Università Iuav di Venezia

Piano per la parità di genere dell'Università Iuav di Venezia 2025-2027

a cura del gruppo di lavoro permanente per l'implementazione e il monitoraggio del GEP dell'Università Iuav di Venezia

approvato dal senato accademico e dal consiglio di amministrazione dell'Università Iuav di Venezia rispettivamente nelle sedute del 24 e 29 settembre 2025

INDICE

INTRODUZIONE **3**

IL GEP: ASPETTI FONDAMENTALI 3

LA STRUTTURA DEL DOCUMENTO 4

IL GRUPPO DI LAVORO 5

IL GENDER AUDIT **6**

ACTION PLAN **9**

1 DAL GEP 2022-2024 AL GEP 2025-2027 9

2 IL MODELLO DI SCHEDA CRUI 11

3 LE AZIONI DEL GEP IUAV 11

3.1 SCHEDE DI DETTAGLIO 12

INTRODUZIONE

La redazione del secondo piano per la parità di genere dell'Università Iuav di Venezia (GEP) si inserisce in un contesto strategico e normativo in continua evoluzione che riflette il crescente impegno delle istituzioni a livello europeo e nazionale sui temi della parità.
In ambito universitario, il GEP ha un ruolo fondamentale quale strumento strategico per pianificare, realizzare, monitorare e valutare le azioni a supporto della parità di genere, oltre a comunicare verso l'esterno l'impegno degli atenei sul tema.

La presente edizione del piano, per il triennio 2025-2027 consolida il percorso avviato con il primo GEP 2022-2024 e introduce nuove iniziative e tematiche pertinenti al contesto attuale. La sua elaborazione si basa infatti sull'approfondita analisi (Gender Audit) contenuta nell'annuale Bilancio di Genere (BDG), che permette di identificare buone pratiche e aree critiche.

Attraverso un approccio sistematico di implementazione, monitoraggio e valutazione, il GEP 2025-2027 conferma e amplia l'impegno dell'ateneo verso la parità di genere con l'obiettivo di costruire un ambiente di studio e di lavoro sempre più paritario e inclusivo.

IL GEP: ASPETTI FONDAMENTALI

Il GEP è un documento fondato su **quattro requisiti di processo** e inquadra in particolare **cinque aree tematiche**.

Per soddisfare il criterio di ammissibilità di Horizon Europe, un GEP deve soddisfare i seguenti **requisiti**:
1) è necessario che sia un **documento pubblico**;
2) è necessario che siano individuate delle **risorse umane e finanziarie dedicate** per l'implementazione delle azioni contenute nel documento;
3) è necessario che la **raccolta e il monitoraggio dei dati relativi al genere di base annuale** (bilancio di genere) costituisca la base per la definizione degli obiettivi/azioni del Piano e lo strumento principale di monitoraggio;
4) è necessario che includa azioni di **sensibilizzazione e formazione** sulla parità di genere indirizzate a tutte le componenti dell'ateneo.

Oltre ai requisiti sopra elencati, si raccomanda che il GEP implementi le seguenti **aree tematiche**:
1) equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
2) equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
3) parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4) integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
5) contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Nell'ambito del quadro normativo e regolamentare di ateneo il GEP si relaziona in particolare con il **piano strategico Iuav 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 Iuav nell'ambito della sostenibilità e dell'eguaglianza di genere e l'impegno a contribuire alla realizzazione degli obiettivi dell'Agenda 2030. Il GEP è interagisce inoltre sia con il Piano di Azioni Positive previsto dal D.Lgs. 198/2006 art. 48 sia con il BDG con le modalità descritte nell'addendum alle Linee Guida CRUI sul processo del bilancio di genere e costituisce un obiettivo trasversale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'ateneo (PIAO).

La redazione del GEP si inserisce in un processo reiterativo di ***gender mainstreaming*** (approccio strategico alle politiche di genere) le cui fasi possono essere riassunte come segue:



A *Gender audit*, ovvero fare il quadro della situazione attuale da una prospettiva di genere, identificando lacune e punti di forza e creando una base di consapevolezza comune all'interno dell'ateneo attraverso la raccolta e l'analisi di dati qualitativi e quantitativi
B *Action plan*, che coincide con la redazione del GEP e la sua approvazione da parte degli organi di governo. Questa fase è accompagnata da una campagna di comunicazione e di diffusione del piano e dei suoi principi a tutte le componenti.
C Implementazione e monitoraggio: la realizzazione delle azioni contenute nel piano deve essere accompagnata da un attento monitoraggio volto a verificare lo stato delle misure/iniziative previste, fornire supporto alle persone coinvolte nell'implementazione, individuare strategie e soluzioni in caso si presentino ostacoli o resistenze imprevisti
D Valutazione della performance, dell'efficacia, dell'efficienza, dell'impatto e della sostenibilità delle azioni del piano secondo criteri stabiliti. In caso i risultati attesi e finali non coincidano, è possibile apportare modifiche al piano in maniera tale che le azioni siano efficaci.

LA STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento ha l'obiettivo di presentare la seconda edizione del GEP dell'Università Iuav di Venezia.

La prima sezione presenta sinteticamente gli esiti del **Gender Audit**, ovvero la presentazione del contesto di riferimento attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa, contenuta nell'annuale BDG. A

partire dall'edizione 2022, infatti, i contenuti del BDG sono stati ampliati con l'obiettivo di rendicontare complessivamente lo stato della parità di genere in ateneo attraverso le prospettive e gli aspetti più rilevanti sul tema. In particolare, l'analisi include
- il quadro di riferimento europeo, nazionale e di ateneo
- l'analisi quantitativa delle diverse componenti dell'ateneo
- l'analisi qualitativa condotta attraverso un'indagine rivolta a tutta la comunità Iuav

La seconda sezione del documento è interamente dedicata all'**Action Plan**, ovvero le azioni che l'ateneo si impegna a implementare triennio 2025-2027.
Delineate sulla base degli esiti del Gender Audit, le azioni individuate da un lato valorizzano i punti di forza dell'ateneo e le esperienze pregresse maturate in particolare con l'implementazione delle azioni del GEP 2022-2025, dall'altro propongono delle nuove aree di lavoro che ampliano in maniera sfidante la prospettiva e consentono l'approfondimento di ulteriori dimensioni della parità di genere.
In questa sezione sono pertanto presentati i **passaggi preliminari** che hanno consentito la definizione del piano, insieme alle **schede di dettaglio** su modello CRUI.

IL GRUPPO DI LAVORO

Con decreto del direttore generale 22 dicembre 2022 n. 736 è stato nominato il gruppo permanente per l'implementazione e il monitoraggio del piano per l'uguaglianza di genere, 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**.

Ritenendo valide le soluzioni adottate per la redazione del primo GEP, il gruppo ha ripreso le attività a marzo 2025 alternando **momenti di ricerca e analisi individuale** con la restituzione collettiva di tali analisi attraverso delle **riunioni online** su piattaforma Google Meet, oltre ad aggiornamenti via email. Il gruppo di lavoro si è inoltre avvalso della **condivisione di materiali** via Google Drive a supporto dell'analisi individuale e a corredo degli argomenti discussi nelle riunioni.

IL GENDER AUDIT

Il Gender Audit presenta il contesto di riferimento attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa che è contenuta nell'annuale BDG che rappresenta lo strumento principale per monitorare e valutare le azioni del GEP.
A partire dall'edizione 2022, infatti, i contenuti del BDG sono stati ampliati con l'obiettivo di rendicontare complessivamente lo stato della parità di genere in ateneo attraverso le prospettive e gli aspetti più rilevanti sul tema. In particolare, l'analisi include:
- l'analisi di contesto, attraverso la conferma o l'aggiornamento del quadro normativo e strategico di riferimento a livello europeo, nazionale e di ateneo
- 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
- l'analisi qualitativa, che integra il quadro numerico con gli esiti di un'indagine sulle azioni per la parità di genere aperto a tutta la comunità Iuav
- la rendicontazione delle azioni per la parità di genere in collegamento con i documenti di monitoraggio annuale del GEP

Di seguito si presentano in sintesi i risultati dell'edizione 2024 del BDG rinviando al documento integrale per eventuali approfondimenti.

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**. In particolare, l'indice EIGE 2024 fotografa la situazione attraverso 8 ambiti e 31 indicatori collocando l'Italia al quattordicesimo posto in Europa.
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. È stata inoltre avviata la **revisione di regolamenti e provvedimenti** secondo i principi delle linee guida per la comunicazione inclusiva e accessibile adottate nel mese di maggio 2023.

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. I dati riguardanti la componente studentesca si riferiscono all'a.a. 2022/2023 mentre quelli relativi al personale docente e tecnico amministrativo al 2022.
Complessivamente si **conferma il quadro delle edizioni precedenti**.
La **composizione numerica** della comunità Iuav evidenzia una maggioranza femminile sia per la componente studentesca (59,45% donne, 40,55% uomini) sia per il personale tecnico e amministrativo (65,84% donne, 34,16% uomini) mentre per il personale docente e ricercatore è maggioritaria la componente maschile (54,22% uomini, 45,78% donne) con un progressivo avvicinamento alla parità quantitativa.

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 dalla propria regione di provenienza sia da/verso l'estero
- la conferma del numero delle laureate e dei laureati che ottengono il massimo dei voti rispetto alla precedente edizione del BDG
- un calo del tasso di abbandono rispetto all'anno precedente in particolare per quanto riguarda i corsi di laurea (da 2,7% a 2% iscritte e da 2,2% iscritti a 1,7%), mentre è pressoché stabile la situazione dei corsi di laurea magistrale (da 0,9% a 0,6% iscritte e da 0,9% a 1,1% iscritti).

Riguardo alla **componente docente** si evidenziano:
- il trend migliorativo della presenza femminile in particolare nella categoria del personale docente di I fascia confermato anche da un miglioramento del rapporto di femminilità per tale categoria
- 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. Rispetto alle edizioni precedenti, si segnala che l'inversione della forbice avviene in un momento leggermente successivo al conseguimento del titolo di dottoressa/dottore di ricerca.

Si evidenzia un miglioramento nel triennio considerato per quanto riguarda la situazione complessiva, incluse le aree STEM.

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 delle donne che usufruiscono del part-time >50%
- che, nell'ambito dell'analisi delle assenze e relativa motivazione, a differenza dell'anno precedente è nuovamente maggiore il valore riferito alle donne in ambito PR5 (maternità, congedo parentale, malattia figlio) così come per il valore PR4 (Legge 104/92).

Dal quadro degli **incarichi istituzionali e di governo** riferito a settembre 2024 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 e il presidio della qualità
- una maggioranza maschile tra delegate/i e referenti, in senato accademico, meno accentuata nel comitato unico di garanzia, nel collegio dei revisori dei conti e nel senato degli studenti
- una lieve maggioranza femminile nel nucleo di valutazione e nel coordinamento dei corsi di studio

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 85,4% dei proventi)

- costi/proventi sensibili al genere (61,1% dei costi operativi e 14,4% dei proventi)
- costi/proventi finalizzati a ridurre le disuguaglianze di genere (0,2%)

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 5.400 persone con un tasso di risposta del 2,9% sul tema del piano per l'uguaglianza di genere e sulle linee guida per la comunicazione inclusiva e accessibile.
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 contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali e alle azioni inerenti la parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- l'organizzazione di occasioni di confronto e formazione sulla parità di genere, che coinvolgano tutte le componenti e in particolare il personale docente, sono ritenute una priorità per creare una cultura organizzativa attenta alle questioni di genere
- la sensibilizzazione sull'utilizzo di un linguaggio inclusivo e accessibile è ritenuta un elemento essenziale perché le linee guida diventino una modalità strutturale di comunicazione
- le osservazioni emerse riguardo a specifici ambiti del GEP riguardano la necessità di porre attenzione agli strumenti di conciliazione vita privata/vita lavorativa per le persone su cui ricadono maggiormente i compiti di cura

La **rendicontazione delle azioni per la parità 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 31 dicembre 2024. L'azione più rilevante intrapresa dall'ateneo per il contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali riguarda l'assegnazione dell'incarico della consigliera di fiducia.

In conclusione, il BDG 2024 presenta un contesto europeo e nazionale in continua evoluzione entro il quale si colloca il buon quadro di ateneo che conferma gli esiti dell'indagine quantitativa e il quadro strategico/regolamentare di riferimento e che evidenzia i risultati positivi delle azioni legate all'implementazione del GEP.
Rafforzare il confronto aumentando le occasioni di formazione e dialogo, migliorare il sistema relazionale delle componenti dell'ateneo rendendo il coinvolgimento continuativo risultano elementi imprescindibili perché le azioni del GEP siano strutturali e sostenibili.

ACTION PLAN

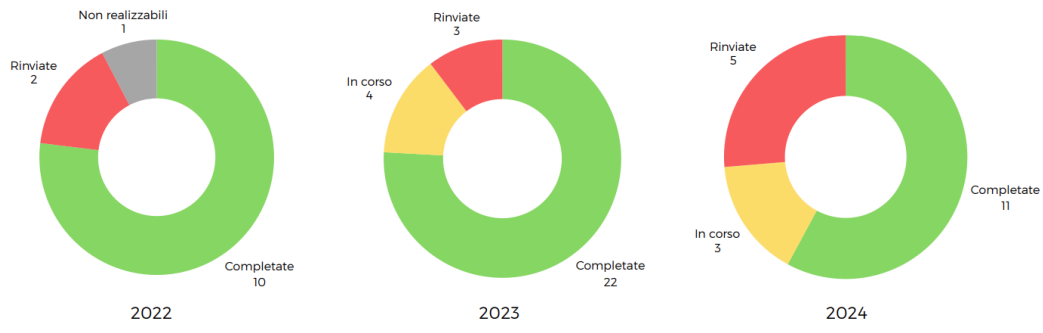
La presente sezione introduce il GEP 2025-2027 rendicontando il processo di definizione delle azioni e raccoglie le schede descrittive che costituiscono il piano stesso.

Per la definizione delle azioni risulta cruciale che siano considerati alcuni **criteri** richiamati anche dalle linee guida europee e CRUI per garantire la **fattibilità** e **l'efficacia** del piano.
In tal senso, è necessario che le azioni del GEP siano:
- in linea con i principi dei piani europei e nazionali
- individuate nelle 5 aree di intervento definite dalle linee guida europee e CRUI
- realizzabili
- sostenibili in termini di risorse sia umane sia finanziarie
- adattate alle tempistiche: il GEP è un piano normalmente triennale con aggiornamenti annuali
- adattate al contesto di implementazione
- abbiano ricadute positive sull'intera comunità

Le azioni del GEP 2025-2027 sono state definite sulla base degli esiti del **Gender Audit** contenuto nel BDG, tenendo conto dell'**esperienza con il piano precedente** e della **mappatura delle buone pratiche degli atenei italiani**. Il **confronto con la governance e la dirigenza** ha rappresentato un elemento cruciale per definire la fattibilità e la sostenibilità delle azioni stesse e del piano nel suo complesso.

1 DAL GEP 2022-2024 AL GEP 2025-2027

Il primo GEP dell'Università Iuav di Venezia per il triennio 2022-2024 è stato approvato dagli organi di governo dell'ateneo rispettivamente nelle sedute del 20 e 27 luglio 2022.
Il piano prevedeva complessivamente 38 azioni, incluse le sotto-azioni di cui si componevano alcune iniziative.
Alla data del 31 dicembre 2024 risultavano 32 azioni completate/avviate (84,2%) e 6 azioni non realizzate (15,7%). Il grafico riportato di seguito mostra il dettaglio annuale



Nel corso del triennio 2022-2024 la realizzazione delle azioni è stata accompagnata dal monitoraggio

costante dello stato di implementazione formalizzato in due momenti dell'anno: il primo semestrale nel mese di luglio con la condivisione con il direttore generale di un documento di aggiornamento sulla prima parte dell'anno e il secondo annuale in occasione della presentazione del BDG.

Al fine di individuare i pattern comuni nell'implementazione del GEP con l'obiettivo di predisporre un piano che si inserisca in maniera coerente nel contesto nazionale, è stata effettuata una **mappatura delle buone pratiche** degli atenei italiani attraverso l'analisi dei GEP 2025-2027 approvati fino al mese di maggio 2025.
In particolare, si è notato che:
- diversi atenei ampliano il focus del GEP proponendo strategie per creare contesti più inclusivi anche in relazione all'orientamento sessuale o al background culturale
- in molti casi, le azioni avviate dai piani precedenti vengono ulteriormente sviluppate e accostate a delle azioni innovative e sfidanti
- complessivamente si nota un maggiore grado di dettaglio e una maggiore correlazione tra le diverse azioni.

Nella definizione delle azioni del piano un contributo sostanziale è giunto dal **confronto con la governance e la dirigenza di ateneo**, che ha permesso di stabilire la coerenza con i programmi politici, la fattibilità delle azioni e la stima del budget per alcune azioni in particolare. Inoltre, il coinvolgimento della comunità studentesca è avvenuto, oltre che attraverso l'annuale analisi qualitativa prevista dal bilancio di genere, accogliendo e traducendo in azioni concrete delle proposte che in alcuni casi erano state già parzialmente realizzate con il precedente GEP.

Esaminate le relazioni di monitoraggio, tenuto conto degli esiti della prima edizione e della mappatura, il gruppo di lavoro, in accordo con la direzione generale dell'ateneo, ha definito che:
- le **buone pratiche** realizzate attraverso il primo GEP siano **mantenute e ulteriormente valorizzate** nel nuovo piano
- **le modalità di coinvolgimento della dirigenza** siano **potenziate** attraverso le/i componenti del gruppo di lavoro stesso in modo tale da accertare l'impegno necessario
- **il numero di azioni** da realizzare per ciascuna area venga, se possibile, **contenuto**
- siano aumentate le **sessioni informative e di supporto** per i riferimenti operativi.

Sulla base delle indicazioni ricevute dalla governance e dalle aree dirigenziali, sono stati definiti **15 obiettivi** tradotti in **30 azioni e relative sotto-azioni** per le **5 aree di intervento** individuate dalle linee guida europee.
Rispetto al piano precedente, la quantità di azioni è stata sostanzialmente confermata per mantenere le buone pratiche e implementare ulteriormente alcune azioni introdotte nel piano passato. Si tratta di 14 azioni delle 30 azioni previste dal piano.
La maggior parte delle azioni appartiene all'**area 1 - equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione**, proseguendo il percorso di costruzione di una cultura rispettosa della parità di genere intrapreso dal primo GEP e sulla base della quale costruire ulteriori azioni.

Per quanto riguarda il **target**, fermo restando che alcune azioni si rivolgono necessariamente a determinate componenti e che tutte le attività avranno complessive ricadute positive, anche in questa edizione, il piano dedica la maggior parte delle iniziative all'intera comunità Iuav.

Come per il primo ciclo, sarà possibile intervenire integrando/modificando le azioni previste tenendo conto degli esiti del monitoraggio, delle valutazioni di fattibilità, delle risorse a disposizione e delle evoluzioni normative e progettuali.

2 IL MODELLO DI SCHEDA CRUI

Le azioni del GEP sono raccolte in una serie di schede sulla base del modello CRUI disponibile all'interno delle linee guida.
Come per l'edizione precedente del piano, sono stati considerati tutti i campi indicati come obbligatori nel modello di scheda. Inoltre, fermo restando che le azioni del piano nel loro complesso contribuiscono tutte all'implementazione dell'obiettivo 5, è stata aggiunta una sezione di collegamento con gli altri obiettivi dell'Agenda 2030.

Nella compilazione delle schede, è stata posta particolare attenzione alle seguenti sezioni, ritenute essenziali anche per le ricadute organizzative delle azioni che descrivono:
- **riferimenti istituzionali** e **riferimenti operativi**
- **risorse umane** espresse in FTE (Full Time Equivalent), da intendersi secondo l'interpretazione 1 FTE= 1 risorsa x 36 ore settimanali x 50 settimane
- **risorse finanziarie** non incluse nel costo del personale coinvolto nell'implementazione del piano per le quali è stata definita la possibile voce di spesa e calcolata una stima di massima sulla base di esperienze simili pregresse o offerte di servizi/prodotti presenti online
- le **tempistiche** di realizzazione delle azioni
- gli **indicatori di valutazione**, individuando per quanto possibile dei parametri precisi e misurabili nel corso del tempo

3 LE AZIONI DEL GEP IUAV

Le azioni del GEP Iuav sono descritte nelle schede di dettaglio riportate di seguito oltre che nello schema sintetico allegato che offre una panoramica complessiva di rapida consultazione per ambito di azione/tempistiche di realizzazione.

3.1 SCHEDE DI DETTAGLIO

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
Obiettivo 1.1: adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa

Azione
redazione e implementazione del bilancio di genere Iuav

Sotto-azione 1
redazione del bilancio di genere

Target diretto
tutta la comunità Iuav

Responsabili istituzionali
delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità
CUG

Responsabili operativi
direzione generale

Risorse umane
0,16 FTE (2 mesi)

Risorse finanziarie stimate
-

Risultati attesi
facilitazione della conoscenza dello stato dell'arte e delle azioni attuate nell'ambito della parità di genere

Tempistiche

2025	2026	2027

Indicatori di valutazione
presentazione del bilancio di genere agli organi di governo entro il mese di dicembre

Collegamento con l'Agenda 2030
obiettivo 16, target 6

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
Obiettivo 1.1: adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa

Azione
redazione e implementazione del bilancio di genere Iuav

Sotto-azione 2
redazione di un executive summary del bilancio di genere anche in lingua inglese

Target diretto
tutta la comunità Iuav

Responsabili istituzionali
delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità

Responsabili operativi
direzione generale

Risorse umane
0,04 FTE (2 settimane)

Risorse finanziarie stimate
-

Risultati attesi
migliore raggiungimento degli stakeholder in particolare quelli internazionali

Tempistiche

2025	2026	2027

Indicatori di valutazione
redazione dell'executive summary anche in lingua inglese

Collegamento con l'Agenda 2030
obiettivo 16, target 6

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
Obiettivo 1.1: adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa

Azione
redazione e implementazione del bilancio di genere Iuav

Sotto-azione 3
indagine sul clima e sullo stato della parità di genere nell'ateneo

Target diretto
tutta la comunità Iuav

Responsabili istituzionali
delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità
CUG

Responsabili operativi
direzione generale

Risorse umane
0,083 FTE (1 mese)

Risorse finanziarie stimate
-

Risultati attesi
implementazione dell'analisi qualitativa sulle questioni di genere e aumento del coinvolgimento della comunità Iuav

Tempistiche

2025	2026	2027

Indicatori di valutazione
realizzazione annuale dell'indagine

Collegamento con l'Agenda 2030
obiettivo 16, target 6
obiettivo 16, target 7

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
Obiettivo 1.1: adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa

Azione
progettazione di un flyer/depliant che presenti i principali attori coinvolti nella promozione della parità di genere in ateneo

Target diretto
tutta la comunità Iuav

Responsabili istituzionali
delegato alla comunicazione
referente per i sistemi informativi di ateneo
delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità
CUG

Responsabili operativi
direzione generale

Risorse umane
0,16 FTE (2 mesi)

Risorse finanziarie stimate
1.500 euro
eventuale stampa

Risultati attesi
sensibilizzazione e diffusione di informazioni sulla parità di genere

Tempistiche

2025	2026	2027

Indicatori di valutazione
realizzazione del flyer/depliant

Collegamento con l'Agenda 2030
obiettivo 4, target 7
obiettivo 5, target 1
obiettivo 10, target 2

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
Obiettivo 1.1: adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa

Azione
studio di fattibilità per l'ottenimento della certificazione UNI/Pdr 125 parità di genere

Target diretto
tutta la comunità Iuav

Responsabili istituzionali
direttore generale
delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità

Responsabili operativi
direzione generale

Risorse umane
0,083 FTE (1 mese)

Risorse finanziarie stimate
-

Risultati attesi
verifica della possibilità di ottenere un riconoscimento ufficiale dell'impegno dell'ateneo in materia di parità di genere

Tempistiche

2025	2026	2027

Indicatori di valutazione
realizzazione dello studio di fattibilità

Collegamento con l'Agenda 2030
obiettivo 5, target c)
obiettivo 16, target 6

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
Obiettivo 1.2: sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare

Azione
implementazione dei servizi di supporto alla genitorialità

Sotto-azione 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

Target diretto
docenti e pta

Responsabili istituzionali
direttore generale

Responsabili operativi
afru
direzione generale

Risorse umane
0,16 FTE (2 mesi)

Risorse finanziarie stimate
-

Risultati attesi
verifica della possibilità di costruire delle reti a supporto delle responsabilità di cura famigliare

Tempistiche

2025	2026	2027

Indicatori di valutazione
redazione dello studio di fattibilità

Collegamento con l'Agenda 2030
obiettivo 5, target 4

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
Obiettivo 1.2: sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare

Azione
implementazione dei servizi di supporto alla genitorialità

Sotto-azione 2
integrazione dello studio di fattibilità per l'istituzione di un Baby Pit Stop Unicef

Target diretto
tutta la comunità Iuav + esterni

Responsabili istituzionali
direttore generale

Responsabili operativi
at
direzione generale

Risorse umane
0,04 FTE (2 settimane)

Risorse finanziarie stimate
-

Risultati attesi
verifica della possibilità di individuare dei luoghi all'interno dell'ateneo dedicati al supporto delle responsabilità famigliari

Tempistiche

2025	2026	2027

Indicatori di valutazione
integrazione dello studio di fattibilità

Collegamento con l'Agenda 2030
obiettivo 4, target a)
obiettivo 5, target 4

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
Obiettivo 1.2: sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare

Azione
linee guida per il diritto alla disconnessione e l'organizzazione delle attività istituzionali in modalità family-friendly

Target diretto
docenti e pta

Responsabili istituzionali
direttore generale

Responsabili operativi
afru
direzione generale

Risorse umane
0,083 FTE (1 mese)

Risorse finanziarie stimate
-

Risultati attesi
istituzionalizzazione di misure volte a favorire un maggiore equilibrio vita privata/vita lavorativa

Tempistiche

2025	2026	2027

Indicatori di valutazione
redazione e diffusione delle linee guida

Collegamento con l'Agenda 2030
obiettivo 5, target 4
obiettivo 5, target b)
obiettivo 16, target 6

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
Obiettivo 1.3: costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo

Azione
aggiornamento della procedura per l'identità alias rendendola disponibile, oltre che a studentesse e studenti, anche al personale docente e tecnico e amministrativo

Target diretto
tutta la comunità Iuav

Responsabili istituzionali
CUG
referente per il welfare e lo sport
delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità

Responsabili operativi
afru

Risorse umane
0,083 FTE (1 mese)

Risorse finanziarie stimate
-

Risultati attesi
istituzionalizzazione di modalità volte a favorire la costruzione di un ambiente inclusivo

Tempistiche

2025	2026	2027

Indicatori di valutazione
aggiornamento della procedura

Collegamento con l'Agenda 2030
obiettivo 4, target a)
obiettivo 10, target 2
obiettivo 16, target 6

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
Obiettivo 1.3: costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo

Azione
creazione di spazi inclusivi all'interno dell'ateneo

Sotto-azione 1
predisposizione di servizi igienici senza distinzione di genere

Target diretto
tutta la comunità Iuav

Responsabili istituzionali
direttore generale
delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità
CUG

Responsabili operativi
at

Risorse umane
0,25 FTE (3 mesi)

Risorse finanziarie stimate
3.500,00 euro
adeguamento spazi

Risultati attesi
disponibilità di servizi igienici maggiormente inclusivi

Tempistiche

2025	2026	2027

Indicatori di valutazione
fruibilità dei servizi igienici da parte della comunità Iuav

Collegamento con l'Agenda 2030
obiettivo 4, target a)
obiettivo 10, target 2

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
Obiettivo 1.3: costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo

Azione
creazione di spazi inclusivi all'interno dell'ateneo

Sotto-azione 2
apertura di uno spazio fisico dedicato al dialogo e al confronto

Target diretto
tutta la comunità Iuav

Responsabili istituzionali
direttore generale

Responsabili operativi
at
direzione generale

Risorse umane
0,083 FTE (1 mese)

Risorse finanziarie stimate
500,00 euro
quota per l'allestimento dello spazio

Risultati attesi
aumento delle opportunità di scambio e confronto all'interno della comunità Iuav

Tempistiche

2025	2026	2027

Indicatori di valutazione
apertura dello spazio alla comunità Iuav

Collegamento con l'Agenda 2030
obiettivo 4, target a)
obiettivo 4, target 7
obiettivo 16, target 7

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
Obiettivo 1.3: costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo

Azione
creazione di spazi inclusivi all'interno dell'ateneo

Sotto-azione 3
installazione di dispenser di assorbenti gratuiti e compostabili ad accesso libero

Target diretto
tutta la comunità Iuav

Responsabili istituzionali
direttore generale

Responsabili operativi
adss
at

Risorse umane
0,06 FTE (3 settimane)

Risorse finanziarie stimate
10.590,00 euro + IVA
distributori e prodotti

Risultati attesi
rafforzamento delle misure di welfare e salute

Tempistiche

2025	2026	2027

Indicatori di valutazione
installazione dei distributori

Collegamento con l'Agenda 2030
obiettivo 4, target a)
obiettivo 6, target 2

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
Obiettivo 1.3: costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo

Azione
studio di fattibilità per l'istituzione di uno sportello di counselling psicologico per il pta

Target diretto
pta

Responsabili istituzionali
CUG
delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità

Responsabili operativi
afru

Risorse umane
0,16 FTE (3 settimane)

Risorse finanziarie stimate
-

Risultati attesi
verifica della possibilità di fornire uno strumento di supporto per il personale con responsabilità di cura

Tempistiche

2025	2026	2027

Indicatori di valutazione
redazione dello studio di fattibilità

Collegamento con l'Agenda 2030
obiettivo 3, target 4
obiettivo 5, target 4
obiettivo 10, target 2

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
Obiettivo 1.3: costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo

Azione
presentazione delle principali politiche e figure per la parità di genere all'inizio delle lezioni

Target diretto
studentesse e studenti

Responsabili istituzionali
direttore della sezione di coordinamento della didattica
direttrici/direttori dei corsi di studio

Responsabili operativi
adss
direzione generale

Risorse umane
0,01 FTE (20 ore)

Risorse finanziarie stimate
-

Risultati attesi
aumento della consapevolezza delle politiche di genere e dei riferimenti in ateneo

Tempistiche

2025	2026	2027

Indicatori di valutazione
n. di presentazioni sul totale dei corsi di studio attivi

Collegamento con l'Agenda 2030
obiettivo 4, target 7
obiettivo 5, target 1

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
Obiettivo 1.4: riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere

Azione
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

Target diretto
tutta la comunità Iuav

Responsabili istituzionali
delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità
delegato del rettore alla comunicazione

Responsabili operativi
direzione generale

Risorse umane
0,083 FTE (1 mese)

Risorse finanziarie stimate
2.500,00 euro
eventuali costi di stampa

Risultati attesi
sensibilizzazione e diffusione della cultura della parità di genere

Tempistiche

2025	2026	2027

Indicatori di valutazione
sito web aggiornato (on/off)
n. di post pubblicati
n. di materiali prodotti

Collegamento con l'Agenda 2030
obiettivo 4, target 7
obiettivo 5, target 1
obiettivo 16, target 6

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
Obiettivo 1.4: riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere

Azione
progettazione di un'immagine coordinata per pubblicazioni, eventi e materiali sulla parità di genere

Target diretto
tutta la comunità Iuav

Responsabili istituzionali
delegato del rettore alla comunicazione
referente per i sistemi informativi di ateneo

Responsabili operativi
direzione generale

Risorse umane
0,16 FTE (2 mesi)

Risorse finanziarie stimate
-

Risultati attesi
aumento della riconoscibilità delle azioni per la parità di genere

Tempistiche

2025	2026	2027

Indicatori di valutazione
n. di modelli prodotti

Collegamento con l'Agenda 2030
obiettivo 4, target 7
obiettivo 5, target 1
obiettivo 16, target 6

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
Obiettivo 1.4: riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere

Azione
realizzazione di un evento annuale sulla parità di genere

Target diretto
tutta la comunità Iuav

Responsabili istituzionali
delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità
gruppo di lavoro per l'implementazione e il monitoraggio del GEP
CUG
direttori delle sezioni di coordinamento della didattica e della ricerca

Responsabili operativi
direzione generale

Risorse umane
0,16 FTE (2 mesi)

Risorse finanziarie stimate
7.000 euro
ospiti/catering/attrezzature legate alla realizzazione dell'evento

Risultati attesi
sensibilizzazione e diffusione della cultura della parità di genere

Tempistiche

2025	2026	2027

Indicatori di valutazione
realizzazione della giornata
n. di partecipanti

Collegamento con l'Agenda 2030
obiettivo 4, target 7
obiettivo 10, target 2
obiettivo 16, target 6

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
Obiettivo 1.5: adozione di un linguaggio inclusivo dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna all'ateneo

Azione
aggiornamento dei documenti e della modulistica di ateneo secondo le linee guida per una comunicazione inclusiva e accessibile

Target diretto
tutta la comunità Iuav

Responsabili istituzionali
delegato alla comunicazione
delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità

Responsabili operativi
tutte le aree

Risorse umane
0,083 FTE (1 mese)

Risorse finanziarie stimate
-

Risultati attesi
maggiore inclusione e rispetto della diversità di genere nella comunicazione di ateneo

Tempistiche

2025	2026	2027

Indicatori di valutazione
n. di documenti e di moduli revisionati da ciascun servizio

Collegamento con l'Agenda 2030
obiettivo 5, target 1
obiettivo 16, target 6

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
Obiettivo 1.5: adozione di un linguaggio inclusivo dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna all'ateneo

Azione
organizzazione di eventi formativi per il pta sulla comunicazione inclusiva e accessibile

Target diretto
pta

Responsabili istituzionali
delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità

Responsabili operativi
direzione generale
afru

Risorse umane
0,083 FTE (1 mese)

Risorse finanziarie stimate
2.000 euro
coinvolgimento formatrici/formatori esterne/i

Risultati attesi
aumento delle competenze in termini di comunicazione inclusiva e accessibile

Tempistiche

2025	2026	2027

Indicatori di valutazione
n. di eventi organizzati
n. di partecipanti

Collegamento con l'Agenda 2030
obiettivo 5, target 1
obiettivo 16, target 6

Area tematica 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
Obiettivo 1.5: promozione dell'uso inclusivo delle tecnologie digitali per tutte le componenti della comunità accademica

Azione
digital care e inclusione digitale – programma integrato per l'accessibilità e l'inclusione attraverso strumenti digitali

Sotto-azioni
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

Target diretto
studentesse e studenti
pta

Responsabili istituzionali
responsabile per la transizione digitale

Responsabili operativi
at
adss
afru

Risorse umane
0,7 FTE (9 mesi)

Risorse finanziarie stimate
12.000 euro, di cui:
1.500 consulenze
4.000 produzione materiale multimediale
4.000 formazione personale di sportello
2.500 dotazioni software

Risultati attesi
aumento dell'accessibilità e dell'inclusione dei contenuti digitali

Tempistiche

2025	2026	2027

Indicatori di valutazione

n. di interventi di supporto digitale erogati

n. di strumenti digitali resi accessibili o aggiornati

feedback qualitativi su utilizzo e percezione degli strumenti online

Collegamento con l'Agenda 2030

obiettivo 4, target a)

obiettivo 10, target 2

Area tematica 2: equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
Obiettivo 2.1: incremento della presenza femminile nei processi decisionali e nelle posizioni apicali

Azione
integrazione dello studio per la definizione di azioni per l'incremento della presenza femminile nei processi decisionali e nelle posizioni apicali

Target diretto
pta e docenti

Responsabili istituzionali
direttore generale

Responsabili operativi
direzione generale
afru

Risorse umane
0,083 FTE (1 mese)

Risorse finanziarie stimate
-

Risultati attesi
verifica della possibilità di introdurre misure che consentano un maggiore equilibrio nelle posizioni apicali

Tempistiche

2025	2026	2027

Indicatori di valutazione
realizzazione dell'integrazione allo studio di fattibilità

Collegamento con l'Agenda 2030
obiettivo 5, target 5
obiettivo 5, target c)

Area tematica 3: uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
Obiettivo 3.1: riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento

Azione
raccolta sistematica dei dati quantitativi disaggregati per genere sulle procedure concorsuali del personale docente e PTA e sulle progressioni di carriera

Target diretto
pta e docenti

Responsabili istituzionali
direttore generale

Responsabili operativi
afru

Risorse umane
0,04 FTE (2 settimane)

Risorse finanziarie stimate
-

Risultati attesi
miglioramento della conoscenza dello stato dell'arte riguardo alle procedure di reclutamento

Tempistiche

2025	2026	2027

Indicatori di valutazione
pubblicazione nel BDG dei dati relativi alle procedure concorsuali e progressioni di carriera del personale docente e TA

Collegamento con l'Agenda 2030
obiettivo 16, target 6

Area tematica 3: uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
Obiettivo 3.2: riduzione della perdita percentuale del numero di donne nella progressione di carriera

Azione
riduzione del numero di pubblicazioni richiesto dal bando per le docenti e le ricercatrici in relazione al congedo di maternità

Target diretto
docenti

Responsabili istituzionali
direttore generale
direttore della sezione di coordinamento della ricerca

Responsabili operativi
arsbd

Risorse umane
0,01 FTE (20 ore)

Risorse finanziarie stimate
-

Risultati attesi
facilitazione nell'accesso delle risorse che rientrano dall'astensione per maternità, al fine di garantire continuità e valorizzazione del percorso scientifico

Tempistiche

2025	2026	2027

Indicatori di valutazione
modifica alle procedure di assegnazione dei fondi di ricerca

Collegamento con l'Agenda 2030
obiettivo 5, target 1
obiettivo 8, target 8
obiettivo 9, target 5
obiettivo 16, target 7

Area tematica 4: integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti
Obiettivo 4.1: integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca

Azione
monitoraggio annuale nell'archivio istituzionale della ricerca al fine di evidenziare le pubblicazioni riguardanti le tematiche di genere

Target diretto
docenti

Responsabili istituzionali
direttore generale
direttore della sezione di coordinamento della ricerca

Responsabili operativi
arsbd

Risorse umane
0,01 FTE (20 ore)

Risorse finanziarie stimate
-

Risultati attesi
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

Tempistiche

2025	2026	2027

Indicatori di valutazione
realizzazione del monitoraggio annuale

Collegamento con l'Agenda 2030
obiettivo 5, target 1
obiettivo 16, target 6

Area tematica 4: integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti
Obiettivo 4.1: integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca

Azione
monitoraggio annuale dei dati richiesti per il BdG e ulteriori analisi sui progetti di ricerca in corso

Target diretto
tutta la comunità Iuav

Responsabili istituzionali
direttore generale
direttore della sezione di coordinamento della ricerca

Responsabili operativi
arsbd

Risorse umane
0,01 FTE (20 ore)

Risorse finanziarie stimate
-

Risultati attesi
produzione di evidenze utili per valutare l'impatto di genere nei progetti di ricerca e orientare decisioni strategiche istituzionali

Tempistiche

2025	2026	2027

Indicatori di valutazione
realizzazione del monitoraggio annuale

Collegamento con l'Agenda 2030
obiettivo 9, target 5
obiettivo 16, target 6

Area tematica 4: integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti
Obiettivo 4.1: integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca

Azione
analisi del monitoraggio annuale presentato dalle aggregazioni della ricerca al fine di evidenziare le tematiche di genere

Target diretto
docenti

Responsabili istituzionali
direttore generale
direttore della sezione di coordinamento della ricerca

Responsabili operativi
arsbd

Risorse umane
0,02 FTE (40 ore)

Risorse finanziarie stimate
-

Risultati attesi
produzione di evidenze utili per valutare l'impatto di genere nei progetti di ricerca e orientare decisioni strategiche istituzionali

Tempistiche

2025	2026	2027

Indicatori di valutazione
realizzazione dell'analisi

Collegamento con l'Agenda 2030
obiettivo 5, target 1
obiettivo 16, target 6

Area tematica 4: integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti
Obiettivo 4.2: integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica

Azione
prosecuzione conferimento premio miglior tesi per le tematiche di genere

Target diretto
studentesse e studenti

Responsabili istituzionali
direttore della sezione di coordinamento della didattica

Responsabili operativi
adss

Risorse umane
0,06 FTE (3 settimane)

Risorse finanziarie stimate
-

Risultati attesi
incentivazione della ricerca nel campo degli studi di genere

Tempistiche

2025	2026	2027

Indicatori di valutazione
n. candidature pervenute

Collegamento con l'Agenda 2030
obiettivo 4, target 7

Area tematica 5: misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali
Obiettivo 5.1: sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale

Azione
incontri informativi e formativi con la consigliera di fiducia e lo sportello antiviolenza per il personale tecnico e amministrativo

Target diretto
pta

Responsabili istituzionali
delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità
direttore generale

Responsabili operativi
afru
direzione generale

Risorse umane
0,06 FTE (3 settimane)

Risorse finanziarie stimate
-

Risultati attesi
sensibilizzazione sulle tematiche relative alle discriminazioni e/o alla violenza di genere e consapevolezza dei servizi disponibili

Tempistiche

2025	2026	2027

Indicatori di valutazione
n. eventi organizzati
n. partecipanti

Collegamento con l'Agenda 2030
obiettivo 3, target 4
obiettivo 5, target 2

Area tematica 5: misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali
Obiettivo 5.1: sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale

Azione
incontri informativi e formativi con la consigliera di fiducia e/o lo sportello antiviolenza per la comunità studentesca

Target diretto
studentesse e studenti

Responsabili istituzionali
delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità
direttore generale

Responsabili operativi
adss
direzione generale

Risorse umane
0,06 FTE (3 settimane)

Risorse finanziarie stimate
-

Risultati attesi
sensibilizzazione sulle tematiche relative alle discriminazioni e/o alla violenza di genere e consapevolezza dei servizi disponibili

Tempistiche

2025	2026	2027

Indicatori di valutazione
n. eventi organizzati
n. partecipanti

Collegamento con l'Agenda 2030
obiettivo 3, target 4
obiettivo 5, target 2

Area tematica 5: misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali
Obiettivo 5.2: incentivazione delle collaborazioni esterne sui temi della prevenzione delle discriminazioni e della violenza di genere

Azione
supporto alla promozione del Centro Antidiscriminazione (CAD) LGBT+ del Comune di Venezia

Target diretto
tutta la comunità Iuav

Responsabili istituzionali
delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità
direttore generale

Responsabili operativi
direzione generale

Risorse umane
0,06 FTE (3 settimane)

Risorse finanziarie stimate
-

Risultati attesi
sensibilizzazione sulle tematiche relative alle discriminazioni e/o alla violenza di genere e consapevolezza dei servizi disponibili

Tempistiche

2025	2026	2027

Indicatori di valutazione
diffusione materiale promozionale messo a disposizione dal Comune

Collegamento con l'Agenda 2030
obiettivo 5, target 1
obiettivo 5, target 2
obiettivo 10, target 2

AREA	OBIETTIVO	AZIONE	SOTTO - AZIONI	TARGET DIRETTO	RESPONSABILI ISTITUZIONALI	RESPONSABILI OPERATIVI	RISORSE UMANE STIMATE	RISORSE FINANZIARIE (euro) STIMATE	RISULTATI ATTESI	2025	2026	2027	INDICATORI DI VALUTAZIONE	OBIETTIVI AGENDA 2030
1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	1.1 Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa	Redazione e implementazione del bilancio di genere luav	Redazione del bilancio di genere	tutta la comunità luav	delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità CUG	direzione generale	0,16 FTE (2 mesi)		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	16.6
			Redazione di un executive summary del bilancio di genere anche in lingua inglese	tutta la comunità luav	delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità	direzione generale	0,04 FTE (2 settimane)		migliore raggiungimento degli stakeholder in particolare quelli internazionali				redazione dell'executive summary anche in lingua inglese	16.6
			Indagine sul clima e sullo stato della parità di genere nell'ateneo	tutta la comunità luav	delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità CUG	direzione generale	0,083 FTE (1 mese)		implementazione dell'analisi qualitativa sulle questioni di genere e aumento del coinvolgimento della comunità luav				realizzazione annuale dell'indagine	16.6, 16.7
		Progettazione di un flyer/depliant che presenti i principali attori coinvolti nella promozione della parità di genere in ateneo		tutta la comunità luav	delegato alla comunicazione referente per i sistemi informativi di ateneo delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità CUG	direzione generale	0,16 FTE (2 mesi)	1.500 eventuale stampa	sensibilizzazione e diffusione di informazioni sulla parità di genere				realizzazione del flyer/depliant	4.7, 5.1, 10.2
		Studio di fattibilità per l'ottenimento della certificazione UNI/Pdr 125 parità di genere		tutta la comunità luav	direttore generale delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità	direzione generale	0,083 FTE (1 mese)		verifica della possibilità di ottenere un riconoscimento ufficiale dell'impegno dell'ateneo in materia di parità di genere				realizzazione dello studio di fattibilità	5.c, 16.6
	1.2 Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare	Implementazione dei servizi di supporto alla genitorialità	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	docenti e pta	direttore generale	afru direzione generale	0,16 FTE (2 mesi)		verifica della possibilità di costruire delle reti a supporto delle responsabilità di cura famigliare				redazione dello studio di fattibilità	5.4
			Integrazione dello studio di fattibilità per l'istituzione di un Baby Pit Stop (allattamento e cambio pannolino)	tutta la comunità luav + esterni	direttore generale	at direzione generale	0,04 FTE (2 settimane)		verifica della possibilità di individuare dei luoghi all'interno dell'ateneo dedicati al supporto delle responsabilità famigliari				integrazione dello studio di fattibilità	4.a, 5.4
		Linee guida per il diritto alla disconnessione e l'organizzazione delle attività istituzionali in modalità family-friendly		docenti e pta	direttore generale	afru direzione generale	0,083 FTE (1 mese)		istituzionalizzazione di misure volte a favorire un maggiore equilibrio vita privata/vita lavorativa				redazione e diffusione delle linee guida	5.4, 5.b, 16.6
	1.3 Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo	Aggiornamento della procedura per l'identità alias rendendola disponibile, oltre che a studentesse e studenti, anche al personale docente e tecnico e amministrativo		pta e docenti	CUG referente per il welfare e lo sport delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità	afru	0,083 FTE (1 mese)		istituzionalizzazione di modalità volte a favorire la costruzione di un ambiente inclusivo				aggiornamento della procedura	4.a, 10.2, 16.6
		Creazione di spazi inclusivi all'interno dell'ateneo	Predisposizione di servizi igienici senza distinzione di genere	tutta la comunità luav	direttore generale delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità CUG	at	0,25 FTE (3 mesi)	3.500 adeguamento spazi	disponibilità di servizi igienici maggiormente inclusivi				fruibilità dei servizi igienici alla comunuità luav	4.a, 10.2
			Apertura di uno spazio fisico dedicato al dialogo e al confronto	tutta la comunità luav	direttore generale	at direzione generale	0,083 FTE (1 mese)	500 allestimento dello spazio	aumento delle opportunità di scambio e confronto all'interno della comunità luav				apertura dello spazio alla comunità luav	4.a, 4,7, 16.7
			Installazione di dispenser di assorbenti gratuiti e compostabili ad accesso libero	tutta la comunità luav	direttore generale	adss at	0,06 FTE (3 settimane)	10.590 + IVA distributori e prodotti	rafforzamento delle misure di welfare e salute				installazione dei distributori	4.a, 6.2
		Studio di fattibilità per l'istituzione di uno sportello di counselling psicologico per il pta		pta	CUG delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità	afru	0,16 FTE (2 mesi)		verifica della possibilità di fornire uno strumento di supporto per il personale con responsabilità di cura				redazione dello studio di fattibilità	3.4, 5.4,10.2
		Presentazione delle principali politiche e figure per la parità di genere all'inizio delle lezioni		studentesse e studenti	direttore della sezione di coordinamento della didattica direttrici/direttori dei corsi di studio	adss direzione generale	0,01 FTE (20 ore)		aumento della consapevolezza delle politiche di genere e dei riferimenti in ateneo				n. di presentazioni sul totale dei cds attivi	4.7, 5.1
	1.4 Riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere	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		tutta la comunità luav	delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità delegato del rettore alla comunicazione	direzione generale	0,083 FTE (1 mese)	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	4.7, 5.1, 16.6
		Progettazione di un'immagine coordinata per pubblicazioni, eventi e materiali sulla parità di genere		tutta la comunità luav	delegato del rettore alla comunicazione referente per i sistemi informativi di ateneo	direzione generale	0,16 FTE (2 mesi)		aumento della riconoscibilità delle azioni per la parità di genere				n. di modelli prodotti	4.7, 5.1, 16.6
		Realizzazione di un evento annuale sulla parità di genere		tutta la comunità luav	delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità gruppo di lavoro per l'implementazione e il monitoraggio del GEP CUG direttori delle sezioni di coordinamento della didattica e della ricerca	direzione generale	0,16 FTE (2 mesi)	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	4.7, 10.2, 16.6
	1.5 Adozione di un linguaggio inclusivo dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna all'ateneo	Aggiornamento dei documenti e della modulistica di ateneo secondo le linee guida per una comunicazione inclusiva e accessibile		tutta la comunità luav	delegato alla comunicazione delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità	tutte le aree	0,083 FTE (1 mese)		maggiore inclusione e rispetto della diversità di genere nella comunicazione di ateneo				n. di documenti e di moduli revisionati da ciascun servizio	5.1, 16.6

AREA	OBIETTIVO	AZIONE	SOTTO - AZIONI	TARGET DIRETTO	RESPONSABILI ISTITUZIONALI	RESPONSABILI OPERATIVI	RISORSE UMANE STIMATE	RISORSE FINANZIARIE (euro) STIMATE	RISULTATI ATTESI	2025	2026	2027	INDICATORI DI VALUTAZIONE	OBIETTIVI AGENDA 2030
		Organizzazione di eventi formativi per il pta sulla comunicazione inclusiva e accessibile		pta	delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità	direzione generale afru	0,083 FTE (1 mese)	2.000 coinvolgimento formatrici/formatori esterne/i	aumento delle competenze in termini di comunicazione inclusiva e accessibile				n. di eventi organizzati n. di partecipanti	5.1, 16.6
	1.6 Promozione dell'uso inclusivo delle tecnologie digitali per tutte le componenti della comunità accademica	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	studentesse e studenti pta	responsabile per la transizione digitale	at adss afru	0,7 FTE (9 mesi)	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	4.a, 10.2
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	2.1 Incremento della presenza femminile nei processi decisionali e nelle posizioni apicali	Integrazione dello studio per la definizione di azioni per l'incremento della presenza femminile nei processi decisionali e nelle posizioni apicali		pta e docenti	direttore generale	direzione generale afru	0,083 FTE (1 mese)		verifica della possibilità di introdurre misure che consentano un maggiore equilibrio nelle posizioni apicali				realizzazione dell'integrazione allo studio di fattibilità	5.5, 5.c
3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	3.1 Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento	Raccolta sistematica dei dati quantitativi disaggregati per genere sulle procedure concorsuali del personale docente e TA e sulle progressioni di carriera		pta e docenti	direttore generale	afru	0,04 FTE (2 settimane)		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	16.6
	3.2 Riduzione della perdita percentuale del numero di donne nella progressione di carriera	Riduzione del numero di pubblicazioni richiesto dal bando per le docenti e le ricercatrici in relazione al congedo di maternità		docenti	direttore generale direttore della sezione di coordinamento della ricerca	arsbd	0,01 FTE (20 ore)		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	5.1, 8.8, 9.5, 16.7
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti	4.1 Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca	Monitoraggio annuale nell'archivio istituzionale della ricerca al fine di evidenziare le pubblicazioni riguardanti le tematiche di genere		docenti	direttore generale direttore della sezione di coordinamento della ricerca	arsbd	0,01 FTE (20 ore)		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	5.1, 16.6
		Monitoraggio annuale dei dati richiesti per il BdG e ulteriori analisi sui progetti di ricerca in corso		tutta la comunità Iuav	direttore generale direttore della sezione di coordinamento della ricerca	arsbd	0,01 FTE (20 ore)		produzione di evidenze utili per valutare l'impatto di genere nei progetti di ricerca e orientare decisioni strategiche istituzionali				realizzazione del monitoraggio annuale	9.5, 16.6
		Analisi del monitoraggio annuale presentato dalle aggregazioni della ricerca al fine di evidenziare le tematiche di genere		docenti	direttore generale direttore della sezione di coordinamento della ricerca	arbsd	0,02 FTE (40 ore)		produzione di evidenze per valutare le aggregazioni che affrontano tematiche di genere e orientare decisioni strategiche istituzionali				realizzazione dell'analisi	5.1, 16.6
	4.2 Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica	Prosecuzione conferimento premio miglior tesi per le tematiche di genere		studentesse e studenti	direttore della sezione di coordinamento della didattica	adss	0,06 FTE (3 settimane)		incentivazione della ricerca nel campo degli studi di genere				n. di candidature pervenute	4.7
5. Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali	5.1 Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale	Incontri informativi e formativi con la consigliera di fiducia e lo sportello antiviolenza per il personale tecnico e amministrativo		pta	delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità direttore generale	afru direzione generale	0,06 FTE (3 settimane)		sensibilizzazione sulle figure e le azioni a contrasto della violenza di genere e consapevolezza dei servizi disponibili				n. eventi organizzati n. di partecipanti	3.4, 5.2
		Incontri informativi e formativi con la consigliera di fiducia e/o lo sportello antiviolenza per la comunità studentesca		studentesse e studenti	delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità direttore generale	adss direzione generale	0,06 FTE (3 settimane)		sensibilizzazione sulle figure e le azioni a contrasto della violenza di genere e consapevolezza dei servizi disponibili				n. eventi organizzati n. di partecipanti	3.4, 5.2
	5.2 Incentivazione delle collaborazioni esterne sui temi della prevenzione delle discriminazioni e della violenza di genere	Supporto alla promozione del Centro Antidiscriminazione (CAD) LGBT+ del Comune di Venezia		tutta la comunità Iuav	delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità direttore generale	direzione generale	0,06 FTE (3 settimane)		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	5.1,5.2,10.2