



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2025-2027

Indice

1. Normativa di riferimento.....	3
2. Introduzione	3
3. Nota metodologica.....	5
4. Aree di intervento e azioni.....	6
AMBITO 1 - EGUAGLIANZA DI GENERE	6
AMBITO 2 - BENESSERE ORGANIZZATIVO E QUALITÀ DELLA VITA LAVORATIVA, SALUTE E SICUREZZA.....	8
AMBITO 3 - SOSTENIBILITÀ NON SOLO GREEN.....	11
AMBITO 4 - INCLUSIONE E DISABILITÀ.....	14
AMBITO 5 - ORIENTAMENTO SESSUALE E IDENTITÀ DI GENERE.....	16
AMBITO 6 - CONTRASTO ALLE MOLESTIE E ALLA VIOLENZA DI GENERE	17
AMBITO 7 - NETWORK ISTITUZIONALI.....	19

1. Normativa di riferimento

Il presente **Piano di Azioni Positive (PAP)**, redatto dal **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)**, reca gli aggiornamenti per il triennio 2025-2027, in ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019, secondo cui, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano Triennale va aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno. Tali indicazioni si inseriscono in un più ampio quadro normativo nazionale ed europeo volto a promuovere la parità di genere e a contrastare ogni forma di discriminazione nel mondo del lavoro.

Il Decreto Legislativo 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna), pilastro fondamentale della normativa italiana in materia, impone alle pubbliche amministrazioni di predisporre Piani triennali di azioni positive, delineando così un quadro obbligatorio e sistematico per la promozione delle pari opportunità

La pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, come disposto dal D.lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150 prevedendo, in particolare, che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance tenga conto anche del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Il Piano di Azioni Positive, dunque, diventa parte integrante della pianificazione strategica e contribuisce a definire i risultati che le amministrazioni si propongono di raggiungere.

La Direttiva n. 2/2019, aggiornando le precedenti linee guida, ha fornito indicazioni operative ancora più precise e dettagliate per l'attuazione del Piano di Azioni Positive. In particolare, tale direttiva dispone che entro il 30 marzo di ogni anno, il CUG debba includere nella sua relazione annuale una sezione dedicata specificatamente allo stato di attuazione del Piano di Azioni Positive, indicando lo stato di avanzamento, le eventuali criticità, le misure correttive e le proposte per il futuro.

Infine, il Decreto del Presidente della Repubblica 81/2022, nel recepire le direttive europee, ha introdotto ulteriori misure per rafforzare il principio delle pari opportunità e contrastare la violenza di genere nei luoghi di lavoro. Nello specifico, questo decreto semplifica la gestione amministrativa attraverso l'introduzione del **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**. I numerosi piani preesistenti vengono dunque assorbiti all'interno del PIAO, che diventa lo strumento centrale per la pianificazione e la programmazione delle attività delle pubbliche amministrazioni, garantendo una maggiore coerenza e integrazione degli obiettivi.

Il presente Piano, pertanto, si pone l'obiettivo di dare attuazione a tale complesso normativo, traducendo le disposizioni in azioni concrete e misurabili, al fine di creare un ambiente di lavoro più equo e inclusivo per tutti i dipendenti, in linea con le sfide e le opportunità del triennio 2025-2027.

2. Introduzione

L'Università degli Studi di Milano, come molte altre istituzioni accademiche, dispone di diversi strumenti e figure professionali dedicati alla promozione delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

Dall'elezione della nuova Rettore, avvenuta nell'ottobre 2024, l'Ateneo ha confermato il suo impegno nominando la **Prorettrice delegata alla Terza Missione e alle Pari Opportunità** e la prosecuzione del lavoro svolto nei precedenti anni dalla **Rete referenti dipartimentali per le politiche di genere**.

Per garantire la parità di genere, le pari opportunità, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing, nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica, l'Ateneo si avvale anche del **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)**.

Tra le diverse attività seguite dal Comitato rientra la redazione del **Piano di Azioni Positive**, documento predisposto per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità nell'ambiente di lavoro, realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e prevenire situazioni di malessere tra il personale. Il Piano opera in sinergia con gli altri documenti volti a orientare le azioni future dell'Ateneo quali il **Piano Strategico**, il **Bilancio di Genere** e il **Gender and Equality Plan**.

Per affrontare il fenomeno del disagio lavorativo, l'Ateneo si avvale anche del sostegno fornito dalla **Consigliera di Fiducia**, figura specializzata, esterna ed imparziale che mette a disposizione uno spazio di ascolto rivolto ai lavoratori e alle lavoratrici, e del **Servizio Psi@work**, promosso dall'Ufficio Gestione, Mobilità e Ascolto Organizzativo, per offrire percorsi di ascolto, sostegno e consulenza psicologica.

Una priorità per l'Ateneo è rappresentata dalla prevenzione e contrasto alla violenza di genere: alla figura della **Delegata alla prevenzione del fenomeno della violenza di genere**, si affiancano attività in diversi ambiti: ricerca scientifica, formazione, eventi culturali, pubblicazioni su media a larga diffusione, nonché l'erogazione di attività di formazione presso istituti scolastici di vario ordine e grado. In tale ambito, l'Ateneo ha creato importanti sinergie con attori istituzionali e del terzo settore, tra cui Tribunale di Milano, Comune di Milano, Ordine degli Avvocati di Milano, Ordine degli Assistenti sociali della Lombardia, Questura di Milano, Regione Lombardia e diversi centri antiviolenza. È stata altresì avviata una collaborazione progettuale con il Tribunale per i minorenni di Milano. In un percorso diretto a sensibilizzare il personale verso una comunicazione più inclusiva e rispettosa delle differenze, nel 2021 l'Ateneo ha approvato il **Vademecum sul linguaggio di genere**, al quale ha fatto seguito un corso di formazione rivolto al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, sull'utilizzo di un linguaggio inclusivo sulla base delle indicazioni del Vademecum.

È doveroso infine ricordare che l'Ateneo si distingue per la pluriennale tradizione nel campo delle pari opportunità vantando l'istituzione nel 1995 del **Centro Studi GENDERS**, primo centro di ricerca universitario in Italia, focalizzato sul tema dell'uguaglianza di genere nelle carriere scientifiche, sulla genderizzazione dei contenuti e dei metodi della ricerca scientifica, e ha inoltre dato un forte impulso alle ricerche di impatto sociale, all'innovazione, all'inclusione e alla tutela dei diritti umani attraverso il progetto **Human Hall**, l'hub della Statale istituito nel 2023.

Infine, l'Università Statale di Milano da anni collabora con altri atenei con lo scopo di potenziare le proprie azioni nelle politiche di genere, attraverso la costituzione di reti accademiche, tra cui l'**Osservatorio contro la violenza di genere**, coinvolgendo il mondo accademico, studenti, magistrati, avvocati, giornalisti e centri antiviolenza; **Unire - Contro la violenza di genere**, **Centro Culture di Genere**, rete nata per costruire una collaborazione stabile sul tema tra tutte le università italiane e i network europei già attivi; **Centro interuniversitario di studi sulla parità di genere**, che comprende diversi atenei milanesi istituito al fine di condividere e stimolare ricerche e azioni positive attinenti al tema dell'uguaglianza di genere.

3. Nota metodologica

La presente edizione del Piano di Azioni Positive, in un'ottica di miglioramento continuo, intende proseguire il processo avviato con il precedente PAP, con misure organizzative e percorsi formativi mirati a garantire l'inclusività, la dignità e il benessere delle persone che lavorano, oltre che il contrasto al mobbing, alle molestie e alla violenza di genere.

Il CUG, al fine di definire gli ambiti di intervento e i relativi obiettivi che si intendono raggiungere con tale Piano, ha coinvolto diverse figure dell'Ateneo quali la Consigliera di Fiducia, la Prorettrice alla Terza Missione e alle Pari Opportunità, oltre, alla Delegata per disabilità e DSA e la Delegata alla prevenzione del fenomeno della violenza di genere e la Delegata alle politiche di contrasto al mobbing all'interno del CUG.

In tale contesto di proficua collaborazione è stata effettuata una valutazione preliminare approfondita degli esiti delle azioni del precedente PAP, con l'obiettivo di verificare i miglioramenti ottenuti e le aree di intervento ancora da rafforzare. Oltre all'analisi delle segnalazioni emerse nelle relazioni periodiche della Consigliera di Fiducia, la definizione degli obiettivi ha tenuto conto delle criticità emerse durante gli incontri itineranti di ascolto della comunità accademica (Open CUG) con un processo bottom-up, portato avanti dal Comitato Unico di Garanzia nell'ultimo biennio, nell'intento di costruire una visione comune e partecipata, basata sulle reali esigenze e desideri della comunità.

Per ogni ambito di intervento sono stati individuati obiettivi raggiungibili attraverso azioni specifiche da realizzare nell'arco del triennio. Infine, il monitoraggio annuale permetterà di apportare miglioramenti o aggiornamenti sugli interventi previsti dal Piano.

Le azioni individuate sono in linea con gli obiettivi strategici dell'Ateneo con il Gender Equality Plan (2025-2027) e con gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.

4. Aree di intervento e azioni

AMBITO 1 - EGUAGLIANZA DI GENERE

Come in tutta la Pubblica Amministrazione, anche in Ateneo, riguardo al personale tecnico amministrativo e bibliotecario, si assiste a una “femminilizzazione”, con una netta prevalenza di donne (65%) rispetto agli uomini (35%), come attestano i dati al 31 dicembre 2023, proporzione che si conferma anche nei ruoli di responsabilità. I fattori attrattivi che spingono le donne a scegliere di lavorare nel settore pubblico, oltre alla protezione retributiva e alla stabilità rispetto al settore privato, riguardano certamente la possibilità di conciliare la vita lavorativa con quella privata.

Contestualmente riguardo alla componente docente e ricercatore si assiste ad una sottorappresentazione del genere femminile nella carriera accademica, come registrato al 31 dicembre 2023, che vedono tra i professori ordinari meno del 30% di donne.

Per le politiche e azioni volte a incoraggiare l’equilibrio di genere nella carriera accademica si fa riferimento agli interventi contenuti nel Gender Equality Plan 2025-2027.

Tale Piano, attraverso il ruolo proattivo del CUG, per questa prima area d’intervento, intende invece indirizzare le proprie azioni verso il conseguimento del seguente obiettivo:

Ob 1 - Diffusione e sensibilizzazione sui temi dell’eguaglianza di genere e sulle tematiche di competenza del CUG.

L’Ateneo in particolare intende promuovere l’adozione di un linguaggio che favorisca la creazione di una comunità rispettosa delle differenze, a partire dalle indicazioni contenute nel Vademecum sul linguaggio inclusivo, attraverso il coinvolgimento del personale tecnico amministrativo e bibliotecario. A tale iniziativa si affianca un’azione di sensibilizzazione e informazione promossa dal Comitato Unico di Garanzia rivolta al personale di Ateneo.

OBIETTIVO 1 - Diffusione e sensibilizzazione sui temi dell’eguaglianza di genere e sulle tematiche di competenza del CUG.

Azione 1	Revisione dei testi amministrativi e nella modulistica dell’Ateneo, attraverso la partecipazione attiva del personale tecnico amministrativo bibliotecario, sulla base del Vademecum sul linguaggio inclusivo
Responsabili	Preretrice alla Terza Missione e alle Pari Opportunità; Rete referenti dipartimentali per le politiche di genere
Target	PTAB
Timing	2025-2026-2027
Indicatori di valutazione	N. di dipartimenti e strutture coinvolte
Integrato con principali documenti di indirizzo	GEP

<p>Agenda 2030 dell'Onu per lo sviluppo sostenibile</p>	 	
<p>Azione 2</p>	<p>Sensibilizzazione periodica sulle tematiche di interesse del CUG (Newsletter CUG, Open CUG con tavoli tematici)</p>	
<p>Responsabili</p>	<p>CUG; Segreteria CUG; Prorettrice alla Terza Missione e alle Pari Opportunità; Direzione Comunicazione ed Eventi Istituzionali</p>	
<p>Target</p>	<p>Comunità universitaria</p>	
<p>Timing</p>	<p>2025-2026-2027</p>	
<p>Indicatori di valutazione</p>	<p>N. iniziative sponsorizzate dal CUG</p>	
<p>Integrato con principali documenti di indirizzo</p>	<p>GEP</p>	
<p>Agenda 2030 dell'Onu per lo sviluppo sostenibile</p>	 	

AMBITO 2 - Benessere Organizzativo e qualità della vita lavorativa, salute e sicurezza

Nel contesto della programmazione strategica dell'Università degli Studi di Milano, il Piano delle Azioni Positive (PAP) rappresenta uno strumento fondamentale per promuovere una cultura organizzativa improntata al benessere, all'equità e alla valorizzazione delle persone. Specificamente, il tema del benessere organizzativo e della qualità della vita lavorativa si colloca al centro di un approccio integrato, orientato a migliorare l'esperienza lavorativa e a favorire un ambiente professionale sano, sicuro e inclusivo.

Nonostante gli sforzi intrapresi dall'Amministrazione nel creare un ambiente improntato al benessere del personale, le relazioni periodiche predisposte dalla Consiglieria di fiducia evidenziano numerosi casi di disagio e difficoltà nelle dinamiche relazionali e lavorative che riguardano rapporti tra colleghi/e o con i/le superiori gerarchici/che. La complessità e l'ampiezza di tali problematiche evidenziano così l'esigenza di promuovere e valorizzare relazioni lavorative positive, stimolando i rapporti di cooperazione, la motivazione individuale, nonché il senso di appartenenza all'Ateneo.

In questa prospettiva, la presente edizione del PAP si articola in un insieme di interventi finalizzati a raggiungere i seguenti obiettivi:

Ob 1 - Interventi di contrasto ai fenomeni di disagio lavorativo e mobbing

Il Piano prefigura una collaborazione attiva del CUG, nella figura della Delegata alle politiche di contrasto al mobbing, nella realizzazione di una nuova edizione dell'indagine sul fenomeno del mobbing, contestuale alla realizzazione della valutazione dello stress lavoro-correlato.

Si intende, inoltre, erogare un *Corso Mobbing, discriminazioni e ritorsioni sul lavoro*, in seguito all'interesse dimostrato dal personale tecnico amministrativo e bibliotecario per il tema del mobbing attraverso l'ampia partecipazione al corso *Mobbing: comprenderlo, riconoscerlo e affrontarlo nel mondo del lavoro di oggi*, erogato nel 2023 e che, nella nuova edizione qui proposta, include i temi delle discriminazioni e delle ritorsioni sul lavoro.




Ob 2 - Promozione dei comportamenti professionali e organizzativi virtuosi

Attraverso l'incremento delle attività formative, con un focus particolare sullo sviluppo delle soft skills, si intende migliorare la comunicazione, la collaborazione e la gestione dei rapporti interpersonali all'interno dell'organizzazione contribuendo a ridurre le situazioni di conflitto. In parallelo, si prevede l'aggiornamento del *Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone nell'organizzazione* del 2020, documento fondamentale per rafforzare le misure preventive e di contrasto alle problematiche legate al disagio lavorativo.

OBIETTIVO 1 - Interventi di contrasto ai fenomeni di disagio lavorativo e mobbing

Azione 1	<i>Corso Mobbing, discriminazioni e ritorsioni sul lavoro</i>
Responsabili	Ufficio Formazione Continua e Aggiornamento Professionale (DOSRU); Delegata alle politiche di contrasto al mobbing all'interno del CUG
Target	PTAB
Timing	2025-2026-2027
Indicatori di valutazione	SI/NO
Integrato con principali documenti di indirizzo	GEP

<p>Agenda 2030 dell'Onu per lo sviluppo sostenibile</p>	<p>5 PARITÀ DI GENERE</p> 	<p>8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</p> 	<p>10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE</p> 
---	---	--	---

<p>Azione 2</p>	<p>Collaborazione alla realizzazione e diffusione dell'indagine stress lavoro-correlato, integrato con l'indagine sul fenomeno del mobbing</p>		
<p>Responsabili</p>	<p>Ufficio Prevenzione e Protezione (Direzione Generale), Gruppo di lavoro dedicato, nominato dal datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008, Delegata alle politiche di contrasto al mobbing all'interno del CUG</p>		
<p>Target</p>	<p>Personale contrattualizzato</p>		
<p>Timing</p>	<p>2025-2026</p>		
<p>Indicatori di valutazione</p>	<p>Report sulla valutazione del rischio SLC e mappatura mobbing</p>		
<p>Integrato con principali documenti di indirizzo</p>	<p>Azione specifica del PAP</p>		
<p>Agenda 2030 dell'Onu per lo sviluppo sostenibile</p>	<p>5 PARITÀ DI GENERE</p> 	<p>8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</p> 	<p>10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE</p> 

OBIETTIVO 2 - Promozione dei comportamenti professionali e organizzativi virtuosi

<p>Azione 1</p>	<p>Corso di formazione rivolto al personale TAB, sul rispetto della persona, gestione del conflitto, clima lavorativo</p>		
<p>Responsabili</p>	<p>Ufficio Formazione Continua e Aggiornamento Professionale (DOSRU)</p>		
<p>Target</p>	<p>PTAB</p>		
<p>Timing</p>	<p>2025-2026-2027</p>		
<p>Indicatori di valutazione</p>	<p>SI/NO</p>		
<p>Integrato con principali documenti di indirizzo</p>	<p>Piano Strategico; GEP</p>		
<p>Agenda 2030 dell'Onu per lo sviluppo sostenibile</p>	<p>5 PARITÀ DI GENERE</p> 	<p>8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</p> 	<p>10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE</p> 

<p>Azione 2</p>	<p>Aggiornamento del <i>Codice per la tutela della dignità e del benessere delle persone nell'organizzazione</i></p>		
<p>Responsabili</p>	<p>CUG</p>		
<p>Target</p>	<p>Comunità universitaria</p>		

Timing	2026-2027
Indicatori di valutazione	Implementazione dell'aggiornamento
Integrato con principali documenti di indirizzo	Azione specifica del PAP
Agenda 2030 dell'Onu per lo sviluppo sostenibile	 

AMBITO 3 - SOSTENIBILITÀ NON SOLO GREEN

Riconoscendo il proprio ruolo strategico come ente pubblico e accademico nel generare impatto positivo per la società, l'Università degli Studi di Milano, coerentemente con l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite, promuove una visione che pone al centro la dignità umana, l'uguaglianza e l'attenzione all'impatto ambientale.

Attraverso l'adozione di politiche inclusive, la promozione di una governance etica e trasparente, e l'impegno per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile, l'Università degli Studi di Milano intende riaffermare così il suo ruolo di istituzione pubblica al servizio della società, contribuendo in modo significativo a costruire un futuro più equo, prospero e sostenibile per tutti e tutte.

In questa prospettiva, il Piano delle Azioni Positive 2025-2027 si propone di integrare i principi della sostenibilità in tutte le sue missioni istituzionali, con l'obiettivo di favorire una trasformazione culturale capace di contribuire al benessere collettivo.

In seguito ad analisi di contesto e a un confronto preliminare con le componenti di Ateneo di riferimento, il Piano individua un insieme di interventi mirati, finalizzati a raggiungere i seguenti obiettivi:

Ob 1 - Misure a supporto della sostenibilità sociale ed economica

Uno degli obiettivi centrali del Piano è la redazione di un vademecum operativo sul *Sustainable Procurement* a cura del gruppo di lavoro dedicato, rivolto al personale strutturato e non strutturato dell'Ateneo. Attraverso il vademecum, l'Ateneo ambisce a consolidare la propria posizione di leadership etica e operativa, incentivando comportamenti sostenibili lungo tutta la filiera delle relazioni istituzionali e professionali.

Infine, attraverso il Comitato Unico di Garanzia, si intende avanzare delle proposte, basate su uno studio di fattibilità, sull'incremento delle misure di contrasto alla povertà da proporre alle OO.SS rappresentative in Ateneo e alla Governance.

Ob 2 - Misure a sostegno delle diverse generazioni professionali del personale TAB


Considerando i cambiamenti demografici e organizzativi in corso, l'importanza di gestire la diversità generazionale nel mondo del lavoro rappresenta uno dei temi affrontati per favorire l'inclusione e la valorizzazione delle persone nell'Ateneo, nell'ottica della sostenibilità sociale. Vengono identificate così azioni mirate che tendono a promuovere un ambiente di lavoro intergenerazionale inclusivo.

Ob 3 - Misure per favorire la conciliazione vita-lavoro

Si intende promuovere e garantire l'equilibrio tra vita professionale e vita privata attraverso la redazione e la diffusione di una Policy sul *time management* a tutela del diritto alla disconnessione e per prevenire fenomeni di *burnout* e stress da iper-connessione.

OBIETTIVO 1 - Misure a supporto della sostenibilità sociale ed economica

Azione 1	Redazione e diffusione, di un vademecum operativo sul <i>sustainable procurement</i>
Responsabili	CUG; Gruppo di lavoro costituito; Direzione Centrale Acquisti Direzione Comunicazione ed Eventi Istituzionali
Target	PTAB
Timing	2025-2026-2027
Indicatori di valutazione	Implementazione e divulgazione del vademecum
Integrato con principali	Piano Strategico

documenti di indirizzo	
Agenda 2030 dell'Onu per lo sviluppo sostenibile	  

Azione 2	Proposta delle misure di contrasto alla povertà basata su uno studio di fattibilità
Responsabili	CUG
Target	PTAB
Timing	2025-2026-2027
Indicatori di valutazione	Implementazione studio
Integrato con principali documenti di indirizzo	Azione specifica del PAP
Agenda 2030 dell'Onu per lo sviluppo sostenibile	 

OBIETTIVO 2 - Misure a sostegno delle diverse generazioni professionali del personale TAB

Azione 1	Studio di fattibilità su misure a sostegno del personale TAB a partire dagli esiti dell'indagine sulle esigenze delle diverse fasce d'età del personale a cura dal Medico Competente
Responsabili	CUG; Unità di Staff I Livello Salute e Sicurezza delle persone nei Luoghi di Lavoro (Direzione Generale); Medico Competente
Target	PTAB
Timing	2025-2026-2027
Indicatori di valutazione	Implementazione dello studio
Integrato con principali documenti di indirizzo	Azione specifica del PAP
Agenda 2030 dell'Onu per lo sviluppo sostenibile	 

Azione 2	Formazione e informazione sulle policy e sui servizi a favore dei e delle neoassunti/e
Responsabili	Direzione Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane; Direzione Trattamenti Economici e Lavoro Autonomo; CTU - Centro per

	l'Innovazione Didattica e le Tecnologie Multimediali; Direzione Comunicazione Istituzionale ed eventi
Target	PTAB
Timing	2025-2026-2027
Indicatori di valutazione	Attivazione dei canali informativi
Integrato con principali documenti di indirizzo	Piano Strategico; GEP
Agenda 2030 dell'Onu per lo sviluppo sostenibile	 

OBIETTIVO 3 - Misure per favorire la conciliazione vita-lavoro

Azione 1	Redazione e diffusione di una policy sulla gestione del tempo e sul diritto alla disconnessione
Responsabili	CUG; Gruppo di lavoro dedicato; Direzione Comunicazione ed Eventi Istituzionali
Target	PTAB
Timing	2025-2026-2027
Indicatori di valutazione	1 Creazione del gruppo di lavoro dedicato 2 Redazione delle politiche 3 Attivazione dei canali informativi
Integrato con principali documenti di indirizzo	GEP
Agenda 2030 dell'Onu per lo sviluppo sostenibile	  

AMBITO 4 - INCLUSIONE E DISABILITÀ

L'impegno dell'Ateneo nel favorire un ambiente sempre più inclusivo si è concretizzato negli ultimi anni in una serie di iniziative volte a tutelare e promuovere il diritto allo studio per le persone con disabilità o con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) e istituendo la figura del/della Delegato/a alla Disabilità e DSA.

Nella prospettiva di estendere analoghe tutele alle persone che lavorano in Ateneo, il nuovo Piano Strategico prevede diverse misure quali l'istituzione della figura del/della Disability Manager, obiettivo già individuato dal CUG nella precedente edizione del PAP, la creazione di una "rete sulla disabilità" e la realizzazione della mappatura degli spazi accessibili in Ateneo.

Il Comitato Unico di Garanzia, avvalendosi delle proprie funzioni di proposta e verifica, intende raggiungere i seguenti obiettivi:

Ob 1 - Verifica delle misure di inclusione, accessibilità a tutela delle persone con disabilità o in condizione di fragilità

Il CUG intende verificare l'attuazione delle misure previste dal Piano Strategico 2025-2030, monitorando costantemente i progressi e l'efficacia delle azioni intraprese. Tale intervento mira a garantire che le misure di inclusione, accessibilità e sensibilizzazione siano effettivamente implementate e che abbiano un impatto positivo sull'ambiente accademico e lavorativo. Il processo di monitoraggio permetterà di individuare eventuali aree di miglioramento, assicurando che le politiche adottate rispondano adeguatamente alle esigenze delle persone con disabilità e/o fragilità e che siano in grado di creare un contesto più equo e inclusivo.

Ob 2 - Misure a favore del personale con disabilità



Con questo secondo obiettivo si intende realizzare uno studio di fattibilità su misure a favore del personale con disabilità o in condizione di fragilità, da proporre, eventualmente, ad integrazione di quanto già previsto dal Piano Strategico, alle OO.SS rappresentative in Ateneo e alla Governance.

A tale iniziativa viene affiancata la realizzazione di un corso sul linguaggio dei segni, finalizzato a favorire l'inclusione delle persone con disabilità uditiva.

OBIETTIVO 1 - Verifica delle misure di inclusione, accessibilità a tutela delle persone con disabilità o in condizione di fragilità

Azione 1	Verifica delle misure di inclusione contenute dal Piano Strategico 2025-2030
Responsabili	CUG
Target	Comunità universitaria
Timing	2025-2026-2027
Indicatori di valutazione	Relazione sullo stato di avanzamento dei lavori
Integrato con principali documenti di indirizzo	Piano Strategico
Agenda 2030 dell'Onu per lo sviluppo sostenibile	 

OBIETTIVO 2 - Misure a favore del personale con disabilità

Azione 1	Studio di fattibilità sulle misure a favore del personale con disabilità o in condizione di fragilità
Responsabili	CUG
Target	Personale docente, ricercatore e TAB
Timing	2025-2026-2027
Indicatori di valutazione	Implementazione studio
Integrato con principali documenti di indirizzo	Azione specifica del PAP
Agenda 2030 dell'Onu per lo sviluppo sostenibile	 

Azione 2	Corso di formazione sul linguaggio dei segni
Responsabili	Ufficio Formazione Continua e Aggiornamento Professionale (DOSRU)
Target	PTAB
Timing	2025-2026-2027
Indicatori di valutazione	SI/NO
Integrato con principali documenti di indirizzo	Azione specifica del PAP
Agenda 2030 dell'Onu per lo sviluppo sostenibile	 

AMBITO 5: ORIENTAMENTO SESSUALE E IDENTITÀ DI GENERE

Nell'ultimo biennio il Comitato Unico di Garanzia, al fine di creare un ambiente di lavoro e di studio più inclusivo e rispettoso delle persone transgender, non binarie e più in generale della comunità LGBTQA+, nel tentativo così di contrastare episodi di discriminazione, bullismo, *coming out* forzato e prevenire il diffuso abbandono degli studi delle persone transgender, ha inteso implementare le misure volte a favorire l'adozione delle identità alias in Ateneo.

Nel corso del 2023, infatti, il CUG – con un approccio bottom-up che ha inteso perseguire durante il triennio del proprio mandato - ha accolto la sfida avanzata dalla componente studentesca in tema di carriere alias, facendosi così promotore di una importante revisione regolamentare, volta al riconoscimento del principio dell'autodeterminazione di genere in senso ampio e al riconoscimento dei diritti delle persone transgender e non binarie, estendendo così l'opportunità dell'uso del nome alias anche alle le persone che non hanno intenzione di intraprendere un percorso di transizione di genere.

Il nuovo Regolamento per l'attivazione dell'identità alias, approvato nel maggio 2023, è stato redatto sulla base delle raccomandazioni contenute nelle Linee guida per gli Atenei Italiani sull'implementazione della Carriera Alias a cura della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane e ripensa il processo di riconoscimento legale del genere attraverso lo sviluppo di procedure veloci, trasparenti, accessibili, basate sull'autodeterminazione.

A completamento di questo percorso il presente Piano intende perseguire il seguente obiettivo:

OBIETTIVO 1 - Misure a sostegno dell'inclusione delle persone LGBTQIA+

Azione 1	Eventi di sensibilizzazione sulle carriere alias
Responsabili	Prorettrice delegata alla Terza Missione e alle Pari Opportunità, CUG
Target	Comunità universitaria
Timing	2025-2026-2027
Indicatori di valutazione	Numero degli eventi realizzati
Integrato con principali documenti di indirizzo	GEP
Agenda 2030 dell'Onu per lo sviluppo sostenibile	

AMBITO 6: CONTRASTO ALLE MOLESTIE E ALLA VIOLENZA DI GENERE

L'Ateneo da tempo svolge una capillare attività di prevenzione e contrasto alle molestie e alla violenza di genere, impegnandosi attivamente per creare un ambiente sicuro e rispettoso per tutti e tutte.

In virtù della informazione capillare dei servizi di tutela attivi in Ateneo, come si evince dalle relazioni semestrali 2023-2024 della Consigliera di Fiducia, si è assistito ad un incremento delle segnalazioni di molestie sessuali, in particolare da parte delle studentesse. L'aumento delle segnalazioni dimostra, da un lato una maggiore consapevolezza e fiducia da parte della comunità universitaria nel denunciare tali episodi, dall'altra richiede un ulteriore potenziamento delle azioni di sensibilizzazione e formazione in un'ottica di prevenzione.

In questa prospettiva, la presente edizione del PAP a integrazione degli interventi agiti in Ateneo a contrasto delle molestie e della violenza di genere intende raggiungere il seguente obiettivo:

Ob 1 - Misure di contrasto alle molestie e violenza di genere

Per il raggiungimento di tale obiettivo si intende intensificare l'organizzazione di percorsi formativi dedicati alla prevenzione delle molestie sessuali e agli strumenti di intervento e contrasto, includere moduli specifici per riconoscere e affrontare i casi di molestie, oltre a promuovere una cultura del rispetto, della parità di genere e dell'inclusione all'interno dell'Ateneo. Infine si intende redigere un Protocollo operativo destinato a tutte le figure coinvolte nella gestione delle segnalazioni di molestie e violenza di genere che contenga linee guida chiare e condivise volte a garantire il rispetto della riservatezza e ad evitare atteggiamenti colpevolizzanti e di vittimizzazione secondaria delle persone segnalanti.

OBIETTIVO 1 - Misure di contrasto alle molestie e violenza di genere

Azione 1	Corso di formazione sul contrasto alle molestie e alla violenza di genere
Responsabili	Ufficio Formazione Continua e Aggiornamento Professionale (DOSRU)
Target	PTAB
Timing	2025-2026
Indicatori di valutazione	SI/NO
Integrato con principali documenti di indirizzo	Piano Strategico; GEP
Agenda 2030 dell'Onu per lo sviluppo sostenibile	

Azione 2	Protocollo operativo per la gestione delle segnalazioni di molestie
Responsabili	Delegata alla prevenzione del fenomeno della violenza di genere; Consigliera di Fiducia; CUG
Target	Comunità universitaria
Timing	2025-2026-2027
Indicatori di valutazione	Redazione e divulgazione del protocollo
Integrato con principali documenti di indirizzo	Azione specifica del PAP

**Agenda 2030 dell'Onu per
lo sviluppo sostenibile**

5 PARITÀ
DI GENERE



10 RIDURRE LE
DISUGUAGLIANZE



AMBITO 7 – NETWORK ISTITUZIONALI

Quest'ultima area del Piano intende dare spazio e valorizzare le reti attive interne ed esterne all'Ateneo, con un focus particolare sul mantenimento e lo sviluppo dei sistemi di rete istituzionali strategici. La creazione di un'area dedicata ai network istituzionali è sembrata di cruciale importanza per garantire un approccio integrato e sostenibile nella promozione delle politiche di genere a mantenere e a creare nuove sinergie con realtà che operano sui temi delle pari opportunità, dei diritti, dell'inclusione e del benessere lavorativo.

Ob 1 - Mantenimento e implementazione dei network istituzionali

L'obiettivo si prefigge di mantenere e implementare i network già attivi sul territorio quali la Rete Nazionale dei CUG, la Rete dei CUG della Città di Milano e la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, nonché rafforzare la rete dipartimentale dei/delle Referenti per le politiche di genere di Ateneo che rappresenta un punto di riferimento all'interno dei vari dipartimenti per la promozione delle tematiche di genere, la parità e il contrastando alle disuguaglianze. Infine, su proposta della Consigliera di Fiducia si intende costituire la Rete delle Consigliere di Fiducia delle Università milanesi per avviare un dibattito e un confronto ad ampio spettro sulle tematiche di interesse, sui tempi e modi di definizione delle segnalazioni e sugli strumenti attivi in ogni Ateneo

OBIETTIVO 1 - Mantenimento e implementazione dei network istituzionali

Azione 1	Mantenimento e implementazione del sistema delle reti interne ed esterne all' Ateneo
Responsabili	Prorettrice delegata alla Terza Missione e alle Pari Opportunità; CUG; Segreteria tecnica del CUG
Target	Comunità universitaria
Timing	2025-2026-2027
Indicatori di valutazione	Partecipazione agli incontri
Integrato con principali documenti di indirizzo	Piano Strategico; GEP
Agenda 2030 dell'Onu per lo sviluppo sostenibile	 

Azione 2	Avviare la Rete delle Consigliere di Fiducia delle Università milanesi
Responsabili	CUG; Consigliera di Fiducia
Target	Comunità universitaria
Timing	2025-2026-2027
Indicatori di valutazione	Formalizzazione della rete
Integrato con principali documenti di indirizzo	Azione specifica del PAP

Agenda 2030 dell'Onu per
lo sviluppo sostenibile

5 PARITÀ
DI GENERE



10 RIDURRE LE
DISUGUAGLIANZE

