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 2021

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 OMNICOMPRENSIVE 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 17

Tipo di amministrazione: UNIVERSITA' STATALE – ALMA MATER STUDIORUM UNIVERSITA' DI BOLOGNA

SITUAZIONE AL 31.12.2021

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpare per macroaree 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	**TOTALE***	fino a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	61 e oltre	**TOTALE****
Cat. DG				1		**1**						**0**
Cat. DIR			2	2	2	**6**			2	5		**7**
Cat. EP			19	38	7	**64**		3	40	52	10	**105**
Cat. D	11	72	132	130	26	**371**	31	156	275	232	33	**727**
Cat. C	13	52	134	191	58	**448**	17	100	265	389	115	**886**
Cat. B	1	10	22	39	25	**97**		6	13	66	45	**130**
Cat. CEL			3	2	5	**10**		2	11	26	15	**54**
Cat. LC					2	**2**					2	**2**
Totale Tempo Indeterminato	**25**	**134**	**312**	**403**	**125**	**999**	**48**	**267**	**606**	**770**	**220**	**1.911**
Cat. DC			1	1		**2**				1		**1**
Cat. D		1	2			**3**	4	8	1			**13**
Cat. C	12	7	2			**21**	15	31	7	1		**54**
Cat. CD			1			**1**	1	1	1			**3**
Totale Tempo Determinato	**12**	**8**	**6**	**1**	**0**	**27**	**20**	**40**	**9**	**2**	**0**	**71**
Totale personale	**37**	**142**	**318**	**404**	**125**	**1.026**	**68**	**307**	**615**	**772**	**220**	**1.982**
% di riga ****	***3,61***	***13,84***	***30,99***	***39,38***	***12,18***	***100,00***	***3,43***	***15,49***	***31,03***	***38,95***	***11,10***	***100,00***
Totale % sul personale complessivo	***1,23***	***4,72***	***10,57***	***13,43***	***4,16***	***34,11***	***2,26***	***10,21***	***20,45***	***25,66***	***7,31***	***65,89***

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

a) gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
b) 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)
c) personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)

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

	UOMINI								DONNE							
Classi età **Tipo** **Presenza**	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	37	139	301	373	119	**969**	**36,46**	**94,44**	68	295	508	628	190	**1.689**	**63,54**	**85,22**
Part Time >50%		3	16	31	5	**55**	**15,94**	**5,36**		12	107	142	29	**290**	**84,06**	**14,63**
Part Time <50%			1		1	**2**	**40,00**	**0,19**				2	1	**3**	**60,00**	**0,15**
Totale personale	**37**	**142**	**318**	**404**	**125**	**1.026**	**34,11**	**100,00**	**68**	**307**	**615**	**772**	**220**	**1.982**	**65,89**	**100,00**
Totale % di riga*	***3,61***	***13,8***	***31,0***	***39,4***	***12,2***	***100,00***			***3,43***	***15,49***	***31,03***	***38,95***	***11,10***	***100,00***		
Totale %**	***1,23***	***4,72***	***10,57***	***13,43***	***4,16***	***34,11***			***2,26***	***10,21***	***20,45***	***25,66***	***7,31***	***65,89***		

*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

	UOMINI			DONNE			TOTALE		
Tipo Posizione di responsabilità	**Valori assoluti**	**% di riga**	**% di colonna**	**Valori assoluti**	**% di riga**	**% di colonna**	**Valori assoluti**	**% di riga**	**% di colonna**
Art. 75	62	***37,80***	***28,31***	102	***62,20***	***24,9***	164	*100,0*	***26,1***
Art. 91 comma 1	119	***34,49***	***54,34***	226	***65,51***	***55,1***	345	*100,0*	***54,8***
Art. 91 comma 3	38	***31,67***	***17,35***	82	***68,33***	***20,0***	120	*100,0*	***19,1***
Totale personale con responsabilità	**219**	***34,82***	***100,0***	**410**		***100,0***	**629**	***100,0***	***100,0***
Totale personale TA*	***1.004***	***34,40***		***1.915***	***65,60***		***2.919***	***100,0***	
% TA con responsabilità sul totale personale TA	***21,81***			***21,41***			***21,55***		
Totale % sul personale complessivo**	***7,28***			***13,63***			***20,91***		

* 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 31.12.2021 è pari a 3.008 unità.

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

	UOMINI								DONNE							
Classi età Permanenza nel profilo e livello	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	22	70	51	7		**150**	***35,38***	***14,56***	45	150	65	13	1	**274**	***64,62***	***13,75***
Tra 3 e 5 anni		16	21	3	1	**41**	***34,17***	***3,98***	4	27	33	14	1	**79**	***65,83***	***3,96***
Tra 5 e 10 anni		31	30	20	8	**89**	***30,48***	***8,64***		70	77	48	8	**203**	***69,52***	***10,19***
Superiore a 10 anni		22	194	382	152	**750**	***34,29***	***72,82***		38	398	723	278	**1.437**	***65,71***	***72,10***
Totale	**22**	**139**	**296**	**412**	**161**	**1.030**			**49**	**285**	**573**	**798**	**288**	**1.993**		
Totale %	***0,73***	***4,60***	***9,79***	***13,63***	***5,33***	***34,07***			***1,62***	***9,43***	***18,95***	***26,40***	***9,53***	***65,93***		

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 OMNICOMPRENSIVE 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	97.408	98.326	918	**0,93**
Cat. EP	44.258	41.887	-2.371	**-5,66**
Cat. D	31.438	30.910	-528	**-1,71**
Cat. C	26.656	26.548	-108	**-0,41**
Cat. B	23.978	23.957	-21	**-0,09**
Cat. CEL	36.274	35.419	-855	**-2,41**
Cat. LC	20.138	15.194	-4.944	**-32,54**

*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 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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**% di riga**	**Valori assoluti**	**% di riga**	**Valori assoluti**	**% di colonna**
Laurea	**-**		**-**			
Laurea magistrale	1	***100,00***	0	0,0	1	***100,00***
Master di I livello	-	-	-	-	-	
Master di II livello	-	-	-	-	-	-
Dottorato di ricerca	-	-	-	-	-	-
Totale personale	1	***100,00***	0	**0,0**	1	***100,00***
% sul personale complessivo*		***0,03***			***0,0***	

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

Dirigenti di 2° fascia

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**% di riga**	**Valori assoluti**	**% di riga**	**Valori assoluti**	**% di colonna**
Laurea	**-**		**-**			
Laurea magistrale	4	***28,57***	6	***60,00***	**10**	***71,43***
Master di I livello	-	-	-	-	-	
Master di II livello	2	***33,33***	2	***50,00***	**4**	***28,57***
Dottorato di ricerca	-		-	-	-	
Totale personale	**6**	***30,00***	**8**	**57,14**	**14**	***100,00***
% sul personale complessivo*		***0,20***		***0,27***		

*il totale complessivo del personale TA al 31.12.2021 è pari a 3.008 unità

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

	UOMINI		**DONNE**		**TOTALE**	
Titolo di studio	**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 sono dichiarate 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 ETA'

	UOMINI								DONNE							
Classi età Tipo Misura conciliazione	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	1	5	9	3	**18**	***9,18***	***6,64***	0	8	70	84	16	**178**	***90,82***	***19,63***
Personale che fruisce di part time a richiesta verticale	0	2	10	17	2	**31**	***26,96***	***11,44***	0	3	27	42	12	**84**	***73,04***	***9,26***
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***	***0,11***
Personale che fruisce di part time a richiesta verticale su base annua	0	0	4	6	1	**11**	***18,97***	***4,06***	0	1	16	26	4	**47**	***81,03***	***5,18***
Personale che fruisce di telelavoro*	0	24	80	69	24	**197**	***26,34***	***72,69***	5	70	211	200	65	**551**	***73,66***	***60,75***
Personale che fruisce del lavoro agile**	0	3	5	5	1	**14**	***23,33***	***5,17***	1	4	26	13	2	**46**	***76,67***	***5,07***
Personale che fruisce di orari flessibili	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	**0**	**30**	**104**	**106**	**31**	**271**			**6**	**86**	**350**	**366**	**99**	**907**		
Totale %	***0,00***	***2,55***	***8,83***	***9,00***	***2,63***	***23,01***			***0,51***	***7,30***	***29,71***	***31,07***	***8,40***	***76,99***		

*i dati comprendo anche i contratti "TL flash" attivati a fine anno per far fronte alle esigenze della DAD o quarantena/isolamento.

**i dati non comprendono i lavoratori in LAE (lavoro agile emergenziale).

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	1.746,00	*28,06*	4.476,00	*71,94*	6.222,00	*35,76*
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti*	553,00	*11,60*	4.216,00	*88,40*	4.769,00	*27,41*
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1.182,48	*21,27*	4.376,65	*78,73*	5.559,13	*31,95*
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti**	106,38	*12,56*	740,78	*87,44*	847,16	*4,87*
Totale permessi	**3.587,86**	***20,62***	**13.809,43**	***79,38***	**17.397,29**	

*sono conteggiati in questa voce anche il numero di permessi giornalieri legati a tutele speciali periodo pandemico (24 giorni Uomini e 190 giorni Donne).

**sono conteggiati in questa voce anche il numero di permessi orari legati a tutele speciali periodo pandemico (1,98 ore Uomini e 18,23 ore Donne)

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 2021

	UOMINI								DONNE							
Classi età Tipo Formazione	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
Obbligatoria (sicurezza)	1.269	1.649	2.031	1.932	607	**7.488**	***47,70***	***31,85***	1.353	1.916	2.391	1.987	564	**8.211**	***52,30***	***17,31***
Aggiornamento professionale	295	1.093	1.321	1.898	751	**5.358**	***23,98***	***22,79***	582	2.348	5.416	6.853	1.790	**16.989**	***76,02***	***35,82***
Competenze manageriali/ Relazionali	226	856	1.067	1.437	368	**3.954**	***27,65***	***16,82***	641	2.192	3.443	3.351	717	**10.344**	***72,35***	***21,81***
Tematiche CUG*	88	327	243	326	61	**1.045**	***23,41***	***4,45***	395	733	796	1.133	362	**3.419**	***76,59***	***7,21***
Violenza di genere				7		**7**	***11,67***	***0,03***			53			**53**	***88,33***	***0,11***
Altro (altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, …)	1.347	1.421	1.158	1.209	521	**5.656**	***40,21***	***24,06***	1.530	2.038	1.910	2.229	704	**8.411**	***59,79***	***17,73***
Totale ore fruite	**3.225**	**5.346**	**5.820**	**6.809**	**2.308**	**23.508**			**4.501**	**9.227**	**14.009**	**15.553**	**4.137**	**47.427**		
% ore fruite**	***13,72***	***22,74***	***24,76***	***28,96***	***9,82***	***100,00***			***9,49***	***19,46***	***29,54***	***32,79***	***8,72***	***100,00***		
Totale ore % fruite ***	***4,55***	***7,54***	***8,20***	***9,60***	***3,25***	***33,14***			***6,35***	***13,01***	***19,75***	***21,93***	***5,83***	***66,86***		

**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.**

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

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 2021, 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 ERANO 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 della Diversità
Organizzato dal Settore Sviluppo organizzativo e formazione dell'Area del Personale in collaborazione con il CUG e d'intesa con la Prorettrice per le Risorse Umane.

Date, Titoli e Relatori/Relatrici:
17 e 18 novembre (2 edizioni) - Verso una società inclusiva: introduzione al diversity management (Beatrice Spallaccia, Valeria Illuminati)

24-25 novembre (2 edizioni) - La responsabilità delle parole: genere e dintorni (Cristiana De Santis)

26 e 29 novembre (2 edizioni) - Le diversità nei contesti lavorativi: strategie per il benessere e la partecipazione (Elena Luppi, Aurora Ricci)

Modalità di erogazione: online, piattaforma: Ms. Teams

Partecipazione:
- N. partecipanti: 521.
- Profilo: dirigenza (0,19%); Personale TA, di cui: EP (3,45%), D (30,90%), C (40,31%), B (8,45%); altro (16,7%)
- Genere: donne (78,34%), uomini (21,66%)
- Struttura di appartenenza: aree dell'Amministrazione Generale (63.82%), Dipartimenti (30,65%); Altre strutture (5,53%)

Gradimento:
Esiti questionario sottomesso ai/alle partecipanti:
- Totale rispondenti: 288;
- Tasso di risposta: 55,38%
- 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 (4,27), trattati con metodi adeguati (4,24), trattati con chiarezza (4,4), promuovendo interazione tra docenti e partecipanti (4,37), chiarezza informativa delle istruzioni di partecipazione (4,15).

Seminario pubblico "*Crimini diseguali: storie di violenza maschile contro le donne prima e durante la pandemia*"
Promosso e organizzato dal CUG in collaborazione con il Prorettorato alle Risorse Umane e con la Delegata per le Pari Opportunità

Data e Relatori: 26 maggio

Modalità di erogazione: online, piattaforma: Ms. Teams

Relatrici e Titoli degli interventi
Benedetta Siboni, Presidente del CUG, Università di Bologna – *Saluti iniziali*
Chiara Elefante, Prorettrice alle Risorse Umane, Università di Bologna, *Introduzione e coordinamento dei lavori*
Rita Monticelli, Delegata per le Pari Opportunità, Università di Bologna, in dialogo con Pina Lalli (curatrice), *presentano il volume "L'amore non uccide. Femminicidio e discorso pubblico: cronaca, tribunali, politiche, Bologna, Il Mulino, 2021*
Anna Pramstrahler, Casa delle Donne per non subire violenza Onlus Bologna e CUG, Università di Bologna, in dialogo con Laura Saracino, Casa delle Donne per non subire violenza Onlus Bologna - *La violenza durante la pandemia: i dati e le testimonianze raccolte dai centri antiviolenza.*
Patrizia Caraffi, Rete Alma Gender, Università di Bologna – *Conclusioni e direzione del dibattito finale*

Partecipazione:
- N. partecipanti: 117 (17% esterni)
- Genere: donne (90%), uomini (10%)
- Profilo: personale TA (57%), personale docente e assegnisti/e di ricerca (15%), esterni (17%), non indicato (10%)
- Enti esterni di provenienza: ER.GO, Comune di Bologna, CUG Istituto Ortopedico Rizzoli, Arpae, AUSL Bologna, AUSL Romagna, altro.

Seminario pubblico "*Presentazione delle azioni positive realizzate dal CUG nel mandato 2017/2021*"
Promosso e organizzato dal CUG in collaborazione con la Prorettrice alle Risorse umane, la Delegata per le Pari Opportunità dell'Università di Bologna.

Data: 24 novembre

Modalità di erogazione: online, piattaforma: Ms. Teams

Relatrici e Titoli degli interventi:
Giovanni Molari, Magnifico Rettore - *Saluti di apertura*
Simona Tondelli, Prorettrice Vicaria, Presidente Centro di Ateneo per la tutela e promozione della salute e sicurezza -- *Saluti di apertura*
Benedetta Siboni, Presidente del CUG, Relazione sulle azioni positive promosse dal CUG 2017/2021
Francesco Saverio Violante, Vicepresidente del CUG (coordina), Dina Guglielmi, Dipartimento di scienze dell'educazione "Giovanni Maria Bertin" e Rossella Serra, Servizio Prevenzione e Protezione (presentano) - *La promozione del benessere lavorativo: risultati dell'indagine stress lavoro correlato e prospettive future*
Annachiara Rasi, Membro e Segretaria del CUG (premia) Alessandra Iuvaro, Alice Lomonaco, Sara Pireddu (vincitrici dei premi) - *Conferimento dei Premi di dottorato di ricerca finanziati dal CUG e presentazione delle ricerche*
Cristina Demaria, Delegata Equità, Inclusione e Diversità - *Presentazione della composizione del CUG 2021/2025*

Partecipazione:

- N. partecipanti: 90 (10% esterni)
- Genere: donne (79%), uomini (21%)
- Profilo: personale TA (57%), personale docente e ricercatore e assegnisti/e di ricerca (30%), altro (2%), esterni cittadini/studenti (10%)
- Enti esterni di provenienza: ER.GO, Comune di Bologna, Provincia di Rimini, Provincia di Forlì- Cesena, altro.

Costante aggiornamento della sezione del Portale di Ateneo dedicata al CUG

- **Visualizzazioni di pagina totali***: 2.301

** 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 dal 1 gennaio al 21 novembre 2021.*

Realizzazione di due post pubblicati sulla pagina Linkedin dell'Università di Bologna

- "CUG - Attività 2020" (postato a giugno 2021): https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6809130456018141184): impressions: 9,138; reactions: 19; click-through rate: 3.57%; clicks: 3,26; engagement rate: 3.79%*
- "Bilancio di genere 2020 – Università di Bologna" (postato a luglio 2021): https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6826770693284265984): impressions: 48,668; reactions: 296; click-through rate: 32.69%; clicks: 15,912; engagement rate: 33.37%*

**Dati raccolti tramite Analytics di Linkedin in data 15 febbraio 2022.*

Finanziamento 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. 2019/20, con tesi sui temi "Pari opportunità, benessere nel lavoro e contro le discriminazioni":

- Candidature totali ricevute: 70;
- Genere (calcolato sulle candidature totali): donne (83%), uomini (17%);
- Scuole e Dipartimenti di provenienza (delle 54 candidature complete): Lingue e Letterature, Traduzione e Interpretazione (18%), Psicologia e Scienze della Formazione (15%), Giurisprudenza (15%), Lettere e Beni culturali (13%), Economia e management (13%), Ingegneria e architettura (2%), Medicina e Chirurgia (2%), Agraria e Medicina veterinaria (22%).

Bando per l'attribuzione di n. 3 premi di studio rivolti a coloro che hanno conseguito il Dottorato di Ricerca negli A.A. 2017/18, 2018/19, 2019/20, con tesi sui temi "Pari opportunità, benessere nel lavoro e contro le discriminazioni"

- Candidature totali ricevute: 3
- Genere: donne (100%)
- Dottorati conseguiti dalle vincitrici: Dottorato in sociologia e ricerca sociale; Dottorato in scienze mediche generali e scienze dei servizi, Psicologia.

Bando per 8 quote di iscrizione alla Scuola estiva "Ambiente. Storie, conflitti, movimenti in una prospettiva di genere"

- Candidature totali ricevute: 1
- Genere: donne (100%)
- Area di appartenenza: ARAG

***

B. MISURE RIVOLTE ALLA PROMOZIONE 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 2020.

- Bilancio di Genere 2020 (versione italiana): https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere/bilancio-di-genere;
- Bilancio di Genere 2020 (versione inglese): https://www.unibo.it/en/university/who-we-are/gender-budgeting/gender-equality-annual-report ;
- Visualizzazioni di pagina totali (Bilancio di genere 2020 – versione italiana)*: 2.119
- Download pdf Bilancio di genere 2020 (versione italiana)*: 1.646

**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 dal 1 gennaio al 21 novembre 2021.*

Azioni per la promozione e tutela delle pari opportunità

Promozione e partecipazione al Gruppo di lavoro che ha curato la stesura delle "Linee guida per la promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere negli eventi e nella composizione di gruppi di lavoro e di comitati dell'Università di Bologna", pubblicate nel Portale di Ateneo:

- Visualizzazioni di pagina totali*: 63

**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 dal 1 gennaio al 21 novembre 2021.*

Partecipazione al Gruppo che ha formulato il testo del nuovo "Regolamento per la costruzione e il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità – CUG dell'Alma Mater Studiorum – Università di Bologna", pubblicato nel Portale di Ateneo

Partecipazione al Gruppo di lavoro che ha elaborato la proposta di Piano di Eguaglianza di Genere/Gender Equality Plan di UNIBO 2021-2024 pubblicato sul Portale di Ateneo

Partecipazione al Gruppo di lavoro che ha curato l'elaborazione delle Linee guida per la gestione delle carriere Alias in Ateneo.

Networking interno: Partecipazione attiva ad incontri e scambi con le diverse figure preposte in Ateneo alla difesa e alla valorizzazione del benessere lavorativo e alla difesa dallo stress lavoro correlato, per individuare iniziative da porre in atto in maniera sinergica. In particolare: 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, la Prorettrice alle Risorse Umane, la Delegata del Rettore per il Benessere lavorativo, la Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, e con numerosi/e docenti, ricercatori e ricercatrici, dirigenti e membri del personale TA, attivando altresì un nuovo canale di 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

- 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: Provincia di Forlì-Cesena, AUSL di Bologna, AUSL di Bari, Istituto

Ortopedico Rizzoli (IOR), Azienda Ospedaliera Universitaria Sant'Orsola, Università di Bergamo, Università di Sassari.

- Attivazione di canali di collaborazione con l'Osservatorio di ricerca sul Femminicidio del Dipartimento di Scienze Politiche e sociali dell'Ateneo.
- Prosecuzione della collaborazione già instaurata con la Casa delle Donne per non subire violenza Onlus di Bologna, allo scopo di promuovere iniziative legate alle funzioni di pertinenza del Comitato.
- Partecipazione a seminari/discussioni/ricerche, durante le quali sono state illustrate le azioni positive realizzate dal CUG di Unibo per uno scambio di buone prassi in materia di parità di genere:
  - ✓ *Femtalk. Festival del dialogo femminista*, organizzato dalla Casa delle Donne per non subire violenza Onlus – sezione di Ravenna, 6 marzo (evento patrocinato dal CUG di UNIBO);
  - ✓ formazione del personale dell'AULS di Bari, 29 giugno;
  - ✓ presentazione del progetto IGEA "Innovation for Gender Equality in Academia" dell'Università degli Studi di Sassari, 28 luglio;
  - ✓ intervista rilasciata nell'ambito del progetto PRIN "GeA – Gendering Academia", di cui è capofila università di Torino, 14 settembre.
- Partecipazione attiva in qualità di partner al 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, finanziato dalla Regione Emilia Romagna.
- Prosecuzione della partecipazione al Gruppo Bilancio di genere costituito dalla Commissione sulle Tematiche di genere della CRUI, che nel 2021 ha curato la ricognizione ed analisi dei Bilanci di genere pubblicati dagli Atenei in aderenza alle Linee guida pubblicate dal Gruppo medesimo e i rapporti con il CINECA per definire delle modalità comuni per l'analisi dei dati finanziari delle università in ottica di genere.

***

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

- Presentazioni rivolte al personale dell'Ateneo per favorire la conoscenza 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 TA neo-assunto organizzata da APOS nel 2021, 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: 24/06/2021.
  Nr. iscritti: 81 (donne 66,7%, uomini 33,3%) - Profilo: cat. D (92,5%), cat. C (7,5%).

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, che nel 2021 ha concluso i propri lavori presentando i risultati delle analisi e formulando le azioni di miglioramento auspicate per il futuro.

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

Il Comitato ha ricevuto alla propria casella di posta elettronica diverse richieste di supporto, aiuto e consiglio da parte di Colleghi/e dell'Ateneo. In accordo alle proprie competenze, pur non intervenendo sui casi singoli, ha fornito di volta in volta ascolto e indicazioni procedurali per prendere contatto con gli Organi e le figure competenti (ad es. Consigliera di Fiducia, Medico del lavoro, Dirigente dell'Area del Personale, Prorettrice alle Risorse Umane). Il CUG 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.
Il CUG ha promosso numerosi incontri e scambi con le figure e strutture preposte in Ateneo che si occupano delle pari opportunità, del benessere lavorativo e della conciliazione vita-lavoro, volti alla formulazione di specifiche proposte.

***

SI RIPORTANO NEL SEGUITO LE RISORSE SPESE NEL 2021 PER LA REALIZZAZIONE DELLE INIZIATIVE SOPRA RENDICONTATE, SOSTENUTE ATTRAVERSO L'UTILIZZO DEL *BUDGET* ASSEGNATO AL CUG (OVE NON DIVERSAMENTE PRECISATO)

Cofinanziamento a favore di APOS per attivazione di un contratto di collaborazione a supporto attività del CUG	12.000,00
Altre borse di studio e premi	5990,79
Borse di studio - IRAP	509,21
Quota associativa Conferenza nazionale degli organismi di parità degli Atenei italiani (anno 2020)	300,00
Stampati e modelli (Bilancio di genere, etc)	1.012,6

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 2022 SONO IN FASE DI DEFINIZIONE, POICHE' CONTEMPLATE NEL PIANO DI AZIONI POSITIVE 2022-2025 ATTUALMENTE IN FASE DI STESURA.

IL BUDGET ASSEGNATO DALL'AMMINISTRAZIONE PER REALIZZARE LE INIZIATIVE NEL 2022 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.