



Università
Ca' Foscari
Venezia

LE POLITICHE DI GENERE E 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 (n. 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'uguaglianza 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 principi 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.