



Università
Ca' Foscari
Venezia

PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE - GENDER EQUALITY PLAN 2025



Dell'Università Ca' Foscari
Venezia



Università
Ca' Foscari
Venezia

**PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE
(GENDER EQUALITY PLAN)
DELL'UNIVERSITÀ CA' FOSCARI
VENEZIA 2025/2027**

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 | 5 |
| ALCUNI DATI INIZIALI | 6 |
| INTRODUZIONE | 8 |
| Parità e non discriminazione: le definizioni | 8 |
| La metodologia | 10 |
| Le iniziative già in essere | 11 |
| Le modalità di verifica e aggiornamento | 12 |
| PIANO D'AZIONE | 13 |
| SCHEDE DI DETTAGLIO | 18 |
| 1. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera | 19 |
| 2. Cultura dell'organizzazione | 22 |
| 3. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti | 45 |
| 4. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali | 55 |
| 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali | 57 |
| 6. Equilibrio vita privata-vita lavorativa | 63 |

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.

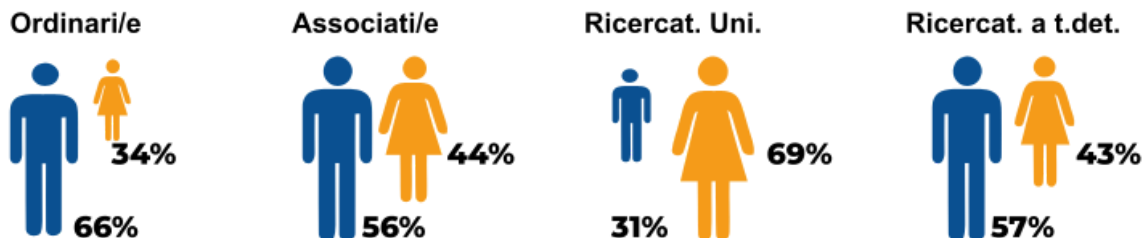
Esso è stato inoltre citato nelle linee guida del PNRR per la Missione 4 Componente 2 (Dalla ricerca all'impresa):

*'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.

ALCUNI DATI INIZIALI

Personale docente¹



Presenza femminile nel personale docente e di ricerca



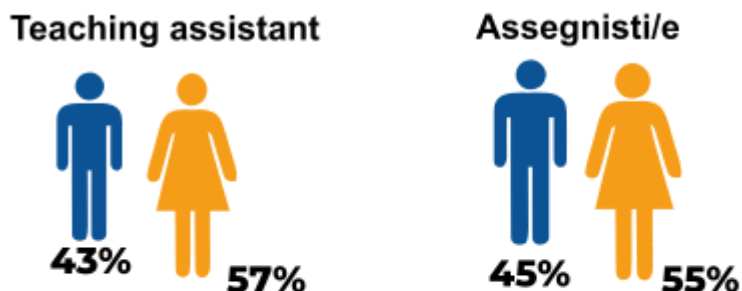
Personale tecnico e amministrativo¹



Presenza femminile nel personale TA



Personale di supporto alla didattica e alla ricerca¹

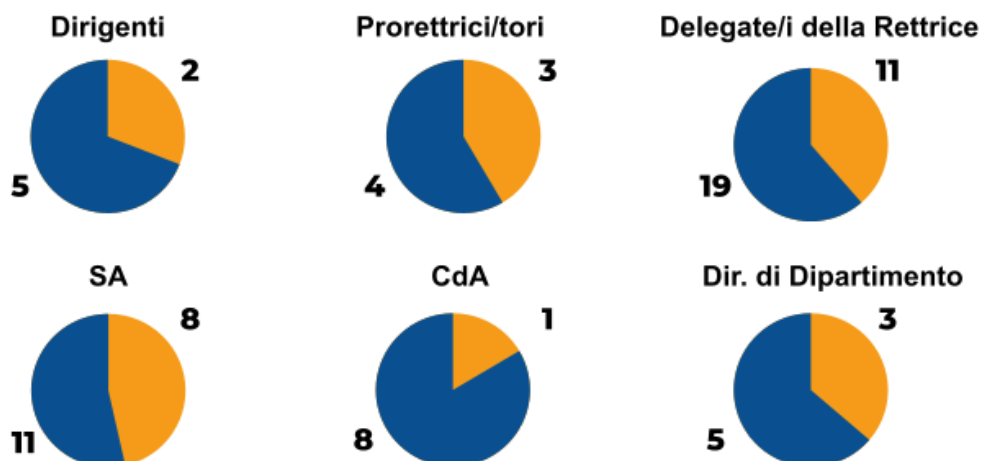


Presenza femminile nel personale non strutturato



¹ Dati al 31/12/2024. fonte: Ufficio Controllo di Gestione

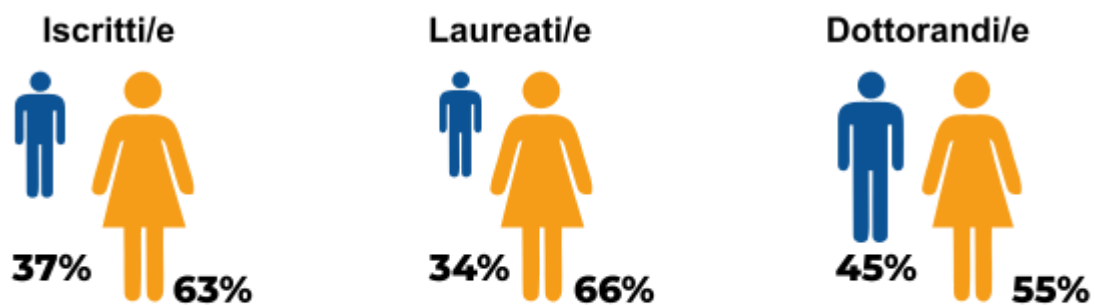
Governance¹



Presenza femminile nella governance



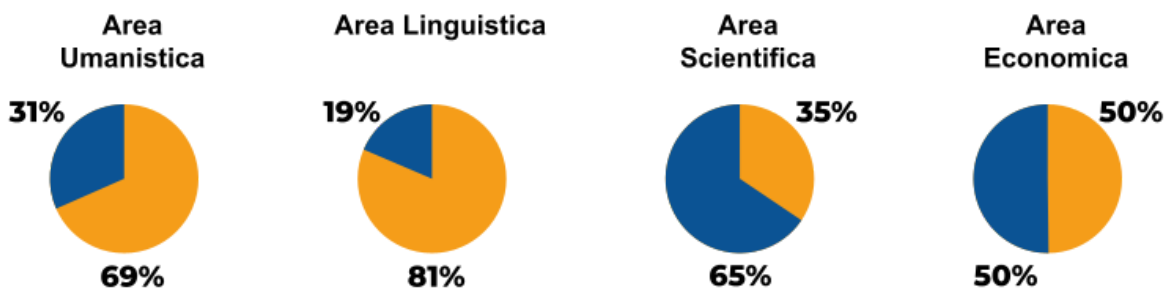
Componente studentesca²



Presenza femminile nella componente studentesca



Composizione iscritte/i per area disciplinare²



² Dati relativi all'a.a. 2023/24 e all'anno solare 2024. fonte: Ufficio Controllo di Gestione

INTRODUZIONE

Parità e non discriminazione: le definizioni

La parità di genere è uno degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (n. 5), agenda che ha da tempo ispirato le azioni del nostro Ateneo.

Parità e non discriminazione sono concetti sovente utilizzati in modo intercambiabile per esprimere l'aspetto positivo e negativo dello stesso principio: da un lato la parità di trattamento, dall'altro lato il divieto di un trattamento differenziato, in base a determinate caratteristiche quali il genere, e ingiustificato. Tuttavia, negli ultimi anni si è accentuata particolarmente la dimensione positiva del termine, quindi da un lato l'obbligo negativo di non discriminare, ma anche l'obbligo di riconoscere le differenze e adottare azioni positive per il raggiungimento di una parità di fatto. In tal senso, dunque, il divieto di discriminazione andrebbe letto alla luce del concetto più limitato di uguaglianza formale, mentre il termine parità esprime l'approccio positivo dell'uguaglianza sostanziale.

L'uguaglianza formale si traduce con il principio, presente in tutte le aule di tribunale della Repubblica, che la legge è uguale per tutti e con il conseguente divieto di discriminazioni dirette. Il divieto di discriminazioni indirette, invece, pone l'accento sulla rimozione delle barriere che perpetuano strutture radicate di accesso diseguale in virtù dell'appartenenza ad una determinata categoria o gruppo, riflettendo così il concetto di uguaglianza sostanziale.

Nel diritto internazionale dei diritti umani, il diritto alla parità e il principio di non discriminazione sono riconosciuti in molteplici strumenti giuridici internazionali e regionali: nel Patto internazionale sui diritti civili e politici (artt. 2, 3 e 26), nel Patto internazionale sui diritti economici sociali e culturali (art. 2(2) e 3), in specifiche convenzioni relative a determinate forme di discriminazione (la Convenzione internazionale per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, ne è un esempio), la Convenzione europea per i diritti umani e le libertà fondamentali (art. 14 e protocollo n. 12), la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (artt. 20, 21(1), 23), la Carta africana dei diritti umani e dei popoli (artt. 2, 3, 18(3)(4), 28), la Convenzione americana sui diritti umani (artt. 1 e 24), la Dichiarazione americana dei diritti e doveri dell'uomo (art. II), la Carta araba dei diritti umani (artt. 2, 9 e 35), la Dichiarazione ASEAN sui diritti umani (artt. 1, 2, 3, 9). La Convenzione ONU contro ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne del 1979 (CEDAW) afferma la parità sostanziale delle donne in uno strumento giuridico vincolante per gli Stati ratificanti. A livello europeo la parità di genere è sia un valore (articolo 2 del Trattato sull'Unione europea) quanto un obiettivo sostanziale dell'Unione (articolo 3 del Trattato sull'Unione europea). Le azioni dell'UE sono volte a "eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne" (articolo 8 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea). Tra le azioni promosse dalla UE si possono citare:

- la direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale;
- la direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento;
- la direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura;

- nel 2006 alcuni atti legislativi sono stati abrogati e sostituiti dalla direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione); la direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale e che abroga la direttiva 96/34/CE;
- la direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio;
- la direttiva 2011/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011, concernente la prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime, e che sostituisce la decisione quadro 2002/629/GAI del Consiglio; la direttiva 2011/99/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 dicembre 2011, sull'ordine di protezione europeo; la direttiva 2012/29/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 ottobre 2012, che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato e che sostituisce la decisione quadro 2001/220/GAI;
- la direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- la [direttiva \(UE\) 2022/2381](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 novembre 2022, riguardante il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate e relative misure;
- la [direttiva \(UE\) 2023/970](#) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione;
- la direttiva (UE) 2024/1385 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 maggio 2024, sul contrasto alla violenza contro le donne e alla violenza domestica.³

In materia di molestie sessuali nel luogo di lavoro, va ricordata la recente convenzione dell'Organizzazione internazionale del Lavoro (C 190) del 2019 e le misure di contrasto alle molestie nel mondo digitale contenute nella Direttiva (UE) 2024/1385.

Numerosi sono altresì gli atti di natura non vincolante che sottolineano l'importanza di raggiungere la parità di genere non solo sul piano formale, ma anche sul piano sostanziale: la Strategia dell'Unione europea per la parità di genere 2020-2025⁴ e la Carta europea dei ricercatori ne sono chiari esempi⁵. La strategia dell'Unione europea si pone i seguenti obiettivi: porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo

³ <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/59/uguaglianza-tra-uomini-e-donne>

⁴ COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025 COM/2020/152 final

⁵ Raccomandazione della Commissione dell'11 marzo 2005 riguardante la Carta europea dei ricercatori e un codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori, OJ L 75, 22.3.2005, p. 67-77.

decisionale e nella politica. La strategia adotta un approccio dell'integrazione della dimensione di genere combinata con azioni mirate, la cui attuazione si basa sul principio dell'intersezionalità.

Il divieto di discriminazioni in base al sesso è ampiamente presente nelle costituzioni nazionali, inclusa quella italiana (articolo 3). Come è noto, poi, le direttive dell'Unione europea devono essere trasposte negli ordinamenti giuridici interni degli Stati membri dell'Unione.

Le amministrazioni pubbliche, come previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni", sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Sono tenute altresì a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo. Il Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne, previsto dal decreto legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha previsto una serie di azioni e misure rivolte non solo alla repressione dei reati e alla protezione delle vittime, ma anche ad una significativa azione di prevenzione che parte prioritariamente dai settori dell'educazione, della formazione e del lavoro. Inoltre, il decreto legislativo 5 giugno 2015, n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", ha introdotto misure finalizzate a tutelare la maternità e la paternità per rendere più flessibile la fruizione dei congedi parentali e favorire le opportunità di conciliazione per la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori anche nel settore pubblico.

Gli ambiti di intervento nella PA sono:

- 3.1 Prevenzione e rimozione delle discriminazioni
- 3.2 Piani triennali di azioni positive
- 3.3 Politiche di reclutamento e gestione del personale
- 3.4 Organizzazione del lavoro
- 3.5 Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro⁶

La metodologia

Raggiungere la parità di genere in ateneo non significa cercare di alterare o violare la normativa esistente, non significa creare "corsie preferenziali" per le donne, ma mettere in campo quelle azioni necessarie al raggiungimento di una parità di fatto, rimuovendo gli ostacoli (v. ad esempio il soffitto di cristallo) che pongono le donne in una posizione di inferiorità rispetto agli uomini.

In quest'ottica ha lavorato il gruppo di lavoro del Gender Equality Plan, che ha però ampiamente abbracciato un approccio attento alle differenze, non solo quelle tra uomo e donna, con l'obiettivo di porre le basi per un ateneo più inclusivo, capace di riconoscere l'impatto di molteplici ed intersezionali forme di discriminazione che colpiscono i componenti della comunità cafoscarina.

⁶ Si veda, a riguardo, la Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", registrata dalla Corte dei conti in data 16 luglio 2019 ([Comunicato pubblicato in GU Serie Generale n.184 del 07-08-2019](#)).

Con intersezionalità intendiamo la combinazione del genere con altre caratteristiche o identità personali e il modo in cui tali intersezioni contribuiscono a determinare esperienze di discriminazione specifiche.

Il GEP è frutto di un lavoro congiunto, attento e riflessivo. Il processo partecipativo e l'attuazione del GEP sono aspetti rilevanti di un percorso che non si esaurisce con il lavoro del gruppo contestuale alla scrittura del piano. Il GEP, nella sua elaborazione finale che segue, si pone quale punto di partenza per azioni sempre più inclusive negli anni a venire.

Le iniziative già in essere

Ca' Foscari è impegnata da anni nello sviluppo di progetti e azioni volte a promuovere l'uguaglianza di genere. In particolare, è tra le prime università ad avere segnalato le qualifiche anche al femminile nelle pagine personali del corpo docenti e del personale tecnico amministrativo, e ad aver attivato la possibilità di iscriversi alla carriera ALIAS per studenti e studentesse in transizione di genere, che è attiva dal 2018. L'impegno dell'ateneo può essere riscontrato, inoltre, nell'introduzione di attività come lo smart working, il coworking e il telelavoro, lo sviluppo delle azioni di welfare e assistenza sanitaria integrativa, per il miglioramento dell'equilibrio vita-lavoro (queste misure sono valse all'Ateneo la certificazione Family Audit da parte della provincia Autonoma di Trento nel 2019, poi divenuta Executive nel 2022).

In particolare l'ultimo triennio ha visto l'impegno di tutta l'organizzazione nell'attuazione del Piano di Uguaglianza di Genere 2022/2024, un insieme di impegni e azioni che hanno avuto l'obiettivo di ridurre l'asimmetria di genere e di sviluppare una cultura attenta e inclusiva, capace di valorizzare le diversità, attraverso cambiamenti istituzionali e culturali. La logica sottesa a questo piano è stata quella del raggiungimento di una parità di fatto in Ateneo. Le oltre cinquanta azioni non avevano soltanto l'ambizione di non discriminare, ma anche e soprattutto quella di riconoscere le differenze e, su questa base, adottare azioni positive per compiere i passi necessari verso un'uguaglianza sostanziale. Il loro raggiungimento, infine, è stato monitorato attraverso specifici indicatori, indagini e revisioni periodiche.⁷

Tra le azioni raggiunte ricordiamo, per esempio, l'estensione del profilo ALIAS anche al personale amministrativo in transizione di genere (2024) e l'aggiornamento delle linee guida sul linguaggio inclusivo per una comunicazione interna ed esterna di Ateneo più inclusiva e uniforme (2022). Per favorire un cambiamento culturale in grado di contrastare ogni tipo di discriminazione, le azioni dal punto di vista didattico hanno mirato alla programmazione di master, corsi di Alta Formazione, MOOC, minor e altre iniziative formative sulle tematiche di genere e della diversità. Per quanto riguarda le discipline STEM, l'Ateneo, in ottica di terza missione, ha provveduto ad attivare borse di studio e finanziamenti specifici coinvolgendo attori esterni con l'obiettivo di portare la riflessione complessiva sul tema anche fuori il contesto interno. Sempre in quest'ottica, con l'obiettivo di essere da esempio per tutto il complesso della società civile, Ca' Foscari ha intrapreso con successo il percorso di certificazione della parità di genere, diventando il primo Ateneo pubblico italiano a ottenere la certificazione UNI/PdR 125:2022 nel 2023. Nell'ambito della ricerca, inoltre, particolare attenzione è stata rivolta alle misure volte a superare l'asimmetria di genere nei panel convegnistici (a partire già dal 2022 sono state elaborate le Linee Guida per evitare i cosiddetti "manel"). Infine, per ogni dipartimento, è stata istituita una figura delegata alla parità di genere.

⁷ Per visionare tutti i monitoraggi e le revisioni annuali prodotte: <https://www.unive.it/pag/40679/>.

Le modalità di verifica e aggiornamento

Il presente documento ha un orizzonte temporale di tre anni, in linea con gli altri strumenti di monitoraggio e pianificazione dell'Ateneo. Per ciascuna azione sono previsti degli specifici indicatori che permettono di misurare il raggiungimento degli obiettivi che l'Ateneo si è prefissato. Sono inoltre previste indagini periodiche per tutte le componenti dell'Ateneo per valutare l'efficacia delle azioni messe in atto nell'ambito del GEP.

Il GEP Team si impegna, come ormai da prassi, a presentare e pubblicare all'interno del proprio sito istituzionale il rendiconto del monitoraggio annuale per rendere pubblico lo stato di avanzamento del GEP, i cui dati e informazioni saranno la base per operare la revisione annuale dello stesso e per tutti gli altri documenti di pianificazione dell'Ateneo, in modo da allineare obiettivi e azioni, tenendo conto delle diverse condizioni del contesto e delle esigenze e criticità emerse.

PIANO D'AZIONE

| Obiettivo | Azione | 2025 | 2026 | 2027 |
|---|--|------|------|------|
| 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 | X | |
| 1.2. Promuovere la leadership femminile nella ricerca | Indagine sulla partecipazione femminile nei progetti di ricerca | X | 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 | 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 | X |
| | Aggiornamento, redazione e approvazione del bilancio di genere | X | | |
| | Nomina della Commissione prevista dal nuovo Codice di condotta contro le molestie, art.8, c. 8. | X | | |
| | Redazione di un Documento per la Valutazione del Rischio per molestie e violenze sessuali e morali | X | | |
| | Conferma ottenimento certificazione UNI/PdR 125:2022 | X | | |

| | | | | |
|--|--|---|---|---|
| | Esercizio di autovalutazione della capacità istituzionale di integrazione della dimensione di genere utilizzando le migliori pratiche europee | X | | |
| | 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 | X |
| | Revisione del sito di Ateneo, dei documenti istituzionali e dei moduli dell'Ateneo per uniformare il linguaggio alle nuove linee guida | X | 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 | X |
| | Mantenimento e monitoraggio dello sportello di consulenza filosofica del Master COFIL (condizionato alla attivazione del Master) | X | 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 | X |
| | Mantenimento e monitoraggio delle carriere ALIAS per studenti/esse | X | X | X |
| | Mantenimento e monitoraggio delle carriere ALIAS per il personale dipendente | X | 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 con successo la prospettiva di genere | | X | X |
| | Mappatura della composizione dei panel nei convegni | X | X | X |
| | Programmazione di convegni, seminari e attività formative sul tema degli stereotipi di genere | X | 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 | 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 | X |
| | ELLE laboratorio per lo sviluppo della leadership | X | X | X |
| | LeadHER programma di mentoring | X | 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 | X |
| | Introduzione di nuovi insegnamenti esplicitamente dedicati alle tematiche di genere nei CdS | X | | |
| | Programmazione di master, Alta Formazione, MOOC, Minor e altre iniziative di formazione sulle tematiche del genere e della diversità | X | X | X |
| | Promozione dell'offerta formativa dedicata alle tematiche di genere nelle attività di comunicazione e orientamento in Ateneo | X | 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 | 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 | X |
| | Azioni di orientamento dedicate ai percorsi STEM per ragazze dei scuole superiori, anche in collaborazione con network esterni | X | X | X |
| | Azioni di orientamento dedicate ai percorsi STEM per ragazze dei scuole medie inferiori, anche in collaborazione con network esterni | X | | |

| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| 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) | X | | |
| | Costituzione di premio per tesi (tutti i livelli) sulle tematiche di genere, inclusione e diversità se acquisite risorse da finanziatori esterni | X | 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 | X | | |
| | 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 | X |
| | Apertura e gestione di uno Sportello gestito da un Centro antiviolenza presso l'Ateneo nelle sedi di Venezia e di Treviso | X | 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 | X |
| | Campagna "Zero tolerance" contro le molestie e la violenza di genere | X | | |
| | Attività di informazione contro le molestie sessuali e la violenza di genere, coinvolgendo anche i centri antiviolenza del territorio | X | 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 | | X | |

| | | | | |
|---|--|---|---|---|
| | etiche. | | | |
| 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 | X |
| | Rinnovo per il triennio 2025-2027 del Piano welfare per il personale PTA e CEL | X | | |
| | Conferma regime dello Smartworking (attuazione del PIAO) | X | X | X |
| | Studio di fattibilità per l'introduzione di una 'Categoria protetta CUG' nella predisposizione dei calendari delle lezioni | 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 | X | | |
| | Mantenimento della certificazione Family Audit Executive | | X | |

SCHEDE DI DETTAGLIO

Di seguito vengono presentate in dettaglio le azioni inserite all'interno delle 6 macroaree del piano. Per ciascuna azione sono stati individuati:

- destinatari;
- struttura di riferimento;
- altre strutture di riferimento;
- presidio politico;
- risultato atteso;
- indicatori di monitoraggio;
- risorse;
- SDG e target dell'Agenda 2030;
- timing.

Si evidenzia che le risorse economiche inserite nelle schede sono costi indicativi che verranno annualmente ri-adequati in fase di redazione del bilancio di previsione di Ateneo.

Si sottolinea inoltre che non è stato esplicitato l'ammontare delle risorse quando si tratta di risorse interne o già previste da altre azioni.

Le categorie dei destinatari elencate sono da considerarsi in senso inclusivo. In particolare quando vengono utilizzati macrogruppi ci si riferisce a:

- **componente studentesca** = studenti e studentesse di tutti i livelli, compresi masterini/e, iscritti/e ai corsi singoli, PhD, Erasmus, etc;
- **personale dell'Ateneo** = personale docente, di ricerca, tecnico amministrativo, CEL, assegnisti, borsisti, etc;
- **personale di ricerca** = tutti coloro che svolgono ricerca - professori/esse, ricercatori/trici, assegnisti/e, PhD, borsisti/e, etc.
- **tutte le componenti dell'Ateneo** = componente studentesca e personale


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

L'Università Ca' Foscari presenta, confermando un trend a livello nazionale, una segregazione verticale nel settore accademico, evidenziata già nel Bilancio di genere 2022, anche se in miglioramento. Secondo i dati aggiornati al 31/12/2024, a fronte di 122 professori ordinari, le professoressse ordinarie sono 62, ovvero il 34 per cento - nel 2021 erano soltanto il 27 per cento. La forbice si riduce scendendo i gradi della carriera accademica (professoressse associate 44 per cento), per diventare preminente via via scendendo i gradi accademici (ricercatrici universitarie 69 per cento, ricercatrici a tempo determinato 43 per cento). Le azioni presentate, nel rispetto della normativa nazionale competente, sono volte a compiere quei passi necessari per promuovere la parità 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 |  |

| | | | |
|---------------|-------------|------|------|
| 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 |  | | |

| | | | |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| Timing | 2025 | 2026 | 2027 |
|---------------|-------------|-------------|-------------|

2. Cultura dell'organizzazione


Promuovere cultura di genere nell'organizzazione dell'Università significa incoraggiare l'inclusione e la parità di genere nelle azioni dell'Ateneo e sensibilizzare l'intera comunità cafoscarina. L'organizzazione dell'università è formalmente neutra, ma alcuni meccanismi sociali possono portare a una disparità che si evidenzia, ad esempio, in squilibri di genere nei panel dei convegni. Le azioni che vengono incluse in quest'area sono trasversali alla comunità cafoscarina e sono volte ad incoraggiare un cambiamento culturale.

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 |  |



| | | | |
|---------------|------|-------------|------|
| 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 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 |

| | | | |
|---------------|-------------|------|------|
| Timing | 2025 | 2026 | 2027 |
|---------------|-------------|------|------|

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 | | |

| | | | |
|---------------|-------------|------|------|
| Timing | 2025 | 2026 | 2027 |
|---------------|-------------|------|------|

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 |  |



| | | | |
|---------------|-------------|------|------|
| Timing | 2025 | 2026 | 2027 |
|---------------|-------------|------|------|

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 | € 3.000 |
| SDG |  |



| | | | |
|---------------|-------------|------|------|
| Timing | 2025 | 2026 | 2027 |
|---------------|-------------|------|------|

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 | | |

| | | | |
|---------------|-------------|------|------|
| 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 |  | | |

| | | | |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| 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 |  | | |

| | | | |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| 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 | 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 | € 10.000 |
| SDG |   4.a 5.c |




| | | | |
|---------------|------|-------------|------|
| 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 |  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 | 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 | ASIA | | |
| 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 |  | | |

| | | | |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| 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 |  | | |

| | | | |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| 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 | Realizzazione dello studio di fattibilità | | |
| Risorse | Solo interne | | |
| SDG |  | | |


| | | | |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| 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 maschili | | |
| Indicatori di monitoraggio | Realizzazione della mappatura | | |
| Risorse | Solo interne | | |
| SDG |  | | |

| | | | |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| 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 |  | | |

| | | | |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| 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 |   | | |

| | | | |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| Timing | 2025 | 2026 | 2027 |
|---------------|-------------|-------------|-------------|

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

La dimensione di genere è presente in numerosi insegnamenti dell'Ateneo e negli anni sono stati attivati corsi, inclusi MOOC, minor e master, su temi legati alla parità di genere e al linguaggio di genere. Tuttavia, persistono differenze notevoli tra dipartimenti e corsi di studio e, talvolta, difficoltà nel garantire continuità nell'offerta formativa e nelle attività di ricerca. Non esistono linee guida dell'Ateneo per promuovere una maggiore visibilità delle tematiche di genere e per integrarle nella ricerca e nei programmi di insegnamento. Le azioni presentate si propongono di colmare tali lacune.

| 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 |  |

| Timing | 2025 | 2026 | 2027 |
|--------|------|------|------|
|--------|------|------|------|

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.di insegnamenti inseriti a partire dall'offerta formativa a.a. 2024/25 | | |
| Risorse | Solo interne | | |
| SDG |  | | |

| | | | |
|---------------|-------------|------|------|
| 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 |  | | |


| | | | |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| 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 |  | | |



| | | | |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| 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 |  |


| | | | |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| 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 |  | | |


| | | | |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| 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 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. di attività realizzate n. di persone coinvolte | | |
| Risorse | Solo interne | | |
| SDG |  | | |

| | | | |
|---------------|-------------|------|------|
| Timing | 2025 | 2026 | 2027 |
|---------------|-------------|------|------|

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 |  | | |

| | | | |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| 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

L'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali va garantito sia in termini di bilanciamento quantitativo sia in termini di pari opportunità e parità etica. La prima condizione perché venga realizzato è che sia infranto il cosiddetto "soffitto di cristallo", ossia l'insieme di barriere sociali, culturali e psicologiche, che ostacolano l'effettiva parità dei diritti. Le azioni proposte sono passi importanti in questa direzione e si accompagnano a un cambiamento culturale e normativo, cui mira l'intero piano.

| 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 | | | |
| Timing | <table border="1"> <tr> <td>2025</td> <td>2026</td> <td>2027</td> </tr> </table> | 2025 | 2026 | 2027 |
| 2025 | 2026 | 2027 | | |

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



La violenza di genere è strutturale nelle società e colpisce in modo sproporzionato le donne e le ragazze. È una forma di discriminazione nei confronti delle donne e una violazione dei diritti umani fondamentali. Le molestie sessuali sono una forma di violenza di genere e constano di qualsiasi forma di comportamento indesiderato, verbale, non verbale o fisico, di natura sessuale, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, segnatamente quando tale comportamento crea un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (Convenzione di Istanbul, Art. 40). Le azioni collocate all'interno di questa area sono volte a rispondere a ogni caso di violenza di genere in Ateneo, ma anche a prevenire la violenza, attraverso la sensibilizzazione dell'intera comunità cafoscarina e il cambiamento di una cultura che discrimina ed esclude.

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 |    |

| | | | |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| 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 |   | | |



| | | | |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| 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 |  | | |

| | | | |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| 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 |   | | |

| | | | |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| 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 | ASIA |
| 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 principi e al commitment relativamente alle questioni legate alla sfera EDI |
| Indicatori di monitoraggio | Predisposizione della dichiarazione |
| Risorse | Solo interne |
| SDG |   |

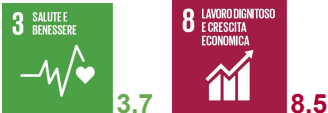
| | | | |
|---------------|------|-------------|------|
| Timing | 2025 | 2026 | 2027 |
|---------------|------|-------------|------|

6. Equilibrio vita privata-vita lavorativa

Garantire l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per genitori e prestatori di assistenza, significa aiutare i lavoratori e le lavoratrici a conciliare l'attività professionale e la vita familiare, promuovendo flessibilità nella gestione del carico lavorativo e sostegni alla maternità.

| 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 | | 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 |  | |



| | | | |
|---------------|-------------|------|------|
| 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 | | | |

| | | | |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| Timing | 2025 | 2026 | 2027 |
|---------------|-------------|-------------|-------------|

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 |   | | |


| | | | |
|---------------|-------------|------|------|
| Timing | 2025 | 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 |  3.7 |  5.4 |  8.8 |

| | | | |
|---------------|------|------|------|
| 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 |  | |

| | | | |
|---------------|------|-------------|------|
| 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 responsabili



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
approvata nelle sedute di
Senato Accademico del 26/01/2022
Consiglio di Amministrazione del 04/02/2022