Università
Ca'Foscari
Venezia

PIANO STRATEGICO PER LA PARITA' DI GENERE

DELL'UNIVERSITA' CA' FOSCARI VENEZIA

Vers. 1 - Redatto secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 del 16/03/2022

Dicembre 2023

PREMESSA

➔ Per l'Università Ca' Foscari Venezia tutelare la parità di genere non è solo una scelta etica ma anche strategica.

Grazie alla Legge n. 162/2021 finalizzata a promuovere una maggior consapevolezza sul tema della *gender equality*, in linea con la Missione 5 "Inclusione e Coesione" del PNRR, l'Ateneo intende continuare ad attuare politiche e perseguire obiettivi nella prospettiva dell'inclusione e del genere.
Ca' Foscari si impegna, quindi, ad avviare un percorso sistemico di cambiamento culturale integrando le proprie politiche per la parità di genere anche con l'adozione e l'applicazione delle linee guida contenute nella prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere, che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni".

LE POLITICHE DI GENERE IN ESSERE ED I PRINCIPI DI RIFERIMENTO

L'azione dell'Università Ca' Foscari Venezia a favore della parità di genere, pari opportunità e non discriminazione ha origine da un'ampia normativa internazionale, europea e interna dalla quale, in quanto ente pubblico, l'Università ha l'obbligo di essere compliant.
L'uguaglianza di genere è un fattore strategico abilitante trasversale che Ca' Foscari ha inserito all'interno del proprio Piano Strategico 2021-2026. L'adozione di strumenti e politiche volte alla parità fanno parte, quindi, di un insieme di obiettivi e azioni per lo sviluppo di una cultura inclusiva e attenta alla parità di genere in Ateneo.

La parità di genere è uno degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (SDG 5), agenda che ha da tempo ispirato le azioni del nostro Ateneo.
Parità e non discriminazione sono concetti sovente utilizzati in modo intercambiabile per esprimere l'aspetto positivo e negativo dello stesso principio: da un lato la parità di trattamento, dall'altro lato il divieto di un trattamento differenziato, in base a determinate caratteristiche quali il genere, e ingiustificato. Tuttavia, negli ultimi anni si è accentuata particolarmente la dimensione positiva del termine, quindi da un lato l'obbligo negativo di non discriminare, ma anche l'obbligo di riconoscere le differenze e adottare azioni positive per il raggiungimento di una parità di fatto. In tal senso, dunque, il divieto di discriminazione andrebbe letto alla luce del concetto più limitato di uguaglianza formale, mentre il termine parità esprime l'approccio positivo dell'uguaglianza sostanziale.

Raggiungere la parità di genere in Ateneo non significa cercare di alterare o violare la normativa esistente, non significa creare "corsie preferenziali" per le donne, ma mettere in campo quelle azioni necessarie al raggiungimento di una parità di fatto, rimuovendo gli ostacoli (v. ad esempio il soffitto di cristallo) che pongono le donne in una posizione di inferiorità rispetto agli uomini.

Fonti normative internazionali, europee e nazionali

Nel diritto internazionale dei diritti umani, il diritto alla parità e il principio di non discriminazione sono riconosciuti in molteplici strumenti giuridici internazionali e regionali: nel Patto internazionale sui diritti civili e politici (artt. 2, 3 e 26), nel Patto internazionale sui diritti economici sociali e culturali (art. 2(2) e 3), in specifiche convenzioni relative a determinate forme di discriminazione (la Convenzione internazionale per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, ne è un esempio), la Convenzione europea per i diritti umani e le libertà fondamentali (art. 14 e protocollo n. 12) , la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (artt. 20, 21(1), 23), la Carta africana dei diritti umani e dei popoli (artt. 2, 3, 18(3)(4), 28), la Convenzione americana sui diritti umani (artt. 1 e 24), la Dichiarazione americana dei diritti e doveri dell'uomo (art. II), la Carta araba dei diritti umani (artt. 2, 9 e 35), la Dichiarazione ASEAN sui diritti umani (artt. 1, 2, 3, 9). La Convenzione ONU contro ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne del 1979 (CEDAW) afferma la parità sostanziale delle donne in uno strumento giuridico vincolante per gli Stati ratificanti. A livello europeo la parità di genere è sia un valore (articolo 2 del Trattato sull'Unione europea) quanto un obiettivo sostanziale dell'Unione (articolo 3 del Trattato sull'Unione europea). Le azioni dell'UE sono volte a "eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne" (articolo 8 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea). Tra le azioni promosse dalla UE si possono citare:

- la direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale;
- la direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento;
- la direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura;
- nel 2006 alcuni atti legislativi sono stati abrogati e sostituiti dalla direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione); la direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale e che abroga la direttiva 96/34/CE;
- la direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio;
- la direttiva 2011/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011, concernente la prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime, e che sostituisce la decisione quadro 2002/629/GAI del Consiglio; la direttiva 2011/99/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del

13 dicembre 2011, sull'ordine di protezione europeo; la direttiva 2012/29/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 ottobre 2012, che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato e che sostituisce la decisione quadro 2001/220/GAI;

- la direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

L'azione dell'Unione europea per la parità di genere è chiaramente esplicitata nella *Gender Equality Strategy 2020-2025* che all'obiettivo 5 si pone l'ambizione di raggiungere la parità di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze. Tra gli obiettivi specifici: porre fine alla violenza di genere, sfidare gli stereotipi di genere, colmare i divari di genere nel mercato del lavoro, raggiungere una partecipazione equa tra i diversi settori dell'economia, affrontare i divari retributivi e pensionistici di genere, colmare il divario di assistenza di genere e raggiungere l'equilibrio di genere nel processo decisionale e in politica.
È fondamentale, in base alla strategia, integrare la dimensione di genere e promuovere una prospettiva intersezionale di genere in tutte le politiche e le principali iniziative dell'UE per far fronte alle complesse sfide sui temi centrali - tra cui i cambiamenti climatici e la trasformazione digitale - che impattano significativamente sulla qualità della vita di uomini e donne.

Dal punto di vista nazionale, la Costituzione italiana garantisce il principio di uguaglianza formale al suo articolo 3 (1). La carta costituzionale garantisce anche il principio di uguaglianza sostanziale sottolineando che è compito della Repubblica "*rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese" (articolo 3(2)).* All'articolo 37 della Costituzione si precisa ulteriormente che: "*La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. [...]*".
Con riferimento agli obblighi internazionali, l'Italia ha ratificato nel 1978 il Patto internazionale sui diritti civili e politici (New York, 1966), il cui articolo 3 prevede l'obbligo per gli Stati parte di garantire "la parità giuridica nel godimento di tutti i diritti civili e politici enunciati" nel Patto, e nel 1985 la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (New York, 1979), che chiede agli Stati di adottare le misure necessarie per eliminare la discriminazione nei confronti delle donne.

Tra gli atti adottati a livello italiano, va menzionato il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*, con il quale viene stabilito il rispetto delle pari opportunità all'interno delle amministrazioni pubbliche e il divieto di qualsiasi forma di discriminazione sia essa diretta o indiretta; la l. 28 novembre 2005, n. 246, che ha dato il via alla promulgazione del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, il "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", ultimamente modificato con la l. 5 novembre 2021, n. 162. Quest'ultimo detiene un'importanza molto rilevante per le pubbliche amministrazioni in quanto introduce la predisposizione di un piano di azioni positive, essenziali per assicurare il più possibile la rimozione di tutti quegli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Il concetto è ulteriormente ribadito anche in merito alla disciplina giuslavoristica e, in questo aspetto, rappresenta un nuovo punto di partenza per la materia perché si inserisce nello stesso solco seguito dall'articolo 21 della l. 4 novembre 2010, n.183, c.d. Collegato lavoro, che

modificando l'art. 57 del D.Lgs. n. 165, istituiva il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).
Il 10 ottobre 2022 sono state adottate le *Linee Guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni*, che rappresentano una risposta operativa alla Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2024. Quest'ultima, adottata su impulso e in coerenza con la citata Strategia UE, si basa su una visione di lungo termine e si inserisce tra gli interventi del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) finanziato dal programma Next Generation EU, fortemente orientato all'inclusione di genere in cui l'empowerment femminile e il contrasto alle discriminazioni di genere non sono affidati a singoli interventi, ma sono obiettivi trasversali di tutte le 6 Missioni in cui questa sviluppa i suoi obiettivi.

Va sottolineato come le linee guida, volute congiuntamente dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e Innovazione e dalla Ministra per le Pari Opportunità, siano un aggiornamento degli indirizzi contenuti in precedenti Direttive riguardanti i CUG, in ragione della loro adattabilità rispetto alle esigenze delle singole amministrazioni nell'esercizio della loro autonomia (Direttiva 4 marzo 2011 e Direttiva 16 luglio 2019).

In questo contesto normativo, l'Università Ca' Foscari Venezia aggiorna, ogni qualvolta si renda necessario, il proprio Statuto e i propri codici interni, recependo per legge i cambiamenti e gli aggiornamenti posti in essere dal Legislatore.

Lo Statuto e i Codici cafoscarini
L'Università Ca' Foscari Venezia mette in atto politiche antidiscriminatorie in senso ampio e articolato.
Lo strumento principale per far ciò è lo Statuto di Ateneo, emanato nel 2011, modificato nel 2013 e revisionato e aggiornato da ultimo nel 2023. Lo Statuto è la base normativa di tutti i Codici di Ateneo: il Codice etico e di comportamento; il Codice antimobbing e il Codice di condotta contro le molestie sessuali. L'articolo 3 dello Statuto definisce i princìpi relativi all'azione dell'Università, dedicando alle pari opportunità e ai temi legati al genere specificamente i suoi primi 3 commi. Nel 2023, in coerenza con le modifiche statutarie, è stato aggiornato anche il Regolamento Generale di Ateneo con la previsione, tra le molte novità, del diritto di esprimere una doppia preferenza di genere nelle elezioni degli organi collegiali, in coerenza con quanto raccomandato dal Gender Equality Plan (v. infra).
Lo Statuto all'articolo 23 prevede, inoltre, l'istituzione del CUG (v. infra), dando così attuazione a quanto previsto dalla legislazione nazionale in quanto a garanzia per le pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e azione contro ogni forma di discriminazione.
Un'ulteriore figura di garanzia, ma più specifica per quanto attiene alle molestie, sessuali e non solo, è quella della Consigliera di Fiducia (v. infra), figura istituita sin dal 2010 a Ca' Foscari e che lavora in sinergia con il CUG: tale figura trova riscontro giuridico non tanto all'interno dello Statuto, ma all'articolo 4 del Codice di condotta contro le molestie sessuali. Infine con l'articolo 50 lo Statuto regola l'adozione del Codice etico e di comportamento.
Il Codice etico e di comportamento è lo strumento tramite il quale l'Ateneo fa propri i principi e i valori presenti nella Costituzione Italiana, nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e nella Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, oltre a quelli espressi negli impegni assunti dallo Stato italiano che facciano riferimento ai principi della ricerca scientifica, dell'insegnamento e delle altre attività universitarie. Questo codice è anche lo

strumento tramite il quale Ca' Foscari regola, dal punto di vista etico, le relazioni interne ed esterne dell'Ateneo. Alla parte II - Criteri di condotta troviamo gli articoli 11 e 12 rispettivamente dedicati alla parità, pari opportunità e non discriminazione e alla prevenzione delle molestie sessuali e del mobbing.
Con il Codice di condotta contro le molestie sessuali, l'Università si fa carico di creare ambienti di studio e di lavoro sereni, dove i rapporti tra esseri umani sono caratterizzati dal pieno rispetto reciproco.
Un ulteriore strumento di garanzia dei valori sin qui discussi è rappresentato dal Codice antimobbing. Già all'interno delle *Dichiarazioni di Principio* dello stesso si sottolinea infatti che l'Ateneo fa riferimento all'educazione e ai valori fondamentali contenuti nella Costituzione, nella Carta di Nizza e nelle altre Dichiarazioni dei diritti, richiamando, a titolo esemplificativo e non esaustivo: il rispetto della libertà e dei diritti fondamentali; il rifiuto di ogni discriminazione; la valorizzazione del merito; la valorizzazione delle diversità individuali e culturali; la promozione dell'uguaglianza. Con questo codice l'Università Ca' Foscari Venezia, in un quadro di consapevolezza dei rischi psicosociali sul lavoro, in riferimento al Codice Etico dell'Università "*nel rifiutare ogni comportamento discriminatorio, di abuso e/o fastidio sessuale e di mobbing*", si pone l'obiettivo di contribuire alla creazione di "*un ambiente di lavoro e di studio fondato sul ben-essere ed improntato al dialogo e alle corrette relazioni interpersonali*".
L'Ateneo si è inoltre dotato della certificazione Human Resources Strategy For Researchers (HRS4R), che è stata ottenuta mettendo in campo un insieme di iniziative finalizzate a dare attuazione alla Carta europea dei ricercatori e al Codice di condotta per il loro reclutamento (C&C) allo scopo di migliorare le condizioni di lavoro di tutti i ricercatori e di tutte le ricercatrici che lavorano a Ca' Foscari.
Tra i principi cardine della già citata Carta Europea dei ricercatori e del Codice di condotta per il loro reclutamento, fatti propri dall'Ateneo, troviamo:

- la libertà di ricerca scientifica;
- il rispetto dei principi etici;
- la responsabilità professionale e finanziaria;
- l'impegno per la diffusione e la valorizzazione dei risultati conseguiti;
- l'impegno per una crescita professionale continua;
- il riconoscimento della professione di tutti i ricercatori;
- il divieto di ogni forma di discriminazione;
- la garanzia di un ambiente di ricerca stimolante, di condizioni di lavoro flessibili, di stabilità e continuità dell'impiego, di finanziamenti e salari giusti e attrattivi.

Organi di tutela delle pari opportunità di Ateneo

Il CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e il contrasto alla discriminazione - dell'Università Ca' Foscari Venezia è un comitato paritetico istituito dall'Ateneo, a seguito della legge n. 183/2010, art.21, comma 1, lett. c), per:

- promuovere iniziative per l'attuazione delle pari opportunità e la valorizzazione della differenza tra uomo e donna;
- vigilare sul rispetto del principio di non discriminazione di genere e orientamento sessuale;
- vigilare affinché non siano intraprese azioni di vessazione (mobbing) all'interno dell'Ateneo;
- assicurare sostegno alle vittime di violazioni e sopraffazioni.

Il CUG pertanto svolge il proprio compito istituzionale a tutela di tutto il personale di Ca' Foscari e in continuità con le azioni poste in essere dai preesistenti Comitati (Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing e Comitato per le pari opportunità).

La/Il Consigliera/Consigliere di Fiducia è una figura istituita a Ca' Foscari, con decreto rettorale, sin dal 1 settembre 2010. Tale ruolo ha come scopo quello di mettere a disposizione di tutta la comunità cafoscarina una figura specialista nel fornire assistenza in situazioni di molestie morali, molestie sessuali, discriminazione o altre situazioni di disagio.
Il ricorso alla/al Consigliera/Consigliere è tanto più efficace quanto prima avviene, in particolare in un momento così critico può essere utile riuscire a dare una lettura corretta delle dinamiche che si attivano nell'ambiente di lavoro, per evitare che episodi critici, se non gestiti subito nella maniera corretta, si trasformino in problematiche ancor più complesse e di difficile risoluzione (https://www.unive.it/pag/11174/).

Il/La Difensore/Difensora della Componente studentesca, è organo di garanzia che ai sensi dell'art. 4 del relativo Regolamento: *"[...] monitora, attraverso l'analisi dei casi sottoposti alla sua attenzione, che le attività dell'Università Ca' Foscari Venezia relative alla didattica, alla ricerca e ai servizi, che incidono sui diritti e sugli interessi degli studenti dell'Ateneo, si svolgano nel rispetto dei valori e delle regole enunciati dal Codice etico e di comportamento dell'Ateneo, nonché dei principi e dei diritti indicati dallo Statuto di Ateneo."*
(https://www.unive.it/pag/11173)

Delega alla Parità di Genere

La Delega alla Parità di Genere è stata appositamente pensata per agevolare e sottolineare l'importanza strategica delle attività poste in essere dall'Ateneo in materia di genere e di politiche di genere. La carica ha lo scopo di coordinare e mettere a sistema le iniziative poste in essere dall'amministrazione centrale con quelle decentrate, servendosi per tale scopo di tutte le azioni programmatiche inserite all'interno del Piano di Uguaglianza di Genere 2022/2024 (v. infra). Il coordinamento delle attività prevede da un lato un riscontro operativo con altre Deleghe di Ateneo interessate alle singole azioni per competenze specifiche e, dall'altro, con i delegati e le delegate alla parità di genere di ogni Dipartimento cafoscarino (l'istituzione di dette figure sono state espressamente previste del GEP con azione specifica al 2022).

Piano di Uguaglianza di Genere

A gennaio 2022 l'Ateneo si è dotato di un Piano di uguaglianza di genere (Gender Equality Plan - GEP), redatto e presidiato da un gruppo di lavoro dedicato (GEP team).

Il Piano consiste in un insieme di impegni e azioni che mirano a promuovere l'uguaglianza di genere all'interno dell'organizzazione attraverso cambiamenti istituzionali e culturali.

Il GEP si pone come un insieme di azioni integrate in un'unica visione strategica per:

- individuare distorsioni e diseguaglianze di genere;
- implementare strategie innovative per correggere distorsioni e diseguaglianze;
- definire obiettivi e monitorare il loro raggiungimento attraverso adeguati indicatori.

Si intende così contribuire a rimuovere gli attuali ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità di genere, con azioni concrete che abbracciano tutto l'operato messo in campo dall'Università in termini di missioni. Coordinatrice del GEP team è la Delegata della Rettrice alla Parità di Genere, mentre il monitoraggio annuale del Piano è in capo all'Ufficio Sostenibilità.

Tutte le iniziative del GEP e il monitoraggio a esso relativo sono pubblicati alla pagina web del sito di Ateneo https://www.unive.it/pag/40679/.

Certificazione Family Audit Executive

A luglio 2019, dopo aver avviato una serie di attività mirate a migliorare e a bilanciare l'organizzazione vita-lavoro del personale, l'Ateneo ha ottenuto la certificazione Family Audit.

Scopo della certificazione è attivare nell'organizzazione interna misure e azioni per la promozione del benessere lavorativo e il miglioramento del clima aziendale nell'ottica della conciliazione vita e lavoro.

Family Audit è un marchio registrato di proprietà della Provincia autonoma di Trento, che è Ente di certificazione ai sensi della legge provinciale n. 1/2011, art. 19 co. 3 bis.

Al termine del triennio attuativo, a novembre 2022, l'Ateneo ha ottenuto la certificazione Family Audit Executive e ha scelto di proseguire per un ulteriore triennio (c.d. di mantenimento) di certificazione.

L'iter di certificazione prevede la predisposizione di un piano aziendale di durata triennale, sottoposto a verifica annuale da parte dell'Ente certificatore tramite un valutatore accreditato, incaricato di verificare la congruenza dell'iter con lo standard Family Audit, lo stato di avanzamento delle attività inserite nel piano aziendale e il rispetto degli indicatori di risultato inseriti nel piano stesso.

Il Piano aziendale è il documento di programmazione delle attività di conciliazione che l'Ateneo intende realizzare nel corso del processo Family Audit, ed è strutturato sulla base di sei macro ambiti e undici campi di indagine previsti dalle Linee Guida per la Certificazione Family Audit.
Il Piano Aziendale è redatto e presidiato da un gruppo di lavoro dedicato (GdL Family Audit) e dai Referenti interni Family Audit e sottoposto alla validazione del Gruppo della Direzione, costituito dalla Dirigente dell'Area Risorse Umane, dal Direttore Generale e dal Prorettore Affari generali, legali e rapporti con il personale e rapporti con la Fondazione.
Il presidio del processo di certificazione Family Audit è in capo all'Ufficio Organizzazione e Sviluppo risorse umane/Area Risorse Umane.
Tutte le informazioni sul Family Audit, sulle iniziative attuate e in programma per favorire la conciliazione vita-lavoro sono pubblicate alla pagina web del sito di Ateneo https://www.unive.it/pag/11326.

Bilancio di genere
Il Bilancio di Genere è, seguendo le linee guida del gruppo CRUI per il Bilancio di Genere, presentate alla Conferenza dei Rettori e delle Rettrici nel 2019, "un documento che, da un lato, fotografa la distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno dell'Università nonché la partecipazione di donne e uomini negli organi di gestione dell'Ateneo e, dall'altro, monitora le azioni dell'Ateneo a favore dell'eguaglianza di genere, valutando l'impatto di queste e delle politiche dell'Ateneo, compresi gli impegni economici-finanziari, su donne e uomini".
Il Bilancio di Genere è dunque uno strumento essenziale per realizzare e concretizzare l'eguaglianza di genere nelle Università e per integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Ateneo (gender mainstreaming).
È l'occasione per misurare quanto e come si sono evolute le questioni della parità di genere, delle pari opportunità e della non discriminazione, in rapporto alle azioni messe in campo da Ca' Foscari per ridurre sempre più il divario tra uomini e donne della nostra comunità accademica e non solo.

LA FOTOGRAFIA ORGANIZZATIVA DI CA' FOSCARI

Natura, ruolo e missione
Si riportano i primi due articoli dello Statuto dell'Università Ca' Foscari Venezia che riprendono la natura, il ruolo e la missione dell'Ateneo.

Art. 1 - Natura e ruolo dell'Università

1. *L'Università Ca' Foscari Venezia, di seguito denominata "Università", è un'istituzione pubblica che è sede primaria di libera ricerca scientifica e istruzione superiore. Ha personalità giuridica e piena capacità di diritto pubblico e privato.*
2. *L'Università afferma il proprio carattere laico, pluralista e libero da ogni condizionamento ideologico, confessionale, politico o economico.*
3. *L'Università riconosce la propria appartenenza allo Spazio Europeo dell'Istruzione Superiore e ne fa propri principi e strumenti.*
4. *A norma della Costituzione, e nei limiti fissati dalla legge, l'Università gode di autonomia statutaria, regolamentare, scientifica, didattica, organizzativa, finanziaria e contabile.*

5. *L'Università ha sede a Venezia e può istituire sedi e succursali in Italia e all'Estero, nei limiti di quanto previsto dalla normativa vigente.*

Art. 2 - Missione dell'Università

1. *Nel perseguimento dell'eccellenza nei diversi campi di studio, l'Università promuove, garantisce e coordina la libera attività di ricerca dei docenti, fornendo i necessari strumenti e attivando gli opportuni incentivi.*
2. *Concorre, attraverso la pubblicità dei risultati scientifici conseguiti e il libero confronto delle idee, allo sviluppo civile, culturale e scientifico della comunità locale, nazionale e internazionale.*
3. *Favorisce il progresso tecnologico e la trasmissione delle conoscenze contribuendo a progettare e costruire le competenze scientifiche e professionali rispondenti alle esigenze dello sviluppo della società.*
4. *Persegue la qualità più elevata dell'istruzione e la formazione della persona, garantisce il diritto degli studenti a un sapere aperto e critico e a una preparazione adeguata al loro inserimento sociale e professionale, organizzando anche, a tale scopo, periodi di studio all'estero.*
5. *Valorizza le professionalità e le competenze presenti al suo interno.*
6. *Promuove l'accesso ai più alti gradi di studio e il loro completamento per i capaci e meritevoli anche se privi di mezzi, contribuendo a rimuovere ogni ostacolo a una effettiva uguaglianza di opportunità.*
7. *Cura l'orientamento per l'iscrizione agli studi universitari, organizza le attività di tutorato e quelle destinate a favorire l'inserimento nel mondo del lavoro di chi ottiene la laurea.*
8. *Promuove attività culturali, sportive e ricreative per la componente studentesca e il personale e sostiene le attività formative autogestite dagli studenti.*
9. *Promuove la residenzialità della componente studentesca e del personale, in armonia con la peculiarità del contesto urbano veneziano.*
10. *Sul piano internazionale l'Università persegue tutte le forme di collaborazione atte a favorire la conoscenza e l'arricchimento reciproco fra le culture, la circolazione del sapere e lo scambio di studenti e del personale.*
11. *Favorisce i rapporti con le istituzioni pubbliche e private, con le imprese e le altre forze produttive, partecipando attivamente alla definizione delle politiche che riguardano lo sviluppo della ricerca e del territorio e promuovendo l'inserimento della propria componente studentesca nella società e nel mondo del lavoro.*
12. *Promuove le relazioni con i propri ex studenti (alumni) per creare un'ampia comunità Cafoscarina che favorisca la crescita dell'Ateneo e la valorizzazione del suo nome in tutto il mondo e che ne rafforzi i legami* con l'Università.

Le componenti del Personale in servizio presso l'Ateneo

Nella tabella sottostante sono riportate le tipologie di personale e la ripartizione per genere alla data del 31 ottobre 2023.

TIPOLOGIE DI PERSONALE STRUTTURATO (Fonte CSA Cineca - al 31 OTT 2023)	F	% (rispetto alla tipologia)	M	% (rispetto alla tipologia)	TOT
DIRIGENTI	**3**	**43%**	**4**	**57%**	**7**
CEL - COLLABORATORI ESPERTI LINGUISTICI	**64**	**81%**	**15**	**19%**	**79**
PTA - PERSONALTE TECNICO AMMINISTRATIVO	**515**	**72%**	**200**	**28%**	**713**
di cui PTA A TEMPO DETERMINATO	52	72%	20	28%	72
di cui PTA A TEMPO INDETERMINATO	463	72%	180	28%	641
PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE	**296**	**42%**	**412**	**58%**	**708**
di cui PROFESSORI ASSOCIATI	132	43%	174	57%	306
di cui PROFESSORI ORDINARI	59	34%	117	66%	176
di cui RCERCATORI A TEMPO DET	87	44%	112	56%	199
di cui RICERCATORI UNIVERSITARI	18	67%	9	33%	27
TOTALE	**878**	**58%**	**631**	**42%**	**1509**

La struttura organizzativa

Lo Statuto di Ca' Foscari stabilisce che l'Università opera come un sistema complesso e integrato in tutte le sue componenti, e riflette al suo interno la distinzione fra attività di indirizzo, di controllo e attività di gestione.
All'attività di indirizzo sono preposti i seguenti Organi di governo:

1. la Rettrice;
2. il Senato Accademico;
3. il Consiglio di Amministrazione.

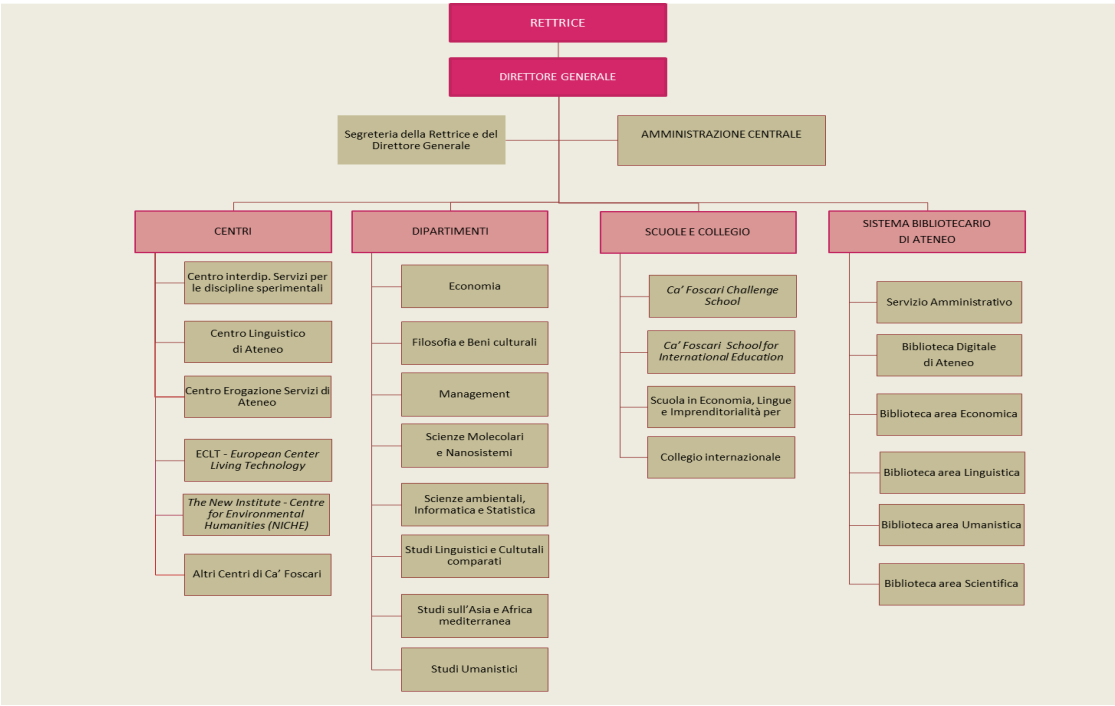
All'attività di gestione è preposto il Direttore Generale, organo responsabile della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico e amministrativo dell'Ateneo, nonché dei compiti previsti dalla normativa vigente in materia di dirigenza nella Pubblica Amministrazione.

Link allo Statuto dell'Università Ca' Foscari: https://www.unive.it/pag/8144/

L’organizzazione di Ca’ Foscari si articola nelle seguenti strutture:

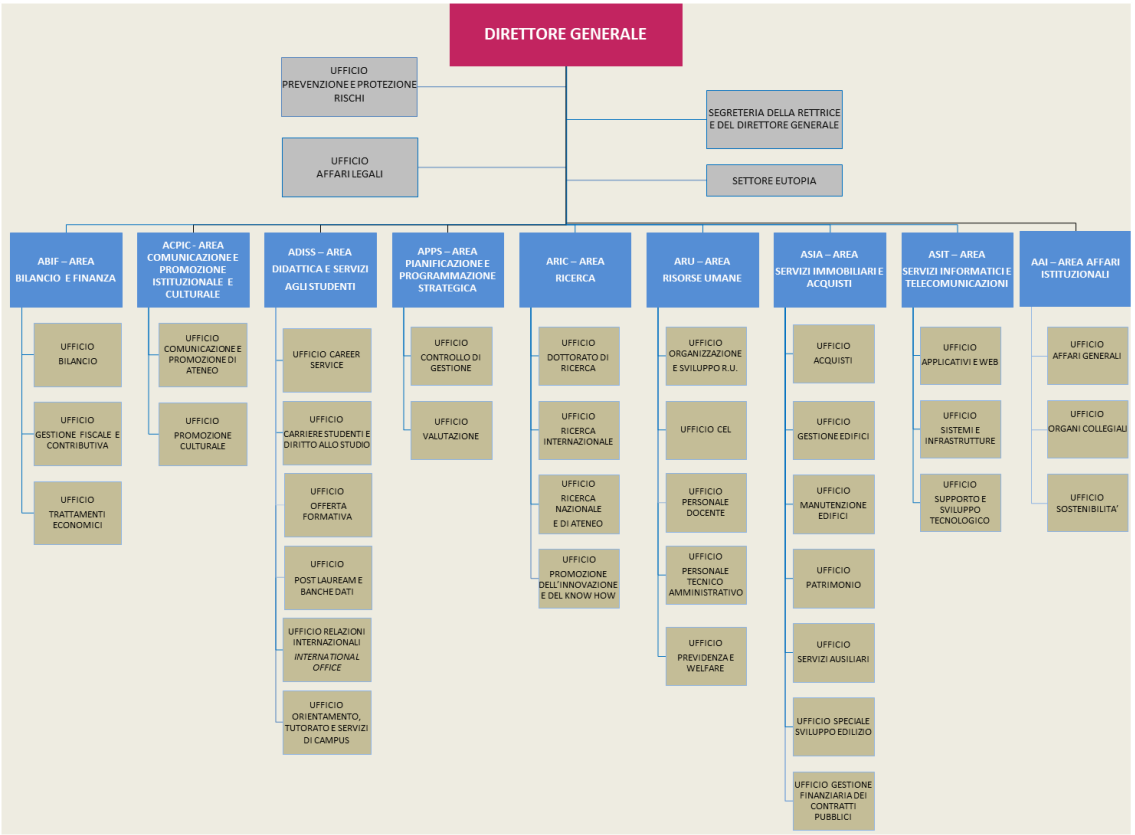
- l’Amministrazione centrale,
- i Dipartimenti,
- le Scuole di Ateneo;
- i Centri interdipartimentali per la ricerca;
- i Centri di erogazione di servizi;
- il Collegio Internazionale Ca’ Foscari;
- i Centri di ricerca interateneo.

Organigramma generale ad ottobre 2023



All'Amministrazione centrale fanno capo i processi tecnico amministrativi a supporto della Didattica, della Ricerca e della Terza missione.
E’ costituita da “Aree” preposte alla gestione dei processi organizzativi di riferimento.
Al Link https://www.unive.it/pag/11308/, all’interno delle relative pagine, è pubblicato il provvedimento che stabilisce, per ogni Area, l’assetto organizzativo-funzionale e la descrizione dei processi e delle attività.

Organigramma dell'Amministrazione ad ottobre 2023



LA PARITA' E' UN VALORE: IL PERCORSO VERSO LA CERTIFICAZIONE

Tutelare la parità di genere include la valorizzazione delle diversità nelle sue varie sfaccettature.
Il contesto organizzativo dell'Ateneo non può che riflettere l'attuale composizione della società civile, per cui la diversità è rappresentata non solo dalle caratteristiche di genere ma anche di età, etnia, religione, status socio-economico, livello culturale, ecc. Partendo da questo assunto, Ca' Foscari sceglie di adottare la visione DE&I - *Diversity, Equity e Inclusion* - ritenendo di rapportarsi positivamente verso queste diversità.

Facendo proprio l'approccio, i principi e le prospettive proposti nelle "Linee Guida sulla Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche Amministrazioni, emesse dal Dipartimento della Funzione Pubblica ad ottobre 2022, l'Ateneo ha avviato il percorso verso l'ottenimento della certificazione della parità di genere.

Il percorso, che ha portato alla redazione del presente Piano, si caratterizza per le seguenti fasi:

- Formalizzazione del Comitato Guida e costituzione del Gruppo di lavoro (GdL)
- Analisi del contesto interno ed autovalutazione: questa prima fase ha permesso di prendere in esame, e misurare, le sei aree di indicatori (KPI) attinenti le variabili organizzative e le politiche di parità di genere, di pianificazione, di attuazione e monitoraggio, del sistema di gestione, come stabilite dalle norme UNI /PDR 125:2022 per il profilo dimensionale 4 (grandi aziende).
    1. Cultura e strategia 5.2);
    2. Governance (5.3);
    3. Processi HR (5.4);
    4. Opportunità di crescita e di inclusione delle donne in azienda (5.5);
    5. Equità remunerativa per genere (5.6);
    6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (5.7).
- Identificazione dei punti di forza e di attenzione: è stata effettuata una disamina all'interno di ciascuna area dei KPI che ha permesso di analizzare i rispettivi processi organizzativi all'interno di un quadro generale, che considerava anche le misure già in essere, e di focalizzare gli aspetti che contraddistinguono, o non contraddistinguono, l'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- Definizione degli obiettivi: i gap emersi nella fase precedente (differenza tra punti di forza e punti di attenzione) hanno costituito la base sulla quale creare e modulare gli obiettivi di miglioramento, o di sviluppo, per rendere le politiche per la parità di genere dell'Ateneo ancor più efficaci ed inclusive favorendo al contempo la cultura della parità;
- Definizione delle misure: individuazione delle azioni nell'ottica DE&I, degli strumenti ritenuti funzionali al perseguimento degli obiettivi di parità di genere e delle necessarie tempistiche di breve, medio e lungo termine.

In sintesi, l'esito dell'autovalutazione mette in evidenza i seguenti aspetti.

	AREE	PUNTI DI FORZA	PUNTI DI ATTENZIONE
1	Cultura e strategia	Si ritiene ben coperta quest'area in quanto sono presenti: - il Piano strategico di Ateneo 21-26 ("Ca Foscari 2026" https://www.unive.it/pag/18737) che comprende il flagship 7 su inclusione, giustizia sociale, parità di genere; - il Piano delle azioni legate alla certificazione Human Resources Strategy for Researches - HSFR; - il PIAO, approvato annualmente dal CDA dell'Ateneo, al quale sono allegati il Gender Equality Plan (GEP) e il Piano triennale di sviluppo delle competenze del PTA; - il Piano degli obiettivi connesso alla certificazione Family Audit Executive; - Altre iniziative che valorizzano le logiche della parità di genere.	La proattività dell'Ateneo, comprovata nei punti di forza, potrebbe costituire una *best practice* per altri Atenei. In tal senso si potrebbe sensibilizzare la RUS - Rete delle Università per lo Sviluppo sostenibile. Inoltre, nella logica della Terza Missione, si potrebbe, gradualmente, potenziare un network con i principali enti del territorio. Tra le misure da adottare per la promozione della parità di genere si ritiene utile una nuova, inedita, attività formativa centrata esclusivamente sui temi della differenza di genere, degli stereotipi e dei bias destinata al personale a tutti i livelli di responsabilità e operatività.
2	Governance	Questa area è garantita da un presidio multilivello interno all'Ateneo: - il Comitato Guida, supportato operativamente da un Gruppo di Lavoro dedicato; - la Delegata della Rettrice alla parità di genere; - il CUG e Consigliera di fiducia; - il PIAO; - il Sistema di valutazione e misurazione della Performance; - il Sistema di programmazione economico-finanziaria. Si ricorda che, in quanto P.A., in Ateneo sono attivi gli Organi di Governo e gli Organi di Gestione.	Non si intravedono aspetti particolari da attenzionare.

	AREE	PUNTI DI FORZA	PUNTI DI ATTENZIONE
3	Processi HR (human resources)	I processi riguardanti le politiche HR sono anch'essi disciplinati a più livelli: – normativa Pubblica Amministrazione, e in particolare la riforma del pubblico impiego nell'ambito del PNRR; – il CCNL Istruzione e Ricerca; – i Regolamenti di Ateneo; – la Contrattazione Integrativa e decentrata. Si evidenzia, inoltre: – un solido sistema di Welfare a favore del personale; – la figura della Consigliera di Parità regionale che vigila il rispetto delle quote di genere nelle commissioni di concorso (almeno un terzo della composizione deve essere femminile).	Non si intravedono aspetti particolari da attenzionare.
4	Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda	Quest'area si ritiene adeguatamente coperta in quanto Pubblica Amministrazione. Si segnala che l'organo di vertice dell'Ateneo è ricoperto da una donna: Ca' Foscari è, infatti, una delle dieci Università in Italia con una Rettrice. La Rettrice è eletta dal personale. I Prorettori, le Prorettrici, i Delegati e le Delegate sono nominati e nominate. Inoltre, per 3 degli 8 Dipartimenti vi è una Direttrice (docente) donna, eletta dal personale del Dipartimento. https://www.unive.it/pag/48963/	In sede di autovalutazione si è preferito non attribuire il punteggio laddove i criteri risultavano non applicabili. Un indicatore che potrebbe rivelarsi critico è la % femminile del personale dirigente dell'Ateneo: ad oggi, la % risulta superiore rispetto alla % di comparto (43% rispetto al 37% di comparto) ma inferiore rispetto all'indicatore UNI PDR 125:200 (47%). Poiché l'accesso alle posizioni dirigenziali avviene per concorso pubblico per l'amministrazione non sussistono margini d'intervento.

	AREE	PUNTI DI FORZA	PUNTI DI ATTENZIONE
		Vanno evidenziate le numerose iniziative volte all'aggiornamento e crescita professionale del personale aperte a tutte e tutti (iscrizioni agevolate e finanziate a percorsi di Master, partecipazione a convegni ed eventi culturali, corsi di lingua, MOOC, mobilità internazionale a fini formativi, ecc).	
5	Equità remunerativa per genere	In generale emerge una sostanziale equità nel panorama retributivo sia del personale docente e ricercatore che tecnico amministrativo e CEL. Infatti, i livelli retributivi di base (RAL) e dei relativi istituti contrattuali (ad es. indennità di Ateneo) sono definiti dal CCNL di comparto indipendentemente dal genere.	In sede di autovalutazione si è preferito non attribuire il punteggio laddove i criteri risultavano non applicabili alla Pubblica Amministrazione. Non pare fattibile un meccanismo di controllo per evitare pratiche retributive non corrispondenti alle disposizioni normative. Per i soli fini di monitoraggio dei dati, potrebbe risultare utile tracciare il trend riguardante la retribuzione variabile (cosiddetto salario accessorio) in collegamento con specifici istituti contrattuali come ad esempio il part-time.
6	Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro	E' un'area molto ben coperta. Sono presenti, da anni, differenti strumenti a supporto della conciliazione vita e lavoro del PTA (flessibilità di orario, telelavoro, smart working, part-time,ecc).	Per rinforzare la prospettiva della parità di genere in chiave organizzativa, potrebbe risultare innovativa l'adozione del modello MAAM per mappare le competenze legate all'esperienza della genitorialità a favore della persona e dell'organizzazione.

IL QUADRO DEGLI OBIETTIVI ORIENTATI ALLA PROSPETTIVA DELLA PARITA' DI GENERE

La logica sistemica sottesa al presente piano è finalizzata a potenziare ulteriormente i principi di *gender equality*, articolati sull'intero percorso professionale e sulle fasi di vita delle lavoratrici e del lavoratori, dal momento del reclutamento fino al termine del servizio, con l'obiettivo di garantire pari opportunità di carriera fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico, condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione.

- ➔ A garanzia di una visione olistica e per evitare di trattare l'uguaglianza di genere come tematica isolata, il Piano integra le misure inserite nei piani degli altri documenti programmatici in essere in Ateneo: GEP (Gender Equality Plan), HRS4R (Human Resources Strategy For Researchers), Family Audit Executive, PIAO, ecc.

- ➔ Nell'ultimo biennio (2022-2023) Ca' Foscari ha realizzato numerose iniziative ed erogato nuovi servizi a favore delle politiche di parità di genere, quindi, nell'elaborare il presente Piano strategico, che decorre di fatto dal 2024, si è voluta acquisire l'esperienza e l'analisi delle iniziative in essere al fine di non creare sovrapposizioni nelle azioni già attive concernenti la valorizzazione delle differenze, il benessere organizzativo e il contrasto alle discriminazioni.

Obiettivi e azioni

AMBITO	TEMA DI RIFERIMENTO	OBIETTIVI	AZIONE	ANNO	IN COLLEGAMENTO CON
Cultura e strategia	Cultura e strategia	Promuovere iniziative aventi per oggetto la centralità della parità di genere (gender equality) finalizzate a diffondere il valore di una cultura inclusiva.	Inserimento di nuove attività in/formative nel Piano triennale di sviluppo delle competenze del personale, destinate a tutti livelli di responsabilità e operatività, compreso personale neoassunto, sulla differenza di genere, gli stereotipi e gli unconscious bias nonché sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti da evidenziare anche nei programmi on boarding.	2024 2025 2026	PIAO
Cultura e strategia	Cultura e strategia	Promuovere iniziative aventi per oggetto la centralità della parità di genere (gender equality) finalizzate a diffondere il valore di una cultura inclusiva.	Momenti di confronto e di ascolto, aperti ai e alle responsabili di struttura tecnico amministrativa, sui comportamenti agiti nella quotidianità lavorativa nell'ottica della parità di genere.	2025	
Cultura e strategia	Formazione	Promuovere la leadership femminile nella ricerca.	Attività di coaching/mentoring e altre attività di formazione rivolte a giovani ricercatrici a inizio/passaggi di carriera, da parte di ricercatrici	2024	GEP PIANO FAMILY AUDIT EXE

AMBITO	TEMA DI RIFERIMENTO	OBIETTIVI	AZIONE	ANNO	IN COLLEGAMENTO CON
			di successo, anche esterne all'Ateneo.		
Cultura e strategia	Comunicazione	Promuovere la conoscenza degli strumenti per denunciare episodi di discriminazione e violenza.	Realizzazione di una guida informativa su tutti i servizi di Ateneo per l'inclusione e la tutela di studenti, studentesse e personale.	2024	GEP
Cultura e strategia	Cultura e strategia	Promuovere la conoscenza degli strumenti per denunciare episodi di discriminazione e violenza.	Aggiornamento del codice di condotta contro le molestie sessuali e violenza di genere alla luce dei più recenti strumenti giuridici internazionali ed europei.	2024	GEP
Cultura e strategia	Cultura e strategia	Attivazione di strumenti di condivisione a favore del personale, delle studentesse e degli studenti.	Attivazione gestione e manutenzione della piattaforma “Partecipa Ca’ Foscari” - piattaforma a supporto di iniziative a valenza partecipativa.	2023 2024	PIANO FAMILY AUDIT EXE
Governance	Cultura e strategia	Rafforzare il ruolo dell'Ateneo sulle questioni di genere.	Consolidamento e implementazione dell'adesione a reti e centri di rilevanza nazionale e internazionale che si occupano di parità di genere e di violenza di genere.	2024	GEP
Governance	Cultura e strategia	Rendere il linguaggio dell'Ateneo più inclusivo.	Revisione del sito di Ateneo, dei documenti istituzionali e dei moduli dell'Ateneo per uniformare il linguaggio alle nuove linee guida.	2024	GEP PIANO FAMILY AUDIT EXE
Governance	Cultura e strategia	Sviluppare azioni per diffondere una cultura inclusiva all'interno delle prassi dell'Ateneo.	Installazione di distributori di assorbenti a prezzo calmierato/gratuiti.	2024	GEP

AMBITO	TEMA DI RIFERIMENTO	OBIETTIVI	AZIONE	ANNO	IN COLLEGAMENTO CON
Governance	Cultura e strategia	Sviluppare azioni per diffondere una cultura inclusiva all'interno delle prassi dell'Ateneo.	Mantenimento e consolidamento dello sportello di consulenza filosofica del Master COFIL.	2023 2024	GEP e PIANO FAMILY AUDIT EXE
Governance	Cultura e strategia	Sviluppare azioni per diffondere una cultura inclusiva all'interno delle prassi dell'Ateneo.	Mantenimento dello sportello di ascolto psicologico a disposizione del personale docente, ricercatore, PTA e CEL.	2023 2024 2025	PIANO FAMILY AUDIT EXE
Governance	Cultura e strategia	Sviluppare azioni per diffondere una cultura inclusiva all'interno delle prassi dell'Ateneo.	Inclusione nei bandi di gara di criteri premiali in merito all'impegno sulle questioni di genere (es. certificazione Gender Equality o ISO 30415 for diversity and inclusion).	2024	GEP
Governance	Cultura e strategia	Superare l'asimmetria di genere nelle attività di disseminazione dell'Ateneo.	Mappatura della composizione dei panel nei convegni.	2024	GEP
Processi HR (human resources	Formazione	Sviluppare nelle donne una maggiore consapevolezza del proprio ruolo.	Organizzazione di talk con professioniste, ricercatrici, scienziate e accademiche, la cui storia professionale sia di ispirazione per orientare la scelta di studio e di carriera.	2024	GEP PIANO FAMILY AUDIT EXE
Processi HR (human resources	Formazione	Sviluppare nelle donne una maggiore consapevolezza del proprio ruolo.	Pianificazione di iniziative di formazione per aiutare personale tecnico amministrativo e docente a promuovere la propria leadership e a sviluppare capacità strategiche per il mondo del lavoro.	2024	GEP PIANO FAMILY AUDIT EXE

AMBITO	TEMA DI RIFERIMENTO	OBIETTIVI	AZIONE	ANNO	IN COLLEGAMENTO CON
Processi HR (human resources)	Formazione	Programmare interventi formativi manageriali nell'ottica dell'inclusione prevedendo anche una sensibilizzazione sull'integrazione delle differenze generazionali all'interno del gruppo, una sfida per i nuovi middle manager.	Rafforzare le capacità dei e delle responsabili di tradurre i valori, le linee guida e le procedure promosse dall'Università, in comportamenti concreti (crafting leadership).	2024	PIANO FAMILY AUDIT EXE
Processi HR (human resources)	Formazione	Introdurre e implementare sistemi di videoconferenza nelle attività finalizzate all'accrescimento delle competenze facilitando la frequenza alla formazione.	Erogare corsi di formazione a distanza o in modalità streaming per il personale.	2023 2024	PIANO FAMILY AUDIT EXE
Processi HR (human resources	Formazione	Attivare processi di onboarding nell'ottica della parità di genere.	Dare evidenza nei programmi d'inserimento lavorativo alle tematiche della parità di genere e dell'inclusione anche al fine di rafforzare il senso di appartenenza tra il personale neoassunto (ottica DE&I).	2024 2025	GEP PIAO (Sistema di misurazione e valutazione Performance)
Processi HR (human resources	Sviluppo	Valorizzazione e gestione di collaboratori e collaboratrici nelle diverse fasi di vita e gestione del passaggio generazionale.	Realizzazione di focus group a composizione mista per intercettare peculiarità, esigenze e punti di vista del personale junior e senior, programmare e porre in essere azioni per favorire lo scambio intergenerazionale.	2023	PIANO FAMILY AUDIT EXE
Processi HR (human resources	Selezione ed assunzione	Fare in modo che la conduzione dei colloqui durante le procedure concorsuali sia rispettosa della persona	Predisposizione di Linee guida procedurali da fornire alle Commissioni di concorso affinché operino nel rispetto delle logiche della parità di genere.	2025	

AMBITO	TEMA DI RIFERIMENTO	OBIETTIVI	AZIONE	ANNO	IN COLLEGAMENTO CON
		evitando domande relative al matrimonio, alla gravidanza o alle responsabilità di cura.			
Processi HR (human resources	Gestione della carriera	Definire processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali.	Aggiornare il Sistema di misurazione e valutazione della performance del PTA inserendo tra i principi di riferimento la promozione delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici.	2024 2025	
Processi HR (human resources	Gestione della carriera	Promuovere l'approccio e la cultura del data-driven nell'ottica della parità di genere rendendo disponibili i dati sul personale nonché l'andamento dei trend.	Effettuare periodiche analisi statistiche degli indicatori significativi da monitorare in ambito HR (come ad esempio l'andamento del turn over, la fruizione permessi congedo parentale, ecc).	2025	PIANO FAMILY AUDIT EXE
Processi HR (human resources	Gestione della carriera	Offrire alle lavoratrici programmi informativi per un positivo reinserimento professionale post maternità.	Predisporre un format, da distribuire alle strutture, finalizzato a sviluppare e raccogliere informazioni e dati sui cambiamenti avvenuti nei processi e nelle attività durante il periodo di assenza.	2025	
Processi HR (human resources	Gestione carriera	Attivazione di strategie per la gestione del personale con profili e patologie particolari.	Studio di fattibilità per valutare l'opportunità di estendere il servizio tutor al personale TA e CEL, docente e ricercatore con disabilità.	2025	PIANO FAMILY AUDIT EXE
Processi HR (human resources	Gestione carriera	Attivazione di servizi a favore dei lavoratori e lavoratrici e ai familiari.	Studio di fattibilità sulle modalità operative per supportare la responsabilità di cura del personale docente.	2024	PIANO FAMILY AUDIT EXE

AMBITO	TEMA DI RIFERIMENTO	OBIETTIVI	AZIONE	ANNO	IN COLLEGAMENTO CON
Processi HR (human resources	Formazione	Supportare l'equilibrio vita-lavoro anche grazie alla digitalizzazione.	Elevare il livello di padronanza in materia di competenze digitali del personale attraverso i percorsi offerti da Syllabus (DFP).	2023 2024 2025	PIAO PIANO FAMILY AUDIT EXE
Opportunità di crescita e inclusione delle donne in Azienda	Formazione	Promuovere la leadership femminile nelle strutture decisionali.	Percorsi di mentoring interna tra profili dirigenziali e profili non dirigenziali per supportare l'avanzamento di carriera nella P.A.	2024	GEP
Tutela della genitorialità e conciliazione vita - lavoro		Supportare l'equilibrio vita-lavoro anche grazie alla digitalizzazione.	Mantenimento dello Smart Working per il personale dipendente, tramite stipula del contratto individuale, tenuto conto delle indicazioni del nuovo CCNL (in vigore nel 2024).	2023 2024 2025	GEP PIAO PIANO FAMILY AUDIT EXE
Tutela della genitorialità e conciliazione vita - lavoro		Supportare l'equilibrio vita-lavoro anche grazie alla digitalizzazione.	Analisi dei fabbisogni espressi dal personale attraverso la somministrazione del questionario sugli spostamenti casa-lavoro per la redazione del Piano Spostamenti Casa e Lavoro.	2024	PIANO FAMILY AUDIT EXE
Tutela della genitorialità e conciliazione vita - lavoro	Genitorialità	Attivare meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo di paternità.	Attivazione di comunicazioni a tappeto da destinare a tutte le componenti di personale per sensibilizzare rispetto alla fruizione dei permessi di paternità.	2024	PIANO FAMILY AUDIT EXE
Tutela della genitorialità e conciliazione vita - lavoro	Formazione	Pianificare iniziative specifiche per supportare il personale al loro rientro da un congedo parentale (formazione, supporto), inclusi eventuali piani di “engagement” da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità.	Individuazione di uno strumento per rilevare metodologicamente e sistematicamente i bisogni di conciliazione delle lavoratrici rientrate dal congedo di maternità anche alla luce dei propri bisogni professionali e organizzativi.	2025	

AMBITO	TEMA DI RIFERIMENTO	OBIETTIVI	AZIONE	ANNO	IN COLLEGAMENTO CON
Tutela della genitorialità e conciliazione vita - lavoro	Genitorialità e conciliazione vita e lavoro	Garantire che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, ecc.	Predisposizione di linee guida per la programmazione e l'organizzazione delle sedute dei principali Organi di Governo (Senato Accademico, CDA) e del Comitato Guida.	2025	

Altri obiettivi

Vi sono una serie di obiettivi e azioni non riconducibili con precisione a uno degli ambiti previsti dalla prassi di riferimento, ma che meritano comunque di essere messi in evidenza. Riguardano in particolare misure relative alla didattica, alla ricerca e terza missione e, più in generale, all'aumento della conoscenza sulle diverse forme di violenza di genere, per poterla prevenire e contrastare. Per questi obiettivi e azioni è stato individuato un ambito che definiamo "istituzionale/trasversale" in quanto strettamente correlato alla natura e al ruolo dell'Università Ca' Foscari e alla sua missione (artt. 1 e 2 dello Statuto).

AMBITO	TEMA DI RIFERIMENTO	OBIETTIVI	AZIONE	ANNO	GEP
Istituzionale/Trasversale	Didattica e Offerta Formativa	Inserire i temi di genere nell'offerta formativa dell'Ateneo.	Introduzione di nuovi insegnamenti esplicitamente dedicati alle tematiche di genere nei corsi di laurea.	2024	GEP
Istituzionale/Trasversale	Didattica e Offerta Formativa	Inserire i temi di genere nell'offerta formativa dell'Ateneo.	Programmazione di master, alta formazione, MOOC, Minor e altre iniziative di formazione sulle tematiche del genere e della diversità.	2024	GEP
Istituzionale/Trasversale	Didattica e Offerta Formativa	Inserire i temi di genere nell'offerta formativa dell'Ateneo.	Promozione dell'offerta formativa dedicata alle tematiche di genere nelle attività di comunicazione e orientamento in Ateneo.	2024	GEP
Istituzionale/Trasversale	Didattica e Offerta Formativa	Sviluppare azioni per diffondere una cultura inclusiva all'interno delle	Mantenimento e monitoraggio delle carriere ALIAS per studenti e studentesse.	2024	GEP

AMBITO	TEMA DI RIFERIMENTO	OBIETTIVI	AZIONE	ANNO	GEP
		prassi dell'Ateneo.			
Istituzionale/Trasversale	Ricerca	Promuovere l'integrazione della dimensione di genere come elemento trasversale nella ricerca a seconda dell'ambito disciplinare.	Promuovere l'utilizzo di strumenti di ricerca (database, linee guida, ecc.) e metodologie per includere la dimensione di genere nella ricerca.	2024	GEP
Istituzionale/Trasversale	Didattica e Offerta Formativa	Ridurre il divario di genere nelle iscrizioni ai corsi di laurea e di dottorato delle discipline STEM.	Mantenimento e potenziamento dell'erogazione di borse di studio per lauree e dottorati STEM.	2024	GEP
Istituzionale/Trasversale	Didattica e Offerta Formativa	Ridurre il divario di genere nelle iscrizioni ai corsi di laurea e di dottorato delle discipline STEM.	Attivazione di premi per tesi di laurea per studentesse iscritte a corsi di laurea di area scientifica.	2024	GEP
Istituzionale/Trasversale	Didattica e Offerta Formativa	Ridurre il divario di genere nelle iscrizioni ai corsi di laurea e di dottorato delle discipline STEM.	Azioni di orientamento dedicate ai percorsi STEM per ragazze delle scuole superiori, anche in collaborazione con network esterni.	2024	GEP
Istituzionale/Trasversale	Ricerca	Rafforzare la ricerca sulle tematiche del genere e della diversità.	Costituzione di premio per tesi (tutti i livelli) sulle tematiche di genere, inclusione e diversità.	2024	GEP
Istituzionale/Trasversale	Ricerca /Terza Missione	Rafforzare la ricerca sulle tematiche del genere e della diversità.	Realizzazione di convegni e seminari di promozione dei risultati della ricerca.	2024	GEP
Istituzionale/Trasversale		Aumentare la conoscenza sulle diverse forme di violenza di genere.	Monitoraggio continuo dei dati sulla violenza di genere in Ateneo.	2024	GEP

AMBITO	TEMA DI RIFERIMENTO	OBIETTIVI	AZIONE	ANNO	GEP
Istituzionale/Trasversale		Aumentare la conoscenza sulle diverse forme di violenza di genere.	Adesione/creazione di un osservatorio sulla violenza di genere, che coinvolga tutta la comunità cafoscarina	2024	GEP
Istituzionale/Trasversale		Aumentare la conoscenza sulle diverse forme di violenza di genere.	Attività di informazione contro le molestie sessuali e la violenza di genere, coinvolgendo anche i centri antiviolenza del territorio.	2024	GEP

SISTEMA DI GESTIONE E SISTEMA DI MONITORAGGIO

La composizione organizzativa del sistema di gestione include il Comitato Guida, il Gruppo di Lavoro, l'Auditor interno, gli uffici di riferimento dell'Area Risorse Umane e dell'Area Affari Istituzionali, le strutture a cui sono assegnati gli obiettivi del Piano.

Il Comitato Guida dell'Ateneo è stato nominato con DDG n. 962 del 10/10/2023.
Il Comitato, che approva il Piano per la parità di genere e il suo avanzamento nel tempo, è composto da:

- Prof.ssa Sara De Vido - Delegata della Rettrice alla parità di genere
- Prof. Gian Luigi Paltrinieri - Presidente CUG
- Dott. Gabriele Rizzetto - Direttore Generale
- Dott.ssa Monica Gussoni - Dirigente Area Risorse Umane
- Dott. Patrik Sambo - Dirigente Area Affari Istituzionali

Il Gruppo di Lavoro, nominato con DDG n. 962 del 10/10/2023, si occupa del presidio operativo delle attività finalizzate al rilascio della certificazione di genere UNI/PdR 125:2022, secondo le indicazioni fornite dal Comitato Guida e dalla società di certificazione incaricata.
Il GdL è composto da:

- Dott.ssa ORLANDI Enrica - Ufficio Organizzazione e sviluppo risorse umane/ ARU, coordinatrice
- Dott.ssa CORRADO Giuliana, Settore Concorsi – Ufficio Personale Docente/ARU
- Dott.ssa DE MARCO Federica, Settore Governance e processi sostenibili - Ufficio Sostenibilità/ AAI
- Dott.ssa PASINATI Caterina, Settore Organizzazione - Ufficio Organizzazione e sviluppo risorse umane/ARU
- Dott. PETRANTONI Dario, Settore Governance e processi sostenibili - Ufficio Sostenibilità/ AAI

Il Sistema di gestione prevede la figura dell'Auditor interno individuata nella persona

- Dott.ssa CONTE Francesca – Direttrice dell'Ufficio Valutazione/APPS.

L'audit interno (verifica del sistema) è un'attività che fornisce evidenza del rispetto dei requisiti del sistema di gestione e della prassi UNI/PdR 125:2022.

L'avanzamento delle attività del Piano viene monitorato dai KPI che devono essere periodicamente sottoposti a verifica. La frequenza è annuale, sempre considerando le politiche e le risorse dell'Ateneo, e va verificata dal gruppo di lavoro con il coinvolgimento del Comitato Guida e dei referenti interessati alle azioni dei singoli indicatori.

L'Ateneo, avendo individuato le azioni e gli strumenti ritenuti funzionali al perseguimento degli obiettivi di parità di genere e delle necessarie tempistiche, e considerando che alcuni di questo sono già presenti nelle attività di altre misure inserite nei piani degli altri standard in essere in ateneo, procederà ad una valutazione dello stato di avanzamento delle attività attraverso l'analisi documentale di report, comunicazioni interne ed esterne, analisi statistiche dei dati previsti dalle singole azioni del piano.
La *check list* dei KPI, e relativo report, sarà lo strumento utilizzato per la verifica del raggiungimento degli obiettivi.

Il sistema di gestione viene annualmente riesaminato dal Comitato Guida al fine di garantire l'adeguatezza allo "scopo" del sistema stesso e alle politiche di parità intraprese. A tal fine vengono prese in considerazione:

- lo stato di avanzamento delle azioni e degli obiettivi,
- eventuali cambiamenti del contesto organizzativo.

Coerentemente col ciclo di Deming - Plan Do Check Act - i risultati conseguiti dalle singole misure potranno costituire interessanti indicazioni qualitative e quantitative che potranno concretizzarsi in modifiche o integrazioni al Piano Strategico per la parità di genere, al fine di garantire la qualità continua.

TENUTA DELLA DOCUMENTAZIONE

Il presente Piano strategico per la parità di genere, decorre dalla data di protocollazione attraverso Titulus (il sistema informativo di gestione documentale e protocollo di Ateneo) e costituisce la prima versione.

In occasione del riesame periodico (annuale) il Piano sarà oggetto di nuova protocollazione.
La documentazione funzionale ai processi di audit, se non protocollata, viene gestita col criterio della numerazione progressiva seguita dalla data.

I PORTATORI D'INTERESSE (STAKEHOLDERS)

È importante per l'Ateneo riconoscere le aspettative e gli interessi di tutte le parti interessate, anche esterne, in quanto possono avere un impatto positivo, o negativo, sui risultati relativi alla parità di genere e DE&I. Un approccio tendente al coinvolgimento degli stakeholder dimostra l'impegno

verso la cultura della parità di genere e la promozione di azioni d'inclusione positive, favorire l'adozione di comportamenti e buone pratiche tra le parti interessate e rinforzare la reputazione dell'Ateneo.
Risulta, quindi, fondamentale che la comunicazione sia targettizzata in base ai differenti stakeholders, che includono le diverse componenti del personale (docente e ricercatore, tecnico amministrativo, esperto linguistico, dirigente, tecnologo) i collaboratori e collaboratrici esterne, gli studenti e le studentesse, i fornitori, l'ente di certificazione e, più in generale, tutto il contesto socio-economico in cui l'Ateneo si inserisce.
Ca' Foscari, tramite le competenze dell'Ufficio Comunicazione di Ateneo, diversifica il piano di comunicazione in funzione dei vari destinatari.
I canali di comunicazioni presi in considerazione sono:

- documenti e informazioni pubblicati online sul sito istituzionale per l'utenza interna ed esterna (pagine web dedicate)
- comunicazioni via email per il personale, collaboratori e collaboratrici, fornitori e comunità studentesca, differenziati per target
- diffusione e promozione di iniziative tramite i social media istituzionali (linkedin, facebook, instagram, ecc)
- realizzazione di eventi pubblici con coinvolgimento del contesto socio-economico
- report.

RISORSE ECONOMICHE A SOSTEGNO DEL PIANO

Come richiesto dalla UNI/PdR 125:2022, l'Ateneo fissa annualmente un budget che servirà per sostenere la realizzazione di attività relative alla parità di genere, in particolare:

- formazione dei ruoli apicali;
- formazione e sviluppo delle competenze del personale;
- organizzazione di eventi e/o attività di informazione, su temi pertinenti, per tutto il personale;
- comunicazione interna ed esterna;
- sviluppo di metodi e iniziative a supporto delle politiche della parità di genere.

Il dettaglio delle risorse economiche destinate al miglioramento dell'organizzazione dal punto di vista dell'inclusione e della parità di genere sono presenti all'interno del Bilancio di Previsione e di consuntivazione dell'Ateneo.
https://www.unive.it/pag/10774/