



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 2020**

***PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI***

**SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE**

**Si veda Allegato 1**

**SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO**

**Si veda Allegato 1**

**SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'**

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Alma Mater Studiorum Università di Bologna ha adottato un Piano di Azioni Positive quadriennale (2018-2021), che corrisponde con la durata del suo mandato, segnalando le misure annuali previste, che si articolano in tre aree:

- Attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione.
- Misure riguardanti la promozione del benessere lavorativo e la conciliazione lavoro-tempi di cura.
- Misure rivolte alla promozione e tutela della garanzia delle pari opportunità e misure di networking interno ed esterno.

Per la rendicontazione delle attività realizzate nel 2020 in relazione a ciascuna area si rinvia alla Seconda Parte – “L'azione del Comitato Unico di Garanzia” di questa Relazione.

Analisi dei dati:

- Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale.

- Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)

**Si veda Allegato 1**

#### **SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE**

L'Università di Bologna adotta il Codice Etico e di Comportamento - attuativo dell'Art. 2, comma 1, della Legge 240/2010, dell'Art. 36 dello Statuto di Ateneo e del D.P.R. 16/04/2013 n. 62 "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'Art. 54 del D.Lgs 30/03/2001 n. 165*" – è in vigore dal 1° novembre 2014.

Il Codice individua i valori fondamentali della comunità universitaria e le norme volte ad evitare ogni forma di discriminazione e di abuso, nonché a regolare i casi di conflitto di interessi e in materia di proprietà intellettuale; rappresenta il riferimento per regolare in termini etici le relazioni interne ed esterne dell'Università, proponendosi come dichiarazione di principi accettati e condivisi da docenti e ricercatori, personale dirigente e tecnico amministrativo, studenti e da tutti coloro che instaurino rapporti con l'Ateneo, condividendone i valori.

Le norme della Sezione III costituiscono diretta attuazione del D.P.R. n. 62/2013 e definiscono gli obblighi di comportamento connessi alle attività di servizio.

Esse si estendono, per quanto compatibili, anche ai collaboratori e consulenti a qualsiasi titolo dell'Ateneo. Ai collaboratori degli enti esecutori di opere o fornitori di beni e servizi a favore dell'Amministrazione si applicano gli obblighi di comportamento compatibili approvati dal Consiglio di Amministrazione.

L'adozione del Codice di Comportamento rappresenta una delle azioni e misure principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato previste dalla Legge n. 190 del 06/11/2012.

Tutte le componenti della comunità universitaria sono egualmente responsabili della tutela e della piena applicazione delle regole del Codice Etico e di Comportamento di Ateneo.

L'Università di Bologna si è dotata inoltre di un Codice di Comportamento per la prevenzione delle molestie morali e sessuali e il loro contrasto, emanato con D.R. n. 611/2020 del 22/05/2020. L'Alma Mater garantisce il diritto delle/i lavoratrici/lavoratori e delle/gli studentesse/studenti a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali basate sull'eguaglianza, sulla reciproca correttezza e sul rispetto reciproco.

L'Alma Mater si prefigge l'obiettivo di prevenire e combattere i fenomeni di molestie morali, sessuali e ogni forma di violazione della dignità della persona.

Il Comitato, in occasione dei seminari organizzati nel 2020 e alla propria casella di posta elettronica (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, Delegata alle pari opportunità). 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.

## **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

Il Bilancio di Genere dell'Ateneo, elaborato su proposta del CUG, è allegato alla Relazione sulla performance dell'Ateneo, al fine di consentire una valutazione della distribuzione per genere del personale, delle retribuzioni e delle performance in termini di acquisizione di fondi competitivi da parte del personale docente.

## **SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

### **A. OPERATIVITA’**

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 (Vicepresidente).

Nel 2020 al CUG dell’Università di Bologna è stato assegnato un budget annuale di 22.500 euro. Nella sezione seguente si illustrano le azioni positive poste in atto nel 2020, mentre per l’esame dei dati ed indicatori riferiti alle attività svolte nel medesimo anno si rinvia all’**Allegato 1**.

## B. ATTIVITA'

Nel corso del 2020, il Comitato si è riunito 6 volte, portando 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 misure incluse Piano di Azioni Positive approvato. Il tasso di partecipazione alle sedute è stato complessivamente del 70%.

### Attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione

Per ciò che concerne l'attività di formazione il CUG ha promosso e curato, in collaborazione con il Settore Sviluppo organizzativo e formazione dell'Area del Personale e d'intesa con la Prorettrice per le Risorse Umane, l'organizzazione del ciclo di seminari formativi erogati online tramite la piattaforma Microsoft Teams, dal titolo ***Fronteggiare il cambiamento in situazioni di emergenza: il benessere psicofisico, le relazioni affettive e la gestione del lavoro***. Il ciclo seminariale si è rivolto ai lavoratori in LAE – Lavoro Agile Emergenziale con l'obiettivo di fornire strumenti di supporto al benessere alla luce dell'emergenza sanitaria, che ha portato severe restrizioni nella libertà di movimento e un repentino cambiamento delle abitudini e della routine quotidiana, nonché delle modalità di gestione delle attività lavorative, tali da impattare, in misura più o meno forte, ma inevitabile, sulla sfera personale, familiare e lavorativa di ciascuno e ciascuna. Il percorso, che rielabora la proposta di azioni per il benessere del CUG previste in origine per l'anno 2020, è stato realizzato grazie alla collaborazione di docenti universitari afferenti a diversi dipartimenti dell'Ateneo. I temi affrontati sono molteplici e ruotano attorno agli ambiti della salute fisica e psichica della persona, alle sue relazioni affettive (con il partner, con i genitori anziani, con i figli) e della gestione del lavoro.

Seminari svolti:

#### 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.

I seminari, tenuti in orario di lavoro e riconosciuti in termini curriculari per il personale dell'Ateneo, si è svolto sulla piattaforma Microsoft Teams, prevedendo un numero massimo di 240 partecipanti per seminario. Il ciclo formativo era rivolto a tutto il personale tecnico-amministrativo (TA) dell'Ateneo, anche non strutturato, di qualsiasi livello di inquadramento.

I seminari sono stati registrati e messi a disposizione del personale docente e ricercatore e Tecnico-amministrativo dell'Ateneo tramite la Intranet dell'Ateneo. In questo modo si è data la possibilità al personale di seguirli in modalità asincrona, ovvero in orario di lavoro e riconosciuto come attività formativa.

Il CUG ha inoltre promosso e organizzato, in collaborazione con il Servizio Prevenzione e Protezione dell'Alma Mater, il seminario dal titolo **Considerazioni e falsi miti sul SARS-COV-2** tenutosi in due repliche nei giorni 25 e 26 di giugno 2020. L'obiettivo del seminario di fornire elementi necessari per tenere alta la postura scientifica del personale nella società in un momento in cui il magma di informazioni che circolano sui social e sui media è spesso fuorviante e genera confusione, tanto che l'OMS ha coniato per questa situazione il termine “infodemia”.

Sono intervenuti durante il seminario:

- Prof. Francesco Saverio Violante – Vicepresidente del CUG dell'Ateneo;
- Dott.ssa Romina Cassini – Centro di Ateneo per la tutela e la promozione della salute e della sicurezza.

Il seminario, tenuto in orario di lavoro si è svolto sulla piattaforma Microsoft Teams.

Per sensibilizzare sulle tematiche delle pari opportunità e della violenza di genere nelle sue varie forme, il CUG ha promosso l'organizzazione del seminario online **Molestie sessuali: un fenomeno ancora sottovalutato**, organizzato il 26 novembre, in collaborazione con Alma Gender IRT, con il Prorettorato alle Risorse umane e la Delegata per le Pari Opportunità dell'Università di Bologna, in occasione della Giornata mondiale contro la violenza sulle donne.

Il seminario è stato aperto al personale docente e TA dell'Ateneo, gli studenti, le studentesse, le Consigliere di Parità, regionale e provinciali e i membri del CUG di Pubblica Amministrazione che cooperano con il CUG dell'Ateneo e cittadinanza interessata. In tale occasione è stato presentato il volume curato da Patrizia Romito e Mariachiara Feresin “*Le molestie sessuali: riconoscerle, combatterle, prevenirle*” (Carocci, 2019). L'iniziativa è inserita nell'ambito del Festival “La Violenza Illustrata 2020” promosso dalla Casa delle Donne

per non subire violenza Onlus, Bologna.

Le molestie sessuali si riferiscono a ogni comportamento lesivo e offensivo riguardante la sfera sessuale. Spesso si manifestano nei posti di lavoro nei quali sono considerate atti discriminatori, anche da un punto di vista normativo, in quanto sono

contrarie al principio di parità tra i generi.

Le molestie sono anche sguardi e parole inappropriati, contatti fisici non voluti, apprezzamenti pesanti e ricatti di natura sessuale. Molte ragazze e donne subiscono molestie sessuali, nei luoghi di lavoro, di studio o per strada. Affrontare una situazione spesso ripetuta e non un unico evento può comportare danni in termini lavorativi, di benessere e di salute.

Alcune forme di molestie sessuali in Italia vengono spesso considerate “normali corteggiamenti” poiché non si conosce o si sottovaluta quanto dannose possano essere per chi le subisce. La precarietà lavorativa, la gerarchizzazione dei ruoli nei posti di lavoro e di studio si accompagnano a un maggiore rischio di esposizione a comportamenti sessuali indesiderati. Ma vi sono strumenti per riconoscerle e chiedere aiuto.

Sono intervenute:

- Benedetta Siboni, Presidente del CUG, Università di Bologna
- Patrizia Caraffi, Coordinamento IRT Alma Gender, Università di Bologna
- Chiara Elefante, Prorettrice alle Risorse Umane, Università di Bologna
- Maria (Milli) Virgilio, avvocatessa Bologna e Presidente “GIUDIT – Giuriste d’Italia”
- Francesca Rescigno, Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali, Università di Bologna
- Patrizia Romito (curatrice del volume presentato), Università di Trento
- Carla Faralli, Consigliera di Fiducia, Università di Bologna
- Sonia Alvisi, Consigliera di Parità, Regione Emilia Romagna
- Rita Monticelli, Delegata per le Pari Opportunità, Università di Bologna

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](http://www.unibo.it/CUG)), dove sono peraltro disponibili in open acces gli atti di alcuni cicli formativi organizzati dal CUG in anni passati.

È proseguita l’opera di costante aggiornamento delle restanti sezioni del sito *web* del Comitato quale mezzo attraverso cui diffondere numerose iniziative ed eventi realizzati direttamente o promossi da altre Strutture dell’Ateneo, oltre a iniziative di rilevanza nazionale.

Nel corso del 2020 inoltre sono state create delle nuove sottosezioni nel sito del CUG, rivolte a divulgare le principali attività svolte dalle associazioni e reti a cui il CUG di Unibo partecipa, tra cui la Conferenza Nazionale degli Organismi di parità e il Forum dei CUG. E’ stata inoltre creata la sottosezione intitolata “Progetti ministeriali regionali e locali” che divulga le iniziative sui temi di interesse intraprese dal MUR, dal Dipartimento per le Pari Opportunità, dai centri anti violenza locali e dalla Regione Emilia Romagna e dalla CRUI.

Infine, nel corso del 2020, per dare maggiore visibilità anche di carattere internazionale alle attività svolte, il Comitato ha curato la traduzione in lingua inglese delle sezioni del proprio sito destinate a illustrare il Piano di Azioni Positive e la rendicontazione delle azioni annuali realizzate ([Report on positive actions of the Guarantee Committee \(CUG\) 2018 — University of Bologna \(unibo.it\)](#)).

In continuità con il passato, inoltre, il Comitato ha portato avanti l’iniziativa di sensibilizzazione degli studiosi e delle studiose più giovani (futuri lavoratori e lavoratrici) sulle tematiche delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni sul lavoro, attraverso il finanziamento di

un **bando per 2 premi di studio**, che è stato pubblicato in collaborazione con il Settore Diritto allo Studio dell'Area Biblioteche e Servizi allo Studio dell'Ateneo. Il bando è stato rivolto a coloro che hanno conseguito il titolo di Laurea magistrale o Laurea magistrale a ciclo unico nell'A.A. 2018/19 entro la durata normale del corso, presentando una tesi che affrontasse un argomento riguardante una o più delle tematiche di interesse del CUG. L'importo di ogni premio è stato di € 1.000.

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

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 di lavoro, nel corso del 2020 ha curato l'organizzazione di *focus group* rivolti a gruppi omogenei di personale TA dell'Ateneo e l'elaborazione dei dati del questionario somministrato al personale docente e ricercatore, nonché la formulazione del questionario rivolto al personale TA dell'Ateneo.

Per promuovere la conoscenza delle diverse figure e competenze in tema di Pari opportunità e Benessere lavorativo che operano all'interno dell'Ateneo, nel 2020, in continuità con gli anni passati, i membri del CUG hanno tenuto **una sessione formativa all'interno della formazione che l'Ateneo organizza per il personale neo assunto**, realizzata il 7 ottobre 2020. Durante tale sessione, oltre alla presentazione del CUG e delle sue funzioni, è stata presentata la brochure curata dal CUG, dal titolo "La rete dei servizi per le persone che lavorano all'Università di Bologna" che presenta le principali figure dell'Ateneo e i servizi e uffici la cui attività è orientata prioritariamente a fornire servizi rivolti al personale, indicando i relativi recapiti.

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

Il CUG ha promosso e finanziato per il quinto anno consecutivo la realizzazione del **Bilancio di Genere dell'Università di Bologna** che riporta dati riferiti all'anno 2019 ed è pubblicato sul Portale dell'Ateneo ([www.unibo.it/bilanciodigenere](http://www.unibo.it/bilanciodigenere)). Il documento è in corso di traduzione in lingua inglese per una migliore diffusione internazionale.

Il Bilancio di Genere 2019 presenta per il terzo anno consecutivo la determinazione dell'*University Gender Inequality Index* (UGII), un indice di genere innovativo ideato da un gruppo di lavoro multidisciplinare interno all'Alma Mater, che vuole esprimere attraverso un unico valore la distanza che si frappone tra la distribuzione 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 del 2020, su invito del Rettore di Unibo, la Prorettrice per le Risorse Umane, la Delegata per le Pari Opportunità e la Presidente del CUG, sono state audite durante i Consigli dei 32 Dipartimenti dell'Ateneo effettuando una presentazione dei dati del Bilancio di genere 2019 e commentando i fenomeni di segregazione orizzontale, di segregazione verticale e di *ceiling glass* che si rinvergono all'interno dell'Ateneo. Tale azione è stata volta a favorire la presa di consapevolezza, specie nella componente docente, dei fenomeni che tutt'ora agiscono a discapito della carriera accademica femminile all'interno dell'Università di Bologna, effettuando un focus sulle singole realtà dipartimentali. In occasione di tali



audizioni sono inoltre state illustrate le principali azioni di sensibilizzazione e contrasto ai fenomeni suddetti poste in atto nel corso degli ultimi anni, tra cui in particolare la presentazione delle “Linee guida Linee Guida per la visibilità del genere nella comunicazione istituzionale dell'Università di Bologna”.

Il Comitato, attraverso la sua Presidente, ha collaborato all'organizzazione della Conferenza conclusiva del **progetto H2020 PLOTINA**, coordinato dall'Università di Bologna, finalizzato alla rimozione delle discriminazioni e a ridurre gli ostacoli nel progresso della carriera delle donne ricercatrici e al riequilibrio di genere.

La Conferenza dal titolo **Regendering Science. For an inclusive research environment**, si è tenuta il 27 e 28 gennaio 2020 presso il Dipartimento di Scienze e Tecnologie Alimentari (DISTAL).

L'obiettivo della conferenza è quello di presentare i risultati del progetto e discutere di uguaglianza di genere congiuntamente con le realtà accademiche impegnate nella ricerca e con i relatori invitati. L'evento fornisce anche l'occasione di condividere esperienze, casi di studio e best practice nei seguenti ambiti:

1. Cambiamento strutturale e culturale: piani e sforzi per la parità di genere;
2. L'inclusione delle variabili sesso/genere nella ricerca;
3. L'inclusione delle variabili sesso/genere e delle tematiche relative all'uguaglianza di genere nei programmi di studio;
- 4 Misurare l'uguaglianza di genere nelle organizzazioni: indicatori e strumenti di monitoraggio; tale sessione è stata coordinata, nella fase di pianificazione, tra gli altri, dalla Presidente del CUG di Bologna, la Professoressa Benedetta Siboni.

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 inoltre 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, i 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 del personale 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 di 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 attivamente 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**” che è pubblicata sul portale di Ateneo al link <https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/linee-guida-per-la-visibilita-del-genere-nella-comunicazione-istituzionale-universita-di-bologna>, approvate nella seduta di giugno del Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo. 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.

Le linee guida si compongono di due sezioni:

- una prima sezione comprende alcune indicazioni di carattere generale per un uso più consapevole del genere grammaticale nei vari documenti istituzionali prodotti sia centralmente sia nelle diverse strutture.
- una seconda sezione contiene suggerimenti mirati rispetto a tipi specifici di testi quali: bandi, regolamenti e delibere, altri documenti istituzionali, e-mail, moduli e contenuti web.
  
- *Attivazione della rete esterna (networking esterno)*

Il CUG si è collegato con i corrispondenti Comitati presenti in altre istituzioni interessate a prender parte attiva alle iniziative promosse a beneficio e nella direzione delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere nel lavoro e contro le discriminazioni. Ad esempio, nel corso del 2020, ha avuto rapporti collaborativi e di scambio 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. Inoltre, nel mese di dicembre 2020, la Presidente del CUG di Unibo, su invito del CUG dell'Istituto Ortopedico Rizzoli di Bologna, ha tenuto un seminario tenutosi online, rivolto al personale dirigente dello IOR dal titolo "Le molestie sul posto di lavoro" durante il quale è stato trattato l'inquadramento definitorio, alcuni numeri, conseguenze per le vittime e strumenti di prevenzione, contrasto e riparazione.

Il CUG dell'Alma Mater anche nel 2020 ha proseguito la sua partecipazione attiva 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 (collocandosi terzo classificato) 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 esistenti sulla Provincia di Forlì-Cesena, in relazione ai temi del bando nonché, coordinato i quattro tavoli di lavoro (Enti Pubblici, Artigianato e Commercio, Cooperazione e No Profit, Piccole e Medie Imprese) finalizzati a la proposizione di nuove Buone Pratiche da attivare.

Anche nel 2020 è proseguita la collaborazione già instaurata con l'*IRT Alma Gender di Ateneo* e con la *Casa delle Donne per non subire violenza Onlus di Bologna*, e si è provveduto all'attivazione di nuovi canali di confronto e di sinergia con i CUG di altri atenei ed enti pubblici, allo scopo di promuovere iniziative legate alle funzioni di pertinenza del Comitato.

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** 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, curato dal gruppo di lavoro che ha redatto le Linee guida per il Bilancio di Genere degli Atenei Italiani, ha lo scopo di migliorare la conoscenza e favorire una ampia diffusione del documento, quale strumento d'elezione per promuovere l'eguaglianza di genere che tutti gli Atenei sono tenuti a perseguire. Attraverso il Bilancio di Genere infatti, ogni singola Università può acquisire la consapevolezza della situazione di donne e

uomini all'interno del proprio contesto organizzativo e ripensare e riprogrammare le proprie politiche in funzione degli obiettivi di pari opportunità. 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) FRUIZIONE PER GENERE DELLA FORMAZIONE E RILEVAZIONE DEL GENERE NELLE SCHEDE DI VALUTAZIONE**

Gli incontri formativi illustrati nella precedente Sezione B tra "Attività di formazione, sensibilizzazione e comunicazione" sono stati tenuti in modalità di videoconferenza durante l'orario di lavoro e riconosciuti in termini curriculari per il personale dell'Ateneo.

Dal questionario di gradimento somministrato dall'Area del Personale di Ateneo al termine degli incontri del ciclo formativo "Fronteggiare il cambiamento in situazioni di emergenza" è emerso in generale un elevato apprezzamento del ciclo formativo e delle modalità con cui è stato erogato. Dal questionario è emerso che i partecipanti e le partecipanti hanno gradito molto l'attenzione posta dall'Ateneo al benessere non solo lavorativo, specificatamente nel periodo di emergenza sanitaria. Tramite domande a risposta aperta sono state raccolte alcune proposte di tematiche da trattare nei futuri cicli formativi, quali: fornire gli strumenti per interagire senza conflitti con i colleghi/le colleghe e con i/le responsabili in un'ottica di valorizzazione delle competenze e della professionalità; sviluppare gli aspetti comunicativi e relazionali, come l'educazione alle emozioni; affrontare il tema del lavoro in *equipe*, specialmente da remoto; approfondire gli strumenti tecnologici attualmente utilizzati. Per quanto riguarda le modalità di fruizione da remoto si propone di mantenerla anche in futuro, così come la possibilità di beneficiare dei seminari fruibili anche a distanza.

### **PERFORMANCE**

All'interno del Piano Integrato 2021-2023 dell'Università di Bologna, il piano degli obiettivi operativi 2021 è affiancato dall'introduzione di una serie di azioni derivanti dal "Piano delle Azioni Positive" (Allegato Tecnico 8.8) così come proposto dal Comitato Unico di Garanzia ai sensi della Direttiva 02/2019 del Ministero della Pubblica Amministrazione.

L'attuazione di tali azioni sarà:

- oggetto di rendicontazione nella Relazione sulla Performance 2020, in particolare all'interno del Bilancio di Genere.
- un ulteriore elemento di valutazione del dirigente nella quota discrezionale da parte del Direttore Generale.

La valutazione individuale dei dirigenti e delle dirigenti è effettuata dal Direttore Generale e si applica alle posizioni dirigenziali dell'Amministrazione Generale.

Di seguito sono schematizzati gli elementi principali per la valutazione della performance:



Fanno parte della presente Relazione Annuale 2020:

**Allegato 1** – Dati forniti dall'Amministrazione generale e rendicontazione dati di attività ed output relativi alle azioni realizzate dal CUG nel 2020

**Allegato 2** – Piano di Azioni Positive allegato al Piano Integrato 2021-23 dell'Ateneo.

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Nella Seduta del Comitato Unico di Garanzia del 17 febbraio 2021 il CUG prende atto e approva la Relazione annuale 2020. Analizzando i dati forniti dall'Amministrazione sul personale (**Allegato 1**), elabora le seguenti osservazioni:

- Per quanto riguarda la Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento (Tabella 1.1), si nota l'operare della segregazione verticale, specialmente nella categoria EP, che potrebbe segnalare una mancanza di pari opportunità nella progressione di carriera, legata anche ai carichi di cura che tutt'ora risultano maggiormente a carico delle donne, condizionandone le scelte lavorative e di progressione. Il Comitato sottolinea la necessità di adottare politiche attive sul lungo corso, che permettano pari opportunità nella progressione e conciliazione vita-lavoro. Si nota inoltre un progressivo incremento dell'età anagrafica del personale TA dell'Ateneo: al 31/12/2020 infatti circa un 50% del personale ha più di 50 anni.
- Analizzando la tabella inerente all'impegno orario del personale dell'Ateneo (Tabella 1.2) si nota che il part-time, in termini di incidenza, è maggiormente utilizzato dalle donne, probabilmente come strumento di conciliazione vita-lavoro.
- Per quanto attiene al trattamento economico (Tabella 1.5), il Comitato rileva una discrasia a favore degli uomini, nelle categorie non dirigenziali. Il CUG ne prende atto e si riserva di richiedere agli uffici competenti approfondimenti dei dati per proseguire l'indagine.
- I dati riportati nelle Tabelle 1.6 e 1.7, relativi ai titoli di studio, non sono rappresentativi della situazione attuale in quanto riferiti al titolo posseduto al momento della partecipazione al concorso di entrata, mancando un monitoraggio sull'evoluzione successiva, che il Comitato auspica l'Ateneo possa realizzare nel prossimo futuro.
- Il CUG rileva inoltre che non è stata compilata la tabella della composizione delle commissioni di concorso (Tabella 1,8), non essendo ancora stati digitalizzati i dati per il monitoraggio. Il CUG auspica che tali dati saranno presenti per la stesura della Relazione Annuale del prossimo anno.
- I dati sui Congedi Parentali (Tabella 1.10) riportano nuovamente il Comitato a riflettere sul tema della conciliazione vita-lavoro, sottolineando come tali congedi siano fruiti in stragrande maggioranza dalle donne; più equilibrati quelli relativi alla legge 104.

Bologna, 17 febbraio 2021

La Presidente

Prof.ssa Benedetta Siboni

La Segretaria

Dott.ssa Annachiara Rasi