



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Bilancio di Genere

Università di Modena e
Reggio Emilia

2019

Giugno 2021

Indice

Prefazione	p. 3
Nota Introduttiva	p. 5
Capitolo 1 - Approccio Metodologico	p. 7
Capitolo 2 - Analisi di Contesto	p.10
Capitolo 3 - Azioni per la parità di genere	p.37
Capitolo 4 - Riclassificazione delle spese di Bilancio (consuntivo 2019)	p.64
Riferimenti bibliografici	p.67

Prefazione

Il Bilancio di genere dell'Università di Modena e Reggio Emilia vede realizzato un obiettivo specifico del Piano di Azioni Positive 2019-21, documento di indirizzo parte del Piano della Performance di Ateneo 2020-22.

Le linee di Indirizzo di Ateneo 2020-2025 per la *formazione* riconoscono, all'interno dei compiti istituzionali di Ateneo, la rimozione delle barriere di natura economica, sociale, culturale e di genere all'accesso all'Università e al mondo del lavoro.

Nell'ambito della *terza missione* è prevista la promozione di azioni finalizzate alla divulgazione scientifica e all'innovazione nel campo dell'inclusione culturale e sociale, al fine di contribuire al miglioramento della qualità della vita dell'individuo e della collettività, nonché la partecipazione del proprio personale ad attività di "public engagement" per ridurre la distanza tra mondo della ricerca e cittadinanza, portando i risultati della ricerca all'attenzione della comunità.

Il Bilancio di genere nel contesto dell'analisi delle azioni effettuate, con particolare riferimento al 2019, consente di evidenziare la ricchezza delle attività effettuate sul contrasto alle discriminazioni e per la promozione delle pari opportunità.

Nel complesso, si tratta di un'azione di disseminazione e fertilizzazione di una cultura di equità di genere e rispetto per la diversità coniugata a un'intensa e qualificata attività di ricerca, testimoniata anche dall'esistenza di centri di ricerca dedicati fra questi il Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità (CRID), il Centro di analisi delle politiche pubbliche (CAPP), il Laboratorio Genere, Linguaggio e Comunicazione_Digitale (GLIC_D), il gruppo di ricerca Generi e Religioni (GeR) e il Centro Universitario di Ricerca sulle Culture della Pace e della Sostenibilità (CPS) e dalla trasversalità dell'attenzione alle differenze di genere nella ricerca in più ambiti disciplinari.

Nella Sezione "il genere nella didattica" si evince un'importante e diffusa attività didattica e seminariale in più ambiti disciplinari, un'attività rivolta sia alla componente studentesca sia al territorio.

Nelle "Linee guida per la comunicazione" approvate nel novembre 2020 dagli Organi Accademici, Unimore riconosce l'importanza della comunicazione, sia orale sia scritta, al contrasto di stereotipi e pregiudizi. In continuità con le indicazioni europee (es. Direttiva UE/54/2006) e nazionali (Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" e "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo"), l'Ateneo è costantemente impegnato nell'utilizzo di un linguaggio sempre rispettoso delle differenze, prevenendo ogni eventuale uso discriminatorio.

Nel Bilancio di genere si evince anche la presenza di un'attività seminariale e didattica specificamente dedicata al linguaggio di genere.

L'Ateneo ha inoltre adottato le "Linee guida sull'equilibrio tra i generi negli eventi scientifici" proposte dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane e si impegna nel monitoraggio del rispetto della loro applicazione.

Il Bilancio di genere dell'Università di Modena e Reggio Emilia, nel solco delle Linee Guida proposte dalla Commissione Tematiche di genere della CRUI e delle Linee Guida della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, si caratterizza per l'adozione di un approccio metodologico, il bilancio di genere nell'approccio ben-essere, che nasce dall'innovativa attività di ricerca dell'Ateneo nell'ambito delle primissime esperienze di attuazione del bilancio di genere in Italia successivamente estesa in ambito internazionale.

L'importante analisi di genere della componente studentesca, del personale docente ricercatore e tecnico amministrativo e della governance contenuta nel Bilancio di genere, restituisce una base conoscitiva necessaria a guidare azioni strategiche dell'Ateneo per il raggiungimento dell'equità di genere e a fornire indicatori per la valutazione delle azioni stesse. Si tratta di elementi conoscitivi che aiuteranno anche le riflessioni aperte sull'adozione del *Gender Equality Plan*, obiettivo presente all'interno delle azioni strategiche di Unimore, futuro tangibile segno dell'importanza per l'Ateneo tutto dell'obiettivo dell'*effettiva* eguaglianza di genere.

Carlo Adolfo Porro

Rettore dell'Università di Modena e Reggio Emilia

Nota Introduttiva

Il bilancio di genere è uno strumento finalizzato a sostenere le amministrazioni a comprendere l'effetto dei propri programmi di spesa e delle proprie politiche su donne e uomini e sull'eguaglianza di genere. Se già nella Conferenza delle Nazioni Unite di Pechino del 1995 è contenuto un esplicito riferimento alla necessità che i governi attuino il *gender mainstreaming* in tutte le politiche e i programmi, nel nostro ordinamento il riferimento al Bilancio di genere è esplicito sia nella Direttiva del Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. e della Ministra per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007 che nel Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Le Università Italiane, nella stesura del bilancio di genere possono avvalersi di Linee Guida stilate nel 2018 dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (Addabbo *et al.* 2018) e delle [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. Entrambe le linee guida sono prese in considerazione nella stesura del Bilancio di genere dell'Università di Modena e Reggio Emilia.

Il bilancio di genere rientra tra i compiti propositivi assegnati ai Comitati Unici di Garanzia nella Direttiva Ministro per la Pubblica Amministrazione – Ministra per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”. Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021 di Unimore comprende al suo interno come terzo obiettivo il Bilancio di genere e la costruzione di un sistema di indicatori di genere.

Una prima esperienza di bilancio di genere in via sperimentale 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).

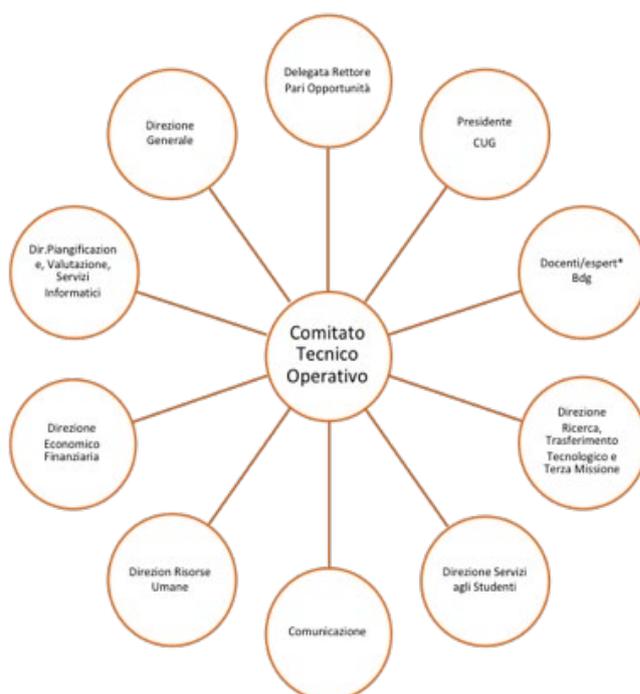
In coerenza con l'obiettivo del Piano di Azioni Positive si riprende in questo anno accademico l'esperienza del Bilancio di genere nell'Ateneo. Un bilancio di genere che si inserisce nel ciclo di bilancio (Figura 1) e si avvale, per la sua implementazione, delle competenze espresse dalle diverse direzioni e da esperti ed esperte nel Comitato Tecnico Operativo (Figura 2).

Al Comitato Tecnico Operativo si affianca 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.

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 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 nel Capitolo 2 mentre nel Capitolo 3 si analizzano le attività svolte nel 2019 rispetto all'obiettivo di parità di genere. Il Capitolo conclusivo contiene una prima riclassificazione delle spese riferite al Bilancio 2019 seguendo l'approccio metodologico presentato nel Capitolo 1.

Capitolo 1. Approccio Metodologico

L'approccio metodologico seguito per il Bilancio di genere dell'Università di Modena e Reggio Emilia, coerentemente con la prima sperimentazione effettuata con riferimento al bilancio 2012 (Addabbo, Gálvez-Muñoz, Rodríguez-Modroño, 2015), è il bilancio di genere nell'approccio ben-essere (Addabbo, Lanzi e Picchio, 2010) implementato nel 2002 ai bilanci della Regione Emilia Romagna, del Comune e della Provincia di Modena, e successivamente Provincia di Bologna, Provincia di Roma, nelle Regioni Lazio, Piemonte, in dieci comuni in Turchia e in Senegal (Addabbo et al., 2011; Addabbo, 2016; Addabbo et al. 2019). Più recentemente questo approccio è stato sperimentato nel piano di fattibilità in due fasi per il bilancio di genere del Bilancio della Commissione Europea. Le radici teoriche del bilancio di genere in approccio sviluppo umano sono da ricercare negli economisti classici e nell'approccio delle capacità di Amartya Sen e nel ruolo delle donne nella riproduzione sociale come Antonella Picchio, storica del pensiero economico a lungo docente presso l'Università di Modena e Reggio Emilia e componente del Centro di analisi delle politiche pubbliche, ha argomentato. Alla base di questo approccio vi è una diversa concettualizzazione, rispetto agli approcci tradizionali basati sull'analisi dei mezzi e delle risorse monetarie, della qualità della vita e del benessere, definiti come spazio delle dimensioni reali del vivere, dimensioni che intrecciano aspetti materiali e non materiali, sociali, relazionali e culturali e in cui l'importanza della componente reddituale e materiale è solo, per usare le parole dell'economista Amartya Sen, strumentale e contingente piuttosto che intrinseca. L'utilizzo dell'approccio delle capacità di Amartya Sen e Martha Nussbaum estende il focus del bilancio di genere all'impatto delle politiche sul benessere, con le sue molteplici dimensioni e complessità. I bilanci di genere nell'approccio benessere analizzano i bilanci e le politiche pubbliche sotto la doppia prospettiva del benessere e dell'uguaglianza di genere.

La metodologia adottata per riclassificare il bilancio consuntivo 2019 di Unimore con la prospettiva di genere e in approccio sviluppo umano è articolata in tre passaggi per:

1. Definire quali uomini e donne sono coinvolti nell'analisi del bilancio di Unimore: *Stakeholder gender analysis*
2. Decidere l'entità del budget e il tipo di impatto di genere con riferimento *all'Input output-outcome analysis*
3. Collegare le risorse alle capacità delle donne e degli uomini: Riclassificazione e analisi delle voci di bilancio con la prospettiva di genere

Stakeholder gender analysis

La prima questione metodologica da affrontare è la definizione di quali uomini e quali donne sono coinvolti nell'analisi del Bilancio di Genere di Unimore. La maggior parte delle precedenti esperienze, svolte da istituzioni come Stati, Regioni e Comuni, di solito si riferiscono a uomini e donne in quanto cittadini e cittadine.

Possiamo identificare come stakeholder interni la componente studentesca, il personale docente e ricercatore e il personale tecnico e amministrativo.

Gli stakeholder esterni si riferiscono alla società civile, alle aziende fornitrici e alle istituzioni del territorio nei ruoli di formazione, ricerca e terza missione. Le istituzioni nazionali ed europee sono anche stakeholder esterni che contribuiscono con linee guida, politiche di finanziamento su ricerca e formazione allo sviluppo e alle scelte dell'Ateneo.

Decidere l'entità del budget e il tipo di impatto di genere con riferimento all'Input—output-outcome analysis

La seconda questione metodologica da evidenziare riguarda il tipo di impatto di genere che si vuole valutare rispetto a:

Input: le risorse finanziarie, umane e materiali necessarie per realizzare la mission dell'Università. In questo caso la prospettiva di genere riguarda il gap di genere riferito ad input quali ad esempio i destinatari M/F degli stipendi pagati e le loro opportunità di carriera o di ricerca, le risorse spese per i consulenti ed esperti esterni M/F, l'attenzione per la dimensione di genere da parte dei fornitori dei quali si avvale l'Università (gender procurement)

Output: riguardano l'impatto di genere dei risultati prodotti da un'università, rispetto ai propri studenti (quanti M/F laureati? Con quali voti?) e rispetto alla propria mission di ricerca (ad esempio quali e quante ricerche e pubblicazioni prodotte che pongono una dovuta attenzione alla prospettiva di genere?)

Outcome: valutano l'impatto di genere diverso su donne e uomini degli output nella prospettiva di breve e medio-lungo termine (es: esiti occupazionali M/F degli studenti laureati nell'ateneo a 5 o 10 anni, impatto di genere della ricerca prodotta rispetto ai risultati conseguiti a 5 e 10 anni).

L'implementazione presentata nel Capitolo 4 si concentra sull'analisi di genere degli input.

Collegare le risorse alle capacità delle donne e degli uomini: Riclassificazione e analisi delle voci di bilancio con la prospettiva di genere

La sfida principale nell'affrontare un bilancio di genere è creare una connessione tra le voci di bilancio e il loro impatto su donne e uomini. I budget sono infatti realizzati per tenere conto dei mezzi che è possibile quantificare dal punto di vista finanziario (cioè i servizi e i prodotti che si acquistano), e solo in pochi casi consentono di identificare le donne e gli uomini che sono coinvolti in termini di portatori di interessi.

Per questo le voci di bilancio descrivono spese come, ad esempio, stipendi, indennità, servizi, manutenzioni, immobili, ma occorre un ulteriore livello di analisi per valutarne l'impatto sugli stakeholder in quanto persone fisiche, e un approfondimento di dettaglio per valutare l'impatto di genere.

Per collegare i principali gruppi di stakeholder dell'università al budget e valutarne l'impatto di genere su di essi, sono necessari tre livelli di riclassificazione del budget, ispirati alle metodologie di riclassificazione che la maggior parte dei progetti di Gender Budget ha

sperimentato finora e che sono state adattate per meglio adattarsi alle caratteristiche delle università.

La riclassificazione *dell'Account Based Approach* definisce una scala di priorità di genere rispetto alle aree di intervento dell'Ateneo. Come suggerito, tra l'altro da Sharp (2003), si possono identificare quattro aree di "rilevanza" rispetto al genere.

Le aree direttamente attinenti al genere rappresentano attività espressamente finalizzate alle pari opportunità e al superamento delle disuguaglianze tra donne e uomini.

Le aree indirettamente rilevanti per le questioni di genere sono le aree di intervento il cui impatto si riferisce ad aspetti indirettamente connessi alle differenze di genere, anche se non espressamente rivolte a donne o uomini.

Le aree ambientali comprendono ambiti di intervento in cui l'approccio del mainstreaming di genere è tenuto costantemente in considerazione con riferimento a variabili ambientali che possono influenzare le capacità delle donne e degli uomini anche se non è possibile misurare immediatamente l'impatto in termini di beneficiari specifici in quanto si riferiscono all'Università in termini generali.

La quarta area, l'area neutra, rappresenta le attività degli Atenei che non hanno evidenza di poste finanziarie misurabili con indicatori di impatto di genere. Si tratta di un'area che con il progredire della capacità di lettura di genere si riduce progressivamente.

Un altro livello di riclassificazione riguarda l'obiettivo benessere e fa riferimento all'Approccio delle Capacità seguito nell'implementazione del Bilancio di genere Unimore e visibile nella riclassificazione delle spese che riflette sia la mappa degli stakeholder che la mappa delle capacità.

L'approccio delle capacità fornisce quindi una base teorica al gender budgeting consentendo di evidenziare il contributo dell'Ateneo alla costruzione dello sviluppo umano in una prospettiva di genere.

In questo quadro, l'azione dell'Ateneo viene analizzata non solo in base alla capacità di offrire un adeguato sistema di servizi per donne e uomini, ma anche nella sua responsabilità di contribuire a sviluppare le diverse dimensioni di benessere di donne e uomini.

L'approccio partecipato seguito nella prima sperimentazione del bilancio di genere in un approccio sviluppo umano dell'Università con riferimento all'Ateneo di Modena e Reggio Emilia e all'Università Pablo de Olavide di Siviglia ha identificato l'accesso alla conoscenza e la capacità di lavorare (Addabbo, Gálvez-Muñoz e Rodríguez-Modroño, 2015).

Capitolo 2 - Analisi di Contesto

In questo Capitolo vengono proposti alcuni indicatori costruiti in parte attraverso l'elaborazione di dati di fonte amministrativa seguendo le Linee Guida CRUI per il Bilancio di genere e le indicazioni presenti in She Figures riferiti al 2019 (anno al quale si riferisce l'analisi di Bilancio contenuta nel Capitolo 4) unitamente a elaborazioni dei microdati tratti dall'indagine sul lavoro a distanza di cui presentiamo alcuni dati sulle componenti studentesca e docente.

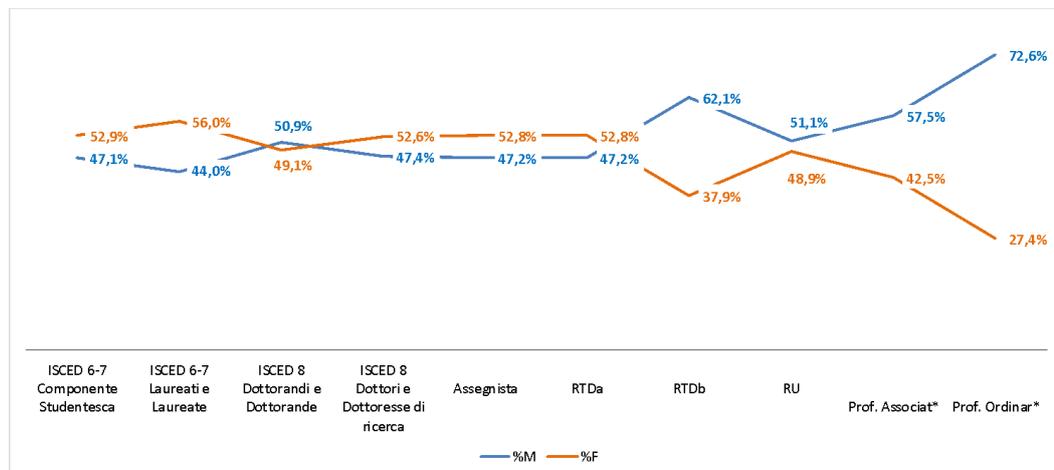
Come si vede dalla Figura 3, sino al ruolo di Ricercatore/ricercatrice a tempo determinato di tipo A, considerando tutti i dipartimenti e le aree disciplinari, si osserva un relativo equilibrio nella distribuzione di genere.

La 'forbice' delle carriere si riapre già nella posizione di ricercatore a tempo determinato di tipo B in un percorso di stabilizzazione in cui sono gli uomini a essere presenti nella posizione al 62% in Unimore contro il 38% delle donne, un gap di 24 punti percentuali superiore a quanto osservabile (17 punti percentuali) in media negli Atenei italiani.

Procedendo, se nella posizione di ricercatore/ricercatrice a tempo indeterminato si osserva una simile percentuale di donne e uomini, la forbice si apre nuovamente nella posizione di Professore Associato in cui il 42% è donna per aprirsi ancora di più nella posizione di Professore Ordinario dove nel nostro Ateneo solo il 27% a fine 2019 è donna, percentuale simile a quanto si osserva in media in Italia (25%).

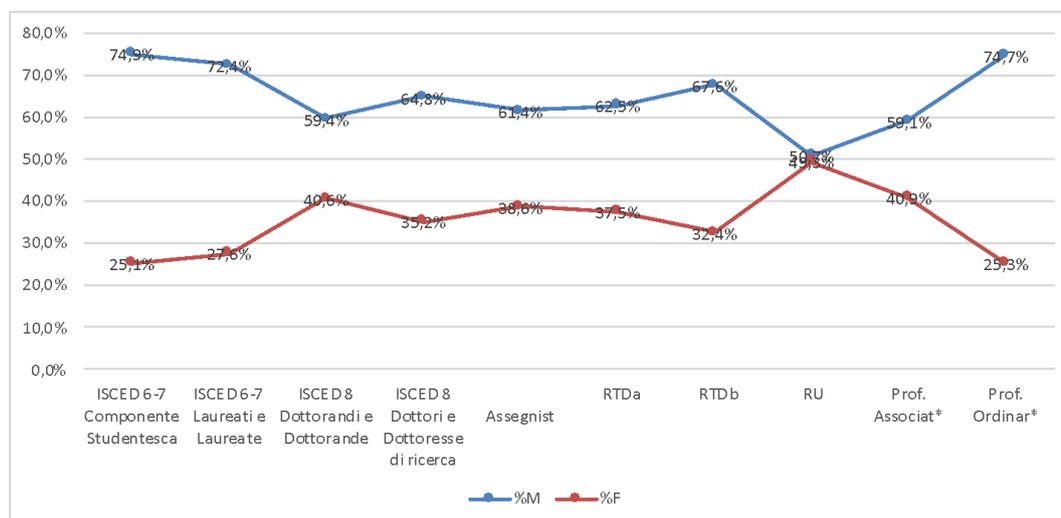
L'ingresso nella carriera accademica è più difficile sin nella composizione degli iscritti ai corsi di laurea STEM (Engineering, manufacturing and construction; Information and Communication Technologies (ICTs); Natural sciences, mathematics and statistics) (Figura 4). Al 31/12/2019 le iscritte a corsi di laurea STEM risultano essere il 25% sul totale degli iscritti contro una media pari al 53% in tutti i corsi dell'Ateneo. Il gap in termini percentuali nella prima fascia risulta pari a 49 punti percentuali, contro i 45 punti percentuali che si osservano in media nell'Ateneo.

Figura 3 – Composizione di genere componente studentesca, dottorato e accademica.
Unimore 31/12/2019



Fonte: elaborazioni del gruppo di lavoro su dati di fonte <http://dati.ustat.miur.it/> e <https://cercauniversita.cineca.it/>

Figura 4 – Composizione di genere componente studentesca, dottorato e accademica discipline STEM Unimore 31/12/2019



Fonte: elaborazioni del gruppo di lavoro su dati di fonte <http://dati.ustat.miur.it/> e <http://anagrafe.miur.it>

Esistono quindi difficoltà nella carriera accademica per le donne nel nostro Ateneo e in Italia?

Ebbene ciò che si intuisce dal grafico che mostra la forbice delle carriere è riassunto anche molto efficacemente in due indici.

Il **Glass Ceiling Index** che 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. Nel caso di Unimore, a fine 2019, l'indice denota l'esistenza del soffitto di vetro nella carriera accademica, è infatti pari a 1,44 inferiore alla media nazionale (1,55).

Ma esistono anche difficoltà nella fase iniziale di stabilizzazione nel ruolo accademico e per esprimere questa difficoltà ricorriamo a un indice proposto in letteratura da Ilenia Picardi (2019, 2020): il **Glass Door Index** che si ottiene con il rapporto della percentuale di donne che svolgono attività di ricerca nell'accademia in posizioni temporanee (RTDa+ RTD L. 230/2005+Assegnista) sulla percentuale di donne in contratti che portano alla stabilizzazione (RTDb+Ricercatore a tempo indeterminato). L'indice assume valore pari a 1,17 per Unimore e 1,03 come media degli Atenei italiani. Se si considerassero anche altre posizioni non stabilizzate (collaboratori in attività di ricerca, contratti di formazione specialistica nell'area sanitaria, collaboratori linguistici e tecnologi) l'indice assumerebbe valore 1,27 per Unimore. Se il confronto si estendesse fra chi si trova in una posizione precaria e chi è stabilizzato (incluso oltre ai ricercatori, professori associati e ordinari) l'indice di precarietà nella posizione nel 2019 (Glass Wall Index) è pari a 1,35, non considerando i collaboratori, e 1,47 considerandoli.

Tabella 1 – Glass Ceiling, Glass Door e Glass Wall Index

Glass Ceiling	1,44
Glass Door	1,17
Glass Door +coll.	1,27
Glass Wall	1,35
Glass Wall +coll	1,47

L'analisi dell'anzianità nell'ultimo ruolo ricoperto per il personale docente e ricercatore a tempo indeterminato mostra una maggiore anzianità nell'ultimo ruolo ricoperto per i docenti e ricercatori di genere maschile in tutti i ruoli e una maggiore presenza di anzianità di servizio complessiva superiore ai 10 anni per le donne nel ruolo di Associate e Ordinarie. I ricercatori e ricercatrici a tempo indeterminato risultano per il 94% avere un'anzianità di servizio superiore ai 10 anni senza distinzioni di genere.

Tabella 2 - Anzianità nell'ultimo ruolo personale docente e ricercatore a tempo indeterminato. Per genere e ruolo

Livello	Prof. Ord.		Prof.Ass.		Ric.Ind.	
	M	F	M	F	M	F
Permanenza nel profilo						
Inferiore a 3 anni	23,72%	23,73%	29,12%	36,84%	-	-
Tra 3 e 5 anni	4,48%	6,78%	17,00%	16,45%	-	-
Tra 5 e 10 anni	10,26%	11,87%	13,59%	11,18%	5,88%	9,23%
Superiore a 10 anni	61,54%	57,63%	40,29%	35,53%	94,12%	90,77%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Osservazioni	156	59	206	152	68	65

Fonte: elaborazione su dati Unimore di fonte amministrativa

Tabella 3 - Anzianità di servizio personale docente e ricercatore a tempo indeterminato

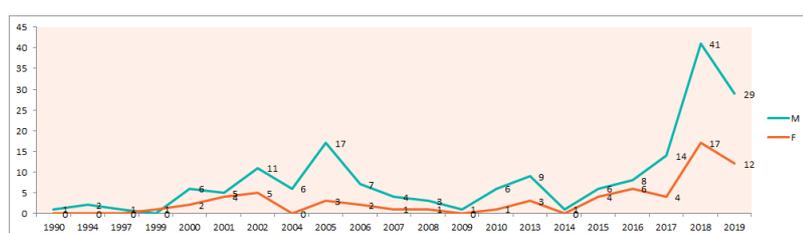
Per genere e ruolo

Livello	Prof. Ord.		Prof. Ass.		RTI	
	M	F	M	F	M	F
Inferiore a 3 anni	1,28%	-	7,28%	3,29%	-	-
Tra 3 e 5 anni	1,28%	-	7,28%	9,21%	-	-
Tra 5 e 10 anni	2,56%	3,39%	9,71%	6,58%	5,88%	6,15%
Superiore a 10 anni	94,88%	96,61%	75,73%	80,92%	94,12%	93,85%
Totale	100%	100%	100%	100%	100	100
N.	156	59	206	152	68	65

Fonte: elaborazione su dati Unimore di fonte amministrativa

Analizzando il ruolo di Professore/essa Ordinario/Ordinaria, si è ricostruito il processo temporale rispetto all'entrata in servizio di donne in tale fascia (Figura 5). A partire dal 1990 l'entrata in servizio di professori ordinari è stata molto modesta, sia per uomini che per le donne fino al 2014, a parte un incremento nel 2005 che ha premiato soprattutto uomini (17 contro 3 donne). A partire dal 2015, complice anche l'andamento dei pensionamenti, il numero di professori ordinari è sensibilmente aumentato, anche se la differenza di genere è rimasta sempre considerevole.

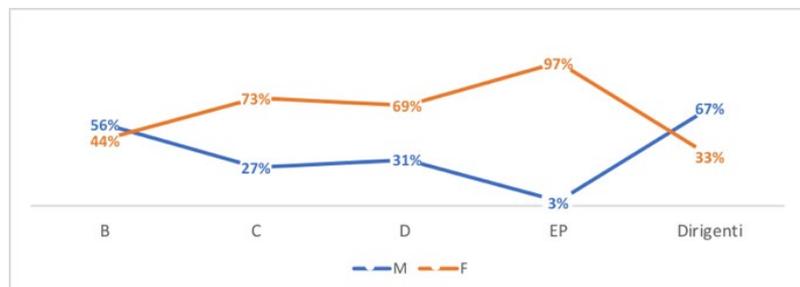
Figura 5 – Entrata in servizio nel ruolo di Ordinario/Ordinaria dal 1990 al 2019



Fonte: Elaborazione su dati amministrativi Unimore.

Fra i ventotto emeriti a giugno 2021 solo due sono donne.

Figura 6 – Composizione di genere personale tecnico amministrativo Unimore 31/12/2019



Fonte: elaborazioni del gruppo di lavoro su dati di fonte <http://dati.ustat.miur.it/>

Tabella 4 – Composizione di genere personale tecnico amministrativo Unimore – 2019

Inquadramento	Uomini	Donne	M	F	IR
B	10	8	56%	44%	0,63
C	66	183	27%	73%	1,05
D	106	231	31%	69%	0,98
EP	7	249	3%	97%	1,39
Dirigenti	4	2	67%	33%	0,48
CEL t. ind	1	16		94%	1,34
Totale personale	194	458	30%	70%	

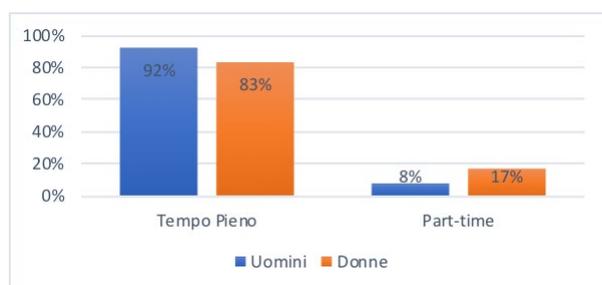
Fonte: elaborazioni del gruppo di lavoro su dati di fonte <http://dati.ustat.miur.it/>

L'analisi della composizione di genere del personale tecnico amministrativo (Tabella 4 e Figura 6) mostra una maggiore presenza di donne (70% del personale), che risultano sovrarappresentate rispetto all'incidenza sul totale del personale tecnico amministrativo nella posizione di EP (97%) e nella posizione di collaboratori/collaboratrici e esperte ed esperti linguistici (94%) e sono sottorappresentate nella posizione di dirigente (33%). Gli

indici di rappresentazione in Tabella 4 superiori a 1 indicano la presenza di sovrarappresentazione nell'inquadramento rispetto alla media e, se inferiori ad 1, la sottorappresentazione.

La posizione contrattuale prevalente per il personale tecnico amministrativo è il contratto a tempo pieno per il 92% degli uomini e per l'83% delle donne. Maggiore la presenza del Part-time fra le donne (17%). Nel personale docente-ricercatore è maggiore l'incidenza del tempo definito fra gli uomini (8%) rispetto alle donne (1,25%).

Figura 7 – Personale tecnico-amministrativo non in ruolo dirigenziale per tipo di contratto al 31/12/2019



Fonte: elaborazione su dati Unimore di fonte amministrativa

Fra il personale tecnico e amministrativo a tempo indeterminato nel livello B è maggiore per le donne la permanenza nel profilo da più di 10 anni (80% contro il 62,5% per gli uomini) e nel livello D (80% per le donne e 74% per gli uomini) maggiore è la percentuale di chi è nello stesso profilo da più di 10 anni per gli uomini nel livello C (82% contro 75% per le donne) e fra gli EP (71% per gli uomini e 61% per le donne), mentre per il collaboratori/collaboratrici esperte/esperti linguistici l'anzianità di servizio si concentra tra i 3 e i 5 anni.

Tabella 5 – Composizione personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato al 31/12/2019 per Livello, Genere e Anzianità di servizio

Livello	B		C		D		EP		CEL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Permanenza nel profilo										
Inferiore a 3 anni	0	0	9,09	17,68	10,58	10,57	0	0	0	0
Tra 3 e 5 anni	25	20	3,03	1,66	1,92	0,88	0	0	100	100
Tra 5 e 10 anni	12,5	0	6,06	6,07	13,46	8,81	28,57	38,89	0	0
Superiore a 10 anni	62,5	80	81,82	74,59	74,04	79,74	71,43	61,11	0	0
Totale	100									

Fonte: elaborazione su dati Unimore di fonte amministrativa

Misure di conciliazione

Nella prospettiva di genere e con riferimento alla capacità di prendersi di cura degli altri, risulta rilevante comprendere la fruizione di misure di conciliazione per genere. Il dato, rilevato per il personale tecnico-amministrativo in termini percentuali sul totale del personale tecnico amministrativo escludendo i dirigenti (su 646 unità, 190 uomini e 456 donne) in servizio al 31/12/2019 (Tabella 6)

Tabella 6 – Fruizione delle misure di conciliazione per genere personale tecnico amministrativo (esclusi dirigenti) in termini % sul totale del personale tecnico amministrativo per genere al 31/12/2019

Tipo Misura conciliazione	M	F
Personale che fruisce di part time a richiesta – PT Orizzontale	1,58	8,33
Personale che fruisce di part time a richiesta – PT Verticale	6,84	7,02
Personale che fruisce di part time a richiesta – PT Misto	0	1,54
Personale che fruisce di telelavoro	0	0
Personale che fruisce del lavoro agile	3,16	3,29
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0
Totale	11,58	20,18

Fonte: elaborazione su dati Unimore di fonte amministrativa

Sul totale del personale tecnico amministrativo disaggregato per genere è maggiore la percentuale di donne che usufruisce di misure di conciliazione (20% contro il 12% del personale maschile). In particolare è più elevata la percentuale di donne che usufruisce di

part-time mentre è simile e attorno al 3% la percentuale di uomini e donne che nel 2019 hanno fruito del lavoro agile.

Un altro indicatore legato alla capacità di prendersi cura degli altri con un impatto positivo sulla capacità di conciliare il lavoro retribuito con il carico di cura familiare sono i congedi parentali (giornalieri o orari) e legati alla Legge 104/1992 (giornalieri o orari) (Tabella 7). L'analisi disaggregata per genere conferma la maggiore fruizione nel corso del 2019 per le donne sia per i congedi legati alla Legge 104 che per i congedi parentali. L'incidenza è calcolata in relazione al totale del personale tecnico amministrativo in servizio nel corso del 2019. Utile poter calcolare la percentuale sul sottoinsieme di lavoratori e lavoratrici eligibili.

Tabella 7 – Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

Personale tecnico amministrativo incluso dirigenti

Tassi specifici calcolati su 206 uomini e 476 donne in servizio nel corso del 2019

	M	F
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	5,34	7,98
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0,97	3,78
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	4,37	10,1
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,62
Osservazioni	22	107
	10,7	22,5

Fonte: elaborazione su dati Unimore di fonte amministrativa

Nel 2019 si rilevano 39 richieste di sussidio per scuola d'infanzia o asilo nido e un totale di spese per sussidi pari a 8.382€ per il 72% destinato a donne.

Tabella 8 – Personale Tecnico Amministrativo per richiesta sussidio scuola d'infanzia o asilo nido - 2019

Tipo di servizio	F	M	Totale	% F
Scuola d'infanzia	21	6	27	78%
Asili nido	7	5	12	58%
Totale	28	11	39	72%

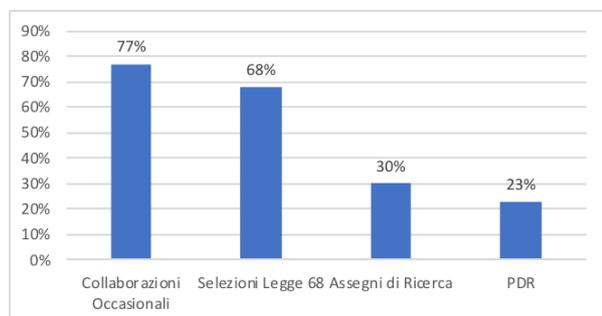
Nel conteggio si è considerata una richiesta per ogni figlio, pertanto, nel numero dei richiedenti figurano più volte le persone che hanno più figli

Fonte: elaborazione su dati Unimore di fonte amministrativa

Composizione commissioni di concorso

L'incidenza media delle donne nelle commissioni di concorso dell'anno 2019 (Figura 8) varia da 77% nelle commissioni di concorso per collaborazioni occasionali al 23% nelle commissioni di concorso per il Personale docente e ricercatore.

Figura 8 – Composizione di genere commissioni di concorso 2019



Fonte: elaborazione su dati Unimore di fonte amministrativa

Fra queste ultime il 50% delle commissioni nel 2019 risultano essere costituite solo da docenti di genere maschile.

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):

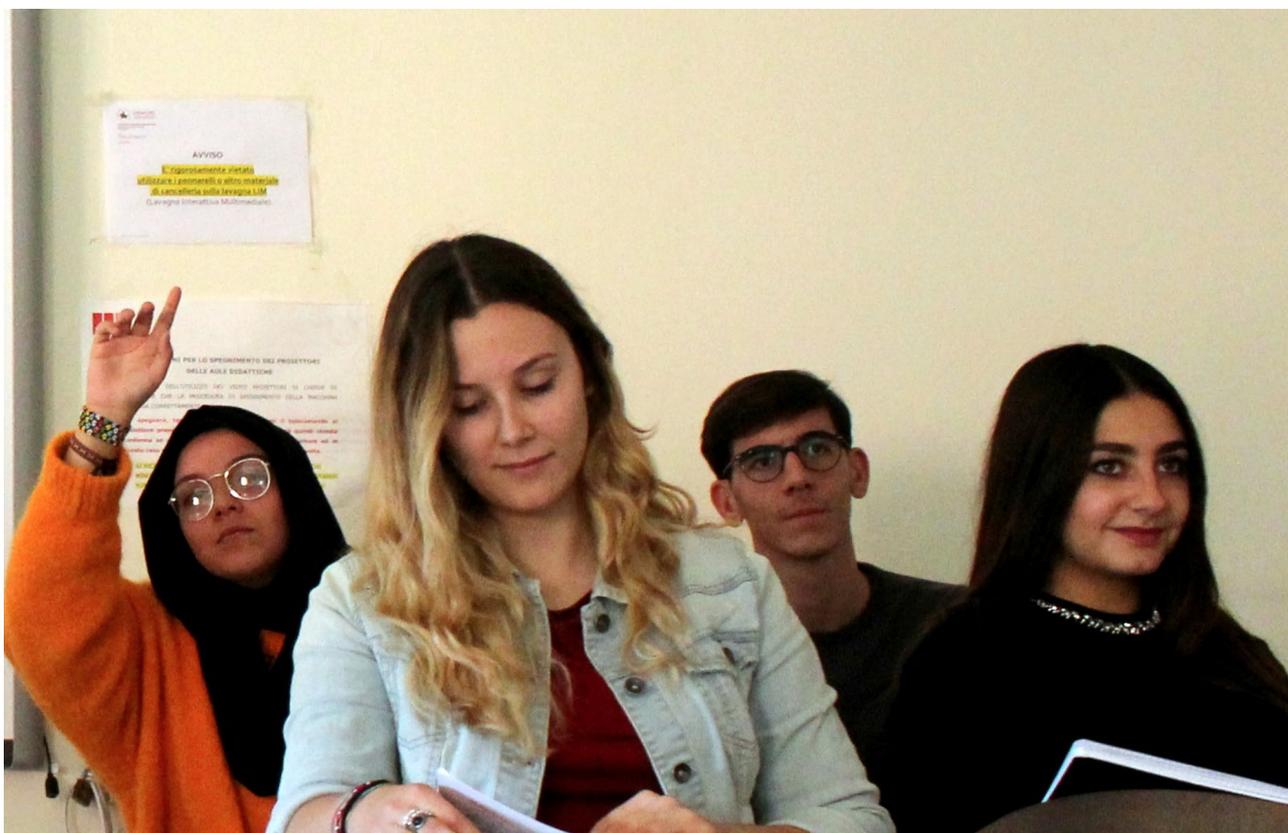
“1. Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

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.”

Si analizzeranno nella prossima edizione del Bilancio di Genere i dati disaggregati anche per ruolo e per settore scientifico disciplinare per i concorsi del personale docente e ricercatore al fine di potere 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).

Componente studentesca



Analizzando la componente studentesca iscritta ai corsi di laurea triennale, magistrale e a ciclo unico nell'Ateneo nell'a.a.2018-2019 si conferma la sovrarappresentazione delle donne nei corsi umanistici ancor più accentuata di quanto osservabile in media in Italia per le Discipline umanistiche e artistiche, simile per l'area dell'Istruzione, per Scienze Sociali e giornalismo. Ancora più sottorappresentata la componente studentesca femminile nell'area ICT dove rappresentano solo il 12% degli iscritti contro il 13% in Italia e in Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni dove rappresentano il 18% degli iscritti a fronte del 29% in media in Italia (Tabella 9).

Tabella 9 - Composizione di genere della componente studentesca di Unimore
a.a. 2018-2019 per genere e Incidenza iscritte Unimore e Totale Atenei

	Unimore			Italia
	%M	%F	%F/TOT	F/TOT
Istruzione	2%	19%	93%	92%
Discipline umanistiche ed artistiche	3%	10%	80%	72%
Scienze sociali, giornalismo e informazione	10%	12%	58%	60%
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	23%	25%	55%	52%
Scienze naturali, matematica e statistica	7%	7%	53%	57%
Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT)	4%	0%	12%	13%
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	42%	8%	18%	29%
Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria	2%	1%	46%	48%
Sanità e assistenza sociale	9%	17%	69%	66%
Totale	11681	13259		

Fonte: elaborazioni gruppo di lavoro su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/0f69cde4-567f-468b-8bc1-fc861ac26590>

Tabella 10 – Prevalenza di genere componente studentesca corsi di studio per area di Unimore e Totale Atenei*

Macro Area	Tipo Cds	Prevalenz a Genere	N. Classi di Laurea		Peso Attribuito	
			UNIMORE	TOTALE ATENEI		
Education	L	Neutri	0	0	1	
	L	Prev_F	1	1		
	L	Prev_M	0	0		
	TOT			1	1	
	LM	Neutri	0	0	1	
	LM	Prev_F	1	8		
	LM	Prev_M	0	0		
	TOT			1	8	
	LCU	Neutri	0	0	1	
	LCU	Prev_F	1	1		
	LCU	Prev_M	0	0		
	TOT			1	1	
	TOT	Neutri	0	0	1	
	TOT	Prev_F	3	10		
TOT	Prev_M	0	0			
TOT			3	10		
Arts and humanities	L	Neutri	2	2	1,2	
	L	Prev_F	2	8		
	L	Prev_M	2	2		
	TOT			6	12	
	LM	Neutri	1	6	1	
	LM	Prev_F	3	26		
	LM	Prev_M	0	5		
	TOT			4	37	
	LCU	Neutri	0	0	-	
	LCU	Prev_F	0	1		
	LCU	Prev_M	0	0		
	TOT			0	1	
	TOT	Neutri	3	8	1	
	TOT	Prev_F	5	35		
TOT	Prev_M	2	7			
TOT			10	50		
Social sciences, journalism and information	L	Neutri	0	6	0,9	
	L	Prev_F	2	5		
	L	Prev_M	3	1		
	TOT			5	12	
	LM	Neutri	1	8	1	
	LM	Prev_F	4	19		
	LM	Prev_M	1	6		
	TOT			6	33	
	TOT	Neutri	1	14	1	
	TOT	Prev_F	6	24		
TOT	Prev_M	4	7			
TOT			11	45		

Macro Area	Tipo CdS	Prevalenza a Genere	N. Classi di Laurea		Peso Attribuito	
			UNIMORE	TOTALE ATENEI		
<i>Business, administration and law</i>	L	Neutri	1	3	0,9	
	L	Prev_F	2	1		
	L	Prev_M	0	0		
	TOT			3	4	
	LM	Neutri	1	5	0,9	
	LM	Prev_F	0	4		
	LM	Prev_M	3	2		
	TOT			4	11	
	LCU	Neutri	0	0	1	
	LCU	Prev_F	1	1		
	LCU	Prev_M	0	0		
	TOT			1	1	
	TOT		Neutri	2	8	0,9
	TOT		Prev_F	3	6	
	TOT		Prev_M	3	2	
TOT			8	16		
<i>Natural sciences, mathematics and statistics</i>	L	Neutri	3	4	1	
	L	Prev_F	2	5		
	L	Prev_M	3	6		
	TOT			8	15	
	LM	Neutri	4	9	1,2	
	LM	Prev_F	3	12		
	LM	Prev_M	2	13		
	TOT			9	34	
	TOT		Neutri	7	13	1,2
	TOT		Prev_F	5	17	
	TOT		Prev_M	5	19	
TOT			17	49		

Macro Area	Tipo CdS	Prevalenza a Genere	N. Classi di Laurea		Peso Attribuito	
			UNIMORE	TOTALE ATENEI		
<i>Information and Communication Technologies (ICTs)</i>	L	Neutri	0	0	1	
	L	Prev_F	0	0		
	L	Prev_M	1	1		
	TOT			1	1	
	LM	Neutri	0	0	1	
	LM	Prev_F	0	0		
	LM	Prev_M	1	5		
	TOT			1	5	
	TOT	Neutri	0	0	1	
	TOT	Prev_F	0	0		
	TOT	Prev_M	2	6		
	TOT			2	6	
	<i>Engineering, manufacturing and construction</i>	L	Neutri	1	3	1
L		Prev_F	0	0		
L		Prev_M	2	5		
TOT			3	8		
LM		Neutri	1	9	1	
LM		Prev_F	0	6		
LM		Prev_M	8	27		
TOT			9	42		
LCU		Neutri	0	2	-	
LCU		Prev_F	0	0		
LCU		Prev_M	0	0		
TOT			0	2		
TOT		Neutri	2	14	1	
TOT		Prev_F	0	6		
TOT		Prev_M	10	32		
TOT			12	52		

Macro Area	Tipo CdS	Prevalenz a Genere	N. Classi di Laurea		Peso Attribuito	
			UNIMORE	TOTALE ATENEI		
<i>Agriculture, forestry, fisheries and veterinary</i>	L	Neutri	0	1	1	
	L	Prev_F	0	2		
	L	Prev_M	3	2		
	TOT			3	5	
	LM	Neutri	1	2	1,2	
	LM	Prev_F	0	3		
	LM	Prev_M	0	3		
	TOT			1	8	
	LCU	Neutri	0	0	-	
	LCU	Prev_F	0	2		
	LCU	Prev_M	0	0		
	TOT			0	2	
	TOT	Neutri	1	3	1,1	
	TOT	Prev_F	0	7		
	TOT	Prev_M	3	5		
TOT			4	15		
<i>Health and welfare</i>	L	Neutri	0	1	1	
	L	Prev_F	3	5		
	L	Prev_M	0	0		
	TOT			3	6	
	LM	Neutri	0	4	1	
	LM	Prev_F	1	7		
	LM	Prev_M	0	1		
	TOT			1	12	
	LCU	Neutri	1	2	1	
	LCU	Prev_F	4	3		
	LCU	Prev_M	0	1		
	TOT			5	6	
	TOT	Neutri	1	7	1	
	TOT	Prev_F	8	15		
	TOT	Prev_M	0	2		
TOT			9	24		
<i>Services</i>	L	Neutri	0	0	-	
	L	Prev_F	0	1		
	L	Prev_M	0	1		
	TOT			0	2	
	LM	Neutri	0	0	-	
	LM	Prev_F	0	2		
	LM	Prev_M	0	4		
	TOT			0	6	
	TOT	Neutri	0	0	-	
	TOT	Prev_F	0	3		
	TOT	Prev_M	0	5		
TOT			0	8		

Fonte: Elaborazioni del gruppo di lavoro su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset>

Nota: Per segregato si intende un corso di studio in cui la percentuale degli/delle iscritti/e di un genere è pari o superiore al 60%. Per ogni Area Classe/Tipo CdS/ tipo Prevalenza di genere (neutra - F - M) sono stati riportati il n. di CdS attivati per classe (più CdS della stessa classe vengono aggregati e contano 1) ed evidenziato il "gruppo di prevalenza di genere" con maggiore numerosità di corsi sia per UNIMORE che a livello NAZIONALE. In base al "gruppo di prevalenza di genere" indicato è stato attribuito per ogni Area Classe/Tipo CdS il peso.

I pesi sono stati attribuiti seguendo le indicazioni ministeriali

Prevalenza di genere	Prevalenza di Genere a livello nazionale nel <i>Field of education and training</i> di afferenza della classe	Peso attribuito
F	F	1
F	M	1,1
F	N	0,9
M	F	1,1
M	M	1
M	N	0,9
N	F	1,2
N	M	1,2
N	N	1

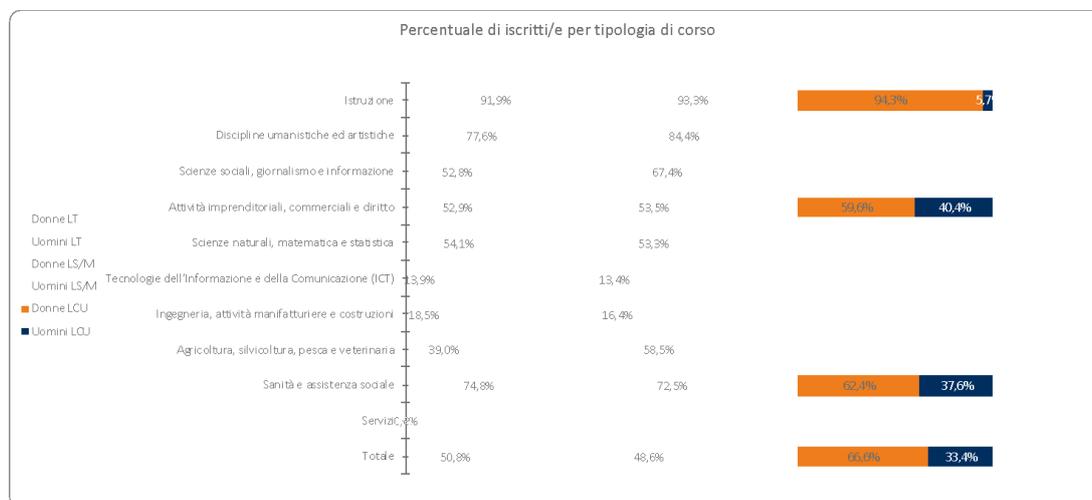
F= femminile; M= maschile; N= neutro (nessuna prevalenza)

Nell'ambito delle dieci aree analizzate nel confronto con la prevalenza di genere dei corsi di studio di Ateneo rispetto alla media nazionale si riscontra la presenza di un'area con punteggio inferiore ad 1 e di due aree in cui il punteggio attribuito, basandosi sulla media del numero di corsi di studio per tipo e prevalenza di genere, risulta superiore a 1,2, nelle altre aree si nota in media una simile prevalenza di genere in Ateneo rispetto alla media nazionale.

La composizione per genere delle aree è dettagliata per tipo di corso di studio all'interno delle diverse aree in Figura 9. Si confermano le asimmetrie nella composizione di genere per area di studio nelle singole aree con un aumento della incidenza femminile nella componente studentesca nel passaggio da corsi di laurea triennale a corsi di laurea magistrale nelle aree di Discipline umanistiche ed artistiche (da 78% a 84%), di Scienze sociali, giornalismo e informazione (da 53% a 67%) e Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria (da 39% a 59%).

Figura 9 – Composizione di genere componente studentesca per area e tipo di corso di laurea (LT: Laurea triennale; LS: Laurea magistrale/specialistica; LCU: Laurea a ciclo unico)

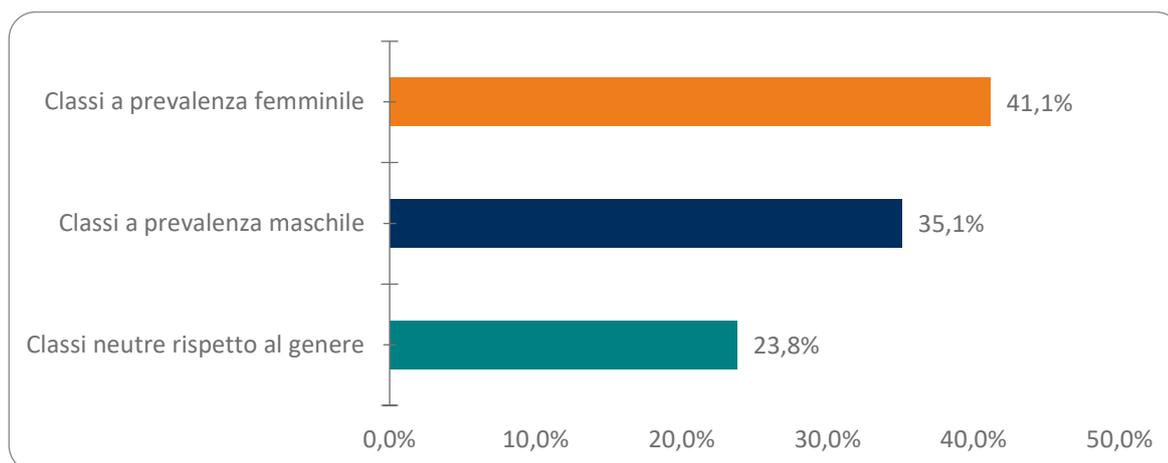
a.a. 2018-2019



Fonte: elaborazioni gruppo di lavoro su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genero/resource/0f69cde4-567f-468b-8bc1-fc861ac26590>

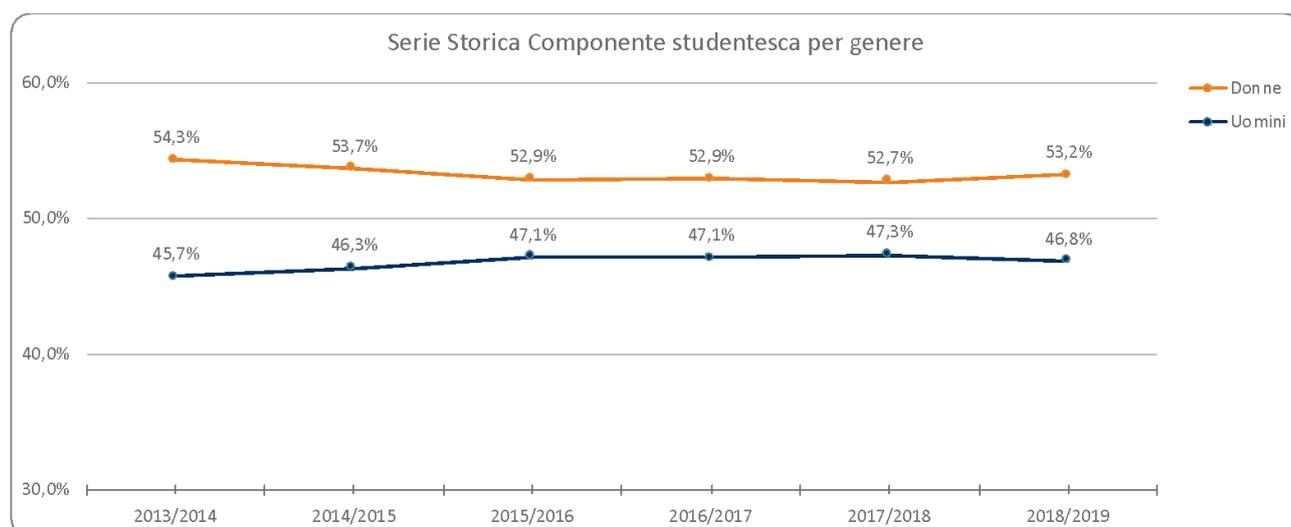
Sulla prevalenza di genere per classe di corso di laurea il 41% dei corsi risulta a prevalenza femminile, il 35% a prevalenza maschile e il 24% risulta neutro rispetto al genere, una classe si definisce a prevalenza di genere se la percentuale degli/delle iscritti/e di un genere è pari o superiore al 60% (Figura 10).

Figura 10 – Composizione di genere componente studentesca



Fonte: elaborazioni gruppo di lavoro su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genero/resource/0f69cde4-567f-468b-8bc1-fc861ac26590>

Figura 11 – Serie storica componente studentesca per genere da a.a. 2013/2014 a a.a.2018/2019

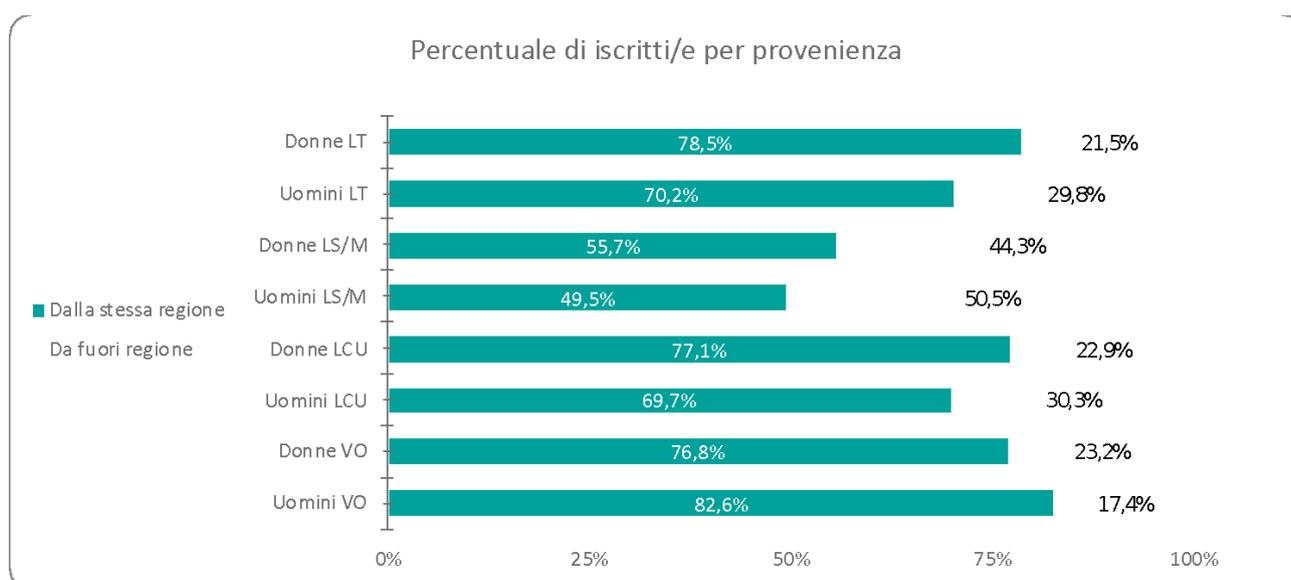


Fonte: elaborazioni gruppo di lavoro su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/0f69cde4-567f-468b-8bc1-fc861ac26590>

Analizzando nel tempo dall'a.a. 2013/2014 all'a.a. 2018/2019 si osserva una lieve riduzione della componente femminile dal 54% nell'a.a. 2013/2014 al 53% nell'a.a. 2018/2019 (Figura 11).

Fatto 100 il totale per provenienza e tipologia di corso di studio per genere si nota una maggiore presenza nei corsi di studio di laurea triennale, laurea magistrale e specialistica, e a ciclo unico di provenienza da fuori regione per la componente maschile e una prevalenza della componente studentesca da fuori regione per le donne nei corsi di laurea del vecchio ordinamento (Figura 12).

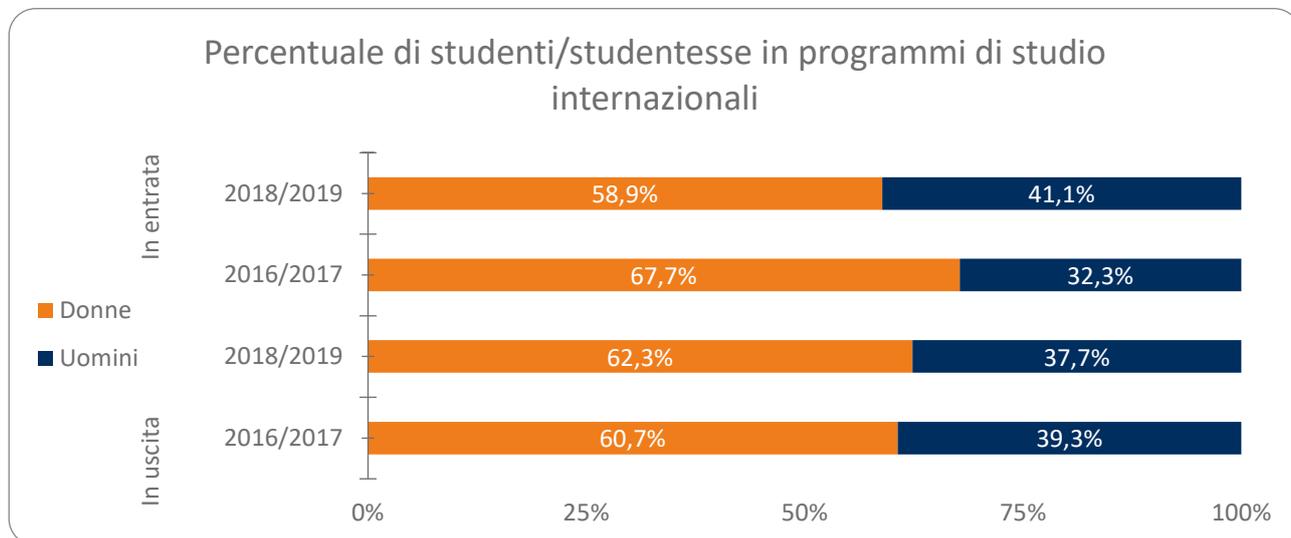
Figura 12 - Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LS/M, LCU, VO) e per genere. Anno accademico 2018-2019 (LT: Laurea triennale; LS/M: Laurea specialistica/magistrale; LCU: Laurea a ciclo unico; VO: Laurea vecchio ordinamento)



Fonte: elaborazioni gruppo di lavoro su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/6d2c8ec0-27c2-4166-8ac7-696acff1549f>

Nella mobilità internazionale, risulta maggiore, fatto 100 il totale in entrata e in uscita la componente di genere femminile per quanto in riduzione in entrata nell'anno accademico 2018/2019 rispetto all'anno accademico 2016/2017 (Figura 13).

Figura 13 - Percentuale di studenti in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, per genere



Fonte: elaborazioni su fonte amministrativa interna

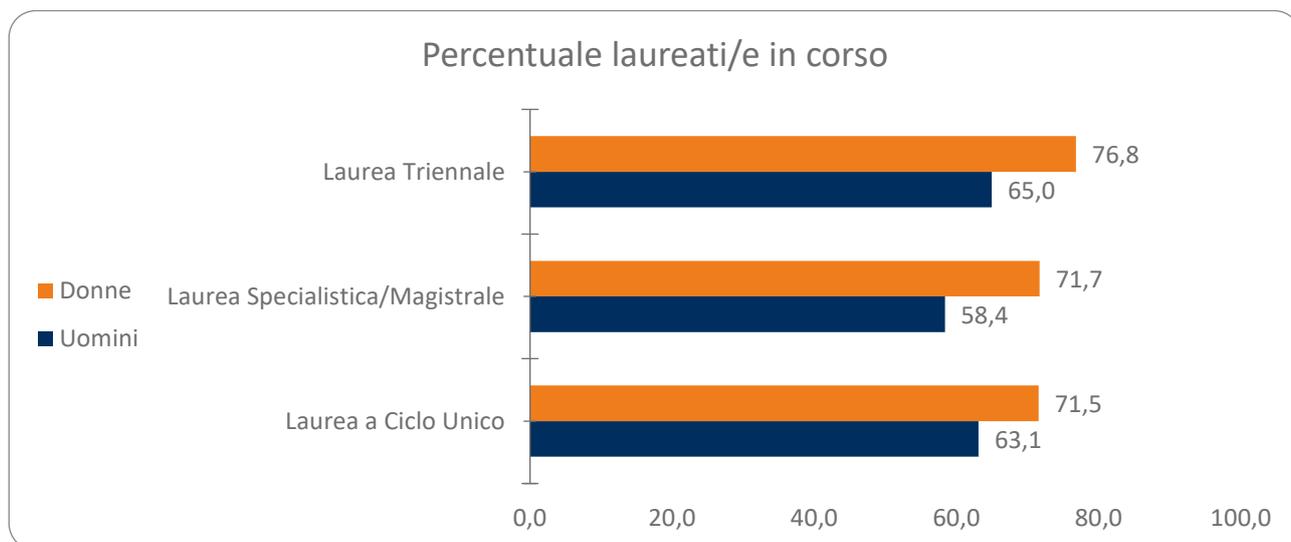
Nel valutare la performance della componente studentesca la composizione percentuale di laureati e laureate per voto di laurea (Figura 14) mostra in media una performance migliore per le donne. Fra queste il 41% ha un voto in media superiore a 105 contro il 36% degli uomini. Anche la percentuale di laureate in corso per tipo di corso di studio è maggiore rispetto a quella riscontrata per i laureati (Figura 15).

Figura 14 - Composizione percentuale di laureati e laureate per voto di laurea e genere



Fonte: elaborazioni gruppo di lavoro bilancio di genere su dati <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/e7046069-8cc9-444b-bbc8-4844dbedc835>

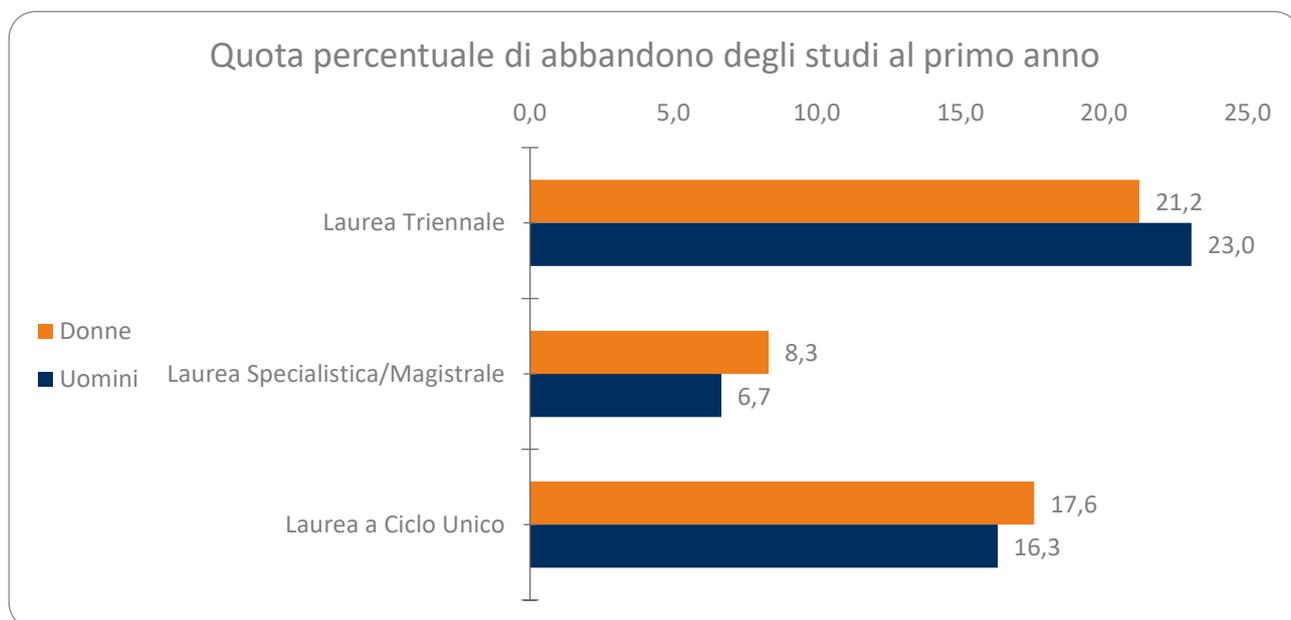
Figura 15 - Composizione di genere laureati e laureate in corso anno 2019



Fonte: elaborazioni gruppo di lavoro bilancio di genere su dati di fonte interna (dati aggregati ANVUR)

Il tasso di abbandono degli studi al primo anno mostra una maggiore presenza di abbandoni per gli uomini in corsi di laurea triennale, mentre supera la media maschile di abbandono nel primo anno per le donne nei corsi di laurea magistrale/specialistica e nei corsi di laurea a ciclo unico (Figura 16).

Figura 16 - Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere

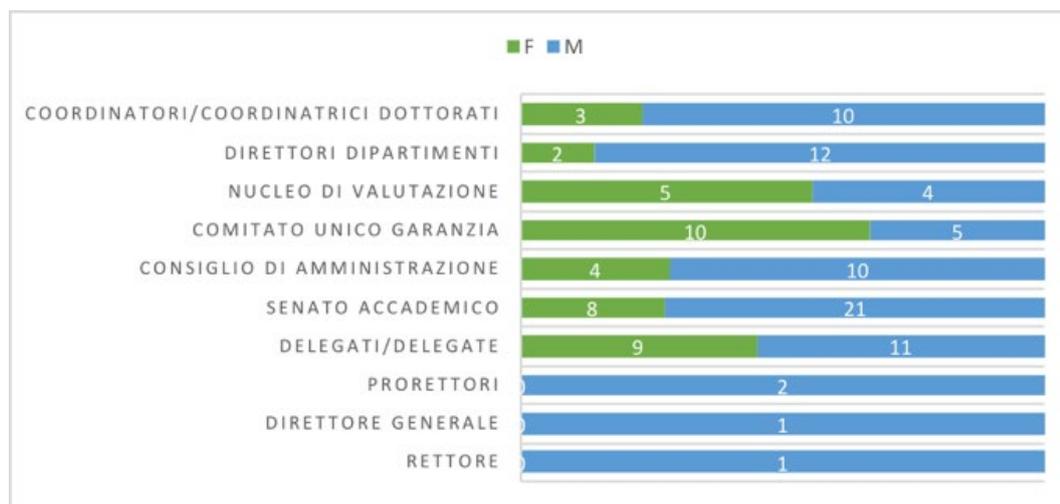


Fonte: elaborazioni gruppo di lavoro bilancio di genere su dati di fonte interna (dati aggregati ANVUR)

Composizione di genere della Governance di Ateneo a Giugno 2021

All'interno della governance di Ateneo 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 67% dei componenti e il Nucleo di valutazione in cui rappresentano il 56%. La composizione di genere dei Delegati e delegate del Rettore appare più equilibrata (45% donne) mentre negli altri organi prevale la componente maschile (Figura 17).

Figura 17 - Composizione di genere nella Governance di Ateneo



Il lavoro a distanza in Unimore – Primi risultati indagine Personale Docente Ricercatore e Personale Tecnico Amministrativo

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

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

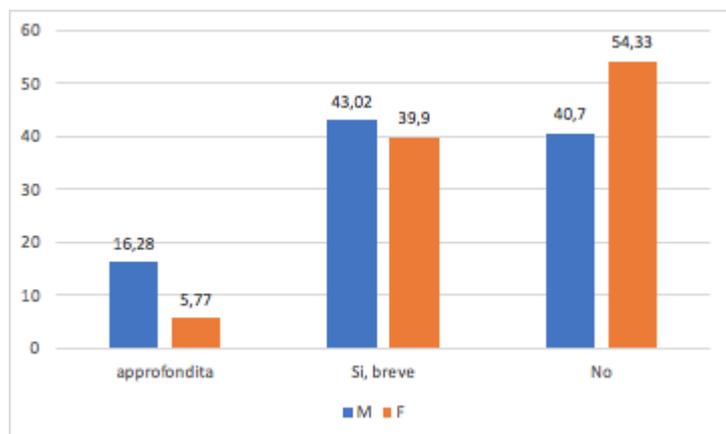
Pur essendo stata svolta nel 2021 e quindi non riferibile all'anno al centro del Bilancio di genere 2019 di Unimore, si riportano in questa sezione alcuni primi risultati delle elaborazioni effettuate per offrire una base di riflessione all'avvio del processo di costruzione

del Gender Equality Plan di Unimore e costituire un elemento conoscitivo sull'impatto del lavoro a distanza diffusosi ampiamente durante la pandemia sulle condizioni di lavoro e di vita del personale universitario.

All'indagine hanno partecipato 301 componenti del Personale Tecnico Amministrativo (70% donne) e 338 componenti del personale docente e ricercatore (46% donne).

Questa analisi ha permesso di rilevare un maggior grado di coinvolgimento nelle attività di cura da parte delle donne e una maggiore evidenza di conflitto lavoro-famiglia per le donne utilizzando un indicatore proposto in letteratura da Colombo e Ghislieri (2008) e Netemeyer et al. (1996). Maggiore risulta anche l'impatto della pandemia sulla salute psicofisica delle donne sia per il personale docente ricercatore che per il personale tecnico amministrativo in linea con quanto riscontrato nel campione nazionale. Inoltre, si rileva un punteggio più elevato per le donne rispetto ai colleghi nell'indicatore che misura la domanda di ore lavorative utilizzando tecnologie al di fuori del normale orario di lavoro (Ghislieri et al., 2017). In linea con quanto riscontrato a livello nazionale personale tecnico amministrativo e docente ricercatore esprime una preferenza verso l'alternanza delle modalità lavorative in presenza e a distanza. Posto pari a 100 il totale del personale tecnico amministrativo che ha partecipato all'indagine il 50% risulta non avere ricevuto formazione sul lavoro a distanza. La percentuale di chi non ha ricevuto formazione sul lavoro a distanza è maggiore per le donne (54%) rispetto agli uomini (41%) (Figura 10). Ha ricevuto una breve formazione a distanza il 40% delle donne e il 43% degli uomini mentre fra gli uomini il 16% ha ricevuto una formazione sul lavoro a distanza approfondita e fra le donne il 6% (Figura 10).

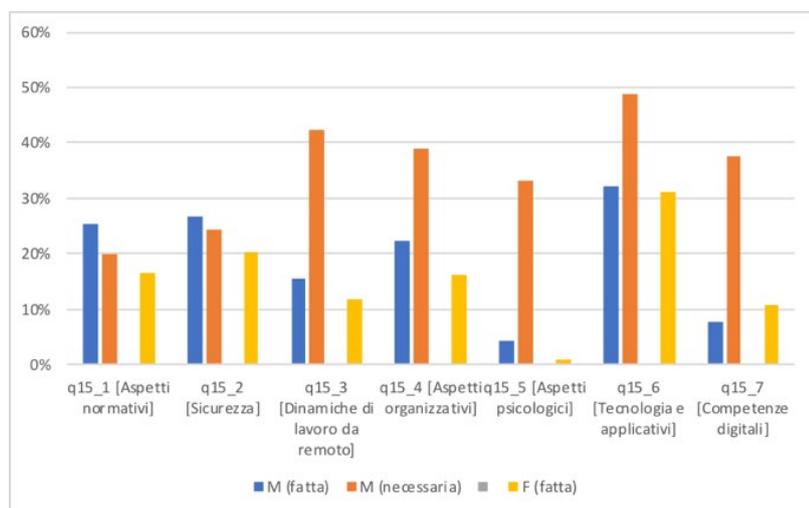
Figura 18 - Formazione sul lavoro a distanza per genere - personale tecnico amministrativo



Fonte: elaborazioni del gruppo di lavoro su Indagine Conferenza Nazionale Organismi di Parità delle Università Italiane sul lavoro a distanza.

Si riportano i risultati espressi dal personale tecnico amministrativo in merito alla formazione sul lavoro a distanza (Figura 11). Si constata un maggiore gap di genere nella differenza fra formazione ricevuta e formazione ritenuta necessaria sugli aspetti psicologici, sulle dinamiche del lavoro da remoto, sugli aspetti organizzativi, le competenze digitali e gli aspetti normativi.

Figura 19 – Bisogni formativi e formazione effettuata sul lavoro a distanza per genere, personale tecnico amministrativo Unimore



Fonte: elaborazioni del gruppo di lavoro su Indagine Conferenza Nazionale Organismi di Parità delle Università Italiane sul lavoro a distanza.

Il Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (in breve CUG) è un organismo previsto per legge (art. 57 d.lgs. n. 165/2001), nell'ambito delle pubbliche amministrazioni.

Esso unifica le competenze precedentemente assegnate ai Comitati Pari Opportunità e ai Comitati antimobbing, ed è composto da una rappresentanza elettiva del personale docente e del personale tecnico amministrativo di Ateneo, nonché da una componente di designazione sindacale, costituite in modo da assicurare, nel complesso, la parità di genere (art. 57, comma 2). In particolare, nell'Università di Modena e Reggio Emilia il CUG, oltre alle predette componenti, ha anche una rappresentanza studentesca, designata dalla Conferenza degli studenti.

La composizione e il funzionamento del CUG sono disciplinati da un apposito regolamento di Ateneo.

Le funzioni del CUG sono, in base alla legge, propositive, consultive e di verifica, e si estendono a tre principali ambiti di interesse:

- contrasto alle discriminazioni, di genere e non, e alle forme di violenza nell'ambito del luogo di lavoro (e più in generale nell'ambito dell'amministrazione interessata);
- prevenzione e contrasto del fenomeno del mobbing e figure affini;
- promozione e realizzazione del benessere organizzativo del personale sui luoghi di lavoro.

In questo ultimo ambito, all'interno dell'Università di Modena e Reggio Emilia, il CUG opera in stretto raccordo con la Commissione Benessere di Ateneo e con la Consulta del personale tecnico-amministrativo (CPTA).

Il CUG fa riferimento agli organi di vertice dell'amministrazione e si rapporta – per legge - anche a organismi esterni, quali i consiglieri/le consigliere di parità (art. 57, comma 3). Esso “contribuisce alla ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico”, nella convinzione che il benessere dell'ambiente di lavoro, e l'assenza di discriminazioni o violenze, contribuiscano sensibilmente a migliorare “l'efficienza delle prestazioni” dei lavoratori della pubblica amministrazione (cfr. ancora l'art. 57, comma 3 d.lgs. n. 165/2001).

Di recente, il CUG ha assunto un ruolo “determinante” (così le linee-guida del Dipartimento della Funzione Pubblica del 17 luglio 2017) nella promozione e nell'attivazione del c.d. lavoro “agile”, previsto dalla legge 22 maggio 2017, n. 81.

Il CUG Unimore ha un ruolo rilevante nell'organizzazione di molte delle attività dettagliate nel Capitolo 3, si segnalano inoltre le seguenti collaborazioni del CUG:

- Gender Equality Plans for Information Sciences and Technology Research Institutions: progetto Horizon 2020 a supporto delle politiche di genere nelle istituzioni di ricerca - Attività EQUAL-IST condotte in Unimore: Gender Equality Plans - coordinato dalla Prof.ssa Claudia Canali
- Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research institutions – LeTSGEPs – progetto Horizon 2020 a supporto della implementazione di Gender Equality Plan. Al progetto collabora la Presidente del CUG Claudia Canali.
- Linee Guida per l'uso del linguaggio amministrativo del Miur - redatte dalla Prof.ssa Cecilia Robustelli, approvate dal MIUR e presentate presso lo stesso Ministero il 7.3.2018
- Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani - redatte a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere di cui fa parte la Prof.ssa Claudia Canali

- Tavolo Interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT
- Partecipazione al tavolo delle Associazioni femminili coordinato dall'Assessora alle Pari Opportunità del comune di Modena
- Partecipazione alla Commissione Pari Opportunità del Comitato Unitario delle Professioni della Provincia di Modena

Capitolo 3 - Azioni per la Parità di Genere

Nel corso del 2019 sono state svolte attività sulla parità di genere relative a:

- Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- Benessere lavorativo
- Contrasto alle discriminazioni
- Il genere nella didattica
- Il genere nella ricerca

Sono inoltre 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'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT. Unimore aderisce 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. Fra le associazioni studentesche MoReGay è attiva nel contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBTQI+ in rete con le associazioni presenti nel territorio e partecipa al Tavolo delle Associazioni coordinato dal Comune di Modena (Assessorato Pari Opportunità).

3.1 - Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

In questo ambito rientrano azioni formative e sottoscrizione di contratto integrativo:

Lavoro agile e telelavoro in Unimore

Corso in modalità FAD (dopo edizione del corso in presenza svolto nell'anno 2018)

Attori Coinvolti: Uff. Formazione, Centro Edunova, Prof.ssa Tiziana Vettor – Già Presidente CUG dell'Università di Milano-Bicocca, Dott.ssa Monica Adani – Responsabile Ufficio Relazioni Sindacali Unimore, Dott. Luigi Scarcella – membro del CUG-dell'Università di Modena e Reggio Emilia

Numero di unità di personale che hanno visualizzato il corso
formazioneonline.unimore.it: pari a 116 nell'anno 2019

Fonte del dato: piattaforma formazioneonline.unimore.it

Beneficiari: Personale tecnico amministrativo, CEL e personale somministrato.
Personale docente informato per conoscenza

Azione inserita nel Piano di azioni positive 2019-2021

risorse impegnate: 46,80 € (rimborso spese relatrice)

Sottoscrizione del contratto integrativo riguardante il lavoro agile/telelavoro e lavoro agile di breve durata per il personale tecnico-amministrativo dell'ateneo,

ai sensi dell'art.23 del CCNL 16.10.2008 e dell'art. 18 della Legge 81/2017- in data 17.6.2019.

Attori Coinvolti: delegazione di parte pubblica e parte sindacale

Misurazione: Indicatore: numero dipendenti che hanno presentato richiesta: 1
dipendente femmina

Beneficiari: Personale tecnico-amministrativo e CEL

Spesa: a costo zero

3.2 Benessere Lavorativo

Nell'ambito delle azioni volte a migliorare il benessere lavorativo nel 2019 sono state svolte attività formative e le attività dello Sportello di Ascolto:

“Progetto benessere organizzativo” e Monitoraggio delle situazioni di disagio lavorativo

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

Azioni:

Continuazione dell'esperienza iniziata negli anni precedenti dalla Commissione Benessere Organizzativo. Il progetto intende dare seguito alle proposte di miglioramento presentate dalla Commissione Benessere in seguito ai risultati del questionario somministrato al personale di Ateneo nel mese di aprile 2017:

- presentazione sintesi dati Benessere rilevati nell'anno 2018 nella seduta del 22.2.2019 del Consiglio di Amministrazione, con indicazione delle azioni programmate;
- presentazione sintesi dati Benessere rilevati nell'anno 2018 al personale UNIMORE in tre occasioni: 18 aprile 2019 a Reggio Emilia, 10 maggio e 20 maggio a Modena;
- pubblicazione materiale informativo (slides e report illustrativo) sul sito www.benessereorganizzativo.unimore.it e pubblicazione dei video di presentazione dei dati sintetici.

Attori Coinvolti: Componenti commissione benessere, Direzione Pianificazione Valutazione e SIA

Misurazione: Indicatore: Partecipanti alla presentazione dei dati: Modena 30 partecipanti, video visualizzato 31.900 volte

Reggio Emilia 30 partecipanti, video visualizzato 30.000 volte

Beneficiari: Personale tecnico-amministrativo e docente

Spesa: a costo zero

Corsi di formazione rivolti a dirigenti e personale con posizioni organizzative apicali finalizzate alla gestione e mediazione del “conflitto” in ambito organizzativo:

Lo sportello che sorride – tecniche di comunicazione efficace

1 marzo 2019 corso in presenza di 7 ore presso il Dipartimento di Giurisprudenza aula convegni

Attori coinvolti: Ufficio Formazione, Direzione servizi agli studenti, Ente esterno: Formel Srl, via Vitruvio 43 – 20124 Milano P.IVA 01784630814 –relatore: Dott. Paolo Fossati

Misurazione: Indicatori: Numero di unità di personale convocato 49

Numero di unità di personale che hanno concluso il corso: 47 unità 36 femmine e 11 maschi

indicatori: grado di soddisfazione del corso:

55,73% risposte “Ottimo” / totale delle risposte

31,51% risposte “Discreto” / totale delle risposte

11,72% risposte “Sufficiente” / totale delle risposte

0% risposte “Insufficiente” / totale delle risposte

1,04% altre risposte / totale delle risposte

Fonte del dato: Banca dati attività formative di ateneo

Beneficiari: personale tecnico amministrativo e personale somministrato direzione servizi agli studenti

Spesa: Capitolo di spesa: UA.A.AMM.DRU.40 – Ufficio Formazione; CA 8.10.05.02; BDGT_2019_325 (Budget costi progetto di Ateneo per miglioramento servizi generali)

Risorse impegnate: 1.940,00 euro

Lo sportello che sorride – tecniche di comunicazione efficace

Corso in modalità FAD dal 17 giugno al 17 dicembre 2019

Attori coinvolti: Ufficio Formazione, Centro EDUNOVA, Ente esterno: Formel Srl, via Vitruvio 43 – 20124 Milano P.IVA 01784630814 –relatore: Dott. Paolo Fossati

Misurazione: Indicatori: Numero di unità di personale che ha concluso il corso: 245 unità di cui 180 femmine e 65 maschi

Fonte del dato: Banca dati attività formative di ateneo

Beneficiari: personale tecnico amministrativo, CEL, personale somministrato e dirigenti

Spesa: Capitolo di spesa: UA.A.AMM.DRU.40 – Ufficio Formazione; CA 8.10.05.02; BDGT_2019_325 (Budget costi progetto di Ateneo per miglioramento servizi generali)

Risorse impegnate: 980,00 euro

La gestione dell'utenza numerosa allo sportello: problematiche e strumenti

13 dicembre 2019 corso in presenza di 7 ore presso il Dipartimento di Giurisprudenza aula convegni

Attori coinvolti: Ufficio Formazione, Centro EDUNOVA, ente COINFO, relatrici: Dott.ssa Eufemia Cipriano e Dott.ssa Grassi Francesca

Misurazione: Indicatori: Numero unità di personale convocato 52 unità

Numero di unità di personale che hanno concluso il corso: 39 unità di cui 6 maschi e 33 femmine

Indicatori: grado di soddisfazione del corso

33,82% risposte "Ottimo" / totale risposte

49,98% risposte "Discreto" / totale risposte

11,48% risposte "Sufficiente" / totale risposte

2% risposte "Scarso" / totale risposte

0,84% risposte "Insufficiente" / totale delle risposte

1,88% altre risposte / totale delle risposte

Fonte del dato: Banca dati attività formative di ateneo

Beneficiari: personale tecnico amministrativo direzione servizi agli studenti e biblioteche di Ateneo

Spesa: Capitolo di spesa: UA.A.AMM.DRU.40 – Ufficio Formazione; CA 8.10.05.02; BDGT_2019_325 (Budget costi progetto di Ateneo per miglioramento servizi generali)

Risorse impegnate: 4.000 euro

Tempi e fasi di attuazione: azioni attuate nell'anno 2019 che continueranno negli anni successivi

Continuazione dell'esperienza dello Sportello di Ascolto

Attori Coinvolti: Incaricato della gestione dello Sportello di Ascolto.

Misurazione: Indicatori: Numero utenti dello sportello di ascolto nell'anno 2019:

N. utenti che hanno richiesto un primo colloquio: 34

N. utenti che hanno fatto accesso per un secondo colloquio: 25

Fonte del dato: Incaricato alla gestione dello sportello di ascolto

Beneficiari: tutto il Personale tecnico amministrativo e docente

Spesa: capitolo di spesa: capitolo 8.10.05.02

risorse impegnate: 6.420 euro

In seguito ai risultati del questionario somministrato al personale di Ateneo nel mese di aprile 2017, la Commissione Benessere ha identificato la necessità di potenziare la conoscenza e la possibilità di utilizzo dello Sportello di Accoglienza e Ascolto di Ateneo. Si intende, in collaborazione con la Commissione Benessere e con il Responsabile del Servizio in questione, attuare azioni che soddisfino tale necessità.

Azione inserita nel Piano di azioni positive 2019-2021

Obiettivo: Azioni volte al contrasto di fenomeni di discriminazione, molestie e mobbing promuovendo, anche mediante forme di prevenzione, il benessere organizzativo in tutte le sue dimensioni. Sensibilizzazione di studenti e studentesse, personale tecnico amministrativo e docente dell'Ateneo rispetto alle tematiche di competenza del CUG.

3.3 - Contrasto alle discriminazioni

Svolgimento di seminari e incontri volti a sensibilizzare il personale sui temi di competenza del CUG, utilizzando i canali esistenti per la comunicazione e la promozione di tali eventi. Nell'ambito delle attività del CUG sono state previste attività divulgative rivolte al personale tecnico amministrativo da concordare con gli organi competenti (in merito anche alle modalità di organizzazione/finanziamento che verranno decise di volta in volta) stimolando anche la partecipazione di studenti e studentesse e del corpo docente.

Tempi e fasi di attuazione: azione attuata nell'anno 2019 che continuerà negli anni successivi

Il Gender Pay Gap: Situazione e Prospettive

In occasione della Giornata internazionale della donna e del centenario dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro

Modena, 4 marzo 2019, ore 15:00-18:00 - Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Modena e Reggio Emilia

Attori coinvolti: Irene Guadagnini (Assessora alle Pari Opportunità - Comune di Modena), Tindara Addabbo (Unimore), Silvana Cappuccio (gruppo lavoratori nel CdA dell'OIL), Benedetta Siboni (presidente CUG Unibo), Silvia Borelli (Università di Ferrara).

Misurazione: Indicatori: Numero partecipanti: 40 partecipanti di cui 70% donne e 30% uomini

Fonte: Presidente del CUG

Beneficiari: personale docente, personale tecnico-amministrativo, dirigenti, studenti e cittadinanza

Spesa: dato non pervenuto

3.4 - Il genere nella didattica

In questo ambito si collocano attività seminari, corsi di formazione su tematiche di genere, premi di laurea, attività di sensibilizzazione pubblica e attività su corsi di studio in discipline STEM.

Storia delle Donne – Storia di genere CICLO DI INCONTRI fra il 6 marzo e il 2 maggio 2019

Attori coinvolti: Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali e dal Comune di Modena –Assessorato alla cultura e assessorato alle pari opportunità, in collaborazione col Centro Documentazione Donna di Modena.

Attori Coinvolti: CUG, Presidente del CUG, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, Direzione Pianificazione, Valutazione, Servizi Informatici e Applicativi, Servizi agli studenti.

Misurazione: Indicatori: Numero partecipanti: 50 partecipanti in media per incontro per un totale complessivo di 250 partecipanti di cui 90% donne e 10% uomini

Fonte del dato: Incaricata della gestione del ciclo di seminari del Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali

Beneficiari: tutto il personale tecnico amministrativo e docente, studenti e studentesse, insegnanti delle scuole medie e superiori e cittadini/e

Spesa: Costo sostenuto per personale esterno, materiale pubblicitario (locandine e pieghevoli dell'iniziativa: progettazione, stampa e diffusione a cura del Comune di Modena)

Risorse impegnate: 1.350 euro (250 euro da rendicontare al partner dell'iniziativa: Comune di Modena - assessorato alla cultura)

Nota Metodologica – L'iniziativa si è connotata come attività di Public Engagement. L'iniziativa, richiesta dai rappresentanti degli studenti del Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali, ma aperta anche a insegnanti, personale tecnico-amministrativo, cittadinanza per il suo rilievo culturale, ha presentato le ricerche più aggiornate in fatto di gender e women studies attraverso argomenti nodali per questo genere di indagini (cittadinanza al femminile, lavoro delle donne, gestione dei loro beni) su una cronologia di lungo periodo (Medioevo, età moderna, età contemporanea) come è tipico di questo campo di studi, mirato a ridefinire categorie e periodizzazione storiche tradizionali.

Alle iniziative organizzate è stata data visibilità attraverso il sito Web di Ateneo e dei dipartimenti coinvolti nonché sul sito Web del CUG.

Azione inserita nel Piano di azioni positive 2019-2021

Well-being gender budgets. Approach and experiences

Seminario tenuto il 30 maggio 2019 presso la Fondazione Marco Biagi all'interno delle attività seminariali del Cinquantennale del Dipartimento di Economia Marco Biagi (DEMB) e nell'ambito delle attività seminariali del Dottorato in Lavoro Sviluppo e Innovazione.

Relatrici e relatori

Tindara Addabbo, DEMB

Antonella Picchio, Centre for the Analysis of Public Policies, Unimore

Lessons Learned from Well Being Gender Budgets: A Roadmap for Human Rights Budgets?

Gulay Gunluk Senesen, Istanbul University, Turkey

First steps in gender budgeting in Spanish Universities

Paula Rodríguez Modroño, Economics Quantitative Methods and Economic History Department, Pablo de Olavide, University Seville

Participatory well-being gender budgets. Methodologies and experiences in Senegal

Caterina Arciprete, ARCO – Action Research for CO-development

Mario Biggeri, University of Florence

Well-being gender budgets and the capability of work

Tindara Addabbo, DEMB

Elena Sarti, Centre for the Analysis of Public Policies, Unimore

Istituzione e conferimento di un premio di laurea "Pari opportunità, benessere lavorativo e contrasto alle discriminazioni" destinato alla migliore tesi di laurea magistrale conseguita nell'A.A. 2016/17 su argomenti riguardanti una o più delle tematiche di interesse del CUG - UNIMORE UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA

Azioni: istituzione con bando con scadenza 19.11.2018 del premio di Laurea promosso dal Comitato Unico di Garanzia di Unimore. Istituzione di una Commissione giudicatrice, composta dal Prof. Thomas Casadei, dalla Prof.ssa Cecilia Robustelli e dal Dr. Giovanni Cristiano Tribbia. Accoglimento delle tesi di laurea, selezione delle tesi candidate e conferimento della prima edizione del premio di Laurea promosso dal Comitato Unico di Garanzia di Unimore.

Assegnazione del premio in data 10.7.2019 alla studentessa Elena Tosi per la tesi dal titolo "Dalla parte delle bambine. Analisi comparata dei personaggi femminili nell'opera di Bianca Pitzorno" relatore Prof. Nicola Barbieri, in base al seguente giudizio: "La tesi di Elena Tosi, dal titolo "Dalla parte delle bambine. Analisi comparata dei personaggi femminili nell'opera di Bianca Pitzorno", è un'analisi originale e ben strutturata di alcune «bambine di carta» ideate dalla scrittrice di letteratura per

l'infanzia, e comparate con altri celebri personaggi letterari. Le argomentazioni sviluppate sono efficaci e chiaramente esposte, e la riflessione risulta interessante e innovativa. L'intervista a Bianca Pitzorno arricchisce peraltro il lavoro, come pure i due progetti didattici conclusivi: Stregghetta mia – Piccole magie e grandi artisti insieme a Bianca Pitzorno e Bambine di carta – Percorso di letto-scrittura con i romanzi di Bianca Pitzorno. Essi aggiungono una meritoria componente applicativa al lavoro teorico sviluppato soprattutto nella prima parte del lavoro.”

Rinnovo dell'iniziativa per l'A.A. 2017/2018

Attori Coinvolti: CUG e componenti commissione aggiudicatrice

Misurazione: numero tesi presentate: 1

Fonte del dato: sito del CUG www.cug.unimore.it

Beneficiari: studenti e studentesse

Spesa: 500 euro

Nota Metodologica – Iniziativa proposta e gestita dal CUG

Linguaggio di genere

Obiettivo: Azioni volte al contrasto di fenomeni di discriminazione, molestie e mobbing promuovendo, anche mediante forme di prevenzione, il benessere organizzativo in tutte le sue dimensioni. Sensibilizzazione e formazione del personale di Ateneo, in particolare delle figure responsabili per la comunicazione istituzionale, all'uso del genere nel linguaggio amministrativo

Azioni: Si sono svolti eventi di sensibilizzazione e incontri di formazione circa l'uso del genere nel linguaggio amministrativo e nella comunicazione di Ateneo. Le attività sono rivolte al personale docente e tecnico amministrativo ed in particolar modo a quanti nel nostro Ateneo si occupano della comunicazione istituzionale. Nello specifico, l'attività ha riguardato la formazione all'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica: una comunicazione e un linguaggio che veicolino i valori di equità, apertura e inclusione che ispirano il nostro Statuto come Ateneo.

Tempi e fasi di attuazione: azione attuata nell'anno 2019 che continuerà negli anni successivi e che si intende potenziare.

Corsi realizzati

Prassi e mutamento sociale nel linguaggio amministrativo: i riflessi delle questioni di genere

Modena, 17 maggio 2019, ore 9:00-13:00 corso in presenza presso Dipartimento di Giurisprudenza -Aula Magna-

Attori coinvolti: CUG, Presidente CUG, Staff di Direzione, Uff. Comunicazione e Relazioni esterne, Uff. Formazione, Centro Edunova, Prof.ssa Cecilia Robustelli – Professoressa Ordinaria presso il Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali di UniMORE e componente CUG dell'Università di Modena e Reggio Emilia

Prof.ssa Claudia Canali – Professoressa Associata presso il Dipartimento di Ingegneria "Enzo Ferrari" di UniMORE

Relatori e relatrici:

- Avv. Roberta Mori, Presidente Commissione per la Parità e per i Diritti delle Persone della Regione Emilia-Romagna e Coordinatrice nazionale degli Organismi di Pari Opportunità Regionali;
- Dott.ssa Caterina Liotti, Consigliera Provincia di Modena;
- Dott.ssa Irene Guadagnini, Assessora Comune di Modena;
- Avv. Natalia Maramotti, Assessora Comune di Reggio Emilia
- Dott.ssa Patrizia Tomio, Presidente conferenza nazionale degli Organismi di parità delle Università italiane"

Misurazione: Indicatori: Numero unità di personale convocato 82;

Numero unità di personale che ha concluso il corso: 57 di cui 46 femmine e 11 maschi

Indicatori: Grado di soddisfazione del corso

56,41% risposte "Ottimo" / totale delle risposte

30,58% risposte "Discreto" / totale delle risposte

8,31% risposte "Sufficiente" / totale delle risposte

2,17% risposte "Scarso" / totale delle risposte

2,17% risposte "Insufficiente" / totale delle risposte

0,36% altre risposte / totale delle risposte

Fonte del dato: Banca dati attività formative di ateneo

Beneficiari: personale tecnico amministrativo e CEL e dirigenti.

Spesa: capitolo di spesa: UA.A.AMM.DRU.40 – Ufficio Formazione; CA 8.10.05.02; BDGT_2019_325 (Budget costi progetto di Ateneo per miglioramento servizi generali)

risorse impegnate: 66,40 euro

Nota Metodologica – Nell'avviare un percorso di formazione sul corretto e non discriminatorio uso del genere nel linguaggio e nella comunicazione ufficiale, l'Ateneo, come istituzione e come luogo di produzione e condivisione del sapere, si fa carico di trasmettere l'importanza di educare alle differenze, e di sostenere un'etica delle pari

opportunità tra uomo e donna o, in un'ottica più ampia e rispettosa, tra i generi, nello studio, nella ricerca e nell'accesso alle carriere.

Nell'ambito di questo progetto si intendono organizzare attività di sensibilizzazione e di formazione rivolte al personale di Ateneo circa l'uso del genere nel linguaggio amministrativo.

L'attività si pone in collaborazione con le attività svolte nell'ambito del progetto di ricerca HORIZON 2020 EQUAL-IST.

Azione inserita nel Piano di azioni positive 2019-2021

Insegnamenti, Lezioni e moduli dedicati

Insegnamento: Lingua, linguaggio e genere nell'ambito della Laurea Triennale Lingue e Culture Europee (D.M. 270/04). Docente: Prof.ssa Cecilia Robustelli

Obiettivi formativi

Il corso introduce le nozioni di "lingua, linguaggio, sesso, genere" e i temi principali della discussione che si è aperta sul loro rapporto a partire dagli anni Settanta, con un focus particolare sulla lingua italiana ma anche in prospettiva comparativa con altre lingue. In questo modo gli studenti sono avviati alla comprensione di nozioni-chiave e delle questioni più ampiamente dibattute nella disciplina sulle origini del genere grammaticale, sulla sua connessione alla realtà extralinguistica della differenza sessuale, sulla realizzazione del genere grammaticale nella lingua italiana e nelle altre lingue considerate, e sulle proposte avanzate per realizzare un uso non sessista della lingua italiana.

Programma del corso: Rassegna storica del rapporto tra lingua, linguaggio, genere e sesso (differenza sessuale; teoria della differenza; concetto di "genere", ecc.);

Lettura e commento di articoli sul tema, di "Il sessismo nella lingua italiana" di Alma Sabatini e delle "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR" (2018).

Moduli o lezioni nell'ambito di corsi tradizionali

Il corso di "*Filosofia del diritto M-Z*" (Prof. Thomas Casadei) include un modulo dedicato al giusfemminismo (modulo di 22 ore, ovvero un terzo del corso: <http://personale.unimore.it/rubrica/contenutiad/tcasadei/2020/49666/A3/MZ/10000>).

Lezioni o moduli dedicati alla parità di genere si tengono, ogni anno, anche nei corsi di *Didattica del diritto e media education* e di *Informatica giuridica* (Prof. Gianluigi Fioriglio; da un minimo di 2 a un massimo di 5 lezioni, per un totale da 4 a 10 ore di lezione).

Modulo sulla discriminazione salariale di genere inserito nell'ambito dell'insegnamento di Economia del Lavoro nel Corso di Studi Relazioni di Lavoro (docenti Prof.ssa Tindara Addabbo e Prof.ssa Anzelika Zaiceva) e nell'ambito del Dottorato Lavoro, Sviluppo e Innovazione, insegnamento di Economia del lavoro (referente area Economia del Lavoro Prof. Giovanni Solinas).

Cicli di lezioni seminariali organizzati da docenti e ricercatori/ricercatrici di discipline IUS/20

Nell'ambito del *Seminario permanente di Teoria del diritto e Filosofia pratica*, giunto al XXV ciclo, diversi seminari hanno trattato di tematiche di genere come a titolo di esempio: "Vulnerability and Ethic of Care" con Joan Tronto (Univ. del Minnesota), Carla Faralli (CIRSFID – Univ. di Bologna), Serena Vantin (CRID – Univ. di Modena e Reggio Emilia) [9 maggio 2019]; "La cittadinanza delle donne: lavoro, istituzioni, diritto di famiglia in Anna Kuliscioff (1855-1925)" con Maria Vittoria Ballestrero (Univ. di Genova), María del Carmen Barranco, Avilés (Univ. di Madrid "Carlos III", Instituto de Derechos Humanos "Bartolomé de las Casas"), Paolo Passaniti (Univ. di Siena) [28 marzo 2017].

L'intero ciclo XVIII ciclo (marzo-maggio 2014) è stato dedicato a "Donne e diritti: nuovi femminismi, nuove legislazioni", con relazioni di Carla Faralli (Univ. di Bologna) e Roberta Mori (Pres. Comm. regionale per la promozione di condizioni di piena parità tra donne e uomini), Susanna Pozzolo (Univ. di Brescia) e Rosa Amorevole (consigliera regionale di Parità), Brunella Casalini (Univ. di Firenze) e Maria Giulia Bernardini (Univ. di Palermo), Alessandra Facchi (Univ. "Statale" di Milano) e Lucia Re (Univ. di Firenze), Barbara Spinelli (avvocata penalista) e Giovanna Laura De Fazio (Univ. di Modena e Reggio E.), Patrizia Borsellino (Univ. "Bicocca" di Milano) e Caterina Botti (Univ. "La Sapienza" di Roma).

Per un elenco completo degli appuntamenti seminariali svolti, cfr. <<http://www.crid.unimore.it/site/home/attivita/seminari/seminario-permanente-di-teoria-del-diritto-e-filosofia-pratica/articolo1065035335.html>>.

La partecipazione ai cicli seminariali conferisce crediti formativi per "altre attività formative" nell'ambito del Corso di Laurea Magistrale in Giurisprudenza e del Corso di Laurea Triennale in Scienze giuridiche dell'impresa e la Pubblica amministrazione.

Nell'ambito del *Laboratorio su "Discriminazioni e vulnerabilità* del CRID – Centro su Discriminazioni e vulnerabilità (www.crid.unimore.it), vengono promossi ogni anno cicli di incontri di carattere seminariale dedicati a temi quali: condizioni di vulnerabilità, discriminazioni, forme della violenza. La partecipazione ai cicli seminariali conferisce crediti formativi per "altre attività formative" nell'ambito del Corso di Laurea Magistrale in Giurisprudenza e del Corso di Laurea Triennale in Scienze giuridiche dell'impresa e la Pubblica amministrazione (<http://www.crid.unimore.it/site/home/attivita/laboratori-e-gruppi-di-lavoro/laboratorio-su-discriminazioni-e-vulnerabilita/articolo1065041098.html>).

In particolare nel 2019:

Ciclo 2019: **“I diritti violati”**: *traffico di esseri umani, sfruttamento dei minori, violenza sulle donne*, organizzato nell'ambito del corso di Teoria e prassi dei diritti umani e in collaborazione con Centro Documentazione Donna Modena e il Gruppo di ricerca universitario sulla Soggettività Politica delle Donne.

- Venerdì 15 novembre 2019: Patrizia Borsellino (Università di Milano Bicocca) su "Il traffico di esseri umani". Coordinamento di Gianfrancesco Zanetti (Direttore CRID - Unimore)

- Martedì 19 novembre 2019: Francesca Baraghini (Centro documentazione CRID) su "I minori stranieri non accompagnati e lo sfruttamento del lavoro minorile". Coordinamento di Serena Vantin (CRID)

- Giovedì 21 novembre 2019: Elisa Rossi (Unimore) su "Per me non vali niente: forme di violenza verbale contro le donne". Coordinamento di Vittorina Maestroni (Presidente Centro Documentazione Donna Modena).

Progetti di formazione-azione e public engagement sul tema della promozione della parità

Progetto di formazione-azione *“Per un alfabeto della parità”*, supervisione scientifica a cura dei Proff. Gianfrancesco Zanetti e Thomas Casadei, coordinamento a cura della Dr.ssa Serena Vantin.

Il progetto di formazione-azione "Per un alfabeto della parità", coordinato dal 2016 dal Comune di Modena, e svolto dal CRID anche in collaborazione con il Centro Documentazione Donna di Modena, si compone di un ciclo di appuntamenti formativi annuali, ai quali si aggiunge la produzione di Ricerche e Report volte a supportare l'amministrazione nell'individuazione di buone pratiche di promozione della parità e di contrasto ai fenomeni discriminatori.

A questo link, sono disponibili le locandine degli eventi dei quattro cicli realizzati sino ad oggi e i Report prodotti: <http://www.crid.unimore.it/site/home/progetti/percorsi-della-parita/articolo1065049095.html>.

Progetto *“Educare alle differenze per promuovere la parità di genere”*, finanziato dalla legge regionale della Regione Emilia-Romagna n. 6 del 2014, supervisione scientifica a cura dei Proff. Gianfrancesco Zanetti e Thomas Casadei, coordinamento a cura della Dr.ssa Serena Vantin.

"Educare alle differenze per promuovere la cittadinanza di genere" è un progetto coordinato dal Comune di Modena e realizzato dal CRID in collaborazione con numerose realtà associative del territorio modenese.

Nel corso delle quattro edizioni del progetto (annualità 2017, 2018, 2019, 2020), un nucleo di esperti ed esperte del CRID, coordinato dalla Dr.ssa Serena Vantin, ha curato il monitoraggio, l'analisi e la valutazione del Progetto.

A questo link sono disponibili i Report del progetto: <http://www.crid.unimore.it/site/home/progetti/percorsi-della-parita/articolo1065035325.html>.

Progetto *“Senza chiedere permesso”*, coordinato dal Comune di Modena, supervisione scientifica a cura dei Proff. Gianfrancesco Zanetti e Thomas Casadei, coordinamento a cura della Dr.ssa Serena Vantin.

Il progetto promuove misure innovative di welfare aziendale e sostegno al lavoro professionale femminile su tre principali linee di intervento: una rivolta alle aziende per attivare nuove soluzioni organizzative a favore dei propri dipendenti; una seconda rivolta a liberi professionisti e micro-imprese; una terza dedicata a imprese e organizzazioni che avviino servizi innovativi a favore della conciliazione.

Link al progetto: <http://www.crid.unimore.it/site/home/progetti/percorsi-della-parita/articolo1065057450.html>.

Progetto FAR di Public engagement *“Pillole di parità. Itinerari dell'eguaglianza di genere nell'ordinamento giuridico italiano dall'Unità d'Italia al covid-19”*, coordinato dal Prof. Thomas Casadei.

Il Progetto di Public Engagement "Pillole di parità" nasce a partire dalle riflessioni avviate dal 2016 in collaborazione con il Comune di Modena, il Centro Documentazione Donna e altre realtà associative del territorio.

Nell'ambito del Progetto, il CRID realizzerà brevi filmati divulgativi (cd. "pillole di parità") volti ad illustrare le tappe della parità di genere nell'ordinamento italiano. I filmati verranno utilizzati come strumenti di didattica innovativa nel corso di Laboratori, progetti e attività di orientamento. Verrà infine realizzato un Report conclusivo.

Il progetto offrirà a istituzioni, associazioni e scuole strumenti operativi per l'insegnamento delle principali tappe verso la parità di genere in Italia. Si tratta di nozioni che rientrano nelle competenze chiave per l'apprendimento permanente (cfr. Raccomandazione 2006/962/CE) e che riguardano, in particolare, l'asse sociale e civico ovvero la promozione della cittadinanza attiva, l'inclusione sociale, l'occupazione (cfr. 2006/692/CE-Allegato). Le "pillole della parità" potranno essere riprodotte e disseminate anche oltre la durata delle iniziative proposte.

Link al progetto: <http://www.crid.unimore.it/site/home/progetti/articolo1065057466.html>.

Progetto *“I diritti delle donne tra cultura, migrazione, integrazione e identità”*, supervisione scientifica a cura dei Proff. Gianfrancesco Zanetti e Thomas Casadei, coordinamento a cura della Dr.ssa Serena Vantin.

Il progetto di formazione-azione "I diritti delle donne tra cultura, migrazione, integrazione e identità" è coordinato dal 2018 dal CRID in collaborazione con il Comune di Forlì.

Nell'ambito del progetto vengono organizzati Laboratori formativi, ma anche discussioni, approfondimenti e presentazioni di Report e Linee guida, prodotti da esperte ed esperti del CRID, in particolare dell'area giusfilosofica (IUS 20), anche in collaborazione con operatrici ed operatori del territorio.

In particolare, sono stati ad oggi organizzati:

- Il Ciclo di incontri "Testimoni e parole sul tema degli stereotipi e la violenza sulle donne" (2018)
- Il Convegno "Donne migranti: tra diritti civili, integrazione e cultura" (2018)
- L'incontro formativo presso il Centro Donna di Forlì "Le molestie on line contro le donne: quando la rete 'ferisce'" (2019)
- Il Corso di formazione-azione "Relazioni di cura. Tra vulnerabilità e responsabilità" (2020)

Link al progetto: <http://www.crid.unimore.it/site/home/attivita/formazione-azione/articolo1065057243.html>.

La partecipazione alle attività svolte nell'ambito dei progetti indicati conferisce crediti formativi per "altre attività formative" nell'ambito del Corso di Laurea Magistrale in Giurisprudenza e del Corso di Laurea Triennale in Scienze giuridiche dell'impresa e la Pubblica amministrazione.

Progetto Lezioni Spettacolo- EconoVie - Divagazioni economiche spettacolari

Nell'ambito del Cinquantennale del Dipartimento di Economia Marco Biagi

Ciclo di lezioni spettacolo inserite nel progetto di Teatro partecipato di Emilia Romagna Teatro Fondazione. Il Dipartimento di Economia Marco Biagi ha contribuito al progetto partecipando all'ideazione e alla "messa in scena" di quattro lezioni-spettacolo aperte al pubblico. Un ruolo primario viene attribuito agli student* della L.M in Relazioni di Lavoro e dottorand* del Dottorato Lavoro Sviluppo e Innovazione, chiamati a gestire in prima persona la lezione con il contrappunto teatrale di alliev* della Scuola di Teatro Ert Iolanda Gazzo. Fra le quattro lezioni spettacolo realizzate una era dedicata al tema Donne e Lavoro e una al tema delle Migrazioni in Italia.

Partecipazione ad attività seminariali di public engagement

L'insostenibile peso della disegualianza Presentazione del rapporto Oxfam 2019

'Bene pubblico o ricchezza privata'

Evento organizzato da Laboratorio Moltiplica

Associazione Moxa Modena per gli altri

Consorzio di Solidarietà Sociale di Modena

Associazione Porta Aperta

Centro di ricerca interdipartimentale su discriminazioni e vulnerabilità dell'Università di Modena e Reggio Emilia (partecipazione Prof.ssa Addabbo)

Dove: Sala Manifattura - Fondazione San Filippo Neri - Via S. Orsola 52, Modena

Sito: <https://www.portaapertamodena.it/2019/03/05/21-marzo-2019-linsostenibile-peso-della-disegualianza-presentazione-del-rapporto-oxfam-2019-bene-pubblico-o-ricchezza-privata/>

Numero partecipanti: 50

Maschile e femminile nella salute: perché parlare di Medicina di Genere

Seminario nell'ambito del corso di laurea in Infermieristica della sede Unimore di Reggio Emilia. 29 Maggio 2019

L'apertura dei lavori è stata affidata alla prof.ssa Daniela Mecugni, Presidente del corso di laurea di Infermieristica di Reggio Emilia, sono seguiti gli interventi della dott.ssa Fulvia Signani, psicologa, vice direttrice Centro Universitario di Studi sulla Medicina di Genere dell'Università degli Studi di Ferrara, Perché parlare di Medicina di Genere; della prof.ssa Maria Grazia Modena, professoressa ordinaria di Cardiologia di Unimore, L'infarto dell'uomo e gli infarti della donna; della prof.ssa Erica Villa, direttrice della Scuola di Specialità in Gastroenterologia di Unimore, Differenze di genere nelle malattie del fegato.

Beneficiari/e: professionisti della salute, alle associazioni di volontariato, oltre agli studenti e alle studentesse di area sanitaria di Unimore e aperto al pubblico senza necessità di iscrizione.

Attività volte al contrasto degli stereotipi di genere nell'orientamento allo studio e al percorso professionale

Free to Choose – Gioco da tavolo sviluppato nel corso del progetto europeo Free to Choose JUST/2015/RGEN/AG/ROLE/9717 e riconosciuto dalla Commissione Europea come best practice nella lotta agli stereotipi di genere nel momento della scelta lavorativa e nella scelta del percorso formativo

- *Partecipazione al Festival Play*
Conferenza di presentazione del gioco da tavolo Free to choose (Orientarsi al futuro superando gli stereotipi di genere)
e attività di gioco sul contrasto agli stereotipi di genere
Partecipazione studenti: 100
<https://2019.play-modena.it/>
Partecipanti: Dott. Andrea Ligabue, Dott. Alan Mattiassi
Prof.ssa Tindara Addabbo, Prof.ssa Chiara Strozzi.
Fiera di Modena – 5-6 Aprile 2019
- *Free to choose attività di gioco e orientamento nell'ambito del Cinquantennale del Dipartimento di Economia Marco Biagi*
a cura di Tindara Addabbo e Matteo Bisanti (responsabile scientifico)
in collaborazione con il Gruppo di Promozione per la Ricerca sul Gioco (gioco.unimore.it) in occasione della Giornata Mondiale del Gioco 24 maggio 2019
Sito web: http://www.50demb.unimore.it/wp-content/uploads/2019/07/Locandina_FREE-TO-CHOOSE.pdf
Partecipanti: studenti scuola superiore 35, dottorand* e studenti e studentesse LM
- Partecipazione con attività laboratoriale Notte Europea della Ricerca, 27 Settembre 2019 (a cura di Matteo Bisanti, Tindara Addabbo, Dipartimento di Economia Marco Biagi)

- Presentazione dell'attività Free to choose nell'ambito del convegno di ateneo sulla terza missione: Terza Missione: prospettive e scenari futuri Modena, 16/17/18 ottobre 2019 - Sessione

Università e cittadini, relazioni virtuose. La funzione del Public Engagement

Mercoledì 16 ottobre, ore 9:00

Fondazione Marco Biagi

Sito web: <https://www.unimore.it/terzamissione/gruppo.html?G=AR1>



Alle origini dei pregiudizi. Quando la ricerca aiuta a comprendere le discriminazioni

a cura di Simone Scagliarini, Chiara Strozzi e Tindara Addabbo (CRID - Centro Interdipartimentale sulle Discriminazioni e vulnerabilità), attività laboratoriali nell'ambito della Notte Europea della Ricerca 27/09/2019, Complesso di Sant'Eufemia, Università di Modena e Reggio Emilia. Nell'ambito delle attività proposte 'Il gioco del Rispetto' e Biblioteca vivente in collaborazione con le associazioni Arcigay Modena; MoreGay; Assessorato alle Politiche sociali, Accoglienza e integrazione, Agenzia casa (Comune di Modena) e Centro Stranieri (Comune di Modena) e Servizio Accoglienza Studenti Disabili e con DSA dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia.



Ragazze Digitali è un progetto ideato dal Dipartimento di Ingegneria “Enzo Ferrari”

dell'Università di Modena e Reggio Emilia in collaborazione con l'associazione European Women Management Development (EWMD) con il supporto di molteplici organizzazioni pubbliche e private. L'iniziativa nasce nel 2013 ed è indirizzata alle studentesse del III e IV anno di qualsiasi scuola superiore. L'attività principale è il Summer Camp, che ora si declina su tre diverse realtà territoriali ed è organizzato oltre che nelle sedi di Modena e Reggio Emilia anche nel nuovo Campus di Cesena dell'Università di Bologna. L'obiettivo del progetto è avvicinare le ragazze all'informatica e alla programmazione in modo divertente e stimolare la loro creatività digitale. Responsabile dell'organizzazione e della promozione del progetto Ragazze Digitali Prof.ssa Claudia Canali, Dipartimento di Ingegneria Enzo Ferrari.



3.4 - Il genere nella ricerca

In questa Sezione si riportano i dati su genere e ricerca in cui si analizzano progetti di ricerca nazionali e internazionali in base al genere del PI e si presenta una selezione di progetti con un impatto di genere rilevante.

Progetti nazionali

Come primo indicatore sull'attività di ricerca si considera la composizione di genere dei progetti finanziati nel 2019. Nell'ambito dei progetti PRIN il 63% dei PI è donna nei progetti in cui Unimore coordina contro il 41% dei progetti in cui Unimore partecipa. Simile la presenza femminile fra i PI dei progetti FAR (40% linea Unimore e 50% linea Fondazione Modena).

Tabella 11 - Composizione di genere Personale docente e ricercatore in progetti Nazionali

tipologia finanziamento	Tot progetti	PI Femmine totali	%	PI Maschi totali	%	Dipartimento	N/Dip
Prin 2017 - MIUR	Tot coord	5	63%	3	37%	Studi Linguistici e Culturali	1
						Scienze Chimiche e Geologiche	1
						Scienze e Metodi dell'Ingegneria	1
						Scienze della Vita	2
						Ingegneria "Enzo Ferrari"	1
						Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche	1
	Tot partner	7	41%	10	59%	Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze	1
						Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze	3
						Scienze Mediche e Chirurgiche materno infantili e dell'adulto	1
						Scienze Chimiche e Geologiche	5
						Scienze della Vita	4
						Scienze e Metodi dell'Ingegneria	1
						Comunicazione ed Economia	1
Ingegneria "Enzo Ferrari"	1						
POR-FESR 2014- 2020, Asse 1 - Ricerca e Innovazione, Azione 1.5.1. - Bando "Supporto alle infrastrutture della ricerca considerate critiche/cruciali per i sistemi regionali" (DGR 1383/2018)	Tot partner	1	100%			Ingegneria "Enzo Ferrari"	1
MANIFESTAZIONI DI INTERESSE NELL'AMBITO DELL'ATTIVITÀ 1.2 "APPROVAZIONE MANIFESTAZIONE DI INTERESSE PER L'AVVIO DI LABORATORI DI RICERCA NELL'AMBITO DELLE INDUSTRIE CULTURALI E CREATIVE" DEL PROGRAMMA REGIONALE ATTIVITÀ PRODUTTIVE 2012-2015, APPROVATO CON D.G.R. 614/2019	Tot coord			1	100%	DHMORE	1

Tabella 11 - Composizione di genere Personale docente e ricercatore in progetti Nazionali

tipologia finanziamento	Tot progetti	PI Femmine totali	%	PI Maschi totali	%	Dipartimento	N/Dip
Regione Emilia Romagna - PSR Bando 2018 Gruppi operativi del	Tot coord	1	50%	1	50%	Scienze della Vita	1
						Economia "Marco Biagi"	1
FAR 2019 Interdisciplinari Linea Unimore	Tot coord	4	40%	6	60%	Scienze della Vita	2
						Scienze e Metodi dell'Ingegneria	2
						Chirurgico, Medico, Odontoiatrico e di Scienze Morfologiche	1
						Giurisprudenza	1
						Scienze Chimiche e Geologiche	1
						Economia "Marco Biagi"	2
FAR 2019 Interdisciplinari Linea FCRM	Tot coord	3	50%	3	50%	Scienze della Vita	1
						Ingegneria "Enzo Ferrari"	3
						Scienze Chimiche e Geologiche	1
						Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze	1
Fondazione Veronesi_2019	Tot coord	2	100%			CIDSTEM - Centro Interdipartimentale Cellule Staminali e Med	1
						Scienze Mediche e Chirurgiche Materno-Infantili e dell'Adulto	1
Fondazione Mariani - bando 2018	Tot coord			1	100%	Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze	1
Bando AIFA_2017	Tot coord	1	100%			Chirurgico, Medico, Odontoiatrico e di Scienze Morfologiche cc	1

tipologia finanziamento	Tot progetti	PI Femmine totali	%	PI Maschi totali	%	Dipartimento	N/Dip
MIUR - Programma per giovani ricercatori "Rita Levi Montalcini" - D.M. 19 dicembre 2016 n. 992	Tot coord			1	100%	Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche	1
Progetto Bando 2018 - 2019 Consulta degli emiliani romagnoli nel mondo	Tot coord			1	100%	Studi linguistici e culturali	1
Fondazione Telethon_2019	Tot coord	1	100%			Scienze della Vita	1
POR-FESR 2014-2020_ Bando 2018	Tot coord	2	28%	5	72%	BIOGEST-SITEIA - Centro di ricerca interdipartimentale per il m	1
						EN&TECH - Centro di Ricerca Interdipartimentale per la Ricerca	2
						CRIS - Centro di ricerca interdipartimentale sulla Sicurezza e Prevenzi	2
						InterMech - MO.RE. Centro Interdipartimentale per la Ricerca /	1
	Tot partner	2	12.5%	14	87.5%	CIDSTEM - Centro Interdipartimentale Cellule Staminali e Med	1
						AIRI - Artificial Intelligence Research and Innovation Center	2
						Scienze della Vita	1
						CRICT - Centro Interdipartimentale di Ricerca e per i servizi nel	3
Ricerca finalizzata Giovani Ricercatori 2016	Tot partner	1	100%			Scienze della Vita - Centro di Medicina rigenerativa	1
Far Junior 2018	Tot coord			2	100%	Scienze Fisiche,	1
						Scienze biomediche, metaboliche e neuroscienze	1
ACRI - FONDAZIONE PER I BAMBINI sostenuto dall'impresa sociale CON I BAMBINI S.r.l. nell'ambito del Bando NUOVE GENERAZIONI	Tot partner	1	100%			Educazione e Scienze Umane	1
ACRI - FONDAZIONE PER I BAMBINI sostenuto dall'impresa sociale CON I BAMBINI S.r.l. nell'ambito del Bando Adolescenza 2018	Tot partner			1	100%	Economia "Marco Biagi"	1
Bando INAIL BRIC_2018	Tot partner			2	100%	Ingegneria "Enzo Ferrari"	1
	Tot coord			1	100%	Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze	1
AIRC IG 2018	Tot coord	1	50%	1	50%	Economia "Marco Biagi"	1
						Scienze della vita	1
AIRC FIRG 2018	Tot coord	1	100%			Scienze Mediche e Chirurgiche Materno-Infantili e dell'Adulto	1
Bando ARISLA 2018	Tot coord	1	100%			Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze	1
Fondazione Cariverona - Bando Azioni di Sistema per la Valorizzazione dei Territori	Tot partner			1	100%	Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche	1
Regione Emilia-Romagna PO FSE2014/2020 Obiettivo Tematico 10.1 Priorità di investimento 10.1 obiettivo Tematico 8 - Pirorità di investimento 8.4 DGR1338/2018	Tot partner			1	100%	Economia "Marco Biagi"	1

Fra i progetti di ricerca ammessi al finanziamento si segnala una selezione di progetti con un rilevante impatto di genere:

FAR 2019 - Università di Modena e Reggio Emilia, coordinatrice Prof.ssa Graziella Bertocchi, 'Gender Stereotypes and Education Gaps in the Economics Field' (GSEGEF).

FAR 2016 - Dipartimento di Economia Marco Biagi "Measurement and determinants of the inequalities in educational achievements by gender and immigrant status in Italy and the United Kingdom" 2017 – 28/02/2019, responsabile Prof.ssa Tindara Addabbo.

Ricerca e sperimentazioni per promuovere politiche a favore della natalità, genitorialità e conciliazione in provincia di Modena 2019-2020 finanziato dalla Fondazione di Modena e coordinato dal Centro di Servizio per il Volontariato Terre Estensi. Unità di ricerca Dipartimento di Economia Marco Biagi e Fondazione Marco Biagi.

PRIN 2020-2022 The Economics of Culture: Ethnicity, Gender, and Their Interactions, PI Prof.ssa Graziella Bertocchi, Dipartimento di Economia Marco Biagi 2020-23.

AIFA Ricerca Indipendente (iniziato 2019) Gender-related response to Tyrosine Kinase-Inhibitor drugs in hepatocellular carcinoma, PI Prof.ssa Erica Villa, Dipartimento Chirurgico, Medico, Odontoiatrico e di Scienze Morfologiche con interesse Trapiantologico, Oncologico e di Medicina Rigenerativa.

Regione Emilia-Romagna _ Bankitalia (Iniziato 2020) “Identificazione delle caratteristiche epidemiologiche e dei fattori prognostici e virologici caratterizzanti l’infezione dal Covid-19 nella provincia di Modena” (una parte è dedicata al genere come fattore prognostico) PI Prof.ssa Erica Villa, Dipartimento Chirurgico, Medico, Odontoiatrico e di Scienze Morfologiche con interesse Trapiantologico, Oncologico e di Medicina Rigenerativa.

Ricerca Finalizzata Sanità (progetto iniziato 2019) Addressing residual challenges of HCV infection in the era of Direct Acting Antiviral (DAAs) therapies : co-morbidities, gender differences, universal access. Translation of clinical findings from large national cohorts into health care strategies. Responsabile Unità locale. Prof.ssa Erica Villa, Dipartimento Chirurgico, Medico, Odontoiatrico e di Scienze Morfologiche con interesse Trapiantologico, Oncologico e di Medicina Rigenerativa.

Progetti Internazionali

Nell’ambito dei progetti europei ammessi a finanziamento del programma Horizon 2020 fra quelli in cui Unimore coordina su 3 progetti in uno il PI è donna, minore la percentuale di PI donna nei progetti Horizon 2020 in cui Unimore è partner (20% ha PI donna). Negli altri programmi internazionali non inseriti nel programma Horizon 2020 la percentuale di progetti con PI donna è il 20%.

Tabella 12 - Progetti di ricerca internazionale per programma, dipartimento e genere PI

Tipologia di finanziamento	Tot progetti		Dipartimento	N/Dip	PI F	%	PI M	%
Horizon 2020	Tot coord =3		DSV	1		25%	2	75%
			DSL C	1				
			DESU	1	1			
	Tot partner = 10		FIM	3	1	20%	2	80%
			DIEF	3			3	
			SBMN	1	1			
			DSV	2			2	
			DISMI	1			1	
	Tot terza parte = 5		DIEF	2	1	80%		20%
			FIM	2	2			
			DESU	1			1	
Altri programmi internazionali	Coordinatori = 5		GIURI	1		20%	1	80%
			DCE	1			1	
			DESU	1	1			
			DSV	1			1	
			SBMN	1			1	

Di seguito una selezione di progetti internazionali di ricerca con un rilevante impatto di genere:

'Gender Equality Plans for Information Sciences and Technology Research Institutions EQUAL-IST', Horizon 2020 GERI-4-2015, sino a Maggio 2019, responsabile unità di ricerca Unimore Prof.ssa Claudia Canali, Dipartimento di Ingegneria Enzo Ferrari.

Obiettivo di EQUAL-IST è introdurre cambiamenti strutturali per migliorare l'uguaglianza di genere all'interno degli istituti di ricerca ICT, caratterizzati da forti disuguaglianze di genere. Il progetto mira a supportare sette RPO in una fase iniziale nella costituzione dei GEP nello sviluppo e nell'attuazione di piani d'azione per l'uguaglianza di genere.

Progetto europeo Free to Choose JUST/2015/RGEN/AG/ROLE/9717 - 28/12/2017 – luglio 2019, unità di ricerca presso Dipartimento di Economia Marco Biagi, responsabile di Unità Prof.ssa Tindara Addabbo.

Progetto AICS DOOLEL *Migrazione e Co-sviluppo Coltivando Social Business* – SENEGAL, unità di ricerca UNIMORE, Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche, Dipartimento di Economia Marco Biagi, responsabile Prof.ssa Tindara Addabbo.

Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research institutions – LeTSGEPs – coordinato da Unimore ammesso al finanziamento dalla Commissione Europea nel luglio 2019 nell'ambito del programma Horizon 2020 Research and Innovation Framework, call H2020-SwafS-2018-2020 (Science with and for Society), 1/01/2020.

Il progetto Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research institutions – LeTSGEPs – coordinato da Unimore è stato finanziato per € 2 429 053.75 dalla Commissione Europea nell'ambito del programma Horizon 2020 Research and Innovation Framework. Il progetto, che vede come componenti del gruppo di lavoro Unimore la Prof.ssa Tindara Addabbo (coordinatrice) del Dipartimento di Economia Marco Biagi, la Prof.ssa

Claudia Canali del Dipartimento di Ingegneria Enzo Ferrari e la Prof.ssa Ulpiana Kocollari del Dipartimento di Economia Marco Biagi, si prefigge di supportare diversi istituti di ricerca e universitari nel disegno e nell'implementazione dei Piani di Eguaglianza di Genere (GEPs). Il bilancio di genere, parte integrante del progetto, contribuirà significativamente all'efficacia e alla sostenibilità dei GEPs identificando le risorse e l'impatto delle azioni in termini di eguaglianza di genere. Sono anche previsti percorsi formativi e di sensibilizzazione rispetto all'eguaglianza di genere all'interno degli enti coinvolti nel progetto.

Unimore coordinerà il progetto al quale parteciperanno istituti universitari e di ricerca provenienti da diversi paesi europei:

- RWTH Aachen University, Germania
- Mathematical Institute of the Serbian Academy of Sciences and Arts, Belgrado, Serbia
- Università degli Studi di Messina
- Faculty of Economics, University of Tirana, Albania
- Max Planck Society for the Advancement of Science, Monaco di Baviera, Germania
- Spanish National Research Council, Institute of Marine Sciences, Barcelona, Spagna.
- Université de Cergy-Pontoise, ThEMA (Théorie Economique, Modélisation et Applications), Francia

Valorizzazione e tutela della proprietà intellettuale

E' stata analizzata la partecipazione delle donne in quanto inventrici e quindi titolari di Brevetto e in quanto promotrici di start up e spin off.

I dati mostrano un aumento dal 2019 al 2020 dei brevetti realizzati e, al loro interno, un aumento dell'incidenza delle inventrici che nel 2020 rappresentano il 38%. (Tabella 12)

La presenza di donne nella compagine sociale delle start up e spin off Unimore è aumentata da una partecipazione nulla al 24%. (Tabella 13)

Tabella 13 – Brevetti a titolarità/co-titolarità Unimore per genere inventore/inventrice e Spin off/Start up composizione compagine sociale

	Brevetti			Spin off/start up		
	F	M	F/T	F	M	F/T
2019	8	14	36%	0	17	
2020	24	40	38%	5	16	24%

Fra le start-up attivate nel 2020 IDEM, nata dalla collaborazione tra docenti e ricercatrici e ricercatori del Dipartimento di Economia Marco Biagi dell'Università di Modena e Reggio Emilia / Fondazione Marco Biagi, ente di ricerca specializzato nell'analisi interdisciplinare delle relazioni di lavoro, e JobPricing, società di consulenza nell'ambito delle politiche retributive e sede dell'Osservatorio sulle dinamiche retributive nel mercato del lavoro italiano. IDEM lancia un innovativo progetto per analizzare, valutare e certificare la parità di genere nei luoghi di lavoro.

Centri di ricerca

In Unimore sono attivi diversi centri di ricerca dipartimentali e interdipartimentali che svolgono attività nell'ambito degli studi di genere, del contrasto alle discriminazioni, dell'inclusività e dell'impatto delle politiche pubbliche.

CRID – Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità

Il CRID – Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità dal 2016 si propone come “luogo” di discussione tra saperi praticati da docenti di vari Dipartimenti (Giurisprudenza, Ingegneria “Enzo Ferrari”, Economia “Marco Biagi”; www.crid.unimore.it): il Centro collabora con enti, associazioni, istituzioni nell'analisi delle diverse forme di vulnerabilità e di discriminazione (anche di quelle “invisibili” o emergenti nei contesti digitali). Le ricerche conducono all'elaborazione di strumenti metodologici e linee-guida, discussi durante numerosi workshop e laboratori, entro la prospettiva della terza missione e della “funzione sociale” dell'università.

Presso il Centro sono attive diverse aree di lavoro: il “Laboratorio su Discriminazioni e vulnerabilità”, il “Laboratorio di formazione giuridica verso la Legal Clinic”, l’“Officina Informatica DET – Diritto Etica Technologie” (all'interno della quale è sorto il team su “Salute e nuove tecnologie”), il Gruppo di lavoro sul “Gioco d'azzardo patologico” (GAP). Il CRID ha promosso vari progetti con le istituzioni, a cominciare dal Comune di Modena, e con numerose realtà associative del territorio. Insieme a Porta Aperta e Fondazione “Migrantes”,

il CRID è ente promotore del Festival della Migrazione: nell'ambito di questo percorso, è stato avviato un "Osservatorio migranti" finanziato dalla Fondazione di Modena. Il Centro partecipa, inoltre, ogni anno alla Notte Europea della Ricerca. Il CRID è parte di un network internazionale che unisce centri di ricerca - tra i quali si segnala, in particolare, l'Instituto de Derechos Humanos "Bartolomé de las Casas" dell'Univ. "Carlos III" di Madrid - e numerosi studiosi e studiose di varie Università (tra le quali Tilburg, Siviglia, Granada, Berkeley, Glasgow, Caledonian, Istanbul, Pablo de Olavide). Stretto è anche il dialogo con l'European Gender Budgeting Network. Al Centro fa riferimento la collana "Diritto e vulnerabilità – Studi e ricerche del CRID", edita da Giappichelli.

GENERI E RELIGIONI (GeR) - Gruppo interdisciplinare e interdipartimentale - Istituito nel 2017 presso il Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali e il Dipartimento di Giurisprudenza, in collegamento alla stipula della Convenzione Quadro "Genere e Religioni/Religiosità" tra l'Università di Modena e Reggio Emilia, Università di Milano "Bicocca" (ente proponente) e numerosi altri Atenei e centri in Italia, il gruppo si propone di indagare, approfondire e analizzare le possibili connessioni tra generi e religioni, in un'ottica interdisciplinare (al momento, antropologica, del diritto, sociologica e storica), inclusiva e attenta alla complessità dei fenomeni e dei problemi via via emergenti, anche alla luce dei cambiamenti socio-culturali recenti o in corso. Il GeR si impegna, in particolare, a realizzare scambi didattici tra i componenti, attività di ricerca, iniziative pubbliche come seminari di studio, conferenze, convegni, presentazione di libri.

GLIC_D - Laboratorio Genere, Linguaggio e Comunicazione_Digitale

Il laboratorio GLIC_D intende esaminare l'uso del linguaggio di genere nel contesto della comunicazione pubblica digitale, e in particolare della Pubblica Amministrazione Digitale e dell'Agenda Digitale Europea, come strumento necessario a "garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica" (obiettivo 5.5 dell'Agenda Onu 2030). Le ricerche vertono sulle lingue italiana, francese, inglese, spagnola, tedesca per le quali il DSLC dispone di una serie di specialisti/e.

CPS - Centro Universitario di Ricerca sulle Culture della Pace e della Sostenibilità

Il Centro Universitario di Ricerca sulle Culture della Pace e della Sostenibilità è stato istituito nel 2004 presso il Dipartimento di Scienze del Linguaggio e della Cultura dell'Università di Modena e Reggio Emilia con l'intenzione di promuovere, in una prospettiva interdisciplinare, attività di ricerca, discussione scientifica, divulgazione e formazione sul nodo pace/diritti umani/sostenibilità/diversità culturale. Il Centro mira ad unire la libertà e profondità della ricerca scientifica alla concretezza nel fornire "servizi intellettuali" fruibili da diversi soggetti, Enti Pubblici, ONG, Università, ecc. Nel suo lavoro, il Centro si concentra in particolare da una parte sulla cruciale intersezione pace/diritti umani/sostenibilità/diversità culturale, dall'altra sulla sfera delle rappresentazioni simboliche o linguaggi in senso lato che governano i comportamenti individuali e collettivi per quanto attiene ai conflitti e al rapporto con la realtà naturale. Per quanto riguarda la "sostenibilità", senza escludere possibili

sinergie con il versante propriamente tecnico-scientifico delle problematiche ambientali, il Centro si focalizza essenzialmente sulle implicazioni etico-filosofiche e simbolico-culturali. Il Centro, inoltre, realizza analisi sui progetti di cooperazione decentrati volti allo sviluppo economico e sociale di comunità locali in Paesi in via di Sviluppo.

CAPP - Centro di analisi delle politiche pubbliche istituito presso il Dipartimento di Economia Marco Biagi svolge ricerche e attività di consulenza per enti pubblici e privati sulle politiche sociali e fiscali, con particolare attenzione allo studio degli effetti distributivi. A quest'area di ricerca si sono affiancate nel corso degli anni altre aree complementari che riguardano studi e ricerche sul ben-essere e su innovazione e sistemi territoriali. Nell'ambito delle attività di ricerca comprende l'impatto di genere delle politiche pubbliche, metodologie e implementazione del Bilancio di genere. Il CAPP costruisce e utilizza modelli di microsimulazione per l'analisi applicata e conduce dal 2000 ICESmo, l'Indagine sulla condizione economica e sociale delle famiglie della provincia di Modena.

Con una rete di collaborazioni di istituzioni e centri di ricerca, italiani e stranieri, il CAPP promuove la formazione di gruppi di lavoro interdisciplinari e organizza conferenze e seminari. Aderiscono al CAPP docenti e ricercatori del Dipartimento di Economia Marco Biagi dell'Università di Modena e Reggio Emilia e docenti di altri dipartimenti e istituzioni di ricerca in Italia e in Inghilterra.

3.5 – Unimore e la rete per le pari opportunità e il contrasto alla violenza di genere

Unimore aderisce dal 2017 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.

Unimore aderisce al Tavolo Interistituzionale per il contrasto all'omotransnegatività e per l'inclusione delle persone LGBT coordinato dal Comune di Reggio Emilia, al Tavolo delle Associazioni Femminili coordinato dal Comune di Modena (Assessorato Pari Opportunità) e alla Commissione Pari Opportunità del Comitato Unitario delle Professioni della Provincia di Modena.

Capitolo 4 - La Riclassificazione delle Spese

Per la prima sperimentazione del Bilancio di genere di Unimore è stato preso in esame il conto economico del “Bilancio di esercizio 2019” relativamente ai costi operativi, pari a 188.130.736,00€, e si è deciso di concentrarsi sulla valutazione di impatto relativa agli input (vedi cap.1 Metodologia).

Tali costi operativi sono stati poi analizzati nel dettaglio dei conti codificati all'interno del piano dei conti di Unimore secondo lo schema CE.

Il campo descrittivo attribuito a ciascun conto ha poi permesso di riclassificare secondo la prospettiva di genere i costi operativi, attribuendo a ciascuno una categoria primaria di stakeholder di riferimento rispetto alla quale poi approfondire la dimensione di genere (studenti e studentesse, personale docente ricercatore, personale tecnico amministrativo, 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 (vedi cap. 1 Metodologia). Si sono così raggruppate 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). In quest'ultimo caso l'impatto di genere da parte di Unimore è valutabile rispetto alle modalità di selezione delle aziende fornitrici secondo criteri di gender procurement.

Un criterio trasversale di riclassificazione è stato infine quello dell'Approccio delle capacità secondo la teoria dello Sviluppo Umano (vedi cap. 1 metodologia).

In questo caso sono state individuate 5 capacità primarie relative ad altrettante dimensioni di benessere sulle quali impatta l'attività dell'Ateneo e riconducibili ad un diverso impatto di genere valutato dalla prospettiva degli input.

Per tale motivo si è ritenuto che le spese riferite agli studenti e alle studentesse soprattutto borse di studio, fossero principalmente riconducibili al contributo di tali spese alla loro capacità di Acquisire conoscenza, anche se le stesse spese possono avere un impatto favorevole anche su altre capacità degli studenti e delle studentesse quali quella di lavorare, fare ricerca o fare carriera, ad esempio.

Per la categoria del personale docente e ricercatore, i cui costi si riferiscono principalmente agli stipendi, oltre ad altre spese ad essi riconducibili, la capacità primaria di riferimento è stata individuata nell'Accesso alla ricerca e al lavoro accademico. Per il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo si è considerata invece che l'Accesso al lavoro potesse rappresentare la principale capacità di riferimento.

Una capacità specifica a parte è stata quella riferita all'Accesso alla carriera e alle cariche di potere, collegata direttamente alle componenti della governance come categoria di stakeholder di riferimento. Per quanto le componenti della governance facciano parte di fatto della categoria del personale docente e ricercatore e del personale tecnico e amministrativo, e l'importo delle voci di spesa sia di ridotto impatto dal punto di vista finanziario, si tratta di una capacità particolarmente importante per la valutazione di impatto di genere. L'accesso alla carriera e alle cariche di nomina è infatti un indicatore di gap di genere particolarmente significativo.

Per esperte ed esperti esterni, legati all'ateneo da un rapporto consulenziale si è deciso di separare le voci di spesa ad ess* riconducibili in due capacità: quella di Accesso alla ricerca ed al lavoro accademico, relativa ai collaboratori linguistici, e quella dell'accesso all'impresa in merito alle consulenze di carattere tecnico, giuridico, medico o altro delle quali si avvale l'Ateneo.

Relativamente alle aziende fornitrici, la capacità primaria di riferimento è stata individuata nell'Accesso all'impresa.

Le Aree neutre rappresentano una categoria residuale per la quale al momento non è possibile procedere ad alcuna riclassificazione. Si tratta infatti di voci di spesa relative soprattutto ad accantonamenti operati dall'Ateneo per i quali la dimensione di genere potrà essere valutata in futuro solo attraverso approfondimenti conoscitivi e valutativi mirati.

La riclassificazione di bilancio secondo le priorità di genere ha quindi dato seguito al seguente prospetto riclassificato nella Tabella 14.

Tabella 14 - Riclassificazione Costi Operativi Bilancio 2019

Priorità	Stakeholder/Capacità	Accesso alla conoscenza	Accesso alla ricerca e al lavoro accademico	Accesso alla carriera e cariche di potere	Accesso al lavoro	Accesso all'impresa	Aree neutre	TOTALE
Costi Indiretti	Studentesse/Studenti	31.051.566	-	-	-	-	-	31.051.566
	PDR	-	72.725.092	-	-	-	-	72.725.092
	Componenti Governance	-	-	165.483	-	-	-	165.483
	PTA	-	-	-	29.858.634	-	-	29.858.634
	Esperte ed esperti esterni	-	609.715	-	-	2.910.937	-	3.520.652
Costi Ambientali	Aziende fornitrici	-	-	-	-	33.622.415	-	33.622.415
Costi Neutri	Neutri	-	-	-	-	-	17.186.895	17.186.895
TOTALE		31.051.566	73.334.807	165.483	29.858.634	36.533.351	17.186.895	188.130.736

Fonte: elaborazioni gruppo di lavoro su fonti amministrative contabili

A partire da questo prospetto riepilogativo, la lettura di genere può essere quindi svolta esaminando la distribuzione delle risorse tra donne e uomini identificati all'interno dei gruppi di stakeholder, e valutandone l'impatto sulle loro capacità.

I risultati di questa prima riclassificazione verranno ulteriormente approfonditi e dettagliati nelle prossime edizioni del Bilancio di genere, consentendo di allargare ed approfondire il campo di analisi.

Si potranno infatti individuare ulteriori capacità grazie ad un'analisi di maggiore dettaglio delle spese (ad esempio la capacità di prendersi cura di sé e degli altri grazie alle politiche di conciliazione vita-lavoro dell'Ateneo), si potrà approfondire l'impatto moltiplicativo della stessa voce di spesa su più capacità grazie ad un confronto partecipativo che chiamerà in causa direttamente gli/le stakeholder.

Si potrà soprattutto collegare il dato quantitativo di numerosi indicatori di genere individuati nell'analisi di contesto nel Capitolo 3 con la corrispondente voce di bilancio.

Per il 2019, un primo esempio di collegamento tra i dati di bilancio e i dati di genere di contesto è stato realizzato in questa prima edizione relativamente alle voci di spesa di professor* ordinari*, esaminate nel dettaglio delle spese del personale.

Rispetto al Rendiconto di esercizio 2019 l'analisi riferita alle spese per professoresse ordinarie e professori ordinari è stata quindi condotta sugli stipendi a loro attribuiti per 29.436.194,01€.

Tabella 15 – Distribuzione voci di spesa relative a retribuzioni

Ruolo: Ordinario-Ordinaria

Genere	Persone	Retribuzione	%
F	66	7.647.525,29	26,0%
M	178	21.788.668,72	74,0%
TOTALE	244	29.436.194,01	100,0%

Fonte: elaborazioni gruppo di lavoro su fonti amministrative contabili

L'analisi di genere ha restituito un totale di 7.647.525,29€ corrisposti alle docenti, corrispondenti al 26% delle risorse spese da Unimore per la retribuzione del personale docente e ricercatore in questo ruolo, mentre ai docenti uomini sono andate il 74% delle risorse complessive. L'82% del totale della spesa si riferisce alla retribuzione fissa, e posto pari a 100 il totale della spesa in retribuzione fissa, il 29% è attribuibile alle donne in questo ruolo. Più bassa è invece l'incidenza della parte di costo attribuita alle professoresse ordinarie per le componenti legate alla partecipazione agli organi e alle commissioni di Ateneo, conto terzi e libera professione determinando quindi in media una incidenza sulla voce complessiva di costo pari al 26%.

Analisi più approfondita del gap di genere in questa voce di costo sarà svolta nelle prossime edizioni del bilancio di genere utilizzando tecniche statistiche ed econometriche sui microdati collegati alle voci di spesa per i diversi ruoli e componenti del personale strutturato.

Riferimenti bibliografici

Addabbo, Tindara; Arciprete, Caterina; Biggeri, Mario; Picchio, Antonella (2019) Gender budgeting from a capability approach perspective: evidences from Senegal, in Paoloni, P., Paoloni, M. & Arduini, S. (Eds) (2019): *Proceedings of the 2nd International Conference on Gender Research*, Roma Tre University, Rome, Italy, 11-12 April 2019, Reading, Academic Conferences and Publishing International Limited, ISBN: 978-1-912764-16-7, pp.15-23.

Addabbo, Tindara (2016) Gender Budgeting in the capability approach: from theory to evidence, in Jim Campbell; Morag Gillespie (Eds.) *Feminist Economics and Public Policy: Reflections on the Work and Impact of Ailsa McKay*, Abingdon: Routledge, ISBN: Hardback: 978-1-13-895085-6, Paperback: 978-1-13-895086-3, 59-65.

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

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

Addabbo, Tindara; Badalassi, Giovanna; Corrado, Francesca; Picchio, Antonella (2011) A Social-reproduction and Well-being Approach to Gender Budgets: Experiments at Local Government Level in Italy' Addabbo, T., Badalassi, G., Corrado, F., Picchio, A. Chapter 5, in Florence Degavre; John Eriksen; Elisabetta Addis; Paloma de Villota (Eds) (2011) *Gender and Well-being. The Role of Institutions*, Ashgate, Aldershot, UK and Burlington VT (USA), ISBN: 978-1-4094-0705-8, pp.105-124.

Colombo, Lara; Ghislieri, Chiara (2008) The work-to-family conflict: between theories and measures. TPM - Testing, Psychometrics, *Methodology in Applied Psychology*, 15(1), pp.35-55.

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](https://www2.cruai.it/cruai/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf).

European Commission (2019) *She figures 2018*, Directorate-General for Research and Innovation, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Ghislieri, Chiara; Addabbo, Tindara; Bochicchio, Vincenzo; Musumeci, Rosy; Picardi, Ilenia; Tomio, Patrizia; Converso, Daniela; Sanseverino, Domenico (2021) Lavoro in università ed emergenza: primi risultati dell'indagine nazionale. Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, mimeo.

Ghislieri, Chiara; Colombo, Lara; Emanuel, Federica; Molino, Monica; Cortese, Claudio G. (2017) Off-work hours Technology Assisted Job Demand (off-TAJD): definizione e applicazione della misura, paper presentato all'Associazione Italiana Psicologia - XV Congresso Nazionale della Sezione di "Psicologia per le Organizzazioni".

Netemeyer, Richard, G.; Boles, James, S.; McMurrian, Robert (1996) Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410, <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>

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) "La porta di cristallo: un nuovo indice per misurare l'impatto di genere della riforma Gelmini sull'accesso alla professione accademica", *Quaderni Italiani di Sociologia*, 80 (2), 87-117.

Sharp, Rhonda (2003) Budgeting for Equity: Gender Budget Initiatives within a Framework of Performance Oriented Budgeting, https://www.researchgate.net/publication/237129554_Budgeting_for_Equity_Gender_Budget_Initiatives_within_a_Framework_of_Performance_Oriented_Budgeting

a cura di

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

Prof.ssa Claudia Canali, Presidente del Comitato Unico di Garanzia

Dott.ssa Giovanna Badalassi Assegnista di ricerca, Dipartimento di Economia Marco Biagi

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

Dott.ssa Paola Michelini, Direzione Pianificazione, Valutazione e Servizi Informativi Applicativi

Dott. Rocco Larocca, Direzione Risorse Umane

Dott.ssa Elisa Cavani, Pianificazione e Organizzazione

Dott.ssa Elisa Gibertini, Ufficio Statistico

dott.ssa Barbara Rebecchi, dott.ssa Maria Giulia Lomi, dott.ssa Elisa Bedin, dott.ssa Federica Manzoli, dott.ssa Giulia Catellani, dott.ssa Valeria Bergonzini, Direzione Ricerca, Trasferimento Tecnologico e Terza Missione

dott.ssa Monica Adani e dott.ssa Viviana Varini Ufficio Relazioni Sindacali

dott.ssa Marilena Sabatino, dott.ssa Francesca Cocchi, dott. Gabriele Sabbatini - Ufficio Affari generali e Gestione personale tecnico-amministrativo

dott.ssa Teresa Pugliese, dott.ssa Annamaria Cocca - Ufficio Gestione Personale Docente

dott.ssa Francesca Braghini, dott.ssa Chiara Bertani - Ufficio Selezione e Sviluppo risorse umane

Comitato Tecnico Operativo per la Stesura del Bilancio di genere

Area comunicazione e stampa di Ateneo