



# BILANCIO DI GENERE

## edizione 2022

in sintesi

La presente sintesi rappresenta in maniera semplificata i contenuti del bilancio di genere 2022 come impegno dell'ateneo a rendere più accessibili i documenti tecnici prodotti dai servizi amministrativi.

Non sostituisce il [documento integrale del bilancio](#) al quale si rinvia per ogni dettaglio.

Gennaio 2023

## Il Bilancio di Genere dell'Università Iuav di Venezia

Il [Bilancio di Genere \(BdG\) dell'Università Iuav di Venezia](#) rappresenta un **riferimento** essenziale per le **strategie di ateneo** sull'uguaglianza di genere e uno **strumento** di analisi sulla base del quale monitorare e valutare le azioni del **piano per l'uguaglianza di genere (GEP)**.

### Struttura e contenuti del BdG

La terza edizione del BdG presenta una **struttura rivista e ampliata**. Il documento raccoglie infatti gli **esiti del Gender Audit**, ovvero rendiconta lo stato dell'uguaglianza di genere in ateneo attraverso le prospettive e gli aspetti più rilevanti sul tema.

Da un punto di vista metodologico, il BdG recepisce sia le linee guida nazionali della CRUI sia le indicazioni europee relative ai GEP.

I contenuti sono organizzati in 4 parti correlate e allo stesso tempo autonome:

1. l'**analisi di contesto**, attraverso la conferma o l'aggiornamento del quadro normativo e strategico di riferimento a livello europeo, nazionale e di ateneo rispetto all'analisi presentata in sede di approvazione del GEP a luglio 2022
2. l'**analisi quantitativa**, ovvero l'analisi della comunità Iuav attraverso dati, indicatori riferiti al 2021 oltre alla riclassificazione del bilancio Iuav in una prospettiva di genere. Le fonti dei dati sono i dataset del MUR, del MEF, di Almalaurea, oltre ai servizi amministrativi di riferimento
3. l'**analisi qualitativa**, che integra il quadro numerico con il contatto con i principali stakeholder attraverso delle interviste e un questionario online aperto a tutta la comunità Iuav
4. la **rendicontazione delle azioni per l'uguaglianza di genere** che raccoglie da un lato quelle realizzate nel 2021 e dall'altro presenta il primo esito del monitoraggio dell'implementazione delle azioni del GEP.

### Analisi del contesto europeo, nazionale, di ateneo

L'**analisi di contesto a livello europeo e nazionale** conferma i principali documenti strategici di riferimento ed evidenzia i **primi traguardi** delle strategie in corso di implementazione. In particolare, l'[indice EIGE 2022](#) fotografa la situazione attraverso 8 ambiti e 31 indicatori collocando l'Italia nuovamente al quattordicesimo posto in Europa. Per quanto riguarda la **dimensione locale**, l'ateneo è impegnato a tradurre il quadro normativo di riferimento in **strategie e politiche proprie** attraverso l'implementazione del GEP, l'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 (PIAO), la redazione del piano strategico. Al riguardo nel mese di giugno un panel di confronto con la comunità Iuav ha approfondito la [Missione 0 "Qualità e benessere per la comunità Iuav"](#) discutendo tra l'altro della conciliazione delle questioni di genere con la qualità diffusa della vita collettiva. Nel corso del 2022, inoltre, sono stati aggiornati diversi **codici e regolamenti** che includono una prospettiva di genere e in particolare nel mese di novembre è stato approvato il [codice per la prevenzione di fenomeni di discriminazione, molestie e mobbing e il loro contrasto](#).

### Analisi quantitativa

La prima parte dell'**analisi quantitativa** esamina i **dati riferiti alle tre componenti** principali dell'ateneo (comunità studentesca, personale docente e ricercatore, personale tecnico e amministrativo) e gli incarichi istituzionali e di governo in ottica di genere.

Complessivamente si **conferma il quadro delle edizioni precedenti**.

La **composizione numerica** della comunità luav evidenzia una maggioranza femminile sia per la componente studentesca (56,2% donne, 43,8% uomini) sia per il personale tecnico e amministrativo (64,7% donne, 35,3% uomini) mentre per il personale docente e ricercatore è maggioritaria la componente maschile (52,2% uomini, 47,8% donne) con un progressivo avvicinamento alla parità quantitativa.

Le **principali tendenze per quanto riguarda la componente studentesca** riguardano:

- la conferma del progressivo aumento del numero delle studentesse e un calo del numero degli studenti iscritti ai corsi di laurea e laurea magistrale;
- il generale calo della mobilità sia in uscita sia in entrata, presumibilmente a fronte del persistere della situazione pandemica, in un quadro generale di maggiore mobilità da parte delle studentesse;
- la diminuzione del numero delle laureate e dei laureati che ottengono il massimo dei voti, più accentuata per la componente maschile.

Riguardo alla **componente docente** si evidenziano:

- il trend migliorativo della presenza femminile in particolare nella categoria dei docenti di I fascia confermato anche da un miglioramento del rapporto di femminilità per tale categoria
- un buon posizionamento rispetto alla media nazionale per quanto riguarda la percentuale di presenza femminile per area e ruolo in particolare sulle aree CUN riferite alle discipline STEM
- la conferma dei trend precedenti nella forbice delle carriere: tra il percorso degli studi e la carriera accademica il peso della componente femminile e maschile si inverte.

I **dati riferiti al personale tecnico e amministrativo** indicano in particolare:

- un miglioramento per quanto riguarda la componente maschile con meno di 44 anni, in un quadro di elevata anzianità anagrafica del personale (età media 54 anni)
- il progressivo calo della componente femminile che usufruisce del part-time >50% e un aumento del part time <50%
- che, nell'ambito dell'analisi delle assenze e relativa motivazione, per la prima volta risulta maggiore il valore riferito alla componente maschile in ambito PR5 (maternità, congedo parentale, malattia figlio) mentre si conferma la maggioranza della componente femminile per il valore PR4 (Legge 104/92).

Dal quadro degli **incarichi istituzionali e di governo** riferito a ottobre 2021 emerge una prevalenza maschile nelle principali cariche accademiche - a eccezione dell'incarico di prorettore vicario e del nucleo di valutazione – e una netta situazione di equilibrio per quanto riguarda il consiglio di amministrazione, il CUG e il coordinamento dei corsi di studio.

La seconda parte dell'analisi quantitativa propone la **riclassificazione del bilancio** luav 2021 in una prospettiva di genere. In particolare, i componenti del conto economico sono stati tradotti dal servizio controllo di gestione e attività ispettive in:

- costi/proventi non quantificabili in base alla prospettiva di genere (30% dei costi operativi)
- costi/proventi sensibili al genere (70% dei costi operativi)
- costi/proventi finalizzati a ridurre le disuguaglianze di genere (0,1%)

### **Analisi qualitativa**

L'**analisi qualitativa** è costituita dagli esiti di alcune interviste (conversazioni sul genere) con gli stakeholder interni e di un questionario online rivolto a tutta la comunità luav.

Le **conversazioni** si sono svolte nei mesi di novembre e dicembre 2022, coinvolgendo 18 persone rappresentanti la governance, la componente docente e amministrativa, la componente studentesca, intorno a 4 domande sull'uguaglianza di genere.

Il **questionario online** ha raggiunto 5.400 persone con un tasso di risposta del 2,6% su 7 domande dedicate in particolare al piano per l'uguaglianza di genere.

Si riassumono di seguito alcuni degli **argomenti più ricorrenti**:

- i servizi di supporto alla genitorialità sono considerati una priorità
- si rilevano delle criticità nelle relazioni personale docente - componente studentesca e personale docente - personale tecnico e amministrativo
- la formazione è ritenuta un argomento essenziale per creare una cultura organizzativa attenta alle questioni di genere
- la creazione di uno sportello sull'uguaglianza di genere è stata citata più volte come possibile misura per favorire una maggiore uguaglianza di genere
- il superamento del binarismo uomo-donna nella rappresentazione dei dati sulla comunità luav e nei destinatari delle azioni per l'uguaglianza di genere risulta essere un aspetto di attenzione

### **Rendicontazione delle azioni per l'uguaglianza di genere**

La **rendicontazione delle azioni per l'uguaglianza di genere** è avvenuta da un lato assimilando gli ambiti delle linee guida CRUI nelle aree minime prioritarie del GEP per le azioni 2021, dall'altro proponendo un primo monitoraggio delle azioni indicate nel GEP per il 2022.

L'ambito per il quale è stata realizzata la maggior parte delle azioni nel 2021 è quello riguardante l'equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione mentre l'area per la quale non si sono registrate azioni è il contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Per quanto riguarda il primo monitoraggio delle 12 azioni GEP 2022 risulta che 6 azioni sono state avviate, 4 sono state portate a termine e 2 necessitano di una revisione.

### **Conclusioni**

In conclusione, il BdG 2022 presenta un **buon quadro di ateneo** in particolare per

quanto riguarda gli esiti dell'indagine quantitativa, gli aggiornamenti del quadro strategico/regolamentare di riferimento e le azioni intraprese nell'ambito dell'implementazione del GEP.

L'analisi qualitativa ha evidenziato tuttavia delle priorità e delle criticità che dovranno essere considerate con attenzione nella fase di monitoraggio del GEP in quanto evidenziano la necessità di **affrontare alcune tematiche con maggiore urgenza**.

Il piano per l'uguaglianza di genere ha aperto la strada alla realizzazione di azioni concrete da parte dell'ateneo ma perché l'impatto di tali azioni sia strutturale e sostenibile **il coinvolgimento di tutte le componenti e il rafforzamento del confronto e dei sistemi relazionali** risulta un elemento imprescindibile. A tale riguardo si auspica l'organizzazione di **momenti di dialogo** tra le varie componenti dell'ateneo per condividere prospettive e **ampliare il coinvolgimento** anche alle persone che non sono direttamente coinvolte nelle attività di implementazione delle azioni del piano per l'uguaglianza di genere.