



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA



Gender Equality Plan 2025-2027

Giugno 2025

Indice

Prefazione	p. 3
Introduzione	p. 4
Il contesto	p. 6
Le azioni	p. 8
Il monitoraggio	p.18
Riferimenti bibliografici	p.19
 Appendice 1 – Analisi di contesto	 p.20
Allegati:	
1. Elenco Azioni per area	p.27
2. Schede di azioni	p.28
SDG	p.67
3. Check list di verifica dei requisiti europei per i GEP	p.68
4. Griglia di monitoraggio e valutazione delle azioni	p.70
5. Diagramma Gantt delle azioni nel 2025/2026	p.71

Prefazione

In seguito all'analisi di contesto e al monitoraggio delle azioni previste nel primo Piano di Eguaglianza di Genere di UNIMORE, è giunto all'approvazione degli Organi del nostro Ateneo la sua seconda edizione. Un'edizione coerente con le Linee Guida della Commissione Europea e con il Vademecum della CRUI e che individua azioni per ognuna delle cinque aree ritenute prioritarie dalla Commissione Europea. La nuova edizione del Piano (Gender Equality Plan – GEP) è coerente con le Linee Guida per i GEP dell'alleanza europea UNIgreen in un percorso di attenzione a Diversità, inclusione e multiculturalismo, e con le linee guida per GEP sostenibili proposte all'interno del progetto Horizon 2020 LeTSGEPs - Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research che il nostro Ateneo ha coordinato.

Spesso le azioni toccano più di un'area rafforzando l'impatto e prevedendo una forte interazione fra i soggetti attuatori.

Nel disegno delle azioni si evidenziano infatti la responsabilità di diverse direzioni e organi all'interno dell'Ateneo e al contempo l'interazione con *stakeholder* esterni, con i quali UNIMORE continua una intensa collaborazione con la finalità di promuovere nei territori in cui ha sede un ambiente caratterizzato dall'equità di genere.

Un altro aspetto che caratterizza la Seconda Edizione del Piano di Eguaglianza di Genere di UNIMORE è l'approccio ben-essere che, per ogni azione, individua l'impatto sulle diverse dimensioni di ben-essere in continuità con l'approccio adottato nel Bilancio di genere, peraltro condiviso dal Bilancio di genere della Regione attento per ogni dimensione al ridurre le disegualianze di genere esistenti.

Si conferma anche l'approccio partecipato, sin dal coinvolgimento nel suo disegno delle diverse componenti dell'Ateneo riunite nel Comitato Unico di Garanzia, la Conferenza della Componente Studentesca, la Consulta del personale tecnico amministrativo, il Tavolo UNIMORE delle Associazioni LGBTQI+ e il capillare coinvolgimento dei dipartimenti grazie all'istituzione della rete di referenti per le Pari Opportunità, una innovazione attuata in questi anni che sta dimostrando di poter fornire un nuovo impulso verso l'eguaglianza di genere.

Si riscontrano inoltre, leggendo questa nuova edizione del Piano di Eguaglianza di Genere, figure operative che sono entrate a far parte dell'Ateneo come la Consigliera di Fiducia, proprio in ragione di azioni previste nel precedente Piano.

Anche in questa edizione del Piano appaiono nuove strutture a rafforzare azioni e obiettivi dell'Ateneo, in particolare per la prevenzione e contrasto alla violenza di genere che si arricchisce della presenza di due sportelli antiviolenza interni alle due sedi dell'Ateneo. L'importanza di istituirli e di potenziare ulteriormente le azioni di sensibilizzazione e formazione di UNIMORE per prevenire e contrastare la violenza di genere è una risposta strutturale al femminicidio di Anna Sviridenko, medico in formazione specialistica in Radiologia del nostro Ateneo, una risposta che vede UNIMORE agire in forte interazione con le istituzioni locali e i centri antiviolenza. Sempre in un'ottica di difesa dei diritti e di contrasto alle discriminazioni, si è prevista nelle due sedi l'istituzione di uno Sportello universitario per il contrasto alle forme di discriminazione in ragione dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale contestualmente ad azioni di sensibilizzazione e formazione.

Con l'approvazione del Piano ha quindi inizio un nuovo disegno e un nuovo percorso nel quale saranno coinvolte tutte le componenti dell'Ateneo.

Carlo Adolfo Porro

Rettore dell'Università di Modena e
Reggio Emilia

Introduzione

La seconda edizione del **Gender Equality Plan di UNIMORE**, segue le Linee guida della Commissione Europea per l'accesso ai fondi Horizon Europe (EU, 2021), il Gender equality in academia and research (GEAR) action toolbox dell'Istituto Europeo per l'Eguaglianza di Genere,¹ e il Vademecum sul GEP della Commissione Tematiche di genere della CRUI (2021).²

L'obiettivo di eguaglianza di genere è uno degli obiettivi strategici dell'Ateneo richiamato anche nel **Piano triennale 2023-2025** che richiede, come indicato nel **Piano Strategico 2020-2025** di UNIMORE il disegno e l'attuazione del Piano di Eguaglianza di genere assieme ai Piani di Azioni Positive e l'inserimento del Bilancio di genere nel ciclo di bilancio e di programmazione dell'Ateneo. Il Piano di Eguaglianza di genere è parte della **Politica di Ateneo per l'inclusione, le pari opportunità e l'uguaglianza di genere** (UNIMORE, 2023). Alcune azioni del GEP sono richiamate all'interno del **Piano Azioni Positive** (PAP) e il GEP include azioni previste nel PAP all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Università di Modena e Reggio Emilia 2025-2027 (UNIMORE, 2025).

UNIMORE ha contribuito, nell'ambito di UNIGreen, un'alleanza tematica di otto istituti di istruzione superiore con un focus specifico sui temi dell'agricoltura sostenibile, della biotecnologia verde e delle scienze ambientali e della vita, nel WP dedicato a Diversity, Inclusiveness and Multiculturalism, a tracciare le linee

guida sul Piano di Eguaglianza di genere per gli enti che fanno parte della alleanza UNIGreen, nell'ambito della Strategia per l'uguaglianza di genere di UNIGreen.

La metodologia seguita per il Piano di Eguaglianza di genere di UNIMORE è in linea con l'approccio benessere seguito per la stesura del Bilancio di genere di Ateneo e individua per ciascuna azione dimensioni di ben-essere sulle quali l'azione può avere impatto coerentemente con quanto proposto nell'ambito del progetto Horizon 2020 LeTSGEPs - Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research (Grant Agreement n. 873072, www.letsgeps.eu), coordinato da UNIMORE (responsabile Prof.ssa Tindara Addabbo) e composto da un partenariato europeo ed internazionale che ha messo al centro della costruzione dei propri GEP il bilancio di genere.

Le schede di azione proposte sono quindi coerenti con la metodologia adottata nell'ambito dell'implementazione del bilancio di genere UNIMORE (approccio ben-essere) e nell'ambito del disegno dei GEP del progetto LeTSGEPs e riportate nell'Handbook per GEP sostenibili all'interno del progetto.³

Il monitoraggio delle Azioni previste nelle cinque aree prioritarie indicate dalle Linee guida del GEP, ha consentito di individuare il raggiungimento di non tutti gli obiettivi fissati nelle azioni ma anche, in alcuni casi, l'istituzionalizzazione di servizi o figure che erano indicati come obiettivi di alcune azioni. La prima parte del GEP 2025-2027 riporta alcuni dati di contesto sulle diverse componenti dell'Ateneo, la seconda parte è dedicata alle Azioni 2025-2027 in relazione alle Azioni previste nel

¹ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/action-toolbox>

² [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_in](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation_en.pdf)

[novation/documents/ec_rtd_gep-faqs.pdf](https://www.crui.it/tematiche-di-genere.html)
<https://www.crui.it/tematiche-di-genere.html>

³ <https://letsgeps.eu/editorial-materials/>

GEP 2021-2024 al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi, la loro modifica o riconferma nel nuovo Piano. Nella terza parte del GEP 2025-2027 sono contenute le attività previste per il monitoraggio delle azioni del nuovo Piano.

Le azioni sono state elaborate a partire dalla conoscenza del contesto secondo la prospettiva di genere contenuta nel Bilancio di genere 2023 e qui aggiornata, in presenza di nuovi dati. Per ciascuna azione viene proposto un piano di attuazione che consentirà di realizzare un monitoraggio attento e di stabilire l'impatto delle azioni proposte sui singoli obiettivi. Sono state inoltre individuate all'interno dell'Ateneo, nelle direzioni responsabili delle azioni persone che saranno referenti per le azioni del Piano e potranno costituire un punto di riferimento nella fase di continuo monitoraggio delle azioni stesse.

Le aree di impatto rispetto alle quali vengono proposte azioni sono le 5 aree minime e prioritarie indicate dalla Commissione Europea:

- equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione,
- equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali,
- uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera,
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti,
- contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Alle 5 aree indicate si aggiunge anche l'impatto sulle dimensioni di benessere che, seguendo l'approccio delle capacità che caratterizza il bilancio di genere UNIMORE, viene articolato in diverse dimensioni. Il percorso che ha condotto alla stesura della nuova edizione del Piano di Eguaglianza di genere è iniziato con un monitoraggio delle azioni previste nel Piano di Eguaglianza di genere 2021-2024 a cura della Delegata

del Rettore alle Pari Opportunità, Prof.ssa Tindara Addabbo, e della Responsabile del coordinamento per le politiche di genere, D.ssa Benedetta Rossi. Il percorso ha coinvolto il Rettore, la Rete Referenti Pari Opportunità dei dipartimenti UNIMORE, la Consulta del Personale Tecnico Amministrativo, il Comitato Unico di Garanzia, il Comitato Tecnico Operativo costituito per il Bilancio di genere di Ateneo e la Conferenza della Componente Studentesca. Il GEP è stato quindi approvato dagli Organi nelle sedute del Consiglio di Amministrazione del 13 Giugno 2025 e del Senato Accademico del 10 Giugno 2025. Il GEP verrà tradotto in inglese e pubblicato nel sito di Ateneo. E' inoltre prevista un'attività di comunicazione interna, sia a livello di Ateneo che nei singoli dipartimenti, con il coinvolgimento della rete di referenti per le pari opportunità coordinata dalla Delegata alle pari opportunità. Alla comunicazione interna farà seguito un'attività di comunicazione esterna, con il coinvolgimento della società civile, delle istituzioni e delle organizzazioni nei territori dove risiede la nostra Università. Il GEP UNIMORE sarà quindi condiviso anche con altre università e enti di ricerca sia in Italia che all'estero sia all'interno dell'Alleanza UNIGreen che con riferimento ai tavoli di discussione sui GEP che si sono formati nella Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, all'interno della Commissione Tematiche di genere della CRUI e interagendo con i Sisters Projects finanziati dalla Commissione Europea dedicati al disegno e implementazione di piani di uguaglianza di genere negli enti di ricerca e nelle università e all'interno dell'alleanza UNIGreen.

Il contesto

In ottemperanza con l'azione 20 del GEP 2022-2024, l'analisi di contesto, avvalendosi di dati amministrativi e indagini ad hoc, è stata svolta annualmente e i risultati della stessa sono stati pubblicati nelle diverse edizioni del Bilancio di genere UNIMORE. L'analisi di contesto disponibile all'interno del Bilancio di genere UNIMORE 2023 consente di individuare alcune criticità in termini di disuguaglianze di genere nell'Ateneo rispetto alle quali vengono programmate specifiche azioni. Si riportano qui alcuni dati sulle diverse componenti dell'Ateneo aggiornati alle ultime rilevazioni disponibili.

Nella componente studentesca e fra laureate e laureati si riscontra la prevalenza femminile, la forbice delle carriere (Figura A1 in Appendice) si apre già fra dottorandi (55%) e dottorande (45%); dottori (52%) e dottoresse (48%) di ricerca. Nella posizione di assegnista di ricerca sono presenti più donne (53%) mentre a partire dalla posizione di ricercatore/ricercatrice predomina la componente maschile (54%). Nella posizione di Professore Associato solo il 42% è donna, e la forbice delle carriere si apre ancora di più nella posizione di prima fascia dove in UNIMORE solo il 27% (a fine 2019) è donna, percentuale simile a quanto si osserva in media negli Atenei italiani (25%). Nell'anno accademico 2024/2025 la percentuale di donne nel ruolo di prima fascia è pari al 30%. Il Gap di genere a svantaggio delle donne nella prima fascia diminuisce di 3 punti percentuali dal 2019/2020 al 2024/2025.

Dal punto di vista dell'accesso a diverse aree disciplinari sia come componente studentesca, che, come personale docente e ricercatore, si avvertono disuguaglianze di genere accentuate per le aree disciplinari nelle quali le donne sono abitualmente

sottorappresentate (si pensi alle aree STEM, Figura A2). Sono gli uomini invece ad essere sottorappresentati nell'accesso all'area Formazione e discipline umanistiche. La rappresentazione della forbice delle carriere per dipartimenti (Fig. A3) fornisce ad ogni dipartimento una visione grafica delle disuguaglianze di genere sia nell'accesso che nelle diverse posizioni della carriera accademica.

Si osserva anche una maggiore lentezza nella progressione di carriera per le donne (Falco, Cuntrera, Attanasio, 2023; Filandri, Pasqua, Uboldi, 2023) che determina un divario di genere a svantaggio delle donne nelle retribuzioni e nei redditi da pensione oltre a una minore probabilità di accesso per le docenti all'emeritato ancora in molti atenei italiani vincolato a venti anni di anzianità di servizio nella posizione di prima fascia.

Per esprimere la minore presenza delle donne nel ruolo di prima fascia si può fare riferimento al Glass Ceiling Index che si ottiene rapportando la percentuale di donne rispetto al totale del personale docente, ricercatore e Assegnista di ricerca e la percentuale di donne nella prima fascia. Un indice superiore ad uno mostra l'esistenza di una maggiore difficoltà per le donne nel raggiungimento dei livelli più elevati della carriera accademica. In media il GCI per UNIMORE è diminuito dal 2019 al 2024 passando da 1,58 a 1,44 (Tabella A1 e Figura A4). Si rileva eterogeneità fra i diversi dipartimenti. Occorre tuttavia notare che in alcuni casi, il valore prossimo a uno del GCI è dovuto a una simile bassa percentuale di donne sia nella prima fascia che come fra il personale docente ricercatore o assegnista, come il confronto fra GCI e forbice delle carriere per alcuni dipartimenti rivela.

Queste disuguaglianze mostrano l'importanza di prevedere azioni specifiche per promuovere l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.

In termini percentuali l'organo in cui è maggiore la presenza di donne è il Comitato Unico di Garanzia, in cui le donne rappresentano il 76% dei componenti, e il Nucleo di valutazione in cui rappresentano il 67%. La composizione di genere dei delegati e delegate del Rettore appare più equilibrata (40% donne) mentre negli altri organi prevale la componente maschile.

Un impatto indiretto positivo sul riequilibrio di genere nella presenza in aree disciplinari e sulla progressione di carriera sarà inoltre raggiungibile con le azioni previste con riferimento alla cultura dell'organizzazione e l'equilibrio della vita privata e lavorativa.

La presenza di organismi e persone che all'interno di UNIMORE sono dedicate alle pari opportunità si è modificata con l'istituzione della **Rete Referenti Pari Opportunità dei dipartimenti** individuando per ogni dipartimento referente del personale e referente della componente studentesca. La rete, coordinata dalla **Delegata del Rettore per le Pari Opportunità**, ha svolto un ruolo di raccordo con i dipartimenti sia nella diffusione delle attività di sensibilizzazione promosse a livello di ateneo e nei diversi dipartimenti sia nella rilevazione dei bisogni. Nel Maggio 2025 sono stati individuati anche due **rappresentanti permanenti all'interno della Consulta del personale tecnico amministrativo** nella Rete Referenti Pari Opportunità. In ottemperanza a quanto previsto nel GEP 2022-2024 è stata individuata una figura a supporto degli organismi di Parità presenti all'interno dell'Ateneo e lo stesso Comitato Tecnico Operativo, incaricato per il bilancio di genere ed il disegno del GEP, per lo svolgimento delle loro funzioni con particolare riferimento alla Gender Equality, con funzioni quindi di Responsabile del coordinamento per le politiche di genere (equiparabili alle funzioni di Gender Equality Manager) entrata in servizio nel dicembre 2024. La Dr.ssa Benedetta Rossi, afferente alla

Direzione Organizzazione, Programmazione e Sviluppo Risorse Umane, supporta la Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, la Presidente del CUG e gli organismi di Parità presenti in Ateneo, favorendo l'interazione fra le diverse direzioni e gli organi coinvolti nell'implementazione delle azioni, per seguire il monitoraggio e la valutazione delle azioni stesse, fungendo anche da tramite con l'Area Comunicazione per un'opportuna disseminazione dei risultati raggiunti, nonché facilitando il coinvolgimento di stakeholders UNIMORE in un approccio partecipato.

Da Dicembre 2023, in ottemperanza con l'Azione 2 del GEP 2022/2024 è stata nominata la **Consigliera di Fiducia UNIMORE**.

Anche nel Piano di Eguaglianza di Genere 2025-2027, si affida al **Comitato Unico di Garanzia**, un ruolo fondamentale in diverse azioni. Alla luce dell'impegno richiesto all'organismo di parità si intende quindi risolvere una criticità che resta ancora irrisolta. Ovvero occorre rimuovere il limite massimo di 20 ore annue nel corso di attività di servizio per i componenti del CUG indicato nell'articolo 7 del Regolamento approvato in data 30/05/2018 con riferimento ad attività legate a partecipazione a Commissioni istruttorie e gruppi di lavoro – Formazione e aggiornamento. Tale limitazione, pur avendo carattere generale, di fatto si riferisce esclusivamente al personale tecnico amministrativo contrattualizzato, cui si riserva quindi un trattamento oggettivamente diverso rispetto alle altre componenti. Il carico di lavoro stesso, all'interno del CUG, resterebbe infatti sbilanciato laddove le componenti, alle quali di fatto non si pone tale limite, suppliscano alla mancanza di disponibilità oraria da parte delle altre componenti producendo diseguaglianze nella distribuzione dei carichi di lavoro all'interno del CUG e perdite di efficienza nello svolgimento delle sue funzioni. Si segnala a tale proposito l'importante ruolo

svolto dagli Organismi di Parità dell'Ateneo anche nell'ambito di collaborazioni con Istituzioni e soggetti terzi presenti nel territorio, che contribuisce positivamente allo sviluppo di un contesto sensibile all'equità di genere e alle pari opportunità.

Le azioni

Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Una prima azione, propedeutica a tutte le aree è l'**Analisi del contesto [Azione 1]**. L'analisi del contesto si fonda sia su dati di fonte amministrativa che su dati derivanti da indagini campionarie sulle diverse componenti dell'Ateneo. Si utilizzeranno inoltre analisi derivanti da indagini *ad hoc*. Nel 2025 si porterà a termine indagine sul ben-essere, la percezione di discriminazioni, stereotipi e bisogni delle diverse componenti dell'Ateneo sulla base di uno strumento di indagine co-progettato da un gruppo di lavoro che comprenderà anche rappresentanti delle diverse componenti, il gruppo di lavoro coordinato dalla Delegata alle Pari Opportunità, sarà composto da: Presidente CUG, esperta componente Rete Referenti Pari Opportunità dei dipartimenti, Gender Equality Manager, Referente Consulta PTAB; Referente Ufficio Relazioni Sindacali, Referente Conferenza Componente Studentesca. I microdati raccolti verranno analizzati con la finalità di disegnare nuove azioni in diverse aree. Una sezione del questionario sarà dedicata a cogliere i bisogni del personale per ridurre il conflitto famiglia-lavoro al fine di disegnare **politiche di conciliazione** appropriate attente alla gender equality quali: convenzioni per servizi di supporto alla cura (breve periodo), spazi kids-friendly, stipula o

potenziamento di convenzioni con centri estivi Bonus baby sitter, accoglienza per mobilità di ricercatori/ricercatrici con bisogni di cura, adozione di un calendario e un orario lavorativo family friendly, teaching-free period al rientro dal congedo per paternità o maternità, estensione della copertura dei congedi parentali e l'incentivo ai congedi parentali per i padri, la presenza di una figura che possa, all'interno dell'Ateneo, svolgere un ruolo nell'equilibrio fra tempi di vita e di lavoro ponendo attenzione all'eguaglianza di genere (Gender Equality work life balance coach). È prevista inoltre la rilevazione dei carichi di lavoro di cura della componente studentesca e l'informazione sulla possibilità di ottenere lo status di studente o studentessa/lavoratore o lavoratrice se care-giver. Si coglieranno anche i bisogni della componente studentesca in merito alla presenza di spazi attrezzati nelle residenze universitarie e nei dipartimenti per accogliere persone con esigenza di cura. Si raccoglieranno anche informazioni per il personale e la componente studentesca sulla frequenza di corsi in lingua del Centro Linguistico. Le risultanze dell'indagine quali-quantitativa e lo studio di fattibilità consentiranno di individuare ulteriori azioni da implementare successivamente e di identificare il sistema di indicatori e targets specifici per ogni azione. La rilevazione dei bisogni in termini di conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro è un'azione del GEP 2022-2024, l'Azione 17, che non è stata portata a termine nel passato triennio e viene inclusa nell'Azione 1. Si proporrà anche indice per la misurazione sintetica dell'equità di genere UNIMORE.

Nell'analisi di contesto si intende continuare, con la collaborazione dell'Ufficio Ricerca Nazionale e Internazionale e con l'attivazione della rete di referenti Pari Opportunità nei dipartimenti (coordinata dalla Delegata del Rettore per le Pari Opportunità), l'analisi sui progetti di ricerca presenti in Ateneo

aventi un impatto in termini di equità di genere e, con la collaborazione della Direzione Pianificazione, Valutazione e Sistemi Informatici Applicativi, Ufficio Statistico, l'analisi dei corsi di insegnamento in base all'impatto sulla parità di genere [obiettivo sostenibile 5].

Bilancio di genere. Una prima esperienza di bilancio di genere in via sperimentale in UNIMORE è stata effettuata con riferimento al bilancio del 2012 adottando l'approccio ben-essere e riclassificando le voci di bilancio in relazione all'impatto di genere dei programmi di spesa su lavoro e istruzione rispetto con un'analisi comparata con Università Pablo de Olavide di Siviglia (Addabbo, Gálvez-Muñoz, Rodríguez-Modroño, 2015).

Nel 2021 il Comitato Tecnico Operativo incaricato di elaborare il Bilancio di genere, ha prodotto il bilancio di genere a consuntivo con riferimento al 2019 seguendo le Linee Guida per il Bilancio di genere della CRUI (CRUI, 2019), le linee guida della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane e l'approccio delle capacità. Coerentemente con le linee guida sul Bilancio di genere si sono prodotte analisi dettagliate sul contesto a riguardo della componente studentesca, del personale tecnico amministrativo, docente ricercatore e della governance. Sono state analizzate le attività svolte nell'Ateneo sulla parità di genere e prodotta una riclassificazione del conto economico del bilancio di esercizio 2019 relativamente ai costi operativi secondo la prospettiva di genere e nell'approccio benessere, attribuendo a ciascun costo una categoria primaria di stakeholder di riferimento (studenti e studentesse, personale docente ricercatore, personale tecnico amministrativo e bibliotecario, esperte ed esperti esterni, aziende fornitrici).

Rispetto a tali categorie di stakeholder si è poi operata una classificazione dei costi in merito all'area di rilevanza di genere secondo l'Account Based Approach

raggruppando le voci di spesa secondo i costi indiretti (spese non riferite specificatamente alle pari opportunità o all'empowerment femminile, ma che possono essere ricondotte a donne/uomini essendo destinate a persone fisiche, e dunque indirettamente valutabili rispetto all'impatto di genere) e i costi ambientali (spese per acquisto di beni o servizi riferite a forniture da parte di società, per le quali la dimensione di genere rientra nell'ambito della sostenibilità sociale di genere per gli stakeholder esterni all'Ateneo). Un criterio trasversale di riclassificazione è infine quello dell'Approccio delle capacità secondo la teoria dello Sviluppo Umano, coerentemente con questo approccio sono state identificate dimensioni di benessere rispetto alle quali classificare ulteriormente le spese sostenute. Sempre basandosi sullo stesso approccio e coerentemente con le linee guida CRUI sul bilancio di genere (CRUI, 2019) il comitato tecnico operativo ha elaborato con continuità il bilancio di genere a consuntivo (edizioni 2020-2021, 2022, 2023).

L'azione prevista nel GEP 2022-2024 è stata quindi pienamente raggiunta. A partire dal Bilancio di genere a consuntivo riferito all'anno 2019, sono stati analizzati i Bilanci di genere del 2020 e 2021 (edizione 2020-21 del Bilancio di genere), quindi il Bilancio a consuntivo per il 2022 approvato dagli Organi nel dicembre 2023 ed è stato redatto il Bilancio a consuntivo 2023 (Approvato dal Senato Accademico il 17/12/2024 e dal Consiglio di Amministrazione il 20/12/2024).

Con riferimento agli anni 2022, 2023 e 2024 è stata inoltre redatta una nota, in fase previsionale, sulla riclassificazione dei costi previsti in base al genere secondo le seguenti categorie:

- Costi non quantificabili in base alla prospettiva di genere, cioè non connessi al genere (codice 0),
- Costi sensibili al genere, relativi alle misure che hanno un diverso impatto su uomini e donne (codice 1),

- Costi finalizzati a ridurre le disuguaglianze di genere, relativi alle misure direttamente indirizzate a favorire le pari opportunità e ridurre le disuguaglianze di genere (codice 2).

Il GEP 2025-2027 intende mantenere la stesura del **Bilancio di Genere** seguendo l'approccio delle capacità e coerentemente con i criteri seguiti per la riclassificazione delle spese **[Azione 2]**. Il Bilancio di genere è inserito all'interno di un ciclo di bilancio gender sensitive e tiene conto anche di altre forme di rendicontazione sociale adottate dall'Ateneo quali per esempio il Bilancio di sostenibilità dell'Ateneo. Il programma formativo sull'equità di genere [azione 17] contiene al suo interno un modulo relativo al Bilancio di Genere e si intende potenziare la formazione delle/dei responsabili della contabilità nelle singole direzioni e segreterie amministrative dei dipartimenti sulla classificazione delle spese e dei programmi in una prospettiva di genere contribuendo quindi ad una più vasta individuazione dell'impatto di genere delle spese. In questa fase sarà determinante il coinvolgimento del Comitato Tecnico Operativo e delle direzioni in esso rappresentate, e della figura della Gender Equality Manager che supporterà il comitato in stretta relazione con le direzioni coinvolte. Per la riclassificazione delle spese, nel 2025 si intende porre attenzione all'impatto di genere della spesa relativa al personale, la formazione e le missioni e i programmi di spesa direttamente riconducibili alla parità di genere. Si richiederà alle direzioni e alle segreterie amministrative dei dipartimenti nella fase di registrazione delle operazioni di spesa l'individuazione della tipologia di impatto in UGOV e l'inserimento di una nota extracontabile che riporti il motivo dell'utilizzo di una certa etichetta per l'interpretazione della classificazione effettuata. Nella Scheda di compilazione che, in via previsionale, la Direzione Finanziaria invia a luglio di ogni anno si chiederà di indicare il monitoraggio

che le Direzioni stesse intendono effettuare rispetto ad alcune tipologie di azione. Le segreterie amministrative dei dipartimenti saranno invitate a porre attenzione su alcune tipologie di spesa rispetto all'impatto di genere raccogliendo dati utili ad effettuare a consuntivo la riclassificazione delle spese. Con la finalità di consentire questa disambiguazione da parte di chi registra le azioni si renderà indispensabile una formazione estesa per il personale rispetto all'impatto di genere dei programmi di spesa. Negli anni successivi si estenderà l'attenzione anche ad altre voci per rendere più dettagliata la riclassificazione delle spese.

Con l'Azione **Welfare [Azione 3]**, basandosi sulle risultanze dell'indagine sul contesto e sui bisogni delle diverse componenti, si disegneranno politiche e interventi correttivi rispetto alle prassi interne all'Ateneo sul Welfare. L'azione riguarderà più dimensioni di benessere. Fra queste anche la dimensione delle attività sportive in una prospettiva di genere. L'azione intende inoltre fornire al personale e alla componente studentesca un sistema di informazioni sulle politiche esistenti.

Sensibilizzazione e formazione all'uso di una comunicazione non sessista [Azione 4]

L'azione, già prevista con riferimento al linguaggio non sessista nel GEP 2022-2024, non è stata pienamente raggiunta. È stato svolto un programma di sensibilizzazione e formazione all'uso non sessista della lingua nella comunicazione accademica relativamente alla ricerca, alla didattica e alle attività amministrative e istituzionali. Non è stato elaborato il previsto vademecum operativo per un uso non sessista del linguaggio, pur riferendosi alle linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del

MIUR. Si intende portare a termine l'azione con la produzione del Vademecum e continuando gli interventi formativi promuovendo una comunicazione rispettosa e inclusiva nella ricerca, nella didattica e nelle attività amministrative e istituzionali. L'azione intende coinvolgere la comunità accademica nel suo complesso – personale docente, tecnico amministrativo, componente studentesca, dottorande/i, assegniste/i – attraverso un percorso di sensibilizzazione e formazione.

Si conferma la necessità di proseguire nell'attuazione dell'azione secondo quanto previsto, con particolare attenzione alla redazione e diffusione del vademecum.

Si intende inoltre

- estendere l'analisi ad altre forme di comunicazione
- modificare la rubrica di Ateneo e i moduli sulle attività di ricerca svolte dal personale docente/ricercatore che alimenta la rubrica stessa in una prospettiva di genere
- Attenzione verrà posta anche nelle sedute di laurea o discussione di tesi di dottorato nella proclamazione del titolo declinato in base al genere.

Gender Procurement [Azione 5]. Si è già svolto un primo studio di fattibilità sull'applicazione di gender procurement nell'acquisizione di beni e servizi e con l'obiettivo di integrare la prospettiva di genere nelle procedure di gara. Lo studio rappresenta un primo passo concreto verso l'adozione di pratiche di procurement sensibili al genere. Tuttavia, non si registra ancora una piena applicazione operativa dei criteri gender sensitive all'interno dei bandi o delle gare. L'attività proseguirà con l'elaborazione di linee guida o strumenti operativi che possano tradurre le indicazioni dello studio in criteri tecnici da applicare nei processi di acquisto, promuovendo una maggiore

equità e inclusività anche nelle politiche di spesa dell'Ateneo.

Si conferma quindi l'azione, solo parzialmente raggiunta nel precedente triennio, e si prevede un nuovo ciclo di incontri formativi per chi presidia affidamenti e gare di appalto nelle quali è possibile, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, inserire premialità su gender equality.

Equality Week [Azione 6]. Nel 2021 si è svolta la prima Equality Week in UNIMORE volta a contribuire alla cultura della diversità dentro l'Ateneo e a mostrare alla cittadinanza l'impegno di UNIMORE a favore della stessa. Sono stati organizzati laboratori con studentesse e studenti e con dottorande e dottorandi, che hanno analizzato diversità etniche, di genere, disabilità e orientamento sessuale partecipando anche agli eventi proposti dalle associazioni e dalle istituzioni locali coordinate dal comitato interdisciplinare UNIMORE. Nel corso della Notte Europea della ricerca i gruppi hanno presentato i risultati del lavoro svolto creando le basi per una continua riflessione sul tema delle pari opportunità all'interno dell'Ateneo e in relazione ai territori sede dell'Ateneo. L'iniziativa, raggiungendo dunque l'obiettivo fissato nel GEP 2022-2024, si è svolta anche in tutti gli anni successivi (2022 e 2023) nel corso di una settimana culminando con la presenza nella Notte Europea della Ricerca. Nel 2024 è stato esteso il periodo in cui i gruppi di studenti e studentesse hanno interagito per produrre elaborati su discriminazioni per genere, disabilità e provenienza da altri paesi. Si è inoltre coordinato l'evento UNIMORE con l'Alleanza UNIgreen (un'alleanza tematica di otto università europee, sostenuta dall'Unione Europea nell'ambito del programma Erasmus+) della quale UNIMORE fa parte. Si intende confermare l'azione dedicando una settimana ai lavori dei gruppi in stretta collaborazione con referenti Pari Opportunità dei dipartimenti e prevedendo

la restituzione dei lavori al termine della settimana stessa in iniziativa aperta a tutte le componenti UNIMORE e alla cittadinanza. Sarà altresì l'occasione per promuovere un contest creativo rivolto alla comunità studentesca sul tema della parità di genere attraverso lo scatto di fotografie volte a stimolare riflessioni e consapevolezza sul tema.

Carriera Alias [Azione 7].

In coerenza con quanto previsto nell'ambito del GEP 2022-2024, si è svolta un'azione informativa in merito all'implementazione della carriera alias con riferimento all'ultimo regolamento approvato dagli organi accademici per la sua implementazione sia con riferimento a componente studentesca che con riferimento al personale UNIMORE. E' adesso disponibile un video informativo sulla carriera alias accessibile dal sito del Comitato Unico di Garanzia (<https://www.cug.unimore.it/site/home/articolo350064747.html>).

Componenti del CUG e referenti per la Carriera Alias di Ateneo hanno partecipato a momenti formativi e informativi organizzati dalla Conferenza degli Organismi di Parità delle Università Italiane (COUNIPAR) e si intende mantenere la partecipazione al Gruppo di lavoro della COUNIPAR sulla Carriera Alias. L'azione sarà ulteriormente potenziata offrendo formazione alle diverse componenti dell'Ateneo e a referenti per la Carriera Alias.

Sarà importante strutturare un programma formativo continuativo e accessibile, al fine di consolidare le conoscenze e il corretto utilizzo della carriera alias all'interno dell'Ateneo. Si intende inoltre attivare un confronto con rappresentanti del Tavolo UNIMORE - Associazioni LGBTQI+ sull'implementazione della carriera alias nell'Ateneo.

Refugees [Azione 8]

L'azione comprende al suo interno la partecipazione di UNIMORE al programma **Unicore** (University Corridors for Refugees), coordinato da UNHCR e volto a stabilire corridoi umanitari per studenti rifugiati e studentesse rifugiate al quale UNIMORE aderisce dal 2020. L'azione è stata attuata nel 2022 e 2023, ma non è stata attuata nel 2024 e nel 2025. Si intende confermare l'azione potenziando la rete dei partner locali e la cooperazione internazionale per attrarre candidature anche di genere femminile. Si intende inoltre formare la figura di **Buddies** proponendo a studenti e studentesse un intervento formativo volto a consentire un programma di mentoring peer to peer per migliorare l'inserimento di studentesse e studenti rifugiati nel nostro Ateneo. Si intende inoltre aderire alla Rete SAR (**Scholars at Risk**), rete internazionale di università che promuove la libertà accademica e protegge studiosi e studiose in pericolo di vita o il cui lavoro è severamente compromesso.

Premio per tesi di Laurea e di Dottorato sui temi dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità [Azione 9]. Il premio di laurea su tematiche relative all'eguaglianza di genere e pari opportunità è stato istituito e viene seguito dal Comitato Unico di Garanzia. Si intende estendere l'azione anche alle tesi di dottorato e rendere più visibile l'azione che potrà avere anche un impatto positivo anche sull'integrazione della dimensione di genere nella ricerca.

Area 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

L'analisi di contesto conferma la minore presenza di donne nella governance di Ateneo e nelle posizioni apicali.

Azioni da porre in essere quindi comprendono:

Composizione di genere delle commissioni di concorso [Azione 10].

In base a quanto disposto all'articolo 57 del Testo unico sul Pubblico impiego: Titolo IV - Rapporto di lavoro (Decreto legislativo, 30/03/2001 n° 165, G.U. 09/05/2001):

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

a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all' articolo 35, comma 3, lettera e); in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5.”

L'azione, prevista anche nel GEP 2022-2024, ha portato a una modifica del Regolamento per la formazione delle commissioni di concorso del personale docente e ricercatore che non recepiva il riferimento a quanto disposto all'articolo 57 del Testo unico sul Pubblico impiego: Titolo IV - Rapporto di lavoro (Decreto legislativo, 30/03/2001 n° 165, G.U. 09/05/2001)

Tuttavia, come si può evincere anche dalla Relazione Annuale CUG 2025 (riferita all'annualità 2024) la composizione di genere delle commissioni di concorso conferma un elevato numero di commissioni di concorso (il 27% 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 l'8% del totale e non riguardano concorsi per posizioni apicali, mentre prevalgono nelle commissioni per collaboratori e assegni di ricerca.

Rispetto alle commissioni monogenere vi è una netta prevalenza maschile nei

concorsi PO e PA, ma anche RTDB, RTDA e Assegnisti di ricerca. 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 30% delle commissioni di concorso è presieduta da donne. Paritaria la presidenza di uomini e donne nelle commissioni per PA.

Nelle commissioni di concorso per posizioni di Prima Fascia, la presidenza spetta alle donne nel 35% dei casi, conoscendo così un miglioramento rispetto all'anno precedente che vedeva la presidenza di donne solamente nel 20% dei casi.

Sul punto, si analizzeranno 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. Si ricorda come nel regolamento per la composizione delle commissioni di concorso sia stato inserito il riferimento a quanto disposto all'articolo 57 del Testo unico sul Pubblico impiego: Titolo IV - Rapporto di lavoro (Decreto legislativo, 30/03/2001 n° 165, G.U. 09/05/2001)

Questo monitoraggio si rende indispensabile per verificare, come suggerito nelle Linee Guida CRUI:

“se sia rispettato «ove possibile, [...] il principio delle pari opportunità tra uomini e donne nella formazione delle commissioni giudicatrici», come raccomandato anche dall'Anac.” (CRUI, 2019, p. 67).

Incentivo per la progressione femminile nelle carriere [Azione 11]. L'azione ha l'obiettivo di ridurre il soffitto di cristallo destinando una quota premiale di punti organico ministeriali, attraverso un

algoritmo commisurato alle caratteristiche dell'Ateneo, alle progressioni di carriera sulla prima fascia a quei dipartimenti che abbiano un Glass Ceiling Index vicino a 1 o in decrescita significativa nel triennio precedente. L'azione, prevista nel GEP 2022-2024, non è stata attuata, si intende confermarla nel GEP 2025-2027 inserendo un riferimento oltre che al GCI anche alla forbice delle carriere.

Area 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Si ritiene che, alla luce delle disuguaglianze di genere riscontrate nelle progressioni di carriera e poste in evidenza nell'analisi di contesto di genere di UNIMORE, sia opportuno definire procedure volte a garantire pari opportunità nei processi di assunzione e nella carriera. Oltre alle azioni 10 e 11 che, oltre a contribuire alla maggiore presenza delle donne in posizioni apicali e indirettamente negli organi decisionali, possono avere anche un impatto positivo sulle progressioni di carriera, si attueranno le seguenti azioni:

Orientamento e sensibilizzazione [Azione 12]. L'azione, prevista nel GEP 2022-2024, è stata attuata nel triennio precedente e si intende confermare e potenziare nel triennio successivo. Comprende progetti di orientamento per le scuole volti a contrastare gli stereotipi di genere nell'accesso ai corsi di studio, con particolare attenzione ai *role model* e alla produzione di materiale informativo. Elementi che possono favorire la realizzazione di questa azione sono progetti di ricerca in UNIMORE dedicati alla valutazione di impatto e all'implementazione di progetti per il contrasto agli stereotipi di genere nelle scuole, alla produzione di materiale educativo e alla sua sperimentazione per

il contrasto agli stereotipi di genere. Altri fattori che possono avere un impatto positivo per l'implementazione di questa iniziativa sono l'inserimento di UNIMORE nei tavoli delle associazioni femminili e lo sviluppo di una progettualità comune per l'intervento nelle scuole nei territori sede dell'Ateneo. Si intende potenziare l'azione con la creazione di una rete di docenti nelle diverse aree disponibili ad agire come 'role model' nelle attività di orientamento e sensibilizzazione che potranno interagire con stakeholders esterni per interventi nelle scuole. Si intende inoltre potenziare l'interazione con stakeholders esterni quali la Commissione Pari Opportunità del Comitato Unitario delle Professioni di Modena e European Women's Management Development (EWMD) e referenti Pari Opportunità dei Dipartimenti per attuare azioni di orientamento in uscita all'interno dei corsi di studio dei dipartimenti.

Premialità Studentesse Area STEM e Studenti in Aree Umanistiche [Azione 13]. L'analisi di contesto ha rivelato, con riferimento alla componente studentesca, la sottorappresentazione delle donne sin dalla frequenza dei corsi nell'area STEM. Si è dunque prevista, già nel GEP 2022-2024, un'azione dedicata ad incentivare la loro presenza con una ricaduta positiva sul loro accesso ai corsi di studio di area STEM e, in futuro, con un possibile aumento della loro presenza in corsi di laurea magistrale o di dottorato e un impatto positivo sul reclutamento di personale di ricerca in quest'area e/o di personale femminile in professioni nell'area STEM.

A partire dall'A.A. 2022/2023, è stata avviata una sperimentazione strutturata di premialità rivolta a studentesse iscritte a corsi STEM con basso tasso di presenza femminile (inferiore al 30%-25%). Le borse hanno previsto la riduzione o il rimborso dei contributi fino a 5.000€,

assegnati alle migliori studentesse per ciascun anno di corso.

Nel corso dell'A.A. 2023/2024, sono state erogate 10 borse di studio, per un totale di 64.000€, distribuite in collaborazione con soggetti esterni (aziende e fondazioni), su corsi di Laurea Magistrale come Advanced Automotive Engineering, Digital Automation Engineering, Ingegneria Meccatronica, e altri. È stata inoltre attivata una borsa dedicata a studentesse con disabilità.

Questa azione ha dimostrato una ricaduta positiva concreta sul sostegno alla componente femminile nei percorsi STEM, e rappresenta un passo rilevante verso un maggiore equilibrio di genere anche nelle successive fasi formative e professionali. Si intende confermare l'azione e anche estenderla ai corsi di studio in cui è sottorappresentata la componente maschile attivando anche contatti con stakeholders esterni per promuovere azioni di orientamento e sensibilizzazione negli istituti secondari di secondo grado.

Mentoring trasformativo [Azione 14]. Mentoring trasformativo a supporto della progressione di carriera.

L'azione, prevista nel GEP 2022-2024, non è stata avviata nel periodo di riferimento e risulta, pertanto, non raggiunta. Si riconferma l'interesse e la volontà di riproporre l'azione entro la nuova edizione del GEP, valorizzando il potenziale impatto sia in termini di empowerment individuale che di riequilibrio strutturale delle carriere accademiche e amministrative.

In tal senso, sarà fondamentale prevedere una progettazione accurata dell'intervento, con l'individuazione di mentori e mentee, modalità di matching e obiettivi formativi chiari. Inoltre, si intende potenziare l'interazione con il gruppo di lavoro dell'Università di Napoli Federico II sul mentoring trasformativo (Picardi, Agodi, 2020).

Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Particolare attenzione verrà posta nella diffusione di informazione sull'esistenza di bandi relativi a progetti di ricerca su uguaglianza di genere e pari opportunità. Si effettuerà inoltre uno studio di fattibilità su misure premiali volte a incentivare l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca.

Oltre a queste azioni di analisi e studio di fattibilità sono previste specifiche azioni:

Monitoraggio Panel Eventi Scientifici [Azione 15]. L'azione, prevista nel GEP 2022-2027, non è stata raggiunta. Si intende inserirla e attuarla nel 2025-2027. Si prevede la comunicazione ed il monitoraggio dell'implementazione delle linee guida di Ateneo per la composizione dei panel degli eventi scientifici. L'Ateneo ha adottato le linee guida della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane per l'equilibrio di genere nei panel degli eventi scientifici. L'azione 15 si propone di monitorare l'implementazione con effetti positivi sulla cultura di equità di genere dell'Ateneo, le opportunità di carriera e la possibilità che negli eventi scientifici sia prestata maggiore attenzione alla prospettiva di genere. L'applicazione delle linee guida al patrocinio per eventi avrà un importante effetto moltiplicativo nel territorio sulla diffusione di questa pratica già adottata da associazioni scientifiche e altri Atenei. È in corso il perfezionamento di un Protocollo d'intesa che vede come soggetti titolati UNIMORE, la Regione Emilia-Romagna e i comuni in cui UNIMORE ha sede nell'ambito del Progetto 'No Women No Panel – Senza donne non se ne parla' promosso dalla Rai su impulso della Commissione UE per il monitoraggio e la valutazione di impatto della partecipazione equilibrata e plurale di donne e uomini nella comunicazione pubblica, con

l'obiettivo di favorire l'equilibrio di genere, valorizzando il talento e le competenze anche femminili. Si intende sperimentare e diffondere l'utilizzo di form volto a raccogliere i dati, da parte di chi all'interno dei diversi dipartimenti o a livello di Ateneo organizza convegni, richiesti da No Women No Panel per monitorare l'impatto del progetto.

Progettazione e pianificazione di attività di sensibilizzazione su tematiche di genere [Azione 16]. Per conseguire l'obiettivo generale del Piano di Eguaglianza di genere risulta necessario promuovere all'interno dell'Ateneo una cultura dell'uguaglianza di genere attenta anche all'intersezionalità. L'azione 16, inserita già nel GEP 2022-2024, si propone di realizzare seminari ed eventi di sensibilizzazione (anche utilizzando attività di gioco, proiezioni cinematografiche e azioni sceniche in collaborazione con le associazioni e istituzioni presenti nel territorio) e formazione per il personale ad ogni livello organizzativo e per la popolazione studentesca per raggiungere questo obiettivo.

L'obiettivo di promuovere una cultura attenta e sensibile alla promozione dell'uguaglianza di genere all'interno dell'Ateneo, attraverso un'offerta articolata e crescente di iniziative rivolte sia al personale, sia alla popolazione studentesca, può ritenersi ampiamente raggiunto.

Nel 2022, come riportato nel Bilancio di genere 2022, sono stati realizzati 14 eventi di sensibilizzazione, tra seminari, attività formative ed eventi culturali.

Nel 2023, come riportato in dettaglio nel Bilancio di genere 2023, sono stati realizzati 22 eventi di sensibilizzazione, tra seminari, attività formative ed eventi culturali.

Nel 2024, come documentato nel PAP 2024 confluito nel PIAO 2025-2027, si è registrato un ulteriore incremento con 25

eventi/iniziative realizzate, confermando l'impegno e la continuità dell'Ateneo nel promuovere questi temi.

Questo dato dimostra il consolidamento e il rafforzamento delle azioni di sensibilizzazione, evidenziando non solo la piena realizzazione dell'Azione prevista nel GEP 2022-2024, ma anche un trend positivo in termini di partecipazione e attenzione verso le tematiche di genere.

Si intende confermare l'azione con nuove azioni di sensibilizzazione e formazione verso le diverse componenti UNIMORE e potenziarla con l'istituzione di un modulo interdisciplinare equivalente a tre cfu sull'equità di genere. Si intende inoltre proporre interventi formativi sull'integrazione del genere nella didattica e nella ricerca e sull'analisi di impatto di genere di progetti di ricerca e dei corsi di insegnamento. In collaborazione con operatrici dei Centri Antiviolenza dei territori in cui ha sede UNIMORE, e con docenti UNIMORE si svolgeranno attività di prevenzione e contrasto alla violenza di genere e alle molestie sessuali. Per coinvolgere maggiormente la componente studentesca nell'azione di sensibilizzazione su tematiche di genere si organizzeranno concorsi sulla produzione di video e immagini sulle tematiche di genere e si proporranno spettacoli teatrali e visione di film nell'ambito di cineforum.

Modulo formativo sull'equità di genere [Azione 17]. L'obiettivo dell'azione è la predisposizione di un modulo formativo di 8 ore (1 cfu) su gender equity obbligatorio per personale in entrata, direttori e direttrici di dipartimento, presidenti commissioni paritetiche, componenti CUG, componenti organi accademici, Presidente Conferenza componente studentesca, referenti Pari Opportunità dei Dipartimenti, Delegato/a Pari Opportunità, responsabili direzioni, consigliato a componente studentesca, a dottorandi/dottorande e prevedendo anche il riconoscimento di un credito

formativo e un adeguato monitoraggio e analisi di impatto.

L'azione, prevista nel GEP 2022-2024, è stata solo parzialmente raggiunta e si prevede nel 2025 il completamento dei moduli formativi in collaborazione con il Centro EDUNOVA per poi procedere con la sua erogazione.

Area 5: Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Servizio Ascolto Psicologico e Counseling rivolto alla Componente studentesca [Azione 18]. UNIMORE ha attuato questa azione prevista nel GEP 2022-2024, ampliando la sua offerta per il benessere psicologico di Ateneo rivolto a tutti gli studenti e studentesse dei corsi di laurea e delle Scuole di Dottorato. Il progetto Benessere Psicologico ha anche beneficiato del finanziamento attraverso il Bando MUR-PR-BEN e si inserisce nella Rete Prisma, formata da 8 università italiane e 1 AFAM e coordinate dall'Università di Ferrara, che promuove e sostiene il benessere psicologico della popolazione studentesca ed aiuta a contrastare il fenomeno delle dipendenze patologiche.

Per cogliere i segnali di disagio e per essere indirizzati ad un servizio counseling mirato, UNIMORE ha creato un servizio di ascolto psicologico e di consulenza composto da due macroaree di attività. La prima è la consulenza psicologica che si è concretizzata con la realizzazione di sportelli psicologici presenti sia a Modena sia a Reggio Emilia. La seconda è lo sportello Open G, realizzato in collaborazione con psicologi dell'AUSL di Reggio Emilia, che si propone di fornire soluzioni a eventuali situazioni di disagio psicologico dovute a condizioni di forte stress, disagio emotivo, relazionale o esistenziale.

Si intende potenziare il coordinamento fra i diversi servizi e figure e organi preposti al raggiungimento delle pari opportunità nell'Ateneo.

Consigliera di fiducia [Azione 19].

La nomina di una consigliera di fiducia era un'azione prevista nel GEP 2022-2024 ed è stata raggiunta con la nomina dell'Avvocata Elena Bigotti come Consigliera di Fiducia UNIMORE a partire dal 18 dicembre 2023, avvocatessa esperta in violenza di genere nell'ambito del diritto civile e di famiglia, di diritto antidiscriminatorio e di contrattualistica civile.

La Consigliera di Fiducia ha la funzione di fornire consulenza riguardo ad atti di discriminazione, molestie sessuali, vessazioni psicologiche e molestie morali, all'interno dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia. Si intende confermare la presenza della Consigliera di Fiducia in UNIMORE e la sua interazione con gli Organismi di Parità grazie anche alla condivisione delle relazioni della Consigliera e il suo coordinamento con lo Sportello di accoglienza e ascolto, il Servizio Ascolto Psicologico e Counseling, lo Sportello universitario per il contrasto alle forme di discriminazione in ragione dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale e gli Sportelli Antiviolenza istituiti presso UNIMORE.

Politiche Inclusive LGBTQI+ [Azione 20].

L'azione viene inserita nel GEP 2025-2027 e prevede: la conferma della presenza del Tavolo UNIMORE con le associazioni LGBTQI+ presenti nei territori sede UNIMORE, la partecipazione di UNIMORE al Tavolo interistituzionale con le associazioni LGBTQI+ coordinato da Comune di Modena e al Tavolo Interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT coordinato dal Comune di Reggio Emilia, l'istituzione di uno Sportello universitario per il contrasto

alle forme di discriminazione in ragione dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale presso le sedi di UNIMORE e attività di sensibilizzazione e formazione. Inoltre, si effettuerà una ricognizione delle strutture UNIMORE con l'obiettivo di individuare per ogni struttura almeno un Bagno All Gender.

Unimore contro la violenza di genere [Azione 21]. L'azione presente anche nel GEP 2022-2024, viene confermata e potenziata. Si è svolta con la partecipazione di UNIMORE al tavolo interistituzionale sul contrasto alla violenza di genere, coordinato da Prefettura di Modena, e con attività di sensibilizzazione sul tema rivolte sia all'Ateneo che al territorio in collaborazione con le altre componenti del tavolo. Prevede, inoltre, attività di analisi sui costi della violenza e le politiche per il suo contrasto e prevenzione in collaborazione con altre istituzioni del territorio. L'azione prevede l'istituzione di sportelli antiviolenza nelle sedi di Modena e Reggio Emilia e di interventi formativi nei singoli dipartimenti.

Il monitoraggio

Il presente GEP è stato oggetto di un primo monitoraggio in merito alla sua corrispondenza ai requisiti europei indicati dalla Commissione Europea. A settembre 2021 sono state infatti pubblicate le linee guida che definiscono i criteri di ammissibilità che i GEP devono

soddisfare per consentire la partecipazione al programma per la ricerca Horizon Europe (EU, 2021). Il risultato di tale verifica, riassunto nella check list allegata [Allegato 3], conferma la corrispondenza del presente documento ai criteri di ammissibilità di base indicati dalla Commissione UE. L'ampio ventaglio di suggerimenti e raccomandazioni contenuto nelle linee guida offre inoltre per le prossime revisioni del GEP degli spunti importanti per avviare un processo di miglioramento continuo che lo rendano sempre più efficace ed incisivo.

Si prevede un primo rapporto di monitoraggio al termine del primo anno per verificare il grado di avanzamento delle azioni, identificare i problemi emersi, trovare le strategie e le soluzioni migliori per risolverli e proporre modifiche nelle stesse azioni anche in relazione a mutati scenari rilevabili attraverso la nuova analisi di contesto [Azione 1]. Appositi strumenti di monitoraggio e di gestione del GEP, cruscotti di controllo e resoconti di verifica verranno utilizzati in tali occasioni, mentre una scheda GANTT [Allegato 5] terrà conto delle tempistiche e di eventuali ritardi maturati nel primo anno.

Nella fase di riesame del Piano, le azioni verranno riviste alla luce della loro prosecuzione o meno nel GEP successivo in relazione ai risultati raggiunti. Questa riflessione condurrà poi alla valutazione relativa all'inserimento di altre possibili misure.

In allegato sono presentati i modelli degli strumenti di monitoraggio che verranno utilizzati [Allegato 4 e 5].

Riferimenti Bibliografici

Addabbo, T., L. Gálvez-Muñoz, P. Rodríguez-Modroño (2015) 'Gender budgeting in education from a wellbeing approach: an application to Italy and Spain', *Política Económica-Journal of Economic Policy*, XXXI (2), 195-212.

Conferenza dei Rettori delle Università Italiane- Gruppo GEP della Commissione Tematiche di genere della CRUI (2021). *Vademecum per l'elaborazione di Gender Equality Plan negli Atenei Italiani*, Fondazione CRUI, <https://www.cruai.it/archivio-notizie/vademecum-per-l%E2%80%99elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html>

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

European Commission, EU (2021), Horizon Europe Guidance on Gender

Equality Plans (GEPs), ISBN 978-92-76-39184-5

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

Falco, V., Cuntrera, D., & Attanasio, M. (2023). Gender differences in career advancements in Italian universities over the last 20 years. *Genus*, 79(1), 1–16.

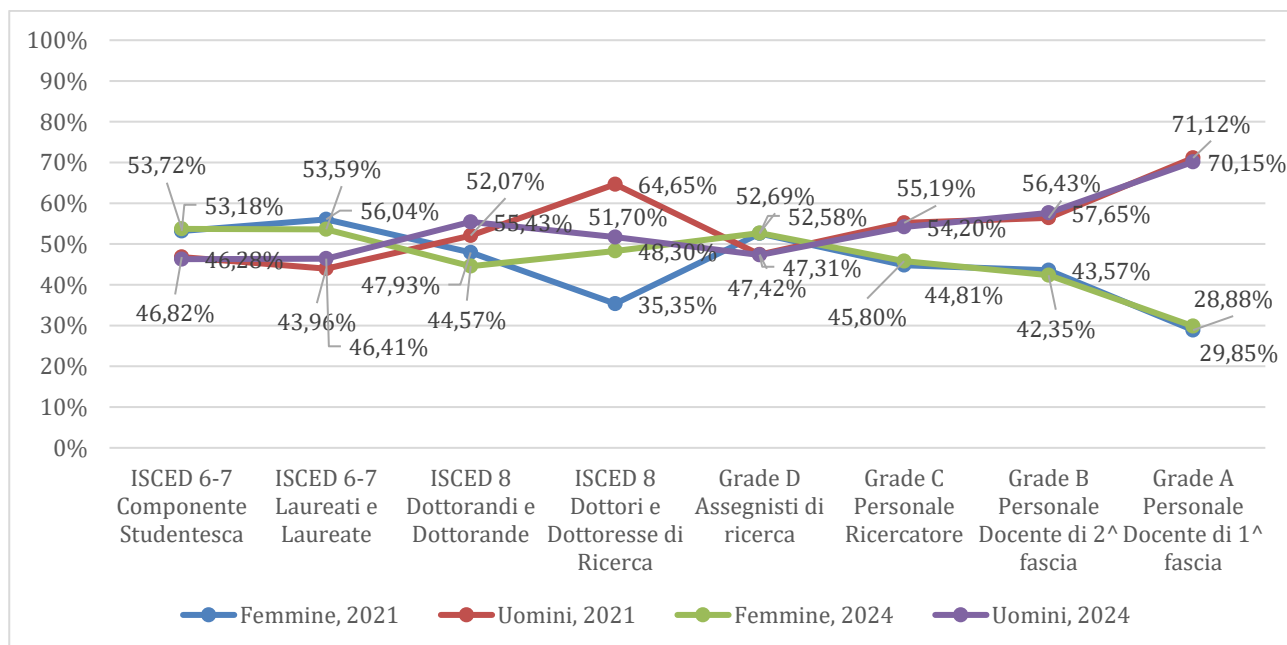
Filandri, M., Pasqua, S. Ubaldi, A. (2023) Men first. Gender difference in speeds of career in the Italian academia, Società Italiana di Economia 64a RSA - Gran Sasso Science Institute (GSSI), L'Aquila, 19-21 Ottobre 2023

Picardi, Ilenia; Agodi, Maria Carmela (2020). Gender perspective in mentoring relationships: a case study of GENOVATE@UNINA, Ch.10 in Lawton Smith, H., Henry, C., Etzkowitz, H. and Poulouvassilis, H. (2020) *Gender, Science and Innovation New Perspectives*, Cheltenham, UK, Edward Elgar, pp.189-214. Università di Napoli Federico II - Progetto Mentoring Athena

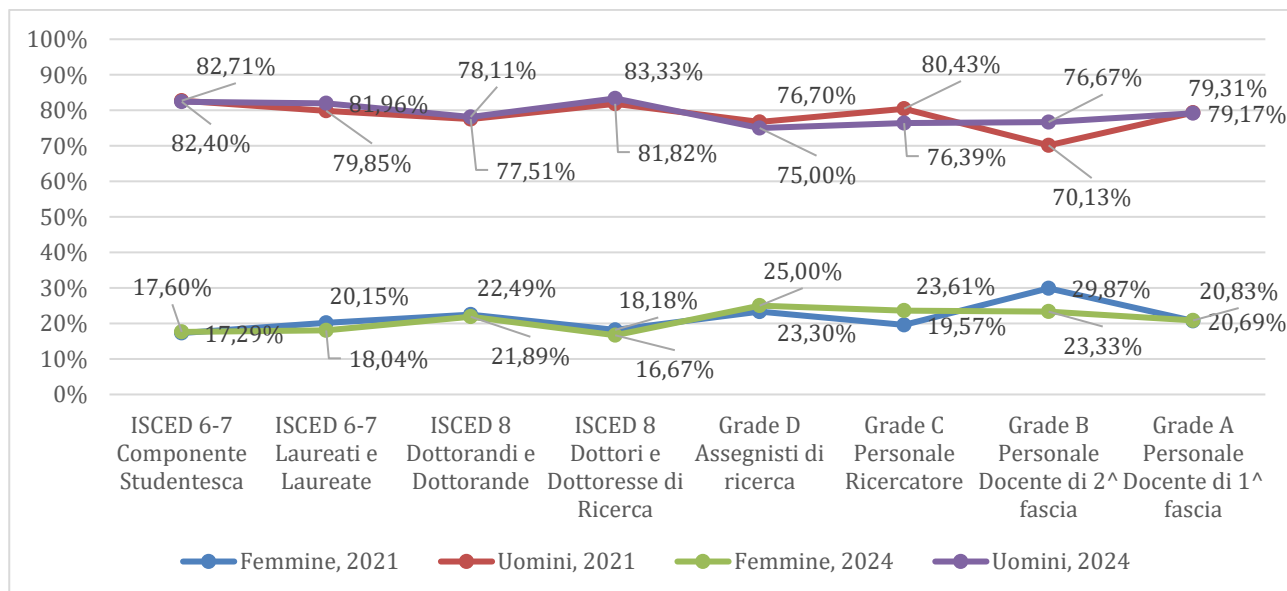
Appendice I

Analisi di Contesto

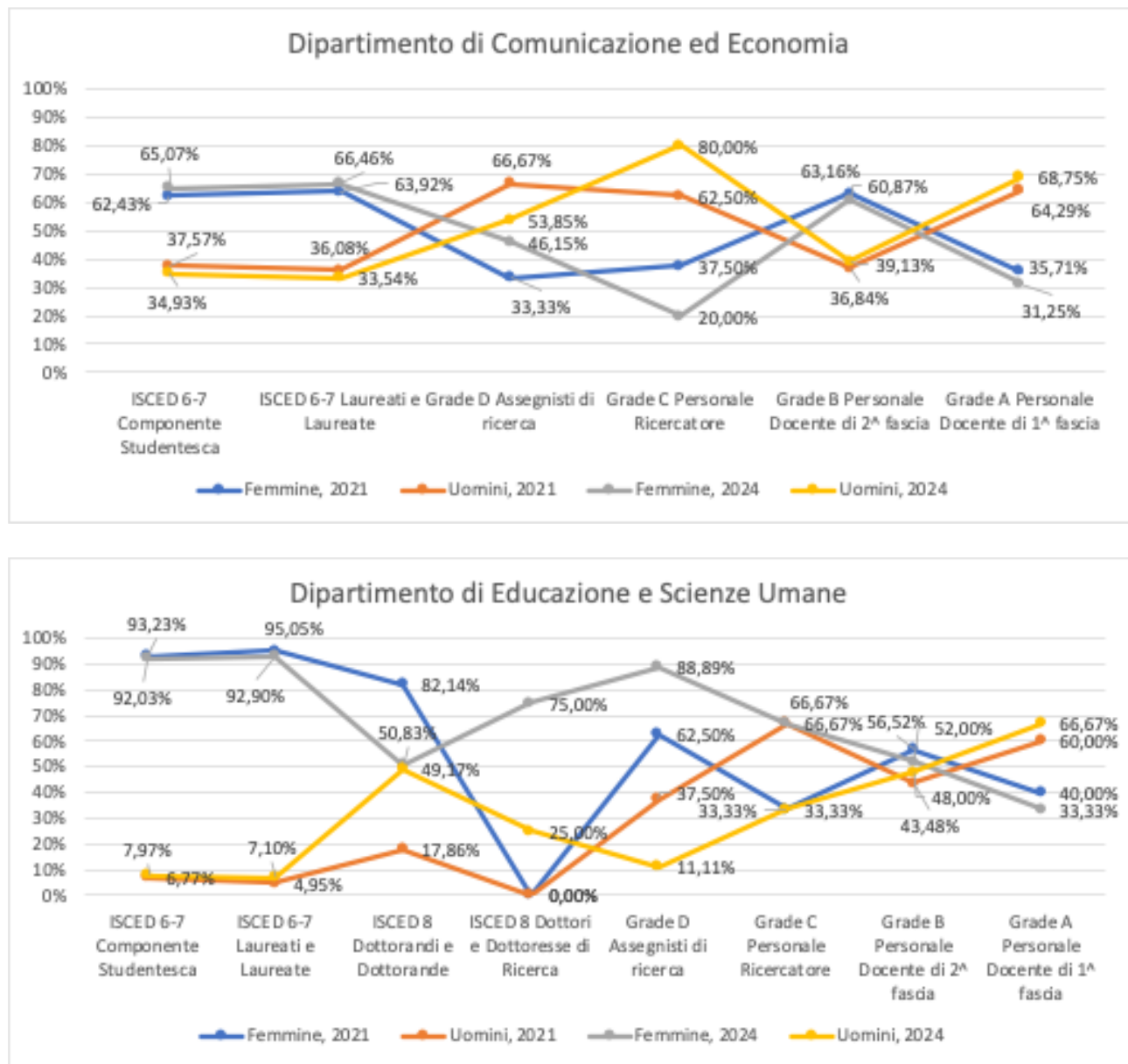
A1 - Forbice delle carriere universitarie e accademiche in tutte le aree di studio – 2024-2021



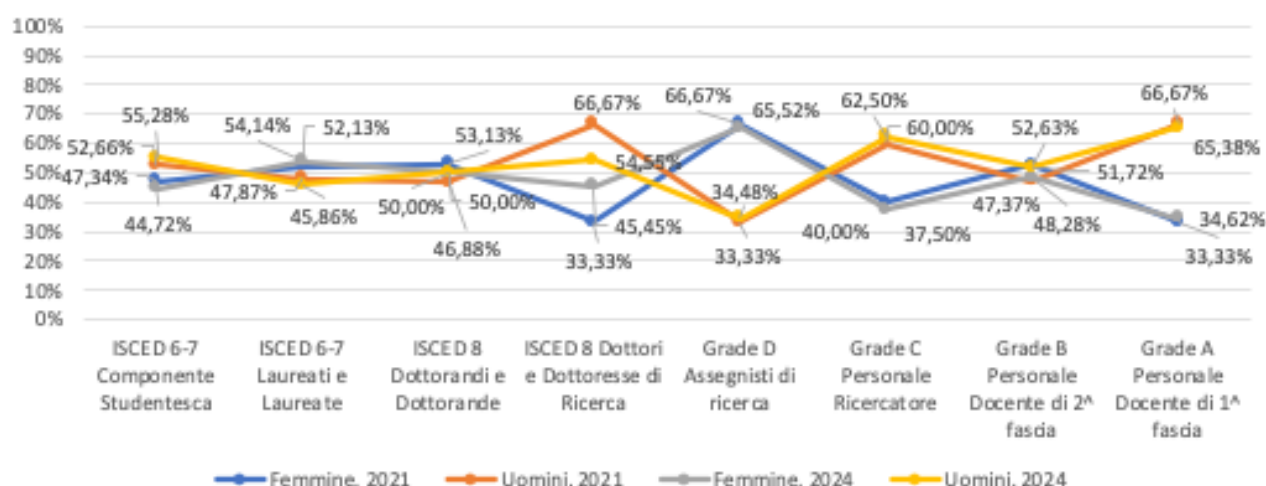
A2 – Forbice delle carriere universitarie e accademiche aree Narrow STEM – 2024-2021



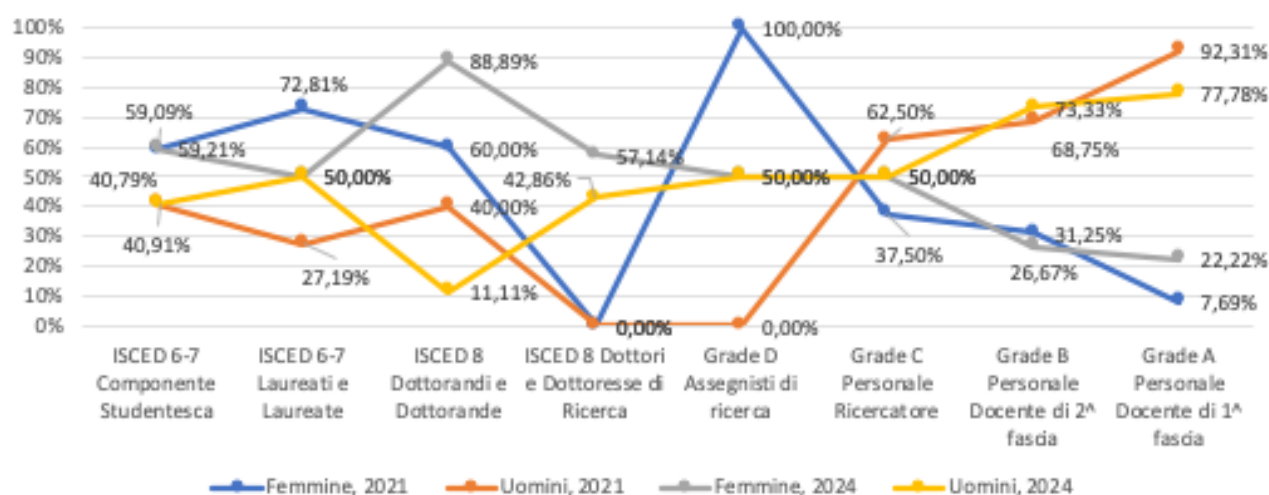
A3 – Forbice delle carriere universitarie e accademiche per dipartimento – 2024-2021



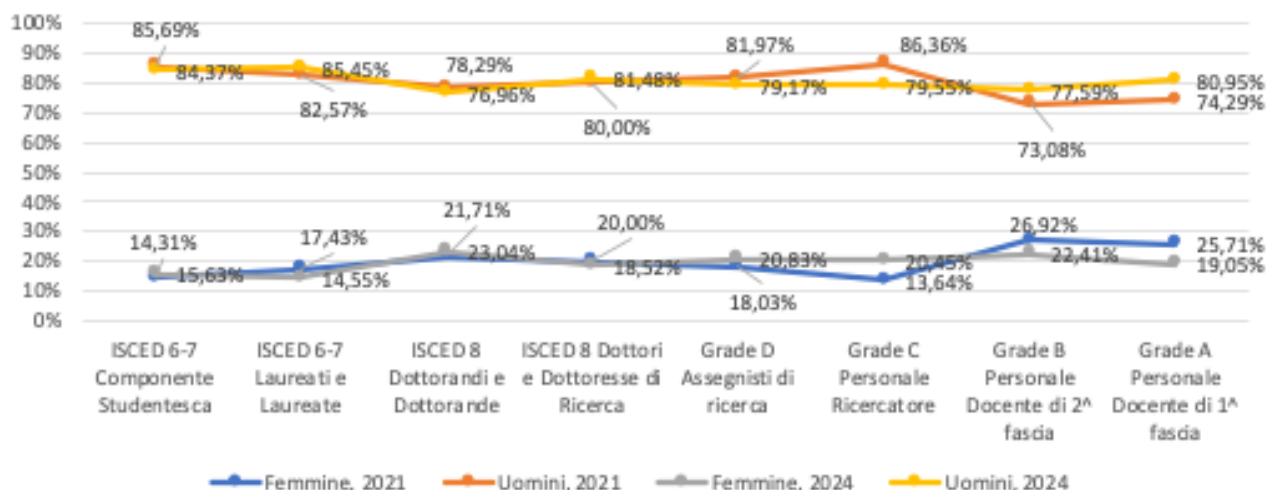
Dipartimento di Economia "Marco Biagi"



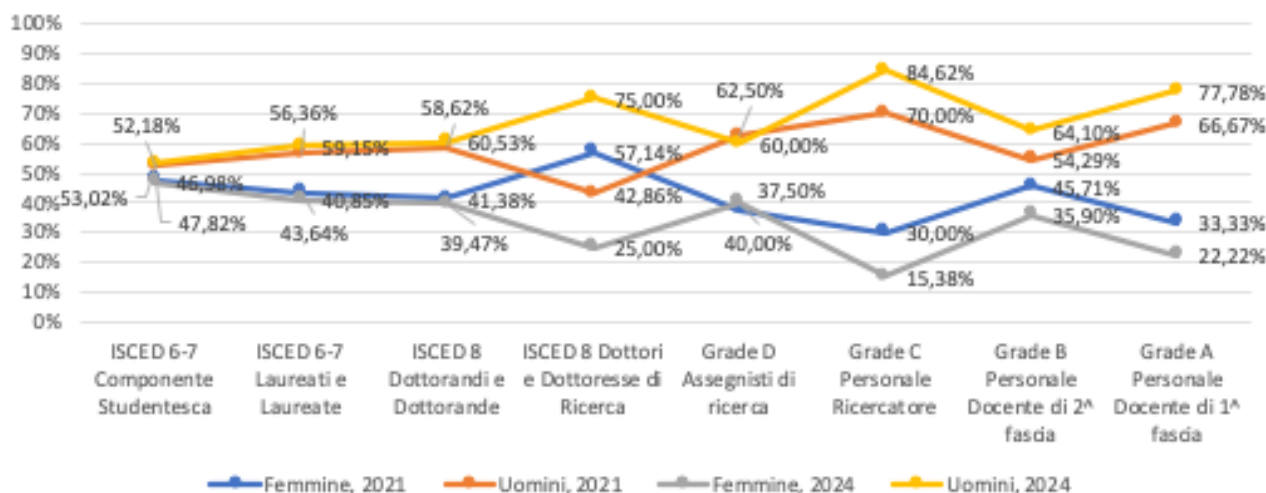
Dipartimento di Giurisprudenza



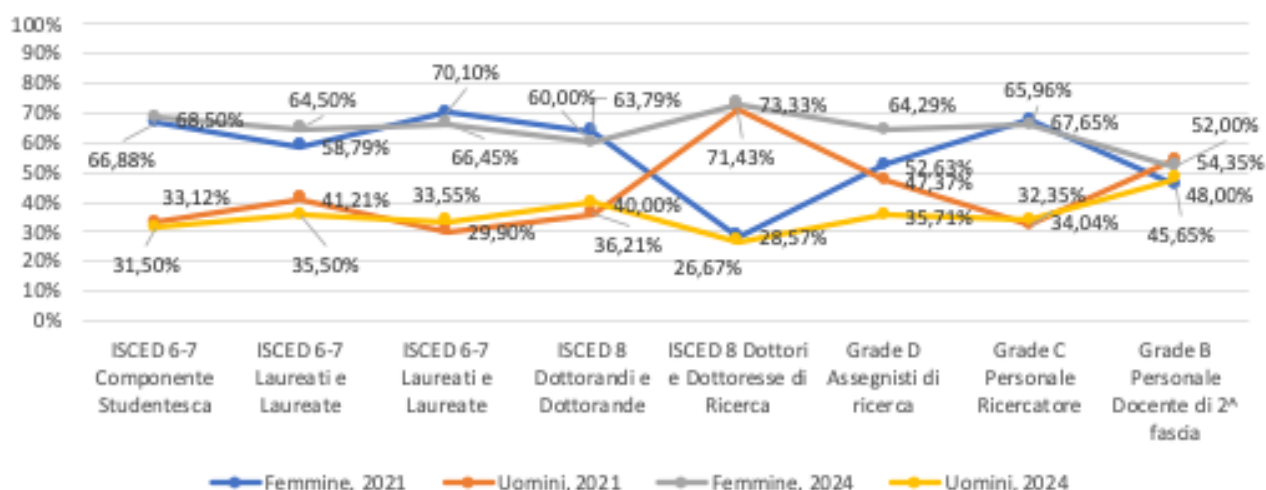
Dipartimento di Ingegneria "Enzo Ferrari"



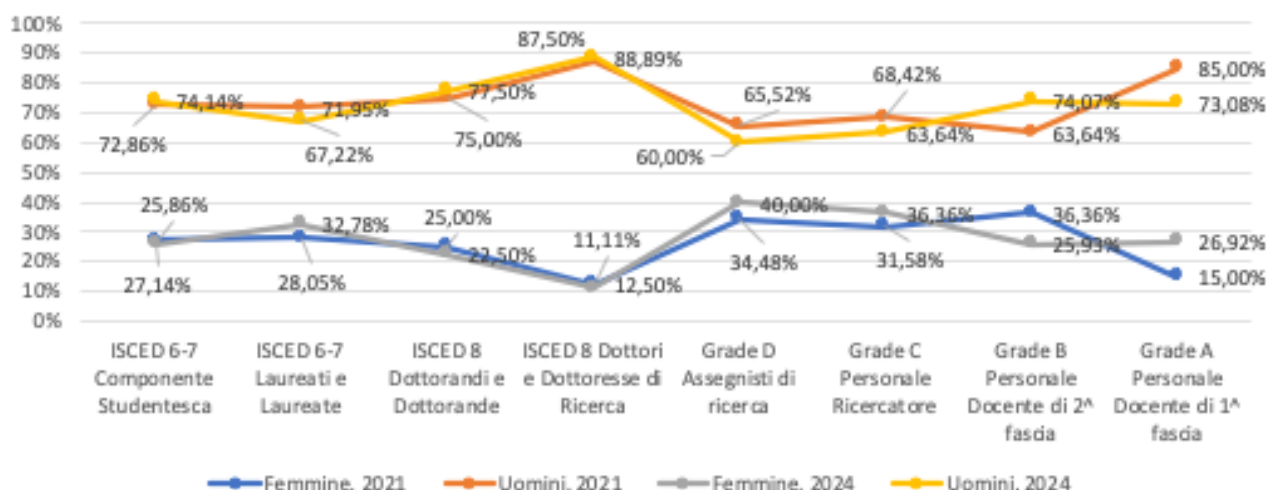
Dipartimento di Scienze Chimiche e Geologiche



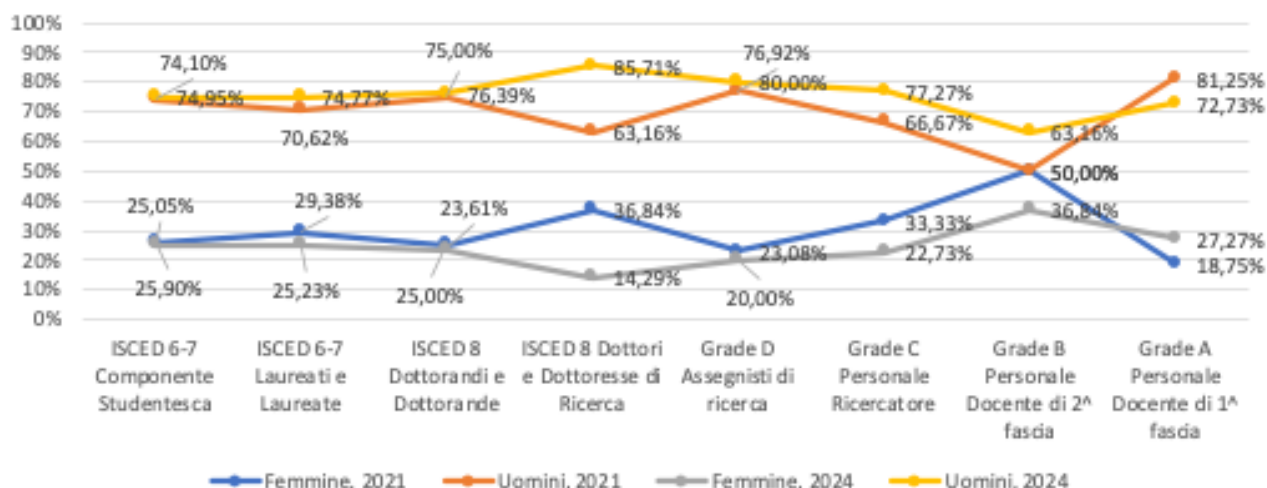
Dipartimento di Scienze della Vita



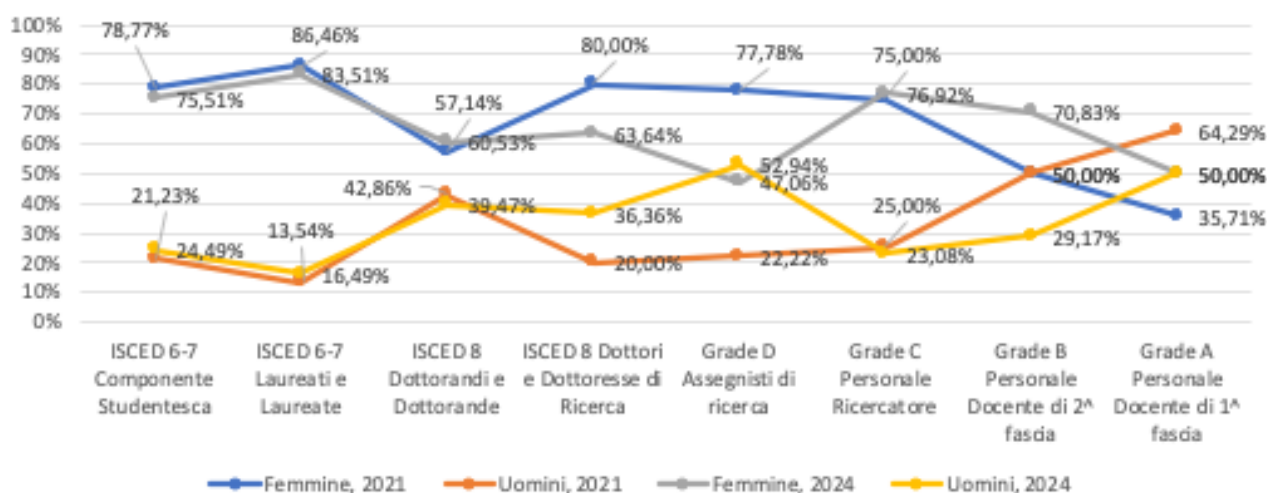
Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria



Dipartimento di Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche



Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali



Facoltà di Medicina

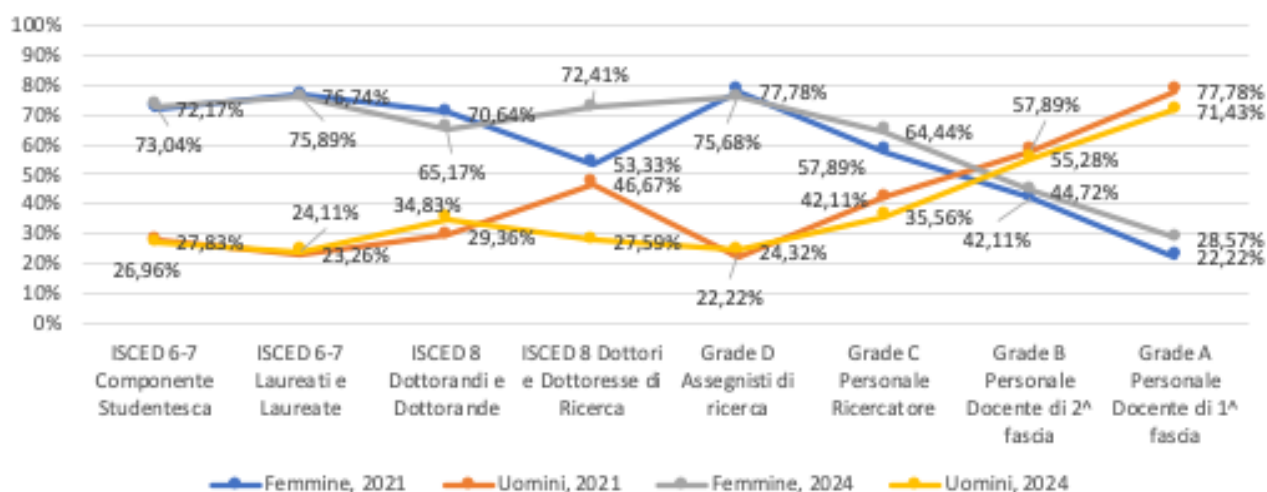


Figura A4 – Glass Ceiling Index per Dipartimento – 2024

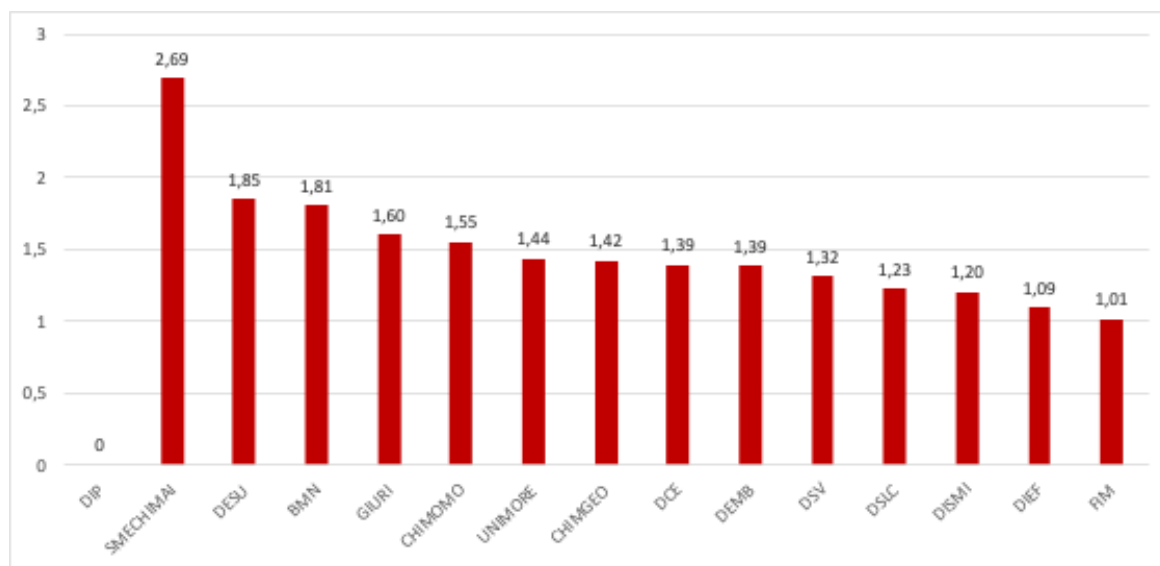


Tabella A1 – Glass Ceiling Index per Dipartimento, Totale Ateneo e Nazionale

DIP	2019	2020	2021	2022	2023	2024
CHIMOMO	1,14	1,57	1,60	1,56	1,35	1,55
DCE	1,11	1,29	1,31	1,17	1,37	1,39
DEMB	1,46	1,30	1,37	1,24	1,40	1,39
DESU	2,43	1,56	1,28	1,50	1,57	1,85
GIURI	4,52	3,67	4,33	4,48	1,57	1,60
DIF	1,27	0,93	0,85	1,11	1,05	1,09
BMN	1,91	2,01	2,58	1,95	1,95	1,81
CHIMGEO	1,15	1,02	1,21	1,53	1,21	1,42
DSV	1,21	1,08	1,01	1,06	1,23	1,32
DISMI	2,07	1,85	2,00	1,25	1,49	1,20
FIM	1,82	1,63	1,87	1,43	1,12	1,01
SMECHIMAI	6,85	3,44	3,68	3,92	2,84	2,69
DSLC	1,14	1,28	1,53	1,19	1,11	1,23
UNIMORE	1,58	1,45	1,47	1,44	1,46	1,44
Dato Nazionale	1,67	1,60	1,57	1,54	1,51	

Allegati:

1. Elenco Azioni per Area

N.	Azione	Area	N.	Azione	Area
1	Analisi di contesto	1 [2,3,4,5]	12	Orientamento e Sensibilizzazione	3
2	Bilancio di Genere	1	13	Premialità studentesse area STEM e Studenti in Aree Umanistiche	3
3	Welfare	1	14	Mentoring Trasformativo	3
4	Sensibilizzazione e formazione all'uso di una comunicazione non sessista	1 [5]	15	Monitoraggio Panel Eventi Scientifici	4[3-4]
5	Gender Procurement	1	16	Formazione e Sensibilizzazione	4 [1]
6	Equality Week	1	17	Modulo formativo sull'equità di genere	4[1]
7	Carriera Alias	1[5]	18	Servizio Ascolto Psicologico e Counseling Studenti/Servizio Psicologico Personale	5
8	Refugees	1	19	Consigliere/a di fiducia	5
9	Premio per Tesi di Laurea e di Dottorato sui temi dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità	1[4]	20	Politiche inclusive LGBTQI+	5
10	Composizione di genere commissioni di concorso	2 [3]	21	UNIMORE contro la violenza di genere	5
11	Incentivo per la progressione femminile nelle carriere	2 [3]		Legenda 1 Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione 2 Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali 3 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera 4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti 5 Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	

Schede di Azione

#	Azione
1	Analisi di contesto
2	Bilancio di Genere
3	Welfare
4	Sensibilizzazione e formazione all'uso di una comunicazione non sessista
5	Gender Procurement
6	Equality Week
7	Carriera Alias
8	Refugees
9	Premio per Tesi di Laurea e di Dottorato sui temi dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità
10	Composizione di genere commissioni di concorso
11	Incentivo per la progressione femminile nelle carriere
12	Orientamento e Sensibilizzazione
13	Premialità studentesse area STEM e Studenti in Aree Umanistiche
14	Mentoring Trasformativo
15	Monitoraggio Panel Eventi Scientifici
16	Formazione e Sensibilizzazione
17	Modulo formativo sull'equità di genere
18	Servizio Ascolto Psicologico e Counseling Studenti/Servizio Psicologico Personale
19	Consigliere/a di fiducia
20	Politiche inclusive LGBTQI+
21	UNIMORE contro la violenza di genere

Azione 1		Analisi di contesto	
Breve descrizione dell'azione		Analisi di contesto sulla base di dati di fonte amministrativa e indagini ad hoc condotte sul personale e sulla componente studentesca disaggregando i dati in base al genere e con attenzione all'intersezionalità (con riferimento, ad esempio, alla disabilità o presenza di disturbi specifici dell'apprendimento o alla provenienza da altri paesi). Indagine sul ben-essere, la percezione di discriminazioni, stereotipi e bisogni delle diverse componenti dell'Ateneo all'interno della quale si inseriranno anche quesiti sui bisogni di cura esistenti (verso bambini/bambine, persone anziane, disabili, non autosufficienti) e le preferenze verso possibili strategie da realizzare come Ateneo in collaborazione con la rete degli attori presenti a livello locale per migliorare l'equilibrio vita personale/familiare e lavoro/studio. Si intende svolgere un'analisi quali-quantitativa ed elaborare i risultati per informare l'Ateneo e predisporre azioni da attuare disegnando impatto valutativo. Misurazione sintetica dell'equità di genere di UNIMORE (misurazione IDEM index per università ed enti di ricerca). Nell'analisi di contesto l'Ufficio Ricerca Nazionale e Internazionale con l'attivazione della rete di referenti Pari Opportunità nei dipartimenti coordinata dalla Delegata del Rettore per le Pari Opportunità continuerà l'analisi sui progetti di ricerca presenti in Ateneo aventi un impatto in termini di equità di genere. Particolare attenzione verrà posta nella diffusione di informazione sull'esistenza di bandi relativi a progetti di ricerca su uguaglianza di genere e pari opportunità. L'analisi di contesto su indicatori specifici individuati nelle singole azioni del GEP supporterà la valutazione delle azioni del GEP nel periodo novembre/dicembre di ogni anno.	
Area (e) di impatto		- Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione X - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali ☐ - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera ☐ - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti ☐ - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali ☐ - Benessere ☐ - Analisi del contesto X	
Campi d'azione		X Capire l'organizzazione X Raccolta dati ☐ Sensibilizzazione ☐ Formazione di genere (e diversità) ☐ Progressione e sviluppo della carriera ☐ Reclutamento ☐ Promozione ☐ Ritenzione ☐ Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere ☐ Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale ☐ Politiche per l'uguaglianza di genere ☐ Monitoraggio di genere ☐ Organi decisionali equilibrati in termini di genere	☐ Integrazione degli aspetti di genere in ☐ Ricerca ☐ Insegnamento ☐ Domande di finanziamento interno ☐ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata ☐ Condizioni di lavoro flessibili ☐ Doppia carriera ☐ Cura e lavoro familiare ☐ Altro ☐ Gender Budgeting ☐ Altri campi, specificare:
Criticità oggetto dell'azione		Porre in essere un processo continuo di raccolta dei dati e di misurazione indicatori previsti nei GEP coordinamento con le diverse aree UNIMORE dedicate alla raccolta dati, necessità di acquisire informazioni sullo stato di ben-essere, la percezione di discriminazioni, stereotipi e bisogni delle diverse componenti dell'Ateneo	
A chi è destinata l'azione		X Componente studentesca	X Personale di ricerca e docente In particolare: PA X Personale Tecnico e Amministrativo
Coinvolgimento nell'implementazione		X CUG ☐ Mentoring Team ☐ Conferenza componente studentesca ☐ Consulta del Personale Tecnico Amministrativo X Direzioni: Ricerca, Formazione, Personale	☐ Commissione Didattica ☐ Conferenza Direttori Dipartimento X Referenti Pari Opportunità Dipartimentali X Delegata Pari Opportunità ☐ Delegato alla Ricerca X Gender Equality Manager X Ufficio Statistico/Elaborazione dati X IDEM
Responsabilità nell'implementazione		Ufficio Statistico/Elaborazione Dati	
L'importanza dell'azione per la tua istituzione		☐ Molto alta X Alta	☐ Media ☐ Bassa ☐ Molto Bassa ☐ Non è possibile scegliere
Potenziali fattori di successo per questa azione		Disponibilità di dati di fonte amministrativa e microdati (raccolti dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane che ha proposto le indagini su personale e componente studentesca) necessari a svolgere l'indagine. Disponibilità espressa da start up IDEM a fornire a titolo gratuito la valutazione dell'indice sintetico per la misurazione dell'equità di genere.	
Periodo di attuazione previsto		Mese / anno di inizio 1/07/2025	Mese / anno di fine L'analisi di contesto si rinnoverà ogni anno per fornire gli indicatori necessari al monitoraggio e alla pianificazione di

		nuove azioni	
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2025	2026	2027
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2025 1 risorsa interna per elaborazione dati e raccolta dati amministrativi per 3 settimane	2026 1 risorsa interna per elaborazione dati e raccolta dati amministrativi per 3 settimane	2027 1 risorsa interna per elaborazione dati e raccolta dati amministrativi per 3 settimane
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Misurazione contesto UNIMORE in una prospettiva di genere e attenzione all'intersezionalità.		
Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)	Fonti informative utilizzabili per il disegno di nuove azioni nel GEP e per l'analisi di gender auditing e gender budgeting		
Indicatore	Elaborazione dell'IDEM index per Unimore e di report sintetici sui risultati delle indagini e dell'analisi di fonti amministrative.		
Targets IDEM Index [si potranno fissare target per le singole aree che compongono l'indice]	2025 Indagine sul ben-essere, la percezione di discriminazioni, stereotipi e bisogni delle diverse componenti dell'Ateneo. Elaborazione strumento di indagine. Raccordo con UNIME e UNIMC. Indagine sul campo. Data cleaning ed elaborazione dati. Elaborazione report sintetico sul contesto.	2026 Elaborazione report sintetico sul contesto e IDEM index, misurazione indicatori di contesto specifici per azione GEP per supportare il monitoraggio delle azioni GEP di ogni anno	2027 Elaborazione report sintetico sul contesto

Azione 2	Bilancio di genere										
Breve descrizione dell'azione	Bilancio di genere di Ateneo in fase consuntiva e previsionale										
Area (e) di impatto	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione ☒ 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali ☐ 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera ☐ 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti ☐ 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali ☐ 6. Ben-essere ☒ 7. Altro Specificare ☐										
Campi d'azione	☒ Capire l'organizzazione ☒ Raccolta dati ☐ Sensibilizzazione ☐ Formazione di genere (e diversità) ☐ Progressione e sviluppo della carriera ☐ Reclutamento ☐ Promozione ☐ Riduzione turn-over ☐ Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere ☐ Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale ☐ Politiche per l'uguaglianza di genere ☐ Monitoraggio di genere ☐ Organi decisionali equilibrati in termini di genere	☐ Integrazione degli aspetti di genere in ☐ Ricerca ☐ Insegnamento ☐ Domande di finanziamento interno ☐ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata ☐ Condizioni di lavoro flessibili ☐ Doppia carriera ☐ Cura e lavoro familiare ☐ Altro (prego specificare) ☒ Gender Budgeting ☐ Altri campi, specificare:									
Dimensioni di ben-essere	☒ Conoscenza (istruzione, formazione, informazione) ☒ Ricerca ☒ Lavoro ☒ Accedere alle risorse (servizi, trasferimenti, borse di studio..) ☐ Vivere una vita sana ☐ Studiare e lavorare in luoghi sani e sicuri e in un ambiente sostenibile ☐ Muoversi nel territorio ☒ Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa ☐ Prendersi cura ☐ Godere della bellezza e della cultura ☐ Altro (Specificare)										
SDG	☐ SDG1 ☐ SDG2 ☐ SDG3 ☒ SDG4 ☒ SDG5 ☐ SDG6 ☐ SDG7 ☒ SDG8 ☐ SDG9 ☒ SDG10 ☐ SDG11 ☐ SDG12 ☐ SDG13 ☐ SDG14 ☐ SDG15 ☐ SDG16 ☐ SDG17										
Criticità oggetto dell'azione											
A chi è destinata l'azione	<table border="1"> <tr> <td>Stakeholder interni</td> <td>X Componente studentesca</td> <td>X Personale di ricerca e docente In particolare:</td> <td>x Personale Tecnico e Amministrativo In Particolare:</td> </tr> <tr> <td>Stakeholder esterni</td> <td>X Altre istituzioni presenti nel Territorio (specificare)</td> <td>X Imprese fornitrici</td> <td>☐ Altro [Specificare]</td> </tr> </table>			Stakeholder interni	X Componente studentesca	X Personale di ricerca e docente In particolare:	x Personale Tecnico e Amministrativo In Particolare:	Stakeholder esterni	X Altre istituzioni presenti nel Territorio (specificare)	X Imprese fornitrici	☐ Altro [Specificare]
Stakeholder interni	X Componente studentesca	X Personale di ricerca e docente In particolare:	x Personale Tecnico e Amministrativo In Particolare:								
Stakeholder esterni	X Altre istituzioni presenti nel Territorio (specificare)	X Imprese fornitrici	☐ Altro [Specificare]								
Coinvolgimento nell'implementazione	<table border="1"> <tr> <td> ☒ CUG ☐ Conferenza componente studentesca ☐ Consulta del Personale Tecnico Amministrativo ☒ Direzioni ☒ Comitato Tecnico Operativo Bilancio di genere </td> <td> ☐ Commissione Didattica ☐ Conferenza Direttori Dipartimento ☐ Referenti Pari Opportunità Dipartimentali ☒ Delegata Pari Opportunità ☐ Delegato alla Ricerca ☒ Gender Equality Manager ☐ Altri (specificare) </td> </tr> </table>			☒ CUG ☐ Conferenza componente studentesca ☐ Consulta del Personale Tecnico Amministrativo ☒ Direzioni ☒ Comitato Tecnico Operativo Bilancio di genere	☐ Commissione Didattica ☐ Conferenza Direttori Dipartimento ☐ Referenti Pari Opportunità Dipartimentali ☒ Delegata Pari Opportunità ☐ Delegato alla Ricerca ☒ Gender Equality Manager ☐ Altri (specificare)						
☒ CUG ☐ Conferenza componente studentesca ☐ Consulta del Personale Tecnico Amministrativo ☒ Direzioni ☒ Comitato Tecnico Operativo Bilancio di genere	☐ Commissione Didattica ☐ Conferenza Direttori Dipartimento ☐ Referenti Pari Opportunità Dipartimentali ☒ Delegata Pari Opportunità ☐ Delegato alla Ricerca ☒ Gender Equality Manager ☐ Altri (specificare)										
Responsabilità tecnica nell'implementazione	Direzione Economico Finanziaria, Direzione Pianificazione e Valutazione, Direzione Ricerca, Ufficio Formazione e Valorizzazione del Personale										
L'importanza dell'azione per la tua istituzione	<table border="1"> <tr> <td>X Molto alta</td> <td>☐ Media</td> <td>☐ Molto Bassa</td> </tr> <tr> <td>☐ Alta</td> <td>☐ Bassa</td> <td>☐ Non è possibile scegliere</td> </tr> </table>			X Molto alta	☐ Media	☐ Molto Bassa	☐ Alta	☐ Bassa	☐ Non è possibile scegliere		
X Molto alta	☐ Media	☐ Molto Bassa									
☐ Alta	☐ Bassa	☐ Non è possibile scegliere									
Potenziali fattori di successo per questa azione	Istituzione di un Comitato tecnico operativo dedicato. Coordinamento Progetto Europeo LeTSGEPs e partecipazione docenti UNIMORE a stesura linee guida sul bilancio di genere CRUI e Conferenza Nazionale Organismi di Parità delle Università Italiane										
Periodo di attuazione previsto	<table border="1"> <tr> <td>Mese / anno di inizio 2/07/2025</td> <td colspan="2">Mese / anno di fine continuativa</td> </tr> </table>			Mese / anno di inizio 2/07/2025	Mese / anno di fine continuativa						
Mese / anno di inizio 2/07/2025	Mese / anno di fine continuativa										
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	<table border="1"> <tr> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> </tr> </table>			2025	2026	2027					
2025	2026	2027									
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	<table border="1"> <tr> <td>2025 Ore dedicate dai componenti del Comitato Tecnico Operativo + risorsa dedicata</td> <td>2026 Ore dedicate dai componenti del Comitato Tecnico Operativo + risorsa dedicata</td> <td>2027 Ore dedicate dai componenti del Comitato Tecnico Operativo + risorsa dedicata</td> </tr> </table>			2025 Ore dedicate dai componenti del Comitato Tecnico Operativo + risorsa dedicata	2026 Ore dedicate dai componenti del Comitato Tecnico Operativo + risorsa dedicata	2027 Ore dedicate dai componenti del Comitato Tecnico Operativo + risorsa dedicata					
2025 Ore dedicate dai componenti del Comitato Tecnico Operativo + risorsa dedicata	2026 Ore dedicate dai componenti del Comitato Tecnico Operativo + risorsa dedicata	2027 Ore dedicate dai componenti del Comitato Tecnico Operativo + risorsa dedicata									
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Bilancio di genere (in fase di rendicontazione e di programmazione) contenente analisi di contesto aggiornate [Azione 1]										
Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)	Inserimento del bilancio di genere nel ciclo di bilancio e sua elaborazione da parte del personale delle diverse direzioni coinvolte Consapevolezza del management della situazione, sulla base delle evidenze										
Indicatore	Finalizzazione del Bilancio di genere										
Targets	<table border="1"> <tr> <td>2025 Bilancio di genere consuntivo 2024 (Novembre 2025) e previsionale 2026</td> <td>2026 Bilancio di genere consuntivo 2025 e previsionale 2027</td> <td>2027 Bilancio di genere consuntivo 2026 e previsionale 2028</td> </tr> </table>			2025 Bilancio di genere consuntivo 2024 (Novembre 2025) e previsionale 2026	2026 Bilancio di genere consuntivo 2025 e previsionale 2027	2027 Bilancio di genere consuntivo 2026 e previsionale 2028					
2025 Bilancio di genere consuntivo 2024 (Novembre 2025) e previsionale 2026	2026 Bilancio di genere consuntivo 2025 e previsionale 2027	2027 Bilancio di genere consuntivo 2026 e previsionale 2028									

Azione 3	Welfare		
Breve descrizione dell'azione	Basandosi sulle risultanze dell'indagine sul contesto e sui bisogni delle diverse componenti prevista all'interno dell'Azione 1, si disegneranno politiche e interventi correttivi rispetto alle prassi interne all'Ateneo sul Welfare. L'azione riguarderà più dimensioni di ben-essere. Fra queste anche la dimensione delle attività sportive in una prospettiva di genere. L'azione intende inoltre fornire al personale e alla componente studentesca un sistema di informazioni sulle politiche esistenti. Si svolgerà altresì uno studio di fattibilità sull'offerta di servizi e la stipula di convenzioni con strutture esistenti sul territorio per facilitare conciliazione dell'attività di studio o lavorativa con il carico di lavoro di cura favorendo al contempo l'eguaglianza di genere. Fra le possibili azioni la stipula di convenzioni con le strutture presenti nei territori per la cura di bambini e bambine anche nel periodo estivo, l'installazione di fasciatoi e/o spazi per l'allattamento in aree idonee all'interno dei dipartimenti dell'Ateneo. L'Amministrazione potrebbe promuovere e supportare iniziative, progetti e servizi per il sostegno di personale e componente studentesca dell'Ateneo in condizioni di disabilità, secondo quanto espresso nella contrattazione collettiva nazionale (CCNL – Art. 60 c. 5 "Le amministrazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità, possono attivare iniziative a favore dei lavoratori, anche attraverso il loro contributo, da definirsi in sede di contrattazione integrativa, come convenzioni in materia di trasporti, assistenza sanitaria, istituzioni di asilo nido e sussidi economici"), nonché nella contrattazione decentrata		
Area (e) di impatto	- Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione ☒ - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali ☐ - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera ☐ - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti ☐ - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali ☐ - Ben-essere ☒ - Altro Specificare ☐		
Campi d'azione	☒ Capire l'organizzazione ☒ Raccolta dati ☐ Sensibilizzazione ☐ Formazione di genere (e diversità) ☐ Progressione e sviluppo della carriera - Reclutamento - Promozione - Riduzione turn-over ☒ Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere ☐ Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale - Politiche per l'uguaglianza di genere - Monitoraggio di genere - Organi decisionali equilibrati in termini di genere	☐ Integrazione degli aspetti di genere in - Ricerca - Insegnamento - Domande di finanziamento interno ☐ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata - Condizioni di lavoro flessibili - Doppia carriera - Cura e lavoro familiare - Altro (prego specificare) ☐ Gender Budgeting ☐ Altri campi, specificare:	
Dimensioni di ben-essere	☐ Conoscenza (istruzione, formazione, informazione) ☐ Ricerca ☒ Lavoro ☒ Accedere alle risorse (servizi, trasferimenti, borse di studio..) ☒ Vivere una vita sana ☐ Studiare e lavorare in luoghi sani e sicuri e in un ambiente sostenibile ☐ Muoversi nel territorio ☐ Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa ☒ Prendersi cura ☐ Godere della bellezza e della cultura ☐ Altro (Specificare)		
SDG	☐ SDG1 ☐ SDG2 ☐ SDG3 ☐ SDG4 ☒ SDG5 ☐ SDG6 ☐ SDG7 ☒ SDG8 ☐ SDG9 ☒ SDG10 ☒ SDG11 ☐ SDG12 ☐ SDG13 ☐ SDG14 ☐ SDG15 ☐ SDG16 ☐ SDG17		
Criticità oggetto dell'azione	Possibile scarsa partecipazione all'indagine e/o difficoltà nella disseminazione del materiale informativo.		
A chi è destinata l'azione Stakeholder interni Stakeholder esterni	☒ Componente studentesca ☒ Altre istituzioni presenti nel Territorio Comuni e Terzo Settore attivi nei servizi di cura.	☒ Personale di ricerca e docente In particolare: ☐ Imprese fornitrici	☒ Personale Tecnico e Amministrativo In Particolare: ☐ Altro [Specificare]
Coinvolgimento nell'implementazione	☒ CUG ☐ Conferenza componente studentesca ☐ Consulta del Personale Tecnico Amministrativo ☒ Direzioni Personale e Direzione Servizi Studenti e Ufficio Comunicazione ☒ Comitato Tecnico Operativo Bilancio di genere		☐ Commissione Didattica ☐ Conferenza Direttori Dipartimento ☒ Referenti Pari Opportunità Dipartimentali ☒ Delegata Pari Opportunità ☒ Gender Equality Manager ☐ Delegato alla Ricerca ☐ Altri (specificare)
Responsabilità tecnica nell'implementazione	Ufficio Relazioni Sindacali		
L'importanza dell'azione per la tua istituzione	☐ Molto alta ☒ Alta	☐ Media ☐ Bassa	☐ Molto Bassa ☐ Non è possibile scegliere
Potenziati fattori di successo per questa azione	Rapporti con il territorio; presenza nei territori sede dell'Ateneo di servizi per la cura all'infanzia e di un network attivabile per l'offerta di servizi e il supporto nell'implementazione delle strategie definite in seguito allo studio di fattibilità.		
Periodo di attuazione previsto	Mese / anno di inizio Dicembre 2025		Mese / anno di fine Continuativa: l'azione è pluriennale
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2025 Studio di fattibilità, sulla base delle risultanze dell'indagine svolta nell'Azione 1, in merito alle azioni da attuare. Definizione azioni e disegno di un sistema di indicatori per	2026 Implementazione Azioni	2027 Implementazione Azioni

	studiare l'impatto sulle dimensioni di benessere. Elaborazione materiale informativo sull'indagine avviata e sulle azioni già esistenti.		
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2025 Dedicate due unità di personale dell'Ufficio Relazioni Sindacali per circa 72 ore di lavoro più le ore di riunione dedicate a questa azione da parte del comitato tecnico operativo 100 ore di attività del gruppo di lavoro istituito nell'azione 1 per la validazione degli strumenti di indagine indagine quantitativa, conduzione ricerca qualitativa e per il disegno valutativo delle azioni scelte. 20 ore di attività personale Ufficio Comunicazione per elaborazione materiale informativo.	2026 Ore di lavoro delle unità in servizio presso l'ufficio relazioni sindacali e Gender Equality Manager per il monitoraggio delle azioni implementate. Costo azioni di welfare	2027 Ore di lavoro delle unità in servizio presso l'ufficio relazioni sindacali e Gender Equality Manager per il monitoraggio delle azioni implementate. Costo azioni di welfare
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Realizzazione indagine qualitativa. Proposta e realizzazione azioni di welfare. Miglioramento benessere e equità di genere nell'Ateneo. Elaborazione delle risultanze del questionario, e dell'indagine qualitativa. Disegno impatto ed analisi fattibilità convenzioni entro anno 2026		
Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)	Implementazione azioni 2026-2027		
Indicatore	Elaborazione delle risultanze del questionario ed analisi fattibilità azioni. Indicatori specifici relativi alle azioni individuate e al loro impatto sulle dimensioni di benessere.		
Targets	2025 Collaborazione con gruppo di lavoro Azione 1 su indagine quantitativa e indagine qualitativa e elaborazione risultanze delle indagini. Analisi fattibilità azioni. Sistema di indicatori per la valutazione e il monitoraggio delle azioni. Entro fine dicembre 2025	2026 Numero azioni realizzate. Targets individuati nel 2025.	2027 Numero Azioni realizzate. Targets individuati nel 2025.

Azione 4	Sensibilizzazione e formazione all'uso di una comunicazione non sessista		
Breve descrizione dell'azione	L'azione prevede l'attuazione di un programma di sensibilizzazione e formazione all'uso non sessista della lingua nella comunicazione accademica relativa alla ricerca, alla didattica e alle attività istituzionali con l'obiettivo di promuovere l'eguaglianza di genere e il rispetto delle diversità e l'estensione ad altre forme di comunicazione. L'azione prevede un'attività formativa rivolta a PTA e docenti, finalizzata alla revisione linguistica della modulistica e dei documenti ufficiali, con l'obiettivo di promuovere l'uso di un linguaggio non sessista, inclusivo e accessibile, in linea con quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 62/2024. Il percorso affronterà anche i cambiamenti terminologici richiesti dalla normativa in riferimento alle persone con disabilità, favorendo una comunicazione più rispettosa e adeguata. Sarà altresì prodotto un documento interno/vademecum contenente indicazioni operative e una sintesi di terminologia di base per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo, da diffondere a tutte le strutture dell'Ateneo.		
Area (e) di impatto	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione X 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali X 6. Ben-essere X 7. Altro Specificare		
Obiettivi (un'azione potrebbe avere più obiettivi) che devono essere SMART: Specific; Measurable; Attainable; Realistic; Time-Related	x Capire l'organizzazione o Raccolta dati x Sensibilizzazione x Formazione di genere (e diversità) Progressione e sviluppo della carriera o Reclutamento o Promozione Riduzione turn-over x Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere x Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali x Governance istituzionale o Politiche per l'uguaglianza di genere o Monitoraggio di genere o Organi decisionali equilibrati in termini di genere	Integrazione degli aspetti di genere in o Ricerca o Insegnamento o Domande di finanziamento interno ☐ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata o Condizioni di lavoro flessibili o Doppia carriera o Cura e lavoro familiare o Altro (prego specificare) ☐ Gender Budgeting, specificare: ☐ Altri campi, specificare:	
Dimensioni di ben-essere	x Conoscenza (istruzione, formazione, informazione) X Ricerca X Lavoro ☐ Accedere alle risorse (servizi, trasferimenti, borse di studio..) ☐ Vivere una vita sana ☐ Studiare e lavorare in luoghi sani e sicuri e in un ambiente sostenibile ☐ Muoversi nel territorio X Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa ☐ Prendersi cura ☐ Godere della bellezza e della cultura ☐ Altro (Specificare)		
SDG	☐SDG1 ☐SDG2 ☐SDG3 ☒SDG4 ☒SDG5 ☐SDG6 ☐SDG7 ☐SDG8 ☐SDG9 ☒SDG10 ☐SDG11 ☐SDG12 ☐SDG13 ☐SDG14 ☐SDG15 ☐SDG16 ☐SDG17		
Criticità oggetto dell'azione	Insufficiente rappresentazione della presenza e dei ruoli delle donne		
A chi è destinata l'azione Stakeholder interni Stakeholder esterni	x Componente studentesca ☐ Altre istituzioni presenti nel Territorio (specificare) ☐ Organismi/Associazioni Pari Opportunità (specificare)	x Personale di ricerca e docente. In particolare: figure che rivestono ruoli di governance nei Dipartimenti ☐ Imprese fornitrici	x Personale Tecnico e Amministrativo In Particolare: ☐ Altro [Specificare]
Coinvolgimento nell'implementazione Stakeholders interni Stakeholders esterni	x CUG Conferenza componente studentesca Consulta del Personale Tecnico Amministrativo Direzioni x Laboratorio Genere, Lingua Comunicazione_Digitale (GLIC_D) Altre istituzioni presenti nel Territorio (specificare) Organismi/Associazioni Pari Opportunità (specificare) Organizzazioni sindacali Organizzazioni professionali Media	Commissione Didattica Conferenza Direttori Dipartimento Referenti Pari Opportunità Dipartimentali X Delegata Pari Opportunità X Delegato alla Comunicazione X Gender Equality Manager Altri (specificare):	
Responsabilità tecnica nell'implementazione e nel monitoraggio dell'azione	Ufficio formazione; CUG; Ufficio Comunicazione; Ufficio Gestione PTA		
L'importanza dell'azione per la tua istituzione (Auto-valutazione della rilevanza dell'azione per il cambiamento)	x Molto alta ☐ Alta	☐ Media ☐ Bassa	☐ Molto Bassa ☐ Non è possibile scegliere

organizzativo all'interno dell'istituzione)			
Potenziali fattori di successo per questa azione	Possibilità di avvalersi di competenze interne per le attività di formazione.		
Periodo di attuazione previsto	Mese / anno di inizio 01/05/2025		Mese / anno di fine 31/12/2027
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2025 Risorse Interne + Risorsa Esterna	2026 Risorse Interne+ Risorsa Esterna	2027 Risorse Interne+Risorsa Esterna
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2025 20 ore personale docente esperto per la stesura del vademecum, 8 ore personale docente coinvolto nei corsi di formazione, 8 ore personale formato, e 10 ore per la realizzazione grafica del vademecum; 20 ore per il monitoraggio dei testi e del materiale visivo prodotto	2026 8 ore personale docente coinvolto nei corsi di formazione, 8 ore personale formato; 40 ore per il monitoraggio dei testi e del materiale visivo prodotto	2027 40 ore per il monitoraggio dei testi e del materiale visivo prodotto
Risorse logistiche Risorse materiali necessarie per l'attuazione (spazi, attrezzature, dispositivi tecnologici, etc.)	2025	2026	2027
Output (Prodotti tangibili derivanti dall'implementazione)	Vademecum contenente linee guida operative per un uso non sessista della lingua nella comunicazione Materiale didattico e formativo per l'applicazione delle linee guida Vademecum contenente linee guida per una comunicazione (immagini, sito web, social) non sessista		
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Sostituzione dei titoli professionali di genere grammaticale maschili riferiti a donne con titoli di genere grammaticale femminile nella comunicazione istituzionale Redazione di un Vademecum sul linguaggio e di un Vademecum sulla Comunicazione		
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a medio termine)	Conclusione percorso attività formativa Percentuale di documenti, testi e siti istituzionali consistenti con le indicazioni		
Indicatori (Soglie di Performance (KPI) o parametri di tendenza per misurare gli outcomes conseguiti nei tempi indicati)	Numero di testi sottoposti a drafting redazionale e/o riscrittura integrale Numero del personale TA e docente, e degli studenti che hanno concluso l'attività di formazione		
Targets	2025 Formazione di base per tutto il personale (tecnico amministrativo, docente e ricercatore, componente studentesca) Redazione di un vademecum con linee guida operative	2026 Formazione approfondita con esercitazione sui testi per -20 componenti del personale tecnico operativo operante nelle Unità di Staff e nelle Direzioni Operative del sistema direzionale dell'Ateneo 1-2 componenti del personale tecnico operativo operanti nelle Scuole, Facoltà, Dipartimenti dell'Ateneo 1-2 docenti afferenti a ciascuna Scuola, Facoltà, Dipartimento dell'Ateneo 1-2 rappresentanti degli studenti nei Consigli di Dipartimento, CdA, Senato e altri organi accademici	2027 Introduzione di nuove modalità redazionali -nei testi amministrativi dei settori interessati dell'Ateneo -nel materiale didattico e scientifico in uso a docenti e studenti -nella comunicazione esterna dell'Ateneo

Azione 5	Gender Procurement		
Breve descrizione dell'azione	Studio di fattibilità e implementazione misure di gender procurement Per conseguire l'obiettivo di incentivare il processo di raggiungimento dell'eguaglianza di genere anche al di fuori dell'Ateneo, l'azione 6 intende, dopo una fase di studio di fattibilità, introdurre premialità e/o prerequisiti nelle gare di appalto rispetto al livello di gender equality di fornitori/fornitrici. Elaborazione di linee guida o strumenti operativi che possano tradurre le indicazioni dello studio di fattibilità in criteri tecnici da applicare nei processi di acquisto, promuovendo una maggiore equità e inclusività anche nelle politiche di spesa dell'Ateneo.		
Area (e) di impatto	- Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione ☒ - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali ☐ - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera ☐ - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti ☐ - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali ☐ - Ben-essere ☒ - Altro Specificare ☐		
Campi d'azione (un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)	☒ Capire l'organizzazione ☐ Raccolta dati ☐ Sensibilizzazione ☐ Formazione di genere (e diversità) ☐ Progressione e sviluppo della carriera ☒ Reclutamento ☒ Promozione ☒ Riduzione turn-over ☒ Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere ☐ Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale ☐ Politiche per l'uguaglianza di genere ☐ Monitoraggio di genere ☐ Organi decisionali equilibrati in termini di genere	☐ Integrazione degli aspetti di genere in ☐ Ricerca ☐ Insegnamento ☐ Domande di finanziamento interno ☐ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata ☐ Condizioni di lavoro flessibili ☐ Doppia carriera ☐ Cura e lavoro familiare ☐ Altro (prego specificare) ☐ Gender Budgeting, specificare: ☒ Altri campi, specificare: Impatto sul contesto socio economico in termini di promozione di un ambiente inclusivo rispetto al genere	
Dimensioni di ben-essere	☐ Conoscenza (istruzione, formazione, informazione) ☐ Ricerca ☐ Lavoro ☒ Accedere alle risorse (servizi, trasferimenti, borse di studio..) ☐ Vivere una vita sana ☐ Studiare e lavorare in luoghi sani e sicuri e in un ambiente sostenibile ☐ Muoversi nel territorio ☒ Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa ☐ Prendersi cura ☐ Godere della bellezza e della cultura ☐ Altro (Specificare)		
SDG	☐ SDG1 ☐ SDG2 ☐ SDG3 ☐ SDG4 ☒ SDG5 ☐ SDG6 ☐ SDG7 ☒ SDG8 ☐ SDG9 ☒ SDG10 ☐ SDG11 ☒ SDG12 ☐ SDG13 ☐ SDG14 ☐ SDG15 ☐ SDG16 ☐ SDG17		
Criticità oggetto dell'azione			
A chi è destinata l'azione	☐ Componente studentesca ☐ Personale di ricerca e docente ☐ Personale Tecnico e Amministrativo		
Stakeholder interni	☒ Altre istituzioni presenti nel Territorio (specificare) ☐ In particolare: ☒ Imprese fornitrici		
Stakeholder esterni	☐ In Particolare: ☐ Altro [Specificare]		
Coinvolgimento nell'implementazione	☒ CUG ☐ Conferenza componente studentesca ☐ Consulta del Personale Tecnico Amministrativo ☒ Direzione Affari Istituzionali, Contratti e Gare ☒ Ufficio Formazione e Valorizzazione del Personale ☐ Commissione Didattica ☐ Conferenza Direttori Dipartimento ☐ Referenti Pari Opportunità Dipartimentali ☒ Delegata Pari Opportunità ☒ Gender Equality Manager ☐ Delegato alla Ricerca ☒ Altri (specificare) Istituzioni che hanno già attuato gender procurement		
Responsabilità nell'implementazione	Direzione Affari Istituzionali, Contratti e Gare; Ufficio Formazione e Valorizzazione del Personale		
L'importanza dell'azione per la tua istituzione	☒ Molto alta ☐ Alta	☐ Media ☐ Bassa	☐ Molto Bassa ☐ Non è possibile scegliere
Potenziali fattori di successo per questa azione	Presenza di expert* in Ateneo rispetto al gender procurement e diffusione della cultura del gender procurement in ambito europeo		
Periodo di attuazione previsto	Mese / anno di inizio 01/07/2025	Mese / anno di fine continua	
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2025 Risorse interne	2026 Risorse interne	2027 Risorse interne
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2025 12 ore da parte del personale coinvolto nello studio di fattibilità e 10 ore per il disegno delle azioni di gender procurement da sviluppare stabilendo criteri per gare gender sensitive	2026	2027
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve)	Numero di gare attivate gender sensitive, Numero di incontri formativi interattivi		

termine)			
Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)	Aumento del numero di imprese fornitrici che rispettano i criteri gender sensitive indicati nelle gare		
Indicatore	gare gender sensitive, numero di incontri formativi, linee guida gender procurement		
Targets	2025 Elaborazione Linee guida, Individuazione tipologie di gare per inserire premialità ed erogazione interventi formativi	2026 Interventi formativi e Implementazione gender procurement	2027 Implementazione gender procurement

Azione 6		Equality Week	
Breve descrizione dell'azione	Equality Week. L'obiettivo dell'Equality week è duplice: contribuire alla cultura della diversità dentro Unimore, e mostrare alla cittadinanza l'impegno di Unimore a favore della stessa. L'iniziativa prevede lo svolgimento nel corso della settimana che inizia con la Notte Europea della Ricerca, di laboratori con studente e dottorandæ, che analizzeranno un tipo di diversità: etnica, di genere, disabilità, orientamento sessuale e parteciperanno agli eventi proposti dalle associazioni e dalle istituzioni locali coordinate dal comitato interdisciplinare UNIMORE. Nel corso di iniziativa finale i gruppi presenteranno i risultati del lavoro svolto creando le basi per una continua riflessione sul tema delle pari opportunità all'interno dell'Ateneo e in relazione ai territori sede dell'Ateneo. Sarà altresì l'occasione per promuovere l'ideazione di un contest creativo rivolto alla comunità studentesca sul tema della parità di genere attraverso lo scatto di fotografie volte a stimolare riflessioni e consapevolezza sul tema		
Area (e) di impatto	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione ☒ 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali ☐ 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera ☐ 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti ☐ 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali ☐ 6. Sensibilizzazione sui temi dell'eguaglianza di genere e delle pari opportunità del territorio ☒		
Campi d'azione	☐ Capire l'organizzazione ☐ Raccolta dati ☒ Sensibilizzazione ☐ Formazione di genere (e diversità) ☐ Progressione e sviluppo della carriera ☐ Reclutamento ☐ Promozione ☐ Ritenzione ☒ Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere ☐ Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale ☐ Politiche per l'uguaglianza di genere ☐ Monitoraggio di genere ☐ Organi decisionali equilibrati in termini di genere ☐ Integrazione degli aspetti di genere in ☐ Ricerca ☐ Insegnamento ☐ Domande di finanziamento interno ☐ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata ☐ Condizioni di lavoro flessibili ☐ Doppia carriera ☐ Cura e lavoro familiare ☐ Altro (prego specificare) ☐ Gender Budgeting, specificare: ☐ Altri campi, specificare:		
Criticità oggetto dell'azione			
A chi è destinata l'azione	X Componente studentesca	X Personale di ricerca e docente	X Personale Tecnico e Amministrativo
Coinvolgimento nell'implementazione	☒ CUG ☒ Conferenza componente studentesca ☐ Consulta del Personale Tecnico Amministrativo ☒ Referenti Pari Opportunità ☒ Gender Equality Manager ☐ Commissione Didattica ☐ Conferenza Direttori Dipartimento ☒ Delegata del Rettore per le Pari Opportunità ☒ Delegato del Rettore per l'Internazionalizzazione ☒ Delegat* per la Disabilità e i Disturbi Specifici di Apprendimento DSA ☒ Associazioni e istituzioni locali		
Responsabilità tecnica nell'implementazione	Gender Equality Manager		
L'importanza dell'azione per la tua istituzione	☐ Molto alta ☒ Alta	☐ Media ☐ Bassa	☐ Molto Bassa ☐ Non è possibile scegliere
Potenziati fattori di successo per questa azione	Esperienza triennio		
Periodo di attuazione previsto	Luglio 2025	continua	
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2025	2026	2027
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2025 ore di lavoro per partecipazione a riunioni e attività di networking da parte delle persone e svolgimento dell'evento	2026 ore di lavoro per partecipazione a riunioni e attività di networking da parte delle persone e svolgimento dell'evento	2027 ore di lavoro per partecipazione a riunioni e attività di networking da parte delle persone e svolgimento dell'evento
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Equality Week		
Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)	Sviluppo Inclusività Unimore		
Indicatore	Numero di student* e cittadin* coinvolti nell'azione		
Targets	2025 realizzazione Equality Week 2025 20 studente e dottorandæ 50 partecipanti agli eventi previsti nel corso della settimana	2026 Equality Week 2026 24 studente e dottorandæ 60 partecipanti agli eventi previsti nel corso della settimana	2027 Equality Week 2027 30 studente e dottorandæ 100 partecipanti agli eventi previsti nel corso della settimana

Azione 7	Carriera Alias		
Breve descrizione dell'azione	Corso di formazione destinato a personale docente e tecnico amministrativo sulla carriera alias per migliorare il benessere delle persone coinvolte.		
Area (e) di impatto	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione ☒ 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali ☐ 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera ☐ 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti ☐ 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali ☐ 6. Ben-essere ☒ 7. Altro Specificare ☐		
Campi d'azione	☐ Capire l'organizzazione ☐ Raccolta dati ☒ Sensibilizzazione ☐ Formazione di genere (e diversità) ☐ Progressione e sviluppo della carriera ☐ Reclutamento ☐ Promozione ☐ Riduzione turn-over ☒ Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere ☒ Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale ☐ Politiche per l'uguaglianza di genere ☐ Monitoraggio di genere ☐ Organi decisionali equilibrati in termini di genere	☐ Integrazione degli aspetti di genere in ☐ Ricerca ☐ Insegnamento ☐ Domande di finanziamento interno ☐ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata ☐ Condizioni di lavoro flessibili ☐ Doppia carriera ☐ Cura e lavoro familiare ☐ Altro (prego specificare) ☐ Gender Budgeting, specificare: ☐ Altri campi, specificare:	
Dimensioni di ben-essere	☐ Conoscenza (istruzione, formazione, informazione) ☐ Ricerca ☒ Lavoro ☒ Accedere alle risorse (servizi, trasferimenti, borse di studio...) ☐ Vivere una vita sana ☐ Studiare e lavorare in luoghi sani e sicuri e in un ambiente sostenibile ☐ Muoversi nel territorio ☒ Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa ☐ Prendersi cura ☐ Godere della bellezza e della cultura ☐ Altro (Specificare)		
SDG	☐ SDG1 ☐ SDG2 ☐ SDG3 ☒ SDG4 ☒ SDG5 ☐ SDG6 ☐ SDG7 ☐ SDG8 ☐ SDG9 ☒ SDG10 ☐ SDG11 ☐ SDG12 ☐ SDG13 ☐ SDG14 ☐ SDG15 ☐ SDG16 ☐ SDG17		
Criticità oggetto dell'azione			
A chi è destinata l'azione	X studente	X Personale di ricerca e docente	X Personale Tecnico e Amministrativo
Stakeholder interni	X Altre istituzioni presenti nel Territorio Associazioni LGBTQI+, Tavoli interistituzionali coordinati dal Comune di Reggio Emilia e dal Comune di Modena al quale UNIMORE aderisce	☐ Imprese fornitrici	☐ Altro [Specificare]
Stakeholder esterni			
Coinvolgimento nell'implementazione	☒ CUG ☒ Conferenza componente studentesca e Studentesse ☒ Consulta del Personale Tecnico Amministrativo ☒ Direzioni: Risorse Umane e Servizio Studenti e studentesse ☒ Tavolo Associazioni LGBTQI+ UNIMORE ☒ Gender Equality Manager	☒ Commissione Didattica ☐ Conferenza Direttori Dipartimento ☒ Referenti Pari Opportunità Dipartimentali ☒ Delegata Pari Opportunità ☒ Delegato alla didattica ☐ Altri (specificare)	
Responsabilità tecnica nell'implementazione	Direzioni Risorse Umane e Servizio Studenti e studentesse, Ufficio Formazione e valorizzazione del personale		
L'importanza dell'azione per la tua istituzione	☒ Molto alta ☐ Alta	☐ Media ☐ Bassa	☐ Molto Bassa ☐ Non è possibile scegliere
Potenziali fattori di successo per questa azione			
Periodo di attuazione previsto	Mese / anno di inizio Ottobre 2025	Mese / anno di fine continua	
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2025 Costo della programmazione intervento formativo.	2026	2027
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2025 Monitoraggio da parte delle direzioni coinvolte della fruizione del video. Elaborazione di format corso di formazione [8 ore]	2026 Interventi formativi.	Interventi formativi.
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Numero fruitori/fruttrici del modulo informativo		

Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)	Estensione a tutto il personale e alla componente studentesca della fruizione del modulo. Aumento inclusione personale e componente studentesca in transizione di genere		
Indicatore	Fruitori/Fruitrici del modulo informativo		
Targets	2025 Tutto il personale docente e il personale tecnico amministrativo coinvolto nella implementazione carriera alias per la componente studentesca, referenti Pari opportunità dei Dipartimenti, Direttrici e Direttori dei Dipartimenti, Presidente Conferenza componente studentesca e Presidente Consulta personale tecnico amministrativo Realizzazione dei momenti formativi prevista entro Dicembre 2025 e resa disponibile online per essere fruita dal personale e dalla componente studentesca	2026 Personale docente in entrata e personale tecnico amministrativo	2027 Copertura del personale e della componente studentesca

Azione 8	Refugees
Breve descrizione dell'azione	L'azione comprende al suo interno la partecipazione di UNIMORE al programma Unicore (University Corridors for Refugees), coordinato da UNHCR e volto a stabilire corridoi umanitari per studenti rifugiati e studentesse rifugiate al quale UNIMORE aderisce dal 2020. Borsa di studio destinata, nell'ambito del programma UNICORE, a studentessa rifugiata con l'obiettivo di migliorare l'inclusività nell'accesso allo studio con particolare attenzione a componenti della popolazione più probabilmente soggette a disuguaglianza nell'accesso all'istruzione terziaria. Si intende confermare l'azione potenziando la rete dei partner locali e la cooperazione internazionale per attrarre candidature anche di genere femminile. Si intende inoltre formare la figura di Buddies proponendo a studenti e studentesse un intervento formativo volto a consentire un programma di mentoring peer to peer per migliorare l'inserimento di studentesse e studenti rifugiati nel nostro Ateneo. Si intende inoltre aderire alla Rete SAR (Scholars at Risk), rete internazionale di università che promuove la libertà accademica e protegge studiosi e studiose in pericolo di vita o il cui lavoro è severamente compromesso.
Area (e) di impatto	- Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione X - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali ☐ - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera ☐ - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti ☐ - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali X - Altro Specificare ☐
Campi d'azione	☐ Capire l'organizzazione ☐ Raccolta dati ☐ Sensibilizzazione ☐ Formazione di genere (e diversità) ☐ Progressione e sviluppo della carriera ☐ Reclutamento ☐ Promozione ☐ Ritenzione ☒ Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere ☐ Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale ☐ Politiche per l'uguaglianza di genere ☐ Monitoraggio di genere ☐ Organi decisionali equilibrati in termini di genere ☐ Integrazione degli aspetti di genere in ☐ Ricerca ☐ Insegnamento ☐ Domande di finanziamento interno ☐ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata ☐ Condizioni di lavoro flessibili ☐ Doppia carriera ☐ Cura e lavoro familiare ☐ Altro (prego specificare) ☐ Gender Budgeting, specificare: ☐ Altri campi, specificare:
Criticità oggetto dell'azione	Individuazione di studentesse nelle aree in cui il progetto è presente e pubblicizzazione del bando
A chi è destinata l'azione	☒ Componente studentesca ☐ Personale di ricerca e docente ☐ Personale Tecnico e Amministrativo
Coinvolgimento nell'implementazione	☐ CUG ☐ Conferenza componente studentesca ☐ Consulta del Personale Tecnico Amministrativo ☒ Direzione Servizi agli studenti ☒ Ufficio Relazioni internazionali ☒ Presidente CdS presso il quale verrà previsto posto riservato ☒ Segreteria didattica CdS presso il quale verrà previsto posto riservato ☐ Commissione Didattica ☐ Conferenza Direttori Dipartimento ☒ Delegata del Rettore per le Pari Opportunità ☒ Delegato del Rettore per l'Internazionalizzazione ☒ Associazioni e istituzioni locali, UNHCR, Caritas Nazionale, MAECI ☒ Gender Equality Manager ☒ Ufficio Formazione e valorizzazione del personale
Responsabilità tecnica nell'implementazione	Ufficio Relazioni Internazionali
L'importanza dell'azione per la tua istituzione	☐ Molto alta ☒ Alta ☐ Media ☐ Bassa ☐ Molto Bassa ☐ Non è possibile scegliere
Potenziati fattori di successo per questa azione	Partecipazione UNIMORE a UNICORE 3.0, contatti con cooperazione internazionale e istituzioni internazionali
Periodo di attuazione previsto	Ottobre 2025 Aprile 2026 per bando, anni successivi per accoglienza studentessa rifugiata
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2025 Quota adesione SAR; Borsa di Studio UNICORE 2026 Quota adesione SAR; Borsa di Studio UNICORE 2027 Quota adesione SAR; Borsa di Studio UNICORE
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2025 60 ore di lavoro per partecipazione a riunioni e attività di networking da parte delle persone 2026 Ore di lavoro personale per supportare il percorso e mantenere il contatto con le associazioni e istituzioni 2027 Ore di lavoro personale per supportare il percorso e mantenere il contatto con le associazioni e istituzioni
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Studentessa ammessa a UNIMORE Incontri formazione per Buddies Numero di Buddies
Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)	Miglioramento nel processo di inserimento rifugiati e rifugiate in UNIMORE e nel contesto cittadino.
Indicatore	Descrizione indicatore: bando e studentessa beneficiaria della borsa/Bando. Bando per la formazione e selezione dei buddies. Numero di buddies formati.
Targets	2025 2026 2027

	Incontri per rafforzare partnership locale e creare le premesse per Bando UNICORE contatti con network per la sua diffusione/selezione	Partecipazione a Bando UNICORE 8.0 Numero Buddies UNIMORE Numero di Scholars accolti da UNIMORE	1 studentessa frequentante corso UNIMORE Numero Buddies UNIMORE Numero di Scholars accolti da UNIMORE
--	--	---	---

Azione 9		Premio per Tesi di laurea e di Dottorato su eguaglianza di genere e pari opportunità	
Breve descrizione dell'azione	Attivazione di un premio di laurea e/o di dottorato annuale sui temi dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità		
Area (e) di impatto	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione ☒ 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali ☐ 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera ☐ 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti ☒ 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali ☐ 6. Ben-essere ☒ 7. Altro Specificare X - Creazione di una cultura di eguaglianza di genere nell'organizzazione		
Obiettivi	☐ Capire l'organizzazione Raccolta dati ☒ Sensibilizzazione ☐ Formazione di genere (e diversità) ☐ Progressione e sviluppo della carriera ☐ Reclutamento ☐ Promozione ☐ Riduzione turn-over ☒ Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere ☐ Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale - Politiche per l'uguaglianza di genere - Monitoraggio di genere - Organi decisionali equilibrati in termini di genere	☒ Integrazione degli aspetti di genere in ☒ Ricerca ☒ Insegnamento ☐ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata - Condizioni di lavoro flessibili - Doppia carriera - Cura e lavoro familiare - Altro (prego specificare) ☐ Gender Budgeting, specificare: ☐ Altri campi, specificare:	
Dimensioni di ben-essere	☒ Conoscenza (istruzione, formazione, informazione) ☐ Ricerca ☐ Lavoro ☐ Accedere alle risorse (servizi, trasferimenti, borse di studio...) ☐ Vivere una vita sana ☐ Studiare e lavorare in luoghi sani e sicuri e in un ambiente sostenibile ☐ Muoversi nel territorio ☐ Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa ☐ Prendersi cura ☐ Godere della bellezza e della cultura ☐ Altro (Specificare)		
SDG	☐ SDG1 ☐ SDG2 ☐ SDG3 ☐ SDG4 ☒ SDG5 ☐ SDG6 ☐ SDG7 ☐ SDG8 ☐ SDG9 ☒ SDG10 ☐ SDG11 ☐ SDG12 ☐ SDG13 ☐ SDG14 ☐ SDG15 ☐ SDG16 ☐ SDG17		
Criticità oggetto dell'azione	- Necessità di una maggiore consapevolezza della dimensione di genere nell'università e nella ricerca - Necessità di rafforzare una cultura di genere e di pari opportunità all'interno dell'istituzione		
A chi è destinata l'azione	☒ Componente studentesca ☐ Altre istituzioni presenti nel Territorio (specificare) ☐ Organismi/Associazioni Pari Opportunità (specificare)		
Stakeholder interni	☐ Personale di ricerca e docente. In particolare: ☐ Imprese fornitrici	☐ Personale Tecnico e Amministrativo In Particolare: ☐ Altro [Specificare]	
Stakeholder esterni			
Coinvolgimento nell'implementazione	☒ CUG ☐ Conferenza componente studentesca ☐ Consulta del Personale Tecnico Amministrativo ☒ Direzioni: Servizi agli Studenti ☐ Altre istituzioni presenti nel Territorio (specificare) ☐ Organismi/Associazioni Pari Opportunità (specificare) ☐ Organizzazioni sindacali ☐ Organizzazioni professionali ☐ Media		
Stakeholders interni	☐ Commissione Didattica ☐ Conferenza Direttori Dipartimento ☒ Referenti Pari Opportunità Dipartimentali ☒ Delegata Pari Opportunità ☒ Gender Equality Manager ☐ Delegato alla Ricerca ☐ Altri (specificare)		
Stakeholders esterni			
Responsabilità tecnica nell'implementazione e nel monitoraggio dell'azione	CUG, Direzione Servizi agli Studenti		
L'importanza dell'azione per la tua istituzione (Auto-valutazione della rilevanza dell'azione per il cambiamento organizzativo all'interno dell'istituzione)	☐ Molto alta ☒ Alta	☐ Media ☐ Bassa	☐ Molto Bassa ☐ Non è possibile scegliere
Potenziati fattori di successo per questa	Supporto del Top Management, Coinvolgimento dei referenti per la comunicazione e dei Presidenti dei		

azione	Corsi di Studi		
Periodo di attuazione previsto	Mese / anno di inizio Settembre 2021		Mese / anno di fine Agosto 2024
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2025 500,00 euro - fondo CUG	2026 500,00 euro - fondo CUG	2027 500,00 euro - fondo CUG
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2025 Impegno della Commissione Giudicatrice	2026 Impegno della Commissione Giudicatrice	2027 Impegno della Commissione Giudicatrice
Risorse logistiche Risorse materiali necessarie per l'attuazione (spazi, attrezzature, dispositivi tecnologici, etc.)	2025	2026	2027
Output (Prodotti tangibili derivanti dall'implementazione)	Tesi premiate		
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Istituzione ed erogazione del premio		
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a medio termine)	Maggiore consapevolezza della questione di genere e delle pari opportunità		
Indicatori (Soglie di Performance (KPI) o parametri di tendenza per misurare gli outcomes conseguiti nei tempi indicati)	Nr. Premi per tesi di laurea o di dottorato Nr. domande (tesi sottomesse per la valutazione)		
Targets	2025 1 premio > 3 domande Consegna del premio prevista Dicembre 2025	2026 1 premio > 5 domande	2027 1 premio > 5 domande

Azione 10		Composizione commissioni di concorso	
Breve descrizione dell'azione	Monitoraggio composizione di genere commissioni di concorso e linee guida per la composizione delle commissioni di concorso		
Area (e) di impatto	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione ☐ 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali X 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera X 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti ☐ 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali ☐ 6. Altro Specificare ☐		
Campi d'azione	X Capire l'organizzazione X Raccolta dati ☐ Sensibilizzazione ☐ Formazione di genere (e diversità) X Progressione e sviluppo della carriera ☐ Reclutamento X Promozione ☐ Ritenzione ☐ Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere ☐ Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali X Governance istituzionale X Politiche per l'uguaglianza di genere X Monitoraggio di genere X Organi decisionali equilibrati in termini di genere	☐ Integrazione degli aspetti di genere in ☐ Ricerca ☐ Insegnamento ☐ Domande di finanziamento interno ☐ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata ☐ Condizioni di lavoro flessibili ☐ Doppia carriera ☐ Cura e lavoro familiare ☐ Altro ☐ Gender Budgeting ☐ Altri campi, specificare: -	
Criticità oggetto dell'azione	Difficoltà nell'individuazione di componenti donne in alcuni settori scientifici disciplinari in cui sono fortemente sottorappresentate		
A chi è destinata l'azione	☐ Componente studentesca	X Personale di ricerca e docente	☐ Personale Tecnico e Amministrativo
Coinvolgimento nell'implementazione	☐ CUG ☐ Conferenza componente studentesca ☐ Consulta del Personale Tecnico Amministrativo X Ufficio Selezione e Sviluppo Risorse Umane	☐ Commissione Didattica ☐ Conferenza Direttori Dipartimento X Gender Equality Manager X Referenti Pari Opportunità dei dipartimenti	
Responsabilità tecnica nell'implementazione	Ufficio selezione e sviluppo risorse umane		
L'importanza dell'azione per la tua istituzione	☐ Molto alta X Alta	☐ Media ☐ Bassa	☐ Molto Bassa ☐ Non è possibile scegliere
Potenziali fattori di successo per questa azione	Presenza di un primo monitoraggio sulla composizione di genere commissioni di concorso		
Periodo di attuazione previsto	Aprile 2025		continua
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2025	2026	2027
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2025 ore di lavoro personale amministrativo dedicato al reperimento dei dati Ore di lavoro personale dedicato a elaborazione linee guida	2026 ore di lavoro personale amministrativo dedicato al monitoraggio delle commissioni di concorso	2027 ore di lavoro personale amministrativo dedicato al monitoraggio delle commissioni di concorso
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Composizione equilibrata delle commissioni di concorso rispetto al genere		
Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)	Composizione equilibrata delle commissioni di concorso rispetto al genere		
Indicatore	Numero di commissioni di concorso che rispettano almeno 1/3 dei componenti al genere femminile Elaborazione linee guida		
Targets	2025 Completamento monitoraggio della composizione di genere delle commissioni di concorso per ruolo e settore scientifico e disciplinare Produzione linee guida per una equilibrata composizione di genere nelle commissioni di concorso	2026 Implementazione linee guida 100% commissioni di concorso che rispettano almeno 1/3 presenza donne	2027 Implementazione linee guida 100% commissioni di concorso che rispettano almeno 1/3 presenza donne E aumento presenza donne nelle commissioni di concorso

Azione 11		Incentivo per la progressione femminile nelle carriere	
Breve descrizione dell'azione	Misura per incentivare la riduzione del soffitto di cristallo consistente nel destinare una quota premiale di punti organico ministeriali, attraverso un algoritmo commisurato alle caratteristiche dell'ateneo, dei singoli dipartimenti alle progressioni di carriera sulla prima fascia a quei dipartimenti che abbiano un <i>glass ceiling index</i> vicino a 1 o in decrescita significativa nel triennio precedente.		
Area (e) di impatto	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione ☐ 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali X 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera X 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali ☐ 6. Benessere ☐ 7. Altro Specificare ☐		
Campi d'azione	X Progressione e sviluppo della carriera X Promozione		
Criticità oggetto dell'azione	- Asimmetria di genere nelle posizioni apicali		
A chi è destinata l'azione	☐ Componente studentesca	X Personale di ricerca e docente In particolare: PA	☐ Personale Tecnico e Amministrativo
Coinvolgimento nell'implementazione	☐ CUG ☐ Mentoring Team ☐ Conferenza componente studentesca ☐ Consulta del Personale Tecnico Amministrativo X Direzioni: Ricerca, Formazione		☐ Commissione Didattica X Conferenza Direttori Dipartimento X Referenti Pari Opportunità Dipartimentali X Gender Equality Manager X Delegata Pari Opportunità X Delegato alla Ricerca X Ufficio Statistico/Elaborazione dati
Responsabilità nell'implementazione	Rettore, Direzioni Dipartimenti		
L'importanza dell'azione per la tua istituzione	X Molto alta X Alta	☐ Media ☐ Bassa	☐ Molto Bassa ☐ Non è possibile scegliere
Potenziali fattori di successo per questa azione	- Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico; - Riduzione delle asimmetrie di genere nella progressione di carriera; - Diffusione di una maggiore consapevolezza della dimensione di genere nell'università e nella ricerca;		
Periodo di attuazione previsto	Mese / anno di inizio 1/10/2025		Mese / anno di fine 31/12/2027
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2025 10% dei POM destinati alla progressione PA-PO	2026 10% dei POM destinati alla progressione PA-PO	2027 10% dei POM destinati alla progressione PA-PO
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2025 1 risorsa organizzativa per 2 settimane	2026 1 risorsa organizzativa per 2 settimane	2027 1 risorsa organizzativa per 2 settimane
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Maggiore consapevolezza sul tema della disparità di genere nelle progressioni di carriera.		
Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)	Riduzione dei valori del <i>Glass ceiling index</i> (GCI) ⁴ dei dipartimenti e dell'ateneo e miglioramento nell'accesso alla carriera accademica.		
Indicatore	Valore assoluto del GCI dipartimentale e di ateneo nel triennio precedente all'inizio dell'azione. Diminuzione di almeno il 10% nel periodo di applicazione dell'azione o valore del glass GCI che non si discosti di oltre il 10% da 1. Riduzione gap di genere a svantaggio delle donne nella progressione di carriera.		
Targets	2025	2026	2027
Glass Ceiling Index	-1%	- 5%	- 10%

⁴ Il GCI si ottiene rapportando la percentuale di donne rispetto al totale del personale docente e la percentuale di donne nella prima fascia. Un indice superiore ad uno mostra appunto l'esistenza di una maggiore difficoltà per le donne nel raggiungimento dei livelli più elevati della carriera accademica.

Azione 12		Orientamento e sensibilizzazione			
Breve descrizione dell'azione	Progetti di orientamento per le scuole volti a contrastare gli stereotipi di genere nell'accesso ai corsi di studio, con particolare attenzione ai role model e alla produzione di materiale informativo. Si intende potenziare l'azione con la creazione di una rete di docenti nelle diverse aree disponibili ad agire come 'role model' nelle attività di orientamento e sensibilizzazione che potranno interagire con stakeholders esterni per interventi nelle scuole. Si intende inoltre potenziare l'interazione con stakeholders esterni quali la Commissione Pari Opportunità del Comitato Unitario delle Professioni di Modena, European Women's Management Development (EWMD) e referenti Pari Opportunità dei Dipartimenti per attuare azioni di orientamento in uscita all'interno dei corsi di studio dei dipartimenti.				
Area (e) di impatto	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione ☐ 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali ☐ 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera X 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali ☐ 6. Ben-essere X 7. Sensibilizzazione territorio e contrasto agli stereotipi di genere X				
Campi d'azione	☐ Capire l'organizzazione ☐ Raccolta dati X Sensibilizzazione ☐ Formazione di genere (e diversità) ☐ Progressione e sviluppo della carriera ☐ Reclutamento ☐ Promozione ☐ Riduzione turn-over X Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere ☐ Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale ☐ Politiche per l'uguaglianza di genere ☐ Monitoraggio di genere ☐ Organi decisionali equilibrati in termini di genere	☐ Integrazione degli aspetti di genere in ☐ Ricerca ☐ Insegnamento ☐ Domande di finanziamento interno ☐ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata ☐ Condizioni di lavoro flessibili ☐ Doppia carriera ☐ Cura e lavoro familiare ☐ Altro (prego specificare) ☐ Gender Budgeting, specificare: ☐ Altri campi, specificare:			
Dimensioni di ben-essere	X Conoscenza (istruzione, formazione, informazione) ☐ Ricerca ☐ Lavoro ☐ Accedere alle risorse (servizi, trasferimenti, borse di studio...) ☐ Vivere una vita sana ☐ Studiare e lavorare in luoghi sani e sicuri e in un ambiente sostenibile ☐ Muoversi nel territorio ☐ Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa ☐ Prendersi cura ☐ Godere della bellezza e della cultura ☐ Altro (Specificare)				
SDG	☐ SDG1 ☐ SDG2 ☐ SDG3 X SDG4 X SDG5 ☐ SDG6 ☐ SDG7 ☐ SDG8 ☐ SDG9 ☐ SDG10 ☐ SDG11 ☐ SDG12 ☐ SDG13 ☐ SDG14 ☐ SDG15 ☐ SDG16 ☐ SDG17				
Criticità oggetto dell'azione					
A chi è destinata l'azione	X Componente studentesca X Altre istituzioni presenti nel Territorio quali Istituti Superiori, Uffici Provinciali e Regionale scolastico, Assessorati Pari Opportunità, Consigliere di Parità, Commissione Pari Opportunità Comitato Unitario delle Professioni, European Women's Management Development				
Stakeholder interni		X Personale di ricerca e docente In particolare: ☐ Imprese fornitrici	X Personale Tecnico e Amministrativo In Particolare: Direzione servizio studenti e studentesse, personale coinvolto nell'orientamento ☐ Altro [Specificare]		
Stakeholder esterni					
Coinvolgimento nell'implementazione	X CUG ☐ Conferenza componente studentesca ☐ Consulta del Personale Tecnico Amministrativo X Direzioni: [Specificare] Ufficio Orientamento; Direzione Servizi agli studenti X Centro di ricerca sul gioco e sul giocare - MO-RE.PL.A.Y. X Gender Equality Manager	☐ Commissione Didattica ☐ Conferenza Direttori Dipartimento X Referenti Pari Opportunità Dipartimentali X Delegata Pari Opportunità X Delegata Didattica X Delegata Orientamento X Delegati alla Terza Missione ☐ Altri (specificare)			
Responsabilità tecnica nell'implementazione	CUG, Ufficio Terza Missione				
L'importanza dell'azione per la tua istituzione	☐ Molto alta X Alta	☐ Media ☐ Bassa	☐ Molto Bassa ☐ Non è possibile scegliere		
Potenziali fattori di successo per questa azione	Esistenza di un Ufficio di Orientamento e personale dedicato all'orientamento specializzato, contatti Istituti Scolastici Superiori, Esperienza in Attività di Terza Missione volte al contrasto agli stereotipi di genere, Prodotti e progetti di ricerca dedicati al contrasto degli Stereotipi di genere, dati sulla distribuzione di studenti e studentesse nei corsi di studio, network con stakeholder esterni, costituendo Centro Gioco UNIMORE				
Periodo di attuazione previsto	Mese / anno di inizio Ottobre 2025	Mese / anno di fine continua			

Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2025	2026	2027
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2025 Ore di attività personale Ufficio Orientamento per la predisposizione di materiali per l'orientamento volti al contrasto degli stereotipi di genere Coinvolgimento del personale docente/ricercatore e della componente studentesca negli incontri di orientamento	2026 Ore di attività personale Ufficio Orientamento per il coordinamento delle azioni di orientamento Coinvolgimento del personale docente/ricercatore e della componente studentesca negli incontri di orientamento	2027 Ore di attività personale Ufficio Orientamento per il coordinamento e monitoraggio delle azioni di orientamento Coinvolgimento del personale docente/ricercatore e della componente studentesca negli incontri di orientamento
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Attuazione di incontri di orientamento in cui si pone attenzione al contrasto agli stereotipi di genere nella scelta del percorso universitario		
Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)	Riduzione prevalenza di genere nei corsi di studio		
Indicatore	Numero incontri di orientamento che includono contrasto a stereotipi di genere/role model e composizione di genere dei corsi di studio/tasso di femminilizzazione e mascolinizzazione dei corsi di studio		
Targets	2025 Costituzione rete docenti UNIMORE per orientamento gender sensitive e network stakeholders esterni. Contatti con le scuole e con i dipartimenti per programmare azioni da porre in essere nell'a.a. 2025-2026	2026 Numero interventi nelle scuole superiori e attività negli eventi di orientamento volti al contrasto stereotipi di genere. Aumento dell'1% delle studentesse iscritte ai corsi sottorappresentati dal genere femminile	2027 Numero interventi nelle scuole superiori e attività negli eventi di orientamento volti al contrasto stereotipi di genere. Aumento del 3% delle studentesse iscritte ai corsi sottorappresentati dal genere femminile Aumento dell'1% degli studenti iscritti ai corsi sottorappresentati dal genere maschile

Azione 13	Premialità studentesse area STEM e studenti aree Umanistiche
Breve descrizione dell'azione	Realizzazione di un sistema di incentivi per studentesse in corsi di laurea di area STEM
Area (e) di impatto	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione ☐ 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali ☐ 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera X 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti ☐ 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali ☐ 6. Ben-essere X 7. Altro Specificare X – Equilibrio di genere in corsi di studi di area STEM
Obiettivi	☐ Capire l'organizzazione ● Raccolta dati ☐ Sensibilizzazione ☐ Formazione di genere (e diversità) ☐ Progressione e sviluppo della carriera - X Reclutamento ○ Promozione ○ Riduzione turn-over ☐ Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere ☐ Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale ● Politiche per l'uguaglianza di genere ● Monitoraggio di genere ● Organi decisionali equilibrati in termini di genere ☐ Integrazione degli aspetti di genere in ● Ricerca ● Insegnamento ● Domande di finanziamento interno ☐ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata ● Condizioni di lavoro flessibili ● Doppia carriera ● Cura e lavoro familiare ● Altro (prego specificare) ☐ Gender Budgeting, specificare: X Altri campi, specificare: Reclutamento studentesse in area STEM
Dimensioni di ben-essere	☐ Conoscenza (istruzione, formazione, informazione) ☐ Ricerca ☐ Lavoro X Accedere alle risorse (servizi, trasferimenti, borse di studio..) ☐ Vivere una vita sana ☐ Studiare e lavorare in luoghi sani e sicuri e in un ambiente sostenibile ☐ Muoversi nel territorio ☐ Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa ☐ Prendersi cura ☐ Godere della bellezza e della cultura ☐ Altro (Specificare)
SDG	☐ SDG1 ☐ SDG2 ☐ SDG3 ☐ SDG4 X ☐ SDG5 ☐ SDG6 ☐ SDG7 ☐ SDG8 ☐ SDG9 X ☐ SDG10 ☐ SDG11 ☐ SDG12 ☐ SDG13 ☐ SDG14 ☐ SDG15 ☐ SDG16 ☐ SDG17
Criticità oggetto dell'azione	
A chi è destinata l'azione	
Stakeholder interni	☒ Componente studentesca
Stakeholder esterni	☐ Altre istituzioni presenti nel Territorio (specificare) ☐ Organismi/Associazioni Pari Opportunità (specificare)
	☐ Personale di ricerca e docente. In particolare: ☐ Imprese fornitrici
	☐ Personale Tecnico e Amministrativo In Particolare: ☐ Altro [Specificare]
Coinvolgimento nell'implementazione	
Stakeholders interni	☐ CUG ☐ Conferenza componente studentesca ☐ Consulta del Personale Tecnico Amministrativo X Direzioni: Servizi agli Studenti
Stakeholders esterni	☐ Altre istituzioni presenti nel Territorio (specificare) ☐ Organismi/Associazioni Pari Opportunità (specificare) ☐ Organizzazioni sindacali ☐ Organizzazioni professionali ☐ Media
	☒ Commissione Didattica ☐ Conferenza Direttori Dipartimento X Referenti Pari Opportunità Dipartimentali X Gender Equality Manager ☐ Delegata Pari Opportunità ☐ Delegato alla Ricerca ☐ Altri (specificare)
Responsabilità nell'implementazione e nel monitoraggio dell'azione	Direzione Servizi agli Studenti, Delegato alla Didattica
L'importanza dell'azione per la tua istituzione (Auto-valutazione della rilevanza dell'azione per il cambiamento organizzativo all'interno dell'istituzione)	☐ Molto alta X Alta
	☐ Media ☐ Bassa
	☐ Molto Bassa ☐ Non è possibile scegliere
Poteniali fattori di successo per questa azione	Supporto del top management, comunicazione efficace, attuazione progetti con istituti superiori sia specifici sul gap di genere nelle aree STEM che di contrasto agli stereotipi di genere posti in essere nei territori.
Periodo di attuazione previsto	Mese / anno di inizio Luglio 2025
	Mese / anno di fine continua

Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2025 2.500,00 euro (riduzione o rimborso del pagamento dei contributi pari a 500,00 €, da assegnare alla migliore studentessa risultata idonea nella graduatoria per ciascun anno di corso di laurea Triennale e Magistrale nei corsi identificati come STEM - eventualmente con divario di genere (meno del 30% – 25% di donne)	2026 3.000,00 euro	2027 3.500,00 euro
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2025 Ore ** direzione studenti per la stesura del bando e il monitoraggio della procedura. Ore ** per la comunicazione e per organizzazione evento consegna dei premi	2026 Ore ** direzione studenti per la stesura del bando e il monitoraggio della procedura. Ore ** per la comunicazione e per organizzazione evento consegna dei premi	2027 Ore ** direzione studenti per la stesura del bando e il monitoraggio della procedura. Ore ** per la comunicazione e per organizzazione evento consegna dei premi
Risorse logistiche Risorse materiali necessarie per l'attuazione (spazi, attrezzature, dispositivi tecnologici, etc.)	2025	2026	2027
Output (Prodotti tangibili derivanti dall'implementazione)	premierità assegnate		
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Fruizione di incentivi da parte di studentesse in area STEM e, a partire dall'anno accademico 2025/2026 aree che vedono sottorappresentata la componente maschile incentivi rivolti a studenti.		
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a medio termine)	Aumento percentuale di studentesse iscritte a corsi di laurea in area STEM		
Indicatori (Soglie di Performance (KPI) o parametri di tendenza per misurare gli outcomes conseguiti nei tempi indicati)	Nr. studentesse che usufruiscono dell'incentivo Nr iscritte a corsi di laurea in area STEM Nr di iscritti a corsi di laurea che vedono sottorappresentata la componente maschile		
Targets	2025 Incremento percentuale rispetto alla media del triennio precedente numero premi assegnati Iniziativa assegnazione premi riferita all'a.a. 2024-2025 in dicembre 2025	2026 Incremento percentuale rispetto alla media del triennio precedente numero di premi assegnati	2027 Incremento percentuale rispetto alla media del triennio precedente numero premi assegnati

Azione 14		Mentoring Trasformativo	
Breve descrizione dell'azione		Programma a supporto delle carriere e per una trasformazione della cultura dell'accademia	
Area (e) di impatto		1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione X 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali ☐ 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera X 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti X 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali ☐ 6. Ben-essere X 7. Altro Specificare ☐	
Campi d'azione (un'azione potrebbe affrontare più di un campo d'azione)		☐ Capire l'organizzazione ☐ Raccolta dati X Sensibilizzazione X Formazione di genere (e diversità) X Progressione e sviluppo della carriera X Reclutamento X Promozione X Riduzione turn-over X Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere ☐ Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale ☐ Politiche per l'uguaglianza di genere ☐ Monitoraggio di genere ☐ Organi decisionali equilibrati in termini di genere	☐ Integrazione degli aspetti di genere in X Ricerca X Insegnamento ☐ Domande di finanziamento interno ☐ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata ☐ Condizioni di lavoro flessibili ☐ Doppia carriera ☐ Cura e lavoro familiare ☐ Altro (prego specificare) ☐ Gender Budgeting, specificare: ☐ Altri campi, specificare:
Dimensioni di ben-essere		X Conoscenza (istruzione, formazione, informazione) X Ricerca X Lavoro X Accedere alle risorse (servizi, trasferimenti, borse di studio..) ☐ Vivere una vita sana ☐ Studiare e lavorare in luoghi sani e sicuri e in un ambiente sostenibile ☐ Muoversi nel territorio ☐ Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa ☐ Prendersi cura ☐ Godere della bellezza e della cultura ☐ Altro (Specificare)	
SDG		☐ SDG1 ☐ SDG2 ☐ SDG3 XSDG4 XSDG5 ☐ SDG6 ☐ SDG7 XSDG8 ☐ SDG9 XSDG10 ☐ SDG11 ☐ SDG12 ☐ SDG13 ☐ SDG14 ☐ SDG15 ☐ SDG16 ☐ SDG17	
Criticità oggetto dell'azione		Limitata consapevolezza della dimensione di genere nell'università e nella ricerca Ostacoli all'accesso e alla progressione nella carriera accademica	
A chi è destinata l'azione Stakeholders interni		☐ Componente studentesca ☒ Personale di ricerca e docente In particolare: RTDA-Assegnista di ricerca	☐ Personale Tecnico e Amministrativo
Stakeholder esterni		☐ Altre istituzioni presenti nel territorio ☐ Imprese fornitrici	☐ Altro (specificare) X Mentors
Coinvolgimento nell'implementazione		X CUG X Mentoring Team ☐ Conferenza componente studentesca ☐ Consulta del Personale Tecnico Amministrativo X Direzioni: Ricerca, Formazione	☐ Commissione Didattica ☐ Conferenza Direttori Dipartimento X Referenti Pari Opportunità Dipartimentali X Delegata Pari Opportunità X Delegato alla Ricerca X Gender Equality Manager
Responsabilità tecnica nell'implementazione		Direzione Risorse Umane(Ufficio Formazione)/CUG/Delegata Pari Opportunità	
L'importanza dell'azione per la tua istituzione		X Molto alta ☐ Alta ☐ Media ☐ Bassa	☐ Molto Bassa ☐ Non è possibile scegliere
Potenziali fattori di successo per questa azione		Presenza di un network per la valorizzazione della dimensione di genere nell'università e nella ricerca con il quale condividere l'azione	
Periodo di attuazione previsto		Mese / anno di inizio 01/09/2025	Mese / anno di fine 31/12/2027
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione		2025 [da definire all'interno dell'Ente] Per un progetto pilota si suggerisce: 6.000 € (risorsa organizzativa) 1.000 € (mobilità/attività seminari)	2026 [da definire all'interno dell'Ente] Per un progetto pilota si suggerisce: 6.000 € (risorsa organizzativa) 1.000 € (mobilità/attività seminari)
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione		2025 [da definire all'interno dell'Ente] Per un progetto pilota si suggerisce:	2026 [da definire all'interno dell'Ente] Per un progetto pilota si suggerisce: 1 risorsa organizzativa 5 mesi
			2027 [da definire all'interno dell'Ente] Per un progetto pilota si suggerisce: 1 risorsa organizzativa 5 mesi

	1 risorsa organizzativa 5 mesi 5 mesi per 10 mentors 5 mesi per 10 mentee	7 mesi per 15 mentors 7 mesi per 15 mentee	10 mesi per 20 mentors 10 mesi per 20 mentee
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Maggiore consapevolezza della dimensione di genere nella ricerca e nell'accademia		
Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)	Riduzione dei valori del Glass door index di Ateneo		
Indicatore	Indice consapevolezza sulla dimensione di genere (indicatore in corso di costruzione) Crescita valore Glass Door Index		
Targets	2025	2026	2027
Glass Door Index	0	+0-1%	+ [2%-5%]

Riferimenti bibliografici

<http://www.og.unina.it/aree-di-ricerca/carriere-scientifiche/>

Picardi, Ilenia (2020): La porta di cristallo: un nuovo indice per rilevare l'impatto di genere della riforma Gelmini sull'accesso alla professione accademica, Milano, Angeli.

Picardi, Ilenia (2019): The Glass Door of Academia: Unveiling New Gendered Bias in Academic Recruitment", Social Sciences, 8 (5), p.160.

Picardi, Ilenia; Agodi, Maria Carmela (2020): Gender perspective in mentoring relationships: a case study of GENOVATE@UNINA, Ch.10 in Lawton Smith, H., Henry, C., Etzkowitz, H. and Poullovassilis, H. (2020) Gender, Science and Innovation New Perspectives, Cheltenham, UK, Edward Elgar, pp.189-214.

Università di Napoli Federico II - Progetto Mentoring Athena

Azione 15		Monitoraggio equilibrio di genere eventi scientifici e attribuzione di premialità ai dipartimenti che rispettano i target fissati			
Breve descrizione dell'azione	Monitoraggio equilibrio di genere nei panel eventi scientifici e attribuzione di premialità ai dipartimenti che rispettano o superano i target fissati. Adesione Protocollo RAI, Istituzioni locali No Women No Panel				
Area (e) di impatto	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione ☒ 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali ☐ 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera ☒ 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti ☒ 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali ☐ 6. Ben-essere ☒ 7. Altro Specificare ☐				
Campi d'azione	☒ Capire l'organizzazione ☐ Raccolta dati ☐ Sensibilizzazione ☐ Formazione di genere (e diversità) ☐ Progressione e sviluppo della carriera ☐ Reclutamento ☐ Promozione ☐ Riduzione turn-over ☒ Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere ☐ Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale ☐ Politiche per l'uguaglianza di genere ☐ Monitoraggio di genere ☐ Organi decisionali equilibrati in termini di genere	☐ Integrazione degli aspetti di genere in ☒ Ricerca ☐ Insegnamento ☐ Domande di finanziamento interno ☐ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata ☐ Condizioni di lavoro flessibili ☐ Doppia carriera ☐ Cura e lavoro familiare ☐ Altro (prego specificare) ☐ Gender Budgeting, specificare: ☐ Altri campi, specificare:			
Dimensioni di ben-essere	☐ Conoscenza (istruzione, formazione, informazione) ☒ Ricerca ☐ Lavoro ☐ Accedere alle risorse (servizi, trasferimenti, borse di studio..) ☐ Vivere una vita sana ☐ Studiare e lavorare in luoghi sani e sicuri e in un ambiente sostenibile ☐ Muoversi nel territorio ☒ Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa ☐ Prendersi cura ☐ Godere della bellezza e della cultura ☐ Altro (Specificare)				
SDG	☐ SDG1 ☐ SDG2 ☐ SDG3 ☐ SDG4 ☒ SDG5 ☐ SDG6 ☐ SDG7 ☐ SDG8 ☐ SDG9 ☒ SDG10 ☐ SDG11 ☐ SDG12 ☐ SDG13 ☐ SDG14 ☐ SDG15 ☐ SDG16 ☐ SDG17				
Criticità oggetto dell'azione	Difficoltà nella copertura di tutti gli eventi nel monitoraggio.				
A chi è destinata l'azione Stakeholder interni Stakeholder esterni	☐ Componente studentesca ☒ Altre istituzioni presenti nel Territorio (specificare) Enti e associazioni che richiedono patrocinio o co-organizzazione eventi	☒ Personale di ricerca e docente ☐ Imprese fornitrici	☐ Personale Tecnico e Amministrativo In Particolare: ☐ Altro [Specificare]		
Coinvolgimento nell'implementazione	☒ CUG ☐ Conferenza componente studentesca ☐ Consulta del Personale Tecnico Amministrativo ☒ Area Comunicazione	☐ Commissione Didattica ☒ Conferenza Direttori Dipartimento ☒ Referenti Pari Opportunità Dipartimentali ☒ Delegata Pari Opportunità ☒ Delegato alla Ricerca ☒ Delegato alla Comunicazione ☒ Gender Equality Manager ☒ Rete Referenti Pari Opportunità ☐ Altri (specificare)			
Responsabilità tecnica nell'implementazione	Ufficio Comunicazione, GEM				
L'importanza dell'azione per la tua istituzione	☐ Molto alta ☒ Alta	☐ Media ☐ Bassa	☐ Molto Bassa ☐ Non è possibile scegliere		
Potenenziali fattori di successo per questa azione					

Periodo di attuazione previsto	Mese / anno di inizio Aprile 2025		Mese / anno di fine continua
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2025	2026	2027
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2025 Ore personale Area Comunicazione e Referenti PO Dipartimenti per il monitoraggio della composizione di genere degli eventi scientifici	2026 Ore personale Area Comunicazione e Referenti PO Dipartimenti per il monitoraggio della composizione di genere degli eventi scientifici	2027 Ore personale Area Comunicazione e Referenti PO Dipartimenti per il monitoraggio della composizione di genere degli eventi scientifici
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Maggiore equilibrio di genere nella composizione del panel di esperti ed esperte negli eventi scientifici Non concessione di patrocinio per eventi in cui non si ha il rispetto delle linee guida		
Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)	Maggiore equilibrio di genere nella composizione del panel di esperti ed esperte negli eventi scientifici Non concessione di patrocinio per eventi in cui non si ha il rispetto delle linee guida		
Indicatore	Numero di eventi monitorati e incidenza degli eventi che rispettano equilibrio di genere		
Targets	2025 Protocollo No Women No Panel Elaborazione FORM per rilevazione dati sulla composizione dei panel Formazione sulla compilazione del FORM	2026 Monitoraggio di tutti gli eventi UNIMORE e loro conformità alla presenza di almeno il 10% del genere sottorappresentato	2027 Monitoraggio di tutti gli eventi UNIMORE e loro conformità alla presenza di almeno il 15% del genere sottorappresentato

Azione 16		Formazione e Sensibilizzazione	
Breve descrizione dell'azione		Per conseguire l'obiettivo generale del Piano di Eguaglianza di genere risulta necessario promuovere all'interno dell'Ateneo una cultura dell'uguaglianza di genere attenta anche all'intersezionalità. L'azione 16 si propone appunto di realizzare seminari ed eventi di sensibilizzazione (anche utilizzando attività di gioco, proiezioni cinematografiche e azioni sceniche in collaborazione con le associazioni e istituzioni presenti nel territorio) e formazione per il personale ad ogni livello organizzativo e per la popolazione studentesca per raggiungere questo obiettivo.	
Area (e) di impatto		1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione ☒ 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti ☐ 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali 6. Ben-essere ☒ 7. Altro Specificare	
Obiettivi		☐ Capire l'organizzazione ☐ Raccolta dati ☒ Sensibilizzazione ☒ Formazione di genere (e diversità) ☐ Progressione e sviluppo della carriera ☐ Reclutamento ☐ Promozione ☐ Riduzione turn-over ☒ Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere ☒ Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale ☐ Politiche per l'uguaglianza di genere ☐ Monitoraggio di genere ☐ Organi decisionali equilibrati in termini di genere	☐ Integrazione degli aspetti di genere in ☐ Ricerca ☐ Insegnamento ☐ Domande di finanziamento interno ☐ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata ☐ Condizioni di lavoro flessibili ☐ Doppia carriera ☐ Cura e lavoro familiare ☐ Altro (prego specificare) ☐ Gender Budgeting, specificare: ☐ Altri campi, specificare:
Dimensioni di ben-essere		☒ Conoscenza (istruzione, formazione, informazione) ☐ Ricerca ☐ Lavoro ☐ Accedere alle risorse (servizi, trasferimenti, borse di studio..) ☐ Vivere una vita sana ☐ Studiare e lavorare in luoghi sani e sicuri e in un ambiente sostenibile ☐ Muoversi nel territorio ☐ Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa ☐ Prendersi cura ☐ Godere della bellezza e della cultura ☐ Altro (Specificare)	
SDG		☐ SDG1 ☐ SDG2 ☐ SDG3 ☐ SDG4 ☒ SDG5 ☐ SDG6 ☐ SDG7 ☐ SDG8 ☐ SDG9 ☒ SDG10 ☐ SDG11 ☐ SDG12 ☐ SDG13 ☐ SDG14 ☐ SDG15 ☐ SDG16 ☐ SDG17	
Criticità oggetto dell'azione		- Necessità di una maggiore consapevolezza della dimensione di genere nell'università e nella ricerca - Necessità di rafforzare una cultura di genere e di pari opportunità all'interno dell'istituzione	
A chi è destinata l'azione		Stakeholder interni ☒ Componente studentesca ☐ Altre istituzioni presenti nel Territorio (specificare) ☐ Organismi/Associazioni Pari Opportunità (specificare) Stakeholder esterni ☐ Imprese fornitrici ☒ Personale di ricerca e docente. In particolare: ☐ Altro [Specificare]	
Coinvolgimento nell'implementazione		Stakeholders interni ☒ CUG ☐ Conferenza componente studentesca ☒ Consulta del Personale Tecnico Amministrativo ☐ Direzioni: [Specificare] ☐ Commissione Didattica ☐ Conferenza Direttori Dipartimento ☐ Referenti Pari Opportunità Dipartimentali ☒ Delegata Pari Opportunità ☐ Delegato alla Ricerca ☒ Gender Equality Manager ☒ Altri (specificare): Ufficio Formazione e valorizzazione del personale	
Responsabilità tecnica nell'implementazione e nel monitoraggio dell'azione		CUG, Ufficio Formazione e valorizzazione del personale	
L'importanza dell'azione per la tua istituzione (Auto-valutazione della rilevanza dell'azione per il cambiamento organizzativo all'interno dell'istituzione)		☐ Molto alta ☒ Alta ☐ Media ☐ Bassa ☐ Molto Bassa ☐ Non è possibile scegliere	

Potenziali fattori di successo per questa azione	Supporto del top management, coordinamento con iniziative già esistenti		
Periodo di attuazione previsto	Mese / anno di inizio Gennaio 2025		Mese / anno di fine Dicembre 2027
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2025 Costo produzione di materiale di formazione e informativo, organizzazione eventi e relatori esterni	2026 Costo produzione di materiale di formazione e informativo, organizzazione eventi e relatori esterni	2027 Costo produzione di materiale di formazione e informativo, organizzazione eventi e relatori esterni
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2025 Personale accademico e PTA a supporto dell'evento	2026 Personale accademico e PTA a supporto dell'evento	2027 Personale accademico e PTA a supporto dell'evento
Risorse logistiche Risorse materiali necessarie per l'attuazione (spazi, attrezzature, dispositivi tecnologici, etc.)	2025 Spazi per eventi / dispositivi per registrazione / diretta streaming / materiali promozionali (locandine, leaflet, etc)	2026 Spazi per eventi / dispositivi per registrazione / diretta streaming / materiali promozionali (locandine, leaflet, etc)	2027 Spazi per eventi / dispositivi per registrazione / diretta streaming / materiali promozionali (locandine, leaflet, etc)
Output (Prodotti tangibili derivanti dall'implementazione)	Registrazioni eventi fruibili in modalità asincrona		
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Nr di seminari ed eventi realizzati / Nr di partecipanti, disaggregati per tipologia e genere		
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a medio termine)	Maggiore consapevolezza della questione di genere e di pari opportunità		
Indicatori (Soglie di Performance (KPI) o parametri di tendenza per misurare gli outcomes conseguiti nei tempi indicati)	Nr. seminari / eventi all'anno per personale e popolazione studentesca Nr. fruitori/fruitrici Miglioramento Indicatori di impatto su consapevolezza della questione di genere e di pari opportunità		
Targets	2025 4 Seminari	2026 6 seminari	2027 8 seminari

Azione 17		Modulo Formativo Gender Equity	
Breve descrizione dell'azione	Predisposizione e attivazione di un modulo formativo su gender equity obbligatorio per personale in entrata, direttori e direttrici di dipartimento, presidenti commissioni paritetiche, componenti organi accademici, responsabili direzioni e consiglio alla componente studentesca/dottorandi/dottorande. Diffondere e rendere disponibile il modulo sulle principali piattaforme di ateneo con la collaborazione con il Centro EDUNOVA.		
Area (e) di impatto	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione X 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali ☐ 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera ☐ 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti X 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali ☐ 6. Ben-essere X 7. Altro Specificare ☐		
Campi d'azione	☐ Capire l'organizzazione ☐ Raccolta dati X Sensibilizzazione ☐ Formazione di genere (e diversità) ☐ Progressione e sviluppo della carriera ☐ Reclutamento ☐ Promozione ☐ Riduzione turn-over X Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere ☐ Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale ☐ Politiche per l'uguaglianza di genere ☐ Monitoraggio di genere ☐ Organi decisionali equilibrati in termini di genere	X Integrazione degli aspetti di genere in X Ricerca X Insegnamento ☐ Domande di finanziamento interno ☐ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata ☐ Condizioni di lavoro flessibili ☐ Doppia carriera ☐ Cura e lavoro familiare ☐ Altro (prego specificare) ☐ Gender Budgeting, specificare: ☐ Altri campi, specificare:	
Dimensioni di benessere	X Conoscenza (istruzione, formazione, informazione) X Ricerca ☐ Lavoro ☐ Accedere alle risorse (servizi, trasferimenti, borse di studio..) ☐ Vivere una vita sana ☐ Studiare e lavorare in luoghi sani e sicuri e in un ambiente sostenibile ☐ Muoversi nel territorio ☐ Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa ☐ Prendersi cura ☐ Godere della bellezza e della cultura ☐ Altro (Specificare)		
SDG	☐ SDG1 ☐ SDG2 ☐ SDG3 XSDG4 XSDG5 ☐ SDG6 ☐ SDG7 ☐ SDG8 ☐ SDG9 XSDG10 ☐ SDG11 ☐ SDG12 ☐ SDG13 ☐ SDG14 ☐ SDG15 ☐ SDG16 ☐ SDG17		
Criticità oggetto dell'azione			
A chi è destinata l'azione Stakeholder interni Stakeholder esterni	X Componente studentesca obbligatorio componenti organi accademici, e presidenti Conferenza componente studentesca e studentesse, e consiglio alla componente studentesca/dottorandi/dottorande	X Personale di ricerca e docente [obbligatorio per personale in entrata, direttori e direttrici di dipartimento, presidenti Commissione paritetiche, Delegato/a Pari Opportunità, Referenti Pari Opportunità Dipartimentali, componenti organi accademici, componenti CUG]	☐ Personale Tecnico e Amministrativo [Obbligatorio componenti organi accademici, responsabili direzioni, componenti CUG]
Coinvolgimento nell'implementazione	X CUG ☐ Conferenza componente studentesca ☐ Consulta del Personale Tecnico Amministrativo X Direzioni Risorse Umane, Formazione	X Commissione Didattica X Conferenza Direttori Dipartimento X Referenti Pari Opportunità Dipartimentali X Delegata Pari Opportunità X Delegato alla Didattica X Gender Equality Manager X Centro EDUNOVA ☐ Delegato alla Ricerca ☐ Altri (specificare)	
Responsabilità tecnica nell'implementazione	Direzione Risorse Umane, Ufficio Formazione, GEM		
L'importanza dell'azione per la tua istituzione	☐ Molto alta X Alta	☐ Media ☐ Bassa	☐ Molto Bassa ☐ Non è possibile scegliere
Potenziati fattori di successo per questa azione			
Periodo di attuazione previsto	Mese / anno di inizio 01/04/2025	Azione continua	

Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2025 Completamento Realizzazione moduli formativi COSTO di videoregistrazione e produzione MOOC su gender equity e sistema per monitoraggio partecipanti e valutazione di impatto.	2026	2027
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2025 Almeno 20 ore da parte di esperti/e su gender equity dell'Ateneo per il disegno del modulo formativo. Almeno 12 ore personale informatico per il supporto e produzione MOOC. 8 ore complessive di videoregistrazioni da parte di personale esperto/a in studi di genere Almeno 10 ore da parte dell'Area Comunicazione per approntare comunicati per diffondere la presenza del modulo formativo dedicato	2026 Almeno 20 ore da parte di personale informatico preposto al supporto/monitoraggio somministrazione corso e misura indicatori di valutazione Almeno 20 ore da parte di personale esperto/a nella valutazione di impatto	2027 Almeno 20 ore da parte di personale informatico preposto al supporto/monitoraggio somministrazione corso e misura indicatori di valutazione Almeno 20 ore da parte di personale esperto/a nella valutazione di impatto
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Effetti a breve termine: Predisposizione di un modulo formativo di 8 ore pari a 3 cfu e elaborazione di video pillole fruibili a distanza. Elaborazione di un sistema di indicatori per la valutazione di impatto del modulo formativo.		
Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)	Effetti a medio termine: Accresciuta consapevolezza da parte dei/delle partecipanti da valutare attraverso un questionario finale. Misurazione partecipanti al modulo formativo e valutazione di impatto del corso.		
Indicatore	Presenza del modulo formativo. Numero fruitori, Analisi di impatto		
Targets	2025: Predisposizione del Modulo Formativo e degli indicatori di impatto.	2026: Partecipazione delle categorie indicate per la frequenza obbligatoria, monitoraggio e valutazione di impatto.	2027: Partecipazione delle categorie indicate per la frequenza obbligatoria, monitoraggio e valutazione di impatto.

Azione 18		Servizio di ascolto psicologico e counseling per componente studentesca/Sportello di Accoglienza e di ascolto			
Breve descrizione dell'azione	Stato attuale dei servizi attivati: https://www.unimore.it/it/servizi/servizi-di-ascolto-psicologico-e-consulenza Attività di coordinamento tra i diversi servizi di promozione del benessere e di supporto psicologico rivolti alla comunità universitaria, con l'obiettivo di migliorare l'efficacia e la coerenza delle iniziative esistenti. L'azione prevede l'organizzazione di incontri periodici tra i referenti dei servizi destinati sia al personale sia alla componente studentesca, al fine di favorire un approccio integrato e sinergico. Tra i soggetti coinvolti figurano lo sportello di accoglienza e di ascolto per il personale, i servizi di ascolto e sostegno dedicati agli studenti e alle studentesse, gli sportelli antiviolenza e lo Sportello universitario per il contrasto alle forme di discriminazione in ragione dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale e la Consigliera di fiducia. La responsabilità tecnico-organizzativa dell'azione è affidata al Comitato Unico di Garanzia (CUG) e alla Direzione dei Servizi agli studenti e alle studentesse. L'indicatore previsto per il monitoraggio dell'attività è il numero di incontri di raccordo realizzati nel periodo considerato e le relazioni sottoposte all'attenzione del CUG e della Delegata alle Pari Opportunità.				
Area (e) di impatto	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione ☐ 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali ☐ 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera ☐ 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti ☐ 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali X 6. Ben-essere X 7. Altro Specificare ☐				
Obiettivi	☐ Capire l'organizzazione Raccolta dati X Sensibilizzazione ☐ Formazione di genere (e diversità) ☐ Progressione e sviluppo della carriera ☐ Reclutamento ☐ Promozione ☐ Riduzione turn-over ☐ Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere X Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale - Politiche per l'uguaglianza di genere - Monitoraggio di genere - Organi decisionali equilibrati in termini di genere	☐ Integrazione degli aspetti di genere in Ricerca Insegnamento Domande di finanziamento interno ☐ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata Condizioni di lavoro flessibili Doppia carriera Cura e lavoro familiare Altro (prego specificare) ☐ Gender Budgeting, specificare: ☐ Altri campi, specificare:			
Dimensioni di ben-essere	☐ Conoscenza (istruzione, formazione, informazione) ☐ Ricerca ☐ Lavoro X Accedere alle risorse (servizi, trasferimenti, borse di studio..) ☐ Vivere una vita sana X Studiare e lavorare in luoghi sani e sicuri e in un ambiente sostenibile ☐ Muoversi nel territorio ☐ Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa ☐ Prendersi cura ☐ Godere della bellezza e della cultura ☐ Altro (Specificare)				
SDG	☐ SDG1 ☐ SDG2 ☐ SDG3 ☐ SDG4 x ☐ SDG5 ☐ SDG6 ☐ SDG7 ☐ SDG8 ☐ SDG9 ☐ SDG10 ☐ SDG11 ☐ SDG12 ☐ SDG13 ☐ SDG14 ☐ SDG15 ☐ SDG16 ☐ SDG17				
Criticità oggetto dell'azione	Si avverte la necessità di coordinamento fra i diversi servizi esistenti in UNIMORE sia in merito all'ascolto che al contrasto a discriminazioni e violenza di genere e molestie.				
A chi è destinata l'azione Stakeholder interni	X Componente studentesca	☐ Personale di ricerca e docente. In particolare:	☐ Personale Tecnico e Amministrativo In Particolare:		
Stakeholder esterni	X Altre istituzioni presenti nel Territorio AUSL ☐ Organismi/Associazioni Pari Opportunità (specificare)	☐ Imprese fornitrici	☐ Altro [Specificare]		

Coinvolgimento nell'implementazione Stakeholders interni Stakeholders esterni	X CUG X Conferenza componente studentesca ☐ Consulta del Personale Tecnico Amministrativo X Direzione Servizi agli Studenti X Altre istituzioni presenti nel Territorio – Dipartimenti della Salute pubblica, Azienda Unità Sanitaria Locale			☐ Commissione Didattica ☐ Conferenza Direttori Dipartimento ☐ Referenti Pari Opportunità Dipartimentali X Delegata Pari Opportunità X Gender Equality Manager ☐ Delegato alla Ricerca X Responsabile Sportello di Ascolto X Delegato per la Disabilità e i DSA X Commissione Benessere Organizzativo X Referenti Servizio di Sostegno Psicologico e counseling rivolti a studenti e studentesse X Referente Sportello di accoglienza e di ascolto per il personale X Referente Sportello universitario per il contrasto alle forme di discriminazione in ragione dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale X Referenti Sportelli antiviolenza
Responsabilità tecnica nell'implementazione e nel monitoraggio dell'azione	Direzione Servizi agli Studenti e Studentesse, Gender Equality Manager			
L'importanza dell'azione per la tua istituzione (Auto-valutazione della rilevanza dell'azione per il cambiamento organizzativo all'interno dell'istituzione)	X Molto alta ☐ Alta	☐ Media ☐ Bassa	☐ Molto Bassa ☐ Non è possibile scegliere	
Potenziati fattori di successo per questa azione	Sostegno del top management, coinvolgimento di risorse interne (personale specializzato con competenze di psicologia generale, psicologia clinica, psicologia sociale, etc), collaborazione con Istituzioni del Territorio			
Periodo di attuazione previsto	Mese / anno di inizio Settembre 2025		Mese / anno di fine Continua	
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2025 Budget destinato agli sportelli.	2026 Budget destinato agli sportelli.	2027 Budget destinato agli sportelli.	
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2025 Numero ore destinate da referenti degli sportelli per redigere relazione e per incontri di coordinamento Ore destinate al funzionamento dei servizi	2026 Numero ore destinate da referenti degli sportelli per redigere relazione e per incontri di coordinamento. Ore destinate al funzionamento degli sportelli	2027 Numero ore destinate da referenti degli sportelli per redigere relazione e per incontri di coordinamento Ore destinate al funzionamento degli sportelli	
Risorse logistiche Risorse materiali necessarie per l'attuazione (spazi, attrezzature, dispositivi tecnologici, etc.)	2025 Spazi adeguati per potere svolgere gli incontri con utenza e di coordinamento fra sportelli	2026 Spazi adeguati per poter svolgere gli incontri con utenza e di coordinamento fra sportelli	2027 Spazi adeguati per poter svolgere gli incontri con utenza e di coordinamento fra sportelli	
Output (Prodotti tangibili derivanti dall'implementazione)	Relazioni referenti sportelli			
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Numero di incontri di coordinamento fra sportelli e con CUG e Delegati e produzione relazioni sportelli			
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a medio termine)	Coordinamento fra i centri e maggiore conoscenza del contesto per potere attivare o migliorare azioni dedicate			
Indicatori (Soglie di Performance (KPI) o parametri di tendenza per misurare gli outcomes conseguiti nei tempi indicati)	Numero di studenti e studentesse presi/e in carico dal Servizio di Aiuto Psicologico Numero di persone prese in carico complessivamente dagli sportelli disaggregate per ruolo e genere Numero di incontri realizzati (primo incontro conoscitivo e successivi) Numero di incontri di coordinamento fra sportelli Relazione degli enti a CUG e Delegati/e Disabilità e Pari Opportunità UNIMORE			
Targets	2025 Funzionamento sportelli (numero di persone che si sono rivolte ai diversi sportelli). Almeno un incontro del gruppo di coordinamento.	2026 Funzionamento sportelli (numero di persone che si sono rivolte ai diversi sportelli). Due incontri del gruppo di coordinamento.	2027 Funzionamento sportelli (numero di persone che si sono rivolte ai diversi sportelli). Due incontri del gruppo di coordinamento.	

Azione 19	Consigliera di fiducia		
Breve descrizione dell'azione	L'azione si propone di promuovere il coordinamento della Consigliera di Fiducia con gli altri sportelli L'azione prevede la realizzazione, da parte della Consigliera di fiducia UNIMORE, di una proposta formativa rivolta a PTA, docenti e componente studentesca sui temi del Codice di condotta (aggiornato a gennaio 2025), con l'obiettivo di promuovere comportamenti responsabili e consapevoli. I corsi, già avviati nel 2024 per il personale, verranno estesi anche alla componente studentesca nel corso del 2025-2027.		
Area (e) di impatto	1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione X 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali ☐ 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera ☐ 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti ☐ 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali X 6. Ben-essere X 7. Altro Specificare ☐		
Campi d'azione	☐ Capire l'organizzazione ☐ Raccolta dati ☐ Sensibilizzazione ☐ Formazione di genere (e diversità) ☐ Progressione e sviluppo della carriera ○ Reclutamento ○ Promozione ○ Riduzione turn-over ☐ Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere X Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale ☐ Politiche per l'uguaglianza di genere ☐ Monitoraggio di genere ☐ Organi decisionali equilibrati in termini di genere	☐ Integrazione degli aspetti di genere in ☐ Ricerca ☐ Insegnamento ☐ Domande di finanziamento interno X Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata ☐ Condizioni di lavoro flessibili ☐ Doppia carriera ☐ Cura e lavoro familiare ☐ Altro (prego specificare) ☐ Gender Budgeting ☐ Altri campi, specificare:	
Dimensioni di ben-essere	☐ Conoscenza (istruzione, formazione, informazione) ☐ Ricerca X Lavoro ☐ Accedere alle risorse (servizi, trasferimenti, borse di studio..) X Vivere una vita sana ☐ Studiare e lavorare in luoghi sani e sicuri e in un ambiente sostenibile ☐ Muoversi nel territorio X Partecipare alla vita pubblica e convivere in una società equa ☐ Prendersi cura ☐ Godere della bellezza e della cultura X Altro (Specificare) Miglioramento ambiente lavorativo		
SDG	☐ SDG1 ☐ SDG2 ☐ SDG3 ☐ SDG4 XSDG5 ☐ SDG6 ☐ SDG7 XSDG8 ☐ SDG9 XSDG10 ☐ XSDG11 ☐ SDG12 ☐ SDG13 ☐ SDG14 ☐ SDG15 ☐ SDG16 ☐ SDG17		
Criticità oggetto dell'azione	Possibile conflitto di competenze con il titolare dello sportello di ascolto		
A chi è destinata l'azione Stakeholder interni	X Componente studentesca	X Personale di ricerca e docente	X Personale Tecnico e Amministrativo In Particolare:
Stakeholder esterni			
Coinvolgimento nell'implementazione	X CUG ☐ Conferenza componente studentesca ☐ Consulta del Personale Tecnico Amministrativo ☐ Direzioni ☐ Comitato Tecnico Operativo Bilancio di genere X Consigliera di Fiducia X Gender Equality Manager	☐ Commissione Didattica ☐ Conferenza Direttori Dipartimento ☐ Referenti Pari Opportunità Dipartimentali ☐ Delegata Pari Opportunità ☐ Delegato alla Ricerca X Altri (specificare) Ufficio formazione e valorizzazione del personale	
Responsabilità tecnica nell'implementazione	Consigliera di Fiducia		
L'importanza dell'azione per la tua istituzione	☐ Molto alta X Alta	☐ Media ☐ Bassa	☐ Molto Bassa ☐ Non è possibile scegliere
Potenziati fattori di successo per questa azione	Sperimentazione di interventi formativa effettuata		
Periodo di attuazione previsto	Mese / anno di inizio 01/07/2025		Mese / anno di fine Continuativa l'azione è pluriennale
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2025 Si stima uno stanziamento di euro 30.000 triennale (primo anno 2024)	2026 Idem	2027 Idem
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2025 Erogazione di interventi formativi da parte della Consigliera di Fiducia, interazione con CUG, Delegata PO,	2026 Erogazione di interventi formativi da parte della Consigliera di Fiducia, interazione con CUG,	2027 Erogazione di interventi formativi da parte della Consigliera di Fiducia, interazione con CUG,

	GEM e coordinamento con altri servizi/sportelli	Delegata PO, GEM e coordinamento con altri servizi/sportelli	Delegata PO, GEM e coordinamento con altri servizi/sportelli
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Attività formative Consigliera di fiducia nell'Ateneo e relazione attività		
Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)	Attività formative Consigliera di fiducia nell'Ateneo e relazione attività		
Indicatore	Numero di interventi formativi. Relazioni attività. Partecipazione Consigliera ad attività di coordinamento.		
Targets	2025 Interventi formativi. Raccordo con CUG, GEM e delega PO. Coordinamento con gli altri sportelli.	2026 Interventi formativi. Interazione con CUG, Delegata PO, GEM e coordinamento con altri servizi/sportelli	2027 Interventi formativi, interazione con CUG, Delegata PO, GEM e coordinamento con altri servizi/sportelli

Azione 20	Politiche Inclusive LGBTQI+		
Breve descrizione dell'azione	Conferma della presenza del Tavolo UNIMORE con le associazioni LGBTQI+ presenti nei territori sede UNIMORE, la partecipazione di UNIMORE al Tavolo interistituzionale con le associazioni LGBTQI+ coordinato da Comune di Modena e al Tavolo Interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT coordinato dal Comune di Reggio Emilia, l'istituzione di uno Sportello universitario per il contrasto alle forme di discriminazione in ragione dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale presso le sedi di UNIMORE e attività di sensibilizzazione e formazione. Inoltre, si effettuerà una ricognizione delle strutture UNIMORE con l'obiettivo di individuare per ogni struttura almeno un Bagno All Gender.		
Area (e) di impatto	- Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione X - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali ☐ - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera ☐ - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti ☐ - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali X - Altro Specificare ☐		
Campi d'azione	☐ Capire l'organizzazione ☐ Raccolta dati ☐ Sensibilizzazione ☐ Formazione di genere (e diversità) ☐ Progressione e sviluppo della carriera ☐ Reclutamento ☐ Promozione ☐ Ritenzione ☐ Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere X Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale ☐ Politiche per l'uguaglianza di genere ☐ Monitoraggio di genere ☐ Organi decisionali equilibrati in termini di genere ☐ Integrazione degli aspetti di genere in ☐ Ricerca ☐ Insegnamento ☐ Domande di finanziamento interno ☐ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata ☐ Condizioni di lavoro flessibili ☐ Doppia carriera ☐ Cura e lavoro familiare ☐ Altro (prego specificare) ☐ Gender Budgeting, specificare: ☐ Altri campi, specificare:		
Criticità oggetto dell'azione	Coordinamento attività di ricerca e interazione con stakeholders		
A chi è destinata l'azione	X Componente studentesca	X Personale di ricerca e docente	☐ Personale Tecnico e Amministrativo
Coinvolgimento nell'implementazione	X CUG X Conferenza componente studentesca ☐ Consulta del Personale Tecnico Amministrativo X Direzione Servizi agli studenti e alle studentesse X Consigliera di Fiducia X Referenti Servizi Ascolto e antidiscriminazione ☐ Ufficio Relazioni internazionali X Direzione Tecnica ☐ Commissione Didattica ☐ Conferenza Direttori Dipartimento X Delegata del Rettore per le Pari Opportunità X Gender Equality Manager X Referenti Pari Opportunità dei dipartimenti X Consigliera di Fiducia ☐ Delegato del Rettore per l'Internazionalizzazione X Istituzioni e Associazioni aderenti ai tavoli X Tavolo UNIMORE e associazioni LGBTQI+ dei territori in cui UNIMORE ha sede		
Responsabilità tecnica nell'implementazione	Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, CUG, Direzione Servizi agli studenti e alle studentesse, Direzione Tecnica		
L'importanza dell'azione per la tua istituzione	☐ Molto alta X Alta	☐ Media ☐ Bassa	☐ Molto Bassa ☐ Non è possibile scegliere
Potenziati fattori di successo per questa azione	Presenza Tavolo UNIMORE con le associazioni LGBTQI+ nei territori sede UNIMORE, partecipazione di UNIMORE al Tavolo interistituzionale con le associazioni LGBTQI+ coordinato da Comune di Modena e al Tavolo Interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT coordinato dal Comune di Reggio Emilia. Network con associazioni e istituzioni nel territorio sul tema.		
Periodo di attuazione previsto	Luglio 2025	continua	
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2025 Budget per il funzionamento dello sportello, per interventi formativi e attività di redazione report e coordinamento. Budget dedicato alla comunicazione sugli Sportelli.	2026 Budget per il funzionamento dello sportello, per interventi formativi e attività di redazione report e coordinamento.	2027 Budget per il funzionamento dello sportello, per interventi formativi e attività di redazione report e coordinamento

Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2025 30 ore di lavoro per partecipazione a riunioni e attività di networking da parte di referente UNIMORE nei tavoli istituiti e da parte di esperte/i e per attività di comunicazione e coordinamento.	2026 60 ore di lavoro per partecipazione a riunioni e attività di networking da parte di referente UNIMORE nei tavoli istituiti.	2027 60 ore di lavoro per partecipazione a riunioni e attività di networking da parte di referente UNIMORE nei tavoli istituiti.
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Relazioni interne attività mantenendo anonimato persone che si rivolgono allo sportello. Numero di casi. Numero di bagni all gender per struttura.		
Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)	Sensibilizzazione UNIMORE e territorio sulla prevenzione e contrasto all'omobitansfobia.		
Indicatore	Numero riunioni del Tavolo UNIMORE Associazioni LGBTQI+ Numero di riunioni dei tavoli interistituzionali ai quali UNIMORE aderisce a Modena e Reggio Emilia Numero di azioni di sensibilizzazione sul tema al quale prende parte personale UNIMORE Report Sportello universitario per il contrasto alle forme di discriminazione in ragione dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale presso le sedi di UNIMORE. Numero di incontri di coordinamento con gli altri Sportelli, Delegata PO, CUG, Consigliera di Fiducia		
Targets	2025 2 riunioni alle quali personale UNIMORE prenderà parte 1 evento nel quale personale UNIMORE verrà coinvolto 1 riunione di coordinamento. Numero di accessi allo sportello. Campagna di comunicazione 1 laboratorio sull'identità di genere e il contrasto all'omobitranseattività rivolto a studenti e studentesse (un incontro presso sede Modena e uno presso sede Reggio Emilia)	2026 4 riunioni alle quali personale UNIMORE prenderà parte 2 eventi nel quale personale UNIMORE verrà coinvolto 2 riunioni di coordinamento. Numero di accessi allo sportello. 1 laboratorio sull'identità di genere e il contrasto all'omobitranseattività rivolto a studenti e studentesse (un incontro presso sede Modena e uno presso sede Reggio Emilia)	2027 4 riunioni alle quali personale UNIMORE prenderà parte 2 eventi nel quale personale UNIMORE verrà coinvolto 2 riunioni di coordinamento. Numero di accessi allo sportello. 1 laboratorio sull'identità di genere e il contrasto all'omobitranseattività rivolto a studenti e studentesse (un incontro presso sede Modena e uno presso sede Reggio Emilia)

Azione 21		UNIMORE contro la violenza di genere			
Breve descrizione dell'azione	L'Ateneo consoliderà il proprio impegno nel contrasto alla violenza di genere attraverso una pluralità di interventi che integrano servizi di supporto, partecipazione a reti istituzionali, azioni formative e simboliche rivolte alla comunità accademica e al territorio. Tra le principali azioni, si segnala l'attivazione di sportelli anti-violenza all'interno dell'Ateneo, che vedono come principali destinatari la comunità studentesca. Gli sportelli, realizzati in collaborazione con i servizi territoriali dei Comuni di Modena e Reggio Emilia, forniranno ascolto, supporto e orientamento con il coinvolgimento di operatrici dei centri anti-violenza che avranno anche un ruolo formativo verso le diverse componenti UNIMORE. Gli indicatori di monitoraggio comprenderanno il numero di ore di sportello disponibili e i contatti attivati. UNIMORE parteciperà inoltre al tavolo interistituzionale coordinato dalla Prefettura di Modena, contribuendo alla promozione di attività di sensibilizzazione condivise sul territorio e alla realizzazione di analisi sui costi sociali ed economici della violenza di genere, in collaborazione con enti pubblici e associazioni locali. A rafforzamento del piano di sensibilizzazione, l'Ateneo promuoverà il progetto <i>"Unimore contro la violenza di genere"</i>, che prevede un bando rivolto a studenti e studentesse per la progettazione di una <i>panchina rossa</i>, simbolo di riflessione e memoria rispetto al fenomeno della violenza contro le donne. La panchina selezionata sarà installata presso sedi universitarie di Modena e Reggio Emilia, diventando uno strumento visibile e permanente di richiamo all'impegno contro la violenza. La partecipazione al bando sarà subordinata alla frequenza obbligatoria di incontri seminariali formativi sulla violenza di genere. Nel suo insieme, l'azione mira a promuovere una cultura della prevenzione, della responsabilità condivisa e della solidarietà attiva contro ogni forma di violenza di genere, valorizzando l'interazione tra dimensione accademica, istituzionale e territoriale. La responsabilità tecnico-organizzativa è affidata al CUG, alla Delegata alle Pari Opportunità e alla Direzione dei Servizi a studenti e studentesse, in collaborazione con i centri anti-violenza, i Comuni di Modena e Reggio Emilia e gli altri partner istituzionali del territorio.				
Area (e) di impatto	- Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione ☐ - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali ☐ - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera ☐ - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti ☐ - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali X - Altro Specificare ☐				
Campi d'azione	☐ Capire l'organizzazione ☐ Raccolta dati ☐ Sensibilizzazione ☐ Formazione di genere (e diversità) ☐ Progressione e sviluppo della carriera ☐ Reclutamento ☐ Promozione ☐ Ritenzione ☐ Creare una cultura del lavoro inclusiva di genere ☒ Prevenzione della violenza di genere / molestie sessuali ☐ Governance istituzionale ☐ Politiche per l'uguaglianza di genere ☐ Monitoraggio di genere ☐ Organi decisionali equilibrati in termini di genere ☐ Integrazione degli aspetti di genere in ☐ Ricerca ☐ Insegnamento ☐ Domande di finanziamento interno ☐ Aspetti dell'equilibrio tra lavoro e vita privata ☐ Condizioni di lavoro flessibili ☐ Doppia carriera ☐ Cura e lavoro familiare ☐ Altro (prego specificare) ☐ Gender Budgeting, specificare: ☐ Altri campi, specificare:				
Criticità oggetto dell'azione	Coordinamento attività di ricerca e interazione con stakeholders				
A chi è destinata l'azione	☒ Componente studentesca	☒ Personale di ricerca e docente	☐ Personale Tecnico e Amministrativo		
Coinvolgimento nell'implementazione	☒ CUG ☒ Conferenza componente studentesca ☐ Consulta del Personale Tecnico Amministrativo ☒ Direzione Servizi agli studenti e alle studentesse ☒ Consigliera di Fiducia ☒ Referenti Servizi Ascolto e antidiscriminazione ☐ Ufficio Relazioni internazionali ☐ Commissione Didattica ☐ Conferenza Direttori Dipartimento ☒ Delegata del Rettore per le Pari Opportunità ☒ Gender Equality Manager ☒ Referenti Pari Opportunità dei dipartimenti ☐ Delegato del Rettore per l'Internazionalizzazione ☒ Associazioni e istituzioni locali, partner tavolo istituzionale violenza di genere, AUSL				
Responsabilità tecnica nell'implementazione	Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, CUG, Direzione Servizi agli studenti e alle studentesse				
L'importanza dell'azione per la tua istituzione	☒ Molto alta ☐ Alta	☐ Media ☐ Bassa	☐ Molto Bassa ☐ Non è possibile scegliere		

Potenziali fattori di successo per questa azione	Partecipazione UNIMORE a tavolo interistituzionale sul contrasto alla violenza di genere istituito per la prima volta in Italia nel 2007 coordinato dalla Prefettura di Modena e al Tavolo Reggio Emilia contro la violenza sulle donne coordinato dal Comune di Reggio Emilia. Network con associazioni e istituzioni nel territorio sul tema. Presenza di personale esperto in UNIMORE sulla violenza di genere.		
Periodo di attuazione previsto	Luglio 2025	continua	
Risorse finanziarie necessarie per l'implementazione	2025 €15.300 per il funzionamento degli sportelli, per interventi formativi e attività di redazione report e coordinamento. Altro budget dedicato alla comunicazione sugli Sportelli.	2026 €46.000 per il funzionamento degli sportelli, per interventi formativi e attività di redazione report e coordinamento.	2027 €46.000 per il funzionamento degli sportelli, per interventi formativi e attività di redazione report e coordinamento
Risorse in termini di personale in mesi/persona necessarie per l'implementazione	2025 40 ore di lavoro per partecipazione a riunioni e attività di networking da parte di referente UNIMORE nel tavolo e da parte di esperte/i e per attività di comunicazione e coordinamento.	2026 60 ore di lavoro per partecipazione a riunioni e attività di networking da parte di referente UNIMORE nel tavolo e da parte di esperti/e.	2027 60 ore di lavoro per partecipazione a riunioni e attività di networking da parte di referente UNIMORE nel tavolo e da parte di esperti/e.
Risultato atteso (misurabile) di questa azione (effetti a breve termine)	Relazioni interne attività mantenendo anonimato persone che si rivolgono agli sportelli. Numero di casi.		
Risultato atteso di questa azione (effetti a medio termine)	Sensibilizzazione UNIMORE e territorio sulla prevenzione e contrasto violenza di genere. Prevenzione e contrasto violenza di genere.		
Indicatore	Numero riunioni del Tavolo Numero di azioni di sensibilizzazione sul tema al quale prende parte personale UNIMORE Report Sportelli Antiviolenza Numero di incontri di coordinamento con gli altri Sportelli, Delegata PO, CUG, Gruppo di lavoro componente studentesca		
Targets	2025 Pur essendo continua l'attività di coinvolgimento di Unimore contro la violenza di genere sia in attività di ricerca che di terza missione la partecipazione al tavolo vedrà almeno: 2 riunioni alle quali personale Unimore prenderà parte 2 eventi nei quali personale Unimore verrà coinvolto Si ipotizza che le riunioni del tavolo avverranno e gli eventi avverranno nei mesi di marzo e novembre. 1 riunione di coordinamento. Numero di accessi agli sportelli antiviolenza Campagna di comunicazione Numero di incontri con dipartimenti e 1 laboratorio violenza di genere rivolto a studenti e studentesse (due incontri uno presso sede Modena e uno presso sede Reggio Emilia)	2026 4 riunioni alle quali personale Unimore prenderà parte 4 eventi nei quali personale Unimore verrà coinvolto Report su costi violenza 2 Riunioni di coordinamento Numero di accessi agli sportelli antiviolenza Numero di incontri con dipartimenti e 2 edizioni dei laboratori violenza di genere rivolto a studenti e studentesse (in ogni edizione due incontri uno presso sede Modena e uno presso sede Reggio Emilia)	2027 4 riunioni alle quali personale UNIMORE prenderà parte 4 eventi nei quali personale Unimore verrà coinvolto 2 Riunioni di coordinamento Numero di accessi agli sportelli antiviolenza Numero di incontri con dipartimenti e 2 edizioni dei laboratori violenza di genere rivolto a studenti e studentesse (in ogni edizione due incontri uno presso sede Modena e uno



3. Check list di verifica dei requisiti europei per i GEP

MANDATORY PROCESS-BASED ELEMENTS: To comply with the Horizon Europe GEP eligibility criterion, a GEP must meet four mandatory process-related requirements:	1. Public document: The GEP must be:	
	- a formal document published on the institution's website	X
	- signed by the executive head of the organisation with a clearly nominated lead to take the plan forward	X
	- actively communicated within the institution	X
	- It should demonstrate a commitment to gender equality	X
	- set clear goals and detailed actions and measures to achieve them	X
	- compliance with the general data protection regulation (GDPR)	X
	- provide for regular progress reports	in progress
	- more detailed information or internal plans and budgets can be published or can also be internal documents. They should always, however, be available within the organization.	X
	2. Dedicated resources:	
	- Dedicated gender equality function	X
	- Wider staff time	X
	- Gender Budgeting	X
	3. Data collection and monitoring:	
	- Organisations must collect sex/ gender disaggregated data on personnel (and students, for the establishments concerned) with annual reporting based on indicators.	X
	- Organisations should consider how to select the most relevant indicators, how to collect and analyse the data, including resources to do so, and should ensure that data is published and monitored on an annual basis.	X
	- This data should inform the GEP's objectives and targets, indicators, and ongoing evaluation of progress	X
	4. Training:	
	- The GEP must also include awareness-raising and training actions on gender equality.	X
	- These activities should engage the whole organisation and be an evidence-based, ongoing and long-term process.	X
	- Activities should cover unconscious gender biases training aimed at staff and decision-makers and can also include communication activities and gender equality training	X
RECOMMENDED CONTENT-RELATED ELEMENTS: In addition to these four mandatory requirements, there are also five recommended content-related (thematic) areas that organisations may wish to consider in their GEP:	1. Work-life balance and organisational culture:	
	- ensure an open and inclusive working environment,	X
	- ensure the visibility of women in the organisation and externally,	X
	- ensure that the contribution of women is properly valued.	X
	- Inclusive work-life balance policies and practices can also be considered in a GEP, including:	X
	- parental leave policies	X
	- flexible working time arrangements	X
	- support for caring responsibilities	X
	2. Gender balance in leadership and decision-making:	
	- providing decision-makers with targeted gender training	X
	- adapting processes for selection and appointment of staff on committees,	X
	- ensuring gender balance through gender quotas,	X
	- making committee membership more transparent.	X
	3. Gender equality in recruitment and career progression:	
	- establishing recruitment codes of conduct,	X
	- involving gender equality officers in recruitment and promotion committees	X
	- proactively identifying women in underrepresented fields	X
	- considering organisation-wide workload planning models	X
	4. Integration of the gender dimension into research and teaching content:	
	- GEP can set out the organisation's commitment to incorporating sex and gender in its research priorities,	X
	- ensure that the gender dimension is considered in research and teaching,	X

	- provide support and capacity for researchers to develop methodologies for sex and gender analysis.	X
	- Research funding and research performing organisations both have a role to play in ensuring this.	X
	5. Measures against gender-based violence, including sexual harassment:	
	Policies should establish and codify the expected behaviour of employees	X
	outline how members of the organisation can report instances of gender-based violence	X
	how any such instances will be investigated and sanctions applied	X
	They should also consider how information and support is provided to victims or witnesses	X
	how the whole organisation can be mobilised to establish a culture of zero tolerance toward sexual harassment and violence	X

4. Griglia di monitoraggio e valutazione delle azioni

Azione	Stato avanzamento lavori: Dicembre 2027		Revisione GEP per 2028 Dicembre 2027		
	Problemi incontrati	Strategie adottate per risolverli	Azioni confermate: motivo	Azioni confermate cambiamenti e miglioramenti	Idee per misure da aggiungere nel GEP
1. Analisi di contesto					
2. Bilancio di genere					
3. Welfare					
4. Sensibilizzazione e formazione all'uso di una comunicazione non sessista					
5. Gender Procurement					
6. Equality Week					
7. Carriera Alias					
8. Refugees					
9. Premio per Tesi di laurea e di dottorato su uguaglianza di genere e pari opportunità					
10. Composizione commissioni di concorso					
11. Incentivo per la progressione femminile nelle carriere					
12. Orientamento e sensibilizzazione					
13. Premialità studentesse area STEM e studenti aree Umanistiche					
14. Mentoring trasformativo					
15. Monitoraggio equilibrio di genere eventi scientifici e attribuzione di premialità ai dipartimenti che rispettano i target fissati					
16. Formazione e sensibilizzazione					
17. Modulo formativo gender equity					
18. Servizio di ascolto psicologico e counseling per componente studentesca/Sportello di Accoglienza e di Ascolto					
19. Consigliera di Fiducia					
20. Politiche inclusive LGBTQI+					
21. UNIMORE contro la violenza di genere					

5. Diagramma di Gantt delle azioni nel 2025

Azione/Mese	2025					
	7	8	9	10	11	12
1. Analisi di contesto						
2. Bilancio di genere						
3. Welfare						
4. Sensibilizzazione e formazione all'uso di una comunicazione non sessista						
5. Gender Procurement						
6. Equality Week						
7. Carriera Alias						
8. Refugees						
9. Premio per Tesi di laurea e di dottorato su uguaglianza di genere e pari opportunità						
10. Composizione commissioni di concorso						
11. Incentivo per la progressione femminile nelle carriere						
12. Orientamento e sensibilizzazione						
13. Premialità studentesca area STEM e studenti aree Umanistiche						
14. Mentoring trasformativo						
15. Monitoraggio equilibrio di genere eventi scientifici e attribuzione di premialità ai dipartimenti che rispettano i target fissati						
16. Formazione e sensibilizzazione						
17. Modulo formativo gender equity						
18. Servizio di ascolto psicologico e counseling per componente studentesca/Sportello di Accoglienza e di Ascolto						
19. Consigliera di Fiducia						
20. Politiche inclusive LGBTQI+						
21. UNIMORE contro la violenza di genere						
Progettazione Azione						
Presentazione/Realizzazione Azione						
Periodo di durata dell'Azione						

a cura di

Prof.ssa Tindara Addabbo - Delegata del Rettore per le Pari Opportunità

Prof.ssa Rita Bertozzi - Presidente del Comitato Unico di Garanzia

Dott.ssa Federica Balugani, Dott.ssa Chiara Vignudini, Dott.ssa Serena Sola - Direzione Economica finanziaria

Dott.ssa Paola Michelini, Dott.ssa Elisa Gibertini e Dott.ssa Giulia Quattrini - Direzione Sistemi informativi (Ufficio RTD) e Assicurazione Qualità

Dott. Paolo Grasso, Dott. Giuseppe Gatti, Dott.ssa Alessandra Lopez, Dott.ssa Romina Agnolin – Direzione Servizi agli Studenti

Dott.ssa Maria Raffaella Ingrosso, Dott.ssa Francesca Cocchi, Dott.ssa Monica Adani, Direzione Organizzazione, Programmazione, Sviluppo Risorse Umane

Dr.ssa Benedetta Rossi – Direzione Organizzazione, Programmazione e Sviluppo Risorse Umane

Dott.ssa Barbara Rebecchi e Dott. Ferdinando Di Maggio - Direzione Ricerca, Trasferimento Tecnologico e Terza Missione

Comitato Tecnico Operativo per la Stesura del Bilancio di genere e del Piano di Eguaglianza di Genere e le Direzioni in esso rappresentate

Area comunicazione e Stampa di Ateneo

Il processo partecipato per la stesura del GEP 2025-2027 ha visto la partecipazione attiva dei seguenti organismi:

Rete Referenti Pari Opportunità dei Dipartimenti UNIMORE

Consulta del Personale Tecnico Amministrativo

Comitato Unico di Garanzia

Conferenza della Componente Studentesca

Tavolo UNIMORE – Associazioni LGBTQI+