



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Modena e Reggio Emilia - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2021>

Amministrazione

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Acronimo: UNIMORE

Regione: Emilia-Romagna

Provincia: MO

Comune: Modena

CAP: 41121

Indirizzo: Via Università, 4

Codice Amministrazione: USMRE

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Università e Istituti di Istruzione
Universitaria Pubblici

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2023

Piao 2023-2025 (sezione 2.2.3)

[piano_azioni_positive_usmre-triennio_piao-2023-2025-sezione-223-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_usmre-triennio_piao-2023-2025-sezione-223-anno_2023.pdf)
(1.14 MB)

2024

PIAO 2025-2027

[piano_azioni_positive_usmre-triennio_piao-2025-2027-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_usmre-triennio_piao-2025-2027-anno_2024.pdf)
(1.22 MB)

2026

PIAO 2026-2028

PAP 2025-2026

[piano_azioni_positive_usmre-](#)



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2021>

[piano_azioni_positive_usmre-
triennio_piao-2026-2028-anno_2026.pdf](#) (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_usmre-triennio_piao-2026-2028-anno_2026.pdf) (2.24 MB)

[triennio_pap-2025-2026-anno_.pdf](#) (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_no-triennale/usmre/pap-2025-2026/piano_azioni_positive_usmre-triennio_pap-2025-2026-anno_.pdf) (614.11 KB)



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2021>



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	CAT B tempo indeterminato	0	1	2	4	1	0	0	1	4	0
Personale non dirigente	CAT B tempo determinato	2	1	0	0	0	0	1	1	0	1
Personale non dirigente	CAT C tempo indeterminato	2	6	18	29	6	2	22	49	66	18
Personale non dirigente	CAT C tempo determinato	0	0	0	0	0	1	3	1	0	0
Personale non dirigente	CAT D tempo indeterminato	1	14	33	48	8	1	28	104	97	21
Personale non dirigente	CAT D tempo determinato	0	0	0	0	0	1	2	2	1	0
Personale non dirigente	CAT EP tempo indeterminato	0	0	1	3	2	0	0	4	12	1
Personale non dirigente	CEL	0	0	0	1	0	0	0	3	9	3
Dirigente di livello generale	Dirigenti a tempo Indeterminato	0	0	0	3	0	0	0	0	2	0
Dirigente di livello generale	Dirigenti tempo determinato	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	Professore ordinario	0	0	21	64	68	0	0	4	27	33
	Professore Associato	0	17	74	71	40	0	8	65	56	22
	Ricercatore a Tempo Indeterminato	0	1	24	26	12	0	0	27	27	8

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2021>

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
	Ricercatore a Tempo Determinato a)	1	16	6	0	0	1	12	5	0	0
	Ricercatore a Tempo Determinato b)	0	21	19	0	0	0	16	9	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		6	77	199	249	137	6	92	275	301	107
Totale % sul personale complessivo		0,41	5,31	13,73	17,18	9,45	0,41	6,35	18,98	20,77	7,38

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tra 3 e 5 anni	0	3	1	1	0	5	20,83	3,01	9	7	2	1	0	19	79,17	4,55
Tra 5 e 10 anni	0	5	3	2	0	10	37,04	6,02	0	6	8	3	0	17	62,96	4,07
Superiore a 10 anni	0	8	46	80	17	151	28,33	90,96	0	18	139	183	42	382	71,67	91,39
Totale	0	16	50	83	17	166			9	31	149	187	42	418		
Totale %	0,00	2,74	8,56	14,21	2,91	28,42			1,54	5,31	25,51	32,02	7,19	71,58		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
categoria b	Inferiore al Diploma superiore	3	37,50	5	62,50	8	0,55
categoria b	Diploma di scuola superiore	4	66,67	2	33,33	6	0,42
categoria b	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,07
categoria b	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,07

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2021>

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
categoria b	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,07
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	7	43,75	9	56,25	16	1,11
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	30	24,59	92	75,41	122	8,45
CATEGORIA C	Laurea	2	50,00	2	50,00	4	0,28
CATEGORIA C	Laurea magistrale	22	28,21	56	71,79	78	5,41
CATEGORIA C	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,07
CATEGORIA C	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	0,21
CATEGORIA d	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,07
CATEGORIA d	Diploma di scuola superiore	31	36,90	53	63,10	84	5,82
CATEGORIA d	Laurea	5	38,46	8	61,54	13	0,90
CATEGORIA d	Laurea magistrale	60	26,09	170	73,91	230	15,94
CATEGORIA d	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,07
CATEGORIA d	Master di II livello	0	0,00	2	100,00	2	0,14
CATEGORIA d	Dottorato di ricerca	8	25,81	23	74,19	31	2,15
CATEGORIA EP	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,14
CATEGORIA EP	Laurea magistrale	4	21,05	15	78,95	19	1,32
CATEGORIA EP	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	0,14
CAT CEL	Laurea magistrale	1	6,25	15	93,75	16	1,11
Professore ordinario	Laurea magistrale	84	71,79	33	28,21	117	8,11
Professore ordinario	Dottorato di ricerca	69	69,00	31	31,00	100	6,93
Professore Associato	Laurea magistrale	76	55,47	61	44,53	137	9,49
Professore Associato	Dottorato di ricerca	126	58,33	90	41,67	216	14,97
Ricercatore a Tempo Indeterminato	Laurea magistrale	53	58,24	38	41,76	91	6,31
Ricercatore a Tempo Indeterminato	Dottorato di ricerca	10	29,41	24	70,59	34	2,36
Ricercatore a tempo determinato	Dottorato di ricerca	63	59,43	43	40,57	106	7,35
Totale personale		664		779		1443	
Totale % sul personale complessivo		102,47		120,22		222,69	

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2021>

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Si evidenzia, come nota generale, l'inadeguatezza del format messo a disposizione per la raccolta dati: se riferita agli Atenei italiani, la raccolta deve prevedere la possibilità di distinguere tra personale tecnico amministrativo e personale docente ricercatore. Nella raccolta attuale ciò non è possibile in diverse tabelle, quali ad esempio "Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere".

Dai dati di genere si riscontra l'esistenza di segregazione orizzontale che appare evidente nella sovrarappresentazione delle donne tra il personale tecnico amministrativo, dove raggiungono il 71% a fronte di un 29% di rappresentanza maschile, mentre il rapporto si sbilancia nella direzione opposta se si considera la rappresentanza di uomini e donne tra il personale docente e ricercatore (donne al 39% e uomini al 61%).

A questo si aggiunge un preoccupante fenomeno di segregazione verticale (glass ceiling).

Nell'ambito del personale docente e ricercatore appare evidente come man mano che si sale nella gerarchia della carriera accademica la presenza delle donne si riduca. A partire dalla fascia dei ricercatori a tempo indeterminato (RU) dove le donne rappresentano praticamente il 50%, via via tale percentuale si riduce fino ad arrivare ad un 29% nella fascia dei professori ordinari. Altro dato preoccupante è l'andamento della presenza di donne nelle fasce intermedie: mentre la percentuale di presenza femminile è simile tra i Ricercatori RTD-A e i professori associati (43,9% e 42,7% rispettivamente), essa decresce se si osserva la fascia dei ricercatori RTD-B, dove si attesta al 38,4%. Questo può far pensare ad un peggioramento del fenomeno di sottorappresentazione delle donne nella fascia degli associati per il prossimo futuro e che un riequilibrio nella fascia apicale non sia così vicino.

Per quanto riguarda l'ambito del personale tecnico amministrativo, le donne rappresentano ampiamente la maggioranza nelle categorie EP, D e C. Rappresentano invece la minoranza nei livelli apicali, ossia tra i dirigenti di livello generale. Dato anomalo è la minoranza di donne (38%) nella categoria B: una possibile ipotesi è che possa essere dovuto alla tipologia di mansione (es. portierato) solitamente richiesta per tale categoria.

Nella Tabella relativa all'Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere vi è l'impossibilità, menzionata in precedenza, di rappresentare la divisione tra PTA e personale docente e ricercatore. Per questo motivo, e stante la non significatività di rappresentare i dati in modo aggregato, si è fatta per Unimore la scelta di riportare nella tabella soltanto i dati relativi al PTA. Più in generale, questi dati se non legati all'informazione sul livello di inquadramento rischiano di non essere molto significativi. Si evidenzia tuttavia una mobilità tra i livelli di inquadramento del personale estremamente ridotta: la maggior parte del personale (91% circa sia degli uomini che delle donne) permane per un periodo superiore ai 10 anni nello stesso livello di inquadramento. Si nota anche un basso tasso di "ricambio generazionale", indicato chiaramente dall'età mediamente piuttosto elevata: il 54% degli uomini e il 60% delle donne ha oltre 50 anni, mentre meno del 10% degli uomini e solo l'8% delle donne ha meno di 40 anni. In generale, si può dedurre che i profili non dirigenziali del PTA risultino poco attrattivi per il sesso maschile, anche a causa della stagnazione della carriera e della difficoltà di accedere al ruolo in giovane età.

Pur se non contemplati dal format messo a disposizione, i dati di anzianità in ruolo per quanto riguarda il personale docente e ricercatore sono stati comunque raccolti ed analizzati suddivisi per livello di inquadramento: si riportano qui le principali osservazioni. Guardando ai dati relativi ai professori ordinari, emerge una significativa differenza di genere. I 'giovani' ordinari (tra i 41 e i 50 anni) sono donne solo per il 16%, mentre sono il 29,6% degli ordinari tra i 51 e i 60 anni ed il 32,6% con oltre 60 anni. Questo indica come le donne raggiungano il livello apicale della carriera accademica tendenzialmente più tardi rispetto ai colleghi uomini. Questo stesso fenomeno si osserva anche nella categoria dei professori associati: nella fascia dei più giovani associati (tra 31 e 40 anni) le donne rappresentano il 32%, per poi salire al 46,7% tra i 41 e i 50 anni, e al 44% tra i 51 e i 60 anni, e ridiscendere di nuovo al 35,4% oltre i 60 anni. segno forse quest'ultimo o di una anticipata scelta di pensionamento o di un maggiore divario tra uomini e donne in questa fascia nel passato.

Nella tabella Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio si rileva che nella categoria EP le donne hanno un titolo di studio tendenzialmente più alto rispetto ai colleghi uomini nello stesso livello di inquadramento. Nella categoria D, circa il 70% delle donne contro poco più del 60% degli uomini hanno il titolo di studio richiesto per l'accesso alla categoria (laurea o laurea magistrale), mentre in entrambi i casi l'8-9% ha titolo superiore. Nella

categoria C si evidenzia un'inversione di tendenza: il 73% degli uomini ha il titolo per l'accesso alla categoria (diploma di scuola superiore) e oltre la metà ha un titolo di studio superiore, mentre meno del 60% delle donne ha il titolo di accesso e poco più di un terzo ha un titolo superiore. Infine, nella categoria B, sono gli uomini ad avere titolo di studio mediamente più alto, fino a comprendere laurea magistrale e dottorato di ricerca (si accede alla categoria con il diploma di scuola media inferiore). Sembra possibile dedurre che per le categorie inferiori (B, C), gli uomini siano mediamente sotto-inquadrati rispetto alle donne relativamente al loro titolo di studio; mentre nelle categorie più alte (D, EP), si abbia il trend opposto.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	4	23	52	79	16	174	30,80	93,05	4	55	134	161	37	391	69,20	84,82
Part Time >50%	0	0	1	6	0	7	10,94	3,74	0	2	27	24	4	57	89,06	12,36
Part Time ≤50%	0	0	2	3	1	6	31,58	3,21	0	0	4	6	3	13	68,42	2,82
Totale	4	23	55	88	17	187			4	57	165	191	44	461		
Totale %	0,62	3,55	8,49	13,58	2,62	28,86			0,62	8,80	25,46	29,48	6,79	71,14		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Lavoro agile a giorni	4	17	49	69	16	155	28,39	89,60	4	47	148	162	30	391	71,61	83,19
PT ORIZZONTALE < o = 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	1	2	100,00	0,43
PT ORIZZONTALE > 50%	0	0		2	1	3	8,82	1,73	0	1	15	15	0	31	91,18	6,60
PT VERTICALE < o = 50%	0	0	2	3	1	6	37,50	3,47	0	0	3	5	2	10	62,50	2,13
PT VERTICALE > 50%	0	0	1	4	1	6	23,08	3,47	0	0	10	8	2	20	76,92	4,26
PT MISTO < o = 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,21
PT MISTO > 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	2	2	2	7	100,00	1,49

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2021>

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Dipendenti 150 ore	0	1	0	2	0	3	27,27	1,73	1	2	1	3	1	8	72,73	1,70
Totale	4	18	52	80	19	173			5	51	180	196	38	470		
Totale %	0,62	2,80	8,09	12,44	2,95	26,91			0,78	7,93	27,99	30,48	5,91	73,09		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Anche nella tabella Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza (come nella precedente Tabella Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali) non è possibile rappresentare la divisione tra PTA e personale docente e ricercatore. Peraltro, il personale docente e ricercatore è assoggettato ad un altro tipo di presenza (tempo pieno vs. tempo definito) che non è rappresentabile nel format messo a disposizione. Per questo motivo anche in questo caso si è fatta per Unimore la scelta di riportare nella tabella soltanto i dati relativi al PTA. La tabella in questione mostra che le donne usufruiscono maggiormente della modalità Part Time sia in termini di numeri assoluti che in percentuale (% di genere).

Merita osservazione il fatto che gli uomini, nel caso scelgano la modalità part time, prediligano l'opzione del part time <= 50% mentre per le donne si verifica la tendenza opposta, ossia quella di una preferenza per il part time > 50%. Questo effetto andrebbe meglio indagato. Una possibile interpretazione, da verificare, è la seguente: il part time <= 50% consente per il pubblico dipendente di svolgere una seconda attività, quindi potrebbe essere questa la motivazione alla base della scelta maggioritaria per gli uomini. D'altro lato invece la scelta che risulta maggioritaria tra le donne potrebbe essere motivata da una modalità di lavoro part time > 50% che rappresenti l'unica attività lavorativa ma che consenta di dedicarsi a doveri di cura in ambito familiare che tipicamente ricadono maggiormente sulle donne che sugli uomini. Queste osservazioni sembrano essere confermate dai dati riportati nella Tabella Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età, da cui emerge una preferenza delle donne per forme di part time orizzontale piuttosto che verticale nel caso di part time > 50%, mentre tra gli uomini la scelta privilegiata è sempre quella del part time verticale, sia esso <= o > del 50%.

Si nota inoltre un dato che può apparire contro intuitivo: vi sono pochissime richieste di part time da parte di donne con meno di 40 anni, ossia in quella che tipicamente è l'età in cui si presenta l'esigenza di accudire figli piccoli. La maggioranza delle richieste di part time è invece tra i 40 e i 60 anni e quindi evidentemente da attribuire ad altra causa, che andrebbe meglio indagata. Una possibile ipotesi è che le misure di supporto alla genitorialità siano percepite come sufficienti e compatibili con il regime del tempo pieno, mentre oltrepassata la soglia d'età dei figli per cui esistono tutele o sono maggiormente presenti servizi a tempo pieno, ed in concomitanza con esigenza di assistenza a genitori anziani e/o nipoti o figli frequentanti scuole non a tempo pieno, le donne tendano più degli uomini ad optare per un regime di part time per ricavare tempo da destinare a tali funzioni di accudimento, in mancanza di altri strumenti disponibili.

Si sono inoltre raccolti separatamente i dati per il personale docente e ricercatore e da questi dati emerge un dato in controtendenza: la percentuale di donne che ha optato per un regime a tempo definito è dell'1,2%, mentre tra gli uomini la percentuale è maggiore ed è dell'8,1%. Anche questo sarebbe un dato interessante da indagare meglio e che potrebbe essere spiegato dalla scelta del tempo definito dovuto alla presenza di una seconda attività.

Per quanto riguarda l'andamento dell'impiego di lavoro agile, esso ha rappresentato per l'anno 2020 la misura di conciliazione largamente più fruita in seguito alla pandemia da COVID-19, arrivando a coinvolgere oltre il 70% del personale PTA totale (a tempo indeterminato e determinato) nell'arco dell'anno 2020. Nello specifico, da una recente rilevazione dati di Novembre 2020, le percentuali di personale tecnico amministrativo in lavoro agile sono circa il 61% per gli uomini ed il 75% per le donne.

Si sottolinea che sul sito dell'Ateneo è stata inserita una pagina dedicata relativa alle informazioni necessarie per il proseguimento delle attività da remoto: <https://www.unimore.it/online/> (<https://www.unimore.it/online/>).

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	12	20,69	46	79,31	58	40,85
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2	16,67	10	83,33	12	8,45
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	11	17,74	51	82,26	62	43,66
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	10	100,00	10	7,04
Totale permessi	25	17,61	117	82,39	142	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La Tabella Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1991 per genere riporta soltanto i dati relativi al PTA, stante anche qui l'impossibilità di separare le categorie PTA e docente/ricercatore in tale tabella. Sarebbe inoltre interessante raccogliere anche il dato relativo al numero di persone che usufruiscono dei permessi, che non si evince dalla tabella per come è strutturata.

Dalla Tabella emerge che la maggioranza di congedi e permessi, di ogni tipologia, è richiesta dalle donne (in media l'82% contro il 18%). Il divario tra queste percentuali tuttavia è influenzato dalla ripartizione stessa del personale per genere che vede una maggior presenza di donne tra il PTA (71% donne vs. 29% uomini). Per un'analisi più significativa sarebbe quindi maggiormente interessante vedere l'Indice di rappresentazione, ossia il rapporto tra il numero di donne che hanno fruito di congedi e permessi ed il numero di donne totali, ed analogamente l'equivalente indice per gli uomini.

Sono stati raccolti separatamente anche i dati relativi al personale docente e ricercatore di emerge che i permessi giornalieri per congedi sono stati fruiti al 92.4% da donne (tutti i congedi riportati sono stati fruiti da ricercatori/trici Legge 240/10).

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Flessibilità oraria
- Part-time
- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2021>

opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? No

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

1. Obiettivo 2 del PAP 2019/21 Azioni volte al contrasto di fenomeni di discriminazione, molestie e mobbing promuovendo, anche mediante forme di prevenzione, il benessere organizzativo in tutte le sue dimensioni.

Progetto n. 2 "Progetto di sensibilizzazione sui temi di competenza del CUG"

- **Unimore contro la violenza di genere: In occasione della Giornata mondiale contro la violenza alle donne, istituita dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite e che ricorre il 25 Novembre, l'ateneo di Modena e Reggio Emilia organizza il Convegno Unimore contro la violenza di genere. 25 Novembre alle ore 10:00, poteva essere seguito in diretta streaming sui canali Unimore YouTube e Facebook:
<https://www.facebook.com/unimore.it> - <https://www.youtube.com/user/tvunimore>**
- **Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne 25 Novembre 2020:**

- Seminario Lavoro domestico e di cura ai tempi del Covid-19 **mercoledì 25 novembre 2020** .

- **Laboratorio su Discriminazioni e vulnerabilità del CRID** - Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità, realizza un **ciclo di approfondimenti di carattere seminariale dal titolo "Vulnerabilità sociale, forme della violenza e funzioni del diritto"**: dedicati rispettivamente alla condizione delle donne in epoca pandemica, alla violenza contro i bambini e alle tappe della parità di genere nell'ordinamento giuridico italiano. Introdotti dal Prof. Thomas Casadei, gli incontri si collegano al Progetto FAR Public Engagement "Pillole di parità. Itinerari dell'eguaglianza di genere nell'ordinamento giuridico italiano dall'Unità d'Italia al Covid-19". Dal 25 novembre.

- **Seminario dal titolo Le chiese cristiane e i ministeri femminili:** Il seminario si è tenuto mercoledì 25 novembre in diretta sui canali Facebook Unimore e Youtube Unimore.
- **La violenza sulle donne. Aspetti giuridici, psicologici e socio-culturali, penali, criminologici, medico-legali, economici e fiscali durante il Covid-19: come prevenire e proteggere.** 3 dicembre 2020

2. Obiettivo 3 del PAP 2019/21: Bilancio di genere e costruzione di un sistema di indicatori di genere

- **Progetto n. 1 "Bilancio di genere dell'Ateneo"**
- Sottoscrizione del contratto integrativo del 20.01.2020 riguardante il Piano di azioni positive triennale 2019/21 nell'ambito del quale è prevista l'elaborazione del bilancio di genere
- Costituzione comitato tecnico operativo dedicato alla elaborazione dei dati utili alla redazione del bilancio di genere (Decreto rett. Del 2/ 7 /2020, prot.n.135234, rep n.508/2020, composta (in ordine alfabetico) da:

· Tindara Addabbo

· Monica Adani

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2021>

- Federica Balugani
- Claudia Canali
- Rocco La Rocca
- Paola Michelini

- configurazione di un Comitato Consultivo, che includerebbe, oltre ai componenti del Comitato ristretto, il Rettore ed il direttore generale, rappresentati di:

- Direzione Ricerca di Ateneo
- Direzione Servizi agli studenti
- Comunicazione di Ateneo
- Direzione Conferenza Direttori/Direttrici dei Dipartimenti
- Rappresentanti conferenza studenti
- Ufficio organizzazione e coordinamento direzionale

- Decisione di creare Gruppi operativi per la realizzazione delle diverse fasi delle analisi
- individuazione delle seguenti fasi, tempistiche e gruppi operativi:

Fase 1. Stakeholder/Partecipazione: Ulpiana Kocollari, Tindara Addabbo, Giovanna Badalassi

Dicembre 2020 - 31 Gennaio 2021

Fase 2. Analisi di contesto: Tindara Addabbo, Claudia Canali, Giovanna Badalassi, Elisa Gibertini (Ufficio Statistico), Viviana Varini, Elisa Cavani (Ufficio Pianificazione). Novembre 2020 - 31 Gennaio 2021

Fase 3. Analisi del bilancio auditing 2019: Tindara Addabbo, Claudia Canali, Elisa Gibertini (Ufficio Statistico), Rocco LaRocca, Federica Balugani, Sola Serena, Chiara Vignudini (personale, dottorandi e specializzandi), Teresa Pugliese (personale docente), Marilena Sabatino (personale tecnico amministrativo). Inizio Dicembre - 31 Gennaio 2021

Fase 4. Formazione - gruppo operativo da costituire. Restituzione dei risultati convegno 8 marzo/Rete Pari Opportunità giornata formativa obbligatoria (blended). Si propone anche di fare precedere all'intervento formativo una serie di iniziative sulla sensibilizzazione alla gender equity per preparare all'evento e incentivare la sua fruizione coinvolgendo la Comunicazione e chi, all'interno dell'Ateneo, è attivo nel campo della sensibilizzazione sulle differenze e diseguaglianze di genere.

Fase 5. Analisi di bilancio, budgeting 2021 -- gruppo operativo da costituire. Febbraio 2021 - Aprile 2021

Le attività svoltesi durante l'anno 2020 hanno riguardato principalmente la realizzazione degli obiettivi 2 e 3 del PAP 2019-21, relativamente ai progetti

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2021>

- Obiettivo 2 del PAP 2019/21 Azioni volte al contrasto di fenomeni di discriminazione, molestie e mobbing promuovendo, anche mediante forme di prevenzione, il benessere organizzativo in tutte le sue dimensioni - Progetto n. 2 "Progetto di sensibilizzazione sui temi di competenza del CUG"

- Obiettivo 3 del PAP 2019/21: Bilancio di genere e costruzione di un sistema di indicatori di genere - Progetto n. 1 "Bilancio di genere dell'Ateneo"

Le azioni specifiche realizzate relativamente a tali obiettivi sono descritte nel dettaglio nella sezione precedente di questo format.

Inoltre si è iniziato ad agire nell'ambito del progetto n. 4 dell'obiettivo n. 2 "Servizio di Assistenza Psicologica (S.A.P.) per studenti, e vari incontri sono stati realizzati tra la presidente del CUG, il Rettore ed alcuni psicologi e psichiatri di ateneo per valutare la fattibilità del servizio e possibili strategie per la realizzazione. L'attivazione di un S.A.P. per studenti è stato inserito nel Piano Strategico di Ateneo 2021-22.

Si sottolinea infine che il Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-21 è stato allegato al Piano della Performance di Ateneo 2020-22 in qualità di documento di indirizzo.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria (sicurezza)	6	49	204	393	83	735	36,55	54,04	5	117	452	595	107	1276	63,45	39,60
Aggiornamento professionale Categoria B	0	0	0	7	0	7	25,93	0,51	0	20	0	0	0	20	74,07	0,62
Aggiornamento professionale Categoria C	0	31	51	169	20	271	38,71	19,93	0	82	169	135	43	429	61,29	13,31
Aggiornamento professionale Categoria D	0	27	146	86	42	301	20,16	22,13	24	148	566	375	79	1192	79,84	37,00
Cat. EP Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo	0	0	0	11	0	11	8,66	0,81	0	0	36	45	35	116	91,34	3,60
Aggiornamento professionale dirigenti	0	0	24	2	0	26	38,24	1,91	0	0	0	42	0	42	61,76	1,30
Comunicazione	0	0	6	0	0	6	10,91	0,44	0	4	29	16	0	49	89,09	1,52
Lavoro Agile	0	0	0	3	0	3	3,37	0,22	0	0	51	35	0	86	96,63	2,67
Lavoro agile + POLA	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	4	8	0	12	100,00	0,37
Totale ore	6	107	431	671	145	1360			29	371	1307	1251	264	3222		
Totale ore %	0,13	2,34	9,41	14,64	3,16	29,68			0,63	8,10	28,52	27,30	5,76	70,32		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

Sì

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2021>

Il primo bilancio di genere dell'Ateneo non è ancora stato completato, ma il processo per realizzare il primo BdG dell'Università di Modena e Reggio Emilia è iniziato con la costituzione del comitato tecnico operativo dedicato alla elaborazione dei dati utili alla redazione del bilancio di genere (Decreto rett. Del 2/ 7 /2020, prot.n.135234, rep n.508/2020), di cui fanno parte la Delegata del Rettore per le Pari Opportunità Prof.ssa Tindara Addabbo e la Presidente del CUG Prof.ssa Claudia Canali.

Il processo in atto è descritto nel dettaglio e nelle sue fasi previste all'inizio della Sezione 3 - Parità/Pari opportunità della presente relazione. Il bilancio di genere di Unimore terrà in considerazione le [Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani](http://www2.cruil.it/cruil/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf) (http://www2.cruil.it/cruil/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf) presentate alla Conferenza dei Rettori il 19 settembre 2019 dal Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere, di cui ha fatto parte la Prof.ssa Claudia Canali.

E' inoltre da sottolineare come una prima applicazione sperimentale del bilancio di genere per Unimore sia stata svolta sui dati 2012 applicando l'approccio sviluppo umano proposto da Addabbo, Lanzi e Picchio (2010) ed effettuando un'analisi comparata (Addabbo, Gálvez-Muñoz e Paula Rodríguez-Modroño, 2015) relativamente ai bilanci di due Atenei: Università di Modena e Reggio Emilia e Universidad Pablo de Olavide di Siviglia. Nell'ambito della sperimentazione sono state individuate dimensioni di benessere attraverso l'applicazione di un approccio partecipato dalla componente studentesca delle due università confrontate con le dimensioni del benessere intrinseche ai due Atenei. Sono quindi state ricondotte alle due dimensioni (la capacità di accedere alla conoscenza e di lavorare) ritenute più importanti dalla componente studentesca e individuate anche in base all'analisi delle dimensioni di benessere intrinseche nell'ente. Su queste dimensioni è stata effettuata quindi l'analisi di bilancio dei due atenei pervenendo all'individuazione dell'impatto di genere dei diversi programmi.

L'indagine ha consentito di porre in rilievo limiti nelle banche dati di fonte amministrativa oltre a porre in evidenza come nei bilanci dell'Università Pablo de Olavide siano stati inseriti programmi con un forte impatto di genere positivo in presenza di un contesto (la Regione Andalusia) caratterizzato da una lunga e articolata esperienza di gender budgeting, con un approccio che incentiva l'adozione di politiche con impatto di genere positivo. L'analisi svolta contiene indicazioni di policies rivolte sia direttamente agli Atenei analizzati che agli enti regionali nel cui contesto operano.

Un'esperienza che ha avuto un impatto anche all'esterno dei due enti coinvolti nella sperimentazione ed è stata poi analizzata anche nell'ambito di conferenze internazionali fra le prime esperienze di applicazione dei bilanci di genere in approccio benessere agli enti di ricerca conducendo anche a suggerimenti metodologici nell'elaborazione delle linee guida per l'applicazione dei bilanci di genere nelle università e enti di ricerca. Un approccio metodologico attualmente in corso di applicazione nell'ambito del progetto Horizon 2020 Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research institutions LeTSGEPs che vede Unimore come coordinatore.

Addabbo T., Gálvez-Muñoz L., Rodríguez-Modroño P. (2015), "Gender budgeting in education from a wellbeing approach: an application to Italy and Spain", in *Politica Economica-Journal of Economic Policy*, XXXI, 2, pp. 195-212.
Addabbo T., Lanzi D., Picchio A. (2010), "Gender Budgets: A Capability Approach", in *Journal of Human Development and Capabilities: A Multi-Disciplinary Journal for People-Centered Development*, November 2010, 11, 4, pp. 479-501.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
COLLABORAZIONI/OCCASIONALI	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
COLLABORAZIONI/OCCASIONALI	0	0,00	3	100,00	3	0,26	Donna
COLLABORAZIONI/OCCASIONALI	0	0,00	3	100,00	3	0,26	Donna
COLLABORAZIONI/OCCASIONALE	0	0,00	3	100,00	3	0,26	Donna
COLLABORAZIONI/OCCASIONALI	0	0,00	3	100,00	3	0,26	Donna

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2021>

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
COLLABORAZIONI/OCCASIONALI	0	0,00	3	100,00	3	0,26	Donna
COLLABORAZIONI/OCCASIONALI	0	0,00	3	100,00	3	0,26	Donna
COLLABORAZIONE/OCCASIONALI	1	33,33	2	66,67	3	0,26	Donna
COLLABORAZIONI/OCCASIONALI	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
COLLABORAZIONI/OCCASIONALI	0	0,00	3	100,00	3	0,26	Donna
COLLABORAZIONI/OCCASIONALI	0	0,00	3	100,00	3	0,26	Donna
CONCORSI PTA	1	25,00	3	75,00	4	0,34	Uomo
CONCORSI PTA	1	25,00	3	75,00	4	0,34	Donna
CONCORSI PTA	2	50,00	2	50,00	4	0,34	Uomo
CONCORSI PTA	1	25,00	3	75,00	4	0,34	Donna
CONCORSI PTA	1	25,00	3	75,00	4	0,34	Donna
CONCORSI PTA	1	25,00	3	75,00	4	0,34	Donna
CONCORSI PTA	2	50,00	2	50,00	4	0,34	Donna
CONCORSI PTA	1	25,00	3	75,00	4	0,34	Donna
CONCORSI PTA	2	50,00	2	50,00	4	0,34	Uomo
CONCORSI PTA	2	50,00	2	50,00	4	0,34	Uomo
CONCORSI PTA	3	75,00	1	25,00	4	0,34	Donna
CONCORSI PTA	3	75,00	1	25,00	4	0,34	Donna
CONCORSI PTA	2	50,00	2	50,00	4	0,34	Uomo
CONCORSI PTA	4	100,00	0	0,00	4	0,34	Uomo
CONCORSI PTA	2	50,00	2	50,00	4	0,34	Uomo
CONCORSI PTA	2	50,00	2	50,00	4	0,34	Uomo
CONCORSI PTA	3	75,00	1	25,00	4	0,34	Uomo
CONCORSI PTA	1	20,00	4	80,00	5	0,43	Donna
CONCORSI PTA	1	25,00	3	75,00	4	0,34	Donna
CONCORSI PTA	0	0,00	4	100,00	4	0,34	Donna
CONCORSI PTA	4	100,00	0	0,00	4	0,34	Uomo
CONCORSI PTA	3	75,00	1	25,00	4	0,34	Donna
CONCORSI PTA	2	50,00	2	50,00	4	0,34	Donna
CONCORSI PTA	2	50,00	2	50,00	4	0,34	Donna
CONCORSI PTA	1	25,00	3	75,00	4	0,34	Donna
CONCORSI PTA	3	75,00	1	25,00	4	0,34	Uomo

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2021>

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	0	0,00	3	100,00	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	0	0,00	3	100,00	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	0	0,00	3	100,00	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Donna

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2021>

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	0	0,00	3	100,00	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	0	0,00	3	100,00	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Donna

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2021>

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	0	0,00	3	100,00	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	0	0,00	3	100,00	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2021>

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
PROCEDURA PA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Donna
PROCEDURA PA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Donna
PROCEDURA PA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Donna
PROCEDURA PA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
PROCEDURA PA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
PROCEDURA PA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
PROCEDURA PA	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
PROCEDURA PA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
PROCEDURA PA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
PROCEDURA PA	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
PROCEDURA PO	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
PROCEDURA PO	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
PROCEDURA PO	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
PROCEDURA PO	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
PROCEDURA PO	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
PROCEDURA PO	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
PROCEDURA PO	1	33,33	2	66,67	3	0,26	Uomo
PROCEDURA PO	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
PROCEDURA PO	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
PROCEDURA PO	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
PROCEDURA PO	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
PROCEDURA RTD	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
PROCEDURA RTD	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
PROCEDURA RTD	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
PROCEDURA RTD	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
PROCEDURA RTD	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
PROCEDURA RTD	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
PROCEDURA RTD	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
PROCEDURA RTD	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
PROCEDURA RTD	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
PROCEDURA RTD	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Donna
PROCEDURA RTD	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
PROCEDURA RTD	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2021>

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
PROCEDURA RTD	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
PROCEDURA RTD	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
PROCEDURA RTD	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
PROCEDURA RTD	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
PROCEDURA RTD	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
PROCEDURA RTD	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Uomo
PROCEDURA RTD	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Donna
PROCEDURA RTD	2	66,67	1	33,33	3	0,26	Donna
PROCEDURA RTD	1	33,33	2	66,67	3	0,26	Donna
PROCEDURA RTD	1	33,33	2	66,67	3	0,26	Donna
PROCEDURA RTD	1	33,33	2	66,67	3	0,26	Uomo
PROCEDURA RTD	1	33,33	2	66,67	3	0,26	Uomo
PROCEDURA RTD	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
PROCEDURA RTD	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
PROCEDURA RTD	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
PROCEDURA RTD	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
PROCEDURA RTD	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
PROCEDURA RTD	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
PROCEDURA RTD	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
PROCEDURA RTD	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
PROCEDURA RTD	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
PROCEDURA RTD	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
PROCEDURA RTD	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
PROCEDURA RTD	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
PROCEDURA RTD	3	100,00	0	0,00	3	0,26	Uomo
Totale personale	779		389		1168		
Totale % sul personale complessivo	120,22		60,03		180,25		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Dai dati raccolti, si ravvisa un elevatissimo numero di commissioni di concorso (il 37.7% del totale) in cui le donne sono assenti, contrariamente a quanto raccomandato dall'Art. 57 del testo unico del Pubblico Impiego, in cui si legge:

“Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

1. a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2021>

delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo [35](#) (<https://www.brocardi.it/testo-unico-sul-pubblico-impiego/titolo-ii/capo-iii/art35.html>), comma 3, lettera e); in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5”

Le commissioni di concorso in cui tutti i componenti sono uomini si concentrano in modo particolare nei concorsi per professori ordinari e per RTD, ambiti in cui oltre la metà delle commissioni (esattamente il 54%) è costituita in questo modo. Si nota inoltre che rispetto alle procedure concorsuali RTD sarebbe opportuno disaggregare fra RTDA e RTDB alla luce delle opportunità di stabilizzazione presenti per le posizioni RTDB dove peraltro l'analisi disaggregata per genere delle posizioni mostra l'aprirsi di un gap a svantaggio delle donne. La percentuale di commissioni composte da soli uomini è molto alta anche nel caso di assegni di ricerca (40%) e dei concorsi per associato (27%). Tale percentuale decresce nel caso di commissioni di concorso per PTA (6%), dove si riscontra un 4% di commissioni composte da sole donne. La situazione si inverte nel caso di commissioni di concorso per collaborazioni/occasionalità, in cui si hanno il 9% delle commissioni composte da soli uomini ed il 72% da sole donne.

Sarebbe di interesse poter analizzare i dati in maniera più disaggregata, considerando ad esempio il settore scientifico disciplinare per i concorsi del personale docente e ricercatore per verificare in che misura le donne sono sotto-rappresentate nelle commissioni di concorso anche rispetto alla loro presenza nei diversi livelli nei settori scientifico disciplinari.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Collaboratore esperto linguistico (300 ore)	€0,00	€6941,00	€ 6941,00	100,00
Collaboratore esperto linguistico (650 ore)	€0,00	€21135,00	€ 21135,00	100,00
Collaboratore esperto linguistico (750 ore)	€22280,00	€22403,00	€ 123,00	0,55
Direttore generale (Legge 240/2010)	€140153,00	€0,00	€ -140153,00	--
Dirigente	€89289,00	€73300,00	€ -15989,00	-21,81
Dirigente a contratto (CCNL 05/03/2008)	€73443,00	€0,00	€ -73443,00	--
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. B2 tempo indet	€18998,00	€18937,00	€ -61,00	-0,32
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. B3	€19591,00	€0,00	€ -19591,00	--
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. B4	€16406,00	€19955,00	€ 3549,00	17,79
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. B5	€24062,00	€0,00	€ -24062,00	--
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. B6	€22879,00	€0,00	€ -22879,00	--

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2021>

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. C1	€17026,00	€19123,00	€ 2097,00	10,97

I dati inseriti nella parte relativa al format dell'amministrazione sono relativi al 2019. I dati relativi ai differenziali di genere nel 2020 sono stati resi disponibili recentemente e in questa parte della relazione si commentano questi ultimi.

Se si osservano i valori medi, emerge un differenziale a svantaggio delle donne nell'ambito del personale tecnico amministrativo in media del 3,52%. Tuttavia, si osserva un differenziale molto più elevato in posizioni apicali, in cui non sono presenti donne, e nella posizione di dirigente (-22%).

D'altronde, per il personale tecnico-amministrativo in posizione non dirigenziale, i dati sembrano mostrare che le donne abbiano una retribuzione media lievemente superiore a quella degli uomini nella stessa categoria (nella categoria B, la retribuzione media delle donne è di 22.163 euro contro i 20.758 euro medi percepiti dagli uomini; nella cat.C: donne =25.898 euro vs uomini=25.690 euro; nella cat D: donne = 34.609 euro vs uomini= 33.214 euro; nella cat. EP: donne=47.506 euro vs uomini= 46.494 euro). Questo è vero soprattutto se si considerano le posizioni economiche più elevate all'interno di ogni categoria: nelle posizioni economiche da C4 a C7 le donne hanno una retribuzione superiore agli uomini, così come nelle posizioni economiche D5 e D6 ed EP3, mentre nelle posizioni economiche inferiori di ogni categorie il rapporto è perlopiù invertito. Nella categoria B invece si ha il trend opposto (anche se è difficile effettuare un'analisi statistica appropriata, dato il limitato numero di donne inquadrate nella categoria) ovvero nelle posizioni economiche superiori si posizionano prevalentemente uomini, con redditi di conseguenza superiori.

Le differenze che si riscontrano sono probabilmente da attribuirsi prevalentemente all'assunzione di funzioni di responsabilità, a cui è collegata un'indennità e, in parte minore, ai risultati della performance individuale.

Per quanto riguarda i livelli dirigenziali, dove le retribuzioni sono significativamente più alte, si nota un importante gap retributivo a netto sfavore delle donne: queste ultime hanno una retribuzione netta media inferiore a quella dei colleghi uomini di ben 27.000 euro. Sarebbe da indagare se questa differenza sia attribuibile a mancato o tardivo ricambio generazionale e a diversi livelli di anzianità, con trattamenti contrattuali differenti a seconda delle anzianità e del momento in cui tali contratti sono stati stipulati

Il differenziale lordo a svantaggio delle donne è in generale più elevato nell'ambito del personale docente e ricercatore dove, nel 2020, è pari all'11% (un differenziale misurabile in circa 7.500 euro all'anno). Si evidenzia infatti un gap retributivo di genere che cresce progressivamente passando dall'inquadramento ricercatore di tipo B (- 468,27 euro per le donne) al docente ordinario (- 2935 euro per le donne). Il differenziale è a svantaggio delle donne in tutte le posizioni docente e ricercatore salvo per le posizioni di ricercatore RTDA. Tuttavia si nota che i differenziali disponibili si riferiscono alle retribuzioni fisse e non riportano redditi aggiuntivi legati agli utili distribuiti nell'ambito di contratti e convenzioni per conto terzi, o gettoni di presenza e rimborso spese. Inoltre sarebbe opportuno pervenire a una stima del differenziale salariale netto controllando le variabili che in letteratura sono correlate ai redditi da lavoro. Resta in effetti il dubbio che differenziali a svantaggio delle donne in alcune posizioni siano imputabili alla differenza di permanenza in ruolo e alle minori prospettive di carriera delle donne.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: **No**
 benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2021>

correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

In Ateneo esiste uno Sportello di Accoglienza e di Ascolto: 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.

Non esiste invece un analogo servizio rivolto alla popolazione studentesca dell'Ateneo. In tal senso, è stato attivato a giugno 2020 un servizio sperimentale, Servizio di Servizio di Sostegno Psicologico (S.S.P. Studenti), rivolto a studenti e studentesse del corso di laurea triennale in Scienze e Tecniche Psicologiche (STP) di Unimore (corso attivato insieme all'Università di Parma).

Per quanto riguarda l'attività di counselling, è presente un servizio di counseling presso il Dipartimento di Economia Marco Biagi e rivolto agli studenti del dipartimento. Il servizio è rivolto a tutti gli studenti e le studentesse che sentono il bisogno di acquisire conoscenze specifiche relativamente a organizzazione e metodo di studio, che si trovano in un momento di difficoltà oppure che necessitano di un sostegno per recuperare il proprio stato di benessere. Tuttavia, non è presente un servizio analogo per altri dipartimenti / studenti.

E' presente un [Codice di Condotta per la tutela della Dignità e delle persone e per la prevenzione delle molestie](http://www.cug.unimore.it/site/home/informazioni/regolamenti/documento350036146.html) (<http://www.cug.unimore.it/site/home/informazioni/regolamenti/documento350036146.html>)

E' presente un [Codice Etico](http://www.unimore.it/ateneo/RegolamentoDett.html?R=602) (<http://www.unimore.it/ateneo/RegolamentoDett.html?R=602>) di Ateneo

E' presente un [Codice di comportamento dei Dipendenti](https://www.unimore.it/ateneo/RegolamentoDett.html?R=731) (<https://www.unimore.it/ateneo/RegolamentoDett.html?R=731>) dell'Università di Modena e Reggio Emilia

Non è presente la figura del/la Consigliere/a di Fiducia.

E' infine presente una [Commissione Benessere Organizzativo](http://www.benessereorganizzativo.unimore.it/site/home.html) (<http://www.benessereorganizzativo.unimore.it/site/home.html>), istituita nel 2008, a composizione mista di personale docente e tecnico amministrativo, composta da OIV, CUG, SPP, Relazioni Sindacali e Direzione Pianificazione, Valutazione, Servizi Informativi Applicativi. La Commissione ha realizzato il *Progetto sul Benessere Organizzativo in UNIMORE* finalizzato alla valutazione del livello di benessere organizzativo tra i lavoratori dell'Ateneo e alla definizione degli opportuni interventi di miglioramento. A seguito dell'*Indagine sul Benessere Organizzativo 2010* è stato attivato lo *Sportello di accoglienza e ascolto*, tuttora attivo, e sono stati realizzati seminari di formazione al benessere. L'indagine è stata ripetuta nel 2017 e i primi risultati sono stati presentati nell'*Assemblea di Ateneo del 20 luglio 2018* (<https://in.unimore.it/intra/docinterni/AssAteneoLug2018.html>)

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2021>

Il CUG sostiene la necessità di attivare un servizio di supporto psicologico per studenti e studentesse di Unimore. L'attivazione di tale servizio è stata inserita nel Piano Triennale di Azioni Positive 2019-2021 e si segnala a tale proposito che l'attivazione di un servizio di supporto psicologico e counseling per tutta la popolazione studentesca di Unimore è stata inserita nel piano strategico di Ateneo per il biennio 2021-22. Oltre a rispondere ai bisogni emersi in seguito all'emergenza sanitaria dovuta al Covid-19, la presenza di tale servizio ha l'obiettivo di contrastare l'abbandono degli studi e di motivare all'inserimento ed all'impegno gli studenti.

Su proposta del CUG di Ateneo e della Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, l'istituzione della figura del/la Consigliere/a di Fiducia è stata inserita nel piano strategico di Ateneo per il sessennio 2020-25.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Una situazione di possibile mobbing è stata segnalata al CUG

La Presidente ha preso contatto con la persona coinvolta ed ha portato la situazione all'attenzione del Rettore.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Elezione

Tipologia di atto: Decreto

Data: 13/01/2021

Organo sottoscrittore: Rettore

Eventuale dotazione di budget annuale Sì
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:
€2000,00

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : cug.unimore.it

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2021>

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Istituzione sportello di ascolto

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consiglieria di parità del territorio di riferimento
- Promozione azioni x equilibrio fra i generi e l'inclusione negli eventi scientifici e Carriera Alias

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Considerazioni conclusive

Il CUG di Unimore ha sostenuto nel corso dell'ultimo anno diverse iniziative all'interno dell'Ateneo.

Su proposta del CUG e della Delegata del Rettore alle Pari Opportunità Tindara Addabbo, nel piano strategico di Ateneo sono state inserite importanti azioni in linea con gli obiettivi fissati dal Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-21. In particolare, verrà implementato il primo bilancio di genere dell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia, attraverso l'istituzione di un Comitato Tecnico Operativo ed un Comitato Consultivo che consentirà un confronto continuo con gli stakeholders favorendo l'implementazione di un bilancio di genere partecipato. Nel rispetto dell'obiettivo di parità di genere si prevede, inoltre, entro il 2021, il disegno del Piano di Uguaglianza di Genere (la cui presenza è richiesta quale criterio che diverrà obbligatorio per l'ottenimento di finanziamenti nell'ambito del programma Horizon Europe della Commissione Europea).

Nel biennio 2021-22 è inoltre prevista l'attivazione di un servizio di supporto psicologico e counseling per la popolazione studentesca. Oltre a rispondere ai bisogni emersi in seguito all'emergenza sanitaria dovuta al Covid-19, la presenza di tale servizio contrasta l'abbandono degli studi e motiva all'inserimento ed all'impegno da parte degli studenti.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2021>

Su proposta del CUG, l'Ateneo ha aderito all'Indagine sul lavoro da remoto negli Atenei Italiani promossa dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, i cui risultati, uniti a quelli di una recente indagine realizzata dalla Consulta del PTA, potranno fornire interessanti ed utili dati sulla situazione interna all'Ateneo relativamente al lavoro da remoto ed alla percezione che di esso ha il personale.

Su proposta del CUG di Ateneo e della Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, infine, l'istituzione della figura del/la Consigliere/a di Fiducia è stata inserita nel piano strategico di Ateneo per il sessennio 2020-25.

L'ateneo ha inoltre ufficialmente adottato le linee guida sull'equilibrio fra i generi negli eventi scientifici, approvate dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo in data 20 novembre 2020.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2021>