

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

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG

ANNO 2022

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.....	1
ANNO	1
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	3
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)	3
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA.....	4
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	4
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	5
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	5
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	6
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	7
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO.....	7
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	8
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	9
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	10
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti.....	11
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	18

Tipo di amministrazione:

(ente di ricerca, ente centrale, ministeri, enti locali,...)

SITUAZIONE AL 31.12.2022

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

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

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' 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	TOTALE*	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	61 e oltre	TOTALE*
Cat. DIR			1	4	2	7			3	4	1	8
Cat. EP			15	45	3	63		2	32	61	9	104
Cat. D	11	86	138	135	36	406	39	188	277	279	38	821
Cat. C	18	65	124	186	68	461	31	124	239	366	122	882
Cat. B		11	19	32	19	81		5	11	57	38	111
Cat. CEL	1	1	3	4	5	14		2	12	26	17	57
Cat. LC					1	1					1	1
Totale Tempo Indeterminato	30	163	300	406	134	1.033	70	321	574	793	226	1.984
Cat. DG***						0				1		1
Cat. DC						0			1	1		2
Cat. D	3	6	3	1		13	6	15	7	2		30
Cat. C	14	13	2	1		30	17	21	13	3		54
Cat. CD				1		1		2	1			3
Totale Tempo Determinato	17	19	5	3	0	44	23	38	22	7	0	90
Totale personale	47	182	305	409	134	1.077	93	359	596	800	226	2.074
% di riga **	4,36	16,90	28,32	37,98	12,44	100,00	4,48	17,31	28,74	38,57	10,90	100,00
Totale % sul personale complessivo	1,49	5,78	9,68	12,98	4,25	34,18	2,95	11,39	18,91	25,39	7,17	65,82

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

** L'incidenza della classe di età sul totale di genere.

*** Il Direttore generale è corretto venga conteggiato tra il personale a tempo determinato a differenza degli anni precedenti dove è stato conteggiato tra il personale a tempo indeterminato.

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	UOMINI								DONNE							
	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	61 e oltre	Tot	%di riga	% di colonna	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	61 e oltre	Tot	% di riga	% di colonna
Tempo pieno	47	179	293	373	129	1.021	36,23	94,80	93	346	507	652	199	1.797	63,77	86,64
Part Time >50% (almeno 18 ore a settimana di lavoro)	0	3	11	36	5	55	16,72	5,11	0	13	88	146	27	274	83,28	13,21
Part Time <50% (meno di 18 ore a settimana di lavoro)			1			1	25,00	0,09			1	2		3	75,00	0,14
Totale personale	47	182	305	409	134	1.077	34,18	100,00	93	359	596	800	226	2.074	65,82	100,00
Totale % di riga*	4,36	16,90	28,32	37,98	12,44	100,00			4,48	17,31	28,74	38,57	10,90	100,00		
Totale %**	1,49	5,78	9,68	12,98	4,25	34,18			2,95	11,39	18,91	25,39	7,17	65,82		

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

** Inteso come l'incidenza della classe di età sul totale complessivo.

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	% di riga	% di colonna	Valori assoluti	% di riga	% di colonna	Valori assoluti	% di riga	% di colonna
Art. 75	64	36,16	27,71	113	63,84	25,39	177	100,00	26,18
Art. 91 comma 1	127	34,14	54,98	245	65,86	55,06	372	100,00	55,03
Art. 91 comma 3	40	31,50	17,32	87	68,50	19,55	127	100,00	18,79
Totale personale con	231	34,17	100,00	445	65,83	100,00	676	100,00	100,00
Totale personale TA*	1.054	34,49		2.002	65,51		3.056	100,00	
% TA con responsabilità sul totale personale TA	21,92			22,23			22,12		
Totale % sul personale complessivo**	7,33			14,12			21,45		

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

** Il calcolo sul portale divide i valori assoluti di uomini e donne per il totale del personale TA che al 31.12.2022 è pari a 3.151 unità.

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

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI								DONNE							
	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	61 e oltre	Tot	% di riga	% di colonna	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	61 e oltre	Tot	% di riga	% di colonna
Inferiore a 3 anni	39	128	134	101	17	419	35,18	38,72	73	246	232	188	33	772	64,82	36,97
Tra 3 e 5 anni	0	25	87	134	44	290	33,26	26,80	2	55	199	254	72	582	66,74	27,87
Tra 5 e 10 anni	0	7	29	18	5	59	25,65	5,45	0	25	77	55	14	171	74,35	8,19
Superiore a 10 anni	0	3	43	158	110	314	35,80	29,02	0	2	68	325	168	563	64,20	26,96
Totale	39	163	293	411	176	1.082			75	328	576	822	287	2.088		
Totale %	1,23	5,14	9,24	12,97	5,55	34,13			2,37	10,35	18,17	25,93	9,05	65,87		

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 (categoria)**	
	Retribuzione netta media*	Retribuzione netta media*	Divario economico (valore assoluto)	%***
Cat. DIR	97.973	96.745	-1.228	-1,27
Cat. EP	46.834	47.698	864	1,81
Cat. D	33.250	33.231	-18	-0,06
Cat. C	29.106	28.930	-176	-0,61
Cat. B	26.471	27.201	730	2,68
Cat. CEL	34.315	37.265	2.949	7,91

* 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).

** Il segno meno corrisponde ad uno svantaggio per la componente femminile.

*** La percentuale è calcolata dividendo il divario economico per la retribuzione netta media delle donne.

NOTA: a differenza della scorsa elaborazione, quest'anno sono esclusi i dipendenti con giorni di aspettativa >= di 200

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
Dirigenti di 1° fascia

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% di riga	Valori assoluti	% di riga	Valori assoluti	% di colonna
Laurea	-		-			
Laurea magistrale	-	-	-	-	-	-
Master di I livello	-	-	-	-	-	
Master di II livello	-	-	1	100,00	1	100,00
Dottorato di ricerca	-	-	-	-	-	-
Totale personale	0	-	1	100	1	100,00
% sul personale complessivo*		-			0,0	

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

Dirigenti di 2° fascia

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% di riga	Valori assoluti	% di riga	Valori assoluti	% di colonna
Laurea	-		-			
Laurea magistrale	3	25,00	6	66,67	9	64,29
Master di I livello	-	-	-	-	-	
Master di II livello	1	16,67	4	80,00	5	35,71
Dottorato di ricerca	-		-	-	-	
Totale personale	4	22,22	10	71,43	14	100,00
% sul personale complessivo*		0,13		0,32		

* Il totale complessivo del personale TA al 31.12.2022 è pari a 3.151 unità

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						
% sul personale complessivo						100,00%

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

I dati non sono rappresentativi della situazione attuale 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

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
....							
Totale personale						100,00%	
% sul personale complessivo							

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell'anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

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 riga	% di colonna	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	61 e oltre	Tot	% di riga	% di colonna
Personale che fruisce di part time a richiesta orizzontale	0	0	2	9	3	14	7,87	2,58	0	6	49	89	20	164	92,13	9,97
Personale che fruisce di part time a richiesta verticale	0	2	7	23	3	35	30,43	6,45	0	3	17	46	14	80	69,57	4,86
Personale che fruisce di part time a richiesta misto	0	0	0	0	0	0	0,00	-	0	0	0	1	0	1	100,00	0,06
Personale che fruisce di part time a richiesta verticale su base annua	0		3	5	3	11	19,30	2,03	0		13	29	4	46	80,70	2,80
Personale che fruisce di telelavoro*	12	78	161	163	40	454	26,58	83,61	33	194	389	506	132	1.254	73,42	76,23
Personale che fruisce del lavoro agile**	0	7	11	10	1	29	22,48	5,34	4	18	41	36	1	100	77,52	6,08
Personale che fruisce di orari flessibili	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Altro (specificare eventualmente e aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	12	87	184	210	50	543			37	221	509	707	171	1.645		
Totale %	0,55	3,98	8,41	9,60	2,29	24,82			1,69	10,10	23,26	32,31	7,82	75,18		

* I dati comprendono anche: i contratti "TL flash" attivati per far fronte alle esigenze di quarantena/isolamento e il personale che usufruisce del lavoro satellitare.

** Per lavoro agile si intende il personale in Smart Working.

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	% di riga	Valori assoluti	% di riga	Valori assoluti	% di colonna
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1.971,00	31,18	4.350,00	68,82	6.321,00	40,72
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti*	380,00	12,52	2.654,00	87,48	3.034,00	19,54
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	1.914,92	34,67	3.607,70	65,33	5.522,62	35,57
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	54,00	8,34	593,35	91,66	647,35	4,17
Totale permessi	4.319,92	27,83	11.205,05	72,17	15.524,97	

* Sono conteggiati in questa voce anche il numero permessi giornalieri legati a tutele speciali periodo pandemico (14 giorni per gli Uomini e 106 giorni per le Donne).

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

	UOMINI								DONNE							
Classi età	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	61 e oltre	Tot	% di riga	% di colonna	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	61 e oltre	Tot	% di colonna	% di colonna
Tipo Formazione																
Obbligatoria (sicurezza)	2.711	2.783	2.764	2.779	838	11.875	47,83	38,39	2.855	3.054	3.124	3.073	844	12.950	52,17	21,04
Aggiornamento professionale	531	1.818	3.115	3.856	600	9.920	25,44	32,07	1.188	5.095	9.744	11.185	1.858	29.070	74,56	47,24
Competenze manageriali/Relazionali	193	419	705	1.180	157	2.654	28,26	8,58	176	1.166	2.882	2.156	357	6.737	71,74	10,95
Tematiche CUG*	361	701	495	528	122	2.207	24,97	7,14	758	1.835	1.613	2.024	400	6.630	75,03	10,77
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	-	0,00	0	26	52	26	0	104	100,00	0,17
Altro (altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ...)	1.089	1.277	879	768	262	4.275	41,42	13,82	1.419	1.687	1.446	1.195	300	6.047	58,58	9,83
Totale ore fruite	4.885	6.998	7.958	9.111	1.979	30.931			6.396	12.863	18.861	19.659	3.759	61.538		
% ore fruite**	15,79	22,62	25,73	29,46	6,40	100,00			10,39	20,90	30,65	31,95	6,11	100,00		
Totale ore % fruite ***	5,28	7,57	8,61	9,85	2,14	33,45			6,92	13,91	20,40	21,26	4,07	66,55		

* Nella categoria "tematiche CUG" sono stati inseriti anche i percorsi formativi ai neo assunti (come gli anni precedenti).

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

*** Inteso come l'incidenza della classe di età sul totale complessivo.

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

SI RIPORTA NEL SEGUITO LA SINTESI DELLE INIZIATIVE REALIZZATE DAL CUG NEL 2022, CON IL SUPPORTO DELLE AREE DELL'AMMINISTRAZIONE, CON I RELATIVI DATI E INDICATORI DI ATTIVITA' E RISULTATO.

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

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

A. ATTIVITA' DI FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E COMUNICAZIONE

Ciclo di Seminari formativi sul tema del Benessere lavorativo e salute mentale

Organizzato dal Settore Sviluppo organizzativo e formazione dell'Area del Personale in collaborazione con il CUG e d'intesa con la Consigliera di Fiducia.

Date, Titoli e Relatori/Relatrici:

18 e 25 ottobre (2 edizioni) - *La salute mentale: che cos'è e come coltivarla in età adulta* (Relatrice: Prof.ssa Chiara Ruini - Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari" - Università di Bologna)

15 novembre (2 edizioni) - *Stress da lavoro e burnout: riconoscerli per fronteggiarli efficacemente* (Relatrice: Prof.ssa Chiara Consiglio - Dipartimento di Psicologia - Università di Roma "La Sapienza")

24 e 29 novembre (2 edizioni) - *Che cos'è il mobbing e come si può prevenire e contrastare in UniBO* (Relatore: Prof. Cristian Balducci - Dipartimento di Scienze per la Qualità della Vita - Università di Bologna).

Modalità di erogazione: online, piattaforma: Ms. Teams

Partecipazione:

- N. partecipanti: 781
- Profilo: dirigenza (0,26%); Personale TA (83,74), di cui: EP (3,71%), D (34,70%), C (39,95%), B (5,38%); altro (16,01%)
- Genere: donne (77,72%), uomini (22,28%)
- Struttura di appartenenza: aree dell'Amministrazione Generale (58,90%), Dipartimenti (38,92%); Altre strutture (2,18%)

Gradimento:

Esiti questionario sottomesso ai/alle partecipanti:

- Totale rispondenti: 436;
- Tasso di risposta: 56 %
- Giudizi espressi (su scala linkert da "1-molto in disaccordo" a "5-molto d'accordo"): i seminari sono stati considerati essere coerenti con gli obiettivi (4,42), trattati con metodi adeguati (4,36), trattati con chiarezza (4,47), promuovendo interazione tra docenti e partecipanti (4,31), con chiarezza informativa delle istruzioni di partecipazione (4,34).

Date, Titoli e Relatori/Relatrici:

27 ottobre 2022 - *Benessere lavorativo: il ruolo delle figure di responsabilità* (Relatore: prof. Stefano Toderi - Dipartimento di Psicologia - Università di Bologna).

Modalità di erogazione: online, piattaforma: Ms. Teams

Partecipazione:

- N. partecipanti: 13
- Profilo: dirigenza (38 %); docenti (62%)
- Genere: donne (54%), uomini (46%)
- Struttura di appartenenza: aree dell'Amministrazione Generale (38%), Dipartimenti (62%)

Gradimento:

Esiti questionario sottomesso ai/alle partecipanti:

- Totale rispondenti: 7;
- Tasso di risposta: 54%
- Giudizi espressi (su scala linkert da "1-per nulla soddisfatto" a "10-del tutto soddisfatto"): il seminario è stato considerato essere coerente con l'obiettivo (8), utile per il ruolo (8,43); grado di soddisfazione dell'esperienza realizzata (8,43).

Evento *Dalle linee guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale all'uso dei nomi professionali femminili*

Promosso e organizzato dal CUG e dalla Delegata per l'Equità, l'Inclusione e la Diversità

Date, Titoli e Relatori/Relatrici:

Data: 23 giugno 2022

Modalità di erogazione: in presenza e online (piattaforma: Ms. Teams)

Relatrici/relatori e Titoli degli interventi

Giorgio Bellettini, Prorettore al Personale; Cristina Demaria, Delegata per l'equità, l'inclusione e la diversità, Università di Bologna; Martina Vincieri, Presidente del CUG, Università di Bologna - *Saluti istituzionali*

Martina Vincieri, Università di Bologna; Benedetta Siboni, Università di Bologna; Matteo Viale, Università di Bologna; Chiara Elefante, Università di Bologna - *Le Linee guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale dell'Università di Bologna*

Cinzia Castelluccio, Componente del CUG, Università di Bologna; Vera Gheno, Università di Firenze; Giovanna Cosenza, Università di Bologna - *L'uso dei nomi professionali femminili*

Cristina Demaria, Università di Bologna; Valentina Lucich (Architetta); Francesca Perani (Presidente di RebelArchitette); Laura Onofri (Componente della Commissione Regionale per le Pari Opportunità, Regione Piemonte); Roberta Bonfiglioli, Università di Bologna - *Tavola rotonda*

Partecipazione:

- N. partecipanti: 195 (6% esterni)
- Genere: donne (84%), uomini (16%)

Convegno *Women on the Move through Relationships - Donne in movimento attraverso le relazioni*

Promosso dall'Università di Bologna e dal CUG in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne

Date, Titoli e Relatori/Relatrici:

Data: 25 novembre 2022

Modalità di erogazione: mista

Relatrici/relatori e Titoli degli interventi

Giovanni Molari, Rettore dell'Università di Bologna; Lucia Musti, Procuratore Generale della Repubblica f.f. presso la Corte d'Appello di Bologna; Roberta Paltrinieri, Responsabile scientifica DAMSLab –Dipartimento delle Arti, Università di Bologna; Chiara Gibertoni, Direttrice Azienda Ospedaliera Universitaria di Bologna; Monica Minelli, Direttrice Assistenza Sociosanitaria Ausl Bologna; Francesco Saverio Violante, Direttore di Scienze Mediche e Chirurgiche; Claudia Golino, Direttrice del Dipartimento di Sociologia e Diritto dell'Economia; Sabrina Colombari, Presidente del CUG Azienda USL di Bologna; Marina Scaglione, Presidente del CUG di ER.GO, Azienda Regionale per il Diritto agli Studi Superiori - *Saluti istituzionali*

Ilaria Tarricone, Università di Bologna, Coordinatrice Centro BoTPT-DiMEC - *Women on the move through relationships #donne in movimento attraverso le relazioni. Ossia: quasi dieci anni di maratona delle donne attraverso le relazioni*

Paola Dazzan, Professor of Neurobiology of Psychosis, IoPPN Vice Dean, King's College, London - *Sky and sand: le tracce sul corpo e sulla mente del trauma*

Diana De Ronchi, Università di Bologna, direttrice Scuola di Specializzazione di Psichiatria; Susi Pelotti, Università di Bologna, vicedirettrice DiMEC; Elena Bonora, Università di Bologna; Annagiulia Gramenzi, Università di Bologna; Caterina Bruschi, DSM-DP, Ausl Bo; Letizia Petroni, Università di Bologna; Francesca Rescigno, Università di Bologna - *Per una medicina di genere*

Chiara Alvisi, Università di Bologna, presidente AdDU – Associazione delle Docenti dell'Università di Bologna; Maria Enza La Torre, Consigliere della Suprema Corte di Cassazione; Marco Imperato, Sostituto Procuratore della Repubblica presso il Tribunale di Bologna; Maria Gabriella Pediconi, Università di Urbino, ricercatrice di psicologia dinamica e psicoanalista della Società Amici del Pensiero "Sigmund Freud"; Glauco Maria Genga, psichiatra e psicoanalista a Milano, Socio Ordinario e Membro del Consiglio Scientifico della Società Amici del Pensiero "Sigmund Freud" - *La difesa giuridica del femminile*

Pina Lalli, Osservatorio di ricerca sul femminicidio, Università di Bologna; Marina Lalatta Costerbosa, Università di Bologna; Francesca Mantovani, Università di Bologna; Gina Simona Simoni, Dipartimento Welfare e Benessere di Comunità Comune di Bologna; Susanna Zaccaria, Associazione Casa delle donne per non subire violenza di Bologna - *Resilienza, stereotipi e violenza assistita*

Martina Vincieri, Università di Bologna, Presidente del Comitato Unico di Garanzia; Marco Balboni, Università di Bologna; Valeria Fili, Università di Udine, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità e Presidente del Comitato Unico di Garanzia; Fiorella Giusberti, Università di Bologna, Professoressa Emerita, Consigliera di Fiducia; Carla Faralli, Università di Bologna, Professoressa Emerita - *Violenza e molestie di genere nel mondo del lavoro*

Cristina Demaria, Università di Bologna, Delegata per l'Equità, Inclusione e la Diversità; Rita Monticelli, Delegata del Comune per i diritti umani e il dialogo interreligioso e interculturale, Università di Bologna; Giuseppina La Face, Università di Bologna; Claudio Bisoni, Università di Bologna; Valeria Weeresinghe, Illustratrice/regista vincitrice Premio Mutti 2021 - *Rappresentare la violenza*

Il CUG, con gli interventi della Presidente e del Vicepresidente, ha partecipato il 2 maggio 2022 alle ore 16.00 presso il Parco delle Querce alla Cerimonia dal titolo **“Contro la violenza di genere, contro tutte le violenze” in memoria della studentessa Emma Elsie Michelle Pezemo**, iscritta al Corso di Laurea in Sociologia e Servizio Sociale, vittima di un atroce femminicidio.

Costante aggiornamento della sezione del Portale di Ateneo dedicata al CUG

- **Visualizzazioni di pagina totali***: 3.387

** Dati raccolti tramite software di Web Analytics in dotazione presso il Settore Portale d’Ateneo: Matomo, nel periodo di osservazione dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022.*

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

Bando per 4 quote di iscrizione Scuola estiva della Società Italiana delle Storiche (SIS) dal titolo "Genere e capitalismo. Storia e prospettive teoriche" svoltasi dal 24 al 28 agosto 2022 con partecipazione da remoto, tramite la piattaforma Zoom.

- Candidature totali ricevute: 7
- Genere: donne (100%)
- Area di appartenenza: Area Formazione e Dottorato; Area del Personale; Area di Campus di Ravenna, Area del Patrimonio; Biblioteca Universitaria di Bologna; Dipartimento di Ingegneria civile, chimica, ambientale e dei Materiali.

Finanziamento per incarichi di lavoro autonomo occasionale per le esigenze del CUG

Incarico per psicologo iscritto all’albo per la conduzione di un’indagine conoscitiva online tra lavoratori e lavoratrici dell’Università di Bologna sul tema del disagio lavorativo per conto del CUG, nell’ambito del progetto Piano delle azioni positive 2022-2025.

- Candidature totali ricevute: 5
- Genere (calcolato sulle candidature totali): donne (40%), uomini (60%);

Incarico per l'esecuzione di attività di supporto alla ricerca e aggiornamento in relazione al mantenimento del sito web dell’"Osservatorio sul femminicidio" (UniBO), coordinato dalla prof.ssa Pina Lalli del Dipartimento di Scienze e Politiche Sociali nell’ambito del progetto CUG “Piano delle azioni positive 2022-2025”. Il CUG ha avviato una collaborazione con l’Osservatorio e intende promuovere lo sviluppo del relativo sito web per mettere a disposizione contenuti, pubblicazioni e iniziative comuni.

- Candidature totali ricevute: 1
- Genere (calcolato sulle candidature totali): donne (100%), uomini (0%);

B. MISURE RIVOLTE ALLA PROMOVAZIONE E ALLA TUTELA DELLA GARANZIA DELLE PARI OPPORTUNITA’ E MISURE DI NETWORKING INERNO ED ESTERNO

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, che rendiconta i dati del 2021.

- Bilancio di Genere 2021 (versione italiana): <https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere/bilancio-di-genere>;
- Bilancio di Genere 2021 (versione inglese): <https://www.unibo.it/en/university/who-we-are/gender-budgeting/gender-equality-annual-report>;
- Visualizzazioni di pagina totali (Bilancio di genere 2021 – versione italiana)*: 1.684
- Download pdf Bilancio di genere 2021 (versione italiana)*: 1.592

**Dati raccolti tramite software di Web Analytics in dotazione presso il Settore Portale d'Ateneo: Matomo, nel periodo di osservazione dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022.*

Azioni per la promozione e tutela delle pari opportunità

Networking interno: in corso d'anno, il CUG ha promosso diversi incontri e scambi con la Consigliera di Fiducia, il Servizio di Prevenzione e Protezione, la Dirigente dell'Area del Personale, il Settore Sviluppo organizzativo e formazione e il Settore Inserimento e sviluppo professionale (Ufficio Inclusione e tutela lavorativa) dell'Area del Personale, il Prorettore per il personale, la Delegata del Rettore per il Benessere lavorativo, la Delegata del Rettore per l'Equità, l'Inclusione e la Diversità, e con numerosi/e docenti, ricercatori e ricercatrici, dirigenti e membri del personale TA, consolidando la collaborazione con l'Osservatorio di ricerca sul Femminicidio del Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali dell'Ateneo.

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

Collaborazione con i corrispondenti Comitati presenti in altre Amministrazioni interessate e partecipazione alle iniziative promosse a beneficio e nella direzione delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere nel lavoro e contro le discriminazioni (CUG di AUSL di Bologna e di ER.GO, Azienda Regionale per il Diritto agli Studi Superiori).

Intervista rilasciata nel mese di giugno 2022 dalla Presidente del CUG in merito al Piano di azioni positive 2022-2025 e successivamente pubblicata su "Il CUBo", Rivista on line del Circolo Università di Bologna, sotto la rubrica "Visioni dall'interno" (Unibo <https://www.circolocubounibo.it>).

Adesione agli incontri periodici della "**Rete nazionale dei CUG**" e della "**Commissione salute e sicurezza anche in ottica di genere, età e disabilità**" della Rete Nazionale dei CUG.

Collaborazione con la **Casa delle Donne per non subire violenza Onlus di Bologna**, e attivazione di nuovi canali di confronto e di sinergia con i CUG di altri Atenei ed enti pubblici, allo scopo di promuovere iniziative legate alle funzioni di pertinenza del Comitato.

C. MISURE RIGUARDANTI LA PROMOZIONE DEL BENESSERE LAVORATIVO E LA CONCILIAZIONE LAVORO-TEMPI DI CURA

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

- Predisposizione ed aggiornamento periodico di documenti che presentano la rete di servizi messi a disposizione delle persone che lavorano presso l'Università di Bologna, e creazione di una brochure informativa/divulgativa (a mo' di dizionario) sui fattori di rischio psicosociale presenti nell'ambiente di lavoro e su stress e burnout.
- Partecipazione alla sessione formativa rivolta al personale TA neo-assunto organizzata da APOS nel 2022 *UniBOOST -Stimoli e conoscenze per un buon inizio*, con presentazione delle funzioni del CUG e del Piano di azioni positive 2022-2025.
Edizione I (maggio-giugno 2022): n. iscritti 59 (donne 51%, uomini 49%) – profilo: cat. D (61%), cat. C (39%)
Edizione II (novembre-dicembre 2022): n. iscritti 83 (donne 76%, uomini 24%) – profilo cat. D (7%). cat. C (93%).

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 nell'ambito del contesto lavorativo dell'Ateneo. Referenti per il CUG sono la Presidente e il Vicepresidente.

Promozione incontri e scambi relativi alla conciliazione dei tempi di lavoro e di vita privata

Il Comitato, presso la propria casella di posta elettronica (cug@unibo.it) ha ricevuto alcune richieste di supporto, aiuto e consiglio da parte di Colleghi e Colleghe 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 (ad es. Consigliera di Fiducia, Prorettore al personale, Delegata per il benessere lavorativo, Delegata a Equità, Inclusione, Diversità). Il Comitato ha inoltre considerato le segnalazioni come eventi sentinella o meccanismi da verificare, in una logica di prevenzione di ogni 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.

SI RIPORTANO NEL SEGUITO LE RISORSE SPESE NEL 2022 PER LA REALIZZAZIONE DELLE INIZIATIVE SOPRA RENDICONTATE, SOSTENUTE ATTRAVERSO L'UTILIZZO DEL BUDGET ASSEGNATO AL CUG (OVE NON DIVERSAMENTE PRECISATO)

Spese per eventi, convegni e manifestazioni	6.642,91 €
Quota associativa alla Conferenza nazionale degli organismi di parità delle università italiane	300,00 €
Quote di iscrizione per la partecipazione alla Scuola Estiva della Società Italiana delle Storiche (SIS)	400,00 €
Stampati e modelli (Bilancio di genere etc)	1.390,80 €

Incarico di lavoro autonomo occasionale per le esigenze del CUG	3.225,00 €
Incarico di lavoro autonomo occasionale per la promozione di una collaborazione tra il CUG e l'Osservatorio di ricerca sul femminicidio di UniBo	2.765,00 €
TOTALE:	14.723,71 €

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 2023 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 2023 È COMPLESSIVAMENTE PARI A 22.500 € ED ARTICOLATO NEI SEGUENTI VINCOLI DI BUDGET:

- Missioni personale dipendente – € 1.500.
- Spese per eventi, convegni e manifestazioni - € 6.000.
- Altri costi generico – € 15.000.