

BILANCIO DI GENERE

2016



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI FERRARA
- EX LABORE FRUCTUS -



Nel futuro da sempre.

Bilancio di Genere 2016

Per la redazione del **Bilancio di Genere 2016** è stato costituito un **Comitato Scientifico**, così composto:

- Giorgio Zauli - Rettore
- Cristiana Fioravanti - Delegata del Rettore alla disabilità
- Silvia Borelli - Presidente Consiglio di Parità
- Cinzia Mancini - Presidente Comitato Unico di Garanzia
- Emidia Vagnoni - Professoressa Ordinaria - Dipartimento di Economia e Management
- Alberto Domenicali - Dirigente area Economico-finanziaria
- Chiara Oppi - Dottoranda presso la Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa

e un **Gruppo operativo**, così composto:

- Lucia Manzalini - Manager Amministrativo di Dipartimento e Referente di Ateneo per il Bilancio di Genere
- Cinzia Nani - Responsabile Ufficio Programmazione e Controllo
- Maria Assunta Raisa - Ufficio Programmazione e Controllo
- Monica Campana - Responsabile Ufficio Valutazione, Anticorruzione, Trasparenza
- Roberta Pancaldi - Coordinamento Normativa di Ateneo e Politiche di inclusione
- Ilaria Fazi - Responsabile Ufficio Comunicazione esterna e social media
- Maria Chiara Pozzovio - Ufficio Studi e consulenze
- Silvia Tassinari - Ufficio Bilancio
- Claudia Spirito - Studentessa corso di studio in Giurisprudenza



Giornata Internazionale contro l'omotransfobia 17 maggio 2017 - Archivio UniFe

Indice

I. Presentazione del Rettore	9
II. Nota metodologica	11
III. Organi a tutela dell'uguaglianza	13
IV. Il Piano Triennale di Azioni Positive 2014/2016	27
V. Le azioni realizzate nel triennio 2014/2016	31
VI. Le risorse a favore delle pari opportunità.....	93
VII. Racconti di esperienze nel Consiglio di Parità e nel CUG	101
VIII. Conclusioni	109
IX. Commento.....	113
X. Appendice	115

I. Presentazione del Rettore

Eccoci giunti alla sesta edizione del Bilancio di Genere dell'Università di Ferrara. Sei anni fa il nostro Ateneo, primo in Italia, decise di adottare questo che ritengo sia uno strumento straordinario per offrire alla comunità universitaria - e non solo - spunti di riflessione sul diverso impatto delle nostre azioni sulle donne e sugli uomini.

Sei anni di impegno significano che siamo da tempo nella convinta prospettiva che le pari opportunità costituiscano parte integrante e ordinaria del nostro lavoro quotidiano. A darci ragione, proprio recentemente, è stata pubblicata la circolare 25 del Ministero dell'Economia e delle Finanze che detta le Linee guida per la redazione del Bilancio di Genere e sancisce l'avvio della sperimentazione relativa al Rendiconto generale dello Stato 2016, prescrivendo, tra le altre cose, un'analisi dell'impatto sul genere delle principali misure di politica tributaria e la produzione di indicatori rilevanti per osservare la dimensione di genere nelle politiche del personale delle amministrazioni e nei fenomeni economico-sociali.

La pubblicazione consente in primo luogo di analizzare e valutare le politiche di genere nelle attività di studio, di ricerca e di lavoro interne al nostro Ateneo. A scorrere le pagine, si rileva come tanti siano gli interventi e le azioni concrete adottate da UniFe; ricordo qui solo alcune delle tante iniziative promosse, come il telelavoro e il lavoro agile, il progetto finalizzato a facilitare l'accesso e la frequenza negli asili nido e nelle scuole di infanzia ai figli e alle figlie del personale e della comunità studentesca della nostra Università e i campi estivi.

L'analisi di quanto fatto e la rilevazione delle criticità garantisce la possibilità di migliorare l'utilizzo delle risorse con una maggiore equità ed efficienza a beneficio delle persone che lavorano o studiano nel nostro Ateneo. Ecco che quindi il Bilancio di Genere diventa per tutti noi un punto di riferimento imprescindibile per perseguire la oggettiva e reale parità tra le componenti e i componenti della nostra comunità tramite strategie di pari opportunità, di uguaglianza e di benessere. Credo fermamente che queste politiche non siano solo strumento di tutela della condizione femminile, ma siano indispensabili al miglioramento globale dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi.

Numerosi studi dimostrano che l'Italia è ancora a livelli bassi nelle classifiche che riguardano la parità uomo-donna. Il Bilancio di Genere deve diventare per tutte le Istituzioni strumento di governance che consenta di verificare priorità e ambiti di intervento consentendo un maggiore efficacia ed efficienza della spesa pubblica e dell'assegnazione di risorse.

La pubblicazione è il frutto di un appassionato lavoro che ha visto coinvolte tante persone. Ad ognuna di esse va il mio personale ringraziamento.

Giorgio Zauli
Rettore



Prof. Giorgio Zauli - Archivio UniFe

II. Nota metodologica

STATUTO DELL'UNIVERSITÀ DI FERRARA

Articolo 16 - Consiglio di Amministrazione

[...]

Il Consiglio di Amministrazione esercita le seguenti funzioni:

[...]

s) approva il bilancio di genere

L'edizione del **Bilancio di Genere 2016** (d'ora in poi **BdG**) è orientata principalmente alla rendicontazione dei risultati ottenuti dall'Università di Ferrara, rispetto al Piano di Azioni Positive adottato, a conclusione del triennio di programmazione 2014/16.

In particolare, in questa edizione di fine triennio, si è inteso verificare la corrispondenza fra quanto previsto in sede di programmazione triennale e i risultati ottenuti in termini di attività realizzate, risorse impiegate, soggetti coinvolti. Quando possibile, inoltre, si è svolta un'analisi in relazione all'impatto su donne e uomini prodotti dalle politiche a sostegno delle pari opportunità, al fine di pianificare efficaci azioni positive per il futuro triennio.

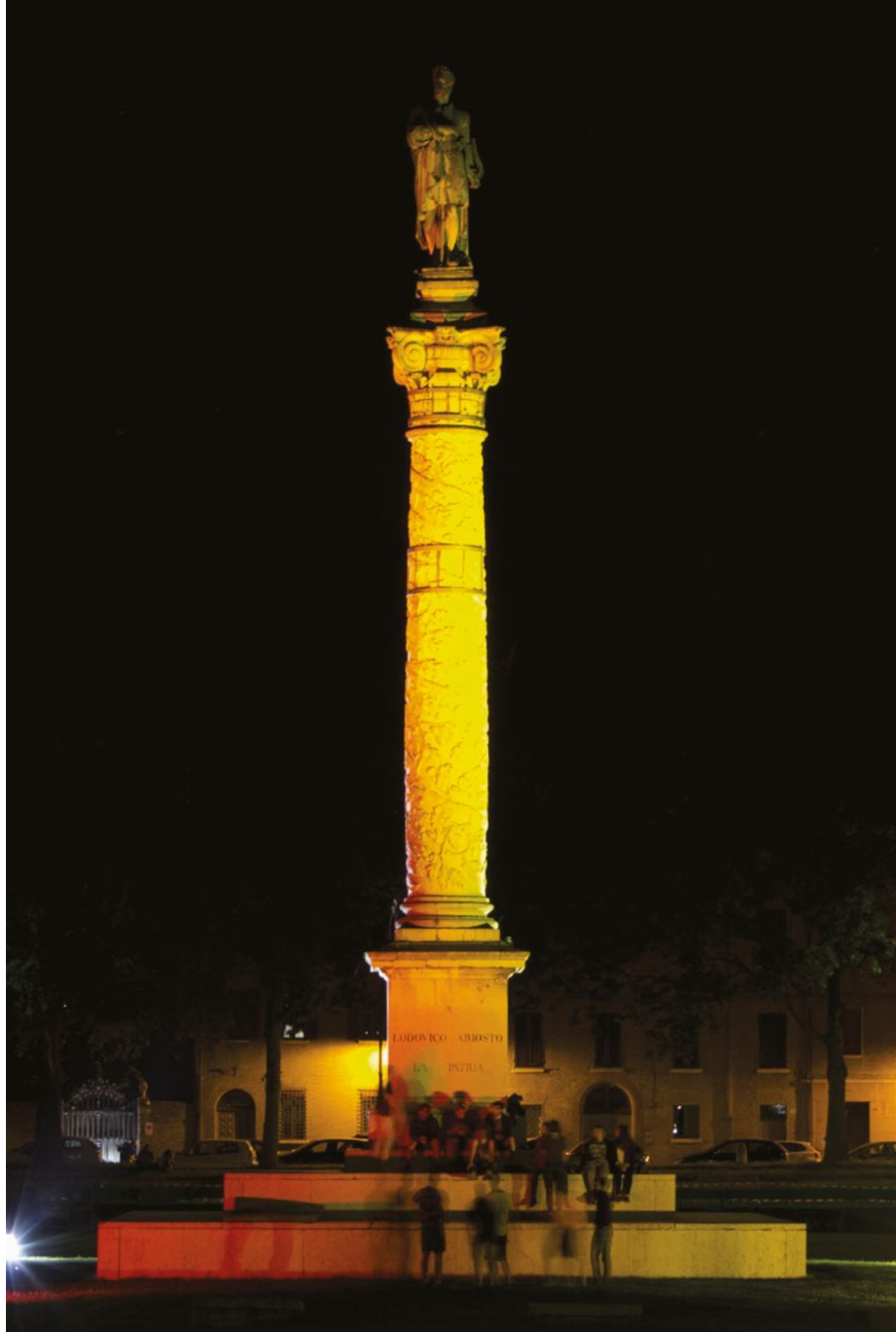
Partendo dagli elementi di criticità, ma anche dai punti di forza emersi dall'analisi condotta attraverso questo importante strumento di monitoraggio permanente dell'Ateneo ferrarese, si intende individuare le aree di miglioramento su cui costruire i futuri programmi e i nuovi piani di azioni positive.

La presente edizione, inoltre, si articola in una sezione dedicata alla descrizione degli Organi attivi nell'Ateneo per promuovere l'uguaglianza e le pari opportunità, una sezione riferita alla presentazione del Piano di Azioni Positive dell'Università di Ferrara 2014/2016, con un accenno al nuovo Piano di Azioni Positive 2017/19 ed infine una sezione dedicata all'analisi degli interventi finanziati dall'Ateneo a favore delle pari opportunità, attraverso una disamina del budget previsionale di UniFe.

Anche quest'anno l'edizione italiana del BdG viene redatta in applicazione delle "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo in UniFe", attualmente in fase di redazione. Le Linee guida saranno validate dalla Prof.ssa Laura Bafile dell'Università degli Studi di Ferrara e dalla Prof.ssa Giuliana Giusti dell'Università Ca' Foscari di Venezia.

Per la redazione del **BdG 2016** è stato costituito un **Comitato Scientifico**, così composto:

- Giorgio Zauli - Rettore
- Cristiana Fioravanti - Delegata del Rettore alla disabilità
- Silvia Borelli - Presidente Consiglio di Parità
- Cinzia Mancini - Presidente Comitato Unico di Garanzia
- Emidia Vagnoni - Professoressa Ordinaria - Dipartimento di Economia e Management
- Alberto Domenicali - Dirigente area Economico-finanziaria
- Chiara Oppi - Dottoranda presso la Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa



Piazza Ariostea (Ferrara) - Archivio UniFe

e un **Gruppo operativo**

- Lucia Manzalini - Manager Amministrativa di Dipartimento e Referente di Ateneo per il Bilancio di Genere
- Cinzia Nani - Responsabile Ufficio Programmazione e Controllo
- Maria Assunta Raisa - Ufficio Programmazione e Controllo
- Monica Campana - Responsabile Ufficio Valutazione, Anticorruzione, Trasparenza
- Roberta Pancaldi - Coordinamento Normativa di Ateneo e Politiche di inclusione
- Ilaria Fazi - Responsabile Ufficio Comunicazione esterna e social media
- Maria Chiara Pozzovio - Ufficio Studi e consulenze
- Silvia Tassinari - Ufficio Bilancio
- Claudia Spirito - studentessa corso di studio in Giurisprudenza

Si ringraziano tutte le colleghe e tutti i colleghi degli uffici dell'Università di Ferrara per la disponibilità e per la collaborazione nel fornire i dati necessari.

Si ringrazia Gabriella Catalini per la puntuale revisione della versione inglese del BdG 2016.

Chiunque avesse suggerimenti, osservazioni, commenti, idee sul BdG, può scriverci a: bilancio_genere@unife.it

Buona lettura!



Dipartimento di Scienze Chimiche e Farmaceutiche - Archivio UniFe

III. Organi a tutela dell'uguaglianza e uffici di supporto

COSTITUZIONE ITALIANA

Articolo 3

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DELL'UNIONE EUROPEA

Articolo 20 - Uguaglianza davanti alla legge

Tutte le persone sono uguali davanti alla legge.

Articolo 21 - Non discriminazione

È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

Nell'ambito d'applicazione dei trattati e fatte salve disposizioni specifiche in essi contenute, è vietata qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità.

Articolo 23 - Parità tra donne e uomini

La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

STATUTO DELL'UNIVERSITÀ DI FERRARA

Articolo 3 - Libertà della ricerca, dell'insegnamento e dello studio

L'Università persegue le proprie finalità nel rispetto della dignità della persona umana, del pluralismo delle idee e della trasparenza dell'informazione e delle procedure. L'Università tutela la piena libertà delle idee e l'espressione delle libertà politiche, sindacali e religiose; garantisce a tutta la Comunità universitaria le condizioni necessarie per esprimere e comunicare liberamente il proprio pensiero.

Articolo 5 - Pari opportunità e non discriminazione

1. *L'Università istituisce e promuove idonee strutture ed iniziative per l'attuazione dei principi costituzionali delle pari opportunità e della non discriminazione, nonché per la valorizzazione delle differenze, nel lavoro e nello studio.*

2. *L'Università garantisce il rispetto del principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso agli uffici pubblici, promuove l'eguale rappresentanza di ciascun genere nella nomina dei componenti di ogni organo di Ateneo e la presenza equilibrata dei generi anche negli organi elettivi.*

3. *Nella redazione degli atti, l'Università utilizza la lingua italiana nella consapevolezza, nel rispetto e nella valorizzazione delle differenze di genere.*

Articolo 7 - Qualità della vita universitaria

1. *L'Università promuove la qualità della vita universitaria per la sua Comunità, con particolare riguardo: alle condizioni di lavoro e di studio, alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, al benessere fisico, mentale e sociale nello svolgimento delle attività, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alla piena inclusione delle persone con disabilità, al superamento di ogni tipo di barriera, al sostegno di attività culturali, sportive e ricreative.*

Nell'Università di Ferrara, le azioni dirette a promuovere l'uguaglianza e le pari opportunità tra donne e uomini sono promosse e realizzate da:

- Delegata del Rettore alle pari opportunità (fino al 10 marzo 2016);
- Consiglio di Parità (d'ora in poi CP)¹;
- Comitato Unico di Garanzia (d'ora in poi CUG);
- Delegata del Rettore alla disabilità (a partire dall'11 marzo 2016).

Le iniziative realizzate e le informazioni relative a Delegata del Rettore, CP e CUG sono disponibili sul sito:

<http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity>

¹ Nonostante l'art. 21 della l. 183/2010 (che ha modificato l'art. 57 d.lgs. 165/2001 sopra riportato) prevedesse l'istituzione di un unico comitato, UniFe ha scelto di mantenere in vita, accanto al CUG, anche il Comitato pari opportunità (ora denominato Consiglio di parità). La compresenza dei due organismi permette una piena rappresentanza di tutte le componenti presenti in Ateneo.

Delegata del Rettore alle pari opportunità

Dal 1998 a marzo del 2016 ha operato, all'interno dell'Università di Ferrara, una Delegata del Rettore alle pari opportunità. Durante tutto il periodo sopra indicato, l'incarico è stato sempre attribuito a una donna. Le Delegate del Rettore alle pari opportunità all'interno dell'Università degli Studi di Ferrara sono state:

Cristiana Fioravanti, dal 24 ottobre 2013 al 10 marzo 2016 (D.R. n. 1481 del 2 novembre 2015) e nel biennio 2013/2015 (D.R. n. 1212 del 24 ottobre 2013).

Chiara Scapoli, nel triennio 2010/2013 (D.R. 1280 del 19 ottobre 2010) e nel triennio 2007/2010 (D.R. 1662 del 28 novembre 2007)

Simonetta Baldi, nel triennio 2004/2007 (D.R. 97 del 25 gennaio 2005), nel triennio 2001/2004 (D.R. 447 del 8 febbraio 2002) e nel triennio 1998/2001 (D.R. 93 del 22 novembre 2000).

NOMINA E MANDATO Il Rettore, con proprio provvedimento, nel novembre 2015 ha nominato Prorettrice Delegata alle pari opportunità, al benessere organizzativo, alle relazioni con gli studenti e alla disabilità la Prof.ssa Cristiana Fioravanti, ampliando la precedente delega anche alla disabilità.

FUNZIONI La delega prevede la cura, in rappresentanza del Rettore, dell'attività istruttoria e di discussione politica finalizzata al perseguimento di obiettivi e programmi inerenti le pari opportunità, preventivamente approvati dagli organi di governo.

BUDGET Nell'ambito della delega, a parte la politica sulla disabilità per la quale i finanziamenti sono regolati dalla legge 17/99, non è previsto un budget dedicato ma il finanziamento di progetti specifici.

Nel mese di settembre 2016, a seguito della rinuncia alla delega per le pari opportunità della Prof.ssa Fioravanti per ricoprire altro incarico il Rettore, con proprio provvedimento n. 1362/2016, ha delegato alle Presidenti del Consiglio di Parità e del Comitato Unico di Garanzia il monitoraggio delle attività connesse all'Area strategica n. 9 "Uguaglianza, pari opportunità e benessere per chi studia e lavora in Unife", inserita nel Piano Strategico triennale 2016-2017/2019 dell'Ateneo.

Consiglio di Parità (CP)**STATUTO DELL'UNIVERSITÀ DI FERRARA****Articolo 27 - Consiglio di Parità**

1. *Il Consiglio di Parità promuove iniziative per l'attuazione delle pari opportunità e la valorizzazione delle differenze, ai sensi della vigente legislazione, vigila sul rispetto del principio di non discriminazione e assicura sostegno alle vittime di violenze e sopraffazioni.*

2. *I componenti del Consiglio sono individuati paritariamente tra il personale docente, tecnico-amministrativo e gli studenti, nel rispetto della parità fra generi.*

3. La designazione, la composizione e il funzionamento del Consiglio sono stabiliti da apposito regolamento, approvato dal Senato Accademico, previo parere favorevole del Consiglio di Amministrazione.

4. Il Consiglio provvede ad eleggere il suo Presidente, che lo convoca almeno una volta ogni sei mesi.

5. Il Consiglio collabora con il Comitato Unico di Garanzia nell'attuazione delle politiche di pari opportunità.

Il Consiglio di Parità è un organo a composizione tripartita, a cui partecipano paritariamente il personale docente (incluse le persone titolari di assegno di ricerca), il personale tecnico-amministrativo e la comunità studentesca (incluse le persone frequentanti corsi di specializzazione e di dottorato di ricerca).

NOMINA E MANDATO Le diverse componenti del Consiglio di Parità sono così nominate:

- 4 rappresentanti del personale docente scelti o scelte dal Senato Accademico, sulla base della valutazione della lettera motivazionale e dei curricula, riportanti adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni;

- 4 rappresentanti del personale tecnico-amministrativo designati o designate dal Consiglio del personale tecnico-amministrativo, sulla base della valutazione della lettera motivazionale e dei curricula, riportanti adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni;

- 4 rappresentanti della componente studentesca designati o designate dal Consiglio degli studenti nell'ambito della comunità studentesca nei corsi di laurea, nei corsi di specializzazione e nei corsi di dottorato, anche al di fuori del Consiglio.

Coloro che rappresentano il personale docente e il personale tecnico-amministrativo rimangono in carica un quadriennio, mentre nell'ambito della componente studentesca la carica è limitata a un biennio.

Il CP in carica è stato nominato con D. R. 1372/2013, ed è composto da 11 donne (Silvia Borelli, Monica Campana, Koko Fa-Lom Touglo, Melissa Sindy Godínez de León, Maria Gabriella Marchetti, Chiara Oppi, Roberta Pancaldi, Roberta Russo, Alice Salinardi, Chiara Scapoli, Claudia Spirito) e un uomo (Vincenzo Riso).

FUNZIONI Il CP promuove, insieme al CUG, iniziative per l'attuazione delle pari opportunità e la valorizzazione delle differenze, vigila sul rispetto del principio di non discriminazione e assicura sostegno alle vittime di violazioni e sopraffazioni.

BUDGET Il CP presenta, ogni anno, insieme al CUG, una richiesta di fondi per lo svolgimento delle proprie attività. Nel 2016 sono stati assegnati a CUG e CP € 9.000,00 per l'organizzazione di convegni e seminari. Inoltre, dal 2014, dai proventi derivanti dall'attività conto terzi dell'Ateneo viene destinata una piccola percentuale per la realizzazione di progetti per le pari opportunità, così determinata:

- anno 2014 € 1.013,50
- anno 2015 € 1.846,96
- anno 2016 € 2.339,54

Comitato Unico di Garanzia (CUG)

D. LGS. 165/2001

Articolo 57, commi 01-04

Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione.

Il Comitato unico di garanzia, all'interno dell'amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione.

La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.

STATUTO DELL'UNIVERSITÀ DI FERRARA

Articolo 28 - Comitato Unico di Garanzia

1. Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

2. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica dell'attuazione delle pari opportunità e del rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo.

vo; vigila contro qualunque forma di discriminazione e contribuisce alla realizzazione del benessere organizzativo.

3. I componenti vengono nominati, nel rispetto della pariteticità e parità tra generi, all'interno del personale tecnico-amministrativo.

4. Le modalità di costituzione, di funzionamento e le competenze del Comitato sono disciplinate da apposito regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Senato Accademico.

5. Il Comitato collabora con il Consiglio di Parità nell'attuazione delle politiche di pari opportunità.

NOMINA E MANDATO Nel CUG è presente il solo personale tecnico-amministrativo, come previsto dalla legge. Il CUG è composto da:

- una unità di personale designata da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali rappresentative a sensi del d. lgs. 165/2001 (di seguito OO.SS);
- un egual numero di unità di personale, rappresentanti dell'Amministrazione.

Per ogni componente titolare è nominata una persona supplente.

Nell'ambito dell'Amministrazione, le rappresentanze del personale tecnico-amministrativo vengono designate dal Direttore Generale sulla base della valutazione di curricula, riportanti adeguate esperienze nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing e del contrasto alle discriminazioni. Le Organizzazioni Sindacali, in sede di valutazione, devono preferibilmente attenersi agli stessi criteri.

Il Comitato è nominato con provvedimento del Direttore Generale e le persone che lo compongono restano in carica un quadriennio, rinnovabile una sola volta.

Il CUG in carica è composto da:

Parte amministrazione:

- componenti titolari (Cinzia Mancini - Presidente, Cinzia Buzzoni, Riccardo Raneri);
- componenti supplenti (Daniele Busi, Federica Danesi, Lucia Manzalini, Gianluca Rizzati)

Parte sindacale:

- componenti titolari (Gloriano Bighi, Giacomo Ciriago, Elettra Mantovani);
- componenti supplenti (Massimo Galvani, Umberto Tessari, Beatrice Zucchi)

FUNZIONI Il CUG si propone di realizzare, insieme al CP, i seguenti obiettivi:

1. assicurare parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici;
2. garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
3. favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione.

BUDGET Il CUG presenta, ogni anno, insieme al CP, una richiesta di fondi per lo svolgimento delle proprie attività. Come già ricordato, nel 2016 sono stati assegnati a CUG e CP € 9.000,00 per l'organizzazione di convegni e seminari. Inoltre, dal 2014, una piccola percentuale dei proventi derivanti dall'attività conto terzi dell'Ateneo viene destinata alla realizzazione di progetti per le pari opportunità, così determinata:

- anno 2014 € 1.013,50
- anno 2015 € 1.846,96
- anno 2016 € 2.339,54

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 corso del triennio 2014/2016, nella realizzazione delle attività previste nel PAP 2014/2016, sono stati costituiti i seguenti gruppi di lavoro:

Progetto FORMAZIONE composto da: Silvia Borelli, Federica Danesi, Omar Paolucci, Chiara Scapoli, Beatrice Zucchi.

Progetto BENESSERE ORGANIZZATIVO composto da: Stefano Bonnini, Cinzia Buzzoni, Monica Campana, Giacomo Ciriago, Cinzia Mancini, Lucia Manzalini, Riccardo Raneri, Gianluca Rizzati, Alice Salinardi, Umberto Tessari.

Progetto CONCILIAZIONE E SERVIZI composto da: Alessia Alberti, Gloriano Bighi, Silvia Borelli, Lucia Braghiroli, Daniele Busi, Federica Danesi, Cristiana Fioravanti, Elettra Mantovani, Maria Giovanna Marega, Claudia Palandri, Roberta Pancaldi, Federica Righetti, Alice Salinardi.

Progetto DISABILITÀ E FRAGILITÀ composto da: Gloriano Bighi, Maddalena Coccagna, Cinzia Mancini, Maria Giovanna Marega, Claudia Palandri.

Progetto CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI composto da: Cristiana Fioravanti, Massimo Galvani, Manuel Meo, Riccardo Raneri, Gianluca Rizzati.

Progetto LINGUAGGIO DI GENERE composto da: Silvia Borelli, Cinzia Buzzoni, Cinzia Mancini, Lucia Manzalini, Omar Paolucci, Maria Chiara Pozzovio, Gianluca Rizzati, Maria Grazia Campantico, Ilaria Fazi, Claudia Spirito, Michela Capris.

Progetto VALUTAZIONE E MIGLIORAMENTO DELL'ACCESSIBILITÀ E FRUIBILITÀ DELLE STRUTTURE UNIVERSITARIE composto da: Cristiana Fioravanti, Maria Chiara Campana, Marisa Agnoletto, Ivana Fogagnolo, Elena Bellettini, Andrea Binder, Roberta Pancaldi, Simone Tracchi, Maria Elena Ghedini, Cinzia Mancini, Maria Gabriella Marchetti, Andrea Baraldi, Gabriella Catarrasi.

Altri Organi e Uffici

Per garantire un ambiente di lavoro e di studio rispettoso dei principi di uguaglianza e non discriminazione, nell'Università di Ferrara operano altresì i seguenti Organi e Uffici:

Organi

- Commissione etica;
- Tavolo tecnico benessere lavorativo;
- Consigliere/Consigliera di Fiducia;
- Sportello Antidiscriminazioni.

Uffici

- Ufficio Ascolto, Benessere e Sviluppo Organizzativo e Formazione
- Coordinamento strategie di inclusione²

Commissione etica

STATUTO DELL'UNIVERSITÀ DI FERRARA

Articolo 6 - Codice etico

1. *L'Università adotta il Codice etico della Comunità universitaria.*
2. *Il Codice etico, in conformità ai valori fondamentali della Comunità universitaria, promuove il riconoscimento e il rispetto dei diritti individuali e l'accettazione dei doveri e delle responsabilità nei confronti dell'istituzione d'appartenenza; il Codice etico detta le regole di condotta nell'ambito della comunità.*
3. *Le norme del Codice etico sono volte a evitare ogni forma di discriminazione e abuso nonché a regolare i casi di conflitto di interessi o inerenti alla proprietà intellettuale.*
4. *Il Codice etico è approvato dal Senato Accademico, a maggioranza assoluta dei suoi componenti, previo parere favorevole del Consiglio di Amministrazione.*

La **Commissione etica** di Ateneo è l'Organo preposto all'osservanza dei principi ispiratori e delle regole del **Codice etico** dell'Università degli Studi di Ferrara. Il Codice etico di UniFe è stato approvato, come richiesto dall'art. 2 co. 4 l. 240/2010, nel luglio 2011. Il Codice etico definisce le regole che devono guidare la condotta di tutti e tutte coloro che partecipano alle attività dell'Ateneo.

FUNZIONI La Commissione etica:

- ha funzioni consultive, di indagine e di controllo in merito all'attuazione ed al rispetto delle regole del Codice etico e delle prassi interpretative;
- opera in base a segnalazioni non anonime o per iniziativa propria;

² Al momento della redazione del presente documento la denominazione dell'Ufficio, a seguito di una riorganizzazione interna, è cambiata in *Coordinamento normativa di Ateneo, pari opportunità e disabilità*.

- 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.

NOMINA E MANDATO

La Commissione etica è composta da rappresentanti del personale docente (3 unità), del personale tecnico-amministrativo (una unità) e della comunità studentesca (una unità). Le rappresentanze del personale docente e tecnico-amministrativo vengono designate sulla base della valutazione dei curricula attestanti l'idoneità a svolgere le funzioni proprie della Commissione, e restano in carica per un triennio.

Con Decreto Rettorale Rep. n. 35/2014, Prot. n. 1007 del 16 gennaio 2014 è stata costituita la Commissione etica dell'Università degli Studi di Ferrara nella seguente composizione: Orsetta Giolo - Presidente, Stefano Manfredini - Vice Presidente, Claudia Aimoni (componente docente), Monica Campana componente personale tecnico-amministrativo), Alessia Rampini (componente comunità studentesca).

Al fine di facilitare l'accesso alla Commissione etica, è stato predisposto un modulo con cui chiunque appartenga alla comunità universitaria può richiedere un parere sull'applicazione del Codice etico o di verificare se sussiste una violazione del Codice.

Tavolo tecnico benessere lavorativo

Il **Tavolo tecnico per il benessere lavorativo** ha visto la luce nel 2011 con il *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* che prevede, all'articolo 11, la definizione di un Tavolo tecnico al fine di migliorare e garantire a tutte le persone che lavorano o studiano in Ateneo il benessere psicofisico e la serenità psicologica nei luoghi di lavoro. Nel 2015, confluendo il Codice di condotta nel Codice etico dell'Università degli Studi di Ferrara, è stato previsto all'art. 19: *“L'Amministrazione, avvalendosi del Comitato Unico di Garanzia e del Consiglio di Parità, al fine di migliorare e garantire a tutte le persone che lavorano o studiano in Ateneo il benessere psicofisico, lavorativo ed organizzativo può definire Tavoli tecnici di intervento in materia e istituire uno Sportello d'Ascolto cui possono rivolgersi le persone che ritengono di essere destinatarie di un comportamento lesivo della propria dignità”*.

NOMINA E MANDATO

Con Decreto Rettorale n. 1766/2016 del 25 Novembre 2016 è stato deliberato di ricostituire il Tavolo tecnico nella seguente composizione:

- Presidente del Consiglio di Parità o persona delegata;
- Presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG) o persona delegata;
- Delegata/o del Rettore alla disabilità;
- Presidente del Consiglio del personale tecnico-amministrativo o persona delegata;
- Dirigente dell'Area Tecnica o persona delegata;

- Responsabile del Coordinamento strategie di inclusione;
- Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione o persona delegata;
- Direttore/trice del Servizio di Medicina del lavoro;
- Medico/a competente del Servizio di Medicina del lavoro;
- Titolare dello Sportello d'Ascolto, se istituito ai sensi dell'art. 19 del Codice Etico;
- Responsabile dell'Ufficio Ascolto, Sviluppo e benessere organizzativo e Formazione o persona delegata;
- Una/un rappresentante della componente studentesca designata/o dal Consiglio degli studenti.

Nel triennio 2014/16 il Tavolo tecnico si è occupato principalmente del progetto sul benessere lavorativo ideato dalla Delegata del Rettore alle pari opportunità. L'istituzione e il funzionamento del Tavolo hanno influenzato anche la stesura del nuovo Statuto dell'Ateneo emanato nell'ottobre 2016, prevedendo un apposito articolo dedicato alla qualità della vita universitaria che recita: *"L'Università promuove la qualità della vita universitaria per la sua Comunità, con particolare riguardo: alle condizioni di lavoro e di studio, alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, al benessere fisico, mentale e sociale nello svolgimento delle attività, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alla piena inclusione delle persone con disabilità, al superamento di ogni tipo di barriera, al sostegno di attività culturali, sportive e ricreative"*.

Nel PAP 2017/2019 una delle azioni dell'obiettivo 2 - Promozione del benessere lavorativo - è il mantenimento e lo sviluppo del Tavolo tecnico per il benessere lavorativo, con lo scopo di individuare gli elementi che favoriscono/ostacolano il benessere di chi lavora e studia in Ateneo. In particolare è prevista la realizzazione di indagini e il 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.

sere sul luogo di lavoro, con particolare attenzione alla formazione del personale dirigente e di coloro che rivestono ruoli di responsabilità di struttura che dovranno poi diffondere all'interno del posto di lavoro la cultura del rispetto della dignità della persona.

Dal 1° Aprile 2014 al 31 Marzo 2015 ha svolto l'incarico di Consigliera di fiducia la Dott.ssa Stella Lazzarini.

Nel periodo **aprile 2014-marzo 2015**, la Consigliera di fiducia ha seguito 7 casi, di cui: un gruppo di due lavoratrici; una lavoratrice inviata allo Sportello anti-discriminazione; un caso già in procedura formale. Si sono rivolte alla Consigliera 5 donne e 2 uomini. I casi hanno riguardato: problemi con l'organizzazione (2 casi); problemi con i superiori (3 casi); problemi con colleghi/e (2 casi).

Vista la bassa affluenza ed essendo emerso, dalle relazioni annuali della Consigliera e dal questionario sul benessere organizzativo 2014, che in UniFe *"in generale esiste un buon clima lavorativo senza particolari discriminazioni o atteggiamenti poco rispettosi tra colleghi"*, CUG e CP hanno deciso di sperimentare nel biennio 2015/2016 l'organizzazione di focus specifici a richiesta del personale avvalendosi di una psicologa, come previsto dall'Art.19 del Codice etico.

Durante il 2015, grazie all'attività informativa, formativa e di consulenza lo sguardo si è quindi mantenuto su più fronti con un'attenzione particolare al personale che presentava fragilità, inserito nei vari gruppi di lavoro.

Nello specifico poi si è data attenzione e supporto ad alcuni gruppi per una miglior gestione delle relazioni, dei compiti e delle priorità ove presenti persone in difficoltà.

Viste le attività pregresse, che hanno permesso una maggior maturità culturale/organizzativa, dal 2016 si è iniziato a lavorare su un fronte quanto mai complesso da un punto di vista sia culturale/sociale che operativo/relazionale, ovvero l'integrazione nelle organizzazioni lavorative della persona con disabilità. Dal mese di luglio sono stati avviati momenti di incontro e di condivisione con il personale referente dell'Ateneo, attraverso la promozione di un convegno, durante il quale è stato presentato lo Sportello *"E adesso a chi lo dico?"*, non più finanziato dall'Ateneo nel 2017.

Dalla fine del 2016 ai primi mesi del 2017 è stato avviato anche un ciclo di formazione, avente come tema la persona con disabilità, promuovendo sia una maggior conoscenza legislativa che relazionale della tematica.

Sportello contro le discriminazioni

L'apertura di uno **Sportello Antidiscriminazioni** si inserisce nel quadro di azioni promosse da UniFe volte a sostenere le pari opportunità e a diffondere una cultura della non-discriminazione, della non-violenza e della inclusività. Tale azione nasce 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"**.

NOMINA E MANDATO Lo Sportello contro le discriminazioni è condotto da un/a professionista, selezionata mediante avviso pubblico, alla quale si possono rivolgere tutti coloro

Consigliere/Consigliera di fiducia

NOMINA E MANDATO Il **Consigliere** o la **Consigliera di fiducia** è una persona professionista, esterna all'Università, che viene selezionata mediante avviso pubblico, a cui si può rivolgere tutto il personale di UniFe che ritenga di essere vittima di mobbing, fenomeni di sopruso, discriminazioni arbitrarie, condotte prevaricanti, molestie sessuali o morali o di emarginazione sui luoghi di lavoro.

FUNZIONI Il Consigliere o la Consigliera di fiducia, su richiesta della persona interessata, prende in carico il caso, al fine di ricercare una composizione tempestiva e risolutiva della vicenda. A questo scopo, sempre con il consenso della persona stessa, può sentire la presunta o il presunto responsabile dei comportamenti scorretti, acquisire testimonianze, interpellare il personale di riferimento degli uffici interessati e promuovere incontri congiunti con i soggetti coinvolti.

Promuove, inoltre, in accordo con la Delegata del Rettore alle pari opportunità, il CUG e il CP dell'Università di Ferrara, attività di prevenzione e di informazione/formazione relativamente a tutti i fenomeni che contrastano il benes-

che appartengono alla comunità studentesca di UniFe e che ritengano di essere vittime di discriminazioni o di atti di violenza/ bullismo/ esclusione/ molestie legate al genere, all'identità di genere e all'orientamento sessuale, o di qualsiasi altra forma di discriminazione.

FUNZIONI La persona professionista, su richiesta dello studente o della studentessa, fornisce una consulenza di ascolto psicologico al fine di valutare e fornire orientamento e supporto psicologico.

Lo Sportello promuove, inoltre, in accordo con la Delegata del Rettore alle pari opportunità, il CUG e il CP di Ferrara, attività di prevenzione, di informazione e formazione relativamente a tutti i fenomeni di discriminazione, violenza ed esclusione nei contesti universitari e di studio, sostenendo azioni di sensibilizzazione su queste tematiche.

Dal 1° Aprile 2014 al 31 Marzo 2015 ha svolto l'incarico, per lo svolgimento dell'attività di Sportello contro le discriminazioni, la Dott.ssa Chiara Baiamonte.

Ufficio Sviluppo e Benessere Organizzativo

FUNZIONI L'Ufficio Ascolto, Benessere e Sviluppo Organizzativo e Formazione si occupa della gestione dei percorsi di formazione interna ed esterna del personale tecnico-amministrativo.

L'Ufficio, inoltre:

- cura i processi di mobilità interna ed esterna;
- gestisce le procedure di incentivazione connesse al Contratto collettivo integrativo di lavoro, legate a valutazione, e le procedure relative all'individuazione - secondo i criteri previsti dall'art. 79 del Contratto collettivo nazionale di lavoro vigente - del personale avente titolo all'inquadramento nella posizione economica superiore rispetto a quella ricoperta, all'interno della categoria di appartenenza;
- coordina le procedure di accesso al telelavoro;
- si occupa del percorso annuale di analisi e valutazione della prestazione professionale del personale tecnico-amministrativo;
- effettua la ricognizione delle competenze esistenti nel PTA e la mappatura dei profili professionali.

Dal 1° marzo 2015 al 30 agosto 2016 l'Ufficio ha collaborato con il **Comitato Unico di Garanzia** e con il **Consiglio di Parità** nella realizzazione del piano di Azioni Positive 2014/2016 ed altre attività volte a promuovere il benessere organizzativo, in particolare per favorire lo sviluppo di un'organizzazione più attenta e funzionale al benessere del personale dipendente, anche al fine di prevenire azioni di malessere.

NOMINA E MANDATO L'Ufficio Ascolto, Benessere e Sviluppo Organizzativo e Formazione è composto da una responsabile e due collaboratrici.

BUDGET Nel 2016 il budget assegnato all'Ufficio, per la formazione del personale tecnico-amministrativo, è stato pari ad € 55.107,00 dei quali € 10.000,00 destinati alla formazione in materia di trasparenza e anticorruzione e € 14.750,00 finalizzati alla formazione in materia di sicurezza sul lavoro.

Coordinamento strategie di inclusione

NOMINA E MANDATO Dal 1° settembre 2016 UniFe ha istituito il **Coordinamento strategie di inclusione**, Ufficio incardinato in capo alla Direzione Generale.

FUNZIONI Le funzioni sono:

- progettazione, implementazione e diffusione del Piano di Azioni Positive (PAP), in accordo con il Consiglio di Parità e il Comitato Unico di Garanzia;
- progettazione, implementazione e diffusione del Piano di Azioni sulle Disabilità (PAD) in accordo con la Delegata del Rettore alla disabilità;
- progettazione e promozione di iniziative per la rimozione delle disuguaglianze di genere, disabilità, etnia, orientamento sessuale, età e religione nell'ambiente di studio e lavoro;
- progettazione e pianificazione di interventi per la promozione della qualità della vita universitaria per chi lavora e studia in Ateneo anche attraverso progetti pilota a carattere trasversale, curando direttamente le relazioni con le strutture di volta in volta coinvolte;
- individuazione accesso a finanziamenti di ricerca nazionali ed internazionali in tema di pari opportunità e disabilità;
- monitoraggio dell'Area Strategica n. 9 - Uguaglianza, pari opportunità e benessere per chi studia e lavora in UniFe - Piano Strategico d'Ateneo 2016-2017/2019;
- presidio di regolamenti, atti amministrativi e adempimenti di legge di competenza.



Consegna Diploma finale di Ferrara School of Economics and Management, marzo 2016 - Archivio UniFe

IV. Piano Triennale di Azioni Positive 2014/2016

CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA Articolo 48 - Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni

*Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro" (art. 42 co. 1).
[...] le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, [...] predispongono piani di azioni positive 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. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale.*

Il **Piano delle Azioni Positive** (d'ora in poi PAP) è volto ad individuare e rimuovere le disparità di trattamento e le condizioni di disagio lavorativo effettivamente esistenti nell'Università di Ferrara e a promuovere la cultura delle pari opportunità. In accordo con le più recenti evoluzioni normative in materia, il Piano non è volto esclusivamente alla tutela delle pari opportunità tra uomini e donne, bensì prevede linee d'intervento e azioni di varia natura tese a prevenire e rimuovere ogni possibile fonte di discriminazione legata alle disabilità, all'orientamento sessuale, all'appartenenza etnica, alla religione e alle convinzioni personali. Nel novembre 2013, la Delegata del Rettore alle pari opportunità, CUG e CP hanno presentato al Rettore una proposta per il **Piano di Azioni Positive riferito al triennio 2014/2016**, che è stata approvata dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nel febbraio 2014.

Il PAP 2014/2016 individua come principali linee di intervento:

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;



Archivio UniFe

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 ciascuna linea di intervento vengono individuate le misure che l'Università degli Studi di Ferrara intende adottare e promuovere. Il **Bilancio di Genere** viene indicato quale strumento di monitoraggio sull'effettiva implementazione del PAP 2014/2016.

L'Ateneo ha integralmente richiamato il contenuto del PAP all'interno del **Piano strategico triennale 2014/2016**, nell'area strategica "Le risorse umane e le attività amministrative" - obiettivo strategico n. 4 - potenziamento dei servizi e degli interventi a favore del personale e per le pari opportunità.

Nel triennio 2014/16, gli obiettivi indicati nel PAP 2014/2016 sono stati indicati anche nei **Piani della performance riferiti ai trienni 2014/2016, 2015/2017 e 2016/2017 - Obiettivi Risorse umane**.

Merita un accenno anche il Piano di Azioni Positive per il triennio 2017/2019, predisposto e approvato nella seduta congiunta del 1° dicembre 2016 dal Consiglio di Parità e dal Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo e approvato il 21 dicembre 2016 dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione.

IL PAP 2017/2019, in coerenza con il Piano Strategico triennale 2016-17/2019, 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.

Va infine ricordato che l'Università di Ferrara partecipa regolarmente al monitoraggio disposto con la direttiva del Dipartimento della funzione pubblica del 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", rispondendo al relativo questionario. Detto monitoraggio coinvolge tutte le amministrazioni ai sensi del D.lgs. 30/03/2001 n. 165 articolo 2, comma 2.

Tutte le rilevazioni sono consultabili all'indirizzo: <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/reteED/documentazione/misure-attuare-parita>

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

OBIETTIVO 1

Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio

- a. Flessibilità dell'orario di lavoro in entrata ed in uscita per il personale tecnico-amministrativo
- b. Sostegno e sviluppo del Telelavoro in ottica Smart Working e Telelavoro agile nel periodo estivo
- 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
- 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
- e. Progetto Ludoteca
- f. Mantenimento e sviluppo Progetto Baby pit stop
- g. Implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza per l'organizzazione di riunioni o per l'accesso alla formazione e per il ricevimento studenti e studentesse

OBIETTIVO 2

Promozione del benessere lavorativo

- 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
- b. Progetto Servizio di ascolto
- c. Banca del tempo

OBIETTIVO 3

Digitalizzazione delle politiche per le pari opportunità

- a. Sviluppo del sito Equality & Diversity per smartphone
- b. Sviluppo di app per docenti, personale tecnico-amministrativo e studenti e studentesse

OBIETTIVO 4

Promozione di iniziative dirette a garantire una paritaria presenza di uomini e donne negli organi dell'ateneo

- a. Monitoraggio di tutte le nomine di Ateneo per la corretta applicazione del principio di pari opportunità
- 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 la stessa qualifica (art. 48 co. 1 d. lgs. 198/2006)
- 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)
- d. Riduzione del carico didattico per il personale docente con incarichi istituzionali

OBIETTIVO 5

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

- a. *International Place* in collaborazione con Informagiovani e Informacittà

OBIETTIVO 6

Lotta alle discriminazioni

- a. Redazione delle "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo in Unife" ed attuazione della carta "Io parlo non discrimino"
- b. Interventi volti a contrastare molestie sessuali, morali e psicologiche, mobbing, straining (stress forzato sul posto di lavoro), situazioni di discriminazioni di ogni tipo

OBIETTIVO 7

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

- a. Organizzazione della Summer school/ Master/Mooc "Equality&Diversity"
- b. Mantenimento e sviluppo e dell'insegnamento "Pluralismo, diversità e identità: un approccio multidisciplinare alla conoscenza"
- 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

OBIETTIVO 8

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

- a. Bilancio di genere e Bilancio unico: l'approccio di genere nella predisposizione del bilancio d'Ateneo 2017/2019
- b. Partecipazione a HORIZON 2020 e altri progetti di ricerca in materia di uguaglianza, pari opportunità e promozione del benessere organizzativo
- c. Borse di studio a favore di studentesse
- d. Supporto a progetti di ricerca di ricercatrici Unife



V. Le azioni realizzate nel triennio 2014/2016

Nella presente sezione vengono descritte le principali iniziative promosse dall'Ateneo di Ferrara, in riferimento al Piano di Azioni Positive adottato, a conclusione del triennio di programmazione 2014/2016. Le azioni realizzate sono suddivise in otto ambiti di intervento:

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.

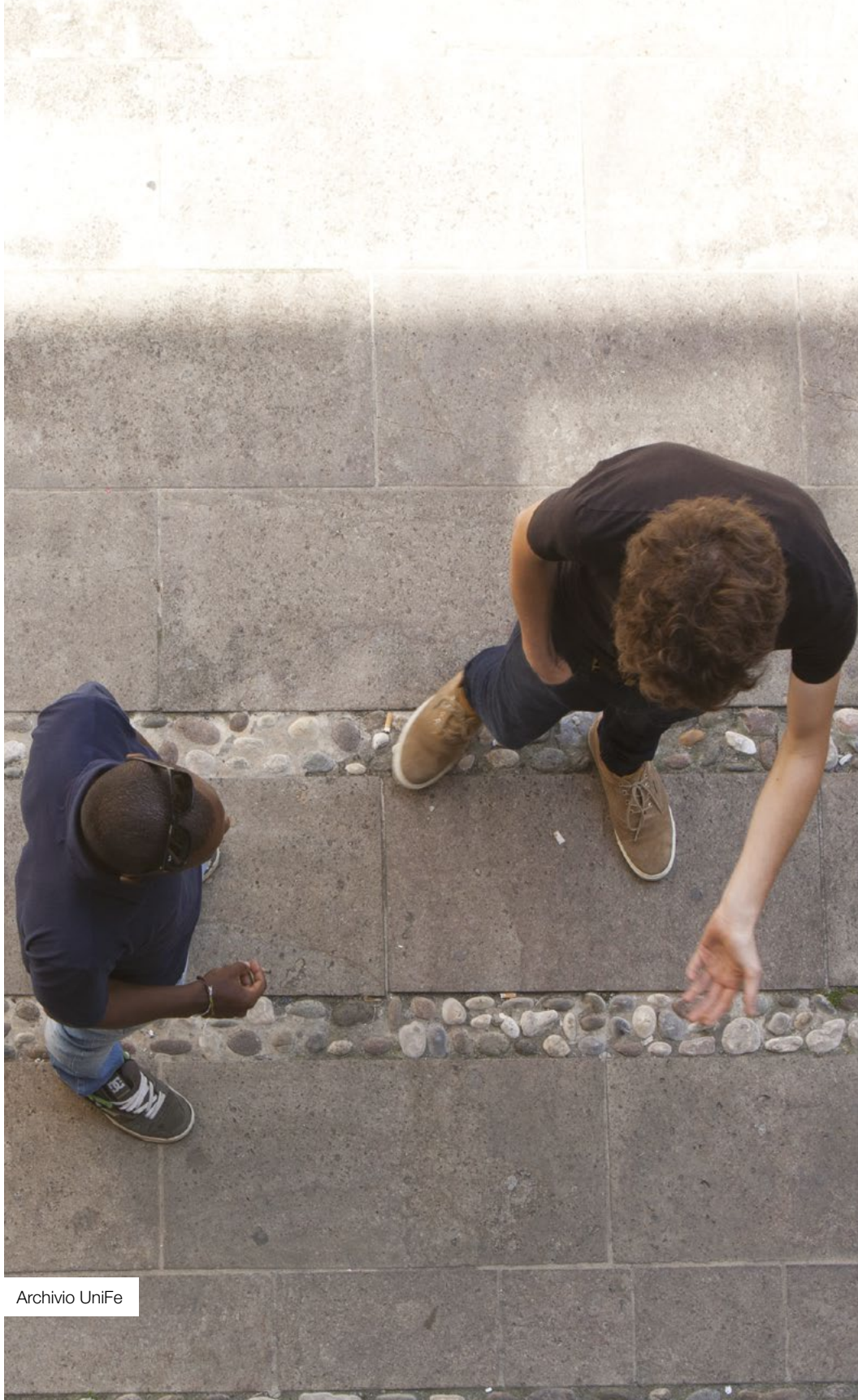
Gli otto ambiti di intervento indicano gli obiettivi fissati nel Piano Triennale di Azioni Positive 2014/2016 (vedi capitolo 4). In riferimento ai suddetti obiettivi, quindi, si propone un'analisi di risultato e di impatto, in termini di genere, delle politiche attuate e richiamate nel PAP 2014/2016.

OBIETTIVO 1: INFORMAZIONE, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE PER ACCRESCERE LA CULTURA DELL'UGUAGLIANZA E DELLE PARI OPPORTUNITÀ

1.1 Pluralismo, diversità e identità: un approccio multidisciplinare alla conoscenza - Seminari interdipartimentali

Iniziativa didattica multidisciplinare che consente 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 sono stati riproposti anche per l'anno accademico 2015/2016. I Seminari interdipartimentali multidisciplinari consentono a studenti e studentesse di scoprire come il pluralismo possa essere declinato nelle differenti discipline e di acquisire gli strumenti per approcciare le diversità in molteplici ambiti scientifici e sociali.



Archivio UniFe

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.

I tre moduli si sono svolti in 4 giornate, suddivise per aree tematiche:

- 12 febbraio 2016 - GENERE, presso il Dipartimento di Studi Umanistici;
- 19 febbraio 2016 - DISABILITÀ, presso il Polo Chimico Biomedico;
- 26 febbraio 2016 - ORIENTAMENTO SESSUALE, presso la Scuola di Medicina;
- 4 marzo 2016 - ORIGINE ETNICA presso il Dipartimento di Giurisprudenza.

Il Pluralismo: i riflessi in ambito giuridico ed economico - 2 CFU

Referenti: Monia Castellini; Cristiana Fioravanti

Modulo Area giuridico-economica:

Uguaglianza di genere nella normativa nazionale e internazionale

Bilancio di Genere

Percorsi di inclusione: il 'diritto ai diritti' delle persone con disabilità

Quando scricchiola un paradigma: l'orientamento sessuale e il diritto

Identità etnica e convivenza

L'essere umano e la diversità biologica - 2 CFU

Referenti: Chiara Scapoli; Roberto Manfredini

Modulo Area biomedica:

Genere e ritmi biologici

Disabilità vecchie e nuove

Determinismo cellulare e sviluppo biologico

La diversità umana: gli Africani siamo noi

Pluralismo e identità nelle scienze umane e sociali - 2 CFU

Referente: Paola Zanardi; Sandra Rossetti

Modulo Area Scienze Umane e Sociali:

Uno sguardo di genere sulla storia dell'arte

Studi sulle disabilità e pratiche didattiche

Orientamento sessuale e identità di genere: dalla decostruzione del pregiudizio al riconoscimento delle pluralità

Conflitto e inclusione dell'Altro: un percorso tra filosofia e politica

Personale docente coinvolto:

Area giuridico-economica: Cristiana Fioravanti; Silvia Borelli; Monia Castellini; Maria Giulia Bernardini; Paolo Veronesi; Baldassare Pastore.

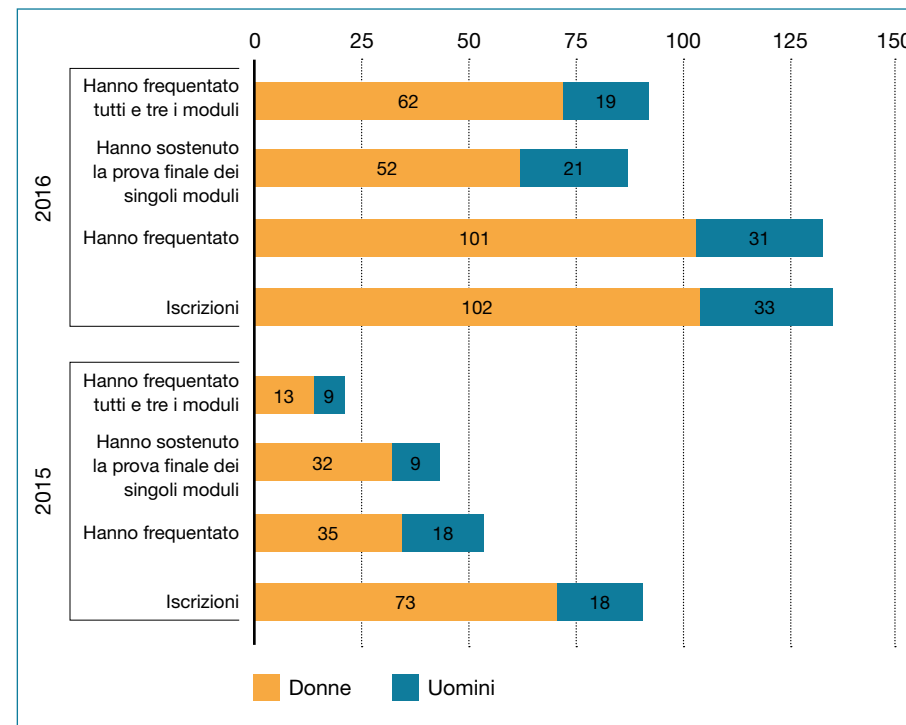
Area biomedica: Roberto Manfredini; Stefano Caracciolo; Cristina Tarabbia; Guido Barbujani.

Area Scienze Umane e Sociali: Maria Antonietta Trasforini; Sandra Rossetti; Chiara Baiamonte; Paola Zanardi.

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

Coloro che hanno sostenuto la prova finale, prevista per singolo modulo, hanno avuto l'opportunità di ottenere il riconoscimento di crediti in piano di studi, sulla base delle delibere assunte dai singoli Organi di corso di studio.

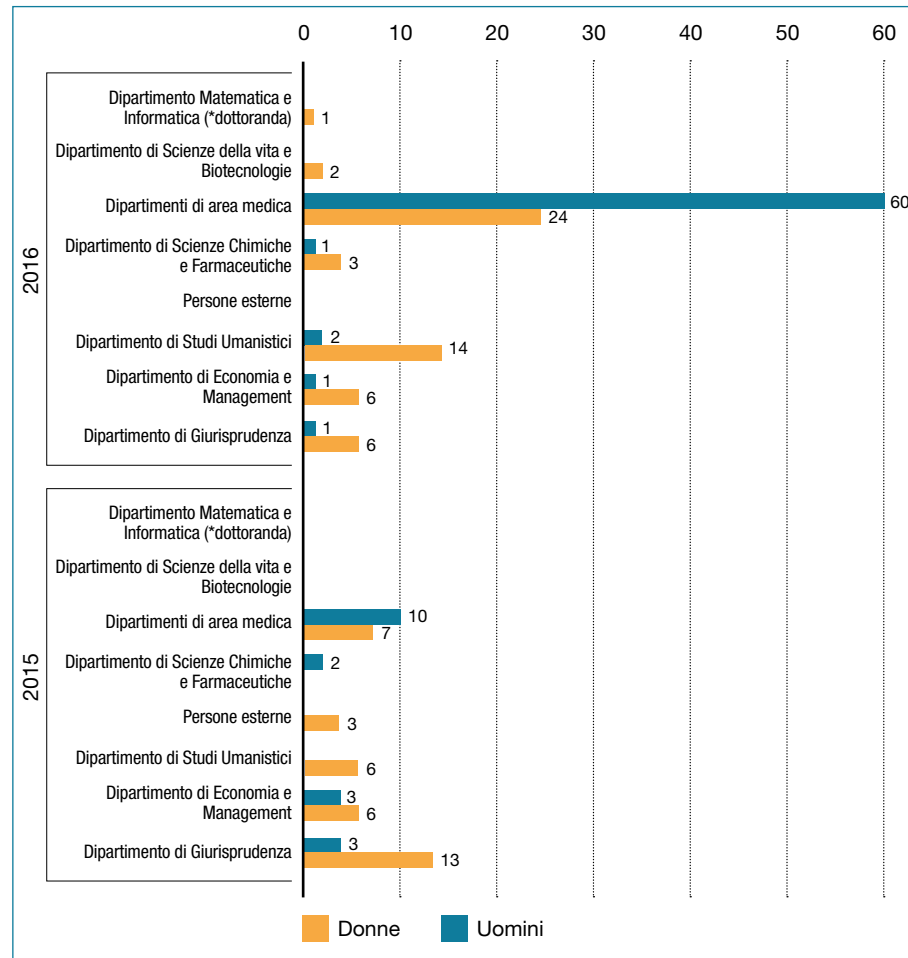
Figura 1.1 a: Partecipazione ai Seminari Interdipartimentali sul Pluralismo, 2015/2016



Fonte: Gruppo di Lavoro Formazione UniFe

La figura 1.1 a mostra la distribuzione per genere degli studenti e delle studentesse che hanno frequentato uno o più moduli dei seminari e che hanno sostenuto la prova finale. I dati rivelano come l'interesse iniziale per i temi trattati, evidenziato dal numero delle persone iscritte online, sia stato maggiore fra le donne (2016: 75,6%; 2015: 80,2%). Una percentuale simile (2016: 71,2%; 2015: 78,0%) è riscontrabile se si analizza la composizione di coloro che hanno sostenuto la prova finale. Analizzando i dati sulla frequenza, invece, si può osservare come nel 2016 il totale delle persone partecipanti sia costituito per il 76,5% da donne e per il restante 23,5% da uomini, e che anche coloro che hanno frequentato tutti i 3 moduli siano stati per il 23,5% studenti. Nel 2015 il tasso di partecipazione maschile era invece più elevato (34,0%).

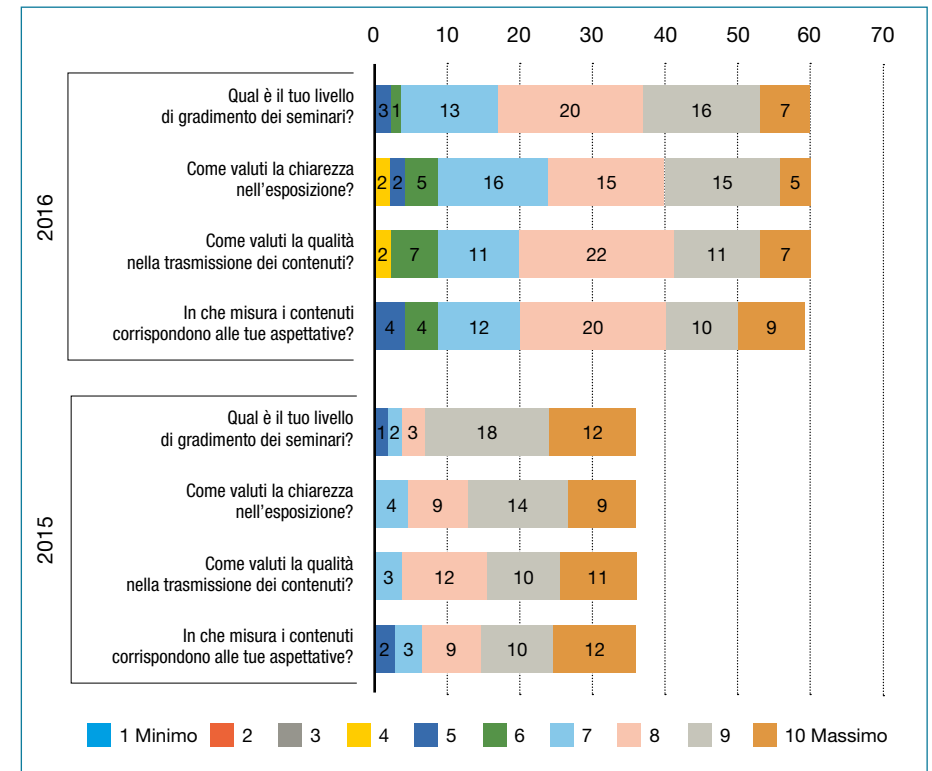
Figura 1.1 b: Partecipazione ai Seminari Interdipartimentali sul Pluralismo per dipartimento di provenienza e genere, 2015/2016



Fonte: Gruppo di Lavoro Formazione UniFe

I dati inerenti la provenienza degli studenti e delle studentesse mettono in luce come i dipartimenti di area medica (dipartimenti di Scienze Mediche, di Scienze Biomediche e chirurgico specialistiche, di Morfologia, chirurgia e medicina sperimentale) siano quelli maggiormente rappresentati (per il 71,4% da uomini), seguito dal Dipartimento di Giurisprudenza (con una partecipazione costituita all'83,3% da donne) e dal Dipartimento di Studi Umanistici (la cui partecipazione femminile rileva per l'87,5%). Si può osservare, inoltre, come l'89,4% del totale dei partecipanti provenga dai dipartimenti di area medica. L'ampia partecipazione ai seminari da parte della comunità studentesca di area medica sembra sia riconducibile al successo ottenuto dalla prima edizione e alla rilevanza sempre crescente che le persone iscritte ai corsi di studio di area medica possano attribuire agli aspetti riguardanti la medicina di genere. Il passaparola di coloro che hanno frequentato i seminari dell'edizione 2015 ha quindi indotto un crescente numero di studenti e studentesse a scegliere l'insegnamento per l'anno 2016.

Figura 1.1 c: Risultati questionario di soddisfazione - Seminari Interdipartimentali sul Pluralismo, 2015/2016



Fonte: Gruppo di Lavoro Formazione UniFe

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 2016, il numero di questionari somministrati è risultato pari a 60. Dall'analisi dei dati (figura 1.1 c) emerge, come nella rilevazione precedente, che i seminari sono stati ritenuti utili e interessanti. In particolare, le persone rispondenti hanno espresso un grado di soddisfazione molto elevato (il 33,3% ha valutato i seminari con un voto pari a 8/10, il 26,7% con un voto pari a 9/10 e l'11,7% con un voto pari a 10/10), confermando i dati positivi del 2015.

Si evidenzia infine che il Coordinamento organizzativo del corso, composto da due donne e un uomo, 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.

Il progetto prevede, per l'anno accademico 2017/2018 la possibilità dell'inserimento dei Seminari come attività formativa nell'offerta didattica di Ateneo.

1.2 La Nuvola Rosa

Iniziativa volta a colmare il divario di genere nel campo della scienza, della tecnologia e della ricerca nell'ambito della quale è previsto un ricco panorama di incontri e seminari, dedicati allo sviluppo di competenze tecnico-scientifiche e un modulo focalizzato sull'ingresso nel mondo del lavoro.

L'Università di Ferrara aderisce da alcuni anni a **Nuvola Rosa**, iniziativa socio-culturale organizzata da Microsoft, in collaborazione con il Dipartimento Pari Opportunità, l'Università "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. Si tratta di un'iniziativa importante volta a colmare il divario di genere nel campo della scienza, della tecnologia e della ricerca nell'ambito della quale è previsto un ricco panorama di incontri e seminari, molti dei quali a numero chiuso, dedicati allo sviluppo di competenze tecnico-scientifiche e un modulo focalizzato sull'ingresso nel mondo del lavoro.

Nel 2014 l'evento è stato organizzato in occasione della giornata del 25 aprile proclamata dall'ITU (International Telecommunication Union) Giornata europea per le Ragazze nell'Information Technology (GIRLS in IT) e si è svolto a Roma dal 22 al 24 aprile. All'iniziativa hanno partecipato 20 studentesse di UniFe su 20 posti messi a disposizione dall'organizzazione.

Nell'anno 2015, l'iniziativa "Nuvola Rosa" si è tenuta a Milano dal 19 al 21 maggio. Per l'Università di Ferrara hanno partecipato 12 studentesse su 15 posti messi a disposizione.

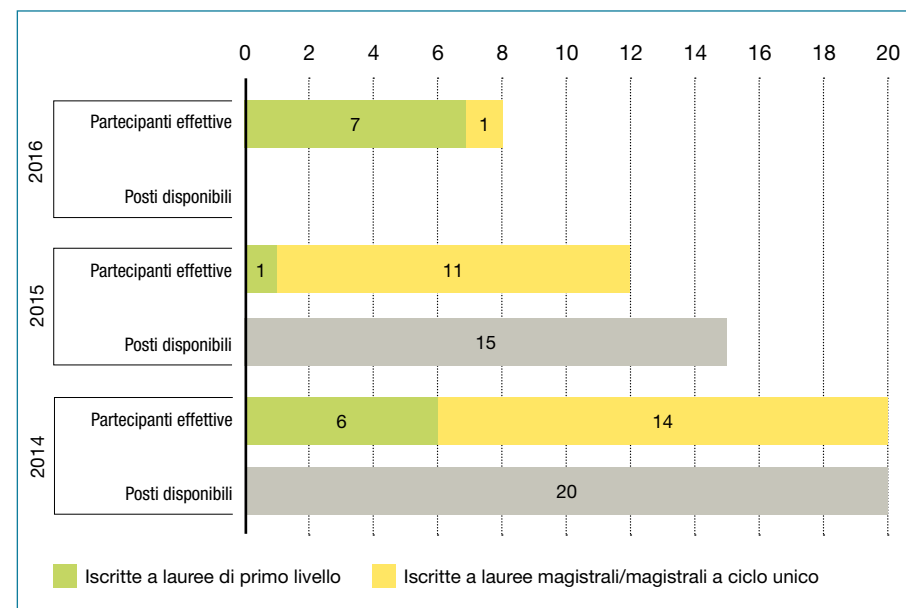
Nel 2016, il filo conduttore che ha collegato tutte le tappe è stato il training formativo sulle STEM, ossia le discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche, che è spaziato dal *role modeling* sulla leadership e sulla valorizzazione dei talenti al femminile, alla tecnica *how to code* per imparare le basi della programmazione e per sviluppare le App, *digistorytelling* e *self branding* sullo sviluppo della scrittura social, *brand identity* per sensibilizzare le ragazze sull'importanza della reputazione aziendale in rete.

L'evento è stato organizzato in Italia, con il coinvolgimento di tre diverse città - Bari, Napoli e Cagliari - con corsi, workshop e momenti di approfondimento e si è svolto nel periodo compreso tra il 9 e il 13 maggio 2016.

La selezione delle studentesse per la partecipazione all'iniziativa è avvenuta sulla base dei seguenti criteri:

- un'età compresa fra i 18 e 24 anni, cui è garantita la partecipazione alle giornate di training;
- status di studentessa "in corso";
- regolare pagamento delle tasse universitarie;
- media ponderata dei voti non inferiore a 28/30.

Figura 1.2 a: Posti disponibili e studentesse partecipanti all'iniziativa Nuvola Rosa per tipologia di corso di studio, 2014/2016



Fonte: Ripartizione Personale e Organizzazione UniFe

Nota: nel 2016 non è stato definito un numero massimo di posti

Considerate le mete un po' distanti dalla sede dell'Ateneo e l'autonoma adesione a Nuvola Rosa da parte delle interessate, non è stato definito a preventivo alcun importo, né sono stati sostenuti costi legati a questa azione positiva.

La nuova edizione 2017 è rivolta ad un target non universitario. Si svolge a Milano e a Roma da marzo a dicembre e coinvolgerà 1500 bambine e ragazze dalla scuola elementare alle superiori con 700 tutors alla pari in alternanza scuola/lavoro, che avranno la possibilità di insegnare alle compagne più giovani a programmare, a sviluppare competenze base informatiche, ad approcciarsi a tematiche che vanno dal *coding* fino alla robotica, e all'arte digitale.

UniFe, tramite il Dipartimento di Ingegneria, ha tentato di cogliere l'occasione per promuovere le materie STEM nel dicembre 2016, attraverso la partecipazione al bando del Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri dal titolo "IN ESTATE SI IMPARANO LE STEM - Campi estivi di scienze, matematica, informatica e *coding*", volto a promuovere la cultura scientifica tra gli studenti e le studentesse (almeno il 60%) delle scuole primarie e secondarie di primo grado.

Le istituzioni scolastiche singole o organizzate in reti di scuole in partenariato con le Università erano le dirette interessate del progetto. Nonostante numerosi contatti con diversi istituti comprensivi sul territorio comunale, per mancanza di interesse non è stato possibile concretizzare un progetto e quindi partecipare all'iniziativa.

1.3 Donne, politica, istituzioni

Percorso formativo per la promozione della cultura di genere e delle pari opportunità rivolto a studenti e studentesse universitarie, approvato e finanziato dal Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri

Nel settembre 2011, l'Università di Ferrara ha presentato un progetto nell'ambito dell'Avviso per il finanziamento di iniziative specialistiche a carattere formativo per la diffusione della cultura di genere nelle istituzioni culturali, sociali e politiche finalizzate a qualificare e aumentare la presenza e la partecipazione delle donne nella vita attiva, promosso dal Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri (d'ora in poi DPO). Il progetto presentato è stato valutato positivamente e ammesso al finanziamento dal DPO, con cui l'Ateneo ha siglato un Atto di concessione di contributo per il finanziamento di iniziative specialistiche a carattere formativo per la diffusione della cultura di genere nelle istituzioni culturali, sociali e politiche finalizzate a qualificare e aumentare la presenza e la partecipazione delle donne nella vita attiva.

Sulla base di tale Atto, UniFe ha realizzato, nel 2012 e nel 2013, due edizioni del corso **Donne, Politica, Istituzioni. Percorsi formativi per la promozione della cultura di genere e delle pari opportunità.**

Il corso è stato finalizzato all'acquisizione delle conoscenze teoriche relative alle questioni di genere e alla loro declinazione nella vita quotidiana, nelle Istituzioni e nel mondo del lavoro, privilegiando quindi un approccio pragmatico alle problematiche trattate e con particolare attenzione alle buone pratiche già presenti sul territorio.

Sono state affrontate in particolare le seguenti aree tematiche:

- Questioni di genere: approccio storico;
- Le pari opportunità, teoria e prassi;
- Organizzazione e funzionamento delle istituzioni parlamentari e governative in Italia e in Europa: i sistemi di governance;
- L'ordinamento dello Stato italiano e le sue articolazioni territoriali;
- Giurisprudenza italiana e comunitaria sul principio di eguaglianza di genere;
- Le politiche di genere: lavoro, formazione, Welfare e conciliazione;
- Partiti, partecipazione politica e sociale, rappresentanza politica e di genere;
- Bilancio di Genere;
- Teoria e prassi della comunicazione e nuovi media;
- Psicologia della differenza di genere.

Le attività formative sono state svolte, presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Ateneo, attraverso lezioni frontali/dialogate e laboratori, della durata di tre ore ciascuna, collocate nelle giornate di venerdì (pomeriggio) e sabato (mattina) per agevolare la frequenza dei lavoratori e delle lavoratrici.

Le lezioni della II edizione del corso (2013) sono state trasmesse in *streaming* presso il CUR (Consorzio Universitario di Rovigo). Per la I edizione (2012) ciò non è stato possibile a causa dei danni causati dal terremoto del 20 e 29 maggio 2012 nella sede del CUR.

La durata complessiva del corso è stata di 66 ore, svolte tra il 14.09.2012 e il 15.12.2012 (I edizione), e tra il 13.09.2013 e il 14.12.2013 (II edizione).

Nella I edizione del corso è stato coinvolto il seguente personale docente:

R. Amorevole, Consigliera di parità della Regione Emilia Romagna
 C. Baiamonte, Psicoterapeuta
 A.M. Barbierato, Consigliera di parità Provincia di Rovigo
 P. Bastianoni, Professoressa associata di Psicologia dinamica, Università di Ferrara
 S. Borelli, Ricercatrice di Diritto del lavoro, Università di Ferrara
 G. Brunelli, Professoressa ordinaria di Istituzioni di Diritto pubblico, Università di Ferrara
 A. Cagnolati, Professoressa associata di Storia della pedagogia, Università di Foggia
 L. Calafà, Professoressa associata di Diritto del lavoro, Università di Verona
 M. De Zordo, Referente Responsabile Ufficio P. O. - Assessorato P. O., Provincia di Ferrara
 C. Fioravanti, Professoressa associata di Diritto dell'Unione europea, Università di Ferrara
 O. Giolo, Ricercatrice di Filosofia del Diritto, Università di Ferrara
 C. Leardini, Professoressa associata di Economia aziendale, Università di Verona
 R. Mazzanti, Avvocata del Foro di Ferrara
 D. Orioli, Consigliera di parità Provincia di Ferrara
 A. Pugiotta, Professore ordinario di Diritto costituzionale, Università di Ferrara
 A. R. Tinti, Ricercatrice di Diritto del lavoro, Università di Bologna
 P. Veronesi, Professore associato di Diritto costituzionale, Università di Ferrara

Nella II edizione del corso è stato coinvolto il seguente personale docente:

R. Amorevole, Consigliera di parità della Regione Emilia Romagna
 C. Baiamonte, Psicoterapeuta
 C. Bergonzini, Assegnista di ricerca del Dipartimento di Economia, Università di Ferrara
 S. Borelli, Ricercatrice di Diritto del lavoro, Università di Ferrara
 A. Cagnolati, Professoressa associata di Storia della pedagogia, Università di Foggia
 M. Corrà, Consigliera di parità supplente della Regione Veneto
 M. De Zordo, Referente Responsabile Ufficio P. O. - Assessorato P. O., Provincia di Ferrara
 C. Fioravanti, Professoressa associata di Diritto dell'Unione europea, Università di Ferrara
 O. Giolo, Ricercatrice di Filosofia del Diritto, Università di Ferrara
 C. Leardini, Professoressa associata di Economia aziendale, Università di Verona
 R. Mazzanti, Avvocata del Foro di Ferrara
 D. Orioli, Consigliera di parità Provincia di Ferrara
 A. Pugiotta, Professore ordinario di Diritto costituzionale, Università di Ferrara
 A. Rivara, Direzione Territoriale del Lavoro di Genova
 A. R. Tinti, Ricercatrice di Diritto del lavoro, Università di Bologna
 P. Veronesi, Professore associato di Diritto costituzionale, Università di Ferrara.

Tabella 1.3 a: Persone selezionate per il corso Donne, Politica, Istituzioni - I edizione

Persone selezionate per la I edizione	Donne	Uomini	Totale	% donne
Iscritti e iscritte all'Università	33	9	42	78,57
Non iscritti e non iscritte all'Università	35	3	38	92,10
Totale/Media	68	12	80	85,00

Tabella 1.3 b: Persone selezionate per il corso Donne, Politica, Istituzioni - II edizione

Persone selezionate per la II edizione	Donne	Uomini	Totale	% donne
Iscritti e iscritte all'Università	33	2	35	94,29
Non iscritti e non iscritte all'Università	43	2	45	95,56
Totale/Media	76	4	80	95,00

Fonte: Relazioni relative alla I e II edizione del corso presentate al DPO

Per entrambe le edizioni del corso, le domande di partecipazione sono state superiori ai posti disponibili (80), e si è reso pertanto necessario procedere a una selezione sulla base del merito (per studenti e studentesse: numero di esami sostenuti e numero di crediti formativi acquisiti; per il personale non studente: possesso del diploma di scuola media superiore e di laurea; per il personale con esperienza nell'ambito delle pari opportunità: esperienza maturata nell'ambito del settore). Va segnalato che, per entrambe le edizioni del corso, 10 posti sono stati riservati a persone con esperienza nel settore della promozione delle pari opportunità.

Tabella 1.3 c: Partecipanti che hanno ottenuto l'attestazione finale - I edizione

Partecipanti che hanno ottenuto l'attestazione finale - I edizione	Donne	Uomini	Totale	% donne
Iscritti e iscritte all'Università	21	5	26	80,77
Non iscritti e non iscritte all'Università	20	1	21	95,00
Totale/Media	41	6	47	87,23

Tabella 1.3 d: Partecipanti che hanno ottenuto l'attestazione finale - II edizione

Partecipanti che hanno ottenuto l'attestazione finale - II edizione	Donne	Uomini	Totale	% donne
Iscritti e iscritte all'Università	19	1	20	95,00
Non iscritti e non iscritte all'Università	18	1	19	94,70
Totale/Media	37	2	39	94,90

Fonte: Relazioni relative alla I e II edizione del corso presentate al DPO

Nella I edizione del corso sono state ammesse allo svolgimento della prova finale, in quanto hanno soddisfatto l'obbligo di presenza previsto pari all'80% delle lezioni, 54 delle persone partecipanti (pari al 67,5% del totale di quelle ammesse). Nella II edizione del corso sono state ammesse allo svolgimento della prova finale, in quanto hanno soddisfatto l'obbligo di presenza previsto all'80% delle lezioni, 53 delle persone partecipanti (pari al 66,2% del totale di quelle ammesse). Per entrambi i corsi, la prova finale è consistita in un esame scritto a risposta aperta, vertente su una serie di domande relative a tutte le aree tematiche del corso. Il superamento della prova ha dato diritto a un attestato di partecipazione e, per gli studenti e le studentesse che ne abbiano fatto espressa richiesta, all'attribuzione di 6 CFU di fascia D. Per gli studenti e le studentesse di Giurisprudenza del Vecchio Ordinamento che non potevano usufruire dei crediti, è stato attribuito un punto aggiuntivo in sede di laurea.

In entrambe le edizioni del corso, ai 5 migliori studenti o studentesse è stato poi offerto uno stage della durata di 30 giorni lavorativi presso una delle seguenti strutture:

- Consiglieria Regionale di Parità dell'Emilia Romagna;
- Provincia di Ferrara - Settore Servizi alla Persona, Sanità, Sociale, Pubblica Istruzione e Cultura, Politiche del Lavoro e Formazione Professionale;
- Università di Ferrara, Consiglio di Parità;
- Università di Ferrara, Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

L'Accordo con il Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri prevedeva un finanziamento pari al 60% dei costi sostenuti e un cofinanziamento dell'Ateneo pari al restante 40% dei costi medesimi. Il bilancio finale



(pari a € 62.820,00) è stato di poco inferiore al budget iniziale pattuito (pari a € 63.140,00).

Grazie all'ottimo lavoro svolto dalle tutores del corso (Chiara Bergonzini e Viviana Zanetti per la I edizione; Stefania Buoso e Fabiana Panin per la II edizione), è stato sufficiente nominare una sola responsabile scientifica del corso (Silvia Borelli). Il compenso previsto per la seconda figura di responsabile scientifico/a è stato destinato all'attribuzione di un compenso del valore di € 1.000,00 agli studenti o alle studentesse che, nella II edizione del corso, hanno svolto il tirocinio presso le strutture sopra menzionate.



Festa dell'Europa 8 maggio 2017 Dipartimento di Architettura - Archivio UniFe

Tabella 1.3 e: Corso donne politica e istituzioni, costi effettivamente sostenuti, II edizione

Macrovoce	Voci di costo	Importi in Euro	
		FINANZIAMENTO	COFINANZIAMENTO
A Risorse umane per l'attuazione dell'intervento	Retribuzioni e oneri responsabile didattico/a (1 coordinatore/ coordinatrice)		6.000,00
	Retribuzioni e oneri personale dedicato all'amministrazione - responsabile amministrativo/a	1.000,00	1.000,00
	Retribuzioni e oneri personale dedicato all'amministrazione - tutoraggio, assistenza alla didattica	27.000,00	
	Retribuzioni e oneri personale dedicato all'amministrazione - assistenza tecnico-informatica	3.200,00	
	Retribuzioni e oneri docenti interni/e		9.600,00
	Retribuzioni e oneri docenti esterni/e	3.240,00	360,00
	TOTALE MACROVOCE "A"	34.440,00	16.960,00
B Destinatari	Assicurazioni		
	Spese di viaggio destinatari/e distinte per categoria di destinatari/e		
	Spese di missione dei destinatari/e per stages, visite e scambi		5.740,00
	Spese per acquisto materiali di consumo utilizzati dai/dalle destinatari/e		
	TOTALE MACROVOCE "B"	-	5.740,00
C Spese generali	Ammortamento attrezzature già in possesso dell'Università		1.496,00
	Collegamenti telematici e spese telefoniche per l'attuazione del progetto	3.444,00	
	Organizzazione stage, visite e scambi		
	Pulizia e manutenzione ordinaria attrezzature, locali e spazi durante il loro periodo di utilizzo nell'ambito del progetto		740,00
	TOTALE MACROVOCE "C"	3.444,00	2.236,00
Totali	37.884,00	24.936,00	
COSTO TOTALE (A + B + C)	62.820,00		

Fonte: Segreteria amministrativa del Dipartimento di Giurisprudenza UniFe

Come emerge dall'elevato numero di persone partecipanti, il corso **Donne, Politica, Istituzioni** ha permesso di diffondere la cultura di genere e migliorare l'informazione sulle tematiche connesse alle pari opportunità. Numerose persone che hanno partecipato al corso hanno poi potuto mettere in pratica le conoscenze acquisite, divenendo componenti del Consiglio di Parità e del Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo.

1.4 Master di I Livello *Tutela, diritti e protezione dei minori*

Percorso formativo che tratta tematiche strettamente collegate alla specificità della fase evolutiva del minore, con particolare attenzione alle situazioni di disfunzione familiare e/o di compromissione nella socializzazione con i pari.

Il Master di I Livello - didattica a distanza e seminari di approfondimento "**Tutela, diritti e protezione dei minori**" è stato avviato nell'a.a. 2013/14 e tratta tematiche strettamente collegate alla specificità della fase evolutiva del minore, con particolare attenzione alle situazioni di disfunzione familiare e/o di compromissione nella socializzazione con i pari. Il suo aspetto interdisciplinare garantisce, a coloro che si iscrivono, l'acquisizione di competenze e di strumenti di valutazione dei contesti evolutivi e delle relazioni significative che li caratterizzano tali che gli consentiranno di effettuare idonei interventi riparativi, sia di matrice giuridica che terapeutica ed educativa. Il Master, strutturato in un percorso comune al termine del quale coloro che si iscrivono possono scegliere il curriculum che intende seguire, è stato attivato anche nell'a.a. 2016/2017. Gli indirizzi sono quattro: Giuridico-Psicologico-Sociale-Educativo.

1.5 EduCARE in UniFe

Ciclo di incontri dedicati a tutti i papà e a tutte le mamme che lavorano e studiano all'Università di Ferrara, tenuti da persone esperte in psicologia, educazione e tematiche giovanili.

Il Progetto "**EduCARE in UniFe**" ha proposto un ciclo di incontri dedicati a tutti i papà e a tutte le mamme che lavorano e studiano all'Università di Ferrara. Gli incontri sono stati tenuti da persone esperte in psicologia, educazione e tematiche giovanili, al fine di presentare soluzioni per supportare il meravigliosamente difficile lavoro di genitore, affrontando temi trasversali relativamente alle diverse fasce d'età dei bambini e delle bambine. Nel corso degli incontri sono state trattate e approfondite diverse tematiche: l'educazione, l'importanza del prendersi cura e i servizi offerti alle famiglie ferraresi.

Nelle edizioni 2014/16, EduCARE in UniFe ha previsto ha previsto i seguenti appuntamenti presso Aula Magna - Dipartimento di Giurisprudenza:

Edizione 2014

11 novembre - "Essere genitori nei primi anni di vita - Servizi educativi e di supporto alla genitorialità", a cura Donatella Mauro e Tullio Monini, Comune di Ferrara.

2 dicembre 2014 - "Gli è venuta l'adolescenza: suggerimenti educativi per mantenere una buona relazione con i figli", a cura di Alberto Urro, Promeco, Comune di AUSL di Ferrara.

Edizione 2015

11 novembre - "Come aiutare i bambini a diventare persone felici", a cura di Francesca Solmi, CSC centro servizi e consulenze per l'integrazione scolastica, Comune di Ferrara.

18 novembre - "Educare il proprio bambino attraverso lo sport", a cura di Alessandro Grande, Università di Ferrara.

25 novembre - "Ad ogni età la sua abilità: strumenti innovativi nell'educazione", a cura di Irene Tessarin, Centro Podresca (Udine).

2 dicembre - "Sostare con te: Come sostenere le scelte e le passioni degli adolescenti", a cura di Alberto Urro, PROMECO Comune di Ferrara-Azienda USL di Ferrara.

Edizione 2016

Martedì **19 gennaio** - "Le vaccinazioni pediatriche: la scienza che protegge la vita". Incontro tenuto da esperti ed esperte del settore:

- Prof. Giovanni Gabutti, Igiene, Università di Ferrara;
- Prof. Roberto Burioni, Microbiologia e Virologia - Univ. Vita e Salute, San Raffaele, Milano;
- Prof. Marco Magri, Diritto Amministrativo - Università di Ferrara;
- Dott. Salvo di Grazia, debunker medico (Medbunker);
- Michelangelo Coltelli, debunker (Butac, Bufale un Tanto al Chilo).

Martedì **12 aprile** - "Il valore dell'alimentazione dei piccoli in famiglia". Incontro tenuto da esperti ed esperte del settore:

- Dott. Lucio Piermarini, Pediatra;
- Prof. Edgardo Canducci, Alimentazione e Nutrizione Umana - Università di Ferrara;
- Dott.ssa Rita Tanas, Pediatra spec. in Endocrinologia - Università di Ferrara;
- Prof. Stefano Caracciolo, Psicologia Clinica - Università di Ferrara.

Per l'organizzazione degli incontri non è stato speso nulla in quanto tutto il personale docente ha svolto le lezioni gratuitamente, nelle aule dell'Ateneo.

1.6 SeniorCARE in UniFe

Incontro informativo sui Servizi ASP dedicato a tutti e a tutte coloro che lavorano e studiano all'Università degli Studi di Ferrara.

Il Progetto "**SeniorCARE in UniFe**" propone annualmente un incontro informativo sui Servizi ASP dedicato a tutti e a tutte coloro che lavorano e studiano all'Università degli Studi di Ferrara.

L'incontro ha lo scopo di far conoscere i servizi che il Centro Servizi alla Persona di Ferrara - ASP (<http://www.aspfe.it/>) offre ai cittadini e alle cittadine dei Comuni di Ferrara, Masi Torello e Voghiera, in particolare per quanto riguarda la cura di persone anziane che si trovino in difficoltà nella gestione della vita quotidiana, fornendo sostegno alle famiglie che non siano in grado di assistere i propri familiari non autosufficienti o parzialmente non autosufficienti.

Per l'organizzazione degli incontri non è stato speso nulla in quanto tutto il personale docente ha svolto le lezioni gratuitamente, nelle aule dell'Ateneo.

1.7 Cineforum “Cinema e Identità”

Azione rivolta alla comunità universitaria per sollecitare il dibattito su temi di attualità presentati da un docente o da una docente di UniFe a partire dalla visione di alcune pellicole.

Il Cineforum “Cinema e Identità” è stato promosso dal Consiglio di Parità, dal Comitato Unico di Garanzia e dalla Delegata del Rettore, al fine di attrarre la componente studentesca verso una riflessione e un dibattito su cinque temi legati dal filo rosso dell'identità.

L'evento si è sviluppato in cinque serate, ciascuna delle quali è stata diretta da una componente del personale docente universitario, tra cui la Prof.ssa Chiara Baiamonte, la Prof.ssa Orsetta Giolo, il Prof. Paolo Veronesi, la Prof.ssa Sandra Rossetti e la Dott.ssa Maria Giulia Bernardini.

Durante ciascuna serata si è inteso fornire, a coloro che hanno partecipato, una chiave di lettura con la quale osservare e analizzare il film, dando in seguito spunti di riflessione per il dibattito.

L'occasione ha permesso nello specifico di analizzare il concetto di “identità” individuandolo all'interno di diversi contesti sociali: l'identità in rapporto alla transessualità, alla disforia di genere e al ruolo dell'educazione in tali circostanze; l'identità dei diversi possibili modelli familiari, oltreché in relazione agli stereotipi femminili e al conflitto razziale.

Il ciclo di incontri ha avuto luogo nei mesi di aprile e maggio 2015 presso il Dipartimento di Giurisprudenza e, nonostante fosse stato messo a disposizione un budget dagli Organi promotori, non si è reso necessario attingervi data la possibilità di utilizzare i DVD messi a disposizione dalle biblioteche Vigor e Bassani, nonché di usufruire di spazi interni all'Università di Ferrara.

1.8 Unifestival

Iniziativa socio-culturale rivolta alla cittadinanza durante la quale il Consiglio di Parità e il Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo hanno presentato alcune iniziative realizzate o che intendono realizzare per promuovere l'eguaglianza sostanziale di coloro che studiano e lavorano in UniFe.

Unifestival 2015 si è svolto dal 25 al 27 settembre 2015. Durante i tre giorni, UniFe ha presentato e promosso le diverse attività dell'Ateneo, a testimonianza del radicamento sempre più forte tra comunità universitaria e comunità cittadina. Durante Unifestival, gli Organi di Parità di UniFe hanno proposto i seguenti eventi:

BILANCIO DI GENERE - Relatrici: Silvia Borelli, Cristiana Fioravanti e Sveva Avveduto
Nel PAP 2014/2016, il Bilancio di Genere è stato indicato quale permanente strumento di monitoraggio di tutte le politiche e le azioni dell'Ateneo. Il gender mainstreaming, ossia la valutazione delle implicazioni per le donne e gli uomini, di ogni azione pianificata in ogni area e ad ogni livello, diviene così principio essenziale per la programmazione di tutte le politiche e del bilancio dell'Università di Ferrara.

LAVORO AGILE - Relatore e Relatrici: Luca Comper, Cristiana Fioravanti, Cinzia Mancini e Grazia Risicato

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.

PINK ECONOMY - Relatrici: Cristiana Fioravanti, Maria Rosaria Garofalo, Cinzia Ori, Elena Ruzziconi ed Emidia Vagnoni

Uomini e donne hanno un diverso modo di interpretare il proprio ruolo nel contesto lavorativo e differenti sono 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.

MUSEI E PARI OPPORTUNITÀ - Relatrici: Matilde Amato, Cristina Damilano, Cristiana Fioravanti, Patrizia Gioia, Astrid Schönweger e Ursula Thun Hohenstein

I musei esercitano un ruolo fondamentale nella formazione e nell'inclusione culturale di tutti i cittadini e le cittadine, 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 e per la sostenibilità della nostra società.

Proiezione docufilm “Per la mia strada” - Relatrice: Cristiana Fioravanti

Un viaggio cinematografico nel mondo del lavoro femminile. Il film documentario “Per la mia strada” racconta otto storie di donne capaci di distinguersi in ruoli tradizionalmente considerati maschili.

1.9 Seminari vari

Comitato Unico di Garanzia e Consiglio di Parità hanno promosso seminari relativi all'ambiente di lavoro e alle tematiche relative alle diversità ed alle pari opportunità.

La formazione messa in campo da UniFe, nel triennio 2014/2016, per migliorare le competenze trasversali dei lavoratori e delle lavoratrici ha attinto a piene mani dalle proposte elaborate da Consiglio di Parità e Comitato Unico di Garanzia. Diversi interventi sono stati progettati con lo scopo di migliorare le capacità relazionali del personale tecnico-amministrativo e per prevenire eventuali disagi nell'ambiente di lavoro.

Nel 2014 si è partiti con un corso di formazione rivolto a tutto il personale di UniFe non titolare di posizione organizzativa (480 persone), articolato in due moduli, uno concettuale e uno esperienziale, finalizzato a divenire strumento utile per favorire la crescita personale e professionale:

1. **“Lavorare senza conflitti - Dietro un grande goal c'è sempre un ottimo passaggio: prove tecniche di lavoro condiviso”**, condotto dalla Consigliera di Fiducia dell'Ateneo, Dott.ssa Stella Lazzarini, con metodologia di didattica attiva.
2. **“C'è modo e modo - La gentilezza in Ateneo: l'utopia realizzabile”**, tenuto dal Prof. Stefano Caracciolo, Ordinario di Psicologia Clinica del Corso di Laurea in

Medicina e Chirurgia, ha avuto lo scopo di definire, saper riconoscere ed incrementare i comportamenti caratterizzati da gentilezza, in particolare nelle relazioni interpersonali in ambito lavorativo del settore pubblico.

Il percorso è stato riconosciuto ai fini dell'accREDITAMENTO ECM per il personale socio-sanitario.

È stato invece dedicato al personale responsabile di struttura (70 persone), al fine di stimolare e orientare positivamente le relazioni intersoggettive, il **Laboratorio-Workshop "C'è modo e modo... esercizi di stile della leadership"** condotto dal Prof. Stefano Caracciolo.

È stata poi organizzata la giornata di presentazione del ruolo e dell'attività della Consigliera di Fiducia Dott.ssa Stella Lazzarini e dello Sportello di ascolto antidiscriminazioni condotto dalla Dott.ssa Chiara Baiamonte.

Infine, il **Seminario "Lo stalking di genere come rischio lavorativo trascurato"** organizzato dal Servizio Sanitario Regionale dell'Emilia-Romagna, Università degli Studi e Provincia di Ferrara e rivolto alle persone componenti del Comitato Unico di Garanzia, Comitati Paritetici, Ufficio Legale e Ripartizione Risorse Umane, dedicato a chi si trova o potrebbe trovarsi a gestire casi personali o altrui di stalking lavorativo. Nel corso del seminario sono state fornite indicazioni e strumenti efficaci, utili a cogliere il fenomeno al suo nascere, prevenire le recidive e proteggere il personale di UniFe.

In continuità con il percorso iniziato con il Prof. Stefano Caracciolo, nel 2015 è stato organizzato un evento in collaborazione con la Delegata del Rettore per le pari opportunità, Comitato Unico di Garanzia e Consiglio di Parità. Le due giornate di formazione, tenute dalla Consigliera di Fiducia - Dott.ssa Stella Lazzarini - sono state pensate per tutto il personale responsabile di posizione organizzativa, al fine di fornire gli strumenti utili per affrontare determinate esigenze lavorative, quali:

- **La gestione di collaboratori fragili e in difficoltà.**
- **La gestione di carichi di lavoro particolarmente stressanti.**

Nel 2016 il Servizio Prevenzione e Protezione, in collaborazione con la Delegata del Rettore alle pari opportunità, il Comitato Unico di Garanzia e il Consiglio di Parità, hanno organizzato un corso, della durata di 4 ore, dal titolo **"I rischi specifici dei lavoratori impegnati in lavori di ufficio o assimilabili"**, che è rientrato nella formazione specifica ai sensi del D.Lgs 81/08 (art. 37), pertanto con frequenza obbligatoria. All'interno del corso è stato previsto un modulo operativo per l'apprendimento della giusta postura del corpo nelle attività d'ufficio grazie all'insegnamento di appropriati esercizi fisici.

I corsi sostenuti per la realizzazione di tutti gli eventi, oltre a quelli menzionati, nel triennio del PAP 2014/2016 sono sintetizzati nella tabella che segue.

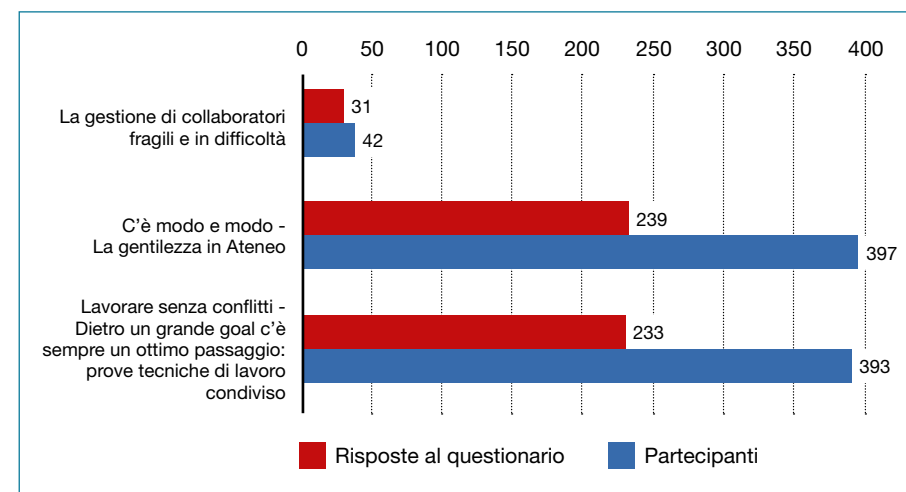
Tabella 1.9: Corsi organizzati, budget a preventivo e costi effettivamente sostenuti, 2014/2016

Anno	Seminari/Convegni	N. persone convocate	Budget a preventivo	Costi effettivamente sostenuti
2014	Lavorare senza conflitti - Dietro un grande goal c'è sempre un ottimo passaggio: prove tecniche di lavoro condiviso	480	€ 7.000,00	€ 3.054,30
	C'è modo e modo - La gentilezza in Ateneo: l'utopia realizzabile	480		
	Laboratorio - Workshop "C'è modo e modo... esercizi di stile della leadership"	70		
	Seminario lo stalking di genere come rischio lavorativo trascurato			
2015	La gestione di collaboratori fragili e in difficoltà;	70	€ 5.000,00	€ 4.367,33
	La gestione di carichi di lavoro particolarmente stressanti	70		
2016	I rischi specifici dei lavoratori impegnati in lavori di ufficio o assimilabili	550	€ 9.000,00	€ 8.842,00

Fonte: Coordinamento Normativa di Ateneo, politiche pari opportunità e disabilità UniFe

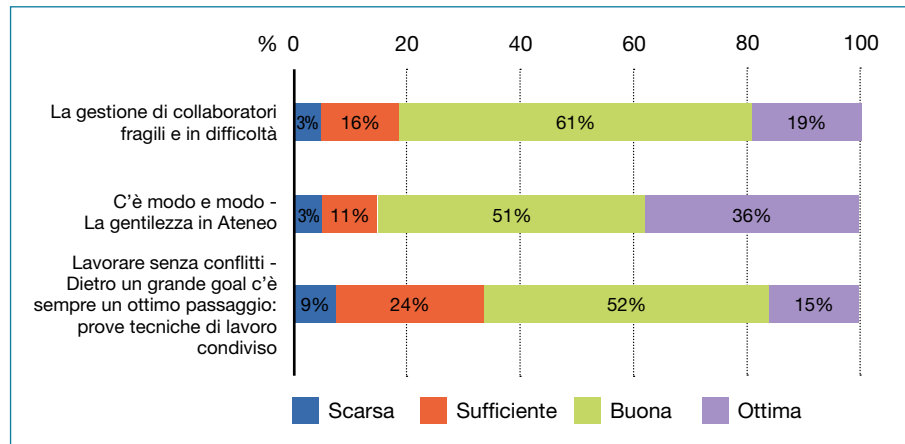
Alle persone partecipanti, al termine di ogni edizione dei corsi, sono stati somministrati i questionari di gradimento. Nelle seguenti figure si illustrano il tasso di risposta e la valutazione sulla qualità complessiva del corso.

Figura 1.9 a : Partecipanti e rispondenti ai corsi, 2014/2015



Fonte: Coordinamento Normativa di Ateneo, politiche pari opportunità e disabilità UniFe

Figura 1.9 b : Questionario di soddisfazione - valutazione complessiva del corso, 2014/2015



Fonte: Coordinamento Normativa di Ateneo, politiche pari opportunità e disabilità UniFe

Sulla base del PAP 2017/19 è proseguita la collaborazione tra Amministrazione, Consiglio di Parità, Comitato Unico di Garanzia, e Delegata del Rettore alla disabilità. Nei primi mesi del 2017 è stato organizzato il *Percorso formativo finalizzato alla creazione di una cultura dell'inclusione e della responsabilità sociale* così strutturato:

1. Modulo 1: Legislativo
 - Condivisione del concetto di salute e di disabilità con le relative definizioni.
 - Condivisione delle fonti normative, dei decreti legislativi, delle leggi, e dei canali informativi a sostegno delle disabilità negli ambienti di lavoro e in UniFe.
2. Modulo 2: 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
3. Modulo 3: Individuale-organizzativo
 - Esercitazione pratica
 - Presentazione di un caso
 - Progettazione di un intervento rispettoso della salute e del benessere di tutto il personale in oggetto.
 - Discussione e condivisione dei risultati

Come da programma, dopo un'iniziale attenzione alla dimensione legislativa, analizzata con sguardo storico-sociale, nell'anno 2017 si è passato a declinare la disabilità con l'attenzione rivolta agli aspetti cognitivi relazionali e alla dimensione complessiva della disabilità nelle sue molteplici manifestazioni. Nei primi mesi del 2017, il personale ha partecipato a gruppi di lavoro da cui sono emerse delle proposte finalizzate a modificare l'atteggiamento individuale/sociale nella realtà lavorativa e sociale contemporanea. Ciascun modulo ha avuto durata di due ore ed è stato condotto dalla Dott.ssa Stella Lazzarini.

1.10 Partecipazione di UniFe al Convegno "Genere e Generazioni, quale parità nelle Università Italiane"

Convegno organizzato dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università Statale di Milano, a cui sono intervenute due rappresentanti di UniFe.

Il 21 novembre 2016 l'Università di Ferrara ha partecipato al Convegno dal titolo: "Genere e Generazioni, quale parità nelle Università Italiane", organizzato dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Università Statale di Milano. L'occasione è stata gradita per far conoscere, grazie all'intervento di Roberta Russo, tutte le buone azioni poste in essere all'Università di Ferrara negli anni precedenti e per presentare quelle inserite nel PAP 2017/2019 in tema di politiche di inclusione. Ampio spazio è stato riservato all'intervento di Lucia Manzalini, che ha illustrato l'esperienza ormai consolidata in Ateneo sul Bilancio di Genere. Numerosi e interessanti gli spunti di riflessione del Convegno, da cui è emerso ancora una volta che l'Ateneo ferrarese è uno dei pochi a poter vantare molteplici iniziative inerenti le pari opportunità, esempio di best practices seguite da molte Università.

1.11 Newsletter

Newsletter periodica indirizzata a tutta la comunità accademica e studentesca dell'Università di Ferrara.

Il Consiglio di Parità e il Comitato Unico di Garanzia di UniFe pubblicano una newsletter periodica indirizzata a tutta la comunità accademica e studentesca dell'Università di Ferrara.

Il primo numero della newsletter di Equality&Diversity è stato pubblicato nel mese di luglio dell'anno 2014. Con cadenza bi/trimestrale la comunità accademica e studentesca dell'Ateneo di Ferrara viene informata sulle attività svolte e sugli eventi organizzati dalla Delegata del Rettore alla disabilità, dal CP e dal CUG, sulla normativa e i materiali informativi circa l'uguaglianza, la lotta alle discriminazioni, le pari opportunità e la disabilità che sono pubblicate nel portale UNIGENDER.

1.12 Equality and Diversity su Facebook

Il Progetto social di Equality and Diversity si propone di diventare "piazza" virtuale per divulgare le azioni positive e i progetti confrontandosi con la comunità web.

Gli Organi di parità dell'Ateneo hanno da sempre sostenuto l'importanza della comunicazione delle proprie azioni sia verso l'interno dell'organizzazione universitaria sia verso l'esterno. Tale volontà ha contribuito a divulgare le esperienze UniFe e a farne conoscere le buone prassi, collocando l'Ateneo di Ferrara tra i capofila di importanti azioni. Nel corso dell'anno 2015 si è pensato di affiancare al sito web, costantemente aggiornato e collettore di tutte le iniziative avviate nel corso degli anni, la pagina Facebook <https://www.facebook.com/Equality-And-Diversity-UNIFE-577697215694194/> per riuscire a raggiungere anche la fascia di utenza

“social”, composta principalmente dalla comunità studentesca. La pagina Facebook promuove le iniziative degli Organi di parità dell’Ateneo e condivide contenuti di tematiche riguardanti uguaglianza, pari opportunità e benessere attingendo notizie dal panorama nazionale e internazionale. Le iniziative rivolte alla comunità studentesca vengono condivise in accordo con il canale InformaStudenti di Ateneo. Nel corso della gestione biennale si sono implementati raccordi social con altri enti e organizzazioni con cui gli Organi di parità hanno collaborato per progetti trasversali: tale azione ha permesso una maggiore visibilità sia della pagina Facebook UniFe che delle iniziative promosse.

Nella tabella sottostante è possibile verificare il costante aumento di followers della pagina.

Tabella 1.12: Pagina Facebook UniFe - Numero di followers

Anno	Followers 1 gennaio	Followers 31 dicembre	%
2015	0	327	+ 327%
2016	327	558	+ 41,30%

Fonte: Gruppo di lavoro Informazione, formazione e sensibilizzazione per accrescere la cultura dell’uguaglianza e delle pari opportunità UniFe

La pagina viene gestita gratuitamente dall’amministratrice, componente del Comitato Unico di Garanzia, che ricerca personalmente i post da promuovere e raccoglie gli input provenienti da altri componenti degli Organi o notizie di rilevanza nazionale e internazionale coerenti con la linea programmatica del PAP.

Non sono state sostenute spese per questa azione né si è aderito alla richiesta di implementazione di visibilità a pagamento proveniente da Facebook.

1.13 Linguaggio di Genere

L’Università di Ferrara ha disposto che in tutti gli atti dell’Ateneo, la lingua italiana venga utilizzata nella consapevolezza, nel rispetto e nella valorizzazione delle differenze di genere.

Nel 2016, il Rettore dell’Università di Ferrara, con propri provvedimenti (rep. n. 321/2016 e Rep. n. 525/2016) ha stabilito che in tutti gli atti dell’Ateneo, la lingua italiana venga utilizzata nella consapevolezza, nel rispetto e nella valorizzazione delle differenze di genere.

A tal fine, il Rettore ha incaricato un gruppo di lavoro, costituito da personale appartenente a Comitato Unico di Garanzia e Consiglio di Parità e da altre unità di personale che hanno volontariamente aderito a questo progetto, finalizzato a redigere le “Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo in UniFe” con la validazione dalla Prof.ssa Laura Bafle dell’Università degli Studi di Ferrara oltre che della Prof.ssa Giuliana Giusti dell’Università Ca’ Foscari di Venezia, attraverso il contributo scientifico di entrambe le docenti.

Il Rettore ha altresì incaricato il Direttore Generale di dare attuazione, dopo la conclusione della redazione delle “Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio am-

ministrativo in UniFe”, a tutte le attività tese ad intraprendere un percorso di revisione del linguaggio in tutta la modulistica e in tutti gli atti promossi dall’Ateneo, comprendendo, in tale revisione, anche i testi relativi alla comunicazione interna, esterna e al sito internet, nonché prevedendo un apposito momento di formazione mirata per tutto il personale tecnico-amministrativo.

Merita sottolineare che l’art. 5, comma 3 del nuovo Statuto dell’Università di Ferrara (in vigore a partire dal 30 Ottobre 2016) recita: “Nella redazione degli atti, l’Università utilizza la lingua italiana nella consapevolezza, nel rispetto e nella valorizzazione delle differenze di genere”.

In tema di linguaggio di genere, inoltre, UniFe aderisce alla Carta d’Intenti “Io Parlo e non Discrimino”, la quale impegna i soggetti sottoscrittori ad adottare linee guida che permettano di eliminare forme di discriminazione di genere negli atti, nella documentazione, nella modulistica e nella comunicazione.

A tal fine un gruppo composto da unità di personale docente, personale tecnico-amministrativo, nonché studenti e studentesse di UniFe, ha partecipato, nell’anno 2016, al corso MOOC¹ - *Linguaggio, Identità di genere e Lingua italiana* - tenuto dalla Prof.ssa Giuliana Giusti di Ca’ Foscari, referente scientifica del progetto “Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo in UniFe”.

A partire dall’edizione 2016, il BdG in versione italiana viene redatto in applicazione delle “Linee guida per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo in UniFe”. Le Linee guida sono attualmente in fase di redazione.

Si ritiene utile evidenziare che non è stato definito a preventivo alcun importo, né sono stati sostenuti costi legati a questa azione positiva.

¹ Massive Open Online Courses (MOOC), corsi online gratuiti aperti a tutti.



Consegna Diploma finale di Ferrara School of Economics and Management, marzo 2016 - Archivio UniFe

OBIETTIVO 2: CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA, DI LAVORO E DI STUDIO

2.1 Telelavoro

Modalità lavorativa adottata in UniFe a partire dal 2011, con cui il personale svolge parte della propria attività presso il proprio domicilio, sulla base di un piano di fattibilità che non comporti disagi alla funzionalità e alla qualità del servizio e nel contempo che consenta, a chi ne beneficia, di organizzare al meglio i propri impegni familiari e professionali senza riduzione di retribuzione.

A partire dal 2011 l'Università di Ferrara sostiene il **Telelavoro**, mediante il quale il personale dipendente può svolgere parte della propria 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 di organizzare al meglio i propri impegni familiari e professionali senza riduzione di retribuzione.

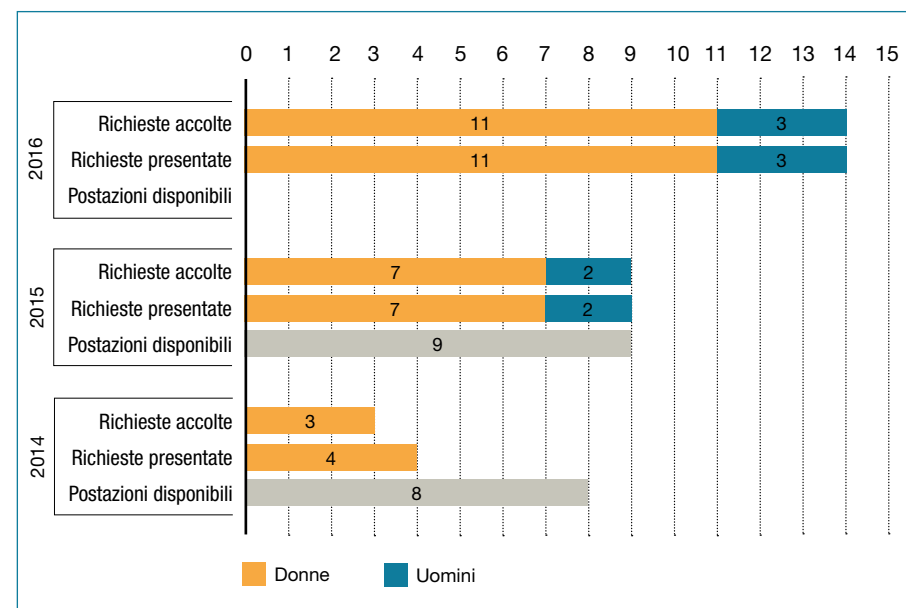
Il telelavoro ha il vantaggio di permettere di conciliare gli impegni familiari e professionali di ciascuna unità di personale senza dover ricorrere a forme di part-time che, come noto, comportano riduzioni stipendiali. Il telelavoro può essere chiesto dal personale in servizio con regime di orario a tempo pieno o parziale che abbia maturato almeno un anno di anzianità, lasso di tempo minimo ritenuto necessario per acquisire una certa indipendenza nello svolgimento del lavoro affidato.

Fino al 2015, come prescritto dall'allora vigente Regolamento di Ateneo sul telelavoro, un numero massimo prestabilito di personale poteva accedere a questa modalità lavorativa; dal 2016, invece, dopo una modifica al Regolamento, l'accesso al telelavoro si effettua in risposta ad un bando annuale che elenca i criteri in base ai quali vengono selezionate le richieste di telelavoro e che non stabilisce più a priori il numero di dipendenti che ne possano usufruire. Con questa novità, fermo restando il possesso dei requisiti prescritti dal bando, possono essere accolte istanze utilmente coltatesi in graduatoria fino al raggiungimento del budget annuo preventivato nel bilancio di Ateneo e, nell'eventualità che detto limite non venga raggiunto, è possibile concedere il telelavoro anche a coloro che lo richiedano nel corso dell'anno solare di vigenza del bando.

L'Università di Ferrara il 18 febbraio 2016 ha poi aderito alla terza *Giornata di Lavoro Agile*, organizzata dal Comune di Milano, offrendo a tutto il personale, previa presentazione di istanza di partecipazione e relativo progetto redatto in accordo con il proprio/a responsabile, di sperimentare per un solo giorno la modalità di telelavoro al fine di diffondere questa tipologia lavorativa verso la quale ancora purtroppo si riscontrano diverse resistenze. L'esperienza di telelavoro in UniFe ha rilevato un buon grado di soddisfazione sia da parte di chi ne fruisce, che meglio concilia le proprie esigenze familiari e lavorative, sia da parte dei e delle responsabili di struttura, che hanno rilevato un impegno costante dei telelavoratori e delle telelavoratrici, nonché una maggiore soddisfazione del proprio incarico.

Per meglio comprendere l'andamento del telelavoro all'Università di Ferrara, si propone di seguito una sintesi dei dati relativi alle postazioni di telelavoro disponibili fino al 2015 (a partire dal 2016, UniFe ha deciso di eliminare il limite massimo di numero di postazioni) e delle richieste presentate e accolte per telelavorare.

Figura 2.1: Postazioni disponibili e rapporto tra richiedenti e partecipanti per genere, 2014/2016



Fonte: Ripartizione Personale e Organizzazione UniFe

L'analisi della figura 2.1 evidenzia una maggiore fruizione di questa modalità lavorativa da parte delle donne, nonché un incremento delle postazioni di telelavoro rese disponibili dall'Ateneo.

Per quanto concerne il budget previsto per il progetto (relativo a costi fissi di rimborso spese forfettarie, nell'ordine di € 75,00 a persona all'anno per il rimborso di utenze elettriche, più stanziamenti per l'eventuale acquisto di strumentazioni di lavoro) e i costi effettivamente sostenuti del servizio (tabella 2.1), è interessante osservare come la spesa media per lavoratore e lavoratrice sia variata, ma si sia costantemente assestata ad un valore inferiore rispetto allo stanziamento a preventivo. Il costo per postazione nel 2016 è stato pari a € 304,00, mentre nel 2015 si è registrato un costo medio di € 519,80 a persona. Nel 2014 la spesa è risultata notevolmente superiore, raggiungendo la somma di € 1.649,70 a persona, a causa di una inidonea scelta del contratto di fornitura della connessione Internet.

Tabella 2.1: Telelavoro, budget a preventivo e costi effettivamente sostenuti, 2014/2016

Anno	Budget a preventivo	Costi effettivamente sostenuti
Bando 2013 Decorrenza 1/1/2014	€ 8.000,00	€ 6.598,90
Bando 2014 Decorrenza 1/1/2015	€ 7.000,00	€ 4.677,99
Bando 2015 Decorrenza 1/1/2016	€ 9.000,00	€ 4.257,00

Fonte: Ripartizione Personale e Organizzazione UniFe

La disponibilità di risorse economiche e il crescente interesse verso il telelavoro prefigurano un incremento del numero dei telelavoratori e delle telelavoratrici nel nostro Ateneo, così come accaduto in molte altre realtà pubbliche e private.

2.2 Lavoro agile. Smart working

Modalità lavorativa emergente incentrata non sulla presenza fisica ma sui risultati, finalizzata a rendere la prestazione lavorativa slegata da vincoli ambientali o temporali.

Il **Lavoro agile o Smart Working** è una modalità di lavoro che consente, al personale dipendente, maggiore flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare in ambito lavorativo, a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati.

Sempre nell'ottica di favorire la conciliazione vita-lavoro, il lavoro agile vede quindi la prestazione lavorativa incentrata non sulla presenza fisica ma sui risultati; pertanto diviene irrilevante il luogo in cui la persona svolge il proprio lavoro. La indeterminazione del luogo di lavoro in realtà rappresenta la maggiore novità del lavoro agile rispetto al telelavoro.

I vantaggi del lavoro agile si traducono in un risparmio di ore impiegate per i trasferimenti da casa a ufficio, che possono essere invece dedicate alle proprie necessità personali, in un risparmio dei costi di gestione dei locali da parte dei datori di lavoro, in un incremento della produttività e un contenimento dei tassi di assenteismo. Da questa tipologia di lavoro trae indubbio vantaggio anche l'ambiente grazie alla limitazione di agenti inquinanti dovuti alla riduzione dei viaggi per raggiungere il luogo di lavoro.

Merita un accenno anche il *coworking*, che si basa sulla condivisione dell'ambiente di lavoro da parte di personale proveniente da diverse realtà lavorative.

Il passaggio dal telelavoro al lavoro agile si auspica possa giungere a breve termine anche nell'Ateneo ferrarese in cui, già dal 2016, è in corso di redazione un apposito Regolamento interno.

2.3 Asili nido e scuole infanzia

Progetto finalizzato a facilitare l'accesso e la frequenza, negli asili nido e nelle scuole di infanzia, ai figli e alle figlie del personale e della comunità studentesca di UniFe.

Nato nel 2012, il Progetto "**Asili nido e scuole dell'infanzia**" mira a individuare le misure per facilitare l'accesso e la frequenza, da parte dei figli e delle figlie del personale e della componente studentesca dell'Università di Ferrara, all'asilo nido e alla scuola dell'infanzia.

Nel mese di Febbraio 2015 l'Ateneo ha rinnovato con il Comune di Ferrara per gli anni 2015 e 2016 una 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 (incluso frequentanti corsi post-laurea e corsi di specializzazione) e del personale dell'Ateneo (incluso 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 dei bambini e delle bambine ammessi 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. Emerge dai dati esposti in tabella 2.3, che i posti assegnati risultano inferiori a quelli offerti da UniFe. Si può ipotizzare che, nel 2014, la richiesta sia stata al di sotto dell'offerta in quanto i posti riservati erano disponibili presso un solo asilo comunale e, probabilmente, non vicino alla residenza o al luogo di lavoro delle persone potenzialmente aventi diritto. Nel 2015 è stato possibile allargare la convenzione a tutti i nidi comunali presenti sul territorio, al fine di garantire a tutto il personale le stesse opportunità in termini di vicinanza scuola/casa e scuola/lavoro. La assegnazione di 5 nuovi posti, nel 2015 e di 2 nel 2016, va correlata alla durata della convenzione, che prevede la copertura del costo bambino o bambina per tutta la permanenza presso il servizio comunale, considerando quindi anche i minori ancora frequentanti dall'anno precedente.

In merito ai costi effettivamente sostenuti (come indicato in tabella 2.3), l'ampio divario tra il 2014 (€ 8.025,38) e il 2015 (€ 18.567,00) si può ricondurre sostanzialmente alla differenza di reddito delle famiglie che nei due anni hanno ottenuto il posto nella graduatoria comunale. L'Ateneo, infatti, a fronte del costo di un bambino o di una bambina, compensa con un'integrazione finanziando la stessa somma corrisposta dal Comune. Il dato 2016 non è ancora disponibile al momento della redazione della presente edizione.

Tabella 2.3: Posti riservati in asili nido comunali in convenzione ed assegnati, budget a preventivo e costi effettivamente sostenuti, 2014/2016

Anno	Posti riservati	Posti assegnati	Budget a preventivo	Costi effettivamente sostenuti
2014	10	6	€ 20.000,00	€ 8.025,38
2015	10	5	€ 20.000,00	€ 18.567,00
2016	10	2	€ 20.000,00	n.d.

Fonte: Ripartizione Personale e Organizzazione UniFe

Parallelamente, l'Università di Ferrara, a partire dall'anno 2014, si è attivata 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 2015 si sono accreditati 2 asili nido e 4 scuole d'infanzia. Nel 2016 si è operata una riprogettazione dei bandi di accreditamento per allargare il numero di strutture aderenti per l'anno scolastico successivo.

2.4 Campi estivi

Convenzioni con gli enti gestori di campi estivi, per l'accesso agevolato ai loro servizi, da parte di studenti e studentesse, personale docente e tecnico-amministrativo per i loro figli e figlie.

Nell'ambito dell'obiettivo *Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio* è stata individuata l'azione che ha previsto la sottoscrizione di convenzioni con gli enti gestori di campi estivi, per l'accesso agevolato ai loro servizi, da parte dei figli e delle figlie di studenti e studentesse, personale docente e tecnico-amministrativo. In particolare, dal 2014 l'Ateneo sottoscrive annualmente una convenzione con il Centro Universitario Sportivo (CUS) di Ferrara per l'ammissione con quote agevolate alla frequenza ai campi estivi "Campus game" organizzati all'interno della struttura sportiva.

Le quote sono diversificate per tipologia di utente e prevedono:

- Per personale docente di I e II fascia una riduzione di 10 euro rispetto alle tariffe rivolte alla cittadinanza.
- Per personale tecnico-amministrativo, comunità studentesca e personale ricercatore l'Ateneo interviene con un contributo pari a € 10,00 per settimana, per un totale di 200 settimane fino ad un massimo di 5 settimane per figlio/figlia e comunque fino ad esaurimento dell'importo di 2.000,00 euro complessivo.

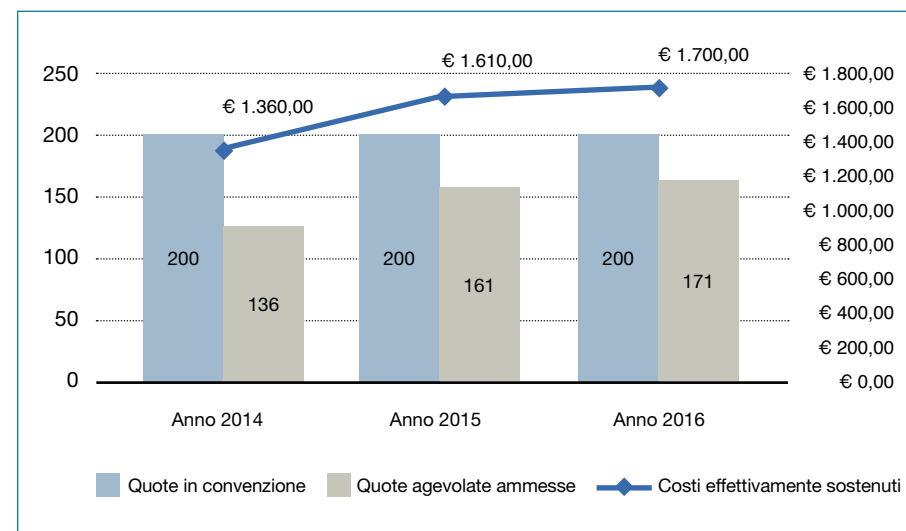
Dai dati si evince che l'iniziativa risulta particolarmente gradita: infatti, il numero di quote emesse nel 2014 è stato pari al 68% del totale delle quote disponibili, nel 2015 si è registrata una richiesta dell'80,5% e infine nel 2016 pari all'85%.

Tabella 2.4: Quote agevolate per l'iscrizione a campi estivi del Centro Universitario Sportivo, in convenzione ed emesse, budget a preventivo e costi effettivamente sostenuti, 2014/2016

Anno	Quote in convenzione	Quote agevolate emesse	Budget a preventivo	Costi effettivamente sostenuti
2014	200	136	€ 2.000,00	€ 1.360,00
2015	200	161	€ 2.000,00	€ 1.610,00
2016	200	170	€ 2.000,00	€ 1.700,00

Fonte: Ripartizione Personale e Organizzazione UniFe

Figura 2.4: Quote agevolate per l'iscrizione a campi estivi del Centro Universitario Sportivo, in convenzione ed emesse, budget a preventivo e costi effettivamente sostenuti, 2014/2016



Fonte: Ripartizione Personale e Organizzazione UniFe

Nel triennio 2017/2019, permane tra gli obiettivi il potenziamento di azioni per conciliare i tempi di vita, di lavoro e di studio del personale degli studenti e studentesse dell'Ateneo. Si è quindi previsto di ampliare il bacino di offerte attraverso l'emanazione un "avviso pubblico", invitando gli Enti siti nel comune di Ferrara, che erogano servizi relativi a centri/campi estivi, a far pervenire proposte a condizioni agevolate per l'iscrizione e la frequenza da parte dei figli e le figlie della comunità universitaria.

La sottoscrizione di convenzioni di durata biennale e senza oneri a carico del bilancio universitario, a fronte di sconti sulla retta di frequenza settimanale, prevede in capo all'Ateneo l'impegno a diffondere e pubblicizzare presso la comunità universitaria la convenzione stessa, utilizzando tutti i canali informativi a propria disposizione.

Al momento della redazione del presente bilancio la situazione è la seguente:

- all'avviso hanno risposto 13 centri estivi che offrono sconti tra il 10 e il 15% sulle quote settimanali per bambini e bambine, ragazzi e ragazze da 0 a 18 anni;
- è stata rinnovata la convenzione con il CUS, le cui quote messe a disposizione da UniFe sono passate da 200 a 250;
- è stato affidato un servizio per i campi estivi a "Educamp City", organizzato dal Canoa Club Ferrara A.s.d. che opera in collaborazione con il CONI. Sono ammessi ragazzi e ragazze di età compresa fra i 7 ed i 13 anni di età anche con disabilità che potranno praticare discipline sportive propedeutiche con tecnici specializzati nel settore e volontari, per garantire il rapporto 1:1. Il servizio prevede uno sconto di 10 euro a settimana a fronte di un contributo di UniFe di 10 euro a settimana fino ad un massimo di 90 settimane.

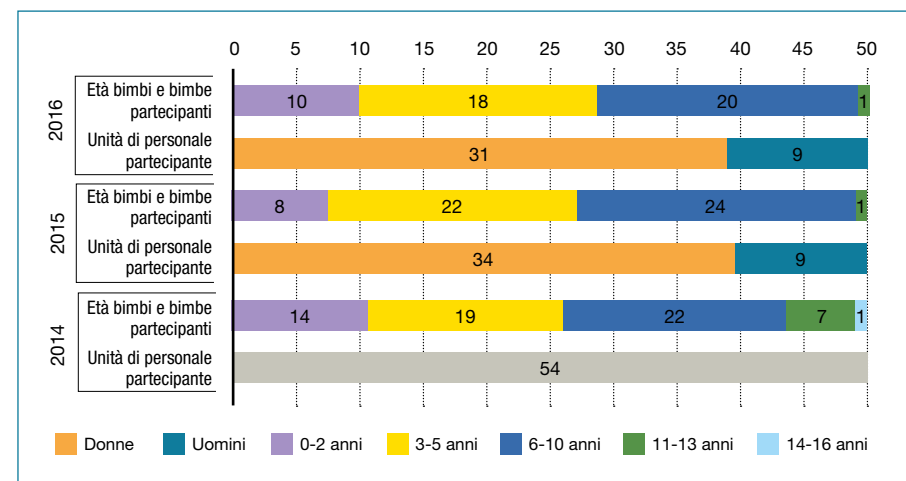
2.5 Bimbi e Bimbe in ufficio

Iniziativa rivolta ai figli e alle figlie del personale di UniFe, diretta a riportare al centro dell'attenzione il tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'iniziativa "Bimbi e Bimbe in Ufficio" ha lo scopo di realizzare una giornata rivolta ai figli e alle figlie del personale dell'Ateneo, diretta a riportare al centro dell'attenzione il tema della conciliazione dei tempi di vita, dando la possibilità ai bambini e alle bambine di conoscere l'ambiente di lavoro dei padri e delle madri nonché di svolgere attività ludico-didattiche presso alcune strutture universitarie. Si tratta di un'iniziativa, promossa dal Corriere della Sera in collaborazione con La Stampa, 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 su scala nazionale. L'Università degli Studi di Ferrara, anche nell'anno 2016, ha deciso di partecipare all'evento, che ha coinvolto diverse sedi dell'Ateneo nella giornata di venerdì 27 maggio 2016. Per valorizzare ogni componente della famiglia, nell'edizione 2016, 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 2016 ha riguardato "L'aria e i fenomeni atmosferici". E' stato chiesto ai bimbi e alle bimbe che lo desiderino di realizzare un disegno, un lavoretto, una foto o una poesia sul tema "I colori del cielo". Mentre i padri e le madri hanno assistito ad una visita guidata ai Laboratori di Ricerca di Fisica, i bimbi e le bimbe sono stati intrattenuti in laboratori ed esperimenti scientifici a cura dei Fisici Senza Frontiere, giovani ricercatori e ricercatrici in Fisica dell'Università di Ferrara.

Di seguito si propone in figura 2.5 il numero di partecipanti all'evento nelle tre edizioni 2014, 2015 e 2016. I bimbi e le bimbe partecipanti, inoltre, sono analizzate per fasce d'età.

Figura 2.5: Dipendenti partecipanti all'iniziativa "Bimbi e bimbe in Ufficio", per genere e bambini/bambine coinvolti, per età, 2014/2016



Fonte: Ripartizione Personale e Organizzazione UniFe

Nota: per l'anno 2014 non è disponibile la distinzione per genere delle unità di personale che hanno preso parte all'iniziativa.



Bimbi e Bimbe in Ufficio 2016 - Archivio UniFe

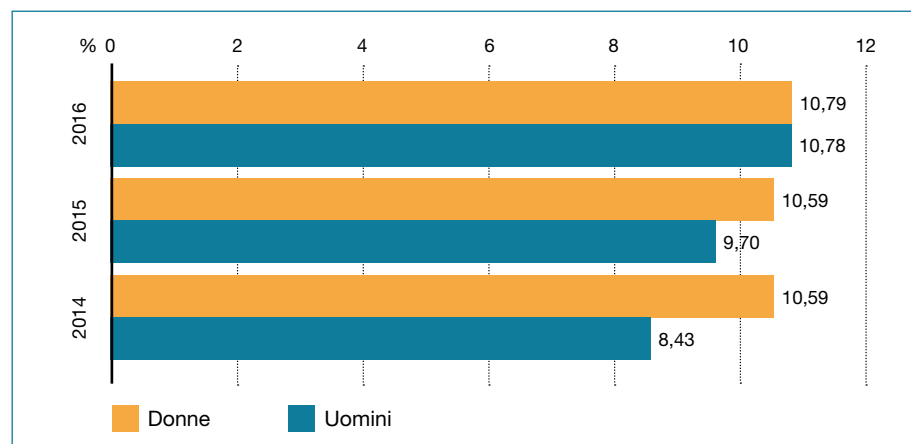
2.6 Mobilità sostenibile

Iniziativa volta ad offrire abbonamenti a mezzi pubblici, a tariffa agevolata, a favore del personale tecnico-amministrativo e della comunità studentesca di UniFe.

L'Ateneo di Ferrara ha rinnovato per il periodo 2016/2017 una convenzione con TPER (Trasporto Passeggeri Emilia-Romagna) S.p.A. di Bologna per l'acquisto di abbonamenti personali annuali agevolati per il personale dipendente tecnico-amministrativo e una convenzione con TPER S.p.A. e il Comune di Ferrara finalizzata alla promozione, tra il personale universitario e la comunità studentesca, dell'utilizzo del bus urbano per la mobilità verso l'Azienda Ospedaliero-Universitaria Sant'Anna di Ferrara, ubicata a Cona. Il contributo di UniFe è stato di 50 euro per ogni abbonamento (indipendentemente dal costo dell'abbonamento).

Tutte le richieste presentate dalle persone interessate sono state accolte. La percentuale di sconto garantita dall'Ateneo è risultata pari al 37%, in aggiunta allo sconto applicato da TPER, pari al 5%.

Figura 2.6 a: Proporzione di personale dipendente che ha usufruito di abbonamenti a tariffa agevolata rilasciati al personale tecnico-amministrativo sul totale dei componenti del PTA, per genere, 2014/2016



Fonte: Ufficio Sicurezza e Ambiente UniFe

Nota: le richieste per l'emissione di abbonamenti sono state tutte accolte.

I dati relativi alla sottoscrizione di abbonamenti per il trasporto pubblico da parte del personale tecnico-amministrativo evidenziano un trend costante nel triennio. La figura 2.6 a mostra, infatti, la proporzione di donne e di uomini sul totale del personale dello stesso genere, al fine di comprendere se vi sia una prevalenza di genere tra coloro che hanno usufruito di tali agevolazioni. Dalla rappresentazione si evince come nel giro di 4 anni la componente maschile ha eguagliato quella femminile nell'utilizzo dei mezzi pubblici per lo spostamento verso il luogo di lavoro e conseguentemente alla sottoscrizione di abbonamenti a tariffa agevolata.

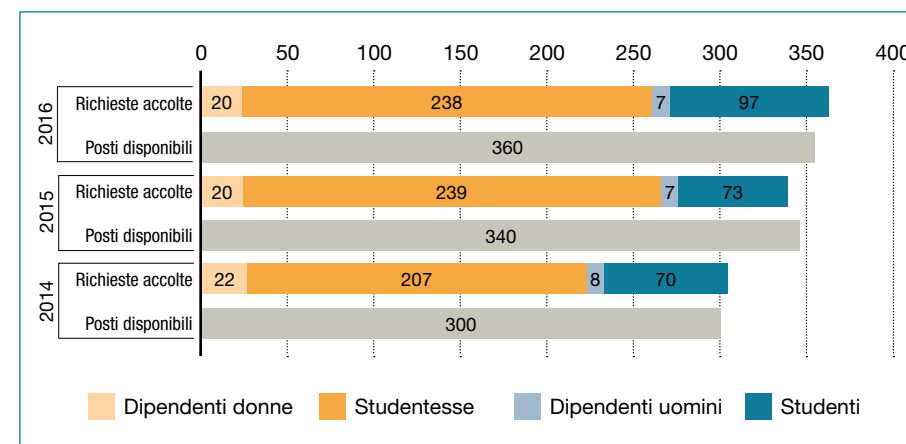
Per quanto riguarda il costo del servizio, si osserva in tabella 2.6 a come nel periodo preso in considerazione la somma imputata a preventivo non sia mai stata superata.

Tabella 2.6 a: Abbonamenti a tariffa agevolata rilasciati al personale tecnico-amministrativo, budget a preventivo e costi effettivamente sostenuti, 2014/2016

Anno	Budget a preventivo	Costi effettivamente sostenuti
2014	€ 8.000,00	€ 7.859,00
2015	€ 8.000,00	€ 7.861,00
2016	€ 8.000,00	€ 7.777,50

Fonte: Ufficio Sicurezza e Ambiente UniFe

Figura 2.6 b: Abbonamenti a tariffa agevolata rilasciati al personale tecnico-amministrativo e alla comunità studentesca per il trasferimento da e verso l'Azienda Ospedaliero-Universitaria Sant'Anna, 2014/2016

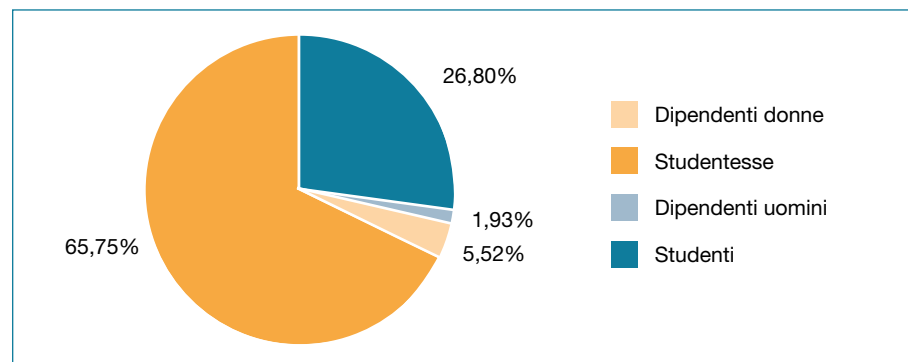


Fonte: Ufficio Sicurezza e Ambiente UniFe

Nota: il personale dipendente si compone di personale docente e ricercatore, personale medico in formazione specialistica e personale tecnico-amministrativo; gli studenti e le studentesse sono coloro che si recano a Cona per l'attività didattica nell'ambito della laurea in Medicina e Chirurgia oppure per effettuare il tirocinio nell'ambito dei corsi di laurea delle professioni sanitarie.

Gli abbonamenti a tariffa agevolata mostrati in figura 2.6 b sono rilasciati al personale tecnico-amministrativo e alla comunità studentesca per il trasporto da e verso l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara. I dati relativi al rilascio di abbonamenti a tariffa agevolata mettono complessivamente in luce una crescente richiesta del servizio. Emerge che, sia per quanto riguarda il PTA, sia per quanto riguarda la componente studentesca, sono le donne a fruire in misura maggiore del servizio, arrivando a coprire il 70% delle richieste di agevolazioni nel 2016. È importante sottolineare, tuttavia, che ciò non denota necessariamente una maggiore tendenza delle donne all'utilizzo del trasporto pubblico, in quante esse compongono la maggioranza delle due categorie prese in considerazione.

Figura 2.6 c: Personale e componente studentesca di UniFe che usufruiscono degli abbonamenti a tariffa agevolata verso l'Azienda Ospedaliero-Universitaria Sant'Anna, per genere - anno 2016



Fonte: Ufficio Sicurezza e Ambiente UniFe

Tabella 2.6 b: Abbonamenti a tariffa agevolata rilasciati al personale tecnico-amministrativo e alla comunità studentesca per il trasferimento da e verso l'Azienda Ospedaliero-Universitaria Sant'Anna, budget a preventivo e costi effettivamente sostenuti, 2014/2016

Anno	Budget a preventivo	Costi effettivamente sostenuti
Dal 01/07/2013 al 30/06/2014	La quota era a carico del Comune di Ferrara nell'ambito del progetto Co.N.A.	
Dal 01/07/2014 al 30/06/2015	€ 15.000,00	€ 15.350,00
Dal 01/07/2015 al 30/06/2016	€ 17.500,00	€ 16.950,00
Dal 01/07/2016 al 30/06/2017	€ 18.000,00	€ 15.000,00

Fonte: Ufficio Sicurezza e Ambiente UniFe

Come si evince dalla tabella 2.6 b, fino a luglio 2014 la quota relativa al rilascio di abbonamenti a tariffa agevolata era a carico del Comune, nell'ambito del progetto Co.N.A. e della convenzione fra TPER, UniFe, Comune di Ferrara e AMI. Successivamente, UniFe ha deciso di continuare l'erogazione delle agevolazioni sostenendone l'intero costo. Nell'A.A. 2014/2015 i costi sono stati superiori al budget preventivo, mentre nell'A.A. 2015/2016, a fronte di una previsione di spesa superiore, si sono contenuti al di sotto del budget come nel 2016/2017.

L'Ateneo intende rinnovare la convenzione attualmente in scadenza: ancora non sono stati presi contatti con TPER, ma entro il mese di luglio tutto dovrà essere predisposto per garantire l'agevolazione a personale e componente studentesca. A bilancio 2017 sono stati concessi per questa voce 19.000,00 euro.

2.7 Guida per chi lavora in Ateneo e Welcome book

La "Guida per Chi lavora in Ateneo" e il "Welcome book" sono stati realizzati nel dicembre del 2014 e consistono in una guida consultabile all'indirizzo web: www.unife.it/progetto/guida-lavoratori collegata al portale UNIGENDER www.unife.it/genere d'Ateneo.

Nell'ottica della partecipazione, condivisione e trasparenza, la guida contiene le principali informazioni sui diversi aspetti del rapporto di lavoro, con indicazione della fonte normativa e degli uffici competenti, cui rivolgersi.

La Guida è a disposizione del personale docente e tecnico-amministrativo, dei collaboratori coordinati e continuativi (Co.Co.Co.) e di tutti coloro che, a diverso titolo, lavorano presso l'Università di Ferrara.

2.8 Baby Pit Stop

Punti all'interno delle strutture universitarie dedicati a soddisfare i bisogni primari dei neonati e delle neonate e non solo. "I bambini hanno bisogno di stare in braccio. Non è un "vizio" ma una necessità." (Elena Uga)

Nell'ambito dell'obiettivo *Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio* è stata individuata un'azione straordinaria che ha previsto, all'interno delle strutture universitarie, l'allestimento di un ambiente protetto, per permettere ai padri e alle madri di nutrire il proprio figlio o la propria figlia e provvedere, se necessario, al cambio del pannolino. In particolare l'allattamento al seno o con il biberon non ha orari fissi, né un numero definito di poppate nell'arco della giornata ed è difficile prevedere dove e quando il bambino o la bambina chiede di nutrirsi.

L'iniziativa è intesa a supportare le madri e i padri a nutrire i loro bambini e bambine quando sono fuori casa, facilitando in tal modo un periodo più lungo di lattazione, con benefici sia per la salute dei neonati e delle neonate che per le famiglie, aiutando nel contempo anche i padri e le madri ad un rapido reinserimento nei tempi e nei luoghi di vita lavorativa/sociale.

Chi si trova quindi all'interno dei locali universitari per motivi di studio, lavoro, partecipazione a seminari o convegni, per le giornate dedicate alle lauree e ha con sé i propri bambini e bambine, può usufruire di un angolo tranquillo per soddisfare le primarie esigenze come la pappa o il cambio del pannolino o anche solo per nina-nanna consolatoria.

A settembre 2016 è stata realizzata un'indagine sulle strutture disponibili ad accogliere i baby pit stop e hanno aderito:

- Dipartimento di Architettura
- Dipartimento di Economia e Management
- Dipartimento di Giurisprudenza
- Dipartimento di Giurisprudenza (sede di Rovigo)
- Dipartimento di Fisica e Scienze della Terra
- Dipartimento di Ingegneria
- Biblioteca di S. Maria delle Grazie
- Rettorato - S. Lucia
- Segreterie Studenti e Studentesse
- Servizi agli Studenti e Studentesse - Polo scientifico-tecnologico

La spesa sostenuta è illustrata nella tabella seguente.

Tabella 2.8: Progetto Baby pit stop, budget a preventivo e costi effettivamente sostenuti, 2016/2017

Anno	Fasciatoi	Sedie	Paraventi	Budget a preventivo	Costi effettivamente sostenuti
2016	6	4	2	€ 1.000,00	€ 672,83
2017	2	3	2	€ 500,00	€ 341,93

Fonte: Ufficio Sicurezza e Ambiente UniFe

L'elenco dei baby pit stop è stato inserito in *Baby Pit Stoppers*, una web app utilizzabile da qualsiasi dispositivo (occorre solo una connessione internet) per conoscere preventivamente su tutto il territorio nazionale i punti attivi. Nel triennio 2017/2019, verrà eseguito un monitoraggio sull'uso e l'eventuale manutenzione degli arredi. È inoltre prevista per il 2017 l'adesione alla campagna Baby pit stop Unicef, un progetto nato per sostenere il diritto fondamentale dei bambini e delle bambine all'allattamento.



23 maggio 2017 Lavoro Agile - Realtà, stereotipi, esperienze concrete e futuro - Archivio UniFe

OBIETTIVO 3: PROMOZIONE DEL BENESSERE LAVORATIVO

3.1.1 Indagine benessere lavorativo (personale tecnico-amministrativo)

Indagine rivolta a tutto il personale tecnico-amministrativo avente come obiettivo la rilevazione e valutazione del grado di benessere lavorativo a cui si associa la valutazione del rischio da stress lavoro correlato.

Nell'ambito dell'obiettivo 3 (*Promozione del benessere lavorativo*) del Piano delle Azioni Positive 2014/2016 si inserisce, tra l'altro, la somministrazione di un questionario rivolto a tutto il personale tecnico-amministrativo avente come obiettivo la rilevazione e valutazione del grado di benessere lavorativo a cui si associa la valutazione del rischio da **stress lavoro correlato**.

Al fine di ottimizzare risorse e somministrazione, è stato realizzato un unico questionario, elaborato dal Prof. Stefano Bonnini, Associato del Dipartimento di Economia e management, con diversi obiettivi:

- valutare il grado di stress lavoro-correlato nel personale tecnico-amministrativo della nostra Amministrazione;
- rilevare le opinioni del personale dipendente rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro;
- identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali del personale dipendente pubblico.

Il tasso di partecipazione è risultato molto soddisfacente, hanno partecipato all'indagine 423 persone su 550 (77%). Delle persone rispondenti il 69% erano donne e il 31% uomini; tali percentuali rispecchiano la composizione della popolazione dell'Ateneo.

Nel Consiglio di Amministrazione del 22 luglio 2015 sono stati presentati i risultati del questionario. Gli stessi sono stati successivamente trasmessi al Nucleo di Valutazione di UniFe e inseriti sul portale ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione). Il report analitico relativo agli esiti della rilevazione è stato pubblicato, come previsto dalla normativa in vigore, nel sito web di UniFe, nella sezione dedicata di Amministrazione Trasparente.

Al fine di una proficua e interattiva condivisione, il 21 e 23 settembre 2015 sono stati illustrati i risultati a tutto il personale tecnico-amministrativo da parte della Delegata del Rettore alle pari opportunità e dal Prof. Stefano Bonnini, alla presenza del Magnifico Rettore. Chi non ha potuto partecipare, ha avuto l'opportunità di accedere alla registrazione dell'evento collegandosi all'indirizzo web:

<http://www.unife.it/at/performance/benessere-organizzativo/indagine-2014/benessere-organizzativo-2014>

Si ritiene utile evidenziare, infine, che non è stato individuato a preventivo alcun importo, né sono stati sostenuti costi legati a questa azione positiva.

3.1.2 Indagine benessere lavorativo (personale docente)

Indagine rivolta a tutto il personale docente e ricercatore oltre a personale non strutturato che opera nell'ambito delle attività di didattica e ricerca, avente come obiettivo la rilevazione e valutazione del grado di benessere lavorativo.

Nell'ambito dell'obiettivo 3 (Promozione del benessere lavorativo) del Piano delle Azioni Positive 2014/2016 si inserisce anche la somministrazione di un questionario avente come obiettivo la rilevazione e valutazione del grado di benessere lavorativo del personale docente e ricercatore oltre a personale non strutturato che opera nell'ambito delle attività di didattica e ricerca (a titolo esemplificativo ma non esaustivo, si citano il personale titolare di assegni di ricerca e la componente studentesca dei corsi di dottorato).

Al fine di ottimizzare risorse e somministrazione, è stato realizzato un unico questionario, con diversi obiettivi:

- rilevare le opinioni di chi svolge didattica e ricerca rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro;
- identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali del personale dipendente pubblico.

La somministrazione del questionario, avvenuta tra il 22 novembre e il 23 dicembre 2016, è stata un'importante opportunità per acquisire utili informazioni e contribuire al miglioramento della qualità della vita universitaria nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 7 del nuovo Statuto di UniFe: *"L'Università promuove la qualità della vita universitaria per la sua Comunità, con particolare riguardo: alle condizioni di lavoro e di studio, alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, al benessere fisico, mentale e sociale nello svolgimento delle attività, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alla piena inclusione delle persone con disabilità, al superamento di ogni tipo di barriera, al sostegno di attività culturali, sportive e ricreative."*

La compilazione del questionario è stata assolutamente anonima e i dati raccolti inoltre, utilizzati solo in forma aggregate, sono in corso di elaborazione da parte di un team appositamente costituito, coordinato dal Prof. Stefano Bonnini, associato del Dipartimento di Economia e management. Il report completo relativo all'analisi dei dati raccolti sarà illustrato in un'apposita occasione e pubblicato sul sito web d'Ateneo.

Si ritiene utile evidenziare che non è stato definito a preventivo alcun importo, né sono stati sostenuti costi legati a questa azione positiva.

3.2 Percorso formativo sul BenEssere lavorativo in UniFE

Da anni UniFe propone e cura percorsi di formazione e aggiornamento per concorrere alla reale crescita del potenziale professionale delle risorse umane, passando dal concetto di corso di formazione a quello di percorso di formazione, radicando in questo modo la politica della formazione permanente, e dalla formazione preordinata alla formazione condivisa, che presuppone appunto la condivisione dei compiti istituzionali.

Il Comitato Unico di Garanzia, il Consiglio di Parità e l'Ufficio Sviluppo Organizzativo nel 2013 hanno organizzato, in collaborazione con il Prof. Stefano Caracciolo, il Laboratorio-Workshop *"C'è modo e modo..." - Esercizi di stile della leadership*, rivolto alle persone responsabili di struttura, allo scopo di stimolare e meglio orientare le relazioni intersoggettive (vedi par. 1.10).

Viste le attività pregresse che hanno permesso una maggior maturità culturale e organizzativa, con il 2016 si è iniziato a lavorare su un fronte quanto mai complesso da un punto di vista sia culturale/sociale che operativo/relazionale, ovvero l'ottima integrazione nelle organizzazioni lavorative della persona con disabilità.

Dal mese di luglio sono stati avviati momenti di incontro e di condivisione con le persone referenti dell'Ateneo, attraverso la promozione di un convegno, durante il quale è stato presentato lo Sportello *"E adesso a chi lo dico?"* (vedi paragrafo 1.10). Dalla fine del 2016 ai primi mesi del 2017 è stato avviato anche un ciclo di formazione, avente come tema la persona con disabilità, promuovendo sia una maggior conoscenza legislativa che relazionale.

In generale, si è trattato di un triennio particolare e per alcuni versi complesso, nel quale l'Ateneo è stato interessato da un processo di riorganizzazione. In questo contesto di forte cambiamento, caratterizzato da un rinnovamento culturale, professionale e organizzativo di UniFe, ha assunto grande importanza il ruolo della formazione del personale.

Per questa azione positiva non è stato definito a preventivo alcun importo, né sono stati sostenuti costi.

3.3 Convenzione per la sensibilizzazione e la promozione a favore del personale dipendente e della comunità studentesca dell'Università, del senso civico all'atto della donazione di organi, tessuti e cellule

Esiste una persona, da qualche parte, alla quale siamo legati più che ad ogni altra cosa. Qualcuno cui possiamo restituire la vita con un semplice gesto: la donazione. Nel dono c'è la gratitudine, la libertà, la complicità, la gioia, l'amore.

L'Università degli Studi di Ferrara ha promosso nel luglio 2014 un accordo coinvolgente l'ADMO - Associazioni Donatori Midollo Osseo Emilia Romagna e sezione provinciale di Ferrara, l'AIDO - Associazione Italiana Donatori Organi tessuti e cellule - Provinciale di Ferrara, la Fondazione Enrico Zanotti di Ferrara ed il C.U.S. Ferrara, avente lo scopo di promuovere, in particolare tra il personale dipendente, le studentesse e gli studenti dell'Ateneo, il senso civico all'atto della donazione di organi, tessuti e cellule.

L'Ateneo, in qualità di promotore e coordinatore dell'iniziativa, per il conseguimento delle finalità previste dall'accordo ha messo a disposizione personale, propri spazi, le strumentazioni e gli arredi necessari all'organizzazione di eventi divulgativi sull'argomento.

Allo scopo di dare ulteriore risalto all'iniziativa in parola e per far percepire a tutta la comunità universitaria e non l'intento comune ai partner coinvolti, l'Ateneo ha predisposto apposite locandine informative riportanti il nome "Insieme per un Dono", caratterizzante l'accordo, un logo appositamente ideato ed il seguente slogan di sicuro effetto: "Io dono, tu doni, egli dona, tutti viviamo: nel dono c'è la gratitudine, la libertà, la complicità, l'amicizia, la gioia, l'amore...".

Nel corso del triennio 2014/2016 tra le iniziative realizzate si segnalano, in particolare:

- **Forum dell'orientamento**, 3, 4 febbraio 2015 - In un apposito spazio concesso dall'Ateneo i partner AIDO e ADMO, più direttamente coinvolti, hanno incontrato e fornito ogni genere di informazione a numerosi giovani, soffermandosi con loro su varie tematiche inerenti alla donazione, di organi, tessuti e cellule, come ad esempio le caratteristiche ed i requisiti del potenziale donatore, eventuali rischi legati alla donazione, come fare per accostarsi al mondo affascinante dell'essere donatore, etc.
- **UniFestival**, Ferrara 25-27 settembre 2015 - Nell'ambito della manifestazione, personale appartenente ai soggetti partner dell'accordo è stato presente con una postazione ubicata in Piazza Trento e Trieste dedicata alla divulgazione ed alla sensibilizzazione nei confronti delle tematiche connesse su indicate.

Le iniziative attuate, seppur efficaci in termini di ritorno di attenzione suscitata presso i destinatari, sono una parte delle potenziali azioni contemplate dall'accordo che si potrebbero organizzare per il conseguimento delle finalità di esso.

Occorrerebbe però un maggior coinvolgimento e propositività da parte dei soggetti partner. Parimenti utile potrebbe essere il coinvolgimento su base volontaria delle associazioni studentesche presenti in Ateneo; un percorso in proposito è stato avviato nel 2015 e proseguito nel 2016 con il S.I.S.M. di Ferrara, Segretariato Italiano Studenti in Medicina

Si ritiene utile evidenziare, infine, che non è stato indicato a preventivo alcun importo, né sono stati sostenuti costi legati a questa azione positiva.

OBIETTIVO 4: CREAZIONE DEL PORTALE UNIGENDER

4.1 Portale UNIGENDER - Sito Web Equality & Diversity

Nato nel luglio 2014, il portale UNIGENDER è un contenitore di informazioni sulle attività svolte e gli eventi organizzati dalla Delegata del Rettore alla disabilità, dal CP e dal CUG.

Il portale UNIGENDER (www.unife.it/genere) è stato creato nel mese di luglio del 2014, utilizzando il Content Management System Plone, all'interno del Portale dell'Università degli studi di Ferrara.

Obiettivo previsto nel Piano di Azioni Positive anni 2014/2016, il portale UNIGENDER è un contenitore di informazioni sulle attività svolte e gli eventi organizzati dalla Delegata del Rettore alla disabilità, dal CP e dal CUG, sulla normativa e i materiali informativi circa l'uguaglianza, la lotta alle discriminazione, le pari opportunità e la disabilità, sui corsi, i master e i seminari realizzati in Ateneo e sugli Organi e le persone che, tenacemente e con passione, si dedicano ai progetti di promozione dell'uguaglianza sostanziale.

Il portale è strutturato con le seguenti sezioni:

- Organi;
- Attività nelle pari opportunità;
- Attività Disabilità & Accessibilità;
- Bilancio di Genere;
- Rete E&D-Protocolli-Documenti;
- Formazione.

Costantemente aggiornato nella sezione degli Eventi e News è collegato alla pagina Facebook e al canale Youtube di Equality&Diversity.

Si ritiene utile evidenziare che non è stato indicato a preventivo alcun importo, né sono stati sostenuti costi legati a questa azione positiva.



Giornata Internazionale contro l'omotransfobia 17 maggio 2017 - Archivio UniFe

OBIETTIVO 5: MONITORAGGIO E PROMOZIONE DI PROGETTI DI RICERCA DIRETTI A PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ

5.1 Bilancio di Genere dell'Università di Ferrara

Nato nell'anno 2011, il Bilancio di Genere rappresenta uno strumento permanente di monitoraggio per misurare l'effettiva implementazione ed efficacia delle azioni programmate costituendo il punto di partenza imprescindibile nella definizione di piani di azione e politiche di promozione delle pari opportunità.

A partire dal 2011, l'Università degli Studi di Ferrara ha deciso di intraprendere un percorso di rendicontazione annuale delle dinamiche di genere tra le proprie componenti: comunità studentesca, personale docente, personale tecnico-amministrativo. Previsto nel Piano Triennale di Azioni Positive, il **Bilancio di Genere** costituisce il punto di partenza imprescindibile nella definizione di piani di azione e politiche di promozione delle pari opportunità.

L'Università di Ferrara è stata il primo Ateneo in Italia a elaborare il Bilancio di Genere. Nel Rapporto IMPACT 10x10x10 di UN WOMEN - Comitato Nazionale Italia, pubblicato nell'anno 2016 (vedi paragrafo 7.11), il Bilancio di Genere dell'Università di Ferrara è stato citato come una delle tre migliori best practices italiane nell'ambito delle attività di monitoraggio in tema di parità di genere.

Il Bilancio di Genere 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. Il Bilancio di Genere, che viene redatto annualmente, si inserisce nella programmazione delle politiche interne garantendo una maggiore efficacia, efficienza, trasparenza, democrazia e redistribuzione delle risorse pubbliche, a vantaggio dell'intera comunità universitaria. Attraverso la sua lettura è possibile individuare inoltre, in un'ottica di genere, le diverse componenti che animano l'Università di Ferrara; in particolare, viene presentato il numero di studenti e studentesse nei diversi corsi di laurea, viene evidenziata la differente percentuale di uomini e donne tra il personale nei vari livelli di inquadramento e nei diversi stadi di evoluzione della carriera accademica e viene presentata la partecipazione femminile nei molteplici Organi di gestione dell'Ateneo (la presente edizione, specificamente dedicata alla rendicontazione del triennio 2014/16 questa parte è stata omessa).

A partire dall'edizione 2012, grazie alla collaborazione dell'Ufficio Statistica del MIUR, si è reso possibile comparare i dati relativi all'Università di Ferrara con i corrispondenti dati nazionali. L'analisi comparata ha così permesso di verificare come UniFe si posizioni, rispetto alla media degli Atenei italiani, consentendo di evidenziare i profili su cui intervenire con politiche di promozione delle pari opportunità. L'inserimento degli indicatori utilizzati nel programma europeo She Figures ha consentito, inoltre, di verificare come UniFe si collochi nel contesto dei paesi dell'Unione Europea. Al fine di permettere la massima diffusione dello strumento, il Bilancio di Genere, in versione integrale oppure in versione ristretta, viene redatto anche in lingua inglese.

A partire dall'edizione 2016, il Bilancio di Genere viene interamente redatto con un linguaggio rispettoso dell'identità di genere, inoltre, il nuovo Statuto dell'Università di Ferrara (G.U. n. 242 del 15 ottobre 2016) prevede, tra le funzioni esercitate dal

Consiglio di Amministrazione, anche *l'approvazione del Bilancio di Genere* (art. 16, comma 2, lettera s).

Per la realizzazione del Bilancio di Genere è stato costituito un Comitato Scientifico composto dal Rettore, dalla Delegata del Rettore alle pari opportunità, dalle Presidenti del Consiglio di Parità e del CUG e da personale accademico del Dipartimento di Economia e Management e un Gruppo Operativo composto dalla referente di Ateneo per il Bilancio di Genere e da personale amministrativo dell'Ufficio Programmazione e Controllo, dell'Ufficio Valutazione, Anticorruzione, Trasparenza, dell'Ufficio Processi e Qualità, del Coordinamento Normativa di Ateneo e Politiche di inclusione, dell'Ufficio Comunicazione esterna e social media, dell'Ufficio Studi e Consulenze, nonché da una studentessa in Giurisprudenza.

Per quanto concerne il budget previsto per il progetto (relativo ai costi per impaginazione, correzione bozze, preparazione file per la stampa e dei pdf scaricabili dal sito UniFe, ai costi per la stampa e per la revisione della versione in inglese) e i costi effettivamente sostenuti per il volume (tabella 5.1), è interessante osservare come la spesa complessiva sia variata nel triennio, ma si sia costantemente assestata ad un valore inferiore rispetto allo stanziamento a preventivo.

Tabella 5.1: Bilancio di Genere, budget a preventivo e costi effettivamente sostenuti, 2014/2016

Anno	Budget a preventivo	Costi effettivamente sostenuti
2014	€ 10.000,00	€ 7.000,00
2015	€ 8.000,00	€ 5.223,00
2016	€ 6.800,00	€ 6.013,00

Fonte: Ufficio Segreteria Organi Collegiali ed Elezioni UniFe

Al fine di diffondere tra le Università italiane il modello di Bilancio di Genere elaborato da UniFe, nel corso degli anni, sono stati organizzati vari seminari e incontri di approfondimento con gli altri Atenei, a cui è poi seguito il Progetto GeRPA (vedi paragrafo 5.2), promosso dalla Delegata del Rettore alle Pari Opportunità.

Dopo un'analisi di fattibilità, condotta nella presente edizione del Bilancio di Genere, il prossimo anno l'Università di Ferrara intende avviare il progetto "Bilancio di Genere e Bilancio unico: l'approccio di genere nella predisposizione del bilancio d'Ateneo, come strumento che integra, condiziona e orienta la programmazione economica e l'allocatione delle risorse dell'Ateneo", come previsto nel PAP 2017/2019, 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.

5.2 Progetto Bilancio di Genere per le Pubbliche Amministrazioni (GeRPA)

Accordo fra l'Ateneo e il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la redazione di un modello di Bilancio di Genere da implementare nelle pubbliche amministrazioni delle c.d. Regioni convergenza.

Il progetto “**Bilancio di Genere per le Pubbliche Amministrazioni**”, detto GeRPA, è nato da un accordo fra il Dipartimento per le Pari Opportunità (DPO) della Presidenza del Consiglio dei Ministri e l'Università di Ferrara, stipulato nel 2015 e promosso dalla Delegata del Rettore alle pari opportunità.

L'obiettivo del progetto è stato quello di favorire la diffusione dei principi di pari opportunità e dello strumento del Bilancio di Genere nelle pubbliche amministrazioni delle Regioni dell'Obiettivo Convergenza (Calabria, Campania, Puglia, Sicilia), quali destinatari principali di alcuni ambiti di programmazione del DPO per il triennio 2013/2015. Più nello specifico, il progetto è stato volto ad agevolare la sperimentazione e la diffusione dell'adozione del Bilancio di Genere quale strumento per attuare il *gender mainstreaming* nelle procedure di programmazione e attuazione della spesa pubblica, rivolgendosi in particolare a Regioni, Comuni, Università e Società Controllate delle Regioni sopracitate.

Ciò è stato fatto attraverso la redazione di un modello di Bilancio di Genere che permette una rappresentazione dello stato della pari opportunità negli enti coinvolti, stimolando la sensibilità al tema e fornendo, nel contempo, uno strumento per una valutazione della situazione di genere, l'individuazione di criticità e la messa in atto di azioni di miglioramento. In questo senso, si è costruito uno strumento di programmazione attraverso cui l'amministrazione pubblica può essere in grado di integrare l'obiettivo di pari opportunità nella propria programmazione gestionale a tutti i livelli.

Il progetto ha coinvolto personale accademico e ricercatore del Dipartimento di Giurisprudenza e del Dipartimento di Economia e Management, la referente di Ateneo per il Bilancio di Genere, nonché professioniste individuate dal DPO.

La quota complessivamente stanziata è stata pari a € 183.000,00. Di questi, € 158.000,00 sono stati finanziati dal Fondo Sociale Europeo (FSE), nell'ambito del Programma Operativo Nazionale “Governance e Azioni di Sistema” (PON GAS) per l'attuazione degli interventi dell'Asse D “Pari Opportunità e Non Discriminazione” per il triennio 2013/2015, e per i restanti € 25.000,00 dall'Ateneo, quale costo stimato per l'impegno del proprio gruppo di lavoro coinvolto nel progetto.

Il progetto si è articolato in un arco temporale di sei mesi, da aprile ad ottobre 2015, sviluppandosi in diverse fasi:

- Analisi della letteratura ed individuazione delle *best practices* in campo nazionale ed internazionale in materia di Bilancio di Genere negli enti pubblici.
- Discussione delle caratteristiche peculiari degli enti in oggetto e delle necessità informative di ognuno di essi con riferimento all'attività svolta in ottica di pari opportunità, attraverso il coinvolgimento degli stessi enti destinatari dell'azione (Regioni, Comuni, Università e Società Controllate).
- Creazione dei diversi *templates* per ogni tipologia di ente, tenendo conto delle specificità caratterizzanti ogni realtà amministrativa considerata. Si è fornito,

quindi, un documento che supporta metodologicamente gli enti nella creazione autonoma del Bilancio di Genere, con indicazione delle banche dati da utilizzare, le fonti normative, e le aree tematiche su cui si intende operare il monitoraggio e la programmazione.

- Diffusione dei modelli ai fini di informazione e formazione nei confronti delle Regioni considerate.

I risultati del progetto sono stati presentati il 28 Ottobre 2015 presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

È stato inoltre pubblicato un report di approfondimento che è consultabile sul sito del DPO e su quello di Ateneo.

Nonostante la diffusione dei modelli di Bilancio di Genere, all'azione non è seguita, tuttavia, una pronta implementazione da parte dei soggetti destinatari nelle realtà specifiche. Ad oggi, infatti, poche sono le evidenze dell'avvenuta creazione del Bilancio di Genere nelle amministrazioni coinvolte.

5.3 Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro

Uno strumento concreto di politiche attive per la diffusione di una cultura aziendale “illuminata” volta a sostenere e a realizzare il benessere nell'ambiente di lavoro, grazie ad orientamenti e scelte aziendali libere da discriminazioni e pregiudizi per valorizzare i talenti nel pieno rispetto delle diversità.

La **Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro** è nata in Italia il 5 ottobre 2009 sulla scia delle esperienze francese e tedesca, promossa in Italia dalla Fondazione Sodalitas, dall'Associazione delle imprese familiari, AIDDA - Associazione Imprenditrici e Donne Dirigenti d'Azienda, Impronta Etica, UCID e dalla Rete delle Consigliere di Parità, sostenuta dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali e dal Ministero delle Pari Opportunità.

È un modo tangibile per guidare le risorse umane e per indicare una prospettiva di sviluppo; la sottoscrizione dei 10 punti che la costituiscono è un impegno volontario assunto dall'ente nei confronti dei lavoratori e della società.

La Carta per le pari opportunità è una dichiarazione di intenti, sottoscritta volontariamente da imprese ed enti per contribuire alla lotta contro le forme di discriminazione sul luogo di lavoro - genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale - per valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione aziendale, con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomo e donna.

Nel 2013, l'Università degli Studi di Ferrara ha sottoscritto la Carta nel corso di un convegno “*Carta pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro - Quali prospettive per le aziende e gli enti?*” che si è tenuto il 21 ottobre alla presenza di Alessandra Servidori, Consigliera Nazionale Parità e nel quale evento una trentina tra enti e imprese del territorio hanno proceduto alla sottoscrizione del documento. Due per tutte: l'Azienda Ospedaliero-Universitaria Sant'Anna di Ferrara e Er.Go, l'Azienda Regionale per il Diritto agli Studi Superiori dell'Emilia Romagna.

Di recente UniFe ha partecipato al monitoraggio attraverso la compilazione del *Questionario sulle politiche di diversity management* promosso dalla Fondazione Sodalitas, che ha l'obiettivo di monitorare le politiche e le pratiche di diversity management presso le aziende, le organizzazioni e le pubbliche amministrazioni italiane. Le persone firmatarie delle Carte sono state pertanto chiamate a rispondere circa le

politiche attuate sulla diversità, i risultati e l'impatto che ha comportato sottoscrivere una Carta delle pari opportunità.

Tutte le risposte fornite contribuiranno alla pubblicazione del Report europeo "Overview of Diversity Management - Implementation and impact amongst Diversity Charters signatories in the European Union".

Nel precedente Report europeo del 2014, grazie anche all'incremento delle adesioni e delle adozioni alle Carte della diversità europee, si era notato un lento progressivo aumento di interesse e di impegno concreto nel campo della gestione della diversità da parte del mondo organizzativo europeo.

OBIETTIVO 6: PIENA INTEGRAZIONE DI STUDENTI/STUDENTESSE, DOCENTI E PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PROVENIENTE DA PAESI EUROPEI O EXTRA-EUROPEI

6.1 Convenzione con l'Agenzia delle Entrate promozione della legalità fiscale abitativa degli studenti e delle studentesse (utenza internazionale)

Convenzione volta a promuovere tra gli studenti e le studentesse dell'Università di Ferrara la cultura della legalità fiscale e a contrastare il fenomeno degli affitti "in nero" nelle città sedi delle Università.

Nel 2012, grazie ad una Convenzione stipulata tra l'Ateneo di Ferrara, l'Agenzia delle Entrate - Direzione Regionale dell'Emilia Romagna ed il Comune di Ferrara è stato possibile adibire uno spazio all'interno dell'Ateneo all'ospitalità dello Sportello Registrazione Affitti, servizio dedicato alla comunità studentesca per favorire la semplificazione dei rapporti tra l'Agenzia delle Entrate e i contribuenti e per combattere il mercato degli affitti "in nero" o irregolari.

Nel 2014 la collaborazione tra i vari Enti ha permesso di ampliare i servizi erogati dallo Sportello con la possibilità di rilasciare il codice fiscale alla comunità studentesca e al personale docente straniero, in aggiunta ai servizi di consulenza sui benefici fiscali riservati a chi detiene un contratto di affitto regolare e di registrazione del contratto di locazione. Tale novità è stata accolta favorevolmente soprattutto dagli studenti e dalle studentesse straniere, sia di scambio con i programmi di mobilità sia con immatricolazione presso l'Ateneo, che in passato avevano lamentato la distanza degli uffici dell'Agenzia di Ferrara dal centro città e la difficoltà di raggiungerli.

Nel 2015 presso lo Sportello sono stati rilasciati 218 codici fiscali e 89 utenti si sono rivolti al personale dell'Agenzia delle Entrate per la registrazione degli atti privati relativi agli affitti. Grazie alla disponibilità dell'Agenzia delle Entrate nei periodi dell'anno che coincidono con la massima affluenza di studenti e studentesse internazionali si è deciso di erogare il servizio per alcuni giorni consecutivi mentre in precedenza il servizio era attivo solo un giorno a settimana.

Nel 2016, presso lo Sportello, sono stati rilasciati 90 codici fiscali e 120 utenti si sono rivolti al personale dell'Agenzia delle Entrate per la registrazione degli atti privati relativi agli affitti.

Si ritiene utile evidenziare che non è stato definito a preventivo alcun importo, né sono stati sostenuti costi legati a questa azione positiva.

L'impatto di questa azione positiva è stato prima di tutto quello di aver rafforzato la collaborazione con Enti del Territorio quali l'Agenzia delle Entrate ed il Comune di Ferrara.

Inoltre ha reso possibile per l'utenza ottenere dei servizi di assistenza erogati dall'Agenzia delle Entrate direttamente all'interno dei locali universitari.

Nel triennio 2017/2019, l'Università di Ferrara ha individuato un obiettivo finalizzato alla piena integrazione di studenti/studentesse, personale docente e tecnico-amministrativo proveniente da paesi europei o extra-europei. A questo proposito è in fase di studio la realizzazione di un punto di incontro, informazione e accoglienza di studenti/studentesse, personale docente e tecnico-amministrativo proveniente da paesi europei o extra-europei.

OBIETTIVO 7: LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI

7.1 Delibera doppio libretto

Iniziativa rivolta a studenti e studentesse che abbiano intrapreso un percorso di transizione di genere.

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

Al fine dell'identificazione della procedura da seguirsi e della creazione di una *Identità Alias*, è stato costituito, a partire dal giugno 2014, un gruppo di lavoro specifico che ha analizzato la normativa in merito e realizzato uno studio di fattibilità.

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.

Il processo non ha richiesto la definizione di un budget specifico.

L'approvazione da parte degli Organi Accademici è avvenuta nel mese di ottobre 2014. Dal 2014 al 2016 due persone hanno richiesto l'attivazione della procedura.

Procedura alias per studentesse e studenti transessuali

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 di chi sia già iscritta/o.

Dal punto di vista amministrativo, l'Università deve utilizzare i dati anagrafici riportati nei documenti ufficiali fino al momento in cui non sia terminata la procedura di riattribuzione di sesso (legge 14 aprile 1982, n. 164).

Identità "alias"

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.

Per ottenere l'attribuzione dell'“identità alias”, la persona interessata può contattare Patrizia Grandi della Ripartizione Segreteria e Servizi alle studentesse e agli studenti. Una volta effettuate le necessarie procedure, l'Ateneo rilascerà alla persona richiedente:

- un nuovo libretto/tessera personale di riconoscimento in caso di studente o studentessa con immatricolazione, indicante il cognome e il nome alias e la matricola universitaria;
- una doppia tessera personale di riconoscimento in caso di nuova immatricolazione, indicante il cognome e il nome alias e la matricola universitaria.

Allo studente o alla studentessa sarà inoltre assegnato un nuovo account “alias” che potrà utilizzare per le comunicazioni con il personale docente e gli uffici amministrativi.

Iscrizione agli esami e registrazione

Il nuovo account “alias” viene utilizzato per l'iscrizione online agli esami. Una volta effettuata l'iscrizione a un esame, lo studente o la studentessa dovrà avere cura di avvisare la persona di riferimento della Segreteria di competenza in merito all'esame che desidera sostenere e alla data dell'appello previsto.

La personale referente della Segreteria, una volta verificata l'avvenuta verbalizzazione online dell'esame nella carriera alias, provvederà a registrare nella carriera legale l'esito dell'esame superato con la carriera alias.

Non sarà invece possibile ottenere alcun tipo di certificato sulla carriera alias, né produrre alcuna autocertificazione.

7.2 Corsi gratuiti di autodifesa femminile

Corsi riservati alle studentesse e alle dipendenti dell'Ateneo, che hanno unito all'esercizio di tecniche pratiche anche l'approfondimento di aspetti psicologici e profili penalistici.

L'Università degli Studi di Ferrara, nell'ambito delle azioni positive sviluppate all'interno delle Politiche di Pari Opportunità organizzate da CP e CUG, ha promosso nel 2014, in collaborazione con il CUS di Ferrara due corsi gratuiti di autodifesa femminile riservati alle studentesse e alle dipendenti dell'Ateneo, che hanno unito all'esercizio di tecniche pratiche anche l'approfondimento di aspetti psicologici e profili penalistici.

L'iniziativa è stata preceduta da un seminario introduttivo il 20 gennaio 2014 “Corso gratuito di autodifesa dedicato alle studentesse e alle dipendenti dell'Università di Ferrara. Fra aspetti psicologici, profili penalistici e tecniche pratiche”, che ha visto l'intervento di magistrati, avvocati e insegnanti di arti marziali.

30 i posti disponibili così definiti: 23 per le studentesse (di cui 3 posti prioritariamente dedicati a studentesse con disabilità) e 7 per le dipendenti.

Per iscriversi, è stato necessario inviare una e-mail e sono state ammesse al corso le prime 30 candidature in ordine di arrivo che dovevano possedere due requisiti:

- non essere fuori corso;
- essere in regola con il pagamento delle tasse.

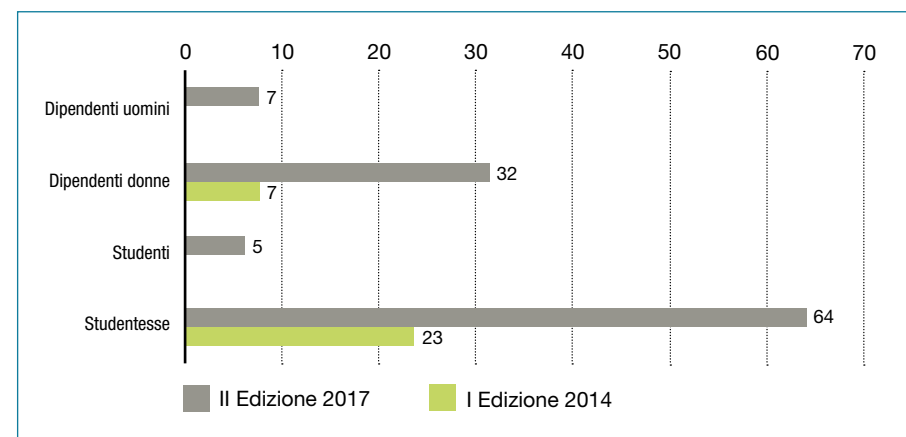
Vista la gratuità del corso è stata chiesta l'iscrizione al corso solo se fermamente decise a frequentarlo interamente. Nell'edizione ripresa a primavera del 2017 i corsi sono stati aperti anche a partecipanti di genere maschile, con la medesima imposts-

zione riscontrando un discreto successo di partecipazione:

- studentesse 64
- studenti 5
- dipendenti donne 32
- dipendenti uomini 7
- persone con disabilità: 1 uomo ed 1 donna.

Tra settembre e ottobre 2017 verrà organizzata una seconda edizione, ma con una nuova modalità partecipativa: le persone partecipanti potranno portare con sé, i propri figli o le proprie figlie cui verranno dedicati appositi spazi di gioco o sport.

Figura 7.2: Partecipazione al Corso gratuito di autodifesa dedicato alle studentesse e alle dipendenti dell'Università di Ferrara, 2014/2017



Fonte: Coordinamento Normativa di Ateneo, politiche pari opportunità e disabilità UniFe



Giornata Internazionale contro l'omotransfobia 17 maggio 2017 - Archivio UniFe

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

Protocollo d'intesa finalizzato alla prevenzione e al contrasto del fenomeno della violenza nei confronti delle donne e dei minori, 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.

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** 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.

Tra novembre 2016 e febbraio 2017 l'Ordine degli Avvocati di Ferrara e la Fondazione Forense Ferrarese, in collaborazione con l'Università degli Studi di Ferrara, hanno organizzato il *Corso di alta formazione per avvocate/i in materia di violenza nei confronti delle donne e dei minori* destinato ad avvocate e avvocati che assistono vittime e/o imputati di tali reati con i seguenti obiettivi:

- riconoscere il fenomeno della violenza sulle donne ed evitarne ulteriori conseguenze lesive;
- gestire il rapporto con le donne vittima di violenza e la loro presa in carico sin dal primo contatto;
- offrire una adeguata assistenza legale nella fase della denuncia e nei diversi livelli delle fasi processuali.

7.4 Protocollo fra UniFe e Casa Circondariale di Ferrara

Protocollo d'intesa finalizzato a favorire le iscrizioni ai corsi universitari e a rimuovere gli ostacoli, anche economici, per garantire l'accesso all'istruzione alle persone sottoposte a privazioni di libertà.

Il 21 dicembre 2015 viene siglato il **Protocollo d'intesa fra l'Università di Ferrara e la Casa Circondariale della città**. Il Protocollo 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 percorso che ha portato alla sottoscrizione del Protocollo è iniziato nel 2013, quando è pervenuta all'Ateneo una manifestazione di interesse agli studi universitari da parte di un recluso appartenente ad un circuito detentivo differenziato che è stato immatricolato in attesa della firma della convenzione, arrivata soltanto due anni più tardi.

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."

Attualmente gli iscritti ai corsi dell'Ateneo sono due, entrambi immatricolati a corsi di studio del Dipartimento di Studi Umanistici ed entrambi appartengono a circuito detentivo differenziato.

In particolare:

- un iscritto al corso di laurea triennale in Scienze filosofiche e dell'educazione, (Classe Scienze dell'educazione); anno di immatricolazione 2012/2013, crediti maturati: 120, media pesata degli esami: 26,25;
- un iscritto al corso di laurea triennale in Scienze e tecnologie della comunicazione; anno di immatricolazione 2015/2016, crediti maturati: 60, media pesata degli esami: 29,2.

Il passo successivo e la grande sfida che si prefigge l'Ateneo consiste nell'ampliare il valore e il senso del Protocollo d'intesa fra Casa Circondariale e Ateneo.

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.

L'Ateneo si prefigge di organizzare - con il supporto del Delegato all'Orientamento in ingresso - forme specifiche e mirate di promozione allo studio superiore universitario, non solo rivolte alla popolazione carceraria ma l'intento è anche quello di estendere forme agevolate di immatricolazione universitaria al personale che presta servizio presso la Casa Circondariale della città.

Giornata Internazionale contro l'omotransfobia 17 maggio 2017 - Archivio UniFe



7.5 Protocollo d'intesa discriminazione sull'orientamento sessuale - OMOFOBIA

Protocollo d'intesa per la definizione di azioni e strategie di intervento in materia di discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e identità di genere, promosso dalla Provincia e dal Comune di Ferrara al fine di creare un tavolo di lavoro contro la discriminazione basata sull'orientamento sessuale, a cui UniFe partecipa dal 2012.

Dal 2012 l'Università di Ferrara aderisce al **Protocollo d'intesa per la definizione di azioni e strategie di intervento in materia di discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e identità di genere.**

Il Protocollo, 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 Protocollo d'intesa è stato sottoscritto da:

- Provincia di Ferrara
- Comune di Ferrara
- Azienda ospedaliera-universitaria di Ferrara
- Azienda Usl di Ferrara
- Università degli Studi di Ferrara
- Circomassimo Arcigay-Arcilesbica di Ferrara
- A.GE.D.O. Associazione Genitori di Omosessuali
- Associazione Famiglie Arcobaleno
- Cgil - Area Nuovi Diritti
- Uil - Ferrara
- Centro Donna Giustizia
- Consigliera di Parità della Provincia di Ferrara
- C.A.M. Centro di ascolto Uomini Maltrattanti
- UISP Comitato provinciale di Ferrara

Nell'ambito delle azioni programmate all'interno del Protocollo, l'Università di Ferrara ha creato uno Sportello contro le discriminazioni (vedi capitolo 3).

Nel 2014 UniFe ha firmato, in qualità di Associate Partner, il progetto *Rainbow Co-Art- Rights Awareness in Building an Open-Minded World From/Through/With Communities Art* (vedi paragrafo 7.10) e ha deliberato la procedura amministrativa applicabile a studenti e studentesse in situazione di riattribuzione del sesso (vedi paragrafo 7.1).

Nel 2015 UniFe ha partecipato al tavolo di lavoro per la redazione del quaderno ad uso dei professionisti della salute *Oltre gli stereotipi di genere. Verso nuove relazioni di diagnosi e cura.*

Nel 2016 UniFe ha preparato il poster *UniFe ci mette la faccia e dice NO all'omotransfobia* (vedi paragrafo 7.8).

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.

Grazie ad un Protocollo fra Ateneo e Conservatorio di Ferrara, si ipotizza l'organizzazione di concerti all'interno della Casa Circondariale, per avvicinare sempre più alle diverse forme di arte e di espressione della creatività nei diversi campi anche coloro che, per innumerevoli ragioni o circostanze, non ne sono o non possono essere, consumatori e consumatrici abituali.



7.6 Adesione alla campagna “HeForShe IMPACT 10x10x10” e a UN Women - Comitato Nazionale Italia

Campagna mondiale volta 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.

Nel luglio 2016 UniFe ha aderito alla campagna di United Nations Women - Comitato Nazionale Italia “HeForShe IMPACT 10x10x10” volta a coinvolgere le maggiori Università Italiane nel movimento globale a favore della parità di genere e dell'empowerment femminile. UN Women - Comitato Nazionale Italia è un ente delle Nazioni Unite per la parità di genere e l'empowerment femminile costituito il 2 luglio del 2010 dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite con la risoluzione 64/289.

La campagna mondiale è volta 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.

Le attività delle Università aderenti consistono in:

- fase 1: coinvolgimento formale degli Atenei tramite la sottoscrizione di un modulo di adesione;
- fase 2: condivisione delle best-practices promosse dagli Atenei (politiche, iniziative e campagne volte a promuovere la parità di genere e l'empowerment femminile);

- fase 3: rielaborazione delle pratiche ed elaborazione sintesi illustrativa “versione zero” delle Linee guida sulla parità di genere e l'empowerment femminile nel mondo universitario;
- fase 4: feedback dagli Atenei riguardo alla “versione zero” del documento finale;
- fase 5: cluster per stesura finale delle Linee guida attraverso un incontro dei rappresentanti degli Atenei e lo Staff di UN Women - Comitato Nazionale, contenenti anche le azioni concrete che gli Atenei si impegnano ad intraprendere per promuovere la parità di genere e l'empowerment femminile all'interno della loro istituzione;
- fase 6: redazione finale del documento e successiva sottoscrizione formale da parte degli Atenei;
- fase 7: presentazione e adozione del documento finale da parte delle Università italiane nell'ambito di una cerimonia ufficiale.

L'8 marzo 2016, in occasione della Festa Internazionale della Donna, UN Women - Comitato Nazionale Italia ha tenuto a Milano la conferenza “HeForShe Un Passo Avanti”. La parità di genere riguarda tutti, anche gli uomini” un'occasione per distribuire in anteprima il Report IMPACT 10x10x10 - Progetto Università Italia che UN Women - Comitato Nazionale Italia ha elaborato in collaborazione con diciannove realtà universitarie italiane tra cui UniFe.

A marzo 2017 è stata pubblicata la 2° edizione del Report IMPACT 10x10x10 Progetto Università Italia reperibile all'indirizzo <http://www.unwomen.it/index.php/report-heforshe-impact-10x10x10-2016-progetto-universita-italia/>

7.7 Progetto GenRe

GenRe - Gender Report in Universities. A methodology to implement and assess gender equality plans. L'Università di Ferrara ha partecipato, come coordinatrice, a una call del programma europeo Horizon 2020 diretta a supportare gli enti di ricerca nell'implementazione dei piani di azione positiva.

Nel settembre 2016, l'Università di Ferrara ha partecipato alla call *H2020-GERI-2015-1* nell'ambito del programma quadro europeo per la ricerca e l'innovazione Horizon 2020. La *call* mirava a supportare gli enti di ricerca nell'implementazione dei piani di azione positiva.

Nel progetto, coordinato dall'Università di Ferrara, sono stati coinvolti:

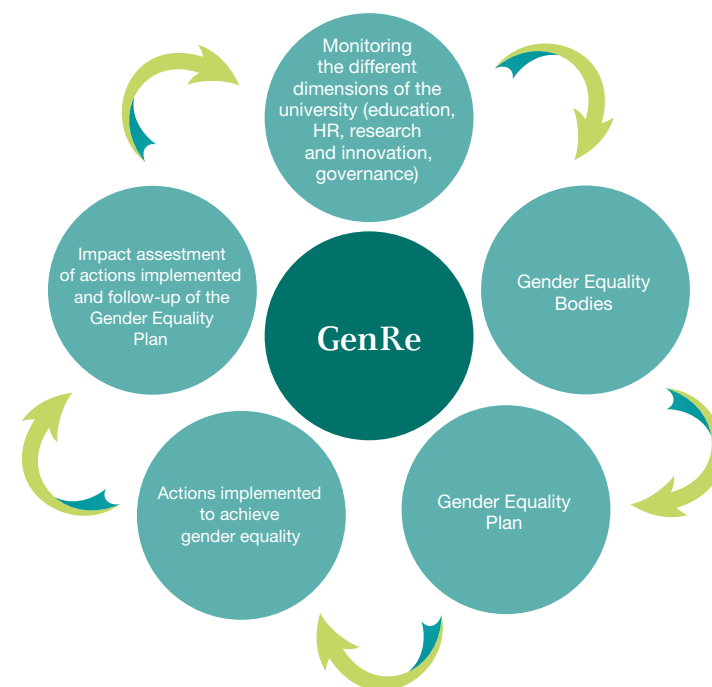
- Johann Wolfgang Goethe Universität Frankfurt Am Main (Germania)
- Cyprus University Of Technology (Cipro)
- Sveuciliste Jurja Dobrile U Puli (Croazia)
- Sabanci University (Turchia)
- Universidad de Vigo (Spagna)
- Resolvo srl (Italia)
- GESIS - Leibniz Institut für Sozialwissenschaften e.V. (Germania)
- Universität Graz (Austria)
- Instituto Universitario de Lisboa (Portogallo)
- Universidade do Porto (Portogallo)
- Panteio Panepistimio Koinonikon Kaipolitikon Epistimon (Grecia)
- Technologiko Ekpaideftiko Idryma Athinas (Grecia)

Il progetto mirava alla costruzione di un *template* comune per la redazione del *Bilancio di Genere*, al fine di supportare l'implementazione e il monitoraggio dei Piani di azione positiva nell'ambito delle Università europee.

L'uso di un *template* comune, la cui struttura è descritta nella figura n. 1, avrebbe consentito una comparazione tra le Università europee e italiane e la diffusione delle migliori prassi per l'approvazione e la realizzazione dei piani di azione positiva. La Commissione europea ha valutato positivamente il progetto, ma il budget a disposizione per questa *call* non è stato sufficiente per il finanziamento.

Vista la positiva esperienza maturata durante la preparazione del progetto, nell'obiettivo 8 del Piano di Azioni Positive 2017/2019 sono state programmate azioni dirette a garantire il supporto e la consulenza necessari per valorizzare le tematiche dell'uguaglianza, pari opportunità e promozione del benessere organizzativo nell'ambito dei progetti di ricerca che partecipano a Horizon 2020.

Figura 7.7: Struttura del template del Bilancio di Genere



7.8 UniFe mette la faccia per dire no a omofobia e transfobia

Campagna di sensibilizzazione contro l'omofobia e la transfobia, atta a contrastare ogni forma di stigmatizzazione, discriminazione, violenza fisica e psicologica perpetrata ai danni di lesbiche, gay, bisessuali e transessuali.

Il 17 maggio 2016 UniFe pubblicava in versione cartacea e web un manifesto per celebrare la Giornata Internazionale contro l'Omotransfobia allineandosi 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" cui l'Università aderisce. I volti di chi studia e lavora in UniFe accompagnavano lo slogan "UniFe ci mette la faccia e dice NO all'omotransfobia": un modo per esprimere una posizione netta contro l'omotransfobia conclamata e latente che colpisce chi appartiene alla collettività LGBT o chi identificata come persona omosessuale e/o transessuale. "UniFe ci mette la faccia e dice NO all'Omotransfobia" è un progetto nato ad aprile 2016 su iniziativa di due studentesse e appoggiato e promosso dal Consiglio di Parità, dal Comitato Unico di Garanzia e dalla Delegata del Rettore alla disabilità, grazie al quale per la prima volta l'Ateneo ha aderito alla Giornata Internazionale contro l'Omotransfobia, che si celebra il 17 maggio.

Gli obiettivi della campagna sono l'informazione, la sensibilizzazione e il contrasto di forme di stigmatizzazione, discriminazione, violenza fisica e psicologica degli e delle appartenenti alla collettività LGBT che studiano e lavorano in Ateneo.

Il progetto si è esplicitato attraverso la realizzazione di un manifesto in cui comparivano i volti di chi ha preso parte all'iniziativa, accompagnate dallo slogan "UniFe ci mette la faccia e dice NO all'omotransfobia".

Le fotografie, che non sono state accompagnate da una liberatoria informativa sul trattamento dei dati e dell'immagine, sono state raccolte attraverso una campagna fotografica compiuta nei vari Dipartimenti e attraverso l'invio diretto all'indirizzo e-mail di Equality&Diversity.

Hanno aderito 146 persone tra studenti e studentesse, docenti, ricercatori e ricercatrici, personale tecnico-amministrativo, afferenti alle varie Strutture e ai vari Dipartimenti, di cui 87 donne e 59 uomini.

Il 17 maggio 2016, in seguito all'affissione dei poster e alla pubblicazione della versione on-line sui siti istituzionali di UniFe, una studentessa ha fatto richiesta formale affinché la propria immagine non venisse usata per veicolare il messaggio di inclusione e solidarietà promosso dalla campagna. I manifesti sono stati rimossi lo stesso giorno dai Dipartimenti e dai social, effetto che ha destato la preoccupazione di diverse persone, che si sono rivolte al servizio informa studenti chiedendo spiegazioni sui motivi che hanno indotto la sospensione della campagna.

Una successiva raccolta di foto, accompagnate da una liberatoria, ha incontrato nuove difficoltà: due studenti ed una studentessa hanno esercitato il loro diritto di revocare l'autorizzazione al trattamento delle proprie immagini per il timore che i manifesti rimanessero affissi per un periodo prolungato.

La conseguenza dell'azione di alcune persone ha quindi posto in evidenza la necessità e l'urgenza di affrontare nuovamente i temi legati alle discriminazioni omotransfobiche, motivo per cui il Consiglio di Parità e il Comitato Unico di Garanzia hanno deciso di sostenere la campagna anche nell'anno accademico 2016/2017.

Si ritiene utile evidenziare, infine, che non è stato indicato a preventivo alcun importo, né sono stati sostenuti costi legati a questa azione positiva.

7.9 VADEMECUM contro la violenza di genere

Documento contenente informazioni e suggerimenti utili per contrastare il fenomeno della violenza di genere tradotto in inglese, francese, russo, cinese e arabo.

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.

Nel 2017 è previsto un aggiornamento del VADEMECUM con la collaborazione delle forze dell'ordine sedute al tavolo del Protocollo d'intesa contrasto del fenomeno della violenza nei confronti delle donne.

Non è stato definito a preventivo alcun importo, né sono stati sostenuti costi legati a questa azione positiva

7.10 RAINBOW CO-ART

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

OBIETTIVO 8: PROMOZIONE DI INIZIATIVE DIRETTE A GARANTIRE UNA PARITARIA PRESENZA DI UOMINI E DONNE NEGLI ORGANI DELL'ATENEO

8.1 Delibera pari rappresentazione negli Organi di UniFe

L'Università garantisce il rispetto del principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso agli uffici pubblici, promuove l'eguale rappresentanza di ciascun genere nella nomina dei componenti di ogni organo di Ateneo e la presenza equilibrata dei generi anche negli organi elettivi (art. 5 Statuto UniFe).

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 (consultabile all'indirizzo web: <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/delibere-ateneo/Attuazione%20art.%202%20Statuto.pdf/view>) prevedeva che tutti i regolamenti di Ateneo fossero integrati con un articolo nel quale fosse citato un esplicito impegno a garantire una presenza equilibrata dei generi nella costituzione degli Organi Accademici, con un richiamo allo Statuto di UniFe. Con l'emanazione del nuovo Statuto dell'Ateneo, in vigore dal 30 ottobre 2016, il principio è stato inserito all'art. 5 Pari opportunità e non discriminazione, al comma 2, che recita:

"L'Università garantisce il rispetto del principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso agli uffici pubblici, promuove l'eguale rappresentanza di ciascun genere nella nomina dei componenti di ogni organo di Ateneo e la presenza equilibrata dei generi anche negli organi elettivi".

Tabella 8.1: Elezioni avvenute nel 2016 dopo l'approvazione della delibera e con l'emanazione del nuovo Statuto, numero di candidature, eventuale riapertura dei termini, candidature pervenute dopo la riapertura e persone elette per genere

Organo	Candidature		Soddisfazione requisiti presenza equilibrata	Riapertura dei termini	Candidature dopo la riapertura		Persone elette	
	Donne	Uomini			Donne	Uomini	Donne	Uomini
Consiglio di amministrazione, elezione di 1 rappresentante componente studentesca	1	1	*					1
Consiglio di amministrazione, elezione di 4 componenti personale docente	8	7	si	no			2	2
Consiglio di amministrazione - elezione di 1 componente personale T A	2	1	si	no			1 supplente	1
Consiglio di amministrazione, elezione di 1 componente non appartenente ai ruoli	1	1	si	no				1
Senato accademico, elezione di 2 rappresentanti componente studentesca	0	2	*				0	2
Senato accademico, sostituzione 1 rappresentante componente studentesca	0	1	*				0	1
Senato accademico, elezione di 4 rappresentanti componente studentesca	2	2	*				2	2
Preside facoltà di medicina	0	3	no	si	0	0	0	1
Consiglio degli studenti	12	24	si	no			12	19
Consiglio della ricerca, triennio 2017/19	9	11	no	si per 10 aree CUN	0	0	7	10
Nucleo di valutazione, elezione 1 rappresentante componente studentesca	0	2	*				0	1

Fonte: Ufficio Segreteria Organi Collegiali ed Elezioni UniFe

* Gli studenti e le studentesse che vengono eletti ed elette dal Consiglio degli Studenti non presentano una candidatura formale prima della seduta, non c'è pertanto una riapertura dei termini; gli studenti e le studentesse che abbiano interesse e che facciano parte del Consiglio degli Studenti si propongono e si procede a votazione.

Nota 1: DIRETTORI di Dipartimento nessuna elezione nel 2016.

Nota 2: CONSIGLIO del P T A nessuna elezione nel 2016.

La tabella 8.1 mette in luce come, nella quasi totalità dei casi, sia la delibera che il principio statutario volti a garantire un equilibrio fra i generi nella costituzione degli Organi accademici, non abbiano ancora sortito l'effetto auspicato.

Infatti, in nessuno dei casi in cui si sia resa necessaria la riapertura dei termini, essa ha generato candidature che abbiano permesso di riequilibrare la disparità fra i generi. Ciò suggerisce che il raggiungimento di una pari rappresentazione negli Organi di Ateneo non sia un percorso lineare e ineluttabile e che esistono motivazioni alla mancata candidatura da parte del genere meno rappresentato che richiedono ulteriori riflessioni e nuove misure volte a rimuovere gli ostacoli che impediscono a monte le candidature.

Si ritiene doveroso segnalare, infine, che per tutti gli obiettivi sopra menzionati, sono stati creati dei gruppi di lavoro (vedi capitolo 3) e tutte le attività, illustrate nella presente sezione, sono state realizzate con successo grazie al lavoro (gratuito) sia delle persone componenti del CUG e CP, sia di persone esterne ai comitati che credono in tale politica a favore di chi studia e lavora in UniFe.



Giornata Internazionale contro l'omotransfobia 17 maggio 2017 - Archivio UniFe

VI. Le risorse a favore delle pari opportunità

Nell'ambito delle politiche attuate dall'Ateneo per le pari opportunità, rappresentate nel PAP dei trienni 2014/2016 e 2017/2019, l'Università di Ferrara ha dimostrato, attraverso il budget previsionale, un impegno tendenzialmente crescente verso le iniziative ad esso correlate. Si tratta di attività che hanno alla base interventi che mirano principalmente a soddisfare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro del personale dipendente e della comunità universitaria in generale in quanto molte misure riguardano anche la componente studentesca e il personale collaboratore non di ruolo.

Più in particolare, la tabella sotto riportata e il relativo grafico mostrano gli ambiti degli interventi finanziati dall'Ateneo (ossia somme messe a disposizione da UniFe a favore delle pari opportunità) e riconducibili espressamente a:

- 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: 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

Si ritiene utile premettere che i dati sotto riportati sono riferiti al triennio 2015/2017 in quanto l'approvazione dei budget, da parte degli Organi Accademici di UniFe, è avvenuta rispettivamente negli anni 2014, 2015 e 2016. Le decisioni degli Organi di Ateneo sono avvenute e formalizzate nel triennio 2014/2016, attraverso l'approvazione dei bilanci preventivi, in coerenza con il periodo di rendicontazione della presente edizione del Bilancio di Genere.



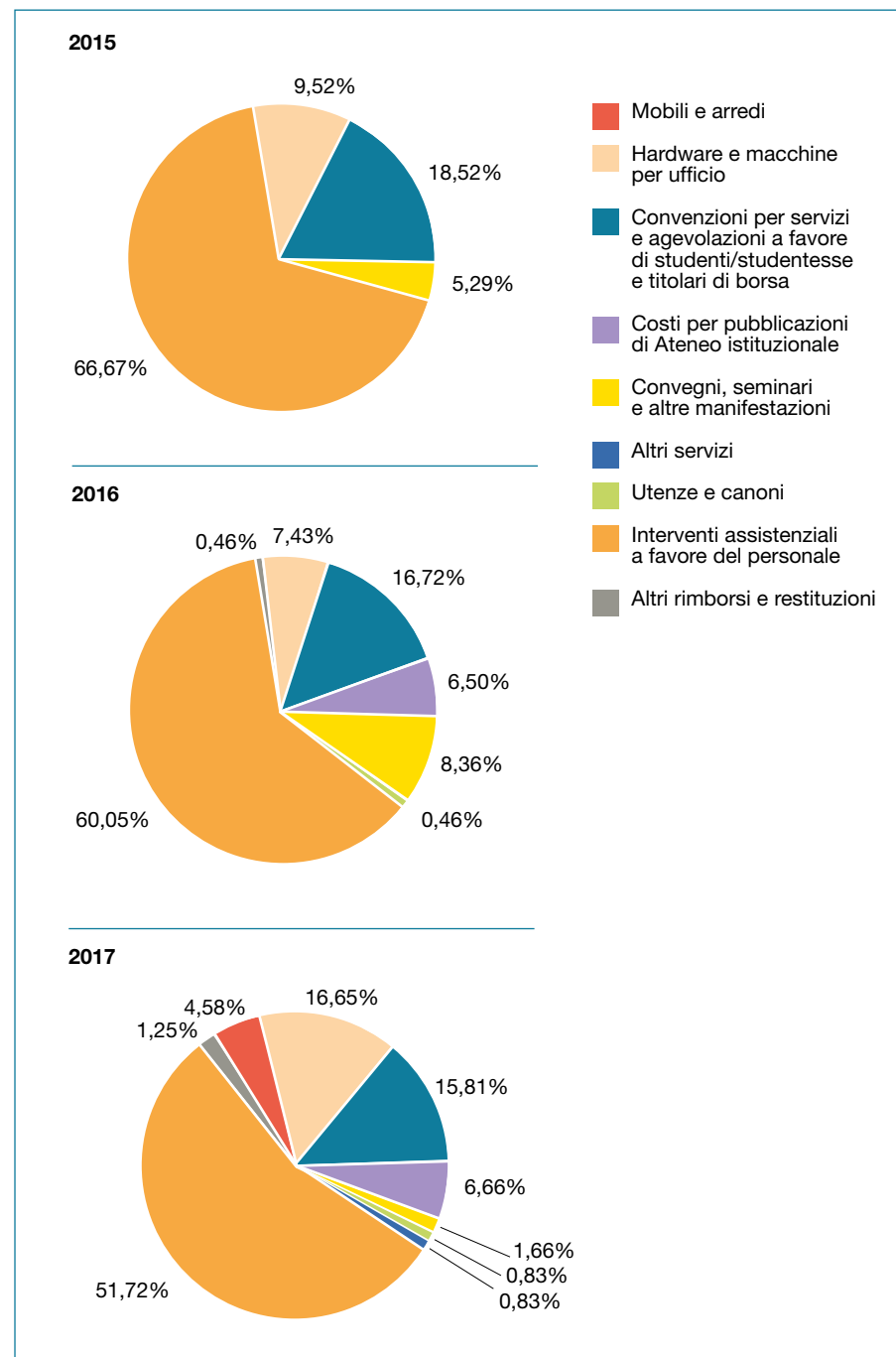
Archivio UniFe

Tabella 6.1: Interventi finanziati a favore delle pari opportunità, per tipologia di spesa, 2015/2017

Voce di spesa	Anno (valori in euro)		
	2015	2016	2017
Mobili e arredi	0	0	5.500
Hardware e macchine per ufficio	9.000	8.000	20.000
Convenzioni per servizi e agevolazioni a favore di studenti/studentesse e titolari di borsa	17.500	18.000	19.000
Costi per pubblicazioni di Ateneo - istituzionale	0	7.000	8.000
Convegni, seminari e altre manifestazioni	5.000	9.000	2.000
Altri servizi	0		1.000
Utenze e canoni		500	1.000
Interventi assistenziali a favore del personale	63.000	64.640	62.140
Altri rimborsi e restituzioni		500	1.500
TOTALE	94.500	107.640	120.140

Fonte: Ripartizione Ragioneria - UniFe

Figura 6.1: Incidenza percentuale delle singole voci di spesa sul totale degli interventi finanziati a favore delle pari opportunità delle pari opportunità, 2015/2017

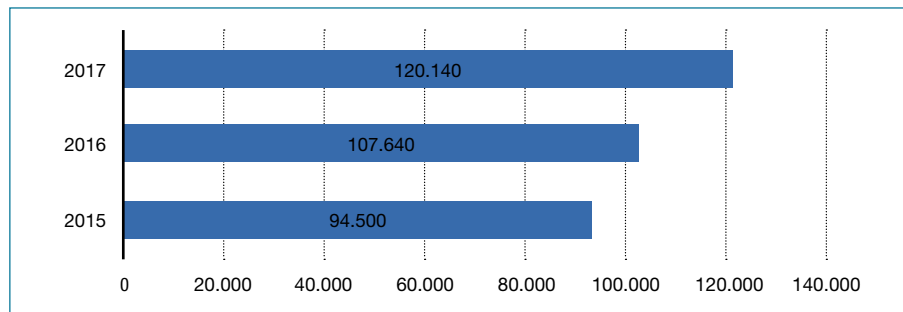


Fonte: Ripartizione Ragioneria - UniFe



Polo Chimico Biomedico - Archivio UniFe

Figura 6.2: Risorse totali a favore delle pari opportunità stanziare, 2015/2017 (in euro)

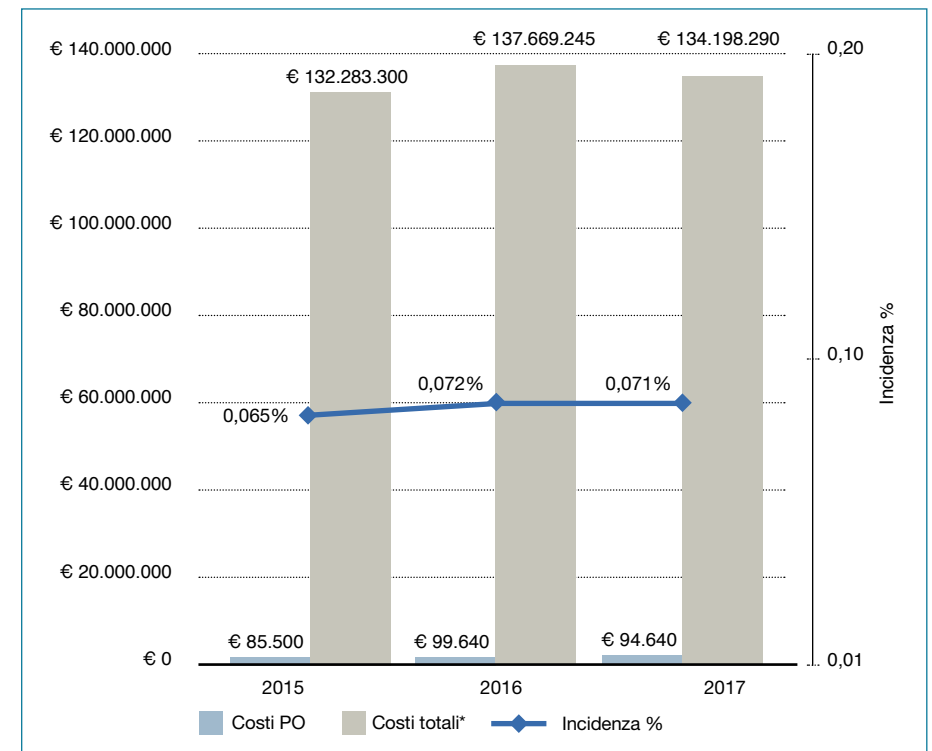


Fonte: Ripartizione Ragioneria - UniFe

Come sopra indicato, nel triennio 2015/2017 si evidenzia un investimento complessivo crescente di UniFe a favore delle pari opportunità che passa da € 94.500,00 nel 2015, a € 107.640,00 nel 2016 e a € 120.140 nel 2017. Le suddette somme, in misura maggiore, sono state destinate ad interventi assistenziali a favore del personale (2015: 66,67%; 2016: 60,05%; 2017: 51,72%), a convenzioni per servizi e agevolazioni a favore di studenti/studentesse e titolari di borsa (2015: 18,52%; 2016: 16,72%; 2017: 15,81%), a hardware e macchine per ufficio (2015: 9,52%; 2016: 7,43%; 2017: 16,65%).

Analizzando invece le spese effettivamente sostenute, è possibile ipotizzare un indice che misuri, per ciascun anno di riferimento, l'incidenza complessiva dei costi finanziati dall'Ateneo per le finalità relative alle pari opportunità, rispetto al totale dei costi finanziati a budget esposti nella tabella e nel grafico sotto riportati.

Figura 6.3: Incidenza percentuale costi per pari opportunità (PO) su costi totali 2015/2017

Fonte: Ripartizione Ragioneria - UniFe
*esclusi i trasferimenti interni

L'andamento dell'incidenza percentuale dei costi sostenuti da UniFe a favore delle pari opportunità, rispetto ai costi totali nel triennio 2015/2017 risulta variabile ed evidenziano un limitato livello di significatività in termini di impatto. (0,065% nel 2015; 0,072% nel 2016; 0,071% nel 2017).

Proseguendo nell'analisi dei costi, è inoltre possibile individuare l'incidenza degli investimenti a favore delle pari opportunità rispetto al totale investimenti della categoria beni mobili, ossia quei beni che vengono utilizzati per più esercizi contabili e che quindi dispiegano la loro utilità nel tempo (ad esempio tra i beni strumentali generici possiamo annoverare i mobili di arredo degli uffici, i personal computer, le autovetture. Inoltre sono beni strumentali apparecchiature, attrezzature, strumenti, ecc...).

Tabella 6.2: Costi totali, costi riferiti alle pari opportunità e incidenza percentuale, 2015/2017

	Costi pari opportunità	Costi totali*	Incidenza % costi pari opportunità sul totale
2015	85.500,00	132.283.300,00	0,065%
2016	99.640,00	137.669.245,00	0,072%
2017	94.640,00	134.198.290,00	0,071%

Fonte: Ripartizione Ragioneria - UniFe
*esclusi i trasferimenti interni

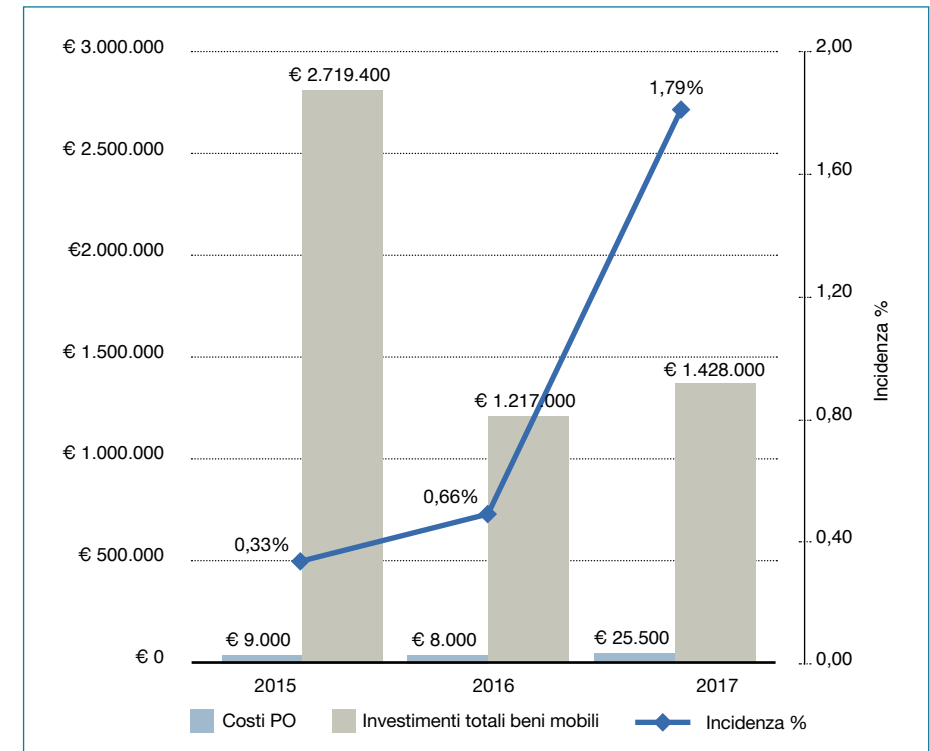
Nella tabella e nei grafici che seguono viene evidenziato, in termini percentuali, il rapporto tra il totale dei costi sostenuti dall'Ateneo per investimenti a favore delle pari opportunità e quelli totali di UniFe nella categoria dei beni mobili. Dai dati sotto esposti emerge un andamento crescente dell'incidenza percentuale, passando dallo 0,33% del 2015 all'1,79% del 2017. Gli investimenti per le pari opportunità sono passati da € 9.000 (anno 2015) a € 25.000 (anno 2017), registrando un incremento dell'incidenza percentuale pari all'1,46%.

Tabella 6.3: Incidenza investimenti per pari opportunità su investimenti in beni mobili, 2015/2017

	Investimenti pari opportunità	Investimenti totali beni mobili	Incidenza % investimenti pari opportunità sul totale
2015	9.000,00	2.719.400,00	0,33%
2016	8.000,00	1.217.000,00	0,66%
2017	25.500,00	1.428.000,00	1,79%

Fonte: Ripartizione Ragioneria - UniFe

Figura 6.4: Incidenza percentuale investimenti per pari opportunità (PO) su investimenti in beni mobili, 2015/2017



Fonte: Ripartizione Ragioneria - UniFe
*esclusi i trasferimenti interni



Dipartimento di Giurisprudenza - Archivio UniFe

VII. Racconti di esperienze nel Consiglio di Parità e nel CUG

In questa sezione sono riportate alcune testimonianze, ricordi, esperienze di una parte delle numerose persone che hanno offerto volontariamente il loro importante contributo alla realizzazione delle molteplici iniziative promosse dal Consiglio di Parità e dal Comitato Unico di Garanza nel triennio del Piano di Azioni Positive 2014/2016. Si tratta di brevi racconti da parte di coloro che hanno voluto condividere i propri pensieri e le proprie esperienze nell'ambito delle numerose iniziative che, grazie al contributo di tante persone che lavorano e studiano nell'Università di Ferrara, sono divenute realtà.

Chiara Scapoli - *Delegata del Rettore per le pari opportunità fino al 23 ottobre 2013*

La mia collaborazione col Comitato Pari Opportunità dell'Ateneo, oggi diventato Consiglio di Parità, parte da abbastanza lontano! Nel 2007 mi sono ritrovata a Presiedere il Comitato conoscendo pochissimo sul ruolo in Ateneo di questo Comitato. Ero armata solo della grande convinzione che “promuovere l'uguaglianza, il benessere e la piena inclusione di chi studia e lavora in UniFe” non erano facili slogan ma parole profonde, che portavano ad un duro lavoro quotidiano per difenderle e garantirle nella pienezza del loro significato.

Oggi, la mia grande stima va all'enorme lavoro portato avanti in questi ultimi anni dai nuovi comitati, CP e CUG, che con impegno, un importante lavoro di squadra e sincera passione hanno consolidato molti traguardi e fatto fiorire idee e progetti che danno un grande valore aggiunto al nostro Ateneo.

Cristiana Fioravanti - *Delegata del Rettore per le pari opportunità fino al 10 marzo 2016*

Passione e lavoro di squadra: riassumo così i miei anni indimenticabili di delegata alle pari opportunità in Ateneo. Abbiamo costruito insieme una solida politica di azioni positive con l'unica ambizione di affermare l'uguaglianza e la piena inclusione di “chi studia e lavora in UniFe”. Un risultato importante e duraturo reso possibile grazie all'impegno di coloro che hanno creduto con convinzione nell'obiettivo. Ringrazio dunque la mia squadra, con sincera ammirazione per la dedizione dimostrata.

Silvia Borelli - *Presidente Consiglio di Parità*

Quando Chiara Scapoli mi ha chiesto di entrare nel Comitato pari opportunità dell'Ateneo, conoscevo poco di questo organo. L'elemento che mi accomunava alle compagne e ai compagni di avventura era la passione, la voglia di migliorare il nostro Ateneo, di renderlo un luogo in cui si studia e si lavora meglio. Da allora sono passati svariati anni e il Comitato pari opportunità, poi diventato Consiglio di Parità, insieme al Comitato unico di garanzia ha realizzato talmente tante azioni che ancora mi stupisco nel leggere le edizioni del Bilancio di Genere che documentano tutto! Il merito dei tanti risultati raggiunti è di tutte le persone che, in tutti questi



Archivio UniFe

anni, hanno lavorato gratuitamente per realizzare un'idea o un progetto condiviso. A loro va il mio più grande ringraziamento.

Cinzia Mancini - *Presidente del Comitato Unico di Garanzia*

Sono presidente del Comitato Unico di Garanzia dal 2013 in un Ateneo illuminato che ha deciso che gli Organi a tutela della pari opportunità, della valorizzazione del benessere di chi lavora e studia e contro le discriminazioni siano due "CUG e Consiglio di Parità" per dare voce alla comunità universitaria nel suo complesso. Tutte le azioni del PAP 2014/2016 sono giunte a completamento e per trasformarle in "azioni che diventano realtà" fondamentale è stato il lavoro di squadra condotto con le colleghe e i colleghi il cui impegno è stato stimolante e prezioso per i risultati ottenuti.

Lucia Manzalini - *Componente Comitato Unico di Garanzia*

Credo profondamente all'utilità delle iniziative organizzate da CUG e Consiglio di Parità, grazie alla professionalità e all'impegno delle persone che vi partecipano e che non hanno mai smesso di migliorarla negli anni. Vorrei in questa occasione ringraziare di cuore la Delegata del Rettore per le pari opportunità (ora Delegata alla disabilità) e le due Presidenti degli Organi di Parità per avermi coinvolta all'interno di numerosi importanti progetti. In questi anni ho partecipato a vari gruppi di lavoro, tra cui il gruppo del Bilancio di Genere e quello del Linguaggio di genere, affrontando le diverse attività con entusiasmo e passione, anche grazie alla presenza di numerose persone affiatate e propositive. Un'esperienza che si è rivelata bellissima e che mi ha permesso di crescere sia a livello umano sia professionale.

Chiara Oppi - *Componente Consiglio di Parità*

L'esperienza nel Consiglio di Parità mi ha coinvolta in questi anni con particolare riferimento al monitoraggio delle azioni messe in atto dall'Ateneo ed orientate al perseguimento degli obiettivi di pari opportunità. In questo senso, ho preso parte attivamente al gruppo del Bilancio di Genere, convinta che la promozione delle pari opportunità passi prima di tutto dal monitoraggio di quella che è la situazione di genere in tutte le componenti dell'università, si parli di studenti e studentesse, personale tecnico-amministrativo o personale docente. Lo sforzo che in questi anni hanno compiuto il Consiglio di Parità ed il Comitato Unico di Garanzia, ed al quale ho preso parte con entusiasmo, è stato diretto all'implementazione di un Bilancio di Genere che potesse diventare uno strumento di supporto concreto alla programmazione di Ateneo. In questo senso, credo che un importante contributo del Consiglio di Parità e del Comitato Unico di Garanzia risieda nello sviluppo di un Bilancio di Genere che supporti l'attività programmatica ed offra nel contempo ai lettori e alle lettrici la possibilità di riflettere sulla crescente necessità di politiche dirette alla promozione dell'uguaglianza.

Federica Danesi - *Componente Comitato Unico di Garanzia*

Per alcuni anni ho testato con mano il lavoro degli Organi di parità di Ateneo e ho valutato l'incisività delle azioni intraprese a favore della conciliazione vita-lavoro

della mia famiglia. Ho usufruito della convenzione Campus GAME del CUS, ho partecipato alla giornata Bimbi in ufficio, sono stata telelavoratrice: il tutto grazie ai colleghi e alle colleghe che negli anni ci hanno creduto. Quando si è presentato il momento della candidatura per entrare a far parte del Comitato Unico di Garanzia, ho pensato che era il momento di farmi avanti e contribuire anche io al benessere della comunità universitaria. Negli anni ho investito molto del mio tempo e delle mie energie nella progettazione e realizzazione di iniziative, soprattutto momento di farmi avanti e contribuire anche io al benessere della comunità universitaria. Negli nell'ambito dei gruppi di lavoro su formazione e conciliazione. Ogni progetto è stato stimolante e caratterizzato da lavori di gruppo attivi, che hanno spesso coinvolto anche altre realtà del territorio. Ogni singolo fruitore delle iniziative che manifesta apprezzamento, diventa sprint per ripartire con nuove azioni.

Claudia Spirito - *Componente Consiglio di Parità*

Sono venuta a conoscenza della possibilità di entrare a far parte del Consiglio di Parità grazie al corso Donne Politica e Istituzioni ed ho deciso di candidarmi, in qualità di studentessa, spinta dal desiderio di agire e di affrontare in modo più pratico le problematiche presenti all'interno del nostro Ateneo. È stata ed è ancora una bella esperienza, un'opportunità per lavorare su temi quali la lotta alle discriminazioni in particolar modo quelle basate sull'orientamento sessuale, il linguaggio di genere e l'empowerment femminile, promuovendo azioni volte a garantire e sviluppare le pari all'interno dell'Università. Collaborare nel Consiglio di Parità mi ha dimostrato come con una buona organizzazione ed un lavoro di squadra, attingendo alle professionalità e alle competenze di ciascun componente, possano essere definiti e conquistati molti obiettivi altrimenti difficilmente raggiungibili.

Roberta Pancaldi - *Componente Consiglio di Parità*

Roberta Pancaldi: dopo aver seguito la terza edizione del corso "Donne politiche e istituzioni" ho pensato di dover fare qualcosa di più concreto per l'uguaglianza di genere, quindi ho fatto domanda per entrare nel Consiglio di Parità e così, dal 2013, mi sono ritrovata in un gruppo coeso e variegato pieno di iniziative e idee a cui ho partecipato con entusiasmo, ma non tanto quanto avrei desiderato. Posso farlo a tempo pieno ora che ho iniziato un nuovo percorso lavorativo all'Ufficio coordinamento normativa d'Ateneo, politiche pari opportunità e disabilità.

Roberta Russo - *Componente Consiglio di Parità*

Sono stata componente del CUG e attualmente lo sono nel Consiglio di Parità. Sono co-coordinatrice del I Gruppo di Lavoro "Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio" all'interno del quale coordino il tavolo per il Telelavoro e lo Smart Working. Sono convinta che l'impegno in prima persona sia necessario da parte di tutti e tutte affinché si possa migliorare in ogni ambito e auspicio, considerando la mia una esperienza arricchente, la partecipazione a questi organi accademici di un numero sempre maggiore di colleghe e colleghi.

Alice Salinardi - Componente Consiglio di Parità

L'opportunità di essere eletta all'interno del Consiglio di Parità mi ha consentito di conoscere ed entrare in contatto con nuovi colleghi e nuove colleghe, di accrescere le mie conoscenze relative a tematiche trasversali rispetto alle attività caratterizzanti l'Università.

L'opportunità di poter prendere parte a gruppi di lavoro che hanno permesso di raggiungere importanti traguardi rispetto agli obiettivi e risultati attesi ha accresciuto il mio senso di appartenenza a questo Ateneo.

Maria Gabriella Marchetti - Componente Consiglio di Parità

Ho sempre considerato importante il tema delle pari opportunità ed ho accettato con entusiasmo di esserne una componente attiva. Nella mia ancora breve partecipazione ho apprezzato la disponibilità di tutti, l'interscambio delle idee e il desiderio di una fattiva collaborazione, elementi fondamentali per la corretta realizzazione di progetti.

Serena Scardovi - Componente Consiglio di Parità

Scrivo con piacere alcune righe sulla mia esperienza di studentessa nel CP.

Da sempre la tematica delle pari opportunità l'ho sentita come attuale e importante, sia nelle piccole cose della vita quotidiana sia a livello di politica nazionale e soprattutto con riguardo alla società in cui viviamo.

Maturata anche la consapevolezza di dover agire per approfondire i miei studi ed inoltre per vedere più da vicino le reali esigenze da affrontare, presi la decisione di far parte del CP, in particolare del gruppo "contrasto alle discriminazioni".

In quel biennio di mandato ho compreso ancora di più l'importanza di utilizzare il linguaggio di genere in ogni ambito, delle campagne contro l'omofobia e la trans fobia ed inoltre la necessità di attivarsi per combattere la violenza sulle donne promuovendo anche corsi di autodifesa femminile.

Con la componente studentesca del CP, inoltre, abbiamo organizzato un cineforum dal titolo "Cinema e identità" affrontando, in ogni singolo appuntamento, una tematica diversa che poi veniva discussa con il docente o la docente di riferimento. Aver potuto organizzare in gruppo questo progetto, promuoverlo e parteciparvi è stato molto utile per crescere sul tema "politiche di genere".

In conclusione, non posso che ritenermi soddisfatta del mio percorso all'interno del CP di cui ancora oggi seguo con ammirazione i progetti e le iniziative organizzate.

Paola Migliori - Componente Consiglio di Parità

Ho preso parte al Consiglio Pari Opportunità, dal 2008 fino alla primavera 2014, con grande entusiasmo e con molta voglia di essere coinvolta nel processo di cambiamento che tutte e tutti desideriamo vedersi avverare. Essere parte di un Organo che opera per equilibrare le disparità esistenti nel proprio "sociale quotidiano", vale a dire il luogo di lavoro, è un privilegio indiscutibile. È stato un periodo fecondo, è stato varato il primo PAP (Piano Azioni Positive) dell'Università di Ferrara e siamo entrati a far parte del protocollo contro l'omotransfobia, insieme al Comune, alla Provincia di Ferrara e a molte associazioni sportive e culturali. Il lavoro per arrivare alla firma del documento è stato lungo, costellato di incontri, di condivisioni pro-

fonde e toccanti da parte delle persone coinvolte. Riportare in Ateneo quella esperienza, con tutta la ricchezza che mi ha elargito, è stato un grande piacere. Come tutte le esperienze si è conclusa, aprendo comunque la strada verso nuovi percorsi e nuovi stimoli.

Buon proseguimento di tutto.

Vincenzo Riso - Componente Consiglio di Parità

"Non possiamo pretendere che le cose cambino, se continuiamo a fare le stesse cose". Prendo in prestito una famosa citazione di Einstein per raccontare, brevemente, perché ho deciso di avvicinarmi al Consiglio di Parità e di dare, nel mio piccolo, un contributo alla diffusione della cultura delle Pari Opportunità.

Premetto che, sebbene la mia esperienza sia formalmente durata meno di un anno, sono convinto che un consigliere di parità sia tale per sempre.

All'interno del Consiglio ho avuto modo di ascoltare molte idee, molti pareri, a volte contrastanti, alcune discussioni, riflessioni, che hanno alimentato il mio spirito critico, facendomi pensare secondo diverse prospettive, comparare e valutare con unità di misura differenti.

Credo che, in estrema sintesi, il compito, quasi "sacro", del Consiglio di Parità, del Comitato Unico di Garanzia e, più in generale, di chi ha a cuore e preserva la diffusione della parità di genere, delle pari opportunità e dell'inclusione, sia di stimolare la diffusione di un pensiero critico.

Non è semplice: mi fa venire in mente la storia de *"L'uomo che piantava gli alberi"* di Jean Giono.

Riporto e concludo con un breve passo del racconto: *"Arrivato dove desiderava, cominciò a piantare la sua asta di ferro in terra. Faceva così un buco nel quale depositava una ghianda, dopo di che turava di nuovo il buco. Piantava querce. Gli domandai se quella terra gli apparteneva. Mi rispose di no. Sapeva di chi era? Non lo sapeva. Supponeva che fosse una terra comunale, o forse proprietà di gente che non se ne curava? Non gli interessava conoscerne i proprietari. Piantò così le cento ghiande con estrema cura"*.

Daniele Busi - Componente Comitato Unico di Garanzia

Sta per concludersi la mia esperienza nel Comitato Unico di Garanzia, un'esperienza durata diversi anni che mi ha dato l'opportunità di conoscere meglio i colleghi e di operare attivamente per la costruzione di un Ateneo migliore.

In questi anni mi sono occupato, insieme al relativo gruppo di lavoro, dell'aspetto di conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita familiare e personale, con lo sviluppo di nuove modalità di lavoro che rispondono in maniera più elastica di quelle tradizionali alle necessità dei dipendenti con documentati problemi di familiari a carico (bambini-anziani non autosufficienti, ecc.) o che devono percorrere un lungo percorso per raggiungere il luogo di lavoro. Mi son inoltre occupato, sempre insieme al relativo gruppo di lavoro, della redazione della guida per chi lavora in Ateneo, rivolta a tutti coloro che si trovano in Ateneo per lavorare (docenti, PTA, collaboratori, ecc.). Quelli elencati sono solo due dei progetti che il Comitato ha seguito in questi anni, quelli che mi hanno coinvolto più direttamente e che ricordo con particolare considerazione, ma far parte di questo gruppo mi ha lasciato molto di più: per me è stata una grande opportunità di crescita sia a livello professionale sia a livello umano.

Gloriano Bigli - *Componente Comitato Unico di Garanzia*

La mia designazione ad operare nel Comitato Unico di Garanzia UniFe, è stata una opportunità molto positiva, mi ha permesso di riflettere sulle molte problematiche di condivisione e partecipazione della comunità universitaria, in tutte le sue componenti, offrendomi una opportunità privilegiata per mettere in campo ogni giorno capacità di ascolto e comunicazione, ma soprattutto attività propositive e non passive svolte con lo scopo di attuare e sempre più migliorare processi di supporto ed integrazione con il territorio locale avvalendosi anche delle esperienze degli altri Comitati, in un ambito di mutua e positiva collaborazione.

Umberto Tessari - *Componente Comitato Unico di Garanzia*

Ho collaborato, come componente il CUG anche in qualità di vice presidente, alle attività concernenti il benessere lavorativo del PTA, il sistema di valutazione delle performance e nell'attività di divulgazione delle numerose iniziative intraprese. L'esperienza ha portato ad una reale crescita culturale in termini di pluralismo e di ottica di genere, potendo lavorare a stretto contatto con una squadra attiva e dinamica.

Cinzia Buzzoni - *Componente Comitato Unico di Garanzia*

Il Consiglio di Parità e il Comitato Unico di Garanzia, del quale sono componente dal 2013, in questi anni hanno lavorato intensamente. Se si è riusciti a terminare tutte le azioni positive programmate nel PAP 2014/2016 lo si deve alla forte motivazione delle persone coinvolte e al lavoro di gruppo. Tutti noi abbiamo cercato di conciliare al massimo, a volte con fatica, l'attività dei comitati con il normale lavoro d'ufficio o di laboratorio e visti i risultati ci siamo riusciti.

Riccardo Raneri - *Componente Comitato Unico di Garanzia*

Il gruppo composto dal Consiglio di Parità e dal Comitato Unico di Garanzia è riuscito a conciliare in tutti questi anni l'attività lavorativa con le funzioni proprie dei comitati con l'obiettivo comune di migliorare e sviluppare azioni positive e benessere di docenti, personale tecnico-amministrativo e studenti. E' stata una esperienza positiva che ha garantito la nascita e la realizzazione di tanti progetti che hanno spero permesso al "mondo" della nostra università di vivere la quotidianità in modo ancor più gratificante migliorando il benessere.

Gianluca Rizzati - *Componente Comitato Unico di Garanzia*

Sono lieto di aver fatto parte del CUG, perché ritengo che le esperienze di questi anni mi abbiano fatto comprendere maggiormente le problematiche relative alle tematiche delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e del benessere lavorativo e soprattutto ritengo di aver acquisito su questi temi una competenza che prima non avevo.

Michela Capris - *Componente Comitato Unico di Garanzia*

Collaborare come studentessa con il Consiglio di Parità e con il Comitato Unico di Garanzia, rappresentati dalle Presidenti Silvia Borelli e Cinzia Mancini, dell'Università degli Studi di Ferrara vuol dire non solo portare davanti ai Comitati il punto di

vista di chi studia, ma anche cercare di promuovere e lavorare in prima persona a iniziative che hanno come scopo l'inclusione e la non discriminazione di chi vive nel nostro Ateneo.

In questo biennio ho portato il mio contributo su tre tavoli di lavoro: Promozione alle pari opportunità, Contrasto alle discriminazioni, Promozione del benessere lavorativo. Nel primo tavolo mi sono occupata per la prima volta di Linguaggio di Genere, capendo che usare espressioni inclusive e declinando i ruoli e professioni a seconda del genere non sia solo un esercizio di stile, ma un modo per equiparare le opportunità di lavoro e di vita tra donne e uomini.

Per il secondo tavolo sono stata promotrice insieme a Claudia Spirito, componente studentesca del Consiglio, della campagna di sensibilizzazione contro l'omotransfobia del 17 maggio con il progetto "Unife ci mette la faccia e dice no all'omotransfobia", atto che insieme alla Carriera Alias per le persone in transizione di genere e all'adesione del quaderno "Oltre gli stereotipi di genere - Verso nuove relazioni di diagnosi e cura", fa sì che il nostro Ateneo sia un luogo di non discriminazione, di formazione e di sensibilizzazione per abbattere gli stereotipi e le piaghe dell'omofobia e della transfobia che ledono la dignità delle persone colpite.

Al terzo tavolo ho portato le istanze di studenti e studentesse che frequentano le strutture dell'Università, a volte inadeguate a soddisfare i bisogni e le esigenze quotidiane di benessere e comfort.

Voglio ricordare inoltre il momento di confronto tra docenti, persone esperte, studenti e studentesse durante la celebrazione della Festa dell'Europa dell'8 maggio sui temi cari a CP e CUG: immigrazione, omofobia, differenze culturali, libertà di espressione. Punti, forse, dai quali ripartire.

L'Università nella quale studiamo e lavoriamo è di tutte le persone. Tutti e tutte devono avere le stesse opportunità, lo stesso benessere, lo stesso rispetto senza alcuna distinzione di genere, di ruolo, di orientamento affettivo e sessuale, di cultura.

Spetta a ogni persona il compito di provare a migliorare il nostro Ateneo.

VIII. Conclusioni

Il bilancio di un triennio

L'edizione 2016 del Bilancio di Genere è stata interamente dedicata al monitoraggio delle azioni realizzate nell'ambito del **Piano di azioni positive 2014/2016**. Tale monitoraggio ha costituito, per UniFe, un passaggio necessario per l'adozione del nuovo Piano di Azioni Positive (PAP 2017/2019), predisposto e approvato nella seduta congiunta del 1° dicembre 2016 dal Consiglio di Parità e dal Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo e approvato il 21 dicembre 2016 dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione, e interamente integrato nel Piano Strategico di Ateneo. Le nuove misure programmate si pongono in continuità con quanto precedentemente realizzato, cercando di intervenire sugli elementi di criticità riscontrati.

Dal monitoraggio del PAP 2014/2016 emerge come gran parte delle azioni realizzate siano dirette a **tutte le persone che lavorano e studiano in UniFe**. Nel programmare e compiere le misure del PAP si è sempre cercato di estenderne la platea dei destinatari, come dimostrano gli interventi sulla formazione, diretti non solo alla componente studentesca, ma anche al personale docente, tecnico e amministrativo di UniFe (è il caso, ad esempio, dei seminari interdipartimentali su *Pluralismo, diversità e identità*, del corso *Donne, politica e istituzioni*, dei seminari indicati nel cap. V, al par. 1.9, dei corsi di autodifesa femminile). Le misure riservate a una sola componente di UniFe sono finalizzate a risolverne problemi specifici, come *Nuvola rosa* (riservata alle studentesse) e la delibera sul doppio-libretto (riservato a studenti e studentesse che abbiano intrapreso un percorso di transizione di genere).

L'**approccio integrato** ai diversi fattori che impediscono l'effettiva eguaglianza all'interno dell'Ateneo ha permesso di modulare le azioni positive, così da migliorarne l'efficacia. Il telelavoro, ad esempio, è stato pensato, in primo luogo, per agevolare chi lavora e convive con una disabilità; quindi, per facilitare la conciliazione tra impegni familiari e lavoro extra-domestico; infine, per ovviare alla distanza tra il luogo di lavoro e la residenza.

Il raggruppamento delle azioni positive nell'ambito degli **8 obiettivi del PAP 2014/2016** rischia, pertanto, di oscurarne la trasversalità. L'individuazione di obiettivi specifici è, tuttavia, necessaria per chiarire i compiti e il ruolo degli Organi di parità in Ateneo. Nel corso del triennio, inoltre, si è costantemente monitorato il grado di perseguimento di ciascun obiettivo, al fine di valutare l'attivazione di eventuali azioni integrative.

Altro elemento essenziale è stata la **comunicazione e diffusione** delle azioni svolte. Grazie al costante supporto di Claudia Palandri, sono stati realizzati il portale *Equality & Diversity* e la Newsletter. L'impegno di Federica Danesi ha permesso poi di creare e animare la pagina Facebook *Equality & Diversity*. Le componenti di CP e CUG hanno inoltre preso parte a numerosi convegni e seminari per illustrare le misure realizzate e progettate (come *UniFestival* e il Convegno "Genere e Generazioni, quale parità nelle Università Italiane").



Archivio UniFe

Delegata del Rettore, CP e CUG hanno intessuto anche numerosi **rapporti con enti pubblici e privati sul territorio**. In questa prospettiva, è stata stipulata, con il Comune di Ferrara, la Convenzione per l'utilizzo agevolato dei nidi comunali e convenzionati; sono stati realizzati, con la collaborazione del Comune di Ferrara e di Comuni limitrofi, dell'Azienda AUSL e di varie associazioni attive sul territorio, i cicli di incontri formativi *EduCare* e *SeniorCare*; è stata siglata, con l'Associazione Donatori Midollo Osseo, l'Associazione Italiana Donatori Organi tessuti e cellule, la Fondazione Enrico Zanotti ed il Centro Universitario Sportivo, una convenzione per promuovere la donazione organi, con il Centro Universitario Sportivo, una convenzione per i campi estivi, e con TPER (Trasporto Passeggeri Emilia-Romagna S.p.A. di Bologna), una convenzione per l'acquisto di abbonamenti personali annuali agevolati; si è implementato la convenzione per promuovere la legalità fiscale abitativa con l'Agenzia delle entrate; sono stati firmati il protocollo contro la violenza su donne e minori, il protocollo con la Casa circondariale di Ferrara e il protocollo contro l'omo-transfobia; si è partecipato alla Giornata contro l'omo-transfobia, con la campagna *UniFe ci mette la faccia e dice NO all'omo-transfobia*; si è partecipato all'iniziativa, promossa dal Corriere della Sera, *Bimbi e bimbe in ufficio*.

Nel riportare le azioni del PAP 2014/2016, ne è stato messo in luce: la genesi, gli obiettivi e il contenuto, i soggetti coinvolti, il budget a disposizione, le difficoltà incontrate nell'esecuzione, i risultati raggiunti, l'impatto dell'azione sui destinatari, e gli sviluppi futuri. Laddove disponibili, sono stati presentati indicatori di impatto e di risultato, secondo le direttive predisposte da Lucia Manzalini e Chiara Oppi, instancabili referenti del Bilancio di Genere di Ateneo.

Fra i risultati raggiunti preme sottolineare il **passaggio dal femminile neutro** (utilizzato nelle prime edizioni del BdG) **alle linee guida sul linguaggio di genere**, utilizzate a partire dall'edizione 2015 del BdG, reso possibile dall'impegno del gruppo di lavoro sul linguaggio di genere.

Fra le criticità emerse, si segna la **convenzione con il Comune di Ferrara per l'accesso ai nidi comunali e convenzionati**. Le difficoltà riscontrate sono state, in primo luogo, gestionali, in quanto la redazione della convenzione ha richiesto un impegno notevole del personale delle due amministrazioni. Le regole del nuovo Bilancio unico di Ateneo prevedono, inoltre, lo stanziamento di notevoli somme che, alla fine dell'anno, se non utilizzate, tornano nelle casse dell'amministrazione generale dell'Ateneo, costringendo perciò gli Organi di Parità a rinegoziare, ogni anno, lo stanziamento delle risorse. Per il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo, risulta inoltre più agevole l'utilizzo del fondo *benefit*, che, essendo legato alla contrattazione collettiva, non può essere impiegato per gli studenti e le studentesse e il personale docente.

Per risolvere tale situazione, si è preferito, per ora, lanciare bandi per l'accreditamento di asili nidi e scuole d'infanzia, così da ottenere, per il personale e gli studenti e studentesse UniFe, uno sconto sulle rette, ben consapevoli che tali misure non sono sufficienti, in particolare per il personale precario della ricerca.

Altra criticità riscontrata ha riguardano l'**analisi sul benessere lavorativo**. Da un lato, i risultati dell'analisi condotta sul personale tecnico-amministrativo, presentati agli Organi direttivi dell'Ateneo, non hanno supportato l'adozione di tutte le misure necessarie per migliorare l'ambiente di lavoro. Dall'altro, la scarsa partecipazione del personale docente e della ricerca (incluso il personale precario) ha impedito di avere a disposizione dati significativi per programmare misure per il loro benessere.

Altra criticità si è riscontrata nella **scarsa partecipazione del personale docente e della componente studentesca agli Organi di Parità**, salvo alcune importanti eccezioni, come il *Cineforum "Cinema e Identità"*, interamente organizzato dalla rappresentanza studentesca nel CP. Per incentivare la partecipazione dei primi è utile intervenire sul Regolamento di Ateneo che disciplina gli impegni didattici del personale docente, come programmato nel PAP 2017/2019. Altra misura già adottata è la delibera sulla pari rappresentazione negli Organi di Ateneo, diretta soprattutto a rimediare alla scarsa partecipazione delle docenti agli Organi direttivi dell'Ateneo.

Il BdG 2016 evidenzia come, nonostante alcune criticità, i risultati raggiunti sono senz'altro notevoli. L'**impegno di UniFe per la promozione dell'effettiva eguaglianza** delle persone che ivi studiano e lavorano è stato riconosciuto, a **livello nazionale**, con l'assegnazione del progetto *Bilancio di Genere per le pubbliche amministrazioni (Gerpa)*. Il BdG è stato poi annoverato tra le tre migliori *best practices* italiane dallo European Institute for Gender Equality. UniFe partecipa poi alla campagna di **United Nations Women - Comitato Nazionale Italia "HeForShe IMPACT 10x10x10"**. Nel tentativo di promuovere la diffusione del BdG, è stato presentato, nell'ambito del programma di ricerca **Horizon 2020**, il progetto GenRe a cui hanno aderito ben 10 Atenei europei e 2 centri di ricerca.

Nel BdG 2016 si delineano poi le **prospettive delle future azioni per la promozione dell'eguaglianza**, in piena continuità con quanto già realizzato nel triennio 2014/2016. Preme qui sottolineare l'intenzione di **integrare il BdG nel bilancio generale di Ateneo**, così da monitorare, non solo le risorse destinate alle pari opportunità nell'ambito dello stesso, come delineato nel capitolo VI *Le risorse a favore delle pari opportunità*, ma anche l'impatto di genere delle risorse impiegate dall'Ateneo per realizzare le proprie attività istituzionali.

Infine, nel capitolo VII, sono riportate le **esperienze** di coloro che hanno operato, all'interno dei gruppi di lavoro, per realizzare le tante misure promozionali dell'eguaglianza. Senza di loro, il PAP sarebbe rimasto lettera morta. Senza di loro, UniFe sarebbe un Ateneo in cui le condizioni di studio e di lavoro sarebbero peggiori. Senza di loro, UniFe non sarebbe nota per la sua politica *Equality & Diversity*.

A tutte queste persone - i cui nomi figurano nel capitolo III *Organi a tutela dell'eguaglianza e uffici di supporto* - e all'Ateneo, che ha costantemente supportato le nostre attività, va il nostro ringraziamento. A coloro che intendono impegnarsi per le politiche di parità dell'Ateneo va il nostro invito a contattarci e a proporci idee, suggerimenti, consigli. *Equality & Diversity* esiste perché esistono persone per cui l'eguaglianza è un principio fondamentale, che deve guidare ogni attività dell'Ateneo.

Silvia Borelli
Cinzia Mancini
Cristiana Fioravanti

IX. Commento

Valeria Fedeli

Ministra dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Il bilancio di genere è un potente strumento di analisi e valutazione sia dell'impatto su uomini e donne delle scelte politiche e degli impegni economici-finanziari generali di un'amministrazione, sia delle misure finalizzate alla lotta alle disuguaglianze, al contrasto delle discriminazioni, per le pari opportunità e per l'uguaglianza tra i sessi.

Desidero perciò esprimere il mio più vivo apprezzamento nei confronti dell'Università di Ferrara per il suo pionieristico lavoro su questo versante e nei confronti delle donne e degli uomini che lo hanno concretamente progettato e realizzato questa pubblicazione.

Oggi sono diversi gli Atenei italiani che hanno pubblicato il proprio bilancio di genere, ma quello di Ferrara è stato il primo a porsi questo impegno e a realizzarlo, anticipando i tempi e inaugurando così una buona prassi volta a migliorare la vita professionale e quotidiana della propria comunità nella sua interezza.

Una buona prassi che sta giustamente prendendo piede grazie al lavoro delle donne e degli uomini che, all'interno dei singoli Atenei, ne hanno riconosciuto l'importanza, ma anche di organismi nazionali come la Conferenza dei Rettori, che ha invitato tutte le Università italiane a pubblicare il bilancio di genere.

Il Miur, da parte sua, è a disposizione per fornire attraverso il proprio Ufficio VI (Statistica e studi) dati il più possibile raffinati che possano essere utilizzati sia nella fase di pianificazione di azioni positive per le pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni, sia in quella di valutazione del loro impatto – come del resto è avvenuto nel caso del bilancio di genere dell'Università di Ferrara.

Anche il Governo italiano nei mesi scorsi ha avviato la sperimentazione sul bilancio di genere, attraverso il DPCM del 16 giugno 2017, che contiene indicazioni per l'adozione di un bilancio di genere per la valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio su uomini e donne, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito” (che riguarda le Amministrazioni centrali dello Stato, comprese le articolazioni periferiche, e la Presidenza del Consiglio dei Ministri), e la Circolare del 5 luglio, che fornisce le linee guida e gli schemi necessari alle Amministrazioni centrali e alla Presidenza del Consiglio per attuare questa sperimentazione.

L'uguaglianza di genere – vale la pena ricordarlo sempre – è uno degli Obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, sottoscritta due anni fa dall'Italia insieme agli altri Paesi aderenti alle Nazioni Unite. Un Obiettivo ben preciso eppure trasversale a tutta l'Agenda, un Obiettivo che, per essere raggiunto, richiede strumenti concreti ed efficaci come appunto il bilancio di genere.

Un Obiettivo che, nell'ordinamento italiano, affonda le proprie radici nell'articolo 3 della nostra Costituzione, che recita: “Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale



Archivio UniFe

e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.”

Il bilancio di genere si inserisce dunque in questa cornice e si configura come uno degli strumenti più raffinati a disposizione delle politiche ispirate al *gender mainstreaming*.

Benché ancora non esista un unico modello condiviso a livello internazionale per la progettazione e l'implementazione del bilancio di genere, alcuni schemi hanno cominciato ad affermarsi. Il DPCM sopra menzionato, per esempio, prevede una riclassificazione contabile della spesa del bilancio dello Stato da parte dei Centri di responsabilità delle Amministrazioni centrali e della Presidenza del Consiglio dei Ministri suddivisa in tre categorie: 1) spese neutrali rispetto al genere; 2) spese “sensibili”, ossia con un diverso impatto, anche indiretto, su uomini e donne; 3) spese specificamente destinate a ridurre le disuguaglianze di genere.

Una tale suddivisione permette di rendere il bilancio di genere uno strumento non solo valutativo, ma anche straordinariamente utile nella fase di pianificazione di tutte le voci di spesa e in particolare di quelle volte a sostenere le pari opportunità e a superare le disuguaglianze di genere.

Anche da questo punto di vista, trovo molto importante che l'Università di Ferrara intenda avviare il progetto *Bilancio di Genere e Bilancio unico: l'approccio di genere nella predisposizione del bilancio d'Ateneo, come strumento che integra, condiziona e orienta la programmazione economica e l'allocatione delle risorse dell'Ateneo*.

Il bilancio di genere rappresenta, per tutte e tutti coloro che sono impegnati a raggiungere l'obiettivo dell'uguaglianza tra donne e uomini negli enti pubblici a tutti i livelli, un percorso pionieristico e sperimentale, da mettere alla prova anno dopo anno ed eventualmente correggere – come peraltro è ben evidenziato in questa pubblicazione. Rinnovo quindi all'Università di Ferrara i miei complimenti per il lavoro svolto finora e i miei migliori auguri per i progetti a venire.

X. Appendice

A.A.	Anno Accademico	CSC	Centro servizi e consulenze per l'integrazione scolastica
AA.AA.	Anni Accademici		
ADMO	Associazione Donatori Midollo Osseo	CUG	Comitato Unico di Garanzia
AIDDA	Associazione Imprenditrici e Donne Dirigenti d' Azienda	CUR	Consorzio Universitario di Rovigo
AIDO	Associazione Italiana per la Donazione di Organi, tessuti e cellule	CUS	Centro Universitario Sportivo
AMI	Agenzia per la mobilità della provincia di Ferrara	DPO	Dipartimento Pari Opportunità
ANAC	Autorità Nazionale AntiCorruzione	D.P.R.	Decreto Presidente della Repubblica
Art.	Articolo	D. lgs.	Decreto legislativo
ASP	Azienda pubblica di Servizi alla Persona	D.R.	Decreto Rettorale
ASD	Associazione Sportiva Dilettantistica	DVD	Disco Versatile Digitale
AUSL	Azienda Unità Sanitaria Locale	E&D	Equality&Diversity
BdG	Bilancio di Genere	ER	Emilia Romagna
C.	Comma	Er.Go.	Azienda Regionale per il Diritto agli Studi Superiori dell'Emilia Romagna
C.A.M.	Centro di Ascolto Uomini Maltrattanti	FSE	Fondo Sociale Europeo
Cap.	Capitolo	GeRPA	Progetto Bilancio di Genere per le Pubbliche Amministrazioni
Cat.	Categoria	G.U.	Gazzetta Ufficiale
CdA	Consiglio di Amministrazione	IT	Information Technology
CdS	Corso di Studio	ITU	International Telecommunication Union
Cfr.	Confronta	L.	Legge
CFU	Credito Formativo Universitario	MIUR	Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
CGIL	Confederazione Generale Italiana del Lavoro	MOOC	Massive Open Online Courses
CP	Consiglio di Parità	N.	Numero
Co.Co.Co	Collaboratori Coordinati e Continuativi	N.B.	Nota bene



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI FERRARA
- EX LABORE FRUCTUS -

Nel futuro da sempre.

