



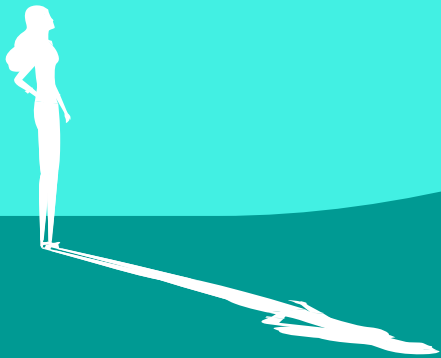
UNIVERSITÀ
di **VERONA**



2025/2027

G E P

Gender Equality Plan



SOMMARIO

Gruppo di lavoro GEP e Bilancio di genere	pag. 4
Introduzione	pag. 5
Bilancio di Genere	pag. 6
Area tematica 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	pag. 9
Area tematica 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	pag. 17
Area tematica 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	pag. 18
Area tematica 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	pag. 21
Area tematica 5 - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	pag. 25

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, Coordinatrice dei lavori
Dr.ssa Donatella Marsiglia	Direttrice Generale
Prof.ssa Gabriela Constantin	Pro Rettore alla ricerca
Prof.ssa Maria Grazia Romanelli	Pro Rettore 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 Univ
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, 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 Univ
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 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** 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	AZIONI	DESCRIZIONE	TARGET DIRETTO E INDIRETTO	AREE DI INTERSEZIONALITÀ	RESPONSABILI	INDICATORE	INCIDENZA TEMPORALE	COLLEGAMENTO SDGS AGENDA 2030
Supporto alla mobilità delle giovani ricercatrici	1.1. Finanziamenti per mobilità di ricercatrici con famiglia	Bonus aggiuntivo per mobilità internazionale in uscita a favore di personale di ricerca con figli/e minori entro i 6 anni	Personale di ricerca strutturato e non. Famiglie del personale di ricerca	Genere, fase di carriera, genitorialità	Responsabile istituzionale Pro-Rettrice alla Ricerca, Pro-Rettore alla Strategia per internazionalizzazione Risorse umane Direzione Ricerca e Innovazione Risorse finanziarie 6.000 euro per biennio su budget Internazionalizzazione	Variazione del numero delle beneficiarie (definite con bando interno) rispetto all'anno solare precedente	2025/2027	  
Costruzione di un ambiente e spazi di studio e di lavoro inclusivo	1.2. Adeguamento e predisposizione di spazi inclusivi e sensibili alle esigenze di genere	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)	Comunità universitaria, visitatori e comunità territoriale	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	Numero di interventi logistico/ organizzativi attuati in questa logica	2025/2027	  

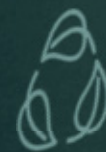


UNIVERSITÀ
di VERONA



Tempo di attesa tra le erogazioni: 60 sec

**Assorbenti
per te e per
il pianeta**



Compostabile
e plastic-free



ASSORBENTI
100% cotone & plastic free



100% cotone

DISTRIBUZIONE GRATUITA ASSORBENTI IGIENICI

TAKE WHAT YOU NEED

OBIETTIVO	AZIONI	DESCRIZIONE	TARGET DIRETTO E INDIRETTO	AREEDI INTERSEZIONALITÀ	RESPONSABILI	INDICATORE	INCIDENZA TEMPORALE	COLLEGAMENTO SDGS AGENDA 2030
Costruzione di un ambiente e spazi di studio e di lavoro inclusivo	1.3. Adozione di strumenti e sostegni con finalità inclusiva	Iniziative per garantire pari opportunità di studio e formazione alle studentesse/i in regime di detenzione o di restrizione della libertà personale	Componente studentesca. Comunità territoriale e Famiglie di studenti/esse	/	Responsabile istituzionale Referente Inclusione, Delegato Comunità Studentesca e Campus Life Risorse umane Direzione offerta formativa servizi e segreterie studenti Risorse finanziarie /	Numero immatricolazione studentesse/i in regime di detenzione o restrizione	2025/2027	 

OBIETTIVO	AZIONI	DESCRIZIONE	TARGET DIRETTO E INDIRETTO	AREEDI INTERSEZIONALITÀ	RESPONSABILI	INDICATORE	INCIDENZA TEMPORALE	COLLEGAMENTO SDGS AGENDA 2030
Sostegno alla conciliazione tra lavoro, genitorialità e cura familiare	1.4. Adozione di un calendario e una modalità lavorativa family friendly	L'azione prevede il consolidamento di un sistema di priorità nell'allocazione di ore di lezione per docenti con figli/e entro i 10 anni o con disabilità e 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	Personale docente strutturato e non strutturato. Famiglie dei docenti	Genitorialità; ruolo di caregiver	Responsabile istituzionale Pro-rettrice alla didattica Risorse umane Direzione offerta formativa servizi e segreterie studenti Risorse finanziarie /	Miglioramento dei risultati del questionario sul "Work-life balance"	2025/2027	  

MOSTRA

LE MADRI COSTITUENTI: DARE UN FUTURO AI DIRITTI 1946-2026

Le Madri Costituenti: dare un futuro ai diritti (1946-2026)

Nel calendario civile ricorre ogni anno la Festa della Repubblica, lettura per celebrare e ricordare il 2 giugno 1946.

È una data che rappresenta, anche dal punto di vista simbolico, una delle più significative cesure storiche dell'Italia unita, con l'elezione, a suffragio universale maschile e femminile, dell'Assemblea Costituente e con il voto per il referendum istituzionale in cui la Repubblica Italiana si avviò alla stesura della Costituzione della Repubblica, ponendo le basi per il rigoglio del pluralismo politico dopo la dittatura fascista e per la costruzione della vita democratica nello Stato, nelle istituzioni, nella società, nell'economia.

Nell'ottimismo del diritto di voto alle donne italiano si maturava una proposta – da parte di docenti dei dipartimenti di Scienze Umane, di Culture e Civiltà e di Scienze Giuridiche, con il fondamentale sostegno del CUG – che ha coinvolto studentesse e studenti nella costruzione di "profili" incanti "immagini" e il profilo biografico di 21 donne elette all'Assemblea Costituente.

Partecipare all'iniziativa ha consentito a studentesse e studenti di tornare, con gli strumenti della ricerca storica, alle origini della Repubblica e di inventare storie personali e collettive, così come principi fondamentali, che è importante richiamare in un'epoca dominata da segni della crisi globale delle istituzioni democratiche.



Università degli Studi di Verona giugno 2026

ELENCO COSTITUENTI a cura di

Anna Maria Agamben
(Anna Agamben, Angela Prolegger)

Adèle Bei
(Claudia Mazzanti)

Bianca Bianchi
(Marta Tassi)

Laura Bianchini
(Marta Bianchini, Agata Guffanti,
Giulia Simonetti)

Elisabetta Conci
(Marta Geronzi)

Maria De Unterrichter
(Marta Maggioni)

Filomena Delli Castelli
(Stefano Bernardi, Federica Santolighe)

Nadia Gallo
(Claudia Scarpellini)

Angela Gotelli
(Marta Scari)

Angela Maria Guidi
(Claudia Tassi, Giulia Paoletti)

Leonilde (Nilde) Iotti
(Linda Lazzari, Angela Prolegger)

Teresa Mattei
(Stefano Bernardi, Giovanni Sotgiu)

Angela (Lina) Merlo
(Linda Lazzari, Angela Prolegger)

Angela Minella
(Marta Scari)

Nila Montagnana
(Marta Scari, Giulia Simonetti)

Maria Nicotra
(Marta Scari, Federica Santolighe)

Teresa Nocco
(Marta Scari, Federica Santolighe)

Ortensia Pansa
(Marta Scari, Federica Santolighe)

Eletra Pallastri
(Marta Scari, Federica Santolighe)

Maria Maddalena Rossi
(Marta Scari, Federica Santolighe)

Victoria Titomanlio
(Marta Scari, Federica Santolighe)




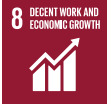

Laura Bianchini
(Marta Bianchini, Agata Guffanti,
Giulia Simonetti)





Maria De Unterrichter
(Marta Maggioni)



MOSTRA : LE MADRI COSTITUENTI. DARE UN FUTURO AI DIRITTI


OBIETTIVO	AZIONI	DESCRIZIONE	TARGET DIRETTO E INDIRETTO	AREEDI INTERSEZIONALITÀ	RESPONSABILI	INDICATORE	INCIDENZA TEMPORALE	COLLEGAMENTO SDGS AGENDA 2030
Sostegno alla conciliazione tra lavoro, genitorialità e cura familiare	1.5. Adozione di strumenti di monitoraggio, promozione, e sostegno alla conciliazione vita-lavoro	a)rilevazione sistematica di esigenze e 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	Personale tecnico-amministrativo; docenti e personale di ricerca. Famiglie	/	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) risultati del questionario sul Benessere Organizzativo PTA-CEL (sezione R Work-Life Balance); b) creazione e diffusione del kit	2025/2027	  

OBIETTIVO	AZIONI	DESCRIZIONE	TARGET DIRETTO E INDIRETTO	AREEDI INTERSEZIONALITÀ	RESPONSABILI	INDICATORE	INCIDENZA TEMPORALE	COLLEGAMENTO SDGS AGENDA 2030
Sostegno alla conciliazione tra lavoro, genitorialità e cura familiare	1.6. Sostegno economico ai neogenitori della componente studentesca	Sostegno economico mediante la riduzione della tassa di ricongiungimento degli studenti neogenitori in difficoltà economica	Componente studentesca. Famiglie di studenti/esse	Genitorialità, condizione economica	Responsabile istituzionale Delegato Comunità Studentesca e Campus Life Risorse umane Direzione offerta formativa servizi e segreterie studenti Risorse finanziarie /	Numero di studentesse/i che accedono all'esonero	2025/2027	 



EVENTO DI SENSIBILIZZAZIONE RIVOLTO ALLA COMUNITÀ UNIVERSITARIA


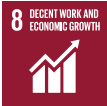

OBIETTIVO	AZIONI	DESCRIZIONE	TARGET DIRETTO E INDIRETTO	AREEDI INTERSEZIONALITÀ	RESPONSABILI	INDICATORE	INCIDENZA TEMPORALE	COLLEGAMENTO SDGS AGENDA 2030
Sostegno alla conciliazione tra lavoro, genitorialità e cura familiare	1.7. Rafforzamento delle misure di accoglienza e supporto per studiose/i a rischio	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	Studiose/i a rischio Famiglie delle/ degli studiose/i, responsabili scientifiche/i	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 /	Numero di incontri online offerti	2025/2027	 
Riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere	1.8. Promozione di una calendarizzazione ricorrente per eventi/campagne di sensibilizzazione in ottica inclusiva di genere	Pianificazione annuale di eventi/iniziativa di sensibilizzazione legati a giornate su temi di genere quali: paternità coinvolta, maschilità consapevole, medicina di genere, empowerment femminile. Gli eventi/iniziativa 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	Comunità universitaria. Comunità territoriale	Genere e gruppi minoritari	Responsabile istituzionale Prorettore alla valorizzazione delle conoscenze per la società, Delegato per la comunità studentesca e campus life, Referenti per la valorizzazione delle attività culturali, per l'inclusione, per lo sport e stili di vita attivi, 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 /	Numero di eventi realizzati in un anno	2025/2027	 




OBIETTIVO	AZIONI	DESCRIZIONE	TARGET DIRETTO E INDIRETTO	AREE DI INTERSEZIONALITÀ	RESPONSABILI	INDICATORE	INCIDENZA TEMPORALE	COLLEGAMENTO SDGS AGENDA 2030
Riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere	1.9. Promozione di una comunicazione che utilizzi un linguaggio inclusivo e non violento	L'azione prevede: a) revisione e aggiornamento delle linee guida di ateneo per il linguaggio di genere/inclusivo b) revisione di documenti c) pagine web (es. possibilità di declinazione al femminile dei ruoli accademici)	Comunità universitaria Comunità territoriale	Genere e gruppi minoritari	Responsabile istituzionale Referente inclusione, Comitato Unico di Garanzia Risorse umane a) e b) Direzione generale c) Direzione informatica e tecnologie Risorse finanziarie /	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	2025/2027	 




AREA TEMATICA 2 - EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

OBIETTIVO	AZIONI	DESCRIZIONE	TARGET DIRETTO	AREEDI INTERSEZIONALITÀ	RESPONSABILI	INDICATORE	INCIDENZA TEMPORALE	COLLEGAMENTO SDGS AGENDA 2030
Favorire equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e organi di governo, indirizzo e controllo al fine di contrastare l'effetto "glass ceiling"	2.1. Bilanciamento di genere negli organi di governo, indirizzo e controllo	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..)	Comunità universitaria	/	Responsabile istituzionale Direttrice Generale, Rettrice Risorse umane Direzione Affari Istituzionali Risorse finanziarie /	Soglia percentuale	2025/2027	

AREA TEMATICA 3 - UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA



OBIETTIVO	AZIONI	DESCRIZIONE	TARGET DIRETTO E INDIRETTO	AREE DI INTERSEZIONALITÀ	RESPONSABILI	INDICATORE	INCIDENZA TEMPORALE	COLLEGAMENTO SDGS AGENDA 2030
Pari opportunità nei programmi di finanziamento della ricerca	3.1. Incentivi per la partecipazione di ricercatrici come responsabili in progetti di ricerca nazionali e internazionali	<p>a) diminuzione % di trattenuta a favore del bilancio d'Ateneo per progettazione nazionale e internazionale e per la ricerca in conto terzi con P.I. donna</p> <p>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</p> <p>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</p>	Personale di ricerca. Imprese e istituzioni pubbliche e private	/	<p>Responsabile istituzionale Pro-rettore alla Ricerca, referente Ricerca Clinica e sulla persona, Referente per la Ricerca di Base</p> <p>Risorse umane Direzione Ricerca e Innovazione</p> <p>Risorse finanziarie /</p>	a) proporzione di donne sul totale dei P.I. nella ricerca finanziata con fondi esterni; b) approvazione della policy; c) numero di campagne/ raccolte fondi promosse	2025/2027	  

OBIETTIVO	AZIONI	DESCRIZIONE	TARGET DIRETTO E INDIRETTO	AREEDI INTERSEZIONALITÀ	RESPONSABILI	INDICATORE	INCIDENZA TEMPORALE	COLLEGAMENTO SDGS AGENDA 2030
Riduzione della segregazione orizzontale formativa e delle asimmetrie di genere nei settori disciplinari	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	a)premiazione delle tre migliori squadre (con almeno due studentesse) iscritte alla Gara a squadre di Fisica, Matematica e Informatica; b) promuovere iniziative di orientamento e sensibilizzazione sul tema degli stereotipi di genere nelle professioni STEM e di cura presso scuole superiori	Studentesse/i scuola di secondo grado. Personale docente, dirigenti scolastici, famiglie e rete sociale di studentesse/i	/	Responsabile istituzionale Prorettrice alla Didattica, Delegato alle politiche di orientamento e tutorato, Delegato Comunità Studentesca e Campus Life Risorse umane Direzione offerta formativa servizi e segreterie studenti Risorse finanziarie Budget U.O. Orientamento	a) numero di squadre finanziate b) 0	2025/2027	  

OBIETTIVO	AZIONI	DESCRIZIONE	TARGET DIRETTO E INDIRETTO	AREEDI INTERSEZIONALITÀ	RESPONSABILI	INDICATORE	INCIDENZA TEMPORALE	COLLEGAMENTO SDGS AGENDA 2030
Rafforzamento della leadership e mentorship autorevole, consapevole e rispettosa delle dinamiche di genere	3.3. Promuovere attitudini e competenze per favorire le progressioni di carriera e formare leader consapevoli delle dinamiche di genere	a)organizzazione di eventi continuativi di <i>Mentoring</i> 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) b)organizzazione di percorsi formativi targettizzati per ruolo, volti a promuovere stili di leadership e <i>mentorship</i> attenti alle dinamiche di genere	a) membri della popolazione studentesca di genere femminile; b) personale strutturato e non, membri della popolazione studentesca. Comunità universitaria	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 /	Numero di eventi	2025/2027	  



AREA TEMATICA 4 - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI

OBIETTIVO	AZIONI	DESCRIZIONE	TARGET DIRETTO E INDIRETTO	AREE DI INTERSEZIONALITÀ	RESPONSABILI	INDICATORE	INCIDENZA TEMPORALE	COLLEGAMENTO SDGS AGENDA 2030
Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica e della formazione	4.1. Monitoraggio e promozione di percorsi didattici e/o formativi sulle tematiche di genere	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 personale tecnico-amministrativo	Comunità universitaria	/	<p>Responsabile istituzionale Referente metodologie innovazione nella didattica, Delegato Comunità Studentesca e Campus Life, Consiglio Studentesco, Comitato Unico di Garanzia, Referente per il Dottorato</p> <p>Risorse umane Direzioni offerta formativa servizi e segreterie studenti, Collegi didattici</p> <p>Risorse finanziarie € 1.000 euro su budget Comitato Unico di Garanzia</p>	% 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	2025/2027	 


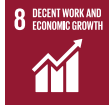



GIRLS
JUST
WANNA HAVE
FUN
FUNDAMENTAL
RIGHTS

GIRLS
JUST
WANNA HAVE
FUN
FUNDAMENTAL
RIGHTS

GIRLS
JUST
WANNA HAVE
FUN
FUNDAMENTAL
RIGHTS

GIRLS
JUST
WANNA HAVE
FUN
FUNDAMENTAL
RIGHTS

OBIETTIVO	AZIONI	DESCRIZIONE	TARGET DIRETTO E INDIRETTO	AREE DI INTERSEZIONALITÀ	RESPONSABILI	INDICATORE	INCIDENZA TEMPORALE	COLLEGAMENTO SDGS AGENDA 2030
Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca	4.2. Monitoraggio e promozione di studi condotti all'interno dell'Ateneo volti a esplorare la dimensione di genere; promozione dell'equità di genere nell'organizzazione degli eventi scientifici	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; b) censimento degli studi in corso su tematiche di genere all'interno dell'Ateneo; c) definizione di una <i>policy</i> 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)	Personale di ricerca strutturato e non, dottorandi/i. 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 /	a) n. eventi organizzati; b) numero di studi; c) approvazione della policy	2025/2027	  



CONSEGNA DEI PREMI DI LAUREA "IL CUG TI PREMIA" SU DISCRIMINAZIONE, BENESSERE E QUESTIONI DI GENERE

AREA TEMATICA 5 - CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

OBIETTIVO	AZIONI	DESCRIZIONE	TARGET DIRETTO E INDIRETTO	AREEDI INTERSEZIONALITÀ	RESPONSABILI	INDICATORE	INCIDENZA TEMPORALE	COLLEGAMENTO SDGS AGENDA 2030
Formazione e sensibilizzazione sul tema dei diritti, delle discriminazioni, delle molestie e della violenza sessuale	5.1. Attività di formazione per il contrasto alla violenza di genere, molestie e conflitti nei luoghi di lavoro	Formazione specifica per Personale Tecnico Amministrativo e Personale Docente sulle tematiche inerenti la discriminazione e violenza di genere e sui servizi e regolamenti interni all'Ateneo	Personale strutturato e non strutturato. Comunità universitaria	/	Responsabile istituzionale Comitato Unico di Garanzia, Commissione osservanza Codice etico Risorse umane Direzione Risorse Umane, Comitato Unico di Garanzia, Consigliera di Fiducia Risorse finanziarie già nel budget per Consigliera di fiducia	n. eventi di formazione organizzati	2025/2027	  
Formazione e sensibilizzazione sul tema dei diritti, delle discriminazioni, delle molestie e della violenza sessuale	5.2. Promozione calendarizzazione ricorrente per eventi e campagne di sensibilizzazione in ottica di prevenzione e contrasto alla violenza di genere e molestie sessuali	Pianificazione annuale di eventi/ iniziative 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/ iniziative 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	Comunità universitaria, Componente studentesca. Comunità territoriale e Famiglie di studenti/esse	/	Responsabile istituzionale Pro-rettore Valorizzazione dei Saperi, Referente per la valorizzazione attività culturali, Garante popolazione studentesca, Comitato Unico di Garanzia Risorse umane Area Valorizzazione e Divulgazione dei Saperi Risorse finanziarie /	n. eventi/ campagne/ video realizzati/anno	2025/2027	 



INAUGURAZIONE SPORTELLO ANTIVIOLENZA PETRA PER ASCOLTO, SUPPORTO E RISPETTO

OBIETTIVO	AZIONI	DESCRIZIONE	TARGET DIRETTO E INDIRETTO	AREE DI INTERSEZIONALITÀ	RESPONSABILI	INDICATORE	INCIDENZA TEMPORALE	COLLEGAMENTO SDGS AGENDA 2030
Sostegno alle vittime di violenze di genere	5.3. Adozione di servizi, iniziative e sostegni economici a favore di vittime di violenza di genere	a) potenziamento dello Sportello Antiviolenza in collaborazione con il Comune di Verona b) esonero tasse per studentesse vittime di violenze di genere che si trasferiscono, per questa ragione, all'Università di Verona	Comunità studentesca. Comunità territoriale	Genere, condizione di violenza	Responsabile istituzionale Pro-rettore 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	a) n. di accesso allo sportello; b) n. di accessi alla misura	2025/2027	 

