



Università
Ca' Foscari
Venezia

www.unive.it

LA PARITÀ DI GENERE TRA COMPLIANCE E SOSTENIBILITÀ

La certificazione dell'Università Ca' Foscari Venezia

16 maggio 2024

*Dott. Patrik Sambo
Dirigente Area Affari Istituzionali*



Università
Ca' Foscari
Venezia

La certificazione di Ca' Foscari

www.unive.it

PERCHÉ

QUANDO

COME

IL (PROSSIMO) FUTURO



L'Università Ca' Foscari Venezia è la **prima Università in Italia** ad ottenere la **certificazione per la parità di genere Uni/PdR 125:2022** (dal 28/12/2023, [link](#) della banca dati Accredia)

PERCHÉ un'Università decide di intraprendere questo percorso?

Adempimento normativo?

Marketing/opportunismo?

Coerenza con i propri principi?



Le nostre motivazioni riguardano la valorizzazione e lo sviluppo della parità di genere, diversità e inclusione e l'implementazione di buone pratiche, in coerenza con i principi dello **Statuto** e del **Piano Strategico di Ateneo**.

Non abbiamo vantaggi economici, in quanto non abbiamo la possibilità di chiedere sgravi fiscali, che invece possono ottenere le aziende private.



QUANDO?

Per Ca' Foscari l'iniziativa ha preso spunto dalla partecipazione della Dirigente HR, dott.ssa Monica Gussoni, al **direttivo regionale AIDP - Associazione Italiana per la Direzione del Personale**.

La certificazione è stata inserita come **obiettivo** di area nel **piano della performance** di Ateneo per l'anno **2023**.



COME?

Ca' Foscari mette in atto politiche antidiscriminatorie in senso ampio e articolato. Lo strumento principale per far ciò è lo **Statuto**, aggiornato nel 2023, la base normativa di tutti i Codici di Ateneo:

il Codice etico e di comportamento

il Codice antimobbing

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 i suoi primi 3 commi.



Sistema di garanzia di Ca' Foscari:

CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e il contrasto alla discriminazione

Consigliera/Consigliere di Fiducia, specialista esterna/o che fornisce assistenza in situazioni di molestie morali, molestie sessuali, discriminazione o altre situazioni di disagio

Difensore/Difensora della Componente studentesca, specialista esterna/o che verifica che le attività che incidono sui diritti e sugli interessi degli studenti dell'Ateneo, si svolgano nel rispetto dei valori e delle regole enunciati dallo Statuto e dal Codice etico e di comportamento



Delega alla Parità di Genere, per coordinare e mettere a sistema le iniziative poste in essere dall'amministrazione centrale con quelle di dipartimenti e centri

Gender Equality Plan (GEP), redatto e presidiato da un gruppo di lavoro dedicato (GEP team), consiste in un insieme di impegni e azioni che mirano a promuovere l'uguaglianza di genere all'interno dell'Ateneo attraverso cambiamenti istituzionali e culturali

Esempio: nel 2023 è stato aggiornato 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 **GEP**



L'Ateneo pone molta attenzione ai temi correlati allo sviluppo di una cultura attenta e inclusiva, capace di valorizzare le diversità attraverso cambiamenti culturali e istituzionali. Per queste ragioni si è dotato di un **Piano di uguaglianza di genere** (GEP). Sono **oltre 50** le azioni specifiche che compongono il Piano di Uguaglianza di Genere, che hanno e stanno generando spazi di miglioramento. Alcune delle iniziative sviluppate sul tema:

- Concorso per idee contro la violenza di genere
- Borse e premi di studio STEM con fondi di finanziatori esterni
- Attività di Orientamento e Tutorato rivolti a studenti e studentesse delle scuole secondarie superiori
- Istituzione di borse di ricerca per tematiche legate alle diversità e al genere in collaborazione con vari Enti esterni
- Attività di collaborazione con l'Amministrazione comunale per garantire più sicurezza nei pressi degli spazi più frequentati in Ateneo
- Ciclo di incontri #UniRespect: insieme contro la violenza verso le donne, in collaborazione con il Centro Antiviolenza del Comune di Venezia
- Attività di coaching e mentoring rivolte a tutta la comunità cafoscarina
- Attivazione di Reti e Collaborazioni contro la violenza di genere
- Allestimento di mostre e attività di sensibilizzazione culturali sulle differenze
- Attività di divulgazione scientifica sui temi della parità di genere



Certificazione Family Audit Executive, acquisita nel 2019 e passata al livello executive nel 2022 la certificazione ha lo scopo di 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

Bilancio di genere, 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



Concretamente cos'abbiamo fatto?

Abbiamo fatto un lavoro di **ricostruzione, monitoraggio, verifica, raccolta** di tutte le **iniziative** che venivano fatte all'interno dell'Ateneo sul tema.

Abbiamo costruito un **'cruscotto' di indicatori** e un **sistema di misurazione** che ci consente di tenere monitorati tutti gli aspetti che contribuiscono al miglioramento del benessere delle persone e che si sono rivelati importanti nella certificazione.



Nello specifico, con l'obiettivo di predisporre il primo **Piano Strategico sulle Politiche di Parità di Genere**, presupposto per poter ambire alla certificazione:

- Nomina del **Comitato Guida** e costituzione del **Gruppo di lavoro**
- **Analisi del contesto interno ed autovalutazione** che ha permesso di prendere in esame, e misurare, le sei aree di indicatori (KPI) di cui alle 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**: disamina all'interno di ciascuna area dei KPI 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 (Diversity, Equity e Inclusion)**, degli strumenti ritenuti funzionali al perseguimento degli obiettivi di parità di genere e delle necessarie **tempistiche** di breve, medio e lungo termine
- **Autovalutazione**: un esempio dei risultati...



	AREE	PUNTI DI FORZA	PUNTI DI ATTENZIONE
1	Cultura e strategia	<p>Si ritiene ben coperta quest'area in quanto sono presenti:</p> <ul style="list-style-type: none">– 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.	<p>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.</p> <p>Inoltre, nella logica della Terza Missione, si potrebbe, gradualmente, potenziare un network con i principali enti del territorio.</p> <p>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.</p>



TEMPISTICHE DEL PROCESSO?

- **Individuazione** dell'Ente di certificazione, **Bureau Veritas Italia**, entro **estate 2023**
- **Kick off** delle attività **5 settembre 2023**
- **Main audit** per il rilascio della certificazione **18 dicembre 2023**
- **Riunione di chiusura** del percorso **20 dicembre 2023**



IL (PROSSIMO) FUTURO?

Ogni anno, a dicembre avremo la **visita di verifica**, quindi saremo valutati di nuovo su tutti gli indicatori e dovremo dimostrare che stiamo proseguendo nel nostro percorso di miglioramento, perché **la certificazione l'abbiamo ottenuta, ma è importante mantenerla.**

Vogliamo avviare un **percorso di consolidamento delle competenze sul gender**, sia nell'ambito del personale accademico che del personale tecnico-amministrativo. L'anno scorso abbiamo dedicato molta attenzione alla certificazione e alle human strategies, mentre quest'anno vorremmo lavorare più attivamente e concretamente sulle **persone**, includendo la parte **formativa.**



A PROPOSITO DI PERSONE, non avremmo raggiunto gli obiettivi senza il **Gruppo di Lavoro**:

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

l'Auditor interno:

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



Il **Comitato Guida** dell'Ateneo:

- 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

E tutte le colleghe e i colleghi delle varie Aree e dei Dipartimenti che hanno collaborato!

Un ringraziamento particolare a **Bureau Veritas Italia** per averci guidato con professionalità e serietà in questo percorso!



Dal 2010 il nostro Ateneo ha avviato il programma **Ca' Foscari Sostenibile**, un programma di **azioni** per **minimizzare l'impatto sull'ambiente**, promuovere il **benessere** della comunità cafoscarina, **l'equità sociale** e lo **sviluppo economico** e prestando particolare attenzione alla responsabilità nella **formazione** di studenti e studentesse.

Ca' Foscari si occupa poi di promuovere e diffondere i temi dell'**Agenda ONU 2030** per lo Sviluppo Sostenibile e dei suoi 17 obiettivi, attraverso progetti di **engagement** sia per gli stakeholder interni che per l'intera comunità territoriale.

L'**Ufficio Sostenibilità** coordina il programma Ca' Foscari sostenibile e ne gestisce le attività di comunicazione e divulgazione.



- **M'illumino di meno** (16 febbraio) e **Low Impact Dinner** dedicata a studenti/esse internazionali (visto il tema della Giornata Nazionale “No Borders”) presso la Mensa di Rio Novo con un menù green.
- **Just the woman I am** (3 marzo) - una corsa/camminata per promuovere la parità di genere e sostenere la ricerca universitaria sul cancro. Proposta dalla RUS, con Iuav e CUS Venezia
- **ADMO** - due giornate di tipizzazione a maggio e abbiamo in programma di organizzare nuovamente (in occasione della Venetonight) un punto informativo ADMO per conoscere la donazione del midollo osseo e dare la possibilità di fissare un appuntamento per la tipizzazione presso le sedi dell'Ateneo
- **Festival ASVIS dello Sviluppo Sostenibile** (7-23 maggio) - iniziativa nazionale con la partecipazione della RUS. Come Ufficio inviamo ogni anno una mail ai/docenti invitando a iscriversi al Festival eventuali iniziative già in programma sul tema. Fanno parte del Festival le due giornate di sensibilizzazione sulla donazione del midollo osseo, organizzate con ADMO Veneto.



- **Climbing4climate - RUS** (8 settembre) - la sesta edizione nazionale si terrà sulla Marmolada, in collaborazione con gli altri Atenei del Veneto e con l'Università di Trento, in coordinamento anche con gli organi istituzionali. In questa occasione verrà lanciato il documento “Un’Altra Marmolada – Quando il ghiacciaio non ci sarà più” e verranno fatte osservazioni glaciologiche e ambientali.
- **Settimana Europea della Mobilità** (settembre) - ogni anno una campagna di comunicazione e sensibilizzazione sulla mobilità sostenibile, dal 2023 viene promosso anche l'utilizzo dell'**Applicativo per il calcolo della CO2 generata dagli spostamenti casa-Università**.
- **SERR, Settimana Europea per la Riduzione dei Rifiuti** (novembre) - ogni anno realizzate iniziative per sensibilizzare la comunità sul tema dei rifiuti (campagne di comunicazione, organizzazione di webinar in collaborazione con Veritas). Possibile collaborazione con Informatici Senza Frontiere per organizzare incontri divulgativi e laboratori sul tema del riciclo/riparazione di dispositivi elettronici.



Università
Ca' Foscari
Venezia

LA PARITÀ DI GENERE TRA COMPLIANCE E SOSTENIBILITÀ



GRAZIE!

*Dott. Patrik Sambo
Dirigente Area Affari Istituzionali
patrik.sambo@unive.it*