

BILANCIO DI GENERE

edizione 2023

INDICE

Introduzione	3
Analisi di contesto	4
Il contesto europeo in sintesi	4
Il contesto nazionale in sintesi	5
L'EIGE Index	6
Il contesto iuav	8
Analisi quantitativa	10
Componente studentesca	12
Personale docente e ricercatore	21
Personale tecnico amministrativo	36
Incarichi istituzionali e di governo	48
Bdg e bilancio di ateneo	49
Analisi qualitativa	57
Indagine sulle azioni per la parità di genere	57
Azioni per la parità di genere	65
Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	65
Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	69
Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	69
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	70
Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali	72
Conclusioni	73

INTRODUZIONE

A partire dalla scorsa edizione, il bilancio di genere (BdG) si inserisce nel processo reiterativo di *gender mainstreaming* avviato con l'adozione del piano per l'uguaglianza di genere (GEP) assumendo il **ruolo cruciale di strumento di analisi** per il monitoraggio delle azioni del GEP al fine di una loro valutazione annuale ed eventuale ridefinizione.

Il BdG **raccoglie**, infatti, **gli esiti del Gender Audit** rendicontando lo **stato della parità di genere** in ateneo attraverso le prospettive e gli aspetti più rilevanti sul tema.

Il BdG rientra inoltre nel PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione e nella relazione sulla performance. Può essere inteso inoltre come integrante del bilancio di sostenibilità poiché le questioni di genere sono esplicitamente comprese nei 17 obiettivi dello sviluppo sostenibile e sono elemento determinante del benessere delle persone che studiano e lavorano nell'ateneo.

Da un punto di vista metodologico, il BdG recepisce:

— le indicazioni delle Linee guida per il BdG negli Atenei italiani, redatte a cura del Gruppo CRUI per il BdG;

— le indicazioni contenute nella Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans e fornite dagli strumenti dello European Institute for Gender Equality.

I contenuti del BdG sono organizzati in 4 parti:

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

2. l'analisi quantitativa, ovvero l'analisi della comunità luav attraverso dati, indicatori e grafici riferiti al 2022 oltre alla riclassificazione del bilancio luav in una prospettiva di genere.

A partire dalla presente edizione, la principale fonte dei dati per l'analisi quantitativa è rappresentata dal cruscotto Cineca per il BdG comprendente sia i dati alimentati dagli open data pubblicati dal MUR sia i dati presenti nei datamart luav

3. l'analisi qualitativa, che integra il quadro numerico con gli esiti di un questionario sulle azioni per la parità di genere aperto a tutta la comunità luav

4. la rendicontazione delle azioni per la parità di genere che anticipa in parte il documento di monitoraggio del GEP che sarà presentato nei primi mesi del 2024 presentando le azioni già completate.

Le sezioni del BdG sono strutturate in maniera flessibile, correlate e autonome allo stesso tempo, in maniera tale da poter essere considerate sia come un *unicum* sia separatamente. Il documento, infatti, presenta il quadro complessivo della situazione in ambito di parità di genere sul quale ciascun capitolo offre una particolare prospettiva dal punto di vista normativo, quantitativo o qualitativo.

ANALISI DI CONTESTO

La presente sezione è dedicata all'analisi del contesto di riferimento **a livello europeo, nazionale e di ateneo** attraverso una disamina dei rispettivi quadri regolamentari e degli eventuali aggiornamenti intercorsi dall'analisi presentata in occasione del precedente BdG.

Il riferimento trasversale si conferma essere l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile adottata a settembre 2015 e in particolare l'obiettivo 5 dedicato al tema della parità di genere.

Al riguardo, il Sustainable Development World Report 2023 a cura delle Nazioni Unite evidenzia come, i progressi fatti finora non siano sufficienti a raggiungere gli obiettivi dell'Agenda entro il 2030: solo il 15,4% degli indicatori presenta dei dati incoraggianti. In particolare, si evidenzia un ritardo nei progressi sull'accesso delle donne alle posizioni di leadership in ambito politico ed economico nonché la persistenza di leggi discriminatorie e lacune nei sistemi legali che impediscono alle donne l'esercizio dei propri diritti. L'invito del documento è quello di promuovere con forza la leadership politica, gli investimenti e le riforme a favore della parità di genere, obiettivo che, per la sua trasversalità dovrebbe collocarsi al centro delle politiche nazionali, dei bilanci e delle istituzioni.

IL CONTESTO EUROPEO IN SINTESI

A livello europeo, il principale documento programmatico in materia di parità di genere è la strategia per la parità di genere per il 2020—2025.

L'Annual report on gender equality 2023 della Commissione Europea evidenzia che nel 2022, terzo anno di implementazione della strategia sopra citata, sono stati raggiunti alcuni importanti risultati per la parità di genere e in particolare:

- nell'ambito della **lotta alla violenza contro le donne**, con la direttiva sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica presentata l'8 marzo 2022, la Commissione intende introdurre norme minime mirate sui diritti delle vittime e configurare come reato le forme di violenza sulle donne e la violenza online
- in merito alla **parità di accesso agli organi delle società quotate**, il 22 novembre 2022 è stata adottata la direttiva sull'uguaglianza di genere nei consigli di amministrazione delle società quotate dopo 10 anni di negoziati sul tema
- in dicembre, il Parlamento europeo e il Consiglio hanno raggiunto un accordo sulla proposta di direttiva da parte della Commissione sulle misure di **trasparenza retributiva**
- sempre in dicembre, il Consiglio ha adottato due raccomandazioni che la Commissione aveva presentato come parte della **Strategia europea per l'assistenza**: una sull'assistenza a lungo termine e una sull'educazione e l'assistenza alla prima infanzia

In occasione dell'8 marzo 2023, la Commissione ha inoltre lanciato una campagna per combattere gli stereotipi di genere e in particolare quelli che interessano le scelte professionali, le responsabilità di assistenza e il potere decisionale.

In prospettiva, la Commissione ritiene che la prospettiva di genere debba essere integrata in tutte le fasi della politica al fine di garantire che donne e uomini beneficino delle opportunità offerte dalla transizione verde e digitale. Attualmente, le donne sono in gran parte escluse, soprattutto a causa di stereotipi di genere profondamente radicati, che le disincentivano a scegliere una carriera nei settori STEM o impediscono loro di assumere posizioni di leadership in questi settori.

Per ulteriori aggiornamenti riguardo al contesto e alle strategie europee per la parità di genere si rinvia alla [sezione dedicata del sito della Commissione Europea](#).

IL CONTESTO NAZIONALE IN SINTESI

A livello nazionale, il documento programmatico di riferimento in materia di parità di genere è la [Strategia nazionale per la parità di genere 2021—2026](#) le cui 5 priorità riguardano gli ambiti del lavoro, del reddito, delle competenze, del tempo, del potere.

Tale Strategia è da interpretarsi in sinergia con il [Piano nazionale di ripresa e resilienza \(PNRR\)](#) nel quale la parità di genere rappresenta una delle 3 [priorità trasversali](#) in termini di inclusione sociale (Missione 5). In linea con i principi europei, le misure previste dal Piano in favore della parità di genere sono in prevalenza rivolte a **promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, ridurre le asimmetrie che ostacolano la parità di genere sin dall'età scolastica e potenziare il welfare** per garantire l'effettivo equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Oltre ai citati documenti programmatici, l'Italia dispone anche di un [Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2021-2023](#).

A dicembre 2022, è stato pubblicato il [portale per la certificazione della parità di genere](#) realizzato da Sogei, che costituirà la piattaforma di raccolta di dati disaggregati per genere e di informazioni sulla certificazione che permetteranno di monitorarne l'avanzamento e di valutare eventuali miglioramenti per la sua implementazione.

A inizio 2023 stato avviato il confronto istituzionale nell'ambito del **progetto “Metodi e strumenti valutativi per il mainstreaming di genere”** con l'obiettivo di raccogliere in maniera sistematica buone pratiche valutative al fine di mettere a punto degli strumenti per l'implementazione del BdG nelle pubbliche amministrazioni.

A marzo 2023, la Ministra per la Famiglia, la natalità e le pari opportunità ha presentato il [Codice di autodisciplina di imprese responsabili a favore della maternità](#) proposto alla libera determinazione delle imprese che vogliano attuare politiche in favore della maternità e a sostegno dei percorsi di carriera delle lavoratrici madri. Il codice affianca le misure per favorire l'ingresso e la permanenza delle donne nel mondo del lavoro attraverso comportamenti organizzativi che prevedono la continuità di carriera delle madri, la prevenzione e cura dei bisogni di salute, l'adattamento dei tempi e modi di lavoro, il sostegno alle spese per la cura e l'educazione delle figlie e dei figli.

A seguito di un lungo ed approfondito lavoro di ricognizione, a maggio 2023, è stato pubblicato l'aggiornamento delle **informazioni sui Centri anti violenza (CAV) e sulle Case Rifugio (CR) presenti sull'intero territorio nazionale**, che erogano servizi finalizzati alla protezione e all'accoglienza delle donne vittime di violenza.

In tema di **appalti**, la normativa vigente (art. 1 allegato II.3 D.Lgs. 36/2023) prevede, in sede di prima applicazione del nuovo codice, **meccanismi e strumenti premiali per le pari opportunità generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone disabili**. In tale ambito, con DPCM 20 giugno 2023, sono state adottate le relative Linee guida.

Il codice degli appalti (articolo 108) prevede inoltre:

- l'obbligo per le stazioni appaltanti di indicare nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, il maggior punteggio da attribuire alle imprese per l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere comprovata dal possesso della relativa certificazione
- una riduzione fino ad un massimo del 20% della garanzia provvisoria per gli operatori economici in possesso della certificazione sopra citata.

Per ulteriori aggiornamenti riguardo al contesto e alle strategie nazionali per la parità di genere si rinvia alla sezione dedicata alla documentazione parlamentare del sito della Camera dei Deputati e alla sezione dedicata alle politiche e attività del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

L'EIGE INDEX

Per misurare i progressi sulla parità di genere nell'Unione Europea l'EIGE – European Institute for Gender Equality ha sviluppato l'EIGE Index, al quale fanno riferimento i documenti citati in precedenza sia per il contesto europeo sia per quello nazionale.

L'indice, attivo dal 2013, è organizzato in 6 ambiti principali (lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute), 2 ambiti aggiuntivi (violenza contro le donne e disuguaglianze intersezionali), 31 indicatori. Il **focus per il 2023** approfondisce la parità di genere nell'ambito della transizione socialmente equa proposta dallo **European Green Deal** con particolare attenzione per gli ambiti dell'energia e dei trasporti.

Gli aspetti principali del Report 2023 sono riassunti di seguito:

- il divario di genere per quanto riguarda le attività di **cura** si sta riducendo non perché gli uomini sono maggiormente impegnati su questo fronte, ma perché le donne lo sono meno. Anche se la tecnologia e l'aumento dell'occupazione femminile possono avere un ruolo importante, ciò non è sufficiente a portare ai cambiamenti strutturali necessari
- i cambiamenti a livello legislativo hanno avuto un ruolo significativo nell'aumento della rappresentanza femminile in posizioni di **leadership** nei consigli di amministrazione delle aziende. Per quanto riguarda la sfera politica, sono necessarie azioni più mirate per accelerare i progressi
- nonostante gli avanzamenti, nel mercato del **lavoro** non si rilevano cambiamenti significativi rispetto

a 10 anni fa in termini di segregazione. La transizione verde e digitale richiede un aggiornamento e una riqualificazione: le donne sono a rischio di essere emarginate a causa della loro minore rappresentanza nelle discipline STEM

L'EIGE Index 2023 assegna all'**Europa** nel suo complesso **70,2 punti** (su 100) con un moderato miglioramento rispetto all'edizione precedente (+1,6 punti). Dal 2020 il risultato è aumentato principalmente grazie ai progressi nell'ambito del **tempo** (+3,6 punti) e del **lavoro** (+2,1 punti) grazie principalmente al miglioramento nel sottodominio delle **attività di cura** (78,7 punti, +9,6).

L'UE è più vicina alla parità di genere nel campo della **salute** (88,5 punti), specialmente per quanto riguarda il sotto—dominio relativo all'**accesso ai servizi sanitari** (97,3 punti). Tuttavia, la salute è l'unico dominio che mostra un declino rispetto all'edizione precedente dell'indice (—0,2 punti) e ha compiuto i minori progressi dal 2010 (+ 1,8 punti).

Le disuguaglianze di genere sono più pronunciate nell'ambito del **potere** (59,1 punti) con notevoli variazioni tra gli Stati membri. In particolare, il sottodominio relativo al **processo decisionale economico** è il secondo con il punteggio più basso tra tutti i sottodomini dell'UE, con un punteggio di 54,7 punti.

Il settore **denaro** resta il secondo più alto con 82,6 punti. Tuttavia si evidenziano segni di regressione per quanto riguarda la situazione economica (87,9 punti, — 0,4) dal 2020 e di stasi nel sottodominio delle risorse finanziarie (77,5 punti, +0,3).

In merito ai **risultati nazionali**, l'EIGE Index 2023 colloca l'Italia al **tredicesimo posto** della classifica con **68,2 punti** su 100, inferiore alla media UE di 2 punti ma guadagnando una posizione rispetto all'anno precedente. Dal 2010, il risultato è aumentato di 14,9 punti (otto posizioni), il progresso più significativo tra tutti gli Stati membri, grazie principalmente all'avanzamento nel settore del potere (+37,5 punti).

L'Italia raggiunge il punteggio più alto nell'ambito della **salute** con 89,2 punti, classificandosi al nono posto in Europa, in particolare nel sotto—dominio relativo all'**accesso ai servizi sanitari** (98,6 punti). L'area nella quale si registrano i maggiori miglioramenti è quella relativa al **tempo** (+8,1 punti) e ciò è legato agli avanzamenti nel sottodominio delle **attività di cura** (+3,4 punti).

Le disuguaglianze di genere sono più marcate nel settore del **lavoro** (65 punti, il punteggio più basso in Europa) e in particolare per quanto riguarda il sotto—dominio relativo alla **partecipazione** (68,9 punti) e quello della **segregazione e qualità del lavoro** (61,4 punti).

I progressi dell'Italia si sono arrestati nel dominio del **denaro** (— 0,2 punti) dal 2020, ottenendo 80,3 punti con una diminuzione del punteggio nel sottodominio della **situazione economica** (— 0,6 punti) rispetto allo scorso anno.

Risulta opportuno ricordare che la strategia nazionale si propone di raggiungere **entro il 2026 l'incremento di 5 punti** nella classifica stilata da EIGE a partire dal quattordicesimo posto del 2021.

Per ulteriori informazioni riguardo all'EIGE Index si rinvia al [sito dedicato](#).

IL CONTESTO IUAV

Il contesto Iuav è descritto attraverso

- l'elenco degli organi di ateneo che si occupano di parità di genere
- la rendicontazione di eventuali aggiornamenti del quadro strategico e regolamentare dell'ateneo

Gli organi di ateneo che si occupano di parità di genere

Gli organi di ateneo preposti alla promozione e tutela della parità di genere nel 2023 sono:

- la **delegata alle politiche e azioni inerenti l'inclusione e la disabilità e alla sostenibilità**
- il **gruppo di lavoro permanente per l'implementazione e il monitoraggio del GEP** con il compito di monitorare e implementare le azioni previste dal piano supportando le aree di riferimento
- il **gruppo di lavoro Iuav sostenibile** che promuove iniziative per incoraggiare la parità di genere e l'inclusione in relazione agli obiettivi dell'Agenda 2030;
- il **comitato unico di garanzia** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora, contro le discriminazioni e di difesa degli studenti (CUG), che "vigila sul rispetto del principio di non discriminazione di genere e orientamento sessuale e assicura sostegno alle vittime di violazioni e sopraffazioni";
- il **comitato etico per la ricerca** che annovera, tra le sue funzioni, la tutela dei diritti, della dignità, dell'integrità e il benessere "degli esseri umani coinvolti in ricerche condotte dall'ateneo" promuovendo inoltre "la diffusione dei principi, dei valori etici e degli standard di deontologia professionale di libertà e di promozione della scienza";
- il **senato degli studenti** che, in qualità di organo di rappresentanza della comunità studentesca e interlocutore degli organi di governo, può avanzare proposte anche sul tema della parità di genere nonché fungere da portavoce di situazioni di disagio a esse correlate.

Quadro strategico e regolamentare

A maggio 2023 gli organi governo Iuav hanno approvato il **piano strategico Iuav 2023—2027** che si fonda sulle sei missioni contenute nel programma elettorale del rettore.

È in particolare la **Missione 0 "Strategie di ateneo benessere della comunità"** a porre l'attenzione sulla parità attraverso l'azione dedicata alla valorizzazione delle iniziative Iuav nell'ambito della sostenibilità e dell'eguaglianza di genere e l'impegno a contribuire alla realizzazione degli obiettivi dell'Agenda 2030.

Nel mese di luglio 2023, le coordinatrici del gruppo di lavoro per l'implementazione e il monitoraggio del **GEP** hanno presentato gli esiti del **monitoraggio** semestrale al direttore generale.

In particolare, è stata predisposta una mappatura riassuntiva di tutte le azioni del piano evidenziando quelle completate, quelle in corso e quelle da rivedere e inoltre:

- per le azioni completate sono stati citati i documenti o i materiali prodotti
- per le azioni in corso è stata esplicitata la tempistica prevista per la realizzazione ed eventuali precisazioni sulle modalità di realizzazione
- per le azioni da rivedere è stata indicata la proposta di modifica

In sintesi, per il **2022** erano previste **13 azioni**: di queste, alla fine dell'anno, **10** sono state **completate**

o avviate, 2 sono state posticipate al 2023 e 1 non è stata realizzata.

Per il **2023** sono previste **29 azioni**: di queste, alla data del 12 luglio 2023, **28** risultano **completate o avviate** mentre per 1 azione si rende necessaria una modifica dei tempi di realizzazione. Per **un'azione prevista per il 2024 è stato anticipato l'avvio al 2023**.

L'esito complessivo del monitoraggio sarà parte del documento che sarà predisposto all'inizio del 2024.

Per i dettagli sulle azioni completate si rinvia alla sezione dedicata alla rendicontazione delle azioni per la parità di genere del presente bilancio.

Rispetto al quadro regolamentare, si segnala che in ambito **ricerca**, il regolamento interno per il conferimento di assegni per la collaborazione ad attività di ricerca (emanato con decreto rettorale 6 ottobre 2022 n. 579) menziona l'impegno a non operare alcuna discriminazione sulla base genere e dell'orientamento sessuale – tra le altre — nei confronti delle persone con assegno di ricerca.

ANALISI QUANTITATIVA

La presente sezione è dedicata all'analisi quantitativa che, da un punto di vista metodologico, conferma il recepimento:

- delle indicazioni delle Linee guida per il BdG negli Atenei italiani, redatte a cura del Gruppo CRUI per il BdG;
- delle indicazioni contenute nella Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans e fornite dagli strumenti dello European Institute for Gender Equality per quanto riguarda la raccolta e l'analisi dei dati relativi al genere.

A partire dalla presente edizione, la principale **fonte** dei di dati per l'analisi quantitativa è rappresentata dal **cruscotto Cineca** per il BdG comprendente sia i dati alimentati dagli *open data* pubblicati dal MUR sia i dati presenti nei datamart luav.

Il primo utilizzo dello strumento ha evidenziato **considerevoli vantaggi** in termini di rapidità di reperimento dei dati, univocità e attendibilità delle fonti e netta riduzione del margine d'errore di calcolo. Si rilevano tuttavia alcune criticità per quanto riguarda l'esportazione dei grafici disponibili sul cruscotto per cui il servizio controllo di gestione e attività ispettive è già in contatto con Cineca per una risoluzione.

Si segnala che l'utilizzo del cruscotto ha richiesto un **allineamento** riguardo a:

- **gli anni di riferimento dei dati** in modo da adeguarli all'aggiornamento delle banche dati ministeriali, e in particolare

per la componente studentesca i dati sono aggiornati all'a.a. 2021/2022

per la componente personale docente e ricercatore e personale tecnico e amministrativo i dati sono riferiti al 2021; per questa edizione, pertanto, si conferma l'analisi presentata nello scorso BdG, verificata con i dati disponibili nel cruscotto

- **i lievi scostamenti percentuali** derivati dalla precedente molteplicità di fonti consultate, che sono stati ricondotti ai dati del cruscotto per maggiore uniformità.

Alcune sezioni sono state riassunte e concentrate in alcuni grafici più significativi (ad esempio la parte riguardante la distribuzione del personale docente e ricercatore per età, genere e ruolo).

È stato infine possibile integrare l'analisi quantitativa aggiungendo i dati relativi ai seguenti argomenti:

- la percentuale di laureate/i in corso per tipologia di corso e genere
- i passaggi di ruolo del personale docente e ricercatore per genere e area CUN
- la distribuzione tempo pieno/definito del personale docente e ricercatore
- la distribuzione delle tesi di laurea per genere della relatrice/del relatore

L'analisi quantitativa è strutturata in **2 parti**.

La prima parte prende in esame la comunità luav con **dati, indicatori e grafici raccolti in ottica di genere**. Sono riferiti alle tre componenti principali dell'ateneo (studentesse e studenti, personale docente e ricercatore, personale tecnico e amministrativo) e alle interazioni delle stesse negli organi di governance.

I dati sono organizzati nelle seguenti sezioni tematiche:

- a) la **componente studentesca**

- b) il **personale docente e ricercatore**
- c) il **personale tecnico e amministrativo**
- d) gli **incarichi istituzionali e di governo**

La seconda parte propone la **riclassificazione del bilancio luav 2022 in una prospettiva di genere** secondo l'elaborazione a cura del servizio controllo di gestione e attività ispettive luav.

L'analisi quantitativa segue la classificazione dei dati secondo le piattaforme nazionali e i database interni di riferimento adottando la ripartizione uomo—donna e non è pertanto attualmente in grado di presentare la varietà di generi presenti all'interno dell'ateneo. Si ritiene che tale aspetto possa essere approfondito nelle future edizioni del BdG in maniera da dare conto della complessità e varietà del contesto di riferimento, avendo cura di trovare la modalità più idonea e rispettosa di classificazione dei dati.

COMPONENTE STUDENTESCA

La presente sezione è dedicata all'analisi in ottica di genere delle persone iscritte ai corsi laurea (triennali e magistrali) e post-laurea (corso di dottorato e scuola di specializzazione).

Gli ambiti di indagine riguardano in particolare: la composizione, la mobilità, la performance e il tasso occupazionale/retribuzione delle persone che hanno acquisito il titolo finale.

I dati raccolti possono essere utilizzati come indicatori di due fenomeni in particolare:

- **la segregazione verticale**, che indica la maggiore difficoltà delle persone nell'accesso e nell'avanzamento negli studi, pur utilizzando tutte le opportunità offerte dall'ateneo;
- **la segregazione orizzontale**, che indica la concentrazione di un genere in un determinato campo di studi.

CORSI DI STUDIO

L'offerta formativa luav per l'a.a. **2021/2022** è strutturata come segue:

4 corsi di laurea

1 in ambito L—17 scienze dell'architettura

Architettura

2 in ambito L—04 disegno industriale

Design del prodotto, della comunicazione visiva e degli interni

Design della moda e arti multimediali

1 in ambito L—21 scienze della pianificazione territoriale

Urbanistica e pianificazione del territorio

6 corsi di laurea magistrale

2 in ambito LM—04 architettura e ingegneria edile

Architettura

Architettura in lingua inglese

1 in ambito LM—12 design

Design del prodotto, della comunicazione e degli interni

1 in ambito LM—48 pianificazione territoriale, urbanistica e ambientale

Urbanistica e pianificazione del territorio

2 in ambito LM—65 scienze dello spettacolo e produzione multimediale

Arti visive e moda

Teatro e arti performative

La **popolazione studentesca** dei corsi di laurea e laurea magistrale è pari a **4.191 persone** di cui 2.458 studentesse e 1.733 studenti con la seguente distribuzione per tipologia di corso di studio:

Tabella 1: la popolazione studentesca luav

Corsi di laurea			Corsi di laurea magistrale			Vecchio ordinamento		
Donne LT	Uomini LT	Totale	Donne LM	Uomini LM	Totale	Donne VO	Uomini VO	Totale
1.416	1.027	2.443	1.005	676	1.681	37	30	67

fonte: Open Data MUR | anno di riferimento: a.a. 2021/2022

Composizione

L'analisi della percentuale delle **persone iscritte per tipologia di corso di studio** è stata effettuata riconducendo le classi dei corsi di studio attivati presso l'ateneo per l'a.a. 2021/2022 alle aree di studio così come indicato nelle linee guida CRUI tramite la tabella di decodifica della classificazione delle classi di laurea per Field of Education and Training 2013 (ISCED—F 2013) presente nel sito del MUR. La tabella seguente esplicita tali corrispondenze:

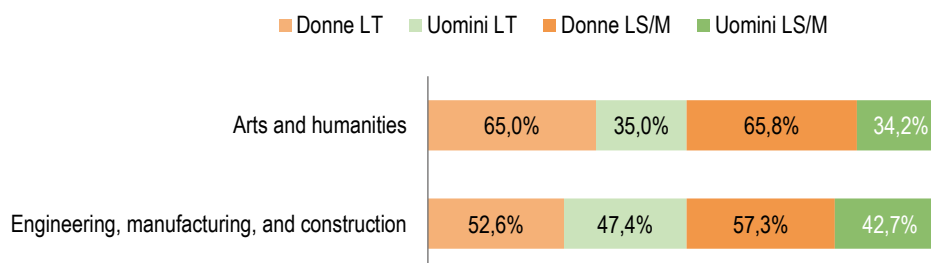
Tabella 2: corrispondenza tra classi dei corsi di studio Iuav e ISCED—F—2013

corso di studio a.a. 2021/2022	classe	DESC_ISCED
corsi di laurea		
Architettura	L-17	Engineering, manufacturing and construction
Design del prodotto, della comunicazione visiva e degli interni	L-04	Arts and humanities
Design della moda e arti multimediali	L-04	Arts and humanities
Urbanistica e pianificazione del territorio	L-21	Engineering, manufacturing and construction
corsi di laurea magistrale		
Architettura	LM-04	Engineering, manufacturing and construction
Architettura in inglese	LM-04	Engineering, manufacturing and construction
Arti visive e moda	LM-65	Arts and humanities
Design del prodotto, della comunicazione e degli interni	LM-12	Arts and humanities
Urbanistica e pianificazione del territorio	LM-48	Engineering, manufacturing and construction
Teatro e arti performative	LM-65	Arts and humanities

fonte: Open Data MUR

Il quadro complessivo evidenzia un sostanziale equilibrio in linea con i dati del precedente BdG, con una maggioranza femminile più evidente nell'ambito delle aree relative alle discipline umanistiche e artistiche (65,0% iscritte LT e 65,8% iscritte LM).

Grafico 1: percentuale di persone iscritte per tipologia di corso e area di studio e genere



fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: a.a. 2021/2022

Nell'ambito della componente studentesca, un ulteriore elemento di analisi riguarda i **corsi di studio segregati**, ovvero:

1 i corsi a prevalenza maschile sul totale dei corsi di studio;

2 i corsi a prevalenza femminile sul totale dei corsi di studio;
3 i corsi neutri, nei quali nessuna delle due componenti raggiunge il 60% sul totale dei corsi di studio.
I corsi di cui al punto 3 rappresentano per il 2021/2022 il 100% dei corsi di studio dell'ateneo (10 su 10).

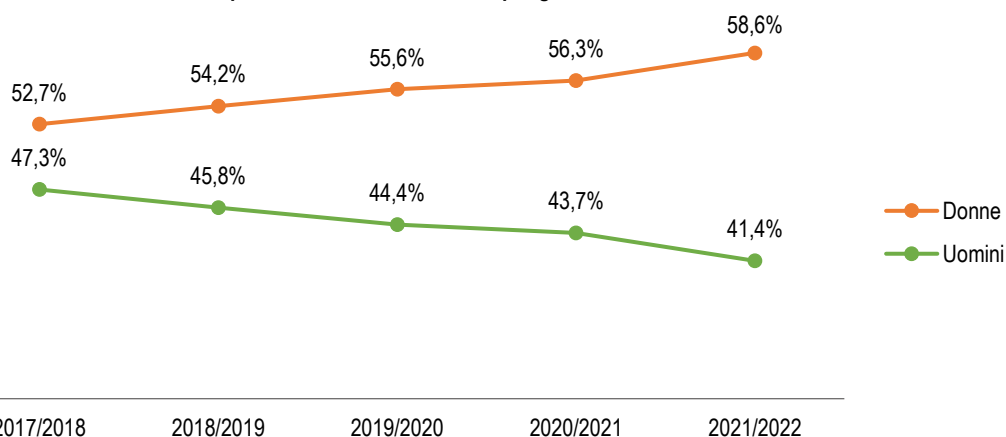
Grafico 2: percentuale di corsi di studio segregati



fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: a.a. 2021/2022

La **serie storica della componente iscritta per genere** prende in considerazione il valore assoluto di donne e uomini sul totale delle iscrizioni per ciascun anno accademico dal 2017/2018 al 2021/2022. Il grafico che segue conferma il trend degli anni precedenti evidenziando due andamenti contrapposti: il graduale aumento della componente femminile nei corsi di laurea e laurea magistrale a fronte di una progressiva diminuzione della componente maschile.

Grafico 3: serie storica della componente studentesca iscritta per genere



fonte: cruscotto Cineca – BdG

Mobilità

L'indicatore relativo alla mobilità contribuisce a evidenziare l'eventuale segregazione verticale, ovvero la maggiore difficoltà delle persone di uno o dell'altro sesso nell'accesso e avanzamento negli studi, utilizzando tutte le opportunità offerte dall'istituzione universitaria.

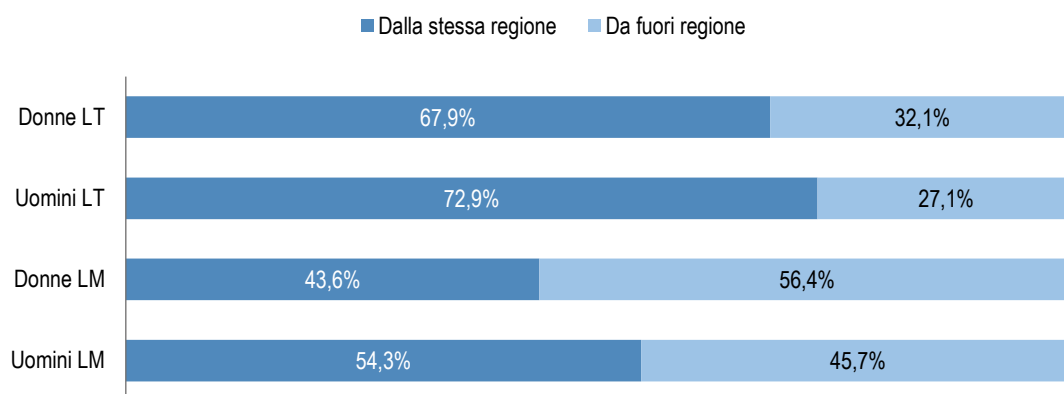
In entrambi i casi, si evidenzia una maggiore disponibilità da parte della componente femminile a lasciare il proprio ambiente familiare, sia in termini di spostamento dalla propria regione di residenza verso Venezia, sia in termini di partecipazione ai programmi di mobilità internazionale.

In particolare, la **percentuale di persone iscritte per area geografica di provenienza, tipologia di**

corso e per genere definisce il valore assoluto di donne/uomini iscritte/i da fuori regione sul totale delle donne/uomini iscritte/i per ciascuna tipologia di corso.

Nel quadro generale di prevalenza di provenienze dalla stessa regione, la percentuale di iscritte da fuori regione supera quella degli iscritti sia per i corsi di laurea (32,1% iscritte, 27,1% iscritti) sia per quanto riguarda i corsi di laurea magistrale (56,4% iscritte, 45,7% iscritti).

Grafico 4: percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso e per genere

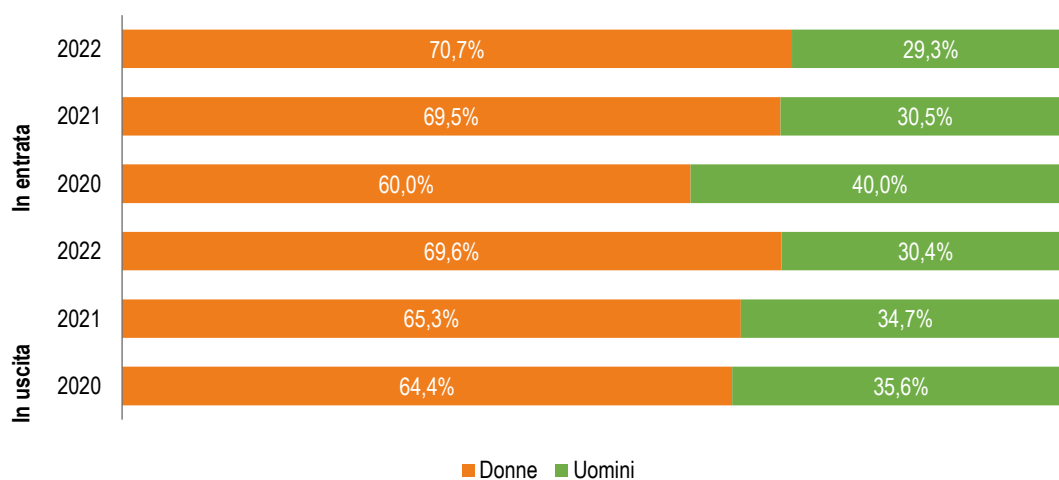


fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: a.a. 2021/2022

La **percentuale di persone in programmi di scambio internazionale in entrata e uscita, per genere** rappresenta il valore assoluto donne/uomini in programmi di scambio internazionali in entrata/in uscita sul totale degli studenti in entrata/in uscita nel triennio di riferimento.

Il quadro complessivo mostra una prevalenza in progressiva crescita della mobilità da parte della componente femminile rispetto alla componente maschile.

Grafico 5: percentuale di persone iscritte in programmi di scambio internazionale in entrata e uscita, per genere



fonte: cruscotto Cineca – BdG

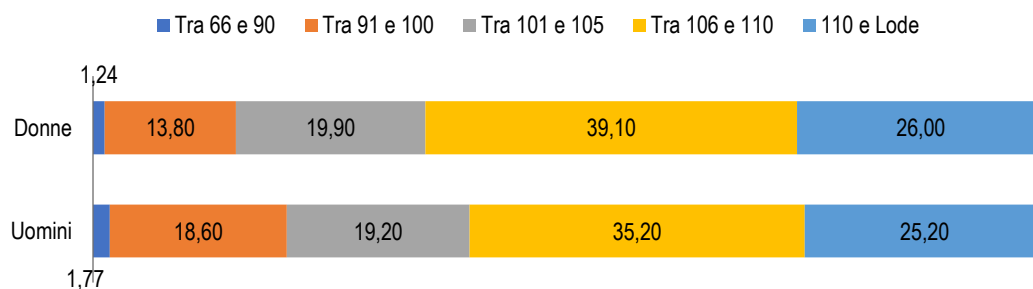
Performance negli studi

L'ambito della performance analizza la possibilità di completare gli studi con buoni risultati e nei tempi previsti.

In particolare, la **composizione percentuale di laureate/i per voto di laurea e genere** indica il valore assoluto di donne/uomini che hanno ottenuto un voto di laurea rientrante in uno specifico range sul totale di donne/uomini laureate/i.

Il grafico seguente evidenzia che i voti ottenuti dalla maggior parte delle persone si assesta tra il 106 e il 110 e lode (65,1% laureate, 60,4% laureati) con un aumento per quanto riguarda l'ottenimento del massimo dei voti rispetto all'anno precedente: dal 20,18% di laureate e 18,25% di laureati nel 2020 al 26% di laureate e 25,2% di laureati nel 2021.

Grafico 6: composizione percentuale di laureate/i per voto di laurea e genere

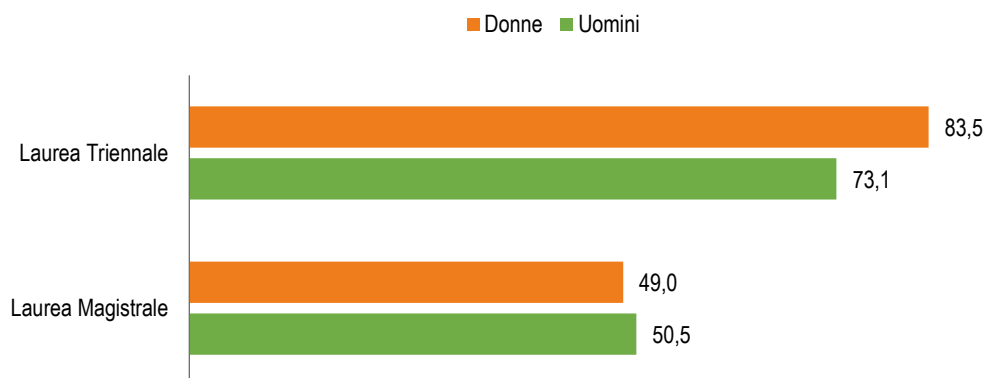


fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: 2021

La **percentuale di laureate/i in corso per tipologia di corso e genere** indica il valore assoluto di donne/uomini in corso sul totale delle donne/uomini laureate/i nell'anno accademico di riferimento.

Il grafico evidenzia una percentuale maggiore di laureate in corso per quanto riguarda l'acquisizione del titolo triennale (83,5% laureate, 73,1 % laureati) e una percentuale leggermente superiore di laureati in corso per l'acquisizione del titolo magistrale (50,5% laureati, 49% laureate).

Grafico 7: composizione percentuale di laureate/i in corso per tipologia di corso e genere

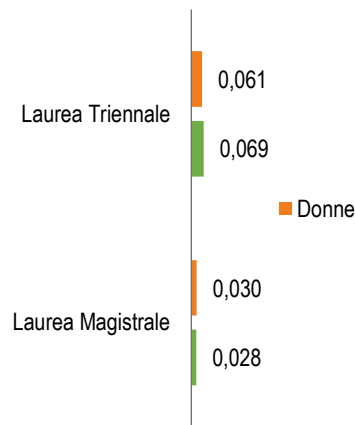


fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: 2021

Il **tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere** indica il valore assoluto di donne/uomini che abbandonano gli studi al primo anno per ciascuna tipologia di corso (laurea triennale e laurea magistrale) sul totale delle donne/uomini iscritte/i per ciascuna tipologia di corso.

Il grafico che segue mostra un tasso di abbandono esiguo e pressoché identico tra componente maschile e componente femminile sia per i corsi di laurea triennale (0,061% donne e 0,069% uomini) sia per quelli di laurea magistrale (0,030% donne e 0,028% uomini).

Grafico 8: tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere



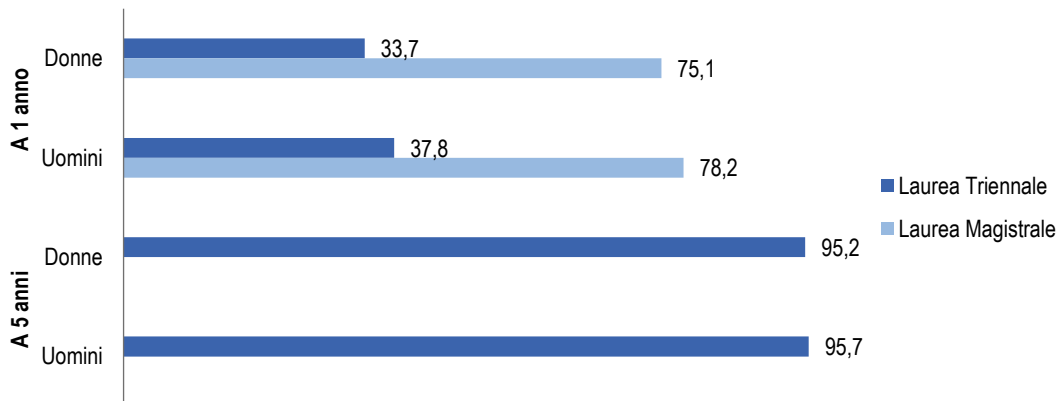
fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: a.a. 2021/2022

Tasso di occupazione delle persone laureate

Il **tasso di occupazione delle persone laureate a 1 anno e a 5 anni dalla laurea per tipologia di corso e genere** mostra una situazione lievemente più favorevole per il genere maschile in particolare a 1 anno dal conseguimento del titolo sia triennale sia magistrale.

Aumenta il tasso di occupazione a 5 anni dall'acquisizione del titolo che passa dall' 86,9 % del 2020 al 95,2% per le donne e dal 91,8 % al 95, 7% per gli uomini.

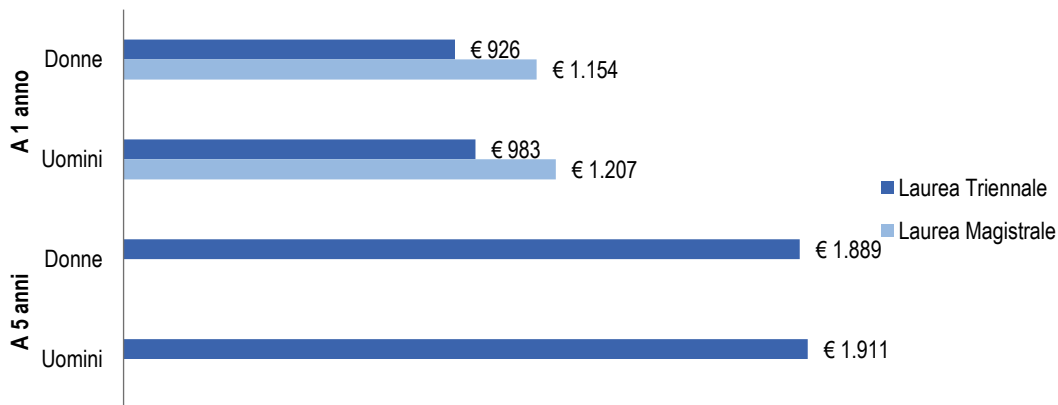
Grafico 9: tasso di occupazione delle persone laureate a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LM) e genere



fonte: cruscotto Cineca– BdG su dati Almalaurea | anno di riferimento: 2021

Il focus sulla **retribuzione mensile netta delle persone laureate a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso e genere** evidenzia dei valori leggermente più alti per la componente maschile sia per le persone con titolo triennale sia per le persone con titolo magistrale.

Grafico 10: retribuzione mensile netta di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LT, LM) e genere



fonte: cruscotto Cineca – BdG su dati Almalaurea | anno di riferimento: 2021

CORSO DI DOTTORATO E SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE

Nel 2022 in ateneo è attivo un unico **corso di dottorato in Architettura, Città e Design**, articolato nei seguenti 9 ambiti di formazione e ricerca. È inoltre attivo un percorso interdisciplinare in cui la ricerca viene svolta su temi trasversali che il consiglio della scuola di dottorato stabilisce di anno in anno.

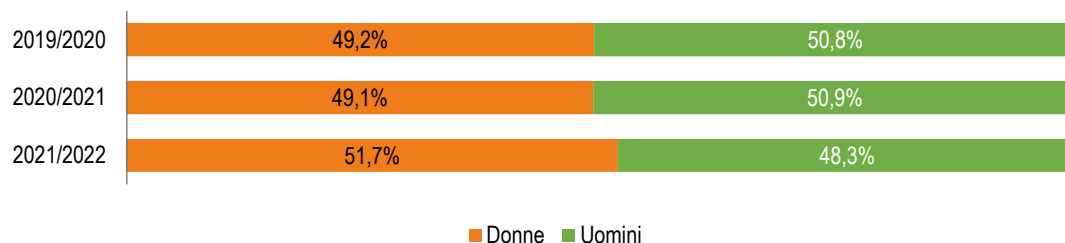
La **scuola di specializzazione in beni architettonici e del paesaggio** è un livello di formazione post-laurea di durata biennale, il cui obiettivo è formare specialisti di elevata qualificazione professionale nel campo del restauro, della tutela e della conoscenza del patrimonio architettonico e del paesaggio.

Composizione

Le persone iscritte al corso di dottorato per l'a.a. 2021/2022 sono **116** di cui 60 dottorande e 56 dottorandi.

Lo storico delle **persone iscritte al corso di dottorato Iuav per genere** conferma l'equilibrio notevole già evidenziato nelle precedenti edizioni del BdG e si presenta pertanto come corso neutro nel quale entrambi i due generi risultano equamente rappresentati.

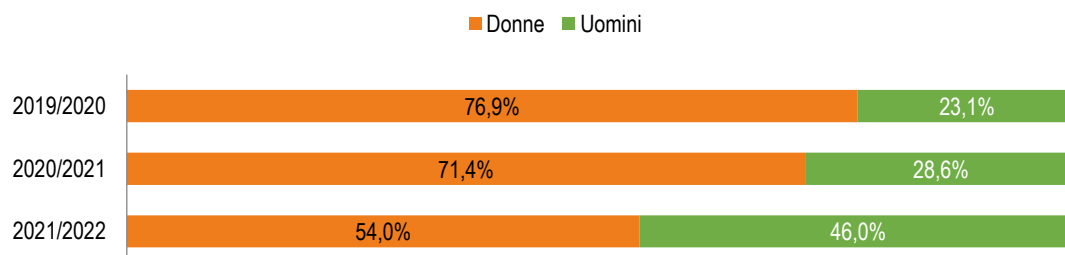
Grafico 11: percentuale di persone iscritte al corso di dottorato Iuav per genere



fonte: cruscotto Cineca – BdG

Per quanto riguarda i dati relativi alle **persone iscritte alla scuola di specializzazione** in beni architettonici e del paesaggio (totale 50 di cui 27 donne e 23 uomini), il grafico seguente evidenzia un progressivo aumento della componente maschile rispetto a quella femminile delineando un potenziale trend di avvicinamento alla parità che sarà verificato nei prossimi bilanci.

Grafico 12: percentuale di persone iscritte alla scuola di specializzazione per genere



fonte: cruscotto Cineca – BdG e SSIBAP

Il **tasso di abbandono al corso di dottorato** indica il valore assoluto di donne/uomini che abbandonano il corso di dottorato al primo anno sul totale delle donne/uomini iscritte/i. Come si evince dalla tabella seguente, negli anni per cui si registrano degli abbandoni, si è comunque trattato di numeri molto esigui, con una prevalenza dei ritiri da parte della componente maschile.

Tabella 3: tasso di abbandono al corso di dottorato

Anno	Donne	Uomini
2019	0,03	0
2020	0	0,02
2021	0	0,02
2022	0	0,07

fonte: cruscotto Cineca – BdG

PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

La presente sezione è dedicata all'analisi delle carriere accademiche delle seguenti categorie di personale docente e ricercatore in un'ottica di genere:

personale docente di I fascia (PO, grade A)

personale docente di II fascia (PA, grade B)

personale ricercatore a tempo determinato (RTDA, RTDB, grade C)

personale ricercatore a tempo indeterminato (RU, grade C)

personale titolare di assegno di ricerca (AR, grade D).

Gli ambiti di indagine riguardano in particolare la **composizione**, la **carriera**, la **ricerca**.

Nella classificazione del personale docente e ricercatore sono stati utilizzati i seguenti sistemi:

— le aree CUN, più aderenti al sistema accademico italiano

— i *fields of research & development* dal rapporto europeo *She Figures*, che favoriscono una comparabilità a livello europeo di alcuni indicatori.

Analogamente alla componente studentesca, gli indicatori che seguono possono rilevare fenomeni di **segregazione verticale e orizzontale**.

Nel 2021 il personale docente e ricercatore Iuav è composto da **245 persone** così distribuite:

Tabella 4: composizione del personale docente e ricercatore

	Donne	Uomini	Totale
personale docente di I fascia	23	32	55
personale docente di II fascia	30	38	68
personale ricercatore a t.i.	2	5	7
personale ricercatore a t.d.	15	17	32
personale titolare di assegno di ricerca	47	36	83
totale	117	128	245

fonte: divisione risorse umane e organizzazione e servizio ricerca | anno di riferimento: 2021

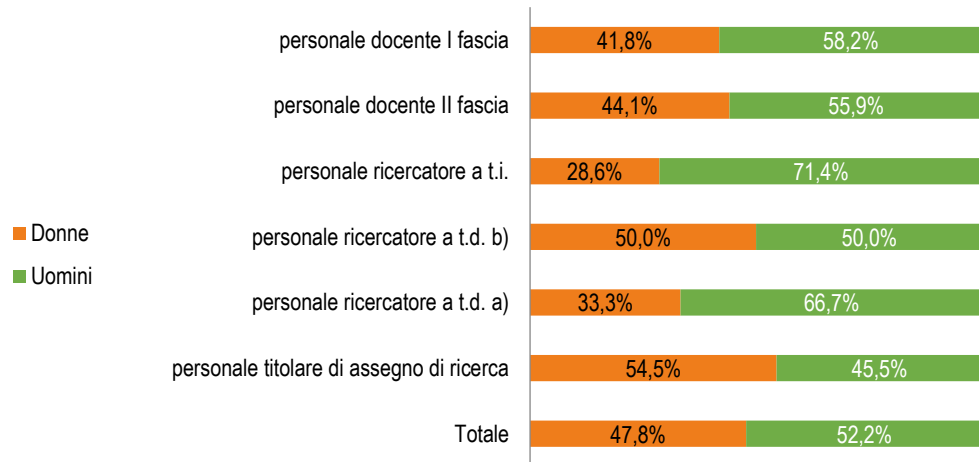
Composizione

L'analisi della composizione del personale docente e ricercatore interpreta in un'ottica di genere i dati relativi al ruolo ricoperto, all'età e area approfondendo la variante temporale attraverso delle serie storiche e proponendo un confronto con lo scenario a livello nazionale.

La **distribuzione per genere e ruolo** del personale docente e ricercatore rappresenta il valore assoluto di donne/uomini sul totale del personale docente e ricercatore per ciascun ruolo.

Il grafico seguente evidenzia una lieve maggioranza maschile in tutte le categorie esaminate, più evidente nella categoria del personale ricercatore a tempo indeterminato e a tempo determinato di tipologia a), e una maggioranza femminile per il personale titolare di assegno di ricerca. Si evidenzia una situazione di parità per il personale ricercatore di tipologia b).

Grafico 13: distribuzione per genere e ruolo

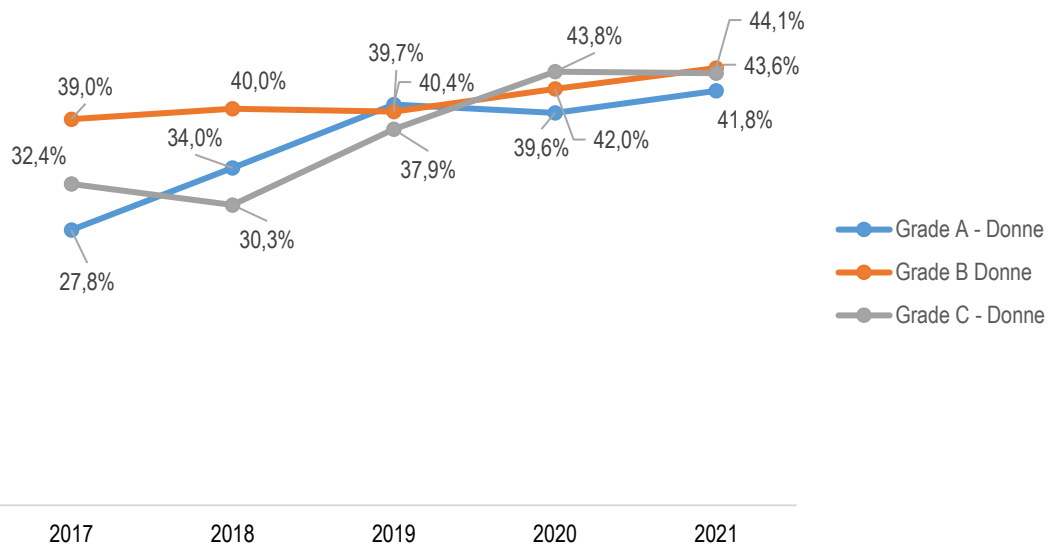


fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: 2021

La **serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo** tiene conto delle linee di tendenza per valutare se la segregazione verticale sia un fenomeno che tende a ridursi nel tempo. Il grafico che segue evidenzia un generale andamento positivo per quanto riguarda la presenza femminile:

- l'andamento per la categoria dei docenti di II fascia — grade B e C dal 202 è pressoché costante
- si riscontrano un lieve aumento della componente femminile nella categoria dei docenti di I fascia (grade A) per la quale si passa dal 39,6% del 2020 al 41,8% del 2021.

Grafico 14 a) serie storica percentuale donne per ruolo



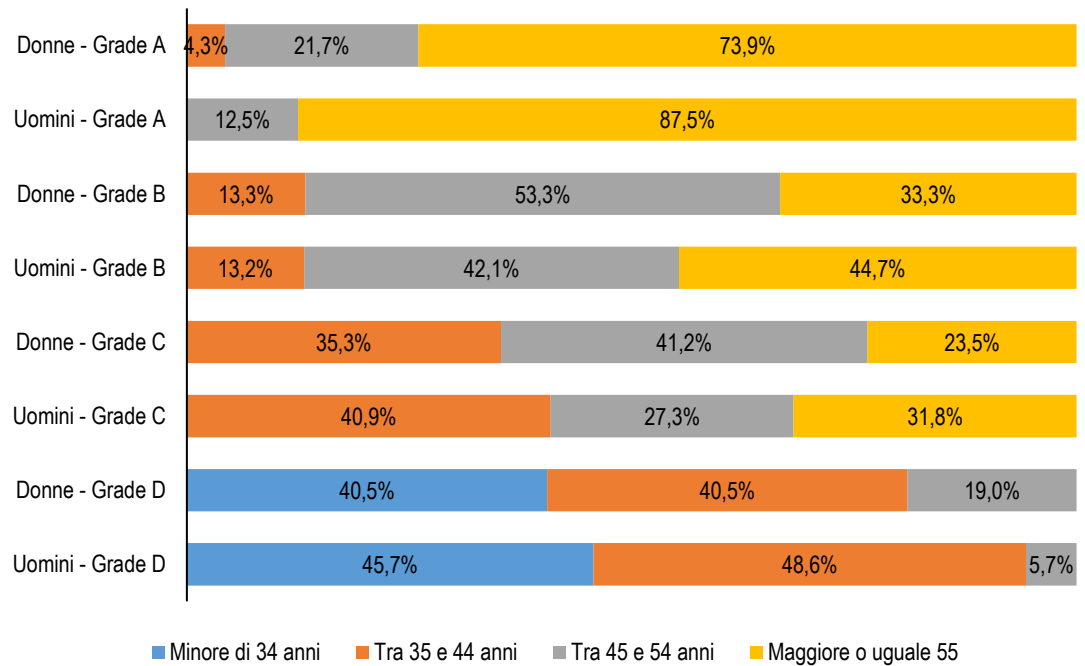
fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: 2021

La **distribuzione per genere, ruolo e classe d'età** evidenzia il numero assoluto di donne/uomini di una determinata classe d'età e ruolo sul totale di donne/uomini nel personale docente e ricercatore. Il grafico 14 a) evidenzia per la categoria del personale docente I fascia (grade A) una prevalenza della fascia d'età uguale o superiore ai 55 anni (73,9% donne e 87,5% uomini).

L'età media della componente femminile è inferiore di quella della componente maschile per la categoria del personale docente II fascia (grade B) e del personale ricercatore (grade C)

Per quanto riguarda il personale titolare di assegni di ricerca (grade D), le fasce d'età media prevalente sono quella minore di 34 anni (40,5% donne e 45,7% uomini) e tra i 35 e i 45 anni (40,5% donne e 48,6% uomini).

Grafico 15: distribuzione per genere, ruolo e classe d'età



fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: 2021

L'età media per ruolo e genere esposta nella tabella di seguito riportata evidenzia una generale maggiore età media della componente maschile rispetto a quella femminile con le seguenti eccezioni:
— personale ricercatore a tempo determinato di tipologia b), categoria per la quale l'età media della componente femminile è pari a 47,7 anni e per la componente maschile 44,6
— personale titolare di assegno di ricerca, per cui l'età media è 37,2 anni per le donne e 35,2 per gli uomini

Tabella 5: età media per ruolo e genere

	Donne	Uomini
personale docente I fascia	58,6	60,7
personale docente II fascia	53,2	53,3
personale ricercatore a t.i.	59	62,4
personale ricercatore a t.d. di tipo b)	47,7	44,6
personale ricercatore a t.d. di tipo a)	37,5	41,3
personale titolare di assegno di ricerca	37,2	35,2

fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: 2021

L'indicatore relativo alla **percentuale di donne per area e per ruolo a confronto con il dato nazionale** è costruito come comparazione tra la percentuale di donne in ruolo nell'ateneo e nell'insieme degli atenei statali italiani per ogni ruolo e ogni area. Oltre alle 14 aree CUN – che si riportano di seguito per agevolare nella lettura dei dati – è stato calcolato il dato per il totale su tutte le aree nonché per la somma delle aree 1, 2, 8, 9 che includono le discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics).

Area 1 Scienze matematiche e informatiche
Area 2 Scienze fisiche
Area 3 Scienze chimiche
Area 4 Scienze della terra
Area 5 Scienze biologiche
Area 6 Scienze mediche
Area 7 Scienze agrarie e veterinarie

Area 8 Ingegneria civile e Architettura
Area 9 Ingegneria industriale e dell'informazione
Area 10 Scienze dell'antichità, filologico—letterarie e storico—
artistiche
Area 11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
Area 12 Scienze giuridiche
Area 13 Scienze economiche e statistiche
Area 14 Scienze politiche e sociali

Dal confronto con la situazione nazionale riferita alle aree disciplinari presenti in ateneo per l'anno 2021 emerge una situazione complessiva (Grafico 15 a) che vede il dato della percentuale femminile per area e per ruolo Iuav prevalere sulla media nazionale su buona parte delle aree CUN presenti e in particolare per le aree STEM.

I grafici che seguono riportano sia l'analisi complessiva sia quella per ciascun ruolo che conferma della tendenza sopra riportata e in particolare si evidenzia un dato al di sopra della media nazionale nelle seguenti aree per ruolo:

personale docente I fascia, aree 7, 8 e 12

personale docente II fascia, aree 9, 10, 12 e 13

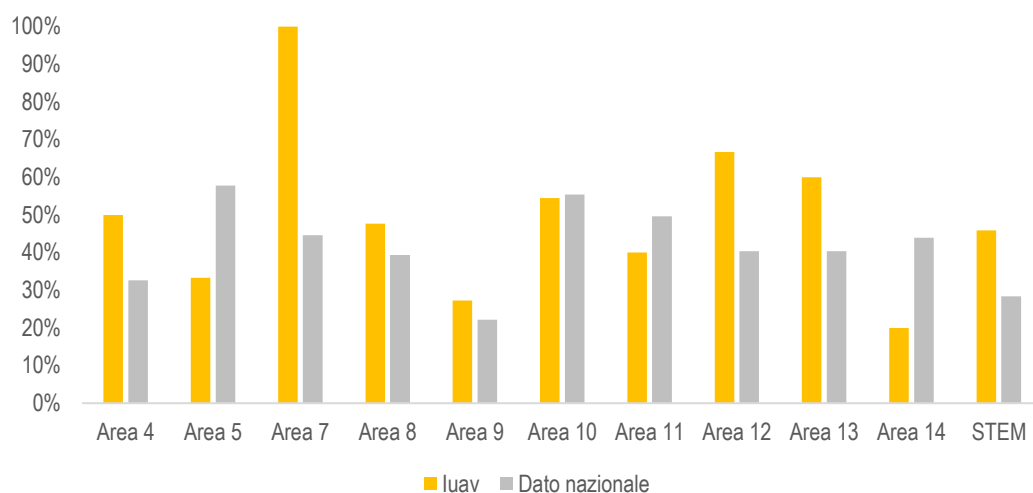
personale ricercatore a tempo indeterminato e determinato, aree 7, 8, 9

personale titolare di assegni di ricerca 4, 5, 8, 13

Non si rilevano dati particolarmente al di sotto della media nazionale in alcun settore.

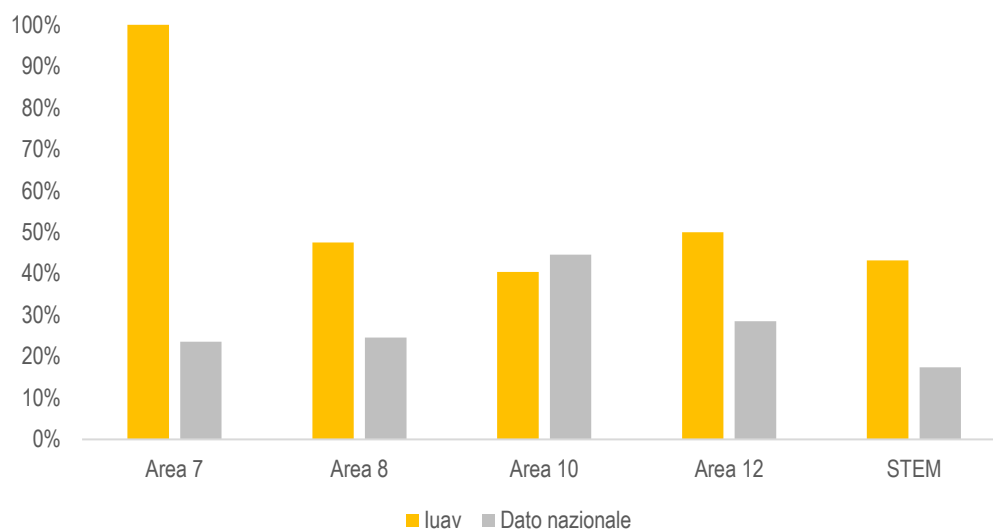
Grafici 16 a) 16 b) 16 c), 16 d), 16 e): percentuale di donne per area e per ruolo: confronto col corrispondente dato nazionale

16 a) percentuale di donne nella componente docente



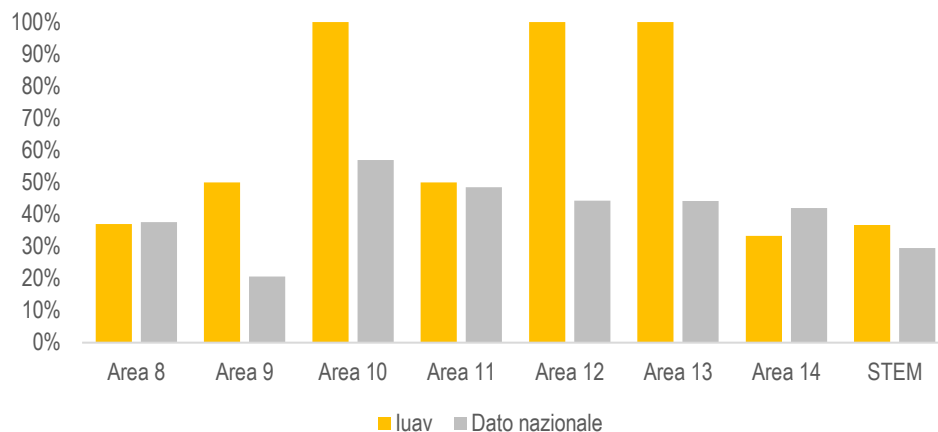
fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: 2021

16 b) percentuale di donne docenti di I fascia



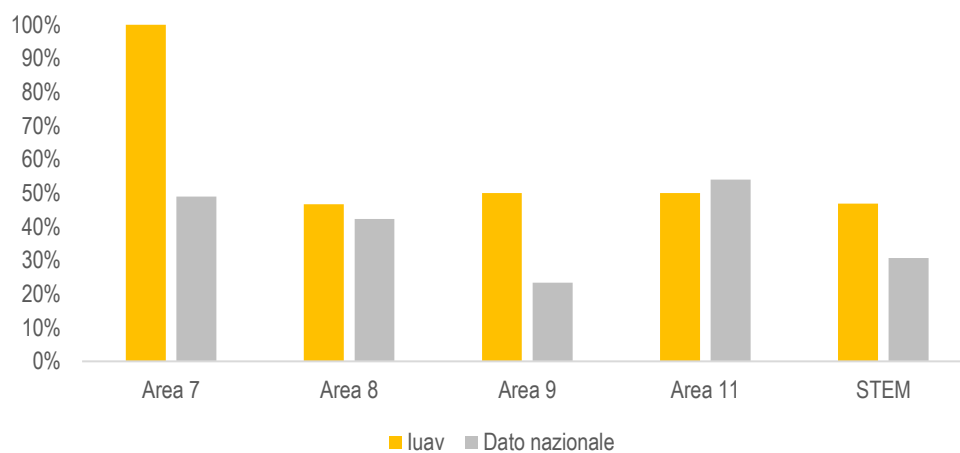
fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: 2021

16 c) percentuale di donne docenti di II fascia



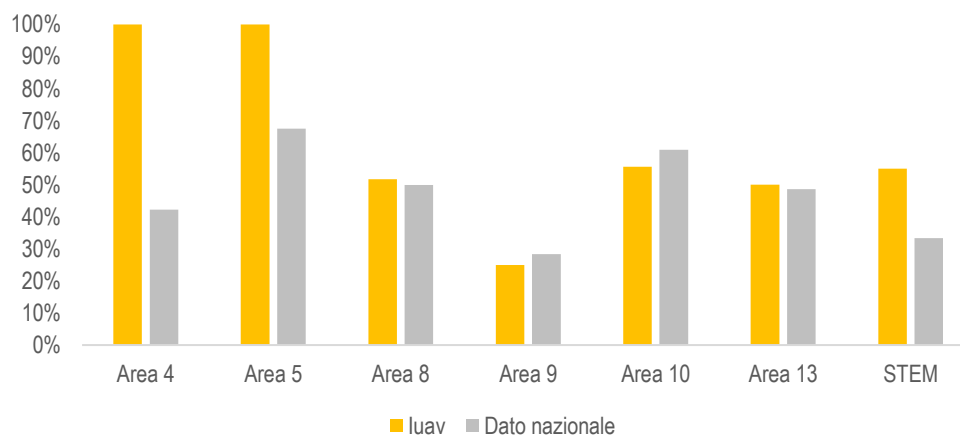
fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: 2021

16 d) percentuale di donne ricercatrici a tempo indeterminato e determinato di tipologia a) e b)



fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: 2021

16 e) percentuale di donne titolari di assegno di ricerca



fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: 2021

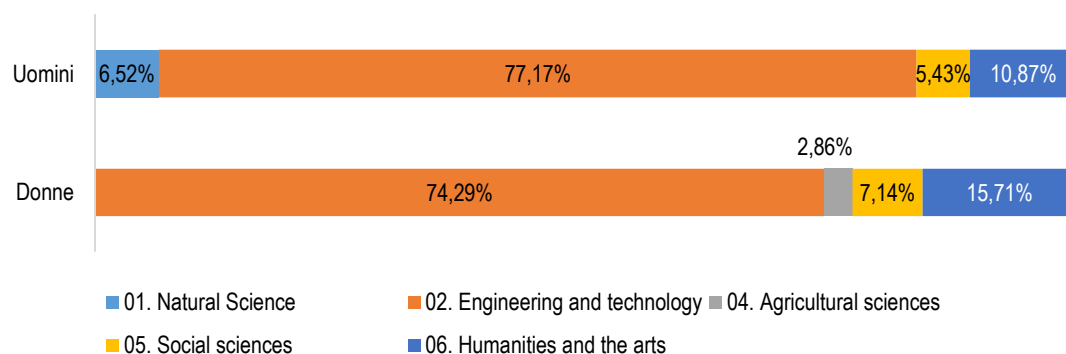
Al fine di favorire la comparabilità con i dati europei forniti dal rapporto *She Figures* si è provveduto all'analisi della **distribuzione del personale docente di I fascia tra *Fields of Research and Development* (FoRD)**, le cui corrispondenze con le aree CUN per quanto riguarda Iuav sono disponibili nella tabella di seguito riportata:

Area CUN	FoRD
1 Scienze matematiche e informatiche	01 Natural sciences
4 Scienze della terra	01 Natural sciences
5 Scienze biologiche	01 Natural sciences
7 Scienze agrarie e veterinarie	04 Agricultural sciences
8 Ingegneria civile e architettura	02 Engineering and technology
9 Ingegneria industriale e dell'informazione	02 Engineering and technology
10 Scienze dell'antichità, filologico—letterarie e storico— artistiche	06 Humanities and the arts
11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	06 Humanities and the arts
12 Scienze giuridiche	05 Social sciences
13 Scienze economiche e statistiche	05 Social sciences
14 Scienze politiche e sociali	05 Social sciences

IL grafico che segue evidenzia:

- una netta prevalenza di genere rispettivamente maschile e femminile per i FoRD 01 e 04
- una prevalenza maschile per il FoRD 02 (77,17% uomini, 74,29% donne)
- una prevalenza femminile per i FoRD 05 (7,14% donne e 5,43% uomini) e 06 (15,71% donne, 10,87% uomini)

Grafico 17: distribuzione personale docente di I fascia tra i Fields of Research & Development in She Figures



fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: 2021

Attraverso il **rapporto di femminilità** è possibile analizzare l'evoluzione della presenza femminile in un determinato ruolo nel corso del tempo evidenziando così eventuali fenomeni di segregazione verticale. In particolare, viene adottato un codice di colori per sintetizzare visivamente i dati: gradazioni di verde sempre più scure corrispondono a rapporti di femminilità meno favorevoli ($R < 1$) alle donne contrariamente alle colorazioni di tonalità arancione ($R > 1$).

Si riporta di seguito l'analisi condotta per l'area CUN 08 — Ingegneria civile e Architettura, che conferma un rapporto di femminilità paritario per la categoria del personale ricercatore a tempo determinato per l'anno 2021 e favorevole per la componente femminile nell'ambito della categoria delle persone titolari di assegno di ricerca. Il rapporto di femminilità si è mantenuto perlopiù costante nel tempo, con l'eccezione della categoria del personale docente di I fascia per la quale è migliorato (dallo 0,57 del 2018 allo 0,90 del 2021).

Tabella 6: rapporto di femminilità

	AR		RTD		RU		PA		PO	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021
08 — Ingegneria civile e Architettura	1,43	1,33	0,33	1,00	0,43	0,5	0,57	0,59	0,57	0,90

fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: 2021

LEGENDA

RAPPORTO DONNE— UOMINI	Valore compreso tra	
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	0,125
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5	1
1 donna ogni uomo	1	1
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1,01	1,5
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5	2
più di 2 donne ogni uomo	>2	

Carriere

L'approfondimento delle carriere del personale docente e ricercatore considera il rapporto tra donne/uomini in un determinato ruolo/livello di formazione nel corso del tempo, ponendo l'attenzione in particolare alla presenza femminile nelle posizioni accademiche apicali.

Le **forbici delle carriere universitarie e accademiche** rappresentano infatti il numero totale di donne/uomini in un determinato ruolo/livello di formazione e anno sul totale della popolazione nel medesimo ruolo/livello di formazione. Il valore dell'indice è riportato in un grafico che raccorda i diversi ruoli al fine di consentire una lettura dell'evoluzione temporale dei rapporti di genere.

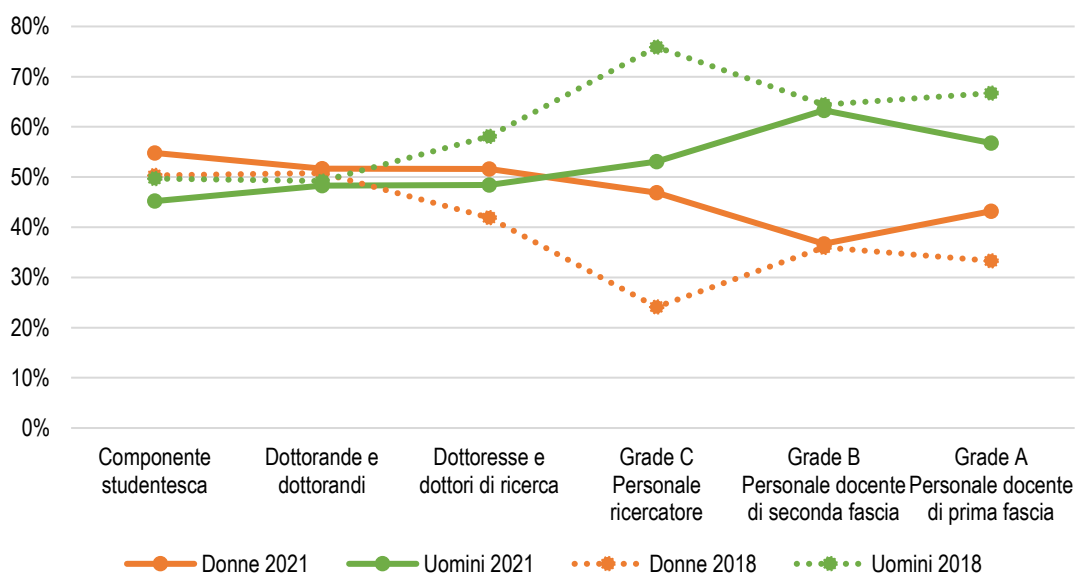
I due grafici che seguono considerano rispettivamente la situazione relativa a tutte le aree di studio e le aree STEM nelle due annualità di riferimento (2018 e 2021).

L'andamento di entrambe le casistiche sopra citate rivela una iniziale maggioranza femminile nella componente studentesca che diminuisce nelle fasi successive fino quasi ad annullarsi per la componente relativa ai corsi di dottorato per poi invertirsi e accentuarsi per quanto riguarda il personale ricercatore (grade C), il personale docente di II fascia (grade B) e il personale docente di I fascia (grade A).

Si evidenzia un miglioramento nel triennio considerato per quanto riguarda la situazione complessiva, mentre per quanto riguarda le aree STEM appare invariata la situazione per la componente maschile e risulta in netto miglioramento la situazione riguardante il personale ricercatore (grade C) con un divario che risulta nettamente ridotto nel corso del triennio considerato.

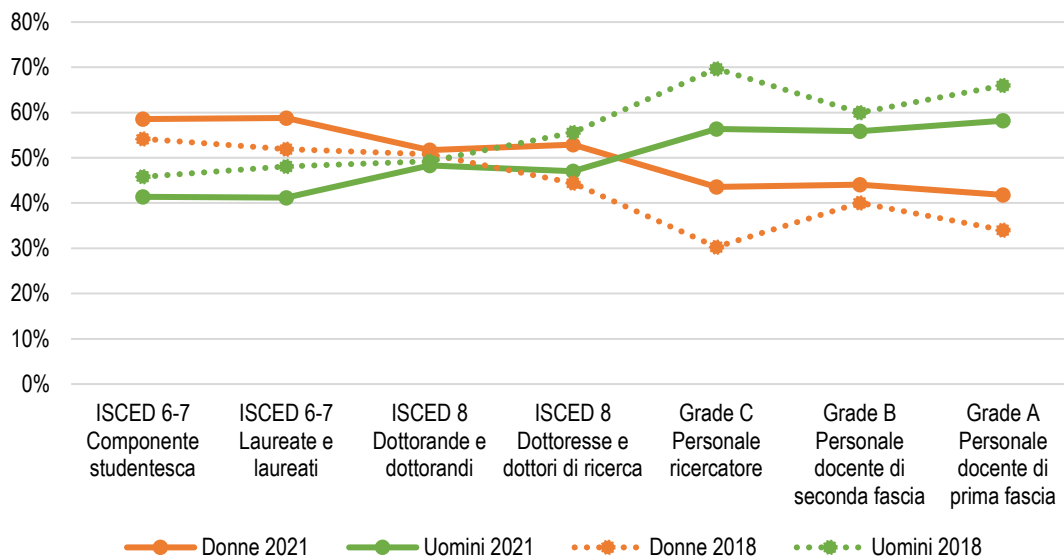
Grafici 18 a) e 18 b): forbice delle carriere universitarie e accademiche

18 a) tutte le aree di studio



fonte: cruscotto Cineca – BdG

18 b) aree STEM (FoET 5, 6, 7 – Ford 1)



fonte: cruscotto Cineca – BdG

La **percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore**, incluso tra gli indicatori del rapporto *She Figures*, evidenzia una prevalenza della componente maschile di prima fascia (25%) sul totale del personale docente e ricercatore.

Grafico 19: percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere



fonte: divisione risorse umane e organizzazione luav | anno di riferimento: 2021

Il **Glass Ceiling Index (GCI)** misura la probabilità relativa alle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (Grade A). Il dato viene normalizzato con la presenza relativa di donne, rispetto agli uomini, in tutte le posizioni accademiche. In linea con il rapporto *She Figures* le tabelle comparative considerano un periodo di 3/4 anni.

In particolare, si noti che:

GCI =1 segnala l'assenza di effetto Glass Ceiling

GCI <1 indica la sovra—rappresentazione delle donne in posizione apicale

GCI >1 indica una sotto—rappresentazione delle donne in posizione apicale

La tabella 4 riportata di seguito prende in considerazione la variazione GCI tra il 2018 e il 2021 dalla quale risulta un miglioramento dell'indice che si è attestato su un valore pari a 1,12, dato favorevole

anche rispetto alla media nazionale.

Tabella 7: Glass Ceiling Index (GCI)

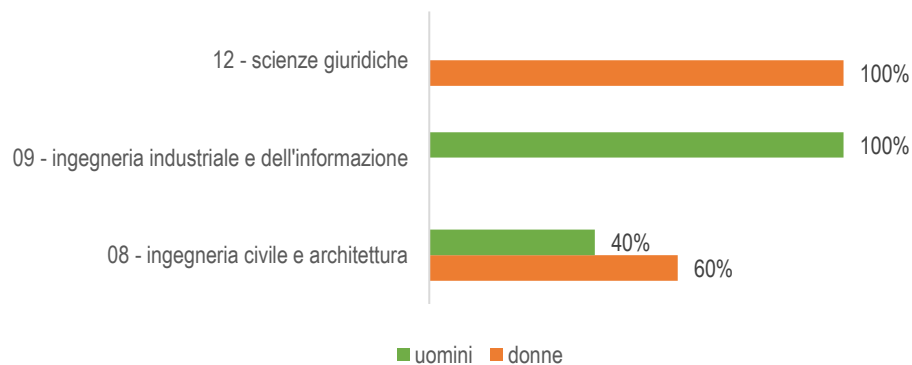
	2018	2021
Iuav	1,26	1,12
Italia	1,61	1,50

fonte: cruscotto Cineca – BdG

Il **passaggio di ruolo per genere e area CUN** presenta la distribuzione percentuale di donne/uomini che hanno registrato uno specifico passaggio di ruolo per anno. I grafici che seguono mostrano una buona distribuzione tra componente maschile e femminile.

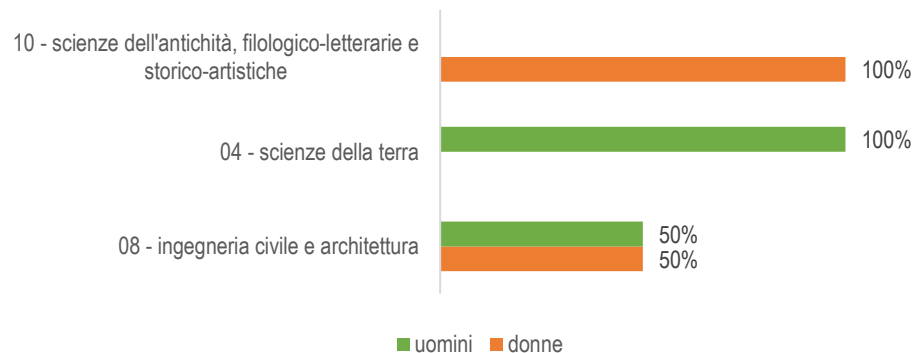
Grafici 20 a) e 20 b): passaggi di ruolo per genere e area CUN

20 a) da personale ricercatore a tempo determinato a docente di II fascia



fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: 2021

20 b) da docente di II fascia a docente di I fascia

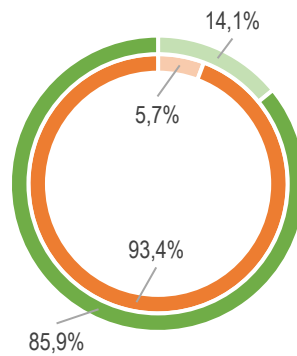


fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: 2021

La **distribuzione tempo pieno/definito** per genere presenta la distribuzione percentuale, per genere, di donne/uomini che usufruiscono del tempo definito. Il grafico che segue evidenzia una prevalenza da

parte della componente maschile (14,1% uomini, 5,7% donne).

Grafico 21: distribuzione tempo pieno/definito per genere

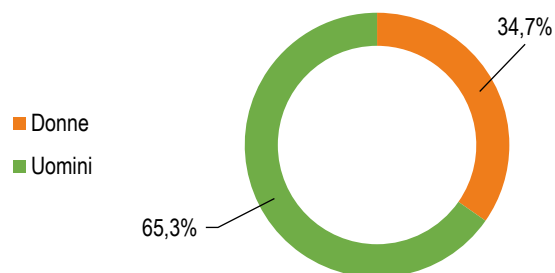


fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: 2021

Didattica

Nell'ambito della didattica è possibile presentare la **distribuzione delle tesi di laurea** per genere della relatrice/del relatore. Dal grafico si evince la prevalenza del numero di relatori (65,3%) sul numero delle relatrici (34,7%). Trattandosi del primo inserimento di tale dato, si ritiene che potrà essere utile valutarne l'andamento nelle prossime edizioni del bilancio.

Grafico 22: percentuale di relatrici/relatori tesi di laurea per genere



fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: 2021

Ricerca

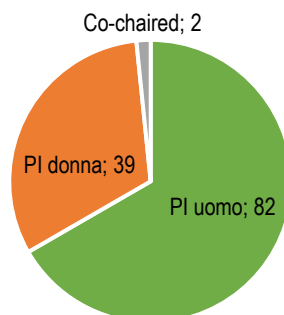
L'ambito della ricerca luav è ampio e articolato in azioni e finanziamenti di vario genere: al fine di fornire un quadro quanto più completo possibile, l'analisi è stata effettuata in particolare sui progetti attualmente in corso prendendo in considerazione tutti i programmi di finanziamento presenti in ateneo.

L'analisi per la redazione della presente sezione ha approfondito in particolare la **distribuzione percentuale dei principal investigator (PI)** nell'anno 2021 e l'analisi dell'età e del genere degli

assegni di ricerca affidati.

Il grafico che segue mostra la distribuzione dei PI per genere ed evidenzia la presenza di 2 progetti *co—chaired*.

Grafico 23: distribuzione progetti per genere del PI



fonte: servizio ricerca e servizio trasferimento tecnologico, territorio e innovazione luav | anno di riferimento: 2021

Le tabelle che seguono riportano la distribuzione dei PI sulle principali tipologie di progetti di ricerca condotti in ateneo nel periodo di riferimento.

Si evidenzia una prevalenza di PI uomini e di finanziamenti assoluti percentuali su tale componente e si segnala al contempo:

- per i progetti PRIN, una prevalenza di finanziamenti sul progetto il cui PI è donna
- la presenza esclusiva di PI uomini per i progetti Life 2014—2020

Tabella 8: PI nei progetti di ricerca per genere e finanziamento erogato

Tipologia di progetto	PRIN		PSR		CDR			FSE		
	DONNE PI	UOMINI PI	DONNE PI	UOMINI PI	DONNE PI	UOMINI PI	CO—CHAIRED	DONNE PI	UOMINI PI	CO—CHAIRED
n. progetti finanziati	2	1	1	3	9	26	1	8	29	1
percentuale progetti finanziati	67%	33%	25%	75%	25%	72,22%	2,77%	21,05%	76,31%	2,6%
finanziamenti in euro	313.434,00	129.584,00	5.026,03	78.500,00	513.044,00	1.107.452,59	5.000,00	34.400,00	371.600,00	20.000,00
percentuale finanziamenti	71%	29%	6%	94%	31%	68%	0,3%	8%	87%	5%

Tipologia di progetto	Horizon		INTERREG		LIFE		ALTRO	
	DONNE PI	UOMINI PI	DONNE PI	UOMINI PI	DONNE PI	UOMINI PI	DONNE PI	UOMINI PI
n. progetti finanziati	3	3	4	11	0	2	12	7
percentuale progetti finanziati	50%	50%	27%	73%	0	100%	63%	37%

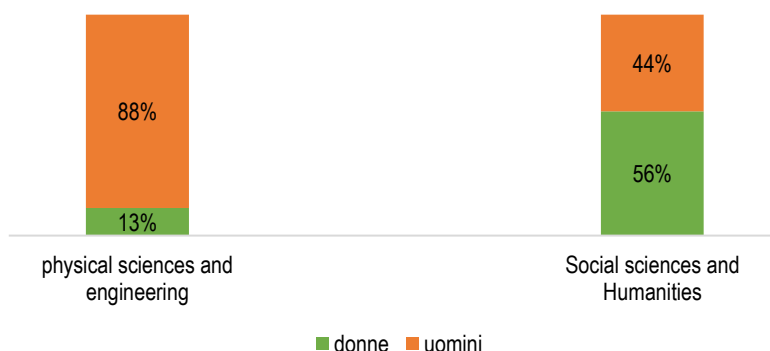
finanziamenti in euro	1.746.287,90	794.760,03	894.399,50	2.2019.090,06	0,00	277.514,00	1.435.060,76	775.599,20
percentuale finanziamenti	69%	31%	29%	71%	0	100%	65%	35%

fonte: servizio ricerca e servizio trasferimento tecnologico, territorio e innovazione luav | anno di riferimento: 2021

Si evidenzia che nell'ambito del programma Horizon è presente un equilibrio tra il genere dei PI (3 donne e 3 uomini). Per quanto riguarda i progetti FSE, mentre si riscontra una prevalenza maschile per quanto riguarda i PI, vi è un perfetto equilibrio tra il numero di persone con borsa di ricerca (19 donne e 19 uomini).

Dall'analisi della **distribuzione percentuale di finanziamenti cumulativi e PI per progetti PSR, PRIN, LIFE, INTERREG, HORIZON, e contratti di ricerca** in base al genere e al settore scientifico ERC emerge un quadro di prevalenza della componente maschile, più accentuata per l'area *physical sciences and engineering*, così come riportato nei grafici che seguono.

Grafico 24: finanziamenti per settore scientifico ERC



fonte: servizio ricerca luav | anno di riferimento: 2021

La descrizione complessiva dei settori scientifici ERC 2020 è disponibile alla pagina https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/ERC_Panel_structure_2020.pdf

La **media pro—capite di fondi di ricerca per genere** è un indicatore particolarmente importante in quanto fornisce un quadro completo delle risorse nelle disponibilità di ciascun ricercatore/ricercatrice. Nel complesso si riscontra una media pro—capite più alta per la componente femminile.

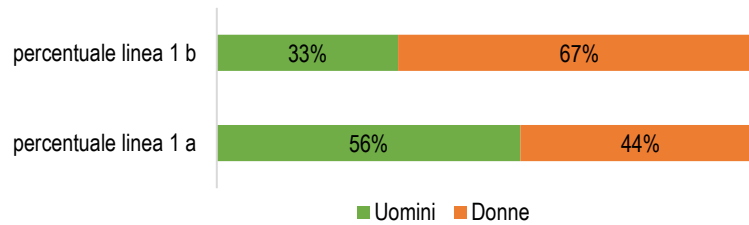
Grafico 25: media pro—capite di fondi di ricerca per genere



fonte: servizio ricerca luav | anno di riferimento: 2021

Il quadro dei fondi di ricerca è completato dall'analisi delle **assegnazioni dei fondi ateneo** relativi alla linea 1A – sostegno per attività di ricerca e 1B – eventi del dipartimento disaggregati per genere. Il grafico 23 mostra come la situazione sia di prevalenza della componente maschile per quanto riguarda i progetti relativi alla Linea 1A con 24 progetti per gli uomini e 19 per le donne. La situazione risulta invertita per i progetti della Linea 1B con 8 progetti per la componente femminile e 4 progetti per la componente maschile.

Grafici 26: progetti finanziati con fondi di ateneo linea A e B



fonte: servizio ricerca luav | anno di riferimento: 2021

PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

La presente sezione analizza in ottica di genere le principali caratteristiche e percorsi professionali del personale tecnico amministrativo e dirigente.

Gli ambiti di indagine riguardano in particolare: la **composizione**, la **situazione occupazionale**, le **assenze**, il **turnover**, la **retribuzione**.

Analogamente alle componenti studentesca e docente, anche i dati raccolti per il personale tecnico e amministrativo possono rilevare fenomeni di **segregazione verticale e orizzontale**.

Si evidenzia che l'assenza di indicazioni rispetto al personale collaboratore ed esperto linguistico alla categoria B è relativa alla mancanza di tali categorie in ateneo.

Si segnala che per il 2021, se non diversamente specificato, sono state considerate 4 aree dirigenziali in quanto, la quinta area "affari istituzionali e dipartimento", costituita nel 2020 (delibera del consiglio di amministrazione 18 marzo 2022) è stata disattivata con delibera del consiglio di amministrazione del 27 aprile 2021.

Per approfondimenti sulla situazione del personale luav si rinvia alle relazioni annuali del CUG e gli esiti dei questionari sul benessere organizzativo.

Nel 2021 il personale tecnico e amministrativo luav è composto da **237 persone** di cui **1 con contratto a tempo determinato** di categoria C, così distribuite:

Tabella 9: composizione del personale tecnico e amministrativo

	Donne	Uomini	Totale
Categoria C	85	41	126
Categoria D	53	33	86
Categoria EP	13	7	20
Dirigenti di II fascia	2	2	4
Direttori generali	0	1	1
Totale	154	84	237

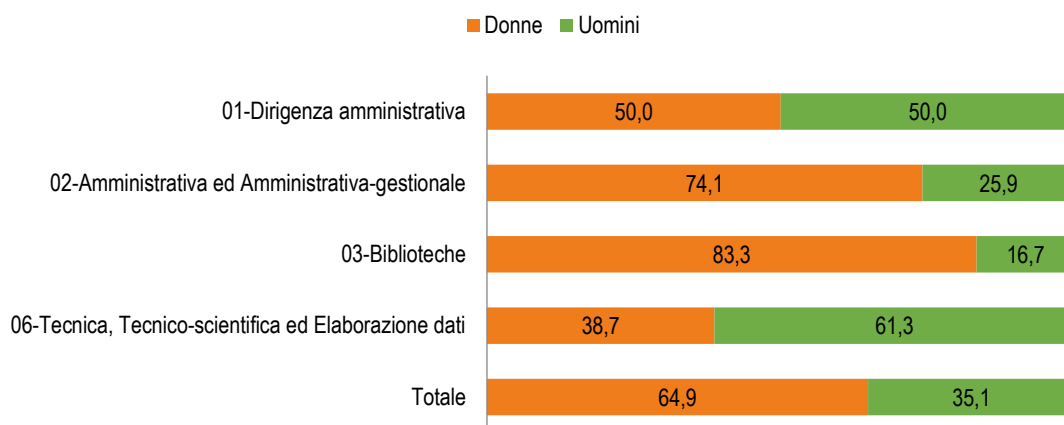
fonte: divisione risorse umane e organizzazione luav | anno di riferimento 2021

Composizione

L'analisi della composizione del personale tecnico amministrativo e dirigente rappresenta lo stato del personale da un punto di vista demografico (età e genere), titolo di studio e distribuzione nelle diverse categorie e aree d'impiego presenti nell'ateneo.

Il grafico indicato di seguito riporta **la distribuzione per genere e area funzionale d'impiego**, intendendo per area funzionale d'impiego l'insieme delle attività svolte presso l'ateneo raggruppandole secondo il criterio di omogeneità delle competenze necessarie per svolgerle.

Grafico 27: distribuzione per genere e area funzionale d'impiego



fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: 2021

Il quadro complessivo evidenzia una maggioranza femminile nell'area amministrativa e amministrativo gestionale (74,1% di donne) e nelle biblioteche (83,3%), mentre prevale la componente maschile nell'area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati (61,35). La rilevazione fa riferimento a quanto indicato in fase di avvio del contratto di lavoro e non è detto che rappresenti un quadro aggiornato delle attività effettivamente svolte nell'anno di riferimento.

Il grafico riferito alla **forbice delle carriere** rappresenta con linee sovrapposte il valore dell'indice calcolato per genere e categoria nei due anni oggetto di analisi (2019 e 2021).

L'indice è riferito al valore assoluto di donne/uomini nella categoria C (altre categorie) nell'anno di riferimento (2019, 2021) sul totale del personale nella medesima categoria. Rispetto alle 245 unità di personale a tempo indeterminato nel 2019, di cui 163 donne e 82 uomini, si registra nel 2021 un personale complessivo composto da 237 unità di cui 153 donne e 84 uomini.

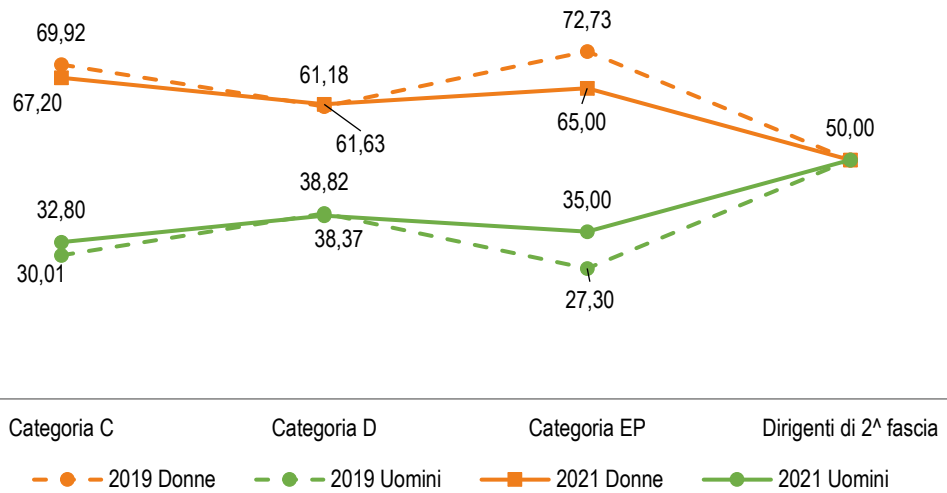
Si evidenzia un andamento generalmente omogeneo nella progressione di carriera, con un divario maggiormente netto per il personale di categoria C ed EP in un quadro di prevalenza di personale femminile sul totale del personale tecnico amministrativo.

Il rapporto tra personale a tempo indeterminato in categoria C e D non risulta equilibrato. Gli uomini in categoria C sono il 32,8% e in categoria D 32,82%; le donne sono il 67,2% in categoria C e 61,63% in categoria D.

Per quanto riguarda la categoria EP, pur confermando la maggioranza della componente femminile si può notare un lieve miglioramento verso l'equilibrio di genere rispetto al 2019: nel 2019 le donne sono il 72,73% e gli uomini il 27,3%, nel 2021 le donne sono il 65% e gli uomini il 35%.

Si mantiene identica la distribuzione di genere nella dirigenza.

Grafico 28: forbice delle carriere

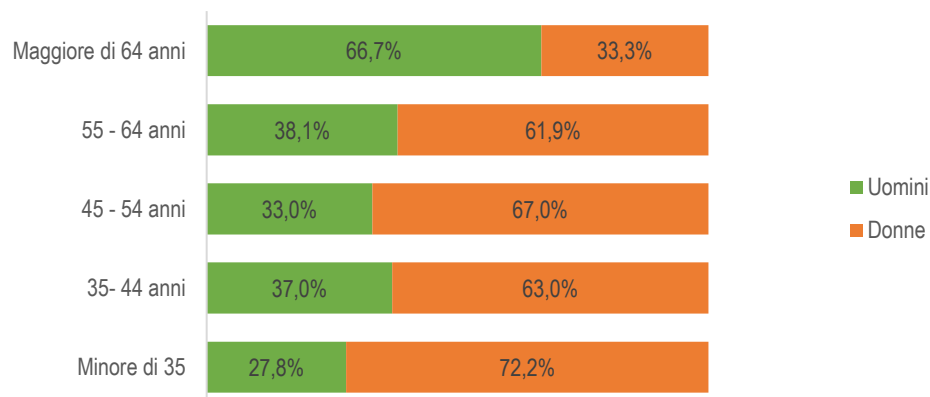


fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: 2021

Il grafico successivo analizza la **distribuzione per genere e fasce d'età**, rappresentata come il valore assoluto di donne e uomini sul totale del personale per classe d'età.

La componente femminile risulta maggioritaria in tutte le classi d'età con l'eccezione della fascia riferita al personale di età maggiore ai 64 anni che presenta una situazione invertita con il 66,7% uomini e il 33,3 % di donne.

Grafico 29: distribuzione per genere e fasce d'età



fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: 2021

La successiva tabella rappresenta la distribuzione dell'età media per genere e categoria, con un

sostanziale equilibrio in tutte le categorie, con una età media leggermente inferiore nelle donne. La media di ateneo si assesta per arrotondamento a 54 anni sia per le donne sia per gli uomini.

Tabella 10: età media per genere e per categoria

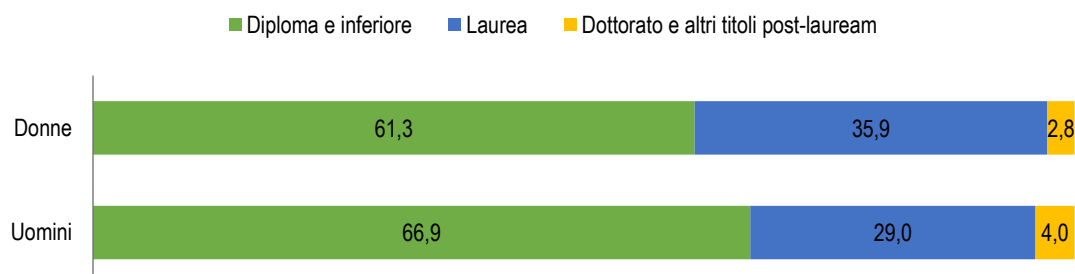
	Donne	Uomini
Categoria C	50	50
Categoria D	52	54
Categoria EP	56	57
Dirigenti di II fascia e direttore generale	57	57
Media Ateneo	53,75	54,50

fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: 2021

Il grafico relativo alla **distribuzione per genere e titolo di studio** rappresenta il valore assoluto di donne/uomini sul totale del personale tecnico amministrativo analizzandone il livello di scolarità in base al titolo di studio: diploma o inferiore, laurea, dottorato o titoli post-lauream.

Si evidenzia una prevalenza femminile per quanto riguarda il titolo di laurea (35,9% laureate e 29% laureati) e una maggiore percentuale maschile in possesso di dottorato e altri titoli post-lauream (2,8% per le donne e 4% per gli uomini).

Grafico 30: distribuzione per genere e titolo di studio



fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: 2021

Situazione occupazionale

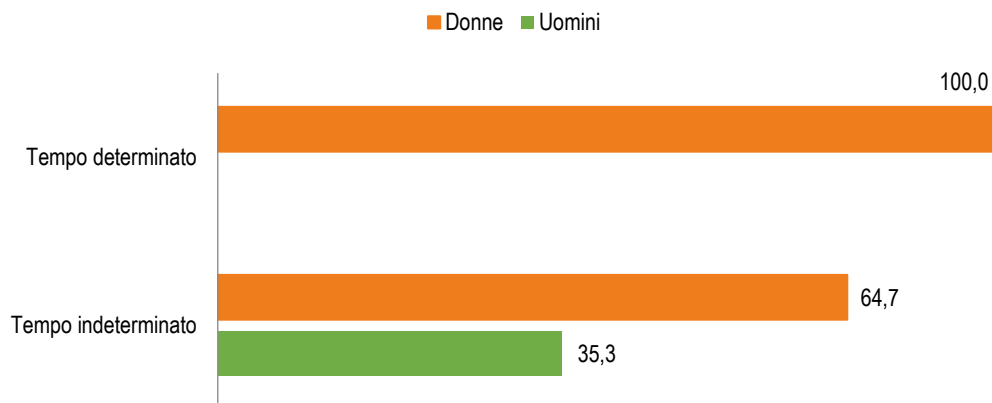
Gli indicatori relativi alla situazione occupazionale sono utili a evidenziare le differenze di genere nelle varie condizioni di impiego, con riferimento alla tipologia di contratto, se indeterminato o determinato, e al regime di impegno, ovvero tempo pieno e tempo parziale (secondo le due fasce superiore o inferiore al 50% dell'orario pieno).

La **distribuzione percentuale per genere e tipologia di contratto** offre il quadro riferito alla situazione di precarietà occupazionale del personale ripartito per genere.

Il grafico seguente evidenzia che i contratti a tempo indeterminato sono prevalentemente attribuiti a donne (64,7% donne, 35,33% uomini). Si evidenzia che l'ateneo si affida in misura molto ridotta a personale tecnico e amministrativo a tempo determinato: per il 2021 il personale a tempo determinato

oggetto di analisi è di 1 sola unità.

Grafico 31: distribuzione percentuale per genere e tipologia di contratto



fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: 2021

Di seguito è rappresentata la **distribuzione percentuale per genere e regime di impegno** del personale tecnico e amministrativo nel triennio 2019-2021, secondo un'analisi di genere focalizzata sulla percentuale oraria di presenza in servizio, nelle tre fasce di: tempo pieno, part time inferiore al 50 % e part time superiore al 50%.

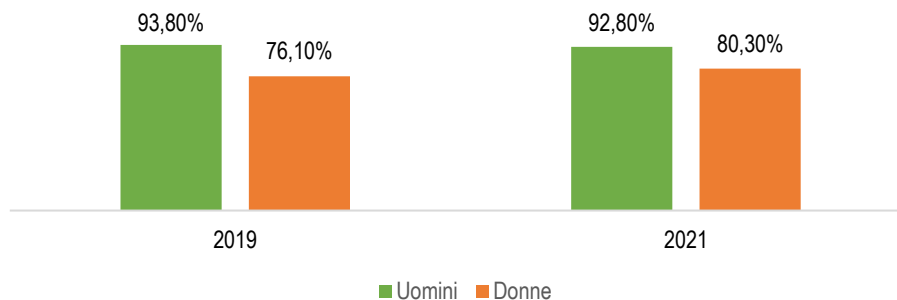
Il grafico 32 evidenzia nel triennio una maggioranza percentuale crescente in merito al contratto a tempo pieno per la componente femminile, con un aumento dal 76,1% del 2019 al 80,3% nel 2021 mentre la situazione appare pressoché stabile per quanto riguarda la componente maschile che passa dal 93,8% del 2019 al 92,8% del 2021.

Il quadro riferito alla fascia di part time inferiore al 50% evidenzia un aumento per quanto riguarda la componente maschile che passa dal 2,5% del 2019 al 3,6% del 2021.

Si evidenzia un calo della percentuale di donne che usufruiscono di part time nella fascia superiore al 50%, dal 22,1% del 2019 al 17,8% del 2021.

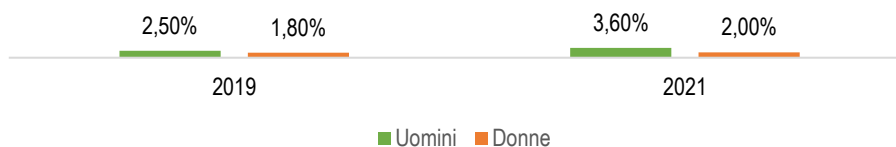
Grafici 32 a), 32 b) e 32 c): distribuzione per genere e regime di impegno

32 a) regime d'impiego full time



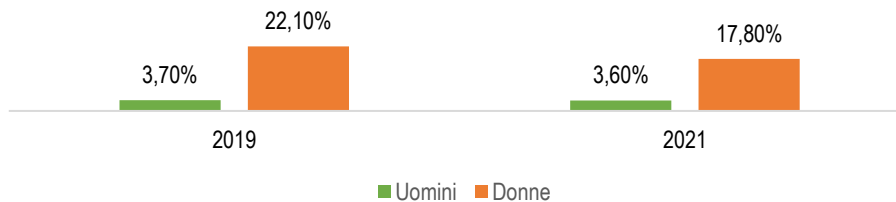
fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: 2021

32 b) regime d'impiego part time < 50%



fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: 2021

32 c) regime d'impiego part time > 50%



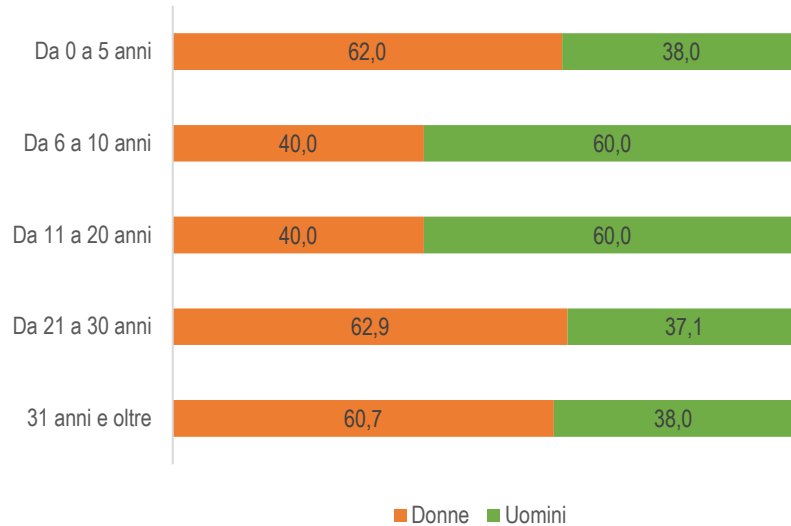
fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: 2021

La successiva analisi riguarda la **distribuzione percentuale per genere e fasce di anzianità aziendale** che raccoglie i dati secondo cinque fasce di anzianità analizzate: fino a 5 anni, da 6 a 10 anni, da 11 a 20 anni, da 21 a 30 anni, oltre i 30 anni di servizio.

Ne emerge un quadro a prevalenza femminile in quasi tutte le fasce di anzianità analizzate.

Il grafico 33 evidenzia una prevalenza femminile nelle fasce dai 0 a 5 anni, dai 21 ai 30 anni, oltre 31 anni di servizio e una situazione pressoché inversa nella fascia 6-10 anni e 11-20 anni di servizio, per la quale la percentuale maschile è più alta di quella femminile.

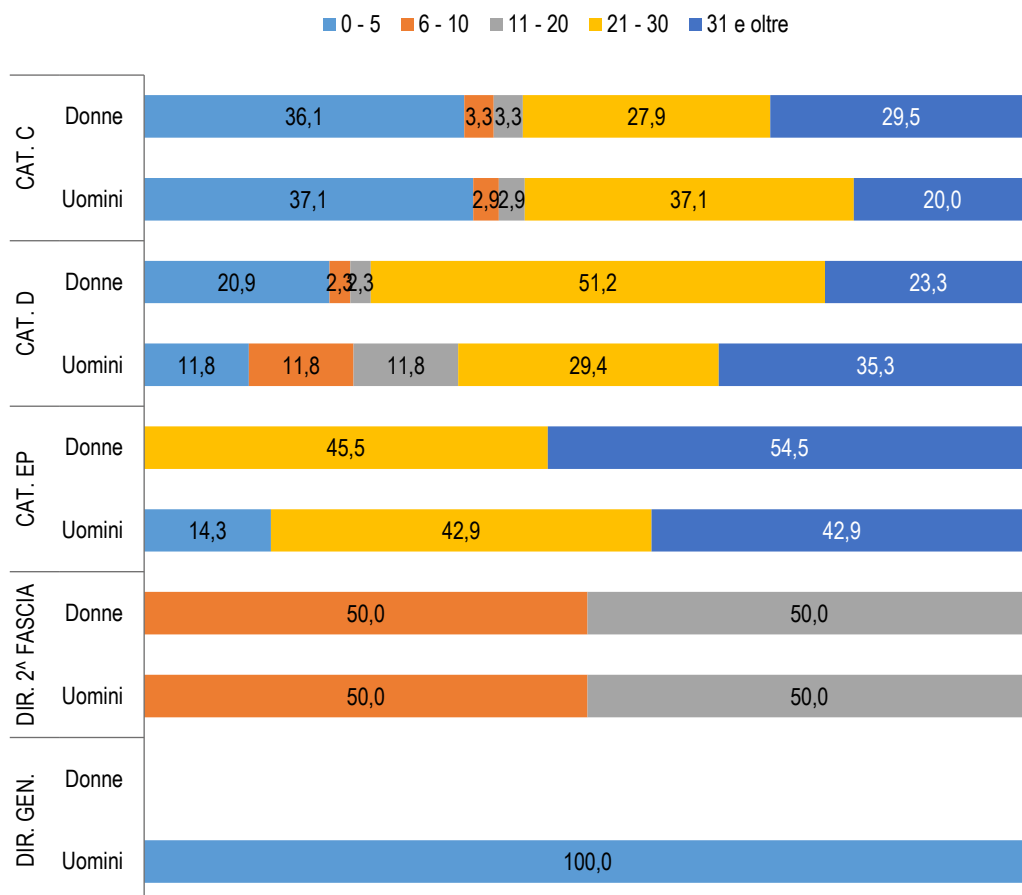
Grafico 33: distribuzione percentuale per genere e fasce di anzianità aziendale



fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: 2021

Il grafico successivo permette di analizzare **la distribuzione all'interno della categoria**, con una situazione di neutralità nella fascia dei dirigenti e una maggior diversificazione nelle altre categorie. Nella categoria C le fasce maggiormente rappresentate si riferiscono al 36,1% di donne con anzianità da 0 a 5 anni e il 37,1% di uomini con anzianità da 0 a 5 anni e dai 21 a 30 anni. Nella categoria D la fascia più rappresentata si riferisce al 51,2 % di donne con anzianità dai 21 ai 30 anni e al 35,3% di uomini nella fascia 31 e oltre. Nella categoria EP la fascia più rappresentata si riferisce al 54,5% di donna con anzianità 31 anni e oltre e alle fasce pari al 42,9% di uomini rispettivamente con 21-30 anni e 31 anni e oltre di anzianità.

Grafico 34: distribuzione per genere, categoria e fasce di anzianità aziendale



fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: 2021

Assenze

Gli indicatori presentati sono utili ad analizzare la distribuzione delle assenze dal servizio, tenendo conto di: causa, regime di impegno (tempo pieno o parziale) e fasce di anzianità aziendale.

L'analisi dei **giorni medi di assenza per genere e causa dell'assenza** consente un approfondimento specifico sulle cause, tenendo conto dei principali istituti finalizzati a garantire la cura e l'assistenza alla famiglia. L'analisi è effettuata su base oraria.

Rientrano nell'analisi oltre alle assenze per malattia, invalidità e necessità di cure personali, anche i congedi parentali e per malattia figlio/figlia, i congedi retribuiti per assistenza a familiari con disabilità e invalidità ai sensi della legge 104 e dell'articolo 42 comma 5 del decreto legislativo 151/2001 e altri permessi e assenze retribuiti e non retribuiti.

Il grafico 35 evidenzia come più rappresentati per la componente femminile i valori legati alla salute del

personale e in particolare si riferiscono alle assenze per malattie retribuite con un numero di giorni medi di assenza annuali più che raddoppiato rispetto a quello della componente maschile.

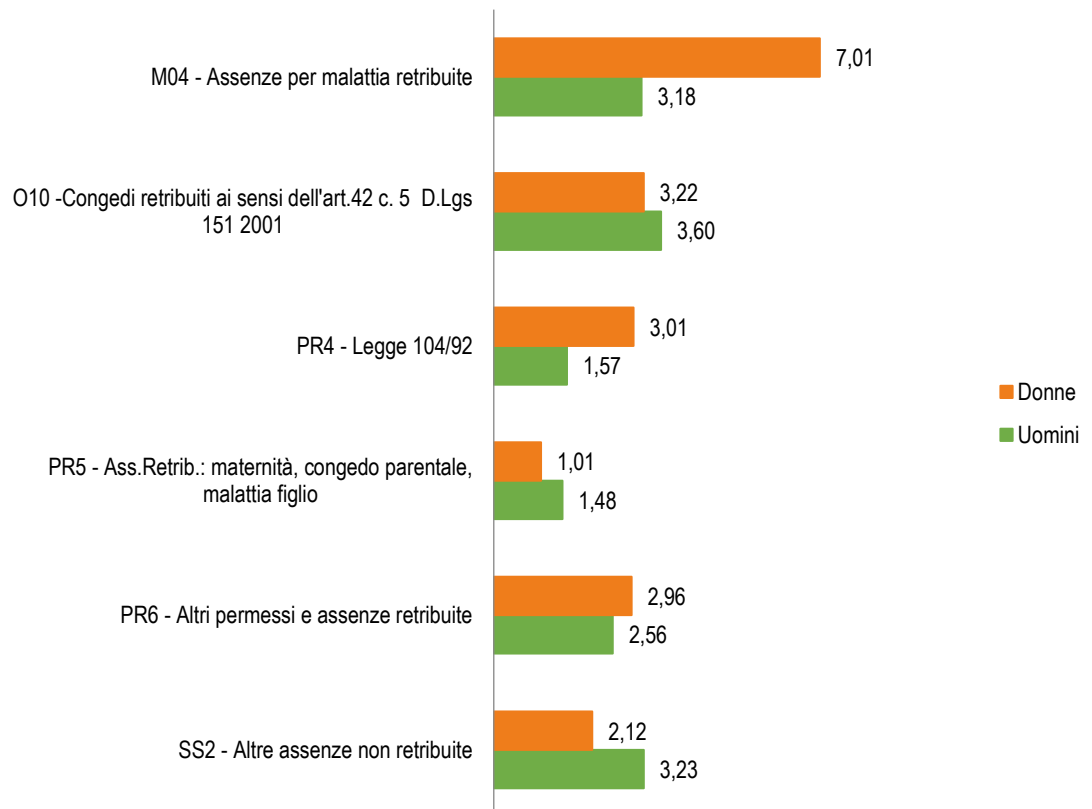
Per la componente maschile il valore maggiore si rileva per la categoria relativa alle assenze per altri permessi e assenze retribuite con una media di 3,60 giorni. Si tratta di una voce ampia che ricomprende diverse tipologie di permessi legati alla vita personale e familiare e all'attività di relazione¹.

Per la prima volta, risulta maggiore il valore di riferimento riferito alla componente maschile in relazione alle assenze retribuite nell'ambito di maternità, congedo parentale e malattia figlio con una media di 1,48 giorni (1,01 giorni per la componente femminile).

Risulta invece maggiore il valore riferito alla componente femminile per quanto riguarda i congedi retribuiti per assistenza a familiari con disabilità e invalidità ai sensi della legge 104 e dell'articolo 42 comma 5 del decreto legislativo 151/2001 con 3,01 giorni medi di assenza a fronte di 1,57 giorni per la componente maschile.

I giorni medi di assenza per le altre categorie risultano per lo più ugualmente distribuiti tra uomini e donne.

Grafico 35: giorni medi di assenza per genere e causa dell'assenza



fonte: divisione risorse umane e organizzazione luav | anno di riferimento: 2021

¹ Il contratto prevede la possibilità di concedere permessi retribuiti per una serie di finalità: matrimonio, lutto di un familiare, nascita di figli, gravi motivi personali o familiari, permessi per visite specialistiche, controlli prenatali, permessi per studio e per la partecipazione a concorsi o esami, donazione del sangue, attività sindacale.

Per quanto riguarda in particolare i **permessi parentali**, nel 2021 tale tipologia è stata fruita da 8 persone di cui 5 donne (di cui una con l'aggiunta dei permessi relativi alla legge 104/32) e 3 uomini, corrispondenti al 3,37% del personale tecnico e amministrativo.

La durata totale dei permessi è pari a 374 giorni di cui 194 richiesti da donne (pari al 51,87%) e 180 da uomini (pari al 48,13%).

Turnover

L'analisi del turnover del personale tecnico amministrativo e dirigente descrive nell'arco dell'anno di riferimento il rapporto tra il personale assunto e cessato per genere e relativa distribuzione per categoria. Per le assunzioni si tiene conto di nomine da concorso, stabilizzazioni, passaggi da altra amministrazione. Per le cessazioni si tiene conto invece di collocamenti a riposo per limiti di età, dimissioni, passaggi ad altre amministrazioni per stesso comparto oppure ad altro comparto.

Nella tabella 11 riguardante l'**indice di compensazione per genere e per categoria** sono riportati i dati riferiti al rapporto tra assunti e cessati per genere e categoria nell'arco dell'anno di riferimento, secondo le variabili previste dalla metodologia adottata.

Nel complesso si rileva una compensazione superiore per la componente maschile in particolare per la categoria C con un indice pari a 2,33 e un risultato complessivo di 1,67 mentre per il personale femminile l'indice pari allo 0,38.

Tabella 11: indice di compensazione per genere e per categoria

Categoria	Donne	Uomini
Categoria C	0,50	2,33
Categoria D	0,17	1
Categoria EP	0	0
Direttori generali	0	0
Dirigenti di 2 ^a fascia	0	0
Totale	0,33	1,67

fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: 2021

La successiva tabella 11 si riferisce invece all'**indice di turnover complessivo per genere e per categoria** che consiste nel rapporto tra le variazioni di organico in aumento o diminuzione per effetto di assunzioni e cessazioni e l'organico dell'ateneo ripartito per categoria e per genere.

Quando l'indice ha un valore negativo, significa che le cessazioni sono state superiori alle assunzioni e quindi che l'organico per quella specifica categoria e per quel genere è in diminuzione. Al contrario se l'indice è positivo per cui l'organico, per categoria e genere specifici è in aumento.

Il tasso complessivo è dato dalla somma del turnover negativo (ovvero del numero di cessazioni per categoria in rapporto al totale del personale per categoria) e del turnover positivo (ovvero del numero di assunzioni per categoria in rapporto al totale del personale per categoria).

Nel complesso emerge che l'indice di turnover complessivo incide maggiormente sul personale femminile rispetto al personale maschile.

Tabella 12: indice di turnover complessivo per genere e per categoria

Categoria	Donne	Uomini
Categoria C	-0,05	0,10
Categoria D	-0,09	0
Categoria EP	-0,08	-0,14
Direttori generali	0	0
Dirigenti di 2^ fascia	0	-0,50

fonte: cruscotto Cineca – BdG | anno di riferimento: 2021

Retribuzione

Gli indicatori relativi alla retribuzione del personale tecnico e amministrativo hanno lo scopo di verificare l'eventuale presenza di un *gender pay gap* ovvero un differenziale retributivo collegato al genere.

La tabella 12 mostra la **distribuzione del personale con un'indennità** (per funzione specialistica o in qualità di responsabile di servizio) e **genere**. Gli indici in termini percentuali confrontano la quota di uomini e donne che nell'anno hanno ricevuto un certo tipo di indennità.

Le percentuali, costanti per il 2019 e il 2020, vedono un aumento della componente femminile, già prevalente, al 78%, mentre la componente maschile diminuisce al 22%.

Tabella 13: distribuzione per genere e indennità di responsabilità

	2019		2020		2021	
	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini
Funzione specialistica	66,7%	33,3%	60,0%	40,0%	71,4%	28,6%
Responsabile di servizio	62,5%	37,5%	66,7%	33,3%	73,1%	26,9%
Totale complessivo	64,1%	35,9%	64,1%	35,9%	78,0%	22,0%

fonte: divisione risorse umane e organizzazione luav

La distribuzione per **genere e ammontare dell'indennità di posizione** riportata nella tabella 13 descrive la distribuzione di coloro che ricevono un'indennità di posizione per genere e entità economica dell'indennità.

Rispetto all'andamento costante del 2019 e 2020, si evidenziano:

un aumento della componente femminile per la quota oltre € 6.000

una distribuzione uniforme della componente maschile nelle tre quote presenti in ateneo.

Tabella 14: distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di posizione

	2019		2020		2021	
	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini
Fino a € 4000	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
da € 4001 a € 5000	12,5%	50,0%	7,1%	50,0%	7,1%	33,3%
da € 5001 a € 6000	25,0%	33,3%	28,6%	33,3%	21,4%	33,3%
oltre € 6000	62,5%	16,7%	64,3%	16,7%	71,4%	33,3%
Totale complessivo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

fonte: divisione risorse umane e organizzazione luav

INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO

La presente analisi fornisce un quadro rispetto alla composizione di genere delle principali cariche accademiche.

Dall'1 ottobre 2021, si è insediata la nuova governance dell'ateneo: si è pertanto ritenuto opportuno aggiornare lo schema tenendo conto degli incarichi e delle composizioni degli organi di governo a quella data.

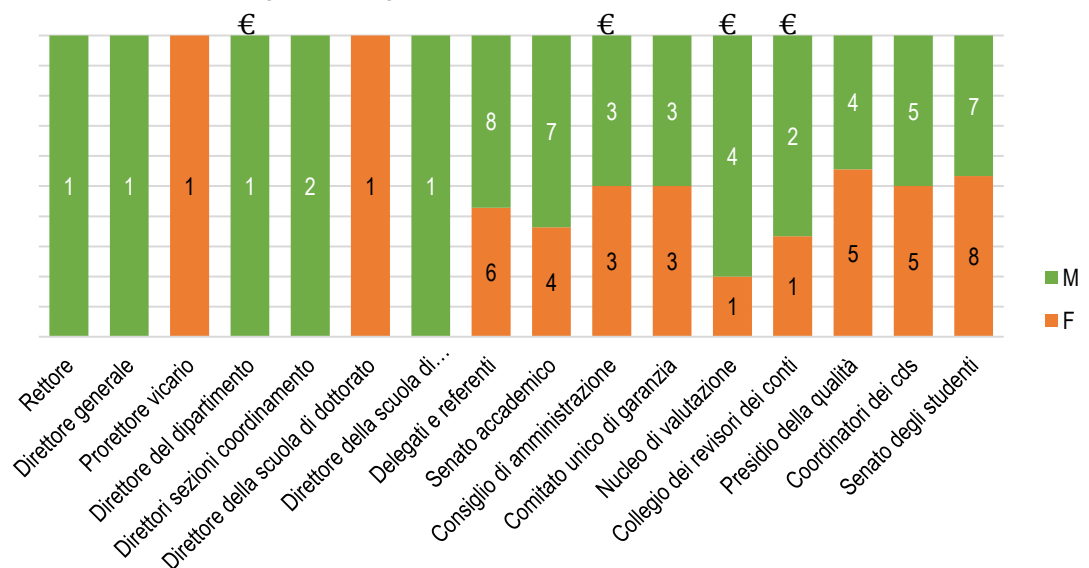
Nel grafico che segue è riportato il prospetto aggiornato indicando inoltre con il simbolo "€" quali sono le cariche che prevedono a vario titolo un compenso economico. Maggiori informazioni a tale riguardo sono disponibili nel [sito web di ateneo](#).

Dal quadro emerge:

- una prevalenza maschile nelle principali cariche accademiche, a eccezione dell'incarico di prorettore vicario, e nel nucleo di valutazione
- una netta situazione di equilibrio per il consiglio di amministrazione, il CUG e i coordinatori dei corsi di studio
- una lieve maggioranza femminile nel presidio della qualità e nel senato degli studenti
- una lieve maggioranza maschile tra i delegati e referenti e in senato accademico.

Si evidenzia che il quadro, nel corso del 2022 ha subito degli ulteriori aggiornamenti che saranno oggetto di analisi nella prossima edizione del BdG. Il campione è esemplificativo e non esaustivo di tutti gli incarichi e le responsabilità presenti in ateneo.

Grafico 36: composizione di genere nella governance di ateneo



fonte: servizio affari istituzionali | periodo di riferimento: ottobre 2021

BDG E BILANCIO DI ATENEO

Il BdG si pone come strumento con cui l'amministrazione può acquisire dati che rivelino l'eventuale presenza di una distribuzione irregolare per genere nelle attività istituzionali analizzate, di fenomeni di segregazione orizzontale e verticale ovvero di disparità/iniquità legate al genere con la finalità di individuare i possibili correttivi da adottare, secondo una preliminare definizione di specifici obiettivi di parità e la verifica dei relativi indicatori.

Per costruire il **bilancio unico di ateneo di previsione annuale in una prospettiva di genere** è necessario operare una "riclassificazione" dei costi/proventi in considerazione del loro diverso impatto sul genere.

I componenti del conto economico sono stati pertanto tradotti in:

- 1) costi/proventi non quantificabili in base alla prospettiva di genere
- 2) costi/proventi sensibili al genere
- 3) costi/proventi finalizzati a ridurre le diseguaglianze di genere

La riclassificazione effettuata segue [linee guida CRUI per il BdG](#) di settembre 2019.

Le fonti dei dati

Seguendo l'impostazione CRUI sono stati elaborati i dati del bilancio di esercizio 2022 luav. Per distinguere il peso relativo a seconda del genere è stato necessario utilizzare i dati analitici estratti dalle seguenti fonti:

- anagrafiche di U—Gov
- dati retributivi, estratti dall'applicativo CSA di Cineca e dal dal DWH U—Gov
- dati relativi alle tasse studenti, estratti dai report U—Gov
- dati relativi a altre voci contabili, estratti dai movimenti analitici COGE in PENTAHO

Tali dati sono stati elaborati dal servizio controllo di gestione in modo da ottenere indicazioni analitiche sul genere utili per attribuire o allocare i costi e proventi dell'esercizio 2022 (approvato dal consiglio di amministrazione luav del 26 aprile 2023).

L'impatto sul BdG: le tre componenti analizzate

1) I componenti di bilancio non quantificabili in base alla prospettiva di genere

Questi componenti non hanno un impatto quantificabile sul genere, pertanto non saranno oggetto di analisi.

Dal lato costi figurano tutti i componenti della gestione corrente che non riguardano specificatamente retribuzioni e compensi (ad esempio utenze, manutenzioni, ecc.), compresi ammortamenti e accantonamenti. Questa componente riguarda il 31% del totale dei costi operativi.

Dal lato proventi abbiamo i contributi (FFO in primo luogo), i proventi propri legati all'attività commerciale e altri che non provengono da tasse e contributi studenteschi. Questa componente pesa circa l'83% del totale dei proventi operativi.

2) I componenti associabili al genere.

Il **69% dei costi operativi** è associabile al genere, si tratta cioè di fattori produttivi legati direttamente alle persone. La componente principale (circa il 60% del totale complessivo) è data dalle **retribuzioni**, che hanno un peso molto rilevante nei bilanci degli atenei considerata la loro natura istituzionale di enti di ricerca e formazione dove l'elemento umano è preponderante.

Dal lato **proventi** solo una piccola parte (il 16,5%) sono sensibili al genere: si tratta sostanzialmente delle **tasse e contributi studenteschi**.

3) La componente di riduzione delle diseguaglianze

In questa componente figurano specifiche azioni rivolte a ridurre la diseguaglianza di genere da realizzare con le risorse dell'ateneo che saranno stanziare nel bilancio di previsione annuale unico di ateneo e monitorate in COAN come progetti. Si tratta di una componente "qualitativamente" molto importante anche se con un peso relativo ancora molto ridotto (circa lo **0,1%**).

Di seguito saranno esaminate le componenti 2 e 3.

Analisi dei componenti sensibili al genere

I proventi

La parte di proventi sensibili al genere riguarda prevalentemente le **tasse universitarie** che, avendo un esplicito riferimento individuale, sono disaggregabili in base al genere.

Si tratta di circa 8,4 milioni, pari al **16,5% del totale dei proventi operativi**.

Tabella 15: proventi sensibili al genere

Proventi	Donne	Donne%	Uomini	Uomini%	Tot €	% sul tot
1 Sensibili al genere	4.853.004	58%	3.512.665	42%	8.365.670	16,50%
1.1 Proventi per la didattica	4.853.004	58%	3.512.665	42%	8.365.670	16,50%
Contribuzione studentesca corsi di laurea I e II livello	4.010.477	58%	2.941.504	42%	6.951.981	13,70%
Contributi studenteschi iscrizione master	552.020	60%	366.602	40%	918.622	1,80%
Contributo test di accesso	98.483	62%	60.397	38%	158.880	0,30%
Contributi studenteschi per esami di stato	69.895	51%	66.571	49%	136.466	0,30%
Indennità di mora ritardato pagamento contribuzione studentesca	63.649	52%	59.588	48%	123.237	0,20%
Contribuzione studentesca scuola di specializzazione post-lauream	40.481	69%	18.003	31%	58.484	0,10%
Contributo corsi di perfezionamento	18.000	100%	—	0%	18.000	0,00%

fonte: servizio controllo di gestione e attività ispettive Iuav

I proventi per la didattica sono articolati in diverse componenti su cui ne spiccano due principali: tasse per iscrizione ai corsi e per l'iscrizione ai master.

Il prospetto evidenzia i proventi in euro attribuibili a uomini e donne, la percentuale di ciascuna componente sul totale, l'importo complessivo e la percentuale sul totale dei proventi.

Complessivamente la componente femminile è pari al 58% del totale, quella maschile il 42%.

La prevalenza della componente femminile risulta sensibilmente maggiore nei corsi di perfezionamento (100%) e scuola di specializzazione (69%).

I costi

Delle tre principali componenti dei costi sensibili al genere quella che riguarda le retribuzioni è nettamente prevalente.

Le **retribuzioni del personale**, articolato in categorie diverse, rappresentano complessivamente circa il 60% del totale dei costi sensibili al genere.

Tabella 16: costi sensibili a genere

costi	donne	donne %	uomini	uomini %	Tot €	%Tot
1 Sensibili al genere	18.568.616	52%	16.988.320	48%	35.701.560	68,9%
1.1 Retribuzioni del personale	15.907.459	51%	14.988.117	48%	30.998.20	59,8%
1.1.1 docenti e ricercatori	8.695.717	45%	10.783.978	55%	19.479.694	37,6%
— Retrib. Personale dedicato a ric/did: docenti/ricercatori	6.817.920	45%	8.467.379	55%	15.285.299	29,5%
— Retrib. Personale dedicato a ric/did: collaborazioni scientifiche (collaboratori, assegnisti)	927.034	54%	782.683	46%	1.709.717	3,3%
— Retrib. Personale dedicato a ric/did: docenti a contratto	676.244	45%	815.911	55%	1.492.155	2,9%
— Retrib. Personale dedicato a ric/did: altro personale dedicato alla ricerca e didattica	274.518	28%	718.004	72%	992.523	1,9%
1.1.2 pta	7.211.743	63%	4.204.140	36%	11.518.507	22,2%
—Retribuzioni pta	7.211.743	63%	4.204.140	37%	11.415.883	22,0%
—Formazione pta					102.625	0,2%
2.1 sostegno a studenti	2.490.921	57%	1.842.152	43%	4.333.073	8,4%
—Borse	1.467.252	53%	1.286.787	47%	2.754.038	5,3%
—Mobilità	1.023.669	65%	555.365	35%	1.579.034	3,0%
—Altro					—	0,0%
3.1 interventi per diritto allo studio	170.235	46%	158.051	43%	370.286	0,7%
—Borse Regionali Finanziate da Ateneo	90.339	48%	98.090	52%	188.429	0,4%
—Altri interventi a favore studenti	36.949	52%	34.192	48%	71.141	0,1%
—Assegni incentivazione tutorato	24.150	67%	11.895	33%	36.045	0,1%

costi	donne	donne %	uomini	uomini %	Tot €	%Tot
—Contratti di collaborazione con studenti	18.796	58%	13.874	42%	32.671	0,1%
—Altro					42.000	0,1%

fonte: servizio controllo di gestione e attività ispettive Iuav

Le componenti maggiori delle retribuzioni riguardano la parte docente, pari a circa 19,5 milioni di euro, e il personale tecnico e amministrativo, pari a circa 11,5 milioni.

Analizzando il genere si osserva che complessivamente (raggruppamento 1.1. Retribuzioni del personale) le retribuzioni della componente femminile (51%) equivalgono quelle della componente maschile (49%): nelle specifiche categorie si riscontrano delle sensibili differenze.

Ad esempio, le **retribuzioni dei docenti e ricercatori** (raggruppamento 1.1.1 docenti e ricercatori) sono per il 55% relative alla componente maschile (l'anno precedente erano il 57%).

Esaminando le componenti sottostanti alla parte docente, si nota, inoltre, che:

- collaborazioni scientifiche: presenta una leggera prevalenza della componente femminile (54%)
- altro personale dedicato alla ricerca e didattica (in prevalenza attività didattiche integrative, supplenze, ecc.) prevale la componente maschile (55%).
- docenti a contratto: vi è una prevalenza della componente maschile, pari al 72%

Per quanto concerne le **retribuzioni del PTA** si nota che la componente femminile conta sul 63% delle retribuzioni complessive (invariato rispetto al 2021).

Un'ulteriore categoria di costi sensibili al genere riguarda il **sostegno agli studenti**. In cui prevale la componente femminile (57%) e che si articola in:

- borse (dottorato, post lauream, di ricerca): sono ripartite tra uomini e donne in modo molto simile (53% e 47% rispettivamente);
- costi per mobilità: risultano attribuiti prevalentemente alla componente femminile (65%).

Vi è poi la categoria di costi sensibili al genere riguardante il **diritto allo studio**, che riguardano:

- “altri interventi a favore di studenti” (contributo tirocini, Erasmus, ecc.) con una prevalenza maschile (52%)
- “assegni per incentivazione tutorato” con una prevalenza maschile (52%)
- “borse regionali finanziate dall'ateneo” con una prevalenza della componente femminile (67%)
- “contratti di collaborazione con studenti” in cui prevale la componente femminile (58%).

Analisi dei proventi e dei costi per la riduzione delle diseguaglianze

Della componente per la **riduzione delle diseguaglianze** sono stati considerati:

a) dal **lato proventi**, le **tasse di iscrizione a un master di primo livello che concerne analisi di genere**, in cui prevale la componente femminile (75%); questo importo è stato enucleato dalla

categoria dei master più sopra considerata;

b) per quanto riguarda i **costi**, i **compensi al personale tecnico amministrativo per pari opportunità e servizi sociali**, rilevati nel conto omonimo, che sono in prevalenza (66%) attribuiti alla parte femminile. Questo importo è stato enucleato dalla categoria delle retribuzioni del personale tecnico e amministrativo più sopra considerata.

Il prospetto di bilancio

Di seguito si riporta il prospetto con i dati del bilancio di esercizio Luav, approvato dal consiglio di amministrazione nella seduta del 26 aprile 2023, riclassificato secondo la prospettiva di genere.

Il prospetto indica:

- la natura del componente (costo/provento)
- la descrizione
- il valore assoluto in euro
- il valore percentuale della singola componente (M/F)
- il totale in euro
- la percentuale del totale

Tabella 17: bilancio di esercizio luav 2021 – conto economico riclassificato per genere

COSTI	F	F%	M	M%	TOT €	%Tot	PROVENTI	F	F%	M	M%	TOT €	%Tot
0 SENZA IMPATTO SUL GENERE					16.035.809	31,0%	0 SENZA IMPATTO SUL GENERE					42.836.719	84,2%
0.1 altri costi gestione corrente					12.660.991	24,4%	0.1 Proventi propri (al netto Proventi Didattica)					3.947.157	7,8%
0.2 ammortamenti e svalutazioni					2.649.424	5,1%	0.2 contributi					36.606.144	71,9%
0.3 accantonamenti per rischi e oneri					0	0,0%	0.2 altri proventi					2.283.418	4,5%
0.4 oneri diversi di gestione					725.395	1,4%							
1 SENSIBILI AL GENERE	18.568.616	52%	16.988.320	48%	35.701.560	68,9%	1 SENSIBILI AL GENERE	4.630.982	58%	3.338.709	42%	7.969.691	15,7%
1.1 Retribuzioni del personale	15.907.459	51%	14.988.117	48%	30.998.201	59,8%	1.1 Proventi per la didattica	4.630.982	58%	3.338.709	42%	7.969.691	15,7%
1.1.1 Personale docente e ricercatore	8.695.717	45%	10.783.978	55%	19.479.694	37,6%	Contributi studenteschi per esami di stato	83.509	47%	94.919	53%	178.429	0,4%
Retrib. Personale dedicato a ric/did: docenti/ricercatori	6.817.920	45%	8.467.379	55%	15.285.299	29,5%	Contributi studenteschi iscrizione master	473.928	64%	265.791	36%	739.718	1,5%
Retrib. Personale dedicato a ric/did: collaborazioni scientifiche (collaboratori, assegnisti)	927.034	54%	782.683	46%	1.709.717	3,3%	Contributo test di accesso	88.363	66%	44.792	34%	133.155	0,3%

COSTI	F	F%	M	M%	TOT €	%Tot	PROVENTI	F	F%	M	M%	TOT €	%Tot
Retrib. Personale dedicato a ric/did: docenti a contratto	274.518	28%	718.004	72%	992.523	1,9%	Contributo Corsi Di Perfezionamento	24.750	75%	8.250	25%	33.000	0,1%
Retrib. Personale dedicato a ric/did: altro personale dedicato alla ricerca e didattica	676.244	45%	815.911	55%	1.492.155	2,9%	Contribuzione studentesca corsi di laurea I e II livello	3.884.314	58%	2.864.877	42%	6.749.190	13,3%
1.1.2 Personale tecnico e amministrativo	7.211.743	63%	4.204.140	36%	11.518.507	22,2%	Indennità di mora ritardato pagamento contribuzione studentesca	61.096	53%	54.144	47%	115.240	0,2%
Retribuzioni pta	7.211.743	63%	4.204.140	37%	11.415.883	22,0%	Contribuzione studentesca scuola di specializzazione post laurea	15.023	72%	5.936	28%	20.959	0,0%
Formazione pta					102.625	0,2%							
2.1 sostegno a studenti	2.490.921	57%	1.842.152	43%	4.333.073	8,4%							
Borse	1.467.252	53%	1.286.787	47%	2.754.038	5,3%							
Mobilità	1.023.669	65%	555.365	35%	1.579.034	3,0%							
Altro						0,0%							
3.1 interventi per diritto allo studio	170.235	46%	158.051	43%	370.286	0,7%							
Contratti di collaborazione con studenti	18.796	58%	13.874	42%	32.671	0,1%							
Altri Interventi a favore studenti	90.339	48%	98.090	52%	188.429	0,4%							
Assegni incentivazione tutorato	36.949	52%	34.192	48%	71.141	0,1%							

COSTI	F	F%	M	M%	TOT €	%Tot	PROVENTI	F	F%	M	M%	TOT €	%Tot
Borse Regionali Finanziate da Ateneo	24.150	67%	11.895	33%	36.045	0,1%							
Altro					42.000	0,1%							
2 RIDUZIONE DISUGUAGLIANZE	39.251	66%	17.558	30%	59.047	0,1%	2 RIDUZIONE DISUGUAGLIANZE	54.000	75%	18.000	25%	72.000	0,1%
PTA Compenso Pari Opportunità E Servizi Sociali	39.251	66%	17.558	30%	59.047	0,1%	master per studi di genere	54.000	75%	18.000	25%	72.000	0,1%
TOT COSTI	18.607.866	36%	17.005.878	33%	51.796.417	100,0%	TOT PROVENTI	4.684.982	9%	3.356.709	7%	50.878.410	100,0%

fonte: servizio controllo di gestione e attività ispettive Iuav

ANALISI QUALITATIVA

L'analisi qualitativa integra il quadro numerico dell'analisi quantitativa attraverso il contatto con i principali stakeholder per inquadrare con maggiore chiarezza il contesto. Il presente capitolo propone gli esiti da un'indagine sulle azioni per la parità di genere realizzata attraverso un questionario online inviato a tutta la comunità luav al fine di raccogliere informazioni e suggerimenti.

Per ragioni organizzative e al fine di rispettare le tempistiche di presentazione del BdG, non sono state realizzate conversazioni sul genere per la presente edizione del bilancio rinviando ai prossimi mesi la ripresa delle interviste alla comunità luav.

INDAGINE SULLE AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE

Nel periodo 24 novembre– 6 dicembre 2023 è stata realizzata una breve indagine online indirizzata a tutta la comunità luav con l'intento di raccogliere informazioni e suggerimenti sulle azioni per la parità di genere.

Il questionario, oltre a proporre una parte introduttiva sulla parità di genere e due domande in chiusura per inquadrare il campione di riferimento, approfondisce in particolare i seguenti **tre temi**:

- il piano per l'uguaglianza di genere
- le linee guida per la comunicazione inclusiva e accessibile
- la giornata per la parità di genere (15 novembre 2023) con dei quesiti differenziati a seconda che le persone abbiano preso parte o meno all'evento

Per ciascuna delle tematiche sopra citate sono stati proposti quesiti a risposta chiusa (unica o multipla) e una serie di spazi aperti al commento esteso delle persone.

L'indagine, trasmessa a circa 5.400 persone, ha ottenuto **134 risposte** pari al 2,5% del campione in linea con un lieve calo rispetto all'edizione precedente che contava 141 risposte.

Di seguito si presenta una sintetica **panoramica del profilo delle/dei rispondenti** della comunità luav per genere e categoria di appartenenza:

Il genere con cui ti identifichi è...	% risposte	A quale categoria luav appartieni?	% risposte
femminile	65,9 %	studentessa/studente	44,7%
maschile	28,8 %	personale docente e ricercatore	29,5%
non binario	3,8 %	personale tecnico e amministrativo	25%
altro	1,6 %	altro	0,8 %

Esaminando ciascun quesito, gli esiti dell'indagine si possono riassumere come di seguito riportato.

1. La parità di genere

1.1 A quali parole/espressioni associ la parità di genere?

Per l'analisi delle risposte alla prima domanda è stata contata la frequenza con cui un termine (o i suoi affini) sono stati citati dalle/dai rispondenti.

Di seguito si riportano le parole che sono comparse in 10 o più risposte:

uguaglianza (40)

rispetto (36)

diritti (25)

lavoro (18): include anche le parole "stipendio", "parità salariale", "congedi", "retribuzione"

opportunità (18)

equità (16)

libertà (15)

giustizia (13)

educazione (11): include anche le parole "istruzione" e "cultura"

inclusione/inclusività (10)

uomo/donna, maschio/femmina (10)

Le parole che sono comparse da 5 a 10 risposte sono: responsabilità e impegno, antidiscriminazione, dialogo e ascolto, diversità, emancipazione, persona e identità, sicurezza, riconoscibilità, valore.

1.2 Quanto è importante per te che l'università si occupi di parità di genere?

Data la scala 1-5 (dove 1 corrisponde a "non è veramente importante" e 5 a "è fondamentale"), **l'88,8% delle risposte (119) di colloca tra i valori 4** (25 risposte pari al 18,7%) **e 5** (94 risposte pari al 70,1%), indicando che la maggioranza ritiene importante che l'ateneo si occupi del tema della parità di genere. Il 7,5 % (10) ha indicato il valore 3, l'1,5% il valore 2 (2) e il 2,2% (3) il valore 1.

2. Il GEP

2.1 Come sei venuta/o a conoscenza del GEP Iuav?

La maggior parte delle persone ha dichiarato di essere venuta a conoscenza del GEP **attraverso l'email istituzionale/la newsletter/i canali social di ateneo** (91 risposte pari al 67,9%). Il 18,7% (25 risposte) è venuto a conoscenza del piano attraverso la somministrazione dell'indagine mentre al 6,7% è stato indicato da una persona che studia/lavora in ateneo (9 risposte). Il rimanente 6,7% ha indicato altre fonti, tra cui: la ricerca nel sito web di ateneo, la conoscenza derivante dal proprio ruolo all'interno degli organi Iuav.

2.2 Indica l'area del piano che pensi potrà avere più impatto per una maggiore parità di genere in ateneo

Il 26,9% (36 risposte) delle/dei rispondenti ritiene che le azioni del piano che potranno avere maggiore impatto per la parità di genere in ateneo sono le **misure relative alla contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali**. Seguono le azioni inerenti l'equilibrio vita privata/vita lavorativa (25 risposte pari al 18,7%), l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi e negli insegnamenti (21 risposte pari al 15,7%) e l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali (20 risposte pari al 14,9%). Per concludere, l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera (17 risposte pari al 12,7%) e le azioni per la cultura dell'organizzazione (15 risposte pari all'11,2%).

2.3 Utilizza questo spazio per commenti o suggerimenti sul GEP e sulle azioni da intraprendere in ateneo per una maggiore parità

Le risposte al quesito sono state clusterizzate secondo ambiti comuni in maniera tale da poterle quantificare e, dove possibile, ricondurre agli ambiti di azione del GEP. Sono state ritenute **valide 35 risposte** mentre 82 persone non hanno risposto alla domanda. Le rimanenti 17 risposte sono state escluse per criticità di formulazione o in quanto non pertinenti.

Nel complesso, il suggerimento emerso più frequentemente riguarda l'**organizzazione di momenti di confronto e di formazione** sulla parità di genere **in maniera continuativa** coinvolgendo tutte le componenti e in particolare quella studentesca.

Le osservazioni emerse riguardo a specifici ambiti del GEP sono le seguenti:

Area 1 – equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Nella costruzione di una cultura organizzativa più attenta al genere, si auspica un maggiore coinvolgimento di tutte le componenti dell'ateneo in un percorso basato sul rispetto reciproco e dedicando un'attenzione particolare alle relazioni governance – comunità studentesca e componente docente – personale tecnico e amministrativo. Riguardo alle misure di supporto alla genitorialità si fa presente la necessità mettere a disposizione dei servizi (asili nido) che contribuiscano alle responsabilità di cura familiare, con particolare attenzione per la situazione femminile. Il lavoro agile è considerato una misura di supporto particolarmente vantaggiosa.

Area 2 – equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Si suggerisce di considerare la composizione dei panel di eventi/seminari/convegni perché questi risultino maggiormente equilibrati in termini di partecipazione di uomini e donne. Viene suggerita anche l'eventuale introduzione di quote nella composizione degli organi di governo al fine di garantire una più equilibrata composizione di genere.

Area 3 – uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Si rileva la necessità di porre maggiore attenzione alla continuità negli incarichi accademici non strutturato e in particolare se con responsabilità familiari.

Area 4 – integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi

degli insegnamenti

In generale risulta auspicabile l'adozione di un approccio integrato e declinata nei vari ambiti in maniera trasversale.

In particolare, si suggerisce che la partecipazione a momenti di dialogo e confronto sulla parità di genere possa essere inserita nel piano di studi.

L'offerta formativa si potrebbe, inoltre, arricchire di opportunità specifiche (corsi o workshop), ad esempio moduli sulle figure femminili della storia dell'architettura, un corso di *gender studies* comune a tutti i percorsi, l'inserimento dell'informazione sul GEP all'interno dei corsi di studio.

Area 5 – misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Si suggerisce di definire un sistema di segnalazione delle disparità di genere.

Si suggerisce di porre maggiore attenzione al tema del linguaggio sessista e in particolare nelle interazioni componente docente – componente studentesca. Sono inoltre auspicati momenti di confronto sul tema del femminicidio.

3. Le linee guida per una comunicazione inclusiva e accessibile

3.1 Come sei venuta/o a conoscenza delle linee guida per una comunicazione inclusiva e accessibile?

La maggior parte delle persone ha dichiarato di essere venuta a conoscenza delle linee guida **attraverso l'email istituzionale/la newsletter/i canali social di ateneo** (84 risposte pari al 62,7%). Il 25,4% (34 risposte) ne è venuta a conoscenza attraverso la somministrazione dell'indagine mentre al 8,2% è stato indicato da una persona che studia/lavora in ateneo (11 risposte). Il rimanente 3,7% ha indicato altre fonti, tra cui: la ricerca nel sito web di ateneo, la conoscenza derivante dal proprio ruolo all'interno degli organi Iuav.

3.2 Quanto metti in pratica i principi e i suggerimenti indicati nelle linee guida nelle comunicazioni quotidiane per studio/lavoro?

Data la scala 1-5 (dove 1 corrisponde a "per nulla" e 5 a "moltissimo"), **il 67,1% delle risposte (90) di colloca tra i valori 4** (44 risposte pari al 32,8%) **e 5** (46 risposte pari al 34,3%). Il 23,1% (31) ha indicato il valore 3, l'4,5% il valore 2 (6) e il 5,2% (7) il valore 1.

3.3 Utilizza questo spazio per commenti o suggerimenti sulle linee guida e sulla comunicazione inclusiva e accessibile

Le risposte al quesito ritenute **valide** sono **6** mentre 110 persone non hanno risposto alla domanda. Le rimanenti 18 risposte sono state escluse per criticità di formulazione o in quanto non pertinenti.

I suggerimenti riguardano in particolare:

- l'organizzazione di **momenti formativi di carattere pratico e operativo** per una corretta applicazione delle linee guida
- la maggiore **diffusione e pubblicità** del documento

— l’adattamento della **modulistica** di ateneo ai principi delle linee guida
Viene inoltre suggerito il richiamo, oltre all’inclusività del linguaggio, a un uso non volgare della lingua nei contesti relazionali della vita universitaria (riunioni, lezioni...).

4. Pari! La prima giornata per la parità di genere

4.1 Hai partecipato alla prima giornata per la parità di genere?

Delle/dei rispondenti, ha partecipato alla prima giornata per la parità di genere il 32,1% (43 persone) mentre **non ha partecipato il 67,9%** (91 persone).

4.1.a Persone che hanno partecipato alla giornata per la parità di genere

Il campione di riferimento delle domande seguenti è composto dalle 43 persone che hanno partecipato alla giornata per la parità di genere.

4.1.a.1 Complessivamente, come valuti la giornata?

Data la scala 1-5 (dove 1 corrisponde a “poco interessante” e 5 a “imperdibile”), **il 46,5% ha indicato il valore 4** (20 risposte), il 34,9% il valore 5 (15 risposte) e il 18,6% ha indicato il valore 3 (8 risposte).

4.1.a.2 Quali aspetti hai apprezzato di più?

Tutte le 43 risposte sono state ritenute valide.

Le risposte al quesito sono state clusterizzate secondo ambiti comuni in maniera tale da poterle quantificare. Gli aspetti che sono stati maggiormente apprezzati della giornata sono stati:

- il **programma** vario che ha offerto una molteplicità di eventi e di prospettive sul tema della parità da parte di figure esperte di diversi settori
- il **clima di confronto e dialogo**, comunicazione inclusiva e rispetto tra le diverse componenti e in particolare la sensibilità delle/dei componenti della comunità studentesca presenti
- l’**organizzazione** efficace delle varie attività

4.1.a.3 Quali aspetti ritieni vadano migliorati?

Su 43 risposte, 5 non sono state ritenute valide per criticità di formulazione o in quanto non pertinenti.

Le risposte al quesito sono state clusterizzate secondo ambiti comuni in maniera tale da poterle quantificare. Gli aspetti che si ritiene vadano migliorati – e relativi suggerimenti desunti dai campi aperti di commento - sono in particolare:

- la **partecipazione** in particolare della componente studentesca e del personale docente e ricercatore attraverso una maggiore pubblicità dell’evento oltre a un maggiore coinvolgimento della governance di ateneo
- la **durata**, considerata molto ridotta per l’obiettivo e la tematica trattata; al riguardo si suggerisce di programmare l’evento su più giorni o in diversi momenti durante l’anno

valutando anche il fine settimana per una calendarizzazione che consenta maggiore presenza

— l’**organizzazione e la logistica** non sempre accurate in particolare per la parte **online**; si suggerisce la registrazione degli eventi in modo siano fruibili anche in un secondo momento da un maggior numero di persone

4.1.a.4 In che modalità hai partecipato?

La maggior parte delle persone (65,1%, 28 risposte) ha partecipato **in presenza**, mentre il 20,9% ha seguito alcune attività in presenza e altre da remoto (9) e il 14% (6) ha seguito esclusivamente da remoto.

4.1.a.5 A quali attività hai potuto partecipare?

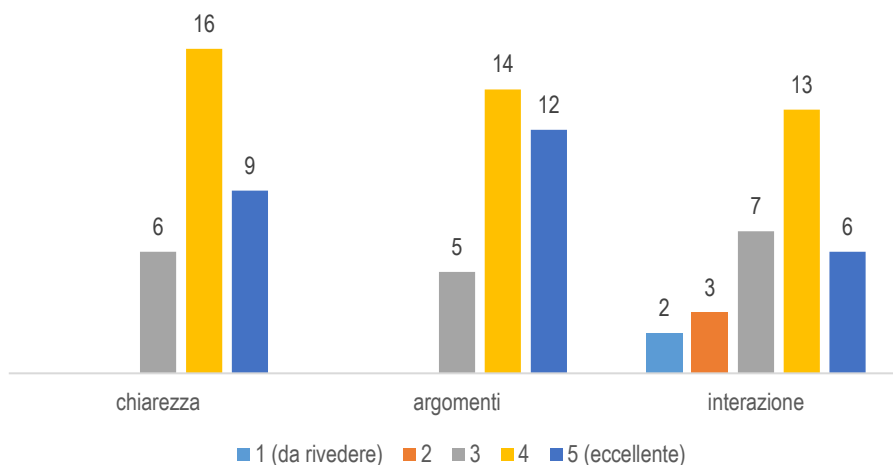
Il 58,1% (25) delle persone rispondenti ha partecipato agli incontri “**voci per la parità**”, il 27,9% ai laboratori (12), a entrambi il 14% (6).

Il campione di riferimento delle domande seguenti è composto da 31 persone e comprende sia quelle che hanno seguito solamente le voci per la parità sia quelle che hanno seguito le voci per la parità e i laboratori.

4.1.a.6 Come valuti complessivamente le voci per la parità?

Data la scala 1-5 (dove 1 corrisponde a “da rivedere” e 5 a “eccellente”) le/i rispondenti hanno potuto valutare gli incontri secondo i seguenti parametri: chiarezza, argomenti, interazione.

Il grafico che segue riassume il numero di risposte per ogni campo di valutazione. Si evidenzia che nel campo note alcune/i rispondenti hanno specificato che la propria votazione non positiva per il campo “interazione” è derivata dall’impossibilità di porre domande da remoto.



4.1.a.7 Quali incontri ti hanno convinta/o di più?

A questo quesito le persone hanno potuto rispondere indicando fino a 3 preferenze.

I **2 incontri** che hanno convinto maggiormente le persone rispondenti sono stati:

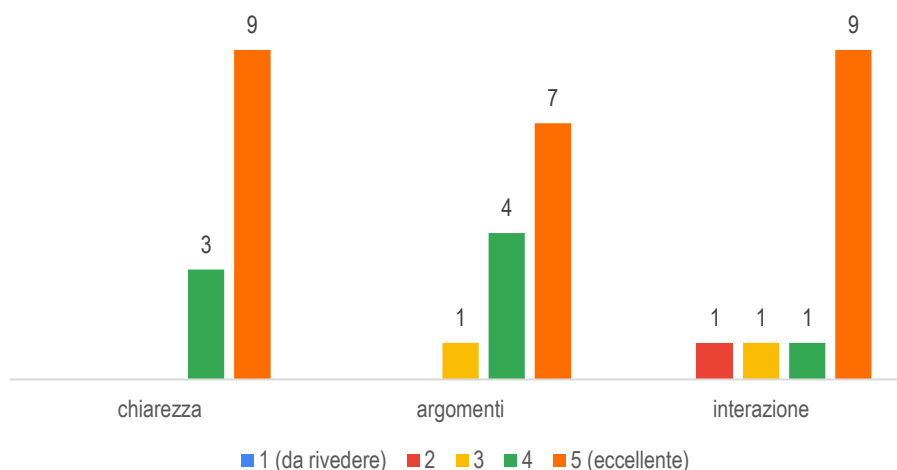
1. “Cosa vuol dire fare l'uomo”. Giacomo Zani e Giorgia Crisci di Mica Macho dialogano con Saul Marcadent (15 preferenze)
2. “Perché una città per le donne è una città per tutt*?”. Elisa Mosconi, Gaia Perini, Arianna Piu dialogano con Caterina Balletti, Matteo Basso, Marta De Marchi con l'introduzione di Elena Ostanel (14 preferenze)

Il campione di riferimento delle domande seguenti è composto da 18 persone e comprende sia quelle che hanno seguito solamente i laboratori sia quelle che hanno seguito le voci per la parità e i laboratori.

4.1.a.8 Come valuti complessivamente i laboratori?

Data la scala 1-5 (dove 1 corrisponde a “da rivedere” e 5 a “eccellente”) le/i rispondenti hanno potuto valutare i laboratori secondo i seguenti parametri: chiarezza, argomenti, interazione.

Il grafico che segue riassume il numero di risposte per ogni campo di valutazione.



Il campione di riferimento delle domande seguenti è composto da 91 persone

4.1.b Persone che non hanno partecipato alla giornata per la parità di genere

4.1.b.1 Come mai non hai potuto partecipare?

Il 45,1% delle/dei rispondenti (41) non ha potuto partecipare per degli **impegni di lavoro che non ha potuto riprogrammare** mentre il 15,4% (14) per degli impegni di studio improrogabili. Il 12,4% (11) non si è iscritto per tempo e per il 6,6% (6) l'argomento non era di interesse. Il restante 20,5% (19) ha compilato il campo “altro” con motivazioni personali, altri impegni di lavoro/studio, la mancata conoscenza dell'opportunità.

4.1.b.2 Cosa ti potrebbe convincere a partecipare alla prossima edizione?

Le risposte al quesito ritenute **valide** sono **45** mentre 16 persone non hanno risposto alla domanda. Le rimanenti 30 risposte sono state escluse per criticità di formulazione o in quanto non pertinenti.

Le risposte al quesito sono state clusterizzate secondo ambiti comuni in maniera tale da poterle quantificare. Le richieste più frequenti riguardano in particolare:

- una maggiore **pubblicità** e una comunicazione della data con grande anticipo
- la possibilità di partecipare, interagendo, anche **da remoto**
- un **programma** più esteso (con mostre, proiezioni e altre attività) e/o con ospiti/tematiche differenti
- l'organizzazione in un momento diverso in termini di orario e parte dell'anno o più momenti

AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE

L'Università Iuav sostiene attività e iniziative variamente riconducibili alla parità di genere e alla tutela di persone potenzialmente discriminate.

Si tratta di un insieme di azioni variegato, talvolta rivolte alla comunità nel suo complesso, altre esplicitamente riferite al personale (docente e ricercatore e/o tecnico amministrativo), altre rivolte alla componente studentesca.

Nella presente sezione le azioni per la parità di genere realizzate dall'ateneo vengono presentate in maniera da integrare la modalità di rendicontazione delle precedenti edizioni con gli esiti del monitoraggio del GEP.

Per tale ragione il capitolo è organizzato nelle cinque aree prioritarie del GEP e assimila:

- gli ambiti indicati dalle Linee guida CRUI
- le azioni completate del GEP alla data del 30 novembre 2023

A inizio 2024 sarà disponibile una relazione di monitoraggio del piano completa di tutte le azioni realizzate.

EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

Garantire l'**equilibrio tra vita privata e vita lavorativa** significa che tutto il personale (docente e tecnico e amministrativo) è adeguatamente supportato nella progressione di carriera salvaguardando le responsabilità personali, comprese quelle di cura e assistenza.

Parte delle azioni descritte di seguito sono state oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del CUG nella relazione sulla situazione del personale per l'anno 2022.

Di questo ambito, per il quale è stato realizzato il maggior numero di azioni, fanno parte le aree inerenti a:

- il sostegno e implementazione del supporto alla conciliazione tra lavoro e genitorialità/cura familiare
- la regolamentazione degli orari di lavoro e modalità di lavoro flessibili

Sostegno e implementazione del supporto alla conciliazione tra lavoro e genitorialità/cura familiare

Dal 2014 il **Fondo Servizi Sociali rivolto al personale amministrativo** permette l'erogazione di sussidi economici con finalità socioassistenziali secondo quanto previsto nel regolamento in materia e nel bando annuale in merito a categorie di spese ammissibili e i criteri di assegnazione.

Nel 2021 con bando riferito alle spese del 2020 sono stati erogati complessivi 64,945,00 euro di benefici in favore di 21 uomini pari al 35% e 39 donne pari al 65% su complessivi 60 beneficiari.

Nel 2022 con bando riferito alle spese del 2020 e una dotazione di 65.000 euro sono stati

erogati benefici in favore di 77 persone di cui 55 donne e 22 uomini.

La fonte dei dati sopra riportati è la divisione risorse umane e organizzazione dell'ateneo.

Tutte le categorie di personale tecnico e amministrativo possono costituire rapporti di lavoro a **tempo parziale**, nella misura del 25% della dotazione organica complessiva al 31 dicembre di ogni anno calcolata sul personale strutturato e secondo quanto previsto dal regolamento per la disciplina della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Si rinvia per l'analisi della distribuzione per genere riferita al triennio 2019-2021 al grafico 32 sulla distribuzione per genere e regime d'impegno della sezione dedicata al personale tecnico amministrativo.

Il supporto alla maternità/paternità di figli naturali/adottivi, in affido, si realizza anche tramite i **congedi parentali** di cui al D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 80, al D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e al CCNL vigente, articolo 31. Tale istituto riguarda in particolare le/i dipendenti con figli da 0 a 12 anni. Nel corso del 2022 hanno fruito di congedo parentale 48 dipendenti, di cui 38 donne e 10 uomini.

Oltre ai periodi di congedo parentale è inoltre possibile usufruire di **giornate per malattia figlia/o** su presentazione del certificato medico per un totale di massimo 30 giorni per ogni figlia/o tra 0 e 3 anni d'età retribuiti al 100%, 5 giorni per ogni anno d'età dai 3 agli 8 anni senza assegni in alternanza con l'altro genitore.

Sono inoltre previsti **permessi per disabilità propria o parentale** ai sensi di quanto disposto dalla Legge 104/1992 e dei quali si dà conto al grafico 32.

In riferimento alle **azioni previste dal GEP** si riportano di seguito quelle completate al mese di novembre 2023:

— la proposta di una **sezione del sito web di ateneo dedicata alle informazioni utili sul supporto alla genitorialità** è stata oggetto del project work finale del corso di perfezionamento in Gender Equality Management dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia frequentato da una delle coordinatrici del gruppo di lavoro permanente per l'implementazione e il monitoraggio del GEP. Il progetto, discusso a settembre 2023 sarà inoltre presentato al Convegno Annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane in programma per il 16 dicembre 2023

— l'elaborazione, da parte dell'area tecnica, degli studi di fattibilità relativi all'istituzione di un **Baby Pit Stop** (allattamento e cambio pannolino) Unicef e di un **kid's corner** a cui affidare le bambine/i bambini in occasione di eventi istituzionali o convegni.

Regolamentazione degli orari di lavoro istituzionali e modalità di lavoro flessibili

Nel 2022, al termine dello stato emergenziale legato alla pandemia, è entrato in vigore il PIAO – Piano Integrato delle Attività e Organizzazione che prevede l'introduzione del **lavoro agile** a regime. Per la parte del piano dedicata a questa modalità di lavoro è stato

costituito un apposito **tavolo tecnico** (decreto del direttore generale 21 aprile 2022 n. 205) così come previsto dal GEP.

L'ateneo garantisce a tutto il personale tecnico e amministrativo, a rotazione, la possibilità di usufruire di un giorno di lavoro agile a settimana (o massimo 4 giorni al mese). **Le persone con fragilità o con figlie/i fino al terzo anno di età** possono richiedere fino a **due giornate a settimana di lavoro agile** in ottemperanza di quanto disposto dal DPCM 115/2022 convertito in Legge 142/2022.

L'accordo per usufruire della modalità di lavoro agile è parte integrante dell'accordo individuale del personale.

Il **telelavoro** è un consolidato strumento introdotto a partire dal 2015 come misura flessibile per organizzare le attività, accrescendo progressivamente la percentuale di beneficiari dal 2,1% all'attuale 5%, in tutte le aree dirigenziali.

Per l'anno 2021 sono stati complessivamente autorizzati 14 progetti di telelavoro, di cui 10 a donne (71,43%) e 4 a uomini (28,57%).

Per l'anno 2022 sono stati autorizzati 17 progetti di telelavoro, di cui 13 a donne (76,47%) e 4 a uomini (23,53%).

Le azioni relative alla **cultura dell'organizzazione** includono le misure volte a:

- contribuire ad adottare una prospettiva di genere nella cultura organizzativa
- supportare la costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivi
- ridurre pregiudizi e stereotipi di genere

Adozione di una prospettiva di genere nella cultura organizzativa

Rispetto alle azioni presenti nel GEP volte all'adozione di una prospettiva di genere nella cultura organizzativa si segnalano in particolare:

- la **costituzione del gruppo di lavoro permanente** per l'implementazione e il monitoraggio del GEP (decreto del direttore generale 22 dicembre 2022 n. 736)
- l'inserimento nel **piano strategico 2023—2027** della valorizzazione delle azioni di sostenibilità e parità di genere nell'ambito della missione zero "strategie di ateneo e il benessere della comunità"
- la redazione di un **executive summary del BdG anche in lingua inglese** (gennaio 2023) per favorire la diffusione dei contenuti in maniera sintetica e divulgativa

Oltre all'annuale **indagine sul clima e sullo stato della parità di genere nell'ateneo** i cui risultati sono presentati nella sezione dedicata all'analisi qualitativa del presente bilancio, anche per il 2022 l'ateneo ha condotto l'**indagine sul clima e il benessere organizzativo** (riferita al 2021) per individuare le attività e le azioni utili a favorire il benessere nell'ambiente di lavoro attraverso l'analisi della percezione dei dipendenti in merito al contesto fisico, la qualità dell'attività lavorativa, la soddisfazione e il

coinvolgimento. Come per gli anni precedenti, lo strumento utilizzato è stato un questionario online elaborato nell'ambito del Progetto Good Practice del Politecnico di Milano, composto da 14 sezioni e 84 domande.

L'insieme delle persone che hanno partecipato all'indagine risulta sufficientemente rappresentativo della popolazione luav (26,8% donne e 35,7% uomini, 30,4% non indica il genere). Rispetto alla rilevazione dell'anno precedente 10 sezioni su 15 sono migliorate ed è migliorato anche il posizionamento nei confronti degli altri 26 atenei.

Con riferimento in particolare al **rischio stress lavoro-correlato**, il 15 febbraio 2023, il servizio sicurezza e protezione ha diffuso al personale tecnico e amministrativo un questionario i cui risultati sono stati condivisi con la dirigenza.

Costruzione di un ambiente di studio e lavoro inclusivi

Con riferimento alle azioni del GEP previste in tale ambito, si segnalano:

— lo studio di fattibilità condotto dall'area tecnica per l'individuazione di uno **spazio fisico dedicato al dialogo e al confronto** sulla parità di genere che potrebbe trovare collocazione nella Casetta Palma. Al riguardo, si segnala che l'edificio è stato inaugurato nella parte di area risoro nel mese di luglio 2023 come iniziativa dedicata al della comunità luav

— la creazione di una **sezione del sito web di ateneo dedicata alla parità di genere** che raccoglie i riferimenti alle politiche, le persone e i documenti essenziali oltre a materiali utili per la riduzione di stereotipi e pregiudizi

— l'adozione delle **linee guida sulla comunicazione inclusiva e accessibile** redatte dal gruppo di lavoro per l'implementazione e il monitoraggio del GEP in collaborazione con il CUG e adottate dagli organi di governo nel mese di maggio 2023. A tale riguardo si evidenzia che la biblioteca e l'archivio progetti hanno anticipato al 2023 la revisione dei documenti e della modulistica di ateneo secondo i principi delle linee guida sopra citate, prevista per il 2024

— la realizzazione della **prima giornata per la parità di genere** (15 novembre 2023) che ha coinvolto ospiti esterne/i e relatrici/relatori interni in un intenso programma di incontri/dialoghi e laboratori formativi dedicati alla comunità luav

luav si impegna annualmente mettendo a disposizione agevolazioni, strutture e servizi dedicati alla comunità studentesca in modo che possano affrontare serenamente le difficoltà che potrebbero incontrare nel contesto universitario.

Nel corso del 2022, sono stati assegnati **19 assegni di tutorato** di cui 3 specificatamente dedicati alle studentesse e agli studenti con fragilità.

Nel 2022 sono state ulteriormente implementate delle azioni già avviate in anni precedenti riguardo:

— l'**identità alias**, ovvero la possibilità per le studentesse e gli studenti in transizione di genere di usufruire di una identità provvisoria, transitoria e non consolidabile che

permette di studiare in un ambiente di studio accogliente e rispettoso della dignità e della privacy;

— la collaborazione con UNCHR, tramite il progetto **UNICORE — University Corridors for Refugees** finalizzato a istituire corridoi universitari per l'accoglienza di studentesse e studenti con lo status di persona rifugiata o con storie di migrazione.

EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

Raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali richiede un'azione che va oltre la rappresentanza numerica. Assicurare che un numero appropriato di donne e uomini sia presente dovrebbe essere accompagnato da misure per esaminare i processi decisionali per assicurare che le decisioni prendano in considerazione le questioni di genere e che le donne e gli uomini siano autorizzate/i ad assumere un ruolo paritario.

Il progetto FP7 FESTA annovera tra le azioni volte ad aumentare l'equilibrio di genere nel processo decisionale, la **trasparenza nella composizione degli organi/commissioni**. In particolare, la componente femminile risulta avere maggiore probabilità di successo nel reclutamento e nella promozione quando requisiti, informazioni e criteri utilizzati nel processo decisionale sono chiari e inequivocabili. Assicurarsi pertanto che il personale o gli stakeholder conoscano la composizione degli organi/commissioni chiave, che i verbali siano pubblicati sul web, e che i posti vacanti siano completi delle condizioni per candidarsi e i criteri di valutazione risultano fattori importanti. Attraverso il **sito web istituzionale**, Iuav assicura un tempestivo aggiornamento della composizione di organi/commissioni oltre alla pubblicazione dei verbali e una sezione interamente dedicata alle opportunità di lavoro e ai procedimenti ad esse correlati.

Inoltre, parte delle attività della **giornata per la parità di genere** (15 novembre 2023) sono state dedicate all'approfondimento dei temi dell'empowerment femminile e della relazione con il mondo delle professioni, in particolare quelle legate agli ambiti del design e dell'architettura.

UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Le misure di reclutamento, selezione e avanzamento di carriera dovrebbero garantire che donne e uomini abbiano le stesse possibilità di sviluppare e progredire nei percorsi di carriera. Rivedere criticamente i processi e le procedure di selezione esistenti in tutte le fasi e porre rimedio a eventuali pregiudizi sono fasi essenziali per garantire la parità di

genere.

Rientrano in tale ambito anche la definizione/aggiornamento di codici di comportamento e di condotta nonché le azioni volte a supportare le posizioni di responsabilità in particolare della componente femminile.

Oltre all'emanazione del nuovo **codice etico e di comportamento** (emanato con decreto rettorale 1 febbraio 2022 n. 52) revisionato in linea con le disposizioni ANAC del D.Lgs. 165/2001, è stato **ridotto il numero di prodotti scientifici richiesti come requisito di accesso ai fondi di ricerca di ateneo in caso di congedo di maternità o parentale** (delibera del consiglio di dipartimento 14/2023 del 15 marzo 2023). Per il personale ricercatore che ha usufruito di tali periodi di assenza pari o superiori a 5 mesi sono richiesti 2 prodotti, per periodi superiori a 24 mesi 1 prodotto e, infine, per periodi superiori a 48 mesi non sono richiesti prodotti per la partecipazione. superiori a 48 mesi.

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI

Nell'ambito della **didattica** le azioni per la parità di genere si concentrano in particolare sull'integrazione delle tematiche di genere negli insegnamenti e nei programmi. Anche per l'a.a. 2021/2022 è confermata l'offerta formativa con il **master di I livello in management della comunicazione e delle politiche culturali** e, il curriculum "**studi performativi e di genere**" all'interno del corso di laurea magistrale in teatro e arti performative.

Si segnala che a partire dalla sessione di lauree autunnale dell'a.a. 2022/023 le commissioni di laurea potranno segnalare tesi sugli studi di genere nell'ambito del **Premio Miglior Tesi**, istituito dall'ateneo con l'obiettivo di valorizzare gli ottimi risultati raggiunti da molte tesi di laurea magistrale discusse presso l'ateneo.

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 1 comma 354, della Legge 27 dicembre 2019 n. 160, dall'anno 2020 il **Fondo per il finanziamento ordinario** delle università è stato incrementato di 1 milione di euro annui a decorrere dall'anno 2020 al fine di **promuovere nell'offerta formativa corsi di studi di genere o a potenziare i corsi già esistenti**.

In particolare, le risorse sono annualmente ripartite "tra le università che adottano il bilancio di genere dal quale si evincono le azioni concrete messe in atto, in proporzione al numero delle classi di laurea e di laurea magistrale attivate. A ciascuna classe viene attribuito uno specifico peso, calcolato sulla base dell'indicatore di prevalenza di genere pubblicato dall'ufficio di statistica del Ministero. Con nota del 30 novembre 2023, il MUR ha comunicato la pubblicazione del **riparto 2020 e 2021 che per Iuav è pari rispettivamente a 7.327 euro e 5.171 euro**.

Nell'ambito di **attività di ricerca nel campo degli studi di genere** si segnala il progetto **PERFEMhouses** – Performing Feminist Houses. The performativity of dwelling. Performance, architecture and living policies in Italy since the Seventies la cui responsabile scientifica Giada Cipollone. Il progetto, della durata di 36 mesi è stato avviato alla fine del 2022 nell'ambito del Young Researchers – Seal of Excellence con finanziamento PNRR pari a 150.000,00 euro.

L'Università luav di Venezia ha inoltre partecipato come partner al progetto **“Io porto parità”** coordinato dal CFLI — Centro di formazione logistica intermodale Scarl nell'ambito del bando regionale per progetti a valere sul PR Veneto FSE + 2021—2027 — Priorità 1 Occupazione – Titolo “P.A.R.I. Progetti e azioni di rete innovativi per la parità e l'equilibrio di genere” (delibera della giunta regionale n. 1522 del 29 novembre 2022). Con Decreto del Dirigente Regionale 22 giugno 2023 n. 652, la Regione del Veneto ha approvato il finanziamento del progetto, successivamente approvato dagli organi di governo luav nelle sedute di settembre 2023. Nell'ambito delle attività di tale progetto sono previste **2 borse di studio post—lauream e per attività di ricerca**, della durata di 8 mesi ciascuna.

La prima, dal titolo “Donne e discriminazione sul posto di lavoro: immaginare il cambiamento”, con responsabilità scientifica di Francesca Cappelletti e Veronica Redini, è stata bandita nel mese ottobre 2023. La seconda, dal titolo “Donne, lavoro e leadership: individuazione e analisi di risorse e strategie”, con responsabilità scientifica Veronica Redini e Valeri Tatano è stata bandita nel mese di dicembre 2023

La **dimensione di genere** è stata inoltre inserita nei **formulari per la presentazione delle proposte progettuali** sulla call 2023 del dipartimento così come previsto dal GEP.

Risulta inoltre utile segnalare, oltre alle attività di didattica e ricerca, l'organizzazione di alcuni eventi nell'ambito della **terza missione** dell'ateneo che hanno approfondito il tema del genere da diversi punti di vista e in relazione a diverse discipline presenti in ateneo:

Constellation Asja

21 gennaio 2022

Andris Brinkmanis, curatore del volume “L'agitatrice Rossa. Teatro, femminismo, arte e rivoluzione di Asja Lācis”, in conversazione con Dora Garcia e le/i partecipanti al Laboratorio di performance su arte, teatro, femminismo e educazione

Indagini sui saperi del corpo

21 aprile, 3 e 5 maggio 202

Incontri a cura di Annalisa Sacchi e Ilenia Caleo che hanno ospitato Maddalena Fragnito, Anna Antonia Ferrante, Annarita Papeschi e Ilaria Di Carlo

Arte, maschile e controcultura

11 maggio e 8 giugno 2022

I LOVE YOU TOO. Conversazioni tra autrici

8, 22, 29 novembre 2022

Palazzo Grassi – Punta della Dogana, l'Università luav di Venezia (Master in

Management della comunicazione e delle Politiche culturali) e M9 – Museo del '900, in collaborazione con la Libreria MarcoPolo, hanno organizzato una serie di conversazioni tra autrici, ispirate ai temi delle loro più recenti pubblicazioni per ampliare la riflessione verso le varie questioni che riguardano il femminile, ma non solo: il corpo, la comunicazione, il costume, il femminismo, il sesso e la rappresentazione di questi temi.

God save the queer

12 dicembre 2022

Michela Murgia in conversazione con Chiara Valerio introdotte da Maria Luisa Frisa sul come tenere insieme la fede cattolica e il femminismo partendo dalla rilettura del Credo e attingendo dalla propria esperienza personale

Modificazioni Genitali Genderizzate (GGMo)

15 dicembre 2022

Seminario di Michela Fusaschi nell'ambito del corso "Introduzione ai Gender studies" tenuto da Veronica Redini. Prendendo in esame una pluralità di procedure, l'antropologa ha spiegato come le GGMo permettono una riflessione non solo sulla salute pubblica, il benessere e le norme sociali, ma anche sui concetti di agency e soggettività nel sistema sesso/genere.

CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

Il principale risultato nell'ambito del contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali riguarda l'emanazione del **codice per la prevenzione dei fenomeni di discriminazione, molestie e mobbing e loro contrasto** (decreto rettorale 5 dicembre 2022 n. 712).

Il codice prevede in particolare l'istituzione della figura della/del consigliera/e di fiducia con il compito di fornire consulenza e assistenza alle persone componenti la comunità Iuav in tema di discriminazione, molestie e mobbing, oltre a contribuire alla risoluzione dei casi. Il bando per tale figura è attualmente in fase di lavorazione.

Il tema del contrasto alla violenza di genere è stato integrato nelle presentazioni alle studentesse e gli studenti iscritte/i al primo anno dei corsi di laurea e laurea magistrale attraverso dei **materiali specifici** preparati dal gruppo di lavoro permanente, il CUG e il senato degli studenti.

Durante la **giornata per la parità di genere** il tema è stato affrontato in maniera specifica dal **senato degli studenti** che ha approfondito l'argomento della realizzazione di uno spazio sicuro in ateneo, partendo da una restituzione del questionario anonimo sulle molestie diffuso attraverso il loro canale Instagram.

CONCLUSIONI

I risultati del BdG 2023 presentano un **contesto in europeo e nazionale in continua evoluzione** entro il quale si colloca il **buon quadro di ateneo** che conferma gli esiti dell'indagine quantitativa e il quadro strategico/regolamentare di riferimento e che evidenzia i **risultati positivi delle azioni** legate all'implementazione del GEP.

Dall'analisi qualitativa è emersa la necessità di **rafforzare il confronto** aumentando le occasioni di **formazione e dialogo** in chiave trasversale e interdisciplinare, migliorando al contempo il **sistema relazionale** delle componenti dell'ateneo rendendo il **coinvolgimento continuativo**.

Tali elementi sono imprescindibili perché le azioni del GEP possano avere un impatto strutturale e sostenibile sulle politiche e sulla cultura di ateneo nel medio e lungo termine.