



Portale CUG

Relazione Amministrazione

Universita' degli Studi di Modena e Reggio Emilia - 2024

Format 1 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Acronimo: UNIMORE

Regione: Emilia-Romagna

Provincia: MO

Comune: Modena

CAP: 41121

Indirizzo: Via Università, 4

Codice Amministrazione: USMRE

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Università e Istituti di Istruzione
Universitaria Pubblici

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2023

Piao 2023-2025 (sezione 2.2.3)

[piano_azioni_positive_usmre-triennio_piao-2023-2025-sezione-223-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-usmre-triennio-piao-2023-2025-sezione-223-anno-2023.pdf)
(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-usmre-triennio-piao-2023-2025-sezione-223-anno-2023.pdf>) (1.14 MB)

Adozione Piano Triennale: Sì

| | |
|---------------------|---------------------------|
| Triennio del Piano: | PIANO TRIENNALE 2023-2025 |
| Personale Uomini: | 802 |
| Personale Donne: | 928 |

Sezione 1 - Dati sul personale e retribuzioni

1.1 Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

| | | Uomini | | | | | Donne | | | | |
|-------------------------|----------------------------------------|--------|------------|------------|------------|------|-------|------------|------------|------------|------|
| Tipologia di personale | Inquadramento | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 |
| Personale non dirigente | PROFESSORI ORDINARI | 0 | 0 | 29 | 67 | 85 | 0 | 0 | 10 | 25 | 40 |
| Personale non dirigente | PROFESSORI ASSOCIATI | 0 | 23 | 104 | 75 | 44 | 0 | 14 | 76 | 66 | 30 |
| Personale non dirigente | RICERCATORI UNIVERSITARI | 0 | 0 | 6 | 16 | 11 | 0 | 0 | 7 | 18 | 8 |
| Personale non dirigente | Ricercatori a tempo determinato tipo A | 2 | 48 | 3 | 1 | 0 | 4 | 32 | 14 | 3 | 0 |
| Personale non dirigente | Ricercatori a tempo determinato tipo B | 0 | 36 | 24 | 6 | 0 | 0 | 30 | 19 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | Ricercatori a tempo determinato RTT | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | categoria B tempo indeterminato | 0 | 2 | 4 | 2 | 1 | 0 | 2 | 1 | 4 | 2 |
| Personale non dirigente | categoria B tempo determinat | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Personale non dirigente | categoria C tempo indeterminato | 6 | 11 | 21 | 29 | 6 | 10 | 31 | 40 | 52 | 20 |
| Personale non dirigente | categoria C tempo determinato | 4 | 6 | 2 | 2 | 0 | 6 | 11 | 6 | 2 | 0 |
| Personale non dirigente | categoria D tempo indeterminato | 0 | 10 | 39 | 44 | 15 | 11 | 57 | 79 | 120 | 24 |
| Personale non dirigente | categoria D tempo determinato | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | CAT EP tempo indeterminato | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 | 5 | 13 | 5 |

| | | Uomini | | | | | Donne | | | | |
|------------------------------------|-------------------------------|--------|------------|------------|------------|------|-------|------------|------------|------------|------|
| Tipologia di personale | Inquadramento | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 |
| Personale non dirigente | CEL | 0 | 1 | 3 | 1 | 0 | 1 | 1 | 4 | 8 | 3 |
| Dirigente di livello non generale | dirigenti tempo indeterminato | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| Dirigente di livello non generale | dirigenti tempo determinato | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Dirigente di livello generale | Dirigenti a tempo determinato | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totale personale | | 12 | 139 | 238 | 249 | 164 | 35 | 183 | 261 | 315 | 134 |
| Totale % sul personale complessivo | | 0,69 | 8,03 | 13,76 | 14,39 | 9,48 | 2,02 | 10,58 | 15,09 | 18,21 | 7,75 |

Note tabella 1.1

Si sono tenuti divisi i ricercatori a tempo determinato legge 240/10: in tipologia A, tipologia B, e RTT.

1.2 Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

| | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|----------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| Tipo presenza | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Tempo Pieno | 10 | 30 | 72 | 73 | 24 | 209 | 30,33 | 95,00 | 31 | 106 | 124 | 171 | 48 | 480 | 69,67 | 90,23 |
| Part Time >50% | 0 | 0 | 0 | 6 | 1 | 7 | 14,00 | 3,18 | 0 | 1 | 11 | 27 | 4 | 43 | 86,00 | 8,08 |
| Part Time ≤50% | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 4 | 30,77 | 1,82 | 0 | 0 | 0 | 5 | 4 | 9 | 69,23 | 1,69 |
| Totale | 10 | 30 | 72 | 83 | 25 | 220 | | | 31 | 107 | 135 | 203 | 56 | 532 | | |
| Totale % | 1,33 | 3,99 | 9,57 | 11,04 | 3,32 | 29,26 | | | 4,12 | 14,23 | 17,95 | 26,99 | 7,45 | 70,74 | | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

1.3 Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

| | Uomini | | | Donne | | | Totale | |
|------------------------------------|-----------------|--------|-------------|-----------------|--------|-------------|-----------------|-------|
| Tipo Posizione di responsabilità | Valori assoluti | % | % di genere | Valori assoluti | % | % di genere | Valori assoluti | % |
| Categoria A | 7 | 23,33 | 11,29 | 23 | 76,67 | 14,11 | 30 | 13,33 |
| Categoria B | 11 | 28,21 | 17,74 | 28 | 71,79 | 17,18 | 39 | 17,33 |
| Categoria C | 14 | 32,56 | 22,58 | 29 | 67,44 | 17,79 | 43 | 19,11 |
| Categoria D | 8 | 17,02 | 12,90 | 39 | 82,98 | 23,93 | 47 | 20,89 |
| Categoria E | 16 | 59,26 | 25,81 | 11 | 40,74 | 6,75 | 27 | 12,00 |
| Categoria F | 1 | 9,09 | 1,61 | 10 | 90,91 | 6,13 | 11 | 4,89 |
| Personale EP fascia I | 3 | 100,00 | 4,84 | 0 | 0,00 | -- | 3 | 1,33 |
| Personale EP fascia II | 2 | 11,76 | 3,23 | 15 | 88,24 | 9,20 | 17 | 7,56 |
| Personale EP Fascia III | 0 | 0,00 | -- | 7 | 100,00 | 4,29 | 7 | 3,11 |
| Personale EP Senza incarico | 0 | 0,00 | -- | 1 | 100,00 | 0,61 | 1 | 0,44 |
| Totale personale | 62 | | | 163 | | | 225 | |
| Totale % sul personale complessivo | 3,58 | | | 9,42 | | | 13,01 | |

1.4 Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

| | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|----------------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| Permanenza nel profilo e livello | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Inferiore a 3 anni | 8 | 26 | 33 | 42 | 10 | 119 | 28,47 | 55,35 | 31 | 81 | 67 | 94 | 26 | 299 | 71,53 | 56,74 |
| Tra 3 e 5 anni | 2 | 4 | 28 | 23 | 5 | 62 | 34,44 | 28,84 | 0 | 20 | 43 | 46 | 9 | 118 | 65,56 | 22,39 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 0 | 5 | 5 | 2 | 12 | 20,00 | 5,58 | 0 | 5 | 15 | 23 | 5 | 48 | 80,00 | 9,11 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 0 | 5 | 10 | 7 | 22 | 26,19 | 10,23 | 0 | 1 | 10 | 37 | 14 | 62 | 73,81 | 11,76 |
| Totale | 10 | 30 | 71 | 80 | 24 | 215 | | | 31 | 107 | 135 | 200 | 54 | 527 | | |
| Totale % | 1,35 | 4,04 | 9,57 | 10,78 | 3,23 | 28,98 | | | 4,18 | 14,42 | 18,19 | 26,95 | 7,28 | 71,02 | | |

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

1.5 Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

| Inquadramento | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|---------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
|---------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|

| Inquadramento | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|----------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| Collaboratore ed Esperto Linguistico | €27385,70 | €28168,10 | € 782,40 | 2,78 |
| direttore generale | €158760,00 | €0,00 | € -158760,00 | -- |
| Dirigente di 2^ fascia | €146890,00 | €91015,50 | € -55874,50 | -61,39 |
| ALTRI DIRIGENTI TEMPO DET | €92232,00 | €82446,90 | € -9785,10 | -11,87 |
| B/B1 | €0,00 | €19968,80 | € 19968,80 | 100,00 |
| B/B2 | €22424,60 | €23461,70 | € 1037,10 | 4,42 |
| B3 | €22807,00 | €23078,00 | € 271,00 | 1,17 |
| B/B4 | -- | €23055,10 | € 23055,10 | 100,00 |
| B/B5 | €25700,60 | €26733,20 | € 1032,60 | 3,86 |
| B/B6 | €54564,00 | €0,00 | € -54564,00 | -- |
| C/C1 | €24844,30 | €24630,90 | € -213,40 | -0,87 |
| C/C2 | €24554,60 | €25264,40 | € 709,80 | 2,81 |
| C/C3 | €24485,40 | €25914,80 | € 1429,40 | 5,52 |
| C/C4 | €30147,10 | €28994,40 | € -1152,70 | -3,98 |
| C/C5 | €30303,80 | €28850,40 | € -1453,40 | -5,04 |
| C/C6 | €31867,40 | €31778,10 | € -89,30 | -0,28 |
| CATEGORIA C7 | -- | €32266,70 | € 32266,70 | 100,00 |
| CATEGORIA D-D1 | €31439,30 | €29813,10 | € -1626,20 | -5,45 |
| D-D2 | €31148,50 | €31211,10 | € 62,60 | 0,20 |
| Cat. D3 | €32416,20 | €33898,50 | € 1482,30 | 4,37 |
| Cat. D4 | €47769,10 | €56459,90 | € 8690,80 | 15,39 |
| CAT D5 | €40327,00 | €36998,00 | € -3329,00 | -9,00 |
| Cat D6 | €36377,30 | €38481,80 | € 2104,50 | 5,47 |
| EP1 | €43705,00 | €43310,80 | € -394,20 | -0,91 |
| EP2 | €49500,00 | €51032,90 | € 1532,90 | 3,00 |
| EP3 | €56844,90 | €68413,00 | € 11568,10 | 16,91 |
| EP4 | €0,00 | €124536,00 | € 124536,00 | 100,00 |
| a tempo determinato | €36086,10 | €35992,00 | € -94,10 | -0,26 |
| Ricercatore | €62809,40 | €64079,10 | € 1269,70 | 1,98 |
| TD - Ricercatore Tipo A (Legge 240/10) | €36766,00 | €37742,10 | € 976,10 | 2,59 |
| TD - Ricercatore Tipo B (Legge 240/10) | €45460,80 | €45845,00 | € 384,20 | 0,84 |

| Inquadramento | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|----------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| PA - Professori Associati | €80256,90 | €75460,20 | € -4796,70 | -6,36 |
| Professore associato tempo pieno | €66421,80 | €62819,30 | € -3602,50 | -5,73 |
| PO - Professori Ordinari | €109218,00 | €112000,00 | € 2782,00 | 2,48 |
| Professore ordinario tempo pieno | €96769,00 | €90866,70 | € -5902,30 | -6,50 |
| CATEGORIA C tempo det | €24666,20 | €24662,90 | € -3,30 | -0,01 |
| CATEGORIA D tempo det | €29544,00 | €29106,70 | € -437,30 | -1,50 |
| categoria B tempo determinato | €21288,00 | €21203,80 | € -84,20 | -0,40 |
| | €0,00 | €0,00 | -- | -- |

Note tabella 1.5

La casella Professore Associato corrisponde a Professore Associato tempo pieno (II Fascia) regime L.230

La casella Professore Associato tempo pieno corrisponde a Professore Associato tempo pieno (II Fascia) L.240

La casella Professore Ordinario corrisponde a Professore Ordinario tempo pieno (II Fascia) regime L.230

La casella Professore Ordinario tempo pieno corrisponde a Professore Ordinario tempo pieno (II Fascia) L.240

1.6 Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

| Livello | Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|------------------------------------|-------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Dirigente di livello generale | Laurea magistrale | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 | 10,00 |
| Dirigente di livello non generale | Laurea magistrale | 4 | 44,44 | 5 | 55,56 | 9 | 90,00 |
| Totale personale | | 5 | | 5 | | 10 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 0,29 | | 0,29 | | 0,58 | |

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

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

1.7 Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio

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

Format 1 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-1/relazione-amministrazione-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2024>

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

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

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

1.8 Composizione di genere delle commissioni di concorso

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

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

| | Uomini | | Donne | | Totale | | |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| Commissione | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | Presidente |
| 2 commissioni di procedura COLLABORAZIONE composte da 3 componenti ciascuna | 2 | 33,33 | 4 | 66,67 | 6 | 0,36 | Uomo |
| 7 commissioni di concorso PTA composte da 4 componenti ciascuna | 0 | 0,00 | 28 | 100,00 | 28 | 1,67 | Donna |
| 10 commissioni di concorso PTA composte da 4 componenti ciascuna | 10 | 25,00 | 30 | 75,00 | 40 | 2,39 | Donna |
| 6 commissioni di concorso PTA composte da 4 componenti ciascuna | 12 | 50,00 | 12 | 50,00 | 24 | 1,43 | Donna |
| 1 commissione di concorso PTA composte da 3 componenti ciascuna | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 0,18 | Donna |
| 1 commissione di concorso PTA composte da 3 componenti ciascuna | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 0,18 | Donna |
| 2 commissioni di concorso PTA composte da 4 componenti ciascuna | 8 | 100,00 | 0 | 0,00 | 8 | 0,48 | Uomo |
| 5 commissioni di concorso PTA composte da 4 componenti ciascuna | 5 | 25,00 | 15 | 75,00 | 20 | 1,19 | Uomo |
| 11 commissioni di concorso PTA composte da 4 componenti ciascuna | 22 | 50,00 | 22 | 50,00 | 44 | 2,63 | Uomo |
| 2 commissioni di concorso PTA composte da 4 componenti ciascuna | 6 | 75,00 | 2 | 25,00 | 8 | 0,48 | Uomo |
| 3 commissioni di concorso PTA composte da 3 componenti ciascuna | 6 | 66,67 | 3 | 33,33 | 9 | 0,54 | Uomo |
| 2 commissioni di concorso PTA composte da 3 componenti ciascuna | 2 | 33,33 | 4 | 66,67 | 6 | 0,36 | Uomo |
| 85 commissioni di assegno di ricerca composte da 3 componenti ciascuna | 255 | 100,00 | 0 | 0,00 | 255 | 15,22 | Uomo |
| 145 commissioni di assegno di ricerca composte da 3 componenti ciascuna | 290 | 66,67 | 145 | 33,33 | 435 | 25,97 | Uomo |
| 23 commissioni di assegno di ricerca composte da 3 componenti ciascuna | 23 | 33,33 | 46 | 66,67 | 69 | 4,12 | Uomo |
| 25 commissioni di assegno di ricerca composte da 3 componenti ciascuna | 0 | 0,00 | 75 | 100,00 | 75 | 4,48 | Donna |
| 51 commissioni di assegno di ricerca composte da 3 componenti ciascuna | 51 | 33,33 | 102 | 66,67 | 153 | 9,13 | Donna |
| 29 commissioni di assegno di ricerca composte da 3 componenti ciascuna | 58 | 66,67 | 29 | 33,33 | 87 | 5,19 | Donna |
| Totale personale | 985 | | 690 | | 1675 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 56,94 | | 39,88 | | 96,82 | | |

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

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

1.9 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

| Tipo misura conciliazione | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|------------------------------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Personale che fruisce di telelavoro | 0 | 1 | 4 | 4 | 2 | 11 | 28,21 | 10,48 | 0 | 10 | 8 | 6 | 4 | 28 | 71,79 | 7,53 |
| Personale che fruisce del lavoro agile | 5 | 11 | 26 | 33 | 7 | 82 | 22,40 | 78,10 | 12 | 63 | 81 | 103 | 25 | 284 | 77,60 | 76,34 |
| Permessi studio 150hh | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 11,11 | 0,95 | 1 | 1 | 5 | 1 | 0 | 8 | 88,89 | 2,15 |
| Personale che fruisce di part time a richiesta | 0 | 0 | 0 | 10 | 1 | 11 | 17,46 | 10,48 | 0 | 1 | 11 | 32 | 8 | 52 | 82,54 | 13,98 |
| Totale | 6 | 12 | 30 | 47 | 10 | 105 | | | 13 | 75 | 105 | 142 | 37 | 372 | | |
| Totale % | 1,26 | 2,52 | 6,29 | 9,85 | 2,10 | 22,01 | | | 2,73 | 15,72 | 22,01 | 29,77 | 7,76 | 77,99 | | |

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

1.10 Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

| Tipo permesso | Uomini | | Donne | | Totale | |
|----------------------------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | 546 | 27,90 | 1411 | 72,10 | 1957 | 11,26 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 3842 | 27,44 | 10157 | 72,56 | 13999 | 80,53 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 74 | 6,47 | 1069 | 93,53 | 1143 | 6,58 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 65 | 22,81 | 220 | 77,19 | 285 | 1,64 |
| Totale permessi | 4527 | 26,04 | 12857 | 73,96 | 17384 | |

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

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

1.11 Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

| | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|------------------------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| Tipo formazione | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| sicurezza cat.b | 0 | 0 | 0 | 12 | 0 | 12 | 42,86 | 0,37 | 0 | 0 | 0 | 12 | 4 | 16 | 57,14 | 0,18 |
| sicurezza cat.c | 33 | 53 | 91 | 133 | 0 | 310 | 37,53 | 9,64 | 0 | 67 | 149 | 207 | 93 | 516 | 62,47 | 5,85 |
| sicurezza cat.d | 0 | 43 | 179 | 298 | 114 | 634 | 31,83 | 19,71 | 60 | 114 | 363 | 715 | 106 | 1358 | 68,17 | 15,39 |
| sicurezza cat.ep | 0 | 0 | 0 | 22 | 0 | 22 | 16,06 | 0,68 | 0 | 0 | 31 | 46 | 38 | 115 | 83,94 | 1,30 |
| Aggiornamento professionale Categoria B | 0 | 8 | 18 | 14 | 0 | 40 | 60,61 | 1,24 | 0 | 2 | 18 | 4 | 2 | 26 | 39,39 | 0,29 |
| Aggiornamento professionale Categoria C | 50 | 148 | 203 | 315 | 83 | 799 | 29,61 | 24,84 | 59 | 222 | 564 | 797 | 257 | 1899 | 70,39 | 21,53 |
| Aggiornamento professionale Categoria D | 0 | 133 | 483 | 428 | 70 | 1114 | 21,51 | 34,64 | 119 | 939 | 1151 | 1570 | 287 | 4066 | 78,49 | 46,09 |
| Aggiornamento professionale categoria Ep | 0 | 0 | 0 | 150 | 4 | 154 | 20,56 | 4,79 | 0 | 0 | 126 | 409 | 60 | 595 | 79,44 | 6,74 |
| Aggiornamento professionale cel | 0 | 5 | 19 | 0 | 3 | 27 | 32,93 | 0,84 | 0 | 5 | 11 | 33 | 6 | 55 | 67,07 | 0,62 |
| Aggiornamento professionale dirigenti | 0 | 0 | 52 | 34 | 9 | 95 | 46,34 | 2,95 | 0 | 0 | 0 | 55 | 55 | 110 | 53,66 | 1,25 |
| tematiche cug cat c | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 2 | 3 | 5 | 0 | 10 | 100,00 | 0,11 |
| tematiche cug cat d | 0 | 0 | 0 | 7 | 2 | 9 | 13,85 | 0,28 | 0 | 13 | 10 | 21 | 12 | 56 | 86,15 | 0,63 |
| Totale ore | 83 | 390 | 1045 | 1413 | 285 | 3216 | | | 238 | 1364 | 2426 | 3874 | 920 | 8822 | | |
| Totale ore % | 0,69 | 3,24 | 8,68 | 11,74 | 2,37 | 26,72 | | | 1,98 | 11,33 | 20,15 | 32,18 | 7,64 | 73,28 | | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Sezione 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?:

Sì

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di

discriminazione

Destinatari:

Studenti e studentesse Liceo Formiggini Sassuolo

Numero Beneficiari effettivi Donne:

97

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

65

Soggetti coinvolti:

CRID Liceo

Capitolo di spesa: nessuno

Risorse impegnate:

€0,00

Indicatore: realizzazione almeno un seminario: 2

Baseline: 0

Target: realizzazione seminari

Fonte del dato:

CRID

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

Docenti delle Scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado

Numero Beneficiari effettivi Donne:

30

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

10

Format 1 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-1/relazione-amministrazione-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2024>

Soggetti coinvolti:

CRID Comuni di Modena Serramazzoni Savignano s/P enti e associazioni del territorio

Capitolo di spesa:

Fondo Progetto "Educare alle differenze per promuovere la cittadinanza di genere"

Risorse impegnate:

€300,00

Indicatore:

Realizzazione prima edizione corso: SI

Baseline:

0

Target:

realizzazione corso

Fonte del dato:

CRID

Inserito nel Piano triennale Azioni

Sì

Positive:

Valido ai fini della valutazione

No

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione

No

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance:

Sì

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

mondo accademico

Numero Beneficiari effettivi Donne:

19

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

14

Soggetti coinvolti:

Delegata Rettore per Pari Opportunità CRID CAPP GLIC_D Università Cattolica Piacenza

Capitolo di spesa:

Fondo Progetto GE&PA Regione E.R.

Risorse impegnate:

€0,00



| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| Indicatore: | Corso perfezionamento realizzato |
| Baseline: | prima edizione |
| Target: | Realizzazione II° ediz. corso |
| Fonte del dato: | |
| Segreteria Corso di Perfezionamento | |
| Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: | Sì |
| Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: | No |
| Valido ai fini della valutazione Performance individuale: | No |
| Inserito nel Piano della Performance: | Sì |
| Obiettivo: | |
| Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare. | |
| Azioni/ Iniziative: | |
| Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione | |
| Destinatari: | |
| mondo accademico | |
| Numero Beneficiari effettivi Donne: | |
| 118 | |
| Numero Beneficiari effettivi Uomini: | |
| 79 | |
| Soggetti coinvolti: | |
| Delegata Rettore per Pari Opportunità Fondazione Marco Biagi Prof. altri enti | |
| Capitolo di spesa: | Fondo progetto GE&PA Regione E.R. |
| Risorse impegnate: | |
| €0,00 | |
| Indicatore: | numero partecipanti |
| Baseline: | 0 |
| Target: | Almeno 100 partecipanti |

Format 1 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-1/relazione-amministrazione-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2024>

Fonte del dato:

Segreteria Corso di Perfezionamento Gender Equality Management

Inserito nel Piano triennale Azioni SÌ

Positive:

Valido ai fini della valutazione No

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione No

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance: SÌ

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

mondo accademico

Numero Beneficiari effettivi Donne:

212

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

142

Soggetti coinvolti:

Delegata Rettore per Pari Opportunità UNIMORE Fondazione Marco Biagi Prof di altri enti

Capitolo di spesa: nessuno

Risorse impegnate:

€0,00

Indicatore: numero partecipanti

Baseline: 0

Target: Almeno 100 partecipanti

Fonte del dato:

Segreteria corso di perfezionamento Gender Equality Management

Inserito nel Piano triennale Azioni SÌ

Positive:

Valido ai fini della valutazione No

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione
Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

mondo accademico

Numero Beneficiari effettivi Donne:

130

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

88

Soggetti coinvolti:

Delegata Rettore per Pari Opportunità Prof. altri enti

Capitolo di spesa: nessuno

Risorse impegnate:

€0,00

Indicatore: numero partecipanti

Baseline: 0

Target: Almeno 100 partecipanti

Fonte del dato:

Segreteria corso di Perfezionamento Gender Equality Management

Inserito nel Piano triennale Azioni: Sì

Positive:

Valido ai fini della valutazione
Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione
Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: Sì



Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Azioni/ Iniziative:

Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

928

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

802

Soggetti coinvolti:

MUR e ufficio relazioni sindacali

Capitolo di spesa: nessuno

Risorse impegnate:

€0,00

Indicatore: numero personale informato:100%

Baseline: 0

Target: personale informato

Fonte del dato:

Ufficio comunicazione: news letter UNIMORE- Informa

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì

Positive:

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: Sì

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Azioni/ Iniziative:

Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo

Destinatari:

dirigenti/personale tecnico-amministrativo/CEL

Soggetti coinvolti:



Ufficio coordinamento direzionale Ufficio relazioni sindacali Direzione Organizzazione Prog sviluppo Risorse Umane

Capitolo di spesa: nessuno

Risorse impegnate:

€0,00

Indicatore: n. progetti lavoro agili attivati/ tot. personale:
387/737: 52,37%

Baseline: 30%

Target: percentuale di lavori agili su totale: maggiore del 30%

Fonte del dato:

Ufficio relazioni sindacali NB Il dato inserito in questa azione non corrisponde al dato rilevato nella prima parte del format perché i dati sono stati rilevati in modo diverso (ex in questa sezione sono stati conteggiati tutti i contratti di lavoro agile attivati nel corso dell'anno 2023 anche per periodi inferiori all'anno)

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: Sì

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Azioni/ Iniziative:

Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo

Destinatari:

personale tecnico-amministrativo CEL

Numero Beneficiari effettivi Donne:

37

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

12

Soggetti coinvolti:

OOAA Ufficio relazioni sindacali Direzione Organizzazione Programmazione e Sviluppo Risorse Umane SPP DEF

Capitolo di spesa: Fondo voce COAN 4.43.18.11

Risorse impegnate:
€77000,00

Indicatore: selezione dei progetti: 100% ammessi

Baseline: 0

Target: progetti attivati/ domande di attivazione progetti

Fonte del dato:

Ufficio relazioni sindacali: NB Il dato inserito in questa azione non corrisponde al dato rilevato nella prima parte del format perché i dati sono stati rilevati in modo diverso (ex dato sul telelavoro: in questa sezione sono stati conteggiati i progetti ammessi, nella sezione sul personale si sono conteggiati i progetti effettivamente attivati e attivi alla data del 31.12.2023)

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: Sì

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

mondo accademico e istituzioni sul territorio

Numero Beneficiari effettivi Donne:

72

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

48

Soggetti coinvolti:

CRID, Centro documentazione Donna, Prof. di altri istituzioni

Capitolo di spesa: Fondo Progetto "Educare alle differenze per promuovere la cittadinanza di genere

Risorse impegnate:



€135,00

Indicatore: numero partecipanti

Baseline: 0

Target: >100 partecipanti

Fonte del dato:
CRID

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

mondo accademico altre istituzioni sul territorio

Numero Beneficiari effettivi Donne:

72

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

48

Soggetti coinvolti:

CRID e prof. di altre istituzioni

Capitolo di spesa: Fondo Progetto "Educare alle differenze per promuovere la cittadinanza di genere"

Risorse impegnate:

€200,00

Indicatore: numero partecipanti

Baseline: 0

Target: > 100 partecipanti



Fonte del dato:

CRID

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

mondo accademico altre istituzioni sul territorio

Numero Beneficiari effettivi Donne:

72

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

48

Soggetti coinvolti:

Osservatorio migranti, CRID, Prof. di altre istituzioni

Capitolo di spesa: Fondi Far Mission Oriented 2021-2023 "Le seconde generazioni: un approccio interdisciplinare tra forme di discriminazione e pratiche di inclusione"

Risorse impegnate:

€160,00

Indicatore: numero partecipanti

Baseline: 0

Target: > 100 partecipanti

Fonte del dato:

CRID

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione
Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione
Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:

Favorire accesso delle studentesse alla formazione di area STEM

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

mondo accademico e altre istituzioni sul territorio

Numero Beneficiari effettivi Donne:

25

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

0

Soggetti coinvolti:

Delegata rettore Pari Opportunità, Gruppo di lavoro Pari Opportunità del Dip.to DISMI, Prof. altre istituzioni

Capitolo di spesa: nessuno

Risorse impegnate:

€0,00

Indicatore: numero partecipanti a interventi tematici

Baseline: 0

Fonte del dato:

Gruppo di lavoro per le pari opportunità del Dip.to DISMI

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione
Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione
Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:

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

Azioni/ Iniziative:

Studio interuniversitario per individuare strategie efficaci per arginare fenomeni di violenza e molestie nelle università

Destinatari:

mondo accademico

Soggetti coinvolti:

UNIMORE, UNIMI, UNITO, Università Sapienza di Roma

Capitolo di spesa:

nessuno

Risorse impegnate:

€0,00

Indicatore:

invio questionario: SI

Baseline:

0

Target:

invio questionario a tutto il PTA docenti studenti e studentesse

Fonte del dato:

Ufficio comunicazione: news letter UNIMORE-informa

Inserito nel Piano triennale Azioni

Sì

Positive:

Valido ai fini della valutazione
Performance Organizzativa:

No

Valido ai fini della valutazione
Performance individuale:

No

Inserito nel Piano della Performance:

Sì

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Divulgazione scientifica progetto bibliometrico di Unimore

Destinatari:

mondo accademico e cittadinanza

Soggetti coinvolti:

Ufficio Bibliometrico SBA, BU di ateneo

Capitolo di spesa:

BDGT dedicato al progetto Gender MORE

Risorse impegnate:



€10000,00

Indicatore: numero risorse bibliografiche:975 e numero full text recuperati:406

Baseline: 0

Target: Rilevazione risorse bibliografiche maggiore 1

Fonte del dato:
Ufficio Bibliometrico del Sistema Bibliotecario di Ateneo

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: Sì

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:
Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

mondo accademico e cittadinanza

Numero Beneficiari effettivi Donne:

300

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

200

Soggetti coinvolti:

Delegato Rettore alla didattica UNIMORE Collegio San Carlo Fondazione san Filippo Neri e Comune di Modena

Capitolo di spesa: Non indicato

Risorse impegnate:
€33000,00

Indicatore: numero partecipanti

Baseline: 0

Target: >100 partecipanti

Fonte del dato:

Delegato del rettore alla Didattica

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì

Positive:

Valido ai fini della valutazione No

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione No

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

mondo accademico e cittadinanza

Numero Beneficiari effettivi Donne:

39

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

26

Soggetti coinvolti:

CRID GLIC_D Prof. di UNIMORE e di altre istituzioni

Capitolo di spesa: nessuno

Risorse impegnate:

€0,00

Indicatore: numero partecipanti

Baseline: 0

Target: >40 partecipanti

Fonte del dato:

Segreteria del Corso di Perfezionamento Gender Equality Mangement

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì

Positive:



Valido ai fini della valutazione
Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione
Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Azioni/ Iniziative:

Attività di divulgazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere

Destinatari:

mondo accademico e cittadinanza

Soggetti coinvolti:

CUG, Delegate Rettore per Sostenibilità e per Pari Opportunità Direzione Tecnica Conferenza degli studenti

Capitolo di spesa: fondo arredi urbani

Indicatore: numero panchine installate:2

Baseline: 0

Target: Almeno una panchina installata dentro le sedi di UNIMORE

Inserito nel Piano triennale Azioni
Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione
Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione
Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

CUG delle Università italiane aderenti alla Conferenza Nazionale degli organismi di parità

Numero Beneficiari effettivi Donne:

91

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

39

Soggetti coinvolti:

CUG UNIMORE Fondazione Marco Biagi Partecipanti alla tavola rotonda di altre istituzioni

Capitolo di spesa: non indicato

Risorse impegnate:

€0,00

Indicatore: realizzazione convegno: SI

Baseline: 0

Target: realizzazione convegno 100%

Fonte del dato:

Fondazione Marco Biagi

Inserito nel Piano triennale Azioni SÌ

Positive:

Valido ai fini della valutazione No

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione No

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance: SÌ

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative:

Implementazione servizio di ascolto psicologico per componente studentesca

Destinatari:

Studenti e studentesse

Soggetti coinvolti:

Delegati Rettore Pari Opportunità e disabilità CUG Conf. Studenti Staff di Direzione Direz.Servizi

Studenti Azienda USL ReggioE.

Capitolo di spesa: Progetto Open G-UNIMORE
BDGT_2023_INTEG_2023_118_Open_G_UNIM
O_psic_CdA_27_01_23

Risorse impegnate:



€60000,00

Indicatore: numero studenti presi in carico dal servizio:
221 numero ore di incontri realizzati: 499

Baseline: 168 studenti presi in carico nel 2022 30000
euro fondo disponibile

Target: incremento studenti presi in carico e
incremento fondo destinato

Fonte del dato:
Staff di direzione

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: Sì

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:
Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

mondo accademico e cittadinanza

Numero Beneficiari effettivi Donne:

60

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

40

Soggetti coinvolti:

Gruppo di lavoro equality week CRID Dipartimenti UNIMORE associazioni territorio Delegati Rettore pari opportunità e disabilità

Capitolo di spesa: nessuno

Risorse impegnate:

€0,00

Indicatore: numero laboratori eventi realizzati: 5

Baseline: 4 eventi realizzati nel 2022

Target: numero laboratori eventi realizzati/numero eventi anno precedente

Fonte del dato:
CRID

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Attivazione della figura del Consigliere di fiducia e di sportelli di ascolto

Destinatari:

Tutto il personale

Numero Beneficiari effettivi Donne:

928

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

802

Soggetti coinvolti:

Direzione Organizzazione Programmazione e sviluppo risorse umane

Capitolo di spesa: BDGT_2023_351 fondo per 36 mesi

Risorse impegnate:
€43139,00

Indicatore: Nomina consigliera entro 31.12.2023: SI

Baseline: 0

Target: Nomina consigliera entro 31.12.2023

Fonte del dato:

Direzione Organizzazione Programmazione e sviluppo risorse umane

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì

Positive:

Valido ai fini della valutazione
Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione
Performance individuale: Sì

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:

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

Azioni/ Iniziative:

Redazione Bilancio di Genere

Destinatari:

mondo accademico iscritti al corso di perfezionamento cittadinanza

Numero Beneficiari effettivi Donne:

70

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

47

Soggetti coinvolti:

Delegata Rettore per pari opportunità Prof. di altre istituzioni OOAA

Capitolo di spesa: Progetto GE&PA Regione E.R.

Risorse impegnate:

€0,00

Indicatore: approvazione del bilancio di genere: SI

Baseline: Bilancio di genere 2021

Target: Approvazione bilancio di genere 2022 entro
31.12.2023

Fonte del dato:

Segreteria corso di perfezionamento in Gender Equality Management

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì

Positive:

Valido ai fini della valutazione
Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione
Performance individuale: Sì



Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

mondo accademico e cittadinanza

Numero Beneficiari effettivi Donne:

54

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

36

Soggetti coinvolti:

Comune di Modena Delegati Rettore Pari opportunità e Disabilità CUG Conferenza degli Studenti

Capitolo di spesa: Fondo servizio accoglienza disabili e DSA

Indicatore: numero incontri realizzati: 4

Baseline: 0

Target: Numero incontri realizzati: almeno 1

Fonte del dato:

Delegato Rettore per disabilità e DSA

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì

Positive:

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: Sì

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:

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

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

Solo donne

Numero Beneficiari effettivi Donne:

240

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

0

Soggetti coinvolti:

Regione Emilia Romagna IFOA Fondaz. Marco Biagi Laboratorio per occupabilità Delegata Rettore pari opp Prof. altre istituzioni

Capitolo di spesa: Fondi regione E.R.

Risorse impegnate:

€0,00

Target: >100

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo

Numero Beneficiari effettivi Donne:

928

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

802

Soggetti coinvolti:

Ufficio coordinamento direzionale, Direzione organizzazione programmazione e sviluppo risorse umane

Capitolo di spesa: Nessuno

Risorse impegnate:

€0,00

Indicatore: realizzazione dell'indagine entro 31.12.2023: SI

Baseline: 0

Target: realizzazione indagine entro 31.12.2023
SI/NO

Fonte del dato:
Gender Equality Plan

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: Sì

Obiettivo:
Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.)

Destinatari:

mondo accademico e cittadinanza

Soggetti coinvolti:

Ufficio formazione, Professoressa Robustelli , Fondazione Marco Biagi, Fondazione Vignola

Capitolo di spesa: Azione a costo zero

Risorse impegnate:
€0,00

Indicatore: Numero partecipanti: non pervenuto

Baseline: 346 partecipanti

Target: Numero partecipanti superiore all'anno precedente

Fonte del dato:

GEP

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

1. Seminari tematici on line organizzati dal CRID e Istituto scolastico Liceo Formiggini - Sassuolo
2. 1° edizione Corso di formazione per Docenti delle Scuole primarie e secondarie, coordinato da CRID, nel Progetto "Educare alle differenze per promuovere una cittadinanza di genere", promosso da Comune di Modena

3. II° edizione Corso di Perfezionamento in Gender Equality Management nell'ambito del Progetto GE&PA
4. Seminario Linee guida per la parità di genere nella Pubblica Amministrazione 3.5.23 on line e in presenza su: Piano di eguaglianza di genere e Bilancio di Genere
5. Seminario "Approcci e Strumenti per la parità di genere nella Pubblica Amministrazione" 26.5.23 on line e in presenza su: Programmazione strategica su parità di genere
6. Seminario su Certificazione della parità di genere in Italia 17.7.23 on line
7. Welfare Aziendale: adesione Ateneo alla convenzione sottoscritta da MUR che permette ai dipendenti di aderire individualmente e volontariamente alla polizza per copertura rimborso spese mediche sanitarie
- 8a. Welfare aziendale: gestione del capitale umano e sviluppo organizzativo, mediante il ricorso al lavoro agile
- 8b. Welfare aziendale: gestione del capitale umano e sviluppo organizzativo, mediante il ricorso al Telelavoro/lavoro da remoto
9. Seminario "Stereotipi di genere e tribunali" 9.3.23 presso Dip.to di Giurisprudenza
10. Seminario "Alle radici dell'emancipazione femminile nel 900. Dialogo su Anna Kuliscioff" presso dip.to di Giurisprudenza
11. Seminario "Constitutionalism ad Migrations: A Gender Perspective" presso il Dip.to di Giurisprudenza nell'ambito dei corsi di Philosophy of Law, Filosofia del diritto A-L , Filosofia del diritto M-Z e Sociologia del diritto ed elementi di informatica giuridica
12. Nella Giornata Internazionale delle donne nell'Ingegneria presso Dip. di scienze e Metodi dell'Ingegneria 23.6.2023 evento per celebrare il valore delle scienziate e promuovere il cambiamento e la rimozione degli stereotipi di genere
13. Nell'ambito progetto di ricerca interuniversitario PRIN 2020 sulla "Violenza di genere e le molestie sessuali nelle Università italiane", che vede Unimore come capofila, diffusione tramite news-letter unimore-informa n.108 di un questionario online a tutta la comunità Unimore volto a rilevare la diffusione delle molestie sessuali nel contesto accademico
14. Progetto Gender MORE: progetto del Sistema Bibliotecario di Ateneo di Unimore, per creare un centro permanente di documentazione permanente per far luce sul gender bias nella comunicazione accademica
15. TEDx Women in data 28.10.23 presso la galleria Florim a Fiorano
16. Incontri su discriminazioni di genere nello spazio digitale e le forme di sessismo nel mondo della pubblicità 15.11.23 e 21.11.23 presso Dip. di Giurisprudenza.
17. Incontro 21.11.23 "La violenza maschile contro le donne: l'altra faccia del potere" presso Dip. DISMI, iniziativa inserita nel progetto regionale "IMPARA L'ARTE. Azioni di prevenzione e formazione sulla violenza maschile sulle donne" coordinato da Comune di Reggio Emilia
18. Installazione di due panchine rosse in occasione della Giornata mondiale contro la violenza sulle donne in due sedi universitarie, nel Campus di via Campi e davanti alla Biblioteca Universitaria di Palazzo Dossetti a Reggio Emilia
19. Convegno annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità 15 e 16 dic.23 presso Fondazione Marco Biagi
20. Servizio di ascolto psicologico e counseling per componente studentesca: implementazione del servizio. Progetto promosso insieme all'Azienda Unità Sanitaria Locale - IRCCS di Reggio Emilia.
21. Realizzazione nella Notte Europea della Ricerca 30.9.23 di uno spazio dedicato a Equality Week e realizzazione III edizione di Equality week 5-12 ott. 23 laboratori ed eventi su promozione diversità, disabilità, etnia, orientamento sessuale e genere
22. Nomina di una Consigliera di fiducia: sottoscrizione contratto di lavoro per Consigliera per il periodo 18.12.23- 17.12.26

23. Presentazione del Bilancio di Genere nell'ambito del corso di perfezionamento del progetto GE&PA 21.6.23 e approvazione del Bilancio di genere anno 2022 da parte degli OO.AA.

24. CINEFORUM- conflitti e migrazioni, diritti e genere. Organizzazione di 4 eventi aperti a cittadinanza e studenti con proiezione di film su temi relativi alle discriminazioni e la tutela dei diritti umani

25. Iniziative per avvicinare le ragazze alle discipline tecnologiche e scientifiche di area STEM: Progetto Ragazze Digitali - ragazze digitali Summer Camp 2023 4-14 set. 23 (studentesse scuole superiori) e Summer school del progetto LeTSGEPs 28-30 giu23 (23 ricercatrici)

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

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

Sezione 3 - Azioni da realizzare

3.1 Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste per l'anno in corso

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative:

Redazione e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere

Destinatari:

dirigenti, personale tecnico amministrativo, CEL

Numero Beneficiari effettivi Donne:

928

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

802

Soggetti coinvolti:

Ufficio per il Personale

Capitolo di spesa: Nessuno

Risorse impegnate:

€0,00

Indicatore: numero di personale coinvolto e analisi
tipologia personale coinvolto

Baseline: 20%

Target: Analisi dati 2023 entro giugno 2024

Fonte del dato:

Ufficio relazioni sindacali

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative:

Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo

Destinatari:

mondo accademico

Soggetti coinvolti:

Università/enti di formazione

Capitolo di spesa: Non pervenuto

Risorse impegnate:
€0,00

Indicatore: numero e tipologia di personale coinvolto

Baseline: 0

Target: almeno 10% del personale

Fonte del dato:

Ufficio formazione

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: Sì

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:



Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative:

Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo

Destinatari:

mondo accademico

Soggetti coinvolti:

CUG sportelli di ascolto

Capitolo di spesa: Non pervenuto

Risorse impegnate:

€0,00

Indicatore: numero incontri raccordo

Baseline: 0

Target: 100%

Fonte del dato:

Uffici amministrazione centrale

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì

Positive:

Valido ai fini della valutazione No

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione No

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

Alte Professionalità e Posizioni Organizzative, Responsabili degli Uffici

Soggetti coinvolti:

Ufficio Formazione

Capitolo di spesa: non pervenuto

Risorse impegnate:

€0,00



| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| Indicatore: | numero partecipanti |
| Baseline: | 0 |
| Target: | 30% responsabili |
| Fonte del dato: Ufficio formazione- GEP | |
| Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: | Sì |
| Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: | Sì |
| Valido ai fini della valutazione Performance individuale: | Sì |
| Inserito nel Piano della Performance: | No |
| Obiettivo: Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing | |
| Azioni/ Iniziative: Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione | |
| Destinatari: mondo accademico e cittadinanza | |
| Soggetti coinvolti: CUG Delegata Rettore pari opportunità ufficio comunicazione | |
| Capitolo di spesa: | non pervenuto |
| Risorse impegnate: €0,00 | |
| Indicatore: | numero affissioni e eventi correlati |
| Baseline: | 0 |
| Target: | almeno un evento realizzato |
| Fonte del dato: CUG -GEP | |
| Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: | Sì |

Valido ai fini della valutazione
Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione
Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Azioni/ Iniziative:

Costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio

Destinatari:

mondo accademico

Soggetti coinvolti:

CUG, Delegata Rettore per pari opportunità, sportelli

Capitolo di spesa: non pervenuto

Risorse impegnate:

€0,00

Indicatore: numero incontri e contatti attivati

Baseline: 0

Target: almeno 1

Fonte del dato:

CUG -GEP

Inserito nel Piano triennale Azioni
Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione
Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione
Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di

discriminazione

Destinatari:

mondo accademico

Soggetti coinvolti:

CONSIGLIERA DI FIDUCIA

Capitolo di spesa: non pervenuto

Risorse impegnate:

€0,00

Indicatore: numero partecipanti al corso

Baseline: 0

Target: almeno 10%

Fonte del dato:

GEP

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

mondo accademico

Soggetti coinvolti:

CUG, Delegati rettore per pari opportunità, sostenibilità, Ufficio comunicazione, direzione tecnica docenti mentoring

Capitolo di spesa: non pervenuto

Risorse impegnate:

€0,00

Indicatore: Realizzazione bando, numero studenti



| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| | studentesse aderenti, numero incontri formativi |
| Baseline: | n.2 nel 2023 |
| Target: | realizzazione entro novembre 2024 |
| Fonte del dato: CUG -GEP | |
| Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: | Sì |
| Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: | No |
| Valido ai fini della valutazione Performance individuale: | No |
| Inserito nel Piano della Performance: | Sì |
| Obiettivo: Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing | |
| Azioni/ Iniziative: Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione | |
| Destinatari: Studenti e studentesse | |
| Soggetti coinvolti: CUG, delegate Rettore per pari opportunità e per sostenibilità, docenti mentoring | |
| Capitolo di spesa: | non pervenuto |
| Risorse impegnate: €0,00 | |
| Indicatore: | numero studenti studentesse aderenti, numero incontri formativi |
| Baseline: | 0 |
| Target: | almeno 1 incontro formativo |
| Fonte del dato: CUG- GEP | |
| Inserito nel Piano triennale Azioni | Sì |

Positive:

Valido ai fini della valutazione
Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione
Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.)

Destinatari:

Specifiche figure professionali del personale tecnico amministrativo

Soggetti coinvolti:

CUG, GLIC_D

Capitolo di spesa: non pervenuto

Risorse impegnate:
€0,00

Indicatore: numero personale coinvolto per struttura

Baseline: 0

Target: 2-3 persone coinvolte per struttura coinvolte

Fonte del dato:

CUG -GEP

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì

Positive:

Valido ai fini della valutazione
Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione
Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:



Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.)

Destinatari:

personale docente e personale tecnico amministrativo CEL e dirigenti

Numero Beneficiari effettivi Donne:

928

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

802

Soggetti coinvolti:

CUG GLIC_D

Capitolo di spesa: non pervenuto

Risorse impegnate:

€0,00

Indicatore: realizzazione glossario e sua diffusione

Baseline: 0

Target: realizzazione entro dicembre 2024

Fonte del dato:

CUG

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: No

Descrivere ogni iniziativa da realizzare indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

1. Verificare lo stato di attuazione dei progetti di telelavoro e smart working. Verificare l'impatto che telelavoro e smart working hanno sul personale in quanto misure che incidono sul benessere organizzativo: monitorare lo stato di attuazione di strumenti di conciliazione di tempi di vita e di lavoro in UNIMORE

2. Proposta formativa per la gestione di ansia e stress lavoro correlati e dei tempi di lavoro: proporre occasioni e strumenti di supporto per la gestione dello stress lavoro correlato

3. Mappatura dei servizi attivati delle attività offerte dall'ateneo in tema di benessere e supporto psicologico: mettere a

sistema le diverse azioni di promozione del benessere e supporto psicologico presenti in ateneo per studenti e personale

4.Proposta formativa su gender equity: formare chi ha la responsabilità di gestione del personale

5.Campagna di comunicazione sui temi al contrasto alla violenza di genere: sensibilizzare la cittadinanza e la comunità universitaria al rispetto della donna

6.Attivazione contatti e collaborazioni con centri anti-violenza locali: individuare possibili forme di collaborazione

7.Proposta formativa della consiglieria di fiducia UNIMORE sui temi relativi al Codice di Condotta: sensibilizzazione del personale docenti e studenti studentesse rispetto al tema della responsabilità della propria condotta

8.Bando rivolto alla componente studentesca UNIMORE per la realizzazione di nuove panchine rosse e loro inaugurazione in occasione della giornata nazionale contro la violenza di genere: sensibilizzare la cittadinanza e la comunità universitaria su temi di violenza di genere

9.Ciclo di incontri per la componente studentesca di sensibilizzazione alla violenza di genere (azione prevista nell'azione Panchine rosse): sensibilizzare la cittadinanza e la comunità universitaria su temi di violenza di genere

10.Revisione di documenti/ modulistica UNIMORE con utilizzo di linguaggio non sessista, inclusivo e accessibile: diffondere in UNIMORE una cultura non sessista, inclusiva e accessibile a tutti

11.Glossario con terminologia di riferimento per linguaggio inclusivo: diffondere in UNIMORE una cultura non sessista inclusiva e accessibile a tutti

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-1/relazione-amministrazione-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2024>