



BILANCIO DI GENERE

edizione 2025

in sintesi

La presente sintesi rappresenta in maniera semplificata i contenuti del bilancio di genere 2025 come impegno dell'ateneo a rendere più accessibili i documenti tecnici prodotti dai servizi amministrativi.

Non sostituisce il documento integrale del bilancio al quale si rinvia per ogni dettaglio.

dicembre 2025

Il Bilancio di Genere dell'Università Iuav di Venezia

Il Bilancio di Genere (BDG) dell'Università Iuav di Venezia rappresenta un **riferimento** essenziale per le **strategie di ateneo** sulla parità di genere e uno **strumento** di analisi sulla base del quale monitorare e valutare le azioni del **piano per la parità di genere** (GEP).

Struttura e contenuti del BDG

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

Da un punto di vista metodologico, il BDG recepisce sia le linee guida nazionali della CRUI sia le indicazioni europee relative ai GEP.

I contenuti sono organizzati in **4 parti** correlate e allo stesso tempo autonome:

- 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 Iuav attraverso dati, indicatori e grafici oltre alla riclassificazione del bilancio Iuav 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 Iuav
- 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 Iuav
- 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.

Analisi del contesto europeo, nazionale, di ateneo

L'analisi di contesto a livello europeo e nazionale **conferma i principali documenti strategici** di riferimento ed evidenzia i **traguardi delle strategie in corso di implementazione**. Si segnala il nuovo **EIGE Index 2025**, che introduce una metodologia rinnovata, indicatori rivisti e fonti di dati ampliate per riflettere meglio le realtà odierne e le priorità politiche.

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. Le **figure di riferimento** sono state **integrate** dalla consigliera di fiducia, dallo sportello antiviolenza e dalla collaborazione con il Centro Andiscriminazioni del Comune di Venezia.

Prosegue inoltre la **revisione di regolamenti e provvedimenti** secondo i principi delle **linee guida per la comunicazione inclusiva e accessibile adottate nel mese di maggio 2023**.

Analisi quantitativa

La prima parte dell'**analisi quantitativa** esamina i **dati riferiti alle tre componenti**

principali dell'ateneo (comunità studentesca, personale docente e ricercatore, personale tecnico e amministrativo) e gli incarichi istituzionali e di governo in ottica di genere.

Complessivamente si **conferma il quadro delle edizioni precedenti**.

La **composizione numerica** della comunità Iuav evidenzia una maggioranza femminile sia per la componente studentesca (59,% donne, 40,4% uomini) sia per il personale tecnico e amministrativo (66,7% donne, 33,3% uomini) mentre per il personale docente e ricercatore è maggioritaria la componente maschile (54,9% uomini, 45,1% donne).

Le **principali tendenze per quanto riguarda la componente studentesca** riguardano:

- la conferma del progressivo aumento del numero delle studentesse e un calo del numero degli studenti iscritti ai corsi di laurea e laurea magistrale
- la maggiore disponibilità alla mobilità da parte delle studentesse sia a livello territoriale sia internazionale
- la conferma del numero delle laureate e dei laureati che ottengono il massimo dei voti rispetto alla precedente edizione del BDG
- il tasso di occupazione maschile è più alto, soprattutto dopo il conseguimento del titolo di laurea magistrale e la retribuzione mensile netta è sempre più alta per i laureati rispetto alle laureate

Riguardo alla **componente docente** si evidenziano:

- un buon posizionamento rispetto alla media nazionale per quanto riguarda la percentuale di donne per area e ruolo in particolare sulle aree CUN riferite alle discipline STEM
- la conferma dei trend precedenti nella forbice delle carriere: tra il percorso degli studi e la carriera accademica il peso della componente femminile e maschile si inverte.

I **dati riferiti al personale tecnico e amministrativo** indicano in particolare:

- una maggioranza di donne nell'area amministrativa e amministrativo gestionale e nelle biblioteche; una prevalenza di uomini nell'area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati
- il progressivo calo degli uomini che usufruiscono del part-time con un corrispondente aumento del tempo pieno
- nell'ambito dell'analisi delle assenze e relativa motivazione, la conferma della maggioranza della componente femminile per il valore PR4 e PR5 (responsabilità di cura) e un aumento dei permessi O10 e PR4 (assistenza) per la componente maschile

Dal quadro degli **incarichi istituzionali e di governo** riferito a settembre 2025 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 SSIBAP)
- 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

La seconda parte dell'analisi quantitativa propone la **riclassificazione del bilancio** Iuav 2023 in una prospettiva di genere. In particolare, i componenti del conto economico sono stati tradotti dal servizio controllo di gestione e attività ispettive in:

- costi/proventi non quantificabili in base alla prospettiva di genere (30% dei costi operativi e 85% dei proventi)
- costi/proventi associabili al genere (62,7% dei costi operativi e 15,1% dei proventi)
- costi/proventi finalizzati a ridurre le disuguaglianze di genere (0,2%)

Analisi qualitativa

L'analisi qualitativa è costituita dagli esiti di un'indagine **sulle azioni per la parità di genere realizzata** attraverso un questionario online inviato a tutta la comunità Iuav al fine di raccogliere informazioni e suggerimenti.

Il **questionario** ha raggiunto 5.500 persone con un tasso di risposta del 2,14% su 9 quesiti di cui 2 per inquadrare il campione di rispondenti.

Si riassumono di seguito alcuni degli **argomenti più ricorrenti**:

- le azioni del GEP che si ritiene potranno avere maggiore impatto per la parità di genere in ateneo sono quelle relative al miglioramento dell'**equilibrio vita privata/lavoro**
- il **supporto alle figure con responsabilità di cura** è ritenuto un elemento essenziale perché la parità di genere diventi strutturale
- la **formazione**, in particolare del personale docente e ricercatore, insieme alla creazione di **momenti di dialogo** sono ritenute delle priorità per creare una cultura organizzativa attenta alle questioni di genere

Rendicontazione delle azioni per l'uguaglianza di genere

La rendicontazione delle azioni per l'uguaglianza di genere è avvenuta da un lato assimilando gli ambiti delle linee guida CRUI nelle aree minime prioritarie del GEP, dall'altro proponendo una sintesi delle azioni completate del GEP **alla data del 30 novembre 2025**.

A inizio 2026 sarà disponibile una relazione di monitoraggio del GEP completa di tutte le azioni realizzate.

L'ambito per il quale è stata realizzata la maggior parte delle azioni è quello riguardante l'**equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione**.

Conclusioni

Il BdG presenta un contesto in continua evoluzione entro il quale si colloca il **buon quadro di ateneo che evidenzia i risultati positivi delle azioni legate all'implementazione del GEP**.

Rafforzare e ampliare le competenze e rendere continuative le occasioni di dialogo risultano elementi imprescindibili perché le azioni per la parità di genere siano strutturali e sostenibili.