettivi del Gender Equality Plan di Ateneo.

Destinatari: Personale docente, assegnisti/e, dottorandi/e, giovani ricercatori e ricercatrici.

Indicatori: Definizione del modello di mentoring (obiettivi, destinatari/e, modalità operative); Numero di incontri di progettazione e co-progettazione realizzati; Elaborazione di linee guida e strumenti operativi (format, criteri di selezione, strumenti di monitoraggio)

Periodo di svolgimento: Settembre-dicembre 2026

Soggetti coinvolti nell'implementazione: CUG, Delegata della Rettrice per le Pari Opportunità, Ufficio Formazione, Delegato alla Ricerca, gruppo di lavoro Faculty Development

Responsabilità tecnico-organizzativa: CUG, Ufficio Personale, Delegata per le Pari Opportunità

Breve descrizione: Nel corso del 2026 sarà progettato un percorso di mentoring trasformativo ispirato alle buone pratiche nazionali ed europee in materia di gender equality e sviluppo delle carriere accademiche. L'azione intende favorire processi di empowerment individuale e collettivo, rafforzando consapevolezza, competenze trasversali e capacità di leadership, con particolare attenzione alle fasi di transizione professionale e alle situazioni di maggiore vulnerabilità. Il percorso sarà costruito attraverso una fase di analisi dei fabbisogni, il coinvolgimento di figure esperte interne ed esterne e la definizione di un modello replicabile e valutabile nel tempo.

Area II: Azioni di prevenzione e contrasto alle molestie e alla violenza di genere.

Elenco azioni: Azione 1_ Campagna di comunicazione sui temi relativi al contrasto alla violenza di genere / Iniziative aperte alla cittadinanza; Azione 2_ Cineforum e rappresentazioni teatrali/artistiche sulle diverse forme di discriminazione; Azione 3_ Comunicazione e monitoraggio sugli sportelli anti-violenza Unimore, formazione sul tema della violenza contro le donne; Azione 4_ Proposta formativa della Consiglieria di fiducia Unimore sui temi relativi al Codice di condotta; Azione 5_ Panchine rosse come strumenti di coinvolgimento studentesco e campagne social per contrastare la violenza di genere; Azione 6_ Studio della possibilità di istituire sportelli di supporto LGBTQI+; Azione 7_ Borsa di studio in memoria di Anna Sviridenko; Azione 8_ Diffusione capillare della campagna #finiscequi e azioni di comunicazione a supporto; Azione 9_ Avvio dei contatti con i centri di recupero per uomini autori di violenza e programmazione di collaborazioni operative; Azione 10_ Protocollo "No women no panel"

Azione 1: Campagna di comunicazione sui temi relativi al contrasto alla violenza di genere /Realizzazione di iniziative aperte alla cittadinanza sulla prevenzione e contrasto alle forme di discriminazione e violenza

Obiettivo: Sensibilizzare la comunità universitaria e la cittadinanza sulla necessità di contrastare le discriminazioni di genere radicate in un contesto culturale ancora influenzato da dinamiche

patriarcali, promuovendo comportamenti inclusivi e prevenendo ogni forma di violenza. L'azione sarà estesa a discriminazioni intersezionali.

Destinatari: Tutta la cittadinanza e la comunità universitaria

Indicatori: N° eventi e N° partecipanti disaggregati in base al genere

Periodo di svolgimento: Febbraio - dicembre 2026

Soggetti coinvolti nell'implementazione: Ufficio Comunicazione, CUG, Delegata Pari Opportunità

Responsabilità tecnico-organizzativa: CUG, Delegata Pari Opportunità

Breve descrizione: L'azione prevede lo sviluppo e l'attuazione di una campagna di comunicazione istituzionale finalizzata a promuovere la responsabilità collettiva e a sensibilizzare sulla prevenzione di molestie, discriminazioni e violenze di genere. La campagna sarà integrata da iniziative pubbliche e momenti di confronto con esperti/e, rappresentanti di associazioni territoriali e figure istituzionali, organizzati in corrispondenza di date simboliche, tra cui:

11 febbraio – Giornata delle Donne e delle Ragazze nella Scienza

8 marzo – Giornata Internazionale dei Diritti delle Donne

17 maggio – Giornata Internazionale contro l'Omofobia, la Bifobia e la Transfobia

Notte Europea della Ricerca 2026

25 novembre – Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne

3 dicembre – Giornata Internazionale delle Persone con Disabilità

Il monitoraggio riguarderà sia il numero e la tipologia degli eventi realizzati sia la partecipazione effettiva, con una attenzione specifica alla disaggregazione per genere, al fine di valutare l'efficacia della campagna e orientare eventuali interventi migliorativi.

Azione 2: Cineforum e rappresentazioni teatrali/artistiche sulle diverse forme di discriminazione

Obiettivo: Sensibilizzare la cittadinanza e la comunità universitaria ai temi della diversità e del rispetto reciproco, promuovendo consapevolezza sulle diverse forme di discriminazione, stereotipi e pregiudizi presenti nella società.

Destinatari: Tutta la cittadinanza e la comunità universitaria

Indicatori: Numero di eventi e Numero di partecipanti, disaggregato per genere e fascia di età

Periodo di svolgimento: Gennaio – dicembre 2026

Soggetti coinvolti nell'implementazione: Comunicazione, CUG, Associazione "Rosa Bianca", altre associazioni del territorio

Responsabilità tecnico-organizzativa: Delegata Pari Opportunità, Delegati Disabilità

Breve descrizione L'azione prevede l'organizzazione di un ciclo di cineforum e rappresentazioni teatrali o artistiche dedicati alla promozione della cultura della diversità, dell'inclusione e del rispetto delle differenze di genere, culturali e abilitative. Gli eventi saranno aperti alla cittadinanza e gratuiti, con particolare coinvolgimento degli/delle studenti universitari/e e delle scuole del territorio, e saranno realizzati sia negli spazi dell'Ateneo sia sul territorio delle città di Modena e Reggio Emilia, in collaborazione con associazioni e realtà culturali locali.

Azione 3: Comunicazione e monitoraggio sugli sportelli anti-violenza Unimore, formazione sul tema della violenza contro le donne

Obiettivo: Rafforzare la conoscenza e l'accesso agli sportelli anti-violenza all'interno della comunità universitaria, monitorarne l'attività e sviluppare percorsi formativi dedicati a personale e studenti, con l'obiettivo di prevenire e contrastare la violenza di genere e gli stereotipi sessisti, in rete con i servizi territoriali

Destinatari: tutte le persone che lavorano e studiano in UNIMORE

Indicatori: Numero di iniziative di comunicazione e diffusione realizzate, Numero di ore di sportello effettivamente erogate, Numero di contatti attivati e prese in carico, Numero di attività formative realizzate e personale/studenti coinvolti/e

Periodo di svolgimento: Gennaio - dicembre 2026

Soggetti coinvolti nell'implementazione: CUG, Delegata Pari Opportunità, Direzione Servizi a studenti, Centri anti-violenza, Comuni di Modena e Reggio Emilia

Responsabilità tecnico-organizzativa: CUG, Delegata Pari Opportunità, Direzione Servizi a studenti

Breve descrizione: L'azione prevede il potenziamento della campagna di comunicazione sugli sportelli anti-violenza, con l'obiettivo di informare la comunità universitaria e la cittadinanza sull'esistenza dei servizi, le modalità di accesso e le attività offerte. Parallelamente, sarà attivato un sistema di monitoraggio delle attività degli sportelli, volto a rilevare le ore di servizio erogate, i contatti ricevuti e le modalità di presa in carico, al fine di valutare l'efficacia dell'iniziativa e identificare eventuali miglioramenti. Infine, saranno realizzate attività di formazione dedicate a personale e studenti, per rafforzare competenze operative, sensibilizzazione sui temi della violenza di genere e gestione dei casi, consolidando così gli sportelli all'interno della rete territoriale di contrasto alla violenza contro le donne.

Azione 4: Proposta formativa della Consigliera di fiducia Unimore sui temi relativi al Codice di condotta

Obiettivo: Sensibilizzare docenti e studenti sul tema della responsabilità individuale nella propria condotta, prevenzione delle molestie e discriminazioni.

Destinatari: Studenti, Docenti

Indicatori: Numero di incontri realizzati, Numero di partecipanti, disaggregato per ruolo e genere

Periodo di svolgimento: Gennaio - dicembre 2026

Soggetti coinvolti nell'implementazione: Ufficio Formazione, CUG

Responsabilità tecnico-organizzativa: Consigliera di fiducia

Breve descrizione: L'azione prevede la realizzazione di moduli formativi per la componente studentesca e i/le docenti, con particolare attenzione verso i/le neoassunti/e. I contenuti formativi continueranno a trattare il ruolo della Consigliera di Fiducia, il Codice di Condotta per la tutela della dignità delle persone, la prevenzione delle molestie e delle discriminazioni, nonché i profili di responsabilità e tutela.

Azione 5: Panchine rosse come strumenti di coinvolgimento studentesco e campagne social per contrastare la violenza di genere

Obiettivo: Trasformare le panchine rosse installate da Unimore in presidi attivi di sensibilizzazione, attraverso il coinvolgimento della componente studentesca nella progettazione e diffusione di campagne social e iniziative di comunicazione, al fine di mantenere alta e continuativa l'attenzione sul contrasto alla violenza di genere nella comunità universitaria e oltre.

Destinatari: Studenti, comunità universitaria, cittadinanza

Indicatori: Numero di campagne social realizzate; Numero di studenti coinvolti/e; Numero di visualizzazioni, interazioni e condivisioni dei contenuti social

Periodo di svolgimento: Aprile-novembre 2026

Soggetti coinvolti nell'implementazione: CUG, Delegata Pari Opportunità, Associazioni studentesche, Ufficio Comunicazione, eventuali partner territoriali per iniziative condivise.

Responsabilità tecnico-organizzativa: CUG, Delegata Pari Opportunità, Ufficio Comunicazione

Breve descrizione: L'azione mira a dare visibilità attiva alle panchine rosse presenti in UNIMORE, trasformandole da simboli statici in strumenti di dialogo, informazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere. La componente studentesca sarà coinvolta nella ideazione e realizzazione di campagne social multimediali, storytelling, contenuti video e attività digitali che raccontino storie, dati e messaggi di contrasto alla violenza. Le campagne potranno includere post, video, challenge, live digitali e collaborazioni con realtà associative e istituzionali, con un calendario che include anche momenti simbolici come il 25 novembre e altri eventi significativi.

Azione 6: Studio della possibilità di istituire sportelli di supporto LGBTQI+

Obiettivo: Valutare la fattibilità di istituire sportelli di supporto dedicati alla comunità LGBTQI+ dell'Ateneo, volti a fornire ascolto, orientamento, supporto psicologico e informativo, promuovendo inclusione, benessere e tutela delle persone in contesti accademici ancora soggetti a discriminazioni e microaggressioni.

Destinatari: Comunità universitaria.

Indicatori: Numero di incontri esplorativi e di consultazione con stakeholders interni ed esterni; Raccolta di dati sul bisogno e sulla domanda di supporto da parte della comunità LGBTQI+

Periodo di svolgimento: Settembre – dicembre 2026

Soggetti coinvolti nell'implementazione: CUG, Delegata Pari Opportunità, Ufficio Servizi agli Studenti, Associazioni studentesche e territoriali LGBTQI+

Responsabilità tecnico-organizzativa. CUG, Delegata Pari Opportunità, Ufficio Servizi agli Studenti

Breve descrizione: L'azione prevede un percorso di analisi preliminare, basato sul confronto con esperienze consolidate in altri Atenei italiani ed europei che hanno attivato sportelli LGBTQI+ di supporto e orientamento. Il processo includerà consultazioni interne con studenti, personale docente e tecnico-amministrativo e raccordo con associazioni e reti territoriali LGBTQI+ per individuare esigenze e aspettative oltre che modalità operative efficaci. L'iniziativa mira a rafforzare le politiche di inclusione e benessere, garantendo un ambiente accademico sicuro e rispettoso della diversità sessuale e di genere.

Azione 7: Borsa di studio in memoria di Anna Sviridenko

Obiettivo: Istituire una borsa di studio dedicata alla memoria di Anna Sviridenko, come contributo concreto alla promozione della cultura della consapevolezza collettiva della natura sistemica della violenza di genere, della sua prevenzione e del sostegno a percorsi formativi orientati al contrasto delle discriminazioni e alla tutela dei diritti umani.

Destinatari: Studenti e studentesse da definire in collaborazione con la Delegata per la Pace e l'Equità Sociale

Indicatori: Pubblicazione del bando

Periodo di svolgimento: Ottobre-novembre 2026

Soggetti coinvolti nell'implementazione: CUG, Delegata Pari Opportunità, Delegata per la Pace e l'Equità Sociale, Delegato alla Ricerca, Ufficio Servizi agli Studenti, eventuali partner territoriali e associazioni impegnate sul tema della violenza di genere

Responsabilità tecnico-organizzativa. Delegata Pari Opportunità, Delegata per la Pace, Ufficio Servizi agli Studenti

Breve descrizione: L'Ateneo promuoverà l'istituzione di una borsa di studio in memoria di Anna Sviridenko, specializzando di UNIMORE coinvolta tragicamente in un caso di femminicidio, al fine di trasformare il ricordo in un'opportunità educativa e di impegno culturale. L'azione prevede l'identificazione dei/delle destinatari/e e dei criteri di valutazione. Si valuterà l'integrazione con l'azione prevista nel Gender Equality Plan, di attivazione di un premio di laurea e/o di dottorato annuale sui temi dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità.

Azione 8: Diffusione capillare della campagna *#finiscequi* e azioni di comunicazione a supporto

Obiettivo: Valorizzare e potenziare la campagna *#finiscequi* acquisita da Unimore, trasformandola in un strumento di sensibilizzazione continuativo sul contrasto alle molestie e alle discriminazioni, attraverso una diffusione capillare dei materiali e una strategia di comunicazione istituzionale integrata che raggiunga studenti, personale e cittadinanza.

Destinatari: Comunità universitaria e cittadinanza.

Indicatori: Numero di materiali della campagna distribuiti e affissi; Numero di iniziative di comunicazione realizzate (social, eventi, date simboliche); Interazioni e reach delle campagne social

Periodo di svolgimento: Febbraio – dicembre 2026

Soggetti coinvolti nell'implementazione: Ufficio Comunicazione, CUG, Delegata Pari Opportunità, Associazioni studentesche e territoriali

Responsabilità tecnico-organizzativa. Ufficio Comunicazione, CUG, Delegata Pari Opportunità

Breve descrizione: L'azione riguarda la progettazione e realizzazione di una campagna di comunicazione integrata basata sui materiali della campagna *#finiscequi* originariamente lanciata dall'Università di Trento che utilizza frasi comuni con bias discriminatori per stimolare consapevolezza critica su linguaggio e comportamenti discriminatori. La campagna sarà riproposta e diffusa capillarmente all'interno delle sedi Unimore (aule, biblioteche, spazi comuni) e nei canali digitali istituzionali (sito, social media), prevedendo materiali fisici aggiornati e la programmazione di post social tematizzati con hashtag ufficiali.

Azione 9: Avvio dei contatti con i centri di recupero per uomini autori di violenza o associazioni simili

Obiettivo: Promuovere la prevenzione della violenza di genere attraverso la collaborazione con centri specializzati nel trattamento e nel recupero di uomini autori di violenza, valutando la realizzazione di percorsi educativi e formativi volti alla presa di responsabilità e alla modifica dei comportamenti violenti fin dalle fasi iniziali.

Destinatari: Comunità universitaria

Indicatori: Numero di contatti istituiti con centri e servizi territoriali specializzati

Periodo di svolgimento: Giugno – dicembre 2026

Soggetti coinvolti nell'implementazione: CUG, Delegata Pari Opportunità, partner territoriali (centri per uomini autori di violenza, enti del terzo settore)

Responsabilità tecnico-organizzativa. CUG, Delegata Pari Opportunità,

Breve descrizione: L'azione prevede l'avvio di contatti iniziali con i Centri per Uomini Autori di Violenza (C.U.A.V.), presenti in Emilia-Romagna, che offrono percorsi psico-educativi e programmi mirati a promuovere la presa di responsabilità e la modifica dei comportamenti violenti nelle relazioni affettive e familiari. Il percorso di lavoro includerà incontri esplorativi per esplorare eventuali collaborazioni. Questa azione si inserisce in una visione di contrasto alla violenza di genere che non si limita alle sole misure di protezione delle vittime, ma include la presa in carico degli autori di violenza secondo le pratiche nazionali ed europee di prevenzione, promozione del cambiamento comportamentale e riduzione della recidiva, in coerenza con le raccomandazioni della Convenzione di Istanbul e le esperienze strutturate dei C.U.A.V. sul territorio.

Azione 10: Protocollo “No women no panel”

Obiettivo: Promuovere una piena rappresentanza di donne in panel, convegni, seminari e iniziative pubbliche organizzati dall'Ateneo, attraverso l'adozione di un protocollo di impegno istituzionale che favorisca una partecipazione equilibrata, valorizzi competenze e talenti femminili e superi gli stereotipi di genere nei contesti di comunicazione e dibattito pubblico.

Destinatari: Comunità universitaria, visitatori.

Indicatori: Percentuale di eventi istituzionali con panel con rappresentanza di genere differenziata; Adozione di linee guida interne per la composizione dei panel e dei comitati scientifici

Periodo di svolgimento: Luglio – dicembre 2026

Soggetti coinvolti nell'implementazione: CUG, Delegata Pari Opportunità, Ufficio Comunicazione, Senato Accademico

Responsabilità tecnico-organizzativa. Delegata Pari Opportunità, CUG

Breve descrizione: L'Azione prevede l'adozione formale di un impegno istituzionale volto all'attuazione del principio "No Women No Panel", una campagna promossa su impulso della Commissione Europea e già oggetto di protocolli d'intesa tra istituzioni pubbliche e università italiane, con l'obiettivo di contrastare la sottorappresentazione delle donne e promuovere una comunicazione più equa e pluralista nei dibattiti e negli eventi pubblici. Il protocollo interno all'Ateneo includerà: linee guida sulla composizione dei panel; Procedure di monitoraggio della composizione di genere dei panel per gli eventi istituzionali; Azioni di comunicazione interna ed esterna per sensibilizzare organizzatori/rici e pubblico sull'importanza della rappresentanza equilibrata. L'esperienza di altri atenei che hanno aderito formalmente al protocollo dimostra che questa iniziativa può contribuire a contrastare la pratica di organizzare eventi con panel esclusivamente maschili e a valorizzare le competenze di donne e donne professioniste nei contesti accademici e pubblici.

Area III: Azioni di sensibilizzazione rispetto all'uso di un linguaggio non sessista e inclusivo.

Elenco azioni: Azione 1_Formazione sulla revisione linguistica della modulistica con utilizzo di linguaggio non sessista, inclusivo e accessibile e in applicazione del Dlgs.62/2024 e documento interno di riferimento per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo

Azione 1: Formazione sulla revisione linguistica della modulistica con utilizzo di linguaggio non sessista, inclusivo e accessibile e in applicazione del Dlgs.62/2024 e produzione di un documento interno di riferimento per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo

Obiettivo: Consolidare e diffondere all'interno dell'Ateneo una cultura linguistica inclusiva, non sessista e accessibile, rivolta a tutte le componenti della comunità universitaria. Il percorso formativo approfondirà il Dlgs.62/2024, con particolare attenzione alle modifiche terminologiche previste per i documenti ufficiali relativi alle persone con disabilità, e promuoverà strumenti operativi per la comunicazione rispettosa e inclusiva nella didattica, nella ricerca e nelle attività amministrative. Esito previsto: aggiornamento del Vademecum interno e linee guida operative sull'uso del linguaggio inclusivo.

Destinatari: PTA (in particolare figure con ruoli di governance in Dipartimenti e Direzioni), Docenti

Indicatori: Numero di partecipanti ai percorsi formativi; produzione e aggiornamento del Vademecum interno; diffusione e applicazione documentata nelle strutture.

Periodo di svolgimento: Maggio-dicembre 2026

Soggetti coinvolti nell'implementazione: Ufficio formazione, Ufficio gestione PTA

Responsabilità tecnico-organizzativa: CUG, GLiC_D(Centro Genere, Linguaggio Comunicazione_Digitale)

Breve descrizione: L'azione prevede un programma di formazione e aggiornamento finalizzato alla revisione della modulistica, dei documenti e della comunicazione istituzionale secondo criteri di inclusività e non sessismo. Saranno consolidati i risultati delle edizioni formative precedenti, estendendo la partecipazione a chi non vi ha ancora preso parte. Saranno realizzate attività di monitoraggio sull'adozione delle forme linguistiche inclusive nelle rubriche istituzionali, nei moduli di ricerca, nelle proclamazioni di laurea e dottorato, e nei documenti amministrativi. L'azione includerà anche momenti di sensibilizzazione per la componente studentesca e strumenti di comunicazione interna per garantire continuità e coerenza nell'uso del linguaggio inclusivo in tutto l'Ateneo.

Un focus particolare sarà posto sul coordinamento con le linee guida MIUR 2018 e sul Dlgs.62/2024, aggiornando il Vademecum interno con esempi pratici, glossari e indicazioni operative per una comunicazione rispettosa delle diversità di genere, abilità e background culturale.