

BILANCIO DI GENERE

edizione 2022

INDICE

Introduzione	3
Il bilancio di genere e la strategia di ateneo per l'uguaglianza di genere	3
Nota metodologica e struttura del documento	4
Analisi di contesto	5
Il contesto europeo in sintesi	5
Il contesto nazionale in sintesi	7
L'EIGE index	8
Il contesto iuav	9
Analisi quantitativa	11
Componente studentesca	12
Personale docente e ricercatore	23
Personale tecnico amministrativo	39
Incarichi istituzionali e di governo	52
Bilancio di genere e bilancio di ateneo	53
Analisi qualitativa	61
Conversazioni sul genere	61
Indagine sul piano per l'uguaglianza di genere	64
Azioni per l'uguaglianza di genere	69
Rendicontazione delle azioni 2021	69
Monitoraggio del GEP: azioni 2022	77
Conclusioni	82

INTRODUZIONE

IL BILANCIO DI GENERE E LA STRATEGIA DI ATENEO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

L'elaborazione della terza edizione del Bilancio di Genere (BdG) dell'Università luav di Venezia è avvenuta in un contesto di notevole attività all'interno dell'ateneo per quanto riguarda le tematiche di genere.

L'ateneo si è infatti impegnato a **tradurre il quadro normativo di riferimento europeo e nazionale in strategie e politiche proprie** in maniera tale da creare un contesto locale ampio e strutturato per l'implementazione delle azioni a favore dell'uguaglianza di genere.

A partire dal mese di maggio 2021 un gruppo di lavoro dedicato (nominato con decreto del direttore generale 25 maggio 2021 n. 191) ha lavorato alla redazione del **piano di uguaglianza di genere (GEP)**, approvato dagli organi nel mese di luglio 2022. Successivamente a tale approvazione è stata avviata la fase di implementazione delle azioni contenute del piano stesso.

Nel corso della redazione del BdG, inoltre, sono proseguiti i lavori sul **piano strategico luav**, la cui costruzione segue le linee definite nel [programma elettorale del rettore](#), che include la parità di genere nella visione del progetto al fine di "evitare qualsiasi discriminazione di ogni tipo di diversità" e valorizzando le azioni positive già in atto, quale l'identità alias per la componente studentesca. La programmazione relativa alla gestione delle risorse umane, all'organizzazione delle/dei dipendenti nei vari uffici, alla loro formazione e alle modalità di prevenzione della corruzione, compresa la dimensione dell'uguaglianza di genere, costituiscono gli aspetti principali del **PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024** adottato nel mese di aprile 2022.

In tale contesto il **BdG assume un ruolo cruciale** quale **riferimento per le strategie di ateneo sull'uguaglianza di genere e strumento di analisi sulla base della quale monitorare le azioni del GEP** al fine di una loro valutazione annuale ed eventuale ridefinizione.

Il BdG rientra inoltre 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.

NOTA METODOLOGICA E STRUTTURA DEL DOCUMENTO

A partire dalla presente edizione, il BdG si inserisce nel processo reiterativo di **gender mainstreaming** avviato con la redazione del GEP: costituisce il **documento** che raccoglie gli esiti del **Gender Audit** rendicontando lo **stato dell'uguaglianza di genere** in ateneo attraverso le prospettive e gli aspetti più rilevanti sul tema.

Da un punto di vista metodologico, il BdG recepisce:

- le indicazioni delle [Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani](#), redatte a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere;
- le indicazioni contenute nella [Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans](#) e fornite dagli strumenti dello [European Institute for Gender Equality](#).

I contenuti del BdG sono organizzati in 4 parti:

1. l'**analisi di contesto**, attraverso la conferma o l'aggiornamento del quadro normativo e strategico di riferimento a livello europeo, nazionale e di ateneo
2. l'**analisi quantitativa**, ovvero l'analisi della comunità luav attraverso dati, indicatori e grafici riferiti al 2021 oltre alla riclassificazione del bilancio luav in una prospettiva di genere
3. l'**analisi qualitativa**, che integra il quadro numerico con il contatto con i principali stakeholder attraverso delle interviste e un questionario aperto a tutta la comunità luav
4. la **rendicontazione delle azioni per l'uguaglianza di genere** che raccoglie da un lato quelle realizzate nel 2021 e dall'altro presenta il primo esito del monitoraggio dell'implementazione delle azioni del GEP.

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

ANALISI DI CONTESTO

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

Il riferimento trasversale si conferma essere [l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile](#) adottata a settembre 2015 e in particolare l'obiettivo 5 dedicato al tema dell'uguaglianza di genere. Al riguardo, il [Sustainable Development World Report 2022](#) pubblicato dalle Nazioni Unite a luglio 2022 evidenzia un quadro di scarsa progressione, accentuato dal perdurare della pandemia. In particolare, si evidenzia un ritardo nelle aree del riconoscimento della cura non retribuita e del lavoro domestico, dei processi decisionali in materia di salute sessuale e riproduttiva e della definizione di un bilancio che risponda alle esigenze di genere. I servizi sanitari dedicati alle donne hanno subito gravi interruzioni e la violenza rimane endemica. Anche i progressi sull'accesso delle donne alle posizioni di leadership in ambito politico ed economico risultano ancora non sostanziali. L'invito del documento è quello di promuovere con forza leggi, politiche, bilanci e istituzioni che favoriscano l'uguaglianza di genere oltre a un maggiore investimento sulle statistiche di genere.

IL CONTESTO EUROPEO IN SINTESI

A livello europeo, il principale documento programmatico in materia di uguaglianza di genere è la [strategia per la parità di genere per il 2020-2025](#) presentata nel 2020 insieme al [Piano d'azione dell'Unione europea sulla parità di genere 2021-2025](#).

L'[Annual report on gender equality 2022](#) della Commissione Europea rileva che decenni di progressi in materia di uguaglianza di genere sono minacciati dal perdurare della pandemia. Ciò riguarda, in particolare, il maggior carico di cura, la perdita di reddito e l'aumento della precarietà, nonché il forte aumento della violenza domestica verso le donne.

Nonostante tali criticità, l'ultimo anno ha prodotto alcuni importanti risultati a livello legislativo che costituiscono i primi traguardi dell'implementazione della strategia sopra citata:

- il 4 marzo 2021 la Commissione ha presentato la [proposta di una direttiva volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi](#)
- nell'ambito della **lotta alla violenza contro le donne**, con la [direttiva sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica](#) presentata l'8 marzo 2022, la Commissione intende introdurre norme minime mirate sui diritti delle vittime e configurare come reato le forme di violenza sulle donne e la violenza online
- in merito alla **parità di accesso agli organi delle società quotate**, il 22 novembre 2022 è stata adottata la [direttiva sull'uguaglianza di genere nei consigli di amministrazione delle società quotate](#) dopo 10 anni di negoziati sul tema.

In prospettiva, la Commissione ritiene necessario **facilitare le opportunità di accesso al mercato del**

lavoro da parte delle donne anche attraverso l'aumento dell'offerta di educazione e cura della prima infanzia. L'obiettivo della Commissione è infatti quello di dimezzare il divario occupazionale tra i sessi entro il 2030 attraverso il [Piano d'azione del Pilastro europeo dei diritti sociali](#) e di rinnovare gli [Obiettivi di Barcellona](#) in materia di assistenza all'infanzia.

L'**impatto della pandemia sull'uguaglianza di genere** e in particolare nell'ambito della ricerca e dell'innovazione è inoltre oggetto di studio di un gruppo di lavoro europeo dedicato la cui pubblicazione è prevista nei primi mesi del 2023.

La base di dati sui quali si fondano le politiche europee nel settore dell'uguaglianza di genere è il rapporto triennale **She Figures**. Nelle more della pubblicazione dell'aggiornamento 2022, si rinvia alla [precedente edizione](#) già citata nel GEP.

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

IL CONTESTO NAZIONALE IN SINTESI

In Italia, il più recente documento programmatico in materia di uguaglianza di genere è la [Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026](#) le cui 5 priorità riguardano gli ambiti del lavoro, del reddito, delle competenze, del tempo, del potere.

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

Il 27 dicembre 2021 è stata presentata l'annuale [Relazione al Parlamento sul bilancio di genere](#), dalla quale emerge che gli interventi diretti alla riduzione dei divari di genere adottati nel 2020 riguardano principalmente la conciliazione tra vita privata e lavorativa e il contrasto alla violenza di genere oltre a diverse misure relative a: la tutela del lavoro, previdenza e assistenza, la tutela e il sostegno della maternità, la partecipazione ai processi decisionali economici, politici e amministrativi, l'istruzione e gli interventi contro gli stereotipi di genere, salute, stile di vita e sicurezza e il mercato del lavoro.

Per rafforzare la governance della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, con la legge di bilancio 2022 (articolo 1, commi 139-148, Legge 234/2021) sono stati istituiti nei primi mesi del 2022, presso il Dipartimento per le pari opportunità, una **Cabina di regia interistituzionale** e un **Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere**. La Cabina di regia ha funzioni di raccordo tra le diverse amministrazioni coinvolte e tra i diversi livelli di governo al fine di coordinare le azioni a livello centrale e territoriale; l'Osservatorio nazionale è organismo tecnico di supporto alla Cabina di regia stessa. Infine, con il Decreto del Dipartimento delle pari opportunità del 5 aprile 2022 è stato istituito il **Tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere alle imprese**.

La legge 7 aprile 2022 n. 32, cd. [Family Act](#), ha come obiettivi il potenziamento delle misure dirette a sostegno della genitorialità e a contrasto della denatalità, la conciliazione vita-lavoro di entrambi i genitori, il sostegno al lavoro femminile e l'agevolazione al raggiungimento dell'autonomia finanziaria dei giovani.

Il 7 ottobre 2022 sono state presentate le [Linee Guida sulla "parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni"](#), esito del lavoro congiunto del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri secondo quanto previsto dall'articolo 5 del decreto-legge 36/2022 ("Pnrr 2").

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

L'EIGE INDEX

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

L'indice, alla sua sesta edizione, è organizzato in 6 ambiti principali (lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute), 2 ambiti aggiuntivi (violenza contro le donne e disuguaglianze intersezionali), 31 indicatori.

In particolare, l'EIGE Index 2022 assegna all'**Europa** nel suo complesso [68,6 punti](#) (su 100): dal 2019 il risultato è aumentato di 0,6 punti, principalmente grazie ai miglioramenti nell'ambito del potere che rimane il fattore di maggiore disuguaglianza. L'UE è più vicina all'uguaglianza di genere nel campo della salute (88,7 punti), specialmente per quanto riguarda il sotto-dominio relativo all'**accesso ai servizi sanitari** (97,6 punti). Il secondo punteggio più alto si conferma nel settore del denaro (82,6 punti), e la migliore performance è nel sotto-dominio della **parità nella situazione economica di donne e uomini** (88,3 punti).

Le maggiori aree di miglioramento riguardano:

- l'ambito del potere (57,2 punti) e in particolare il sotto-dominio relativo al **processo decisionale economico** (52,1 punti). Questo è allo stesso tempo il campo che registra i miglioramenti più rilevanti dal 2010 (+15,3 punti);
- la **conoscenza** (62,7 punti), in particolare per quanto riguarda il sotto-dominio della segregazione di genere (54,1 punti).

In merito ai **risultati nazionali**, l'EIGE Index 2022 colloca nuovamente l'Italia al **quattordicesimo posto** della classifica con [65 punti](#) su 100, in sensibile miglioramento rispetto agli anni precedenti (+1,2 punti) ma comunque inferiore alla media UE di 3,6 punti.

L'Italia raggiunge il punteggio più alto nell'ambito della **salute** con 89 punti, classificandosi al decimo posto in Europa, in particolare nel sotto-dominio relativo all'**accesso ai servizi sanitari** (98,6 punti).

L'area nella quale si registrano i maggiori miglioramenti è quella relativa al **potere** (57,6 punti, +4,7) e ciò è legato agli avanzamenti nei sotto-domini dei **processi decisionali politici** (+6,0 punti) e **sociali** (+5,2 punti).

Le disuguaglianze di genere sono più marcate nel settore del **lavoro** (63,2 punti, il punteggio più basso in Europa) e in particolare per quanto riguarda il sotto-dominio relativo alla **partecipazione al lavoro** (68,1 punti). Il punteggio nell'ambito della **conoscenza** (+ 0,5 punti) conferma il tredicesimo posto in Europa: l'ambito relativo alla **partecipazione e il raggiungimento degli obiettivi** (-0,6 punti dal 2019) rimane inalterato da molto tempo, collocando l'Italia al venticinquesimo posto in Europa.

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

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

IL CONTESTO IUAV

Il contesto Iuav è descritto attraverso:

- l'elenco degli organi di ateneo che si occupano di uguaglianza di genere
- la disamina degli aggiornamenti di codici e regolamenti con riferimento all'uguaglianza di genere
- l'analisi del report della sessione interattiva dedicata alla Missione 0 del programma elettorale del rettore Iuav in vista della presentazione del piano strategico

Gli organi di ateneo che si occupano di uguaglianza di genere

Gli organi di ateneo preposti alla promozione e tutela della parità di genere nel 2022 si confermano:

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

Aggiornamenti di codici e regolamenti

Rispetto al quadro presentato all'interno del [piano per l'uguaglianza di genere 2022-2024](#), si riportano alcuni aggiornamenti.

Nell'ambito dei **codici**, oltre al [codice etico e di comportamento](#) (emanato con decreto rettorale 1 febbraio 2022 n. 52), il senato accademico e il consiglio di amministrazione, rispettivamente nelle sedute del 23 e del 30 novembre 2022, hanno approvato il **codice per la prevenzione di fenomeni di discriminazione, molestie e mobbing e il loro contrasto**.

Per quanto riguarda il **personale docente e ricercatore**, il [regolamento di ateneo per la disciplina delle procedure di chiamata dei professori di prima e seconda fascia](#) (emanato con decreto rettorale 30 maggio 2022 n. 300) e il [regolamento di ateneo per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'articolo 24 della legge 30 dicembre 2010 n. 240 e dell'articolo 1, comma 9 della legge 4 novembre 2005 n. 230](#) (emanato con decreto rettorale 30 maggio 2022 n. 300) fanno entrambi riferimento all'uguaglianza di genere per quanto riguarda la composizione delle commissioni valutatrici e in particolare con riferimento all'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 (rispettivamente articoli 4 e 7).

In ambito di **ricerca**, il [regolamento di ateneo dei corsi di dottorato e in materia di dottorato di ricerca](#) (emanato con decreto rettorale 11 marzo 2022 n. 137) menziona l'equilibrio di genere sia in riferimento al collegio docenti (articolo 3 comma 1) sia riguardo alle commissioni giudicatrici per gli esami finali.

Nessun regolamento riguardante la **componente studentesca** contiene riferimenti al genere.

Verso il piano strategico luav

Il 31 maggio e l'1 giugno 2022 la comunità luav si è confrontata sulle linee del nuovo Piano Strategico dell'ateneo attraverso degli incontri articolati in panel tematici, coordinati dalle delegate e dai delegati del rettore e condotti da facilitatrici e facilitatori esperte/i. I temi di tali incontri sono espressione delle Missioni individuate dal [Progetto luav 2021–2027](#) del rettore.

Tra gli ambiti di discussione del panel **Missione 0 “Qualità e benessere per la comunità luav”** coordinato dal prof. Carmelo Marabello, un quesito ha proposto la discussione riguardo alle modalità di **conciliazione delle questioni di genere con la qualità diffusa della vita collettiva**.

Dal report della discussione emergono in particolare i seguenti aspetti:

- in ambiente universitario dovrebbe sussistere una forma di neutralità per cui le persone dovrebbero essere valutate per la propria qualità accademica e scientifica e per la propria capacità relazionale a prescindere dal genere maschile o femminile o dall'identità che ciascuno desidera manifestare
- non è possibile affermare che esistono solo il genere maschile e femminile, esiste uno spettro di identità che hanno assolutamente diritto alla cittadinanza anche all'interno dell'ateneo
- il bilancio di genere luav dovrebbe beneficiare di una maggiore visibilità e di momenti di discussione in particolare per quanto riguarda i dati del personale docente e tecnico e amministrativo
- sarebbe auspicabile estendere l'opportunità dell'“identità alias” anche al personale docente e tecnico e amministrativo oltre che garantire una maggiore inclusività a partire dagli spazi.

Per ulteriori dettagli riguardo a quanto emerso nel corso della discussione si rinvia alla [versione completa del report](#) sopra citato.

ANALISI QUANTITATIVA

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

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

La sezione è strutturata in **2 parti**.

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

L'analisi è predisposta sul dato più aggiornato messo a disposizione dalle piattaforme nazionali di riferimento al momento della redazione del presente documento con riferimento all'anno 2021 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 e l'anno di riferimento.

I dati sono organizzati nelle seguenti sezioni tematiche:

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

La seconda parte propone la **riclassificazione del bilancio luav 2021 in una prospettiva di genere** secondo l'elaborazione a cura del servizio controllo di gestione e attività ispettive luav.

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

COMPONENTE STUDENTESCA

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

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

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

1 **la segregazione verticale**, che indica la maggiore difficoltà delle persone nell'accesso e nell'avanzamento negli studi, pur utilizzando tutte le opportunità offerte dall'ateneo;

2 **la segregazione orizzontale**, che indica la concentrazione di un genere in un determinato campo di studi.

CORSI DI STUDIO

L'offerta formativa luav per l'a.a. 2020/2021 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 **3.873** studenti di cui 2.182 femmine e 1.691 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
1.328	1.006	2.334	854	685	1.539

fonte: Open Data MUR | anno di riferimento: a.a. 2020/2021

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. 2020/2021 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:

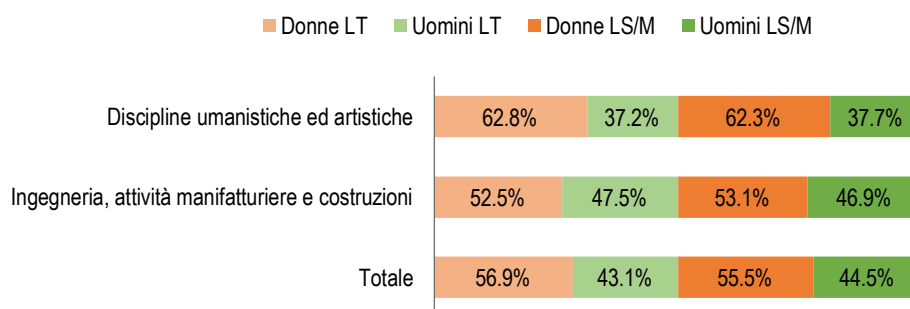
Tabella 1: corrispondenza tra classi dei corsi di studio Iuav e ISCED-F-2013

corso di studio a.a. 2020/2021	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

Il quadro complessivo evidenzia un sostanziale equilibrio in linea con i dati del precedente bilancio di genere, con una maggioranza femminile più evidente nell'ambito delle aree relative alle discipline umanistiche e artistiche (62,8% iscritte LT e 62,3% iscritte LM).

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



fonte: Open Data MUR | anno di riferimento: a.a. 2020/2021

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 totale dei corsi di studio.

I corsi di cui al punto 3 rappresentano anche per il 2020/2021 il 60% dei corsi di studio dell'ateneo.

La maggior parte dei corsi risulta neutra rispetto al genere (6 su 10). Si conferma, come per lo scorso anno, l'assenza di corsi a prevalenza maschile.

Grafico 2: percentuale di corsi di studio segregati



fonte: area didattica e servizi agli studenti | anno di riferimento: a.a. 2020/2021

Per completezza si riporta la composizione percentuale per tutti i corsi di studio attivati per l'a.a. 2020/2021:

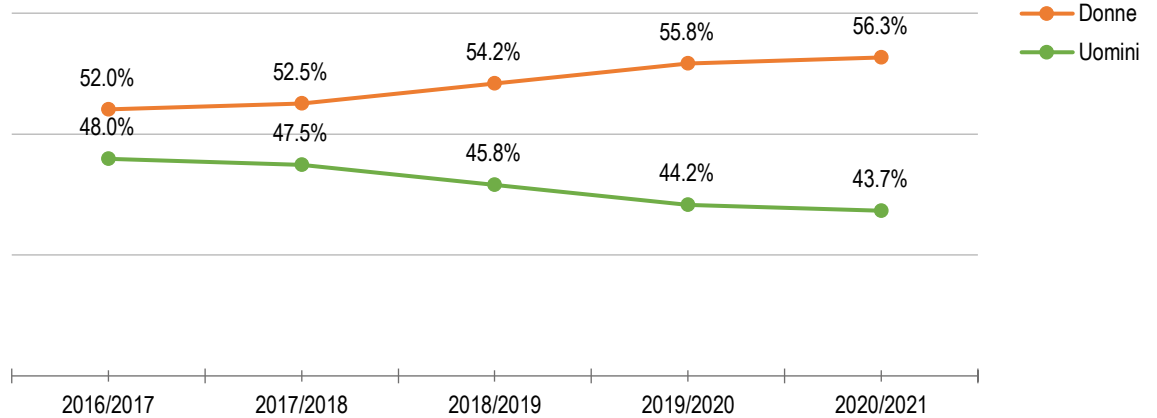
corso di studio a.a. 2019/2020	Femmine	Maschi
corsi di laurea		
Architettura LT	56,10%	43,89%
Design della moda e arti multimediali	65,43%	34,56%
Disegno industriale e multimedia	62,33%	37,66%
Urbanistica e pianificazione del territorio	48,67%	51,32%
corsi di laurea magistrale		
Architettura	54,81%	45,18%
Architettura in inglese	52,68%	47,31%
Design del prodotto e della comunicazione visiva	56,42%	43,57%
Pianificazione e politiche per la città, il territorio e l'ambiente	50,54%	49,45%
Arti visive e moda	60,71%	39,28%
Teatro e arti performative	70,83%	29,16%

fonte: area didattica e servizi agli studenti | anno di riferimento: a.a. 2020/2021

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 2016/2017 al 2020/2021.

Il grafico che segue conferma il trend degli anni precedenti evidenziando due andamenti contrapposti: il graduale aumento della componente femminile nei corsi di laurea e laurea magistrale a fronte di una progressiva diminuzione della componente maschile.

Grafico 3: serie storica della componente studentesca iscritta per genere



fonte: Open Data MUR

Mobilità

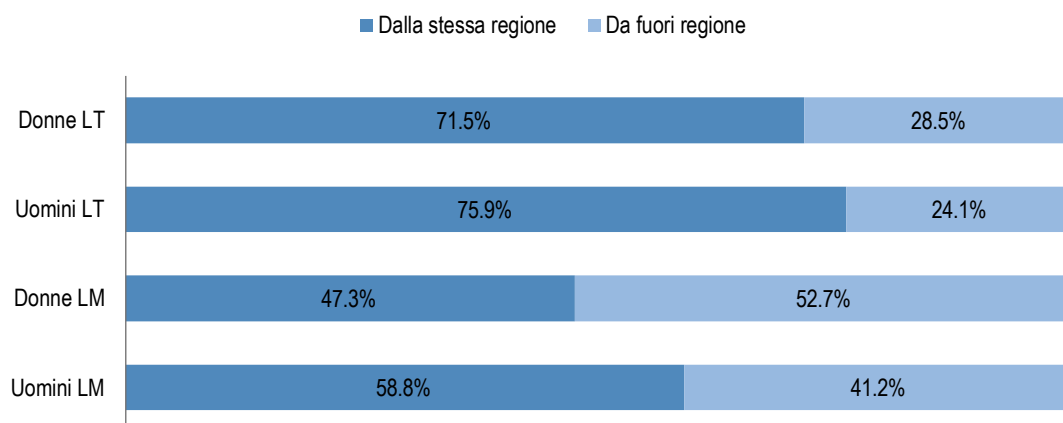
L'indicatore relativo alla mobilità contribuisce a evidenziare l'eventuale segregazione verticale, ovvero la maggiore difficoltà delle persone di uno o dell'altro genere nell'accesso e avanzamento negli studi, utilizzando tutte le opportunità offerte dall'istituzione universitaria.

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

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

Nel quadro generale di prevalenza di provenienze dalla stessa regione, la percentuale di iscritte da fuori regione supera quella degli iscritti sia per i corsi di laurea (28,5% iscritte, 24,1% iscritti) sia per quanto riguarda i corsi di laurea magistrale (52,7% iscritte, 41,2% iscritti), in maniera più evidente.

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. 2020/2021

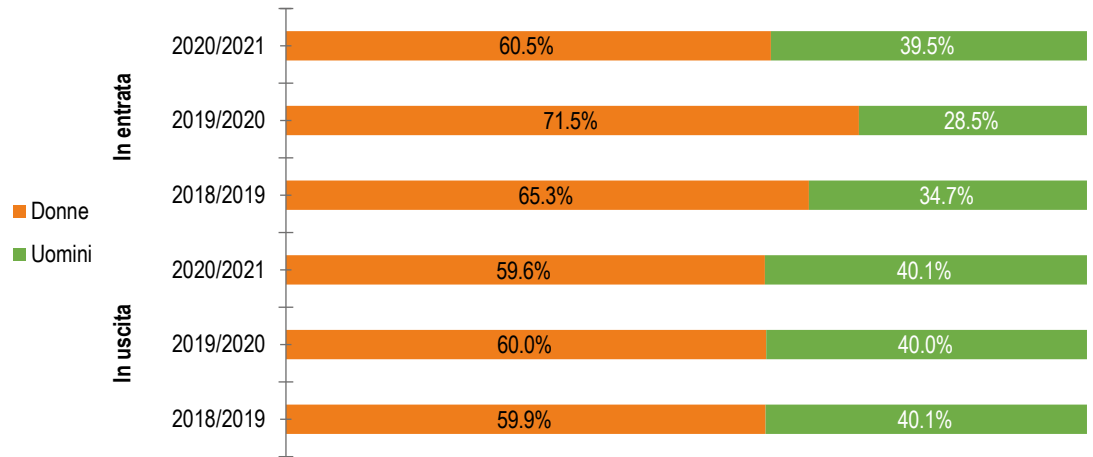
La **percentuale di persone in programmi di scambio internazionale in entrata e uscita, per genere** rappresenta il valore assoluto donne/uomini in programmi di scambio internazionali in entrata/in uscita sul totale degli studenti in entrata/in uscita nel triennio di riferimento.

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 della componente femminile rispetto alla componente maschile sia in entrata sia in uscita che si mantiene pressoché costante nel corso del triennio considerato.

In particolare, per quanto riguarda l'a.a. 2020/2021 si evidenzia un calo generale della mobilità studentesca sia in uscita (115 donne e 78 uomini rispetto a 204 donne e 136 uomini nell'anno precedente) sia in entrata (46 donne e 30 uomini rispetto a 143 donne e 57 uomini nell'anno precedente).

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



fonte: divisione mobilità, benefici e post- laurea Iuav

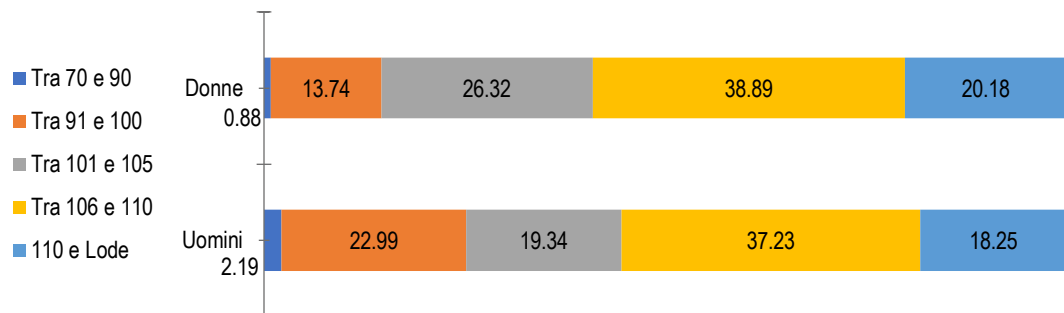
Performance negli studi

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

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

Il grafico seguente evidenzia che i voti ottenuti dalla maggior parte delle persone si assesta tra il 106 e il 110 (59,07% laureate, 55,48% laureati) con una differenza per quanto riguarda l'ottenimento del massimo dei voti rispetto all'anno precedente: dal 23,57% di laureate e il 27,94% di laureati nel 2019, al 20,18% di laureate e 18,25% di laureati nel 2020.

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



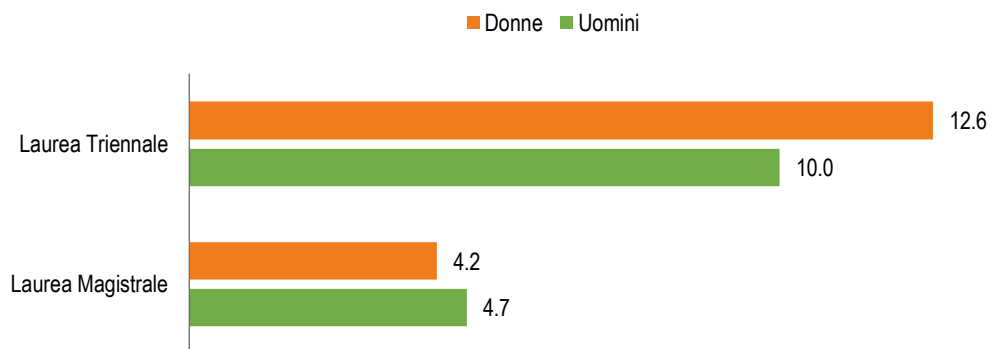
fonte: divisione mobilità, benefici e post laurea luav | anno di riferimento: 2020

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 iscritte/i per ciascuna tipologia di corso.

Dal grafico che segue si evince un tasso di abbandono femminile (12,6%) in aumento rispetto ai dati dell'a.a. 2019/2020 (9,2%) e una diminuzione netta dell'abbandono maschile (da 15,6% a 10%) per quanto riguarda gli abbandoni tra il primo e il secondo anno di laurea triennale.

I dati degli abbandoni tra il primo e il secondo anno di laurea magistrale si mantengono pressoché stabili per quanto riguarda la componente femminile (da 4,5% a 4,7%) e segnano una lieve diminuzione per la componente maschile (da 5,1% a 4,19%).

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



fonte: servizio area didattica e servizi agli studenti | anno di riferimento: a.a. 2020/2021

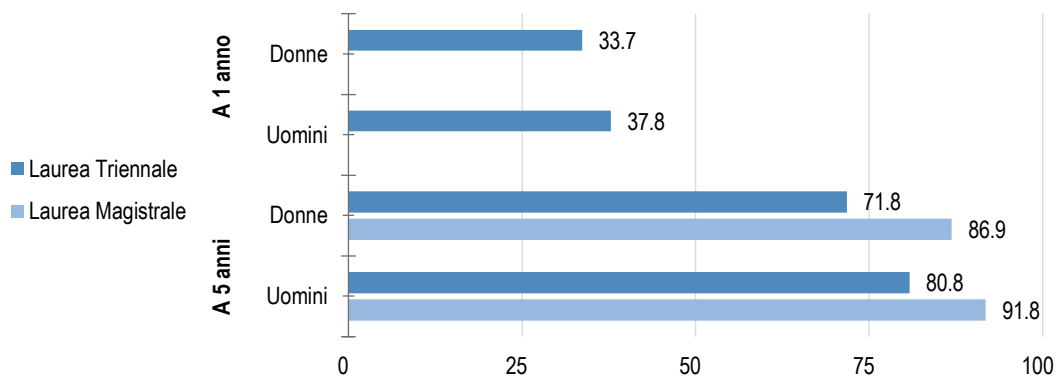
Tasso di occupazione delle persone laureate

Il tasso di occupazione delle persone laureate a 1 anno e a 5 anni dalla laurea per tipologia di corso e genere mostra una prevalenza maschile, più netta a un anno dal conseguimento del titolo sia triennale sia magistrale, confermando il trend precedente.

Aumenta sensibilmente il tasso di occupazione a 5 anni dall'acquisizione del titolo che passa dall'83,9% del 2019 al 86,9 % del 2020 per le donne e dal 90,1% al 91,8 % per gli uomini.

Il grafico seguente, riferendosi al 2020, include il tasso di occupazione per le persone laureate dei corsi di laurea triennale limitatamente a un anno dal conseguimento del titolo.

Grafico 8: tasso di occupazione delle persone laureate a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LM) e genere



fonte: Almalaurea | anno di riferimento: 2020 | anno di indagine: 2021

Il focus sulla retribuzione mensile netta delle persone laureate 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 le persone laureate dei corsi di laurea triennale sia per quelle 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, LM) e genere



fonte: Almalaurea | anno di riferimento: 2020 | anno di indagine: 2021

CORSO DI DOTTORATO E SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE

Nel 2021 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

progettazione tecnologica e ambientale

pianificazione territoriale e politiche pubbliche del territorio

scienze del design

storia dell'architettura

urbanistica

innovazione per il costruire e per il patrimonio culturale

internazionale di architettura "Villard d'Honnecourt

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

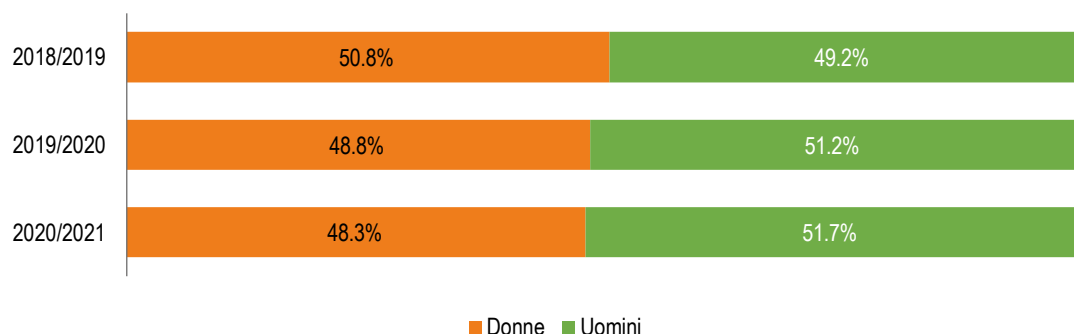
La **scuola di specializzazione in beni architettonici e del paesaggio** è un livello di formazione post-laurea di durata biennale, il cui obiettivo è formare specialisti di elevata qualificazione professionale nel campo del restauro, della tutela e della conoscenza del patrimonio architettonico e del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

Composizione

Le persone iscritte al corso di dottorato per l'a.a. 2020/2021 sono **118** di cui 57 dottorande e 61 dottorandi.

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

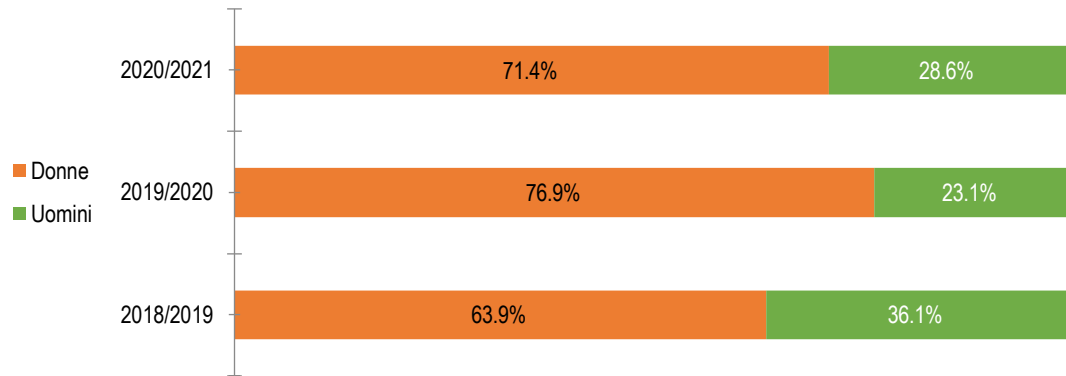
Grafico 10: percentuale di persone iscritte al corso di dottorato Iuav per genere



fonte: Open Data MUR

Per quanto riguarda i dati relativi alle **persone iscritte alla scuola di specializzazione** in beni architettonici e del paesaggio (totale 35 di cui 25 donne e 10 uomini), il grafico seguente evidenzia una prevalenza della componente femminile che si conferma nel corso del triennio di riferimento.

Grafico 11: percentuale di persone iscritte alla scuola di specializzazione per genere



fonte: open data MUR

Il **tasso di abbandono al corso di dottorato** indica il valore assoluto di donne/uomini che abbandonano il corso di dottorato al primo anno sul totale delle donne/uomini iscritte/i. Come si evince dalla tabella seguente, per l'a.a. 2020/2021 non si riscontrano abbandoni così come nell'a.a. 2018/2019 mentre per gli aa.aa. 2017/2018 e 2019/2020 si è trattato di numeri molto esigui, con una prevalenza dei ritiri da parte della componente femminile.

Tabella 2: tasso di abbandono al corso di dottorato

Anno	Donne	Uomini
2020/2021	0	0
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)

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

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

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

- le aree CUN, più aderenti al sistema accademico italiano
- i *fields of research & development* dal rapporto europeo *She Figures*, che favoriscono una comparabilità a livello europeo di alcuni indicatori.

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

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

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

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

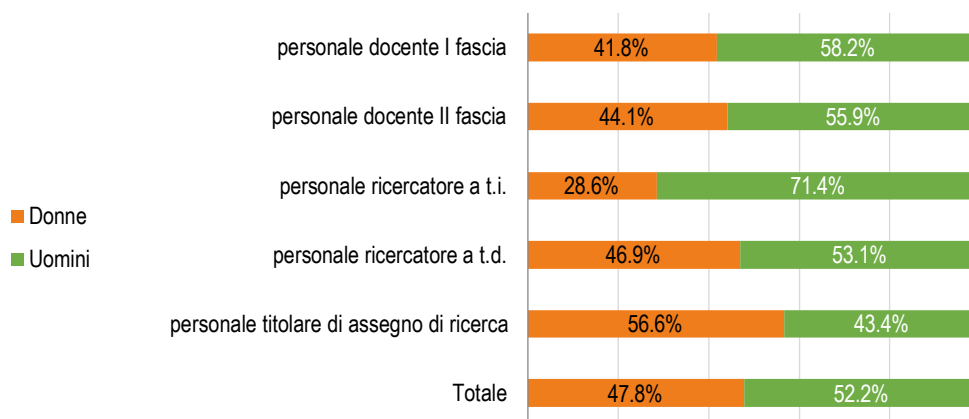
Composizione

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

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

Il grafico seguente evidenzia una lieve maggioranza maschile in tutte le categorie esaminate, più evidente nella categoria del personale ricercatore a tempo indeterminato (5 uomini e 2 donne) e una maggioranza femminile per il personale titolare di assegno di ricerca (36 uomini e 47 donne).

Grafico 12: distribuzione per genere e ruolo



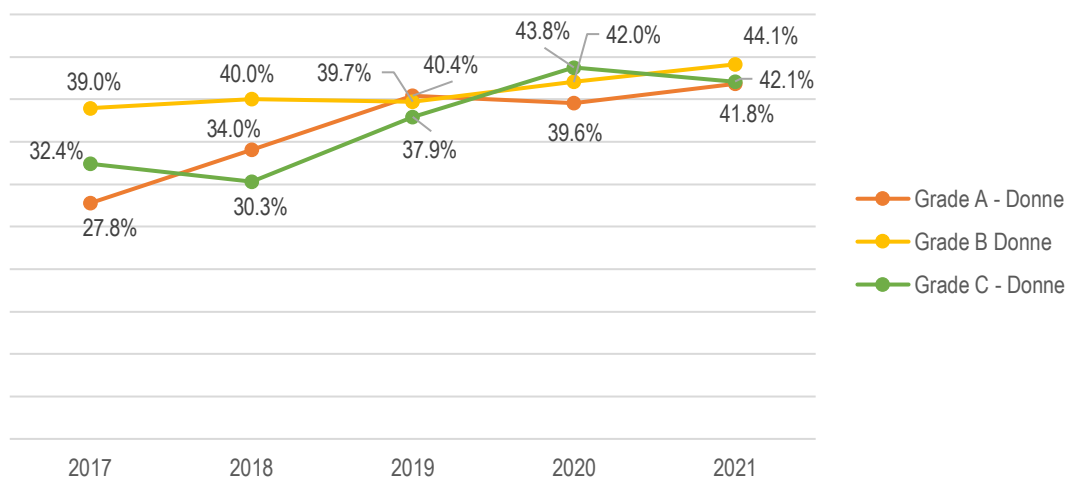
fonte: divisione risorse umane e organizzazione luav e servizio ricerca | anno di riferimento: 2021

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

- l'andamento per la categoria dei docenti di II fascia - grade B è pressoché costante
- si riscontrano un lieve aumento della componente femminile nella categoria dei docenti di I fascia (grade A) per la quale si passa dal 39,6% del 2020 al 41,8% del 2021 e una lieve flessione per quanto riguarda la categoria dei ricercatori (grade C) che passa dal 43,8% del 2020 al 42,1% del 2021.

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

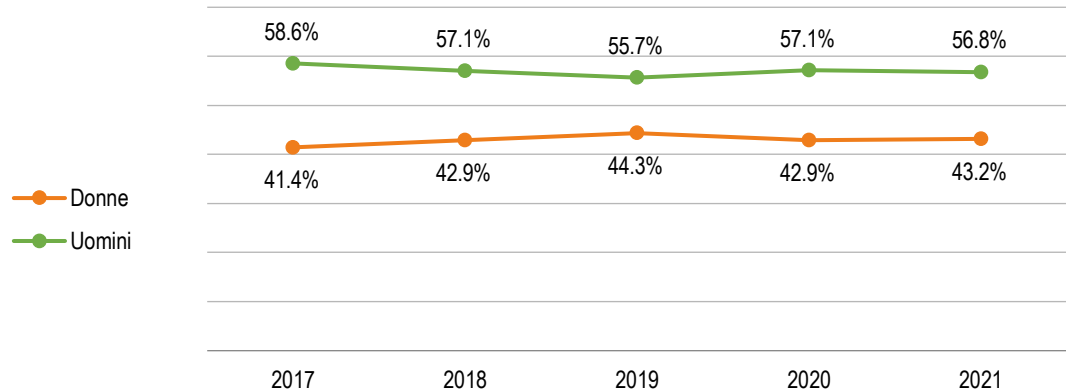


fonte: divisione risorse umane e organizzazione | anno di riferimento: 2021

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

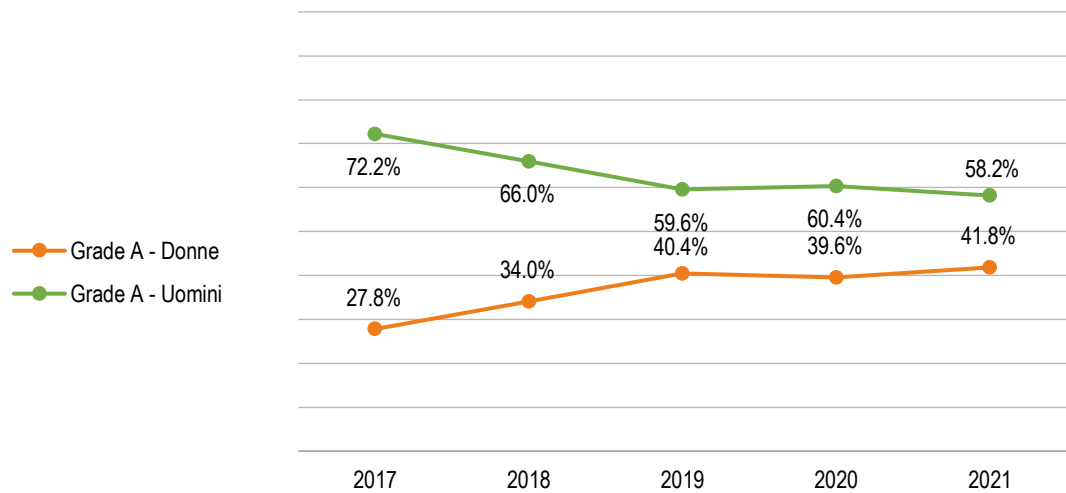
ruolo. Complessivamente, all'aumento di presenze femminili corrisponde un calo, se pur sensibile, delle presenze maschili: il trend proporzionale conduce pertanto verso una sempre maggiore convergenza, in linea con l'aumentare della parità di genere.

13 b) serie storica personale docente e ricercatore



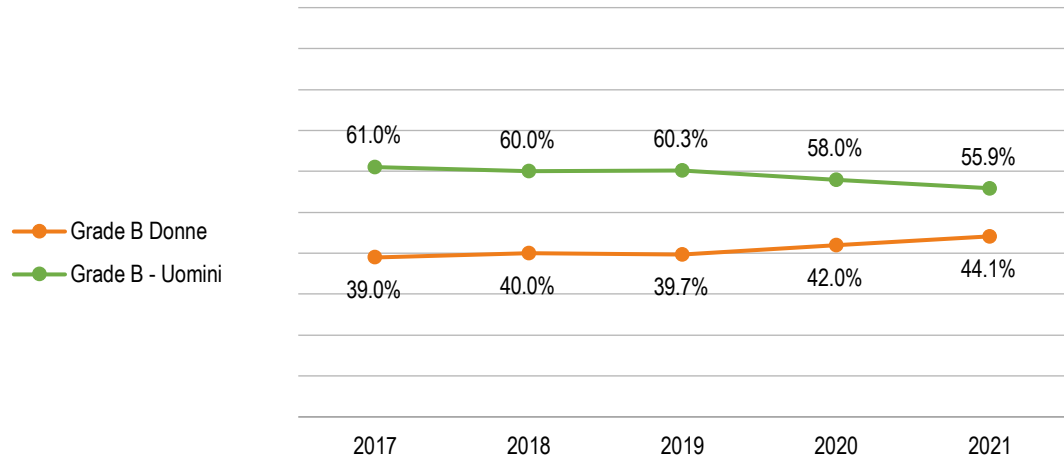
fonte: divisione risorse umane e organizzazione | anno di riferimento: 2021

13 c) serie storica personale docente e ricercatore Grade A



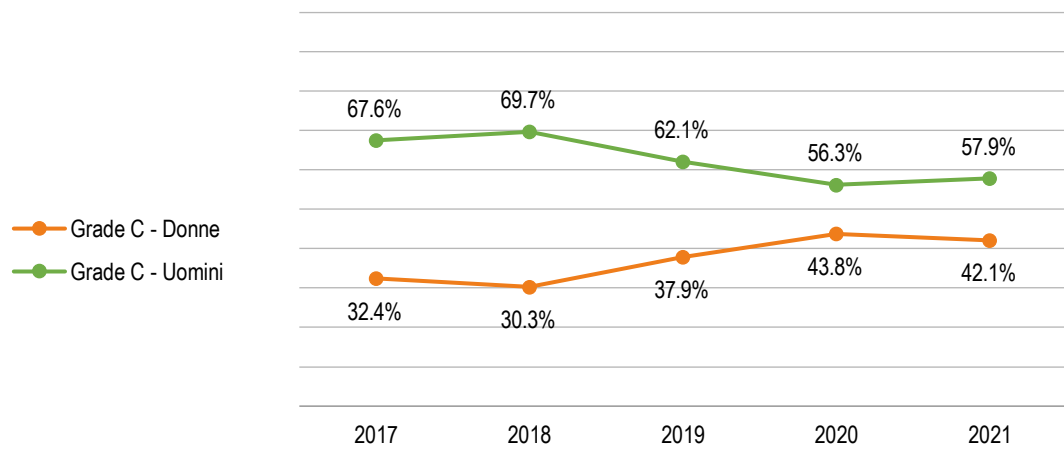
fonte: divisione risorse umane e organizzazione | anno di riferimento: 2021

13 d) serie storica personale docente e ricercatore Grade B



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

13 e) serie storica personale docente e ricercatore Grade C



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

La **distribuzione per genere, ruolo e classe d'età** evidenzia il numero assoluto di donne/uomini di una determinata classe d'età e ruolo sul totale di donne/uomini nel personale docente e ricercatore. Il grafico 14 a) evidenzia per la categoria del personale docente I fascia (grade A) una prevalenza della fascia d'età tra i 45 e i 54 anni e una percentuale esclusivamente maschile di docenti sopra i 54 anni pari al 4,3%.

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

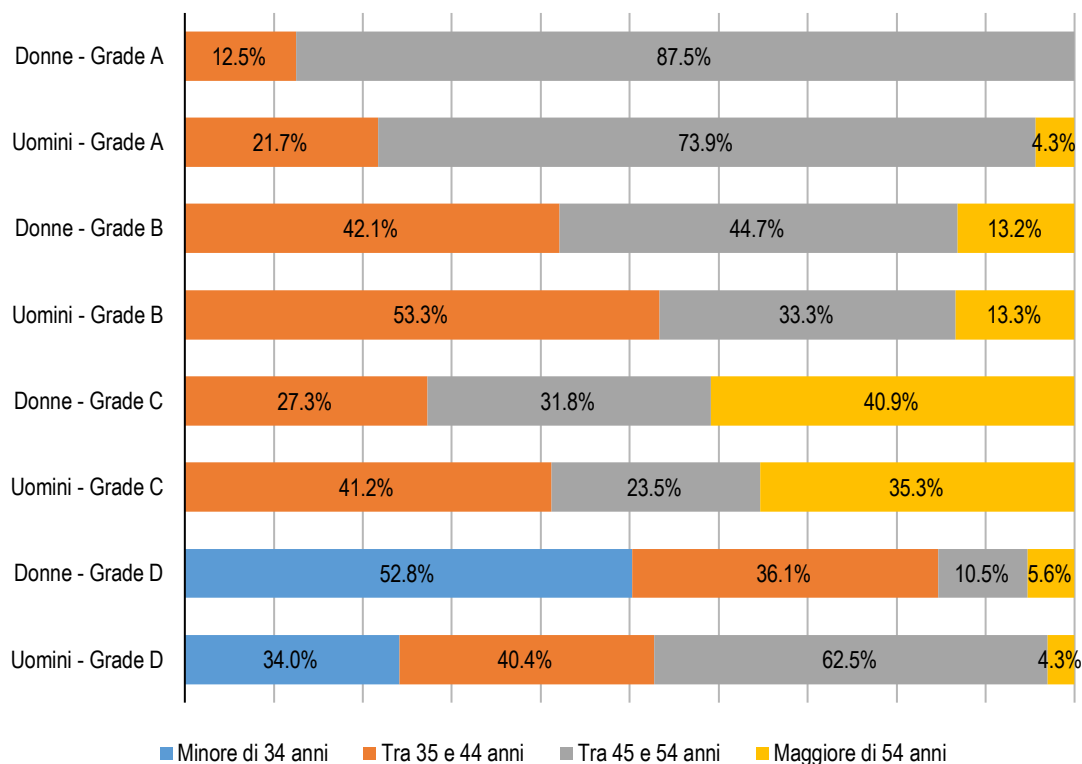
Per quanto riguarda il personale titolare di assegni di ricerca (grade D), la fascia d'età prevalente sia per le donne sia per gli uomini è quella tra i 35 e 44 anni con una maggioranza femminile rilevante

(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.

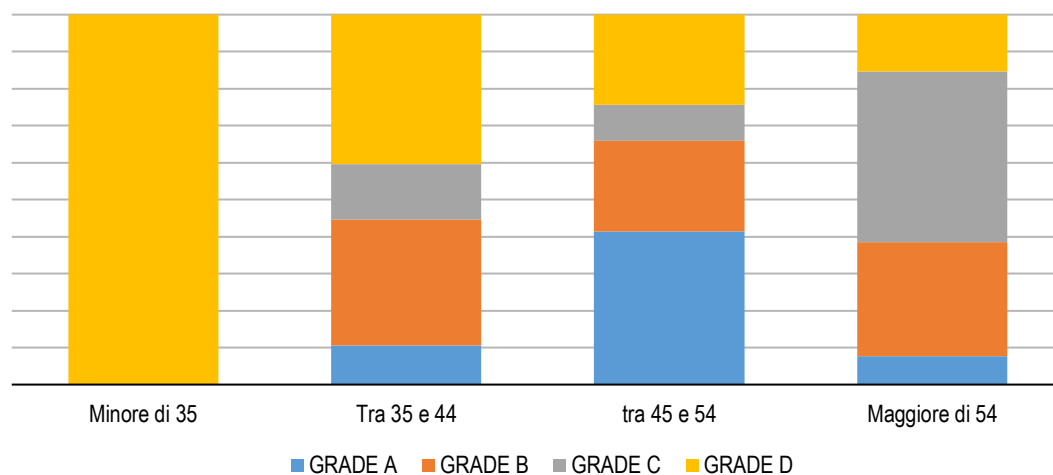
Grafici 14 a) 14 b) e 14 c): distribuzione per genere, ruolo e classe d'età

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



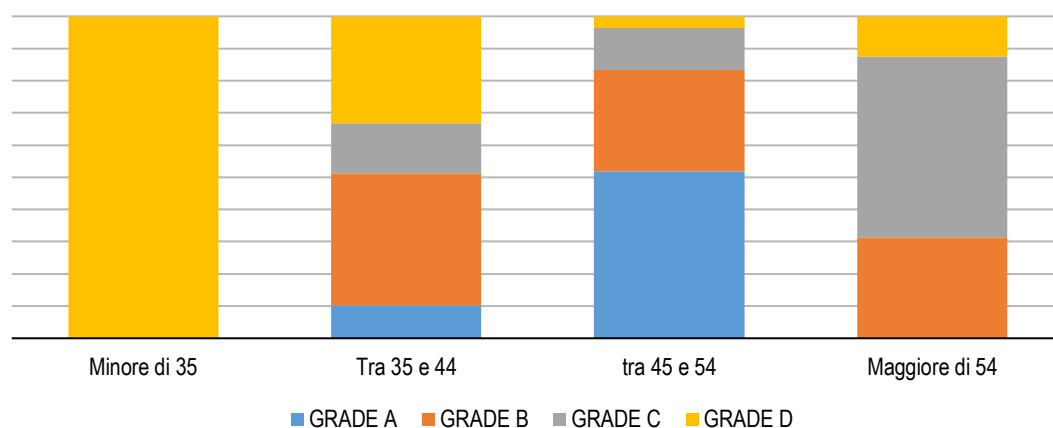
fonte: divisione risorse umane e organizzazione e servizio ricerca luav | anno di riferimento: 2021

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: 2021

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



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

L'età media per ruolo e genere esposta nella tabella di seguito evidenzia una generale maggiore età media della componente maschile rispetto a quella femminile con l'eccezione del personale ricercatore a tempo determinato, categoria per la quale l'età media della componente femminile è pari a 46,33 anni e per la componente maschile 43,82.

Tabella 3: età media per ruolo e genere

	Donne	Uomini
personale docente I fascia	58,61	60,72
personale docente II fascia	53,23	53,32
personale ricercatore a t.i.	59	62,40
personale ricercatore a t.d.	46,33	43,82

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

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

Area 1 Scienze matematiche e informatiche	Area 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 2021 emerge una situazione complessiva (Grafico 15 a) che vede il dato della percentuale femminile per area e per ruolo luav prevalere sulla media nazionale su buona parte delle aree CUN presenti e in particolare per le aree STEM.

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

personale ricercatore a tempo determinato e indeterminato, area 7

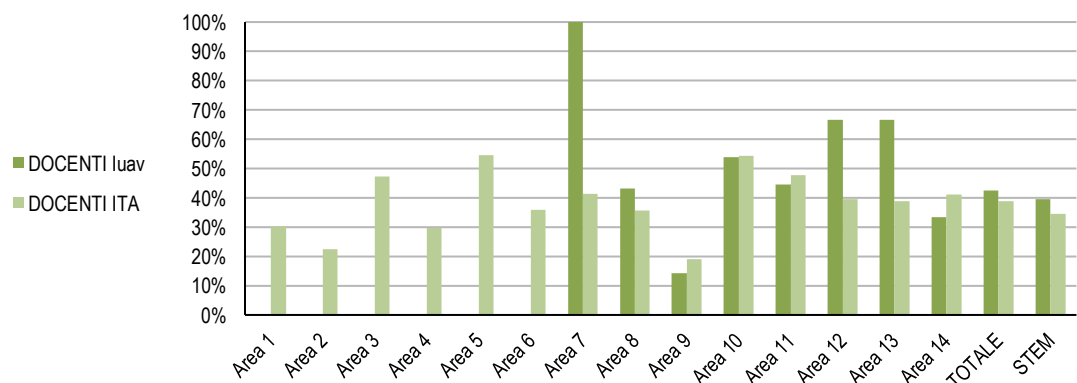
personale docente II fascia, aree 9, 10, 12 e 13

personale docente I fascia, aree 7, 8 e 12.

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

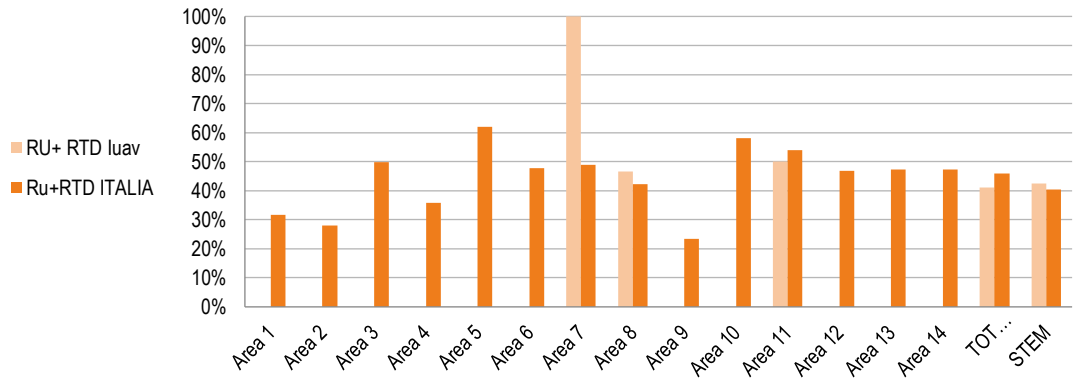
Grafici 15 a) 15 b) 15 c) e 15 d): percentuale di donne per area e per ruolo: confronto col corrispondente dato nazionale

15 a) percentuale di donne nella componente docente



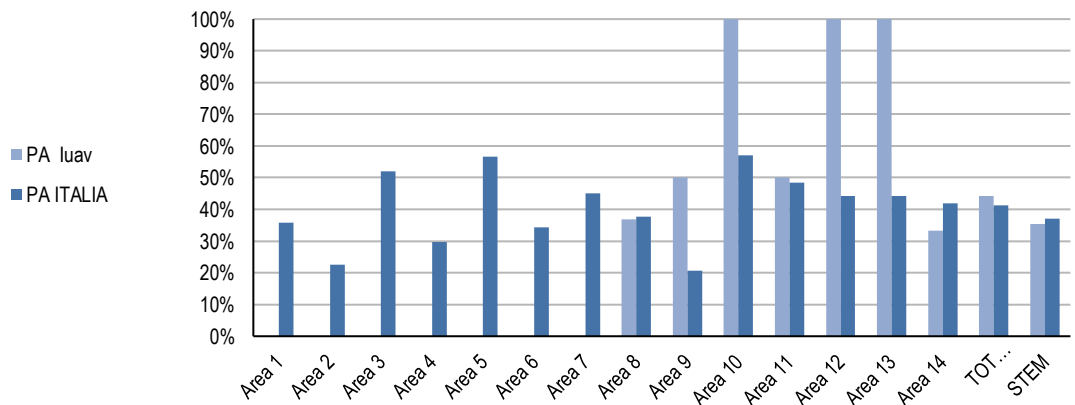
fonte: Open Data MUR | anno di riferimento: 2021

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



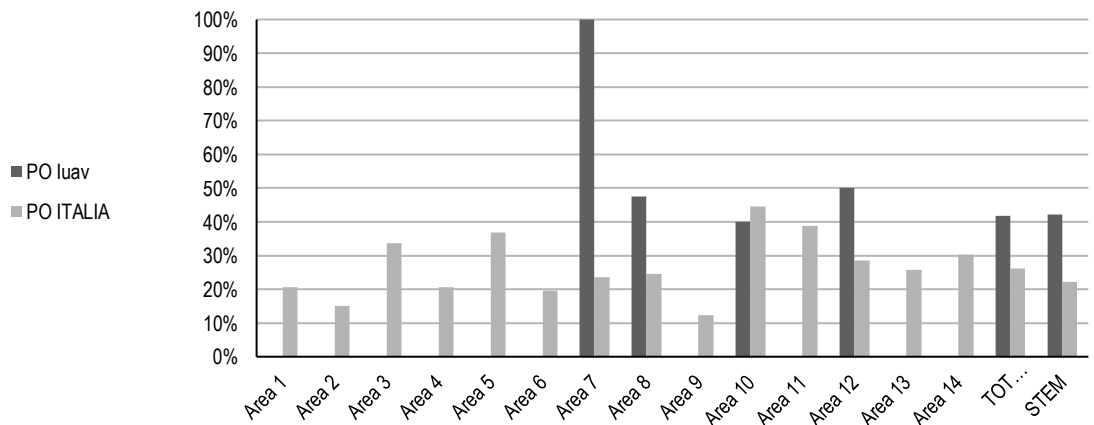
fonte: Open Data MUR | anno di riferimento: 2021

15 c) percentuale di donne docenti di II fascia



fonte: Open Data MUR | anno di riferimento: 2021

15 d) percentuale di donne docenti di I fascia



fonte: Open Data MUR | anno di riferimento: 2021

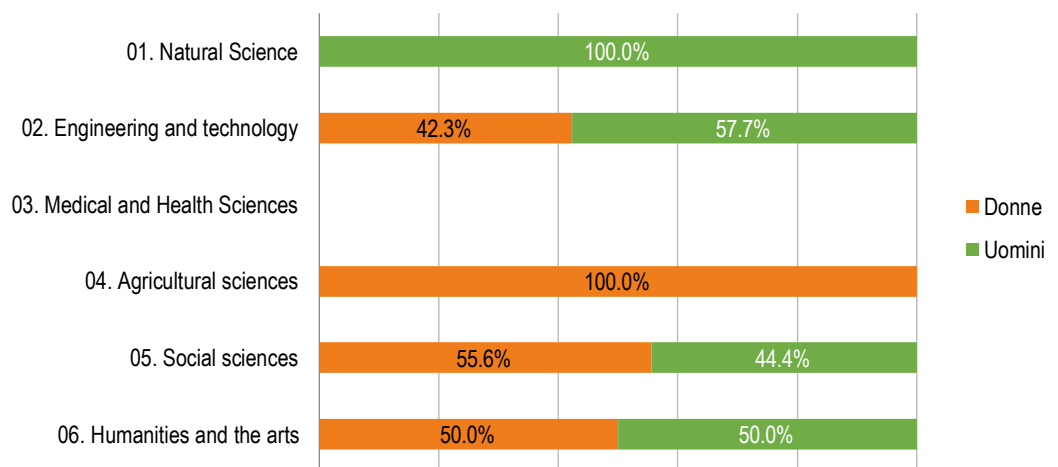
Al fine di favorire la comparabilità con i dati europei forniti dal rapporto *She Figures* si è provveduto all'analisi della **distribuzione del personale docente di I fascia tra *Fields of Research and Development* (FoRD)**, le cui corrispondenze con le aree CUN per quanto riguarda Iuav sono disponibili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

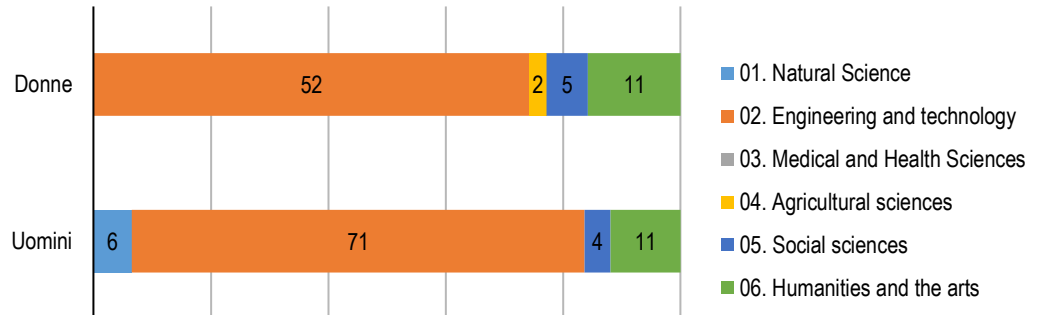
Area CUN	FoRD
1 Scienze matematiche e informatiche	01 Natural sciences
4 Scienze della terra	01 Natural sciences
5 Scienze biologiche	01 Natural sciences
7 Scienze agrarie e veterinarie	04 Agricultural sciences
8 Ingegneria civile e architettura	02 Engineering and technology
9 Ingegneria industriale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

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 (57,7% uomini, 42,3% donne)
- una prevalenza femminile per il FoRD 05 (55,6% donne e 44,4% uomini)
- l'equilibrio di genere per il FoRD 06

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





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

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

Si riporta di seguito l'analisi condotta per l'area CUN 8 Ingegneria civile e Architettura, che conferma un rapporto di femminilità favorevole per la categoria del personale ricercatore a tempo determinato per l'anno 2021. Il rapporto di femminilità si è mantenuto perlopiù costante nel tempo, con l'eccezione della categoria del personale docente di I fascia per la quale è nettamente migliorato (dallo 0,20 del 2018 allo 0,90 del 2021).

Grafico 17: rapporto di femminilità

	RTD		RU		PA		PO	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,33	1,00	0,43	0,5	0,57	0,59	0,20	0,90

fonte: Open Data MUR e divisione risorse umane e organizzazione luav

LEGENDA

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

Carriere

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

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

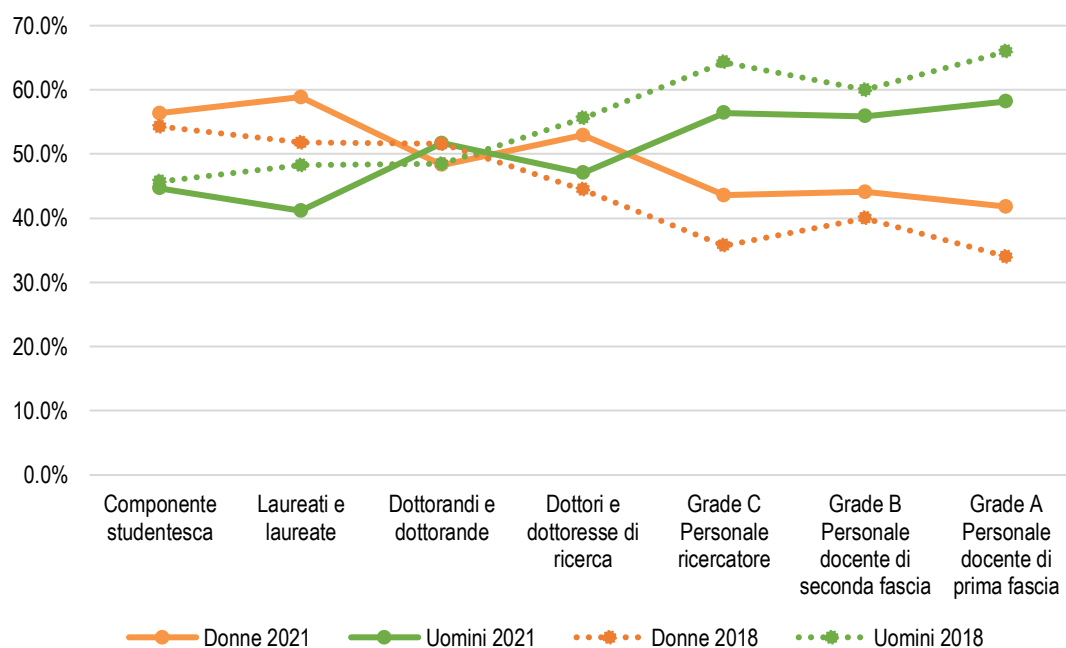
I due grafici che seguono considerano rispettivamente la situazione relativa a tutte le aree di studio e le aree STEM nelle due annualità di riferimento (2018 e 2021).

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

Si segnala, a ogni modo, un miglioramento nel triennio considerato per quanto riguarda la situazione complessiva mentre per quanto riguarda le aree STEM appare invariata la situazione per la componente maschile e risulta in miglioramento la percentuale femminile riferita ai grade A e C.

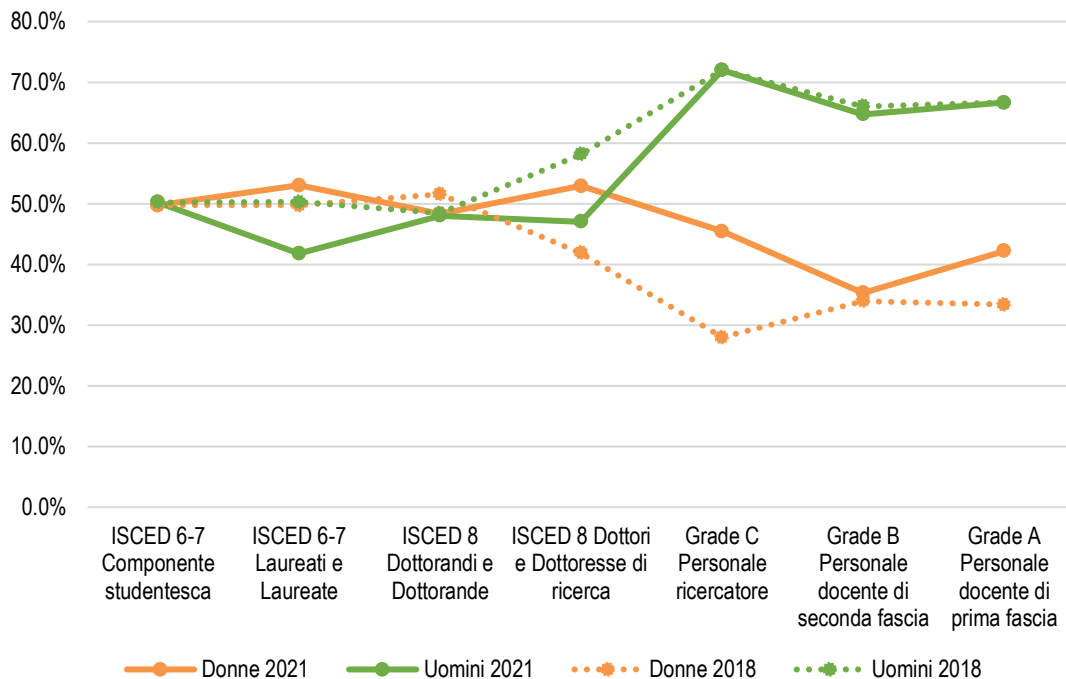
Grafici 18 a) e 18 b): forbice delle carriere universitarie e accademiche

18 a) tutte le aree di studio



fonti: Open Data MUR, Almalaurea (laurea e dottorato di ricerca), servizio formazione alla ricerca Iuav

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



fonte: Open data MUR, servizio formazione alla ricerca luav

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

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



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

Il **Glass Ceiling Index (GCI)** misura la probabilità relativa alle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (Grade A). Il dato viene normalizzato con la presenza relativa di donne, rispetto agli uomini, in tutte le posizioni accademiche. In linea con il rapporto *She Figures* le tabelle comparative considerano un periodo di 3 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
1,09	1,03

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. 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 impegna la pubblica amministrazione a comunicare annualmente al CUG tali dati riportati anche nella relazione annuale del comitato stesso sulla situazione del personale.

Nel corso del 2021 si sono svolte 42 procedure per il reclutamento di personale docente (27 in più dell'anno precedente). In tale ambito, si segnala che i componenti delle commissioni sono per la maggior parte esterni all'ateneo. Per la presente edizione del BdG l'analisi è stata ampliata includendo i dati riguardanti il numero di presidenti per genere.

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. Per quanto riguarda il focus sulle/sui presidenti il quadro presenta una maggioranza maschile (10 donne e 27 uomini) con una prevalenza più netta nell'ambito delle procedure riguardanti il reclutamento del personale docente ricercatore a tempo determinato di tipo b) (3 donne e 14 uomini). La componente femminile è prevalente solamente per le procedure relative al reclutamento del personale docente ricercatore a tempo determinato di tipo a) (6 donne e 2 uomini).

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

	Componenti		Presidenti	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
tipo di commissione				
n. 6 reclutamento I fascia	11	10	5	0
n. 7 reclutamento II fascia	15	13	6	1
n. 9 ricercatore tempo det. a)	17	15	2	6
n. 20 reclutamento ricercatore tempo det. b)	37	32	14	3
totale personale	80	70	27	10

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

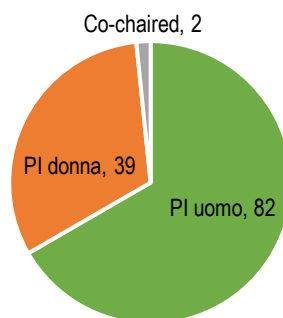
Ricerca

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

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

Il grafico 19 mostra la distribuzione dei PI per genere ed evidenzia la presenza di 2 progetti *co-chaired*.

Grafico 20: distribuzione progetti per genere del PI



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

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

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

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

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

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

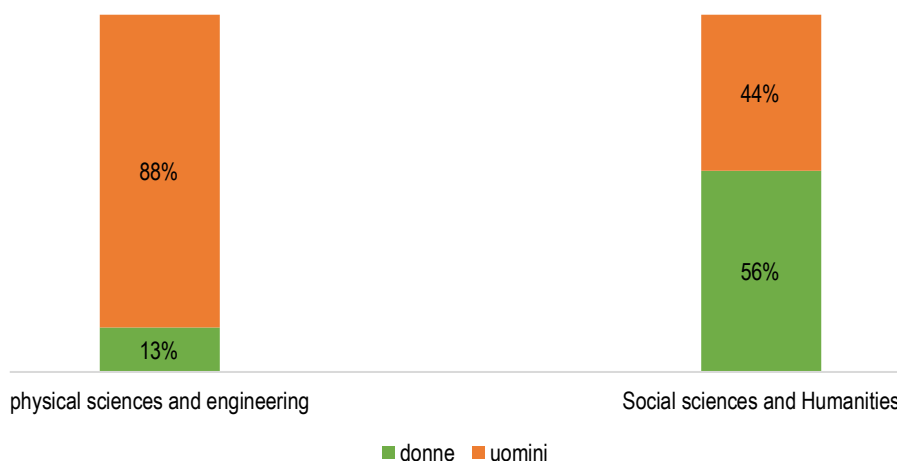
Tipologia di progetto	Horizon		INTERREG		LIFE		ALTRO	
	DONNE PI	UOMINI PI	DONNE PI	UOMINI PI	DONNE PI	UOMINI PI	DONNE PI	UOMINI PI
n. progetti finanziati	3	3	4	11	0	2	12	7
percentuale progetti finanziati	50%	50%	27%	73%	0	100%	63%	37%
finanziamenti in euro	1.746.287,90	794.760,03	894.399,50	2.2019.090,06	0,00	277.514,00	1.435.060,76	775.599,20
percentuale finanziamenti	69%	31%	29%	71%	0	100%	65%	35%

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

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

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

Grafico 21: finanziamenti per settore scientifico ERC



fonte: servizio ricerca luav | anno di riferimento: 2021

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

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

Nel complesso si riscontra una media pro-capite più alta per la componente femminile.

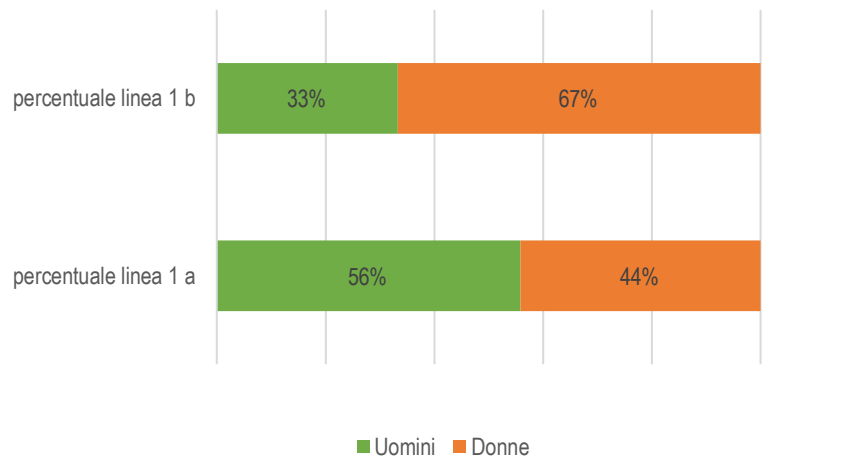
Grafico 22 a: media pro-capite di fondi di ricerca per genere



fonte: servizio ricerca luav | anno di riferimento: 2021

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

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



fonte: servizio ricerca luav | anno di riferimento: 2021

PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

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

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

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

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 inoltre disponibile un'analisi specifica per l'anno 2021 dei dati sul personale luav oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del CUG nella [relazione sulla situazione del personale per l'anno 2021](#).

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

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

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

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

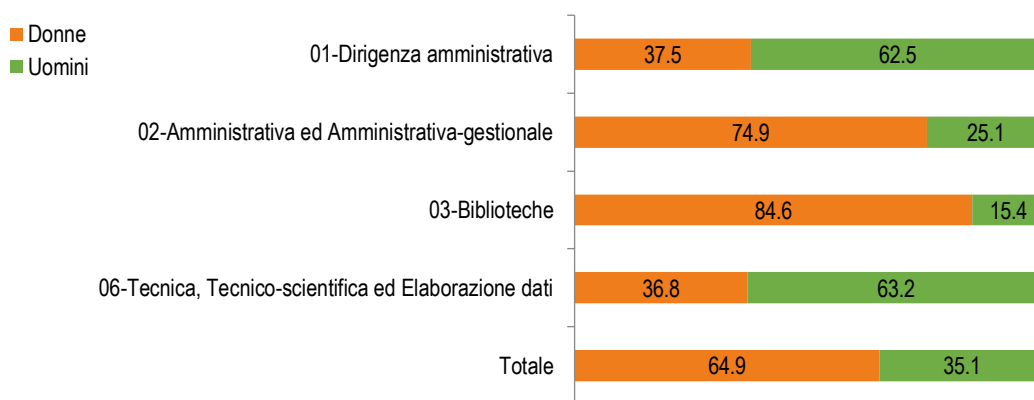
fonte: divisione risorse umane e organizzazione luav | anno di riferimento 2021

Composizione

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

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

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



fonte: Open Data MUR | anni di riferimento: 2019-2021

Il quadro complessivo nel triennio analizzato evidenzia una maggioranza femminile nell'area amministrativa e amministrativo gestionale (74,9% di donne), l'area numericamente più rappresentata, e nelle biblioteche (84,6%), mentre prevale la componente maschile nell'area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati (63,2%), confermando il quadro della precedente serie storica per gli anni 2018-2020. 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 tiene conto della presenza della quinta area dirigenziale per 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.

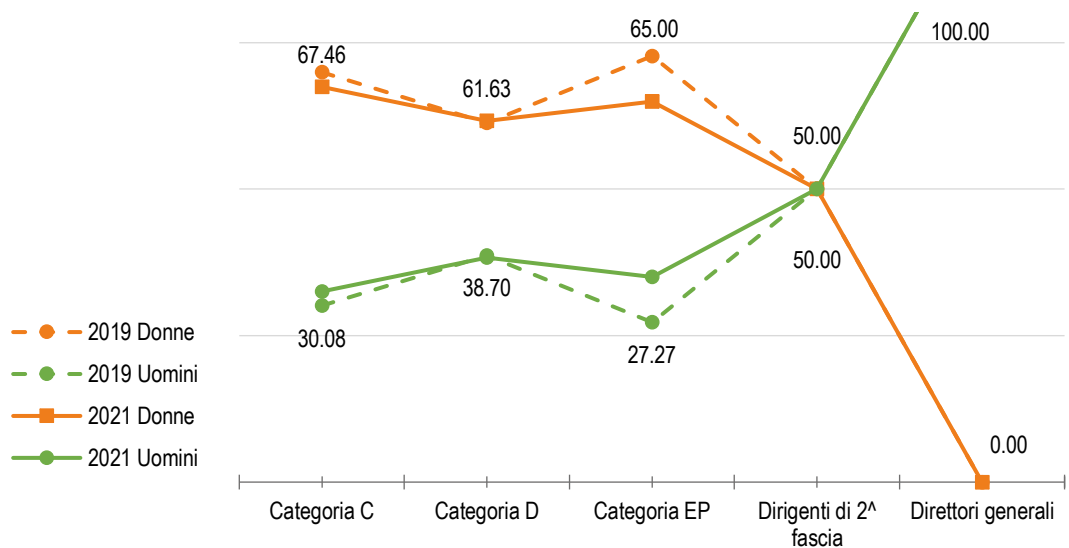
Il grafico riferito alla **forbice delle carriere** rappresenta con linee sovrapposte il valore dell'indice calcolato per genere e categoria nei due anni oggetto di analisi (2019 e 2021).

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

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

Il rapporto tra personale a tempo indeterminato in categoria C e D non risulta equilibrato. Gli uomini in categoria C sono 41 e in categoria D 33; le donne sono 85 in categoria C e 53 in categoria D. Per quanto riguarda la categoria EP, pur confermando la maggioranza della componente femminile si può notare un lieve miglioramento verso l'uguaglianza di genere rispetto al 2019: nel 2019 le donne sono 16 e gli uomini 6, nel 2021 le donne sono 13 e gli uomini 7. Si mantiene inoltre identica la distribuzione di genere nella dirigenza, pur riferito a numeri molto ridotti: 4 dirigenti di II fascia, (2 donne e 2 uomini) e 1 direttore generale (uomo).

Grafico 25: forbice delle carriere

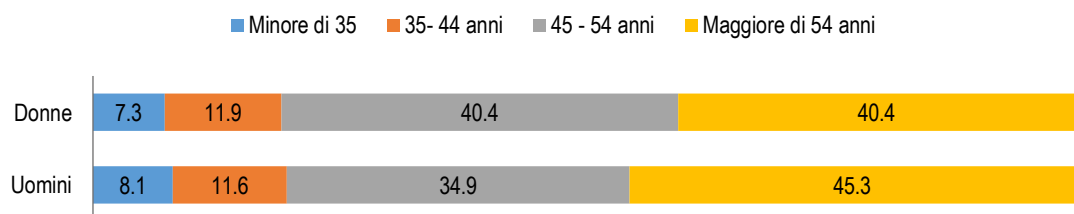


fonte: divisione risorse umane e organizzazione | anni di riferimento: 2019-2021

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

Si evidenzia l'elevato tasso di anzianità anagrafica del personale, con maggioranza di personale di età superiore ai 45 anni, nelle due fasce 45-54 anni e oltre i 54 anni. Si conferma sostanzialmente la situazione dell'anno precedente per la componente femminile con il 19,2% delle donne di età inferiore ai 44 anni (rispetto al 18,5 % del 2020) mentre si evidenzia un miglioramento per quanto riguarda la componente maschile: rispetto al 9,7% di uomini con meno di 44 anni del 2020, si passa al 19,7%.

Grafico 26: distribuzione per genere e fasce d'età



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

La successiva tabella rappresenta la distribuzione dell'**età media per genere e categoria**, con un sostanziale equilibrio in tutte le categorie, con una età media leggermente inferiore nelle donne. La media di ateneo si assesta a 54 anni sia per le donne sia per gli uomini.

Tabella 7: età media per genere e per categoria

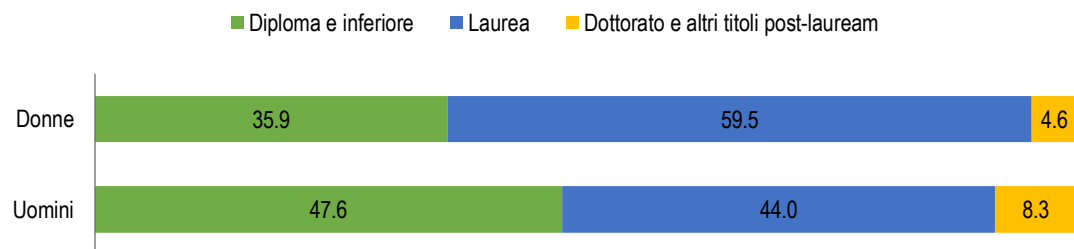
	Donne	Uomini
Categoria C	50	50
Categoria D	52	54
Categoria EP	56	57
Dirigenti di 2 ^a FASCIA e direttore generale	57	57
Media Ateneo	54	54

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

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

Si evidenzia un alto livello di scolarità con una prevalenza femminile per quanto riguarda il titolo di laurea (59,5% donne laureate e 44% uomini laureati) e una maggiore percentuale maschile in possesso di dottorato e altri titoli post-lauream (4,6% per le donne e 8,3% per gli uomini).

Grafico 27: distribuzione per genere e titolo di studio



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

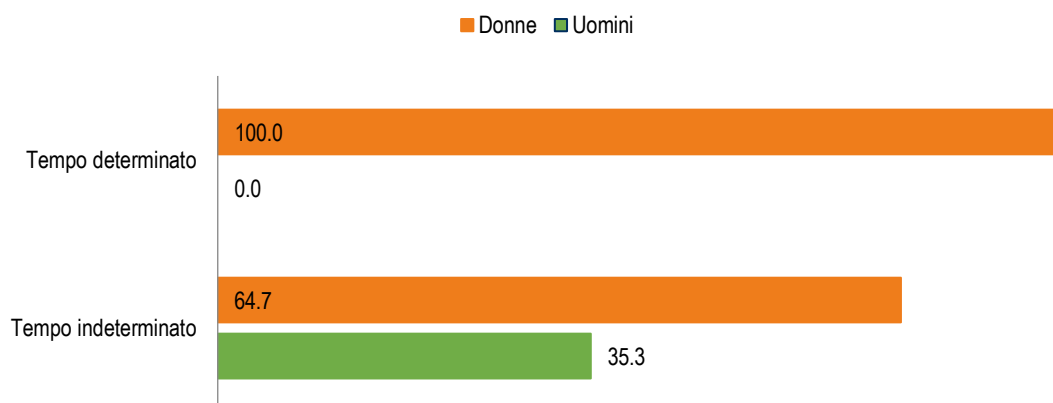
Situazione occupazionale

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

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

Il grafico seguente evidenzia che i contratti a tempo indeterminato sono prevalentemente attribuiti a donne (64,7%). Si evidenzia che l'ateneo si affida in misura molto ridotta a personale tecnico e amministrativo a tempo determinato: per il 2021 il personale a tempo determinato oggetto di analisi è di 1 sola unità.

Grafico 28: distribuzione percentuale per genere e tipologia di contratto



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

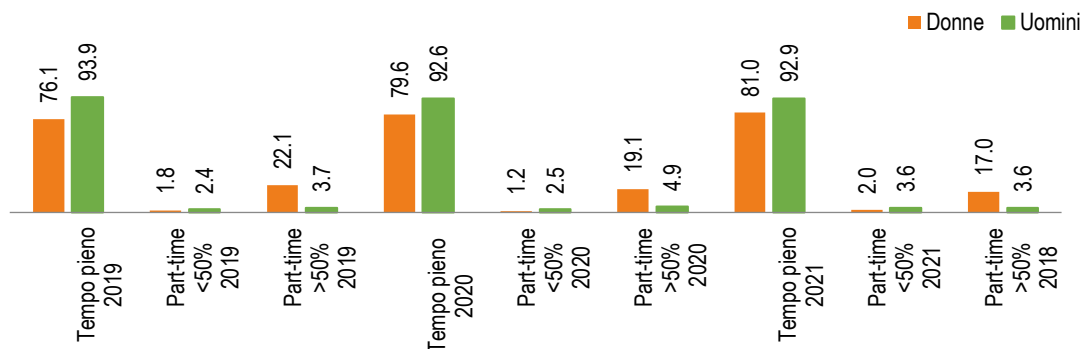
Di seguito è rappresentata la **distribuzione percentuale per genere e regime di impegno** del personale tecnico e amministrativo nel triennio 2019-2021, secondo un'analisi di genere focalizzata sulla percentuale oraria di presenza in servizio, nelle tre fasce di: tempo pieno, part-time inferiore al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

Il grafico 29 evidenzia nel triennio una maggioranza percentuale crescente in merito al contratto a tempo pieno per la componente femminile, con un aumento dal 76,1% del 2019 al 81% nel 2021 mentre la situazione appare pressoché stabile per quanto riguarda la componente maschile che passa dal 93,9% del 2019 al 92,9% del 2021.

Il quadro riferito alla fascia di part-time inferiore al 50% evidenzia un aumento per quanto riguarda la componente femminile che passa dal 2,4% del 2019 al 3,6% del 2021.

Si evidenzia un progressivo calo della percentuale di donne che usufruiscono di part-time nella fascia superiore al 50% - dal 22,1% del 2019 al 17% del 2021 - e una lieve diminuzione per il 2021 per quanto riguarda gli uomini la cui percentuale passa dal 3,7% del 2019 al 4,9% del 2020, al 3,6% del 2021.

Grafico 29: distribuzione per genere e regime di impegno



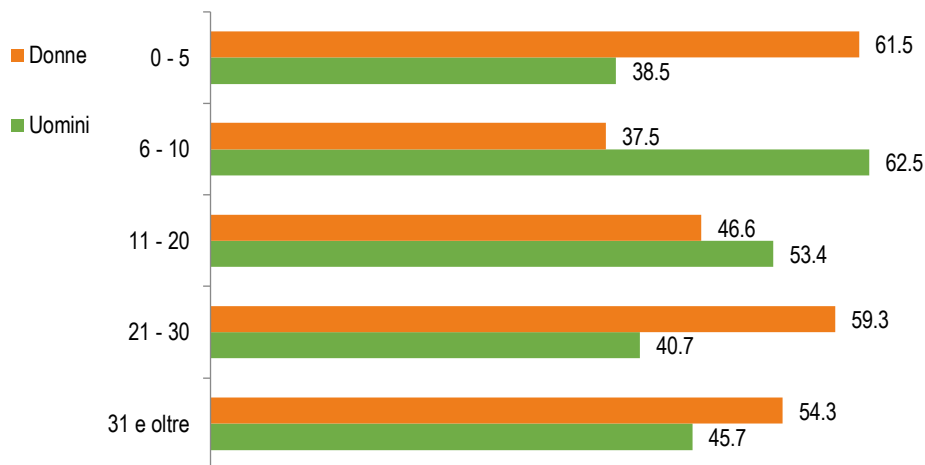
fonte: divisione risorse umane e organizzazione luav | anni di riferimento: 2018- 2020

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 anni di servizio in cui la percentuale delle donne è decisamente più ampia della 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

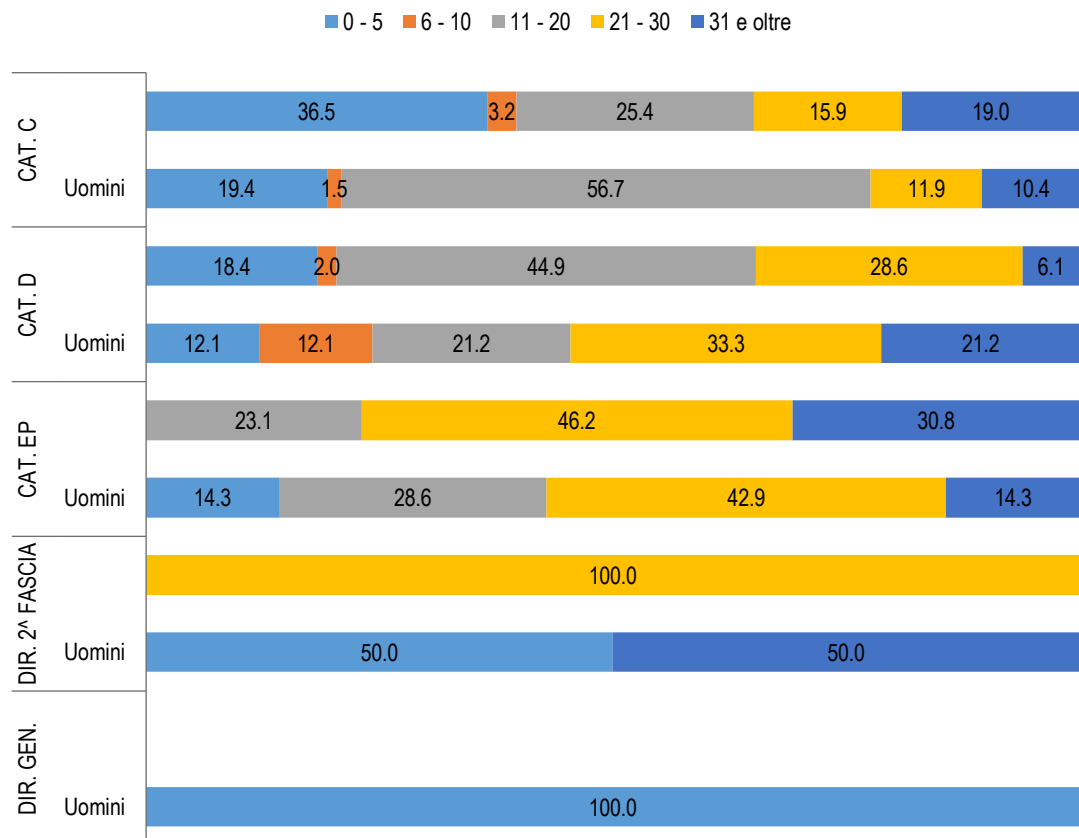


fonte: divisione risorse umane e organizzazione luav | anno di riferimento: 2021

Il grafico successivo permette di analizzare **la distribuzione all'interno della categoria**, con una situazione di neutralità nella fascia dei dirigenti e una maggior diversificazione nelle altre categorie. Nella categoria C la fascia maggiormente rappresentata si riferisce al 56,7% di donne con anzianità

dagli 11 ai 20 anni e il 36,5% di uomini per la fascia 0-5 anni di anzianità. Nella categoria D la fascia più rappresentata si riferisce al 44,9 % di donne con anzianità dagli 11 a 20 anni e al 33,3% di uomini nella fascia dai 21 ai 30 anni; nella categoria EP a donne e uomini con anzianità dai 21 ai 30 anni, rispettivamente con il 46,2% e il 42,9%.

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



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

Il prospetto delle **ore di formazione per genere** evidenzia un quadro caratterizzato da una netta prevalenza della componente femminile con il 66,68% delle ore totali annue di formazione non obbligatoria (pari a 4.722 ore) a fronte di un 33,31% della componente maschile (pari a 2.359 ore). Si segnala un aumento rilevante delle ore annue di formazione della componente maschile rispetto alle 1.496 ore del 2020 e un aumento lieve di quelle della componente femminile che per l'anno 2020 erano 4.076.

Tabella 8: ore annue di formazione per genere

	Donne	Uomini
Ore annue	4.722	2.359
Percentuale	66,68%	33,31%

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

Analogamente all'analisi condotta per 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 al D.Lgs. 165/2001.

Nel corso del 2021 si sono svolte 5 procedure per il reclutamento di personale tecnico e amministrativo e per tutte risulta rispetta la regola sopra citata con una distribuzione quasi paritaria per quanto riguarda i presidenti (3 uomini e 2 donne). 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

	Componenti		Presidenti	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
tipo di commissione				
n. 3 reclutamento PTA cat.C	5	4	2	1
n. 2 reclutamento PTA cat. D	5	1	1	1
totale personale	10	5	3	2

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

Assenze

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

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

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

Il grafico 32 evidenzia come più rappresentati per la componente femminile i valori legati alla salute del personale e in particolare si riferiscono alle assenze per malattie retribuite con un numero di giorni medi di assenza annuali più che raddoppiato rispetto a quello della componente maschile.

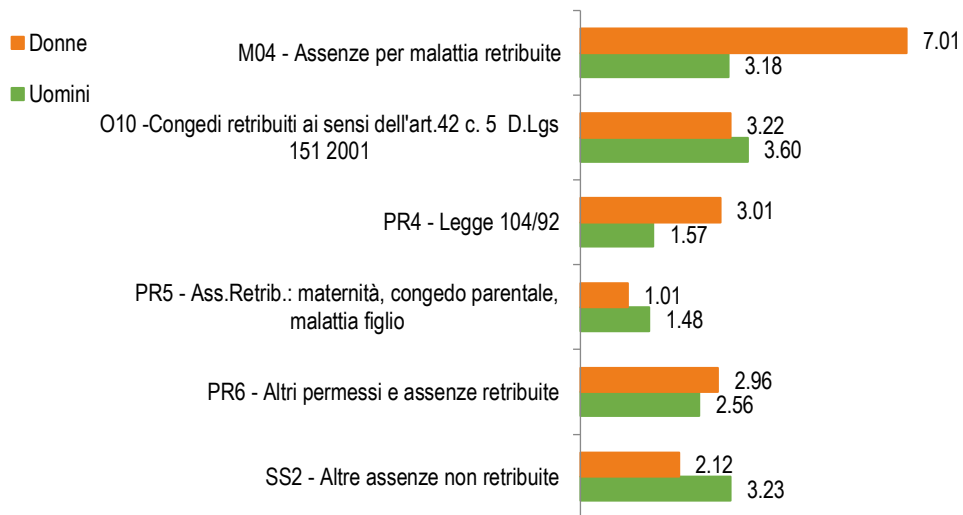
Per la componente maschile il valore maggiore si rileva per la categoria relativa alle assenze per altri permessi e assenze retribuiti con una media di 3,60 giorni. Si tratta di una voce ampia che ricomprende diverse tipologie di permessi legati alla vita personale e familiare e all'attività di relazione¹. Per la prima volta, risulta maggiore il valore di riferimento riferito alla componente maschile in relazione alle assenze retribuite nell'ambito di maternità, congedo parentale e malattia figlio con una media di 1,48 giorni (1,01 giorni per la componente femminile).

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

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

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.

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



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

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

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

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 12 cessati (9 donne e 3 uomini) a cui corrispondono 12 assunti (5 donne e 7 uomini). Per la categoria D l'indice si riferisce a 8 cessati (6 donne e 2 uomini) a cui corrispondono 3 assunti (2 uomini e 1 donna). Per la categoria EP a 2 cessazioni (1 uomo e 1 donna) non corrispondono assunzioni.

Ne emerge nel complesso una compensazione superiore per la componente maschile, con un indice pari a 1,50 rispetto al personale femminile, con un indice pari allo 0,38.

Tabella 10: indice di compensazione per genere e per categoria

Categoria	Donne	Uomini
Categoria C	0,56	2,33
Categoria D	0,17	1
Categoria EP	0	0
Direttori generali	0	0
Dirigenti di 2 ^a fascia	0	0
Totale	0,38	1,50

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

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).

Nel complesso emerge che l'indice di turn-over complessivo incide maggiormente sul personale femminile con un tasso di -6,62 % rispetto al personale maschile per un tasso di 3,70%.

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

Categoria	Donne	Uomini
Categoria C	-4,71%	9,76%
Categoria D	-9,43%	0
Categoria EP	-7,69%	-14,29%
Direttori generali	0	0
Dirigenti di 2 ^a fascia	0	0
Totale	-6,62%	3,70%

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

Retribuzione

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

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

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

Tabella 12: distribuzione per genere e indennità di responsabilità

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

fonte: divisione risorse umane e organizzazione luav | anni di riferimento 2019, 2020, 2021

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

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

un aumento della componente femminile per la quota oltre € 6.000

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

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

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

fonte: divisione risorse umane e organizzazione luav | anni di riferimento 2019, 2020, 2021

INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO

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

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

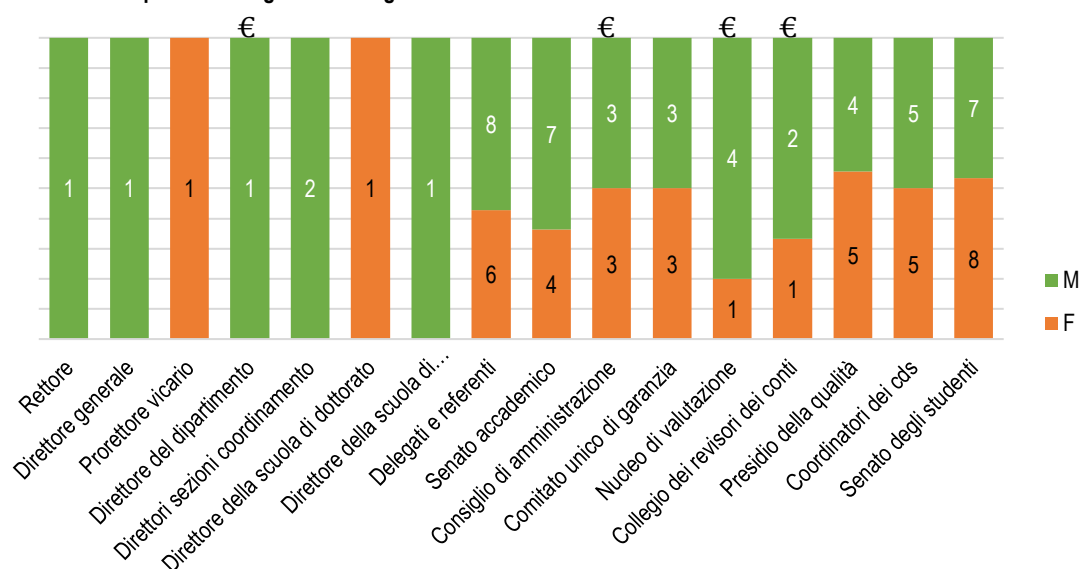
Nel grafico che segue è riportato il prospetto aggiornato indicando inoltre con il simbolo "€" quali sono le cariche che prevedono a vario titolo un compenso economico. Maggiori informazioni a tale riguardo sono disponibili nel [sito web di ateneo](#).

Dal quadro emerge:

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

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

Grafico 33: composizione di genere nella governance di ateneo



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

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.

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

I componenti del conto economico sono stati pertanto tradotti in:

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

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

Le fonti dei dati

Seguendo l'impostazione CRUI sono stati elaborati i dati del bilancio di esercizio 2021 luav. Per distinguere il peso relativo a seconda del genere è stato necessario utilizzare i dati analitici estratti dalle seguenti fonti:

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

Tali dati sono stati elaborati dal servizio controllo di gestione in modo da attribuirli al genere con riferimento all'esercizio 2021 (ultimo bilancio approvato dal consiglio di amministrazione luav).

L'impatto sul bilancio di genere: le tre componenti analizzate

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

In tale categoria, dal lato costi figurano tutti i componenti della gestione corrente che non riguardano specificatamente retribuzioni e compensi, oltre ad ammortamenti e accantonamenti. La componente pesa circa il 30% del totale dei costi operativi.

Dal lato proventi vi sono i contributi (FFO in primo luogo), i proventi propri (attività commerciale) e i proventi propri che non sono tasse e contributi studenteschi. La componente pesa circa l'85% del totale dei proventi operativi.

2) I componenti associabili al genere.

Il **70% dei costi operativi** è associabile al genere, si tratta cioè di fattori produttivi legati direttamente alle persone e non fattori produttivi indistinti. La componente principale (circa l'80%) è data dalle

retribuzioni, che hanno un peso molto rilevante nei bilanci degli atenei considerata la loro natura istituzionale di enti di ricerca e formazione dove l'elemento umano è preponderante.

Dal lato **proventi** solo una piccola parte (circa il 16%) è sensibile al genere: si tratta delle **tasse e contributi studenteschi**.

3) La componente di riduzione delle diseguaglianze

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

Di seguito saranno esaminate le componenti 2 e 3.

Analisi dei componenti sensibili al genere

I proventi

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

Si tratta di circa 8 milioni, pari al 15,7% del totale.

Tabella 14: proventi sensibili al genere

PROVENTI	F	F%	M	M%	TOT €	%sulTot
1 Sensibili al genere	4.630.982	58%	3.338.709	42%	7.969.691	15,7%
1.1 Proventi per la didattica	4.630.982	58%	3.338.709	42%	7.969.691	15,7%
Contribuzione studentesca corsi di laurea I e II livello	3.884.314	58%	2.864.877	42%	6.749.190	13,3%
Contributi studenteschi iscrizione master	473.928	64%	265.791	36%	739.718	1,5%
Contributi studenteschi per esami di stato	83.509	47%	94.919	53%	178.429	0,4%
Contributo test di accesso	88.363	66%	44.792	34%	133.155	0,3%
Contributo corsi di perfezionamento	24.750	75%	8.250	25%	33.000	0,1%
Indennità di mora ritardato pagamento contribuzione studentesca	61.096	53%	54.144	47%	115.240	0,2%
Contribuzione studentesca scuola di specializzazione post-lauream	15.023	72%	5.936	28%	20.959	0,0%

fonte: servizio controllo di gestione e attività ispettive Iuav

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

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

Complessivamente la componente femminile è pari al 58% del totale, essendo quella maschile il 42%. La prevalenza della componente femminile risulta particolarmente accentuata nei master (64%) e nei corsi di perfezionamento (75%) e scuola di specializzazione (72%).

I costi

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

Le **retribuzioni del personale**, articolato in categorie diverse, rappresentano complessivamente circa il 61% del totale dei costi sensibili al genere.

Tabella 15: costi sensibili a genere

costi	Donne	donne %	uomini	uomini %	Tot €	%Tot
1 Sensibili al genere	17.044.911	50%	16.558.849	49%	33.774.395	70,2%
1.1 Retribuzioni del personale	14.807.653	51%	14.313.178	49%	29.176.641	60,6%
1.1.1 docenti e ricercatori	7.893.558	43%	10.380.713	57%	18.274.271	38,0%
- Retrib. Personale dedicato a ric/did: docenti/ricercatori	5.612.129	42%	7.790.203	58%	13.402.332	27,8%
- Retrib. Personale dedicato a ric/did: collaborazioni scientifiche (collaboratori, assegnisti)	1.296.144	52%	1.181.158	48%	2.477.302	5,1%
- Retrib. Personale dedicato a ric/did: docenti a contratto	340.932	31%	775.286	69%	1.116.218	2,3%
- Retrib. Personale dedicato a ric/did: altro personale dedicato alla ricerca e didattica	644.353	50%	634.066	50%	1.278.419	2,7%
1.1.2 pta	6.914.095	63%	3.932.465	36%	10.902.370	22,7%
-Retribuzioni pta	6.914.095	64%	3.932.465	36%	10.846.560	22,5%
-Formazione pta					55.810	0,1%
2.1 sostegno a studenti	1.956.252	52%	1.771.513	47%	3.733.123	7,8%
-Borse	1.435.200	49%	1.480.901	51%	2.916.101	6,1%
-Mobilità	521.052	64%	290.612	36%	811.664	1,7%
-Altro					5.359	0,0%
3.1 interventi per diritto allo studio	281.007	33%	474.159	55%	864.631	1,8%
-Borse Regionali Finanziate da Ateneo	157.704	29%	377.151	71%	534.855	1,1%
-Altri interventi a favore studenti	104.216	57%	78.297	43%	182.512	0,4%
-Assegni incentivazione tutorato	19.086	50%	18.711	50%	37.798	0,1%
-Contratti di collaborazione con studenti	31.911	65%	16.897	35%	48.808	0,1%
-Altro					60.657	0,1%

fonte: servizio controllo di gestione e attività ispettive Iuav

Le componenti maggiori delle retribuzioni sono gli stipendi della parte docente, che valgono circa 18,3 milioni di euro, e quelli del personale tecnico e amministrativo, che costano circa 10,9 milioni.

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

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

Il rapporto si rovescia se consideriamo la componente 1.1.2 PTA, dove le retribuzioni relative alla componente femminile corrispondono al 63% del totale.

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

- collaborazioni scientifiche (collaboratori, assegnisti): è sostanzialmente equilibrata rispetto al genere, con una contenuta prevalenza della componente femminile (52%)
- docenti a contratto: vi è una netta prevalenza della componente maschile, pari al 69%, anche se il divario risulta in attenuazione (l'anno scorso era il 73%)
- altro personale dedicato alla ricerca e didattica (in prevalenza attività didattiche integrative, supplenze, ecc.) risulta equilibrata (50%).

Per quanto concerne le **retribuzioni del personale tecnico e amministrativo** si nota che la componente femminile conta sul 63% delle retribuzioni complessive; non è ancora stato possibile distinguere per genere i costi della formazione.

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

- borse di studio: riguardano circa 3 milioni che sono ripartiti tra maschi e femmine in modo molto simile (51% e 49% rispettivamente);
- costi per mobilità: riguardano costi per circa 0,8 m che risultano ripartiti prevalentemente alla componente femminile (64%).

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

- "borse regionali finanziate dall'ateneo", per 0,5m, con prevalenza della componente femminile (67%)
- "altri interventi a favore di studenti" (contributo tirocini, Erasmus, ecc.) per 0,2m con una prevalenza femminile (57%)
- "assegni per incentivazione tutorato" per 0,04m, sostanzialmente in equilibrio
- "contratti di collaborazione con studenti" in cui prevale la componente femminile (65%).

Analisi dei proventi e dei costi per la riduzione delle disuguaglianze

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

- a) dal lato proventi, le tasse di iscrizione a un master di primo livello che concerne analisi di genere, in cui prevale nettamente la componente femminile (75%); questo importo è stato enucleato dalla categoria dei master più sopra considerata;
- b) per quanto riguarda i costi, i compensi al personale tecnico amministrativo per pari opportunità e servizi sociali, rilevati nel conto omonimo, che sono in prevalenza (69%) attribuiti alla parte femminile.

Questo importo è stato enucleato dalla categoria delle retribuzioni del personale tecnico e amministrativo più sopra considerata.

Il prospetto di bilancio

Di seguito si riporta il prospetto con i dati del bilancio di esercizio Iuav, approvato dal consiglio di amministrazione nella seduta del 27 aprile 2022, riclassificato secondo la prospettiva di genere.

Il prospetto indica:

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

Tabella 16: bilancio di esercizio luav 2021 – conto economico riclassificato per genere

COSTI	F	F%	M	M%	TOT €	%Tot	PROVENTI	F	F%	M	M%	TOT €	%Tot
0 SENZA IMPATTO SUL GENERE					14.297.918	29,7%	0 SENZA IMPATTO SUL GENERE					42.836.719	84,2%
0.1 altri costi gestione corrente					11.112.323	23,1%	0.1 Proventi propri (al netto Proventi Didattica)					3.947.157	7,8%
0.2 ammortamenti e svalutazioni					2.503.260	5,2%	0.2 contributi					36.606.144	71,9%
0.3 accantonamenti per rischi e oneri					0	0,0%	0.2 altri proventi					2.283.418	4,5%
0.4 oneri diversi di gestione					682.335	1,4%							
1 SENSIBILI AL GENERE	17.076.822	51%	16.575.746	49%	33.774.395	70,2%	1 SENSIBILI AL GENERE	4.630.982	58%	3.338.709	42%	7.969.691	15,7%
1.1 Retribuzioni del personale	14.807.653	51%	14.313.178	49%	29.176.641	60,6%	1.1 Proventi per la didattica	4.630.982	58%	3.338.709	42%	7.969.691	15,7%
1.1.1 Personale docente e ricercatore	7.893.558	43%	10.380.713	57%	18.274.271	38,0%	Contributi studenteschi per esami di stato	83.509	47%	94.919	53%	178.429	0,4%
Retrib. Personale dedicato a ric/did: docenti/ricercatori	5.612.129	42%	7.790.203	58%	13.402.332	27,8%	Contributi studenteschi iscrizione master	473.928	64%	265.791	36%	739.718	1,5%
Retrib. Personale dedicato a ric/did: collaborazioni scientifiche (collaboratori, assegnisti)	1.296.144	52%	1.181.158	48%	2.477.302	5,1%	Contributo test di accesso	88.363	66%	44.792	34%	133.155	0,3%

COSTI	F	F%	M	M%	TOT €	%Tot	PROVENTI	F	F%	M	M%	TOT €	%Tot
Retrib. Personale dedicato a ric/did: docenti a contratto	340.932	31%	775.286	69%	1.116.218	2,3%	Contributo Corsi Di Perfezionamento	24.750	75%	8.250	25%	33.000	0,1%
Retrib. Personale dedicato a ric/did: altro personale dedicato alla ricerca e didattica	644.353	50%	634.066	50%	1.278.419	2,7%	Contribuzione studentesca corsi di laurea I e II livello	3.884.314	58%	2.864.877	42%	6.749.190	13,3%
1.1.2 Personale tecnico e amministrativo	6.914.095	63%	3.932.465	36%	10.902.370	22,7%	Indennità di mora ritardato pagamento contribuzione studentesca	61.096	53%	54.144	47%	115.240	0,2%
Retribuzioni pta	6.914.095	64%	3.932.465	36%	10.846.560	22,5%	Contribuzione studentesca scuola di specializzazione post laurea	15.023	72%	5.936	28%	20.959	0,0%
Formazione pta					55.810	0,1%							
2.1 sostegno a studenti	1.956.252	52%	1.771.513	47%	3.733.123	7,8%							
Borse	1.435.200	49%	1.480.901	51%	2.916.101	6,1%							
Mobilità	521.052	64%	290.612	36%	811.664	1,7%							
Altro					5.359	0,0%							
3.1 interventi per diritto allo studio	312.918	36%	491.056	57%	864.631	1,8%							
Contratti di collaborazione con studenti	31.911	65%	16.897	35%	48.808	0,1%							
Altri Interventi a favore studenti	104.216	57%	78.297	43%	182.512	0,4%							
Assegni incentivazione tutorato	19.086	50%	18.711	50%	37.798	0,1%							

COSTI	F	F%	M	M%	TOT €	%Tot	PROVENTI	F	F%	M	M%	TOT €	%Tot
Borse Regionali Finanziate da Ateneo	157.704	29%	377.151	71%	534.855	1,1%							
altro					60.657	0,1%							
2 RIDUZIONE DISUGUAGLIANZE	39.251	69%	17.558	31%	56.809	0,1%	2 RIDUZIONE DISUGUAGLIANZE	54.000	75%	18.000	25%	72.000	0,1%
PTA Compenso Pari Opportunità E Servizi Sociali	39.251	69%	17.558	31%	56.809	0,1%	master per studi di genere	54000	75%	18000	25%	72000	0,1%
TOT COSTI	17.116.073	36%	16.593.304	34%	48.129.121	100,0%	TOT PROVENTI	4.684.982	9%	3.356.709	7%	50.878.410	100,0%

fonte: servizio controllo di gestione e attività ispettive Iuav

ANALISI QUALITATIVA

L'analisi qualitativa integra il quadro numerico dell'analisi quantitativa attraverso il contatto con i principali stakeholder per inquadrare con maggiore chiarezza il contesto. Il presente capitolo è strutturato in 2 parti che corrispondono alle due principali azioni attraverso cui è stata condotta l'analisi.

La prima sezione è dedicata alle **conversazioni sul genere**: una serie di interviste con le componenti dell'ateneo, strutturate in una breve serie di quesiti aperti, con l'obiettivo di alimentare il dialogo raccogliendo impressioni ed esperienze, e fornire allo stesso tempo informazioni sulla strategia di ateneo per l'uguaglianza di genere.

La seconda parte propone gli esiti della seconda **indagine sul piano per l'uguaglianza di genere** realizzata attraverso un questionario online inviato a tutta la comunità luav compresa la componente internazionale al fine di raccogliere informazioni e suggerimenti.

CONVERSAZIONI SUL GENERE

Le conversazioni sul genere coinvolgono persone appartenenti alle diverse categorie della comunità luav per degli scambi di opinione sulla base di domande aperte.

Il campione non è rappresentativo dell'intero ateneo, ma le persone coinvolte rappresentano un riferimento per il loro coinvolgimento nelle questioni di genere nella didattica, nella ricerca e nelle questioni istituzionali e amministrative.

Si riporta di seguito il calendario delle interviste che sono state realizzate nei mesi di novembre e dicembre 2022.

Monica Martignon , responsabile della divisione sistema bibliotecario e documentale	16 novembre 2022
Antonio Maria Orlando , servizio concorsi e carriere personale tecnico amministrativo e previdenza	17 novembre 2022
Massimiliano Ciammaichella , presidente del comitato unico di garanzia	17 novembre 2022
Veronica Redini , componente del comitato unico di garanzia e docente dei corsi di introduzione ai gender studies	17 novembre 2022
Fabrizio Torazza , servizio career service	22 novembre 2022
Vittorio De Battisti Besi , rappresentante del personale tecnico e amministrativo in senato accademico	24 novembre 2022
Benno Albrecht , rettore	28 novembre 2022
Maria Chiara Tosi , direttrice della scuola di dottorato	28 novembre 2022
Tina Boem, Fern Cecamore, Ana Maria Cernei, Lucrezia Ludovici, Aster Toniolo , in rappresentanza della comunità studentesca	28 novembre 2022
Carmelo Marabello , delegato del rettore alle strategie di ateneo – missione zero	29 novembre 2022
Stefania Tonin , componente del presidio della qualità, componente del gruppo di lavoro luav sostenibile	2 dicembre 2022
Susanna Scarpa , rappresentante del personale tecnico e amministrativo in consiglio di amministrazione	5 dicembre 2022
Barbara Marziali , responsabile della divisione dipartimento e laboratori	6 dicembre 2022
Francesca Peltre , RSPP servizio di prevenzione e protezione	6 dicembre 2022

Sono stati posti quattro quesiti, riportati di seguito, la cui formulazione ricalca per quanto possibile quella precedente al fine di creare uno storico, ampliando i riferimenti per includere il GEP e le azioni in esso contenute.

1) La prima domanda riguarda le **parole e i loro significati**. L'uguaglianza di genere è un tema sicuramente al centro del dibattito nazionale e internazionale: cosa significa per te **"uguaglianza di genere"**? A quali concetti/suggerimenti colleghi questo tema?

2) La creazione di una cultura attenta al genere passa anche attraverso i comportamenti individuali e l'impegno di ognuno nel rendere l'ambiente più inclusivo: nella tua vita lavorativa/percorso di studi, ci sono delle **azioni che pratici/aspetti sui quali poni maggiore attenzione**, in favore di una maggiore uguaglianza di genere?

3) Le azioni del piano per l'uguaglianza di genere sono state il più possibile tradotte nel contesto Iuav che ora cercheremo di approfondire.

Nel tuo **percorso Iuav**:

hai notato delle **criticità** sulle quali risulta importante agire?

hai notato delle **azioni/attività positive** che vale la pena di valorizzare ulteriormente?

4) Il GEP contribuisce a rendere sempre più strutturale l'uguaglianza di genere all'interno dell'ateneo. Se potessi **scegliere un'azione (del piano o altro) da implementare subito**, senza porsi limiti di risorse economiche e umane, cosa faresti?

Al termine della conversazione è stato dato spazio a ulteriori commenti e osservazioni.

Si presenta di seguito una sintesi degli esiti in forma aggregata per ciascun quesito.

Quesito 1 – il significato di uguaglianza di genere

L'uguaglianza di genere viene definita frequentemente in relazione alla propria esperienza personale e in alcuni casi anche in termini generazionali. Il genere appare collegato alla costruzione dell'identità individuale e viene inteso come una scelta, un processo che coinvolge le modalità con le quali ci si relaziona con le altre persone, non necessariamente correlato al sesso biologico e alle preferenze sessuali.

La maggior parte delle persone intervistate ritiene che l'uguaglianza di genere implichi il superamento del binarismo uomo-donna e che sia necessariamente connessa alle idee di rispetto, inclusione, diversità. In alcuni casi, l'uguaglianza di genere viene relazionata in particolare con le responsabilità di cura e il ruolo della donna. I concetti di pari opportunità, uguali diritti, merito, capacità sono altresì emersi nel corso delle conversazioni.

Quesito 2 – le azioni individuali per l'uguaglianza di genere

Le persone intervistate interpretano l'uguaglianza di genere nel proprio quotidiano con differenti livelli di consapevolezza. Nel complesso, la maggior parte ritiene di assumere dei comportamenti rispettosi, che tengono conto delle situazioni e dei contesti personali e non de-formalizzano eccessivamente le relazioni. A questo si aggiungono le pratiche di

accoglienza, ascolto e collaborazione fino ad alcuni casi di attivismo e di intervento diretto in situazioni di disagio.

L'aspetto sul quale viene posta maggiore attenzione riguarda le responsabilità familiari e di cura, in particolare delle donne, anche convocando le riunioni in orari che agevolino l'organizzazione degli impegni personali.

L'uso di un linguaggio attento al genere è stato evidenziato talvolta come aspetto essenziale, in altri casi per sottolinearne il ruolo non determinante tra le azioni da implementare per una maggiore uguaglianza di genere.

Quesito 3 – il contesto luav

Nel complesso, l'ambiente luav è percepito come aperto, accogliente e rispettoso della diversità. Il ruolo del CUG e del senato studentesco in favore di una maggiore uguaglianza di genere è considerato molto positivo così come le azioni per comunicare e diffondere le strategie dell'ateneo in materia. La carriera alias e le indagini rivolte a tutte le componenti evidenziano un'attenzione al coinvolgimento e all'ascolto che può incoraggiare la partecipazione. Sono particolarmente apprezzate le attività specifiche sul genere aperte anche all'esterno, organizzate in particolare da alcuni corsi di studio.

Le relazioni tra le persone sono considerate perlopiù rispettose. Tuttavia, proprio in tale ambito si rilevano le principali criticità e in particolare per quanto riguarda le relazioni personale docente – componente studentesca e personale docente – personale tecnico e amministrativo. In tal senso sono stati segnalati comportamenti apertamente ostili e discriminatori in particolare da parte della componente maschile sui quali risulta essenziale richiamare l'attenzione.

È stata evidenziata, inoltre, una carenza nei servizi di supporto alla genitorialità e alle responsabilità di cura di tutte le componenti, che può riflettersi negativamente sui percorsi di studio e di carriera.

Gli ambiti che appare inoltre opportuno approfondire riguardano il linguaggio inclusivo, gli strumenti per un maggior coinvolgimento della comunità luav nei processi decisionali, l'aggiornamento o l'analisi critica delle bibliografie di alcuni corsi.

Il buon equilibrio in termini quantitativi della componente studentesca e docente è considerato un aspetto che è possibile ulteriormente comunicare e diffondere.

Per quanto riguarda l'equilibrio di genere negli organi di governo così come la partecipazione a eventi e convegni, le opinioni sull'introduzione di eventuali "quote di genere" risultano discordanti: in alcuni casi tali meccanismi sono intesi quali strumenti transitori che possono supportare l'uguaglianza di genere, in altri casi sono considerati controproducenti e difficilmente accettabili.

Quesito 4 – le azioni per una maggiore uguaglianza di genere

Nella maggior parte dei casi le persone intervistate hanno fatto riferimento alle azioni presenti nel GEP evidenziando delle priorità. Le seguenti sono state in particolare modo ritenute aree di azione rilevanti:

- l'implementazione degli strumenti a supporto della genitorialità e delle responsabilità di

cura

- l'organizzazione di attività di formazione e l'educazione alla diversità per tutte le componenti anche in modalità obbligatoria
- la creazione di uno sportello virtuale e fisico che si occupi delle tematiche di genere
- la definizione di modalità di monitoraggio e supporto nell'ambito della violenza di genere
- l'istituzione della giornata per l'uguaglianza di genere e di eventi affini
- l'individuazione di spazi di interazione informale
- l'eliminazione delle distinzioni di genere dei servizi igienici

Sono state apprezzate anche la formazione per l'autodifesa e il premio miglior tesi sulle tematiche di genere.

Per quanto riguarda le caratteristiche degli eventi e delle campagne di sensibilizzazione, si segnala il suggerimento di proporre delle storie reali che possano coinvolgere le persone e rendere l'argomento più vicino.

In merito al SAP, si evidenzia la raccomandazione di aumentare il numero di professioniste/i coinvolte differenziando gli ambiti specifici di competenza.

Per quanto riguarda le modalità di lavoro, si auspica una sempre maggiore flessibilità che consenta sia di supportare le persone con responsabilità di cura sia di favorire un complessivo benessere organizzativo. Complessivamente, l'idea è di costruire un sistema di welfare vicino alle persone che sostenga i momenti di criticità e fornisca strumenti per rendere più agevole la vita quotidiana delle persone che studiano e lavorano in ateneo. Sono inoltre emerse delle proposte riguardanti la migliore accessibilità delle sedi, la definizione di politiche per la salute e una maggiore rotazione dei ruoli di responsabilità nella struttura amministrativa.

INDAGINE SUL PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

Nel periodo 22 novembre– 6 dicembre 2022 è stata realizzata una breve indagine online indirizzata a tutta la comunità luav con l'intento di verificare lo stato di diffusione del GEP, promuovendone la lettura, oltre a raccogliere informazioni e suggerimenti a come contributo al monitoraggio del piano stesso.

Anche in questo caso è stata ripresa l'esperienza intrapresa nell'ambito della redazione del GEP, spostando tuttavia il focus sul piano e sulle azioni previste per il triennio 2022-2024.

Sono state poste **7 domande** (di cui 2 di informazioni anagrafiche) che si elencano di seguito:

- 1) Come sei venuta/o a conoscenza del piano per l'uguaglianza di genere luav?
- 2) Pensi che sia importante che l'ateneo abbia adottato un piano per l'uguaglianza di genere?
- 3) In quale delle seguenti aree del piano ritieni maggiormente prioritario che l'ateneo agisca?
- 4) Indica l'azione del piano che ritieni potrà avere maggiore impatto nell'implementazione

dell'uguaglianza di genere in ateneo

- 5) Utilizza questo spazio per eventuali commenti o suggerimenti sul piano per l'uguaglianza di genere
- 6) Il genere con cui ti identifichi è...
- 7) A quale categoria della comunità luav appartieni?

L'indagine, trasmessa a circa 5.400 persone, ha ottenuto **141 risposte** pari al 2,6% del campione. L'esiguo numero di rispondenti pone l'attenzione sulle modalità di diffusione dell'indagine: tale aspetto sarà oggetto di successivo approfondimento, in particolare tenendo conto dell'intenzione di costruire un'indagine più estesa anche in collaborazione con il CUG.

Di seguito si presenta una sintetica **panoramica del profilo delle/dei rispondenti** della comunità luav per genere e categoria di appartenenza (domande 6 e 7 dell'indagine):

Il genere con cui ti identifichi è...	n. risposte	A quale categoria luav appartieni?	n. risposte
donna	87	studentessa/studente	70
uomo	48	personale docente e ricercatore	38
non binario	3	personale tecnico e amministrativo	30
persona	1	altro	1
altro	1		

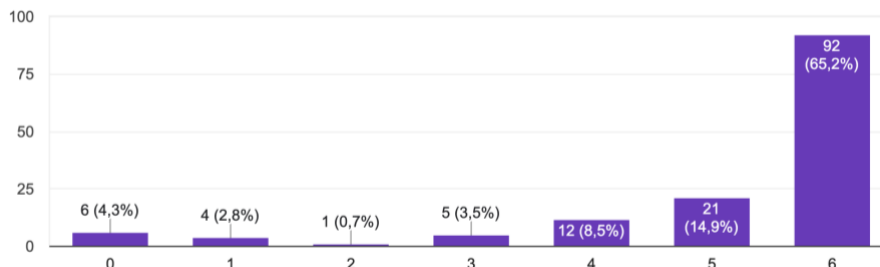
Esaminando ciascun quesito, gli esiti dell'indagine si possono riassumere come di seguito riportato.

Quesito 1 - Come sei venuta/o a conoscenza del piano per l'uguaglianza di genere luav?

La maggior parte delle persone ha dichiarato di essere venuta a conoscenza del GEP attraverso l'**email istituzionale/la newsletter di ateneo** (130 risposte pari al 92,2%). Il 4,3% (6 risposte) ha acquisito l'informazione da una/un collega. Il 3,5% ha indicato altre fonti, tra cui: la partecipazione ai panel di discussione sul piano strategico e al gruppo di lavoro per la sua redazione, il sito web di ateneo, la comunicazione di condivisione dell'indagine, il proprio ruolo all'interno di un organo di ateneo.

Quesito 2 - Pensi che sia importante che l'ateneo abbia adottato un piano per l'uguaglianza di genere?

Data la scala 0-6 (dove 0 corrisponde a "per nulla" e 6 a "moltissimo"), **l'88,6% delle risposte (125) di colloca tra i valori 4 e 6**, indicando che la maggioranza ritiene che l'adozione del GEP sia importante. Il 3,5% (5) ha indicato il valore 3 e il 7,8% (11) tra i valori 0 e 2.



Quesito 3 - In quale delle aree del piano ritieni maggiormente prioritario che l'ateneo agisca?

Le aree del GEP ritenute maggiormente prioritarie riguardano:

- l'**equilibrio vita privata/vita lavorativa** (40 risposte pari al 28,4%)
- il **contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali** (30 risposte pari al 21,3%)
- l'**equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali** (27 risposte pari al 19,1%).

Seguono l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera (19 risposte pari al 13,5%), la cultura dell'organizzazione (18 risposte, pari al 12,8%) e l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti (7 persone, pari al 5%).

Quesito 4 - Indica l'azione del piano che ritieni potrà avere maggiore impatto nell'implementazione dell'uguaglianza di genere in ateneo

Per il quesito 4 sono state ritenute **valide 47 risposte** mentre 17 persone non hanno risposto alla domanda. Per quanto riguarda le rimanenti 77 risposte:

se non hanno riportato azioni del piano ma sono risultate comunque pertinenti, sono state analizzate all'interno del quesito 5

se hanno riportato nuovamente l'area di azione o sono state rilevate criticità di formulazione, non sono state considerate valide.

Le risposte relative al quesito 4 sono state ricondotte, dove necessario, alle azioni così come formulate nel GEP.

Le azioni che hanno ricevuto un maggior numero di preferenze e che sono pertanto ritenute quelle che possono avere un maggiore impatto sono le seguenti:

- implementazione dei **servizi di supporto alla genitorialità** (9 preferenze)
- l'implementazione della **comunicazione, sensibilizzazione e informazione** sull'uguaglianza di genere (7 preferenze)
- organizzazione di corsi di formazione dedicati all'uguaglianza di genere (4 preferenze)
- studio di fattibilità per la costituzione di uno sportello/servizio sull'uguaglianza di genere (4 preferenze)

Hanno ricevuto **3 preferenze** ciascuna le seguenti azioni che si riportano in ordine alfabetico:

- aggiornamento della procedura per l'identità alias rendendola disponibile, oltre che a studentesse e studenti, anche al personale docente e tecnico e amministrativo
 - studio di fattibilità per la definizione di azioni volte all'incremento della componente femminile nelle posizioni apicali
- Hanno ricevuto **1 o 2 preferenze** le seguenti azioni che si riportano in ordine alfabetico:
- analisi della regolamentazione di tutela contro le molestie sessuali ed eventuale realizzazione dell'atto regolativo
 - assegnazione di un criterio premiale ai progetti che includono ricercatrici di rientro dal congedo di maternità
 - creazione di spazi inclusivi all'interno dell'ateneo e in particolare l'individuazione di uno spazio fisico dedicato al dialogo e al confronto
 - indagine sul clima e sullo stato dell'uguaglianza di genere in ateneo
 - indagine sulla partecipazione femminile ai progetti di ricerca (focus sulla composizione dei gruppi di ricerca)
 - individuazione di figure e strutture di riferimento nell'ambito dell'uguaglianza di genere
 - inserimento degli obiettivi di uguaglianza di genere nel piano strategico
 - introduzione di un servizio psicologico sulle tematiche relative alla violenza di genere
 - istituzione di un premio per la miglior tesi nell'ambito delle questioni di genere
 - organizzazione di corsi di formazione rivolte alla componente femminile in tema di autoimprenditorialità, empowerment
 - redazione delle linee guida per il diritto alla disconnessione e l'organizzazione delle attività istituzionali in modalità family-friendly
 - redazione delle linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio
 - standardizzazione e anonimizzazione delle domande di concorso del personale e tecnico amministrativo per la valutazione
 - studio di fattibilità per l'eliminazione della distinzione di genere per i servizi igienici.

Quesito 5 - Utilizza questo spazio per eventuali commenti o suggerimenti sul piano per l'uguaglianza di genere

Le risposte al quesito 5 sono state clusterizzate secondo ambiti comuni in maniera tale da poterle quantificare e, dove possibile, ricondurre agli ambiti di azione del GEP. Sono state ritenute **valide 23 risposte** mentre 113 persone non hanno risposto alla domanda. Le rimanenti 5 risposte sono state rilevate per criticità di formulazione o in quanto non pertinenti.

Nel complesso i suggerimenti emersi riguardano:

- il **superamento dell'orizzonte prevalentemente binario** che emerge dalla lettura sia dei dati sia delle azioni rivolte specificatamente alla componente femminile
- per le **azioni rivolte in particolare alla componente femminile** si raccomanda l'inclusione sempre della componente maschile in modo da aprire il confronto, che vada verso il cambiamento oltre che la consapevolezza.

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

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

Nella costruzione di una cultura organizzativa più attenta al genere, si auspica un maggiore coinvolgimento di tutte le componenti dell’ateneo.

Riguardo alle misure di supporto alla genitorialità si fa presente la necessità di tenere conto del ruolo e delle esigenze delle donne nelle responsabilità familiari e di cura. Oltre a ciò, risulta auspicabile una valutazione dell’impatto di tali responsabilità nel reclutamento e nella progressione della carriera. La flessibilità della modalità di lavoro (lavoro agile, telelavoro) è ritenuto un aspetto da valorizzare ulteriormente.

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

Si suggerisce la costituzione di gruppi di lavoro a supporto dei ruoli di governance in maniera tale da distribuire maggiormente le responsabilità e rendere l’organizzazione più efficace.

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

Si rileva la necessità di porre maggiore attenzione alla premialità per i ruoli di responsabilità, alle pari opportunità e al tema del merito e delle competenze.

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

In generale risulta auspicabile che le azioni siano integrate attraverso l’inclusione della prospettiva di genere declinata nei vari ambiti in maniera trasversale e non solamente come opportunità addizionale.

In particolare, si suggerisce che la strategia per l’uguaglianza di genere sia presentata dal personale docente e discussa, magari in forma sintetica, a lezione.

L’offerta formativa si potrebbe, inoltre, arricchire di opportunità (corsi o workshop) nelle quali le persone possano condividere le loro esperienze e prospettive sul tema, oltre che con moduli dedicate alle figure femminili nei vari ambiti.

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

Si suggerisce di definire un sistema di segnalazione delle molestie che possa rispondere efficacemente alle vittime oltre all’istituzione di un comitato di vigilanza sul tema. A livello regolamentare si ritiene auspicabile redigere un codice specifico sulla violenza di genere a cui tutte le componenti siano chiamate ad aderire.

AZIONI PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

Nella presente edizione del BdG le azioni per l'uguaglianza di genere realizzate dall'ateneo vengono rendicontate in maniera duplice con l'obiettivo, da un lato di dare continuità alle rendicontazioni precedenti, dall'altro di avviare il monitoraggio dell'implementazione del GEP.

Per tale ragione il capitolo è suddiviso in due sezioni:

- la prima sezione propone il **quadro delle azioni realizzate nel 2021** assimilando, come per l'edizione precedente del BdG, gli ambiti indicati dalle Linee guida CRUI nelle aree minime prioritarie del GEP
- la seconda parte è dedicata a un primo **monitoraggio delle azioni del GEP** per l'anno 2022 volto a verificare se le azioni in programma sono state avviate, rinviando il monitoraggio vero e proprio ai prossimi mesi.

RENDICONTAZIONE DELLE AZIONI 2021

L'Università Iuav 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 alla componente studentesca.

L'analisi riportata di seguito assimila, come per l'edizione precedente del BdG, gli ambiti indicati dalle Linee guida CRUI nelle 5 aree minime prioritarie indicate dalla Commissione europea per la redazione dei GEP, al fine di consentire la 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 nel quale è stata realizzata la maggior parte delle azioni nel 2021 è quello riguardante l'equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione mentre l'area per la quale non si sono registrate azioni nel 2021 è il contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Si riporta di seguito uno schema riassuntivo delle azioni registrate per il 2021 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 • congedi per maternità/paternità • 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"> • lavoro agile • telelavoro <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 Iuav • collaborazione con Veasyt • tutorato • identità alias • Iuav 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"> • aggiornamento codice etico e di comportamento
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 2021](#).

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 di Situazione Economica Equivalente (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 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 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.

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

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.

Si rinvia per l'analisi della distribuzione per genere riferita al triennio 2019-2021 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 al D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 80, al D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e al CCNL vigente, articolo 31. Tale istituto riguarda in particolare le/i dipendenti con figli da 0 a 12 anni. Nel corso del 2021 sono stati richiesti 374 congedi parentali di cui 194 fruiti da donne (51,87%) e 180 (48,13%) fruiti da uomini. Con riferimento alla distribuzione per genere dei richiedenti il **congedo per maternità/paternità** si precisa che nel corso del 2021 hanno fruito di tali congedi 8 dipendenti di cui 5 donne e 3 uomini. Sono inoltre previsti **permessi per disabilità propria o parentale** ai sensi di quanto disposto dalla Legge 104/1992 e dei quali si dà conto al grafico 32.

Regolamentazione degli orari di lavoro istituzionali e modalità di lavoro flessibili

Anche nel 2021 il quadro generale dell'orario di lavoro ha subito modifiche a seguito dei provvedimenti emanati dalla direzione in osservanza delle disposizioni legate all'applicazione dei decreti ministeriali sulla gestione dell'emergenza pandemica. Per quanto riguarda il **lavoro agile**, nel corso del 2021, tale modalità è stata rivolta al personale tecnico e amministrativo in servizio con attività compatibili, in possesso degli strumenti informatici e di connessione necessari, nel rispetto dei requisiti e delle percentuali individuati da DPCM, direttive e provvedimenti emanati per far fronte alla situazione.

A partire dal mese di aprile 2022, il lavoro agile, inizialmente adottato come misura straordinaria per contrastare l'emergenza pandemica, è stato posto a regime secondo quanto previsto dal Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e dal successivo Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (PIAO) prevedendo la possibilità per tutto il personale tecnico amministrativo di usufruire, a rotazione, di 1 giorno a settimana o massimo 4 giorni al mese di questa modalità lavorativa.

Il **telelavoro** è un consolidato strumento introdotto a partire dal 2015 come misura flessibile per organizzare le attività, accrescendo progressivamente la percentuale di beneficiari dal 2,1% all'attuale 5%, in tutte le aree dirigenziali. Complessivamente, sin dalla sua introduzione, si è registrato un sostanziale equilibrio di genere nella platea dei richiedenti. Nel 2021 si è registrata una netta prevalenza di fruitori di genere femminile, così come era già avvenuto nel biennio precedente.

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

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

Anche per il 2021 l'ateneo ha condotto l'**indagine sul clima e il benessere organizzativo** (riferita al 2020) 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 e 84 domande.

L'insieme delle persone che hanno partecipato all'indagine risulta sufficientemente rappresentativo della popolazione luav. Rispetto all'anno precedente è salita la partecipazione (+4,2%) con una copertura che ha raggiunto il 55% della popolazione. Per il terzo anno consecutivo la partecipazione è al di sopra del 50%. Le valutazioni medie di tutte le 14 sezioni hanno subito una flessione, superando comunque i valori del 2018. Continua a permanere un'unica sezione con valutazioni medie sotto il 3: Carriera e sviluppo professionale.

Nel mese di febbraio 2022 la direzione generale ha organizzato la presentazione annuale dei risultati, coinvolgendo tutto il personale e dando la possibilità a ciascuno di intervenire per chiarimenti e proposte.

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 confermati dal 2019.

Nel 2021 risultano registrati 298 soci (personale tecnico amministrativo e docenti) di cui 189 donne e 109 uomini.

Il direttivo del Cral è a prevalenza femminile: 4 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.

Nel corso del 2021 la collaborazione con **VEASYT** ha reso possibile l'attivazione di un servizio di video-interpretariato simultaneo ITA-LIS (interpretariato in **lingua dei segni**) in occasione di alcuni eventi istituzionali di ateneo particolarmente rilevanti per la comunità luav:

- presentazione dei candidati rettore (23 e 24 giugno 2021)
- presentazione dei candidati per la costituzione degli organi di ateneo e del dipartimento (8 settembre 2021)
- consegna laurea honoris causa a Paola Antonelli (7 ottobre 2021)

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

Nel corso del 2021, tenendo conto dell'aumento delle situazioni di disagio dovute al venir meno della socialità connessa alla didattica tradizionale, luav ha attivato **20 assegni di**

tutorato con l'obiettivo di fornire un supporto capace di far fronte ai bisogni legati all'orientamento in itinere, all'assistenza per la gestione della didattica e alla necessità di stimolare la partecipazione attiva alla vita accademica. In linea con la politica di internazionalizzazione dell'ateneo, sono stati attivati **2 tutor dedicati agli studenti internazionali dell'ateneo e con lo status di rifugiato** al fine di favorire la loro integrazione nel contesto accademico e cittadino.

Grazie alle sinergie attive con il **Centro di orientamento e consulenza psicologica (CUORI) di ESU Venezia**, luav ha promosso e diffuso le iniziative per un metodo di studio efficace e la gestione delle relazioni sociali durante e dopo il lockdown.

Nel 2021 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;
- il progetto **University Corridors for Refugees - UNICORE 3.0 (Ethiopia - 2021/2023)**, finalizzato a istituire corridoi universitari per l'accoglienza di studenti rifugiati dall'Etiopia. Il progetto ha permesso all'ateneo di accogliere 2 studenti eritrei con status di rifugiato attualmente iscritti al corso di laurea magistrale in urban planning for transition.

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, luav ha assicurato, anche per il 2021, 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.

Per quanto riguarda la disciplina del comportamento del personale, Iuav dispone di un **codice etico e di comportamento** (emanato con decreto rettorale 1 febbraio 2022 n. 52). Il codice è il prodotto di un lavoro di revisione, in linea con le disposizioni ANAC, avviato nel 2020 e che ha previsto, 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.

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 2021 nell'ambito della **didattica** si sono concentrate in particolare sull'integrazione delle tematiche di genere negli insegnamenti e nei programmi.

Risulta utile evidenziare che dall'a.a. 2020/2021 l'offerta formativa Iuav è stata ampliata 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 in teatro e arti performative.

Il master sopra citato affronta le questioni connesse alle differenze, ai nuovi studi delle posizioni "oltre il genere", al protagonismo femminile nella società e alle implicazioni che nuove prospettive teoriche hanno nelle professioni che riguardano il mondo della comunicazione e le politiche culturali nel panorama contemporaneo. Promuove attivamente l'acquisizione di uno sguardo critico e di competenze progettuali rivolte alle forme della comunicazione contemporanea, utilizzando teorie ed epistemologie che partono dalle posizioni e dalle prospettive degli studi femministi, postcoloniali, *queer*.

Il curriculum del corso di laurea magistrale in teatro e arti performative, raccoglie la sfida di un confronto tra esperienze mediali, performative e curatoriali all'incrocio dei significati culturali che investono le identità e la sessualità, in forte apertura con le prospettive critiche decoloniali.

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 e in relazione a diverse discipline presenti in ateneo:

[Radicare il queer? Precariato di genere e precariato intellettuale in Italia](#)

15 giugno 2021

["Morgana. L'uomo ricco sono io": donne, denaro e potere](#)

17 novembre 2021

[Queer. Storia culturale della comunità LGBT+: sessualità e identità nella storia](#)

26 novembre 2021

[La dimensione emancipatoria dell'underwear](#)

15 dicembre 2021

Si evidenzia che anche nel 2021, il numero di iniziative è stato comunque 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.

MONITORAGGIO DEL GEP: AZIONI 2022

Una parte sostanziale del processo di *gender mainstreaming* avviato con l'approvazione del GEP riguarda il monitoraggio della realizzazione delle azioni al fine di verificare lo stato di completamento ma anche modificarle/adattarle tenendo conto di possibili cambiamenti del contesto di riferimento o di particolari esigenze organizzative.

Questa sezione intende presentare lo stato di realizzazione delle azioni la cui implementazione è prevista per il 2022. Considerato che il GEP Iuav è stato approvato nel mese di luglio, si ritiene tuttavia di **rinvviare eventuali proposte di revisione del piano ai prossimi mesi** al fine di avere una visione maggiormente ampia dello stato di realizzazione delle azioni.

Al fine di agevolare la programmazione delle attività, l'assegnazione gli obiettivi in coordinamento con gli altri documenti di programmazione, la pianificazione del budget, nel mese di settembre 2022 il direttore generale ha condiviso con i dirigenti il quadro delle azioni in capo alle rispettive aree di competenza e avviato la pianificazione delle attività all'interno dei servizi della direzione generale coinvolti.

Nello schema che segue sono state riassunte le **attività previste per il 2022** segnalando con colori differenti lo **stato di completamento** (verde per le azioni completate, giallo per quelle avviate e in corso e rosso per le azioni non ancora avviate), gli eventuali documenti di riferimento. Si rinvia al [testo completo del GEP](#) per i dettagli di ciascuna azione.

Per il 2022 il GEP prevede l'implementazione o l'avvio di **12 azioni**.

Di queste, **ne sono state completate o avviate 10**, mentre 2 richiederanno una riprogrammazione. Si segnala che, d'accordo con il comitato unico di garanzia, è stata avviata un'azione pianificata inizialmente programmata per il 2023.

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

Obiettivo 1.1 Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa

Codice	Azione	Indicatori di valutazione	Stato di implementazione	Documenti
1.1.1	Inserimento degli obiettivi di uguaglianza di genere nel piano strategico	inserimento degli obiettivi di uguaglianza di genere nel piano		report della sessione interattiva dedicata alla Missione 0

La definizione del piano strategico è in corso, tuttavia gli obiettivi di uguaglianza di genere sono stati oggetto di discussione in occasione dei panel tematici organizzati dalla governance di ateneo il 31 maggio e l'1 giugno 2022.

Codice	Azione	Indicatori di valutazione	Stato di implementazione	Documenti
1.1.2	Redazione e implementazione del bilancio di genere	approvazione del bilancio di genere da parte degli organi di governo entro il mese di dicembre		verbali delle sedute di riferimento degli organi di ateneo

L'azione 1.1.2 prevede due sotto-azioni: la redazione del presente bilancio di genere e la preparazione di un executive summary anche in lingua inglese. La seconda sotto-azione, seppur pianificata per il 2022 sarà implementata a inizio del 2023 per esigenze legate alle tempistiche di approvazione del bilancio stesso.

Codice	Azione	Indicatori di valutazione	Stato di implementazione	Documenti
1.1.3	Indagine sul clima e sullo stato dell'uguaglianza di genere nell'ateneo	realizzazione annuale dell'indagine n. di risposte ricevute		bilancio di genere 2022

L'indagine è stata realizzata secondo quanto descritto nel capitolo dedicato del presente documento. È inoltre in programma un ampliamento dei quesiti sulla base delle esperienze di progetti europei sul tema in collaborazione con il CUG.

Codice	Azione	Indicatori di valutazione	Stato di implementazione	Documenti
1.1.4	Individuazione di figure e strutture di riferimento nell'ambito dell'uguaglianza di genere	Costituzione di un gruppo di lavoro permanente		

La proposta per la costituzione di un gruppo/commissione permanente per l'implementazione e il monitoraggio del GEP è in corso di definizione da parte della direzione generale, verificando la disponibilità degli interessati.

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

Codice	Azione	Indicatori di valutazione	Stato di implementazione	Documenti
1.2.1	Implementazione dei servizi di supporto alla genitorialità	Realizzazione della sezione del sito web/intranet dedicato ai servizi di supporto alla genitorialità: avvio		

Per tale ambito, nel 2022 è previsto l'avvio della costruzione di una sezione del sito (o intranet) dedicata alle informazioni utili sul supporto alla genitorialità. Al riguardo è stata individuata dal servizio comunicazione la sezione del sito web che ospiterà i contenuti ed è prossima la richiesta di collaborazione per la redazione dei materiali al servizio

competente dell'area finanza e risorse umane.

Codice	Azione	Indicatori di valutazione	Stato di implementazione	Documenti
1.2.3	Costituzione del tavolo tecnico sul lavoro a distanza	Costituzione del tavolo tecnico		Relazione del tavolo tecnico

La costituzione del tavolo tecnico ricade nell'ambito delle azioni volte alla regolamentazione e implementazione del lavoro a distanza. È stato nominato con decreto del direttore generale 21 aprile 2022, n. 205 ed è composto da:

Cinzia Pinzan, responsabile del servizio organizzazione e sviluppo

Antonio Maria Orlando, collaboratore del servizio concorsi e carriere del personale tecnico amministrativo e previdenza,

Gianluca Zucconelli, responsabile divisione mobilità, benefici e post laurea, individuato dal CUG

Roberto Del Bianco, collaboratore del servizio sistemi informativi, individuato dalla RSU di Ateneo

Svolgono la funzione di supplente: Silvia Ribon, responsabile del Servizio Alta

Formazione, per il CUG e Fabrizio Torazza, collaboratore del servizio career service, per la RSU.

Alle riunioni è stata invitata a partecipare anche la presidente del CUG, prof.ssa Monica Centanni.

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

Codice	Azione	Indicatori di valutazione	Stato di implementazione	Documenti
1.3.3	Creazione di una sezione del sito web dedicato all'uguaglianza di genere	pubblicazione della sezione del sito web: avvio		

La creazione del sito web dedicato all'uguaglianza di genere è parte delle azioni dedicate all'implementazione della comunicazione, sensibilizzazione e informazione sul tema. Il servizio comunicazione ha individuato la collocazione più adatta ai contenuti nel sito web di ateneo oltre a definirne la struttura. Si prevede la pubblicazione entro i primi mesi del 2023.

Obiettivo 1.4 Riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere

Codice	Azione	Indicatori di valutazione	Stato di implementazione	Documenti
1.4.2	Pubblicazione e diffusione di materiali informativi sulla riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere	quantità di materiale pubblicato		

L'azione 1.4.2 è correlata alla creazione della sezione del sito web dedicato all'uguaglianza di genere per quanto riguarda la diffusione digitale mentre per la pubblicazione cartacea risultano necessarie ulteriori considerazioni e approfondimenti. Il servizio comunicazione ha intrapreso una prima azione attraverso la pagina Facebook Iuav è sostenibile. Si ritiene che tale azione potrà essere implementata solo a partire dai prossimi mesi.

Obiettivo 1.5 Adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna all'ateneo

Codice	Azione	Indicatori di valutazione	Stato di implementazione	Documenti
1.5.1	Redazione delle linee guida per la visibilità di genere nel linguaggio	Redazione delle linee guida		

L'azione 1.5.1 è prevista dal GEP a partire dal 2023. Si segnala che il confronto sul tema è stato già avviato con il CUG attraverso la condivisione di materiali utili al confronto e una prima idea di programma di lavoro.

Area 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo 3.1 Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento

Codice	Azione	Indicatori di valutazione	Stato di implementazione	Documenti
3.1.1	Standardizzazione e anonimizzazione delle domande di concorso del personale e tecnico amministrativo per la valutazione	n. di procedure standardizzate e anonimizzate		

Per tale azione sarà proposta una revisione, tenuto conto delle valutazioni pervenute dalla divisione risorse umane e organizzazione. In particolare, è stato segnalato che:

- la valutazione delle prove nei concorsi del personale tecnico e amministrativo avviene prima di abbinare ciascuna prova al nome del candidato e garantisce pertanto l'anonimato
- in caso di valutazione dei titoli, la procedura online tramite PICA (Piattaforma Integrata Concorsi Atenei) non consente di omettere dai curricula il nome delle persone candidate.

Area 5: Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 5.1: Redazione e diffusione di materiale informativo sul tema e sui servizi di supporto

Codice	Azione	Indicatori di valutazione	Stato di implementazione	Documenti
--------	--------	---------------------------	--------------------------	-----------

5.1.1	Redazione e diffusione di materiale informativo sul tema e sui servizi di supporto	n. materiali prodotti		
-------	--	-----------------------	--	--

L'azione 5.1.1 è stata avviata analizzando le esperienze di altri atenei italiani al riguardo e individuando le persone/enti di riferimento esterni all'ateneo che potrebbero essere coinvolti nell'implementazione dell'attività. Anche tale sezione troverà spazio nella parte del sito web dedicato all'uguaglianza di genere. Come per l'azione 1.4.2, il servizio comunicazione ha intrapreso una prima azione attraverso la pagina Facebook luav è sostenibile.

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

Codice	Azione	Indicatori di valutazione	Stato di implementazione	Documenti
5.2.1	Analisi della regolamentazione di tutela contro le molestie sessuali ed eventuale realizzazione dell'atto regolativo	pubblicazione esiti dell'analisi/eventuale atto regolativo		Verbali sedute organi di governo novembre 2022

Il senato accademico e il consiglio di amministrazione, rispettivamente nelle sedute del 23 e del 30 novembre 2022, hanno approvato il codice per la prevenzione di fenomeni di discriminazione, molestie e mobbing e il loro contrasto che sarà emanato a breve.

CONCLUSIONI

I risultati del bilancio di genere 2022 presentano un **buon quadro di ateneo**, in particolare per quanto riguarda gli esiti dell'indagine quantitativa, gli aggiornamenti del quadro strategico/regolamentare di riferimento e le azioni intraprese nell'ambito dell'implementazione del GEP.

L'analisi qualitativa evidenzia tuttavia delle **criticità** che sarà essenziale tenere in considerazione nella fase di monitoraggio e implementazione del GEP nonché il suo eventuale aggiornamento.

Il piano per l'uguaglianza di genere ha aperto la strada alla realizzazione di azioni concrete da parte dell'ateneo ma perché l'impatto di tali azioni sia strutturale e sostenibile **il coinvolgimento di tutte le componenti e il rafforzamento del confronto e dei sistemi relazionali** risulta un elemento imprescindibile.

A tale riguardo si auspica l'organizzazione di **momenti di dialogo** tra le varie componenti dell'ateneo per condividere prospettive e **ampliare il coinvolgimento** anche alle persone che non sono direttamente coinvolte nelle attività di implementazione delle azioni del piano per l'uguaglianza di genere.