



Università  
Ca'Foscari  
Venezia

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

aggiornamento gennaio 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, dove è stata individuata una persona a supporto del progetto, il dott. Dario Petrantoni.

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 - US
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

\*componenti del CUG

# INDICE

<b>PREMESSA</b> .....	4
<b>PIANO D'AZIONE 2024</b> .....	5
1. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera .....	13
2. Cultura dell'organizzazione.....	15
3. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti...	24
4. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali .....	33
5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.....	34
6. Equilibrio vita privata-vita lavorativa.....	39

## 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 2024

Obiettivo	Azione	2024	obiettivo riprogrammato	nuovo obiettivo
<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	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	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		
	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			
<b>2. Cultura dell'organizzazione</b>				

Obiettivo	Azione	2024	obiettivo riprogrammato	nuovo obiettivo
2.1. Rafforzare il ruolo dell'Ateneo sulle questioni di genere	Rinnovo della certificazione europea HRS4R			
	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		
	Aggiornamento, redazione e approvazione del bilancio di genere			
	Avvio richiesta e ottenimento certificazione UNI/PdR 125:2022	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			
	Revisione del sito di Ateneo, dei documenti istituzionali e dei moduli dell'Ateneo per uniformare il linguaggio alle nuove linee guida	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		
	Attivazione in via sperimentale di uno sportello di sostegno psicologico			

Obiettivo	Azione	2024	obiettivo riprogrammato	nuovo obiettivo
	Mantenimento e consolidamento dello sportello di consulenza filosofica del Master COFIL	X		
	Inclusione nei bandi di gara di criteri premiali in merito all'impegno sulle questioni di genere (es. certificazione Gender Equality o ISO 30415 for diversity and inclusion)	X		
	Mantenimento e monitoraggio delle carriere ALIAS per studenti/esse	X		
	Studio di fattibilità per introdurre il profilo ALIAS per il personale in transizione di genere			
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			
	Programmazione di convegni, seminari e attività formative sul tema degli stereotipi di genere			
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		

Obiettivo	Azione	2024	obiettivo riprogrammato	nuovo obiettivo
	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		
<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	Ricognizione degli insegnamenti esplicitamente dedicati alle tematiche di genere nei CdS e di altre iniziative formative sulle tematiche del genere e della diversità			
	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		
3.2. Promuovere l'integrazione della dimensione di genere come elemento trasversale nella ricerca a seconda	Inserimento della dimensione di genere all'interno dei formulari dei bandi per i progetti di ricerca di Ateneo (es. SPIN)			

Obiettivo	Azione	2024	obiettivo riprogrammato	nuovo obiettivo
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		
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		
	Attivazione di premi per tesi di laurea per studentesse iscritte a corsi di laurea di area scientifica	X		
	Azioni di orientamento dedicate ai percorsi STEM per ragazze delle scuole superiori, 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)			
	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		
	Attivazione di borse di ricerca esplicitamente dedicate alle tematiche del genere e della diversità			
<b>4. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali</b>				

Obiettivo	Azione	2024	obiettivo riprogrammato	nuovo obiettivo
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			
	Percorsi di mentoring interni 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			
	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		

Obiettivo	Azione	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		
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			
<b>6. Equilibrio vita privata/vita lavorativa</b>				
	Studio di fattibilità sulle modalità operative per supportare la responsabilità di cura del personale docente			
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		
6.2. Supportare la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro	Garantire un supporto economico alla genitorialità di dottorande e dottorandi			

Obiettivo	Azione	2024	obiettivo riprogram mato	nuovo obiettivo
	Ottenimento della certificazione Family Audit Executive			
	Allestimento in via sperimentale di uno spazio allattamento e baby care presso la sede Malcantone-Marcorà aperto anche alla cittadinanza			

# 1. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

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

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

## 1.2. Promuovere la leadership femminile nella ricerca

<b>Azione</b> 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		
<b>Destinatari</b>	Personale di ricerca		
<b>Struttura di riferimento</b>	ADISS - Settore Didattica Innovativa		
<b>Altre strutture coinvolte</b>	ARIC, Dipartimenti		
<b>Presidio politico</b>	Delegato alla Formazione dei docenti		
<b>Risultato atteso</b>	Maggiore consapevolezza nelle giovani ricercatrici nella costruzione della propria carriera		
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	n. iniziative attivate n. partecipanti		
<b>Risorse</b>	€10.000		
<b>SDG</b>			

<b>Timing</b>	2022	2023	2024
---------------	------	------	------

## 2. Cultura dell'organizzazione

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

<b>Azione</b> 1 2 3 4	<b>Consolidamento e implementazione dell'adesione a Reti e Centri di rilevanza nazionale e internazionale che si occupano di parità di genere e di violenza di genere</b>
<b>Destinatari</b>	Tutte le componenti dell'Ateneo
<b>Struttura di riferimento</b>	CUG e Rettorato
<b>Altre strutture coinvolte</b>	ACPIC
<b>Presidio politico</b>	Delegata alla Parità di genere
<b>Risultato atteso</b>	Visibilità esterna all'impegno e alla promozione della cultura inclusiva. Azione di sensibilizzazione della comunità cafoscarina attraverso l'impegno dell'ateneo.
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	n. di adesioni mantenute/attivate con Reti e Centri
<b>Risorse</b>	€1.000
<b>SDG</b>	 5.1, 5.c

<b>Timing</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
---------------	-------------	-------------	-------------

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

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

<b>Timing</b>	2022	2023	2024
---------------	------	------	------

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

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

<b>Timing</b>	2022	2023	2024
---------------	------	------	------

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

<b>Azione</b> 1 2 3 4 5 6 7	<b>Installazione di distributori di assorbenti a prezzo calmierato/gratuiti</b>		
<b>Destinatari</b>	Componente studentesca e Personale		
<b>Struttura di riferimento</b>	AAI		
<b>Altre strutture coinvolte</b>	ASIA		
<b>Presidio politico</b>	Delegata alla Parità di genere		
<b>Risultato atteso</b>	Facilitare la quotidianità della vita femminile in ateneo		
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	Installazione dei distributori nelle principali sedi		
<b>Risorse</b>	Circa € 5.000/cad. distributore		
<b>SDG</b>	 5.6		

<b>Timing</b>	2022	2023	2024
---------------	------	------	------

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

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

<b>Timing</b>	<b>2022*</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
---------------	--------------	-------------	-------------

\* i risultati conseguiti nell'anno 2022 sono stati presentati nella RUA

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

<b>Azione</b> 1 2 3 4 5 6 7	<b>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)</b>
<b>Destinatari</b>	Personale tecnico-amministrativo
<b>Struttura di riferimento</b>	ASIA
<b>Altre strutture coinvolte</b>	AAI
<b>Presidio politico</b>	Delegata alla Parità di genere
<b>Risultato atteso</b>	Rafforzamento della parità di genere quale criterio nei bandi di gara
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	% dei bandi che includono le questioni di genere tra i criteri premiali
<b>Risorse</b>	Solo interne
<b>SDG</b>	  5.c 12.7

<b>Timing</b>	2022	2023	2024
---------------	------	------	------

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

<b>Azione</b> 1 2 3 4 5 6 7	<b>Mantenimento e monitoraggio delle carriere ALIAS per studenti/esse in transizione di genere</b>		
<b>Destinatari</b>	Componente studentesca		
<b>Struttura di riferimento</b>	ADISS		
<b>Altre strutture coinvolte</b>	APPS		
<b>Presidio politico</b>	Prorettore al Diritto allo studio e servizi agli studenti		
<b>Risultato atteso</b>	Consapevolezza delle questioni di genere e dei principali bias e stereotipi		
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	mantenimento della carriera ALIAS n. di utenti che hanno fatto ricorso alla carriera ALIAS		
<b>Risorse</b>	Solo interne		
<b>SDG</b>	 4 4.a	 5 5.c	 10 10.2

<b>Timing</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
---------------	-------------	-------------	-------------

## 2.5. Sviluppare nelle donne una maggiore consapevolezza del proprio ruolo

<b>Azione</b> 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		
<b>Destinatari</b>	Studentesse dell'Ateneo e studentesse delle scuole superiori		
<b>Struttura di riferimento</b>	ADISS - Progetto LEi		
<b>Altre strutture coinvolte</b>	-		
<b>Presidio politico</b>	Prorettrice alla Terza Missione, Delegato al Career Service		
<b>Risultato atteso</b>	Supporto alle carriere femminili		
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	n. di attività realizzate n. di partecipanti		
<b>Risorse</b>	€ 2.000		
<b>SDG</b>	  5.5      10.2, 10.3		

<b>Timing</b>	2022	2023	2024
---------------	------	------	------

## 2.5. Sviluppare nelle donne una maggiore consapevolezza del proprio ruolo

<b>Azione</b> 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		
<b>Destinatari</b>	Personale femminile dell'Ateneo		
<b>Struttura di riferimento</b>	ARU		
<b>Altre strutture coinvolte</b>	ADISS - Progetto LEi		
<b>Presidio politico</b>	Prorettore agli Affari generali, legali e rapporti con il personale e rapporti con la Fondazione Università Ca' Foscari Venezia Delegato alla Formazione dei docenti		
<b>Risultato atteso</b>	Supporto alle carriere femminili		
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	n. di attività realizzate n. di partecipanti		
<b>Risorse</b>	€ 10.000		
<b>SDG</b>	 4.a	 5.5	 8.5

<b>Timing</b>	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

<b>Azione</b> 1 2 3 4	<b>Introduzione di nuovi insegnamenti esplicitamente dedicati alle tematiche di genere nei CdS</b>
<b>Destinatari</b>	Componente studentesca
<b>Struttura di riferimento</b>	Dipartimenti
<b>Altre strutture coinvolte</b>	ADISS
<b>Presidio politico</b>	Prorettrice alla Didattica
<b>Risultato atteso</b>	Acquisizione di competenze sull'uguaglianza di genere e inserimento all'interno del curriculum formativo di studenti/esse
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	n. insegnamenti inseriti a partire dall'off. formativa a.a. 2024/25
<b>Risorse</b>	Solo interne
<b>SDG</b>	  

<b>Timing</b>	2022	2023	2024
---------------	------	------	------

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

<b>Azione</b> 1 2 3 4	Programmazione di master, Alta Formazione, MOOC, Minor e altre iniziative di formazione sulle tematiche del genere e della diversità		
<b>Destinatari</b>	Componente studentesca		
<b>Struttura di riferimento</b>	Challenge School, ADISS		
<b>Altre strutture coinvolte</b>	Dipartimenti		
<b>Presidio politico</b>	Prorettrice alla Didattica		
<b>Risultato atteso</b>	Acquisizione di competenze sull'uguaglianza di genere e inserimento all'interno del curriculum formativo di studenti/esse		
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	n. iniziative di formazione attivate		
<b>Risorse</b>	Solo interne		
<b>SDG</b>	 4.7	 5.c	 10.2

<b>Timing</b>	2022	2023	2024
---------------	------	------	------

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

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

<b>Timing</b>	<b>2022*</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
---------------	--------------	-------------	-------------

\* i risultati conseguiti nell'anno 2022 sono stati presentati nella RUA

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

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

<b>Timing</b>	2022	2023	2024
---------------	------	------	------

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

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

<b>Timing</b>	<b>2022*</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
---------------	--------------	-------------	-------------

\* i risultati conseguiti nell'anno 2022 sono stati presentati nella RUA

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

<b>Azione</b> 1 2 3	<b>Attivazione di premi per tesi di laurea per studentesse iscritte a corsi di laurea e di dottorato di area scientifica</b>		
<b>Destinatari</b>	Componente studentesca, PhD di genere femminile		
<b>Struttura di riferimento</b>	ADISS		
<b>Altre strutture coinvolte</b>	DAIS, DSMN, Development Office		
<b>Presidio politico</b>	Prorettore al Diritto allo studio e servizi agli studenti		
<b>Risultato atteso</b>	Riduzione del divario di genere nei CdS di area STEM		
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	n. di premi assegnati		
<b>Risorse</b>	Fundraising da finanziatori esterni		
<b>SDG</b>	  <b>4.5, 4.a</b> <b>5.1</b>		

<b>Timing</b>	<b>2022*</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
---------------	--------------	-------------	-------------

\* i risultati conseguiti nell'anno 2022 sono stati presentati nella RUA

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

<b>Azione</b> 1 2 3	Azioni di orientamento dedicate ai percorsi STEM per ragazze delle scuole superiori, anche in collaborazione con network esterni		
<b>Destinatari</b>	Studentesse delle scuole superiori		
<b>Struttura di riferimento</b>	ADISS - Progetto LEi		
<b>Altre strutture coinvolte</b>	ADISS		
<b>Presidio politico</b>	Delegata all'Orientamento e tutorato Delegato Career Service		
<b>Risultato atteso</b>	Riduzione del divario di genere nei CdS di area STEM		
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	n. attività realizzate n. persone coinvolte		
<b>Risorse</b>	Solo interne		
<b>SDG</b>			

<b>Timing</b>	<b>2022*</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
---------------	--------------	-------------	-------------

\* i risultati conseguiti nell'anno 2022 sono stati presentati nella RUA

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

<b>Azione</b> 1 2 3 4	<b>Costituzione di premio per tesi (tutti i livelli) sulle tematiche di genere, inclusione e diversità</b>
<b>Destinatari</b>	Componente studentesca
<b>Struttura di riferimento</b>	Development Office
<b>Altre strutture coinvolte</b>	ADISS
<b>Presidio politico</b>	Prorettore al Diritto allo studio e ai servizi per gli studenti
<b>Risultato atteso</b>	Acquisizione di competenze e strumenti metodologici per la promozione della ricerca sulla dimensione di genere
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	n. premi assegnati
<b>Risorse</b>	Fundraising da finanziatori esterni
<b>SDG</b>	 

<b>Timing</b>	2022	2023	2024
---------------	------	------	------

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

<b>Azione</b> 1 2 3 4	<b>Realizzazione di convegni e seminari di promozione dei risultati della ricerca sui temi del genere e della diversità</b>		
<b>Destinatari</b>	Tutte le componenti dell'Ateneo; comunità esterna		
<b>Struttura di riferimento</b>	Dipartimenti		
<b>Altre strutture coinvolte</b>	ACPIC		
<b>Presidio politico</b>	Prorettrice alla Terza Missione Delegati/e alla Terza Missione dei dipartimenti		
<b>Risultato atteso</b>	Acquisizione di competenze e strumenti metodologici per la promozione della ricerca sulla dimensione di genere		
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	n. iniziative realizzate n. partecipanti		
<b>Risorse</b>	Solo interne		
<b>SDG</b>			
<b>Timing</b>	<b>2022*</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>

\* i risultati conseguiti nell'anno 2022 sono stati presentati nella RUA

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

### 4.1. Promuovere la leadership femminile nelle strutture decisionali

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

<b>Timing</b>	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

<b>Azione</b> 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		
<b>Destinatari</b>	Tutte le componenti dell'Ateneo		
<b>Struttura di riferimento</b>	AAI		
<b>Altre strutture coinvolte</b>	ACPIC, APPS, ADISS, ARIC		
<b>Presidio politico</b>	Delegato alla Comunicazione dell'Ateneo		
<b>Risultato atteso</b>	Aumento della conoscenza dei servizi offerti dall'Ateneo in merito all'inclusione e al contrasto alla violenza		
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	Pubblicazione della guida informativa entro l'inizio dell'a.a. 2024/25		
<b>Risorse</b>	Solo interne		
<b>SDG</b>	 4.a	 5.1, 5.2	 10.2

<b>Timing</b>	2022	2023	2024
---------------	------	------	------

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

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

<b>Timing</b>	2022	2023	2024
---------------	------	------	------

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

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

<b>Timing</b>	<b>2022*</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
---------------	--------------	-------------	-------------

\* i risultati conseguiti nell'anno 2022 sono stati presentati nella RUA

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

<b>Azione</b> 1 2 3	<b>Adesione/creazione di un osservatorio sulla violenza di genere, che coinvolga tutta la comunità cafoscarina</b>		
<b>Destinatari</b>	Tutte le componenti dell'Ateneo		
<b>Struttura di riferimento</b>	CUG		
<b>Altre strutture coinvolte</b>	Rettorato, CESTUDIR		
<b>Presidio politico</b>	Delegata alla Parità di genere		
<b>Risultato atteso</b>	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.		
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	Attivazione dell'Osservatorio		
<b>Risorse</b>	Solo interne		
<b>SDG</b>	 <b>5.2, 5.c</b>		

<b>Timing</b>	2022	2023	2024
---------------	------	------	------

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

<b>Azione</b> 1 2 3	<b>Attività di informazione contro le molestie sessuali e la violenza di genere, coinvolgendo anche i centri antiviolenza del territorio</b>		
<b>Destinatari</b>	Tutte le componenti dell'Ateneo		
<b>Struttura di riferimento</b>	CUG		
<b>Altre strutture coinvolte</b>	ACPIC, CESTUDIR		
<b>Presidio politico</b>	Delegata alla Parità di genere		
<b>Risultato atteso</b>	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.		
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	n. iniziative realizzate n. partecipanti		
<b>Risorse</b>	Solo interne		
<b>SDG</b>	 		

<b>Timing</b>	<b>2022*</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
---------------	--------------	-------------	-------------

\* i risultati conseguiti nell'anno 2022 sono stati presentati nella RUA

## 6. Equilibrio vita privata-vita lavorativa

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

<b>Azione</b> 1 2 3	<b>Passaggio da fase emergenziale a fase a regime dello Smartworking (attuazione del Pola)</b>		
<b>Destinatari</b>	Personale tecnico-amministrativo		
<b>Struttura di riferimento</b>	ARU		
<b>Altre strutture coinvolte</b>	-		
<b>Presidio politico</b>	Prorettore agli Affari generali, legali e rapporti con il personale e rapporti con la Fondazione Università Ca' Foscari Venezia		
<b>Risultato atteso</b>	Rafforzamento misure di welfare/benessere organizzativo/conciliazione vita-lavoro		
<b>Indicatori di monitoraggio</b>	Sviluppo del POLA in linea con i target annuali		
<b>Risorse</b>	Risorse previste dal POLA		
<b>SDG</b>	 		
<b>Timing</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>



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 resp



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  
presentata nella seduta di  
Consiglio di Amministrazione del 02 febbraio 2024