



CSRCC

Centro di Studio
e di Ricerca
Internazionale
sui Cambiamenti Climatici

Gender Equality Plan 2026

*Piano di uguaglianza
di genere*

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione del
CSRCC nella seduta del 20 luglio 2026*



1. Introduzione

Il Centro di Studio e di Ricerca Internazionale sui Cambiamenti Climatici (CSRCC) riconosce la parità di genere come principio fondamentale per la qualità della ricerca, la giustizia sociale e la responsabilità istituzionale.

In coerenza con la Strategia Europea per la Parità di Genere 2020–2025 e con i requisiti del programma Horizon Europe, il CSRCC adotta il presente Gender Equality Plan (GEP – Piano di Uguaglianza di Genere) come documento pubblico, aggiornabile e integrato nei processi di gestione dei progetti di ricerca. Il GEP è concepito in modo proporzionato alla struttura del CSRCC e alle risorse attualmente disponibili, integrando le azioni nelle attività ordinarie, senza richiedere risorse aggiuntive dedicate.

2. Contesto istituzionale

Il CSRCC si propone di diventare un polo di eccellenza a livello globale nel campo della ricerca e dell'innovazione per affrontare le sfide poste dai cambiamenti climatici. La sua missione è promuovere la comprensione degli impatti del cambiamento climatico e sviluppare strategie di mitigazione, adattamento e resilienza, valorizzando Venezia come centro globale per l'innovazione e la condivisione delle conoscenze.

Il CSRCC è stato Istituito nel 2019 con la legge di bilancio 2020 (L. 27 dicembre 2019, n. 160) ed è stato formalmente costituito nel luglio 2024 sotto la guida del prof. Carlo Barbante e del prof. Francesco Musco, in rappresentanza dei due soci fondatori, Università Ca' Foscari e Università IUAV di Venezia. L'anno 2024 ha coinciso con la delicata fase di avvio e di pianificazione preliminare, mentre il 2025 ha segnato l'avvio operativo delle attività istituzionali e scientifiche con l'avvio di iniziative di ricerca di eccellenza e le prime attività pubbliche.

Entrambi gli enti soci fondatori sono dotati di un GEP conforme ai requisiti Horizon Europe. Il CSRCC si inserisce quindi in un ecosistema di ricerca che ha già integrato la parità di genere nei propri processi organizzativi e scientifici, rafforzando la coerenza dell'adozione del presente GEP.

In questo quadro di crescita istituzionale e scientifica, il CSRCC integra la parità di genere come elemento strutturale della propria governance e dei propri processi di ricerca, riconoscendola come componente essenziale della qualità scientifica, dell'inclusione e della responsabilità istituzionale. L'adozione del GEP nel 2026 rappresenta un passo naturale nella traiettoria di consolidamento del Centro e nella sua progressiva integrazione negli standard europei di ricerca e innovazione.



3. Descrizione del piano e conformità ai requisiti Horizon Europe

Il presente GEP rispetta i criteri obbligatori previsti dalla Commissione Europea:

3.1. Documento pubblico

Una volta approvato, il GEP viene pubblicato nella Sezione Trasparenza del sito del CSRCC ed è accessibile liberamente.

3.2. Risorse e governance dedicate

Il CSRCC assegna la responsabilità del GEP alla Funzione Parità di Genere, che viene assegnata alla Program Manager del CSRCC. Non sono previste risorse aggiuntive: le attività sono integrate nei processi esistenti.

Il GEP viene aggiornato ogni tre anni o in caso di modifiche rilevanti nella struttura organizzativa del CSRCC.

3.3. Raccolta dati disaggregati per genere

Il CSRCC istituisce una raccolta annuale dei dati disaggregati per genere relativi a:

- Leadership e organi di governo
- Personale
- Componenti delle commissioni di valutazione
- Speakers ad eventi pubblici ed istituzionali organizzati o co-organizzati dal centro
- Leadership di progetti di ricerca

I dati sono conservati in una dashboard interna, che viene aggiornata annualmente. Si veda la sezione 4 “Baseline e analisi iniziale” per una prima raccolta dati relativa all’anno 2025.

3.4. Misure di formazione e rafforzamento delle capacità

Il GEP prevede misure specifiche di formazione e rafforzamento delle capacità su cinque aree di intervento:

- equilibrio vita privata/vita lavorativa
- equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali



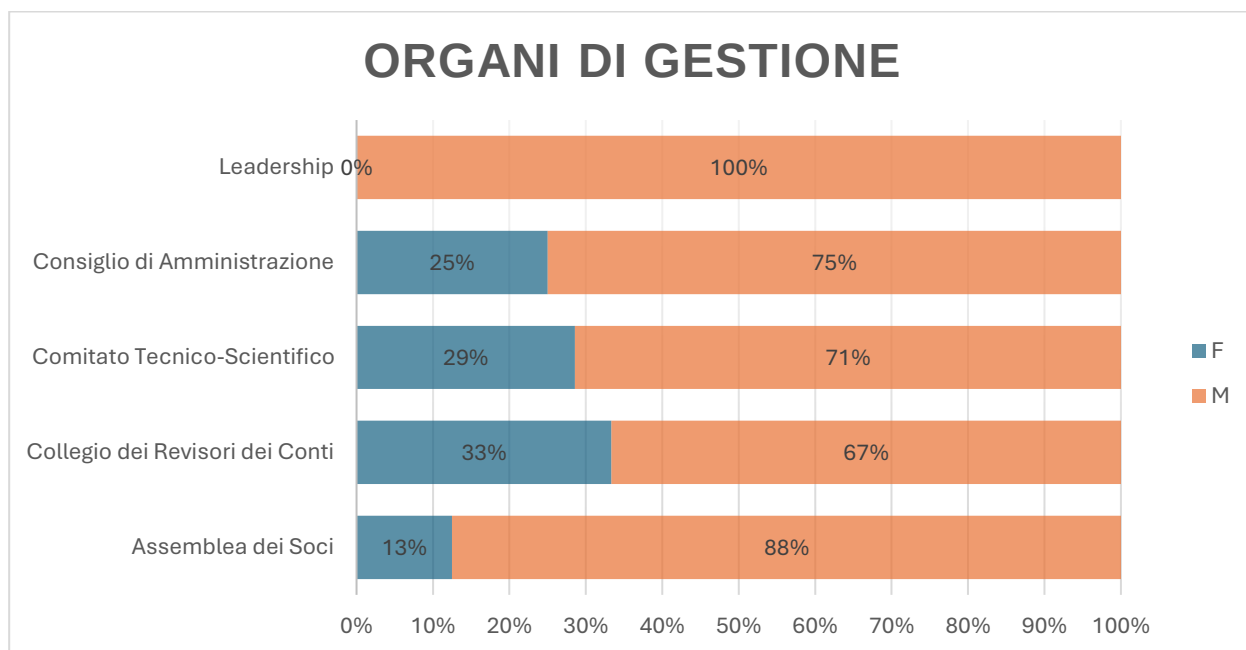
- uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca
- prevenzione e contrasto della violenza di genere e delle molestie sessuali

4. Baseline e analisi iniziale

Vengono qui di seguito riportati i risultati disaggregati per genere della prima raccolta dati avviata nel 2026 contestualmente alla redazione del GEP, con una baseline relativa all'anno 2025.

Leadership e organi decisionali

Come da statuto, gli organi del CSRCC sono il Presidente, il Vice Presidente, il Responsabile Amministrativo, l'Assemblea dei soci, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Tecnico-Scientifico. Ai fini della rappresentazione dei dati disaggregati per genere, Presidente, Vicepresidente e Responsabile Amministrativo sono raggruppati in "Leadership". I dati relativi a ciascun organo vengono presentati nel grafico sottostante. Complessivamente, in tutti gli organi, la componente femminile ammonta al 21% mentre quella maschile al 79%.





Personale

Il personale del CSRCC nel 2025 conta 5 unità impiegate con mansioni di ricerca, inquadrare come dipendenti e personale a progetto (CoCoCo). Complessivamente, tra il personale la componente femminile è pari al 33% mentre quella maschile è pari al 67%.

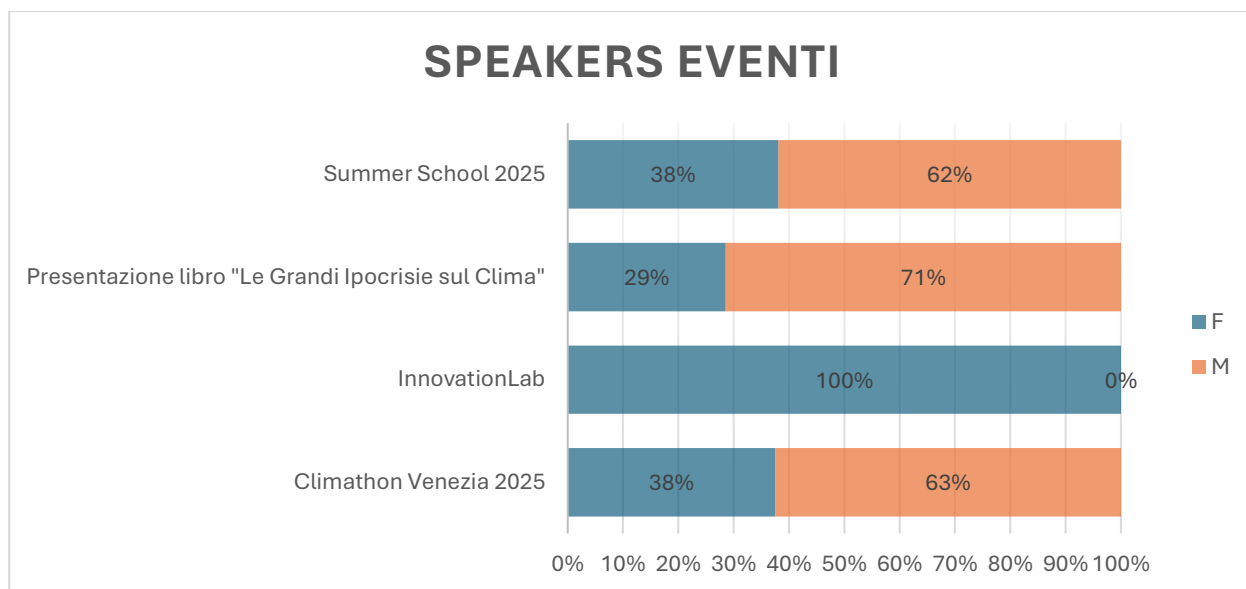
Commissioni di valutazione

Nel 2025 il CSRCC ha avviato la selezione per la posizione di Program Manager. La commissione incaricata della valutazione presentava una composizione di genere equilibrata, con una componente femminile pari al 33% e una componente maschile pari al 67%.

Eventi pubblici ed istituzionali

Gli eventi pubblici organizzati o co-organizzati dal CSRCC nel 2025 sono stati la presentazione del libro "Le Grandi Ipocrisie sul Clima", la Summer School Internazionale 2025, la Climathon Venezia 2025 e il percorso di innovazione "InnovationLab". I dati disaggregati per genere per ciascun evento sono presentati nel grafico sottostante. Complessivamente, considerando gli speakers di tutti gli eventi, la componente femminile è pari al 41% e la componente maschile pari al 59%.

5



5. Aree di intervento, obiettivi, misure e indicatori di monitoraggio

Vengono qui di seguito elencate le aree di intervento e relativi obiettivi, misure di intervento e indicatori. Il monitoraggio annuale degli indicatori è riportato nella Relazione Annuale del CSRCC.

Area tematica	Obiettivo	Misura (azione)	Indicatore
AT1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa	Favorire un ambiente di lavoro flessibile e inclusivo	Riconoscere formalmente la flessibilità già praticata; prevedere lavoro agile in situazioni di necessità	n. contratti attivi con richieste di lavoro agile accolte
AT2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	Garantire una rappresentanza equilibrata nei processi decisionali	Attenzione alla composizione dei gruppi di lavoro; promozione della partecipazione femminile nei ruoli di vertice e negli organi decisionali	% donne/uomini nei ruoli di leadership e negli organi di governo
AT3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Assicurare pari opportunità nell'accesso alle posizioni e nella crescita professionale	Inserire una breve nota anti-bias nei bandi e nelle call; garantire equilibrio di genere nelle commissioni	Nota anti-bias presente; % donne/uomini nelle commissioni;
AT4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca	Integrare la dimensione di genere nei progetti e nelle attività scientifiche	Adozione di una checklist interna per la considerazione della parità di genere nella definizione dei ruoli di leadership progettuale; attenzione alla rappresentanza negli eventi pubblici	Checklist adottata; % donne/uomini in ruoli di leadership progettuale; % speaker donne/uomini in eventi pubblici;



Area tematica	Obiettivo	Misura (azione)	Indicatore
AT5: Prevenzione e contrasto della violenza di genere e delle molestie sessuali	Garantire un ambiente sicuro e consapevole	Diffusione delle policy anti-molestie già disponibili; breve momento annuale di sensibilizzazione	Policy diffusa; 1 momento di sensibilizzazione/anno