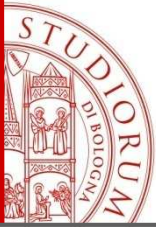


CUG E AZIONI POSITIVE

Il punto all'Università di Bologna
sulla visibilità di genere e sul *mobbing*

22 maggio 2015
Tullia Gallina Toschi
Presidente CUG UNIBO

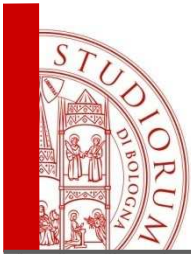


<http://www.unibo.it/cug>

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

- Primo ciclo di sei incontri → tema del *mobbing* (a.a. 2014-15)
- **Parole chiave:** pari opportunità, condizioni e politiche per il **benessere lavorativo** (azioni/progetti nazionali ed internazionali), **senso di appartenenza**, **gratificazione nel lavoro**, **prevenzione del disagio lavorativo e disabilità**.
- **Costante aggiornamento del sito CUG.**

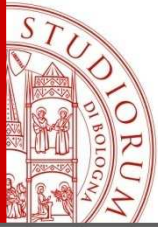
NB



<http://www.unibo.it/cug>

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

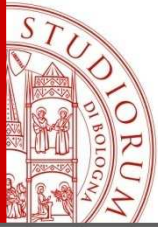
- **Rivalutazione del linguaggio** usato in tutte le comunicazioni di Ateneo → Modello moderno di linguaggio possa essere adottato nelle comunicazioni ufficiali e sul sito di Ateneo al fine di **rispettare e non annullare le differenze di genere**.
- **Istituzione di premi** (tesi di laurea, progetti di fattibilità) legati alla tematiche del Comitato Unico di Garanzia.



<http://www.unibo.it/cug>

2. Azioni di promozione per la tutela e la garanzia delle pari opportunità

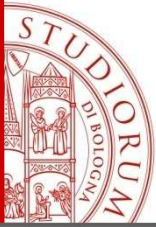
- **Valutazione della ricerca in Ateneo**, effettuata per molti anni con il sistema RFO (attivo fino all'anno 2014, valutazione 2013) e proposta di adozione di nuovi criteri proposti al Nucleo di Valutazione di Ateneo (e.g. correttivi, come previsto dai criteri per l'Abilitazione Scientifica Nazionale, legati ai «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.») al fine di porre in essere un meccanismo, di valutazione quali e quantitativa, più equilibrato ed equo. La finalità di questa azione è quella di **non adottare metodi di valutazione interni più penalizzanti o discriminanti di quelli applicati in ambito nazionale ed internazionale.**
- Realizzazione, divulgazione ed aggiornamento annuale di un **bilancio di genere di Ateneo**, ipotesi di applicazione di un **piano di eguaglianza di genere**, volto a proporre ed applicare specifiche azioni di miglioramento.



<http://www.unibo.it/cug>

- **Azioni di promozione per la tutela e la garanzia delle pari opportunità**

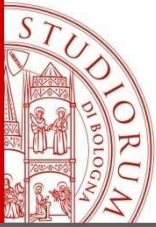
Personale	M	F	Totale	Percentuale maschi per ruolo	Percentuale femmine per ruolo	Età media
Docenti I fascia	556	145	701	79%	21%	59,3
Docenti II fascia	521	307	828	63%	37%	53,7
Ricercatori	679	650	1.329	51%	49%	44,9
Tecnici Amministrativi	1.071	2.038	3.109	34%	66%	46,7
Totale Personale	2.827	3.140	5.967	47%	53%	48,7



<http://www.unibo.it/cug>

3. Azioni di networking

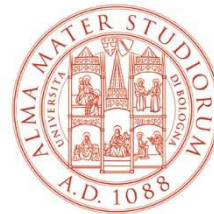
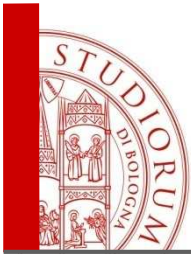
- Il CUG si fa promotore di un raccordo con gli interlocutori istituzionali interni all'Ateneo con la finalità di creare una rete attiva sui temi del comitato.
- Il CUG favorisce un confronto con i CUG ed altre Istituzioni ed Enti esterni nazionali e internazionali e promuove le iniziative legate alle funzioni ed agli obiettivi del CUG, anche attraverso lo **strumento del patrocinio**.
- Il CUG ha sostenuto e collaborato alla costituzione di un nuovo **Integrated Research Team (IRT)** di Ateneo sulle questioni di genere denominato **Alma Gender IRT**. L'IRT 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 e ad iniziative di formazione, nazionali e internazionali.



<http://www.unibo.it/cug>

4. Azioni di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro

- Proposte di interventi per il miglioramento delle condizioni di lavoro “in favore di tutto il Personale dell’Ateneo, compreso il personale non strutturato operante a vario titolo nell’Ateneo” (Art.2 Regolamento CUG) con l’intento di **favorire una conciliazione del tempo dedicato al lavoro con il tempo di cura e un miglioramento della qualità della vita**. → Azioni (valutando anche strumenti di mappatura per verificare le esigenze più sentite dal personale in Ateneo) non soltanto legate all’**ambito del rapporto genitoriale**, specie nelle prime fasi di vita dei figli, ma saranno rivolte anche a coloro che hanno in carico **persone con disagio** (genitori anziani, fratelli/sorelle, compagne/i). Potranno essere considerati studi di fattibilità (spin-off, supporto/formazione mediante tirocini), per la creazione, in nuove aree (e.g. area ex Staveco), di asili nido o asili diffusi, per migliorare la conciliazione tra tempo di vita e di lavoro dei lavoratori padri e delle lavoratrici madri. ...omissis...
- Verrà verificato lo stato dell’arte (situazione internazionale, nazionale ed esempi locali) in materia di **telelavoro** e valutate le possibilità di utilizzo in Ateneo.
- Verranno promosse le iniziative volte a **ridurre gli spostamenti tra più sedi di lavoro**, in particolare quando riguardano una medesima giornata lavorativa, al fine di **migliorare il benessere e l’efficienza nel lavoro**, attraverso il maggiore **sviluppo** o l’estensione dell’utilizzo di **infrastrutture tecnologiche** che permettano la comunicazione e la gestione a distanza di alcune attività di didattica, ricerca e di supporto alla didattica ed alla ricerca (collaborazione con il CESIA).



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Tullia Gallina Toschi

tullia.gallinatoschi@unibo.it

www.unibo.it