



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (CUG)
Alma Gender IRT
Progetto PLOTINA
Aula M, Complesso Belmeloro, Bologna - 08.03.2019



Le azioni positive del CUG per promuovere la parità di genere

prof.ssa Benedetta Siboni, Presidente del CUG

Il Piano di Azioni Positive 2018/2021

Formazione, sensibilizzazione, comunicazione

Ciclo di formazione sull'*Empowerment*

Seminari co-organizzati:

Discorso d'odio su Internet - BO, 23/11
Violenza contro le donne – FO, 6/12

Borsa di studio *Summer School*

Violenza contro le donne e di genere, SIS, Firenze

Bando premi di studio per tesi

Stampa e pubblicazione *online* degli atti «A prescindere dal Genere» (ciclo formativo dell'a.a. 206/17)

Diffusione di numerose iniziative alla pagina www.unibo.it/CUG

Misure rivolte alla promozione e tutela della garanzia delle pari opportunità

Bilancio di Genere Unibo e proposta di UGII-*University Gender Inequality Index*

Collaborazione con il progetto PLOTINA e con Alma Gender IRT

Networking interno con Prorettrice alle RU e Delegata alle PP.OO. e partecipazione al Comitato Lingua e genere dell'Ateneo

Networking esterno con CUG di altre università, comuni, province e aziende sanitarie e partecipazione al Gruppo sul Bilancio di genere (Delegata sulle tematiche di genere - CRUI)

Misure riguardanti la promozione del benessere lavorativo e la conciliazione lavoro-tempi di cura



Azioni per la parità di genere (2018)



Attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione

- **Ciclo formativo** dal titolo : *Empowerment – Potenziare le persone e sostenere la leadership a livello individuale e di gruppo.*
- **Tematiche affrontate:** *Empowerment, leadership, lavoro di squadra.*
- **Empowerment:** attenzione riposta alla dimensione individuale finalizzata ad assistere il personale nei cambiamenti organizzativi. **Seminario** svolto: «*Affrontare il cambiamento potenziando le persone*»
- **Leadership:** stimolare il cambiamento e assistere le persone a riconoscere l'impegno e le responsabilità proprie e altrui. **Seminario** svolto: «*Leadership facilitante*»
- **Lavoro di squadra:** azioni con finalità di miglioramento dell'efficacia nel lavoro di squadra. **Seminario** svolto: «*Lavorare in squadra*».

Seminari co-organizzati e iniziative:

«*Misoginia 2.0. Il discorso d'odio e la violenza di genere su internet*» (BO, 23/11) per discutere di come internet renda il discorso misogino la nuova frontiera della violenza di genere con relative conseguenze dannose sulla vita delle donne.

«*Violenza contro le donne e violenza di genere. Storie e pratiche di resistenza dall'età moderna a oggi*» (FO, 6/12) possibili azioni di contrasto alle forme di violenza e discriminazione subite dalle donne sul luogo di lavoro, nella politica e vita quotidiana.

- **Bando per tesi di laurea/LMCU** attinenti le tematiche di competenze del CUG.
- **Borsa di studio** per la partecipazione alla Scuola Estiva «*Violenza contro le donne e di genere*»(SIS, Firenze). L'obiettivo della scuola consiste nell'approfondimento e la formazione delle culture e politiche di genere.



Misure rivolte alla promozione e tutela della garanzia delle pari opportunità e misure di networking interno ed esterno

- **Bilancio di genere dell'Università di Bologna** (dati riferiti all'anno 2017). Il documento contiene la proposta *dell'University Gender Inequality Index*, un indice che esprime, mediante un unico valore, la distanza che si frappone tra la situazione di genere rilevata nell'Ateneo e la situazione di perfetta parità.
- Collaborazione con il **progetto PLOTINA e con Alma Gender IRT**, finalizzata alla rimozione delle discriminazioni e riduzione degli ostacoli nel progresso della carriera delle donne ricercatrici e promozione di un riequilibrio di genere.
- Nell'ambito del **Progetto PLOTINA** il Comitato ha cooperato all'attuazione delle misure del *Piano di Eguaglianza di genere* realizzando un video dal titolo «*Contrastare gli stereotipi di genere nelle valutazioni e selezioni del personale docente*» (pubblicato sul sito del CUG).

Attività di networking interno

- Incontri con la Prorettrice alle RU e Delegata alle PP.OO. e partecipazione al Comitato Lingua e genere dell'Ateneo con la finalità di avviare un'attività di networking fra varie figure e attori preposti alla difesa e valorizzazione del benessere lavorativo e alla difesa dallo stress lavoro correlato.
- Partecipazione ai lavori del «*Comitato Tecnico Scientifico per la redazione delle linee guida sul linguaggio di genere in Ateneo*» con la finalità di promuovere l'adozione di un linguaggio amministrativo che all'interno dell'Ateneo si rilevi attento alle differenze di genere.

Attività di networking esterno

- CUG di altre università, comuni, province e aziende sanitarie e partecipazione al Gruppo sul Bilancio di genere (Delegata sulle tematiche di genere - CRUI). Realizzazione del seminario: «*I bilanci di genere nel sistema universitario*» durante il quale è stata presentata la relazione «*Bilancio di genere, politiche, azioni e progettualità per le pari opportunità: la logica integrata dell'Università di Bologna*».



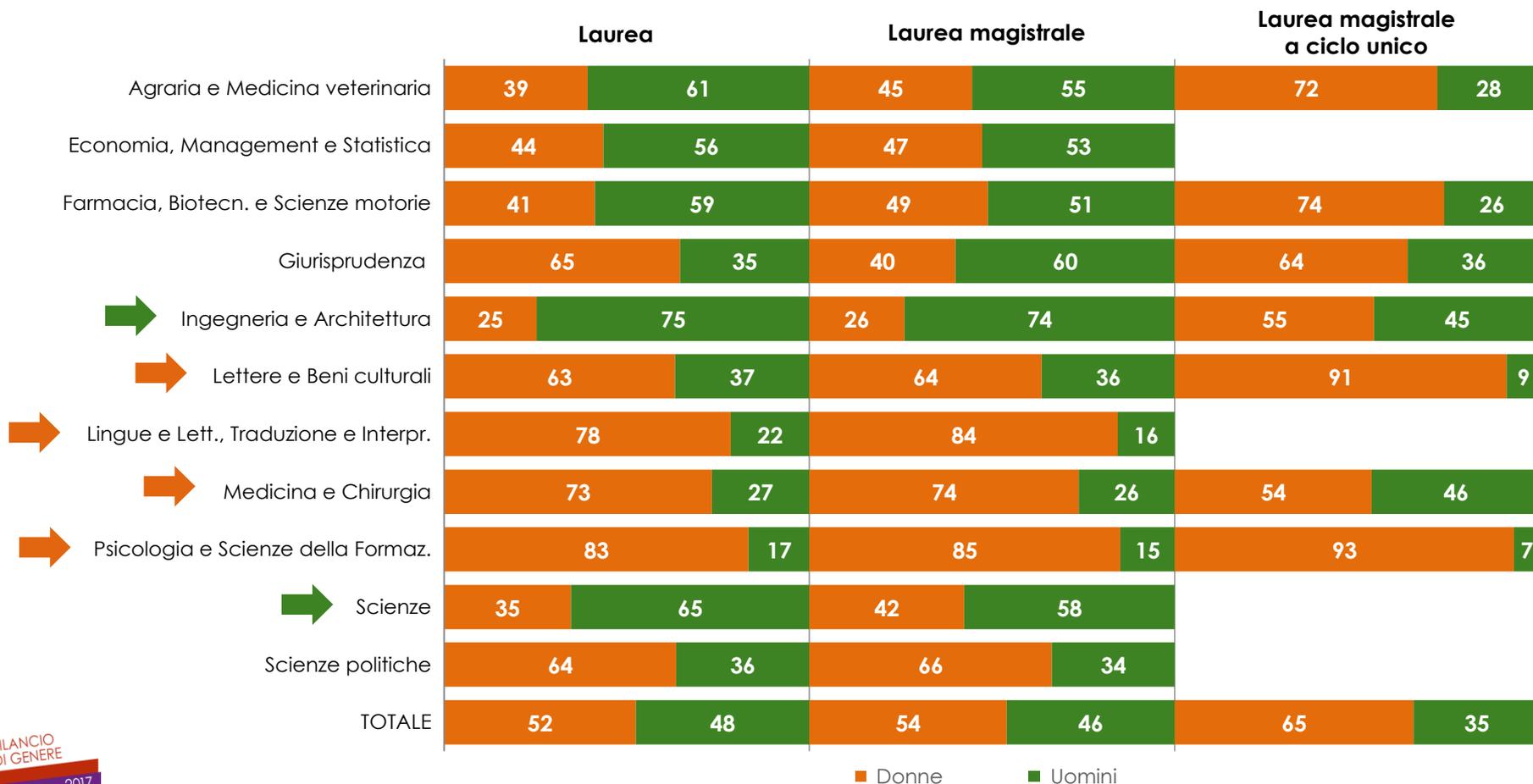
Misure riguardanti la promozione del benessere lavorativo e la conciliazione lavoro-tempi di cura

- Pubblicazione della *brochure* intitolata: **«La rete dei servizi per le persone che lavorano all'Università di Bologna»** – presentazione dei servizi offerti dall'Alma Mater, delle figure e strutture deputate alla promozione delle pari-opportunità, del benessere lavorativo e alla conciliazione lavoro-tempi di cura.
- Incontri per la diffusione delle funzioni del Comitato e delle misure incluse nel Piano di Azioni Positive 2018-2021; realizzati in occasione dell'iniziativa: **«Il CUG si presenta e illustra il Piano di Azioni Positive 2018-2021 presso i Campus della Romagna»**.
- Valutazione e identificazione del percorso metodologico più adeguato, al contesto lavorativo dell'Ateneo, per l'analisi degli aspetti tematici del rischio stress lavoro-correlato mediante la formazione di un **Gruppo di lavoro**.
- Istituzione del premio rivolto al personale TA, lettori e collaboratori linguistici: **«Proponi e vota una buona idea per l'ambiente di lavoro in Unibo»**, volto ad incoraggiare la presentazione di idee progettuali, all'interno dell'Ateneo, per interventi rivolti alla promozione del benessere lavorativo.



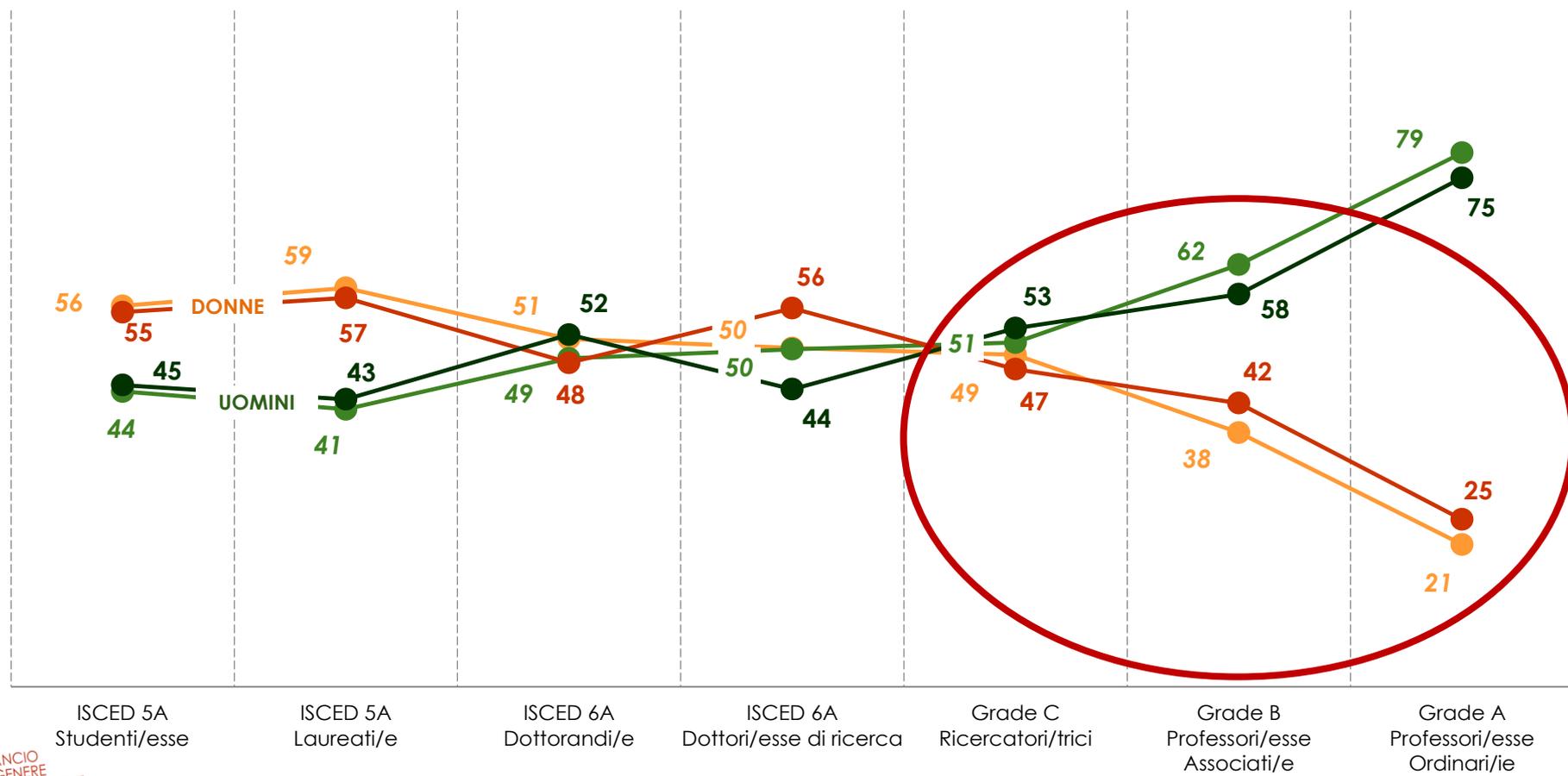
Gli Studenti e le Studentesse

FIGURA 2 – COMPOSIZIONE % DEGLI /DELLE ISCRITTI/E PER SCUOLA E GENERE (A.A. 2017/18)



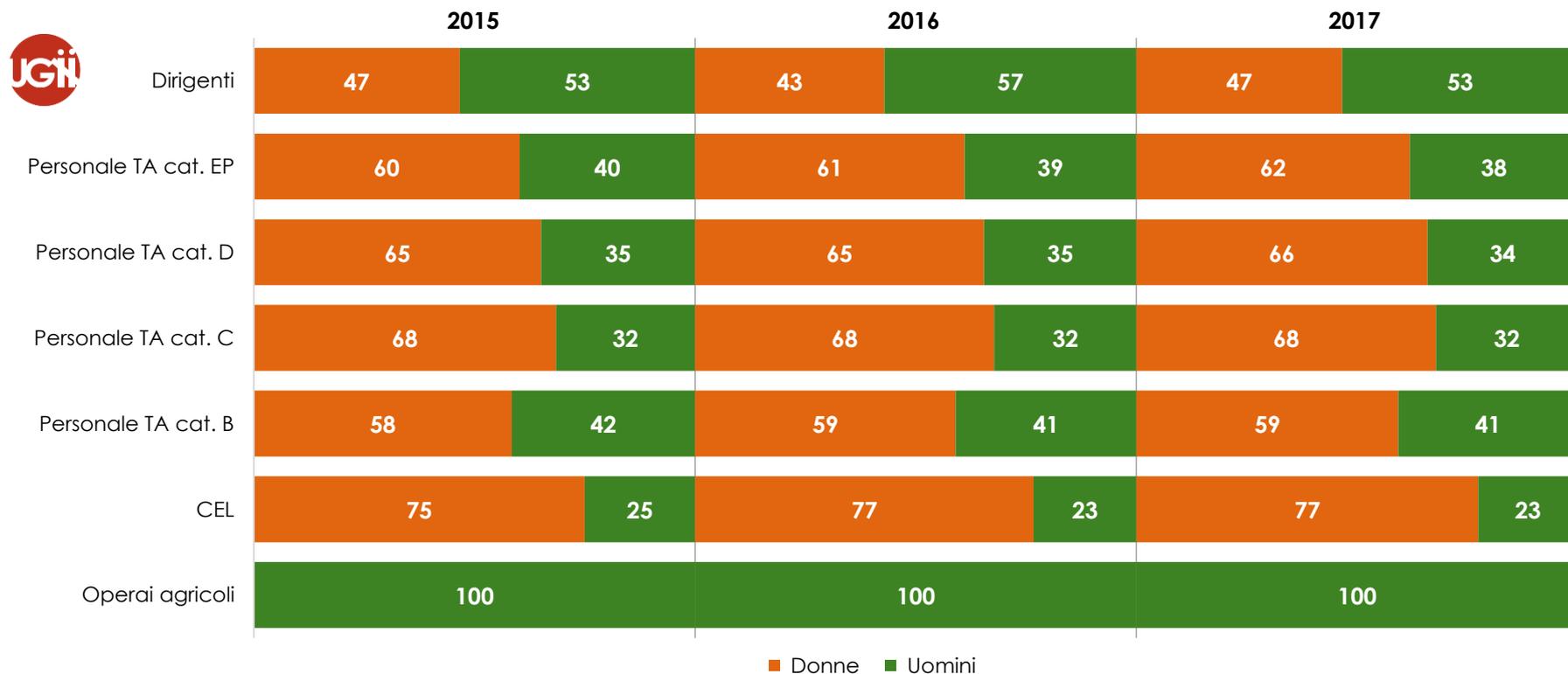
Il Personale Docente

FIGURA 21 – COMPOSIZIONE % DI DONNE E UOMINI IN UNA TIPICA CARRIERA ACCADEMICA NELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA – STUDENTI/ESSE E PERSONALE DOCENTE – CONFRONTO 2011-2016



Il Personale Tecnico Amministrativo

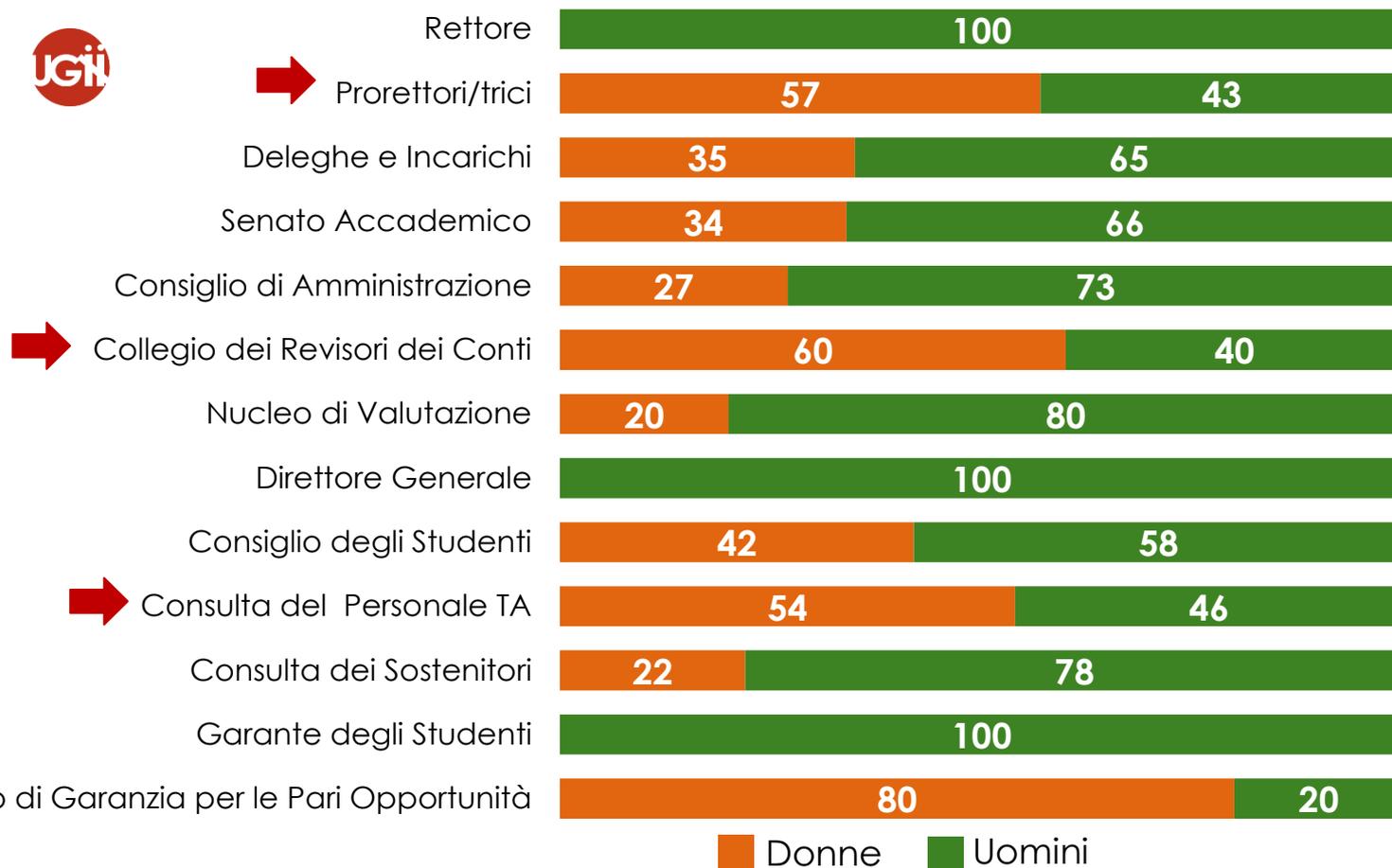
FIGURA 26 - COMPOSIZIONE % PER RUOLO E GENERE* – 2015-2017



* Comprende personale con contratto a tempo indeterminato e determinato.

Le posizioni di vertice

FIGURA 30 – COMPOSIZIONE % DEGLI ORGANI IN CARICA AL 31/12/2017 PER GENERE



La componente femminile rappresenta il 39% dei componenti degli Organi





ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

**CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la
valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le
discriminazioni nel lavoro**

Alma Mater Studiorum Università di Bologna

cug@unibo.it

www.unibo.it