Università
Ca'Foscari
Venezia

MONITORAGGIO DEL PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE (Gender Equality Plan)

Azioni svolte nel 2025

Dell'Università Ca' Foscari
Venezia

Università
Ca'Foscari
Venezia

DOCUMENTO DI MONITORAGGIO DEL PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE (GENDER EQUALITY PLAN) DELL'UNIVERSITÀ CA' FOSCARI VENEZIA

Rendiconto delle attività svolte nel 2025

GEP TEAM

La redazione e il presidio delle azioni contenute nel Gender Equality Plan sono affidate ad un gruppo di lavoro dedicato - GEP Team - composto da un gruppo di persone con competenze specifiche sulle tematiche di genere, individuate in modo da rappresentare le principali componenti dell'Ateneo. Nella composizione del GEP Team di Ca' Foscari si è tenuto conto delle forti interrelazioni e delle possibili sinergie con il CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e il contrasto alla discriminazione.

La struttura amministrativa di supporto è l'Ufficio Sostenibilità - Area Affari Istituzionali.

Nome e cognome			Ruolo	
prof.ssa	Sara	De Vido	Coordinamento	Delegata della Rettrice alla Parità di Genere
prof.ssa	Sabrina	Marchetti	vice-coordinamento	Presidente CUG*
dott.ssa	Monica	Gussoni	RPA	Area Risorse Umane
prof.ssa	Stefania	Sbarra		rappr. Docenti*
dott.ssa	Nicoletta	Bortoluzzi		rappr. ARIC - RicInt
dott.	Dario	Petrantoni		rappr. AAI - US
dott.ssa	Giada	Tonetto		rappr. Consulta della Componente dottorale*
sig.ra	Mara	Ioculano		rappr. ARS*
dott.	Sergio	Favaretto		rappr. APPS - UV
dott.ssa	Arianna	Cattarin		rappr. ADISS - Career Service / Progetto LEi
dott.ssa	Caterina	Pasinati		rappr. ARU - UOSRU
dott.ssa	Diletta	Mozzato		rappr. ADiSS - UOTSC
prof.ssa	Giuliana	Giusti		rappr. suppl. Docenti*
dott.ssa	Vivianne	Pavan		rappr. suppl. APPS - UCG
dott.ssa	Laura	Fagarazzi		rappr. suppl. ARIC . RicInt
dott.ssa	Anna	Bonfante		rappr. suppl. AAI - US
dott.ssa	Enrica	Orlandi		rappr. suppl. ARU - UOSRU

**membri del CUG*

INDICE

PREMESSA 4

PANORAMICA DEI DATI PRINCIPALI 5

AZIONI REALIZZATE NEL 2025 7

1. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera 7
2. Cultura dell'organizzazione 10
3. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti 30
4. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali 40
5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali 41
6. Equilibrio vita privata-vita lavorativa 46

PREMESSA

Il GEP - Gender Equality Plan è un insieme di impegni e azioni che mirano a promuovere l'uguaglianza di genere all'interno di un'organizzazione attraverso cambiamenti istituzionali e culturali.

Il GEP trova origine nella Strategia della Commissione europea per la parità di genere 2020-2025, nella quale erano state annunciate le misure per rafforzare la parità di genere nell'ambito di Horizon Europe. La Commissione Europea ha quindi introdotto l'obbligo di dotarsi di un GEP, per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore, come requisito di accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe.
La Commissione Europea definisce il GEP quale piano strategico volto a:

- condurre valutazioni d'impatto di procedure e pratiche per identificare i bias di genere;
- identificare e implementare strategie innovative volte a correggere i bias di genere;
- definire obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi tramite specifici indicatori.

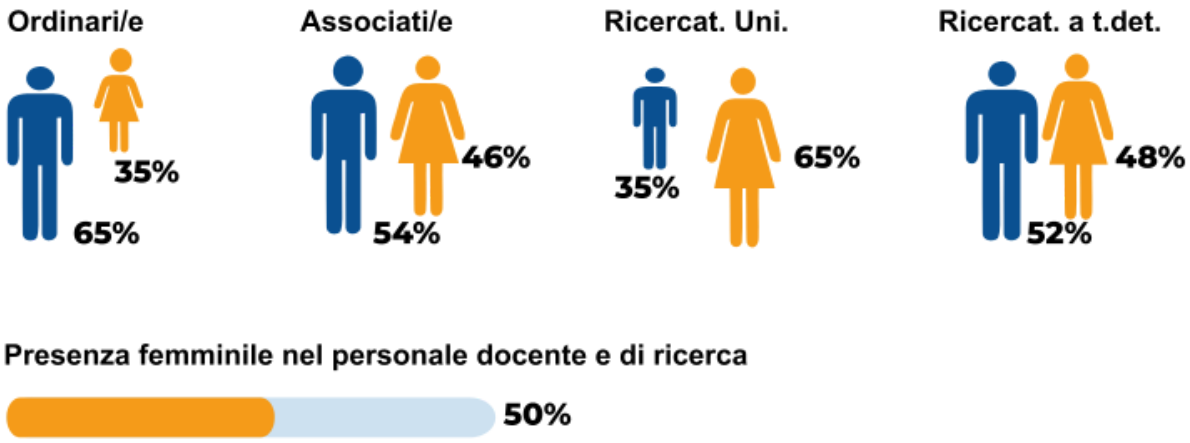
Il GEP quindi si inserisce all'interno del ciclo di programmazione degli atenei e si coordina con altri strumenti per il benessere organizzativo.
Esso è stato inoltre citato nelle linee guida del PNRR per la Missione 4 Componente 2 (Dalla ricerca all'impresa):
'L'accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR è inoltre consentito solo a quelle università, enti di ricerca e altri soggetti pubblici e soggetti privati che si siano dotati, o si impegnino ad adottare nel primo anno del progetto, di ***un 'Bilancio di genere' e un 'Piano di uguaglianza di genere'****, in analogia al Gender Equality Plan, GEP, prerequisito previsto per tutti i progetti Horizon Europe'.*

L'uguaglianza di genere è un fattore strategico abilitante trasversale che Ca' Foscari ha inserito all'interno del proprio Piano Strategico 2021-2026. L'adozione di un GEP è quindi requisito imprescindibile. Si tratta di un passaggio non meramente formale, volto al solo ottenimento dei fondi, ma di un insieme di obiettivi e azioni volti allo sviluppo di una cultura inclusiva e attenta alla parità di genere in Ateneo.

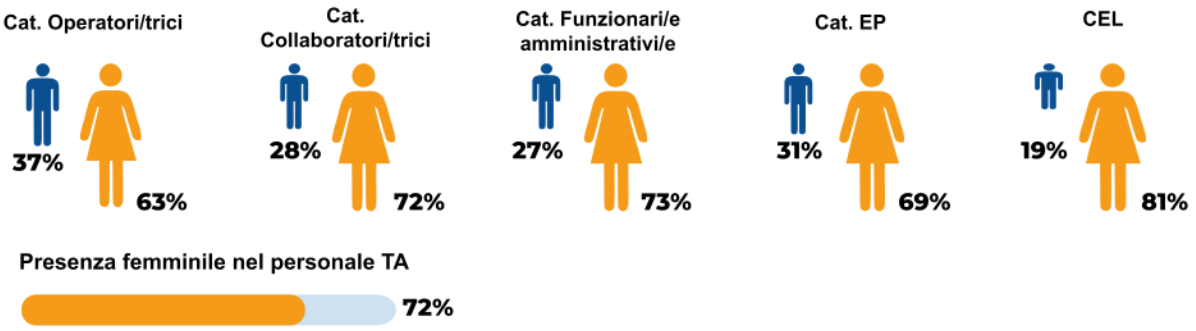
Questo documento raccoglie il monitoraggio, relativo all'anno solare 2025, anno accademico 2024/2025, delle azioni previste dal piano.

PANORAMICA DEI DATI PRINCIPALI

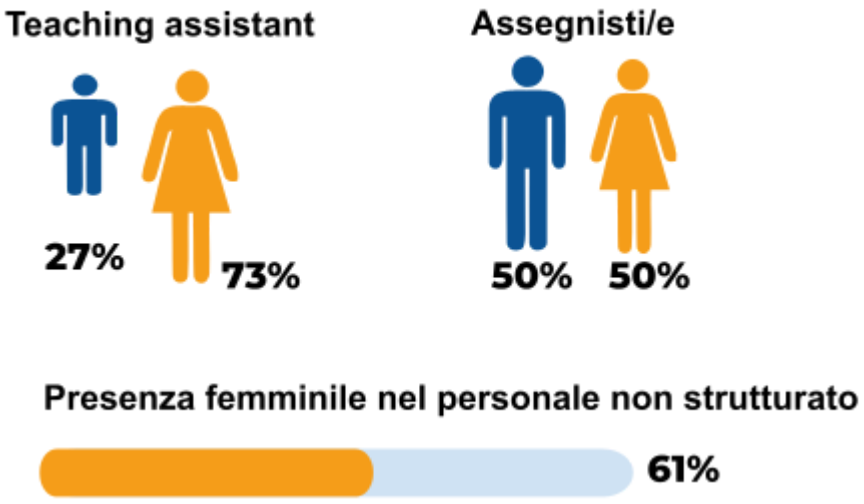
Personale docente[1]



Personale tecnico e amministrativo[1]

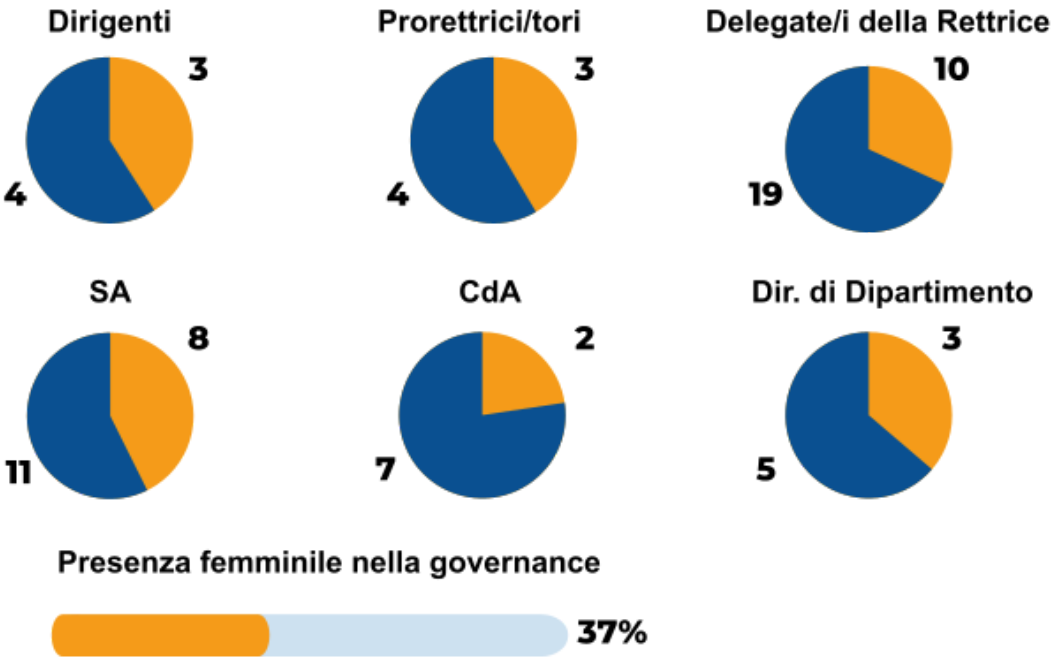


Personale di supporto alla didattica e alla ricerca[1]

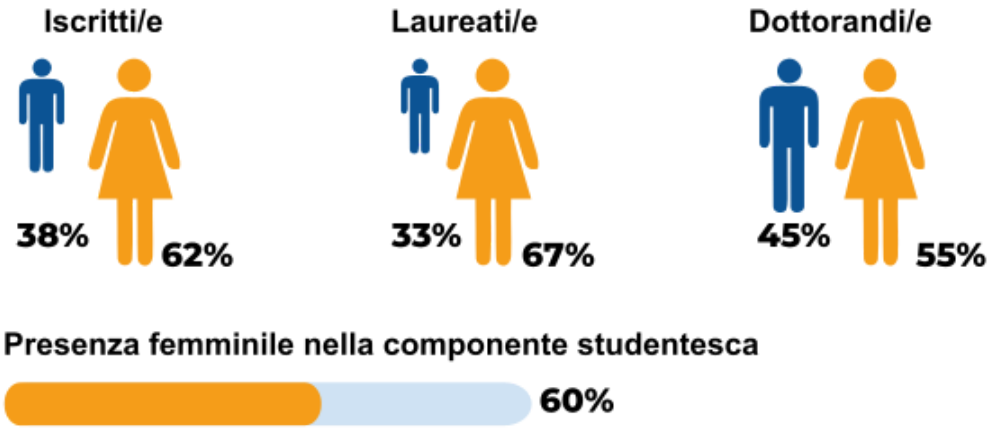


[1] Dati al 31/12/2025. Fonte: Ufficio Controllo di Gestione

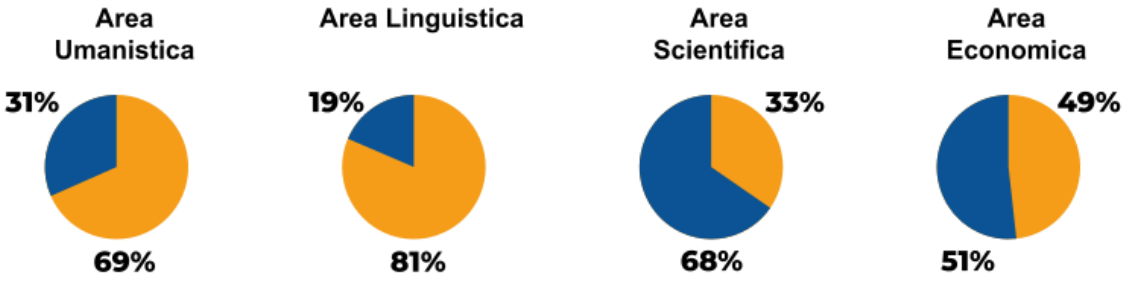
Governance[2]



Componente studentesca[2]



Composizione iscritte/i per area disciplinare



[2] Dati relativi all'a.a. 2024/25 e all'anno solare 2025. Fonte: Ufficio Controllo di Gestione

AZIONI REALIZZATE NEL 2025

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

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

Azione 1	**Revisione del regolamento "Disciplina delle procedure di selezione e chiamata dei professori I e II fascia" e del Regolamento per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato" secondo il principio della parità di genere**
Destinatari	Personale docente di I e II fascia e ricercatori
Struttura di riferimento	ARU
Altre strutture coinvolte	–
Presidio politico	Prorettore con delega agli Affari generali, legali e ai rapporti con il personale e ai rapporti con la Fondazione Università Ca' Foscari Venezia
Risultato atteso	Individuazione degli strumenti per promuovere la parità di genere del reclutamento e nelle progressioni di carriera
Indicatori di monitoraggio	Revisione dei vari Regolamenti
Risorse	Solo interne
SDG	5.1 8.5
Descrizione e monitoraggio	Il regolamento relativo al personale docente è stato revisionato, modificato e presentato agli Organi Superiori. In linea con quanto previsto dalla legislazione nazionale in materia, è stato inserito il principio secondo il quale a parità di punteggio tra due candidati di genere differente, prevarrà la candidatura di colui o colei appartenente al genere meno rappresentato per la categoria per la quale concorre. La modifica del regolamento è stata approvata dal Senato Accademico il 5 dicembre 2025. Nel corso della seduta CdA del 16 dicembre 2025, essendosi paventata l'ipotesi di una modifica legislativa a livello nazionale, l'argomento è stato rimandato a seduta futura. Lo stesso vale per il regolamento riguardante ricercatori e ricercatrici. Si segnala che per altre componenti del personale le modifiche sono state invece prodotte (regolamento CEL).
Note	Azione programmata per essere svolta in due anni

1.2. Promuovere la leadership femminile nella ricerca

Azione 1 2	Indagine sulla partecipazione femminile nei progetti di ricerca e definizione di un metodo di monitoraggio condiviso
Destinatari	Personale di ricerca
Struttura di riferimento	ARIC
Altre strutture coinvolte	APPS, Dipartimenti
Presidio politico	Prorettrice alla Ricerca
Risultato atteso	Miglioramento della conoscenza dei gap di genere all'interno dell'Ateneo
Indicatori di monitoraggio	Definizione del metodo di monitoraggio Mappatura aggiornata
Risorse	Solo interne
SDG	5.1, 5.5
Descrizione e monitoraggio	La mappatura specifica è in corso di realizzazione. È stata definito il metodo da realizzare per il periodo transitorio in attesa del passaggio al gestionale IRIS AP.

1.2. Promuovere la leadership femminile nella ricerca

Azione 1 2	**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**
Destinatari	Personale di ricerca
Struttura di riferimento	ADISS
Altre strutture coinvolte	ARIC, Dipartimenti
Presidio politico	Delegato alla Formazione del personale docente dell'Università e della Scuola Secondaria
Risultato atteso	Maggiore consapevolezza nelle giovani ricercatrici nella costruzione della propria carriera
Indicatori di monitoraggio	n. 2 iniziative attivate n. 17 di partecipanti
Risorse	€ 1.457 e risorse interne
SDG	5.5
Descrizione e monitoraggio	Lo scorso 17 novembre, presso l'Aula Partesotti di San Giobbe, si è tenuto l'evento finale del progetto ULEAD4ALL. Il progetto, nato dalla EUTOPIA Alliance e di cui Ca' Foscari è stato membro strategico, si è posto l'obiettivo di promuovere una leadership accademica più inclusiva e partecipata verso tutte e tutti. Attraverso testimonianze, interventi e riflessioni, sono stati condivisi gli esiti del percorso di formazione e mentoring dedicato a giovani leader universitari/e, frutto delle attività progettuali messe in campo.
Note	Azione continuativa proposta per tutto il triennio

2. Cultura dell'organizzazione

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

Azione 1 **2** 3 4 5 6 7 8	**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**
Destinatari	Tutte le componenti dell'Ateneo
Struttura di riferimento	CUG - Rettorato
Altre strutture coinvolte	ACPIC
Presidio politico	Delegata ai Giorni della Memoria, del Ricordo e alla parità di genere
Risultato atteso	Visibilità esterna all'impegno e alla promozione della cultura inclusiva. Azione di sensibilizzazione della comunità cafoscarina attraverso l'impegno dell'ateneo
Indicatori di monitoraggio	n. 5 di adesioni mantenute/attivate con Reti e Centri
Risorse	€ 300 e risorse interne
SDG	**5.1, 5.c**
Descrizione e monitoraggio	Prosegue l'adesione attiva al progetto "Rete Aiuto Donna" per la "Promozione di buone pratiche nelle azioni di presa in carico integrata da parte della Rete territoriale Antiviolenza territoriale ULSS 3", sancita lo scorso anno. Inoltre, su iniziativa della Delegata della Rettrice ai giorni della memoria, del ricordo e alla parità di genere, l'Ateneo, tramite il Centro Studi sui Diritti Umani (CESTUDIR) ha aderito alla rete nazionale contro i discorsi d'odio. Infine, continua la collaborazione attiva dell'Ateneo ai lavori del gruppo di lavoro "Inclusione e giustizia sociale" della RUS - Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile, con cui è stata anche riproposta la marcia per le donne - Just The Woman I am. L'Ateneo, grazie al prezioso lavoro svolto dal CUG, continua a far parte del Counipar con diritto di voto. Ancora, da quest'anno Ca' Foscari collabora attivamente con l'associazione AVAPO Venezia in virtù dell'accordo di collaborazione siglato la scorsa estate e che si occupa di fornire aiuto e sostegno alle donne affette da patologie cancerogene. Tra le varie iniziative ricordiamo il laboratorio teatrale 'R.I.S.P.E.T.T.A' e lo 'Student Well-being Festival'.
Note	Azione continua programmata per tutto il triennio

Link:	https://www.unive.it/data/agenda/1/99965; https://www.unive.it/data/agenda/1/105935

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

Azione 1 2 **3** 4 5 6 7 8	**Aggiornamento, redazione e approvazione del bilancio di genere**
Destinatari	Tutte le componenti dell'Ateneo
Struttura di riferimento	ARU
Altre strutture coinvolte	APPS, AAI
Presidio politico	Delegata ai Giorni della Memoria, del Ricordo e alla parità di genere
Risultato atteso	Miglioramento della conoscenza dello stato dell'arte e delle misure attuate in merito alle questioni di genere.
Indicatori di monitoraggio	Approvazione del Bilancio di genere da parte degli organi
Risorse	Solo interne
SDG	4.a 5.1, 5.c
Descrizione e monitoraggio	I lavori per la redazione del Bilancio di Genere sono stati conclusi da un gruppo di lavoro ad hoc. Il BdG è stato approvato dal Senato Accademico il 5 dicembre 2025 e dal Consiglio di Amministrazione il 16 dicembre 2025 ed è quindi stato pubblicato nel sito di Ateneo, alla pagina web diversità, equità e inclusione.
Link	https://www.unive.it/pag/fileadmin/user_upload/comunicazione/sostenibile/doc/Bilancio_di_Genere_2025.pdf

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

Azione 1 2 3 **4** 5 6 7 8	**Nomina della Commissione prevista dal nuovo Codice di condotta contro le molestie, art.8, c. 8.**
Destinatari	Tutte le componenti dell'Ateneo
Struttura di riferimento	AAI
Altre strutture coinvolte	Rettorato, ARU
Presidio politico	Delegata ai Giorni della Memoria, del Ricordo e alla parità di genere
Risultato atteso	Miglioramento della conoscenza dello stato dell'arte e delle misure attuate in merito alle questioni di genere. con particolare riguardo ai casi di molestie
Indicatori di monitoraggio	Nomina della Commissione
Risorse	Solo interne
SDG	**4.a** **5.1, 5.5**
Descrizione e monitoraggio	La commissione è stata nominata lo scorso 10 settembre con DR n. 768. Fanno parte della commissione: - prof.ssa Vania Brino - componente effettivo (CUG) - dott.ssa Giulia Garofalo - componente effettivo (CUG) - dott. Alessandro Lauro - componente effettivo (rappresentante dell'Amministrazione) - prof. Agostino Cortesi - componente supplente (CUG) - dott.ssa Elisa Matutini - componente supplente (CUG) - prof.ssa Fabiana Zollo - componente supplente (rappresentante dell'Amministrazione).

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

Azione 1 2 3 4 **5** 6 7 8	**Redazione di un Documento per la Valutazione del Rischio per molestie e violenze sessuali e morali**
Destinatari	Personale dipendente
Struttura di riferimento	SPPR
Altre strutture coinvolte	ARU
Presidio politico	Prorettore con delega agli Affari generali, legali e ai rapporti con il personale e ai rapporti con la Fondazione Università Ca' Foscari Venezia
Risultato atteso	Migliorare le condizioni generali di lavoro e di assessment del rischio
Indicatori di monitoraggio	Realizzazione del documento
Risorse	Solo interne
SDG	4.a 5.2
Descrizione e monitoraggio	Nel 2025, all'interno del DVR - documento datoriale che, oltre a valutare il rischio, individua azioni di miglioramento (o di necessario adeguamento) per ridurre (o mitigare) i rischi - è stato inserito l'allegato 3, ovvero il Piano di interventi su rischio differenza di genere, molestie, età e lavoratori stranieri. Al suo interno sono stati individuati tali rischi con gradazione/livello basso e medio. Da segnalare il focus relativo al rischio molestie. Per ogni rischio sono presenti proposte e misure di prevenzione e protezione migliorative.

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

Azione 1 2 3 4 5 **6** 7 8	**Conferma ottenimento certificazione UNI/PdR 125:2022**
Destinatari	Personale dell'Ateneo
Struttura di riferimento	ARU
Altre strutture coinvolte	AAI
Presidio politico	Prorettore con delega agli Affari generali, legali e ai rapporti con il personale e ai rapporti con la Fondazione Università Ca' Foscari Venezia
Risultato atteso	Rafforzamento misure di welfare/benessere organizzativo/conciliazione vita-lavoro e di parità di genere a esse associate
Indicatori di monitoraggio	Ottenimento conferma certificazione UNI/PdR 125:2022
Risorse	€ 2.982,90
SDG	
Descrizione e monitoraggio	I lavori relativi alla conferma della certificazione sono stati portati avanti dal Gruppo di Lavoro che ha sempre lavorato in sinergia con il Comitato Guida per ottenerla. L’audit dell'ente certificatore si è svolto il 15 e 16 dicembre 2025 e ha avuto anche quest’anno esito positivo.

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

Azione 1 2 3 4 5 6 **7** 8	**Esercizio di autovalutazione della capacità istituzionale di integrazione della dimensione di genere utilizzando le migliori pratiche europee**
Destinatari	Tutte le componenti dell'Ateneo
Struttura di riferimento	GEP Team
Altre strutture coinvolte	ARIC, AAI/ARU, APPS
Presidio politico	Delegata ai Giorni della Memoria, del Ricordo e alla parità di genere
Risultato atteso	Miglioramento della conoscenza dello stato dell'arte e delle misure attuate in merito alle questioni di genere
Indicatori di monitoraggio	Miglioramento della conoscenza dello stato dell'arte e delle misure attuate in merito alle questioni di genere
Risorse	Solo interne
SDG	**4.a** **5.1, 5.c**
Descrizione e monitoraggio	L'esercizio di autovalutazione è stato svolto e portato a termine dall'Ufficio Sostenibilità che ha prodotto un report tecnico con annessa tabella sinottica. Il report tecnico è stato poi riadattato per essere inserito all'interno del Bilancio di Genere 2025 per dare conto ed evidenza a tutte a tutti rispetto a quanto fatto nel corso della programmazione 2022/2024.

2.2. Rendere il linguaggio dell'Ateneo più inclusivo

Azione 1 2	Aggiornamento/Eventuale revisione delle linee guida sul linguaggio inclusivo e definizione di un vademecum che stabilisca regole comuni nella comunicazione interna ed esterna di Ateneo
Destinatari	Tutte le componenti dell'Ateneo
Struttura di riferimento	ACPIC
Altre strutture coinvolte	AAI
Presidio politico	Delegata ai Giorni della Memoria, del Ricordo e alla parità di genere
Risultato atteso	Diffusione di una cultura del linguaggio inclusivo
Indicatori di monitoraggio	Adozione delle linee guida aggiornate Realizzazione di materiale informativo
Risorse	Solo interne
SDG	4.a 5.1
Descrizione e monitoraggio	Nel 2025 non ci sono state ulteriori revisioni alle linee guida per un linguaggio non discriminatorio e rispettoso delle differenze. Dette linee guida sono prese come vademecum per tutte le comunicazioni che Ca' Foscari produce, siano esse rivolte all'interno o all'esterno dell'Ateneo.
Note	Azione continuativa, programmata per tutto il triennio
Link	https://www.unive.it/pag/fileadmin/user_upload/comunicazione/sostenibile/doc/Inclusione/Linee_guida_di_Ateneo_2024_per_un_linguaggio_non_discriminatorio_e_rispettoso_del_genere.pdf

2.2. Rendere il linguaggio dell'Ateneo più inclusivo

Azione 1 2	Revisione del sito di Ateneo, dei documenti istituzionali e dei moduli dell'Ateneo per uniformare il linguaggio alle nuove linee guida
Destinatari	Tutte le componenti dell'Ateneo
Struttura di riferimento	ASIT
Altre strutture coinvolte	–
Presidio politico	Prorettore alla Comunicazione e alla Valorizzazione delle Conoscenze
Risultato atteso	Diffusione di una cultura del linguaggio inclusivo
Indicatori di monitoraggio	Revisione completata
Risorse	Solo interne
SDG	4.a 5.1
Descrizione e monitoraggio	Tutti i regolamenti revisionati e tutti i nuovi regolamenti di Ateneo seguono le linee guida per il linguaggio inclusivo di cui Ca' Foscari si è dotata. L'aggiornamento del sito web di Ateneo, dei documenti istituzionali e dei moduli dell'Ateneo per uniformare il linguaggio alle nuove linee guida è pressoché completato, ma viene monitorato periodicamente in caso fossero necessarie ulteriori modifiche o revisioni, pertanto l'attività si considera conclusa per quanto concerne l'avvio della stessa, ma il processo è (per definizione) in itinere.
Note	Azione continuativa, programmata per tutto il triennio

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

Azione 1 **2** 3 4 5 6	**Mantenimento e monitoraggio di uno sportello di sostegno psicologico**
Destinatari	Personale di Ateneo
Struttura di riferimento	ARU
Altre strutture coinvolte	–
Presidio politico	Prorettore con delega agli Affari generali, legali e ai rapporti con il personale e ai rapporti con la Fondazione Università Ca' Foscari Venezia
Risultato atteso	Rafforzamento misure di welfare/benessere organizzativo/conciliazione vita-lavoro
Indicatori di monitoraggio	Mantenimento del servizio n. 36 ore di sostegno erogate
Risorse	€10.000 per il biennio 2025/2026
SDG	3.4 5.1 8.8
Descrizione e monitoraggio	Sportello mantenuto. La comunicazione è arrivata, a tutto il personale di Ateneo, in occasione della giornata mondiale della salute mentale lo scorso 10 ottobre 2025. Nel dettaglio, nel 2025 hanno fruito dello sportello d'ascolto 30 persone e sono stati svolti in totale 72 appuntamenti da 30 minuti ciascuno con lo psicologo Matteo Cappai.
Note	Azione continuativa, programmata per tutto il triennio

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

Azione 1 2 **3** 4 5 6	**Mantenimento e monitoraggio dello sportello di consulenza filosofica del Master COFIL (se attivato il Master)**
Destinatari	Tutte le componenti dell'Ateneo
Struttura di riferimento	ARU
Altre strutture coinvolte	CUG, ADISS
Presidio politico	Prorettore agli Affari generali, legali e rapporti con il personale e rapporti con la Fondazione Università Ca' Foscari Venezia Prorettore al Diritto allo studio e servizi agli studenti
Risultato atteso	Sensibilizzazione culturale sulla rilevanza delle questioni di genere nelle relazioni umane
Indicatori di monitoraggio	Mantenimento dei servizi dello sportello n. 6 utenti
Risorse	Solo interne
SDG	3.4 5.1 8.8
Descrizione e monitoraggio	Lo sportello è stato mantenuto, come da mail inviata a tutto il personale lo scorso 16 maggio 2025. Sono state 6 le persone di Ca' Foscari a usufruire dello sportello (2 tra il PTA e 4 tra componente studentesca per un totale di 7 sportelli da tre ore ciascuno). Da quest'anno si segnala, inoltre, l'apertura di uno sportello "Spazio di supporto, ascolto e consulenza in collaborazione con il Dipartimento per le Dipendenze dell'Azienda ULSS 3 Serenissima".
Note	Azione continuativa, programmata per tutto il triennio
Link	https://www.unive.it/pag/13914/#c787757

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

Azione 1 2 3 **4** 5 6	**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)**
Destinatari	Personale tecnico-amministrativo
Struttura di riferimento	AAI
Altre strutture coinvolte	-
Presidio politico	Delegata ai Giorni della Memoria, del Ricordo e alla parità di genere
Risultato atteso	Rafforzamento della parità di genere quale criterio nei bandi di gara
Indicatori di monitoraggio	n. 3 bandi che includono le questioni di genere tra i criteri premiali
Risorse	Solo interne
SDG	5.c 12.7
Descrizione e monitoraggio	L'inserimento delle clausole sociali nei bandi di gara risulta più agevole nelle forniture di servizi che nelle forniture di beni. Per quanto riguarda i lavori, risulta difficile prevedere un criterio premiante di questo tipo. Anche per le gare aggiudicate con il criterio del prezzo più basso, risulta ovviamente impossibile introdurre la certificazione relativamente alla parità di genere. Nello specifico in due occasioni la certificazione in questione è stata richiesta come requisito di gara, mentre per un'altra occasione come criterio premiante.
Note	Azione continuativa, programmata per tutto il triennio

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

Azione 1 2 3 4 **5** 6	**Mantenimento e monitoraggio delle carriere ALIAS per studenti/esse**
Destinatari	Componente studentesca
Struttura di riferimento	ADISS
Altre strutture coinvolte	APPS
Presidio politico	Prorettore al Diritto allo studio e servizi agli studenti
Risultato atteso	Consapevolezza delle questioni di genere e dei principali bias e stereotipi
Indicatori di monitoraggio	Mantenimento della carriera ALIAS n.17 persone hanno fatto ricorso alla carriera ALIAS
Risorse	Solo interne
SDG	4.a 5.c 10.2
Descrizione e monitoraggio	Studenti e studentesse hanno la possibilità di attivare una carriera alias, che consiste nell'assegnazione di un'identità provvisoria, transitoria e non consolidabile, riservata esclusivamente al proprio percorso accademico. In questo modo l'Università garantisce alle studentesse e agli studenti che abbiano la necessità di utilizzare un nome di elezione diverso rispetto a quello anagrafico, all'interno dell'Ateneo ed esclusivamente in riferimento al proprio percorso accademico, di poter vivere in un ambiente di studio sereno, attento alla tutela della privacy e della dignità dell'individuo, in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al reciproco rispetto delle libertà e dell'inviolabilità della persona ai sensi della legge 164/1982. Dal 2023 Il mantenimento delle carriere alias è garantito dall'art. 13 del Regolamento Carriere delle Studentesse e degli Studenti. Nel corso dell'anno sono 17 le persone che hanno fatto ricorso alla carriera per un totale di 41 carriere alias attive al 31/12/2025.
Note	Azione continuativa, programmata per tutto il triennio

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

Azione 1 2 3 4 5 6	Mantenimento e monitoraggio delle carriere ALIAS per il personale dipendente
Destinatari	Personale tecnico-amministrativo, docente e di ricerca
Struttura di riferimento	ARU
Altre strutture coinvolte	–
Presidio politico	Prorettore agli Affari generali, legali e rapporti con il personale e rapporti con la Fondazione Università Ca' Foscari Venezia
Risultato atteso	Consapevolezza delle questioni di genere e dei principali bias e stereotipi
Indicatori di monitoraggio	Mantenimento della carriera ALIAS; n. 0 di utenti che hanno fatto ricorso alla carriera ALIAS
Risorse	Solo interne
SDG	4.a 5.c 10.2
Descrizione e monitoraggio	Così come avviene per le carriere studentesche, anche i e le dipendenti cafoscarine che volessero, possono fare ricorso alla carriera ALIAS nell'esercizio delle loro funzioni lavorative. Nel corso dell'anno si comunica che tra il personale cafoscarino (docente, PTA/CEL) nessuno/a ha presentato richiesta di attivazione della carriera.
Note	Azione continuativa, programmata per tutto il triennio

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

Azione 1 2 3 4 5 6	Indagine sulla percezione delle disuguaglianze all'interno dell'Ateneo
Destinatari	Personale di Ateneo
Struttura di riferimento	ARU
Altre strutture coinvolte	CUG, APPS
Presidio politico	Delegata ai Giorni della Memoria, del Ricordo e alla parità di genere
Risultato atteso	Definizione di un quadro del percepito sulle questioni di genere e valutazione dell'impatto delle azioni intraprese
Indicatori di monitoraggio	Realizzazione dell'indagine
Risorse	Risorse interne
SDG	4.a 5.c
Descrizione e monitoraggio	Nel mese di novembre è stata somministrata a tutto il personale di Ateneo una survey dedicata alla certificazione Family Audit e alla parità di genere, con l'obiettivo di rilevare esigenze emergenti da parte del Personale di Ateneo, individuare nuovi interventi per promuovere il benessere nell'ambiente di lavoro, proseguire e consolidare il percorso intrapreso dall'Ateneo nell'ambito delle certificazioni e delle politiche di miglioramento continuo. Gli esiti sono elaborati da una docente di Ateneo e dell'esito, in termini aggregati, verrà dato riscontro a tutta la nostra comunità. Lo sviluppo della Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) è oggi un pilastro per la crescita delle organizzazioni e per il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030.
Note	Azione inizialmente prevista per il 2026, ma anticipata al 2025

2.4. Superare l'asimmetria di genere nelle attività di disseminazione dell'Ateneo

Azione 1 2 3	Mappatura della composizione dei panel nei convegni
Destinatari	Personale di ricerca
Struttura di riferimento	ACPIC
Altre strutture coinvolte	Dipartimenti, ASIT, APPS
Presidio politico	Prorettore alla Comunicazione e alla Valorizzazione delle Conoscenze
Risultato atteso	Sviluppo di una cultura della parità di genere nell'attività seminariale e convegnistica dell'Ateneo e riduzione del numero di panel interamente maschil
Indicatori di monitoraggio	Realizzazione della mappatura
Risorse	Solo interne
SDG	4.a 5.1, 5.5 10.2, 10.3
Descrizione e monitoraggio	La mappatura è disponibile per il triennio 2022/2024 ed è stata pubblicata all'interno del Bilancio di Genere 2025. I dati del 2025 sono stati incamerati e si registra una composizione - al 31/12/25 - che vede il 46% di donne e il restante 54% di uomini.
Note	Azione continuativa, programmata per tutto il triennio

2.4. Superare l'asimmetria di genere nelle attività di disseminazione dell'Ateneo

Azione 1 2 3	Programmazione di convegni, seminari e attività formative sul tema della parità e degli stereotipi di genere
Destinatari	Tutte le componenti dell'Ateneo
Struttura di riferimento	CUG - Rettorato
Altre strutture coinvolte	ACPIC
Presidio politico	Prorettore alla Comunicazione e alla Valorizzazione delle Conoscenze
Risultato atteso	Sviluppo della consapevolezza interna sulle questioni di genere e dei principali stereotipi
Indicatori di monitoraggio	n. 22 di iniziative realizzate n. 880 di partecipanti
Risorse	€. 4.115 e risorse interne
SDG	4.a 5.1 10.2, 10.3
Descrizione e monitoraggio	Come ogni anno ormai, le iniziative sono state molto numerose, partecipate e distribuite capillarmente su tutta la struttura di Ateneo. Tra le varie iniziative istituzionali citiamo la cerimonia dell'"8 marzo a Ca' Foscari"; il lancio del primo numero della collana editoriale 'Ricerche su genere e inclusione tra accademia e società' dal titolo "Genere, diritti, vulnerabilità", in occasione dell'inaugurazione della mostra fotografica "AMO" installata presso la biblioteca di area economica BEC; il seminario del 10 marzo, il seminario "Implicazioni giuridiche dell'adesione dell'UE alla Convenzione di Istanbul del Consiglio d'Europa: tra (in) certezze normative e previsioni interpretative", sulle implicazioni giuridiche dell'adesione dell'UE alla Convenzione di Istanbul; Discriminazioni e intersezionalità, con particolare focus sulle donne sorde"; DFBC Talk "Genere clima. Protagoniste femminili tra sapere e scelte" e molte altre.
Note	Azione continuativa, programmata per tutto il triennio

2.5. Sviluppare nelle donne una maggiore consapevolezza del proprio ruolo

Azione **1** 2 3 4	**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**
Destinatari	Studentesse dell'Ateneo e studentesse delle scuole superiori
Struttura di riferimento	Progetto LEi
Altre strutture coinvolte	ADISS
Presidio politico	Prorettore alla Comunicazione e alla Valorizzazione delle Conoscenze Delegato per il Career Service
Risultato atteso	Supporto alle carriere femminili
Indicatori di monitoraggio	n. 5 di attività realizzate in presenza n. 111 di partecipanti
Risorse	€ 2.000
SDG	**5.5** **10.2, 10.3**
Descrizione e monitoraggio	Le iniziative sono proseguite anche nel 2025. Nello specifico sono stati organizzati tre Talk - Finanza al femminile: sfide, opportunità e prospettive; L'arte di Fare Cultura: l'organizzazione di eventi culturali e festival; Cambi di rotta: costruire il proprio futuro oltre i percorsi lineari - nei quali sono state coinvolte 111 persone. Inoltre sono state prodotte due iniziative digitali: la rubrica Instagram #inbibliotecaconLei (n. 7 video realizzati) e il podcast Oltre l'aula (n. 8 interviste realizzate).
Note	Azione continuativa, programmata per tutto il triennio

2.5. Sviluppare nelle donne una maggiore consapevolezza del proprio ruolo

Azione 1 **2** 3 4	**Pianificazione di iniziative di formazione per aiutare personale tecnico e CEL a promuovere la propria leadership e sviluppare capacità strategiche per il mondo del lavoro**
Destinatari	Personale tecnico amministrativo e CEL dell'Ateneo
Struttura di riferimento	ARU
Altre strutture coinvolte	–
Presidio politico	Prorettore con delega agli Affari generali, legali e ai rapporti con il personale e ai rapporti con la Fondazione Università Ca' Foscari Venezia
Risultato atteso	Supporto alle carriere femminili
Indicatori di monitoraggio	n. di attività realizzate n. di partecipanti
Risorse	Interne e rendicontate alla scheda 1.2.2
SDG	4.a 5.5 8.5
Descrizione e monitoraggio	Oltre alle iniziative per PTA e Dirigenti realizzate nel 2024, concluse a inizio 2025, è stato reso disponibile per tutti e tutte la partecipazione ai lavori del progetto ULEAD4ALL, che si è concluso lo scorso 17 novembre 2025.
Note	Azione continuativa, programmata per tutto il triennio

2.5. Sviluppare nelle donne una maggiore consapevolezza del proprio ruolo

Azione 1 2 3 4	ELLE laboratorio per lo sviluppo della leadership
Destinatari	Studentesse dell'Ateneo e studentesse delle scuole superiori
Struttura di riferimento	Progetto LEi
Altre strutture coinvolte	Competency Center
Presidio politico	Delegato per il Career Service
Risultato atteso	Supporto alle carriere femminili
Indicatori di monitoraggio	n. 4 di attività realizzate n.78 di partecipanti
Risorse	Solo interne
SDG	5.5 10.2, 10.3
Descrizione e monitoraggio	Sono stati organizzati quattro laboratori al quale hanno partecipato 78 persone. Nello specifico: - 06.05 Il potere della Negoziazione - 1-2.10 Creatività in azione. Think different per vivere meglio - 7-14.10 Le parole sono importanti. Il public speaking per raccontarsi - 12.11 - 10.12 ELLE Equality Leadership Lab for Excellence
Note	Azione continuativa, programmata per tutto il triennio

2.5. Sviluppare nelle donne una maggiore consapevolezza del proprio ruolo

Azione 1 2 3 4	LEADHer programma di mentoring
Destinatari	Studentesse dell'Ateneo e imprenditrici
Struttura di riferimento	Progetto LEi
Altre strutture coinvolte	–
Presidio politico	Delegato per il Career Service
Risultato atteso	Supporto alle carriere femminili
Indicatori di monitoraggio	n. 20 di partecipanti
Risorse	Solo interne
SDG	5.5 10.2, 10.3
Descrizione e monitoraggio	Il programma di mentoring realizzato per il 2025 è stato il LeadHer. 17 mentor e imprenditrici di successo hanno accompagnato nei lavori 20 persone tra mentee e studentesse.
Note	Azione continuativa, programmata per tutto il triennio

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

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

Azione 1 2 3 4	Monitoraggio degli insegnamenti esplicitamente dedicati alle tematiche di genere nei CdS e di altre iniziative formative sulle tematiche del genere e della diversità
Destinatari	Componente studentesca
Struttura di riferimento	ADISS
Altre strutture coinvolte	Dipartimenti
Presidio politico	Prorettrice alla Didattica
Risultato atteso	Acquisizione di competenze sull'uguaglianza di genere e inserimento all'interno del curriculum formativo di studenti/esse
Indicatori di monitoraggio	Realizzazione della mappatura
Risorse	Solo interne
SDG	4.7 5.c 10.2
Descrizione e monitoraggio	Ogni docente cafoscarino/cafoscarina ha la possibilità di associare un gruppo di SDG's all'interno della scheda del proprio insegnamento. L'SDG 5, specificamente dedicato alla parità di genere è compreso all'interno dei gruppi: Capitale Umano, Povertà, Cooperazione Internazionale. Gli insegnamenti che presentano queste tipologie di raggruppamento sono 784 su un totale di 3700. Nello specifico, gli insegnamenti espressamente dedicati alle tematiche del genere sono 13, tre dei quali di nuova attivazione e 10 confermati da anni accademici precedenti.
Note	Azione continuativa, programmata per tutto il triennio

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

Azione 1 2 3 4	Introduzione di nuovi insegnamenti esplicitamente dedicati alle tematiche di genere nei CdS
Destinatari	Componente studentesca
Struttura di riferimento	Dipartimenti
Altre strutture coinvolte	ADISS
Presidio politico	Prorettrice alla Didattica
Risultato atteso	Acquisizione di competenze sull'uguaglianza di genere e inserimento all'interno del curriculum formativo di studenti/esse
Indicatori di monitoraggio	n.3 insegnamenti inseriti a partire dall'offerta formativa a.a. 2024/25
Risorse	Solo interne
SDG	4.7 5.c 10.2
Descrizione e monitoraggio	Per l'a.a. 2024/2025 si segnalano i nuovi corsi: - Storia delle donne e di genere; - Famiglie, genere e pluralismi; - Gender Studies.

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

Azione 1 2 3 4	**Programmazione di master, Alta Formazione, MOOC, Minor e altre iniziative di formazione sulle tematiche del genere e della diversità**
Destinatari	Componente studentesca
Struttura di riferimento	Challenge School
Altre strutture coinvolte	ADISS, Dipartimenti
Presidio politico	Prorettrice alla Didattica
Risultato atteso	Acquisizione di competenze sull'uguaglianza di genere e inserimento all'interno del curriculum formativo di studenti/esse
Indicatori di monitoraggio	n. 2 iniziative di formazione attivate
Risorse	Solo interne
SDG	4.7 5.c 10.2
Descrizione e monitoraggio	Si segnala il Ca' Foscari Lab, proposto a studentesse, studenti, laureati e laureate sia per le sedi di Venezia che per quella di Treviso. Segnaliamo, infine, che dal 2023 è stato istituito il nuovo Minor in Gender studies Rights, identities and social relations, riproposto anche per il 2025.
Note	Azione continuativa, programmata per tutto il triennio

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

Azione 1 2 3 4	Promozione dell'offerta formativa dedicata alle tematiche di genere nelle attività di comunicazione e orientamento in Ateneo
Destinatari	Componente studentesca
Struttura di riferimento	ADISS
Altre strutture coinvolte	ACPIC
Presidio politico	Prorettrice alla Didattica Delegato all'Orientamento e tutorato
Risultato atteso	Acquisizione di competenze sull'uguaglianza di genere e inserimento all'interno del curriculum formativo di studenti/esse
Indicatori di monitoraggio	n. 4 di materiali e iniziative di promozione realizzati
Risorse	Solo interne
SDG	4.7 5.1 10.2
Descrizione e monitoraggio	Per l'a.s. 2024/2025 sono stati erogati i seguenti moduli nell'ambito dei corsi di orientamento PNRR: - Questioni di genere e rappresentazione, prof.ssa Timeto - Lingua, genere, identità, prof.ssa Giusti - La questione femminile in Afghanistan attraverso le testimonianze delle donne afgane: impegno civile e resilienza, prof.ssa Meneghini - Stop online violence, prof.ssa De Vido
Note	Azione continuativa, programmata per tutto il triennio

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

Azione 1	Promuovere l'utilizzo di strumenti di ricerca (database, linee guida, ecc.) e metodologie per includere la dimensione di genere nella ricerca
Destinatari	Personale docente e di ricerca
Struttura di riferimento	ARIC
Altre strutture coinvolte	AAI, ACPIC, Dipartimenti
Presidio politico	Prorettrice alla Ricerca Delegate/i alla Ricerca dei dipartimenti
Risultato atteso	Acquisizione di competenze e strumenti metodologici per la promozione della ricerca sulla dimensione di genere
Indicatori di monitoraggio	n.di iniziative di promozione realizzate n. di partecipanti
Risorse	€ 3.000
SDG	5.1
Descrizione e monitoraggio	Realizzata una video-pillola di formazione dal titolo ""Integrare le dimensioni di genere e inclusione nella ricerca"". Il video della durata di 16 minuti introduce il tema dell'integrazione della dimensione di genere e di un approccio inclusivo nei progetti di ricerca, illustrando concetti come genere, intersezionalità e Gender-Sensitive Research Cycle per una ricerca di qualità, rigorosa e innovativa e socialmente rilevante per tutti e tutte. Il video sarà pubblicato a gennaio 2026 nella piattaforma Moodle di Ateneo ""Formazione alla ricerca - Europrogettazione"" e sarà disponibile a tutto il personale docente e a chi ha un'utenza Moodle di Ateneo. Il video sarà in italiano e sottotitolato in inglese per una maggiore fruibilità.
Note	Azione continuativa, programmata per tutto il triennio

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

Azione 1 2 3	Mantenimento e potenziamento dell'erogazione di borse di studio per lauree e dottorati STEM
Destinatari	Componente studentesca, PhD di genere femminile
Struttura di riferimento	ADISS
Altre strutture coinvolte	DAIS, DSMN
Presidio politico	Prorettore al Diritto allo studio e servizi agli studenti
Risultato atteso	Riduzione del divario di genere nei CdS di area STEM
Indicatori di monitoraggio	n. 21 di borse attivate ed erogate
Risorse	Fundraising da finanziatori esterni
SDG	4.5 5.1, 5.c
Descrizione e monitoraggio	Nel corso del 2025, in dettaglio: n. 9 di borse attivate (Borse di studio "Stevanato Group"); n. 12 di borse attivate (Borse di studio "Generali4Girls in STEM").
Note	Azione continuativa, programmata per tutto il triennio

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

Azione 1 2 3	Azioni di orientamento dedicate ai percorsi STEM per ragazze delle scuole superiori, anche in collaborazione con network esterni
Destinatari	Studentesse delle superiori
Struttura di riferimento	ADISS
Altre strutture coinvolte	Progetto LEi
Presidio politico	Delegato all'Orientamento e tutorato Delegato per il Career Service
Risultato atteso	Riduzione del divario di genere nei CdS di area STEM
Indicatori di monitoraggio	n. 2 di attività realizzate n. 500 persone coinvolte
Risorse	Fundraising da finanziatori esterni
SDG	4.5 5.c
Descrizione e monitoraggio	Nel novembre 2025 è stata proposta la ormai consueta iniziativa "Professione Scienziate". Per questo anno, inoltre è stata anche portata a termine l'edizione 2024, slittata e realizzata a gennaio 2025. Complessivamente hanno partecipato 500 persone.
Note	Azione continuativa, programmata per tutto il triennio

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

Azione 1 2 3	Azioni di orientamento dedicate ai percorsi STEM per ragazze delle scuole medie inferiori, anche in collaborazione con network esterni
Destinatari	Studentesse delle scuole superiori
Struttura di riferimento	ADISS - Progetto LEi
Altre strutture coinvolte	ADISS
Presidio politico	Delegato per il Career Service
Risultato atteso	Riduzione del divario di genere nei CdS di area STEM
Indicatori di monitoraggio	n. 0 di attività realizzate n. 0 di persone coinvolte
Risorse	Solo interne
SDG	4.5 5.c
Descrizione e monitoraggio	Il progetto sperimentale, avviato nel 2024 con Fondazione Golinelli, non ha potuto essere rinnovato perché, in seguito a un'indagine svolta tra le partecipanti nel 2025, è stato rilevato che le ragazze di quell'età non percepiscono una differenza di genere relativa all'avvicinamento al mondo STEM. Questi esiti mettono in discussione le aspettative stesse del progetto. Di conseguenza si è deciso di concentrare il focus sulla popolazione afferente alle scuole medie superiori dove, invece, il tema è molto sentito e apprezzato dai target progettuali.

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

Azione 1 2	Ricognizione dei prodotti della ricerca sulle tematiche di genere e diversità (negli ultimi 5 anni)
Destinatari	Personale docente e di ricerca
Struttura di riferimento	APPS
Altre strutture coinvolte	ARIC
Presidio politico	Prorettrice alla Ricerca
Risultato atteso	Acquisizione di competenze e strumenti metodologici per la promozione della ricerca sulla dimensione di genere
Indicatori di monitoraggio	Mappatura aggiornata
Risorse	Solo interne
SDG	5.1
Descrizione e monitoraggio	La mappatura è stata realizzata e risultano, a vario titolo, 130 pubblicazioni dedicate alla ricerca sui temi del genere e della diversità.

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

Azione 1 2	Costituzione di premio per tesi (tutti i livelli) sulle tematiche di genere, inclusione e diversità se acquisite risorse da finanziatori esterni
Destinatari	Componente studentesca
Struttura di riferimento	Development Office
Altre strutture coinvolte	ADISS
Presidio politico	Prorettore al Diritto allo studio e servizi agli studenti
Risultato atteso	Acquisizione di competenze e strumenti metodologici per la promozione della ricerca sulla dimensione di genere
Indicatori di monitoraggio	n. 6 di premi assegnati
Risorse	Fundraising da finanziatori esterni
SDG	5.1 10.2
Descrizione e monitoraggio	Costituiti insieme a Coldiretti Veneto 3 premi per tesi di laurea magistrale da 2000 euro ciascuno. Inoltre sono stati attivati altri 3 premi "Miriam Bertoli" da 1000 euro ciascuno.
Note	Azione continuativa anche per l'annualità 2026
Link	-https://www.unive.it/pag/fileadmin/user_upload/ateneo/diritto-allo-studio/Altre_borse_e_premi/Bando_premio_di_tesi_Coldiretti.pdf.; -https://www.unive.it/pag/fileadmin/user_upload/ateneo/diritto-allo-studio/Altre_borse_e_premi/Bando-premio-tesi-magistrale-MiriamBertoli.pdf.

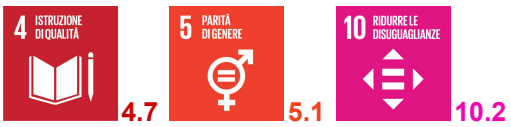
4. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

4.1. Promuovere la leadership femminile nelle strutture decisionali

Azione 1 2	Applicazione del Regolamento Generale d'Ateneo al fine di inserire la doppia preferenza di genere sulle schede di voto nelle cariche elettive della componente studentesca
Destinatari	Tutte le componenti dell'Ateneo
Struttura di riferimento	AAI
Altre strutture coinvolte	–
Presidio politico	Prorettore con delega agli Affari generali, legali e ai rapporti con il personale e ai rapporti con la Fondazione Università Ca' Foscari Venezia
Risultato atteso	Raggiungimento della tendenziale parità di genere nelle rappresentanze
Indicatori di monitoraggio	Applicazione del Regolamento Generale (in linea con le revisioni di Statuto e Regolamento)
Risorse	Solo interne
SDG	4.a 5.1, 5.5
Descrizione e monitoraggio	Il monitoraggio circa l'applicazione del Regolamento Generale, in linea con le revisioni di Statuto e Regolamento Generale, danno esito positivo, come avvenuto in occasione delle Elezioni (8-10/04/2025) per il rinnovo della rappresentanza studentesca all'interno degli organi di Ca' Foscari Venezia.

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

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

Azione 1 2	Pubblicizzazione delle attività del CUG e della Consigliera di fiducia, tramite materiali informativi
Destinatari	Tutte le componenti dell'Ateneo
Struttura di riferimento	CUG - Rettorato
Altre strutture coinvolte	ACPIC
Presidio politico	Delegata ai Giorni della Memoria, del Ricordo e alla parità di genere
Risultato atteso	Conoscenza delle attività del CUG e consapevolezza dell'importanza del suo ruolo, con particolare risalto della campagna QR your rights.
Indicatori di monitoraggio	n. di attività divulgative realizzate
Risorse	€ 0 per il 2025 in quanto risorse già spese nel 2024, più risorse interne
SDG	
Descrizione e monitoraggio	È proseguita la campagna QR your rights, avviata nel 2024, anche per il 2025. Inoltre, si ricorda la pubblicazione del primo volume della nuova collana, a cura del CUG, 'Ricerche su genere e inclusione tra accademia e società', dal titolo 'Genere, diritti e vulnerabilità', Edizioni Ca' Foscari. Infine, a ottobre 2025, è stata pubblicata la call utile alla raccolta di contributi per un secondo volume sui temi di "Pace, Genere e Strategie di Resilienza".
Note	Azione continuativa, programmata per tutto il triennio

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

Azione 1 2	Apertura e gestione di uno Sportello gestito da un Centro antiviolenza presso l'Ateneo nella sede di Venezia e di Treviso
Destinatari	Tutte le componenti dell'Ateneo
Struttura di riferimento	ADISS
Altre strutture coinvolte	CUG, AAI
Presidio politico	Delegata ai Giorni della Memoria, del Ricordo e alla parità di genere
Risultato atteso	Sviluppo di una cultura dell'inclusione contro le discriminazioni e il loro contrasto
Indicatori di monitoraggio	Apertura dello sportello
Risorse	Fondi Regione Veneto
SDG	4.a 5.2
Descrizione e monitoraggio	Lo sportello gestito dal Centro Antiviolenza del Comune di Venezia è stato aperto a Ca' Foscari lo scorso febbraio 2025. L'apertura di un analogo sportello a Treviso è previsto a partire dal 2026. Per questa apertura, in particolare, è al vaglio la possibilità di renderlo uno sportello multi-ateneo, in considerazione della presenza importante a Treviso, oltre che della nostra università, dell'Università degli Studi di Padova.
Note	Azione continuativa, programmata per tutto il triennio
Link	https://www.unive.it/pag/48951/#c801569

5.2. Aumentare la conoscenza sulle diverse forme di violenza di genere

Azione 1 2 3	Monitoraggio continuo dei dati sulla violenza di genere in Ateneo
Destinatari	Tutte le componenti dell'Ateneo
Struttura di riferimento	AAI
Altre strutture coinvolte	Consigliera di fiducia, APPS, ARU
Presidio politico	Delegata ai Giorni della Memoria, del Ricordo e alla parità di genere
Risultato atteso	Miglioramento della conoscenza sulle questioni e sulla violenza di genere all'interno dell'Ateneo
Indicatori di monitoraggio	Realizzazione di n.1 azione di monitoraggio con cadenza annuale
Risorse	Solo interne
SDG	4.a 5.2
Descrizione e monitoraggio	Nel corso del 2025 le persone che si sono rivolte alla Consigliera di Fiducia sono state 30. Tra queste, rispetto al passato, è stata rilevata qualche differenza di composizione. Sono aumentate le persone afferenti alla componente studentesca, mentre per quanto riguarda il personale in servizio, rispetto agli scorsi anni si nota un livellamento tra le varie figure professionali (personale docente, ricercatore, PTA/CEL). Dei 30 casi, 8 sono stati relativi a molestie sessuali.
Note	Azione continuativa, programmata per tutto il triennio

5.2. Aumentare la conoscenza sulle diverse forme di violenza di genere

Azione 1 2 3	Campagna “Zero tolerance” contro le molestie e la violenza di genere
Destinatari	Tutte le componenti dell’Ateneo
Struttura di riferimento	CUG - Rettorato
Altre strutture coinvolte	ACPIC
Presidio politico	Delegata ai Giorni della Memoria, del Ricordo e alla parità di genere
Risultato atteso	Disseminazione e illustrazione del nuovo Codice di condotta contro le molestie in tutti di Dipartimenti e gli Uffici dell’Ateneo
Indicatori di monitoraggio	n. 0 di incontri di disseminazione
Risorse	Solo interne
SDG	4.a 5.2
Descrizione e monitoraggio	Sono cominciati i lavori relativi alla predisposizione di un logo specifico per la campagna, che verrà messa in campo, operativamente, nel 2026.
Note	Azione posposta al 2026.

5.2. Aumentare la conoscenza sulle diverse forme di violenza di genere

Azione 1 2 3	Attività di informazione contro le molestie sessuali e la violenza di genere, coinvolgendo anche i Centri antiviolenza del territorio
Destinatari	Tutte le componenti dell'Ateneo
Struttura di riferimento	CUG - Rettorato
Altre strutture coinvolte	ACPIC
Presidio politico	Delegata ai Giorni della Memoria, del Ricordo e alla parità di genere
Risultato atteso	Sviluppo di una cultura dell'inclusione contro le discriminazioni. Aiuto a tutte le componenti della comunità cafoscarina a riconoscere la violenza e a conoscere quali azioni intraprendere.
Indicatori di monitoraggio	n. 8 di iniziative realizzate n. 900 di partecipanti
Risorse	Solo interne
SDG	5.2 10.2
Descrizione e monitoraggio	Molte le iniziative messe in campo. Tra le tante ricordiamo: Comprendere la violenza: politica, potere e il corpo della donna; Prevenire e contrastare la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica; Giornata internazionale contro la violenza sulle donne e molte altre ancora.
Note	Azione continuativa, programmata per tutto il triennio
	- https://www.unive.it/data/agenda/12/97961; - https://www.unive.it/data/agenda/12/103000; - https://www.unive.it/data/agenda/1/108420.

6. Equilibrio vita privata-vita lavorativa

6.1. Supportare l'equilibrio vita-lavoro

Azione 1 2 3 4	Creazione di materiale informativo relativo ai servizi e alle convenzioni utili per coloro che si trasferiscono a Venezia con prole o persone a carico
Destinatari	Tutte le componenti dell'Ateneo
Struttura di riferimento	ARU
Altre strutture coinvolte	–
Presidio politico	Delegata ai Giorni della Memoria, del Ricordo e alla parità di genere
Risultato atteso	Rafforzamento misure di welfare/benessere organizzativo/conciliazione vita-lavoro
Indicatori di monitoraggio	Realizzazione e pubblicazione del materiale informativo
Risorse	Solo interne
SDG	3.7 5.4
Descrizione e monitoraggio	Tutti i materiali informativi relativi ai servizi e alle convenzioni utili che vanno nella direzione dell'azione in questione sono stati pubblicati alla pagina dedicata alla certificazione Family Audit del sito di Ateneo. Le informazioni vengono, altresì, fornite a tutto il personale neoassunto al momento dell'apposizione della firma contrattuale.
Note	Azione continuativa, programmata per tutto il triennio
Link	https://www.unive.it/pag/11326

6.1. Supportare l'equilibrio vita-lavoro

Azione 1 2 3 4	Rinnovo per il triennio 2025-2027 del Piano welfare per il personale PTA e CEL
Destinatari	Personale tecnico-amministrativo e CEL
Struttura di riferimento	ARU
Altre strutture coinvolte	–
Presidio politico	Prorettore agli Affari generali, legali e rapporti con il personale e rapporti con la Fondazione Università Ca' Foscari Venezia
Risultato atteso	Rafforzamento misure di welfare/benessere organizzativo/conciliazione vita-lavoro
Indicatori di monitoraggio	Rinnovo del piano entro il 2025 della % di utilizzo del wallet da parte degli utenti
Risorse	€ 1.145.991
SDG	3.7 8.5
Descrizione e monitoraggio	Dal 6 maggio 2025 è attivo il Conto Welfare per l'anno 2025. La gestione del Piano Welfare è affidata, per il triennio 2025-2028, al provider Eudaimon S.p.A.

6.1. Supportare l'equilibrio vita-lavoro

Azione 1 2 3 4	Conferma regime dello Smartworking (attuazione del PIAO)
Destinatari	Personale tecnico-amministrativo
Struttura di riferimento	ARU
Altre strutture coinvolte	–
Presidio politico	Prorettore agli Affari generali, legali e rapporti con il personale e rapporti con la Fondazione Università Ca' Foscari Venezia
Risultato atteso	Rafforzamento misure di welfare/benessere organizzativo/conciliazione vita-lavoro
Indicatori di monitoraggio	Sviluppo del PIAO in linea con i target annuali
Risorse	Risorse previste dal PIAO
SDG	5.1 8.8
Descrizione e monitoraggio	Le nuove linee guida sullo smartworking, definite sulla base di quanto disposto dal CCNL del 18.01.2024, sono state approvate con Decreto del Direttore Generale e pubblicate sul sito di Ateneo, sia alla pagina dello smartworking che alla pagina del Family Audit. Dell'emanazione delle linee guida è stata data notizia a tutto il personale dirigente e tecnico amministrativo con mail del 03.09.2025 dell'Ufficio PTA/ARU. Tra le nuove misure previste, è introdotta la possibilità di usufruire dei permessi orari, previsti da CCNL e dalla normativa vigente, anche durante le giornate di smart working. (Tipologie di permessi orari richiedibili: Permessi per motivi personali o familiari; Permessi per visite mediche o terapie; Permesso breve - 36 ore; Congedi parentali ad ore; Permessi e congedi orari previsti dalla Legge 104, per assistenza a familiari o per sé stessi).
Note	Azione continuativa, programmata per tutto il triennio
	https://www.unive.it/pag/40047/

6.1. Supportare l'equilibrio vita-lavoro

Azione 1 2 3 4	Studio di fattibilità per l'introduzione di una ‘Categoria protetta CUG’ nella predisposizione dei calendari delle lezioni
Destinatari	Personale docente interessato
Struttura di riferimento	ARU
Altre strutture coinvolte	CUG
Presidio politico	Prorettore agli Affari generali, legali e rapporti con il personale e rapporti con la Fondazione Università Ca' Foscari Venezia
Risultato atteso	Rafforzamento misure di welfare/benessere organizzativo/conciliazione vita-lavoro
Indicatori di monitoraggio	Realizzazione dello studio di fattibilità
Risorse	Solo interne
SDG	3.7 5.4
Descrizione e monitoraggio	Questa azione è stata riprogrammata per l’anno 2026, come previsto dal documento di aggiornamento GEP 2026/2027.

6.2. Supportare la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro

Azione 1 2	**Allestimento in via sperimentale di uno spazio allattamento e baby care presso la sede S. Giobbe aperto anche alla cittadinanza**
Destinatari	Comunità cafoscarina e cittadinanza
Struttura di riferimento	Dipartimenti
Altre strutture coinvolte	–
Presidio politico	Delegata ai Giorni della Memoria, del Ricordo e alla parità di genere
Risultato atteso	Rafforzamento misure di welfare/benessere organizzativo/conciliazione vita-lavoro
Indicatori di monitoraggio	Realizzazione dello spazio allattamento e baby care
Risorse	Fondi dipartimentali DEC/VSM
SDG	
Descrizione e monitoraggio	La Baby care room del complesso di San Giobbe è stata inaugurata lo scorso 26 novembre 2025.
Link	https://www.unive.it/data/agenda/7/109386

Università
Ca'Foscari
Venezia

Delegata alla parità di genere
Prof.ssa Sara De Vido

Pubblicazione a cura di
Area Affari Istituzionali
Ufficio Sostenibilità
in qualità di ufficio di supporto
al GEP TEAM