



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Modena e Reggio Emilia - 2024

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

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)
(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)
(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-2024>

[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

		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
Personale non dirigente	PROFESSORI ORDINARI	0	0	29	67	85	0	0	10	25	40
Personale non dirigente	PROFESSORI ASSOCIATI	0	23	104	75	44	0	14	76	66	30
Personale non dirigente	RICERCATORI UNIVERSITARI	0	0	6	16	11	0	0	7	18	8
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo A	2	48	3	1	0	4	32	14	3	0
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo B	0	36	24	6	0	0	30	19	0	0
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato RTT	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	categoria B tempo indeterminato	0	2	4	2	1	0	2	1	4	2
Personale non dirigente	categoria B tempo determinat	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0
Personale non dirigente	categoria C tempo indeterminato	6	11	21	29	6	10	31	40	52	20
Personale non dirigente	categoria C tempo determinato	4	6	2	2	0	6	11	6	2	0
Personale non dirigente	categoria D tempo indeterminato	0	10	39	44	15	11	57	79	120	24
Personale non dirigente	categoria D tempo determinato	0	0	1	0	0	2	5	0	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-2024>

		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
Personale non dirigente	CAT EP tempo indeterminato	0	0	0	3	1	0	0	5	13	5
Personale non dirigente	CEL	0	1	3	1	0	1	1	4	8	3
Dirigente di livello non generale	dirigenti tempo indeterminato	0	0	0	2	1	0	0	0	2	2
Dirigente di livello non generale	dirigenti tempo determinato	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello generale	Dirigenti a tempo determinato	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		12	139	238	249	164	35	183	261	315	134
Totale % sul personale complessivo		0,69	8,03	13,76	14,39	9,48	2,02	10,58	15,09	18,21	7,75

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	8	26	33	42	10	119	28,47	55,35	31	81	67	94	26	299	71,53	56,74
Tra 3 e 5 anni	2	4	28	23	5	62	34,44	28,84	0	20	43	46	9	118	65,56	22,39
Tra 5 e 10 anni	0	0	5	5	2	12	20,00	5,58	0	5	15	23	5	48	80,00	9,11
Superiore a 10 anni	0	0	5	10	7	22	26,19	10,23	0	1	10	37	14	62	73,81	11,76
Totale	10	30	71	80	24	215			31	107	135	200	54	527		
Totale %	1,35	4,04	9,57	10,78	3,23	28,98			4,18	14,42	18,19	26,95	7,28	71,02		

⁽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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2024>

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	3	30,00	7	70,00	10	0,58
Categoria B	Diploma di scuola superiore	4	50,00	4	50,00	8	0,47
Categoria B	Laurea magistrale	2	100,00	0	0,00	2	0,12
Categoria B	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,06
Categoria C	Inferiore al Diploma superiore	3	27,27	8	72,73	11	0,64
Categoria C	Diploma di scuola superiore	39	33,33	78	66,67	117	6,80
Categoria C	Laurea	12	35,29	22	64,71	34	1,98
Categoria C	Laurea magistrale	31	32,29	65	67,71	96	5,58
Categoria C	Master di I livello	1	16,67	5	83,33	6	0,35
Categoria C	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,06
Categoria D	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,06
Categoria D	Diploma di scuola superiore	27	36,49	47	63,51	74	4,30
Categoria D	Laurea	12	42,86	16	57,14	28	1,63
Categoria D	Laurea magistrale	57	22,89	192	77,11	249	14,48
Categoria D	Master di I livello	1	25,00	3	75,00	4	0,23
Categoria D	Master di II livello	0	0,00	2	100,00	2	0,12
Categoria D	Dottorato di ricerca	10	20,83	38	79,17	48	2,79
CATEGORIA EP	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,12
CATEGORIA EP	Laurea magistrale	4	18,18	18	81,82	22	1,28
CATEGORIA EP	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,06
CATEGORIA EP	Dottorato di ricerca	0	0,00	3	100,00	3	0,17
CEL	Laurea	5	25,00	15	75,00	20	1,16
CEL	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,06
CEL	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,06
Professore Ordinario	Laurea magistrale	76	73,79	27	26,21	103	5,99
Professore Ordinario	Dottorato di ricerca	105	68,63	48	31,37	153	8,90
Professore Associato	Laurea magistrale	51	51,00	49	49,00	100	5,81
Professore Associato	Dottorato di ricerca	195	58,73	137	41,27	332	19,30

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Ricercatore Universitario	Laurea magistrale	25	58,14	18	41,86	43	2,50
Ricercatore Universitario	Dottorato di ricerca	8	34,78	15	65,22	23	1,34
Ricercatore a tempo determinato	Dottorato di ricerca	122	54,46	102	45,54	224	13,02
Totale personale		797		923		1720	
Totale % sul personale complessivo		46,07		53,35		99,42	

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

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

Dai dati generali si evince una sostanziale continuità con i dati dello scorso anno. Permane la segregazione orizzontale che si manifesta in modo diverso tra il personale tecnico amministrativo e personale docente e ricercatore: cresce la sovrarappresentazione delle donne tra il personale tecnico amministrativo rispetto allo scorso anno (71% a fronte di un 29% di rappresentanza maschile), mentre diminuisce la sovrarappresentazione maschile tra il personale docente e ricercatore (donne al 40% e uomini al 60%).

Anche il fenomeno di SEGREGAZIONE VERTICALE (glass ceiling) risulta persistente, osservando la percentuale immutata di donne nella fascia apicale: nella fascia dei professori ordinari, le donne rappresentano solo il 29%.

Rispetto allo scorso anno, cresce la presenza femminile tra i professori associati (43%) e tra i Ricercatori RTD-B (43% contro un 40%), mentre è costante fra i Ricercatori RTD-A (50%). Tende a ridursi il gap a svantaggio delle donne nelle posizioni di Ricercatore e Professore associato, frutto forse anche dell'attenzione politica recente, anche se permane uno squilibrio di genere.

Per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo, le donne rappresentano ampiamente la maggioranza nelle categorie EP, D, C e B tempo determinato e raggiungono la parità nell'inquadramento a tempo indeterminato. Anche nella posizione dirigenziale aumenta la componente femminile, con una maggioranza tra i dirigenti a tempo indeterminato (57%).

Nella Tabella relativa all'Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere, vi è l'impossibilità di rappresentare la divisione tra PTA e personale docente e ricercatore. Stante la non significatività di rappresentare i dati in modo aggregato, in linea con quanto già fatto gli scorsi anni, si è fatta la scelta di riportare nella tabella del format solo i dati relativi al PTA.

La maggior parte del PTA permane nello stesso livello di inquadramento per un periodo inferiore ai 3 anni (55% di uomini e 57% delle donne), mentre diminuisce ulteriormente la percentuale di coloro che rimangono nello stesso livello per un periodo superiore ai 10 anni (10% degli uomini rispetto al 24% dello scorso anno e 12% delle donne rispetto al 25%). La percentuale di coloro che rimangono nel profilo tra 3-5 anni è superiore per gli uomini (29% rispetto al 22%), mentre la percentuale di chi rimane nello stesso livello per 5-10 anni è superiore tra le donne (9% contro il 6% di uomini).

La distribuzione per fasce d'età rimane sostanzialmente simile all'anno precedente: il personale con età inferiore ai 40 anni è il 18% degli uomini e il 26% delle donne; il 48% degli uomini e delle donne ha oltre i 50 anni e coloro che hanno un'età inferiore ai 30 anni rappresentano il 5% del PTA. In generale, si può notare comunque che i profili non dirigenziali del PTA risultano poco attrattivi per il sesso maschile.

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.

Format 2 della direttiva n. 2/2019
<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2024>

Nella categoria D, il 70% delle donne e il 64% degli uomini ha il titolo di studio richiesto per l'accesso alla categoria (laurea o laurea magistrale), con un aumento significativo soprattutto della componente maschile (nel 2022 lo possedeva il 68% delle donne e il 32% degli uomini in questo livello di inquadramento), mentre aumenta il personale con un titolo di studio superiore a quello richiesto, il 14% donne e il 10% degli uomini (assenti lo scorso anno).

Nella categoria C, la distribuzione è molto simile: il 44% degli uomini e il 43% di donne hanno il titolo richiesto per l'accesso alla categoria (diploma di scuola superiore). Fatto 100 il totale di personale nella categoria C con titolo di studio superiore per l'accesso alla categoria, le donne sono il 57% e gli uomini il 52%.

Infine nella categoria B (a cui si accede con il diploma di scuola media inferiore) abbiamo lievi differenze nei titoli di studio più alti, dove tre uomini hanno la laurea magistrale o il dottorato di ricerca.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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	10	30	72	73	24	209	30,33	95,00	31	106	124	171	48	480	69,67	90,23
Part Time >50%	0	0	0	6	1	7	14,00	3,18	0	1	11	27	4	43	86,00	8,08
Part Time ≤50%	0	0	0	4	0	4	30,77	1,82	0	0	0	5	4	9	69,23	1,69
Totale	10	30	72	83	25	220			31	107	135	203	56	532		
Totale %	1,33	3,99	9,57	11,04	3,32	29,26			4,12	14,23	17,95	26,99	7,45	70,74		

⁽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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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 fruisce di telelavoro	0	1	4	4	2	11	28,21	10,48	0	10	8	6	4	28	71,79	7,53
Personale che fruisce del lavoro agile	5	11	26	33	7	82	22,40	78,10	12	63	81	103	25	284	77,60	76,34
Permessi studio 150hh	1	0	0	0	0	1	11,11	0,95	1	1	5	1	0	8	88,89	2,15

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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 fruisce di part time a richiesta	0	0	0	10	1	11	17,46	10,48	0	1	11	32	8	52	82,54	13,98
Totale	6	12	30	47	10	105			13	75	105	142	37	372		
Totale %	1,26	2,52	6,29	9,85	2,10	22,01			2,73	15,72	22,01	29,77	7,76	77,99		

⁽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. Il 63% del PTA fruisce di una qualche misura di conciliazione. La tabella mostra che le donne usufruiscono maggiormente della modalità Part Time sia in termini numerici assoluti che in percentuale (% di genere). 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 questa scelta, comprese nel 44% dei casi nell'età da 41 a 50 anni e per il 48% 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.

Di particolare interesse rimane il dato sullo smart working, che interessa l'85% del personale PTA che fruisce di misure di conciliazione e oltre la metà del personale PTA totale (54%), ed è la misura che risulta maggiormente distribuita nelle diverse fasce d'età. Nello specifico, il personale tecnico amministrativo in lavoro agile rappresenta il 37% del totale degli uomini occupati come PTA e il 53% delle donne occupate come PTA. Posto pari a 100 il totale del PTA in lavoro agile, il 78% è donna, percentuale più alta legata alla maggiore presenza di donne fra i PTA. L'8% del PTA che fruisce di misure di conciliazione utilizza il telelavoro.

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 L.104/1992 fruiti	546	27,90	1411	72,10	1957	11,26
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3842	27,44	10157	72,56	13999	80,53
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	74	6,47	1069	93,53	1143	6,58
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	65	22,81	220	77,19	285	1,64

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale permessi	4527	26,04	12857	73,96	17384	

⁽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.

Un primo dato riguarda il costante incremento del numero di permessi e congedi fruiti: 17.384 nel 2023, 15.715 nel 2022, rispetto ai 5.636 del 2021. Dalla tabella emerge che la maggioranza dei congedi e permessi, di ogni tipologia, è richiesta dalle donne (in media il 74% contro il 26%). 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, l'81% riguarda i permessi orari l.104/1992. I congedi parentali, giornalieri o orari, sono fruiti maggiormente dalle donne, anche in misura maggiore rispetto allo scorso anno, dove il divario di genere in queste misure era inferiore.

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

- Flessibilità oraria

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

1. Seminari tematici on line organizzati dal CRID e Istituto scolastico Liceo Formiggini - Sassuolo
2. I° edizione Corso di formazione per Docenti delle Scuole primarie e secondarie, coordinato da CRID, nel Progetto "Educare alle differenze per promuovere una cittadinanza di genere", promosso da Comune di Modena
3. II° edizione Corso di Perfezionamento in Gender Equality Management nell'ambito del Progetto GE&PA
4. Seminario Linee guida per la parità di genere nella Pubblica Amministrazione 3.5.23 on line e in presenza su: Piano di eguaglianza di genere e Bilancio di Genere
5. Seminario "Approcci e Strumenti per la parità di genere nella Pubblica Amministrazione" 26.5.23 on line e in presenza su: Programmazione strategica su parità di genere

6. Seminario su Certificazione della parità di genere in Italia 17.7.23 on line
7. Welfare Aziendale: adesione Ateneo alla convenzione sottoscritta da MUR che permette ai dipendenti di aderire individualmente e volontariamente alla polizza per copertura rimborso spese mediche sanitarie
- 8a. Welfare aziendale: gestione del capitale umano e sviluppo organizzativo, mediante il ricorso al lavoro agile
- 8b. Welfare aziendale: gestione del capitale umano e sviluppo organizzativo, mediante il ricorso al Telelavoro/lavoro da remoto
9. Seminario "Stereotipi di genere e tribunali" 9.3.23 presso Dip.to di Giurisprudenza
10. Seminario "Alle radici dell'emancipazione femminile nel 900. Dialogo su Anna Kuliscioff" presso dip.to di Giurisprudenza
11. Seminario "Constitutionalism ad Migrations: A Gender Perspective" presso il Dip.to di Giurisprudenza nell'ambito dei corsi di Philosophy of Law, Filosofia del diritto A-L, Filosofia del diritto M-Z e Sociologia del diritto ed elementi di informatica giuridica
12. Nella Giornata Internazionale delle donne nell'Ingegneria presso Dip. di scienze e Metodi dell'Ingegneria 23.6.2023 evento per celebrare il valore delle scienziate e promuovere il cambiamento e la rimozione degli stereotipi di genere
13. Nell'ambito progetto di ricerca interuniversitario PRIN 2020 sulla "Violenza di genere e le molestie sessuali nelle Università italiane", che vede Unimore come capofila, diffusione tramite news-letter unimore-informa n.108 di un questionario online a tutta la comunità Unimore volto a rilevare la diffusione delle molestie sessuali nel contesto accademico
14. Progetto Gender MORE: progetto del Sistema Bibliotecario di Ateneo di Unimore, per creare un centro permanente di documentazione permanente per far luce sul gender bias nella comunicazione accademica
15. TEDx Women in data 28.10.23 presso la galleria Florim a Fiorano
16. Incontri su discriminazioni di genere nello spazio digitale e le forme di sessismo nel mondo della pubblicità 15.11.23 e 21.11.23 presso Dip. di Giurisprudenza.
17. Incontro 21.11.23 "La violenza maschile contro le donne: l'altra faccia del potere" presso Dip. DISMI, iniziativa inserita nel progetto regionale "IMPARA L'ARTE. Azioni di prevenzione e formazione sulla violenza maschile sulle donne" coordinato da Comune di Reggio Emilia
18. Installazione di due panchine rosse in occasione della Giornata mondiale contro la violenza sulle donne in due sedi universitarie, nel Campus di via Campi e davanti alla Biblioteca Universitaria di Palazzo Dossetti a Reggio Emilia
19. Convegno annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità 15 e 16 dic.23 presso Fondazione Marco Biagi
20. Servizio di ascolto psicologico e counseling per componente studentesca: implementazione del servizio. Progetto promosso insieme all'Azienda Unità Sanitaria Locale - IRCCS di Reggio Emilia.
21. Realizzazione nella Notte Europea della Ricerca 30.9.23 di uno spazio dedicato a Equality Week e realizzazione III edizione di Equality week 5-12 ott. 23 laboratori ed eventi su promozione diversità, disabilità, etnia, orientamento sessuale e genere
22. Nomina di una Consigliera di fiducia: sottoscrizione contratto di lavoro per Consigliera per il periodo 18.12.23- 17.12.26
23. Presentazione del Bilancio di Genere nell'ambito del corso di perfezionamento del progetto GE&PA 21.6.23 e approvazione del Bilancio di genere anno 2022 da parte degli OO.AA.
24. CINEFORUM- conflitti e migrazioni, diritti e genere. Organizzazione di 4 eventi aperti a cittadinanza e studenti con proiezione di film su temi relativi alle discriminazioni e la tutela dei diritti umani
25. Iniziative per avvicinare le ragazze alle discipline tecnologiche e scientifiche di area STEM: Progetto Ragazze Digitali - ragazze digitali Summer Camp 2023 4-14 set. 23 (studentesse scuole superiori) e Summer school del progetto LeTSGEPs

28-30 giu23 (23 ricercatrici)

26. Progetto Good Practice: partecipazione dell'Ateneo al progetto coordinato da Politecnico di Milano con altri atenei con diffusione di un'indagine sul benessere organizzativo (questionario distribuito da 17.5 a 6.6.2023 ed elaborazione dati raccolti

27. Sensibilizzazione e formazione all'uso di un linguaggio non sessista: seminario in presenza e a distanza "linguaggio non sessista nelle istituzioni" nell'ambito della Giornata internazionale dei diritti della donna 8.3.2023 presso Fondazione Marco Biagi e rassegna "Le molte facce dell'espressione linguaggio inclusivo" presso la Fondazione di Vignola

Il Piano di Azioni Positive è stato inserito all'interno del PIAO ed ha condiviso le azioni con il Piano di Eguaglianza di Genere adottato dall'Ateneo nel dicembre 2021.

Nel 2023 è stato articolato intorno a 4 Obiettivi, sviluppati a loro volta in azioni specifiche, entro le quali sono state promosse le iniziative e i progetti sopra indicati.

Obiettivo 1. Sviluppo di una politica a sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare del personale

Progetto n.1 'Formazione e aggiornamento del personale sui temi di competenza del CUG'

Progetto n.2 Welfare 'Lavoro agile e Telelavoro'

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

Progetto n. 1 "Progetto benessere organizzativo" e "Monitoraggio delle situazioni di disagio lavorativo

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

Progetto n. 3 "Linguaggio di genere"

Progetto n.4 "Servizio di Assistenza Psicologica (S.A.P.) per studenti/studentesse"

Progetto n. 5 "Equality week"

Progetto n. 6 "Nomina di un/una consigliere/a di fiducia"

Obiettivo 3 Bilancio di genere e costruzione di un sistema di indicatori di genere

Progetto n. 1 "Bilancio di genere dell'Ateneo"

Obiettivo 4 Azioni di sensibilizzazione sulle pari opportunità e la tutela dei diritti umani

Progetto n. 1 Ciclo di incontri per il contrasto alle discriminazioni e la tutela dei diritti umani: "Conflitti e migrazioni, diritti e genere. Uno sguardo globale"

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⁾
sicurezza cat.b	0	0	0	12	0	12	42,86	0,37	0	0	0	12	4	16	57,14	0,18

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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⁾
sicurezza cat.c	33	53	91	133	0	310	37,53	9,64	0	67	149	207	93	516	62,47	5,85
sicurezza cat.d	0	43	179	298	114	634	31,83	19,71	60	114	363	715	106	1358	68,17	15,39
sicurezza cat. ep	0	0	0	22	0	22	16,06	0,68	0	0	31	46	38	115	83,94	1,30
Aggiornamento professionale Categoria B	0	8	18	14	0	40	60,61	1,24	0	2	18	4	2	26	39,39	0,29
Aggiornamento professionale Categoria C	50	148	203	315	83	799	29,61	24,84	59	222	564	797	257	1899	70,39	21,53
Aggiornamento professionale Categoria D	0	133	483	428	70	1114	21,51	34,64	119	939	1151	1570	287	4066	78,49	46,09
Aggiornamento professionale categoria Ep	0	0	0	150	4	154	20,56	4,79	0	0	126	409	60	595	79,44	6,74
Aggiornamento professionale categoria cel	0	5	19	0	3	27	32,93	0,84	0	5	11	33	6	55	67,07	0,62
Aggiornamento professionale dirigenti	0	0	52	34	9	95	46,34	2,95	0	0	0	55	55	110	53,66	1,25
tematiche cug cat c	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	3	5	0	10	100,00	0,11
tematiche cug cat d	0	0	0	7	2	9	13,85	0,28	0	13	10	21	12	56	86,15	0,63
Totale ore	83	390	1045	1413	285	3216			238	1364	2426	3874	920	8822		
Totale ore %	0,69	3,24	8,68	11,74	2,37	26,72			1,98	11,33	20,15	32,18	7,64	73,28		

⁽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

Dopo una prima versione sperimentale del 2012, è stato approvato dagli Organi nel 2021 il Bilancio di genere a consuntivo riferito al 2019.

Nel 2023 sono stati approvati dagli organi:

- Bilancio di genere riferito al bilancio consuntivo di due annualità 2020 e 2021 in cui l'analisi di contesto e la riclassificazione delle spese si riferiscono al triennio 2018-2021 per valutare l'andamento della Gender Equality in Ateneo
- Bilancio di genere riferito al consuntivo 2022 contenente l'analisi di contesto (che si arricchisce anche di indicatori elaborati per singoli dipartimenti), l'analisi delle azioni sulla parità di genere realizzate con il riferimento alle azioni più diffusamente descritte all'interno del Piano di Eguaglianza di genere GEP.

Le diverse annualità del Bilancio di genere sono redatte dal Comitato Tecnico Operativo coordinato dalla Delegata del

Rettore per le Pari Opportunità e composto da Presidente CUG, Referenti delle diverse direzioni, docenti ed esperti* seguendo l'approccio ben-essere al Bilancio di genere e le Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani a cura del Gruppo della CRUI per il Bilancio di Genere.

Componenti del Comitato Tecnico Operativo hanno partecipato attivamente all'iniziativa CINECA-CRUI sul ridisegno del Piano dei conti sulla base delle linee guida CRUI. La riclassificazione di genere effettuata consente da due anni di presentare agli Organi, nell'ambito dell'approvazione del Bilancio previsionale, una specifica nota redatta dalla Direzione Economica Finanziaria sull'impatto di genere in un'ottica di gender budgeting. Una riclassificazione che, a far tempo dal consuntivo 2023, ci consentirà più agevolmente di effettuare la riclassificazione delle spese nel consuntivo in una prospettiva di genere.

Il Bilancio di genere delle diverse annualità Unimore è reperibile al link

<https://www.unimore.it/it/ateneo/programmazione-strategica> (<https://www.unimore.it/it/ateneo/programmazione-strategica>)

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
11 commissioni di procedura PA composte da 3 componenti ciascuna	22	66,67	11	33,33	33	1,97	Donna
3 commissioni di procedura PA composte da 3 componenti ciascuna	3	33,33	6	66,67	9	0,54	Donna
2 commissioni di procedura PA composte da 3 componenti ciascuna	0	0,00	6	100,00	6	0,36	Donna
4 commissioni di procedura PA composte da 3 componenti ciascuna	4	33,33	8	66,67	12	0,72	Uomo
12 commissioni di procedura PA composte da 3 componenti ciascuna	24	66,67	12	33,33	36	2,15	Uomo
5 commissioni di procedura PA composte da 3 componenti ciascuna	15	100,00	0	0,00	15	0,90	Uomo
2 commissioni di procedura PO composte da 3 componenti ciascuna	4	66,67	2	33,33	6	0,36	Donna
2 commissioni di procedura PO composte da 3 componenti ciascuna	2	33,33	4	66,67	6	0,36	Donna
2 commissioni di procedura PO composte da 3 componenti ciascuna	2	33,33	4	66,67	6	0,36	Uomo
9 commissioni di procedura PO composte da 3 componenti ciascuna	18	66,67	9	33,33	27	1,61	Uomo
5 commissioni di procedura PO composte da 3 componenti ciascuna	15	100,00	0	0,00	15	0,90	Uomo
5 commissioni di procedura RTD B composte da 3 componenti ciascuna	10	66,67	5	33,33	15	0,90	Donna
2 commissioni di procedura RTD B composte da 3 componenti ciascuna	2	33,33	4	66,67	6	0,36	Donna
2 commissioni di procedura RTD B composte da 3 componenti ciascuna	0	0,00	6	100,00	6	0,36	Donna

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2024>

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
6 commissioni di procedura RTD B composte da 3 componenti ciascuna	6	33,33	12	66,67	18	1,07	Uomo
11 commissioni di procedura RTD B composte da 3 componenti ciascuna	22	66,67	11	33,33	33	1,97	Uomo
5 commissioni di procedura RTD B composte da 3 componenti ciascuna	15	100,00	0	0,00	15	0,90	Uomo
2 commissioni di procedura RTD A composte da 3 componenti ciascuna	4	66,67	2	33,33	6	0,36	Donna
6 commissioni di procedura RTD A composte da 3 componenti ciascuna	6	33,33	12	66,67	18	1,07	Donna
2 commissioni di procedura RTD A composte da 3 componenti ciascuna	0	0,00	6	100,00	6	0,36	Donna
1 commissione di procedura RTD A composte da 3 componenti ciascuna	1	33,33	2	66,67	3	0,18	Uomo
12 commissioni di procedura RTD A composte da 3 componenti ciascuna	24	66,67	12	33,33	36	2,15	Uomo
6 commissioni di procedura RTD A composte da 3 componenti ciascuna	18	100,00	0	0,00	18	1,07	Uomo
2 commissioni di procedura RTT composte da 3 componenti ciascuna	4	66,67	2	33,33	6	0,36	Donna
1 commissione di procedura RTT composte da 3 componenti ciascuna	1	33,33	2	66,67	3	0,18	Donna
1 commissione di procedura RTT composte da 3 componenti ciascuna	0	0,00	3	100,00	3	0,18	Donna
2 commissioni di procedura RTT composte da 3 componenti ciascuna	4	66,67	2	33,33	6	0,36	Uomo
1 commissione di procedura RTT composte da 3 componenti ciascuna	3	100,00	0	0,00	3	0,18	Uomo
7 commissioni di procedura COLLABORAZIONE composte da 3 componenti ciascuna	0	0,00	21	100,00	21	1,25	Donna
1 commissione di procedura COLLABORAZIONE composte da 3 componenti ciascuna	1	33,33	2	66,67	3	0,18	Donna
2 commissioni di procedura COLLABORAZIONE composte da 3 componenti ciascuna	4	66,67	2	33,33	6	0,36	Uomo
2 commissioni di procedura COLLABORAZIONE composte da 3 componenti ciascuna	2	33,33	4	66,67	6	0,36	Uomo
7 commissioni di concorso PTA composte da 4 componenti ciascuna	0	0,00	28	100,00	28	1,67	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
10 commissioni di concorso PTA composte da 4 componenti ciascuna	10	25,00	30	75,00	40	2,39	Donna
6 commissioni di concorso PTA composte da 4 componenti ciascuna	12	50,00	12	50,00	24	1,43	Donna
1 commissione di concorso PTA composte da 3 componenti ciascuna	0	0,00	3	100,00	3	0,18	Donna
1 commissione di concorso PTA composte da 3 componenti ciascuna	1	33,33	2	66,67	3	0,18	Donna
2 commissioni di concorso PTA composte da 4 componenti ciascuna	8	100,00	0	0,00	8	0,48	Uomo
5 commissioni di concorso PTA composte da 4 componenti ciascuna	5	25,00	15	75,00	20	1,19	Uomo
11 commissioni di concorso PTA composte da 4 componenti ciascuna	22	50,00	22	50,00	44	2,63	Uomo
2 commissioni di concorso PTA composte da 4 componenti ciascuna	6	75,00	2	25,00	8	0,48	Uomo
3 commissioni di concorso PTA composte da 3 componenti ciascuna	6	66,67	3	33,33	9	0,54	Uomo
2 commissioni di concorso PTA composte da 3 componenti ciascuna	2	33,33	4	66,67	6	0,36	Uomo
85 commissioni di assegno di ricerca composte da 3 componenti ciascuna	255	100,00	0	0,00	255	15,22	Uomo
145 commissioni di assegno di ricerca composte da 3 componenti ciascuna	290	66,67	145	33,33	435	25,97	Uomo
23 commissioni di assegno di ricerca composte da 3 componenti ciascuna	23	33,33	46	66,67	69	4,12	Uomo
25 commissioni di assegno di ricerca composte da 3 componenti ciascuna	0	0,00	75	100,00	75	4,48	Donna
51 commissioni di assegno di ricerca composte da 3 componenti ciascuna	51	33,33	102	66,67	153	9,13	Donna
29 commissioni di assegno di ricerca composte da 3 componenti ciascuna	58	66,67	29	33,33	87	5,19	Donna
Totale personale	985		690		1675		
Totale % sul personale complessivo	56,94		39,88		96,82		

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

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

La composizione di genere delle commissioni di concorso conferma un elevato numero di commissioni di concorso (il 20% del totale di commissioni) in cui le donne sono assenti. Questo dato è in contrasto con quanto raccomandato dall'Art.57 del

testo unico del Pubblico impiego. Le commissioni di concorso composte da sole donne rappresentano il 9% del totale e non riguardano concorsi per posizioni apicali, mentre prevalgono nelle commissioni per collaboratori.

Rispetto alle commissioni monogenere vi è una netta prevalenza maschile nei concorsi PO e PA, ma anche RTDB e RTDA. Tuttavia sarebbe importante poter analizzare, per il personale docente e ricercatore, i settori nei quali è indetto il concorso. Nel caso di commissioni di concorso per PTA è più frequente la presenza di commissioni monogenere al femminile.

Il 33% delle commissioni di concorso è presieduta da donne. Paritaria la presidenza di uomini e donne nelle commissioni per PA. Nelle commissioni per Professori Ordinari la presidenza spetta alle donne nel 20% dei 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 e il livello di inquadramento per il PTA.

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Collaboratore ed Esperto Linguistico	€27385,70	€28168,10	€ 782,40	2,78
direttore generale	€158760,00	€0,00	€ -158760,00	--
Dirigente di 2^ fascia	€146890,00	€91015,50	€ -55874,50	-61,39
ALTRI DIRIGENTI TEMPO DET	€92232,00	€82446,90	€ -9785,10	-11,87
B/B1	€0,00	€19968,80	€ 19968,80	100,00
B/B2	€22424,60	€23461,70	€ 1037,10	4,42
B3	€22807,00	€23078,00	€ 271,00	1,17
B/B4	--	€23055,10	€ 23055,10	100,00
B/B5	€25700,60	€26733,20	€ 1032,60	3,86
B/B6	€54564,00	€0,00	€ -54564,00	--
C/C1	€24844,30	€24630,90	€ -213,40	-0,87
C/C2	€24554,60	€25264,40	€ 709,80	2,81
C/C3	€24485,40	€25914,80	€ 1429,40	5,52
C/C4	€30147,10	€28994,40	€ -1152,70	-3,98
C/C5	€30303,80	€28850,40	€ -1453,40	-5,04
C/C6	€31867,40	€31778,10	€ -89,30	-0,28
CATEGORIA C7	--	€32266,70	€ 32266,70	100,00
CATEGORIA D-D1	€31439,30	€29813,10	€ -1626,20	-5,45
D-D2	€31148,50	€31211,10	€ 62,60	0,20

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Cat. D3	€32416,20	€33898,50	€ 1482,30	4,37
Cat. D4	€47769,10	€56459,90	€ 8690,80	15,39
CAT D5	€40327,00	€36998,00	€ -3329,00	-9,00
Cat D6	€36377,30	€38481,80	€ 2104,50	5,47
EP1	€43705,00	€43310,80	€ -394,20	-0,91
EP2	€49500,00	€51032,90	€ 1532,90	3,00
EP3	€56844,90	€68413,00	€ 11568,10	16,91
EP4	€0,00	€124536,00	€ 124536,00	100,00
a tempo determinato	€36086,10	€35992,00	€ -94,10	-0,26
Ricercatore	€62809,40	€64079,10	€ 1269,70	1,98
TD - Ricercatore Tipo A (Legge 240/10)	€36766,00	€37742,10	€ 976,10	2,59
TD - Ricercatore Tipo B (Legge 240/10)	€45460,80	€45845,00	€ 384,20	0,84
PA - Professori Associati	€80256,90	€75460,20	€ -4796,70	-6,36
Professore associato tempo pieno	€66421,80	€62819,30	€ -3602,50	-5,73
PO - Professori Ordinari	€109218,00	€112000,00	€ 2782,00	2,48
Professore ordinario tempo pieno	€96769,00	€90866,70	€ -5902,30	-6,50
CATEGORIA C tempo det	€24666,20	€24662,90	€ -3,30	-0,01
CATEGORIA D tempo det	€29544,00	€29106,70	€ -437,30	-1,50
categoria B tempo determinato	€21288,00	€21203,80	€ -84,20	-0,40
	€0,00	€0,00	--	--

Analizzando i dati relativi ai differenziali retributivi di genere nel 2023 si osserva un differenziale a svantaggio delle donne più elevato nelle posizioni di dirigente di II fascia (-61%), altri dirigenti a tempo determinato (-12%), D5 (-9%), Professore ordinario a tempo pieno (-6,55), Professore Associato (-6%).

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 (anzianità di servizio, livello di istruzione, età, tipologia contrattuale...).

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono Sì
state effettuate indagini riguardo a:
benessere organizzativo con la
valutazione dello stress lavoro
correlato e la valutazione dei rischi in
ottica di genere?:

L'Ateneo partecipa al Progetto Good Practice, coordinato dal Politecnico di Milano e al quale aderiscono 45 Atenei italiani, nell'ambito del quale è stata condotta un'indagine sul benessere organizzativo (con somministrazione di un questionario nel periodo 17.5.2023-6.6.2023), i cui risultati sono stati elaborati nel corso dell'anno 2023

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. E' stato attivato nel 2023 uno Sportello di supporto psicologico alla popolazione studentesca dell'Ateneo. Sempre nel 2023 è attiva la Consigliera di Fiducia.

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.

E' presente un Codice Etico di Ateneo

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

E' presente una Commissione Benessere Organizzativo, 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.

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

Sono state segnalate nell'anno 10 situazioni relative a personale docente e ricercatore (20%) e PTA (80%). Gli atti segnalati sono stati attribuiti a: componente studentesca 5%; personale docente e ricercatore 15%; PTA 80%. Le tipologie segnalate riguardano mobbing (secondo quanto riferito dell'utenza) nel 20%, molestie psicologiche 25%, conflitti 40%, problemi organizzativi 15%. Le misure adottate dall'ateneo: riguardano: - attivazione della procedura di accertamento dei fatti segnalati; - supporto psicologico delle vittime/utenti

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

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). L'Ateneo ha aderito alla convenzione sottoscritta dal M.U.R., non onerosa per le Università, con copertura rimborso spese mediche, che permette ai dipendenti del Ministero e ai dipendenti e collaboratori di tutti gli Istituti Universitari di aderire individualmente e volontariamente al programma usufruendo dei relativi servizi.

L'Amministrazione, al fine di avvalorare l'esperienza maturata con il lavoro agile emergenziale, traducendo il lavoro agile in una modalità operativa in grado di migliorare l'organizzazione del lavoro e la produttività del personale tecnico-amministrativo, oltre a garantire la conciliazione dell'attività lavorativa con le esigenze di vita, anche nel corso dell'anno 2023 ha emanato una serie di circolari direttoriali operative.

L'amministrazione ha attivato nel 2023 387 progetti di lavoro agile/737 unità di personale TA e CEL e dirigenti.

L'Amministrazione ha emanato il bando per l'attivazione del telelavoro/lavoro da remoto - anno 2023/24 (Decreto del 17/11/2023, prot.n. 279955, rep.n.2843/2023) e condotto il procedimento selettivo per l'attivazione di 50 postazioni di telelavoro a costo pieno. La commissione di valutazione delle richieste di partecipazione al bando per l'accesso al telelavoro, ha vagliato le nuove richieste di ammissione al telelavoro e con Decreto del 26.1.2023, prot.n. 19467, rep n. 227 ha emanato una nuova graduatoria, approvando l'attivazione di n 12 progetti di telelavoro (tutti quelli richiesti) 11 F e 1M.

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'Ateneo ha attivato la Consiglieria di fiducia e potenziato lo Sportello di ascolto psicologico per la componente studentesca.

Obiettivo:

Favorire accesso delle studentesse alla formazione di area STEM

Al fine di ridurre le disuguaglianze nell'accesso delle studentesse nei CdS in area STEM, coerentemente con l'Azione 12 del Piano di eguaglianza di genere 2022/2024, sono stati condotti interventi formativi e previsti nel GEP incentivi per le studentesse in area STEM

Obiettivo:

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

Il Comitato tecnico operativo incaricato di redigere il Bilancio di genere, in collaborazione con le Direzioni Ricerca, Risorse Umane, Pianificazione e Valutazione, ha ripetuto l'analisi del contesto sulla base di dati di fonte amministrativa, producendo una analisi di alcuni indicatori disaggregati per dipartimento sulle progressioni di carriera in una prospettiva di genere.

E' continuata l'interazione della Direzione con il Cineca sugli indicatori sulla parità di genere.

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Le Direzioni Economico Finanziaria, Pianificazione e Valutazione, Ricerca e Terza Missione, Risorse Umane hanno predisposto 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:

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 - 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.

Nel 2022 sono stati predisposti, estratti ed elaborati i dati delle spese del personale e altri indicatori di bilancio per la redazione del Bilancio di genere. Sono stati predisposti estratti ed elaborati dei dati sulla componente studentesca; raccolti dati per analisi di contesto; predisposizione estrazione ed elaborazione dei dati sulla ricerca. E' stata attuata la riclassificazione del sistema di contabilità in un'ottica di genere, secondo il criterio di classificazione CRUI-CINECA.

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:
€5000,00



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:
9

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

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 e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

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

- Piani di formazione del personale

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
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Considerazioni conclusive

Il CUG di Unimore ha sostenuto nel 2023 varie iniziative all'interno dell'Ateneo, come si evince dalla Relazione annuale. Il CUG è infatti 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 poi contribuito nella definizione del Piano di Azioni Positive 2023 adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 6, comma 2 lett.g) del DL 80/2021 (Conv. con modificazioni dalla Legge 6.8.2021, n.113) quale documento inserito all'interno del PIAO. Ha sollecitato la procedura di selezione della Consigliera di fiducia e ha collaborato in rete con gli sportelli di ascolto del personale e della componente studentesca.

E' parte attiva nel promuovere azioni di contrasto alla violenza di genere, che sono state avviate nel 2023 per proseguire nell'anno successivo.

Ha ospitato la Conferenza nazionale degli Organismi di parità, nel dicembre 2023, favorendo una maggior diffusione in Ateneo delle tematiche e delle sensibilità relative alla parità di genere.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2024>