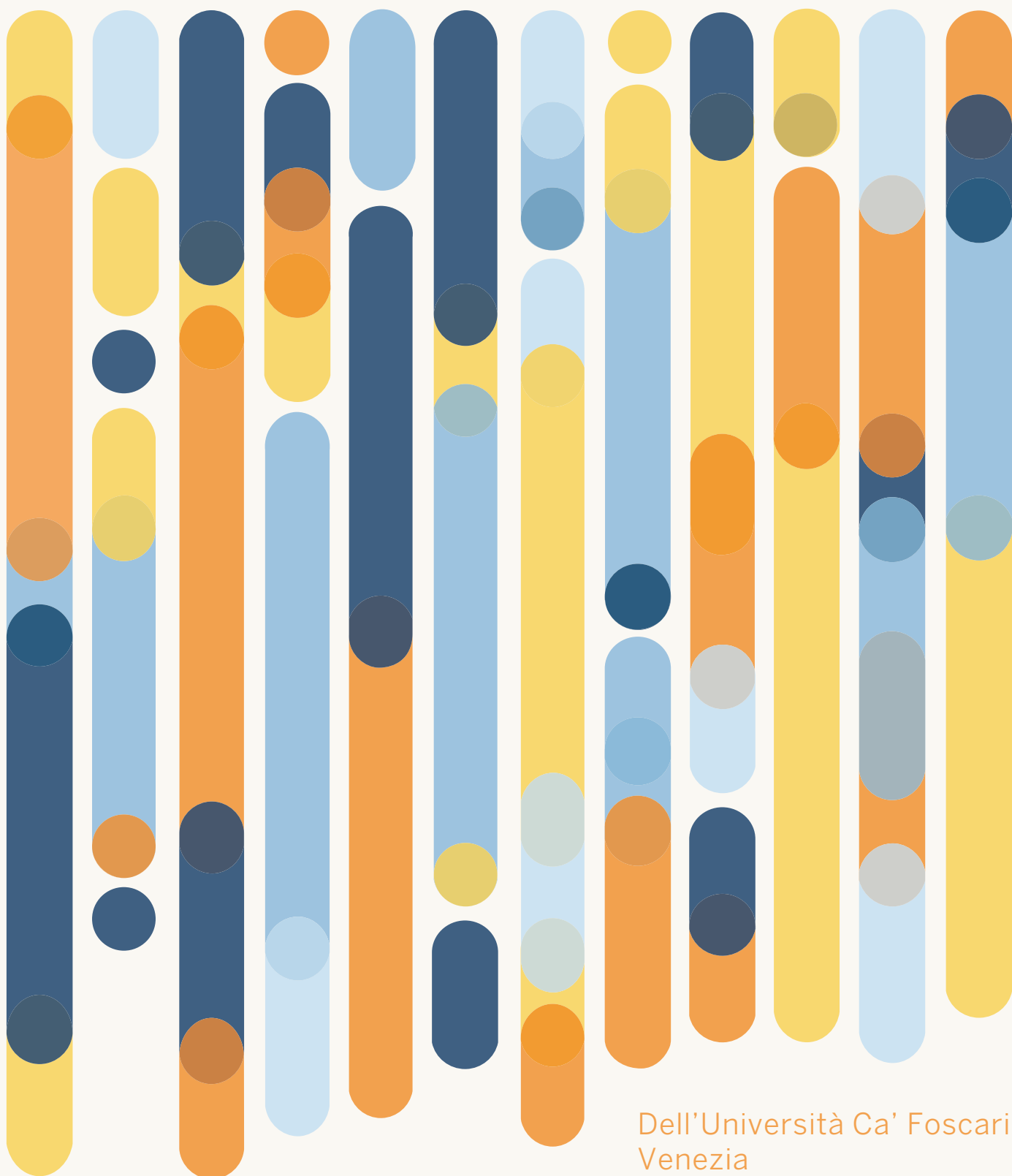




Università
Ca'Foscari
Venezia

PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE - GENDER EQUALITY PLAN 2022



Dell'Università Ca' Foscari
Venezia

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, dove è stata individuata una persona a supporto del progetto.

| Nome e cognome | | Ruolo | |
|----------------|------------------------|--|--------------------|
| prof.ssa | Sara De Vido | Coordinamento | |
| prof. | Gian Luigi Paltrinieri | vice-coordinamento | Presidente CUG* |
| dott.ssa | Monica Gussoni | RPA | Area Risorse Umane |
| prof.ssa | Stefania Sbarra | rappr. Docenti* | |
| dott.ssa | Laura Fagarazzi | rappr. ARIC - RicInt | |
| dott.ssa | Anna Bonfante | rappr. AAI - CFS | |
| dott. | Federico Damin | rappr. Consulta dei Dottorandi* | |
| sig.ra | Rebecca Ivkovic | rappr. ARS* | |
| dott.ssa | Vivianne Pavan | rappr. APPS - CG | |
| dott.ssa | Immacolata Caputo | rappr. ADISS - Career Service / Progetto LEI | |
| dott.ssa | Nicoletta Bortoluzzi | rappr. ARIC - RicInt | |
| prof.ssa | Sabrina Marchetti | rappr. Docenti* | |
| dott.ssa | Martina Gonano | rappr. AAI - CFS | |

**membri del CUG*

INDICE

| | |
|---|-----------|
| PREMESSA | 4 |
| ALCUNI DATI INIZIALI | 5 |
| INTRODUZIONE | 9 |
| Parità e non discriminazione: le definizioni | 9 |
| La metodologia | 11 |
| Le iniziative già in essere | 11 |
| Le modalità di verifica e aggiornamento | 12 |
| PIANO D'AZIONE | 13 |
| SCHEDE DI DETTAGLIO | 19 |
| 1. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera | 20 |
| 2. Cultura dell'organizzazione | 25 |
| 3. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti | 42 |
| 4. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali | 54 |
| 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali | 57 |
| 6. Equilibrio vita privata-vita lavorativa | 64 |

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 docente ¹

Ordinari/e



Associati/e



Ricercat. universitari



Ricercat. a tempo determinato



44%
presenza femminile nel
personale docente e
di ricerca

Personale tecnico e amministrativo ¹

Categoria B



Categoria C



Categoria D



Categoria EP



Categoria CEL



70%
presenza femminile nel
personale TA

¹Dati al 31/12/2021. Fonte: Ufficio Controllo di Gestione

Personale di supporto alla didattica e alla ricerca ¹

Teaching Assistant



Assegnisti/e



58%
presenza femminile
nel personale non
strutturato

Governance²



¹Dati al 31/12/2021. Fonte: Ufficio Controllo di Gestione

²Dati relativi all'a.a. 2020/2021 e all'anno solare 2021. Fonte: Ufficio Controllo di Gestione

Componente studentesca ²

Iscritti/e



Laureati/e

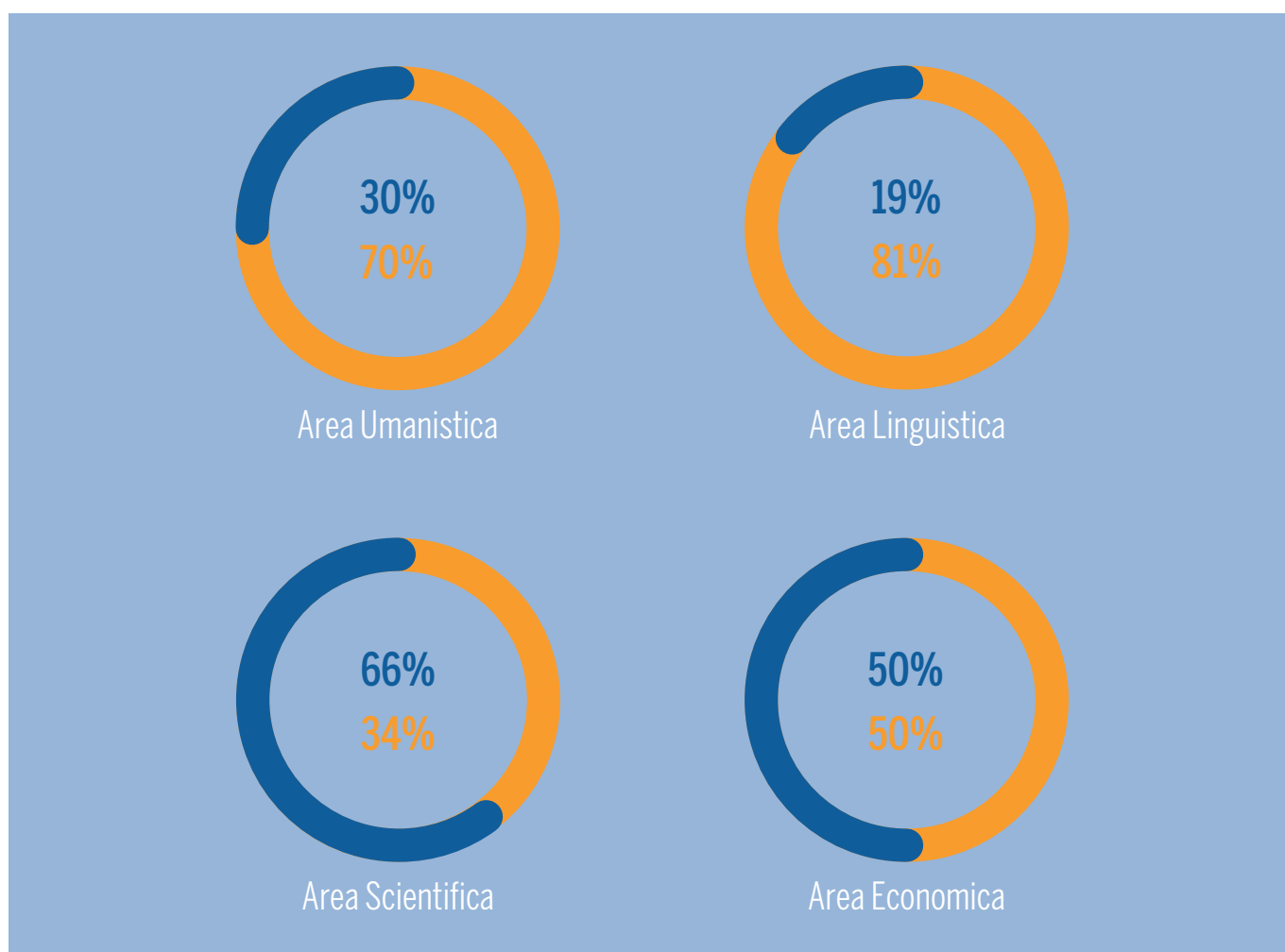


Dottorandi/e



64%
presenza femminile nella
componente studentesca

Composizione iscritti/e per area disciplinare ²



²Dati relativi all'a.a. 2020/2021 e all'anno solare 2021. 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.³

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

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 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,

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.

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. 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.

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](#)).

Le iniziative già in essere

Ca' Foscari sta sviluppando da anni progetti e azioni per promuovere l'uguaglianza di genere all'interno della propria organizzazione e per studentesse e personale.

In particolare si citano l'impegno dell'Ateneo sulle questioni relative all'equilibrio vita-lavoro che ha permesso a Ca' Foscari di ottenere nel luglio 2019 la certificazione Family Audit da parte della provincia Autonoma di Trento, grazie all'introduzione di attività come lo smart working, il coworking e il telelavoro, lo sviluppo delle azioni di welfare e assistenza sanitaria integrativa, la digitalizzazione dei processi e l'organizzazione di una formazione mirata ad accrescere le competenze manageriali a favore di una cultura della conciliazione.

Con riferimento al supporto alle studentesse, in particolare nel momento in cui si affacciano nel mondo del lavoro, l'Ateneo ha sviluppato il progetto "LEI - Leadership, Energia, Imprenditorialità" dedicato alle giovani donne, che realizza ogni anno una serie di attività e iniziative per promuovere il rafforzamento del ruolo sociale ed economico delle donne nel mondo del lavoro. Nel 2020/2021 il progetto LEI è risultato vincitore del progetto "Donne e futuro tra formAzione e narrAzione", bando regionale - Fondo Sociale Europeo (DGR 526/2020: Il Veneto delle Donne).

L'Ateneo sta lavorando anche sugli incentivi per colmare il divario di genere nei percorsi di studio in ingegneria fisica e informatica, attraverso l'erogazione di borse di studio che supportino tutto il percorso triennale, in collaborazione con Generali Italia all'interno dell'iniziativa "Generali4Girls in STEM".

Infine l'Ateneo ha sviluppato una serie di progetti e istituito strutture dedicate al fine di contrastare gli stereotipi e le violenze di genere, quali ad esempio la carriera ALIAS per studenti e studentesse in transizione di genere, il CUG e la Consigliera di Fiducia.

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 a presentare agli organi di governo dell'Ateneo una relazione annuale sullo stato di avanzamento del GEP, i cui dati e informazioni saranno la base per operare la revisione annuale prevista per tutti gli altri documenti di pianificazione dell'Ateneo, in modo da allineare obiettivi ed azioni, tenendo conto delle diverse condizioni del contesto e delle esigenze e criticità emerse.

PIANO D'AZIONE

| Obiettivo | Azione | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|--|------|------|------|
| 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 | Modifica ai regolamenti per il dottorato di ricerca, per le borse e per gli assegni di ricerca per assicurare una composizione delle commissioni rispettosa dell'equilibrio di genere | X | | |
| | Studio di fattibilità per definire modalità per incentivare il reclutamento e la progressione di carriera delle donne | | X | |
| 1.2. Promuovere la leadership femminile nella ricerca | Indagine sulla partecipazione femminile nei progetti di ricerca | 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 |
| | Definizione di strumenti per incentivare le giovani ricercatrici a proporsi come leader di gruppi di ricerca e a partecipare a progetti di ricerca in qualità di responsabili scientifiche | | 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 | | |

| Obiettivo | Azione | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|---|------|------|------|
| 2.2. Rendere il linguaggio dell'Ateneo più inclusivo | Aggiornamento delle linee guida sul linguaggio inclusivo e definizione di un vademecum che stabilisca regole comuni nella comunicazione interna ed esterna di Ateneo | 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 | | |
| | Installazione di distributori di assorbenti a prezzo calmierato/gratuiti | | X | X |
| | Attivazione in via sperimentale di uno sportello di sostegno psicologico | X | | |
| | Mantenimento e consolidamento dello sportello di consulenza filosofica del Master COFIL | 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 |
| | Mantenimento e monitoraggio delle carriere ALIAS per studenti/esse | X | X | X |
| | Studio di fattibilità per introdurre il profilo ALIAS per il personale in transizione di genere | | X | |
| 2.4. Superare l'asimmetria di genere nelle attività di disseminazione dell'Ateneo | Definizione di linee guida per favorire la parità di genere nei panel | X | | |
| | Mappatura della composizione dei panel nei convegni | | X | |

| Obiettivo | Azione | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|--|------|------|------|
| | Programmazione di convegni, seminari e attività formative sul tema degli stereotipi di genere | | 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 |
| 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 | Ricognizione degli insegnamenti esplicitamente dedicati alle tematiche di genere nei CdS e di altre iniziative formative sulle tematiche del genere e della diversità | 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 |
| | 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 | Inserimento della dimensione di genere all'interno dei formulari dei bandi per i progetti di ricerca di Ateneo (es. SPIN) | X | | |
| | Promuovere l'utilizzo di strumenti di ricerca (database, linee guida, ecc.) e metodologie per includere la dimensione di genere nella ricerca | | X | X |

| Obiettivo | Azione | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|---|------|------|------|
| 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 |
| | Attivazione di premi per tesi di laurea per studentesse iscritte a corsi di laurea di area scientifica | X | X | X |
| | Azioni di orientamento dedicate ai percorsi STEM per ragazze dei scuole superiori, anche in collaborazione con network esterni | X | X | 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 | | | X |
| | Realizzazione di convegni e seminari di promozione dei risultati della ricerca | X | X | X |
| 4. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali | | | | |
| 4.1. Promuovere la leadership femminile nelle strutture decisionali | Istituzione in ciascun Dipartimento di un/una delegato/a alla parità di genere anche unendo cariche simili | X | | |
| | Modifica del Regolamento Generale d'Ateneo al fine di inserire la doppia preferenza di genere sulle schede di voto nelle cariche elettive | | 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 | Publicizzazione delle attività del CUG e della Consigliera di fiducia, tramite materiali informativi, sia digitali che cartacei | X | | |

| Obiettivo | Azione | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|---|------|------|------|
| | Realizzazione di una guida informativa su tutti i servizi di Ateneo per l'inclusione e la tutela di studenti/esse e personale | | | X |
| | Aggiornamento del codice di condotta contro le molestie sessuali e violenza di genere alla luce dei più recenti strumenti giuridici internazionali ed europei | | | 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 |
| | Adesione/creazione di un osservatorio sulla violenza di genere, che coinvolga tutta la comunità cafoscarina | | | 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 sicurezza nell'accesso alle strutture universitarie | Attività di mediazione presso gli organi del Comune di Venezia per migliorare l'illuminazione pubblica nelle aree adiacenti le diversi sedi universitarie, biblioteche e campus | | X | |
| 6. Equilibrio vita privata/vita lavorativa | | | | |
| 6.1. Supportare l'equilibrio vita-lavoro | Studio di fattibilità sulle modalità operative per supportare la responsabilità di cura del personale docente | X | | |
| | Rinnovo per il triennio 2022-2024 del Piano welfare per il personale PTA e CEL | X | | |
| | Passaggio da fase emergenziale a fase a regime dello Smartworking (attuazione del Pola) | X | X | X |

| Obiettivo | Azione | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|------|------|------|
| 6.2. Supportare la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro | Garantire un supporto economico alla genitorialità di dottorande e dottorandi | X | | |
| | Ottenimento 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 riadeguati in fase di redazione del bilancio di previsione d'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.

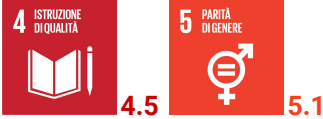
Le categorie dei destinatari elencate sono da considerarsi in senso inclusivo. In particolare quando vengono utilizzati macrogruppi ci si riferisce a:

- **componente studentesca** = studenti e studentesse di tutti i livelli, compresi masterini, 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 2018. Secondo i dati recenti del bilancio di sostenibilità 2020 (pubblicato a settembre 2021), a fronte di 116 professori ordinari, le professoressse ordinarie sono solo 43, ovvero il 27 per cento. La forbice si riduce scendendo i gradi della carriera accademica (professoressse associate 44 per cento, ricercatrici universitarie 64 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 2 | Modifica ai regolamenti per il dottorato di ricerca, per le borse e per gli assegni di ricerca per assicurare una composizione delle commissioni rispettosa dell'equilibrio di genere |
| Destinatari | PhD, Borsiste/i e Assegniste/i di ricerca |
| Struttura di riferimento | ARIC |
| Altre strutture coinvolte | Dipartimenti |
| Presidio politico | Prorettrice alla Ricerca |
| Risultato atteso | Composizione delle commissioni rispettosa degli equilibri di genere |
| Indicatori di monitoraggio | Modifica dei regolamenti di Ateneo |
| Risorse | Solo interne |
| SDG |  |


| | | | |
|---------------|-------------|------|------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|-------------|------|------|

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

| | |
|-----------------------------------|---|
| Azione 1 2 | Studio di fattibilità per definire modalità per incentivare il reclutamento e la progressione di carriera delle donne |
| Destinatari | Personale docente e di ricerca |
| Struttura di riferimento | ARU |
| Altre strutture coinvolte | APPS |
| Presidio politico | Delegata alla Parità di genere |
| Risultato atteso | Individuazione degli strumenti per promuovere la parità di genere del reclutamento e nelle progressioni di carriera |
| Indicatori di monitoraggio | Realizzazione dello studio |
| Risorse | Solo interne |
| SDG |   |


| | | | |
|---------------|------|-------------|------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|------|-------------|------|

1.2. Promuovere la leadership femminile nella ricerca

| | | |
|-----------------------------------|---|--|
| Azione 1 2 3 | | Indagine sulla partecipazione femminile nei progetti di ricerca |
| Destinatari | Personale di ricerca | |
| Struttura di riferimento | APPS | |
| Altre strutture coinvolte | ARIC, Dipartimenti | |
| Presidio politico | Prorettrice alla Ricerca | |
| Risultato atteso | Miglioramento della conoscenza dei gap di genere all'interno dell'Ateneo | |
| Indicatori di monitoraggio | Realizzazione della mappatura | |
| Risorse | Solo interne | |
| SDG |  5.1, 5.5 | |


| | | | |
|---------------|-------------|------|------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|-------------|------|------|

1.2. Promuovere la leadership femminile nella ricerca

| | | | |
|-----------------------------------|---|--|--|
| Azione 1 2 3 | 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 - Settore Didattica Innovativa | | |
| Altre strutture coinvolte | ARIC, Dipartimenti | | |
| Presidio politico | Delegato alla Formazione dei docenti | | |
| Risultato atteso | Maggiore consapevolezza nelle giovani ricercatrici nella costruzione della propria carriera | | |
| Indicatori di monitoraggio | n. iniziative attivate n. partecipanti | | |
| Risorse | €10.000 | | |
| SDG |  | | |

| | | | |
|---------------|------|------|------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|------|------|------|

1.2. Promuovere la leadership femminile nella ricerca

| | |
|-----------------------------------|---|
| Azione 1 2 3 | Definizione di strumenti per incentivare le giovani ricercatrici a proporsi come leader di gruppi di ricerca e a partecipare a progetti di ricerca in qualità di responsabili scientifiche |
| Destinatari | Personale di ricerca |
| Struttura di riferimento | ARIC |
| Altre strutture coinvolte | ARU |
| Presidio politico | Prorettrice alla Ricerca |
| Risultato atteso | Riduzione delle asimmetrie di genere nei progetti di ricerca |
| Indicatori di monitoraggio | % in più Responsabili di Progetto (PI - Principal Investigator) donne su base annuale |
| Risorse | Solo interne |
| SDG |  |


| | | | |
|---------------|------|-------------|------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|------|-------------|------|

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 meccanismi sociali portano ad 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 | | 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 | 2022 | 2023 | 2024 |

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

| | | | |
|-----------------------------------|---|--|--|
| Azione 1 2 3 | 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 e Rettorato | | |
| Altre strutture coinvolte | ACPIC | | |
| Presidio politico | Delegata 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 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|-------------|-------------|-------------|

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

| | | | |
|-----------------------------------|---|--|--|
| Azione 1 2 3 | Aggiornamento, redazione e approvazione del bilancio di genere, seguendo le linee guida CRUI | | |
| Destinatari | Tutte le componenti dell'Ateneo | | |
| Struttura di riferimento | ARU | | |
| Altre strutture coinvolte | ABIF, ADISS, APPS, ARIC, AAI, ACPIC | | |
| Presidio politico | Delegata 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 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|-------------|------|------|

2.2. Rendere il linguaggio dell'Ateneo più inclusivo

| | | | |
|-----------------------------------|---|--|--|
| Azione 1 2 | Aggiornamento 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 | Delegato alla Comunicazione di Ateneo | | |
| 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 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|-------------|-------------|------|

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 | AAI, ACPIC, ARU, ADISS, ARIC, ASIA, ABIF | | |
| Presidio politico | Delegato alla Comunicazione di Ateneo | | |
| Risultato atteso | Diffusione di una cultura del linguaggio inclusivo | | |
| Indicatori di monitoraggio | Revisione completata | | |
| Risorse | Solo interne | | |
| SDG |   | | |

| | | | |
|---------------|------|------|------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|------|------|------|

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

| Azione 1 2 3 4 5 6 7 | | Indagine sulla percezione delle disuguaglianze all'interno dell'Ateneo |
|-----------------------------------|---|--|
| Destinatari | Tutte le componenti dell'Ateneo | |
| Struttura di riferimento | CUG | |
| Altre strutture coinvolte | ARU, APPS, AAI | |
| Presidio politico | Delegata alle Iniziative a supporto dell'assistenza, integrazione e benessere delle persone con disabilità Delegata 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 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------|------|------|------|
| | | | |

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

| | |
|-----------------------------------|---|
| Azione 1 2 3 4 5 6 7 | Installazione di distributori di assorbenti a prezzo calmierato/gratuiti |
| Destinatari | Componente studentesca e Personale |
| Struttura di riferimento | ADISS, ASIA |
| Altre strutture coinvolte | AAI |
| Presidio politico | Delegata alla Parità di genere |
| Risultato atteso | Facilitare la quotidianità della vita femminile in ateneo |
| Indicatori di monitoraggio | Installazione dei distributori nelle principali sedi |
| Risorse | Circa € 5.000/cad. distributore |
| SDG |  |




| | | | |
|---------------|------|------|------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|------|------|------|

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

| | |
|-----------------------------------|---|
| Azione 1 2 3 4 5 6 7 | Attivazione in via sperimentale di uno sportello di sostegno psicologico |
| Destinatari | Personale di 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 | Attivazione dello sportello |
| Risorse | € 5.000 |
| SDG |  |

| | | | |
|---------------|-------------|------|------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|-------------|------|------|

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

| | | | |
|-----------------------------------|--|--|--|
| Azione 1 2 3 4 5 6 7 | Mantenimento e consolidamento dello sportello di consulenza filosofica del Master COFIL | | |
| Destinatari | Tutte le componenti dell'Ateneo | | |
| Struttura di riferimento | CUG | | |
| Altre strutture coinvolte | ARU, 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 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|-------------|-------------|-------------|

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

| | | | |
|-----------------------------------|---|--|--|
| Azione 1 2 3 4 5 6 7 | 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 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 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|------|------|------|

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

| | | | |
|-----------------------------------|--|--|--|
| Azione 1 2 3 4 5 6 7 | Mantenimento e monitoraggio delle carriere ALIAS per studenti/esse in transizione di genere | | |
| 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 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|-------------|-------------|-------------|

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

| | |
|-----------------------------------|---|
| Azione 1 2 3 4 5 6 7 | Studio di fattibilità per introdurre il profilo ALIAS per il personale in transizione di genere |
| 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 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|------|-------------|------|

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

| | | | |
|-----------------------------------|---|--|------------|
| Azione 1 2 3 | | Definizione di linee guida per favorire la parità di genere nei panel | |
| Destinatari | Personale di ricerca | | |
| Struttura di riferimento | ACPIC | | |
| Altre strutture coinvolte | AAI, Dipartimenti | | |
| Presidio politico | Prorettrice alla Terza Missione | | |
| 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 | Adozione linee guida | | |
| Risorse | Solo interne | | |
| SDG |    | | |
| | 4.a | 5.1, 5.5, 5.c | 10.2, 10.3 |

| | | | |
|---------------|-------------|------|------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|-------------|------|------|

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 | Prorettrice alla Terza Missione | |
| 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 | Definizione delle modalità e realizzazione della mappatura | |
| Risorse | Solo interne | |
| SDG |  | |

| | | | |
|--------|------|------|------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------|------|------|------|

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, CESTUDIR | | |
| Altre strutture coinvolte | ACPIC | | |
| Presidio politico | Prorettrice alla Terza Missione | | |
| Risultato atteso | Sviluppo della consapevolezza interna sulle questioni di genere e dei principali stereotipi | | |
| Indicatori di monitoraggio | n. iniziative realizzate n. partecipanti | | |
| Risorse | € 3.000 | | |
| SDG |  4.a |  5.1 |  10.2, 10.3 |

| | | | |
|---------------|------|-------------|------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|------|-------------|------|

2.5. Sviluppare nelle donne una maggiore consapevolezza del proprio ruolo

| | | | |
|-----------------------------------|--|--|--|
| Azione 1 2 | 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 | ADISS - Progetto LEi | | |
| Altre strutture coinvolte | - | | |
| Presidio politico | Prorettrice alla Terza Missione, Delegata all'Orientamento e tutorato | | |
| 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 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|------|------|------|

2.5. Sviluppare nelle donne una maggiore consapevolezza del proprio ruolo

| | | | |
|-----------------------------------|---|--|---|
| Azione 1 2 | Pianificazione di iniziative di formazione per aiutare personale tecnico e docenti a promuovere la propria leadership e sviluppare capacità strategiche per il mondo del lavoro | | |
| Destinatari | Personale femminile dell'Ateneo | | |
| Struttura di riferimento | ARU | | |
| Altre strutture coinvolte | ADISS - Progetto LEi | | |
| Presidio politico | Prorettore agli Affari generali, legali e rapporti con il personale e rapporti con la Fondazione Università Ca' Foscari Venezia Delegato alla Formazione dei docenti | | |
| Risultato atteso | Supporto alle carriere femminili | | |
| Indicatori di monitoraggio | n. di attività realizzate n. di partecipanti | | |
| Risorse | € 10.000 | | |
| SDG |  4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ 4.a |  5 PARITÀ DI GENERE 5.5 |  8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA 8.5 |

| | | | |
|---------------|------|------|------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|------|------|------|

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 | Ricognizione 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 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------|------|------|------|
| | | | |

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

| | | | |
|---------------|------|------|------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|------|------|------|

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, 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 | n. iniziative di formazione attivate | | |
| Risorse | Solo interne | | |
| SDG |  | | |

| | | | |
|---------------|------|------|------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|------|------|------|

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 Delegata 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 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|-------------|-------------|-------------|

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

| | | | |
|-----------------------------------|---|--|--|
| Azione 1 2 | Inserimento della dimensione di genere all'interno dei formulari dei bandi per i progetti di ricerca di Ateneo (es. SPIN) | | |
| Destinatari | Personale di ricerca | | |
| Struttura di riferimento | ARIC | | |
| Altre strutture coinvolte | - | | |
| Presidio politico | Prorettrice alla Ricerca Delegata/i alla Ricerca dei dipartimenti | | |
| Risultato atteso | Maggiore sensibilizzazione, tra il personale di ricerca, sull'importanza dell'inclusione della dimensione di genere nella ricerca | | |
| Indicatori di monitoraggio | Adeguamento dell'application form | | |
| Risorse | Solo interne | | |
| SDG |   5.1, 5.c 8.8 | | |


| | | | |
|---------------|-------------|------|------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|-------------|------|------|

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

| | |
|-----------------------------------|---|
| Azione 1 2 | 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 Delegati/e 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. iniziative di promozione realizzate n. partecipanti |
| Risorse | € 3.000 |
| SDG |  |


| | | | |
|---------------|------|------|------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|------|------|------|

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, Development Office | | |
| 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 |  | | |

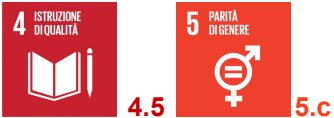
| | | | |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|-------------|-------------|-------------|

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

| | | | |
|-----------------------------------|---|--|--|
| Azione 1 2 3 | Attivazione di premi per tesi di laurea per studentesse iscritte a corsi di laurea e di dottorato di area scientifica | | |
| Destinatari | Componente studentesca, PhD di genere femminile | | |
| Struttura di riferimento | ADISS | | |
| Altre strutture coinvolte | DAIS, DSMN, Development Office | | |
| 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 premi assegnati | | |
| Risorse | Fundraising da finanziatori esterni | | |
| SDG |  | | |


| | | | |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|-------------|-------------|-------------|

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 | Delegata all'Orientamento e tutorato | | |
| Risultato atteso | Riduzione del divario di genere nei CdS di area STEM | | |
| Indicatori di monitoraggio | n. attività realizzate n. persone coinvolte | | |
| Risorse | Solo interne | | |
| SDG |  | | |



| | | | |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|-------------|-------------|-------------|

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

| | | | |
|-----------------------------------|--|--|--|
| Azione 1 2 3 | | 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 | Realizzazione mappatura | | |
| Risorse | Solo interne | | |
| SDG |  5.1 | | |

| | | | |
|---------------|-------------|------|------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|-------------|------|------|

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

| | | | |
|-----------------------------------|--|---|--|
| Azione 1 2 3 | Costituzione di premio per tesi (tutti i livelli) sulle tematiche di genere, inclusione e diversità | | |
| Destinatari | Componente studentesca | | |
| Struttura di riferimento | Development Office | | |
| Altre strutture coinvolte | ADISS | | |
| Presidio politico | Prorettore al Diritto allo studio e ai servizi per gli studenti | | |
| Risultato atteso | Acquisizione di competenze e strumenti metodologici per la promozione della ricerca sulla dimensione di genere | | |
| Indicatori di monitoraggio | n. premi assegnati | | |
| Risorse | Fundraising da finanziatori esterni | | |
| SDG |  5.1 |  10.2 | |

| | | | |
|---------------|------|------|------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|------|------|------|

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

| | | | |
|-----------------------------------|--|--|--|
| Azione 1 2 3 | Realizzazione di convegni e seminari di promozione dei risultati della ricerca sui temi del genere e della diversità | | |
| Destinatari | Tutte le componenti dell'Ateneo; comunità esterna | | |
| Struttura di riferimento | Dipartimenti | | |
| Altre strutture coinvolte | ACPIC | | |
| Presidio politico | Prorettrice alla Terza Missione Delegati/e alla Terza Missione dei dipartimenti | | |
| Risultato atteso | Acquisizione di competenze e strumenti metodologici per la promozione della ricerca sulla dimensione di genere | | |
| Indicatori di monitoraggio | n. iniziative realizzate n. partecipanti | | |
| Risorse | Solo interne | | |
| SDG | | | |



| | | | |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|-------------|-------------|-------------|

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 la 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 3 | Istituzione in ciascun Dipartimento di un/una delegato/a alla parità di genere anche unendo cariche simili | | | |
| Destinatari | Tutte le componenti dell'Ateneo | | | |
| Struttura di riferimento | Rettorato | | | |
| Altre strutture coinvolte | Dipartimenti, AAI | | | |
| Presidio politico | Delegata alla Parità di genere | | | |
| Risultato atteso | Consolidamento della struttura istituzionale-universitaria al fine di promuovere le pari opportunità e monitorare le misure adottate per favorire l'equilibrio di genere in Ateneo | | | |
| Indicatori di monitoraggio | Nomina dei/le delegati/e | | | |
| Risorse | Solo interne | | | |
| SDG |   4.a 5.1, 5.5 | | | |
| Timing | <table border="1"> <tr> <td>2022</td> <td>2023</td> <td>2024</td> </tr> </table> | 2022 | 2023 | 2024 |
| 2022 | 2023 | 2024 | | |

4.1. Promuovere la leadership femminile nelle strutture decisionali

| | |
|-----------------------------------|---|
| Azione 1 2 3 | Modifica del Regolamento Generale d'Ateneo al fine di inserire la doppia preferenza di genere sulle schede di voto nelle cariche elettive |
| Destinatari | Tutte le componenti dell'Ateneo |
| Struttura di riferimento | AAI |
| 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 | Raggiungimento della tendenziale parità di genere nelle rappresentanze |
| Indicatori di monitoraggio | Modifica del Regolamento Generale (in linea con le revisioni di Statuto e Regolamento) |
| Risorse | Solo interne |
| SDG |   4.a 5.1, 5.5 |

| | | | |
|---------------|------|-------------|------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|------|-------------|------|

4.1. Promuovere la leadership femminile nelle strutture decisionali

| | | | |
|-----------------------------------|--|--|--|
| Azione 1 2 3 | 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 alla Parità di genere | | |
| Risultato atteso | Supporto alle carriere femminili | | |
| Indicatori di monitoraggio | n. attività realizzate n. partecipanti | | |
| Risorse | Solo interne | | |
| SDG |   5.1, 5.5 8.8 | | |

| | | | |
|---------------|------|------|------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|------|------|------|

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. E' 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 ad 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 3 | Publicizzazione delle attività del CUG e della Consigliera di fiducia, tramite materiali informativi |
| Destinatari | Tutte le componenti dell'Ateneo |
| Struttura di riferimento | CUG |
| Altre strutture coinvolte | ACPIC |
| Presidio politico | Delegata alla Parità di genere |
| Risultato atteso | Conoscenza delle attività del CUG e consapevolezza dell'importanza del suo ruolo. |
| Indicatori di monitoraggio | n. di attività divulgative realizzate |
| Risorse | Solo interne |
| SDG |    |

| | | | |
|---------------|-------------|------|------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|-------------|------|------|

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

| | | | |
|-----------------------------------|---|---|---|
| Azione 1 2 3 | Realizzazione di una guida informativa su tutti i servizi di Ateneo per l'inclusione e la tutela di studenti/esse e personale | | |
| Destinatari | Tutte le componenti dell'Ateneo | | |
| Struttura di riferimento | AAI | | |
| Altre strutture coinvolte | ACPIC, APPS, ADISS, ARIC | | |
| Presidio politico | Delegato alla Comunicazione dell'Ateneo | | |
| Risultato atteso | Aumento della conoscenza dei servizi offerti dall'Ateneo in merito all'inclusione e al contrasto alla violenza | | |
| Indicatori di monitoraggio | Pubblicazione della guida informativa entro l'inizio dell'a.a. 2024/25 | | |
| Risorse | Solo interne | | |
| SDG |  4.a |  5.1, 5.2 |  10.2 |

| | | | |
|---------------|------|------|------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|------|------|------|

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

| | |
|-----------------------------------|--|
| Azione 1 2 3 | Aggiornamento del codice di condotta contro le molestie sessuali e violenza di genere alla luce dei più recenti strumenti giuridici internazionali ed europei |
| Destinatari | Tutte le componenti dell'Ateneo |
| Struttura di riferimento | ARU |
| Altre strutture coinvolte | CUG, AAI |
| Presidio politico | Delegata alla Parità di genere |
| Risultato atteso | Sviluppo di una cultura dell'inclusione contro le discriminazioni |
| Indicatori di monitoraggio | Elaborazione del nuovo codice di condotta |
| Risorse | Solo interne |
| SDG |   4.a 5.2 |


| | | | |
|---------------|------|------|------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|------|------|------|

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 | CUG, Consigliera di fiducia | | |
| Altre strutture coinvolte | APPS, ARU | | |
| Presidio politico | Delegata 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 1 azione di monitoraggio con cadenza annuale | | |
| Risorse | Solo interne | | |
| SDG |   | | |

| | | | |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|-------------|-------------|-------------|

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

| | | | |
|-----------------------------------|---|--|--|
| Azione 1 2 3 | Adesione/creazione di un osservatorio sulla violenza di genere, che coinvolga tutta la comunità cafoscarina | | |
| Destinatari | Tutte le componenti dell'Ateneo | | |
| Struttura di riferimento | CUG | | |
| Altre strutture coinvolte | Rettorato, CESTUDIR | | |
| Presidio politico | Delegata alla Parità di genere | | |
| Risultato atteso | Creazione di uno stretto legame tra il mondo accademico, dei magistrati, magistrato, avvocati e avvocate impegnati su questo fronte e quello dei Centri antiviolenza e della comunicazione. | | |
| Indicatori di monitoraggio | Attivazione dell'Osservatorio | | |
| Risorse | Solo interne | | |
| SDG |  5.2, 5.c | | |

| | | | |
|---------------|------|------|------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|------|------|------|

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 | | |
| Altre strutture coinvolte | ACPIC, CESTUDIR | | |
| Presidio politico | Delegata 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. iniziative realizzate n. partecipanti | | |
| Risorse | Solo interne | | |
| SDG |   | | |

| | | | |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|-------------|-------------|-------------|



5.3. Aumentare la sicurezza nell'accesso alle strutture universitarie

| | |
|-----------------------------------|--|
| Azione 1 | Attività di mediazione presso gli organi del Comune di Venezia per migliorare l'illuminazione pubblica nelle aree adiacenti le diversi sedi universitarie, biblioteche e campus |
| Destinatari | Tutte le componenti dell'Ateneo |
| Struttura di riferimento | Rettorato |
| Altre strutture coinvolte | – |
| Presidio politico | Prorettore ai Rapporti con il territorio |
| Risultato atteso | Maggiore sicurezza nell'accesso alle sedi universitarie, biblioteche e campus, soprattutto la sera, da parte di soggetti vulnerabili |
| Indicatori di monitoraggio | Richiesta formalizzata agli uffici comunali |
| Risorse | Solo interne |
| SDG |   5.2 11.2, 11.7 |



| | | | |
|---------------|------|-------------|------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|------|-------------|------|

6. Equilibrio vita privata-vita lavorativa

Garantire l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i 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 | Studio di fattibilità sulle modalità operative per supportare la responsabilità di cura del personale docente | | | |
| Destinatari | Personale docente e di ricerca | | | |
| Struttura di riferimento | ARU | | | |
| Altre strutture coinvolte | – | | | |
| Presidio politico | Delegata alla Parità di genere | | | |
| Risultato atteso | Rafforzamento misure di welfare/benessere organizzativo/conciliazione vita-lavoro | | | |
| Indicatori di monitoraggio | Realizzazione dello studio | | | |
| Risorse | Solo interne | | | |
| SDG |  3.7  5.4 | | | |
| Timing | <table border="1"> <tr> <td>2022</td> <td>2023</td> <td>2024</td> </tr> </table> | 2022 | 2023 | 2024 |
| 2022 | 2023 | 2024 | | |

6.1. Supportare l'equilibrio vita-lavoro

| | | | |
|-----------------------------------|---|--|--|
| Azione 1 2 3 | Rinnovo per il triennio 2022-2024 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 2022 % di utilizzo del wallet da parte degli utenti | | |
| Risorse | € 1.145.991,00 per il triennio | | |
| SDG |  3.7 |  8.5 | |


| | | | |
|---------------|-------------|------|------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|-------------|------|------|

6.1. Supportare l'equilibrio vita-lavoro

| | | | |
|-----------------------------------|---|--|--|
| Azione 1 2 3 | Passaggio da fase emergenziale a fase a regime dello Smartworking (attuazione del Pola) | | |
| 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 POLA in linea con i target annuali | | |
| Risorse | Risorse previste dal POLA | | |
| SDG | | | |




| | | | |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|-------------|-------------|-------------|

6.2. Supportare la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro

| | |
|-----------------------------------|--|
| Azione 1 2 | Garantire un supporto economico alla genitorialità di dottorande e dottorandi |
| Destinatari | PhD |
| Struttura di riferimento | ARIC - PhD Office |
| Altre strutture coinvolte | ADISS - Settore Carriere Post lauream ABiF - Settore Trattamenti studenti |
| Presidio politico | Delegato ai Dottorati di ricerca |
| Risultato atteso | Rafforzamento misure di welfare/benessere organizzativo/conciliazione vita-lavoro del personale di ricerca |
| Indicatori di monitoraggio | Modifica ai relativi regolamenti di Ateneo |
| Risorse | € 5.000 |
| SDG |  |

| | | | |
|---------------|-------------|------|------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|-------------|------|------|

6.2. Supportare la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro

| | | | |
|-----------------------------------|---|---|---|
| Azione 1 2 | | Ottenimento della certificazione Family Audit Executive | |
| 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 | Ottenimento della certificazione Executive | | |
| Risorse | € 5.000 | | |
| SDG |  |  |  |

| | | | |
|---------------|-------------|------|------|
| Timing | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|-------------|------|------|



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

Responsabile amministrativa
Dott.ssa Monica Gussoni

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

Il Piano di Uguaglianza di Genere dell'Università Ca' Foscari Venezia è stata approvato nelle sedute di Senato Accademico del 26/01/2022 Consiglio di Amministrazione del 04/02/2022