



Ferrara, 31 marzo 2018

## **Relazione annuale – Direttiva Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)**

Il C.U.G. e il C.P. dell'Università degli Studi di Ferrara, per l'anno 2017, hanno proseguito le attività avviate nella precedente programmazione triennale e intrapreso nuove e importanti azioni volte alla promozione delle pari opportunità, al miglioramento della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, nonché alla valorizzazione del personale.

Di seguito si riportano le azioni realizzate nel corso dell'anno 2017 primo anno di attuazione del PAP 2017-2019.

### **OBIETTIVO 1: Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio**

#### **1.a Flessibilità dell'orario di lavoro in entrata ed in uscita per il personale tecnico-amministrativo**

Il Progetto prevede la revisione del Regolamento dell'orario di servizio per il personale tecnico amministrativo di Unife, al fine di rispondere alle richieste di una maggiore flessibilità in materia di orari, da parte del personale con carichi di responsabilità familiari o personali.

La revisione del Regolamento dell'orario di servizio è strettamente connessa al nuovo Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) del comparto Università, non ancora stato approvato nel 2017, per cui si slitta al 2018.

#### **1.b Sostegno e sviluppo del telelavoro in ottica smart working**

Il progetto prevede la revisione Regolamento sul Telelavoro, in applicazione della L. 124/2015 "*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*" - art. 14 Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche.

La Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile, emanata ai sensi del comma 3 dell'articolo 14 della L. 124/2015, nonché della L. 81/2017, recante "*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*", fornisce indicazioni inerenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. Considerando che nel 2016 l'amministrazione, impegnata nella riorganizzazione degli uffici, aveva chiesto di aspettare ad intraprendere l'iter di modifica del regolamento vigente sul telelavoro in ottica



*smartworking*, nel 2017 la Presidente del CUG ha sottoposto la direttiva in parola, analizzando tutte le competenze e individuando le parti attrici di un tavolo istituzionale per l'applicazione della stessa nella realtà dell'Ateneo. Il tavolo non è stato costituito entro il 2017.

Nell'ambito di questa azione, nel corso del 2017 sono state svolte le seguenti attività:

- pubblicazione del **bando 2017** per l'attivazione di un numero di postazioni di telelavoro fino all'esaurimento del budget stanziato. Sono state accolte 13 richieste su 13 complessivamente pervenute (di cui una richiesta presentata successivamente alla scadenza del bando e accolta dalla commissione). Il bando prevedeva l'assegnazione di un punteggio sulla base di criteri quali: la presenza e il numero di figli o figlie di età inferiore a 14 anni; l'assistenza a familiari in situazione di disabilità; la distanza dal luogo di lavoro;
- organizzazione evento dal titolo "**Lavoro Agile: realtà, stereotipi, esperienze concrete e futuro a Ferrara**" 23 maggio ore 15 c/o Rotonda Foschini;
- **sperimentazione della modalità lavorativa "in telelavoro"**, per un massimo di tre giorni, nella settimana dal 22 al 26 maggio 2017. In tali giornate si è reso possibile a tutto il personale che ha aderito all'iniziativa, di eseguire la prestazione lavorativa in un luogo diverso dalla propria sede di lavoro, concordando l'attività da svolgere con il/la diretto/a responsabile. Al fine di poter partecipare alla sperimentazione, il personale interessato ha presentato richiesta corredata da un progetto di telelavoro. Sono state accolte le prime 60 istanze pervenute entro i termini previsti;
- adesione alla **Settimana del Lavoro Agile**. Nell'ambito del Piano di Azioni Positive, UniFe ha deciso di aderire alla *Settimana del Lavoro Agile* organizzata dal Comune di Milano dal 22 al 26 maggio 2017, al fine di promuovere un'organizzazione del lavoro più flessibile e di favorire la riflessione e il dibattito sui temi legati a una diversa organizzazione del lavoro più orientata al risultato e alla sostenibilità;

### **1.c Monitoraggio applicazione delle norme in tema di Conciliazione vita e lavoro, regolamentazione delle mansioni, disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità**

Il progetto prevede la revisione di regolamenti e accordi relativi al personale tecnico-amministrativo per agevolare l'applicazione degli istituti previsti dalla normativa vigente e promuovere la rimozione di ogni ostacolo all'esercizio dei diritti garantiti dalla legge.

A questo proposito, UniFe ha applicato le disposizioni previste dal d. lgs. 80/2015 a tutti gli istituti ivi regolamentati, in particolare:

- Congedo obbligatorio



- Malattia del neonato
- Trattamento economico
- Congedo di paternità
- Congedo parentale ad ore
- Indennità per il congedo parentale
- Adozioni ed affidamenti

Il D.lgs. n. 151/2015 disciplina la razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico della cittadinanza e delle imprese ed altre disposizioni in materia di lavoro e di pari opportunità.

Le disposizioni operate da UniFe hanno riguardato il D.lgs. 81/2008, in attuazione dell'articolo 1 della L. 123/2007, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, con l'eliminazione del "registro degli infortuni" e tra le modalità di valutazione del rischio, l'introduzione del comma 5-bis all'art. 190, sull'emissione sinora di attrezzature di lavoro, macchine e impianti, fornendo uno strumento nuovo e facilitante ai fini della valutazione preventiva dei rischi.

### **1.d Mantenimento e sviluppo di convenzioni con enti pubblici e privati per l'accesso agevolato ai servizi per l'infanzia e ai servizi di cura e di assistenza di anziani e disabili**

#### **Asili nido e scuole d'infanzia**

Nell'anno 2017 l'Ateneo ha rinnovato con il Comune di Ferrara la convenzione finalizzata a garantire 10 posti aggiuntivi presso tutti gli asili nido comunali convenzionati e a gestione indiretta, riservati ai figli e alle figlie della comunità studentesca (includendo frequentanti corsi post-laurea e corsi di specializzazione) e del personale dell'Ateneo (includendo titolari di assegno di ricerca).

I posti aggiuntivi sono stati assegnati, secondo i criteri di accesso ai servizi educativi comunali, a personale e componente studentesca UniFe esclusi dall'assegnazione attraverso le graduatorie comunali, indipendentemente dal luogo di residenza. Nel rinnovo della convenzione sono state inoltre inserite clausole dirette a garantire la continuità didattica e il pari trattamento dei bambini e delle bambine a cui sono stati assegnati dei posti aggiuntivi, tramite l'applicazione dei medesimi criteri e punteggi nelle ammissioni ai Servizi Educativi Comunali.

Per i posti riservati, l'Università di Ferrara versa al Comune un contributo pari alla differenza tra il costo del posto sostenuto dal Comune e la retta dovuta dall'utente.

I posti assegnati sono stati 2.

Parallelamente l'Ateneo, a partire dall'anno 2014, si è attivato nel definire bandi di accreditamento di enti privati che organizzano attività di Asili nido e Scuole d'Infanzia, da proporre ai figli e alle figlie della comunità studentesca



(incluso frequentanti corsi post-laurea) e del personale dell'Ateneo (incluso titolari di assegno di ricerca e frequentanti corsi di specializzazione) a fronte di una scontistica pari almeno al 10% sulle rette. Nel 2017 nessuna struttura ha presentato domanda di accreditamento.

### **Campi estivi**

Il Progetto "Campi estivi" ha lo scopo di fornire un contributo per l'iscrizione dei figli e delle figlie del personale e della comunità studentesca dell'Università di Ferrara ai servizi di campi estivi/campi solari, nonché di ottenere tariffe agevolate sia dal Centro Universitario Sportivo (C.U.S.), sia da altri enti presenti sul territorio tramite apposite convenzioni.

Anche per l'estate 2017, l'Ateneo ha sottoscritto la convenzione per l'ammissione a quote agevolate, alla frequenza del CAMPUS GAME, organizzato dal C.U.S. di Ferrara

Dai dati si evince che l'iniziativa risulta particolarmente apprezzata, anche se nel 2017 appare un calo delle adesioni scendendo dall'85% nel 2015 al 72,5% delle quote totali in convenzione.

Parallelamente l'Università di Ferrara, a partire dall'anno 2015, si è attivata nel definire bandi di accreditamento di enti privati che organizzano attività di Centri estivi da proporre ai figli e alle figlie della comunità studentesca (incluso frequentanti corsi post-laurea) e del personale dell'Ateneo (incluso titolari di assegno di ricerca e frequentanti corsi di specializzazione) a fronte di una scontistica pari almeno al 10% sulle rette.

### **Case di cura e assistenza per gli anziani**

Nel 2017 non sono state avviate iniziative nell'ambito dei servizi di cura e di assistenza per persone anziane e disabili.

### **1.f Mantenimento e sviluppo del Progetto Baby Pit Stop**

Il progetto prevede il monitoraggio dell'utilizzo dei *Baby Pit Stop* punti accoglienti, protetti e riservati sia per chi studia sia per chi lavora in Ateneo, nei quali è possibile prendersi cura dei propri bambini e bambine presenti nelle strutture dell'Ateneo a Ferrara e nella sede del Dipartimento di Giurisprudenza a Rovigo, come di seguito elencate:

<b>Postazioni Baby Pit stop</b>
Dipartimento di Ingegneria
Dipartimento di Fisica e scienze della terra
Dipartimento di Economia e Management
Dipartimento di Giurisprudenza
Dipartimento di Giurisprudenza



(Rovigo)
Dipartimento di Architettura
Biblioteca di S. Maria delle Grazie
Rettorato – Ex Convento S. Lucia
Polo Scientifico tecnologico - corpo B Segreterie didattiche
Dipartimento Studi Umanistici

## **OBIETTIVO 2 - Promozione del benessere lavorativo**

### **2.a Mantenimento e sviluppo del Tavolo sul Benessere organizzativo con lo scopo di individuare gli elementi che favoriscono/ostacolano il benessere di chi lavora e studia in Ateneo**

#### **Tavolo tecnico per il benessere lavorativo**

Con Decreto Rettorale n. 1719/2017 è stato ricostituito il Tavolo tecnico per il benessere lavorativo, istituito ai sensi dell'art. 19 del Codice Etico, considerata l'opportunità di aggiornare la composizione del gruppo con l'inserimento dei nuovi componenti del Consiglio di Parità e del Comitato Unico di Garanzia nominati per il quadriennio 2017-2021. Il tavolo di lavoro supporta l'attività di ricerca del Prof. Roberto Manfredini "*Lavorare e studiare bene in Unife*" scaturita dalla collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia e con la Delegata del Rettore alle disabilità.

Gli obiettivi e le ipotesi di ricerca sono:

- il miglioramento del benessere sperimentato in UniFe può portare maggiori risultati nello studio e nella performance lavorativa, anche per quanto riguarda il rispetto dei ritmi circadiani individuali attraverso la rilevazione e la percezione del personale e della componente studentesca rispetto alla propria qualità di vita in UniFe e verificare anche l'esistenza di possibili differenze di genere;
- i dati raccolti possono permettere di svolgere una ricerca-azione ovvero la possibilità di realizzare una ricerca che si pone l'obiettivo, oltre di approfondire determinate conoscenze teoriche, di analizzare una pratica relativa ad un campo di esperienza, legata allo studio e al lavoro in UniFe, con lo scopo di introdurre, nella pratica stessa, dei cambiamenti migliorativi.

## **OBIETTIVO 3 – Digitalizzazione delle politiche per le pari opportunità**

### **3. a Sviluppo del sito Equality & Diversity**

Grazie all'attività di Enrico Borghi, collega amministrativo e supporto esterno del CUG, ha visto la luce il nuovo sito web *Equality & Diversity* di UniFe. Il portale è stato completamente rinnovato nell'aspetto grafico, reso più attuale e



accattivante. Il nuovo sito web è dotato, inoltre, di caratteristiche che rendono la navigazione più semplice e intuitiva.

#### **OBIETTIVO 4 - Promozione di iniziative dirette a garantire una paritaria presenza di uomini e donne negli organi dell'Ateneo.**

##### **4.b Monitoraggio dell'obbligo di motivare la scelta del/della candidato/a sottorappresentato in caso di assunzioni o promozioni, qualora due o più candidati abbiano analoga qualificazione e preparazione professionale (art. 48 co. 1 d. lgs.)**

Nell'anno 2017 non si sono verificate situazioni di sottorappresentazione.

##### **4.c Monitoraggio dell'obbligo di riservare alle donne almeno un terzo delle componenti delle commissioni di concorso (art. 57 co. 1 lett. A) e 2 d. lgs. 165/2001)**

Il D.lgs. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, riservino alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.

Da un'analisi della composizione delle commissioni di concorso istituite nel 2017 ai fini della selezione del personale di ricerca, assegnista di ricerca e tecnico-amministrativo, come si evince dalla tabella sottostante, la normativa non risulta rispettata in numerosi casi, con particolare riferimento alle commissioni di concorso per assegni di ricerca e posizioni per personale ricercatore di tipo A. In quest'ultimo caso, solo poco più della metà delle commissioni ha soddisfatto i requisiti di cui al D.lgs. 165/2001. Solo le commissioni di concorso per il personale tecnico-amministrativo risultano essere in linea con quanto stabilito dalla normativa.

Commissioni	Numero commissioni	Componenti totali		Percentuale di commissioni che soddisfano i requisiti del D.lgs. 165/2001
		Donne	Uomini	
Titolari assegni di ricerca	24	17	55	54
Personale ricercatore di tipo A	13	8	31	54
Personale ricercatore di tipo B	6	5	13	67
Personale tecnico-amministrativo	3	7	5	100



## **OBIETTIVO 6 - Lotta alle discriminazioni**

### **6.a Redazione delle "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo in Unife" e attuazione dei principi enunciati nella carta Io parlo non discrimino**

#### **Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo in Unife**

Nel corso del 2017 è stato realizzato il "*Prontuario dell'Università degli Studi di Ferrara per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo e per la redazione di documenti accessibili*" che verrà pubblicato a maggio 2018, in concomitanza della nuova identità visiva dell'Ateneo.

Il documento è stato validato da Laura Bafile e Cristiana Fioravanti, docenti dell'Università degli Studi di Ferrara e da Giuliana Giusti, docente dell'Università Ca' Foscari di Venezia.

### **6.b Interventi volti a contrastare molestie sessuali, morali e psicologiche, mobbing, straining (stress forzato sul posto di lavoro), situazioni di discriminazioni di ogni tipo.**

Nell'ambito del progetto sono stati organizzati Corsi gratuiti di autodifesa. Gli Organi di Parità dell'Università degli Studi di Ferrara hanno promosso, a partire dal 2014, in collaborazione con il CUS di Ferrara, corsi gratuiti di autodifesa femminile riservati alle studentesse e alle dipendenti dell'Ateneo, che ha unito all'esercizio di tecniche pratiche anche l'approfondimento di aspetti psicologici e profili penalistici.

Nell'edizione ripresa a primavera del 2017, i corsi sono stati aperti anche a partecipanti di genere maschile, con la medesima impostazione riscontrando un discreto successo di partecipazione.

In questa edizione, a fronte di 80 posti disponibili hanno partecipato in totale 118 persone:

- studentesse 78
- studenti 12
- dipendenti donne 24
- dipendenti uomini 4

Il budget messo a preventivo è stato di 1.000 euro, completamente speso per la realizzazione dell'iniziativa.

Tra settembre e ottobre 2017 è stata organizzata una seconda edizione riservata alla sola comunità studentesca, al fine di recuperare le persone escluse nell'edizione precedente e per inserire 25 nuovi posti resi disponibili.



L'edizione di ottobre presentava una nuova modalità partecipativa: le persone partecipanti hanno potuto portare con sé, i propri figli o le proprie figlie cui sono stati dedicati appositi spazi di gioco o sport. Per questa iniziativa è stato preventivato un budget di 500 euro, che è stato speso in toto.

A fronte di 25 posti disponibili, hanno fatto richiesta di partecipazione a questa edizione 131 donne e 24 uomini e fra questi sono state accettate 28 domande presentate da donne e 2 da uomini.

In entrambe le edizioni del 2017 sono state accolte compatibilmente con gli spazi disponibili, più persone rispetto ai posti messi a disposizione.

### **VADEMECUM contro la violenza di genere**

A partire dal 2013, l'Università di Ferrara ha promosso la diffusione di un **Vademecum contenente informazioni e suggerimenti utili per contrastare il fenomeno della violenza di genere.**

Il vademecum è stato tradotto in inglese, francese, russo, cinese e arabo ed è il frutto del Seminario introduttivo del Corso gratuito di autodifesa femminile rivolto alle studentesse e al personale di UniFe.

Il vademecum è attualmente in fase di aggiornamento con la collaborazione delle forze dell'ordine sedute al tavolo del Protocollo d'intesa contrasto del fenomeno della violenza nei confronti delle donne. Si prevede che l'aggiornamento verrà completato nel corso del 2018.

### **Delibera doppio libretto**

Il progetto "*delibera doppio libretto*" nasce allo scopo di soddisfare le istanze di studenti e studentesse che si trovano in situazioni di transizione di genere.

Per gli studenti e le studentesse che abbiano intrapreso un percorso di transizione di genere, alcuni momenti del percorso universitario, come gli appelli di esame, possono diventare occasione di disagio per l'evidente contrasto tra aspetto esteriore e il nome che emerge. Un imbarazzo che può portare alla rinuncia all'iscrizione universitaria al termine della scuola secondaria superiore oppure all'abbandono degli studi universitari da parte delle persone già iscritte.

Al fine di eliminare queste occasioni di disagio e promuovere il benessere di tutta la comunità studentesca, l'Università di Ferrara ha previsto che in questi casi sia possibile acquisire una "identità alias", cioè utilizzare un nome differente da quello anagrafico nelle sole interazioni con l'Ateneo, in occasione per esempio di appelli, prenotazione e registrazione di esami.

Si è quindi proceduto alla definizione della procedura informatica necessaria per l'attribuzione di una *Carriera Alias*, alla stesura delle *Linee Guida* per l'attribuzione della stessa e di un *Accordo Confidenziale* da stipularsi fra l'interessato o l'interessata e l'Ateneo.

Fino al termine dell'anno 2017 si sono registrate due persone che hanno richiesto l'attivazione della procedura.



## **Protocollo d'intesa contrasto del fenomeno della violenza nei confronti delle donne e dei minori**

Dal 2014, l'Ateneo aderisce, insieme alla Prefettura di Ferrara, alla Provincia di Ferrara, al Comune di Ferrara, al Tribunale di Ferrara, al Tribunale per i minorenni della Regione Emilia-Romagna, nonché a numerose associazioni del territorio, ha sottoscritto il **Protocollo d'intesa per la promozione di strategie condivise finalizzate alla prevenzione ed al contrasto del fenomeno della violenza nei confronti delle donne e dei minori** rinnovato nel novembre 2016. Tra gli obiettivi del Protocollo, l'analisi e il monitoraggio condivisi del fenomeno e lo sviluppo di azioni coordinate finalizzate alla prevenzione e al contrasto del fenomeno medesimo, attraverso mirati percorsi educativi, informativi e di formazione permanente degli operatori e strategie coordinate di segnalazione, presa in carico e raccordo degli interventi e di sostegno alle vittime, nel pieno rispetto delle competenze istituzionali di ciascun aderente.

In particolare l'Ateneo si impegna a:

- sostenere e partecipare attivamente alle iniziative già sviluppate sul territorio per favorire le pari opportunità, la consapevolezza e la diffusione della cultura dei diritti umani e del principio di non discriminazione;
- progettare percorsi educativi rivolti alla comunità studentesca;
- curare percorsi adeguati al reinserimento di studentesse vittime di violenza;
- elaborare un percorso di formazione specifico per gli avvocati dell'Ordine operanti in gratuito patrocinio a favore di donne e minori vittime di violenza.

Completano il Protocollo:

- le "Linee guida per l'accoglienza e il trattamento, in ambito sanitario, delle donne vittime di violenza", quali regole di comportamento quando giunga all'attenzione dei sanitari, per diretta dichiarazione o sospetto, una donna vittima di violenza;
- il "Protocollo per le Forze dell'Ordine in tema di reati intra familiari e contro soggetti vulnerabili", contenente le direttive indirizzate agli organi delle Forze dell'Ordine nel momento in cui si trovino di fronte a casi di violenza o maltrattamenti o abusi nei confronti di soggetti vulnerabili.

## **Protocollo fra UniFe e Casa Circondariale di Ferrara**

Il **Protocollo d'intesa fra l'Università di Ferrara e la Casa Circondariale** della città. Il Protocollo, è attualmente in fase di rinnovo, sancisce l'impegno reciproco a favorire le iscrizioni e rimuovere gli ostacoli, anche economici, per garantire l'accesso all'istruzione alle persone sottoposte a privazioni di libertà, come previsto dal D.P.R. 230/2000.

Il Protocollo d'intesa prevede l'accesso ai corsi universitari dell'Università di Ferrara dei Dipartimenti di Giurisprudenza, Economia e Management, Studi



Umanistici, Matematica ed Informatica; garantisce altresì facilitazioni economiche e assistenza per la fornitura dei libri di testo e altro materiale per la preparazione degli esami, grazie anche alle figure delle referenti per il Protocollo, una per ogni Ente.

La Casa Circondariale di Ferrara ospita infatti sezioni di "sicurezza" non presenti presso altre strutture penitenziarie italiane. Per tale motivo i due interessati, appartenenti al circuito detentivo differenziato non potevano presentare domanda per il Polo universitario istituito presso la casa circondariale di Bologna, in quanto accoglie esclusivamente detenuti del circuito di "media sicurezza."

Nel corso del 2017 risultano iscritti ai corsi dell'Ateneo due studenti, entrambi immatricolati a corsi di studio del Dipartimento di Studi Umanistici ed entrambi appartengono a circuito detentivo differenziato.

Il Progetto Biennale (2017/2019) di attuazione prevede come obiettivo quello di organizzare una forte e motivante azione di orientamento in ingresso (finalizzata all'immatricolazione di un numero sempre maggiore di studenti), prevedendo percorsi formativi anche personalizzati o, quantomeno compatibili, con lo stato di detenzione degli interessati.

Altro intervento di promozione "*all'incontro e allo scambio*" fra Ateneo e Casa Circondariale consiste nell'organizzazione di eventi culturali all'interno delle mura dell'istituto di detenzione; interventi non necessariamente e strettamente legati alle prospettive di "*vita dopo la pena*" ma proposte di brevi seminari e singole lezioni su argomenti di interesse generale (salute, il piacere di leggere, musica.) Questi eventi si immaginano "aperti" a tutta la popolazione carceraria (non soltanto agli iscritti ai corsi di studio, compatibilmente con il circuito detentivo di appartenenza) e soggetti a manifestazioni di interesse da parte dei detenuti, mediante una raccolta di suggerimenti e richieste.

### **Protocollo d'Intesa Contrasto Omotransnegatività P.I.C.O. - Protocollo di azioni e intervento contro le discriminazioni basate sull'orientamento sessuale**

Dal 2012 l'Università di Ferrara ha aderito al **Protocollo d'Intesa Contrasto Omotransnegatività P.I.C.O.** Protocollo di azioni e intervento contro le discriminazioni basate sull'orientamento sessuale.

Il Protocollo, attualmente in fase di rinnovo e promosso dal Comune e dalla Provincia di Ferrara, istituisce una rete territoriale antidiscriminazione e un tavolo di lavoro antidiscriminazione composto da enti pubblici e associazioni private, impegnate a programmare, attuare e monitorare azioni di sensibilizzazione e interventi di contrasto alle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e l'identità di genere. Il Tavolo di Lavoro antidiscriminazione, tutela delle differenze e contrasto alle disuguaglianze ha tra i suoi compiti anche quello di definire un Piano di azione di respiro provinciale e potrà essere integrato, di volta in volta, da altri soggetti formalmente invitati su proposta dello stesso, in funzione delle tematiche da



affrontare.

Nell'ambito delle azioni programmate all'interno del Protocollo, nel 2017 UniFe ha realizzato la seconda edizione del progetto "UniFe ci mette la faccia" (vedi punto 6b7).

## **Il progetto "UniFe ci mette la faccia"**

In occasione della Giornata Internazionale contro l'omofobia e la transfobia che si celebra il 17 maggio, anche nel 2017 l'Ateneo ha presentato il progetto "UniFe ci mette la faccia", che ha previsto la realizzazione di un nuovo poster con i volti della comunità universitaria e il messaggio *UniFe mette la faccia per dire no a omofobia e transfobia*. Il poster è stato affisso nelle principali strutture dell'Ateneo. Questa iniziativa incarna il rifiuto dell'Università di Ferrara per ogni forma di discriminazione e violenza fisica e psicologica nei confronti degli e delle appartenenti alla collettività LGBT (Lesbiche, Gay, Bisessuali e Transgender) che lavorano e studiano in Ateneo.

### **OBIETTIVO 7: Informazione, formazione e sensibilizzazione per accrescere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità**

#### **Organizzazione della Summer school/ Master/Mooc "Equality&Diversity" e mantenimento e sviluppo e dell'insegnamento "Pluralismo, diversità e identità: un approccio multidisciplinare alla conoscenza"**

Nel corso del 2017, gli Organi di Parità di UniFe hanno deciso di far confluire nel Progetto "**Pluralismo, diversità e identità: un approccio multidisciplinare alla conoscenza - Seminari interdipartimentali**" le due azioni programmate nel PAP 2017-2019 dell'obiettivo 7 a) *Organizzazione della Summer school/ Master/Mooc "Equality&Diversity"* e 7 b) *Mantenimento e sviluppo e dell'insegnamento "Pluralismo, diversità e identità: un approccio multidisciplinare alla conoscenza"*.

Il Progetto è nato come un'iniziativa didattica multidisciplinare per consentire a studenti e studentesse di scoprire come il pluralismo possa essere declinato in differenti discipline e di acquisire gli strumenti per approcciare le diversità in molteplici ambiti scientifici e sociali.

I Seminari interdipartimentali multidisciplinari "*Pluralismo, diversità e identità: un approccio multidisciplinare alla conoscenza*" sono nati nell'anno accademico 2014/2015 e nel 2017 si è giunti alla terza edizione. I seminari sono strutturati in 3 moduli distinti ma interconnessi, di 2 CFU ciascuno per un totale di 6 CFU: lo studente o la studentessa può scegliere se seguire l'intero percorso o singoli moduli.



A tutti gli studenti e alle studentesse frequentanti viene rilasciato un attestato di partecipazione.

Coloro che sostengono la prova finale, prevista per singolo modulo, hanno l'opportunità di ottenere il riconoscimento di crediti in piano di studi, sulla base delle delibere assunte dai singoli Organi di corso di studio. Al termine di ogni seminario è stato distribuito un questionario anonimo per verificare il livello di soddisfazione delle persone partecipanti in relazione ai contenuti degli argomenti proposti e all'utilità delle informazioni ricevute.

Nel 2017 sono stati distribuiti un totale di 114 questionari. Emerge come, rispetto agli anni precedenti, i discenti abbiano espresso una valutazione in media più bassa rispetto agli anni precedenti. Dall'analisi dei dati emerge, infatti, che il grado di soddisfazione massimo risulta essere stato espresso dal 9% dei rispondenti per quanto riguarda la corrispondenza dei contenuti alle aspettative, mentre solo il 1,8% ha riportato un massimo livello di gradimento dei seminari. Si registra una notevole differenza rispetto ai dati rilevati nel 2016 e in particolare nel 2015, nei quali il livello massimo di gradimento era stato registrato da rispettivamente il 11,67% e il 33,33% dei rispondenti. Si evidenzia infine che il Coordinamento organizzativo del corso e tutto il personale docente che ha partecipato ai seminari ha svolto la propria attività gratuitamente; pertanto non sono stati sostenuti costi legati a questa azione positiva.

### **7.c Organizzazione di seminari sulle tematiche dell'uguaglianza, del benessere organizzativo e delle pari opportunità, diretti a studenti e studentesse, personale docente e tecnico amministrativo**

#### **Lingua dei Segni Italiana**

Nel **primo semestre dell'a.a. 2017/18, presso il** Dipartimento di Studi Umanistici, è stato attivato l'**insegnamento con frequenza obbligatoria "Lingua dei Segni Italiana (LIS)"**, incardinato sul Corso di Laurea Magistrale in Lingue e letterature straniere e che ha come obiettivo l'approfondimento della competenza grammaticale e lessicale di base della lingua dei segni italiana. **L'insegnamento di "Lingua dei segni Italiana"**, è offerto a tutta la comunità studentesca dell'Ateneo. Possono frequentare l'insegnamento al massimo 23 studenti o studentesse di qualsiasi corso di studio. L'insegnamento, in molti casi, può essere inserito come esame a scelta libera o come esame sovranumerario.



## **Cultura dell'inclusione e della responsabilità sociale**

La Delegata del Rettore alle Disabilità, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia ed il Consiglio di Parità, ha promosso il percorso formativo finalizzato alla creazione di una cultura dell'inclusione e della responsabilità sociale.

Il corso, si è svolto da febbraio ad aprile 2017, ed era indirizzato a tutto il personale Tecnico-Amministrativo, con la frequenza, da parte di ogni partecipante, di tre moduli:

- Legislativo (condivisione del concetto di salute e di disabilità con le relative definizioni; condivisione delle fonti normative a sostegno delle disabilità negli ambienti di lavoro e in UniFe).
- Psicologico-relazionale (intervento informativo e formativo finalizzato alla modifica dell'atteggiamento mentale, nei confronti delle disabilità con approfondimenti in relazione a disabilità fisiche, psichiche e relazionali; persona, disabilità, difficoltà, novità, cambiamento, resistenze).
- Individuale-organizzativo (esercitazione pratica: progettazione di un intervento rispettoso della salute e del benessere di tutte le persone che lavorano e la presentazione di un caso con relativa discussione e condivisione dei risultati).

## **Progetto EduCARE in Unife**

Il Progetto "*EduCARE in Unife*", propone un ciclo di incontri dedicati a tutti i genitori che lavorano e studiano all'Università di Ferrara.

Gli incontri vengono tenuti da esperti di psicologia, educazione e tematiche giovanili, al fine di presentare soluzioni per supportare il meravigliosamente difficile lavoro genitoriale, affrontando temi trasversali per i bambini e le bambine di differenti fasce d'età. Nel corso degli incontri vengono trattate e approfondite diverse tematiche: l'educazione, l'importanza del prendersi cura e i servizi offerti alle famiglie ferraresi.

Nel 2017, la quarta edizione di *EduCARE in UniFe* ha previsto i seguenti appuntamenti dedicati al tema "*Cyberbullismo e Bullismo: impariamo a difenderli e a difendersi*":

- **16 novembre 2017:** riservato ai genitori di figli/e di qualsiasi età per parlare di tematiche sulla sicurezza on-line, per garantire un uso consapevole e corretto della rete, per rendere Internet un luogo sicuro cui muoversi.
- **21 novembre 2017:** riservato ai ragazzi e alle ragazze delle scuole medie inferiori e superiori: affrontiamo insieme i temi relativi al mondo telematico.



- **23 e 30 novembre e 4 dicembre 2017:** riservato ai ragazzi e alle ragazze delle scuole medie inferiori e superiori. Tecniche di autodifesa per aiutare i ragazzi e le ragazze a sentirsi maggiormente sicuri nel contrastare eventuali manifestazioni di bullismo nei loro confronti, per far capire quando il gioco fisico diventa provocazione e sottomissione o per svincolarsi da situazione personali sgradevoli.

### **Progetto SeniorCARE in UNIFE**

Il Progetto "*SeniorCare in Unife*" propone un incontro informativo sui Servizi ASP dedicato a tutti coloro che lavorano e studiano nell'Università degli Studi di Ferrara.

Il Comitato Unico di Garanzia e il Consiglio di Parità, nell'ambito delle azioni positive 2017-2019, stanno definendo con il Centro Servizi alla Persona di Ferrara l'ipotesi di uno sportello dedicato a tutti coloro che lavorano e studiano nell'Università degli Studi di Ferrara, allo scopo di accedere ai servizi offerti per quanto riguarda la cura di persone anziane.

### **International Family Quality Day**

La Festa delle Famiglie - *International Family Equality Day* - IFED - è un evento internazionale promosso da Nelfa (*Network of European LGBTIQ<sup>1</sup> Families Associations*) di cui fa parte Famiglie Arcobaleno.

In contemporanea con almeno 36 nazioni e 74 città di tutto il mondo, le associazioni che rappresentano le famiglie LGBTIQ in tutto il mondo si sono unite ad altre realtà associative e sociali per dare visibilità alla lotta per l'uguaglianza e il riconoscimento di una realtà familiare che sta crescendo a livello globale. Il Consiglio d'Europa riconosce che IFED è uno strumento importante per combattere l'omofobia e la transfobia e promuovere una società inclusiva, attraverso la crescita della consapevolezza delle questioni legate all'orientamento sessuale e all'identità di genere.

Ogni paese declina questa giornata secondo le proprie peculiarità sociali e giuridiche, per portare avanti la battaglia comune per la piena uguaglianza. A Ferrara, la manifestazione non si è focalizzata solo sulle questioni strettamente connesse alle famiglie omogenitoriali, ma ha voluto fornire un momento di incontro comune sulle tematiche che interessano le famiglie nella società contemporanea, oltre ad un'occasione di festa per tutte le famiglie, a prescindere dalla loro configurazione.

Lo slogan scelto nell'edizione 2017 "*Ogni famiglia è una rivoluzione*" ha avuto lo scopo di affermare ancora una volta che non esiste un solo tipo di famiglia, a prescindere dal numero dei componenti, dall'orientamento sessuale o

---

<sup>1</sup> Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersexual, Queer.



dall'identità di genere, perché ogni famiglia ha le sue caratteristiche e peculiarità.

La festa, aperta a tutta la cittadinanza e a tutte le famiglie, si è svolta domenica 7 maggio 2017. Il programma prevedeva una parte dedicata ad una tavola rotonda di discussione ed una parte ludico-ricreativa. L'evento ha ottenuto il patrocinio di: Comune di Ferrara, Regione Emilia-Romagna, Università di Ferrara, Consiglio di Parità dell'Università di Ferrara, Master Tutela e Protezione dei Minori dell'Università di Ferrara.

### **Festa dell'Europa**

Il 9 maggio 2017, in occasione della Festa dell'Europa, Informagiovani-Eurodesk e l'Antenna Europe Direct del Comune di Ferrara, in collaborazione con il Centro di Documentazione e Studi sulle Comunità Europee dell'Università di Ferrara, hanno organizzato la proiezione gratuita del film del 2014 "Io sto con la sposa" di Antonio Augugliaro, Gabriele Del Grande, Khaled Soliman Al Nassiry. Il film narra di un poeta palestinese e un giornalista italiano che aiutano 5 profughi siriani e palestinesi a raggiungere la Svezia senza essere arrestati dalle autorità, inscenando un corteo nuziale, visto che "nessuno oserebbe mai fermare un corteo nuziale". Durante il viaggio attraverso l'Europa, i protagonisti raccontano le loro storie sperando in un futuro senza più guerre né frontiere.

### **HIV: proteggiamoci dal virus e dallo stigma, siamo tutti coinvolti**

In occasione della Giornata Mondiale per la lotta contro l'AIDS, il 1° dicembre 2017 si è svolta l'iniziativa *HIV: proteggiamoci dal virus e dallo stigma, siamo tutti coinvolti*, finalizzata alla promozione della salute e della corretta informazione per la prevenzione del contagio da HIV.

Per la campagna 2017 il Comune di Ferrara, l'Azienda USL, l'Azienda Ospedaliero-Universitaria e l'Università degli Studi di Ferrara, hanno deciso di focalizzare l'attenzione non solo sulla prevenzione, ma anche sul contrasto alla discriminazione e allo stigma che colpisce le persone HIV-positive e che di conseguenza rende l'argomento HIV un tabù. Stigma che non solo fa male a chi lo subisce ingiustamente, ma che alimenta un clima di disinformazione e di silenzio sul virus, che è una delle cause dell'aumento costante, soprattutto tra i giovani, di nuovi casi di infezione.

### **Bimbi e bimbe in ufficio**

Il 26 maggio 2017 UniFE ha deciso di aderire all'iniziativa "Bimbi e bimbe in Ufficio", che ha coinvolto diverse sedi dell'Ateneo. Per valorizzare ogni componente della famiglia, nell'edizione 2017, sono state invitate a partecipare all'iniziativa, oltre ai figli e alle figlie, anche i parenti e tutte le persone vicine al personale dell'Ateneo. Il tema di riflessione e intrattenimento scelto dall'Ateneo per l'edizione 2017 è stato "La Scienza a colori". Nell'ambito della giornata è



stato proposto a tutti i partecipanti e le partecipanti lo spettacolo "Sull'isola deserta" a cura del Teatrino Alambicco (Associazione Culturale Leo Scienza).

## **OBIETTIVO 8. Monitoraggio e promozione di progetti di ricerca diretti a promuovere le pari opportunità**

### **8.a Bilancio di genere e Bilancio unico: l'approccio di genere nella predisposizione del bilancio d'Ateneo**

Il *Bilancio di Genere* dell'Università di Ferrara si configura come strumento permanente di monitoraggio per misurare l'effettiva implementazione ed efficacia delle azioni programmate e per individuare le criticità dell'Ateneo rispetto al principio delle pari opportunità, definendo le principali azioni di miglioramento. È attualmente in corso un'analisi di fattibilità, prefigurando l'elaborazione di indicatori di risultato attraverso l'esame del budget triennale di Ateneo destinato alle azioni positive.

La volontà dell'Università di Ferrara di rendere il Bilancio di Genere un'esperienza "ordinaria", inserita nelle procedure amministrative e programmatiche dell'Ateneo conferma la stretta connessione di questo strumento con il processo più generale di Bilancio e con il ciclo della performance.

Nel corso di quest'anno, una rappresentanza del Comitato Scientifico del Bilancio di Genere dell'Università di Ferrara partecipa al "Gruppo di lavoro sull'eguaglianza di genere" presso la Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI), coordinato dalla Prof.ssa Francesca Caroccia, Associata presso il Dipartimento di Ingegneria industriale e dell'Informazione e di Economia dell'Università de L'Aquila.

Il Bilancio di Genere 2016 (ed. 2017) è stato presentato lunedì 20 novembre 2017 presso l'Auditorium S. Lucia.

L'evento verrà introdotto dalla lettera di presentazione inviata dalla Ministra dell'istruzione, dell'università e della ricerca, Valeria Fedeli ed ha partecipato Paola Boldrini, deputata alla Camera per la XVII Legislatura.

## **RAPPORTI AMMINISTRAZIONE/CUG\_CP**

### **Attività consultiva**

L'Amministrazione ha chiesto il parere in merito:

- REGOLAMENTO PER LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE TECNICO - AMMINISTRATIVO DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FERRARA



- REGOLAMENTO IN MATERIA DI ACCESSO DALL'ESTERNO AI RUOLI DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO - A TEMPO INDETERMINATO - PRESSO L'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FERRARA
- MODIFICHE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2018.

Puntualmente CUG e CP hanno inviato le proprie osservazioni.

### **Attività di verifica**

Per il Bando Telelavoro 2017 ai sensi dell'art. 6 del Regolamento sul Telelavoro per il CUG ha partecipato Federica Danesi.

Per i Benefit 2016 ai sensi dell'art. 4 dell'Accordo di contrattazione integrativa ha partecipato Lucia Manzalini.

### **BUDGET 2017 – Pari opportunità**

Il budget previsionale, definito nell'ambito delle politiche attuate dall'Ateneo per le pari opportunità, rappresentate nel PAP 2017-2019 per l'anno 2017 è stato il seguente:

<b>Voce di spesa anno 2017</b>	<b>Importo in euro</b>
<b>Mobili e arredi</b>	5.500
<b>Hardware e macchine per ufficio</b>	20.000
<b>Convenzioni per servizi e agevolazioni a favore di studenti/studentesse e titolari di borsa</b>	19.000
<b>Costi per pubblicazioni di Ateneo - istituzionale</b>	8.000
<b>Convegni, seminari e altre manifestazioni</b>	2.000
<b>Altri servizi</b>	1.000
<b>Utenze e canoni</b>	1.000
<b>Interventi assistenziali a favore del personale</b>	62.140
<b>Altri rimborsi e restituzioni</b>	1.500
<b>TOTALE</b>	<b>120.140</b>



Le voci sono così dettagliate:

- Mobili e arredi: allestimento postazioni per baby pit stop nelle strutture universitarie e realizzazione della ludoteca invernale
- Hardware e macchine per ufficio: allestimento di postazioni per telelavoro e collegamenti a distanza per video riunioni di lavoro in videoconferenza
- Convenzioni per servizi e agevolazioni a favore di studenti/studentesse e titolari di borse di studio: agevolazioni abbonamenti trasporti pubblici a favore di studenti/studentesse e personale dipendente per la sede di Cona (Ferrara) presso l'Azienda Ospedaliero Universitaria
- Costi per pubblicazioni di Ateneo: costi per la realizzazione del volume del Bilancio di Genere
- Convegni, seminari e altre manifestazioni: attività seminariali sulle politiche delle pari opportunità dirette alla comunità universitaria
- Altri servizi: traduzione in lingua inglese del volume del Bilancio di Genere
- Utenze e canoni: connessioni internet per personale dipendente in telelavoro
- Interventi assistenziali a favore del personale: agevolazioni abbonamenti per il servizio di parcheggio per i dipendenti Unife del rettorato, convenzioni asili nido e campi estivi per i figli e le figlie di studenti/studentesse, docenti e PTA
- Altri rimborsi e restituzioni: rimborsi consumi energetici per personale dipendente in telelavoro.

Nel Bilancio di Genere 2017 (ed. 2018) verranno rendicontati i costi effettivamente sostenuti.

Distinti saluti,

La Presidente del  
Comitato Unico di Garanzia  
(Cinzia Mancini)



**Università  
degli Studi  
di Ferrara**

**Comitato  
Unico di  
Garanzia**

**Università degli Studi di Ferrara**  
via Ariosto, 35 • 44121 Ferrara  
[equality.diversity@unife.it](mailto:equality.diversity@unife.it) 0532 29.3287  
[www.unife.it/genere](http://www.unife.it/genere)

La Presidente del  
Consiglio di Parità  
(Silvia Borelli)