

**Università degli Studi di Firenze**

**Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,  
la valorizzazione del benessere di chi lavora  
e contro le discriminazioni**

**Piano Triennale delle Azioni Positive  
2014-2017**

**Luglio 2014**

## Bilancio di genere

L'analisi di genere del bilancio è stata prima di tutto applicata nella riclassificazione delle voci di bilancio degli enti pubblici per aree direttamente o indirettamente sensibili al genere.

Analizzare l'azione di governo, in qualsiasi organizzazione, in riferimento al genere vuol dire essere consapevoli delle differenze personali, familiari, sociali, lavorative ed economiche che condizionano diversamente donne e uomini e saper valutare anche l'impatto differenziato rispetto alle policy interne del personale e dell'organizzazione del lavoro. In ambito universitario quest'analisi comprende l'area amministrativa, l'area della didattica e della ricerca, tanto il personale dipendente che gli studenti.

Leggere i bilanci degli enti pubblici in chiave di genere è dunque un importante *strumento di mainstreaming* che consente di analizzare e contribuire a ridurre le disuguaglianze di genere attraverso un esercizio di trasparenza, equità e rendicontazione della gestione e distribuzione delle risorse impiegate. In tal modo, gli amministratori possono essere maggiormente consapevoli delle conseguenze su donne e uomini del loro agire, per poter condurre una azione politica non solo più equa, ma anche più efficace ed efficiente. Infatti, il bilancio di genere considerando anche i costi indiretti delle politiche adottate, consente un migliore rapporto costi-benefici, ottimizzando il risultato ottenuto in termini di costi e riducendo lo spreco di risorse.

Perché il bilancio di genere possa essere attuato vi sono alcuni aspetti fondamentali che andranno affrontati attraverso il Piano di Azioni Positive (PAP), prevedendo una serie di interventi ad hoc. In particolare occorre predisporre 1) una base informativa adeguata sulla base della quale individuare i **problemi e le criticità** legate al genere; 2) Individuare **obiettivi** condivisi a livello di tutte le parti interessate; c) acquisire le **competenze** necessarie per poter adottare lo strumento del bilancio di genere per la *governance* universitaria. In particolare, il PAP prende in considerazione le seguenti aree di intervento indicando tempi e modalità di azione.

- a) La puntuale e adeguata raccolta di dati disaggregati in base al genere, relativi al personale amministrativo, docente e ricercatore che lavora a vario titolo nell'Ateneo, nonché agli studenti di tutti i corsi impartiti al suo interno, predisposti in modo da essere funzionali e fruibili ai fini del bilancio di genere. A tal fine verrà organizzato un seminario con esperti di bilancio di genere.
- b) La stesura di un programma, condiviso con tutte le parti interessate, di riequilibrio di genere nelle aree che evidenziano disparità di accesso alle posizioni, di opportunità di impiego di risorse e godimento di benefici, di carriera analizzandone le cause, in modo da poter impiegare risorse di bilancio in funzione della loro eliminazione.
- c) La formazione del personale per quanto attiene le competenze tecniche richieste per effettuare l'analisi di genere dei bilanci.

### Tempi di realizzazione

*Marzo – Aprile 2015* Seminario con esperti di bilancio di genere e con i ricercatori del Progetto GARCIA dell'Università di Trento sul gender budgeting. Predisposizione di una rilevazione statistica finalizzata al bilancio di genere (in collaborazione con l'Ufficio statistica dell'Ateneo).

Da *Aprile 2015* Consultazioni con il C.d.A e tutte le parti interessate per la predisposizione degli obiettivi del bilancio di genere.

*Gennaio 2016* Predisposizione degli strumenti per l'applicazione del bilancio di genere

*Settembre 2016* Avvio piano di formazione per la redazione del bilancio di genere

## **Doppio libretto**

Il CUG, sollecitato dalla richiesta intervenuta in questo senso da parte di uno studente, ha preso atto dell'assenza in Ateneo di un sistema che consenta allo studente o alla studentessa che abbia intrapreso – ma non ancora concluso – il percorso di “rettificazione di attribuzione di sesso” ai sensi della legge 14 aprile 1982, n. 164, di utilizzare durante il corso degli studi il nome corrispondente al sesso cui si sente di appartenere e che assumerà al termine del procedimento *de quo* (d'ora in poi “alias”).

La condizione nella quale viene a trovarsi lo studente o la studentessa è potenzialmente foriera di disagio, dal momento che può manifestarsi un contrasto tra l'aspetto esteriore ed il nome scritto sui documenti universitari e che viene utilizzato in sede istituzionale (iscrizione agli esami e relativa verbalizzazione, compilazione del piano di studi, proclamazione di laurea, comunicazioni personali).

Il rischio che tale disagio possa ostacolare o comunque rendere molto faticoso il conseguimento del titolo di studi induce il CUG a formulare all'Ateneo la seguente proposta di intervento.

Lo studente o la studentessa che dimostri, presentando idonea documentazione, di aver intrapreso il percorso per la “rettificazione dell'attribuzione del sesso” ai sensi della legge 14 aprile 1982, n. 164 o che abbia ottenuto dal Centro Interdipartimentale Assistenza al Disturbo di Identità di Genere (CIADIG) presso l'Azienda ospedaliera di Careggi o da analoga struttura pubblica o privata convenzionata, la certificazione contenente la diagnosi di disforia di genere, e che sottoscriva una dichiarazione di impegno ad utilizzare la documentazione di cui *infra* solo in ambito universitario e ai fini dell'espletamento dell'ordinaria attività universitaria, potrà ottenere:

- 1) il rilascio di un libretto che sostituisca quello originale – che rimarrebbe conservato presso la segreteria didattica e che continuerebbe ad essere il documento ufficiale - nelle relazioni che lo studente o la studentessa intrattiene funzionalmente allo svolgimento del corso di studi. Tale libretto dovrà contenere il nome che l'interessato assumerà al termine del procedimento di rettifica dell'attribuzione del sesso e una foto dalla quale risulti l'aspetto assunto dall'interessato o dall'interessata al momento della richiesta;
- 2) l'assegnazione di un “alias elettronico” che consenta l'iscrizione agli esami, la verbalizzazione dei relativi esiti e in generale l'utilizzo dei servizi *on line* (come ad esempio la piattaforma *moodle*) con il nome che lo studente assumerà al termine della procedura di cui sopra;
- 3) l'assegnazione di un nuovo indirizzo di posta elettronica istituzionale contenente il nome che l'interessato assumerà al termine del procedimento di rettifica dell'attribuzione del sesso;
- 4) possibilità per lo studente o la studentessa di chiedere al Presidente della Scuola che in sede di proclamazione di laurea sia utilizzato dal Presidente della Commissione il nome che l'interessato assumerà al termine del procedimento di rettifica dell'attribuzione del sesso.

### Tempi di realizzazione

*Novembre 2014*

## **Telelavoro**

Il CUG propone di avviare un percorso di riflessione sulla opportunità di introdurre in via sperimentale il telelavoro, quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, che favorisca la conciliazione di vita lavorativa e vita personale e familiare.

Si tratta di strumento di organizzazione del lavoro su base volontaria già utilizzato da numerosi Atenei, come ad esempio quello di Verona che nel lontano 1999 ha introdotto questa modalità di lavoro con il progetto TE@ - Telelavoro all'Ateneo.

Attraverso il "telelavoro" si consente al/alla lavoratore/lavoratrice di svolgere la propria prestazione – che sia compatibile con questa modalità di organizzazione del lavoro - in un luogo diverso dalla sede di lavoro, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione che consentano il collegamento, anche differito, con l'Amministrazione.

Ferma restando la volontarietà del ricorso al telelavoro per i/le dipendenti, il numero delle postazioni di telelavoro, le mansioni compatibili con questa forma di lavoro, i criteri di selezione dei lavoratori e delle lavoratrici ammesse a telelavorare, le modalità di organizzazione del telelavoro saranno stabilite dall'Amministrazione, sentito il CUG, con cadenza annuale, per rispondere più adeguatamente alle esigenze organizzative delle strutture centrali o decentrate dell'Ateneo e alle istanze di conciliazione dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il CUG propone di avviare questo percorso di riflessione già dal 2015, attraverso una campagna di sensibilizzazione del personale tecnico amministrativo (in verità già avviata nel contesto del seminario di studi del 16 dicembre 2013, ove è stata invitata ad intervenire – in teleconferenza - la dott.ssa Nicoletta Ferrari dell'Università di Verona che ha presentato il progetto TE@ di cui è responsabile) e la successiva distribuzione di un questionario volto a rilevare l'interesse e la propensione all'utilizzo di questo istituto.

In questa fase di riflessione e di strutturazione del progetto di sperimentazione, che vedrà necessariamente coinvolta la parte sindacale, al CUG spetta in particolare la valutazione delle richieste di conciliazione avanzate dal personale, al fine di individuare i criteri più adeguati per la concessione del telelavoro, quali ad esempio la presenza di una disabilità psico-fisica del/la dipendente certificata da struttura pubblica competente che renda disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro o la presenza di situazioni di dipendenti affetti da gravi patologie che richiedono terapie salvavita di lunga durata e ripetute nel tempo; l'esigenza di cura di figli minori; l'esigenza di assistenza a parenti o affini che siano in situazione di gravità psico-fisica accertata ai sensi dell'art. 4 c. 1 della Legge 104/92; la distanza fra il luogo di lavoro e l'abitazione.

Il costo del progetto sarebbe contenuto, mentre sono verosimilmente ampi i vantaggi che sia l'amministrazione che i dipendenti conseguirebbero dalla sua realizzazione in termini di benessere organizzativo.

### Tempi di realizzazione

2015 avvio del progetto attraverso attività di sensibilizzazione con la distribuzione di materiale informativo e rilevazione dell'interesse attraverso la somministrazione di un questionario al personale tecnico amministrativo.

## **Ampliamento delle basi informative a supporto delle politiche del personale e dell'organizzazione interna**

### *1) Rilevazione sui percorsi di carriera e la conciliazione vita/lavoro.*

Qualunque attività di promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo presuppone una conoscenza approfondita e oggettiva delle relazioni e delle condizioni di lavoro su cui è richiesto di intervenire. Il CUG apprezza gli sforzi di rilevazione fin qui fatti dagli Uffici dell'Ateneo, tuttavia, per quanto riguarda il proprio ambito di azione e intervento, rileva alcune carenze di informazioni, sia per la mancanza di disponibilità di dati disaggregabili in base alle variabili via via ritenute rilevanti per capire le discriminazioni (di genere, legate all'orientamento sessuale, per età, disabilità), sia perché a volte gli strumenti di rilevazione sono impostati in modo inadeguato metodologicamente (per es. il questionario di rilevazione del benessere organizzativo) tanto da non dare un apporto significativo e puntuale di conoscenza sui meccanismi concreti che creano malessere e pesano negativamente sulle condizioni di lavoro, non consentendo di fatto di capire come intervenire.

Il CUG si impegna in questo senso a implementare, in collaborazione con gli uffici statistici, con il Nucleo di valutazione, e avvalendosi di competenze di esperti reperibili all'interno dell'Ateneo, la rilevazione di dati che riguardino tutti gli aspetti che ricadono nel proprio ambito di intervento. Allo scopo di poter dare un contributo fattivo nel supporto alle politiche del personale interne all'Ateneo anche attraverso il reperimento di risorse finanziarie ad hoc, il CUG ha presentato, insieme a quattordici università e istituzioni di ricerca europee, il progetto denominato U- CHANGE, "Changing structures and gender policies towards equality in universities and science system", nell'ambito di Horizon 2020, (GERI-2014).

Nel frattempo è stato già previsto e predisposto un primo progetto di **rilevazione di dati** relativo ai percorsi di lavoro e di vita del personale dell'Ateneo di Firenze. L'indagine pilota verrà effettuata dapprima sul personale docente e ricercatore e in un secondo momento su quello amministrativo.

Tale rilevazione è finalizzata alla conoscenza dei meccanismi che condizionano in negativo e in positivo le carriere lavorative e le scelte familiari di uomini e donne nel nostro Ateneo. I dati relativi alla struttura occupazionale del personale docente e ricercatore mostrano una evidente concentrazione di genere in alcune posizioni e in determinati settori, che possono essere interpretati come conseguenza di meccanismi di segregazione verticale e orizzontale. In particolare si reperiranno informazioni puntuali sulle strategie di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, terreno particolarmente sensibile per le azioni positive che possono essere adottate. La ricerca mira a verificare se i passaggi di carriera nell'Ateneo fiorentino siano improntati al principio delle "pari opportunità" e se ed in quale misura essi siano condizionati agli eventi della vita familiare, ed in particolare della presenza di figli o di persone non autosufficienti. Il campione della rilevazione sarà costituito anche dal personale non strutturato, come per esempio gli assegnisti di ricerca, per verificare quali siano oggi le *chance* di sviluppo professionale e le prospettive occupazionali in termini di pari opportunità per entrambi i generi.

La ricerca sarà coordinata da Silvana Salvini e Alessandra Petrucci, docenti dell'Ateneo fiorentino, in collaborazione con SIAF e con l'Ufficio di statistica e si articolerà nelle seguenti fasi: 1) raccolta della letteratura sul tema, rassegna di precedenti simili esperienze svolte da altri Atenei; 2) elaborazione di un questionario che sarà implementato poi secondo la tecnica *Computer-Assisted Web Interview* (CAWI) con il *software open source Limesurvey*; 3) raccolta di storie di vita familiare con il questionario prima richiamato, per valutare rappresentatività e qualità dei dati; 4) analisi dell'archivio congiunto carriere professionali-carriere familiari, con l'impiego di tecniche di analisi delle biografie, strumento ben noto agli studiosi di indagini longitudinali. Le storie di vita, da analizzare in maniera ovviamente aggregata ed anonima, dovranno essere correlate con le carriere professionali (la storia delle carriere è di derivazione dal data base di Ateneo) attraverso, quindi, metodologie ormai consolidate fra i modelli di durata e che si rifanno all'*Event History Analysis*. Si fa presente che il coordinamento delle analisi e l'interpretazione dei risultati sono affidati ai componenti il gruppo di ricerca appartenenti al Dipartimento di Statistica, Informatica, Applicazioni (DiSIA) e al Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali e quindi senza alcun costo. La predisposizione degli strumenti di rilevazione sono stati predisposti con competenze interne e la collaborazione dell'Ufficio di statistica. Inoltre gli strumenti informatici saranno resi disponibili dal Dipartimento di Statistica, Informatica, Applicazioni, attraverso il proprio Laboratorio. Sarà, invece, verosimilmente necessario disporre l'affidamento di un incarico nella forma di una collaborazione a tempo determinato, a dottori di ricerca con comprovata esperienza nella gestione degli strumenti per *l'EventHistory Analysis*, posto che non risulta che all'interno dell'Ateneo vi siano ricercatori in possesso di adeguate competenze statistico-demografiche e informatiche. Lo svolgimento di siffatto incarico prevederà un impegno temporale di 3 mesi lavorativi a tempo pieno, per un importo netto di Euro 3.600, a partire dal 1° Gennaio 2015.

### Tempi di realizzazione

*Novembre - Dicembre 2014* Rilevazione sul personale docente e ricercatore.

*Gennaio - Aprile 2015* Elaborazione dei dati.

*Maggio - Giugno - 2015* Presentazione dei risultati.

*Settembre 2015* Rilevazione sul personale tecnico-amministrativo.

*Ottobre - Dicembre 2015* Elaborazione dei dati.

*Febbraio 2016* Presentazione dei dati.

### 2) *Problemi d'integrazione degli studenti stranieri dell'Università di Firenze.*

I dati relativi alle iscrizioni di studenti stranieri presso l'Università di Firenze registrano un costante aumento di persone provenienti da paesi extra-europei, africani, asiatici e latino-americani. Le associazioni degli studenti che fanno capo alle minoranze etniche presenti nell'Università pongono problemi di scarsa integrazione, dovuti a discriminazione, mancanza di risorse, carenze informative che non permettono agli studenti stranieri la loro piena integrazione nella comunità universitaria. Si prevede di avviare una collaborazione con il prorettore alla didattica per avviare una rilevazione di informazioni sulle condizioni di vita e di studio di queste componenti. In

quest'ambito verrà organizzata una giornata di confronto sul tema, che vedrà coinvolte le rappresentanze degli studenti stranieri, i Dipartimenti e le Scuole, nonché il personale amministrativo che offre servizi agli studenti. L'obiettivo sarà quello di individuare quali sono i problemi su cui l'Ateneo può intervenire per ristabilire una situazione di non discriminazione e pari opportunità.

#### Tempi di realizzazione

*Settembre 2015 - Febbraio 2016*

Il CUG si riserva di implementare questa sezione delle Azioni positive in accordo alle indicazioni che perverranno dal personale, dagli studenti, dall'URP, dal Garante dei Diritti, dalla Consigliera di parità provinciale e regionale.

Ad esempio una prima istanza, pervenuta dagli utenti dell'URP, riguarda alcune disparità di trattamento tra personale ricercatore a tempo indeterminato e a tempo determinato per l'accesso ad alcuni benefici, come la tessera di riconoscimento universitaria, o ad alcuni servizi da parte del personale non strutturato, come la fruizione dei parcheggi o altre agevolazioni. Altre segnalazioni sono pervenute direttamente al CUG relativamente ai criteri previsti per poter accedere agli incentivi una tantum. Su questi aspetti, nel corso del tempo, si interverrà con raccomandazioni *ad hoc* rivolte agli organi competenti.



## **Formazione e sensibilizzazione rispetto ai temi delle pari opportunità, della discriminazione, del benessere lavorativo**

L'informazione e la formazione sono strumenti essenziali perché la cultura della parità e delle pari opportunità, nonché quella del benessere sul lavoro, penetrino nella mentalità delle persone e dunque nelle istituzioni.

È pertanto essenziale che siano programmate iniziative con cadenza periodica che sollecitino l'attenzione e la riflessione su queste tematiche.

In quest'ottica il CUG intende in primo luogo continuare a sostenere e collaborare alla realizzazione del corso **"Donne politica istituzioni"** che ormai da diversi anni l'Ateneo organizza coinvolgendo nella sua realizzazione numerosi/e docenti con competenze e conoscenze trasversali capaci di fornire ai /alle partecipanti al Corso una visione articolata critica e completa delle questioni di genere.

In secondo luogo il CUG intende dar seguito alla prima iniziativa di formazione che ha realizzato nel corso dell'A.A. 2013/2014, ed esattamente il 16 dicembre 2013, sul tema *"Il ruolo nell'Università del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*, al quale hanno partecipato come relatori numerosi esperti che hanno affrontato tematiche inerenti le funzioni ed il funzionamento del CUG.

Le prossime iniziative di formazione saranno rivolte anch'esse a tutto il personale di Ateneo, sia alla componente tecnico-amministrativa che al personale docente.

La **prima iniziativa**, da svolgersi entro la fine del 2014, sarà dedicata al tema del benessere organizzativo e vorrebbe costituire l'occasione per l'Amministrazione per presentare gli esiti dell'indagine svolta dall'Ateneo nel corso dell'A.A. 2013/2014 proprio su questo tema, ma anche per affrontare il tema delle molestie e del mobbing sui luoghi di lavoro attraverso la partecipazione di esperti portatori di diverse competenze, mediche, psicologiche, organizzative.

Un problema emerso durante il periodo fin qui trascorso, riguarda le tensioni e i fraintendimenti che nascono da una comunicazione interpersonale nelle relazioni di lavoro non corretta. Su questo aspetto, molto importante nel creare situazioni di disagio e malessere lavorativo, si cercherà una collaborazione con il delegato alla Comunicazione dell'Ateneo, prof. Carlo Sorrentino, con il coinvolgimento degli uffici del personale e preposti alla comunicazione interna. L'obiettivo è proporre all'Amministrazione di prevedere dei corsi di formazione su tecniche e modalità di comunicazione, da realizzare nel corso del 2015, 2016 e 2017.

La **seconda iniziativa**, prevista per il 2015, sarà invece dedicata alla metodologia di utilizzo dei dati statistici per la rilevazione dei meccanismi che generano disparità e discriminazione. Si affiancherà alla presentazione degli esiti della rilevazione dei dati relativi alle carriere dei docenti all'interno dell'Ateneo di Firenze.

La **terza iniziativa** si svolgerà nel corso dell'anno 2016 e costituirà, per certi versi, la logica prosecuzione dell'iniziativa programmata per l'anno 2015. Essa, infatti, sarà dedicata al Bilancio di genere, anch'esso oggetto di una specifica azione positiva contenuta in questo documento, la cui stesura auspicata per la fine del triennio 2014-2017 presuppone che l'Amministrazione sia in possesso di una vasta congerie di dati, relativo anche al personale docente.

## **Iniziative di disseminazione e *networking***

Tra i compiti assegnati al CUG rientra l'attività di diffusione delle informazioni e la cooperazione con altri soggetti, esterni all'amministrazione ma con essa collegati attraverso collaborazione, al fine di creare strumenti comuni per le pari opportunità e combattere le discriminazioni di qualsiasi natura.

Il CUG partecipa attivamente alla Conferenza nazionale degli Organismi di parità, che riunisce gran parte dei CUG delle Università italiane, anche grazie alla presenza della dott.ssa Maria Luisa Vallauri nel Direttivo. Nell'ambito delle attività della Conferenza, il CUG contribuisce alla elaborazione dei contenuti delle giornate di informazione e di disseminazione dei risultati e all'elaborazione di nuove azioni positive sul territorio nazionale.

Il lavoro di *networking* è rivolto anche ai CUG delle amministrazioni locali e degli Enti del territorio fiorentino e toscano, al fine di creare sinergie tra le attività che vedono un impegno comune. Attraverso la partecipazione alla rete europea del Progetto U-CHANGE il CUG ha anche una dimensione internazionale che ritiene importante valorizzare.

In quest'ambito, sono state individuate due linee di azione.

La ***prima iniziativa*** nasce dall'incremento di accordi di collaborazione internazionale tra il nostro Ateneo e altre Università straniere che si collocano in Paesi extra-europei, in cui i problemi di discriminazione si presentano in modo analogo alle nostre realtà, pur se in contesti molto differenti e peculiari. A partire dalle partnership di collaborazione scientifica è possibile cooperare anche sul piano delle azioni positive per la creazione delle pari opportunità e il miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita.

Una prima azione parte dalla richiesta di collaborazione pervenuta al CUG dall'Università di Mekelle (Tigray, Etiopia settentrionale), in particolare dalla funzionaria incaricata per le Pari Opportunità.

In quest'ambito si prevede l'organizzazione di una giornata dedicata al tema di come le partnership scientifiche tra Università possano essere veicolo di diffusione anche di una cultura e di azioni per le Pari opportunità. Prendendo spunto dall'attività relativa al rapporto tra Università di Firenze e Università di Mekelle, per la quale prevediamo di far intervenire il referente scientifico e la delegata per le pari opportunità. Per questa iniziativa si propone la collaborazione con L'Ufficio di Ateneo per le Relazioni internazionali.

### Tempi di realizzazione

*Maggio 2015*

Una ***seconda proposta*** riguarda la disabilità nel luogo di lavoro.

In questo ambito si inserisce l'iniziativa già realizzata in collaborazione con l'Ufficio Progettazione Comunicazione dell'Ateneo, in cui lavorano tre persone non vedenti e due ipovedenti, che ha proposto una giornata di sensibilizzazione relativo a questo tipo di disabilità. Si avvieranno iniziative in collaborazione con la prof.ssa Sandra Zecchi per la rilevazione delle criticità nelle condizioni di lavoro delle persone con disabilità nel nostro Ateneo.