

**Allegato 2 PIAO 2025-2027: Piano di Uguaglianza di Genere 2025-2027**

Obiettivo	Azione	2025	2026	2027
<b>1. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</b>				
1.1. Promuovere l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Revisione del regolamento "Disciplina delle procedure di selezione e chiamata dei professori I e II fascia" secondo il principio della parità di genere	X	X	
1.2. Promuovere la leadership femminile nella ricerca	Indagine sulla partecipazione femminile nei progetti di ricerca	X	X	X
	Attività di coaching/mentoring e altre attività di formazione rivolte a giovani ricercatrici a inizio/passaggi di carriera, da parte di ricercatrici di successo, anche esterne all'Ateneo	X	X	X
<b>2. Cultura dell'organizzazione</b>				
2.1. Rafforzare il ruolo dell'Ateneo sulle questioni di genere	Rinnovo della certificazione europea HRS4R		X	
	Consolidamento e implementazione dell'adesione a Reti e Centri di rilevanza nazionale e internazionale che si occupano di parità di genere e di violenza di genere	X	X	X
	Aggiornamento, redazione e approvazione del bilancio di genere	X		
	Nomina della Commissione prevista dal nuovo Codice di condotta contro le molestie, art.8, c. 8.	X		
	Redazione di un Documento per la valutazione del Rischio per molestie e violenze sessuali e morali	X		
	Conferma ottenimento certificazione UNI/PdR 125:2022	X		
2.2. Rendere il linguaggio dell'Ateneo più inclusivo	Esercizio di autovalutazione della capacità istituzionale di integrazione della dimensione di genere utilizzando le migliori pratiche europee Survey per la valutazione del gradimento da parte del personale docente e della componente studentesca rispetto all'introduzione dell'applicativo EasyAcademy	X	X	
	Aggiornamento/Eventuale revisione delle linee guida sul linguaggio inclusivo e definizione di un vademecum che stabilisca regole comuni nella comunicazione interna ed esterna di Ateneo	X	X	X
2.3. Sviluppare azioni per diffondere una cultura inclusiva all'interno delle prassi dell'Ateneo	Revisione del sito di Ateneo, dei documenti istituzionali e dei moduli dell'Ateneo per uniformare il linguaggio alle nuove linee guida	X	X	X
	Indagine sulla percezione delle disuguaglianze all'interno dell'Ateneo		X	
2.4. Superare l'asimmetria di genere nelle attività di disseminazione dell'Ateneo	Mantenimento e monitoraggio di uno sportello di sostegno psicologico	X	X	X
	Mantenimento e monitoraggio dello sportello di consulenza filosofica del Master COFIL (condizionato alla attivazione del Master)	X	X	X
	Inclusione nei bandi di gara di criteri premiali in merito all'impegno sulle questioni di genere (es. certificazione Gender Equality o ISO 30415 for diversity and inclusion)	X	X	X
	Mantenimento e monitoraggio delle carriere ALIAS per studenti/esse	X	X	X
	Mantenimento e monitoraggio delle carriere ALIAS per il personale dipendente	X	X	X
	Pubblicazione di articoli e news su esempi di progetti di ricerca dell'Ateneo che abbiano integrato con successo la prospettiva di genere		X	X
2.4. Superare l'asimmetria di genere nelle attività di disseminazione dell'Ateneo	Mappatura della composizione dei panel nei convegni	X	X	X
	Programmazione di convegni, seminari e attività formative sul tema degli stereotipi di genere	X	X	X

**Allegato 2 PIAO 2025-2027: Piano di Uguaglianza di Genere 2025-2027**

Obiettivo	Azione	2025	2026	2027
2.5. Sviluppare nelle donne una maggiore consapevolezza del proprio ruolo	Organizzazione di talk con professioniste, ricercatrici, scienziate e accademiche, la cui storia professionale sia di ispirazione per orientare la scelta di studio e di carriera	X	X	X
	Pianificazione di iniziative di formazione per aiutare personale tecnico e docenti a promuovere la propria leadership e le sviluppare capacità strategiche per il mondo del lavoro	X	X	X
	ELLE laboratorio per lo sviluppo della leadership	X	X	X
	LeadHER programma di mentoring	X	X	X
<b>3. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti</b>				
3.1. Inserire i temi di genere nell'offerta formativa dell'Ateneo	Monitoraggio degli insegnamenti esplicitamente dedicati alle tematiche di genere nei CdS e di altre iniziative formative sulle tematiche del genere e della diversità	X	X	X
	Introduzione di nuovi insegnamenti esplicitamente dedicati alle tematiche di genere nei CdS	X		
	Programmazione di master, Alta Formazione, MOOC, Minor e altre iniziative di formazione sulle tematiche del genere e della diversità	X	X	X
	Promozione dell'offerta formativa dedicata alle tematiche di genere nelle attività di comunicazione e orientamento in Ateneo	X	X	X
3.2. Promuovere l'integrazione della dimensione di genere come elemento trasversale nella ricerca a seconda dell'ambito disciplinare	Promuovere l'utilizzo di strumenti di ricerca (database, linee guida, ecc.) e metodologie per includere la dimensione di genere nella ricerca	X	X	X
3.3. Ridurre il divario di genere nelle iscrizioni ai corsi di laurea e di dottorato delle discipline STEM	Mantenimento e potenziamento dell'erogazione di borse di studio per lauree e dottorati STEM	X	X	X
	Azioni di orientamento dedicate ai percorsi STEM per ragazze dei scuole superiori, anche in collaborazione con network esterni	X	X	X
	Azioni di orientamento dedicate ai percorsi STEM per ragazze dei scuole medie inferiori, anche in collaborazione con network esterni	X		
3.4. Rafforzare la ricerca sulle tematiche del genere e della diversità	Ricognizione dei prodotti della ricerca sulle tematiche di genere e diversità (negli ultimi 5 anni)	X		
	Costituzione di premio per tesi (tutti i livelli) sulle tematiche di genere, inclusione e diversità se acquisite risorse da finanziatori esterni	X	X	
<b>4. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali</b>				
4.1. Promuovere la leadership femminile nelle strutture decisionali	Applicazione del Regolamento Generale d'Ateneo al fine di inserire la doppia preferenza di genere sulle schede di voto nelle cariche elettive della componente studentesca	X		
	Percorsi di mentoring interna tra profili dirigenziali e profili non dirigenziali per supportare l'avanzamento di carriera nella PA			X
<b>5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali</b>				
5.1. Promuovere la conoscenza degli strumenti per denunciare episodi di discriminazione e violenza	Pubblicizzazione delle attività del CUG e della Consigliera di fiducia, tramite materiali informativi, sia digitali che cartacei	X	X	X
	Apertura e gestione di uno Sportello gestito da un Centro antiviolenza presso l'Ateneo nelle sedi di Venezia e di Treviso	X	X	X
	Monitoraggio continuo dei dati sulla violenza di genere in Ateneo	X	X	X

**Allegato 2 PIAO 2025-2027: Piano di Uguaglianza di Genere 2025-2027**

Obiettivo	Azione	2025	2026	2027
5.2. Aumentare la conoscenza sulle diverse forme di violenza di genere	Campagna "Zero tolerance" contro le molestie e la violenza di genere	X		
	Attività di informazione contro le molestie sessuali e la violenza di genere, coinvolgendo anche i centri antiviolenza del territorio	X	X	X
5.3 Aumentare la consapevolezza della mission dell'Ateneo anche agli stakeholder esterni	La predisposizione di una dichiarazione di adesione al codice di condotta dell'Ateneo da far sottoscrivere alle imprese			
	appaltatrici/subappaltatrici con l'impegno di osservare e fare osservare i relativi obblighi di condotta. In alternativa predisposizione di patti di integrità, da integrare con una sezione dedicata al rispetto delle norme in tema diritto del lavoro, sociali ed etiche		X	
<b>6. Equilibrio vita privata/vita lavorativa</b>				
6.1. Supportare l'equilibrio vita-lavoro	Creazione di materiale informativo relativo ai servizi e alle convenzioni utili per coloro che si trasferiscono a Venezia con prole o persone a carico	X	X	X
	Rinnovo per il triennio 2025-2027 del Piano welfare per il personale PTA e CEL	X		
	Conferma regime dello Smartworking (attuazione del Pola)	X	X	X
	Studio di fattibilità per l'introduzione di una 'Categoria protetta CUG' nella predisposizione dei calendari delle lezioni	X		
6.2. Supportare la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro	Allestimento in via sperimentale di uno spazio allattamento e baby care presso la sede S. Giobbe aperto anche alla cittadinanza	X		
	Mantenimento della certificazione Family Audit Executive		X	

Allegato 2 PIAO 2025-2027: Piano di Uguaglianza di Genere 2025-2027

Area Tematica	Obiettivo	Azione	Destinatari	Struttura di riferimento	altre strutture coinvolte 1	altre strutture coinvolte 2	altre strutture coinvolte 3	Presidio politico	Risultato atteso	indicatore di monitoraggio	Risorse	SDG	2025	2026	2027
Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	1.1. Promuovere l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	1.1.1 Revisione del regolamento "Disciplina delle procedure di selezione e chiamata dei professori I e II fascia" e del Regolamento per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato" secondo il principio della parità di genere	Personale docente di I e II fascia e ricercatori	ARU				Gaetano Zilio Grandi	Individuazione degli strumenti per promuovere la parità di genere del reclutamento e nelle progressioni di carriera	Revisione dei vari Regolamenti	Solo interne	5.1; 8.5	X	X	
Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	1.2. Promuovere la leadership femminile nella ricerca	1.2.1 Indagine sulla partecipazione femminile nei progetti di ricerca e definizione di un metodo di monitoraggio condiviso	Personale di ricerca	ARIC	APPS	Dipartimenti		Maria Del Valle Ojeda Calvo	Miglioramento della conoscenza dei gap di genere all'interno dell'Ateneo	Mappatura aggiornata e metodo di monitoraggio definito	Solo interne	5.1; 5.5	X		
Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	1.2. Promuovere la leadership femminile nella ricerca	1.2.2 Attività di coaching/mentoring e altre attività di formazione rivolte a giovani ricercatrici a inizio/passaggi di carriera, da parte di ricercatrici di successo, anche esterne all'Ateneo	Personale di ricerca	ADISS	ARIC	Dipartimenti		Massimiliano Costa	Maggiore consapevolezza nelle giovani ricercatrici nella costruzione della propria carriera	n. iniziative attivate n. partecipanti	€10.000	5.5	X	X	X
Cultura dell'organizzazione	2.1. Rafforzare il ruolo dell'Ateneo sulle questioni di genere	2.1.1 Rinnovo Award "HR Excellence in Research" - processo HRS4R	Personale di ricerca	ARU	ARIC			Maria Del Valle Ojeda Calvo	Continuazione dell'impegno dell'Ateneo per migliorare le condizioni di lavoro di ricercatrici/trici in tutte le fasi di carriera con particolare attenzione alle questioni di genere	Rinnovo della certificazione	Solo interne	5.c; 8.8		X	
Cultura dell'organizzazione	2.1. Rafforzare il ruolo dell'Ateneo sulle questioni di genere	2.1.2 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	Tutte le componenti dell'Ateneo	CUG - Rettorato	ACPIC			Sara De Vido	Visibilità esterna all'impegno e alla promozione della cultura inclusiva. Azione di sensibilizzazione della comunità cafoscarina attraverso l'impegno dell'ateneo	n. di adesioni mantenute/attivate con Reti e Centri	€1.000	5.1; 5.c	X	X	X
Cultura dell'organizzazione	2.1. Rafforzare il ruolo dell'Ateneo sulle questioni di genere	2.1.3 Aggiornamento, redazione e approvazione del bilancio di genere	Tutte le componenti dell'Ateneo	ARU	APPS	AAI		Sara De Vido	Miglioramento della conoscenza dello stato dell'arte e delle misure attuate in merito alle questioni di genere.	Approvazione e del Bilancio di genere da parte degli organi	Solo interne	4.a; 5.1; 5.c	X		
Cultura dell'organizzazione	2.1. Rafforzare il ruolo dell'Ateneo sulle questioni di genere	2.1.4 Nomina della Commissione prevista dal nuovo Codice di condotta contro le molestie, art.8, c. 8.	Tutte le componenti dell'Ateneo	AAI	Rettorato	ARU		Sara De Vido	Miglioramento della conoscenza dello stato dell'arte e delle misure attuate in merito alle questioni di genere, con particolare riguardo ai casi di molestie	Nomina della Commissione	Solo interne	4.a; 5.1; 5.5	X		

Allegato 2 PIAO 2025-2027: Piano di Uguaglianza di Genere 2025-2027

Area Tematica	Obiettivo	Azione	Destinatari	Struttura di riferimento	altre strutture coinvolte 1	altre strutture coinvolte 2	altre strutture coinvolte 3	Presidio politico	Risultato atteso	indicatore di monitoraggio	Risorse	SDG	2025	2026	2027
Cultura dell'organizzazione	2.1. Rafforzare il ruolo dell'Ateneo sulle questioni di genere	2.1.5 Redazione di un Documento per la Valutazione del Rischio per molestie e violenze sessuali e morali	Personale dipendente	SPPR	ARU			Gaetano Zilio Grandi	Migliorare le condizioni generali di lavoro e di assessment del rischio	Realizzazioni e del documento	Solo interne	4.a; 5.2	X		
Cultura dell'organizzazione	2.1. Rafforzare il ruolo dell'Ateneo sulle questioni di genere	2.1.6 Conferma ottenimento certificazione UNI/PdR 125:2022	Personale dell'Ateneo	ARU	AAI			Gaetano Zilio Grandi	Rafforzamento misure di welfare/benessere organizzativo/conciliazione vita-lavoro e di parità di genere a esse associate	Ottenimento conferma certificazione e UNI/PdR 125:2022	€3.000	3.7; 5.4; 8.8	X		
Cultura dell'organizzazione	2.1. Rafforzare il ruolo dell'Ateneo sulle questioni di genere	2.1.7 Esercizio di autovalutazione della capacità istituzionale di integrazione della dimensione di genere utilizzando le migliori pratiche europee	Tutte le componenti dell'Ateneo	GEP Team	ARIC	AAI/ARU	APPS	Sara De Vido	Miglioramento della conoscenza dello stato dell'arte e delle misure attuate in merito alle questioni di genere.	Miglioramento della conoscenza dello stato dell'arte e delle misure attuate in merito alle questioni di genere.	Solo interne	4.a; 5.1; 5.c	X		
Cultura dell'organizzazione	2.1. Rafforzare il ruolo dell'Ateneo sulle questioni di genere	2.1.8 Survey per la valutazione del gradimento da parte del personale docente e della componente studentesca rispetto all'introduzione dell'applicativo EasyAcademy	Personale docente e componente studentesca	ADISS	APPS		CUG	Sara De Vido	Miglioramento della conoscenza dello stato dell'arte e delle misure attuate in merito alle questioni di genere.	Somministrazione della survey	Solo interne	4.a; 5.1; 5.c		X	
Cultura dell'organizzazione	2.2. Rendere il linguaggio dell'Ateneo più inclusivo	2.2.1 Aggiornamento/Eventuale revisione delle linee guida sul linguaggio inclusivo e definizione di un vademecum che stabilisca regole comuni nella comunicazione interna ed esterna di Ateneo	Tutte le componenti dell'Ateneo	ACPIC	AAI			Sara De Vido	Diffusione di una cultura del linguaggio inclusivo	Adozione delle linee guida aggiornate Realizzazioni e di materiale informativo	Solo interne	4.a; 5.1	X	X	X
Cultura dell'organizzazione	2.2. Rendere il linguaggio dell'Ateneo più inclusivo	2.2.2 Revisione del sito di Ateneo, dei documenti istituzionali e dei moduli dell'Ateneo per uniformare il linguaggio alle nuove linee guida	Tutte le componenti dell'Ateneo	ASIT				Alessio Cotugno	Diffusione di una cultura del linguaggio inclusivo	Revisione completata	Solo interne	4.a; 5.1	X	X	X
Cultura dell'organizzazione	2.3. Sviluppare azioni per diffondere una cultura inclusiva all'interno delle prassi dell'Ateneo	2.3.1 Indagine sulla percezione delle disuguaglianze all'interno dell'Ateneo	Personale di Ateneo	ARU	CUG	APPS		Sara De Vido	Definizione di un quadro del percepito sulle questioni di genere e valutazione dell'impatto delle azioni intraprese	Realizzazioni e dell'indagine	€10.000	4.a; 5.c		X	
Cultura dell'organizzazione	2.3. Sviluppare azioni per diffondere una cultura inclusiva all'interno delle prassi dell'Ateneo	2.3.2 Mantenimento e monitoraggio di uno sportello di sostegno psicologico	Personale di Ateneo	ARU				Gaetano Zilio Grandi	Rafforzamento misure di welfare/benessere organizzativo/conciliazione vita-lavoro	mantenimento del servizio; n. ore di sostegno erogate	€10.000	3.4; 5.1; 8.8	X		

Allegato 2 PIAO 2025-2027: Piano di Uguaglianza di Genere 2025-2027

Area Tematica	Obiettivo	Azione	Destinatari	Struttura di riferimento	altre strutture coinvolte 1	altre strutture coinvolte 2	altre strutture coinvolte 3	Presidio politico	Risultato atteso	indicatore di monitoraggio	Risorse	SDG	2025	2026	2027
Cultura dell'organizzazione	2.3. Sviluppare azioni per diffondere una cultura inclusiva all'interno delle prassi dell'Ateneo	2.3.3 Mantenimento e monitoraggio dello sportello di consulenza filosofica del Master COFIL (se attivato il Master)	Tutte le componenti dell'Ateneo	ARU	CUG	ADISS		Gaetano Zilio Grandi; Ehti Cattaruzza	Sensibilizzazione culturale sulla rilevanza delle questioni di genere nelle relazioni umane	mantenimento dei servizi dello sportello n. di utenti	Solo interne	3.4; 5.1; 8.8	X	X	X
Cultura dell'organizzazione	2.3. Sviluppare azioni per diffondere una cultura inclusiva all'interno delle prassi dell'Ateneo	2.3.4 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)	Personale tecnico-amministrativo	ASIA	AAI			Sara De Vido	Rafforzamento della parità di genere quale criterio nei bandi di gara	% dei bandi che includono le questioni di genere tra i criteri premiali	Solo interne	5.c; 12.7	X	X	X
Cultura dell'organizzazione	2.3. Sviluppare azioni per diffondere una cultura inclusiva all'interno delle prassi dell'Ateneo	2.3.5 Mantenimento e monitoraggio delle carriere ALIAS per studenti/esse	Componente studentesca	ADISS	APPS			Ehti Cattaruzza	Consapevolezza delle questioni di genere e dei principali bias e stereotipi	mantenimento della carriera ALIAS; n. di utenti che hanno fatto ricorso alla carriera ALIAS	Solo interne	4.a; 5.c; 10.2	X	X	X
Cultura dell'organizzazione	2.3. Sviluppare azioni per diffondere una cultura inclusiva all'interno delle prassi dell'Ateneo	2.3.6 Mantenimento e monitoraggio delle carriere ALIAS per il personale dipendente	Personale tecnico-amministrativo, docente e di ricerca	ARU				Gaetano Zilio Grandi	Consapevolezza delle questioni di genere e dei principali bias e stereotipi	Realizzazione e dello studio di fattibilità	Solo interne	4.a; 5.c; 10.2	X	X	X
Cultura dell'organizzazione	2.4. Superare l'asimmetria di genere nelle attività di disseminazione dell'Ateneo	2.4.1 Pubblicazione di articoli e news su esempi di progetti di ricerca dell'Ateneo che abbiano integrato con successo la prospettiva di genere	Personale di ricerca	ACPIC	ARIC	Dipartimenti		Alessio Cotugno	Sviluppo di una cultura della parità di genere nell'attività di divulgazione dell'Ateneo con riferimento specifico ai progetti di ricerca che hanno integrato con successo la dimensione di genere	Pubblicazione di almeno un articolo per anno	Solo interne	4.a; 5.1; 5.5; 5.c; 10.2; 10.3		X	X
Cultura dell'organizzazione	2.4. Superare l'asimmetria di genere nelle attività di disseminazione dell'Ateneo	2.4.2 Mappatura della composizione dei panel nei convegni	Personale di ricerca	ACPIC	Dipartimenti	ASIT	APPS	Alessio Cotugno	Sviluppo di una cultura della parità di genere nell'attività seminariale e convegnistica dell'Ateneo e riduzione del numero di panel interamente maschili	Realizzazione e della mappatura	Solo interne	4.a; 5.1; 5.5; 10.2; 10.3	X	X	X
Cultura dell'organizzazione	2.4. Superare l'asimmetria di genere nelle attività di disseminazione dell'Ateneo	2.4.3 Programmazione di convegni, seminari e attività formative sul tema degli stereotipi di genere	Tutte le componenti dell'Ateneo	CUG - Rettorato	ACPIC			Alessio Cotugno	Sviluppo della consapevolezza interna sulle questioni di genere e dei principali stereotipi	n. iniziative realizzate; n. partecipanti	€3.000	4.a; 5.1; 10.2; 10.3	X	X	X
Cultura dell'organizzazione	2.5. Sviluppare nelle donne una maggiore consapevolezza del proprio ruolo	2.5.1 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	Studentesse dell'Ateneo e studentesse delle scuole superiori	LEI	ADISS			Alessio Cotugno Fabrizio Gerli	Supporto alle carriere femminili	n. iniziative realizzate; n. partecipanti	€2.000	5.5; 10.2; 10.3	X	X	X

Allegato 2 PIAO 2025-2027: Piano di Uguaglianza di Genere 2025-2027

Area Tematica	Obiettivo	Azione	Destinatari	Struttura di riferimento	altre strutture coinvolte 1	altre strutture coinvolte 2	altre strutture coinvolte 3	Presidio politico	Risultato atteso	indicatore di monitoraggio	Risorse	SDG	2025	2026	2027
Cultura dell'organizzazione	2.5. Sviluppare nelle donne una maggiore consapevolezza del proprio ruolo	2.5.2 Pianificazione di iniziative di formazione per aiutare personale tecnico e CEL a promuovere la propria leadership e sviluppare capacità strategiche per il mondo del lavoro	Personale tecnico amministrativo e CEL dell'Ateneo	ARU				Gaetano Zilio Grandi	Supporto alle carriere femminili	n. iniziative realizzate; n. partecipanti	€10.000	4.a; 5.5; 8.5	X	X	X
Cultura dell'organizzazione	2.5. Sviluppare nelle donne una maggiore consapevolezza del proprio ruolo	2.5.3 ELLE laboratorio per lo sviluppo della leadership	Studentesse dell'Ateneo e studentesse delle scuole superiori	LEI	Competency Center			Fabrizio Gerli	Supporto alle carriere femminili	n. iniziative realizzate; n. partecipanti	Solo interne	5.5; 10.2; 10.3	X	X	X
Cultura dell'organizzazione	2.5. Sviluppare nelle donne una maggiore consapevolezza del proprio ruolo	2.5.4 LEADHer programma di mentoring	Studentesse dell'Ateneo e imprenditrici	LEI				Fabrizio Gerli	Supporto alle carriere femminili	n. partecipanti	Solo interne	5.5; 10.2; 10.3	X	X	X
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	3.1. Inserire i temi di genere nell'offerta formativa dell'Ateneo	3.1.1 Monitoraggio degli insegnamenti esplicitamente dedicati alle tematiche di genere nei CdS e di altre iniziative formative sulle tematiche del genere e della diversità	Componente studentesca	ADISS	Dipartimenti			Luisa Bienati	Acquisizione di competenze sull'uguaglianza di genere e inserimento all'interno del curriculum formativo di studenti/esse	Realizzazioni e della mappatura	Solo interne	4.7; 5.c; 10.2	X	X	X
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	3.1. Inserire i temi di genere nell'offerta formativa dell'Ateneo	3.1.2 Introduzione di nuovi insegnamenti esplicitamente dedicati alle tematiche di genere nei CdS	Componente studentesca	Dipartimenti	ADISS			Luisa Bienati	Acquisizione di competenze sull'uguaglianza di genere e inserimento all'interno del curriculum formativo di studenti/esse	n. insegnamenti inseriti a partire dall'off. formativa a.a. 2024/25	Solo interne	4.7; 5.c; 10.2			X
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	3.1. Inserire i temi di genere nell'offerta formativa dell'Ateneo	3.1.3 Programmazione di master, Alta Formazione, MOOC, Minor e altre iniziative di formazione sulle tematiche del genere e della diversità	Componente studentesca	Challenge School	ADISS	Dipartimenti		Luisa Bienati	Acquisizione di competenze sull'uguaglianza di genere e inserimento all'interno del curriculum formativo di studenti/esse	n. iniziative di formazione attivate	Solo interne	4.7; 5.c; 10.2	X	X	X
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	3.1. Inserire i temi di genere nell'offerta formativa dell'Ateneo	3.1.4 Promozione dell'offerta formativa dedicata alle tematiche di genere nelle attività di comunicazione e orientamento in Ateneo	Componente studentesca	ADISS	ACPIC			Luisa Bienati; Andrea Marin	Acquisizione di competenze sull'uguaglianza di genere e inserimento all'interno del curriculum formativo di studenti/esse	n. di materiali e iniziative di promozione realizzati	Solo interne	4.7; 5.1; 10.2	X	X	X
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	3.2. Promuovere l'integrazione della dimensione di genere come elemento trasversale nella ricerca a seconda dell'ambito disciplinare	3.2.1 Promuovere l'utilizzo di strumenti di ricerca (database, linee guida, ecc.) e metodologie per includere la dimensione di genere nella ricerca	Personale docente e di ricerca	ARIC	AAI	ACPIC	Dipartimenti	Maria Del Valle Ojeda Calvo; Delegate/i alla Ricerca dei dipartimenti	Acquisizione di competenze e strumenti metodologici per la promozione della ricerca sulla dimensione di genere	n. iniziative di promozione realizzate n. partecipanti	€3.000	5.1		X	X
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	3.3. Ridurre il divario di genere nelle iscrizioni ai corsi di laurea e di dottorato delle discipline STEM	3.3.1 Mantenimento e potenziamento dell'erogazione di borse di studio per lauree e dottorati STEM	Componente studentesca, PhD di genere femminile	ADISS	DAIS	DSMN		Elti Cattaruzza	Riduzione del divario di genere nei CdS di area STEM	n. di borse attivate ed erogate	Fundraising da finanziatori esterni	4.5; 5.1; 5.c	X	X	X

Allegato 2 PIAO 2025-2027: Piano di Uguaglianza di Genere 2025-2027

Area Tematica	Obiettivo	Azione	Destinatari	Struttura di riferimento	altre strutture coinvolte 1	altre strutture coinvolte 2	altre strutture coinvolte 3	Presidio politico	Risultato atteso	indicatore di monitoraggio	Risorse	SDG	2025	2026	2027
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	3.3. Ridurre il divario di genere nelle iscrizioni ai corsi di laurea e di dottorato delle discipline STEM	3.3.2 Azioni di orientamento dedicate ai percorsi STEM per ragazze delle scuole superiori, anche in collaborazione con network esterni	Studentesse delle superiori	ADISS	LEI			Andrea Marin; Fabrizio Gerli	Riduzione del divario di genere nei CdS di area STEM	n. attività realizzate; n. persone coinvolte	Solo interne	4.5; 5.c	X	X	X
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	3.3. Ridurre il divario di genere nelle iscrizioni ai corsi di laurea e di dottorato delle discipline STEM	3.3.3 Azioni di orientamento dedicate ai percorsi STEM per ragazze delle scuole medie inferiori, anche in collaborazione con network esterni	Studentesse delle medie inferiori	LEI				Fabrizio Gerli	Riduzione del divario di genere nei CdS di area STEM	n. attività realizzate; n. persone coinvolte	Solo interne	4.5; 5.c	X		
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	3.4. Rafforzare la ricerca sulle tematiche del genere e della diversità	3.4.1 Ricognizione dei prodotti della ricerca sulle tematiche di genere e diversità (negli ultimi 5 anni)	Personale docente e di ricerca	APPS	ARIC			Maria Del Valle Ojeda Calvo	Mappatura aggiornata	Realizzazioni e mappatura	Solo interne	5.1	X	X	X
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	3.4. Rafforzare la ricerca sulle tematiche del genere e della diversità	3.4.2 Costituzione di premio per tesi (tutti i livelli) sulle tematiche di genere, inclusione e diversità se acquisite risorse da finanziatori esterni	Componente studentesca	Development Of	ADISS			Eli Cattaruzza	Acquisizione di competenze e strumenti metodologici per la promozione della ricerca sulla dimensione di genere	n. di premi assegnati	Fundraising da finanziatori esterni	5.1; 10.2	X	X	
Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	4.1. Promuovere la leadership femminile nelle strutture decisionali	4.1.1 Applicazione del Regolamento Generale d'Ateneo al fine di inserire la doppia preferenza di genere sulle schede di voto nelle cariche elettive della componente studentesca	Tutte le componenti dell'Ateneo	AAI				Gaetano Zilio Grandi	Raggiungimento della tendenziale parità di genere nelle rappresentanze	Applicazione del Regolamento Generale (in linea con le revisioni di Statuto e Regolamento)	Solo interne	4.a; 5.1; 5.5	X		
Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	4.1. Promuovere la leadership femminile nelle strutture decisionali	4.1.2 Percorsi di mentoring interna tra profili dirigenziali e profili non dirigenziali per supportare l'avanzamento di carriera nella PA	Personale tecnico-amministrativo e CEL di genere femminile	ARU				Sara De Vido	Supporto alle carriere femminili	n. attività realizzate; n. partecipanti	Solo interne	5.1; 5.5; 8.8			X
Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	5.1. Promuovere la conoscenza degli strumenti per denunciare episodi di discriminazione e violenza	5.1.1 Pubblicizzazione delle attività del CUG e della Consigliera di fiducia, tramite materiali informativi, sia digitali che cartacei	Tutte le componenti dell'Ateneo	CUG - Rettorato	ACPIC			Sara De Vido	Conoscenza delle attività del CUG e consapevolezza dell'importanza del suo ruolo, con particolare risalto della campagna QR your rights.	n. di attività divulgative realizzate	€7.500	4.7; 5.1; 10.2	X	X	X
Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	5.1. Promuovere la conoscenza degli strumenti per denunciare episodi di discriminazione e violenza	5.1.2 Apertura e gestione di uno Sportello gestito da un Centro antiviolenza presso l'Ateneo nella sede di Venezia e di Treviso	Tutte le componenti dell'Ateneo	ADISS	CUG	AAI		Sara De Vido	Sviluppo di una cultura dell'inclusione contro le discriminazioni e il loro contrasto	Apertura dello sportello	Fondi Regione Veneto	4.a; 5.2	X	X	X
Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	5.2. Aumentare la conoscenza sulle diverse forme di violenza di genere	5.2.1 Monitoraggio continuo dei dati sulla violenza di genere in Ateneo	Tutte le componenti dell'Ateneo	AAI	Consigliera di	APPS	ARU	Sara De Vido	Miglioramento della conoscenza sulle questioni e sulla violenza di genere dell'Ateneo	Realizzazioni e di 1 azione di monitoraggio con cadenza annuale	Solo interne	4.a; 5.2	X	X	X



Allegato 2 PIAO 2025-2027: Piano di Uguaglianza di Genere 2025-2027

Area Tematica	Obiettivo	Azione	Destinatari	Struttura di riferimento	altre strutture coinvolte 1	altre strutture coinvolte 2	altre strutture coinvolte 3	Presidio politico	Risultato atteso	indicatore di monitoraggio	Risorse	SDG	2025	2026	2027
Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	5.2. Aumentare la conoscenza sulle diverse forme di violenza di genere	5.2.2 Campagna "Zero tolerance" contro le molestie e la violenza di genere	Tutte le componenti dell'Ateneo	CUG - Rettorato	ACPIC			Sara De Vido	Disseminazione e illustrazione del nuovo Codice di condotta contro le molestie in tutti i Dipartimenti e gli Uffici dell'Ateneo	n. incontri di disseminazione	Solo interne	4.a; 5.2	X		
Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	5.2. Aumentare la conoscenza sulle diverse forme di violenza di genere	5.2.3 Attività di informazione contro le molestie sessuali e la violenza di genere, coinvolgendo anche i centri antiviolenza del territorio	Tutte le componenti dell'Ateneo	CUG - Rettorato	ACPIC			Sara De Vido	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.	n. attività realizzate; n. partecipanti	Solo interne	5.2; 10.2	X	X	X
Cultura dell'organizzazione	5.3 Aumentare la consapevolezza della mission dell'Ateneo anche agli stakeholder esterni	5.3.1 Predisposizione di una dichiarazione di adesione al codice di condotta dell'Ateneo da far sottoscrivere alle imprese appaltatrici/subappaltatrici con l'impegno di osservare e fare osservare i relativi obblighi di condotta. In alternativa predisposizione di patti di integrità, da integrare con una sezione dedicata al rispetto delle norme in tema diritto del lavoro, sociali ed etiche.	Ditte in appalto e subappalto	AAI	ASIA			Sara De Vido	Incentivare l'attenzione degli stakeholder esterni all'Ateneo in merito ai principi e al commitment relativamente alle questioni legate alla sfera EDI	Predisposizione della dichiarazione	Solo interne	5; 11		X	
Equilibrio vita privata/vita lavorativa	6.1. Supportare l'equilibrio vita-lavoro	6.1.1 Creazione di materiale informativo relativo ai servizi e alle convenzioni utili per coloro che si trasferiscono a Venezia con prole o persone a carico	Tutte le componenti dell'Ateneo	ARU				Sara De Vido	Rafforzamento misure di welfare/benessere organizzativo/conciliazione vita-lavoro	Realizzazione e pubblicazione del materiale informativo	Solo interne	3.7; 5.4	X	X	X
Equilibrio vita privata/vita lavorativa	6.1. Supportare l'equilibrio vita-lavoro	6.1.2 Rinnovo per il triennio 2025-2027 del Piano welfare per il personale PTA e CEL	Personale tecnico-amministrativo e CEL	ARU				Gaetano Zilio Grandi	Rafforzamento misure di welfare/benessere organizzativo/conciliazione vita-lavoro	Rinnovo del piano entro il 2025 % di utilizzo del wallet da parte degli utenti	€1.145.991	3.7; 8.5	X		
Equilibrio vita privata/vita lavorativa	6.1. Supportare l'equilibrio vita-lavoro	6.1.3 Conferma regime dello Smartworking (attuazione del PIAO)	Personale tecnico-amministrativo	ARU				Gaetano Zilio Grandi	Rafforzamento misure di welfare/benessere organizzativo/conciliazione vita-lavoro	Sviluppo del PIAO in linea con i target annuali	Risorse previste dal PIAO	5.1; 8.8	X	X	X
Equilibrio vita privata/vita lavorativa	6.1. Supportare l'equilibrio vita-lavoro	6.1.4 Studio di fattibilità per l'introduzione di una 'Categoria protetta CUG' nella predisposizione dei calendari delle lezioni	Personale docente interessato	ARU	CUG			Gaetano Zilio Grandi	Rafforzamento misure di welfare/benessere organizzativo/conciliazione vita-lavoro	Realizzazione e dello studio di fattibilità	Solo interne	3.7; 5.4	X		

Allegato 2 PIAO 2025-2027: Piano di Uguaglianza di Genere 2025-2027

Area Tematica	Obiettivo	Azione	Destinatari	Struttura di riferimento	altre strutture coinvolte 1	altre strutture coinvolte 2	altre strutture coinvolte 3	Presidio politico	Risultato atteso	indicatore di monitoraggio	Risorse	SDG	2025	2026	2027
Equilibrio vita privata/vita lavorativa	6.2. Supportare la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro	6.2.1 Allestimento in via sperimentale di uno spazio allattamento e baby care presso la sede S. Giobbe aperto anche alla cittadinanza	Comunità cafoscarina e cittadinanza	Dipartimenti				Sara De Vido	Rafforzamento misure di welfare/benessere organizzativo/conciliazione vita-lavoro	Realizzazioni e dello spazio allattamento e baby care	Fondi dipartimentali DEC/VSM	3.7; 5.4; 8.8	X		
Equilibrio vita privata/vita lavorativa	6.2. Supportare la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro	6.2.2 Mantenimento della certificazione Family Audit Consolidator	Personale dell'Ateneo	ARU				Gaetano Zilio Grandi	Rafforzamento misure di welfare/benessere organizzativo/conciliazione vita-lavoro	Avvio biennio di consolidamento	€5.000	3.7; 5.4; 8.8		X	