



Monitoraggio annuale del piano per la parità di genere (GEP) dell'Università Iuav di Venezia

gennaio 2026

INDICE

INTRODUZIONE	3
MONITORAGGIO 2025	4
Azioni completate e avviate	4
Azioni rinviate al 2026	9
CONCLUSIONI	10

INTRODUZIONE

Nelle sedute del 24 e 29 settembre 2025 il senato accademico e il consiglio di amministrazione hanno approvato il secondo **piano per la parità di genere (GEP)** dell'Università Iuav di Venezia che prevede l'implementazione di azioni per la parità rivolte a tutte le componenti dell'ateneo per il triennio **2025-2027**.

Le attività di implementazione e monitoraggio del GEP sono in capo al gruppo di lavoro permanente nominato con decreto del direttore generale 22 dicembre 2022 n. 736, composto da:

Alessandra Baudo, servizio valutazione della ricerca ed editoria

Maela Bortoluzzi, divisione affari istituzionali e governance

Monica Gallina, divisione risorse umane e organizzazione

Valentina Garuzzo, servizio segreteria del rettore e del direttore generale

Pietro Marigonda, servizio controllo di gestione e attività ispettive

Enrica Pillon, servizio comunicazione

Silvia Silvestrini, servizio comunicazione

Gianluca Zucconelli, divisione orientamento, internazionalizzazione e post laurea

Il gruppo è **coordinato da Maela Bortoluzzi ed Enrica Pillon**.

Il monitoraggio costante dello stato di implementazione delle azioni del GEP è formalizzato in due momenti dell'anno: il primo nel mese di luglio con la condivisione con il direttore generale di un documento di aggiornamento semestrale e il secondo con la presentazione di una relazione annuale agli organi di governo. Nell'ambito della presentazione dell'annuale bilancio di genere (BDG) dell'ateneo viene inoltre condiviso un primo resoconto delle azioni realizzate.

Lo schema che segue presenta il programma completo dei monitoraggi del GEP 2025-2027



Per monitorare lo stato di implementazione del GEP per l'anno 2025 si è provveduto a:

- condividere il GEP con le/i referenti operativi, fornendo istruzioni per l'implementazione e il monitoraggio, invitando a segnalare eventuali criticità e proposte di revisione.
- fornire supporto rispetto alla realizzazione delle azioni alle/ai referenti operativi

Di seguito si riportano in forma narrativa i principali esiti del monitoraggio riferiti al 2025 descrivendo le azioni completate o avviate e quelle per le quali si rende necessaria una modifica per rispondere a cambiamenti del contesto di riferimento o di particolari esigenze organizzative.

Lo schema allegato (allegato 1 di pagine 2) fornisce un quadro sintetico aggiornato dell'intero piano.

MONITORAGGIO 2025

La presente rendicontazione è l'esito della raccolta delle informazioni a cura delle coordinatrici del gruppo di lavoro per l'implementazione del monitoraggio del GEP con il contributo della dirigenza delle aree amministrative di riferimento e il supporto della direzione generale.

Per il **2025** erano previste **18 azioni**: di queste, alla fine dell'anno, **17** sono state **completate o avviate** e **1** sarà **posticipata al 2026**.

Azioni completate e avviate

Nel 2025 sono state realizzate o avviate le seguenti azioni:

— è stato redatto il **bilancio di genere** dell'ateneo (azione 1.1.1) che raccoglie anche gli esiti dell'**indagine annuale sul clima e sullo stato della parità di genere nell'ateneo** (azione 1.1.3) ed è accompagnato dagli **executive summary in italiano e in inglese** (azione 1.1.2) che rappresentano in maniera semplificata i contenuti del BDG come impegno dell'ateneo a rendere più accessibili i documenti tecnici prodotti dai servizi amministrativi.

In particolare, il BDG è stato presentato agli organi di governo dell'Università luav di Venezia nelle sedute del 17 dicembre 2025. Il 22 dicembre 2025 è stato pubblicato nel sito web di ateneo e ne è stata data notizia alla comunità luav attraverso una comunicazione email e un post sulla pagina Facebook luav è sostenibile. Il gruppo coordinato dal referente del rettore per i sistemi informativi di ateneo sta lavorando alla nuova impaginazione del documento che sarà presentata, insieme a quella del GEP, nei prossimi mesi.

L'analisi quantitativa include i dati disaggregati per genere sulle procedure concorsuali del personale docente e tecnico e amministrativo e sulle progressioni di carriera e il monitoraggio dei dati per l'ambito ricerca così come previsto dal GEP (azioni 3.1 e 4.2)

— sono stati predisposti dei nuovi **servizi igienici senza distinzione di genere** (azione 1.7.1). In particolare, si tratta di

- n. 8 servizi presso la sede dei Tolentini;
- n. 3 servizi presso Cà Tron

Attualmente sono presenti servizi igienici senza distinzione di genere in tutte le sedi in percentuali differenti, con l'eccezione di Badoer.

L'azione deriva dallo studio di fattibilità condotto nell'ambito del precedente GEP 2022-2024 ed è stata accompagnata da un **approfondimento sulla segnaletica** più adatta a indicare i nuovi locali condotto dal servizio comunicazione in collaborazione con il gruppo coordinato dal referente del rettore per i sistemi informativi di ateneo.

— sono stati installati dei **dispenser di assorbenti gratuiti e compostabili ad accesso libero** attraverso la stipula di un contratto di durata annuale con This Unique da parte dell'Area didattica e servizi agli studenti. I distributori sono stati installati nelle sedi del cotonificio e dei magazzini tenendo

conto in particolare delle zone di maggiore affluenza da parte della comunità studentesca e delle aree delle sedi che consentivano l'effettiva installazione dal punto di vista tecnico. Il costo dell'operazione è stato pari a 10.590 + IVA in linea con quanto indicato nel GEP.

A inizio ottobre il servizio comunicazione ha realizzato una campagna informativa in collaborazione con This Unique attraverso la pubblicazione di una notizia nel sito web di ateneo e di post dedicati sui canali Facebook, Instagram e LinkedIn.

Da un primo monitoraggio sui consumi alla fine del mese di ottobre, si è registrato un'erogazione media di 20 unità per sede al giorno (40 unità totali).

— per quanto riguarda le **presentazioni delle principali politiche e figure per la parità di genere all'inizio delle lezioni** (azione 1.9), si segnalano la presentazione alla comunità internazionale durante il Welcome Day del 25 settembre e l'introduzione a Pari! giornata per la parità di genere del 12 novembre. Nel mese di luglio si è inoltre tenuta una riunione con il direttore della sezione di coordinamento della didattica e la dirigente dell'area didattica e servizi agli studenti per concordare l'intervento specifico delle operatrici dello sportello antiviolenza in occasione delle presentazioni dei corsi di studio definendo di programmare l'intervento a inizio del secondo semestre a partire da un corso di laurea magistrale

— è stato effettuato l'**aggiornamento continuo della sezione del sito web di ateneo dedicato alla parità di genere** (azione 1.10) e pubblicati i principali documenti di riferimento (GEP e BDG). Nel corso dell'anno, le notizie e informazioni più rilevanti sul tema sono state diffuse anche attraverso i canali social istituzionali. Si segnala in particolare l'adesione alla campagna di comunicazione "Sicura, Rete regionale del Veneto per il sostegno alle donne" attraverso la diffusione del video realizzato nell'ambito della 82esima Mostra internazionale del Cinema di Venezia.

Sono state inoltre avviate le interlocuzioni con il delegato alla comunicazione e il referente per i sistemi informativi di ateneo per la progettazione di un'immagine coordinata per pubblicazioni, eventi e materiali sulla parità di genere (azione 1.11) e di un flyer/depliant che presenti i principali attori coinvolti nella promozione della parità di genere in ateneo (azione 1.2). In particolare, a partire dai primi mesi del 2026 le attività si concentreranno su:

— l'impaginazione del GEP e del BDG

— la definizione di un programma di riorganizzazione dei contenuti di sostenibilità sociale nel sito web in uno spazio unico e facilmente riconoscibile

— il 12 novembre 2025 si è tenuta la seconda edizione di **Pari! Giornata per la parità di genere** (azione 1.12), dedicata a Massimiliano Ciammaichella, presso l'aula gradoni del cotonificio veneziano. La partecipazione in presenza è stata riservata alla comunità Iuav oltre a rendere disponibile la diretta streaming dell'evento. Per il personale tecnico e amministrativo è stata prevista la possibilità di avere riconosciuta la partecipazione in presenza nel proprio portfolio formativo.

Il programma è stato definito a partire da una call interna "Pari! chiama Iuav" aperta a tutta la comunità Iuav grazie alla quale sono state selezionate tre proposte a cura rispettivamente di Martina Frausin con Alessia Buffagni, Saul Marcadent e Laura Fregolent.

La grafica dell'evento è stata realizzata dal gruppo coordinato dal referente per i sistemi informativi di ateneo.

Si riporta di seguito il programma della giornata in forma sintetica rinviando alla [pagina web dedicata](#) per ulteriori dettagli

9.30 Iuav per la parità di genere

In apertura della giornata, alcune delle persone e degli organismi di riferimento che operano in sinergia per la realizzazione delle strategie di ateneo si presentano alla comunità Iuav.

10.30 Invisibili. Il senso delle donne per la città

a cura di Veronica Redini, con la partecipazione di Valeria Tatano e Cristiana Cellucci

12 Design con e per le donne

a cura di Martina Frausin con Alessia Buffagni con la partecipazione di Francesca Toso (University of Twente), Valeria Leuti (co-fondatrice e presidente di Tech4Fem), Alessandra Vescio (giornalista e autrice del libro "La salute è un diritto di genere")

14 God is a woman. Il festival in aula

a cura di Saul Marcadent, con la partecipazione di: Futura Pagano e Federica Sala (co-fondatrici del festival del femminismo pratico), Sara Scanderebech (artista e fotografa), Gabriele Monti e Alessandra Varisco (discussant)

15.45 Gender gap. Imprenditoria femminile e urbanistica nel padovano

a cura di Laura Fregolent con la partecipazione di Ilaria Sartini (ricercatrice al Research Institute for Sustainability at GFZ – Potsdam) e Giorgia Cipolat (borsista di ricerca ENAIP)

Per tutta la giornata nell'aula dedicata è stata occupata la totalità dei 100 posti a sedere.

Per la realizzazione dell'evento sono stati spesi 1.027,30 euro.

A seguito dell'evento è stato diffuso un breve questionario per raccogliere commenti e osservazioni utili all'organizzazione della prossima edizione. Le persone partecipanti che hanno risposto all'indagine hanno evidenziato la qualità degli interventi quale aspetto più positivo della giornata e la logistica (modalità di partecipazione, supporto tecnico e tempistiche) quale fattore da migliorare. Le persone rispondenti che non hanno partecipato all'evento hanno indicato quale principale motivazione l'indisponibilità nella data dell'evento per motivi di studio/lavoro o personali.

— è proseguito il lavoro di **aggiornamento dei documenti e della modulistica di ateneo secondo le linee guida per una comunicazione inclusiva e accessibile** (azione 1.13) da parte di tutte le aree dirigenziali. Si segnala che sarà programmato un aggiornamento delle linee guida, approvate a maggio 2023, che tenga conto delle ultime novità e delle richieste raccolte nel corso di questo primo periodo di implementazione

— è stato avviato il lavoro sulla stipula di **accordi e convenzioni per i servizi dell'infanzia (asili nido, centri estivi)** per personale tecnico e amministrativo e personale docente e ricercatore, titolari di assegni e incarichi di ricerca/post-doc, dottorande/i (azione 1.2.1) attraverso la definizione di una bozza di comunicazione per la richiesta di manifestazione di interesse da trasmettere all'esterno. Da una prima riflessione sull'organizzazione del lavoro derivante dalla stipula di accordi e convenzioni condotta dall'area finanza e risorse umane, si ipotizzano possibili criticità di gestione per quanto

riguarda le categorie di personale diverse dal personale tecnico e amministrativo che sarà da approfondire nei prossimi mesi. L'azione sarà ultimata nel 2026.

—nell'ambito del **Premio Miglior Tesi**, è stata confermata la sezione diretta a premiare il miglior elaborato di laurea che tratti questioni di genere indipendentemente dalla filiera (azione 4.4). 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 Franco

— a partire da giugno 2025, sono state realizzate 6 edizioni del percorso formativo "**luav, un posto sicuro: spazi di fiducia e relazioni sane**" dedicato al personale tecnico e amministrativo (azione 5.1) e articolato in 3 incontri in presenza secondo il seguente programma:

- 2 incontri di 2 ore a cura della consigliera di fiducia luav sul tema "Fidarsi: gli spazi per il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici della luav", con i seguenti obiettivi:
avere un quadro giuridico, sociologico e psicologico dei temi quali, mobbing, discriminazione e molestie
riportare i concetti più astratti alla realtà del luogo di lavoro
conoscere la figura della consigliera di fiducia.
- 1 incontro laboratoriale a cura della operatrice dello sportello antiviolenza luav sul tema "Violenza di Genere: oltre le relazioni intime" con i seguenti obiettivi:
sensibilizzare circa le diverse tipologie di violenza di genere di matrice culturale, aiutando a riconoscerne i segnali e le caratteristiche
promuovere un cambiamento culturale per costruire relazioni sane e basate sul consenso
fornire le informazioni necessarie rispetto ai servizi a cui potersi rivolgere
favorire la creazione di contesti solidali volti a far emergere possibili situazioni di violenza di genere

La partecipazione viene registrata nel portfolio formativo.

Sono già state programmate altre 4 edizioni del percorso tra i mesi di gennaio e marzo 2026.

— nel corso del 2025 è stato progettato e avviato il percorso formativo **“Non un minuto di silenzio”**, dedicato a tutta la comunità luav e in particolare alla comunità studentesca (azione 5.2) a cura delle studentesse Matilde Carlesi, Febe Corba, Vittoria Massucco e Sofia Pieroni e delle operatrici del centro antiviolenza di Mestre Emanuela Nobile, Lucia Patano e Claudia Stefani, che operano all'interno dell'ateneo presso lo sportello antiviolenza con la responsabilità scientifica di Veronica Redini e, per la parte laboratoriale, di Annalisa Sacchi. L'attività è inoltre sostenuta dalla delegata del rettore per le politiche e le azioni inerenti all'inclusione, alla disabilità e alla sostenibilità.

L'obiettivo è imparare a riconoscere, decostruire e ribaltare la violenza dei generi nella propria quotidianità. Si tratta di esplorare insieme come la violenza venga normalizzata, legittimata e invisibilizzata. La ricerca di un linguaggio comune diventa un esercizio di costruzione collettiva, un modo per trasformare la comprensione in azione e la differenza in risorsa.

Il percorso si sviluppa in tre cicli:

1. Il linguaggio della violenza: come le narrazioni descrivono i nostri corpi
2. Il linguaggio della relazione: come raccontiamo i nostri corpi
3. Il linguaggio della solidarietà: come re-aggiamo i nostri corpi

Ogni ciclo è composto da un seminario teorico, un cerchio di parola, un laboratorio

Per la comunità studentesca e per il personale tecnico e amministrativo è possibile ottenere il riconoscimento rispettivamente di crediti e ore di formazione.

Le attività si svolgeranno tra i mesi di gennaio e marzo 2026.

All'interno del percorso sviluppato con luav, è prevista inoltre una programmazione esterna presso la Collezione Peggy Guggenheim con l'intento di dare spazio e visibilità alle pratiche e alle ricerche della comunità studentesca luav che indaga i linguaggi della rappresentazione della violenza dei generi.

Per l'azione sopra descritta è stata stimata una spesa pari a 5.000 euro distribuita tra i fondi del senato degli studenti, del CUG e per le attività di sostenibilità in capo alla divisione affari istituzionali e governance. Il budget graverà sui fondi sopra descritti riferiti all'anno 2026.

— da giugno 2025 sono state avviate le **attività di collaborazione con il CAD - Centro**

Antidiscriminazioni del Comune di Venezia (azione 5.3) inaugurato a Marghera l'8 ottobre 2025, grazie a un accordo tra il Comune di Venezia l'UNAR del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che finanzia interamente il progetto. Luav contribuisce fornendo supporto alla promozione delle attività e dei servizi del Centro.

La coordinatrice del CAD è intervenuta nel corso di Pari! giornata per la parità di genere per presentare le attività del Centro alla comunità dell'ateneo ed è attualmente in corso la progettazione grafica del materiale promozionale a cura del gruppo coordinato dal referente per i sistemi informativi di ateneo.

Sono state infine avviate le prime interlocuzioni volte a porre le basi per lo studio di fattibilità per l'ottenimento della certificazione UNI/Pdr 125 parità di genere (azione 1.3).

Azioni rinviate al 2026

L'azione 1.4 **aggiornamento della procedura per l'identità alias rendendola disponibile, oltre che a studentesse e studenti, anche al personale docente e tecnico e amministrativo**, in capo all'area finanza e risorse umane, è rinviata al 2026 in ragione di incombenze prioritarie sopraggiunte in corso d'anno.

CONCLUSIONI

Il percorso di monitoraggio del GEP è un processo trasversale che coinvolge necessariamente, oltre al gruppo di lavoro dedicato, la governance dell'ateneo e la dirigenza.

Risulta cruciale il **confronto continuo e puntuale sullo stato di avanzamento delle azioni e sulle eventuali proposte di rimodulazione** per garantire un'azione tempestiva di supporto. In tal senso, il ruolo delle persone componenti il gruppo di lavoro nel **facilitare lo scambio di informazioni** è essenziale per assicurare un monitoraggio efficace.

Il numero elevato di azioni completate nel 2025 (17 su 18 previste) consente di proseguire nel 2026 con la realizzazione delle azioni avviate e delle ulteriori iniziative in programma, in continuità con il lavoro finora svolto e in coerenza con gli obiettivi del piano.

Allegato 1: schema monitoraggio azioni GEP

AREA	AZIONE	SOTTO - AZIONI	RESPONSABILI OPERATIVI	RISORSE FINANZIARIE (euro) STIMATE	RISULTATI ATTESI	2025	2026	2027	INDICATORI DI VALUTAZIONE	IMPLEMENT AZIONE 2025	DOCUMENTI	NOTE
1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	1.1 Redazione e implementazione del bilancio di genere luav	1.1.1 Redazione del bilancio di genere	direzione generale		facilitazione della conoscenza dello stato dell'arte e delle azioni attuate nell'ambito della parità di genere				presentazione del bilancio di genere agli organi di governo entro il mese di dicembre	SI	bilancio di genere	presentazione agli organi di governo 17/12 pubblicazione in web e comunicazione email, FB 22/12
		1.1.2 Redazione di un executive summary del bilancio di genere anche in lingua inglese	direzione generale		migliore raggiungimento degli stakeholder in particolare quelli internazionali				redazione dell'executive summary anche in lingua inglese	SI	executive summary in italiano e inglese	pubblicazione in web e comunicazione email, FB 22/12
		1.1.3 Indagine sul clima e sullo stato della parità di genere nell'ateneo	direzione generale		implementazione dell'analisi qualitativa sulle questioni di genere e aumento del coinvolgimento della comunità luav				realizzazione annuale dell'indagine	SI	indagine e risultati	contenuta nel bilancio di genere
	1.2 Progettazione di un flyer/depliant che presenti i principali attori coinvolti nella promozione della parità di genere in ateneo		direzione generale	1.500 eventuale stampa	sensibilizzazione e diffusione di informazioni sulla parità di genere				realizzazione del flyer/depliant	NON PREVISTA		
	1.3 Studio di fattibilità per l'ottenimento della certificazione UNI/Pdr 125 parità di genere		direzione generale		verifica della possibilità di ottenere un riconoscimento ufficiale dell'impegno dell'ateneo in materia di parità di genere				realizzazione dello studio di fattibilità	NON PREVISTA		avviate le prime interlocuzioni
	1.4 Implementazione dei servizi di supporto alla genitorialità	1.4.1 Studio di fattibilità per la stipula di accordi e convenzioni per i servizi dell'infanzia (asili nido, centri estivi) per pta e personale docente e ricercatore, titolari di assegni e incarichi di ricerca/post-doc, dottorande/i	af ru direzione generale		verifica della possibilità di costruire delle reti a supporto delle responsabilità di cura familiare				redazione dello studio di fattibilità	SI		l'azione è stata avviata, da ultimare nel 2026
		1.4.2 Integrazione dello studio di fattibilità per l'istituzione di un Baby Pit Stop (allattamento e cambio pannolino)	at direzione generale		verifica della possibilità di individuare dei luoghi all'interno dell'ateneo dedicati al supporto delle responsabilità famigliari				integrazione dello studio di fattibilità	NON PREVISTA		
	1.5 Linee guida per il diritto alla disconnessione e l'organizzazione delle attività istituzionali in modalità family-friendly		af ru direzione generale		istituzionalizzazione di misure volte a favorire un maggiore equilibrio vita privata/vita lavorativa				redazione e diffusione delle linee guida	NON PREVISTA		
	1.6 Aggiornamento della procedura per l'identità alias rendendola disponibile, oltre che a studentesse e studenti, anche al personale docente e tecnico e amministrativo		af ru		istituzionalizzazione di modalità volte a favorire la costruzione di un ambiente inclusivo				aggiornamento della procedura	RINVIATA		l'azione è stata rinviata al 2026 per ulteriori incombenze prioritarie sopraggiunte in corso d'anno
	1.7 Creazione di spazi inclusivi all'interno dell'ateneo	1.7.1 Predisposizione di servizi igienici senza distinzione di genere	at	3.500 adeguamento spazi	disponibilità di servizi igienici maggiormente inclusivi				fruibilità dei servizi igienici alla comunità luav	SI	email proposte segnaletica	l'azione è stata accompagnata da una approfondimento sulla segnaletica
		1.7.2 Apertura di uno spazio fisico dedicato al dialogo e al confronto	at direzione generale	500 allestimento dello spazio	aumento delle opportunità di scambio e confronto all'interno della comunità luav				apertura dello spazio alla comunità luav	NON PREVISTA		
		1.7.3 Installazione di dispenser di assorbenti gratuiti e compostabili ad accesso libero	adss at	10.590 + IVA distributori e prodotti	rafforzamento delle misure di welfare e salute				installazione dei distributori	SI	email, post, foto, buona notizia	è in corso il monitoraggio sui consumi
	1.8 Studio di fattibilità per l'istituzione di uno sportello di counselling psicologico per il pta		af ru		verifica della possibilità di fornire uno strumento di supporto per il personale con responsabilità di cura				redazione dello studio di fattibilità	NON PREVISTA		
	1.9 Presentazione delle principali politiche e figure per la parità di genere all'inizio delle lezioni		adss direzione generale		aumento della consapevolezza delle politiche di genere e dei riferimenti in ateneo				n. di presentazioni sul totale dei cds attivi	SI	presentazioni	presentazioni alla comunità internazionale e nel corso di pari! riunione per la presentazione dello sportello antiviolenza da concordare per inizio secondo semestre
	1.10 Aggiornamento continuo della sezione del sito web di ateneo dedicato alla parità di genere e diffusione di materiali informativi attraverso i social e campagne di comunicazione		direzione generale	2.500 costi di stampa	sensibilizzazione e diffusione della cultura della parità di genere				sito web aggiornato (on/off) n. di post pubblicati n. di materiali prodotti	SI	sito web	pubblicati documenti e programmata riorganizzazione contenuti con A. Bassi e G. Sinni

AREA	AZIONE	SOTTO - AZIONI	RESPONSABILI OPERATIVI	RISORSE FINANZIARIE (euro) STIMATE	RISULTATI ATTESI	2025	2026	2027	INDICATORI DI VALUTAZIONE	IMPLEMENT AZIONE 2025	DOCUMENTI	NOTE
	1.11 Progettazione di un'immagine coordinata per pubblicazioni, eventi e materiali sulla parità di genere		direzione generale		aumento della riconoscibilità delle azioni per la parità di genere				n. di modelli prodotti	SI	email	avviato confronto con Gianni Sinni
	1.12 Realizzazione di un evento annuale sulla parità di genere		direzione generale	7.000 ospiti/catering/attrezzature legate alla realizzazione dell'evento	sensibilizzazione e diffusione della cultura della parità di genere				realizzazione della giornata n. di partecipanti	SI	programma, foto	realizzata 12/11
	1.13 Aggiornamento dei documenti e della modulistica di ateneo secondo le linee guida per una comunicazione inclusiva e accessibile		tutte le aree		maggiore inclusione e rispetto della diversità di genere nella comunicazione di ateneo				n. di documenti e di moduli revisionati da ciascun servizio	SI	regolamenti, relazioni, provvedimenti	
	1.14 Organizzazione di eventi formativi per il pta sulla comunicazione inclusiva e accessibile		direzione generale afro	2.000 coinvolgimento formatrici/formatori esterne/i	aumento delle competenze in termini di comunicazione inclusiva e accessibile				n. di eventi organizzati n. di partecipanti	NON PREVISTA		
	1.15 Digital Care e Inclusione Digitale – Programma integrato per l'accessibilità e l'inclusione attraverso strumenti digitali	1 audit partecipato su barriere digitali nei servizi online e nei processi lavorativi/formativi; 2 potenziamento dell'accessibilità dei contenuti digitali; 3 sportello permanente di assistenza e supporto rivolto a studentesse/studenti, docenti e personale TA con difficoltà digitali	at adss afro	12.000 1.500 consulenze 4.000 produzione materiale multimediale 4.000 formazione personale di sportello 2.500 dotazioni software	aumento dell'accessibilità e dell'inclusione dei contenuti digitali				n. di interventi di supporto digitale erogati n. di strumenti digitali resi accessibili o aggiornati feedback qualitativi su utilizzo e percezione degli strumenti online	NON PREVISTA		
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	2.1 Integrazione dello studio per la definizione di azioni per l'incremento della presenza femminile nei processi decisionali e nelle posizioni apicali		direzione generale afro		verifica della possibilità di introdurre misure che consentano un maggiore equilibrio nelle posizioni apicali				realizzazione dell'integrazione allo studio di fattibilità	NON PREVISTA		
3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	3.1 Raccolta sistematica dei dati quantitativi disaggregati per genere sulle procedure concorsuali del personale docente e TA e sulle progressioni di carriera		afro		miglioramento della conoscenza dello stato dell'arte riguardo alle procedure di reclutamento				pubblicazione nel BDG dei dati relativi alle procedure concorsuali e progressioni di carriera del personale docente e TA	SI	bilancio di genere	
	3.2 Riduzione del numero di pubblicazioni richiesto dal bando per le docenti e le ricercatrici in relazione al congedo di maternità		arsbd		facilitazione nell'accesso delle risorse che rientrano dall'astensione per maternità, al fine di garantire continuità e valorizzazione del percorso scientifico				modifica alle procedure di assegnazione dei fondi di ricerca	NON PREVISTA		
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti	4.1 Monitoraggio annuale nell'archivio istituzionale della ricerca al fine di evidenziare le pubblicazioni riguardanti le tematiche di genere		arsbd		maggiore visibilità e valorizzazione della produzione scientifica su tematiche di genere all'interno dell'istituzione, con conseguente rafforzamento dell'impegno verso l'equità e l'inclusione nella ricerca				realizzazione del monitoraggio annuale	NON PREVISTA		
	4.2 Monitoraggio annuale dei dati richiesti per il BdG e ulteriori analisi sui progetti di ricerca in corso		arsbd		produzione di evidenze utili per valutare l'impatto di genere nei progetti di ricerca e orientare decisioni strategiche istituzionali				realizzazione del monitoraggio annuale	SI	bilancio di genere	
	4.3 Analisi del monitoraggio annuale presentato dalle aggregazioni della ricerca al fine di evidenziare le tematiche di genere		arbsd		produzione di evidenze per valutare le aggregazioni che affrontano tematiche di genere e orientare decisioni strategiche istituzionali				realizzazione dell'analisi	NON PREVISTA		
	4.4 Prosecuzione conferimento premio miglior tesi per le tematiche di genere		adss		incentivazione della ricerca nel campo degli studi di genere				n. di candidature pervenute	SI	pagina web con esiti	
5. Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali	5.1 Incontri informativi e formativi con la consigliera di fiducia e lo sportello antiviolenza per il personale tecnico e amministrativo		afro direzione generale		sensibilizzazione sulle figure e le azioni a contrasto della violenza di genere e consapevolezza dei servizi disponibili				n. eventi organizzati n. di partecipanti	SI	email, programma	luav un posto sicuro
	5.2 Incontri informativi e formativi con la consigliera di fiducia e/o lo sportello antiviolenza per la comunità studentesca		adss direzione generale	5.000	sensibilizzazione sulle figure e le azioni a contrasto della violenza di genere e consapevolezza dei servizi disponibili				n. eventi organizzati n. di partecipanti	SI	email e pagina web	Non un minuto di silenzio - sono stati stanziati 5.000 euro per la realizzazione
	5.3 Supporto alla promozione del Centro Antidiscriminazione (CAD) LGBT+ del Comune di Venezia		direzione generale		sensibilizzazione sulle tematiche relative alle discriminazioni e/o alla violenza di genere e consapevolezza dei servizi disponibili				diffusione di materiale promozionale messo a disposizione dal Comune	SI	email	partecipazione riunioni, elaborazione bozza immagine grafica