



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

PIANO DI AZIONI POSITIVE

MONITORAGGIO ANNO 2024

PIANO ANNO 2025

Sommario

1. PREMESSA.....	3
2. MONITORAGGIO DELLE ATTIVITA' SVOLTE NEL CORSO DELL' ANNO 2024	4
Area I: Benessere organizzativo e conciliazione tempi di vita e di lavoro.....	4
Area II: Azioni di prevenzione e contrasto alle molestie e alla violenza di genere.	6
Area III: Azioni di sensibilizzazione rispetto all'uso di un linguaggio non sessista e inclusivo.	16
3. PIANO DI AZIONI POSITIVE PER L'ANNO 2025.....	17
Area I: Benessere organizzativo e conciliazione tempi di vita e di lavoro.....	17
Area II: Azioni di prevenzione e contrasto alle molestie e alla violenza di genere.	19
Area III: Azioni di sensibilizzazione rispetto all'uso di un linguaggio non sessista e inclusivo.	21

1. PREMESSA

In ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019, il Piano Azioni Positive richiede un aggiornamento costante, con cadenza annuale, anche in ragione della sua stretta correlazione con il ciclo della performance. Il piano è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 6, comma 2 lett.g) del DL 80/2021 (Conv. con modificazioni dalla Legge 6.8.2021, n.113) quale documento inserito all'interno del PIAO. Il piano individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del Codice delle Pari Opportunità (Decr. Leg.vo 198/2006), come "*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*". Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità.

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

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

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

Il Piano, adottato annualmente dall'Ateneo, è rivolto a promuovere nell'ambito dell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere nell'ambiente lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione e violenza.

Di seguito si presenta il monitoraggio del Piano Azioni Positive del 2024 e il PAP del 2025.

2. MONITORAGGIO DELLE ATTIVITA' SVOLTE NEL CORSO DELL' ANNO 2024

Di seguito vengono illustrate per ogni obiettivo le azioni realizzate nel corso dell'anno 2024, suddivise a loro volta in tre macro aree di intervento, e più precisamente: **Area I: Benessere organizzativo e conciliazione tempi di vita e di lavoro**; **Area II: Azioni di prevenzione e contrasto alle molestie e alla violenza di genere**; **Area III: Azioni di sensibilizzazione rispetto all'uso di un linguaggio non sessista e inclusivo**.

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

Elenco azioni: Azione 1_Monitoraggio dell'attuazione dei progetti di telelavoro e di *smart working* all'interno dell'organizzazione; Azione 2_ Proposta formativa per la gestione di ansia e stress lavoro correlati e dei tempi di lavoro; Azione 3_ Mappatura dei servizi attivati e delle attività offerte dall'Ateneo in tema di benessere e supporto psicologico; Azione 4_ Proposta formativa su *gender equity*.

Azione 1: Monitoraggio dell'attuazione dei progetti di telelavoro e di *smart working* all'interno dell'organizzazione

Obiettivo: Monitorare lo stato di attuazione di strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Destinatari: Personale Tecnico Amministrativo

Indicatori: N° di personale coinvolto; analisi della tipologia del personale coinvolto

Periodo di svolgimento: Gen-Dic 2024

Strutture organizzative coinvolte: Ufficio Gestione PTA

Descrizione delle azioni svolte: Sono stati analizzati i dati del PIAO 2023 e raccolte le anticipazioni dei dati 2024 sul personale PTA (con contratto a tempo indeterminato, determinato e interinali) che fruisce delle misure di telelavoro e *smart working* per indagare quanto queste misure incidono sul benessere organizzativo.

Partendo da siffatta analisi, l'obiettivo è partire dai dati per elaborare proposte al fine di migliorare l'efficacia degli istituti in oggetto.

Dall'analisi sono stati dedotti elementi di interesse, che riguardano in particolare la distribuzione tra le diverse strutture di Ateneo e nel corso dell'anno. Con riferimento al primo aspetto, si può mettere in evidenza come l'attuazione dello *smart working* nelle diverse strutture dell'Ateneo sia estremamente disomogenea: con riferimento all'anno 2023, per esempio, è interessante notare come questo sia svolto dal 75,7% del Personale Tecnico Amministrativo che presta servizio presso l'amministrazione e solo dal 38,5 % del personale che presta servizio nei Dipartimenti. Questo dato è dovuto certamente, come evidenziato nello stesso PIAO, alla diversa tipologia di personale che lavora nelle diverse strutture (in particolare nelle strutture decentrate lavorano molti più tecnici - a cui è più difficile autorizzare lo *smart working* rispetto agli amministrativi). D'altra parte però questo elemento può forse essere considerato anche indice di una certa discrezionalità a cui è soggetto questo istituto. Se infatti si tratta di un istituto "universale", destinato a tutti i lavoratori, il fatto che sia soggetto a un accordo individuale che deve essere autorizzato dai responsabili sulla base delle indicazioni relative alle possibili attività remotizzabili e sulle singole valutazioni organizzative della struttura, può porre qualche problema nell'accedere a questa modalità di lavoro. In secondo luogo, con riferimento alla distribuzione nel corso del tempo di questa modalità di lavoro si può

evidenziare che i dati restituiscono che il 21% delle richieste di smart working nel 2023, sono state avanzate nel periodo dal 1/12 al 31/12 evidentemente in concomitanza con le chiusure obbligatorie di Ateneo per il periodo delle festività natalizie.

In questo caso, il ricorso allo smart working si conferma come utile strumento di flessibilizzazione del lavoro, che consente di far fronte a scadenze previste anche quando l'Ateneo non è aperto al pubblico, migliorando così l'efficienza dell'organizzazione, sia sul versante delle attività che su quello energetico.

Per quanto riguarda il 2024, non si evidenziano particolari scostamenti dalle tendenze sopra descritte. Fa eccezione il ricorso al telelavoro, in aumento rispetto al 2023: si è passati infatti da 39 domande a 46. Per quanto concerne il lavoro agile, continua innanzitutto a essere uno strumento utilizzato molto più dalle lavoratrici: al 12/12/2024 hanno fatto domanda 338 donne e 99 uomini (rispettivamente il 77,35% e il 22,65% di coloro che hanno fatto domanda). In una prospettiva di genere, considerando che al 31/12/2023 erano in servizio 525 femmine e 218 maschi, si può stimare che abbiano fatto domanda circa il 64% delle donne e il 45% degli uomini.

Con l'obiettivo di migliorare l'azione di monitoraggio dei dati relativi all'utilizzo dello smart working e del telelavoro quale strumento di benessere organizzativo in Ateneo, auspichiamo di poter avere l'accesso ad una serie di dati e di analisi standardizzate che quindi potranno anche essere agevolmente comparate nei diversi anni.

In particolare sarebbe utile analizzare i dati, suddivisi per struttura, categoria, età, genere e n.giorni fruiti relativi a:

- il personale in servizio (a tempo indeterminato, determinato, interinali) al 31/12/ di ogni anno
- il numero di unità di personale che a quella data ha sottoscritto almeno un contratto di lavoro agile
- il numero di unità di personale che ha usufruito del contratto di lavoro agile dopo il 01/12
- il numero di unità di personale che ha usufruito del telelavoro al 31/12
- il numero di unità di personale con disabilità che ha usufruito di tali misure.

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

Obiettivo: Proporre occasioni e strumenti di supporto per la gestione dello stress lavoro correlato

Destinatari: PTA, Docenti, Componente Studentesca

Indicatori: N° e tipologia di personale coinvolto

Periodo di svolgimento: Mag-Dic 2024

Strutture organizzative coinvolte: Ufficio Formazione

Breve descrizione: Per il PTA e i Docenti sono state considerate alcune proposte formative sulla gestione dell'ansia e stress lavoro correlati: la realizzazione di tale iniziativa è stata rinviata però al 2025 per la concomitanza di altre proposte formative.

Per la componente studentesca invece è stata avviata una progettazione specifica che ha visto l'implementazione di azioni formative sul tema dell'ansia e delle difficoltà legate allo studio e la strutturazione di un servizio di supporto psicologico ad accesso individuale nelle due sedi dell'Ateneo.

Partecipanti coinvolti: 33 studenti/studentesse hanno preso parte agli incontri formativi sul tema organizzati dal Prof. Loris Vezzali tra il mese di ottobre e quello di dicembre 2024; 89 hanno usufruito del servizio offerto dall'Ateneo di consulenza e supporto psicologico per la gestione di difficoltà nello studio (per un totale di 164 colloqui realizzati).

Azione 3: Mappatura dei servizi attivati e delle attività offerte dall'Ateneo in tema di benessere e supporto psicologico

Obiettivo: Mettere a sistema le diverse azioni di promozione del benessere e supporto psicologico presenti in Ateneo per studenti e personale

Destinatari: Personale, Componente Studentesca

Indicatori: N° incontri di raccordo, N° studenti coinvolti

Periodo di svolgimento: Mag-Dic 2024

Strutture organizzative coinvolte: CUG, Sportelli di ascolto per personale e componente studentesca, Commissione Benessere Ateneo

Breve descrizione: è stato organizzato 1 incontro di raccordo e restituzione interna delle attività degli sportelli per il benessere psicologico (per il personale di ateneo e sportello OpenG), coinvolgendo CUG, referenti degli sportelli, rettorato, prof. Vezzali in qualità di docente referente per il progetto Benessere studentesco. Sono stati promossi incontri congiunti tra Consigliera di fiducia, Sportello psicologico per il personale, CUG per la mappatura dei bisogni del personale.

In concomitanza con l'avvio del Servizio di Ascolto Psicologico e Consulenza di Ateneo, è stato supportato il raccordo con le rappresentanze studentesche: 3 incontri di pianificazione della divulgazione del nuovo assetto organizzativo che vede due sportelli per il benessere psicologico con consulenze individuali per aiutare a gestire momenti di difficoltà durante gli studi universitari a Modena e a Reggio Emilia (stress per gli esami, difficoltà, demotivazione...); seminari e interventi psico-educativi di gruppo; consulenza orientativa e metodo di studio; sportello OpenG-Unimore per studenti e studentesse che vivono momenti di forte disagio emotivo e relazionale.

Azione 4: Proposta formativa su *gender equity*

Obiettivo: Formare chi riveste ruoli di responsabilità rispetto alla gestione del personale

Destinatari: Responsabili amministrativi, didattici, degli Uffici centrali

Indicatori: N° partecipanti

Periodo di svolgimento: Gen-Dic 2024

Strutture organizzative coinvolte: Ufficio Formazione

Breve descrizione: Attivazione dei contatti istituzionali e definizione del programma del percorso formativo nel mese di aprile-maggio 2024. Registrazione di 3 moduli: mancano 3 moduli da registrare, quindi la fruizione del modulo è posticipata al 2025.

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

Elenco azioni: Azione 1_ Campagna di comunicazione sui temi relativi al contrasto alla violenza di genere /Realizzazione di iniziative aperte alla cittadinanza sulla prevenzione e contrasto alle forme di discriminazione e violenza; Azione 2_ Attivazione contatti al fine di perfezionare accordi di collaborazione con Centri Anti-Violenza locali; Azione 3_Proposta

PIAO 2025-27 | Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

formativa della Consigliera di fiducia Unimore sui temi e questione connesse al Codice di condotta; Azione 4_Bando rivolto alla componente studentesca Unimore per la realizzazione di nuove panchine rosse e loro inaugurazione in occasione della giornata nazionale contro la violenza di genere.

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

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

Destinatari: PTA, Docenti, Componente Studentesca

Indicatori: N° affissioni, N° incontri realizzati e N° partecipanti

Periodo di svolgimento: Gen-Dic 2024

Strutture organizzative coinvolte: CUG, Delegata Pari Opportunità

Breve descrizione: Qui di seguito si riporterà una descrizione di dettaglio per ciascuna Campagna di comunicazione/Iniziativa realizzata nel corso dell'anno 2024.

- **Campagna di sensibilizzazione #Finiscequi:**

L'Università di Trento ha lanciato la campagna *#finiscequi*, per rifiutare ogni affermazione lesiva basata su genere, etnia, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, età, religione. Una serie di manifesti nelle sedi dell'Ateneo e sui social che riportano frasi comuni, che ad una prima lettura appaiono neutre e inoffensive, ma che contestualizzate e specificate svelano discriminazioni, esclusioni, molestie. Frasi che possono causare disagio, escludere, discriminare, emarginare.

L'università di Modena e Reggio Emilia ha aderito all'iniziativa nel 2024 e sono stati **affissi 96 manifesti tra la sede del Rettorato e i diversi Dipartimenti (sia presso le sedi di Modena che quelle di Reggio Emilia).**

- **Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza**

Sabato 10 febbraio 2024 alle ore 10

In occasione della **Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza**, il **Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria** e il **Dipartimento di Scienze della Vita**, con il patrocinio del Comune di Reggio Emilia ha realizzato presso l'**Aula Magna Pietro Manodori di Palazzo Dossetti** (viale Allegri, 9) a **Reggio Emilia** questo evento al fine di promuovere e **favorire una riflessione sulla presenza delle donne e delle ragazze nella ricerca** e stimolare una visione critica sui pregiudizi e gli stereotipi di genere nel mondo scientifico (<https://www.magazine.unimore.it/site/home/notizie/articolo820068830.html>)

Numero partecipanti: nd

- **Testimonianza, Materni Indicibili E Sguardi Obliqui Sul Genere Nelle Società Contemporanee.**
Proiezione e conversazione intorno al film SAINT OMER di Alice Diop.

Lunedì 4 marzo dalle ore 14 alle 17.15

In occasione dell'8 marzo 2024 Giornata Internazionale della Donna, presso il Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali Largo Sant'Eufemia 19 Modena aula B0.4 si è tenuta la proiezione del film SAINT OMER di Alice Diop, seguita da un momento di confronto e dibattito. L'organizzazione dell'incontro è stato a cura di Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali UNIMORE (prof.ssa Elisa Rossi).

Numero partecipanti: **80**

- Convegno ***Ripensare l'educazione e il suo potenziale trasformativo per l'uguaglianza di genere e la pace***

Martedì 5 marzo 2024, ore 17

Nell'ambito dell'obiettivo Soroptimist International d'Italia "Formazione, culture di genere e lotta agli stereotipi" e degli obiettivi definiti dal Comitato Unico di Garanzia di UNIMORE, si è tenuto presso il Dipartimento Studi Linguistici Culturali (via Sant'Eufemia 19 Modena) un incontro rivolto a tutti gli studenti di UNIMORE ed aperto alla cittadinanza.

L'organizzazione dell'incontro è stata a cura di Soroptimist International Club Modena, CUG e Università di Modena e Reggio Emilia. Il momento di confronto, organizzato dal **Comitato Unico di Garanzia di Unimore** in collaborazione con **Runipace - Rete delle Università per la Pace** e il **Soroptimist Club di Modena**, ha visto i saluti istituzionali della Prof.ssa **Rita Bertozzi**, Presidente del Comitato Unico di Garanzia, del Prof. **Thomas Casadei**, Direttore del CRID - Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità di Unimore e Co-referente Unimore della Rete delle Università Italiane per la Pace, della Prof.ssa **Tindara Addabbo**, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, e della Dott.ssa **Giovanna Giovetti** del Soroptimist International - Club di Modena. Al convegno sono intervenuti la Dr.ssa **Cecilia Barbieri**, Chief of Section Global Citizenship and Peace Education dell'UNESCO e il Prof. **Claudio Baraldi**, Co-referente Unimore della Rete delle Università Italiane per la Pace.

Numero partecipanti: **50** persone (personale Unimore, componente studentesca e cittadinanza)

- Convegno ***Parità di Genere e Professioni legali. La Lunga Storia Continua...***

Giovedì 14 marzo dalle ore 15 alle 18

Presso il Dipartimento di Giurisprudenza, Unimore, Via San Geminiano 3, Aula Convegni si è tenuto il convegno, nato dal desiderio di riflettere sul tema della parità di genere nelle professioni legali tra passato e presente al fine di verificare se la raggiunta parità di accesso equivalga ad un'effettiva parità nello svolgimento dell'attività lavorativa. Muovendo da una recente pubblicazione sul tema (Parità di genere e professioni legali. Una lunga storia..., a cura di R. Bianchi Riva e C. Spaccapelo, Milano University Press, Milano, 2023), l'incontro ha promosso il confronto fra le esperienze delle donne in magistratura e nell'avvocatura, con attenzione anche all'importante ruolo dei Comitati per le pari opportunità, nello specifico quello dell'Ordine degli Avvocati di Modena. Accreditato per la formazione continua degli Avvocati presso l'Ordine degli Avvocati di Modena con n. 3 crediti (di cui 1 in materia deontologia)

A cura di: Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità-CRID, Unimore con la collaborazione del CPO del CUP

Numero partecipanti: **140**

- Presentazione del volume ***Una Storia Dei Diritti Delle Donne*** di A. Facchi e O. Giolo, (Bologna, il Mulino, 2023)

Venerdì 22 marzo ore 17.30

Presso la Libreria Ubik, sita in Via dei Tintori 22 Modena, si è tenuta la presentazione del Volume. Il testo di Facchi e Giolo propone una nuova e diversa periodizzazione: dall'esclusione delle donne dai diritti naturali all'emergere delle prime teorie su eguaglianza e libertà tra i sessi, fino a giungere all'accesso ai diritti, alla loro riformulazione nel secolo XX e all'affermazione dei diritti umani delle donne in una prospettiva sempre più transnazionale. Intervengono: Prof.ssa Alessandra Facchi (Univ. degli Studi di Milano), Prof.ssa Orsetta Giolo (Univ. degli Studi di Ferrara). Coordinano: Prof. Thomas Casadei (Direttore CRID-Unimore), Dott.ssa Vittorina Maestroni (Centro Documentazione Donna, Modena)

A cura del Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità-CRID, Unimore in collaborazione con Centro Documentazione Donna-CDD di Modena Info: segreteria.crid@unimore.it

Numero partecipanti: **30**

- **Spring School Strumenti per la promozione dell'equità di genere**

Da giovedì 9 a sabato 11 maggio 2024

Nell'ambito del Progetto GE&PA, presso la Fondazione Marco Biagi si è tenuta la Scuola Primaverile che ha trattato vari aspetti dell'eguaglianza di genere e delle politiche per raggiungerla, con focus sui Piani di Eguaglianza di Genere (GEPs) e Bilancio di Genere. Le attività hanno combinato lezioni frontali e momenti laboratoriali per favorire l'applicazione pratica degli strumenti appresi. I partecipanti hanno lavorato su progetti concreti riguardanti l'inclusione. Per maggiori informazioni si veda:

<https://fmb.unimore.it/corsi/spring-school-strumenti-per-la-promozione-dellequita-di-genere/>

Numero partecipanti: **51**

- Proiezione del Film "**Il diritto di contare**"

Lunedì 13 maggio 2024, ore 16:00

In occasione della *Giornata Internazionale delle Donne nella Matematica*, presso il Dipartimento di Studi Linguistici e Comparati, Unimore è stato proiettato il film "Il diritto di contare" per sensibilizzare la componente studentesca rispetto ai temi oggetto della proiezione.

Numero partecipanti: **80**

- **Spettacolo Teatrale "Amorosi Assassini"**

20 maggio 2024 Tecnopolo REGGIO-EMILIA

Nell'ambito del progetto di Terza Missione di Unimore per l'eguaglianza di genere, scritto e interpretato da Valeria Perdonò, con Giacomo Zorzi alle tastiere. Il progetto, tratto dall'omonimo saggio, è stato proposto a classi di scuole superiori e a docenti e componente studentesca unimore il 20 maggio 2024

Numero partecipanti: **98**

- Conferenza Internazionale "**Acting for Equality - Accelerating the Speed of Change in Organisations and Society**"

Martedì 2 luglio 2024, dalle 10:00 alle 13:00

In modalità mista, Online (via Teams) e in presenza presso la Fondazione Marco Biagi, nell'ambito del Progetto GE&PA, si è tenuta la conferenza internazionale che ha trattato le politiche per la parità di genere, le metodologie di misurazione della parità, e modelli efficaci di governance e inclusività. La discussione ha visto esperti internazionali, tra cui Donatella Porzi e Francesco Raphael Frieri, affrontare tematiche legate alla parità e alla violenza di genere (<https://fmb.unimore.it/eventi/conferenza-internazionale-acting-for-equality/>)

Numero partecipanti: **65** [numero iscritti: 127]

- **Notte Europea della Ricerca 2024**

Venerdì 27 settembre 2024

Presso il complesso San Paolo, sede della Biblioteca giuridica (Via Camatta 16), è stata realizzata la presentazione dei progetti realizzati all'interno della quarta edizione di *Equality Week* e dai laboratori

composti da studentesse e studenti e dottorande e dottorandi, che hanno analizzato diversità etniche, di genere, disabilità e orientamento sessuale in linea con gli obiettivi SDG5 e SDG10 e con obiettivi di inclusione condivisi con UNIGREEN. Il progetto Equality week è stato coordinato da Tindara Addabbo, Giacomo Guaraldi, Elisabetta Genovese, Loris Vezzali e Veronica Margherita Cocco. Oltre alla partecipazione alla Notte Europea della ricerca i progetti sono stati presentati a 'La tenda' di Modena.

Numero partecipanti: **2300**

- Masterclass tour "**Non sono quello che sono**" di Edoardo Leo.

Mercoledì 30 ottobre 2024 presso l'Auditorium Fondazione Marco Biagi ore 16.00

L'Università di Modena e Reggio Emilia ha ospitato il "Masterclass tour" di presentazione del film "Non sono quello che sono" di Edoardo Leo, nei cinema a partire dal 14 novembre 2024. Il tour ha previsto diverse tappe in alcuni dei più prestigiosi Atenei d'Italia in cui il regista ha dialogato con gli studenti e le studentesse in un confronto sui temi che emergono dal suo film, una rilettura dell'Otello di Shakespeare riportato al presente attraverso una storia ambientata nei primi anni 2000, in cui il bene e il male si mescolano in un vortice di inganni, tradimenti e folle gelosia. Il progetto, rivolto a giovani studenti e studentesse, ha inteso attraverso l'analisi e la rilettura cinematografica di un classico in chiave moderna, un nuovo approccio a un bagaglio valoriale fondato sul rispetto per la persona. Violenza di genere, gelosia, maschilismo, anaffettività e razzismo sono tra i principali temi di questa indagine sull'odio.

L'iniziativa modenese si è caratterizzata per la presenza di due interventi specialistici nel campo della criminologia e della psicologia sociale a cura di due docenti di Unimore introdotti dal saluto istituzionale del Direttore del Dipartimento di Economia Marco Biagi e componente del Consiglio di amministrazione della Fondazione Marco Biagi e dalla Delegata del Rettore di Unimore per le pari opportunità.

Il masterclass tour ha ottenuto il Patrocinio della **Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane** e ha conosciuto il coinvolgimento della **Conferenza dei Rettori e delle Rettrici delle Università Italiane** che da sempre ribadiscono il ruolo cruciale dell'Università nel contrasto alla violenza di genere, fenomeno che non riguarda solo le donne ma la sopravvivenza stessa della democrazia in quanto forma politica della convivenza.

Numero partecipanti: **330** [numero iscritti: 349]

- **Convegni/Tavole Rotonde/Seminari organizzati in occasione del 25 novembre 2024** (<https://www.focus.unimore.it/verso-il-25-novembre-tante-le-azioni-di-unimore-contro-la-violenza-maschile-sulle-donne/>)

- Nell'ambito del progetto "La violenza di genere e il costo del silenzio. Iniziativa realizzata nell'ambito del progetto **CapacitAzione e AspirAzioni. In rete per l'effettiva libertà delle donne**", cofinanziato dalla Regione Emilia-Romagna e che vede la collaborazione dell'Associazione Casa delle Donne contro la Violenza OdV di Modena, del Centro Antiviolenza VivereDonna APS e della Fondazione Marco Biagi, sono stati programmati due incontri presso il **Dipartimento di Scienze della Vita** (7 novembre 2024) e il **Dipartimento di Economia Marco Biagi** (27 novembre 2024) di Unimore. Gli incontri si sono rivolti a tutta la comunità dei Dipartimenti coinvolti, a docenti, personale tecnico amministrativo, studenti e studentesse e hanno offerto l'opportunità di riflettere su come creare ambienti competenti, dove le persone possano riconoscere i segnali della violenza e sappiano come intervenire per favorirne la prevenzione e il contrasto. Le riflessioni sono state condotte da operatrici della Casa delle Donne contro la violenza e del Centro Antiviolenza VivereDonna in presenza del/la referente Pari Opportunità dei dipartimenti coinvolti e della Delegata del Rettore per le Pari Opportunità).

Numero partecipanti: **52**

- **Gender Equality in Teaching & Research e Gender Based Violence (maggiori indicazioni qui: <https://unigreen-alliance.eu/event/unigreen-equality-days/>).** Nel corso della giornata di giovedì 14 novembre 2024, si sono tenute due conferenze online con relatori esperti e discussioni coinvolgenti al fine di apprendere e condividere esperienze, esplorare strategie per creare una società più inclusiva ed equa.
Numero partecipanti: Gender Equality in Teaching & Research: 57 in totale di cui 32 donne-16 uomini-9 non binari; Gender Based Violence: 45 in totale di cui 29 donne-7 uomini-9 non binari.

- Il Dipartimento di Ingegneria Enzo Ferrari, attraverso l'attività di un gruppo di lavoro di recente istituzione sulla Gender Equality, coordinato dalla Prof.ssa Claudia Canali, delegata alle Pari Opportunità del dipartimento ha organizzato in data venerdì 22 novembre 2024, presso la sala eventi del Tecnopolo di Modena, un evento dal titolo *"In...ge(g)nere: esperienza di teatro d'impresa per le soft skill"*, rivolto agli studenti del Dipartimento DIEF. L'evento ha mirato a fornire agli studenti un'esperienza coinvolgente che possa guidare i partecipanti in un percorso di consapevolezza, evoluzione e buona convivenza professionale a partire da un momento di sensibilizzazione e di riflessione sul tema delle discriminazioni e delle violenze di genere).
Numero partecipanti: **90** (di cui 80 tra studenti e studentesse delle lauree triennali e 10 studenti e studentesse di dottorato)

- Presso il **Dipartimento di Giurisprudenza**, il **CRID – Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità**, diretto dal Prof. Thomas Casadei, ha realizzato due incontri:
 - o Mercoledì 6 novembre 2024, la Tavola rotonda ***Sguardi di genere sul mondo digitale: il progetto "Swipe, Like, Love" e l'uso di TikTok*** promossa con OGEPO – Osservatorio Interdipartimentale su Studi di Genere e le Pari Opportunità, Univ. di Salerno, nell'ambito del Progetto "SAFELY – Social media Awareness For Education and Legal Youth" – Progetto SERICS – Security and Rights in the CyberSpace –Spoke 8 (Univ. di Bologna). In questa occasione sono intervenute: Prof.ssa Valeria Giordano (Università degli Studi di Salerno), Dott.ssa Anna Scapocchin (Centro documentazione donna Modena), Dott.ssa Valeria Barone (Dottoranda in Lavoro Sviluppo Innovazione, Unimore). Numero partecipanti: **45**
 - o Giovedì 21 novembre 2024, la Tavola rotonda ***La Convenzione di Istanbul: una disamina in prospettiva*** promossa in collaborazione con UnIRE – Università in rete contro la violenza di genere, network al quale aderiscono il CRID e Unimore. In questa occasione sono previsti gli interventi di: Prof.ssa Sara De Vido (Univ. Ca' Foscari di Venezia), Dott.ssa Vittorina Maestroni (Centro documentazione donna Modena), Dott.ssa Noemi Ferrari (Centro Documentazione CRID, Unimore), Dott.ssa Benedetta Rossi (CRID, Unimore). Numero partecipanti: **50**

- **Il Dipartimento di Educazione e Scienze Umane**, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia e Unigreen, il 26 novembre 2024, dalle ore 14.30 alle 18.00, ha organizzato un pomeriggio dal titolo **Uomini come tanti. il contrasto alla violenza attraverso l'educazione alle relazioni**. Per l'occasione, è intervenuta la regista Mariagrazia Contini presentando il docufilm 'Uomini come tanti', che affronta il tema di chi agisce violenza contro le donne per uscire dal silenzio e comprendere le radici della violenza maschile. L'iniziativa intende offrire alla componente studentesca e al personale docente e tecnico amministrativo, nonché agli insegnanti e alla cittadinanza, un momento di riflessione sui tanti fenomeni di violenza a cui quotidianamente assistiamo, spesso increduli, ma che devono interrogare tutta la comunità per comprendere a fondo cosa sta avvenendo. In aggiunta alla visione del film, oltre alla regista sono intervenuti Alessandra Campani (Centro antiviolenza di Reggio Emilia), Paola Damiani (Direttrice del Laboratorio per le competenze emotive e relazionali dei docenti, DESU), Jody Libanti (Centro "Liberiamoci dalla violenza" dell'Asl di Reggio Emilia) e Paolo Bernardi (Direttore dell'Ufficio scolastico provinciale), Maria Donata Panforti (Delegata alle Pari

Opportunità del Dipartimento di Educazione e scienze umane). Nel dibattito è stato approfondito il ruolo dell'educazione nel contribuire a creare relazioni differenti.
 Numero partecipanti: **193** partecipanti in totale di cui 170 donne-20 uomini-3 non binari

○ **Spettacolo Teatrale "Amorosi Assassini"**

19 e 20 novembre 2024, dalle ore 10:00 e alle 19:00

Presso il Teatro delle Passioni di Modena, si è tenuto lo spettacolo teatrale *Amorosi Assassini*, un progetto di Terza Missione di Unimore per l'eguaglianza di genere, scritto e interpretato da Valeria Perdonò, con Giacomo Zorzi alle tastiere. Il progetto, tratto dall'omonimo saggio, è stato proposto a classi di scuole superiori il 19 e 20 novembre al mattino, e il 20 novembre alle ore 19.

Numero partecipanti: 343

○ **Cineforum 2024**

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

1. 18 gennaio 2024 con il film "Crip Camp. Disabilità rivoluzionarie" presso il Teatro la Tenda di Modena, presentato da Virginia Niri del Dipartimento di Studi Linguistici e culturali.
2. 14 marzo 2024 con il film "Io, Daniel Blake" presso il teatro Tenda, presentato da Virginia Niri del Dipartimento di Studi Linguistici e culturali.
3. 16 maggio 2024 con il Film "Pride" sempre al Teatro Tenda commentato da Virginia Niri del Dipartimento di Studi Linguistici e culturali.
4. 18 maggio 2024 evento "30 anni Insieme a Noi" per festeggiare i 30 anni di vita dell'associazione ed i 100 anni dalla nascita di Franco Basaglia presso "La Fonte" Strada Fonte San Geminiano Ovest 13. Si è esibito il Coro di Rosa Bianca e il Coro di MultiSpilla di Spilamberto. Presenza di tanti cittadini, utenti e famigliari.
5. 29 settembre 2024 Concerto per tutti all'interno del Festival Voci nei Chiostrini presso la Parrocchia Regina Pacis di via IX Gennaio 1950, 135 dove si sono esibiti il Coro di Rosa Bianca e il Coro San Lazzaro di Modena con la presenza di un folto pubblico.
6. 03 ottobre 2024 all'interno della settimana Equality Week presentazione del film "La forma dell'acqua" presentato e commentato da Valentina Carnevali e Matteo Palmieri.
7. 08 ottobre 2024 Giornata Provinciale per l'inclusione dei Bisogni Educativi Speciali Aula Magna dell'IIS Corni, via Leonardo da Vinci 300
8. Giovedì 07 novembre Corpus Christi Regia di Jan Komasa (2019) Leonardo Gandini ha presentato il film e condotto il dibattito
9. Giovedì 14 novembre. L'America Regia di Gianni Amelio (1994). Giuseppe Caroli ha presentato il film e condotto il dibattito
10. Giovedì 21 novembre. Caro Diario Regia di Nanni Moretti (1993). Giacomo Guaraldi ha presentato il film e condotto il dibattito
11. Venerdì 29 novembre. Alter Love regia di Aleem Khan (2020). Laura Fruggeri ha presentato il film e condotto il dibattito
12. 04 dicembre 2024. Presentazione del Documentario "12 ANNI MATTI" Storie e Canzoni di un'accoglienza speciale con la Regia di Lillo Venezia.

Tutti gli eventi hanno visto una nutrita affluenza di cittadini e studenti, soprattutto durante la rassegna cinematografica "Follia e Dintorni" dalle firme delle presenze si può fare una media di 60/70 cittadini e 60/70 studenti presenti ad ogni evento per un totale di **130/140** persone ad ogni proiezione.

- **Summer Camp Ragazze Digitali**

Per l'edizione 2024 Unimore ha organizzato insieme agli enti di formazione Nuova Didactica e IFOA, 10 summer camp sulle sedi di Modena, Reggio Emilia e Mantova, per un totale di **oltre 230 studentesse iscritte**. A Modena le attività sono state svolte presso il Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali, mentre a Reggio Emilia presso il Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria. Le partecipanti hanno sviluppato progetti di gruppo basati sulla realizzazione di videogiochi in Unreal Engine o Python. Interventi di imprenditrici del settore informatico saranno previsti per contrastare gli stereotipi di genere presenti nel settore. A partire dal 2022 il progetto è attivo anche nella città di Mantova, dove Unimore è presente con il corso di laurea in Ingegneria Informatica, in collaborazione con PromolImpresa - Borsa Merci e LTO (Laboratorio Territoriale per l'Occupabilità). L'edizione 2024 ha previsto a Mantova due summer camp presso la Fondazione UniverMantova. Dal 2022 il summer camp Ragazze Digitali viene promosso dalla Regione Emilia-Romagna in collaborazione con tutti gli Atenei presenti sul territorio regionale. Tra i riconoscimenti ottenuti di recente dal progetto, la citazione nel report She Figures 2021 della Commissione Europea quale iniziativa italiana di successo per il contrasto del digital gender gap e l'inserimento tra i casi di studio dell'OPSI, Observatory of Public Sector Innovation, l'osservatorio della OECD che analizza e monitora le buone pratiche per l'innovazione nella Pubblica Amministrazione dei paesi che ne fanno parte.

Azione 2: Attivazione contatti al fine di perfezionare accordi di collaborazione con Centri Anti-Violenza locali

Obiettivo: Costruire alleanze e stringere nuove collaborazioni sul territorio

Destinatari: PTA, Docenti, Componente Studentesca

Indicatori: N° incontri e contatti attivati con le realtà del territorio

Periodo di svolgimento: Gen-Dic 2024

Strutture organizzative coinvolte: CUG, Delegata Pari Opportunità

Breve descrizione: A seguito dell'attivazione della rete di contatti con CAV sia sul territorio di Reggio Emilia che di Modena (da aprile a ottobre), sul finire del mese di novembre 2024 è stata trasmessa al Centro anti-violenza di Modena una richiesta formale di preventivo relativo al costo delle attività e a dicembre 2024 al Centro anti-violenza di Reggio Emilia.

Azione 3: Proposta formativa della Consigliera di fiducia Unimore sui temi e questioni connesse al Codice di condotta

Obiettivo: Sensibilizzazione PTA, Docenti e Componente Studentesca rispetto al tema della responsabilità della propria condotta

Destinatari: PTA, Docenti, Componente Studentesca

Indicatori: N° partecipanti

Periodo di svolgimento: Gen-Dic 2024

Strutture organizzative coinvolte: Ufficio Formazione

Breve descrizione: A seguito dell'attività di coordinamento e pianificazione intercorsa tra la Presidenza CUG, la Consigliera di fiducia, l'Ufficio Risorse Umane (e più precisamente l'Ufficio Formazione) e la Fondazione Marco Biagi, si sono tenuti tre diversi appuntamenti formativi, online e spalmati nel tempo, per dare modo al personale di iscriversi a seconda delle esigenze lavorative. Si riporta qui di seguito un breve riepilogo delle presenze:

12 giugno 2024: 28 partecipanti;

15 maggio 2024: 77 partecipanti;

12 novembre 2024: 32 partecipanti;

per un totale di 137 presenze.

Azione 4: Bando rivolto alla componente studentesca Unimore per la realizzazione di nuove panchine rosse e loro inaugurazione in occasione della giornata nazionale contro la violenza di genere

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

Destinatari: PTA, Docenti, Componente Studentesca

Indicatori: Realizzazione del bando, N° di studenti/tesse aderenti, N° incontri formativi

Periodo di svolgimento: Mag-Nov 2024

Strutture organizzative coinvolte: CUG, Delegata Pari Opportunità, Delegata Sostenibilità, Delegato alla Comunicazione, Docenti mentoring, Direzione tecnica, Conferenza studentesca

Breve descrizione: A seguito di numerosi incontri di raccordo e confronto si è stabilita la struttura del Bando e sono state individuate le risorse docenti disponibili ad accompagnare il gruppo di studenti/studentesse ma, in ragione di tempi tecnici legati al perfezionamento e attivazione del bando, non è stato ancora reso pubblico.

Azione 5: Ciclo di incontri per la componente studentesca di sensibilizzazione alla violenza di genere (questa azione è prevista nell'azione Panchine Rosse)

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

Destinatari: Componente Studentesca

Indicatori: N° di studenti/tesse aderenti, N° incontri formativi

Periodo di svolgimento: Mag-Nov 2024

Strutture organizzative coinvolte: CUG, Delegata Pari Opportunità, Delegata Sostenibilità, Docenti mentoring, Conferenza studentesca

Breve descrizione: Si vedano le iniziative elencate all'azione 1.

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

Elenco azioni: Azione 1_Revisione di documenti/modulistica Unimore con utilizzo di linguaggio non sessista, inclusivo e accessibile; Azione 2: Predisposizione di un breve Glossario con terminologia di riferimento al fine di promuovere un linguaggio inclusivo

Azione 1 e 2: Revisione di documenti/modulistica Unimore con utilizzo di linguaggio non sessista, inclusivo e accessibile e Predisposizione di un breve Glossario con terminologia di riferimento al fine di promuovere un linguaggio inclusivo

Obiettivo: Diffondere in Unimore una cultura non sessista, inclusiva e accessibile a tutti

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

Indicatori: N° personale coinvolti per ciascun Dipartimento

Periodo di svolgimento: Gen-Dic 2024

Strutture organizzative coinvolte: CUG, GLiC_D (Centro Genere, Linguaggio Comunicazione_Digitale)

Breve descrizione: Nel corso del 2024, è stato fatto un lavoro di raccordo con alcune Direzioni per raccogliere indicazioni e bisogni rispetto alla modulistica attuale. Un gruppo di lavoro del CUG coordinato dalla Prof.ssa Cecilia Robustelli ha fornito supporto alla revisione della modulistica inviata dalla Direzione Risorse Umane (settembre-ottobre 2024). È stato altresì predisposto di un piano di formazione per 20 persone (1 per ogni Dipartimento e ogni Direzione), dedicato alla condivisione e applicazione delle Linee Guida sull'utilizzo di un linguaggio non sessista e alla revisione della modulistica, che si terrà nel corso del 2025, al fine di promuovere un linguaggio inclusivo. Al termine della formazione sarà redatto anche il glossario.

3. PIANO DI AZIONI POSITIVE PER L'ANNO 2025

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

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

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

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

Destinatari: CUG, Consulta PTA

Indicatori: N° di personale coinvolto

Periodo di svolgimento: Feb-Mag 2025

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

Responsabilità tecnico-organizzativa: CUG, Ufficio relazioni sindacali

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

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

Destinatari: Docenti, PTA

Indicatori: N° di personale coinvolto

Periodo di svolgimento: Feb-Dic 2025

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

Responsabilità tecnico-organizzativa: CUG

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

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

Destinatari: Docenti, PTA, Componente studentesca

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

Periodo di svolgimento: Feb-Dic 2025

Soggetti coinvolti nell'implementazione: CUG

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

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

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

Destinatari: Gestori dei servizi e supporti psicologici

Indicatori: N° incontri di raccordo

Periodo di svolgimento: Apr-Dic 2025

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

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

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

Obiettivo: Formare chi ha la responsabilità di gestione del personale

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

Indicatori: N° incontri di raccordo

Periodo di svolgimento: Mar-Dic 2025

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

Responsabilità tecnico-organizzativa: Ufficio formazione

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

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

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

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

Destinatari: Tutta la cittadinanza e la comunità accademica

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

Periodo di svolgimento: Feb-Dic 2025

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

Responsabilità tecnico-organizzativa: CUG, Delegata Pari Opportunità

Azione 2: Cineforum sulle diverse forme di discriminazione

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

Destinatari: Tutta la cittadinanza e la comunità accademica

Indicatori: n° proiezioni e N. partecipanti

Periodo di svolgimento: Gen-Dic 2025

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

Responsabilità tecnico-organizzativa: Delegata Pari Opportunità, Delegati Disabilità

Azione 3: Attivazione di sportelli anti-violenza in Unimore

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

Destinatari: PTA, Componente Studentesca, Docenti

Indicatori: N° ore a disposizione e contatti attivati

Periodo di svolgimento: Gen-Dic 2025

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

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

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

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

Destinatari: PTA, Componente Studentesca, Docenti

Indicatori: N° partecipanti

Periodo di svolgimento: Gen-Dic 2025

Soggetti coinvolti nell'implementazione: Ufficio Formazione, CUG

Responsabilità tecnico-organizzativa: Consigliera di fiducia

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

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

Destinatari: Componente Studentesca

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

Periodo di svolgimento: Apr-Nov 2025

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

Responsabilità tecnico-organizzativa: CUG, Delegata Pari Opportunità

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

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

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

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

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

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

Periodo di svolgimento: Mag-Dic 2025

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

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