



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Gender Equality in UNIMORE

A cura della Prof.ssa Tindara Addabbo

Delegata alla parità, Università di Modena e Reggio Emilia - Unimore

Componente della Giunta del CRID – Centro di Ricerca Interdipartimentale su
Discriminazioni e vulnerabilità

L'eguaglianza di genere è uno degli obiettivi strategici dell'Ateneo richiamato anche nel Piano triennale 2023-2025 che richiede, come indicato nel Piano Strategico 2020-2025 di UNIMORE il disegno e l'attuazione del Piano di Eguaglianza di genere assieme ai Piani di Azioni Positive e l'inserimento del Bilancio di genere nel ciclo di bilancio e di programmazione dell'Ateneo.

Le figure e gli organi preposti al raggiungimento dell'obiettivo di eguaglianza di genere sono:

- Delegata del Rettore per le pari opportunità
- Referenti personale e componente studentesca pari opportunità dei dipartimenti
- Comitato Unico di Garanzia
- Gender Equality Manager
- Commissione Pari Opportunità della Conferenza della Componente Studentesca
- Tavolo UNIMORE delle associazioni LGBTQI+
- Consigliera di Fiducia
- Coordinatrice per le attività connesse alla promozione della programmazione di genere e pari opportunità per l'Ateneo UNIMORE

Bilancio di genere

Una prima edizione del Bilancio di genere in approccio “ben-essere” contenente anche un'analisi comparata rispetto all'Università Pablo de Olavide di Siviglia si riferisce al 2012. Sono stati prodotti con continuità auditing di genere dei bilanci UNIMORE a partire dal 2021 con riferimento all'analisi di genere del bilancio a consuntivo riferito a 2019, 2020-2021, 2022 e 2023.

Gender Equality Plan

Il Piano di Eguaglianza di genere è parte della Politica di Ateneo per l'inclusione, le pari opportunità e l'uguaglianza di genere. La prima edizione del Piano di Eguaglianza di genere è stata approvata dagli organi nel dicembre 2021 e si riferisce al triennio 2022-2024. L'ultima edizione del Piano di Eguaglianza di genere approvata dagli organi nel giugno 2025 si riferisce al triennio 2025-2027.

Le due edizioni sono coerenti con le indicazioni della Commissione Europea per l'accesso ai fondi Horizon Europe (EU2021) e con le linee guida della Commissione Tematiche di genere della CRUI (2021) sul GEP.

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

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

Carriera Alias

Dal luglio 2021 oltre alla componente studentesca per la quale già dal 2016 era possibile avvalersi di una prima forma di carriera alias, anche il personale e gli ospiti di UNIMORE si possono avvalere della carriera alias sulla base del principio di autodeterminazione di genere. La carriera alias è volta a creare un'identità alternativa che sostituisce i dati anagrafici con il nome "di elezione", scelto dalla persona che la richiede sulla base del principio di autodeterminazione di genere, all'interno del sistema informatico di gestione amministrativa.

Modulo formativo sull'equità di genere

Modulo formativo di 8 ore (1 cfu) su gender equity obbligatorio per personale in entrata, direttori e direttrici di dipartimento, presidenti commissioni paritetiche, componenti CUG, componenti organi accademici, Presidente Conferenza componente studentesca, referenti Pari Opportunità dei Dipartimenti, Delegato/a Pari Opportunità, responsabili direzioni, consigliato a componente studentesca, a dottorandi/dottorande.

UNIMORE contro la violenza di genere

UNIMORE partecipa al tavolo interistituzionale sul contrasto alla violenza di genere, coordinato da Prefettura di Modena, e al tavolo interistituzionale sul contrasto alla violenza di genere coordinato dal Comune di Reggio Emilia.

Oltre ad attività di ricerca sul tema svolge azioni di sensibilizzazione e interventi formativi e, dall'anno accademico 2025-2026 saranno istituiti sportelli antiviolenza nelle sedi di Modena e Reggio Emilia.

GE&PA - Gender Equality & Public Administration

Il Progetto GE&PA - Gender Equality & Public Administration, cofinanziato dalla Regione Emilia-Romagna, è stato promosso dal Dipartimento di Economia Marco Biagi di UNIMORE, ed è stato caratterizzato da un gruppo di lavoro fortemente interdisciplinare con la Fondazione Marco Biagi, tre Centri di ricerca di UNIMORE – Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità (CRID), Centro di analisi delle politiche pubbliche (CAPP), Laboratorio Genere, Linguaggio e Comunicazione_Digitale (GLIC_D) – e l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Piacenza (attraverso il Laboratorio di Economia Locale LEL Ce.C.A.P.).

Nell'ambito del progetto sono stati svolti percorsi di formazione, cicli di seminari e scuole intensive per l'eguaglianza di genere nella Pubblica Amministrazione e nei territori, con la finalità di diffondere competenze volte a rendere più efficaci le politiche pubbliche rispetto all'obiettivo di inclusione sociale con particolare riferimento a quello della parità di genere all'interno delle Istituzioni pubbliche e private. Al termine del percorso è stato anche prodotto un glossario (Addabbo et al. 2024).

Riferimenti bibliografici

Addabbo, Tindara, Casadei Thomas, Fabbri Tommaso, Mussida Chiara, Robustelli Cecilia, Serra Carlotta (a cura di) (2024), *Promuovere la parità di genere nelle istituzioni pubbliche e private Materiali per la formazione (Glossario)*, Mucchi Editore (open access)

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

European Commission, EU (2021), *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)*, ISBN 978-92-76-39184-5
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>