



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 2016.

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, dopo largo confronto, giunge, a fine 2014, alla definizione del Piano di Azioni Positive, che viene inviato agli Organi e pubblicato, il 10 marzo 2015, sul Portale di Ateneo, nella sezione dedicata, www.unibo.it/CUG.

Attività svolte nel 2016

Nel corso del 2016, il Comitato si è riunito per dieci sedute ordinarie, calendarizzate all'inizio dell'a.a., con cadenza pressoché mensile, nelle seguenti date: 19/01/2016, 22/03/2016, 26/04/2016, 24/05/2016, 21/06/2016, 21/07/2016, 13/09/2016, 27/10/2016, 22/11/2016 e 13/12/2016.

Il Comitato ha portato avanti, durante l'anno, l'intensa e produttiva attività intrapresa nei due anni precedenti, grazie all'impegno ed al lavoro di tutte e di tutti le/i componenti, con la volontà di proseguire la concreta attuazione delle azioni e degli interventi previsti nell'ambito del Piano di Azioni Positive 2014-2017.

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

Il CUG ha realizzato il ciclo formativo, riconosciuto in termini curricolari, dal titolo "**A prescindere dal genere: pari opportunità, empowerment e diversità**", destinato a tutto il personale dell'Ateneo (personale docente, tecnico-amministrativo, anche non strutturato, di qualsiasi livello di inquadramento) e progettato durante l'anno precedente. L'obiettivo dell'intero ciclo di incontri era quello di esplorare quanto le dinamiche legate al genere possano influire, anche inconsapevolmente, sull'organizzazione e sull'andamento delle relazioni di lavoro, tanto in termini di relazioni singole nel gruppo di lavoro, quanto

nell'ambito delle relazioni tra i diversi ruoli o settori coinvolti (Amministrazione, lavoratori, organizzazioni sindacali, ecc.). Un'acquisita consapevolezza su questi aspetti dovrebbe aiutare a costruire ambienti di lavoro capaci di “prescindere dal genere”, favorire così le pari opportunità e prevenire ogni ingiusta discriminazione, anche attraverso dinamiche di *l'empowerment* delle diversità.

Il ciclo si è svolto attraverso otto incontri, in presenza, presso le sedi di Bologna e in videoconferenza con le altre sedi dei Campus, da gennaio a ottobre 2016. Ogni seminario ha ottenuto un numero rilevante di presenze, in media, di circa 85 partecipanti 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 (www.unibo.it/IniziativeCUG), al fine di garantire la massima fruizione del materiale didattico e dei riferimenti a tutta la comunità universitaria.

Il percorso formativo ha affrontato quattro temi principali. Il primo, affrontato durante l'incontro introduttivo del 22 gennaio, ha ripercorso la storia del femminismo e delle pari opportunità al fine di dare conto e testimoniare come la consapevolezza di genere sia maturata nel tempo, tanto sotto il profilo culturale-sociale, che in termini di evoluzione normativa.

Il secondo tema, percorso durante i due incontri successivi del 26 febbraio e del 18 marzo riguardava gli aspetti di visibilità della componente femminile e di composizione degli organi e di presenza nei vari settori e ruoli, ed è stato affrontato presentando i preliminari dati del primo bilancio di genere all'Università di Bologna e gli aspetti legati alla rilevanza dell'utilizzo di una visibilità di genere nel linguaggio istituzionale.

La terza parte (i tre incontri del 15 aprile, del 27 maggio e del 17 giugno) ha esplorato il peso delle dinamiche di genere sull'organizzazione e l'andamento delle relazioni di lavoro, sia in generale, sia in specifico riferimento all'Università di Bologna.

La quarta parte (gli ultimi due incontri del 30 settembre e del 28 ottobre) si è focalizzata sulle strategie che possono concorrere a rimuovere il peso del pregiudizio di genere favorendo, in tal modo, la piena declinazione delle diversità e sulle relazioni tra genere, identità, interculturalità e/o multiculturalità.

Al fine di rendere massima la diffusione delle tematiche del ciclo formativo, così come è avvenuto per l'iniziativa organizzata nel 2015 sul tema del *mobbing*, si è deciso di

cominciare a raccogliere, per poi pubblicare in forma di atti, anche i risultati di questo percorso. Nel corso del 2016 è stato infatti pubblicato il libretto contenente gli atti del percorso formativo “*Il mobbing: conoscere per prevenire*”, realizzato nel 2015. Nel volume sono stati riportati i contributi dei relatori e delle relatrici del corso e i dati raccolti dal Comitato in seguito all’invio, tramite e-mail a tutte/i le/i partecipanti, di un questionario di gradimento e valutazione del percorso formativo.

Il 15 novembre, presso la Sala VIII Centenario, Il CUG ha organizzato la terza giornata di confronto e riflessione sui temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, aperta a tutti i soggetti della comunità universitaria, ai cittadini ed agli altri CUG universitari e di altri enti pubblici. L’iniziativa dal titolo “*Le azioni del CUG: gli atti sul mobbing, le tesi premiate, il bilancio di genere*” è stata dedicata alla riflessione e al confronto su quattro aspetti:

- un aggiornamento sullo stato di realizzazione delle azioni positive del CUG;
- la presentazione della raccolta degli atti del percorso formativo: “*Il mobbing: conoscere per prevenire*”, con un momento di confronto sul tema tra i docenti e le docenti dei seminari, i membri del CUG e il pubblico presente;
- il conferimento dei Premi di laurea finanziati dal CUG per le migliori tesi sui temi di interesse del Comitato e la presentazione degli elaborati da parte delle vincitrici (Rif. Bando n. 2921 – Provv. Dir. Di istituzione n. 705 del 23/02/2015; formulazione della graduatoria di merito in data 8 giugno 2016, in seguito a riunione della Commissione scientifica designata dal CUG);
- la presentazione del primo Bilancio di Genere dell’Università di Bologna.

In dicembre il Comitato ha iniziato, inoltre, a progettare, avvalendosi della collaborazione del Settore Formazione dell’Area del Personale, un nuovo ciclo formativo da realizzarsi nel corso del 2017, incentrato sul tema del benessere organizzativo applicato ai gruppi di lavoro, che sarà articolato in tre lezioni in plenaria, seguito da laboratori di approfondimento.

Sempre con finalità di divulgazione e sensibilizzazione verso le tematiche di interesse del CUG, il Comitato svolge un’azione continua e costante di monitoraggio e di valorizzazione del sito istituzionale (www.unibo.it/CUG), mediante la pubblicazione di iniziative ed eventi realizzati direttamente o in collaborazione con il CUG, o promossi da altre Strutture

dell'Ateneo che abbiano richiesto il patrocinio del Comitato o dell'Ateneo, oltre ad iniziative di rilevanza nazionale, promosse da enti locali o altri organismi di parità.

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.

Attivazione della rete interna (*networking* interno). Il CUG ha promosso numerosi incontri e scambi con la Consigliera di Fiducia dell'Ateneo, con la referente per la stesura del Bilancio di Genere di Ateneo, con il Servizio di Prevenzione e Protezione, con il Settore Formazione dell'Area del Personale, il CESIA e docenti interni all'Ateneo per la realizzazione degli eventi formativi, con il *Gender Audit Team* del progetto PLOTINA H2020, con la Prorettrice alle Risorse Umane, con la Delegata dal Rettore per le Pari Opportunità, con il Delegato per le problematiche riguardanti gli studenti con disabilità dell'Ateneo e con numerosi docenti, ricercatori e ricercatrici, dirigenti e personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo.

Il Comitato ha, inoltre, svolto un'azione propositiva presentando due proposte di revisione dello Statuto di Ateneo al gruppo di lavoro incaricato dell'istruttoria.

La prima proposta riguarda la revisione dell'art. 6, comma 3, lett. j) dello Statuto. Secondo una delle proposte del Gruppo di lavoro per la revisione dello Statuto, la disposizione dovrebbe essere così riformulata: “j) approvazione del Codice etico, previo parere favorevole del Consiglio di Amministrazione e del Consiglio del Personale Tecnico-Amministrativo, e decisione, su proposta del Rettore, in merito alle violazioni di esso che non siano di competenza del Collegio di disciplina”.

Il CUG ha proposto la riformulazione della disposizione prevedendo la richiesta di un parere, ancorché non vincolante, da parte del CUG nel processo di approvazione del Codice Etico, accanto agli altri Organi sopracitati. I temi disciplinati dal Codice Etico, sulla base dell'interpretazione del CUG, possono rientrare nell'ambito delle competenze attribuite ai Comitati di Garanzia all'interno delle Amministrazioni pubbliche. Questa competenza, d'altro canto, è espressamente riconosciuta dallo stesso Statuto di Ateneo vigente (cfr., art. 14) e dal Regolamento per la costituzione e il funzionamento del Comitato Unico di

Garanzia per le pari opportunità – CUG (cfr., in particolare art. 2).

La seconda proposta riguarda l'art. 7, comma 2 lett. b) dello Statuto. Secondo la proposta del Gruppo di lavoro per la revisione dello Statuto, la disposizione dovrebbe essere così riformulata: “b) approvazione, previo parere del Senato Accademico e del Consiglio degli Studenti e sentito il Consiglio del Personale Tecnico-Amministrativo, del bilancio di previsione annuale e triennale, del conto consuntivo, nonché del bilancio sociale”.

Il CUG ha proposto che, accanto al bilancio sociale, possa essere menzionato anche il bilancio di genere come azione permanente nella promozione dei valori di pari opportunità iscritti tra i principi fondamentali dello Statuto di Ateneo.

Attivazione della rete interna (*networking* esterno). 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 viene sostenuto in termini di implementazione del piano di azioni positive, anche finanziariamente, dal 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 e discipline che possono così più facilmente collaborare a progetti di ricerca, ma anche ad iniziative didattiche di Ateneo, nazionali e internazionali.

Il CUG ha partecipato a numerosi eventi e manifestazioni locali, nazionali e internazionali, tra i quali possono essere citati i seguenti:

- Presentazione da parte della Presidente, Prof.ssa Tullia Gallina Toschi, del progetto PLOTINA H20202 all'Università di Macerata il 9 febbraio 2016;
- Partecipazione della Prof.ssa Tullia Gallina Toschi, in qualità di Presidente del CUG e coordinatrice di PLOTINA H2020, al *kick-off meeting* con i partner internazionali del

progetto in febbraio 2016 a Bologna;

- Partecipazione del CUG e di Almagender IRT ad “AlmaOrienta 2016” (Giornate dell’orientamento dell’Università di Bologna) con uno spazio riservato nei giorni 1 e 2 marzo 2016, presso Bologna Fiere;
- Partecipazione della Prof.ssa Tullia Gallina Toschi all’evento “*Fiamme gialle in rosa*” organizzato dal Comando Regionale Emilia-Romagna della Guardia di Finanza, presso la Sala Stabat Mater dell’Archiginnasio, il giorno 8 marzo 2016 (mattino);
- Partecipazione della Prof.ssa Tullia Gallina Toschi, su invito del Prof. Dario Braga, Direttore dell’Istituto di Studi Avanzati, all’evento: “*Technologies and research competition. What does this have to do with gender equality? A discussion on the hit examples of the H2020 PLOTINA project and the WITEC network*” organizzato presso la Scuola Superiore di Studi Umanistici, in via Marsala 26, a Bologna, dove è avvenuta anche la presentazione del progetto PLOTINA H2020, il giorno 8 marzo 2016 (pomeriggio);
- Partecipazione della Dott.ssa Filippi e della Dott.ssa Sirk all’evento “*La resilienza delle donne*” organizzato dal Centro di medicina transculturale e psicosomatica di Bologna (Bologna transcultural psychosomatic team – BOTPT) e dal Dipartimento di Salute mentale e dipendenze patologiche della AUSL di Bologna, il giorno 8 marzo;
- Collaborazione del CUG e del gruppo di lavoro di PLOTINA H2020 alla realizzazione del seminario “*MIND THE GAP – Promoting Girls and Women in STEM*”, organizzato da WITEC e Istituto di Studi Avanzati (ISA), presso la Scuola Superiore di Studi Umanistici a Bologna il 18 maggio, durante il quale la Prof.ssa Tullia Gallina Toschi e la Prof.ssa Benedetta Siboni hanno illustrato le prime azioni del progetto PLOTINA H2020 e le tavole del Bilancio di Genere;
- Partecipazione (Presidente CUG e Prof. Balboni) alla conferenza dedicata all’elaborazione dei piani di eguaglianza di genere nelle Università, intitolata: “*Mainstreaming gender equality into academic and research organisations*”, organizzata dall’*European Institute for Gender Equality (EIGE)* il 20 ottobre 2016 a Bruxelles;
- Partecipazione della Dott.ssa Filippi, della Dott.ssa Sirk e del Dott. Greppi all’incontro organizzato dalla Prorettrice per le risorse umane, Prof.ssa Chiara Elefante, sollecitato dall’ADDU e da alcune e alcuni docenti del nostro Ateneo, sull’azione “Lingua e

genere”, il 2 novembre presso la Sala del Consiglio in Rettorato.

- Percorso formativo dedicato ai neoassunti dell’Ateneo: anche nell’anno 2016, nell’ambito del percorso formativo “La persona come cittadina dell’organizzazione”, destinato al personale neoassunto, sono stati inseriti, su proposta del CUG di Ateneo, due seminari denominati "Il Comitato Unico di Garanzia, la rete e i servizi correlati": due incontri di due ore volti 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 (<https://intranet.unibo.it/RisorseUmane/CatalogoFormazione/DispForm.aspx?ID=205&Source=/RisorseUmane/Web4/Pagine/TACatalogoFormazione.aspx>). Al primo incontro è intervenuto il Prof. Marco Balboni e la Dott.ssa Chiara Sirk e al secondo sono intervenute la Presidente e la Dott.ssa Chiara Sirk.

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 nell’Ente.

A tal fine la Presidente del CUG coordina, come riportato lo scorso anno, (allegato A della relazione annuale CUG 2015), il progetto PLOTINA nell’ambito del programma **HORIZON 2020**, 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. Il progetto, partito il 1 febbraio 2016 con scadenza marzo 2020, ha lo scopo ultimo di 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**. L’obiettivo di PLOTINA H2020 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, Prorettori/Prorettrici) Senato Accademico e CdA) ai Direttori di Dipartimento ed ai Presidenti delle Scuole, ai docenti, il personale tecnico-amministrativo, i dottorandi ed gli assegnisti, e fruitori indiretti delle attività e dei risultati del progetto saranno tutti gli studenti.

Sul medio e lungo periodo, gli strumenti messi a punto e sperimentati 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.

Il gruppo di lavoro GAT (Gender Audit Team) di PLOTINA H2020, formato dalla Dott.ssa Alessia Franchini, dalla Dott.ssa Angela Balzano, dalla Dott.ssa Francesca Crivellaro, dalla Dott.ssa Daniela Sangiorgi e dal Dott. Vladimiro Cardenia e da altri docenti, tecnici-amministrativi e da tutti i membri del CUG è stato costituito da febbraio a settembre 2016 e ha posto in essere, durante l'anno, un Audit Qualitativo e un Audit Quantitativo, attraverso l'identificazione dei campioni di indagine, la conduzione di 22 interviste qualitative, 6 *focus group* su un insieme di 71 partecipanti, e la somministrazione di 66 questionari.

Il CUG, collaborando con la Prof.ssa Benedetta Siboni, ha finanziato e promosso la realizzazione del Bilancio di Genere dell'Università di Bologna riferito ai dati dell'anno 2015 e disponibile alla pagina www.unibo.it/bilanciodigenere.

Il Bilancio di Genere pone particolare attenzione all'esame del contesto precisando e dettagliando la distribuzione per sesso della componente studentesca, docente e tecnico amministrativa e la relativa partecipazione agli Organi di Ateneo, con lo scopo di promuovere una consapevolezza sempre più ampia sulle disparità di genere e l'adozione di eventuali strategie correttive. Per la prima volta quest'anno l'Ateneo si è dotato di un proprio bilancio di genere, a testimonianza del proprio impegno nella promozione dei valori di pari opportunità iscritti tra i principi fondamentali dello Statuto. Il CUG sostiene la pubblicazione annuale, o a cadenza regolare, del bilancio di genere come azione permanente.

Azioni di promozione nell'area della ricerca

Il CUG ha seguito con molta attenzione, nell'ottica della promozione a tutti i livelli del principio delle pari opportunità nella ricerca, l'argomento relativo all'applicazione restrittiva della normativa nazionale, in materia di chiamata dei professori e dei ricercatori, da parte del Codice Etico e di Comportamento dell'Università di Bologna. In base al disposto del comma 4, art. 12 del Codice Etico e di Comportamento dell'Ateneo, per cui “alle procedure pubbliche di selezione dei ricercatori e alle procedure di chiamata dei professori ai sensi dell'articolo 18, Legge 30 dicembre 2010, n. 240 non possono partecipare il coniuge, il convivente o colui che abbia un grado di parentela o di affinità sino al quarto grado nei confronti di un professore o ricercatore appartenente al Dipartimento o alla Struttura che

bandisce la procedura”: il Codice etico attua, senza dubbio, un’interpretazione restrittiva della L. 240/2010, poiché prevede espressamente anche il divieto di coniugio e di convivenza tra candidata/o e docente del Dipartimento, mentre la L. 240/2010 prevede (art.18) “In ogni caso, ai procedimenti per la chiamata, di cui al presente articolo, non possono partecipare coloro che abbiano un grado di parentela o di affinità, fino al quarto grado compreso, con un professore appartenente al dipartimento o alla struttura che effettua la chiamata ovvero con il rettore, il direttore generale o un componente del consiglio di amministrazione dell’Ateneo”.

L’argomento, articolato e complesso, è stato oggetto di diverse discussioni, durante numerose sedute del CUG, il quale si è espresso più volte verso la non applicazione in Ateneo, laddove possibile, di norme più restrittive di quelle nazionali.

Azioni di promozione nell’area della didattica

Anche nell’anno 2016 stato pubblicato il bando di concorso per l’attribuzione di 3 premi di studio, dell’importo di € 1.000,00 ciascuno, per due tesi di laurea di laurea magistrale e una tesi di dottorato, riguardanti tematiche di interesse del CUG: <http://www.unibo.it/it/servizi-e-opportunita/borse-di-studio-e-agevolazioni/Borse-di-studio-e-premi>

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**. In tutti i 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. Consiglieria di Fiducia, Sportello di Ascolto per il disagio lavorativo, Dirigente dell’Area Persone e Organizzazione, 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.

Il CUG, infine, ha proposto l’estensione del servizio di aiuto e di assistenza psicologica per

il disagio lavorativo, fornito dall'attuale Sportello per il disagio lavorativo al personale tecnico amministrativo, anche, in via sperimentale, al personale docente e ricercatore.

Verifica del recepimento e realizzazione delle azioni positive

L'azione positiva relativa alla rivalutazione del linguaggio usato in tutte le comunicazioni di Ateneo attraverso il progetto "*visibilità di genere nella comunicazione istituzionale dell'Università di Bologna*", per la quale era stata inviata una formale richiesta al Magnifico Rettore e 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"**, è stata trasformata in azione esecutiva sotto il presidio politico della Prorettrice alle Risorse Umane Prof.ssa Chiara Elefante e la Delegata alle Pari Opportunità Dott.ssa Elena Luppi, con la collaborazione, per i cambiamenti sul portale, della Prorettrice per le Tecnologie Digitali Prof.ssa Paola Salomoni. 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 ha elaborato una proposta di linee guida pubblicata sul sito di Ateneo. Attualmente la rubrica del sito Unibo www.unibo.it riporta, per ogni lavoratore e ogni lavoratrice dell'Ateneo, il ruolo declinato anche al femminile (professoressa, ricercatrice, collaboratrice ed esperta linguistica, etc.).

Bologna, 1 marzo 2017

Il segretario del CUG
Gabriele Greppi

La Presidente del CUG
Tullia Gallina Toschi

