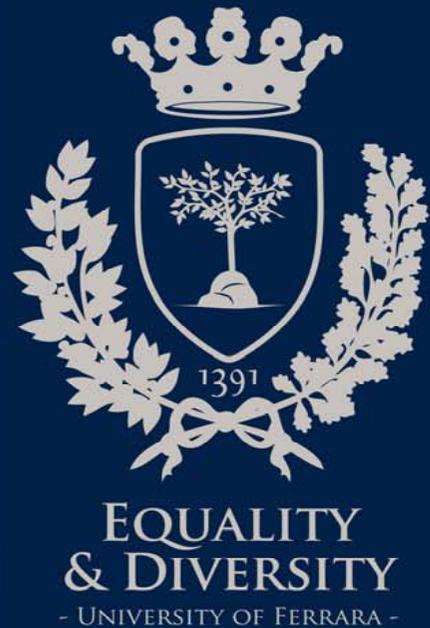


Cristiana Fioravanti  
Cinzia Mancini | [equality.diversity@unife.it](mailto:equality.diversity@unife.it)



## Politiche di inclusione: la cassetta degli attrezzi di Unife



Ferrara 3 febbraio 2017 | Dipartimento di Ingegneria – aula 5



## Politiche PO: delegate

Dal 1998 al 2016 ha operato, all'interno dell'Università di Ferrara, una Delegata del Rettore per le pari opportunità e l'incarico è sempre stato attribuito a una donna.

Le Delegate del Rettore alle Pari Opportunità all'interno dell'Ateneo sono state:

- **Prof.ssa 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).
- **Prof.ssa Chiara Scapoli**, nel triennio 2010 – 2013 (D.R. n. 1280 del 19 ottobre 2010) e nel triennio 2007 – 2010 (D.R. n. 1662 del 28 novembre 2007).
- **Dott.ssa Simonetta Baldi**, nel triennio 2004 – 2007 (D.R. n. 97 del 25 gennaio 2005), nel triennio 2001 – 2004 (D.R. n. 447 del 8 febbraio 2002) e nel triennio 1998 – 2001 (D.R. n. 93 del 22 novembre 2000).



## Politiche PO: Consiglio di Parità

### Statuto - Art. 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.
- 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 (inclusi gli /le assegnisti/e di ricerca), il personale tecnico-amministrativo e gli studenti e le studentesse (inclusi specializzand\* e dottorand\*).

<http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/organi/pari-oppurtunita/consiglio>



## Politiche PO: Comitato Unico di Garanzia

### Statuto - Art. 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; 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.

<http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/organi/pari-oppurtunita/cug>



## CUG&CP delegati alle PO

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

- Consiglio di Parità (art. 27 Statuto)
- Comitato Unico di Garanzia (art. 28 Statuto)

Le iniziative realizzate e le informazioni sono disponibili sul sito:  
<http://www.unife.it/genere>

Da marzo 2016 le politiche per le Pari Opportunità non sono presidiate da una Delegata ma il Rettore con proprio provvedimento n. 1362/2016 ha delegato alle Presidenti del Consiglio di Parità e del Comitato Unico di Garanzia l'impulso e il monitoraggio delle attività connesse all'Area strategica n. 9 *"Uguaglianza, pari opportunità e benessere per chi studia e lavora in Unife"* del Piano Strategico triennale 2016-2017/2019.



# I PAP di UniFe 2011-2013

In ottemperanza dell' art. 7 del D.Lgs 23 maggio 2000, n.196 e della Direttiva Ministeriale Pollastrini-Nicolais 23 maggio 2007 l'Università di Ferrara ha approvato, nel luglio 2010, un [Piano di Azioni Positive per il triennio 2011-2013](#).

3 obiettivi:

**1. Sviluppo della cultura di genere:** informazione e formazione riferite all'attività istituzionale dell'Ateneo, collaborare con organizzazione di convegni, partecipazione ad iniziative di ricerca e gruppi di studio, in materia di pari opportunità, formazione, per un approfondimento delle tematiche relative alla diversità, alle pari opportunità ed agli studi di genere, promuovere iniziative e progetti di 'consapevolezza' volti ad aumentare la capacità di individuare e rimuovere gli stereotipi legati al genere.

**2 . Produzione di statistiche di genere e promozione della presenza femminile nei livelli decisionali:** censire i flussi informativi , sui dati del personale, e caratterizzarli distinti per genere, favorire la redazione annuale del **Bilancio di genere**, adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle posizioni gerarchiche, pubblicizzare la composizione delle commissioni di concorso e le procedure di reclutamento in ottica di genere, monitorare gli incarichi, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive)

**3. Promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro** ( Progettare e realizzare iniziative pilota di **telelavoro**; Studio dei dati e della fattibilità del progetto di realizzazione di **un asilo nido inter-aziendale** presso la struttura Ospedaliera Sant'Anna.; **attività estive nel verde** - convenzione con il C.U.S. di Ferrara per agevolare l'iscrizione dei figli dei dipendenti dell'Ateneo alle attività estive del C.U.S. con tariffe agevolate)

**TUTTE LE AZIONI PREVISTE NEL PAP 2011-2013 SONO STATE PORTATE A TERMINE.**



# I PAP di UniFe 2014-2016

Nel novembre 2013, Delegata del Rettore per le pari opportunità, CUG e CP hanno presentato al Rettore una proposta per il [Piano di Azioni Positive per il triennio 2014-2016](#).

La proposta è stata approvata dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione, nel febbraio 2014.

## **8 gli obiettivi:**

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



# I PAP di UniFe 2014-2016

Dai PaP, le azioni che sono diventate realtà:

Asili nido e scuole d'infanzia

Benessere lavorativo

Bimbi&Bimbe in ufficio

Campi estivi CUS (CAMPUS GAME)

CINEFORUM

HEFORSHE

Linguaggio di Genere

contro le discriminazioni sessuali

Protocollo contro la violenza su donne e minori

TELELAVORO - Lavoro Agile - Smart Working

SeniorCARE

UNIFestival

Corsi di autodifesa

Percorso formativo sul BenEssere lavorativo in UniFE

Baby Pit Stoppers

Bilancio di genere

BIOlogica Alimentazione e Postura

Carta pari opportunità

EduCARE in Unife

La Nuvola Rosa

Mobilità sostenibile - convenzioni Protocollo d'intesa

Guida per Chi lavora in Ateneo

Protocollo fra Unife e Casa Circondariale di Ferrara

UNIFEVADEMECUM contro la violenza di genere

Sportello antidiscriminazioni

Carta pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro

Seminari «La cultura del benessere lavorativo»

Omofobia e transfobia - Carriera alias

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

Corso di perfezionamento e formazione "Identità, genere e pratiche socio- educative»

Percorso formativo per la promozione della cultura di genere e delle pari opportunità "Donne, politica, istituzioni"

Master di I Livello - didattica a distanza e seminari di approfondimento "Tutela, diritti e protezione dei minori"



## Gruppi di lavoro CP&CUG

- ✓ [BENESSERE ORGANIZZATIVO](#) Progetto Benessere Lavorativo
- ✓ [CONCILIAZIONE E SERVIZI](#) Gruppo di lavoro Telelavoro, flessibilità oraria, part time, banca ore, welcome book (per neo assunt\*, ritorno congedo maternità, malattia, infortunio ecc)
- ✓ [CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI](#) Gruppo di lavoro contrasto alle discriminazioni
- ✓ [DISABILITA'](#) Gruppo di lavoro finalizzato alla valutazione ed al miglioramento dell'accessibilità e fruibilità delle strutture universitarie nonché degli aspetti legati al benessere del personale disabile
- ✓ [FORMAZIONE](#) Gruppo di lavoro Percorso di Genere all'interno dei corsi di studio
- ✓ [LINGUAGGIO DI GENERE IN UNIFE](#) Costituzione del gruppo ai fini della redazione delle "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo in Unife"



# Statuto dell'Università degli Studi di Ferrara

(in vigore dal 30 ottobre 2016)

## Come hanno impattato nel tessuto dell'Ateneo le Politiche PO dell'ultimo triennio?

Un esempio

### Art. 2 Comunità universitaria

1. Fanno parte della Comunità universitaria gli studenti e le studentesse, i professori e le professoresse, i ricercatori e le ricercatrici, il personale tecnico e quello amministrativo, nonché tutti e tutte coloro che, a vario titolo, trascorrono periodi di ricerca, di insegnamento e di studio presso l'Università.
2. Tutte le cariche, professioni e titoli inerenti a funzioni nominate nello Statuto e declinate al genere maschile devono intendersi riferite anche al corrispondente termine di genere femminile.

### Art. 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.

### Art. 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.



# PST 2016-2017/2019

## Area 9 – UniFE EQUA

### Gli obiettivi strategici delle PO

- REALE UGUAGLIANZA E BENESSERE DELLE PERSONE CHE STUDIANO E LAVORANO IN UNIFE: Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio e benessere di chi studia e lavora in Unife
- EFFETTIVA UGUAGLIANZA NEGLI ORGANI ISTITUZIONALI E PIENA INTEGRAZIONE DELLE PERSONE IN UNIFE: Promozione di iniziative dirette a garantire la paritaria presenza di uomini e donne negli organi dell'ateneo e l'integrazione effettiva delle persone provenienti da paesi europei o extra-europei
- VALORIZZIAMO L'UGUAGLIANZA NELLA FORMAZIONE E NELLA RICERCA IN UNIFE: promozione della formazione e dei progetti di ricerca per accrescere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità



# INTERFACCE ORGANIZZATIVE DEI DELEGATI e DELLE DELEGATE

Pro Rettore/trice DELEGATO/A	DELEGA	RIPARTIZIONE	UFFICIO
<b>PRESIDENTI CUG e CP</b>	Uguaglianza, pari opportunità e benessere per chi studia e lavora in Unife	Ripartizione Servizi Direzionali e di Coordinamento	Coordinamento Strategie di inclusione



# Coordinamento strategie di inclusione

Dal 1° settembre 2016 Unife ha istituito il **Coordinamento strategie di inclusione**, ufficio incardinato in capo alla Direzione Generale.

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 alle disabilità
- ✓ Progettazione e promozione di iniziative per la rimozione delle diseguaglianze 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 9 - Uguaglianza, pari opportunità e benessere per chi studia e lavora in Unife – Piano strategico d'Ateneo 2016-2017/2019
- ✓ Presidio regolamenti, atti amministrativi e adempimenti di legge di competenza

L'istituzione del Coordinamento ha tratto spunto dall' **Ufficio Welfare, Relazioni Sindacali e Pari Opportunità** della Statale di Milano.



# Piano di Azioni Positive 2017/2019

Il PAP 2017-2019 in via di definizione e in coerenza con il Piano Strategico triennale 2016-2017/2019 approvato dal Consiglio di Amministrazione della seduta del 30 giugno 2016 persegue i seguenti 8 obiettivi:

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

Il CP e il CUG monitoreranno sull'effettiva implementazione del PAP 2017-2019 da parte di tutte le strutture dell'Ateneo, mediante la redazione del Bilancio di genere



## Quali azioni? alcuni esempi

- ✓ Implementazione baby pit-stop, ambienti protetti, nel quale chi accudisce i propri bambini e le proprie bambine possa provvedere all'allattamento e, se necessario, al cambio del pannolino. Adesione all'iniziativa "Baby Pit Stop UNICEF"
- ✓ 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
- ✓ Monitoraggio di tutte le nomine di Ateneo per la corretta applicazione del principio di pari opportunità, 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), 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)



## Quali azioni? alcuni esempi

- ✓ Attuazione carta *Io parlo non discrimino*: con Decreto Rettorale Rep. n. 525/2016 l'Ateneo ha aderito alla carta impegnandosi a realizzare nel triennio iniziative/progetti inerente la stessa
- ✓ Studio e realizzazione di un Master/Mooc sulle tematiche dell'uguaglianza, delle pari opportunità e del benessere lavorativo
- ✓ Bilancio di genere e Bilancio unico: l'approccio di genere nella predisposizione del bilancio d'Ateneo - BdG come strumento che integra e condiziona la programmazione economica e l'allocazione delle risorse dell'Ateneo



## Disabilità: Delegata

### **FUNZIONI:**

La Delegata, così come previsto dalla **Legge n.17/99** "*Integrazione e modifica della legge-quadro 5 febbraio 1992, n. 104, per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*", ha funzioni di coordinamento, monitoraggio e supporto di tutte le iniziative concernenti l'integrazione degli studenti con disabilità nell'ambito dell'Ateneo.

La Delegata partecipa inoltre ai lavori della [CNUDD](#) (Conferenza Nazionale Universitaria dei Delegati per la Disabilità).

**Dal 2 novembre 2015**

**Delegata del Rettore alle disabilità Prof.ssa [Cristiana Fioravanti](#)**



## Disabilità: Ruolo del/la Delegato/a nelle Linee Guida CNUDD

La CNUDD all'interno delle proprie linee guida, specifica ulteriormente quanto previsto della legge, definendo:

il **'coordinamento'** come una attività mirata soprattutto a:

- ✓ sensibilizzare l'Ateneo rispetto alle problematiche inerenti la disabilità e gli studenti universitari con disabilità
- ✓ predisporre ed attuare interventi di collaborazione tra Atenei e con i soggetti del territorio che operano in tale ambito
- ✓ programmare e realizzare un approccio 'strumentale' e 'organizzativo' destinato a migliorare l'accessibilità, sia fisica che didattica, l'applicazione del diritto allo studio, la creazione di buone pratiche per lo sviluppo di iniziative finalizzate alla socializzazione e al benessere della persona
- ✓ collegare vari settori della ricerca scientifica se riferiti ad attività indirizzate a favorire l'inserimento e l'accessibilità al sapere degli studenti universitari disabili
- ✓ il **'monitoraggio'** quale attività di controllo sull'applicazione corretta delle leggi e delle buone prassi messe in campo attraverso il suo ruolo di coordinamento all'interno dell'Ateneo
- ✓ il **'supporto'** quale la personale attività legata:
  - ✓ sia all'attività dei [referenti di Dipartimento per studenti](#), alla loro presenza responsabile in Ateneo
  - ✓ sia all'attività del [personale dell'Ufficio Disabilità per studenti](#)
  - ✓ sia come costante punto di riferimento per l'Ateneo per questioni inerenti la disabilità.



## INTERFACCE ORGANIZZATIVE dei DELEGATI e delle DELEGATE

ProRettore/trice DELEGATO/A	DELEGA	RIPARTIZIONE	UFFICIO
Prof.ssa Cristiana Fioravanti	alle disabilità	Servizi Direzionali e di Coordinamento	Coordinamento Strategie di inclusione



# Disabilità: servizio per studentesse e studenti

Pagina dedicata all'accoglienza: [www.unife.it/studenti/disabilita-dsa](http://www.unife.it/studenti/disabilita-dsa)

all'interno della quale sono presenti, oltre ad informazioni di carattere generale, anche i link che indirizzano i visitatori alla sezione di proprio interesse:

## **Studentesse e studenti con disabilità**

[www.unife.it/studenti/disabilita-dsa/studentesse-e-studenti-con-disabilita](http://www.unife.it/studenti/disabilita-dsa/studentesse-e-studenti-con-disabilita)

- Ingresso in Unife delle studentesse e degli studenti con disabilità e modalità prove di accesso
- Certificazione richiesta alle studentesse e agli studenti con disabilità
- Benefici economici per studentesse e studenti con disabilità
- Servizi dedicati alle studentesse e agli studenti con disabilità
- Supporto alle studentesse e agli studenti con disabilità per il sostenimento degli esami
- Dopo la laurea

## **Studentesse e studenti con DSA**

[www.unife.it/studenti/disabilita-dsa/studentesse-e-studenti-con-dsa](http://www.unife.it/studenti/disabilita-dsa/studentesse-e-studenti-con-dsa)

- Ingresso in Unife delle studentesse e degli studenti con DSA e modalità prove di accesso
- Certificazione richiesta alle studentesse e agli studenti con DSA
- Servizi dedicati alle studentesse e agli studenti con DSA
- Supporto alle studentesse e agli studenti con DSA per il sostenimento degli esami
- Dopo la laurea



# Disabilità: personale docente e tecnico amministrativo

**PST 9.4. - DISABILITA': potenziamo i servizi a supporto delle persone con disabilità che studiano e lavorano in Unife**

Azioni specifiche triennio 2017/2019

- Estensione al personale tecnico-amministrativo e docente del protocollo per lo sport già sottoscritto per gli studenti e per le studentesse con disabilità - Attuazione anno 2017 - Sviluppo biennio 2018/2019
- Organizzazione di seminari e convegni sulla disabilità per aggiornare, informare e quindi favorire l'inclusione delle persone con disabilità in ogni aspetto della vita di Ateneo - Attuazione anno 2017 - Sviluppo biennio 2018/2019
- Regolamento per la disciplina dei servizi a supporto di chi studia e lavora in Ateneo con disabilità e con disturbi specifici dell'apprendimento - Tempo di attuazione 2017
- Sostegno economico al personale tecnico-amministrativo per la partecipazione al Programma LLP/Erasmus Staff Training - Tempo di attuazione triennio 2017/2019
- Servizio di trasporto con automezzi dell'Ateneo riservato al personale con disabilità al fine di favorirne la partecipazione a corsi di formazione, assemblee ed elezioni sindacali, convegni, seminari e altri eventi durante la giornata lavorativa. - Attuazione anno 2018 - Sviluppo 2019

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



# OBIETTIVI ACCESSIBILITA'

articolo 9, comma 7, dd.l. legge 18 ottobre 2012, n. 179

Entro il 31 marzo di ogni anno, le Amministrazioni pubbliche e quindi anche le Università, sono obbligate a pubblicare, con cadenza annuale, gli Obiettivi di accessibilità nel proprio sito web.

Cos'è l'accessibilità

La capacità dei sistemi informatici, nelle forme e nei limiti consentiti dalle conoscenze tecnologiche, di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari. - Legge 4/2004 –Art. 2

Cosa sono le tecnologie assistive

Gli strumenti e le soluzioni tecniche, hardware e software, che permettono alla persona disabile, superando o riducendo le condizioni di svantaggio, di accedere alle informazioni e ai servizi erogati dai sistemi informatici.” - Legge 4/2004 –Art. 2

## OBIETTIVI DI ACCESSIBILITÀ 2016

- Monitoraggio dei contenuti pubblicati sul sito istituzionale Rafforzare il sistema di controllo e verifica dei contenuti pubblicati sul sito web istituzionale
- Formazione informatica - Pubblicare documenti e pagine web accessibili
- Pubblicazione delle nuove indicazioni relative all'accesso degli edifici dell'Ateneo da parte di persone con disabilità
- Potenziamento delle postazioni LIM - Implementazione del numero di postazioni LIM e relativa formazione
- Responsabile dell'accessibilità - Nominare un responsabile dell'accessibilità interno all'Università



**EQUALITY  
& DIVERSITY**  
- UNIVERSITY OF FERRARA -

Grazie per l'attenzione!

Per informazioni: [equality.diversity@unife.it](mailto:equality.diversity@unife.it)

[www.unife.it/genere](http://www.unife.it/genere)