



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Modena e Reggio Emilia - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

2024

Piao 2023-2025 (sezione 2.2.3)

PIAO 2025-2027

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

[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)
(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



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2022>

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

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	categoria B tempo indeterminato	0	1	4	3	2	0	0	1	4	0
Personale non dirigente	categoria B tempo determinato	0	0	1	1	0	0	0	2	0	1
Personale non dirigente	categoria C tempo indeterminato	2	8	20	26	7	8	22	47	61	11
Personale non dirigente	categoria C tempo determinato	1	0	0	0	0	0	4	1	1	0
Personale non dirigente	categoria D tempo indeterminato	0	8	37	46	10	2	30	97	103	16
Personale non dirigente	categoria D tempo determinato	1	0	0	0	0	1	5	2	1	0
Personale non dirigente	categoria EP tempo indeterminato	0	0	1	3	1	0	0	3	12	3
	CEL	0	0	2	1	0	1	0	4	10	2
Dirigente di livello non generale	Dirigenti a tempo determinato	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTI A TEMPI INDETERMINATO	0	0	0	3	0	0	0	0	2	0
	Professore ordinario	0	0	22	68	60	0	0	7	26	34
	Professore Associato	0	16	86	70	43	0	6	71	65	24
	Ricercatore Universitario	0	0	18	20	8	0	0	14	26	6
	Ricercatore a Tempo Determinato a)	1	16	5	0	0	1	8	6	0	0

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2022>

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 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 b)	0	23	18	0	0	0	20	8	0	0
Totale personale		5	72	215	241	131	13	95	263	311	97
Totale % sul personale complessivo		0,35	4,99	14,90	16,70	9,08	0,90	6,58	18,23	21,55	6,72

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 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	1	5	5	0	11	17,74	11,58	0	8	24	17	2	51	82,26	18,48
Tra 5 e 10 anni	0	1	2	1	2	6	22,22	6,32	0	1	7	11	2	21	77,78	7,61
Superiore a 10 anni	0	0	22	44	12	78	27,66	82,11	0	3	58	121	22	204	72,34	73,91
Totale	0	2	29	50	14	95			0	12	89	149	26	276		
Totale %	0,00	0,54	7,82	13,48	3,77	25,61			0,00	3,23	23,99	40,16	7,01	74,39		

⁽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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
categoria b	Inferiore al Diploma superiore	3	60,00	2	40,00	5	0,34
categoria b	Diploma di scuola superiore	4	66,67	2	33,33	6	0,41
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
categoria b	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,07
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	7	46,67	8	53,33	15	1,03

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2022>

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	31	25,20	92	74,80	123	8,47
CATEGORIA C	Laurea	2	50,00	2	50,00	4	0,28
CATEGORIA C	Laurea magistrale	22	28,21	56	71,79	78	5,37
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	5,79
CATEGORIA d	Laurea	6	42,86	8	57,14	14	0,96
Categoria D	Laurea magistrale	61	26,41	170	73,59	231	15,91
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	2,13
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	1,31
CATEGORIA EP	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	0,14
Categoria Cel	Laurea magistrale	1	6,25	15	93,75	16	1,10
Professore ordinario	Laurea magistrale	79	72,48	30	27,52	109	7,51
Professore ordinario	Dottorato di ricerca	86	69,92	37	30,08	123	8,47
Professore Associato	Laurea magistrale	64	52,46	58	47,54	122	8,40
Professore Associato	Dottorato di ricerca	151	58,30	108	41,70	259	17,84
Ricercatore Universitario	Laurea magistrale	33	60,00	22	40,00	55	3,79
Ricercatore Universitario	Dottorato di ricerca	13	35,14	24	64,86	37	2,55
Personale ricercatore a tempo determinato di tipo A o B	Dottorato di ricerca	63	59,43	43	40,57	106	7,30
Totale personale		675		777		1452	
Totale % sul personale complessivo		46,26		53,26		99,52	

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

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

Nel format messo a disposizione per la raccolta dati non in tutte le tabelle è stato possibile distinguere tra personale tecnico amministrativo e personale docente ricercatore, necessario per una lettura più accurata.

Dai dati in generale si riscontra la permanenza di una segregazione orizzontale che si manifesta in modo diverso tra il personale tecnico amministrativo e personale docente e ricercatore: vi è una sovrarappresentazione delle donne tra il personale tecnico amministrativo (71% a fronte di un 29% di rappresentanza maschile) e una sovrarappresentazione maschile tra il personale docente e ricercatore (donne al 40% e uomini al 60%).

A questo si aggiunge un fenomeno di segregazione verticale, che si evince molto chiaramente dalla percentuale di donne nella fascia apicale: tra i professori ordinari, le donne rappresentano solo il 29%.

Rispetto all'anno precedente, la presenza femminile resta stabile tra i professori associati (44%), diminuisce fra i Ricercatori RTD-A (41% vs 43,9%) e aumenta tra i Ricercatori RTD-B (41% vs 38,4%). Sarebbe auspicabile disporre del dettaglio per settore scientifico per analizzare gli andamenti per area disciplinare. Resta dunque il problema di uno squilibrio di genere con un gap a svantaggio delle donne già nelle posizioni di RTDB e RTDA.

Per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo, le donne continuano a rappresentare ampiamente la maggioranza nelle categorie EP, D e C ma risultano sottorappresentate fra i dirigenti. Nella categoria B le donne sono sottorappresentate nell'inquadramento a tempo indeterminato (33%).

Nella Tabella relativa all'Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, vi è l'impossibilità di rappresentare la divisione tra PTA e personale docente e ricercatore. In linea con quanto già fatto lo scorso anno, in tabella sono riportati solo i dati relativi al PTA e sono elaborati separatamente i dati relativi al personale docente e ricercatore.

Per quanto riguarda il personale PTA si evidenzia una maggior mobilità tra i livelli di inquadramento rispetto all'anno precedente: la maggior parte del personale permane per un periodo superiore ai 10 anni nello stesso livello di inquadramento (82% degli uomini e 74% delle donne). Tuttavia, un 18% di donne e un 12% di uomini permangono nel profilo tra 3-5 anni, una percentuale simile rimane tra i 5-10 anni (7,6% di donne e 6,3% di uomini). Si nota un basso tasso di "ricambio generazionale", indicato dall'età mediamente piuttosto elevata: il 67% degli uomini e il 63% delle donne ha oltre 50 anni, mentre solo il 2% degli uomini e il 4% delle donne ha meno di 40 anni. In generale, si può notare che i profili non dirigenziali del PTA risultano poco attrattivi per il sesso maschile.

Considerando i dati di anzianità in ruolo per il personale docente e ricercatore, si notano leggeri cambiamenti rispetto all'anno scorso. Si conferma una significativa differenza di genere tra i professori ordinari. Anche se l'incidenza di 'giovani' ordinarie donne (tra i 41-50 anni) è aumentata (24% rispetto al 16%), le percentuali nelle altre fasce d'età sono simili: le donne sono il 27,6% degli ordinari tra i 51-60 anni e il 31% con oltre 60 anni. In generale, questo mostra come le donne raggiungano un livello apicale della carriera accademica tendenzialmente più tardi rispetto ai colleghi uomini. Stesso andamento si incontra nella categoria dei professori associati: nella fascia dei più giovani associati (tra 31-40 anni) le donne rappresentano il 27% (in calo rispetto al 32% scorso), per poi salire al 45% tra i 41-50 anni, e al 48% tra i 51-60 anni (con un incremento rispetto al precedente anno), per ridiscendere di nuovo al 35,8% oltre i 60 anni.

I periodi di permanenza nello stesso livello di inquadramento sono simili tra uomini e donne, con un lieve scostamento su un'incidenza minore delle donne associate che permangono nello stesso livello di inquadramento per un periodo superiore ai 10 anni.

Tra i giovani Ricercatori a tempo determinato (tra i 31-40 anni), gli uomini rappresentano il 58% e le donne il 42%, mentre nella fascia d'età 41-50 anni gli uomini sono il 62,2% e le donne il 37,8%. Posto pari a 100 il totale delle donne RTD, il 65% ha 31-40 anni, il 35,6% ha 41-50 anni, mentre fatto 100 il totale degli uomini RTD, il 62% ha 31-40 anni e il 37% ha 41-50 anni. Tra gli uomini la permanenza nel livello di inquadramento è più breve (82,5% <3 anni e 15,68% tra 3-5 anni, rispetto al 74,4% e al 21% corrispettivo delle donne).

Nella tabella Personale non dirigenziale 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 dello stesso livello di inquadramento. Nella categoria D, il 69% delle donne contro il 62,6% degli uomini ha il titolo di studio richiesto per l'accesso alla categoria (laurea o laurea magistrale) mentre il 10% delle donne ha titolo superiore contro un 7,4% degli uomini. Nella categoria C, il 49% degli uomini ha il titolo per l'accesso alla categoria (diploma scuola superiore) e circa il 40% ha un titolo di studio superiore, mentre il 57% delle donne ha il titolo di accesso e il 38% ha un titolo superiore. Fatto 100 il totale di personale

nella categoria C con titolo di studio superiore per l'accesso alla categoria, le donne sono il 71%. 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).

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	3	21	61	74	18	177	30,89	93,16	12	62	130	162	30	396	69,11	86,46
Part Time >50%	0	0	1	9	2	12	18,75	6,32	0	1	23	25	3	52	81,25	11,35
Part Time ≤50%	0	0	1	0	0	1	9,09	0,53	0	0	2	8	0	10	90,91	2,18
Totale	3	21	63	83	20	190			12	63	155	195	33	458		
Totale %	0,46	3,24	9,72	12,81	3,09	29,32			1,85	9,72	23,92	30,09	5,09	70,68		

⁽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⁾
Personale che fruiva di part-time a richiesta	0	0	4	15	2	21	16,67	12,65	0	1	36	59	9	105	83,33	21,13
Smart working	1	11	52	69	12	145	27,36	87,35	8	50	139	164	24	385	72,64	77,46
Dipendenti 150 ore	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	3	0	3	0	7	100,00	1,41
Totale	1	11	56	84	14	166			9	54	175	226	33	497		
Totale %	0,15	1,66	8,45	12,67	2,11	25,04			1,36	8,14	26,40	34,09	4,98	74,96		

⁽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 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. Pertanto, come Unimore si è scelto di riportare nella tabella soltanto i dati relativi al PTA.

La tabella mostra che le donne usufruiscono maggiormente della modalità Part-Time sia in termini numerici assoluti che in percentuale (13.5% delle donne e 6.8% degli uomini). Rispetto allo scorso anno però merita osservazione il fatto che sia cresciuto il numero di uomini che scelgono l'opzione del part-time >50%, a discapito della opzione <=50%. Quasi in tutti i casi si tratta di personale compreso nella fascia superiore ai 51 anni, diversamente dalle donne che optano per la scelta del part-time nel 40.3% dei casi nell'età 41-50 anni e nel 53% dei casi dai 51 ai 60 anni.

Nella tabella Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età si nota come siano soprattutto le donne a fruire di part-time a richiesta (83,3% contro il 16,7% degli uomini) e di come la maggioranza di richieste sia da parte di donne tra i 40 e i 60 anni. Da indagare il possibile carico di accudimento ed assistenza a genitori anziani e/o nipoti o figli (anche in conseguenza all'andamento pandemico e alle improvvise necessità di confinamento).

Di particolare interesse il dato sullo smart working, misura di conciliazione largamente fruita in seguito alla pandemia da COVID-19, arrivando a coinvolgere l'80% del personale PTA totale. Nello specifico, le percentuali di personale tecnico amministrativo in lavoro agile sono l'87% per gli uomini, fatto 100 il totale degli uomini occupati come PTA, e sono il 77,5% delle donne PTA. Posto pari a 100 il totale dei PTA in smart working il 73% è donna, percentuale più alta legata alla maggiore presenza di donne fra i PTA.

Nei dati raccolti separatamente per il personale docente e ricercatore, si nota che la percentuale di donne che hanno optato per un regime a tempo definito è di quasi il 2%, mentre tra gli uomini la percentuale è maggiore, cioè il 7,8%. Rimangono da indagare le motivazioni di tali scelte e l'eventuale incidenza di seconde attività professionali non indicata nella rilevazione ma solitamente più presente per docenti e ricercatori di genere maschile.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	71	8,71	744	91,29	815	14,46
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1069	35,91	1908	64,09	2977	52,82
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	208	18,06	944	81,94	1152	20,44
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	692	100,00	692	12,28
Totale permessi	1348	23,92	4288	76,08	5636	

⁽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.104/1992 per genere riporta soltanto i dati relativi al PTA, data la già richiamata impossibilità di separare le categorie PTA e docente/ricercatore.

Dalla tabella emerge che la maggioranza dei congedi e permessi, di ogni tipologia, è richiesta dalle donne (in media il 76%

contro il 24%), anche se rispetto all'anno precedente si nota un aumento delle richieste da parte della componente maschile e una diminuzione da parte delle donne (76% contro 82% e 24% contro 18%). Il divario tra queste percentuali rimane influenzato dalla ripartizione stessa del personale per genere, data la maggior presenza di donne tra il PTA.

Sul totale dei permessi fruiti, oltre la metà riguarda i permessi orari L.104/1992, che registrano un più ridotto gap di genere (pur rimanendo maggiormente fruiti dalle donne (36% uomini, 64% donne). Invece rispetto ai permessi per congedi parentali, la richiesta è quasi completamente femminile (tra il 90-100%).

Per un'analisi più significativa, sarebbe interessante raccogliere anche il dato relativo al numero di persone che usufruiscono dei permessi, che non si evince dalla tabella per come è strutturata. Questo consentirebbe di considerare anche 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, e l'equivalente indice per gli uomini.

Sono stati raccolti separatamente anche i dati relativi al personale docente e ricercatore ed emerge che i permessi per congedi (9 periodi, riferiti a 4 persone) sono stati fruiti solo da donne, di cui una PA, una RU e due RTD. Lo scorso anno i congedi erano stati fruiti solo da RTD, tra cui anche un uomo.

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

L'Amministrazione ha provveduto a ☒ Sì
redigere il Bilancio di genere?:

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

Azione 1. Seminario del 4.3.2021 **"Conseguenze psicologiche della pandemia da Covid-19 nei giovani: evidenze dal Servizio di Sostegno Psicologico e dall'attività clinica dello psicoterapeuta"**. Promosso dal CUG, relatori **Proff. Sandro Rubichi e Cesare Rinaldini** Dipartimento di Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze Prof.ssa Canali moderatrice, Centro EDUNOVA. Ha affrontato il tema dello stress psicologico derivante dalla situazione attuale e delle strategie possibili per affrontarlo. Si è data inoltre evidenza dell'attività del **Servizio di Sostegno Psicologico (S.S.P. Studenti), attivato nel Giugno 2020 e** rivolto a studenti e studentesse del corso di **laurea triennale in Scienze e Tecniche Psicologiche** (STP) di Unimore. Evento on line

Azione 2. Seminario del 7.4.2021 **"Dal disagio alla patologia: i riferimenti diagnostici"**. Promosso dal CUG, relatori **Prof.ssa Silvia Ferrari** Dipartimento di Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze i medici in formazione specialistica psichiatrica **Dott.ssa Anna Cutino, Dott.ssa Laura Valeo e Dott. Gianluca Fiore** prof.ssa Canali moderatrice, Centro EDUNOVA. Evento on line.

Azione 3. Seminario del 27.4.2021 **"Consigli pratici per contrastare lo stress attraverso corretti stili di vita"**. Promosso dal CUG, relatori **Proff. Anna Vittoria Mattioli e Milena Nasi**, Dipartimento Chirurgico, Medico, Odontoiatrico e

di Scienze Morfologiche con interesse Trapiantologico, Oncologico e di Medicina Rigenerativa di Unimore, **Prof. Massimo Venturelli** Dipartimento di Neuroscienze Biomedicina e Scienze del Movimento, dell'Università di Verona, Prof.ssa Canali moderatrice, Centro EDUNOVA. L'evento si è svolto on line.

Azione 4. **Attività formativa online con l'obiettivo di ridurre il rischio che gli effetti dello stress da emergenza sanitaria incidano negativamente sulle prestazioni lavorative e sul clima interno e di condividere buone pratiche per gestire le criticità dello smart working.** Due seminari: **1)** Seminario del 29.3.2021 "**Riconoscere e contrastare gli effetti psicosociali del covid -19 per una buona convivenza lavorativa**"; **2)** Seminario del 9.4.2021 "**Smart working: conciliazione con la vita familiare, aspetti ergonomici e rischi psicosociali**" Relatore: **Dott. Federico Ricci**, responsabile dello [Sportello di Accoglienza e Ascolto di Unimore](http://www.benessereorganizzativo.unimore.it/site/home/sportello-ascolto.html) (<http://www.benessereorganizzativo.unimore.it/site/home/sportello-ascolto.html>).

Azione 5. Seminario del 8.3.2021 "Le discriminazioni di genere sulla rete: prospettive di indagine e ricerche empiriche". Promosso dal CUG e dal CRID (Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità), relatori Prof.ssa Claudia Canali, Prof.ssa Delfina Malandrino (Univ. di Salerno) e del Prof. Nicola Lettieri (Univ. del Sannio), Prof. Gianluigi Fioriglio (coordinatore dell'Officina informatica del CRID, Unimore). Coordina la Dr.ssa Serena Vantin, responsabile scientifico-organizzativa del CRID. Evento on line.

Azione 6. Seminari tenuti in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne presso alcuni Dipartimenti dell'Ateneo:

-23.11.2021 "Scegliere da che parte stare: la violenza maschile contro le donne". Seminario organizzato dal Dip.to di Scienze e metodi dell'ingegneria, Associazione "NONDASOLA" e con il patrocinio del Comune di Reggio Emilia.

- 23.11.2021 "Nuove forme della violenza maschile contro le donne: profili sostanziali e ricadute processuali del revenge porn" organizzato presso il Dip.to di Giurisprudenza, CRID in collaborazione con il Centro Documentazione Donna di Modena.

-25.11.2021 "Insieme contro la violenza di genere", l'evento online promosso dal Dipartimento Chirurgico, Medico, Odontoiatrico di Unimore con AUSL e Provveditorato agli Studi di Modena.

-29.11.2021 "Cristianesimo e violenza contro le donne", l'evento organizzato dal Gruppo di Ricerca di Unimore "Generi e Religioni", si terrà presso Dip.to di Studi Linguistici e Culturali (Largo Sant'Eufemia, 19) a Modena e da remoto su Teams.

Azione 7. Indagine della Conferenza nazionale degli organismi di Parità delle Università Italiane sul lavoro da remoto negli Atenei. Diffusione e promozione della compilazione del questionario in data 7.1.2021, reminder 15.1.2021 e chiusura 22.1.2021.

Azione 8. Indagine della Conferenza nazionale degli organismi di Parità delle Università Italiane "Il benessere di chi studia nelle Università Italiane, durante l'emergenza". Il CuG ha aderito all'iniziativa diffondendo e promuovendo la compilazione del questionario in data 24.6.2021, reminder il 16.7.2021 e la chiusura 30.7.2021.

Azione 9. Premi di Laurea Magistrale finanziati dal CUG. Due premi dell'importo di 500 euro cadauno destinati alle migliori tesi di laurea magistrale conseguite nel periodo 1.7.2020-31.8.2021: a) **Premio di Laurea "Pari opportunità, benessere lavorativo e contrasto alle discriminazioni; b) Premio di Laurea "Impatto sociale, psicologico ed economico della pandemia Covid-19".**

Azione 10. Online FOCUS Unimore di Marzo 2021: periodico mensile pubblicato online dall'Ateneo. E' stato dedicato il numero di Marzo alle tematiche della parità di genere. www.focus.unimore.it

Azione 11. Bilancio di Genere di ateneo: realizzazione delle fasi 1 (stakeholder); fase 2 (analisi di contesto); fase 3 (analisi del bilancio auditing 2019); fase 4 (formazione gruppo operativo); fase 5 (analisi di bilancio budgeting 2021)

Azione 12. Equality week: iniziativa per la promozione della diversità nel suo senso più ampio, dal 20 al 24 Settembre 2021. In tale periodo l'Ateneo ha ospitato eventi di varia natura, promossi da enti e associazioni locali su **disabilità, etnia, genere, orientamento sessuale.**

Le attività svolte durante l'anno 2021 hanno riguardato principalmente gli obiettivi n. 1, n.2 e n.3 del PAP 2019-21, relativamente ai progetti:

- Obiettivo 1 Sviluppo di una politica a sostegno della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare del personale - Progetto n.1 "Formazione e aggiornamento del personale sui temi di competenza del CUG"

- 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 rispetto a questi obiettivi sono state descritte nel dettaglio nelle sezioni precedenti di questo format.

Inoltre, rispetto al progetto 4 dell'obiettivo 2 "Servizio di Assistenza psicologica per studenti", è stato inserito nel Piano Strategico di Ateneo 2021-22 l'attivazione di un Servizio di Assistenza Psicologica (S.A.P.). In merito a questo obiettivo è stato raccolto anche il parere della componente studentesca interna al CUG oltre che della Conferenza della componente studentesca.

Si sottolinea infine che il Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-21 è stato allegato al Piano delle 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⁾
Aggiornamento professionale Categoria C	22	0	13	15	0	50	8,38	14,93	0	93	293	155	6	547	91,62	19,77
Aggiornamento professionale Categoria D	0	5	10	6	2	23	1,65	6,87	4	259	582	528	0	1373	98,35	49,62
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Obbligatoria (sicurezza)	0	21	40	107	21	189	22,47	56,42	13	92	258	241	48	652	77,53	23,56
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	12	0	12	100,00	3,58	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tematiche CUG	0	4	22	31	4	61	23,83	18,21	1	26	65	92	11	195	76,17	7,05
Totale ore	22	30	85	171	27	335			18	470	1198	1016	65	2767		
Totale ore %	0,71	0,97	2,74	5,51	0,87	10,80			0,58	15,15	38,62	32,75	2,10	89,20		

⁽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

E' stato redatto il bilancio di genere realizzando un obiettivo specifico del Piano di Azioni Positive 2019-21, documento di indirizzo parte del Piano della Performance di Ateneo 2020-22.

Le informazioni contenute nel Bilancio di genere 2021 si riferiscono alla prima edizione approvata dagli organi nel Giugno 2021 con riferimento ai dati a consuntivo 2019 disponibili in quella fase. L'analisi di contesto ha consentito a Unimore di definire le azioni contenute nel primo GEP Unimore approvato dagli Organi il 23 dicembre 2021. Una prima esperienza di bilancio di genere in via sperimentale è stata effettuata con riferimento al bilancio del 2012 adottando l'approccio benessere e riclassificando le voci di bilancio in relazione all'impatto di genere dei programmi di spesa su lavoro e istruzione rispetto con un'analisi comparata con Università Pablo de Olavide di Siviglia (Addabbo, Gálvez-Muñoz, Rodríguez-Modroño, 2015).

Il Bilancio di genere approvato nel giugno 2021 si riferisce al Consuntivo 2019 e si basa sulle Linee Guida stilate nel 2018 dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (Addabbo et al. 2018) e sulle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani a cura del Gruppo della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane per il Bilancio di Genere.

Il Bilancio di genere Unimore è reperibile al link <https://www.unimore.it/ateneo/progstrategica.html>

Addabbo, Tindara, Luisa Pulejo, Paolo Tomasin, Patrizia Tomio (2018) "Linee guida per il bilancio di genere delle Università. Una proposta operativa. (Versione 1.0)", in Kodilja, R. & Tomio, P. (a cura di) (2018) Partecipazione ed empowerment delle donne. Organismi di parità universitari a sostegno dei potenziali. Pisa, Edizioni ETS, pp.209-282.

Addabbo, Tindara, Lina Gálvez-Muñoz, Paula Rodríguez-Modroño (2015) 'Gender budgeting in education from a wellbeing approach: an application to Italy and Spain', Politica Economica-Journal of Economic Policy, XXXI (2), 195-212.

Conferenza dei Rettori delle Università Italiane-Gruppo CRUI per il bilancio di genere (2019) Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani, Fondazione CRUI, https://www2.crui.it/crui/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf.

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⁾	
COLLABORAZIONE/OCCASIONALI	0	0,00	3	100,00	3	0,24	Donna
COLLABORAZIONE/OCCASIONALI	0	0,00	3	100,00	3	0,24	Donna
COLLABORAZIONE/OCCASIONALI	0	0,00	3	100,00	3	0,24	Donna
COLLABORAZIONE/OCCASIONALI	0	0,00	3	100,00	3	0,24	Donna
COLLABORAZIONE/OCCASIONALI	0	0,00	3	100,00	3	0,24	Donna
COLLABORAZIONE/OCCASIONALI	0	0,00	3	100,00	3	0,24	Donna
COLLABORAZIONE/OCCASIONALI	0	0,00	3	100,00	3	0,24	Donna
COLLABORAZIONE/OCCASIONALI	0	0,00	3	100,00	3	0,24	Donna
COLLABORAZIONE/OCCASIONALI	0	0,00	3	100,00	3	0,24	Donna
COLLABORAZIONI/OCCASIONALI	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
COLLABORAZIONI/OCCASIONALI	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
COLLABORAZIONI/OCCASIONALI	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
COLLABORAZIONI/OCCASIONALI	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Uomo
PROCEDURA PO	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Uomo

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2022>

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
PROCEDURA PO	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Uomo
PROCEDURA PO	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Uomo
PROCEDURA PO	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Uomo
PROCEDURA PO	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Uomo
PROCEDURA PO	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
PROCEDURA PO	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA PO	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA PO	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA PO	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA PA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Uomo
PROCEDURA PA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
PROCEDURA PA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Uomo
PROCEDURA PA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Uomo
PROCEDURA PA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Uomo
PROCEDURA PA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Uomo
PROCEDURA PA	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA PA	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA PA	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA PA	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA PA	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD A	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD A	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD A	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD A	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
PROCEDURA RTD A	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
PROCEDURA RTD A	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
PROCEDURA RTD A	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
PROCEDURA RTD A	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD A	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD A	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD A	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD A	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD A	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
PROCEDURA RTD A	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD A	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD A	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD A	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD A	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD A	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD A	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD A	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD A	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD A	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD A	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD A	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD A	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD A	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD B	0	0,00	3	100,00	3	0,24	Donna
PROCEDURA RTD B	0	0,00	3	100,00	3	0,24	Donna
PROCEDURA RTD B	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
PROCEDURA RTD B	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
PROCEDURA RTD B	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
PROCEDURA RTD B	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
PROCEDURA RTD B	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
PROCEDURA RTD B	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
PROCEDURA RTD B	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD B	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD B	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD B	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD B	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD B	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
PROCEDURA RTD B	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
PROCEDURA RTD B	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
PROCEDURA RTD B	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
PROCEDURA RTD B	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2022>

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
PROCEDURA RTD B	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
PROCEDURA RTD B	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
PROCEDURA RTD B	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
PROCEDURA RTD B	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD B	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD B	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD B	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD B	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD B	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD B	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD B	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD B	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD B	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD B	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD B	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD B	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD B	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD B	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD B	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD B	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD B	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD B	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD B	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD B	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD B	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD B	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD B	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD B	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
PROCEDURA RTD B	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	0	0,00	3	100,00	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2022>

[illegible]

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	0	0,00	3	100,00	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	0	0,00	3	100,00	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	0	0,00	3	100,00	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	0	0,00	3	100,00	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	0	0,00	3	100,00	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	0	0,00	3	100,00	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	0	0,00	3	100,00	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	0	0,00	3	100,00	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	0	0,00	3	100,00	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	0	0,00	3	100,00	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	0	0,00	3	100,00	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Uomo

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2022>

[illegible]

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Uomo
CONCORSI PTA	1	25,00	3	75,00	4	0,32	Donna
CONCORSI PTA	1	25,00	3	75,00	4	0,32	Donna
CONCORSI PTA	1	25,00	3	75,00	4	0,32	Donna
CONCORSI PTA	1	25,00	3	75,00	4	0,32	Donna
CONCORSI PTA	1	25,00	3	75,00	4	0,32	Donna
CONCORSI PTA	1	25,00	3	75,00	4	0,32	Uomo
CONCORSI PTA	1	25,00	3	75,00	4	0,32	Uomo
CONCORSI PTA	1	25,00	3	75,00	4	0,32	Uomo
CONCORSI PTA	1	25,00	3	75,00	4	0,32	Uomo
CONCORSI PTA	1	25,00	3	75,00	4	0,32	Uomo
CONCORSI PTA	1	25,00	3	75,00	4	0,32	Uomo
CONCORSI PTA	3	75,00	1	25,00	4	0,32	Uomo
CONCORSI PTA	3	75,00	1	25,00	4	0,32	Uomo
CONCORSI PTA	2	50,00	2	50,00	4	0,32	Donna
CONCORSI PTA	2	50,00	2	50,00	4	0,32	Donna
CONCORSI PTA	2	50,00	2	50,00	4	0,32	Uomo
CONCORSI PTA	2	50,00	2	50,00	4	0,32	Uomo
CONCORSI PTA	2	50,00	2	50,00	4	0,32	Uomo
CONCORSI PTA	2	50,00	2	50,00	4	0,32	Uomo
CONCORSI PTA	2	50,00	2	50,00	4	0,32	Uomo
CONCORSI PTA	2	50,00	2	50,00	4	0,32	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2022>

[illegible]

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2022>

Portale CUG

24/35

Governo Italiano - Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica

 **Portale CUG** 25/35
Governo Italiano - Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	0	0,00	3	100,00	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	0	0,00	3	100,00	3	0,24	Donna
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	2	66,67	1	33,33	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo
COMMISSIONE ASSEGNO DI RICERCA	3	100,00	0	0,00	3	0,24	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Commissione PTA	0	0,00	4	100,00	4	0,32	Donna
Commissione PTA	0	0,00	4	100,00	4	0,32	Donna
Commissione PTA	0	0,00	4	100,00	4	0,32	Donna
Commissione PTA	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
COMMISSIONE PTA TDET	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
COMMISSIONE PTA TDET	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
COMMISSIONE PTA TDET	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Donna
COMMISSIONE PTA TDET	2	50,00	2	50,00	4	0,32	Uomo
COMMISSIONE PTA TDET	1	33,33	2	66,67	3	0,24	Uomo
Totale personale	792		454		1246		
Totale % sul personale complessivo	54,28		31,12		85,40		

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

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

Rispetto alla composizione di genere delle commissioni di concorso, si precisa che il format non ha permesso di inserire i dati di dieci commissioni ulteriori: 1 per collaborazione coordinata continuativa (composta da sole donne) e 9 per assegni (6 composte da soli uomini, 2 composte da due uomini e una donna e 1 composta da un uomo e due donne), come indicato in nota.

Dai dati inseriti in tabella si conferma un elevatissimo numero di commissioni di concorso (il 34% del totale) in cui le donne sono assenti, contrariamente a quanto raccomandato dall'Art.57 del testo unico del Pubblico impiego.

Le commissioni di concorso in cui tutti i componenti sono uomini sono circa un terzo dei concorsi totali (34%). La percentuale di commissioni composte da soli uomini è molto alta nel caso di concorsi per PO (40%), PA (45%), RTD-A (46%) e RTD-B (43%), ma anche nel caso di assegni di ricerca (35%). Tale composizione non si presenta nel caso di commissioni di concorso per PTA, dove invece si riscontra un 10% di commissioni composte da sole donne.

La percentuale di commissioni di concorso composte da sole donne è alta solo nel caso di concorsi per collaborazioni occasionali (69%), mentre rimane molto limitata nel caso di concorsi per RTD-B (4%) e assegni (5%).

Da notare che nel caso di composizioni di commissioni miste con 2 donne e 1 uomo, nei tre concorsi per PO il ruolo di Presidente di commissione è ricoperto da un uomo, così come nei tre concorsi su quattro per RTD-A, mentre negli undici concorsi da RTD-B il ruolo di Presidente è ricoperto da una donna in 6 casi.

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

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2022>

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Collaboratore ed Esperto Linguistico	€25820,00	€26495,00	€ 675,00	2,55
Direttore Generale	€155820,00	€0,00	€ -155820,00	--
Dirigente di 2^ fascia	€112420,00	€93748,00	€ -18672,00	-19,92
Dirigente a tempo determinato	€91332,00	€0,00	€ -91332,00	--
B1	€20044,00	€0,00	€ -20044,00	--
CAT B/POS B2	€21438,00	€20965,00	€ -473,00	-2,26
B3	€21995,00	€0,00	€ -21995,00	--
B4	€23010,00	€22901,00	€ -109,00	-0,48
B5	€24686,00	€0,00	€ -24686,00	--
B6	€24522,00	€0,00	€ -24522,00	--
C1	€23856,00	€23659,00	€ -197,00	-0,83
C-C2	€23411,00	€23872,00	€ 461,00	1,93
C3	€27366,00	€26803,00	€ -563,00	-2,10
C4	€26231,00	€27915,00	€ 1684,00	6,03
C5	€27368,00	€27919,00	€ 551,00	1,97
C6	€0,00	€29138,00	€ 29138,00	100,00
C7	€0,00	€30431,00	€ 30431,00	100,00
CATEGORIA D-D1	€28934,00	€29397,00	€ 463,00	1,57
D2	€32504,00	€31131,00	€ -1373,00	-4,41
Cat. D3	€35609,00	€37624,00	€ 2015,00	5,36
D4	€41398,00	€41099,00	€ -299,00	-0,73
D5	€35028,00	€37347,00	€ 2319,00	6,21
D6	€36884,00	€43715,00	€ 6831,00	15,63
EP1	€44879,00	€40972,00	€ -3907,00	-9,54
EP2	€47074,00	€46558,00	€ -516,00	-1,11
EP3	€49673,00	€60676,00	€ 11003,00	18,13
Professore Associato	€67199,00	€62757,00	€ -4442,00	-7,08
Professore ordinario	€96514,00	€96543,00	€ 29,00	0,03
Personale ricercatore a tempo indeterminato	€56866,00	€55724,00	€ -1142,00	-2,05
Personale ricercatore a tempo determinato di tipo A o B	€43352,00	€42813,00	€ -539,00	-1,26

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
B DET	€20335,00	€20334,00	€ -1,00	--
C DET	€23429,00	€23588,00	€ 159,00	0,67
D DET	€28496,00	€28367,00	€ -129,00	-0,45

Dai dati relativi ai differenziali di genere nel 2021 si osserva un differenziale molto elevato in posizioni apicali, in cui non sono presenti donne, e nella posizione di dirigente (-20%). Per potere commentare questi dati occorrerebbe avere una disaggregazione per tipo di retribuzione.

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. 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 pari al 2% per personale ricercatore a tempo indeterminato e al 1,2% per posizione di ricercatore a tempo determinato al 7% per associato. 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 al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

Sì

Nel corso del 2020 il Comitato Unico di Garanzia e Unimore hanno aderito all'indagine della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, in collaborazione con il gruppo di ricerca nazionale Saph2@work. L'indagine è stata realizzata nel 2021. La Conferenza ha proposto ai CUG aderenti un'indagine, somministrata attraverso limesurvey, rivolta al personale tecnico amministrativo e docente ricercatore con l'obiettivo di fotografare la vita di lavoro negli Atenei durante la seconda chiusura con riferimento ad alcune dimensioni. I primi risultati sul campione nazionale sono stati presentati dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane il 20 Aprile 2021 (Ghislieri et al., 2021).

Il Comitato Unico di Garanzia e Unimore hanno diffuso e promosso la compilazione del questionario e la risposta, in termini di partecipazione all'indagine, è stata diffusa consentendo ai dati raccolti di raggiungere significatività statistica.

Essendo stata svolta nel 2021, si riportano in questa sezione alcuni primi risultati delle elaborazioni effettuate per offrire una base di riflessione all'avvio del processo di costruzione del Gender Equality Plan di Unimore e costituire un elemento

conoscitivo sull'impatto del lavoro a distanza diffusosi ampiamente durante la pandemia sulle condizioni di lavoro e di vita del personale universitario.

All'indagine hanno partecipato 301 componenti del Personale Tecnico Amministrativo (70% donne) e 338 componenti del personale docente e ricercatore (46% donne). Questa analisi ha permesso di rilevare un maggior grado di coinvolgimento nelle attività di cura da parte delle donne e una maggiore evidenza di conflitto lavoro-famiglia per le donne utilizzando un indicatore proposto in letteratura da Colombo e Ghislieri (2008) e Netemeyer et al. (1996). Maggiore risulta anche l'impatto della pandemia sulla salute psicofisica delle donne sia per il personale docente ricercatore che per il personale tecnico amministrativo in linea con quanto riscontrato nel campione nazionale. Inoltre, si rileva un punteggio più elevato per le donne rispetto ai colleghi nell'indicatore che misura la domanda di ore lavorative utilizzando tecnologie al di fuori del normale orario di lavoro (Ghislieri et al., 2017). In linea con quanto riscontrato a livello nazionale personale tecnico amministrativo e docente ricercatore esprime una preferenza verso l'alternanza delle modalità lavorative in presenza e a distanza. Posto pari a 100 il totale del personale tecnico amministrativo che ha partecipato all'indagine il 50% risulta non avere ricevuto formazione sul lavoro a distanza. La percentuale di chi non ha ricevuto formazione sul lavoro a distanza è maggiore per le donne (54%) rispetto agli uomini (41%). Ha ricevuto una breve formazione a distanza il 40% delle donne e il 43% degli uomini mentre fra gli uomini il 16% ha ricevuto una formazione sul lavoro a distanza approfondita e fra le donne il 6%. Fra PTA si constata un maggiore gap di genere nella differenza fra formazione ricevuta e formazione ritenuta necessaria sugli aspetti psicologici, sulle dinamiche del lavoro da remoto, sugli aspetti organizzativi, le competenze digitali e gli aspetti normativi.

Il CUG ha anche aderito all'indagine della Conferenza nazionale degli organismi di Parità delle Università Italiane "Il benessere di chi studia nelle Università Italiane, durante l'emergenza", diffondendo e promuovendo la compilazione del questionario in data 24.6.2021, 16.7.2021 e 30.7.2021.

Nel 2022 Unimore ha aderito al progetto del MIP Good practice che prevede anche un'indagine sul benessere organizzativo, ma solo relativo alla componente del PTA.

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, un servizio rivolto ai dipendenti dell'Ateneo che vivono situazioni di malessere organizzativo, di stress lavoro correlato o di mobbing.

Non esiste ancora uno Sportello rivolto alla popolazione studentesca dell'Ateneo. Da giugno 2020 sono attivi: un servizio sperimentale, Servizio di Sostegno Psicologico (S.S.P. Studenti) nel corso in Scienze e Tecniche Psicologiche di Unimore (corso attivato insieme all'università di Parma); un servizio di counseling presso il Dipartimento di Economia Marco Biagi e rivolto agli studenti del dipartimento.

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>)

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



(<https://www.unimore.it/ateneo/RegolamentoDett.html?R=602>)

E' presente un Codice di comportamento dei Dipendenti dell'Università di Modena e Reggio Emilia

(<https://www.unimore.it/ateneo/RegolamentoDett.html?R=731>

(<https://www.unimore.it/ateneo/RegolamentoDett.html?R=731>))

Non è ancora presente la figura del/la Consigliera/a di Fiducia..

E' 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. 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 risultati sono stati presentati nell'Assemblea di Ateneo del 20 luglio 2018.

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

Il CUG sostiene la necessità di attivare un servizio di supporto psicologico per studenti e studentesse. L'attivazione di uno Sportello rivolto alla popolazione studentesca dell'Ateneo è stata inserita tra le azioni del Piano triennale di azioni positive 2019-2021, nel piano biennale di Ateneo 2021-22 e nel Piano di Eguaglianza di Genere (è prevista l'attivazione nel 2022).

La figura del/la Consigliere/a di Fiducia è stata inserita nel piano strategico di Ateneo per il sessennio 2020-25 e nel Piano di Uguaglianza di Genere ed è prevista la nomina entro il giugno 2022.

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

Una situazione di molestia verbale è stata segnalata allo Sportello di accoglienza e ascolto ed è stata risolta comunicando con l'interessato/a.

Una situazione di possibile discriminazione è stata segnalata allo Sportello di accoglienza e ascolto ed è stata gestita dallo Sportello in collaborazione con l'ufficio accoglienza studenti disabili e con Dsa.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Le Direzioni Economico Finanziaria, Pianificazione e Valutazione, Ricerca e Terza Missione, Risorse Umane hanno inserito tra gli obiettivi di performance organizzativa l'obiettivo di supporto alla predisposizione del Piano di Eguaglianza di Genere (GEP) - Responsabile dell'obiettivo: Prof.ssa Addabbo

Fasi previste per il 2022: Predisposizione estrazione ed elaborazione dei dati delle spese del personale e altri indicatori di bilancio per la redazione del Bilancio di genere e 1° azione del GEP. Raccolta dati per analisi di contesto; Predisposizione estrazione ed elaborazione dei dati sulla ricerca.

L'Ufficio Relazioni Sindacali ha inserito come obiettivo di performance le attività di supporto e collaborazione con il CUG nella redazione del Piano di azioni positive da inserire all'interno del PIAO, le attività di collaborazione e supporto al CUG e programmazione di ulteriori attività per le nuove richieste avanzate dal CUG in merito alle pari opportunità, le azioni da realizzare all'interno del GEP.

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

L'Ufficio Relazioni Sindacali ha inserito come obiettivo azioni di welfare aziendale (inserita anche come azione nel GEP).

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

La Direzione Risorse Umane ha inserito tra gli obiettivi di performance organizzativa azioni formative per il personale.

L'Ufficio Relazioni Sindacali ha inserito l'obiettivo dell'attivazione del/la Consigliere/a di fiducia.

Alcuni Dipartimenti nei Piani biennali riportano alcuni degli obiettivi di parità tra gli obiettivi di performance, in coerenza con il Piano strategico di ateneo. Ad esempio il Dipartimento di Economia Marco Biagi inserisce la prima edizione del corso di perfezionamento in Gender Equality Management, che si rivolge a laureati, funzionari pubblici e consulenti aziendali interessati a operare nell'ambito dell'eguaglianza di genere dopo averne appreso i concetti e gli strumenti necessari alla sua misurazione e diagnosi, e necessari al disegno di policy e progetti di miglioramento organizzativo. Il Dipartimento di Educazione e Scienze Umane inserisce nel potenziamento delle attività di Terza Missione l'elaborazione di percorsi didattici e di comunicazione scientifica basati su metafore e narrazioni, come strategia di contrasto del gender divide. Il Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria ha inserito la collaborazione con l'associazione NONDASOLA sul tema della violenza di genere: l'iniziativa si inquadra nell'ambito delle attività promosse dai Tavoli delle Associazioni femminili dei Comuni di Modena e Reggio Emilia con l'obiettivo di sensibilizzare i giovani, vere leve di un reale cambiamento, per arrivare a cogliere, a gestire e a prevenire tutte le forme di violenza.

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Nel Piano Uguaglianza di genere è stata inserita un'azione specifica di analisi del contesto sulla base di dati di fonte amministrativa e indagini ad hoc condotte sul personale e sulla componente studentesca disaggregando i dati in base al genere e con attenzione all'intersezionalità. Misurazione sintetica dell'equità di genere di Unimore. Analisi di contesto su indicatori delle singole azioni del GEP per la valutazione delle azioni del piano stesso. Coinvolte le Direzioni Ricerca, Risorse Umane, Pianificazione e Valutazione, CUG e referenti Pari Opportunità.

Obiettivo:

Bilancio di genere

La Direzione Economico Finanziaria ha inserito tra gli obiettivi di performance organizzativa l'obiettivo di supporto alla predisposizione del Bilancio di Genere per la parte finanziaria (secondo anno) - Responsabile dell'obiettivo: Prof.ssa Addabbo

Le Direzioni Pianificazione Valutazione, Ricerca e Terza Missione e l'Ufficio Relazioni Sindacali hanno inserito tra gli obiettivi di performance organizzativa il supporto alla predisposizione del Bilancio di Genere per i rispettivi ambiti di competenza: analisi di contesto, elaborazioni sui dati del personale, degli studenti, della composizione degli OOAA.

Fasi previste per il 2022: Predisposizione estrazione ed elaborazione dei dati delle spese del personale e altri indicatori di bilancio per la redazione del Bilancio di genere. Predisposizione estrazione ed elaborazione dei dati sulla componente studentesca; raccolta dati per analisi di contesto; predisposizione estrazione ed elaborazione dei dati sulla ricerca.

L'Ufficio Relazioni Sindacali ha inserito come obiettivo l'attività di supporto e collaborazione con il CUG per la redazione del Bilancio di genere.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Elezione

Tipologia di atto: Decreto

Data: 15/12/2021

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: Sì

Interventi realizzati a costo zero con
specificazione degli argomenti oggetto
di formazione: L'elenco degli interventi realizzati a costo
zero è già stato inserito nella precedente
sezione del format delle azioni realizzate.

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : cug.unimore.it

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 Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione azioni per equilibrio fra i generi e l'inclusione negli eventi scientifici e Carriera Alias

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Istituzione figure pari opportunità

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Il Cug ha partecipato attivamente alle attività del Comitato Tecnico Operativo, istituito per la realizzazione del Bilancio di genere di Ateneo e del GEP, e ha proposto azioni che poi sono state inserite nel GEP 2022-24 di Unimore. In particolare ha proposto l'attivazione di un servizio di supporto psicologico per gli studenti e studentesse, azioni di formazione sul linguaggio non sessista, su carriera alias e su gender equity, la premiazione di tesi di laurea sui temi delle pari opportunità.

Il CUG ha promosso attività formative (elencate nelle azioni realizzate dall'Amministrazione) per diffondere conoscenze e esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulla promozione del benessere lavorativo, anche in conseguenza agli effetti della pandemia. Ha contribuito al Regolamento per l'attivazione e la gestione di una carriera alias sulla base del principio di autodeterminazione di genere approvato dagli organi accademici nel 2021.

Il CUG ha collaborato in vari tavoli interistituzionali anche in collaborazione con le Consigliere di parità dei territori di Modena e Reggio Emilia.

Come attività consultive, il CUG ha espresso proprio parere rispetto all'istituzione di figure di pari opportunità in Ateneo.

Rispetto alle attività di verifica, il CUG riceve le relazioni di monitoraggio sullo Sportello di accoglienza e ascolto e sul Piano di azioni positive realizzate dall'Ateneo.

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.

E' stato redatto il Bilancio di genere, realizzando un obiettivo specifico del Piano di Azioni Positive 2019-21, documento di indirizzo parte del Piano della Performance di Ateneo 2020-22 ed è stato disegnato il Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) 2022-24, approvato a dicembre 2021, coerentemente con le indicazioni della Commissione Europea per l'accesso ai fondi Horizon Europe (EU2021) e con le linee guida della Commissione Tematiche di genere della CRUI (2021) sul GEP. Il GEP è previsto nel Piano Biennale di Ateneo 2021-2022 e nel Piano Strategico di Ateneo 2020-2025.

Il CUG di Unimore è coinvolto in quasi tutte le azioni del GEP, nella implementazione delle azioni o come responsabile tecnico dell'implementazione e del monitoraggio di alcune azioni, in collaborazione con altri organismi di parità e altre strutture di Ateneo.

Il CUG ha contribuito alla definizione del Regolamento per l'attivazione e la gestione di una carriera alias sulla base del principio di autodeterminazione di genere, approvato dagli organi accademici nel 2021.

L'Ateneo ha inoltre ufficialmente adottato le Linee guida sull'utilizzo di una terminologia appropriata e non stigmatizzante in Ateneo nel 2021.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2022>