



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 2024

GEP TEAM

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

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

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

**componenti del CUG*

INDICE

PREMESSA	4
PANORAMICA DEI DATI PRINCIPALI	5
AZIONI REALIZZATE NEL 2024	7
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	27
5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	28
6. Equilibrio vita privata-vita lavorativa	33

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):

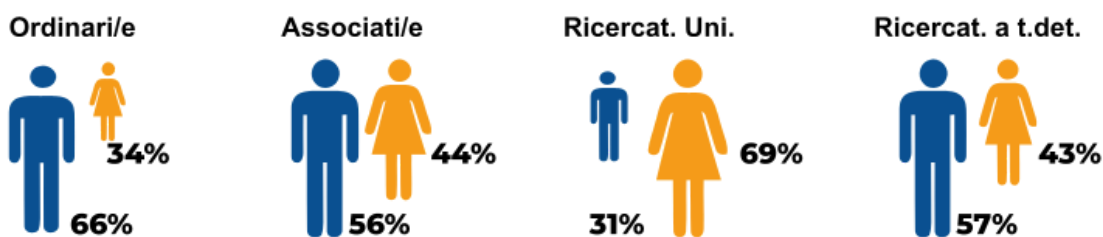
*'L'accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR è inoltre consentito solo a quelle università, enti di ricerca e altri soggetti pubblici e soggetti privati che si siano dotati, o si impegnino ad adottare nel primo anno del progetto, di un **'Bilancio di genere'** e un **'Piano di uguaglianza di genere'**, 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 2024, anno accademico 2023/2024, delle azioni previste dal piano.

PANORAMICA DEI DATI PRINCIPALI

Personale docente¹



Presenza femminile nel personale docente e di ricerca



Personale tecnico e amministrativo¹



Presenza femminile nel personale TA



Personale di supporto alla didattica e alla ricerca¹

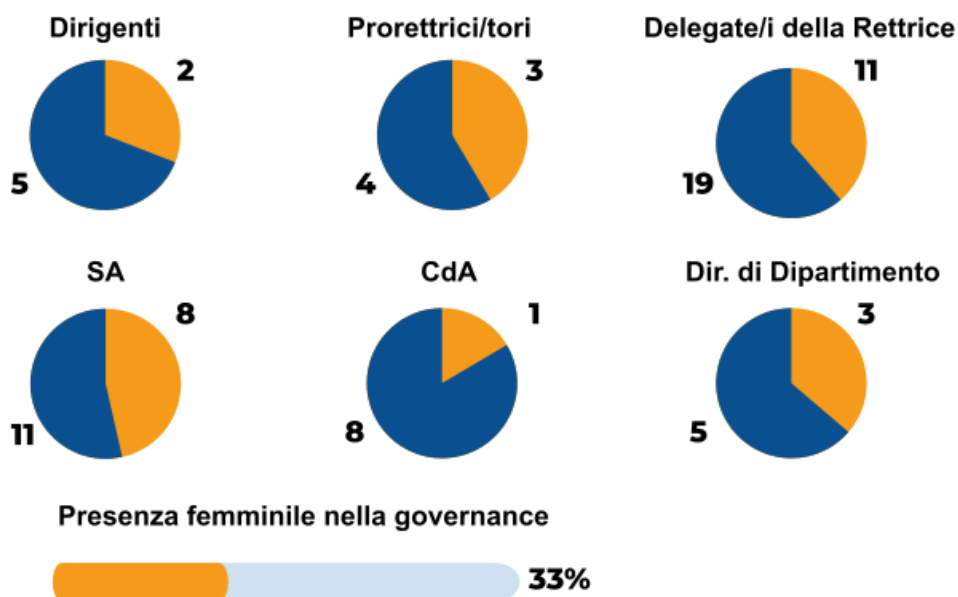


Presenza femminile nel personale non strutturato

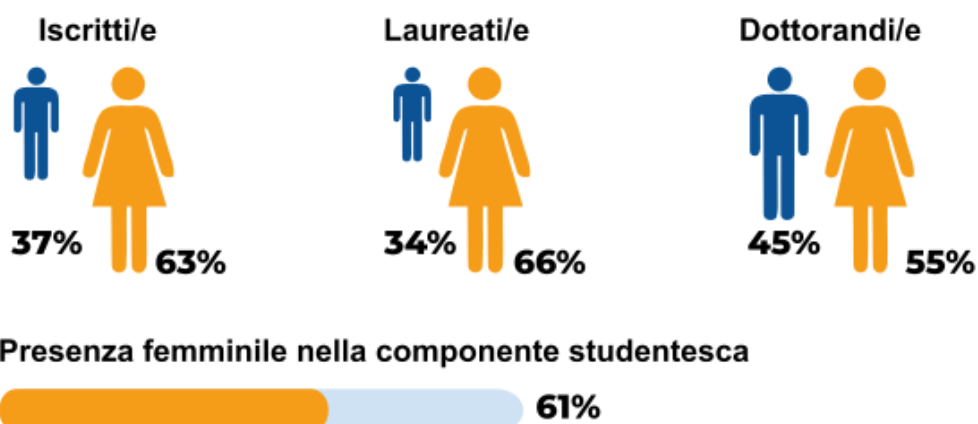


¹ Dati al 31/12/2024. Fonte: Ufficio Controllo di Gestione

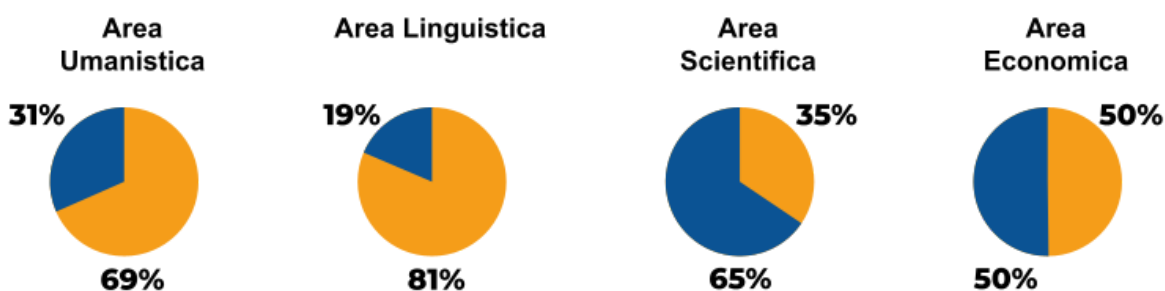
Governance¹



Componente studentesca²



Composizione iscritte/i per area disciplinare²




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

AZIONI REALIZZATE NEL 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	
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	 
Descrizione azione e Monitoraggio	Lo studio non è stato finalizzato. Tuttavia sono state realizzate varie iniziative, dettagliate nelle schede successive.

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
Risorse	€ 7.606,50
Risultato atteso	Maggiore consapevolezza nelle giovani ricercatrici nella costruzione della propria carriera
Indicatori di monitoraggio	n. 14 iniziative attivate; n. 113 persone partecipanti
SDG	
Descrizione azione e Monitoraggio	Questa azione è stata sviluppata in due anni. In questo secondo anno, che ha seguito le attività di programmazione dell'anno precedente, sono stati realizzati dei microlearning, sei per argomento, rivolti al personale docente su: "Metodi e tecniche di mentoring per la docenza universitaria" e "Sviluppare una leadership inclusiva nei gruppi di lavoro e di ricerca". In autunno due formatrici hanno tenuto due giornate di laboratorio su queste tematiche, rispettivamente a settembre e dicembre.

2. Cultura dell'organizzazione

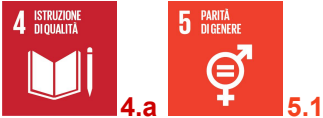
2.1. Rafforzare il ruolo dell'Ateneo sulle questioni di genere

Azione 1 2 3 4	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
Risorse	Solo interne
SDG	 5.1, 5.c
Descrizione azione e Monitoraggio	<p>Prosegue l'adesione attiva al progetto "Rete Aiuto Donna" per la "Promozione di buone pratiche nelle azioni di presa in carico integrata da parte della Rete territoriale Antiviolenza territoriale ULSS 3", sancita lo scorso anno. Inoltre, su iniziativa della Delegata della Rettrice ai giorni della memoria, del ricordo e alla parità di genere, l'Ateneo, tramite il Centro Studi sui Diritti Umani (CESTUDIR) ha aderito alla rete nazionale contro i discorsi d'odio. Infine, continua la collaborazione attiva dell'Ateneo ai lavori del gruppo di lavoro "Inclusione e giustizia sociale" della RUS - Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile, con cui è stata anche riproposta la marcia per le donne - Just The Woman I am.</p>

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

Azione 1 2 3 4		Avvio richiesta e ottenimento certificazione UNI/PdR 125:2022
Destinatari	Personale dell'Ateneo	
Struttura di riferimento	ARU	
Altre strutture coinvolte	AAI e APPS	
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 e di parità di genere a esse associate	
Indicatori di monitoraggio	Conferma certificazione UNI/PdR 125:2022	
Risorse	€ 2.982,90 e risorse interne	
SDG		
Descrizione azione e Monitoraggio	<p>I lavori per la conferma della certificazione hanno impegnato, a vari livelli, tutta l'amministrazione cafoscarina. Il Comitato Guida e il Gruppo di Lavoro, espressamente dedicato, hanno lavorato alla messa in atto delle azioni previste dal Piano strategico per la parità di genere. Dopo un audit interno, l'esito dell'audit finale da parte dell'Ente certificatore Bureau Veritas ha avuto esito positivo anche per il 2024.</p>	
Link	https://www.unive.it/pag/40679/	

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	
Descrizione azione e Monitoraggio	<p>"Le linee guida sono state ulteriormente aggiornate (marzo 2024). Intanto continua l'adeguamento delle pagine del sito rispetto alle segnalazioni che arrivano e del lavoro dei vari uffici.</p> <p>Durante la seduta del Senato Accademico del 22/10/2024 è stata approvata la modifica del Regolamento del Collegio Internazionale Ca' Foscari che adesso rispetta in toto le linee guida sul linguaggio approvate nel 2022 e revisionate nel 2024. Inoltre, il S.A. ha espresso parere favorevole rispetto alla modifica dello Statuto della Fondazione Università Ca' Foscari Venezia, anch'esso rispondente alle già citate linee guida, segno dell'impegno di Ca' Foscari nella promozione dell'adozione di un linguaggio rispettoso del genere, anche rispetto ai propri stakeholder esterni.</p> <p>L'aggiornamento del sito web di Ateneo, dei documenti istituzionali e dei moduli dell'Ateneo per uniformare il linguaggio alle nuove linee guida è pressochè completato, ma viene monitorato periodicamente in caso fossero necessari ulteriori modifiche o revisioni, pertanto l'attività si considera conclusa per quanto concerne l'avvio della stessa, ma il processo è (per definizione) in itinere."</p>

Link:

https://www.unive.it/pag/fileadmin/user_upload/comunicazione/sostenibile/doc/Inclusione/Linee_guida_di_Ateneo_2024_per_un_linguaggio_non_discriminatorio_e_rispettoso_del_genere.pdf

2.3. 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

AAI

Altre strutture coinvolte

ASIA

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


SDG




Descrizione azione e Monitoraggio

Sono stati avviati i lavori utili alla fattibilità e di benchmarking con altre realtà universitarie che hanno già avviato una sperimentazione. Inoltre, sono stati avviati dei contatti con un'azienda specializzata nella fornitura di assorbenti compostabili e dei relativi macchinari da distribuzione. L'installazione vera e propria dei distributori sarebbe dovuta avvenire, in via sperimentale, agli inizi del 2025. Tuttavia, i tagli al FFO, in aggiunta al DPCM che ha disposto l'adeguamento retributivo del personale docente, hanno comportato la sospensione della misura per rispondere alle esigenze emergenziali di quadratura del bilancio. La possibilità futura di finalizzazione dell'azione è sottoposta alla condizione di miglioramento dei prossimi anni di esercizio.

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
Risorse	Solo interne
SDG	
Descrizione azione e Monitoraggio	<p>Sportello mantenuto anche per il 2024, come da mail dell'Ufficio Organizzazione e sviluppo r.u./ARU dell'8 gennaio, 29 aprile 2024 e 24 settembre 2024.</p> <p>Dettaglio utenti per l'anno 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 2 Personale Tecnico e Amministrativo (1 accesso/partecipazione) - n. 4 Studenti e Studentesse (1 accesso/partecipazione) - n. 1 Studenti e Studentesse (1 accesso/partecipazione + 1 accesso/partecipazione nell'anno precedente) - n. 1 Studenti e Studentesse (3 accessi/partecipazioni + 3 accessi/partecipazioni negli anni precedenti).

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	
Descrizione azione e Monitoraggio	<p>Dopo un altro confronto con l'ufficio acquisti, risulta che per legge tutti i bandi legati al PNRR devono avere al proprio interno una clausola che segue l'indicatore. Tuttavia il problema è che è stata emanata una deroga per gli acquisti inferiori ai 5k euro, per cui in moltissimi casi RPU segnalano di avere usufruito della deroga. Dai prossimi anni tuttavia, la clausola verrà inserita all'interno di tutti i bandi di gara (compresi quelli edilizi).</p>


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
Risorse	Solo interne
SDG	
Descrizione azione e Monitoraggio	<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. Dal 2023 Il mantenimento delle carriere alias è garantito dall'art. 13 del Regolamento Carriere delle Studentesse e degli Studenti. Nel corso dell'anno sono 17 le persone che hanno fatto ricorso alla carriera per un totale di 35 carriere alias attive al 31/12/2024.</p>
Link	https://www.unive.it/pag/33440/

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, Delegato al Career Service
Risultato atteso	Supporto alle carriere femminili
Risorse	€ 2.000
SDG	 
Descrizione azione e Monitoraggio	Sono stati organizzati e svolti cinque Talk con le professioniste ritratte all'interno del Magazine LEI e il laboratorio ELLE sulla leadership inclusiva. Complessivamente hanno partecipato un totale di 287 persone.
Link	https://www.unive.it/pag/31259/


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
Risorse	Come da rendiconto 2023 e risorse interne
SDG	
Descrizione azione e Monitoraggio	<p>"Il percorso "Be Craft Be a Leader" ha coinvolto, in totale, 50 Middle Manager suddivisi in quattro gruppi. Il primo gruppo è stato avviato nel 2023 con 11 partecipanti. I restanti hanno partecipato alle edizioni svolte nel 2024. Inoltre, è stato organizzato e svolto nel 2024 un corso sulla comunicazione organizzativa per il personale Dirigente.</p> <p>Per quanto riguarda il personale docente e ricercatore, l'azione è stata sviluppata in due anni. In questo secondo anno, che ha seguito le attività di programmazione dell'anno precedente, sono stati realizzati dei microlearning rivolti al personale docente sul tema "Metodi e tecniche di mentoring per la docenza universitaria" e "Sviluppare una leadership inclusiva nei gruppi di lavoro e di ricerca". Al termine del microlearning (6 pillole per ciascuna tematica) sono state svolte due giornate di laboratorio in presenza su queste tematiche; la prima si è svolta a settembre 2024, la seconda a dicembre.</p> <p>Infine segnaliamo il progetto ULEAD4ALL, un progetto nato dal programma Erasmus+ per la creazione di una leadership più equa, diversificata e inclusiva negli istituti di istruzione superiore. Il progetto vuole quindi creare un percorso di formazione diretto sia a chi ha un ruolo leader che a chi aspira ad assumerlo, mettendo al centro tutti quegli strumenti di politiche inclusive utili alla valorizzazione delle differenze macro e micro, finendo così per incidere a un arricchimento complessivo fatto di pari opportunità e competitività trasparente".</p>

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

3.1. Inserire i temi di genere nell'offerta formativa dell'Ateneo	
Azione 1 2 3 4	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. 6 insegnamenti inseriti a partire dall'off. formativa a.a. 2024/25
Risorse	Solo interne
SDG	
Descrizione azione e Monitoraggio	Introdotti i seguenti nuovi insegnamenti: Storia di genere; Storia delle donne e di genere; Famiglie, genere e pluralismi; Genere, arti e media; Antropologia, salute e genere. Si segnala anche il laboratorio su tematiche di genere al corso di laurea PISE.
Link	https://www.unive.it/data/insegnamento/520132 https://www.unive.it/data/insegnamento/509122 https://www.unive.it/data/insegnamento/508669 https://www.unive.it/data/insegnamento/508659 https://www.unive.it/data/insegnamento/376844 https://www.unive.it/data/insegnamento/521200

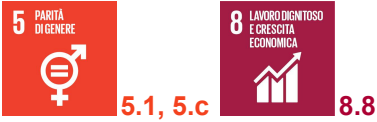
3.1. Inserire i temi di genere nell'offerta formativa dell'Ateneo

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	3 iniziative di formazione attivate
Risorse	Solo interne
SDG	
Descrizione azione e Monitoraggio	Si segnala il Ca' Foscari Lab, proposto a studentesse, studenti, laureati e laureate sia per le sedi di Venezia che per quella di Treviso. Segnaliamo, infine, che dal 2023 è stato istituito il nuovo Minor in Gender studies Rights, identities and social relations, riproposto anche per il 2024.
Link	https://www.unive.it/pag/44584/ https://www.unive.it/pag/44684/ https://www.unive.it/data/48853/


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

Azione 1 2 3 4	Promozione dell'offerta formativa dedicata alle tematiche di genere nelle attività di comunicazione e orientamento in Ateneo
Destinatari	Componente studentesca
Struttura di riferimento	ADISS
Altre strutture coinvolte	ACPIC
Presidio politico	Prorettrice alla Didattica Delegato all'Orientamento e tutorato
Risultato atteso	Acquisizione di competenze sull'uguaglianza di genere e inserimento all'interno del curriculum formativo di studenti/esse
Indicatori di monitoraggio	n. 3 di materiali e iniziative di promozione realizzati
Risorse	Solo interne
SDG	
Descrizione azione e Monitoraggio	Realizzato il modulo di didattica orientativa, relativo ai corsi PNRR “La donna in Roma antica: immagine e modello”. Inoltre, sono stati realizzati due percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento PCTO: La violenza contro le donne in Roma antica: la Public History per scrivere il presente raccontando il passato; La violenza contro le donne in Roma antica: raccontare il passato e parlare al presente attraverso i PODCAST.
Link	https://www.unive.it/data/46282/?id=27699474



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 Delegate/i alla Ricerca dei dipartimenti
SDG	
Descrizione azione e Monitoraggio	Dopo le attività organizzate nel 2023 e rendicontate lo scorso anno, si era deciso di programmare un seminario ad hoc e una videopillola specifica a completamento delle attività. Tuttavia, esigenze organizzative particolari hanno spinto affinché dette attività vengano spostate al 2025.


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
Risorse utilizzate	Fundraising da finanziatori esterni
SDG	
Descrizione azione e Monitoraggio	<p>"Anche per quest'anno sono state attivate le borse di studio dedicate alle studentesse di primo anno delle discipline STEM. Il progetto Generali for STEMS ha conferito a 5 studentesse una borsa di studio da 1000 euro cadauna. Inoltre sono da segnalare le borse di studio Stevanato Group, 9 borse di studio da 1000 euro ciascuna"</p>
Link	<p>https://www.unive.it/web/it/1581/borse-di-studio-generalis4girls-in-stem https://www.unive.it/web/it/7721/borse-di-studio-stevanato-group</p>


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	Rettore al Diritto allo studio e servizi agli studenti
Risorse utilizzate	Fundraising da finanziatori esterni
SDG	 4.5, 4.a  5.1
Descrizione azione e Monitoraggio	<p>Il Dipartimento di Scienze Ambientali, Informatica e Statistica (DAIS) dell'Università Ca' Foscari, Venezia, sulla base della delibera del Consiglio di Dipartimento del 16 settembre 2024, ha bandito un concorso per l'assegnazione di sei premi da mille euro ciascuno (costo ente) per tesi di laurea magistrale che abbiano dato luogo a pubblicazioni scientifiche a laureate/laureati magistrali nei corsi di studio del Dipartimento di Scienze Ambientali, Informatica e Statistica dell'Università Ca' Foscari Venezia. Il bando si è chiuso l'11 novembre 2024.</p>
Link	<p>https://www.unive.it/pag/fileadmin/user_upload/dipartimenti/DAIS/documenti/Corsi/Bandi/2025/Bando_Premio_Tesi-LM_2024_prot.pdf https://www.unive.it/pag/fileadmin/user_upload/dipartimenti/DAIS/documenti/Corsi/Bandi/2025/Decreto_approvazione_atti_premi_tesi_2024_versione_omissis.pdf</p>


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
Indicatori di monitoraggio	n. 44 attività realizzate; oltre 500 persone coinvolte
Risorse	Solo interne
SDG	
Descrizione azione e Monitoraggio	<p>Per quanto riguarda l'orientamento dell'offerta formativa specifica all'area STEM, dove storicamente si riscontra la poca presenza di studentesse, anche per questo anno si registra uno sforzo notevole. In particolare si segnalano 27 iniziative di didattica orientativa relative ai corsi Pnrr che hanno avuto luogo in collaborazione con i dipartimenti DEC, VSM, DAIS, DSMN; 11 percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento PCTO. Inoltre, si è lavorato alla consueta iniziativa "Professione scienziate", spostata per l'inizio del 2025 per evitare sovrapposizioni tra le molte attività proposte. Ancora, il progetto LEI, nel 2024, ha per la prima volta avviato un progetto sperimentale sulle STEM dedicato alle studentesse delle scuole medie. Si segnala infine la redazione del Magazine LEI.</p>
Link	https://www.unive.it/pag/31274 .

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

Azione 1 2 3 4	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. 3 premi assegnati
Risorse	Fundraising da finanziatori esterni
SDG	
Descrizione azione e Monitoraggio	<p>Dopo una serie di incontri avvenuti con la gerenza della Fondazione Ca' Foscari, sono stati avviati i lavori per trovare finanziamenti ad hoc. Le borse verranno istituite a partire dall'anno accademico 2024/2025 (anno solare 2025) e saranno dedicate a .</p> <p>Per il 2024 è stato organizzato il Concorso artistico-letterario "Pane e Mimose" con l'Archivio Scritture Scrittrici Migranti con il quale sono stati assegnati tre premi dal valore di 600 euro ciascuno.</p>
Link	https://www.unive.it/pag/31372/?tx_news_pi1%5Bnews%5D=15249&cHash=98df680a59673fdc1a16de3acce06af8



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

Azione 1 2 3 4	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
Indicatori di monitoraggio	n. 9 iniziative realizzate oltre 500 partecipanti
Risorse	Solo interne
SDG	
Descrizione azione e Monitoraggio	<p>Sono numerose le attività messe in campo dai vari dipartimenti. Si segnalano tra le tante: Femme, vie, liberté - un combat centenaire; Giornata internazionale contro la violenza - Il tempo delle donne. Un tempo per tutti; I vent'anni della Rivista Deportate Esuli Profughe / Contro la violenza; No limiar da tradução. Tradução, migrações e questões de gé(ê)nero; Tavola rotonda "Scrittrici argentine Il generazione"; Francesco Ferracin conversa con Ricciarda Ricorda e con Vanessa Castagna; 8 marzo a Ca' Foscari; Presentazione del libro "La reina del Orthon. Crónicas femeninas del auge gomeró" di Lorena Córdoba; "e divento nomade nel mondo": l'esperienza dell'esilio nelle scrittrici della letteratura dalmata italiana del Novecento.</p>
Link	<p> https://www.unive.it/pag/fileadmin/user_upload/comunicazione/attivita-culturali/letteratura/documenti/ASSM/kasmal_12.12.2024.pdf https://www.unive.it/pag/fileadmin/user_upload/comunicazione/attivita-culturali/letteratura/documenti/ASSM/tempo_delle_donne_25-11-2024_DEF_compressed.pdf https://www.unive.it/pag/fileadmin/user_upload/comunicazione/attivita-culturali/letteratura/documenti/ASSM/Locandina_20.11.2024.pdf https://www.unive.it/pag/fileadmin/user_upload/comunicazione/attivita-culturali/letteratura/documenti/ASSM/DEF_Castagna_NO_LIMAR_14.10.2024.pdf https://www.unive.it/pag/fileadmin/user_upload/comunicazione/attivita-culturali/letteratura/documenti/ASSM/Scrittrici_argentine_Il_generazione_7.5.2024_1_.pdf </p>

https://www.unive.it/pag/fileadmin/user_upload/comunicazione/attivita-culturali/letteratura/documenti/ASSM/ferracin_6.5.2024.pdf
https://www.unive.it/pag/fileadmin/user_upload/comunicazione/attivita-culturali/letteratura/documenti/ASSM/Locandina_8_marzo_DEFDEF.pdf
https://www.unive.it/pag/fileadmin/user_upload/comunicazione/attivita-culturali/letteratura/documenti/ASSM/ASSM_1.03.2024_corretta.pdf




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

4.1. Promuovere la leadership femminile nelle strutture decisionali


Azione 1 2 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
Risorse	Solo interne
SDG	 
Descrizione azione e Monitoraggio	Questa azione è ancora da avviare e inserita in programmazione al GEP 2025/2027 per l'ultima annualità disponibile. Le recenti direttive in tema di formazione hanno reso complicato mettere in campo sin da subito tale iniziativa che verrà avviata quindi nel 2027.

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


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

Azione 1 2 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	  
Descrizione azione e Monitoraggio	Al fine di rendere il più fruibile possibile tutto quanto messo in campo dall'Ateneo sul tema, è stata elaborata e lanciata dal CUG, GEP Team e da vari uffici dell'amministrazione l'iniziativa QR Your Rights. Detta iniziativa permette di visualizzare in modo celere e immediato, tramite QR Code, la pagina "Ca' Foscari Inclusiva", dove si trovano tutti i riferimenti utili per usufruire dei servizi di aiuto e supporto fruibili dal Personale di Ateneo, da studenti e studentesse. Inoltre è possibile anche inserire le proprie proposte per contribuire all'arricchimento della sezione stessa.
Link	https://www.unive.it/pag/48951/

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	
Descrizione azione e Monitoraggio	Il nuovo codice è stato redatto e approvato dagli Organi di Governo. Si sottolinea il fatto che lo stesso accorpa anche il vecchio codice relativo alla regolamentazione del fenomeno del mobbing. La scelta di accorpare i due codici in un testo normativo unico risponde quindi al principio di semplificazione della PA.
Link	https://www.unive.it/pag/49803/

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		
Descrizione azione e Monitoraggio	<p>La Consigliera di fiducia cafoscarina comunica che nel corso del 2024, 17 persone si sono rivolte a lei segnalando casi ascrivibili alla categoria delle molestie sessuali. Nel dettaglio:</p> <p>Segnalazioni gestite con procedimento formale n. 4 segnalazioni ad opera di studentesse vs docente - apertura di un procedimento disciplinare.</p> <p>Segnalazioni gestite con procedimenti informali: n. 1 segnalazioni ad opera di docente (donna) vs studente</p> <p>Segnalazioni ricevute e gestite con solo segnalante* n. 3 segnalazioni ad opera di studentesse (anonime) vs docente (uomo) n. 2 segnalazioni ad opera di PTA (donne) vs studente n. 3 segnalazioni ad opera di studentesse (anonime) vs studente</p> <p>*su esplicita richiesta del segnalante.</p>	
Note	<p>In tutti i casi registrati le persone oggetto di attenzione sono donne e i soggetti molesti sono uomini: n. 2 docenti; n. 2 studenti.</p> <p>I soggetti molesti sono un numero inferiore ai casi dal momento che un soggetto molesto può aver molestato più di una persona che si è poi rivolta alla Consigliera di fiducia.</p>	

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
Descrizione azione e Monitoraggio	La nostra Università è partner dell'Osservatorio Violenza di genere fondato dall'Università degli Studi di Milano. Obiettivo dell'Osservatorio è di creare 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.
Link	https://ovd.unimi.it/progetto/

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
Risorse	Solo interne
SDG	  5.2 10.2
Descrizione azione e Monitoraggio	<p>Anche quest'anno è proseguito l'impegno per realizzare le attività contro le molestie sessuali e la violenza di genere. Segnaliamo che molte delle attività proposte hanno coinvolto vari attori esterni alla nostra Università, come per esempio il Centro antiviolenza del Comune di Venezia, con il quale è proseguita una proficua collaborazione su questi temi.</p> <p>Nel dettaglio segnaliamo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - UniRespect - questionario progetto Attuare il GEP - Lancio istituzione sportello contro la violenza di genere - Giornata contro la violenza sulle donne - Inaugurazione della prima panchina rossa - I vent'anni della Rivista Deportate Esuli Profughe / Contro la violenza - Il tempo delle donne. Un tempo per tutti "
Link	https://www.unive.it/pag/49025/ https://www.unive.it/pag/14024/?tx_news_pi1%5Bnews%5D=15907&cHash=b3982e6ecbfc9d617355658c50a96f4a https://www.unive.it/data/agenda/1/94746 https://www.unive.it/data/agenda/1/94171 https://www.unive.it/data/agenda/1/94537

6. Equilibrio vita privata-vita lavorati

6.1. Supportare l'equilibrio vita-lavoro

Azione 1 2 3	Passaggio da fase emergenziale a fase a regime dello Smartworking (attuazione del PIAO - ex- 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
Risorse	€ 150.434,44 iva compresa
SDG	  5.1 8.8
Descrizione azione e Monitoraggio	<p>L'Ateneo ha fatto tutto quanto in suo potere per dare attuazione alla misura in questione attraverso una prima proroga, che estendeva lo strumento sino al 31/01/2023, una seconda proroga che lo estendeva fino al 30 giugno 2023, una terza proroga che lo estendeva fino al 30/06/2024 e un'ultima proroga che lo estende fino al prossimo 31/01/2025.</p> <p>Dal 2025 lo strumento dello smartworking verrà regolato rispetto a quanto previsto dal nuovo CCNL di comparto, strumento attraverso il quale lo SW deve essere regolato e al quale l'Ateneo deve attenersi.</p>



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