

Bilancio di Genere

Università di Modena e Reggio Emilia
2024

Approvato dal Senato Accademico 26/01/2026

Approvato dal Consiglio di Amministrazione 27/01/2026



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Indice

Prefazione	p.3
Nota Introduttiva	p.4
Capitolo 1 - Analisi di Contesto	p.6
Capitolo 2 - Azioni per la parità di genere	p.36
Capitolo 3 - Riclassificazione delle spese di Bilancio	p.48
(consuntivo 2024)	

Prefazione

Il Bilancio di Genere a consuntivo 2024 dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia rappresenta uno strumento fondamentale di trasparenza, rendicontazione e responsabilità sociale. Giunto alla sua quinta edizione, questo Bilancio prosegue il percorso iniziato nel 2019, che ha visto un'analisi sistematica delle diverse componenti dell'Ateneo attraverso un sistema strutturato di indicatori e rappresentazioni grafiche, coerente con le Linee Guida CRUI e con i Piani di Eguaglianza di Genere precedenti.

Le attività svolte negli scorsi anni, le iniziative e la loro rendicontazione, testimoniano un ottimo lavoro di squadra, condotto in modo egregio dalla Delegata e dal team a sua disposizione, ottenendo risultati significativi che rappresentano un preziosissimo punto di partenza per le attività future.

Il mio mandato di Rettrice, iniziato nel novembre 2025, consente di leggere i risultati e gli indicatori del 2024 in una prospettiva di continuità: essi riflettono il lavoro e le strategie della governance precedente, fornendo una base solida e trasparente su cui sviluppare le iniziative future. L'analisi evidenzia sia i progressi già conseguiti nel tempo, come l'incremento della presenza femminile nelle posizioni di prima fascia – passata dal 25% nel 2012 al 29,9% nel 2023 – sia le criticità ancora presenti, come la sostanziale stabilità di questo indicatore nel 2024 e la persistenza di differenze tra le diverse aree disciplinari, misurate anche attraverso il Glass Ceiling Index.

Il Bilancio di Genere evidenzia l'adozione di strumenti innovativi di monitoraggio, la disaggregazione dei dati a livello di Dipartimento e Facoltà e la riclassificazione dei conti secondo le linee guida CRUI, per comprendere meglio l'impatto di genere delle politiche di spesa. Contestualmente, nel 2024, l'Ateneo ha realizzato molteplici attività di sensibilizzazione e formazione, rivolte a personale, studenti e comunità territoriale, rafforzando la cultura dell'uguaglianza e del contrasto a ogni forma di discriminazione e violenza di genere.

Il Piano di mandato 2025-2031, *"Innovare per tramandare"*, pone l'accento sulla necessità di accompagnare l'Ateneo nel cambiamento con visione e coraggio, valorizzando le buone pratiche già consolidate e sviluppando nuove azioni in linea con la strategia di equità e inclusione. In questo contesto, il Bilancio di Genere non è un mero adempimento, ma un presidio strategico di trasparenza e responsabilità, capace di orientare la governance e l'intera comunità universitaria verso un modello di Ateneo aperto, armonioso e solidale.

Il mio impegno, insieme agli Organi di Ateneo, sarà quello di raccogliere le evidenze qui documentate, consolidare le politiche di inclusione e promuovere interventi mirati per ridurre le disuguaglianze ancora presenti, confermando il Bilancio di Genere come strumento centrale di valutazione, programmazione e innovazione istituzionale.

Rita Cucchiara

Rettrice dell'Università di Modena e Reggio Emilia

Nota Introduttiva

Seguendo le Linee Guida stilate nel 2018 dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (Addabbo *et al.* 2018) e le [Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani](#) a cura del Gruppo della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane per il Bilancio di Genere, il bilancio di genere 2024 fornisce un'analisi del contesto aggiornata sia sulla componente studentesca che sul personale in una prospettiva di genere unitamente alle azioni concrete realizzate in termini di parità di genere con un esplicito riferimento alle Azioni previste nel Piano di Eguaglianza di Genere di Unimore.

In coerenza con l'obiettivo dell'Azione del Gender Equality Plan di Ateneo, il bilancio di genere si inserisce nel ciclo di bilancio (Figura 1) e si avvale, per la sua implementazione, delle competenze espresse dalle diverse direzioni e da esperti ed esperte nel Comitato Tecnico Operativo (Figura 2).

Al Comitato Tecnico Operativo si è affiancato il Comitato Consultivo composto da rappresentanti della Conferenza Direttori/Direttrici dei Dipartimenti; Consulta del Personale Tecnico-Amministrativo e Conferenza della componente studentesca e rappresentanti di dottorandi e dottorande con i quali verranno condivisi i risultati del Bilancio di genere ponendo particolare attenzione all'analisi di contesto.

Figura 1 – Il Bilancio di genere nel ciclo di bilancio



Figura 2 – Il comitato tecnico operativo



Una prima fase del Bilancio di Genere è appunto la ricostruzione aggiornata di un sistema di indicatori che consente di analizzare l'Ateneo in termini di eguaglianza di genere nelle diverse componenti. L'analisi di contesto è contenuta nella Prima parte del Bilancio di genere che si sviluppa nel Capitolo 1, dove la maggioranza dei dati è relativa all'anno accademico 2023/2024. Nel Capitolo 2 si analizzano le attività svolte nel 2024 rispetto all'obiettivo di parità di genere. Il Capitolo 3 contiene la riclassificazione delle spese riferite al Bilancio 2024 a partire dalla riclassificazione dei conti attuata, in linea con le linee guida CRUI, in base all'impatto di genere.

Capitolo 1 - Analisi di Contesto

Anno 2023/2024

1.1 Componente studentesca

Nella sotto-sezione relativa alla componente studentesca viene proposta un'analisi in ottica di genere degli iscritti e delle iscritte ai corsi di laurea e post-laurea. Le categorie da esaminare sono la componente studentesca iscritta a:

- Corsi di studio (triennali - LT, specialistici/magistrali - LS/M, a ciclo unico - LCU) (si veda sezione 1.1.A)
- Corsi di dottorato e Scuole di specializzazione (si veda sezione 1.1.B)

Gli ambiti di indagine suggeriti per i corsi di studio sono:

- Composizione
- Mobilità
- Performance negli studi
- Tasso di occupazione e retribuzione dei/lle laureati/e

I dati raccolti sono utilizzabili come indicatori di due fenomeni che possono verificarsi all'interno della componente studentesca: la segregazione verticale e quella orizzontale.

La segregazione verticale indica la maggiore difficoltà delle persone di uno o dell'altro genere nell'accesso e avanzamento negli studi, utilizzando tutte le opportunità offerte dall'istituzione universitaria. In questa luce vanno letti gli indicatori che misurano eventuali disparità di genere (gender gap) nell'accesso all'università, nella possibilità di completare gli studi nei tempi previsti e con buoni risultati, nell'accedere ai livelli più alti di formazione, nell'utilizzare l'arricchimento offerto dai programmi internazionali, e nella mobilità.

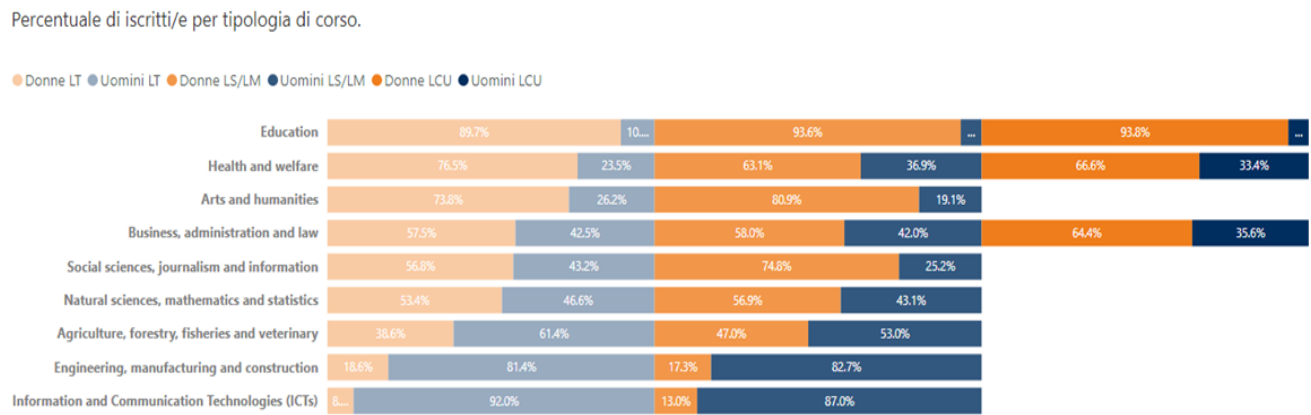
La segregazione orizzontale indica la concentrazione di un genere in un campo di studi. Il forte peso che gli stereotipi di genere diffusi nella società giocano nella scelta degli studi priva della ricchezza della diversità nei settori cruciali del paese (per es. ricerca tecnologica e insegnamento). La segregazione orizzontale produce effetti negativi anche a livello individuale, quando le persone appartenenti ad un genere tendono a concentrarsi in settori caratterizzati da peggiori condizioni di lavoro e retribuzioni più basse. Si osservi che il gender gap non è meno problematico e meritevole di attenzione se il genere in minoranza è quello maschile.

1.1.A Corsi di studio

1.1.A.1 Corsi di studio. Ambito A: Composizione

Il grafico in Figura A.1 mostra una marcata segregazione di genere nelle scelte dei percorsi di studio: una prevalenza femminile caratterizza le aree umanistiche e della cura, mentre una prevalenza maschile si riscontra nelle aree STEM, con particolare riferimento ai corsi ICT e di Ingegneria. Il confronto con il consuntivo 2023 indica una situazione complessivamente stabile, senza variazioni significative nella distribuzione per genere.

Figura A. 1 – Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, area di studio e genere (2023/2024)



La Figura A.2 mostra che i corsi di studio nei quali si riscontra una segregazione di genere sono significativamente più numerosi rispetto ai corsi neutri, che si attestano attorno a un quinto del totale.

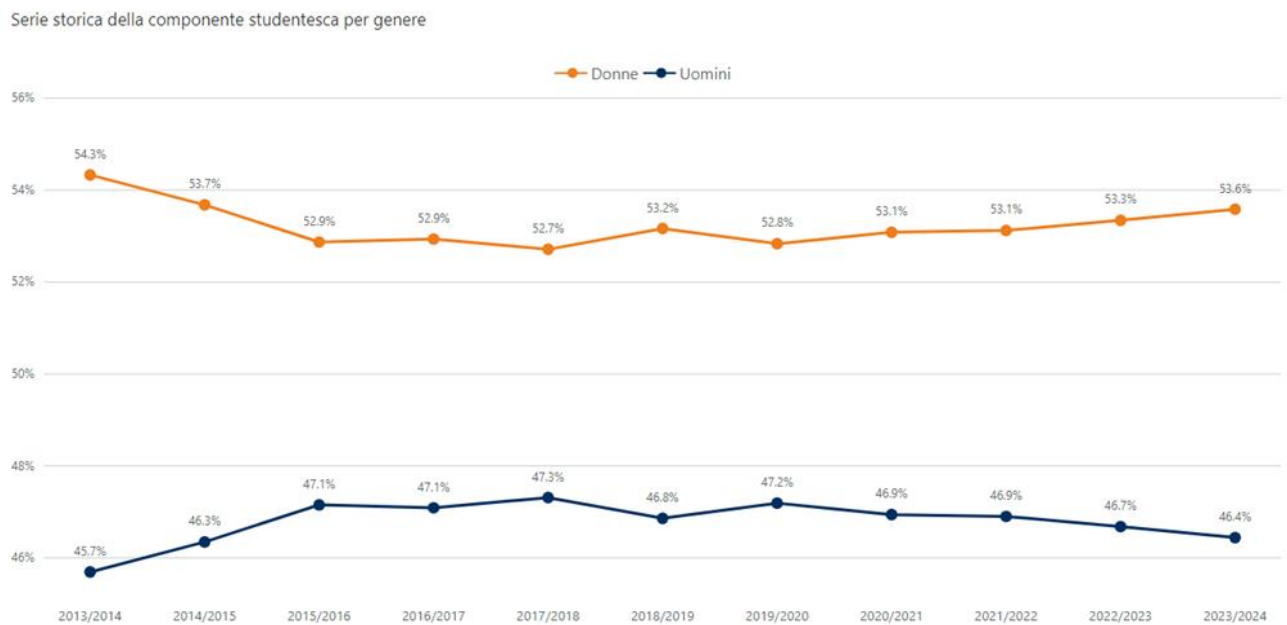
Figura A. 2 – Percentuale di corsi di studio segregati a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere (2023/2024)

Percentuale di corsi di studio segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere)



La Figura A.3 evidenzia la sostanziale stabilità della prevalenza femminile all'interno della popolazione studentesca nel corso degli anni analizzati.

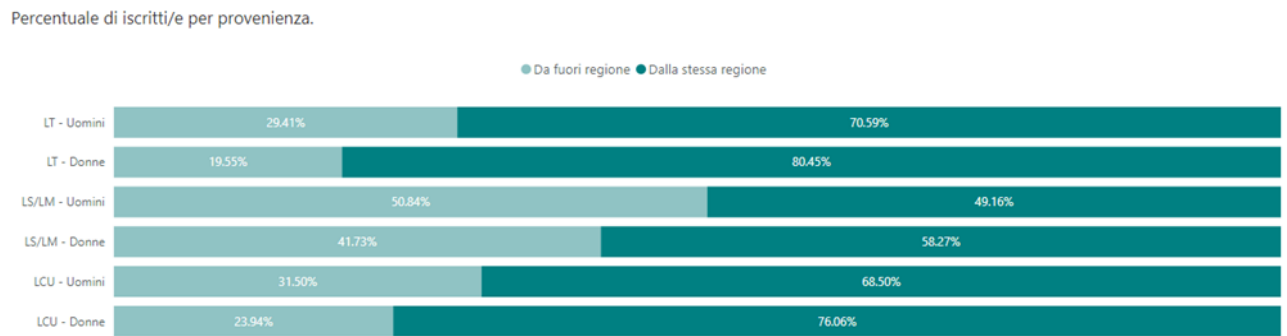
Figura A. 3 – Serie storica della componente studentesca per genere (dal 2013/2014 al 2023/2024)



1.1.A.2 Corsi di studio. Ambito B: Mobilità

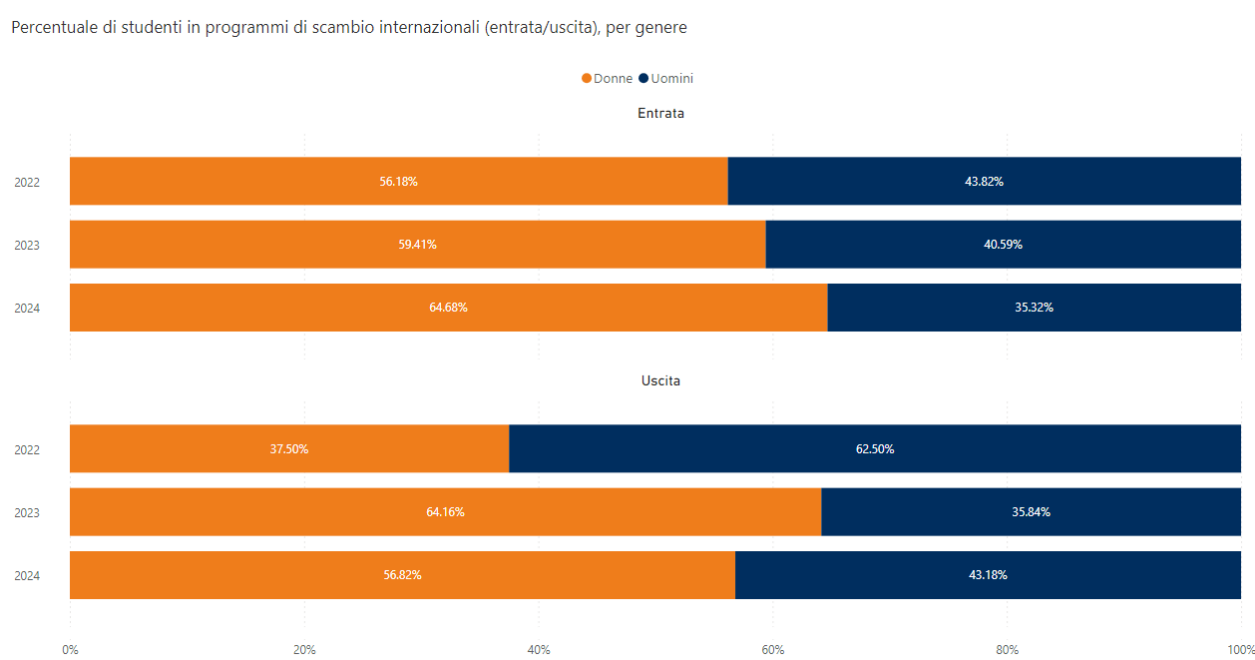
La Figura A.4 mostra che, a tutti i livelli di studio, la quota di studenti provenienti da fuori regione risulta sistematicamente superiore a quella delle studentesse. Come atteso, la maggiore incidenza di mobilità da fuori regione, per entrambi i generi, si osserva nei corsi di laurea magistrale

Figura A. 4 – Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e per genere (2023/2024)



La Figura A.5 mostra che, considerando pari a 100 il flusso complessivo di mobilità internazionale in entrata, la quota di studentesse risulta superiore a quella degli studenti in tutti gli anni analizzati. Per la mobilità in uscita, le studentesse rappresentano il 56,8% del totale, a fronte di una presenza femminile complessiva del 53,6% nella popolazione studentesca, confermando una lieve sovrarappresentanza nella mobilità internazionale. Pur evidenziandosi un parziale riequilibrio rispetto al 2023, la prevalenza femminile nella mobilità in uscita permane anche nel 2024.

Figura A. 5 – Percentuale di studenti/esse in programmi di scambio internazionali per genere in entrata e in uscita 2022-2024

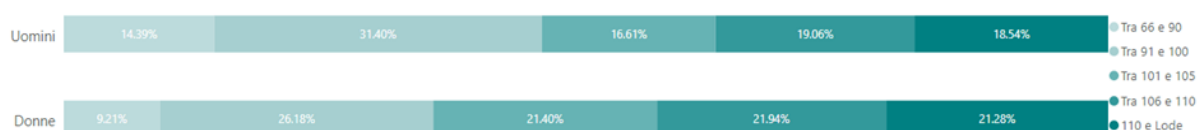


1.1.A.3 Corsi di studio. Ambito C: Performance

La Figura A.6 evidenzia che le laureande conseguono, mediamente, un voto di laurea più elevato rispetto ai laureandi. I dati risultano stabili rispetto al consuntivo 2023.

Figura A. 6 – Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere (2023)

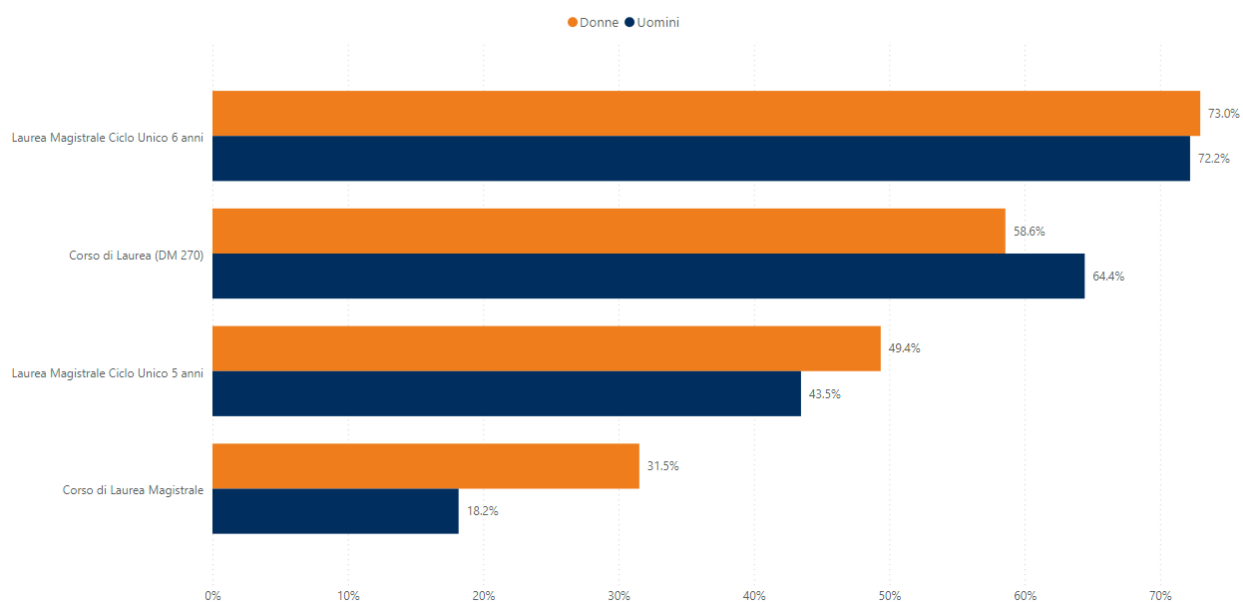
Composizione dei laureati/e per voto di laurea.



La Figura A.7 evidenzia che le studentesse completano gli studi entro i tempi previsti con maggiore frequenza rispetto agli studenti in tutti i percorsi di studio ad eccezione di quelli triennali.

Figura A. 7 – Percentuale di laureati/e in corso per tipologia di corso e genere (2024)

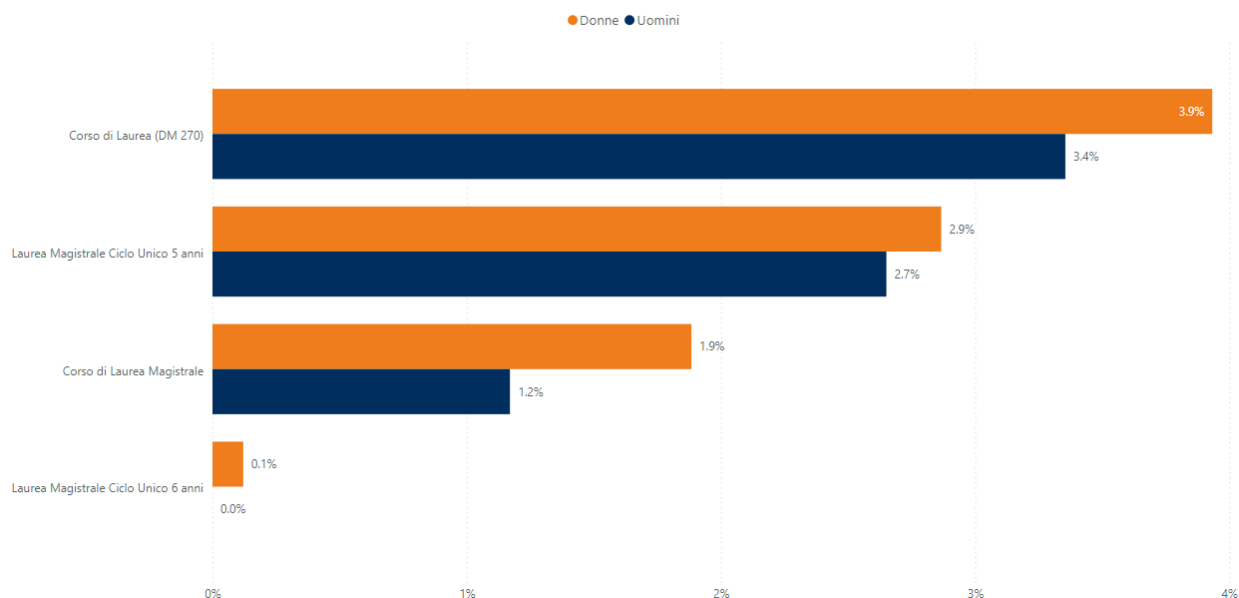
Percentuale laureati/e in corso per tipologia di corso e genere



Il tasso di abbandono degli studi al primo anno (come mostrato in Figura A.8) è lievemente maggiore per le donne in tutti i percorsi, ma gli scostamenti fra i due generi sono comunque molto contenuti.

Figura A. 8 – Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere (AA 2024/2025)

Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere (%)



1.1.A.4 Corsi di studio. Ambito D: Tasso Occupazionale dei laureati e delle laureate

La Figura A.9 mostra che, a un anno dalla laurea, il tasso di occupazione degli uomini risulta ancora leggermente superiore a quello delle donne per i corsi di laurea magistrale e a ciclo unico, sebbene il divario si sia ridotto rispetto al 2022. Il confronto tra i generi presenta invece un andamento opposto per i/le laureati/e triennali, per i/le quali il tasso di occupazione femminile a un anno dalla laurea supera quello maschile di oltre dieci punti percentuali.

A cinque anni dal conseguimento del titolo, nelle lauree a ciclo unico il tasso di occupazione delle laureate risulta lievemente superiore a quello dei laureati, mentre tra chi ha conseguito una laurea magistrale permane un vantaggio occupazionale maschile, pari a circa cinque punti percentuali. Nel complesso, il quadro appare sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente.

Figura A. 9 – Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere (2023)

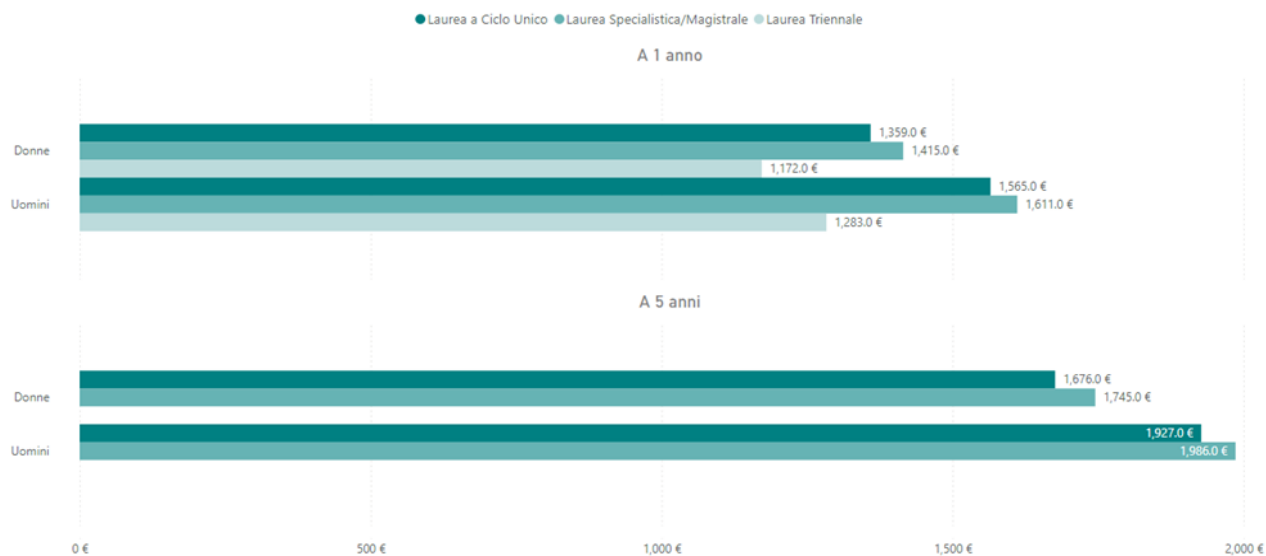
Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere



La Figura A.10 evidenzia come la retribuzione media, sia a un anno sia a cinque anni dal conseguimento del titolo, risulti sistematicamente più elevata per i laureati rispetto alle laureate. Il differenziale retributivo medio lordo, calcolato rapportando la differenza tra la retribuzione media maschile e quella femminile alla retribuzione media maschile, a un anno dalla laurea raggiunge il valore massimo nel caso delle lauree a ciclo unico, pari al 13% (in diminuzione rispetto al 17% registrato nel 2022). Il differenziale si attesta al 12% per le lauree magistrali e specialistiche (14% nel 2022) e al 9% tra i/le laureati/e triennali (11% nel 2022), evidenziando una riduzione del divario rispetto all'anno di confronto. Anche a cinque anni dal conseguimento del titolo, il differenziale retributivo a vantaggio degli uomini risulta in diminuzione rispetto al 2022: per le lauree a ciclo unico si colloca al 13%, a fronte del 24% dell'anno di riferimento, mentre per le lauree magistrali e specialistiche si attesta al 12% (15% nel 2022). Nel complesso, pur in presenza di segnali di riduzione del gap retributivo rispetto al 2022, permane una disuguaglianza salariale di genere lungo l'arco temporale considerato.

Figura A.10 – Retribuzione mensile netta di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere anno 2023

Retribuzione mensile netta di laureati a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere



Si evidenzia quindi come, a livello aggregato, le donne si laureino con voti di laurea medi superiori a quelli maschili e percepiscano una retribuzione media mensile inferiore rispetto agli uomini. Resta da analizzare come le retribuzioni medie differiscano a parità di area disciplinare del titolo di studio conseguito e come vari il differenziale considerando altri elementi (fra questi orario di lavoro, modalità contrattuale, qualifica, settore).

1.1.B Corsi di dottorato e scuole di specializzazione

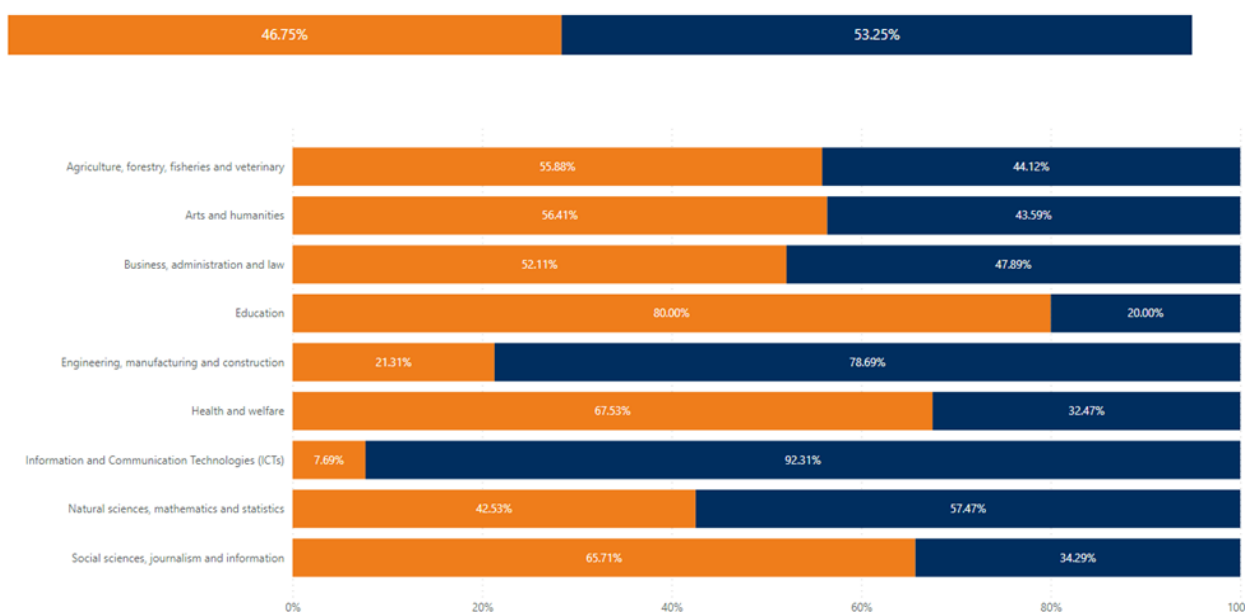
1.1.B.1 Corsi di dottorato e scuole di specializzazione. Ambito A: Composizione

La Figura A.11 evidenzia che, complessivamente, nei corsi di dottorato si osserva un'inversione nella distribuzione di genere: a fronte di una presenza femminile pari al 54% dell'intera popolazione studentesca, le donne rappresentano solo il 46% del totale dei dottorandi e delle dottorande. Questa forma di segregazione verticale risulta in lieve diminuzione, di poco più di a un punto percentuale, rispetto al 2022, mentre i dati relativi alla segregazione orizzontale rimangono sostanzialmente stabili rispetto all'anno di riferimento per tutte le aree.

Figura A. 11 – Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, area di studio e genere (2023/2024)

Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato per genere totale

● Donne ● Uomini



La Figura A.12 mostra che la percentuale di donne iscritte alle scuole di specializzazione si attesta intorno al 60%, mantenendosi sostanzialmente stabile nell'ultimo triennio.

La Tabella A.1 mostra come il tasso di abbandono dei corsi di dottorato sia in netta diminuzione a partire dal 2022 ad oggi, senza differenze significative tra uomini e donne.

Figura A.12 – Percentuale di iscritti/e alle Scuole di Specializzazione per genere (dal 2021/2022 al 2023/2024)

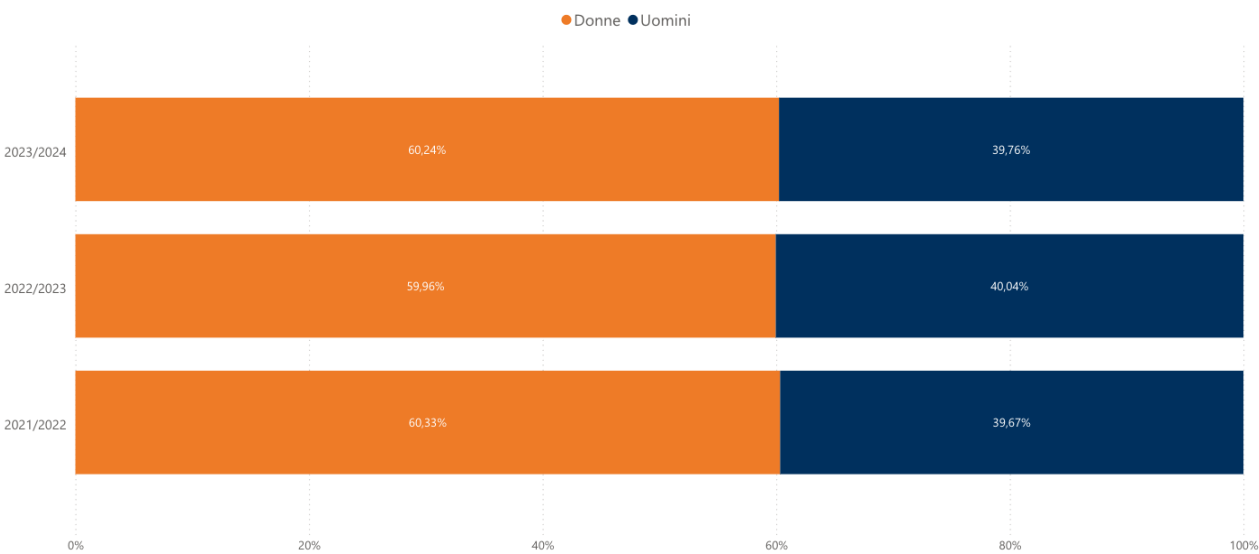


Tabella A. 1 – Tasso di abbandono ai corsi di dottorato di ricerca per genere dal 2021 al 2024

Tasso di abbandoni ai corsi di dottorato di ricerca, per genere e per anno.

Anno	Donne	Uomini
2024	0.6%	0.9%
2023	2.6%	1.9%
2022	3.4%	3.5%
2021	3.4%	2.4%

1.2 Personale docente e ricercatore

Nella sezione Personale Docente e Ricercatore viene proposta un’analisi delle carriere accademiche in un’ottica di genere.

Le categorie che vengono esaminate sono:

- Titolari di assegno di ricerca (AR)
- Personale Ricercatore a tempo determinato (RTDA, RTDB)
- Personale Ricercatore a tempo indeterminato (RU)
- Personale Docente di II fascia (PA)
- Personale Docente di I fascia (PO)

Gli ambiti di indagine sono:

- Composizione
- Carriera
- Ricerca
- Didattica

Nella classificazione per il personale docente e ricercatore si è deciso di utilizzare il sistema di classificazione per Aree CUN, al fine di consentire un'analisi più accurata e aderente al sistema accademico italiano, tenendo presente che una stessa area CUN può essere suddivisa tra classi diverse (i settori scientifico disciplinari).

Anche nell'analisi di contesto relativa al personale docente e ricercatore sono stati selezionati indicatori di segregazione orizzontale e verticale. Entrambi i fenomeni sono efficacemente sintetizzati nell'analisi della evoluzione temporale della concentrazione femminile in alcuni ruoli e settori.

1.2.1 Personale docente e ricercatore. Ambito A: Composizione

La Figura B.1 mostra chiaramente come la sostanziale parità numerica tra uomini e donne nel personale docente e ricercatore si riscontri soprattutto nei ruoli più precari, rappresentati dagli assegnisti di ricerca e dai RTDA. Già nel ruolo di RTDB emerge una maggioranza maschile (57% contro 43%), che cresce fino al 70% per gli uomini e al 30% per le donne nel ruolo di prima fascia, considerando come base 100 il totale del personale in tale ruolo. Questo divario è rimasto stabile nell'ultimo triennio, dopo il leggero miglioramento registrato nel periodo 2012-2020 (Figura B.2). Un andamento analogo si osserva anche per il ruolo di seconda fascia.

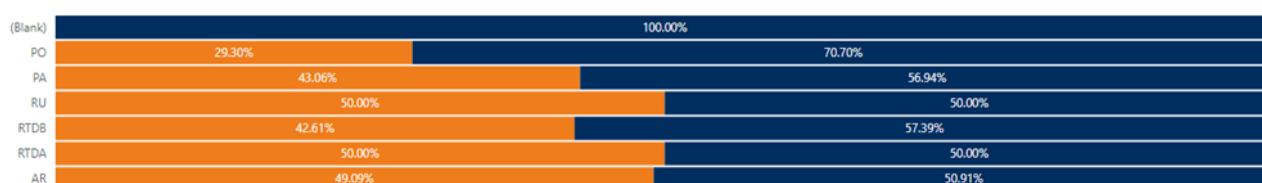
Figura B. 1 – Distribuzione per genere e ruolo (2023 e 2020)

Distribuzione per genere e ruolo Anno 2023

Composizione personale docente totale



Composizione personale docente per genere e ruolo



Distribuzione per genere e ruolo Anno 2020

Composizione personale docente per genere e ruolo

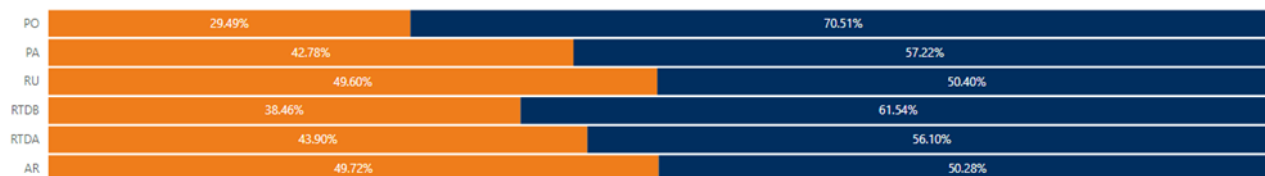
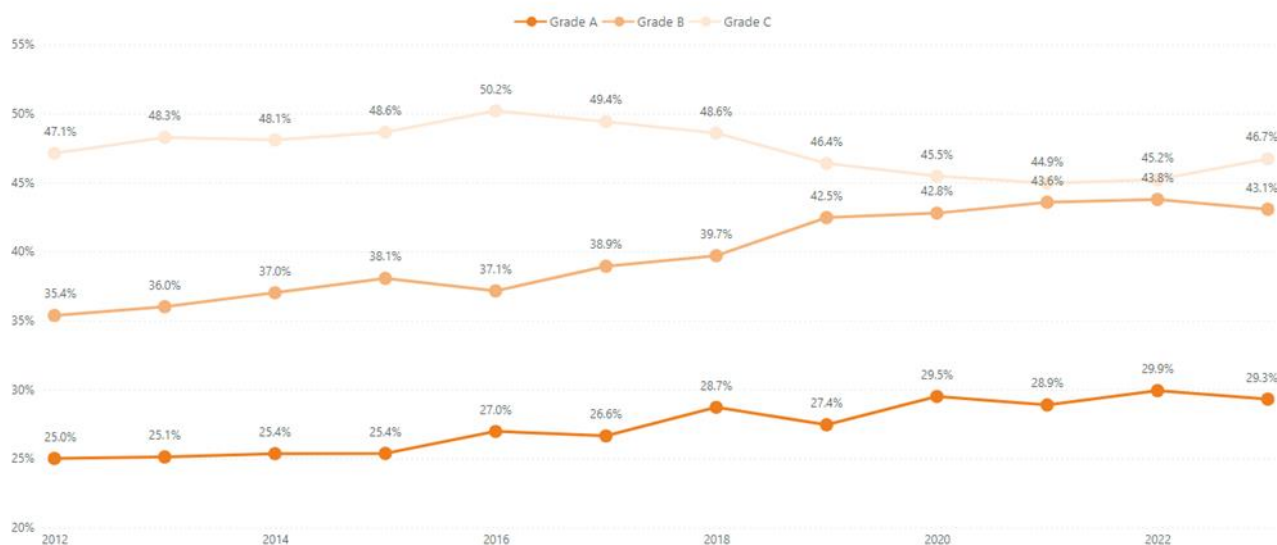


Figura B. 2 – Serie storica del personale docente e ricercatore per genere (dal 2012 al 2023)

Serie storica percentuale donne per ruolo

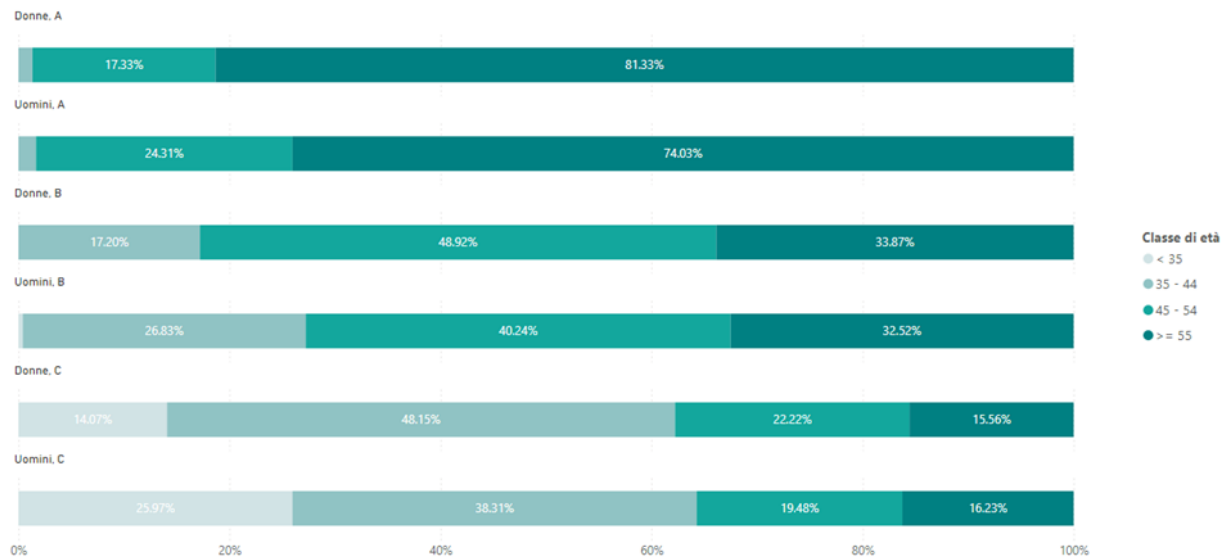


Legenda: Grade A: PO; Grade B: PA; Grade C: RTDb+RTDa+RU

La Figura B.3 mostra la composizione per fasce di età e genere nelle diverse posizioni accademiche. Maggiore la percentuale di donne in una fascia di età oltre i 55 anni nella posizione di Prof. Ordinaria (81% contro 74%) per gli uomini. In termini di fasce d'età si osserva una maggiore presenza di professori associati e di ricercatori di genere maschile nella fascia di età inferiore a 44 e a 35 anni, rispettivamente. L'età media è simile per genere nei diversi ruoli (Tab.B.1).

Figura B. 3 – Distribuzione per genere, ruolo e classe d'età (2023)

Distribuzione per ruolo, genere e classe di età



Legenda: Grade A: PO; Grade B: PA; Grade C: RTDb+RTDa+RU

Tabella B.1 – Età media per genere e ruolo (2023)

Età media per genere e ruolo

GENERE	Donne		Uomini		Total	
	Qualifica	Età media Ente	Età media Nazionale	Età media Ente	Età media Nazionale	Età media Ente
				34.0	38.70	34.0
				38.70		38.70
	PO	60.0	58.00	59.0	58.00	59.5
	PA	52.0	52.00	51.0	52.00	51.5
	RU	55.0	56.00	57.0	57.00	56.0
	RTDB	40.0	39.70	41.0	38.70	40.5
	RTDA	39.0	39.70	35.0	38.70	37.0
	AR	33.0	34.00	32.0	33.00	32.5
						33.50

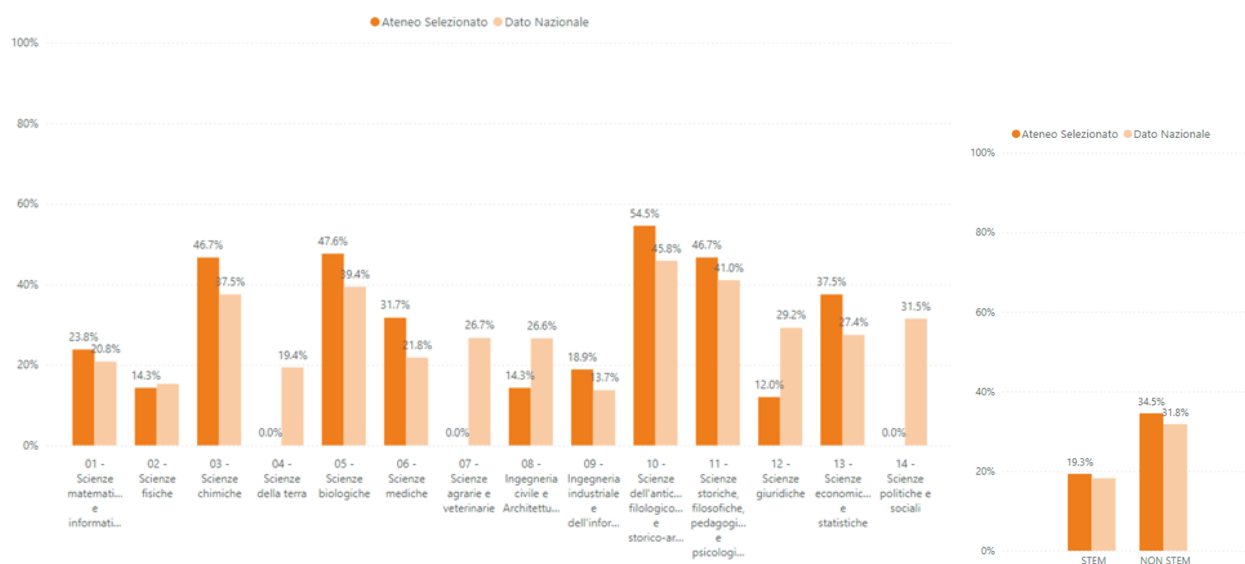
Legenda qualifiche Ricercatori
RTDA: Ricercatore a tempo determinato L. 240/2010 tipo A
RTDB: Ricercatore a tempo determinato L. 240/2010 tipo B
RTD_230: Ricercatore a tempo determinato L. 230/2005
RTD: Ricercatore a tempo determinato

Il confronto tra la percentuale di donne nella componente docente per area disciplinare in UNIMORE (barra arancione) e nella media nazionale (barra gialla), illustrato in Figura B.4,

evidenza che la quota di professoresse ordinarie risulta superiore alla media nazionale in diverse aree, tra cui le aree 1 (Scienze matematiche e informatiche), 3 (Scienze chimiche), 5 (Scienze biologiche), 6 (Scienze mediche), 9 (Ingegneria industriale e dell'informatica), 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche), 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche) e 13 (Scienze economiche e statistiche). Al contrario, una percentuale femminile inferiore alla media nazionale si osserva nelle aree 12 (Scienze giuridiche), 8 (Ingegneria civile e architettura), 14 (Scienze politiche e sociali), 4 (Scienze della Terra) e 7 (Scienze agrarie e veterinarie). Nel complesso, il quadro risulta sostanzialmente invariato rispetto al 2022.

Figura B.4 – Percentuale di donne nella componente docente per area: confronto con il dato nazionale (2023). Ruolo Prima Fascia

Percentuale di donne per area e per ruolo: confronto col corrispondente dato nazionale



Con riferimento alla seconda fascia, il confronto tra la percentuale di donne nella media nazionale (barra gialla) e in UNIMORE (barra arancione), illustrato in Figura B.5, evidenzia come la quota di professoresse associate sia superiore alla media nazionale in diverse aree disciplinari, tra cui le aree 1 (Scienze matematiche e informatiche), 2 (Scienze fisiche), 4 (Scienze della Terra), 7 (Scienze agrarie e veterinarie), 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche), 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche) e 13 (Scienze economiche e statistiche).

Al contrario, una percentuale inferiore rispetto alla media nazionale si osserva nelle aree 3 (Scienze chimiche), 8 (Ingegneria civile e architettura), 12 (Scienze giuridiche) e 14 (Scienze politiche e sociali).

Considerando il dato aggregato, sia per l'insieme delle aree STEM sia per quello delle aree non STEM, la percentuale di donne risulta pienamente allineata alla media nazionale, sia nel ruolo di seconda fascia sia in quello di prima fascia.

La Figura B.6 mostra lo stesso confronto per quanto riguarda le ricercatrici a tempo determinato e indeterminato, ruolo nel quale UNIMORE presenta una percentuale femminile inferiore di circa cinque punti percentuali rispetto alla media nazionale nel complesso delle aree STEM e superiore della stessa percentuale nel complesso delle aree non STEM.

Figura B.5 – Percentuale di donne nella componente docente per area: confronto con il dato nazionale (2023). Ruolo Seconda Fascia

Percentuale di donne per area e per ruolo: confronto col corrispondente dato nazionale

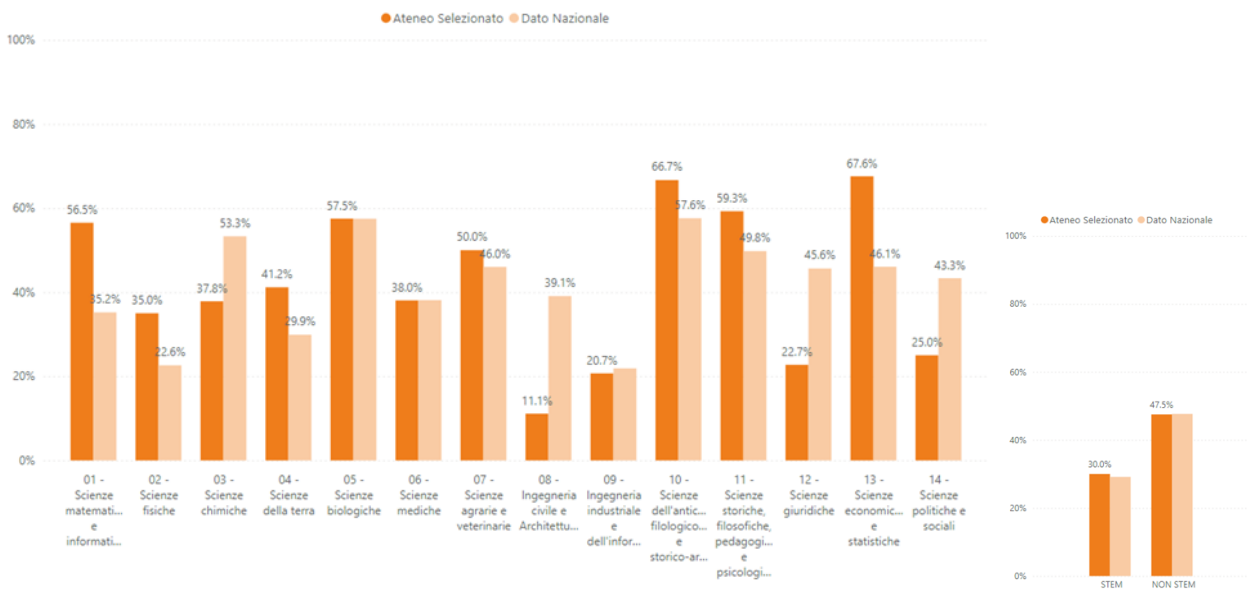
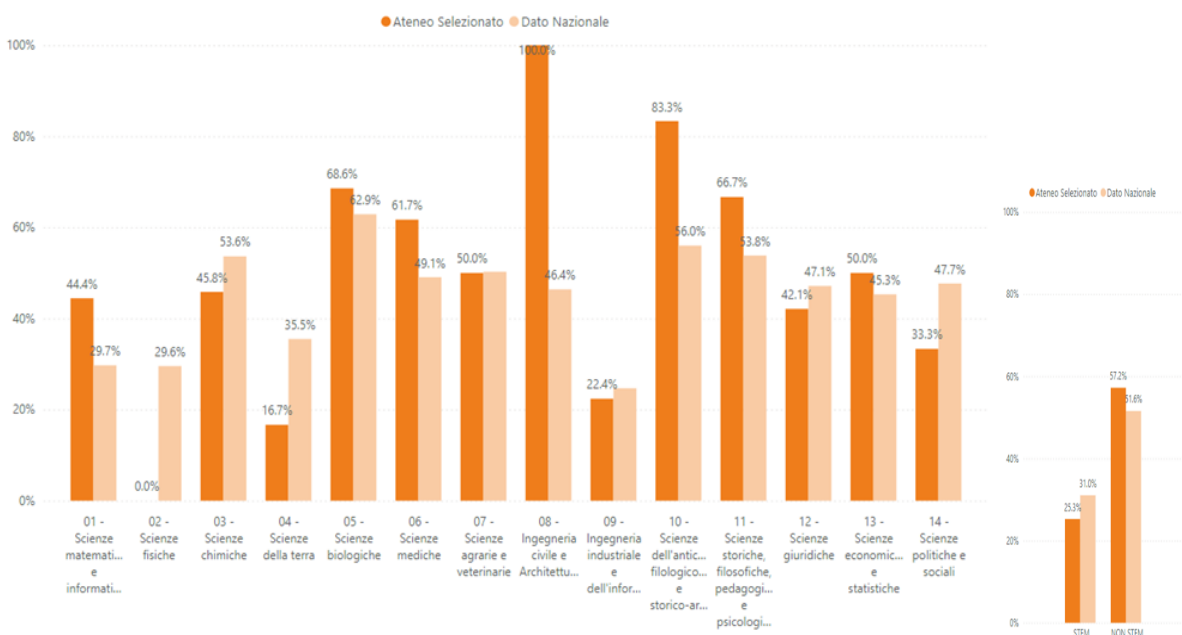


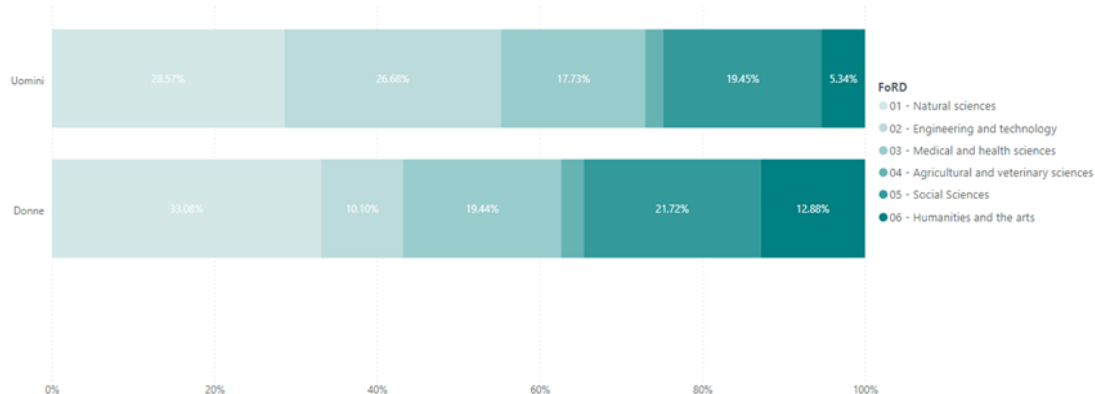
Figura B.6 – Percentuale di donne RU + RTD per area: confronto con il dato nazionale (2023)

Percentuale di donne per area e per ruolo: confronto col corrispondente dato nazionale



Considerando pari a 100 il totale dei docenti e delle docenti di prima fascia e analizzando separatamente la distribuzione per area disciplinare di uomini e donne, emerge una marcata discrepanza nell'area di Ingegneria e Tecnologia, che risulta meno popolata dalle professoresse ordinarie rispetto alle altre aree. D'altra parte, i professori ordinari popolano l'area delle Discipline Umanistiche e delle Arti in percentuale nettamente inferiore alle altre.

Figura B.7 – Distribuzione docenti di prima fascia per area – Unimore 2023



La Figura B.8 mostra che, nel 2023, il rapporto di femminilità supera 1, indice di una prevalenza femminile (sfondo arancione), esclusivamente nell'area 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche) per il ruolo di Professore Ordinario (PO). Nei ruoli da AR a PA la distribuzione di genere risulta più equilibrata. I dati evidenziano una segregazione verticale, con una progressiva riduzione della presenza femminile verso i ruoli apicali, che è rimasta sostanzialmente stabile rispetto alla fotografia del 2020.

Figura B.8 – Rapporto di femminilità (2023 vs 2020)

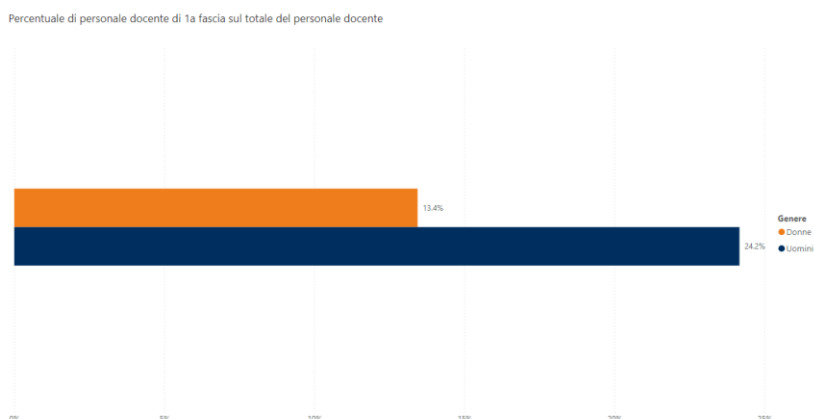
Rapporto di femminilità

Qualifica	PO		PA		RU		RTDB		RTDA		AR		Totale	
Area CUN	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni
01 - Scienze matematiche e informatiche	0.31	0.21	1.30	1.83	0.33	0.75	0.83	3.00	2.00	0.50	0.18	0.36	0.52	0.66
02 - Scienze fisiche	0.17	0.25	0.54	0.67	0.00	0.00	0.00	0.33	0.00		1.25	0.00	0.41	0.31
03 - Scienze chimiche	0.88	0.57	0.61	0.94	4.00	2.40	0.25	0.00	0.29	0.00	0.93	0.80	0.78	0.93
04 - Scienze della terra	0.00	0.67	0.70	0.71	0.00	0.67	0.50	1.00	0.00		1.00	0.50	0.48	0.67
05 - Scienze biologiche	0.91	1.25	1.35	1.13	1.40	1.56	3.00	3.00	2.67	2.00	5.00	2.78	1.86	1.64
06 - Scienze mediche	0.46	0.44	0.61	0.57	1.40	1.00	1.11	0.57	3.00	2.25	2.75	4.00	1.07	1.14
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0.00	0.50	1.00	0.80	2.00	3.00	0.00	0.00	3.00	0.00	0.33	2.50	0.75	1.08
08 - Ingegneria civile e Architettura	0.17	0.25	0.13	0.14						0.00	0.33	0.60	0.25	0.29
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0.23	0.25	0.26	0.27	0.00	0.11	0.14	0.27	0.48	0.44	0.30	0.31	0.28	0.29
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1.20	1.00	2.00	1.67		2.00	2.00	1.00			0.83	0.50	1.78	1.30
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0.88	0.71	1.45	2.00	1.00	0.75	2.00	1.00	4.00	0.50	2.00	1.78	1.55	1.31
12 - Scienze giuridiche	0.14	0.10	0.29	0.38	0.60	0.50	1.00	0.00	0.67	0.00	1.00	1.00	0.39	0.32
13 - Scienze economiche e statistiche	0.60	0.55	2.08	1.64	0.50	0.80	1.20	5.00	2.00	0.00	0.67	1.75	1.06	1.07

1.2.2 Personale docente e ricercatore. Ambito B: Carriere

La Figura B.10 mostra chiaramente come la percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore sia circa la metà per le donne rispetto agli uomini; dato che è rimasto stabile rispetto al 2022.

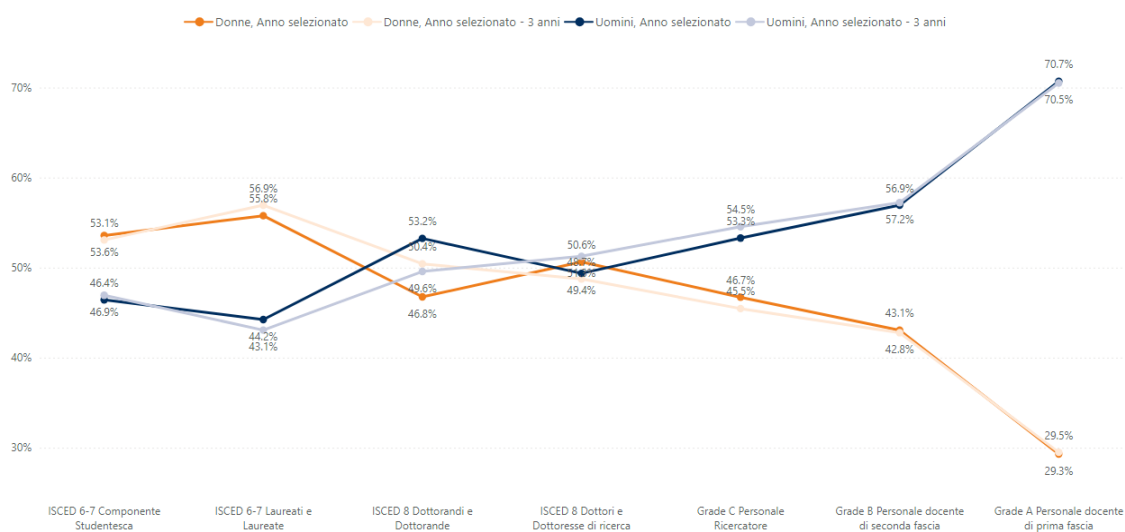
Figura B.10 – Percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere (2023)



In Figura B.11 appare chiara la forbice delle carriere in UNIMORE. Fra coloro che frequentano i corsi e che conseguono la laurea sono più numerose le donne rispetto agli uomini. A differenza di quanto registrato nel 2022, si registra una inversione già nelle iscrizioni ai corsi di dottorato di ricerca, dove gli uomini sono il 53% del totale. A partire dal Grade C (Ricercatori e ricercatrici) si apre il gap a svantaggio delle donne con una situazione che non appare in miglioramento rispetto al 2021/2022.

Figura B.11 – Forbice delle carriere universitarie e accademiche in tutte le aree di studio (2021/2022 vs 20223/2024)

Forbice delle carriere universitarie ed accademiche

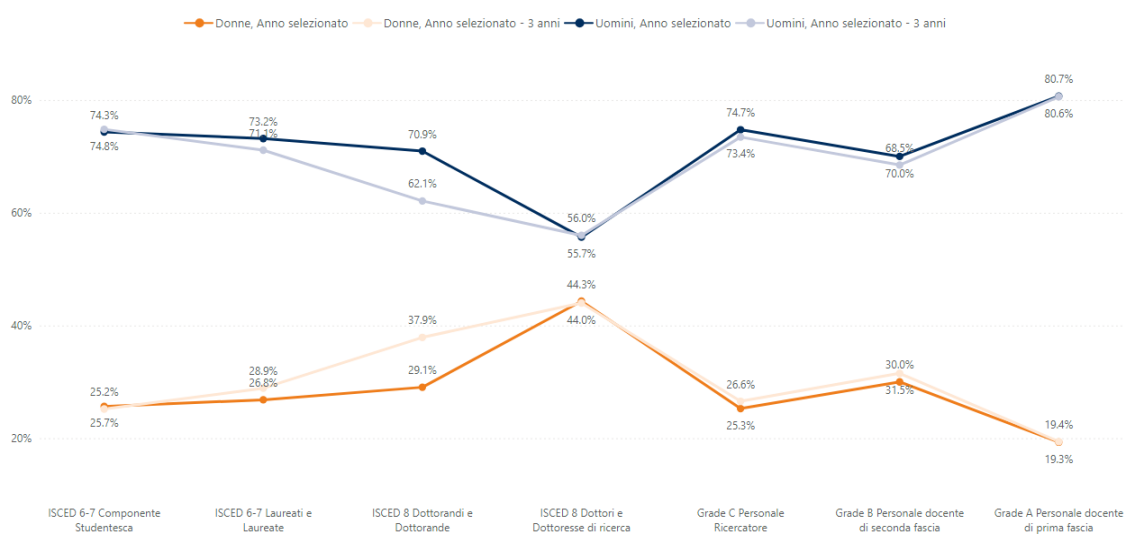


Legenda: Grade A: PO; Grade B: PA; Grade C: RTDb+RTDa+RU; Grade D: Assegnisti/e

Se si analizza lo stesso dato considerando esclusivamente le aree STEM (Figura B.12), il divario di genere risulta già molto marcato a livello degli studenti e delle studentesse. Il gap più contenuto si osserva tra i dottori e le dottoresse di ricerca. La situazione è sostanzialmente invariata rispetto al 2021/2022

Figura B. 12 – Forbice delle carriere universitarie e accademiche in area STEM (2021/2022 vs 2023/2024)

Forbice delle carriere universitarie ed accademiche



Legenda: Grade A: PO; Grade B: PA; Grade C: RTDb+RTDa+RU; Grade D: Assegnisti/e

Il GCI (Glass Ceiling Index) si ottiene come rapporto fra: i) la percentuale di donne sul totale del personale docente e ricercatore, e ii) 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. La Tabella B.2 consente di analizzare il GCI per area nell'Ateneo e rispetto alla media nazionale.

Nell'intervallo dal 2018 al 2023 il GCI in UNIMORE nel complesso si mantiene stabile nel tempo, leggermente al di sotto del dato nazionale pari a 1,5. Sulle singole aree le oscillazioni sono più evidenti con pochi valori sporadicamente inferiori a 1. L'area 12 (Scienze Giuridiche) registra valori nettamente superiori sia alle altre aree sia alla media nazionale, ed un andamento simile si osserva per l'area 2 (Scienze Fisiche). All'opposto, l'area 3 (Scienze Chimiche) si distingue per valori più contenuti. In due aree, l'assenza di donne in prima fascia impedisce il calcolo del GCI.

Tabella B.2 – Glass Ceiling Index (2018-2023)

ANNO	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023
AREA SD	GCI UNIMORE	GCI UNIMORE	GCI UNIMORE	GCI UNIMORE	GCI UNIMORE	GCI UNIMORE	GCI Nazionale
Total	1,49	1,58	1,46	1,47	1,45	1,46	1,40
01 - Scienze matematiche e informatiche	1,83	2,29	2,25	2,46	1,64	1,43	1,62
02 - Scienze fisiche	1,67	1,67	1,18	1,82	1,43	2,02	1,35
03 - Scienze chimiche	0,93	1,30	1,33	1,02	0,96	0,94	1,63
04 - Scienze della terra	1,00	1,10	1,00	1,29			1,48
05 - Scienze biologiche	1,30	1,30	1,12	1,07	1,13	1,37	1,98
06 - Scienze mediche	1,65	1,70	1,75	2,09	1,99	1,63	1,70
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1,57	1,67	1,56	1,44			1,53
08 - Ingegneria civile e Architettura	1,43	1,46	1,14	0,83	1,62	1,40	1,70
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	1,40	1,51	1,11	1,01	1,07	1,14	1,22
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,16	1,16	1,13	1,18	1,23	1,17	1,26
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,31	1,27	1,36	1,37	1,11	1,30	1,42
12 - Scienze giuridiche	1,97	2,96	2,79	3,26	3,81	2,35	1,47
13 - Scienze economiche e statistiche	1,54	1,52	1,46	1,48	1,32	1,37	1,43
TOTALE	1,49	1,58	1,46	1,47	1,45	1,46	1,51

La Figura B.13 mostra come i passaggi di ruolo da ricercatore/ricercatrice a tempo determinato a Professore/ssa Associato/a abbiano riguardato per il 38% donne e per il 62% uomini. Non vi sono stati passaggi da RU a PA.

Nel passaggio dalla seconda alla prima fascia, fatto 100 il totale dei passaggi di ruolo avvenuti le donne superano gli uomini solo nell'area 2 e complessivamente la percentuale sul totale delle aree è la stessa osservata nel passaggio RD-PA.

La Figura B.14 evidenzia che, nel 2024, nel personale docente e ricercatore di UNIMORE sono prevalentemente gli uomini (anello blu) a ricorrere al tempo definito, con una percentuale pari al 6,2%, rispetto all'1,8% delle donne. Il dato è molto simile a quello registrato nell'anno precedente.

La Figura B.15 mostra come la fruizione dell'anno sabbatico sia abbastanza equilibrata fra uomini e donne.

Maggiore la percentuale di relatori di tesi di laurea (60%) rispetto alle relatrici (Figura B.16), con un divario stabile rispetto all'anno precedente.

Figura B. 13 – Passaggi di Ruolo per Genere e Area CUN (2024)

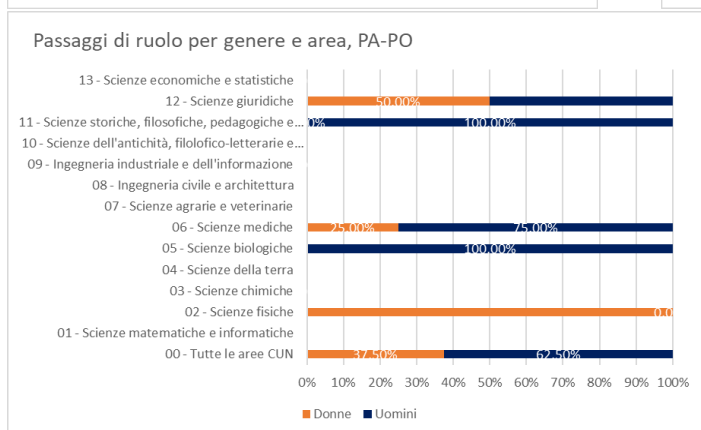
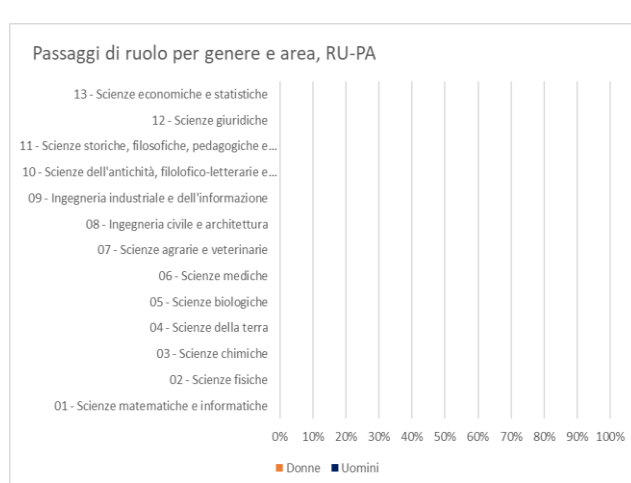
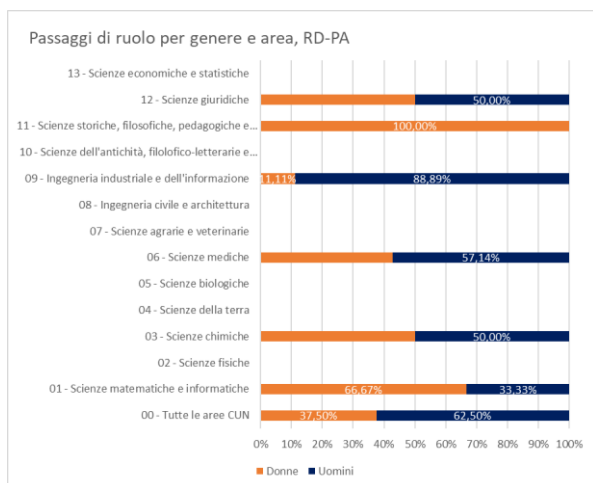


Figura B. 14 – Distribuzione regime impiego per genere (2024)

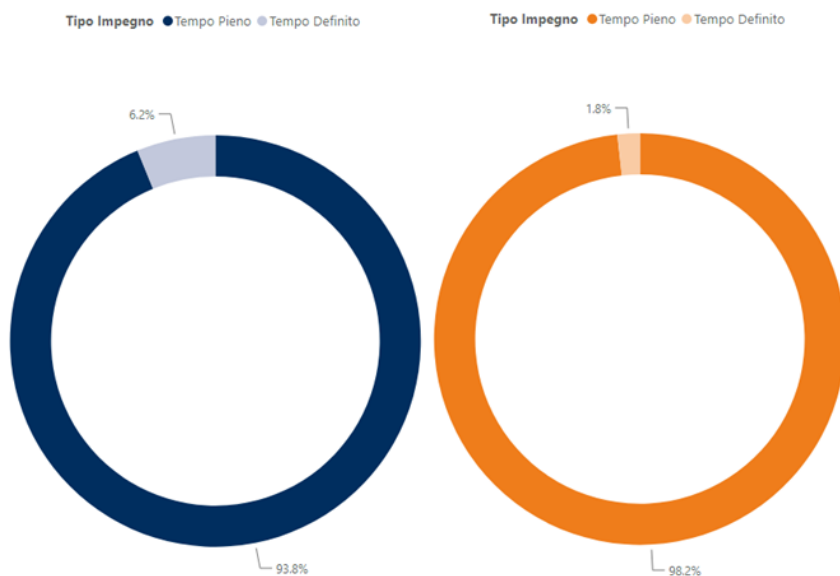


Figura B. 15 – Fruizione anno sabbatico (2021-2025)

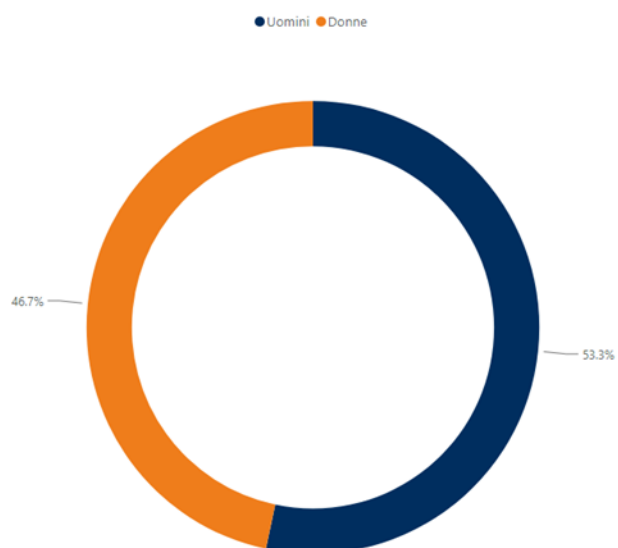


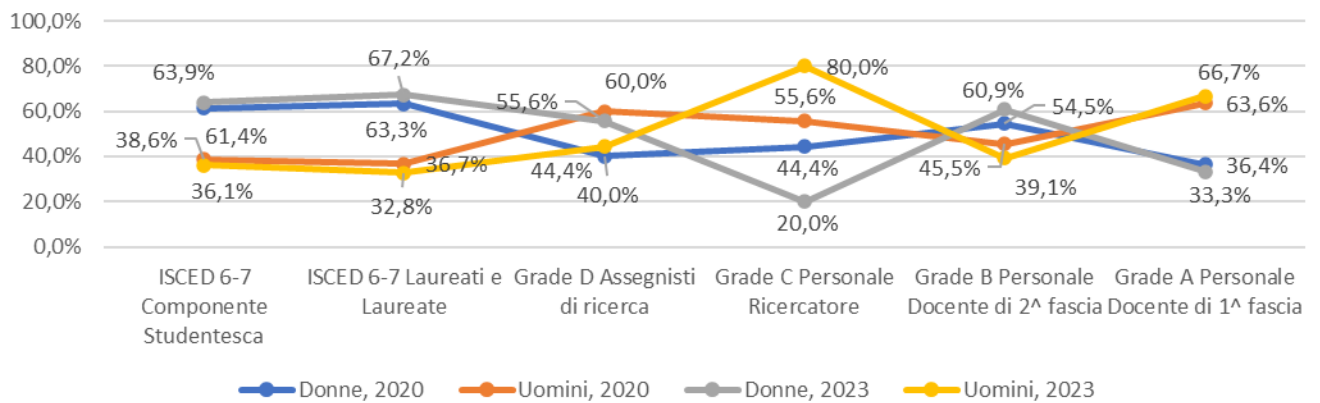
Figura B. 16 – Relatori e relatrici tesi di laurea (anno 2024)



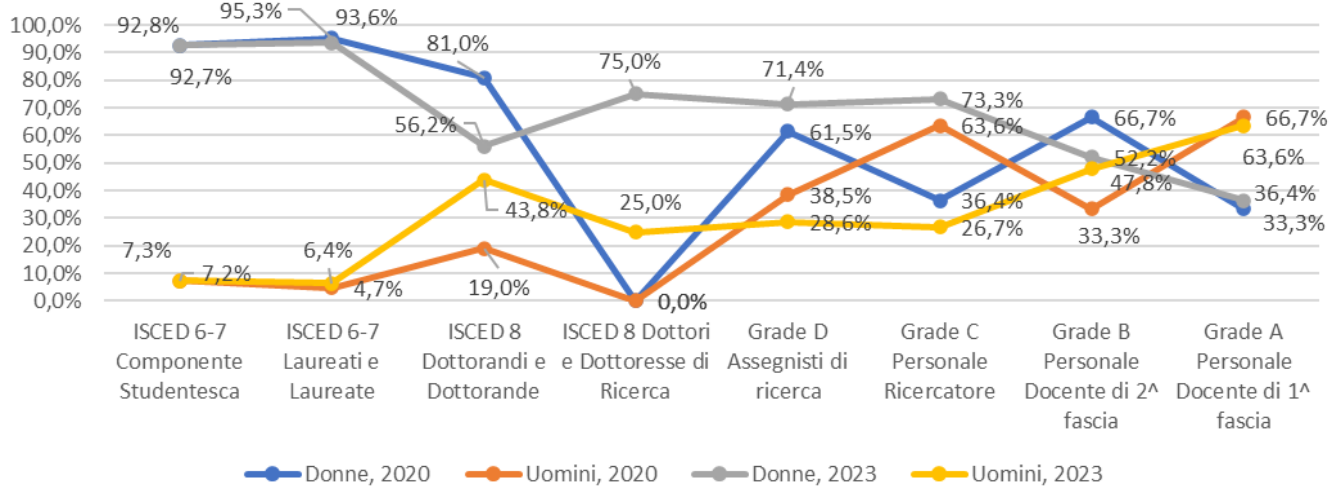
Per avere una visione più articolata delle diseguaglianze di genere nelle carriere accademiche si sono elaborati i dati relativi alle forbici delle carriere universitarie per Dipartimento per l'anno accademico 2023/2024 e per l'anno accademico 2020/2021 (Figura B.17).

Figura B. 17 – Forbice delle carriere universitarie e accademiche per Dipartimento (2020/2021 vs 2023/2024)

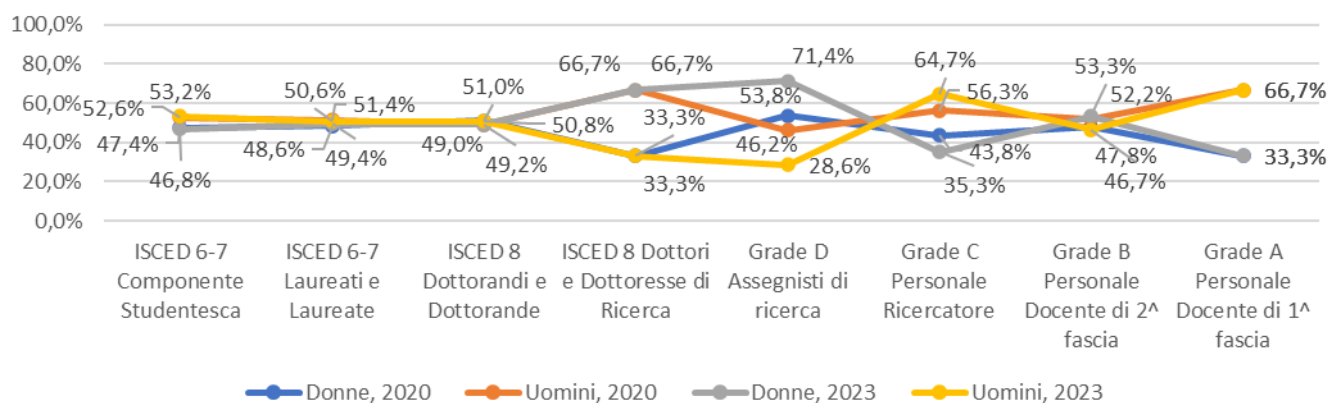
Dipartimento di Comunicazione ed Economia



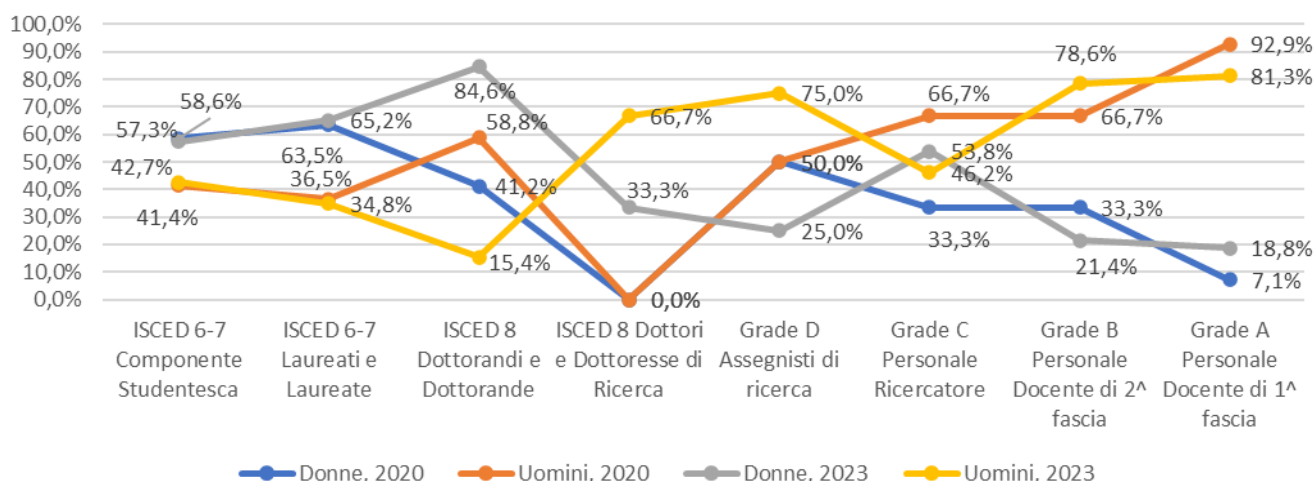
Dipartimento di Educazione e Scienze Umane



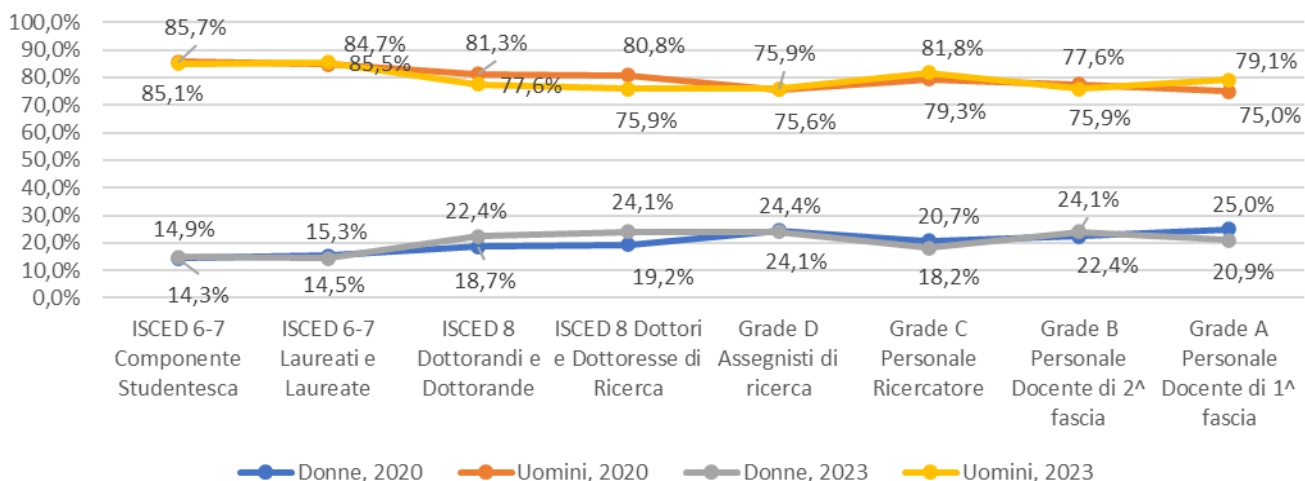
Dipartimento di Economia "Marco Biagi"



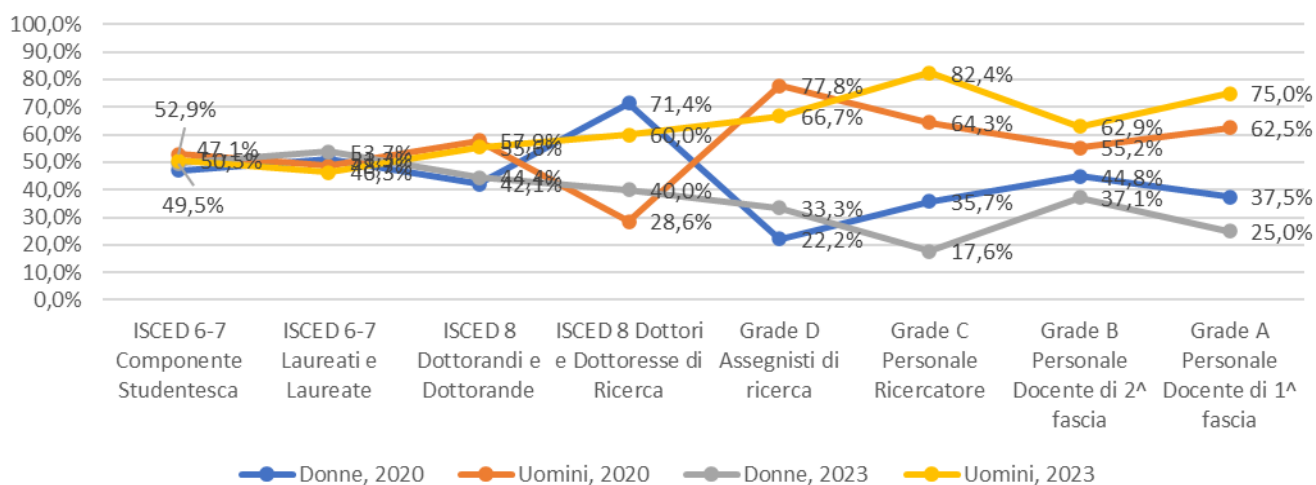
Dipartimento di Giurisprudenza



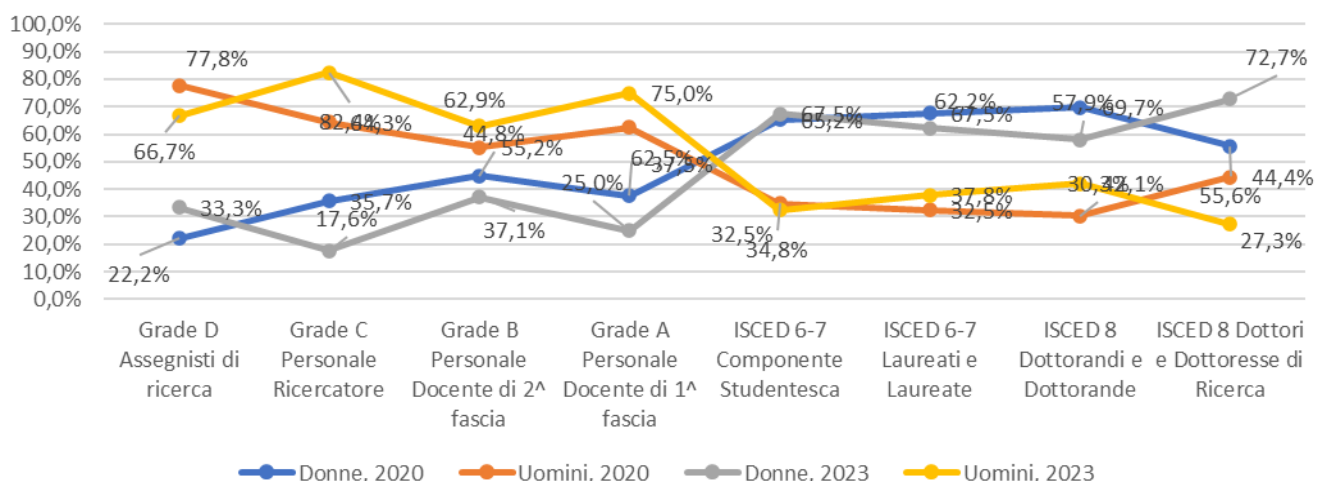
Dipartimento di Ingegneria "Enzo Ferrari"



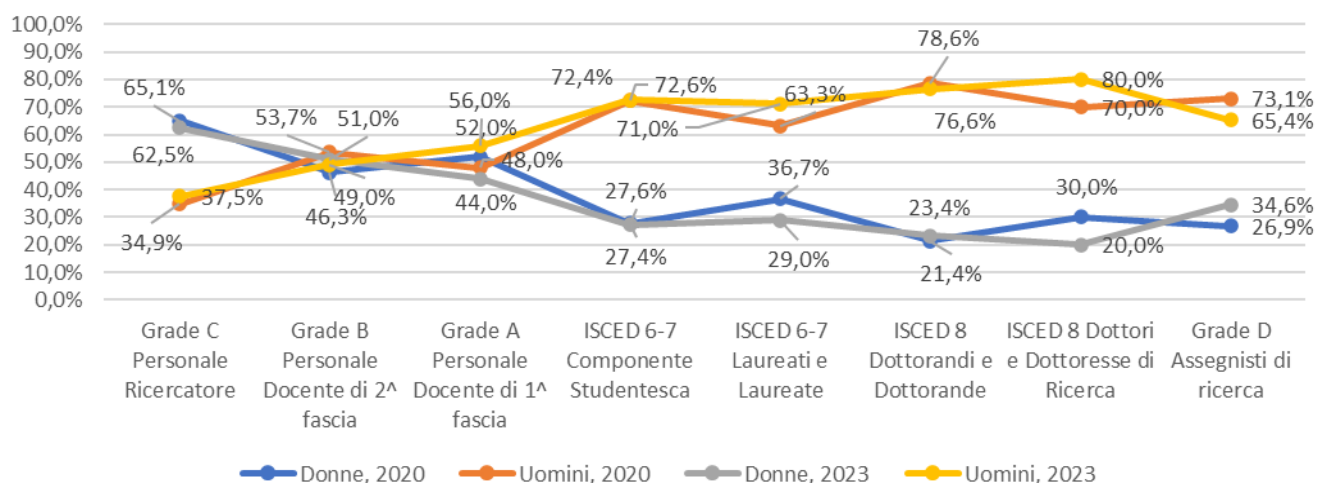
Dipartimento di Scienze Chimiche e Geologiche



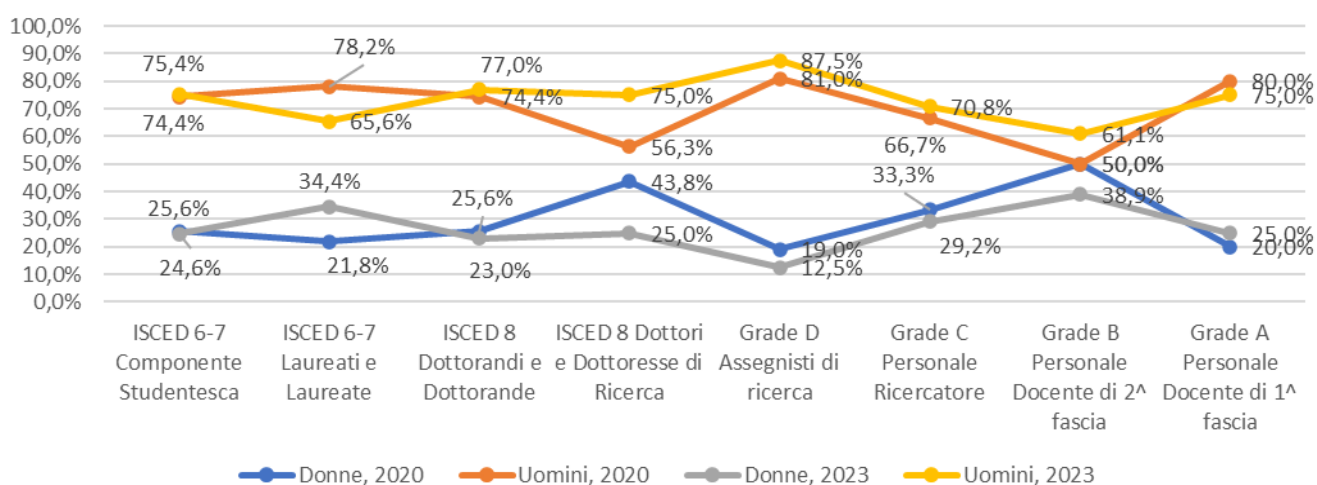
Dipartimento di Scienze della Vita

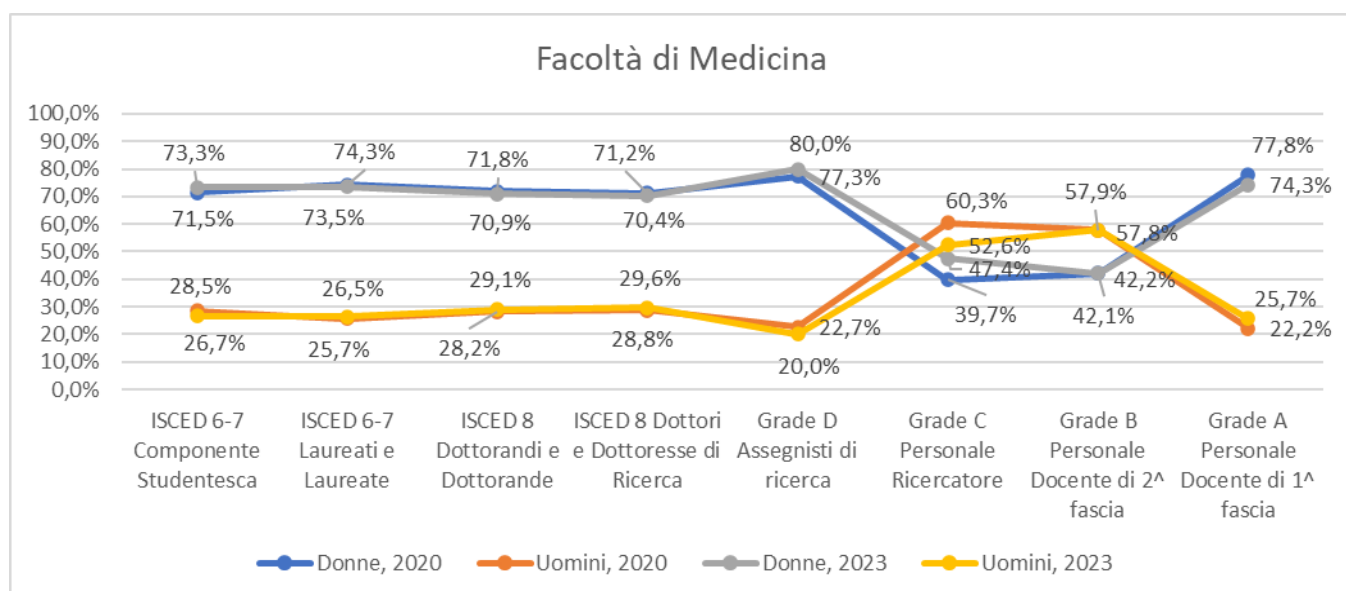
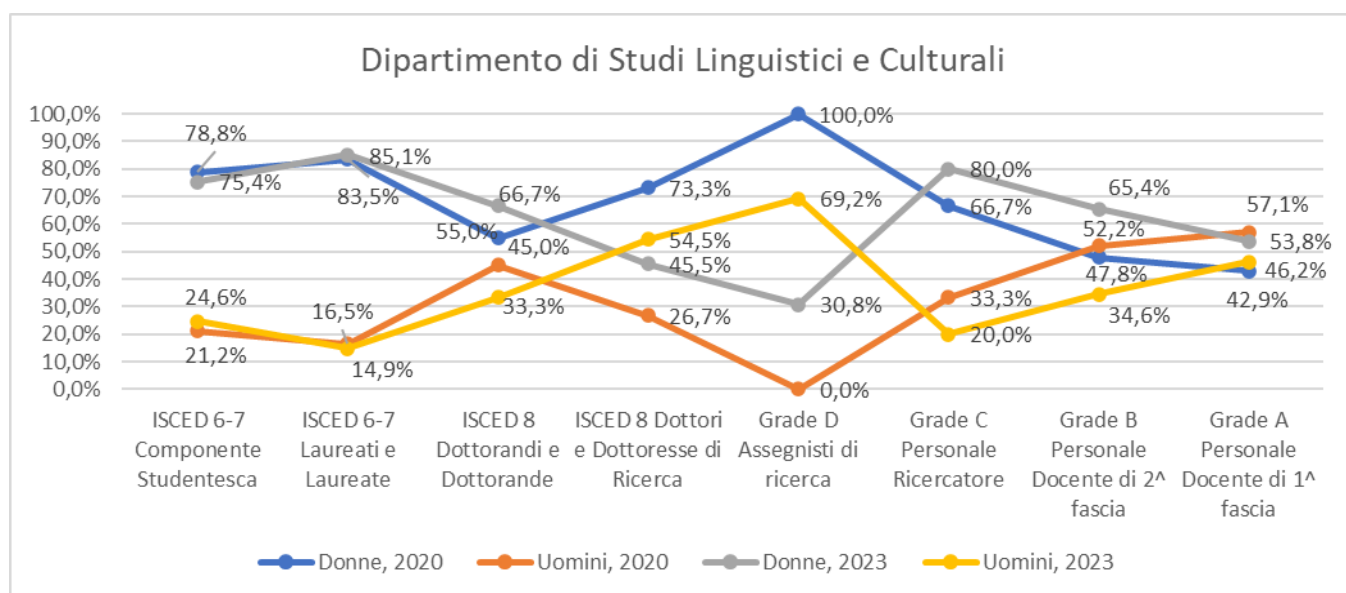


Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria



Dipartimento di Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche





Un dato rilevato nelle schede di insegnamento è relativo all'obiettivo di sviluppo sostenibile legato ai contenuti dell'insegnamento. Nel 9,4% dei 3141 corsi in Ateneo si fa riferimento nella scheda al SDG 5 "Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze".

Per l'ambito della ricerca, la Figura B.18 mostra che i finanziamenti dell'Ateneo per progetti di ricerca sono stati erogati in modo quasi perfettamente paritario tra donne e uomini. I finanziamenti provenienti da enti privati, invece, sono stati ottenuti per il 74% da donne e per il 26% da uomini.

Figura B. 18 – Principal Investigators nei Progetti di Ricerca Nazionale per genere, numero di progetti e finanziamento. Progetti attivi nel 2024

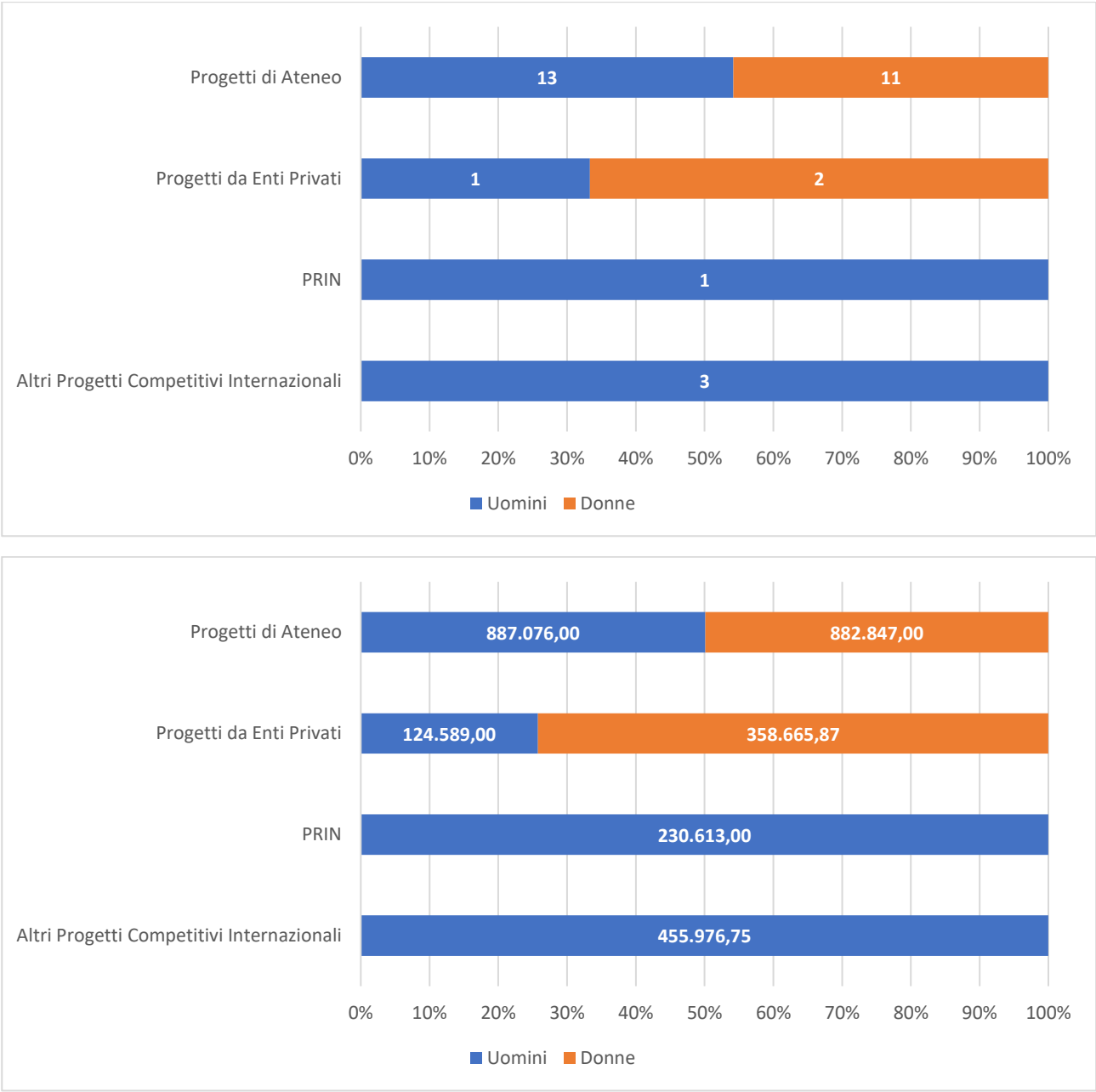
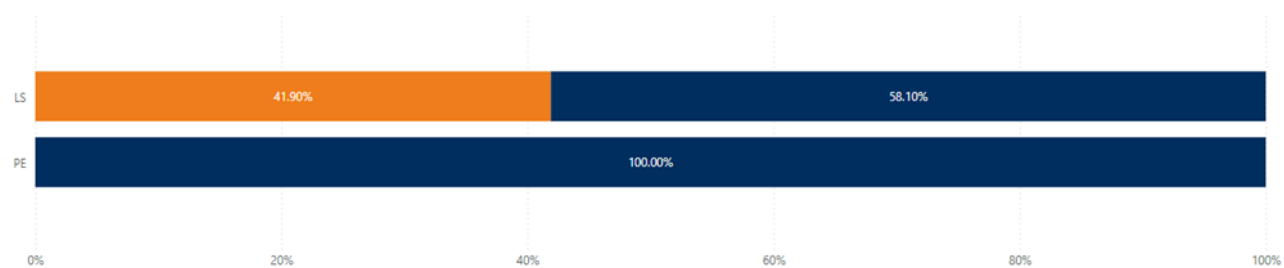


Figura B. 19 - Finanziamenti per settore scientifico ERC e genere anno 2024

Finanziamenti per settore scientifico ERC e genere

● Donne ● Uomini



1.3 Personale Tecnico Amministrativo

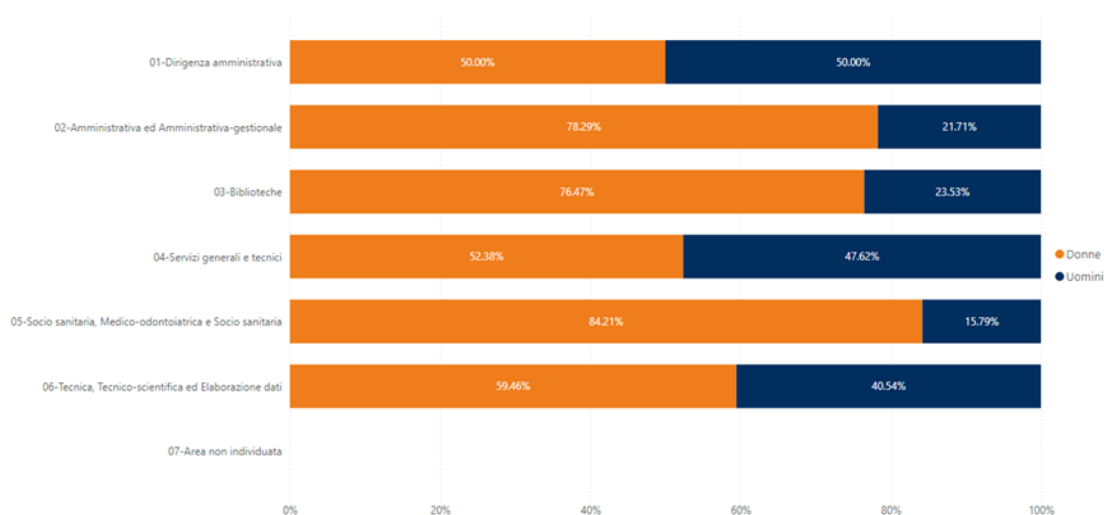
In questa sezione viene proposta un'analisi di alcune caratteristiche e percorsi professionali del Personale Tecnico Amministrativo (PTA) in un'ottica di genere.

1.3.1 Personale Tecnico Amministrativo. Ambito A: Composizione

La Figura C.1 mostra come le donne siano in maggioranza rispetto agli uomini nel Personale Tecnico-Amministrativo di UNIMORE in tutte le aree funzionali compresa la dirigenza amministrativa, dove sono oggi il 50% del totale, a fronte di circa un terzo nel 2022.

Figura C. 1 – Distribuzione per genere e area funzionale d'impiego (2023)

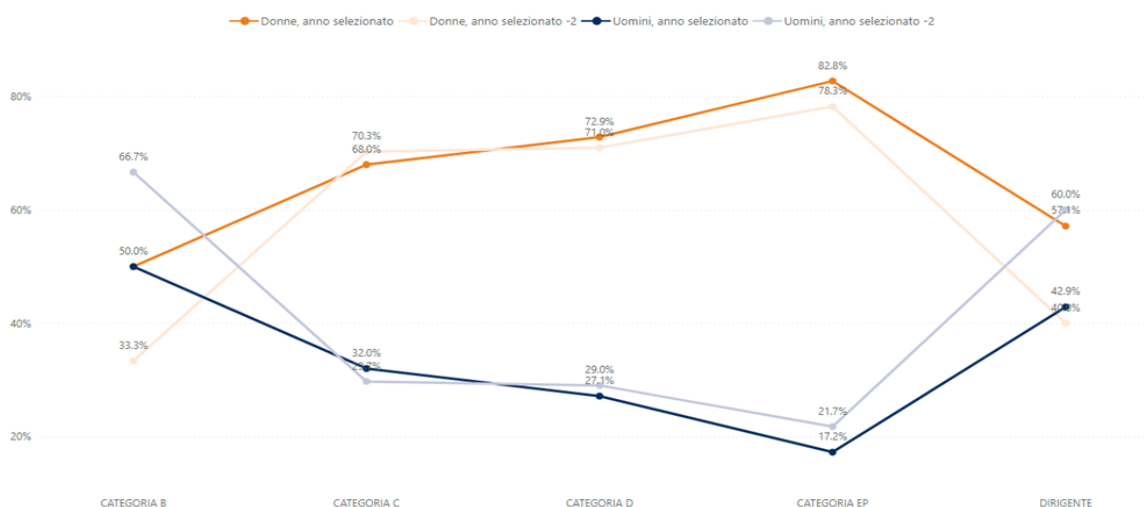
Distribuzione per genere e area funzionale d'impiego



Si riporta nella Figura C.2 la forbice delle carriere per il personale tecnico amministrativo

Figura C. 2 – Forbice delle carriere personale tecnico-amministrativo (2021-2023)

Forbice delle carriere del personale tecnico amministrativo



1.3.2 Personale Tecnico Amministrativo. Ambito B: Situazione occupazionale

Le donne occupano il 71% dei contratti a tempo indeterminato e il 66,0% dei contratti a tempo determinato (Figura C.2). Fatto 100 il totale delle donne occupate nel 2022, l'89,6% è occupata a tempo pieno contro il 94,4% degli uomini. L'8,5% delle donne occupate lavora Part-time per più del 50% dell'orario di lavoro normale e l'1,9% per un part-time con orario di lavoro con meno del 50% dell'orario normale di lavoro. Il 3,6% degli uomini occupati lavora part-time per più del 50% dell'orario normale e il 2,0% per meno del 50% (Figura C.3).

Figura C. 2 – Distribuzione per genere e tipologia di contratto (2023)

Distribuzione per genere e tipologia di contratto

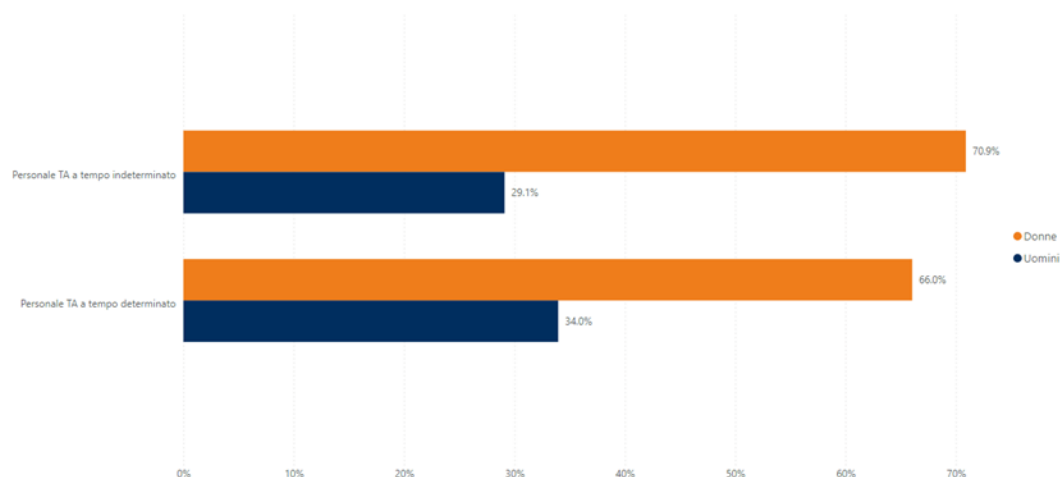
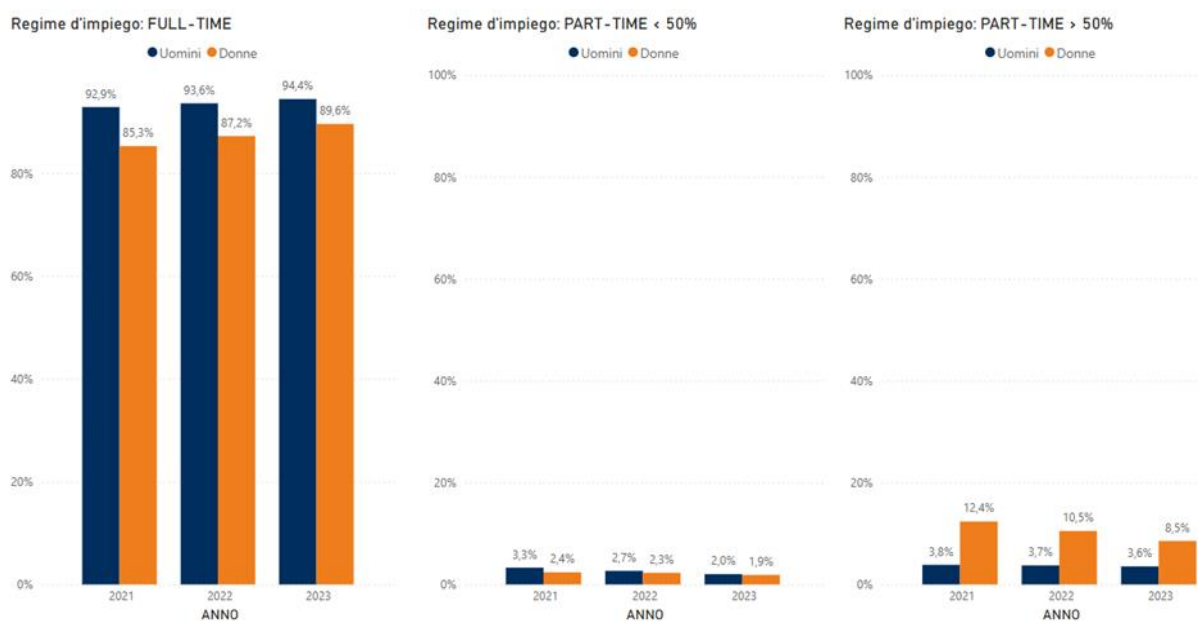


Figura C. 3 – Distribuzione per genere e regime di impiego (2021-2023)

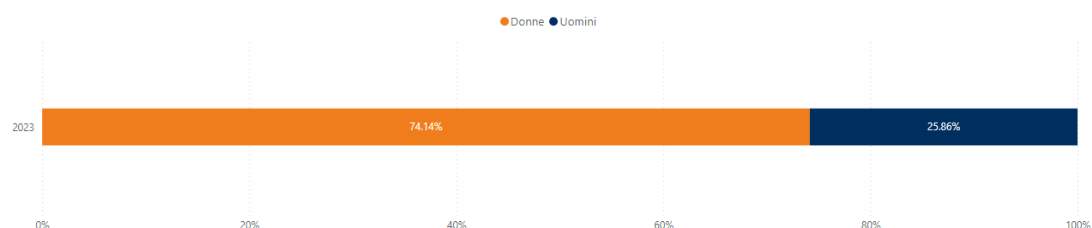


2.3.3 Progressioni di carriera

La Figura C. 4 mostra come nell'anno 2023 fatto 100 il totale delle progressioni di carriera per le donne siano state il 74%.

Figura C. 4 – Progressioni di carriera per genere (2023)

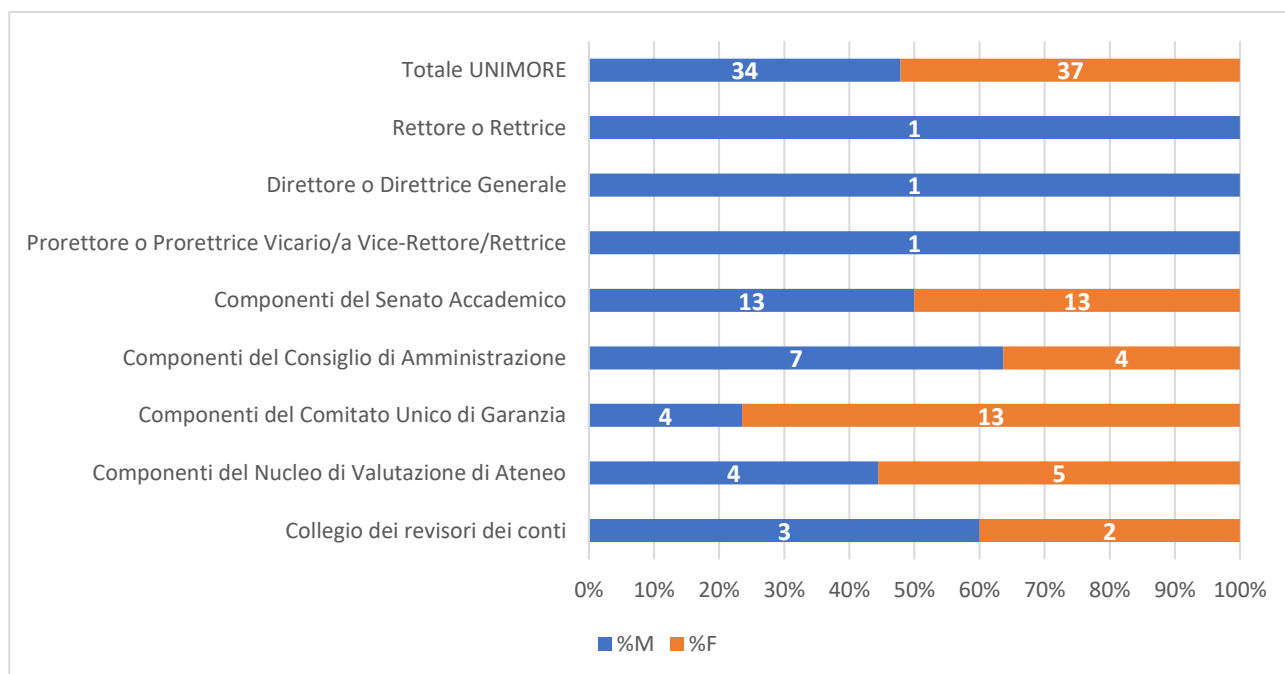
Progressioni di carriera per genere



1.4 Incarichi Istituzionali e di Governo

In Figura D.1 è riportata la composizione della governance di UNIMORE. La percentuale di incarichi ricoperti da donne è cresciuta dal 38% (2023) al 52% a fine 2024. In particolare, la composizione del Senato Accademico è perfettamente paritaria e si ha una maggioranza femminile nel CUG e nel Nucleo di valutazione dell'Ateneo.

Figura D. 1 – Composizione di Genere nella Governance di Ateneo (2024)



Capitolo 2 - Azioni per la Parità di Genere

Nell'Ateneo è presente il Codice di Condotta per la tutela della Dignità e delle persone e per la prevenzione delle molestie (<http://www.cug.Unimore.it/site/home/documenti/regolamenti-e-codici.html>).

Il Comitato di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) previsto dalla legge (art. 57 del D.Lgs. 165/2001), all'interno delle amministrazioni pubbliche, copre le competenze precedentemente assegnate al Comitato per le Pari Opportunità e al Comitato Antimobbing, ed è composto da una rappresentanza elettiva del personale docente e tecnico-amministrativo dell'Ateneo, nonché da una componente di designazione sindacale, costituita in modo da assicurare, nel complesso, la parità di genere (art. 57, comma 2). In particolare, presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, oltre alle componenti sopra citate, il CUG si avvale anche di rappresentanti degli studenti, designati dalla Conferenza degli Studenti; la presenza degli studenti nel comitato non è obbligatoria per legge ma è fortemente consigliata.

La composizione del CUG e le informazioni dettagliate sulle sue attività sono disponibili sul sito: www.cug.unimore.it. Da dicembre 2023 è altresì attiva la figura del/la Consigliere/a di Fiducia, nella persona dell'Avvocata Elena Bigotti, per maggiori informazioni si veda:

<https://www.focus.unimore.it/lavvocata-elena-bigotti-e-la-consigliera-di-fiducia-delluniversita-di-modena-e-reggio-emilia/>.

In Ateneo è attivo lo Sportello di Accoglienza e di Ascolto (<https://www.Unimore.it/sportelloascolto.html>): si tratta di un servizio di accoglienza e ascolto rivolto ai dipendenti dell'Ateneo che vivono situazioni di malessere organizzativo, di *stress* lavoro correlato o di *mobbing*. A partire dal 2022 è stato istituito uno Sportello psicologico di ascolto e consulenza per gli studenti e le studentesse dell'Ateneo ([https://www.Unimore.it/servizistudenti/supportopsicologico.html#:~:text=Come%20richiedere%20il%20servizio,0522%20335502%20\(attivo%20H24\)](https://www.Unimore.it/servizistudenti/supportopsicologico.html#:~:text=Come%20richiedere%20il%20servizio,0522%20335502%20(attivo%20H24))) in linea con l'azione dedicata nel Piano di Eguaglianza di Genere 2022-2024. Lo sportello è finalizzato alla tutela del benessere di studenti e studentesse, si propone di fornire soluzioni a eventuali situazioni di disagio psicologico o a situazioni di disagio emotivo o relazionale. Il progetto, denominato "Open G-Unimore", è promosso da Unimore e dall'azienda Unità Sanitaria Locale IRCCS di Reggio Emilia.

In linea con l'azione del Piano di Eguaglianza di Genere che stabilisce un Premio di Laurea sui temi dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità [Azione 13: Premio di laurea su eguaglianza di genere e pari opportunità] nel 2023 è stato attribuito dal CUG-Unimore un premio di laurea con riferimento ad una tesi di laurea magistrale con riguardo alle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Con specifico riferimento all'area STEM, l'Ateneo ha proseguito l'attuazione dell'Azione 12 "Premialità Studentesse Area STEM" prevista dal Piano di Eguaglianza di Genere, finalizzata all'introduzione di un sistema di incentivi rivolto alle studentesse iscritte ai corsi di laurea di area tecnico-scientifica. Con riferimento all'anno accademico 2023/2024, sono state assegnate diverse borse di studio destinate a valorizzare il merito e a sostenere la partecipazione femminile nei percorsi STEM. In particolare: Borsa di Studio "E80 Group SpA – Digital Automation Engineering", 1ª edizione: 2 borse da 5.000,00 € ciascuna (tot. 10.000,00 €), per studentesse della Laurea Magistrale in Digital Automation Engineering; Borsa di Studio "Giulio Malagoli alla memoria", 1ª edizione: 1 borsa da 5.000,00 €, per studentesse della Laurea Magistrale in Advanced Automotive Engineering;

Borsa di Studio "AND EMILI srl – Digital Automation Engineering", 2ª edizione: 1 borsa da 5.000,00 €, per la Laurea Magistrale in Digital Automation Engineering; Borsa di Studio "Dott. Rodolfo Addo Biolchini alla memoria", 1ª edizione: 1 borsa da 4.000,00 €, per la Laurea Magistrale in Direzione e Consulenza d'Impresa; Borse di Studio "Formula 1® Engineering Scholarships", 3ª edizione a.a. 2022/2023–2023/2024: 3 borse da 10.000,00 € ciascuna (tot. 30.000,00 €), per la Laurea Magistrale in Advanced Automotive Engineering; Borsa di Studio "Olmes Ognibene in memoriam – STEM al femminile", a.a. 2023/2024: 1 borsa da 5.000,00 €, per la Laurea Magistrale in Ingegneria Meccatronica.

Dal luglio 2021 oltre alla componente studentesca per la quale già dal 2016 era possibile avvalersi di una prima forma di carriera alias, anche il personale e gli ospiti di UNIMORE potranno avvalersi della carriera alias sulla base del principio di autodeterminazione di genere (<https://www.unimore.it/it/servizi/carriera-alias>).

Sono proseguite le attività in rete con le istituzioni e le associazioni del territorio per il contrasto e la prevenzione della violenza di genere e per il contrasto all'omobitransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBTQI+. UNIMORE continua ad aderire anche alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane che riunisce in una Rete le/i rappresentanti dei Comitati universitari che operano con riferimento alle tematiche delle Pari Opportunità. Il coordinamento delle attività all'interno dell'Ateneo è supportato dal Comitato Unico di Garanzia e dalla rete di referenti Pari Opportunità presenti in ogni dipartimento e coordinati dalla Delegata del Rettore per le Pari Opportunità che agisce in sinergia anche con altri Delegati e Delegate su progetti specifici. Sono inoltre sempre attivi i tavoli interistituzionali ai quali UNIMORE partecipa: il Tavolo Interistituzionale contro l'omobitransnegatività istituito dal Comune di Reggio Emilia, il Tavolo delle associazioni femminili coordinato dal Comune di Modena (Assessorato Pari Opportunità), il Tavolo delle associazioni LGBTQI+ istituito dal Comune di Modena. UNIMORE aderisce anche alla Commissione Pari Opportunità del Comitato Unitario delle Professioni della Provincia di Modena.

Dal 2017, UNIMORE aderisce al Protocollo d'intesa per la promozione di strategie condivise finalizzate alla prevenzione ed al contrasto del fenomeno della violenza nei confronti delle donne. Al tavolo di coordinamento per il contrasto al fenomeno della violenza contro le donne presieduto dalla Prefettura aderiscono la Provincia e il Comune di Modena, il Comando Provinciale dei Carabinieri di Modena, la Questura di Modena, l'Ufficio Scolastico Regionale per l'Emilia Romagna, Enti locali della Provincia di Modena, l'Azienda Unità Sanitaria Locale di Modena, l'Azienda Ospedaliera - Universitaria di Modena, la Consigliera di parità della Provincia di Modena unitamente ad associazioni femminili che operano nella provincia per il contrasto alla violenza di genere. Il tavolo è stato il primo ad essere istituito nel 2007 in Italia, l'accordo rinnovato nel 2017, mira a promuovere l'adozione di strategie condivise volte alla prevenzione ed al contrasto del fenomeno avvalendosi delle competenze, del contributo di conoscenza, di esperienza e della collaborazione degli enti aderenti. UNIMORE, nell'ambito della partecipazione al tavolo interistituzionale si impegna a:

- promuovere e diffondere all'interno del proprio Ente la cultura del contrasto e della
- prevenzione della violenza contro le donne;
- coordinare le azioni di ricerca svolte al suo interno sul tema della violenza contro le donne e contribuire, attraverso incontri dedicati, alla divulgazione dei risultati;
- collaborare con gli altri Soggetti aderenti al Protocollo per organizzare momenti formativi e divulgativi sul tema;
- collaborare gli altri Soggetti aderenti al Protocollo all'analisi dei dati raccolti sulla
- diffusione della violenza e i suoi costi;
- proporre attività di stage e tesi di laurea/dottorato volte allo studio delle cause della
- violenza, la sua misurazione, costi e effetti.

Attività di sensibilizzazione dedicate al contrasto e alla prevenzione della violenza di genere coerenti con l'Azione 16 del Piano di Eguaglianza di Genere: "Unimore contro la violenza di genere", sono state attuate anche durante il 2024 ed è proseguita l'interazione dell'Ateneo con le istituzioni e le associazioni attive su queste tematiche nei territori sede dell'Ateneo e a livello nazionale. Fra queste UN.I.RE – UNiversità In REte contro la violenza di genere rete alla quale aderisce anche Unimore.

Nel 2024 sono proseguite le attività nell'ambito del **GE&PA - Gender Equality & Public Administration**. Percorsi di formazione per l'eguaglianza di genere nella Pubblica Amministrazione e nei territori cofinanziato dalla Regione Emilia-Romagna. A tal riguardo, si ritiene utile ricordare che nel corso del mese di Maggio 2024 si è svolta una Scuola di formazione dal titolo *Strumenti per la promozione dell'equità di genere con un approccio interdisciplinare e innovativo che affianca alla riflessione teorica il metodo pratico*. La Spring School ha inteso rafforzare le competenze sulla misurazione delle disuguaglianze di genere e sulla progettazione di strumenti di rendicontazione di genere, con particolare attenzione al Piano di Eguaglianza di Genere e al Bilancio di Genere. Il percorso ha approfondito l'analisi delle politiche per l'eguaglianza di genere e ha favorito lo scambio di esperienze e buone pratiche, valorizzando anche le competenze maturate nelle precedenti edizioni del corso di perfezionamento in *Gender Equality Management*. La Spring School è stata rivolta a professionisti/e della Pubblica Amministrazione e del settore privato interessati a migliorare strumenti e strategie per la promozione dell'equità di genere. In particolare, ha coinvolto funzionari/e pubblici, componenti di CUG e organismi di parità, professionisti/e, consulenti, parti sociali, figure manageriali, oltre a ricercatori/trici e studenti/esse impegnati sui temi dell'uguaglianza di genere. Nel corso del medesimo anno si è tenuta altresì la conferenza internazionale conclusiva (in lingua inglese) dal titolo *“Acting for Equality. Accelerating the speed of change in organisations and society”* nell'ambito della quale i componenti del Comitato scientifico internazionale e i Partner del progetto sono intervenuti per analizzare l'eguaglianza di genere mettendo a confronto le diverse esperienze europee (<https://www.progettogepa.Unimore.it/>).

Sempre in linea con le azioni previste nel Piano di Eguaglianza di Genere nel corso del 2024 sono stati programmati corsi di formazione sulla didattica in una prospettiva di genere e sulle metodologie didattiche inclusive e attuate attività di sensibilizzazione come di seguito indicato.

Nel corso del 2024 è continuato anche il progetto **“Educare alle differenze per promuovere la cittadinanza di genere”** (giunto alla sua sesta edizione) che ha visto, fin dalla sua genesi nel 2016, la collaborazione del CRID–Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità di Unimore (www.crid.unimore.it) e si inserisce nelle attività di terza missione e public engagement che l'ateneo persegue. Il progetto, promosso e coordinato dal Comune di Modena, si avvale della collaborazione di una rete di Associazioni ed Enti partner da sempre impegnati nella promozione delle pari opportunità e contro ogni forma di discriminazione di genere: Centro Documentazione Donna; Gruppo Donne e Giustizia; Casa delle Donne contro la Violenza; UDI (Unione Donne in Italia); Associazione Teatro Peso Specifico; Centro Attività Psicosomatiche; Artisti Drama Teatro; CPO-CUP (Commissione per le Pari Opportunità del Comitato Unitario delle Professioni della Provincia di Modena). Il progetto, finanziato dalla Legge regionale dell'Emilia-Romagna 6/2014 («Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere»), si articola in una serie di laboratori formativi rivolti alle scuole di ogni ordine e grado della città e del territorio modenese.

Giunge alla sua undicesima edizione 2024 l'esperienza del **Summer Camp Ragazze Digitali**, un'iniziativa promossa da Unimore insieme agli enti di formazione Nuova Didactica e IFOA, con il sostegno della Regione Emilia-Romagna e in collaborazione con tutti gli Atenei del territorio regionale. Per questa edizione sono stati organizzati 10 summer camp distribuiti nelle sedi di Modena, Reggio Emilia e Mantova, coinvolgendo complessivamente oltre 230 studentesse. A Modena le attività si sono svolte presso il Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali, mentre a

Reggio Emilia presso il Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria. Le partecipanti hanno lavorato in gruppi allo sviluppo di progetti basati sulla creazione di videogiochi tramite Unreal Engine o Python, affiancate da interventi di imprenditrici del settore informatico, con l'obiettivo di contrastare gli stereotipi di genere ancora presenti nel mondo digitale e nelle discipline STEM. Dal 2022 il progetto è attivo anche a Mantova, dove Unimore opera con il corso di laurea in Ingegneria Informatica, in collaborazione con PromolImpresa – Borsa Merci e LTO – Laboratorio Territoriale per l'Occupabilità. Qui, l'edizione 2024 ha previsto due summer camp ospitati presso la Fondazione UniverMantova, ampliando ulteriormente le opportunità formative per le giovani del territorio. Il Summer Camp Ragazze Digitali è stato negli anni riconosciuto come iniziativa di eccellenza: figura nel report *She Figures 2021* della Commissione Europea come esempio nazionale di successo per il contrasto al digital gender gap ed è stato inserito tra i casi di studio dell'OPSI – Observatory of Public Sector Innovation dell'OECD, che seleziona e analizza le migliori pratiche di innovazione nella Pubblica Amministrazione. L'intenzione della Regione Emilia-Romagna e dei partner del progetto è quella di consolidare e istituzionalizzare l'iniziativa, rendendola un appuntamento stabile, ampliandone progressivamente il numero di edizioni e raggiungendo anche i territori più periferici. A seguito dell'elevatissima richiesta nelle sedi storiche di Modena e Reggio Emilia, dove i posti disponibili sono stati esauriti in pochi giorni, Unimore ha messo in campo ulteriori risorse per aumentare la capienza dei summer camp e offrire l'opportunità a un numero ancora maggiore di studentesse.

Nel 2024 si è tenuta altresì la quarta edizione di **Equality week** che si è svolta dal 23 settembre al 8 ottobre 2024 (conoscendo una durata superiore ad una settimana). Una settimana dedicata alla promozione delle diversità intese in senso ampio: disabilità, etnia, orientamento sessuale e genere. A tal riguardo sono stati organizzati numerosi laboratori che hanno conosciuto la partecipazione di studentesse e studenti e dottorande e dottorandi i quali hanno preso parte attivamente anche agli eventi proposti dalle associazioni e dalle istituzioni locali coordinate dal comitato interdisciplinare Unimore (composto da Prof.ssa Elisabetta Genovese, Dr. Giacomo Guaraldi; Prof.ssa Tindara Addabbo; Prof. Loris Vezzali e Dr.ssa Veronica Margherita Cocco). Equality Week è stata presente anche alla Notte Europea della ricerca 2024 presso il Complesso San Paolo-Unimore presentando il lavoro dei gruppi e coinvolgendo i diversi Partner dell'iniziativa (per maggiori informazioni si veda la pagina dedicata: <https://www.focus.unimore.it/equality-week-una-settimana-dedicata-alla-cultura-della-diversita/>)

Azioni per il contrasto e la prevenzione di discriminazioni e per la parità di genere

(è ancora in corso una ricognizione finalizzata a definire con esattezza il numero di donne e uomini che hanno preso parte alle diverse iniziative. Il fine è quello di disaggregare il dato in base al genere).

Riportiamo in questa sezione una selezione di azioni per la parità di genere e per il contrasto e la prevenzione di discriminazioni che sono state realizzate nel corso dell'anno 2024.

- **Campagna di sensibilizzazione #Finiscequi:**

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

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

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

Sabato 10 febbraio 2024 alle ore 10

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

Numero partecipanti: nd

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

Lunedì 4 marzo dalle ore 14 alle 17.15

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

Numero partecipanti: **80**

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

Martedì 5 marzo 2024, ore 17

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

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

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

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

Giovedì 14 marzo dalle ore 15 alle 18

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

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

Numero partecipanti: **140 di cui 99 donne e 41 uomini**

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

Venerdì 22 marzo ore 17.30

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

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

Numero partecipanti: **30**

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

Da giovedì 9 a sabato 11 maggio 2024

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

Numero partecipanti: **51 di cui 49 donne e 2 uomini**

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

Lunedì 13 maggio 2024, ore 16:00

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

Numero partecipanti: **80**

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

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

In modalità mista, Online (via Teams) e in presenza presso la Fondazione Marco Biagi, nell'ambito del Progetto GE&PA, si è tenuta la conferenza internazionale che ha trattato le politiche per la parità di genere, le metodologie di misurazione della parità, e modelli efficaci di governance e

inclusività. La discussione ha visto esperti internazionali, tra cui Donatella Porzi e Francesco Raphael Frieri, affrontare tematiche legate alla parità e alla violenza di genere (<https://fmb.unimore.it/eventi/conferenza-internazionale-acting-for-equality/>)

Numero partecipanti: **65 di cui 63 donne e 2 uomini**

- **Notte Europea della Ricerca 2024**

Venerdì 27 settembre 2024

Presso il complesso San Paolo, sede della Biblioteca giuridica (Via Camatta 16), è stata realizzata la presentazione dei progetti realizzati all'interno della quarta edizione di *Equality Week* e dai laboratori composti da studentesse e studenti e dottorande e dottorandi, che hanno analizzato diversità etniche, di genere, disabilità e orientamento sessuale in linea con gli obiettivi SDG5 e SDG10 e con obiettivi di inclusione condivisi con UNIGREEN. Il progetto Equality week è stato coordinato da Tindara Addabbo, Giacomo Guaraldi, Elisabetta Genovese, Loris Vezzali e Veronica Margherita Cocco. Oltre alla partecipazione alla Notte Europea della ricerca i progetti sono stati presentati a 'La tenda' di Modena.

Numero partecipanti: **2300**

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

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

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

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

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

Numero partecipanti: **330 [numero iscritti: 349] di cui 230 donne e 100 uomini**

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

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

Numero partecipanti: **52**

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

Numero partecipanti: **Gender Equality in Teaching & Research: 57 in totale di cui 32 donne-16 uomini-9 non binari; Gender Based Violence: 45 in totale di cui 29 donne-7 uomini-9 non binari.**

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

Numero partecipanti: **90** (di cui 80 tra studenti e studentesse delle lauree triennali e 10 studenti e studentesse di dottorato)

Presso il **Dipartimento di Giurisprudenza**, il **CRID – Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità**, diretto dal Prof. Thomas Casadei, ha realizzato due incontri:

- Mercoledì 6 novembre 2024, la Tavola rotonda ***Sguardi di genere sul mondo digitale: il progetto “Swipe, Like, Love” e l’uso di TikTok*** promossa con OGEPO – Osservatorio Interdipartimentale su Studi di Genere e le Pari Opportunità, Univ. di Salerno, nell’ambito del Progetto “SAFELY – Social media Awareness For Education and Legal Youth” – Progetto SERICS – Security and Rights in the CyberSpace –Spoke 8 (Univ. di Bologna). In questa occasione sono intervenute: Prof.ssa Valeria Giordano (Università degli Studi di Salerno), Dott.ssa Anna Scapocchin (Centro documentazione donna Modena), Dott.ssa Valeria Barone (Dottoranda in Lavoro Sviluppo Innovazione, Unimore). Numero partecipanti: **45 di cui 30 donne e 15 uomini**
- Giovedì 21 novembre 2024, la Tavola rotonda ***La Convenzione di Istanbul: una disamina in prospettiva*** promossa in collaborazione con UNIRE – Università in rete contro la violenza di genere, network al quale aderiscono il CRID e Unimore. In questa occasione sono previsti gli interventi di: Prof.ssa Sara De Vido (Univ. Ca’ Foscari di Venezia), Dott.ssa Vittorina Maestroni (Centro documentazione donna Modena), Dott.ssa Noemi Ferrari (Centro Documentazione CRID, Unimore), Dott.ssa Benedetta Rossi (CRID, Unimore).

Numero partecipanti: **50 di cui 39 donne e 11 uomini**

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

Numero partecipanti: **193** partecipanti in totale di cui 170 donne-20 uomini-3 non binari

- **Spettacolo Teatrale "Amorosi Assassini"**

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

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

Numero partecipanti: **343 partecipanti di cui**

○ **Cineforum 2024**

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

1. 18 gennaio 2024 con il film "Crip Camp. Disabilità rivoluzionarie" presso il Teatro la Tenda di Modena, presentato da Virginia Niri del Dipartimento di Studi Linguistici e culturali.

2. 14 marzo 2024 con il film "Io, Daniel Blake" presso il teatro Tenda, presentato da Virginia Niri del Dipartimento di Studi Linguistici e culturali.

3. 16 maggio 2024 con il Film "Pride" sempre al Teatro Tenda commentato da Virginia Niri del Dipartimento di Studi Linguistici e culturali.

4. 18 maggio 2024 evento "30 anni Insieme a Noi" per festeggiare i 30 anni di vita dell'associazione ed i 100 anni dalla nascita di Franco Basaglia presso "La Fonte" Strada Fonte San Geminiano Ovest 13. Si è esibito il Coro di Rosa Bianca e il Coro di MultiSpilla di Spilamberto. Presenza di tanti cittadini, utenti e famigliari.

5. 29 settembre 2024 Concerto per tutti all'interno del Festival Voci nei Chiostrì presso la Parrocchia Regina Pacis di via IX Gennaio 1950, 135 dove si sono esibiti il Coro di Rosa Bianca e il Coro San Lazzaro di Modena con la presenza di un folto pubblico.

6. 03 ottobre 2024 all'interno della settimana Equality Week presentazione del film "La forma dell'acqua" presentato e commentato da Valentina Carnevali e Matteo Palmieri.

7. 08 ottobre 2024 Giornata Provinciale per l'inclusione dei Bisogni Educativi Speciali Aula Magna dell'IIS Corni, via Leonardo da Vinci 300

8. Giovedì 07 novembre Corpus Christi Regia di Jan Komasa (2019) Leonardo Gandini ha presentato il film e condotto il dibattito

9. Giovedì 14 novembre. L'America Regia di Gianni Amelio (1994). Giuseppe Caroli ha presentato il film e condotto il dibattito

10. Giovedì 21 novembre. Caro Diario Regia di Nanni Moretti (1993). Giacomo Guaraldi ha presentato il film e condotto il dibattito

11. Venerdì 29 novembre. Alter Love regia di Aleem Khan (2020). Laura Fruggeri ha presentato il film e condotto il dibattito

12. 04 dicembre 2024. Presentazione del Documentario "12 ANNI MATTI" Storie e Canzoni di un'accoglienza speciale con la Regia di Lillo Venezia.

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

- **Summer Camp Ragazze Digitali**

Per l'edizione 2024 Unimore ha organizzato insieme agli enti di formazione Nuova Didactica e IFOA, 10 summer camp sulle sedi di Modena, Reggio Emilia e Mantova, per un totale di **oltre 230 studentesse iscritte**.

A Modena le attività sono state svolte presso il Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali, mentre a Reggio Emilia presso il Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria. Le partecipanti hanno sviluppato progetti di gruppo basati sulla realizzazione di videogiochi in Unreal Engine o Python. Interventi di imprenditrici del settore informatico saranno previsti per contrastare gli stereotipi di genere presenti nel settore.

A partire dal 2022 il progetto è attivo anche nella città di Mantova, dove Unimore è presente con il corso di laurea in Ingegneria Informatica, in collaborazione con PromolImpresa - Borsa Merci e LTO (Laboratorio Territoriale per l'Occupabilità). L'edizione 2024 ha previsto a Mantova due summer camp presso la Fondazione UniverMantova. Dal 2022 il summer camp Ragazze Digitali viene promosso dalla Regione Emilia-Romagna in collaborazione con tutti gli Atenei presenti sul territorio regionale. Tra i riconoscimenti ottenuti di recente dal progetto, la citazione nel report She Figures 2021 della Commissione Europea quale iniziativa italiana di successo per il contrasto del digital gender gap e l'inserimento tra i casi di studio dell'OPSI, Observatory of Public Sector Innovation, l'osservatorio della OECD che analizza e monitora le buone pratiche per l'innovazione nella Pubblica Amministrazione dei paesi che ne fanno parte.

Numero partecipanti: **230 solo donne**

- Corso di Formazione **“Il ruolo della consigliera di fiducia e il codice di condotta per la tutela della dignità delle persone e per la prevenzione delle molestie. Profili di responsabilità e tutela”**

Da maggio a novembre 2024

In modalità online, si sono svolti tre diversi appuntamenti formativi rivolti a PTAB, Docenti e Componente Studentesca. Gli incontri, organizzati con il supporto dell'Ufficio Formazione e Valorizzazione del Personale e della Fondazione Marco Biagi, hanno registrato le seguenti presenze: 15 maggio 2024 (77 partecipanti), 12 giugno 2024 (28 partecipanti), 12 novembre 2024 (32 partecipanti).

Numero partecipanti: **137 di cui 120 donne e 17 uomini**

Capitolo 3 - La Riclassificazione delle Spese

Il Bilancio di genere a consuntivo si riferisce al budget economico di cui è stata analizzata la parte relativa alle spese e si basa sulla riclassificazione dei conti effettuata seguendo le linee guida della CRUI in base alla quale le singole componenti di costo dell'Ateneo sono riclassificate sulla base del loro diverso impatto di 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).

CATEGORIA	DEFINIZIONE
0. Costi non quantificabili in una prospettiva di genere	Costi che non hanno impatti diretti sul genere e/o che non sono computabili in una prospettiva di genere: Ammortamenti e svalutazioni; Accantonamenti per rischi e oneri. Esempi: Le spese per il funzionamento delle strutture in senso stretto (riferite ad esempio ai fitti, ai canoni e alle utenze, sicurezza e sorveglianza sui luoghi di lavoro, ammortamenti).
1. Costi sensibili al genere	Costi per la produzione di servizi individuali, ossia fruiti direttamente dalle persone e non dalla collettività nel suo complesso - costo del personale e alcune voci di costo della gestione corrente. Esempi: retribuzioni del personale (dirigenti, PTA, personale docente e ricercatore) risorse destinate alla formazione concesse a individui che possono avere una diversa propensione a partecipare per via del genere; risorse destinate a borse di studio concesse a studenti/studentesse che possono avere un diverso tasso di eleggibilità e/o propensione a partecipare per via del genere.
2. Costi per ridurre le disuguaglianze di genere	Costi direttamente riconducibili o mirati a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni positive - Azioni previste per la parità di genere: distinguendo stakeholder interni ed esterni all'Ateneo con distinzione tra Stakeholder interni ed esterni. Esempi (Stakeholder interni) risorse destinate a misure per la conciliazione tra attività professionale e lavoro familiare (es. contributo per asili nidi, centri estivi, ecc.); costi per la formazione della componente studentesca nell'ottica di genere nelle diverse discipline (es. borse di studio o premi di laurea dedicate a tematiche di genere). Esempi (Stakeholder esterni) attività di ricerca scientifica con impatti sul genere; attività di orientamento nelle scuole per incrementare l'equilibrio di genere nelle diverse discipline.

Per una analisi dettagliata e completa delle categorie attribuite alle diverse voci di costo di questo bilancio si deve fare riferimento, oltre che a tutte le voci del personale direttamente riconducibili alla categoria “voci sensibili al genere” anche a tutte le voci di costo relative alle spese non obbligatorie.

Queste ultime voci sono state singolarmente analizzate e catalogate nelle tre categorie principali come sopra illustrato dal gruppo di lavoro dedicato alla riclassificazione delle spese a preventivo costituitosi all’interno del Comitato tecnico operativo UNIMORE per la stesura del bilancio di genere e del Piano di eguaglianza di genere. Questa analisi permetterà sia in fase di gestione sia nel futuro rendiconto 2024 di effettuare una analisi di dettaglio delle attività programmate e finanziate volte a un miglioramento dell’uguaglianza di genere in ateneo. Inoltre, per alcune voci di costo sono già stati individuati alcuni indicatori che dovranno essere monitorati nel corso della gestione e/o rendicontati in fase consuntiva attraverso una analisi extracontabile. L’analisi mette in evidenza, per ogni voce di costo prevista, le seguenti informazioni:

Stakeholder	Capacità	Indicatori aggiuntivi da fornire	Classificazione per categoria 1° anno	Classificazione FUTURA
-------------	----------	----------------------------------	---------------------------------------	------------------------

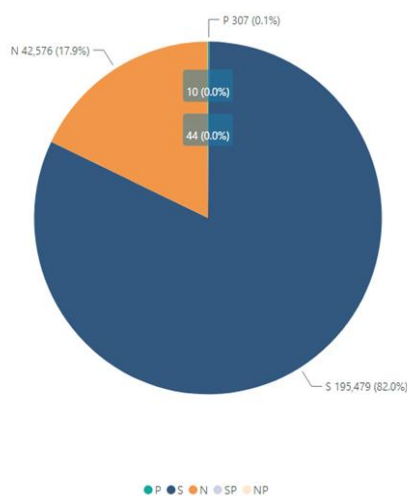
- Gli stakeholder sono stati indicati là dove direttamente identificabili in:
ST: Studentesse e studenti
DOTT: Dottorandi e dottorande
PTA: Personale Tecnico Amministrativo
PDR: Personale Docente Ricercatore
GOV.: Componenti della Governance
EXP.: Esperti/esperte esterni/e
- Per “capacità” si intendono dimensioni di benessere fondamentali già individuate, seguendo l’approccio sviluppo umano al bilancio di genere, nella stesura del Bilancio di genere a consuntivo 2019 e nella stesura del Piano di Eguaglianza di genere.
- Negli “indicatori aggiuntivi da fornire” sono messe in evidenza le informazioni che i diversi responsabili dell’azione finanziata dovranno monitorare e rendicontare a consuntivo anche attraverso dati e informazioni extracontabili.
- Nella “classificazione per categoria 1° anno” si è proceduto all’individuazione della categoria di appartenenza della singola azione finanziata rispetto all’impatto di genere come sopra indicato. In particolare, si è utilizzata la seguente classificazione:
 - N → categoria 0 → Costi non quantificabili in una prospettiva di genere
 - S → categoria 1 → Costi sensibili al genere
 - P → categoria 2 → Costi per ridurre le diseguaglianze di genere

La riclassificazione effettuata, mantenendo l'originalità dell'approccio benessere al bilancio di genere e il riferimento agli stakeholder, adotta anche un sistema di classificazione coerente con le linee guida CRUI e costituisce una prima applicazione, per l'Ateneo Unimore delle nuove linee guida CRUI-CINECA sulla riclassificazione delle spese condivise dal gruppo di lavoro CINECA-CRUI.

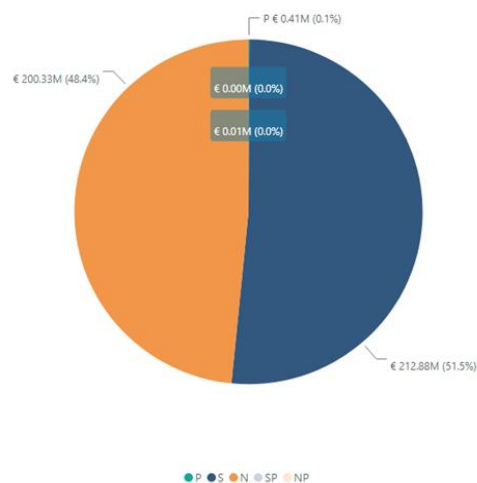
Nel corso dell'anno 2024 è stato fatto un attento monitoraggio dell'attività delle strutture coinvolte nell'inserimento degli indicatori di genere su tutte le spese mappate in bilancio attraverso l'inserimento di un campo apposito nell'applicativo di contabilità U Gov che ha consentito l'attribuzione dell'onere in fase di contabilizzazione ad uno dei valori corrispondenti alle diverse tipologie di spesa, agli stakeholder.

Al 31/12/2024 il risultato delle scritture contabili rappresentate in base alle categorie sopra descritte è il seguente:

Ripartizione Complessiva per Numero di Scritture Contabili



Ripartizione Complessiva per Importo



Il primo grafico mette in evidenza la ripartizione complessiva per numero di scritture contabili, ed emerge che l'82,0% riguarda dati sensibili al genere, il 17,9% riguarda dati neutrali al genere, lo 0,1% riguarda i dati diretti a ridurre le disuguaglianze di genere.

Il secondo Grafico mette in evidenza la ripartizione complessiva per importo, ed emerge che il 48,4% riguarda dati neutrali al genere, il 51,5% riguarda dati sensibili al genere, lo 0,1% riguarda dati diretti a ridurre le disuguaglianze di genere.

Questi dati risultano essere il punto di partenza per un'analisi dettagliata sia sulle spese direttamente imputate al genere sia su quelle considerate sensibili che saranno oggetto di analisi nel Bilancio di Genere del 2025.

a cura di:

Prof.ssa Elena Bassoli - Delegata della Retttrice per le Pari Opportunità

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

Dott.ssa Federica Balugani, Dott.ssa Chiara Vignudini, Dott.ssa Serena Sola, Dott.ssa Vanessa Acquaviva - 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.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

Area comunicazione e stampa di Ateneo