



UNIVERSITÀ
di **VERONA**



UNIVR
IL SAPERE A COLORI

G E P

Gender Equality Plan



SOMMARIO

Gruppo di lavoro GEP	04
Introduzione	05
Piano Triennale di azioni positive del CUG 2021-2024	06
1. Attività di sensibilizzazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni	07
2. Attività di formazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni	08
3. Il benessere organizzativo	08
4. L'equilibrio tra tempi di lavoro, di studio e di vita personale	10
5. Formazione dei componenti del CUG	10
6. Progetto per il benessere psicologico di studentesse/studenti stranieri dell'Ateneo	10
Bilancio di Genere 2018-2020	11
Piano per l'equilibrio di genere di Ateneo (Gender Equality Plan)	13
Area tematica 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	13
Area tematica 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	16
Area tematica 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	17
Area tematica 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	18
Area tematica 5 - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	19

GRUPPO DI LAVORO GEP

Prof. Roberto Giacobazzi	Pro-Rettore e Coordinatore dei lavori
Prof.ssa Chiara Leardini	Delegata del Rettore al Bilancio
Prof.ssa Silvia Cantele	Esperta di Bilancio di genere
Prof. Denis Delfitto	Delegato del Rettore alla Ricerca
Prof.ssa Nicoletta Zerman	Delegata del Rettore alla Comunicazione
Prof.ssa Olivia Guaraldo	Delegata del Rettore al Public Engagement
Prof. Marco Torsello	Delegato del Rettore al Diritto allo studio, servizi agli studenti e mobilità internazionale
Prof. Massimiliano Badino	Referente all'Orientamento
Prof.ssa Michela Nosè	Presidente del CUG
Prof.ssa Alessandra Cordiano	Ex Presidente del CUG
Prof.ssa Elisa Quintarelli	Esperta di area Stem
Dott. Stefano Fedeli	Area Valutazione e Qualità
Dott.ssa Antonella Arvedi	
Dott.ssa Maria Gabaldo	Area Ricerca e Unità Progettazione
Dott.ssa Gabriella Monaco	
Dott.ssa Claudia Lunghi	
Dott. Luca Fadini	Direzione Risorse umane
Dott.ssa Pasqualinda Altomare	

INTRODUZIONE

Con l'adozione del Piano per l'equilibrio di genere - **Gender Equality Plan (GEP)** - 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.

Il 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 CUG**, nelle sue intersezioni con le attività della Consigliera di fiducia, lo Sportello di ascolto e di supporto e le altre Commissioni di Ateneo, il **Bilancio di genere** e la **Relazione annuale sui dati di genere** ai sensi della Direttiva n. 2/2019 del Ministero della Pubblica amministrazione e del Sottosegretariato alle Pari opportunità, e soprattutto il **Piano strategico di Ateneo**, non solo nella sua Area trasversale.

Le azioni previste dal GEP di Ateneo saranno integrate all'interno di **Piano strategico di Ateneo** e poste in diretta connessione con le risultanze del **Bilancio di Genere** sia nella fase previsionale che in quella di rendicontazione.

Il GEP dell'Ateneo di Verona tende a un'equilibrata attenzione per tutte le componenti della comunità universitaria: in particolare, esso è volto a realizzare **politiche di gender balance** fra vita e lavoro e una migliore cultura dell'organizzazione, a promuovere una corretta politica di **reclutamento** e l'avanzamento nelle **progressioni** di carriera del personale di ricerca e amministrativo, a evitare la **segregazione orizzontale** e le asimmetrie di genere nei corsi di studio. Il progetto promuove altresì la rimozione delle disuguaglianze di genere nei **processi decisionali**, favorendo l'eccellenza nella ricerca e nella didattica, propone l'integrazione delle variabili sesso/genere nei programmi e nei contenuti di **ricerca** e di **didattica**, e realizza attività di formazione mirate alle singole componenti della comunità universitaria, nonché attività di **terza missione** e di **public engagement**.

In linea con la definizione della Commissione Europea, il GEP individua una serie di azioni, integrate in un'unica visione di miglioramento, riguardando non solamente le tradizionali competenze del CUG, ma anche e soprattutto, le diverse aree strategiche, al fine di:

- identificare distorsioni e disuguaglianze di genere;
- implementare strategie innovative per correggere distorsioni e disuguaglianze;
- definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE DEL CUG 2021-2024

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Università degli Studi di Verona, in ottemperanza al principio di uguaglianza e dei principi di non discriminazione sanciti dalla nostra Costituzione, dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, dalla Convenzione europea per i diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, dalla Direttiva n. 2/2019 del Ministero della Pubblica amministrazione e del Sottosegretariato alle Pari opportunità e da quanto previsto dallo Statuto e dal Codice Etico di Ateneo, adotta **triennialmente** un **Piano di azioni positive** (PtAP).

In continuità con le linee di indirizzo del CUG, il PtAP mira a garantire le pari opportunità, a realizzare un ambiente di lavoro e di studio fondato sul **benessere organizzativo**, a promuovere la **cultura di genere** e il **rispetto del principio di non discriminazione**, consolidando progetti già avviati e promuovendone di nuovi. Inoltre, a seguito dell'introduzione della Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", il CUG conferma le sue funzioni volte:

1. ad assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, **parità e pari opportunità**, prevenendo e contrastando ogni forma di **violenza** fisica e psicologica, di **molestia** e di **discriminazione diretta e indiretta**;
2. a ottimizzare la **produttività** del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;
3. ad accrescere la **performance organizzativa** dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni.

A tal fine, l'Ateneo, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, mette a disposizione del CUG risorse umane e strumentali idonee a perseguire le finalità previste dalla legge e dagli atti di indirizzo, secondo quanto previsto dall'art. 57, comma 1, lett. d), del d.lgs. 165/2001.

Il **PtAP per gli anni 2021-2024** intende perseguire i seguenti obiettivi:

1. attività di sensibilizzazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni, alle molestie sessuali e ad ogni forma di violenza;
2. attività di formazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni, alle molestie sessuali e ad ogni forma di violenza;
3. benessere organizzativo;
4. equilibrio tra tempi di lavoro, di studio e di vita personale;
5. iniziative e progetti di ricerca diretti a promuovere le pari opportunità, il benessere organizzativo e a rimuovere ogni forma di discriminazione;
6. azioni di rete volte agli obiettivi di cui sopra.

1. ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DEL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

La Governance di Ateneo, attraverso il CUG, si impegna a far conoscere al personale e alla componente studentesca il ruolo del Comitato. Le iniziative e le attività intraprese si realizzano anche grazie alla progettazione comunicativo-visiva di campagne e prodotti grafici creati dall'Unità operativa Comunicazione Visiva e al supporto dell'Area Comunicazione.

La pagina on-line del CUG include finalità, compiti e struttura del Comitato, attività svolte e in calendario, progetti attuati, documenti e ogni informazione utile per diffondere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità.

Il CUG realizza, inoltre, la propria attività di terza missione, di concerto con le politiche e la strategia di Ateneo, organizzando seminari, incontri, tavole rotonde, spettacoli per sensibilizzare il personale e la componente studentesca dell'Ateneo, nonché la cittadinanza su tematiche attinenti alle pari opportunità, alla conciliazione tra vita lavorativa e personale, alle forme di discriminazione, realizzando una solida collaborazione con gli

enti locali e con le associazioni del territorio interessate a valorizzare tali questioni. In particolare, si promuovono iniziative, incontri, seminari, mostre, proiezioni di filmati e rappresentazioni teatrali in occasione di ricorrenze di particolare valore simbolico: la *Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne* (25 novembre), il *Transgender day of remembrance* (20 novembre), la *Giornata europea per la parità retributiva* (28 febbraio), la *Giornata internazionale dei diritti della donna* (8 marzo), la *Giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia* (17 maggio).

2. ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DEL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

In questo ambito di intervento l'Ateneo, per il tramite del CUG, propone di realizzare, di concerto con le/i Delegate/i alla Didattica, al Diritto allo studio e alle politiche per gli studenti e le studentesse e al Bilancio, e con la Direzione Risorse Umane, dei percorsi tematici centrati sulle pari opportunità rivolti al personale e alla componente studentesca.

In particolare:

1. si intendono promuovere iniziative di formazione comune, indirizzate alla componente studentesca, particolarmente rivolte alle scuole di dottorato e a quelle soggettività tradizionalmente più esposte (borsiste/i, assegniste/i, specializzande/i), per diffondere la conoscenza del ruolo della **Consigliera di Fiducia** e dello **Sportello di ascolto e di supporto psicologico per il disagio lavorativo**, e per rendere comunità studentesca, borsiste/i, assegniste/i, specializzande/i, maggiormente consapevoli delle nozioni di discriminazione, molestie e mobbing;

2. in occasione della redazione delle *Linee guida sul Linguaggio di genere*, edite dal CUG nel 2017, riviste e definitivamente licenziate dal CUG nel novembre del 2019, il CUG intende continuare a promuovere e diffondere il *Vademecum per il linguaggio di genere*, elaborato con l'intento di sensibilizzare la comunità intera (dipendenti e componente studentesca) all'uso corretto della lingua italiana.

3. IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

L'Ateneo da molti anni offre servizi rivolti alla comunità accademica, rendendoli, ove possibile, disponibili anche a categorie di soggetti non dipendenti, tradizionalmente esclusi e tendenzialmente più vulnerabili, quali: precarie/i, contrattiste/i, assegniste/i, specializzande/i. In questo obiettivo:

1. si conferma la collaborazione del CUG con **la/il Consigliera/e di fiducia**, figura prevista dall'art. 17 del Codice Etico dell'Università degli Studi di Verona e attiva dal 2014, chiamata a prevenire, gestire e risolvere efficacemente i casi di molestie, mobbing e discriminazioni del personale e della componente studentesca. A scadenza semestrale la/il Consigliera/e di fiducia, in base ai casi trattati rigorosamente protetti dall'anonimato, informa il CUG e gli organi competenti delle criticità emerse e progetta con gli stessi le azioni positive di intervento;
2. si garantisce altresì la volontà di proseguire con l'offerta di uno **Sportello di ascolto e di supporto psicologico per il disagio lavorativo**, un servizio sempre più presente nei luoghi di lavoro, affidato in questi anni a una/o psicologa/o esperta/o in

materia che accoglierà le persone nei pressi del polo universitario di Borgo Roma. Lo Sportello si configura come uno spazio neutro riservato alle/ai dipendenti dell'Ateneo, presso il quale trovare ascolto e sostegno per gestire le problematiche relative al disagio lavorativo quali situazioni di conflittualità, situazioni di stress, calo motivazionale. Si tratta di questioni distinte da quelle affrontate dalla Consigliera di Fiducia, causate da forme di discriminazione, di molestia e di mobbing. L'interazione fra l'attività dello Sportello e della Consigliera consente una più efficace presa in carico delle situazioni e una loro proficua risoluzione;

3. l'Ateneo intende, tramite l'azione del CUG, di qui e innanzi:

a) promuovere una relazione più stretta fra il CUG e il Comitato scientifico per l'inclusione e l'accessibilità di Ateneo e con i referenti dei Dipartimenti, promuovendo, ad esempio, la partecipazione di un componente del CUG alle sedute del Comitato e l'organizzazione di iniziative di concerto sulle tematiche che intrecciano la competenza dei due organi; è necessario, a tal fine, promuovere la cultura dell'inclusione come parte di tutte le politiche di Ateneo, attivando un

processo di sensibilizzazione trasversale che coinvolga a tutti i livelli la comunità universitaria, potenziando i servizi e migliorando le pratiche che riescano a contrastare comportamenti discriminatori (anche involontari) dovuti a una scarsa diffusione della cultura dell'inclusione;

b) promuovere iniziative e riflessioni comuni fra il CUG e l'area della Cooperazione allo Sviluppo internazionale, sociale e ambientale di Ateneo, per creare sinergie e supportando la diffusione dei valori della solidarietà e della cooperazione internazionale, e la promozione delle relazioni tra gli istituti di alta formazione e di ricerca al servizio della pace e dello sviluppo;

c) favorire l'avvio di riflessioni condivise fra CUG, la/il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione e della gestione del personale di Ateneo, la/il Medico competente, le/i rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori per la sicurezza e la/ il Consigliera/e di fiducia sulla valutazione dei rischi psico-sociali e del conseguente stress lavoro-correlato, per la promozione del benessere organizzativo all'interno dell'Ateneo e focalizzando al meglio quelle azioni volte a eliminare molestie, molestie sessuali, vessazioni, mobbing e discriminazioni sul luogo di lavoro.

4. L'EQUILIBRIO TRA TEMPI DI LAVORO, DI STUDIO E DI VITA PERSONALE

L'Ateneo sostiene e favorisce la **conciliazione tra vita personale e professionale**, in particolare:

1. il CUG conferma il sostegno della gestione del nido di infanzia universitario, "BabyAteneo". Attivo dal 2006, dispone di 18 posti riservati a figli/e di coloro che studiano e lavorano in Ateneo e 3 posti destinati all'utenza esterna. Il CUG valuta i Progetti educativi proposti e affida alla cooperativa vincitrice l'incarico di durata triennale; definisce i criteri di rimborso delle rette, provvede a deliberare gli acquisti sulla base delle necessità e delle richieste e si fa interlocutore delle istanze pervenute dall'utenza e dalla cooperativa stessa. Si tratta di un progetto consolidato che, grazie alla qualità del servizio offerto, ha registrato nel corso degli anni un progressivo aumento dell'utenza;
2. al fine di promuovere il benessere psicofisico è attiva una convenzione che consente al personale e alla comunità studentesca (ivi compresi figli/e minorenni) di utilizzare i servizi del CUS- Scienze motorie fruendo di un rimborso pari al 50% della quota di iscrizione.

Inoltre, viene sostenuto il Centro estivo di Ateneo: si tratta di un'azione positiva volta a favorire la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro e di studio in quanto da giugno a settembre accoglie i bambini/e e i ragazzi/e da 5 a 16 anni figli/e di dipendenti e di studentesse e studenti dell'Ateneo;

3. iniziative e progetti di ricerca diretti a promuovere le pari opportunità, il benessere organizzativo e a rimuovere ogni forma di discriminazione, l'Ateneo, per il tramite del CUG, partecipa attivamente ai tavoli di lavoro che si prefiggono di valorizzare i temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo, e di rimuovere ogni forma di discriminazione; sostiene inoltre i progetti che si muovono in questa direzione, promossi dall'Ateneo stesso, come pure dagli enti locali e dalle associazioni del territorio sensibili a queste tematiche;
4. in particolare, il CUG sosterrà, nell'ambito delle proprie competenze, il progetto sul **Bilancio di genere** e del **Gender Equality Plan**.

5. FORMAZIONE DEI COMPONENTI DEL CUG

Il CUG intende supportare la formazione dei suoi componenti, promuovendo apposite iniziative e/o favorendo la partecipazione a convegni e seminari pertinenti, in particolar modo con gli incontri organizzati dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane con cui il CUG dell'Ateneo collabora.

6. PROGETTO PER IL BENESSERE PSICOLOGICO DI STUDENTESSE/STUDENTI STRANIERI DELL'ATENEO

Il CUG intende sostenere il progetto REDEFINE, finanziato dalla Comunità Europea e promosso dal Centro OMS per la ricerca in salute mentale dell'Università di Verona, volto a prevenire il disagio psicologico nella popolazione studentesca di origine non italiana che afferisce all'Ateneo, che sta vivendo un momento di stress durante la pandemia COVID 19.

BILANCIO DI GENERE 2018-2020

La redazione del Bilancio di Genere, costruito da un Gruppo di lavoro ampio e trasversale, fa parte delle **politiche di genere** condotte dall'Ateneo di Verona con una significativa tradizione e confermate con forza dall'attuale Rettorato. Questo Bilancio di Genere, il primo per l'Ateneo, offre l'opportunità di osservare lo stato dell'arte e progettare il nostro futuro come Ateneo aperto alle pari opportunità e all'accoglimento della sfida della diversità di genere, elemento prezioso per le Università tutte, come per la nostra. Questo primo **report completo** ha fatto proprie le **Linee Guida predisposte dalla Conferenza dei Rettori** per la redazione del Bilancio di Genere e si presta ad una comparabilità con i dati di altri atenei italiani. È stata condotta un'analisi approfondita della intera comunità accademica universitaria: **componente studentesca, personale docente e tecnico amministrativo e personale addetto alla ricerca**, rappresentando un'occasione di monitoraggio e verifica degli interventi messi in atto negli ultimi tre anni per promuovere la parità di genere.

La fotografia della popolazione studentesca di Ateneo, al 31 dicembre 2020, restituisce una situazione dove:

- la presenza femminile nella **componente studentesca** rappresenta complessivamente oltre il 64% del totale delle persone iscritte;
- la proporzione degli iscritti cambia in relazione alle diverse aree di studio, evidenziando come le donne prevalgano in modo netto nelle **aree** di studio di relative alle scienze sociali, alle scienze dell'istruzione e naturali e all'area della sanità;
- le studentesse mostrano una maggiore propensione alla **mobilità internazionale**, in uscita e in entrata, superando il 70%, e hanno maggior successo negli studi, poiché le **laureate in corso** costituiscono il 62% circa del totale e il 68% delle persone laureate con **110 e lode** è donna;
- d'altro canto, emerge una forte **segregazione orizzontale** nella componente studentesca iscritta a corsi di laurea, che si ripropone per i **corsi di dottorato**, dove la prevalenza maschile si evidenzia nei corsi relativi alle tecnologie informatiche e della comunicazione;

- pur a fronte un'occupabilità sostanzialmente paritaria nel genere, a 5 anni dal conseguimento della laurea, va detto che, dopo **qualunque** corso di laurea, la retribuzione netta mensile delle laureate è inferiore a quella dei laureati: benché a livello italiano il **gap retributivo** sia maggiore, anche per le nostre laureate è confermata una prospettiva di minori retribuzioni rispetto ai colleghi uomini (con laurea magistrale: donne euro 1.436, uomini euro 1706; con laurea magistrale a ciclo unico: donne euro 1.593, uomini euro 1.880).

Per la componente docente:

- la presenza femminile è passata nell'ultimo triennio dal 39,9% al 41,4%: in particolare, con riferimento al 2020 l'incidenza femminile si mostra marcata nelle **ricercatrici a tempo indeterminato e determinato** (54%), mentre si assottiglia ai livelli più alti della carriera accademica;
- sebbene rispetto al dato nazionale, l'Ateneo di Verona si posizioni meglio, la segregazione verticale appare significativa: le professoresse ordinarie sono il 27,4% e le professoresse associate il 39%, confermando anche per Verona la così detta **forbice delle carriere**;

- si conferma, inoltre, il fenomeno della **segregazione orizzontale** nelle carriere universitarie, in virtù della quale le discipline scientifiche e tecnologiche sono in prevalenza appannaggio maschile, mentre quelle relative ai campi dell'istruzione, del sociale, delle discipline medico-sanitarie e umanistiche vedono una forte presenza femminile;
- nella prospettiva del rispetto degli equilibri di genere nelle **commissioni di concorso**, si osserva come, nel 2020, ben nel 93,8% risulta rispettata la regola del principio delle pari opportunità tra uomini e donne nella formazione delle commissioni giudicatrici, come raccomandato anche dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC).

Con riferimento, infine, al personale tecnico-amministrativo, va detto che:

- l'incidenza media delle donne è di circa il 66% negli anni considerati; inoltre, la maggioranza del personale TA (Tecnico Amministrativo) di genere femminile dell'Ateneo ha la **laurea** come titolo di studio (55%), contro il 45% a livello nazionale. L'incidenza del **dottorato** del personale TA

femminile è del 14,7%, contro un 5,8% a livello nazionale. Rispetto alle dipendenti in possesso di diploma (il 30%), il personale femminile veronese appare significativamente **formato** e, mediamente, le donne sono maggiormente in possesso di titoli di studio elevati rispetto agli uomini (con laurea il 44,7%, con dottorato il 13,3%);

- a fronte di una netta prevalenza femminile in tutte le categorie, in quelle di **vertice** si evidenzia una sostanziale parità (3 donne, 3 uomini);
- inoltre, guardando al regime di impiego, e in particolare al **part-time fino al 50%**, emerge che vi siano 58 dipendenti femminili a fronte di sole 2 unità maschili;
- osservando il numero medio di giornate di **assenza dal lavoro** per l'anno 2020, si vede come i giorni medi pro-capite siano più elevati per gli uomini solo per quanto riguarda le ferie e i congedi della legge n. 104/92 (per quest'ultimo tipo di congedi: il 3,68% nel genere maschile, il 2,73% nel genere femminile). Le donne hanno mediamente più giorni di assenza per **congedi parentali**, altri permessi e malattia: questo conferma che le donne si facciano maggior carico degli impegni di cura parentale;







- con riferimento al 2020, la fascia d'età più popolata per le donne è quella tra i 45 e i 54 anni (45,5%), ma va detto che la **fascia d'età inferiore ai 35 anni** rappresenta solo il 4% della componente tecnico amministrativa femminile, con ciò rappresentando un dato sul quale prestare attenzione.

PIANO PER L'EQUILIBRIO DI GENERE DI ATENEO (GENDER EQUALITY PLAN)



AREA TEMATICA 1 - EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

OBIETTIVI	AZIONI	SOTTO-AZIONI	TARGET DIRETTO	TARGET INDIRETTO	CRONOPROGRAMMA				RESPONSABILI	INDICATORE	COLLEGAMENTO CON SDGs AGENDA 2030
					2021	2022	2023	2024			
1. Supporto alla mobilità delle giovani ricercatrici	1.1. Finanziamenti per mobilità di ricercatrici con famiglia	1.1.1 Bonus aggiuntivo per mobilità internazionale in uscita a favore di personale di ricerca con figli/e minori entro i 6 anni: selezione delle domande con bando	Personale di ricerca strutturato	Famiglie del personale docente strutturato			x	x	Responsabile istituzionale Delegato per l'Internazionalizzazione Risorse umane Unità Operativa Mobilità internazionale Risorse finanziarie 6.000 euro per biennio su budget Internazionalizzazione	Variazione del numero delle beneficiarie rispetto all'anno solare precedente	 

AREA TEMATICA 1 - EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

OBIETTIVI	AZIONI	SOTTO-AZIONI	TARGET DIRETTO	TARGET INDIRETTO	CRONOPROGRAMMA				RESPONSABILI	INDICATORE	COLLEGAMENTO CON SDGs AGENDA 2030
					2021	2022	2023	2024			
2. Costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo	2.1. Adozione di un calendario e un orario lavorativo <i>family friendly</i>	2.1.1 Rilevazione delle esigenze e delle criticità nella conciliazione vita-lavoro	Personale tecnico amministrativo	Famiglie del personale tecnico amministrativo	x	x	x		Responsabile istituzionale Rettore, Direttore Generale, CUG Risorse umane Direzione Risorse umane e contrattazione collettiva	Miglioramento dei risultati del questionario sul <i>Work-life balance</i> da costruire	 
		2.1.2 Analisi di fattibilità e sperimentazione di un sistema di priorità nell'allocazione delle ore di lezione per docenti con figlie/i entro i 10 anni	Personale di ricerca strutturato e non strutturato	Direttrici di Dipartimento, Coordinatori/ Coordinatrici dei Corsi di studio, Responsabili di struttura	x	x	x		Responsabile istituzionale Delegato alla Didattica Risorse umane Direzione Didattica e Servizi agli Studenti, Unità Didattiche dipartimentali, Collegi didattici	Miglioramento dei risultati del questionario sul <i>Work-life balance</i> da costruire	 
		2.1.3 Analisi di fattibilità e sperimentazione di un sistema di un orario di erogazione della didattica che consenta almeno il 20% delle ore di lezione a distanza per docenti con figlie/i sotto i 6 anni	Personale di ricerca strutturato e non strutturato	Direttrici di Dipartimento, Coordinatori/ Coordinatrici dei Corsi di studio, Responsabili di struttura	x	x	x		Responsabile istituzionale Delegato alla Didattica Risorse umane Direzione Didattica e Servizi agli Studenti, Unità Didattiche dipartimentali, Collegi didattici	Miglioramento dei risultati del questionario sul <i>Work-life balance</i> da costruire	 





AREA TEMATICA 1 - EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

OBIETTIVI	AZIONI	SOTTO-AZIONI	TARGET DIRETTO	TARGET INDIRETTO	CRONOPROGRAMMA				RESPONSABILI	INDICATORE	COLLEGAMENTO CON SDGs AGENDA 2030
					2021	2022	2023	2024			
3. Riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere	3.1 Incentivi per eventi in ottica inclusiva	3.1.1 Organizzazione ciclo di seminari del CUG su temi di genere, delle pari opportunità e del rispetto. Progettazione e produzione di materiali visivi (off line e on line)	Comunità universitaria e Scuole superiori	Comunità territoriale e Famiglie di studentesse e studenti	x	x	x		Responsabile istituzionale CUG, Delegata alla Comunicazione, Referente alla Sostenibilità sociale, Referente all'Orientamento Risorse umane Area Comunicazione; Unità operativa Comunicazione Visiva Risorse finanziarie 2000 euro per anno su budget CUG	N. seminari organizzati N. partecipanti ai seminari N. materiali realizzati	 







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

OBIETTIVI	AZIONI	SOTTO-AZIONI	TARGET DIRETTO	TARGET INDIRETTO	CRONOPROGRAMMA				RESPONSABILI	INDICATORE	COLLEGAMENTO CON SDGs AGENDA 2030
					2021	2022	2023	2024			
1. Incremento della componente femminile nelle posizioni apicali	1.1 Promozione di eventi-campagne interne ed esterne per rendere visibili sia il contributo delle ricercatrici, sia la diversità di genere all'interno dei gruppi di ricerca	1.1.1 Organizzazione eventi con studiose	Studentesse/i	Comunità territoriale	x	x	x	Responsabile istituzionale Delegata alla Comunicazione, Delegata al Public Engagement Risorse umane Area Comunicazione, Unità operativa Comunicazione Visiva Risorse finanziarie 2000 euro complessivi per i due anni su budget <i>Public Engagement</i>	N. eventi organizzati N. partecipanti agli eventi	 	



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

OBIETTIVI	AZIONI	SOTTO-AZIONI	TARGET DIRETTO	TARGET INDIRETTO	CRONOPROGRAMMA				RESPONSABILI	INDICATORE	COLLEGAMENTO CON SDGs AGENDA 2030
					2021	2022	2023	2024			
1. Pari opportunità nei programmi di finanziamento della ricerca	1.1 Finanziamenti a ricercatrici per la partecipazione a gruppi scientifici internazionali, conferenze	1.1.1 Diminuzione della percentuale di trattenuta a favore del bilancio d'Ateneo per progettazione nazionale e internazionale e per la ricerca in conto terzi con PI donna	Personale di ricerca strutturato	Imprese e istituzioni pubbliche e private	x	x	x		Responsabile istituzionale Delegato alla Progettazione e sviluppo della ricerca, Delegato alla Valutazione e impatto della ricerca, Organi di Ateneo Risorse umane Area Ricerca	Proporzione di donne per area Cun sul totale del P.I.	 
2. Riduzione della segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei settori disciplinari	2.1 Riequilibrio studentesse-studenti nell'area STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics)	2.1.1 Incentivazione dell'equilibrio nel rapporto studentesse-studenti nei corsi di studio di area STEM con sostegno economico e mediante percorsi specifici di orientamento. Progettazione e produzione di materiali visivi (off line e on line)	Studentesse	Personale docente, dirigenti scolastiche e scolastici, famiglie e rete sociale di studentesse e studenti	x	x	x		Risorse finanziarie Responsabile istituzionale Delegato alla Didattica, Delegata alla Comunicazione e Referente alla Sostenibilità sociale, Referente all'Orientamento Risorse umane Direzione Didattica e Servizi agli Studenti, Area Orientamento e Area Pianificazione e Controllo direzionale, Unità operativa Comunicazione Visiva Risorse finanziarie su finanziamento ministeriale Pro 3	Miglioramento dell'equilibrio di genere nei corsi di laurea di area STEM	 

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

OBIETTIVI	AZIONI	SOTTO-AZIONI	TARGET DIRETTO	TARGET INDIRETTO	CRONOPROGRAMMA				RESPONSABILI	INDICATORE	COLLEGAMENTO CON SDGs AGENDA 2030
					2021	2022	2023	2024			
1. Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca	1.1 Progettazione e pianificazione di attività di formazione e sensibilizzazione sui temi di genere	1.1.1 Organizzazione di n. seminari scientifici per studentesse/ studenti; dottorande/i; assegniste/i; specializzande/i	Studentesse/ studenti, dottorande/i; borsiste/i; assegniste/i; specializzande/i	Comunità universitaria e territoriale	x	x	x		Responsabile istituzionale CUG e Consiglio degli studenti, Scuola di dottorato Risorse umane CUG Risorse finanziarie 1000 euro per anno su budget CUG	N. seminari N. partecipanti ai seminari	 
2. Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica	2.1 Workshop focalizzati sulle soft skills	2.1.1 Costruzione di percorsi di genere nell'area delle competenze trasversali	Studentesse/ studenti	Comunità universitaria e territoriale		x	x		Responsabile istituzionale CUG; Delegato alla Didattica; Talc di Ateneo; Organi di Ateneo Risorse umane Direzione Didattica e Servizi agli Studenti	N. partecipanti	 
	2.2 Promozione degli studi di genere nei percorsi universitari	2.2.1 Rilevazione della didattica di sostenibilità, con attenzione a insegnamenti e percorsi di genere	Personale docente strutturato e non strutturato	Coordinatori/ Coordinatrici dei Corsi di studio, Responsabili di struttura		x	x	x	Responsabile istituzionale Delegato alla Didattica Risorse umane Direzione Didattica e Servizi agli Studenti, Unità Didattiche dipartimentali, Collegi didattici, Area Pianificazione e controllo direzionale, Referente RUS	% corsi di studio dove è prevista l'erogazione di insegnamenti di genere sul totale dei corsi di studio	 

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

OBIETTIVI	AZIONI	SOTTO-AZIONI	TARGET DIRETTO	TARGET INDIRETTO	CRONOPROGRAMMA				RESPONSABILI	INDICATORE	COLLEGAMENTO CON SDGs AGENDA 2030
					2021	2022	2023	2024			
1. Sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale	1.1 Attività di formazione per il contrasto alla violenza di genere, molestie e conflitti nei luoghi di lavoro	1.1.1 Formazione specifica per Personale tecnico amministrativo e docente, giornate di presentazione nei dipartimenti	Personale tecnico amministrativo e personale di ricerca strutturato e non strutturato		x	x	x		Responsabile istituzionale Delegata alla Comunicazione, CUG e Consigliera di fiducia Risorse umane Direzione risorse umane, Direttori di dipartimento Risorse finanziarie già nel budget per Consigliera di fiducia	N. eventi di formazione organizzati N. giornate di presentazione ai dipartimenti	 



UNIVR COMUNICAZIONE VISIVA

WWW.UNIVR.IT