



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

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

Agli Organi di Ateneo

Al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri

Al Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri

Relazione sull'attività svolta dal CUG – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro – dell'Università di Bologna, relativa all'anno 2018

Premessa

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG) per il quadriennio 2017/2021 è stato nominato dal Magnifico Rettore con Decreto Rettorale n. 1537/2017 del 22/11/2017, a seguito delle designazioni effettuate dalle OO.SS. maggiormente rappresentative per la componente dei Rappresentanti del Personale, delle candidature pervenute in risposta all'interpello (prot. N. 122391 del 17/10/2017 e prot. N. 132585 del 31/10/2017) rivolto dal Rettore al personale dell'Università di Bologna per la designazione della componente dei Rappresentanti dell'Ateneo, e del relativo parere favorevole espresso dal Senato Accademico nella seduta del 21 novembre 2017.

I Rappresentanti del Personale sono:

- Dott.ssa Valentina Filippi (sostituita da Anna Pramstrahler con D.R. 708/2018 del 14/05/2018);
- Dott.ssa Valeria Guidoni;
- Dott.ssa Chiara Sirk;

- Dott.ssa Maria Cristina Notarsanto;
- Dott. Paolo Olivieri.

I Rappresentanti dell'Ateneo sono:

- Prof.ssa Benedetta Siboni (Presidente);
- Dott.ssa Martina Vincieri;
- Dott.ssa Patrizia Manzo;
- Dott.ssa Annachiara Rasi;
- Prof. Francesco Saverio Violante.

Il Comitato, dopo largo confronto, in aprile 2018 giunge alla definizione del Piano di Azioni Positive 2018-2021, che viene comunicato agli Organi di Ateneo nelle sedute del mese di maggio e pubblicato il 26 giugno 2018 sul Portale di Ateneo, nella sezione dedicata (www.unibo.it/CUG).

Attività svolte nel 2018

Nel corso del 2018 il CUG si è riunito per 11 sedute ordinarie e 1 seduta straordinaria, calendarizzate all'inizio dell'anno, con cadenza pressoché mensile, nelle seguenti date: 18/01, 14/02, 15/03, 6/04 (seduta straordinaria), 19/04, 17/05, 14/06, 12/07; 11/09, 15/10, 12/11, 12/12, registrando un tasso di presenza complessivo alle sedute del 72,5%.

Durante l'anno, il Comitato ha portato avanti un'intensa e produttiva attività, grazie all'impegno e al lavoro congiunto dei/le membri, con la volontà di proseguire la concreta attuazione delle azioni e degli interventi previsti nel Piano di Azioni Positive approvato.

1. Attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione

Il CUG ha promosso e curato, in collaborazione con il Settore Sviluppo organizzativo e formazione dell'Area del Personale, l'organizzazione del ciclo formativo dal titolo *Empowerment - Potenziare le persone e sostenere la leadership a livello individuale e di gruppo*, durante il quale sono stati affrontati i temi dell'*empowerment*, con particolare attenzione alla dimensione individuale finalizzata ad assistere il personale nei cambiamenti

organizzativi, della *leadership*, quale strumento per stimolare il cambiamento e assistere le persone a riconoscere l'impegno e le responsabilità proprie e altrui nel mettere in atto atteggiamenti che possono essere d'aiuto a sé e agli altri, e del miglioramento dell'efficacia nel lavoro di squadra.

Seminari svolti:

- 12/10 - “Affrontare il cambiamento potenziando le persone”, Relatrice: prof.ssa Dina Guglielmi, professoressa ordinaria di Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Università di Bologna;
- 19/10 (08/11 recupero presso Campus di Cesena) - “Leadership facilitante”, Relatore: prof. Guido Sarchielli, professore a contratto, già professore ordinario di Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Università di Bologna;
- 16/11 - “Lavorare in squadra”, Relatore: dott. Daniele Malaguti, Psicologo Psicoterapeuta, professore a contratto dell'Università di Trento.

Gli incontri, tenuti in orario di lavoro e riconosciuti in termini curriculari per il personale dell'Ateneo, si sono svolti in presenza nel Campus di Bologna collegato in videoconferenza con i Campus della Romagna e la sede di Ozzano dell'Emilia. Il ciclo formativo era rivolto a tutto il personale dell'Ateneo, docente e tecnico-amministrativo (TA), anche non strutturato, di qualsiasi livello di inquadramento, e aperto su invito a componenti dei CUG di altre pubbliche amministrazioni che collaborano con l'Alma Mater nelle sedi in cui opera.

Complessivamente hanno preso parte agli incontri 326 membri dell'Ateneo (di cui il 95% TA), il 79% donne (coerentemente alla composizione della platea TA), provenienti da tutte le aree dell'Amministrazione Generale e da numerosi Dipartimenti. Hanno partecipato inoltre 27 esterni, provenienti dai Comuni di Bologna, Ravenna, Rimini, dalle Province di Forlì-Cesena, Rimini, dall'AUSL di Bologna, dall'Azienda Ospedaliera Universitaria S. Orsola, e dall'Istituto Ortopedico Rizzoli. Dal questionario che è stato somministrato al termine degli incontri è emerso un generale apprezzamento del ciclo formativo e il suggerimento di alcuni argomenti da affrontare in future iniziative, che attengono: aspetti relazionali e di gestione del conflitto, la comunicazione efficace e non violenta, il benessere psico-fisico sul posto di lavoro, il *mobbing* e le difficoltà legate al lavoro in età vicino alla pensione.

Per sensibilizzare sulle tematiche della violenza di genere nelle sue varie forme, il CUG ha collaborato all'organizzazione di due seminari, aperti alla comunità Unibo e alla cittadinanza: Il primo seminario intitolato ***'Misoginia 2.0.' Il discorso d'odio e la violenza di genere su internet***, organizzato in collaborazione con Alma Gender IRT, si è svolto il 23 novembre presso la Sala Ulisse dell'Accademia delle Scienze di Bologna. Al seminario è seguito un dibattito per discutere di come il nuovo mezzo tecnologico di internet, così come alcuni elementi di questa forma di comunicazione, rendano il discorso misogino la nuova frontiera della violenza di genere, in grado di produrre conseguenze estremamente dannose sulla vita delle donne, rischiando di rendere il web uno spazio sempre meno democratico e sicuro. Hanno partecipato all'iniziativa 49 persone (l'88% donne), appartenenti al personale TA, docente, componente studentesca e cittadinanza esterna.

Il secondo seminario, dal titolo ***Violenza contro le donne e violenza di genere. Storie e pratiche di resistenza dall'età moderna a oggi***, organizzato assieme ai CUG dell'AUSL della Romagna, della Provincia di Forlì-Cesena e in collaborazione con la Consigliera di Parità della Provincia, si è svolto il 6 dicembre a Forlì, ed è stata l'occasione di trattare delle forme di violenza e di discriminazione subite dalle donne sul luogo di lavoro, nella politica, nella vita quotidiana, e delle possibili azioni per il loro contrasto.

Sempre con finalità di divulgazione e sensibilizzazione verso le tematiche di interesse, il Comitato ha svolto un'azione di ***sviluppo del proprio sito web istituzionale*** (www.unibo.it/CUG), attraverso l'apertura della nuova sezione "Documenti a cura del CUG", destinata ad accogliere *brochure*, *flyer* e altre pubblicazioni realizzate dal Comitato o in collaborazione con altri soggetti. È proseguita, poi, l'opera di costante aggiornamento delle restanti sezioni del sito *web* quale mezzo attraverso cui diffondere numerose iniziative ed eventi realizzati direttamente o promossi da altre Strutture dell'Ateneo, oltre a iniziative di rilevanza nazionale. Si evidenzia, come il sito del CUG negli ultimi anni abbia aumentato in maniera esponenziale le visite, registrando, nel 2018, 14.819 visualizzazioni di pagina totali (di cui 12.452 visualizzazioni di pagina uniche).

Il Comitato ha proseguito l'iniziativa di sensibilizzazione degli studiosi più giovani (futuri lavoratori) sulle tematiche delle pari opportunità, valorizzazione del benessere lavorativo e

contro le discriminazioni sul lavoro, attraverso **bandi per tesi di dottorato e di laurea** pubblicati in collaborazione con il Settore Diritto allo Studio dell'Ateneo. In particolare, nel 2018, è stato assegnato un premio di €1.000 per tesi di dottorato, bandito nell'anno precedente, ed è stato pubblicato un bando per l'attribuzione di due premi per tesi di laurea e di laurea magistrale a ciclo unico, dell'importo di € 1.000 ciascuno, che saranno erogati a inizio 2019. L'interesse suscitato verso le tematiche di competenza del CUG si riscontra considerando il crescente numero di elaborati presentati, che in relazione al bando per premi di laurea registra 42 candidature (il 78% da donne), provenienti principalmente da discipline umanistiche e sociali. Scuole di provenienza: Scienze Politiche; Psicologia e scienze della Formazione; Economia, Management e Statistica; Lettere e Beni culturali; Giurisprudenza; Lingue e letterature, traduzione e interpretazione; Medicina e chirurgia; Farmacia, biotecnologie e scienze motorie.

È stata, inoltre, riconosciuta una borsa di studio di € 350 per la partecipazione alla Scuola estiva ***Violenza contro le donne e violenza di genere. Storie e pratiche di resistenza dall'età moderna a oggi*** organizzata dalla Società Italiana delle Storiche (SIS) – Edizione 2018, associazione nata con l'obiettivo di promuovere la ricerca storica, didattica e documentaria nell'ambito della storia delle donne e della storia di genere, che organizza la scuola estiva, per la formazione e l'approfondimento nelle culture e nelle politiche di genere, nelle pari opportunità e nella storia delle donne. Il bando pubblicato dalla SIS per attribuire la borsa di studio era rivolto a studenti e studentesse e personale TA dell'Alma Mater. Le candidature ricevute sono state 120 (89% da donne), provenienti per il 96% da studenti e studentesse, 3% dal personale TA e 1% da dottorandi/e.

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

Il CUG ha finanziato e promosso per il terzo anno consecutivo la realizzazione del ***Bilancio di Genere dell'Università di Bologna*** che riporta dati riferiti all'anno 2017 ed è pubblicato sul Portale dell'Ateneo (www.unibo.it/bilancioidigenere). Il documento, da quest'anno, è stato tradotto e pubblicato nel sito del CUG anche in lingua inglese, al fine di promuovere la sua

diffusione e incoraggiare lo scambio di buone prassi anche a livello internazionale.

Il Bilancio di Genere 2017 contiene la proposta dell'*University Gender Inequality Index* (UGII), un indice di genere innovativo formulato da un gruppo di lavoro multidisciplinare interno all'Alma Mater, che vuole esprimere attraverso un unico valore la distanza che si frappona tra la situazione di genere rilevata nell'Ateneo e la situazione di perfetta parità. L'indice fornisce inoltre indicazioni di *policy*, consentendo una lettura dei domini rilevanti che interessano l'attività universitaria, dai quali individuare i punti di forza e le aree di debolezza su cui investire per migliorare il proprio posizionamento. Nel corso dell'anno, i *download* del file Bilancio di Genere 2017 (edizione italiana) sono stati 3.647.

Come in passato, anche nel 2018, è proseguita l'attiva **collaborazione con il progetto H2020 PLOTINA**, coordinato dall'Università di Bologna, finalizzata alla rimozione delle discriminazioni e a ridurre gli ostacoli nel progresso della carriera delle donne ricercatrici e al riequilibrio di genere. Nell'ambito di tale progetto, il Comitato ha cooperato all'attuazione delle misure del Piano di Eguaglianza di Genere, che risultano inserite anche nel Piano di Azioni Positive del CUG, collaborando in particolare alla realizzazione del video ***Contrastare gli stereotipi di genere nelle valutazioni e selezioni del personale docente***, pubblicato sul sito del CUG: <https://www.unibo.it/contrastarestereotipigenerevalutazioniselezionidocenti>.

Al fine di rendere più efficiente e coerente l'azione di tutela e di promozione delle pari opportunità e del benessere lavorativo, il Comitato ha altresì promosso un'intensa attività di *networking* all'interno e all'esterno dell'Ateneo.

- **Attivazione della rete interna (*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, membri del progetto PLOTINA, la Prorettrice alle Risorse Umane, la Delegata del Rettore per il Benessere lavorativo, la Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, e con numerosi docenti, ricercatori

e ricercatrici, dirigenti e membri TA. Lo scopo è stato quello di proseguire il dibattito, già intrapreso in precedenza, per avviare un'attività di *networking* fra varie figure e attori che, a vario titolo e in base alle competenze possedute, sono preposti alla difesa e alla valorizzazione del benessere lavorativo e alla difesa dallo stress lavoro correlato e individuare iniziative da porre in atto in maniera sinergica.

Nell'ottica di promuovere l'adozione di un linguaggio amministrativo che all'interno dell'Ateneo si riveli attento alle differenze di genere, il Comitato ha partecipato, in qualità di componente, 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, costituito nel 2018, 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 e dalle strutture della didattica e della ricerca, nonché nelle attività di comunicazione in generale.

- **Attivazione della rete esterna (*networking* esterno)**

Il CUG si è collegato con i corrispondenti Comitati presenti in altre istituzioni interessate a prender parte attiva ai lavori e alla programmazione del Comitato, a beneficio e nella direzione delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere nel lavoro e contro le discriminazioni. Ad esempio, nel corso del 2018, il CUG di Unibo ha avuto rapporti collaborativi e di scambio di buone prassi con i Comitati della Provincia di Forlì e Cesena, dell'AUSL di Bologna e della Romagna, dello IOR, dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Sant'Orsola, e delle Università di Perugia, Ferrara, Modena e Reggio Emilia, Politecnica delle Marche, Bergamo, Padova.

La Presidente del CUG ha partecipato agli incontri e ai lavori del Gruppo sul Bilancio di genere costituito in seno al *Gruppo Delegati/e sulle tematiche di genere – CRUI*. Primo risultato del Gruppo è stata l'organizzazione del Seminario "I bilanci di genere nel sistema universitario", tenutosi il 22 novembre presso il MIUR – Dipartimento della Formazione

Superiore, durante il quale è stata presentata la relazione *Bilancio di genere, politiche, azioni e progettualità per le pari opportunità: la logica integrata dell'Università di Bologna*.

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

Per rispondere all'esigenza conoscitiva sulle diverse figure e competenze in tema di pari opportunità e di benessere lavorativo in Ateneo, emersa in occasione di colloqui tenuti con il personale, nel 2018 il CUG ha promosso la pubblicazione della *brochure* intitolata ***La rete dei servizi per le persone che lavorano all'Università di Bologna***. Il documento presenta i vari servizi offerti dall'Alma Mater e le figure e strutture deputate prioritariamente alla promozione delle pari opportunità, del benessere lavorativo e alla conciliazione lavoro-tempi di cura, indicando i relativi contatti.

La *brochure* è stata presentata al personale il 26 novembre presso il Rettorato, Sala VIII Centenario, durante un incontro in occasione del quale sono state inoltre presentate le misure contenute nel Piano di Azioni Positive 2018-2021 e menzionate le principali attività realizzate dal Comitato nel 2018. Le iscrizioni all'iniziativa sono state in tutto 81 (88% da personale TA), in prevalenza donne (86%), appartenenti a varie Aree dell'Amministrazione Generale e ad alcuni Dipartimenti.

Incontri specifici per la diffusione delle funzioni del Comitato e delle misure incluse nel Piano di Azioni Positive 2018-2021 sono altresì stati realizzati presso i Campus di Cesena, Forlì, Ravenna, Rimini, in occasione dell'iniziativa ***Il CUG si presenta e illustra il Piano di Azioni Positive 2018/2021 presso i Campus della Romagna*** tenutasi il 26 luglio.

Il CUG ha partecipato attivamente alla costituzione e agli incontri del ***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. Il Gruppo, costituito nel 2018, è incaricato di analizzare gli aspetti della tematica del rischio stress lavoro-correlato, valutando e identificando il percorso metodologico più adeguato al contesto lavorativo dell'Ateneo, mediante l'identificazione di specifiche criticità.

A fine 2018 il Comitato ha promosso e formulato, in collaborazione con il Settore Inserimento e sviluppo professionale dell'Area del Personale, l'istituzione del premio ***Proponi e vota una buona idea per l'ambiente di lavoro in Unibo*** inteso a incoraggiare la presentazione di idee progettuali per interventi rivolti alla promozione del benessere lavorativo da realizzare all'interno dell'Ateneo, nell'ambito di un *budget* massimo di € 2.000. Il premio si rivolge a personale TA, lettori e collaboratori linguistici. L'identificazione delle idee progettuali vincitrici e la loro realizzazione avverrà nel corso del 2019.

Il Comitato, in occasione dei seminari formativi e alla e-mail pubblicata sul sito (cug@unibo.it) ha ricevuto diverse ***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, Medico del lavoro, Dirigente dell'Area del Personale, Prorettrice alle Risorse Umane). 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.

Bologna, 25 febbraio 2019

La Presidente

Prof.ssa Benedetta Siboni

La Segretaria

Dott.ssa Annachiara Rasi