

**Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP)
-Triennio 2024/2026-**

proposto dal

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Università Ca' Foscari Di Venezia
(versione 22 gennaio 2025)

PREMESSA

Le attività del *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (CUG) si inseriscono nel rinnovato impegno da parte dell'Università Ca' Foscari e di tutte le componenti degli Organi di Ateneo per la promozione e la tutela dei diritti fondamentali di tutte le persone che vivono l'università, studenti, personale docente e amministrativo, delle sue diverse funzioni e competenze¹. Le attività del CUG cafoscarino sono improntate al rispetto del Regolamento di Ateneo emanato con D.R. 336/2017, e mirano a realizzare quanto previsto dall'art. 23 dello Statuto di Ateneo secondo il quale il CUG "promuove iniziative per l'attuazione delle pari opportunità e la valorizzazione della differenza tra i generi ai sensi della vigente legislazione italiana e comunitaria, vigila sul rispetto del principio di non discriminazione e assicura sostegno alle vittime di violazioni e sopraffazioni".

Nel suo operato il CUG fa inoltre riferimento all'ultimo testo comprensivo in materia, ossia la [Direttiva 2/2019](#) della Presidenza del Consiglio dei Ministri e del Ministero della Pubblica Amministrazione - recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle PA" – che sostituisce la Direttiva del 2007 e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la Direttiva delle 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG.

Secondo tale Direttiva 2/2019, sussiste l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di "garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne", nonché, facendo propri i dettami costituzionali, "l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, così come un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo".

La Direttiva rafforza inoltre la triplice funzione dei CUG quale "organismo di garanzia che esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze allo stesso". In particolare, nell'ambito della funzione propositiva del CUG, riveste particolare importanza la predisposizione di *Piani triennali di azioni positive* "volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica" (par. 3.2). L'attuazione di tali *Piani* è vincolante rispetto alla programmazione di nuovo reclutamento da parte della pubblica amministrazione (con riferimento al d.lgs. 198/2006, art. 48).

È nell'auspicio della realizzazione di tali obiettivi, che il CUG attualmente in carica si fa promotore di questo *Piano triennale di azioni positive (PTAP)* per un ambiente lavorativo e di studio ispirati ai principi della parità e della non discriminazione, nel limite delle proprie competenze. Si impegna inoltre, come da norma di legge, ad aggiornare il *Piano* entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al *Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)* di Ateneo.

Infine, tale iniziativa si inserisce in una serie di strumenti adottati dal nostro Ateneo nella sfera dell'uguaglianza di genere, in particolare il *Gender Equality Plan* e la *Piano Strategico sulla Parità di*

¹ Questo documento è redatto in accordo con le "Linee guida di Ateneo 2024 per un linguaggio non discriminatorio e rispettoso del genere" disponibili al link:

https://www.unive.it/pag/fileadmin/user_upload/comunicazione/sostenibile/doc/Inclusione/Linee_guida_di_Ateneo_2024_per_un_linguaggio_non_discriminatorio_e_rispettoso_del_genere.pdf

Genere. È quindi essenziale che le proposte qui riportate vengano recepite dai soggetti competenti e implementate nell'ottica dell'armonizzazione e potenziamento fra essi, ossia del lavoro portato avanti in sinergia fra CUG, *GEP Team* e *Comitato Guida della Politica per la parità di genere UNI/PdR 125:2022*.

GRUPPO DI LAVORO

La redazione di questo *PTAP* è stata realizzata dalle seguenti persone, in qualità di componenti del CUG nominate per il triennio 2024-26 tramite Decreto della Rettore n. 150/2024:

- prof.ssa Sabrina Marchetti (Presidente);
- prof.ssa Giuliana Giusti – Rappresentante dell'Ateneo, componente effettiva;
- prof.ssa Stefania Sbarra – Rappresentante dell'Ateneo, componente effettiva;
- dott.ssa Daniela Moretti – Rappresentante dell'Ateneo, componente effettiva;
- dott.ssa Mali Scarcella – Rappresentante dell'Ateneo, componente effettiva;
- dott.ssa Nicoletta Bortoluzzi – Rappresentante dell'Ateneo, componente supplente;
- dott.ssa Michela Del Bono – Rappresentante dell'Ateneo, componente supplente;
- dott.ssa Bertilla Ceccato – Rappresentante CISL Federazione Università Veneto, componente effettiva;
- dott.ssa Sara Ruzza – Rappresentante CISL Federazione Università Veneto, componente supplente;
- dott.ssa Alessia Rizzo – Rappresentante ANIEF, componente effettiva;
- dott.ssa Vania Levorato – Rappresentante FLC-CGIL, componente effettiva;
- dott.ssa Elisa Vanin – Rappresentante FLC-CGIL, componente supplente;
- dott.ssa Mara Ioculano, Rappresentante dell'Ateneo nominata dall'Assemblea della Rappresentanza studentesca;
- dott.ssa Giada Tonetto, Rappresentante dell'Ateneo nominata dalla Consulta della Componente dottorale.

OBIETTIVI E AZIONI PROPOSTE

Le azioni con l'asterisco (*) sono già in essere o in corso di attivazione

1. MOLESTIE, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI

La Direttiva 2/2019 assegna ai CUG un ruolo di tutela nei confronti di chi segnala comportamenti violenti o molesti in modo che non sia consentita o tollerata alcuna azione persecutoria o discriminazione diretta o indiretta, in senso sia fisico che psicologico (par. 3.6). Ribadisce inoltre l'importanza per le pubbliche amministrazioni di attenersi alle norme in vigore a livello europeo e nazionale per il contrasto e prevenzione della violenza di genere e sessuale, in qualsiasi luogo e forma possa manifestarsi. In particolare, il CUG collabora con la Consigliera di Fiducia, per monitorare le segnalazioni di abuso e molestia, e per offrire il supporto necessario. Inoltre, il CUG cafoscarino propone le seguenti azioni:

1A. Reti territoriali contro la violenza sessuale e di genere (*)

Il CUG sostiene il rinnovo dell'adesione da parte dell'Ateneo per il triennio 2024/26 al "Protocollo per il contrasto alla violenza contro le donne" della Rete Aiuto Donna, una rete di istituzioni, enti locali, strutture di sostegno alle donne vittime di violenza, enti profit e no profit e del terzo settore della Regione Veneto sotto il coordinamento del capofila, l'Azienda ULSS 3 Serenissima.

Si veda il testo del Protocollo – Allegato 1.

► **AZIONE 1A:** *Adesione agli obiettivi del Protocollo e realizzazione delle azioni previste agli articoli 5 e 6, secondo le capacità e competenze proprie dell'Ateneo, entro il triennio di implementazione.*

1B. Apertura di uno Sportello di un Centro antiviolenza (*)

Il CUG si fa promotore dell'apertura in via sperimentale per 2 anni di uno sportello di un Centro antiviolenza presso la sede veneziana dell'Ateneo. La gestione dello sportello sarà affidata al Centro

antiviolenza del Comune di Venezia, sulla base di quanto previsto dall'Accordo di collaborazione con la Regione Veneto, U.O. Famiglia, Minori, Giovani e Servizio civile in corso di stipula. La gestione amministrativa dell'Accordo regionale e delle attività dello Sportello è affidata all'Ufficio Orientamento, Tutorato e Servizi di Campus.

Si veda il testo dell'Accordo con la Regione Veneto – Allegato 2.

► *AZIONE 1B: Apertura dello Sportello del Centro antiviolenza presso l'Ateneo, con il necessario supporto logistico, amministrativo e finanziario.*

► *AZIONE 1B-BIS: Al termine della sperimentazione biennale (dicembre 2026), qualora la valutazione fosse positiva si auspica un rinnovo delle attività dello Sportello presso la sede veneziana e possibile allargamento alla sede di Treviso, anche in assenza del cofinanziamento regionale.*

1C. Campagna “QR your rights” (*)

Il CUG, in collaborazione con la Prof.ssa De Vido, coordinatrice del GEP Team e Delegata della Rettrice ai giorni della Memoria, del Ricordo e alla parità di genere, ha promosso la campagna “QR your rights”. La campagna è stata lanciata in occasione delle celebrazioni dell'8 marzo 2024.

Tale campagna prevede la realizzazione di pagine web dedicate, nonché di locandine, flyer e altre stampe, per diffondere in maniera chiara e completa informazioni relative ai servizi che l'Ateneo offre a supporto e tutela di studenti e dipendenti contro tutte le forme di molestie, violenze e discriminazioni.

La pagina web e i materiali grafici sono stati realizzati dal CUG in collaborazione con l'Ufficio Comunicazione e Promozione di Ateneo e saranno oggetto di aggiornamento e ristampa a seconda delle necessità.

Si vedano materiali della campagna - Allegato 3.

► *AZIONE 1C: Promozione della campagna, con il necessario supporto tecnico, logistico, amministrativo e finanziario.*

1D. Nomina commissione contro le molestie

Alla luce dell'approvazione da parte dell'Ateneo del nuovo “Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie e il loro contrasto”, in vigore dal 19 dicembre 2024, si rende necessaria la nomina di una commissione con incarico di durata triennale di cui 2 componenti (più 2 supplenti) vengono nominati dal CUG, mentre un terzo componente (con supplente) è nominato dall'Ateneo.

► *AZIONE 1D: Nomina della commissione e proposta dei componenti da parte del CUG.*

1E. Condizioni lavorative del personale in subappalto

In linea con il mandato della Direttiva 2/2019, par. 3.6, il CUG recepisce e segnala una diffusa lamentela relativa alle condizioni di lavoro del personale impiegato in subappalto dall'Ateneo, in particolare per i servizi di portineria, pulizia e mensa. Si ricorda infatti che, seppure non in qualità di dipendenti diretti, anche il personale impiegato tramite contratti esterni ma operante all'interno dell'università è oggetto di tutela, da parte del CUG, all'insegna del rispetto del lavoro e della dignità di tutte le persone che vivono l'Ateneo. Fondamentale in questo senso potrebbe essere la sottoscrizione del Codice di condotta dell'Ateneo da parte degli enti appaltatori e in generale la promozione del diritto del lavoro, di norme sociali ed etiche.

► *AZIONE 1E: Analisi del contesto, da parte degli uffici competenti, rispetto a tale situazione per capire quali possano essere gli strumenti da attivare per prevenire e contrastare casi di abuso o maltrattamento.*

1F. Alloggi studenti fuori sede

Sempre in risposta alla sua funzione di segnalazione ai soggetti competenti rispetto a situazioni di malessere che possano essere sintomatiche di fenomeni di discriminazione (Direttiva 2/2019, par. 3.6), il CUG segnala la diffusa lamentela da parte di una categoria particolarmente fragile, quale quella di studenti fuori sede, rispetto al comportamento delle strutture alloggiative in convenzione, sul territorio veneziano. Al risaputo problema dei costi elevati e alla complessiva scarsità di alloggi, si aggiunge la richiesta da parte delle strutture di liberare le camere durante il periodo estivo, ivi

incluso il periodo di fine agosto-inizio settembre, quando si tengono di esami di profitto della sessione autunnale.

► **AZIONE 1F:** *Si incoraggia una verifica, da parte degli uffici competenti, del comportamento degli enti in convenzione e, qualora necessario, si raccomanda di estendere la disponibilità di alloggi durante il periodo estivo, tenendo presente la calendarizzazione degli appelli d'esame.*

2. DIALOGO, ANTIRAZZISMO E INTERCULTURA

Il CUG fa propria la richiesta da parte della Direttiva 2/2019 di farsi promotore di una cultura di parità e eguaglianza, e si impegna a prevenire ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, basata su religione, razza, origine etnica o lingua, nell'ambiente di studio e lavoro. A tal fine, promuove le seguenti azioni, ispirate a una cultura del pluralismo quale ingrediente fondamentale per una sempre maggiore internazionalizzazione e inclusione delle diversità nella vita universitaria.

2A. Rispetto delle festività di minoranze religiose

Il calendario delle chiusure di Ateneo ben rappresenta la forte connessione fra la vita quotidiana di una pubblica amministrazione e il *background* religioso che caratterizza la maggioranza della popolazione in Italia. Di conseguenza, persone appartenenti a quelle che in Italia sono considerate delle minoranze religiose rischiano di vedere compromessa la propria possibilità di celebrare festività per loro importanti, per non essere penalizzati nello studio e nel lavoro.

► **AZIONE 2A:** *Si invita gli uffici competenti a valutare la possibilità di introdurre degli strumenti per consentire a dipendenti e studenti appartenenti a minoranze religiose di celebrare le proprie festività più importanti senza penalizzazioni sul piano della presenza lavorativa o della frequenza di lezioni ed esami di profitto.*

2B. Supporto linguistico per studenti stranieri/e oggetto di tutela

Il pluralismo linguistico è una caratteristica sempre più accentuata nella vita dell'Ateneo, con una conseguente necessità di approntare materiali informativi, didattici, amministrativi in lingue diverse dall'italiano (quantomeno in inglese). Tuttavia, sulla base di una ricognizione avviata dal CUG, non sembra che una simile opportunità di supporto linguistico sia offerta a studenti e dipendenti che si rivolgono ai servizi di ascolto e tutela. L'esempio più rilevante è quello del servizio offerto dalla Consigliera di fiducia che attualmente manca di un supporto linguistico, qualora ne abbia necessità. Tale situazione è certamente da prendere in considerazione per il rischio di *bias* linguistici e culturali nella comunicazione e nel supporto offerto.

► **AZIONE 2B:** *Ricognizione, da parte degli uffici competenti, della disponibilità di supporto linguistico, nei servizi dedicati all'ascolto e tutela di dipendenti e studenti, nel caso di persone che non parlino italiano.*

► **AZIONE 2B-BIS:** *Predisposizione degli strumenti più adeguati a offrire tale supporto linguistico, quando necessario.*

3. CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

La Direttiva 2/2019 ricorda l'importanza, secondo i dettami delle norme europee e nazionali, del perseguimento del benessere organizzativo e della conciliazione tra vita familiare, vita privata e vita professionale. A tal fine invita i CUG a suggerire azioni positive che possano incentivare il raggiungimento di tali obiettivi presso la pubblica amministrazione.

3A. Gestione dei calendari didattici e applicativo EasyAcademy

La determinazione degli orari delle lezioni sembra essere un elemento particolarmente delicato nella vita dell'Ateneo, suscitando lamentele rispetto alla conciliazione vita-lavoro da parte del personale docente, nonché di accesso allo studio da parte degli/le studenti. La distanza fra l'università e la terraferma, e la lontananza fra le diverse sedi dell'Ateneo, rendono la partecipazione alle lezioni difficile da armonizzare con altre esigenze di vita e lavoro, specialmente per quelle categorie che, fra studenti e docenti, possiamo considerare più vulnerabili per motivi di salute, disabilità, necessità familiari e di cura.

Sappiamo tuttavia che al fine di migliorare la gestione degli spazi e delle assegnazioni di orario è stata introdotta una sperimentazione per l'utilizzo per tutto l'Ateneo dell'applicativo EasyAcademy, per l'elaborazione del calendario delle lezioni dell'anno a 2024/25.

► **AZIONE 3A:** *Valutazione, da parte degli uffici competenti, di questa sperimentazione, ossia del gradimento personale di docenti e studenti (per es. tramite survey) rispetto all'introduzione dell'applicativo EasyAcademy, in una prospettiva di benessere lavorativo e diritto allo studio.*

3B. "Categoria protetta CUG"

Indipendentemente dai risultati della valutazione suddetta (Azione 3A), il CUG ritiene importante sottolineare come la questione della calendarizzazione delle lezioni rivesta un significato particolare rispetto alla tematica del benessere lavorativo e della conciliazione vita-lavoro.

In tale ottica, si ritiene necessario intervenire in modo permanente con uno strumento di tutela dei/le docenti più vulnerabili attraverso l'introduzione di una categoria con trattamento preferenziale nella determinazione degli orari delle proprie lezioni. Tale strumento è ispirato ai principi della rilevanza sociale del lavoro di cura e della promozione della parità di genere nella genitorialità.

► **AZIONE 3B:** *Studio di fattibilità per l'introduzione, a cura degli uffici competenti, di una 'Categoria protetta CUG' che si suggerisce di identificare con il caso di docenti che siano genitori (madri e padri) 1) con affidamento esclusivo, oppure 2) precari/e (docenti a contratto e ricercatori/trici a tempo determinato) in entrambi i casi con prole fino ai 13 anni di età.*

4. PARITÀ DI GENERE

La parità di genere e le pari opportunità nelle carriere professionali rivestono uno degli ambiti privilegiati di intervento per i CUG fin dal loro insediamento. Nel tempo i CUG sono stati affiancati, in questo ambito, da altri soggetti e strumenti di intervento quali il Gender Equality Plan e il Piano Strategico sulla Parità di Genere. È importante quindi guardare alle azioni qui elencate come complementari alle proposte previste da questi altri documenti, e non esaustive rispetto alle misure necessarie per promuovere la parità di genere in Ateneo.

4A. Precedenza nei concorsi

Le ricerche sulle discriminazioni di genere nel mondo accademico confermano il permanere di forti asimmetrie nei tassi di partecipazione fra donne, uomini e soggetti non binari alle carriere accademiche (si veda [Rapporto ANVUR 2023](#)). Permane in particolare una forte mascolinizzazione delle carriere nell'area STEM e, per ogni area disciplinare, nelle posizioni di tipo apicale. Sono necessarie quindi azioni positive, improntate a controbilanciare uno svantaggio di genere che, per il suo carattere strutturale, fatica a ridursi.

► **AZIONE 4A:** *Introduzione nei concorsi per docenti di I fascia di un meccanismo di selezione automatica nel caso di pari merito a vantaggio del genere meno rappresentato nell'SSD del concorso.*

4B. Incentivi per le chiamate dirette

Sulla base di eguali constatazioni, si ritiene che non solamente il reclutamento tramite concorso debba essere oggetto di azione positiva, ma che anche il reclutamento tramite chiamata diretta possa essere un ambito importante di intervento. Si nota infatti una predominanza maschile fra le persone che sono state oggetto di chiamata diretta negli ultimi anni (ad eccezione delle chiamate per vincitori/trici di *grant*). Fondamentale a questo riguardo è il regolamento "Disciplina delle procedure di selezione e chiamata dei professori I e II fascia"

► **AZIONE 4B:** *Si incoraggia l'adozione di strumenti per incentivare una maggiore parità di genere nell'adozione dello strumento delle chiamate dirette da parte dell'Ateneo e dei Dipartimenti.*

5. SALUTE E DISABILITÀ

I già citati principi ispiratori dell'operato dei CUG e delle sue azioni positive assegnano particolare importanza al contrasto delle discriminazioni contro persone con disabilità e con specifiche esigenze di salute. Si tratta di un ambito di intervento decisamente delicato che richiede l'elaborazione di

strumenti innovativi per rispondere a esigenze in rapido cambiamento, da parte di studenti e dipendenti. Qui di seguito alcune proposte per un'università inclusiva e non discriminatoria, rispetto al tema della salute e della disabilità.

5A. BES e Servizi di Ateneo

Sulla base delle segnalazioni raccolte dal CUG, si vuole portare alla luce l'esigenza di un ripensamento dei servizi offerti dall'Ateneo a sostegno di studenti con disabilità. Sembra infatti opportuna una revisione degli strumenti adottati dall'Ateneo sulla base delle ultime conoscenze in ambito medico e pedagogico che hanno condotto all'introduzione della categoria dei Bisogni Educativi Speciali (BES) negli obiettivi per l'inclusione da parte dell'allora Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (cfr. Direttiva 27/2012). Importante, inoltre, prendere come riferimento le Linee guida emanate dalla Conferenza Nazionale Universitaria dei Delegati per la Disabilità (CNUDD) emanate in data 25 settembre 2024 con indicazioni relative agli ambiti dell'orientamento, della didattica e della verifica dall'apprendimento. Nel nostro Ateneo, in particolare, sembra importante introdurre strumenti specifici di sostegno alla categoria dei Bisogni educativi speciali (BES) nella Carta dei servizi offerti dal Settore inclusione. Si auspica infine una sempre maggiore potenziamento del personale dedicato a questi servizi rispetto al livello di preparazione in una materia che, come accennato, è oggetto di costante sviluppo e avanzamento sul piano delle conoscenze scientifiche.

► *AZIONE 5A: Valutazione ed eventuale successiva revisione dei servizi offerti dall'Ateneo al fine di includere le esigenze della categoria dei BES 2025 Ufficio carriere studenti e diritto Realizzazione aggiornamento.*

► *AZIONE 5A-BIS: Valutazione della capacità di sostegno e risposta per problemi relativi alla categoria BES e suo possibile rafforzamento, da parte del personale addetto.*

5B. Salute mentale e benessere psichico (*)

La valutazione da parte del CUG delle attività di supporto psicologico offerto dal progetto "Cuori" dell'ESU, nonché dei servizi offerti dallo "Spazio ascolto" del Settore orientamento e tutorato, dallo "Sportello di ascolto" per il personale dell'Ateneo e dallo Sportello di Consulenza filosofica, mette in evidenza la centralità della salute mentale per la componente studentesca dell'Ateneo, sia dal punto di vista dello sviluppo personale sia nell'affrontare lo studio e la carriera universitaria. I servizi offerti finora sembrano aver avuto un ruolo estremamente positivo, anche se non sempre sono riusciti ad accompagnare le persone seguite al completamento del percorso. Si tratta inoltre di un ambito rispetto al quale è prioritario acquisire nuove conoscenze, apprendere pratiche condivise e stabilire collaborazioni, soprattutto a livello territoriale, in modo da poter rafforzare le competenze presenti in Ateneo e indirizzare gli/le studenti in modo informato.

► *AZIONE 5B: Si auspica la valutazione, da parte degli uffici competenti, di un potenziamento dei servizi di supporto offerti, in particolare tramite la loro estensione alle sedi di Mestre e Treviso.*

► *AZIONE 5B-BIS: Partecipazione e conduzione di azioni in sinergia con gli altri enti territoriali della "Rete veneziana sulla salute mentale nell'università".*

6. FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

In linea con le sue funzioni di sensibilizzazione e di promozione culturale all'interno della realtà universitaria, il CUG ritiene importante realizzare percorsi di formazione e approfondimento sulla gamma di temi di sua competenza, a beneficio di tutta la comunità cafoscarina. Anche in questo caso, si auspica la sinergia con tutti gli altri attori presenti in Ateneo e che sono attivi nell'ambito della formazione e promozione culturale.

6A. Contrasto e prevenzione di molestie e maltrattamenti (*)

In accordo con il *GEP Team* e con il *Comitato Guida della Politica per la parità di genere UNI/PdR 125:2022*, il CUG si fa promotore di percorsi formativi destinati alle varie componenti della comunità cafoscarina che possano servire come strumento di contrasto e prevenzione per tutti i fenomeni di violenza, discriminazione diretta e indiretta, molestie, maltrattamenti e abusi che possono verificarsi in ambito accademico. In particolare, si segnala l'importanza di includere momenti informativi e di

conoscenza rispetto all'operato della Consigliera di Fiducia e del CUG stesso, nonché sul nuovo "Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie e il loro contrasto" dell'Ateneo. Importanti le ricorrenze del 25 Novembre, giornata internazionale contro la violenza sulle donne, e il 18 Maggio, giornata contro l'omofobia e la transfobia.

► *AZIONE 6A: Realizzazione di incontri, seminari e altri strumenti di formazione destinati a studenti e dipendenti durante tutto il corso dell'anno e in particolare in occasione di date e ricorrenze significative per le politiche di contrasto alla violenza anche in collaborazione con i centri antiviolenza. Azioni informative sull'operato del CUG e della Consigliera di fiducia.*

► *AZIONE 6A-BIS: Campagna "Zero Tolerance" contro le molestie e la violenza di genere.*

6B. Parità e dell'inclusione (*)

Il CUG promuove inoltre un'attività di discussione, formazione e condivisione rispetto ai valori dell'inclusione e della parità. Rientrano in questo ambito le attività di formazione, sensibilizzazione e approfondimento sui temi relativi alle questioni LGBTQI+ e alle differenze di genere, al tema della salute, della disabilità, del pluralismo culturale e religioso, del benessere lavorativo e dei diritti.

► *AZIONE 6B: Promozione e sostegno alla realizzazione di attività di formazione e sensibilizzazione all'interno dell'Ateneo, durante tutto il corso dell'anno, in diversi ambiti disciplinari e con audience diversificate, sui temi della parità di genere e dell'inclusione.*

► *AZIONE 6B-BIS: Promozione di una collana presso Edizioni Ca' Foscari che affronti i temi di competenza dei CUG a livello nazionale. Un volume l'anno sarà finanziato dal CUG cafoscarino e dedicato a un tema da esso selezionato.*

6C. Formazione esterna (*)

Con l'obiettivo di un ulteriore rafforzamento delle competenze di tutte le componenti dell'Ateneo rispetto ai temi d'intervento del CUG è spesso opportuna la partecipazione ad iniziative di formazione e approfondimento offerte da enti esterni, quali scuole estive, convegni, corsi e seminari. Rientra fra queste l'appuntamento annuale per il convegno organizzato dalla *Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (COUNIPAR)*, di cui il CUG cafoscarino è membro, nonché della attività da essa promosse.

► *AZIONE 6C: Promozione della partecipazione, da parte di studenti e dipendenti, di tali occasioni di formazione e approfondimento, tramite specifici stanziamenti per borse di studio e rimborso spese di viaggio.*

Linea di azione	N.	Descrizione	Anni di riferimento	Competenza (sempre in collaborazione con il CUG)	Indicatore	Target 2024	Target 2025	Target 2026	Budget annuale CUG	Budget CUG totale
1. MOLESTIE, VIOLENZE E DISCRIMINAZIONI										
Reti territoriali contro la violenza sessuale e di genere	1A	<i>Adesione agli obiettivi del Protocollo e realizzazione delle azioni previste agli articoli 5 e 6, secondo le capacità e competenze proprie dell'Ateneo, entro il triennio di implementazione</i>	2024-26	Rettorato	Segnalazione attività rispondenti agli obiettivi del protocollo	Almeno 1	Almeno 1	Almeno 1	No cost	0€
Apertura di uno Sportello di un Centro anti violenza	1B	<i>Apertura dello Sportello del Centro anti violenza presso l'Ateneo, con il necessario supporto logistico, amministrativo e finanziario</i>	2024-26	ADISS - Ufficio Orientamento, Tutorato e Servizi di campus	Avviamento sportello	Avviamento entro 31.12.2025	Apertura entro 28.02.2025	Mantenimento fino al 31.12.2026	No cost	0€
	1B-BIS	<i>Al termine della sperimentazione biennale (dicembre 2026), qualora la valutazione fosse positiva si auspica un rinnovo delle attività dello Sportello presso la sede veneziana e possibile allargamento alla sede di Treviso, anche in assenza del cofinanziamento regionale.</i>	2026	ADISS - Ufficio Orientamento, Tutorato e Servizi di campus	Valutazione della sperimentazione	-	-	Report di valutazione entro il 31.12.2026	No cost	0€
Campagna "QR your rights"	1C	<i>Promozione della campagna, con il necessario supporto tecnico, logistico, amministrativo e finanziario.</i>	2024-26	Rettorato	Lancio e conduzione campagna con la distribuzione di materiali informativi	Stampa e distribuzione 3.000 materiali	Stampa e distribuzione 3.000 materiali	Stampa e distribuzione e 3.000 materiali	No cost	0€
Implementazione e nuovo Codice contro le molestie	1D	<i>Nomina della Commissione ad hoc per l'implementazione della procedura formale prevista dal Codice</i>	2025	Rettorato	Nomina della commissione	-	Entro il 30.06.2025		No cost	0€

Condizioni lavorative del personale in subappalto	1E	Analisi del contesto, da parte degli uffici competenti, rispetto a tale situazione per capire quali possano essere gli strumenti da attivare per prevenire e contrastare casi di abuso o maltrattamento.	2025	ASIA e uffici che gestiscono o appalti con personale e sterno	Realizzazione analisi.	-	Entro il 30.06.2025	-	No cost	0€
Alloggi studenti fuori sede	1F	<i>Si incoraggia una verifica, da parte degli uffici competenti, del comportamento degli enti in convenzione e, qualora necessario, si raccomanda di estendere la disponibilità di alloggi durante il periodo estivo, tenendo presente la calendarizzazione degli appelli d'esame.</i>	2025	Ufficio housing ADISS - Ufficio Orientamento, Tutorato e Servizi di Campus	Realizzazione della verifica	-	Entro il 30.06.2025	-	No cost	0€

2. DIALOGO, ANTIRAZZISMO E INTERCULTURA

Rispetto delle festività di minoranze religiose	2A	<i>Si invita gli uffici competenti a valutare la possibilità di introdurre degli strumenti per consentire a dipendenti e studenti appartenenti a minoranze religiose di celebrare le proprie festività più importanti senza penalizzazioni sul piano della presenza lavorativa o della frequenza di lezioni ed esami di profitto.</i>	2025	Ufficio personale, Ufficio carriere studenti e diritto allo studio, Ufficio Offerta Formativa	Realizzazione della valutazione	-	Entro il 31.12.2025	-	No cost	0€
	2B	<i>Ricognizione, da parte degli uffici competenti, della disponibilità di supporto linguistico, nei servizi dedicati all'ascolto e tutela di dipendenti e studenti, nel caso di persone che non parlino italiano</i>	2025	Ufficio personale e ufficio carriere studenti e diritto allo studio	Realizzazione della ricognizione	-	Entro il 31.12.2025	-	No cost	0€
	2B-BIS	<i>Predisposizione degli strumenti più adeguati a offrire tale supporto linguistico, quando necessario.</i>	2025	Ufficio personale e Ufficio carriere studenti e	Valutazione dei bisogni e degli strumenti necessari	-	Entro il 31.12.2025	-	No cost	0€

				diritto allo studio						
3. CONCILIAZIONE VITA-LAVORO										
Gestione dei calendari didattici e applicativo EasyAcademy	3A	<i>Valutazione, da parte degli uffici competenti, di questa sperimentazione, ossia del gradimento personale di docenti e studenti (per es. tramite survey) rispetto all'introduzione dell'applicativo EasyAcademy, in una prospettiva di benessere lavorativo e diritto allo studio.</i>	2025	Ufficio carriere studenti e diritto allo studio (settore calendari che ha in uso lo strumento)	Realizzazione della valutazione	-	Entro il 30.06.2025	-	No cost	0€
"Categoria protetta CUG"	3B	<i>Studio di fattibilità per l'introduzione, a cura degli uffici competenti, di una 'Categoria protetta CUG' che si suggerisce di identificare con il caso di docenti che siano genitori (madri e padri) 1) con affidamento esclusivo, oppure 2) precari/e (docenti a contratto e ricercatori/trici a tempo determinato) in entrambi i casi con prole fino ai 13 anni di età.</i>	2025	Ufficio personal e docente	Studio di Fattibilità all'introduzione della 'categoria protetta CUG' nella programmazione orari	-	Entro il 30.06.2025	-	No cost	0€
4. PARITA' DI GENERE										
Precedenza nei concorsi	4A	<i>Introduzione nei concorsi per docenti di I fascia di un meccanismo di selezione automatica nel caso di pari merito a vantaggio di candidature del genere meno rappresentato nell'SSD</i>	2025	Ufficio personal e docente	Modifica regolamento concorsi	-	Entro il 31.12.2025	-	No cost	0€
Incentivi per le chiamate dirette	4B	<i>Si incoraggia l'adozione di strumenti per incentivare una maggiore parità di genere nell'adozione dello strumento delle chiamate dirette da parte dell'Ateneo e dei Dipartimenti.</i>	2025	Ufficio personal e	Adozione strumenti.	-		Entro il 31.12.2026	No cost	0€
5. SALUTE E DISABILITA'										
BES e Servizi di Ateneo	5A	<i>Valutazione ed eventuale successiva revisione dei servizi offerti dall'Ateneo al fine di includere le esigenze della categoria dei BES</i>	2025	Ufficio carriere studenti e diritto	Realizzazione della valutazione	-		Entro 31.12.2026	No cost	0€

		<i>2025 Ufficio carriere studenti e diritto Realizzazione aggiornamento.</i>		allo studio						
	5A-BIS	<i>Valutazione della capacità di sostegno e risposta per problemi relativi alla categoria BES e suo possibile rafforzamento, da parte del personale addetto.</i>	2025	Ufficio carriere studenti e diritto allo studio	Realizzazione della valutazione	-		Entro 31.12.2026	No cost	0€
Salute mentale e benessere psichico	5B	<i>Si auspica la valutazione, da parte degli uffici competenti, di un potenziamento dei servizi di supporto già offerti, in particolare tramite la loro estensione alle sedi di Mestre e Treviso.</i>	2025	Ufficio Orientamento, Tutorato e Servizi di Campus	Realizzazione della valutazione	-		Entro 31.12.2026	No cost	0€
	5B-BIS	<i>Partecipazione e conduzione di azioni in sinergia con gli altri enti territoriali della "Rete veneziana sulla salute mentale nell'università".</i>	2025-26	Ufficio personale e Ufficio carriere studenti e diritto allo studio	Realizzazione attività in linea con obiettivi della rete	-	Almeno 2 attività	Almeno 2 attività	1.000€	2.000€
6. FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE										
Contrasto e prevenzione di molestie e maltrattamenti	6A	<i>Realizzazione e promozione di incontri, seminari e altri strumenti di formazione destinati a studenti e dipendenti durante tutto il corso dell'anno e in particolare in occasione di date e ricorrenze significative per le politiche di contrasto alla violenza, anche in collaborazione con i centri antiviolenza. Azioni informative sull'operato del CUG e della Consigliera di Fiducia</i>	2024-25	Rettorato, Ufficio formazione, Ufficio Orientamento, Tutorato e Servizi di Campus	Realizzazioni attività in linea con obiettivi dell'azione	Almeno 3 attività	Almeno 3 attività	Almeno 3 attività	2.500€	7.500€
	6A-BIS	<i>Campagna "Zero tolerance" contro le molestie e la violenza di genere</i>	2025	Rettorato	Disseminazione del nuovo Codice di condotta contro le molestie	-	Lancio della campagna.	-	No cost	0€

Parità e inclusione	6B	<i>Promozione e sostegno alla realizzazione di attività di formazione e sensibilizzazione all'interno dell'Ateneo, durante tutto il corso dell'anno, in diversi ambiti disciplinari e con audience diversificate sui temi della parità e dell'inclusione.</i>	2024-25	Ufficio formazione, Ufficio carriere studenti e diritto allo studio	Realizzazioni attività in linea con obiettivi dell'azione	Almeno 2 attività	Almeno 2 attività	Almeno 2 attività	2.000€	6.000€
	6B-BIS	<i>Promozione di una collana presso Edizioni Ca' Foscari che affronti i temi di competenza dei CUG a livello nazionale. Un volume l'anno sarà finanziato dal CUG cafoscarino e dedicato a un tema da esso selezionato.</i>	2024-25	CUG	Avviamento collana e pubblicazione volumi nella collana	Avvio entro il 31.12.2024	Almeno 1 volume	Almeno 1 volume	2.000€	6.000€
Formazione esterna	6C	<i>Promozione della partecipazione, da parte di studenti e dipendenti, di tali occasioni di formazione e approfondimento, tramite specifici stanziamenti per borse di studio e rimborso spese di viaggio.</i>	2024-25	Ufficio formazione, Ufficio carriere studenti e diritto allo studio	Partecipazione a percorsi formativi esterni	Almeno 2 formazioni	Almeno 2 formazioni	Almeno 2 formazioni	2.500€	7.500€
									Totale budget triennale	29.000 €