



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

Agli Organi di Ateneo

Al Nucleo di Valutazione di Ateneo

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

monitoraggiocug@funzionepubblica.it

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'Alma Mater Studiorum - Università di Bologna, relativa all'anno 2024

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 (2022-2025), che corrisponde con la durata del suo mandato, segnalando le misure annuali previste, che si articolano nelle seguenti aree:

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

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

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna
Via Zamboni, 33 | 40126 Bologna | Italia | cug.@unibo.it



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

Per la rendicontazione delle attività realizzate nel 2024 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 ha adottato il Codice Etico e di Comportamento - attuativo dell’art. 2, comma 1, della Legge n. 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*” - in vigore dal 1° novembre 2014.

Nel 2023 l’Ateneo di Bologna ha avviato un’attività di aggiornamento del Codice Etico e di Comportamento in considerazione delle modifiche introdotte al regolamento citato ed adottate con D.P.R. del 13/06/2023 n. 81. Il nuovo Codice etico e di comportamento dell’Ateneo è in vigore dal 1° aprile 2024 (Regolamento emanato con D.R. Rep. n. 293/2024 del 05/03/2024).

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, ricercatori e ricercatrici, personale dirigente e tecnico amministrativo, studenti e studentesse 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.

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

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna
Via Zamboni, 33 | 40126 Bologna | Italia | cug@unibo.it



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

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'atto è stato abrogato in seguito all'emanazione, dall'11/12/2024, del *Regolamento recante il Codice di comportamento per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie morali e sessuali e la disciplina della/del Consigliera/e di fiducia*, emanato con D.R. n. 2324 del 06/12/2024.

L'Alma Mater garantisce il diritto delle/i lavoratrici/lavoratori e delle/gli studentesse/studenti ad 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, presso la propria casella di posta elettronica (cug@unibo.it) ha ricevuto alcune 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, Rettore al personale, Delegata per il benessere lavorativo, Delegata a Equità, Inclusione, Diversità). 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 2024, elaborato su proposta del CUG, è allegato alla Relazione sulla performance dell'Ateneo relativa al medesimo anno, 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.

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

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna
Via Zamboni, 33 | 40126 Bologna | Italia | cug@unibo.it



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

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 2021/2025 è stato nominato dal Magnifico Rettore con Decreto Rettorale n. 2052/2021 del 01/12/2021, a seguito delle designazioni effettuate dalle OO.SS. maggiormente rappresentative a livello nazionale ed effettivamente presenti nell’Ateneo per la componente della rappresentanza del personale, e delle candidature pervenute in risposta all’interpello (prot. n. 245771 del 5/10/2021) 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 23 novembre 2021.

A seguito delle dimissioni di un componente del Comitato, Rappresentante dell’Ateneo, e della successiva procedura di interpello (prot. n. 56764 del 29 febbraio 2024) rivolto dal Rettore al personale dell’Università di Bologna, visto il parere favorevole del Senato Accademico espresso nella seduta del 23 aprile 2024, la composizione del Comitato è stata modificata con Decreto Rettorale 628/2024 del 29/04/2024 come di seguito indicato.

I Rappresentanti del Personale sono:

- Cinzia Castelluccio (componente effettivo);
- Roberta De Falchi (componente effettivo);
- Chiara Sirk (componente effettivo);
- Valentina Filippi (componente supplente);
- Valeria Guidoni (componente supplente);
- Jolanda Gigli (componente supplente fino al 2 febbraio 2025).

I Rappresentanti dell’Ateneo sono:

- Cristian Balducci (componente effettivo e Vicepresidente, fino al 26 febbraio 2024);
- Marco Giovanni Mariani (componente effettivo dal 29 aprile 2024, designato Vicepresidente dal 5 giugno 2024);
- Mara Casale (componente effettivo);
- Martina Vincieri (componente effettivo, Presidente)
- Paolo Manasse (componente supplente fino al 7 gennaio 2025);
- Hilary Profeta (componente supplente);
- Natalia Montinari (componente supplente).

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

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna
Via Zamboni, 33 | 40126 Bologna | Italia | cug.@unibo.it



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

Dal 1° aprile 2024 collabora con il CUG il dott. Simone Tufano, con compiti di segreteria amministrativa e di supporto alle attività del Comitato.

Nel 2024 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 2024, mentre per l'esame dei dati ed indicatori riferiti alle attività svolte nel medesimo anno si rinvia all'**Allegato 1**.

Al CUG è stato assegnato dall'Ateneo un ufficio, sito presso Via San Giacomo 9/2, Bologna.

I rapporti tra il CUG e l'Amministrazione sono regolati dal Regolamento per la costituzione e il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità - CUG dell'Alma Mater Studiorum - Università di Bologna, approvato con D.R. n. 1448/2021 del 29/09/2021.

Il confronto tra i membri del Comitato nel 2024 si è svolto con frequenza settimanale nelle forme di riunioni (complessivamente 4), comunicazioni email e interPELLI tramite email, indirizzati a tutti i membri del Comitato. I temi trattati hanno riguardato prevalentemente: le segnalazioni recepite dal Comitato in tema di benessere lavorativo e pari opportunità, la verifica sull'attuazione da parte dell'Ateneo delle azioni positive proposte dal CUG, l'organizzazione di seminari ed eventi, l'informativa ricevuta dall'Amministrazione riguardo alle riorganizzazioni in atto in Ateneo.

Le segnalazioni formulate dal CUG all'Amministrazione sono state inviate tramite email e rivolte ai dirigenti e alle dirigenti interessate, nonché ai prorettori, prorettrici e delegate a seconda delle tematiche trattate. Su alcune segnalazioni vi è stato un confronto anche con la Consigliera di Fiducia.

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

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna
Via Zamboni, 33 | 40126 Bologna | Italia | cug.@unibo.it



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

B. ATTIVITA'

Nel corso del 2024 il Comitato si è riunito quattro volte, portando avanti un'intensa e produttiva attività, grazie all'impegno e al lavoro congiunto delle/i componenti, con la volontà di proseguire la concreta attuazione delle misure incluse nel Piano di Azioni Positive approvato. Il tasso di partecipazione alle sedute è stato complessivamente del 79%.

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 Consigliera di Fiducia, l'organizzazione di un **ciclo di seminari formativi sul tema "Gestire al meglio le richieste di lavoro"**, erogati online tramite la piattaforma Microsoft Teams. L'iniziativa è stata promossa nell'ambito delle azioni positive proposte dal CUG per il 2024 al fine di promuovere la valorizzazione e il benessere di chi lavora e contrastare le discriminazioni, ed era parte delle attività previste nel Piano della formazione 2024-2026 a carattere trasversale e diffuso.

Il ciclo si è rivolto a tutto il personale dell'Ateneo, anche non strutturato, di qualsiasi livello di inquadramento, con l'obiettivo di fornire le nozioni fondamentali ed alcune strategie, rientranti nell'area dello stress management, volte a un miglior adattamento alle crescenti richieste di lavoro. Sono state affrontate tematiche come la gestione del tempo, la gestione delle riunioni di lavoro, l'assertività e le skills interpersonali.

Il percorso formativo è stato realizzato grazie alla collaborazione di professori e professoressse dell'Ateneo.

I seminari sono stati tenuti in orario di lavoro e riconosciuti in termini curriculari per il personale dell'Ateneo.

Il percorso, della durata complessiva di 6 ore, si è articolato in 3 incontri formativi, da 2 ore ciascuno:

- **Primo incontro:** *Assertività come soft skills per il benessere lavorativo: tecniche di comunicazione per un ambiente di lavoro sano e produttivo*

Relatrice: Prof.ssa Greta Mazzetti - Dipartimento di Scienze Dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin"- Università di Bologna

Contenuti: il seminario ha approfondito la tematica dell'assertività intesa come competenza essenziale per gestire lo stress e come un utile approccio alla relazione per favorire un ambiente di lavoro più sano e collaborativo, riducendo la frustrazione e il risentimento che possono derivare da una comunicazione inefficace o dalla difficoltà nel gestire le richieste altrui.

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

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna
Via Zamboni, 33 | 40126 Bologna | Italia | cug.@unibo.it



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

Gli aspetti presi in considerazione, in particolare, sono stati:

- comunicazione non verbale e assertività;
- introduzione all'assertività, potenzialità e rischi;
- autodiagnosi e consapevolezza di sé;
- tecniche di comunicazione assertiva;
- gestione delle critiche e feedback;
- assertività in situazioni di conflitto;
- applicazione pratica dell'assertività.

- **Secondo incontro:** *Time management nell'era digitale: tecniche tradizionali e nuove tecnologie*

Relatore: Prof. Luca Pietrantoni – Dipartimento di Psicologia “Renzo Canestrari” - Università di Bologna

Contenuti: il seminario ha analizzato le principali tecniche di gestione del tempo ed i tool tecnologici più diffusi fornendo gli elementi per applicare queste tecniche utili a pianificare e organizzare le proprie attività quotidiane in modo efficiente.

Gli aspetti presi in considerazione, in particolare, sono stati:

- l'importanza del time management in una organizzazione;
- le numerose 'leggi' e i 'principi': da Parkinson a Pareto passando per Murphy;
- la gestione delle priorità: matrice di Eisenhower, metodo ABCDE e altri simili;
- la tendenza alla procrastinazione;
- concentrazione e furto attentivo;
- le pause lavorative: evidenze, norme culturali;
- strumenti digitali per la gestione del tempo.

- **Terzo incontro:** *Riunioni Efficaci per la Produttività ed il Benessere: Strategie per Responsabili e Collaboratori/rici*

Relatore: Prof. Gabriele Morandin – Dipartimento di Scienze Aziendali - Università di Bologna

Contenuti: il seminario ha approfondito la gestione delle riunioni di lavoro ed ha fornito strumenti utili per imparare a condurre riunioni efficienti, con obiettivi chiari e tempistiche definite, al fine di prevenire stress e a migliorare la collaborazione tra i membri del team.

Gli aspetti presi in considerazione, in particolare, sono stati:

- la preparazione, la conduzione e il follow-up di una riunione;

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

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna
Via Zamboni, 33 | 40126 Bologna | Italia | cug@unibo.it



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

- strumenti pratici per organizzare e gestire riunioni di lavoro più efficienti, sia in presenza che da remoto;
- punti di attenzione: la gestione dei tempi e delle dinamiche per massimizzare i risultati in un'ottica di sostenibilità e benessere, favorendo un clima di collaborazione.

Al fine di favorire la partecipazione, l'iniziativa è stata proposta in **due edizioni dai medesimi contenuti**.

Edizione 1 - con servizio di interpretazione in Lingua Italiana dei Segni (LIS)

- Primo incontro: 28/10/2024 - 11:00-13:00
- Secondo incontro: 08/11/2024 - 11:00-13:00
- Terzo incontro: 27/11/2024 - 11:00-13:00

Edizione 2

- Primo incontro: 06/11/2024 - 11:00-13:00
- Secondo incontro: 19/11/2024 - 14:00-16:00
- Terzo incontro: 28/11/2024 - 14:00-16:00

Nell'ambito del medesimo ciclo di incontri il 13 novembre 2024 dalle ore 14.00 alle ore 16.00 si è tenuto un seminario dal titolo ***Workaholism: che cos'è, i fattori di rischio e le strategie di prevenzione e fronteggiamento***, rivolto a chi ricopre incarichi di responsabilità in Ateneo, erogato on line su piattaforma Microsoft Teams.

Relatore: Prof. Cristian Balducci – Dipartimento di Scienze per la Qualità della vita - Università di Bologna

Contenuti: il seminario ha approfondito il tema del workaholism, con l'intento di favorire la comprensione del fenomeno, degli elementi che lo caratterizzano e la conoscenza delle strategie di prevenzione, sviluppando in tal modo consapevolezza ed empowerment.

Nell'ambito delle iniziative di Ateneo per la Giornata internazionale della donna, il Comitato Unico di Garanzia ha pubblicato un grafico tratto dal Bilancio di genere 2022, che consente di identificare il fenomeno della cosiddetta «leaky pipeline» e evidenzia in quali tappe del percorso accademico avviene la progressiva riduzione della componente femminile (<https://www.unibo.it/it/ateneo/organizzazione-e-sedi/organi/cug/iniziative-del-cug/iniziative-organizzate-o-promosse-dal-CUG>).

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

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna
Via Zamboni, 33 | 40126 Bologna | Italia | cug@unibo.it



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

Il CUG ha anche promosso, nel corso del 2024, la pubblicazione di due bandi di reclutamento di due risorse, dedicate rispettivamente alle attività di collaborazione con l'Osservatorio di ricerca sul Femminicidio e altre forme di violenza contro le donne dell'Università di Bologna, e di supporto al CUG nella realizzazione delle azioni positive previste nel Piano.

In ottemperanza alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 novembre 2023 avente ad oggetto il riconoscimento, la prevenzione e il superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme, il CUG ha sostenuto il progetto di ricerca curato dalla prof.ssa Pina Lalli e dalla dott.ssa Claudia Capelli sui temi della discriminazione e della violenza di genere sul luogo di lavoro. Il lavoro, promosso nell'ambito della collaborazione instaurata dal CUG con l'Osservatorio di ricerca sul Femminicidio, è stato preceduto dalla costituzione di alcuni focus group nel quale sono stati dibattuti i temi indicati.

In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, il CUG, in collaborazione con APOS, Settore Sviluppo Organizzativo e Formazione, ha promosso il seminario dal titolo *Le diverse forme della violenza di genere* in collaborazione con l'Osservatorio di ricerca sul femminicidio, che si è tenuto on line, attraverso la piattaforma Microsoft Teams, in un'unica edizione, giovedì 5 dicembre dalle ore 10.00 alle ore 12.00, con servizio di interpretazione in Lingua Italiana dei Segni (LIS) (Relatrici Prof.ssa Pina Lalli – Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali e Dott.ssa Claudia Capelli - Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali). L'iniziativa era rivolta a favorire consapevolezza sul tema; inoltre, in linea con quanto prevede la direttiva del 29 novembre 2023 con oggetto "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme", il seminario ha inteso sensibilizzare sull'importanza della non violenza e del rispetto delle donne.

Il CUG ha inoltre curato l'organizzazione della conferenza internazionale *Promuovere le donne per promuovere l'economia - Empowering Women through the Economy*, promossa in data 29 novembre 2024 dall'Associazione delle Docenti Universitarie (A.d.D.U.), in collaborazione con la Prof.ssa Cristina Demaria, Delegata ad equità, inclusione e diversità, e il Re-Globe Jean Monnet Module.

L'obiettivo della conferenza è stato quello di chiamare a raccolta i saperi delle studiose e degli studiosi dell'Ateneo di Bologna, per offrire alle Comunità nazionale, europea ed internazionale, le analisi e le proposte su quanto è necessario mettere in atto per il pieno inserimento delle donne ad ogni livello del tessuto economico, contribuendo, così, all'obiettivo 5 dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile, che si prefigge di "achieve gender equality and empower all women and girls".

Il Comitato è intervenuto con una propria sessione dedicata alla nuova edizione del Bilancio di genere.

Comitato scientifico: Chiara Alvisi, Elisa Baroncini, Beatrice Bertarini, Cristina Demaria, Elena Orrù, Alessandra Romagnoli, Martina Vincieri.

Il convegno è stato tra gli eventi promossi dall'Ateneo nell'ambito dell'adesione alla *16 Days of Activism Against Gender-Based Violence*, la campagna di 16 giorni di attivismo promossa dalle Nazioni Unite che

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

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna
Via Zamboni, 33 | 40126 Bologna | Italia | cug.@unibo.it



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

connette il 25 novembre, giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, con il 10 dicembre, giornata mondiale dei diritti umani.

Sempre con finalità di divulgazione e sensibilizzazione verso le tematiche di interesse, il Comitato ha proseguito l'azione di **sviluppo del proprio sito web istituzionale** (www.unibo.it/CUG), quale mezzo attraverso cui diffondere numerose iniziative ed eventi realizzati direttamente o promossi da altre Strutture dell'Ateneo, oltre a iniziative di rilevanza nazionale.

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

Il CUG è stato inserito nel **Gruppo di lavoro per l'analisi degli aspetti attinenti alla tematica del rischio stress lavoro-correlato** nell'ambito del contesto lavorativo dell'Ateneo. Referenti per il CUG sono la Presidente e il Vicepresidente.

In continuità con il passato, per promuovere la conoscenza delle diverse figure e competenze in tema di Pari opportunità e Benessere lavorativo che operano all'interno dell'Ateneo, il Comitato ha tenuto **una sessione formativa all'interno della formazione che l'Ateneo organizza per il personale TA neo-assunto**: "UniBOOST - Stimoli e conoscenze per un buon inizio". Durante tali sessioni, tenute nella primavera 2024, la prof.ssa Montinari e la dott.ssa Casale del CUG hanno presentato le funzioni del Comitato e il Piano di azioni positive approvato per il quadriennio 2022-2025.

Il CUG inoltre, nell'ottica di rafforzare e promuovere in maniera incisiva la conoscenza degli strumenti e degli organismi presenti in Unibo deputati alla tutela e promozione delle pari opportunità, del benessere lavorativo e della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, ha proseguito l'attività di promozione dei documenti che presentano la rete di servizi messi a disposizione delle persone che lavorano presso l'Università di Bologna, e della brochure informativa/divulgativa sui fattori di rischio psicosociale presenti nell'ambiente di lavoro e su stress e burnout.

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

Il CUG ha promosso per il nono anno consecutivo la realizzazione del **Bilancio di Genere dell'Università di Bologna** che riporta dati riferiti all'anno 2023 ed è pubblicato sul Portale dell'Ateneo (www.unibo.it/bilanciodigenere). Il documento è inoltre disponibile in versione inglese, per promuoverne una maggiore diffusione internazionale.

Si tratta di uno strumento divenuto ormai essenziale per l'Ateneo, che permette di monitorare annualmente le disparità di genere all'interno della comunità universitaria e al contempo di aumentare la consapevolezza relativa ai gap di genere esistenti, al fine di orientare politiche e azioni volte ad incidere sui divari e a migliorare il benessere lavorativo.

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

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna
Via Zamboni, 33 | 40126 Bologna | Italia | cug.@unibo.it



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

Il Bilancio di Genere consente di adottare una visione sistemica su una vasta gamma di misure e iniziative, che includono la promozione delle pari opportunità sia all'interno dell'organizzazione universitaria che nelle attività didattiche e scientifiche. Queste azioni mirano a rendere l'Università un luogo inclusivo e a diffondere una cultura della parità anche al di fuori dell'Ateneo, contribuendo così a favorire un cambiamento positivo nella società.

I dati relativi all'anno 2023 si pongono in continuità con le tendenze osservate negli anni precedenti: il nostro Ateneo mostra una riduzione progressiva, superiore alla media nazionale, della segregazione verticale del personale docente (ovvero una diversa concentrazione nelle posizioni apicali della carriera). Al contempo, permane una marcata segregazione orizzontale (ovvero la diversa concentrazione di studentesse, studenti e docenti in specifici settori della conoscenza), in linea con la tendenza nazionale.

Per il 2023, l'*University Gender Inequality Index* dell'Università di Bologna mostra un valore complessivo della disuguaglianza di genere pari al 12,9% della massima disparità possibile, in calo rispetto al valore del 15,0% registrato nel 2022. Tale miglioramento è ascrivibile essenzialmente a una riduzione della massima disuguaglianza possibile per gli aspetti a vantaggio maschile.

Il Bilancio di Genere presenta anche una panoramica delle iniziative promosse con l'obiettivo di accrescere sempre più la consapevolezza e l'attenzione verso le pari opportunità di carriera per la componente docente e tecnico-amministrativa.

Tra queste iniziative, due meritano una menzione speciale. In primis, l'adesione da parte dell'Alma Mater al Protocollo d'Intesa "No Women No Panel – Senza Donne Non Se Ne Parla", promosso da RAI, Regione Emilia-Romagna, Città Metropolitana e Comune di Bologna, per garantire l'equilibrio di genere nei panel ed eventi pubblici. L'Università di Bologna ha raccolto dati sulla presenza di uomini e donne in conferenze e convegni da ottobre a dicembre 2023, analizzando 122 eventi. I risultati mostrano una maggiore attenzione alla parità di genere in ambito umanistico rispetto a quello scientifico-tecnologico, con una prevalenza di moderatrici donne. In secondo luogo, l'Università di Bologna ha rafforzato il suo impegno contro la violenza di genere creando gli sportelli universitari contro la violenza di genere, un servizio nato per creare un ambiente accademico sicuro e inclusivo, fornendo supporto a chi subisce violenza. Attivo nei campus di Bologna e Forlì, offre ascolto, sostegno, informazioni legali e procedure di emergenza per la protezione delle vittime. Il servizio, gratuito e riservato, è accessibile a tutta la comunità universitaria, anche da remoto e in lingua inglese.

Nel 2024 è stato avviato il tavolo di lavoro per la predisposizione del nuovo del **Piano di Eguaglianza di Genere (GEP) per il triennio 2025-2027**. I lavori, che hanno coinvolto tutte le Aree dell'Ateneo, sono terminati con l'approvazione della nuova edizione del documento e la sua pubblicazione nel portale di Ateneo (<https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/piano-di-uguaglianza-di-genere/piano-di-uguaglianza-di-genere>). Per il CUG hanno partecipato al tavolo di lavoro la Presidente e la dott.ssa Casale.

È proseguita, inoltre, la collaborazione del CUG alla verifica periodica e all'ultima revisione dello stato di attuazione del **Piano di Eguaglianza di Genere (GEP) 2021-2024** dell'Ateneo.

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

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna
Via Zamboni, 33 | 40126 Bologna | Italia | cug@unibo.it



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

- *Attivazione della rete interna (networking interno)*

In corso d'anno, il CUG ha promosso diversi incontri con la Consigliera di Fiducia, il Servizio di Prevenzione e Protezione, il 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 Vicaria, il Prorettore per il personale, il Delegato del Rettore per la Comunicazione istituzionale, la Delegata del Rettore per il Benessere lavorativo, la Delegata del Rettore per l'Equità, l'Inclusione e la Diversità, e con numerosi/e docenti, ricercatori e ricercatrici, dirigenti e membri del personale TA, consolidando la collaborazione con l'Osservatorio di ricerca sul Femminicidio e altre forme di violenza contro le donne dell'Università di Bologna.

Lo scopo di queste azioni 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, ed individuare iniziative da porre in atto in maniera sinergica.

- *Attivazione della rete esterna (networking esterno)*

Il CUG ha collaborato con i corrispondenti Comitati presenti in altre Amministrazioni interessate partecipando 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 2024, ha avuto rapporti collaborativi e di scambio di buone prassi con i CUG di AUSL di Bologna e di ER.GO, Azienda Regionale per il Diritto agli Studi Superiori.

Nel 2024 il CUG di Unibo ha partecipato attivamente, attraverso la dott.ssa Cinzia Castelluccio, agli incontri periodici della "**Rete nazionale dei CUG**", rinnovando inoltre l'adesione alla **Conferenza nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane**. In data 5 dicembre 2024 si è svolta presso l'Università di Cagliari l'Assemblea Ordinaria della Conferenza, in occasione della quale le azioni del CUG sono state illustrate e confrontate con quelle di altri Comitati. Per l'Ateneo e il CUG sono intervenute la Delegata del Rettore per il Benessere lavorativo e la Delegata del Rettore per l'Equità, l'Inclusione e la Diversità.

È inoltre proseguita la collaborazione con **la Casa delle Donne per non subire violenza Onlus di Bologna** e con i CUG di altri Atenei ed Enti pubblici, allo scopo di promuovere iniziative legate alle funzioni di pertinenza del Comitato.

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

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna
Via Zamboni, 33 | 40126 Bologna | Italia | cug.@unibo.it



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

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 online durante l'orario di lavoro e riconosciuti in termini curriculari per il personale dell'Ateneo.

I dati relativi alla formazione sono riportati nell'**Allegato 1**.

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

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna
Via Zamboni, 33 | 40126 Bologna | Italia | cug.@unibo.it



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

PERFORMANCE

All'interno del Piano Integrato 2024-2026 dell'Università di Bologna, il piano degli obiettivi operativi 2024 è affiancato dall'introduzione di una serie di azioni derivanti dal "Piano delle Azioni Positive" (Allegato Tecnico 5.8) 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 2024 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:



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

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna
Via Zamboni, 33 | 40126 Bologna | Italia | cug@unibo.it



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

Fanno parte della presente Relazione Annuale 2024:

Allegato 1 – Dati forniti dall'Amministrazione generale e rendicontazione dati di attività ed output relativi alle azioni realizzate dal CUG nel 2024

Allegato 2 – Piano di Azioni Positive allegato al Piano Integrato 2024-2026 dell'Ateneo.

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

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna
Via Zamboni, 33 | 40126 Bologna | Italia | cug.@unibo.it



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

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nella Seduta del Comitato Unico di Garanzia del 18 marzo 2025 il CUG approva la bozza di Relazione annuale 2024, predisposta dai membri del Comitato. Analizzando i dati forniti dall'Amministrazione sul personale (**Allegato 1**), elabora le seguenti osservazioni:

- relativamente alla ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento (Tabella 1.1) si conferma che le donne ricoprono meno frequentemente la categoria di dirigenti (9=0,41%) rispetto agli uomini (8=0,70%), considerando sia il personale a tempo indeterminato che determinato, sebbene con riferimento al ruolo di dirigente vi sia una dirigente donna in più. L'equilibrio sarebbe ristabilito se vi fossero 15 donne dirigenti, posto che la popolazione femminile è circa il doppio di quella maschile. L'equilibrio risulta quindi ancora un po' distante dall'ideale, considerando che la popolazione femminile, essendo sostanzialmente superiore, dovrebbe tradursi in una rappresentanza proporzionalmente maggiore nelle posizioni apicali.
- La percentuale di lavoratori e lavoratrici con 51 anni e più di età rimane consistente e sostanzialmente stabile (51,96%). La presenza consistente di lavoratori e lavoratrici in questa fascia d'età se da un lato rappresenta un patrimonio di esperienza e competenza consolidata, elemento prezioso per garantire continuità e trasmissione del know-how istituzionale, dall'altro evidenzia la necessità di sviluppare politiche di rinnovamento generazionale. È importante incentivare la formazione continua per favorire il trasferimento delle competenze, garantendo così una progressiva integrazione fra generazioni. Il CUG auspica che si intraprendano percorsi conoscitivi in merito all'esperienza lavorativa della fascia di età più anziana, considerando anche il genere, al fine di progettare azioni *ad hoc* a livello gestionale. Al riguardo potrebbero essere utilizzati i dati dell'ultima valutazione del rischio stress lavoro-correlato o potrebbero essere condotte indagini aggiuntive.
- La tabella 1.2 mostra come le donne utilizzino maggiormente la modalità part-time > 50% (10,84%) rispetto agli uomini (4,73%). Occorrerebbe in proposito capire meglio le ragioni di questa maggiore propensione al part-time da parte delle donne. In primo luogo, questa disparità potrebbe riflettere esigenze differenti di conciliazione vita-lavoro, particolarmente accentuate per le lavoratrici, che potrebbero trovare nel part-time una soluzione per gestire impegni familiari e personali. D'altro canto, è importante verificare se questa scelta sia effettivamente volontaria o se invece si configuri come una condizione forzata e non voluta.
- Non si notano squilibri di genere per ciò che riguarda le posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali (Tabella 1.3) e la permanenza nei diversi profili (Tabella 1.4). Il dato evidenzia come non emergano squilibri di genere, confermando una tendenza consolidata già riscontrata nell'analisi dell'anno precedente. Ciò suggerisce che le dinamiche di permanenza e progressione all'interno dei profili non dirigenziali seguono schemi simili per uomini e donne. Questi risultati mostrano un andamento sostanzialmente stabile, fornendo spunti per future analisi volte a comprendere le eventuali implicazioni in termini di sviluppo e opportunità di carriera. Il segnale, da questo punto di vista, è positivo. Tuttavia è importante mantenere un costante monitoraggio per assicurarsi che tali

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

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna
Via Zamboni, 33 | 40126 Bologna | Italia | cug.@unibo.it



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

buone pratiche vengano estese anche ad altri ambiti, in particolare nelle posizioni dirigenziali o in quelle aree in cui, storicamente, si registrano maggiori disparità.

- Per ciò che concerne il divario economico tra uomini e donne (Tabella 1.5) emerge un divario netto e marcato (-8,81%) tra i generi in relazione alle posizioni dirigenziali. Occorre sottolineare comunque che questo divario si è ridotto rispetto allo scorso anno (-23,45%). Per tutte le altre posizioni, ad eccezione delle categorie Operatori e CEL, si evidenzia un divario negativo che rientra in una fascia relativamente contenuta (tra -4,82% e -1,87%). In questo ambito, il CUG propone di analizzare le cause in collaborazione con gli uffici competenti.
- I dati della Tabella 1.7 relativi al personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio non sono riportati in quanto non rappresentativi della situazione attuale, posto che le informazioni sul titolo di studio in possesso del personale non dirigenziale sono dichiarate al momento dell'assunzione; pertanto l'informazione al momento non risulta tracciata. Il CUG auspica che in futuro si possano recuperare questi dati, in modo da poter integrare le future Relazioni annuali, orientando meglio le strategie di intervento.
- La Tabella 1.8, relativa alla composizione di genere delle commissioni di concorso, evidenzia uno squilibrio netto per quanto riguarda il personale accademico: le donne risultano essere una minoranza nelle commissioni per professori (32,85%) e per RTD (37,89%), mentre nelle commissioni per i concorsi PTA/PEV e collaborazioni della sede centrale la loro presenza rispecchia quella complessiva. Questo dato, pur richiedendo un'attenzione particolare per garantire processi selettivi sempre più equi, va interpretato anche nel contesto dell'impegno costante verso politiche di pari opportunità. È positivo, infatti, constatare che per il personale T.A. – comprese le collaborazioni – la composizione delle commissioni risulti più equilibrata. Il CUG auspica che, attraverso interventi mirati, si possa ridurre il gap di genere nelle commissioni accademiche, favorendo una partecipazione più bilanciata e contribuendo così a una gestione ancora più inclusiva e rappresentativa delle competenze presenti nell'Ateneo.
- La tabella 1.9 evidenzia come siano principalmente le donne le destinatarie delle misure di conciliazione. Questo vale in particolare per il part-time a richiesta orizzontale, in cui le donne costituiscono l'89,54% dei casi. La prevalenza del genere femminile vale per altre tipologie come ad esempio il lavoro agile, il telelavoro e il lavoro satellitare. Anche in questo caso si tratta di un dato che mostra differenze che si mantengono stabili negli ultimi anni. Ciò evidenzia come, nonostante l'adozione di tali strumenti conciliativi risponda in parte a esigenze legate alla gestione degli impegni familiari, si mantenga un quadro di differenze persistenti negli ultimi anni anche in relazione al lavoro agile, al telelavoro e al lavoro satellitare. Si tratta di misure che consentono una maggiore flessibilità e che possono supportare in particolare le lavoratrici nel conciliare carichi familiari e lavorativi. Tuttavia si rendono necessarie ulteriori riflessioni e approfondimenti, al fine di comprendere se siano scelte volontarie o meno. Un approccio che consideri le esigenze di lavoratori e lavoratrici potrà contribuire a sviluppare politiche più equilibrate, garantendo misure di conciliazione che non incidano negativamente sulle opportunità di crescita professionale.

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

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna
Via Zamboni, 33 | 40126 Bologna | Italia | cug.@unibo.it



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

- Infine, in merito alla tabella 1.11, risulta che le ore totali di formazione sono maggiori per le donne (104.107 ore) rispetto agli uomini (58.032 ore); tuttavia, questa differenza rispecchia principalmente la diversa numerosità del personale (2.233 donne contro 1.162 uomini). Calcolando la media, ogni uomo fruisce di circa 49,94 ore, mentre ogni donna fruisce di circa 46,62. Pertanto, una volta rapportata al numero dei componenti, la differenza risulta contenuta, seppur leggermente sfavorevole alle donne. Da questo punto di vista il CUG auspica un monitoraggio di questo indicatore, al fine di individuare eventuali variazioni future ed intraprendere, se necessario, azioni volte a garantire l'equità delle opportunità formative, che sono poi opportunità per la carriera.

La Presidente
Martina Vincieri
(firmato digitalmente)

La Segretaria
Mara Casale
(firmato digitalmente)

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

Alma Mater Studiorum - Università di Bologna
Via Zamboni, 33 | 40126 Bologna | Italia | cug.@unibo.it