



Università
Ca' Foscari
Venezia

Bilancio di Genere 2022





Università
Ca' Foscari
Venezia

Bilancio di Genere 2022

INDICE

[PRESENTAZIONE DELLA RETTRICE](#)

[INTRODUZIONE](#)

[NOTA METODOLOGICA](#)

[1 PRINCIPI E NORME](#)

[2 COMPOSIZIONE DI GENERE DI CA' FOSCARI](#)

[3 LA COMPONENTE STUDENTESCA](#)

[3.1 Composizione corsi di studio](#)

[3.1.1 Segregazione di genere per tipologia di corso](#)

[3.1.2.1 Segregazione di genere per corso di studi](#)

[3.1.2.2 Segregazione di genere per corso di studi – Serie storica](#)

[3.1.3 Serie storica studentesse e studenti iscritte/i](#)

[3.2 Mobilità e corsi di studio](#)

[3.2.1 Provenienza per area geografica](#)

[3.2.2 Partecipazione a programmi di mobilità internazionale](#)

[3.3 Performance studentesca per corsi di studio](#)

[3.3.1.1 Voto di laurea](#)

[3.3.1.2 Voto di laurea](#)

[3.3.2 Laureati in corso](#)

[3.3.3 Tasso di abbandono al I anno](#)

[3.4 Tasso di occupazione di laureati/e e retribuzioni](#)

[3.4.1 Tasso di occupazione di laureate e laureati e retribuzione mensile netta \(in media euro\)](#)

[3.5 Composizione corsi di dottorato](#)

[3.5.1 Composizione per genere delle iscritte e degli iscritti](#)

[3.5.2 Tasso di abbandono corsi di dottorato per genere](#)

[4 LA COMPONENTE DOCENTE](#)

[4.1 Genere e ruolo](#)

[4.2 Serie storica genere e ruolo](#)

[4.3 Fasce di età e ruolo](#)

[4.5 Distribuzione Field of Research - She Figures - docenti ord.](#)

[4.6.1 Forbice delle carriere accademiche](#)

[4.7 Glass Ceiling Index](#)

[4.8 Flussi e passaggi di ruolo per genere e area CUN](#)

[4.9 Distribuzione di genere delle candidature/abilitazioni in una determinata tornata](#)

[4.10 Regime di impiego](#)

[4.11 Anno sabbatico](#)

[4.12 Composizione commissioni](#)

[4.13 Ripartizione dei progetti di ricerca per ruolo, stanziamento, responsabilità](#)

[4.14 Relatori e relatrici tesi di laurea](#)

[5 PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO, DIRIGENTE E CEL](#)

[5.1 Genere e area di impiego](#)

[5.2 Forbice delle carriere](#)

[5.3 Genere, fasce di età](#)

[5.3.1 Genere ed età media per categoria](#)

[5.4 Genere e titoli di studio](#)

[5.5 Genere e contrattualizzazione](#)

[5.6 Genere e regime di impiego](#)

[5.7 Genere e anzianità organizzativa](#)

[5.7.1 Anzianità organizzativa](#)

[5.7.2 Anzianità organizzativa e categorie](#)

[5.8 Genere e assenze](#)

[5.9 Genere e turnover](#)

[5.10 Genere e progressioni di carriera](#)

[5.11 Genere e indennità](#)

[5.11.1 Indennità di responsabilità](#)

[5.11.2 Indennità di posizione](#)

[6 GENERE, INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO](#)

[7 ATTIVITA' E PROGETTI REALIZZATI, IN ITINERE E PROGRAMMATI](#)

[7.1 Attività realizzate](#)

[7.2 Attività in itinere](#)

[7.3 Attività in programma](#)

[8 APPENDICE](#)

[8.1 Acronimi utilizzati](#)

[8.2 Tabelle di corrispondenza con le classificazioni internazionali](#)

PRESENTAZIONE DELLA RETTRICE

Il Bilancio di genere è uno strumento che Ca' Foscari predispone dal 2018 ed è una preziosa occasione per fotografare e misurare quanto e come si sono evolute le tematiche legate alla parità di genere, delle pari opportunità e della non discriminazione, in rapporto alle azioni messe in campo.

Attraverso le pagine di questo documento – che si riferisce all'anno 2021 - è possibile realizzare, numeri alla mano, a che punto è nel nostro Ateneo il cammino verso la riduzione del divario di genere; molti passi sono stati fatti, grazie alla collaborazione e alla sensibilità di tutta la comunità cafoscarina, ma molto altro resta ancora da fare. Per quanto nelle nostre competenze e possibilità continueremo a impegnarci con iniziative concrete e con attività di sensibilizzazione, per favorire la parità di genere e l'inclusione.

Mi auguro quindi che la sua lettura possa essere un'occasione di riflessione e di presa di coscienza, per tutte e tutti noi.

Ringrazio tutto il gruppo di lavoro che ha redatto il Bilancio di Genere di Ca' Foscari

Tiziana Lippiello
Rettrice Università Ca' Foscari Venezia

INTRODUZIONE

Le pagine che seguono sono il Bilancio di Genere dell'Università Ca' Foscari Venezia. Il primo Bilancio risale al 2018 e vi era la necessità di provvedere al suo aggiornamento, realizzando così una delle azioni del Gender Equality Plan (GEP) approvato nel 2022. Il Bilancio di Genere è, seguendo le linee guida del gruppo CRUI per il Bilancio di Genere, presentato 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, dal 2018, per ridurre sempre più il divario tra uomini e donne della nostra comunità accademica e non solo. I dati del presente bilancio si riferiscono all'anno solare 2021.

NOTA METODOLOGICA

La redazione del presente Bilancio di Genere si inserisce nel quadro delle azioni ritenute prioritarie dal GEP – Gender Equality Plan 2022-2024, quale strumento indispensabile per conoscere più approfonditamente il contesto dell'Ateneo anche al fine di indirizzare in maniera mirata le prossime scelte programmatiche (il PIAO, il Piano di azioni positive 2023-2025; l'aggiornamento del GEP stesso) che gli organi di governo saranno chiamati a realizzare.

Il bilancio di genere è stato elaborato da un gruppo di lavoro formato da docenti, dirigenti e personale tecnico-amministrativo, il cui coordinamento scientifico è stato attribuito al professore Stefano Campostrini.

In una prima fase, dopo un lavoro di studio e di analisi della normativa e dei bilanci di genere di altre istituzioni universitarie, sono stati raccolti i dati quantitativi indispensabili ad approfondire la composizione di genere delle componenti che operano in Ateneo.

Nello svolgimento di questa analisi sono state attentamente seguite le indicazioni delle Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani, realizzate a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere e pubblicate nel settembre 2019. Infatti, gli indicatori presi in esame e analizzati sono gli stessi suggeriti nel documento della CRUI, raccolti attraverso banche dati di Ateneo e ministeriali.

Questo consentirà quindi di operare in futuro anche un confronto all'interno del sistema universitario, tra atenei che presentano le stesse caratteristiche dimensionali e di caratterizzazione didattica.

Il gruppo di lavoro ha poi convenuto che la rilevazione dei diversi indicatori, per essere funzionali ad intercettare evoluzioni e impatti delle politiche messe in atto, deve necessariamente essere strutturata per serie storiche, le sole in grado di evidenziare miglioramenti e/o sviluppi della situazione complessiva di genere delle diverse componenti.

Il presente BdG si articola in tre parti principali:

- La Parte I descrive i principi e il contesto normativo in cui si situa l'analisi della situazione dell'Ateneo e illustra la composizione degli Organi a tutela dell'uguaglianza presenti a Ca' Foscari, e il loro ruolo al fine del raggiungimento degli obiettivi di parità;
- Nella parte centrale del Bilancio di Genere (parti da II a VI) viene effettuata l'analisi di contesto, che approfondisce la composizione di genere delle diverse componenti dell'Ateneo (studentesca, personale docente, personale tecnico-amministrativo, dirigente e CEL, organi di governo), analizzate a partire da diversi punti di vista, specifici a ciascuna componente (dalla composizione, carriera, età ecc..).
- Nella parte finale (VII parte) sono invece censite le iniziative messe in atto dall'Ateneo in passato, in itinere e le prospettive future, nell'ambito delle pari opportunità sia rivolte al personale che alla componente studentesca. Vengono descritti gli strumenti di conciliazione, vita professionale e vita privata, sviluppati in Ateneo; le iniziative volte al benessere organizzativo; le attività laboratoriali e di approfondimento sul tema sulla valorizzazione delle competenze femminili nel mercato del lavoro, sull'assertività & empowerment di genere rivolte alle studentesse.

Il gruppo di lavoro raccomanda la diffusione del documento, una volta approvato dagli organi accademici, mediante l'utilizzo di diversi canali, quali la pubblicazione sul sito dell'Ateneo, il richiamo sul portale intranet, la pubblicizzazione su opportune mailing list, l'invio agli stakeholders esterni di riferimento, l'organizzazione di eventi di presentazione con focus specifici, eccetera. Per favorire l'attivazione di un confronto sui risultati esposti nel BdG il consiglio è di adottare una comunicazione modulare, che preveda eventi di presentazione distinti, con focus specifici, rivolti alle diverse classi di stakeholder, interni ed esterni.

I componenti e le componenti il gruppo di lavoro sono: prof. Stefano Campostrini, prof.ssa Sara De Vido, dott.ssa Monica Gussoni, dott. Patrik Sambo, dott.ssa Martina Gonano, dott. Dario Petrantoni, dott.ssa Vivianne Pavan, dott.ssa Rosanna Settimia Ferro', dott.ssa Mali Scarcella, dott.ssa Enrica Orlandi.

1 PRINCIPI E NORME

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.

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, il Bilancio di Genere si pone a ulteriore tutela di tutto quanto detto, in termini di operatività strategica e di programmazione. Esso infatti permette di rendere conto dello stato concreto in cui versa una determinata organizzazione in rapporto a pari opportunità, non discriminazione e uguaglianza di genere. Non solo, ma dalla sua stesura è possibile misurare gli impatti delle risorse e delle politiche pubbliche messe in campo sulle donne e sugli uomini onde procedere all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico da un lato, e, dall'altro, adempiere a quanto previsto dal legislatore in materia di efficienza e di trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Infine sottolineiamo che la stesura di questo secondo Bilancio di Genere - ricordiamo che il primo fu redatto e pubblicato nel 2018 - è prevista come misura del Piano di Uguaglianza di Genere (GEP - Gender Equality Plan) dell'Università Ca' Foscari Venezia - Azione 2.1.3 - all'interno della macroarea dedicata alla "Cultura dell'Organizzazione".

1.1 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 per il quale è in corso nel 2022 una nuova procedura di revisione e aggiornamento. Quest'ultimo infatti è la base normativa dei 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, citando le pari opportunità e il benessere nei luoghi di studio e di lavoro.

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 52 lo Statuto regola l'adozione del Codice etico.

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). Detta certificazione 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 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.

1.2 Organi di tutela delle pari opportunità di Ateneo

// 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).

I componenti in carica del CUG, individuati ai sensi dell'art. 2 del relativo regolamento, sono:

- Prof. Gian Luigi Paltrinieri - Presidente
- Prof.ssa Vania Brino - Rappresentante dell'Ateneo, componente supplente del Presidente
- Prof.ssa Marta Strani - Rappresentante dell'Ateneo
- Prof.ssa Stefania Sbarra - Rappresentante dell'Ateneo
- Prof.ssa Sabrina Marchetti - Rappresentante dell'Ateneo, componente supplente
- Dott.ssa Sonia Pastrello - Rappresentante dell'Ateneo
- Dott. Patrik Sambo - Rappresentante dell'Ateneo
- Dott.ssa Michela Del Bono - Rappresentante dell'Ateneo, componente supplente
- Dott. Alessio Parpagiola - Rappresentante della Federazione UIL SCUOLA RUA
- Dott.ssa Bertilla Ceccato - Rappresentante CISL Federazione Università Veneto
- Dott.ssa Vania Levorato - Rappresentante FLC-CGIL
- Dott.ssa Elena D'Argenio - Rappresentante FLC-CGIL, componente supplente
- Dott.ssa Sara Dal Monico - Rappresentante della Consulta dei Dottorandi
- Dott.ssa Maria Ducoli - Rappresentante della componente studentesca

La/Il Consigliera/e 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 Consigliera 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. Attualmente la Consigliera di Fiducia dell'Università Ca' Foscari Venezia è la dott.ssa Francesca Torelli.

Il/La Difensore/Difensora degli studenti e delle studentesse, 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.*” Attualmente la Difensora degli studenti e delle studentesse dell'Università Ca' Foscari Venezia è l'Avv. Raffaella Bartolucci.

2 COMPOSIZIONE DI GENERE DI CA' FOSCARI

2.1 Uno sguardo di insieme

Notoriamente la composizione di genere all'interno delle università rispecchia storie passate e recenti che rendono attrattive per uomini e donne alcune materie e meno altre. Purtroppo questi fattori culturali nel nostro Paese sono di lento cambiamento e l'università da sola non è certamente in grado di invertire alcune tendenze.

Questo ovviamente non deve essere scusa per rilassare un impegno nei confronti di politiche di equità di genere.

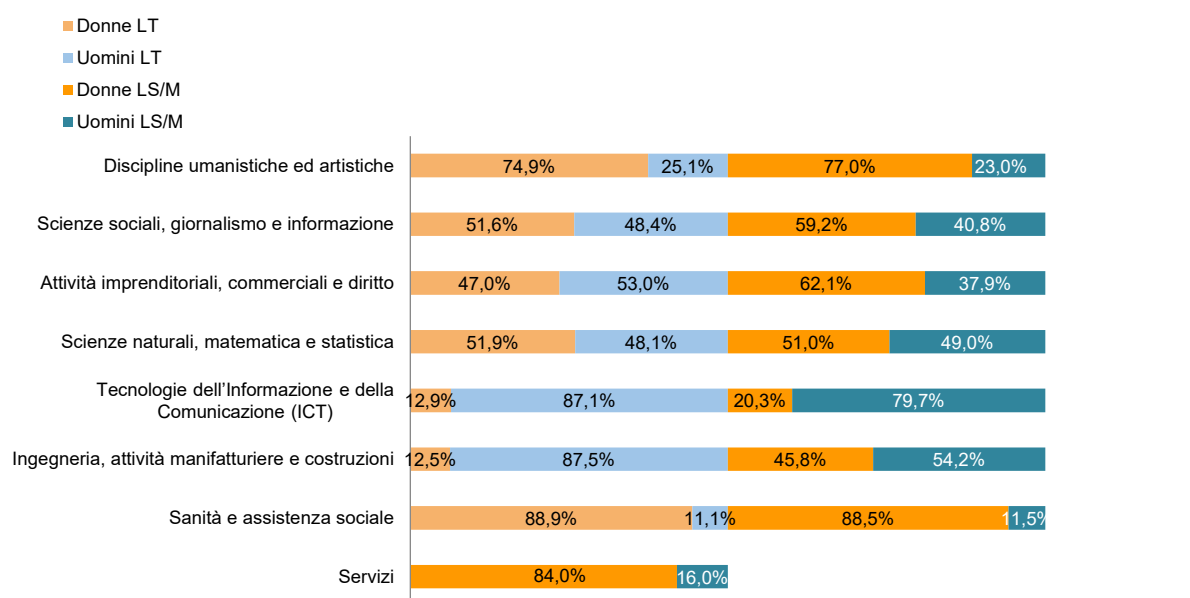
Ciò affermato, l'osservazione iniziale però deve aiutare a leggere intelligentemente i dati, cogliendo le tendenze più che i numeri assoluti e relativizzando dove c'è da relativizzare. Ad esempio, non è guardando alla composizione assoluta di genere di alcune categorie che si può giudicare l'efficacia o meno di politiche (recenti) di equità di genere, ma se, ad esempio, anche data una differenza di genere “alla base” la progressione di carriera è risultata poi equa per uomini (tipicamente più presenti) e donne che, anche se meno presenti, dovrebbero aver avuto la stessa possibilità di progressione dei loro colleghi maschi. Ecco allora l'importanza di leggere dati di tendenza (ovvero serie temporali) e di composizione relativa, effettuando confronti per settori disciplinari, aree, etc

3 LA COMPONENTE STUDENTESCA

3.1 Composizione corsi di studio

3.1.1 Segregazione di genere per tipologia di corso

Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso

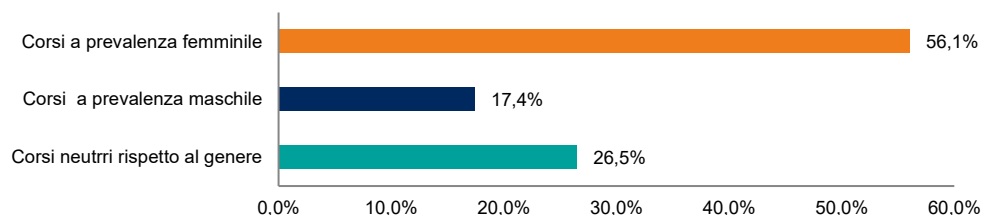


Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

I primi dati da commentare sono quelli relativi agli iscritti. Come affermato in premessa, le iscrizioni scontano modelli culturali che, soprattutto, il nostro sistema educativo fino alle superiori non è in grado evidentemente di cambiare o indirizzare. I servizi, sanità e assistenza sociale sembrano attrarre prevalentemente le studentesse, ICT e similari invece gli studenti. Se guardiamo ai grafici successivi l'andamento temporale non fa ben sperare, tranne un cambiamento leggermente positivo nell'ultimo anno accademico. Evidentemente un maggiore impegno deve essere dedicato a questi aspetti. Due, in particolare, sono i livelli sui quali l'Ateneo può ulteriormente impegnarsi: iniziative di attrazione e un lavoro con gli istituti superiori per colmare il divario di genere in particolare sulle materie STEM

3.1.2.1 Segregazione di genere per corso di studi

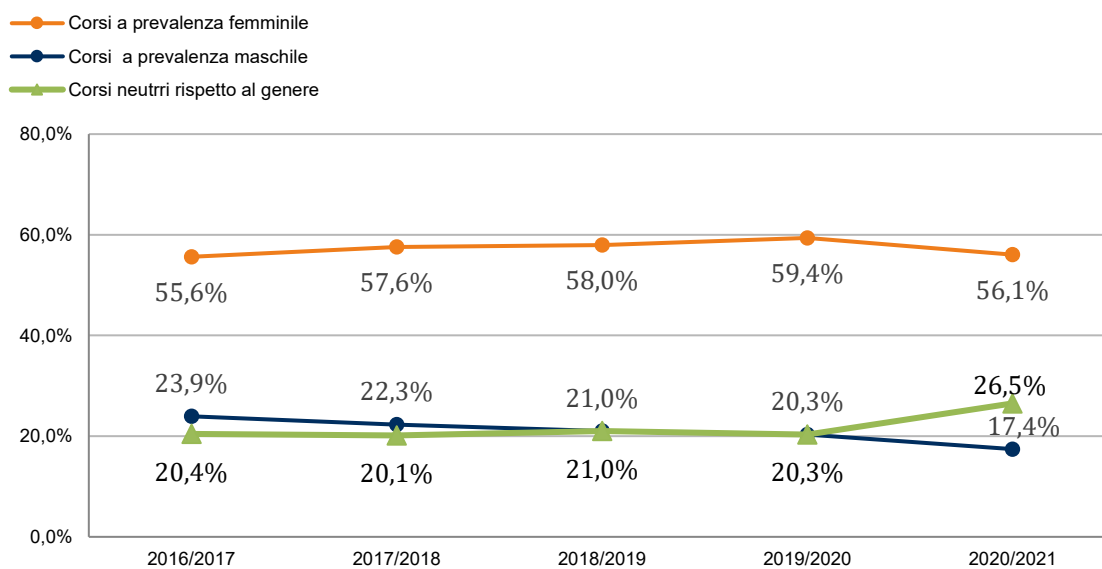
Percentuale di corsi di studio segregati



Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

3.1.2.2 Segregazione di genere per corso di studi – Serie storica

Serie storica della percentuale di corsi di studio segregati

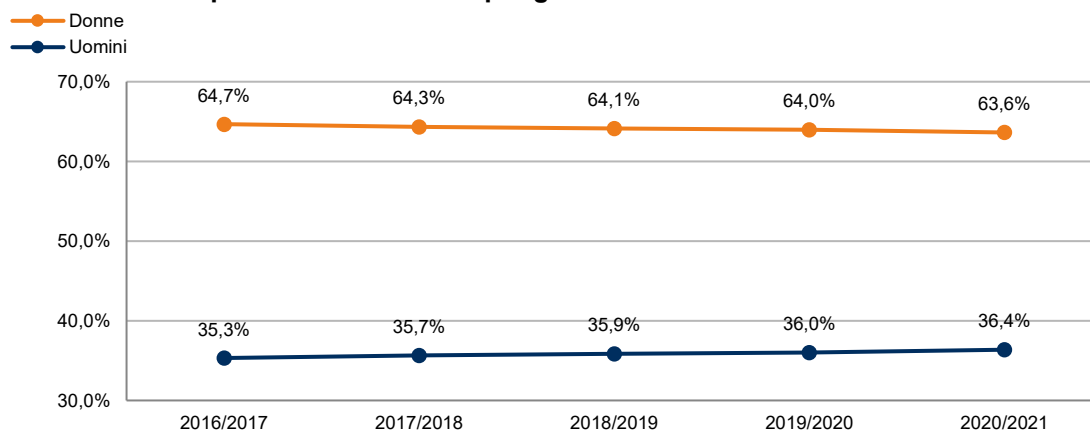


Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

3.1.3 Serie storica studentesse e studenti iscritte/i

Se il dato sui singoli corsi di studio appare sconcertante, meno lo è apparentemente quello complessivo che vede una maggioranza di studentesse rispetto agli studenti uomini. Va notato, tuttavia, che sono le peculiarità dell'offerta didattica cafoscarina che ritornano questi numeri. Va pertanto letto positivamente l'incremento della percentuale di uomini, che comunque risultano sostanzialmente minoritari.

Serie Storica Componente studentesca per genere



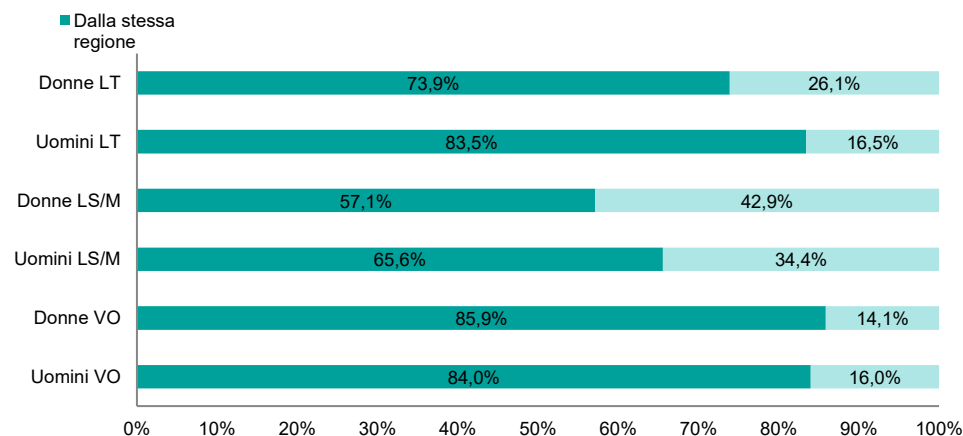
Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

3.2 Mobilità e corsi di studio

3.2.1 Provenienza per area geografica

Appare positiva la capacità di attrarre studentesse, più che studenti uomini, da fuori regione, sia nelle lauree triennali che in quelle magistrali, dove le studentesse da fuori regione arrivano quasi a essere nello stesso numero rispetto a quelle locali.

Percentuale di iscritti/e per provenienza

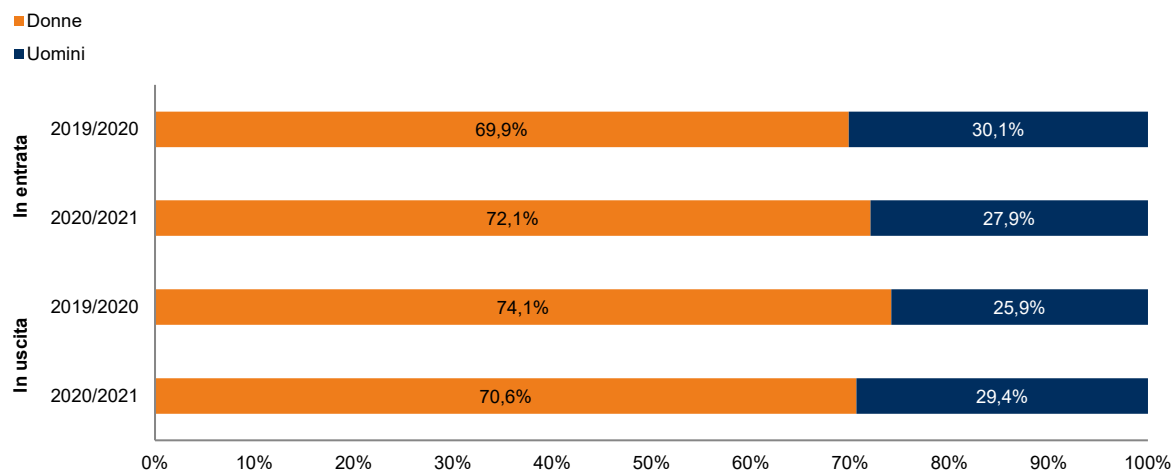


Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

3.2.2 Partecipazione a programmi di mobilità internazionale

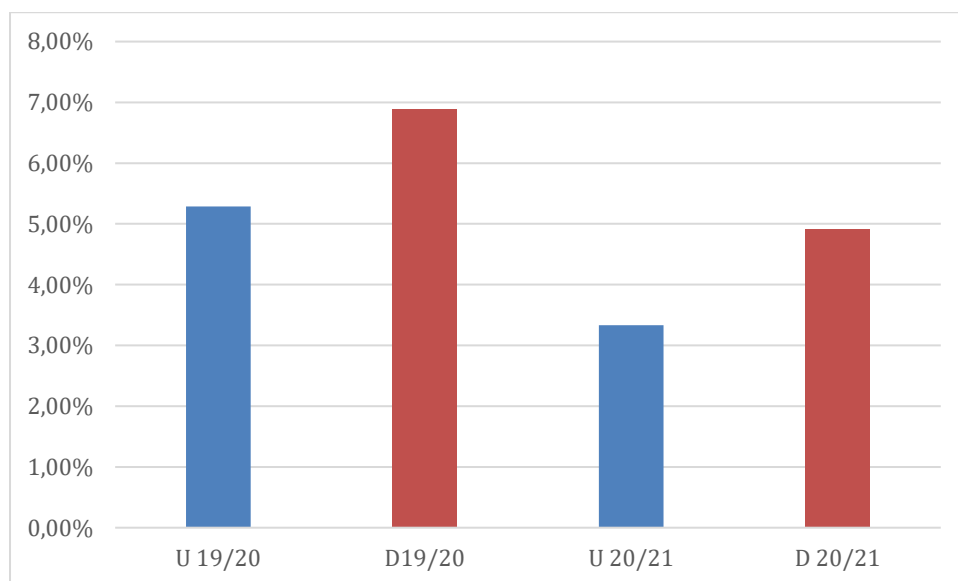
Nei grafici seguenti cogliamo un aspetto interessante: le studentesse appaiono più propense dei loro colleghi a cogliere opportunità di formazione internazionale.

Percentuale di studenti/studentesse in programmi di studio internazionali – sul totale del campione



Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

Percentuale di studenti/studentesse in programmi di studio internazionali in uscita– sul totale per genere



Elaborazione Ufficio Sostenibilità; Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

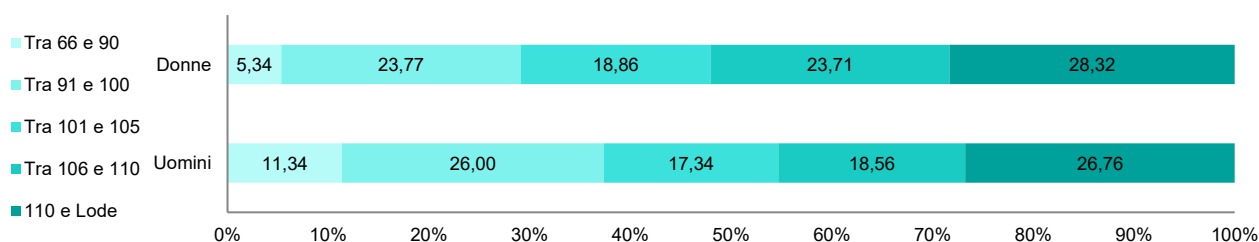
3.3 Performance studentesca per corsi di studio

3.3.1.1 Voto di laurea

Guardando al risultato complessivo la performance scolastica delle donne apparirebbe migliore di quella degli uomini, ma ovviamente tale dato deve essere rapportato ai corsi di studio che tipicamente presentano livelli medi di *performance* differenziati tra loro, risultando mediamente più bassi quelli di materie ITC (a prevalenza di presenza maschile) rispetto a quelli, ad esempio, di area umanistica (a prevalenza di presenza femminile).

Nell'analisi separata per discipline invece si può notare una *performance* sostanzialmente simile. Concentrando l'osservazione sull'eccellenza (110 e lode) si nota però una relativa migliore performance delle donne rispetto agli uomini nell'area economica e (per i pochi presenti) degli uomini nell'area socio-sanitaria.

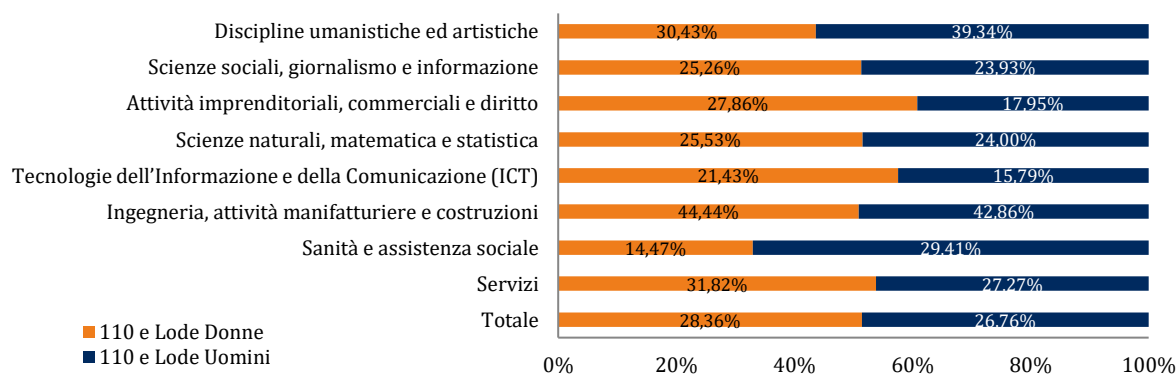
Composizione dei laureati/e per voto di laurea

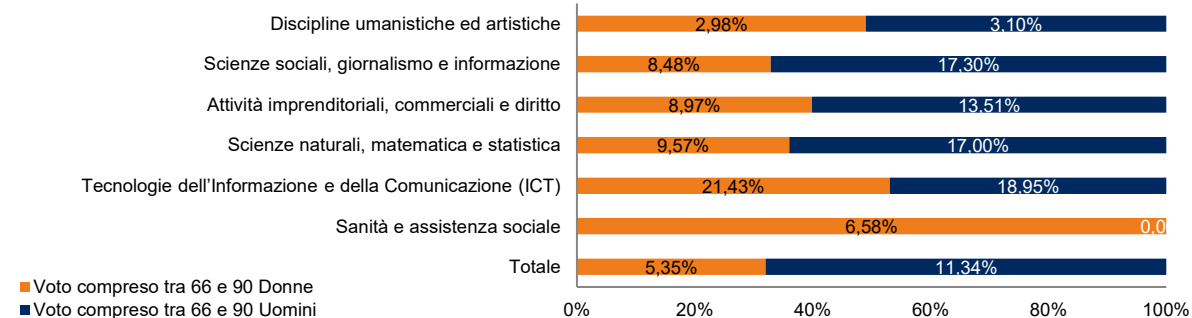
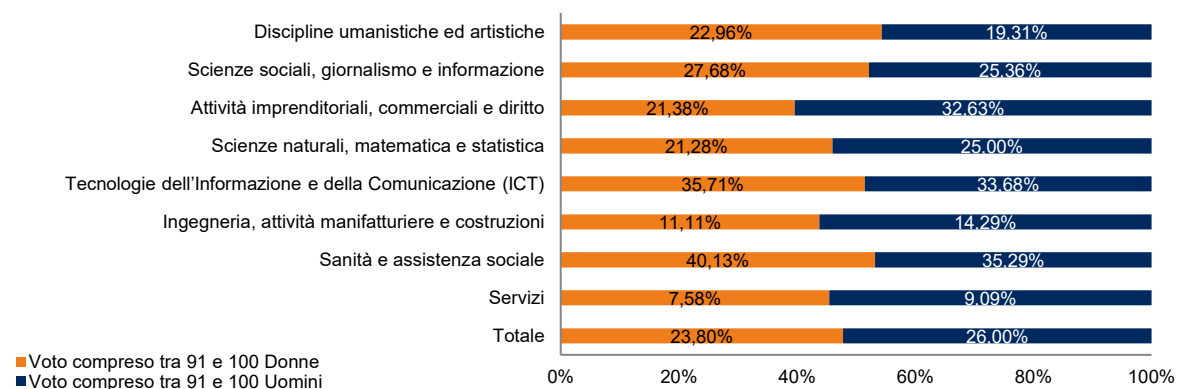
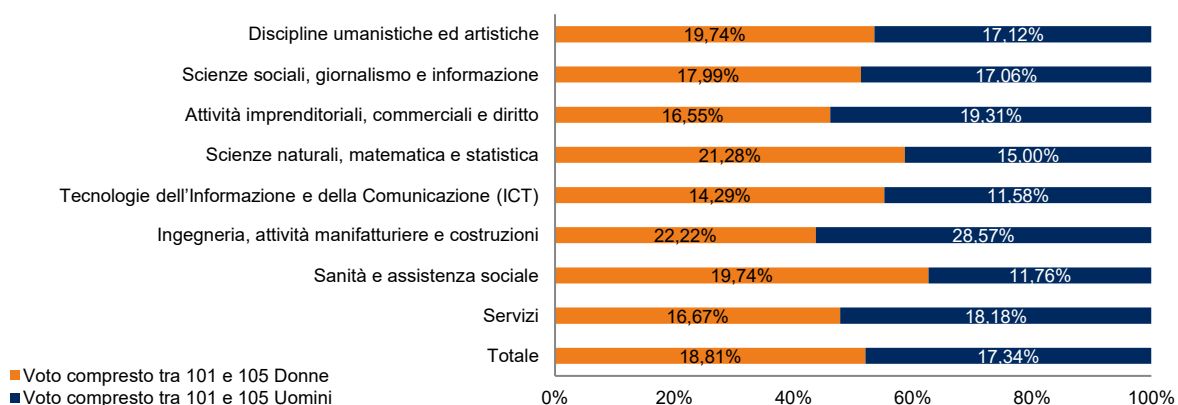
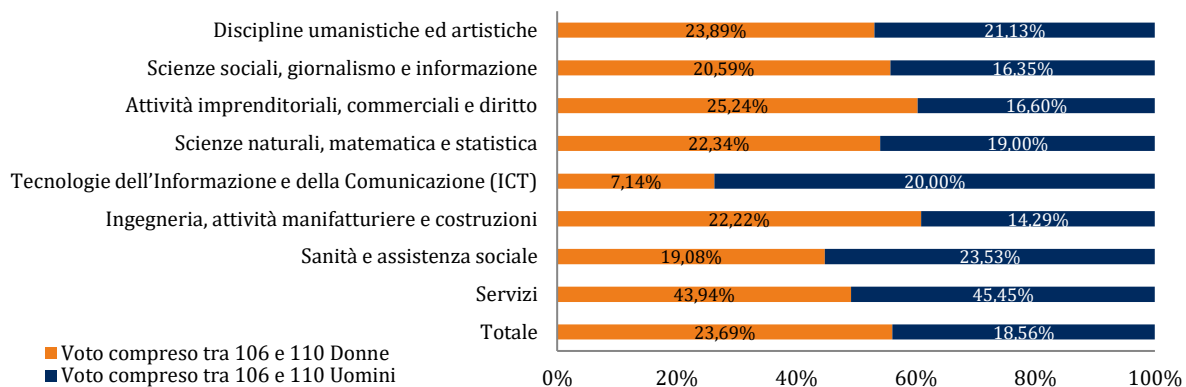


Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

3.3.1.2 Voto di laurea

Composizione dei/delle laureati/e per voto di laurea e per gruppi di laurea



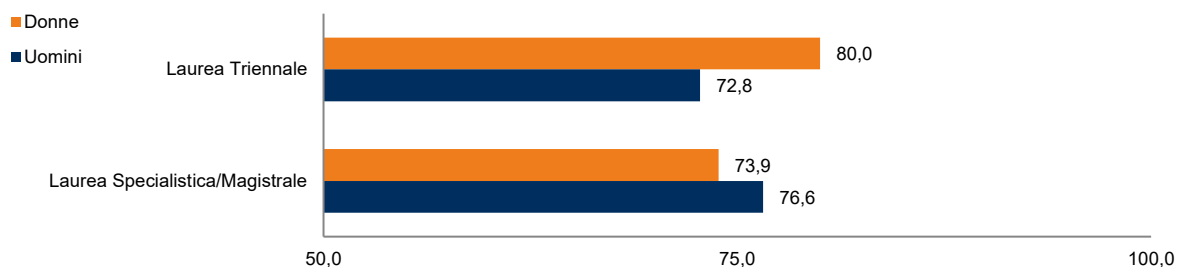


Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

3.3.2 Laureati in corso

Anche questo dato di performance sconta quanto osservato nel paragrafo precedente: la differenza tra corsi, più rilevante rispetto a quella tra generi, anche se qui le differenze non sono così sostanziali

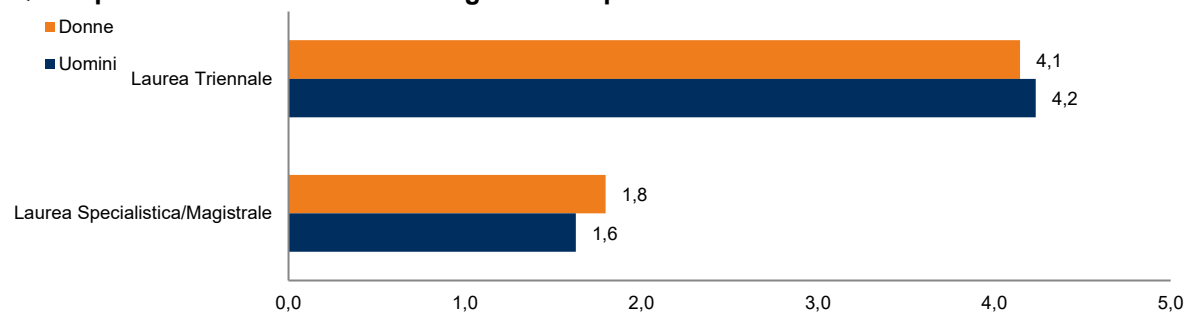
Percentuale laureati/e in corso



Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

3.3.3 Tasso di abbandono al I anno

Quota percentuale di abbandono degli studi al primo anno



Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

3.4 Tasso di occupazione di laureati/e e retribuzioni

3.4.1 Tasso di occupazione di laureate e laureati e retribuzione mensile netta (in media euro)

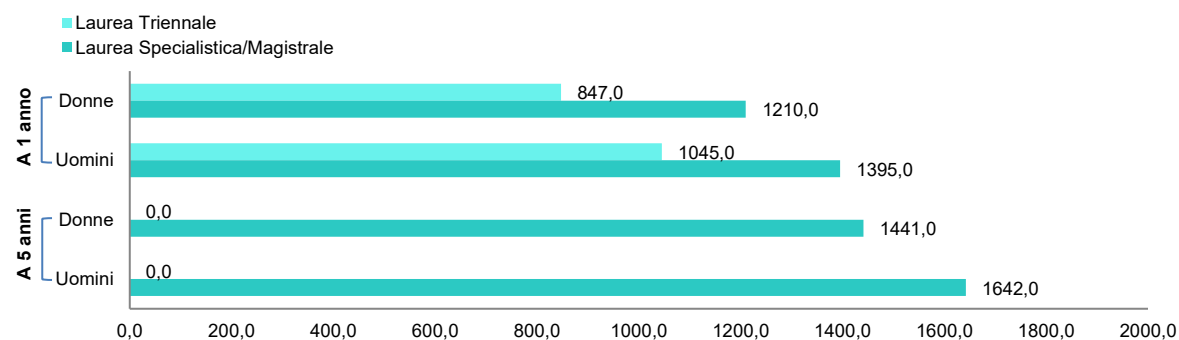
Le differenze di performance occupazionale sono sostanziali tra i generi, anche qui effetto probabilmente del tipo di corsi di studio. Interessante invece notare come queste a 5 anni siano più contenute a livello occupazionale ma non a livello salariale.

Tasso di occupazione dei laureati/e



Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

Retribuzione netta dei laureati/e



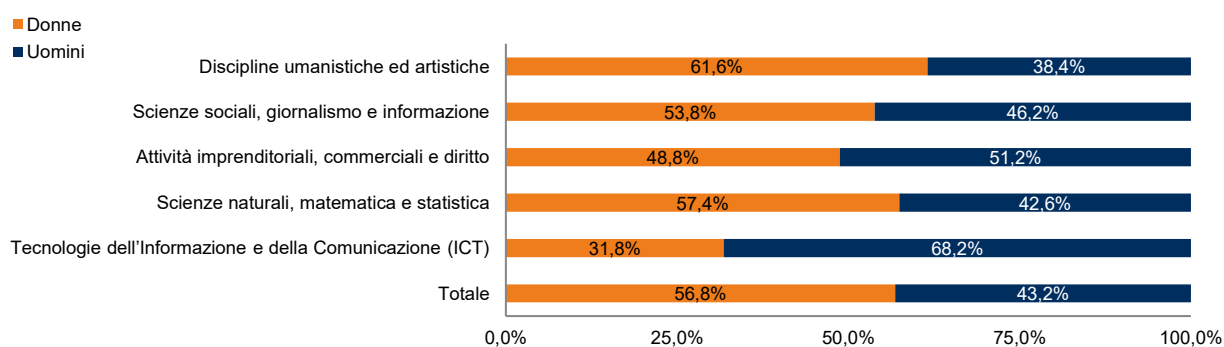
Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

3.5 Composizione corsi di dottorato

3.5.1 Composizione per genere delle iscritte e degli iscritti

Interessante notare come nel dottorato i gap di genere appaiono ridimensionati, fornendo un quadro decisamente più equilibrato rispetto agli studenti e alle studentesse iscritti/e nei corsi inferiori.

Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato



Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

3.5.2 Tasso di abbandono corsi di dottorato per genere

Quota percentuale di abbandoni ai corsi di dottorato di ricerca, per genere e per anno

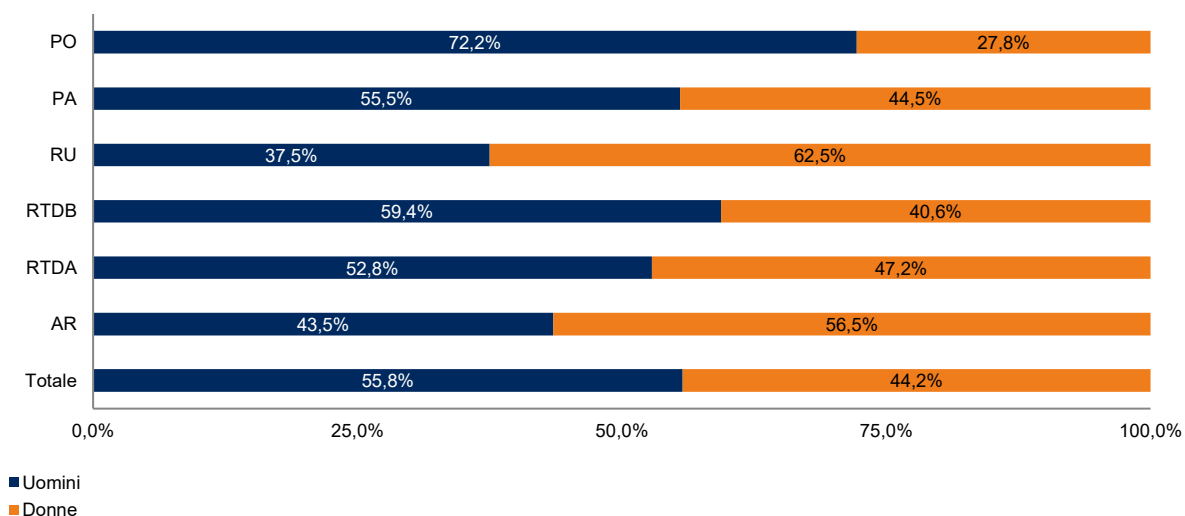
A.A.	DONNE	UOMINI
2020/2021	2,84	2,44
2019/2020	1,05	0,75
2018/2019	3,17	4,00

Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

4 LA COMPONENTE DOCENTE

4.1 Genere e ruolo

Composizione personale docente per genere e ruolo

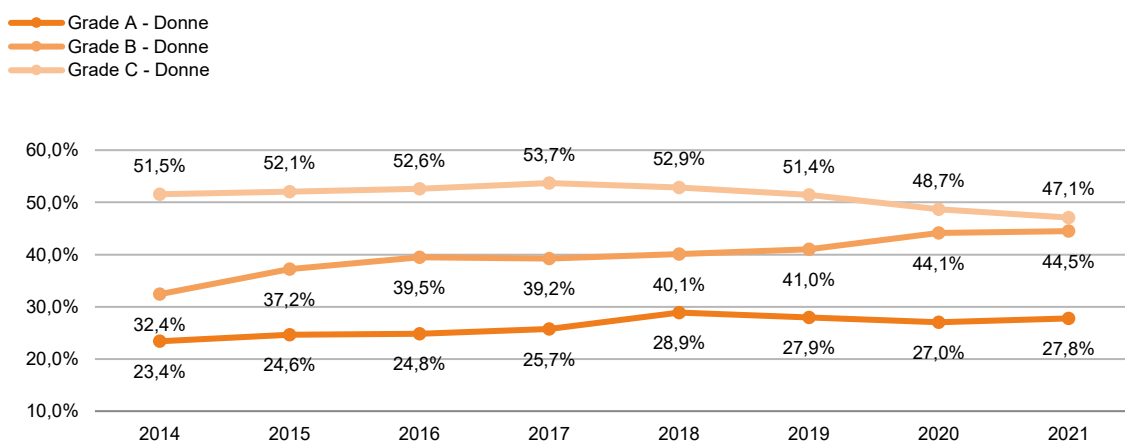


Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

La composizione per ruolo del personale docente riporta una situazione storica che ha visto, in diverse materie uno svantaggio delle donne. Non si può allora che cogliere positivamente il dato tendenziale che vede un, seppur contenuto, aumento della presenza femminile nei ruoli più alti.

4.2 Serie storica genere e ruolo

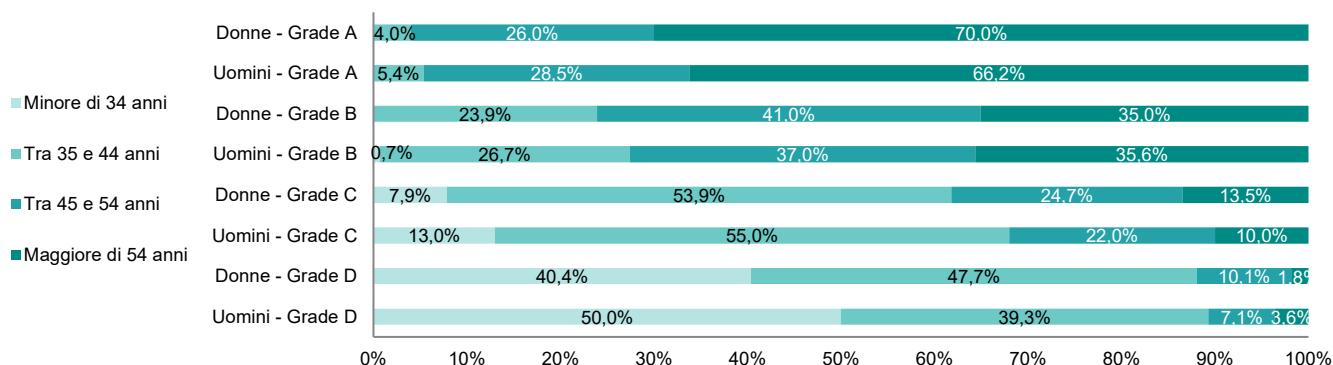
Serie storica percentuale donne per ruolo



Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

4.3 Fasce di età e ruolo

Distribuzione personale per genere e fasce d'età



Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

Età media per genere e ruolo del personale docente e ricercatore.

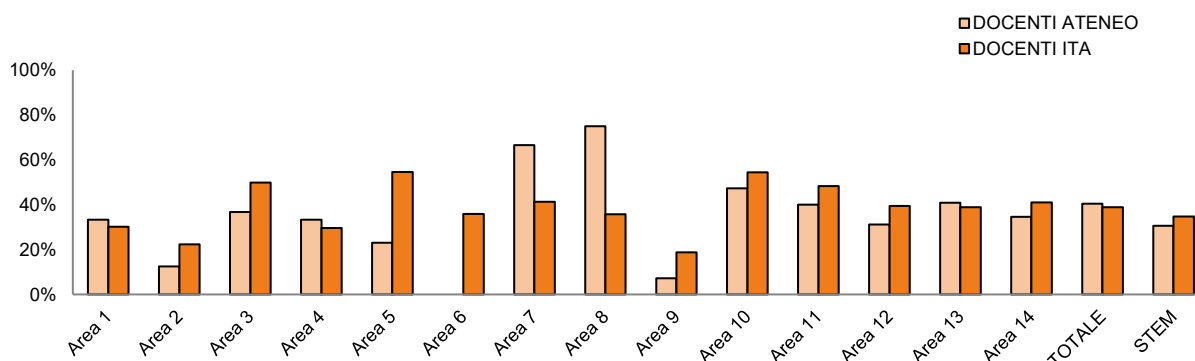
	DONNE	UOMINI
Grade A	57,76	57,08
Grade B	51,07	50,84
Grade C	44,16	42,34

Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

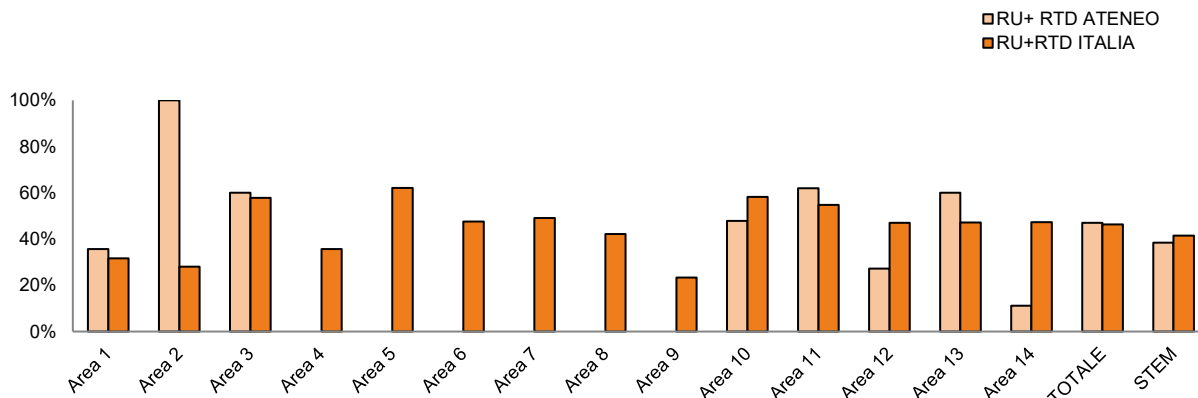
Se la distribuzione per età appare simile tra uomini e donne nella componente docente, appare invece interessante osservare la presenza femminile nelle diverse aree scientifiche anche in un confronto con gli altri atenei italiani. Complessivamente appare - anche se leggermente - migliore, ma soprattutto in alcune aree.

4.4 Aree scientifiche e ruolo (Ca' Foscari e l'Italia)

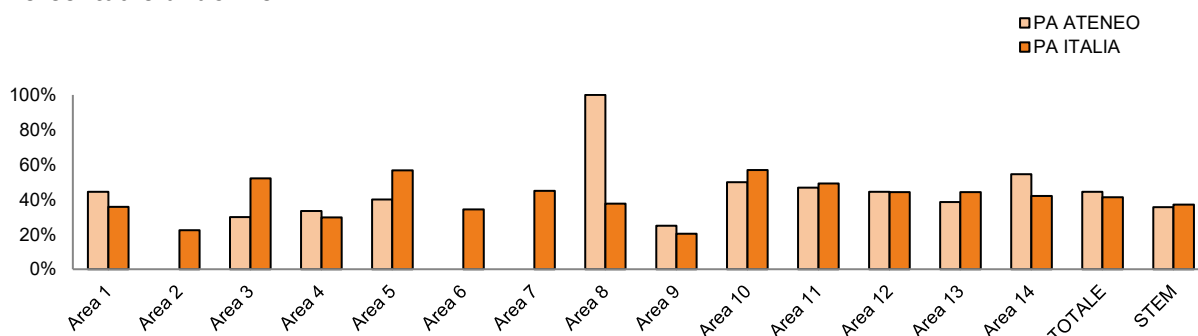
Percentuale di donne nella componente docente



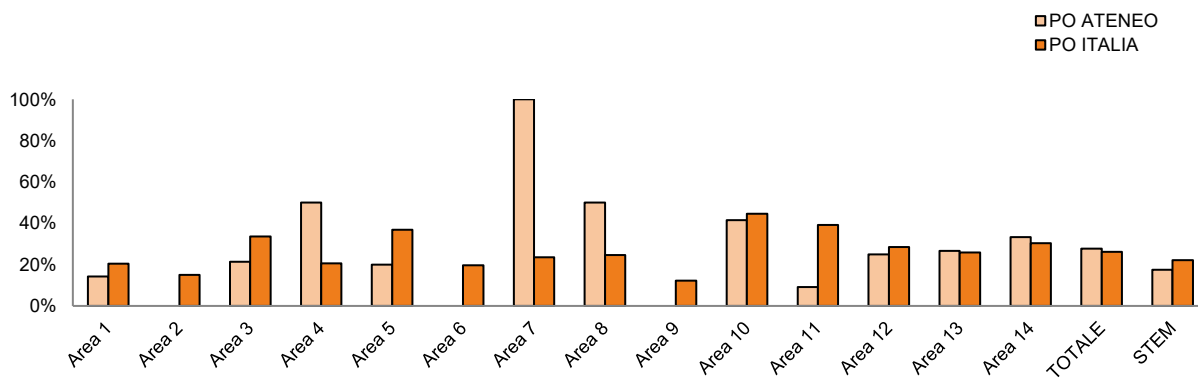
Percentuale di donne RU+RTD



Percentuale di donne PA



Percentuale di donne PO

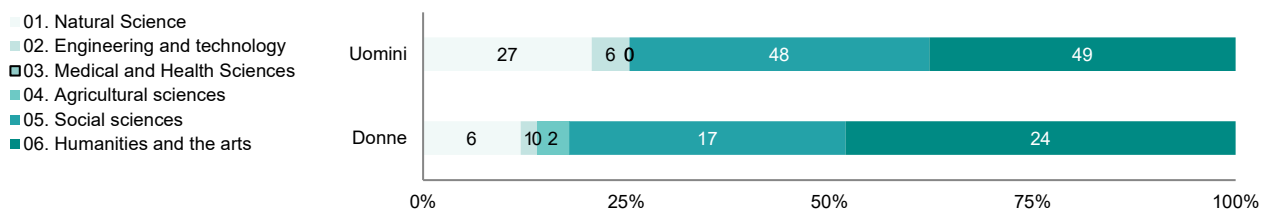


Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

Anche il dato per ruolo del nostro Ateneo appare leggermente migliore di quello nazionale, ancora una volta con una forte differenziazione tra aree.

4.5 Distribuzione Field of Research - She Figures - docenti ord.

Distribuzione professore e professori di I Fascia per Field of Research and Development



Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

4.6 Rapporto di femminilità

Legenda rapporti di femminilità

RAPPORTO DONNE- UOMINI	VALORE COMPRESO TRA	E
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	0,125
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5	1
1 donna ogni uomo	1	1
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1,00	1,5
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5	2
pù di 2 donne ogni uomo	>2	
dato non presente	-	

Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

Rapporti di femminilità Ateneo

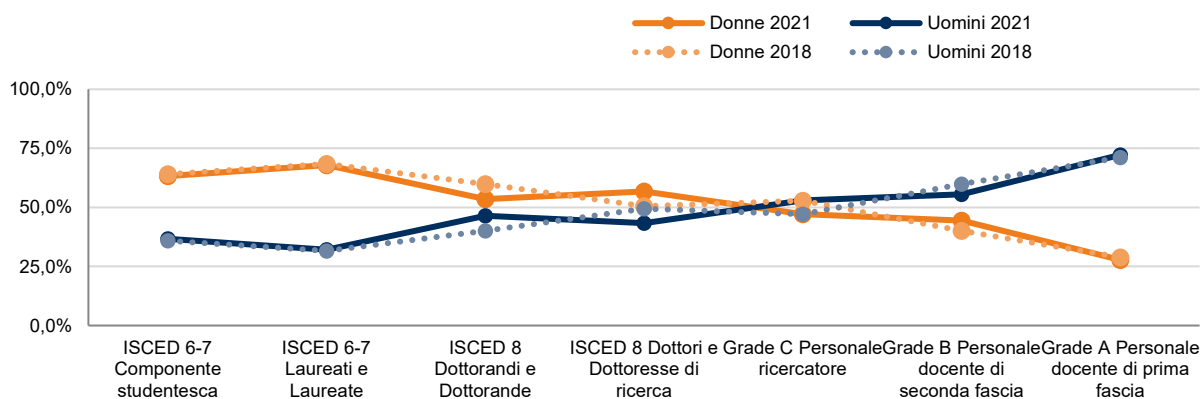
	RTD		RU		PA		PO	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,50	0,43	0,67	1,00	0,60	0,80	0,14	0,17
02 - Scienze fisiche	-	-	1,00	-	0,00	0,00	0,00	0,00
03 - Scienze chimiche	1,33	0,80	1,00	5,00	0,38	0,43	0,10	0,27
04 - Scienze della terra	2,00	0,00	-	-	2,00	0,50	0,00	1,00
05 - Scienze biologiche	0,33	0,00	-	-	0,75	0,67	0,00	0,25
06 - Scienze mediche	-	-	-	-	-	-	-	-
07 - Scienze agrarie e veterinarie	-	-	-	-	1,00	0,00	-	-
08 - Ingegneria civile e Architettura	-	-	-	-	1,00	-	-	1,00
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	-	0,00	-	-	0,00	0,33	0,00	0,00
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,89	0,77	1,29	1,80	0,85	1,00	0,91	0,71
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,80	1,38	-	-	0,60	0,88	0,17	0,10
12 - Scienze giuridiche	0,75	0,40	0,67	0,33	1,33	0,80	0,11	0,33
13 - Scienze economiche e statistiche	1,33	1,38	1,60	2,00	0,59	0,63	0,38	0,36
14 - Scienze politiche e sociali	0,83	0,14	3,00	0,00	0,40	1,20	0,50	0,50

Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

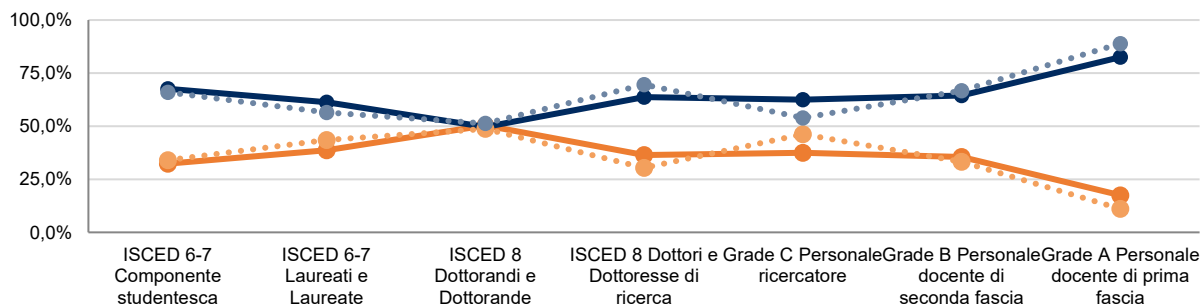
Guardando ai cambiamenti dell'ultimo triennio, si conferma qualche, limitato, cambiamento in positivo verso una maggior presenza femminile

4.6.1 Forbice delle carriere accademiche

Tutte le aree di studio



Aree STEM



Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

La cosiddetta forbice delle carriere appare presente anche nel nostro Ateneo, pare concentrarsi principalmente sui professori di prima fascia e non si modifica in maniera sostanziale nell'ultimo triennio, anche se i cambiamenti sembrano tutti andare nel verso di una maggiore equità.

4.7 Glass Ceiling Index

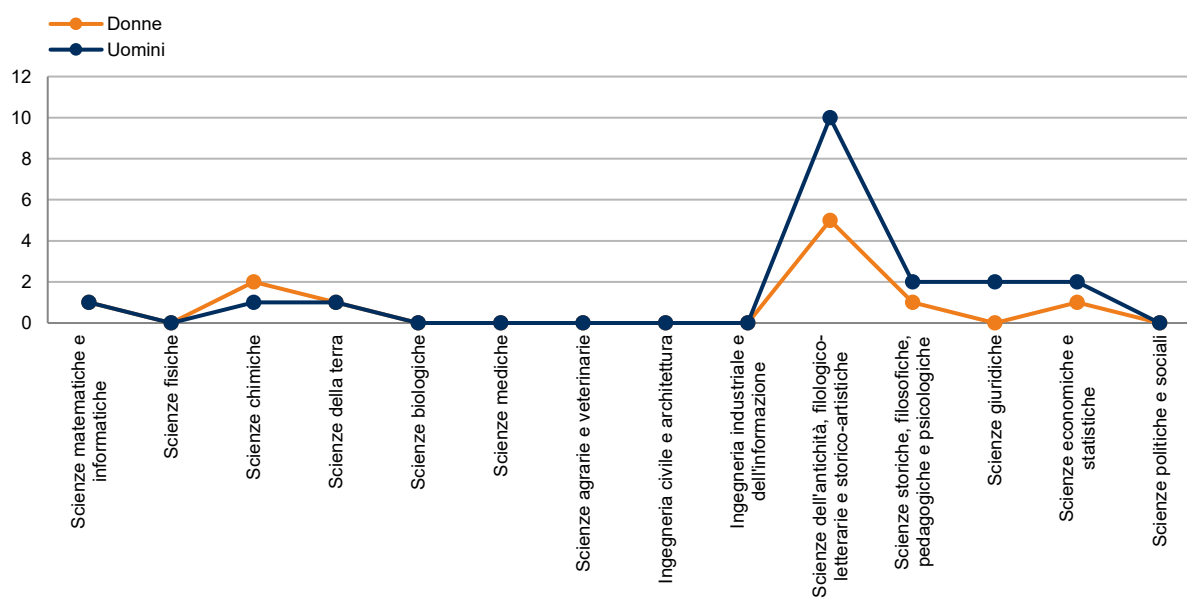
Glass Ceiling Index (GCI)

GCI	
2018	2021
1,460	1,458

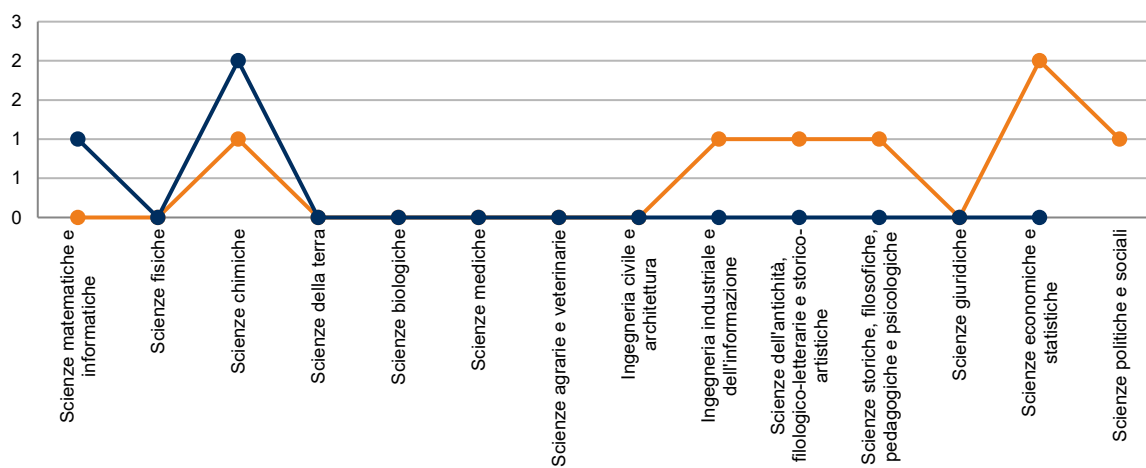
Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

4.8 Flussi e passaggi di ruolo per genere e area CUN

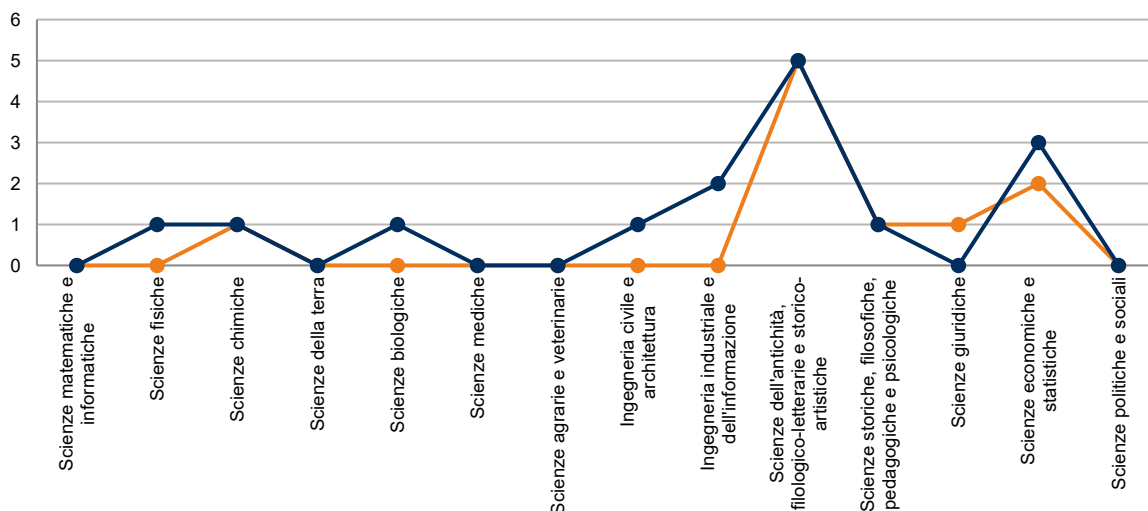
RD-PA



RU-PA



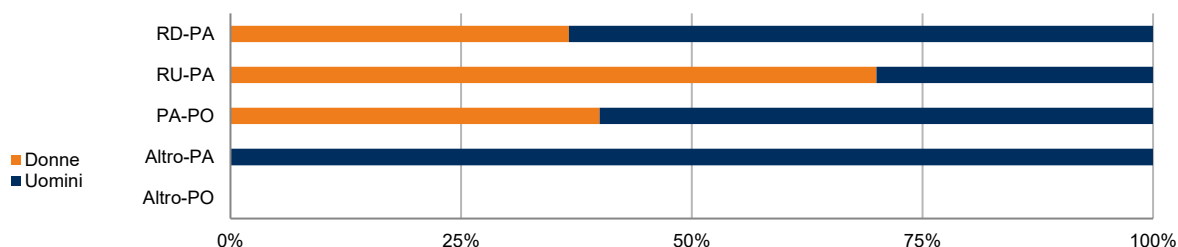
PA-PO



Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

I passaggi di carriera sono numericamente troppo poco consistenti per svolgere una reale valutazione. Non si notano tuttavia fenomeni discriminatori, almeno da questi piccoli numeri.

Passaggi di ruolo

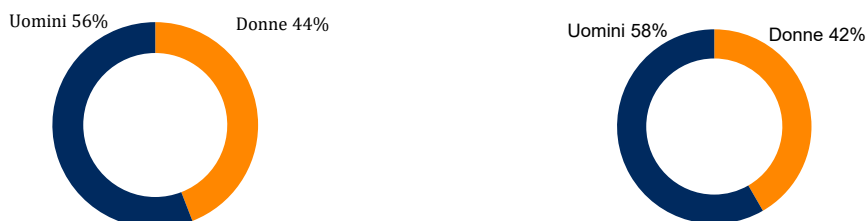


Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

4.9 Distribuzione di genere delle candidature/abilitazioni in una determinata tornata

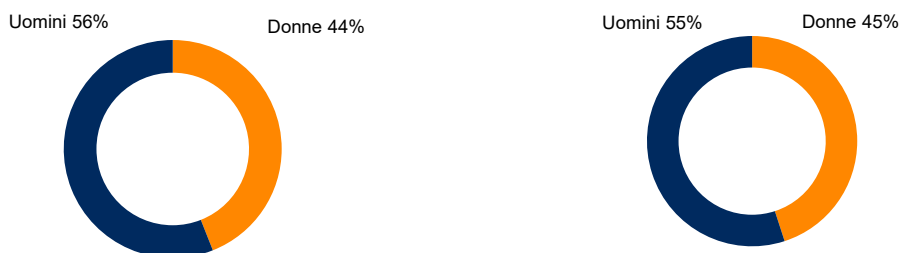
Distribuzione Candidature Abilitazione (abilitazioni per persona)

A destra: Distribuzione Abilitazioni ottenute



Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

Distribuzione Candidature Abilitazione (n. di persone richiedenti l'abilitazione)
A destra: Distribuzione Abilitazioni ottenute

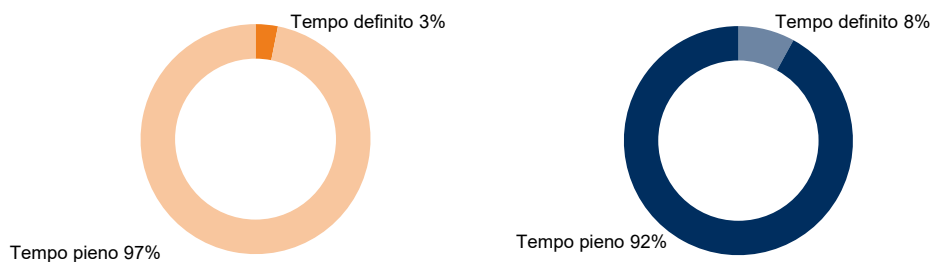


Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

Nel processo di abilitazione non si possono notare segni di discriminazione.

4.10 Regime di impiego

Regime impiego – Donne

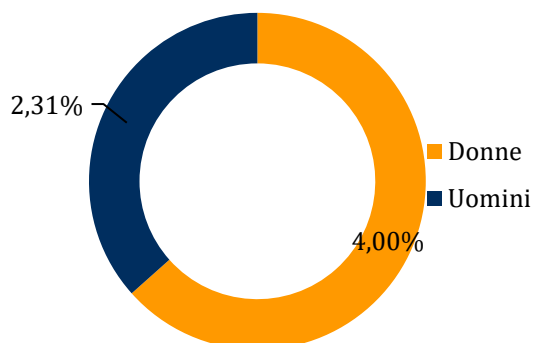


Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

Il regime di impiego non appare sostanzialmente diverso tra uomini e donne, anzi (ma questo è probabilmente effetto di presenze differenziate in aree disciplinari in cui questo è più praticato) gli uomini risultano ricorrere maggiormente delle donne al tempo definito.

4.11 Anno sabbatico

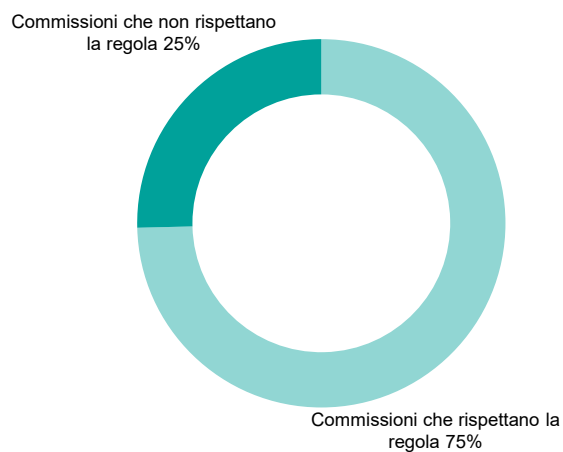
Anno sabbatico fruito per genere



Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

4.12 Composizione commissioni

Commissioni Concorso



Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

Dai dati sembra che gran parte delle commissioni di concorso abbia rispettato la regola di equità di genere. Probabilmente le eccezioni sono dovute a settori a prevalenza maschile.

4.13 Ripartizione dei progetti di ricerca per ruolo, stanziamento, responsabilità

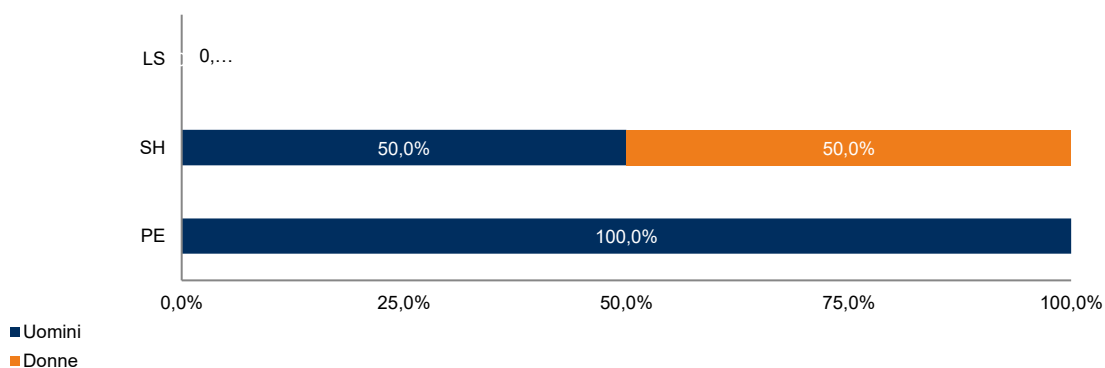
I numeri dei progetti finanziati sono relativamente piccoli e dunque non consentono grandi ragionamenti se non che sembra abbastanza rispettata la composizione dei e delle docenti nell'ateneo. L'entità risulta diversa tra uomini e donne ma ancora, nuovamente, questo è principalmente effetto della diversa composizione nei settori relativamente più "generosi".

Progetti di ricerca e relativi fondi stanziati ripartiti per genere

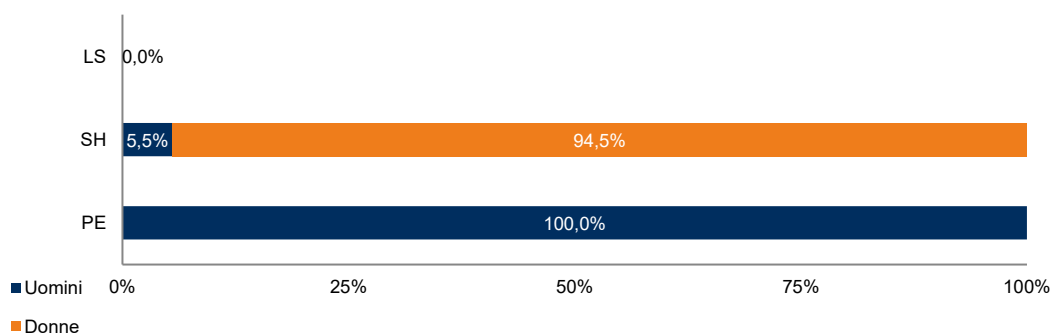
	PRIN		ERC		ALTRI PROGETTI	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI
N. Progetti finanziati	5	7	1	2	15	49
Percentuale progetti finanziati	41,7%	58,3%	33,3%	66,7%	23,4%	76,6%
Finanziamenti in €	825946	1017702	1367063	963495	2429940	7374839
Percentuale finanziamenti	44,8%	55,2%	58,7%	41,3%	24,8%	75,2%

Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

PI per settore ERC



Finanziamenti per settore ERC



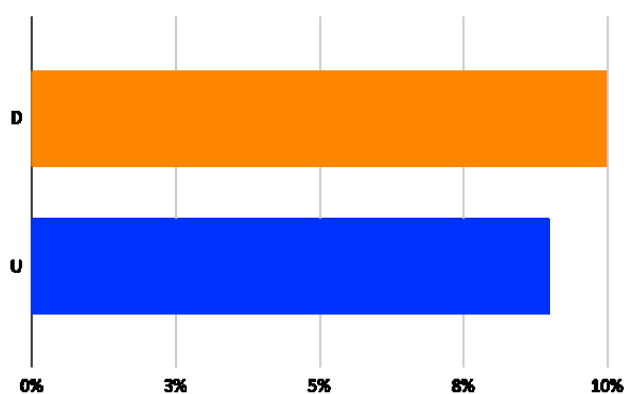
Media pro-capite fondi di ricerca suddivisi per genere

	Media pro capite fondi di ricerca interni ed esterni		
	D	U	TOTALE
RTDA	479	2.465	1.528
RTDB	19.215	1.230	8.536
PA	22.264	23.119	22.739
PO	25.133	44.308	38.982

Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

4.14 Relatori e relatrici tesi di laurea

Percentuale di docenti Relatori e Relatrici di tesi di laurea sul totale per ciascun genere



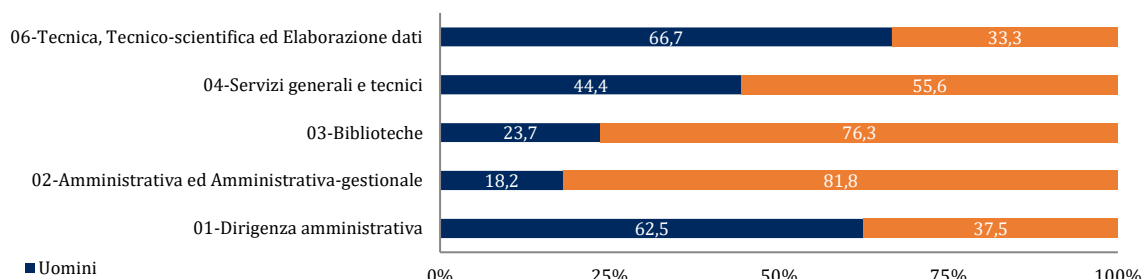
Elaborazione Ufficio Sostenibilità; Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

La scelta degli studenti e delle studentesse di un relatore o relatrice di tesi e la disponibilità degli/delle stessi/e non sembra essere influenzata dal genere.

5 PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO, DIRIGENTE E CEL

5.1 Genere e area di impiego

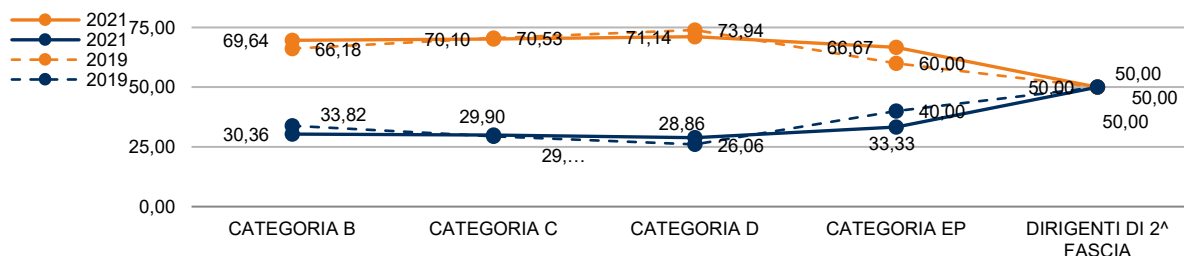
Composizione % PTA per genere e area funzionale



Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

La composizione del PTA per genere rispecchia quello di molte amministrazioni pubbliche con una prevalenza femminile per i ruoli amministrativi e maschile per le aree più tecniche. La forbice delle carriere risulta un po' più contenuta e, anzi, se si escludono i ruoli apicali non sembra esserci una selezione così avversa per le donne.

5.2 Forbice delle carriere



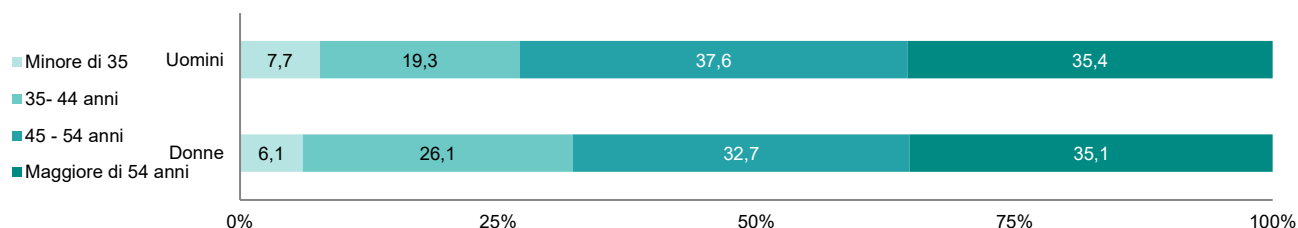
Forbice delle carriere

Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

5.3 Genere, fasce di età

5.3.1 Genere ed età media per categoria

Composizione % PTA per genere e età



Età media per genere e categoria

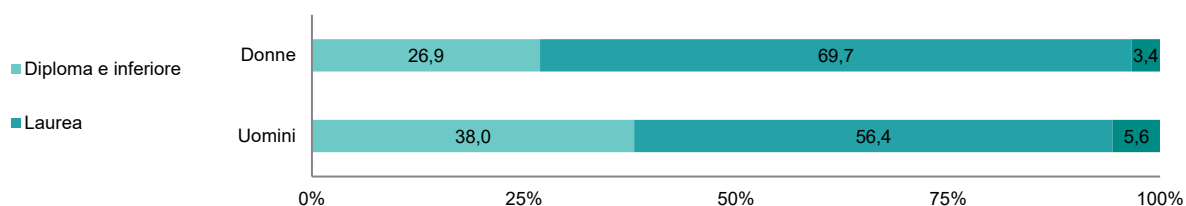
ETÀ MEDIA	UOMINI	DONNE
Collaboratori ed esperti linguistici (CEL)	51	52
Categoria B	58	57
Categoria C	49	47
Categoria D	48	48
Categoria EP	52	53
Dirigenti di 2ª Fascia	51	54
Direttori/direttrici generali	48	

Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

La distribuzione per età appare simile tra i generi.

5.4 Genere e titoli di studio

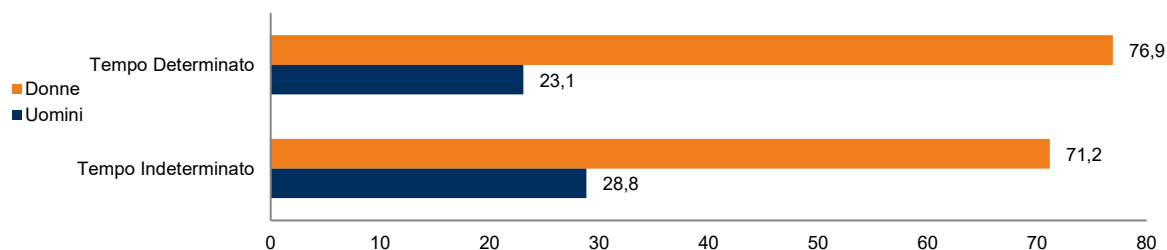
Composizione % PTA per genere e titolo di studio



Fonte: ARU – Area Risorse Umane -; dati rielaborati da APPS – Ufficio Controllo di Gestione

5.5 Genere e contrattualizzazione

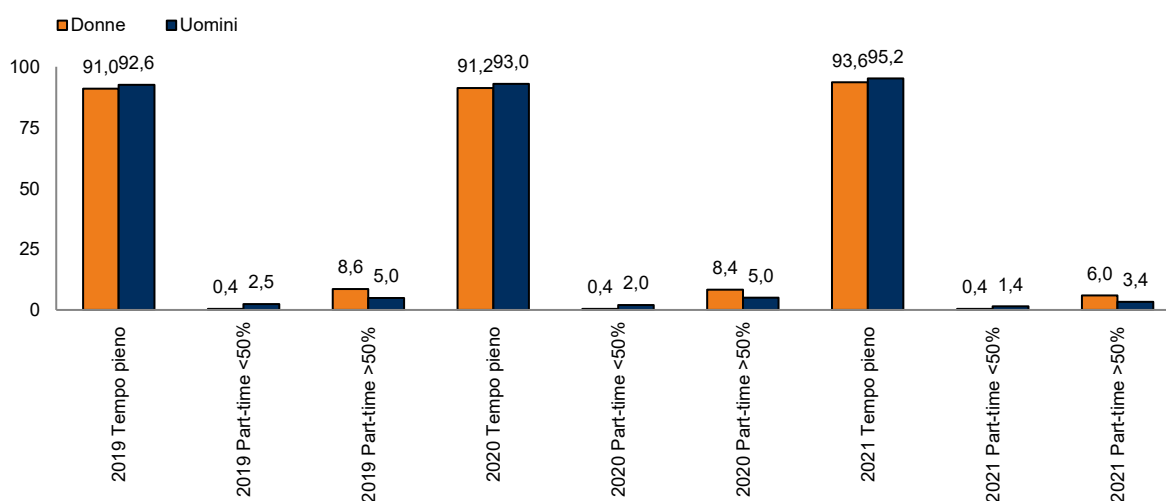
Composizione % PTA per genere e tipologia contrattuale



Fonte: APSS – Ufficio Controllo di Gestione

5.6 Genere e regime di impiego

Composizione % PTA per genere e regime d'impiego



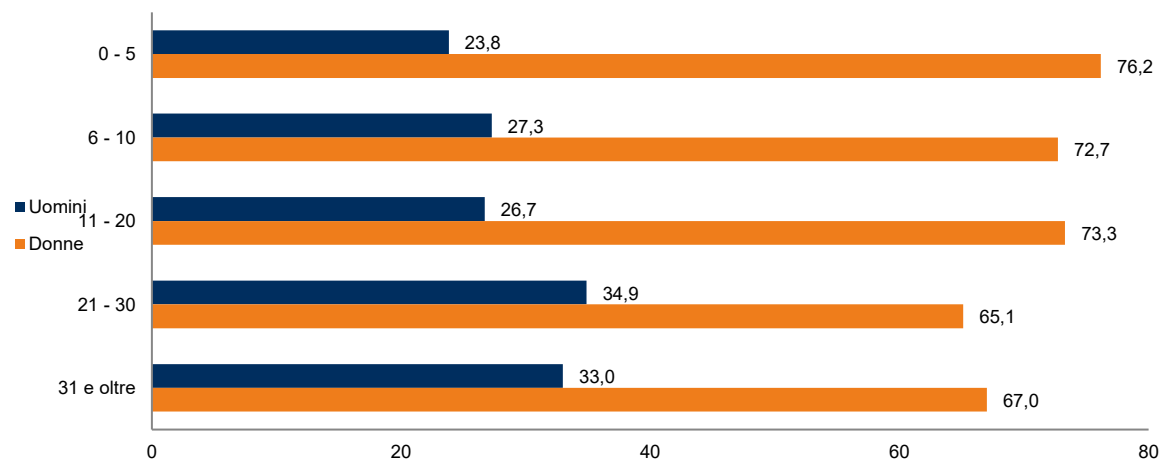
Fonte: APSS – Ufficio Controllo di Gestione

Contrariamente al personale docente, tra il PTA il tempo pieno è leggermente preferito dagli uomini

5.7 Genere e anzianità organizzativa

5.7.1 Anzianità organizzativa

Composizione % PTA per genere e fasce di anzianità



Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

La presenza femminile sembra più preponderante tra i nuovi assunti rispetto a quanti lavorano in ateneo da oltre vent'anni.

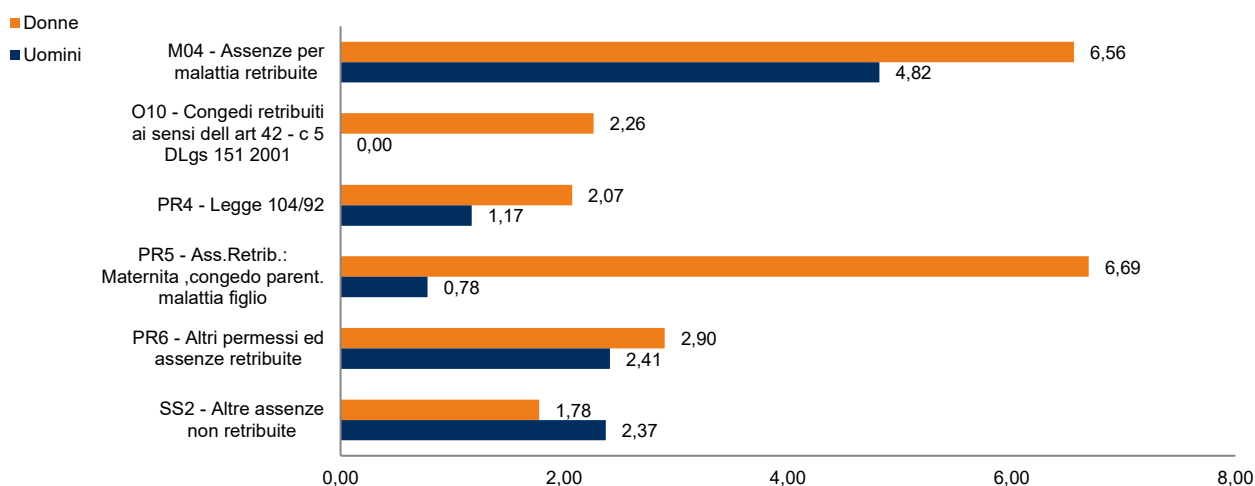
Composizione % PTA per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale



Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

5.8 Genere e assenze

Numero di giorni medi di assenza per genere e per causa dell'assenza



Fonte: ARU – Area Risorse Umane -; dati rielaborati da APPS – Ufficio Controllo di Gestione

Le assenze appaiono maggiori tra le donne, dato che si spiega però tutto con l'utilizzo della maternità e un maggior utilizzo della legge 104 (caregiver).

5.9 Genere e turnover

Indice di Compensazione (Assunti/Cessati)

Categoria	Donne	Uomini
AREA DI COLLABORAZIONE	0,00	
TECNOLOGI	3,00	0,50
CATEGORIA B	0,00	0,00
CATEGORIA C	2,56	2,50
CATEGORIA D	1,00	0,00
CATEGORIA EP		0,00
DIRIGENTI DI 2 ^a FASCIA		
DIRETTORI GENERALI		
Totale	1,63	1,24

Categoria	Donne	Uomini
AREA DI COLLABORAZIONE	0,00	
TECNOLOGI	3,00	0,50
CATEGORIA B	0,00	0,00
CATEGORIA C	2,56	2,50
CATEGORIA D	1,00	0,00
CATEGORIA EP		0,00
DIRIGENTI DI 2 ^a FASCIA		
DIRETTORI GENERALI		
Totale	1,63	1,24

Indice di Turnover Complessivo

Categoria	Uomini	Donne
AREA DI COLLABORAZIONE	0,00%	-7,35%
TECNOLOGI	-25,00%	40,00%
CATEGORIA B	-23,53%	-7,69%
CATEGORIA C	10,91%	10,04%
CATEGORIA D	-4,35%	0,00%
CATEGORIA EP	-8,33%	0,00%
DIRIGENTI DI 2 ^a FASCIA	0,00%	0,00%
DIRETTORI GENERALI	0,00%	
Totale	1,93%	4,12%

Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

5.10 Genere e progressioni di carriera

Progressioni verticali

Categoria	Donne	Uomini	Totale
CATEGORIA B			
CATEGORIA C	1	1	2
CATEGORIA D	6		6
CATEGORIA EP	1	1	2
Totale complessivo	8	2	10

Progressioni orizzontali

Categoria	Donne	Uomini	Totale
CATEGORIA B	18	7	25
CATEGORIA C	91	42	133
CATEGORIA D	31	16	47
CATEGORIA EP	8	3	11
Totale complessivo	148	68	216

Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

Pur nella limitatezza di alcuni numeri (progressioni verticali) si conferma anche nelle assunzioni un Ateneo con un PTA a “trazione femminile”.

5.11 Genere e indennità

5.11.1 Indennità di responsabilità

Indennità di responsabilità

	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Settore/Servizio	82,7%	17,3%	82,2%	17,8%	79,9%	20,1%
Ufficio/Unità	80,0%	20,0%	69,8%	30,2%	68,8%	31,3%
Totale complessivo	82,2%	17,8%	79,5%	20,5%	77,8%	22,2%

Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

5.11.2 Indennità di posizione

Indennità di posizione

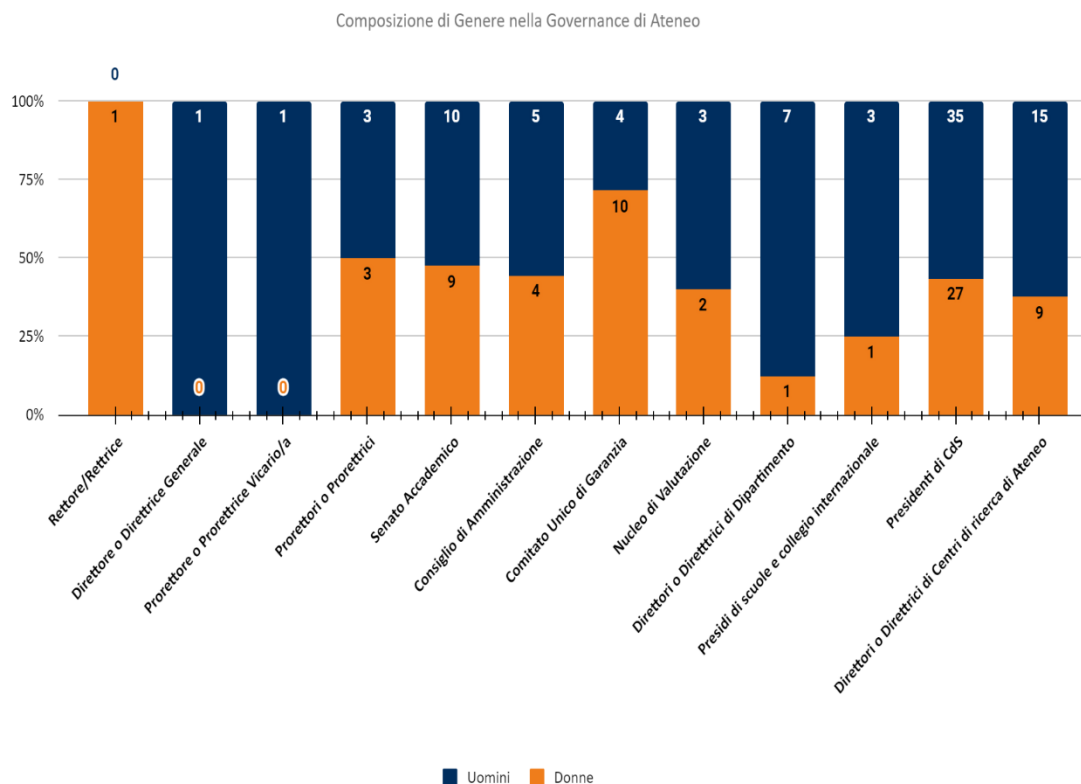
	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a € 4000	66,7%	63,3%	69,2%	55,2%	56,0%	57,1%
da € 4001 a € 5000	0,0%	0,0%	0,0%	3,4%	4,0%	3,6%
da € 5001 a € 6000	4,2%	0,0%	1,9%	3,4%	4,0%	3,6%
oltre € 6000	29,2%	36,7%	28,8%	37,9%	36,0%	35,7%
Totale complessivo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

Nelle indennità sia di posizione che di responsabilità non si evincono comportamenti discriminatori

6 GENERE, INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO

Composizione di Genere nella Governance di Ateneo



Fonte: APPS – Ufficio Controllo di Gestione

Tralasciando il commento per gli organi dove i numeri sono esigui, l'immagine complessiva che presenta l'Ateneo cafoscarino è di una sostanziale parità di genere negli organi di governo, anche in considerazione del fatto che in alcuni dipartimenti la presenza maschile è preponderante nei ruoli apicali.

7 ATTIVITA' E PROGETTI REALIZZATI, IN ITINERE E PROGRAMMATI

7.1 Attività realizzate

Certificazione Family Audit

Lo standard Family Audit è uno strumento di management e di gestione delle risorse umane messo a disposizione delle organizzazioni pubbliche e private che, su base volontaria, intendono certificare il proprio impegno per l'adozione di misure volte a favorire il bilanciamento degli impegni vita e lavoro dei propri occupati. È uno standard sviluppato dalla Provincia autonoma di Trento, diffuso a livello nazionale e riconosciuto a livello internazionale, che innesca un ciclo virtuoso di miglioramento continuo e che offre la possibilità di entrare in un network di enti ed aziende che mirano a diventare ambienti di lavoro eccellenti.

L'Università Ca' Foscari Venezia ha ottenuto la certificazione Family Audit nel 2019, dopo aver presentato un Piano aziendale per il triennio 2019-2022 contenente 19 attività inserite in sei macro-ambiti di azione da portare a termine nel corso del triennio per introdurre ed implementare azioni migliorative per il bilanciamento Vita - Lavoro del personale di Ateneo. Le azioni ritenute prioritarie e avviate riguardano: la sperimentazione dello smart working, la creazione di postazioni coworking, il potenziamento del telelavoro, il Welfare di Ateneo, il piano di assistenza sanitaria integrativa, la dematerializzazione dei processi amministrativi, il rafforzamento delle competenze manageriali.

A luglio 2022 il Piano è stato completato e valutato positivamente consentendo il rilascio del certificato Family Audit a livello Executive.

Progetto Smart Working @ Ca' Foscari

L'Università Ca' Foscari ha dedicato, e continua costantemente a dedicare, una crescente attenzione ai temi della conciliazione vita-lavoro e del benessere del personale.

In quest'ottica, a decorrere dall'anno 2019 è stata avviata la sperimentazione del lavoro agile o smart working, finalizzata a introdurre una nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, focalizzata su obiettivi e basata su autonomia, responsabilità, fiducia, flessibilità.

Vista l'importanza impattante di questa nuova misura organizzativa, abbiamo avviato dei *follow up* a breve, a medio e a lungo termine.

Attraverso dei focus group, abbiamo coinvolto il personale - in qualità di smartworkers - e i responsabili - in qualità di smart managers - a condividere la loro esperienza e a indicare alcuni possibili suggerimenti che hanno permesso di rendere ancor più efficace l'organizzazione dello smart working. Nel medio termine, è stata somministrata una survey per raccogliere gli esiti della prima fase della sperimentazione, indagando le percezioni dei diversi attori coinvolti (personale che usufruisce dello sw, responsabili che usufruiscono dello sw, responsabili e colleghi di coloro che usufruiscono dello sw).

Nel 2020, il lavoro da remoto si è inizialmente imposto a tutto il personale come misura necessaria per limitare i contagi da Covid19; man mano è stato implementato un modello di lavoro ibrido, in parte in presenza e in parte da remoto. Nel nostro Ateneo, il senso di comunità e la centralità delle persone sono da sempre parte fondamentale

dell'organizzazione; per questo motivo, abbiamo ritenuto importante riflettere sulla situazione che abbiamo vissuto. Abbiamo quindi progettato, insieme alla società Variazioni s.r.l., una nuova *survey* che ci ha aiutato a comprendere la percezione e i vissuti del personale in merito alle nuove modalità di lavoro, indagando alcuni degli aspetti fondamentali di questa esperienza di Lavoro Agile, come la tecnologia, le relazioni, i processi e la qualità del lavoro. I feedback sono stati importanti e utili per individuare i nostri punti di forza e di attenzione, nonché per identificare le leve necessarie a progettare un percorso volto a rafforzare le nostre competenze lavorative all'interno di un contesto in cui il Lavoro Agile è sempre di più una costante.

Educazione Finanziaria

In cattedra professori di economia, finanza e matematica; in aula i dipendenti della stessa Università. È successo a Ca' Foscari, dove la campagna di educazione finanziaria "[Il futuro conta](#)" promossa dalla Regione del Veneto e coordinata dal prof. Paolo Pellizzari, è entrata in uffici, segreterie e biblioteche, coinvolgendo 110 dipendenti in un percorso di sei lezioni tra inflazione, previdenza complementare, documenti legali e finanza sostenibile. Perché una gestione informata dei propri risparmi può rasserenare la vita privata e giovare all'attività lavorativa. L'innovativa offerta formativa 'su misura' per i dipendenti, infatti, ha fatto parte delle misure a favore del welfare e della conciliazione vita-lavoro dello staff. Ancora, la Persona al centro, come valore, è il motore che spinge l'Ateneo a promuovere iniziative *family-friendly* in risposta alle possibili esigenze del proprio Personale. Unitamente ai vari strumenti messi a disposizione per facilitare un'efficace conciliazione tra impegni personali e impegni lavorativi, è stato offerto a tutto il personale tecnico-amministrativo un percorso formativo di Educazione Finanziaria al fine di favorire la sostenibilità familiare e sociale. Il corso ha fornito conoscenze sui temi di rilevanza pratica della finanza e dell'economia attraverso un linguaggio alla portata di tutti e con esempi concreti. con l'obiettivo di permettere a tutti i partecipanti di compiere scelte consapevoli, sia come risparmiatori che come investitori. I sei incontri si sono svolti da novembre 2020 fino a gennaio 2021.

Smart Lab: verso la realizzazione di un modello organizzativo agile

La pandemia sanitaria ha trasformato il modo di lavorare anche all'interno del contesto cafoscarino, accelerando pratiche già in atto e ponendo nuove sfide che richiedono nuove competenze. L'obiettivo che l'Ateneo si è posto, nell'ambito delle iniziative Family Audit, è di rinforzare le *soft skills* e le competenze informatiche, nonché di sensibilizzare al tema della conciliazione vita-lavoro. Come gestire, per esempio, i collaboratori da remoto? Come organizzare il proprio tempo durante lo smart working e quali strumenti utilizzare per lavorare in team anche da casa? Ca' Foscari, con l'attività dell'ufficio Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane, ha prontamente reagito a questi interrogativi con il progetto formativo "Smart Lab: verso la realizzazione di un modello organizzativo agile", rivolto al personale tecnico/amministrativo dell'Ateneo. Questo progetto "innovativo, inclusivo e smart" ha ricevuto il 20 maggio 2022 a Siracusa il Premio Basile per la Formazione nella P.A. nella Sezione "Processi e Progetti Formativi".

"Smart Lab" si è svolto nel 2021 e ha previsto due momenti.

Da una parte, si è tenuta una serie di incontri e di 'pillole' formative utili per supportare Dirigenti e Middle Manager nell'organizzazione agile e nella gestione dei collaboratori da remoto. Il percorso ha offerto approfondimenti e modelli di riferimento sulle tre capacità manageriali fondamentali soprattutto durante la pandemia: la gestione dei collaboratori, la

delega e la gestione del conflitto. Dall'altra parte, il progetto ha offerto al personale tecnico/amministrativo una serie di webinar sulle competenze organizzative connesse all'adozione del lavoro agile e ibrido, come la gestione del tempo e delle attività in smart working. Con l'occasione si è approfondito l'utilizzo degli strumenti di comunicazione e di collaborazione presenti in Google Workspace, con focus sulle App più importanti. La verifica dei risultati è stata molto positiva, sia in termini di apprendimento che di miglioramento sul lavoro.

Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

In considerazione dei cambiamenti organizzativi che sono avvenuti a partire dal 2020, è stato ritenuto utile e necessario avviare un processo di revisione dei comportamenti organizzativi nel processo di Valutazione della Performance individuale del Personale Tecnico e Amministrativo.

Il lavoro agile/ibrido e l'impatto che esso ha avuto sul modo e sui tempi di lavoro ha portato a una riflessione e, conseguentemente, alla formulazione di nuovi descrittori attraverso dei focus group. In particolare, i comportamenti sono stati modificati prendendo in considerazione le situazioni che i lavoratori e le lavoratrici dell'Ateneo vivono in un contesto di lavoro agile/ibrido. Alcuni esempi di comportamenti che sono stati inseriti sono:

- Sviluppo del team - comportamento in linea - "Alimenta il coinvolgimento dei gruppi di lavoro, sia agili che non, per il raggiungimento di un obiettivo comune in un buon clima di lavoro".
- Apprendimento e auto apprendimento - comportamento in linea - "Fa tesoro dell'esperienza sviluppata anche in qualità di smart worker (se prevista)".
- Affidabilità - comportamento in linea - "Sa auto-organizzare il proprio lavoro, anche in situazioni critiche o legate all'organizzazione agile/ibrida".

Attività con le famiglie

Pomerigi d'arte in famiglia

In occasione della mostra "Kandinskij, Gončarova, Chagall. Sacro e bellezza nell'arte russa" aperta presso Palazzo Leoni Montanari a Vicenza, l'Ateneo ha invitato il Personale dell'Università Ca' Foscari e le loro famiglie a un'iniziativa nel periodo natalizio che prevedeva:

Passeggiata d'arte;

Figure del sacro nella tradizione artistica russa, tra memoria e sogno;

Percorso per scoprire la dimensione spirituale nelle opere dei grandi maestri russi dell'arte contemporanea, in dialogo con la tradizione dell'antica icona;

Con una selezione di brevi passi letterari, da Pavel Florenskij ad Anna Achmatova;

Laboratorio d'arte;

Occhi del cielo: sorella Luna, fratello Sole;

Percorso per scoprire il fascino dell'arte russa e trarre ispirazione dai dettagli presenti nei dipinti esposti alle Gallerie;

Attività creativa: decorare una sfera di Natale, in grado di rendere più luminoso il tempo di festa.

Sempre nell'ambito delle attività del Family Audit relative alla conciliazione vita e lavoro, sono stati proposti alle famiglie cafoscarine dei Laboratori creativo-didattico-esperienziali organizzati da Science Gallery per la mostra "ILLUSION. Niente è come sembra". Questa mostra ha unito magia e psicologia, illusioni ottiche e ragionamento scientifico, confusione e

chiarezza, indagando come la percezione sostiene il nostro modo di vedere, sentire, pensare e capire il mondo.

Queste attività sono state un'occasione per tutta la famiglia di trascorrere attivamente del tempo insieme.

Uscita in Dragon Boat per il personale e le famiglie

L'Università Ca' Foscari Venezia ha offerto, a tutto il personale dell'Ateneo e alle loro famiglie, la possibilità di vivere un'esperienza unica e scoprire la città da un punto di vista suggestivo.

Bimbe e bimbi in Ateneo

L'Università Ca' Foscari Venezia in questi anni, ad eccezione del 2020, ha promosso e organizzato la giornata Bimbe e Bimbi in Ateneo, che si inserisce tra le iniziative Family Audit finalizzate a sostenere politiche di conciliazione vita-lavoro in grado di rispondere alle esigenze dei/delle dipendenti e delle loro famiglie.

Per l'occasione, bambine e bambini, ragazze e ragazzi, di età compresa tra i 7 e i 12 anni (dalla seconda elementare alla seconda media), hanno visitato alcune sedi dell'Ateneo, conoscere i colleghi dei loro genitori, vedere le attività di cui si occupano.

Nel corso delle diverse edizioni sono state organizzate diverse attività, facendo partecipare i/le partecipanti nei laboratori scientifici, e lì sentirsi dei "piccoli scienziati", oppure a laboratori di movimento per offrire momenti creativi, ludici, emozionanti da condividere attraverso il linguaggio del corpo.

PROGETTO L.E.I – Leadership, Energia, Imprenditorialità

Il Progetto L.E.I sostiene e sviluppa la leadership e le capacità imprenditoriali proponendo *role model*, incontri, laboratori, programmi di mentoring e iniziative mirate alla diffusione e sensibilizzazione della cultura di impresa al femminile e alla riflessione sul ruolo e sulle competenze delle donne che occupano posizioni di vertice nel mondo del lavoro.

Sono stati organizzati diversi incontri ispirazionali, *talk*, laboratori a sostegno dell'autoimprenditorialità e per lo sviluppo della leadership, programmi di *mentorship*, orientamento scolastico verso le discipline STEM.

Sono state sviluppate iniziative per sviluppare conoscenze e competenze professionalizzanti rispetto a specifici ambiti lavorativi, attraverso il Workshop "Come costruire un Magazine" organizzato in collaborazione con Donna Moderna, e dedicata alle studentesse e neolaureate interessate ad una carriera nel mondo del giornalismo e dell'editoria. Nella cornice del progetto LEI, il Career Service ha offerto alle studentesse meritevoli iscritte ad un corso di Laurea Magistrale di Area Finance 7 borse di stage del valore di 600,00 euro al mese per un massimo di due mesi (novembre – dicembre 2019) per l'avvio di tirocini curriculari in importanti realtà del mondo finanziario, al fine di favorire e sostenere l'occupabilità femminile nel mercato del lavoro afferente a questo settore.

È stato progettato e realizzato il MAGAZINE LEI. In questo progetto editoriale, pubblicato con cadenza quadrimestrale, si sono raccolte interviste a professioniste di rilievo provenienti da ambiti professionali diversi, progetti aziendali innovativi a sostegno delle donne, approfondimenti su l'occupabilità femminile, sulle soft skills e sul tema dei diritti e dell'inclusività nel mondo del lavoro.

Nel corso del 2021 è stato attivato il canale Instagram del Progetto LEI sui social network più utilizzati da studenti e studentesse e promuovere la diffusione delle sue attività. Per popolare di contenuti la nuova pagina è stata avviata la rubrica instagram #ParlaconLEI, un ciclo di

interviste a professioniste di diversi settori curata e condotta dalla giornalista Rai Gloria Aura Bortolini. Oltre ad essere veicolate su Instagram, le interviste sono diffuse anche attraverso le principali piattaforme di podcasting, tra cui *Spotify*, *Google Podcasts* e *Apple Podcasts* tramite il nuovo canale podcast del Progetto LEI “Progetto Lei Ca’ Foscari”.

Il 2022, il Progetto ha portato avanti seminari, laboratori e approfondimenti sul tema sulla valorizzazione delle competenze femminili nel mercato del lavoro, sull’assertività & empowerment di genere. Tra le attività anche summer Lab di orientamento al lavoro con un focus sui temi dell’imprenditorialità, sostenibilità e occupabilità femminile. Sono state fornite nuove borse di stage a favore delle aree professionali nelle quali la presenza femminile è meno significativa. Il focus è stato dedicato all’area diplomatica, coinvolgendo la rete di consolati e consolati Onorari stranieri in Italia dislocati in Veneto con cui collabora il Career Service.

7.2 Attività in itinere

L’impegno per l’uguaglianza di genere, che è stato inserito da Ca’ Foscari tra i fattori trasversali del proprio Piano Strategico 2021-2026, è ora trascritto nel dettaglio all’interno del nuovo [Piano di Uguaglianza di Genere \(Gender Equality Plan, GEP\)](#): un insieme di impegni e azioni che mirano a ridurre l’asimmetria di genere e a sviluppare una cultura attenta e inclusiva, capace di valorizzare le diversità, attraverso cambiamenti istituzionali e culturali. La logica sottesa a questo piano è il raggiungimento di una parità di fatto in Ateneo: non si tratta soltanto di non discriminare, ma anche di riconoscere le differenze e adottare azioni positive per compiere i passi necessari verso l’uguaglianza sostanziale.

Il GEP cafoscarino prevede circa 50 azioni mirate, da svilupparsi in un orizzonte temporale di tre anni (entro il 2024) e che riguardano 6 diversi ambiti dell’organizzazione universitaria: reclutamento e progressione di carriera, organizzazione, ricerca e insegnamento, posizioni di vertice e organi decisionali, contrasto alla violenza di genere, equilibrio vita privata-lavorativa.

Survey sul Clima e Benessere Organizzativo

In prosecuzione dell’indagine di clima e benessere organizzativo che si è svolta nel 2018, è stata replicata l’indagine di clima con il supporto del team di esperti psicologi del lavoro diretto dalla prof.ssa Laura Borgogni dell’Università Sapienza di Roma. Il clima organizzativo rappresenta l’insieme delle percezioni condivise dal Personale Tecnico Amministrativo di Ca’ Foscari, ovvero il modo in cui il contesto lavorativo con le sue caratteristiche viene “vissuto”. L’analisi del clima è uno strumento di ascolto utile a identificare gli aspetti che incidono maggiormente sul benessere e sulla motivazione del personale, volto a intraprendere azioni mirate al miglioramento della qualità della vita lavorativa e del sistema di relazioni interne. L’indagine sul clima e sul benessere rientra tra gli obiettivi del Piano Family Audit.

Survey DE&I

Nel mese di novembre 2022 verrà avviata la seconda edizione della survey “Ca’ Foscari inclusiva”, avente per oggetto la percezione delle diversità, dell’equità e dell’inclusione all’interno delle strutture tecnico amministrative del nostro Ateneo.

Adottare la prospettiva DE&I (Diversità, Equità & Inclusione) significa riconoscere e valorizzare le diversità all’interno dell’ambiente di lavoro - diversità di genere, di abilità fisiche, di orientamento sessuale, di origini etniche, di età... - con l’intento di migliorare la

qualità dell'ambiente organizzativo. Proprio per questo motivo si tratta di una misura che rientra nel Piano degli obiettivi Family Audit e nel Gender Equality Plan.

La gestione delle differenze, considerata una tematica centrale all'interno della cultura della complessità che caratterizza le moderne organizzazioni, rappresenta una risorsa cruciale per diversi motivi:

- favorisce lo sviluppo di conoscenza e innovazione, dimensioni fortemente stimolate dall'incontro e dal confronto tra punti di vista diversi;
- consente di tenere conto delle varie specificità;
- contribuisce a migliorare l'immagine dell'Ateneo in quanto indicatore di qualità e responsabilità sociale.

Sportello di ascolto psicologico

Per il Personale Cafoscarino (Docenti, Collaboratori Esperti Linguistici e Personale Tecnico Amministrativo), abbiamo attivato "**SMART SPORTELLO DI ASCOLTO**":

un servizio di sportello di ascolto, innovativo e competente per affiancarvi e supportarvi

Come previsto anche dal *Gender Equality Plan* e in attuazione del Piano Strategico di Ateneo, il servizio si configura come uno spazio di ascolto e di sostegno individuale finalizzato a favorire il benessere delle persone in relazione al contesto lavorativo e a tutelare la salute e l'integrità psicofisica dei lavoratori e delle lavoratrici di Ca' Foscari.

In Italia, il supporto psicologico è ancora spesso considerato come un tabù: la percezione generale è quella di un servizio cui dovrebbe accedere solo chi sta male. Tuttavia, l'Ateneo ritiene che si tratti piuttosto di un'opportunità per migliorarsi, per conoscersi e per potenziare le proprie risorse e consapevolezza. Smart Sportello di Ascolto è gestito da un professionista psicologo, iscritto all'Ordine degli Psicologi, esterno all'Ateneo. Pertanto vengono garantite la riservatezza, la competenza professionale specifica e la neutralità di contesto del servizio.

Lo sportello si svolge – a titolo gratuito – su una piattaforma di video call o attraverso una semplice telefonata, per un massimo di 4 incontri a persona, previa prenotazione direttamente con lo psicologo. Lo spazio d'ascolto non ha fini terapeutici che, diversamente, necessiterebbero di un setting più articolato e di tempi d'intervento più estesi. È una consulenza breve all'interno della quale non vengono formulate diagnosi né prescritti farmaci.

Attivazione dello Sportello di consulenza filosofica

Lo sportello è stato attivato a settembre 2022 a favore delle diverse componenti dell'Ateneo. Il consulto di questo sportello mira ad arricchire la consapevolezza culturale intorno alle tante domande che possono sorgere sotto il profilo etico-esistenziale. Più in particolare, come peraltro previsto dal Gender Equality Plan e in attuazione del Piano Strategico di Ateneo, il servizio ha tra i suoi scopi anche quello di una sensibilizzazione intorno a tutte le delicate questioni che sono legate all'asimmetria di genere, in modo da poter sviluppare comportamenti attenti e aperti alle diversità, attraverso cambiamenti istituzionali e culturali. Lo sportello Consulenza Filosofica si svolge a titolo gratuito, in presenza o su una piattaforma di video call., con frequenza mensile.

Parità di genere nei Panel

L'Università Ca' Foscari muove un altro passo verso l'inclusione, producendo una serie di linee guida a favore della parità di genere negli eventi, come previsto dal GEP - Gender

Equality Plan. Obiettivo dell'iniziativa è superare l'asimmetria di genere nelle attività di disseminazione culturale cafoscarine e sviluppare una cultura della parità anche attraverso le attività legate a incontri, seminari e convegni.

Le linee guida stilano le buone regole da adottare per ideare e organizzare eventi inclusivi: dal rispetto del bilanciamento dei generi tra chi partecipa, alla verifica di tutte le misure che garantiscano l'accessibilità all'evento, compresa la scelta di tempistiche per quanto possibile inclusive. La conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro delle persone che intervengono è considerata prioritaria, tanto che potranno anche essere previste – se necessario – iniziative di baby-sitting. Un altro punto importante riguarda i contributi finanziari da parte dell'Ateneo o dei singoli dipartimenti, destinati a iniziative pubbliche che coinvolgono il contesto extra-accademico. I criteri di assegnazione potranno infatti prevedere la valorizzazione di conferenze, convegni o seminari che presentino obiettivi di pari opportunità, in termini di equilibrio di genere, e che rispettino adeguate misure di conciliazione e di inclusione delle differenze.

#faladifferenza

L'impegno per l'uguaglianza di genere, che compare nel Piano Strategico 2021-2026, è sviluppato nel dettaglio all'interno del Piano di Uguaglianza di Genere (GEP).

L'impegno per l'uguaglianza di genere passa anche attraverso l'uso di un linguaggio inclusivo e attento alle differenze. Ca' Foscari sta lavorando ad una revisione del sito web, dei documenti istituzionali e dei moduli di Ca' Foscari insieme alla stesura di linee guida sul linguaggio inclusivo e di un vademecum che stabilisca regole comuni per la comunicazione di Ateneo.

7.3 Attività in programma

Le linee di sviluppo delle competenze del personale tracciate nel breve periodo intendono rispondere alla necessità prospettata nel Piano Strategico di *rinnovamento delle competenze, dei comportamenti e della cultura organizzativa in prospettiva agile*, attraverso il coinvolgimento del Personale *in un percorso di valorizzazione della professione, di aggiornamento costante e di potenziamento del talento*. Inoltre, coniugano *pedagogicamente tempi di apprendimento e il worklife balance con lo sviluppo di competenze certificabili e premiali ai fini dei percorsi di carriera e welfare*.

Leadership femminile e leadership maschile

I temi della leadership femminile e dello sviluppo della carriera delle donne continuano a trovare spazio sul piano organizzativo relativamente alla promozione o inibizione delle progressioni di carriera delle donne. Una delle misure formative che Ca' Foscari intende promuovere a breve e che possono favorire una cultura inclusiva nei percorsi di leadership, prevede il coinvolgimento della componente sia maschile che femminile nei processi decisionali quale effetto premiante in termini di performance e innovazione.

8 APPENDICE

8.1 Acronimi utilizzati

Aa. Anno	ISCED International Standard Classification of Education (classificazione internazionale standard dell'istruzione)
A.A. Anno Accademico	L. Legge
ANAC Autorità nazionale anticorruzione	LCU Laurea a Ciclo Unico
ANVUR Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca	Letf. Lettera
AR Assegno di Ricerca	LS Settore ERC Life Sciences
Art. Articolo	LS/M Laurea Specialistica/Magistrale
ASN Abilitazione Scientifica Nazionale	LT Laurea Triennale
AVA Sistema Autovalutazione-Valutazione Periodica-Accreditamento	MEF Ministero dell'Economia e delle Finanze
BdG Bilancio di Genere	MUR Ministero dell'Università e della Ricerca
c./co. Comma	Mm. Mese
Cat. Categoria	n. Numero
CdA Consiglio di Amministrazione	n.d. Dato non disponibile
CdS Corso di Studio	PA Pubblica Amministrazione
CEL Collaboratori Esperti Linguistici	PA Professore Associato/Professoressa Associata
CEV Commissioni Esperti della Valutazione	PAP Piano Azioni Positive
Cfr. Confronta	Par. Paragrafo
COEP Contabilità Economica Patrimoniale	PE Settore ERC Physical Sciences and Engeneering
CUG Comitato Unico di Garanzia	PEO Progressione economica orizzontale
CUN Consiglio Universitario Nazionale	PEV Progressione economica verticale
Dir. Direttore/Direttrice	PI Principal Investigator
D.Lgs. Decreto legislativo	PO Professore Ordinario/Professoressa Ordinaria
DM Decreto Ministeriale	PRIN Programmi di ricerca di rilevante interesse nazionale
D.P.R. Decreto Presidente della Repubblica	PTA Personale Tecnico Amministrativo
EIGE European Institute for Gender Equality	RTD Personale Ricercatore a tempo determinato
EP Elevate Professionalità	RTD-A Personale Ricercatore a tempo determinato di tipo A (junior)
ERC European Research Council	RTD-B Personale Ricercatore a tempo determinato di tipo B (senior)
Es. Esempio	RU Personale Ricercatore Universitario
FFO Fondo di finanziamento ordinario	SH settore ERC Social Sciences and Humanities
FoRD Field of Research and Development	SIR Scientific Independence of young Researchers
Fr Fuori regione	SSD Settore Scientifico Disciplinare
GCI Glass Ceiling Index	
GEP Gender Equality Plan (Piano di Uguaglianza di Genere)	
Gg. Giorno	
ICT Information and Communication Technologies	

STEM Aree Science, Technology,
Engineering and Mathematics
TD Tempo determinato
TI Tempo indeterminato

Uff. Ufficio
V. Vedi
VQR Valutazione della qualità della
ricerca

8.2 Tabelle di corrispondenza con le classificazioni internazionali

Corrispondenza fra la classificazione europea e italiana della comunità studentesca.

Classificazione ISCED 2011	Classificazione del livello	Livello educazione sistema italiano
ISCED 6	<i>Bachelor's or equivalent level</i>	Laurea Triennale
ISCED 7	<i>Master's or equivalent level</i>	Laurea Specialistica/Magistrale o a Ciclo Unico
ISCED 8	<i>Doctor or equivalent level</i>	Dottorato di ricerca

Corrispondenza fra la classificazione europea e italiana del personale docente.

Grado	Classificazione Nazionale	Livello minimo di educazione richiesto	Responsabilità
A	<i>Personale docente di prima fascia</i>	<i>Dal 2010 la riforma dell'Università (L.240/2010) ha riorganizzato le procedure di assunzione del personale docente, definendo una "abilitazione scientifica nazionale" necessaria ai fini dell'accesso alle posizioni di personale docente di prima e seconda fascia</i>	<i>Didattica e Ricerca</i>
B	<i>Personale docente di seconda fascia</i>	<i>cfr. grado A</i>	<i>Didattica e Ricerca</i>
C	<i>Personale ricercatore</i>	<i>Laurea e superamento di un concorso pubblico</i>	<i>Ricerca</i>
D	<i>Titolari di assegno di ricerca</i>	<i>Gli assegni di ricerca possono durare da uno a tre anni ed essere rinnovati, per una durata complessiva di 4 anni. Una qualifica quale il dottorato di ricerca o equivalente è un vantaggio ai fini dell'attribuzione degli stessi</i>	<i>Ricerca</i>

Corrispondenza fra settori SSD, Aree CUN e settori disciplinari She Figures (Fields of Research & Development).

SSD	Area CUN	Area CUN	Calssificazione She Figures
<i>INF, MAT</i>	<i>1</i>	<i>Scienze Matematiche e Informatiche</i>	<i>01 - Natural Sciences</i>
<i>FIS</i>	<i>2</i>	<i>Scienze fisiche</i>	<i>01 - Natural Sciences</i>
<i>CHIM</i>	<i>3</i>	<i>Scienze chimiche</i>	<i>01 - Natural Sciences</i>
<i>GEO</i>	<i>4</i>	<i>Scienze della terra</i>	<i>01 - Natural Sciences</i>
<i>BIO</i>	<i>5</i>	<i>Scienze biologiche</i>	<i>01 - Natural Sciences</i>
<i>MED</i>	<i>6</i>	<i>Scienze mediche</i>	<i>03 - Medical and Health Sciences</i>
<i>AGR, VET</i>	<i>7</i>	<i>Scienze agrarie e veterinarie</i>	<i>04 - Agricultural Sciences</i>
<i>ICAR</i>	<i>8</i>	<i>Ingegneria civile e Architettura</i>	<i>02 - Engineering and technology</i>
<i>ING-INF, ING-IND</i>	<i>9</i>	<i>Ingegneria industriale e dell'informazione</i>	<i>02 - Engineering and technology</i>
<i>"L-ART, L-ANT, L-LIN, L-FIL-LET, L-OR"</i>	<i>10</i>	<i>Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche</i>	<i>06 - Humanities and the arts</i>
<i>"M-STO, M-FIL, M-EDF, M-DEA, M-GRR"</i>	<i>11</i>	<i>Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche</i>	<i>06 - Humanities and the arts</i>
<i>M-PED, M-PSI</i>	<i>11</i>	<i>Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche</i>	<i>Social Sciences</i>
<i>IUS</i>	<i>12</i>	<i>Scienze giuridiche</i>	<i>Social Sciences</i>
<i>"SECS-P (07-08-09-10-11-13), SECS-S, SECS-P (01-02-03-04-05-06-12)"</i>	<i>13</i>	<i>Scienze economiche e statistiche</i>	<i>Social Sciences</i>
<i>SPS</i>	<i>14</i>	<i>Scienze politiche e sociali</i>	<i>Social Sciences</i>

