



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE

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

## PIANO DI AZIONI POSITIVE 2022-2024

**Premessa, normativa di riferimento.** Il D. Lgs. n. 198 del 2006, recante il [Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246](#), all'art. 48, intitolato *Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*, ha stabilito che le amministrazioni predispongano piani triennali di azioni positive "tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". L'indicazione esplicita è che i piani favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nei settori e nei livelli professionali in cui queste sono sottorappresentate, specificamente nelle fasi di reclutamento e promozione. Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità è incluso tra gli organismi/soggetti che *vanno sentiti* nella predisposizione del piano triennale.

Successivamente, la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 recante [Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche](#) ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la precedente Direttiva del 4 marzo 2011. Nel richiamare che il *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la non discriminazione e il benessere di chi lavora* (CUG) è un organismo di garanzia che esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze ad esso inizialmente attribuite dall'art. 57, comma 3, del D. Lgs. n. 165 del 2001, così come modificato dalla legge n. 183 del 2010, specificamente in relazione al ruolo propositivo viene sottolineato quanto segue: "Nell'ambito della funzione propositiva del CUG, riveste particolare importanza quella riguardante la predisposizione di Piani di azioni positive volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica." Con riferimento ai compiti di verifica, il CUG deve relazionare annualmente in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive.

Il recente D.L. 80/2021 ha introdotto un unico *Piano integrato di attività e organizzazione* (PIAO), inteso all'accorpamento di molti atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni pubbliche.

**PAP, aree di intervento.** Il Piano di azioni positive (PAP) 2022-2024 dell'Università di Firenze (Unifi) si inserisce nel quadro normativo richiamato sopra, e pur se assorbito nel PIAO, ne costituisce un capitolo ben identificato. Esso si interconnette con il *Piano di uguaglianza di genere (Gender Equality Plan)*. In continuità con il Bilancio di Genere, l'elaborazione del documento è affidata a (ed a cura del) CUG di Unifi. Gli ambiti di intervento e le relative azioni individuate sono coerenti con



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE

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

- 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 (Sustainable Development Goals, SDGs) 3, 4, 5, 10 (cfr. Bilancio Sociale 2020 di Unifi).

Le azioni pianificate sono volte ad affrontare diversi elementi di criticità presenti a Unifi, alcuni condivisi da altri atenei, altri più peculiari. Il Bilancio di genere evidenzia diversi squilibri e iniquità; esso costituisce una guida per la definizione di possibili direzioni da intraprendere e relative azioni di riequilibrio. In altri casi, le azioni traggono spunto da rilevazioni effettuate.

Sono individuate tre aree principali di intervento: 1. *Formazione, sensibilizzazione, comunicazione*; 2. *Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e inclusività*; 3. *Benessere organizzativo, welfare aziendale, conciliazione di tempi di vita e lavoro*.

Alcune delle azioni proposte sono attualmente in discussione negli attuali tavoli di trattativa tra Amministrazione, RSU. e OO.SS., oppure sono in agenda del Comitato Tecnico Scientifico a supporto delle azioni sui temi dell'inclusione e diversità.

## **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.

- a. Realizzazione di materiale informativo, eventualmente nella forma di *pillole* video, che generi consapevolezza sul *Codice etico* e sul *Codice di comportamento per la protezione della libertà e della dignità della persona nell'ambiente di lavoro* (o su nuovi codici, la cui stesura sia *in fieri*), e inoltre sugli strumenti di tutela offerti dall'Ateneo, gli organi di garanzia e le rispettive prerogative.

Rivolta a tutti i membri della comunità – personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo (TA), collaboratori ed esperti linguistici (CEL), studenti –, l'azione dovrà risultare particolarmente incisiva nei confronti di dirigenti amministrativi, direttori/direttrici di Dipartimento e di centri di ricerca, responsabili di laboratorio.

(Ai fini dell'elaborazione dei materiali, naturale il coinvolgimento di:



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE

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

Consigliera/e di fiducia (*in primis*, non appena presente) e/o Garante, Commissione di Garanzia, Comitato Unico di Garanzia, rappresentanti della componente studentesca.).

Destinatari: tutta la comunità universitaria

Indicatori: elaborazione e pubblicazione online di materiale informativo

Fondi: Fondi di Ateneo

- b. Elaborazione di materiale informativo più specifico e/o organizzazione di incontri di approfondimento su comportamenti discriminatori, molestie (verbali e sessuali), *straining*, mobbing, violenza (domestica e sui luoghi di lavoro). L'azione è volta innanzitutto alla prevenzione – prima della gestione – dei fenomeni elencati; l'assenza a Unifi di percorsi formativi obbligatori su questi temi cruciali impone un'azione specifica urgente; cfr. Area 2., azione b.

Destinatari: tutta la comunità universitaria

Indicatori: Realizzazione di materiale informativo e di incontri

Fondi: Fondi di Ateneo

- c. Promozione di momenti di riflessione scientifica e approfondimento culturale rivolti all'intera comunità accademica, ed estesi alla collettività. In particolare, organizzazione e sostegno per:
  - i. un ciclo di incontri dedicato al tema "Tra sessismo, razzismo, omofobia, abilismo: uno sguardo intersezionale sulle discriminazioni"<sup>1</sup>. Con l'attenzione focalizzata sulle intersezioni tra variabili quali genere, etnia, disabilità, orientamento sessuale, classe sociale, e sulle relative forme di discriminazione – sessismo, razzismo, abilismo, omofobia, transfobia, classismo –, si auspica un taglio degli incontri interdisciplinare: sociologico, pedagogico, psicologico, linguistico, storico, economico, giuridico;

---

<sup>1</sup> Se si abbraccia il paradigma dell'intersezionalità, il genere e l'etnia, insieme ad una molteplicità di variabili ulteriori tra cui la disabilità e l'orientamento sessuale, la religione, lo status migratorio, la religione, l'età, la nazionalità, non possono essere analizzate separatamente in quanto interagiscono a più livelli, spesso in maniera simultanea, per cui ciascun elemento o "asse della persona" deve essere letto in relazione agli altri. Solo attraverso una lettura multidimensionale si possono arrivare a comprendere sia i meccanismi di costruzione dell'identità di ciascuno e ciascuna sia, a livello macro, i sistemi di ingiustizia sistematica e di diseguaglianza sociale.



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE

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

- ii. iniziative (anche in forma di conversazione con studiose/i, e con possibili contributi attivi da parte delle e degli studenti) in occasione di momenti di manifestazione, quali ad esempio: 8 marzo (Giornata internazionale della donna), 17 maggio (Giornata internazionale contro l'omofobia, la transfobia e la bifobia), 25 novembre (Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne), 11 febbraio (Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza).

Destinatari: tutta la comunità universitaria, cittadinanza/collettività

Indicatori: Realizzazione di eventi

Fondi: Fondi di Ateneo, fondi del CUG

- d. 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: un linguaggio che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione. Sull'esempio dei più autorevoli atenei italiani, con l'obiettivo di un'effettiva messa in pratica di un linguaggio inclusivo e attento alle differenze di genere, l'azione si estrinseca attraverso le sottoazioni seguenti:

- i. stesura e diffusione di "Linee guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale inclusivo e attento alle differenze di genere" proprie;
- ii. implementazione di attività formative obbligatorie sul tema dell'intreccio tra *lingua e stereotipi*, avvalendosi di docenti con competenze ed esperienze consolidate sul tema;
- iii. informazione/sensibilizzazione mediante incontri aperti anche alla collettività.

Destinatari: tutta la comunità universitaria, e in particolare il personale tecnico-amministrativo

Indicatori: Elaborazione e pubblicazione online di materiale informativo e realizzazione degli incontri.

Fondi: Fondi di Ateneo

- e. Coordinamento tra i CUG degli Atenei toscani (Firenze, Pisa, Siena, Università per Stranieri di Siena) per la promozione di attività formative su temi fondanti dei comitati stessi.



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE

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

Destinatari: CUG della Toscana  
Indicatori: numero di attività condivise  
Fondi: Fondi CUG

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

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

- a. Consigliere/a di fiducia, codici interni<sup>2</sup>.
  - i. Nomina della Consigliera (o Consigliere) di Fiducia. (Si evidenzia l'obbligatorietà per l'amministrazione dell'istituzione di questa figura, e la prassi di deferire al CUG la proposta della modalità di selezione).
  - ii. 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" (2006). Il codice di condotta dovrà configurare regole sostanziali e procedurali dirette ad informare e guidare l'azione del/della Consigliera/e.

Destinatari: tutta la comunità universitaria  
Indicatori: individuazione della figura e revisione del codice.  
Fondi: di Ateneo

- b. Implementazione di percorsi formativi auspicabilmente obbligatori sui codici interni, con speciale attenzione ai temi: atti e comportamenti discriminatori, molestie (verbali e sessuali), *straining*, mobbing, violenza (non solo sui luoghi di lavoro, ma anche domestica).

Destinatari: tutta la comunità universitaria  
Indicatori: Implementazione di percorsi formativi specifici e revisione del codice  
Fondi: Fondi di Ateneo

---

<sup>2</sup> Entrambe le sottoazioni risultano – al momento della stesura di questo piano – in agenda.



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE

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

- c. Garanzia della rappresentanza di genere nelle commissioni giudicatrici in procedure di selezione del personale (anche a tempo determinato), e per l'ammissione ai Dottorati di Ricerca. Più specificamente:
- i. correzione delle linee guida per la composizione delle commissioni giudicatrici per le procedure di chiamata dei docenti di prima e seconda fascia (ove quelle correnti conducono ad esiti discordanti con la norma generale, quindi prevalente, di rappresentanza di entrambi i generi; v. Bilancio di Genere 2020, sez. 4.8).
  - ii. definizione di linee guida per la composizione delle commissioni per il reclutamento di personale TA e CEL, con riferimento anche alle selezioni interne; istituzione di una commissione che vigili sul pieno rispetto delle stesse.
  - iii. Definizione di linee guida per la composizione delle commissioni per procedure di selezione per Dottorati di Ricerca, e di reclutamento di personale ricercatore (RTD-A, RTD-B) coerenti con le norme generali per l'assunzione di personale nella pubblica amministrazione; monitoraggio del rispetto delle stesse.

Destinatari: personale dipendente dell'Università di Firenze e coloro che partecipano a selezioni indette dall'Ateneo

Indicatori: correzione di linee guida esistenti o definizione di linee guida per la composizione di commissioni giudicatrici, monitoraggio della loro applicazione

Fondi: Fondi di Ateneo

d. *Contrasto ai Pregiudizi Inconsapevoli (Unconscious Bias).*

- i. Adozione di una guida sui pregiudizi inconsapevoli (doppio standard, ecc.), sua capillare diffusione, e distribuzione all'atto di nomina delle commissioni di selezione e valutazione, a tutti i livelli: dai premi di laurea, a borse e assegni di ricerca, fino alla direzione delle strutture.
- ii. Individuazione di moduli di formazione (adeguata al contesto) sul tema, ove in modo particolare direttori e direttrici di struttura acquisiscano piena consapevolezza dei meccanismi di produzione e riproduzione delle disuguaglianze in ambito accademico e nel mondo della ricerca, trovino indicazione su come riconoscere le problematiche (e come metterle in luce), e sulle direzioni che conducano al loro superamento.

Destinatari: tutta la comunità universitaria



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE

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

Indicatori: elaborazione guida e attivazione di corsi di formazione  
Fondi: Fondi di Ateneo

- e. Riconoscimento degli elementi di criticità emersi dal Bilancio di Genere, loro approfondimento, studio e programmazione di interventi di “riequilibrio della presenza femminile nei settori e nei livelli professionali in cui queste sono sottorappresentate, specificamente nelle fasi di reclutamento e promozione” (cfr. Premessa, D. Lgs. n. 198 del 2006). Alcuni focus prioritari: composizione di genere
- i. del personale ricercatore RTD-A e RTD-B nelle diverse strutture dipartimentali e nei differenti settori scientifico disciplinari (SSD); analisi del disequilibrio tra A a B, alla luce del trend negativo per le RTD-B, non soltanto in seno a Unifi ma anche nel confronto con la media nazionale;
  - ii. tra le e i titolari di assegno di ricerca nelle diverse strutture dipartimentali e nei differenti SSD;
  - iii. nei ruoli direttivi e nella rappresentanza negli organi di Ateneo (v. Bilancio di Genere 2020, sez. 6);

Destinatari: tutta la comunità universitaria  
Indicatori: attivazione di tavoli specifici  
Fondi: Fondi di Ateneo

- f. Implementazione delle pagine web del sito dell'Ateneo attraverso il sistema di *text to speech* o di sintesi vocale, al fine di rendere più facile l'accesso ai contenuti online alle persone con disabilità visiva.

Destinatari: delegati e stakeholder dell'Ateneo, in interconnessione con il CUG  
Indicatori: Attivazione del sistema *text to speech*  
Fondi: Fondi di Ateneo

- g. 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 formazione organizzate dall'Ateneo

Destinatari: tutto il personale dell'Ateneo (compresi dottorandi/e, assegnisti/e di ricerca, borsisti/e di ricerca)  
Indicatori: predisposizione del servizio  
Fondi: Fondi di Ateneo



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE

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

- h. Formazione e sensibilizzazione del personale docente, TA e CEL sui disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) per il superamento degli ostacoli che le e gli studenti possono incontrare durante il percorso formativo, con incontri anche in collaborazione con l'Associazione Italiana Dislessia (AID).

Destinatari: il personale docente, TA e CEL di Ateneo

Indicatori: Attivazione di corsi

Fondi: Fondi di Ateneo

- i. Istituzione della figura di *Disability Manager* di Ateneo, che coordini le attività volte a favorire l'inclusione dei lavoratori e delle lavoratrici con disabilità. Compiti principali del Disability Manager: tutelare i diritti delle persone con disabilità; valorizzare la loro professionalità e l'autonomia; favorire la conciliazione delle esigenze di vita, cura e lavoro; creare e sovrintendere a percorsi di tutoraggio per facilitare l'integrazione e il benessere del personale; promuovere una progettazione accessibile degli ambienti universitari per garantirne la fruizione da parte di tutte le persone.

Destinatari: tutto il personale dell'Ateneo (compresi dottorandi/e, assegnisti/e di ricerca, borsisti/e di ricerca)

Indicatori: nomina di un/una Disability Manager

Fondi: Fondi di Ateneo

- j. Semplificazione del percorso della *carriera alias* con possibilità di attivazione senza la necessità di una certificazione medica che attesti la presenza di una disforia di genere o un processo di cambiamento di genere in atto. Estensione al personale docente, TA e CEL della suddetta carriera.

Destinatari: tutta la comunità universitaria

Indicatori: messa a punto e condivisione della procedura semplificata

Fondi: Fondi di Ateneo

- k. Istituzione, in collaborazione con Firenze University Press, di un premio per le tesi di dottorato, che trattino tematiche di competenza del CUG, quali, a solo titolo esemplificativo: pari opportunità, lotta alle



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE

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

discriminazioni, al mobbing e alla violenza sulle donne, benessere e accessibilità nei luoghi di lavoro.

Destinatari: dottorandi/e dell'Università di Firenze

Indicatori: numero di tesi premiate

Fondi: Fondi di Ateneo e della FUP

### **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.

Azioni proposte:

- a. Analisi dei risultati che emergono annualmente dal questionario sul benessere organizzativo e sulla "customer satisfaction". Confronto tra i vari attori presenti in Ateneo, incluso il CUG, sulle criticità emerse e sulle possibili soluzioni nonché sulla elaborazione dei futuri questionari.

Destinatari: personale docente, TA e CEL

Indicatori: condivisione dei risultati mediante report annuale; eventuale organizzazione di un seminario a cadenza annuale

Fondi: Fondi di Ateneo

- b. Miglioramento del benessere lavorativo e organizzativo e uguaglianza nel diritto di accesso agli strumenti previsti dalla legislazione in materia di lavoro agile (LA), telelavoro (TL), part-time e flessibilità oraria. Monitoraggio sulla possibilità e sulle tempistiche per l'accesso al LA e TL per ciascun/a lavoratore/lavoratrice in ogni struttura dell'Ateneo. Monitoraggio sulla possibilità di accesso al part-time. Verifica del rispetto del diritto alla disconnessione. Verifica della possibilità di consolidare la flessibilità dell'orario lavorativo, anche in periodo post-pandemico, conciliando le necessità organizzative dell'amministrazione e quelle personali.

Destinatari: personale TA

Indicatori: definizione di indicatori quantitativi e qualitativi per valutare la validità delle misure adottate



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE

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

Fondi: senza costi aggiuntivi

- c. Promozione di una indagine conoscitiva sugli ostacoli alla genitorialità, sia per contesti legati al lavoro sia per motivi di patologia (es traumi, lesioni midollari di vario genere).

Promozione di una indagine sulla comunità universitaria al fine di rilevarne i bisogni complessivi e le necessità riguardanti l'accudimento dei figli in età prescolare e durante il periodo estivo. Analisi di fattibilità per convenzioni con asili nido presenti sul territorio (comprese cooperative ed enti del terzo settore che gestiscono servizi all'infanzia).

Destinatari: tutta la comunità universitaria

Indicatori: Questionario e Mappatura delle possibili convenzioni attivabili

Fondi: Fondi di Ateneo

- d. Estensione della convenzione per il trasporto pubblico locale con tariffa agevolata, attualmente riservata alla sola componente studentesca, a tutto il personale dell'Ateneo, compresi dottorandi/e, assegnisti/e, e borsisti/e, in linea con le politiche di sostenibilità fin qui promosse dall'Ateneo.

Destinatari: tutto il personale dell'Ateneo compresi dottorandi/e, assegnisti/e, e borsisti/e

Indicatori: attivazione della convenzione

Fondi: Fondi di Ateneo

- e. Sportello di ascolto psicologico

Estensione del punto di ascolto (attualmente dedicato alle/agli studenti) al personale tecnico-amministrativo, ai collaboratori linguistici e alle collaboratrici linguistiche, al personale docente e ricercatore, dottorandi/e, titolari di assegno di ricerca e borsisti/e di ricerca.

Destinatari: tutto il personale dell'Ateneo non attualmente incluso

Indicatori: estensione dello sportello

Fondi: Fondi di Ateneo

- f. Mappatura degli spazi al fine di individuare un'area comune, attrezzata, in ogni struttura, dedicata al personale per fare una pausa o consumare i pasti ecc. Lo spazio comune risulterebbe particolarmente necessario in quelle sedi in cui la mancanza del servizio di mensa obbliga il personale a consumare il pasto nel proprio ufficio. Installazione, laddove non presenti, di fontanelli.



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE

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

Revisione e/o diversificazione delle convenzioni con ditte che forniscono cibi e bevande nei distributori automatici presenti in Ateneo per inserire prodotti con un corretto apporto nutritivo e calorico.

Destinatari: tutta la comunità universitaria

Indicatori: individuazione delle strutture carenti per spazi e fontanelli;  
disponibilità di cibi e bevande alternativi

Fondi: Fondi di Ateneo

g. Promozione della salute nella comunità universitaria:

- i. Svolgimento di indagine rivolta alla comunità universitaria per far emergere problematiche di salute correlabili all'attività lavorativa.
- ii. Inserimento nel piano formativo del personale di lezioni con indicazioni pratiche di ginnastica posturale e di modalità di stretching.
- iii. Organizzazione di un incontro formativo per sensibilizzare la comunità universitaria sul tema del reinserimento/rientro sul posto di lavoro di coloro che hanno usufruito di periodi di congedo/assenza per motivi di salute. Andranno tenute in considerazione da una parte le difficoltà del lavoratore/trice alla ripresa della quotidianità lavorativa, dall'altra l'impatto positivo che tale ripresa ha sul benessere della persona per il completo recupero psicofisico.

Destinatari: tutta la comunità universitaria

Indicatori: Indagine conoscitiva tramite questionario, realizzazione di attività formative

Fondi: Fondi di Ateneo

h. Individuazione in ogni sede di modalità sicure per il parcheggio di biciclette e monopattini per facilitare l'utilizzo di questi mezzi e promuovere una mobilità sostenibile.

Destinatari: tutta la comunità universitaria

Indicatori: realizzazione di parcheggi

Fondi: Fondi di Ateneo

i. Individuazione, iniziando dalle strutture dove si riscontra maggiore affluenza di studenti, dottorandi/e, borsisti/e e assegnisti/e di ricerca nonché di ospiti esterni, di bagni neutri dove possano essere installati



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
FIRENZE

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

anche dei fasciatoi. La creazione di bagni neutri o inclusivi, con una corretta segnaletica, è inoltre particolarmente importante per le persone trans e anche per le persone con disabilità. Studio di fattibilità per la realizzazione della campagna “Tampon box” su suggerimento dei rappresentanti degli studenti/esse.

Destinatari: studenti/esse, dottorandi/e, borsisti/e, assegnisti/e di ricerca, ospiti esterni

Indicatori: numero di bagni idonei; individuazione di soluzioni per il posizionamento delle Tampon box

Fondi: Fondi di Ateneo