

Gender Equality Plan per il triennio 2025-2027

(Revisione Aprile 2026)

Versione accessibile per persone con disabilità visiva

Nota di accessibilità. Il documento è stato riorganizzato in formato Word con testo selezionabile, titoli gerarchici, elenchi reali e sezioni navigabili. Non sono presenti immagini informative senza alternativa testuale.

Indice

- Gruppo di lavoro GEP e Bilancio di genere
- Introduzione
- Bilancio di genere
- Area tematica 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
- Area tematica 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
- Area tematica 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- Area tematica 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
- Area tematica 5 - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Gruppo di lavoro GEP e Bilancio di genere

Tavolo di Coordinamento del Gender Equality Plan (GEP) e Bilancio di Genere:
Prof.ssa Michela Rimondini Delegata al Benessere Organizzativo della Comunità Universitaria, quale Coordinatrice dei lavori Dr.ssa Donatella Marsiglia Direttrice Generale Prof.ssa Gabriela Constantin Pro Rettrice alla ricerca Prof. Maria Grazia Romanelli Pro Rettrice alla didattica Prof. Matteo Ballottari Pro Rettore alla valorizzazione delle conoscenze per la società Prof. Giandomenico Orlandi Pro Rettore alla strategia per l'internazionalizzazione Prof.ssa Elisa Lorenzetto Presidente del Comitato Unico di Garanzia Prof.ssa Sara Svaluto Ferro Referente per l'inclusione Dott.ssa Antonella Arvedi Referente Area Pianificazione e Controllo Direzionale Dott.ssa Maria Giusy Bruno Rappresentante dell'Assemblea Precari Univr Dott.ssa Eleonora Cavazzana Rappresentante specializzandi Sig.ra Gaia Marconcini Rappresentante della componente studentesca designata dal Consiglio Studentesco

Steering Committee del Gender Equality Plan (GEP): Prof.ssa Michela Rimondini Delegata al Benessere Organizzativo della Comunità Universitaria, quale Coordinatrice dei lavori Prof.ssa Elisa Lorenzetto Presidente del Comitato Unico di Garanzia Prof.ssa Sara Svaluto Ferro Referente per l'inclusione Dott.ssa Antonella Arvedi Referente Area Pianificazione e Controllo Direzionale Dott.ssa Maria Giusy Bruno Rappresentante dell'Assemblea Precari Univr Dott.ssa Eleonora Cavazzana Rappresentante specializzandi Sig.ra Gaia Marconcini Rappresentante della componente studentesca designata dal Consiglio Studentesco

Introduzione

Il Gender Equality Plan (GEP) dell'Università di Verona si colloca nella visione globale delle politiche di genere, che vedono un'interrelazione fra il Piano triennale di azioni positive del Comitato Unico di Garanzia (CUG), il Bilancio di genere (BdG) e il Bilancio di Sostenibilità, il Piano strategico di Ateneo (PSA), e il Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO). Con l'adozione del Piano per l'equilibrio di genere per il triennio 2025-2027 - Gender Equality Plan - l'Università di Verona ottempera a quanto richiesto dalla Commissione europea per la partecipazione a tutti i bandi Horizon Europe per la ricerca e l'innovazione. Nel 2025 è stata realizzata la seconda edizione del GEP (implementato per la prima volta nell'Ateneo nel 2021). Poiché le azioni previste dal GEP sono integrate all'interno del PSA con il relativo PIAO, a seguito dell'insediamento nel 2026 della nuova squadra di governo e della conseguente adozione del nuovo Piano Strategico, si è reso necessario procedere alla revisione del GEP al fine di assicurarne la piena coerenza con i

rinnovati indirizzi istituzionali. La revisione si è svolta attraverso un processo partecipativo che ha coinvolto il Tavolo di Coordinamento del GEP e del BdG, lo Steering Committee del GEP e la Squadra di Governo, sotto il coordinamento della Delegata al Benessere Organizzativo e con il supporto dell'Area Pianificazione e Controllo Direzionale, con l'obiettivo di migliorare le azioni in corso e proporre di nuove. Tale processo verrà ripetuto annualmente, sulla base di bisogni emergenti, ponendo le azioni in diretta connessione con le risultanze del BdG sia nella fase previsionale che in quella di rendicontazione. Il GEP dell'Ateneo di Verona, attraverso un investimento nelle diverse aree strategiche, tende alla realizzazione di politiche di gender balance fra vita e lavoro e una cultura dell'organizzazione scevra da stereotipi e pregiudizi di genere. Favorisce una corretta politica di reclutamento e l'avanzamento nelle progressioni di carriera del personale di ricerca, amministrativo, tecnico, bibliotecario, nonché mira a evitare la segregazione orizzontale e le asimmetrie di genere nei corsi di studio. Il documento propone azioni volte alla rimozione delle disuguaglianze nei processi decisionali e sostiene l'integrazione delle tematiche di genere nella ricerca e nella didattica. Promuove infine attività di formazione e sensibilizzazione mirate alle singole componenti della comunità universitaria, in tema di prevenzione e contrasto alla violenza di genere e alle molestie sessuali. L'attuazione delle azioni contenute nel GEP è sostenuta dalla Delegata, in collaborazione con lo Steering Committee, che hanno il compito di: fornire supporto attivo ai processi decisionali, favorire il raccordo tra strutture e attori coinvolti, promuovere sinergie organizzative, contribuire alla diffusione delle iniziative e monitorare ed analizzare lo stato di avanzamento delle misure del GEP.

Bilancio di genere

Il Bilancio di Genere (BdG) 2025 dell'Università di Verona rappresenta un fondamentale strumento di rendicontazione e trasparenza, volto a monitorare i progressi in termini di pari opportunità e a ispirare le future azioni di governo dell'Ateneo. Redatto in coerenza con le Linee Guida CRUI, con il supporto della Area Pianificazione e Controllo Direzionale, l'analisi si concentra su tre pilastri: la componente studentesca, il personale docente e ricercatore, e il personale tecnico-amministrativo.

1. La Componente Studentesca La presenza femminile si conferma preponderante, raggiungendo il 64,1% delle iscrizioni nell'A.A. 2024/25, un dato superiore alla media nazionale del 57%.

- Segregazione orizzontale nelle iscrizioni: Esiste una marcata differenziazione per area di studio

(70%- 90% donne nell'area Umanistiche e di cura). Nell' area STEM, la situazione è eterogenea: Bioinformatica (49%) e Matematica Applicata (41%) Informatica (14%); mentre una maggiore presenza femminile si evidenzia negli altri corsi (tra il 57 e il 65%).

- Performance e Successo negli Studi: Le studentesse mostrano una maggiore efficacia nei percorsi formativi (67% dei laureati totali e il 74% dei laureati con 110 e lode). Anche il tasso di laurea in corso è superiore per le donne in quasi tutte le tipologie di studio.
- Transizione al Lavoro e Pay Gap: Nonostante l'ottima performance accademica, persiste un

divario retributivo. A un anno dalla laurea magistrale, secondo Almalaurea, le donne guadagnano il 9,5% in meno rispetto ai colleghi uomini, gap che si amplia al 22,8% per le lauree a ciclo unico.

- **Post-laurea (Dottorato e Specializzazioni):** I corsi di dottorato confermano una presenza maggioritaria femminile (55 %); permane la tendenza alla segregazione orizzontale, con una prevalenza femminile nelle aree umanistiche e una maggioranza maschile in ambito scientifico-tecnologico. Nelle scuole di specializzazione l'incidenza delle donne è in costante crescita, raggiungendo il 62 %, dato superiore alla media nazionale del 59%.
- **Internazionalizzazione:** le studentesse mostrano maggiore propensione alla mobilità internazionale in uscita e in entrata (70 %).

2. Personale Docente e Ricercatore Il personale docente e ricercatore è composto per il 43% da donne e per il 57% da uomini. Sebbene il divario di genere si sia ridotto nell'ultimo decennio, permangono criticità strutturali legate alla progressione di carriera.

- **Segregazione Verticale (Forbice delle Carriere):** La presenza femminile è massima tra i ricercatori a tempo indeterminato (66 %), ma si assottiglia progressivamente risalendo la gerarchia accademica, fermandosi al 28% tra i Professori Ordinari (I Fascia).
- **Glass Ceiling Index (GCI):** L'indice, che misura la probabilità relativa delle donne rispetto agli uomini di raggiungere i vertici della carriera, è pari a 1,52. Sebbene in miglioramento rispetto al 2022 (1,61), il valore superiore a 1 indica ancora una sottorappresentazione femminile nelle posizioni apicali. Tale fenomeno, evidenziabile in tutti i dipartimenti a parte quello di Management, è particolarmente evidente nei Dipartimenti di area medica e chirurgica.
- **Ricerca e Finanziamenti:** Le donne sono ancora in minoranza come Principal Investigators (PI), tranne che nei bandi internazionali. Tuttavia, quando ottengono finanziamenti, gestiscono, in alcuni casi, importi rilevanti: nel settore "Physical and Engineering" (PE), le donne hanno gestito il 61% dei fondi nel triennio 2023-2025.

3. Personale Tecnico Amministrativo (PTA) L'incidenza femminile nel PTA è stabile e rappresenta circa i due terzi del personale totale.

- **Qualificazione e Formazione:** Il personale dell'Ateneo risulta altamente qualificato: il 72% possiede una laurea, le donne con titoli di studio elevati sono più numerose rispetto ai colleghi uomini.
- **Forbice delle carriere:** A fronte di una netta prevalenza femminile in tutte le categorie, in quelle di vertice (dirigenti) si evidenzia una maggiore parità (50 %).

- **Equilibrio Vita-Lavoro:** Il ricorso al part-time è scelto prevalentemente dalle donne (9 % contro il 4,4% degli uomini), spesso per far fronte a impegni di cura familiare.

Area tematica 1 Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo: Supporto alla mobilità delle giovani ricercatrici

Azione 1.1 - Finanziamenti per mobilità di ricercatrici con famiglia

Descrizione: Bonus aggiuntivo per mobilità internazionale in uscita a favore di personale di ricerca con figli/e minori entro i 6 anni

Target: Personale di ricerca (strutturato e non)

Target indiretto: Famiglie del personale di ricerca

Aree di intersezionalità: genere, fase di carriera, genitorialità

Responsabile istituzionale: Pro-Rettrice alla Ricerca, Pro-Rettore alla Strategia per l'internazionalizzazione

Risorse umane: Direzione Ricerca e Innovazione

Risorse finanziarie: € 6.000 per biennio su budget Internazionalizzazione

Indicatore: Variazione del numero delle beneficiarie (definite con bando interno) rispetto all'anno solare precedente

Incidenza temporale: 2025-2027

Obiettivo: Costruzione di un ambiente e spazi di studio e di lavoro inclusivo

Azione 1.2 - Adeguamento e predisposizione di spazi inclusivi e sensibili alle esigenze di genere

Descrizione: L'azione prevede interventi logistici e organizzativi volti a rendere gli spazi universitari più inclusivi e sensibili alle esigenze di genere. (es. posizionamento distributori gratuiti assorbenti, spazi allattamento, fasciatoi negli antibagni, bagno senza distinzione di genere per ogni sede)

Target indiretto: visitatori e comunità territoriale

Aree di intersezionalità: genere, genitorialità, gruppo minoritario

Responsabile istituzionale: Referente Inclusione, Comitato Unico di Garanzia

Risorse umane: Direzione tecnica gare-acquisti e logistica

Risorse finanziarie: € 9000 euro su budget Direzione Tecnica Gare-Acquisti e Logistica

Indicatore: numero di interventi logistico/organizzativi attuati in questa logica

Incidenza temporale: 2025-2027

Azione 1.3 - Adozione di strumenti e sostegni con finalità inclusiva

Descrizione: Iniziative per garantire pari opportunità di studio e formazione alle studentesse/i in regime di detenzione o di restrizione della libertà personale

Target: Componente studentesca

Target indiretto: Comunità territoriale e Famiglie di studenti/esse

Aree di intersezionalità: /

Responsabile istituzionale: Referente Inclusione, Delegato Comunità Studentesca e Campus Life

Risorse umane: Direzione offerta formativa servizi e segreterie studenti

Risorse finanziarie: 0

Indicatore: N. immatricolazione di studentesse/i in regime di detenzione o restrizione

Incidenza temporale: 2025-2027

Obiettivo: Sostegno alla conciliazione tra lavoro, genitorialità e cura familiare

Azione 1.4 - Adozione di un calendario e una modalità lavorativa family friendly

Descrizione: L'azione prevede: - il consolidamento di un sistema di priorità nell'allocazione delle ore di lezione per docenti con figli entro i 10 anni o con disabilità. - la regolamentazione di un sistema di erogazione della didattica che consenta circa il 20% delle ore di lezione a distanza per docenti con figli/e entro i 10 anni o con disabilità

Target: Personale docente strutturato e non strutturato

Target indiretto: Famiglie dei docenti

Aree di intersezionalità: genitorialità; ruolo di caregiver

Responsabile istituzionale: Pro-rettore alla didattica

Risorse umane: Direzione offerta formativa servizi e segreterie studenti

Risorse finanziarie: 0

Indicatore: Miglioramento dei risultati del questionario sul "Work-life balance"

Incidenza temporale: 2025-2027

Azione 1.5 - Adozione di strumenti di monitoraggio, promozione, e sostegno alla conciliazione vita-lavoro

Descrizione: L'azione prevede: a) Rilevazione sistematica delle esigenze e delle criticità nella conciliazione vita-lavoro attraverso questionari di Benessere Organizzativo b) Adozione di un kit di benvenuto per i neoassunti con prole o persone a carico con descrizione dei servizi e convenzioni di supporto e welfare Univr.

Target: Personale tecnico-amministrativo; docenti e personale di ricerca

Target indiretto: Famiglie

Aree di intersezionalità: /

Responsabile istituzionale: a) Comitato Unico di Garanzia, con il supporto del NdV; b) Comitato Unico di Garanzia

Risorse umane: a) Area Pianificazione e Reporting Direzionale; b) Direzione Risorse umane

Risorse finanziarie: a) 0; b) 0

Indicatore: a) Risultati del questionario sul Benessere Organizzativo PTA-CEL (sezione R Work-Life Balance); b) creazione e diffusione del kit

Incidenza temporale: 2025-2027

Azione 1.6 - Sostegno economico ai neogenitori della componente studentesca **Descrizione:** Questa azione prevede il sostegno economico mediante la riduzione della tasa di ricongiungimento degli studenti neogenitori in difficoltà economica

Target: Componente studentesca

Target indiretto: Famiglie di studenti/esse

Aree di intersezionalità: genitorialità, condizione economica

Responsabile istituzionale: Delegato Comunità Studentesca e Campus Life

Risorse umane: Direzione offerta formativa servizi e segreterie studenti

Risorse finanziarie: 0

Indicatore: N. di studentesse/i che accedono all'esonero

Incidenza temporale: 2025-2027

Azione 1.7 - Rafforzamento delle misure di accoglienza e supporto per studiose/i a rischio

Descrizione: Formazione riguardante libertà accademica e parità di genere, in particolare rivolta a studiose/i a rischio accolti dalla rete di SAR Italia, di cui UniVr è componente del Direttivo, su criticità, questioni procedurali, servizi e intese strutturate per supportare l'accoglienza di studiose e studiosi a rischio con famiglia.

Target: Studiose/i a rischio

Target indiretto: Famiglie delle/degli studiose/i, responsabili scientifiche/i

Aree di intersezionalità: genitorialità e gruppi minoritari

Responsabile istituzionale: Pro-rettore alla strategia per internazionalizzazione; Referente per la Cooperazione Internazionale allo Sviluppo

Risorse umane: Direzione Ricerca e Innovazione

Risorse finanziarie: 0

Indicatore: N. di incontri online offerti

Incidenza temporale: 2025-2027

Obiettivo: Riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere

Azione 1.8 - Promozione di una calendarizzazione ricorrente per eventi/campagne di sensibilizzazione in ottica inclusiva di genere

Descrizione: Pianificazione annuale di eventi/iniziative di sensibilizzazione legati a giornate specifiche su temi di genere quali: paternità coinvolta, maschilità consapevole, medicina di genere, empowerment femminile. Gli eventi/iniziative potranno essere: - Azioni permanenti o ricorrenti; - Testimonianze (campagne social aperte alla community sotto forma di video interviste o storie/post) - Conferenze - Manifestazioni ed eventi culturali

Target: Comunità universitaria

Target indiretto: Comunità territoriale

Aree di intersezionalità: Genere e gruppi minoritari

Responsabile istituzionale: Prorettore alla valorizzazione delle conoscenze per la società, Delegato per la comunità studentesca e campus life, Referente per la valorizzazione delle attività

culturali, Referente per l'inclusione, Referente per lo sport e stili di vita attivi, Referente per la cooperazione internazionale e per lo sviluppo, Comitato Unico di Garanzia

Risorse umane: Direzione generale e Area Valorizzazione e divulgazione dei Saperi

Risorse finanziarie: 0

Indicatore: N. eventi realizzati/anno

Incidenza temporale: 2025-2027

Azione 1.9 - Promozione di una comunicazione che utilizzi un linguaggio inclusivo e non violento

Descrizione: L'azione prevede:

1. a) Revisione e aggiornamento delle linee guida di ateneo per il linguaggio di genere/inclusivo
2. b) Revisione di documenti
3. c) pagine web (es. possibilità di declinazione al femminile dei ruoli accademici)

Target: Comunità universitaria

Target indiretto: Comunità territoriale

Aree di intersezionalità: Genere e gruppi minoritari

Responsabile istituzionale: Referente inclusione e Comitato Unico di Garanzia

Risorse umane: a) e b) Direzione generale c) Direzione informatica e tecnologie

Risorse finanziarie: 0

Indicatore: a) linee guida revisionate b) numero di delibere revisionate in ottica di genere C) correzione qualifiche in ottica di genere del personale strutturato e non, dottorandi/e e specializzandi/e

Incidenza temporale: 2025-2027

Area tematica 2 Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo: Favorire equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e organi di governo, indirizzo e controllo al fine di contrastare l'effetto "glass ceiling"

Azione 2.1 - Bilanciamento di genere negli organi di governo, indirizzo e controllo *Descrizione: Prevedere il rispetto di una soglia minima del 33% di presenza del genere meno rappresentato nella composizione degli organi non elettivi, ma di nomina, dell'Ateneo (es. Squadra di Governo, Comitato Unico di Garanzia, Componenti del Presidio della Qualità di Ateneo, ecc..).*

Target: Comunità universitaria

Target indiretto: /

Aree di intersezionalità: /

Responsabile istituzionale: Direttrice Generale e Rettrice

Risorse umane: Direzione Affari Istituzionali

Risorse finanziarie: 0

Indicatore: soglia percentuale

Incidenza temporale: 2025-2027

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

Obiettivo: Pari opportunità nei programmi di finanziamento della ricerca

Azione 3.1 - Incentivi per la partecipazione di ricercatrici come responsabili in progetti di ricerca nazionali e internazionali.

Descrizione: L'azione prevede:

4. a) Diminuzione della percentuale di trattenuta a favore del bilancio d'Ateneo per progettazione nazionale e internazionale e per la ricerca in conto terzi con P.I. donna
5. b) Definizione di una policy di ateneo che nei casi di valutazione interna di proposte di progetto possa prevedere tra i criteri, nei casi di pari merito scientifico, la preferenza per le proposte con referente scientifico donna
6. c) Promozione di campagne di sensibilizzazione e raccolta fondi (es. 5 per mille) finalizzate al sostegno della ricerca condotta da donne nel ruolo di docenti o ricercatrici dell'Ateneo.

Target: Personale di ricerca

Target indiretto: Imprese e istituzioni pubbliche e private

Aree di intersezionalità: /

Responsabile istituzionale: Pro-rettore alla Ricerca, Referente Ricerca Clinica e sulla persona, Referente per la Ricerca di Base

Risorse umane: Direzione Ricerca e Innovazione

Risorse finanziarie: 0

Indicatore: a) Proporzioni di donne sul totale dei P.I. nella ricerca finanziata con fondi esterni; b) Approvazione della policy; c) numero di campagne/raccolte fondi promosse

Incidenza temporale: 2025-2027

Obiettivo: Riduzione della segregazione orizzontale formativa e delle asimmetrie di genere nei settori disciplinari

Azione 3.2 - Ridurre la segregazione formativa di genere incentivando sia la presenza femminile nell'area STEM sia quella maschile nelle discipline educative, sociali e di cura.

Descrizione: L'azione prevede:

7. a) Premiazione delle 3 migliori squadre (con almeno due studentesse) iscritte alla Gara a squadre di Fisica, Matematica e Informatica.
8. b) Promuovere iniziative di orientamento e sensibilizzazione sul tema degli stereotipi di genere nelle professioni STEM e di cura presso scuole superiori

Target: Studentesse/i scuola secondaria di secondo grado

Target indiretto: Personale docente, dirigenti scolastici, famiglie e rete sociale di studentesse/i

Aree di intersezionalità: /

Responsabile istituzionale: Prorettore alla Didattica e Delegato alle politiche di orientamento e tutorato, Delegato Comunità Studentesca e Campus Life

Risorse umane: a) e b) Direzione offerta formativa servizi e segreterie studenti

Risorse finanziarie: a) Budget U.O. Orientamento

Indicatore: a) Numero di squadre finanziate b) 0

Incidenza temporale: 2025-2027

Obiettivo: Rafforzamento della leadership e mentorship autorevole, consapevole e rispettosa delle dinamiche di genere

Azione 3.3 - promuovere attitudini e competenze per favorire le progressioni di carriera e formare leader consapevoli delle dinamiche di genere **Descrizione:** l'Azione prevede:

9. a) Organizzazione di eventi continuativi di Mentoring trasformativo fornito da donne in fasi avviate della carriera a donne nelle fasi di avvio/consolidamento della propria, con l'obiettivo di supportare le micro-transizioni e le scelte professionali delle *mentee* (es. iniziativa Ladies Lunch)
10. b) Organizzazione di percorsi formativi targettizzati per ruolo, volti a promuovere stili di leadership e mentorship attenti alle dinamiche di genere

Target: a) membri della popolazione studentesca di genere femminile; b) personale strutturato e non, membri della popolazione studentesca

Target indiretto: comunità universitaria

Aree di intersezionalità: a) genere, fase di carriera

Responsabile istituzionale: Referente sviluppo metodologie Innovative nella didattica; Delegato Comunità Studentesca e Campus Life; Comitato Unico di Garanzia

Risorse umane: Teaching and Learning Center; Comitato Unico di Garanzia

Risorse finanziarie: a) 0 b) 0

Indicatore: Numero di eventi

Incidenza temporale: 2025-2027

Area tematica 4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Obiettivo: Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica e della formazione

Azione 4.1 - Monitoraggio e promozione di percorsi didattici e/o formativi sulle tematiche di genere

Descrizione: Rilevazione di corsi/insegnamenti relativi a tematiche di genere rivolti a studenti/esse dei corsi di laurea, partecipanti a percorsi di formazione post-laurea (master, dottorato e post-doc), docenti e al personale tecnico-amministrativo.

Target: comunità universitaria

Target indiretto: comunità universitaria

Aree di intersezionalità: /

Responsabile istituzionale: Referente delle metodologie innovazione nella didattica, Delegato Comunità Studentesca e Campus Life; Consiglio Studentesco, Comitato Unico di Garanzia, Referente per il Dottorato

Risorse umane: Direzione offerta formativa, servizi e segreterie studenti, Collegi didattici

Risorse finanziarie: € 1.000 euro su budget Comitato Unico di Garanzia

Indicatore: % corsi di studio dove è prevista l'erogazione di insegnamenti di genere sul totale dei corsi di studio; numero di corsi di formazione per pta su tematiche di genere

Incidenza temporale: 2025-2027

Obiettivo: Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca

Azione 4.2 - Monitoraggio e promozione di studi condotti all'interno dell'Ateneo volti ad esplorare la dimensione di genere; promozione dell'equità di genere nell'organizzazione degli eventi scientifici

Descrizione: L'azione prevede:

11. a) Organizzazione di seminari scientifici per personale di ricerca e dottorandi/e dedicati all'integrazione della dimensione di genere nella ricerca con focus specifico nelle seguenti aree: ricerca medico-clinica; ricerca sociale e umanistica; ricerca biotecnologica e informatica.
12. b) Censimento degli studi in corso su tematiche di genere all'interno dell'Ateneo
13. c) Definizione di una policy per la tutela della equità di genere negli eventi scientifici organizzati dall'Ateneo (modello ispirato al principio "no woman no panel" esteso al disincentivare panel composti esclusivamente da un unico genere).

Target: Personale di ricerca strutturato e non, dottorande/i

Target indiretto: Comunità universitaria e territoriale

Responsabile istituzionale: Pro-rettore alla Ricerca, Pro-rettore alla Valorizzazione delle Conoscenze per la Società, referente Ricerca Clinica e sulla persona, Referente per la Ricerca di Base, Referente per il Dottorato di Ricerca

Risorse umane: Area Ricerca

Risorse finanziarie: 0

Indicatore: a) N. eventi organizzati; b) numero di studi c) Approvazione della policy

Incidenza temporale: 2025-2027

Area tematica 5 Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo: Formazione e Sensibilizzazione sul tema dei diritti, delle discriminazioni, delle molestie e della violenza sessuale

Azione 5.1 - Attività di formazione per il contrasto alla violenza di genere, molestie e conflitti nei luoghi di lavoro

Descrizione: Formazione specifica per Pta e personale docente sulle tematiche inerenti la discriminazione e violenza di genere e sui servizi e regolamenti interni all'Ateneo

Target: Personale strutturato e non strutturato

Target indiretto: Comunità universitaria

Indice di Intersezionalità: /

Responsabile istituzionale: Comitato Unico di Garanzia; Commissione per l'osservanza del Codice etico;

Risorse umane: Direzione Risorse Umane, Comitato Unico di Garanzia, Consigliera di Fiducia

Risorse finanziarie: già nel budget per Consigliera di fiducia

Indicatore: N. eventi di formazione organizzati

Incidenza temporale: 2025-2027

Azione 5.2 - Promozione di una calendarizzazione ricorrente per eventi/campagne di sensibilizzazione in ottica di prevenzione e contrasto alla violenza di genere e molestie sessuali

Descrizione: Pianificazione annuale di eventi/iniziativa di sensibilizzazione legati a giornate specifiche su temi quali: contrasto alla violenza di genere, riconoscimento della violenza psicologica ed economica, educazione al consenso, educazione alla comunicazione gentile, violenza ostetrica e diritti nella salute riproduttiva. Gli eventi/iniziativa potranno essere: - Azioni permanenti o ricorrenti (es. panchina rossa, posto occupato); - Testimonianze (campagne social aperte alla community sotto forma di video interviste o storie/post) - Conferenze

Target: Comunità universitaria, Componente studentesca

Target indiretto: Comunità territoriale e Famiglie di studenti/esse

Aree di intersezionalità: /

Responsabile istituzionale: Pro-rettore alla Valorizzazione dei Saperi, Referente per la valorizzazione delle attività culturali, Garante della popolazione studentesca, Comitato Unico di Garanzia

Risorse umane: Area Valorizzazione e Divulgazione dei Saperi

Risorse finanziarie: 0

Indicatore: N. eventi/campagne/video realizzati/anno

Incidenza temporale: 2025-2027

Obiettivo: Sostegno alle vittime di violenze di genere

Azione 5.3 - Adozione di servizi, iniziative e sostegni economici a favore di vittime di violenza di genere

Descrizione: L'azione prevede:

14. a) Potenziamento dello Sportello Antiviolenza in collaborazione con il Comune di Verona
15. b) Esonero tasse per studentesse vittime di violenze di genere che si trasferiscono, per questa ragione, all'Università di Verona

Target: Comunità studentesca

Target indiretto: Comunità territoriale

Aree di intersezionalità: genere, condizione di violenza

Responsabile istituzionale: Pro-rettore alla didattica, Delegato Comunità studentesca e campus life, Referente salute e sicurezza sul lavoro.

Risorse umane: a) Direzione Tecnica Gare Acquisti e Logistica; Comune di Verona b) U.O. Diritto allo studio

Risorse finanziarie: a) 10.000 (ricompreso nel budget assegnato a ob. strategico BIS1.3 per realizzazione Hub Benessere) b) 0

Indicatore: a) N. di accesso allo sportello; b) N di accessi alla misura

Incidenza temporale: 2025-2027