

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
ANNO 2020	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 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	6
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.....	6
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	6
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE.....	8
* il numero medio di permessi è stato calcolato dividendo il numero totale dei permessi per il numero totale del personale TA diviso per genere.....	8
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	9
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti	10
SEZIONE 3. Azioni da realizzare.....	16

SITUAZIONE AL 31.12.19

SEZIONE 1. Dati sul personale e le retribuzioni

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

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
Totale personale	23	133	345	398	96	995	36	280	707	751	194	1.968
% sul personale complessivo **	2,3	13,4	34,7	40,0	9,6	100,0	1,8	14,2	35,9	38,2	9,9	100,0

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

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

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
Totale	23	133	345	398	96	995	100,0	36	280	707	751	194	1.968	100,0
Totale %	2,3	13,4	34,7	40,0	9,6	100,0		1,8	14,2	35,9	38,2	9,9	100,0	

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
Totale personale	231	100,0	425	100,0	656	100,0
% sul personale complessivo*	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
Totale	23	133	345	398	96	997	100,0	36	280	707	751	194	1.957	100,0
Totale %	2,3	13,3	34,6	39,9	9,6	100,0		1,8	14,3	36,1	38,4	9,9	100,0	

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%
Totale personale	30.217,5	29.450,7	560,8	1,9%
% sul personale complessivo**	37%	63%		100 %

*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.

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	71,4	7	100,0	12	85,7
Master di I livello	-	-	-	-	-	
Master di II livello	2	28,6	-	-	2	14,3
Dottorato di ricerca	-		-	-	-	
Totale personale	7	100,0	7	100,0	14	100,0
% sul personale		50,0		50,0		

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	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
Tipo Misura conciliazione														
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
Totale	0	5	27	32	5	69		0	15	156	159	25	355	
Totale %*	0,0	7,2	39,1	46,4	7,2	100,0		0,0	4,2	43,9	44,8	7,0	100,0	

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

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

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

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 2020, CON IL SUPPORTO DELLE AREE DELL'AMMINISTRAZIONE, CON I RELATIVI DATI E INDICATORI 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).

A. ATTIVITA' DI FORMAZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E COMUNICAZIONE

Iniziativa: Ciclo di Seminari formativi *"Fronteggiare il cambiamento in situazioni di emergenza: il benessere psicofisico, le relazioni affettive e la gestione del lavoro"*

Date, Temi e Relatori/Relatrici:

AMBITO PSICOFISICO

- 6 maggio - "Cosa metto nel piatto? L'alimentazione corretta per ridurre i rischi legati alla sedentarietà' ", Relatore: Dott. Enzo Spisni - BiGeA;
- 8 maggio - "L'attività fisica in quarantena", Relatore: Prof. Paolo Pillastrini - DIBINEM; Master trainer: Martina Tommasoni; il video del seminario è stato peraltro pubblicato sul sito del quotidiano "La Repubblica" al fine di promuovere la salute generale delle persone in un periodo di forzata sedentarietà dovuta alle restrizioni legate all'emergenza sanitaria;
- 13 maggio - "Ascoltare ed ascoltarsi. Le emozioni in situazione di emergenza", Relatori: Prof. Paolo Maria Russo; Prof.ssa Michela Mazzetti - DIMES;
- 14 maggio - "Portare consapevolezza e gentilezza nella quotidianità: la meditazione Mindfulness", Relatori: Dott.ssa Monica Martoni - DIMES; Dott. Alessandro Giannandrea - Università degli Studi di Roma "La Sapienza".

AMBITO RELAZIONI AFFETTIVE

- 18 maggio - "L'amore al tempo del colera. Le relazioni di coppia in tempo di crisi", relatore: Dott. Alessandro Agostini - DIMES;
- 20 maggio - "Figli adolescenti e tecnologie: un viaggio tra rischi e opportunità", relatrice: Prof.ssa Annalisa Guarini - PSI;
- 21 maggio - "Genitori anziani e la fatica della cura di fronte all'incertezza", relatore: Prof. Rabih Chattat - PSI;
- 22 maggio - "Genitori e figli in età prescolare: "stare-restare-sostare" al tempo del coronavirus", relatrice: Prof.ssa Elena Trombini - PSI.

AMBITO LAVORARE A DISTANZA

- 26 maggio - "Organizzazione del lavoro e relazioni per favorire efficacia e benessere", relatrice: Prof.ssa Dina Guglielmi - EDU;
- 27 maggio - "Collaborare attraverso le tecnologie digitali per rispondere alle nuove esigenze lavorative", relatore: Prof. Marco Giovanni Mariani - PSI;
- 28 maggio - "Il lavoro da remoto, prima e durante l'emergenza. E dopo?", relatore: Prof. Salvatore Zappalà - PSI.

Partecipazione:

N. partecipanti: 927 (per un numero di partecipazioni totali: 1.732).

- Profilo: dirigente (0,2%), personale TA: EP (5%), D (35,4%), C (52,4%), B (7%)
- Genere: donne (78%), uomini (22%)
- Struttura di appartenenza: aree dell'Amministrazione Generale (65,37%), Dipartimenti (30,10%); Altre strutture (4,53%)

Gradimento:

Esiti questionario sottomesso ai/alle partecipanti:

- Totale rispondenti: 382 (18,3% uomini, 74,1% donne, 7,6% non indicato);
- Struttura di appartenenza: Amministrazione Generale (44,5%), Dipartimenti (33%), Altre strutture (18,8%), non indicato (3,7%)
- Tasso di risposta: 41% (di cui: 8,4% cat. B, 53,4% cat. C, 32,7% cat. D, 4,4% cat. EP, 1,1% non indicato);
- Risultati: i seminari sono stati considerati essere coerenti con gli obiettivi (92,4%), trattati con metodi adeguati (91,10%), trattati con chiarezza (92,4%), promuovendo interazione tra docenti e partecipanti (90,57%), utilizzando canale adeguato (89,53%), chiarezza informativa delle istruzioni di partecipazione (oltre il 91%), con un'adeguata assistenza di tutor per l'utilizzo della piattaforma online (93,19%), utilità dei contenuti trattati nel momento COVID (elevata per 82,46%).

Iniziativa: Seminario formativo “Considerazioni e falsi miti sul SARS-COV-2”

Data e Relatori:

26 giugno (Prof. Francesco Saverio Violante, Dott.ssa Romina Cassini)

Partecipazione:

- N. partecipanti: totali 128;
- Profilo: dirigente (0,8%), CEL (0,8%), personale TA (98,4%): EP (4,7%), D (36%), C (51,5%), B (6,2%),
- Genere: donne (84%), uomini (16%)
- Struttura di appartenenza: aree dell'Amministrazione Generale (57%), Dipartimenti (37,5%), Altre strutture (5,5%)

Iniziativa: Seminario “Molestie sessuali: un fenomeno ancora sottovalutato”

Organizzato in collaborazione con la Prorettrice alle Risorse umane, la Delegata per le Pari Opportunità dell'Università di Bologna e Alma Gender IRT.

Data: 26 novembre, piattaforma Microsoft Teams

Relatrici:

Benedetta Siboni, Presidente del CUG, Unibo

Patrizia Caraffi, Coordinamento IRT Alma Gender, Unibo

Chiara Elefante, Prorettrice alle Risorse Umane, Unibo

Maria (Milli) Virgilio, avvocatessa Bologna e Presidente “GIUDIT – Giuriste d'Italia”

Francesca Rescigno, Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali, Unibo

Patrizia Romito, Università di Trento

Carla Faralli, Consigliera di Fiducia, Unibo

Sonia Alvisi, Consigliera di Parità, Regione Emilia Romagna

Rita Monticelli, Delegata per le Pari Opportunità, Unibo

Partecipazione:

- N. partecipanti: totali 191 (di cui esterni a Unibo il 12,5%);
- Genere: 84,8% donne, 14,7% uomini, non classificato 0,5%;

- Profilo: personale TA/CEL (33,4%), personale docente, ricercatori, assegnisti/e di ricerca, tutor e dottorandi (24,5%), componente studentesca (28,8%), esterni/cittadini (12,5%), altro (0,8%)

N. partecipanti esterni: 24 (83% donne)

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

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

- Visualizzazioni di pagina totali*: 2.000.
- Visualizzazioni di pagina singole*: 1.260.

**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 2020.*

Iniziativa: Realizzazione del Bilancio di Genere 2019 dell'Università di Bologna

- Visualizzazioni di pagina totali*: 6.483
- Downloads pdf Bilancio di genere - 2019*: 2.013

**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 2020.*

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. 2018/19, con tesi sui temi "Pari opportunità, benessere nel lavoro e contro le discriminazioni":

- Candidature totali: 51;
- Genere (calcolato sulle candidature totali): donne (69%), uomini (31%);
- Tematiche affrontate (sulle 51 candidature): pari opportunità (12%), benessere lavorativo (10%), interventi e progetti di conciliazione vita/lavoro (4%), prevenire e rimuovere le discriminazioni (43%), tematiche non pertinenti (31%)
- Scuole e Dipartimenti di provenienza (delle 34 candidature complete): Scuola di Giurisprudenza (2,9%), Scuola di Economia, Management e Statistica (8,8%), Scuola di Lettere e beni Culturali (5,9%), Scuola Medicina e chirurgia (2,9%), Scuola di scienze (2,9%), Dipartimento di scienze aziendali (8,8%), Dipartimento di Storia, culture e Civiltà (11,8%), Dipartimento di Scienze Economiche (2,9%), Dipartimento di Scienze Giuridiche (2,9%), Dipartimento di Scienze della Formazione (8,8%), Dipartimento di Filologia Classica e Italianistica (8,8%), Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Moderne (11,8%), Dipartimento di Sociologia e Diritto dell'Economia (5,9%), Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali (11,8%), Dipartimento di Scienze Statistiche (2,9%).

B. 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 che rendiconta i dati del 2019.

- Bilancio di Genere in versione italiana: <https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere>;
- Bilancio di Genere in versione inglese: attualmente in corso di impostazione grafica;

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

Partecipazione ai lavori del "Comitato Tecnico Scientifico per la redazione delle linee guida sul linguaggio di genere in Ateneo", promosso dalla Prorettrice alle Risorse Umane.

Il Comitato, nel 2020, ha realizzato la pubblicazione intitolata "Linee Guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale dell'Università di Bologna", pubblicate sul Portale di Ateneo e linkate alla pagina CUG: <https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/linee-guida-per-la-visibilita-del-genere-nella-comunicazione-istituzionale-universita-di-bologna>. Il documento intende 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.

- Visualizzazioni di pagina totali*: 202

**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 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 il Forum Nazionale dei CUG e la Conferenza degli Organismi di Parità delle Università italiane nonché con i CUG di: Città Metropolitana di Bologna, Comune di Bologna, Provincia di Forlì e Cesena, AUSL di Bologna, Istituto Ortopedico Rizzoli (IOR), dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Sant'Orsola, Comune di Cervia, Università di Modena e Reggio Emilia, Università di Bergamo;
- Partecipazione in qualità di partner alla realizzazione del progetto "*Restituiamo tempo alle famiglie: promozione della cultura della parità di genere e misure concrete volte al recupero di tempo per la genitorialità*" di cui è Ente capofila la Provincia di Forlì-Cesena e finanziato 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. In particolare, nel corso del 2020, la Presidente del CUG di Unibo ha coordinato la ricognizione delle buone pratiche e dei servizi di conciliazione esistenti nella Provincia di Forlì-Cesena, coordinato i quattro tavoli di lavoro (Enti Pubblici, Artigianato e Commercio, Cooperazione e No Profit, Piccole e Medie Imprese) finalizzati alla proposizione di nuove buone pratiche da attivare e coordinato il Comitato Tecnico Scientifico che ha definito i criteri per la selezione delle candidature da finanziare;
- 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 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 2020 ha registrato un video corso di formazione sulla redazione del Bilancio di Genere nelle Università italiane, aperto a tutti gli Atenei. Il corso si struttura attraverso un percorso guidato che accompagna passo dopo passo gli Atenei nella elaborazione del proprio Bilancio di Genere, nonché nella integrazione di tale documento con tutti i documenti strategici di Ateneo.

C. 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

- 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, anche attraverso la presentazione della brochure "La rete di servizi per le persone che lavorano all'Università di Bologna".
- Partecipazione alla sessione formativa rivolta al personale neo-assunto organizzata da APOS nel 2020, 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: 07/10/2020.
Nr. iscritti: 49 (donne 66,3%, uomini 36,7%) - 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, nell'ambito del contesto lavorativo dell'Ateneo, istituito sotto il presidio politico della Prorettrice alle Risorse Umane: organizzazione di *focus group* rivolti a gruppi omogenei di personale TA dell'Ateneo e elaborazione dei dati del questionario somministrato al personale docente e ricercatore, nonché formulazione del questionario rivolto al personale TA dell'Ateneo.

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 SPESE NEL 2020 PER LA REALIZZAZIONE DELLE INIZIATIVE SOPRA RENDICONTATE, SOSTENUTE ATTRAVERSO L'UTILIZZO DEL BUDGET ASSEGNATO AL CUG (OVE NON DIVERSAMENTE PRECISATO)

Formazione (incarichi a docenti per il seminario "Fronteggiare Fronteggiare il cambiamento in situazioni di emergenza" costi sostenuti da APOS – Settore Sviluppo organizzativo e formazione)	6.200,00
Altre borse di studio e premi	1.843,32
Borse di studio - IRAP	156,68
Quota associativa Conferenza nazionale degli organismi di parità degli Atenei italiani (anno 2020)	300,00
Stampati e modelli (Bilancio di genere, etc)	1.122,40

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 2021 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 2021 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.