



Università
Ca' Foscari
Venezia

PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE (GENDER EQUALITY PLAN) DELL'UNIVERSITÀ CA' FOSCARI VENEZIA

aggiornamento gennaio 2023

GEP TEAM

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

La struttura amministrativa di supporto è l'Ufficio Sostenibilità - Area Affari Istituzionali, dove è stata individuata una persona a supporto del progetto.

Nome e cognome		Ruolo	
prof.ssa	Sara De Vido	Coordinamento	
prof.	Gian Luigi Paltrinieri	vice-coordinamento	Presidente CUG*
dott.ssa	Monica Gussoni	RPA	Area Risorse Umane
prof.ssa	Stefania Sbarra		rappr. Docenti*
dott.ssa	Laura Fagarazzi		rappr. ARIC - RicInt
dott.ssa	Anna Bonfante		rappr. AAI - CFS
dott.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

PREMESSA	4
PIANO D'AZIONE 2023 - 2024	5
1. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	11
2. Cultura dell'organizzazione	14
3. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	27
4. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	36
5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	38
6. Equilibrio vita privata-vita lavorativa	44

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.

PIANO D'AZIONE 2023 - 2024

Obiettivo	Azione	2023	2024	obiettivo riprogrammato	nuovo obiettivo
1. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera					
1.1. Promuovere l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Modifica ai regolamenti per il dottorato di ricerca, per le borse e per gli assegni di ricerca per assicurare una composizione delle commissioni rispettosa dell'equilibrio di genere				
	Studio di fattibilità per definire modalità per incentivare il reclutamento e la progressione di carriera delle donne	X			
1.2. Promuovere la leadership femminile nella ricerca	Indagine sulla partecipazione femminile nei progetti di ricerca				
	Attività di coaching/mentoring e altre attività di formazione rivolte a giovani ricercatrici a inizio/passaggi di carriera, da parte di ricercatrici di successo, anche esterne all'Ateneo	X	X		
	Definizione di strumenti per incentivare le giovani ricercatrici a proporsi come leader di gruppi di ricerca e a partecipare a progetti di ricerca in qualità di responsabili scientifiche	X			
2. Cultura dell'organizzazione					
2.1. Rafforzare il ruolo dell'Ateneo sulle questioni di genere	Rinnovo della certificazione europea HRS4R				

Obiettivo	Azione	2023	2024	obiettivo riprogrammato	nuovo obiettivo
	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		
	Aggiornamento, redazione e approvazione del bilancio di genere				
	Avvio richiesta e ottenimento certificazione UNI/PdR 125:2022	X	X		X
2.2. Rendere il linguaggio dell'Ateneo più inclusivo	Aggiornamento delle linee guida sul linguaggio inclusivo e definizione di un vademecum che stabilisca regole comuni nella comunicazione interna ed esterna di Ateneo	X			
	Revisione del sito di Ateneo, dei documenti istituzionali e dei moduli dell'Ateneo per uniformare il linguaggio alle nuove linee guida	X	X		
2.3. Sviluppare azioni per diffondere una cultura inclusiva all'interno delle prassi dell'Ateneo	Indagine sulla percezione delle disuguaglianze all'interno dell'Ateneo				
	Installazione di distributori di assorbenti a prezzo calmierato/gratuiti	X	X		
	Attivazione in via sperimentale di uno sportello di sostegno psicologico				
	Mantenimento e consolidamento dello sportello di consulenza filosofica del Master COFIL	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		

Obiettivo	Azione	2023	2024	obiettivo riprogrammato	nuovo obiettivo
	Mantenimento e monitoraggio delle carriere ALIAS per studenti/esse	X	X		
	Studio di fattibilità per introdurre il profilo ALIAS per il personale in transizione di genere	X			
2.4. Superare l'asimmetria di genere nelle attività di disseminazione dell'Ateneo	Definizione di linee guida per favorire la parità di genere nei panel				
	Mappatura della composizione dei panel nei convegni	X			
	Programmazione di convegni, seminari e attività formative sul tema degli stereotipi di genere	X			
2.5. Sviluppare nelle donne una maggiore consapevolezza del proprio ruolo	Organizzazione di talk con professioniste, ricercatrici, scienziate e accademiche, la cui storia professionale sia di ispirazione per orientare la scelta di studio e di carriera	X	X		
	Pianificazione di iniziative di formazione per aiutare personale tecnico e docenti a promuovere la propria leadership e sviluppare capacità strategiche per il mondo del lavoro	X	X		
3. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti					
3.1. Inserire i temi di genere nell'offerta formativa dell'Ateneo	Ricognizione degli insegnamenti esplicitamente dedicati alle tematiche di genere nei CdS e di altre iniziative formative sulle tematiche del genere e della diversità				

Obiettivo	Azione	2023	2024	obiettivo riprogrammato	nuovo obiettivo
	Introduzione di nuovi insegnamenti esplicitamente dedicati alle tematiche di genere nei CdS		X		
	Programmazione di master, Alta Formazione, MOOC, Minor e altre iniziative di formazione sulle tematiche del genere e della diversità		X		
	Promozione dell'offerta formativa dedicata alle tematiche di genere nelle attività di comunicazione e orientamento in Ateneo	X	X		
3.2. Promuovere l'integrazione della dimensione di genere come elemento trasversale nella ricerca a seconda dell'ambito disciplinare	Inserimento della dimensione di genere all'interno dei formulari dei bandi per i progetti di ricerca di Ateneo (es. SPIN)				
	Promuovere l'utilizzo di strumenti di ricerca (database, linee guida, ecc.) e metodologie per includere la dimensione di genere nella ricerca	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		
	Attivazione di premi per tesi di laurea per studentesse iscritte a corsi di laurea di area scientifica	X	X		
	Azioni di orientamento dedicate ai percorsi STEM per ragazze delle scuole superiori, anche in collaborazione con network esterni	X	X		
3.4. Rafforzare la ricerca sulle tematiche del genere e della diversità	Ricognizione dei prodotti della ricerca sulle tematiche di genere e diversità (negli ultimi 5 anni)				
	Costituzione di premio per tesi (tutti i livelli) sulle tematiche di genere, inclusione e diversità		X		
	Realizzazione di convegni e seminari di promozione dei risultati della ricerca	X	X		

Obiettivo	Azione	2023	2024	obiettivo riprogrammato	nuovo obiettivo
	Attivazione di borse di ricerca esplicitamente dedicate alle tematiche del genere e della diversità	X			X
4. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali					
4.1. Promuovere la leadership femminile nelle strutture decisionali	Istituzione in ciascun Dipartimento di un/una delegato/a alla parità di genere anche unendo cariche simili				
	Modifica del Regolamento Generale d'Ateneo al fine di inserire la doppia preferenza di genere sulle schede di voto nelle cariche elettive	X			
	Percorsi di mentoring interni tra profili dirigenziali e profili non dirigenziali per supportare l'avanzamento di carriera nella PA		X		
5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali					
5.1. Promuovere la conoscenza degli strumenti per denunciare episodi di discriminazione e violenza	Publicizzazione delle attività del CUG e della Consigliera di fiducia, tramite materiali informativi, sia digitali che cartacei				
	Realizzazione di una guida informativa su tutti i servizi di Ateneo per l'inclusione e la tutela di studenti/esse e personale		X		
	Aggiornamento del codice di condotta contro le molestie sessuali e violenza di genere alla luce dei più recenti strumenti giuridici internazionali ed europei		X		
5.2. Aumentare la conoscenza sulle diverse forme di violenza di genere	Monitoraggio continuo dei dati sulla violenza di genere in Ateneo	X	X		

Obiettivo	Azione	2023	2024	obiettivo riprogrammato	nuovo obiettivo
	Adesione/creazione di un osservatorio sulla violenza di genere, che coinvolga tutta la comunità cafoscarina		X		
	Attività di informazione contro le molestie sessuali e la violenza di genere, coinvolgendo anche i centri antiviolenza del territorio	X	X		
5.3. Aumentare la sicurezza nell'accesso alle strutture universitarie	Attività di mediazione presso gli organi del Comune di Venezia per migliorare l'illuminazione pubblica nelle aree adiacenti le diversi sedi universitarie, biblioteche e campus	X			
6. Equilibrio vita privata/vita lavorativa					
	Studio di fattibilità sulle modalità operative per supportare la responsabilità di cura del personale docente	X		X	
6.1. Supportare l'equilibrio vita-lavoro	Rinnovo per il triennio 2022-2024 del Piano welfare per il personale PTA e CEL				
	Passaggio da fase emergenziale a fase a regime dello Smartworking (attuazione del Pola)	X	X		
6.2. Supportare la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro	Garantire un supporto economico alla genitorialità di dottorande e dottorandi				
	Ottenimento della certificazione Family Audit Executive				

Obiettivo	Azione	2023	2024	obiettivo riprogrammato	nuovo obiettivo
	Allestimento in via sperimentale di uno spazio allattamento e baby care presso la sede Malcantone-Marcorà aperto anche alla cittadinanza	X			X

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	 			
	5.1 8.5			
Timing	<table border="1"> <tr> <td>2022</td> <td>2023</td> <td>2024</td> </tr> </table>	2022	2023	2024
2022	2023	2024		

1.2. Promuovere la leadership femminile nella ricerca

Azione 1 2 3	Attività di coaching/mentoring e altre attività di formazione rivolte a giovani ricercatrici a inizio/passaggi di carriera, da parte di ricercatrici di successo, anche esterne all'Ateneo
Destinatari	Personale di ricerca
Struttura di riferimento	ADISS - Settore Didattica Innovativa
Altre strutture coinvolte	ARIC, Dipartimenti
Presidio politico	Delegato alla Formazione dei docenti
Risultato atteso	Maggiore consapevolezza nelle giovani ricercatrici nella costruzione della propria carriera
Indicatori di monitoraggio	n. iniziative attivate n. partecipanti
Risorse	€10.000
SDG	

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

1.2. Promuovere la leadership femminile nella ricerca

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

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

2. Cultura dell'organizzazione

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		
Risultato atteso	Visibilità esterna all'impegno e alla promozione della cultura inclusiva. Azione di sensibilizzazione della comunità cafoscarina attraverso l'impegno dell'ateneo.		
Indicatori di monitoraggio	n. di adesioni mantenute/attivate con Reti e Centri		
Risorse	€1.000		
SDG	 5.1, 5.c		

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

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

Azione 1 2 3 4		Avvio richiesta e ottenimento certificazione UNI/PdR 125:2022
Destinatari	Personale dell'Ateneo	
Struttura di riferimento	ARU	
Altre strutture coinvolte	---	
Presidio politico	Prorettore agli Affari generali, legali e rapporti con il personale e rapporti con la Fondazione Università Ca' Foscari Venezia	
Risultato atteso	Rafforzamento misure di welfare/benessere organizzativo/conciliazione vita-lavoro e di parità di genere a esse associate	
Indicatori di monitoraggio	Avvio richiesta e ottenimento certificazione UNI/PdR 125:2022	
Risorse	€5.000	
SDG		

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

2.2. Rendere il linguaggio dell'Ateneo più inclusivo

Azione 1 2	Aggiornamento delle linee guida sul linguaggio inclusivo e definizione di un vademecum che stabilisca regole comuni nella comunicazione interna ed esterna di Ateneo		
Destinatari	Tutte le componenti dell'Ateneo		
Struttura di riferimento	ACPIC		
Altre strutture coinvolte	AAI		
Presidio politico	Delegato alla Comunicazione di Ateneo		
Risultato atteso	Diffusione di una cultura del linguaggio inclusivo		
Indicatori di monitoraggio	Adozione delle linee guida aggiornate Realizzazione di materiale informativo		
Risorse	Solo interne		
SDG	 		

Timing	2022*	2023	2024
---------------	--------------	-------------	------

* i risultati conseguiti nell'anno 2022 verranno presentati nella RUA

2.2. Rendere il linguaggio dell'Ateneo più inclusivo

Azione 1 2	Revisione del sito di Ateneo, dei documenti istituzionali e dei moduli dell'Ateneo per uniformare il linguaggio alle nuove linee guida		
Destinatari	Tutte le componenti dell'Ateneo		
Struttura di riferimento	ASIT		
Altre strutture coinvolte	AAI, ACPIC, ARU, ADISS, ARIC, ASIA, ABIF		
Presidio politico	Delegato alla Comunicazione di Ateneo		
Risultato atteso	Diffusione di una cultura del linguaggio inclusivo		
Indicatori di monitoraggio	Revisione completata		
Risorse	Solo interne		
SDG	 		

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

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

Azione 1 2 3 4 5 6 7	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
Risorse	Circa € 5.000/cad. distributore
SDG	

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

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

Azione 1 2 3 4 5 6 7	Mantenimento e consolidamento dello sportello di consulenza filosofica del Master COFIL		
Destinatari	Tutte le componenti dell'Ateneo		
Struttura di riferimento	CUG		
Altre strutture coinvolte	ARU, ADISS		
Presidio politico	Prorettore agli Affari generali, legali e rapporti con il personale e rapporti con la Fondazione Università Ca' Foscari Venezia Prorettore al Diritto allo studio e servizi agli studenti		
Risultato atteso	Sensibilizzazione culturale sulla rilevanza delle questioni di genere nelle relazioni umane		
Indicatori di monitoraggio	mantenimento dei servizi dello sportello n. di utenti		
Risorse	Solo interne		
SDG	 3.4	 5.1	 8.8

Timing	2022*	2023	2024
---------------	--------------	-------------	-------------

* i risultati conseguiti nell'anno 2022 verranno presentati nella RUA

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

Azione 1 2 3 4 5 6 7	Inclusione nei bandi di gara di criteri premiali in merito all'impegno sulle questioni di genere (es. certificazione Gender Equality o ISO 30415 for diversity and inclusion)		
Destinatari	Personale tecnico-amministrativo		
Struttura di riferimento	ASIA		
Altre strutture coinvolte	AAI		
Presidio politico	Delegata alla Parità di genere		
Risultato atteso	Rafforzamento della parità di genere quale criterio nei bandi di gara		
Indicatori di monitoraggio	% dei bandi che includono le questioni di genere tra i criteri premiali		
Risorse	Solo interne		
SDG	 		

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

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

Azione 1 2 3 4 5 6 7	Mantenimento e monitoraggio delle carriere ALIAS per studenti/esse in transizione di genere		
Destinatari	Componente studentesca		
Struttura di riferimento	ADISS		
Altre strutture coinvolte	APPS		
Presidio politico	Prorettore al Diritto allo studio e servizi agli studenti		
Risultato atteso	Consapevolezza delle questioni di genere e dei principali bias e stereotipi		
Indicatori di monitoraggio	mantenimento della carriera ALIAS n. di utenti che hanno fatto ricorso alla carriera ALIAS		
Risorse	Solo interne		
SDG			

Timing	2022*	2023	2024
---------------	--------------	-------------	-------------

* i risultati conseguiti nell'anno 2022 verranno presentati nella RUA

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

Azione 1 2 3 4 5 6 7	Studio di fattibilità per introdurre il profilo ALIAS per il personale in transizione di genere
Destinatari	Personale tecnico-amministrativo, docente e di ricerca
Struttura di riferimento	ARU
Altre strutture coinvolte	–
Presidio politico	Prorettore agli Affari generali, legali e rapporti con il personale e rapporti con la Fondazione Università Ca' Foscari Venezia
Risultato atteso	Consapevolezza delle questioni di genere e dei principali bias e stereotipi
Indicatori di monitoraggio	Realizzazione dello studio di fattibilità
Risorse	Solo interne
SDG	

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

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

Azione 1 2 3		Mappatura della composizione dei panel nei convegni
Destinatari	Personale di ricerca	
Struttura di riferimento	ACPIC	
Altre strutture coinvolte	Dipartimenti, ASIT, APPS, AAI	
Presidio politico	Prorettrice alla Terza Missione	
Risultato atteso	Sviluppo di una cultura della parità di genere nell'attività seminariale e convegnistica dell'Ateneo e riduzione del numero di panel interamente maschili	
Indicatori di monitoraggio	Definizione delle modalità e realizzazione della mappatura	
Risorse	Solo interne	
SDG		

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

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

Azione 1 2 3	Programmazione di convegni, seminari e attività formative sul tema della parità e degli stereotipi di genere
Destinatari	Tutte le componenti dell'Ateneo
Struttura di riferimento	CUG, CESTUDIR
Altre strutture coinvolte	ACPIC
Presidio politico	Prorettrice alla Terza Missione
Risultato atteso	Sviluppo della consapevolezza interna sulle questioni di genere e dei principali stereotipi
Indicatori di monitoraggio	n. iniziative realizzate n. partecipanti
Risorse	€ 3.000
SDG	   4.a 5.1 10.2, 10.3

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

2.5. Sviluppare nelle donne una maggiore consapevolezza del proprio ruolo

Azione 1 2	Organizzazione di talk con professioniste, ricercatrici, scienziate e accademiche, la cui storia professionale sia di ispirazione per orientare la scelta di studio e di carriera		
Destinatari	Studentesse dell'Ateneo e studentesse delle scuole superiori		
Struttura di riferimento	ADISS - Progetto LEi		
Altre strutture coinvolte	-		
Presidio politico	Prorettrice alla Terza Missione, Delegato al Career Service		
Risultato atteso	Supporto alle carriere femminili		
Indicatori di monitoraggio	n. di attività realizzate n. di partecipanti		
Risorse	€ 2.000		
SDG	  5.5 10.2, 10.3		

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

2.5. Sviluppare nelle donne una maggiore consapevolezza del proprio ruolo

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

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

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

3.1. Inserire i temi di genere nell'offerta formativa dell'Ateneo				
Azione 1 2 3 4	Introduzione di nuovi insegnamenti esplicitamente dedicati alle tematiche di genere nei CdS			
Destinatari	Componente studentesca			
Struttura di riferimento	Dipartimenti			
Altre strutture coinvolte	ADISS			
Presidio politico	Prorettrice alla Didattica			
Risultato atteso	Acquisizione di competenze sull'uguaglianza di genere e inserimento all'interno del curriculum formativo di studenti/esse			
Indicatori di monitoraggio	n. insegnamenti inseriti a partire dall'off. formativa a.a. 2024/25			
Risorse	Solo interne			
SDG				
Timing	<table border="1"> <tr> <td>2022</td> <td>2023</td> <td>2024</td> </tr> </table>	2022	2023	2024
2022	2023	2024		

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

Azione 1 2 3 4	Programmazione di master, Alta Formazione, MOOC, Minor e altre iniziative di formazione sulle tematiche del genere e della diversità		
Destinatari	Componente studentesca		
Struttura di riferimento	Challenge School, ADISS		
Altre strutture coinvolte	Dipartimenti		
Presidio politico	Prorettrice alla Didattica		
Risultato atteso	Acquisizione di competenze sull'uguaglianza di genere e inserimento all'interno del curriculum formativo di studenti/esse		
Indicatori di monitoraggio	n. iniziative di formazione attivate		
Risorse	Solo interne		
SDG			

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

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

Azione 1 2 3 4	Promozione dell'offerta formativa dedicata alle tematiche di genere nelle attività di comunicazione e orientamento in Ateneo		
Destinatari	Componente studentesca		
Struttura di riferimento	ADISS		
Altre strutture coinvolte	ACPIC		
Presidio politico	Prorettrice alla Didattica Delegata all'Orientamento e tutorato		
Risultato atteso	Acquisizione di competenze sull'uguaglianza di genere e inserimento all'interno del curriculum formativo di studenti/esse		
Indicatori di monitoraggio	n. di materiali e iniziative di promozione realizzati		
Risorse	Solo interne		
SDG			

Timing	2022*	2023	2024
---------------	--------------	-------------	-------------

* i risultati conseguiti nell'anno 2022 verranno presentati nella RUA

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

Azione 1 2	Promuovere l'utilizzo di strumenti di ricerca (database, linee guida, ecc.) e metodologie per includere la dimensione di genere nella ricerca
Destinatari	Personale docente e di ricerca
Struttura di riferimento	ARIC
Altre strutture coinvolte	AAI, ACPIC, Dipartimenti
Presidio politico	Prorettrice alla Ricerca Delegati/e alla Ricerca dei dipartimenti
Risultato atteso	Acquisizione di competenze e strumenti metodologici per la promozione della ricerca sulla dimensione di genere
Indicatori di monitoraggio	n. iniziative di promozione realizzate n. partecipanti
Risorse	€ 3.000
SDG	 5.1

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

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

Azione 1 2 3	Mantenimento e potenziamento dell'erogazione di borse di studio per lauree e dottorati STEM		
Destinatari	Componente studentesca, PhD di genere femminile		
Struttura di riferimento	ADISS		
Altre strutture coinvolte	DAIS, DSMN, Development Office		
Presidio politico	Prorettore al Diritto allo studio e servizi agli studenti		
Risultato atteso	Riduzione del divario di genere nei CdS di area STEM		
Indicatori di monitoraggio	n. di borse attivate ed erogate		
Risorse	Fundraising da finanziatori esterni		
SDG			

Timing	2022*	2023	2024
---------------	--------------	-------------	-------------

* i risultati conseguiti nell'anno 2022 verranno presentati nella RUA

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

Azione 1 2 3	Attivazione di premi per tesi di laurea per studentesse iscritte a corsi di laurea e di dottorato di area scientifica		
Destinatari	Componente studentesca, PhD di genere femminile		
Struttura di riferimento	ADISS		
Altre strutture coinvolte	DAIS, DSMN, Development Office		
Presidio politico	Prorettore al Diritto allo studio e servizi agli studenti		
Risultato atteso	Riduzione del divario di genere nei CdS di area STEM		
Indicatori di monitoraggio	n. di premi assegnati		
Risorse	Fundraising da finanziatori esterni		
SDG			

Timing	2022*	2023	2024
---------------	--------------	-------------	-------------

* i risultati conseguiti nell'anno 2022 verranno presentati nella RUA

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 Delegato Career Service		
Risultato atteso	Riduzione del divario di genere nei CdS di area STEM		
Indicatori di monitoraggio	n. attività realizzate n. persone coinvolte		
Risorse	Solo interne		
SDG			

Timing	2022*	2023	2024
---------------	--------------	-------------	-------------

* i risultati conseguiti nell'anno 2022 verranno presentati nella RUA

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. premi assegnati
Risorse	Fundraising da finanziatori esterni
SDG	 

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

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		
Risultato atteso	Acquisizione di competenze e strumenti metodologici per la promozione della ricerca sulla dimensione di genere		
Indicatori di monitoraggio	n. iniziative realizzate n. partecipanti		
Risorse	Solo interne		
SDG			

Timing	2022*	2023	2024
---------------	--------------	-------------	-------------

* i risultati conseguiti nell'anno 2022 verranno presentati nella RUA

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

Azione 1 2 3 4	Attivazione di borse di ricerca esplicitamente dedicate alle tematiche del genere e della diversità		
Destinatari	Personale di ricerca		
Struttura di riferimento	ARIC		
Altre strutture coinvolte	-		
Presidio politico	Prorettrice alla Ricerca		
Risultato atteso	Ampliamento delle conoscenze e delle competenze necessarie allo sviluppo sostenibile attraverso la promozione della ricerca sulla dimensione di genere e della diversità		
Indicatori di monitoraggio	n. borse attivate		
Risorse	Solo interne		
SDG	 4.7	 5.1	 10.2

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

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	Modifica del Regolamento Generale d'Ateneo al fine di inserire la doppia preferenza di genere sulle schede di voto nelle cariche elettive		
Destinatari	Tutte le componenti dell'Ateneo		
Struttura di riferimento	AAI		
Altre strutture coinvolte			
Presidio politico	Prorettore agli Affari generali, legali e rapporti con il personale e rapporti con la Fondazione Università Ca' Foscari Venezia		
Risultato atteso	Raggiungimento della tendenziale parità di genere nelle rappresentanze		
Indicatori di monitoraggio	Modifica del Regolamento Generale (in linea con le revisioni di Statuto e Regolamento)		
Risorse	Solo interne		
SDG	  4.a 5.1, 5.5		
Timing	2022	2023	2024

4.1. Promuovere la leadership femminile nelle strutture decisionali

Azione 1 2 3	Percorsi di mentoring interna tra profili dirigenziali e profili non dirigenziali per supportare l'avanzamento di carriera nella PA		
Destinatari	Personale tecnico-amministrativo e CEL di genere femminile		
Struttura di riferimento	ARU		
Altre strutture coinvolte	-		
Presidio politico	Delegata alla Parità di genere		
Risultato atteso	Supporto alle carriere femminili		
Indicatori di monitoraggio	n. attività realizzate n. partecipanti		
Risorse	Solo interne		
SDG	  5.1, 5.5 8.8		

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

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

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	  		
Timing	2022	2023	2024

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

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

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

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

Azione 1 2 3		Monitoraggio continuo dei dati sulla violenza di genere in Ateneo	
Destinatari	Tutte le componenti dell'Ateneo		
Struttura di riferimento	CUG, Consigliera di fiducia		
Altre strutture coinvolte	APPS, ARU		
Presidio politico	Delegata alla Parità di genere		
Risultato atteso	Miglioramento della conoscenza sulle questioni e sulla violenza di genere all'interno dell'Ateneo		
Indicatori di monitoraggio	Realizzazione di 1 azione di monitoraggio con cadenza annuale		
Risorse	Solo interne		
SDG	 		

Timing	2022*	2023	2024
---------------	--------------	-------------	-------------

* i risultati conseguiti nell'anno 2022 verranno presentati nella RUA

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

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

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

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

Azione 1 2 3	Attività di informazione contro le molestie sessuali e la violenza di genere, coinvolgendo anche i centri antiviolenza del territorio		
Destinatari	Tutte le componenti dell'Ateneo		
Struttura di riferimento	CUG		
Altre strutture coinvolte	ACPIC, CESTUDIR		
Presidio politico	Delegata alla Parità di genere		
Risultato atteso	Sviluppo di una cultura dell'inclusione contro le discriminazioni. Aiuto a tutte le componenti della comunità cafoscarina a riconoscere la violenza e a conoscere quali azioni intraprendere.		
Indicatori di monitoraggio	n. iniziative realizzate n. partecipanti		
Risorse	Solo interne		
SDG	 		

Timing	2022*	2023	2024
---------------	--------------	-------------	-------------

* i risultati conseguiti nell'anno 2022 verranno presentati nella RUA

5.3. Aumentare la sicurezza nell'accesso alle strutture universitarie

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

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

6. Equilibrio vita privata-vita lavorativa

6.1. Supportare l'equilibrio vita-lavoro

Azione 1 2 3	Studio di fattibilità sulle modalità operative per supportare la responsabilità di cura del personale docente
Destinatari	Personale docente e di ricerca
Struttura di riferimento	ARU
Altre strutture coinvolte	–
Presidio politico	Delegata alla Parità di genere
Risultato atteso	Rafforzamento misure di welfare/benessere organizzativo/conciliazione vita-lavoro
Indicatori di monitoraggio	Realizzazione dello studio
Risorse	Solo interne
SDG	 

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

6.1. Supportare l'equilibrio vita-lavoro

Azione 1 2 3	Passaggio da fase emergenziale a fase a regime dello Smartworking (attuazione del Pola)		
Destinatari	Personale tecnico-amministrativo		
Struttura di riferimento	ARU		
Altre strutture coinvolte	-		
Presidio politico	Prorettore agli Affari generali, legali e rapporti con il personale e rapporti con la Fondazione Università Ca' Foscari Venezia		
Risultato atteso	Rafforzamento misure di welfare/benessere organizzativo/conciliazione vita-lavoro		
Indicatori di monitoraggio	Sviluppo del POLA in linea con i target annuali		
Risorse	Risorse previste dal POLA		
SDG	 		

Timing	2022*	2023	2024
---------------	--------------	-------------	-------------

* i risultati conseguiti nell'anno 2022 verranno presentati nella RUA

6.2. Supportare la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro

Azione 1 2 3	Allestimento in via sperimentale di uno spazio allattamento e baby care presso la sede Malcanton-Marcorà aperto anche alla cittadinanza
Destinatari	Comunità cafoscarina e cittadinanza
Struttura di riferimento	Dipartimenti DFBC, DSU
Altre strutture coinvolte	–
Presidio politico	Delegata alla Parità di genere
Risultato atteso	Rafforzamento misure di welfare/benessere organizzativo/conciliazione vita-lavoro e inclusione esterna all'Ateneo
Indicatori di monitoraggio	Realizzazione dello spazio allattamento e baby care
Risorse	Fondi dipartimentali
SDG	 

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



Il Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan si inserisce all'interno del programma "Ca' Foscari Sostenibile" e concorre all'attuazione dell'Agenda 2030, con particolare riferimento agli SDG:

- 3 - Salute e benessere
- 4 - Istruzione di qualità
- 5 - Parità di genere
- 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica
- 10 - Ridurre le disuguaglianze
- 11 - Città e comunità sostenibili
- 12 - Consumo e produzione responsabili



Università
Ca' Foscari
Venezia

Delegata alla parità di genere
Prof.ssa Sara De Vido

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

La presente pubblicazione è stata
approvata nella seduta del
Consiglio di Amministrazione del 03 febbraio 2023