



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ,  
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA  
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI NEL LAVORO - CUG

### **Agli Organi di Ateneo**

**Al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri**

**Al Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri**

**Relazione sull'attività svolta dal CUG – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro – dell'Università di Bologna, relativa all'anno 2015.**

### **Premessa**

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG) per il quadriennio 2013-2017 è stato nominato dal Magnifico Rettore con Decreto Rettorale n. 916/2013 del 22/11/2013, a seguito delle designazioni effettuate dalle OO.SS. sindacali maggiormente rappresentative per la componente dei Rappresentanti del Personale, delle candidature motivate pervenute grazie all'interpello (prot. N. 42420- 30 settembre 2013) rivolto dal Rettore al personale dell'Università di Bologna per la componente dei Rappresentanti dell'Ateneo e del parere favorevole alle designazioni proposte dal Rettore da parte del Senato Accademico, nella seduta del 19 novembre 2011.

Il D.R. n. 916/2013 del 22/11/2013 ha disposto la composizione del Comitato, sia in merito ai membri Rappresentanti del Personale, che alla componente di Rappresentanti dell'Ateneo.

I Rappresentanti del Personale, designati per il quadriennio 2013-2017, sono:

- Valentina Filippi;

- Valeria Guidoni;
- Angela Martino;
- Raffaele Pileggi (sostituito in data 14/04/2015 da Chiara Sirk).

I Rappresentanti dell'Ateneo, designati per il quadriennio 2013-2017, sono:

- Marco Balboni;
- Tullia Gallina Toschi;
- Gabriele Greppi;
- Carlotta Pizzo.

Il 06/12/2013, con Decreto Rettorale, la Prof.ssa Tullia Gallina Toschi viene nominata Presidente del Comitato.

Il Comitato si è riunito per undici sedute ordinarie, con cadenza pressoché mensile, nelle seguenti date: 13/01/2015, 24/02/2015, 17/03/2015, 14/04/2015, 19/05/2015, 18/06/2015, 14/07/2015, 15/09/2015, 20/10/2015, 24/11/2015 e 15/12/2015.

Il Comitato ha svolto, durante l'anno, un'intensa e produttiva attività, grazie al lavoro della Presidente e di tutte e di tutti le/i componenti, esprimendo la propria volontà programmatica di agire, articolata in diverse aree e azioni, e di realizzare gradualmente le azioni e gli interventi previsti all'interno del Piano di Azioni Positive 2014-2017 inviato agli Organi e pubblicato sul portale di Ateneo il 10 marzo 2015.

### **1. Azioni di formazione e comunicazione rivolte all'Ateneo e/o aperte al pubblico.**

Il CUG ha portato a realizzazione il ciclo formativo riconosciuto in termini curricolari dal titolo "**Il mobbing: conoscere per prevenire**" e riservato a tutto il personale dell'Ateneo (docente, personale tecnico amministrativo, dipendente e personale non strutturato, quale che sia il livello di inquadramento), progettato durante l'anno precedente, con l'obiettivo di fornire gli strumenti per favorire la costituzione e la permanenza di un ambiente di lavoro sereno, nel quale la diversità venga percepita come una fonte di ricchezza personale e professionale, non come un problema, un ostacolo, o un elemento di competizione negativa. Un buon clima, infatti, non è soltanto un presupposto fondamentale perché ciascuno stia bene al lavoro, ma è anche fondamentale per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e per la qualità dei servizi resi, anche al fine di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico. I fenomeni presi in considerazione nei seminari sono stati i più vari, dalle generiche situazioni di malessere lavorativo, nelle quali possono essere già presenti tutti i

fattori causali della marginalizzazione e della stigmatizzazione, in quello stato di cose che viene definita “condizione zero”, fino al *mobbing* vero e proprio. Oggetto di analisi sono stati sia gli strumenti a carattere preventivo, che repressivo e di tutela. Durante il ciclo di incontri sono state indagate le relazioni orizzontali (tra dipendenti) e verticali (tra dipendenti in diversa posizione gerarchica). Le discipline coinvolte sono state la sociologia dell’organizzazione, la psicologia dell’organizzazione e il diritto del lavoro. Il ciclo si è svolto attraverso sei incontri da gennaio a settembre 2015, che hanno ottenuto un numero rilevante di presenze, in media, di circa 130 dipendenti per incontro; i dettagli del programma e il materiale didattico sono stati pubblicati sul portale dell’Ateneo, all’interno della sezione dedicata alle iniziative del CUG, per garantire la massima fruizione a tutta la comunità universitaria.

Le indicazioni emerse dagli incontri e dai dibattiti previsti al termine di ogni lezione hanno portato il CUG a suggerire la progettazione di **corsi formativi sui temi del *mobbing* e del disagio lavorativo rivolti**, in particolare, **ai dipendenti dell’Ateneo che ricoprono un ruolo di responsabilità all’interno delle strutture** e a proporre al Settore Formazione di Apos (Area Persone e Organizzazione dell’Amministrazione Generale dell’Ateneo), la realizzazione di un seminario denominato **“Il Comitato Unico di Garanzia, la rete e i servizi correlati”** di due ore, volto a far conoscere le funzioni e le attività svolte dal CUG e a favorire la cultura della prevenzione, della qualità e del benessere della vita lavorativa, inserito all’interno del percorso formativo **“La persona come cittadina dell’organizzazione”**, destinato al personale neoassunto.

Il CUG ha realizzato, inoltre, una giornata di incontro con altri CUG universitari nazionali, intitolata **“CUG e azioni positive. Il punto all’Università di Bologna sulla visibilità di genere e sul *mobbing*”** e realizzata il 22 maggio presso gli spazi dell’Ateneo e aperta a tutto il personale universitario, dedicata alla riflessione e al confronto sulle due principali azioni positive portate avanti dal Comitato, e cioè al contrasto al *mobbing* (e più in generale al disagio sul posto di lavoro) e alla elaborazione di un linguaggio attento alle specificità del genere: i due aspetti sono, infatti, strettamente correlati, poiché la lingua veicola con sé stereotipi che possono, anche inconsapevolmente, alimentare il pregiudizio e la discriminazione.

È stato, infine, progettato un nuovo percorso formativo dal nome **“A prescindere dal genere: pari opportunità, *empowerment* e diversità”** articolato in otto seminari, che

avranno luogo da gennaio a ottobre 2016, in videoconferenza con le sedi Multicampus e che si terranno, in presenza, rispettivamente a Bologna, Cesena e Forlì. I seminari saranno aperti a tutto il personale dell'Università di Bologna, con l'obiettivo di esplorare quanto le dinamiche legate al genere possano influire, anche inconsapevolmente, sull'organizzazione e sull'andamento delle relazioni di lavoro, tanto a livello micro (a partire dal posto di lavoro di ciascuno di noi), quanto a livello macro, nell'ambito delle relazioni tra i diversi attori coinvolti (Amministrazione, lavoratori, organizzazioni dei lavoratori, ecc.). Un'acquisita consapevolezza su questi aspetti dovrebbe aiutare la costruzione di luoghi di lavoro capaci di "prescindere dal genere", favorendo così le pari opportunità e l'*empowerment* delle diversità: la descrizione del corso e il calendario degli incontri sono stati pubblicati portale dell'Ateneo, all'interno della sezione dedicata alle iniziative del CUG. Il programma delle lezioni è il seguente:

- 22 gennaio 2016 ore 15 - 18

### **Storia del femminismo e delle pari opportunità**

*Relatrice: Prof.ssa Raffaella Baritono*

### **Cenni e storia del femminismo: i diritti della donna nella storia, la difesa e la conquista dello spazio sociale, le battaglie femminili per i diritti**

*Relatrice Dott.ssa Rosa Amorevole*

### **Significato e storia delle pari opportunità: evoluzione degli aspetti normativi**

- 26 febbraio 2016 ore 15 - 18

### **Aspetti di bilancio di genere all'Università di Bologna**

*Relatrice: Prof.ssa Benedetta Siboni*

Il bilancio di genere nelle organizzazioni pubbliche quale strumento per creare consapevolezza, visibilità e trasparenza delle differenze tra donne e uomini nei ruoli lavorativi e per improntare l'assunzione di politiche finalizzate a creare equità. I principali modelli e contenuti del bilancio di genere nelle università. Il rendiconto di genere nell'Università di Bologna: analisi della distribuzione di genere del personale, della componente studentesca e degli organi accademici.

- 18 marzo 2016 ore 15 - 18

### **Visibilità di genere e comunicazione istituzionale nell'università**

*Relatori: Prof.ssa Bruna Pieri, Prof. Matteo Viale*

La comunicazione istituzionale ha il dovere di rappresentare e dare visibilità, in modo

equilibrato, attraverso il linguaggio, sia al genere maschile che a quello femminile. In quest'ottica, negli ultimi decenni, sono stati realizzati studi e sono state avanzate proposte tese a superare il cosiddetto "sessismo linguistico": scelte non soltanto formali, ma legate al modo attraverso il quale i parlanti costruiscono e rappresentano attraverso il linguaggio la realtà stessa. A partire dalla discussione di analoghe esperienze passate e presenti, l'incontro si propone di presentare le principali proposte in discussione, per adottare anche nella comunicazione istituzionale dell'Ateneo apposite indicazioni linguistiche per la visibilità di genere.

- 15 aprile 2016 ore 15 - 18

### **Le relazioni fra generi sul luogo di lavoro**

*Relatrice: Prof.ssa Cinzia Albanesi*

Durante l'incontro il tema delle relazioni fra generi verrà sviluppato a partire dalle seguenti domande: le organizzazioni hanno un genere? (mascolinità e femminilità nei luoghi di lavoro, rappresentazioni sociali e culture organizzative); Il lavoro nobilita (solo) l'uomo? (benessere e malessere sui luoghi di lavoro attraverso la lente del genere e del rapporto, nel quotidiano, tra generi).

- 27 maggio 2016 ore 15 - 18

### **Il *gender diversity management* come intervento di sistema**

*Relatrice Dott.ssa Maria Mantini Satta*

La gestione della *gender diversity*, per essere realmente efficace, dovrebbe essere affrontata a livello di sistema con il pieno coinvolgimento dei vertici e del *management* in un processo di cambiamento culturale e organizzativo per includere e valorizzare ogni risorsa.

### **Il *gender audit* in un ente pubblico**

*Relatrice: Dott.ssa Alessia Franchini*

L'intervento sarà focalizzato sul processo di *gender audit* all'interno del contesto universitario (definizione; attori chiave; processi e metodi di raccolta dati; criticità; output e prospettive) sulla base dell'esperienza in corso in relazione allo svolgimento del progetto europeo PLOTINA - *Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training*, coordinato dall'Università di Bologna.

- 17 giugno 2016 ore 15 - 18

### **Trasformazioni sociali, contesti organizzativi e inclusività LGBT**

*Luca Pietrantoni*

Quali sono le recenti trasformazioni sociali sui temi LGBT in Italia, in Europa e nel mondo? Come cambiano gli atteggiamenti sociali e i contesti culturali? Seguendo un approccio psicosociale, si analizzerà come il clima istituzionale e organizzativo influenzi l'inclusività delle persone che appartengono a minoranze sessuali e di genere e, parallelamente, come le persone possono rendere il contesto più inclusivo. Cruciale è l'analisi di norme informali e formali, dei rischi di discriminazione, dei processi di *empowerment* e costruzione di reti.

- 30 settembre 2016 ore 15 - 18

### **L'empowerment femminile nel luogo di lavoro**

#### **Metodologie e progetti per l'empowerment femminile nei luoghi di lavoro**

*Relatrice Prof.ssa Elena Luppi*

Analisi del concetto di *empowerment* e meccanismi di segregazione orizzontale e verticale nel mercato del lavoro. Modelli e strategie e percorsi per l'*empowerment* femminile: dal femminismo storico ai giorni nostri (analisi di progetti e attività).

#### **Le risorse e gli strumenti del web per l'empowerment femminile**

*Relatrice Prof.ssa Elena Pacetti*

Contestualizzazione sociale e culturale del concetto di *empowerment*. Gli equilibri e i disequilibri di genere nell'accesso alle tecnologie. La rappresentazione del femminile in rete e le strategie, i modelli e gli strumenti per l'*empowerment* femminile in rete.

- 21 ottobre 2016 ore 15 - 18

### **Genere ed interculturalità**

*Relatrici Prof.ssa Raffaella Baccolini e Prof.ssa Maria Laura Lanzillo*

Alcune delle tematiche trattate: differenza vs. diversità; società multiculturali e/o interculturali; genere, femminismi, identità, migrazioni attraverso le narrazioni; per una cittadinanza di genere e interculturale.

Considerando che una specifica **azione positiva** contenuta nel Piano delle Azioni Positive del CUG riguarda la **rivalutazione del linguaggio** usato in tutte le comunicazioni di Ateneo, il Comitato ha collaborato, con il gruppo di lavoro formato dai Docenti esperti linguisti Prof.ssa Giuliana Benvenuti, Prof. Federico Condello, Prof.ssa Cristina Demaria, Prof.ssa Rita Monticelli, Prof.ssa Bruna Pieri e Prof. Matteo Viale. Il gruppo ha lavorato sul progetto "*visibilità di genere nella comunicazione istituzionale dell'Università di Bologna*", su richiesta del CUG, per verificare quali modelli di comunicazione possano essere adottati,

nelle comunicazioni ufficiali e sul sito di Ateneo, al fine di rispettare e non annullare le differenze di genere. Il gruppo ha preparato un documento di sintesi denominato ***“Indicazioni per la visibilità di genere nella comunicazione istituzionale dell’Università di Bologna”*** che è stato inviato al Magnifico Rettore e agli Organi il 2/12/2015 con la richiesta, rispondente ad una **specificazione azione positiva**, che **sul sito di Ateneo e in ogni forma di comunicazione venga adottato un linguaggio rispettoso delle differenze di genere**.

### **Azioni di *networking***

Il CUG ha promosso un’intensa attività di **networking** all’interno e all’esterno dell’Ateneo al fine di rendere più efficiente e coerente l’azione di tutela e promozione delle pari opportunità e del benessere lavorativo. In particolare, a questo fine, all’interno dell’Ateneo, il CUG ha promosso incontri e scambi con la Consigliera di Fiducia dell’Ateneo, Prof.ssa Ornella Montanari, con la Prof.ssa Benedetta Siboni, per la collaborazione relativa al bilancio di genere all’interno dell’Ateneo, con il Servizio di prevenzione e protezione, con le Rappresentanze Sindacali Unitarie neolette (RSU), con tutti i candidati, durante la campagna elettorale per l’elezione del Magnifico Rettore, con il Settore Formazione di Apos, con la Consulta del personale tecnico-amministrativo e con l’Ing. Roberto Battistini, responsabile dell’Unità professionale gestione progetti, per il progetto dell’asilo aziendale. Ha inoltre collaborato con il Consiglio Direttivo CUBO (Circolo Dipendenti Universitari), e con il gruppo di lavoro *“Gruppo di Comunicazione efficace”*, composto dalla D.ssa Stefania Monti, dalla D.ssa Marina Capitani e dal Dott. Pierluigi Monari e costituito dal Direttore Generale con la finalità di definire linee guida e strumenti finalizzati a migliorare l’uso della posta elettronica in Ateneo. All’esterno il CUG dell’Alma Mater si è collegato con diverse realtà del territorio (CUG di altre istituzioni), interessate a prender parte attiva ai lavori ed alla programmazione del Comitato, a beneficio e nella direzione delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere nel lavoro, contro le discriminazioni e contro ogni possibile forma di frustrazione e disagio lavorativo (art. 4 del Regolamento per la costituzione e il funzionamento del CUG (DR. N. 257/2013 del 09/04/2013).

**Il CUG sostiene**, anche finanziariamente, **attraverso il progetto H2020 PLOTINA e collabora** costantemente, tramite alcuni suoi membri, con un **Integrated Research Team** (IRT) di Ateneo, del quale ha favorito la costituzione, che mette in relazione docenti che si

occupano di questioni di genere in Ateneo, denominato **Alma Gender IRT**. L'IRT, coordinato dal Prof. Balboni (membro CUG) e dalla Prof.ssa Govoni, ha lo scopo di censire e **mettere in rete le competenze multidisciplinari di Ateneo sui temi di genere**, favorendo **l'interazione tra esperti di ambiti diversi** che possono così più facilmente collaborare a progetti di ricerca, ma anche a iniziative didattiche di Ateneo, nazionali e internazionali.

Il CUG ha partecipato, infine, ai seguenti eventi e manifestazioni nazionali e internazionali:

- partecipazione della Prof.ssa Tullia Gallina Toschi, della Dott.ssa Guidoni e del Prof. Balboni, all'incontro pubblico organizzato dalla AdDU, Associazione delle donne docenti dell'Ateneo, presieduta dalla Prof.ssa Paola Monari, svoltosi il 24 febbraio 2015, presso l'Accademia delle Scienze, in via Zamboni 31, a Bologna;
- partecipazione della Prof.ssa Tullia Gallina Toschi all'incontro "8 marzo: non solo parole" presso l'Aula delle Colonne, ex-Roncati, in viale Pepoli 5 (Bologna) l'8 marzo 2015.
- partecipazione della Prof.ssa Tullia Gallina Toschi al convegno "Medicina di genere: non una moda, ma un nuovo approccio alla salute", organizzato dall'Associazione MEG - Medicina Europe di Genere, tenutosi il 13 marzo 2015 presso la Sala Prof. Marco Biagi, Comune di Bologna, in via Santo Stefano 119 a Bologna;
- partecipazione della Prof.ssa Benedetta Siboni, delegata dalla Presidente, alla tavola rotonda "Questioni di genere: dinamiche e prospettive di ateneo. Tavola rotonda conclusiva del seminario sul genere", organizzata dalla Delegata del Rettore per le Pari Opportunità dell'Università di Perugia, Prof.ssa Mirella Damiani, che si è svolta il 13 maggio 2015, presso il Dipartimento di Scienze Politiche dell'Università di Perugia;
- partecipazione e comunicazione orale della Prof.ssa Tullia Gallina Toschi, al convegno internazionale "*Current Issues in Social, Environmental and Gender Accounting*", promosso dal Campus di Forlì e svoltosi presso la Scuola di Economia, Management e Statistica dell'Università degli Studi di Bologna (sede di Forlì), nei giorni 2 e 3 luglio 2015;
- partecipazione su invito della Prof.ssa Tullia Gallina Toschi all'evento APRE (Roma) sulle call Horizon 2020 nell'area "*Science with and for Society*" di presentazione del progetto PLOTINA il 7 ottobre 2015;
- partecipazione della Prof.ssa Tullia Gallina Toschi al convegno "Organismi di Parità e



Lavoro: Azioni, Impatti, Vincoli e Opportunità” organizzato dalla Consigliera di Parità, Dott.ssa Rosa Maria Amorevole, che si è tenuto il 12 ottobre 2015 presso la sede della Regione Emilia – Romagna, in via della Fiera, 8 a Bologna;

- partecipazione della Prof.ssa Tullia Gallina Toschi al “*Gender Summit 2015*” svoltosi i giorni 6 e 7 novembre 2015 a Berlino;
- partecipazione della Dott.ssa Chiara Sirk, come membro del CUG, all’evento “La violenza illustrata”, organizzato dall’associazione “La casa delle donne”, in occasione della “Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne”, presso l’Aula Avis, Ospedale Maggiore di Bologna, il 25 novembre 2015;
- partecipazione della Prof.ssa Tullia Gallina Toschi al “*Meeting of Italian Network of «SISTER PROJECTS». Festa, Garcia, Genera, Genislab, Genovate, Stages Trigger and Gendertime*”, svoltosi il giorno 11 dicembre 2015 presso l’Università di Padova.

### **Azioni di promozione e di tutela nell’ambito dell’Organizzazione dell’Ateneo**

Il CUG ha partecipato all’elaborazione di diversi strumenti di carattere organizzativo adottati dall’Ateneo e ha presentato progetti volti a meglio integrare la cultura di parità entro la struttura organizzativa dell’Ateneo.

Tra gli strumenti adottati dell’Ateneo, alla cui elaborazione ha partecipato il CUG, si segnala **il questionario predisposto dall’Ing. Battistini per la rilevazione dei bisogni connessi alla realizzazione dell’asilo aziendale**: il Comitato ha confermato l’appoggio al progetto che si integra al piano delle azioni positive.

Allo scopo di rendere la struttura organizzativa di Ateneo più coerente con gli obiettivi delle pari opportunità, la Presidente del CUG ha coordinato, come riportato lo scorso anno, la presentazione di un progetto nell’ambito del programma **HORIZON 2020** (bando **GERI4**, chiusura 2 ottobre 2014), volto alla rimozione delle discriminazioni e finalizzato a ridurre gli ostacoli nel progresso della carriera delle donne ricercatrici e nell’ottica del riequilibrio di genere. Scopo ultimo del progetto è fornire supporto agli enti istituzionalmente impegnati nella Ricerca (RPO), come le Università, a sostenere i cambiamenti del proprio sistema organizzativo, attraverso la **realizzazione di Piani di Eguaglianza di Genere** (*Gender Equality Plans - GEPs*) e **implementare azioni dirette all’inclusione della variabile genere nella ricerca e nella didattica** e a favorire il **cambiamento culturale**. Il progetto, che è stato valutato positivamente da parte della Commissione europea (allegato A), è stato

poi finanziato in agosto 2015 ed è partito dal 1° febbraio 2016 (48 mesi, conclusione marzo 2020). L'obiettivo di PLOTINA consiste nell'elaborazione, attuazione e valutazione di piani per l'eguaglianza di genere (GEP), costruiti su misura da ciascuna delle Organizzazioni di ricerca coinvolte, utilizzando strategie innovative e sostenibili. In particolare, PLOTINA svilupperà **strumenti per promuovere l'avanzamento di carriera di ricercatrici e ricercatori e contribuirà a ridurre lo spreco di talenti, a correggere le disuguaglianze di genere nei processi decisionali, a integrare le variabili sesso/genere nei programmi e nei contenuti di ricerca, per favorire l'eccellenza.** Il progetto si propone di coinvolgere tutti i soggetti appartenenti alla comunità Accademica: dagli Organi di Governo (Magnifico Rettore, Senato Accademico e CdA) ai Direttori di Dipartimento ed ai Presidenti delle scuole, ai docenti, il personale tecnico-amministrativo, i dottorandi ed gli assegnisti. **Fruitori indiretti delle attività e dei risultati del progetto saranno tutti gli studenti.**

Sul medio e lungo periodo, gli strumenti forniti da PLOTINA (Catalogo di Azioni e Guida alle buone pratiche; Casi studio; Metodologia di valutazione) saranno disponibili su una **piattaforma di progetto *open-source*.** In questo modo anche altre Organizzazioni di ricerca e Istituzioni di istruzione e formazione potranno collegarsi a PLOTINA e mettere in atto le azioni del progetto. Guidando il progetto PLOTINA, l'Ateneo di Bologna contribuirà al raggiungimento degli obiettivi in materia di *gender equality* di ERA (European Research Area), incrementando così la produttività ed il valore sociale dell'innovazione. Nell'ambito specifico dell'Ateneo il progetto, della durata di quattro anni, concorrerà ad un cambiamento culturale volto alla creazione di ambienti di lavoro più inclusivi e rispettosi delle differenze.

I partner del progetto PLOTINA hanno dato ufficialmente il via ai lavori del *kick-off meeting* il 24 febbraio 2016, i lavori con i partner internazionali sono poi proseguiti nelle giornate del 25 e del 26 febbraio.

Il Consorzio PLOTINA rappresenta la diversità delle Organizzazioni di Ricerca (RPO) europee e dei loro contesti sociali e culturali ed è costituito, oltre all'Università di Bologna, da:

The University of Warwick – Regno Unito

Mondragon Unibertsitatea – Spagna

Instituto Superior de Economia e Gestao (ISEG) – Portogallo

Kemijski Institut (NIC) – Slovenia

Ozyegin Universitesi - Turchia

Zentrum fur Soziale Innovation GMBH - Austria

Jump Forum SPRL - Belgio

Centro Studi Progetto Donna e Diversity MGMT - Italia

Elhuyar - Zubize SL – Spagna.

### **Azioni di promozione nell'area della ricerca**

Il CUG ha seguito con molta attenzione, nell'ottica della rimozione delle discriminazioni, l'argomento della **valutazione della ricerca in Ateneo**, effettuata da parte della Commissione per la Valutazione della Ricerca di Ateneo (Commissione VRA) che ha accolto la proposta del CUG di porre in essere un meccanismo più equilibrato ed equo che tenga conto, **come previsto dai criteri per l'Abilitazione Scientifica Nazionale, “dei periodi di congedo per maternità e di altri periodi di congedo o aspettativa, previsti dalle leggi vigenti e diversi da quelli per motivi di studio.”** Questo al fine di **non progettare ed adottare metodi di valutazione più penalizzanti di quelli applicati in ambito nazionale ed internazionale**. Per poter concorrere all'assegnazione del finanziamento alla ricerca di base stanziato dall'Ateneo (RFO) il personale docente e ricercatore doveva preliminarmente sottoporre i prodotti dell'ultimo quadriennio alla valutazione da parte dell'Osservatorio della Ricerca (OR). Dalla fascia di collocazione dell'OR (Osservatorio Ricerca) dipendeva pertanto la possibilità di essere ammessi alla valutazione per l'assegnazione dell'RFO.

Il Comitato Unico di Garanzia di Ateneo, dopo aver verificato che per la valutazione dei prodotti, **l'indicatore OR (Osservatorio Ricerca) non avrebbe tenuto conto dei periodi di congedo per maternità o per altre ragioni consentite dalla legge, ha deliberato collegialmente di proporre** alla nuova Commissione per la Valutazione della Ricerca di Ateneo (VRA), che ha sostituito l'Osservatorio della Ricerca, **l'applicazione del seguente correttivo a garanzia delle pari opportunità:**

“Nel caso le strutture deliberino di utilizzare l'indicatore OR (Osservatorio Ricerca) per l'RFO 2014, affinché si tenga conto dei periodi di congedo per maternità, di altri periodi di congedo o aspettativa, previsti dalle leggi vigenti e diversi da quelli per motivi di studio, e quindi, al fine di non pregiudicare chi rientra in queste casistiche, si chiede che

l'attribuzione 2014 da parte del dipartimento non possa essere comunque inferiore all'assegnazione RFO 2013, proporzionata al budget disponibile 2014, nei casi di richiedenti che rientrino in queste situazioni:

- astensione obbligatoria per maternità (figlio/i nati/adottati nel periodo 2009-2012)
- aspettativa certificata (almeno 150 gg nel periodo 2009-2012).

Chi ricade in questa situazione e intende presentare domanda di finanziamento potrà notificarlo al dipartimento; nella maschera della richiesta RFO viene dunque riportata, per trasparenza, questa possibilità”.

**Il correttivo è stato recepito positivamente e applicato dalla Commissione per la Valutazione della Ricerca di Ateneo per il processo RFO 2014**, che viene effettuato nel 2015. **Lo stesso correttivo dovrà essere utilizzato, dalla Commissione VRA, negli anni successivi** (senza quindi più prevedere l'opzione di utilizzo dell'indicatore OR). Sarà cura del CUG verificare che il correttivo continui ad essere correttamente applicato.

### **Azioni di promozione nell'area della didattica**

È stato pubblicato il bando di concorso per l'attribuzione di 2 premi di studio a studenti e studentesse iscritti/e all'Università di Bologna nell'A.A. 2014/15, che conseguiranno la laurea magistrale nel corso del medesimo anno accademico, con una tesi su un argomento riguardante tematiche di interesse del CUG: <http://www.unibo.it/it/servizi-e-opportunita/borse-di-studio-e-agevolazioni/Borse-di-studio-e-premi/premi-di-studio-pari-opportunita-benessere-nel-lavoro-e-contro-le-discriminazioni>. Dopo il 30 aprile 2016 verranno valutati gli elaborati presentati.

### **Azioni di supporto e sostegno**

Il Comitato, in occasione dei seminari formativi e alla e-mail pubblicata sul sito (cug@unibo.it) ha ricevuto diverse **richieste di supporto, aiuto e consiglio da parte di colleghi dell'Ateneo**, relative a situazioni di disagio psicologico sul luogo di lavoro, segnalazioni di potenziali discriminazioni e problematiche relative alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. In tutti i questi casi il Comitato, **in relazione alle proprie funzioni istituzionali, non è intervenuto nel merito dei casi singoli**, pur fornendo, di volta in volta, le indicazioni procedurali per prendere contatto con gli Organi e le figure competenti (e.g. Consigliera di Fiducia, Sportello di Ascolto per il disagio lavorativo, Dirigente dell'Area

Persone e Organizzazione e rappresentanze sindacali, fino alla Prorettrice alle Risorse Umane). Il Comitato ha inoltre considerato le **segnalazioni come eventi sentinella o meccanismi da verificare, in una logica di prevenzione di ogni ingiusta discriminazione** e le ha analizzate in una visione più ampia, finalizzata alla progettazione di azioni positive da porre in essere, a beneficio di tutto l'Ateneo.

### **Verifica del recepimento e realizzazione delle azioni positive**

Come precedentemente specificato, il Comitato ritiene **positivamente recepita la richiesta di correzione del sistema di valutazione di Ateneo** (a cura della VRA), con l'applicazione del correttivo per evitare una peggiore valutazione in caso di astensione obbligatoria per maternità o aspettativa certificata.

Riguardo alla **richiesta**, inviata al Magnifico Rettore ed agli Organi, in data 2/12/2015, che **sul sito di Ateneo e in ogni forma di comunicazione ci si impegni, ove possibile, ad adottare un linguaggio rispettoso delle differenze di genere** sarà cura del CUG verificare, nell'anno 2016, se l'Ateneo avrà dato corso alla proposta.

Bologna, 28 marzo 2016

Il segretario del CUG

Gabriele Greppi

La Presidente del CUG

Tullia Gallina Toschi

