



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

Piano di uguaglianza di genere





UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

Piano di uguaglianza di genere 2021-2024

GENDER EQUALITY PLAN

La strategia dell'Università degli Studi di Firenze per la parità di genere segue le migliori prassi sperimentate a livello nazionale e internazionale in materia di promozione dell'equità e valorizzazione della diversità. L'Università considera questo impegno, che assume sia verso la componente studentesca sia verso il proprio personale, come essenziale affinché si possano superare eventuali disuguaglianze strutturali, situazioni di squilibrio e discriminazione esistenti, e per prevenire l'emergere di nuove disuguaglianze e discriminazioni. Il traguardo a cui tutti dobbiamo tendere è una società in cui tutte le persone, donne e uomini, ragazze e ragazzi, nella loro diversità, siano libere di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in egual misura, partecipare e guidare la vita pubblica.



In linea con quanto richiesto dall'Unione Europea, l'Università degli Studi di Firenze si impegna nella promozione dell'uguaglianza di genere in ogni aspetto della vita universitaria. Il settore della formazione superiore e della ricerca ha caratteristiche peculiari che necessitano di azioni specifiche per poter superare i gender gap, che purtroppo sono ancora ampiamente persistenti. Il CdA nella seduta del 29 luglio 2020 ha emanato delle linee guida al fine di promuovere una maggiore inclusione e di superare le asimmetrie di genere.

Con l'adozione del *Piano di uguaglianza di genere GEP (Gender Equality Plan)*, l'obiettivo finale che si intende perseguire è quello di migliorare l'Ateneo in tutta la sua interezza e complessità, sia favorendo ambienti di lavoro equi e inclusivi in cui tutti i talenti possano essere liberi di prosperare, sia integrando al meglio la dimensione di genere¹ in tutti gli ambiti della ricerca. Il GEP è il documento che contiene le misure dirette a promuovere l'uguaglianza di genere. È uno strumento chiave per promuovere cambiamenti strutturali negli enti di ricerca e formazione, previsto dalla Commissione Europea come requisito per tutte le istituzioni pubbliche che vogliono accedere a un finanziamento europeo per

¹ Questa è la definizione di *dimensione di genere* presente nel [glossario online](#) dell'EIGE European Institute for Gender Equality: "i modi in cui si differenziano la situazione e le necessità delle donne e degli uomini (e delle ragazze e dei ragazzi), nonché i problemi che essi devono affrontare, nell'ottica di eliminare le disparità e di evitare che esse si perpetuino, nonché la promozione della parità di genere in una politica, un programma o una procedura particolari".



la ricerca. La necessità di redigere un GEP ha costituito uno spunto di riflessione per poter implementare le politiche e le azioni già intraprese da UNIFI tramite le attività del *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la non discriminazione e il benessere di chi lavora* (CUG), previsto dalla Legge 183/2010, come la redazione dei Piani Triennali delle Azioni Positive e le attività di formazione per la diffusione della cultura del rispetto delle differenze e dei diritti fondamentali del personale universitario e degli studenti. Gli **obiettivi strategici** portati avanti da tempo dal CUG di UNIFI sono in linea con quelli propri della strategia sulla parità di genere sostenuta dalla Commissione Europea:

- Assicurare che vi sia parità di genere e pari opportunità nell'ambiente lavorativo, di studio e di ricerca, combattendo qualsiasi forma di violenza morale o psicologica, qualsiasi tipo di pratica discriminatoria, sia diretta che indiretta, in ragione del genere, dell'orientamento sessuale o dell'età, e mirando alla realizzazione di condizioni ottimali perché tutte le persone possano esprimere liberamente le proprie potenzialità nel rispetto della libertà altrui.
- Impegnarsi affinché l'ambiente lavorativo sia connotato da buone pratiche di rispetto delle pari opportunità e delle differenze, e affinché un'atmosfera e una condizione lavorativa serene e rispettose siano il primo incentivo all'efficacia e all'efficienza dei lavori e delle mansioni svolte,



così da superare la sterile e dannosa logica della competizione individuale a favore della collaborazione.

- Collaborare con l'Amministrazione per migliorare l'organizzazione del lavoro nell'Università anche in materia di contrasto alle discriminazioni, di realizzazione delle pari opportunità e di miglioramento del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori tenendo conto della legislazione in materia.

La Rettrice dell'Università degli Studi di Firenze, in data 28/09/2021 (DR 1355/2021), ha costituito un gruppo di lavoro in rappresentanza delle varie aree incaricato di predisporre il GEP, le cui azioni entreranno a far parte del piano strategico di Ateneo del prossimo triennio. Il gruppo di lavoro sarà coordinato dalla prof.ssa Maria Paola Monaco, Delegata della Rettrice per l'Inclusione e la Diversità, e dal prof. Luigi Burrone, Delegato della Rettrice per le Relazioni Sindacali. L'Ateneo intende andare oltre i requisiti minimi definiti nei criteri di ammissibilità di Horizon Europe ², sviluppando un GEP inclusivo in linea con gli obiettivi

² Come riportato nei General Annexes del Programma di Lavoro Horizon Europe 2020-2022, per rispettare le condizioni di ammissibilità un GEP deve rispondere a quattro requisiti minimi: 1) deve essere un documento formale firmato dal legale rappresentante pubblicato sul sito web di Ateneo; 2) per la sua redazione devono essere messe a disposizione risorse umane e competenze specifiche; 3) si deve basare su dati reali disaggregati per sesso/genere raccolti in tutte le categorie di personale e nella componente studentesca, che permettano anche il monitoraggio continuo e la valutazione di indicatori; 4) devono essere



definiti nella New European Research Area. Il GEP di UNIFI affronterà anche le seguenti aree tematiche:

- equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- integrazione della dimensione di genere³ nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Per ogni area tematica sono state previste attività e azioni specifiche dettagliate nelle tabelle riportate sotto; in esse sono stati definiti i target di riferimento e individuati i soggetti responsabili all'effettiva attuazione delle misure e al loro monitoraggio. Per poter valutare il reale impatto del piano nella sua interezza, i risultati attesi saranno definiti attraverso indicatori di qualità misurabili. In ciascuna delle azioni sono indicati gli esiti attesi, in termini di *output* (prodotti tangibili) e *outcome*

previste azioni di formazione rivolte a tutto il personale per aumentare la consapevolezza sull'uguaglianza di genere e contrastare pregiudizi (anche inconsci) legati al genere.

³ Per *integrazione della dimensione di genere* si veda la definizione di **[integrazione della prospettiva di genere](#)** nel glossario online dell'EIGE European Institute for Gender Equality.



(risultati), che ne inquadrano l’impatto trasformativo all’interno dell’Ateneo. In generale, per ogni area tematica sono state previste una serie di azioni e sotto-azioni che avranno lo scopo di:

- indicare procedure adeguate atte a rilevare pregiudizi e discriminazioni di genere;
- definire e implementare strategie innovative per correggere e contrastare qualsiasi disuguaglianza emersa in ogni ambito della ricerca, della didattica e dei percorsi formativi e professionali nell’Ateneo;
- stabilire obiettivi di medio e lungo periodo per la promozione della parità di genere presso tutte le componenti (personale docente e di ricerca, personale tecnico/amministrativo, corpo studentesco);
- monitorare i progressi delle relative azioni tramite indicatori efficaci.

La definizione/redazione del GEP non rappresenta una meta finale ma un punto di partenza, un primo passo formale che permetterà di attuare quelle azioni necessarie perché avvenga un reale cambiamento all’interno del mondo universitario fiorentino. Soltanto così, in linea con quanto richiesto dalla Comunità europea, anche l’Università degli Studi di Firenze potrà rivestire il ruolo sociale che le compete ed essere promotrice dei valori fondamentali quali l’uguaglianza e l’inclusione.



Schede Azioni

Area prioritaria 1 **Conciliazione vita-lavoro**

Obiettivo 1.1 Promozione della conciliazione fra lavoro e vita familiare/privata

AZIONE 1.1.1 Progettazione di un servizio di ludoteca/babysitteraggio da prenotare mentre si frequentano le lezioni, si studia o si sostengono esami; il servizio sarà attuato in via sperimentale in un plesso dell'Ateneo che sarà individuato dopo uno studio di fattibilità dell'area edilizia.

Sotto-azioni Estensione del servizio negli anni successivi in altri plessi dell'Ateneo.

Target diretto Componente studentesca, assegnista e borsista

Target indiretto Famiglie della componente studentesca, assegnista e borsista

Responsabili istituzionali (con competenza decisionale)

Rettrice, Direttrice Generale, Delegata all'inclusione e alla diversità

Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura) Ufficio di Supporto alla Programmazione e

Valorizzazione del Personale; Area edilizia; Commissione "Bimbi in Ateneo"

Risorse umane (soggetti coinvolti nella stesura)

Output (prodotti tangibili) Spazio ludoteca e babysitteraggio



Outcome (risultati) Promozione della conciliazione fra lavoro e vita familiare/privata

Risorse finanziarie € 20.000

Indicatori Numero di plessi coperti dal servizio

Tipo valutazione Interna

Area prioritaria 1 **Conciliazione vita-lavoro**

Obiettivo 1.1 Promozione della conciliazione fra lavoro e vita familiare/privata

AZIONE 1.1.2 Rafforzare l'utilizzo di strumenti conciliativi sul luogo di lavoro, con particolare riferimento al telelavoro e al lavoro agile (LA)

Sotto-azioni Aumentare la quota di telelavoro (attualmente al 3%) e introdurre criteri di preferenza relativi al LA basati su esigenze di conciliazione

Target diretto Personale tecnico amministrativo

Target indiretto Famiglie del personale tecnico amministrativo

Responsabili istituzionali (con competenza decisionale)

Rettrice, Direttrice Generale, Delegata all'inclusione e alla diversità, Delegato alle relazioni sindacali

Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura) Area gestione risorse umane

Risorse umane (soggetti coinvolti nella stesura)



Output Incremento del telelavoro e della dimensione conciliativa del LA

Outcome (Risultati) Promozione della conciliazione fra lavoro e vita familiare/privata

Risorse finanziarie

Indicatori Percentuale di adesione al telelavoro

Tipo valutazione Interna, area gestione risorse umane

Area prioritaria 2 **Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali**

Obiettivo 2.1 Favorire dinamiche di cambiamento nella struttura delle relazioni di genere a vantaggio dell'equilibrio di genere (gender balance)

AZIONE 2.1.1 Promuovere un'educazione di genere tramite seminari di discussione con gruppi di ricerca che lavorano su queste tematiche

Sotto-azioni

1. Incontri e discussioni (a livello nazionale e internazionale) sulle inefficienze (economiche, organizzative, politiche) del disequilibrio di genere.
2. Favorire la partecipazione attiva a network europei e nazionali volti a promuovere una nuova agenda orientata verso inclusione, diversità e sostenibilità.

Target diretto Personale in posizione apicale



Target indiretto Corpo docente, personale tecnico amministrativo

Responsabili istituzionali (con competenza decisionale)

Rettrice, Direttrice Generale, Delegato alla legalità e trasparenza, Delegata all'inclusione e alla diversità

Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura) gruppo di lavoro denominato GEP team

Output Almeno 1 seminario per ogni annualità del GEP

Outcome (Risultati) Incremento della componente femminile nelle posizioni di vertice e della formazione di gruppi di lavoro con equilibrio di genere (gender balanced); politiche inclusive; creazione di network europei per la diffusione dell'educazione di genere nell'università.

Risorse finanziarie € 5.000

Indicatori Numero di seminari organizzati per ogni annualità del GEP

Tipo valutazione Report interno

Area prioritaria 2 **Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali**

Obiettivo 2.2 Miglioramento dell'equilibrio di genere (gender balance) negli incarichi istituzionali e di governo

AZIONE 2.2.1 Valutazione di modifiche ai regolamenti che portino a un risultato di pari o migliore rappresentazione (alla luce



dello standard di almeno 1/3 di presenza del genere meno rappresentato) o anche a una parità di accesso alla scelta o alla candidatura da cui deriva la composizione dell'organo di governo

Sotto-azioni

1. Modifiche allo Statuto e ai regolamenti che portino a un risultato di pari rappresentazione (o migliore rappresentazione, alla luce dello standard di almeno 1/3 di presenza del genere meno rappresentato) o anche a una parità di accesso alla scelta (CDA) o candidatura (SA) da cui deriva la composizione degli organi di governo.
2. Introduzione di premi o gettoni di presenza per le attività del CUG.
3. Inserimento di norme relative alle *Applicazioni elettorali della parità di genere*.

Target diretto Corpo docente e di ricerca, personale tecnico amministrativo

Target indiretto Destinatari dei processi decisionali

Responsabili istituzionali (con competenza decisionale)

Rettrice, Direttrice Generale, Delegato alla legalità e trasparenza, Delegata all'inclusione e alla diversità

Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura) Affari generali

Risorse umane (soggetti coinvolti nella stesura) Personale area Affari generali – area gestione risorse umane

Output Regolamenti



Outcome (Risultati) Equità di genere nella composizione di organi/organismi/commissioni

Risorse finanziarie

Indicatori Controllo di almeno 5 regolamenti

Tipo valutazione interna

Area prioritaria 4 **Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti**

Obiettivo 4.1 Accrescere la cultura delle pari opportunità attraverso l'utilizzo di un linguaggio inclusivo nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti (evitando forme che mostrino una netta preferenza per un genere rispetto a un altro)

AZIONE 4.1.1 Introdurre una terminologia inclusiva nei programmi di studio e di ricerca

Sotto-azioni

1. Usare, tutte le volte che è possibile, strategie linguistiche che opacizzino il genere, come:
 - perifrasi che includano espressioni prive di referenza di genere (es. *persona, essere, essere umano, individuo, soggetto*);



- nomi collettivi o che si riferiscono al servizio/alla mansione (es. *personale dipendente, personale/corpo docente, direzione, segreteria, presidenza, utenza, consiglio*);
 - pronomi relativi o indefiniti (*chi, chiunque*);
 - uso della forma passiva del verbo (es. *la domanda deve essere presentata* invece di *gli studenti devono presentare la domanda; il modulo deve essere inviato* invece di *lo studente deve inviare il modulo*);
 - uso della forma impersonale del verbo (es. *si entra uno alla volta*);
 - nei casi in cui si scelga, per ragioni di fluidità del testo, di ricorrere al maschile non marcato può essere opportuno aggiungere una nota in cui si specifica che il maschile usato nel testo si riferisce a qualsiasi persona, indipendentemente dal genere.
2. Favorire una neutralità di genere nel linguaggio e nei programmi degli insegnamenti (ad esempio, in insegnamenti come diritto privato e diritto di famiglia; psicologia dello sviluppo; istituzioni di psicologia; ecc.).
 3. Scegliere un linguaggio che non favorisca le discriminazioni di genere (sia in ambito "verbale" che "visivo", quest'ultimo utilizzato in particolar modo nella pubblicazione o nell'aggiornamento delle pagine web di Ateneo).
 4. Redigere un glossario di parole che stimolino l'inclusione (glossario "parole per includere").



5. Prevedere dei corsi FAD sull'utilizzo di un linguaggio inclusivo - Formazione online.
6. Creare un gruppo di lavoro dedicato alle tematiche di genere (focus group).
7. Nominare un/a Consigliere/a di Fiducia all'interno dell'Ateneo

Target diretto Personale docente (docenti ordinari e a contratto, personale di ricerca e componente assegnista)

Target indiretto componente studentesca e di dottorato

Responsabili istituzionali (con competenza decisionale)

Rettrice; Prorettrice alla Didattica, orientamento e servizi agli studenti; Prorettrice alla Ricerca; Delegato inclusione e diversità; Garante dei Diritti e Ufficio del Garante; Delegato alle relazioni sindacali

Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura) Area Servizi alla Didattica; Comitato Unico di Garanzia

per le pari opportunità, la non discriminazione e il benessere di chi lavora (CUG); Direzione di Dipartimento; Scuole; Affari Generali; UP "Servizi Di Comunicazione" (Coordinamento Comunicazione e Public Engagement); Presidenti dei Corsi di Studio.

Risorse umane (soggetti coinvolti nella stesura) Personale tecnico amministrativo, Personale docente, Area Servizi alla Didattica

Output

1. Redazione di linee guida per la formulazione di programmi di studio inclusivi e che non determinino disparità di genere



(linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere). Per arrivare alla redazione di linee guida idonee, sarebbe opportuno condurre un'indagine preliminare quali-quantitativa tramite lo svolgimento di questionari da parte di un campione rappresentativo di almeno 70 partecipanti, realizzare interviste e attivare un focus group. Rispettare le fasi di integrazione della prospettiva di genere nel Governo di Ateneo: analisi di contesto, programmazione, azione, rendicontazione.

2. Elaborazione del GEP *Gender Equality Plan*.
3. Redazione del Bilancio di Genere.
4. Decreto di approvazione di un nuovo Codice Etico e sua diffusione.
5. Relazione annuale CUG.
6. Relazione del Nucleo di Valutazione, che tenga conto dei risultati delle azioni avviate per la realizzazione dell'uguaglianza di genere (Gender Budget Analysis).

Outcome (Risultati)

1. Incrementare il benessere organizzativo e la consapevolezza della dimensione di genere.
2. Favorire la parità di genere tra uomo e donna in tutti i comparti del sistema universitario, partendo proprio dai programmi di studio.
3. Favorire la diffusione e l'utilizzo di linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere (anche per



quanto riguarda la formulazione di programmi di studio inclusivi).

4. Favorire la diffusione e l'utilizzo del Bilancio di Genere.

Risorse finanziarie Risorse interne ed esterne

Indicatori di Valutazione

1. Numero di insegnamenti attivati all'interno dell'Ateneo su tematiche di genere.
2. Approvazione delle linee guida per la formulazione di programmi di studio inclusivi e che non determinino disparità di genere (linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere).
3. Numero di Corsi di Studio, Corsi di aggiornamento professionale, Master e Corsi di Specializzazione attivati sulle tematiche di genere.
4. Numero di seminari formativi attivati sull'integrazione delle variabili "sesso" e "genere" nella didattica.
5. Numero di campagne istituzionali di comunicazione finalizzate a sviluppare consapevolezza sulle questioni di genere.
6. Presenza di servizi di elaborazione e gestione di dati disaggregati per genere e/o gender sensitive (gender information management systems) creati ad hoc o ridefiniti.
7. Numero di utenti che hanno usufruito di Corsi FAD sul linguaggio inclusivo in un certo lasso di tempo (formazione online).
8. Numero di articoli/pubblicazioni su temi di genere.



Tipo valutazione Valutazione interna da parte della Commissione Etica di Ateneo

Area prioritaria 4 **Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti**

Obiettivo 4.2 "Che genere di genere?" Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica. Presenza di tematiche inerenti alla cultura LGBTQIA nei programmi degli insegnamenti dei Corsi di Studio, Master, Corsi di Specializzazione e Corsi di aggiornamento professionale: prevenzione delle discriminazioni legate al sessismo, all'orientamento sessuale e all'identità di genere.

AZIONE 4.2.1 Previsione di corsi o moduli didattici volti alla sensibilizzazione sulle tematiche di genere, sull'omofobia e sulla transfobia, nell'ottica di costruire ambienti accoglienti ed inclusivi.

Sotto-azioni

1. Coinvolgimento delle Associazioni LGBTQIA presenti sul territorio ed eventuale stipulazione di Convenzioni.
2. Coinvolgimento, in particolar modo, dell'Area Umanistica e della Formazione; dell'Area Biomedica; dell'Area delle Scienze Sociali (dove sono presenti programmi di insegnamento più affini agli argomenti trattati).



3. Organizzazione di seminari focalizzati sulle competenze relazionali (soft skills).
4. Organizzazione di convegni sul tema (es. convegno CUG su identità di genere e orientamento sessuale denominato "Formare e Trasformare").
5. Progettazione e pianificazione di attività di formazione e sensibilizzazione sui temi di genere (seminari formativi, corsi FAD, ecc.).
6. Istituzione di Corsi di Studio, Master, Corsi di Specializzazione e Corsi di aggiornamento professionale sui temi di genere.
7. Collaborazione col Centro "Incongruenza/Disforia di genere e Stati Intersessuali in età adulta e in età evolutiva" (presso AOUC Careggi, Padiglione 27 Cubo 2, piano terra).
8. Inserimento delle tematiche di genere come tema trasversale nei programmi di insegnamento.
9. Lavoro in un piccolo gruppo sulle tematiche di genere e sulle dinamiche della discriminazione sessista (focus group).
10. Moduli didattici su: a) Sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere; b) Il divieto di discriminazione nel Diritto dell'Unione Europea; c) La "diversità" raccontata dai media;
11. Nomina di un/a Consigliere/a di Fiducia all'interno dell'Ateneo.

Target diretto Personale docente Personale docente (docenti ordinari e a contratto, personale di ricerca e componente assegnista); componente studentesca e di dottorato



Target indiretto componente studentesca

Responsabili istituzionali (con competenza decisionale)

Rettrice; Prorettrice alla Didattica, orientamento e servizi agli studenti; Prorettrice alla Ricerca; Delegato inclusione e diversità; Garante dei Diritti e Ufficio del Garante; Delegato alle relazioni sindacali

Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura)

Area Servizi alla Didattica; Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la non discriminazione e il benessere di chi lavora (CUG); Direzione di Dipartimento; Scuole; Presidenti dei Corsi di Studio; Affari Generali

Risorse umane (soggetti coinvolti nella stesura) Personale tecnico amministrativo, Personale docente, Area Servizi alla Didattica, Affari Generali

Output

1. Report e relazioni sui corsi/moduli didattici, conferenze, seminari, ecc.
2. Elaborazione del GEP *Gender Equality Plan*.
3. Redazione del Bilancio di Genere.
4. Decreto di approvazione del nuovo Codice Etico e sua diffusione.
5. Relazione annuale CUG.
6. Convenzioni con le Associazioni LGBTQIA del territorio.
7. Relazione del Nucleo di Valutazione, che tenga conto dei risultati delle azioni avviate per la realizzazione dell'uguaglianza di genere (Gender Budget Analysis).



Outcome (Risultati)

1. Combattere gli stereotipi di genere.
2. Incrementare la consapevolezza della dimensione di genere e ridurre gli episodi di discriminazione legati al sessismo.
3. Rafforzare le misure di welfare in Ateneo.

Risorse finanziarie Risorse interne ed esterne

Indicatori di Valutazione

1. Numero di insegnamenti attivati all'interno dell'Ateneo su tematiche di genere.
2. Numero di Corsi di Studio, Corsi di aggiornamento professionale, Master e Corsi di Specializzazione attivati sulle tematiche di genere.
3. Numero di seminari formativi attivati sull'integrazione delle variabili "sesso" e "genere" nella didattica.
4. Numero di campagne istituzionali di comunicazione finalizzate a sviluppare consapevolezza sulle tematiche di genere.
5. Numero di articoli/pubblicazioni su temi di genere.
6. Numero di utenti che hanno usufruito di Corsi FAD su tematiche di genere in un certo lasso di tempo (Formazione online).
7. Presenza delle linee guida per il Bilancio di Genere.

Tipo valutazione Valutazione interna da parte della Commissione Etica di Ateneo



Area prioritaria 4 **Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti**

Obiettivo 4.3 Promuovere l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca

AZIONE 4.3.1 Inserimento della dimensione di genere fra i criteri di valutazione e/o premi per l'ottenimento di finanziamenti di Ateneo.

Sotto-azioni

1. Inserimento dell'equilibrio di genere (gender balance) fra i criteri di ranking per i Progetti competitivi per Ricercatori a Tempo Determinato (RTD) dell'Università di Firenze.
2. Inserimento della dimensione di genere nei contenuti della ricerca fra i criteri di ranking per i Progetti competitivi per Ricercatori a Tempo Determinato (RTD) dell'Università di Firenze.
3. Adeguamento del bando, del Modello Proposta in italiano e in inglese e del materiale informativo dei Progetti competitivi per Ricercatori a Tempo Determinato (RTD) dell'Università di Firenze.
4. Monitoraggio pre e post bando della componente femminile all'interno dei team di ricerca dell'Ateneo sia in qualità di Investigatore principale che in qualità di membro del gruppo.



Target diretto Corpo ricercatore RTD

Target indiretto Corpo docente/ricercatore TI, comunità scientifica

Responsabili istituzionali (con competenza decisionale)

Rettrice; Prorettrice alla Ricerca; Dirigente Area Ricerca

Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura) Ufficio Servizi alla Ricerca Anche dati Risorse

Risorse umane (soggetti coinvolti nella stesura) Personale UP Area Ricerca e TT – Area Risorse Umane

Output

1. Bando per Progetti competitivi per Ricercatori a Tempo Determinato (RTD) e relativa modulistica integrato con le sezioni dedicate alla dimensione di genere.
2. Report di monitoraggio della componente femminile all'interno dei gruppi di ricerca dell'Ateneo in qualità di Investigatore principale che in qualità di membro del gruppo.

Outcome (Risultati)

1. Incremento della componente femminile all'interno dei gruppi di ricerca dell'Ateneo in qualità di Investigatore principale che in qualità di membro del gruppo.
2. Aumento delle linee di ricerca all'interno dell'Ateneo che integrano la dimensione di genere.



Indicatori

1. Numero di progetti di ricerca presentati da donne in qualità di PI; numero di progetti di ricerca che includono donne all'interno dei relativi gruppi di ricerca.
2. Numero di proposte presentate contenenti la dimensione di genere.

Tipo valutazione Interna, a cura di uffici

Area prioritaria 4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Obiettivo 4.3 Promuovere l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca

AZIONE 4.3.2 Inserimento della dimensione di genere nella ricerca fra i criteri di valutazione e premiazione delle tesi di Ateneo.

Sotto-azioni

1. Istituzione di un premio/riconoscimento annuale per la migliore tesi magistrale che integri la dimensione di genere nei contenuti.
2. Istituzione di un premio/riconoscimento annuale per la migliore tesi dottorale che integri la dimensione di genere nei contenuti.



3. Istituzione di un premio/riconoscimento annuale per la migliore tesi di specializzazione che integri la dimensione di genere nei contenuti.
4. Monitoraggio dell'andamento della partecipazione ai premi nel corso degli anni.

Target diretto Componente studentesca, di dottorato e di specializzazione

Target indiretto Corpo docente/ricercatore TI, comunità scientifica, pubblico generale

Responsabili istituzionali (con competenza decisionale)

Rettrice; Prorettrice alla didattica; Prorettrice alla ricerca, Delegata all'inclusione e alla diversità, Dirigente area didattica

Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura)

Output

1. Bandi di Ateneo per l'erogazione del premio/riconoscimento per la migliore tesi che integri la dimensione di genere nei contenuti.
2. Report di monitoraggio dell'andamento della partecipazione ai premi nel corso degli anni.

Outcome (Risultati) Aumento della consapevolezza sulla dimensione di genere nel corpo studentesco dell'Ateneo e nel pubblico in generale.

Risorse finanziarie € 3.000

Indicatori Numero di tesi in concorso nelle varie categorie

Tipo valutazione interna



Area prioritaria 4 **Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti**

Obiettivo 4.4 Sensibilizzazione sull'importanza dell'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca

AZIONE 4.4.1 Organizzazione di eventi di formazione mirata

Sotto-azioni

1. Organizzazione di seminari/workshop introduttivi sulla dimensione di genere nei contenuti della ricerca.
2. Organizzazione di seminari/workshop sull'impatto economico, sociale e di innovazione rappresentato dall'introduzione della dimensione di genere nella ricerca.
3. Organizzazione di seminari/workshop illustrativi su buone pratiche di integrazione della dimensione di genere nella ricerca, suddivisi per aree tematiche (SSH, STEM, LS).
4. Inserimento del tema della dimensione di genere nella ricerca (e di come sia valutato nella programmazione europea) fra i contenuti dei corsi di europrogettazione.
5. Inserimento di un nuovo campo "dimensione di genere" nelle schede per l'inserimento di proposte progettuali nell'Anagrafe della Ricerca di Ateneo.
6. Monitoraggio del numero di proposte progettuali che nel tempo integrano la dimensione di genere nei contenuti della ricerca.



Target diretto

1. Componente studentesca, laureanda, assegnista, di dottorato e di specializzazione (SSH, STEM, LS); corpo docente/ricercatore.
2. corpo docente/ricercatore, componente assegnista, di dottorato e di specializzazione.
3. corpo docente/ricercatore, componente assegnista, di dottorato e di specializzazione.
4. corpo docente/ricercatore, componente assegnista, di dottorato e di specializzazione.
5. corpo docente/ricercatore.

Target indiretto Comunità scientifica

Responsabili istituzionali (con competenza decisionale)

Rettrice, Prorettore alla Ricerca, Prorettrice alla didattica,
Dirigente Area Ricerca, Delegata all'inclusione e diversità

Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura) U.P. Progetti di Ricerca – U.P. Formazione

Risorse umane (soggetti coinvolti nella stesura)

Output 1-4. Seminari/workshop. 5. Report di monitoraggio del numero di proposte progettuali che nel tempo integrano la dimensione di genere nei contenuti della ricerca.

Outcome (Risultati) Nel breve periodo, aumento della consapevolezza del valore scientifico, sociale ed economico rappresentato dall'introduzione della dimensione di genere nella ricerca. Nel lungo periodo, aumento del numero di progetti di ricerca che includono un'analisi della dimensione di genere.

Risorse finanziarie € 5.000



Indicatori

1. Numero di partecipanti per ogni singolo evento.
2. Numero di proposte progettuali inserite nell'Anagrafe della ricerca in cui è stata valutata la presenza della dimensione di genere fra i contenuti della ricerca

Tipo valutazione interna

Area prioritaria 5 Contrasto delle violenze di genere comprese le molestie sessuali

Obiettivo 5.1 Prevenire casi di molestie morali e sessuali in tutta la comunità universitaria.

AZIONE 5.1.1 Aggiornamento del "Codice di comportamento per la protezione della libertà e della dignità della persona nell'ambiente di lavoro" (risalente al 2006)

Sotto-azioni

Target diretto Tutta la comunità universitaria

Target indiretto Società civile

Responsabili istituzionali (con competenza decisionale)

Rettrice, Direttrice Generale, delegata inclusione e diversità, Delegato legalità e trasparenza, Delegato alle relazioni sindacali, Garante dei diritti, CUG

Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di stesura) Affari generali

Risorse umane (soggetti coinvolti nella stesura)



Output Approvazione del nuovo “Codice di comportamento per la protezione della libertà e della dignità della persona nell’ambiente di lavoro”

Outcome (Risultati) Obiettivo principale: aumentare la consapevolezza della comunità accademica sul tema specifico e riduzione degli episodi.

Risorse finanziarie

Indicatori Realizzazione del “Codice di comportamento per la protezione della libertà e della dignità della persona nell’ambiente di lavoro”

Tipo valutazione Interna

Area prioritaria 5 **Contrasto delle violenze di genere comprese le molestie sessuali**

Obiettivo 5.1 Prevenire casi di molestie morali e sessuali in tutta la comunità universitaria.

AZIONE 5.1.2 Creazione di sportelli per accoglienza/segnalazione/individuazione percorsi per violenze di genere.

Sotto-azioni

Target diretto Tutta la comunità universitaria

Target indiretto Tutta la comunità universitaria



Responsabili istituzionali (con competenza decisionale)

Rettrice, Direttrice Generale, delegata inclusione e diversità,
delegato alle relazioni sindacali, Garante dei diritti, CUG

**Responsabili operativi (uffici responsabili del processo di
stesura)** Area edilizia, Area Affari Generali, SIAF

Output Creazione di sportelli

Outcome (Risultati) Obiettivo principale: consapevolezza
all'interno della comunità accademica sulla possibilità di
segnalare/avere supporto/conoscere quali strade intraprendere
per episodi di violenza di genere.

Risorse finanziarie € 10.000

Indicatori creazioni di sportelli

Tipo valutazione Interna



Hanno collaborato alla redazione del GEP:

Coordinamento

Maria Paola **Monaco**

Delegata della Rettrice all'Inclusione e Diversità

Luigi **Burroni**

Delegato della Rettrice alle Relazioni Sindacali

Personale che ha contribuito alla redazione del GEP

Chiara **Adembri**, Presidente CUG Comitato Unico di Garanzia

Eleonora **Agresti**, Area Servizi alla Ricerca e Trasferimento Tecnologico

Christian **Braschi**, Area Servizi alla Didattica

Valentina **Conticelli**, Area Risorse Umane

Vincenzo **De Marco**, Area Risorse Umane

Cristina **Dolfi**, Area Servizi alla Ricerca

Marco **Donati**, Area Risorse Umane

Raffaele **Guetto**, Ricercatore presso il Dipartimento di Statistica, Informatica,
Applicazioni "G. Parenti"

Paolo **Marcotti**, Coordinamento amministrativo di staff alle funzioni direzionali

Monica **Pacini**, Professoressa presso il Dipartimento di Storia, Archeologia,
Geografia, Arte e Spettacolo