Università
Ca'Foscari
Venezia

PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE - GENDER EQUALITY PLAN

Aggiornamento 2026/2027

Dell'Università Ca' Foscari
Venezia

Università
Ca'Foscari
Venezia

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

aggiornamento gennaio 2026

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

PIANO D'AZIONE 2026 **5**

1. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera 11
2. Cultura dell'organizzazione 14
3. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti 31
4. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali 38
5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali 39
6. Equilibrio vita privata-vita lavorativa 45

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.

PIANO D’AZIONE 2026 - 2027

Obiettivo	Azione	2026	2027	obiettivo riprogrammato	nuovo obiettivo
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	Revisione del regolamento "Disciplina delle procedure di selezione e chiamata dei professori I e II fascia" secondo il principio della parità di genere	X			
1.2. Promuovere la leadership femminile nella ricerca	Indagine sulla partecipazione femminile nei progetti di ricerca	X	X		
	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	X	X		
2. Cultura dell’organizzazione					
2.1. Rafforzare il ruolo dell'Ateneo sulle questioni di genere	Rinnovo della certificazione europea HRS4R	X			
	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	X	X		
	Aggiornamento, redazione e approvazione del bilancio di genere				
	Nomina della Commissione prevista dal nuovo Codice di condotta contro le molestie, art.8, c. 8.				

	Redazione di un Documento per la Valutazione del Rischio per molestie e violenze sessuali e morali				
	Conferma ottenimento certificazione UNI/PdR 125:2022				
	Esercizio di autovalutazione della capacità istituzionale di integrazione della dimensione di genere utilizzando le migliori pratiche europee				
	Survey per la valutazione del gradimento da parte del personale docente e della componente studentesca rispetto all'introduzione dell'applicativo EasyAcademy	X			
2.2. Rendere il linguaggio dell'Ateneo più inclusivo	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	X	X		
	Revisione del sito di Ateneo, dei documenti istituzionali e dei moduli dell'Ateneo per uniformare il linguaggio alle nuove linee guida	X	X		
2.3. Sviluppare azioni per diffondere una cultura inclusiva all'interno delle prassi dell'Ateneo	Indagine sulla percezione delle disuguaglianze all'interno dell'Ateneo			X	
	Mantenimento e monitoraggio di uno sportello di sostegno psicologico	X	X		
	Mantenimento e monitoraggio dello sportello di consulenza filosofica del Master COFIL (condizionato alla attivazione del Master)	X	X		
	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)	X	X		
	Mantenimento e monitoraggio delle carriere ALIAS per studenti/esse	X	X		
	Mantenimento e monitoraggio delle carriere ALIAS per il personale dipendente	X	X		
2.4. Superare l'asimmetria di genere nelle attività di disseminazione dell'Ateneo	Pubblicazione di articoli e news su esempi di progetti di ricerca dell'Ateneo che abbiano integrato	X	X		

	con successo la prospettiva di genere				
	Mappatura della composizione dei panel nei convegni	X	X		
	Programmazione di convegni, seminari e attività formative sul tema degli stereotipi di genere	X	X		
2.5. Sviluppare nelle donne una maggiore consapevolezza del proprio ruolo	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	X	X		
	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	X	X		
	ELLE laboratorio per lo sviluppo della leadership	X	X		
	LeadHER programma di mentoring	X	X		
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	Monitoraggio degli insegnamenti esplicitamente dedicati alle tematiche di genere nei CdS e di altre iniziative formative sulle tematiche del genere e della diversità	X	X		
	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	X	X		
	Promozione dell'offerta formativa dedicata alle tematiche di genere nelle attività di comunicazione e orientamento in Ateneo	X	X		
3.2. Promuovere l'integrazione della dimensione di genere come elemento trasversale nella ricerca a seconda dell'ambito disciplinare	Promuovere l'utilizzo di strumenti di ricerca (database, linee guida, ecc.) e metodologie per includere la dimensione di genere nella ricerca	X	X		

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	X	X		
	Azioni di orientamento dedicate ai percorsi STEM per ragazze delle scuole superiori, anche in collaborazione con network esterni	X	X		
	Azioni di orientamento dedicate ai percorsi STEM per ragazze delle scuole medie inferiori, 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)				
	Costituzione di premio per tesi (tutti i livelli) sulle tematiche di genere, inclusione e diversità se acquisite risorse da finanziatori esterni	X			
4. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali					
4.1. Promuovere la leadership femminile nelle strutture decisionali	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				
	Percorsi di mentoring interna tra profili dirigenziali e profili non dirigenziali per supportare l'avanzamento di carriera nella PA		X		
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	X	X		
	Apertura e gestione di uno Sportello gestito da un Centro antiviolenza presso l'Ateneo nelle sedi di Venezia e di Treviso	X	X		
5.2. Aumentare la conoscenza sulle diverse forme di violenza di genere	Monitoraggio continuo dei dati sulla violenza di genere in Ateneo	X	X		

	Campagna “Zero tolerance” contro le molestie e la violenza di genere	X		X	
	Attività di informazione contro le molestie sessuali e la violenza di genere, coinvolgendo anche i centri antiviolenza del territorio	X	X		
5.3 Aumentare la consapevolezza della mission dell'Ateneo anche agli stakeholder esterni	Predisposizione di una dichiarazione di adesione al codice di condotta dell'Ateneo da far sottoscrivere alle imprese appaltatrici/subappaltatrici con l'impegno di osservare e fare osservare i relativi obblighi di condotta. In alternativa predisposizione di patti di integrità, da integrare con una sezione dedicata al rispetto delle norme in tema diritto del lavoro, sociali ed etiche.	X			
6. Equilibrio vita privata/vita lavorativa					
6.1. Supportare l'equilibrio vita-lavoro	Creazione di materiale informativo relativo ai servizi e alle convenzioni utili per coloro che si trasferiscono a Venezia con prole o persone a carico	X	X		
	Rinnovo per il triennio 2025-2027 del Piano welfare per il personale PTA e CEL				
	Conferma regime dello Smartworking (attuazione del PIAO)	X	X		
	Studio di fattibilità per l'introduzione di una ‘Categoria protetta CUG’ nella predisposizione dei calendari delle lezioni	X		X	
6.2. Supportare la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro	Allestimento in via sperimentale di uno spazio allattamento e baby care presso la sede S. Giobbe aperto anche alla cittadinanza				
	Mantenimento della certificazione Family Audit Executive	X			

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

Timing	2025	2026	2027

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

Timing	2025	2026	2027

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 .di iniziative attivate n. di partecipanti
Risorse	€ 10.000
SDG	5.5

Timing	2025	2026	2027

2. Cultura dell'organizzazione

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

Azione 1 2 3 4 5 6 7 8	Rinnovo Award "HR Excellence in Research" - processo HRS4R
Destinatari	Personale di ricerca
Struttura di riferimento	ARU
Altre strutture coinvolte	ARIC
Presidio politico	Prorettrice alla Ricerca
Risultato atteso	Continuazione dell'impegno dell'Ateneo per migliorare le condizioni di lavoro di ricercatori/trici in tutte le fasi di carriera con particolare attenzione alle questioni di genere
Indicatori di monitoraggio	Rinnovo della certificazione
Risorse	Solo interne
SDG	5.c 8.8

Timing	2025	2026	2027

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. di adesioni mantenute/attivate con Reti e Centri
Risorse	€1.000
SDG	5.1, 5.c

Timing	2025	2026	2027

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

Azione 1 2 3 4 5 6 7 8	**Survey per la valutazione del gradimento da parte del personale docente e della componente studentesca rispetto all'introduzione dell'applicativo EasyAcademy**
Destinatari	Personale docente e componente studentesca
Struttura di riferimento	ADISS
Altre strutture coinvolte	APPS, CUG
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	Somministrazione della survey
Risorse	Solo interne
SDG	4.a 5.1, 5.c

Timing	2025	**2026**	2027

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

Timing	2025	2026	2027

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

Timing	2025	2026	2027

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. di ore di sostegno erogate
Risorse	€10.000
SDG	3.4 5.1 8.8

Timing	2025	2026	2027

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. di utenti
Risorse	Solo interne
SDG	

Timing	2025	**2026**	**2027**

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	ASIE
Altre strutture coinvolte	AAI
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	% dei bandi che includono le questioni di genere tra i criteri premiali
Risorse	Solo interne
SDG	5.c 12.7

Timing	2025	**2026**	**2027**

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. di utenti che hanno fatto ricorso alla carriera ALIAS
Risorse	Solo interne
SDG	4.a 5.c 10.2

Timing	**2025**	**2026**	**2027**

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. di utenti che hanno fatto ricorso alla carriera ALIAS
Risorse	Solo interne
SDG	4.a 5.c 10.2

Timing	2025	2026	2027

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

Azione 1 2 3	Pubblicazione di articoli e news su esempi di progetti di ricerca dell'Ateneo che abbiano integrato con successo la prospettiva di genere
Destinatari	Personale di ricerca
Struttura di riferimento	ACPIC
Altre strutture coinvolte	ARIC, Dipartimenti
Presidio politico	Prorettore alla Comunicazione e alla Valorizzazione delle Conoscenze
Risultato atteso	Sviluppo di una cultura della parità di genere nell'attività di divulgazione dell'Ateneo con riferimento specifico ai progetti di ricerca che hanno integrato con successo la dimensione di genere
Indicatori di monitoraggio	Pubblicazione di almeno un articolo per anno
Risorse	Solo interne
SDG	4.a 5.1, 5.5, 5.c 10.2, 10.3

Timing	2025	2026	2027

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

Timing	2025	2026	2027

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. di iniziative realizzate n. di partecipanti
Risorse	€. 3.000
SDG	4.a 5.1 10.2, 10.3

Timing	2025	2026	2027

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. di attività realizzate n. di partecipanti
Risorse	€ 2.000
SDG	5.5 10.2, 10.3

Timing	2025	2026	2027

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	€ 10.000
SDG	

Timing	2025	2026	2027

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. di attività realizzate n. di partecipanti
Risorse	Solo interne
SDG	5.5 10.2, 10.3

Timing	2025	2026	2027

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. di partecipanti
Risorse	Solo interne
SDG	5.5 10.2, 10.3

Timing	2025	2026	2027

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

Timing	2025	2026	2027

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. di iniziative di formazione attivate
Risorse	Solo interne
SDG	4.7 5.c 10.2

Timing	2025	2026	2027

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. di materiali e iniziative di promozione realizzati
Risorse	Solo interne
SDG	4.7 5.1 10.2

Timing	2025	2026	2027

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

Timing	2025	2026	2027

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. di borse attivate ed erogate
Risorse	Fundraising da finanziatori esterni
SDG	4.5 5.1, 5.c

Timing	2025	2026	2027

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. di attività realizzate n. di persone coinvolte
Risorse	Fundraising da finanziatori esterni
SDG	4.5 5.c

Timing	2025	**2026**	**2027**

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. di premi assegnati
Risorse	Fundraising da finanziatori esterni
SDG	5.1 10.2

Timing	2025	2026	2027

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

4.1. Promuovere la leadership femminile nelle strutture decisionali

Azione 1 2	Percorsi di mentoring interna tra profili dirigenziali e profili non dirigenziali per supportare l'avanzamento di carriera nella PA
Destinatari	Personale tecnico-amministrativo e CEL di genere femminile
Struttura di riferimento	ARU
Altre strutture coinvolte	–
Presidio politico	Delegata ai Giorni della Memoria, del Ricordo e alla parità di genere
Risultato atteso	Supporto alle carriere femminili
Indicatori di monitoraggio	n. di attività realizzate n. di partecipanti
Risorse	Solo interne
SDG	5.1, 5.5 8.8

Timing	2025	2026	2027

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	€ 7.500
SDG	4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ 4.7 · 5 PARITÀ DI GENERE 5.1 · 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE 10.2

Timing	2025	2026	2027

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

Timing	2025	2026	2027

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

Timing	2025	2026	2027

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. di incontri di disseminazione
Risorse	Solo interne
SDG	4.a 5.2

Timing	2025	2026	2027

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. di iniziative realizzate n. di partecipanti
Risorse	Solo interne
SDG	5.2 10.2

Timing	2025	2026	2027

5.3 Aumentare la consapevolezza della mission dell'Ateneo anche agli stakeholder esterni

Azione 1	**Predisposizione di una dichiarazione di adesione al codice di condotta dell'Ateneo da far sottoscrivere alle imprese appaltatrici/subappaltatrici con l'impegno di osservare e fare osservare i relativi obblighi di condotta. In alternativa predisposizione di patti di integrità, da integrare con una sezione dedicata al rispetto delle norme in tema diritto del lavoro, sociali ed etiche.**
Destinatari	Ditte in appalto e subappalto
Struttura di riferimento	AAI
Altre strutture coinvolte	ASIE
Presidio politico	Delegata ai Giorni della Memoria, del Ricordo e alla parità di genere
Risultato atteso	Incentivare l'attenzione degli stakeholder esterni all'Ateneo in merito ai princìpi e al commitment relativamente alle questioni legate alla sfera EDI
Indicatori di monitoraggio	Predisposizione della dichiarazione
Risorse	Solo interne
SDG	5 11

Timing	2025	**2026**	2027

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

Timing	2025	2026	2027

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

Timing	2025	2026	2027

6.1. Supportare l'equilibrio vita-lavoro

Azione 1 2 3 4	**Studio di fattibilità per l'ntroduzione 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

Timing	2025	**2026**	2027

6.2. Supportare la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro

Azione 1 2	Mantenimento della certificazione Family Audit Consolidator
Destinatari	Personale dell'Ateneo
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	Avvio biennio di consolidamento
Risorse	€ 5.000
SDG	3.7 5.4 8.8

Timing	2025	2026	2027

Il Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan si inserisce all'interno del programma "Ca' Foscari Sostenibile" e concorre all'attuazione dell'Agenda 2030, con particolare riferimento agli SDG:

- 3 - Salute e benessere
- 4 - Istruzione di qualità
- 5 - Parità di genere
- 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica
- 10 - Ridurre le disuguaglianze
- 11 - Città e comunità sostenibili
- 12 - Consumo e produzione resp

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

La presente pubblicazione è stata
presentata nella seduta di
Consiglio di Amministrazione del 30 gennaio 2026