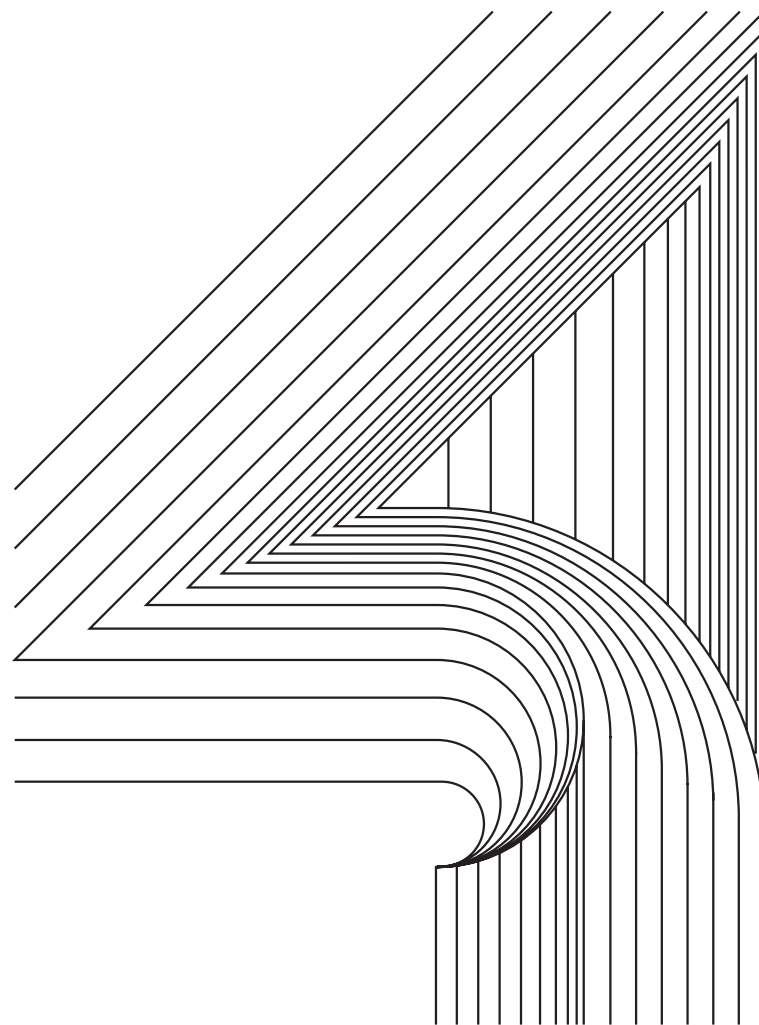
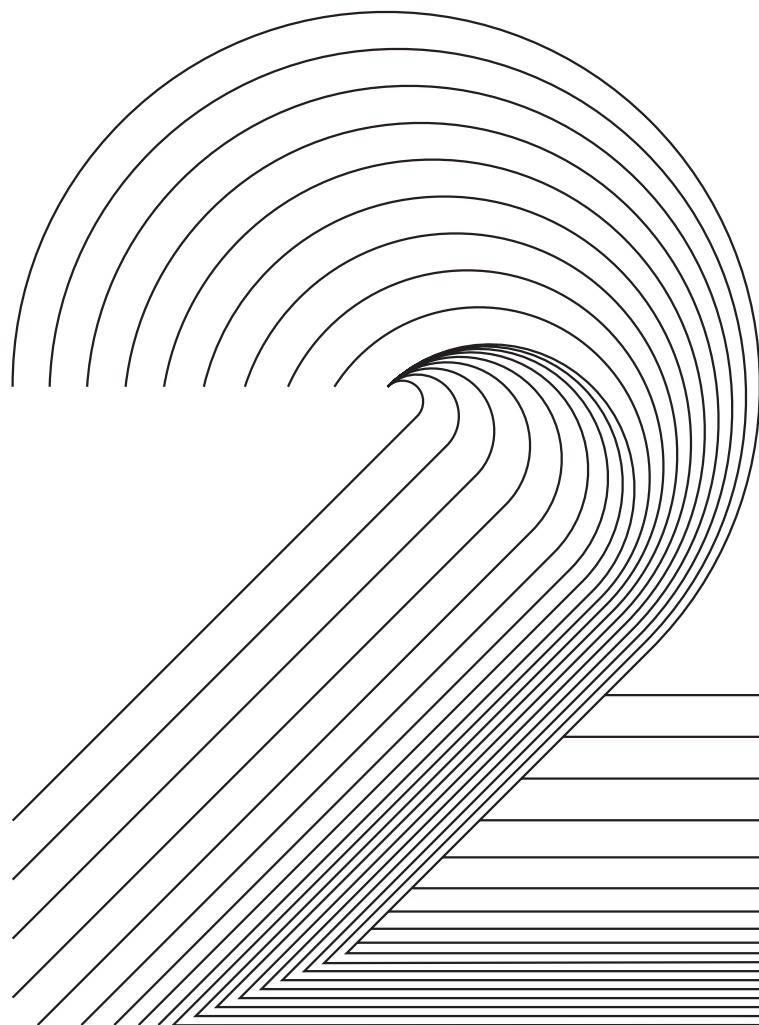
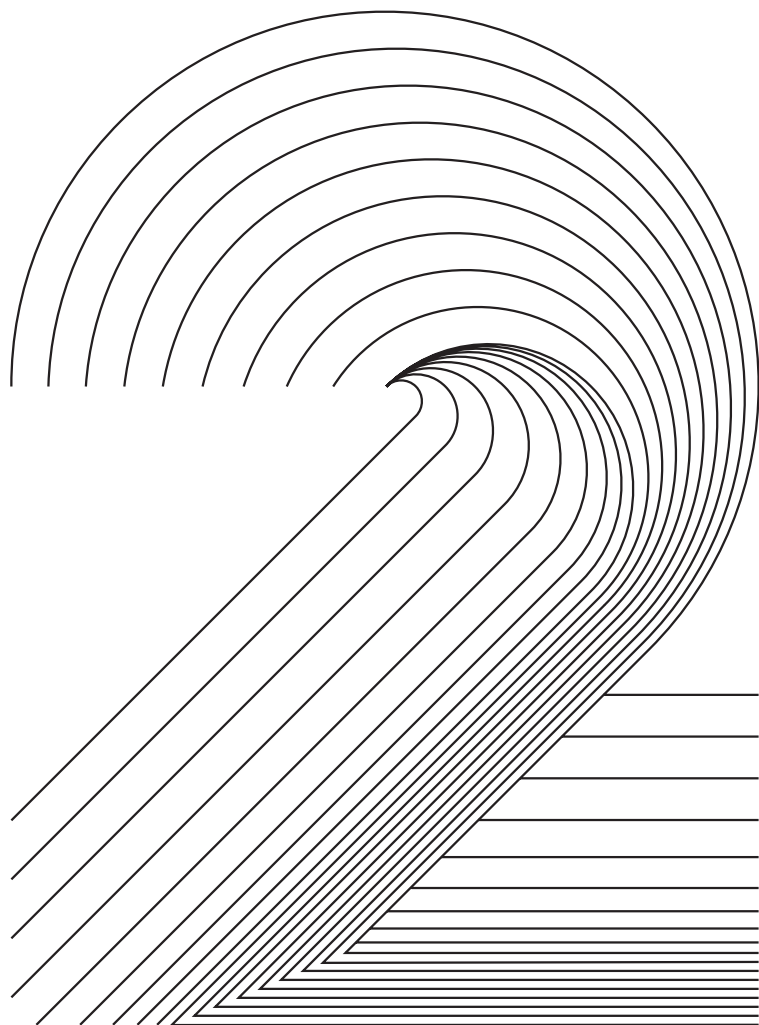
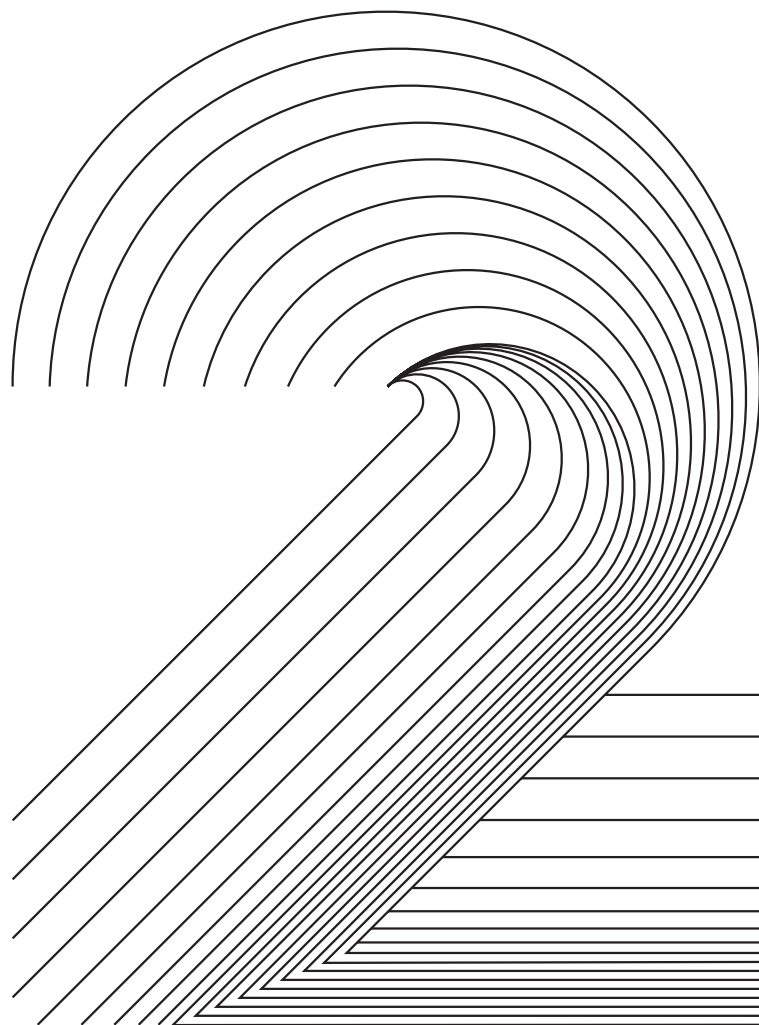


GEP IUAV. PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE 2022-2024



X	0			
I	IL GEP IN SINTESI			
CODICE	AZIONI E SOTTO-AZIONI	2022	2023	2024
1	EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE			
1.1	ADOZIONE DELLA PROSPETTIVA DI GENERE NELLA CULTURA ORGANIZZATIVA			
1.1.1	Inserimento degli obiettivi di uguaglianza di genere nel piano strategico	X		
1.1.2	Redazione e implementazione del bilancio di genere luav			
	Redazione del bilancio di genere	X	X	X
	Redazione di un executive summary del bilancio di genere anche in lingua inglese	X	X	X
1.1.3	Indagine sul clima e sullo stato dell'uguaglianza di genere nell'ateneo	X	X	X
1.1.4	Individuazione di figure e strutture di riferimento nell'ambito dell'uguaglianza di genere			
	Costituzione di un gruppo/commissione permanente per l'implementazione e il monitoraggio del GEP	X		
	Studio di fattibilità per la costituzione di uno sportello/ servizio sull'uguaglianza di genere			X
1.2	SOSTEGNO ALLA CONCILIAZIONE TRA LAVORO E GENITORIALITÀ E AL LAVORO DI CURA FAMILIARE			
1.2.1	Implementazione dei servizi di supporto alla genitorialità			
	Costruzione di una sezione del sito (o intranet) dedicata alle informazioni utili sul supporto alla genitorialità	X	X	
	Studio di fattibilità per la stipula di accordi e convezioni per i servizi dell'infanzia (asili nido, centri estivi)		X	X
	Studio di fattibilità per l'istituzione dei Baby Pit Stop Unicef nelle sedi dell'ateneo		X	
	Studio di fattibilità per l'istituzione di kid's corner ai quali affidare i bambini in occasioni di eventi istituzionali		X	
	Analisi per la definizione di misure volte al supporto economico della responsabilità di cura e famigliari di dottorande/dottorandi e personale docente non strutturato		X	

X 0

I IL GEP IN SINTESI

CODICE	AZIONI E SOTTO-AZIONI	2022	2023	2024
1.2.2	Studio di fattibilità per l'istituzione di una rete interna di mentor nelle aree/nei servizi dell'ateneo per l'affiancamento del personale prima, durante e dopo il rientro dai congedi per motivi di cura (famiglia, salute)			X
1.2.3	Regolamentazione e implementazione del lavoro a distanza			
	Costituzione di un tavolo tecnico sul lavoro a distanza	X		
	Studio di fattibilità per individuare delle misure nell'ambito del lavoro agile volte a supportare le persone con responsabilità di cura		X	
	Redazione delle linee guida per il diritto alla disconnessione e l'organizzazione delle attività istituzionali in modalità family-friendly		X	
1.3	COSTRUZIONE DI UN AMBIENTE DI STUDIO E DI LAVORO INCLUSIVO			
1.3.1	Aggiornamento della procedura per l'identità alias rendendola disponibile, oltre che a studentesse e studenti, anche al personale docente e tecnico e amministrativi		X	
1.3.2	Creazione di spazi inclusivi all'interno dell'ateneo			
	Studio di fattibilità per l'eliminazione della distinzione di genere per i servizi igienici		X	
	Individuazione di uno spazio fisico dedicato al dialogo e al confronto		X	
1.3.3	Implementazione della comunicazione, sensibilizzazione e informazione sull'uguaglianza di genere			
	Creazione di una sezione del sito web dedicato all'uguaglianza di genere	X	X	
	Istituzione di una giornata sull'uguaglianza di genere nell'ambito del festival per lo sviluppo sostenibile con l'organizzazione di eventi, talk, conferenze, seminari, dibattiti sull'uguaglianza di genere		X	X
1.4	RIDUZIONE DEI PREGIUDIZI E DEGLI STEREOTIPI DI GENERE			
1.4.1	Organizzazione di corsi di formazione dedicati all'uguaglianza di genere		X	X

X	0			
I	IL GEP IN SINTESI			
CODICE	AZIONI E SOTTO-AZIONI	2022	2023	2024
14.2	Pubblicazione e diffusione di materiali informativi sulla riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere	X	X	X
1.5	ADOZIONE DI UN LINGUAGGIO CORRETTO DAL PUNTO DI VISTA DEL GENERE SIA NELLA COMUNICAZIONE INTERNA CHE IN QUELLA ESTERNA ALL'ATENEO			
1.5.1	Redazione delle linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio		X	
1.5.2	Aggiornamento dei documenti e della modulistica di ateneo secondo le linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio			X
2	EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI			
2.1	INCREMENTO DELLA PRESENZA FEMMINILE NEI PROCESSI DECISIONALI			
2.1.1	Organizzazione di corsi di formazione rivolte alla componente femminile in tema di autoimprenditorialità, empowerment		X	
2.2	INCREMENTO DELLA COMPONENTE FEMMINILE NELLE POSIZIONI APICALI			
2.2.1	Studio di fattibilità per la definizione di azioni volte all'incremento della componente femminile nelle posizioni apicali			X
3	UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA			
3.1	RIDUZIONE DELLE ASIMMETRIE DI GENERE NEL RECLUTAMENTO			
3.1.1	Standardizzazione e anonimizzazione delle domande di concorso del personale e tecnico amministrativo per la valutazione	X	X	
3.1.2	Raccolta sistematica dei dati quantitativi disaggregati per genere sulle procedure concorsuali del personale docente e PTA e sulle progressioni di carriera		X	
3.2	RIDUZIONE DELLA PERDITA PERCENTUALE DEL NUMERO DI DONNE NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA			
3.2.1	Assegnazione di un criterio premiale ai progetti che includono ricercatrici di rientro dal congedo di maternità per l'assegnazione dei fondi			X

X	0			
I	IL GEP IN SINTESI			
CODICE	AZIONI E SOTTO-AZIONI	2022	2023	2024
3.2.2	Riduzione del numero di prodotti scientifici richiesti come requisito di accesso ai fondi di ricerca di ateneo in caso di congedo per maternità o parentale.		X	
3.3	PARI OPPORTUNITÀ NEI PROGRAMMI DI FINANZIAMENTO DELLA RICERCA			
3.3.1	Indagine sulla partecipazione femminile ai progetti di ricerca (focus sulla composizione dei gruppi di ricerca)		X	
4	INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA, NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI			
4.1	INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI CONTENUTI DELLA RICERCA			
4.1.1	Inserimento della dimensione di genere nei formulari dei bandi per i progetti di ricerca dell'ateneo		X	
4.2	INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI CONTENUTI DELLA RICERCA			
4.2.1	Istituzione di un premio per la miglior tesi nell'ambito delle questioni di genere		X	
5	MISURE DI CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI			
5.1	SENSIBILIZZAZIONE SUL TEMA DELLE MOLESTIE E DELLA VIOLENZA SESSUALE			
5.1.1	Redazione e diffusione di materiale informativo sul tema e sui servizi di supporto	X	X	X
5.2	PREVENZIONE INDIVIDUAZIONE E GESTIONE DEI CASI DI MOLESTIE SESSUALI ALL'INTERNO DELL'ATENEEO			
5.2.1	Analisi della regolamentazione di tutela contro le molestie sessuali ed eventuale realizzazione dell'atto regolativo	X		
5.2.2	Studio di fattibilità per l'istituzione del/della consigliere/a di fiducia		X	
5.2.3	Organizzazione di un corso di autodifesa in collaborazione con il CUS Venezia		X	
5.2.4	Introduzione di un servizio psicologico sulle tematiche relative alla violenza di genere		X	

X 1

I INDICE

SEZIONE | CAPITOLO | N. PARAGRAFO | PARAGRAFO | N. PAGINA

A. INTRODUZIONE

A 1 I Introduzione 13

2 I Il GEP: aspetti fondamentali 14

3 I La struttura del documento 15

4 I Il gruppo di lavoro luav 15

II Composizione 16

III Modalità di lavoro 16

IV Strumenti 17

V Formazione interna 17

VI Programma di lavoro 18

B. IL GENDER AUDIT

B 1 I Introduzione 21

2 I Il contesto europeo in sintesi 22

II Il contesto nazionale in sintesi 23

III L'Eige index 25

IV Il contesto luav 26

3 I Analisi quantitativa:
il bilancio di genere 2020 33

4 I Analisi qualitativa:
introduzione 34

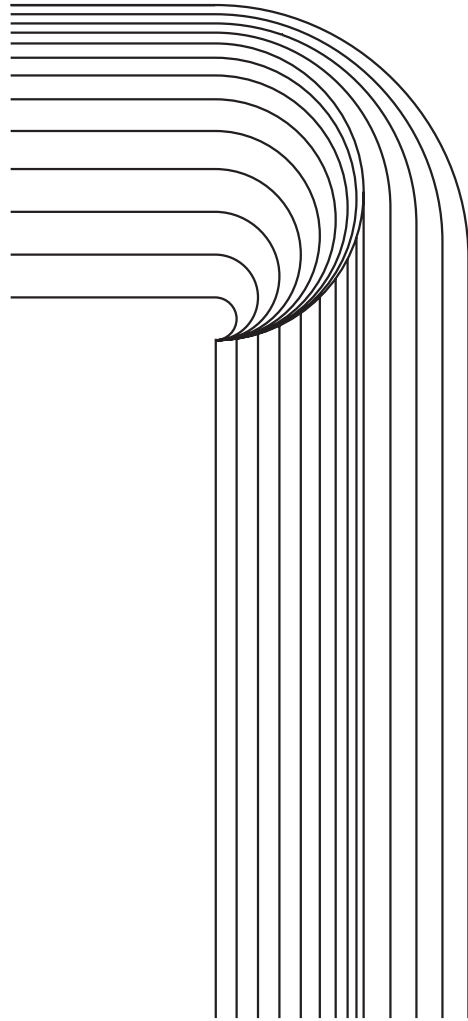
II Conversazioni sul genere 34

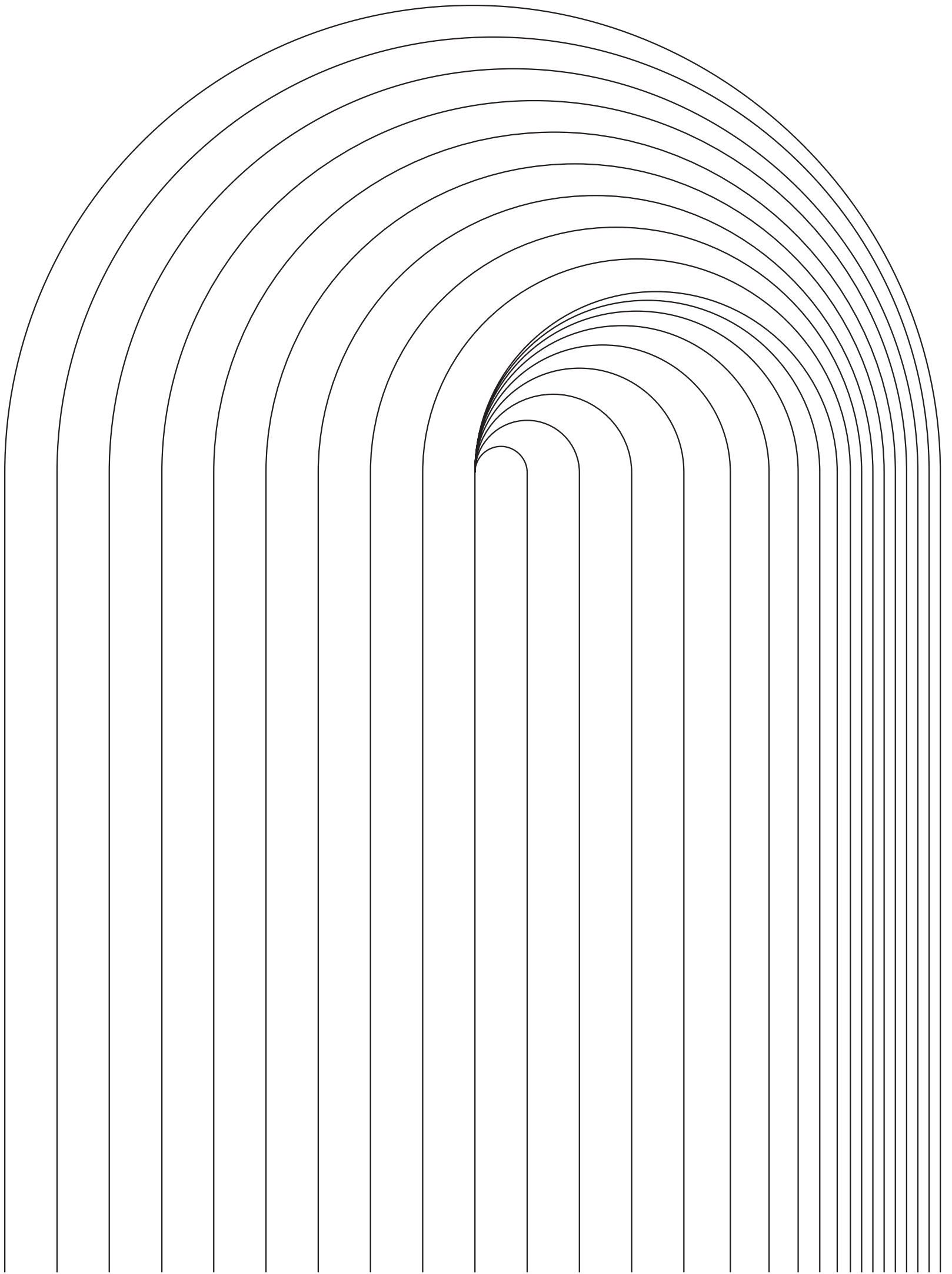
III La prima indagine sull'uguaglianza
di genere 38

X 2

I INDICE

SEZIONE	CAPITOLO	N. PARAGRAFO	PARAGRAFO	N. PAGINA
C.	ACTION PLAN			
C	1	I	Introduzione	51
	2	I	Mappatura delle buone pratiche	52
		II	Individuazione dei punti di forza e delle criticità	52
		III	Il modello di schema Crui	54
		IV	Il confronto con la governance e la definizione delle azioni	55
	3	I	Le azioni del GEP luav	55
		II	Schede di dettaglio	56





La redazione del primo piano per l'uguaglianza di genere luav si inserisce in un contesto strategico e normativo in rapida evoluzione che alimenta un articolato dibattito a vari livelli sul tema, sia in ambito italiano sia europeo.

Il 5 marzo 2020 è stata presentata la strategia europea per la parità di genere per il 2020-2025. Essa testimonia l'impegno della Commissione per la parità in tutte le politiche dell'UE, ed è oggetto di un quadro normativo consolidato per il mercato del lavoro, compreso il settore della ricerca. In tale ambito, la definizione della base giuridica di Horizon Europe introduce disposizioni rafforzate rispetto ai programmi precedenti, prevedendo il gender equality plan/piano per l'uguaglianza di genere (da qui in avanti GEP) quale criterio di ammissibilità per la partecipazione al programma da parte degli enti pubblici, degli istituti di istruzione superiore e delle organizzazioni di ricerca degli Stati membri dell'UE e dei paesi associati.

Parallelamente l'Italia ha adottato una strategia per la parità di genere 2021-2026 a luglio 2021 tenendo conto di quanto contenuto nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) del quale rappresenta un importante riferimento, sia in termini di inquadramento di sistema, sia di verifica e di monitoraggio.

La redazione del GEP svolge pertanto una funzione sostanziale per le università per pianificare, realizzare, monitorare e valutare le azioni adottate per sostenere l'uguaglianza di genere oltre che essere strumento di comunicazione verso l'esterno dell'impegno dell'ateneo in tale ambito.

I ASPETTI FONDAMENTALI

Il GEP è un documento fondato su quattro requisiti di processo e inquadra in particolare cinque aree tematiche.

Per soddisfare il criterio di ammissibilità di Horizon Europe, un GEP deve soddisfare i seguenti requisiti:

1. è necessario che sia un documento pubblico
2. è necessario che siano individuate delle risorse umane e finanziarie dedicate per l'implementazione delle azioni contenute nel documento
3. è necessario che la raccolta e il monitoraggio dei dati relativi al genere di base annuale (bilancio di genere) costituisca la base per la definizione degli obiettivi/azioni del Piano e lo strumento principale di monitoraggio
4. è necessario che includa azioni di sensibilizzazione e formazione sull'uguaglianza di genere indirizzate a tutte le componenti dell'ateneo

Oltre ai requisiti sopra elencati, si raccomanda che il GEP implementi le seguenti aree tematiche:

1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
3. uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
5. contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Il GEP si relaziona pertanto sia con il Piano di Azioni Positive previsto dal D.Lgs. 198/2006 art. 48 sia con il Bilancio di Genere con le modalità descritte nell'addendum alle Linee Guida Crui sul processo del bilancio di genere e costituisce un obiettivo trasversale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'ateneo (PIAO).

I ASPETTI FONDAMENTALI

La redazione del GEP si inserisce in un processo iterativo di gender mainstreaming (approccio strategico alle politiche di genere) le cui fasi possono essere riassunte come segue:

A. Gender Audit, ovvero fare il quadro della situazione attuale da una prospettiva di genere, identificando lacune e punti di forza e creando un background di consapevolezza comune all'interno dell'ateneo. Questa prima fase si basa sulla raccolta e l'analisi di dati qualitativi e quantitativi al fine di delineare la base su cui focalizzare la progettazione del piano

B. action plan, che coincide con la redazione del GEP e la sua approvazione da parte degli organi di governo. Questa fase è accompagnata da una campagna di comunicazione e di diffusione del piano e dei suoi principi a tutte le componenti

C. implementazione e monitoraggio: la realizzazione delle azioni contenute nel piano deve essere accompagnata da un attento monitoraggio al fine di verificare lo stato delle misure/iniziative previste, fornire supporto alle persone coinvolte nell'implementazione, individuare strategie e soluzioni in caso si presentino ostacoli o resistenze imprevisti

D. valutazione della performance, dell'efficacia, dell'efficienza, dell'impatto e della sostenibilità delle azioni del piano secondo criteri stabiliti. In caso i risultati attesi e finali non coincidano, è possibile apportare modifiche al piano in maniera tale che le azioni siano efficaci

Il GEP sarà richiesto da tutti i bandi per finanziamenti europei a partire dal 2022. In fase di proposta progettuale sarà sufficiente un'autodichiarazione a conferma che l'istituzione ha/sta lavorando sulla redazione del piano. Sarà tuttavia indispensabile che il GEP sia disponibile in occasione della sigla del grant agreement: per tale ragione è raccomandabile che esso sia completato entro il primo semestre 2022.

Il presente documento ha l'obiettivo di presentare il piano di uguaglianza di genere dell'Università luav di Venezia includendo gli esiti dello studio preliminare che ha portato alla redazione del piano stesso.

La prima sezione si concentra sulla prima fase del processo dedicata al Gender Audit, ovvero la presentazione del contesto di riferimento attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa.

In particolare, il Gender Audit è strutturato in 3 parti che riflettono i diversi aspetti di cui è costituita l'analisi:

A. la prima parte restituisce gli esiti dello studio del quadro di riferimento a livello europeo, nazionale e di ateneo

B. la seconda parte è rappresentata dal bilancio di genere che riunisce l'analisi quantitativa, la rendicontazione delle azioni per l'uguaglianza di genere realizzate nel 2020 e una prima analisi del bilancio di ateneo in termini di genere

C. la terza parte presenta l'analisi qualitativa condotta attraverso una raccolta di interviste e un'indagine sull'uguaglianza di genere rivolta a tutta la comunità luav. La seconda sezione del documento è interamente dedicata all'Action Plan, ovvero le azioni che l'ateneo si impegna a implementare nel prossimo triennio rendendo in tal modo strutturale l'impegno verso il tema dell'uguaglianza di genere

Gli esiti del Gender Audit costituiscono l'asse portante delle azioni individuate che da un lato mirano a valorizzare i punti di forza dell'ateneo e le esperienze pregresse sul tema dell'uguaglianza di genere, dall'altro pianificano il superamento delle criticità emerse in fase di analisi. Particolare attenzione è stata dedicata alla contestualizzazione e adattamento delle proposte di azioni al contesto peculiare che da sempre l'Università luav rappresenta.

In questa sezione sono pertanto presentati i criteri e i passaggi preliminari che hanno consentito la definizione del piano, insieme alle schede di dettaglio su modello Crui.

A conclusione del presente documento, sono infine delineate schematicamente le azioni proposte dal gruppo di lavoro per procedere nello sviluppo del GEP.

Così come raccomandato dallo European Institute for Gender Equality, sulle cui linee guida si basano sia le indicazioni della Commissione Europea e sia quelle Crui, è stato costituito uno specifico gruppo di lavoro per la redazione del piano di uguaglianza di genere.

II COMPOSIZIONE

Con decreto del direttore generale 25 maggio 2021 n. 191 è stato costituito il gruppo di lavoro per la redazione del GEP con il compito di:

- svolgere uno studio preliminare per l'impostazione del piano entro il 2021
- redigere il piano stesso entro giugno 2022 salvo diverse scadenze imposte dalla normativa o dal programma Horizon Europe

Il gruppo di lavoro è così composto:

- ALESSANDRA BAUDO
servizio ricerca
- MAELA BORTOLUZZI
divisione affari istituzionali e governance
- MONICA GALLINA
divisione risorse umane e organizzazione
- VALENTINA GARUZZO
servizio affari istituzionali
- PIETRO MARIGONDA
controllo di gestione e attività ispettive
- ENRICA PILLON
servizio comunicazione
- SILVIA SILVESTRINI
servizio comunicazione
- GIANLUCA ZUCCONELLI
divisione mobilità, benefici e post laurea.

Il coordinamento del gruppo di lavoro e delle sue attività è affidato a Maela Bortoluzzi e Enrica Pillon.

III MODALITÀ DI LAVORO

Il gruppo di lavoro ha adottato una modalità di lavoro che alterna momenti di ricerca e analisi individuale con la restituzione collettiva di tali analisi attraverso delle riunioni online su piattaforma Google Meet, oltre ad aggiornamenti via email su opportunità di formazione e notizie utili alle tematiche in corso di discussione. Il gruppo di lavoro si è inoltre avvalso della condivisione di materiali via Google Drive a supporto dell'analisi individuale e a corredo degli argomenti discussi nelle riunioni.

A partire dal mese di giugno 2021 il gruppo di lavoro si è riunito in 6 occasioni (3 giugno, 14 luglio, 8 novembre, 23 novembre, 16 febbraio 2022 e 5 aprile 2022).

Per ciascuna riunione è stato dedicato spazio alla rendicontazione di esperienze formative/eventi frequentati dai componenti, la condivisione di contenuti teorici utili a inquadrare il processo di costruzione del piano di uguaglianza di genere, la segnalazione di eventi e opportunità di formazione, la pianificazione dei passaggi successivi.

IV STRUMENTI

Il gruppo di lavoro ha individuato fin dalle prime fasi alcuni strumenti essenziali di supporto per la redazione del GEP ai quali si farà riferimento in maniera specifica all'interno delle sezioni di competenza del presente documento:

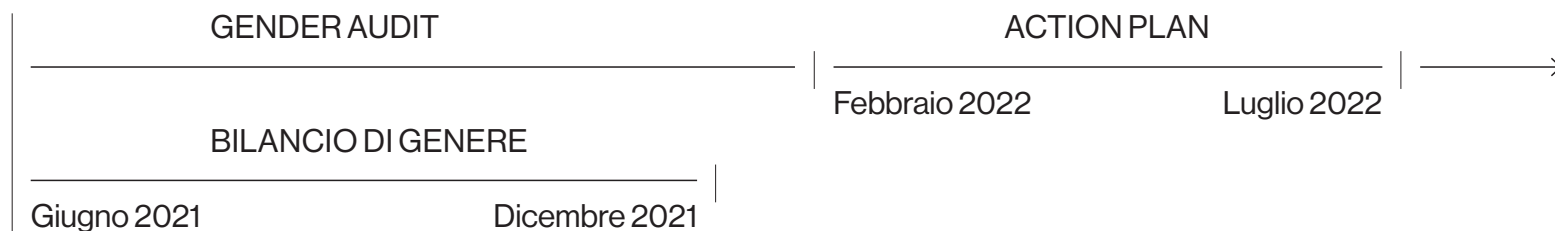
- la guida europea Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans
- il Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli atenei Italiani della Crui
- lo strumento GEAR Tool di EIGE - European Institute for Gender Equality
- i risultati di alcuni progetti europei incentrati sulla costruzione di strumenti mirati alla redazione del GEP e in particolare PLOTINA, EQUAL-IST e SAGE

V FORMAZIONE INTERNA

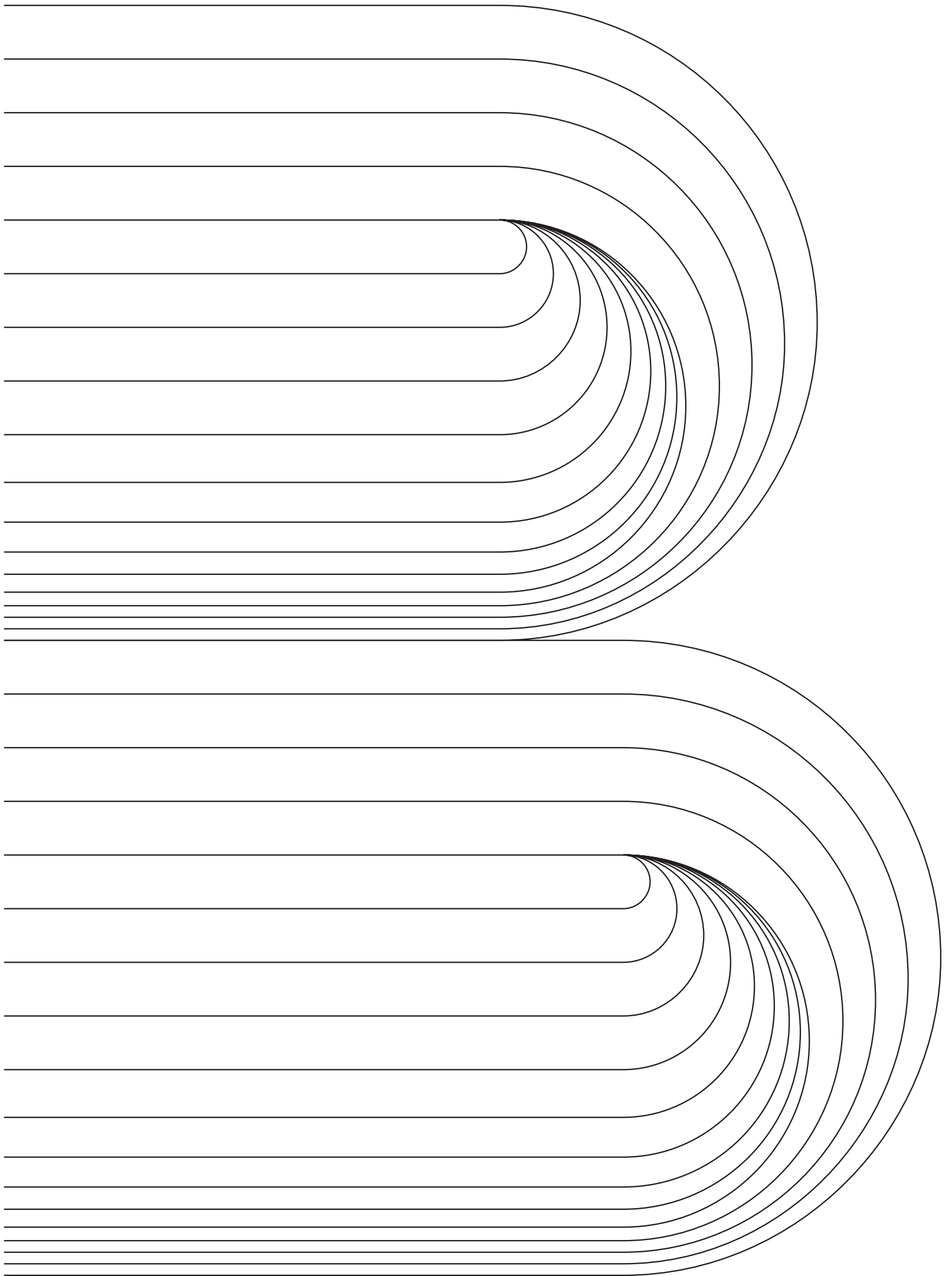
Oltre allo studio e analisi individuale, alcuni componenti del gruppo di lavoro hanno approfondito le proprie competenze attraverso la partecipazione a seminari e corsi (gratuiti) dedicati al tema.

- Si riportano di seguito le principali occasioni di formazione online:
- corso online "Creating your Gender Equality Plan Towards gender aware research organisations: Basic keys to elaborate GEPs" organizzato da Gender Equality Academy, 28-30 giugno 2021
 - workshop online "An introduction to the Gender Equality Audit and Monitoring (GEAM)" organizzato da Gender Equality Academy, 13 e 20 luglio 2021
 - seminario "Gli aspetti di genere nell'ambito della "Settimana Horizon Europe 2021" organizzata da APRE – Agenzia per la Promozione della Ricerca Europea, 14 luglio 2021
 - corso online "DOCC: Gender Equality Plans in practice: towards sound and sustainable institutional change process in research organizations (8 settimane)" organizzato da Gender Equality Academy, 6 settembre 2021 - 31 ottobre 2021
 - convegno "Gender Equality Plans e smart working: quali cambiamenti per il benessere organizzativo nelle università?" organizzato dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, 12 e 13 novembre 2021
 - MOOC "Embracing Diversity" organizzato dal Politecnico di Milano sulla piattaforma Polimi Open Knowledge, novembre 2021
 - MOOC "Eguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università" organizzato da Università di Napoli Federico II sulla piattaforma Federica Web Learning, febbraio 2022
 - MOOC "Linguaggio, identità di genere e lingua italiana" (sesta edizione) organizzato da Università Ca' Foscari sulla piattaforma EduOpen, marzo 2022
 - Ciclo di seminari formativi online "Il ruolo degli organismi di parità negli atenei italiani: strumenti e prassi" Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, aprile 2022 – in corso

Al fine di rispettare le tempistiche stabilite dalla Commissione Europea per la redazione dei piani per l'uguaglianza di genere, il gruppo di lavoro ha stabilito la seguente timeline per giungere alla redazione del piano entro il mese di giugno 2022 e la successiva presentazione agli organi di governo dell'ateneo nelle sedute di luglio 2022.



All'approvazione del piano seguiranno le fasi di implementazione e monitoraggio delle azioni 2022 che porteranno a una prima rendicontazione annuale accompagnata da eventuali aggiornamenti al piano stesso.



L'obiettivo del Gender Audit è di fornire il quadro della situazione attuale da una prospettiva di genere, identificando lacune e punti di forza che possano costituire la base per la definizione delle azioni da inserire nel GEP.

La presente sezione è dedicata alla rendicontazione degli esiti del Gender Audit dell'Università luav di Venezia costituito da:

1. un'analisi del contesto di riferimento a livello europeo, a livello nazionale e a livello di ateneo. Per quanto quest'ultimo, oltre a una disamina del quadro regolamentare luav è stata formulata e compilata una checklist di autovalutazione
2. un'analisi quantitativa costituita dal bilancio di genere 2020, aggiornato e ampliato secondo le indicazioni europee e nazionali per il GEP
3. un'analisi qualitativa condotta attraverso una raccolta di interviste e un'indagine sull'uguaglianza di genere rivolta a tutta la comunità luav

Per inquadrare il contesto europeo nel quale si collocano i principali documenti programmatici sull'uguaglianza di genere risulta opportuno richiamare l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile adottata all'unanimità dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite con la risoluzione 70/1 del 15 settembre 2015. In particolare l'obiettivo 5 si propone di eliminare ogni forma di discriminazione e violenza contro tutte le donne, di tutte le età e di ogni parte del mondo.

L'obiettivo punta a dare a tutte le donne e le ragazze pari diritti di accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché la piena ed efficace partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici.

Nel contesto di implementazione dell'Agenda 2030, nel 2020 la Commissione europea ha adottato una serie di documenti programmatici in materia di uguaglianza di genere che prevedono l'adozione di misure e azioni specifiche per i prossimi anni.

Il 5 marzo 2020 è stata presentata la strategia per la parità di genere per il 2020-2025, che include una serie di azioni ritenute fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi in materia di equilibrio di genere: stop alla violenza e agli stereotipi di genere parità di partecipazione e di opportunità nel mercato del lavoro parità retributiva equilibrio di genere a livello decisionale e politico. Il 25 novembre 2020, inoltre, la Commissione Europea e l'Alto Rappresentante per la politica estera e di sicurezza comune dell'UE hanno presentato il Piano d'azione dell'Unione europea sulla parità di genere 2021-2025. Il piano prevede iniziative volte ad accrescere l'impegno per la parità di genere, in quanto priorità trasversale dell'azione esterna, nonché a promuovere un impegno strategico a livello multilaterale, regionale e nazionale. Il Piano è inoltre volto ad accrescere il contributo dell'UE per il raggiungimento dell'obiettivo di sviluppo sostenibile n. 5 dell'Agenda 2030, di cui si è parlato nel precedente paragrafo.

L'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione è una priorità anche dello Spazio Europeo della Ricerca (ERA).

Già nel 2012 la comunicazione della Commissione Europea "Un partenariato rafforzato per lo Spazio europeo della ricerca a favore dell'eccellenza e della crescita" e successivamente le conclusioni sull'avanzamento dell'uguaglianza di genere nello Spazio Europeo della Ricerca del 2015 hanno evidenziato la necessità di promuovere un cambiamento culturale all'interno delle istituzioni che affronti le disparità di genere negli enti di ricerca e nei loro organi decisionali. I successivi report ERA Progress (2019)

e She Figures (2019) hanno tuttavia presentato un quadro di implementazione dell'uguaglianza di genere ancora non uniforme e la persistenza di barriere strutturali all'interno delle istituzioni di ricerca.

La pubblicazione "A New European research area based on excellence, competitive, talent-driven and open" (2020) ha invitato a un'azione comune tra l'UE, gli stati membri e i paesi associati a Horizon 2020 per rafforzare le disposizioni sulla parità di genere.

Horizon 2020 è il primo programma quadro a definire il genere come una questione trasversale e a includere un obiettivo che integra la dimensione di genere nel contenuto della ricerca e dell'innovazione. Attraverso Horizon 2020, inoltre, sono stati finanziati numerosi progetti proprio nell'ambito dei GEP.

Con la base giuridica di Horizon Europe si compie un passo determinante introducendo disposizioni rafforzate rispetto ai programmi precedenti che mirano a rendere l'uguaglianza di genere una priorità trasversale.

Tre sono i punti principali riguardo all'uguaglianza di genere in Horizon Europe:

1. il piano di uguaglianza di genere (GEP) diventa un criterio di ammissibilità per alcune categorie di soggetti giuridici dei paesi dell'UE e dei paesi associati
2. l'integrazione della dimensione di genere nel contenuto della ricerca e dell'innovazione è un requisito di default, a meno che la descrizione del tema non specifichi esplicitamente altrimenti
3. l'aumento dell'equilibrio di genere in tutto il programma per raggiungere il 50% di donne nei consigli di amministrazione, nei gruppi di esperti e nei comitati di valutazione legati a Horizon Europe, e tra i team di ricerca quale criterio di precedenza per le proposte con lo stesso punteggio

L'obiettivo è quello di migliorare il sistema europeo di ricerca e innovazione, creando ambienti di lavoro in cui tutti i talenti possano prosperare integrando in maniera efficace la dimensione di genere nei progetti.

Il factsheet "Gender Equality: a strengthened commitment in Horizon Europe" riassume le nuove disposizioni e requisiti chiave, con particolare attenzione al nuovo criterio di ammissibilità del GEP.

La base di dati sui quali si fondano le politiche europee nel settore dell'uguaglianza di genere è il rapporto triennale She Figures. L'edizione 2021, riferita al triennio 2018-2020, segue il percorso delle donne, dal conseguimento del dottorato alla partecipazione al mercato del lavoro e all'acquisizione di ruoli decisionali, mentre

I IL CONTESTO EUROPEO IN SINTESI

esplora le differenze nelle condizioni di lavoro di donne e uomini e negli ambiti della ricerca e dell'innovazione.

I dati 2021 mostrano:

- che in media, a livello di laurea e laurea magistrale, le donne superano gli uomini come studentesse (54%) e laureate (59%)
- un buon livello di equilibrio nei corsi di dottorato (48%)

Tuttavia, le disparità tra i campi di studio persistono. Ad esempio, le donne rappresentano meno di un quarto dei dottorati nel campo dell'ICT (22%), mentre rappresentano più del 50% nei campi della salute e del benessere e dell'istruzione (60% e 67%, rispettivamente). Tuttavia, si possono osservare alcune tendenze positive rispetto alla scorsa edizione, come ad esempio l'aumento della percentuale di donne che ricoprono le posizioni accademiche apicali (26,2%) rispetto alla scorsa edizione (24,1%), nonostante solamente il 23,6% delle università sia guidata da donne.

Inoltre, la percentuale di donne che lavora in condizioni di precariato è maggiore di quella degli uomini (+1,3%) e il loro accesso ai fondi di ricerca risulta maggiormente limitato rispetto agli uomini (-3,9%).

Per ulteriori informazioni riguardo al contesto e alle strategie europee per l'uguaglianza di genere si rinvia alla sezione dedicata del sito della Commissione Europea.

II IL CONTESTO NAZIONALE IN SINTESI

In Italia, l'azione legislativa negli ultimi anni si è concentrata sul mondo del lavoro, che è stato oggetto di numerosi interventi normativi volti a riconoscere l'equiparazione dei diritti e maggiori tutele alle donne lavoratrici. Un altro filone di interventi ha riguardato la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive, incidendo sui sistemi elettorali (nazionali, regionali, locali e al Parlamento europeo), nonché sulla promozione della partecipazione delle donne negli organi delle società quotate.

Una crescente attenzione è stata inoltre dedicata alle misure volte a contrastare la violenza contro le donne, perseguendo tre obiettivi: prevenire i reati, punire i colpevoli e proteggere le vittime.

Il Governo ha recentemente adottato una Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 da interpretare in sinergia con il PNRR e ne rappresenta un importante riferimento, sia in termini di inquadramento di sistema, sia di verifica e monitoraggio.

Cinque sono le priorità strategiche evidenziate:

1. lavoro
2. reddito
3. competenze
4. tempo
5. potere

La Strategia definisce gli interventi da adottare (incluse le misure di natura trasversale) per ciascuno dei cinque ambiti sopra citati, nonché i relativi indicatori e target.

All'interno del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) trasmesso dal Governo al Parlamento il 25 aprile 2021, la parità di genere rappresenta una delle 3 priorità trasversali in termini di inclusione sociale (Missione 5).

Concretamente, 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, attraverso:

- interventi diretti di sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile
 - interventi indiretti o abilitanti, rivolti in particolare al potenziamento dei servizi educativi per i bambini e di alcuni servizi sociali, che il PNRR ritiene potrebbero incoraggiare un aumento dell'occupazione femminile
- Altri interventi finanziati o programmati con il PNRR si prefiggono l'obiettivo diretto o indiretto di ridurre le asimmetrie che ostacolano la parità di genere sin dall'età scolastica e di potenziare il welfare per garantire l'effettivo equilibrio tra vita professionale e vita privata.

II IL CONTESTO NAZIONALE IN SINTESI

Tra le misure del piano utili a inquadrare lo scenario nella prospettiva degli istituti di istruzione superiore vi sono:

- la previsione, nell'ambito della Missione 1, di nuovi meccanismi di reclutamento del personale nella PA e la revisione delle opportunità di carriera verticale e di promozione alle posizioni dirigenziali di alto livello, che secondo il Piano possono contribuire al riequilibrio di genere sia in ingresso sia nelle posizioni apicali della pubblica amministrazione. Si prevede, inoltre, nell'ambito dei programmati investimenti per la formazione dei dipendenti pubblici, di inserire moduli obbligatori su "empowerment delle donne"

- l'attuazione di specifiche misure nell'ambito della ricerca di base, come gli investimenti a valere sul Fondo per il PNR e i PRIN (progetti di ricerca nazionale) ovvero l'allargamento dei partenariati di ricerca previsti nell'ambito della Missione 4, che dovrebbero prevedere azioni mirate a determinare l'aumento delle ricercatrici

- il potenziamento dei servizi di asili nido e per la prima infanzia, delle scuole per l'infanzia e del tempo pieno a scuola, ai quali la Missione 4 dedica investimenti mirati, che secondo il PNRR possono arrecare benefici in termini di conciliazione vita-lavoro e aumentare il tasso di occupazione femminile

- la promozione dell'accesso da parte delle donne all'acquisizione di competenze STEM, linguistiche e digitali, in virtù del quale il Governo stima un possibile incremento dell'occupazione femminile in tali settori (Missione 4)

- negli ambiti dell'assistenza sociale e sanitaria il Piano sottolinea come la valorizzazione delle infrastrutture sociali e la creazione di innovativi percorsi di autonomia per le persone con disabilità e servizi di prossimità e di supporto all'assistenza domiciliare comporti l'alleggerimento del carico di cura non retribuita gravante sulla componente femminile della popolazione e determini effetti positivi sull'incremento occupazionale della stessa

- gli interventi previsti nella Missione 3 secondo il PNRR potenzieranno anche la mobilità delle donne che, da una parte, utilizzano più degli uomini i trasporti collettivi e meno l'auto privata e, dall'altra, hanno catene di spostamenti quotidiani più frammentate e complesse degli uomini

- lo sviluppo delle competenze STEM all'interno dei curricula scolastici, previsto da investimenti e riforme della Missione 4, che si stima potrà contribuire a mitigare le disuguaglianze di genere nei corsi di studio e di laurea in cui prevalgono le materie STEM, a forte predominanza maschile

II IL CONTESTO NAZIONALE IN SINTESI

Per ulteriori informazioni riguardo al contesto e alle strategie nazionali per l'uguaglianza di genere si rinvia alla sezione dedicata alla documentazione parlamentare del sito della Camera dei Deputati e in particolare al dossier di documentazione e ricerche.

Per misurare i progressi dell'uguaglianza 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, alla sua sesta edizione, 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.

In particolare l'EIGE Index 2021 assegna all'Europa nel suo complesso 68 punti (su 100): dal 2018 il risultato è aumentato di 0,6 punti, principalmente grazie ai miglioramenti nei processi decisionali. L'UE è più vicina all'uguaglianza di genere nel campo della salute (87,8 punti), specialmente per quanto riguarda il sotto-dominio relativo all'accesso ai servizi sanitari (98,2 punti). Il secondo punteggio più alto è nel settore del denaro (82,4 punti) e la migliore performance è nel sotto-dominio della parità nella situazione economica di donne e uomini (88,3 punti).

Le maggiori aree di miglioramento riguardano:

- l'ambito del potere (55,0 punti) e in particolare il sotto-dominio relativo al processo decisionale economico (48,8 punti). Questo è allo stesso tempo quello che registra i miglioramenti più rilevanti dal 2010 (+13,1%)
- la conoscenza (62,7 punti), in particolare per quanto riguarda il sotto-dominio della segregazione di genere (54,1 punti)

In merito ai risultati nazionali, l'EIGE Index 2021 colloca l'Italia al quattordicesimo posto della classifica con 63,8 punti (su 100), in sensibile miglioramento rispetto agli anni precedenti (+0,3 punti) ma comunque inferiore alla media UE di 4,2 punti.

L'Italia raggiunge il punteggio più alto nell'ambito della salute con 88,4 punti, classificandosi all'undicesimo posto in Europa, in particolare nel sotto-dominio relativo all'accesso ai servizi sanitari, in cui si classifica all'ottavo posto.

Le disuguaglianze di genere sono più marcate nel settore del lavoro (63,7 punti, il punteggio più basso in Europa) e in particolare per quanto riguarda il sotto-dominio relativo alla partecipazione al lavoro (69,1 punti).

Diminuisce invece, dal 2018, il punteggio nell'ambito della conoscenza (- 2,9 punti) passando così dall'11 al 13 posto in Europa: la segregazione di genere nell'istruzione è notevolmente aumentata in questo breve periodo (- 6,3 punti). Si segnala che la segregazione di ge-

nere nell'EIGE Index considera la percentuale di donne e uomini che studiano negli ambiti dell'educazione, della salute, del benessere, delle scienze umane e delle arti per i quali si evidenzia una netta maggioranza femminile (45% donne e 24 % uomini).

Risulta opportuno evidenziare che la strategia nazionale si propone di raggiungere entro il 2026 l'incremento di 5 punti nella classifica stilata da EIGE.

Per ulteriori informazioni riguardo all'EIGE Index si rinvia al sito dedicato.

Il contesto luav è stato disegnato attraverso una analisi degli organi di ateneo che si occupano di uguaglianza di genere, dello statuto, dei codici e dei regolamenti, compreso il programma elettorale del rettore che delinea le prospettive future della nuova governance.

Inoltre, a partire dai materiali condivisi dai progetti PLOTINA e SAGE il gruppo di lavoro ha definito e implementato una checklist di autovalutazione, sempre tenendo conto del contesto luav di riferimento.

A ORGANI DI ATENEO CHE SI OCCUPANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE

Gli organi di ateneo preposti alla promozione e tutela della parità di genere nel 2020 sono:

- il gruppo di lavoro per la partecipazione alla rete delle università per lo sviluppo 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

B L'UGUAGLIANZA DI GENERE NELLO STATUTO E NEI REGOLAMENTI

L'uguaglianza di genere è parte integrante dei principi generali definiti dallo statuto e si riferisce in particolar modo al "rispetto del principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne" e alla "valorizzazione delle differenze nel lavoro e nello studio" nonché alla promozione dell'"eguale rappresentanza di ciascun genere nella composizione e nomina degli organi dell'ateneo" (articolo 2 comma 3).

Il principio delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso alle cariche è ribadito anche dal regolamento generale (articolo 31) nella sezione dedicata alle candidature per la rappresentanza negli organi di governo.

Ulteriori riferimenti interni sono costituiti dai codici:

- il codice etico e di comportamento, con il quale l'ateneo protegge valori cardine quali: il rispetto della dignità umana il rifiuto di ogni discriminazione, il rispetto delle diversità individuali e culturali il pieno riconoscimento dei diritti e delle libertà fondamentali, l'adempimento dei propri doveri con responsabilità, onestà, integrità e professionalità i principi di equità, imparzialità, solidarietà, leale collaborazione e trasparenza l'impegno per raggiungere i più alti livelli di conoscenza, l'incentivazione dello studio e della ricerca scientifica il rispetto del criterio del merito. Il codice inoltre pone l'accento sulla responsabilità dirigenziale (articolo 20) ad avere cura del benessere organizzativo favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori e assumendo tutte quelle iniziative che sono utili "alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, nonché all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali"

- il codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il mobbing che ribadisce l'impegno dell'ateneo a promuovere "condizioni di benessere organizzativo, ovvero un ambiente sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, all'eguaglianza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona"

Tra i regolamenti di funzionamento, il regolamento del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora, contro le discriminazioni e di difesa degli studenti (articolo 2) sancisce il ruolo del CUG quale organo che «assicura alle diverse componenti che animano la vita culturale, la didattica e la ricerca dell'Ateneo, il rispetto dei principi di pari opportunità, la valorizzazione delle differenze, e il diritto a svolgere i propri impegni in una situazione di benessere individuale e di armonia sociale, promuovendo una cultura della trasparenza», intervenendo «a garanzia dell'equità a sostegno di chi è oggetto di qualsiasi forma di discriminazione, di violenza, di sopraffazione.»

Per quanto riguarda il personale docente e ricercatore, il regolamento interno per il conferimento di assegni per la collaborazione ad attività di ricerca include, tra gli impegni dell'ateneo verso gli assegnisti, la tutela dalle discriminazioni sulla base del genere e l'osservanza di condizioni di lavoro che consentano, sia alle donne sia agli uomini, di conciliare famiglia e lavoro (articolo 11). Inoltre, si prevede che le commissioni giudicatrici per la selezione dei candidati riflettano un adeguato equilibrio tra uomini e donne (articolo 6).

Il regolamento recante disposizioni sulle modalità di accesso dall'esterno ai posti di personale tecnico e amministrativo pone tra i criteri generali (articolo 1) la garanzia del rispetto delle "parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro".

Nessun regolamento riguardante la componente studentesca contiene riferimenti al genere.

C GLI SCENARI FUTURI DELLA NUOVA GOVERNANCE

Riguardo alla prospettiva futura, pur non trattandosi ancora di un vero e proprio piano strategico di ateneo, il programma elettorale del rettore luav include la parità di genere nella visione del progetto al fine di "evitare qualsiasi discriminazione di ogni tipo di diversità".

In tale contesto, la nuova figura del manager della didattica assume, tra le proprie funzioni la vigilanza rispetto ad abusi e discriminazioni di ogni tipo, forma e genere e si sottolinea il ruolo del CUG quale strumento di inclusione.

Dall'analisi dei dati sul genere dei componenti delle varie strutture della didattica e della ricerca, si evidenziano "situazioni di sperequazione tra i generi, a vantaggio del genere maschile, che diventa più sensibile nelle fasce gerarchicamente più alte". Per risolvere tale divario si propone di "avviare un processo di progressivo allineamento anche con provvedimenti perequativi".

Il programma intende infine valorizzare azioni positive già in atto, quale l'identità alias per gli studenti in transizione di genere.

La nomina della delegata alle politiche e azioni inerenti l'inclusione e la disabilità e alla sostenibilità (decreto rettorale 2 novembre 2021 n. 365) evidenzia la volontà di agire in maniera strategica e concreta per la promozione e la tutela dell'uguaglianza di genere.

D CHECKLIST DI AUTOVALUTAZIONE

Per delineare con maggiore precisione il contesto di ateneo in tema di parità di genere, a partire dai materiali condivisi dai progetti PLOTINA e SAGE, è stata definita una checklist di autovalutazione, che tiene conto dei seguenti settori:

- governance e comunicazione
- dai valori alle pratiche per l'uguaglianza di genere
- reclutamento, progressioni e percorso lavorativo
- equilibrio vita-lavoro
- ricerca
- didattica.

Dal quadro che emerge si evince un impegno dell'ateneo in termini di valori e principi sull'uguaglianza di genere, tradotti in una serie di buone pratiche e politiche che risultano tuttavia non coordinate e integrate tra loro in una roadmap unitaria.

Sono ancora numerosi gli ambiti che non contano azioni di implementazione a supporto dell'uguaglianza di genere in particolare quelli delle lettere c) e f).

Di seguito si riporta il documento comprensivo dei commenti condivisi dal gruppo di lavoro.

ARGOMENTO	SI	NO	LINK E NOTE
-----------	----	----	-------------

A LA GOVERNANCE E LA COMUNICAZIONE

L'ateneo include tra i propri valori l'uguaglianza di genere.	X		Si veda la sezione del presente documento dedicata all'analisi di statuto e regolamenti.
L'uguaglianza di genere è parte del piano strategico.		X	
L'uguaglianza di genere è dei piani di gestione annuali?	X		Il piano integrato 2021-2023 e la relazione performance 2020 contengono il riferimento al Bilancio di genere.
Il budget annuale dell'ateneo include le iniziative per promuovere l'uguaglianza di genere?	X		Il bilancio di previsione unico annuale (e triennale) include alcune iniziative che hanno un impatto sul genere (ad esempio gli stanziamenti welfare di ateneo). Si veda, inoltre, la sezione E.
L'ateneo è dotato di un piano e/o una roadmap per raggiungere l'uguaglianza di genere.		X	Sono attualmente in corso i lavori per la redazione del primo piano per l'uguaglianza di genere.
L'ateneo dispone di una politica LGBTQI+.		X	Pur non disponendo di una vera e propria politica, l'ateneo si è dotato di una procedura per carriere alias dedicata agli studenti in transizione di genere.
L'ateneo è dotato di un piano/ regolamento per prevenire le molestie sessuali e la discriminazione di genere.		X	L'argomento rientra in parte nel codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il mobbing ma non in relazione al genere.
L'immagine pubblica dell'ateneo (es. sito web) riflette il valore della parità di genere. La rappresentanza dei generi è bilanciata.	X		Nella selezione delle immagini si pone attenzione alla rappresentazione di entrambi i generi. Un numero crescente di eventi pubblici riguardano tematiche legate al genere.
Il linguaggio istituzionale per la comunicazione interna ed esterna è sensibile al genere.	X		Gli incarichi istituzionali sono declinati secondo il genere e in tutte le occasioni in cui è possibile intervenire si adotta un linguaggio di genere. Anche le comunicazioni interne e social curano questo aspetto.

B 2

B 2

IV IL CONTESTO IUAV

IV IL CONTESTO IUAV

ARGOMENTO | SI | NO | LINK E NOTE

B DAI VALORI ALLE PRATICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

Esiste un meccanismo per raccogliere ed elaborare tutti i dati sensibili al genere per poter valutare criticamente la situazione attuale.	X		Si tratta del processo di redazione del bilancio di genere annuale.
Vengono effettuate indagini periodiche per conoscere le opinioni e il clima sullo stato della parità di genere all'interno dell'ateneo.		X	Il questionario sul benessere organizzativo fatto annualmente in collaborazione con il Politecnico di Milano contiene una domanda specifica sull'ostacolo alla valorizzazione sul lavoro dell'identità di genere.
Vengono effettuati degli audit periodici sulla parità di genere (se si indicare quanto spesso).		X	
L'ateneo definisce i suoi KPI in relazione agli obiettivi di parità di genere.		X	
Si registrano azioni concrete per prevenire le molestie sessuali e la discriminazione di genere (campagne di sensibilizzazione, concorsi...).	X		Il CUG ha aderito al progetto "noi ci siamo" del Comune di Venezia che prevede la collocazione di adesivi del centro antiviolenza nei servizi igienici con l'obiettivo di diffonderne i contatti presso la comunità luav e la cittadinanza.

C RECLUTAMENTO, PROGRESSIONI E PERCORSO LAVORATIVO

Sono presenti delle linee guida per individuare e superare i pregiudizi inconsci di genere.		X	
Le commissioni di selezione del personale hanno adottato una serie di principi guida per garantire la parità di genere e superare le discriminazioni indirette e inconsce.	X		Per le commissioni del PTA è previsto che un terzo dei componenti sia donna è obbligatorio inviare alla Regione del Veneto al consigliere delle pari opportunità il decreto di nomina, con eventuali motivazioni se non si rispetta tale vincolo. Per i docenti è in previsione la modifica del regolamento.
Sono disponibili delle opportunità di formazione per lo staff per prevenire e superare le discriminazioni di genere..		X	Non sono disponibili delle opportunità di formazione per tutto lo staff, può essere riconosciuta la partecipazione su proposta individuale.

ARGOMENTO	SI	NO	LINK E NOTE
-----------	----	----	-------------

C RECLUTAMENTO, PROGRESSIONI E PERCORSO LAVORATIVO

Il reclutamento viene monitorato per fornire i dati disaggregati rispetto al genere su domande/graduatorie/esiti delle procedure concorsuali.		X	
L'ateneo dispone di iniziative per sostenere la carriera del genere sotto-rappresentato.		X	
L'ateneo fornisce formazione specifica alle donne in materia di leadership.		X	
Sono disponibili programmi di supporto per le ricercatrici in tutte le fasi della loro carriera.		X	
I rientri dai congedi di maternità e paternità sono supportati con azioni specifiche.		X	
Le progressioni di carriera vengono monitorate per fornire dati disaggregati rispetto al genere su domande/esiti.		X	

D EQUILIBRIO VITA-LAVORO

L'ateneo dispone di politiche per l'equilibrio vita privata-vita lavorativa aperte a tutti e a tutti i livelli di anzianità.	X		Si veda la sezione dedicata del bilancio di genere 2020 per la rendicontazione delle attività più recenti.
L'ateneo dispone di politiche per i congedi (di maternità, di paternità, parentali, per adozione, per motivi di cura, sabbatico).	X		Si tratta di norme nazionali.
L'ateneo dispone di servizi-benefici per lo staff che ha responsabilità genitoriali (specificare se riservate alle sole donne).	X		Si veda il regolamento per l'erogazione di contributi economici a favore del personale tecnico e amministrativo.
L'ateneo dispone di politiche per il lavoro flessibile.	X		Si veda il regolamento per la disciplina della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e il bando annuale di riferimento.

B 2

B 2

IV IL CONTESTO IUAV

IV IL CONTESTO IUAV

ARGOMENTO | SI | NO | LINK E NOTE

D EQUILIBRIO VITA-LAVORO

L'ateneo dispone di opportunità di telelavoro.	X		Si veda il regolamento sul telelavoro per il PTA e il bando annuale di riferimento
La politica di ateneo sull'orario di lavoro tiene conto delle responsabilità di famiglia/cura/altro (ad esempio: riunioni fascia 10-16).		X	
La cultura dell'orario di lavoro esteso e l'aspettativa di disponibilità totale sono scoraggiate dall'ateneo.		X	

E FOCUS: RICERCA

Le ricercatrici/i ricercatori sono incoraggiate/i a includere la dimensione di genere nella loro attività di ricerca.		X	Nelle linee guida per la ricerca di ateneo approvate dal senato accademico del 18 settembre 2019 non viene inclusa la dimensione di genere.
Si registrano iniziative per incoraggiare le donne ad assumere ruoli di responsabilità nella ricerca.		X	Anche se non in maniera specifica, le iniziative sono sempre più presenti nei programmi di finanziamento. Ad esempio, nella strategia 2020-2025 Horizon Europe relativa alle questioni di genere: Horizon Europe fissa la dimensione di genere come un principio cross-cutting. La CE attraverso Horizon Europe, sta adottando misure concrete in linea con la nuova strategia sull'uguaglianza di genere 2020-2025. Si veda la sezione dedicata al contesto europeo.
I dati sulle proposte di finanziamento della ricerca, la presentazione di pubblicazioni, le domande di brevetto, sono monitorati per genere e per tassi di successo.	X		Tale valutazione è stata fatta ai fini dell'analisi quantitativa richiesta per il Gender Audit. Essendo i progetti a capo ad un numero esiguo di docenti era una dimensione nota e di facile reperimento
Ci sono centri di ricerca/aggregazioni che si concentrano sulle tematiche di genere.		X	

ARGOMENTO	SI	NO	LINK E NOTE
F	FOCUS: DIDATTICA		
I docenti vengono supportati nell'integrazione della dimensione di genere nei loro contenuti didattici.		X	
I docenti ricevono della formazione specifica sulla parità di genere.		X	
I docenti vengono incentivati a partecipare ad attività sulla parità di genere.		X	
Gli studenti sono consapevoli di come la dimensione di genere viene inclusa nei loro studi.		X	
Sono disponibili eventi di informazione/formazione sulla parità di genere.		X	
L'ateneo finanzia ricerche/tesi sul genere all'interno dei percorsi di studio.		X	
Sono disponibili dei corsi sulle tematiche di genere nelle lauree triennali/magistrali/formazione post-lauream.	X		Si veda la sezione del bilancio di genere 2020 dedicata alla didattica, in aumento per il 2021.

La redazione del BdG 2020 si inserisce in un ambito più ampio e strutturato grazie alle coordinate indicate dalla Commissione europea e dal Governo, assumendo un ruolo strategico quale strumento di analisi quantitativa del contesto sulla base della quale definire le azioni e gli indicatori del GEP e di monitoraggio della loro realizzazione, così come esplicitato nell'addendum alle Linee Guida per il Bilancio di Genere negli atenei italiani redatte dalla Crui.

Da un punto di vista metodologico, la presente edizione del BdG conferma il recepimento delle indicazioni delle "Linee guida per il Bilancio di Genere negli atenei italiani", redatte a cura del Gruppo Crui per il Bilancio di Genere, integrate con le 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.

Il documento è strutturato in tre parti principali.

La prima parte rappresenta l'analisi di contesto nella quale viene esaminata la comunità luav con dati, indicatori e grafici raccolti in ottica di genere. Sono riferiti alle tre componenti principali dell'ateneo e alle interazioni delle stesse negli organi di governance. Rispetto alla prima edizione del BdG l'analisi è stata ampliata, inserendo i seguenti dati per ciascuna componente:

- A. Studenti e studentesse
 - percentuale di iscritti/e in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, per genere
 - tasso di abbandono al corso di dottorato
- B. Personale docente e ricercatore
 - composizione delle commissioni di concorso per il reclutamento di personale docente e ricercatore per genere
 - media pro-capite dei fondi di ricerca per genere
 - assegnazione fondi di ateneo linea 1A e 1B
- C. Personale tecnico e amministrativo
 - numero di ore di formazione frequentate da donne e uomini
 - percentuale di donne e uomini che chiedono permessi per motivi parentali e durata del permesso
 - distribuzione per genere e indennità di responsabilità
 - distribuzione per genere e ammontare

dell'indennità di posizione
- composizione delle commissioni di concorso per il reclutamento di personale docente e ricercatore per genere

La seconda parte denominata "Azioni per la parità di genere" illustra le attività messe in atto a vario titolo e/o supportate dall'amministrazione per garantire pari opportunità e tutelare situazioni di fragilità o di potenziale discriminazione.

In una terza parte denominata "Bilancio" si propone la riclassificazione del bilancio luav 2020 in una prospettiva di genere secondo l'elaborazione a cura del servizio controllo di gestione e attività ispettive luav.

Si rinvia alla lettura del bilancio di genere 2020 per tutti i dettagli.

I ANALISI QUALITATIVA: INTRODUZIONE

A completamento dell'analisi quantitativa rappresentata dal BdG, l'analisi qualitativa consente di integrare il quadro numerico attraverso il contatto con i principali stakeholder al fine di inquadrare con maggiore chiarezza il contesto e definire le priorità del piano. Tale analisi può avvenire attraverso dei questionari, dei focus-group o delle interviste.

Il gruppo di lavoro di ateneo ha definito di condurre l'analisi qualitativa attraverso delle interviste e una breve indagine online aperta a tutta la comunità luav.

II CONVERSAZIONI SUL GENERE

Le conversazioni sul genere sono delle interviste volte ad avviare un dialogo con rappresentanti della comunità luav. L'obiettivo è duplice: realizzare una prima indagine conoscitiva che raccolga le impressioni e le esperienze relative alle tematiche di genere e, allo stesso tempo, fornire informazioni sulla redazione del piano per l'uguaglianza di genere.

Le persone selezionate per questi scambi di opinioni rappresentano, secondo il gruppo di lavoro, dei punti di riferimento per il loro coinvolgimento nelle questioni di genere nella didattica, nella ricerca e nelle questioni istituzionali. Non si tratta, pertanto, di un campione rappresentativo della comunità luav, quanto piuttosto di una selezione di profili che si è ritenuto opportuno coinvolgere sin dall'inizio del lavoro sul piano per l'uguaglianza di genere.

Tutte le interviste sono avvenute in maniera tale da fondare la conversazione sul bagaglio esperienziale di ciascuno.

Si riporta di seguito il calendario delle interviste che sono state realizzate da Maela Bortoluzzi, Enrica Pillon e Silvia Silvestrini in rappresentanza dell'intero gruppo.

II CONVERSAZIONI SUL GENERE

INTERVISTATO	DATA
VALERIA TATANO, delegata alla disabilità, inclusione e sostenibilità (docenti)	26 novembre 2021
MARIA LUISA FRISA, responsabile scientifica master in management della comunicazione e delle politiche culturali	29 novembre 2021
ANNALISA SACCHI, coordinatrice lauree magistrali in teatro e arti performative - studi performativi e di genere	29 novembre 2021
TINA BOEM, LUCREZIA LUDOVICI, NICOLE SPINA, senato degli studenti	1 dicembre 2021
BARBARA PASA, presidente del comitato etico per la ricerca	2 dicembre 2021
ALBERTO DOMENICALI, direttore generale	6 dicembre 2021
PIERCARLO ROMAGNONI, direttore del dipartimento di culture del progetto	24 febbraio 2022
ANTONIA ANNA FERRANTE, docente a contratto	28 febbraio 2022
LAURA CASAGRANDE, dirigente dell'area ricerca, sistema bibliotecario e documentale	2 marzo 2022
GIUSEPPE D'ACUNTO, direttore della sezione di coordinamento della didattica	2 marzo 2022
ANNA SAETTA, prorettrice	2 marzo 2022
LUCIA BASILE, dirigente area didattica e servizi agli studenti	3 marzo 2022
ELENA OSTANEL, ricercatrice	3 marzo 2022
GIOVANNA MARCONI, ricercatrice	7 marzo 2022
CIRO PALERMO, dirigente area tecnica	8 marzo 2022
FABIO PERON, presidente del presidio della qualità	8 marzo 2022
MONICA CENTANNI, presidente del comitato unico di garanzia	9 marzo 2022
FRANCESCO MUSCO, direttore della sezione di coordinamento della ricerca	9 marzo 2022

A tutte/i le/gli intervistate/i sono stati posti gli stessi quesiti che si elencano di seguito:

1. La prima domanda riguarda le parole e i loro significati. L'uguaglianza di genere è un tema sicuramente al centro del dibattito nazionale e internazionale: cosa significa per lei "uguaglianza di genere"? A quali concetti/suggerzioni collega questo tema?
2. La creazione di una cultura attenta al genere passa anche attraverso i comportamenti individuali e l'impegno di ognuno nel rendere l'ambiente più inclusivo: nella sua vita lavorativa (di docente/studente/amministrativo), ci sono delle azioni che pratica/aspetti sui quali pone maggiore attenzione, in favore di una maggiore uguaglianza di genere?
3. Le linee guida europee incoraggiano i gruppi di lavoro per la redazione dei piani di contestualizzare e tradurre il più possibile le azioni nei contesti locali, per cui ora cercheremo di inquadrare meglio il contesto luav.
Nel suo percorso luav:
ha vissuto o percepito atteggiamenti ostili, pregiudizi, stereotipi riferiti al genere?
ha notato delle azioni positive che vale la pena di valorizzare ulteriormente?
4. La Commissione Europea suggerisce degli ambiti di azione che dovranno essere inclusi nei piani di uguaglianza di genere. Considerato anche quanto emerso dalla domanda precedente, quali dovrebbero essere secondo lei le priorità del piano luav, quali contenuti si aspetta di trovare?

Al termine della conversazione è stato dato spazio a ulteriori commenti o osservazioni. Si riporta di seguito una sintesi degli esiti in forma aggregata, per ciascun quesito.

IL SIGNIFICATO DI UGUAGLIANZA DI GENERE

L'uguaglianza di genere è intesa da tutte/i le/gli intervistate/i come il riconoscimento del valore di tutte le persone e la creazione di medesime condizioni per tutti i generi garantendo uguale accesso a opportunità e risorse. Risulta direttamente collegata al superamento di discriminazioni, pregiudizi, barriere ed è imprescindibilmente connessa al contesto di riferimento e alle condizioni di partenza.

L'idea di uguaglianza di genere risulta connessa a quella di inclusione, giustizia sociale, diversità, rispetto, riconoscimento delle competenze e al superamento della logica del binarismo maschio/femmina, includendo tutte le soggettività.

In tale contesto l'università è percepita come spazio nel quale poter costruire, educando, una cultura aperta, partecipata e costruttiva.

2 LE AZIONI INDIVIDUALI PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

Ognuna/o delle/degli intervistate/i interpreta l'uguaglianza di genere nel proprio quotidiano con diversi livelli di consapevolezza. Le principali azioni comunicate riguardano sia comportamenti legati alla sfera personale, sia di relazione.

Tra i comportamenti legati alla sfera personale si evidenziano in particolare l'utilizzo di un linguaggio inclusivo, l'attenzione per le tematiche collegate alle questioni di genere (ad esempio il postcolonialismo), lo studio individuale sul genere, la partecipazione a eventi esterni.

Tra le azioni di relazione si segnalano il confronto con le altre componenti sul tema, magari in occasione di alcune ricorrenze come la giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, gli scambi riguardo a comportamenti consoni e di rispetto verso le altre persone, la trasparenza nelle relazioni professionali, il supporto attivo alla partecipazione delle donne, la creazione di alleanze e collaborazioni all'interno e all'esterno dell'ateneo, il rispetto degli orari di servizio.

3 IL CONTESTO IUAV

Nel complesso, il contesto IUAV è percepito come aperto e accogliente e non sono state rilevate particolari situazioni di disagio da parte delle persone intervistate.

Sul piano delle azioni positive, nell'ambito di alcuni corsi di studio, si riscontra la creazione di un ambiente inclusivo, una sorta di area protetta nella quale tutte e tutti possono esprimere le proprie specificità, accompagnando spesso il percorso di studi a quello personale.

In particolare è stato sottolineato il valore dell'identità alias per le studentesse e gli studenti in tran-

sizione di genere quale azione da valorizzare ulteriormente, estendendo l'opportunità alle altre componenti (docenti e pta).

È inoltre apprezzata l'offerta formativa specifica sugli studi di genere, l'organizzazione di eventi e opportunità per approfondire le tematiche di genere, come ad esempio i seminari sul queer.

D'altro canto, sono stati tuttavia segnalati dei comportamenti ostili, spesso collegati al mansplaining, da parte della componente maschile, frutto di preconcetti e stereotipi, sia verso la componente femminile sia in senso più ampio nei confronti di alcuni settori disciplinari. Pur trattandosi di atteggiamenti perlopiù saltuari e isolati, è stata evidenziata l'importanza di dare voce a tali situazioni latenti o sottaciute per poter effettivamente creare una cultura inclusiva. Si rileva inoltre una persistente difficoltà a includere la componente femminile con naturalezza all'interno di commissioni e di gruppi di lavoro. È stata inoltre evidenziata la carenza di servizi a supporto della genitorialità, che rappresenta un aspetto particolarmente critico per le figure accademiche non strutturate e per il personale tecnico e amministrativo.

4 LE PRIORITÀ PER IL PIANO IUAV

Dalle interviste emerge l'idea di un piano ampio e condiviso con tutte le componenti che possa individuare un percorso, un programma che definisca delle azioni, non necessariamente numerose in termini di quantità, ma efficaci dal punto di vista del rafforzamento di una cultura inclusiva.

Si riportano di seguito le azioni riferite agli ambiti di azione raccomandati dalla Commissione Europea che sono emerse durante il corso delle interviste. Si evidenzia che molte delle azioni descritte, per il loro carattere trasversale, possono essere applicate a più ambiti.

Per la creazione di una cultura inclusiva, la comunicazione risulta assumere un ruolo importante: è incoraggiato l'utilizzo di un linguaggio inclusivo, pur nell'ambito della libertà di scelta e di espressione, insieme alla valorizzazione delle azioni positive implementate dall'ateneo e la realizzazione di campagne di sensibilizzazione rivolte anche a una maggiore consapevolezza individuale.

Oltre a proseguire nell'organizzazione di eventi informativi, possibilmente anche in collaborazione con enti e associazioni del territorio, si invita a valutare la creazione di uno spazio fisico dedicato al confronto e alla discussione sulle tematiche di genere aperto a tutte le componenti dell'ateneo che fornisca un luogo sicuro di dialogo e informazione.

Tra le azioni volte a favorire la costruzione di un ambiente inclusivo, si rileva l'opportunità di estendere

l'identità alias alla componente docente e al personale tecnico e amministrativo, in analogia con quanto già realizzato da altri atenei italiani. Inoltre, le analisi sul genere già intraprese dall'ateneo potrebbero essere ampliate a includere tutte le soggettività.

Risulta auspicabile che le azioni volte a costruire un maggiore equilibrio tra vita privata e vita lavorativa tengano conto che le responsabilità di cura sono spesso demandate alle donne. In particolare si evidenzia come le posizioni accademiche precarie (dottorato, assegni di ricerca), per le quali a livello nazionale è previsto un congedo gratuito, sono particolarmente fragili nell'ambito della tutela della genitorialità. In tale ambito anche la definizione di un piano che consenta l'adozione strutturata e programmata del lavoro agile appare una tematica rilevante, anche tenuto conto del dibattito nazionale in materia.

Ferma restando la necessità che le competenze e le capacità di tutte le persone siano valorizzate indipendentemente dalla posizione, l'equilibrio di genere nelle posizioni apicali appare un tema importante. L'eventuale introduzione di quote di genere non viene accolta in maniera unanime: da un lato sono ritenute una misura utile fino al consolidamento di una maggiore uguaglianza, dall'altro paiono non tenere conto della disponibilità effettiva delle persone o del merito.

Nell'ambito del reclutamento del personale docente risulta auspicabile un'analisi approfondita delle concrete e potenziali necessità dei vari settori scientifico-disciplinari così da definire le priorità in maniera trasparente e garantire una selezione più efficace.

Per agevolare le progressioni di carriera della componente femminile, appare inoltre opportuno formare le donne (women empowerment) a una maggiore autorevolezza e una più forte collaborazione con le altre donne.

In tema di formazione, risulta auspicabile prevedere delle attività curriculari all'interno dei percorsi di studio sia sulle tematiche di genere sia sugli aspetti a esse connessi (post-coloniale, queer...) che amplino le prospettive e consentano di avviare confronti costruttivi all'interno e tra le discipline che caratterizzano l'ateneo.

Per quanto concerne il contrasto della violenza di genere comprese le molestie sessuali, infine, risulta auspicabile introdurre, insieme allo spazio di dialogo citato precedentemente, delle procedure chiare a sostegno delle vittime di violenza che non si limitino al soccorso ma offrano un percorso di supporto.

Nel periodo 23 febbraio – 13 marzo 2022 è stata realizzata una prima breve indagine online indirizzata a tutta la comunità luav, compresa quella internazionale, con l'intento di constatare l'interesse per il tema e raccogliere informazioni e suggerimenti, come contributo all'elaborazione del piano di azione.

Sono state poste 6 domande che si elencano di seguito:

1. quanto importante è per te che l'ateneo lavori sul tema dell'uguaglianza di genere?
2. sintetizza la tua idea di uguaglianza di genere con una sola parola
3. il piano di uguaglianza di genere conterrà delle azioni da realizzare nel prossimo triennio. Scegli 3 ambiti sui quali ritieni prioritario agire (tra i 5 indicati dalle linee guida europee)
4. se potessi realizzare un'azione per l'uguaglianza di genere all'Università luav di Venezia, cosa faresti?
5. a quale genere senti di appartenere? (domanda non obbligatoria)
6. a quale categoria della comunità luav appartieni?

L'indagine, trasmessa a circa 5.400 persone, ha ottenuto 284 risposte pari al 5,25% del campione, 275 alla versione italiana e 9 a quella inglese.

Di seguito si presenta una sintetica panoramica del profilo delle/dei rispondenti della comunità luav per genere e categoria di appartenenza (domande 5 e 6 dell'indagine)

B 4

III LA PRIMA INDAGINE
SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE

DOMANDA | N. RISPOSTE

5. A QUALE GENERE SENTI DI APPARTENERE?

Donna	194
Uomo	79
Non binario	3
Genere umano/persona	2
Queer	1
Transgender	1
Altro	2
Non so	1
Non ha risposto	1

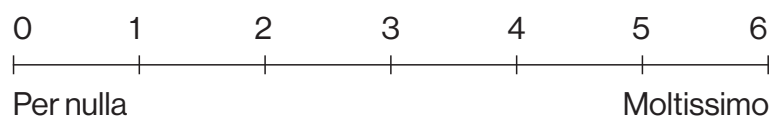
6. A QUALE CATEGORIA IUAV APPARTIENI?

Studentessa/studente dei corsi di laurea, master, dottorato	175
Personale docente e ricercatore (inclusi collaboratrici/tori, assegniste/i, borsiste/i)	56
Personale tecnico e amministrativo	51
Altro	1

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

Per quanto riguarda la domanda 1, data la scala 0-6 (dove 0 corrisponde a "per nulla" e 6 "moltissimo") il 90,48% delle risposte si colloca tra il valore 4 e il 6, da cui si può desumere che le/i rispondenti ritengono importante che l'ateneo si impegni sul tema dell'uguaglianza di genere.

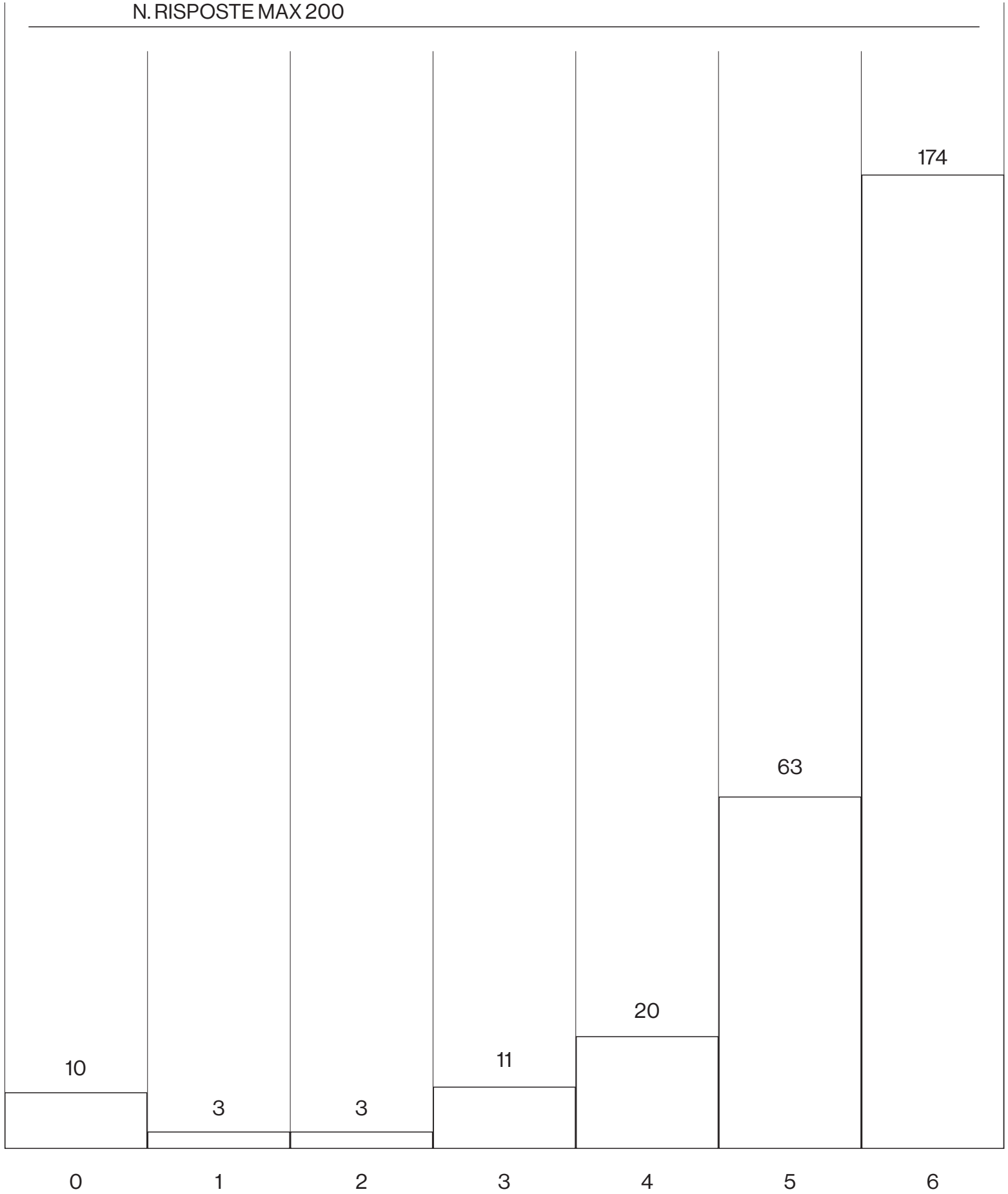
Quanto importante è per te che l'ateneo lavori sul tema dell'uguaglianza di genere?



B 4

III LA PRIMA INDAGINE
SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE

N. RISPOSTE MAX 200



B 4

III LA PRIMA INDAGINE
SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE

La tabella che segue riassume le risposte alla seconda domanda relativa alla parola che le/i rispondenti ritengono di associare all'uguaglianza di genere. Si riportano solamente le opzioni che hanno ottenuto 3 o più preferenze il quadro completo delle risposte è disponibile presso il gruppo di lavoro di ateneo per la redazione del Gender Equality Plan.

B 4

III LA PRIMA INDAGINE
SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE

PAROLA | N. RISPOSTE

2. SINTETIZZA LA TUA IDEA DI UGUAGLIANZA DI GENERE CON UNA SOLA PAROLA

Parità	32
Rispetto	26
Equità	17
Libertà	17
Pari opportunità	15
Diritti/Diritto	11
Giustizia	11
Equilibrio	9
Inclusione	8
Opportunità	8
Uguale/Uguaglianza	7
Normalità	6
Uguali diritti/Doveri	6
Merito/Meritocrazia	5
Civiltà	4
Riconoscimento	3

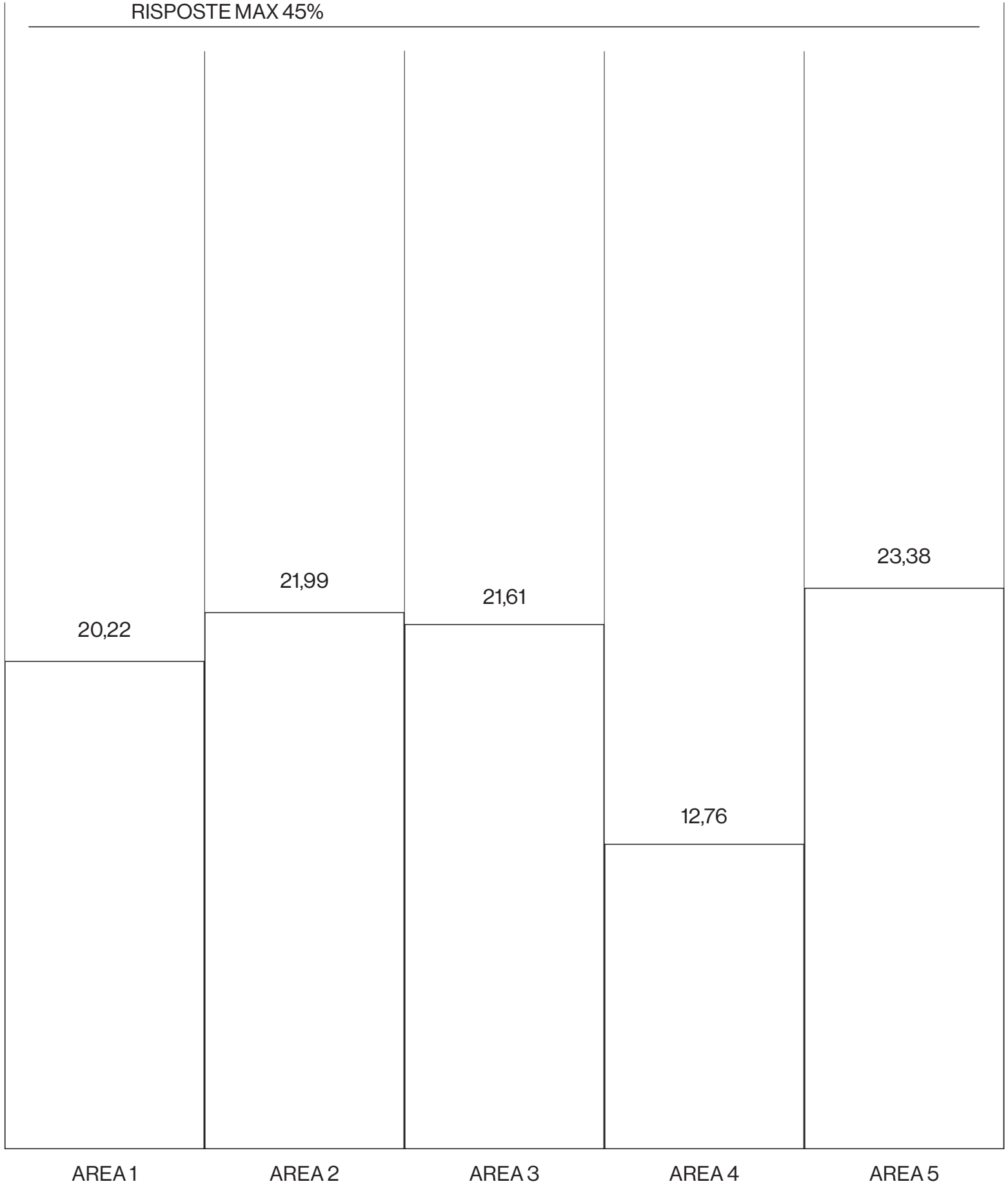
La domanda 3 si riferisce agli ambiti che sono ritenuti prioritari, tra i 5 indicati dalle linee guida europee per i piani di uguaglianza di genere. Le/i rispondenti hanno potuto indicare al massimo 3 ambiti.

Il piano di uguaglianza di genere conterrà delle azioni da realizzare nel prossimo triennio. Scegli 3 ambiti sui quali ritieni prioritario agire (tra i 5 indicati dalle linee guida europee)

- | | |
|--------|--|
| AREA 1 | l'equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa |
| AREA 2 | l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali |
| AREA 3 | l'eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera |
| AREA 4 | l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti |
| AREA 5 | misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali |

III LA PRIMA INDAGINE
SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE

RISPOSTE MAX 45%



Dal grafico della pagina precedente si evince che è l'area 5 a ottenere la maggioranza delle preferenze: si tratta dell'ambito inerente il contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

A seguire l'area 2 (equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali) e l'area 3 (uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera). Si segnala, inoltre, che la maggioranza delle/dei rispondenti che ha indicato una sola risposta ha scelto come prioritaria l'area 1 (equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione).

Infine, le proposte di azione relative alla domanda 4 sono state clusterizzate secondo ambiti comuni e ricondotte alle 5 aree sopra citate. L'area 1 (equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione) è quella per la quale è pervenuto il maggior numero di suggerimenti.

Le tipologie di azione che hanno riscosso il maggior numero di riscontro riguardano la formazione (corsi, MOOC, workshop...) e l'organizzazione di eventi (dibattiti, confronti, lezioni).

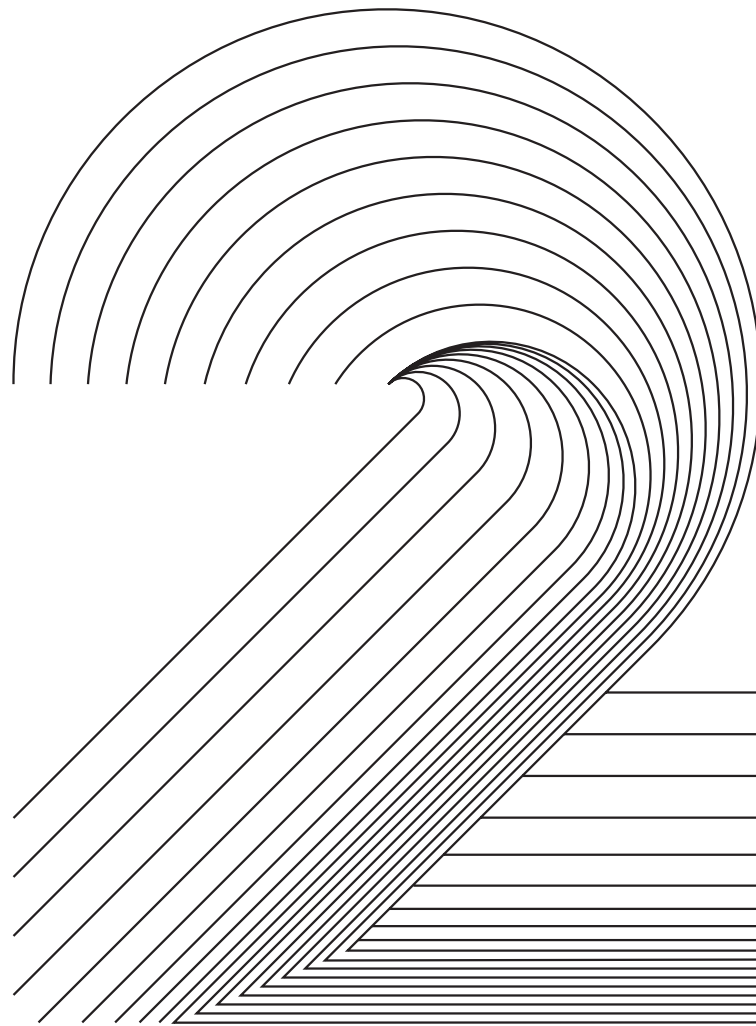
B 4

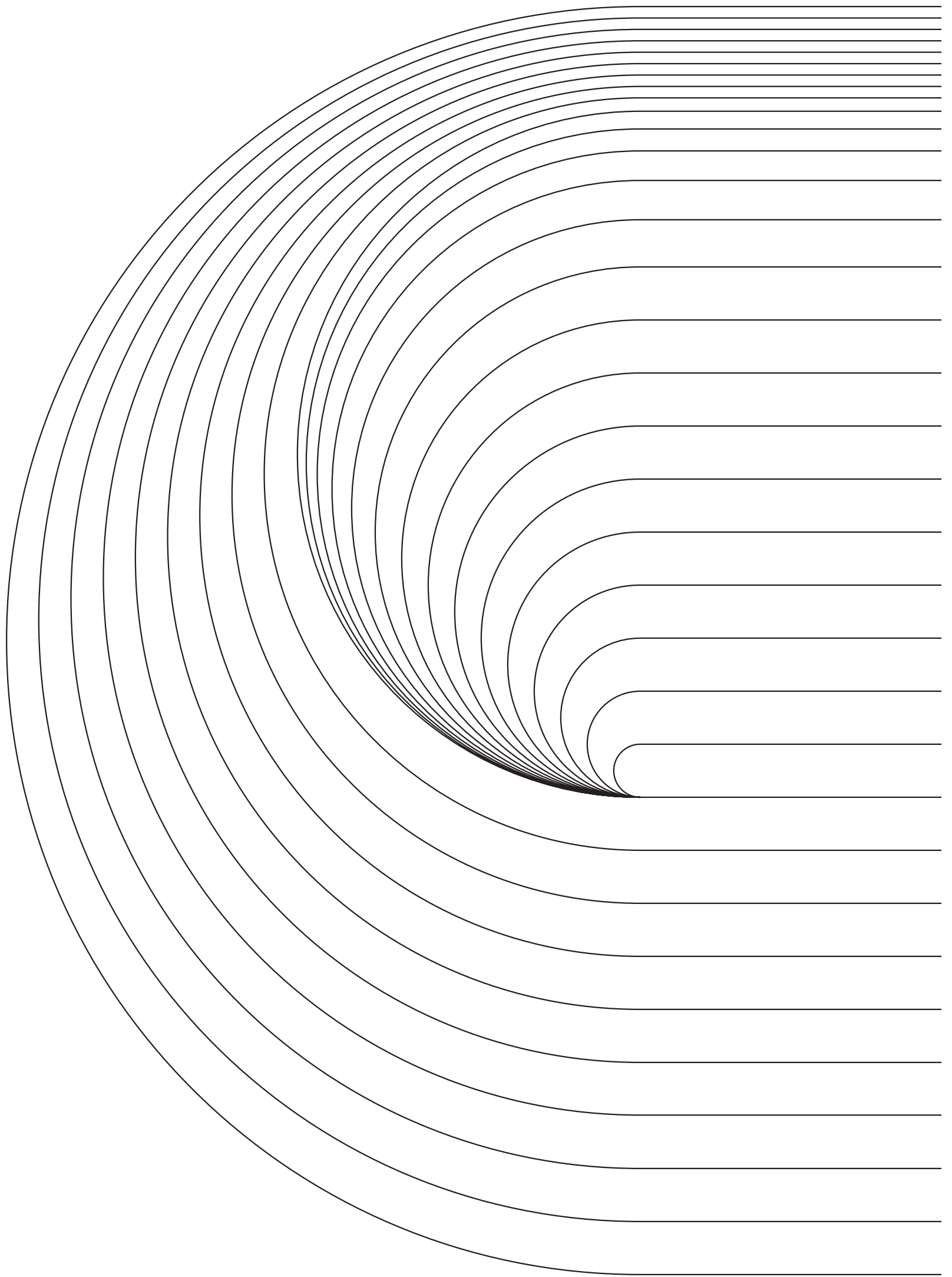
III LA PRIMA INDAGINE
SULL'UGUAGLIANZA DI GENERE

AREA | N. RISPOSTE

3. SCEGLI 3 AMBITI SUI QUALI RITIENI PRIORITARIO AGIRE

Area1	123
Area2	20
Area3	31
Area4	20
Area5	17





La presente sezione introduce il GEP rendicontando il processo di definizione delle azioni e raccoglie le schede descrittive che costituiscono il piano stesso.

Per la definizione delle azioni risulta cruciale che siano considerati alcuni criteri richiamati anche dalle linee guida europee e Crui per garantire la fattibilità e l'efficacia del piano.

In tal senso, è necessario che le azioni del GEP siano:

- in linea con i principi dei piani europei e nazionali
- individuate nelle 5 aree di intervento definite dalle linee guida europee e Crui realizzabili
- sostenibili in termini di risorse sia umane sia finanziarie
- adattate alle tempistiche: il GEP è un piano normalmente triennale con aggiornamenti annuali
- adattate al contesto di implementazione
- abbiano ricadute positive sull'intera comunità.

Le azioni di questo GEP sono state definite sulla base degli esiti del Gender Audit, da un lato valorizzando i punti di forza dell'ateneo e le esperienze pregresse, dall'altro pianificando il superamento delle criticità che sono emerse nella fase di analisi.

I MAPPATURA DELLE BUONE PRATICHE

La mappatura delle buone pratiche a livello europeo e nazionale consente di definire un quadro ampio di casi e tipologie di azioni che possono essere tradotti anche nel contesto luav.

Per la mappatura delle buone pratiche, il gruppo di lavoro di ateneo ha predisposto uno strumento di raccolta e analisi suddiviso per le 5 aree di intervento individuate dalle linee guida europee.

Esso include:

- le indicazioni delle linee guida europee e Crui per la redazione dei GEP
- le buone pratiche EIGE
- i GEP degli atenei italiani approvati più recentemente
- i risultati dell'analisi qualitativa (conversazioni sul genere e indagine)
- iniziative luav già presenti che possono essere ulteriormente sviluppate.

II INDIVIDUAZIONE DEI PUNTI DI FORZA E DELLE CRITICITÀ

Dall'analisi degli esiti del Gender Audit è possibile ricavare quali sono i punti di forza e le criticità delle pratiche dell'ateneo: in tal modo è possibile individuare gli ambiti da valorizzare ulteriormente e quali invece necessitano di un'azione più strutturale volta al superamento delle criticità.

Si riporta di seguito uno schema che riassume i principali aspetti che compongono il quadro luav:

C 2

II INDIVIDUAZIONE DEI PUNTI DI FORZA
E DELLE CRITICITÀ

A PRINCIPALI PUNTI DI FORZA

Carriera alias

Buona distribuzione dei generi nella componente studentesca e docente

Università percepita come safe-space per le diversità

Eventi e seminari sulle tematiche di genere

Offerta formativa sulle tematiche di genere

Sportello di ascolto psicologico

Clima inclusivo e accogliente

B PRINCIPALI CRITICITÀ

Carenza di azioni specifiche per l'area 5 azione per il contrasto alla violenza di genere

Atteggiamenti discriminatori tra docenti uomini/donne e docenti uomini /studentesse

Scarsa presenza femminile nelle posizioni apicali e nei processi decisionali

Carenza di servizi a supporto delle responsabilità genitoriali e di cura

Scarsa informazione sulle iniziative e attività nell'ambito dell'uguaglianza di genere

Assenza di figure e spazi di riferimento per le tematiche di genere

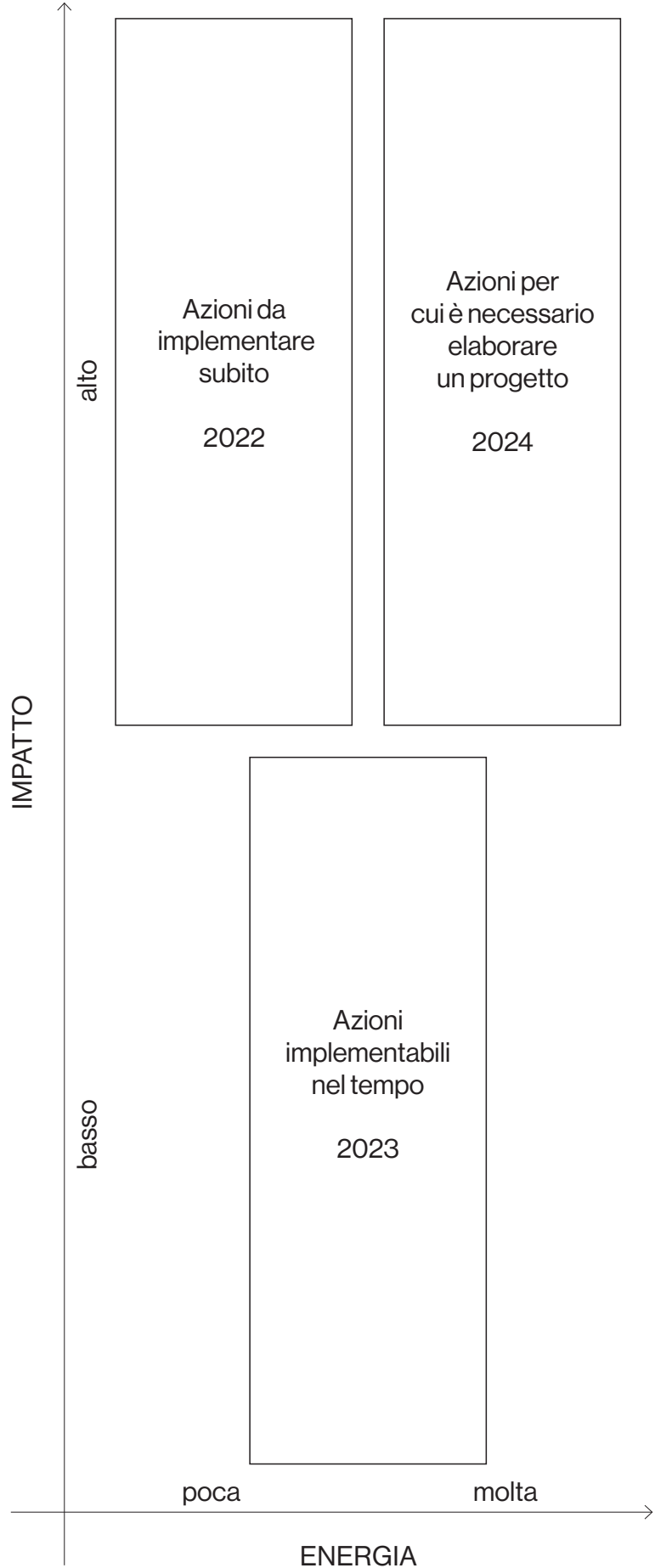
Assenza di opportunità di formazione sull'uguaglianza di genere

Le azioni del GEP sono raccolte in una serie di schede sulla base del modello Crui disponibile all'interno delle linee guida.

Dei campi presenti nel modello di scheda sono stati considerati tutti quelli indicati come obbligatori. Inoltre, fermo restando che le azioni del piano nel loro complesso contribuiscono tutte all'implementazione dell'obiettivo 5, è stata aggiunta una sezione di collegamento con gli altri obiettivi dell'Agenda 2030 analogamente a quanto fatto da altri atenei italiani per evidenziare la stretta connessione delle attività per l'uguaglianza di genere con quelle di sostenibilità.

Nella compilazione delle schede è stata posta particolare attenzione alle seguenti sezioni, ritenute essenziali anche per le ricadute organizzative delle azioni che descrivono:

- riferimenti istituzionali e riferimenti operativi
- risorse umane espresse in FTE (Full Time Equivalent), da intendersi secondo l'interpretazione 1 FTE= 1 risorsa x 36 ore settimanali x 50 settimane
- risorse finanziarie non incluse nel costo del personale coinvolto nell'implementazione del piano per le quali è stata definita la possibile voce di spesa e calcolata una stima di massima sulla base di esperienze simili pregresse o offerte di servizi/prodotti presenti online
- le tempistiche di realizzazione delle azioni secondo la matrice energia/impatto sotto riportata che suddivide le azioni nell'arco del triennio a seconda dell'energia/progettualità richiesta e del potenziale impatto che tali azioni possono avere sulla comunità luav
- gli indicatori di valutazione, individuando per quanto possibile dei parametri precisi e misurabili nel corso del tempo



IV IL CONFRONTO CON LA GOVERNANCE
E LA DEFINIZIONE DELLE AZIONI

Nella definizione delle azioni del piano un contributo sostanziale è giunto dal confronto con la governance di ateneo: il rettore, la prorettrice e il direttore generale, la delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità e le/i dirigenti, che ha permesso di stabilire la coerenza con i programmi politici, la fattibilità delle azioni e la stima del budget per alcune azioni in particolare.

Una prima bozza di azioni derivante dagli esiti del Gender Audit ha portato alla definizione di 16 obiettivi tradotti in 73 azioni per le 5 aree di intervento individuate dalle linee guida europee.

Clusterizzando le azioni per ambiti di riferimento, semplificando le proposte, eliminando le ridondanze presenti in alcune aree sono stati definiti 14 obiettivi, tradotti in 32 azioni e relative sotto-azioni da realizzare nel corso del triennio con aggiornamento/integrazione annuale sulla base degli esiti del monitoraggio, delle valutazioni di fattibilità, delle risorse a disposizione e delle evoluzioni normative e progettuali.

Pur tenendo conto di tutte le aree raccomandate dalle linee guida europee e nazionali, sono state individuate 2 aree prioritarie che racchiudono la maggior parte delle azioni:

- l'area 1 - equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione in quanto comprende le azioni di comunicazione e divulgazione volte alla costruzione di una cultura dell'organizzazione rispettosa dell'uguaglianza di genere sulla base della quale costruire progetti strutturali
- l'area 5 - contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali, in quanto si tratta di un ambito che, come emerso dal Gender Audit, è carente di azioni rilevanti

Per quanto riguarda il target, fermo restando che alcune azioni si rivolgono necessariamente a determinate componenti e che tutte le attività avranno complessive ricadute positive, in questa prima edizione, il piano dedica la maggior parte delle iniziative a favore di tutta la comunità luav.

I LE AZIONI DEL GEP IUAV

Le azioni del GEP luav sono descritte nelle schede di dettaglio riportate di seguito oltre che nello schema sintetico allegato che offre una panoramica complessiva di rapida consultazione per ambito di azione/tempistiche di realizzazione.

C

3

II SCHEDE DI DETTAGLIO

1 AREA TEMATICA

Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

1.1 OBIETTIVO

Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa

1.1.1 AZIONE

Inserimento degli obiettivi di uguaglianza di genere nel piano strategico

Target diretto

Tutta la comunità luav

Responsabili istituzionali

Cabina di regia per la definizione del Piano Strategico luav 2022-2027 governance di ateneo

Responsabili operativi

Direzione generale

Risorse umane

0,005 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

Esplicita adesione dell'ateneo al sostegno dell'uguaglianza di genere

Timeline

2022

2023

2024

Indicatori di valutazione

Inserimento degli obiettivi di uguaglianza di genere nel piano

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6

C

3

II SCHEDE DI DETTAGLIO

1 AREA TEMATICA

Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

1.1 OBIETTIVO

Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa

1.1.2 AZIONE

Redazione e implementazione del bilancio di genere

Sotto-azione 2

Redazione di un executive summary del bilancio di genere anche in lingua inglese

Target diretto

Tutta la comunità luav e in particolare quella internazionale

Responsabili istituzionali

Delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità

Responsabili operativi

Direzione generale

Risorse umane

0,083 FTE

Risorse finanziarie

3.500

Outcome

Migliore raggiungimento degli stakeholder in particolare quelli internazionali

Timeline

2022

2023

2024

Indicatori di valutazione

Redazione dell'executive summary anche in lingua inglese

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6

C

3

II SCHEDE DI DETTAGLIO

1 AREA TEMATICA

Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

1.1 OBIETTIVO

Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa

1.1.4 AZIONE

Individuazione di figure e strutture di riferimento nell'ambito dell'uguaglianza di genere

Sotto-azione 1

Costituzione di un gruppo/commissione permanente per l'implementazione e il monitoraggio del GEP

Target diretto

Tutta la comunità luav

Responsabili istituzionali

Delegato per le strategie di ateneo delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità referente per il welfare e lo sport

Responsabili operativi

Direzione generale

Risorse umane

0,01 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

Presenza di referenti istituzionali per le questioni relativi all'uguaglianza di genere presidio e monitoraggio delle azioni del GEP

Timeline

2022

2023

2024

Indicatori di valutazione

Costituzione del gruppo di lavoro permanente

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6, 7

C	3			
II	SCHEDE DI DETTAGLIO			
1	AREA TEMATICA Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione			
1.1	OBIETTIVO Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa			
1.1.4	AZIONE Individuazione di figure e strutture di riferimento nell'ambito dell'uguaglianza di genere			
	Sotto-azione 2 Studio di fattibilità per la costituzione di uno sportello/servizio sull'uguaglianza di genere			
	Target diretto Tutta la comunità luav			
	Responsabili istituzionali Direttore generale			
	Responsabili operativi Area finanza e risorse umane			
	Risorse umane 0,06 FTE			
	Risorse finanziarie -			
	Outcome Verifica della possibilità di dotare l'ateneo di un supporto amministrativo strutturato sulle questioni di genere			
	Timeline			
	<table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; border-top: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black;">2022</td> <td style="width: 33%; border-top: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black;">2023</td> <td style="width: 33%; border-top: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black;">2024</td> </tr> </table>	2022	2023	2024
2022	2023	2024		
	Indicatori di valutazione Realizzazione dello studio di fattibilità			
	Collegamento con l'Agenda 2030 Obiettivo 4 – Istruzione di qualità per tutti, target a			

C

3

II SCHEDE DI DETTAGLIO

1 AREA TEMATICA

Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

1.2 OBIETTIVO

Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare

1.2.1 AZIONE

Implementazione dei servizi di supporto alla genitorialità

Sotto-azione 1

Costruzione di una sezione del sito (o intranet) dedicata alle informazioni utili sul supporto alla genitorialità

Target diretto

Docenti e pta

Responsabili istituzionali

Direttore generale

Responsabili operativi

Area finanza e risorse umane direzione generale

Risorse umane

0,083 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

Facilitazione del reperimento delle informazioni utili alle persone con responsabilità genitoriali

Timeline

2022 (avvio)

2023 (realizzazione)

2024

Indicatori di valutazione

Realizzazione della sezione del sito web/intranet

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 5 – Parità di genere, target 4

C 3

II SCHEDE DI DETTAGLIO

1 AREA TEMATICA
Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

1.2 OBIETTIVO
Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare

1.2.1 AZIONE
Implementazione dei servizi di supporto alla genitorialità

Sotto-azione 2

Studio di fattibilità per la stipula di accordi e convezioni per i servizi dell'infanzia (asili nido, centri estivi)

Target diretto
Docenti e pta

Responsabili istituzionali
Direttore generale

Responsabili operativi
Area finanza e risorse umane

Risorse umane
0,16 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome
Verifica della possibilità di costruire delle reti a supporto delle responsabilità di cura familiare

Timeline

2022

2023

2024

Indicatori di valutazione
Realizzazione dello studio di fattibilità

Collegamento con l'Agenda 2030
Obiettivo 5 – Parità di genere, target 4

C

3

II SCHEDE DI DETTAGLIO

1 AREA TEMATICA

Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

1.2 OBIETTIVO

Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare

1.2.1 AZIONE

Implementazione dei servizi di supporto alla genitorialità

Sotto-azione 3

Studio di fattibilità per l'istituzione dei Baby Pit Stop (allattamento e cambio pannolino) Unicef nelle sedi dell'ateneo

Target diretto

Tutta la comunità luav Utenti esterni

Responsabili istituzionali

Direttore generale

Responsabili operativi

Area tecnica

Risorse umane

0,04 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

Verifica della possibilità di individuare dei luoghi all'interno dell'ateneo dedicati al supporto delle responsabilità familiari

Timeline

2022

2023

2024

Indicatori di valutazione

Realizzazione dello studio di fattibilità

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 4 – Istruzione di qualità per tutti, target a.

Obiettivo 5 – Parità di genere, target 4

C	3			
II	SCHEDE DI DETTAGLIO			
1	AREA TEMATICA Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione			
1.2	OBIETTIVO Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare			
1.2.1	AZIONE Implementazione dei servizi di supporto alla genitorialità			
	Sotto-azione 4 Studio di fattibilità per l'istituzione di kid's corner ai quali affidare i bambini in occasioni di eventi istituzionali o convegni			
	Target diretto Tutta la comunità luav e utenti esterni			
	Responsabili istituzionali Direttore generale			
	Responsabili operativi Area tecnica			
	Risorse umane 0,04 FTE			
	Risorse finanziarie -			
	Outcome Verifica della possibilità di individuare dei luoghi all'interno dell'ateneo dedicati al supporto delle responsabilità famigliari			
	Timeline			
	<table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="border-top: 1px solid black; width: 33%; text-align: center;">2022</td> <td style="border-top: 1px solid black; width: 33%; text-align: center;">2023</td> <td style="border-top: 1px solid black; width: 33%; text-align: center;">2024</td> </tr> </table>	2022	2023	2024
2022	2023	2024		
	Indicatori di valutazione Realizzazione dello studio di fattibilità			
	Collegamento con l'Agenda 2030 Obiettivo 4 – Istruzione di qualità per tutti, target a. Obiettivo 5 – Parità di genere, target 4			

C

3

II SCHEDE DI DETTAGLIO

1 AREA TEMATICA

Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

1.2 OBIETTIVO

Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare

1.2.1 AZIONE

Implementazione dei servizi di supporto alla genitorialità

Sotto-azione 5

Analisi per la definizione di misure volte al supporto anche economico della responsabilità di cura e famigliari di dottorande/dottorandi e personale docente non strutturato

Target diretto

Dottorande/i e docenti non strutturate/i

Responsabili istituzionali

Direttore generale

Responsabili operativi

Area finanza e risorse umane

Risorse umane

0,06 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

Verifica della possibilità di supportare economicamente le dottorande/dottorandi e il personale non strutturato nelle responsabilità di cura familiare

Timeline

2022

2023

2024

Indicatori di valutazione

Realizzazione dell'analisi

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 5 – Parità di genere, target 4

Obiettivo 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica, target 8

Obiettivo 9 – Imprese, innovazione e infrastrutture, target 5

C	3			
II	SCHEDE DI DETTAGLIO			
1	AREA TEMATICA Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione			
1.2	OBIETTIVO Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare			
1.2.2	AZIONE Studio di fattibilità per l'istituzione di una rete interna di mentor nelle aree/nei servizi dell'ateneo per l'affiancamento del personale prima, durante e dopo il rientro dai congedi per motivi di cura (famiglia, salute)			
	Target diretto Docenti e pta			
	Responsabili istituzionali Direttore generale			
	Responsabili operativi Area finanza e risorse umane			
	Risorse umane 0,04 FTE			
	Risorse finanziarie -			
	Outcome Verifica della possibilità di avviare azioni di accompagnamento al rientro dai congedi per motivi di cura (famiglia, salute)			
	Timeline			
	<table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="border-top: 1px solid black; width: 33%; text-align: center;">2022</td> <td style="border-top: 1px solid black; width: 33%; text-align: center;">2023</td> <td style="border-top: 1px solid black; width: 33%; text-align: center;">2024</td> </tr> </table>	2022	2023	2024
2022	2023	2024		
	Indicatori di valutazione Realizzazione dello studio di fattibilità			
	Collegamento con l'Agenda 2030 Obiettivo 3 – Salute e benessere, target 4 Obiettivo 5 – Parità di genere, target 4 Obiettivo 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica, target 8			

- C 3
- II SCHEDE DI DETTAGLIO
- 1 AREA TEMATICA
Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
- 1.2 OBIETTIVO
Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare
- 1.2.3 AZIONE
Regolamentazione e implementazione del lavoro a distanza in ottica di supporto alle persone con responsabilità di cura

Sotto-azione 1
Costituzione di un tavolo tecnico sul lavoro a distanza

Target diretto
Pta

Responsabili istituzionali
Direttore generale CUG

Responsabili operativi
Area finanza e risorse umane

Risorse umane
0,01 FTE

Risorse finanziarie
-

Outcome
Presenza di referenti istituzionali per le questioni relativi alla gestione del lavoro a distanza

Timeline



Indicatori di valutazione
Costituzione del tavolo tecnico

Collegamento con l'Agenda 2030
Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6 e 7

C	3						
II	SCHEDE DI DETTAGLIO						
1	AREA TEMATICA Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione						
1.2	OBIETTIVO Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare						
1.2.3	AZIONE Regolamentazione e implementazione del lavoro a distanza in ottica di supporto alle persone con responsabilità di cura						
	Sotto-azione 2 Studio di fattibilità per individuare delle misure nell'ambito del lavoro agile volte a supportare le persone con responsabilità di cura						
	Target diretto Docenti e pta						
	Responsabili istituzionali Direttore generale						
	Responsabili operativi Tavolo tecnico sul lavoro a distanza area finanza e risorse umane						
	Risorse umane 0,02 FTE						
	Risorse finanziarie -						
	Outcome Verifica della possibilità di definire azioni a supporto delle responsabilità di cura nell'ambito del lavoro agile						
	Timeline						
	<table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="border-top: 1px solid black; width: 33%;"></td> <td style="border-top: 1px solid black; width: 33%;"></td> <td style="border-top: 1px solid black; width: 33%;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2022</td> <td style="text-align: center;">2023</td> <td style="text-align: center;">2024</td> </tr> </table>				2022	2023	2024
2022	2023	2024					
	Indicatori di valutazione Redazione dello studio di fattibilità						
	Collegamento con l'Agenda 2030 Obiettivo 5 – Parità di genere, target 4 e b						

C

3

II SCHEDE DI DETTAGLIO

1 AREA TEMATICA

Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

1.2 OBIETTIVO

Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare

1.2.3 AZIONE

Regolamentazione e implementazione del lavoro a distanza in ottica di supporto alle persone con responsabilità di cura

Sotto-azione 3

Redazione delle linee guida per il diritto alla disconnessione e l'organizzazione delle attività istituzionali in modalità family-friendly

Target diretto

Docenti e personale tecnico e amministrativo

Responsabili istituzionali

Direttore generale

Responsabili operativi

Tavolo tecnico sul lavoro a distanza area finanza e risorse umane

Risorse umane

0,083 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

Istituzionalizzazione di misure volte a favorire un maggiore equilibrio vita privata/vita lavorativa

Timeline

2022

2023

2024

Indicatori di valutazione

Redazione delle linee guida

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 5 – Parità di genere, target 4 e b

Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6

C 3

II SCHEDE DI DETTAGLIO

1 AREA TEMATICA
Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

1.3 OBIETTIVO
Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo

1.3.1 AZIONE
Aggiornamento della procedura per l'identità alias rendendola disponibile, oltre che a studentesse e studenti, anche al personale docente e tecnico e amministrativo

Target diretto
Tutta la comunità luav

Responsabili istituzionali
CUG, referente per il welfare e lo sport e delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità

Responsabili operativi
Area didattica e servizi agli studenti area finanza e risorse umane

Risorse umane
0,083 FTE

Risorse finanziarie
-

Outcome
Istituzionalizzazione di modalità volte a favorire la costruzione di un ambiente inclusivo

Timeline

2022 2023 2024

Indicatori di valutazione
Aggiornamento della procedura

Collegamento con l'Agenda 2030
Obiettivo 4 – Istruzione di qualità per tutti, target a
Obiettivo 10 – Ridurre le disuguaglianze, target 2
Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6

C

3

II SCHEDE DI DETTAGLIO

1 AREA TEMATICA

Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

1.3 OBIETTIVO

Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo

1.3.2 AZIONE

Creazione di spazi inclusivi all'interno dell'ateneo

Sotto-azione 1

Studio di fattibilità per l'eliminazione della distinzione di genere per i servizi igienici

Target diretto

Tutta la comunità luav

Responsabili istituzionali

Direttore generale, CUG e delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità

Responsabili operativi

Area tecnica

Risorse umane

0,01 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

Verifica della possibilità di rendere maggiormente inclusivi i servizi igienici

Timeline

2022

2023

2024

Indicatori di valutazione

Realizzazione dello studio di fattibilità

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 4 – Istruzione di qualità per tutti, target a

Obiettivo 10 – Ridurre le disuguaglianze, target 2

C 3
II SCHEDE DI DETTAGLIO
1 AREA TEMATICA
Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

1.3 OBIETTIVO
Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo

1.3.2 AZIONE
Creazione di spazi inclusivi all'interno dell'ateneo

Sotto-azione 2
Individuazione di uno spazio fisico dedicato al dialogo e al confronto

Target diretto
Tutta la comunità luav

Responsabili istituzionali
Direttore generale

Responsabili operativi
Area tecnica

Risorse umane
0,083 FTE

Risorse finanziarie
500,00 euro

Outcome
Aumento delle opportunità di scambio e confronto all'interno della comunità luav

Timeline

2022 2023 2024

Indicatori di valutazione
Apertura dello spazio alla comunità luav

Collegamento con l'Agenda 2030
Obiettivo 4 – Istruzione di qualità per tutti, target a, 7
Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 7

C	3			
II	SCHEDE DI DETTAGLIO			
1	AREA TEMATICA Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione			
1.3	OBIETTIVO Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo			
1.3.3	AZIONE Implementazione della comunicazione, sensibilizzazione e informazione sull'uguaglianza di genere			
	Sotto-azione 2 Istituzione di una giornata sull'uguaglianza di genere nell'ambito del festival per lo sviluppo sostenibile con l'organizzazione di eventi, talk, conferenze, seminari, dibattiti sull'uguaglianza di genere			
	Target diretto Tutta la comunità luav utenti esterni			
	Responsabili istituzionali Delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità gruppo di lavoro per l'implementazione e il monitoraggio del GEP direttori delle sezioni di coordinamento della didattica e della ricerca			
	Responsabili operativi Direzione generale			
	Risorse umane 0,16 FTE			
	Risorse finanziarie 7.000,00 euro			
	Outcome Sensibilizzazione e diffusione della cultura dell'uguaglianza di genere			
	Timeline			
	<table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; border-top: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black; text-align: center;">2022</td> <td style="width: 33%; border-top: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black; text-align: center;">2023</td> <td style="width: 33%; border-top: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black; text-align: center;">2024</td> </tr> </table>	2022	2023	2024
2022	2023	2024		
	Indicatori di valutazione Calendarizzazione della giornata e n. di eventi organizzati / n. di partecipanti			
	Collegamento con l'Agenda 2030 Obiettivo 4 – Istruzione di qualità per tutti, target 7 Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6			

- C 3
- II SCHEDE DI DETTAGLIO
- 1 AREA TEMATICA
Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
- 1.4 OBIETTIVO
Riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere
- 1.4.1 AZIONE
Organizzazione di corsi di formazione dedicati all'uguaglianza di genere

Target diretto
Tutta la comunità luav

Responsabili istituzionali
Direttore generale

Responsabili operativi
Area didattica e servizi agli studenti, area finanza e risorse umane

Risorse umane
0,06 FTE

Risorse finanziarie
120-130 euro all'ora a persona per 6 ore di formazione online

Outcome
Introduzione di un'offerta di corsi di formazione dedicati all'uguaglianza di genere

Timeline



Indicatori di valutazione
n. di corsi disponibili
n. di corsi erogati
n. di partecipanti

Collegamento con l'Agenda 2030
Obiettivo 4 – Istruzione di qualità per tutti, target 7
Obiettivo 5 – Parità di genere, target 1
Obiettivo 10 - Ridurre le disuguaglianze, target 2

C

3

II SCHEDE DI DETTAGLIO

1 AREA TEMATICA

Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

1.5 OBIETTIVO

Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna all'ateneo

1.5.1 AZIONE

Redazione delle linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio

Target diretto

Tutta la comunità luav

Responsabili istituzionali

Delegata per il coordinamento della divulgazione e comunicazione delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità CUG

Responsabili operativi

Direzione generale

Risorse umane

0,16 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

Maggiore inclusione e rispetto della diversità di genere nella comunicazione di ateneo

Timeline

2022

2023

2024

Indicatori di valutazione

Redazione delle linee guida

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 4 – Istruzione di qualità per tutti, target 7

Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6

C	3			
II	SCHEDE DI DETTAGLIO			
1	AREA TEMATICA Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione			
1.5	OBIETTIVO Riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere			
1.5.2	AZIONE Aggiornamento dei documenti e della modulistica di ateneo secondo le linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio			
	Target diretto Tutta la comunità luav			
	Responsabili istituzionali Delegata per il coordinamento della divulgazione e comunicazione e delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità CUG			
	Responsabili operativi Tutte le aree			
	Risorse umane 0,083 FTE			
	Risorse finanziarie -			
	Outcome Maggiore inclusione e rispetto della diversità di genere nella comunicazione di ateneo			
	Timeline			
	<table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; border-top: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black;">2022</td> <td style="width: 33%; border-top: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black;">2023</td> <td style="width: 33%; border-top: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black;">2024</td> </tr> </table>	2022	2023	2024
2022	2023	2024		
	Indicatori di valutazione N. di documenti e di moduli revisionati da ciascun servizio			
	Collegamento con l'Agenda 2030 Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6			

C

3

II SCHEDE DI DETTAGLIO

2 AREA TEMATICA

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

2.1 OBIETTIVO

Incremento della presenza femminile nei processi decisionali

2.1.1 AZIONE

Organizzazione di corsi di formazione rivolte alla componente femminile in tema di autoimprenditorialità, empowerment

Target diretto

La comunità femminile luav

Responsabili istituzionali

Direttore generale

Responsabili operativi

Area finanza e risorse umane

Risorse umane

0,06 FTE

Risorse finanziarie

120-130 euro all'ora a persona per 6 ore di formazione online

Outcome

Introduzione di opportunità formative per l'acquisizione di competenze specifiche a supporto della presenza femminile nei processi decisionali

Timeline

2022

2023

2024

Indicatori di valutazione

n. di corsi disponibili

n. di partecipanti

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 5 – Parità di genere, target 1,5, c

C	3			
II	SCHEDE DI DETTAGLIO			
2	AREA TEMATICA Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali			
2.2	OBIETTIVO Incremento della presenza femminile nei processi decisionali			
2.2.1	AZIONE Studio di fattibilità per la definizione di azioni volte all'incremento della componente femminile nelle posizioni apicali			
	Target diretto Docenti			
	Responsabili istituzionali Direttore generale			
	Responsabili operativi Direzione generale			
	Risorse umane 0,083 FTE			
	Risorse finanziarie -			
	Outcome Verifica della possibilità di introdurre misure che consentano un maggiore equilibrio nelle posizioni apicali			
	Timeline			
	<table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="border-top: 1px solid black; width: 33%; text-align: center;">2022</td> <td style="border-top: 1px solid black; width: 33%; text-align: center;">2023</td> <td style="border-top: 1px solid black; width: 33%; text-align: center;">2024</td> </tr> </table>	2022	2023	2024
2022	2023	2024		
	Indicatori di valutazione Realizzazione dello studio di fattibilità			
	Collegamento con l'Agenda 2030 Obiettivo 5 – Parità di genere, target 1,5			

C

3

II SCHEDE DI DETTAGLIO

3

AREA TEMATICA

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

3.1

OBIETTIVO

Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento

3.1.1

AZIONE

Standardizzazione e anonimizzazione delle domande di concorso del personale e tecnico amministrativo per la valutazione

Target diretto

pta

Responsabili istituzionali

Direttore generale

Responsabili operativi

Area finanza e risorse umane

Risorse umane

0,06 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

Contrasto ai pregiudizi di genere nelle procedure di reclutamento del personale tecnico e amministrativo

Timeline

2022

2023

2024

Indicatori di valutazione

n. di procedure standardizzate e anonimizzate

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 5 – Parità di genere, target 1

Obiettivo 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica, target 8

Obiettivo 10 – Ridurre le disuguaglianze, target 2

Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6

C	3	
II	SCHEDE DI DETTAGLIO	
3	AREA TEMATICA	Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
3.1	OBIETTIVO	Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento
3.1.2	AZIONE	Raccolta sistematica dei dati quantitativi disaggregati per genere sulle procedure concorsuali del personale docente e personale tecnico amministrativo e sulle progressioni di carriera
	Target diretto	pta e docenti
	Responsabili istituzionali	Direttore generale
	Responsabili operativi	Area finanza e risorse umane direzione generale
	Risorse umane	0,04 FTE
	Risorse finanziarie	-
	Outcome	Miglioramento della conoscenza dello stato dell'arte riguardo alle procedure di reclutamento
	Timeline	<hr/> <div style="display: flex; justify-content: space-between; width: 100%;"> 2022 2023 2024 </div>
	Indicatori di valutazione	Pubblicazione nel BDG dei dati relativi alle procedure concorsuali e progressioni di carriera del personale docente e tecnico amministrativo
	Collegamento con l'Agenda 2030	Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6

C	3			
II	SCHEDE DI DETTAGLIO			
3	<p>AREA TEMATICA</p> <p>Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</p>			
3.2	<p>OBIETTIVO</p> <p>Riduzione della perdita percentuale del numero di donne nella progressione di carriera</p>			
3.2.1	<p>AZIONE</p> <p>Assegnazione di un criterio premiale ai progetti che includono ricercatrici di rientro dal congedo di maternità per l'assegnazione dei fondi</p> <p>Target diretto</p> <p>Docenti</p> <p>Responsabili istituzionali</p> <p>Direttore della sezione di coordinamento della ricerca direttore generale</p> <p>Responsabili operativi</p> <p>Area finanza e risorse umane</p> <p>Risorse umane</p> <p>0,01 FTE</p> <p>Risorse finanziarie</p> <p>-</p> <p>Outcome</p> <p>Facilitazione del reinserimento delle ricercatrici a seguito dei periodi di congedo di maternità</p> <p>Timeline</p> <hr/> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 33%; text-align: center;">2022</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">2023</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">2024</td> </tr> </table> <p>Indicatori di valutazione</p> <p>modifica alle procedure di assegnazione dei fondi di ricerca</p> <p>Collegamento con l'Agenda 2030</p> <p>Obiettivo 5 – Parità di genere, target 1</p> <p>Obiettivo 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica, target 8</p> <p>Obiettivo 9 – Imprese, innovazione e infrastrutture, target 5</p> <p>Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6</p>	2022	2023	2024
2022	2023	2024		

C	3			
II	SCHEDE DI DETTAGLIO			
3	AREA TEMATICA Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera			
3.2	OBIETTIVO Riduzione della perdita percentuale del numero di donne nella progressione di carriera			
3.2.1	AZIONE Riduzione del numero di prodotti scientifici richiesti come requisito di accesso ai fondi di ricerca di ateneo in caso di congedo per maternità o parentale			
	Target diretto Docenti			
	Responsabili istituzionali Direttore della sezione di coordinamento della ricerca			
	direttore generale Responsabili operativi			
	area finanza e risorse umane Area ricerca, sistema bibliotecario e documentale			
	Risorse umane 0,01 FTE			
	Risorse finanziarie -			
	Outcome Facilitazione del reinserimento delle ricercatrici a seguito dei periodi di congedo di maternità o parentale			
	Timeline			
	<table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="border-top: 1px solid black; width: 33%; text-align: center;">2022</td> <td style="border-top: 1px solid black; width: 33%; text-align: center;">2023</td> <td style="border-top: 1px solid black; width: 33%; text-align: center;">2024</td> </tr> </table>	2022	2023	2024
2022	2023	2024		
	Indicatori di valutazione Modifica alle procedure di assegnazione dei fondi di ricerca			
	Collegamento con l'Agenda 2030 Obiettivo 5 – Parità di genere, target 1 Obiettivo 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica, target 8 Obiettivo 9 – Imprese, innovazione e infrastrutture, target 5 Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6			

C	3			
II	SCHEDE DI DETTAGLIO			
3	AREA TEMATICA Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera			
3.3	OBIETTIVO Pari opportunità nei programmi di finanziamento della ricerca			
3.3.1	AZIONE Indagine sulla partecipazione femminile ai progetti di ricerca (focus sulla composizione dei gruppi di ricerca)			
	Target diretto Docenti (ricercatrici e ricercatori)			
	Responsabili istituzionali Direttore della sezione di coordinamento della ricerca			
	Responsabili operativi Area ricerca, sistema bibliotecario e documentale			
	Risorse umane 0,06 FTE			
	Risorse finanziarie -			
	Outcome Maggiore conoscenza della partecipazione femminile ai progetti di ricerca			
	Timeline			
	<table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; border-bottom: 1px solid black; text-align: center;">2022</td> <td style="width: 33%; border-bottom: 1px solid black; text-align: center;">2023</td> <td style="width: 33%; border-bottom: 1px solid black; text-align: center;">2024</td> </tr> </table>	2022	2023	2024
2022	2023	2024		
	Indicatori di valutazione Realizzazione dell'indagine			
	Collegamento con l'Agenda 2030 Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6			

C	3						
II	SCHEDE DI DETTAGLIO						
4	AREA TEMATICA integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti						
4.1	OBIETTIVO Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca						
4.1.1	AZIONE Inserimento della dimensione di genere nei formulari dei bandi per i progetti di ricerca dell'ateneo						
	Target diretto Docenti						
	Responsabili istituzionali Direttore della sezione di coordinamento della ricerca						
	Responsabili operativi Area ricerca, sistema bibliotecario e documentale						
	Risorse umane 0,01 FTE						
	Risorse finanziarie -						
	Outcome Integrazione della dimensione di genere nella ricerca di ateneo						
	Timeline						
	<table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="border-top: 1px solid black; width: 33%;"></td> <td style="border-top: 1px solid black; width: 33%;"></td> <td style="border-top: 1px solid black; width: 33%;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2022</td> <td style="text-align: center;">2023</td> <td style="text-align: center;">2024</td> </tr> </table>				2022	2023	2024
2022	2023	2024					
	Indicatori di valutazione N. di formulari aggiornati						
	Collegamento con l'Agenda 2030 Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6						

C 3
II SCHEDE DI DETTAGLIO
4 AREA TEMATICA
integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti

4.2 OBIETTIVO
Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica

4.2.1 AZIONE
Istituzione di un premio per la miglior tesi nell'ambito delle questioni di genere

Target diretto
Studentesse e studenti

Responsabili istituzionali
Direttore della sezione di coordinamento della didattica

Responsabili operativi
Area didattica e servizi agli studenti

Risorse umane
0,06 FTE

Risorse finanziarie
-

Outcome
Incentivazione della ricerca nel campo degli studi di genere

Timeline



Indicatori di valutazione
N. di candidature pervenute e N. di premi conferiti

Collegamento con l'Agenda 2030
Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6

C	3			
II	SCHEDE DI DETTAGLIO			
5	AREA TEMATICA Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali			
5.1	OBIETTIVO Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale			
5.1.1	AZIONE Redazione e diffusione di materiale informativo sul tema e sui servizi di supporto			
	Target diretto Tutta la comunità luav			
	Responsabili istituzionali Delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità			
	Responsabili operativi Direzione generale e area didattica e servizi agli studenti			
	Risorse umane 0,16 FTE			
	Risorse finanziarie 2.500,00 euro			
	Outcome Maggiore consapevolezza sul tema e sui servizi utili a supporto delle vittime			
	Timeline			
	<table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="border-top: 1px solid black; width: 33%; text-align: center;">2022</td> <td style="border-top: 1px solid black; width: 33%; text-align: center;">2023</td> <td style="border-top: 1px solid black; width: 33%; text-align: center;">2024</td> </tr> </table>	2022	2023	2024
2022	2023	2024		
	Indicatori di valutazione N. materiali prodotti			
	Collegamento con l'Agenda 2030 Obiettivo 5 – Parità di genere, target 2			

C

3

II SCHEDE DI DETTAGLIO

5 AREA TEMATICA

Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

5.2 OBIETTIVO

Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'ateneo

5.2.1 AZIONE

Analisi della regolamentazione di tutela contro le molestie sessuali ed eventuale realizzazione dell'atto regolativo

Target diretto

tutta la comunità luav

Responsabili istituzionali

direttore generale

Responsabili operativi

direzione generale

Risorse umane

0,083 FTE

Risorse finanziarie

-

Outcome

regolamentazione della gestione delle molestie sessuali

Timeline

2022

2023

2024

Indicatori di valutazione

Pubblicazione esiti dell'analisi/eventuale atto regolativo

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 5 – Parità di genere, target 2

Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6

C 3

II SCHEDE DI DETTAGLIO

5 AREA TEMATICA
Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

5.2 OBIETTIVO
Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'ateneo

5.2.2 AZIONE
Studio di fattibilità per l'istituzione del/della consigliere/a di fiducia

Target diretto
Tutta la comunità luav

Responsabili istituzionali
Delegato per le strategie dell'ateneo e CUG

Responsabili operativi
Direzione generale e area finanza e risorse umane

Risorse umane
0,06 FTE

Risorse finanziarie
-

Outcome
Verifica della possibilità di istituire una figura di riferimento per l'individuazione e la gestione dei casi di molestie sessuali in ateneo

Timeline

2022

2023

2024

Indicatori di valutazione
realizzazione dello studio di fattibilità

Collegamento con l'Agenda 2030
Obiettivo 5 – Parità di genere, target 2
Obiettivo 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide, target 6

C

3

II SCHEDE DI DETTAGLIO

5 AREA TEMATICA

Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

5.2 OBIETTIVO

Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'ateneo

5.2.3 AZIONE

Organizzazione di un corso di autodifesa in collaborazione con il CUS Venezia

Target diretto

Tutta la comunità luav

Responsabili istituzionali

Referente per il welfare e lo sport

Responsabili operativi

Area finanza e risorse umane

Risorse umane

0,06 FTE

Risorse finanziarie

4.000,00 euro

Outcome

Maggiore consapevolezza e sicurezza nell'affrontare casi di pericolo fisico legati alle molestie

Timeline

2022

2023

2024

Indicatori di valutazione

n. di iscritti al corso

Collegamento con l'Agenda 2030

Obiettivo 3 – Salute e benessere, target 4

Obiettivo 5 – Parità di genere, target 2

C	3
II	SCHEDE DI DETTAGLIO
5	AREA TEMATICA Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali
5.2	OBIETTIVO Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'ateneo
5.2.4	AZIONE Introduzione di un servizio psicologico sulle tematiche relative alla violenza di genere
	Target diretto Studentesse e studenti
	Responsabili istituzionali Delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità
	Responsabili operativi Area didattica e servizi agli studenti
	Risorse umane 0,04 FTE
	Risorse finanziarie 3.000,00 euro
	Outcome Istituzione di un supporto per la gestione dei casi di molestie sessuali in ateneo
	Timeline
	Indicatori di valutazione Apertura del servizio N. prenotazioni nei primi 2 mesi di attività
	Collegamento con l'Agenda 2030 Obiettivo 3 – Salute e benessere, target 4 Obiettivo 5 – Parità di genere, target 2

La progettazione nasce con l'intento di risolvere problemi di qualsiasi natura ed entità, ma con il bisogno di essere originali e creativi. Cosa alimenta però questa creatività? L'arte di osservare. Ma se l'origine di tutti i processi creativi è la capacità di prestare attenzione, questa potrebbe essere in pericolo. Siamo, infatti, figli di una società che va di fretta, che si affanna per raggiungere obiettivi e che non si ferma mai abbastanza ad ammirare ciò che le è attorno. Così, da attenti osservatori, rallentando e fermandoci a esplorare la bellezza che ogni giorno ci circonda – edifici e opere del complesso universitario dell'ateneo – abbiamo scoperto tratti, segni e configurazioni ricorrenti: linee che si rincorrono e che ci immergono in uno spazio plastico. Spazi tradotti graficamente in lettere e numeri illusoriamente tridimensionali che segnano l'ingresso in una nuova esperienza, in un nuovo capitolo, celebrando storie che ci hanno preceduto.

I libri prendono forma grazie a sequenze di parole, frasi e paragrafi, che invitano a fermarci per poterli osservare, leggere e capire: una lettura attenta e lenta, proprio come il processo che li ha generati.

L'intento del Bilancio di sostenibilità e del Piano per l'uguaglianza di genere è quello di analizzare criticamente quello che è stato e ipotizzare quello che sarà. Il progetto grafico parte proprio da qui: trasferire ciò che è attorno a noi in una nuova dimensione.

A CURA DI

Umberto Marchetti
Angela Nicente

PROGETTO

Servizio Comunicazione

CONTENUTI A CURA DEL GRUPPO DI LAVORO PER LA REDAZIONE DEL GEP

Alessandra Baudo
Maela Bortoluzzi
Monica Gallina
Valentina Garuzzo
Pietro Marigonda
Enrica Pillon
Silvia Silvestrini
Gianluca Zucconelli

SI RINGRAZIANO IN PARTICOLARE

Benno Albrecht
Alberto Domenicali
Anna Saetta

SI RINGRAZIANO, INOLTRE

Lucia Basile, Tina Boem, Laura Casagrande, Monica Centanni, Giuseppe D'Acunto, Maria Luisa Frisa, Antonia Anna Ferrante, Lucrezia Ludovici, Giovanna Marconi, Francesco Musco, Elena Ostanel, Ciro Palermo, Barbara Pasa, Fabio Peron, Piercarlo Romagnoni, Annalisa Sacchi, Nicole Spina, Valeria Tatano.

L'Università Iuav di Venezia è impegnata a rendere il linguaggio più inclusivo, in accordo con il piano per l'uguaglianza di genere 2022-2024.

Nel presente documento, ogni volta che è stato possibile, è stata utilizzata una terminologia neutra rispetto al genere o è stata esplicitata la doppia forma maschile e femminile.

Ogni volta che è stata utilizzata esclusivamente la forma maschile, per brevità o esigenze correlate all'impostazione grafica, questa è da intendersi riferita a tutte le persone della comunità Iuav.

PROGETTO GRAFICO

Umberto Marchetti
Angela Nicente

SUPERVISIONE

Gianni Sinni

TIPOGRAFIA

Neue Haas Grotesk Display Pro

CARTA

Fedrigoni Freelife Vellum White 120 g/m²
Fedrigoni Freelife Vellum Premium White 120

STAMPA