

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

---

ANNO 2020

---

## Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE” .....	1
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
ANNO .....	1
<b>SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni</b> .....	<b>3</b>
<b>TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento)</b> .....	<b>3</b>
<b>TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA</b> .....	<b>4</b>
<b>TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE</b> .....	<b>4</b>
<b>TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE</b> .....	<b>5</b>
<b>TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO</b> .....	<b>5</b>
<b>TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO</b> .....	<b>6</b>
<b>TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO</b> .....	<b>6</b>
<b>TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO</b> .....	<b>6</b>
<b>TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’</b> .....	<b>7</b>
<b>TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE</b> .....	<b>8</b>
<b>TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’</b> .....	<b>8</b>
<b>SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti</b> .....	<b>10</b>
<b>SEZIONE 3. Azioni da realizzare</b> .....	<b>16</b>



**Tipo di amministrazione:**

**UNIVERSITA' STATALE – ALMA MATER STUDIORUM UNIVERSITA' DI BOLOGNA**

**SITUAZIONE AL 31.12.19**

## SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macro aree rappresentative

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)**

Classi età Inquadramento	UOMINI						DONNE					
	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	61 e oltre	TO-TALE*	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	61 e oltre	TO-TALE**
Cat. DG	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
Cat. DIR	-	-	2	4	-	6	-	-	1	5	1	7
Cat. EP	-	-	29	28	10	67	-	3	49	44	9	105
Cat. D	5	52	129	118	19	323	10	129	297	181	30	647
Cat. C	16	64	150	196	39	465	26	138	320	412	87	983
Cat. B	2	17	31	47	22	119	-	9	29	82	49	169
Cat. CEL	-	-	4	3	5	12	-	1	11	27	13	52
Cat. LC	-	-	-	1	1	2	-	-	-	-	5	5
<b>Totale personale</b>	<b>23</b>	<b>133</b>	<b>345</b>	<b>398</b>	<b>96</b>	<b>995</b>	<b>36</b>	<b>280</b>	<b>707</b>	<b>751</b>	<b>194</b>	<b>1.968</b>
<b>% sul personale complessivo</b> <b>**</b>	<b>2,3</b>	<b>13,4</b>	<b>34,7</b>	<b>40,0</b>	<b>9,6</b>	<b>100,0</b>	<b>1,8</b>	<b>14,2</b>	<b>35,9</b>	<b>38,2</b>	<b>9,9</b>	<b>100,0</b>

\* è stato aggiunto in quanto presente in altre tabelle e formalmente corretto.

\*\* inteso come l'incidenza della classe di età sul totale di genere.

**Nota Metodologica** – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

Tabella standard da compilare separatamente per:

- gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
- per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc) con specificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc);
- personale non dirigenziale (es. Profilo e livello).

**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	61 e oltre	Tot	% di colonna	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	61 e oltre	Tot	% di colonna
Tempo Pieno	23	130	322	368	95	938	94,3	36	262	559	609	175	1.641	83,4
Part Time >50%	-	3	22	29	1	55	5,5	-	18	148	137	19	322	16,4
Part Time <50%	-	-	1	1	-	2	0,2	-	-	-	5	-	5	0,3
<b>Totale</b>	<b>23</b>	<b>133</b>	<b>345</b>	<b>398</b>	<b>96</b>	<b>995</b>	<b>100,0</b>	<b>36</b>	<b>280</b>	<b>707</b>	<b>751</b>	<b>194</b>	<b>1.968</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale %</b>	<b>2,3</b>	<b>13,4</b>	<b>34,7</b>	<b>40,0</b>	<b>9,6</b>	<b>100,0</b>		<b>1,8</b>	<b>14,2</b>	<b>35,9</b>	<b>38,2</b>	<b>9,9</b>	<b>100,0</b>	

**Nota metodologica** – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Art. 75	65	28,1	102	24,0	167	25,5
Art. 91 comma 1	125	54,1	245	57,6	370	56,4
Art. 91 comma 3	41	17,7	78	18,4	119	18,1
<b>Totale personale</b>	<b>231</b>	<b>100,0</b>	<b>425</b>	<b>100,0</b>	<b>656</b>	<b>100,0</b>
<b>% sul personale complessivo*</b>	974	23,7	1.904	22,78	2.878	22,8

\*il personale complessivo è composto dalla somma delle seguenti Categorie: EP, D, C, B.

**TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	61 e oltre	Tot	% di colonna	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	61 e oltre	Tot	% di colonna
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	16	48	23	3	4	94	9,4	28	95	49	10	4	186	9,5
Tra 3 e 5 anni	0	31	266	361	82	740	74,2	0	44	507	678	168	1.397	71,4
Tra 5 e 10 anni	0	7	4	7	0	18	1,8	3	33	26	21	4	87	4,4
Superiore a 10 anni	2	52	55	28	8	145	14,5	0	113	128	40	6	287	14,7
<b>Totale</b>	<b>23</b>	<b>133</b>	<b>345</b>	<b>398</b>	<b>96</b>	<b>997</b>	<b>100,0</b>	<b>36</b>	<b>280</b>	<b>707</b>	<b>751</b>	<b>194</b>	<b>1.957</b>	<b>100,0</b>
<b>Totale %</b>	<b>2,3</b>	<b>13,3</b>	<b>34,6</b>	<b>39,9</b>	<b>9,6</b>	<b>100,0</b>		<b>1,8</b>	<b>14,3</b>	<b>36,1</b>	<b>38,4</b>	<b>9,9</b>	<b>100,0</b>	

**Nota Metodologica** – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età.

**TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media*	Retribuzione netta media*	Valori assoluti	%
Cat. DIR	100.941,6	101.211,8	-270,2	-0,3%
Cat. EP	43.217,2	41.231,4	1.985,8	4,8%
Cat. D	31.592,2	30.684,0	908,3	3,0%
Cat. C	27.186,3	26.786,7	399,6	1,5%
Cat. B	24.839,5	24.750,3	89,2	0,4%
Cat. CEL	35.553,4	34.928,3	625,2	1,8%
Cat. LC	19.889,2	18.912,7	976,5	5,2%
<b>Totale personale</b>	<b>30.217,5</b>	<b>29.450,7</b>	<b>560,8</b>	<b>1,9%</b>
<b>% sul personale complessivo**</b>	<b>37%</b>	<b>63%</b>		<b>100 %</b>

\*Per retribuzione media netta abbiamo inteso lo stipendio medio lordo (che comprende le voci fisse, le indennità e le voci accessorie, escluse le voci ospedaliere).

\*\* Percentuale sulla retribuzione complessiva di uomini e donne a tempo pieno in servizio per tutti i mesi nel corso dell'anno.

**Nota Metodologica** – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali.

**TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	-		-			
Laurea magistrale	5	<b>71,4</b>	7	100,0	<b>12</b>	<b>85,7</b>
Master di I livello	-	-	-	-	-	
Master di II livello	2	<b>28,6</b>	-	-	<b>2</b>	<b>14,3</b>
Dottorato di ricerca	-		-	-	-	
<b>Totale personale</b>	<b>7</b>	<b>100,0</b>	<b>7</b>	<b>100,0</b>	<b>14</b>	<b>100,0</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>50,0</b>		<b>50,0</b>		

**Nota Metodologica** - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc).

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

**I dati non sono stati esposti in quanto non rappresentativi della situazione attuale dell'Amministrazione, poiché le informazioni relative al titolo di studio in possesso del personale non dirigenziale di questo Ateneo è dichiarato al momento dell'assunzione; pertanto l'informazione al momento non risulta tracciata.**

**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

**I dati sono agli atti del Settore Selezione e Contratti e del Settore Stato Giuridico Docenti, dell'Area del Personale; in attesa dell'avvio dei processi di digitalizzazione che consentiranno una estrazione automatica, i dati sono reperibili in forma cartacea. L'Amministrazione, in ogni caso, adempie agli obblighi di legge, assicurando pari opportunità e parità di genere, garantendo la composizione delle commissioni, secondo le riserve previste dalla normativa.**

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ'**

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	61 e oltre	Tot	% di colonna	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	61 e oltre	Tot	% di colonna
Personale che fruisce di part time a richiesta orizzontale	0	1	5	8	3	17	24,6	0	7	85	83	13	188	53,0
Personale che fruisce di part time a richiesta verticale	0	2	14	15	2	33	47,8	0	4	38	40	11	93	26,2
Personale che fruisce di part time a richiesta misto	0	0	0	0	0	0	-	0	0	0	1	0	1	0,3
Personale che fruisce di part time a richiesta verticale su base annua	0	0	4	5	0	9	13,0	0	1	22	26	1	50	14,1
Personale che fruisce di telelavoro	-	2	4	4	-	10	14,5	-	3	11	9	-	23	6,5
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>27</b>	<b>32</b>	<b>5</b>	<b>69</b>		<b>0</b>	<b>15</b>	<b>156</b>	<b>159</b>	<b>25</b>	<b>355</b>	
<b>Totale %*</b>	<b>0,0</b>	<b>7,2</b>	<b>39,1</b>	<b>46,4</b>	<b>7,2</b>	<b>100,0</b>		<b>0,0</b>	<b>4,2</b>	<b>43,9</b>	<b>44,8</b>	<b>7,0</b>	<b>100,0</b>	

\* inteso come l'incidenza della classe di età sul totale di genere.

**Nota Metodologica:** Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

**TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	N. medio di permessi *	Valori assoluti	N. medio di permessi *	Valori assoluti	N. medio di permessi *
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1.761	<b>1,8</b>	4.741	<b>2,4</b>	6.502	<b>2,19</b>
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	4.221,5 (pari a 586,32 giorni medi)	<b>4,2</b>	8.830,88 (pari a 1226,51 giorni medi)	<b>4,5</b>	13.052,38 ore	<b>4,41</b>
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	356	<b>0,4</b>	4.455	<b>2,3</b>	4.811	<b>1,62</b>
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	455,2 (pari a 63,22 giorni medi)	<b>0,5</b>	3.810,05 (pari a 529,17 giorni medi)	<b>1,9</b>	4.265,25 ore	<b>1,44</b>
<b>Totale</b>	2.766,54 giorni	<b>2,8</b>	10.951,68 giorni	<b>5,6</b>	13.718,22 giorni	<b>4,63</b>
<b>Numero medio di permessi sul personale complessivo</b>		<b>0,9</b>		<b>3,7</b>		

\* il numero medio di permessi è stato calcolato dividendo il numero totale dei permessi per il numero totale del personale TA diviso per genere.

**TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'**  
**TABELLA 1.11 - ORE DI FORMAZIONE FRUITE (Ore aula di tutte le Partecipazioni) PER TIPO DI FORMAZIONE, GENERE E ETA' IN CLASSI - Anno 2019**

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	61 e oltre	Tot	% di colonna	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	61 e oltre	Tot	% di colonna
Obbligatoria (sicurezza)	769	864	1.313	1.394	374	<b>4.714</b>	<b>32,7</b>	838	1.084	1.950	1.469	286	<b>5.627</b>	<b>18,3</b>
Aggiornamento professionale	304	1.313	3.264	3.303	397	<b>8.581</b>	<b>59,6</b>	692	4.054	8.485	7.355	1.111	<b>21.697</b>	<b>70,7</b>
Competenze manageriali/Relazionali	-	-	65	215	24	<b>304</b>	<b>2,1</b>	15	137	562	370	57	<b>1.141</b>	<b>3,7</b>
Tematiche CUG	34	86	192	239	16	<b>567</b>	<b>3,9</b>	46	286	737	622	128	<b>1.819</b>	<b>5,9</b>
Violenza di genere	-	-	-	10	-	<b>10</b>	<b>0,1</b>		25	10	25	-	<b>60</b>	<b>0,2</b>
Altro (altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ...)	40	113	58	12	-	<b>223</b>	<b>1,5</b>	56	154	61	57	3	<b>331</b>	<b>1,1</b>
<b>Totale ore fruite</b>	<b>1.147</b>	<b>2.376</b>	<b>4.892</b>	<b>5.173</b>	<b>811</b>	<b>14.399</b>	<b>100,0</b>	<b>1.647</b>	<b>5.740</b>	<b>11.805</b>	<b>9.898</b>	<b>1.585</b>	<b>30.675</b>	<b>100,0</b>
<b>% ore fruite</b>	<b>8,0</b>	<b>16,5</b>	<b>34,0</b>	<b>35,9</b>	<b>5,6</b>	<b>100,0</b>		<b>5,4</b>	<b>18,7</b>	<b>38,5</b>	<b>32,3</b>	<b>5,2</b>	<b>100,0</b>	

**Nota Metodologica** – Inserire la somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati). **Qualora l'amministrazione, allo stato attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà, esclusivamente per l'anno 2020, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.**

## SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

### 2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

**Nota Metodologica** – Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive o ulteriore ad esso.

Indicare inoltre se l'amministrazione ha provveduto a redigere il bilancio di genere.

**SI RIPORTA NEL SEGUITO LA SINTESI DELLE INIZIATIVE REALIZZATE DAL CUG NEL 2019, CON IL SUPPORTO DELLE AREE DELL'AMMINISTRAZIONE, CON I RELATIVI DATI DI ATTIVITA' E RISULTATO.**

**PER UNA RENDICONRTAZIONE DETTAGLIATA DELLE SINGOLE INIZIATIVE SI RINVIA A QUANTO ILLUSTRATO NEL TESTO DELLA RELAZIONE.**

**SI PRECISA CHE TUTTE LE INIZIATIVE NEL SEGUITO RENDICONTATE ERANO PREVISTE NEL PIANO DI AZIONI POSITIVE DELL'UNIVERSITA' DI BOLOGNA (SI VEDA ALLEGATO N. 2).**

\*\*\*

### ATTIVITA' DI FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E COMUNICAZIONE

#### **Iniziativa: Ciclo di Seminari formativi "Cambiamento, Relazioni e Resilienza"**

Date e Relatori: 10 maggio (prof.ssa Rita Chiesa), 31 maggio (prof. Elvis Mazzoni), 28 giugno (prof. Cristian Balducci)

#### Partecipazione:

N. partecipanti interni Unibo: 367

- Profilo: dirigente (0,3%), personale TA: EP (5,2%), D (37,3%), C (48%), B (4,6%), personale docente: II fascia (1,1%), ricercatore (2,2%), altro (1,3%)
- Genere: donne (79%), uomini (21%)
- Struttura di appartenenza: aree dell'amministrazione generale (66,8%), dipartimenti (33,2%)
- Sede di partecipazione: Bologna (68%); Cesena (3%), Forlì (8%), Ozzano dell'Emilia (7%), Ravenna (8%), Rimini (6%)

N. partecipanti esterni: 42 (79% donne)

- Membri CUG delle seguenti amministrazioni: Consigliera di Parità della Provincia di Forlì-Cesena; Regione Emilia Romagna; ARPAE ER; ER-GO; Comune di Bologna; Comune di Cesena; Comune di Ravenna; Comune di Rimini; Città metropolitana di Bologna; Provincia di Forlì-Cesena; Provincia di Ravenna; Provincia di Rimini

#### Gradimento:

Esiti questionario sottomesso al personale interno a Unibo:

- Tasso di risposta: 41% (89% personale TA, 3% personale docente, 8% N/A);
- Risultati: i seminari hanno soddisfatto le aspettative (98%), ampliato le conoscenze sui temi trattati (100%), i loro contenuti saranno utilizzati nella futura attività lavorativa (90%).

Esiti questionario sottomesso a partecipanti esterni a Unibo:

- Tasso di risposta: 36%;
- Risultati: i seminari: hanno soddisfatto le aspettative (100%), hanno ampliato le conoscenze sui temi trattati (100%), i loro contenuti saranno utilizzati nella futura attività lavorativa (93%).

#### **Iniziativa: Seminario formativo "Mobbing: Risorse per prevenirlo e servizi offerti dall'Ateneo"**

Data e Relatore: 7 novembre (prof. Marco Depolo)

#### Partecipazione:

- N. partecipanti: totali 269 (di cui 1,5% esterni a Unibo);
- Genere: 81% donne, 19% uomini;
- Profilo dei partecipanti Unibo: dirigente (0,4%), personale TA e CEL (95,9%), personale docente e assegnisti/e di ricerca (3%), non indicato (0,7%);
  - Sede di partecipazione: Bologna (75%); Cesena (3%), Forlì (5%), Ozzano dell'Emilia (3%), Ravenna (5%), Rimini (2%), Distal (7%);
  - Membri esterni a Unibo, provenienti dai CUG delle seguenti amministrazioni: AUSL - Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna, ER-GO, Comune di Cesena.

#### **Iniziativa: Seminario “#RI#VOL#UAZIONE – Le pari opportunità per costruire il futuro: le azioni dell'Università di Bologna come leve di cambiamento”**

Organizzato in collaborazione con il progetto PLOTINA e Alma Gender IRT.

Data e sede: 8 marzo, Aula M - Complesso Belmeloro, Bologna.

#### Partecipazione:

- N. partecipanti: totali 34 (di cui esterni a Unibo il 21%);
- Genere: 94% donne, 6% uomini;
- Profilo: dirigente (3%), personale TA (23%), personale docente e assegnisti/e di ricerca (38%), componente studentesca (6%), esterni/cittadini (21%), altro/non indicato (9%).

#### **Iniziativa: Seminario pubblico “Bilancio di genere e azioni per le pari opportunità nelle università dell'Emilia Romagna”**

Organizzato in collaborazione i CUG di UniFe, UniMore, UniParma e con la collaborazione della Commissione assembleare per la Parità e i Diritti delle Persone dell'Assemblea Regionale dell'Emilia Romagna.

Data e sede: 22 novembre, Regione Emilia-Romagna – Sala Guido Fanti, viale Aldo Moro n. 50, Bologna.

#### Partecipazione:

- Nr. partecipanti: totali 21;
- Genere: 95% donne, 5% uomini;
- Enti di provenienza: Unibo (personale docente e TA); Unimore, Comune di Bologna, CUG Regione Emilia Romagna, ERGO, Giornalisti, Progetto Donna, Regione Emilia Romagna, Servizio Area Reno, UOC, Work Wide Woman, Ospedale Sant'Orsola.

#### **Iniziativa: Seminario pubblico “La rappresentazione della violenza di genere”**

Organizzato in collaborazione con Protettorato alle Risorse Umane, la Delegata alle Pari Opportunità dell'Ateneo e Alma Gender IRT.

Data e sede: 25 novembre, Accademia delle Scienze – Sala Ulisse, Via Zamboni n. 31, Bologna.

#### Partecipazione:

- N. partecipanti: totali 47 (di cui esterni a Unibo il 38%);
- Genere: 85% donne, 15% uomini.
- Profilo interni Unibo: personale TA (17%), personale docente e assegnisti di ricerca (13%), assegnisti/e di ricerca e dottorandi/e (11%), studenti (13%), altro/non indicato (8%), esterni (38%);
- Enti di provenienza degli esterni a Unibo: AUSL Bologna, Comune di Bologna, ER-GO, AIAS Bologna, Associazione Armonie, FBC.

#### **Iniziativa: Presentazione delle azioni positive realizzate dal CUG nel 2018 - 2019**

Data e sede: 17 dicembre, Sala VIII Centenario, Rettorato, Via Zamboni 33, Bologna.

#### Partecipazione:

- Nr. partecipanti: totali 41 (di cui esterni a Unibo il 12%);
- Genere: 95% donne, 5% uomini;
- Profilo: dirigente (3%), personale TA (46%), personale docente e assegnisti di ricerca (22%), esterni (12%), altro/non indicato (17%);

- Enti di provenienza degli esterni a Unibo: ER.GO, Comune di Bologna, CUG Istituto Ortopedico Rizzoli, altro.

**Iniziativa: Costante aggiornamento della sezione del Portale di Ateneo dedicata al CUG**

- Visualizzazioni di pagina totali\*: 14.433.
- Visualizzazioni di pagina singole\*: 11.453.

\* Dati raccolti tramite software di Web Analytics in dotazione presso il Settore Portale d'Ateneo: Google Analytics e Google Urchin 7, nel periodo di osservazione corrispondente all'anno solare 2019.

**Iniziativa: Pubblicazione online in *open access* degli atti dei cicli formativi organizzati a cura del CUG**

Volumi pubblicati sul repository AMSActa e linkati online in *open access* sul sito del CUG, con autorizzazione dell'Editore:

- A prescindere dal genere: pari opportunità, empowerment e diversità. Atti del Ciclo formativo a cura del Comitato Unico per le Pari Opportunità – CUG dell'Università di Bologna 2016-2017. Link: <http://amsacta.unibo.it/6154/> ISBN 978-88-6923-4033 - ©2019 Bononia University Press.
- Il mobbing: conoscere per prevenire. Atti del ciclo formativo a cura del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Bologna gennaio-settembre 2015. Link: <http://amsacta.unibo.it/6098/> ISBN 978-88-6923-184-1 - © 2016 Bononia University Press.

**Iniziativa: Realizzazione “Panchina Rossa contro la violenza sulle donne” presso il Rettorato dell'Alma Mater e organizzazione suo evento di inaugurazione.**

Il CUG dell'Alma Mater, d'intesa con il Magnifico Rettore e con la Prorettrice per le Risorse Umane, ha curato la **realizzazione di una panchina rossa situata presso il Cortile del Pozzo di Palazzo Poggi, sede del Rettorato di Via Zamboni, 33**. L'idea della panchina rossa è nata dalla proposta presentata al Comitato da parte di una collega TA e ha beneficiato del coinvolgimento della prof.ssa Giovanna Cosenza del Dipartimento di Filosofia e Comunicazione e dell'opera svolta a titolo gratuito dell'artista Benedetta Iandolo.

Il CUG ha inoltre curato la **cerimonia di inaugurazione della Panchina Rossa del Rettorato**.

- Data e sede: 27 novembre, Palazzo Poggi, Cortile del Pozzo, Via Zamboni n. 33, Bologna.
- N. partecipanti: 98 (8% esterni).
- Genere: 78% donne, 19% uomini, non indicato 3%.
- Profilo: personale docente e assegnisti/e di ricerca (10%), dirigenti (2%), personale TA (34%), componente studentesca da Unibo e Unife (35%), esterni (8%), altro/non indicato (11%).
- Enti di provenienza: Unibo; Regione Emilia Romagna, Comune di Bologna, FAM, RAI TGR, ABAB, ABAB, UniFE, altro (mondo dell'associazionismo e cittadinanza).

**Iniziativa: Premi di studio e premi per iniziative di carattere culturale, riguardanti le funzioni trattate dal CUG**

**Bando per l'attribuzione di n. 2 premi di studio rivolti a coloro che hanno conseguito la Laurea magistrale nell'A.A. 2017/18, con tesi sui temi “Pari opportunità, benessere nel lavoro e contro le discriminazioni”:**

- Candidature totali: 71;
- Genere: donne (86%), uomini (14%);
- Scuole di provenienza (delle 48 candidature complete): scuola di Giurisprudenza (12%), scuola di economia management e statistica (17%), lettere e beni Culturali (19%), lingue e letterature, traduzione e interpretazione (4%), medicina e chirurgia (2%), scuola psicologia e scienze della formazione (29%), scienze politiche (17%).

**Bando per n. 2 rimborsi spese dei costi di iscrizione e missione per la partecipazione alla Scuola estiva "Democrazie fragili. Populismo, razzismo, antifemminismo" organizzata dalla Società Italiana delle Storiche (SIS) – Ed. 2019:**

- Candidature totali: 12;
- Genere: 92% donne, 8% uomini;
- Provenienza: 67% - aree dell'amministrazione generale (AUTC, SSRD, APOS, ARTEC, ABIS), 33% dipartimenti (DSE, DIN, DISCI, EDU);
- Categoria contrattuale: EP (8%), D (33%), C (59%).

\*\*\*

### **MISURE RIVOLTE ALLA PROMOZIONE E ALLA TUTELA DELLA GARANZIA DELLE PARI OPPORTUNITA' E MISURE DI NETWORKING INERNO ED ESTERNO**

#### **Iniziativa: Raccolta e analisi di dati disaggregati per genere e pubblicazione annuale del Bilancio di genere dell'Ateneo**

Promozione e partecipazione al gruppo di lavoro che ha curato la stesura del Bilancio di Genere di Unibo per il 2018.

- Bilancio di genere versione italiana: <https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere>;
- Bilancio di genere versione inglese: <https://www.unibo.it/en/university/who-we-are/gender-budgeting/gender-equality-annual-report-2018> ;

#### **Iniziativa: Collaborazione all'implementazione e alla verifica periodica dello stato di attuazione del Piano di eguaglianza di genere 2017/2020 dell'Ateneo**

Collaborazione alla realizzazione delle misure contenute nel Piano di Eguaglianza di genere del Progetto PLOTINA, in particolare alla realizzazione del:

Poster "Io avrò cura di te: il congedo parentale è per tutti".

- N. download\*: 101.

*\*Dati raccolti tramite software di Web Analytics in dotazione presso il Settore Portale d'Ateneo: Google Analytics e Google Urchin 7, nel periodo di osservazione corrispondente all'anno solare 2019.*

#### **Iniziativa: Realizzazione di azioni volte a promuovere la concreta adozione di un linguaggio che rispetti e non annulli le differenze di genere**

Partecipazione al "Comitato Tecnico Scientifico per la redazione delle linee guida sul linguaggio di genere in Ateneo", costituito sotto il presidio politico della Prorettrice alle Risorse Umane.

Il Comitato, nel corso del 2019, ha steso una bozza di linee guida per promuovere la sensibilizzazione della comunità universitaria sull'uso quotidiano di un linguaggio attento alle differenze di genere, nei documenti istituzionali, nella modulistica prodotta dalle Aree dell'Amministrazione Generale, che sarà diffusa a inizio 2020.

#### **Iniziativa: Partecipazione a gruppi di lavoro nazionali, azioni di networking e scambi di buone prassi sui temi del CUG**

- Scambi di buone prassi con i CUG di: Città Metropolitana di Bologna, Comune di Bologna, Provincia di Forlì e Cesena, dell'AUSL di Bologna, AUSL della Romagna, CUG dello Istituto Ortopedico Rizzoli, CUG dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Sant'Orsola, CUG di ER.GO - Bologna;
- Scambi di buone prassi con il *Superintendente de Inclusão, Políticas Afirmativas e Diversidade* (SIPAD), Universidade Federal do Paraná;
- Partecipazione in qualità di partner alla formulazione del progetto "Restituiamo tempo alle famiglie" presentato in veste di coordinatore dalla Provincia di Forlì-Cesena e finanziato (collocandosi terzo classificato) dal bando della Regione Emilia-Romagna per la presentazione di progetti volti a sostenere la presenza paritaria delle donne nella vita economica del territorio, favorendo l'accesso al lavoro, i percorsi di carriera e la promozione di progetti di welfare finalizzati al work-life balance e al miglioramento della qualità della vita delle persone.

- Prosecuzione della collaborazione già instaurata con l'IRT Alma Gender di Ateneo e con la Casa delle Donne per non subire violenza Onlus di Bologna, e attivazione di nuovi canali di confronto e sinergia con i CUG di altri atenei ed enti pubblici e con la Commissione assembleare per la Parità e i Diritti delle Persone dell'Assemblea Regionale dell'Emilia-Romagna allo scopo di promuovere iniziative legate alle funzioni di pertinenza del Comitato;
- Prosecuzione della partecipazione al Gruppo Bilancio di genere costituito in seno al Gruppo Delegati/e sulle tematiche di genere della CRUI, che nel 2019 ha realizzato la pubblicazione "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani", Fondazione CRUI, 2019.

\*\*\*

## **MISURE RIGUARDANTI LA PROMOZIONE DEL BENESSERE LAVORATIVO E LA CONCILIAZIONE LAVORO-TEMPI DI CURA**

### **Iniziativa: Promozione e pubblicazione di materiale divulgativo volto a favorire la conoscenza da parte del personale Unibo dei servizi esistenti**

- Aggiornamento 2019 della Brochure realizzata a cura del CUG "La rete di servizi per le persone che lavorano all'Università di Bologna". La brochure presenta le principali figure dell'Ateneo e i servizi e uffici la cui attività è orientata prioritariamente a fornire servizi rivolti al personale, indicando i relativi recapiti.
- Presentazione della versione aggiornata al 2019 della brochure "La rete di servizi per le persone che lavorano all'Università di Bologna" in occasione del seminario formativo promosso dal CUG "Mobbing: Risorse per prevenirlo e servizi offerti dall'Ateneo" - Data: 7 novembre 2019, Via Zamboni 38.
- Presentazioni rivolte al personale dell'Ateneo per favorire la conoscenza da dei servizi esistenti e delle figure e strutture deputate alla promozione delle pari opportunità, del benessere lavorativo e alla conciliazione lavoro-tempi di cura.

Partecipazione alla sessione formativa rivolta al personale neo-assunto organizzata da APOS nel 2019, con presentazione delle funzioni del CUG e consegna della brochure curata dal Comitato "La rete di servizi per le persone che lavorano all'Università di Bologna" - Data: 14/02/2019.

Nr. iscritti: circa 25 - Profilo: Personale TA Neoassunto.

### **Iniziativa: Collaborazione attiva alle indagini che l'Ateneo rivolge al personale**

Partecipazione al Gruppo di lavoro per l'analisi degli aspetti attinenti alla tematica del rischio stress lavoro-correlato, costituito sotto il presidio politico della Prorettrice alle Risorse Umane, che a dicembre 2019 ha ufficialmente dato inizio all'indagine rivolta al personale attraverso la somministrazione di un questionario destinato al personale docente e il sorteggio e invito dei membri del personale TA a partecipare ai *focus group*.

### **Iniziativa: Premio annuale per interventi di carattere socio-culturale rivolti alla promozione del benessere lavorativo**

Il CUG si è fatto promotore dell'Avviso emesso da APOS rivolto al PTA, CEL e Lettori/ici a contratto dell'Ateneo, per la presentazione di idee progettuali finalizzate alla promozione del benessere lavorativo.

#### **Candidature ricevute**

- N. progetti candidati: 19 (di cui 53% proposti da singoli; 47% da gruppi).
- Tematiche affrontate: benessere lavorativo (37%); esercizio fisico e alimentazione corretta (27%); collaborazione/appartenenza/comunità/cultura (21%), contrasto alle discriminazioni (5%); conciliazione vita-lavoro (5%); mobilità sostenibile (5%).
- Totale personale coinvolto (come proponente singolo o parte di gruppo): 33 (82% donne).
- Aree di provenienza del personale: 74% - amministrazione generale (ABIS; ACRR; ARTEC; SSRD; CESIA; AUTC; AFORM), 26% - dipartimenti (EDU, MAT, DISTAL, SPS, DSE).
- Categoria contrattuale del personale coinvolto (composizione dei gruppi proponenti): EP (9%), D (39%), C (52%).

- N. votanti nella fase di votazione online dei progetti: 763 membri del personale TA, CEL, Lettori/ici, che hanno espresso complessivamente 1.550 voti (possibilità di esprimere fino a un massimo di 3 preferenze per votante).

#### Realizzazione del Video "Benessere al lavoro: 7 esercizi da fare in ufficio"

Dal progetto presentato da una collega TA dell'Ateneo "MiMuovo alla scrivania...e Respiro!", risultato vincitore dell'Avviso "Proponi e vota una buona idea per l'ambiente di lavoro in Unibo" (APOS, Prot. 4792 del 15/01/2019), il CUG ha curato la realizzazione di un video tutorial che propone esercizi indirizzati a promuovere il benessere del personale dell'Ateneo che svolge attività prevalentemente sedentarie e al computer, attraverso l'indicazione di regole di corretta postura, esercizi per mobilizzare e mantenere in salute l'apparato osteo-articolare e muscolare, nonché favorire uno stato di relax.

- Link al video: <https://www.unibo.it/it/ateneo/organizzazione/organi/cug/documenti-a-cura-del-cug/video-benessere-al-lavoro-7-esercizi-da-fare-in-ufficio>.
- N. visualizzazioni del video (a fine 2019): 190.

#### **Iniziativa: Promozione incontri e scambi relativi alla conciliazione dei tempi di lavoro e di vita privata**

Il CUG ha promosso incontri e scambi costanti con le figure e strutture preposte in Ateneo che si occupano delle pari opportunità, del benessere lavorativo e della conciliazione vita-lavoro.

\*\*\*

#### **SI RIPORTANO NEL SEGUITO LE RISORSE IMPIEGATE NEL 2019 PER LA REALIZZAZIONE DELLE INIZIATIVE SOPRA RENDICONTATE**

Capitoli di Spesa:

- Missioni personale dipendente, €405,90.
- Convegni, seminari e altre manifestazioni - Altri servizi, € 66,30.
- Altri costi, €17.385,52.

<b>Dettaglio "Altri costi":</b>	<b>Euro</b>
Stampe documenti (Bilancio di genere, Flyer Servizi al personale, Locandine eventi, etc)	3.712,20
Formazione (incarichi a docenti e bando per rimborso spese di missione formazione)	2.258,40
Premi di studio	2.000,00
Attivazione tirocinio di supporto alle attività del CUG	8.230,00
Quota associativa Conferenza nazionale degli organismi di parità degli Atenei italiani	300,00
Acquisto targa per panchina rossa contro violenza sulle donne	183,00
Acquisto materiale di cancelleria	634,92
Rimborso spese di viaggio a relatori esterni	67,00
<b>Totale</b>	<b>17.385,52</b>

## **SEZIONE 3. Azioni da realizzare**

**3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO**

**LE AZIONI PREVISTE PER IL 2020 SONO PRESENTATE ALL'INTERNO DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE PROPOSTO DAL CUG (SI VEDA ALLEGATO N. 2).**

**IL BUDGET ASSEGNATO DALL'AMMINISTRAZIONE PER REALIZZARE LE INIZIATIVE NEL 2020 È COMPLESSIVAMENTE PARI A 22.500€ ED ARTICOLATO NEI SEGUENTI CAPITOLI DI SPESA:**

- Missioni personale dipendente – € 3.000.
- Altri costi e spese per eventi vari – € 19.500.