



Università  
Ca' Foscari  
Venezia

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

Rendiconto delle attività svolte nel 2022

## 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 risorsa, nella persona del dott. Dario Petrantoni, 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.ssa	Sara Dal Monico		rappr. Consulta della Componente Dottorale*
sig.ra	Maria Ducoli		rappr. Assemblea della Rappresentanza studentesca*
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

*\*componenti del CUG*

# INDICE

<b>PREMESSA</b>	<b>4</b>
<b>PANORAMICA DEI DATI PRINCIPALI</b>	<b>5</b>
<b>AZIONI REALIZZATE NEL 2022</b>	<b>7</b>
1. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	7
2. Cultura dell'organizzazione	9
3. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	18
4. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	26
5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	27
6. Equilibrio vita privata-vita lavorativa	30

## PREMESSA

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

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

La Commissione Europea definisce il GEP quale piano strategico volto a:

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

Il GEP quindi si inserisce all'interno del ciclo di programmazione degli atenei e si coordina con altri strumenti per il benessere organizzativo.

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

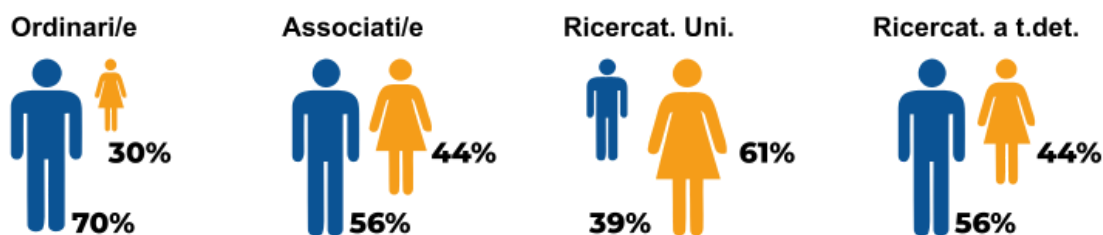
*'L'accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR è inoltre consentito solo a quelle università, enti di ricerca e altri soggetti pubblici e soggetti privati che si siano dotati, o si impegnino ad adottare nel primo anno del progetto, di un **'Bilancio di genere'** e un **'Piano di uguaglianza di genere'**, in analogia al Gender Equality Plan, GEP, prerequisito previsto per tutti i progetti Horizon Europe'.*

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

Questo documento raccoglie il monitoraggio, relativo all'anno solare 2022 e anno accademico 2021/2022, delle azioni previste dal piano.

# PANORAMICA DEI DATI PRINCIPALI

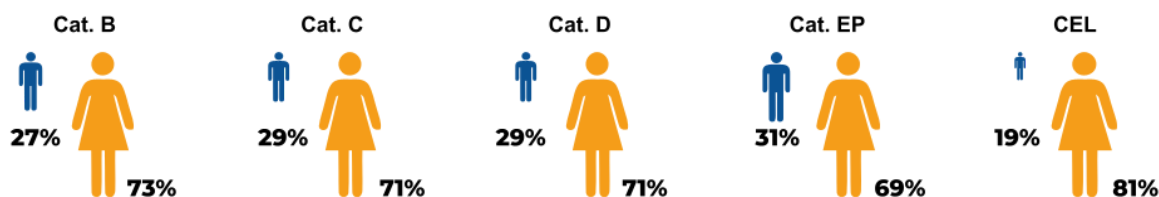
## Personale docente<sup>1</sup>



Presenza femminile nel personale docente e di ricerca



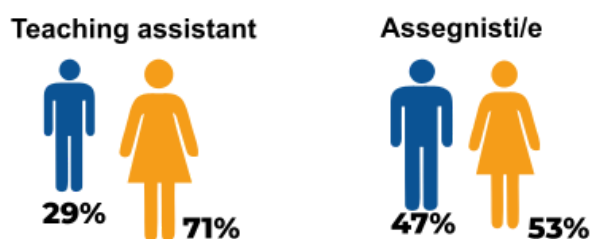
## Personale tecnico e amministrativo<sup>1</sup>



Presenza femminile nel personale TA



## Personale di supporto alla didattica e alla ricerca<sup>1</sup>

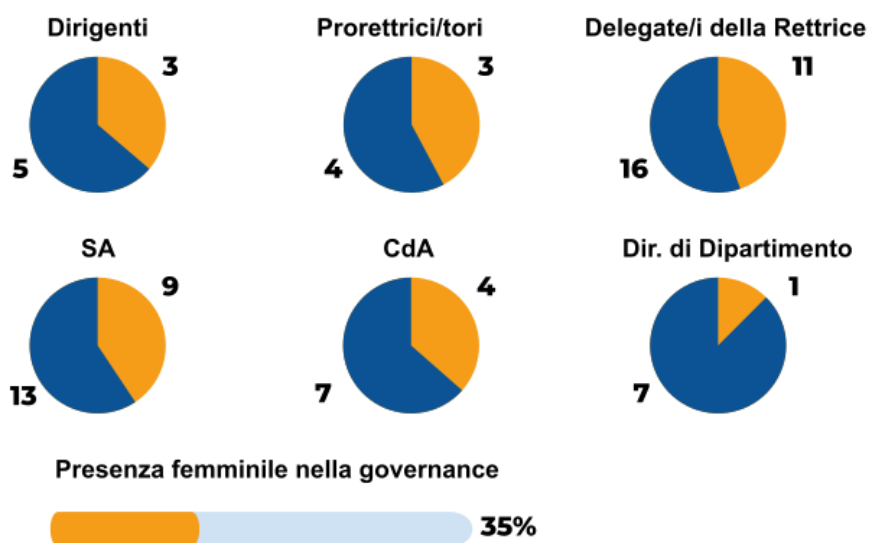


Presenza femminile nel personale non strutturato

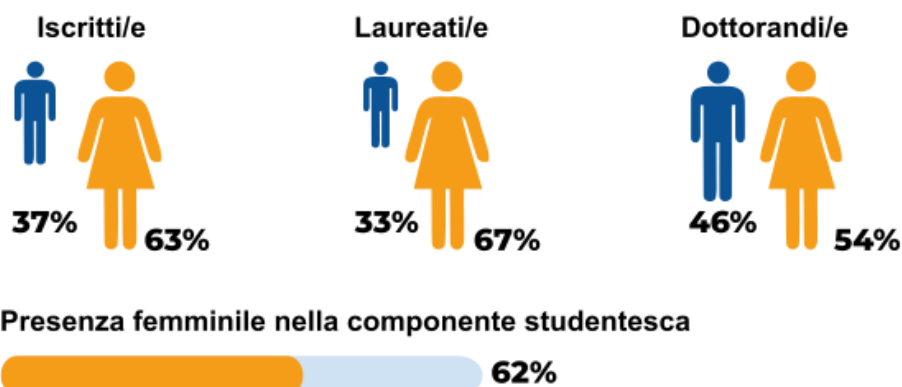


<sup>1</sup> Dati al 31/12/2022. Fonte: Ufficio Controllo di Gestione

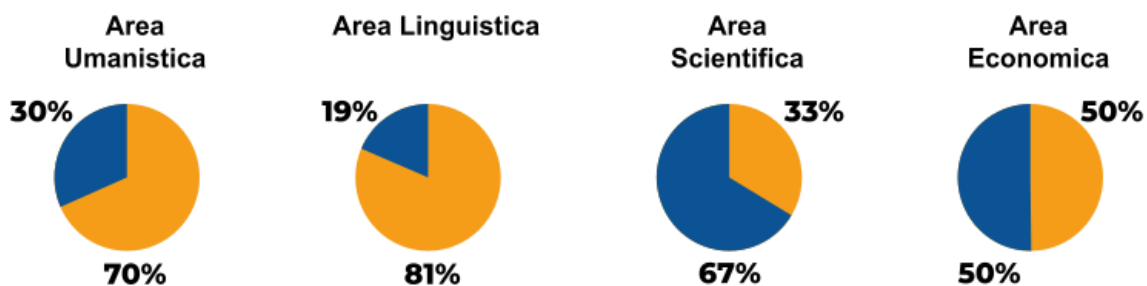
## Governance<sup>1</sup>



## Componente studentesca<sup>2</sup>



## Composizione iscritte/i per area disciplinare<sup>2</sup>




<sup>2</sup> Dati relativi all'a.a. 2021/22 e all'anno solare 2022. Fonte: Ufficio Controllo di Gestione


## AZIONI REALIZZATE NEL 2022

### 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

<b>Azione</b> 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
<b>Destinatari</b>	PhD, Borsiste/i e Assegniste/i di ricerca
<b>Struttura di riferimento</b>	ARIC
<b>Altre strutture coinvolte</b>	Dipartimenti
<b>Presidio politico</b>	Prorettrice alla Ricerca
<b>Risorse</b>	Solo interne
<b>SDG</b>	
<b>Descrizione azione e Monitoraggio</b>	<p>Sono stati modificati i regolamenti dei dottorati di ricerca, delle borse di ricerca e degli assegni di ricerca sottolineando l'importanza di una composizione delle commissioni rispettosa dell'equilibrio di genere.</p> <p>Spesso si registra una difficoltà nel definire una composizione delle commissioni rispettosa del genere, poiché in alcuni settori scientifico-disciplinari c'è una forte maggioranza maschile tra i professori ordinari che a volte raggiunge la quasi totalità.</p>
<b>Link</b>	<a href="https://www.unive.it/pag/8256/">https://www.unive.it/pag/8256/</a> ; <a href="https://www.unive.it/pag/9734/">https://www.unive.it/pag/9734/</a> ; <a href="https://www.unive.it/pag/9735/">https://www.unive.it/pag/9735/</a>

## 1.2. Promuovere la leadership femminile nella ricerca

<b>Azione</b> 1 2 3	<b>Indagine sulla partecipazione femminile nei progetti di ricerca</b>
<b>Destinatari</b>	Personale di ricerca
<b>Struttura di riferimento</b>	APPS
<b>Altre strutture coinvolte</b>	ARIC, Dipartimenti
<b>Presidio politico</b>	Prorettrice alla Ricerca
<b>Risorse</b>	Solo interne
<b>SDG</b>	 <b>5.1, 5.5</b>
<b>Descrizione azione e Monitoraggio</b>	E' stata fatta una mappatura dei progetti di ricerca attivi nell'anno 2022. Al 31/12/2022 il 77% dei Principal Investigator sono ricercatori uomini. Il rimanente 23% di PI sono ricercatrici donne




## 2. Cultura dell'organizzazione



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

<b>Azione</b> 1 2 3	<b>Rinnovo Award "HR Excellence in Research" - processo HRS4R</b>
<b>Destinatari</b>	Personale di ricerca
<b>Struttura di riferimento</b>	ARU
<b>Altre strutture coinvolte</b>	ARIC
<b>Presidio politico</b>	Prorettrice alla Ricerca
<b>Risorse</b>	Solo interne
<b>SDG</b>	 <b>5</b> PARITÀ DI GENERE <b>5.c</b>  <b>8</b> LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA <b>8.8</b>
<b>Descrizione azione e Monitoraggio</b>	La procedura amministrativa di richiesta, da parte cafoscarina, è stata portata a termine il 30 dicembre 2022. Gli uffici valutatori della Commissione Europea competenti hanno promosso a pieni voti l'Ateneo in merito alla valutazione interna - step 4 del processo certificatorio - che, a oggi, continua a vantare l'inserimento tra le "HR Recognized Institutions" italiane nel sito EURAXESS. In questo momento l'Ateneo attende comunicazione, da parte della Commissione Europea, in riferimento allo step 5, valutazione esterna, di invio, presso la nostra sede, di una commissione composta da tre valutatori esterni incaricata di valutare i progressi compiuti per raggiungere gli obiettivi fissati nel piano di azione e che metterà fine dunque all'ultima fase prevista per il mantenimento della certificazione.
<b>Link</b>	<a href="https://www.unive.it/pag/12314/">https://www.unive.it/pag/12314/</a>

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

<b>Azione</b> 1 2 3	<b>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</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte le componenti dell'Ateneo
<b>Struttura di riferimento</b>	CUG e Rettorato
<b>Altre strutture coinvolte</b>	ACPIC
<b>Presidio politico</b>	Delegata alla Parità di genere
<b>Risorse</b>	Solo interne
<b>SDG</b>	
<b>Descrizione azione e Monitoraggio</b>	<p>Il 15 aprile 2022 è stata sancita l'adesione al progetto "Rete Aiuto Donna" per la "Promozione di buone pratiche nelle azioni di presa in carico integrata da parte della Rete territoriale Antiviolenza territoriale ULSS 3". Inoltre, su iniziativa della Delegata della Rettrice ai giorni della memoria, del ricordo e alla parità di genere, è stata avviata a fine agosto la procedura di adesione alla rete nazionale contro i discorsi d'odio. Infine, continua la collaborazione attiva dell'Ateneo ai lavori del gruppo di lavoro "Inclusione e giustizia sociale" della RUS - Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile, con cui è stata anche riproposta la marcia per le donne - Just The Woman I am.</p>
<b>Note</b>	Questa azione è continua, quindi viene programmata anche per le annualità successive.

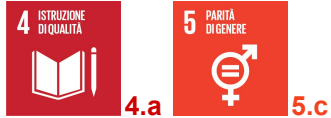
## 2.1. Rafforzare il ruolo dell'Ateneo sulle questioni di genere

<b>Azione</b> 1 2 3	<b>Aggiornamento, redazione e approvazione del bilancio di genere, seguendo le linee guida CRUI</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte le componenti dell'Ateneo
<b>Struttura di riferimento</b>	ARU
<b>Altre strutture coinvolte</b>	ABIF, ADISS, APPS, ARIC, AAI, ACPIC
<b>Presidio politico</b>	Delegata alla Parità di genere
<b>Risorse</b>	Solo interne
<b>SDG</b>	  4.a 5.1, 5.c
<b>Descrizione azione e Monitoraggio</b>	L'Ufficio Sostenibilità, con l'Area Risorse Umane, l'Ufficio Controllo di Gestione e la Delegata della Rettrice ai giorni della memoria, del ricordo e alla parità di genere, ha redatto il Bilancio di Genere 2022 dell'Università Ca' Foscari Venezia. che è stato approvato in Senato Accademico e in Consiglio di Amministrazione a novembre 2022. Il Bilancio è stato approvato in Senato Accademico e in Consiglio di Amministrazione a novembre 2022.
<b>Link</b>	<a href="https://www.unive.it/pag/fileadmin/user_upload/amm_trasparente/documenti/amministrazi one_trasparente/altri_contenuti_dati_ulteriori/Bilancio_genere/Bilancio_genere_2022.pdf">https://www.unive.it/pag/fileadmin/user_upload/amm_trasparente/documenti/amministrazi one_trasparente/altri_contenuti_dati_ulteriori/Bilancio_genere/Bilancio_genere_2022.pdf</a>


## 2.2. Rendere il linguaggio dell'Ateneo più inclusivo

<b>Azione</b> 1 2	<b>Aggiornamento delle linee guida sul linguaggio inclusivo e definizione di un vademecum che stabilisca regole comuni nella comunicazione interna ed esterna di Ateneo</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte le componenti dell'Ateneo
<b>Struttura di riferimento</b>	ACPIC
<b>Altre strutture coinvolte</b>	AAI
<b>Presidio politico</b>	Delegato alla Comunicazione di Ateneo
<b>Risorse</b>	Solo interne
<b>SDG</b>	
<b>Descrizione azione e Monitoraggio</b>	<p>Nel 2022 è stata costituita una commissione, composta da personale tecnico amministrativo e docente, per la redazione delle linee guida sul linguaggio inclusivo. La commissione ha anche supervisionato le modifiche dello Statuto in relazione al linguaggio.</p> <p>Infine, a settembre 2022 è stata lanciata la campagna #faladifferenza con l'obiettivo di sensibilizzare la comunità cafoscarina sull'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze, invitando la comunità universitaria a segnalare eventuali materiali da aggiornare pubblicati sul sito.</p>
<b>Note</b>	Le Linee Guida sono disponibili nell'Area Riservata del sito web di Ateneo nella sezione Comunicazione/Strumenti per la comunicazione.


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

<b>Azione</b> 1 2 3 4 5 6 7	<b>Indagine sulla percezione delle disuguaglianze all'interno dell'Ateneo</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte le componenti dell'Ateneo
<b>Struttura di riferimento</b>	CUG
<b>Altre strutture coinvolte</b>	ARU, APPS, AAI
<b>Presidio politico</b>	Delegata alle Iniziative a supporto dell'assistenza, integrazione e benessere delle persone con disabilità Delegata alla Parità di genere
<b>Risorse utilizzate</b>	€ 9.350
<b>SDG</b>	
<b>Descrizione azione e Monitoraggio</b>	L'Ateneo ha somministrato a tutto il personale tecnico amministrativo l'indagine DE&I - Diversity, Equity & Inclusion per analizzare la percezione delle sulle tematiche di genere in Ateneo e valutare così l'impatto complessivo delle azioni attuate dall'Ateneo. I relativi risultati sono stati pubblicamente annunciati nel marzo del 2023. Tutti i dati emersi, in forma aggregata, sono a disposizione di tutta la comunità cafoscarina.
<b>Link</b>	<a href="https://www.unive.it/pag/fileadmin/user_upload/comunicazione/sostenibile/doc/Inclusione/Report_Ca_Foscari.short.per.PTA.170323_.pdf">https://www.unive.it/pag/fileadmin/user_upload/comunicazione/sostenibile/doc/Inclusione/Report_Ca_Foscari.short.per.PTA.170323_.pdf</a>

## 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
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 utilizzate	€ 5.200
SDG	
Descrizione azione e Monitoraggio	<p>A giugno 2022 è stato attivato lo "Smart Sportello di Ascolto", uno sportello di ascolto e supporto (gratuito per un massimo di 4 incontri a persona) per il personale docente e tecnico-amministrativo di Ateneo, come previsto dal Gender Equality Plan e dal Piano Strategico; il servizio ha lo scopo di promuovere il benessere delle persone in relazione al contesto lavorativo e tutelare la salute e l'integrità psicofisica delle lavoratrici e dei lavoratori della nostra università. La nuova iniziativa è stata curata dall'Area Risorse Umane in sinergia con la Delegata ai giorni della memoria, del ricordo e alla parità di genere, prof.ssa Sara De Vido. Gli e le utenti che da luglio a dicembre 2022 hanno usufruito dello Smart Sportello di Ascolto sono stati in totale 27, di cui n. 25 appartenenti al personale tecnico/amministrativo e n. 2 appartenenti al personale docente.</p>
Link	<a href="https://www.unive.it/pag/10591/">https://www.unive.it/pag/10591/</a>

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

<b>Azione</b> 1 2 3 4 5 6 7	<b>Mantenimento e consolidamento dello sportello di consulenza filosofica del Master COFIL</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte le componenti dell'Ateneo
<b>Struttura di riferimento</b>	CUG
<b>Altre strutture coinvolte</b>	ARU, ADISS
<b>Presidio politico</b>	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
<b>Risorse</b>	Solo interne
<b>SDG</b>	
<b>Descrizione azione e Monitoraggio</b>	<p>A settembre 2022 è stato attivato lo Sportello di Consulenza Filosofica a favore della comunità cafoscarina che mira ad arricchire la consapevolezza culturale intorno alle tante domande che possono sorgere sotto il profilo etico-esistenziale. Come previsto dal Gender Equality Plan e in attuazione del Piano Strategico di Ateneo, il servizio ha tra i suoi scopi anche quello di una sensibilizzazione intorno a tutte le delicate questioni che sono legate all'asimmetria di genere, in modo da poter sviluppare comportamenti attenti e aperti alle diversità, attraverso cambiamenti istituzionali e culturali. Questo servizio ha origine dal Master in Consulenza Filosofica – COFIL.</p> <p>Gli utenti che hanno usufruito dello sportello durante il 2022 sono stati 16 di cui 13 tra studenti e studentesse.</p>
<b>Note</b>	Questa azione è continua, quindi viene programmata anche per le annualità successive

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

<b>Azione</b> 1 2 3 4 5 6 7	<b>Mantenimento e monitoraggio delle carriere ALIAS per studenti/esse in transizione di genere</b>
<b>Destinatari</b>	Componente studentesca
<b>Struttura di riferimento</b>	ADISS
<b>Altre strutture coinvolte</b>	APPS
<b>Presidio politico</b>	Prorettore al Diritto allo studio e servizi agli studenti
<b>Risorse</b>	Solo interne
<b>SDG</b>	
<b>Descrizione azione e Monitoraggio</b>	<p>Studenti e studentesse hanno la possibilità di attivare una carriera alias, che consiste nell'assegnazione di un'identità provvisoria, transitoria e non consolidabile, riservata esclusivamente al proprio percorso accademico. In questo modo l'Università garantisce alle studentesse e agli studenti che abbiano la necessità di utilizzare un nome di elezione diverso rispetto a quello anagrafico, all'interno dell'Ateneo ed esclusivamente in riferimento al proprio percorso accademico, di poter vivere in un ambiente di studio sereno, attento alla tutela della privacy e della dignità dell'individuo, in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al reciproco rispetto delle libertà e dell'inviolabilità della persona ai sensi della legge 164/1982. Al 31 dicembre 2022 otto persone ne hanno usufruito.</p>
<b>Link</b>	<a href="https://www.unive.it/pag/33440/">https://www.unive.it/pag/33440/</a>
<b>Note</b>	Questa azione è continua, quindi viene programmata anche per le annualità successive




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

<b>Azione</b> 1 2 3	<b>Definizione di linee guida per favorire la parità di genere nei panel</b>
<b>Destinatari</b>	Personale di ricerca
<b>Struttura di riferimento</b>	ACPIC
<b>Altre strutture coinvolte</b>	AAI, Dipartimenti
<b>Presidio politico</b>	Prorettrice alla Terza Missione
<b>Risorse</b>	Solo interne
<b>SDG</b>	 4.a 5.1, 5.5, 5.c 10.2, 10.3
<b>Descrizione azione e Monitoraggio</b>	<p>Al fine di promuovere una maggiore inclusione e superare l'asimmetria di genere che spesso caratterizza gli eventi in ambito accademico, l'Università Ca' Foscari Venezia ha deciso di adottare delle linee guida per favorire la parità di genere nei panel.</p> <p>Questa azione è stata prevista nel Piano Strategico di Ateneo, con il quale Ca' Foscari - al Flagship 7 Inclusione, giustizia sociale, parità di genere - assume l'impegno di promuovere azioni trasversali e integrate miranti a identificare distorsioni e disuguaglianze di genere e a correggerle attraverso l'implementazione di strategie innovative. Le Linee Guida sono state approvate all'unanimità dal Senato Accademico nella seduta di ottobre 2022.</p>
<b>Link</b>	Unive.it/sostenibile > Azioni > Diversità, equità e inclusione > <a href="#">Linee Guida per favorire la parità di genere nei panel</a>

### 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

<b>Azione</b> 1 2 3 4	<b>Ricognizione degli insegnamenti esplicitamente dedicati alle tematiche di genere nei CdS e di altre iniziative formative sulle tematiche del genere e della diversità</b>
<b>Destinatari</b>	Componente studentesca
<b>Struttura di riferimento</b>	ADISS
<b>Altre strutture coinvolte</b>	Dipartimenti
<b>Presidio politico</b>	Prorettrice alla Didattica
<b>Risorse</b>	Solo interne
<b>SDG</b>	
<b>Descrizione azione e Monitoraggio</b>	<p>Nell'arco del 2022 è stata avviata una ricognizione degli insegnamenti dedicati alle tematiche di genere ed è emerso che tra i vari CdS, in 4 casi siamo in presenza di insegnamenti esplicitamente dedicati alle tematiche di genere, mentre altri 4 insegnamenti presentano il tema all'interno del proprio programma. Altre iniziative interessanti da segnalare sono quelle organizzate dal centro Deportate, esuli, profughe (DEP) e quelle del progetto LEI e nello specifico: Training on job (15 studentesse partecipanti); Donne e Diplomazia (6 studentesse partecipanti); progetto ELLE (27 partecipanti); Laboratorio sull'Assertività (10 studentesse partecipanti); Anticipate the future. Leadership in the new world disorder (200 partecipanti).</p>

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

<b>Azione</b> 1 2 3 4	<b>Promozione dell'offerta formativa dedicata alle tematiche di genere nelle attività di comunicazione e orientamento in Ateneo</b>
<b>Destinatari</b>	Componente studentesca
<b>Struttura di riferimento</b>	ADISS
<b>Altre strutture coinvolte</b>	ACPIC
<b>Presidio politico</b>	Prorettrice alla Didattica Delegata all'Orientamento e tutorato
<b>Risorse</b>	Solo interne
<b>SDG</b>	
<b>Descrizione azione e Monitoraggio</b>	<p>Per quanto riguarda l'orientamento dell'offerta formativa si registra uno sforzo notevole nei settori dell'area STEM, dove storicamente si riscontra poca presenza di studentesse. Nello specifico si segnalano le seguenti iniziative: Professione scienziate (220 studentesse partecipanti); Donne e futuro tra formAzione e narrAzione (85 percorsi attivati per 93 studentesse); Meetup con focus su occupabilità femminile (con 50 partecipanti); Pronti al Futuro! Dipingere nuovi scenari per il mondo del lavoro (oltre 300 partecipanti). Si segnala infine la redazione del Magazine LEI, rivista quadrimestrale, rivolta alla comunità cafoscarina, alle aziende e alle istituzioni del territorio, che sin dall'ottobre 2020 racconta le attività promosse dal Progetto LEI: i progetti aziendali più innovativi a sostegno delle donne e importanti profili di professioniste provenienti da diversi ambiti; sono inoltre presenti approfondimenti sull'occupabilità delle donne, sulle soft skills per il mondo del lavoro, sul tema dei diritti e dell'inclusività e sui progetti di diversity &amp; inclusion promossi dalle aziende.</p>
<b>Note</b>	Questa azione è continua, quindi viene programmata anche per le annualità successive

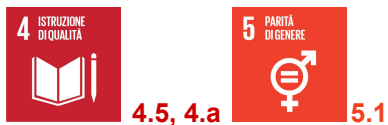
### 3.2. Promuovere l'integrazione della dimensione di genere come elemento trasversale nella ricerca a seconda dell'ambito disciplinare

<b>Azione</b> 1 2	<b>Inserimento della dimensione di genere all'interno dei formulari dei bandi per i progetti di ricerca di Ateneo (es. SPIN)</b>
<b>Destinatari</b>	Personale di ricerca
<b>Struttura di riferimento</b>	ARIC
<b>Presidio politico</b>	Prorettrice alla Ricerca Delegata/i alla Ricerca dei dipartimenti
<b>Risorse</b>	Solo interne
<b>SDG</b>	  5.1, 5.c      8.8
<b>Descrizione azione e Monitoraggio</b>	Il bando SPIN è stato aggiornato a settembre 2022 prevedendo di inserire la dimensione di genere nel formulario di partecipazione al bando. Ciò vuol dire che chiunque voglia aderire al bando, deve indicare la composizione di genere del gruppo di ricerca all'interno del relativo formulario di presentazione progettuale.


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

<b>Azione</b> 1 2 3	<b>Mantenimento e potenziamento dell'erogazione di borse di studio per lauree e dottorati STEM</b>
<b>Destinatari</b>	Componente studentesca, PhD di genere femminile
<b>Struttura di riferimento</b>	ADISS
<b>Altre strutture coinvolte</b>	DAIS, DSMN, Development Office
<b>Presidio politico</b>	Prorettore al Diritto allo studio e servizi agli studenti
<b>Risorse utilizzate</b>	Fundraising da finanziatori esterni
<b>SDG</b>	
<b>Descrizione azione e Monitoraggio</b>	<p>Prosegue l'iniziativa "Generali4Girls in STEM" che ha permesso l'erogazione di 5 borse di studio per studentesse iscritte al CdS di Informatica e di prevederne altre 5 per studentesse iscritte ai corsi del dipartimento di Scienze Molecolari e Nanosistemi. Inoltre, Ca' Foscari con fondi interni promuove 4 riduzioni di tasse universitarie per studenti e studentesse meritevoli per corso di laurea STEM. Una di queste quattro è riservata a una studentessa per cui almeno una donna per corso di studio usufruisce della decontribuzione menzionata.</p>
<b>Link</b>	<a href="https://www.unive.it/data/agenda/6/51576">https://www.unive.it/data/agenda/6/51576</a>
<b>Note</b>	Questa azione è continua, quindi viene programmata anche per le annualità successive


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

<b>Azione</b> 1 2 3	<b>Attivazione di premi per tesi di laurea per studentesse iscritte a corsi di laurea e di dottorato di area scientifica</b>
<b>Destinatari</b>	Componente studentesca, PhD di genere femminile
<b>Struttura di riferimento</b>	ADISS
<b>Altre strutture coinvolte</b>	DAIS, DSMN, Development Office
<b>Presidio politico</b>	Prorettore al Diritto allo studio e servizi agli studenti
<b>Risorse utilizzate</b>	Fundraising da finanziatori esterni
<b>SDG</b>	
<b>Descrizione azione e Monitoraggio</b>	A dicembre 2022 sono stati assegnati, come previsto dal bando, cinque premi a studenti e studentesse. Tre di questi premi sono stati assegnati a studentesse.
<b>Note</b>	Questa azione è continua, quindi viene programmata anche per le annualità successive

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

<b>Azione</b> 1 2 3	<b>Azioni di orientamento dedicate ai percorsi STEM per ragazze delle scuole superiori, anche in collaborazione con network esterni</b>
<b>Destinatari</b>	Studentesse delle scuole superiori
<b>Struttura di riferimento</b>	ADISS - Progetto LEI
<b>Altre strutture coinvolte</b>	ADISS
<b>Presidio politico</b>	Delegata all'Orientamento e tutorato
<b>Risorse</b>	Solo interne
<b>SDG</b>	
<b>Descrizione azione e Monitoraggio</b>	Il progetto LEI in sinergia con il Career Service di Ateneo e i dipartimenti di area STEM hanno organizzato e condotto l'iniziativa "Professione Scienziate" che ha visto la partecipazione di 250 persone tra studenti e studentesse di scuole superiori.
<b>Link</b>	<a href="https://www.unive.it/pag/31372/?tx_news_pi1%5Bnews%5D=11565&amp;cHash=15c3086e02aba8cd553cbdf4158c4e5d">https://www.unive.it/pag/31372/?tx_news_pi1%5Bnews%5D=11565&amp;cHash=15c3086e02aba8cd553cbdf4158c4e5d</a>
<b>Note</b>	Questa azione è continua, quindi viene programmata anche per le annualità successive

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



<b>Azione</b> 1 2 3	<b>Ricognizione dei prodotti della ricerca sulle tematiche di genere e diversità (negli ultimi 5 anni)</b>
<b>Destinatari</b>	Personale docente e di ricerca
<b>Struttura di riferimento</b>	APPS
<b>Altre strutture coinvolte</b>	ARIC
<b>Presidio politico</b>	Prorettrice alla Ricerca
<b>Risorse</b>	Solo interne
<b>SDG</b>	
<b>Descrizione azione e Monitoraggio</b>	<p>Con il supporto dell'Area Ricerca è stata realizzata una mappatura delle pubblicazioni di ricerca sulle tematiche di genere prodotte negli ultimi 5 anni. Per questa attività è stata utilizzata una nuova opzione di ricerca implementata dalla piattaforma SciVal che opera sul database Scopus e individua gli SDG rilevanti per ciascuna pubblicazione a seconda delle parole chiave indicizzate. In particolare, è risultato che le pubblicazioni prodotte nel periodo 2017-2022 che riguardano l'SDG 5-Parità di genere, affiliate a Ca' Foscari, sono 46.</p>



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


<b>Azione</b> 1 2 3	<b>Realizzazione di convegni e seminari di promozione dei risultati della ricerca sui temi del genere e della diversità</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte le componenti dell'Ateneo; comunità esterna
<b>Struttura di riferimento</b>	Dipartimenti
<b>Altre strutture coinvolte</b>	ACPIC
<b>Presidio politico</b>	Prorettrice alla Terza Missione Delegati/e alla Terza Missione dei dipartimenti
<b>Risorse</b>	Solo interne
<b>SDG</b>	
<b>Descrizione azione e Monitoraggio</b>	<p>Molte sono state le iniziative tra i vari dipartimenti cafoscarini. Tra le più importanti citiamo: “La potenza femminista. O il desiderio di cambiare tutto - Incontro con Veronica Gago” (65 partecipanti), “Il tempo delle donne. Un tempo per tutte e per tutti?” (circa 70 partecipanti), “La Convenzione di Istanbul del COE e la proposta di direttiva UE sul contrasto alla violenza di genere: verso una maggiore tutela delle donne in Europa?” (circa 150 partecipanti).</p>
<b>Link</b>	<a href="https://www.unive.it/data/agenda/5/61696">https://www.unive.it/data/agenda/5/61696</a> ; <a href="https://www.unive.it/data/agenda/1/44413">https://www.unive.it/data/agenda/1/44413</a> ; <a href="https://www.unive.it/data/33113/3/63731">https://www.unive.it/data/33113/3/63731</a>

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

4.1. Promuovere la leadership femminile nelle strutture decisionali	
<b>Azione</b> 1 2 3	Istituzione in ciascun Dipartimento di un/una delegato/a alla parità di genere anche unendo cariche simili
<b>Destinatari</b>	Tutte le componenti dell'Ateneo
<b>Struttura di riferimento</b>	Rettorato
<b>Altre strutture coinvolte</b>	Dipartimenti, AAI
<b>Presidio politico</b>	Delegata alla Parità di genere
<b>Risorse</b>	Solo interne
<b>SDG</b>	  <b>4.a</b> <b>5.1, 5.5</b>
<b>Descrizione azione e Monitoraggio</b>	A maggio 2022, sono stati/e nominati/e Delegati e Delegates, di dipartimento, alla parità di genere. Queste figure hanno il ruolo di far conoscere nei dipartimenti le iniziative messe in atto dall'Ateneo sui temi del genere e allo stesso tempo di raccogliere suggerimenti e segnalazioni volte a migliorare la parità di genere.

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

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

<b>Azione</b> 1 2 3	<b>Pubblicizzazione delle attività del CUG e della Consigliera di fiducia, tramite materiali informativi</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte le componenti dell'Ateneo
<b>Struttura di riferimento</b>	CUG
<b>Altre strutture coinvolte</b>	ACPIC
<b>Presidio politico</b>	Delegata alla Parità di genere
<b>Risorse</b>	Solo interne
<b>SDG</b>	
<b>Descrizione azione e Monitoraggio</b>	Le iniziative organizzate dal CUG, inserite anche all'interno della programmazione della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, sono state promosse a tutta la comunità cafoscarina, interna ed esterna, attraverso l'Agenda di Ateneo.
<b>Link</b>	<a href="https://www.unive.it/data/agenda/1/44413">https://www.unive.it/data/agenda/1/44413</a> ; <a href="https://www.unive.it/data/33113/3/63731">https://www.unive.it/data/33113/3/63731</a>

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



<b>Azione</b> <b>1 2 3</b>		<b>Monitoraggio continuo dei dati sulla violenza di genere in Ateneo</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte le componenti dell'Ateneo	
<b>Struttura di riferimento</b>	CUG, Consigliera di fiducia	
<b>Altre strutture coinvolte</b>	APPS, ARU	
<b>Presidio politico</b>	Delegata alla Parità di genere	
<b>Risorse</b>	Solo interne	
<b>SDG</b>	 	
<b>Descrizione azione e Monitoraggio</b>	<p>La Delegata della Rettrice ai giorni della memoria, del ricordo e alla parità di genere e alcuni Delegati dipartimentali alla parità di genere hanno avviato un'indagine sulla percezione della violenza di genere a Ca' Foscari, i cui risultati verranno presentati nel 2023.</p> <p>Nel corso del 2022 sette persone si sono rivolte alla Consigliera di fiducia, segnalando diverse forme di molestie: o sessuali, o di genere o, più in generale, comportamenti molesti.</p>	
<b>Note</b>	Questa azione è continua, quindi viene programmata anche per le annualità successive	

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

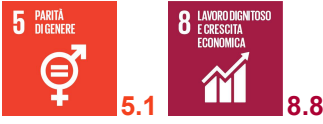
<b>Azione</b> 1 2 3	<b>Attività di informazione contro le molestie sessuali e la violenza di genere, coinvolgendo anche i centri antiviolenza del territorio</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte le componenti dell'Ateneo
<b>Struttura di riferimento</b>	CUG
<b>Altre strutture coinvolte</b>	ACPIC, CESTUDIR
<b>Presidio politico</b>	Delegata alla Parità di genere
<b>Risorse</b>	Solo interne
<b>SDG</b>	
<b>Descrizione azione e Monitoraggio</b>	<p>L'Ateneo ha aderito alla Rete Aiuto Donna ad aprile 2022. Inoltre, dal Dipartimento di Economia è partita l'attivazione di un osservatorio sulla violenza di genere. Su iniziativa della Delegata ai giorni della memoria, del ricordo e alla parità di genere, si sta lavorando ad alcune attività per informare e formare la comunità sui temi della violenza in ottica di prevenzione.</p>
<b>Note</b>	Questa azione è continua, quindi viene programmata anche per le annualità successive

## 6. Equilibrio vita privata-vita lavorativa

### 6.1. Supportare l'equilibrio vita-lavoro

<b>Azione</b> 1 2 3	<b>Rinnovo per il triennio 2022-2024 del Piano welfare per il personale PTA e CEL</b>
<b>Destinatari</b>	Personale tecnico-amministrativo e CEL
<b>Struttura di riferimento</b>	ARU
<b>Presidio politico</b>	Prorettore agli Affari generali, legali e rapporti con il personale e rapporti con la Fondazione Università Ca' Foscari Venezia
<b>Risorse</b>	€ 1.157.253,00 per il triennio 2022-2024.
<b>SDG</b>	  3.7      8.5
<b>Descrizione azione e Monitoraggio</b>	A seguito dell'individuazione del nuovo fornitore del servizio, a marzo 2022 è diventato operativo il nuovo Piano welfare con l'assegnazione del wallet annuale per il personale tecnico amministrativo.
<b>Link</b>	<a href="https://www.unive.it/pag/11330/">https://www.unive.it/pag/11330/</a>

## 6.1. Supportare l'equilibrio vita-lavoro


<b>Azione</b> 1 2 3	<b>Passaggio da fase emergenziale a fase a regime dello Smartworking (attuazione del Pola)</b>
<b>Destinatari</b>	Personale tecnico-amministrativo
<b>Struttura di riferimento</b>	ARU
<b>Altre strutture coinvolte</b>	–
<b>Presidio politico</b>	Prorettore agli Affari generali, legali e rapporti con il personale e rapporti con la Fondazione Università Ca' Foscari Venezia
<b>Risorse</b>	€ 178.852
<b>SDG</b>	
<b>Descrizione azione e Monitoraggio</b>	<p>L'Ateneo si è impegnato fortemente su questo tema, estendendo a tutto il personale tecnico amministrativo interessato la possibilità di lavorare in modalità agile attraverso degli accordi individuali. Le varie proroghe della possibilità di ricorrere a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa del personale tecnico amministrativo hanno consentito di mantenere la qualità dei servizi e il livello delle prestazioni delle strutture. In attesa di un nuovo CCNL che disciplinerà il lavoro agile, e al quale l'Ateneo dovrà adeguarsi, gli accordi individuali regolamentano la possibilità di svolgere il lavoro agile fino ad un massimo del 49% delle giornate lavorative e consentendo che la condizionalità della prevalenza dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza (51% delle giornate lavorative) possa essere soddisfatta su base plurimensile.</p>
<b>Note</b>	Questa azione è continua, quindi viene programmata anche per le annualità successive

## 6.2. Supportare la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro

<b>Azione</b> 1 2	<b>Garantire un supporto economico alla genitorialità di dottorande e dottorandi</b>
<b>Destinatari</b>	PhD
<b>Struttura di riferimento</b>	ARIC - PhD Office
<b>Altre strutture coinvolte</b>	ADISS - Settore Carriere Post lauream ABiF - Settore Trattamenti studenti
<b>Presidio politico</b>	Delegato ai Dottorati di ricerca
<b>Risorse</b>	€ 9.500
<b>SDG</b>	
<b>Descrizione azione e Monitoraggio</b>	<p>Il nuovo regolamento (art.19 c. 6) del dottorato di ricerca, pubblicato il 15 marzo 2022, prevede che: “qualora il dottorando o la dottoranda facciano richiesta di sospensione del dottorato per ragioni legate alla genitorialità, possono richiedere all'Ateneo un sostegno economico forfettario a integrazione dell'indennità erogata dall'INPS (cinque mesi).”</p> <p>Al 31 dicembre 2022 sono cinque le dottorande ad avere usufruito di questa possibilità - quattro di loro hanno ricevuto l'aiuto nel 2022, mentre la restante domanda è stata approvata nel 2022 ed erogata nel 2023.</p>
<b>Link</b>	<a href="https://www.unive.it/pag/8256/">https://www.unive.it/pag/8256/</a> - vedi Art.19, c. 6.



## 6.2. Supportare la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro

<b>Azione</b> 1 2	<b>Ottenimento della certificazione Family Audit Executive</b>
<b>Destinatari</b>	Personale dell'Ateneo
<b>Struttura di riferimento</b>	ARU
<b>Presidio politico</b>	Prorettore agli Affari generali, legali e rapporti con il personale e rapporti con la Fondazione Università Ca' Foscari Venezia
<b>Risorse</b>	€ 500 dei € 5.000 preventivati. Il rimanente verrà speso per il pagamento del valutatore secondo quanto previsto dalle linee guida della Provincia Autonoma di Trento.
<b>SDG</b>	
<b>Descrizione azione e Monitoraggio</b>	Il piano di azioni 2019-2022 utile all'ottenimento della certificazione Family Audit Executive è stato portato a termine nel luglio del 2022 e valutato positivamente dall'ente accreditatore, facendo sì che l'Ateneo maturasse tutte le condizioni utili all'ottenimento della certificazione.
<b>Link</b>	<a href="https://www.unive.it/pag/11326">https://www.unive.it/pag/11326</a>



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