

BILANCIO DI GENERE

edizione 2025

INDICE

INTRODUZIONE	3
Analisi di contesto	4
Il contesto europeo in sintesi	4
Il contesto nazionale in sintesi	5
L'eige index	7
Il contesto iuav	8
Analisi quantitativa	11
Componente studentesca	12
Personale docente e ricercatore	22
Personale tecnico amministrativo	37
Incarichi istituzionali e di governo	48
BDG e bilancio di ateneo	49
Analisi qualitativa	56
Azioni per la parità di genere	60
Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	60
Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	64
Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	64
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	65
contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali	68
Conclusioni	69

INTRODUZIONE

Il bilancio di genere (BDG) si inserisce nel processo reiterativo di *gender mainstreaming* avviato con l'adozione del primo piano per la parità di genere (GEP) 2022-2024 assumendo il **ruolo cruciale di strumento di analisi** per il monitoraggio delle azioni del GEP al fine di una loro valutazione annuale ed eventuale ridefinizione.

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

Il BDG rientra inoltre nel PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione e nella relazione sulla performance e può essere inteso come parte 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 in ateneo.

Da un punto di vista metodologico, il BDG recepisce:

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

I contenuti del BDG sono organizzati in 4 parti:

- 1. l'analisi di contesto**, attraverso la conferma o l'aggiornamento del quadro normativo e strategico di riferimento a livello europeo, nazionale e di ateneo
- 2. l'analisi quantitativa**, ovvero l'analisi della comunità luav attraverso dati, indicatori e grafici oltre alla riclassificazione del bilancio luav in una prospettiva di genere. La principale fonte dei dati per l'analisi quantitativa è rappresentata dal cruscotto Cineca per il BDG comprendente sia i dati alimentati dagli open data pubblicati dal MUR sia i dati presenti nei datamart luav
- 3. l'analisi qualitativa**, che integra il quadro numerico con gli esiti di un questionario sulle azioni per la parità di genere aperto a tutta la comunità luav
- 4. la rendicontazione delle azioni per la parità di genere** che anticipa in parte il documento di monitoraggio del GEP presentando le azioni avviate o completate.

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

ANALISI DI CONTESTO

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

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

Al riguardo, il Sustainable Development Goals Report 2025 a cura delle Nazioni Unite evidenzia che, nonostante le conquiste dell'ultimo decennio, il ritmo attuale di implementazione dell'Agenda 2030 non risulta sufficiente al raggiungimento degli obiettivi entro il 2030. Al riguardo si sollecita una maggiore cooperazione internazionale e investimenti e indica in particolare sei aree prioritarie di intervento: sistemi alimentari, accesso all'energia, trasformazione digitale, istruzione, occupazione e protezione sociale, clima e biodiversità.

Per quanto riguarda l'obiettivo 5 - parità di genere, il report evidenzia la persistenza di numerosi ostacoli: le donne continuano a essere sottorappresentate nei ruoli decisionali e di leadership e spesso mancano di autonomia negli ambiti della salute sessuale e riproduttiva, dei diritti sulla terra e sull'accesso alla tecnologia. L'eccessivo carico di lavoro domestico e di cura non retribuito che grava sulle donne continua a limitare il loro accesso all'istruzione, alle opportunità di carriera e alla partecipazione politica. Le pratiche del matrimonio infantile e delle mutilazioni genitali femminili persistono a livello globale.

Inoltre, solo il 26% dei 121 Paesi e aree considerate dispone di sistemi completi per monitorare l'allocazione delle risorse destinate alla parità di genere evidenziando persistenti carenze di capacità nel calcolare con precisione i costi, allocare e spendere le risorse necessarie per attuare politiche nazionali efficaci sulla parità di genere.

Raggiungere la parità di genere richiede pertanto delle politiche integrate e complete che rafforzino i quadri giuridici, riducano le barriere economiche e strutturali e aumentino gli investimenti sulla parità a tutti i livelli.

IL CONTESTO EUROPEO IN SINTESI

A livello europeo, il principale documento programmatico in materia di parità di genere è la strategia per la parità di genere per il 2020-2025 accompagnata dal piano di azione sulla parità di genere nell'azione esterna 2021-2027 che aggiunge una dimensione globale di intervento alla strategia stessa.

La relazione annuale sulla parità di genere 2025 redatta della Commissione Europea e relativa al periodo marzo 2024 – febbraio 2025 evidenzia che sono stati raggiunti importanti risultati per la parità di genere in particolare attraverso azioni volte a:

- porre fine alla violenza di genere e contrastare gli stereotipi;
- favorire un'economia basata sulla parità di genere;
- governare in maniera paritaria tutti i settori della società;
- supportare il gender mainstreaming e il finanziamento di attività correlate;

— promuovere la parità di genere e l'empowerment delle donne a livello globale.

Alcuni ambiti restano tuttavia una sfida e richiedono ulteriore attenzione e impegno come, ad esempio, la rappresentazione delle donne nelle posizioni apicali e decisionali, l'equilibrio nelle responsabilità di cura e nelle attività domestiche.

Tra le attività della Commissione si segnalano in particolare:

- l'indagine Eurobarometro sugli stereotipi di genere di dicembre 2024 i cui risultati evidenziano che, secondo la cittadinanza europea, la parità di genere è vantaggiosa sia per le donne che per gli uomini ma gli stereotipi di genere permangono in diversi ambiti, con differenze tra Stati membri e fasce d'età.
- la roadmap per i diritti delle donne adottata dalla Commissione Europea il 7 marzo 2025, che definisce i principi chiave della parità di genere per il prossimo periodo e getta le basi per la nuova strategia.

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

IL CONTESTO NAZIONALE IN SINTESI

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

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

Si elencano di seguito alcune novità legislative, estensivamente trattate nel dossier "Legislazione e politiche di genere" a cura del Servizio Studi della Camera dei Deputati pubblicato a marzo 2025:

- l'estensione della possibilità di accedere al pensionamento anticipato "**Opzione donna**" anche alle lavoratrici che maturano i requisiti previsti entro il 31 dicembre 2024 (articolo 1, comma 173, legge 207/2024);
- la **proroga dell'istituto dell'APE sociale** (legge 207/2024, articolo 1, commi 175 e 176) che consiste in una indennità a favore di persone che si trovino in particolari condizioni e corrisposta fino al conseguimento dei requisiti pensionistici; per le donne i requisiti di anzianità contributiva previsti sono ridotti di 12 mesi per figlia/o, nel limite massimo di 2 anni;
- l'introduzione di un **assegno una tantum** (legge 207/2024, articolo 1, commi 206 - 208) pari a 1.000,00 euro per ogni figlia/figlio nata/o o adottata/o a decorrere dal 1 gennaio 2025; il beneficio è riconosciuto dall'INPS su domanda ed è subordinato alla condizione di un valore ISEE del nucleo familiare entro 40.000,00 euro annui;
- la modifica della disciplina del **buono per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili**

nido, pubblici e privati, e per forme di supporto domiciliare per bambine/bambini con meno di tre anni di età o affetti da gravi patologie croniche certificate, secondo quanto previsto all'articolo 1, commi 209–211, legge 207/2024;

— l'**aumento dell'indennità di congedo parentale** all'80% della retribuzione per tre mesi entro il sesto anno di vita della figlia/del figlio per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti che hanno cessato il congedo di maternità o paternità a partire dal 1 gennaio 2024, con la legge di bilancio 2025 (articolo 1, commi 217 e 218),

— l'introduzione, dal 2025, di una **decontribuzione parziale** (la cui entità sarà individuata da apposito decreto ministeriale) **per le lavoratrici dipendenti** (a esclusione dei rapporti di lavoro domestico), la cui retribuzione o reddito imponibile ai fini previdenziali non sia superiore a 40.000,00 euro su base annua, e delle lavoratrici autonome che percepiscono almeno uno tra redditi di lavoro autonomo, d'impresa in contabilità ordinaria o semplificata o da partecipazione e che non hanno optato per il regime forfettario, se madri di due o più figlie/figli, fino al compimento del decimo anno di età della più piccola/del più piccolo (legge 207/2024, articolo 1, comma 219);

— l'**istituzione del Registro unico nazionale delle Breast Unit**, con l'obiettivo di raccogliere tutti i dati provenienti dalle Breast Unit sul territorio nazionale e garantire la centralizzazione e l'analisi dei dati sul carcinoma mammario (art. 1, commi 298–299, legge n. 207/2024).

A febbraio 2025 il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'INPS ha presentato il Rendiconto di genere 2024 dal quale emerge che sono ancora rilevanti le condizioni di svantaggio delle donne in Italia, nell'ambito lavorativo, familiare e sociale. Inoltre, le denunce per violenza di genere sono aumentate, evidenziando una problematica ancora radicata.

Si segnala inoltre che:

— a gennaio 2025 è stato pubblicato il Libro bianco per la formazione sulla violenza contro le donne curato dal Comitato Tecnico Scientifico dell'Osservatorio sul fenomeno della violenza nei confronti delle donne e sulla violenza domestica istituito presso il Dipartimento per le pari opportunità. Dal volume saranno elaborate le Linee guida per la formazione sulla violenza contro le donne previste dall'articolo 6 della legge 168/2023;

— a febbraio 2025 è stato pubblicato il secondo avviso pubblico destinato a Pmi e professionisti per la concessione di contributi per l'ottenimento della certificazione della parità di genere con l'apertura dell'opportunità a tutti i soggetti in possesso di Partita Iva.

— il 4 marzo 2025 è stato pubblicato il decreto della Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e il Ministro dell'economia e delle finanze del 2 dicembre 2024, che definisce i criteri e la ripartizione delle risorse del "Fondo per il reddito di libertà per le donne vittime di violenza". Le risorse ripartite con il decreto ammontano a 10 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026. A questi si aggiungerà, al termine della necessaria istruttoria, un ulteriore milione, strutturale, stanziato dall'ultima legge di bilancio.

— a novembre 2025 è stato aggiornato l'elenco delle imprese che hanno aderito all'iniziativa lanciata dalla Ministra per la Famiglia, la natalità e le pari opportunità nell'ambito del Codice di autodisciplina di imprese responsabili a favore della maternità per evidenziare le attività che attuano politiche in favore

della maternità e a sostegno dei percorsi di carriera delle lavoratrici madri

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

L'EIGE INDEX

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

L'indice, attivo dal 2013, è organizzato in 6 ambiti principali (lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute), 2 ambiti aggiuntivi (violenza contro le donne e disuguaglianze intersezionali), 27 indicatori.

Per l'edizione 2025, l'indice ha subito il suo primo importante aggiornamento, tenendo conto dei temi emergenti, delle differenti priorità politiche, un maggiore impatto della digitalizzazione e l'importanza dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

L'EIGE Index 2024 assegna all'**Europa** nel suo complesso **63.4 punti** (su 100). Nonostante dal 2020 il risultato sia migliorato di 10.5 punti, saranno necessari almeno altri 50 anni per raggiungere la parità di genere.

I principali risultati per il 2025 sono riassunti di seguito:

- tra i sei ambiti che costituiscono l'indice, il punteggio dell'ambito del **potere** (40,5) nel 2025, mostra che le **disuguaglianze nei processi decisionali** rappresentano il principale ostacolo alla parità di genere, nonostante in questo ambito si siano registrati i maggiori progressi degli ultimi 10 anni
- l'ambito della **conoscenza** ha ottenuto il secondo punteggio più basso, pari a 57,4. Sebbene i progressi nel livello di istruzione di donne e uomini rappresentino un risultato consolidato dell'UE, la **persistente e pervasiva segregazione di genere in alcuni campi di studio** dell'istruzione terziaria continua a ostacolare i progressi in questo ambito
- il punteggio dell'ambito **tempo** è leggermente superiore, pari a 65,0. Nonostante le limitazioni dei dati ostacolano un'analisi efficace delle tendenze, questo ambito mette in evidenza **persistenti disuguaglianze di genere nel tempo dedicato alla cura delle figlie/dei figli, all'assistenza a lungo termine e alle attività sociali**. Il divario di genere nella cura è un fattore chiave dell'ineguaglianza di genere nell'UE: limita sia la capacità delle donne di lavorare sia il tempo che possono dedicare al lavoro, incidendo così sui loro guadagni e sulle loro risorse economiche
- il punteggio di 69,3 per l'ambito del **lavoro** segna un aumento di 1,6 punti dal 2020 e di 4,2 punti dal 2015. Sebbene più donne risultino in attività, questi risultati riflettono le **sfide persistenti** dovute alle disuguaglianze di genere profondamente radicate nel mercato del lavoro, nella **segregazione occupazionale e manageriale e nella qualità del lavoro**

- le disuguaglianze persistenti nel mercato del lavoro comportano conseguenze durature sui guadagni e sulle pensioni. Il punteggio dell'ambito del **denaro**, pari a 73,9 e in aumento di 5,2 punti dal 2015, mostra come le famiglie con o senza figlie/figli e le persone in pensione siano particolarmente colpite dalle disuguaglianze di genere nei guadagni
- il punteggio più alto dell'indice, 86,2, riguarda l'ambito della **salute**. Questo ambito ha registrato cambiamenti minimi: uno scostamento di soli 2 punti dal 2015 e lo stesso punteggio del 2020, il che indica che la parità di genere nella salute è rimasta stagnante

In merito ai **risultati nazionali**, l'EIGE Index 2024 colloca l'Italia al **dodicesimo posto** con **61,9 punti** su 100. Il punteggio è aumentato di 9,4 punti dal 2015, di 3,9 punti dal 2020. La posizione dell'Italia sta migliorando nel tempo riducendo la distanza rispetto alla media europea ma continua a registrare risultati inferiori agli altri Paesi.

L'Italia raggiunge il suo **miglior posizionamento (nono posto) negli ambiti della conoscenza e del potere** (rispettivamente con 56,8 punti e 47,9 punti). Nell'ambito della conoscenza, l'Italia si colloca al secondo posto per quanto riguarda la segregazione nell'istruzione, un risultato relativamente migliore rispetto ad altri Paesi. Per quanto riguarda l'ambito del potere, il risultato è legato all'area del potere economico, ambito in cui il Paese si classifica secondo nell'UE con un punteggio di 74,3 punti.

L'Italia ha il **maggior margine di miglioramento nell'ambito del lavoro**, posizionandosi all'ultimo posto nell'UE con un punteggio di 61,0. Questo risultato è dovuto principalmente alle scarse performance nel sotto-dominio della partecipazione, dove si colloca all'ultimo posto con 69,0 punti.

Tuttavia, il punteggio più basso dell'Italia si registra nel dominio del potere, con soli 47,9 punti.

Il **maggior miglioramento per l'Italia si registra nel dominio del potere**, che è aumentato di 12,7 punti rispetto al 2020. Gli elementi chiave di questo incremento sono il potere economico (+18,1 punti) e il potere sociale (+17,5 punti). Infine, dal 2020, l'Italia ha registrato **un piccolo passo indietro di 0,1 punti nel dominio della salute**. Poiché i comportamenti legati alla salute sono rimasti invariati, il calo in questo dominio è dovuto principalmente a una diminuzione nel sotto-dominio dello stato di salute (-0,1 punti).

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

IL CONTESTO IUAV

Il contesto IUAV è descritto attraverso

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

Le figure che si occupano di parità di genere in ateneo

Le figure che si occupano della promozione e tutela della parità di genere in ateneo sono:

- la **delegata alle politiche e azioni inerenti l'inclusione e la disabilità e alla sostenibilità**
- il **gruppo di lavoro permanente per l'implementazione e il monitoraggio del GEP** con il compito di monitorare e implementare le azioni previste dal piano supportando le aree di riferimento

- il **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”
 - la **consigliera di fiducia** che assicura consulenza e assistenza gratuita a ogni persona che opera all'interno dell'Università e percepisca un disagio o ritenga di essere oggetto di discriminazioni, molestie, lesioni della dignità o mobbing
 - il **gruppo di lavoro luav sostenibile** che promuove iniziative per incoraggiare la parità di genere e l'inclusione in relazione agli obiettivi dell'Agenda 2030;
 - 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.
- Si segnala inoltre che da febbraio 2025 è attivo presso la sede dei Tolentini lo **sportello antiviolenza del Centro Antiviolenza del Comune di Venezia** in seguito alla sottoscrizione di apposito accordo con la Regione del Veneto.

Quadro strategico e regolamentare

Il quadro strategico di ateneo è costituito dal piano strategico luav 2023 - 2027 approvato dagli organi di governo 2023. È in particolare la **Missione 0 “Strategie di ateneo e il benessere della comunità”** a porre l'attenzione sulla parità attraverso l'azione dedicata alla valorizzazione delle iniziative luav nell'ambito della sostenibilità e dell'eguaglianza di genere e l'impegno a contribuire alla realizzazione degli obiettivi dell'Agenda 2030.

Nel corso del primo semestre 2025, il gruppo di lavoro permanente per l'implementazione e il monitoraggio del GEP ha lavorato alla redazione del **piano per la parità di genere 2025-2027** che è stato approvato dal senato accademico e dal consiglio di amministrazione dell'ateneo rispettivamente nelle sedute del 24 e del 29 settembre 2025. Per i dettagli sulle azioni previste si rinvia alla [versione integrale del documento](#) disponibile nel sito web di ateneo.

Rispetto al quadro regolamentare, si segnala che:

- in ambito personale docente e ricercatore, il **regolamento per il conferimento di contratti di ricerca ai sensi dell'articolo 22 della legge 30 dicembre 2010 n. 240** (emanato con decreto rettorale 27 marzo 2025 n. 194) e nel **regolamento per il conferimento di contratti di ricerca, di incarichi post doc e di incarichi di ricerca ai sensi degli articoli 22, 22-bis e 22-ter della legge 30 dicembre 2010 n. 240** (emanato con decreto rettorale 9 ottobre 2025 n. 637) indicano la composizione paritaria in termini di genere delle commissioni giudicatrici
- in ambito ricerca e proprietà intellettuale, il **regolamento per il funzionamento del comitato etico**

(emanato con decreto rettorale 2 luglio 2025 n. 418) cita il principio della parità di genere alla base della composizione del comitato stesso

Il **regolamento di ateneo per il conferimento di borse di studio postlauream e per attività di ricerca** (emanato con decreto rettorale 7 ottobre 2025 n. 621) indica la composizione paritaria in termini di genere delle commissioni giudicatrici

— in ambito di didattica, il **regolamento didattico di ateneo** (emanato con decreto rettorale 14 luglio 2025 n. 454) descrive i corsi di studio con contenuti relativi alla parità di genere

Nelle sedute del 19 e del 26 novembre 2025, il senato accademico e il consiglio di amministrazione hanno approvato la **stesura preliminare del Codice etico e di comportamento**. Ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, il testo è sottoposto a una procedura partecipativa, tramite consultazione pubblica, volta a coinvolgere tutti gli stakeholder di ateneo, sia interni che esterni, nella redazione della versione definitiva del testo, che sarà nuovamente sottoposta all'approvazione degli organi di ateneo. Osservazioni e/o proposte di modifica e/o integrazione al testo del Codice saranno raccolte fino al 16 dicembre 2025.

Tutti i regolamenti sono consultabili nella sezione dedicata del sito web di ateneo.

Si evidenzia che l'adattamento dei testi dei regolamenti ai principi delle linee guida per una comunicazione inclusiva e accessibile adottate dall'ateneo nel maggio 2023 è in corso.

ANALISI QUANTITATIVA

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

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

A partire dall'edizione 2023, la principale **fonte** dei dati per l'analisi quantitativa è rappresentata dal **cruscotto Cineca** per il BDG comprendente sia i dati alimentati dagli *open data* pubblicati dal MUR sia i dati presenti nei datamart luav.

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

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

I dati sono organizzati nelle seguenti sezioni tematiche:

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

La seconda parte propone la **riclassificazione del bilancio luav 2024 in una prospettiva di genere** secondo l'elaborazione a cura del servizio controllo di gestione e attività ispettive luav.

Si segnala che l'analisi quantitativa, seguendo la classificazione dei dati secondo le piattaforme nazionali e i database interni di riferimento, adotta la ripartizione uomo-donna nella consapevolezza che ciò non rappresenta esaustivamente la 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:

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

CORSI DI STUDIO

L'offerta formativa luav per l'**a.a. 2023/2024** è strutturata come segue:

5 corsi di laurea

1 in ambito L-17 Scienze dell'architettura

Architettura

3 in ambito L-04 Disegno industriale

Design del prodotto, della comunicazione e degli interni

Design della moda e arti multimediali

Design

1 in ambito L-21 Scienze della pianificazione territoriale, urbanistica, paesaggistica e ambientale

Urbanistica e pianificazione del territorio

6 corsi di laurea magistrale

2 in ambito LM-04 Architettura e ingegneria edile-architettura

Architettura

Architecture

1 in ambito LM-12 Design

Design del prodotto, della comunicazione e degli interni

1 in ambito LM-48 Pianificazione territoriale, urbanistica e ambientale

Urbanistica e pianificazione del territorio

2 in ambito LM-65 Scienze dello spettacolo e produzione multimediale

Arti visive e moda

Teatro e arti performative

La **popolazione studentesca** dei corsi di laurea e laurea magistrale è pari a **4.594 persone** di cui 2.737 studentesse e 1.857 studenti con la seguente distribuzione per tipologia di corso di studio:

Tabella 1: la popolazione studentesca luav

Corsi di laurea			Corsi di laurea magistrale			Vecchio ordinamento		
Donne LT	Uomini LT	Totale	Donne LM	Uomini LM	Totale	Donne VO	Uomini VO	Totale
1.695	1.181	2.876	1.017	653	1.670	25	23	48

fonte: Open Data MUR | anno di riferimento: a.a. 2023/2024

Composizione

L'analisi della percentuale delle **persone iscritte per tipologia di corso di studio** è stata effettuata riconducendo le classi dei corsi di studio attivati presso l'ateneo per l'a.a. 2023/2024 alle aree di studio così come indicato nelle linee guida CRUI tramite la tabella di decodifica della classificazione delle classi di laurea per Field of Education and Training 2013 (ISCED—F 2013) presente nel sito del MUR. La tabella seguente esplicita tali corrispondenze:

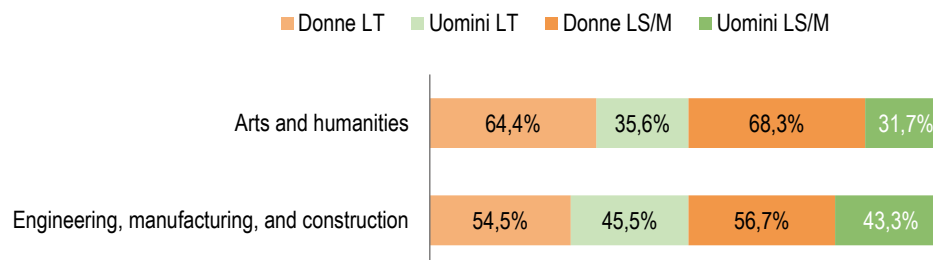
Tabella 2: corrispondenza tra classi dei corsi di studio luav e ISCED—F—2013

corso di studio a.a. 2023/2024	classe	DESC_ISCED
corsi di laurea		
Architettura	L-17	Engineering, manufacturing and construction
Design del prodotto, della comunicazione visiva e degli interni	L-04	Arts and humanities
Design della moda e arti multimediali	L-04	Arts and humanities
Design	L-01	Arts and humanities
Urbanistica e pianificazione del territorio	L-21	Engineering, manufacturing and construction
corsi di laurea magistrale		
Architettura	LM-04	Engineering, manufacturing and construction
Architecture	LM-04	Engineering, manufacturing and construction
Arti visive e moda	LM-65	Arts and humanities
Design del prodotto, della comunicazione e degli interni	LM-12	Arts and humanities
Urbanistica e pianificazione del territorio	LM-48	Engineering, manufacturing and construction
Teatro e arti performative	LM-65	Arts and humanities

fonte: Open Data MUR

Il quadro complessivo conferma i dati della precedente edizione del BDG, con una maggioranza femminile più evidente nell'ambito delle aree relative alle discipline umanistiche e artistiche (64,4% iscritte LT e 56,7% iscritte LM).

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

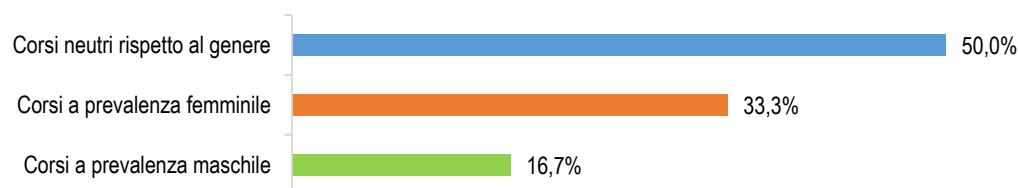


fonte: cruscotto Cineca – BDG | anno di riferimento: a.a. 2023/2024

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 che risultano pari al 16,7%;
- 2 i corsi a prevalenza femminile sul totale dei corsi di studio, in aumento, dal 25% dell'edizione precedente al 33,3% per l'a.a. 2023/2024;
- 3 i corsi neutri, nei quali nessuna delle due componenti è prevalente, pari al 50% sul totale dei corsi di studio.

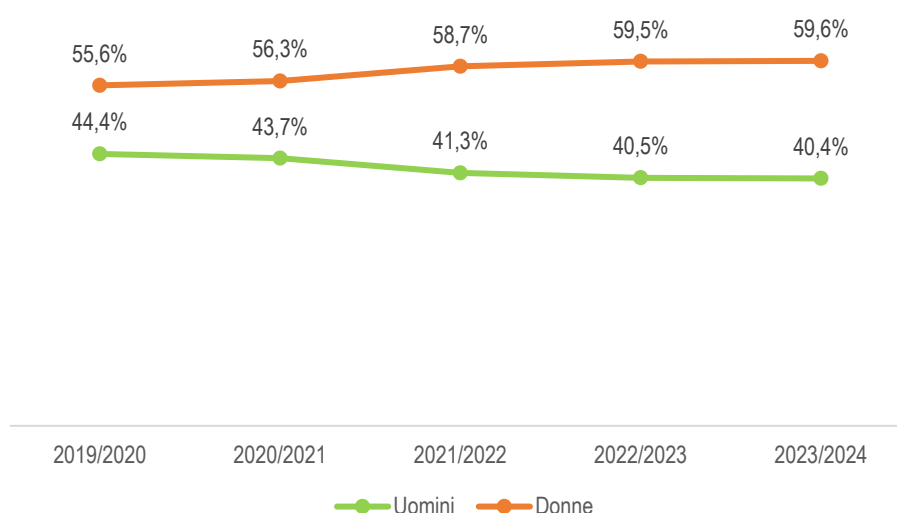
Grafico 2: percentuale di corsi di studio segregati



fonte: cruscotto Cineca – BDG | anno di riferimento: a.a. 2023/2024

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 2019/2020 al 2023/2024. Il grafico che segue conferma sostanzialmente la tendenza degli anni precedenti evidenziando due andamenti contrapposti: il graduale aumento della componente femminile nei corsi di laurea e laurea magistrale a fronte di una progressiva diminuzione della componente maschile.

Grafico 3: serie storica della componente studentesca iscritta per genere



fonte: cruscotto Cineca – BDG

Mobilità

L'indicatore relativo alla mobilità contribuisce a evidenziare l'eventuale segregazione verticale, ovvero la maggiore difficoltà delle persone di uno o dell'altro sesso nell'accesso e avanzamento negli studi,

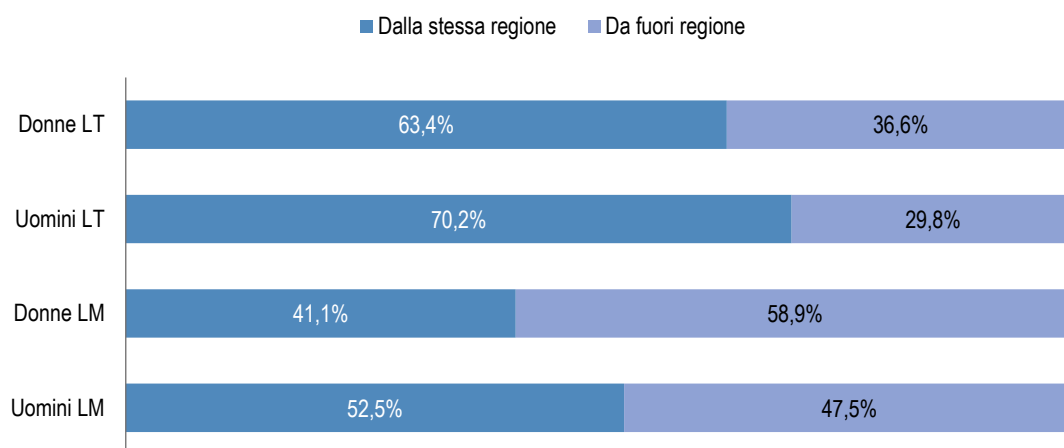
utilizzando tutte le opportunità offerte dall'istituzione universitaria.

In entrambi i casi, si evidenzia complessivamente 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 le sedi dell'ateneo, 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 studentesse/studenti provenienti da fuori regione sul totale delle iscritte e degli iscritti 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 (36,6% iscritte, 29,8% iscritti) sia per quanto riguarda i corsi di laurea magistrale (58,9% iscritte, 47,5% iscritti) confermando quanto rilevato nella precedente edizione del bilancio.

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

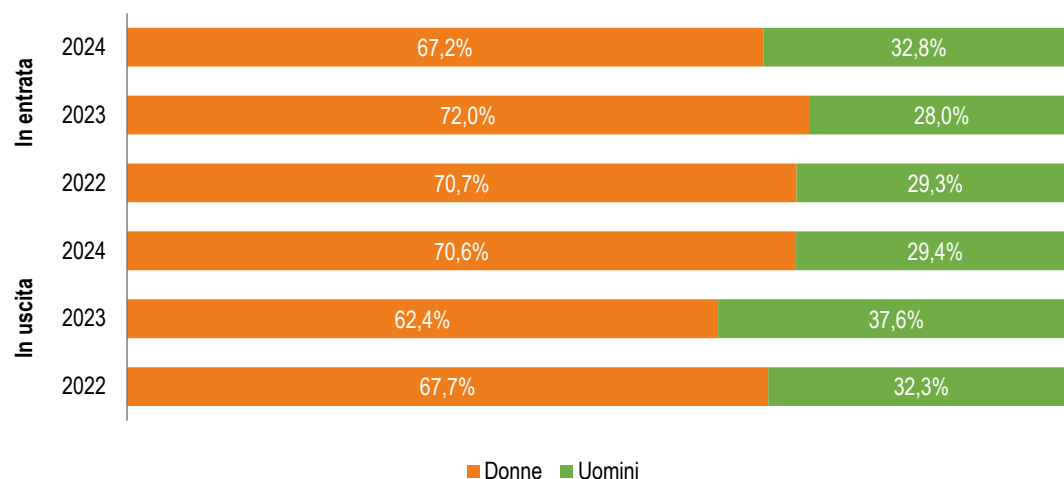


fonte: cruscotto Cineca – BDG | anno di riferimento: a.a. 2022/2023

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 delle studentesse/degli studenti in entrata/in uscita nel triennio di riferimento. Il quadro complessivo mostra una prevalenza della mobilità da parte della componente femminile rispetto alla componente maschile per la mobilità sia in entrata sia in uscita.

Rispetto agli anni precedenti si segnala una diminuzione della percentuale di studentesse in entrata (da 72% nel 2023 al 62,7% nel 2024) a fronte di un aumento di studenti (dal 28% nel 2023 al 32,8% nel 2024). Per quanto riguarda la mobilità in uscita, la tendenza risulta inversa con un aumento delle studentesse (da 62,4% nel 2023 al 70,6% nel 2024) e una diminuzione degli studenti (da 37,6% nel 2023 a 29,45% nel 2024).

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



fonte: cruscotto Cineca – BDG

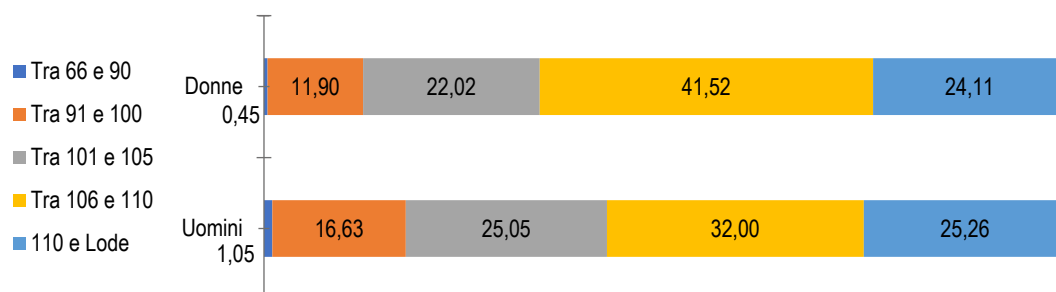
Performance negli studi

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

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

Il grafico seguente evidenzia che i voti ottenuti dalla maggior parte delle persone si assesta tra il 106 e il 110 e lode (65,63% laureate, 57,26% laureati) confermando complessivamente il quadro precedente.

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



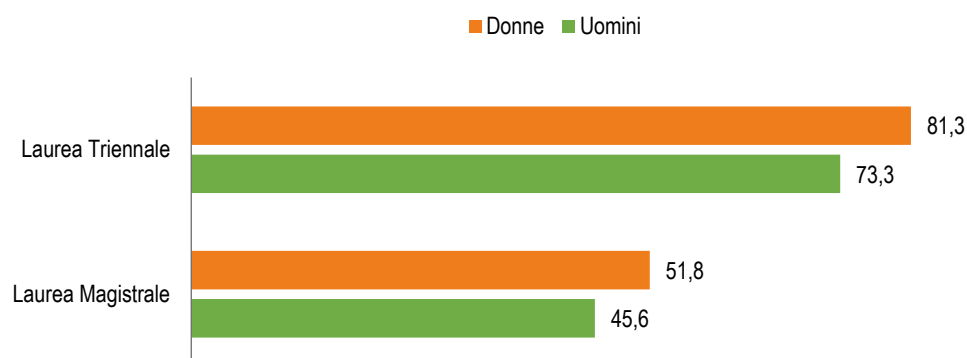
fonte: cruscotto Cineca – BDG | anno di riferimento: 2023

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

Il grafico evidenzia una percentuale maggiore di laureate in corso sia per quanto riguarda

l'acquisizione del titolo triennale (81,3% laureate, 73,3% laureati) sia per quanto riguarda l'acquisizione del titolo magistrale (59,5% laureate, 47,2% laureati). In merito a quest'ultimo si segnala, tuttavia, una diminuzione della percentuale di laureate rispetto all'edizione precedente del BDG (da 59,5% nel 2022 a 51,8% nel 2023)

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

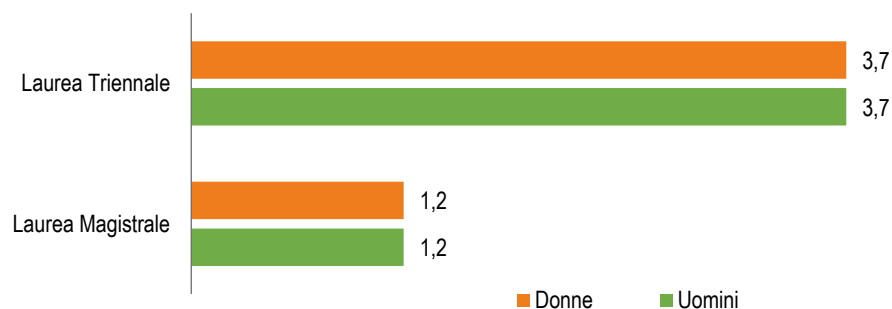


fonte: cruscotto Cineca – BDG | anno di riferimento: 2023

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

Il grafico che segue mostra un tasso di abbandono distribuito in maniera uniforme tra studentesse e studenti, più alto per i corsi di laurea triennale (3,7%), inferiore per i corsi di laurea magistrale (1,2%). Rispetto all'edizione precedente del BDG, si segnala un aumento del tasso di abbandono sia per le iscritte sia per gli iscritti ai corsi di laurea (da 2% al 3,7% di iscritte e da 1,7% a 3,7% di iscritti). Per quanto riguarda i corsi di laurea magistrale, si rileva un aumento per quanto riguarda la componente femminile (da 0,6% a 1,2) mentre la situazione rimane stabile per quanto riguarda la componente maschile.

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



fonte: cruscotto Cineca – BDG | anno di riferimento: 2023

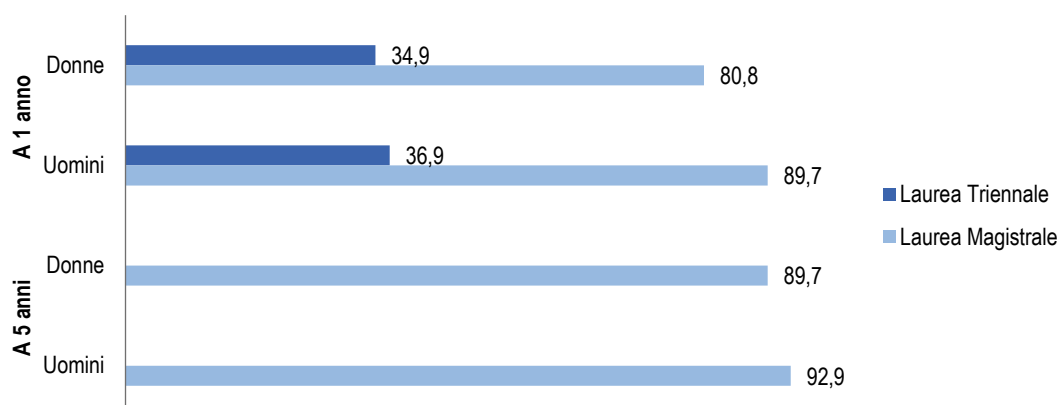
Tasso di occupazione delle persone laureate

Il grafico sul **tasso di occupazione delle persone laureate a 1 anno e a 5 anni dalla laurea per tipologia di corso e genere** mostra una situazione complessivamente più favorevole per la componente maschile successivamente al titolo di laurea magistrale e in particolare a un anno dal conseguimento, mentre si rileva un sostanziale equilibrio a seguito della laurea triennale dovuto, tuttavia, a una diminuzione per la componente maschile rispetto all'edizione precedente (da 43,2% a 36,9%)

Rispetto all'edizione precedente del BDG si segnala, inoltre:

- l'aumento del tasso di occupazione a 1 anno dal conseguimento del titolo magistrale per entrambe le componenti ma più marcato per quella maschile (da 78,5% a 80,8% per le donne, da 83% a 89,7% per gli uomini)
- la complessiva diminuzione del tasso di occupazione a 5 anni dal conseguimento del titolo magistrale (dal 93,8% al 89,7% per le donne e dal 97,9% al 92,9%)

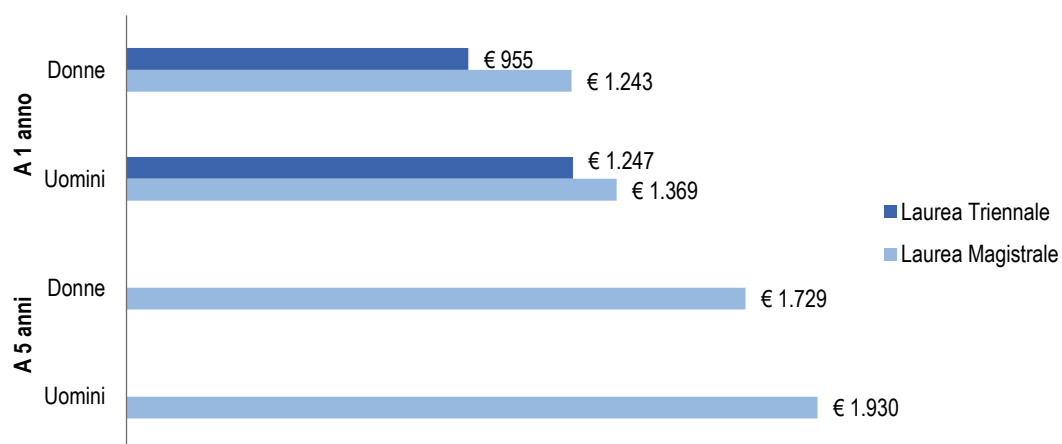
Grafico 9: tasso di occupazione delle persone laureate a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LM) e genere



fonte: cruscotto Cineca– BDG su dati Almalaurea | anno di riferimento: 2023

Il focus sulla **retribuzione mensile netta delle persone laureate a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso e genere** evidenzia dei valori complessivamente più alti a 1 anno dalla laurea per quanto riguarda le persone con il titolo di laurea magistrale. I valori per la componente femminile risultano inferiori a quelli della componente maschile per tutti i parametri.

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



fonte: cruscotto Cineca – BDG su dati Almalaurea | anno di riferimento: 2023

CORSO DI DOTTORATO E SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE

Nel 2023/2024 in ateneo è attivo un unico **corso di dottorato in culture del progetto**, articolato in 10 ambiti di ricerca.

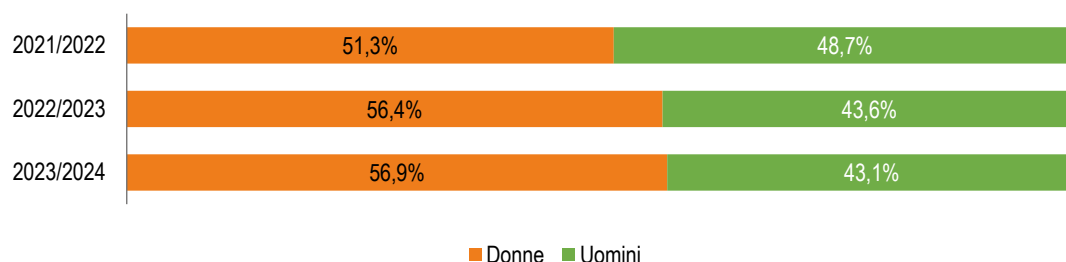
La **scuola di specializzazione in beni architettonici e del paesaggio** è un livello di formazione post—laurea di durata biennale, il cui obiettivo è formare specialiste e specialisti di elevata qualificazione professionale nel campo del restauro, della tutela e della conoscenza del patrimonio architettonico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

Composizione

Le persone iscritte al corso di dottorato per l'a.a. 2023/2024 sono **123** di cui 70 dottorande e 53 dottorandi.

Lo storico delle **persone iscritte al corso di dottorato luav per genere** conferma sostanzialmente il quadro del bilancio precedente, dopo l'aumento della componente femminile e la corrispettiva diminuzione della componente maschile nell'a.a. 2022/2023.

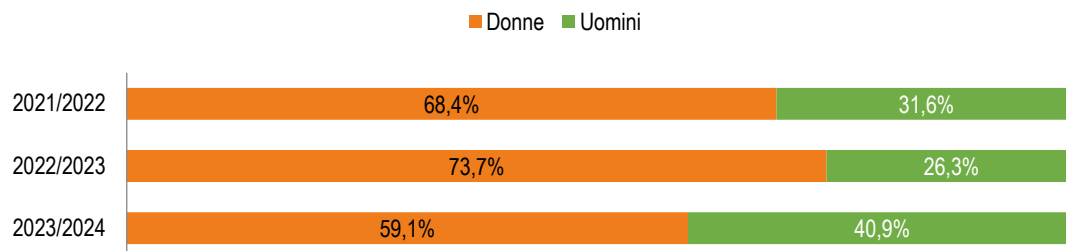
Grafico 11: percentuale di persone iscritte al corso di dottorato luav per genere



fonte: cruscotto Cineca – BDG

Per quanto riguarda i dati relativi alle **persone iscritte alla scuola di specializzazione** in beni architettonici e del paesaggio (totale 22 di cui 13 donne e 9 uomini), il grafico seguente evidenzia un aumento della componente maschile a partire dall'a.a. 2023/2024: il dato andrà verificato nei prossimi anni per verificare eventuali tendenze.

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



fonte: cruscotto Cineca – BDG e SSIBAP

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

Tabella 3: tasso di abbandono al corso di dottorato

Anno	Donne	Uomini
2021	0	1,9%
2022	0	1,8%
2024	0	2,0%

fonte: cruscotto Cineca – BDG

PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

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

personale docente di I fascia (PO, grade A)

personale docente di II fascia (PA, grade B)

personale ricercatore a tempo determinato e indeterminato (RTDA, RTDB, 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 *field 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 2023 il personale docente e ricercatore luav è composto da **235 persone** così distribuite:

Tabella 4: composizione del personale docente e ricercatore

	Donne	Uomini	Totale
personale docente di I fascia	20	28	48
personale docente di II fascia	33	45	78
personale ricercatore a t.i.	2	4	6
personale ricercatore a t.d. a)	13	7	20
personale ricercatore a t.d. b)	12	15	27
personale titolare di assegno di ricerca	26	30	56
Totale	106 (45,11%)	129 (54,89%)	235

fonte: Open Data MUR | anno di riferimento: 2023

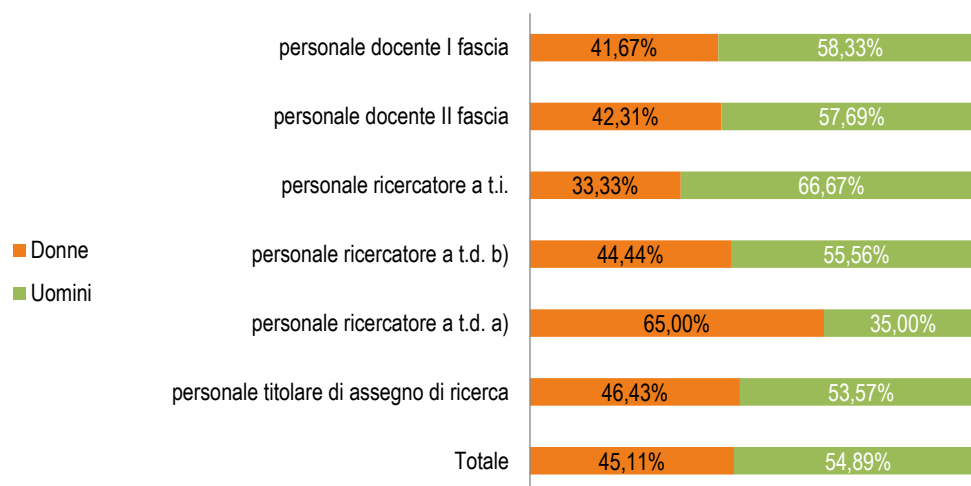
Composizione

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; si ricorda che tale categoria è a esaurimento. Unica eccezione riguarda il personale ricercatore di tipologia a) per il quale si segnala una maggioranza della componente femminile.

Grafico 13: distribuzione per genere e ruolo



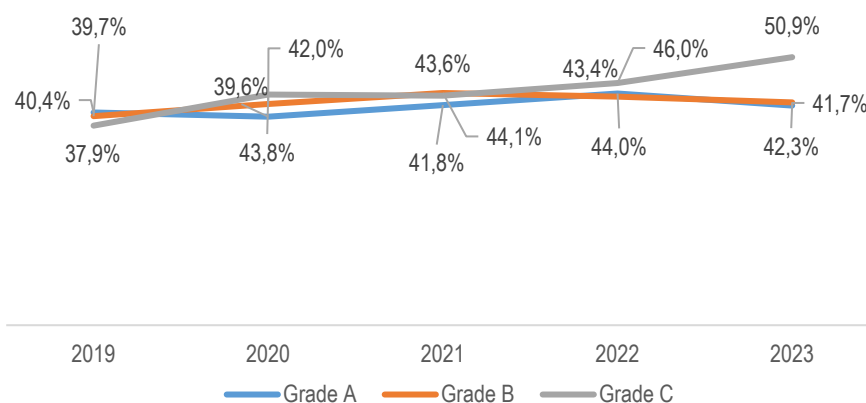
fonte: cruscotto Cineca – BDG | anno di riferimento: 2023

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:

- una lieve flessione nel 2023 per le categorie del personale docente di I e II fascia (grade A e B)
- un aumento della componente femminile per la categoria del personale ricercatore a tempo determinato e indeterminato che passa dal 46% del 2022 al 50,9% del 2023.

Grafico 14: serie storica percentuale donne per ruolo

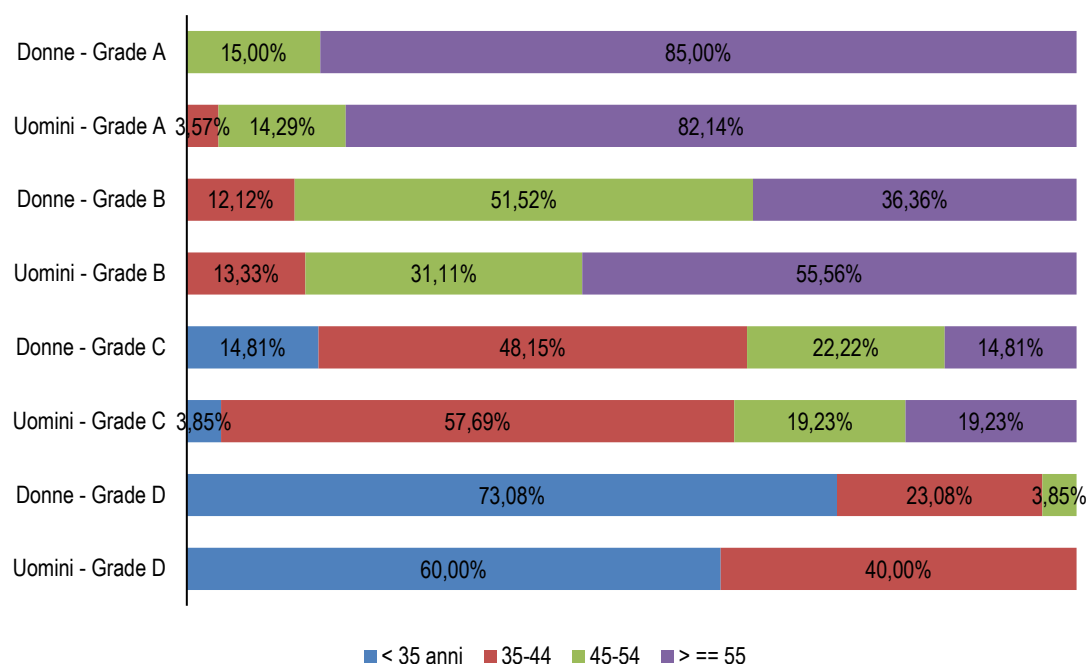


fonte: cruscotto Cineca – BDG

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 che segue evidenzia per la categoria del personale docente di I fascia (grade A) una prevalenza della fascia d'età uguale o superiore ai 55 anni (85% donne e 82,14% uomini). L'età media della componente femminile risulta inferiore di quella della componente maschile per la categoria del personale docente II fascia (grade B). Riguardo al personale ricercatore (grade C) si evidenzia una presenza femminile di età inferiore ai 35 anni maggiore rispetto alla componente maschile (14,81% donne, 3,85% uomini). Per quanto riguarda il personale titolare di assegni di ricerca (grade D), le classi d'età media prevalente è quella inferiore ai 35 sia per le donne (73,08%) sia per gli uomini (60%).

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



fonte: cruscotto Cineca – BDG | anno di riferimento: 2023

L'età media per ruolo e genere esposta nella tabella di seguito evidenzia una generale maggiore età media della componente maschile per le categorie del personale docente di I e II fascia, personale ricercatore a tempo indeterminato e di tipo a).

L'età media risulta superiore per la componente femminile per quanto riguarda il personale ricercatore a tempo determinato di tipologia b) (età media della componente femminile è pari a 48 anni e per la componente maschile 42). L'età media della componente maschile e femminile è identica (34 anni) per la categoria del personale titolare di assegni di ricerca.

Tabella 5: età media per ruolo e genere

	Donne	Uomini
personale docente I fascia	59,0	61,0
personale docente II fascia	53,0	54,0
personale ricercatore a t.i.	61,0	64,0
personale ricercatore a t.d. di tipo b)	48,0	42,0
personale ricercatore a t.d. di tipo a)	38,0	42,0
personale titolare di assegno di ricerca	34,0	34,0

fonte: cruscotto Cineca – BDG | anno di riferimento: 2023

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 in ateneo e nell'insieme degli atenei statali italiani per ogni ruolo e ogni area. Oltre alle 14 aree CUN – che si riportano di seguito per agevolare nella lettura dei dati — è stato calcolato il dato per il totale su tutte le aree nonché per la somma delle aree 1, 2, 8, 9 che includono le discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics).

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

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

Dal confronto con la situazione nazionale riferita alle aree disciplinari presenti in ateneo per l'anno 2023 emerge una situazione complessiva 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 al di sopra della media nazionale nelle seguenti aree per ruolo:

personale docente I fascia, aree 8 e 12

personale docente II fascia, aree 8, 9, 10, 12, 13

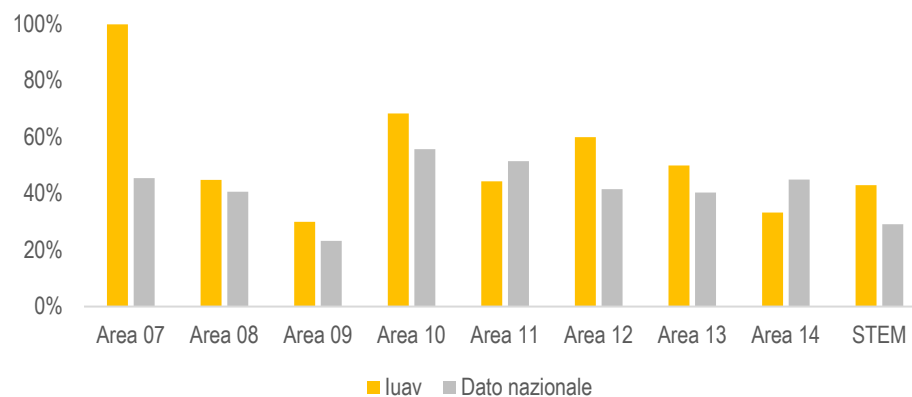
personale ricercatore a tempo indeterminato e determinato, aree 7, 8, 10, 11

personale titolare di assegni di ricerca 9, 10, 13

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

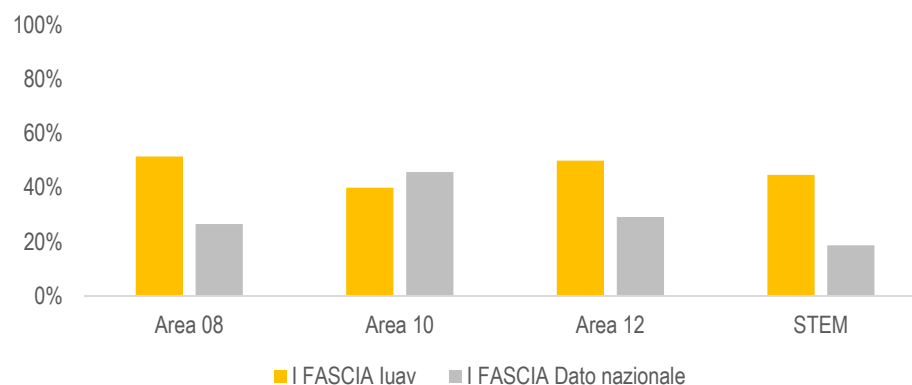
Grafici 16 a) 16 b) 16 c), 16 d), 16 e): percentuale di donne per area e per ruolo: confronto col corrispondente dato nazionale

16 a) percentuale complessiva di donne nella componente docente



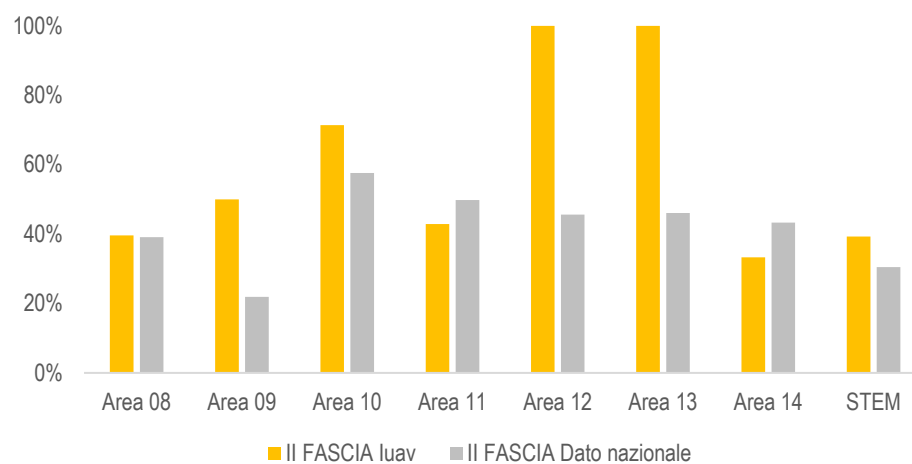
fonte: cruscotto Cineca – BDG | anno di riferimento: 2023

16 b) percentuale di donne docenti di I fascia



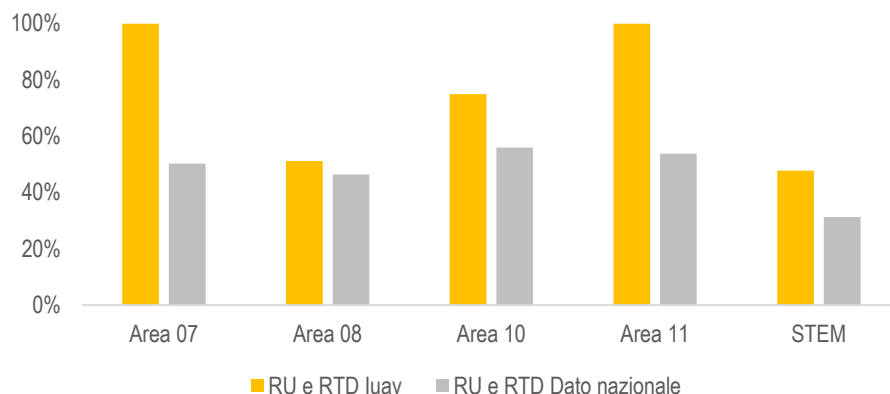
fonte: cruscotto Cineca – BDG | anno di riferimento: 2023

16 c) percentuale di donne docenti di II fascia



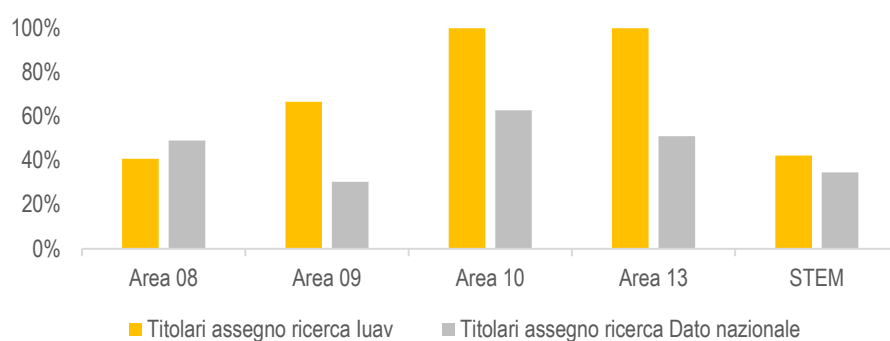
fonte: cruscotto Cineca – BDG | anno di riferimento: 2023

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



fonte: cruscotto Cineca – BDG | anno di riferimento: 2023

16 e) percentuale di donne titolari di assegno di ricerca



fonte: cruscotto Cineca – BDG | anno di riferimento: 2023

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 luav sono disponibili nella tabella di seguito riportata:

Area CUN

1 Scienze matematiche e informatiche
 4 Scienze della terra
 5 Scienze biologiche
 7 Scienze agrarie e veterinarie
 8 Ingegneria civile e architettura
 9 Ingegneria industriale e dell'informazione
 10 Scienze dell'antichità, filologico—letterarie e storico—
 artistiche
 11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
 12 Scienze giuridiche
 13 Scienze economiche e statistiche
 14 Scienze politiche e sociali

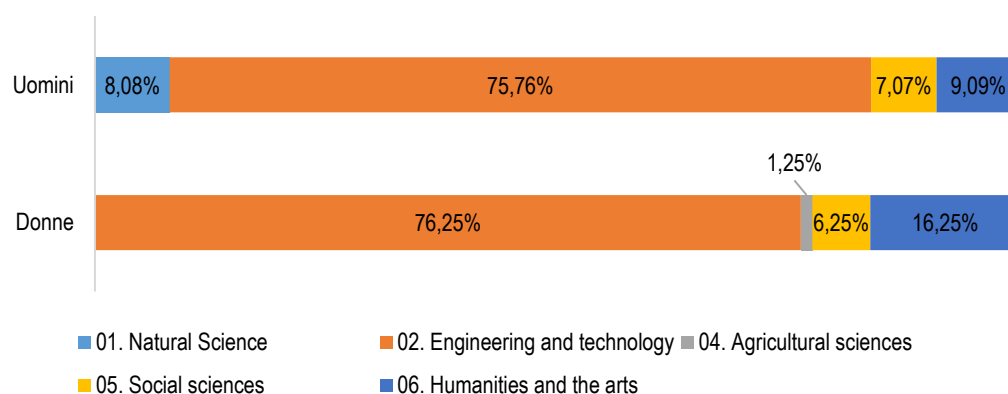
FoRD

01 Natural sciences
 01 Natural sciences
 01 Natural sciences
 04 Agricultural and veterinary sciences
 02 Engineering and technology
 02 Engineering and technology
 06 Humanities and the arts
 06 Humanities and the arts
 05 Social sciences
 05 Social sciences
 05 Social sciences

Il grafico che segue evidenzia:

- la presenza della sola componente maschile per il FoRD 01 (8,08%)
- una lieve prevalenza femminile per il FoRD 02 (76,25% donne, 75,76% uomini)
- la presenza della sola componente femminile per il FoRD 04 (1,25%)
- una lieve prevalenza maschile per il FoRD 05 (7,07% uomini, 6,25% donne)
- una maggioranza femminile per il FoRD 06 (16,25% donne, 9,09% uomini)

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



fonte: cruscotto Cineca – BDG | anno di riferimento: 2023

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

Si riporta di seguito l'analisi condotta per l'area CUN 08 — Ingegneria civile e Architettura, che evidenzia un dato favorevole per la componente femminile nelle categorie del personale docente ordinario e personale ricercatore a tempo determinato di tipo a) per l'anno 2023. Per la categoria del personale ricercatore a tempo determinato di tipo b) e per le persone titolari di assegno di ricerca si segnala una diminuzione dei valori (da 2,25 a 0,73 per la prima categoria, da 1,05 a 0,68 per la seconda).

Tabella 6: rapporto di femminilità

	PO		PA		RU		RTDB		RTA		AR	
	2020	2023	2020	2023	2020	2023	2020	2023	2020	2023	2020	2023
08 — Ingegneria civile e Architettura	0,84	1,06	0,52	0,66	0,50	0,50	2,25	0,73	0,00	2,00	1,05	0,69

fonte: cruscotto Cineca – BDG

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.

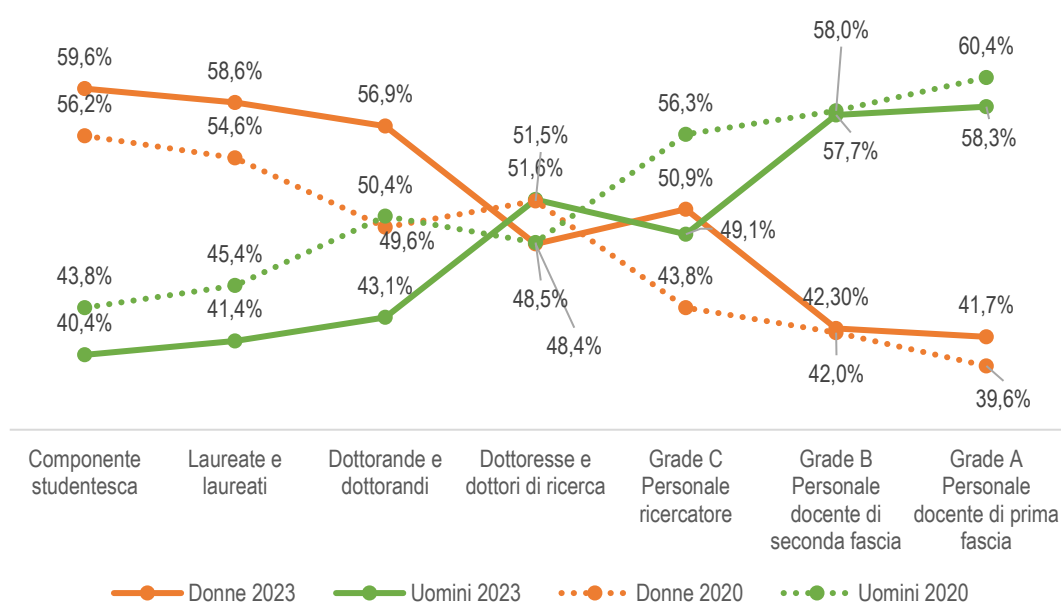
I due grafici che seguono considerano rispettivamente la situazione relativa a tutte le aree di studio e le aree STEM nelle due annualità di riferimento (2020 e 2023).

L'andamento per tutte le aree di studio presenta una iniziale maggioranza femminile nella componente studentesca che diminuisce progressivamente nelle fasi successive per poi invertirsi per quanto riguarda dottoresse e dottori di ricerca, ritrovare la maggioranza femminile per il personale ricercatore (grade C) e invertirsi nuovamente accentuando il divario per il personale docente di II fascia (grade B) e il personale docente di I fascia (grade A).

L'andamento per le aree STEM evidenzia un'inversione della forbice più netta a partire dall'acquisizione del titolo di dottoressa/dottore di ricerca, che appare tuttavia in graduale miglioramento.

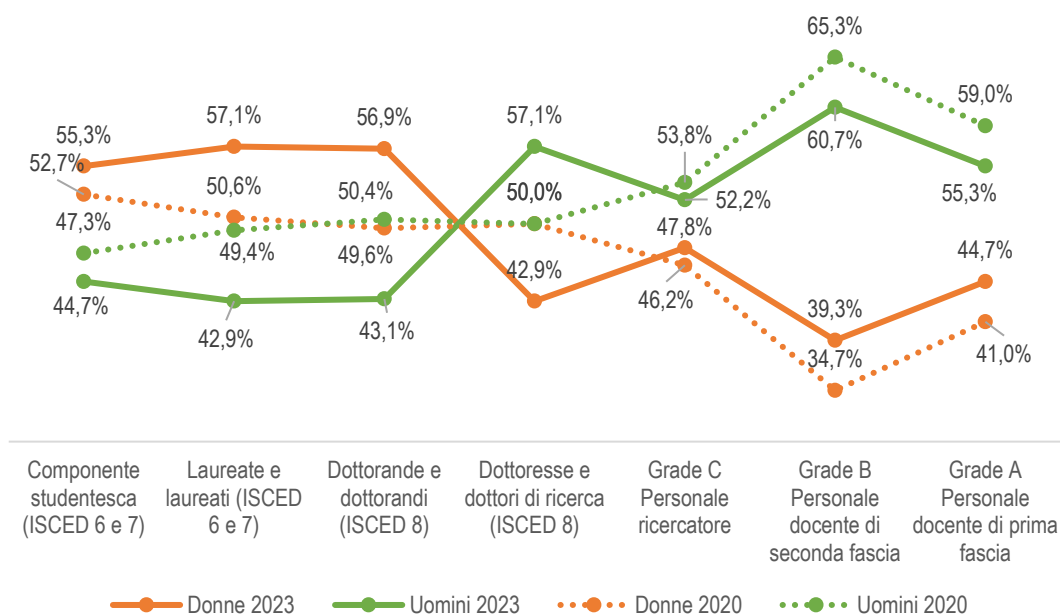
Grafici 18 a) e 18 b): forbice delle carriere universitarie e accademiche

18 a) tutte le aree di studio



fonte: cruscotto Cineca – BDG

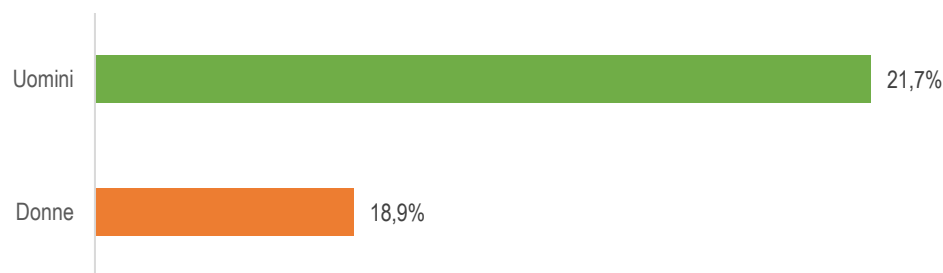
18 b) aree STEM



fonte: cruscotto Cineca – BDG

La **percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore**, incluso tra gli indicatori del rapporto *She Figures*, evidenzia una lieve maggioranza della componente maschile di prima fascia (21,7% uomini e 18,3% donne) sul totale del personale docente e ricercatore, confermando il quadro delle precedenti edizioni del BDG.

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



fonte: cruscotto Cineca - BDG | anno di riferimento: 2023

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

In particolare, si noti che:

GCI =1 segnala l'assenza di effetto Glass Ceiling

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

GCI >1 indica una sottorappresentazione delle donne in posizione apicale

La tabella 4 riportata di seguito prende in considerazione la variazione GCI tra il 2020 e il 2023 dalla quale risulta un miglioramento dell'indice che si è attestato su un valore pari a 1,08, dato favorevole anche rispetto alla media nazionale.

Tabella 7: Glass Ceiling Index (GCI)

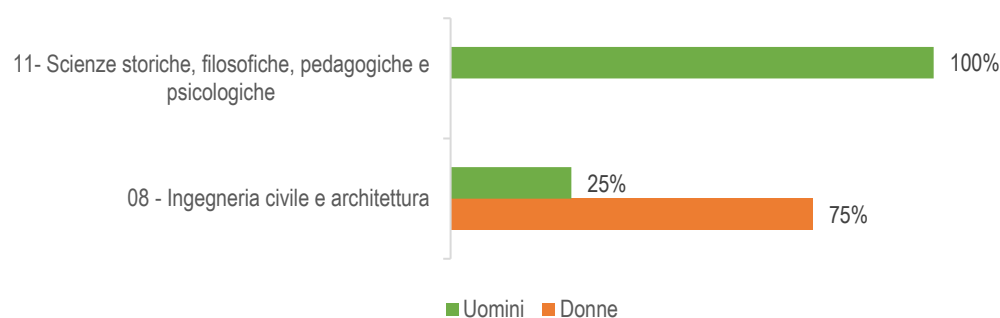
	2020	2023
luav	1,17	1,08
Italia	1,53	1,45

fonte: cruscotto Cineca – BDG

Il **passaggio di ruolo per genere e area CUN** presenta la distribuzione percentuale di donne/uomini che hanno registrato uno specifico passaggio di ruolo per anno.

Il grafico che segue evidenzia, per il passaggio da personale ricercatore a tempo determinato a docente di II fascia, la presenza esclusivamente maschile per l'area 11 (1 uomo) e una maggioranza femminile per l'area 08 (3 donne, 1 uomo).

Grafico 20: passaggi di ruolo per genere e area CUN da personale ricercatore a tempo determinato a docente di II fascia

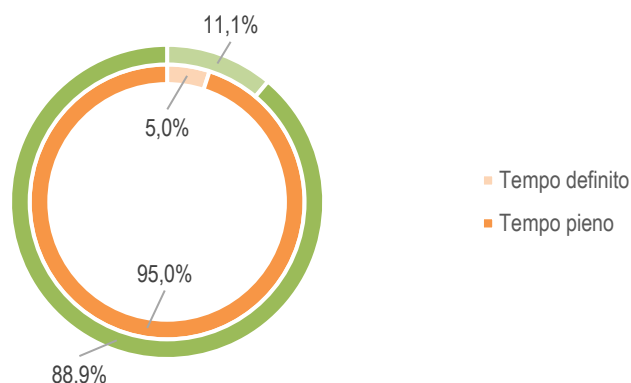


fonte: cruscotto Cineca – BDG | anno di riferimento: 2023

La **distribuzione tempo pieno/definito** per genere presenta la distribuzione percentuale, per genere, di donne/uomini che usufruiscono del tempo definito.

Il grafico che segue conferma una prevalenza da parte della componente maschile già evidenziata nelle scorse edizioni del bilancio (11,1% uomini, 5 % donne).

Grafico 21: distribuzione tempo pieno/definito per genere



fonte: cruscotto Cineca – BDG | anno di riferimento: 2023

L'analisi della situazione del personale docente e ricercatore viene integrata, a partire dalla presente edizione del BDG in linea con la programmazione del GEP 2025-2027, con i dati riguardanti le **procedure concorsuali e le progressioni di carriera**.

Per quanto riguarda le procedure concorsuali, le domande sono pervenute in maggioranza dalla componente maschile (23 uomini, 10 donne) così come le assegnazioni (5 uomini e 1 donna). Si evidenzia in particolare il numero più elevato di domande da parte della componente maschile in particolare per quanto riguarda le procedure relative ai docenti di I fascia di cui la componente risulta vincitrice in entrambi i casi di seguito riportati.

In merito ai passaggi da personale docente ricercatore di tipologia b) a personale docente di II fascia si evidenzia un sostanziale equilibrio sia nelle domande (3 donne, 2 uomini) sia nelle assegnazioni.

Tabella 8: procedure concorsuali personale docente e ricercatore per genere

Concorso	Domande donne	Domande uomini	Totale persone vincitrici	Vincitrici donne	Vincitori uomini
ORD 2023-01	3	11	1		1
ORD 2023-02		3	1		1
RICTDB 01-2023	6	5	2	1	1
RICTDB 02-2023	1	4	2		2
Totale	10	23	6	1	5

fonte: divisione risorse umane e organizzazione | anno: 2023

Tabella 9: progressioni personale docente e ricercatore per genere

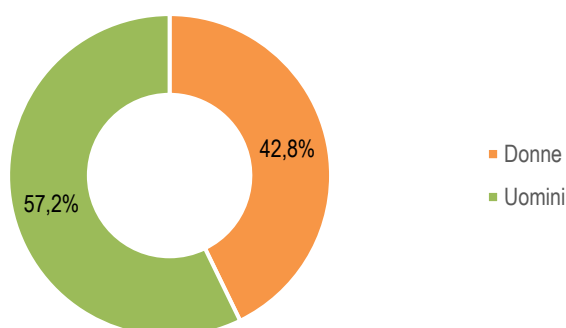
Progressione	Domande donne	Domande uomini	Totale persone vincitrici	Vincitrici donne	Vincitori uomini
passaggi RTDB – II fascia	3	2	5	3	2
Totale	3	2	5	3	2

fonte: divisione risorse umane e organizzazione | anno: 2023

Didattica

Nell'ambito della didattica è possibile presentare la **distribuzione delle tesi di laurea** per genere della relatrice/del relatore. Dal grafico si evince una maggioranza del numero di relatori (57,2% in calo rispetto al 69,1% dell'edizione precedente del BDG) sul numero delle relatrici (42,8% in aumento rispetto al 30,9% dell'edizione precedente del BDG). Il dato continuerà ad essere monitorato nei prossimi bilanci di genere in maniera tale da poter evidenziare delle tendenze.

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



fonte: cruscotto Cineca – BDG | anno di riferimento: 2023

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 sui progetti di ricerca attualmente in corso prendendo in considerazione tutti i programmi di finanziamento presenti in ateneo e i contratti di ricerca finanziata e commissionata.

L'analisi per la redazione della presente sezione ha approfondito in particolare la **distribuzione percentuale dei principal investigator (PI)** nell'anno 2023.

Grafico 23: distribuzione percentuale dei PI



fonte: divisione ricerca | anno di riferimento: 2023

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

Tabella 10a: PI nei progetti di ricerca nazionali per genere e finanziamento erogato

Tipologia progetto	PNRR		PRIN PNRR		PRIN		FSE		
	DONNE PI	UOMINI PI	DONNE PI	UOMINI PI	DONNE PI	UOMINI PI	PI DONNE	CO-CHAIR	PI UOMINI
n. progetti finanziati	9	6	8	16	1	2	24	6	24
percentuale progetti finanziati	60%	40%	33%	67%	33%	67%	44%	12%	44%
finanziamenti in euro	429.634,10,00	6.490.254,97	778.135,00	1.016.580,00	125.514,00	112.766,00	1.336.813,26	328.658,00	3.182.630,00
percentuale finanziamenti	6%	94%	43%	57%	53%	47%	27%	7%	66%

fonte: divisione ricerca | anno di riferimento: 2023

Tabella 10b: PI nei progetti di ricerca europei per genere e finanziamento erogato

Tipologia progetto	INTERREG		HORIZON		EU URBAN INITIATIVE		CREATIVE EUROPE	
	DONNE PI	UOMINI PI	DONNE PI	UOMINI PI	DONNE PI	UOMINI PI	DONNE PI	UOMINI PI
n. progetti finanziati	4	9	1	4	1	0	1	0
percentuale progetti finanziati	31%	69%	20%	80%	100%	-	100%	-
finanziamenti in euro	1.025.230,00	1.447.320,88	308.286,72	287.250,00	399.900,00	-	213.037,00	-
percentuale finanziamenti	41%	59%	53%	48%	100%	-	100%	-

Tipologia progetto	SEAL OF EXCELLENCE		EMFAF		ALTRO	
	DONNE PI	UOMINI PI	DONNE PI	UOMINI PI	DONNE PI	UOMINI PI
n. progetti finanziati	1	0	0	2	6	1
percentuale progetti finanziati	100%	-	-	100%	86%	14%
finanziamenti in euro	150.000,00	-	-	71.347,60	379.075,11	168.537,87
percentuale finanziamenti	100%	-	-	100%	69%	31%

fonte: divisione ricerca | anno di riferimento: 2023

La tabella sotto riportata integra il quadro dell'analisi per genere riportando i dati relativi alla composizione dei team di ricerca oltre al ruolo di PI

Tabella 10c: composizione dei team di ricerca

Programma	Importo finanziamento	n. donne	n. uomini	% donne	% uomini
Pnrr	6.919.889	50	49	51%	49%
Interreg	2.472.551	11	30	27%	73%

Programma	Importo finanziamento	n. donne	n. uomini	% donne	% uomini
Prin Pnrr	1.794.715	27	43	39%	61%
Horizon	595.537	3	7	30%	70%
European Urban Initiative	399.900	1	3	25%	75%
Prin	238.280	2	5	29%	71%
Creative Europe	213.037	1	0	100%	0%
Seal of Excellence	150.000	1	0	100%	0%
EMFAF	71.348	3	6	33%	67%
Altro	547.613	14	6	70%	30%

fonte: divisione ricerca | anno di riferimento: 2023

La **media pro-capite di fondi di ricerca per genere** fornisce un quadro delle risorse nelle disponibilità di ciascun ricercatore/ricercatrice.

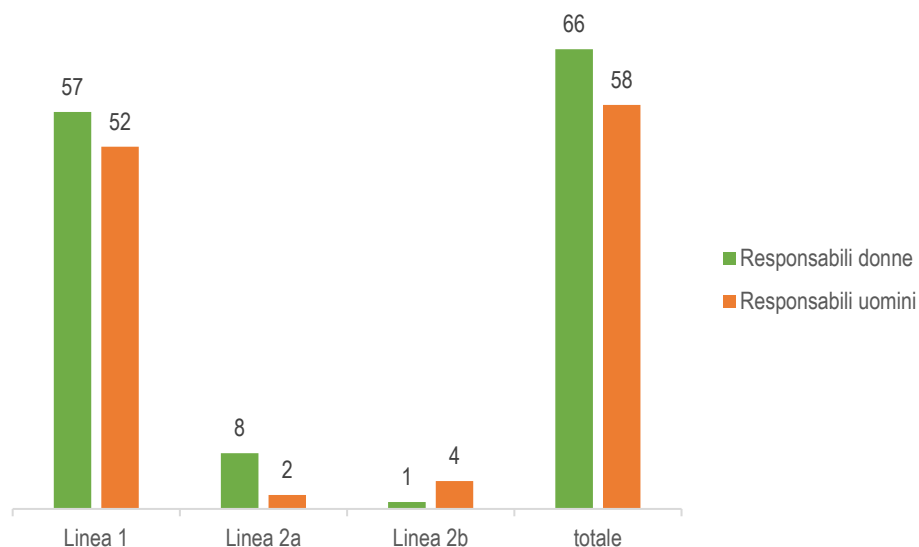
Tabella 10d: media pro—capite di fondi di ricerca per genere

	PI donne	PI uomini
n. progetti finanziati	56	64
finanziamenti in euro	3.808.811,93	9.594.057,32
Media	68.014,49	149.907,14

fonte: divisione ricerca | anno di riferimento: 2022

Il quadro dei fondi di ricerca è completato dall'**analisi delle assegnazioni dei fondi di ateneo relativi alla linea 1A – sostegno per attività di ricerca e 1B — eventi del dipartimento** disaggregati per genere. I risultati che si presentano di seguito comprendono gli esiti complessivi delle 2 call dipartimentali.

Grafico 24: assegnazioni call dipartimentale per genere



Fonte: divisione ricerca | anno di riferimento: 2023

PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

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

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

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

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

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

Nel 2023 il personale tecnico e amministrativo luav è composto da **237 persone**, così distribuite:

Tabella 11: composizione del personale tecnico e amministrativo

	Donne	Uomini	Totale
Categoria C	85	40	125
Categoria D	59	31	90
Categoria EP	12	5	17
Dirigenti di II fascia	2	2	4
Direttori generali	0	1	1
Totale	158	79	237

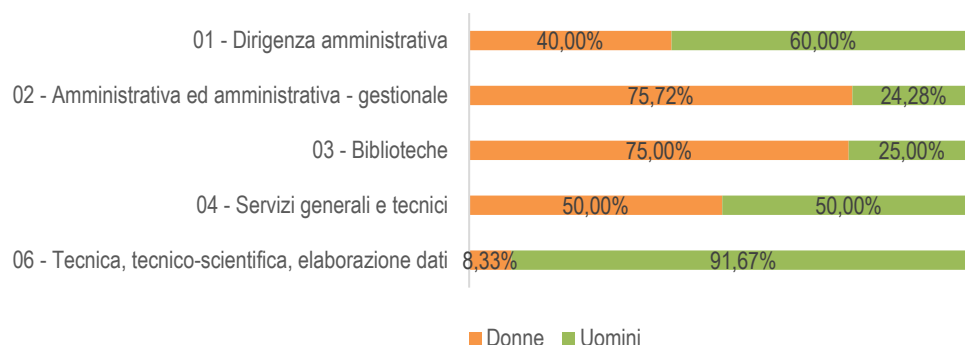
fonte: conto annuale MEF | anno di riferimento 2023

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 25: distribuzione per genere e area funzionale d'impiego



fonte: cruscotto Cineca – BDG | anno di riferimento: 2023

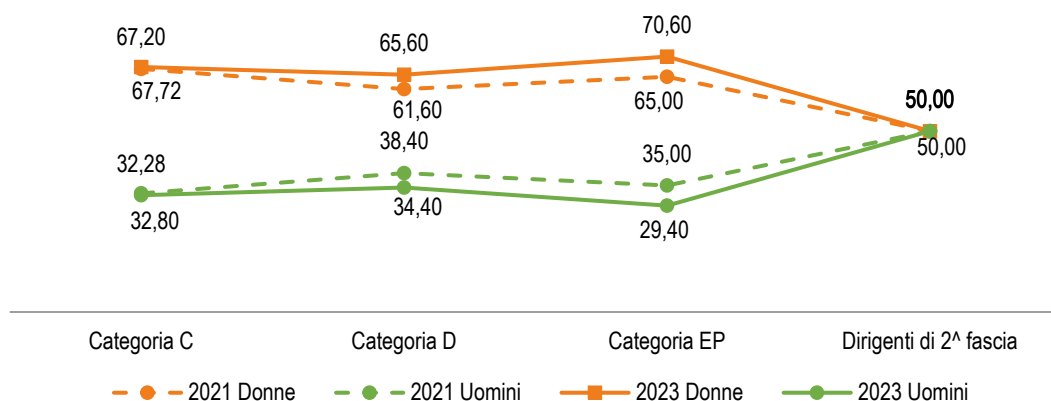
Il quadro complessivo evidenzia una maggioranza femminile nell'area amministrativa e amministrativo gestionale (75,72% di donne) e nelle biblioteche (75,0%), mentre prevale la componente maschile nell'area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati (91,67%, in aumento notevole dal 60% dell'edizione precedente del BDG) e nella dirigenza (60,0%). Si registra una situazione di equilibrio nell'area dei servizi generali e tecnici. La rilevazione fa riferimento a quanto indicato in fase di avvio del contratto di lavoro e non è detto che rappresenti un quadro aggiornato delle attività effettivamente svolte nell'anno di riferimento.

Il grafico riferito alla **forbice delle carriere** rappresenta con linee sovrapposte il valore dell'indice calcolato per genere e categoria nei due anni oggetto di analisi (2021 e 2023).

L'indice è riferito al valore assoluto di donne/uomini nelle diverse categorie nell'anno di riferimento sul totale del personale nella medesima categoria.

Si evidenzia un andamento generalmente omogeneo nella progressione di carriera, con un divario maggiormente netto per il personale di categoria C in un quadro di maggioranza di personale femminile per la maggior parte delle categorie e di parità per la categoria della dirigenza amministrativa.

Grafico 26: forbice delle carriere

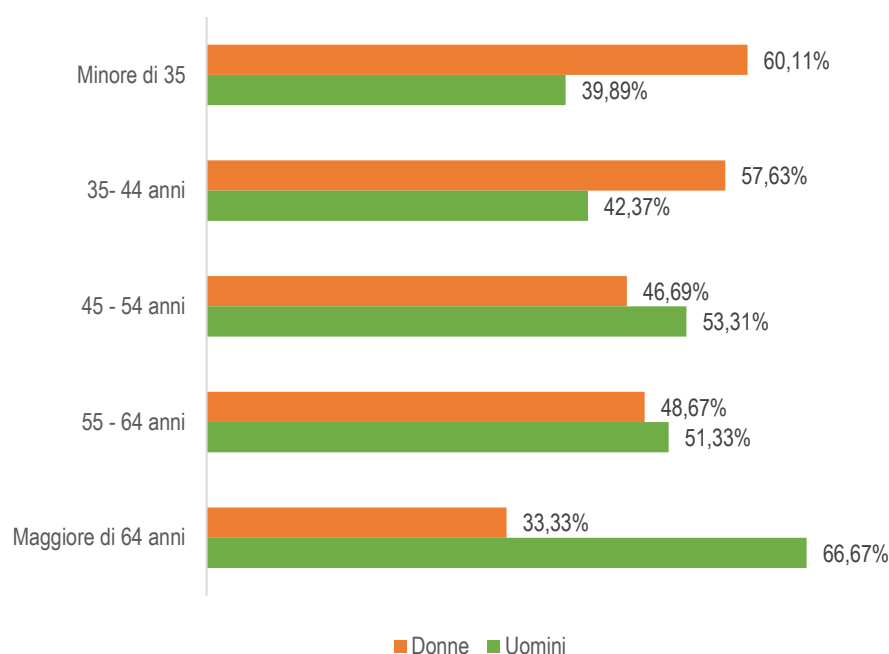


fonte: cruscotto Cineca – BDG

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

La componente femminile risulta maggioritaria per la fascia minore di 35 anni (60,11% donne, 39,89% uomini) e tra 35 e 44 anni (57,63% donne, 42,37% uomini). La componente maschile risulta invece maggioritaria per le altre fasce riferite al personale di età compresa tra 45 e 54 anni (46,69% donne, 53,31% uomini), 55 e 64 anni (48,67% donne e 51,33% uomini) e maggiore ai 64 anni (33,33% donne, 66,67% uomini).

Grafico 27: distribuzione per genere e fasce d'età



fonte: cruscotto Cineca – BDG | anno di riferimento: 2023

La successiva tabella rappresenta la distribuzione dell'**età media per genere e categoria**, con un sostanziale equilibrio in tutte le categorie, con una età media leggermente inferiore nelle donne. La media di ateneo si assesta per arrotondamento a 53-54 anni sia per le donne sia per gli uomini.

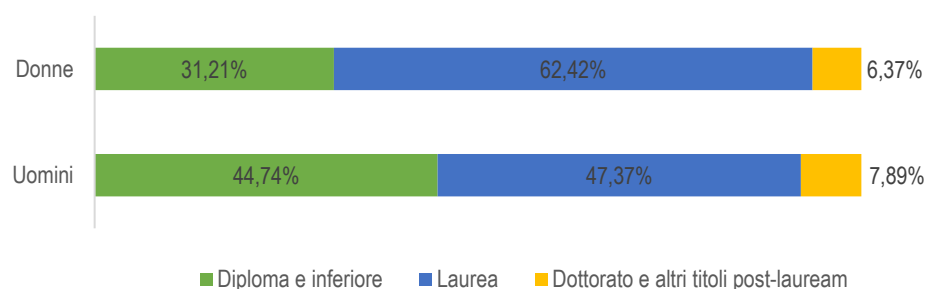
Tabella 12: età media per genere e per categoria

	Donne	Uomini
Categoria C	49,0	49,5
Categoria D	51,3	54,2
Categoria EP	57,8	57,5
Dirigenti di II fascia e direttore generale	59,5	57,5
Media Ateneo	50,7	52,2

fonte: cruscotto Cineca – BDG | anno di riferimento: 2023

Il grafico relativo alla **distribuzione per genere e titolo di studio** rappresenta il valore assoluto di donne/uomini sul totale del personale tecnico amministrativo analizzandone il livello di scolarità in base al titolo di studio: diploma o inferiore, laurea, dottorato o titoli post-lauream. Si evidenzia una prevalenza femminile per quanto riguarda il titolo di laurea (62,42% laureate e 47,37%) e una percentuale lievemente maggiore della componente maschile in possesso di dottorato e altri titoli post-lauream (6,37 donne e 7,89% per gli uomini).

Grafico 28: distribuzione per genere e titolo di studio



fonte: cruscotto Cineca – BDG | anno di riferimento: 2023

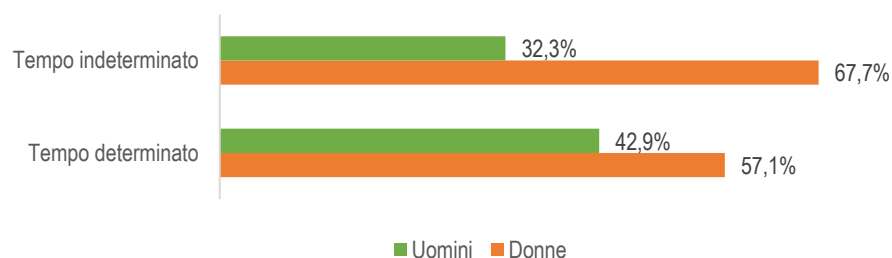
Situazione occupazionale

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 sia i contratti a tempo indeterminato sia quelli a tempo determinato sono prevalentemente attribuiti a donne, nel secondo caso con uno scarto minore (67,7% donne, 32,3% uomini a tempo indeterminato e 57,1% donne, 42,9% uomini a tempo determinato).

Grafico 29: distribuzione percentuale per genere e tipologia di contratto



fonte: cruscotto Cineca – BDG | anno di riferimento: 2023

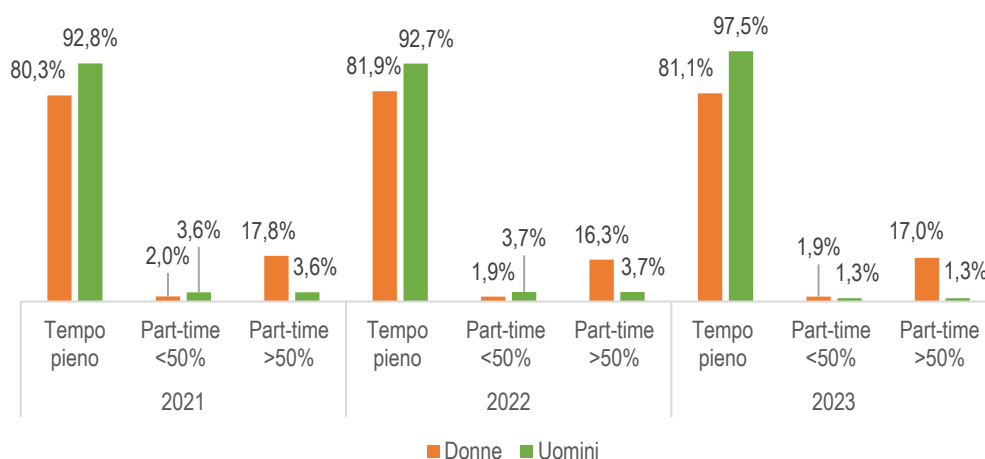
Di seguito è rappresentata la **distribuzione percentuale per genere e regime di impegno** del personale tecnico e amministrativo nel triennio 2021-2023, secondo un'analisi di genere focalizzata sulla percentuale oraria di presenza in servizio, nelle tre fasce di: tempo pieno, part time inferiore al 50 % e part time superiore al 50%.

Il grafico successivo evidenzia una situazione pressoché stabile per la componente femminile nel triennio mentre per quanto riguarda la componente maschile si registra:

- un aumento notevole del contratto a tempo pieno per la componente maschile II (dal 92,87% del 2021 al 97,5% del 2023)
- una corrispondente diminuzione sia per il part time inferiore al 50% evidenzia una diminuzione notevole per la componente maschile (dal 3,6% del 2021 all'1,3% del 2023) sia per il part time superiore al 50% (dal 3,6% del 2021 all'1,3% del 2023)

Si segnala pertanto, soprattutto per il part time superiore al 50% lo scarto tra le due componenti per il 2023 (17,0% donne, 1,3% uomini)

Grafico 30: distribuzione per genere e regime di impegno

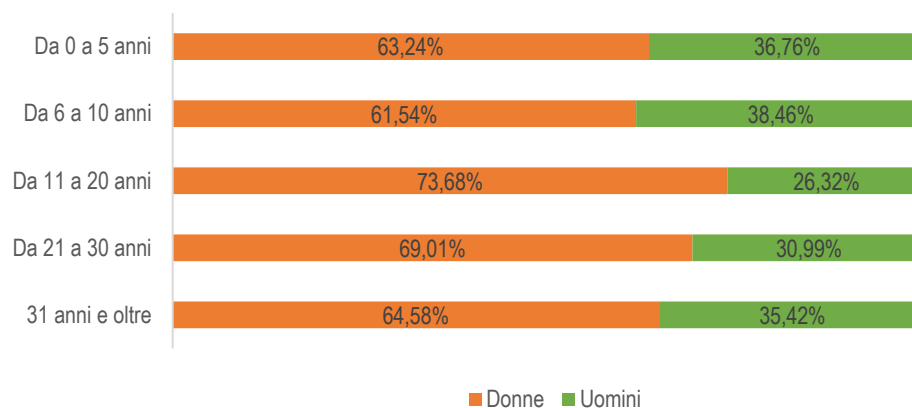


fonte: cruscotto Cineca – BDG

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, 31 anni e oltre di servizio.

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

Grafico 31: distribuzione percentuale per genere e fasce di anzianità aziendale

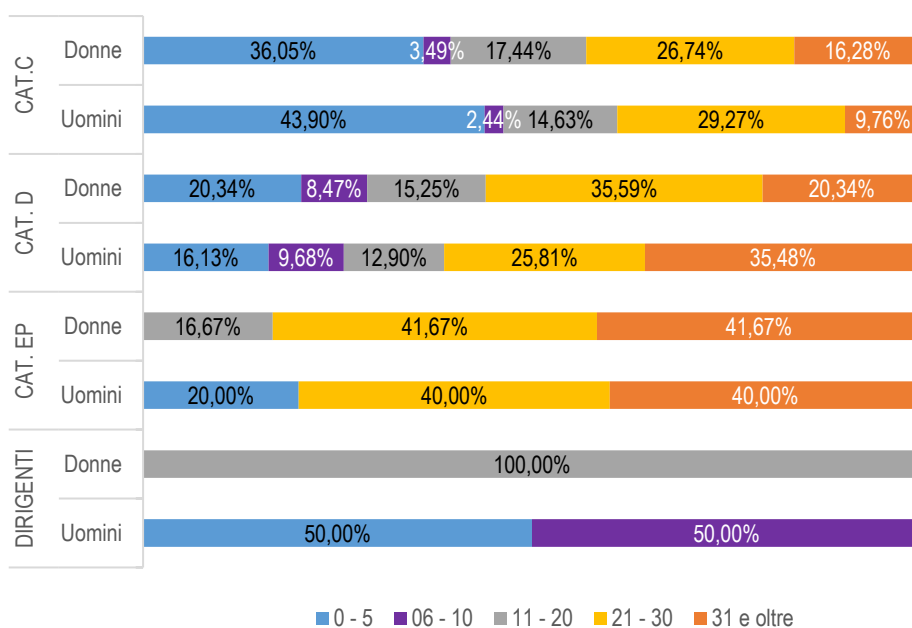


fonte: cruscotto Cineca – BDG | anno di riferimento: 2023

Il grafico successivo permette di analizzare **la distribuzione all'interno della categoria** e in particolare:

- nella categoria C la fascia maggiormente rappresentata si riferisce all'anzianità da 0 a 5 anni con il 36,05% di donne e il 43,90% di uomini;
- nella categoria D la fascia più rappresentata si riferisce al 35,59 % di donne con anzianità dai 21 ai 30 anni e al 35,48% di uomini nella fascia 31 e oltre;
- nella categoria EP, sia per le donne sia per gli uomini sono maggioritarie e rappresentate equamente due fasce, quella riferita all'anzianità tra 21 e 30 anni e quella con anzianità 31 anni.

Grafico 32: distribuzione per genere, categoria e fasce di anzianità aziendale



fonte: cruscotto Cineca – BDG e conto annuale MEF | anno di riferimento: 2023

L'analisi della situazione del personale tecnico e amministrativo viene integrata, a partire dalla presente edizione del BDG in linea con la programmazione del GEP 2025-2027, con i dati riguardanti le **procedure concorsuali e le progressioni di carriera**.

Per quanto riguarda le procedure concorsuali, le domande sono pervenute in maggioranza da parte della componente femminile (62 donne, 37 uomini). L'unica assegnazione è stata attribuita a un uomo mentre le idoneità presentano una maggioranza femminile (6 donne, 2 uomini).

In merito alle progressioni alla categoria D – funzinarie/funzionari del personale tecnico amministrativo, le domande sono pervenute per la maggior parte dalla componente femminile (6 donne e 4 uomini) e le 4 assegnazioni sono state attribuite per la totalità alla componente femminile.

Tabella 13: procedure concorsuali personale tecnico e amministrativo per genere

Concorso	Domande donne	Domande uomini	Totale persone vincitrici	Vincitrici donne	Vincitori uomini	Donne idonee	Uomini idonei
pta-2023-01_1 C adss	60	26	1	0	1	6	2
pta-2023-02_1 EP info (ritirato)	2	6	0	0	0	0	0
pta-2023-04_1 EP info (reindetto)	0	5	0	0	0	0	0
Totale	62	37	1	0	1	6	2

fonte: divisione risorse umane e organizzazione | anno: 2023

Tabella 14: progressioni personale tecnico e amministrativo per genere

Progressione	Domande donne	Domande uomini	Totale persone vincitrici	Vincitrici donne	Vincitori uomini
4D	6	4	4	4	0
Totale	6	4	4	4	0

fonte: divisione risorse umane e organizzazione | anno: 2023

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.

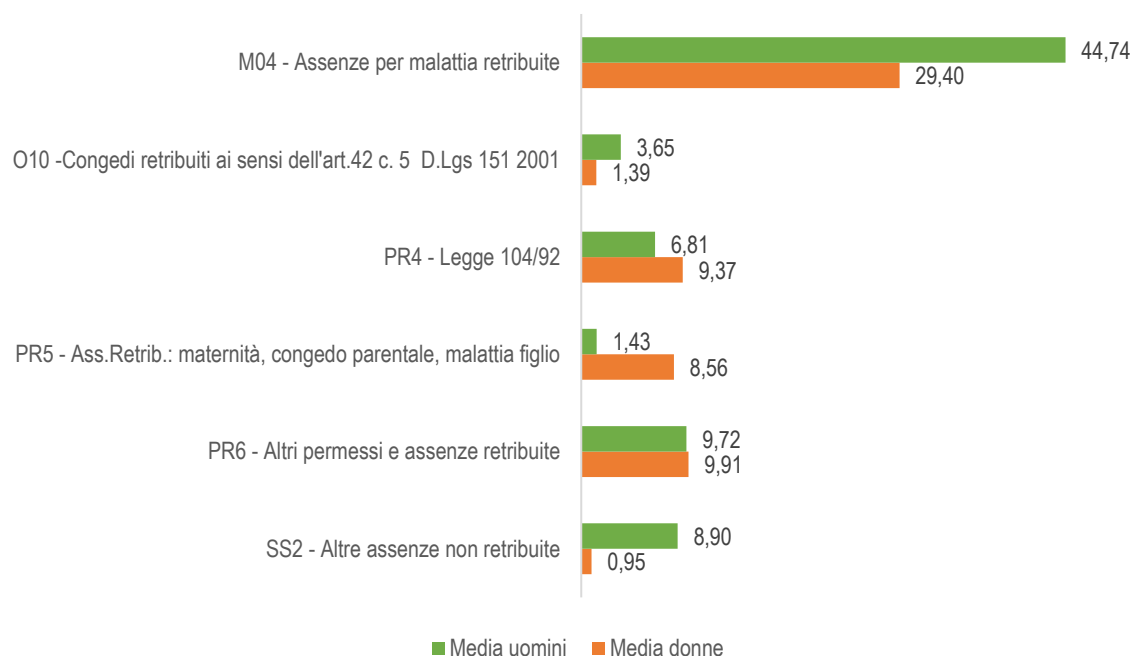
L'analisi dei **giorni medi di assenza per genere e causa dell'assenza** consente un approfondimento specifico sulle cause, tenendo conto dei principali istituti finalizzati a garantire la cura e l'assistenza alla famiglia. L'analisi è effettuata su base oraria.

Rientrano nell'analisi oltre alle assenze per malattia, invalidità e necessità di cure personali, anche i congedi parentali e per malattia figlia/figlio, 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 sotto riportato evidenzia come le assenze siano maggioritarie per la componente femminile per la maggior parte delle categorie analizzate con l'eccezione dell'assenza per malattia (29,40 giorni medi per le donne e 44,74 per gli uomini), i congedi retribuiti per assistenza a familiari con disabilità grave ai sensi dell'articolo 42 comma 5 del decreto legislativo 151/2001 (1,39 giorni medi per le donne e 3,65 per gli uomini) con un distacco più evidente per la categoria "Altre assenze non retribuite" (0,95 giorni medi per le donne e 8,90 per gli uomini). Si ricorda che quest'ultima voce è ampia e ricomprende diverse tipologie di permessi legati alla vita personale e familiare e all'attività di relazione¹. I valori maggiormente rappresentativi per la componente femminile sono quelli legati agli ambiti della cura:

- i congedi retribuiti per assistenza a familiari ai sensi della legge 104/92 con 9,37 giorni medi di assenza a fronte di 6,81 giorni per la componente maschile
 - le assenze retribuite nell'ambito di maternità, congedo parentale e malattia figlia/figlio con una media di 8,56 giorni a fronte di 1,43 giorni per la componente maschile
- Si segnala che, rispetto alle edizioni precedenti del bilancio, risultano in crescita per la componente maschile sia congedi retribuiti per assistenza a familiari ai sensi dell'articolo 42 comma 5 del decreto legislativo 151/2001 sia quelli ai sensi della legge 104/92.

Grafico 33: giorni medi di assenza per genere e causa dell'assenza



fonte: conto annuale MEF | anno di riferimento: 2023

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

Per quanto riguarda in particolare il numero dei **permessi giornalieri per congedi parentali**, nel 2023 tale tipologia è stata fruita per un totale di 411 giorni di cui 381 (92,70%) da parte di donne e 30 da parte di uomini (7,30) così come dettagliato nella relazione del CUG sulla situazione del personale per l'anno 2023. La distribuzione incide considerevolmente sulla componente femminile confermando la tendenza rilevata nei bilanci precedenti.

Turnover

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

Nella tabella seguente è riportato l'**indice di compensazione per genere e categoria** ovvero il rapporto tra persone assunte e cessate per genere e categoria nell'arco dell'anno di riferimento. Per la categoria C si rileva una compensazione favorevole per la componente femminile (indice 1,20 per le donne e 1 per gli uomini) mentre per la categoria D, la compensazione è significativamente favorevole per la componente maschile (indice 0 per le donne e 1 per gli uomini). Per la categoria EP non vi sono differenze.

Tabella 15: indice di compensazione per genere e per categoria

Categoria	Donne	Uomini
Categoria C	1,20	1
Categoria D	0	1
Categoria EP	0	0
Totale	1,20	2

fonte: cruscotto Cineca – BDG | anno di riferimento: 2023

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

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

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

Nel complesso emerge che l'indice di turnover complessivo anche per il 2023 incide maggiormente sul personale maschile (indice complessivo -0,20) rispetto al personale femminile (indice complessivo 0,01).

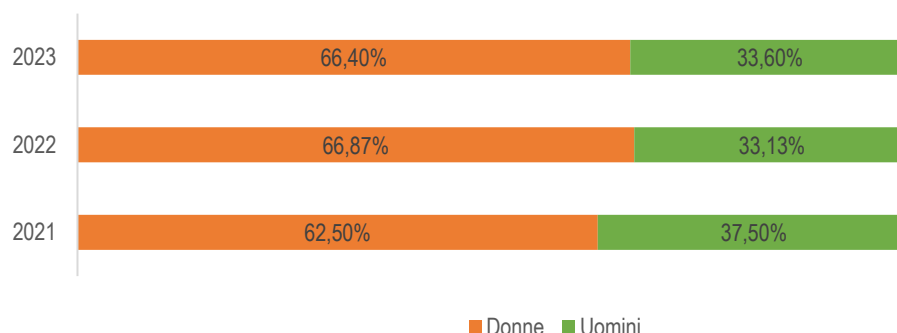
Tabella 16: indice di turnover complessivo per genere e per categoria

Categoria	Donne	Uomini
Categoria C	0,01	0
Categoria D	0	0
Categoria EP	0	-0,20
Totale	0,01	-0,20

fonte: cruscotto Cineca – BDG | anno di riferimento: 2023

L'analisi delle **progressioni di carriera** è utile per la verifica dell'esistenza di blocchi o difficoltà alla crescita professionale di donne e uomini nell'amministrazione, e conseguentemente rappresenta una verifica dell'esistenza del cosiddetto Glass Ceiling nel personale tecnico e amministrativo. La tabella che segue riporta la situazione dell'ultimo triennio da cui si rileva una tendenza pressoché costante nell'attribuzione di progressioni (tramite PEO e PEV) per la maggior parte alla componente femminile rispetto alla componente maschile.

Tabella 17: progressioni di carriera per genere



fonte: cruscotto Cineca – BDG | anno di riferimento: 2023

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 seguente mostra la **distribuzione del personale con un'indennità e genere**. Gli indici in termini percentuali confrontano la quota di uomini e donne che nell'anno hanno ricevuto un certo tipo di indennità. Si rileva una prevalenza della componente femminile per la maggior parte delle categorie di indennità.

Tabella 18: distribuzione per genere e indennità di responsabilità

Tipologia di indennità	Donne	Uomini
Ind. di Ateneo/Ente no OP/TFR	50,0%	50,0%
Ind. di ateneo	66,67%	33,33%
Indennità di responsabilità	74,47%	25,53%
Indennità DPR 567/87 a.20 5c	66,67%	33,33%
Totale	68,64%	31,36%

fonte: cruscotto Cineca – BDG | anno di riferimento: 2023

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.

Così come già riscontrato nell'edizione precedente del BDG, si continua a evidenziare: una percentuale più alta della componente femminile per la quota oltre € 6.000 rispetto alle altre quote una distribuzione uniforme della componente maschile nelle tre quote presenti in ateneo.

Tabella 19: distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di posizione

	2021		2022		2023	
	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	7,1%	33,3%	7,7%	33,3%	8,3%	0,0%
da € 5001 a € 6000	21,4%	33,3%	23,1%	33,3%	16,7%	40,0%
oltre € 6000	71,4%	33,3%	69,2%	33,4%	75,0%	60,0%
Totale complessivo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

fonte: divisione risorse umane e organizzazione luav

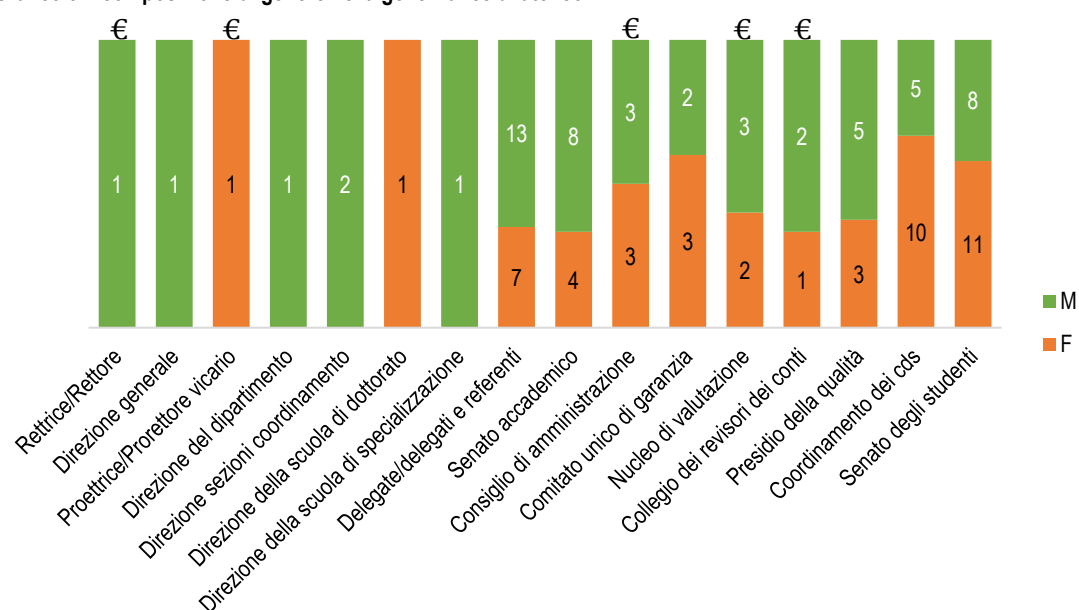
INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO

La presente analisi fornisce un quadro rispetto alla composizione di genere delle principali cariche accademiche vigenti indicando inoltre con il simbolo “€” le cariche che prevedono a vario titolo un compenso economico. Il campione, aggiornato al 30 settembre 2025 per fornire un quadro più chiaro, è esemplificativo e non esaustivo di tutti gli incarichi e le responsabilità presenti in ateneo.

Dallo schema emerge:

- una prevalenza maschile nelle principali cariche accademiche a eccezione della prorettrice e della direttrice della scuola di dottorato (rettore, direttore generale, direttore del dipartimento, direttori delle sezioni di coordinamento della didattica e della ricerca, direttore SSIIBAP)
- una netta situazione di equilibrio per il consiglio di amministrazione
- una maggioranza maschile tra delegate/i e referenti, in senato accademico, nel nucleo di valutazione e nel presidio della qualità, nel collegio dei revisori dei conti
- una maggioranza femminile nel coordinamento dei corsi di studio, nel CUG e nel senato degli studenti

Grafico 34: composizione di genere nella governance di ateneo



fonte: servizio affari istituzionali | aggiornamento: settembre 2025

BDG E BILANCIO DI ATENEO

a cura del servizio controllo di gestione e attività ispettive

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 diseguglianze di genere.

La riclassificazione effettuata segue le linee guida del Gruppo CRUI ed è effettuata con elaborazioni ad hoc a partire dai dati contabili.

Le fonti dei dati

Seguendo l'impostazione CRUI sono stati elaborati i dati del bilancio di esercizio 2024 luav. Per distinguere il peso relativo a seconda del genere è stato necessario utilizzare i dati analitici estratti dalle seguenti fonti:

- anagrafiche di U-Gov
- dati retributivi, estratti dall'applicativo CSA e dal DWH U-Gov
- dati relativi alle tasse studenti, estratti dai report U-Gov
- dati relativi a altre voci contabili, estratti dai movimenti analitici COGE in PENTAH0.

Tali dati sono stati elaborati dal servizio controllo di gestione e attività ispettive in modo da ottenere indicazioni analitiche sul genere utili per attribuire o allocare i costi e proventi dell'esercizio 2024 (bilancio approvato dal consiglio di amministrazione nella seduta del 30 aprile 2025). La difficoltà ad ottenere dei dati oggettivi di genere ha suggerito di adottare le necessarie semplificazioni e approssimazioni.

In merito alla progressiva automatizzazione delle elaborazioni dei dati di genere l'obiettivo n. 17 del PIAO luav 2024 prevedeva la “Riclassificazione dei dati di bilancio in una prospettiva di genere finalizzato all'integrazione del cruscotto Cineca sul bilancio di genere”. Il lavoro, svolto dal gruppo attivato dalla direzione generale (decreto del direttore generale 4 aprile 2024 n. 170), ha portato alla riclassificazione contabile secondo le specifiche CRUI-Cineca e all'attivazione in U-Gov contabilità di nuove funzionalità per la rilevazione dei costi dal 1 gennaio 2025. Tali funzionalità consentiranno, a partire dal 2026, di elaborare una reportistica automatizzata oltre all'alimentazione automatica delle visualizzazioni di genere nel cruscotto Cineca, con il vantaggio di poter comparare i dati con quello degli altri atenei che utilizzano questo strumento in modo più significativo.

L'impatto sul BDG: le tre componenti analizzate

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

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

Dal lato costi figurano tutti i componenti della gestione corrente che non riguardano specificatamente retribuzioni e compensi (ad esempio: utenze, manutenzioni, ecc.), compresi ammortamenti e accantonamenti. Tale componente riguarda circa il 30% del totale dei costi.

Dal lato proventi vi sono i contributi (FFO in primo luogo), i proventi propri legati all'attività commerciale e altri che non provengono da tasse e contributi studenteschi. Tale componente pesa per circa l'85% del totale dei proventi.

2) I componenti associabili al genere.

Il 70,1% dei **costi** è associabile al genere, si tratta cioè di fattori produttivi legati direttamente alle persone. La componente principale (il 62,7% del totale complessivo) è data dalle retribuzioni, che hanno un peso molto rilevante nei bilanci degli atenei, considerata la loro natura istituzionale di enti di ricerca e formazione dove l'elemento umano è preponderante.

Dal lato **proventi** solo una piccola parte (il 15,1%) è sensibile al genere: si tratta sostanzialmente delle tasse e contributi studenteschi.

3) La componente di riduzione delle diseguaglianze

In questa componente figurano specifiche azioni rivolte a ridurre la diseguaglianza di genere da realizzare con le risorse dell'ateneo che saranno stanziare nel bilancio di previsione annuale unico di ateneo e monitorate in COAN come progetti. Si tratta di una componente "qualitativamente" molto importante anche se con un **peso relativo ancora molto ridotto (circa lo 0,2%)**.

Di seguito esamineremo le componenti che hanno un impatto sul genere.

Analisi dei costi/proventi sensibili al genere

I proventi

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

Si tratta di circa **8,3 milioni, pari al 15,1% del totale dei proventi operativi**.

Tabella 20: proventi sensibili al genere

proventi	donne	donne%	uomini	uomini%	tot €	% sul tot
1.1 Proventi per la didattica	4.951.224	60%	3.339.848	40%	8.291.071	15,1%
Contribuzione studentesca corsi di laurea I e II livello	4.390.833	59%	2.990.614	41%	7.381.448	13,5%
Contributi studenteschi iscrizione master	309.920	64%	175.176	36%	485.096	0,9%
Contributo test di accesso	121.612	69%	54.278	31%	175.890	0,3%
Indennità di mora ritardato pagamento contribuzione studentesca	75.829	52%	69.470	48%	145.299	0,3%
Contributi studenteschi esami stato	43.787	54%	37.050	46%	80.837	0,1%

proventi	donne	donne%	uomini	uomini%	tot €	% sul tot
Contribuzione studentesca scuola di specializzazione post laurea	9.244	41%	13.259	59%	22.502	0,0%

fonte: servizio controllo di gestione e attività ispettive Iuav

I **proventi per la didattica** sono articolati in diverse componenti di cui spiccano due principali: contribuzione per iscrizione ai corsi e per l'iscrizione ai master.

La tabella sopra riportata 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 60% del totale, quella maschile il 40%.

La componente femminile è sensibilmente maggiore sia nell'iscrizione ai corsi di studio sia ai master, mentre è meno marcata su esami di stato e scuola di specializzazione.

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 62% del totale dei costi sensibili al genere.

Tabella 21: costi sensibili a genere

costi	donne	donne %	uomini	uomini %	tot €	%tot
1.1 Retribuzioni del personale	17.897.475	51%	16.982.419	49%	34.941.210	62,7%
1.1.1 Personale docente e ricercatore	9.281.433	44%	12.040.401	56%	21.321.834	38,2%
Retrib. personale dedicato a ric/did: docenti/ricercatori	7.017.312	43%	9.272.168	57%	16.289.480	29,2%
Retrib. personale dedicato a ric/did: collaborazioni scientifiche (collaboratori, assegnisti)	1.369.922	51%	1.317.202	49%	2.687.124	4,8%
Retrib. personale dedicato a ric/did: docenti a contratto	752.722	40%	1.117.797	60%	1.870.520	3,4%
Retrib. personale dedicato a ric/did: altro personale dedicato alla ricerca e didattica	141.476	30%	333.234	70%	474.710	0,9%
1.1.2 Pta	8.616.042	63%	4.942.018	36%	13.619.376	24,4%
Retribuzioni pta	7.585.146	66%	3.990.259	34%	11.575.405	20,8%
Formazione pta					61.316	0,1%
Imposte dirette	1.030.896	52%	951.759	48%	1.982.655	3,6%
2.1 Sostegno a stud	2.242.610	61%	1.418.584	38%	3.691.431	6,6%
Borse	1.602.895	59%	1.106.571	41%	2.709.466	4,9%
Mobilità	639.715	67%	312.013	33%	951.728	1,7%
Altro					30.238	0,1%
3.1 Interventi per diritto allo studio	300.152	65%	160.002	35%	460.154	0,8%
Contratti di collaborazione con studenti	37.535	70%	16.202	30%	53.737	0,1%
Altri interventi a favore	175.098	62%	105.912	38%	281.009	0,5%

costi	donne	donne %	uomini	uomini %	tot €	%tot
studentesse e studenti						
Assegni incentivazione tutorato	66.853	80%	17.222	20%	84.075	0,2%
Altro (gestione impianti sportivi)	20.667	50%	20.667	50%	41.333	0,1%

fonte: servizio controllo di gestione e attività ispettive Iuav

Le componenti maggiori delle retribuzioni riguardano la parte docente, che pesa 21,3 milioni di €, e il PTA, che pesa circa 13,6 milioni.

Analizzando il genere si osserva che se complessivamente, considerando il raggruppamento 1.1. Retribuzioni del personale, le retribuzioni della componente femminile equivalgono a quelle della componente maschile (donne 51%, uomini 49%), nelle specifiche voci vi sono delle sensibili differenze.

Ad esempio, le **retribuzioni del personale docente e ricercatore** (raggruppamento 1.1.1 Personale docente e ricercatore) sono per il 56% relative alla componente maschile.

Le componenti sottostanti alla parte docente indicano:

- *docenti/ricercatrici e ricercatori*: prevale la componente maschile (57%)
- *collaborazioni scientifiche (collaborazioni, assegni)*: prevalenza della componente femminile (51%)
- *altro personale dedicato alla ricerca e didattica* (in prevalenza attività didattiche integrative, supplenze, ecc.) prevale la componente maschile (70%).
- *docenti a contratto*: vi è una prevalenza della componente maschile, pari al 60%.

Per quanto concerne le **retribuzioni del personale tecnico e amministrativo** si nota che la componente femminile prevale con il 63% delle retribuzioni complessive.

Un'altra categoria di costi sensibili al genere riguarda il **sostegno alle studentesse e agli studenti**, in cui prevale la componente femminile (61%); la categoria si articola in:

- borse (dottorato, post lauream, di ricerca): prevalenza componente femminile (59%)
- costi per mobilità: risultano attribuiti prevalentemente alla componente femminile (67%).

Poi abbiamo la categoria di costi riguardante il **diritto allo studio**, che riguardano:

- “altri interventi a favore di studentesse e studenti” (contributo tirocini, Erasmus, ecc.) con una prevalenza femminile (62%);
- “assegni per incentivazione tutorato”, con una prevalenza femminile (80%);
- “contratti di collaborazione con studentesse e studenti” con una prevalenza femminile (70%);
- infine la componente “altro”, inerente agli impianti sportivi, con una identica percentuale (50%).

Analisi dei proventi e dei costi per la riduzione delle diseguaglianze

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

a) dal **lato proventi**

— le tasse di iscrizione al corso di laurea magistrale in teatro e arti performative in cui prevale la componente femminile (69%); questo importo è stato scorporato dalla contribuzione studentesca per i corsi di laurea

b) dal lato **costi**, i compensi al personale tecnico amministrativo per pari opportunità e servizi sociali, rilevati nel conto omonimo, che sono in prevalenza (70%) attribuiti alla componente femminile. Questo importo è stato scorporato dalla categoria delle retribuzioni PTA più sopra considerata.

Il prospetto di bilancio

Di seguito si riporta il prospetto con i dati del bilancio di esercizio 2024 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 22: bilancio di esercizio luav 2024 – conto economico riclassificato per genere

costi	donne	donne%	uomini	uomini%	tot €	%tot	proventi	donne	donne%	uomini	uomini%	Tot €	%tot
0 Senza impatto sul genere					16.591.982	29,8%	0 senza impatto sul genere					46.436.794	84,7%
0.1 Altri costi gestione corrente					12.423.508	22,3%	0.1 proventi propri (al netto proventi didattica)					4.874.669	8,9%
0.2 Ammortamenti e svalutazioni					3.266.324	5,9%	0.2 contributi					38.694.820	70,6%
0.3 Accantonamenti per rischi e oneri					0	0,0%	0.2 altri proventi					2.867.304	5,2%
0.4 Oneri diversi di gestione					902.150	1,6%							
1 Sensibili al genere	20.440.236	52%	18.561.005	47%	39.092.795	70,1%	1 sensibili al genere	4.951.224	60%	3.339.848	40%	8.291.071	15,1%
1.1 Retribuzioni del personale	17.897.475	51%	16.982.419	49%	34.941.210	62,7%	1.1 proventi per la didattica	4.951.224	60%	3.339.848	40%	8.291.071	15,1%
1.1.1 Personale docente e ricercatore	9.281.433	44%	12.040.401	56%	21.321.834	38,2%	Contributi studenteschi per esami di stato	43.787	54%	37.050	46%	80.837	0,1%
Retrib. personale dedicato a ric/did: docenti/ricercatori	7.017.312	43%	9.272.168	57%	16.289.480	29,2%	Contributi studenteschi iscrizione master	309.920	64%	175.176	36%	485.096	0,9%
Retrib. personale dedicato a ric/did: collaborazioni scientifiche (collaboratori, assegnisti)	1.369.922	51%	1.317.202	49%	2.687.124	4,8%	Contributo test di accesso	121.612	69%	54.278	31%	175.890	0,3%
Retrib. personale dedicato a ric/did: docenti a contratto	752.722	40%	1.117.797	60%	1.870.520	3,4%	Contributo corsi di perfezionamento	-		-		0	0,0%
Retrib. personale dedicato a ric/did: altro personale dedicato alla ricerca e didattica	141.476	30%	333.234	70%	474.710	0,9%	Contribuzione studentesca corsi di laurea i e ii livello	4.390.833	59%	2.990.614	41%	7.381.448	13,5%
1.1.2 Pta	8.616.042	63%	4.942.018	36%	13.619.376	24,4%	Indennità di mora ritardato pagamento contribuzione studentesca	75.829	52%	69.470	48%	145.299	0,3%
Retribuzioni pta	7.585.146	66%	3.990.259	34%	11.575.405	20,8%	Contribuzione studentesca scuola di specializzazione post laurea	9.244	41%	13.259	59%	22.502	0,0%
Formazione pta					61.316	0,1%							
Imposte dirette	1.030.896	52%	951.759	48%	1.982.655	3,6%							
2.1 Sostegno a studenti	2.242.610	61%	1.418.584	38%	3.691.431	6,6%							
Borse	1.602.895	59%	1.106.571	41%	2.709.466	4,9%							
Mobilità'	639.715	67%	312.013	33%	951.728	1,7%							
Altro					30.238	0,1%							
3.1 Interventi per diritto allo studio	300.152	65%	160.002	35%	460.154	0,8%							
Contratti di collaborazione con studenti	37.535	70%	16.202	30%	53.737	0,1%							
Altri interventi a favore studenti	175.098	62%	105.912	38%	281.009	0,5%							
Assegni incentivazione tutorato	66.853	80%	17.222	20%	84.075	0,2%							
Altro (gestione impianti sportivi)	20.667	50%	20.667	50%	41.333	0,1%							

costi	donne	donne%	uomini	uomini%	tot €	%tot	proventi	donne	donne%	uomini	uomini%	Tot €	%tot
2 Riduzione disuguaglianze	41.299	70%	17.954	30%	59.253	0,1%	2 riduzione disuguaglianze	78.624	69%	34.600	31%	113.224	0.2%
Pta compenso pari opportunita' e servizi sociali	41.299	70%	17.954	30%	59.253	0,1%	Corso di laurea magistrale in teatro e arti performative	78.624	69%	34.600	31%	113.224	0,2%
Tot costi	20.481.535	37%	18.578.959	33%	55.744.030	100,0%	Tot proventi	5.029.848	9%	3.374.448	6%	54.841.089	100,0%

fonte: servizio controllo di gestione e attività ispettive luav

ANALISI QUALITATIVA

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

INDAGINE SULLE AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE

Nel periodo 3 -23 novembre 2025 è stata realizzata una breve indagine online indirizzata a tutta la comunità luav con l'intento di raccogliere informazioni e suggerimenti sulle azioni per la parità di genere.

Il questionario, oltre a proporre una parte introduttiva sulla parità di genere e due domande in chiusura per inquadrare il campione di riferimento, fa riferimento in particolare alle aree del GEP, alle linee guida per la comunicazione inclusiva e accessibile e ai riferimenti di ateneo per la parità di genere. Sono stati proposti quesiti a risposta chiusa (unica o multipla) e uno spazio aperto a indicazioni e proposte per future azioni a supporto della creazione di un ambiente di studio/lavoro più paritario e inclusivo. Per l'edizione 2025 l'indagine è stata integrata con due quesiti: il primo riguardante il grado di attenzione per la parità di genere nel proprio ambiente di studio/lavoro e il secondo, il secondo l'eventuale interazione con quali attori per la parità di genere di ateneo.

L'indagine, trasmessa a circa 5.500 persone, ha ottenuto **118 risposte** pari al 2,14% del campione in caldo rispetto all'edizione precedente che contava 256 risposte.

Di seguito si presenta una sintetica **panoramica del profilo delle persone che hanno risposto** per genere e categoria di appartenenza:

Il genere con cui ti identifichi è...	% risposte	A quale categoria luav appartieni?	% risposte
femminile	70,3%	persona iscritta a corsi di laurea, master, dottorato, scuola di specializzazione	44,9%
maschile	23,7%	personale docente e ricercatore	23,7%
non binario	1,7%	personale tecnico e amministrativo	30,5%
preferisco non rispondere	4,3%	altro	0,8%
altro	0,8%		

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

1. Indica una parola/espressione a cui associ la parità di genere

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

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

uguaglianza (17)

equità (14)

rispetto (10)

Le parole che sono comparse da 3 a 9 risposte sono: giustizia, diritti, lavoro (che include anche "salario"), equilibrio, merito, normalità, opportunità.

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

Data la scala 1-5 (dove 1 corrisponde a "non è veramente importante" e 5 a "è fondamentale"), **il 88,9% delle risposte (106) si colloca tra i valori 4** (18 risposte pari al 15,3%) **e 5** (88 risposte pari al 74,6%), indicando che la maggioranza ritiene importante che l'ateneo si occupi del tema della parità di genere. Il 5,1% (6) ha indicato il valore 3, il 3,4% il valore 2 (4) e l'1,7% (2) il valore 1.

3. Ritieni che nel tuo ambiente specifico di studio/lavoro ci sia attenzione per la parità di genere?

Data la scala 1-5 (dove 1 corrisponde a "per nulla" e 5 a "moltissimo"), **la maggior parte delle risposte si colloca sui valori 4** (45 risposte pari al 38,1%) **e 3** (39 risposte pari al 33,1%). Il 12,7 % ha indicato il valore 5 (15 risposte) e la medesima percentuale il valore 2, il 3,4% (4 risposte) ha indicato il valore 1.

4. Iuav ha un piano per la parità di genere: quale area ritieni prioritaria per raggiungere una maggiore parità di genere in ateneo

Il 26,3% (31 risposte) delle/dei rispondenti ritiene che le azioni del piano che potranno avere maggiore impatto per la parità di genere in ateneo sono le **misure relative all'equilibrio vita privata/lavoro**. Seguono le misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali e l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali (21 risposte ciascuna pari al 17,8%). Per concludere, le azioni per la cultura dell'organizzazione e quelle relative alla parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera (16 risposte pari al 13,6%), seguite dall'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti (13 risposte pari all'11%).

4. Sono disponibili le linee guida Iuav per la comunicazione inclusiva e accessibile: quanto fai attenzione all'inclusività nelle comunicazioni quotidiane per

studio/lavoro?

Data la scala 1-5 (dove 1 corrisponde a “per nulla” e 5 a “in ogni occasione”), il 62,7% delle risposte (74) si posiziona **tra i valori 4 (42 risposte pari al 35,6%) e 5 (32 risposte pari al 27,1%)**, indicando che la maggior parte delle persone pone attenzione all'inclusività nelle comunicazioni quotidiane nell'ambito delle attività di studio o lavoro. Il 16,9% (20) ha indicato il valore 3, il 13,6% (16) il valore 2 e il 6,8% (8) il valore 1.

5. Indica a quali iniziative dell'ateneo per la parità di genere hai partecipato durante l'anno

A questo quesito le persone hanno potuto rispondere indicando più preferenze. La maggior parte delle persone rispondenti (51 risposte pari al 43,2%) ha indicato di aver preso parte a **indagini e questionari**. Il 28% (33 risposte) ha partecipato a corsi previsti nel proprio programma di studi o a seminari/eventi nell'ambito dei corsi di studio. Il 22% (26 risposte) ha partecipato a eventi di presentazione sulla sostenibilità e parità di genere, il 16,9% (20 risposte) è stato coinvolto in iniziative di formazione specialistica. Il 20,35 (24 risposte) non ha partecipato ad alcuna iniziativa, ma parteciperà alle prossime mentre il 10,2% (12 risposte) non ha interesse a partecipare. Sono state segnalati anche i corsi previsti dai programmi di studio. La partecipazione ad attività di ricerca sui temi della parità è stata segnalata dal 6,8% (8 risposte).

6. Indica con quali attori per la parità di genere hai avuto modo di interagire

Anche a questo quesito le persone hanno potuto rispondere indicando più preferenze. La maggior parte delle persone rispondenti (49 risposte pari al 41,9%) ha indicato di non aver interagito con **nessuno degli attori** per la parità di genere di ateneo. Il 22,9% (27 risposte) ha avuto modo di relazionarsi con la consigliera di fiducia e/o la medesima percentuale con il personale docente e ricercatore che si occupa di parità di genere nei corsi. Il 17,8% (21 risposte) ha interagito con il CUG e l'11% (13 risposte) con la delegata del rettore per le politiche e le azioni inerenti all'inclusione, alla disabilità e alla sostenibilità. Segue lo sportello antiviolenza per il 9,3% (11 risposte), il gruppo permanente per l'implementazione e il monitoraggio del GEP per il 6,8% (8 risposte), il centro antidiscriminazioni del Comune di Venezia per il 5,1% (6 risposte). Il 5,1% (6 risposte) ha preferito non rispondere a questo quesito.

7. Puoi usare questo spazio per suggerire un'azione che contribuisca a creare un ambiente di studio e/o lavoro più paritario e inclusivo

Le risposte al quesito sono state clusterizzate secondo ambiti comuni in maniera tale da poterle quantificare e, dove possibile, ricondurre agli ambiti di azione del GEP.

Sono state ritenute **valide 25 risposte**. Le rimanenti 5 risposte sono state escluse per criticità di formulazione o in quanto non pertinenti.

Nel complesso, il suggerimento emerso più frequentemente riguarda l'ambito della cultura dell'organizzazione che si invita a rafforzare attraverso occasioni di **formazione**,

in particolare rivolta al personale docente e ricercatore, e sensibilizzazione attraverso dialoghi e iniziative. Altro tema ricorrente riguarda l'equilibrio vita privata/lavoro e in particolare la necessità di **supporto alle persone con responsabilità di cura** anche tramite il potenziamento di strumenti quali il lavoro agile. Per quanto riguarda l'integrazione della dimensione di genere negli insegnamenti, è stato suggerito di coinvolgere un maggior numero di persone specializzate nelle tematiche di genere, decoloniali e intersezionali oltre all'ampliamento dei programmi per includere le tematiche relative all'inclusione e alla possibilità di prevedere una sezione dedicata nei questionari rivolti alla componente studentesca a fine corso.

Per quanto riguarda la parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, è emersa la proposta di prevedere un percorso per le persone prossime al conseguimento del titolo sul tema dell'inserimento nel mondo del lavoro e discriminazioni. Nell'ambito dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali è stata suggerita la realizzazione di una mappatura degli incarichi e dei carichi di lavoro. Infine, rispetto al contrasto alla violenza di genere è stata proposta un'iniziativa per raccogliere idee e suggerimenti per aiutare donne e ragazze a sentirsi più sicure e accolte negli spazi universitari ed urbani da presentare tramite un ciclo di conferenze/mostra/pubblicazione.

AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE

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

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

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

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

- gli ambiti indicati dalle Linee guida CRUI
- le azioni completate del GEP alla data del 30 novembre 2025.

EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

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

Parte delle azioni descritte di seguito sono state oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del CUG nella relazione sulla situazione del personale per l'anno 2024.

Di questo ambito fanno parte le aree inerenti a:

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

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

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

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

Il **Fondo Servizi Sociali** è un'iniziativa attiva dal 2014 rivolta al personale tecnico e amministrativo che consiste nell'erogazione di sussidi economici con finalità socioassistenziali secondo quanto previsto dal regolamento in materia e dal bando annuale in merito a categorie di spese ammissibili e i criteri di assegnazione.

Si segnala in particolare che il bando include la possibilità di richiedere benefici per un'ampia gamma di spese sostenute per la cura, l'assistenza e l'istruzione dei famigliari a carico.

Nel 2022 con bando riferito alle spese del 2021 e una dotazione di 65.000 euro sono stati erogati benefici in favore di 77 persone di cui 55 donne e 22 uomini.

Nel 2023 con bando riferito alle spese del 2022 e una dotazione di 65.000 euro sono stati erogati benefici in favore di 74 persone di cui 56 donne e 18 uomini.

Nel 2024 con bando riferito alle spese del 2023 e una dotazione di 65.000 euro sono stati erogati benefici in favore di 62 persone di cui 44 donne e 18 uomini.

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

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

Si rinvia per l'analisi della distribuzione per genere riferita al triennio 2021-2023 al grafico sulla distribuzione per genere e regime d'impegno della sezione dedicata al personale tecnico amministrativo.

Il supporto alla maternità/paternità di figlie/i naturali/adottivi, in affidamento, 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 2024 il personale tecnico e amministrativo ha fruito dei congedi parentali per un totale di:

- 248 giorni di cui 231 (93,15%) da parte della componente femminile e 17 da parte della componente maschile (6,85%)
- 78 ore tutte da parte della componente femminile

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

Sono inoltre previsti **permessi per disabilità propria o parentale** ai sensi di quanto disposto dalla Legge 104/1992 e dei quali si dà conto al grafico sulla distribuzione per genere e regime d'impegno della sezione dedicata al personale tecnico amministrativo.

Regolamentazione degli orari di lavoro istituzionali e modalità di lavoro flessibili

Per quanto riguarda orari di lavoro si confermano tutte le misure di articolazione dell'orario di lavoro, definite dallo specifico regolamento in materia.

Per quanto riguarda il **lavoro agile**, disciplinato dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), l'ateneo garantisce a tutto il personale tecnico e amministrativo, a rotazione, la possibilità di usufruire di un giorno di lavoro agile a settimana (o massimo 4 giorni al mese). **Le persone con fragilità o con figlie/i fino al terzo anno di età**

possono richiedere fino a **due giornate a settimana di lavoro agile**.

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

Il **telelavoro** è uno strumento introdotto a partire dal 2015 come misura flessibile per organizzare le attività, accrescendo progressivamente la percentuale di beneficiari dal 2,1% al 6,5%, in tutte le aree dirigenziali.

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

Per il 2023 sono stati autorizzati 17 progetti di telelavoro, di cui 13 a donne (76,47%) e 4 a uomini (23,53%).

Per il 2024 sono autorizzati 15 progetti di telelavoro, di cui 13 a donne (85,71%) e 2 a uomini (14,29%). A tale riguardo si segnala che l'amministrazione ha accolto tutte le domande ritenute ammissibili, garantendo una copertura del numero di posti in telelavoro, lievemente superiore al 5% del personale tecnico amministrativo in servizio al 31 dicembre 2023. Non si registrano richieste di attivazione di postazioni su specifici progetti.

Adozione di una prospettiva di genere nella cultura organizzativa

Oltre all'annuale **indagine sul clima e sullo stato della parità di genere nell'ateneo** i cui risultati sono presentati nella sezione dedicata all'analisi qualitativa del presente bilancio, l'ateneo ha condotto l'**indagine sul clima e il benessere organizzativo** (riferita al 2023) per individuare le attività e le azioni utili a favorire il benessere nell'ambiente di lavoro attraverso l'analisi della percezione del personale tecnico e amministrativo in merito al contesto fisico, la qualità dell'attività lavorativa, la soddisfazione e il coinvolgimento. Come per gli anni precedenti, lo strumento utilizzato è stato un questionario online elaborato nell'ambito del Progetto Good Practice del Politecnico di Milano, composto da 14 sezioni e 87 domande di cui 6 riguardanti le caratteristiche delle persone rispondenti.

L'insieme delle persone che hanno partecipato all'indagine risulta sufficientemente rappresentativo della popolazione luav (44,1%, con una flessione del 1,4% rispetto all'edizione precedente). Si segnala che l'andamento nei 5 anni mostra fluttuazioni contenute con un complessivo miglioramento rispetto alle valutazioni espresse nel 2018. Tuttavia, rispetto al 2022 le valutazioni medie di 6 sezioni (su 15) sono migliorate e 7 sono invece peggiorate insieme al posizionamento nei confronti degli altri atenei. In particolare, le sezioni "carriera e sviluppo professionale" ed "equità" permangono in area critica, con valutazioni medie sotto il 3.

Rispetto alle azioni presenti nel GEP volte all'adozione di una prospettiva di genere nella cultura organizzativa si segnala in particolare la **redazione del presente bilancio**, alla

cui stesura definitiva seguirà la predisposizione dell'**executive summary** anche in lingua inglese.

Costruzione di un ambiente di studio e lavoro inclusivi

luav, inoltre, mette 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 2024 sono stati attivati 35 **assegni di tutorato** di cui 9 specificamente dedicati al supporto nell'acquisizione del corretto metodo di studio per la comunità studentesca con difficoltà di vario tenore (che non sempre si inquadrano all'interno di bes, dsa, disabilità).

Dal 2022 è inoltre attivo uno **Sportello di Ascolto Psicologico (SAP)** garantisce, in totale riservatezza, un adeguato supporto psicologico e/o psicoterapico per tutti coloro che si trovano a vivere un disagio causato da difficoltà riscontrate in ambito universitario, familiare e relazionale. Hanno avviato un percorso di ascolto:

- nel 2023, 123 persone di cui 93 donne e 27 uomini
- nel 2024, 117 persone di cui 87 donne e 30 uomini

L'Università luav di Venezia è inoltre partner di **University Corridors for Refugees 7.0 (UNICORE 7.0)**, un progetto coordinato dall'UNHCR (Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati) per sostenere l'educazione inclusiva e promuovere l'accesso dei rifugiati all'istruzione universitaria, l'integrazione sociale e la partecipazione attiva alla vita accademica. Nell'ambito del progetto UNICORE 7.0, luav offre una borsa di studio di 7.000,00 euro e un esonero dalle tasse universitarie a una persona candidata rifugiata in Etiopia, India, Kenya, Malawi, Mozambico, Namibia, Niger, Nigeria, Sudafrica, Tanzania, Uganda, Zambia, Zimbabwe per frequentare un corso di laurea magistrale.

Nel 2024 è inoltre proseguita l'implementazione, già in corso da anni, dell'**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. Le attivazioni nel triennio sono state 1 per l'a.a. 2021/2022, 5 per l'a.a. 2022/2023 e 7 per il 2023/2024. A novembre 2025 le carriere alias attive in ateneo risultano essere 18.

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

- la predisposizione di **servizi igienici senza distinzione di genere** in alcune delle sedi dell'ateneo;
- l'installazione di **dispenser ad accesso libero di assorbenti igienici** gratuiti e compostabili nelle sedi del Cotonificio e dei Magazzini;
- la realizzazione della **seconda edizione di Pari! Giornata per la parità di genere**, il 12 novembre 2025

- l'aggiornamento continuo della **sezione del sito web di ateneo dedicata alla parità di genere** con materiali utili per la riduzione di stereotipi e pregiudizi
- la continuazione del lavoro sulla **comunicazione inclusiva e accessibile** introdotto dalle **linee guida** approvate a maggio 2023 attraverso l'**adeguamento dei documenti e della modulistica di ateneo** già avviato da alcune strutture (biblioteca, archivio progetti, servizio promozione e orientamento).

EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

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

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

Si segnala inoltre che la delegata del rettore, Valeria Tatano, partecipa ai lavori del **gruppo "governance ed equilibrio di genere"** nell'ambito della Commissione CRUI politiche di genere.

PARITÀ DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

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

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

Dalla presente edizione, come previsto dal GEP, il BDG è integrato con i **dati quantitativi disaggregati per genere sulle procedure concorsuali del personale docente e ricercatore e tecnico e amministrativo e sulle progressioni di carriera**. Tale base di dati consente di ampliare l'analisi sulla partecipazione alle procedure concorsuali oltre che sul loro esito evidenziando tendenze e criticità proprie della fase iniziale del reclutamento o della progressione.

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

Nell'ambito della **didattica** le azioni per la parità di genere si concentrano in particolare sull'integrazione delle tematiche di genere negli insegnamenti e nei programmi. Anche per l'anno accademico 2023/2024 è confermata l'offerta formativa con il curriculum **studi performativi e di genere** all'interno del corso di laurea magistrale in teatro e arti performative: l'offerta didattica è arricchita da insegnamenti teorici e laboratoriali, con una forte apertura alle prospettive critiche di genere e decoloniali.

A partire dalla sessione di lauree autunnale dell'a.a. 2022/2023 nell'ambito del **Premio Miglior Tesi**, è stata istituita una sezione diretta a premiare il miglior elaborato di laurea che tratti questioni di genere indipendentemente dalla filiera. Per il 2024 è stata premiata la tesi Nikolina Scirè, "Continuità tra spazi fisici e mentali. Dall'esperienza sensoriale al progetto di Interni per l'Alzheimer, con la supervisione di Alessandra Maria Laura Bosco. Sono stati inoltre segnalati i seguenti elaborati:

- "L'accessibilità inclusiva nei musei. Il caso delle disabilità visive", di Benedetta Boso, con la supervisione di Valeria Tatano e Francesca Castellani
- "Blue is the warmest color" di Giada Bulla con la supervisione di Emanuele Arielli e Ilenya Caleo
- "Femminicidio e arte. "Artivismo" femminista in Italia e in Messico" di Alice Giorato con la supervisione di Jacopo Galimberti
- "Atlante dei non corpi" di Miriana Mancini con la supervisione di Massimiliano Ciammaichella
- "Le in-visibili. L'altra metà del graphic design italiano. Jeanne Michot Grignani" di Cristina Simone con la supervisione di Fiorella Bulegato e Monica Pastore
- "Il turismo avventura come forma di innovazione sociale nel turismo: Prospettive e contraddizioni di due casi di studio dall'Argentina" di Alberto Gallo con la supervisione di Guido Borelli
- "Corpi porosi. Performance e politiche dell'interdipendenza" di Francesco Corsi con la

supervisione di Annalisa Sacchi e Giada Cipollone

— “Caro Lavatoio. Storie, pratiche e performance del lavandare” di Alice Galli con la supervisione di Giada Cipollone e Simone Frangi

— “Tropes of Vulnerability” di Saverio Rufini con la supervisione di Paolo Franzo

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

In particolare, le risorse sono annualmente ripartite “tra le università che adottano il bilancio di genere dal quale si evincono le azioni concrete messe in atto, in proporzione al numero delle classi di laurea e di laurea magistrale attivate. A ciascuna classe viene attribuito uno specifico peso, calcolato sulla base dell'indicatore di prevalenza di genere pubblicato dall'ufficio di statistica del MUR.

Il MUR, con nota del 28 novembre 2025 assunta a prot. Iuav n. 101044 del 1 dicembre 2025, ha comunicato la pubblicazione

del riparto delle risorse stanziare per gli anni 2022, 2023, 2025

dell'aggiornamento delle assegnazioni 2020 e 2021 a seguito di un più puntuale esame dei BDG adottati con conseguenti recuperi e riattribuzioni a valere sulla quota base 2025

Si evidenzia che, per il 2024, il decreto ministeriale MUR 1170/2024 ha previsto di effettuare il riparto a prescindere dall'adozione del bilancio di genere.

Le attribuzioni complessive aggiornate per l'Università Iuav di Venezia sono le seguenti:

2020 - 4.510,00 euro

2021 – 3.719,00 euro

2022 – 2.109,00 euro

2023 – 2.265,00 euro

2024 – 2.178,00 euro

2025 – 2.211,00 euro

Nell'ambito di **attività di ricerca nel campo degli studi di genere** si segnalano:

— due progetti di ricerca coordinata finanziati dalla call di dipartimento 2025

a) **SAVE**. Strategie di Azione e Valorizzazione per l'Empowerment contro la Violenza di Genere, responsabilità scientifica di Massimiliano Ciammaichella con Rosa Chiesa, Esther Giani, Barbara Pasa, Luciano Perondi, Annalisa Sacchi, con finanziamento pari a 15.000 euro

b) **Su misura**. Un'analisi inclusiva dello spazio urbano e delle interazioni sociali e di genere, responsabilità scientifica di Laura Fregolent con Caterina Balletti, Cristiana Cellucci, Elena Ostanel, Veronica Redini, Valeria Tatano e Stefania Tonin, con un finanziamento pari a 15.000 euro

— il progetto **VOICEOVER** - Victims of trafficking in human beings support and Empowerment by means of a survivor leaders Engagement model, le cui responsabile

scientifica è Giovanna Marconi. Il progetto, dalla durata di 24 mesi è stato avviato a inizio 2023 nell'ambito del fondo Asilo, Migrazione e Integrazione (AMIF) della Commissione Europea, con finanziamento luav pari a 44.656,72 euro;

— la partecipazione, assieme a Confagricoltura, sezione di Confagricoltura Donna, presta la propria consulenza tecnico-scientifica nella nuova edizione del progetto europeo di comunicazione **AGRINET** con una declinazione tutta al femminile dal titolo “**AGRINET4WOMEN**”, che prevede un intervento multimediale articolato a livello nazionale e regionale nel corso della primavera e dell'estate 2025.

Nell'ambito dei **brevetti** si segnala che è stato inserito tra i **finalisti del Green Concept Award 2025** nella categoria Personal Care il brevetto **utÈros – Patient driven monomateric speculum**, strumento innovativo e user-friendly per le visite ginecologiche, ideato da Emma Scala (laureata magistrale in Design del prodotto, della comunicazione e degli interni all'Università luav di Venezia).

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. Tra gli eventi organizzati nell'ambito delle attività dell'ateneo e dei corsi di studio durante l'anno si segnalano in particolare:

Opportunità al femminile: oltre gli ostacoli nel mondo del lavoro

28 febbraio 2025

seminario di approfondimento e dibattito promosso dal progetto A.G.I.R.E. Azioni di Genere Innovative in Rete per l'Equality con Francesca Cappelletti e Linda Danieli

Buone pratiche per A.G.I.R.E

28 febbraio 2025

presentazione dei risultati del progetto “Azioni di genere innovative in rete per l'equality” finanziato dal bando regionale PARI al fine di approfondire gli impatti positivi creati dalle buone pratiche di inclusione della diversità, parità di genere, sostenibilità sociale

Introduzione illustrata ai diritti della persona

21 maggio 2025

Capire il diritto avvalendosi della forza comunicativa dell'immagine. Nel terzo appuntamento del ciclo Le letture del mercoledì, l'autrice Barbara Pasa dialogherà con Massimiliano Ciammaichella e i curatori del ciclo di incontri. L'evento ha ottenuto il patrocinio della RUS – Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile

Pari! Giornata per la parità di genere

12 novembre 2025

La seconda edizione della giornata dedicata alla parità di genere, dedicata a Massimiliano Ciammaichella, ha proposto una serie di dialoghi con ospiti esterne e il racconto di alcune esperienze di ateneo. La partecipazione è avvenuta in presenza e

attraverso la diretta streaming

Transfemminismo antispecista

25 novembre 2025

Elisa Ortolani, autrice del testo "Politiche dell'antispecismo", specializzata in intersezionalità dei diritti approfondisce il concetto di transfemminismo antispecista: un concetto innovativo di cui è una delle poche esponenti a livello internazionale.

Si segnala, infine, che alcune delle **presentazioni di orientamento alle persone iscritte al primo anno dei corsi di studio e alla comunità studentesca internazionale** hanno incluso le azioni per la parità genere nell'ambito della sostenibilità

CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

Nell'ambito dell'organizzazione delle attività per il contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali si segnalano in particolare:

- l'assegnazione dell'**incarico della consigliera/del consigliere di fiducia** per il biennio 2024-2026 alla dott.ssa Francesca Pidone, come previsto dal GEP.
- in seguito alla sottoscrizione dell'accordo con la Regione del Veneto ai sensi dell'articolo 15 della legge 7 agosto 1990 n. 241 per l'apertura di uno sportello di un centro antiviolenza nell'ambito della legge regionale 23 aprile 2013 n. 5 "interventi regionali per prevenire e contrastare la violenza contro le donne" (registrato al repertorio luav n. 1684 del 25 ottobre 2024), l'Università luav di Venezia ha siglato un apposito **accordo con il CAV - Centro Antiviolenza del Comune di Venezia** per la gestione dello **sportello antiviolenza** nella sede dei Tolentini. Lo sportello, la cui attività ha preso avvio il 18 febbraio 2025.

Grazie alla sinergia di questi due nuovi riferimenti con i servizi amministrativi dell'ateneo è stato ideato il **percorso di formazione specialistica** "luav, un posto sicuro: spazi di fiducia e relazioni sane" articolato in tre incontri in presenza per un totale di 6,5 ore che il personale tecnico e amministrativo è tenuto a frequentare e che viene registrato nella banca dati della formazione del personale.

L'ateneo è inoltre coinvolto nelle attività di **promozione del CAD - Centro Anti Discriminazioni motivate da orientamento sessuale e identità di genere del Comune di Venezia** le cui attività sono state avviate nel mese di ottobre 2025, in convenzione con l'Ufficio Antidiscriminazioni (UNAR) del Dipartimento per le pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Infine, nell'ambito della costituzione di un osservatorio CRUI sul tema del contrasto alla violenza di genere, la delegata del rettore Valeria Tatano, è stata individuata quale **referente di ateneo su molestie e violenza di genere**.

CONCLUSIONI

L'analisi del **contesto** europeo e nazionale presenta una situazione in **rapido cambiamento** caratterizzato da progressi significativi ma anche da persistenti criticità, da nuovi indirizzi metodologici e da strategie sempre più integrate. Per quanto riguarda la dimensione locale, l'**ateneo prosegue il lavoro di traduzione del quadro normativo di riferimento in strategie e politiche proprie** attraverso l'implementazione del GEP, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano Strategico, oltre all'**ampliamento delle figure e delle collaborazioni** dedicate alla parità di genere.

L'**analisi quantitativa** conferma un **quadro complessivamente stabile**, con una prevalenza femminile nella componente studentesca e nel personale tecnico-amministrativo, e una prevalenza maschile nel personale docente e ricercatore, pur a fronte di segnali positivi di miglioramento nelle aree STEM e nelle fasce iniziali della carriera accademica. Persistono disparità negli esiti occupazionali e retributivi post-laurea. La riclassificazione del bilancio rivela che una quota significativa dei costi e dei proventi può essere letta in chiave di genere, pur restando ancora ridotta la parte direttamente finalizzata alla riduzione delle disuguaglianze.

Dall'**analisi qualitativa** è emersa la necessità di **rafforzare e ampliare le competenze** in materia di parità di genere rendendo continuative le occasioni di **dialogo e confronto**. È stata inoltre evidenziata la **centralità dell'equilibrio vita privata/lavoro** e in particolare del supporto alle responsabilità di cura.

La rendicontazione delle azioni per la parità di genere mostra che l'ambito maggiormente sviluppato riguarda proprio l'area dell'equilibrio vita privata-lavoro e la cultura dell'organizzazione. La relazione di monitoraggio del GEP prevista per l'inizio del 2026 permetterà di restituire un quadro completo dei risultati raggiunti.

Nel complesso, il BDG 2025 presenta un **quadro di ateneo positivo** che evidenzia i risultati delle azioni intraprese attraverso il GEP. **Il rafforzamento e l'ampliamento delle competenze e la continuità delle occasioni di dialogo** rappresentano elementi imprescindibili perché i risultati positivi finora raggiunti siano duraturi e sostenibili.