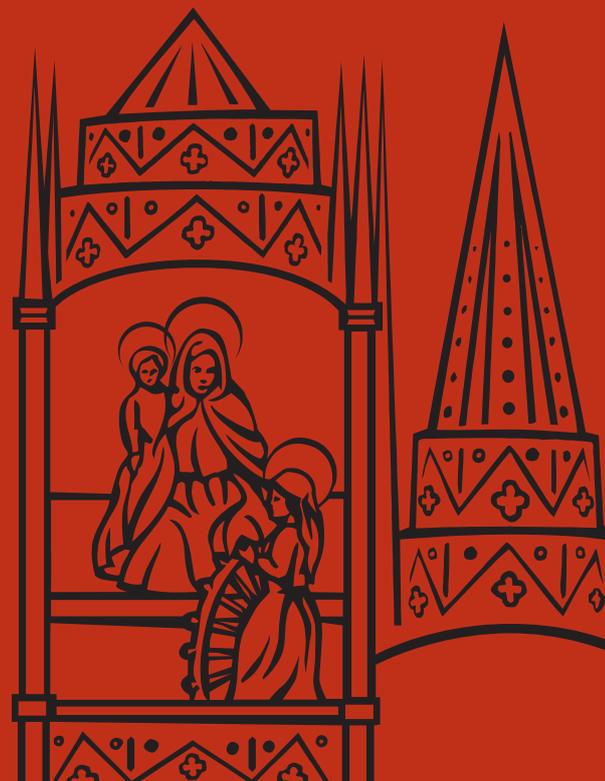


BILANCIO DI GENERE 2015

Executive Summary



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA



Bilancio di genere - Executive Summary a cura di

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
Area Finanza e Controllo di Gestione

Progetto grafico

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna
Area Affari Generali - Settore Comunicazione - Ufficio Comunicazione istituzionale

Foto

© Alma Mater Studiorum - Università di Bologna
Banca Immagine di Ateneo: Area Affari Generali - Settore Comunicazione

L'elaborazione del Bilancio di Genere nel settore pubblico è raccomandata dalla Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità n. 173 del 27/7/2007, nonché prevista nell'ambito del Ciclo della performance (D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009).

L'Alma Mater Studiorum - Università di Bologna ha disposto la stesura del suo primo Bilancio di Genere, come previsto dal Piano di Azioni Positive 2014-2017, attraverso una delibera del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro – CUG del 19 gennaio 2016, allo scopo di contribuire all'analisi interna e alla promozione della parità di genere nell'Ateneo. Questa prima edizione del documento pone particolare attenzione all'esame del contesto, indagando la distribuzione per sesso della componente studentesca, docente e tecnico amministrativa e la partecipazione agli Organi di Ateneo. In un'ottica di *mainstreaming*, a questa analisi seguirà l'adozione di strumenti di rilevazione dei bisogni differenziati anche sulla base del genere e la realizzazione di azioni positive, delle quali saranno periodicamente valutati gli impatti.

Il complesso di analisi e di informazioni esposto nel documento risulta il prodotto di una riflessione che ha coinvolto tutti i membri del Comitato Scientifico e del Comitato Operativo sul Bilancio di Genere, costituiti all'interno dell'Alma Mater, e tiene conto di momenti di coinvolgimento che hanno interessato il personale, gli studenti e le studentesse. Più in generale, le tematiche esaminate prendono spunto dalle principali linee guida sulla parità di genere nella ricerca prodotte a livello nazionale e internazionale e dal confronto con gli atenei che si sono già cimentati nella stesura del Bilancio di Genere. Il documento è stato formulato in stretta integrazione con gli altri strumenti di programmazione e di controllo dell'Università di Bologna, in particolare con il Bilancio Sociale 2015.



1. Regolamentazione e organi a tutela dell'uguaglianza di genere

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

Ha funzioni propositive, consultive e di verifica per lo sviluppo della cultura delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni, nell'ambito delle competenze previste dalla legge e dall'art. 14 dello Statuto di Ateneo. Si avvale dei servizi dedicati alla promozione del benessere lavorativo e opera in stretta collaborazione con la Consigliera di Fiducia.

Composizione	
Presidente	Tullia Gallina Toschi
Rappresentanti del Personale	Valentina Filippi, Valeria Guidoni, Angela Martino*, Chiara Sirk
Rappresentanti dell'Ateneo	Marco Balboni, Gabriele Greppi, Carlotta Pizzo
* Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia,	

Consigliera di Fiducia

Prorettrice alle Risorse Umane, Delegata al Benessere lavorativo, Delegata alle Pari opportunità

Ha il compito di prevenire, gestire e risolvere i casi di molestie, *mobbing* e discriminazione, operando in collaborazione con il CUG e con la Prorettrice alle Risorse Umane. Si rivolge a quanti, tra il personale dell'Ateneo, vogliono affidarsi a un soggetto terzo presso cui trovare ascolto ed eventualmente ottenere supporto e assistenza nella risoluzione delle dinamiche lavorative che determinano l'insorgere di situazioni di disagio. L'incarico è ricoperto dalla Prof.ssa Ornella Montanari.

La carica di Prorettrice alle Risorse Umane ha, tra le altre, funzioni legate alla promozione degli aspetti relativi al benessere lavorativo e alle politiche attive per la sua qualità, così come alle pari opportunità e al sostegno di personale in situazioni di disagio. In virtù delle funzioni delegate dal Rettore, la Prorettrice contribuisce altresì alla definizione della programmazione triennale sia del personale docente che del personale tecnico-amministrativo. L'incarico è ricoperto dalla Prof.ssa Chiara Elefante.

Il Rettore ha delegato le funzioni concernenti il benessere lavorativo alla Prof.ssa Tullia Gallina Toschi e quelle di promozione delle pari opportunità alla Dott.ssa Elena Luppi.



2. Piano delle azioni positive e iniziative realizzate

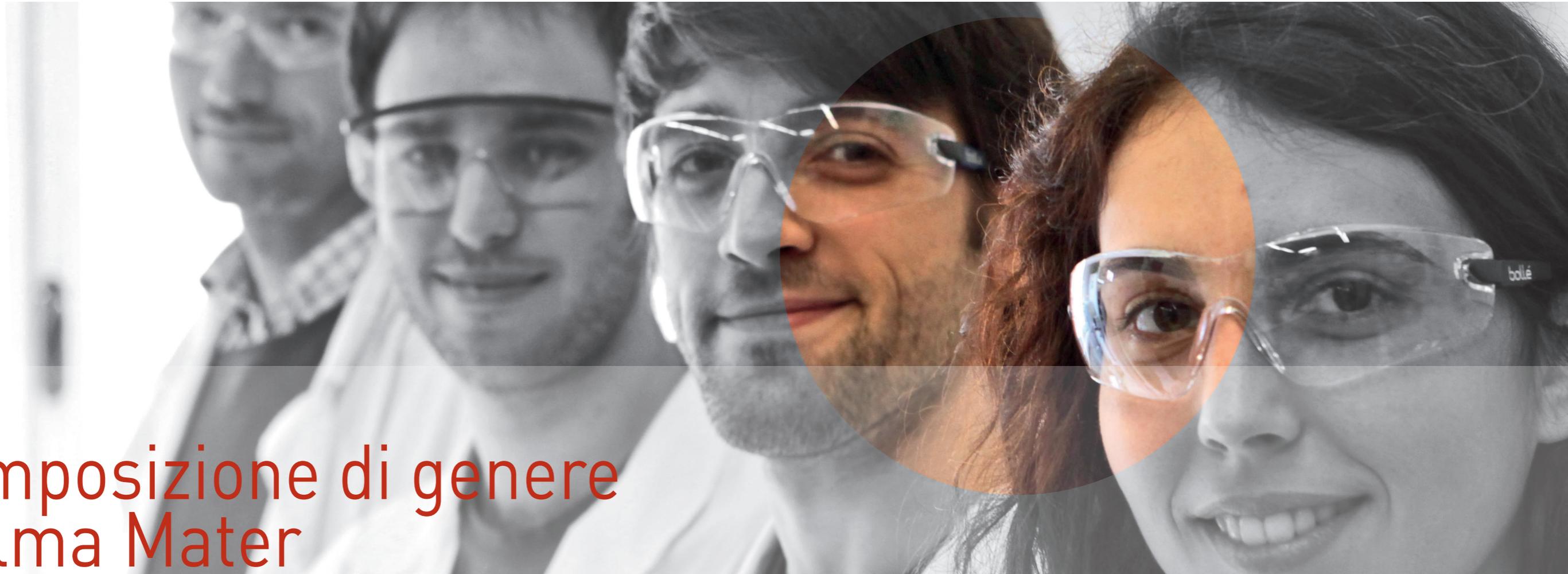
Piano di Azioni Positive

Il Piano di Azioni Positive è un documento di programmazione avente lo scopo di introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro, per realizzare progetti mirati a riequilibrare le situazioni di iniquità di condizioni fra uomini e donne. Il Piano di Azioni Positive 2014-2017 dell'Università di Bologna, elaborato dal CUG di Ateneo, colloca le azioni promosse in diversi ambiti di intervento.

Attività realizzate nel 2015

Azioni di formazione e comunicazione rivolte all'Ateneo e/o aperte al pubblico	<ul style="list-style-type: none"> Il <i>mobbing</i>: conoscere per prevenire: ciclo formativo composto da 6 incontri, svolti tra gennaio e settembre 2015, riconosciuto in termini curriculari e riservato a tutto il personale dell'Ateneo, 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 e 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. Il Comitato Unico di Garanzia, la rete e i servizi correlati: seminario finalizzato a far conoscere le funzioni e le attività svolte dal CUG e a favorire la cultura della qualità della vita lavorativa. La persona come cittadina dell'organizzazione: percorso formativo rivolto ai/alle neoassunti/e dell'Ateneo. CUG e azioni positive – il punto all'Università di Bologna sulla visibilità di genere e sul <i>mobbing</i>: giornata di incontro con altri CUG universitari nazionali aperta a tutto il personale universitario, dedicata al confronto e alla riflessione sulle due principali azioni positive portate avanti nel 2015: contrastare il <i>mobbing</i> ed elaborare un linguaggio attento alle specificità di genere. Visibilità di genere nella comunicazione istituzionale dell'Università di Bologna: documento predisposto dal CUG in collaborazione con un gruppo di esperti/e linguistici composto da docenti dell'Ateneo, inviato al Magnifico Rettore e agli Organi con la richiesta di adottare d'ora in avanti un linguaggio rispettoso delle differenze di genere sul Portale di Ateneo e in ogni forma di comunicazione istituzionale.
--	--

Azioni di <i>networking</i>	<ul style="list-style-type: none"> Serie di attività promosse all'interno e all'esterno dell'Ateneo, al fine di rendere più efficiente e coerente l'azione di tutela e la promozione delle pari opportunità e del benessere lavorativo. Collaborazione con <i>Alma Gender Integrated Research Team -IRT</i>, che mette in relazione docenti che si occupano di questioni di genere, allo scopo di censire e mettere in rete le competenze multidisciplinari di Ateneo sui temi del genere, favorendo l'interazione tra esperti/e di ambiti diversi che possono così più facilmente collaborare a progetti di ricerca, ma anche iniziative didattiche di Ateneo, nazionali e internazionali. Partecipazione a eventi e manifestazioni nazionali e internazionali.
Azioni di promozione e di tutela nell'ambito dell'Organizzazione dell'Ateneo	<ul style="list-style-type: none"> Partecipazione all'elaborazione di diversi strumenti di carattere organizzativo adottati dall'Ateneo e presentazione di progetti volti a meglio integrare la cultura di parità entro la struttura organizzativa. Partecipazione all'elaborazione del questionario per la rilevazione dei bisogni connessi alla realizzazione dell'asilo aziendale. Proseguimento delle attività di coordinamento (aviate nel 2014) e presentazione di un progetto nell'ambito del programma HORIZON 2020, il quale è stato valutato positivamente da parte della Commissione Europea, che ha assegnato, ad agosto 2015, il finanziamento. Il progetto, denominato PLOTINA – <i>Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training</i>, che si svolgerà dal 2016 al 2020, ha come obiettivo la realizzazione di Piani di Eguaglianza di Genere e l'implementazione di azioni dirette all'inclusione della variabile di genere nella ricerca e nella didattica, favorendo il cambiamento culturale.
Azioni di promozione nell'area della ricerca	<ul style="list-style-type: none"> Proposte a favore della VRA. Nell'ottica della rimozione delle discriminazioni e della garanzia delle pari opportunità, il CUG ha proposto, con relativo accoglimento da parte della Commissione VRA, un correttivo ai metodi di valutazione applicati, che tenga conto dei periodi di congedo per maternità e per altre ragioni consentite dalla legge.
Azioni di promozione nell'area della didattica	<ul style="list-style-type: none"> Pubblicazione di un bando per l'attribuzione di 2 premi di studio a studenti/esse iscritti/e all'Alma Mater nell'A.A. 2014/15, che conseguano la laurea magistrale nel corso del medesimo anno accademico, presentando una tesi su un argomento riguardante tematiche di interesse del CUG.
Azioni di supporto e sostegno	<ul style="list-style-type: none"> Supporto, sostegno, aiuto e consiglio effettuato in risposta alle richieste pervenute da colleghi/e di Ateneo, relative a situazioni di disagio psicologico sul luogo di lavoro e segnalazione di potenziali discriminazioni e problematiche relative alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.
Verifica della realizzazione delle azioni positive	<ul style="list-style-type: none"> Attività finalizzata a verificare se le richieste e osservazioni promosse dal CUG vengono accolte dall'Ateneo e correttamente applicate



3. Composizione di genere dell'Alma Mater

Gli Studenti e le Studentesse

Nell'A.A. 2015/16 tra gli iscritti e le iscritte la quota di donne risulta sempre prevalente: 53% nella laurea, 56% nella laurea magistrale, 63% nella laurea a ciclo unico e 56% nel vecchio ordinamento.

L'esame degli iscritti e delle iscritte per Scuola mostra l'operare del fenomeno diffuso a livello internazionale noto come "segregazione orizzontale"¹, infatti le donne rappresentano oltre l'80% della componente studentesca nelle Scuole di Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione, di Psicologia e di Scienze della Formazione e, viceversa, risultano poco più del 20% nella Scuola di Ingegneria e Architettura.

Analizzando per genere gli abbandoni al primo anno delle matricole dell'A.A. 2014/15 emerge che (ad eccezione delle Scuole di Agraria e Medicina Veterinaria, di Medicina e Chirurgia e di Scienze, nelle quali esiste parità), gli uomini tendono ad abbandonare gli studi in percentuale maggiore rispetto alle donne, indipendentemente dalla prevalenza di genere degli immatricolati e delle immatricolate della Scuola.

Il fenomeno della "segregazione orizzontale" persiste anche nei Corsi di Dottorato di ricerca. Analizzando le scelte di iscrizione di uomini e donne al primo anno del XXVII ciclo dei Corsi di Dottorato di ricerca risulta che: il 26% degli uomini contro solo l'11% delle donne sceglie di iscriversi a Dottorati rientranti nell'area di Ingegneria dell'Informazione, Industriale, Civile e Architettura; il 23% sia di uomini che donne si iscrive a Dottorati dell'area di Scienze, Scienze Matematiche e Informatiche; il 19% di uomini

e il 17% delle donne si iscrive a Dottorati dell'area Scienze Sociali, Economiche e Giuridiche; il 12% di uomini contro il 20% di donne si iscrive a Dottorati dell'area delle Scienze Umanistiche e Artistiche; il 10% di uomini contro il 15% di donne si iscrive a Dottorati dell'area di Scienze Mediche; il 9% di uomini contro il 14% di donne si iscrive a Dottorati dell'area delle Scienze Agrarie e Veterinarie.

In termini di performance di laurea, le donne tendono a ottenere risultati superiori agli uomini. Tra tutti i laureati il 59% è rappresentato da donne mentre, tra coloro che raggiungono la laurea in corso, le donne costituiscono il 61%. Il 65% delle donne ottiene un voto di laurea superiore a 100/110 (il 24% la valutazione massima di 110 e lode), contro il 56% di uomini (il 21% la valutazione massima di 110 e lode).

1. Tale fenomeno vede le donne preferire l'iscrizione in Scuole in cui prevalgono le discipline di area umanistica e sociale, mentre gli uomini preferire Scuole che presentano maggiormente discipline dell'area cosiddetta STEM – *Science, Technology, Engineering and Mathematics*.

Il Personale Docente

La distribuzione del personale addetto alla ricerca si mantiene pressoché costante nel triennio 2013-2015, **evidenziando l'operare del fenomeno diffuso a livello internazionale noto come "segregazione verticale"**². In particolare, osservando l'andamento di una tipica carriera accademica presso l'Alma Mater si può notare anche **l'operare del fenomeno noto come *leaky pipeline***, che segnala una inversione di tendenza tra la posizione di studente e studentessa e laureato e laureata, in cui prevale la quota femminile (nel 2015 rispettivamente pari a 55% e 59%), quella di dottorando e dottoranda e dottore e dottoressa di ricerca, che evidenzia una situazione vicina alla parità di genere, e i ruoli strutturati di ricercatore e ricercatrice e docente di I e di II fascia, che registrano viceversa la netta prevalenza della componente maschile (con la quota di donne rispettivamente decrescente e nel 2015 pari a 48%, 41% e 22%).

Nel 2015, **l'indice di *Glass Ceiling***³ per l'Ateneo assume il valore di **1,8**, segnalando l'esistenza di barriere, spesso invisibili, che si oppongono alla progressione al livello massimo di carriera delle donne docenti. Queste barriere derivano dall'esistenza di stereotipi e da ragioni di origine storica, sociale e culturale. In particolare, **la quota di donne tra i docenti e le docenti di I fascia supera il terzo in un'unica area CUN** (11 – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche, in cui le donne rappresentano il 44% del totale).

L'esame del Personale docente per Dipartimento di afferenza, mostra l'operare congiunto di fenomeni di segregazione verticale e orizzontale. Sui 33 Dipartimenti che compongono l'Università di Bologna, nel 2015 il numero di docenti donne di I fascia risulta superiore a quello degli uomini solo in 4 casi (tutti che riguardano Dipartimenti di discipline Umanistiche e Sociali), mentre negli altri casi, salvo l'ipotesi di perfetta parità del Dipartimento di Psicologia, la prevalenza del genere maschile è netta. Si evidenziano peraltro due casi di esclusiva presenza di uomini tra i professori ordinari (Dipartimento di Architettura e Dipartimento di Ingegneria Industriale).

2. Tale fenomeno registra la progressiva riduzione della presenza femminile al salire della scala gerarchica.

3. L'indice di *Glass Ceiling* è determinato come il rapporto tra la quota di donne tra il personale docente e la quota di donne tra i docenti di I fascia. Un valore dell'indice pari ad uno segnala parità di genere nella probabilità di raggiungere il ruolo più elevato di carriera (I fascia); un valore superiore a uno mostra la presenza dell'effetto noto come "soffitto di vetro" (*glass ceiling effect*), che indica maggiore difficoltà per le donne nel raggiungere il ruolo più elevato di carriera; viceversa se l'indice assume un valore inferiore a 1. Cfr.: *European Union – Directorate-General for Research and Innovation (2016), She Figures 2015, Brussels, pag. 137*.

Il Personale Tecnico Amministrativo

Tra il Personale Tecnico Amministrativo (TA) e i Lettori e Collaboratori Linguistici (CEL) il genere femminile è stabilmente prevalente nel triennio 2013-2015. In media, nel 2015 le donne rappresentano il 65% del TA e il 75% dei CEL. L'incidenza del personale femminile cresce se si esamina solo il personale con contratto TA a tempo determinato (73%).

Nella categoria TA non si osservano scostamenti significativi nella distribuzione di genere tra qualifiche contrattuali (B, C, D, EP), mentre la quota femminile scende sotto quella maschile tra i Dirigenti (dove le donne rappresentano il 47% del totale). Questo andamento **mostra come sia operante anche nella componente TA il fenomeno del *glass ceiling***, che mostra come le donne, pur presenti in numero superiore agli uomini nei precedenti livelli gerarchici, incontrano degli ostacoli, spesso legati a stereotipi e aspetti storico-culturali, che rendono maggiormente difficile per loro raggiungere la posizione di vertice (dirigenza).

L'analisi dei diversi tipi di assenza del personale TA mostra come le donne utilizzino maggiormente tali strumenti per il lavoro di cura. In particolare, **il congedo di maternità e paternità del personale TA rimane una prerogativa quasi esclusivamente femminile.**

Nel 2015 hanno ricevuto una formazione il 77% delle donne e il 70% degli uomini in servizio, evidenziando un progressivo avvicinamento alla parità nel triennio 2013-2015. L'esame dei partecipanti ai corsi di formazione mostra una maggiore partecipazione femminile: circa il 70% dei partecipanti è di genere femminile e le donne sono destinatarie del 70% delle ore di formazione erogate.

Gli Organi di Ateneo e le posizioni di vertice nella ricerca e nella didattica

Gli uomini rappresentano il 63% del totale dei componenti degli Organi dell'Ateneo in carica dall'1/11/2015 e la maggioranza o esclusività dei membri di 10 su 13 Organi. Gli organi monocratici sono sempre ricoperti da uomini (Rettore, Direttore Generale, Garante degli Studenti/esse), mentre la presenza di donne nel Consiglio di Amministrazione e nel Senato Accademico è pari a circa il 30%.

Alla fine del 2015 vi sono 4 donne tra i 33 Direttori e Direttrici di Dipartimento, mentre sono 2 le donne tra gli 11 Presidenti e Presidentesse delle Scuole. La quota di donne prevale tra i Coordinatori e le Coordinatrici di Corsi di Dottorato di ricerca solo in 3 aree CUN, mentre in 6 aree CUN si registra la presenza esclusiva di uomini in tale posizione.



4. Investimenti effettuati per la promozione delle pari opportunità

L'inserimento della variabile sesso/genere nella didattica e nella ricerca

Nell'A.A. 2015/16 sono state erogate 42 attività formative che contengono nel loro titolo tematiche connesse al sesso/genere; esse risultano concentrate in Scuole a prevalente vocazione umanistica e sociale.

Dall'A.A. 2006/07 è attivo, nel corso di Letterature moderne comparate e postcoloniali, il Curriculum di laurea magistrale "**Women's and Gender Studies – Studi di Genere e delle Donne (GEMMA)**", un programma d'eccellenza selezionato dalla Commissione Europea come il primo **Erasmus Mundus Master's Degree in Europa sul tema Women's and Gender Studies**.

Nel triennio 2013-2015 nell'Ateneo sono state presentate 11 tesi di dottorato e sono stati attivati 18 assegni di ricerca che presentano nel titolo tematiche legate al genere.

In occasione delle giornate dell'orientamento "**Almaorienta 2016**", organizzate dall'Alma Mater per gli studenti e le studentesse degli istituti superiori, è stato curato uno spazio rivolto a informare e sensibilizzare sulle tematiche di genere, attraverso materiali, testimonianze e indicazioni, svolgendo altresì azioni di orientamento in ottica di genere sui percorsi di studio che risultano più sbilanciati in Ateneo.

Attività realizzate nel 2015			
Alma Gender Integrated Research Team (Alma Gender IRT)	Associazione delle Docenti Universitarie dell'Università di Bologna (AddU)	Centro Studi sul Genere e l'Educazione (CSGE)	Centro di Studi Interdisciplinari sulla Mediazione e la Traduzione a opera di e per ragazze/i (MeTRa)
Istituito nel 2015, riunisce oltre 100 studiose e studiosi afferenti a 28 Dipartimenti dell'Ateneo. Attraverso le varie iniziative realizzate annualmente, persegue gli scopi di promozione della ricerca e della didattica sensibili alle questioni di genere e il sostegno alle pari opportunità all'interno della comunità di studio, ricerca e di lavoro dell'Università di Bologna.	Costituita nel 1992, si propone di promuovere i rapporti tra docenti appartenenti a Dipartimenti diversi, favorire lo scambio di idee e la collaborazione sia nella ricerca sia nella didattica, sostenere il raggiungimento dei giusti obiettivi da parte di coloro che diano prova di serietà, produttività scientifica e impegno didattico, di affrontare i problemi relativi all'organizzazione universitaria.	Attivo dal 2009 presso il Dipartimento di Scienze dell'Educazione, si dedica alla ricerca sul genere e all'educazione nell'ottica dei gender studies. Attraverso un approccio multi e interdisciplinare, promuove ricerca e formazione su ambiti quali: educazione di genere, superamento di stereotipi e discriminazioni, educazione contro la violenza di genere, processi identitari, rappresentazioni sociali e mediatiche delle differenze di genere, rapporto tra genere e migrazione.	Fondato nel 2014 presso il Dipartimento di Interpretazione e Traduzione del Campus di Forlì, promuove ricerche che spaziano dalle problematiche linguistiche, pedagogiche e interculturali connesse alla traduzione di testi orientati a un pubblico di giovani lettrici e lettori, alla riflessione critica sul cosiddetto <i>Child Language Brokering</i> , la mediazione linguistica e culturale a opera di minori, figlie e figli di immigrati o appartenenti a minoranze etnico-linguistiche presenti in Emilia Romagna e in Italia, in un'ottica di genere.

Gli eventi promossi nel territorio

L'Alma Mater promuove la valorizzazione delle tematiche legate al genere anche attraverso l'organizzazione, la partecipazione, il patrocinio, la divulgazione di numerose iniziative pubbliche che hanno luogo nelle città in cui ha sede l'Ateneo, ma anche a livello nazionale ed internazionale, nonché attraverso la disseminazione di pubblicazioni e di ricerche che affrontano temi di genere. Tra le numerose iniziative organizzate dall'Ateneo o alle quali ha preso parte nel 2015, se ne segnalano alcune: "La violenza contro le donne. Un problema di civiltà", Seminario e Film-Documentario; "8 marzo: non solo parole, un incontro per riflettere", riflessioni sulla carriera femminile nelle professioni; "La contabilità sociale, ambientale e di genere", Conferenza Internazionale e Doctoral Colloquium, Campus di Forlì; "Race for the cure", corsa e camminata contro il tumore al seno; Unibo e "Nuvola Rosa" ancora insieme: scienza e tecnologia per crescere.

Una prima lettura degli investimenti effettuati in termini economico-finanziari

Nel 2015, l'Alma Mater ha investito 7.600 euro per interventi direttamente connessi alla promozione delle pari opportunità, attraverso il budget assegnato al CUG e il premio per tesi di laurea magistrale assegnato dal CSGE, e ulteriori 153.630 euro per interventi indirettamente rivolti alle politiche per la parità di genere, finalizzati a sostenere servizi che culturalmente gravano maggiormente sulle donne, tramite il "Contributo per l'iscrizione dei figli ai nidi di infanzia", contributo monetario a cui può accedere il personale Dirigente, TA e CEL, e il "Premio di natalità", sussidio finanziario a cui può accedere il personale TA e CEL.

	Componenti e posizione
Organo Promotore	CUG
Comitato Scientifico	Francesco Ubertini, Magnifico Rettore Chiara Elefante, Preretrice alle Risorse Umane Tullia Gallina Toschi, Presidente del CUG Elena Luppi, Delegata alle Pari Opportunità Angelo Paletta, Delegato al Bilancio Ornella Montanari, Consigliera di Fiducia Benedetta Siboni, Responsabile del Progetto Bilancio di Genere
Comitato Operativo	Daniela Sangiorgi, Assegnista di ricerca del Dipartimento di Scienze Aziendali Marco Balboni, Valentina Filippi, Tullia Gallina Toschi, Gabriele Greppi, Valeria Guidoni, Angela Martino, Carlotta Pizzo, Chiara Sirk, Componenti del CUG Camilla Valentini, Danilo Roberto Cinti, Vincenzo de Filippis, Gian Piero Mignoli, Anja Riceputi, Luca Ramazzotti ARAG - Settore Programmazione e Supporto alla Valutazione Michele Toschi, APOS - Settore Sistemi informativi e documentali del personale Barbara Neri, APOS - Settore Formazione Mirella Cerato, Michela Versari, Paola Cappelli, Vincenza Ferraro, Alex Rinaldi, AAGG - Settore Comunicazione

Contatti e approfondimenti

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro - CUG
cug@unibo.it

www.unibo.it/bilanciodigenere





ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

www.unibo.it