



Università
Ca' Foscari
Venezia

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

Rendiconto delle attività svolte nel 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 risorsa, nella persona del dott. Dario Petrantoni, a supporto del progetto.

| Nome e cognome | | Ruolo | |
|----------------|------------------------|--------------------|--|
| prof.ssa | Sara De Vido | Coordinamento | |
| prof. | Gian Luigi Paltrinieri | vice-coordinamento | già 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 | | Presidente CUG* |
| dott.ssa | Martina Gonano | | rappr. AAI |

**componenti del CUG nel 2023*

INDICE

| | |
|---|----------|
| PREMESSA | 4 |
| PANORAMICA DEI DATI PRINCIPALI | 5 |
| AZIONI REALIZZATE NEL 2023 | 7 |
| 1. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera | 7 |
| 2. Cultura dell'organizzazione | 9 |
| 3. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti | 21 |
| 4. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali | 28 |
| 5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali | 29 |
| 6. Equilibrio vita privata-vita lavorativa | 32 |

PREMESSA

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

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

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

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

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

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

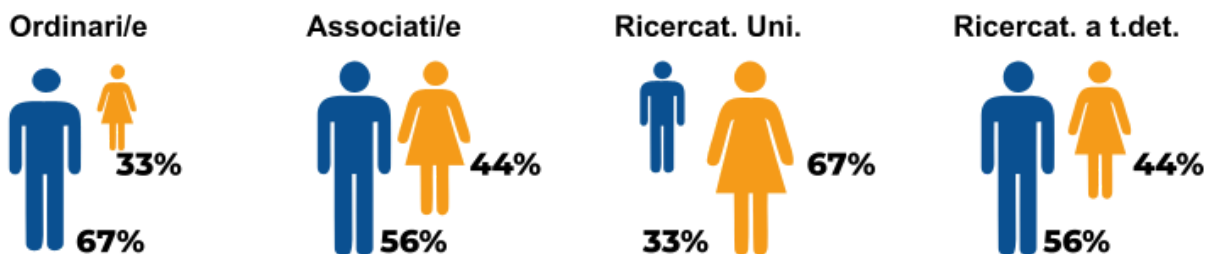
*'L'accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR è inoltre consentito solo a quelle università, enti di ricerca e altri soggetti pubblici e soggetti privati che si siano dotati, o si impegnino ad adottare nel primo anno del progetto, di un **'Bilancio di genere'** e un **'Piano di uguaglianza di genere'**,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

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

Questo documento raccoglie il monitoraggio, relativo all'anno solare 2023, anno accademico 2022/2023, delle azioni previste dal piano.

PANORAMICA DEI DATI PRINCIPALI

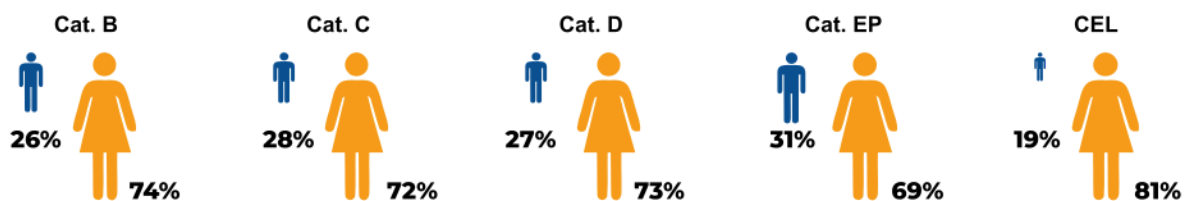
Personale docente¹



Presenza femminile nel personale docente e di ricerca



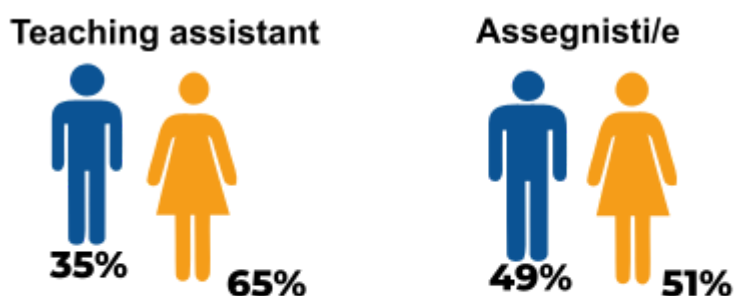
Personale tecnico e amministrativo¹



Presenza femminile nel personale TA



Personale di supporto alla didattica e alla ricerca¹

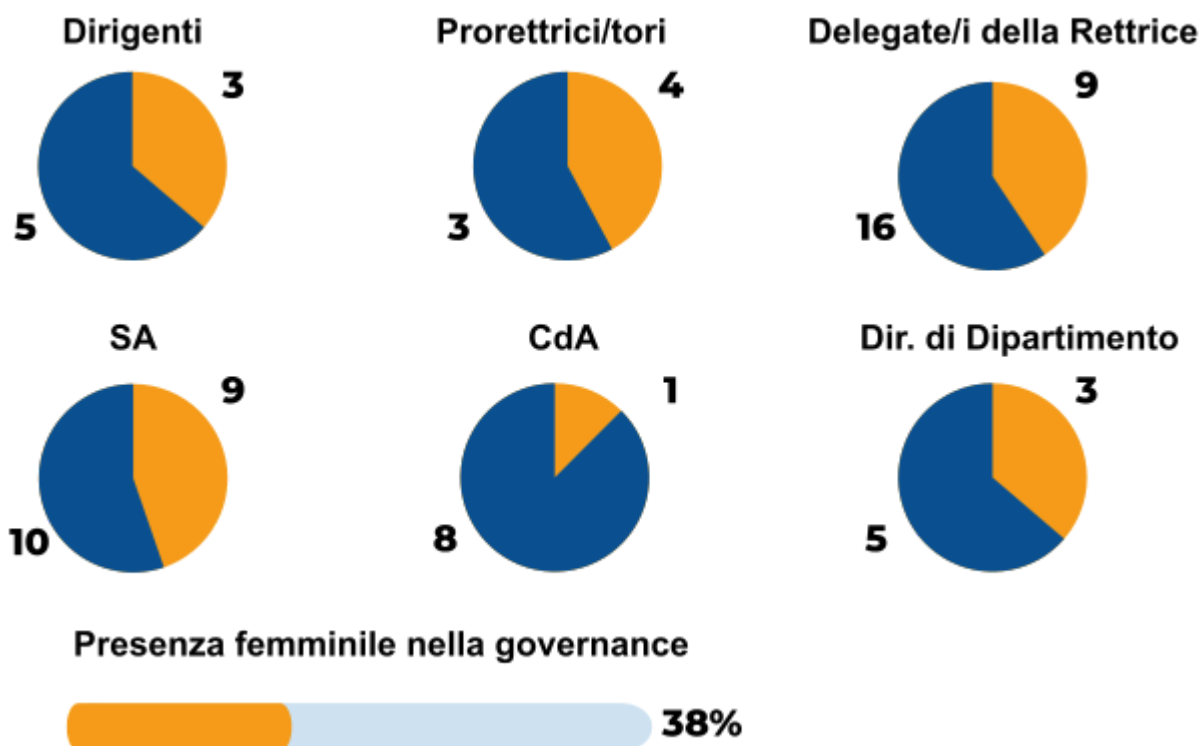


Presenza femminile nel personale non strutturato

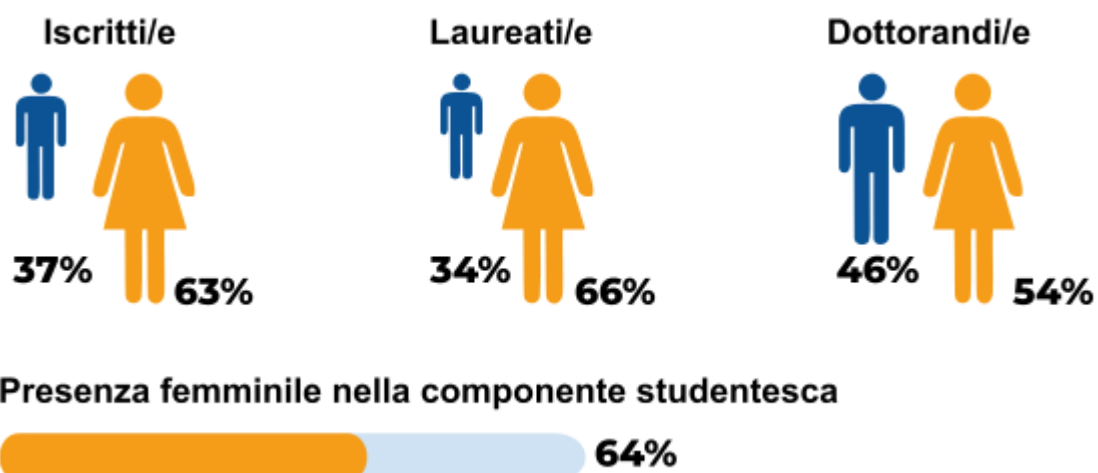


¹ Dati al 31/12/2023. Fonte: Ufficio Controllo di Gestione

Governance¹

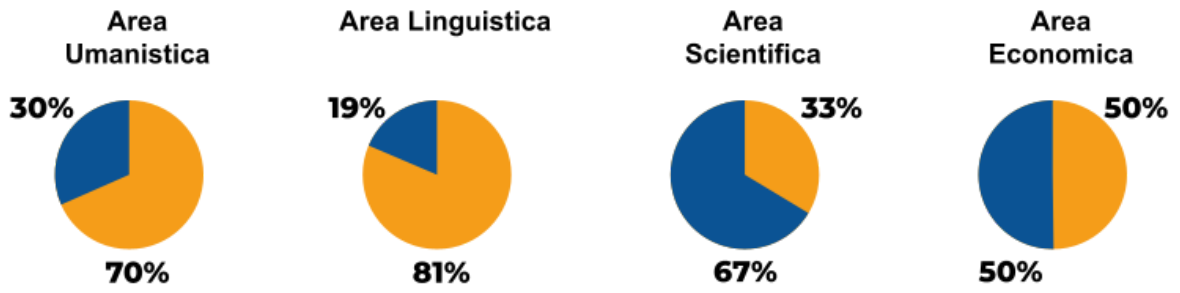


Componente studentesca²



² Dati relativi all'a.a. 2022/23 e all'anno solare 2023. Fonte: Ufficio Controllo di Gestione


Composizione iscritte/i per area disciplinare²




AZIONI REALIZZATE NEL 2023

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

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 |
| SDG |  5.5 |
| Descrizione azione e Monitoraggio | Questa azione prevede di essere sviluppata in due anni. In questo primo anno il focus è stato posto alle attività di programmazione, che hanno portato alla previsione di istituzione di due corsi specifici operativi dal 2024: 1- <i>Metodi e tecniche di mentoring per la docenza universitaria</i> ; 2 - <i>Sviluppare una leadership inclusiva nei gruppi di lavoro e di ricerca</i> |
| Note | Azione programmata per essere svolta in due anni |

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 | +1.4% di Responsabili di Progetto (PI - Principal Investigator) donne su base annuale |
| Risorse | Solo interne |
| SDG |  |
| Descrizione azione e Monitoraggio | <p>Dopo un iniziale approfondimento dell'analisi dei dati precedentemente rendicontati è stato scelto di fare un'analisi qualitativa. Sono stati, quindi, costituiti due focus group con la cura di attenzionarne la composizione, eterogenea ma al contempo analoga, per poterne poi confrontare i risultati. I lavori hanno avuto il fine di individuare le principali ragioni dello squilibrio di genere tra responsabili di proposte presentate e progetti vinti e poter così identificare incentivi potenzialmente efficaci per ridurre tale squilibrio. I meeting dei focus group si sono svolti nell'arco dell'autunno e il 15 dicembre è stata organizzata una giornata espressamente dedicata alla presentazione dei risultati conseguiti.</p> |

2. Cultura dell'organizzazione


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

| | |
|--|--|
| Azione 1 2 3 4 | Consolidamento e implementazione dell'adesione a Reti e Centri di rilevanza nazionale e internazionale che si occupano di parità di genere e di violenza di genere |
| Destinatari | Tutte le componenti dell'Ateneo |
| Struttura di riferimento | CUG e Rettorato |
| Altre strutture coinvolte | ACPIC |
| Presidio politico | Delegata alla Parità di genere |
| Risorse | Solo interne |
| SDG |  5.1, 5.c |
| Descrizione azione e Monitoraggio | <p>Prosegue l'adesione attiva al progetto "Rete Aiuto Donna" per la "Promozione di buone pratiche nelle azioni di presa in carico integrata da parte della Rete territoriale Antiviolenza territoriale ULSS 3", sancita lo scorso anno. Inoltre, su iniziativa della Delegata della Rettrice ai giorni della memoria, del ricordo e alla parità di genere, l'Ateneo, tramite il Centro Studi sui Diritti Umani (CESTUDIR) ha aderito alla rete nazionale contro i discorsi d'odio. Infine, continua la collaborazione attiva dell'Ateneo ai lavori del gruppo di lavoro "Inclusione e giustizia sociale" della RUS - Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile, con cui è stata anche riproposta la marcia per le donne - Just The Woman I am.</p> |
| Note | Questa azione è continua, quindi viene programmata anche per le annualità successive. |

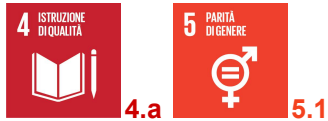
2.1. Rafforzare il ruolo dell'Ateneo sulle questioni di genere

| | |
|--|---|
| Azione 1 2 3 4 | Avvio richiesta e ottenimento certificazione UNI/PdR 125:2022 |
| Destinatari | Personale dell'Ateneo |
| Struttura di riferimento | ARU |
| Altre strutture coinvolte | AAI e APPS |
| Presidio politico | Prorettore agli Affari generali, legali e rapporti con il personale e rapporti con la Fondazione Università Ca' Foscari Venezia |
| Risultato atteso | Rafforzamento misure di welfare/benessere organizzativo/conciliazione vita-lavoro e di parità di genere a esse associate |
| Indicatori di monitoraggio | Avvio richiesta e ottenimento certificazione UNI/PdR 125:2022 |
| Risorse | € 10.433,30 e risorse interne |
| SDG |  |
| Descrizione azione e Monitoraggio | <p>I lavori di richiesta, avvio e ottenimento della certificazione hanno impegnato, a vari livelli, tutta l'amministrazione cafoscarina. Sono stati costituiti un Comitato Guida e un gruppo di lavoro espressamente dedicato i quali hanno sistematizzato e implementato i principi cardine in materia di inclusione, diversità ed equità. Dopo un audit interno, che ha avuto luogo dal 18 al 20 dicembre, l'esito dell'audit finale, da parte dell'Ente certificatore Bureau Veritas, attesta un punteggio di 84.5/100. Dopo le verifiche del report finale da parte di Accredia, l'Ateneo è accreditato secondo la prassi UNI/PdR 125:2022, con decorrenza 28/12/2023, come prima Università Pubblica in Italia ad avere ottenuto la certificazione per la parità di genere. Il certificato è stato consegnato il 16/02/2024, in occasione dell'inaugurazione dell'anno accademico 2023/2024, con una piccola cerimonia ad hoc.</p> |
| Link | https://www.unive.it/pag/40679/ |
| Note | Le risorse economiche segnalate sono state impegnate nel 2023, ma liquidate nel 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 |
| Risorse | Solo interne |
| SDG |  |
| Descrizione azione e Monitoraggio | Le Linee guida sul linguaggio inclusivo, approvate nel 2022, dal 21/01/23 sono disponibili nell'Area Riservata del sito web di Ateneo nella sezione Comunicazione/Strumenti per la comunicazione dal 27/02/2023. |
| Link | https://docs.google.com/document/d/1-zUnaCU4jzFE-8EhWCdDrWJ4GF1IsjTh/edit#heading=h.30jOzll |

2.2. Rendere il linguaggio dell'Ateneo più inclusivo

| | |
|--|--|
| Azione 1 2 | Revisione del sito di Ateneo, dei documenti istituzionali e dei moduli dell'Ateneo per uniformare il linguaggio alle nuove linee guida |
| Destinatari | Tutte le componenti dell'Ateneo |
| Struttura di riferimento | ASIT |
| Altre strutture coinvolte | AAI, ACPIC, ARU, ADISS, ARIC, ASIA, ABIF |
| Presidio politico | Delegato alla Comunicazione di Ateneo |
| Risultato atteso | Diffusione di una cultura del linguaggio inclusivo |
| Indicatori di monitoraggio | Revisione completata |
| Risorse | Solo interne |
| SDG |  |
| Descrizione azione e Monitoraggio | Azione avviata sulla base dei lavori svolti da ogni area e dalle segnalazioni che ci pervengono da chi fruisce il sito e le documentazioni al suo interno. |
| Note | Azione continua prevista anche per annualità successiva |

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

| Azione 1 2 3 4 5 6 7 | |
|---|--|
| Installazione di distributori di assorbenti a prezzo calmierato/gratuiti | |
| Destinatari | Componente studentesca e Personale |
| Struttura di riferimento | AAI |
| Altre strutture coinvolte | ASIA |
| Presidio politico | Delegata alla Parità di genere |
| Risultato atteso | Facilitare la quotidianità della vita femminile in ateneo |
| Indicatori di monitoraggio | Installazione dei distributori nelle principali sedi |
| SDG |  |
| Descrizione azione e Monitoraggio | Sono stati avviati i lavori utili alla fattibilità e di benchmarking con altre realtà universitarie che hanno già avviato una sperimentazione. Inoltre, sono stati avviati dei contatti con azienda specializzata nella fornitura di assorbenti compostabili e dei relativi macchinari da distribuzione. L'installazione vera e propria dei distributori avverrà nel 2024, in linea con le tempistiche previste dal GEP. |
| Note | Azione prevista a raggiungimento in due anni |


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

| | |
|--|--|
| Azione 1 2 3 4 5 6 7 | Mantenimento e consolidamento dello sportello di consulenza filosofica del Master COFIL |
| Destinatari | Tutte le componenti dell'Ateneo |
| Struttura di riferimento | CUG |
| Altre strutture coinvolte | ARU, ADISS |
| Presidio politico | Prorettore agli Affari generali, legali e rapporti con il personale e rapporti con la Fondazione Università Ca' Foscari Venezia Prorettore al Diritto allo studio e servizi agli studenti |
| Risorse | Solo interne |
| SDG |  |
| Descrizione azione e Monitoraggio | Lo sportello è stato mantenuto e ne è stata data comunicazione l'8 gennaio 2024. Dettaglio utenti per l'anno 2023: n. 2 Personale Tecnico e Amministrativo (1 accesso/partecipazione); n. 1 Personale Tecnico e Amministrativo (2 accessi/partecipazioni); n. 4 Personale Docente e Ricercatore (1 accesso/partecipazione); n. 18 Studenti e Studentesse (1 accesso/partecipazione); n. 5 Studenti e Studentesse (2 accessi/partecipazioni); n. 1 Studenti e Studentesse (3 accessi/partecipazioni). |
| Note | Questa azione è continua, quindi viene programmata anche per le annualità successive |


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

| | |
|--|--|
| Azione 1 2 3 4 5 6 7 | Mantenimento e monitoraggio delle carriere ALIAS per studenti/esse in transizione di genere |
| Destinatari | Componente studentesca |
| Struttura di riferimento | ADISS |
| Altre strutture coinvolte | APPS |
| Presidio politico | Prorettore al Diritto allo studio e servizi agli studenti |
| Risorse | Solo interne |
| SDG |  |
| Descrizione azione e Monitoraggio | <p>Studenti e studentesse hanno la possibilità di attivare una carriera alias, che consiste nell'assegnazione di un'identità provvisoria, transitoria e non consolidabile, riservata esclusivamente al proprio percorso accademico. In questo modo l'Università garantisce alle studentesse e agli studenti che abbiano la necessità di utilizzare un nome di elezione diverso rispetto a quello anagrafico, all'interno dell'Ateneo ed esclusivamente in riferimento al proprio percorso accademico, di poter vivere in un ambiente di studio sereno, attento alla tutela della privacy e della dignità dell'individuo, in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al reciproco rispetto delle libertà e dell'inviolabilità della persona ai sensi della legge 164/1982. Dal 2023 Il mantenimento delle carriere alias è garantito dall'art. 13 del Regolamento Carriere delle Studentesse e degli Studenti. Nel corso dell'anno sono 19 le persone che hanno fatto ricorso alla carriera per un totale di 24 carriere alias attive al 31/12/2023.</p> |
| Link | https://www.unive.it/pag/33440/ |
| Note | Questa azione è continua, quindi viene programmata anche per le annualità successive per il solo monitoraggio al ricorso della stessa in quanto, come si evince dalla descrizione, ormai normata in via definitiva all'interno del relativo Regolamento |

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 |    |
| Descrizione azione e Monitoraggio | Lo studio di fattibilità in questione si è reso non necessario. La carriera alias per il personale è stata disciplinata, all'art. 21, dal nuovo CCNL di comparto per il personale tecnico/amministrativo. Si potrà quindi adesso procedere a regolamentare definitivamente la questione così come già avviene per la carriera alias della componente studentesca. |
| Link | https://www.aranagenzia.it/contrattazione/comparti/comparto-dellistruzione-e-della-ricerca/contratti/14461-ccnl-comparto-istruzione-e-ricerca-triennio-2019-2021.html |



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 |
| Risorse | Solo interne |
| SDG |  4.a 5.1, 5.5, 5.c 10.2, 10.3 |
| Descrizione azione e Monitoraggio | Dopo l'approvazione delle Linee Guida, avvenuta lo scorso anno, è stata definita la modalità della mappatura, con l'inserimento di un campo obbligatorio utile al conteggio della composizione per genere dei panel che vengono caricati in Agenda di Ateneo. I panel cafoscarini, complessivamente, al 31/12/2023 sono composti al 53% da uomini e al 47% da donne. |
| Link | Unive.it/sostenibile > Azioni > Diversità, equità e inclusione > Linee Guida per favorire la parità di genere nei panel |

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 |
| Risorse | €. 3.900 |
| SDG |    4.a 5.1 10.2, 10.3 |
| Descrizione azione e Monitoraggio | Tra le iniziative interessate alla tematica si segnalano in particolare: Just the Women I am; Mostra Donne a Ca' Foscari; Iran: non c'è più tempo; Giustizia senza veli; Workshop on gender & institution. |
| Link | https://www.unive.it/data/agenda/12/70022 ; https://www.unive.it/data/agenda/1/70968 ; https://www.unive.it/pag/fileadmin/user_upload/ateneo/chi-siamo/organi-ateneo/CUG/2023-3-7-Iran-non-ce-piu-tempo.pdf ; https://www.unive.it/data/agenda/3/72553 |

2.5. Sviluppare nelle donne una maggiore consapevolezza del proprio ruolo

| | |
|--|---|
| Azione 1 2 | Organizzazione di talk con professioniste, ricercatrici, scienziate e accademiche, la cui storia professionale sia di ispirazione per orientare la scelta di studio e di carriera |
| Destinatari | Studentesse dell'Ateneo e studentesse delle scuole superiori |
| Struttura di riferimento | ADISS - Progetto LEI |
| Altre strutture coinvolte | - |
| Presidio politico | Prorettrice alla Terza Missione, Delegato al Career Service |
| Risultato atteso | Supporto alle carriere femminili |
| Risorse | € 2.000 |
| SDG |   5.5 10.2, 10.3 |
| Descrizione azione e Monitoraggio | Sono stati organizzati e svolti quattro Talk con le professioniste ritratte all'interno del Magazine LEI e il laboratorio ELLE sulla leadership inclusiva. |
| Link | https://www.unive.it/data/agenda/1/74065; https://www.unive.it/pag/31372/?tx_news_pi1%5Bnews%5D=14339&cHash=8fc26d2c1b7ce1036278401729e4fcdf; https://www.unive.it/data/16437/1/77010; https://www.unive.it/data/16437/1/79315; https://www.unive.it/pag/31372/?tx_news_pi1%5Bnews%5D=14882&cHash=f29868102b2674b20b3fc4888dc8ea01 |

2.5. Sviluppare nelle donne una maggiore consapevolezza del proprio ruolo



| | |
|--|--|
| Azione 1 2 | Pianificazione di iniziative di formazione per aiutare personale tecnico e docenti a promuovere la propria leadership e sviluppare capacità strategiche per il mondo del lavoro |
| Destinatari | Personale femminile dell'Ateneo |
| Struttura di riferimento | ARU |
| Altre strutture coinvolte | ADISS - Progetto LEi |
| Presidio politico | Prorettore agli Affari generali, legali e rapporti con il personale e rapporti con la Fondazione Università Ca' Foscari Venezia Delegato alla Formazione dei docenti |
| Risultato atteso | Supporto alle carriere femminili |
| Risorse | € 39.727,30 e risorse interne |
| SDG |  |
| Descrizione azione e Monitoraggio | <p>Per quanto riguarda il personale docente, nell'autunno scorso si è svolta l'attività formativa sul Potenziamento delle competenze socio emotive per lo sviluppo professionale - EQ TRAINING con la dott.ssa Marianna Del Bello. Sono stati prodotti e messi a disposizione dei e delle nostre docenti 6 video/microlearning e un Laboratorio di allenamento in presenza (27/10/2023), della durata di 8 ore, avente l'obiettivo di allenare le competenze di intelligenza emotiva con attività pratiche e piani d'azione mirati. Per il personale tecnico-amministrativo, invece, è partito il corso di formazione "Be Craft, Be a Leader" rivolto ai e alle middle-manager e che prosegue per tutto il 2024.</p> |
| Note | Azione programmata per essere conseguita in due anni |

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 | 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 |
| Risorse | Solo interne |
| SDG |  |
| Descrizione azione e Monitoraggio | <p>L'Ufficio Sostenibilità, in sinergia con l'Ufficio Orientamento, ha elaborato una presentazione del GEP e degli sforzi complessivi messi in campo dall'Ateneo per gli studenti e le studentesse delle scuole superiori nel corso della settimana espressamente dedicata all'orientamento in entrata di aprile 2023. Inoltre sono da segnalare i percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento - PTCO - come per esempio: "NERD? Non è roba per donne?"; "La donna in Roma antica: immagine e modello" e molte altre iniziative svolte all'interno dei vari dipartimenti di Ateneo come: Inequity vs. inequality: la disuguaglianza dal punto di vista dell'economia.</p> <p>Segnaliamo, infine, che alla seduta del Senato Accademico del 5 luglio 2023 è stato istituito il nuovo minor su gender studies per a.a. 23/24.</p> |
| Link | https://www.unive.it/data/46282/?id=26532858 ; https://www.unive.it/data/48853/ ; |


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 Delegata/i alla Ricerca dei dipartimenti |
| Risorse | € 4.000 e risorse interne |
| SDG |   5.1, 5.c 8.8 |
| Descrizione azione e Monitoraggio | <p>È stato organizzato il workshop "Inclusive Research Design: the creative power of sex, gender, and intersectional analysis for high quality research and innovation" - 29 novembre 2023, al quale hanno partecipato 36 persone. Inoltre, è stata svolta una giornata di formazione dal titolo "L'importanza della dimensione di genere nella ricerca" per tutto il personale PTA dell'area ricerca di ateneo. Infine, si segnalano anche i focus group organizzati per l'azione 1,2,3, per i quali il 15/12/2023 è stata realizzata una restituzione pubblica di quanto emerso. Dunque un totale di 5 iniziative specifiche per un totale di 74 partecipanti.</p> |
| Link | https://www.unive.it/data/16437/1/79980; |

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

| | |
|--|--|
| Azione 1 2 3 | Mantenimento e potenziamento dell'erogazione di borse di studio per lauree e dottorati STEM |
| Destinatari | Componente studentesca, PhD di genere femminile |
| Struttura di riferimento | ADISS |
| Altre strutture coinvolte | DAIS, DSMN, Development Office |
| Presidio politico | Prorettore al Diritto allo studio e servizi agli studenti |
| Risorse utilizzate | Fundraising da finanziatori esterni |
| SDG |  |
| Descrizione azione e Monitoraggio | Anche per quest'anno sono state attivate le borse di studio dedicate alle studentesse di primo anno delle discipline STEM. Il progetto Generali for STEMS ha conferito a 5 studentesse una borsa di studio da 1000 euro cadauna. |
| Link | https://www.unive.it/web/fileadmin/user_upload/cdl/ct3/documenti/borse_studio/BANDO_GENERALI_LEI_2023_24_prot.pdf ; https://www.unive.it/pag/fileadmin/user_upload/dipartimenti/DAIS/documenti/Corsi/Bandi/2024/Esito_2023-2024.pdf |
| Note | Questa azione è continua, quindi viene programmata anche per le annualità successive |

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

| | |
|--|---|
| 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 |
| Risorse utilizzate | Fundraising da finanziatori esterni |
| SDG |  |
| Descrizione azione e Monitoraggio | Premi attivati e consegnati l'11 dicembre 2023. Da bando cinque premi assegnati a studenti e studentesse. Due su cinque di questi premi sono stati assegnati a studentesse donne. Si segnala anche il bando della camera di commercio di Belluno e Treviso che hanno conferito 6 borse di studio il premio per tesi di laurea/dottorato dal titolo "Profili di imprenditorialità femminile" |
| Link | https://www.unive.it/pag/fileadmin/user_upload/dipartimenti/DAIS/documenti/Corsi/Bandi/2024/Bando_Premio_Tesi-LM_2023.pdf |
| Note | Questa azione è continua, quindi viene programmata anche per le annualità successive |

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

| | |
|--|--|
| 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 |
| Risorse | Solo interne |
| SDG |  |
| Descrizione azione e Monitoraggio | <p>Per quanto riguarda l'orientamento dell'offerta formativa specifica all'area STEM, dove storicamente si riscontra la poca presenza di studentesse, anche per questo anno si registra uno sforzo notevole. In particolare si notano le seguenti iniziative: Professione scienziate (220 studentesse partecipanti); Meetup con focus su occupabilità femminile (con 50 partecipanti). Inoltre, l'ufficio Career Service è stato partner del dipartimento DSMN per l'organizzazione dell'evento Donne, scienza e rugby (21 aprile). Si segnala infine la redazione del Magazine LEI.</p> |
| Link | <p>https://www.unive.it/data/agenda/6/71037; https://www.unive.it/data/16437/1/79573; https://www.unive.it/pag/31274.</p> |
| Note | Questa azione è continua, quindi viene programmata anche per le annualità successive |

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 |
| Risorse | Solo interne |
| SDG |  |
| Descrizione azione e Monitoraggio | Sono numerose le attività messe in campo dai vari dipartimenti. Si segnalano tra le tante: The gender composition of supervisor-worker dyads - seminario DEC; Workshop on Gender and Institutions; le molte iniziative messe in campo dall'Archivio Scritture Scrittrici Migranti. |
| Link | https://www.unive.it/pag/27331/ ; https://www.unive.it/data/agenda/3/72451/ ; https://www.unive.it/data/agenda/3/72553/ |

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 |
| Presidio politico | Prorettrice alla Ricerca |
| Risorse | Finanziamenti esterni da Bando e risorse interne |
| SDG |  |
| Descrizione e Monitoraggio | Con la collaborazione preziosa del CSG (Centro Studi Giuridici), è stato possibile attingere dai fondi della Regione Veneto per istituire 14 borse di ricerca che vertono sui temi legati alla diversità e al genere per un valore pari a 318,200 euro |

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 |
| Presidio politico | Prorettore agli Affari generali, legali e rapporti con il personale e rapporti con la Fondazione Università Ca' Foscari Venezia |
| Risorse | Solo interne |
| SDG |  |
| Descrizione azione e Monitoraggio | In linea con le nuove disposizioni dello Statuto di Ateneo e al fine di incentivare la presenza femminile all'interno degli organi collegiali di Ateneo, è stato modificato il Regolamento Generale di Ateneo con l'introduzione della doppia preferenza di genere per tutte le cariche non monocratiche di Ateneo. Le modifiche in tal senso sono entrate in vigore dallo scorso 20/04/2023. |
| Link | https://www.unive.it/pag/8148/ |

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



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 |
| Risorse | Solo interne |
| SDG |   |
| Descrizione azione e Monitoraggio | La Consigliera di fiducia cafoscarina comunica che nel corso del 2023, 3 persone si sono rivolte a lei segnalando casi ascrivibili alla categoria delle molestie sessuali. |
| Note | Questa azione è continua, quindi viene programmata anche per le annualità successive |

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



| | |
|--|---|
| Azione 1 2 3 | Attività di informazione contro le molestie sessuali e la violenza di genere, coinvolgendo anche i centri antiviolenza del territorio |
| Destinatari | Tutte le componenti dell'Ateneo |
| Struttura di riferimento | CUG |
| Altre strutture coinvolte | ACPIC, CESTUDIR |
| Presidio politico | Delegata alla Parità di genere |
| Risorse | Solo interne |
| SDG |  |
| Descrizione azione e Monitoraggio | <p>Dal Dipartimento di Economia è partita l'attivazione di un osservatorio sulla violenza di genere. Su iniziativa della Delegata ai giorni della memoria, del ricordo e alla parità di genere, nel 2022 si è cominciato a pianificare alcune attività per informare e formare la comunità sui temi della violenza in ottica di prevenzione. Ne sono conseguite, nel corso del 2023 iniziative specifiche: Concorso per idee contro la violenza sulle donne (15 partecipanti); Ciclo di incontri #UniRespect: Insieme contro la violenza verso le donne; Il tempo delle donne. Un tempo per tutti; Countering Gender-Based Violence against Women in Europe and China</p> |
| Link | <p>https://www.unive.it/pag/48828/; https://www.unive.it/pag/49025/; https://www.unive.it/data/agenda/1/79832/; https://www.unive.it/data/agenda/4/80500/</p> |
| Note | Questa azione è continua, quindi viene programmata anche per le annualità successive |

5.3. Aumentare la sicurezza nell'accesso alle strutture universitarie

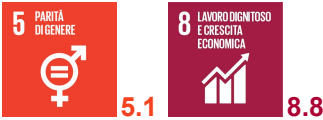
| | |
|--|---|
| Azione 1 | Attività di mediazione presso gli organi del Comune di Venezia per migliorare l'illuminazione pubblica nelle aree adiacenti le diverse sedi universitarie, biblioteche e campus |
| Destinatari | Tutte le componenti dell'Ateneo |
| Struttura di riferimento | Rettorato |
| Altre strutture coinvolte | AAI - US |
| Presidio politico | Prorettore ai Rapporti con il territorio |
| Risorse | Solo interne |
| SDG |   5.2 11.2, 11.7 |
| Descrizione azione e Monitoraggio | Una lettera contenente una richiesta specifica di miglioramento dell'illuminazione pubblica per i luoghi di maggiore fruizione dell'Ateneo è stata preparata dall'ufficio sostenibilità ed in seguito firmata e consegnata brevi mano dal prorettore vicario, prof. Antonio Marcomini, all'Assessora Mar del Comune di Venezia. Attualmente siamo in attesa di riscontri dall'amministrazione comunale veneziana. |

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 |
| Presidio politico | Delegata alla Parità di genere |
| Risorse | Solo interne |
| SDG |   3.7 8.5 |
| Descrizione azione e Monitoraggio | Lo studio è stato inserito all'interno dell'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, come focus aggiuntivo per fare emergere soluzioni relative alla conciliazione vita privata/lavoro della componente docente. |

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 |
| Risorse | € 160.249,44 |
| SDG |  |
| Descrizione azione e Monitoraggio | <p>L'Ateneo ha fatto tutto quanto in suo potere per dare attuazione alla misura in questione attraverso una prima proroga, che estendeva lo strumento sino al 31/01/2023, una seconda proroga che lo estendeva fino al 30 giugno 2023 e una terza proroga che estende lo smartwork fino al prossimo 30/06/2024. La questione a oggi ha visto l'approvazione del nuovo CCNL di comparto, strumento attraverso il quale lo SW deve essere regolato e al quale l'Ateneo deve attenersi.</p> |

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 |
| Presidio politico | Delegata alla Parità di genere |
| Risorse | Fondi dipartimentali DFBC/DSU |
| SDG |  |
| Descrizione azione e Monitoraggio | La Baby Room è stata allestita presso il Campus Umanistico, nella sede Malcanton Marcorà a Dorsoduro ed è frutto degli sforzi congiunti dei dipartimenti DFBC e DSU. Lo spazio è aperto non soltanto ai e alle cafoscarine, ma anche, più in generale, alla cittadinanza veneziana.. |
| Link | https://www.unive.it/pag/14024/?tx_news_pi1%5Bnews%5D=15017&cHash=0b5912b90c545b43762f058ebcd4f309ù |



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