



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2017-2019
del Consiglio di Parità e del Comitato Unico di Garanzia
dell'Università degli Studi di Ferrara

INDICE

<i>INTRODUZIONE E LINEE DI INDIRIZZO</i>	<i>pag. 1</i>
<i>OBIETTIVO 1 - Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio</i>	<i>pag. 4</i>
<i>OBIETTIVO 2 - Promozione del benessere lavorativo</i>	<i>pag. 6</i>
<i>OBIETTIVO 3 - Digitalizzazione delle politiche per le pari opportunità</i>	<i>pag.7</i>
<i>OBIETTIVO 4 - Promozione di iniziative dirette a garantire una paritaria presenza di uomini e donne negli organi dell'ateneo</i>	<i>pag.8</i>
<i>OBIETTIVO 5 - Piena integrazione di studenti/studentesse, personale docente e tecnico - amministrativo proveniente da paesi europei o extra-europei</i>	<i>pag.9</i>
<i>OBIETTIVO 6 - Lotta alle discriminazioni</i>	<i>pag.10</i>
<i>OBIETTIVO 7 - Informazione, formazione e sensibilizzazione per accrescere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità</i>	<i>pag.11</i>
<i>OBIETTIVO 8 - Monitoraggio e promozione di progetti di ricerca diretti a promuovere le pari opportunità</i>	<i>pag. 12</i>



Il [Consiglio di Parità \(d'ora in poi CP\)](#) e il [Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni \(d'ora in poi CUG\)](#) dell'Università degli Studi di Ferrara, in conformità con il principio di uguaglianza e i principi di non discriminazione sanciti dalla Costituzione italiana, dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, dalla Convenzione europea dei diritti dell'uomo, nonché dallo [Statuto di Ateneo](#), e nel rispetto di quanto previsto dal d. lgs. 11 aprile 2006 n. 198, nonché dai d. lgs. 26 marzo 2001 n. 151, e 30 marzo 2001 n. 165 e successive modifiche, dopo un'analisi della situazione di fatto esistente possibile attraverso la redazione del [Bilancio di Genere](#)

presentano

[il Piano di Azioni Positive per il triennio 2017-2019](#)

(d'ora in poi PAP_UNIFE-2017_2019)

volto a garantire le pari opportunità, a promuovere il benessere organizzativo e a rimuovere gli ostacoli che si frappongono all'effettiva uguaglianza fra studenti e studentesse, docenti e personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo.

A tal fine, il PAP_UNIFE-2017_2019 in coerenza con il Piano Strategico triennale 2016-2017/2019



approvato dal Consiglio di Amministrazione della seduta del 30 giugno 2016 persegue i seguenti

obiettivi:

- 1. Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio*
- 2. Promozione del benessere lavorativo*
- 3. Digitalizzazione delle politiche per le pari opportunità*
- 4. Promozione di iniziative dirette a garantire una paritaria presenza di uomini e donne negli organi dell'ateneo*
- 5. Piena integrazione di studenti/studentesse, personale docente e tecnico - amministrativo proveniente da paesi europei o extra-europei*
- 6. Lotta alle discriminazioni*
- 7. Informazione, formazione e sensibilizzazione per accrescere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità*
- 8. Monitoraggio e promozione di progetti di ricerca diretti a promuovere le pari opportunità*

Il CP e il CUG monitoreranno sull'effettiva implementazione ed efficacia delle azioni previste nel

PAP_UNIFE-2017_2019 da parte di tutte le strutture dell'Ateneo, mediante la redazione annuale del

Bilancio di genere.



OBIETTIVO 1 - Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio

AZIONE	ATTUAZIONE
a) Flessibilità dell'orario di lavoro in entrata ed in uscita per il personale tecnico-amministrativo	2017
Revisione <i>Regolamento orario di servizio</i> per rispondere alle richieste di una maggiore flessibilità in materia di orari, da parte del personale con carichi di responsabilità familiari o personali	
b) Sostegno e sviluppo del telelavoro in ottica smart working	2017-2019
Revisione <i>Regolamento sul Telelavoro</i> in applicazione della L. n. 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	

<p>c) Monitoraggio applicazione</p> <ul style="list-style-type: none">- D. Lgs. 80/2015 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"- D. Lgs. 81/2015 "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"- D. Lgs. 151/2015 "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183" <p>e di ogni altra disposizione di legge emanata nel triennio 2017/2019</p>	2017/2019
<p>Revisione 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.</p>	
<p>d) Mantenimento e sviluppo di convenzioni con enti pubblici e privati per:</p> <ul style="list-style-type: none">- l'accesso agevolato ai servizi per l'infanzia, da parte di studenti e studentesse, personale docente e tecnico-amministrativo- l'accesso agevolato ai servizi di cura e di assistenza di anziani e disabili da parte di studenti e studentesse, personale docente e tecnico-amministrativo	2017/2019
<p>Ampliare il numero delle convenzioni con asili nido, scuole materne, centri estivi, centri sportivi, case di cura e assistenza per gli anziani.</p>	
<p>e) Progetto Ludoteca</p>	2018-2019
<p>Prevedere un'area gioco per i bambini e le bambine di età compresa tra i 5 e i 10 anni figli dei dipendenti, studenti e studentesse usufruibile nelle giornate pomeridiane e nei periodi di chiusura delle scuole (Natale, Pasqua e vacanze estive) o durante corsi di formazione. La ludoteca sarà organizzata in appositi spazi come ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none">- angolo Pc per scrivere, stampare, vedere filmati, ascoltare musica- angolo biblioteca con libri, riviste, fumetti- angolo creativo con l'occorrente per il <i>fai da te</i>	



f) Mantenimento e sviluppo - <i>Progetto Baby pit stop</i>	2018/2019
Monitoraggio utilizzo dei sei baby pit-stop, presenti in Ateneo a Ferrara e presso il Dipartimento di Giurisprudenza a Rovigo, 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. Adesione all'iniziativa "Baby Pit Stop UNICEF"	
g) Implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza per l'organizzazione di riunioni per il personale, per l'accesso alla formazione e per il ricevimento studenti e studentesse	2017/2018
Facilitare coloro che hanno difficoltà a spostarsi ai fini della conciliazione dei tempi lavorativi o di studio con quelli familiari e personali.	



OBIETTIVO 2 - Promozione del benessere lavorativo

AZIONE	ATTUAZIONE
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	2017/2019
Realizzazione di indagini e successivo approfondimento dei risultati delle rilevazioni dei questionari per studiare strategie di intervento rispetto alle criticità e alle situazioni di malessere eventualmente rilevate e alla elaborazione di proposte di azioni positive o di ulteriori approfondimenti volti ad indagare i vari aspetti connessi allo stress lavorativo.	
b) Progetto Servizio di ascolto	2018/2019
Sperimentazione di un <i>Servizio di Ascolto</i> aperto a tutto il personale per la promozione della salute psicofisica individuale fornendo ascolto, orientamento e supporto per la prevenzione ed il contenimento delle problematiche lavorative.	
c) Banca del tempo	2017/2018
Creazione di una rete per lo scambio di abilità/capacità/esperienze tra tutta la comunità universitaria, richieste e offerte attraverso l'intranet d'Ateneo.	



OBIETTIVO 3 – Digitalizzazione delle politiche per le pari opportunità

AZIONE	ATTUAZIONE
a) Sviluppo del sito Equality & Diversity	2017
b) Sviluppo di app per docenti, personale tecnico amministrativo e studenti e studentesse	2018/2019
Entrambe le azioni sono orientate a rendere accessibili tutte le informazioni e i servizi di Unife alla comunità universitaria	



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

AZIONE	ATTUAZIONE
a) Monitoraggio di tutte le nomine e designazioni di Ateneo per la corretta applicazione del principio di pari opportunità	2017/2019
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. 198/2006)	2017/2019
c) Monitoraggio corretto rispetto di quanto previsto all'art. 57 d. lgs. 165/2001 - Pari Opportunità	2017/2019
Raccordo con Uffici competenti per materia per l'applicazione e il rispetto della normativa vigente.	
d) Riduzione del carico didattico per il personale docente con incarichi istituzionali	2017
Revisione <i>Regolamento sull'attribuzione, autocertificazione e verifica delle attività didattiche e di servizio agli studenti da parte dei professori e dei ricercatori</i>	



OBIETTIVO 5 – Piena integrazione di studenti/studentesse, personale docente e tecnico - amministrativo proveniente da paesi europei o extra-europei

AZIONE	ATTUAZIONE
a) International Place in collaborazione con Informagiovani e Informacittà	2018/2019
Studio per la realizzazione del punto di incontro, informazione e accoglienza di studenti/studentesse, personale docente e tecnico - amministrativo proveniente da paesi europei o extra-europei	



OBIETTIVO 6 - Lotta alle discriminazioni

AZIONE	ATTUAZIONE
a) Redazione delle "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo in Unife" e attuazione dei principi enunciati nella carta <i>Io parlo non discrimino</i>	2017/2019
Monitoraggio della predisposizione di tutti gli atti dell' Ateneo che devono essere redatti utilizzando la lingua italiana nella consapevolezza, nel rispetto e nella valorizzazione delle differenze di genere. Studio e attuazione di iniziative e progetti relativi all'adesione dell'Ateneo alla carta <i>Io parlo non discrimino</i> .	
b) Interventi volti a contrastare molestie sessuali, morali e psicologiche, mobbing, straining (stress forzato sul posto di lavoro), situazioni di discriminazioni di ogni tipo.	2017/2019
Identificazione strategie di prevenzione attraverso la programmazione di corsi e seminari specifici con l'obiettivo di anticipare l'insorgere delle problematiche con lo scopo di creare un ambiente di lavoro o di studio disteso, svincolato da tensioni e conflitti.	

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

AZIONE	ATTUAZIONE
a) Organizzazione della Summer school/ Master/Mooc "Equality&Diversity"	2018/2019
Studio e realizzazione di una Summer school o Master o Mooc sulle tematiche dell'uguaglianza, delle pari opportunità e del benessere lavorativo	
b) Mantenimento e sviluppo e dell'insegnamento "Pluralismo, diversità e identità: un approccio multidisciplinare alla conoscenza"	2017/2019
Organizzazione, aggiornamento e realizzazione delle nuove edizioni del corso "Pluralismo, diversità e identità: un approccio multidisciplinare alla conoscenza"	
c) Organizzazione di seminari, convegni, corsi sulle tematiche dell'uguaglianza, del benessere organizzativo e delle pari opportunità, diretti a studenti e studentesse, personale docente e tecnico-amministrativo	2017/2019
<p>Presentazione da parte di CP e CUG del PAP_UNIFE-2017_2019 alla comunità universitaria con l'obiettivo di formalizzare strategie e modalità operative condivise e successivamente comunicazioni risultati ottenuti.</p> <p>Realizzazione corsi di sensibilizzazione e formazione sulle tematiche di pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni in giornate come ad es.: 8 marzo, 17 maggio, 25 novembre, ecc..</p> <p>Realizzazione seminari sulla gestione della aggressività e la mediazione dei conflitti.</p> <p>Realizzazione interventi informativi/seminariali sulla violenza di genere e lo stalking.</p> <p>Realizzazione interventi di sensibilizzazione, al fine di prevenire lo stress in ambito lavorativo.</p> <p>Realizzazione seminari EduCare e SeniorCare.</p>	

OBIETTIVO 8 – Monitoraggio e promozione di progetti di ricerca diretti a promuovere le pari opportunità

AZIONE	ATTUAZIONE
a) Bilancio di genere e Bilancio unico: l' approccio di genere nella predisposizione del bilancio d'Ateneo	2017/2019
BdG come strumento che integra e orienta la programmazione economica e l'allocazione delle risorse dell'Ateneo	
b) Partecipazione a HORIZON 2020 e altri progetti di ricerca in materi di uguaglianza, pari opportunità e promozione del benessere organizzativo	2018/2019
Supporto e consulenza per la valorizzazione delle tematiche di uguaglianza, pari opportunità e promozione del benessere organizzativo nell'ambito dei progetti di ricerca che partecipano a Horizon 2020	
c) Borse di studio per tesi di laurea su eguaglianza, pari opportunità e benessere lavorativo	2018/2019
Bandi premi tesi di laurea su tematiche legate alle pari opportunità	
d) Supporto a progetti di ricerca di ricercatrici Unife su uguaglianza, pari opportunità e benessere lavorativo	2018/2019
Bandi per il supporto di ricerche su tematiche legate alle pari opportunità	



La realizzazione degli obiettivi presenti nel PAP 2017/2019 sono subordinati ai possibili finanziamenti previsti dal d.lgs. 30 marzo 2001 n. 16, art.57. da parte dell'Ateneo.

Il piano finanziario per la realizzazione delle azioni previste nel presente Piano è predisposto dal CP e dal CUG e sottoposto all'amministrazione universitaria in fase di predisposizione del budget di previsione annuale e triennale dell'Ateneo.

Il PAP_UNIFE-2017_2019 ha durata triennale ed è pubblicato all'Albo on-line d'Ateneo.

Nel periodo di vigenza del presente PAP_UNIFE-2017_2019 saranno raccolti presso [l'Ufficio Coordinamento Strategie di Inclusione](#) pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte della comunità universitaria in modo da poter essere apportare le modificazioni e/o integrazioni che si renderanno necessarie e/o opportune con appositi provvedimenti deliberativi.

Approvato dal Senato Accademico il

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI FERRARA
- EX LABORE FRUCTUS -

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FERRARA

CONSIGLIO DI PARITÀ
COMITATO UNICO DI GARANZIA



Consiglio di Parità
Presidente: Silvia Borelli

**Comitato unico di garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni**
Presidente: Cinzia Mancini