

Chiara Scapoli (2010-ottobre 2013) e Cristiana Fioravanti (novembre 2013-2015)

Attività svolte nell'ambito delle Pari Opportunità

L'Università di Ferrara ha approvato, nel luglio 2010, un **piano di Azioni Positive per il triennio 2011-13** volto a garantire le Pari Opportunità, a promuovere attività in merito al benessere organizzativo e a rimuovere gli ostacoli che si frappongono alla realizzazione della parità. L'art. 48 D.lgs. 198/2006 prevede che "le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici" predispongono piani di azioni positive, aventi durata triennale e "tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". Tra l'altro, in caso di inadempimento, l'Amministrazione non può assumere nuovo personale (art. 6, co. 6 D.lgs. 165/2001).

Il piano triennale di Azione Positive 2011-13 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 13/07/2010 e dal Senato Accademico in data 20/07/2010.

Il **PAP 2011-2013** enucleava le azioni dirette a promuovere l'uguaglianza effettiva tra donne e uomini, nell'ambito di 3 obiettivi:

1. **Sviluppo della cultura di genere: informazione e formazione;**
2. **Produzione di statistiche di genere e promozione della presenza femminile nei livelli decisionali**
3. **Promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.**

Anni 2010/2011

In attuazione alle disposizioni del Piano Triennale di Azioni Positive 2011-13, nonché nella messa in opera di molti degli obiettivi di CPO e CUG, sono state promosse iniziative concrete che andassero a stimolare ed agevolare una concreta promozione dei principi di pari opportunità, anche attraverso iniziative di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

In particolare, nel 2011 sono state realizzate le seguenti iniziative:

Il Progetto Telelavoro

L'Università di Ferrara, in conformità alla normativa (art.4 Legge 191/1998) che prevede la possibilità per le Pubbliche Amministrazioni di avvalersi di forme di lavoro a distanza allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione anche attraverso un impiego flessibile delle risorse umane e considerando altresì l'ottica della promozione della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, ha accolto con favore la proposta presentata dal Comitato Pari Opportunità in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia, nell'ambito del Piano Triennale di Azioni Positive 2011-13, di un Progetto sperimentale di Telelavoro intitolato "**TU@ Telelavoro Unife**". Il progetto mira a consentire lo svolgimento di una parte dell'orario di lavoro mensile presso il domicilio del dipendente sulla base di un piano di fattibilità studiato allo scopo di individuare le fasi compatibili con una prestazione lavorativa a distanza, ma che non comporti disagi alla funzionalità e alla qualità del servizio e nel contempo consenta al lavoratore, senza riduzione di retribuzione, di organizzare al meglio i propri impegni familiari e professionali.

L'asilo nido inter-aziendale

Al fine di realizzare un asilo nido inter-aziendale presso la struttura Ospedaliera Sant'Anna, azione prevista al punto 3 del Piano triennale di Azioni Positive dell'Ateneo, è stato attivato un **tirocinio formativo** avente ad oggetto lo studio della normativa in materia.

La promozione di una cultura di genere

Un diffuso senso del rispetto tra i generi, nonché una chiara presa di coscienza dell'importanza delle differenze di genere, non possono trovare alcuna applicazione concreta senza la promozione di una cultura di genere. L'Ateneo di Ferrara è direttamente impegnato proprio in questo senso, avendo attivato nel corso del 2011 le seguenti iniziative:

- **Workshop regionale sul genere in Sanità dal titolo: “Gender Equality”** (Aula Magna del Polo Didattico dell'Azienda Ospedaliero – Universitaria di Cona).. L'evento è stato organizzato congiuntamente dall'Università degli Studi di Ferrara e dai CUG della ASL e dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria, con il supporto della consigliera di Parità dell'Emilia-Romagna, Provincia e Comune di Ferrara. L'iniziativa ha preso il via dalle direttive dell'Organizzazione Mondiale della Sanità che riconoscono sia l'importante influenza sulla salute delle differenze di genere, sia che le ricerche ed i programmi di salute hanno dedicato poca attenzione ai modi diversi in cui donne ed uomini soffrono delle stesse patologie. Gli interventi programmati si proponevano di avviare un innovativo percorso di ricerca e di pratica della medicina di genere sul territorio regionale, così da coinvolgere vari professionisti della salute che possano, in un'ottica del tutto inedita, applicare l'approccio di genere ai diversi livelli nell'ambito delle politiche sanitarie e socio-sanitarie e promuovere la personalizzazione e l'equo accesso alle cure, a vantaggio sia delle donne che degli uomini.
- **“Percorsi di genere”** (Dipartimento di Scienze Giuridiche). Ciclo di seminari dedicati a una riflessione su alcuni dei temi cari al pensiero femminista: partendo dai testi di De Beauvoir, Lonzi e Butler si è parlato, in particolare, di questioni concernenti norme, corpo ed identità.
- **Donne Politica Istituzioni “Percorsi formativi per la promozione della cultura di genere e delle pari opportunità”**, presentato nel 2011 dall'Ateneo ferrarese è stato approvato e finanziato dal Dipartimento Pari Opportunità (DPO) della Presidenza del Consiglio dei Ministri. La convenzione siglata con il DPO ha consentito l'attivazione di due cicli formativi, nel 2012 e nel 2013.
- **“Mobbing, molestie e stalking: responsabilità, obblighi e strumenti”**, promosso dal CUG, in collaborazione con la Fondazione Forense ferrarese e con l'Ufficio Affari Legali dell'Università degli Studi di Ferrara.

Il Codice di condotta

Al fine di garantire il pieno rispetto della dignità della persona e il diritto all'integrità psico-fisica, l'Università di Ferrara si è dotata di un Codice di condotta. Il codice individua le misure dirette a prevenire e contrastare eventuali situazioni di mobbing, sopruso, discriminazione, condotte prevaricanti, molestie sessuali o morali, e di emarginazione sui luoghi di lavoro.

Il Codice Etico

Il Codice etico dell'Università, previsto dall'art. 2 comma 4 della L. 240/2010, è stato predisposto tra marzo e giugno 2011, e approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del mese di luglio. Il Codice etico definisce le regole che devono guidare la condotta di tutti coloro che partecipano alle attività dell'Ateneo. Il codice fissa pertanto i valori che devono essere rispettati dal personale docente, personale tecnico-amministrativo e studenti, nell'adempimento dei rispettivi doveri. Viene altresì configurato un organo preposto all'osservanza del codice, la Commissione etica.

Anno 2012

Il CUG ha promosso tavoli di lavoro d'intesa con l'Amministrazione sulla revisione del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, sulle **linee guida per la formazione del personale tecnico - amministrativo, sul telelavoro, sui benefit, sugli asili nido e i campi estivi**. Ha inoltre partecipato, insieme al CP, alla Rete Provinciale dei Comitati Unici di Garanzia creata dalla Consigliera di parità della provincia di Ferrara. Il CUG ha inoltre promosso il laboratorio "**Gentilezza. Esercizi di stile**", e contribuito alla redazione del **Regolamento della Commissione Etica** e alla sottoscrizione del **Protocollo d'intesa** per la partecipazione congiunta al bando emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali "Programma – obiettivo per l'incremento e la qualificazione dell'occupazione femminile, per il superamento delle disparità salariali e nei percorsi di carriera, per la creazione, lo sviluppo e il consolidamento di imprese femminili, per la creazione di progetti integrati di rete", avvenuta il 29 novembre 2012, tra Università di Ferrara, ASL di Ferrara, Associazione Soroptimist di Ferrara e Unindustria di Ferrara.

Il CP, in collaborazione con il CUG, l'Ufficio Legale e l'Ufficio Sviluppo Organizzativo, ha organizzato un ciclo di seminari dal titolo "**La cultura del benessere sul luogo di lavoro**" (rimandato al 2013 a causa degli eventi sismici), e si è collaborato alla realizzazione del **Corso di Perfezionamento e Formazione "Identità, Genere e Pratiche Socio-educative"**. Nel 2012 si è poi svolta la prima edizione del corso "**Donne, politica, istituzioni**", cofinanziato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità. Il CP ha inoltre iniziato il processo di adesione alla "Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro" (poi sottoscritto il 13 aprile 2013). Il CP ha poi partecipato alle iniziative connesse al "**Protocollo d'intesa interistituzionale di contrasto all'omofobia per la definizione di azioni e strategie d'intervento in materia di discriminazioni basate sull'orientamento sessuale**". Il Protocollo è stato siglato nel mese di maggio 2013, coinvolgendo le associazioni territoriali di riferimento (Arcigay-Arcilesbica, Agedo, CGIL Nuovi diritti, UIL di Ferrara, Famiglie Arcobaleno, Famiglie Arcobaleno, Provincia di Ferrara). Il CP, insieme al CUG, ha contribuito alla redazione del Regolamento della Commissione Etica.

Nel settembre 2012 è stato costituito il gruppo di lavoro "**Vivere meglio per lavorare meglio**", per implementare i progetti "**Campi estivi**", "**Bimbi in ufficio**" e "**Asili nido e scuole dell'infanzia**". Le principali attività realizzate nel 2012 dal gruppo di lavoro hanno riguardato la raccolta e l'analisi di informazioni e la realizzazione di indagini relative ai progetti sopra indicati. In particolare, sono state realizzate:

- una ricerca sulle misure dirette a facilitare la frequenza di campi estivi, asili nido e scuole per l'infanzia, adottate da altri atenei italiani;
- una raccolta di dati sui contenuti delle convenzioni stipulate con CUS e CUSI dall'Università di Ferrara;
- un'indagine per conoscere il grado d'interesse del personale e degli studenti di UNIFE verso l'offerta di servizi campi estivi, sostegno alla frequenza di asili nido e scuole per l'infanzia;
- la giornata "Bimbi in ufficio", iniziativa che intende riportare al centro dell'attenzione il tema della conciliazione dei tempi di vita, dando la possibilità ai bambini di conoscere l'ambiente di lavoro dei genitori;
- attività volte a potenziare l'utilizzo dell'istituto dei benefit a favore del personale, al fine di promuovere la conciliazione lavoro-famiglia.

Tra le attività riconducibili alla promozione di una cultura di genere, si segnalano alcune iniziative volte a individuare e rimuovere gli stereotipi legati al genere:

- il **Master di I Livello "Tutela, diritti e protezione dei minori"**, attivato nell'a.a. 2012/13, che ha previsto un modulo su "Tutela e protezione delle soggettività di genere";
- il **Corso di perfezionamento e formazione "Identità, genere e pratiche socio - educative"**. Attivato presso la Facoltà di Lettere e Filosofia e diretto ai possessori di Diploma di Scuola

Secondaria Superiore di durata almeno quadriennale (corso di formazione) e ai possessori di laurea specialistica o magistrale (corso di perfezionamento).

- il **laboratorio multimediale** riservato ai dipendenti dell'Azienda Unità Sanitaria Locale e dell'Università di Ferrara che si è svolto tra settembre e dicembre 2012, dal titolo "Gentilezza. Esercizi di stile", in cui è stato trattato il rapporto tra gentilezza e identità di genere;
- il laboratorio "**Il diversity management: dalla teoria alla pratica**", organizzato dalla Regione Emilia-Romagna il 17 Aprile 2012, cui hanno partecipato alcune componenti del CUG.

In attuazione dello stesso obiettivo del PAP 2011-2013, va inoltre segnalata la prima edizione del **Bilancio di Genere**, rendicontazione annuale delle dinamiche di genere tra le componenti (studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo) dell'Università di Ferrara. Il bilancio, nell'edizione 2012, descrive il quadro complessivo della situazione al 31 dicembre 2011, considerando la diversa partecipazione di donne e uomini alle attività dell'Ateneo. L'obiettivo del Bilancio di Genere è quello di valutare l'impatto sugli uomini e sulle donne delle politiche attuate, riasestando il bilancio dell'amministrazione, così da garantire una maggiore equità, efficienza e trasparenza dell'azione pubblica rispetto alle pari opportunità. Il Bilancio di Genere è dunque un punto di partenza imprescindibile nella definizione di piani di azioni positive e politiche di promozione delle pari opportunità.

Anno 2013

Nel novembre 2013, Delegata del Rettore per le pari opportunità, CUG e CP hanno presentato al Rettore una proposta per il **Piano di Azioni Positive per il triennio 2014-2016**. La proposta è stata approvata dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione, nel febbraio 2014. Il PAP 2014-2016 persegue i seguenti obiettivi:

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

Per ogni obiettivo sono state individuate le misure che l'Università degli Studi di Ferrara ha inteso adottare e promuovere.

Il **Bilancio di Genere** viene indicato quale strumento di monitoraggio sull'effettiva implementazione del PAP 2014-2016.

Le principali iniziative promosse dall'Ateneo di Ferrara nel corso dell'anno 2013 si articolano in otto ambiti di intervento:

1. **Informazione e formazione sull'uguaglianza di genere**
 - **Corso di perfezionamento e formazione "Identità, genere e pratiche socio- educative"**. Attivato presso il Dipartimento di Studi umanistici e diretto ai possessori di Diploma di Scuola Secondaria Superiore di durata almeno quadriennale e ai possessori di laurea specialistica o magistrale.

- **Percorso formativo per la promozione della cultura di genere e delle pari opportunità "Donne, politica, istituzioni"**. Il corso ha ottenuto, nel 2011, l'approvazione e il finanziamento del Dipartimento Pari Opportunità (DPO) della Presidenza del Consiglio dei Ministri. La convenzione siglata con il DPO ha previsto due cicli formativi, nel 2012 e nel 2013. Nel 2013 il corso (gratuito) si è svolto presso il Dipartimento di Giurisprudenza, nel periodo settembre-dicembre.
- **Seminario "La vita delle donne. Antichi mali e urgenti risposte"**. Il Seminario si è proposto di esplorare le molteplici ragioni della depressione nel genere femminile, da cercare nella complessa articolazione tra gli eventi biologici che caratterizzano la vita della donna, le vicende dello sviluppo infantile e le relazioni interpersonali della vita adulta, i condizionamenti dettati dal contesto storico, sociale e culturale nel quale la donna cresce, vive e lavora.
- **Master di I Livello - didattica a distanza e seminari di approfondimento "Tutela, diritti e protezione dei minori"**, attivato nell'a.a. 2013/14, che ha previsto un modulo su "Tutela e protezione delle soggettività di genere".
- **Carta pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro**. Nel 2013, l'Università degli Studi di Ferrara ha aderito alla Carta pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro. La Carta è una dichiarazione di intenti sottoscrivibile volontariamente da enti pubblici e privati, per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane, affrancate da discriminazioni e pregiudizi e in grado di valorizzare le persone anche per la loro diversità. La Carta è promossa e sostenuta dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dal Ministero delle Pari Opportunità.

2. Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio

Nel 2013, le principali iniziative attivate da UNIFE sono state: il telelavoro, il progetto "Asili nido e scuole dell'infanzia", il progetto "Campi estivi", il progetto "Bimbi in ufficio", nonché la mobilità sostenibile.

- TU@ Telelavoro Unife

A partire dal 2011 l'Università di Ferrara sostiene e sviluppa il progetto di telelavoro denominato "TU@ Telelavoro Unife".

Mediante il telelavoro, il dipendente può svolgere parte della sua attività lavorativa presso il proprio domicilio, sulla base di un piano di fattibilità studiato per individuare le fasi compatibili con una prestazione a distanza, che non comporti disagi alla funzionalità e alla qualità del servizio, e nel contempo consenta al personale, senza riduzione di retribuzione, di organizzare al meglio i propri impegni familiari e professionali.

Per evitare fenomeni di isolamento del dipendente, si è deciso di consentire lo svolgimento del telelavoro per un massimo di tre giorni settimanali, concordati con la responsabile.

- Progetto "Asili nido e scuole dell'infanzia"

Il Progetto "Asili nido e scuole dell'infanzia" mira a individuare le misure per facilitare l'accesso e la frequenza, da parte dei figli del personale e degli studenti dell'Università di Ferrara, all'asilo nido e alla scuola dell'infanzia. Il gruppo di lavoro "Vivere meglio per lavorare meglio", nell'anno 2013, ha somministrato un questionario rivolto a tutto il personale docente e tecnico-amministrativo, strutturato e non, e agli studenti, per conoscere abitudini e bisogni in merito alla frequenza di centri ricreativi estivi, asili nido, scuole d'infanzia e scuole elementari (post-scuola), allo scopo di poter strutturare un'offerta rispondente alle esigenze degli interpellati. I dati sono stati rilevati tra febbraio e aprile 2013, e i risultati dell'indagine sono stati presentati e pubblicati nel sito web di Ateneo nell'aprile 2013.

Nel febbraio 2014, l'Università di Ferrara ha firmato con il Comune di Ferrara una convenzione diretta a garantire 10 posti aggiuntivi nell'asilo nido "Il Salice".

- **Progetto "Bimbi in Ufficio"**

Il Progetto "Bimbi in Ufficio" ha lo scopo di realizzare una giornata rivolta ai figli del personale dell'Ateneo, diretta a riportare al centro dell'attenzione il tema della conciliazione dei tempi di vita, dando la possibilità ai bambini di conoscere l'ambiente di lavoro dei genitori e di svolgere attività ludico-didattiche presso alcune strutture dell'Ateneo. Si tratta di un'iniziativa, promossa dal *Corriere della Sera*, con il **patrocinio della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Politiche della Famiglia**, a cui hanno aderito molte pubbliche amministrazioni, imprese e associazioni. L'Università degli Studi di Ferrara

- **Mobilità sostenibile**

L'Ateneo di Ferrara ha firmato una Convenzione per il rilascio di abbonamenti agevolati riservati al personale tecnico amministrativo dell'Università di Ferrara, e una Convenzione per il rilascio di abbonamenti agevolati riservati al personale e agli studenti universitari di Cona.

3. Monitoraggio di azioni e politiche di parità all'interno dell'Ateneo

Come sopra indicato, Il **Bilancio di Genere** viene indicato quale strumento di monitoraggio sull'effettiva implementazione del PAP 2014-2016.

Nell'edizione 2012 del Bilancio di Genere, grazie alla collaborazione dell'ufficio statistica del MIUR, è stato possibile comparare i dati relativi all'Università di Ferrara con i corrispondenti dati nazionali. L'analisi comparata ha permesso di verificare come UNIFE si posizioni nel contesto degli atenei italiani, mettendo meglio in luce i profili su cui sono necessari interventi di promozione delle pari opportunità.

4. Promozione del benessere lavorativo

Il 4 aprile 2013 è stato ricostituito il Tavolo tecnico previsto dal "Codice di Condotta dell'Università degli Studi di Ferrara per la tutela della dignità della persona, per la prevenzione e la lotta contro il mobbing, le molestie sessuali e morali" (v. cap. 4). Tra le principali attività del Tavolo benessere lavorativo vi è la valutazione dei rischi da stress lavoro correlato e la realizzazione di indagini di clima.

5. Lotta alla segregazione di genere nell'educazione e nell'occupazione

Nel corso della presentazione del Bilancio di Genere 2011, sono stati ampiamente messi in evidenza: la scarsa presenza di studentesse nel corso di laurea di Ingegneria; l'esiguo numero di professoressa associate e ordinarie; la difficoltà delle lavoratrici PTA a raggiungere posizioni di vertice. Peraltro, l'analisi dei dati relativi al quinquennio 2008-2012 ha dimostrato come, senza alcuna misura di intervento, questi fenomeni non migliorano.

6. Misure di contrasto alle discriminazioni

Nel 2014, l'Università di Ferrara ha attivato uno Sportello antidiscriminazioni. Tale azione nasce anche dalla sottoscrizione, da parte di Unife, assieme alla Provincia di Ferrara, al Comune di Ferrara e a molte associazioni del territorio, del **Protocollo d'intesa interistituzionale per "la definizione di azioni e strategie d'intervento in materia di discriminazioni basate sull'identità di genere e l'orientamento sessuale"**.

Il Protocollo d'intesa istituisce un tavolo di lavoro composto da vari enti e aziende pubbliche, nonché da associazioni private, impegnate a realizzare un piano di azioni dirette a conoscere e contrastare l'omofobia e la transfobia e ogni forma di discriminazione.

7. Pari rappresentazione di uomini e donne negli Organi di Ateneo

Nella seconda metà del 2013, la Delegata del Rettore per le pari opportunità ha svolto uno studio sulle misure attuate nei diversi Atenei per dare concreta attuazione al principio di pari rappresentazione di uomini e donne negli Organi di Ateneo. Lo studio ha condotto all'adozione, nel maggio 2014, di una delibera del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione su **Principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne - Impegno per la concreta attuazione dell'art.2, comma 2 dello Statuto Unife.**

8. Lotta alla violenza contro le donne

Nel 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, tradotto in inglese, francese, russo, cinese e arabo, è il frutto del **Seminario introduttivo del Corso gratuito di autodifesa femminile rivolto alle studentesse e al personale di Unife,** in collaborazione con il Centro Universitario Sportivo. L'Università di Ferrara, inoltre, si sta attivando per la diffusione del vademecum in ambito territoriale, al fine di renderlo disponibile a tutta la cittadinanza.

Nel 2013 è stata inoltre attivata la procedura per l'adesione al **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.**

Per meglio realizzare i propri progetti, CP e CUG hanno costituito **gruppi di lavoro**, composti da persone di entrambi i Comitati e da altro personale dell'Ateneo, selezionati in base all'esperienza e alle conoscenze necessarie per perseguire il progetto. Nel 2013, a seguito dell'adozione del nuovo PAP 2014-2016 sono stati costituiti i seguenti gruppi di lavoro, che sono tuttora operativi:

Progetto PORTALE UNIFEdiGENERE

Progetto BENESSERE LAVORATIVO

Progetto CONCILIAZIONE

Progetto MOBILITA' INTERNAZIONALE

Progetto CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Progetto FORMAZIONE.

La Commissione etica

Nel 2013 è stato approvato dagli Organi accademici il Regolamento sul funzionamento della Commissione etica di Ateneo, organo che vigila sull'osservanza dei principi e delle regole del Codice etico dell'Università degli Studi di Ferrara.

La Commissione etica ha funzioni consultive, di indagine e di controllo in merito all'attuazione e al rispetto delle regole del Codice etico e delle prassi interpretative; opera in base a segnalazioni non anonime o per iniziativa propria; favorisce, ove possibile, la composizione amichevole delle eventuali controversie; informa gli organi competenti circa le violazioni del Codice etico; presenta annualmente al Senato Accademico una relazione in cui dà conto delle questioni emerse e delle decisioni assunte; sottopone agli organi competenti proposte di revisione o di integrazione del Codice etico.

La Consigliera di fiducia

La Consigliera di fiducia è la persona a cui tutti coloro che lavorano e studiano all'Università degli studi di Ferrara possono rivolgersi qualora ritengano di avere subito comportamenti discriminatori o vessatori.

La Consigliera di fiducia opera per il rispetto delle regole fissate nel Codice etico e nel Codice di condotta dell'Ateneo. Al fine di garantire la massima riservatezza e la piena autonomia nella trattazione del caso, l'incarico di Consigliera è affidato a esterno una persona esterna all'Ateneo in possesso di esperienza e professionalità.

Anno 2014

Le principali iniziative promosse dall'Ateneo di Ferrara, anche nel corso dell'anno 2014 si articolano in otto ambiti di intervento:

1. Informazione e formazione sull'uguaglianza di genere

- **Percorso formativo per la promozione della cultura di genere e delle pari opportunità "Donne, politica, istituzioni"**. Il 29 maggio 2014 si è svolta la cerimonia di consegna dei diplomi per tutti i partecipanti che hanno sostenuto e superato la prova finale dell'edizione 2013.
- **Master di I Livello - didattica a distanza e seminari di approfondimento "Tutela, diritti e protezione dei minori**, avviato nell'a.a. 2013/14, è proseguito con la nuova edizione nell'a.a. 2014/15, prevedendo un modulo su "Tutela e protezione delle soggettività di genere".
- **Seminari:**
 - “Lo stalking di genere come rischio lavorativo trascurato” (23-24 gennaio 2014).
 - “Horizon 2020 e Uguaglianza di Genere” (13 marzo 2014).
 - “Pari rappresentazione degli organi di Ateneo: teoria e prassi a confronto” (17 ottobre 2014). **Seminari nell'ambito dell'International Staff Training week 2014.**
 - EduCARE in UniFE** (11 novembre – 2 dicembre 2014), ciclo d'incontri informativi dedicati a tutti i genitori che lavorano e studiano nell'Università degli Studi di Ferrara.
 - Giornate di presentazione del ruolo e dell'attività della Consigliera di Fiducia e dello sportello di ascolto antidiscriminazioni**

2. Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio

Nel 2014, tra le principali iniziative attivate da UniFe figurano il telelavoro, il progetto “Asili nido e scuole dell'infanzia”, il progetto “Campi estivi”, il progetto “Bimbi in ufficio” e la mobilità sostenibile.

L'Università di Ferrara, inoltre, nell'ottica della partecipazione, condivisione e trasparenza, ha predisposto una “**Guida per chi lavora in Ateneo**” che illustra i diritti e i doveri delle persone che lavorano in Unife.

3. Monitoraggio di azioni e politiche di parità all'interno dell'Ateneo

Il Bilancio di Genere 2013 è stato presentato il 12 dicembre 2014. All'evento hanno partecipato componenti dell'Ufficio di Statistica MIUR e una Consulente del Dipartimento Pari Opportunità.

4. Promozione del benessere lavorativo

Nel maggio 2014 è stato ricostituito il Tavolo benessere con il coordinamento della Delegata del Rettore per le Pari Opportunità. Tematica del Tavolo e del gruppo di lavoro è stata una riflessione a

tutto tondo del significato del benessere organizzativo quale primo elemento che influenza efficacia, efficienza, produttività e sviluppo di una struttura pubblica.

La Delegata Rettore alle Pari Opportunità ha presentato un progetto al fine di promuovere il miglioramento del benessere lavorativo del personale tecnico amministrativo attraverso la definizione di interventi volti all'incremento della qualità della vita lavorativa derivanti dalle rilevazioni che discendono da adempimenti di legge.

A maggio 2015 è stato presentato al Tavolo benessere il Report dei risultati, successivamente sottoposto alla visione del Nucleo di valutazione. Il 22 luglio 2015 il Consiglio di Amministrazione ha preso visione dei risultati da cui poi discenderanno le eventuali azioni correttive per riequilibrare le criticità.

In relazione al tema del benessere organizzativo, il Consiglio di Parità e il Comitato Unico di Garanzia hanno organizzato un **Percorso formativo sul BenEssere lavorativo in UniFE** (20 maggio – 2 ottobre 2014); un progetto finalizzato a promuovere e a garantire il benessere negli ambienti di lavoro. Il percorso formativo ha previsto due eventi sinergici su “Lavorare senza conflitti” e “C'è modo e modo”.

5. Lotta alla segregazione di genere nell'educazione e nell'occupazione

In tema di segregazione di genere nell'occupazione e nell'educazione, nel corso del 2014, l'Università di Ferrara ha aderito a “La nuvola Rosa”, iniziativa svoltasi a Roma dal 22 al 24 aprile 2014, organizzata da Microsoft, in collaborazione con il Dipartimento Pari Opportunità, l'Università di Roma La Sapienza e con il sostegno di organizzazioni internazionali quali ITU, Unesco, UN Women, UNric e Valore D, da sempre impegnate nella valorizzazione del talento femminile. All'iniziativa, volta a colmare il divario di genere nel campo della scienza, della tecnologia e della ricerca, hanno partecipato studentesse Unife attraverso un ricco panorama di incontri e seminari dedicati allo sviluppo di competenze tecnico-scientifiche e a un modulo focalizzato sull'ingresso nel mondo del lavoro.

6. Misure di contrasto alle discriminazioni

Nel 2014, l'Università di Ferrara ha attivato uno Sportello antidiscriminazioni. Tale azione nasce anche dalla sottoscrizione, da parte di UniFe, assieme alla Provincia di Ferrara, al Comune di Ferrara e a molte associazioni del territorio, del **Protocollo d'intesa interistituzionale per “la definizione di azioni e strategie d'intervento in materia di discriminazioni basate sull'identità di genere e l'orientamento sessuale”**.

In data 11 marzo 2014, inoltre, l'Università di Ferrara ha firmato, in qualità di Associate Partner, il progetto **RAIMBOW CO-ART - Rights Awareness IN Bulding an Open-minded World From/trough/with Communities Art**. Coordinatore del progetto è Middlesex University Higher Education Corporation.

Il 30 Ottobre 2014, infine, il Consiglio di Amministrazione di UniFe ha deliberato la procedura amministrativa applicabile agli studenti in situazione di riattribuzione del sesso, al fine di prevedere l'attribuzione, previa esibizione di idonea documentazione, di una carriera universitaria “alias”. Attraverso questa importante delibera, l'Ateneo permette agli studenti in via di transizione di genere, un'identità “alias” che può essere usata nelle attività universitarie quotidiane, mentre la documentazione amministrativa rimane immutata con i dati anagrafici risultanti dalla documentazione ufficiale.

7. Pari rappresentazione di uomini e donne negli Organi di Ateneo

Nella seconda metà del 2013, la Delegata del Rettore per le pari opportunità ha svolto uno studio sulle misure attuate nei diversi Atenei per dare concreta attuazione al principio di pari rappresentazione di uomini e donne negli Organi di Ateneo. Lo studio ha condotto all'adozione, nel maggio 2014, di una delibera del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione sul

Principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne - Impegno per la concreta attuazione dell'art.2, comma 2 dello Statuto Unife.

La suddetta delibera prevede che tutti i regolamenti di Ateneo siano integrati di un articolo nel quale sia citato un esplicito impegno a garantire una presenza equilibrata dei generi nella costituzione degli Organi Accademico, con un richiamo all'art.2, comma 2 dello Statuto Unife.

8. Lotta alla violenza contro le donne

Nel mese di luglio 2014 l'Università di Ferrara, 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**. 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 percorsi educativi ed informativi e di formazione permanente degli operatori, nonché 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.

ANNO 2015

Nell'anno corrente le principali iniziative sono state:

Febbraio:

Sono state sottoscritte:

- ✓ Accordo fra il Dipartimento per le Pari Opportunità - Presidenza del Consiglio dei Ministri, e l'Università di Ferrara, con particolare riguardo alle Regioni Obiettivo Convergenza (Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) per la diffusione del Bilancio di Genere. 183 mila Euro per finanziare la realizzazione del progetto "Bilancio di Genere per le Pubbliche Amministrazioni (GeRPA)", che elaborerà nuovi modelli metodologici ed operativi per la diffusione del bilancio di genere all'interno degli organismi pubblici. Unife, per il ruolo preminente nell'attività di ricerca e sperimentazione in materia di bilancio di genere, rappresenta un punto di riferimento a livello nazionale nelle politiche di pari opportunità, in attuazione del nostro Statuto, che stabilisce che Unife garantisce il rispetto del principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso agli uffici pubblici, promuove l'eguale rappresentanza di ciascun sesso nella nomina dei componenti di ogni organo di Ateneo e la presenza equilibrata dei generi anche negli organi elettivi. L'Università di Ferrara si distingue nel panorama accademico per good practice nell'ambito delle politiche di genere.
- ✓ Convenzione con il Comune di Ferrara *per la riserva di n. 10 posti aggiuntivi a favore dei figli e delle figlie dei dipendenti e studenti dell'Ateneo all'interno di tutti gli asili nido comunali convenzionati e a gestione indiretta* per gli anni scolastici 2015-16 e 2016-17

Sono stati organizzati dal 23 al 27 tre Seminari interdipartimentali: "Pluralismo, diversità e identità: un approccio multidisciplinare alla conoscenza" con moduli Area giuridico-economica, biomedica e delle Scienze Umane e Sociali.

Marzo: sottoscritta la *Convenzione per l'ammissione, a quote agevolate, alla frequenza dei campi estivi organizzati presso la struttura del Centro Universitario sportivo di Ferrara (CUS) da parte dei figli e delle figlie dei dipendenti e degli studenti dell'Università degli studi di Ferrara.*

Aprile: Sono stati organizzati:

- ✓ 21 aprile seminario *La gestione di collaboratori fragili ed in difficoltà* tenuto dalla psicologa del lavoro Dott.ssa Stella Lazzarini per i responsabili d'ufficio/struttura
- ✓ Seminario "BIOlogica - *mens sana in corpore sano*" tenuto da Dott.ssa Cristina Saletti - Dirigente Medico U.O. Igiene degli Alimenti e Nutrizione Dipartimento di Sanità Pubblica AUSL di Ferrara e Dott.ssa Elisa Bottoni - Istruttrice CUS - Ferrara
- 11 aprile 2015 lezione teorica presso l'Aula Magna del Dipartimento di Giurisprudenza
- 18 aprile 2015 lezioni pratiche presso il CUS

Maggio:

- ✓ 12 maggio "*La gestione di carichi di lavoro particolarmente stressanti*", tenuto dalla psicologa del lavoro Dott.ssa Stella Lazzarini per i responsabili d'ufficio/struttura.
- ✓ Dal 19 al 21 maggio a Milano si è tenuta la terza edizione di "*The Pink Cloud- La Nuvola Rosa*". Venticinque studentesse dell'Università di Ferrara sono state selezionate per partecipare all'iniziativa socio-culturale di valorizzazione del talento femminile organizzata da Microsoft Italia, volta a colmare il divario di genere nel campo della scienza, della tecnologia e della ricerca. Le studentesse hanno potuto partecipare ad un programma gratuito di incontri, conferenze, corsi di formazione, seminari, con il contributo di relatori nazionali e internazionali. Previsti anche un modulo sull'ingresso nel mondo del lavoro e una visita guidata al padiglione americano di EXPO.
- ✓ Il 22 è stata organizzata l'iniziativa "*Bimbi & Bimbe in ufficio con mamma e papà*", l'iniziativa nazionale promossa per il 21esimo anno consecutivo dal Corriere della Sera/Corriere Economia, in collaborazione con La Stampa, e patrocinata dal Dipartimento per le Politiche della Famiglia - Presidenza Consiglio dei Ministri, per mostrare ai bambini e alle bambine il posto dove lavorano i genitori. L'appuntamento è stato carico di novità, a partire dal titolo, rinnovato in ottica di parità di genere, che quest'anno a Unife comprende anche le bimbe (l'iniziativa nazionale continua infatti a chiamarsi "Bimbi in ufficio"). I temi di riflessione e intrattenimento scelti dall'Ateneo per questa nuova edizione hanno riguardato l'alimentazione, lo sport e il benessere, che deriva da un corretto stile di vita ed esercizio fisico, importanti sin dai primi anni di vita.

Giugno:

Adesione alla campagna "*HeForShe IMPACT 10x10x10*" promossa dalle Nazioni Unite, UN-Women Comitato Nazionale Italia, volta a coinvolgere le maggiori Università italiane nel movimento globale a favore della parità di genere e dell'*empowerment* femminile. La campagna mira a sensibilizzare uomini e studenti affinché anch'essi contribuiscano in maniera attiva alla rimozione degli ostacoli sociali e culturali che impediscono alle donne e alle ragazze di manifestare pienamente il loro potenziale. Il coinvolgimento degli Atenei, nella fase iniziale della campagna, ha interessato le sole dieci Università italiane che fossero in grado di portare un adeguato bagaglio di *best-practices* promosse nelle loro istituzioni in ambito di politiche, iniziative e campagne volte a promuovere i temi di interesse della parità di genere e dell'*empowerment* femminile. La condivisione delle *best-practices* avrà lo scopo di elaborare delle "Linee guida" peculiarmente pensate per il mondo accademico, che potranno essere sottoscritte, a livello nazionale, dagli Atenei che successivamente vorranno aderire alla campagna.

Progetto GenRe : predisposizione di un progetto di ricerca per la partecipazione a Horizon 2020 GRI-4-2015

Luglio: Accreditamento di enti privati che organizzano attività di Asilo nido e Scuole d'Infanzia per l'a.a. 2015/2016, da proporre ai figli e alle figlie dei dipendenti e degli studenti dell'Università degli Studi di Ferrara

Settembre: Dal 25 al 27 settembre gli eventi proposti da POLITICHE Pari Opportunità a UNIFEFESTIVAL sono stati:

- ✓ Venerdì 25, ore 10-11, Listone gazebo 2: BILANCIO DI GENERE - Silvia Borelli, Cristiana Fioravanti, Sveva Avveduto

Il bilancio di genere monitora la posizione di donne e uomini all'interno di un ente pubblico o di una struttura privata. Nel BdG vengono presentati gli organi di parità, i piani di azioni positive e le misure adottate per promuovere l'effettiva uguaglianza di tutti coloro che vivono e lavorano all'interno dell'ente o della struttura.

- ✓ Sabato 26, ore 10-11, Listone gazebo 2: LAVORO AGILE - Cinzia Mancini, Cristiana Fioravanti, Grazia Risicato, Luca Comper

Lavoro agile quale volano per: aumentare la produttività, limitare i costi fissi operativi, ridurre i tempi di spostamento, migliorare la qualità della vita delle persone, rispettare l'ambiente.

- ✓ Sabato 26, 20.30-22.00 : Proiezione docufilm - Per la mia strada – Arena – Cristiana Fioravanti
- ✓ Domenica 27, ore 10-11, Listone gazebo 2: PINK ECONOMY - Emidia Vagnoni, Cristiana Fioravanti, Maria Rosaria Garofalo, Cinzia Ori, Elena Ruzziconi

Uomini e donne hanno un diverso modo di interpretare il proprio ruolo nel contesto lavorativo, e differente è altresì la loro attitudine e le loro modalità di agire nelle scelte economiche e nei percorsi aziendali. In tal senso, il genere può differenziare anche l'approccio alle modalità di coordinamento, all'interpretazione del ruolo imprenditoriale, e all'esercizio della leadership.

- ✓ Domenica 27 settembre, ore 11 Listone gazebo 2: MUSEI E PARI OPPORTUNITA'- Ursula Thun Hohenstein, Cristiana Fioravanti, Matilde Amaro, Patrizia Gioia, Cristina Damilano, Astrid Schönweger,

I Musei esercitano un ruolo fondamentale nella formazione e nell'inclusione culturale di tutti i cittadini, in particolare di categorie svantaggiate o a rischio di isolamento/emarginazione. Essi possono costituire il contesto, l'elemento di dialogo, scambio e ri-composizione di conoscenze necessario per costruire nuove relazioni sociali e nuovi processi partecipativi per il miglioramento della qualità della vita ed alla sostenibilità della nostra società