

BILANCIO DI GENERE 2020

INDICE

| | |
|---|-----------|
| INTRODUZIONE | 4 |
| IL BILANCIO DI GENERE 2020 NEL NUOVO CONTESTO EUROPEO E NAZIONALE | 4 |
| IL BILANCIO DI GENERE E LA PANDEMIA | 5 |
| NOTA METODOLOGICA E STRUTTURA DEL DOCUMENTO | 6 |
| STUDENTI | 8 |
| 1 CORSI DI STUDIO | 8 |
| 1.1 Composizione | 9 |
| 1.2 Mobilità | 12 |
| 1.3 Performance negli studi | 14 |
| 1.3 Tasso di occupazione dei laureati e delle laureate | 16 |
| 2 CORSO DI DOTTORATO E SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE | 17 |
| 2.1 Composizione | 17 |
| PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE | 19 |
| 3.1 Composizione | 19 |
| 3.2 Carriere | 29 |
| 3.3 Ricerca | 32 |
| PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO | 36 |
| 4.1 Composizione | 37 |
| 4.2 Situazione occupazionale | 40 |
| 4.3 Assenze | 44 |
| 4.4 Turn-over | 46 |
| 4.5 Retribuzione | 48 |
| INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO | 49 |
| AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE | 50 |
| Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione | 51 |
| equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali | 55 |
| uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera | 55 |
| inclusione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti e nelle attività di terza missione | 56 |

| | |
|--|-----------|
| BILANCIO DI GENERE E BILANCIO DI ATENEO | 58 |
| 5.1 Le fonti dei dati | 58 |
| 5.2 Le tre componenti | 58 |
| 5.3 Analisi dei proventi sensibili al genere | 60 |
| 5.3 Analisi dei proventi sensibili al genere | 61 |

INTRODUZIONE

IL BILANCIO DI GENERE 2020 NEL NUOVO CONTESTO EUROPEO E NAZIONALE

L'elaborazione della seconda edizione del Bilancio di Genere (BdG luav) è avvenuta nell'arco del 2021, in un contesto europeo e nazionale di grande attività per quanto riguarda le tematiche di genere. Pur riferendosi ai dati relativi al 2020, infatti, le caratteristiche e la struttura del documento sono fortemente condizionate dalle principali novità strategiche e normative dell'ultimo anno.

Il 5 marzo 2020 è stata presentata la [strategia europea per la parità di genere per il 2020-2025](#), che stabilisce il più ampio impegno della Commissione per la parità in tutte le politiche dell'UE, oltre ad essere oggetto di un quadro normativo consolidato nell'ambito del 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, introducendo il **piano di uguaglianza di genere (GEP)** quale criterio di ammissibilità per la partecipazione al programma da parte di enti pubblici, gli istituti di istruzione superiore e le 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 monitoraggio.

Rispetto al precedente quadro normativo di riferimento riassunto nell'[edizione 2019](#), la redazione del BdG si inserisce pertanto 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.

Oltre a essere parte integrante del GEP, il BdG rientra nella *Relazione sulla performance* e può essere inteso come integrante del *Bilancio di sostenibilità* poiché le questioni di genere sono esplicitamente comprese nei 17 obiettivi dello sviluppo sostenibile e sono elemento determinante del benessere delle persone che studiano e lavorano nell'ateneo.

Al fine di svolgere uno studio preliminare per l'impostazione del piano del GEP e la predisposizione delle azioni da programmare nonché redigere il piano stesso, l'Università luav di Venezia ha costituito un **gruppo di lavoro dedicato** (decreto del direttore generale 25 maggio 2021 n. 191) il cui contributo è stato sostanziale per la redazione del presente documento.

IL BILANCIO DI GENERE E LA PANDEMIA

Il 2020 è stato caratterizzato dalla **pandemia Covid-19** ancora in atto: la lettura dei dati riportati nella presente edizione del bilancio di genere deve pertanto tenere conto di tale fatto determinante. Nel corso dell'emergenza sanitaria, l'ateneo ha implementato una serie di misure per garantire la sicurezza e la salute di tutta la comunità secondo le disposizioni ministeriali vigenti, dando priorità alla continuazione delle attività, anche in modalità online o mista.

Un'apposita commissione di ateneo si è occupata di individuare le soluzioni per lo svolgimento delle attività nelle sedi, seguire l'andamento degli interventi, comunicare internamente i diversi aggiornamenti e i comportamenti da assumere in presenza.

Da marzo a maggio 2020 la maggior parte delle attività di didattica, ricerca e amministrazione si sono svolte da remoto. Dal mese di giugno 2020, c'è stata una prima parziale riapertura delle sedi e di alcuni servizi, con la possibilità di organizzare incontri di revisione tra docenti e laureandi, alcuni seminari e l'esame finale per il conseguimento del diploma dei partecipanti alla Scuola di Specializzazione in Beni Architettonici e per il Paesaggio.

Dopo una prima fase in cui la didattica si è svolta totalmente da remoto, l'a.a. 2020/2021 è stato avviato in modalità mista, privilegiando la presenza per gli studenti dei primi anni di corso, garantendo fino a un massimo del 70% delle ore in presenza. I corsi teorici, invece, sono stati erogati prevalentemente da remoto; solo il 20% delle ore si è svolto in aula.

Gli effetti della pandemia sulla comunità luav sono stati in parte misurati con due questionari diffusi nella primavera 2020: uno rivolto alle studentesse e agli studenti e uno dedicato ai docenti.

Per quanto riguarda la comunità studentesca, i risultati hanno messo in luce come sia stata l'assenza di una dimensione collettiva e la mancanza quasi totale di rapporti sociali interpersonali a contraddistinguere negativamente l'esperienza vissuta, insieme all'affaticamento per l'intensivo utilizzo dei dispositivi di video connessione.

Il corpo docente ha rilevato invece la mancanza di formazione e supporto tecnico per le lezioni in video conferenza e di linee guida per quanto riguarda l'organizzazione del corso e la durata delle lezioni.

A tali bisogni l'ateneo ha risposto creando una sezione del sito web dedicata con l'intento di accompagnare studenti, docenti e collaboratori nello svolgimento della didattica mista – in relazione, ma non solo, all'emergenza Covid-19 offrendo:

suggerimenti per l'organizzazione e lo svolgimento della didattica mista;
informazioni sui software e le piattaforme digitali adottati da luav;
soluzioni tecniche per specifiche situazioni didattiche con strumenti digitali.

Pur non essendo disponibili dati disaggregati per genere riguardo all'impatto della pandemia sulla comunità luav, risulta comunque essenziale tenere conto di tale particolare contesto

nell'interpretazione di quanto riportato nel presente documento in particolare per quanto riguarda:

- la mobilità e gli abbandoni di studentesse e studenti;
- le assenze del personale tecnico e amministrativo.

NOTA METODOLOGICA E STRUTTURA DEL DOCUMENTO

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.

Oltre a consentire un confronto concreto su dati analoghi e la comparabilità del quadro con altre istituzioni del sistema universitario, nazionale e internazionale, le indicazioni sulle modalità di acquisizione dei dati semplificare la reperibilità del dato e talvolta a chiarirne la natura, considerata l'ampiezza dei dati richiesti.

A ciò si aggiungono 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.

L'analisi è predisposta sul dato più aggiornato messo a disposizione dalle piattaforme nazionali di riferimento al momento della redazione del presente documento e, in assenza di tale dato, dai servizi amministrativi dell'ateneo. In calce a tabelle e grafici è riportata la fonte di reperimento del dato.

I dati sono raccolti per sezioni tematiche indicative dell'ambito di riferimento:

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

Rispetto alla prima edizione del BdG l'analisi è stata ampliata inserendo i seguenti dati per ciascuna componente:

| | |
|------------------------------------|---|
| componente studentesca | <ul style="list-style-type: none"> - percentuale di iscritti/e in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, per genere - tasso di abbandono al corso di dottorato |
| personale docente e ricercatore | <ul style="list-style-type: none"> - 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 |
| personale tecnico e amministrativo | <ul style="list-style-type: none"> - 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.

Tale raccolta di azioni offre una panoramica degli ambiti sui quali l'ateneo è già impegnato, consentendo di individuare alcune delle aree di miglioramento da sviluppare all'interno del GEP. Per tale ragione, le azioni sono state riorganizzate secondo le 5 aree tematiche definite dalla Commissione Europea.

Nella predisposizione si è tenuto conto anche del monitoraggio di tali azioni e dell'analisi elaborata nel corso del presente anno dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) riportata nella [Relazione sui dati del personale 2020](#).

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.

La redazione del BdG è stata inoltre l'occasione per avere maggiore cura all'utilizzo di un linguaggio inclusivo, sia rispetto al genere sia rispetto alle caratteristiche delle persone, non solo per adeguarsi a quanto sostenuto dagli organismi internazionali (Nazioni Unite, l'Organizzazione Mondiale della Sanità, la Comunità Europea) ma per dare attenzione e valore alle persone e alla loro unicità e non solo a un aspetto della loro vita.

In conclusione, la seconda edizione del BdG luav approfondisce in particolare l'analisi di contesto (*fase di auditing*) come punto di partenza indispensabile per l'avvio di un processo più ampio che si inserisce nella redazione del primo GEP di ateneo prevista entro il primo semestre 2022, attraverso il quale definite puntualmente le azioni individuando i rispettivi indicatori di monitoraggio e le necessarie risorse per la realizzazione.

STUDENTI

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

Gli ambiti di indagine riguardano in particolare: la composizione, la mobilità, la performance di studenti/studentesse e il tasso occupazionale/retribuzione dei/le laureati/e.

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

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

1 CORSI DI STUDIO

L'offerta formativa Iuav per l'a.a. 2019/2020 è strutturata come segue:

4 corsi di laurea

- 1 in ambito L-17 scienze dell'architettura
Architettura
- 2 in ambito L-4 disegno industriale
Design della moda e arti multimediali
Disegno industriale e multimedia
- 1 in ambito L-21 scienze della pianificazione territoriale
Urbanistica e pianificazione del territorio

6 corsi di laurea magistrale

- 2 in ambito LM-4 architettura e ingegneria edile
Architettura
Architettura in lingua inglese
- 1 in ambito LM-12 design
Design del prodotto e della comunicazione visiva
- 1 in ambito LM-48 pianificazione territoriale, urbanistica e ambientale
Pianificazione e politiche per la città, il territorio e l'ambiente
- 2 in ambito LM-65 scienze dello spettacolo e produzione multimediale
Arti visive e moda
Teatro e arti performative

La **popolazione studentesca** dei corsi di laurea e laurea magistrale è pari a **3.730** studenti di cui 2.083 femmine e 1.647 maschi (fonte: Open Data Mur) così distribuiti:

| Corsi di laurea | | | Corsi di laurea magistrale | | |
|-----------------|-----------|--------|----------------------------|-----------|--------|
| Donne LT | Uomini LT | Totale | Donne LS/M | Uomini LM | Totale |
| 1.287 | 989 | 2.276 | 796 | 658 | 1.454 |

fonte: Open Data MUR | anno di riferimento: a.a. 2019/2020

1.1 Composizione

L'analisi della percentuale di **iscritti/e per tipologia di corso di studio** è stata effettuata riconducendo le classi dei corsi di studio attivati presso l'ateneo per l'a.a. 2019/2020 alle aree di studio (<http://dati.ustat.me.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/3f52db2f-24ce-4605-8e51-5618cc4ff4e3>) così come indicato nelle linee guida CRUI.

La tabella seguente esplicita tali corrispondenze:

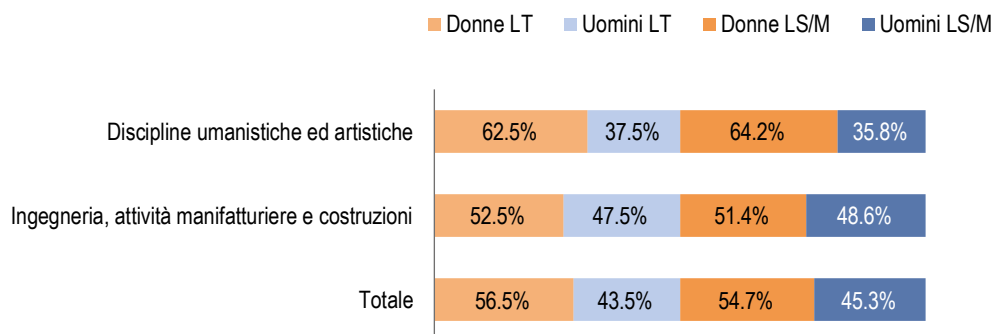
Tabella 1: corrispondenza tra classi dei corsi di studio Iuav e ISCED-F-2013

| corso di studio a.a. 2018/2019 | Classe | DESC_ISCED_F1dgt |
|---|--------|---|
| corsi di laurea | | |
| Architettura | L-17 | Engineering, manufacturing and construction |
| Design della moda e arti multimediali | L-4 | Arts and humanities |
| Disegno industriale e multimedia | L-4 | Arts and humanities |
| Urbanistica e pianificazione del territorio | L-21 | Engineering, manufacturing and construction |
| corsi di laurea magistrale | | |
| Architettura LM | LM-4 | Engineering, manufacturing and construction |
| Architettura in inglese | LM-4 | Engineering, manufacturing and construction |
| Design del prodotto e della comunicazione visiva | LM-12 | Arts and humanities |
| Pianificazione e politiche per la città, il territorio e l'ambiente | LM-48 | Engineering, manufacturing and construction |
| Arti visive e moda | LM-65 | Arts and humanities |
| Teatro e arti performative | LM-65 | Arts and humanities |

fonte: Open Data MUR | anno di riferimento: a.a. 2019/2020

Il quadro complessivo evidenzia un sostanziale equilibrio in linea con i dati del precedente bilancio di genere, con una maggioranza femminile nell'ambito delle aree relative alle discipline umanistiche e artistiche (62,5% iscritte LT e 64,2% iscritte LM).

Grafico 1: percentuale di iscritti/e per tipologia di corso e area di studio e genere



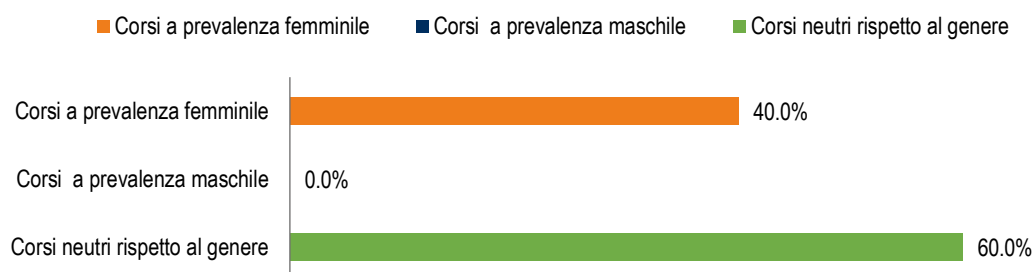
fonte: Open Data MUR | anno di riferimento: a.a. 2019/2020

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

- 1 i corsi a prevalenza maschile sul totale dei corsi di studio;
 - 2 i corsi a prevalenza femminile sul totale dei corsi di studio;
 - 3 i corsi neutri, nei quali nessuno dei due generi raggiunge il 60% sul numero totale dei corsi di studio.
- I corsi di cui al punto 3 rappresentano il 60% dei corsi di studio dell'ateneo.

La maggior parte dei corsi risulta neutra rispetto al genere (6 su 10). Diversamente da quanto avvenuto lo scorso anno, non si rilevano corsi a prevalenza maschile, a fronte di quelli a prevalenza femminile che passano dal 16,7% al 40% (4 su 10).

Grafico 2: percentuale di corsi di studio segregati



fonte: servizio qualità luav, Anagrafe Nazionale degli Studenti | anno di riferimento: a.a. 2019/2020

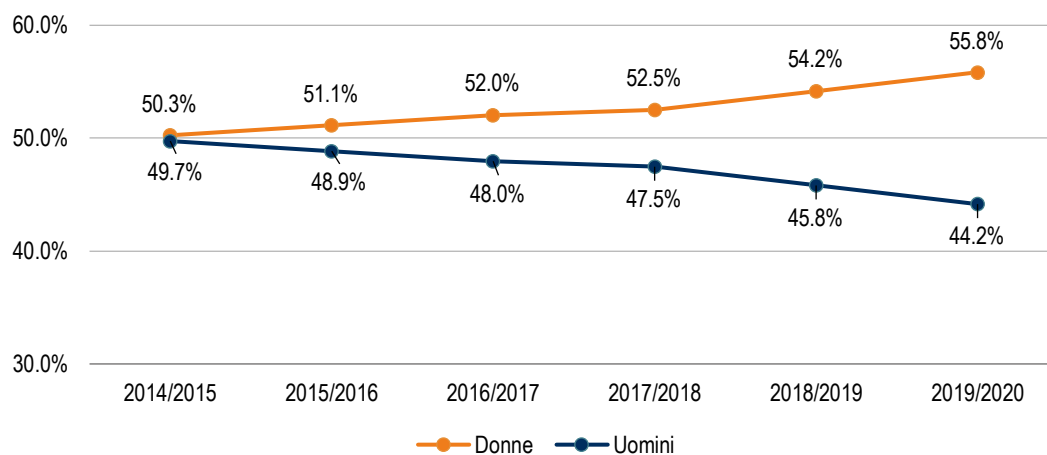
Per completezza si riporta la composizione percentuale per tutti i corsi di studio attivati per l'a.a. 2019/2020:

| corso di studio a.a. 2019/2020 | Femmine | Maschi |
|---|---------|--------|
| corsi di laurea | | |
| Architettura LT | 52,5% | 47,8% |
| Design della moda e arti multimediali | 64,3% | 35,7% |
| Disegno industriale e multimedia | 60,9% | 39,1% |
| Urbanistica e pianificazione del territorio | 49,5% | 50,5% |
| corsi di laurea magistrale | | |
| Architettura | 50% | 50% |
| Architettura in inglese | 56,5% | 43,5% |
| Design del prodotto e della comunicazione visiva | 56,7% | 43,3% |
| Pianificazione e politiche per la città, il territorio e l'ambiente | 56,4% | 43,6% |
| Arti visive e moda | 69,5% | 30,5% |
| Teatro e arti performative | 68,3% | 31,7% |

fonte: servizio qualità luav, Anagrafe Nazionale degli Studenti | anno di riferimento: a.a. 2019/2020

La serie storica della componente iscritta per genere prende in considerazione il valore assoluto di donne e uomini sul totale delle iscrizioni per ciascun anno accademico dal 2014/2015 al 2019/2020. Il grafico che segue conferma il trend degli anni precedenti evidenziando due andamenti contrapposti: il graduale aumento di iscritte ai corsi di laurea e laurea magistrale a fronte di una progressiva diminuzione del numero di iscritti.

Grafico 3: serie storica della componente studentesca iscritta per genere



fonte: Open Data MUR

1.2 Mobilità

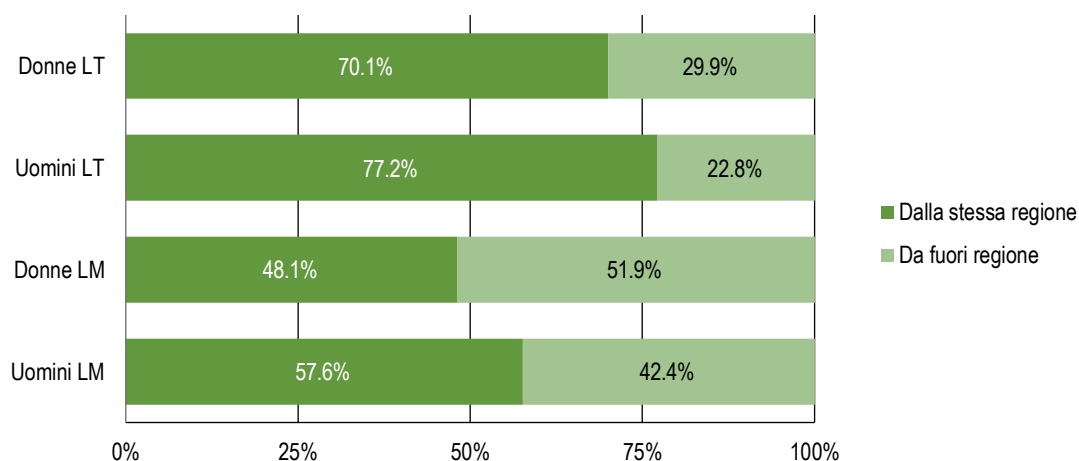
L'indicatore relativo alla mobilità contribuisce a evidenziare l'eventuale segregazione verticale, ovvero la maggiore difficoltà delle persone di uno o dell'altro genere nell'accesso e avanzamento negli studi, utilizzando tutte le opportunità offerte dall'istituzione universitaria.

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

In particolare, la **percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso e per genere** definisce il valore assoluto di donne/uomini iscritte/i da fuori regione sul totale delle donne/uomini iscritte/i per ciascuna tipologia di corso.

Nel quadro generale di prevalenza di provenienze dalla stessa regione, la percentuale di iscritte da fuori regione supera quella degli iscritti sia per i corsi di laurea (29,9% iscritte, 22,8% iscritti) sia per quanto riguarda i corsi di laurea magistrale (51,9% iscritte, 42,4% iscritti).

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



fonte: Open Data MUR | anno di riferimento: a.a. 2019/2020

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

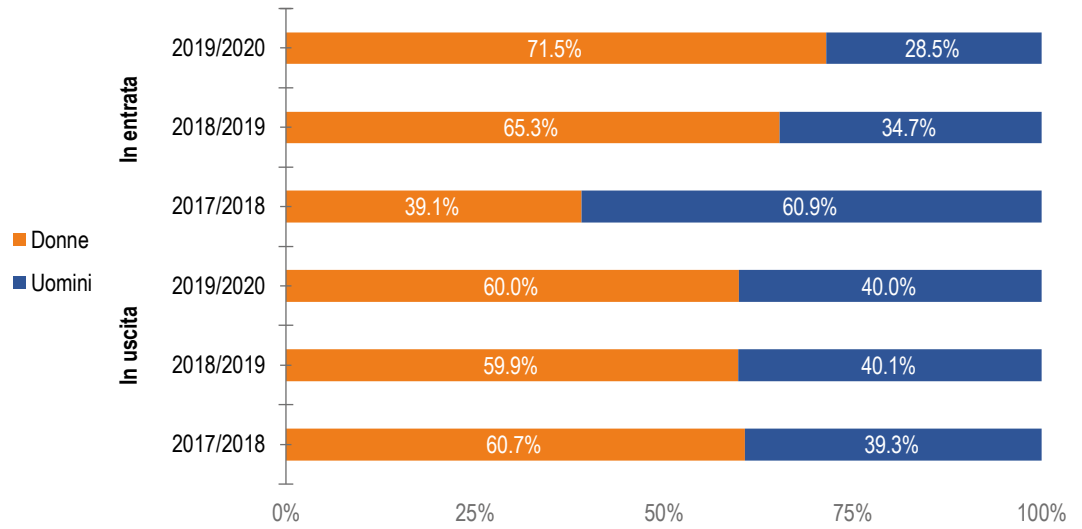
Per l'elaborazione del dato sono stati considerati, oltre ai programmi di scambio per studio (Erasmus Plus e accordi bilaterali), il programma di *visiting student* e le mobilità nell'ambito dei doppi titoli.

Riguardo alla mobilità in uscita, sono stati inoltre incluse le esperienze all'estero per tirocinio.

Il quadro complessivo mostra una prevalenza di mobilità da parte delle studentesse rispetto agli studenti sia in entrata sia in uscita con l'unica eccezione riferita all'anno a.a. 2017/2018 in entrata per il quale il rapporto si inverte.

In particolare, per quanto riguarda la mobilità in entrata si evidenzia un aumento della componente femminile che passa dal 39,1 % dell'a.a. 2017/2018 al 65,3% dell'a.a.2018/2019 fino al 71,5% per l'a.a. 2019/2020. La mobilità in uscita si mantiene pressoché costante nel tempo con una media percentuale del 60% per le studentesse e del 40% per gli studenti.

Grafico 5: percentuale di iscritti/e in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, per genere



fonte: divisione mobilità, benefici e post- laurea luav

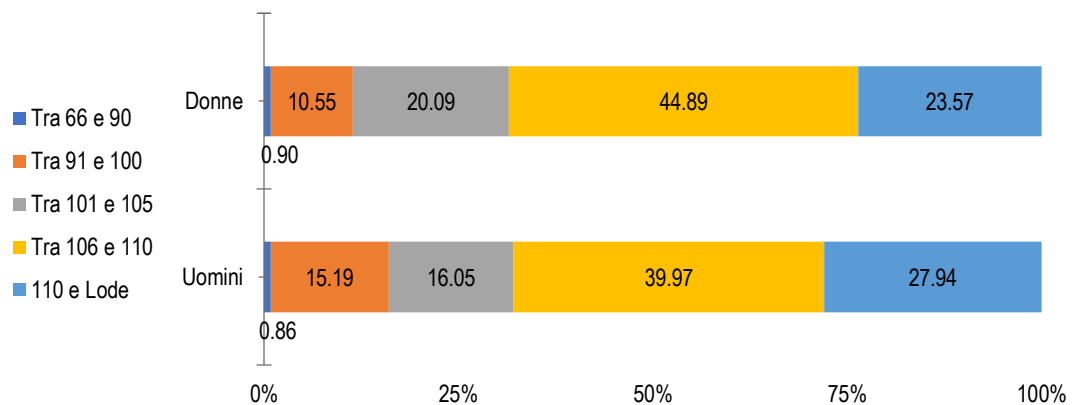
1.3 Performance negli studi

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

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

Il grafico seguente evidenzia che i voti ottenuti dalla maggior parte dei laureati/e si assesta tra il 106 e il 110 (44,89% laureate, 39,97% laureati) con una differenza tra generi per quanto riguarda l'ottenimento del massimo dei voti (27,94% laureati, 23,57% laureate).

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

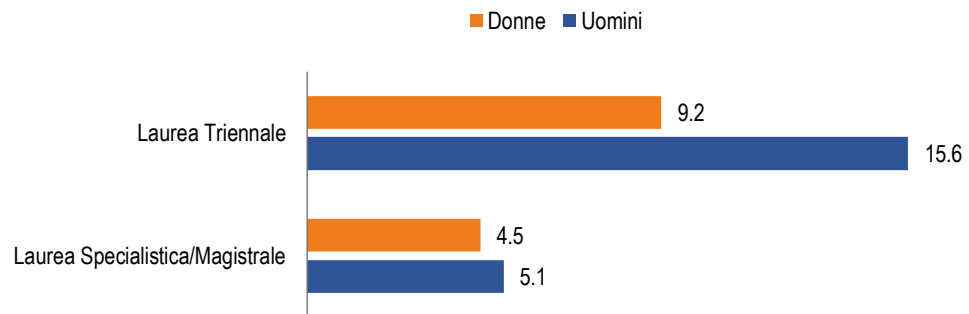


fonte: divisione mobilità, benefici e post laurea luav | anno di riferimento: 2020

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

Dal grafico che segue si evince un tasso di abbandono femminile (9,2%) in diminuzione rispetto ai dati dell'a.a. 2018/2019 (13,1%) e una maggioranza maschile (15,6%) in linea con i dati relativi all'anno precedente (15%) per quanto riguarda gli abbandoni tra il primo e il secondo anno di laurea triennale. Dai dati degli abbandoni tra il primo e il secondo anno di laurea magistrale quelli femminili (4,5%) sono pressoché in linea con quelli dell'anno precedente (4,9%) mentre si evince una lieve maggioranza maschile (5,1%), più che raddoppiata rispetto all'anno accademico precedente (2,1%).

Grafico 7: tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere



fonte: servizio qualità luav | anni di riferimento: aa.aa. 2019/2020 – 2020/2021

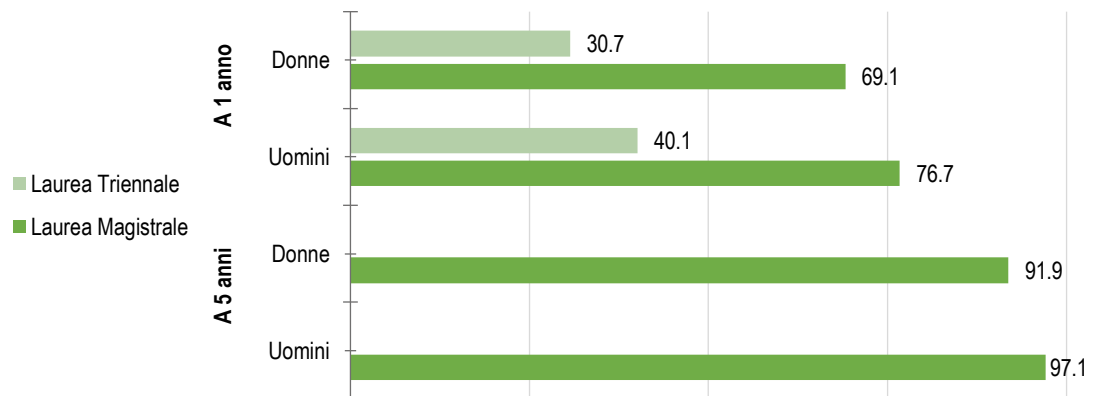
1.3 Tasso di occupazione dei laureati e delle laureate

Il tasso di occupazione dei laureati/e a 1 anno e a 5 anni dalla laurea per tipologia di corso e genere mostra una prevalenza maschile, più netta ad un anno dal conseguimento del titolo sia triennale sia magistrale, confermando il trend del 2018.

Aumenta il tasso di occupazione a 5 anni dall'acquisizione del titolo che passa dall'86,8% del 2018 al 91,9 % del 2020 per le donne e dal 93,5% al 91,1 % per gli uomini.

Il grafico seguente, riferendosi al 2019, include il tasso di occupazione per i laureati dei corsi di laurea triennale limitatamente a un anno dal conseguimento del titolo.

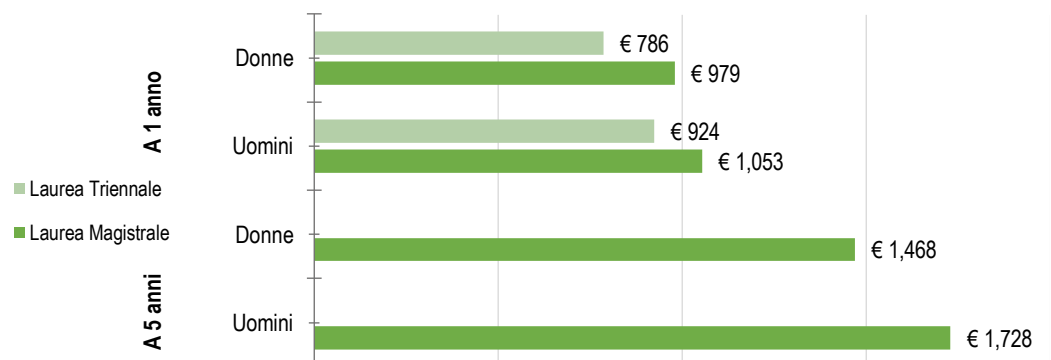
Grafico 8: tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere



fonte: Almalaurea | anno di riferimento: 2020

Il focus sulla retribuzione mensile netta dei laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso evidenzia la medesima tendenza del grafico precedente, ovvero una prevalenza del genere maschile sia per i laureati/e dei corsi di laurea triennale sia per quelli/e dei corsi di laurea magistrale.

Grafico 9: retribuzione mensile netta di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere



fonte: Almalaurea | anno di riferimento: 2020

2 CORSO DI DOTTORATO E SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE

In ateneo è attivo un unico **corso di dottorato in Architettura, Città e Design**, articolato nei seguenti ambiti di formazione e ricerca:

arti visive, performative e moda

composizione architettonica

innovazione per il costruire e per il patrimonio culturale

internazionale di architettura “villard de honnecourt

nuove tecnologie e informazione per l'architettura, la città e l'ambiente

pianificazione territoriale e politiche pubbliche del territorio

scienze del design

storia dell'architettura e dell'urbanistica

urbanistica

È inoltre attivo un percorso interdisciplinare in cui la ricerca viene svolta su un tema trasversale che il consiglio della scuola di dottorato stabilisce di anno in anno.

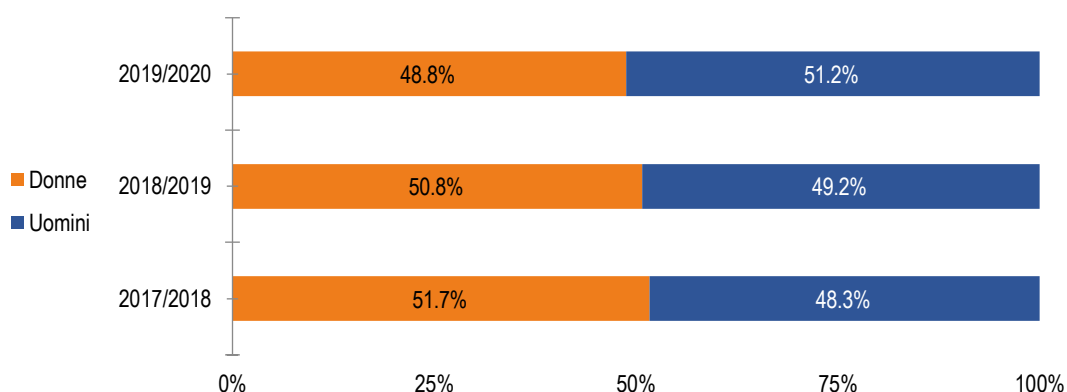
La **scuola di specializzazione in beni architettonici e del paesaggio** è un livello di formazione post-laurea di durata biennale, il cui obiettivo è formare specialisti di elevata qualificazione professionale nel campo del restauro, della tutela e della conoscenza del patrimonio architettonico e del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

2.1 Composizione

Gli iscritti al corso di dottorato per l'a.a. 2019/2020 sono **121** di cui 59 dottorande e 62 dottorandi.

Lo storico degli **iscritti/e al corso di dottorato Iuav per genere** conferma l'equilibrio notevole già evidenziato nella precedente edizione del bilancio di genere e si presenta pertanto come corso neutro nel quale entrambi i generi risultano equamente rappresentati.

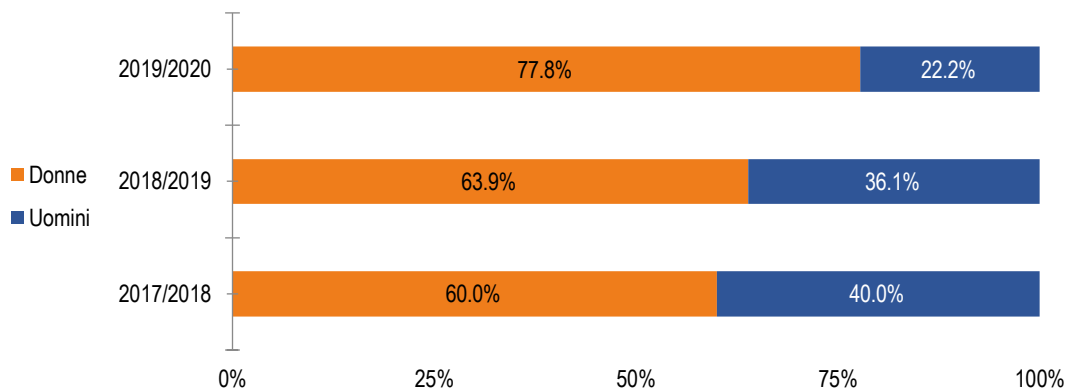
Grafico 10: percentuale di iscritti/e al corso di dottorato Iuav per genere



fonte: Open Data MUR

Per quanto riguarda i dati relativi agli **iscritti alla scuola di specializzazione** in beni architettonici e del paesaggio (totale 36 di cui 23 studentesse e 13 studenti) il grafico seguente evidenzia un trend stabile nel corso del triennio, con una prevalenza femminile che supera il 70% per l'a.a. 2020/2021.

Grafico 11: percentuale di iscritti/e alla scuola di specializzazione per genere



fonte: Open Data MUR e servizio alta formazione luav

Il **tasso di abbandono al corso di dottorato** indica il valore assoluto di donne/uomini che abbandonano il corso di dottorato al primo anno sul totale delle donne/uomini iscritti al corso di dottorato.

Come si evince dalla tabella seguente, pur trattandosi di numeri molto esigui, la prevalenza dei ritiri avviene da parte di studentesse:

nell'a.a. 2017/2018 si sono ritirati n. 3 studenti, due donne (immatricolate nel medesimo a.a.) e un uomo (immatricolato nell'a.a. 2016/2017);

nell'a.a. 2018/2019 non si è verificato alcun ritiro;

nell'a.a. 2019/2020 si sono ritirati n. 3 studenti, due donne (immatricolate nel medesimo a.a.) e un uomo (immatricolato nell'a.a. 2018/2019).

Tabella 2: tasso di abbandono al corso di dottorato

| Anno | Donne | Uomini |
|-----------|-------|--------|
| 2019/2020 | 3,38% | 1,61% |
| 2018/2019 | 0 | 0 |
| 2017/2018 | 3,27% | 1,75% |

fonte: servizio formazione alla ricerca luav

PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

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

personale docente di I fascia (PO, grade A);

personale docente di II fascia (PA, grade B);

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

personale ricercatore a tempo indeterminato (RU, grade C);

assegnisti di ri (AR, grade D);

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

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

- le aree CUN, più aderenti al sistema accademico italiano;

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

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

Nel 2020 il personale docente e ricercatore Iuav è composto da **217 unità** così distribuite:

| | Donne | Uomini | Totale |
|---------------------------------|-----------|------------|------------|
| Professori di I fascia | 19 | 29 | 48 |
| Professori di II fascia | 29 | 40 | 69 |
| Ricercatori universitari | 3 | 5 | 8 |
| Ricercatori a tempo determinato | 11 | 13 | 24 |
| Assegnisti di ricerca | 31 | 37 | 68 |
| Totale | 95 | 125 | 217 |

fonte: divisione risorse umane e organizzazione e servizio ricerca | anno di riferimento: 2020

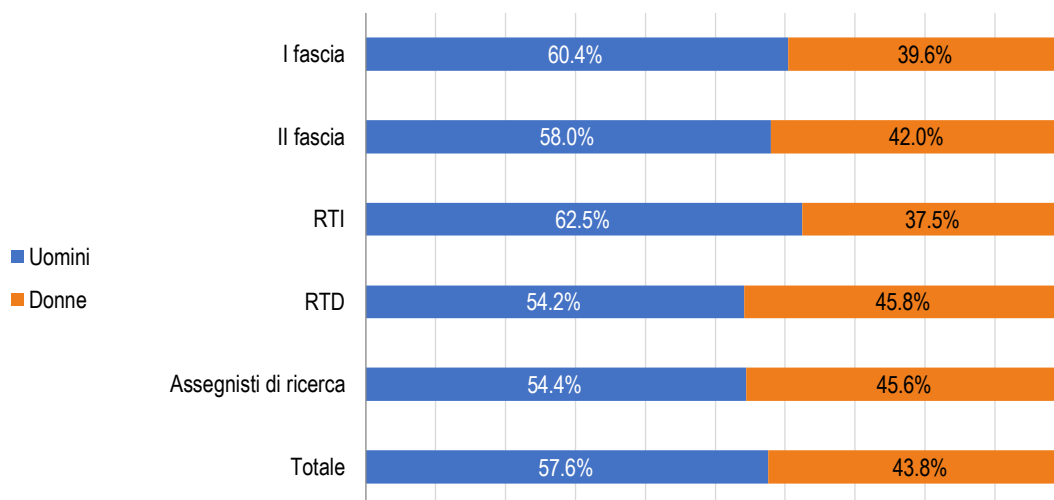
3.1 Composizione

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

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

Il grafico seguente evidenzia una maggioranza maschile in tutte le categorie esaminate, più evidente nella categoria per la componente docente di I fascia (60,4% uomini e 39,6% donne) nella categoria dei ricercatori a tempo indeterminato (62,5% uomini e 37,5% donne).

Grafico 12: distribuzione per genere e ruolo

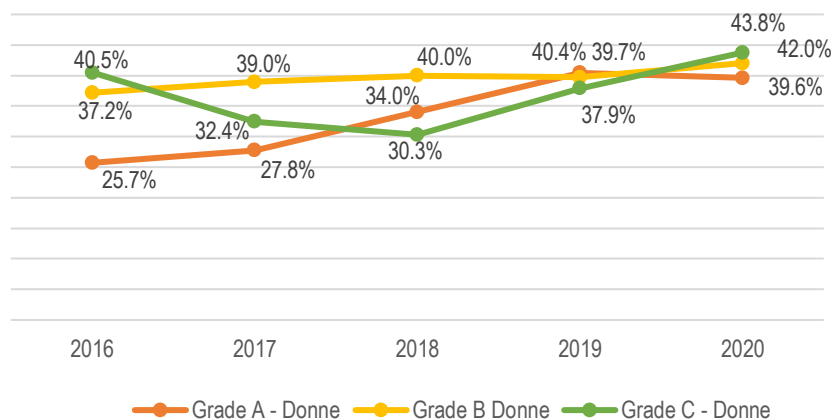


fonte: divisione risorse umane e organizzazione luav e Open data MUR | anno di riferimento: 2020

La **serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo** tiene conto delle linee di tendenza per valutare se la segregazione verticale sia un fenomeno che tende a ridursi nel tempo. Il grafico che segue evidenzia un generale andamento positivo per quanto riguarda la presenza femminile in particolare per quanto riguarda la categoria relativa ai ricercatori (grade C). L'andamento per la categoria dei docenti di II fascia - grade B è pressoché costante, mentre si riscontra una lieve flessione per quanto riguarda la categoria dei docenti di I fascia (grade A) per la quale si passa dal 40,4% del 2019 al 39,6% del 2020.

Grafici 13 a) 13 b) 13 c) 13 d) e 13 e): serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo

13 a) serie storica percentuale donne per ruolo

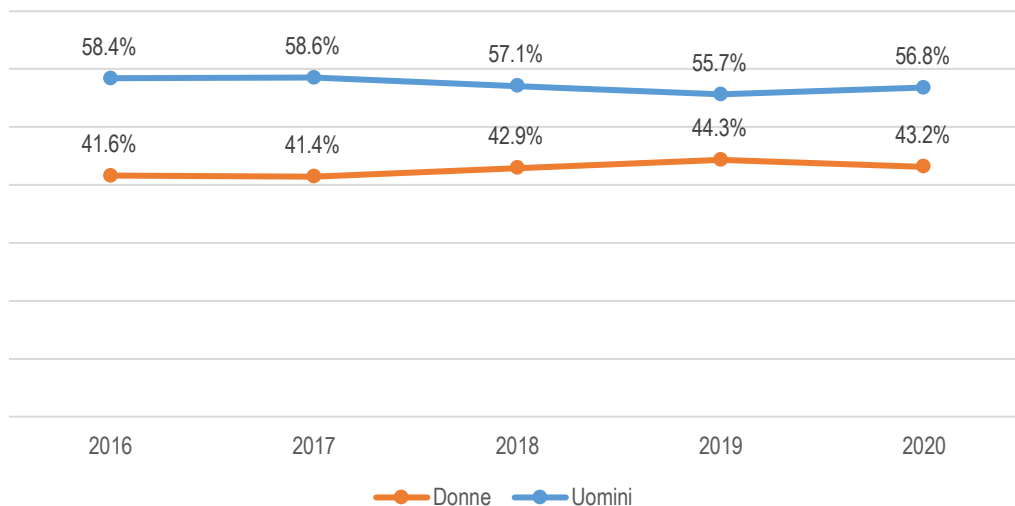


fonte: servizio gestione economica del personale luav | anno di riferimento: 2020

Di seguito vengono riportati i grafici relativi alle **serie storiche maschili e femminili per ciascun**

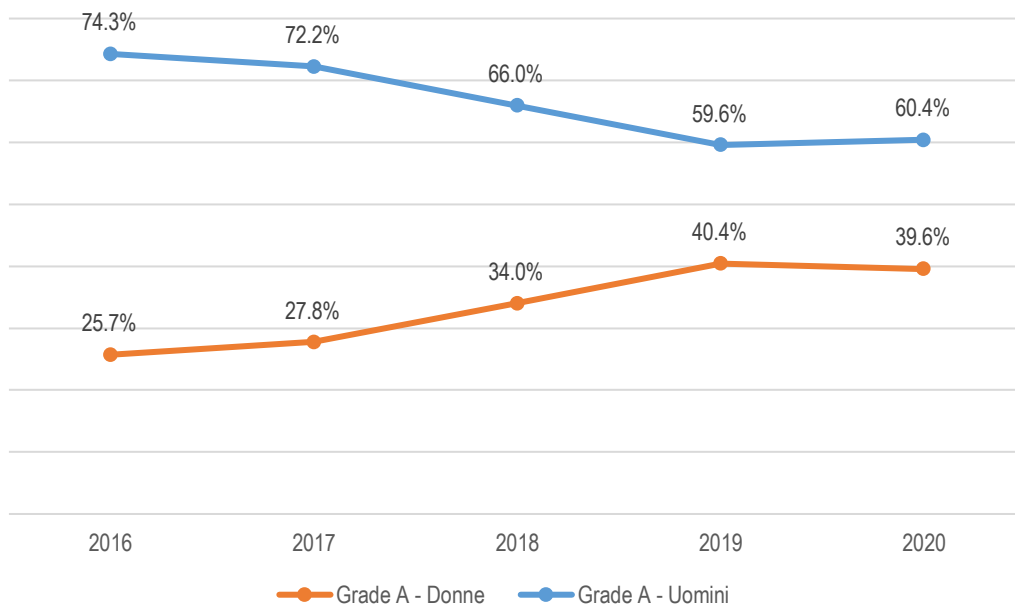
ruolo. Complessivamente, all'aumento di presenze femminili corrisponde un calo, se pur sensibile, delle presenze maschili: il trend proporzionale conduce pertanto verso una sempre maggiore convergenza, in linea con l'aumentare della parità di genere.

13 b) serie storica personale docente e ricercatore



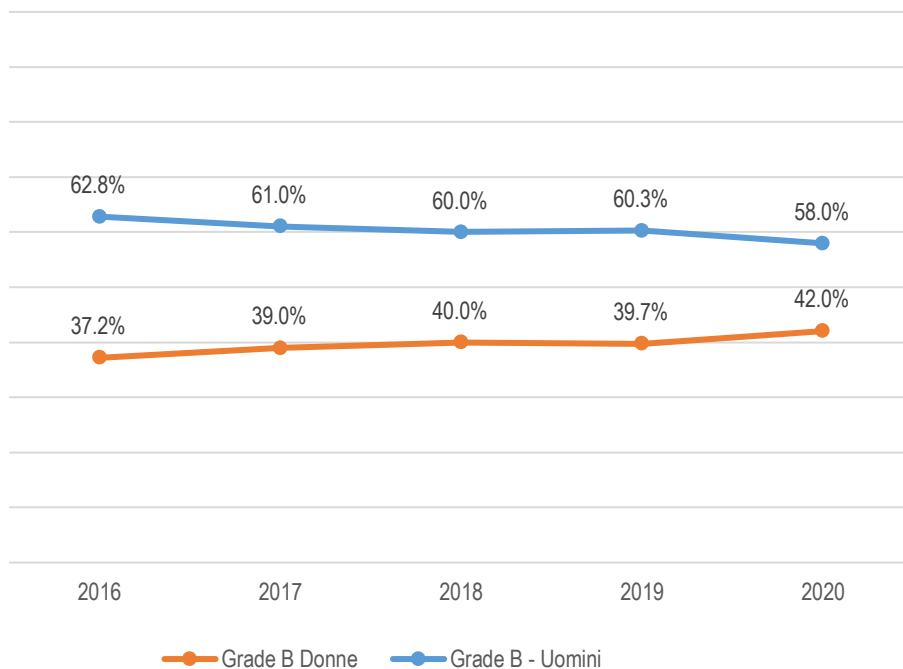
fonte: servizio gestione economica del personale luav | anno di riferimento: 2020

13 c) serie storica personale docente e ricercatore Grade A



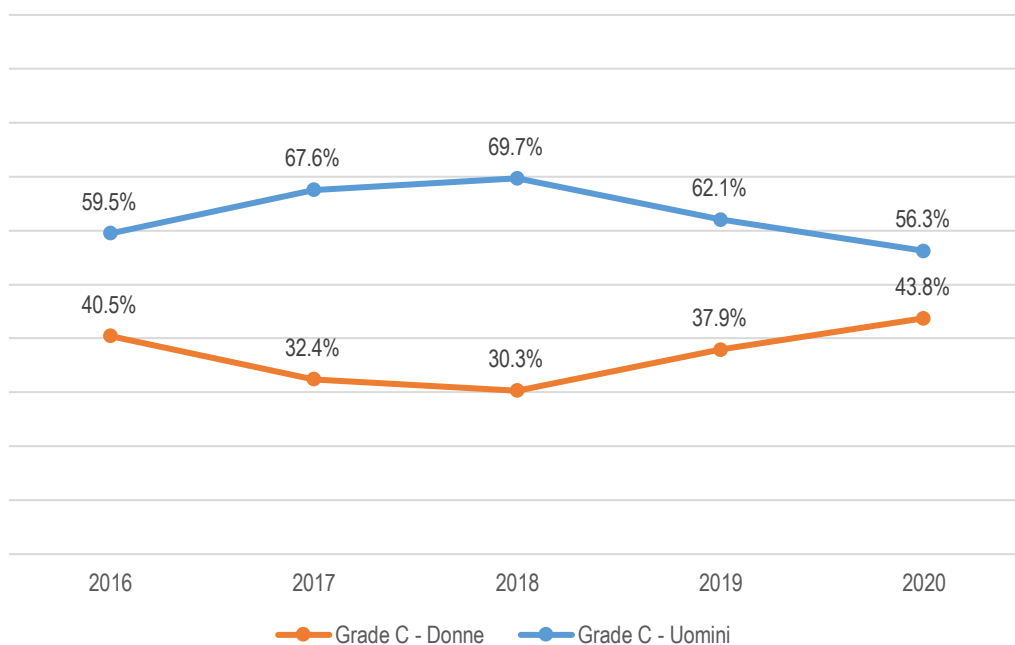
fonte: servizio gestione economica del personale luav | anno di riferimento: 2020

13 d) serie storica personale docente e ricercatore Grade B



fonte: servizio gestione economica del personale Iuav | anno di riferimento: 2020

13 e) serie storica personale docente e ricercatore Grade C



fonte: servizio gestione economica del personale Iuav | anno di riferimento: 2020

La **distribuzione per genere, ruolo e classe d'età** evidenzia il numero assoluto di donne/uomini di una determinata classe d'età e ruolo sul totale di donne/uomini nel personale docente e ricercatore.

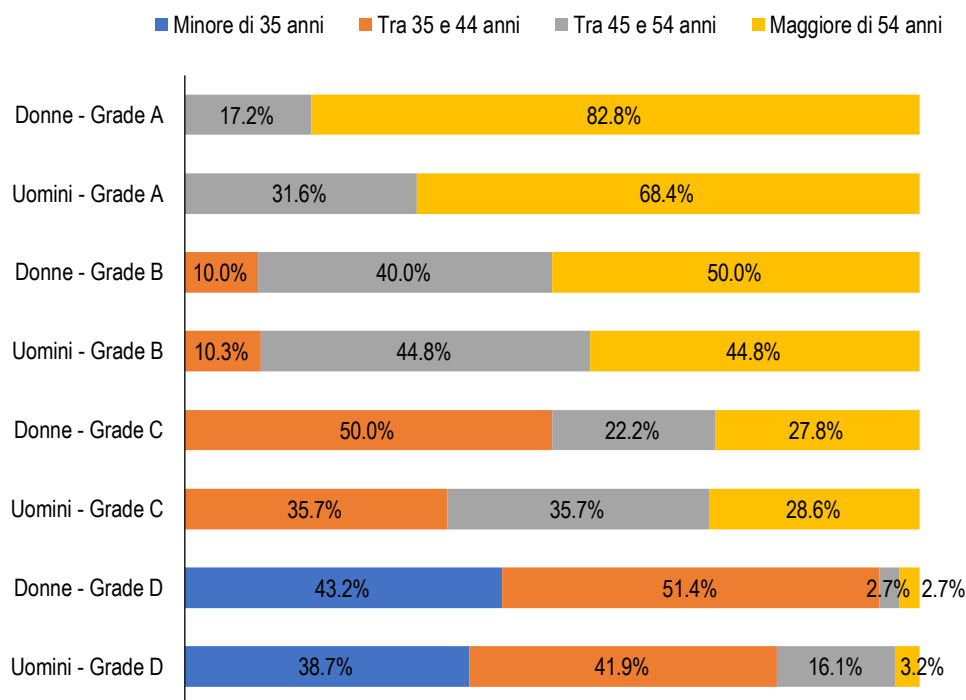
Il grafico 14 a) mostra, a livello complessivo, una proporzionalità diretta tra l'avanzamento nel ruolo e l'età media del personale docente e ricercatore. In particolare l'età media della componente femminile è maggiore di quella della componente maschile per le categorie degli ordinari (grade A) e degli associati (grade B). La situazione risulta differente per la categoria dei ricercatori (grade C) con il 50% di donne di età compresa tra i 35 e 44 anni e a fronte del 35,7% di uomini, mentre per le fasce d'età superiori si evidenzia una situazione pressoché equilibrata. Si segnala in particolare l'assenza di personale docente e ricercatore la cui età è inferiore ai 35.

Per quanto riguarda gli assegnisti (grade D), la fascia d'età prevalente sia per le donne sia per gli uomini è quella tra i 35 e 44 anni con una maggioranza femminile comunque rilevante (51,4% donne e 41,9% uomini).

I grafici 14 b) e 14 c) consentono di chiarire ulteriormente quanto esposto con il grafico 14 a) visualizzando la distribuzione tra ruoli con genere e fascia d'età fissati.

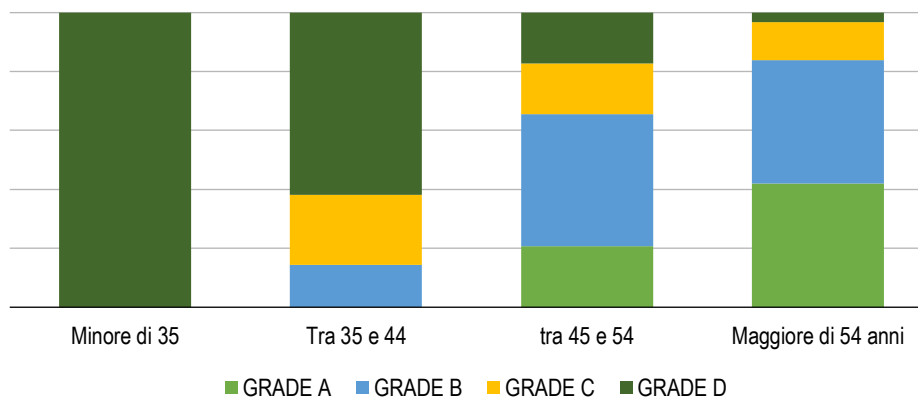
Grafici 14 a) 14 b) e 14 c): distribuzione per genere, ruolo e classe d'età

14 a) distribuzione per genere, ruolo e classe d'età



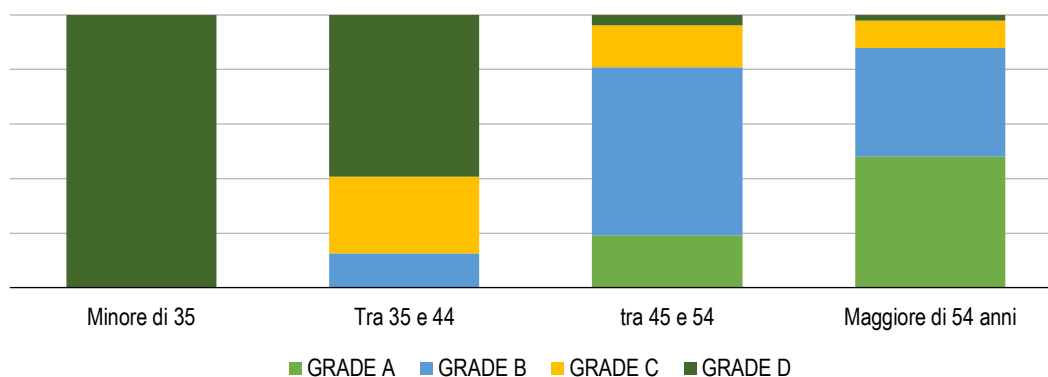
fonte: divisione risorse umane e organizzazione e servizio ricerca Iuav | anno di riferimento: 2020

14 b) distribuzione donne di assegnata fascia d'età per grade



fonte: divisione risorse umane e organizzazione luav e servizio ricerca luav | anno di riferimento: 2020

14 c) distribuzione uomini di assegnata fascia d'età per grade



fonte: divisione risorse umane e organizzazione luav | anno di riferimento: 2020

L'età media per ruolo e genere esposta nella tabella di seguito evidenzia una generale maggiore età media della componente femminile rispetto a quella maschile con l'eccezione dei professori di II fascia per i quali la differenza è molto esigua.

Tabella 3: età media per ruolo e genere

| | Donne | Uomini |
|--------------------|-------|--------|
| I fascia | 58,58 | 60,48 |
| II fascia | 53,93 | 53,80 |
| ricercatori a t.i. | 60,33 | 61,40 |
| ricercatori a t.d. | 45,18 | 43 |

fonte: divisione risorse umane e organizzazione luav | anno di riferimento 2020

L'indicatore relativo alla **percentuale di donne per area e per ruolo a confronto con il dato nazionale** è costruito come comparazione tra la percentuale di donne in ruolo nell'ateneo e nell'insieme degli atenei statali italiani per ogni ruolo e ogni area. Oltre alle 14 aree CUN – che si riportano di seguito per agevolare nella lettura dei dati - è stato calcolato il dato per il totale su tutte le

aree nonché per la somma delle aree 1, 2, 8, 9 che includono le discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics).

| | |
|---|--|
| Area 1 Scienze matematiche e informatiche | Area 8 Ingegneria civile e Architettura |
| Area 2 Scienze fisiche | Area 9 Ingegneria industriale e dell'informazione |
| Area 3 Scienze chimiche | Area 10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche |
| Area 4 Scienze della terra | Area 11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche |
| Area 5 Scienze biologiche | Area 12 Scienze giuridiche |
| Area 6 Scienze mediche | Area 13 Scienze economiche e statistiche |
| Area 7 Scienze agrarie e veterinarie | Area 14 Scienze politiche e sociali |

Dal confronto con la situazione nazionale per l'anno 2020 emerge una situazione complessiva (Grafico 15 a) che vede il dato della percentuale femminile per area e per ruolo luav prevalere sulla media nazionale per quasi tutte le aree CUN presenti e in particolare per le aree STEM.

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

ricercatore a tempo determinato e indeterminato, aree 12 e 14;

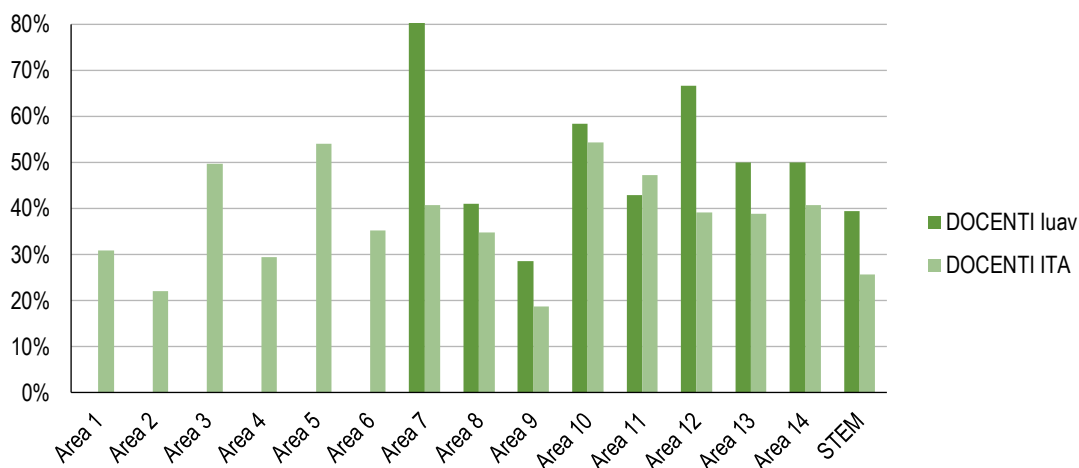
professore associato, aree 9 e 10;

professore ordinario, aree 7 e 12.

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

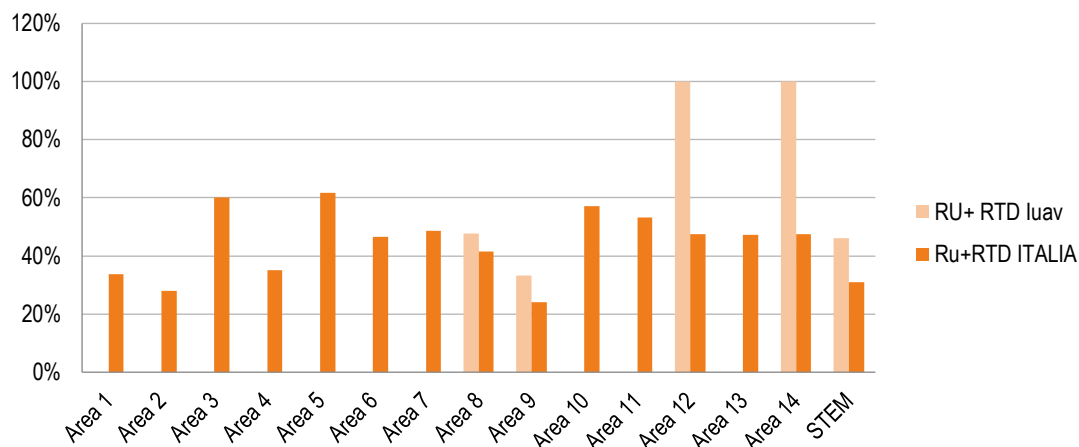
Grafici 15 a) 15 b) 15 c) e 15 d): percentuale di donne per area e per ruolo: confronto col corrispondente dato nazionale

15 a) percentuale di donne nella componente docente



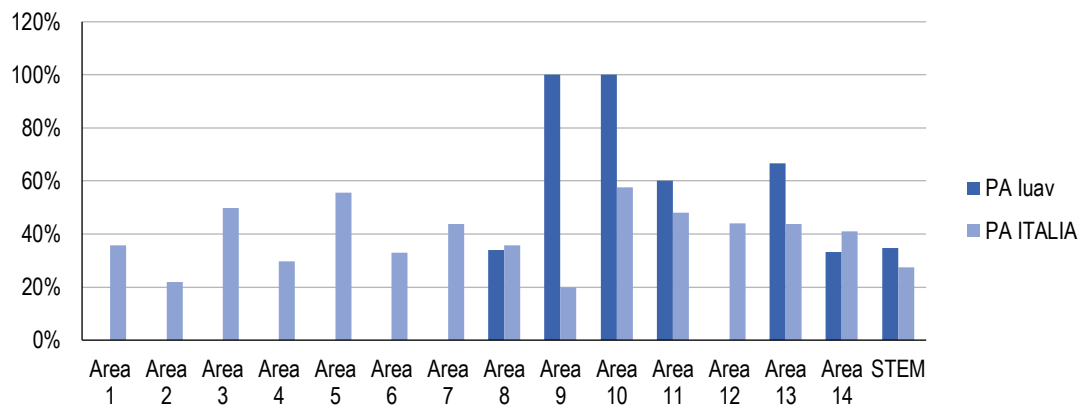
fonte: Open Data Mur e divisione risorse umane e organizzazione luav | anno di riferimento: 2020

15 b) percentuale di donne ricercatore a tempo indeterminato e ricercatore a tempo determinato



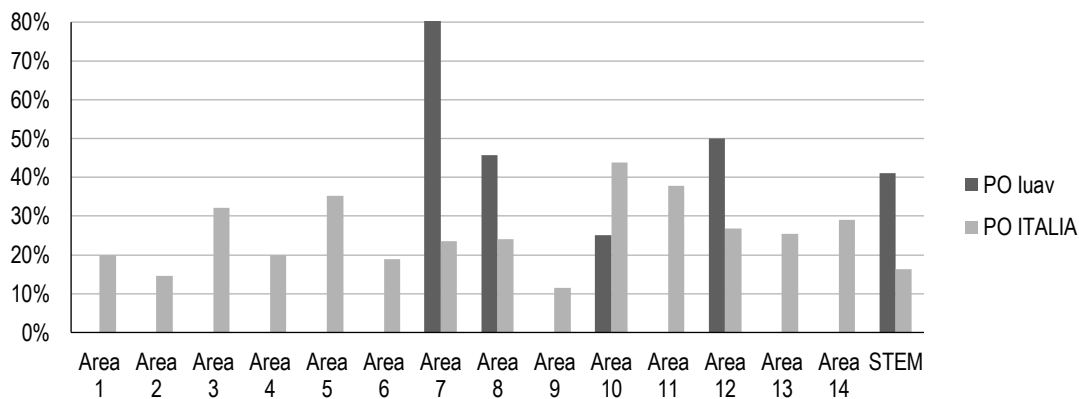
fonte: Open Data Mur e divisione risorse umane e organizzazione Iuav | anno di riferimento: 2020

15 c) percentuale di donne professore di II fascia



fonte: Open Data Mur e divisione risorse umane Iuav | anno di riferimento: 2020

15 d) percentuale di donne professore di I fascia



fonte: Open Data Mur e divisione risorse umane Iuav | anno di riferimento: 2020

Al fine di favorire la comparabilità con i dati europei forniti dal rapporto *She Figures* si è provveduto all'analisi della **distribuzione del personale docente di prima fascia tra *Fields of Research and***

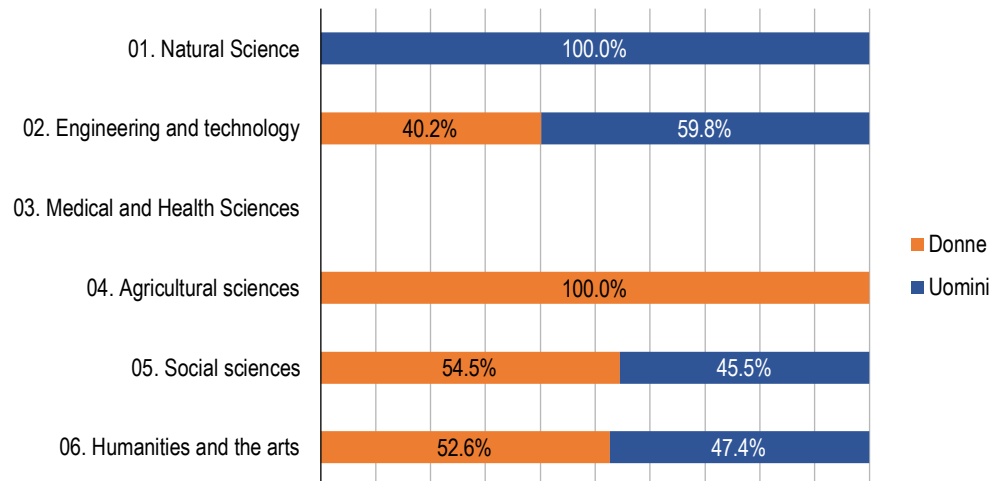
Development (FoRD), le cui corrispondenze con le aree CUN per quanto riguarda luav sono disponibili nella tabella di seguito riportata:

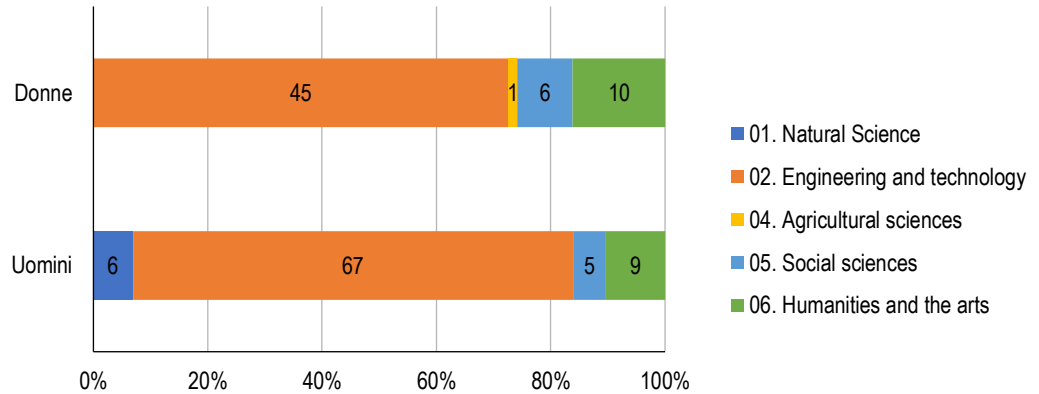
| Area CUN | FoRD |
|---|-------------------------------|
| 1 Scienze matematiche e informatiche | 01 Natural sciences |
| 4 Scienze della terra | 01 Natural sciences |
| 5 Scienze biologiche | 01 Natural sciences |
| 7 Scienze agrarie e veterinarie | 04 Agricultural sciences |
| 8 Ingegneria civile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

I grafici che seguono evidenziano:

- una netta prevalenza di genere rispettivamente maschile e femminile per i FoRD 01 e 04;
- una prevalenza maschile per il FoRD 02 (58,9% uomini, 40,2% donne)
- una lieve prevalenza femminile nei FoRD 05 e 06 (rispettivamente 54,5% e 52,6% donne)

Grafici 16 a) e 16 b): distribuzione personale docente di prima fascia tra i Fields of Research & Development in She Figures





fonte: Open data MUR | anno di riferimento: 2020

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

Si riporta di seguito l'analisi condotta per l'area CUN 8 Ingegneria civile e Architettura, segnalando un rapporto di femminilità favorevole per la categoria dei ricercatori a tempo determinato per l'anno 2020. Il rapporto di femminilità si è mantenuto perlopiù costante nel tempo, con l'eccezione della categoria degli ordinari per la quale è nettamente migliorato (dallo 0,2 del 2016 allo 0,84 del 2020).

Grafico 17: rapporto di femminilità

| | RTD | | RU | | PA | | PO | |
|---------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 2016 | 2020 | 2016 | 2020 | 2016 | 2020 | 2016 | 2020 |
| 08 - Ingegneria civile e Architettura | 0,60 | 1,13 | 0,63 | 0,5 | 0,51 | 0,52 | 0,20 | 0,84 |

fonte: Open Data MUR

LEGENDA

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

3.2 Carriere

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

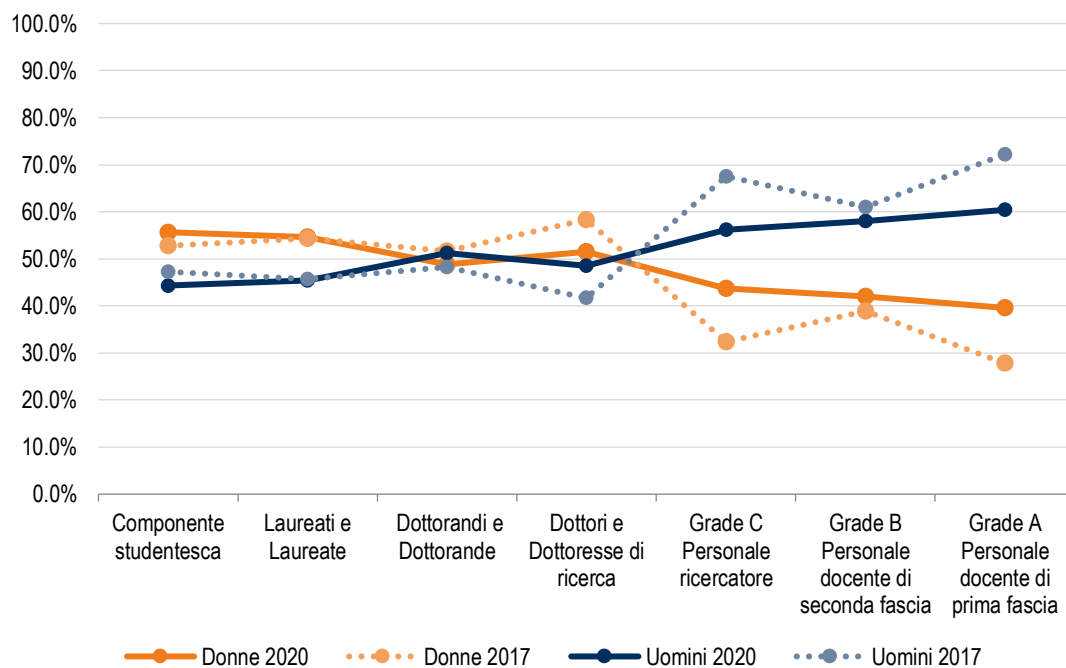
Le **forbici delle carriere universitarie e accademiche** rappresentano infatti il numero totale di donne/uomini in un determinato ruolo/livello di formazione e anno sul totale della popolazione nel medesimo ruolo/livello di formazione. Il valore dell'indice è riportato in un grafico che raccorda i diversi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

I due grafici che seguono considerano rispettivamente la situazione relativa a tutte le aree di studio e le aree STEM nelle due annualità di riferimento (2017 e 2020).

In entrambe le casistiche sopra citate, l'andamento rivela una iniziale maggioranza femminile nella componente studentesca che diminuisce nelle fasi successive fino quasi ad annullarsi per la componente relativa ai corsi di dottorato per poi invertirsi e accentuarsi per quanto riguarda il personale ricercatore (grade C), i docenti associati (grade B) e i docenti ordinari (grade A). Si segnala sia per la componente riferita al grade A sia al grade C un notevole miglioramento nel triennio considerato. Il rapporto si mantiene pressoché costante per quanto riguarda i docenti associati (grade B).

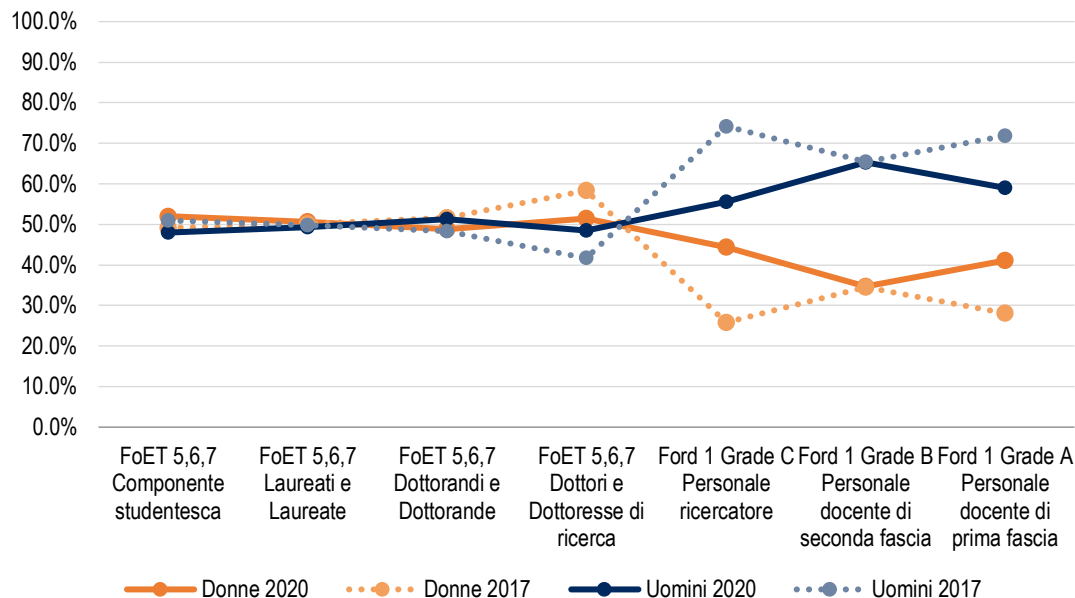
Grafici 18 a) e 18 b): forbice delle carriere universitarie e accademiche

18 a) tutte le aree di studio



fonti: Open Data MUR e Almalaurea (per laureati/e e dottori/dottoresse di ricerca)

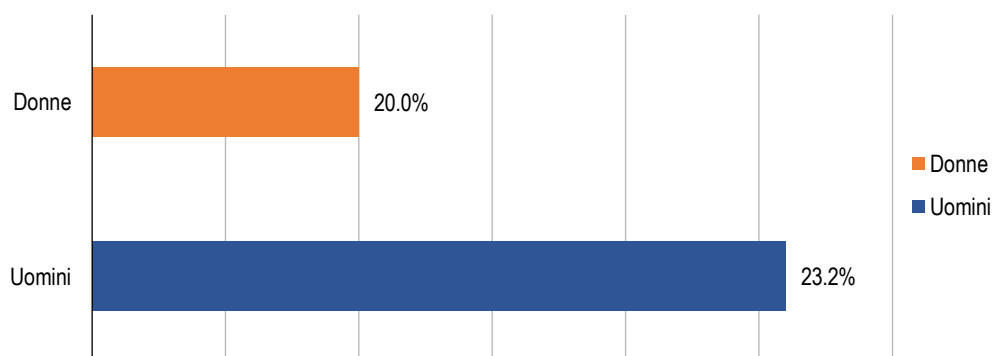
18 b) aree STEM (FoET 5, 6, 7 – Ford 1)



fonte: Open data MUR

La **percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore**, incluso tra gli indicatori del rapporto *She Figures*, evidenzia una prevalenza del genere maschile sul genere femminile nella copertura della posizione di professore ordinario. Si evidenzia che lo scarto risulta sensibilmente meno accentuato rispetto al precedente bilancio di genere che riportava la presenza del 19,4% di donne e il 22,8% di uomini.

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



fonte: divisione risorse umane e organizzazione Iuav | anno di riferimento: 2020

Il **Glass Ceiling Index (GCI)** misura la probabilità relativa alle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (Grade A). Il dato viene normalizzato con la presenza relativa di donne, rispetto agli uomini, in tutte le posizioni accademiche. In linea con il

rapporto *She Figures* le tabelle comparative considerano un periodo di 3 anni.

In particolare si noti che:

GCI =1 segnala l'assenza di effetto Glass Ceiling

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

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

La tabella 4 riportata di seguito prende in considerazione la variazione GCI tra il 2017 e il 2020 dalla quale risulta un miglioramento dell'indice che si è attestato su un valore pari a 1,05. Il risultato è tuttavia leggermente meno positivo del 2019, anno nel quale è risultato pari a 0,98.

Tabella 4: Glass Ceiling Index (GCI)

| 2017 | 2020 |
|------|------|
| 1,25 | 1,05 |

fonte: Open data MUR

Un'ulteriore area di analisi, introdotta a partire dalla presente edizione del BdG, riguarda la **composizione di genere delle commissioni di concorso per il reclutamento di personale docente**. Il D.lgs. n. 165/2001 prevede di riservare "alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso" (art. 57, co. 1, lett. a). Il monitoraggio sulla composizione di genere delle commissioni di concorso è prescritto, da ultimo, dalla Direttiva n. 2/2019 che obbliga la pubblica amministrazione a comunicare annualmente al CUG tali dati che sono infatti riportati anche nella [relazione del comitato stesso sulla situazione del personale 2020](#).

Nel corso del 2020 si sono svolte 15 procedure per il reclutamento di personale docente. In tale ambito, si segnala che i componenti delle commissioni sono per la maggior parte esterni all'ateneo. Dalla tabella che segue si evince che la regola della composizione di genere mista è stata rispettata per la totalità delle procedure di reclutamento 2020.

Tabella 5: commissioni di concorso per il reclutamento di personale docente per genere

| | Uomini | Donne |
|---|-----------------|-----------------|
| tipo di commissione | valori assoluti | valori assoluti |
| n. 6 reclutamento I fascia | 16 | 10 |
| n. 6 reclutamento II fascia | 16 | 8 |
| n. 1 ricercatore tempo det. a) | 3 | 1 |
| n. 2 reclutamento ricercatore tempo det. b) | 6 | 2 |
| totale personale | 41 | 21 |

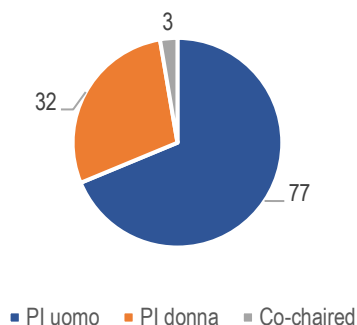
fonte: divisione risorse umane e organizzazione luav | anno di riferimento: 2020

3.3 Ricerca

L'ambito della ricerca luav è ampio e articolato in azioni e finanziamenti di vario genere: al fine di fornire un quadro quanto più completo possibile, l'analisi è stata effettuata in particolare sui progetti attualmente in corso prendendo in considerazione tutti i programmi di finanziamento presenti in ateneo. L'analisi per la redazione della presente sezione ha approfondito in particolare la **distribuzione percentuale dei principal investigator (PI)** e relativi finanziamenti assoluti e percentuali in base al genere nell'ultimo triennio.

Il grafico 19 mostra la distribuzione dei PI per genere ed evidenzia la presenza di 1 progetto co-chaired.

Grafico 20: distribuzione progetti per genere del PI



fonte: servizio ricerca e servizio trasferimento tecnologico, territorio e innovazione luav | anno di riferimento: 2020

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

Si evidenzia una prevalenza di PI di genere maschile e di finanziamenti assoluti percentuali su tale genere e si segnala al contempo che:

- per i progetti ERC, una prevalenza di finanziamenti sul progetto il cui PI è di genere femminile
- la presenza di PI di solo genere maschile per i progetti Life 2014-2020

Tabella 6: PI nei progetti di ricerca per genere e finanziamento erogato

| Tipologia di progetto | PRIN 2015 e 2017 | | ERC | | CDR | | | FSE | |
|---------------------------------|------------------|------------|--------------|------------|------------|------------|-------------|------------|--------------|
| | DONNE PI | UOMINI PI | DONNE PI | UOMINI PI | DONNE PI | UOMINI PI | CO-CHAIRIED | DONNE PI | UOMINI PI |
| n. progetti finanziati | 5 | 4 | 1 | 1 | 6 | 21 | 1 | 5 | 22 |
| percentuale progetti finanziati | 56% | 44% | 50% | 50% | 21% | 75% | 4% | 19% | 81% |
| finanziamenti in euro | 386.810,00 | 400.080,00 | 1.398.686,00 | 150.000,00 | 166.483,61 | 610.775,00 | 13.950,00 | 325.802,00 | 1.505.145,84 |
| percentuale finanziamenti | 49% | 51% | 90% | 10% | 21% | 77% | 2% | 18% | 82% |

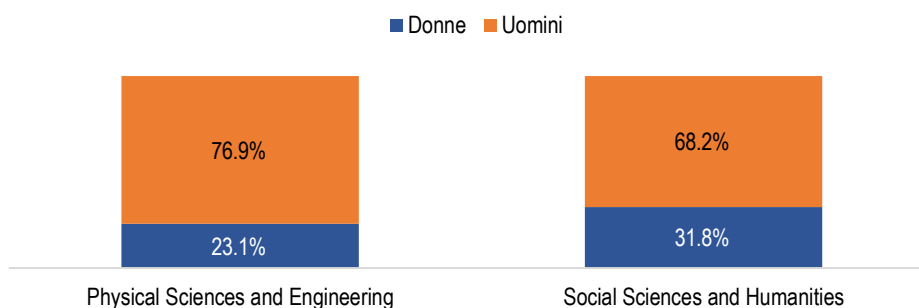
| Tipologia di progetto | Horizon 2020 | | | INTERREG | | LIFE 2014-2020 | | ALTRO | | CO-CHAIRE |
|---------------------------------|--------------|------------|------------|------------|--------------|----------------|-----------|------------|------------|--------------|
| | DONNE PI | UOMINI PI | CO-CHAIRE | DONNE PI | UOMINI PI | DONNE PI | UOMINI PI | DONNE PI | UOMINI PI | |
| n. progetti finanziati | 2 | 2 | 1 | 4 | 15 | 0 | 3 | 7 | 9 | 1 |
| percentuale progetti finanziati | 25% | 50% | 25% | 21% | 79% | 0 | 100% | 53% | 41% | 6% |
| finanziamenti in euro | 485.355,40 | 556.992,03 | 302.685,36 | 894.399,50 | 3.522.806,44 | 0,00 | 277.21,00 | 554.042,98 | 613.739,20 | 1.102.000,00 |
| percentuale finanziamenti | 36% | 41% | 23% | 20% | 80% | 0 | 100% | 24% | 27% | 49% |

fonte: servizio ricerca e servizio trasferimento tecnologico, territorio e innovazione luav | anno di riferimento: 2020

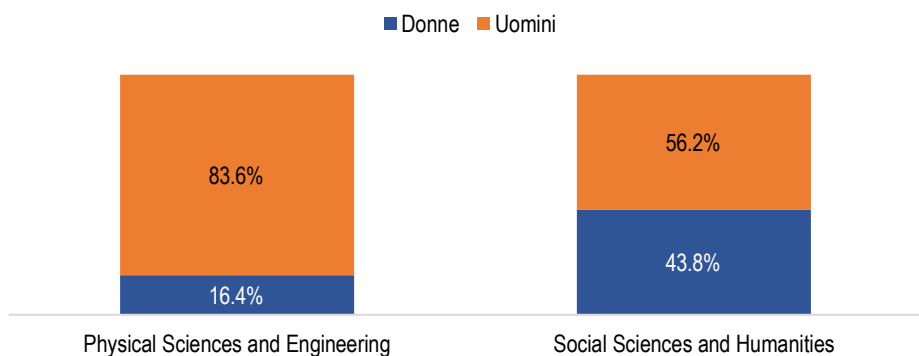
Dall'analisi della **distribuzione percentuale di finanziamenti cumulativi e PI per progetti FSE, FESR, Interreg, PRIN, Horizon 2020 e contratti di ricerca** in base al genere e al settore scientifico ERC emerge un quadro di prevalenza del genere maschile, più accentuata per l'area *physical sciences and engineering*, così come riportato nei grafici che seguono. Si segnala che in questo caso non sono stati contati i progetti che si riferiscono a più settori ERC e i progetti *co-chaired*.

Grafici 21 a) e 21 b): PI per settore ERC e finanziamenti per settore scientifico ERC

21 a) PI per settore ERC



21 b) finanziamenti per settore scientifico ERC



fonte: servizio ricerca luav | anno di riferimento: 2020

La descrizione complessiva dei settori scientifici ERC 2020 è disponibile alla pagina

https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/ERC_Panel_structure_2020.pdf

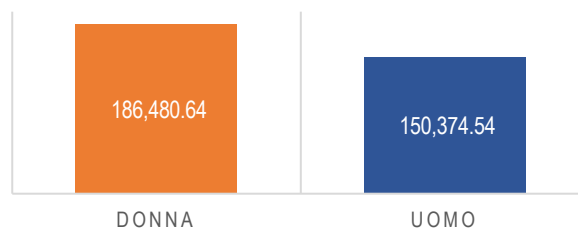
La **media pro-capite di fondi di ricerca per genere** è essere un indicatore particolarmente importante in quanto fornisce un quadro completo delle risorse nelle disponibilità di ciascun ricercatore/ricercatrice.

I grafici che seguono descrivono sia la media complessiva sia la media per categoria (grade A, Grade B, Grade D – non si rilevano progetti di ricerca per il Grade C) disaggregata per genere.

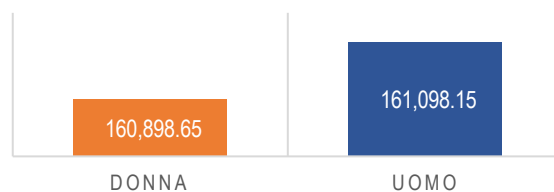
Nel complesso si riscontra una media pro-capite più alta per la componente femminile (grafico 22 a). Per quanto riguarda la media pro-capite riferita alla componente docente - grade A (grafico 22 b) non si presentano notevoli differenze relative alla media pro-capite, come invece accade per il grade B (grafico 22 c) per cui la media riferita alla componente femminile è decisamente più elevata. Meno notevole, è infine la differenza di media pro-capite per la componente docente grade C (grafico 22 d) a favore della componente maschile.

Grafici 22 a), 22 b), 22 c), 22 d): media pro-capite di fondi di ricerca per genere

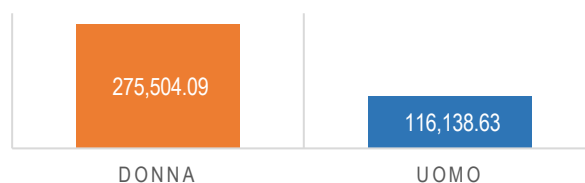
22 a) media pro-capite generale per genere



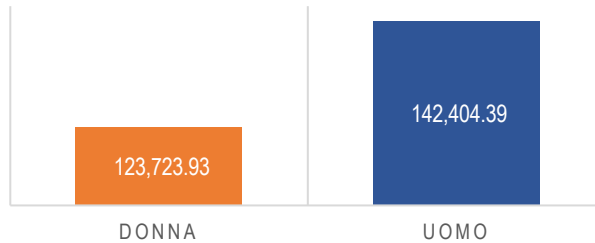
22 b) media pro-capite grade A per genere



22 c) media pro-capite grade B per genere



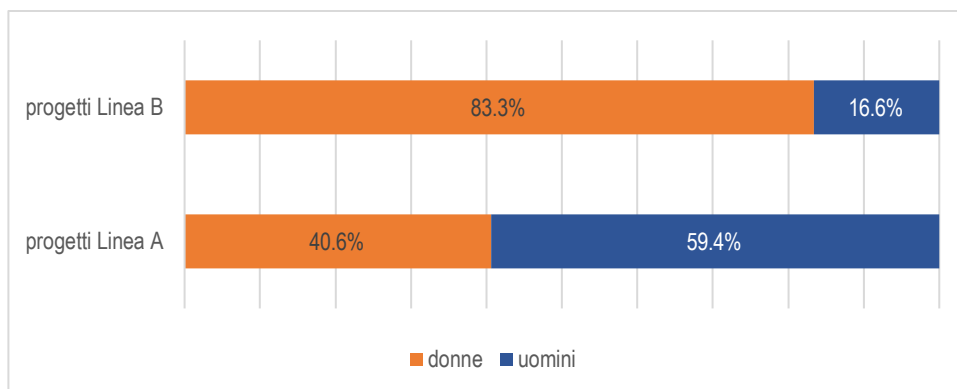
22 d) media pro-capite grade D per genere



fonte: servizio ricerca luav | anno di riferimento: 2020

Il quadro dei fondi di ricerca è completato dall'analisi delle **assegnazioni dei fondi ateneo** relativi alla linea 1A – sostegno per attività di ricerca e 1B - eventi del dipartimento disaggregati per genere. Il grafico 23 mostra come la situazione sia di prevalenza del genere maschile per quanto riguarda i progetti relativi alla Linea 1A con 41 progetti per gli uomini e 28 per le donne. La situazione risulta invertita per i progetti della Linea 1B con 5 progetti per la componente femminile e 1 progetto per la componente maschile.

Grafici 23: progetti finanziati con fondi di ateneo linea A e B



fonte: servizio ricerca luav | anno di riferimento: 2020

PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

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

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

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

Tenendo conto delle fonti indicate dalle linee guida, sono riportati i dati fino al più recente aggiornamento disponibile, secondo l'anno indicato in calce a grafici e tabelle.

È disponibile un'analisi specifica per l'anno 2020 dei dati sul personale luav derivanti da fonte interna (Afru) estratti con diversa metodologia, che sono stato oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del CUG nella [relazione sulla situazione del personale per l'anno 2020](#).

Si evidenzia che l'assenza di indicazioni rispetto al personale collaboratore ed esperto linguistico alla categoria B è relativa all'assenza del dato in ateneo.

Risulta inoltre opportuno evidenziare che nella seduta del 18 marzo 2020 il consiglio di amministrazione ha approvato la costituzione di una quinta area dirigenziale denominata "affari istituzionali e dipartimento". Tale area è stata disattivata con delibera del consiglio di amministrazione del 27 aprile 2021. Per l'anno 2020 sono state pertanto considerate **5 aree dirigenziali**.

Nel 2020 il personale tecnico e amministrativo luav a tempo è composto da **252 unità** così distribuite:

| | Donne | Uomini | Totale |
|-------------------------------|------------|-----------|------------|
| Personale a tempo determinato | 3 | 5 | 8 |
| Categoria C | 92 | 38 | 130 |
| Categoria D | 54 | 34 | 88 |
| Categoria EP | 14 | 6 | 20 |
| Dirigenti di II fascia | 2 | 3 | 5 |
| Direttori generali | 0 | 1 | 1 |
| Totale | 165 | 87 | 252 |

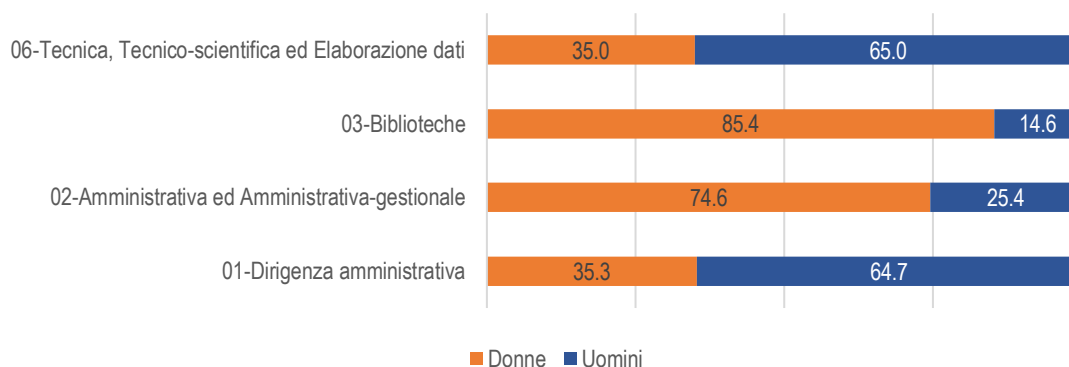
fonte: divisione risorse umane e organizzazione luav | anno di riferimento 2020

4.1 Composizione

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

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

Grafico 24: distribuzione per genere e area funzionale d'impiego



fonte: Open Data MUR | anni di riferimento: 2018-2020

Il quadro complessivo nel triennio analizzato evidenzia una maggioranza femminile nell'area amministrativa e amministrativo gestionale (74,6% di donne), l'area numericamente più rappresentata, e nelle biblioteche (85,4%), mentre prevale la componente maschile nell'area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati (64,7%), confermando il quadro della precedente serie storica per gli anni 2017-2019. La rilevazione fa riferimento a quanto indicato in fase di avvio del contratto di lavoro e non è detto che rappresenti un quadro aggiornato delle attività effettivamente svolte nell'anno di riferimento. L'area riferita alla dirigenza presenta un sostanziale equilibrio e tiene conto della presenza della quinta area dirigenziale per buona parte del 2021.

In sostanza, la distinzione per area funzionale rivela l'atteggiamento culturale per cui le mansioni più tecniche sono affidate in prevalenza alla componente maschile.

Il grafico riferito alla **forbice delle carriere** rappresenta con linee sovrapposte il valore dell'indice calcolato per genere e categoria nei due anni oggetto di analisi (2018 e 2020).

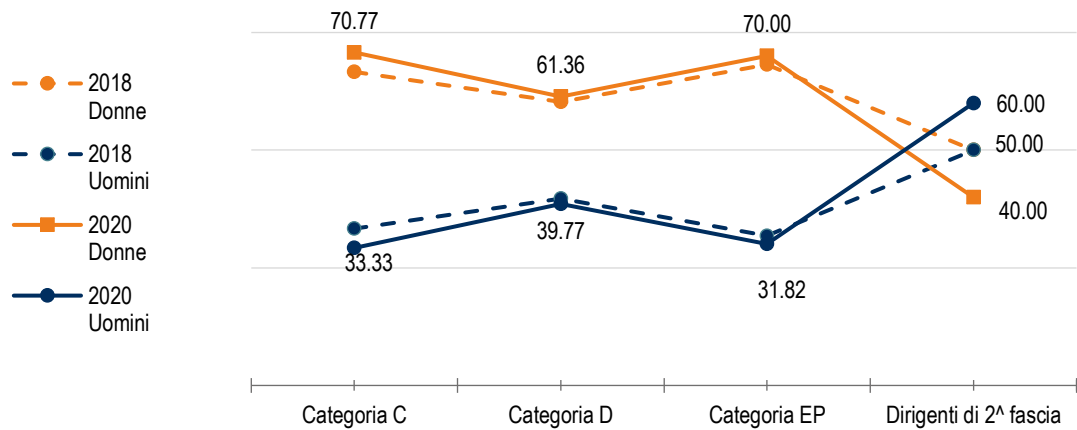
L'indice è riferito al valore assoluto di donne (uomini) nella categoria C (altre categorie) nell'anno di riferimento (2018, 2020) sul totale del personale nella medesima categoria. Rispetto alle 244 unità di personale a tempo indeterminato nel 2018, di cui 156 donne e 88 uomini, si registra nel 2020 un personale complessivo composto ancora da 252 unità di cui 165 donne e 86 uomini.

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

Si evidenzia che il rapporto tra personale a tempo indeterminato in categoria C e D non risulta equilibrato, così come segnalato nella Relazione del CUG sulla situazione del personale 2020. Gli uomini in categoria C sono 38 e in categoria D, 54; le donne sono 92 in categoria C e 34 in categoria D. Seguendo le medesime proporzioni del trend maschile, il personale femminile di categoria D dovrebbe essere pari a 68 unità, il 50% in più.

Si mantiene inoltre pressoché identica la distribuzione di genere nella dirigenza, pur riferito a numeri molto ridotti: nel 2018 l'analisi è su 4 dirigenti di 2^a fascia, (2 donne e 2 uomini) e su 5 dirigenti nel 2020 (2 donne e 3 uomini), e 1 direttore generale (uomo).

Grafico 25: forbice delle carriere

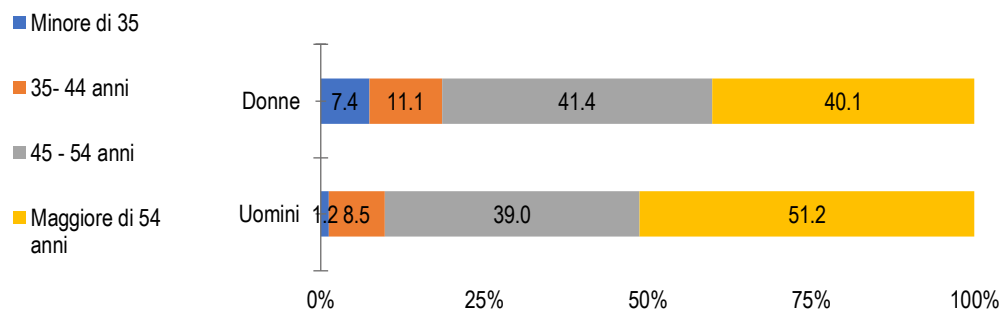


fonte: Open Data MUR | anni di riferimento: 2018-2020

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

Si evidenzia l'elevato tasso di anzianità anagrafica del personale, con maggioranza assoluta di personale di età superiore ai 45 anni, nelle due fasce 45-54 anni e oltre i 54 anni. Solo il 18,5 % delle donne e il 9,7% degli uomini ha meno di 44 anni.

Grafico 26: distribuzione per genere e fasce d'età



fonte: servizio gestione economica del personale luav | anno di riferimento: 2020

La successiva tabella rappresenta la distribuzione dell'**età media per genere e categoria**, con un sostanziale equilibrio in tutte le categorie, con una età media leggermente inferiore nelle donne. La media di ateneo si assesta a 51 anni per le donne e 53 per gli uomini.

Tabella 7: età media per genere e per categoria

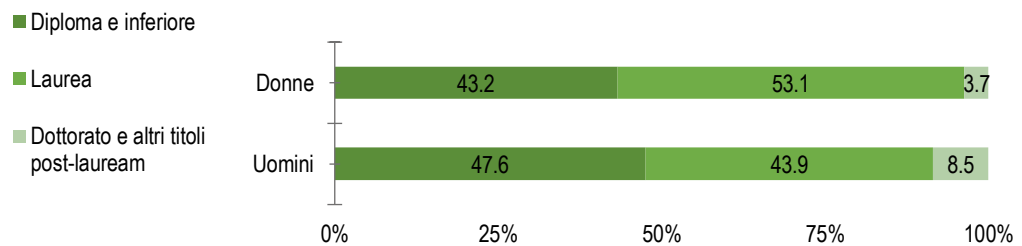
| | Donne | Uomini |
|---|-----------|-----------|
| Categoria C | 49 | 51 |
| Categoria D | 53 | 55 |
| Categoria EP | 56 | 57 |
| Dirigenti di 2 ^a FASCIA e direttore generale | 56 | 58 |
| Media Ateneo | 51 | 53 |

fonte: divisione risorse umane e organizzazione luav | anno di riferimento: 2020

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

In un generale quadro di equilibrio di genere, si evidenzia un alto livello di scolarità con una prevalenza femminile per quanto riguarda il titolo di laurea (53,1% di laureate e 43,9% di laureati) e una maggiore percentuale maschile in possesso di dottorato e altri titoli post-lauream (3,7% per le donne e 8,5% per gli uomini).

Grafico 27: distribuzione per genere e titolo di studio



fonte: servizio gestione economica del personale luav | anno di riferimento: 2020

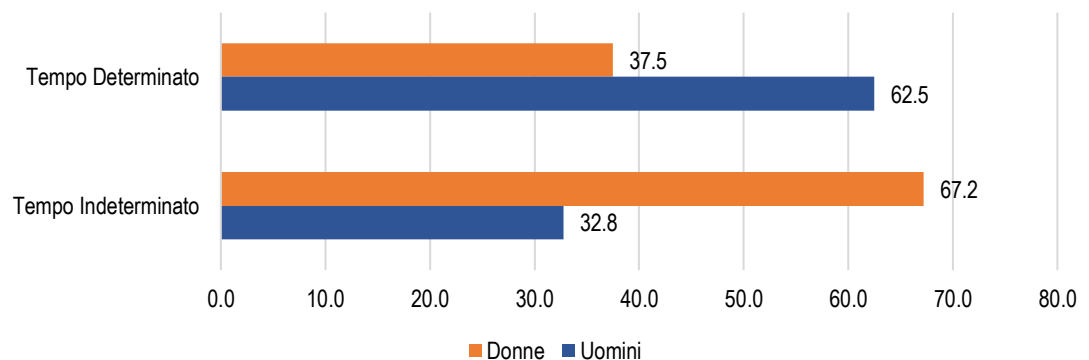
4.2 Situazione occupazionale

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

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

Il grafico seguente evidenzia una specularità: la maggioranza di contratti a tempo determinato si riferiscono a uomini (62,5%), mentre i contratti a tempo indeterminato sono prevalentemente attribuiti a donne (67,2%). Si evidenzia che l'ateneo si affida in misura molto ridotta a personale tecnico e amministrativo a tempo determinato: per il 2020 il personale a tempo determinato oggetto di analisi è di 3 donne e 5 uomini.

Grafico 28: distribuzione percentuale per genere e tipologia di contratto



fonte: divisione risorse umane e organizzazione luav | anno di riferimento: 2020

Di seguito è rappresentata la **distribuzione percentuale per genere e regime di impegno** del personale tecnico e amministrativo nel triennio 2018-2020, secondo un'analisi di genere focalizzata sulla percentuale oraria di presenza in servizio, nelle tre fasce di: tempo pieno, part-time inferiore al 50% e part-time superiore al 50%.

Il grafico 26 evidenzia nel triennio una maggioranza percentuale crescente in merito al contratto a tempo pieno in maniera più marcata per la componente femminile, con un aumento per gli uomini dal 90,9% nel 2018 al 92,7% nel 2020 e per le donne dal 69,2% nel 2018 al 79,6% nel 2020.

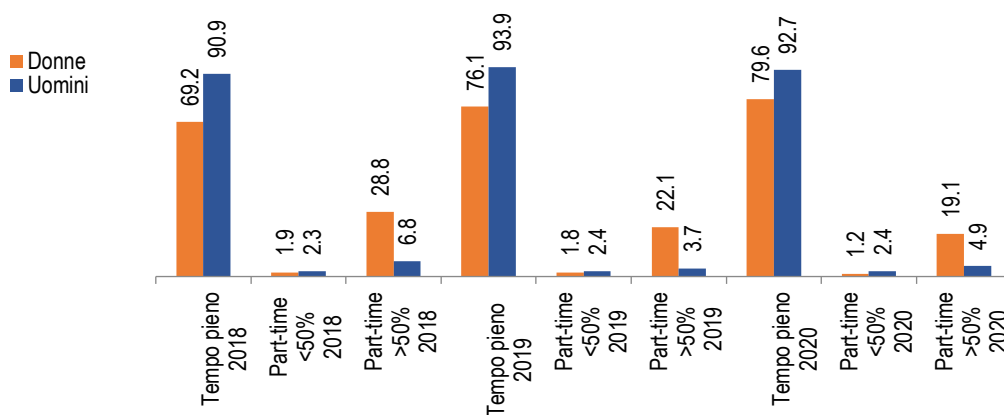
Al riguardo si segnala che tali variazioni percentuali sono calcolate su numeri piuttosto ridotti per le quali si può ipotizzare un cambiamento delle situazioni familiari, sia di tipo economico, sia di cura, o ancora di composizione generazionale.

Il quadro riferito alla fascia di part-time inferiore al 50% resta pressoché stabile sia nella distribuzione per genere che nelle percentuali. Si segnala che in questo caso il numero di persone è molto ridotto, si tratta di un campione di 4 persone di cui 2 uomini e 2 donne.

Si evidenzia un progressivo calo della percentuale di donne che usufruiscono di part-time nella fascia superiore al 50% - dal 28,8% del 2018 al 19,1% del 2020 - e un lieve aumento per il 2020 per quanto

riguarda gli uomini la cui percentuale passa dal 6,8% del 2018 al 3,7% del 2019 fino al 4,9% del 2020.

Grafico 29: distribuzione per genere e regime di impegno



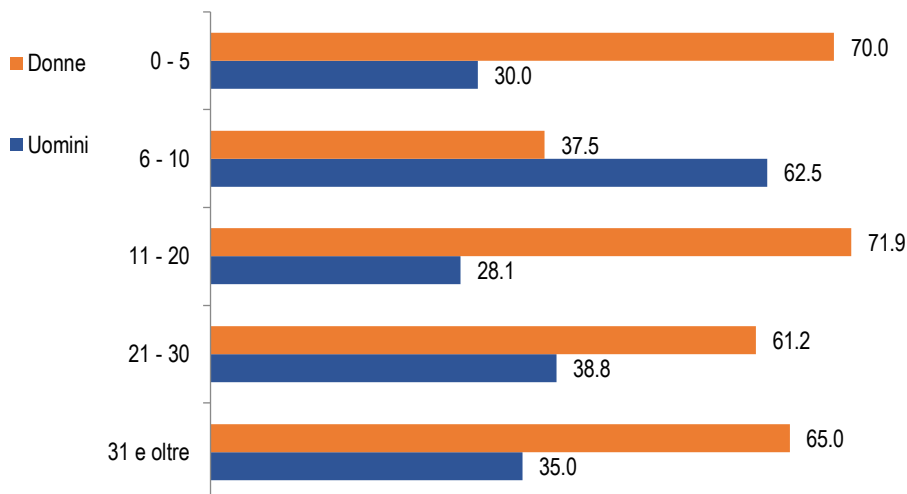
fonte: servizio gestione economica del personale luav | anni di riferimento: 2018- 2020

La successiva analisi riguarda la **distribuzione percentuale per genere e fasce di anzianità**

aziendale che raccoglie i dati secondo cinque fasce di anzianità analizzate: fino a 5 anni, da 6 a 10 anni, da 11 a 20 anni, da 21 a 30 anni, oltre i 30 anni di servizio. Ne emerge un quadro a prevalenza femminile in quasi tutte le fasce di anzianità analizzate.

Il grafico 27 evidenzia le forbici più ampie nelle fasce dai 0 a 5 e dagli 11 ai 20 anni di servizio in cui la percentuale delle donne più che raddoppia la percentuale maschile e una situazione pressoché inversa nella fascia 6-10 anni di servizio, per la quale la percentuale maschile si assesta al 62,5% a fronte di una percentuale femminile dimezzata e pari al 37,5%.

Grafico 30: distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale

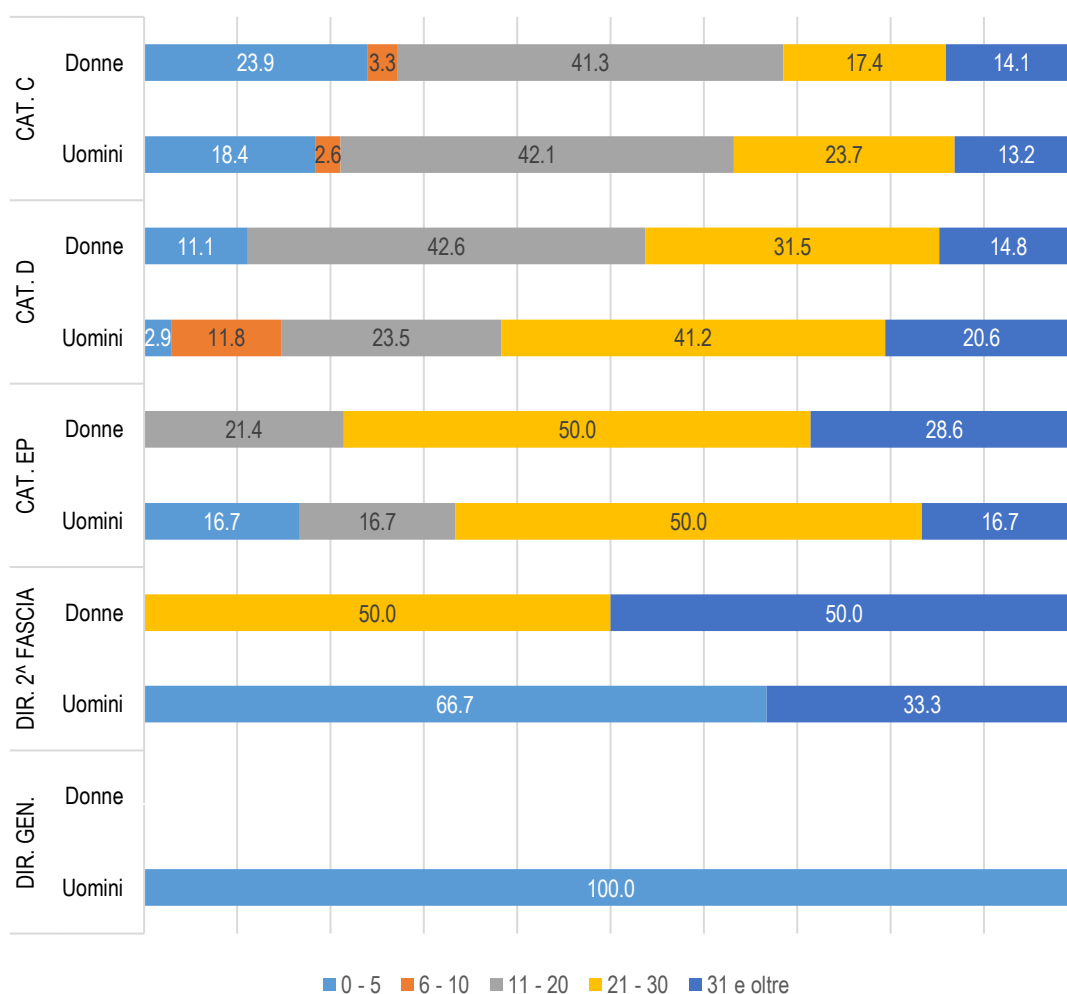


fonte: servizio gestione economica del personale luav | anno di riferimento: 2020

Il grafico successivo permette di analizzare la **distribuzione all'interno della categoria**, con una

situazione di neutralità nella fascia dei dirigenti e una maggior diversificazione nelle altre categorie. Nella categoria C la fascia maggiormente rappresentata si riferisce al 41,3% di donne con anzianità dagli 11 ai 20 anni e il 42,1% di uomini con la medesima anzianità. Nella categoria D la fascia più rappresentata si riferisce al 42,6 % di donne con anzianità dai 6 ai 10 anni e al 41,2% di uomini nella fascia dai 21 ai 30 anni; nella categoria EP a donne e uomini con anzianità dai 21 ai 30 anni, col 50 % per ciascun genere.

Grafico 31: distribuzione per genere, categoria e fasce di anzianità aziendale



fonte: servizio gestione economica del personale Iuav | anno di riferimento: 2020

Il prospetto delle **ore di formazione per genere** evidenzia un quadro caratterizzato da una netta prevalenza della componente femminile con il 73,15% delle ore totali annue di formazione (pari a 4.076 ore) a fronte di un 26,84% della componente maschile (pari a 1.496 ore).

Tabella 8: ore annue di formazione per genere

| | Donne | Uomini |
|--|-------|--------|
| | | |

| | |
|--------|--------|
| 4.076 | 1.496 |
| 73,15% | 26,84% |

fonte: divisione risorse umane e organizzazione luav | anno di riferimento: 2020

Analogamente all'analisi condotta la componente docente e ricercatrice, è stata analizzata la **composizione di genere delle commissioni di concorso per il reclutamento di personale tecnico e amministrativo** secondo la regola del terzo di cui il d.lgs. n. 165/2001.

Nel corso del 2020 si sono svolte 8 procedure per il reclutamento di personale tecnico e amministrativo e per tutte risulta rispetta la regola sopra citata con una prevalenza del personale femminile sul personale maschile coinvolto (14 donne e 10 uomini). Anche in questo caso si segnala la presenza di componenti delle commissioni esterni all'ateneo.

Tabella 9: commissioni di concorso per il reclutamento di personale tecnico e amministrativo

| tipo di commissione | Uomini | Donne |
|------------------------------------|-----------------|-----------------|
| | valori assoluti | valori assoluti |
| n. 1 reclutamento PTA categoria C | 1 | 2 |
| n. 5 reclutamenti PTA categoria D | 7 | 8 |
| n. 2 reclutamenti PTA categoria EP | 2 | 4 |
| totale personale | 10 | 14 |

fonte: divisione risorse umane e organizzazione luav | anno di riferimento: 2020

4.3 Assenze

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

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

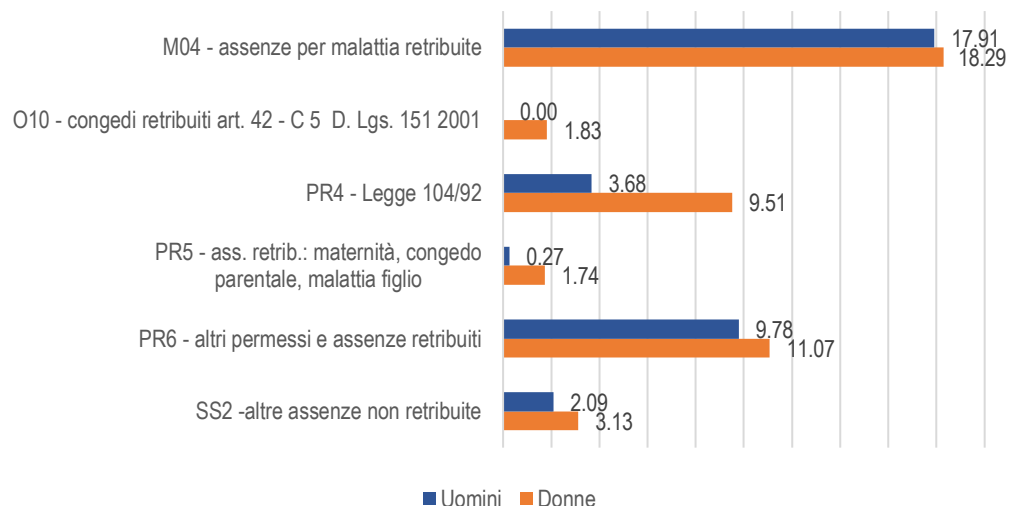
Rientrano nell'analisi oltre alle assenze per malattia, invalidità e necessità di cure personali, anche i congedi parentali e per malattia figlio/figlia, i congedi retribuiti per assistenza a familiari con disabilità e invalidità ai sensi della legge 104 e dell'articolo 42 comma 5 del decreto legislativo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

Il grafico 29 evidenzia come più rappresentati i valori direttamente legati alla salute del personale: si riferiscono alle assenze per malattie retribuite pressoché ugualmente distribuite tra uomini (18,29%) e donne (17,91%) alle assenze per altri permessi e assenze retribuiti, con una percentuale femminile pari all'11,07% lievemente superiore rispetto a quella maschile del 9,78%.

Si tratta di una voce ampia che ricomprende diverse tipologie di permessi legati alla vita personale e familiare e all'attività di relazione¹.

Risulta inoltre maggiore la percentuale riferita alla componente femminile per quanto riguarda i congedi retribuiti per assistenza a familiari con disabilità e invalidità ai sensi della legge 104 e dell'articolo 42 comma 5 del decreto legislativo 151/2001 e per quanto riguarda inoltre i congedi parentali e per malattia figlio/figlia

Grafico 32: giorni medi di assenza per genere e causa dell'assenza



fonte: divisione risorse umane e organizzazione Iuav | anno di riferimento: 2020

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

Per quanto riguarda in particolare i **permessi parentali**, tale tipologia nel 2020 è stata richiesta dal 2,88% del personale tecnico e amministrativo di cui 87,5% donne e 2,5% uomini.

La durata totale dei permessi è pari a 52,5 giorni di cui 43,5 giorni sono stati richiesti da donne e 9 giorni da uomini.

4.4 Turn-over

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

Nella tabella 10 riguardante l'**indice di compensazione per genere e per categoria** sono riportati i dati riferiti al rapporto tra assunti e cessati per genere e categoria nell'arco dell'anno di riferimento, secondo le variabili previste dalla metodologia adottata.

Per la categoria C l'indice calcolato si riferisce a 9 cessati (6 donne e 3 uomini) a cui corrispondono 10 assunti (8 donne e 2 uomini). Per la categoria D l'indice si riferisce a 3 cessati (2 donne e 1 uomo) a cui corrispondono 2 assunti (1 uomo e 1 donna). Per la categoria EP a 2 cessazioni (entrambe donne) corrisponde 1 assunzione (uomo).

Ne emerge nel complesso una compensazione equilibrata, lievemente superiore per il personale cessato maschile con un indice pari a 1,00 rispetto al personale femminile, con un indice pari allo 0,90.

Tabella 10: indice di compensazione per genere e per categoria

| Categoria | Donne | Uomini |
|------------------------------------|-------|--------|
| Categoria C | 1,33 | 0,67 |
| Categoria D | 1,00 | 0,00 |
| Categoria EP | 0 | 0,00 |
| Direttori generali | 0 | 0 |
| Dirigenti di 2 ^a fascia | 0 | 0 |
| Totale | 0,90 | 1,00 |

fonte: servizio gestione economica del personale Iuav | anno di riferimento 2020

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

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

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

Si evidenzia anche in questo caso i numeri ridotti a cui fa riferimento l'analisi.

Nel complesso emerge che l'indice di turn-over complessivo incide maggiormente sul personale femminile con un tasso di -13,96 % rispetto al personale maschile per un tasso di 14,04% risultando particolarmente incidente per quanto riguarda la categoria EP.

Tabella 11: indice di turn-over complessivo per genere e per categoria

| Categoria | Donne | Uomini |
|------------------------------------|--------------|---------------|
| Categoria C | 2,17% | -2,63% |
| Categoria D | -1,85% | 0,00% |
| Categoria EP | -14,29% | 16,67% |
| Direttori generali | 0,00% | 0,00% |
| Dirigenti di 2 ^a fascia | 0,00% | 0,00% |
| Totale | -13,96% | 14,04% |

fonte: servizio gestione economica del personale luav | anno di riferimento 2020

4.5 Retribuzione

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

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

Le percentuali si mantengono costanti nel corso del triennio considerato e i dati mostrano una prevalenza della componente femminile che si attesta superiore al 60% mentre la componente maschile si aggira intorno al 35%.

Tabella 12: distribuzione per genere e indennità di responsabilità

| | 2018 | | 2019 | | 2020 | |
|--------------------------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini |
| Funzione specialistica | 58,8% | 41,2% | 66,7% | 33,3% | 60,0% | 40,0% |
| Responsabile di servizio | 64,0% | 36,0% | 62,5% | 37,5% | 66,7% | 33,3% |
| Totale complessivo | 61,9% | 38,1% | 64,1% | 35,9% | 64,1% | 35,9% |

fonte: divisione risorse umane e organizzazione luav | anni di riferimento 2018, 2019, 2020

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

Anche in questo secondo caso i dati si confermano nel corso del triennio con delle variazioni minime sulle percentuali. Si evidenzia che la percentuale maggiore per la componente femminile si riferisce alla quota oltre € 6. 000 mentre per quanto riguarda la componente maschile da € 4.001 a € 5.000

Tabella 13: distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di posizione

| | 2018 | | 2019 | | 2020 | |
|--------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | donne | uomini | donne | uomini | donne | uomini |
| Fino a € 4000 | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| da € 4001 a € 5000 | 20,0% | 42,9% | 12,5% | 50,0% | 7,1% | 50,0% |
| da € 5001 a € 6000 | 20,0% | 42,9% | 25,0% | 33,3% | 28,6% | 33,3% |
| oltre € 6000 | 60,0% | 14,3% | 62,5% | 16,7% | 64,3% | 16,7% |
| Totale complessivo | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

fonte: divisione risorse umane e organizzazione luav | anni di riferimento 2018, 2019, 2020

INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO

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

Nel grafico che segue è riportato il prospetto aggiornato al 2020 indicando inoltre con il simbolo “€” quali sono le cariche che prevedono a vario titolo un compenso economico. Maggiori informazioni a tale riguardo sono disponibili nel [sito web di ateneo](#).

Dal quadro emerge:

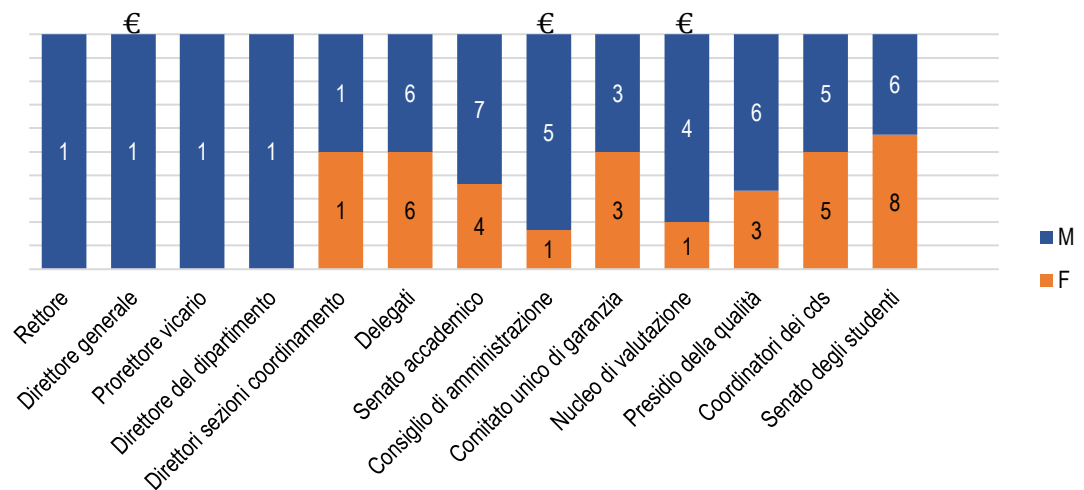
una prevalenza maschile nelle principali cariche accademiche;

una netta situazione di equilibrio per quanto riguarda i direttori delle sezioni di coordinamento, i delegati e il CUG;

una lieve maggioranza maschile nel nucleo di valutazione e nel senato degli studenti;

una prevalenza maschile più netta nelle restanti cariche e in particolare in consiglio di amministrazione.

Grafico 33: composizione di genere nella governance di ateneo



fonte: servizio affari istituzionali | anno di riferimento: 2020

AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE

L'Università luav sostiene attività e iniziative variamente riconducibili alla parità di genere e alla tutela di soggetti potenzialmente discriminati.

Si tratta di un insieme di azioni variegato, talvolta rivolte alla comunità nel suo complesso, altre esplicitamente riferite al personale (docente e ricercatore e/o tecnico amministrativo), altre rivolte agli studenti, tenendo conto delle distinte situazioni anche contrattuali e di ruolo, all'interno dell'istituzione.

L'analisi riportata di seguito assimila gli ambiti indicati dalle Linee guida CRUI nelle 5 aree minime prioritarie indicate dalla Commissione europea per la redazione dei GEP, al fine di consentirne una comparabilità con analoghe realtà istituzionali:

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

L'ambito che nel quale è stata realizzata la maggior parte delle azioni nel 2020 è quello riguardante l'equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione mentre l'area per la quale non si sono registrate azioni nel 2020 è il contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Si riporta di seguito uno schema riassuntivo delle azioni registrate per il 2020 nei vari ambiti:

| AMBITO | AZIONI |
|---|---|
| equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione | <p>Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare</p> <ul style="list-style-type: none"> • contributi economici per i costi sostenuti per la famiglia e per la cura e l'assistenza di familiari non autosufficienti • tempo parziale • congedi parentali • permessi per disabilità propria e parentale <p>Regolamentazione degli orari di lavoro istituzionali e modalità di lavoro flessibili</p> <ul style="list-style-type: none"> • mobilità sostenibile nelle aree urbane • nuovo regolamento dell'orario di lavoro • telelavoro • lavoro da remoto <p>Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo e riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere</p> <ul style="list-style-type: none"> • indagine sul benessere organizzativo • attività del Cral luav • contatti con Veasyt • supporto allo studio individuale • tutorato • identità alias • luav 4 refugees |

| | |
|---|---|
| equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali | Trasparenza nella composizione di organi e commissioni |
| uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera | <ul style="list-style-type: none"> • norme dirette a garantire una paritaria presenza di uomini e donne negli organi di ateneo • aggiornamento codice etico e codice di comportamento • progetto formativo “Verso nuove sfide: essere pronti al cambiamento” |
| integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti e nelle attività di terza missione | <ul style="list-style-type: none"> • progetti di ricerca sulle tematiche di genere • il genere nella didattica • eventi sulle tematiche di genere |

EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

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

Di questo ambito fanno parte, le azioni nelle seguenti aree:

- sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare
- regolamentazione degli orari di lavoro e modalità di lavoro flessibili

Le azioni relative alla **cultura dell'organizzazione** includono le misure volte a garantire che tutto il personale si senta apprezzato e accolto sul lavoro. Sono parte di tale ambito, le azioni volte alla costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo e alla riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere.

Parte delle azioni descritte di seguito sono state oggetto di recente monitoraggio e valutazione da parte del CUG nella [relazione sulla situazione del personale per l'anno 2020](#) e di rendicontazione nel [bilancio di sostenibilità 2020](#).

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

Sono attivi dal 2014 i **contributi economici per i costi sostenuti per la famiglia** (spese scolastiche ed extrascolastiche quali centri estivi, doposcuola ecc.), **e per la cura e l'assistenza di familiari non autosufficienti**. Per l'erogazione di tali sussidi economici con finalità socio-assistenziali si tiene conto di fasce di reddito familiare secondo l'indicatore Isee e di quanto dettagliato con bando annuale che definisce le categorie di spese ammissibili e i criteri di assegnazione. Al riguardo si evidenzia che nel 2020, tenendo conto del confronto con la parte sindacale, è stato adottato il regolamento per l'erogazione di contributi economici a favore del personale tecnico e amministrativo (decreto rettorale 2 luglio 2021 n. 358). Ciò ha consentito di individuare con chiarezza i requisiti per richiedere il beneficio, le tipologie di benefici e i massimali erogabili e i criteri generali, riservando la misura al personale in possesso di un Indicatore di Situazione Economica Equivalente (ISEE) inferiore o pari ad € 32.000,00. I benefici sono erogati in misura proporzionale al valore dell'ISEE secondo la formula:

100: (valore ISEE del richiedente: valore ISEE presentato più basso).

Nel 2018 con bando riferito alle spese del 2017 sono stati erogati complessivi 51.646 euro di benefici in favore di 25 uomini pari al 37,88% e 41 donne pari al 62,12 sul totale di 66 beneficiari complessivi.

Nel 2019 con bando riferito alle spese del 2018 sono stati erogati complessivi 51.646 euro di benefici in favore di 22 uomini pari al 36,07 % e 39 donne pari al 63,93% su complessivi 61 beneficiari. Nel 2020 con bando riferito alle spese del 2019 sono stati erogati complessivi 65.000 euro di benefici in favore di 19 uomini pari al 30,64 % e 43 donne pari al 69,35 % su complessivi 62 beneficiari.

Presso l'Università Iuav di Venezia, inoltre, tutte le categorie di personale tecnico e amministrativo possono costituire rapporti di lavoro a **tempo parziale**, nella misura del 25% della dotazione organica complessiva al 31 dicembre di ogni anno calcolata sul personale strutturato.

Sono previste 3 tipologie contrattuali:

- orizzontale, con prestazione di servizio a orario ridotto su 5 giorni settimanali;
- verticale, con prestazione di servizio a tempo pieno su alcuni giorni della settimana o alcuni mesi dell'anno;
- misto, con una combinazione delle due tipologie precedenti.

Al riguardo si evidenzia che a novembre 2019 le modifiche al regolamento interno, recependo le novità introdotte dal CCNL 2018 all'articolo 56 comma 8, hanno introdotto criteri prioritari che consentono di tener in maggior conto di situazioni di necessità personale e familiare quali disabilità, malattia, rientro da maternità/paternità, doveri di assistenza a familiari e figli minori.

Si rinvia per l'analisi della distribuzione per genere riferita al triennio 2018-2020 al grafico 29 sulla distribuzione per genere e regime d'impegno della sezione dedicata al personale tecnico amministrativo.

Il supporto alla maternità/paternità di figli naturali/adottivi, in affido, si realizza anche tramite i **congedi parentali** di cui il D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 80 e del D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e il CCNL vigente. Tale istituto riguarda in particolare i dipendenti con figli da 0 a 12 anni. Nel corso del 2020 è stato richiesto dal 2,88% del personale tecnico e amministrativo di cui 87,5% donne e 2,5% uomini. La durata totale dei permessi è pari a 52,5 giorni di cui 43,5 giorni sono stati richiesti da donne e 9 giorni da uomini.

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

Regolamentazione degli orari di lavoro istituzionali e modalità di lavoro flessibili

Con decreto rettorale 23 dicembre 2019 n. 659 è stato emanato il **regolamento di ateneo dell'orario di lavoro**, entrato in vigore l'1 gennaio 2020 al fine di adeguarlo agli interventi normativi anche derivanti dall'applicazione del nuovo CCNL 2018.

I principali interventi riguardano:

- il recepimento del protocollo sull'intervallo per pausa (articolo 5-bis),
- una migliore regolamentazione del lavoro straordinario, del conto ore e del credito orario (articolo 9)
- l'utilizzo del permesso breve (articolo 10)
- il recepimento di modifiche contrattuali relative a permessi (articoli 10 -11)
- il recepimento di modifiche contrattuali delle assenze per espletamento di visite, terapie o esami (articolo 12bis)

- regolamentazione di nuovi istituti contrattuali come le ferie e riposi solidali per consentire al/alla dipendente su base volontari e a titolo gratuito, di cedere ferie/riposi compensativi a un altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori in particolari condizioni di salute (articolo 13bis).

Per quanto riguarda tale ultimo istituto, si segnala che non risultano dipendenti che si siano avvalsi/avvalse di riposi solidali.

Si evidenzia che il quadro generale dell'orario di lavoro ha subito modifiche a seguito dei provvedimenti emanati dalla direzione in osservanza delle disposizioni emergenziali del 2020 e legate all'applicazione dei decreti ministeriali sulla gestione dell'emergenza pandemica.

Il **telelavoro** è un consolidato strumento introdotto a partire dal 2015 l'ateneo come misura flessibile per organizzare le attività, accrescendo progressivamente la percentuale di beneficiari dal 2,1% all'attuale 5%, in tutte le aree dirigenziali. Complessivamente, sin dalla sua introduzione, si è registrato un sostanziale equilibrio di genere nella platea dei richiedenti. Nel 2020 si è registrata una netta prevalenza di fruitori di genere femminile; così come era già avvenuto nel 2019.

Per l'anno 2020 sono stati complessivamente autorizzati 14 progetti di telelavoro (di cui 1 progetto di telelavoro specifico), di cui 10 a donne, pari al 71,43% e 4 a uomini, pari al 28,57%, le cui attività dovevano essere concluse entro il 31 dicembre 2020.

Per quanto riguarda il **lavoro da remoto**, si evidenzia che a partire da marzo 2020, a seguito delle misure straordinarie introdotte al fine di contrastare l'emergenza pandemica, l'ateneo ha attivato la modalità di lavoro da remoto per i dipendenti in servizio con attività compatibili con tale modalità di lavoro, in possesso degli strumenti informatici e di connessione necessari, nel rispetto dei requisiti individuati da DPCM, direttive e provvedimenti emanati per far fronte alla situazione.

Per quanto riguarda il personale tecnico e amministrativo, la misura è stata introdotta con carattere di temporaneità, limitata al solo periodo di emergenza, con l'obiettivo aggiuntivo di testare una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi misurabili e per risultati.

La totalità del personale tecnico e amministrativo ha usufruito della modalità di lavoro da remoto.

Per quanto riguarda il personale docente, l'attività a distanza ha riguardato in particolare le attività didattiche attraverso l'utilizzo di piattaforme messe a disposizione dall'ateneo. Pur non essendo del tutto assimilabile al lavoro da remoto, si segnalano le numerose azioni volte alla prosecuzione delle attività.

Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo e riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere

Anche per il 2020 l'ateneo ha condotto l'**indagine sul clima e il benessere organizzativo** per individuare le attività e le azioni utili a favorire il benessere nell'ambiente di lavoro e a garantire la gestione del rischio stress-lavoro correlato attraverso l'analisi della percezione dei dipendenti in merito al contesto fisico, la qualità dell'attività lavorativa, la soddisfazione e il coinvolgimento. Come per gli anni precedenti, lo strumento utilizzato è stato un questionario online elaborato nell'ambito del Progetto Good Practice, composto da 14 sezioni articolate in 82 domande.

Rispetto all'anno precedente il tasso di risposta è calato del 7% rimanendo comunque un campione

significativo per la rilevazione: ha partecipato infatti il 50,8% del personale (36,3% donne e 41,3 % uomini). Le valutazioni medie di tutte le 14 sezioni sono migliorate, con un sensibile incremento della soddisfazione. I quattro ambiti che hanno ottenuto i miglioramenti più elevati sono: 1) il funzionamento del sistema; 2) l'equità; 3) il contesto di lavoro; 4) le discriminazioni.

Le sezioni con valutazioni medie sotto il 3 si sono ridotte da 3 a 1 nell'ambito "carriera e sviluppo professionale".

Il dettaglio sugli esiti dell'indagine sul benessere organizzativo è indicato nel [Piano integrato](#) del triennio di riferimento.

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, si segnalano le iniziative nell'ambito del tempo libero, dello sport, della cultura e dei servizi del **Cral luav**, il circolo ricreativo aziendale lavoratori, aperto ai dipendenti dell'Università luav di Venezia.

Le attività del Cral sono inoltre sostenute dall'amministrazione con 20.000 euro annui nel 2020 e nel 2019 e 15.000 euro annui nel 2018.

Nel 2020 risultano registrati 294 soci (personale tecnico amministrativo e docenti) di cui 229 donne e 65 uomini.

Il direttivo del Cral è a prevalenza femminile: 5 donne, tra cui la presidente e 2 uomini.

Le iniziative si sviluppano secondo un programma, presentato agli organi di ateneo a fine anno, unitamente alla rendicontazione rispetto alle attività concluse. L'emergenza pandemica ha costretto il circolo ad annullare quasi tutte le attività in programma per il 2020, ad eccezione di quelle promosse e realizzate prima del mese di marzo.

Nel mese di maggio 2020 si è tenuto un primo incontro conoscitivo con **VEASYT** per valutare la possibilità di rendere disponibile l'interpretariato in **lingua dei segni** di alcuni eventi istituzionali particolarmente rilevanti per la comunità luav.

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

Per l'anno 2020 in particolare si evidenzia l'attivazione di un servizio di **supporto allo studio individuale**, tramite una collaborazione esterna, un approccio alla materia e l'individuazione di un metodo di studio per favorire l'autonomia. Nel corso del 2020 è proseguita, inoltre, la collaborazione con il Centro di orientamento e consulenza psicologica (CUORI) di ESU Venezia, con un servizio online per lo sviluppo di un metodo di studio efficace e la gestione delle relazioni sociali durante l'emergenza pandemica. Sono stati ideati e realizzati anche dei video riguardanti tematiche quali la concentrazione, la gestione della tensione d'esame, le strategie di studio e la gestione del tempo.

Il **servizio di tutorato** si realizza tramite studenti senior, dottorandi e la collaborazione con professionisti che creano una rete di supporto allo studio e alla piena inclusione nella vita universitaria. Nel corso del 2020, tenendo conto delle mutate esigenze di supporto per il passaggio al digitale della didattica, luav ha attivato 16 assegni di tutorato al fine di fornire agli studenti con disabilità e in

situazioni di difficoltà uno strumento di supporto. Sempre nel corso del 2020, in linea con la politica di internazionalizzazione dell'ateneo, sono stati attivati per la prima volta 2 tutor dedicati agli studenti internazionali e con lo status di rifugiato al fine di favorire la loro integrazione nel contesto accademico e cittadino.

Nel 2020 sono state ulteriormente implementate delle azioni già avviate in anni precedenti riguardo:

- l'**identità alias**, ovvero la possibilità per le studentesse e gli studenti in transizione di genere di usufruire di una identità provvisoria, transitoria e non consolidabile che permette di studiare in un ambiente di studio accogliente e rispettoso della dignità e della privacy;
- **Iuav 4 Refugees**, ovvero le iniziative volte a facilitare l'ingresso nel mondo universitario da parte della componente studentesca con status di rifugiato. All'adesione del 2019 al Manifesto per l'Università Inclusiva è seguito l'avvio del progetto University Corridors for Refugees - UNICORE 2.0 (Ethiopia - 2020/2022), finalizzato a istituire corridoi universitari per l'accoglienza di studenti rifugiati dall'Etiopia. Grazie a questo progetto, nel corso del 2020, Iuav ha avviato una serie di collaborazioni con le realtà veneziane attive nel terzo settore creando un partenariato locale per l'accoglienza.

EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

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

Il progetto [FP7 FESTA](#) annovera tra le azioni volte ad aumentare l'equilibrio di genere nel processo decisionale, la **trasparenza nella composizione degli organi/commissioni**. In particolare, la componente femminile risulta avere maggiore probabilità di successo nel reclutamento e nella promozione quando requisiti, informazioni e criteri utilizzati nel processo decisionale sono chiari e inequivocabili. Assicurarsi pertanto che il personale o gli stakeholder conoscano la composizione degli organi/commissioni chiave, che i verbali siano pubblicati sul web, e che i posti vacanti siano completi delle condizioni per candidarsi e i criteri di valutazione risultano fattori importanti.

Attraverso il sito web istituzionale, Iuav ha assicurato, anche per il 2020, un tempestivo aggiornamento della composizione di organi/commissioni oltre alla pubblicazione dei verbali e una sezione interamente dedicata alle opportunità di lavoro e ai procedimenti ad esse correlati.

UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

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

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

femminile.

Con riferimento alle **norme dirette a garantire una paritaria presenza di uomini e donne negli organi di ateneo** si evidenzia che il vigente statuto dell'Università Iuav emanato con decreto rettorale 30 luglio 2018 n. 352 recepisce le raccomandazioni della Ministra Fedeli in materia di pari opportunità contenute nell'atto di indirizzo del MIUR n. 39 del 14 maggio 2018.

L'articolo 2 comma 3 dello statuto stesso indica tra i principi generali la garanzia alle pari opportunità nell'accesso allo studio e al lavoro, nella ricerca, nella progressione di carriera del personale, impegnandosi a rimuovere ogni discriminazione, fondata sull'orientamento sessuale, l'origine etnica, la lingua, le convinzioni religiose, le opinioni politiche, le disabilità, le condizioni sociali e personali. È inoltre promossa ove possibile l'eguale rappresentanza di ciascun genere nella composizione e nomina degli organi dell'ateneo.

La dimensione di genere nello statuto e nei regolamenti di ateneo è stata oggetto di analisi nella sezione dedicata al contesto Iuav del documento "Verso il piano di uguaglianza di genere dell'Università Iuav di Venezia".

Per quanto riguarda la disciplina del comportamento del personale, Iuav dispone di un **codice etico** e di un **codice di comportamento**. Tali regolamenti, nel corso del 2020 sono stati revisionati in linea con le disposizioni ANAC per essere coordinati in un unico documento.

Nelle sedute, rispettivamente, del 20 e 27 ottobre 2021, il senato accademico e il consiglio di amministrazione di ateneo hanno approvato la bozza del nuovo codice etico e di comportamento dell'Università Iuav di Venezia che è stata sottoposta, ai sensi dell'art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001, a una procedura partecipativa, tramite consultazione pubblica, volta a coinvolgere tutti gli stakeholder di ateneo, sia interni che esterni, nella redazione della versione definitiva del testo, che sarà nuovamente sottoposta all'approvazione degli organi di ateneo.

Per quanto riguarda la formazione a supporto della leadership, a febbraio e dicembre 2020 si sono tenuti degli incontri nell'ambito del progetto formativo "**Verso nuove sfide: essere pronti al cambiamento**". Tali incontri, tenuti dal prof. Fabrizio Gerli, della Challenge School dell'Università Ca' Foscari Venezia si sono concentrati su alcune competenze trasversali e in particolare: l'adattabilità, il team working, la leadership e il time management. L'obiettivo riguarda il miglioramento delle soft skill dei responsabili di servizio migliorando in tal modo le relazioni con i singoli e con i gruppi. Hanno partecipato 41 componenti del personale tecnico e amministrativo di cui 29 donne e 12 uomini.

INCLUSIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI E NELLE ATTIVITÀ DI TERZA MISSIONE

Le azioni messe in campo nel corso del 2020 nell'ambito della **didattica** si sono concentrate in particolare sull'integrazione delle tematiche di genere negli insegnamenti e nei programmi. A tale proposito si segnalano i **corsi di area moda** e il **corso di laurea magistrale in teatro e arti performative** che hanno proposto, tra i propri corsi, approfondimenti e prospettive sul genere.

Per quanto riguarda l'ambito teatro, in continuità con l'anno precedente, si segnalano gli insegnamenti di estetica della scena contemporanea, coreografia, performance e scena intermediale in particolare, i laboratori semestrali e i workshop che orbitano attorno a pratiche e saperi fortemente intrecciati agli studi di genere, e promuovono nuovi strumenti concettuali a disposizione di artisti/e, curatori, ricercatori, studenti.

Risulta utile evidenziare che tali ambiti di approfondimento costituiscono la base per un ampliamento dell'offerta formativa sui temi di genere, avvenuto a partire dall'a.a. 2020/2021 per l'area moda con l'avvio del master di I livello in management della comunicazione e delle politiche culturali e, a partire dall'a.a.2021/2022 per l'area teatro con la costituzione del curriculum "studi performativi e di genere" all'interno del corso di laurea magistrale sopra citato.

Nell'ambito di **attività di ricerca nel campo dei gender studies** si confermano i due progetti INSIGHT e INCOMMON, già in corso nel 2019, che affrontano tangenzialmente la questione del genere:

> il progetto INSIGHT- Building capacity to deal with human trafficking and transit routes in Nigeria, Italy, Sweden, responsabile scientifico prof.ssa Laura Fregolent, affronta temi di ricerca e capacity building direttamente connessi al tema della tratta degli esseri umani dalla Nigeria verso l'Italia e la Svezia che riguarda prevalentemente, talvolta esclusivamente, il grave sfruttamento e riduzione in schiavitù di donne e ragazze di origine nigeriana.

Tali aspetti sono rilevanti in particolare per l'ambito degli studi sulla violenza di genere;

> il progetto INCOMMON - In Praise of Community. Shared creativity in arts and politics in Italy (1959-1979) è un progetto di ricerca quinquennale vincitore di ERC Starting Grant e diretto dalla prof.ssa Annalisa Sacchi. Tra i temi centrali della ricerca è il recupero di documenti e tracce della storia rimossa del femminismo nelle arti performative negli anni Sessanta e Settanta. Le ricercatrici lavorano a una contro-storia delle narrazioni maggiori dell'avanguardia scenica italiana, investigando l'opera di artiste donne per lo più escluse dalla storiografia ufficiale.

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

[Stretching, clipping and stitching gender - cross-dressed women and sartorial mobility](#)

30 gennaio 2020

[Housing - shortage, affordability and informality](#)

evento nell'ambito del Progetto LIVING 2060

25-29 maggio 2020

[Marinella Senatore - una collaborazione con Dior](#)

9 dicembre 2020

Si evidenzia che il numero di iniziative è stato notevolmente limitato dall'emergenza pandemica che da un lato ha consentito la messa a sistema di strumenti per la fruizione online di numerose attività, dall'altro ha reso la programmazione e l'organizzazione di eventi meno agevole in termini di tempistiche e di possibilità di interazione.

BILANCIO DI GENERE E BILANCIO DI ATENEO

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

La riclassificazione segue le [linee guida CRUI per il bilancio di genere](#) di settembre 2019.

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

componenti del conto economico sono pertanto stati tradotti in:

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

5.1 Le fonti dei dati

Seguendo l'impostazione CRUI sono stati elaborati i dati del bilancio di esercizio 2020 luav estratti dalla contabilità analitica (COAN) di ateneo attraverso report specifici elaborati su U-Gov – PENTAHO.

Le fonti dei dati contabili sono pertanto:

- dati relativi al genere, tratti dalle anagrafiche di U-Gov (parte contabile e parte studenti);
- dati contabili analitici retributivi estratti dall'applicativo CSA;
- dati contabili relativi alle tasse studenti estratti dai report in PENTAHO;
- dati contabili relativi a altre voci contabili, estratti dai movimenti analitici COGE in PENTAHO.

Tali dati analitici sono quindi stati elaborati dal servizio controllo di gestione e attività ispettive in modo da attribuirli alle categorie donne/uomini con riferimento all'esercizio 2020 (ultimo bilancio approvato dal consiglio di amministrazione luav).

5.2 Le tre componenti

I **componenti non quantificabili in base alla prospettiva di genere** sono quantitativamente prevalenti nei proventi.

Grafico 34 a) e b): costi e proventi senza impatto sul genere o sensibili al genere



fonte: servizio controllo di gestione e attività ispettive luav

Dal lato dei costi il 29%, corrispondente a circa 13 milioni di euro, riguarda componenti negative che non hanno impatto sul genere e/o che non sono associabili a una prospettiva di genere. La componente principale contiene vari tipi di costi associabili alla gestione corrente ma che non sono attribuibili in base alle rilevazioni COAN a un genere specifico. Ad esempio, l'acquisto di un bene/servizio è attribuibile contabilmente a un genere se effettuato da un fornitore che è ditta individuale mentre non lo è se si tratta di una forma societaria.

Gli altri raggruppamenti riguardano gli ammortamenti dei beni utilizzati dall'ateneo, gli accantonamenti per spese e rischi futuri, gli oneri di gestione (imposte e tasse, ecc.).

I **componenti associabili al genere** corrispondono al 71% dei costi, si tratta cioè di fattori produttivi legati direttamente alle persone e non indistintamente alla collettività nel suo complesso. La componente principale è data dalle retribuzioni, che hanno un peso molto rilevante per gli atenei, considerata la loro natura istituzionale di enti di ricerca e formazione per i quali l'elemento umano è preponderante.

Dal lato dei proventi solo una piccola parte (17%) è sensibile al genere, e si tratta in sostanza delle tasse e contributi studenteschi, mentre non hanno un collegamento con il genere componenti molto rilevanti, in primis il fondo di finanziamento ordinario, principale finanziamento pubblico per sostenere la gestione degli atenei, oltre a proventi di altra natura (proventi di natura commerciale, ecc.).

Rientrano infine nella **componente di riduzione delle diseguaglianze** specifiche azioni rivolte a ridurre la diseguaglianza di genere da realizzare con le risorse dell'ateneo che saranno stanziare nel bilancio di previsione annuale unico di ateneo e monitorate in COAN come progetti.

In questo primo bilancio riclassificato sono stati identificati solo alcuni costi o proventi: si tratta di una componente molto rilevante anche se quantitativamente ridotta, che sarà certamente approfondita in seguito.

5.3 Analisi dei proventi sensibili al genere

La parte di proventi sensibili al genere riguarda in sostanza le tasse universitarie che, avendo un esplicito riferimento individuale, si caratterizzano come disaggregabili in base al genere.

Si tratta di circa 7,9 milioni pari al 17% del totale proventi.

Tabella 13: distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di posizione

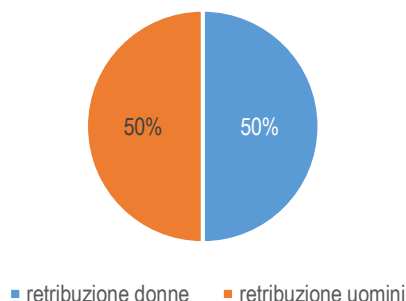
| PROVENTI | F | F% | M | M% | TOT € | %sulTot |
|--|------------------|-----|------------------|-----|------------------|--------------|
| 1 SENSIBILI AL GENERE | 4.434.677 | | 3.392.973 | | 7.871.956 | 17,2% |
| 1.1 PROVENTI PER LA DIDATTICA | | | | | | |
| Contribuzione studentesca corsi di laurea I e II livello | 3.590.403 | 55% | 2.896.483 | 45% | 6.486.886 | 14,2% |
| Contributi Studenteschi Iscrizione Master | 559.745 | 63% | 291.864 | 33% | 893.609 | 2,0% |
| Contributo Test Di Accesso | 94.012 | 62% | 56.924 | 38% | 150.935 | 0,3% |
| Contributi Studenteschi Per Esami Di Stato | 60.892 | 48% | 64.769 | 52% | 125.661 | 0,3% |
| Indennità di mora ritardato pagamento contribuzione studentesca | 46.464 | 50% | 47.327 | 50% | 93.790 | 0,2% |
| Contributo Corsi Di Perfezionamento | 43.318 | 63% | 25.265 | 37% | 68.583 | 0,2% |
| Contribuzione studentesca scuola di specializzazione post laurea | 39.844 | 79% | 10.342 | 21% | 50.186 | 0,1% |
| altro | | | | | 2.305 | 0,0% |

fonte: servizio controllo di gestione e attività ispettive Iuav

Le componenti preponderanti delle retribuzioni sono gli stipendi dei docenti, che valgono circa 17 milioni di euro, e quelli del personale tecnico e amministrativo per circa 12 milioni di euro.

Analizzando il genere si osserva che dal punto di vista strettamente contabile (monetario) complessivamente (raggruppamento 1.1. retribuzioni del personale) le retribuzioni della componente femminile equivalgono a quelle della componente maschile.

Grafico 35: retribuzioni del personale

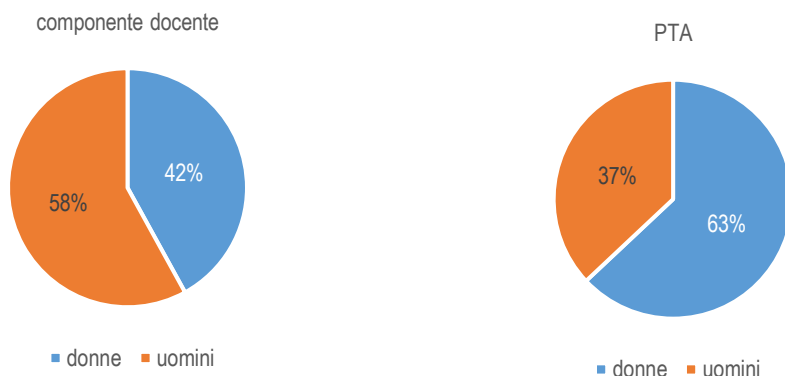


fonte: servizio controllo di gestione e attività ispettive Iuav

Tuttavia, entrando nelle specifiche categorie di *stakeholder*, si può notare che le retribuzioni dei docenti e dei ricercatori (raggruppamento 1.1.1 DOCRIC) sono per il 58% relative alla componente maschile. Il rapporto si rovescia se consideriamo la componente 1.1.2 PTA, dove le retribuzioni relative alla

componente femminile sono il 63% del totale.

Grafici 36 a) e b): retribuzioni del personale docente e tecnico e amministrativo



fonte: servizio controllo di gestione e attività ispettive Iuav

Esaminando le componenti sottostanti alla parte docente, è possibile notare che:

1. collaborazioni scientifiche (collaboratori, assegnisti): è sostanzialmente una componente equilibrata rispetto al genere, con una contenuta prevalenza di quella femminile (54%);
2. docenti a contratto: vi è una netta prevalenza della componente maschile (73%);
3. altro personale dedicato alla ricerca e didattica (in prevalenza attività didattiche integrative, supplenze, ecc.): è sostanzialmente equilibrata con una contenuta prevalenza della componente maschile (quella femminile è il 47%).

Un'ulteriore categoria di costi sensibili al genere riguarda il **sostegno agli studenti**, che si articola in:

1. borse di studio: si tratta di circa 2,2 milioni di euro che sono ripartiti tra studenti e studentesse in modo molto simile (49% e 51% rispettivamente);
2. costi per mobilità: riguardano costi per circa 0,9 m che sono ripartiti tra studenti e studentesse in modo molto simile (51% e 49%).

La categoria di costi sensibili al genere inerente il **diritto allo studio** riguarda complessivamente 0,6 milioni di euro. Le componenti principali sono date dalle borse regionali finanziate dall'ateneo, per 0,3 milioni di euro, con una leggera prevalenza della componente femminile (54%), e altre voci minori: "altri interventi a favore di studenti" (contributo tirocini, Erasmus, ecc.) per 0,1 milioni di euro e "assegni per incentivazione tutorato" per 0,04 milioni di euro, con una marcata prevalenza femminile (rispettivamente 66% e 74%).

5.3 Analisi dei proventi sensibili al genere

Infine, tra la componente per **la riduzione delle disuguaglianze** sono state considerate dal lato proventi le tasse di iscrizione del master di primo livello in management della comunicazione e delle politiche culturali che concerne analisi di genere, in cui prevale nettamente la componente femminile (600%). Tale importo è stato enucleato dalla categoria dei master precedentemente considerata.

Per quanto riguarda i costi sono stati considerati i compensi al personale tecnico amministrativo per pari opportunità e servizi sociali, rilevati nel conto omonimo, che sono in prevalenza (69%) attribuiti alla componente femminile. Tale importo è stato enucleato dalla categoria delle retribuzioni PTA precedentemente considerata.

La presente sezione potrà essere oggetto di un'analisi più approfondita nelle successive edizioni del bilancio di genere, una volta definite e valorizzate le azioni del piano per l'uguaglianza di genere.

Tabella 14: bilancio di esercizio Iuav 2020 – conto economico riclassificato per genere

| COSTI | F | F% | M | M% | TOT € | %sulTot | PROVENTI | F | F% | M | M% | TOT € | %sulTot |
|---|-------------------|-------------|-------------------|------------|-------------------|--------------|---|------------------|-----|------------------|-----|-------------------|--------------|
| 0 SENZA IMPATTO SUL GENERE | | | | | 12.961.561 | 28,5% | 0 SENZA IMPATTO SUL GENERE | | | | | 37.724.036 | 82,7% |
| 0.1 altri costi gestione corrente | | | | | 9.512.457 | 20,9% | 0.1 PROVENTI PROPRI (al netto di PROVENTI per la DIDATTICA) | | | | | 2.023.448 | 4,4% |
| 0.2 ammortamenti e svalutazioni | | | | | 2.392.910 | 5,3% | 0.2 CONTRIBUTI | | | | | 33.751.753 | 74,0% |
| 0.3 accantonamenti per rischi e oneri | | | | | 394.184 | 0,9% | 0.2 ALTRI PROVENTI | | | | | 1.948.836 | 4,3% |
| 0.4 oneri diversi di gestione | | | | | 662.010 | 1,5% | | | | | | | |
| 1 SENSIBILI AL GENERE | 16.339.748 | 102% | 16.003.085 | 49% | 32.509.595 | 71,4% | 1 SENSIBILI AL GENERE | 4.434.677 | | 3.392.973 | | 7.871.956 | 17,2% |
| 1.1 RETRIBUZIONI DEL PERSONALE | 14.514.583 | 50% | 14.237.542 | 49% | 28.827.908 | 63,3% | 1.1 PROVENTI PER LA DIDATTICA | | | | | | |
| 1.1.1 DOCRIC | 7.182.516 | 42% | 9.988.223 | 58% | 17.170.739 | 37,7% | Contribuzione studentesca corsi di laurea I e II livello | 3.590.403 | 55% | 2.896.483 | 45% | 6.486.886 | 14,2% |
| Retrib. Personale dedicato a ric/did: docenti/ricercatori | 5.275.732 | 41% | 7.719.441 | 59% | 12.995.173 | 28,5% | Contributi Studenteschi Iscrizione Master | 559.745 | 63% | 291.864 | 33% | 893.609 | 2,0% |
| Retrib. Personale dedicato a ric/did: collaborazioni scientifiche (collaboratori, assegnisti) | 1.052.887 | 54% | 911.976 | 46% | 1.964.863 | 4,3% | Contributo Test di Accesso | 94.012 | 62% | 56.924 | 38% | 150.935 | 0,3% |
| Retrib. Personale dedicato a ric/did: altro personale dedicato alla ricerca e didattica | 604.692 | 47% | 678.341 | 53% | 1.283.033 | 2,8% | Contributi Studenteschi per Esami di Stato | 60.892 | 48% | 64.769 | 52% | 125.661 | 0,3% |
| Retrib. Personale dedicato a ric/did: docenti a contratto | 249.205 | 27% | 678.466 | 73% | 927.670 | 2,0% | Indennità di mora ritardato pagamento contribuzione studentesca | 46.464 | 50% | 47.327 | 50% | 93.790 | 0,2% |
| 1.1.2 PTA | 7.332.067 | 63% | 4.249.320 | 36% | 11.657.170 | 25,6% | Contributo Corsi di Perfezionamento | 43.318 | 63% | 25.265 | 37% | 68.583 | 0,2% |

| COSTI | F | F% | M | M% | TOT € | %sulTot | PROVENTI | F | F% | M | M% | TOT € | %sulTot |
|---|-----------|-----|-----------|-----|------------|---------|--|--------|-----|--------|-----|------------|---------|
| Retribuzioni pta | 7.332.067 | 63% | 4.249.320 | 37% | 11.581.387 | 25,4% | Contribuzione studentesca scuola di specializzazione post laurea | 39.844 | 79% | 10.342 | 21% | 50.186 | 0,1% |
| Formazione pta | | | | | 75.783 | 0,2% | altro | | | | | 2.305 | 0,0% |
| 2.1 SOSTEGNO A STUDENTI | 1.547.380 | 50% | 1.573.511 | 50% | 3.120.890 | 6,9% | | | | | | | |
| Borse | 1.100.819 | 49% | 1.152.559 | 51% | 2.253.378 | 4,9% | | | | | | | |
| Mobilità | 446.561 | 51% | 420.951 | 49% | 867.512 | 1,9% | | | | | | | |
| 3.1 INTERVENTI PER DIRITTO ALLO STUDIO | 277.785 | 50% | 192.032 | 34% | 560.797 | 1,2% | | | | | | | |
| Borse Regionali Finanziate da Ateneo | 170.002 | 54% | 142.213 | 46% | 312.215 | 0,7% | | | | | | | |
| Altri Interventi A Favore Studenti | 74.917 | 66% | 38.102 | 34% | 113.020 | 0,2% | | | | | | | |
| Assegni Incentivazione Tutorato | 32.866 | 74% | 11.717 | 26% | 44.583 | 0,1% | | | | | | | |
| Contratti Di Collaborazione Con Studenti | | | | | 23.307 | 0,1% | | | | | | | |
| altro | | | | | 67.672 | 0,1% | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| 2 RIDUZIONE DISUGUAGLIANZE | | | | | | | 2 RIDUZIONE DISUGUAGLIANZE | | | | | | |
| PTA Compenso Pari Opportunità e Servizi Sociali | 43.981 | 69% | 20.192 | 31% | 64.173 | | master per studi di genere | 36.000 | 86% | 6.000 | 14% | 42.000 | 0,1% |
| AZIONE | | | | | | | | | | | | | |
| TOT COSTI | | | | | 45.535.330 | 100,0% | TOT PROVENTI | | | | | 45.637.992 | 100,0% |

fonte: servizio controllo di gestione e attività ispettive Iuav