



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI NEL LAVORO - CUG

Piano di Azioni Positive 2018-2021

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

1) *Attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione*

Organizzazione di **cicli di incontri formativi** con una funzione prevalente di diffusione in Ateneo delle conoscenze e di fornire gli strumenti per favorire la costituzione e la permanenza di un ambiente di lavoro sereno, nel quale i temi dell'*empowerment*, del cambiamento, della diversità e dell'inclusione lavorativa, e della promozione di stili di vita che favoriscono la salute siano percepiti come una fonte di valorizzazione e di crescita personale e professionale.

Le tematiche su cui verteranno i cicli formativi sono:

2018 – **Empowerment**: valorizzare le persone per farle crescere sia come individui sia come professioniste e professionisti realizzati nel proprio lavoro

2019 – **Cambiamento, Relazioni e Resilienza**: affrontare il cambiamento nel lavoro come una sfida e un'opportunità di crescita professionale, sviluppare capacità di adattamento ai nuovi contesti e promuovere uno stile di relazione con i colleghi e le colleghe che si informi alla comunicazione non violenta e che promuova il benessere lavorativo

2020 – **Benessere lavorativo**: promuovere stili di vita e di alimentazione che favoriscano la salute nell'ambiente di lavoro. La sessione teorica sarà seguita dalla una parte pratica, che prevede la sperimentazione di **corsi di ginnastica posturale** rivolti a gruppi selezionati di personale.

2021 – **Inclusione lavorativa**: favorire l'inclusione e valorizzare la ricchezza delle risorse over 50, del personale con disabilità e dei rientri post-congedi prolungati

Ulteriori **proposte formative rivolte a specifici gruppi/famiglie professionali**, potranno essere suggerite per la diffusione dei contenuti rilevanti per la promozione delle pari opportunità e il sostegno di dinamiche positive nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Le iniziative saranno realizzate in collaborazione con specifici settori e strutture dell'Ateneo.

Destinatari	Personale dell'Ateneo strutturato e non strutturato Personale di altre amministrazioni pubbliche che cooperano con Unibo
Indicatori e Anni	n. 3/4 incontri annuali della durata di 2 ore cad. per ciascun ciclo formativo Anni: 2018, 2019, 2020, 2021 Indicatori monitorati: -n. partecipanti suddiviso per genere, qualifica, area/struttura di appartenenza -tasso di gradimento dei cicli organizzati

Singole **conferenze, seminari ed eventi di sensibilizzazione e approfondimento** saranno dedicati ai temi della promozione delle pari opportunità, alla condivisione di azioni e progetti volti a favorire le condizioni e le politiche per il benessere lavorativo, il rafforzamento del senso di appartenenza, la percezione di gratificazione nel lavoro, la prevenzione del disagio lavorativo e il tema della disabilità. Gli eventi potranno essere organizzati in collaborazione con specifici settori dell'Ateneo e/o con altri enti e organizzazioni sensibili alla promozione delle varie tematiche affrontate.

Destinatari	Personale dell'Ateneo strutturato e non strutturato Membri dei CUG di altri enti e amministrazioni Altri <i>stakeholder</i> interessati
--------------------	---



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI NEL LAVORO - CUG

Indicatori e Anni	n. 1 evento di presentazione annuale delle attività realizzate dal CUG di Ateneo n. ulteriori iniziative organizzate o co-organizzate con soggetti esterni Anni: 2018, 2019, 2020, 2021 Indicatori monitorati: -n. partecipanti suddiviso per genere, qualifica, area/struttura di appartenenza -tasso di gradimento delle iniziative realizzate
--------------------------	---

Costante aggiornamento della sezione del Portale di Ateneo dedicata al CUG quale veicolo di promozione delle azioni positive poste in atto da Unibo e nelle città in cui sorgono i Campus, nonché strumento di **divulgazione delle iniziative nazionali e internazionali rivolte alla promozione della cultura delle pari opportunità, della non discriminazione e del benessere lavorativo.**

Promozione della cultura delle pari opportunità, del benessere nel lavoro e contro le discriminazioni e il *mobbing*, attraverso l'istituzione di **premi di laurea, premi di dottorato e premi per iniziative di carattere culturale**, riguardanti le funzioni trattate dal Comitato.

Destinatari	Laureati/e magistrali e magistrali a ciclo unico dell'Ateneo Dottori/esse di ricerca dell'Ateneo Altri soggetti interni o esterni all'Ateneo
Indicatori e Anni	n. 2 premi di laurea - Anni: 2018, 2019, 2020 n. 1 premio di dottorato - Anno: 2021 n. 1 premio per altre iniziative culturali - Anni: 2018, 2019, 2020, 2021 Indicatori monitorati: -n. partecipanti suddiviso per genere, tematica affrontata, Scuola/Dipartimento

2) Misure rivolte alla promozione e tutela della garanzia delle pari opportunità e misure di networking interno ed esterno

Raccolta e analisi di dati disaggregati per genere, pubblicazione annuale del Bilancio di genere dell'Ateneo e formulazione di proposte di indici per la misurazione della situazione di equilibrio di genere nell'università.

Collaborazione all'implementazione e alla verifica periodica dello stato di attuazione del **Piano di eguaglianza di genere 2017/2020 dell'Ateneo** (<http://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/piano-di-uguaglianza-di-genere>), le cui misure si devono considerare richiamate quali azioni anche del presente Piano. In particolare, si sottolineano: realizzazione di misure riguardanti le procedure di reclutamento rivolte ai/alle componenti delle Commissioni di concorso; monitoraggio del mantenimento nella valutazione della ricerca di Ateneo di correttivi legati a "periodi di congedo per maternità e di altri periodi di congedo o aspettativa, previsti dalle leggi vigenti e diversi da quelli per motivi di studio" al fine di ottenere una valutazione più equa; introduzione/mantenimento tra i criteri di valutazione dei bandi di finanziamento dell'Ateneo delle variabili sesso e genere nella progettazione della ricerca; disponibilità di pacchetti formativi e/o corsi rivolti a tutti/e gli/le studenti/esse sulle tematiche delle pari opportunità (*soft skill*).

Tali misure consentiranno di collaborare all'attuazione di importanti azioni di promozione delle pari opportunità, già deliberate in passato, per contrastare i fenomeni di segregazione verticale e orizzontale esistenti nelle componenti docente, personale tecnico amministrativo e studente dell'Ateneo, nonché misurare le variazioni intervenute nel tempo per effetto delle misure poste in atto. Inoltre, incoraggeranno la



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI NEL LAVORO - CUG

realizzazione di un *benchmarking* temporale e spaziale (tra atenei) finalizzato alla verifica della situazione di contesto e dei progressi effettuati in tema di pari opportunità.

Destinatari	Organi di governo dell'Ateneo Personale dell'Ateneo Studenti e studentesse dell'Ateneo Altri <i>stakeholder</i> interessati
Indicatori e Anni	Realizzazione di un Bilancio di genere annuale Anni: 2018, 2019, 2020, 2021 Indicatori monitorati: -n. di <i>download</i> del Bilancio di genere dal Portale di Ateneo -n. di presentazioni del Bilancio di genere e del Piano di eguaglianza di genere presso iniziative nazionali e internazionali -indicatori specifici legati alle singole misure del Piano di eguaglianza di genere

Collaborazione con le altre figure e strutture che operano in Unibo per la promozione delle pari opportunità, al fine di **realizzare azioni che promuovano la concreta adozione di un linguaggio che rispetti e non annulli le differenze di genere** nelle comunicazioni istituzionali e nella modulistica dell'Amministrazione generale e delle strutture e articolazioni dell'Ateneo.

Destinatari	Personale dell'Ateneo Amministrazione generale, Campus, Dipartimenti, Scuole, altre Strutture
Indicatori e Anni	Realizzazione di linee guida che promuovano le differenze di genere nella comunicazione istituzionale Anni: 2018, 2019 Indicatori monitorati: -verifica periodica del livello di adozione delle linee guida nella comunicazione e nella modulistica prodotta dall'Ateneo

Prosecuzione della collaborazione già instaurata con l'IRT **Alma Gender di Ateneo** 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 e agli obiettivi che si propone il Comitato, anche attraverso lo strumento del patrocinio.

Partecipazione attiva a iniziative e gruppi di studio/lavoro promossi a livello nazionale e internazionale per la promozione di politiche e la formulazione di strumenti indirizzati a favorire la diffusione nelle diverse organizzazioni della cultura delle pari opportunità di genere, del benessere lavorativo e a contrastare il fenomeno del *mobbing*.

Destinatari	Organismi, enti e istituzioni nazionali e internazionali IRT Alma Gender Altri CUG
Indicatori e Anni	Partecipazione a gruppi di studio/lavoro sulle tematiche promosse dal Comitato Sinergie instaurate con altri enti/CUG sui temi del Comitato Anni: 2018, 2019, 2020, 2021 Indicatori monitorati: -n. gruppi di studio/lavoro e sinergie instaurate -specifici <i>output</i> prodotti dalle collaborazioni attivate



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI NEL LAVORO - CUG

3) **Misure riguardanti la promozione del benessere lavorativo e la conciliazione lavoro-tempi di cura**

Promozione e pubblicazione, in collaborazione con gli altri referenti dell'Ateneo preposti, **di materiale divulgativo volto a favorire la conoscenza da parte del personale Unibo dei servizi esistenti e delle figure e strutture deputate** alla promozione delle pari opportunità, del benessere lavorativo e alla conciliazione lavoro-tempi di cura.

Destinatari	Personale dell'Ateneo
Indicatori e Anni	Realizzazione di un <i>flyer</i> informativo sui servizi rivolti personale Organizzazione di incontri di presentazione delle attività del CUG e predisposizione di materiale divulgativo sui contenuti del Piano di azioni positive 2018-2021 Realizzazione di una sessione informativa all'interno del ciclo formativo dedicato ai neo assunti Anni: 2018, 2019, 2020, 2021 Indicatori monitorati: -n. materiale distribuito -n. incontri realizzati -n. partecipanti suddiviso per genere, qualifica, area/struttura di appartenenza

Collaborazione attiva con gli altri settori coinvolti per la formulazione di un questionario unitario che risponda alle esigenze delle varie indagini che l'Ateneo intende rivolgere al personale (*Good Practice*, indagine di clima, indagine su prevenzione sicurezza e stress, indagine sulla qualità della vita lavorativa).

Sperimentazione, in collaborazione con altri settori e strutture dell'Ateneo, **di iniziative rivolte alla promozione di stili di vita e di alimentazione che promuovano la salute del personale**. In particolare, il Comitato intende procedere alla formulazione e diffusione di *flyer* informativi sui temi del mantenimento e miglioramento della salute conseguenti all'adozione di stili di vita che prevedano l'astensione dal fumo, l'attività fisica, l'alimentazione corretta e il controllo del peso, l'effettuazione di *screening* medici preventivi. Specifiche azioni di sensibilizzazione potranno, inoltre, essere assunte all'interno dell'Ateneo per promuovere uno stile di alimentazione sana, che favorisca la salute e il benessere fisico dei lavoratori.

Destinatari	Personale dell'Ateneo
Indicatori e Anni	Realizzazione di <i>flyer</i> informativi da divulgare presso le strutture dell'Ateneo Anni: 2019, 2020, 2021 Indicatori monitorati: -n <i>flyer</i> distribuiti

Istituzione di un premio annuale per interventi di carattere socio-culturale rivolti alla promozione del benessere lavorativo, da realizzare all'interno dell'Ateneo. Il premio si rivolge al Personale Tecnico Amministrativo e prevede la presentazione di idee progettuali indirizzate a promuovere il benessere lavorativo, da realizzarsi in strutture interne all'Ateneo. La realizzazione delle idee progettuali premiate avverrà a cura del CUG.

Destinatari	Personale Tecnico Amministrativo dell'Ateneo
Indicatori e Anni	n. 1 premio annuale Anni: 2018, 2019, 2020, 2021 Indicatori monitorati:



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI NEL LAVORO - CUG

-n. proposte elaborate suddiviso per area tematica affrontata e per Strutture coinvolte

Il GUG promuoverà un raccordo con tutti gli interlocutori istituzionali interni ed esterni all'Ateneo per creare una rete attiva sui temi del Comitato. Inoltre, si adopererà per favorire il mantenimento e l'ulteriore implementazione in Ateneo di **buone pratiche lavorative che permettano di promuovere la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita privata**, quali il telelavoro e le postazioni di lavoro satellitare e l'incentivazione dell'utilizzo delle tecnologie finalizzato a ridurre gli spostamenti tra diverse sedi e Campus. Il CUG avvierà una sensibilizzazione sull'adozione di buone pratiche per una migliore organizzazione dei tempi delle attività lavorative, in armonia con le esigenze di bilanciamento vita-lavoro: pianificazione degli orari delle riunioni e uso delle email fuori dall'orario di lavoro.



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI NEL LAVORO - CUG

CA del 26.01.2021 Allegato numero 9 Pagg.2 Parte integrante del deliberato

ALLEGATO TECNICO 8.8 al Piano Integrato 2021-2023

ATTIVITA' 2021-22 - PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Di seguito vengono presentate le **attività 2021** relative al **Piano delle Azioni positive 2018-21** promosso dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) ai sensi della Direttiva 2/2019 del Ministero della Pubblica Amministrazione.

Il Piano è pubblicato all'indirizzo:

<https://www.unibo.it/it/ateneo/organizzazione/organi/cug/azioni-positive>

Il CUG presenta entro il 30 marzo di ogni anno una relazione sulla situazione del personale dell'Ateneo, contenente una apposita sezione sull'attuazione delle azioni previste nel Piano di Azioni Positive approvato. Tale relazione viene trasmessa agli Organi di Ateneo e ai Dipartimenti della Funzione Pubblica e delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nonché al Nucleo di Valutazione (NdV) dell'Ateneo e rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del/delle dirigente responsabile.

AZIONI 2021

1. **Formazione al personale** – Ciclo di seminari sull'Inclusione lavorativa: favorire l'inclusione e valorizzare la ricchezza delle risorse over 50, del personale con disabilità e dei rientri post-congedi prolungati e di qualsiasi altra categoria che si possa considerare svantaggiata anche considerando la particolare situazione emergenziale dovuta al COVID.
2. **Informazione alle figure apicali dell'Ateneo (Dirigenti e Responsabili di Struttura)** sui temi dell'Inclusione e del benessere lavorativo dei propri collaboratori e delle collaboratrici.

Competenza: APOS – Area del Personale

3. **Comunicazione** - Costante aggiornamento della sezione del Portale di Ateneo dedicata al CUG quale veicolo di promozione delle azioni positive poste in atto da Unibo e nelle città del Multicampus, nonché strumento di divulgazione delle iniziative nazionali e internazionali rivolte alla promozione della cultura delle pari opportunità, della non discriminazione e del benessere lavorativo.

Competenza: ARTEC - Area Rapporti Imprese, Terza Missione e Comunicazione

4. **Promozione della cultura** delle pari opportunità, del benessere nel lavoro e contro le discriminazioni e il *mobbing*, attraverso l'istituzione di premi di laurea, premi di dottorato e premi per iniziative di carattere culturale, riguardanti le funzioni trattate dal Comitato (si propone di finanziare il bando di 1 premio di Dottorato e di 2 premi di laurea).

Competenza: ABIS - Area Biblioteche e Servizi allo Studio

5. **Bilancio di Genere dell'Ateneo** – raccolta ed elaborazione di dati e informazioni per l'analisi del contesto della situazione di equilibrio di genere nell'Ateneo, la misurazione di indici che segnalino la sua modifica nel tempo e la ripartizione delle spese in termini di genere. Realizzazione del progetto grafico del Bilancio di Genere in versione italiana e inglese.

Competenza: ARAG – Area Finanza e Partecipate

6. **Linguaggio di genere** – Collaborazione con le altre figure e strutture che operano in Unibo per la promozione delle pari opportunità, al fine di realizzare azioni che promuovano la concreta adozione di un



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ,
LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA
E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI NEL LAVORO - CUG

linguaggio che rispetti e non annulli le differenze di genere nelle comunicazioni istituzionali e nella modulistica dell'Amministrazione generale e delle strutture e articolazioni dell'Ateneo. Si prevede di organizzare un evento rivolto al personale di Unibo per divulgare le Linee Guida sul linguaggio di genere approvate dal CdA nel 2020.

Competenza: ARTEC - Area Rapporti Imprese, Terza Missione e Comunicazione - APOS – Area del Personale

- 7. Promozione e pubblicazione**, in collaborazione con gli altri referenti dell'Ateneo preposti, di materiale divulgativo volto a favorire la conoscenza da parte del personale Unibo dei servizi esistenti e delle figure e strutture deputate alla promozione delle pari opportunità, del benessere lavorativo e alla conciliazione lavoro-tempi di cura, nonché di materiale (video/brochure, etc.) finalizzato a promuovere le tematiche di competenza del CUG.

Competenza: ARTEC - Area Rapporti Imprese, Terza Missione e Comunicazione

PROPOSTE DI AZIONI SUGGERITE PER IL 2022 e 2023 (mandato nuovo CUG)

Il CUG attualmente in carica terminerà il suo mandato il 21 novembre 2021, per questo non è possibile programmare le azioni per il biennio 2022 e 2023.

L'attuale Comitato, consiglia alcune azioni sulla base di quanto deliberato durante le sedute:

- 8. Realizzazione di una indagine qualitativa per comprendere le barriere e i fenomeni discriminatori che si frappongono alla carriera accademica femminile in Ateneo.**

La carriera accademica delle donne risulta molto svantaggiata se si considera la divergenza tra il numero di laureate, il numero di donne che entra nei dottorati di ricerca e, soprattutto, il numero di donne che arriva a ricoprire posizioni di vertice in Ateneo, in particolare tra le docenti di II e I fascia. Per meglio comprendere la natura delle barriere che si frappongono all'accesso e alla progressione delle donne alla carriera accademica, sulla base delle quali suggerire all'Ateneo adozione di azioni positive, si prevede di realizzare una indagine ad hoc che coinvolga un campione di donne in servizio presso Unibo.

Il Comitato suggerisce di implementare in maniera graduale questa indagine, coinvolgendo in vari anni le diverse componenti: docenti di II e I fascia, ricercatrici, assegniste di ricerca, dottorande.

- 9. Collaborare con la Delegata del MR per le Pari Opportunità alla stesura di un nuovo Piano sull'uguaglianza di genere di Ateneo.**

- 10. Ciclo formativo a frequenza obbligatoria, rivolto a Dirigenti e a Responsabili di Struttura, sui temi della gestione del personale.**