



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):

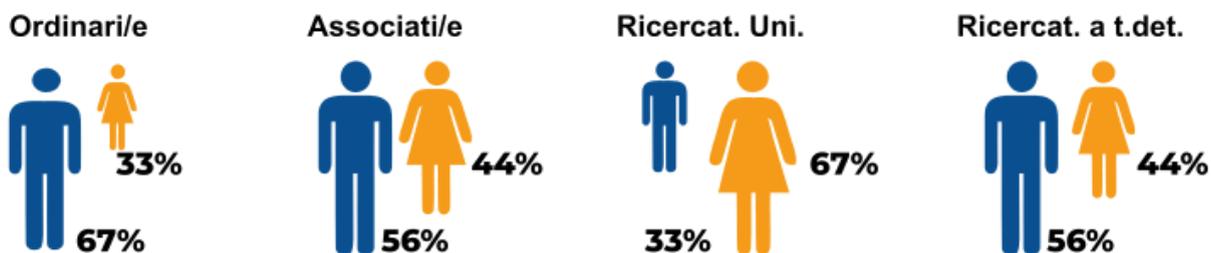
*'L'accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR è inoltre consentito solo a quelle università, enti di ricerca e altri soggetti pubblici e soggetti privati che si siano dotati, o si impegnino ad adottare nel primo anno del progetto, di un **'Bilancio di genere'** e un **'Piano di uguaglianza di genere'**,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

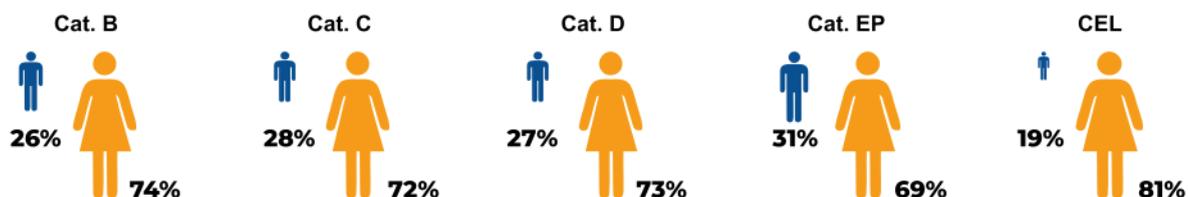
Personale docente¹



Presenza femminile nel personale docente e di ricerca



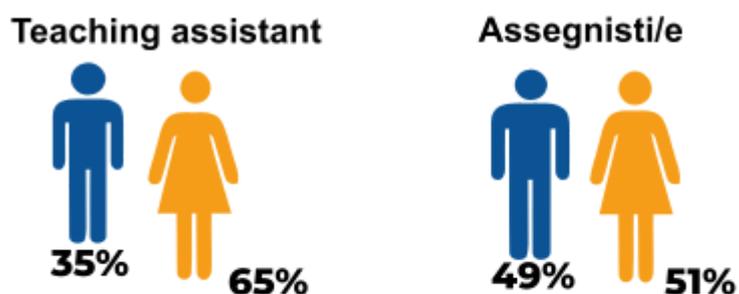
Personale tecnico e amministrativo¹



Presenza femminile nel personale TA



Personale di supporto alla didattica e alla ricerca¹

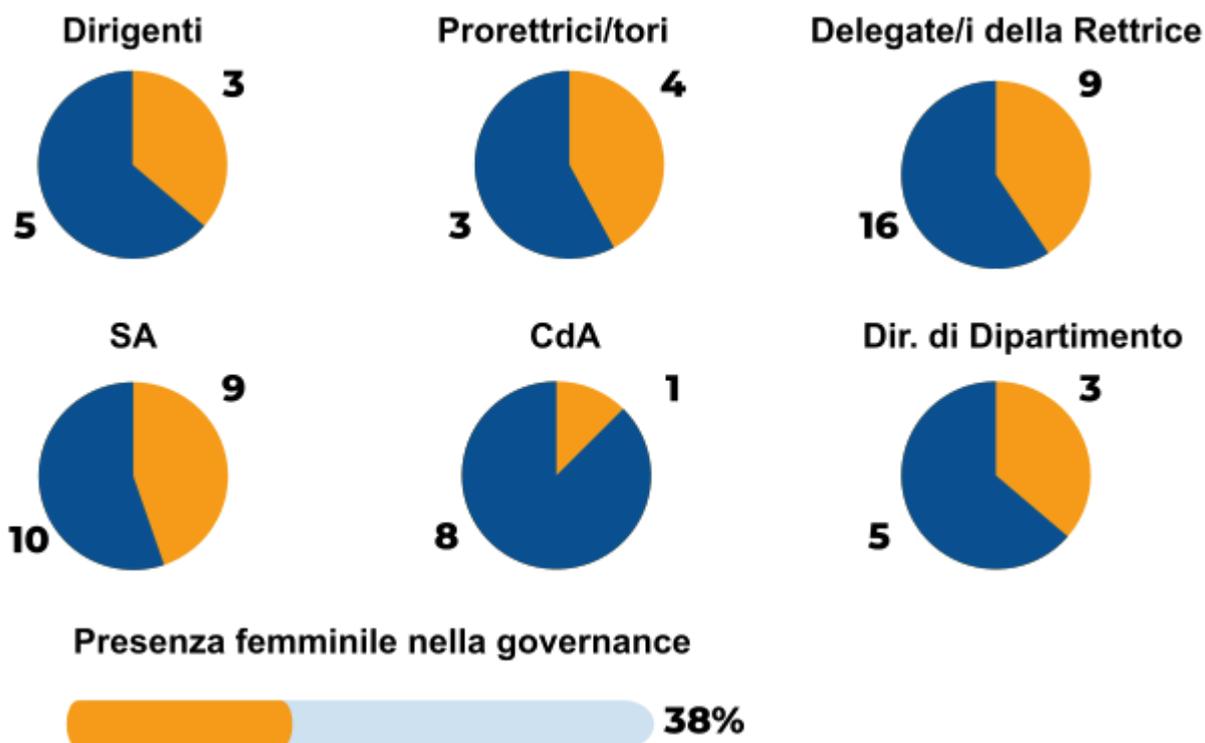


Presenza femminile nel personale non strutturato

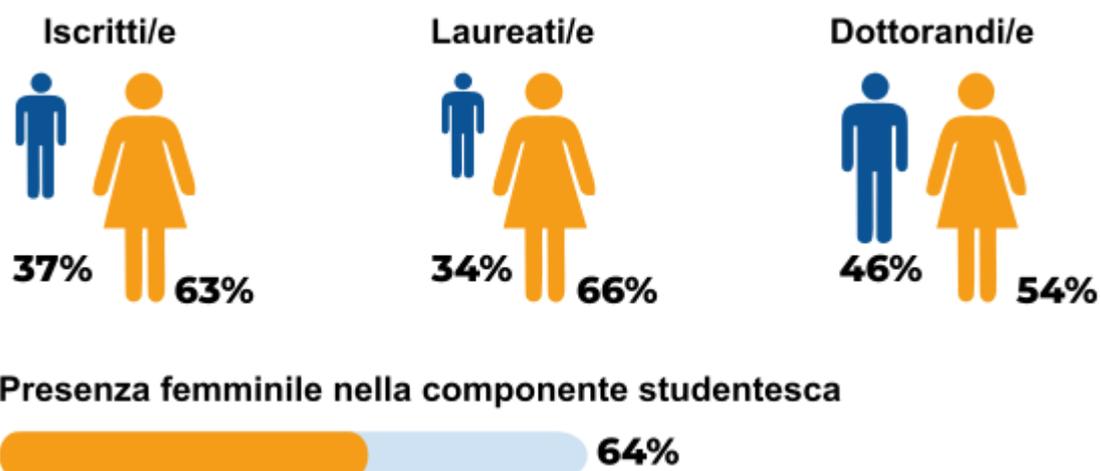


¹ Dati al 31/12/2023. Fonte: Ufficio Controllo di Gestione

Governance¹

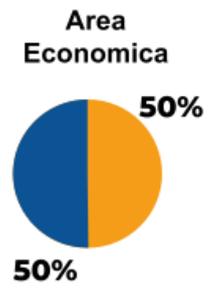
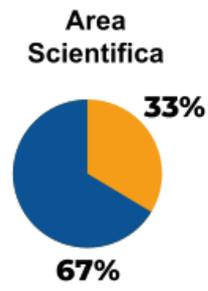
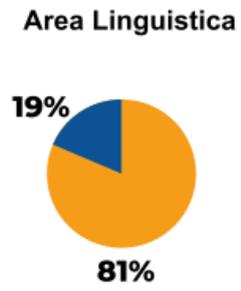
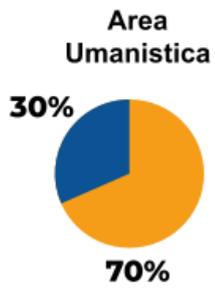


Componente studentesca²



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	
Descrizione azione e Monitoraggio	<p>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.</p>
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	  4.a 5.1, 5.5
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