



Conferenza Nazionale
degli Organismi di Parità
delle Università italiane

NEWSLETTER BIMESTRALE

Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane



In questo numero

1 UNIVERSITA' DI TRENTO. UN IMPEGNO CONSOLIDATO PER LA PROMOZIONE DI PARI OPPORTUNITA'.

A cura di Barbara Poggio

2 CHANGE E CHANCE L'ESPERIENZA DEL LAVORO AGILE DELL'UNIVERSITÀ DI TRENTO

A cura di Patrizia Tomio e Sara Cricenti.

3 RIFUGIATI E RICHIEDENTI ASILO ALL'UNIVERSITÀ DI TRENTO. UN PROGETTO INNOVATIVO DI INCLUSIONE.

A cura di Paola Bodio e Ilaria Segata.

4 LA CERTIFICAZIONE FAMILY E IL DISTRETTO FAMIGLIA

A cura di Elisa Baratto.

5 IL NIDO DELL'UNIVERSITA' DI TRENTO. UN LUOGO DI VITA PER PERSONE PICCOLE E GRANDI

A cura di Barbara Ongari

La Conferenza Nazionale degli Organismi di Pari Opportunità delle Università italiane dedica una *Newsletter* bimestrale per condividere con la Rete e i soggetti interessati riflessioni, buone prassi, esperienze. I temi sono quelli della promozione delle pari opportunità, e del benessere organizzativo, del contrasto alle discriminazioni, del ruolo dei Comitati Unici di Garanzia e altre figure impegnate in questo ambito. L'attenzione è rivolta alla realtà accademica, ma, potranno trovare spazio anche notizie che descrivono l'impegno degli Atenei, in particolare attraverso i propri Organismi di Parità, nella disseminazione sul territorio di una cultura di rispetto e valorizzazione delle differenze. Infine, troveranno spazio notizie e appuntamenti relativi ad eventi organizzati dalla Conferenza Nazionale e dagli Organismi di Parità aderenti alla stessa.

Questo numero, curato in modo particolare dal CUG dell'Università di Trento, offre, alcuni spunti di riflessione e informazioni su iniziative in materia di inclusione, flessibilità del lavoro e conciliazione.

A cura di
Barbara Foggio

L'Università di Trento ha una tradizione consolidata di impegno nella promozione delle pari opportunità, così come di studi e approfondimenti nell'ambito delle politiche di equità, in particolare per quanto riguarda il genere. Tuttavia negli ultimi anni l'Ateneo ha deciso di investire in modo più diffuso e sostanziale su questo versante. L'inclusione nei confronti delle varie forme di diversità è dunque diventata parte integrante della visione strategica di Ateneo, entrando a pieno titolo anche nei documenti di pianificazione. Questo fa sì che oggi le politiche di pari opportunità abbiano carattere trasversale rispetto alle strutture (dipartimenti e amministrazione), alle aree (ricerca, formazione, terza missione), nonché alle diverse componenti che studiano e lavorano in Ateneo. Tale orientamento strategico è il frutto da un lato del riconoscimento, da parte degli organi di vertice, delle conseguenze, in termini di maggiore efficienza, benessere organizzativo, valorizzazione dei talenti e dei potenziali, derivanti dal superamento delle asimmetrie e dalla valorizzazione delle differenze all'interno dei contesti organizzativi. Al contempo appare in linea con l'impegno di "terza missione" svolto dall'università nei confronti della società, in quanto luogo di produzione, trasmissione e disseminazione della conoscenza.

L'ateneo si è dotato di una fitta rete di soggetti che a vario titolo operano per il raggiungimento degli obiettivi strategici in materia di pari opportunità, dalla Prorettrice alle Politiche di Equità e Diversità, a diversi delegati con competenze su diverse materie: Benessere organizzativo, Supporto alla disabilità, Iniziative in materia di minoranze linguistiche, Servizi educativi e di supporto alla genitorialità, Rete SAR (*Scholar at Risk*). Accanto a queste figure, è stata costituita una rete di delegate/i per l'Equità e Diversità attivi in ciascun Dipartimento e Centro dell'Ateneo.

Sono stati, inoltre costituiti alcuni Gruppi di lavoro, a composizione mista, con competenze su temi specifici, quali le differenze etniche e culturali, linguaggio rispettoso delle differenze. All'interno dell'ateneo è inoltre stato costituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) e istituita la figura della Consigliera di fiducia.

Il coordinamento tra i vari soggetti e figure è garantito dalla presenza di un Ufficio con competenze in tema di Equità e Diversità. Per quanto concerne in particolare l'ambito delle azioni mirate al riequilibrio di genere l'Ateneo si avvale inoltre del supporto scientifico del Centro Studi Interdisciplinari di Genere, che nel corso degli ultimi anni ha portato avanti diversi progetti legati al rapporto tra genere e accademia (si ricorda in particolare il progetto europeo GARCIA - *Gendering the Academy and Research: combating Career Instability and Asymmetries*).

Il principale strumento di cui l'Ateneo si è dotato per l'attuazione degli obiettivi strategici in materia di pari opportunità è rappresentato dal Piano triennale di Azioni Positive. Tra i principali obiettivi del PAP per il triennio 2017-19 ritroviamo:

- L'avvio e la messa a regime di un processo di Bilancio di Genere, che rappresenta un avanzamento rispetto ad una attenzione presente ormai da molti anni nei confronti del monitoraggio e dell'analisi dei dati in materia di pari opportunità.
- La promozione di politiche per le pari opportunità e la valorizzazione delle diversità e del benessere organizzativo all'interno dell'ateneo, tra cui si segnalano iniziative di contrasto a mobbing e molestie, un ampio

range di azioni mirate alla conciliazione vita-lavoro, incentivi per favorire la chiamata di personale di ricerca di genere femminile (a parità di merito), iniziative legate alle differenze etniche e culturali e di orientamento sessuale, interventi legati alla disabilità, azioni dedicate al personale di ricerca non stabilizzato, l'introduzione di una prospettiva di genere nella didattica e nella ricerca, l'adozione di linee guida per un linguaggio rispettoso delle differenze.

- Un consistente impegno sul piano della promozione e disseminazione di buone prassi di equità e inclusione sul territorio (nell'ambito della cosiddetta "terza missione"), in molti casi attraverso la collaborazione con soggetti e istituzioni locali. Tra le iniziative avviate si ricordano in particolare i percorsi

di formazione realizzati all'interno della filiera educativa (dalle scuole di infanzia alle scuole superiori) per creare un clima educativo sensibile alle tematiche delle pari opportunità e favorire un accesso più equilibrato di ragazze e ragazzi ai diversi ambiti disciplinari; le iniziative mirate a superare gli squilibri di genere nella società e nei contesti decisionali, come alcuni percorsi formativi finalizzati a fornire strumenti e competenze per l'accesso al mondo della politica; le collaborazioni con aziende e organizzazioni pubbliche per promuovere lo sviluppo di politiche organizzative orientate al riequilibrio di genere e al benessere organizzativo; le iniziative di sensibilizzazione finalizzate al contrasto alla violenza di genere.



Change e chance. L'esperienza del lavoro agile dell'Università di Trento

A cura di

Patrizia Tomio e Sara Cricenti

Per iniziativa del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Trento, lo scorso 10 dicembre si è tenuto il seminario "Lavoro Agile: esperienze, sfide e opportunità", finalizzato a condividere un momento di riflessione sulla sperimentazione avviata.

Alla luce, infatti, della accresciuta attenzione rispetto al tema del *benessere organizzativo*, anche il nostro Ateneo – nel corso degli ultimi anni – ha inserito nella propria pianificazione strategica, condivisa con gli organi di vertice, obiettivi diretti a incrementare e a favorire il benessere delle persone che lavorano e studiano nell'Ateneo, a partire dalle loro caratteristiche ed identità.

Garantire una buona qualità della vita organizzativa può infatti favorire un migliore senso di appartenenza da parte dei membri dell'organizzazione, più motivazione, maggiore impegno e spinta all'innovazione. Allo stesso tempo, la qualità della vita

organizzativa può avere effetti sulla soddisfazione di vita, sullo stato di salute, sul benessere individuale e sull'equilibrio tra i diversi ambiti di vita delle persone.

Lo smartworking non è soltanto uno strumento previsto dalla normativa come nuova modalità di prestazione spazio-temporale e non è sinonimo di telelavoro. Esso rappresenta, invece, una nuova filosofia manageriale, che richiede un vero e proprio cambiamento culturale, riconoscendo alle persone maggiore flessibilità ed autonomia nelle modalità di esecuzione del lavoro.

L'adozione di strumenti di work-life balance è vincente su più fronti. Si riscontrano molteplici benefici, non solo per i/le dipendenti, ma anche per le aziende e gli enti che le adottano (sono rilevati maggiore produttività e ritmi più sereni all'interno dell'ambiente lavorativo) e per la società nel suo

complesso (meno spostamenti, diminuzione emissioni acustiche e di Co2 nell'atmosfera).

Per quanto concerne la diffusione di smartworking e di telelavoro, se nel settore privato essi rappresentano una prassi consolidata, le pubbliche amministrazioni si stanno lentamente uniformando a tale andamento anche a seguito delle disposizioni della Legge Madia (L. 125/14) che prescrive di sperimentare tali nuove forme di lavoro per almeno il 10% del personale dipendente.

Come evidenzia la norma citata l'introduzione del lavoro agile nelle P.A. richiede un forte cambiamento nelle misure organizzative, nella valutazione delle prestazioni, non più legata soltanto alla presenza ma orientata agli obiettivi, nell'individuazione di nuovi sistemi di monitoraggio e controllo interno anche in termini di efficacia ed efficienza. È di tutta evidenza come tale cambiamento necessiti di un grande investimento in formazione a tutti i livelli, in quanto l'introduzione di tali modalità di erogazione della prestazione lavorativa, incide non soltanto sulle caratteristiche del lavoro, ma richiede anche stili di leadership adeguati e innovativi.

Il lavoro agile facilita il cambiamento organizzativo perché "parla" il linguaggio della tecnologia e promuove lo sviluppo del digitale, flessibilizza orari, processi e luoghi di lavoro, sollecita manager e responsabili HR ad adottare approcci organizzativi e di leadership capaci di valorizzare le differenze e le specificità di ogni persona.

Per quanto riguarda nello specifico l'esperienza dell'Università di Trento, l'introduzione di nuove modalità spazio-temporali della prestazione lavorativa si inserisce nel contesto più ampio degli interventi per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Tra gli strumenti messi a disposizione di chi lavora si segnalano le seguenti iniziative: il sostegno alla genitorialità, lo sportello di ascolto per genitori con

figli in età scolare, l'asilo nido aziendale caratterizzato dall'attuazione di modelli pedagogici all'avanguardia, frutto delle ricerche condotte in Ateneo, i *Summerlabs*, laboratori scientifici e culturali, oltre ad attività ludiche, presso le sedi universitarie realizzati per ragazzi e ragazze dai 6 ai 13 anni, i progetti per favorire il reinserimento dopo lunghi periodi di assenza, gli spazi protetti per allattamento e necessità legate alla salute (es. per somministrazione terapie), l'adesione al *Distretto famiglia* per la fruizione di servizi condivisi, le giornate di porte aperte alle famiglie con attività e visite guidate, ecc.. Un impegno notevole, quello dell'Ateneo, che è stato anche formalmente riconosciuto con l'ottenimento e il mantenimento della certificazione *Family Audit*, attraverso un percorso avviato a partire dal 2014.

Durante il seminario sul lavoro agile si sono succedute diverse relazioni da parte di esperti/e, del Responsabile della Direzione Risorse Umane e Organizzazione che ha portato il punto di vista dell'Ente, ma anche da parte di colleghi e colleghe.

Venendo ai numeri, nel 2018 il tele-lavoro è stato fruito da 40 lavoratori/trici

Il lavoro agile, è stato utilizzato nel medesimo anno da 63 persone, mentre nel 2019 gli/le smartworkers saranno 68 (di cui il 62% donne).

Oltre a tali istituti è possibile la fruizione di altre forme di flessibilità, quali il part-time, l'orario flessibile, la banca delle ore e la flessibilità positiva.

La valutazione della sperimentazione dello smartworking in Ateneo si può considerare ampiamente positiva, non soltanto dal punto di vista delle persone ma anche dell'organizzazione. In particolare, è stato calcolato un risparmio medio annuo di 20.000€ sui buoni pasto (2.900 buoni pasto non fruiti), la riduzione del monte ore straordinario calcolato in circa 90 ore/dipendente sul periodo triennale ed un decongestionamento dei parcheggi riservati. I/le lavoratori/trici hanno ridotto la percorrenza per raggiungere la sede di lavoro per 140.000 km, risparmiando complessivamente 2.500 ore di viaggio.

Tali risultati, ovviamente, hanno determinato anche un impatto in termini di sostenibilità ambientale (riduzione di CO², parcheggi, ecc.).

Se la valutazione è ampiamente positiva, alcuni relatori hanno posto in evidenza possibili criticità collegate ad un uso eccessivo di queste forme alternative di lavoro. Esse infatti, se non adeguatamente gestite, potrebbero far scaturire forme di maggiore affaticamento e stress, connesse

all'ampliamento delle responsabilità assegnate e al rischio di non esercitare il diritto/dovere alla disconnessione.

Tali criticità rappresentano uno spunto di riflessione, ma nel complesso la sperimentazione del lavoro agile offre un'ottima chance di cambiamento anche sul piano culturale e la possibilità di valorizzare il capitale umano e di innovare anche la realtà universitaria.

Rifugiati e richiedenti asilo all'Università di Trento

Un progetto innovativo di inclusione



*A cura di
Paola Bodio e Ilaria Segata*

Il Progetto “*Richiedenti asilo all'Università di Trento*” ha preso avvio nel 2016 per iniziativa della Prorettrice alle politiche di Equità e Diversità dell'Ateneo, prof.ssa Barbara Poggio, in risposta all'aumento dei flussi migratori internazionali e al conseguente numero incremento di richiedenti asilo accolti sul territorio trentino.

A seguito della firma di un Protocollo d'Intesa, stipulato tra la Provincia di Trento e l'Università, in collaborazione con il Cinformi (Centro Informativo per l'Immigrazione in Trentino), è stato avviato un Progetto che prevede l'inserimento, per ciascun anno

accademico, di cinque richiedenti asilo/titolari di protezione internazionale per un periodo pari almeno ad un ciclo triennale del percorso di studi universitari. Il protocollo ha una durata di cinque anni.

Attualmente, dopo tre anni accademici dall'avvio del percorso, gli studenti e studentesse che hanno superato il test d'ingresso e che risultano quindi immatricolati nell'Ateneo trentino sono 9 (3 ragazze e 6 ragazzi), provenienti da diversi paesi africani. Nigeria, Togo, Costa d'Avorio, Guinea, Camerun, Gambia, ma anche dall'Iraq, e dal Venezuela. I corsi

da loro frequentati sono Lingue per l'intermediazione turistica e d'impresa, Informatica, Servizio sociale, Studi internazionali e *Comparative, European and International Legal Studies* presso la Facoltà di Giurisprudenza.

Oltre all'esonero dal pagamento delle tasse universitarie e alla copertura delle spese di vitto e alloggio, gli studenti e le studentesse partecipanti al Progetto sono inseriti in una rete di sostegno e accompagnamento, coordinata dall'Ufficio Equità e Diversità, in collaborazione con il Servizio orientamento alla scelta universitaria, gli uffici del supporto alla didattica, il Centro Linguistico di Ateneo, il Centro ECDL per la parte di informatica e la Divisione Rapporti internazionali.

Questa rete di lavoro garantisce il costante monitoraggio dell'andamento accademico degli studenti e delle studentesse (la cui partecipazione al progetto è vincolata all'ottenimento di un determinato numero di crediti per anno) e l'organizzazione di attività formative a sostegno della preparazione agli esami e dell'integrazione all'interno del contesto universitario.

Gli studenti e le studentesse sono seguiti/e da tutor generali e specifici per la preparazione degli esami, hanno la possibilità di frequentare gratuitamente i corsi di lingua italiana presso il Centro Linguistico d'Ateneo e partecipano ai corsi di italiano e informatica organizzati dall'Ufficio Equità e Diversità.

Nel corso degli anni è emerso quanto la barriera linguistica risulti essere un vero ostacolo nel percorso accademico degli/delle studenti/esse richiedenti asilo. Ecco perché, a partire dal 2019, sono stati avviati due nuovi progetti: il primo, denominato ITALSTUDIO, promosso in collaborazione con il Centro Linguistico di Ateneo e rivolto a coloro che hanno già effettuato l'immatricolazione, consiste in un corso di lingua italiana ideato *per* e *con* gli/le studenti/esse richiedenti asilo, volto a facilitare la comprensione, lo studio e la produzione scritta dei testi accademici; il secondo, rivolto ai/alle nuovi/e studenti/esse candidati/e al Progetto di accoglienza dell'Università, consiste in incontri settimanali di conversazione, lettura e scrittura, tenuti da studenti volontari/e del Progetto SuXr (super) – Studenti universitari per i rifugiati dell'Università di Trento.

Il Progetto richiedenti asilo all'Università di Trento è ancora in fase sperimentale, in continuo cambiamento e l'obiettivo è quello di migliorare sia in termini di supporto ai/alle ragazzi/e per l'ottenimento dei risultati accademici, ma anche quello di essere un esempio di integrazione positiva.

Le attività promosse dall'Ufficio Equità e Diversità, dagli altri uffici coinvolti, dai volontari e dalle volontarie della società civile, nonché dalla componente studentesca universitaria, sono la prova di quanto l'Università sia un luogo perfetto di incontro, integrazione e cambiamento.



La certificazione Family e il Distretto famiglia

A cura di Elisa Baratto

Lo standard *Family Audit* è uno strumento di certificazione, con relativo marchio, che qualifica una organizzazione come attenta alle esigenze di conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa dei propri dipendenti. Per ottenere la certificazione, l'organizzazione si sottopone volontariamente ad un processo di auditing da parte di un valutatore iscritto all'Albo dello standard *Family Audit*. In Italia, l'Ente di certificazione proprietario dello standard è la Provincia Autonoma di Trento.

Per l'Ateneo di Trento la certificazione *Family Audit* è stato uno dei principali obiettivi nel Piano delle Azioni Positive 2014–2017, confermato anche nel Piano Azioni Positive 2017–2019. L'Ateneo ha iniziato il percorso nel 2014, ottenendo la certificazione nella primavera del 2015.

Attraverso questo processo, l'Università di Trento si è impegnata a mettere in campo azioni riguardanti diversi ambiti: dall'organizzazione del lavoro (orari, processi e luoghi) alla cultura della conciliazione, dalla comunicazione alle nuove tecnologie, dai benefit ai servizi per i dipendenti, alle nuove tecnologie.

Tra le iniziative con più ampia visibilità possiamo ricordare le colonie estive (Summerlabs) dedicate al personale che lavora in UniTrento, settimane ricche di momenti di apprendimento attraverso laboratori scientifici svolti presso i nostri Dipartimenti e di momenti di svago e divertimento. Vi è poi l'appuntamento biennale con la giornata "Con noi all'Università" durante la quale lavoratori/trici, famiglie e conoscenti possono visitare le sedi dell'Università e partecipare a laboratori e/o eventi appositamente organizzati.

Per quanto riguarda il supporto alla genitorialità, oltre all'asilo nido operativo ormai da più di un decennio in Ateneo, sono stati attivati due sportelli di supporto dedicati a genitori (lavoratori/trici di UniTrento) con bambini compresi tra 0 e i 6 anni, il primo, e tra i 6 e i 18 anni, il secondo; i papà e le mamme che si trovano in difficoltà nella gestione dei propri figli possono rivolgersi gratuitamente a tali sportelli per una consulenza specializzata.

Altre iniziative non meno importanti sono state attivate o rinforzate a seguito dell'ottenimento della certificazione. Possiamo ricordare gli interventi di

sensibilizzazione alla tematica della conciliazione dei responsabili di Dipartimenti e dei Centri dell'Ateneo, le azioni di rilevazione e valutazione del benessere organizzativo, l'ampliamento delle postazioni di telelavoro, l'introduzione dello smartworking e la sistematizzazione delle iniziative di flessibilizzazione della prestazione lavorativa per il personale tecnico amministrativo.

Altri progetti in fase di realizzazione riguardano percorsi formativi/informativi per il personale che si assenta dal lavoro per lunghi periodi nonché l'individuazione e l'implementazione di strumenti tecnologici che possano essere di supporto alla conciliazione. In fase di ultimazione possiamo anche citare l'allestimento presso alcuni Dipartimenti di

spazi "punti protetti" da utilizzare per esigenze personali quali l'allattamento, assunzione di medicinali etc.....

Sempre nell'ambito della certificazione Family Audit l'Ateneo ha da poco aderito al neocostituito Distretto Family Audit della città di Trento. Obiettivo di tale Distretto è quello di mettere a fattor comune le esperienze di conciliazione famiglia-lavoro attuate da parte degli enti aderenti per il benessere dei propri dipendenti. La finalità è quindi quella di fare rete, condividere le rispettive *best practices* e, non ultimo, offrire ai/alle dipendenti servizi di prossimità utili all'armonizzazione dei tempi di vita e lavoro e soluzioni logistiche per la fruizione di servizi presso soggetti terzi.

Il Nido dell'Università di Trento.

Un luogo di vita per persone piccole e grandi.

A cura di Barbara Ongari

Il Nido aziendale realizzato all'interno dell'Ateneo rappresenta una modalità funzionale ed innovativa per rispondere ai bisogni dei dipendenti dell'Università degli Studi di Trento in un'ottica di massima flessibilità. Il servizio, attivato dal 2006 nell'ambito del Sistema Integrato dei Servizi a Supporto della Genitorialità, rappresenta una scelta mirata al conseguimento di un obiettivo prioritario per l'Ateneo: contribuire a migliorare la qualità della vita dei dipendenti e delle loro famiglie (Ongari, 2008) che possono usufruire di un servizio che sviluppa modelli pedagogici innovativi nell'ambito dell'educazione infantile, del sostegno alla genitorialità e della formazione degli educatori.

Un nido di persone

In quest'ottica, il Nido è stato pensato come "luogo di vita e di relazioni accoglienti e di scambio non solo per i bambini, anche per le educatrici e i genitori nel loro essere persone, ciascuna portatrice di caratteristiche, bisogni e risorse individuali che devono essere riconosciuti, ascoltati e valorizzati in senso costruttivo" (come recita la Carta dei Servizi del Nido dell'Università di Trento). Si propone non solo come luogo di accoglienza dei bambini piccoli e dei loro genitori, ma anche come "laboratorio" in cui analizzare sistematicamente, attraverso un progetto di ricerca, l'efficacia delle scelte educative ed organizzative per il benessere dei bambini, dei genitori e delle educatrici. Questo significa proporre

un punto di vista, verificato sul piano scientifico, di cui possono fruire altre realtà del territorio fortemente orientate alle buone pratiche nel campo delle politiche di conciliazione. L'Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari di Trento, per esempio, ha attivato nel 2009 il servizio nido per i propri dipendenti, affidando all'Università di Trento la supervisione scientifica, il coordinamento pedagogico, nonché la metodologia formativa.

Il modello pedagogico e la partnership con i genitori.

Sinteticamente, il modello pedagogico si basa su alcuni concetti di fondo incardinati sul riconoscimento che le origini della mente umana sono di natura relazionale. La costruzione di un "cervello sociale" nasce dall'esperienza di interazioni che massimizzano il rimbalzo delle emozioni positive, aumentando la capacità cerebrale di crescere, stabilire connessioni ed integrarsi. Ne deriva che la creazione di servizi per la prima infanzia non possa essere finalizzata soltanto al benessere dei bambini, dal momento che questo è intrinsecamente intrecciato al benessere degli adulti che si prendono cura di loro, genitori ed educatori.

Fin dall'apertura il nido è stato pensato come "un nido per i genitori", in cui essi potessero avere un ruolo da protagonisti. È stato previsto uno spazio dedicato, in parte autogestito, per permettere di elaborare in serenità il primo distacco (se pure simbolico) dal proprio bambino, con i vissuti di ansia che spesso lo accompagnano ed avendo l'opportunità di scambiare con altri genitori esperienze, domande, emozioni, sentendosi quindi meno soli. Un luogo tranquillo in cui sostare ed intrecciare con l'educatrice di riferimento uno sguardo che osserva e scopre nel proprio figlio modalità e risorse nuove, che si attivano fuori dall'ambiente di casa. Ma soprattutto uno spazio

per sé, per rilassarsi, leggere o pensare, al di fuori dello stress del quotidiano e della pressione derivante dalla conciliazione con le richieste lavorative.

I genitori sono stati inclusi da subito nel progetto educativo, che non era rigidamente pre-costituito ed è stato invece in parte frutto di una co-costruzione che ha valorizzato i saperi di cui ciascuno è portatore. Negli anni sono state sperimentate attività co-gestite sulla base di *know how* specifici, quali l'avvicinamento ad altre lingue madri, alla musica, all'arte.

Inoltre, fin dall'avvio, è stato sperimentato con successo un modello di ambientamento innovativo basato sul presupposto che sia la diade genitore-bambino (con il supporto osservativo da parte dell'educatrice) ad avere un ruolo chiave nella decisione dei tempi e delle modalità più utili per attivare il distacco e favorire nel bambino la capacità di orientare l'interesse, in modo autonomo e personale, sulle nuove persone (grandi e piccole) e sul nuovo ambiente di vita.

Infine, essendo un nido universitario, i genitori hanno attivamente partecipato ad un progetto di ricerca finalizzato alla rilevazione degli *outcomes* dei bambini, offrendo un contributo fondamentale alla riflessione sulle scelte educative.

Il lavoro delle educatrici non è visto tanto in termini didattici o di proposta di attività pre-programmate omogenee per tutto il gruppo, bensì come supporto alla possibilità per ogni bambino di svilupparsi secondo ritmi, caratteristiche e competenze proprie. Superando il concetto di "figura di riferimento", ampiamente diffuso ma spesso vago nelle declinazioni concrete, ogni educatrice si propone come "persona-chiave" nella misura in cui custodisce la vicenda evolutiva di ogni bambino e dei

suoi genitori in modo individualizzato, stabile e continuativo, ponendosi come base sicura nell'avventura di esplorare il mondo e mantenendone la traccia. L'implementazione del modello educativo basato sulla persona-chiave è reso possibile anche dal fatto che il rapporto numerico adulto-bambini è più basso rispetto alla normativa provinciale. Facilitare nei bambini la motivazione e la competenza all'esplorazione dei diversi spazi e materiali implica l'approfondimento, anche teoretico, del proprio ruolo in quanto professionista che personalizza l'ambiente di lavoro in cui trascorre la giornata con il gruppo dei piccoli che le sono affidati, sulla base delle caratteristiche ed inclinazioni osservate in ognuno. Predisporre così uno spazio accattivante, selezionando e rinnovando continuamente con attenzione una gamma molto ampia di oggetti e materiali naturali ed informali, che suggeriscono infinite possibilità di utilizzo, ispirandosi a criteri di bellezza, varietà e naturalità. La ricerca ha dimostrato in modo inequivocabile che questa modalità, che può essere metaforicamente visualizzata come un "orientare stando alle spalle", favorisce nei bambini nei primi tre anni tempi di concentrazione più lunghi sulle proposte, sostiene lo sviluppo della creatività personale, la motivazione al *problem solving*, il piacere della scoperta e la capacità di scelta.

Lo sviluppo di un modello di lavoro che ritiene centrale il benessere delle persone-educatrici ha previsto inoltre un'attenzione costante ed individualizzata ai loro vissuti, implementandone i bisogni formativi specifici, valorizzandone le competenze professionali e le attitudini personali, anche supportandone i momenti di inevitabile fatica legata alle interazioni complesse attivate da ogni

diade genitore-bambino. Un lavoro denso di emozioni che mettono in gioco in profondità ogni persona, il quale merita pertanto riconoscimento e supervisione continua.



Il percorso istituzionale

Luglio 2004: dopo una prima proposta da parte del Comitato Pari Opportunità (CPO) negli anni Novanta per la realizzazione di un nido aziendale, il programma elettorale del Rettore Bassi prevede un forte investimento di risorse per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei /delle dipendenti;

Novembre 2004: insediamento del Rettore Bassi e contestuale incarico alla Delegata per le Pari Opportunità Franch di avviare uno studio di fattibilità. Il progetto scientifico per la realizzazione di un Sistema Integrato di Servizi a Supporto della Genitorialità viene affidato a B. Ongari;

2005-2006: ipotesi di fattibilità (questionario on line ai dipendenti) e individuazione dell'ente gestore tramite gara d'appalto – A.T.I. (R.B.F.);

Settembre 2006: apertura del nido.

Settembre 2015, trasferimento dalla sede di via Tomaso Gar, dov'era sorto nel settembre 2006, a quella di via Santa Margherita (compendio ex Prepositura) dotata di spazi più ampi sia all'interno che all'esterno.

I bambini.

N° posti: 30 a tempo pieno equivalente.

Rapporto educatrice/bambini in base all'età:

- 1 a 4\5 fino a 12 mesi
- 1 a 6\7 da 13 a 24 mesi
- 1 a 8 da 24 a 36 mesi

Il Gruppo di lavoro.

- 7 educatrici (5 di riferimento e due part-time) e 1 coordinatrice interna
- 3 addette d'appoggio (part-time)
- Coordinatrice pedagogica dell'Università
- Referente dell'Ente gestore
- Responsabile amministrativo del contratto
- Responsabile scientifico dell'Università
- Formatori esterni

Segnaliamo

EVENTI

Università di Trento – Ufficio Equità e Diversità

Prove tecniche di umanità. Come reagire al razzismo e ai discorsi d'odio

Ciclo di 4 incontri dal 1 al 21 marzo 2019

c/o Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale

Trento, Via Verdi, 26

v. <https://webmagazine.unitn.it/evento/ateneo/55888/prove-tecniche-di-umanita-come-reagire-al-razzismo-e-ai-discorsi-dodio>

CUG dell'Università di Sassari

Il seme della discriminazione. Il linguaggio come violenza e la violenza nel linguaggio

Sassari, 1 marzo 2019 ore 15.00

Aula Magna dell'Università- piazza Università, 5

Università di Trento – Ufficio Equità e Diversità

Stereotipi nei media? Parliamone

Trento, 8 marzo 2019 ore 14

Inaugurazione mostra presso Dipartimento di Lettere e Filosofia

Trento, Via Tommaso Gar, 14

Università di Messina

Violenza di genere. Conoscerla, prevenirla, riconoscerla, contrastarla.

Edizione 2019, Ciclo di seminari contro la violenza di genere

Messina, 8 marzo 2019 – 25 novembre 2019

Per info: <https://www.unime.it/it/dipartimenti/scipog/evidenza/edizione-2019-del-ciclo-di-seminari-violenza-di-genere-conoscerla>

Università di Foggia

Avere l'X Factor. La variabile indipendente che risulta vincente

Foggia, 8 marzo 2019 dalle ore 10:00

Dipartimento di Giurisprudenza, Aula Magna

Largo Papa Giovanni Paolo II, 1

Politecnico di Torino

Implementing Gender Equality Plans (GEP) at Universities of Science and Technology

Torino, 29 marzo 2019 dalle ore 9:00

Castello del Valentino, Viale Mattioli, 39

Segnaliamo

BANDI E PREMI

Premio Valeria Solesin – terza edizione.

**Il talento femminile come fattore determinante per lo sviluppo dell'economia, dell'etica
e della meritocrazia nel nostro paese.**


Presentazione candidature: 11/02/2019 - 07/08/2019.

<http://www.forumdellameritocrazia.it/storie-di-merito/premio-valeria-solesin-terza-edizione>

Hanno collaborato a questo numero

Elisa Baratto

E' Responsabile della Divisione Sviluppo Risorse Umane e Organizzazione ed è Referente interno del Family Audit dell'Università di Trento.

 elisa.baratto @unitn.it

Paola Bodio

Lavora nell'Ufficio Equità e Diversità dell'Università di Trento, nell'ambito del quale è referente del Progetto Rifugiati.

 paola.bodio @unitn.it

Sara Cricenti

Laureata in Giurisprudenza all'Università di Trento. Attualmente svolge Servizio Civile presso l'Università di Trento – Ufficio Equità e Diversità, nell'ambito del Progetto “Supporto alla promozione delle politiche eventi ed iniziative di Equità e Diversità”.

 sara.cricenti@gmail.com


Donatella Piffer

Cura la segreteria della Conferenza Nazionale.

 cpo@unitn.it

Barbara Ongari

E' Responsabile scientifica del Progetto “Sistema Integrato di Servizi a supporto della genitorialità in Ateneo”.

 barbara.ongari @unitn.it

Barbara Poggio

E' Prorettrice alle politiche di Equità e Diversità dell'Università di Trento.

 barbara.poggio @unitn.it

Ilaria Segata

Laureata in Comunicazione interlinguistica applicata all'Università di Trieste. Attualmente svolge Servizio Civile presso l'Università di Trento – Ufficio Equità e Diversità, dove si occupa in modo particolare del Progetto “Richiedenti asilo: ascoltare, accompagnare e facilitare il percorso accademico – seconda fase”

 ilaria.segata @gmail.com

Patrizia Tomio

E' Presidente della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.

 patrizia.tomio @unitn.it