



Da un secolo, oltre.

PIANO DI AZIONI POSITIVE 2024 - 2026

Sommario

Introduzione	2
1. Area di azione: Formazione, sensibilizzazione, comunicazione	3
2. Area di azione: Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e inclusività	5
3. Area di azione: Benessere organizzativo, welfare aziendale, conciliazione di tempi di vita e lavoro	7

Introduzione

Ai sensi del d.lgs. n. 198 del 2006, della legge 4 novembre 2010, n. 183 (v. art.48), e della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la non discriminazione e il benessere di chi lavora (CUG) ha il compito di proporre all'Amministrazione il Piano triennale di azioni positive (PAP), che mira a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità e al contempo promuove azioni di tutela e di valorizzazione dei diritti e del benessere lavorativo, a vantaggio della comunità universitaria tutta.

Il PAP è un documento di programmazione con il quale il CUG, da una parte, esplicita le attività su cui si concentrerà l'Organo durante il proprio mandato - facendosi carico del monitoraggio della loro realizzazione - dall'altra propone all'Ateneo una serie di azioni negli ambiti di propria competenza, suggerendo all'Istituzione le misure e i percorsi ritenuti prioritari nel triennio.

Le azioni proposte sono frutto dell'analisi dei dati presentati nel Bilancio di Genere e nel Bilancio di Sostenibilità dell'Ateneo e fanno riferimento agli obiettivi e alle azioni imposte nel Piano di uguaglianza di genere (*Gender Equality Plan*).

La presenza del presente documento nel PIAO rappresenta uno stimolo affinché all'interno dell'Ateneo si avvii un percorso di riflessione condiviso grazie al quale sia possibile attivare la pianificazione di interventi nel corso del triennio preso in esame.

La realizzazione delle azioni proposte necessiterà quindi l'attivazione e la collaborazione di diversi soggetti, a partire dalla **Governance dell'Ateneo** nel suo insieme, la **Delegata per l'Inclusione e la Diversità**, il **Comitato Tecnico Scientifico Inclusione e Diversità**, la **Garante** e la/il **Consigliera/e di Fiducia** - quando individuato/a - nonché soggetti e strutture con competenze specifiche, oltre che il CUG.



Da un secolo, oltre.

Le azioni proposte hanno una valenza speciale in riferimento al 2024, anno in cui si festeggia il centenario dell'Università di Firenze, per la convinzione che l'impegno sinergico nel realizzarle sarà un'importante leva di sviluppo per l'istituzione e un'occasione per accrescere l'apprezzamento e il senso di appartenenza alla comunità universitaria.

Gli ambiti di intervento e le relative azioni individuate sono coerenti con:

i principi ispiratori di documenti internazionali quali le Diversity charters dei paesi dell'Unione Europea, ove la [carta italiana](#), come ogni altra, copre tutti gli ambiti di discriminazione: genere, età, etnia, disabilità, orientamento sessuale e religione, con speciale attenzione all'equità di genere sul lavoro;

gli [Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite](#) numero 3, 4, 5 e 10 (cfr. Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025).

In questo contesto, il PAP 2024-2026 individua tre aree principali di intervento:

- Formazione, sensibilizzazione, comunicazione;*
- Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e inclusività;*
- Benessere organizzativo, welfare aziendale, conciliazione di tempi di vita e lavoro.*

1. Area di azione: Formazione, sensibilizzazione, comunicazione

Con l'intento di diffondere in maniera capillare all'interno della comunità accademica una cultura del rispetto, dell'equità di genere e della valorizzazione delle differenze, sono stati individuati alcuni focus tematici ritenuti prioritari, entro i quali si svilupperanno specifiche attività di formazione e sensibilizzazione.

Proposta	Destinatari	Indicatori	Soggetti
Realizzazione di pillole video e di materiale informativo su codici, strumenti di tutela dell'Ateneo e organi di garanzia (es. Codice etico, Codice di comportamento, Regolamento di Ateneo per la prevenzione ed il contrasto delle discriminazioni e delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio)	Tutta la comunità universitaria, in particolare dirigenti amministrativi, direttori/direttrici di Dipartimento, Centri di ricerca, laboratori e altre figure responsabili	Elaborazione e pubblicazione online di materiale informativo	Ateneo



Da un secolo, oltre.

Inclusione nella formazione dei neoassunti di un contributo/intervento a cura di una/un componente CUG, in accordo con gli altri organi di garanzia Unifi, dedicato a illustrare gli organi di garanzia dell'ateneo, con l'esemplificazione di casi pratici	Personale neoassunto	Realizzazione contributo / Numero di interventi effettuati	Ateneo
Elaborazione di materiale informativo specifico e organizzazione di incontri di approfondimento su: <ul style="list-style-type: none">• "unconscious bias";• discriminazioni dirette e indirette;• molestie (verbali e sessuali);• straining;• mobbing;• stalking occupazionale;• violenza (domestica / sui luoghi di lavoro)	Tutta la comunità universitaria	Realizzazione di materiale informativo e di incontri	Ateneo
Ciclo di incontri dedicato al tema "Tra sessismo, razzismo, omofobia, abilismo: uno sguardo intersezionale sulle discriminazioni" con un approccio interdisciplinare: sociologico, pedagogico, psicologico, linguistico, storico, economico, giuridico	Tutta la comunità universitaria/ cittadinanza	Numero di eventi; questionario di gradimento dei partecipanti (dove possibile)	Ateneo; CUG
Iniziative in occasione di ricorrenze internazionali quali ad es. Giornata internazionale della donna, Giornata internazionale contro l'omofobia, la transfobia e la bifobia; Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne; Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza; Giornata internazionale dei diritti delle persone disabili	Tutta la comunità universitaria cittadinanza	Numero di eventi; questionario di gradimento dei partecipanti (dove possibile)	Ateneo; CUG



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

CUG

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI
OPPORTUNITÀ, LA NON DISCRIMINAZIONE E
IL BENESSERE DI CHI LAVORA

Da un secolo, oltre.

<p>Promozione dell'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica</p>	<p>Tutta la comunità universitaria, in particolare personale TA/CEL</p>	<p>Creazione di un tavolo di lavoro di esperti/e volto alla stesura di Linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale inclusivo e attento alle differenze di genere da adottare all'interno dell'ateneo; numero di incontri di sensibilizzazione aperti anche alla collettività.</p>	<p>Ateneo e CUG</p>
---	---	--	---------------------



Da un secolo, oltre.

2. Area di azione: Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e inclusività

Gli interventi illustrati in questa area da una parte propongono figure, misure e strumenti in grado di indirizzare l'Ateneo nel superamento degli ostacoli alle pari opportunità, dall'altra, intendono creare una diffusa consapevolezza sulle condizioni che possono ostacolare una partecipazione alla vita universitaria basata su uguali opportunità e riconoscimento del valore degli individui.

Proposta	Destinatari	Indicatori	Soggetti
Selezione di una/un Consigliera/e di Fiducia	Tutta la comunità universitaria	Conferimento dell'incarico	Ateneo
Istituzione della figura di <i>Disability Manager</i> di Ateneo, che coordini le attività volte a favorire l'inclusione dei lavoratori e delle lavoratrici con disabilità, in particolare tutelandone i diritti, valorizzandone la professionalità e l'autonomia e promuovendo una progettazione accessibile degli ambienti universitari	Tutto il personale dell'Ateneo (compresi dottorandi/ e, assegnisti/e di ricerca, borsisti/e di ricerca)	Nomina di un/a Disability Manager	Ateneo
Revisione/aggiornamento dei codici interni, e in particolare del "Codice di comportamento per la protezione della libertà e della dignità della persona nell'ambiente di lavoro", del "Regolamento di Ateneo per la prevenzione ed il contrasto delle discriminazioni e delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio" e del "Codice etico"	Tutta la comunità universitaria	Revisione dei codici	Ateneo
Programmazione di incontri per la presentazione dei dati del Bilancio di Genere annuale, presso i Dipartimenti o con modalità adatte a favorire la condivisione, a scopo di approfondimento, studio e programmazione di interventi di riequilibrio	Tutta la comunità universitaria	Numero di incontri realizzati	Ateneo
Promozione del sistema di sintesi vocale <i>text to speech</i> per le pagine web del sito dell'Ateneo, al fine di rendere più facile l'accesso ai contenuti online alle persone con disabilità visiva	Utenti con disabilità	Numero pagine web di Ateneo accessibili	Ateneo



Da un secolo, oltre.

Disponibilità di un/una interprete del linguaggio dei segni per garantire a persone con difficoltà uditiva e di linguaggio che ne facciano richiesta l'accesso alle iniziative di public engagement dell'Ateneo	Cittadine/i con disabilità	Numero di interventi interprete del linguaggio in rapporto al numero di richieste	Ateneo
Potenziamento delle azioni in corso per la formazione del personale docente e del personale TA e CEL sui disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) per il superamento degli ostacoli che le studentesse e gli studenti possono incontrare durante il percorso formativo	Personale docente, TA e CEL	Numero di interventi formativi	Ateneo
Estensione al personale docente e ricercatore, TA e CEL della <i>carriera alias</i>	Personale docente e ricercatore, TA e CEL	Attivazione della carriera	Ateneo
Istituzione di una commissione che vigili, monitori e solleciti il rispetto della rappresentanza di genere nella composizione delle Commissioni per il reclutamento di personale TA e CEL, per il reclutamento di assegnisti/e, borsisti/e e per le procedure di selezione di dottorandi/e	Personale dipendente dell'Università di Firenze e coloro che partecipano a procedure di selezione indette dall'Ateneo	Relazione annuale di monitoraggio della composizione di commissioni giudicatrici per il reclutamento con indicazione dei settori senza pari rappresentanza di genere	Ateneo



Da un secolo, oltre.

3. Area di azione: Benessere organizzativo, welfare aziendale, conciliazione di tempi di vita e lavoro

Alla creazione del benessere lavorativo, ovvero del benessere fisico, psicologico e sociale del lavoratore, concorrono una serie di fattori legati ai tempi, alle modalità di lavoro, alla cultura organizzativa, nonché al clima generale che si respira nel luogo di lavoro.

Proposta	Destinatari	Indicatori	Soggetti
<p>Monitoraggio del lavoro da remoto che si introdurrà con l'adozione delle Linee guida attualmente in discussione con le rappresentanze sindacali e RSU in applicazione del CCNL "Istruzione e Ricerca" 2019-2021</p> <p>Monitoraggio sulla possibilità di accesso al part-time</p> <p>Verifica del rispetto del diritto alla disconnessione</p> <p>Monitoraggio delle scelte del personale TA rispetto alle tipologie di orario lavorativo nelle varie strutture di Ateneo</p>	Personale TA	Relazione annuale di monitoraggio sulle rispettive tematiche	Ateneo
<p>Promozione di una indagine sulla comunità universitaria al fine di rilevarne i bisogni riguardanti l'accudimento dei figli in età prescolare e durante il periodo estivo.</p> <p>Analisi di fattibilità per convenzioni con asili nido presenti sul territorio (comprese cooperative ed enti del terzo settore che gestiscono servizi all'infanzia)</p>	Tutta la comunità universitaria	Realizzazione dell'indagine	Ateneo
<p>Estendere gli ambiti delle indagini annuali sul Benessere organizzativo anche agli aspetti di conciliazione vita lavoro, diritto alla disconnessione, rapporto tra colleghi e clima lavorativo e approfondire gli aspetti legati a burnout e fattori di stress.</p> <p>Predisporre indagini analoghe anche per il personale docente, ricercatore, CEL, dottorandi/e, assegnisti/e e borsisti/e di ricerca</p>	Personale docente, TA e CEL, dottorandi/e, assegnisti/e e borsisti/e di ricerca	Indagini somministrate e pubblicazione dei rispettivi report	Ateneo
<p>Indagine conoscitiva sugli ostacoli alla genitorialità, sia per contesti legati al lavoro sia per motivi di patologia (es. traumi, lesioni midollari di vario genere)</p>	Tutta la comunità universitaria	Mappatura degli ostacoli tramite questionario	Ateneo
<p>Indagine rivolta alla comunità universitaria per far emergere problematiche di salute correlabili all'attività lavorativa</p>	Tutta la comunità universitaria	Indagine conoscitiva tramite questionario	Ateneo



Da un secolo, oltre.

Realizzazione di contenuti informativi in merito alle problematiche della menopausa sia di tipo fisiologico che in conseguenza di terapie oncologiche	Tutta la comunità femminile di Unifi	Numero di contenuti informativi online	Ateneo
Inserimento nel piano formativo del personale di lezioni con indicazioni pratiche di ginnastica posturale e di modalità di stretching	Tutta la comunità universitaria	Creazione di un video esplicativo	Ateneo
Sensibilizzazione della comunità universitaria sul tema del reinserimento/rientro sul posto di lavoro di coloro che hanno usufruito di periodi di lungo congedo/assenza per importanti motivi di salute (es patologia oncologica)	Tutta la comunità universitaria	Creazione di un video esplicativo	Ateneo
Realizzazione di pillole informative dedicate alla corretta alimentazione e alla sostenibilità alimentare (alimentazione e oncologia, alimentazione in menopausa, post-gravidanza e varie patologie)	Tutta la comunità universitaria	Numero di pillole informative realizzate	Ateneo; CUG
Definizione di un percorso di ascolto psicologico per il personale TA e CEL, personale docente e ricercatore, dottorandi/e, assegnisti/e di ricerca e borsisti/e di ricerca che si trovano in situazione di disagio	Tutto il personale dell'Ateneo	Predisposizione del servizio	Ateneo
Individuazione di bagni neutri o inclusivi dove possano essere installati anche dei fasciatoi, iniziando dalle strutture dove si riscontra maggiore affluenza di studenti/esse, dottorandi/e, borsisti/e e assegnisti/e di ricerca nonché di ospiti esterni	Tutta la comunità universitaria, ospiti esterni	Numero di bagni idonei	Ateneo
Creazione di stanze comuni, per pausa/consumo dei pasti in tutte le sedi lavorative, per favorire il recupero delle energie e la socializzazione	Tutta la comunità universitaria	Numero di ambienti individuati per la predisposizione	Ateneo
Estensione della rete dei fontanelli a tutte le strutture dell'Ateneo	Tutta la comunità universitaria	Numero di nuovi fontanelli installati	Ateneo
Realizzazione di parcheggi per biciclette e previsione di stazioni di ricarica per le biciclette elettriche nelle sedi Unifi	Tutta la comunità universitaria	Numero di parcheggi realizzati; numero di stazioni di ricarica realizzate	Ateneo