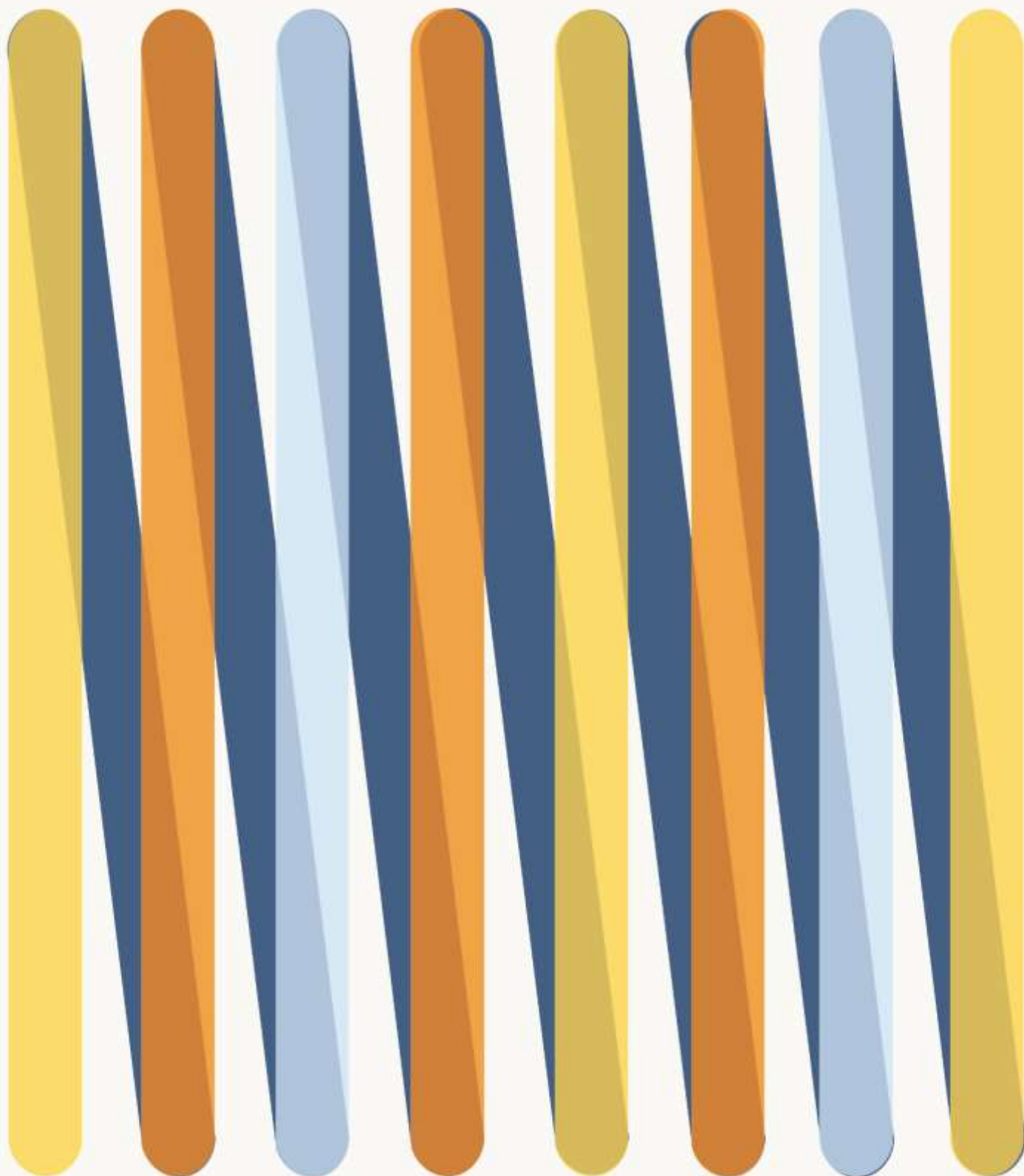




Università
Ca' Foscari
Venezia

Bilancio di Genere 2025





Università
Ca' Foscari
Venezia

Bilancio di Genere 2025

INDICE

[PRESENTAZIONE DELLA RETTRICE](#)

[INTRODUZIONE](#)

[NOTA METODOLOGICA](#)

[1 PRINCIPI E NORME](#)

[1.1 Lo Statuto e i Codici cafoscarini](#)

[1.2 Organi di tutela delle pari opportunità di Ateneo](#)

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

[2.1 Uno sguardo di insieme](#)

[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](#)

[3.3.2 Laureati in corso](#)

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

[3.4 Tasso di occupazione di laureati/laureate 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](#)

[4.4 Aree scientifiche e ruolo \(Ca' Foscari e l'Italia\)](#)

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

[4.6 Rapporto di femminilità](#)

[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](#)

[5.12 Smartworking](#)

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

[7 ATTIVITA' E PROGETTI REALIZZATI: IL GEP 2022/2024](#)

[7.1 Attività realizzate](#)

[7.2 Attività non realizzate](#)

[7.3 Attività correnti e in programma: il GEP 2025/2027](#)

[8 APPENDICE](#)

[8.1 Acronimi utilizzati](#)

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

[8.3 Tabella di corrispondenza con le classificazioni nazionali del Personale Tecnico Amministrativo](#)

[9 ALLEGATO - TABELLA SINOTTICA GEP 22/24](#)

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 – i cui dati sono riferiti al periodo 2022-2024 - 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

Queste pagine presentano l'aggiornamento del Bilancio di Genere dell'Università Ca' Foscari Venezia. Si tratta della terza edizione (la prima risale al 2018, aggiornata nel 2022) e realizza una delle azioni previste dall'ultimo Gender Equality Plan (GEP) approvato nel 2025.

Il Bilancio di Genere è, seguendo le linee guida del gruppo CRUI per il Bilancio di Genere presentate alla Conferenza dei Rettori e delle Rettrici nel 2019, “un documento che, da un lato, fotografa la distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno dell'Università nonché la partecipazione di donne e uomini negli organi di gestione dell'Ateneo e, dall'altro, monitora le azioni dell'Ateneo a favore dell'eguaglianza di genere, valutando l'impatto di queste e delle politiche dell'Ateneo, compresi gli impegni economici-finanziari, su donne e uomini”.

Il Bilancio di Genere è dunque uno strumento essenziale per realizzare e concretizzare l'eguaglianza di genere nelle Università e per integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Ateneo (gender mainstreaming).

È l'occasione per misurare, quanto e come si sono evolute le questioni della parità di genere, delle pari opportunità e della non discriminazione, in rapporto alle azioni messe in campo 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 2024.

NOTA METODOLOGICA

La redazione del presente Bilancio di Genere si inserisce nel quadro delle azioni ritenute prioritarie dal Gender Equality Plan 2025-2027 (GEP), quale strumento indispensabile per conoscere più approfonditamente il contesto dell'Ateneo anche al fine di indirizzare in maniera mirata le prossime scelte programmatiche (il Piano di azioni positive 2025-2027 - PIAO; 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 alla professoressa Sara De Vido.

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, pubblicate nel settembre 2019 e già utilizzate per le nostre versioni precedenti. 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, anche questo in linea con quanto messo in campo per le versioni precedenti a questa. Infine, si fa presente che gli indicatori di cui sopra sono stati calcolati con gli open data resi disponibili dall'Ufficio Statistico del Ministero dell'Università e della Ricerca (USTAT-MUR) aggiornati all'anno 2023 e accessibili, per la finalità di redazione dei Bilanci di Genere, per il nostro Ateneo tramite l'apposito cruscotto. Questo fa sì che, per le regole disposte dal documento *"Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani"* della CRUI, non tutti i dati pubblicati sono aggiornati al 31/12/2024. Questo gruppo di lavoro si propone di ovviare a questo problema, pubblicando i dati mancanti del 2024 in forma di addendum al presente Bilancio, non appena saranno resi disponibili all'interno del già menzionato cruscotto che, ricordiamo ancora una volta, è il solo luogo da dove si possono attingere dati ufficializzati dal Ministero.

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, etc.).

- 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 ed 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.ssa Sara De Vido, prof. Michele Marzulli, dott.ssa Monica Gussoni, dott. Patrik Sambo, dott. Dario Petrantoni, dott. Sergio Favaretto, dott.ssa Nicoletta Bortoluzzi, dott.ssa Sabrina Dagnolo.

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). In materia di molestie sessuali nel luogo di lavoro, va ricordata la recente convenzione dell'Organizzazione internazionale del Lavoro (C 190) del 2019.

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;
- la direttiva (UE) 2022/2381 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 novembre 2022, riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate e relative misure;
- la direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione;
- la direttiva (UE) 2024/1385 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 maggio 2024, sul contrasto alla violenza contro le donne e alla violenza domestica;
- le misure di contrasto alle molestie nel mondo digitale contenute nella Direttiva (UE) 2024/1385.

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.

L'azione dell'Unione europea si compone altresì della nuova Strategia quinquennale per affrontare le persistenti disuguaglianze che le persone LGBTIQ vivono quotidianamente 2026-2030, la quale sviluppa la prima Strategia per l'uguaglianza LGBTIQ. La nuova strategia presta particolare attenzione all'eliminazione dell'odio e della violenza sia online che nella vita reale. Presenta azioni per dotare le persone LGBTIQ di strumenti per vivere senza discriminazioni e mira a vietare le pratiche di "conversione". La strategia rafforza inoltre la cooperazione con la società civile per garantire un impegno collettivo nella protezione dei diritti e delle libertà delle persone LGBTIQ in qualsiasi ambito della loro vita.

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 2021-2026. 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, da ultimo, nel 2023. Quest'ultimo infatti è la base normativa dei Codici di Ateneo: il Codice etico e di Comportamento; il Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie e il loro contrasto.

Il nuovo Statuto di Ateneo all'art.3, con i commi 1, 2 e 3, ha rafforzato il rispetto della parità di genere. Sempre nel 2023, in coerenza con le modifiche statutarie, è stato aggiornato anche il Regolamento Generale di Ateneo con la previsione, tra le molte novità, del diritto di esprimere una doppia preferenza di genere nelle elezioni degli organi collegiali per tutte le cariche non monocratiche, in linea con quanto raccomandato dal Gender Equality Plan (v. *infra*).

Lo Statuto all'articolo 23 prevede, inoltre, l'istituzione del CUG (v. *infra*), dando così attuazione a quanto previsto dalla legislazione nazionale in quanto a garanzia per le pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e azione contro ogni forma di discriminazione. Un'ulteriore figura di garanzia, ma più specifica per quanto attiene alle molestie, sessuali e non solo, è quella della Consigliera di Fiducia (v. *infra*), figura istituita sin dal 2010 a Ca' Foscari e che lavora in sinergia con il CUG - tale figura trova riscontro giuridico non tanto all'interno dello Statuto, ma all'articolo 7 del nuovo codice di comportamento per la prevenzione delle molestie e il loro contrasto. Infine con l'articolo 50 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 comportamento per la prevenzione delle molestie e il loro contrasto, 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. Lo stesso codice, inoltre, regola

altresì il fenomeno del mobbing, fino a qualche tempo fa regolato da un codice a sé e che è stato deciso di accorpare per dare riscontro al principio di semplificazione amministrativa.

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 e le ricercatrici che lavorano a Ca' Foscari.

Tra i principi cardine della già citata Carta Europea dei ricercatori e del Codice di condotta per il loro reclutamento, fatti propri dall'Ateneo, troviamo:

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

1.2 Organi di tutela delle pari opportunità di Ateneo

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

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

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

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

- Prof.ssa Sabrina Marchetti - Presidente
- Prof. Adalberto Perulli - Presidente supplente
- Prof.ssa Stefania Sbarra - Rappresentante dell'Ateneo
- Prof.ssa Giuliana Giusti - Rappresentante dell'Ateneo
- Prof. Alessandro Scarsella - Rappresentante dell'Ateneo, componente supplente

- Prof.ssa Gilda Zazzara - Rappresentante dell'Ateneo, componente supplente
- Sig.ra Benedetta Ambrosini- Rappresentante dell'Ateneo nominata dall'Assemblea della Rappresentanza studentesca
- Dott.ssa Giada Tonetto - Rappresentante dell'Ateneo nominata dalla Consulta della Componente dottorale
- Dott.ssa Daniela Moretti - Rappresentante dell'Ateneo, componente effettivo
- Dott.ssa Mali Scarcella - Rappresentante dell'Ateneo, componente effettivo
- 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 effettivo
- Dott.ssa Sara Ruzza - Rappresentante CISL Federazione Università Veneto, componente supplente
- Dott.ssa Alessia Rizzo - Rappresentante ANIEF, componente effettivo
- Dott. Michele Gallo - Rappresentante ANIEF, componente supplente
- Dott.ssa Vania Levorato - Rappresentante FLC-CGIL, componente effettiva
- Dott.ssa Elisa Vanin - Rappresentante FLC-CGIL, componente supplente

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. Elisabetta Vigato.

2 COMPOSIZIONE DI GENERE DI CA' FOSCARI

2.1 Uno sguardo di insieme

La composizione di genere negli atenei riflette dinamiche storiche e culturali consolidate che influenzano l'attrattività di specifiche aree disciplinari. In particolare, è ben noto il persistere del divario di genere nelle discipline STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica), dove il genere femminile rimane sottorappresentato.

Tali fattori culturali sono notoriamente lenti a evolvere nel contesto italiano, l'inversione di tali tendenze radicate sarà possibile grazie a un lavoro in concerto tra università, istituzioni e cittadinanza.

Questa consapevolezza non deve tradursi in un allentamento dell'impegno, al contrario è imperativo mantenere e rafforzare le politiche di equità di genere per promuovere un ambiente di studio e ricerca più inclusivo e bilanciato.

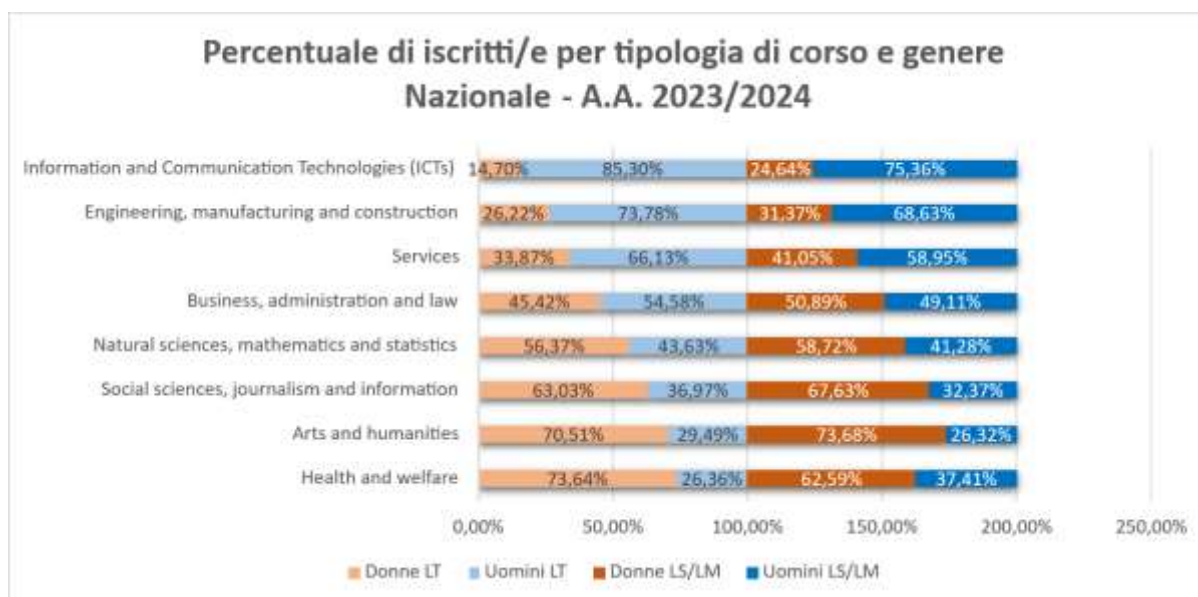
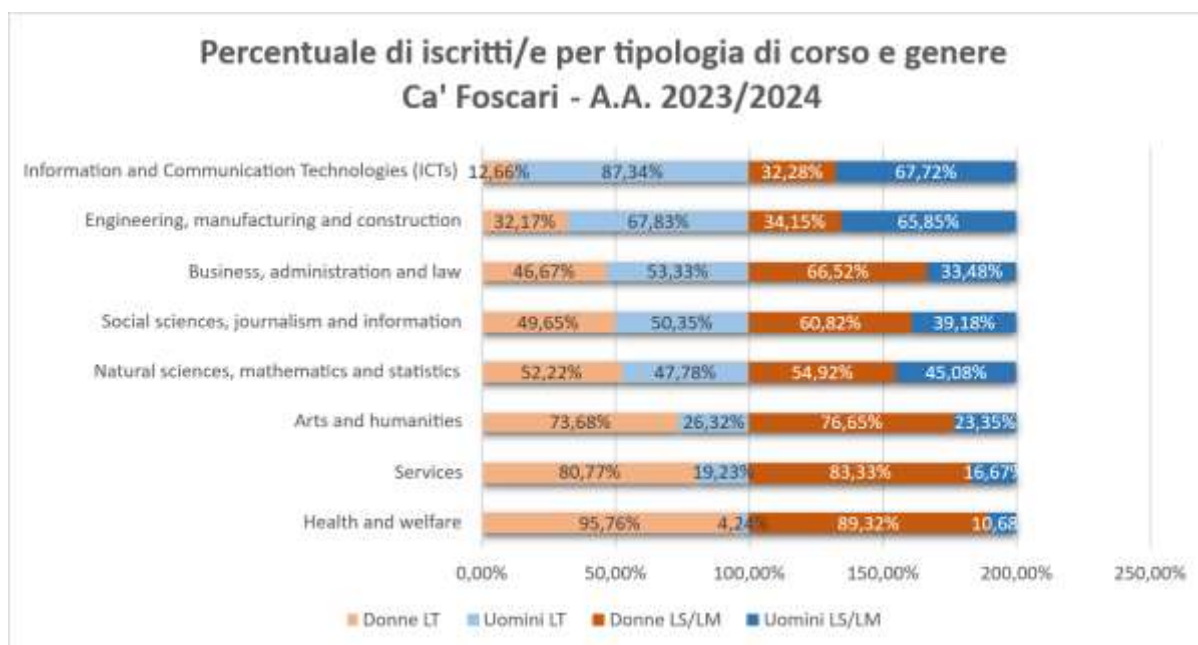
Tale premessa impone un approccio analitico che consenta una lettura intelligente dei dati e permetta di concentrarsi sull'identificazione delle tendenze evolutive piuttosto che sui valori assoluti, contestualizzando e relativizzando i risultati per comprenderne appieno la significatività e le implicazioni. 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.

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, area di studio e genere

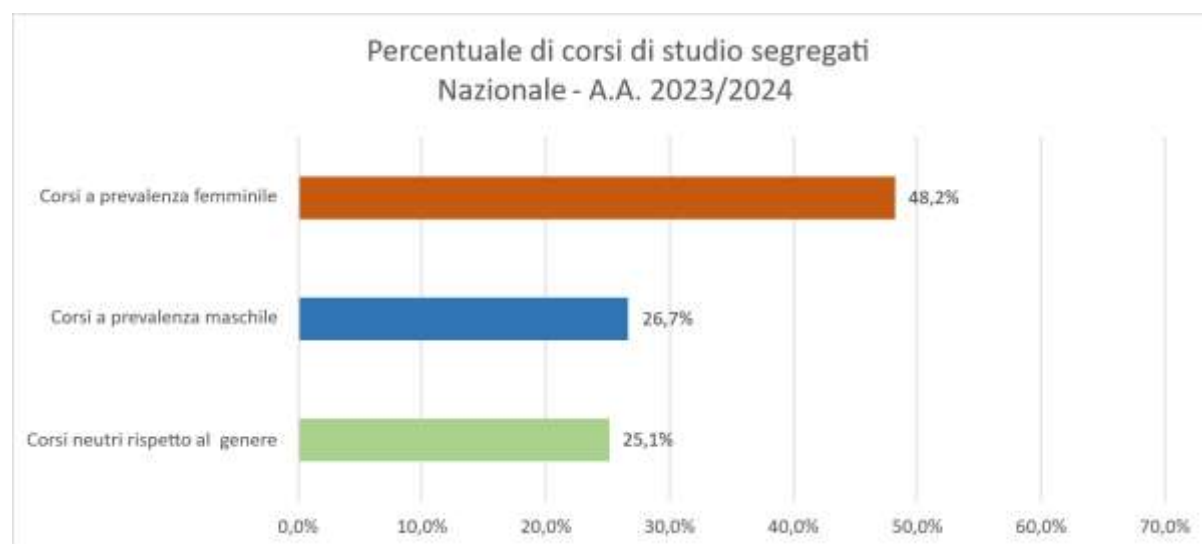
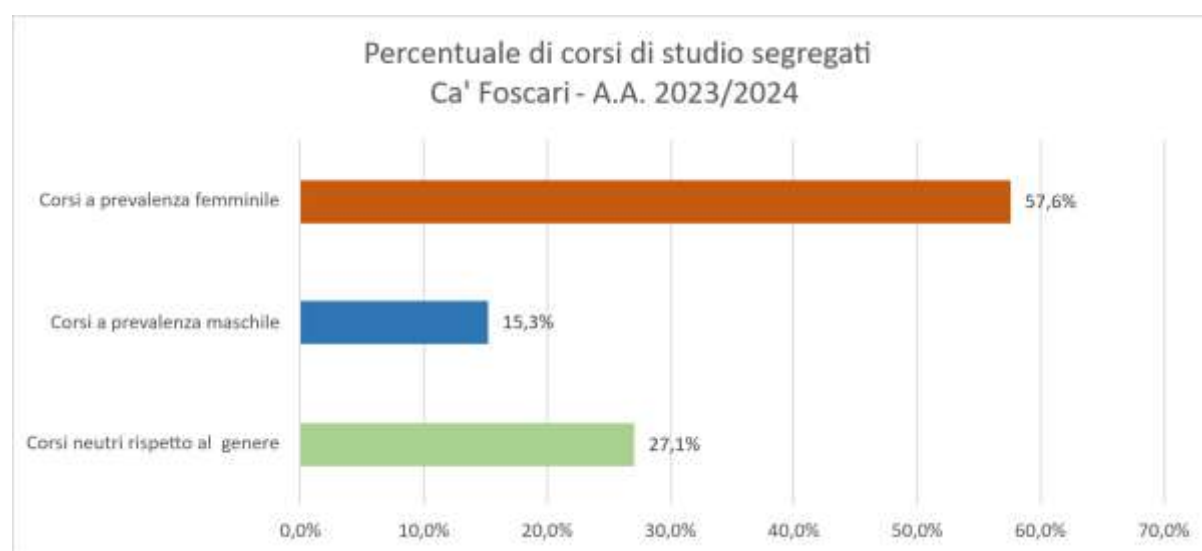


Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)
Dati USTAT/MUR

I primi dati da commentare sono quelli relativi alle persone iscritte. 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 ST.

3.1.2.1 Segregazione di genere per corso di studi

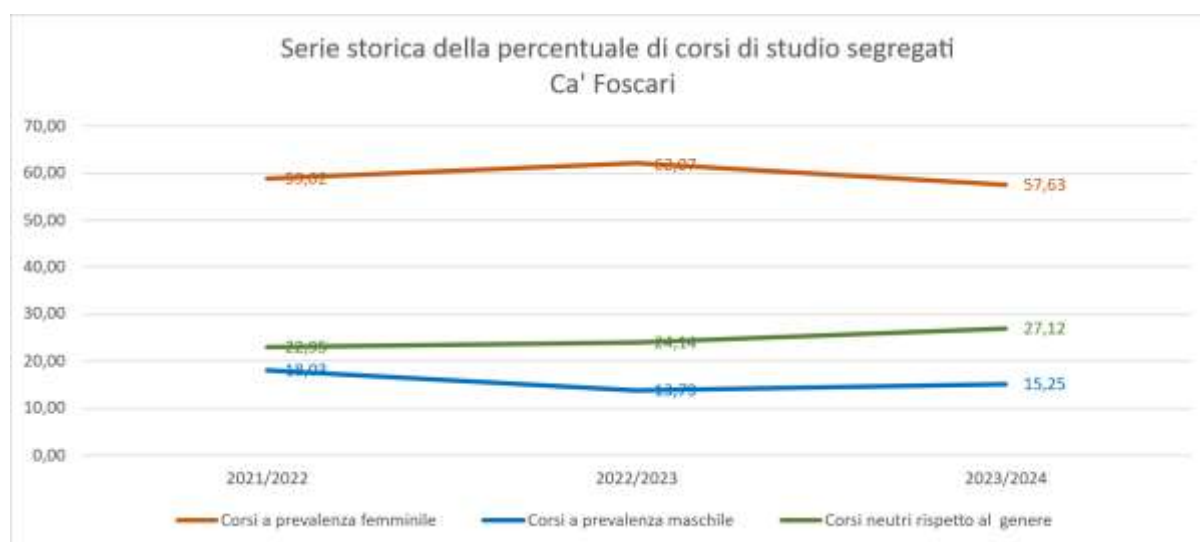
Percentuale di corsi di studio segregati



Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)
Dati USTAT/MUR

3.1.2.2 Segregazione di genere per corso di studi – Serie storica

Serie storica della componente studentesca per genere

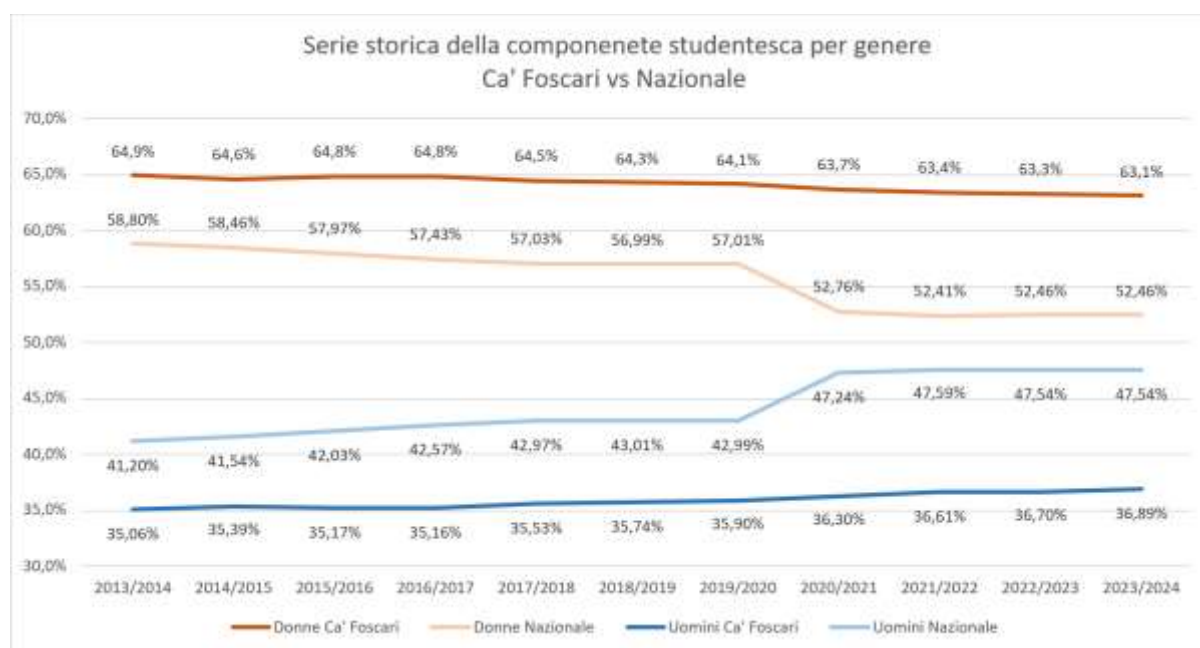
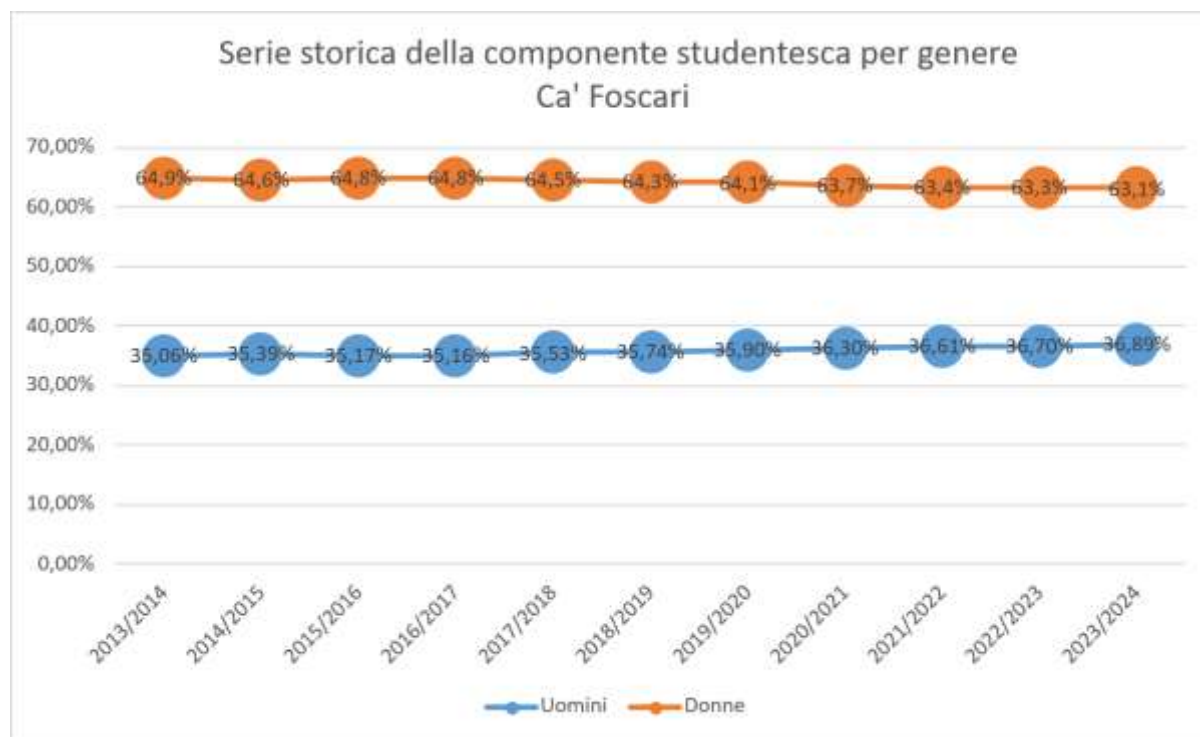


Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)
Dati USTAT/MUR

3.1.3 Serie storica studentesse e studenti iscritte/i

Il dato complessivo vede consolidarsi una situazione cristallizzata negli ultimi dieci anni. Ca' Foscari presenta una maggioranza di studentesse rispetto agli studenti uomini. Va notato, tuttavia, che sono le peculiarità dell'offerta didattica cafoscarina che condizionano questi numeri. Va pertanto letto positivamente un dato tendenziale di riequilibrio tra i generi.

Serie Storica Componente studentesca per genere



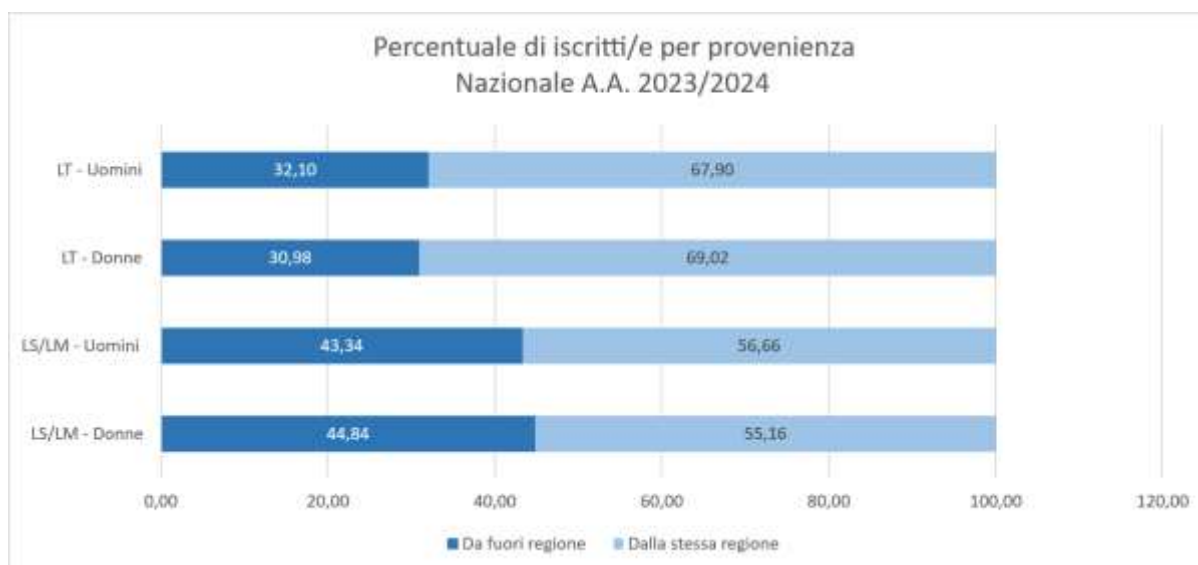
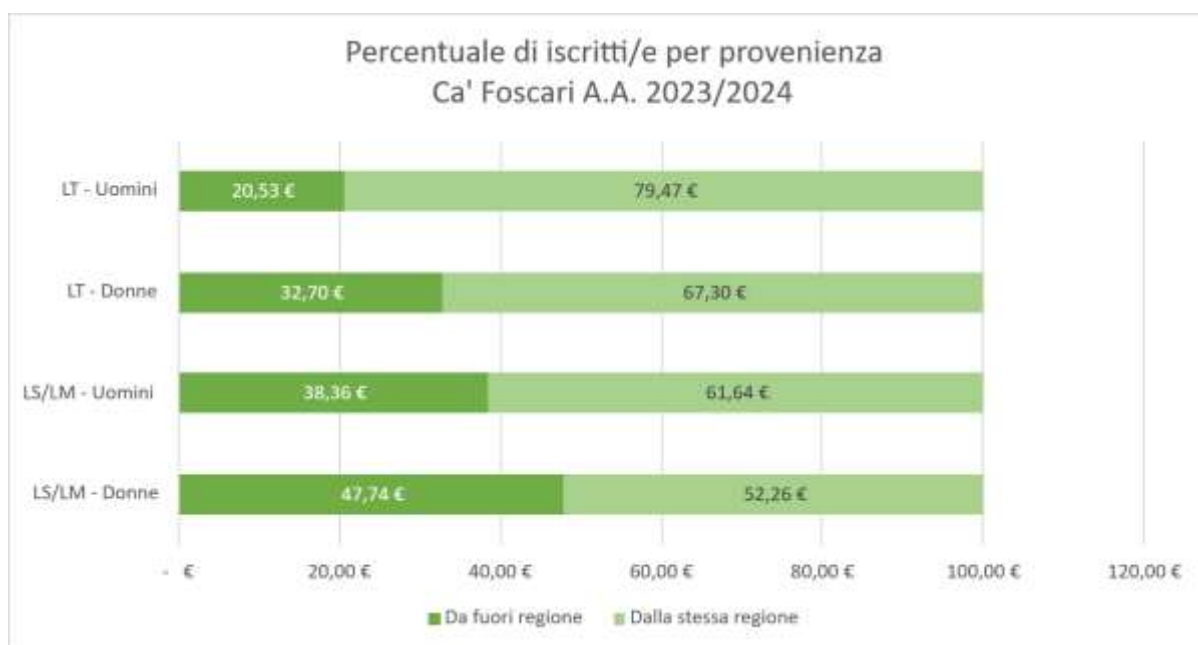
Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)
Dati USTAT/MUR

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. Rispetto ai dati nazionali, inoltre, possiamo sottolineare come i numeri cafoscarini siano migliori rispetto alla media generale per quanto riguarda le studentesse di ogni livello.

Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso

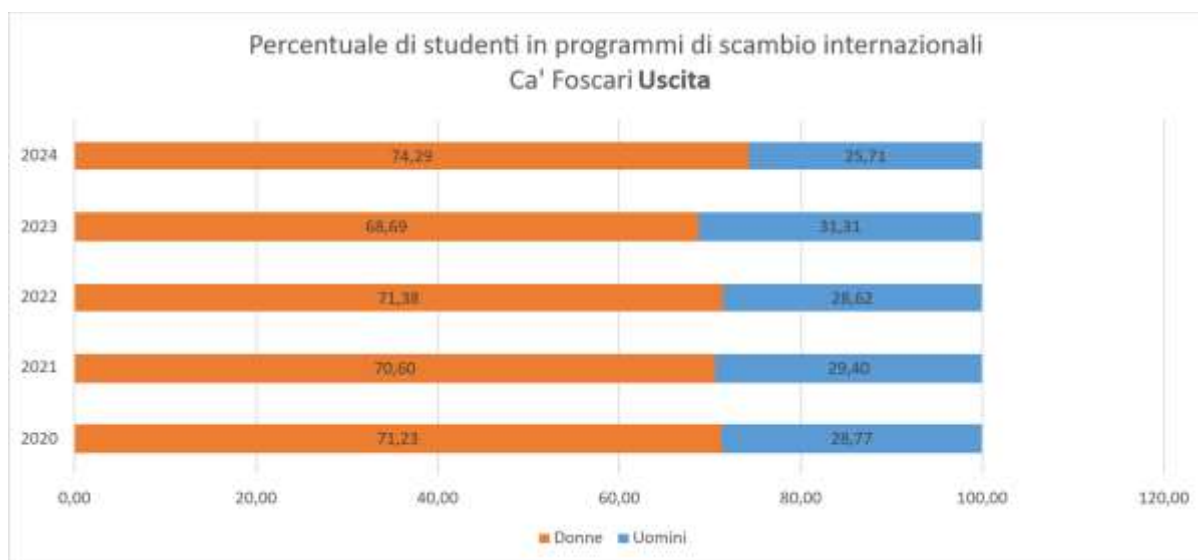
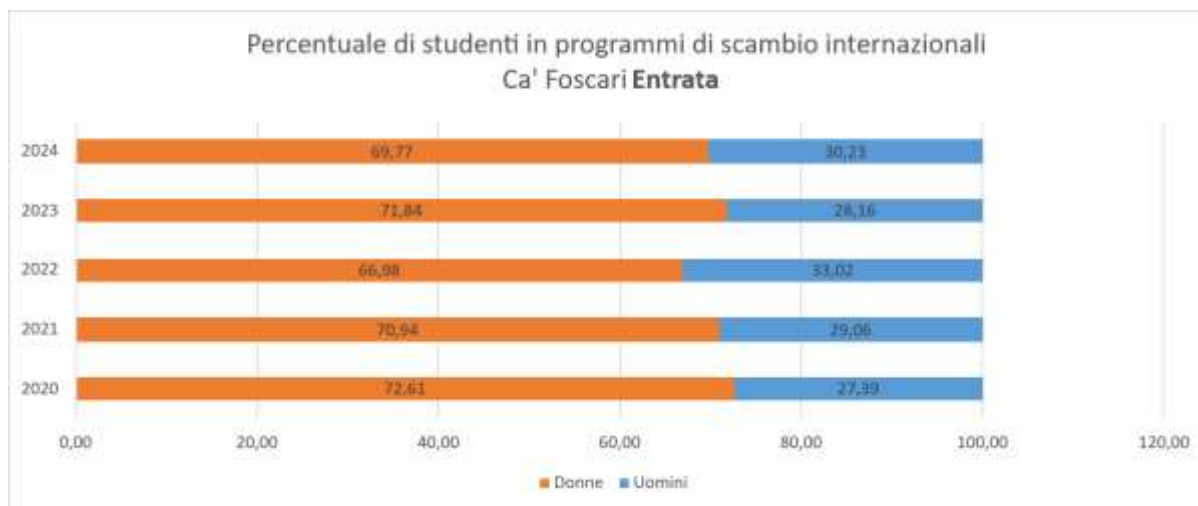


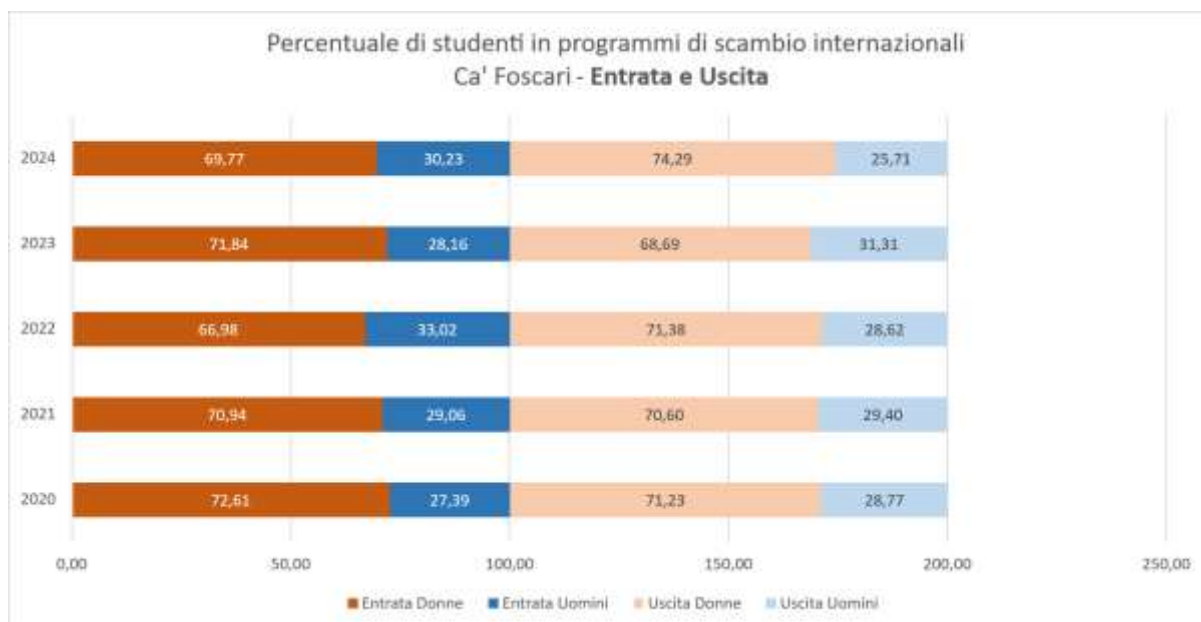
Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)
Dati USTAT/MUR

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, sia in entrata che in uscita.

Percentuale di studenti/studentesse in programmi di scambio in entrata e uscita, per genere





Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)
Dati USTAT/MUR

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). Concentrando l'osservazione sull'eccellenza (110 e lode) si nota, inoltre, una relativa migliore performance delle donne rispetto agli uomini.

Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere



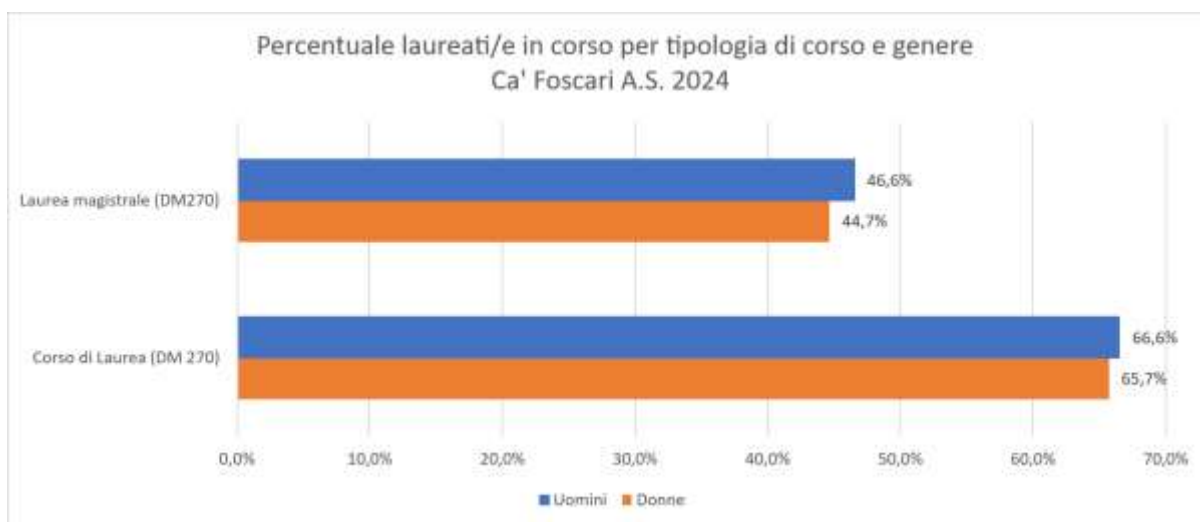


Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)
Dati USTAT/MUR

3.3.2 Laureati e laureate in corso

Questo dato di performance è in linea con quanto osservato nel paragrafo precedente.

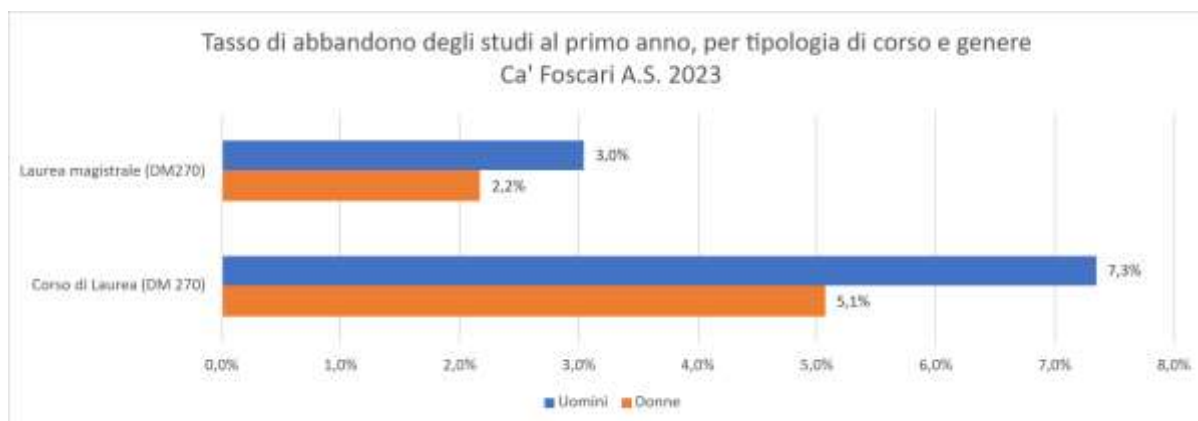
Percentuale di laureati/e in corso per tipologia di corso e genere



Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)
Dati USTAT/MUR

3.3.3 Tasso di abbandono al I anno

Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere



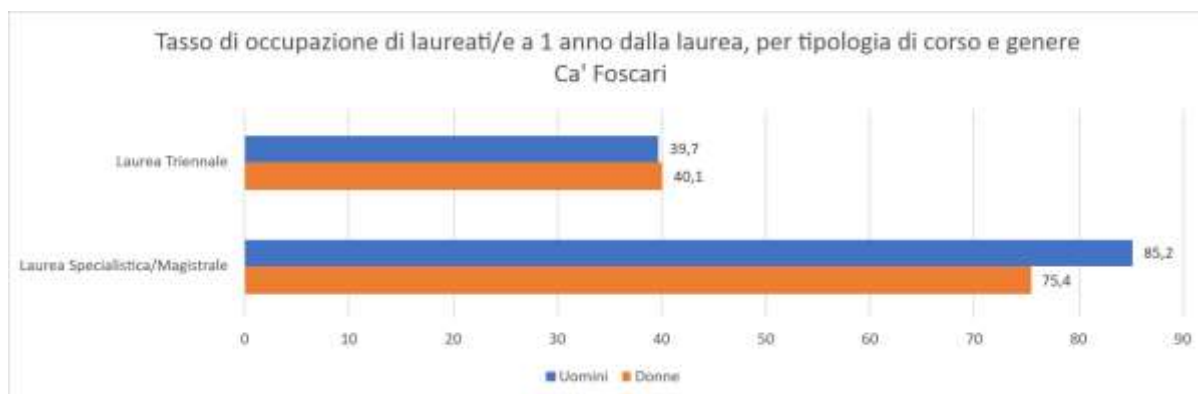
Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)
Dati USTAT/MUR

3.4 Tasso di occupazione di laureati/laureate 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. Ciò detto le laureate a un anno segnano qualche decimale di vantaggio rispetto ai colleghi uomini, unico dato che le vede in vantaggio.

Tasso di occupazione dei laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso e genere

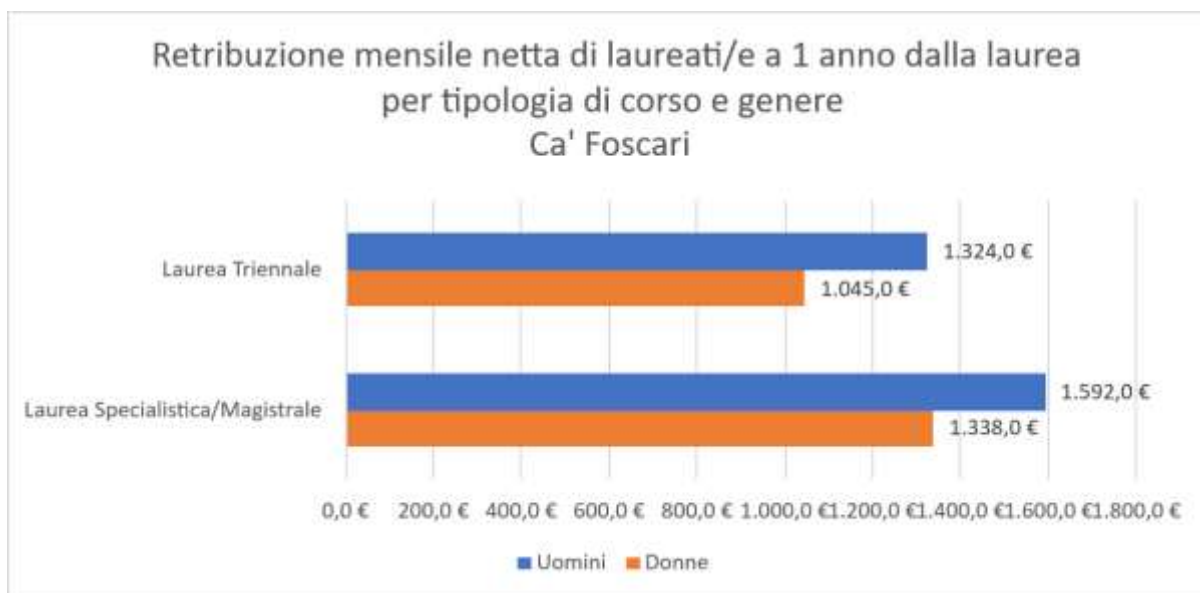




Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)
Dati USTAT/MUR

Retribuzione netta dei laureati/laureate

Le retribuzioni dei laureati risultano essere sempre più alte rispetto a quelle delle laureate. Su questo aspetto nella media incidono i dati relativi alle composizioni delle iscrizioni, dove, come abbiamo visto, gli studenti sono concentrati nell'area delle STEM, a differenza delle studentesse che scelgono in maggioranza di iscriversi ai corsi di area umanistico/linguistica. Alla luce di questa evidenza, considerando le retribuzioni medie italiane, è lecito supporre che la scelta del percorso di studi finisca, gioco/forza, per incidere in questo aspetto.





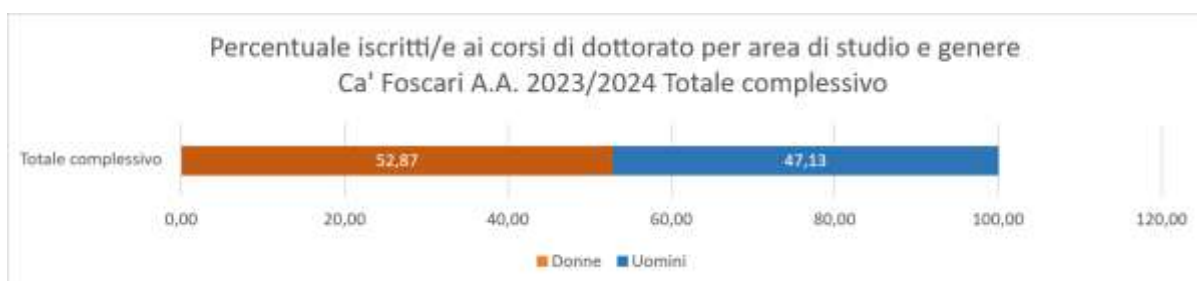
Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)
Dati USTAT/MUR

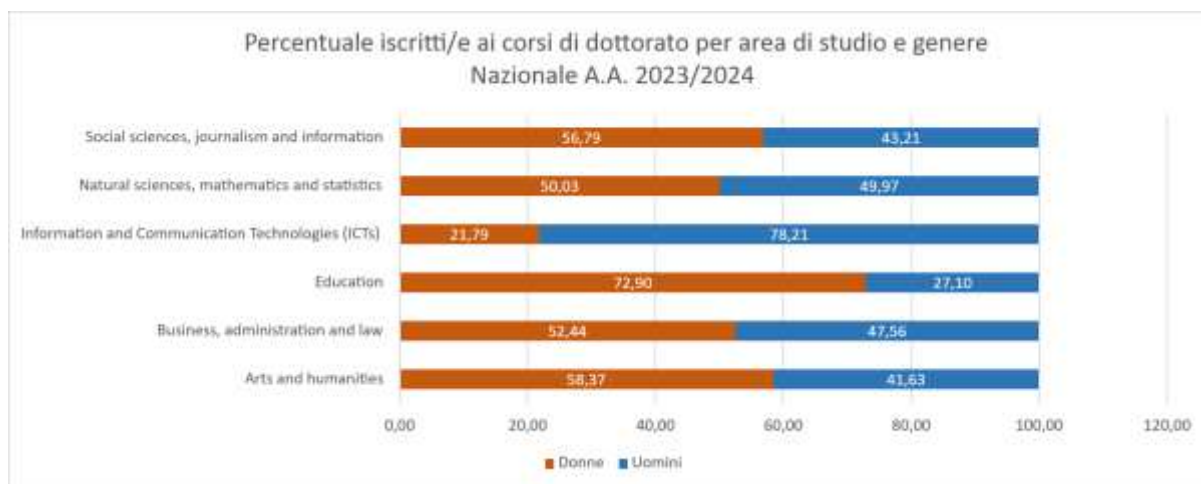
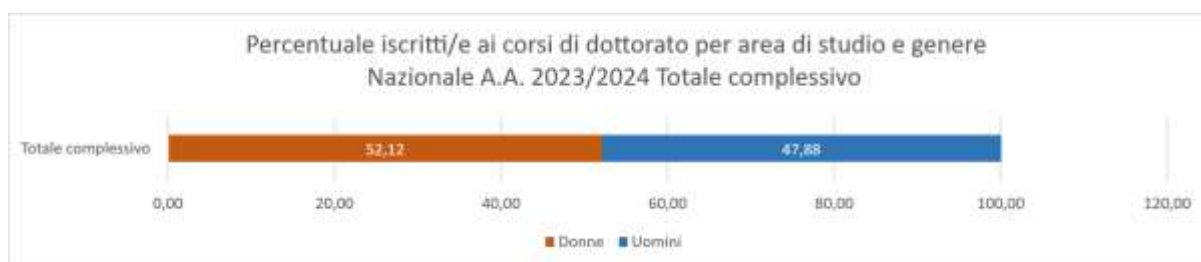
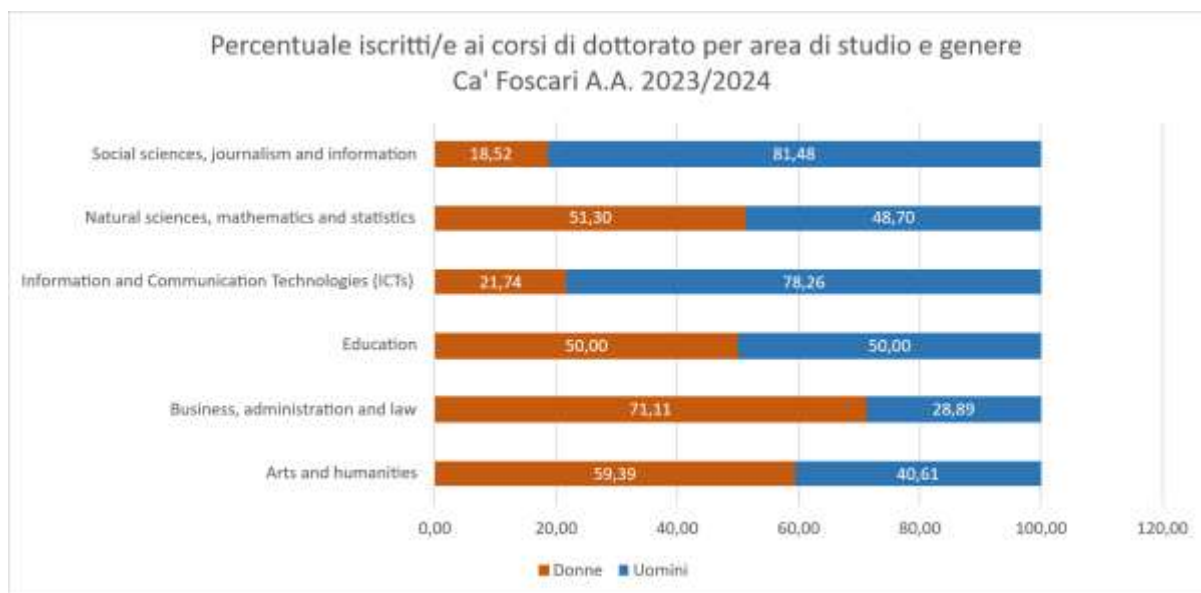
3.5 Composizione corsi di dottorato

3.5.1 Composizione per genere delle iscritte e degli iscritti

Interessante notare come nel dottorato i gap di genere appaiono ridimensionati, eccezion fatta per i corsi di ambito ICT e di Social science, journalism and information, fornendo un quadro più equilibrato rispetto agli studenti e alle studentesse iscritti/e nei corsi inferiori.

Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio e genere



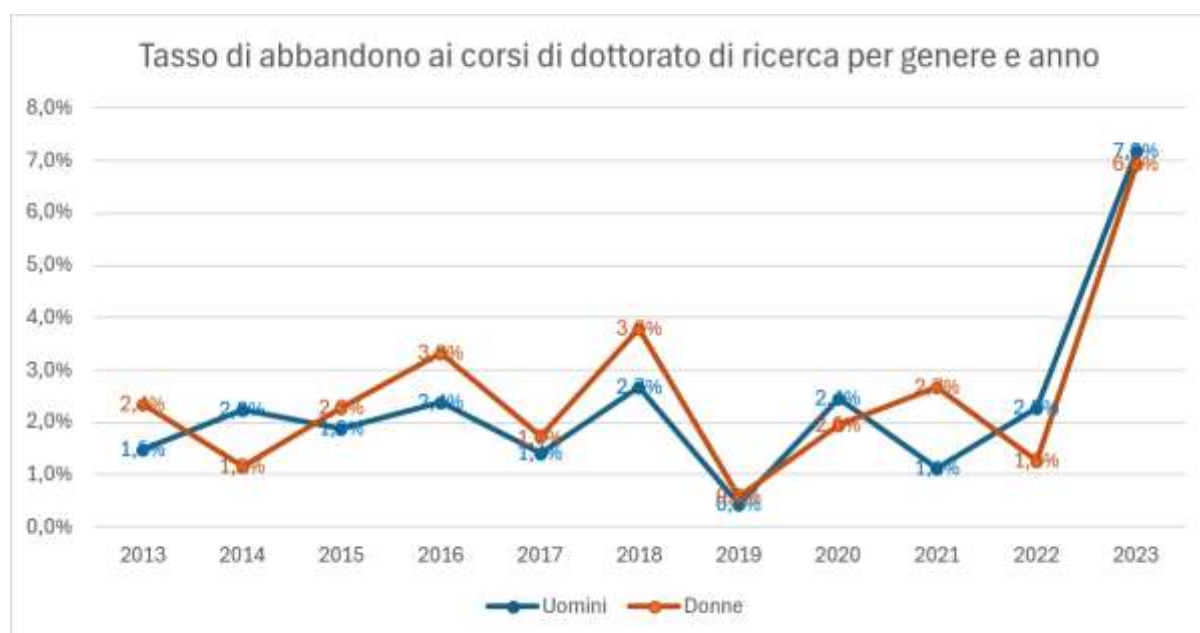


Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)
Dati USTAT/MUR

3.5.2 Tasso di abbandono corsi di dottorato per genere

Tasso di abbandono ai corsi di dottorato di ricerca, per genere e per anno

Genere	Donne	Uomini
Anno	Media tasso percentuale	Media tasso percentuale
2013	1,5%	2,4%
2014	2,2%	1,2%
2015	1,9%	2,3%
2016	2,4%	3,3%
2017	1,4%	1,7%
2018	2,7%	3,8%
2019	0,4%	0,6%
2020	2,4%	2,0%
2021	1,1%	2,7%
2022	2,3%	1,3%
2023	7,2%	6,9%

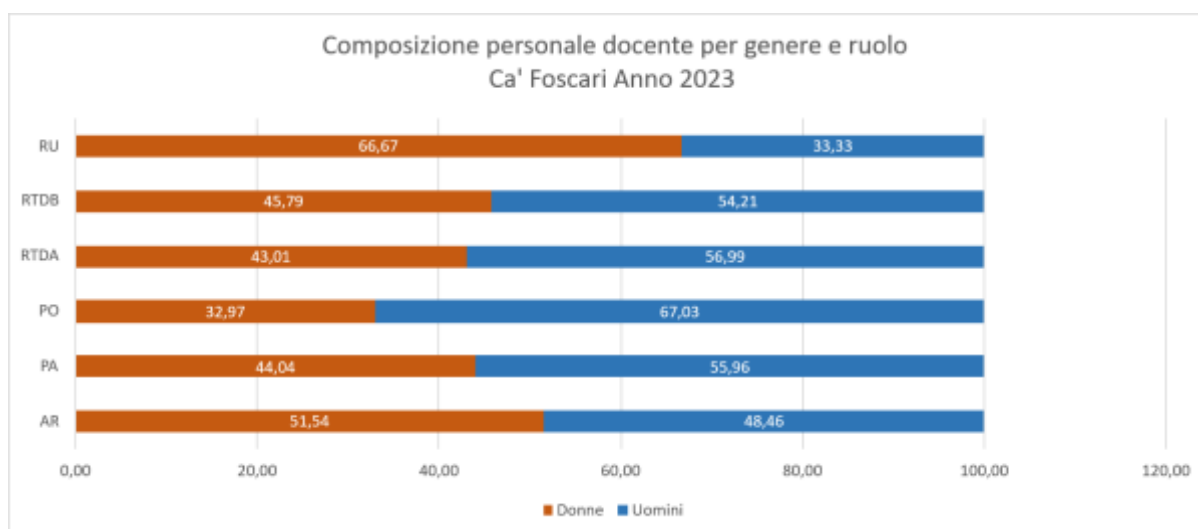
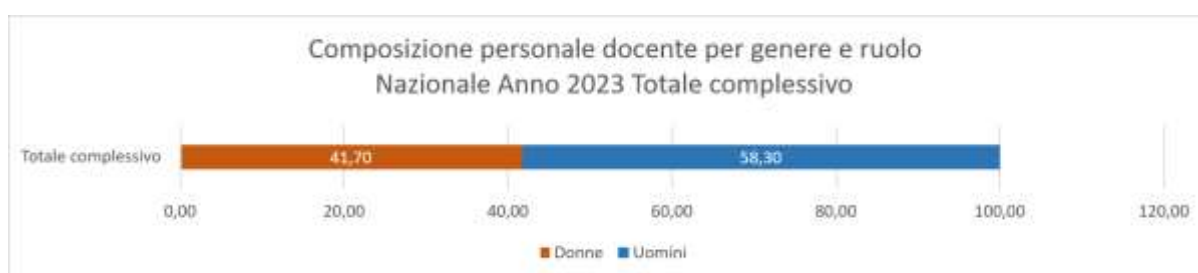
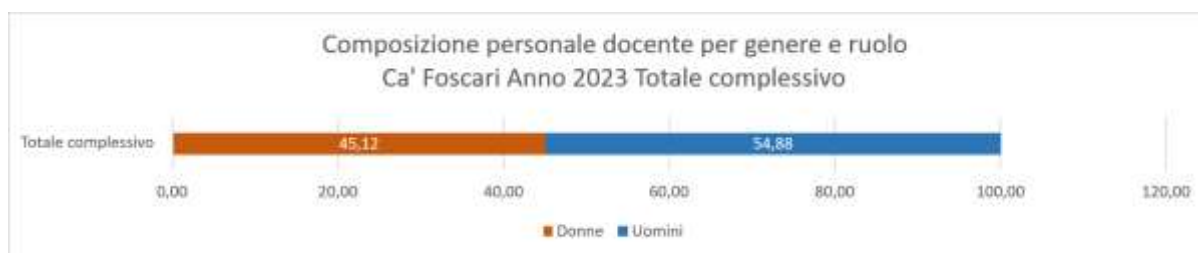


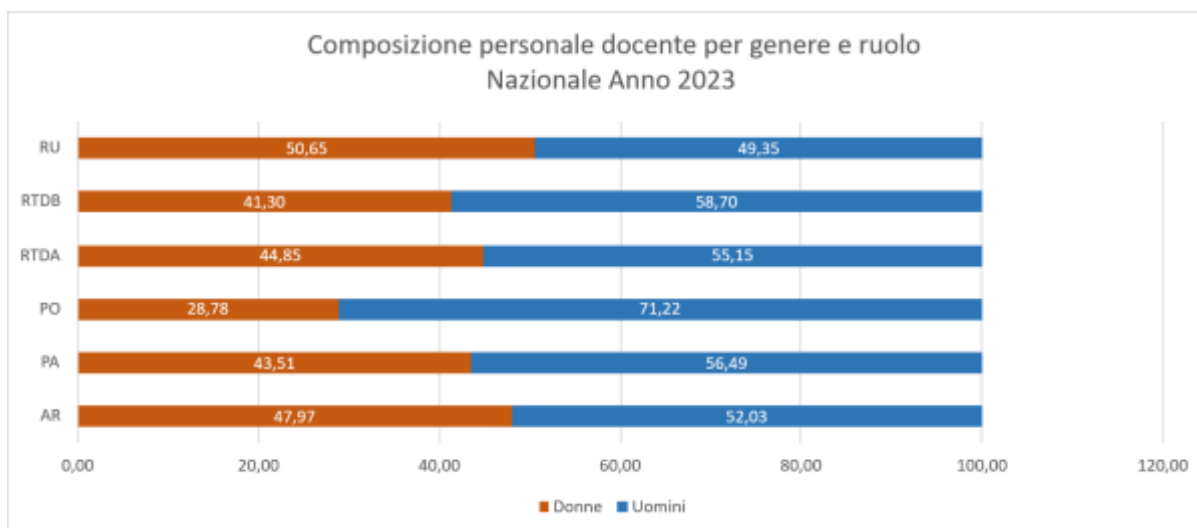
Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)
Dati USTAT/MUR

4 LA COMPONENTE DOCENTE

4.1 Genere e ruolo

Composizione personale docente per genere e ruolo





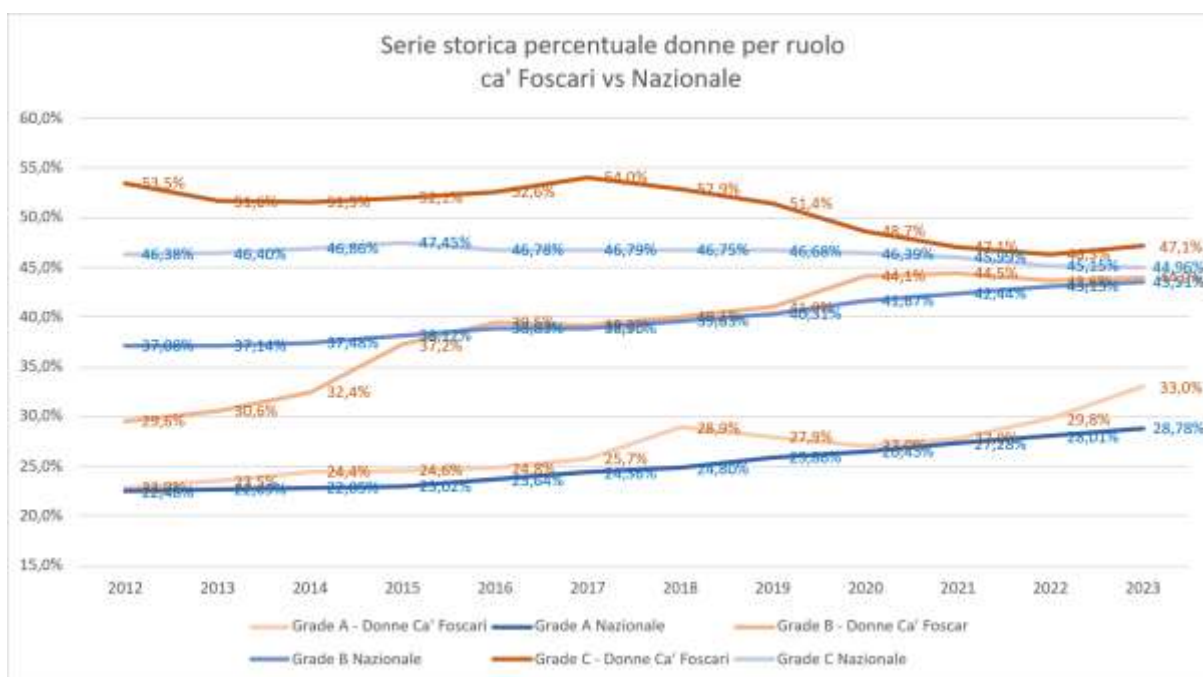
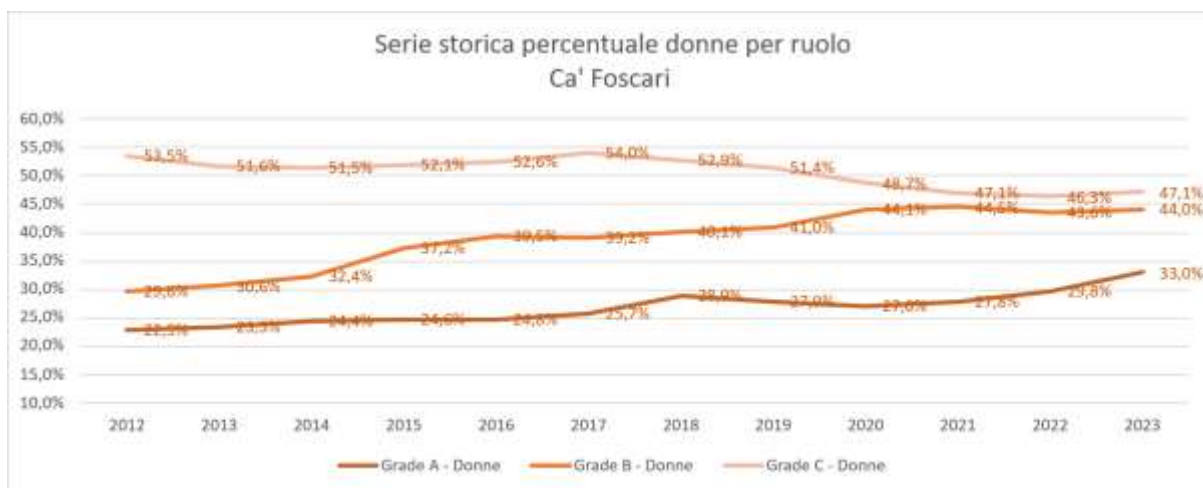
Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)
Dati USTAT/MUR

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 chiaro aumento della presenza femminile nei ruoli più alti, con performance migliori rispetto al quadro nazionale.

4.2 Serie storica genere e ruolo

Serie storica del personale docente e ricercatore per ruolo - genere Donne

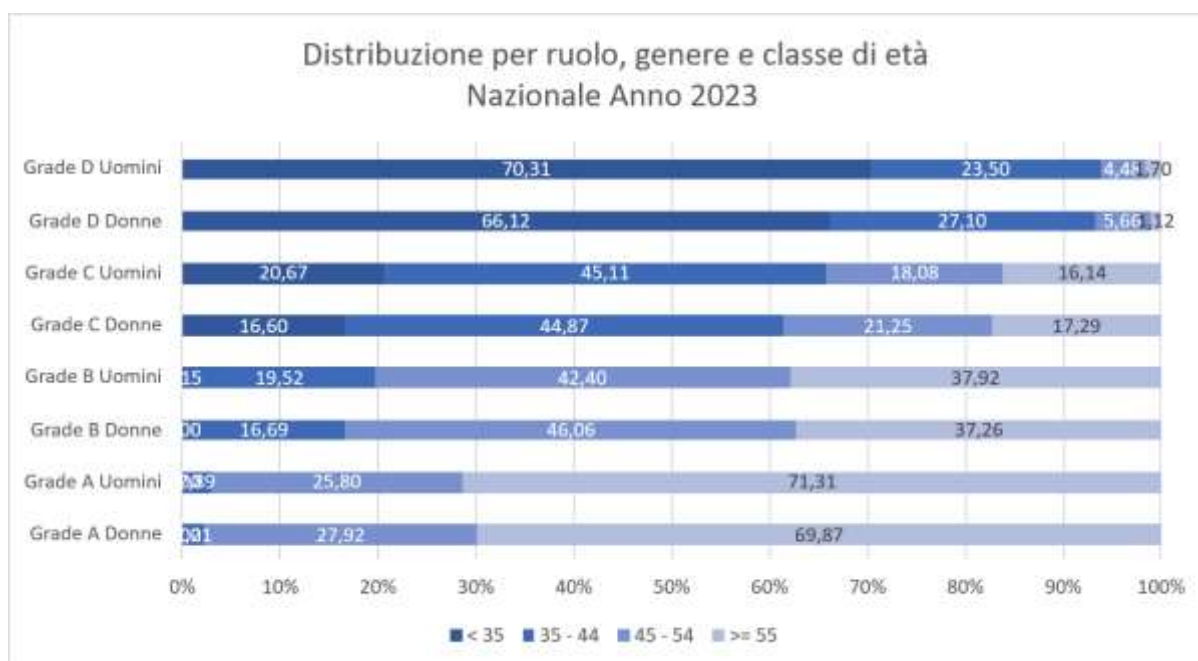
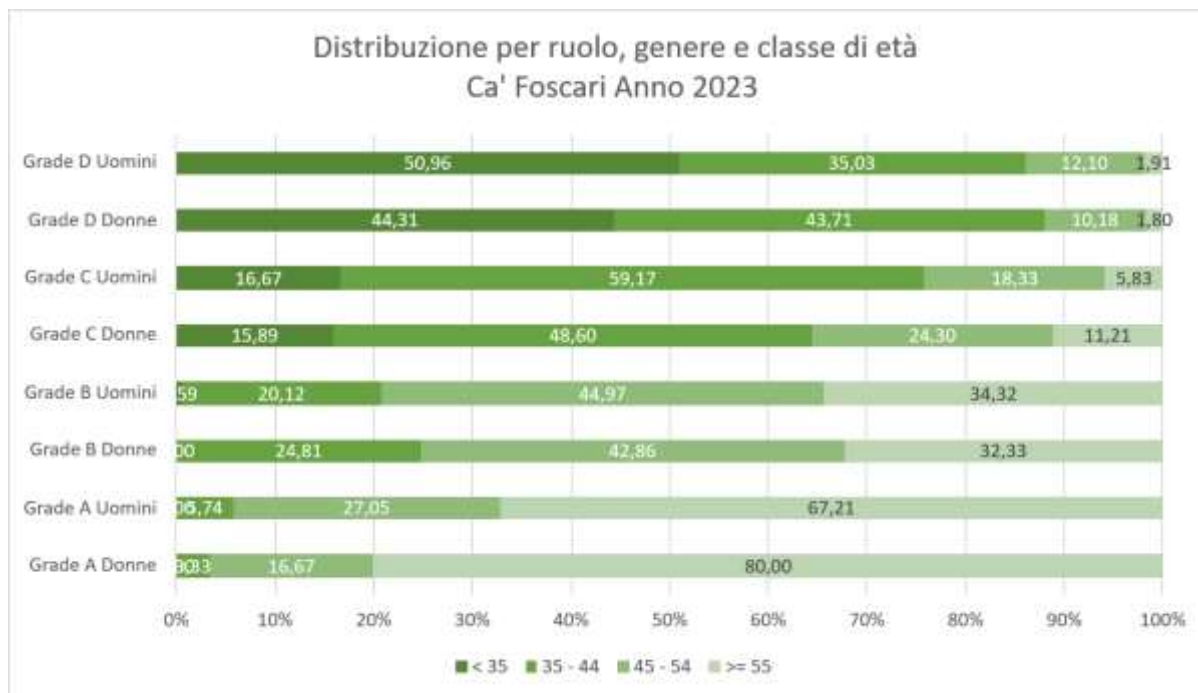
Legenda	
Grado	Classificazione
A	Personale docente I fascia
B	Personale docente II fascia
C	Personale ricercatore
D	Titolare di assegno di ricerca



Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)
Dati USTAT/MUR

4.3 Fasce di età e ruolo

Distribuzione per genere, ruolo e classe d'età



Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)
Dati USTAT/MUR

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

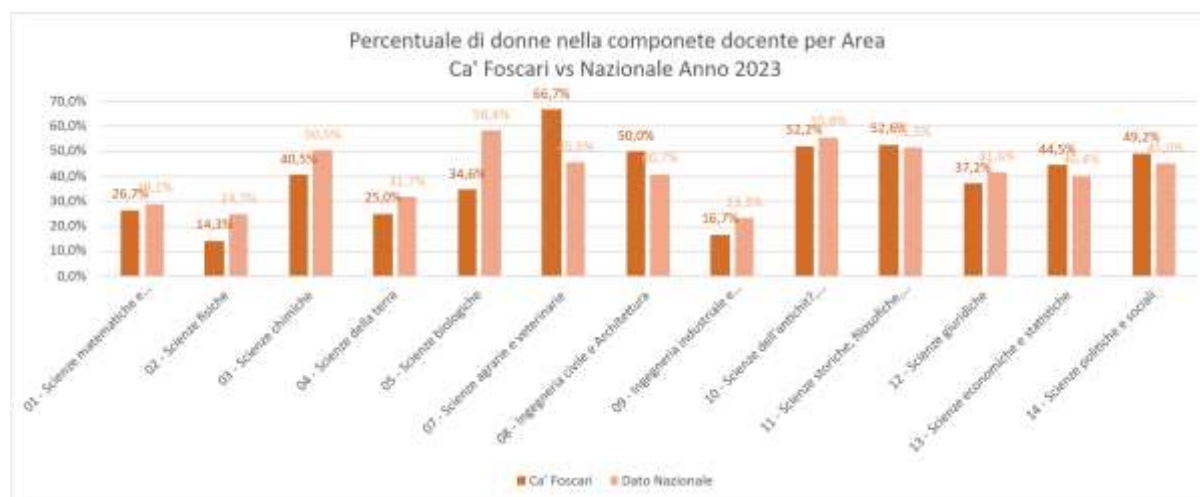
GENERE	Donne 2023		Uomini 2023		Total 2023	
	Età media Ca' Foscari	Età media Nazionale	Età media Ca' Foscari	Età media Nazionale	Età media Ca' Foscari	Età media Nazionale
Qualifica						
PO	58,0	58,0	58,0	58,0	58,0	58,0
PA	51,0	52,0	51,0	52,0	51,0	52,0
RU	57,0	56,0	56,0	57,0	56,5	56,5
RTDB	42,0	39,7	41,0	38,7	41,5	39,2
RTDA	38,0	39,7	38,0	38,7	38,0	39,2
AR	37,0	34,0	36,0	33,0	36,5	33,5

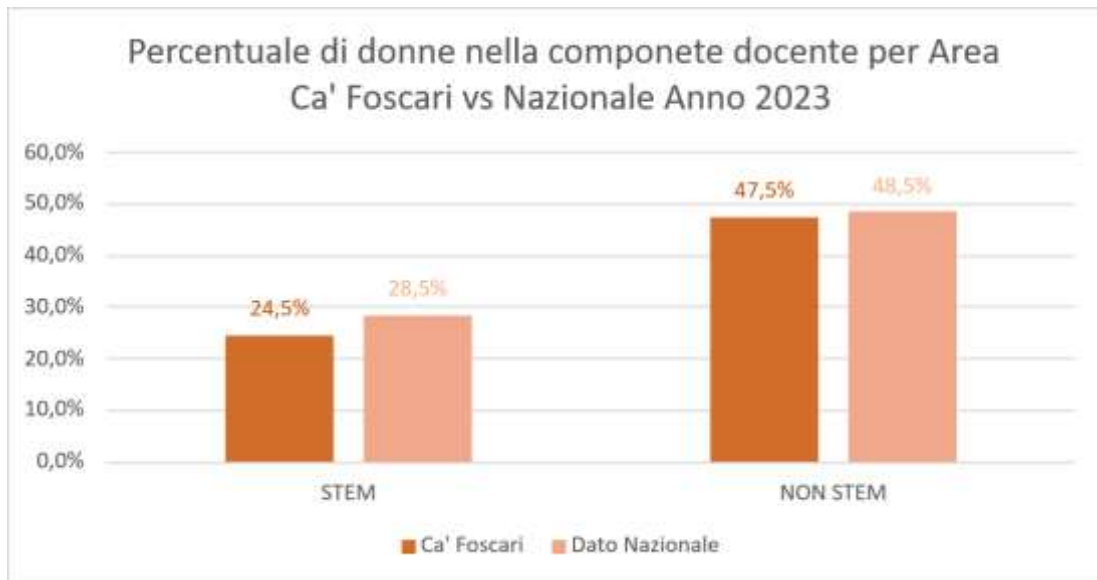
Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)
Dati USTAT/MUR

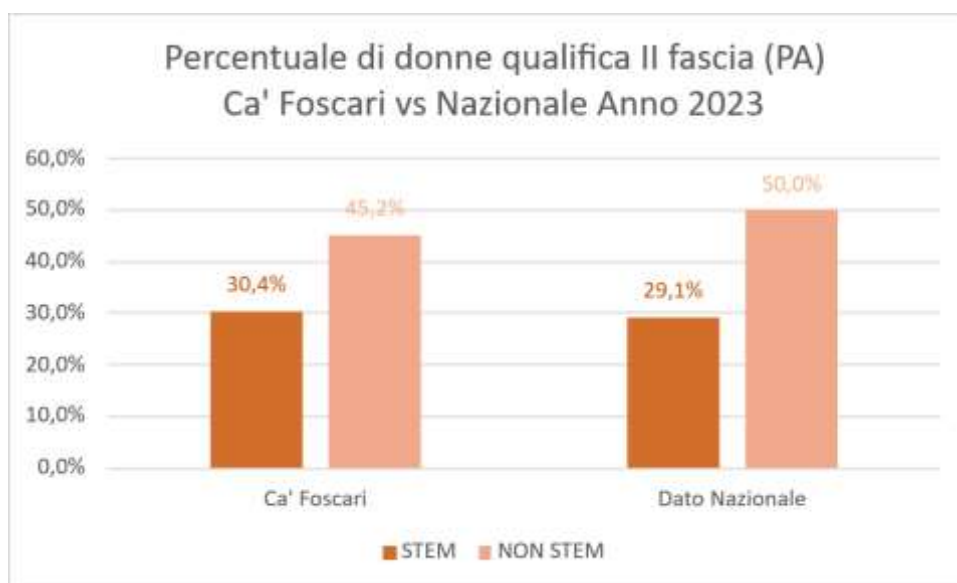
Se la distribuzione per età appare simile tra uomini e donne nella componente docente (4.3), appare invece interessante osservare la presenza femminile nelle diverse aree scientifiche anche in un confronto con gli altri atenei italiani (4.4). Complessivamente appare migliore soprattutto in alcune aree.

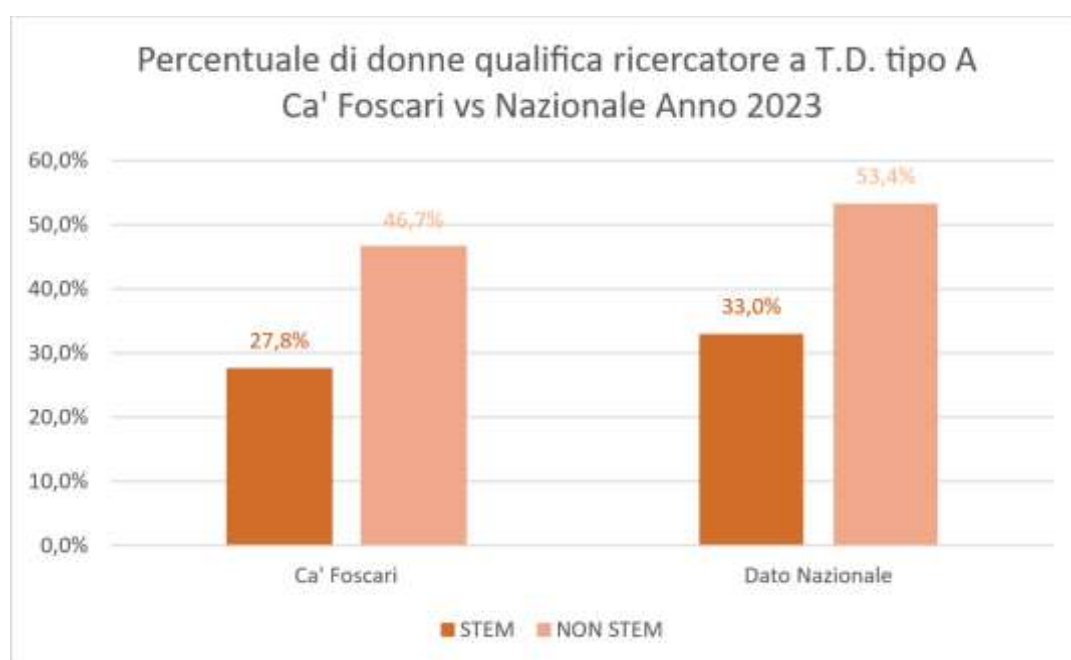
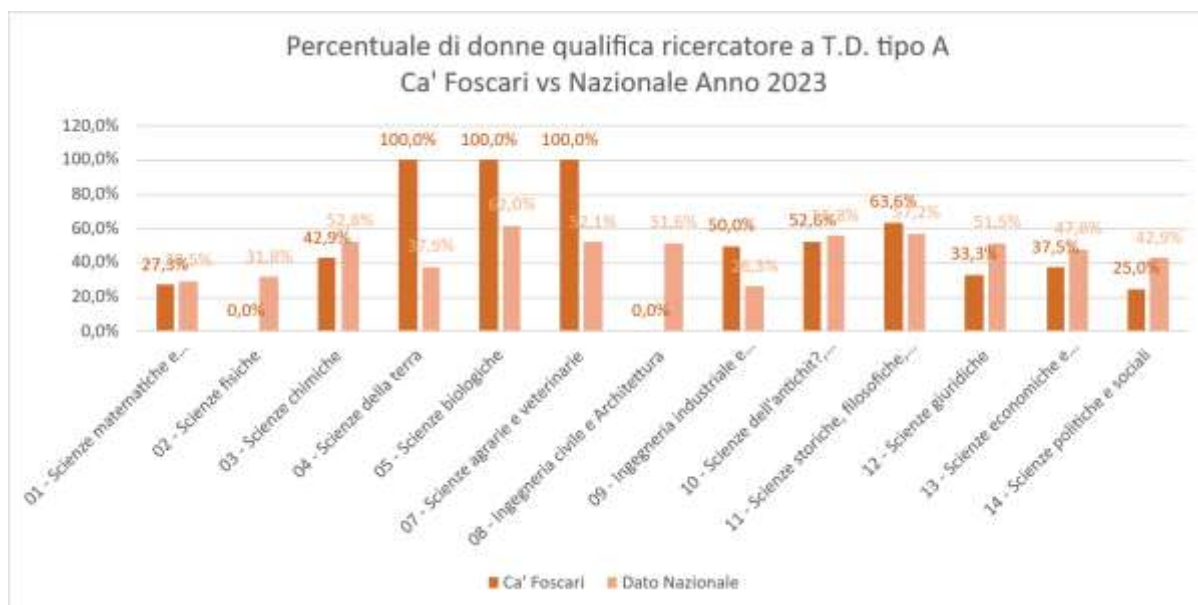
4.4 Aree scientifiche e ruolo (Ca' Foscari e l'Italia)

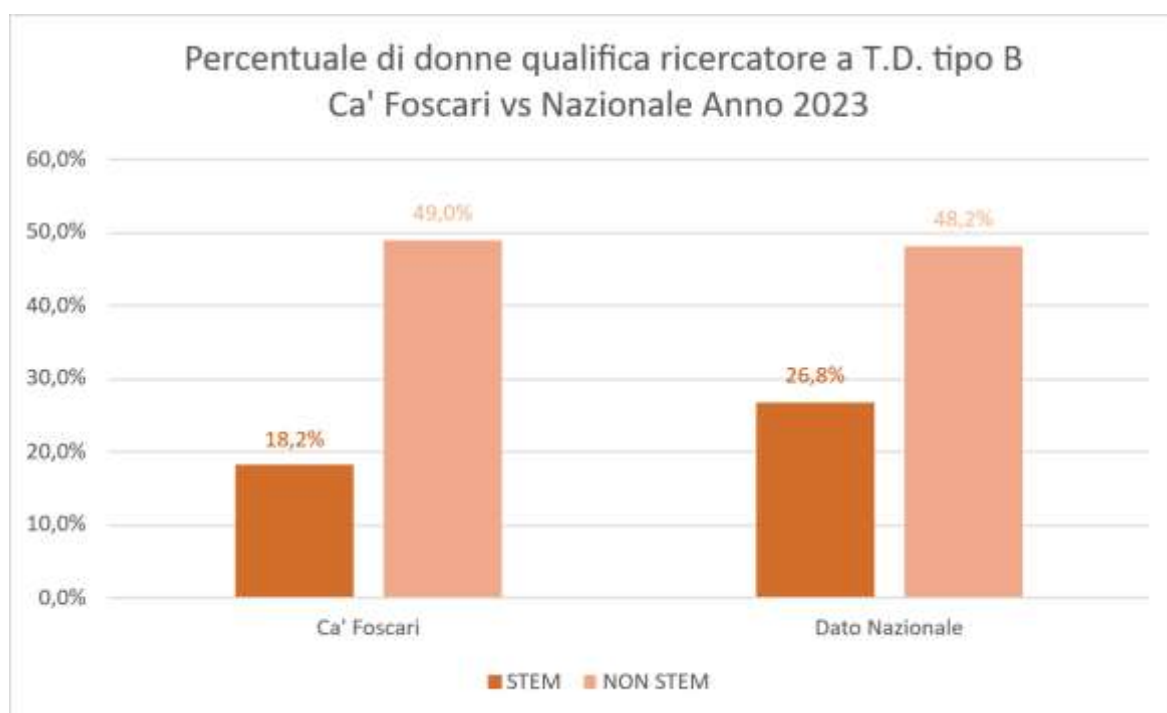
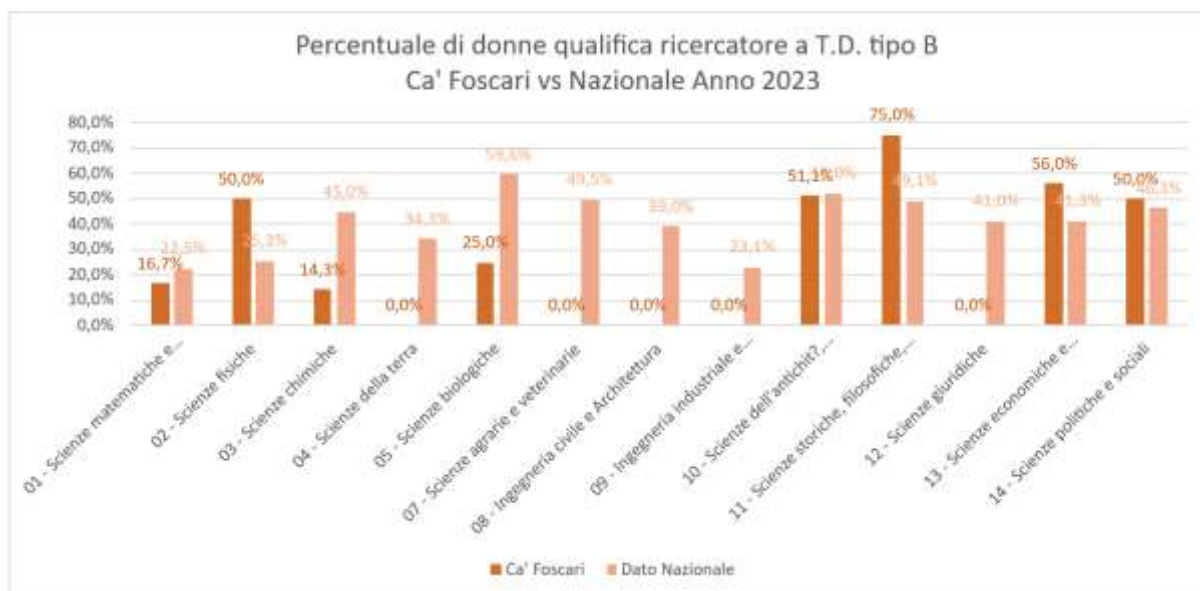
Percentuale di donne per area e ruolo: confronto con il dato nazionale

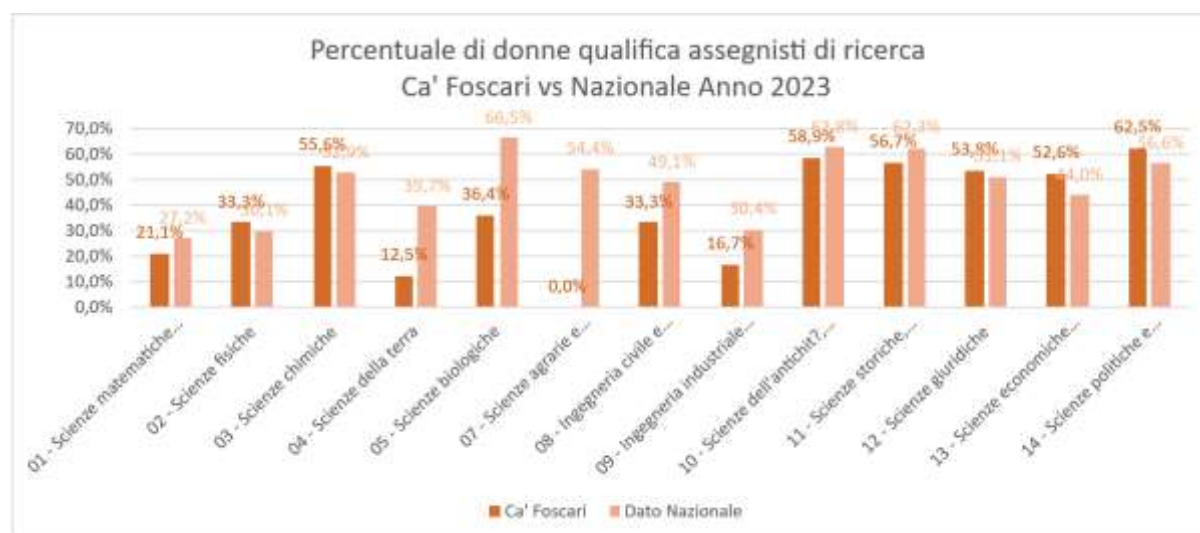
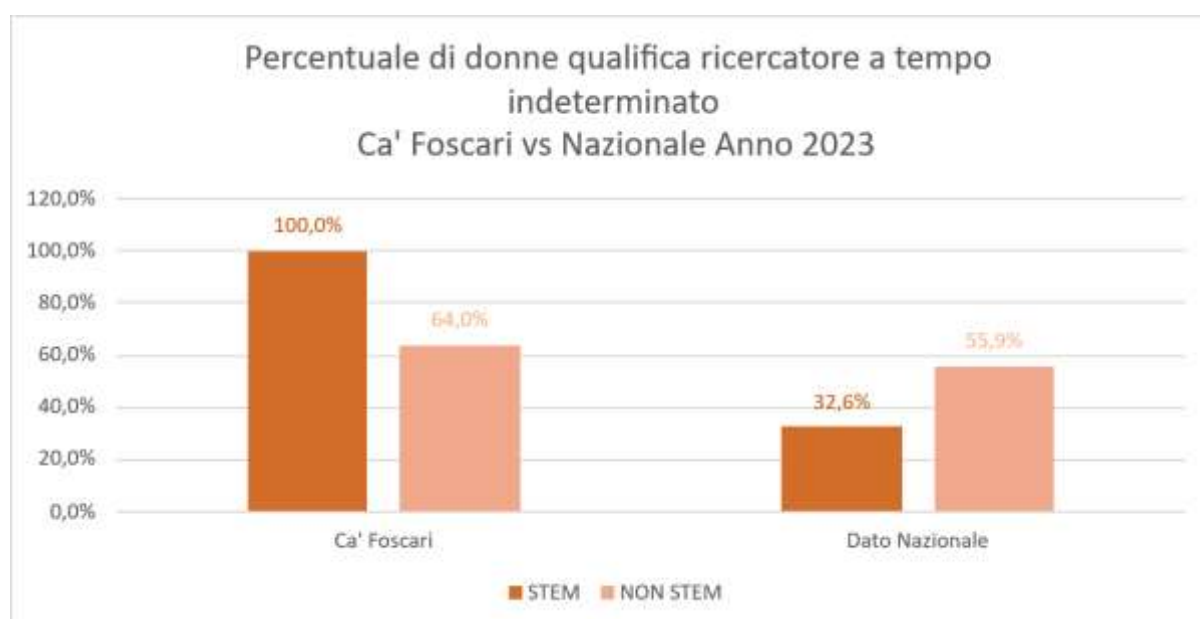












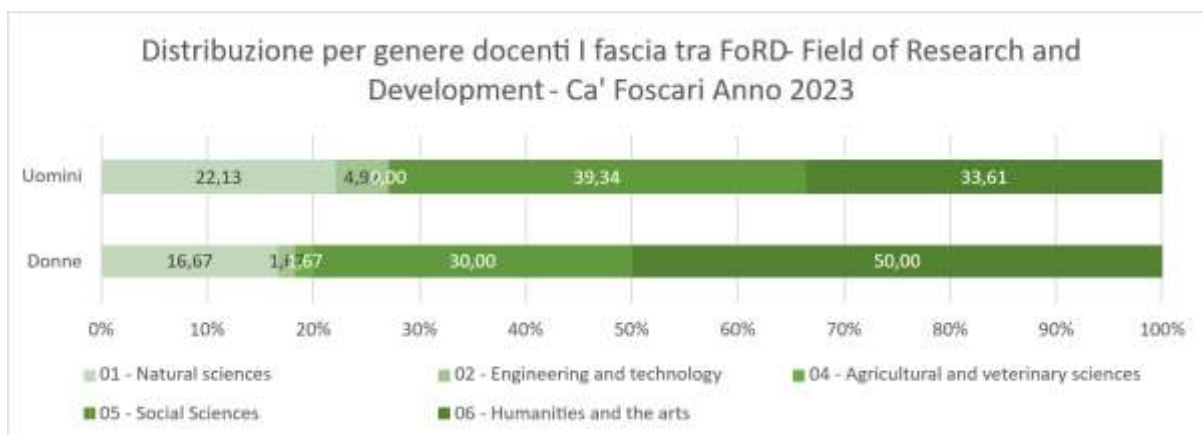


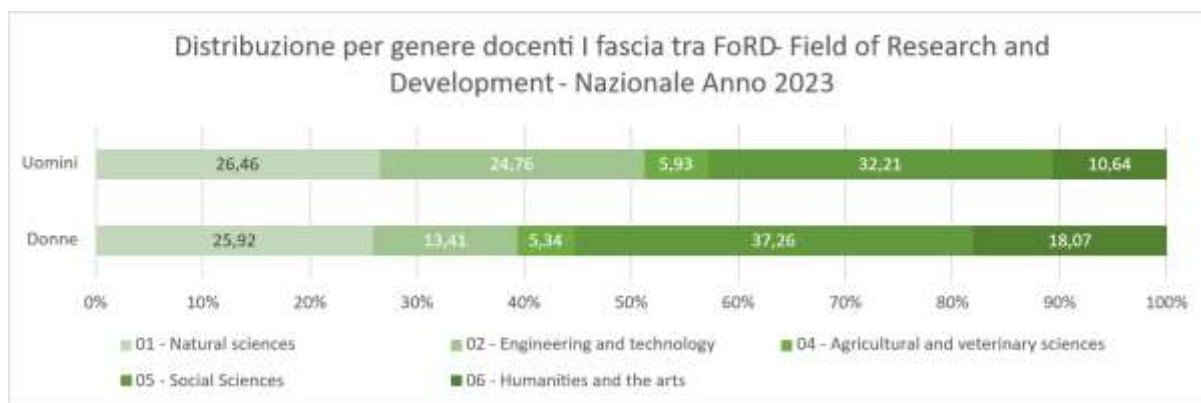
Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)
Dati USTAT/MUR

Anche il dato per ruolo del nostro Ateneo appare in linea con quello nazionale, ancora una volta con una forte differenziazione tra aree. Si segnala in particolare la necessità di osservare le dinamiche delle discipline STEM, tenendo comunque in considerazione la realtà di valori assoluti molto ridotti per il nostro Ateneo.

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

Distribuzione professoresse e professori di I fascia tra Field of Research & Development in She Figures





Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)
Dati USTAT/MUR

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	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	-	

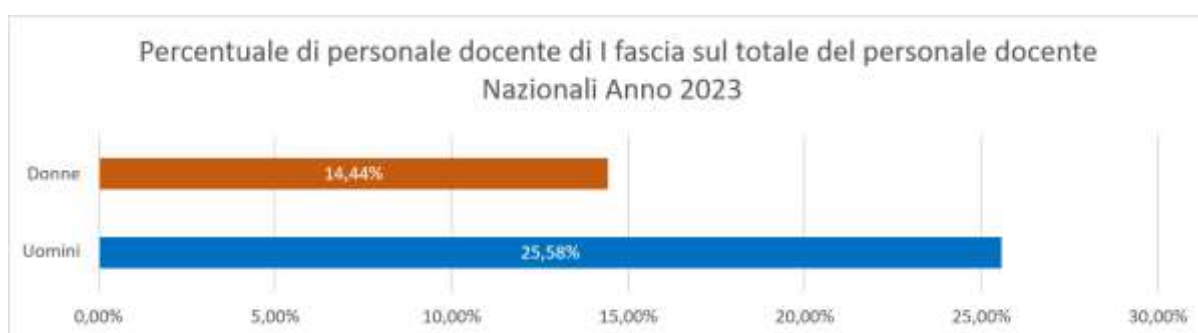
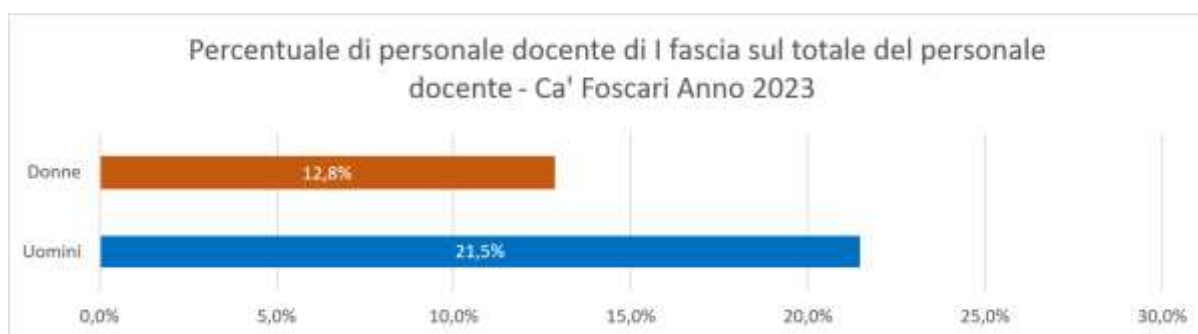
Rapporti di femminilità Ateneo

Qualifica	PO		PA		RU		RTDB		RTDA		AR	
Area CUN	2023	2021	2023	2021	2023	2021	2023	2021	2023	2021	2023	2021
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,29	0,17	0,44	0,75		0,67	0,20	0,40	0,38	0,00	0,27	0,50
02 - Scienze fisiche	0,00	0,00	0,00	0,00			1,00		0,00		0,50	1,00
03 - Scienze chimiche	0,50	0,20	0,47	0,36	4,00	2,00	0,17	1,50	0,75	3,00	1,25	0,75
04 - Scienze della terra	1,00	1,00	0,33				0,00	0,50			0,14	2,00
05 - Scienze biologiche	0,50	0,33	0,33	0,50			0,33			0,00	0,57	1,10
07 - Scienze agrarie e veterinarie			0,00	0,00								
08 - Ingegneria civile e Architettura	1,00			2,00					0,00		0,50	1,00
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,00	0,00	0,20	0,00			0,00	0,00	1,00		0,20	3,00
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,86	0,70	1,03	1,02	1,33	2,00	1,05	0,67	1,11	0,71	1,43	1,30
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,33	0,05	1,00	0,76			3,00	0,75	1,75	2,50	1,31	1,46
12 - Scienze giuridiche	0,38	0,22	0,57	1,67	0,50	0,33	0,00	0,00	0,50	2,00	1,17	0,75
13 - Scienze economiche e statistiche	0,38	0,37	0,74	0,66	2,50	2,67	1,27	1,29	0,60	1,17	1,11	1,36
14 - Scienze politiche e sociali	0,67	0,50	0,67	1,25	0,00	1,00	1,00	0,00	0,33	0,33	1,67	1,20

Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)
Dati USTAT/MUR

Guardando ai cambiamenti dell'ultimo triennio, si conferma qualche, limitato, cambiamento in positivo verso una maggior presenza femminile, con una grande differenziazione in base alle aree scientifiche.

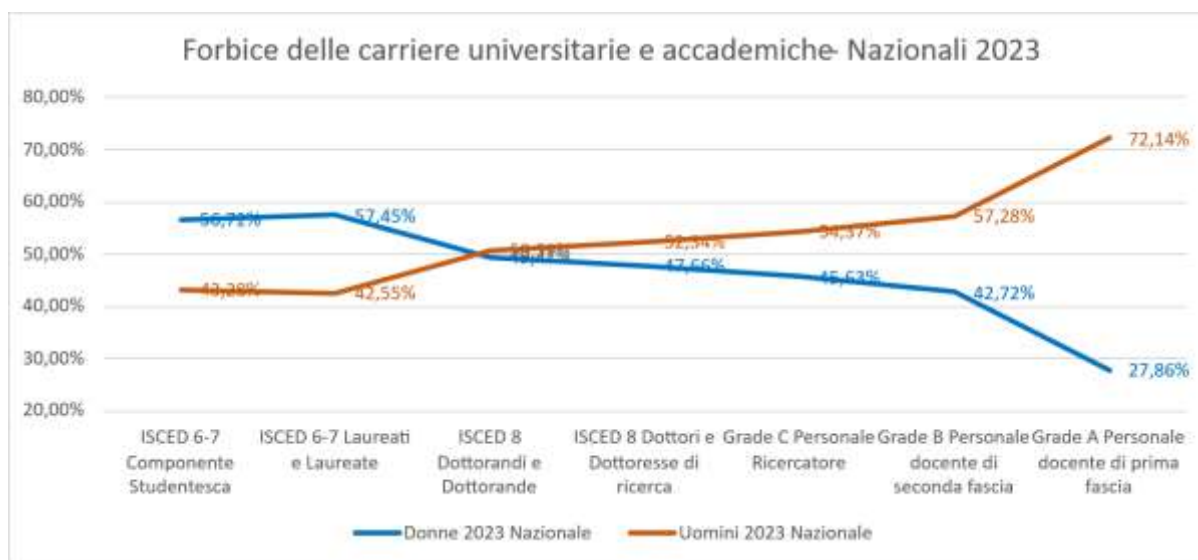
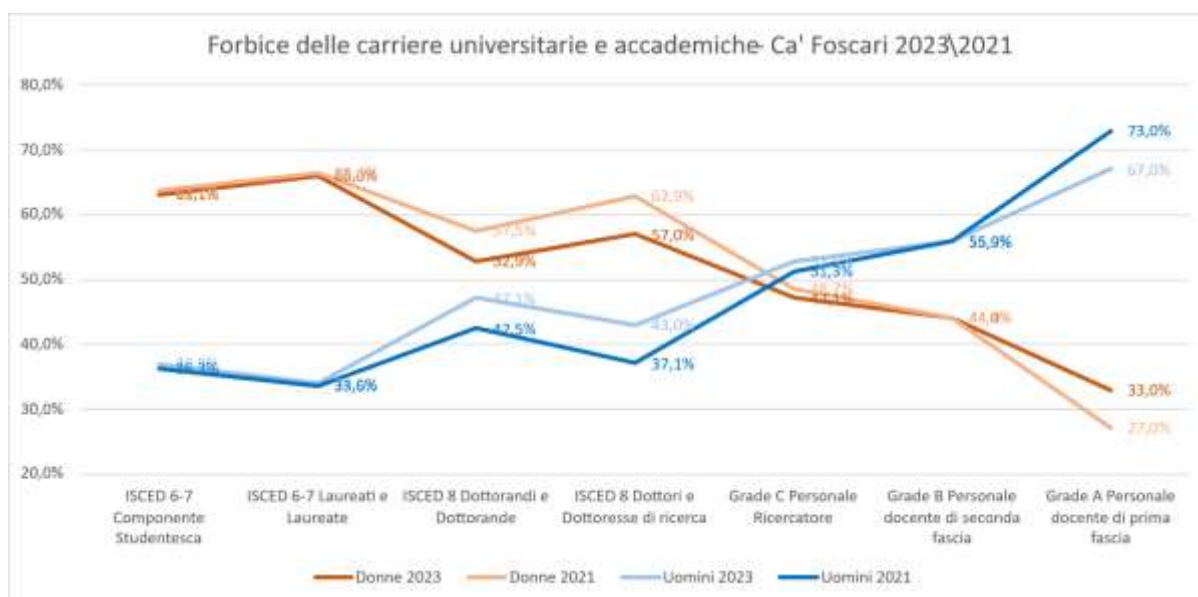
Percentuale di personale docente di I fascia sul totale del personale docente per genere (She Figures)



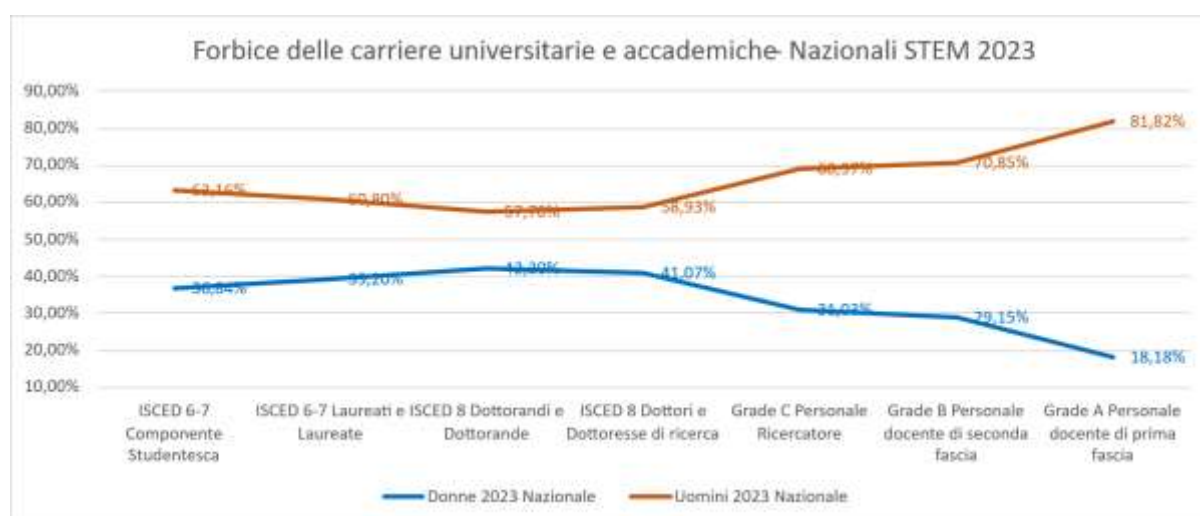
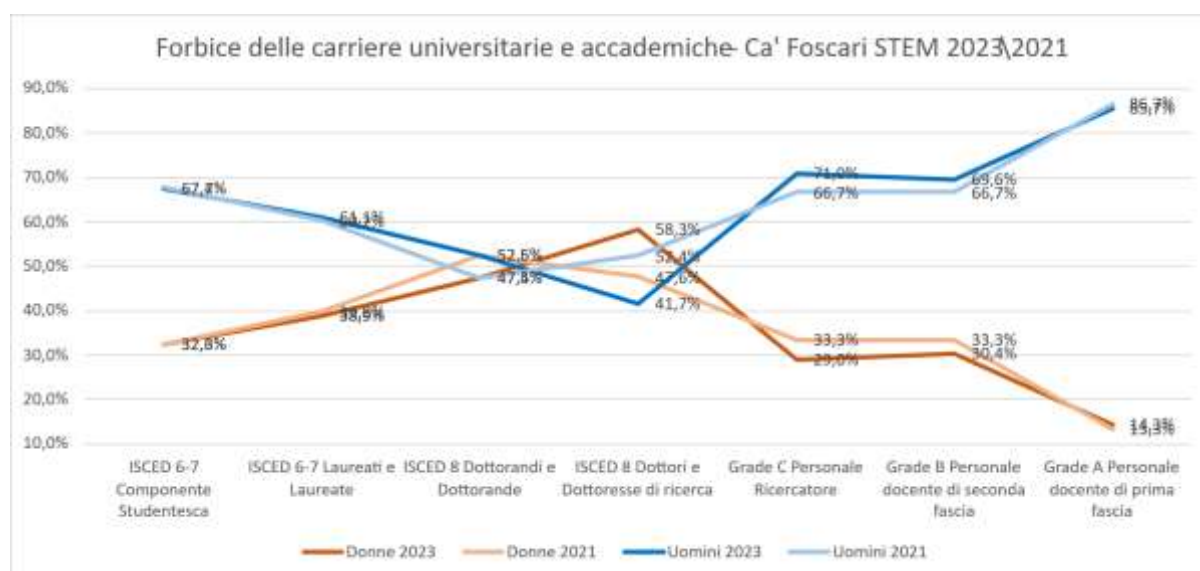
Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)
Dati USTAT/MUR

4.6.1 Forbice delle carriere universitarie e accademiche

Tutte le aree di studio e Area STEM



Area STEM



Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)
Dati USTAT/MUR

La cosiddetta forbice delle carriere appare presente anche nel nostro Ateneo e si concentra principalmente sui professori di prima fascia. Il dato tende a modificarsi però nell'ultimo triennio nel verso di una maggiore equità, con una performance leggermente migliore rispetto al dato nazionale.

4.7 Glass Ceiling Index

Il dato del cosiddetto tetto di cristallo rappresenta le opportunità delle donne di fare carriera in rapporto a quelle degli uomini. Si deve quindi notare una evoluzione chiaramente positiva dell'Ateneo che, partito nel 2019 con un dato analogo a quello nazionale o leggermente peggiore (1,58 vs 1,57), oggi presenta un rapporto sempre a favore degli uomini ma in miglioramento anche in confronto alla situazione nazionale (1,37 vs 1,45).

Glass Ceiling Index (GCI)

Ca' Foscari					
ANNO	2019	2020	2021	2022	2023
AREA SD	GCI	GCI	GCI	GCI	GCI
01 - Scienze matematiche e informatiche	2,40	2,18	1,94	1,14	1,20
03 - Scienze chimiche	2,33	2,42	1,98	1,65	1,22
04 - Scienze della terra		1,00	0,89	0,67	0,50
05 - Scienze biologiche		1,70	1,77	1,04	1,04
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0,75	0,75	0,80	0,75	0,67
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,67	0,60	1,50	1,60	1,00
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,02	1,19	1,20	1,16	1,13
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	5,97	8,89	5,41	4,92	2,10
12 - Scienze giuridiche	3,67	1,93	1,44	1,34	1,36
13 - Scienze economiche e statistiche	1,62	1,75	1,73	1,66	1,61
14 - Scienze politiche e sociali	1,64	1,37	1,37	1,33	1,23
Total	1,58	1,66	1,63	1,51	1,37

Nazionale					
ANNO	2019	2020	2021	2022	2023
AREA SD	GCI	GCI	GCI	GCI	GCI
01 - Scienze matematiche e informatiche	1,58	1,51	1,45	1,41	1,40
02 - Scienze fisiche	1,69	1,67	1,65	1,65	1,62
03 - Scienze chimiche	1,69	1,58	1,51	1,42	1,35
04 - Scienze della terra	1,76	1,64	1,58	1,68	1,63
05 - Scienze biologiche	1,62	1,61	1,57	1,52	1,48
07 - Scienze agrarie e veterinarie	2,06	1,87	1,89	1,76	1,70
08 - Ingegneria civile e Architettura	1,59	1,61	1,60	1,60	1,53
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	2,02	1,93	1,79	1,78	1,70
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,26	1,25	1,24	1,21	1,22
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,31	1,30	1,28	1,28	1,26
12 - Scienze giuridiche		1,49	1,42	1,44	1,42
13 - Scienze economiche e statistiche		1,58	1,57	1,51	1,47
14 - Scienze politiche e sociali		1,52	1,45	1,50	1,43
Total	1,57	1,54	1,50	1,48	1,45

Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)
Dati USTAT/MUR

4.8 Flussi e passaggi di ruolo per genere e area CUN

RD-PA



Fonte: Ufficio DOC Carriere - ARU

Elaborazione dati: Ufficio Valutazione - APPS

RU-PA

Nessun dato per il periodo considerato

Fonte: Ufficio DOC Carriere - ARU

PA-PO

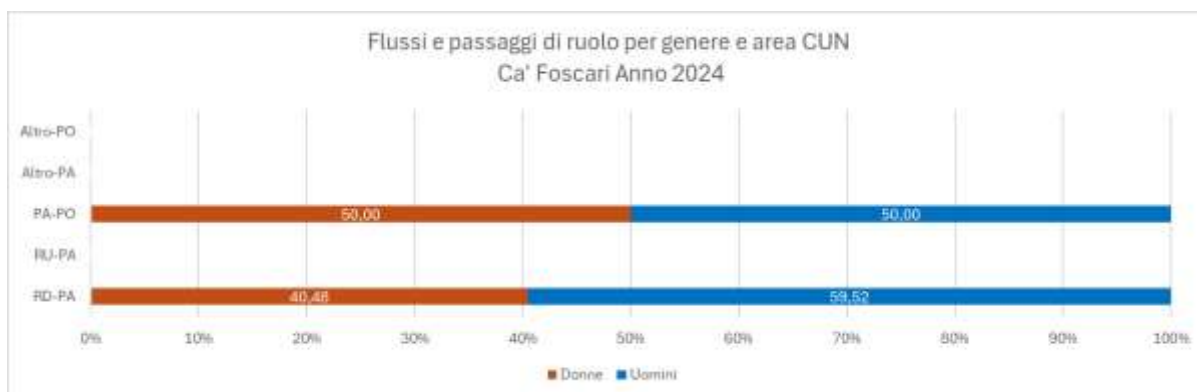


Fonte: Ufficio DOC Carriere - ARU

Elaborazione dati: Ufficio Valutazione - APPS

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. Si noti anche che il grafico potrebbe indurre in errore pensando a una evoluzione, invece si deve leggere come una fotografia che rappresenta le diverse aree disciplinari.

Passaggi di ruolo



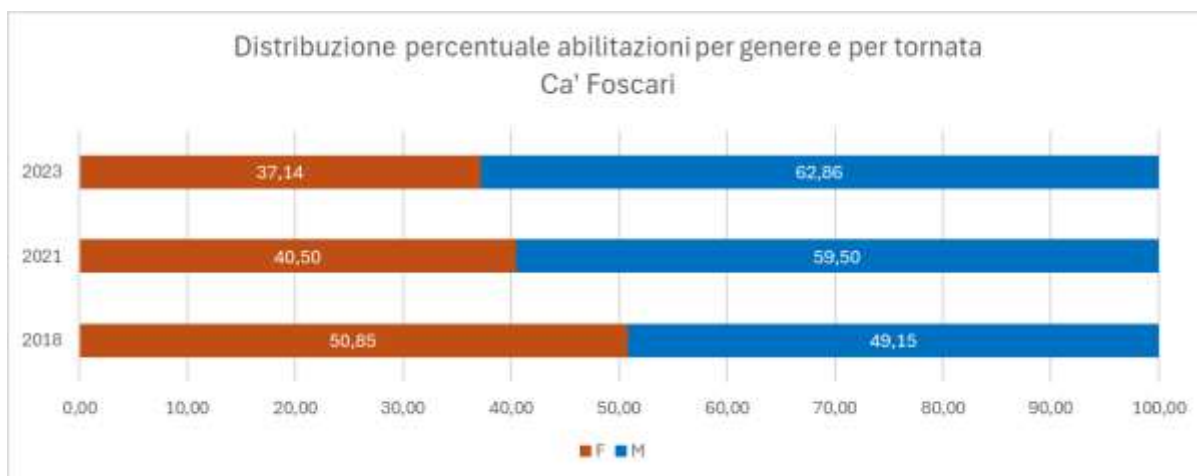
Fonte: Ufficio DOC Carriere - ARU

Elaborazione dati: Ufficio Valutazione - APPS

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

Distribuzione Candidature/Abilitazione (abilitazioni per persona)

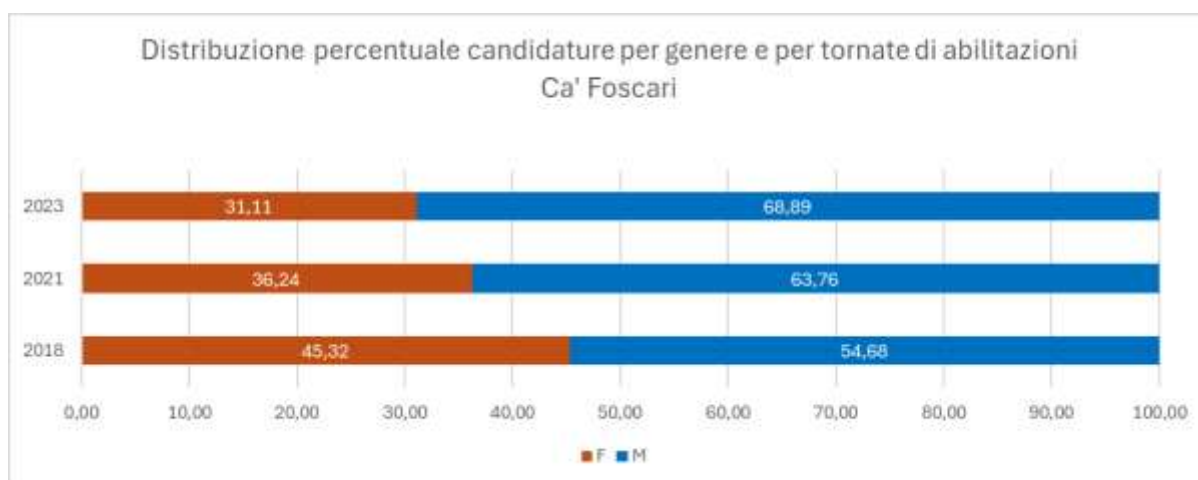
Distribuzione Abilitazioni ottenute



Fonte: Ufficio DOC Concorsi - ARU

Elaborazione dati: Ufficio Valutazione – APPS

Distribuzione Candidature/Abilitazione (n. di persone richiedenti l'abilitazione)



Fonte: Ufficio DOC Concorsi - ARU

Elaborazione dati: Ufficio Valutazione - APPS

Nel processo di abilitazione si osserva un andamento negativo, per cui le domande presentate dal personale femminile vanno riducendosi nelle ultime due tornate. Al minor numero di domande di abilitazione (circa un terzo delle domande), fa da contraltare un esito positivo superiore (quasi il 40%): quindi la dimensione di genere non sembra in alcun modo costituire un fattore di discriminazione in esito (se non addirittura in senso positivo), ma forse un incentivo negativo in accesso.

4.10 Regime di impiego

Distribuzione tempo pieno/definito per genere



Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)

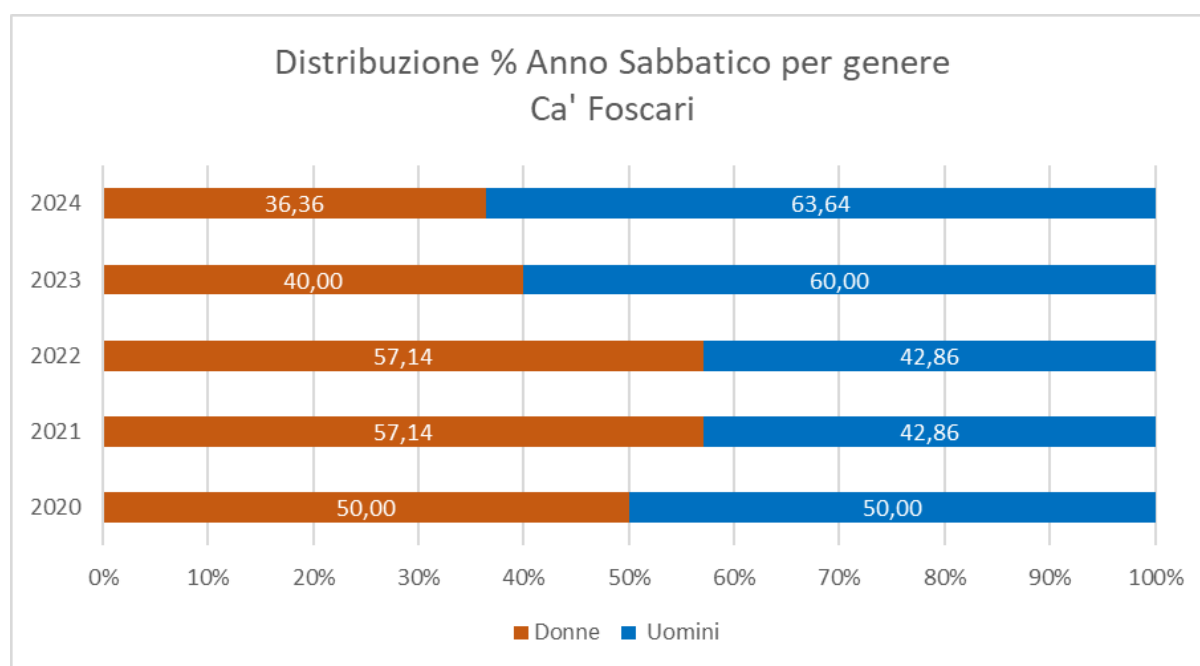
Dati USTAT/MUR

Il regime di impiego non appare sostanzialmente diverso tra uomini e donne, anche se gli uomini risultano ricorrere maggiormente delle donne al tempo parziale. In generale si può dire che il tempo parziale è una scelta molto minoritaria, e non rappresenta un'opportunità che il personale femminile utilizza per la conciliazione vita e lavoro.

4.11 Anno sabbatico

Il dato indica una distribuzione non del tutto equilibrata tra i generi, con gli uomini che accedono in misura superiore all'anno sabbatico e le donne, invece, in maniera quasi esclusiva al congedo per motivi di studio (art. 10 e art. 8).

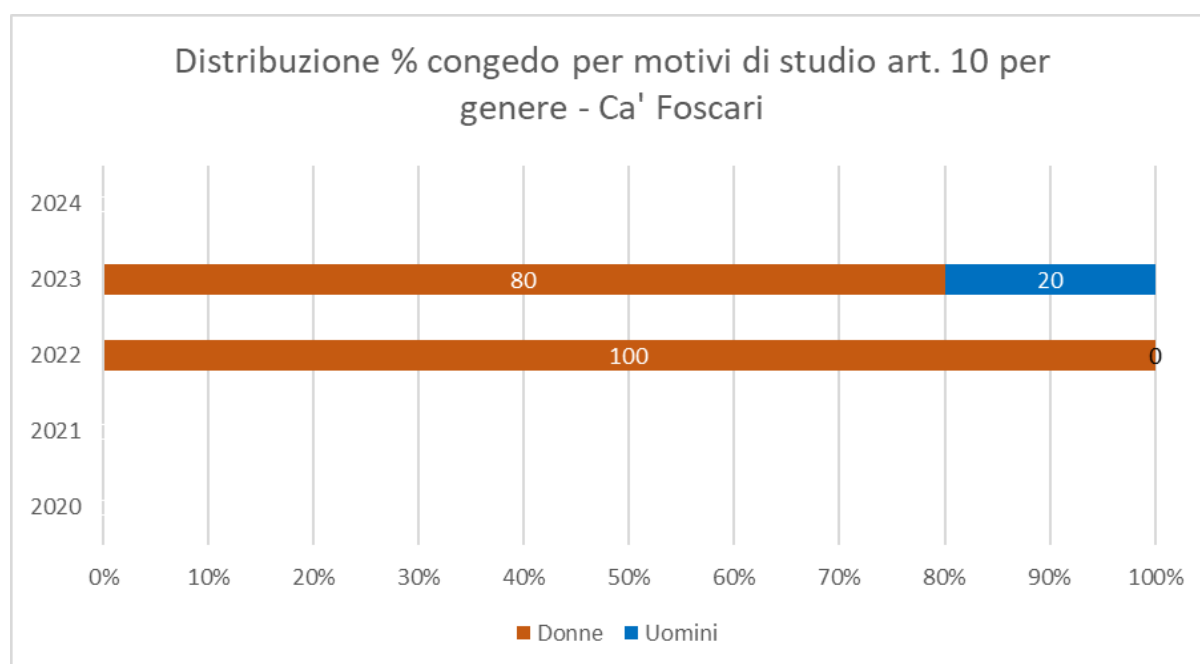
Anno sabbatico fruito per genere



Fonte: Ufficio DOC Carriere - ARU

Elaborazione dati: Ufficio Valutazione – APPS

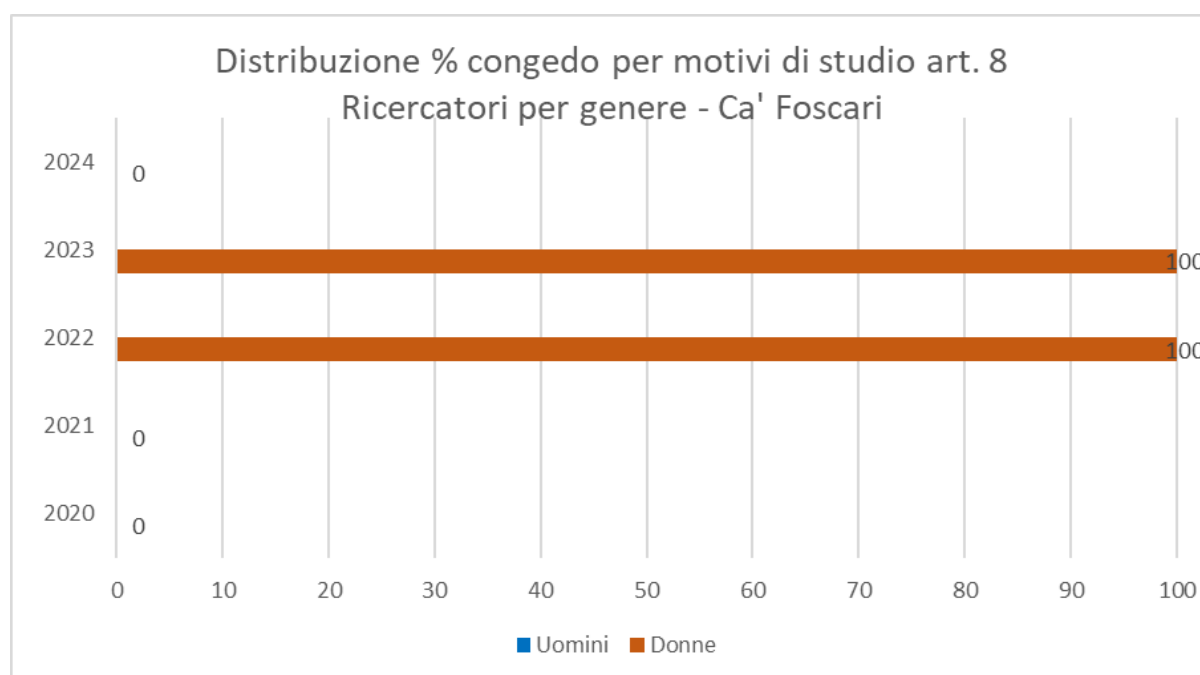
Congedo Art. 10 per genere



Fonte: Ufficio DOC Carriere - ARU

Elaborazione dati: Ufficio Valutazione - APPS

Congedo Art. 8 per genere RU

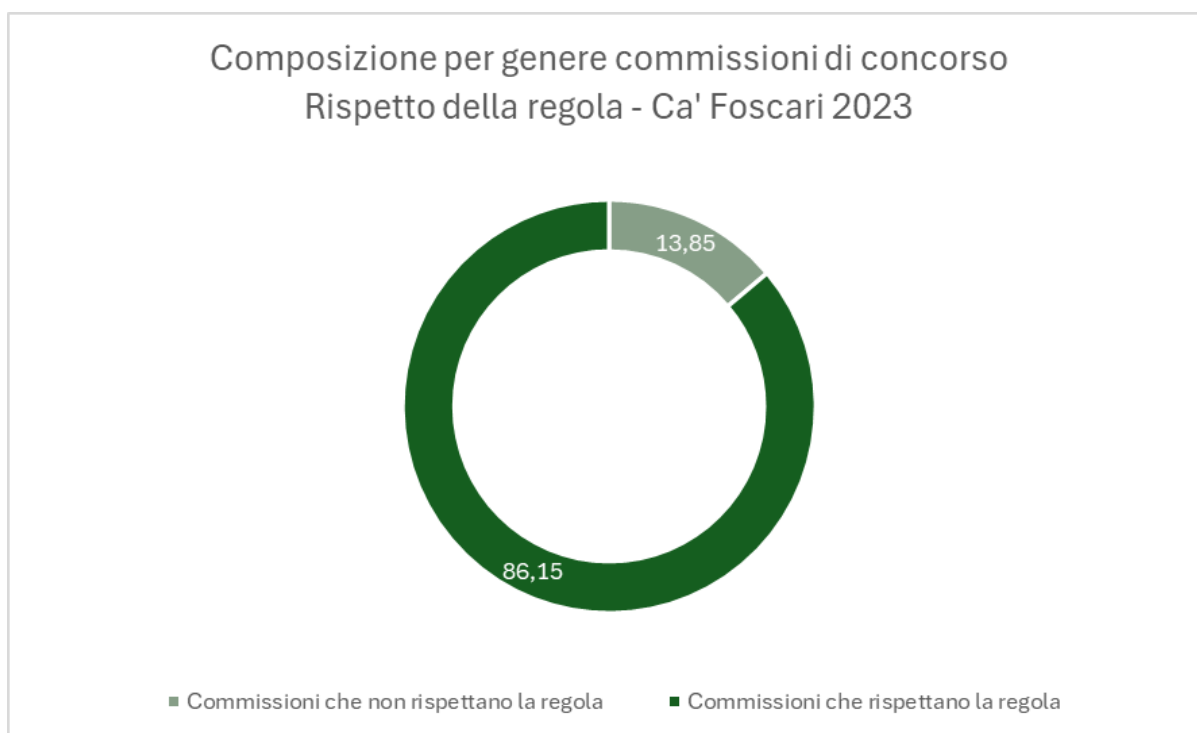
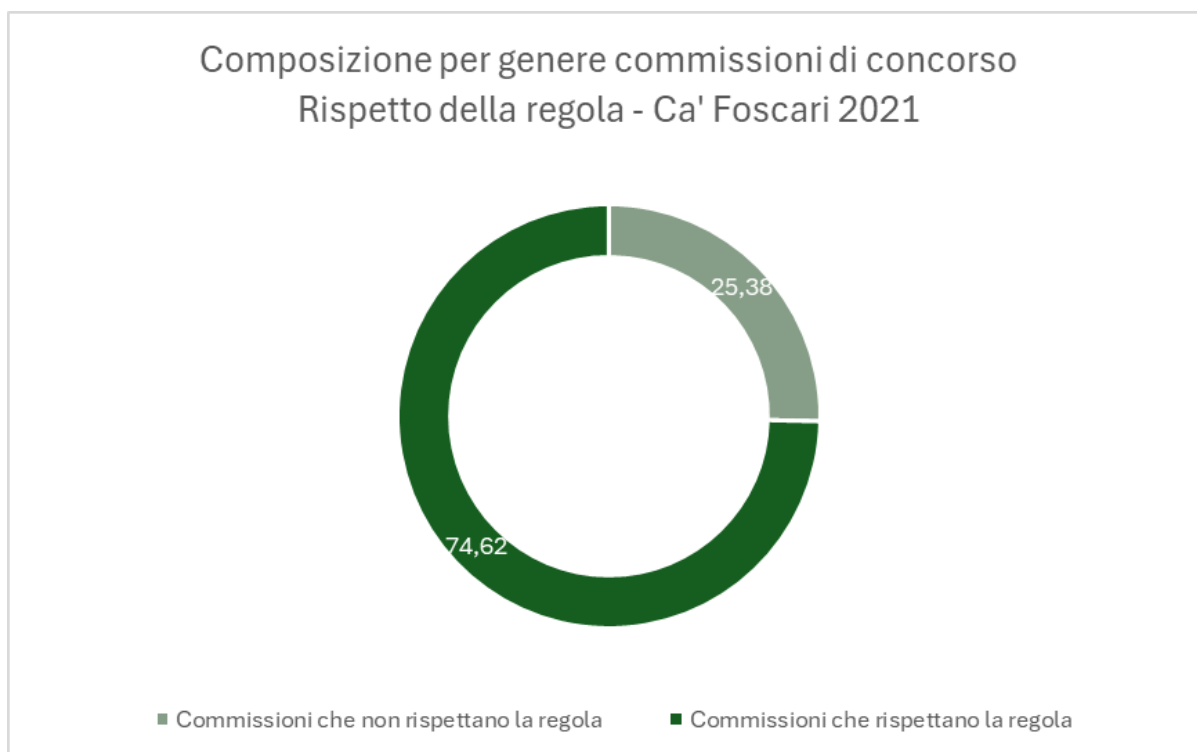


Fonte: Ufficio DOC Carriere - ARU

Elaborazione dati: Ufficio Valutazione - APPS

4.12 Composizione commissioni

Commissioni Concorso



Fonte: Ufficio DOC Concorsi - ARU

Elaborazione dati: Ufficio Valutazione - APPS

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. Interessante notare come tra il 2021, anno in cui non vi era un Piano di Uguaglianza di Genere, e il 2023, anno nel quale il GEP era alla sua seconda annualità operativa, si registri un calo di oltre 12 punti percentuali.

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

I numeri dei progetti finanziati sono relativamente piccoli e dunque, salvo qualche eccezione, non consentono grandi ragionamenti se non che sembra abbastanza rispettata la composizione del personale docente in Ateneo.

Progetti di ricerca e relativi fondi stanziati ripartiti per genere

Triennio 2022, 2023, 2024

Disclaimer 1: I dati esposti in questa tabella riflettono il numero totale di progetti aggiudicati, e non il numero di singoli individui responsabili della loro vincita. Di conseguenza, un singolo responsabile di progetto che abbia ottenuto tre finanziamenti sarà conteggiato come tre voci distinte nel set di dati.

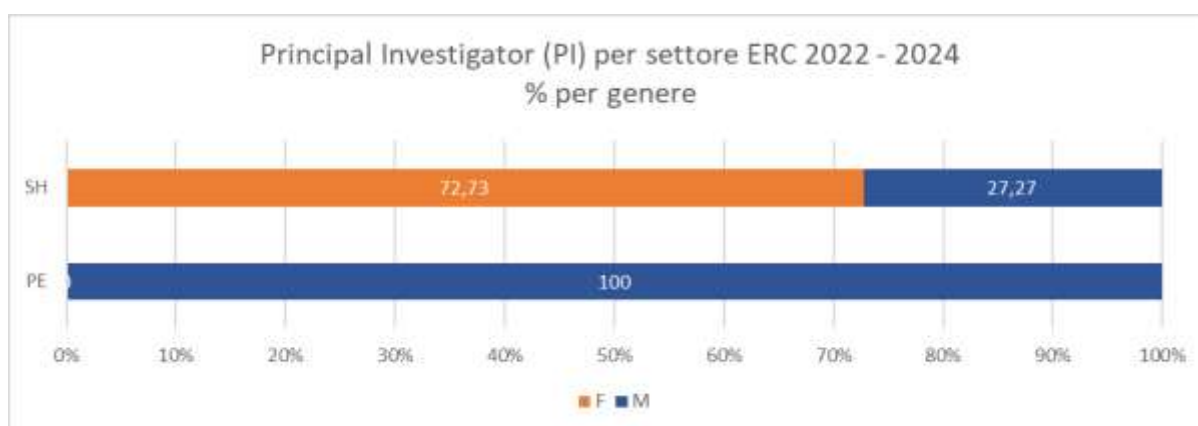
Disclaimer 2: Per quanto concerne le fellowship Marie Skłodowska-Curie, i dati riportati si riferiscono esclusivamente ai Supervisor dei progetti e non ai *Fellows* (ricercatori/trici).

	PRIN		ALTRI PROGETTI NAZIONALI		ERC		ALTRI PROGETTI INTERNAZIONALI		MSCA Marie Skłodowska-Curie Actions	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI
N. Progetti finanziati	64	89	36	79	8	5	28	32	19	45
Percentuale progetti finanziati	41,8%	58,2%	31,0%	68,1%	61,5%	38,5%	46,7%	53,3%	29,7%	70,3%
Finanziamenti in €	5.194.827	5.853.177	21.830.528	45.793.599	12.167.479	5.795.816	5.799.391	7.086.691	4.130.726	10.327.273
Percentuale finanziamenti	47,0%	53,0%	32,3%	67,7%	67,7%	32,3%	45,0%	55,0%	28,6%	71,4%

Fonte: Uffici ARic

Elaborazione dati: Ufficio Valutazione – APPS

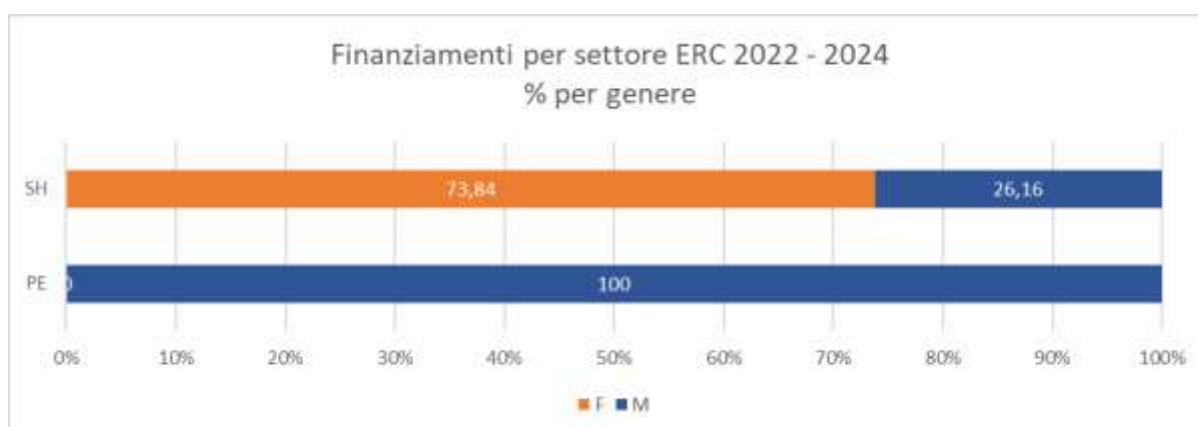
PI per settore ERC



Fonte: Uffici ARic

Elaborazione dati: Ufficio Valutazione - APPS

Finanziamenti per settore ERC



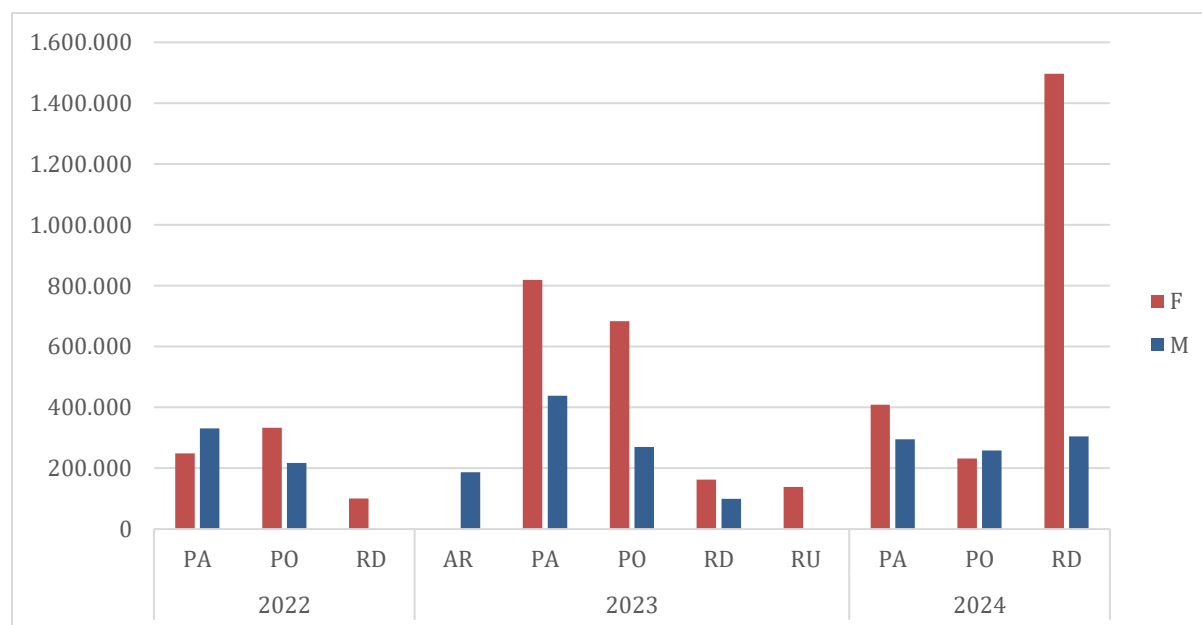
Fonte: Uffici ARic

Elaborazione dati: Ufficio Valutazione - APPS

Media pro-capite fondi di ricerca internazionali suddivisi per genere – 2022 / 2024

Progetti Internazionali - Media di Contributo Europeo per Ca' Foscari - Anni 2022 - 2024

Anno / Ruolo	F	M	Totale complessivo
2022	251.819	266.849	260.660
PA	248.706	331.415	291.715
PO	333.496	217.474	247.741
RD	100.915		100.915
2023	675.615	315.868	461.711
AR		186.650	186.650
PA	818.998	438.261	615.938
PO	683.445	269.974	415.905
RD	162.665	100.000	131.333
RU	137.900		137.900
2024	370.843	275.174	311.050
PA	408.845	295.088	341.929
PO	231.702	258.182	248.375
RD	1.496.241	305.082	602.872

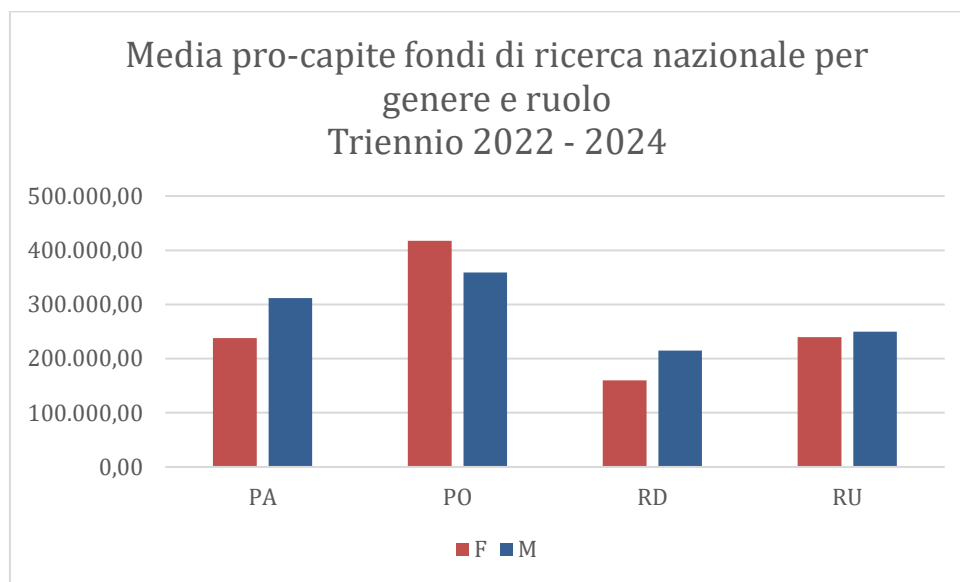


Fonte: Uffici ARic

Elaborazione dati: Ufficio Valutazione - APPS

Media pro-capite fondi di ricerca nazionali suddivisi per genere – 2022 / 2024

Etichette di riga	F	M	Totale complessivo
PA	238.032,92	311.492,34	281.355,14
PO	417.210,24	359.099,29	376.785,23
RD	159.743,77	214.953,32	193.302,52
RU	239.337,73	249.948,74	243.582,13
Totale complessivo	272.932,88	311.076,97	296.826,91

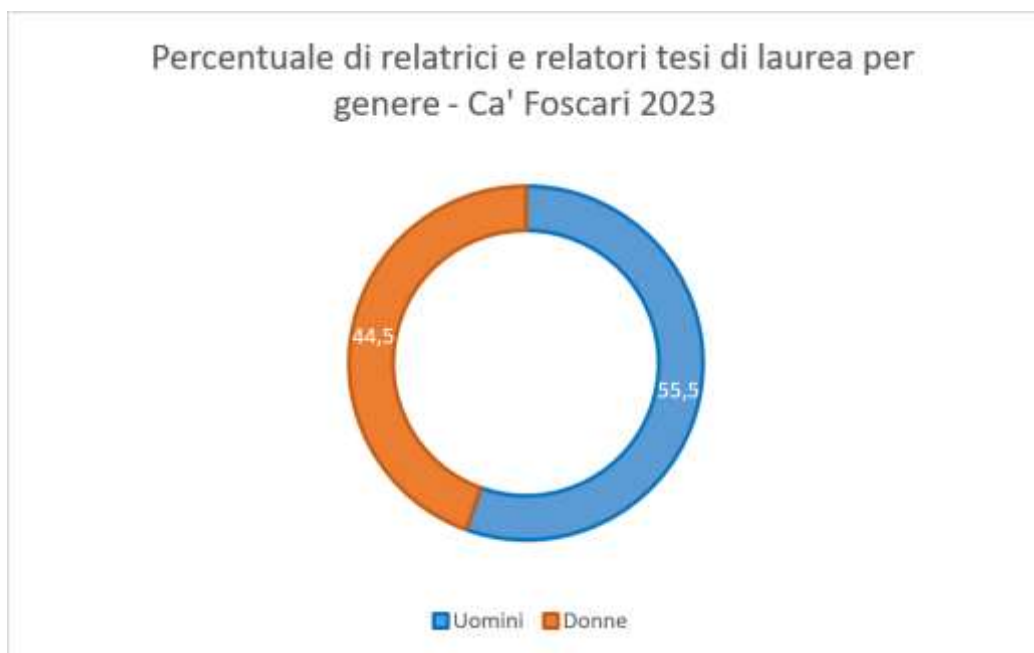


Fonte: Uffici ARic

Elaborazione dati: Ufficio Valutazione - APPS

4.14 Relatori e relatrici tesi di laurea

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



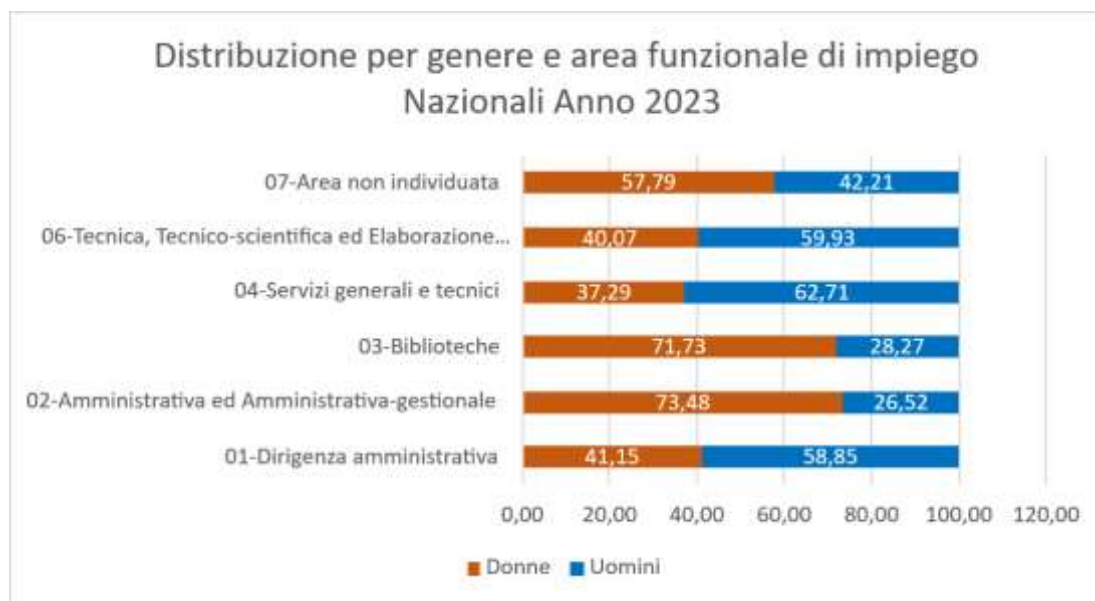
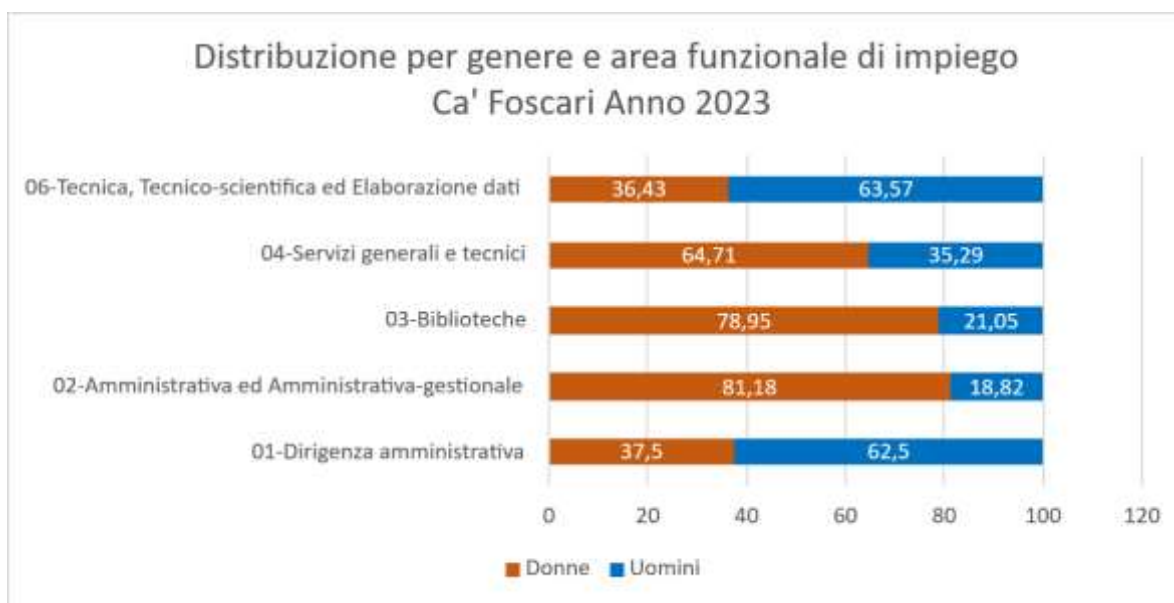
Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)

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, rispettando la composizione docente di I e II fascia.

5 PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO, DIRIGENTE E CEL

5.1 Genere e area di impiego

Distribuzione per genere e area funzionale di impiego

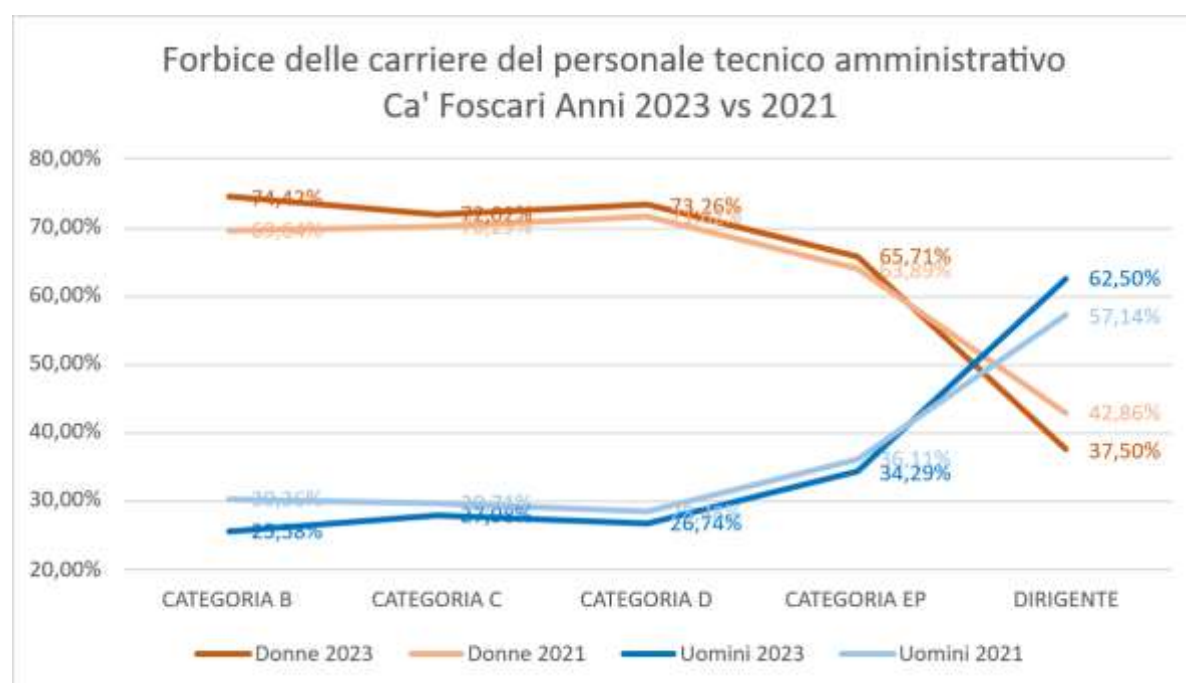


Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)
Dati USTAT/MUR

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

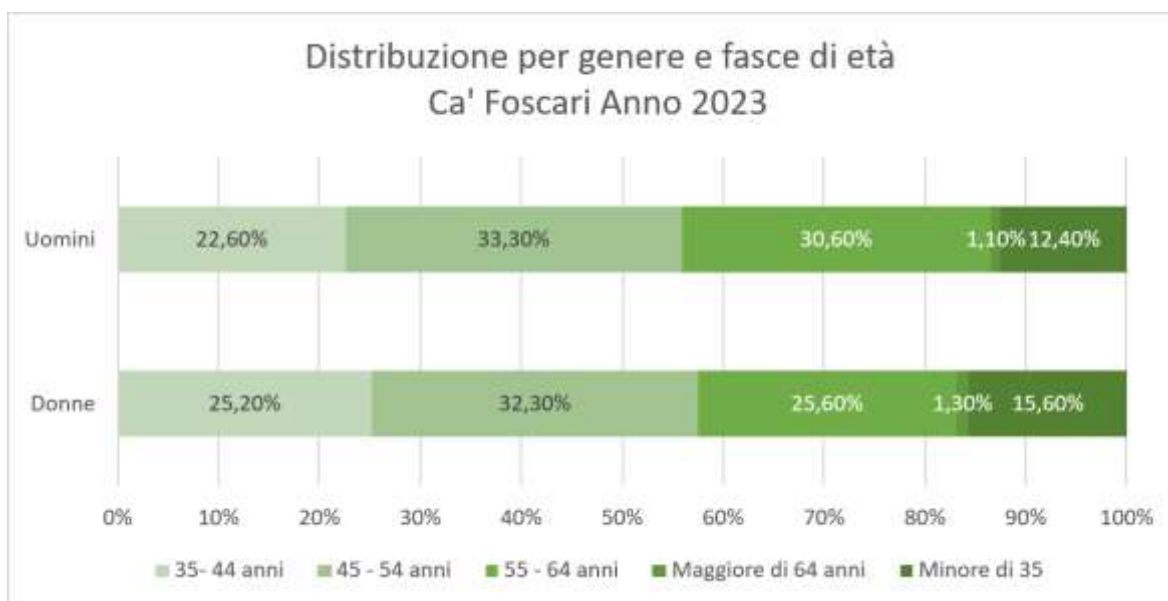
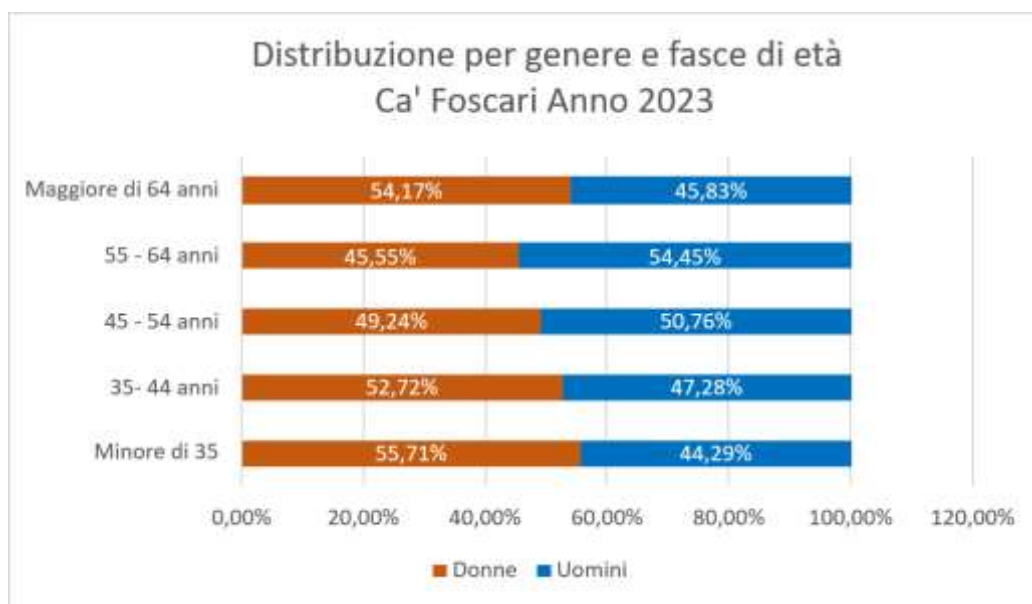


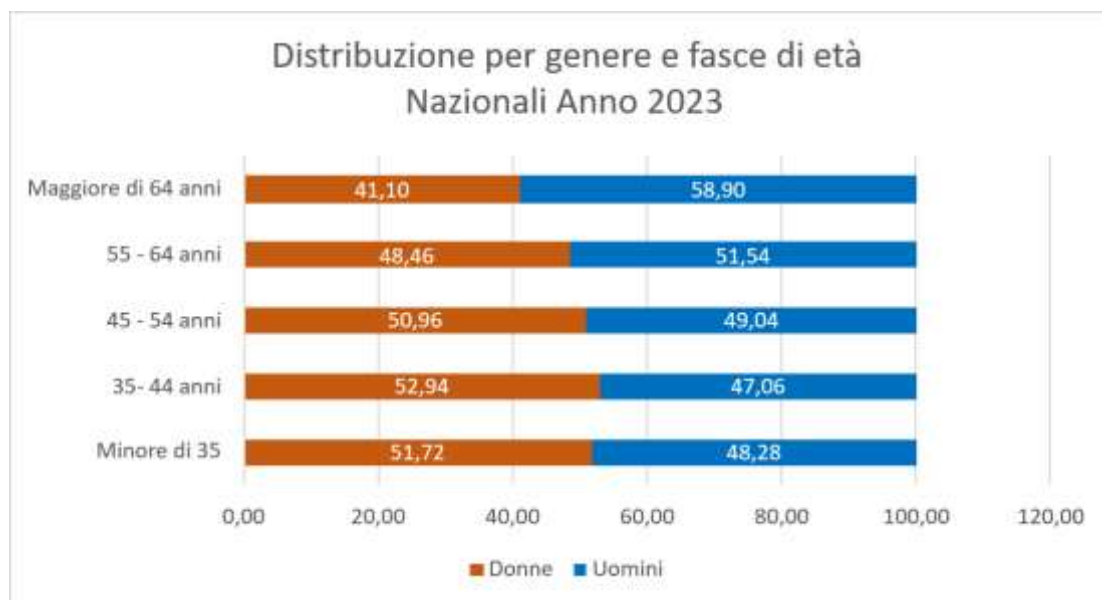
Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)
Dati USTAT/MUR

5.3 Genere, fasce di età

5.3.1 Genere ed età media per categoria

Distribuzione per genere e fasce d'età





Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)
Dati USTAT/MUR

Età media per genere e categoria

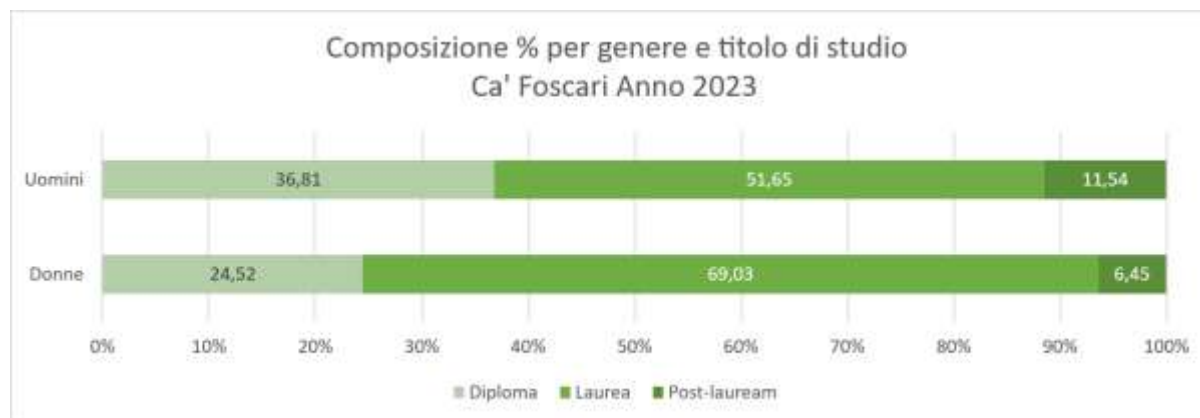
Genere	Donne		Uomini		Total	
	Età Media Ca' Foscari	Età Media Nazionale	Età Media Ca' Foscari	Età Media Nazionale	Età Media Ca' Foscari	Età Media Nazionale
DIRIGENTE II FASCIA	57,50	55,00	56,00	56,00	56,75	55,50
POSIZIONE ECONOMICA B	57,00	53,00	56,00	52,00	56,50	52,50
POSIZIONE ECONOMICA C	46,00	50,00	47,50	51,00	46,75	50,50
POSIZIONE ECONOMICA D	49,00	50,00	51,50	51,00	50,25	50,50
POSIZIONE ECONOMICA EP	56,00	55,00	55,00	56,00	55,50	55,50
Total	52,67	52,56	52,89	53,33	52,78	52,94

Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)

La distribuzione per età appare simile tra i generi, con una leggera tendenza al cambiamento, verso la femminilizzazione del personale nelle fasce di età più giovani.

5.4 Genere e titoli di studio

Distribuzione per genere e titolo di studio

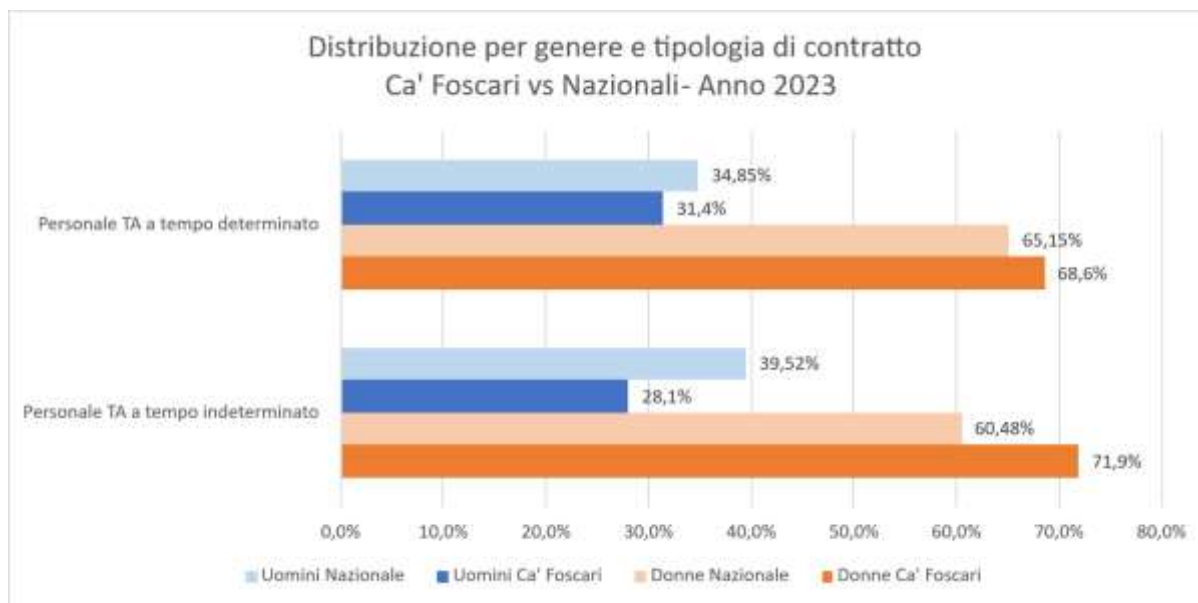


Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)
Dati USTAT/MUR

La distribuzione per titoli di studio presenta una situazione differenziata che non sembra però manifestare forme di discriminazione. La maggiore percentuale di uomini con titolo basso (diploma) ed elevato (post diploma) potrebbe fare supporre che almeno in parte siano stati assunti uomini con meno competenze a scapito delle donne, e che nei ranghi più elevati siano stati inseriti soprattutto uomini (ipotesi confermata dal dato 5.1, Cfr. *supra*). Tuttavia, il dato senza una adeguata distinzione per epoca di inserimento, età e incarico, diventa difficile da commentare.

5.5 Genere e contrattualizzazione

Distribuzione per genere e tipologia di contratto

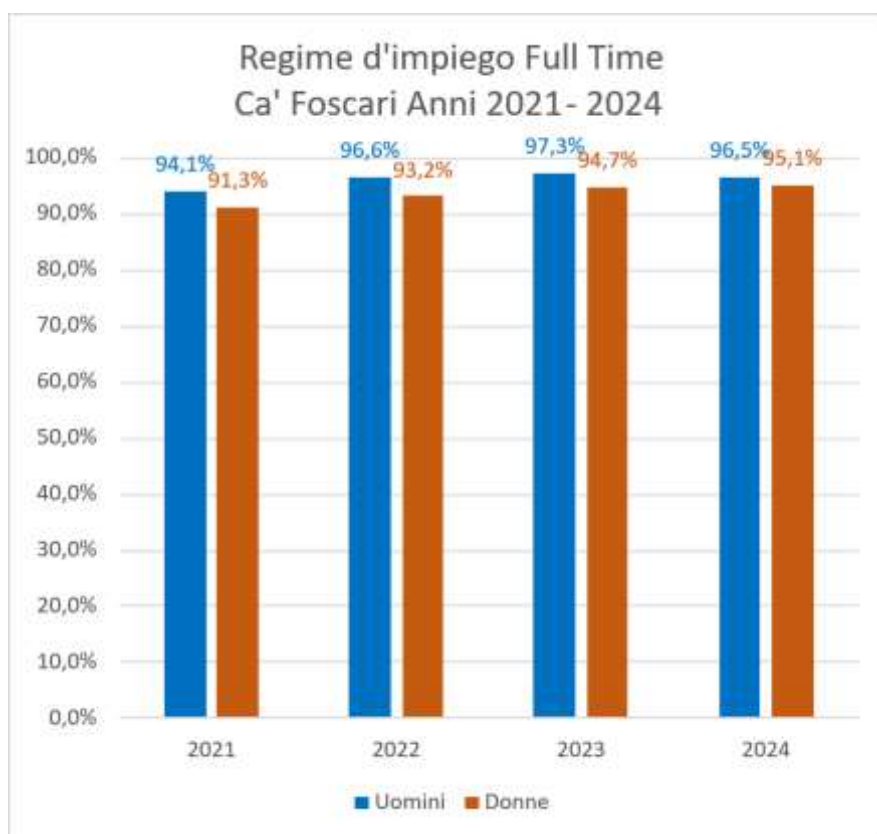


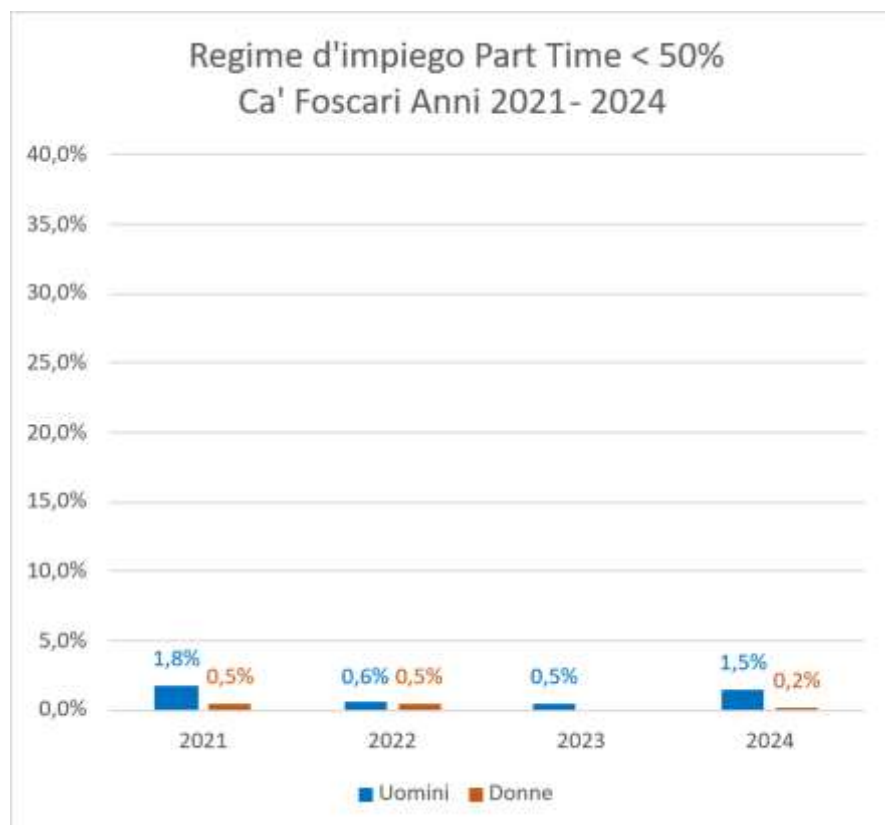
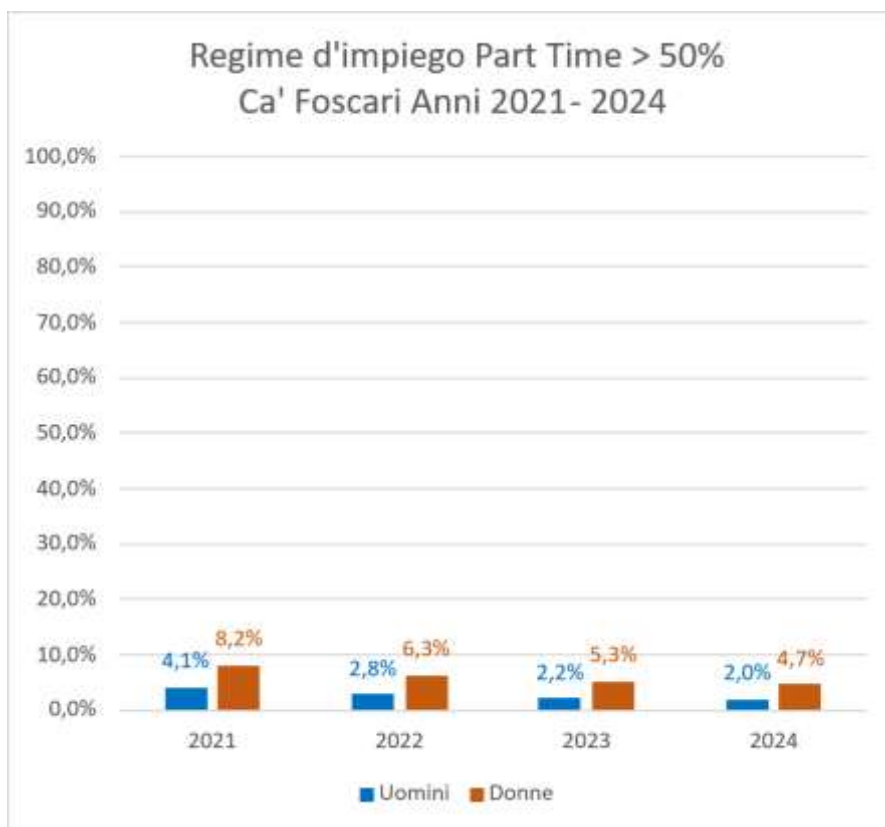
Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)
Dati USTAT/MUR

Per quanto riguarda gli assunti a tempo determinato, l'Ateneo presenta dati in linea con quelli nazionali. Sul tempo indeterminato, invece, si nota una prevalenza a favore delle donne, con un dato superiore (+10%) rispetto a quello nazionale (e correlativamente, gli uomini presentano un dato inferiore se confrontati con il livello nazionale). In sintesi, la maggiore presenza femminile del PTA è manifestata anche nel tipo di contratto a tempo.

5.6 Genere e regime di impiego

Distribuzione per genere e regime di impiego





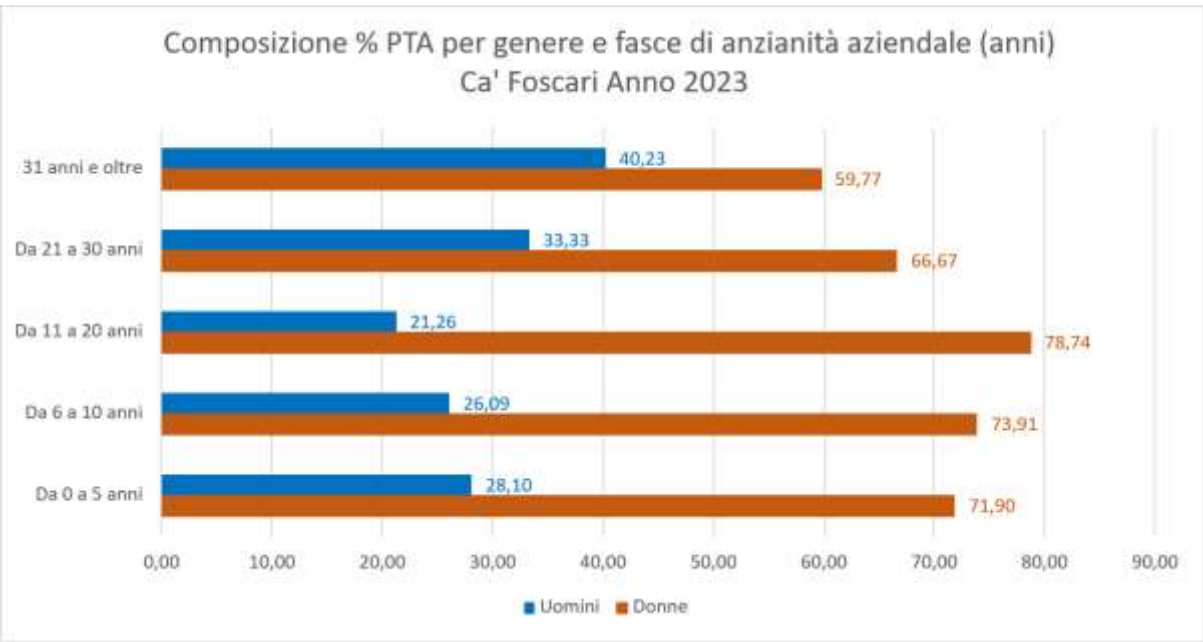
Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)
Dati USTAT/MUR

Il regime ampiamente prevalente tra i dipendenti di Ca' Foscari è il tempo pieno. Il part time riguarda una piccola minoranza, che presenta caratteristiche alternate, ma di scarso rilievo, considerando i valori assoluti molto ridotti. Tuttavia si nota una leggera tendenza alla riduzione del part-time per le donne (e naturalmente un aumento del full-time).

5.7 Genere e anzianità organizzativa

5.7.1 Anzianità organizzativa

Distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale

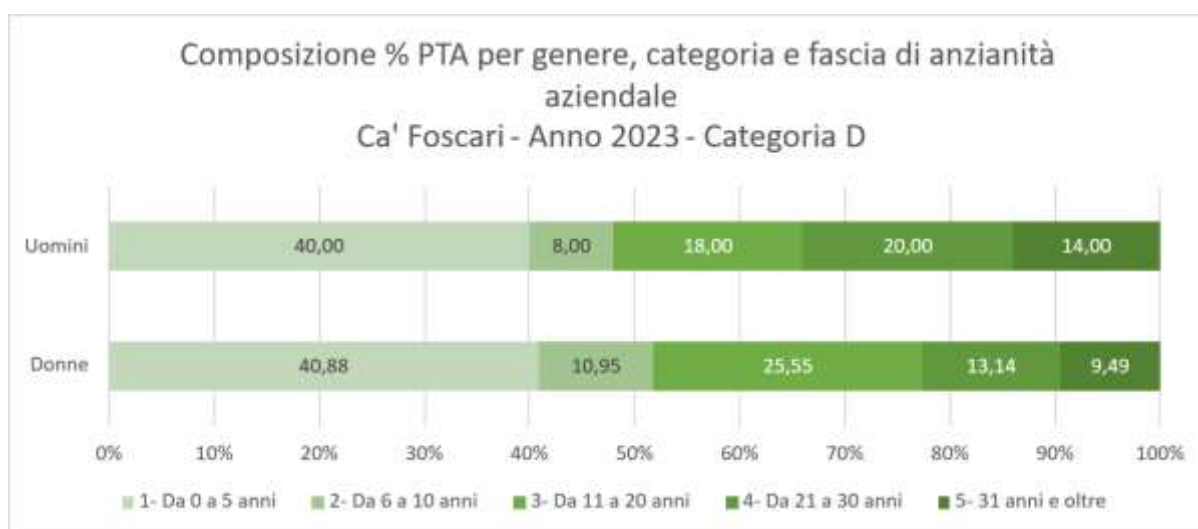
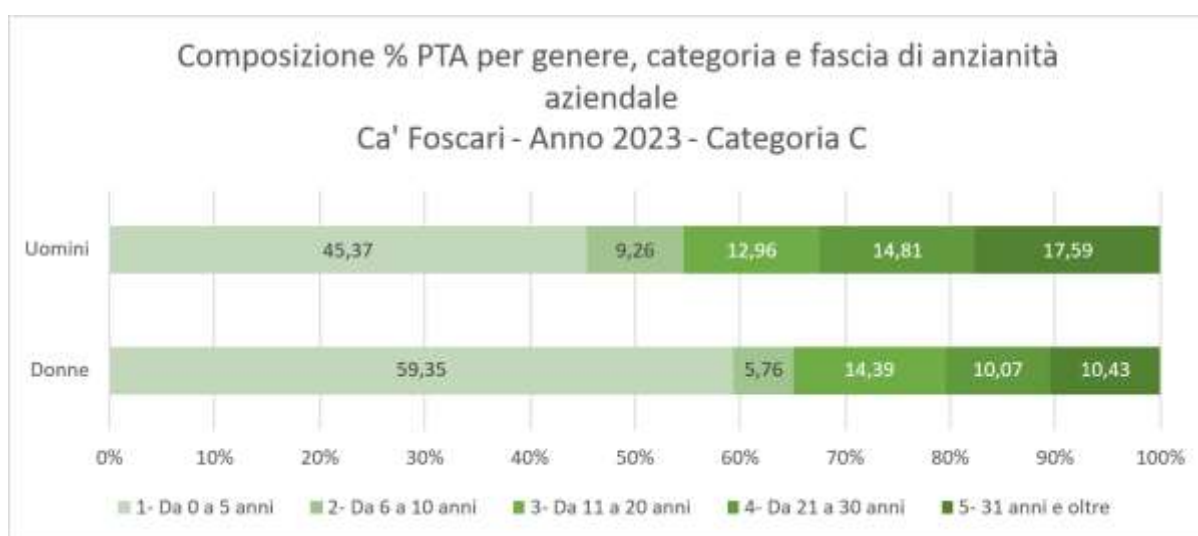


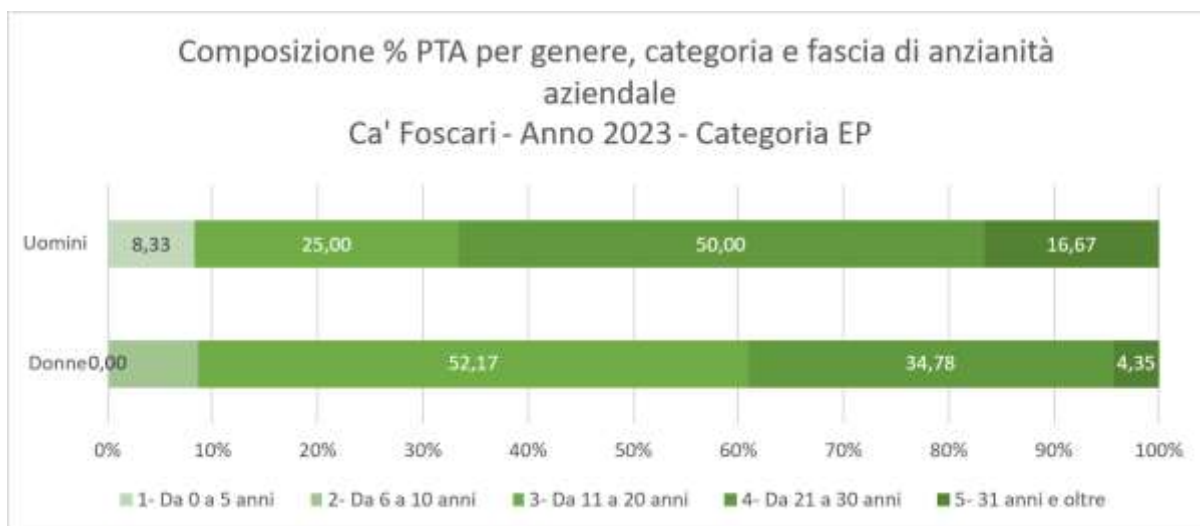
Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)
Dati USTAT/MUR

La presenza femminile sembra più preponderante soprattutto tra gli assunti tra 11 e 20 anni fa. Negli ultimi anni, pur permanendo una differenza (gli uomini sono un terzo delle donne), si assiste a una tendenza al riequilibrio (gli uomini passano dal 21% al 28% nelle coorti più recenti).

5.7.2 Anzianità organizzativa e categorie

Distribuzione per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale

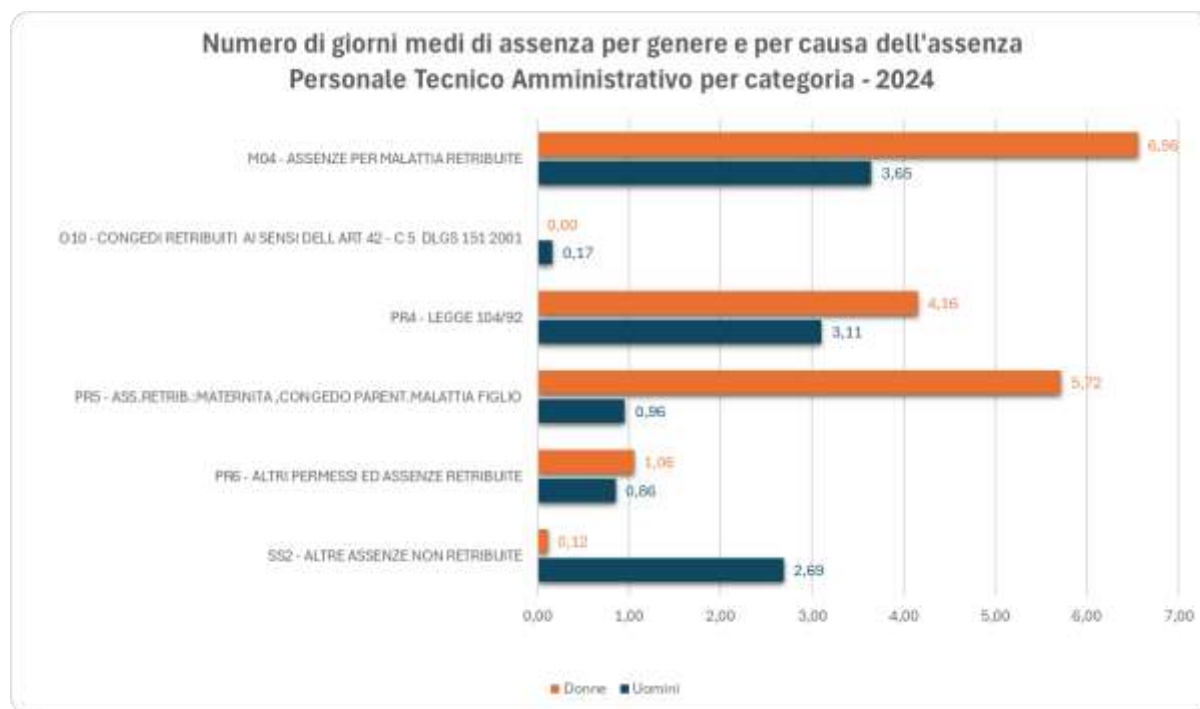




Fonte: APPS – Cruscotto Indicatori di Contesto (Ufficio Valutazione)
Dati USTAT/MUR

5.8 Genere e assenze

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



Fonte: Ufficio Carriere PTA - ARU

Elaborazione dati: Ufficio Valutazione - APPS

Le assenze appaiono maggiori tra le donne (soprattutto quelle legate alla malattia): gli uomini invece presentano un dato notevolmente superiore nelle assenze non retribuite. Netamente superiore anche il dato femminile nelle assenze legate alla maternità, come è ragionevole attendersi, tuttavia il dato va monitorato in quanto nella stessa categoria si trovano anche le assenze per malattia dei figli e per congedo parentale. Queste due ultime fattispecie, infatti, potrebbero equilibrare la prima (maternità). Tuttavia non è così, e quindi il dato potrebbe, in qualche modo, indicare uno sbilanciamento dell'equilibrio intra-famigliare. Il dato, invece, sulle assenze relative alla legge 104 (caregiving) sembra più bilanciato. In sintesi, quindi, è possibile ipotizzare che si assista a un fenomeno tradizionale (maggiore impegno nei lavori di cura da parte delle donne), ma anche in trasformazione (condivisione della responsabilità familiare).

5.9 Genere e turnover

Indice di Compensazione (Assunti/Cessati)

Indice di Compensazione (Assunti/Cessati) 2024

Categoria	Donne	Uomini
AREA DI COLLABORAZIONE	0,7	
CATEGORIA B	0,0	
CATEGORIA C	3,5	3,8
CATEGORIA D	0,8	1,3
CATEGORIA EP	0,0	
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA		0,0
DIRETTORI GENERALI		
Totale	1,8	2,8

Fonte: Ufficio Carriere PTA - ARU

Elaborazione dati: Ufficio Valutazione - APPS

Indice di Turnover Complessivo

Indice di Turnover Complessivo 2024

Categoria	Donne	Uomini
AREA DI COLLABORAZIONE	0,0	0,1
CATEGORIA B	-0,1	0,0
CATEGORIA C	0,1	0,1
CATEGORIA D	0,0	0,0
CATEGORIA EP	0,0	0,0
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0,0	-0,3
DIRETTORI GENERALI		0,0
Totale	0,0	0,1

Fonte: Ufficio Carriere PTA - ARU

Elaborazione dati: Ufficio Valutazione – APPS

5.10 Genere e progressioni di carriera

Progressioni verticali

2022					
Categoria	Donn e	Uomin i	Total e	% Donn e	% Uomin i
CATEGORIA B	0	0	0	0	0
CATEGORIA C	0	0	0	0	0
CATEGORIA D	17	6	23	73,9	26,1
CATEGORIA EP	1	1	2	50,0	50,0
Totale complessivo	18	7	25	72,0	28,0

2023					
Donn e	Uomin i	Total e	% Donn e	% Uomin i	
0	0	0	0	0	
1	0	1	100	0	
2	0	2	100	0	
0	0	0	0	0	
3	0	3	100	0	

Fonte: Ufficio Carriere PTA - ARU

Elaborazione dati: Ufficio Valutazione - APPS

Progressioni orizzontali

2022					
Categoria	Donn e	Uomin i	Total e	% Donn e	% Uomin i
CATEGORIA B	7	2	9	77,8	22,2
CATEGORIA C	55	22	77	71,4	28,6
CATEGORIA D	35	9	44	79,5	20,5
CATEGORIA EP	0	0	0	0	0
Totale complessivo	97	33	130	74,6	25,4

2023					
Donn e	Uomin i	Total e	% Donn e	% Uomin i	
7	0	7	100	0	
73	25	98	74,5	25,5	
25	13	38	65,8	34,2	
4	1	5	80,0	20,0	
109	39	148	73,6	26,4	

Fonte: Ufficio Carriere PTA - ARU

Elaborazione dati: Ufficio Valutazione - APPS

5.11 Genere e indennità

5.11.1 Indennità di responsabilità

Indennità di responsabilità

Indennità di responsabilità	2022		2023		2024	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Settore/Servizio	75,0%	25,0%	75,2%	24,8%	77,5%	22,5%
Ufficio/Unità	87,5%	12,5%	88,0%	12,0%	81,5%	18,5%
Totale complessivo	77,6%	22,4%	77,3%	22,7%	78,2%	21,8%

Fonte: Ufficio Carriere PTA - ARU

Elaborazione dati: Ufficio Valutazione - APPS

5.11.2 Indennità di posizione

Indennità di posizione

Indennità di posizione (Cat. EP)	2022		2023		2024	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a € 4000	8,0%	7,7%	8,0%	9,1%	12,5%	0,0%
da € 4001 a € 5000	12,0%	15,4%	12,0%	0,0%	4,2%	10,0%
da € 5001 a € 6000	28,0%	15,4%	28,0%	27,3%	0,0%	0,0%
oltre € 6000	52,0%	61,5%	52,0%	63,6%	83,3%	90,0%
Totale complessivo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Ufficio Carriere PTA - ARU

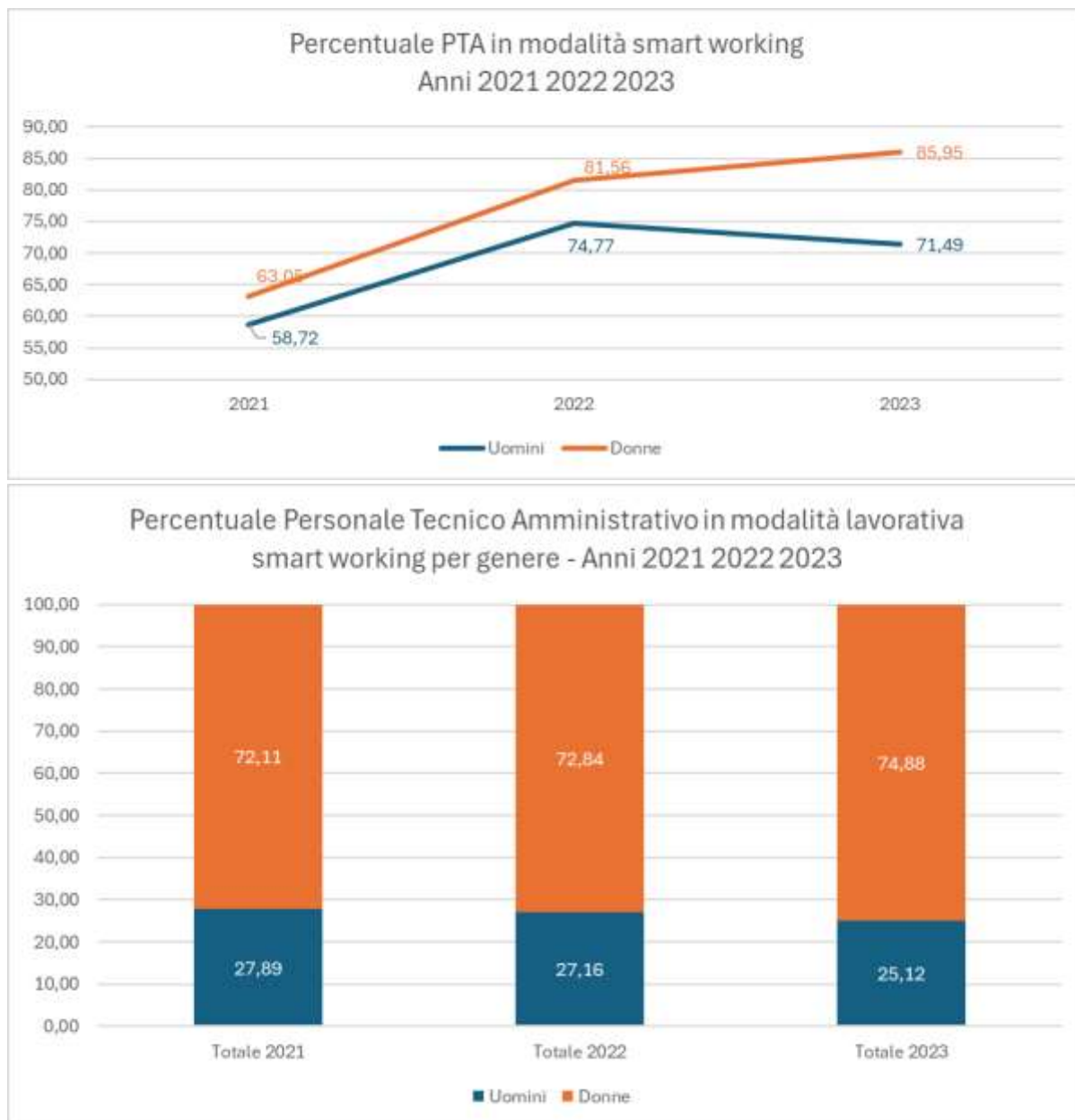
Elaborazione dati: Ufficio Valutazione - APPS

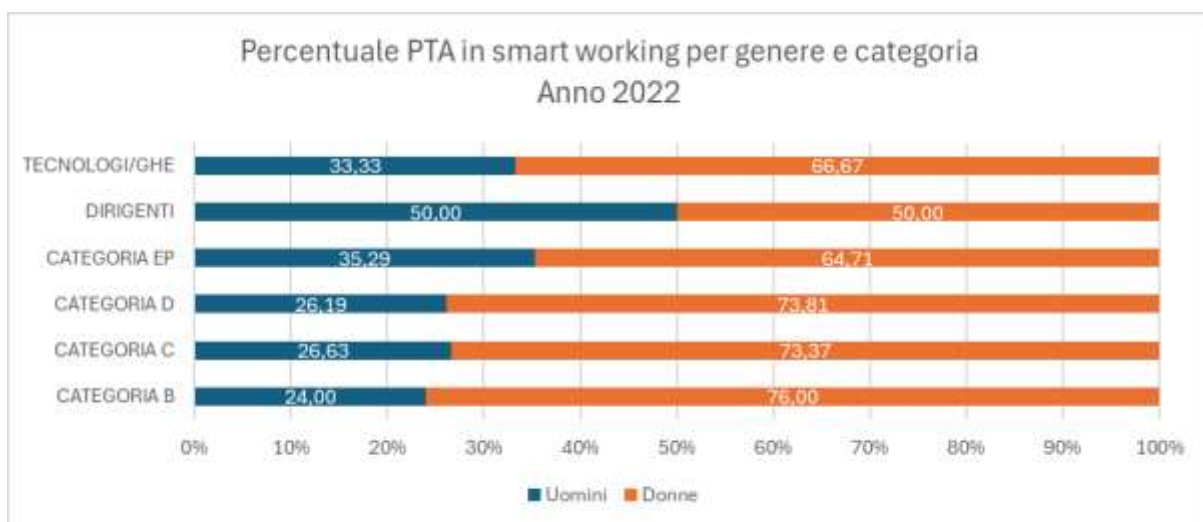
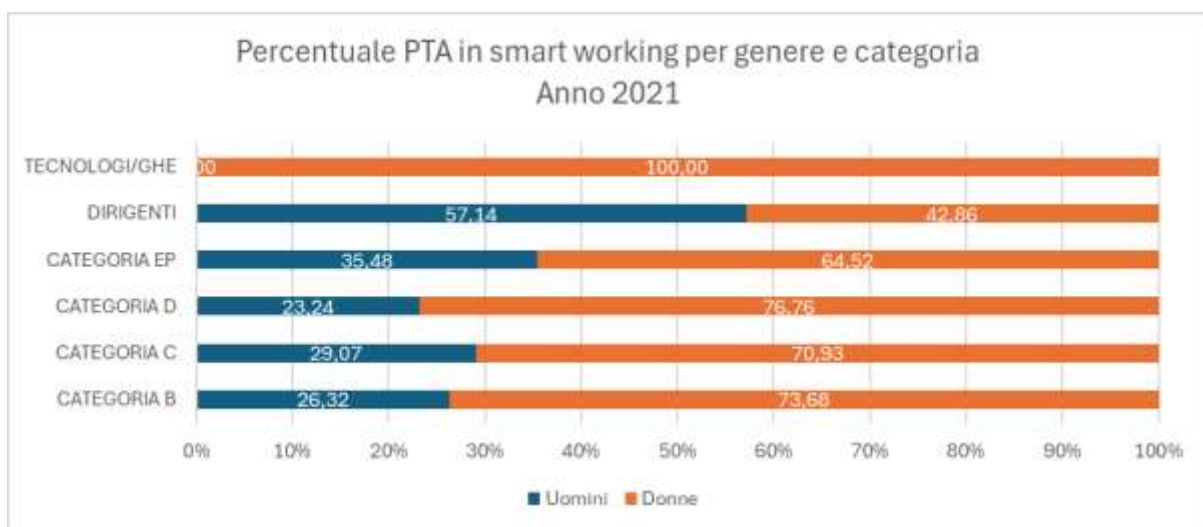
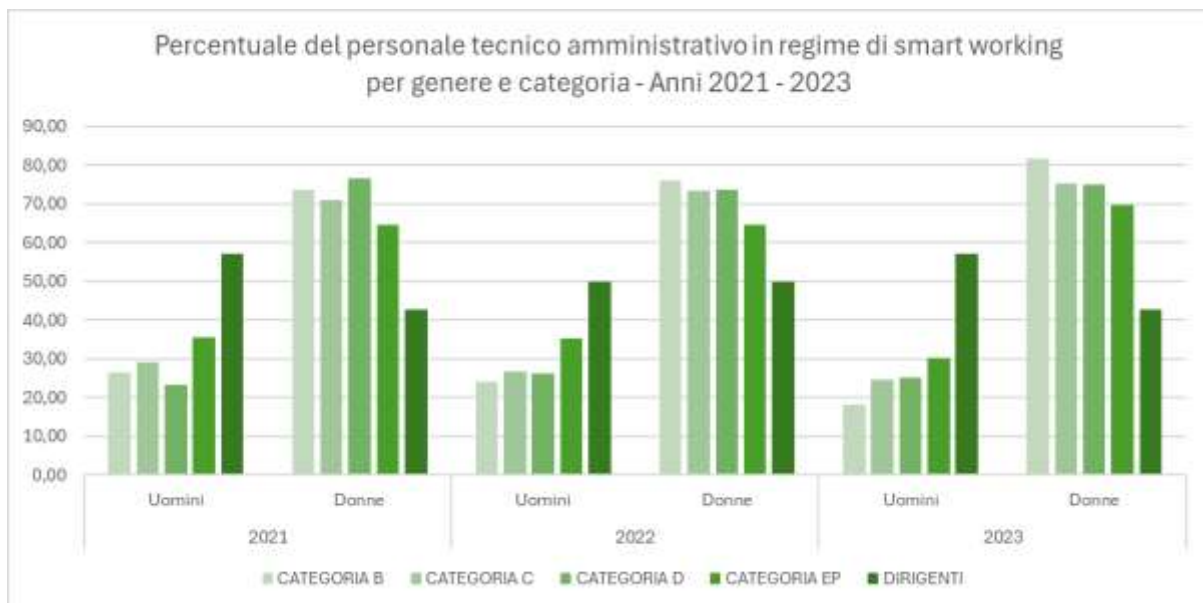
Nelle indennità sia di posizione che di responsabilità non si evincono comportamenti discriminatori.

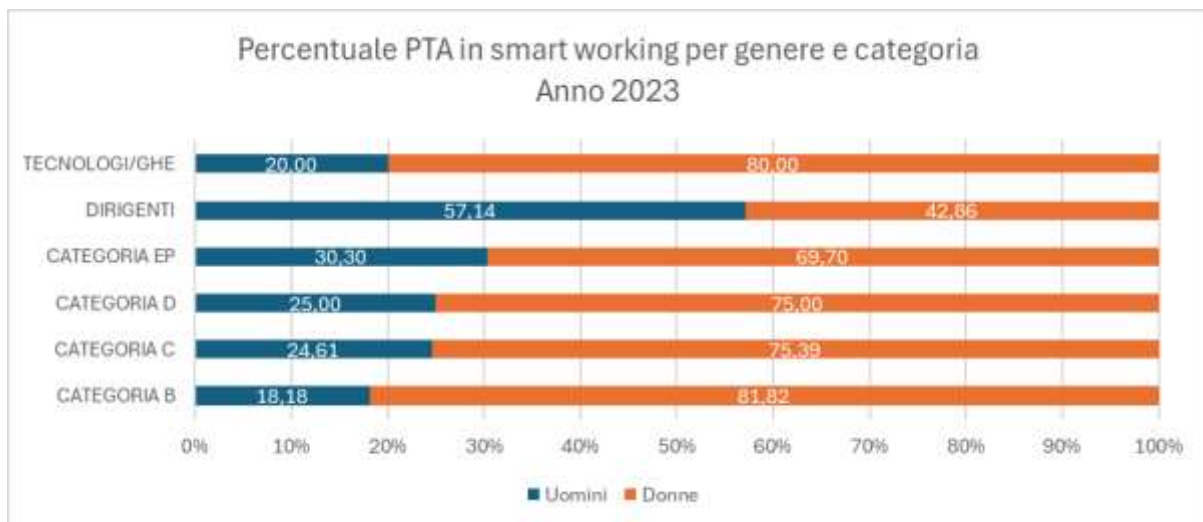
5.12 Smartworking

5.12.1 Smartworking per genere

Smartworking per genere







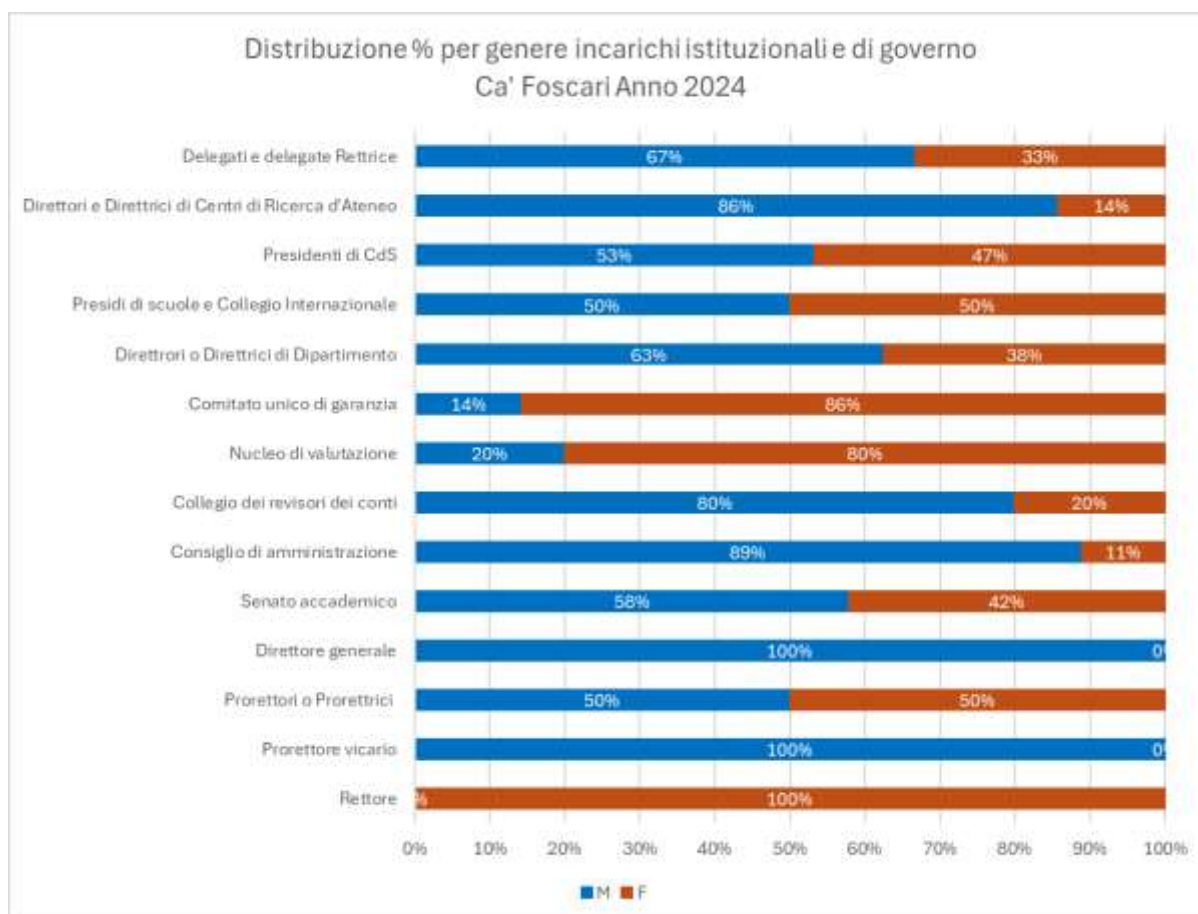
Fonte: Ufficio Carriere PTA - ARU

Elaborazione dati: Ufficio Valutazione - APPS

Lo smart working è una tipologia di lavoro scelta dal PTA in misura non bassa e si caratterizza come una misura prevalentemente femminile con qualche eccezione (come i dirigenti uomini la cui percentuale supera quella delle donne).

6 GENERE, INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO

Composizione di Genere nella Governance di Ateneo



Fonte dati: Ufficio Valutazione - APPS

Tralasciando il commento per gli organi dove i numeri sono esigui, l'immagine complessiva che presenta l'Ateneo ca'foscario 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: IL GEP 2022/2024¹

7.1 Attività realizzate

Durante il triennio 2022-2024 l'Ateneo ha lavorato per la messa in opera di un numero consistente di azioni (in totale 52, tra attività e progetti). Alcune di queste continuano anche nel triennio 2025-2027 come previsto dal nuovo Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan 2025.

Il Bilancio di Genere 2022

Per rafforzare il proprio ruolo sulle questioni di genere l'Ateneo, nel triennio 2022-2024, ha compiuto importanti passi avanti. Nel 2022 è stata redatta la seconda edizione del Bilancio di Genere (BdG) dell'Ateneo. Il Bilancio di Genere 2022 ha contribuito ad aggiornare la mappatura generale della dimensione del genere all'interno dell'Università Ca' Foscari Venezia relativamente ai propri stakeholder interni (componente studentesca, componente docente, personale tecnico amministrativo e collaboratori ed esperti linguistici - CEL). Il [Bilancio di Genere 2022](#) è consultabile nel sito web di Ateneo.

Rinnovo della certificazione europea Human Resources Strategy For Researchers (HRS4R)

Alla fine del 2022 è stata completata la procedura amministrativa per ottenere il rinnovo della certificazione europea Human Resources Strategy For Researchers (HRS4R). Nel corso del processo di certificazione, a opera degli uffici della Commissione Europea preposti, l'Ateneo ha ricevuto il massimo dei voti nella valutazione sul proprio operato. Ca' Foscari si trova, ancora una volta, annoverata all'interno del sito web dell'iniziativa EURAXESS, tra le HR

¹**Nota metodologica:** La strutturazione delle azioni (Realizzate, In itinere, In programma) così come utilizzata nelle rendicontazioni dei monitoraggi precedenti (relative a una sola annualità) non è più applicabile. Pertanto, le azioni sono strutturate in: realizzate e non realizzate. Inoltre, per ogni attività viene specificato se per la stessa è prevista una continuazione nel GEP 2025. Di conseguenza, le azioni vengono classificate in 'raggiunte' (alcune delle quali continuano nel GEP 2025) e 'non-raggiunte' (cinque in totale, tre delle quali sospese e due rinviate). L'ordine di esposizione delle attività realizzate nel triennio '22-'24, pertanto, non segue lo stesso ordine in cui le azioni erano state presentate nel GEP 2022. Per quanto riguarda le attività realizzate l'ordine per aree tematiche risultante da questa nuova strutturazione, è il seguente:

2. Cultura dell'organizzazione;

1. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;

3. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;

4. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;

5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali;

6. Equilibrio vita privata/vita lavorativa.

Quanto alle attività non-realizzate l'ordine risultante è, invece, il seguente:

4. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;

2. Cultura dell'organizzazione;

1. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;

6. Equilibrio vita privata/vita lavorativa.

Recognize Institutions italiane e manterrà la certificazione HRS4R che dà attuazione alla [Carta europea dei ricercatori e Codice di condotta per il loro reclutamento](#) fino al 2026.

Prassi UNI/PdR 125:2022

Nel 2023 è stato, inoltre, avviato il processo di accreditamento dell'Ateneo secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022. La stessa raccoglie le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere all'interno delle organizzazioni. I lavori preliminari all'avvio della richiesta, inviata all'ente italiano di accreditamento Accredia, hanno visto l'impegno, nel biennio 2023-2024, di tutta l'amministrazione dell'Ateneo. Nello specifico, sono stati costituiti un Comitato Guida e un Gruppo di Lavoro per lavorare all'ottenimento e, successivamente, alla conferma della certificazione. Dopo il positivo giudizio ricevuto (84.5/100 punti) dall'ente Bureau Veritas, Ca' Foscari è stata accreditata secondo la prassi di riferimento per le organizzazioni che desiderano implementare un sistema di gestione per la parità di genere, risultando la prima università in Italia ad aver intrapreso questo percorso. Il Comitato Guida e il Gruppo di Lavoro hanno, in seguito, continuato a impegnarsi nella realizzazione delle azioni previste per il 2024 dal [Piano strategico per la parità di genere dell'Università Ca' Foscari Venezia](#) per assicurare il mantenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 anche nell'immediato futuro. L'audit finale da parte dell'ente certificatore Bureau Veritas ha avuto esito positivo anche per il rinnovo avvenuto a fine 2024.

Adesione a reti e centri che si occupano di parità di genere e di violenza di genere

Durante il triennio 2022-2024 l'Università Ca' Foscari, attraverso il mantenimento o l'attivazione di nuove convenzioni, si è impegnata per consolidare la propria adesione a reti e centri di rilevanza nazionale e internazionale che si occupano di parità di genere e di contrasto alla violenza di genere. L'Ateneo fa parte dal 2022 della Rete Territoriale Antiviolenza della ULSS 3 Serenissima 'Rete Aiuto Donna', una rete che realizza interventi di prevenzione e di contrasto ai fenomeni di violenza nei confronti delle donne. L'impegno a rafforzare la propria presenza all'interno dei network nazionali e internazionali è proseguito con l'adesione, nel 2023, alla 'Rete Nazionale per il Contrasto ai Discorsi e ai Fenomeni d'Odio'. È continuata, inoltre, anche nel 2024 la collaborazione col Gruppo di Lavoro Inclusione e giustizia sociale della RUS - Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile, che ha portato a rinnovare la partecipazione di una delegazione di Ateneo alla corsa-camminata annuale Just the Woman I Am (JTWIA 2024, 1-2-3 marzo). Grazie, inoltre, al prezioso lavoro svolto dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e il contrasto alla discriminazione (CUG), a partire dal 2024 l'Ateneo è entrato a far parte, con diritto di voto, della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane (COUNIPAR).

L'azione che prevede l'adesione a reti e centri di rilevanza nazionale e internazionale che si occupano di parità di genere e di contrasto alla violenza di genere è contenuta anche nel nuovo Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan 2025.

Le nuove Linee guida sul linguaggio inclusivo

Un tema approfondito con determinazione tra il 2022 e il 2024 è stato quello del linguaggio inclusivo e attento alle differenze. Nel tentativo di rendere il linguaggio dell'Ateneo più inclusivo è stata, infatti, intrapresa una forte azione di cambiamento. L'utilizzo del linguaggio inclusivo è stato posto al centro di tutta la comunicazione dell'Ateneo. Inoltre, è stato oggetto di un'ampia campagna di sensibilizzazione attraverso la realizzazione di materiali informativi appositi. Il cambiamento è stato attuato, in primo luogo, con l'aggiornamento delle linee guida sul Linguaggio inclusivo precedentemente in uso. L'aggiornamento delle linee guida è stato preceduto dal lancio, nel 2022, della campagna di informazione e promozione di un

linguaggio rispettoso delle differenze *#faladifferenza*, in cui è stata coinvolta tutta la comunità cafoscarina. I lavori hanno portato alla definizione e all'approvazione, a inizio 2023, di un testo di pronto utilizzo per regolare e, al contempo, orientare le scelte comunicative da parte delle varie componenti dell'Ateneo. Nel 2024, nell'ottica di miglioramento continuo che l'Università Ca' Foscari adotta relativamente alle proprie policies, le Linee guida sono state ulteriormente rifinite e il documento [Linee guida di Ateneo 2024 per un linguaggio non discriminatorio e rispettoso del genere](#) è stato pubblicato nel sito web di Ateneo.

È previsto che l'azione di aggiornamento delle linee guida sul linguaggio inclusivo e la loro adozione prosegua anche nel triennio 2025-2027. Nel nuovo Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan 2025 è infatti contemplata una eventuale revisione, delle linee guida.

Sito web, documenti e moduli istituzionali adeguati alle 'Linee guida di Ateneo 2024 per un linguaggio non discriminatorio e rispettoso del genere'

A partire dal 2023, allo scopo di assicurare il maggior grado di uniformità interna possibile, l'impegno dell'Ateneo sul tema del linguaggio inclusivo si è concretizzato nell'avvio del processo di adeguamento del proprio sito web, dei propri documenti interni e dei moduli istituzionali alle nuove 'Linee guida di Ateneo 2024 per un linguaggio non discriminatorio e rispettoso del genere'. La maggior parte dei materiali suscettibili di tale adeguamento sono stati predisposti, attraverso un lavoro di revisione che è continuato per tutto il 2024, anche sulla scorta delle segnalazioni progressivamente arrivate da parte degli utenti del sito e dei servizi offerti dall'Ateneo. Tra i documenti istituzionali revisionati risultano il nuovo Statuto di Ateneo, entrato in vigore il 6 aprile 2023 e vari regolamenti, tra cui il Regolamento del Collegio Internazionale Ca' Foscari. L'ottimo lavoro interno all'Ateneo ha indotto anche la Fondazione Università Ca' Foscari Venezia alla revisione del proprio Statuto. L'azione di adeguamento alle nuove linee guida, come misura volta alla diffusione di una cultura del linguaggio inclusivo, è prevista anche nel nuovo Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan 2025.

Survey DE&I

La diffusione di una cultura inclusiva all'interno delle prassi dell'Ateneo è stata intrapresa attraverso la realizzazione di numerose azioni. Queste azioni, pur differenti tra loro per tipologia (azioni di ricognizione, servizi offerti, prescrizioni normative), hanno interessato trasversalmente le singole componenti dell'Ateneo e, talvolta, le hanno interessate tutte quante insieme. Nel 2022 la percezione delle disuguaglianze all'interno dell'Ateneo è stata valutata tramite la realizzazione di un'indagine, che ha prodotto un'utile mappatura sia di come il personale tecnico amministrativo (PTA) si pone nei confronti delle categorie identitarie individuate, sia delle percezioni del contesto sociale in tema di DE&I (Diversity, Equity and Inclusion). L'azione ha avuto come referenti le prof.sse cafoscarine Sara De Vido e Giulia Bencini. L'indagine è stata commissionata alla prof.ssa Laura Borgogni dell'Università Sapienza di Roma, che, insieme al suo team di ricerca, ha predisposto il testo del questionario sottoposto al personale e, successivamente, ha stilato l'analisi dei dati che sono emersi. I risultati dell'indagine [Diversity, Equity & Inclusion Survey](#) sono stati, quindi, presentati a marzo del 2023 e il documento che li riporta in forma aggregata è disponibile sul sito web di Ateneo.

Sportello di sostegno psicologico (Smart Sportello di Ascolto)

A favore di tutto il Personale di Ateneo, in collaborazione con l'ente partner 'NTGROUP. The HR Experts', è stato attivato (a giugno 2022) in via sperimentale uno sportello di sostegno

psicologico, lo Smart Sportello di Ascolto. Questo servizio si iscrive nella tipologia della consulenza breve e prevede la possibilità, per ogni persona che fa parte del Personale cafoscarino, di usufruirne gratuitamente per un totale di quattro incontri all'anno. Lo sportello di ascolto è gestito da una/uno psicologa/psicologo, iscritta/o all'Ordine degli Psicologi, esterna/o all'Ateneo. Il servizio viene richiesto direttamente dall'interessata/interessato e la prenotazione dello stesso può essere fatta, anche in anonimato, tramite sms o attraverso la piattaforma Calendly. Il colloquio si svolge online, con una videochiamata o, se si preferisce, attraverso una telefonata.

Sportello di Consulenza Filosofica (CoFil)

Tra le azioni realizzate per diffondere all'interno dell'Ateneo una cultura più inclusiva figura il mantenimento dello Sportello di Consulenza Filosofica, un servizio già presente da anni in Ateneo e rivolto a tutte le sue componenti. Quale azione volta a incentivare lo sviluppo di comportamenti attenti alle diversità attraverso la realizzazione di cambiamenti culturali anche nelle istituzioni, lo Sportello di Consulenza Filosofica (CoFil) è stato attivato anche nel 2022 e ha proseguito la sua attività nei due anni seguenti. Durante il triennio 2022-2024 lo sportello è stato aperto in venticinque occasioni, per tre ore ciascuna. La ripartizione, per anno e per appartenenza, di chi ha usufruito di questo servizio di consulenza è stata costantemente monitorata. Dai dati raccolti è emerso che il numero complessivo di utenti che ha preso contatti con lo Sportello CoFil ha subito una fluttuazione nel corso del triennio 2022-2024: la fruizione dello sportello ha raggiunto il suo massimo nel 2023, mentre, quanto al numero degli accessi registrati per il 2023 e per il 2024, si rileva un sostanziale assestamento dopo un iniziale rialzo rispetto al 2022.

Lo Sportello figura anche nel nuovo Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan 2025.

Carriera alias per studentesse e studenti

Nel 2022 è proseguito il mantenimento della carriera alias istituita per studentesse e studenti. La carriera alias, che annualmente è oggetto di monitoraggio da parte dell'Ufficio Sostenibilità, consiste nell'assegnazione a chi ne faccia richiesta di un'identità provvisoria, transitoria e non consolidabile, limitata agli aspetti che riguardano il proprio percorso accademico. Con l'introduzione di questa misura l'Ateneo ha continuato nel suo impegno a garantire alle studentesse e agli studenti, che ne sentano la necessità, di utilizzare un nome di elezione diverso rispetto al loro nome anagrafico. L'adozione della carriera alias ha come obiettivo quello di offrire alle studentesse e agli studenti la possibilità di vivere serenamente il proprio percorso di studi in un ambiente attento alla tutela della privacy e della dignità dell'individuo, e in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al reciproco rispetto delle libertà e dell'inviolabilità della persona ai sensi della Legge n. 164 del 1982 (Norme in materia di rettificazione di attribuzione di sesso). L'attivazione della carriera alias, che è stata resa possibile presso l'Università Ca' Foscari Venezia come misura di garanzia di uno specifico aspetto del benessere delle studentesse e degli studenti già a partire dal 2018, è stata, inoltre, ulteriormente rafforzata con l'introduzione di uno specifico articolo (art. 13 Carriera alias) nel [Regolamento Carriere delle Studentesse e degli Studenti](#) di Ateneo nel 2022. I dati del monitoraggio di questa carriera ci dicono che, rispetto al 2022, sono più che raddoppiate le persone che hanno usufruito della carriera alias nei due anni successivi. Nel 2024 diciassette persone hanno avviato una carriera alias durante il loro percorso di studi presso l'Università Ca' Foscari Venezia, per un totale di 35 carriere di questo tipo complessivamente attivate in Ateneo al 31 dicembre 2024.

L'azione di mantenimento e monitoraggio delle carriere alias per studentesse e studenti rientra, con i medesimi presupposti e caratteristiche con cui è stata fin qui applicata, anche nel nuovo Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan 2025.

Profilo alias per il personale in transizione di genere

Nel 2023 l'Ateneo aveva previsto di realizzare uno studio di fattibilità al fine di introdurre il profilo alias per tutto il Personale dell'Ateneo che stesse intraprendendo un percorso di transizione di genere. Questo passo preliminare, tuttavia, non è stato necessario poiché l'introduzione del profilo alias, come misura per favorire il benessere del personale in transizione di genere, è stata nel frattempo disciplinata dall'art. 21 del nuovo CCNL di comparto 2019-2021 per il Personale Tecnico Amministrativo (PTA), entrato in vigore a gennaio del 2024. È, dunque, stato possibile per l'Ateneo regolamentare nel 2024 questa materia direttamente a livello interno ([Regolamento per l'attivazione e la gestione della identità alias e della carriera alias del personale all'interno dell'Università Ca' Foscari Venezia](#)) così come già fatto per la carriera alias della componente studentesca. Lo studio di fattibilità pianificato nel 2023 si è, dunque, visto trasformato direttamente nella sua finalità, cioè nell'introduzione del profilo alias per tutto il personale di Ateneo in transizione di genere. Durante tutto il 2024 il dibattito interno su questo argomento è stato vivo e ha generato molte iniziative. Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e il contrasto alla discriminazione (CUG) ha organizzato, in collaborazione con l'associazione GenderLens e l'associazione professionale Proteo Fare Sapere, il convegno "Le carriere ALIAS: come e perché? Un confronto fra scuola e università" (Venezia, 18 ottobre). Caratterizzato da interventi multidisciplinari che hanno approfondito le ragioni della carriera alias ed esplorato le modalità con cui questa possibilità può essere efficacemente introdotta nelle istituzioni scolastiche, questo convegno ha rappresentato un importante momento di riflessione e condivisione per tutta la comunità cafoscarina.

Il processo di introduzione del profilo alias per il personale dell'Ateneo in transizione di genere risulta, a oggi, completato e una nuova azione a questo strettamente correlata (Mantenimento e monitoraggio delle carriere ALIAS per il personale dipendente) figura nel nuovo Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan 2025.

Linee guida per favorire la parità di genere nei panel

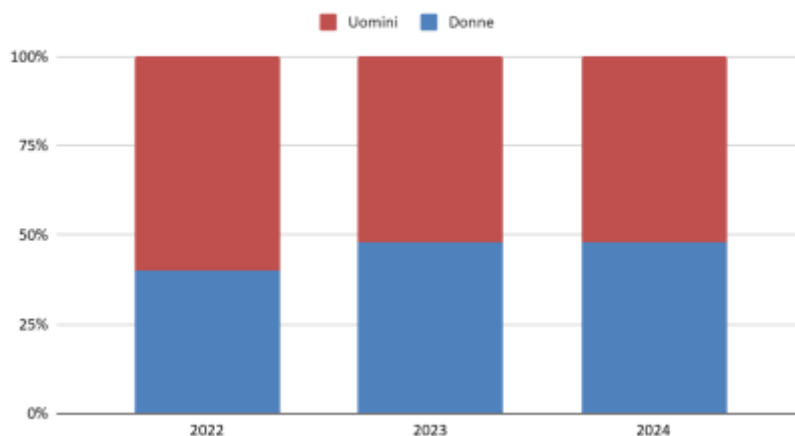
Gli sforzi dell'Ateneo volti al superamento dell'asimmetria di genere nelle proprie attività di disseminazione si sono concretizzati, principalmente, in tre azioni. Due di queste hanno riguardato la composizione dei panel dei convegni, con la messa in atto di una misura volta a favorire il ribilanciamento del rapporto donne/uomini e, successivamente, la rilevazione dell'impatto che questa misura ha avuto. Nel 2022 è stata, in primo luogo, realizzata la definizione di Linee Guida per favorire la parità di genere nei panel. Il documento, pubblicato sul sito web di Ateneo, consiste in otto punti preceduti da una dichiarazione programmatica dell'Ateneo in favore dello sviluppo di una cultura dell'uguaglianza di genere che sia la più ampia possibile.

Mappatura della composizione dei panel nei convegni

Nell'intento di superare l'asimmetria di genere nelle attività pubbliche di disseminazione delle proprie attività di ricerca e di didattica è stata realizzata, nel 2023, una mappatura della composizione dei panel nei convegni di Ateneo relativa all'anno in corso. Attraverso questa mappatura è stato possibile misurare l'impatto delle Linee Guida per favorire la parità di genere nei panel, adottate nel 2022. Grazie a questa misura di indirizzo l'Università Ca' Foscari ha ottenuto un significativo miglioramento (53% uomini e 47% donne nel 2023; 52%

uomini e 48% donne nel 2024) – della parità tra i generi all'interno dei panel degli eventi di discussione scientifica, sia accademici che divulgativi, che si svolgono al suo interno. La tendenza in atto prima dell'adozione di questa misura di indirizzo era stata precedentemente rilevata mediante una ricognizione effettuata su un campione ristretto di convegni cafoscarini tra il 2019 e il 2022, che aveva messo in luce una preponderanza del genere maschile (con una presenza femminile del 40%) nei panel di Ateneo.

Composizione dei Panel in Ateneo per genere



Fonte: Agenda di Ateneo; Elaborazione Ufficio Sostenibilità

Convegni, seminari e attività formative in Ateneo sul tema degli stereotipi di genere

L'Università Ca' Foscari ha programmato lo svolgimento per il 2023 di varie iniziative pubbliche incentrate sulla tematica degli stereotipi di genere. Tra queste, figurano:

- la corsa-camminata nell'ambito dell'iniziativa Just the Woman I Am (JTWIA 2023), col CUS Venezia e l'Università IUAV;
- la conferenza 'Iran: non c'è più tempo!' (Venezia, 7 marzo 2023);
- la mostra fotografica 'Donne a Ca' Foscari', aperta anche alla cittadinanza e allestita nel cortile di Ca' Foscari in occasione della 'Giornata internazionale dei diritti delle donne' (8 marzo 2023);
- l'incontro 'Giustizia senza veli', tenutosi il 10 marzo, con la scrittrice e poetessa iraniana Bita Malakuti in conversazione con Daniela Meneghini, docente di Lingua e letteratura persiana all'Università Ca' Foscari;
- il workshop internazionale 'Workshop on Gender and Institutions' (Venezia, 26 maggio 2023) organizzato dal Dipartimento di Economia (DEC) e dedicato al tema trasversale del genere nelle istituzioni.

Talk con professioniste, ricercatrici, scienziate e accademiche

Durante tutto il biennio 2023-2024 l'Ateneo ha dedicato una attenzione particolare alle donne e alla loro consapevolezza del proprio ruolo attraverso la realizzazione di azioni mirate che, previste anche nel nuovo GEP 2025, continueranno a essere portate avanti anche nel prossimo futuro. La prima linea di azione seguita ha previsto l'organizzazione di una serie di talk ispirazionali con professioniste, ricercatrici, scienziate e accademiche, la cui storia professionale potesse aiutare le studentesse, sia dell'Ateneo sia delle scuole superiori, nelle proprie scelte di studio e di carriera. Nel 2023 è stato organizzato dal Career Service di Ateneo un ciclo di quattro incontri intitolato 'A Viva Voce', durante i quali un ampio

pubblico ha potuto conoscere di persona alcune figure femminili carismatiche, con l'auspicio che queste donne siano fonte di ispirazione per le giovani e i giovani studiosi dell'Università Ca' Foscari nelle loro scelte di studio, di carriera e di vita. Si è svolta, inoltre, la quinta edizione del 'Laboratorio ELLE (Equality and Leadership Lab for Excellence)' organizzato dal Ca' Foscari Competency Centre, in collaborazione con il Career Service e nell'ambito del Progetto LEI. I seminari di formazione in seno a questo laboratorio hanno proposto una riflessione sui temi della leadership, dell'inclusività e dell'uguaglianza di genere. Alle iniziative citate hanno partecipato complessivamente 220 persone. Nel 2024 sono stati realizzati altri cinque talk dell'iniziativa 'A Viva Voce', ai quali hanno partecipato complessivamente 277 persone. A questi incontri si aggiungono i quattro seminari sulle modalità di esercizio della leadership inclusiva (Leadership inclusiva e gender equality; Promuovere la leadership inclusiva nei contesti organizzativi: Il caso Veritas; Il primo passo: istruzioni per l'uso; Leadership inclusiva in azione: progetti a confronto), organizzati per l'edizione annuale del 'Laboratorio ELLE'.

L'organizzazione anche negli anni a venire di simili talk ispirazionali è prevista anche dal nuovo Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan 2025.

Iniziative di formazione alla promozione della leadership e allo sviluppo di capacità strategiche

Per far sì che le donne sviluppino una maggiore consapevolezza del proprio ruolo sono state, pianificate dall'Ateneo anche varie iniziative di formazione, volte alla promozione della leadership e allo sviluppo di capacità strategiche utili al mondo del lavoro. Le attività hanno interessato, in particolare, il biennio 2023-2024. Nel 2023 è stato avviato il percorso 'Be Craft Be a Leader' rivolto alle/ai middle-manager del personale tecnico amministrativo (PTA). Pensato per essere realizzato in due anni, il percorso è proseguito anche nel 2024, arrivando a coinvolgere complessivamente 50 persone. Nel 2024 è, inoltre, stato organizzato a beneficio del Personale Dirigente un corso avente come tema la comunicazione organizzativa. Nel 2023-2024 hanno trovato realizzazione anche delle proposte dedicate al personale docente e ricercatore. Tra queste, la formazione 'Potenziamento delle competenze socio emotive per lo sviluppo professionale - EQ TRAINING' con la dott.ssa Marianna Del Bello, sei microlearning, un laboratorio in presenza per allenare le competenze di intelligenza emotiva; nel secondo anno, i microlearning 'Metodi e tecniche di mentoring per la docenza universitaria', 'Sviluppare una leadership inclusiva nei gruppi di lavoro e di ricerca' (per un totale di 6 video pillole per ciascuna tematica); due laboratori finali di approfondimento sulla formazione fornita attraverso la fruizione dei microlearning. Nel 2024 ha, inoltre, preso avvio ULEAD4ALL, il progetto nato dal programma Erasmus+ con l'obiettivo di creare negli Istituti di Istruzione Superiore una leadership più equa, diversificata e inclusiva. ULEAD4ALL mira a ideare e realizzare un percorso di formazione che si rivolge sia a chi ha un ruolo leader sia a chi tale ruolo aspira a ricoprirlo mettendo in campo tutti gli strumenti e le politiche utili alla valorizzazione delle differenze.

La pianificazione di iniziative di formazione dedicate alla promozione della propria leadership e allo sviluppo di capacità strategiche utili al mondo del lavoro è parte anche del nuovo Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan 2025.

Modifica del Regolamento del dottorato di ricerca

Nel corso del triennio 2022-2024 l'Ateneo ha perseguito l'obiettivo di raggiungimento della uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera attraverso l'adozione di tre misure dirette. In primo luogo, è stata apportata una modifica al Regolamento del

Dottorato di ricerca così da assicurare una composizione delle commissioni di concorso giudicanti che sia rispettosa dell'equilibrio di genere. Il documento [Regolamento del dottorato di ricerca](#), pubblicato il 15 marzo 2022, che già nella sua versione precedente conteneva un articolo relativo all'equilibrio di genere (da applicarsi, ove possibile, alla composizione del Collegio dei docenti preposto alla progettazione e alla realizzazione di un Corso di Dottorato), ha esteso questa specifica anche alla composizione della Commissione giudicatrice per l'accesso al Corso di Dottorato (cfr. art. 14, c. 1). Dal monitoraggio emerge che il dato relativo alla composizione delle varie commissioni che, a partire dal 26 maggio, sono state via via formate durante l'anno, riflette approssimativamente la composizione di genere del personale docente ordinario dell'Ateneo. Nello stesso periodo del 2022 sono state, inoltre, avanzate delle proposte di modifica nel medesimo senso anche per quanto riguarda il [Regolamento dell'attivazione delle borse di ricerca](#) e il [Regolamento del conferimento degli assegni di ricerca](#). Anche questi due regolamenti di Ateneo sono stati revisionati e, contestualmente riformulati con un linguaggio completamente *gender balanced*, sono entrambi entrati in vigore dal 6 aprile 2023. A causa della forte prevalenza maschile all'interno del personale docente ordinario la composizione delle varie commissioni preposte continua, nonostante questa misura, a registrare l'impossibilità di essere, ancora in molti casi, effettivamente rispettosa dell'equilibrio di genere.

Indagine sulla partecipazione femminile ai progetti di ricerca

Una delle linee d'azione che l'Ateneo ha intrapreso nel tentativo di raggiungere l'obiettivo della uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera all'interno della propria organizzazione, è stata la promozione della leadership femminile nella ricerca. Questa misura è stata attuata nel 2022 con la realizzazione di un'indagine sulla presenza femminile all'interno dei progetti di ricerca di Ateneo. I dati che sono emersi dalla mappatura relativa alla partecipazione delle donne in quanto principal investigators (PIs) di progetti di ricerca hanno mostrato che, al 31 dicembre 2022, sul totale dei PIs di progetto il 23% era composto da ricercatrici mentre il 77% da ricercatori. Il dato evidenzia una situazione, di fatto, ancora molto sbilanciata in questo settore.

Attività di coaching/mentoring e altre attività di formazione rivolte a giovani ricercatrici a inizio/passaggio di carriera

Nel biennio 2023-2024 hanno avuto spazio in Ateneo molte attività di coaching/mentoring e altre attività di formazione rivolte a giovani ricercatrici a inizio carriera o in procinto di avanzare di ruolo. Per la conduzione di queste attività sono state contattate alcune ricercatrici di successo, anche esterne all'Ateneo. Questa iniziativa di formazione ha avuto un notevole riscontro per numero di partecipanti. L'attività di coaching/mentoring, che in fase di programmazione per l'anno 2023 aveva previsto la messa in opera di due corsi specifici ('Metodi e tecniche di mentoring per la docenza universitaria' e 'Sviluppare una leadership inclusiva nei gruppi di lavoro e di ricerca'), nel corso del 2024 è stata ridimensionata e rimodulata. Si è proceduto, infatti, alla realizzazione di dodici brevi video didattici (microlearning), sei per ciascuno dei medesimi argomenti individuati per i corsi. I microlearning sono stati offerti al personale docente e ne hanno usufruito, in totale, 96 persone. A seguire, si sono tenuti due laboratori di approfondimento 'MENTORSHIP JOURNEY' e 'Metodi e tecniche di mentoring per la docenza universitaria', della durata di 8 ore ciascuno e rispettivamente condotti, l'uno in presenza e l'altro online, da due formatrici.

Definizione di strumenti per incentivare le giovani ricercatrici a proporsi come leader di gruppi di ricerca e a partecipare a progetti di ricerca in qualità di responsabili scientifiche

La definizione di strumenti per incentivare le giovani ricercatrici a proporsi come leader di gruppi di ricerca e a partecipare a progetti di ricerca in qualità di responsabili scientifiche è stata ideata e integrata nel GEP 2022 come misura ulteriore atta a ridurre le asimmetrie di genere anche nell'ambito della Ricerca. Inizialmente prevista per essere realizzata nel 2023, è stata ridefinita in corso d'opera. Infatti, dopo un iniziale approfondimento dell'analisi dei dati precedentemente rendicontati, si è scelto di condurre un'analisi qualitativa. A tale scopo sono stati, quindi, creati due focus group, formati affinché fossero eterogenei, ma al contempo analoghi per composizione, in modo tale da poter poi agevolmente confrontare i rispettivi risultati. I lavori dei due focus group si sono concentrati sull'individuazione delle principali ragioni dello squilibrio di genere rilevate tra le/i responsabili di proposte di progetto presentate e le/i responsabili effettive/i dei progetti risultati vincitori, in modo tale da poter poi identificare – e efficacemente dirigere – gli incentivi per ridurre tale squilibrio. Gli incontri dei due gruppi di lavoro si sono svolti nell'arco dell'autunno e a dicembre è stata organizzata una giornata espressamente dedicata alla presentazione dei risultati da questi conseguiti.

Gli insegnamenti esplicitamente dedicati alle tematiche di genere nei Corsi di Studio e altre iniziative formative sulle tematiche del genere e della diversità

A partire dal 2022 ha preso avvio all'Università Ca' Foscari il processo di integrazione della dimensione di genere nella Ricerca di Ateneo e nei programmi degli insegnamenti offerti nei propri Corsi di Studio. Ciò ha richiesto che, preliminarmente, fosse effettuata una ricognizione degli insegnamenti esplicitamente dedicati alle tematiche di genere nei CdS e delle altre iniziative formative sulle tematiche del genere e della diversità già presenti. Dalla mappatura realizzata nel 2022 è emerso che, tra i vari corsi di studio erogati dall'Ateneo, 4 erano esplicitamente dedicati alle tematiche di genere nel nome del corso, mentre in altri 4 casi le tematiche di genere erano caratterizzanti i corsi stessi. Un'analoga ricognizione è stata prevista anche per la programmazione del Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan 2025, con l'obiettivo di rendere comparabili i dati nel tempo, ma anche per capire se gli sforzi messi in campo nel triennio precedente siano andati nella giusta direzione.

Nuovi insegnamenti esplicitamente dedicati alle tematiche di genere all'interno dei Corsi di Studio

L'effettiva integrazione della dimensione di genere nei programmi di insegnamento è stata attuata dall'Ateneo non solo attraverso l'inserimento dei temi specifici nella propria offerta formativa, ma anche attraverso l'introduzione di nuovi insegnamenti esplicitamente dedicati alle tematiche di genere all'interno dei propri corsi di studio. Nel 2024 sono stati introdotti 5 nuovi insegnamenti con tali caratteristiche:

- Storia di genere;
- Storia delle donne e di genere;
- Famiglie, genere e pluralismi;
- Genere, arti e media;
- Antropologia, salute e genere

Alcuni di questi nuovi insegnamenti risultano, di fatto, comuni a più corsi di studio. In aggiunta a questi si segnala il laboratorio dedicato all'esplorazione delle tematiche di genere che si tiene presso il corso di laurea in Philosophy, International Studies and Economics (PISE).

Master, alta formazione, MOOC, minor e altre iniziative di formazione sulle tematiche del genere e della diversità

Dal 2024 la dimensione di genere è entrata di diritto, quale caratteristica costitutiva, a fare parte dei programmi dei corsi dell'offerta formativa cafoscarina. Da allora, il genere come tematica viene preso in considerazione nella programmazione di master, corsi di alta formazione, MOOC, minor, nonché di altre iniziative di formazione. Nel 2024 è stato riproposto il minor in 'Gender Studies. Rights, identities and social relations', un percorso innovativo e interdisciplinare annuale che unisce gli studi giuridici a quelli sociologici e che contempla argomenti come la complessità dei dibattiti sul genere, l'identità e le rappresentazioni sessuali, i modelli di genere, gli stereotipi e le teorie giuridiche femministe. Inoltre, a fine 2024, si è svolto il laboratorio 'CLab Musei+: Genere, identità e rappresentazione nelle istituzioni culturali'. L'iniziativa, realizzata in collaborazione con l'Accademia Carrara di Bergamo, ha portato alla presentazione, da parte del gruppo vincitore (con il progetto 'La bussola dell'inclusività'), di una proposta che ha saputo conciliare con il suo manuale di buone pratiche l'identità di un museo d'arte antica come l'Accademia Carrara con le istanze della comunità LGBTQIA+ coinvolta nella progettazione. Il laboratorio ha previsto l'utilizzo di metodologie innovative quali il Design Thinking e il modello di gestione strategica Business Model Canvas.

Promozione dell'offerta formativa dedicata alle tematiche di genere nelle attività di comunicazione e orientamento

Nell'arco degli anni 2022-2024 si sono svolte in Ateneo moltissime azioni di promozione dei corsi dedicati alle tematiche di genere. La promozione ha interessato sia la comunicazione dell'offerta formativa stessa, sia l'attività di orientamento. Nel 2022 si è registrato, in particolare, un grande sforzo nelle varie attività di orientamento all'offerta formativa dei corsi dell'area STEM. Queste iniziative hanno avuto un'ampia partecipazione ('Professione scienziate', 'Donne e futuro tra formAzione e narrAzione', 'Meetup' con focus su occupabilità femminile e 'Pronti al Futuro! Dipingere nuovi scenari per il mondo del lavoro'). Sempre nel 2022 sono stati pubblicati i tre numeri annuali del magazine LEI (n. 3 'Donne e scienza', n. 5 'Creatività' e n. 7 'Tutta la bellezza che è nel mondo'). Ad aprile 2023, in occasione della settimana dedicata all'orientamento in entrata, l'Ufficio Sostenibilità ha proposto, in sinergia con l'Ufficio Orientamento, una presentazione del Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan 2022 rivolta alle studentesse e agli studenti delle scuole superiori, illustrando gli sforzi messi in campo dall'Ateneo sul tema della parità di genere. Inoltre, sono stati attivati a Ca' Foscari alcuni P.C.T.O. (Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento), una modalità didattica pratica pensata per fornire alle studentesse e agli studenti delle scuole secondarie di secondo grado le conoscenze e gli strumenti utili allo svolgimento di alcune professioni lavorative. Tra i vari P.C.T.O. attivati si menziona, a puro titolo di esempio, il progetto 'NERD?' di IBM e Università di Roma Sapienza, a cui Ca' Foscari ha aderito. Il progetto 'NERD?' ha inteso diffondere la passione per l'informatica e le competenze digitali tra le studentesse dell'ultimo triennio delle scuole superiori, con l'obiettivo di incoraggiare le stesse a intraprendere percorsi universitari nell'ambito delle cosiddette discipline STEM. Erogato in modalità online dal Dipartimento di Scienze Ambientali, Informatica e Statistica, il progetto ha portato le partecipanti a sviluppare un chatbot cognitivo su un tema a scelta.

L'azione di promozione dell'offerta formativa dedicata alle tematiche di genere nelle attività di comunicazione e orientamento in Ateneo è stata inserita come tale anche nel nuovo Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan 2025.

Modifica dei formulari di partecipazione ai bandi dei Progetti di ricerca di Ateneo

Tra gli obiettivi che l'Ateneo si è posto di raggiungere nel triennio 2022-2025 c'è stata la promozione dell'integrazione, all'interno dei contenuti della ricerca, della dimensione di genere intesa come elemento trasversale declinato a seconda dell'ambito disciplinare interessato. Ciò ha portato all'inserimento della tematica del genere anche all'interno dei formulari dei bandi per i progetti di ricerca di Ateneo. Ca' Foscari è stata, infatti, la prima università in Italia a considerare, già nel 2022, questo aspetto nella predisposizione del formulario fornito per la partecipazione ai bandi dei progetti di ricerca SPIN. Da allora, il modulo dedicato (il cosiddetto proposal template), con cui il/la Principal Investigator (PI) presenta e candida il proprio progetto, prevede una parte specificamente riservata alla descrizione della modalità con cui i contenuti di ricerca e di innovazione del progetto tengono in considerazione la dimensione di genere.

Promozione dell'utilizzo di strumenti di ricerca e metodologie per includere la dimensione di genere nella Ricerca

La promozione dell'utilizzo di strumenti di ricerca e metodologie per includere la dimensione di genere nella ricerca è stata attuata attraverso la realizzazione di laboratori formativi in Ateneo. Nel 2023 è stato organizzato il workshop 'Inclusive Research Design: the creative power of sex, gender, and intersectional analysis for high quality research and innovation', a cui hanno partecipato 36 persone. Inoltre, è stata organizzata una giornata di formazione dal titolo 'L'importanza della dimensione di genere nella ricerca', rivolta a tutto il personale tecnico amministrativo dell'Area Ricerca dell'Ateneo. Come attività ulteriori da realizzarsi nel 2024, erano in programma un seminario e una video pillola specifica a completamento delle attività già intraprese nel 2023. A causa di esigenze organizzative, tuttavia, queste attività sono state rinviate e, in quanto tali, figurano nel nuovo Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan 2025.

Borse di studio per lauree e dottorati nelle discipline STEM

Nel tentativo di ridurre il divario di genere nelle iscrizioni ai corsi di laurea e di dottorato nelle discipline STEM l'Università Ca' Foscari ha intrapreso durante il triennio 2022-2024 tre linee di azione, con la riproposizione per tutti e tre gli anni di alcune delle iniziative realizzate nel corso del 2022. Le tre linee di azione di seguito descritte – l'importanza delle quali è stata ampiamente riconosciuta e delle quali è stato, inoltre, valutato l'impatto – sono state inserite nel nuovo Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan 2025 e saranno perseguite con varie iniziative e misure anche nel triennio 2025-2027.

Hanno trovato spazio in Ateneo varie iniziative nell'ambito del mantenimento e potenziamento dell'erogazione di borse di studio per lauree e dottorati STEM. Nel 2022 ha preso avvio l'iniziativa Generali4Girls in STEM, presentata da Società Generali Italia S.p.A. in collaborazione con i dipartimenti di area scientifica. Attraverso questa iniziativa, che è stata riproposta anche per il 2023 e il 2024, sono state erogate 5 borse di studio triennali del valore di € 1.000 ciascuna per studentesse meritevoli, le quali, dopo il conseguimento del diploma, si fossero immatricolate ad uno dei corsi di laurea cosiddetti STEM (in ambito scientifico, tecnologico, ingegneristico e matematico) offerti dall'Ateneo. Grazie allo stanziamento di fondi interni è stato, inoltre, possibile provvedere nel corso del 2022 alla riduzione delle tasse universitarie per quattro tra studentesse e studenti meritevoli per corso di laurea. In aggiunta a ciò, nel 2024, sono state messe a disposizione 9 borse di studio Stevanato Group, di € 1.000 ciascuna, pensate per incentivare le ragazze e i ragazzi meritevoli a iscriversi ai corsi di studio di ambito STEM.

Premi per tesi di laurea alle studentesse iscritte a corsi di Laurea di area scientifica

Nel triennio 2022-2024 il Dipartimento di Scienze Ambientali, Informatica e Statistica si è impegnato nell'attivazione di premi di laurea rivolti alle studentesse e agli studenti iscritti a corsi di laurea di area scientifica a Ca' Foscari. Nel 2022 è stato bandito dal DAIS un concorso per il conferimento di 6 premi di € 1.000 ciascuno (i premi erano così ripartiti: 2 per il CdL in Informatica Computer-Science; 2 per il CdL in Scienze Ambientali; 1 per il CdL in Scienze Chimiche per la Conservazione e il Restauro e 1 per CdL in Biotecnologie per l'ambiente e lo sviluppo sostenibile) come riconoscimento del lavoro di tesi di laurea magistrale svolto. Nel corso del 2023, oltre alle borse già citate, è stata promossa anche un'iniziativa sul territorio, congiuntamente alla Camera di Commercio di Belluno e di Treviso, che ha bandito 6 borse di studio. Sono state premiate le tesi di laurea triennale e magistrale nonché di dottorato che hanno approfondito la tematica 'Il contributo della donna alla sostenibilità sociale all'interno del mondo del lavoro'. Nel 2024 il DAIS ha nuovamente bandito il concorso per l'assegnazione di 6 premi di € 1.000 ciascuno per tesi di laurea magistrale, elaborate da laureate e laureati del proprio dipartimento che avessero dato luogo a pubblicazioni scientifiche.

Azioni di orientamento dedicate ai percorsi STEM per ragazze delle scuole superiori

Specificamente rivolte alle studentesse delle scuole superiori si sono registrate alcune azioni di orientamento in entrata, realizzate anche in collaborazione con network esterni. L'azione di promozione dell'offerta formativa riguardante le discipline STEM è stata, infatti, oggetto di grande attenzione da parte delle strutture dell'Ateneo. Nel 2022 il progetto LEI, in sinergia con il Career Service di Ateneo e i dipartimenti dell'area scientifica, ha organizzato e condotto l'iniziativa, già citata, 'Professione scienziate' che ha visto la partecipazione di 250 persone tra studentesse e studenti delle scuole superiori. Anche nel 2023 si è registrato uno sforzo altrettanto notevole dell'Ateneo in merito alla questione. Tra le numerose iniziative che hanno avuto luogo si menzionano, a puro titolo di esempio, il Meetup con focus su occupabilità femminile (con 50 partecipanti), l'iniziativa 'Pronti al Futuro! Dipingere nuovi scenari per il mondo del lavoro' (con oltre 300 partecipanti) e l'evento 'Donne, scienza e rugby', quest'ultimo ideato affinché anche gli stereotipi di genere nello sport vengano superati. Nel 2023 e nel 2024 sono, inoltre, stati pubblicati i tre rispettivi numeri annuali del magazine LEI (n. 8 'Nuove trame, nuovi orizzonti', n. 9 'L'invisibile diventa visibile', n. 10 'Passato, presente e futuro', n. 11 'Letteratura, arte e musica', n. 12 'Un'idea nuova di carriera' e n. 13 'Uno sguardo oltre'). Infine, nel 2024, si registrano ben 27 iniziative di didattica orientativa relative ai corsi finanziati con il PNRR, organizzate in collaborazione con il Dipartimento di Economia, la Venice School of Management, il Dipartimento di Scienze Ambientali, Informatica e Statistica e il Dipartimento di Scienze Molecolari e Nanosistemi, e avviati 11 Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (P.C.T.O.).

Ricognizione dei prodotti della Ricerca sulle tematiche del genere e della diversità

Per tutto il triennio 2022-2024 il rafforzamento della ricerca sulle tematiche del genere e della diversità è stato realizzato dall'Ateneo mediante azioni di mappatura, azioni incentivanti (con la corresponsione di premi e borse di ricerca) e azioni di tipo organizzativo-promozionale. A fine 2022 è stata, innanzitutto, realizzata una ricognizione interna dei prodotti della ricerca sulle tematiche di genere e diversità relativa alle pubblicazioni degli ultimi cinque anni. Per mappare le pubblicazioni è stata utilizzata una nuova opzione di ricerca implementata dalla piattaforma per l'analisi dei risultati della ricerca SciVal di Elsevier, che permette di individuare all'interno del database Scopus i Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite per ciascuna pubblicazione, attraverso una ricerca con parole chiave indicizzate. Dalla ricognizione è emerso che tra il 2017 e il 2022

sono stati elaborati, da autori affiliati all'Università Ca' Foscari, 46 prodotti della ricerca aventi come oggetto le tematiche relative al genere e alla diversità e riconducibili all'SDG 5- Parità di genere.

Premio per tesi sulle tematiche relative a genere, inclusione e diversità

Come misura per incentivare un approfondimento di tali tematiche da parte delle studentesse e degli studenti cafoscarini è stata prevista nel 2024 la costituzione di un premio per tesi relative a genere, inclusione e diversità elaborate da iscritti e iscritte a lauree triennali e magistrali, master e dottorati. Per il finanziamento delle borse per il conferimento dei premi si è attivata la Fondazione Università Ca' Foscari Venezia e saranno istituite a partire dall'Anno Accademico 24/25 (anno solare 2025).

Borse di ricerca esplicitamente dedicate alle tematiche del genere e della diversità

Nel 2023 è stata resa possibile grazie all'intermediazione del Centro Studi Giuridici (CSG) di Ateneo l'attivazione di 14 borse di ricerca esplicitamente dedicate alle tematiche del genere e della diversità, istituite con fondi stanziati dalla Regione Veneto per un valore complessivo pari a € 318.200.

Convegni e seminari di promozione dei risultati della Ricerca

Nel corso del triennio 2022-2024 sono state varie le occasioni in cui sono stati realizzati convegni o seminari per favorire la promozione dei risultati della ricerca di Ateneo. A titolo di esempio, si menziona il convegno 'La Convenzione di Istanbul del COE e la proposta di direttiva UE sul contrasto alla violenza di genere: verso una maggiore tutela delle donne in Europa?' (Venezia, 28 novembre 2022) che ha visto la partecipazione di circa 150 persone. Tra le attività messe in campo nel 2023 ci sono stati il seminario 'The gender composition of supervisor-worker dyads' e il convegno internazionale 'Workshop on Gender and Institutions', organizzati dal Dipartimento di Economia. A queste attività si sono aggiunte, nel corso del medesimo anno, le molte iniziative da parte dell'Archivio Scritture Scrittrici Migranti. Numerose sono state anche le attività realizzate durante tutto il 2024 da alcuni dei Dipartimenti, talvolta in collaborazione con Enti del territorio. Tra queste, il dibattito 'FEMME, VIE, LIBERTÉ - un combat centenaire' e il convegno 'Il tempo delle donne. Un tempo per tutti', che ha avuto luogo in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne.

Istituzione in ciascun dipartimento di una delegata o un delegato alla parità di genere

Nel 2022 è stata istituita la carica di delegata/delegato alla parità di genere, procedendo anche tramite l'unione di cariche simili precedentemente esistenti.

La doppia preferenza di genere nelle schede di voto delle cariche elettive inserita nel Regolamento generale d'Ateneo

Con il proposito di incentivare la presenza femminile anche all'interno degli organi collegiali di Ateneo, nel 2023 è stato modificato il Regolamento generale di Ateneo al fine di inserire la doppia preferenza di genere nelle schede di voto utili al rinnovo di tutte le cariche elettive non monocratiche. Il Regolamento così modificato – in linea, inoltre, con le nuove disposizioni previste dallo Statuto di Ateneo – è entrato in vigore il 20 aprile del 2023. Per il GEP 2025 si è deciso di proporre l'estensione della misura per quanto concerne le elezioni della rappresentanza studentesca.

Pubblicizzazione delle attività del CUG e della Consigliera di fiducia

Per tutto il 2022 sono state realizzate iniziative di promozione in Ateneo per favorire la conoscenza degli strumenti utili per denunciare episodi di discriminazione e violenza. Sono state promosse le attività del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la

valorizzazione del benessere di chi lavora e il contrasto alla discriminazione (CUG) e della Consigliera di fiducia, tramite materiali informativi. Le iniziative organizzate dal CUG, che figurano anche all'interno della programmazione della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (COUNIPAR), sono state pubblicate anche nell'Agenda web di Ateneo. Tra le varie iniziative promosse dal CUG spicca per importanza il convegno 'Il tempo delle donne. Un tempo per tutte e per tutti?', organizzato in occasione della Giornata contro la violenza sulle donne (25 novembre 2022).

Guida informativa ai servizi di Ateneo per l'inclusione e la tutela di studentesse e studenti, e del proprio personale

Nel 2024 l'Ateneo si è impegnato nella realizzazione di una guida informativa sui servizi a favore dell'inclusione e della tutela di studentesse e studenti, e del proprio personale. È stata così lanciata l'iniziativa 'QR Your Rights', a cura del CUG in collaborazione con il GEP Team e i vari uffici dell'amministrazione. Tramite la scannerizzazione di un codice QR è stata data la possibilità di visualizzare in modo celere e immediato la pagina web [Ca' Foscari Inclusiva](#), dove è possibile trovare tutte le informazioni e i riferimenti utili per accedere ai servizi di aiuto e supporto forniti dall'Ateneo a tutta la comunità cafoscarina.

Il nuovo Codice di condotta contro le molestie sessuali e la violenza di genere

Per migliorare la misura pratica di indirizzo su come fronteggiare situazioni specifiche, l'Ateneo ha aggiornato nel 2024 il proprio Codice di condotta contro le molestie sessuali e violenza di genere in base ai recenti sviluppi legislativi a livello internazionale ed europeo. Inoltre, per dare riscontro alle esigenze di semplificazione amministrativa, il nuovo [Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie e il loro contrasto](#), approvato dagli organi di governo dell'Ateneo ed entrato in vigore il 19 dicembre 2024, regola anche il fenomeno del mobbing precedentemente normato da un codice di Ateneo a sé.

Monitoraggio continuo dei dati sulla violenza di genere in Ateneo

Il rafforzamento della conoscenza delle diverse forme di violenza di genere, nel triennio 2022-2024, è stato ottenuto dall'Università Ca' Foscari Venezia attraverso tre azioni, due delle quali proseguiranno anche nel 2025-2027, così come previsto dal nuovo Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan 2025.

Come prima attività e per tutti e tre gli anni (2022, 2023 e 2024) è stato realizzato da parte dell'Ateneo il monitoraggio dei dati sulla violenza di genere. Nel 2022 la Delegata della Rettrice ai giorni della memoria, del ricordo e alla parità di genere, insieme ad alcuni delegati dipartimentali, hanno avviato una indagine sulla percezione della violenza di genere a Ca' Foscari, i cui risultati sono stati presentati nel 2023. Nel corso dello stesso anno 7 persone si sono rivolte alla Consigliera di fiducia di Ateneo, segnalando diverse forme di molestie (sessuali o di genere o, più in generale, comportamenti molesti). Nel 2024 sono state raccolte dalla Consigliera di fiducia 3 segnalazioni da parte di persone che hanno riportato situazioni ascrivibili alla categoria delle molestie sessuali, mentre 17 persone si sono rivolte a lei nel corso del 2024. Tra quelle ricevute, le segnalazioni che sono state gestite ammontano a 13, di queste ne sono state gestite 4 con procedimento formale, tutte caratterizzate da una dinamica studentesse vs docente, in considerazione delle quali è stato aperto un procedimento disciplinare. Con procedimento informale è stata gestita una segnalazione da parte di una docente vs studente. Le rimanenti 8 segnalazioni ricevute, sono state gestite nella modalità con solo segnalante, su esplicita richiesta della segnalante, delle quali 3 da parte di studentesse (anonime) vs docente (uomo), 2 da parte di appartenenti al personale tecnico Amministrativo (donne) vs Studente e tre segnalazioni da parte di Studentesse (anonime) vs Studente. In tutti i casi segnalati, quanto alle persone che

sono state oggetto di attenzione, è emerso trattarsi di donne e che i soggetti attuatori delle molestie sono stati degli uomini, due docenti e due studenti. Il numero complessivo di soggetti molesti risulta inferiore al numero di casi registrati poiché il medesimo soggetto molesto potrebbe aver molestato più di una persona tra quelle che si sono rivolte alla Consigliera di fiducia.

Il monitoraggio continuo dei dati sulla violenza di genere fa parte anche del nuovo Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan 2025 e sarà realizzato anche negli anni 2025, 2026 e 2027.

Attività di informazione contro le molestie sessuali e la violenza di genere

Durante il triennio 2022-2024 un'importante attività di informazione contro le molestie sessuali e la violenza di genere ha interessato l'intera comunità cafoscarina. Questa attività ha visto il coinvolgimento anche dei centri antiviolenza del territorio. Nel 2022 l'Ateneo ha aderito, infatti, alla Rete Aiuto Donna, rete territoriale antiviolenza della ULSS 3 Serenissima, di cui è ente partner attivo per l'ambito specifico 'Area dell'educazione e della formazione'. La Rete Aiuto Donna realizza sul territorio del veneziano interventi di prevenzione e contrasto ai fenomeni di violenza nei confronti delle donne. Su iniziativa della Delegata della Rettrice alla parità di genere è stata, inoltre, avviata un'articolata programmazione di iniziative che hanno coinvolto gli stakeholder dell'Ateneo sui temi che riguardano il fenomeno della violenza di genere, i suoi sviluppi e la sua prevenzione. Dalle attività di informazione e formazione in ottica di prevenzione che si sono svolte nel 2022 sono, inoltre, scaturite alcune iniziative specifiche che hanno avuto luogo nel 2023, tra le quali il ciclo di incontri '#UniRespect: insieme contro la violenza verso le donne', 'Il tempo delle donne. Un tempo per tutte', 'Concorso per idee contro la violenza di genere' e il convegno internazionale 'Countering Gender-Based Violence against Women in Europe and China: Legal, Social and Literary Perspectives'. Contestualmente al convegno ha avuto luogo la cerimonia di premiazione del 'Concorso per idee contro la violenza sulle donne'. Anche nel 2024 l'impegno dell'Ateneo nel contrasto alle molestie sessuali e alla violenza di genere si è concretizzato in numerose attività, che hanno visto anche il coinvolgimento di vari attori esterni all'Ateneo come, per esempio, il Centro Antiviolenza del Comune di Venezia, con cui è in atto dal 2023 una proficua collaborazione su questi temi. A questo proposito, si segnala nuovamente il ciclo di incontri '#UniRespect' e la somministrazione, nel corso dello stesso anno, del questionario del progetto 'Attuare il GEP'. Attraverso il questionario sono state raccolte informazioni utili ad analizzare gli aspetti riguardanti eventuali accadimenti di molestie sessuali subite da studentesse e studenti, in particolare, nel contesto universitario. Tra le iniziative realizzate in occasione della celebrazione della giornata dell'8 marzo 2024 figurano l'inaugurazione di una panchina rossa al Campus di San Giobbe (in adesione al progetto #panchinerosse promosso dall'associazione Stati Generali delle Donne HUB), il dibattito 'I vent'anni della Rivista Deportate Esuli Profughe / Contro la violenza' e, infine l'evento 'Il tempo delle donne. Un tempo per tutti'.

L'attività di informazione contro le molestie sessuali e la violenza di genere è parte anche del nuovo Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan 2025.

Un osservatorio sulla violenza di genere

Dando seguito all'azione prevista dal GEP 2022 di adesione/creazione di un osservatorio sulla violenza di genere (VdG) che coinvolgesse tutta la comunità cafoscarina, l'Università Ca' Foscari Venezia ha stretto nel 2024 un accordo di collaborazione con l'Osservatorio Violenza sulle Donne, fondato nel 2022, grazie a un contributo della Regione Lombardia per le attività didattiche in tema di violenza di genere, presso l'Università degli Studi di Milano.

Attività di mediazione presso gli organi del Comune di Venezia per migliorare l'illuminazione pubblica nelle aree adiacenti le diverse sedi universitarie, biblioteche e campus

Allo scopo di aumentare la sicurezza nell'accesso alle varie strutture universitarie l'Ateneo ha intrapreso nel 2023 un'attività di mediazione presso gli organi del Comune di Venezia affinché venga migliorata l'illuminazione pubblica nelle aree adiacenti le diverse sedi universitarie, biblioteche e campus, come misura pratica di contrasto al fenomeno della violenza di genere. Il contatto con gli organi deputati ha preso avvio con la consegna nelle mani della Dott.ssa Paola Mar, assessora del Comune di Venezia con delega all'Università, di una lettera firmata dal prorettore vicario, prof. Antonio Marcomini, contenente la richiesta formale di miglioramento dell'illuminazione pubblica nei luoghi più frequentati dell'Ateneo.

Piano Welfare di Ateneo per il triennio 2022-2024

L'equilibrio vita-lavoro del personale ca'foscario è stato costantemente supportato da parte dell'Ateneo, nel corso del triennio 2022-2024, attraverso l'applicazione di varie misure. Nel 2022 è stato innanzitutto rinnovato il Piano Welfare triennale di Ateneo a favore del personale tecnico amministrativo (PTA) e dei collaboratori esperti linguistici (CEL).

L'ammontare complessivo dell'investimento è stato rilevante, pari a circa 1 milione e 300 mila euro per i tre anni. Alle iniziative legate al Piano Welfare, a partire dal 2022, ha potuto aderire anche il personale docente, seppure su base volontaria e con oneri a proprio carico. Dopo la conclusione della gara di affidamento, il nuovo Piano Welfare di Ateneo è diventato operativo e a partire dal 1 marzo 2022 è stato così attivato il Conto Welfare mettendo a disposizione di ciascun dipendente un credito digitale (wallet) per l'acquisto di beni e servizi. Il rinnovo del Piano Welfare triennale, attraverso cui l'Università Ca' Foscari si propone di favorire il benessere lavorativo del proprio personale con l'implementazione di numerose iniziative, è una delle misure previste dal nuovo Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan 2025.

Passaggio da fase emergenziale a fase a regime dello Smartworking

L'Università Ca' Foscari Venezia, a partire dal 2022 e fino a tutto il 2024 (quando è stato approvato il contratto collettivo nazionale di lavoro per il comparto Istruzione e ricerca), ha dato seguito al passaggio dello smart working (attuazione del PIAO/ex-Pola) dalla fase emergenziale iniziale a uno stato di regime, facendo in più occasioni ricorso all'uso della proroga come unico strumento a propria disposizione. Da quando la misura dello smart working è disciplinata dal nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro di comparto (CCNL 2019-2021) l'Ateneo la applica secondo quanto prescritto e senza la necessità di procedere con contratti specifici e proroghe a tempo determinato.

La misura dello smart working a pieno regime è, quindi, parte costitutiva anche del nuovo Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan 2025.

Supporto economico alla genitorialità di dottorande e dottorandi

Una novità relativa al supporto alla genitorialità e alla conciliazione vita-lavoro che è intervenuta nel 2022 è il [Regolamento del dottorato di ricerca](#), che ha recepito (cfr. art. 18, c. 6) le disposizioni a tutela della genitorialità previste dalla normativa vigente. Questa misura garantisce un supporto alla genitorialità mettendo a disposizione della dottoranda o del dottorando interessati, per un massimo di cinque mesi, un sostegno economico forfettario a integrazione del trattamento economico dell'indennità di maternità (nel frattempo rinominata 'Indennità per congedo di maternità e di paternità alternativo per lavoratrici e lavoratori dipendenti') erogato dall'INPS.

Certificazione Family Audit Executive

L'ottenimento da parte dell'Ateneo a novembre 2022 della certificazione Family Audit Executive ha rappresentato la diretta conseguenza della completa attuazione del Piano triennale degli obiettivi Family Audit 2019-2022, predisposto dal gruppo di lavoro dedicato (GdL Family Audit) e dai referenti interni del Family Audit e annualmente verificato da parte dell'ente certificatore, la Provincia Autonoma di Trento. La certificazione Family Audit Executive costituisce, di fatto, un consolidamento della certificazione Family Audit precedentemente ottenuta dall'Ateneo nel luglio 2019. L'Ateneo ha, in seguito, scelto di proseguire per un ulteriore triennio di certificazione. L'Agenzia per la Coesione Sociale della Provincia Autonoma di Trento ha valutato positivamente quanto fatto in questi anni dall'Università Ca' Foscari che, come organizzazione certificata Family Audit, si può quindi fregiare del marchio che contrassegna questo importante standard che riflette l'impegno dell'Ateneo nell'adottare misure che favoriscono la conciliazione vita-lavoro, le pari opportunità e, più in generale, il proprio benessere organizzativo.

Spazio allattamento e baby care in Ateneo (Baby Room)

Nel 2023 è stato allestito presso il Campus Umanistico dell'Università Ca' Foscari (sede Malcanton-Marcorà), in via sperimentale e previsto per la durata di due anni, uno spazio attrezzato dedicato alla cura dei più piccoli. L'allestimento dello spazio allattamento e baby care è il frutto di un'iniziativa promossa congiuntamente dal Dipartimento di Studi Umanistici e dal Dipartimento di Filosofia e Beni Culturali e rappresenta un contributo concreto al miglioramento della conciliazione dei tempi di vita e di studio, di ricerca e di lavoro per tutte e tutti. La cosiddetta Baby Room, poiché aperta non solo alle componenti della comunità cafoscarina, ma anche a tutta la cittadinanza, rappresenta un utile strumento in grado di supportare la genitorialità, contribuendo alla conciliazione tra vita privata e attività lavorativa o di studio.

La Baby Room è stata mantenuta anche nel 2024 e nel 2025 ne è stata creata una nuova presso il Campus Economico di San Giobbe, come previsto dal Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan 2025.

7.2 Attività non realizzate

Sul totale delle 52 azioni messe in campo dall'Ateneo, nel triennio 2022-2024, cinque attività e progetti risultano non realizzati nei rispettivi anni di programmazione. Due di queste sono state rinviate e come tali figurano nel nuovo Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan 2025, mentre la realizzazione di tre azioni risulta attualmente sospesa.

Percorsi di mentoring per supportare l'avanzamento di carriera nella PA

Nel 2024, come misura relativa al raggiungimento dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali delle organizzazioni della Pubblica Amministrazione, era prevista l'attivazione anche in Ateneo di percorsi di mentoring per supportare l'avanzamento di carriera del personale con profilo dirigenziale e non. I percorsi non sono stati, tuttavia, avviati a causa delle recenti direttive in tema di formazione, che ne hanno reso complicata la messa in opera, e sono stati quindi rinviati. Come tali risultano inseriti nella programmazione del nuovo Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan 2025.

L'impegno sulle questioni di genere nei bandi di gara di Ateneo

L'inserimento nei bandi di gara di Ateneo dei criteri premiali relativi all'impegno sulle questioni di genere (ad esempio, possesso della certificazione UNI/PdR 125:2022 o attestazione ISO 30415:2021 - Human Resource Management Diversity and Inclusion) si è rivelato piuttosto complicato. La misura non ha trovato finora attuazione. Per quanto riguarda i bandi specifici legati al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è stata recepita l'obbligatorietà di legge (cfr. commi 4 e 7 dell'art. 47 del D.L. n. 77/2021 del Decreto PNRR) dell'inserimento di una clausola vincolante relativa a questo indicatore (clausola di genere) e, tuttavia, poiché nel frattempo è subentrata una deroga per gli acquisti inferiori ai € 5.000 si registrano molti casi nei quali il Responsabile Unico di Progetto (RUP) ha usufruito della misura transitoria.

L'applicazione della clausola di genere fa parte anche del nuovo Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan 2025 e la misura verrà inserita nei prossimi anni, come già previsto, all'interno di più bandi di gara di Ateneo possibili, in modo tale che il possesso di attestazioni che certificano l'impegno delle aziende sulle questioni di genere possa assumere, di conseguenza, il dovuto peso nell'assegnazione degli appalti e delle concessioni per la fornitura di beni, servizi e di affidamento di lavori pubblici.

Distributori di assorbenti in Ateneo

L'azione per l'installazione di distributori di assorbenti a prezzo calmierato o completamente gratuiti, prevista come sperimentazione, era stata programmata per essere realizzata nel biennio 2023-2024, in due fasi. I lavori utili alla fattibilità dell'azione come, ad esempio, il benchmarking con altre realtà universitarie che hanno già avviato una sperimentazione analoga, sono stati realizzati. Contestualmente, sono stati presi contatti con un'azienda specializzata nella fornitura di assorbenti compostabili e dei relativi macchinari per la distribuzione. Successivamente, è stata fatta la valutazione dell'opportunità di finalizzare l'installazione solo presso alcune sedi dell'Ateneo, notamente quelle dei dipartimenti che ospitano corsi di discipline umanistiche e linguistiche, frequentati prevalentemente da studentesse. Questo avrebbe permesso di sperimentare il servizio, lasciando all'anno successivo la possibilità di scegliere se implementarlo. Tuttavia, i tagli al Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) di Ateneo intervenuti nel 2024, congiuntamente al DPCM che ha disposto l'adeguamento retributivo del personale docente, hanno comportato la sospensione della misura per poter rispondere alle esigenze emergenziali di quadratura del bilancio. L'Ateneo, appena è stato possibile reperire le risorse, ha quindi proceduto a un avvio più limitato dell'iniziativa, riprendendo i lavori per l'installazione di un distributore presso i nuovi locali della Tesa4. Saremo dunque pronti a fornire questo servizio, in via sperimentale, tra la fine del 2025 e gli inizi del 2026.

Studio di fattibilità per definire modalità per incentivare il reclutamento e la progressione di carriera delle donne

Lo studio di fattibilità per definire modalità per incentivare il reclutamento e la progressione di carriera delle donne è stato rinviato dal 2023, anno in cui era inizialmente previsto, al 2024 e infine sospeso. L'attività di programmazione dello stesso ha, infatti, necessitato di più tempo rispetto a quello inizialmente preventivato e la realizzazione vera e propria dello studio è stata riprogrammata. Allo studio di fattibilità hanno parzialmente supplito a vario titolo, alcune delle varie iniziative dettagliate sopra, relative alla promozione dell'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera. Nel 2024 hanno preso avvio due corsi specifici:

- Metodi e tecniche di mentoring per la docenza universitaria

- Sviluppare una leadership inclusiva nei gruppi di lavoro e di ricerca.

Lo studio di fattibilità per definire le modalità utili a incentivare il reclutamento e la progressione di carriera delle donne ha visto il riproporsi anche nel 2024 delle stesse condizioni emerse l'anno precedente, motivo per cui l'azione non è mai stata realizzata compiutamente.

Studio di fattibilità sulle modalità operative per supportare la responsabilità di cura del personale docente

Questo studio di fattibilità, inizialmente previsto per essere realizzato nel 2022, è stato rimandato all'anno successivo. Nel 2023 lo studio di fattibilità sulle modalità operative per supportare la responsabilità di cura del personale docente è stato, poi, inserito nella cornice dell'azione '1.2.3. Definizione di strumenti per incentivare le giovani ricercatrici a proporsi come leader di gruppi di ricerca e a partecipare a progetti di ricerca in qualità di responsabili scientifiche' del GEP 2022 come punto di ulteriore approfondimento per individuare possibili soluzioni utili a supportare la responsabilità di cura del personale docente, favorendo un maggiore equilibrio tra vita privata e lavoro.

7.3 Attività correnti e in programma: il GEP 2025/2027

L'impegno per l'uguaglianza di genere, che è stato inserito da Ca' Foscari tra i fattori trasversali del proprio Piano Strategico 2021-2026, continua a essere presente 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 sempre quella del 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, come le attività fin qui esposte stanno a dimostrare.

Il GEP cafoscarino prevede quindi un'ulteriore programmazione triennale di circa 50 azioni mirate, da svilupparsi entro il 2027 e che continuano a riguardare 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.

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	Lett. 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 Engineering
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	Personale docente di prima fascia	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	Didattica e Ricerca
B	Personale docente di seconda fascia	cfr. grado A	Didattica e Ricerca
C	Personale ricercatore	Laurea e superamento di un concorso pubblico	Ricerca
D	Titolari di assegno di ricerca	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	Ricerca

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

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

8.3 Tabella di corrispondenza con le classificazioni nazionali del Personale Tecnico Amministrativo

Corrispondenza fra la classificazione dell'inquadramento contrattuale del PTA pre e post approvazione CCNL di comparto 2019/2021, in vigore sottoscritto il 18 gennaio 2024.

Classificazione categoria PTA antecedente	Classificazione categoria PTA attuale CCNL
B	Operatori/Operatrici
C	Collaboratori/Collaboratrici
D	Funzionari/Funzionarie
EP - Elevate Professionalità	EP - Elevate Professionalità

9 ALLEGATO - TABELLA SINOTTICA GEP 22-24		
2022	2023	2024

1.1. Promuovere l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Modifica ai regolamenti per il dottorato di ricerca [dei dottorati di ricerca], per le borse [delle borse di ricerca] e per [deg]gli assegni di ricerca per assicurare una composizione delle commissioni rispettosa dell'equilibrio di genere.

Studio di fattibilità per definire modalità per incentivare il reclutamento e la progressione di carriera delle donne.

Studio di fattibilità per definire modalità per incentivare il reclutamento e la progressione di carriera delle donne.

1.2. Promuovere la leadership femminile nella ricerca

Indagine sulla partecipazione femminile nei progetti di ricerca.

Attività di coaching/mentoring e altre attività di formazione rivolte a giovani ricercatrici a inizio/passaggi di carriera, da parte di ricercatrici di successo, anche esterne all'Ateneo.

Definizione di strumenti per incentivare le giovani ricercatrici a proporsi come leader di gruppi di ricerca e a partecipare a progetti di ricerca in qualità di responsabili scientifiche.

2.1. Rafforzare il ruolo dell'Ateneo sulle questioni di genere

Rinnovo della certificazione europea HRS4R.

Consolidamento e implementazione dell'adesione a Reti e Centri di rilevanza nazionale e internazionale che si occupano di parità di genere e di violenza di genere.

Aggiornamento, redazione e approvazione del bilancio di genere.

Avvio richiesta e ottenimento certificazione UNI/PdR 125:2022.

2.2. Rendere il linguaggio dell'Ateneo più inclusivo

Aggiornamento delle linee guida sul linguaggio inclusivo e definizione di un vademecum che stabilisca regole comuni nella comunicazione interna ed esterna di Ateneo.

Revisione del sito di Ateneo, dei documenti istituzionali e dei moduli dell'Ateneo per uniformare il linguaggio alle nuove linee guida.

2.3. Sviluppare azioni per diffondere una cultura inclusiva all'interno delle prassi dell'Ateneo

Indagine sulla percezione delle disuguaglianze all'interno dell'Ateneo.

Attivazione in via sperimentale di uno sportello di sostegno psicologico dell'Università Ca' Foscari.

Installazione di distributori di assorbenti a prezzo calmierato/gratuiti.

Mantenimento e consolidamento dello sportello di consulenza filosofica del Master COFIL.

<div>Mantenimento e monitoraggio delle carriere ALIAS per studenti/esse.</div>		
	<div>Studio di fattibilità per introdurre il profilo ALIAS per il personale in transizione di genere.</div>	
		<div>Inclusione nei bandi di gara di criteri premiali in merito all'impegno sulle questioni di genere (es. certificazione Gender Equality o ISO 30415 for diversity and inclusion).</div>
<div>2.4. Superare l'asimmetria di genere nelle attività di disseminazione dell'Ateneo</div>		
<div>Definizione di linee guida per favorire la parità di genere nei panel.</div>		
	<div>Mappatura della composizione dei panel nei convegni.</div>	
	<div>Programmazione di convegni, seminari e attività formative sul tema degli stereotipi di genere.</div>	
<div>2.5. Sviluppare nelle donne una maggiore consapevolezza del proprio ruolo</div>		
	<div>Organizzazione di talk con professioniste, ricercatrici, scienziate e accademiche, la cui storia professionale sia di ispirazione per orientare la scelta di studio e di carriera.</div>	
	<div>Pianificazione di iniziative di formazione per aiutare personale tecnico e docenti a promuovere la propria leadership e le sviluppare capacità strategiche per il mondo del lavoro.</div>	
2022	2023	2024
<div>3. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti</div>		

3.1. Inserire i temi di genere nell'offerta formativa dell'Ateneo

Ricognizione degli insegnamenti esplicitamente dedicati alle tematiche di genere nei CdS e di altre iniziative formative sulle tematiche del genere e della diversità.

Promozione dell'offerta formativa dedicata alle tematiche di genere nelle attività di comunicazione e orientamento in Ateneo.

Introduzione di nuovi insegnamenti esplicitamente dedicati alle tematiche di genere nei CdS.

Programmazione di master, Alta Formazione, MOOC, Minor e altre iniziative di formazione sulle tematiche del genere e della diversità.

3.2. Promuovere l'integrazione della dimensione di genere come elemento trasversale nella ricerca a seconda dell'ambito disciplinare

Inserimento della dimensione di genere all'interno dei formulari dei bandi per i progetti di ricerca di Ateneo (es. SPIN).

Promuovere l'utilizzo di strumenti di ricerca (database, linee guida, ecc.) e metodologie per includere la dimensione di genere nella ricerca.

3.3. Ridurre il divario di genere nelle iscrizioni ai corsi di laurea e di dottorato delle discipline STEM

Mantenimento e potenziamento dell'erogazione di borse di studio per lauree e dottorati STEM.

Attivazione di premi per tesi di laurea per studentesse iscritte a corsi di laurea di area scientifica.

Azioni di orientamento dedicate ai percorsi STEM per ragazze delle scuole superiori, anche in collaborazione con network esterni.

3.4. Rafforzare la ricerca sulle tematiche del genere e della diversità

Ricognizione dei prodotti della ricerca sulle tematiche di genere e diversità (negli ultimi 5 anni).

Realizzazione di convegni e seminari di promozione dei risultati della ricerca.

Attivazione di borse di ricerca esplicitamente dedicate alle tematiche del genere e della diversità.

Costituzione di premio per tesi (tutti i livelli) sulle tematiche di genere, inclusione e diversità.

2022	2023	2024
------	------	------

4. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

4.1. Promuovere la leadership femminile nelle strutture decisionali

Istituzione in ciascun Dipartimento di un/una delegato/a alla parità di genere anche unendo cariche simili.

Modifica del Regolamento Generale d'Ateneo al fine di inserire la doppia preferenza di genere sulle schede di voto nelle cariche elettive.

Percorsi di mentoring interni tra profili dirigenziali e profili non dirigenziali per supportare l'avanzamento di carriera nella PA.

2022	2023	2024
------	------	------

5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

5.1. Promuovere la conoscenza degli strumenti per denunciare episodi di discriminazione e violenza

Pubblicizzazione delle attività del CUG e della Consigliera di fiducia, tramite materiali informativi, sia digitali che cartacei.

Realizzazione di una guida informativa su tutti i servizi di Ateneo per l'inclusione e la tutela di studenti/esse e personale.

Aggiornamento del codice di condotta contro le molestie sessuali e violenza di genere alla luce dei più recenti strumenti giuridici internazionali ed europei.

Monitoraggio continuo dei dati sulla violenza di genere in Ateneo.

Attività di informazione contro le molestie sessuali e la violenza di genere, coinvolgendo anche i centri antiviolenza del territorio.

Adesione/creazione di un osservatorio sulla violenza di genere, che coinvolga tutta la comunità cafoscarina.

5.3. Aumentare la sicurezza nell'accesso alle strutture universitarie

Attività di mediazione presso gli organi del Comune di Venezia per migliorare l'illuminazione pubblica nelle aree adiacenti le diversi sedi universitarie, biblioteche e campus.

2022	2023	2024
------	------	------

6. Equilibrio vita privata/vita lavorativa	
6.1. Supportare l'equilibrio vita-lavoro	
Rinnovo per il triennio 2022-2024 del Piano welfare per il personale PTA e CEL.	
Studio di fattibilità sulle modalità operative per supportare la responsabilità di cura del personale docente.	Studio di fattibilità sulle modalità operative per supportare la responsabilità di cura del personale docente.
Passaggio da fase emergenziale a fase a regime dello Smartworking (attuazione del Pola).	
6.2. Supportare la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro	
Garantire un supporto economico alla genitorialità di dottorande e dottorandi.	
Ottenimento della certificazione Family Audit Executive.	
	Allestimento in via sperimentale di uno spazio allattamento e baby care presso la sede Malcanton-Marcorà aperto anche alla cittadinanza.

