



UNIVERSITÀ
di **VERONA**

Comitato Unico
di **GARANZIA**



UNIVR
IL SAPERE A COLORI

B d G

BILANCIO di GENERE 2021
UNIVERSITÀ DI VERONA

Sommario

Presentazione del Rettore	3
Presentazione del Direttore Generale	4
Introduzione	5
Comitati	6
Organi	7
1.1 La Componente Studentesca	10
I. Corsi di studio	10
A. Composizione	10
B. Mobilità	15
C. Performance negli studi	16
D. Tasso di occupazione dei laureati/e	19
E. Studenti con disabilità e disturbi dell'apprendimento	21
F. Esoneri totali dal pagamento della contribuzione studentesca	22
II. Corsi di Dottorato e Scuole di Specializzazione	23
A. Composizione / Segregazione orizzontale	23
1.2 Personale Docente e Ricercatore	26
A. Composizione	26
1. Distribuzione per genere e ruolo	26
2. Serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo	27
3. Distribuzione per genere, ruolo e classe di età	27
4. Percentuale di donne per area e per ruolo: confronto con il dato nazionale	28
5. Distribuzione Docenti e Ricercatori/trici tra <i>Fields of Research & Development</i> secondo la classificazione <i>She Figures</i>	30
6. Rapporto di Femminilità	31
B. Carriere	35
7. Percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere	35
8. Forbice delle carriere universitarie e accademiche	36
9. Glass Ceiling Index	37
10. Passaggi di Ruolo per Genere e Area CUN	39
11. Percentuale abilitazioni per genere	41
12. Distribuzione tempo pieno/definito per genere	41
13. Fruizione anno sabbatico	42
14. Composizione per genere delle commissioni di concorso	42
C. Ricerca	43
15. Finanziamenti PRIN/ERC/ALTRI per settore scientifico ERC e genere PI	43
16. Media pro-capite di fondi di ricerca interni ed esterni per genere	44
D. Didattica	45
17. Percentuale di relatori/relatrici tesi di laurea per genere	45
1.3 Personale Tecnico Amministrativo	46
A. Composizione	46
1. Distribuzione per genere e area funzionale d'impiego	46
2. Forbice delle carriere	47
3. Distribuzione per fascia d'età e genere	48
4. Età media per genere e categoria	49
5. Distribuzione per genere e titolo di studio	50
B. Situazione occupazionale	51
6. Distribuzione per genere e tipologia di contratto	51
7. Distribuzione per genere e regime d'impiego	52
8. Distribuzione per genere e fasce d'anzianità aziendale	53

9.	Distribuzione per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale.....	54
C.	Assenze	55
10.	Giorni medi di assenza per genere e causa dell'assenza.....	55
D.	Turnover	56
11.	Indice di compensazione per genere e per categoria	56
12.	Indice di turnover complessivo per genere e per categoria.....	57
13.	Progressioni di carriera per genere.....	58
E.	Retribuzione	58
14.	Distribuzione per genere e indennità di responsabilità	58
15.	Distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di posizione.....	59
Gender Equality Plan		60
Il piano triennale delle azioni positive (2022-2024)		60
I.	Attività di sensibilizzazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni.....	61
II.	Attività di formazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni	62
III.	Il benessere organizzativo	63
IV.	L'equilibrio tra tempi di lavoro, di studio e di vita personale.....	64
V.	Formazione dei componenti del CUG.....	65
VI.	Progetto per il benessere psicologico degli studenti stranieri dell'Ateneo	66

Presentazione del Rettore

Con il Bilancio di Genere 2021, previsto dal Piano strategico 2020-2022 e aderente alle linee guida della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane, l'Università di Verona prosegue nell'importante percorso di cambiamento culturale intrapreso dall'attuale *Governance* volto alla creazione, all'interno della nostra Comunità, di una piena uguaglianza di genere.

C'è naturalmente molto da fare, ma posso confermare che abbiamo intrapreso un cammino verso una giusta direzione in linea con l'evoluzione della società contemporanea.

Rinnovo i ringraziamenti a tutte e tutti coloro che hanno collaborato alla realizzazione di questo importante traguardo e confido che questa lettura possa essere fonte di ispirazione per l'adozione di strategie comuni che spingano verso la realizzazione concreta delle pari opportunità nella nostra Comunità.

IL RETTORE

Prof. Pier Francesco Nocini

Presentazione del Direttore Generale

Il Bilancio di Genere si inserisce nella linea definita dal Piano strategico 2020-2022 di 'Accoglienza', che intende promuovere politiche di genere diffuse e incisive, orientate all'inclusione, alla conciliazione fra vita e lavoro, alla piena realizzazione delle pari opportunità, sia all'interno della propria organizzazione, sia nell'ambito delle attività didattiche e scientifiche. La scelta di aggiornare l'analisi su questi ambiti nasce dalla necessità di avere a disposizione dati su un orizzonte temporale più ampio per proseguire la progettazione di azioni mirate, anche in ottica di genere. Il documento è il frutto di una collaborazione sinergica tra diversi attori che ha visto coinvolti docenti, tecnici e personale amministrativo che, con il coordinamento del Comitato Scientifico e con il coinvolgimento del CUG, hanno portato a compimento questo importante lavoro.

Il documento illustra la distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno dell'Ateneo, la partecipazione di donne e di uomini negli organi di gestione, il monitoraggio delle azioni dell'Ateneo a favore dell'eguaglianza di genere. In particolare, così come indicato nelle linee guida della CRUI, il bilancio di genere indaga quattro categorie specifiche: la componente studentesca, il personale docente, il personale tecnico-amministrativo e la *Governance*.

IL DIRETTORE GENERALE
dott. Federico Gallo

Introduzione

Il Bilancio di Genere (BG) è finalizzato a rendicontare la suddivisione per genere delle diverse componenti dell'Ateneo (componente studentesca, personale docente, personale tecnico-amministrativo e organi di governo), nonché a rappresentare le iniziative poste in essere per favorire la parità di genere.

Lo stimolo a redigere il bilancio di genere da parte delle Università scaturisce da alcune disposizioni normative o di indirizzo.

A livello di amministrazioni pubbliche, si può citare la Direttiva del Dipartimento per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, che ha indicato la "necessità di redigere i bilanci di genere" e ne ha auspicato la trasformazione in una "pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni". Il successivo decreto legislativo 150/2009 all'art. 10, lettera b, cita che la Relazione annuale sulla performance "evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato".

Entrando nelle normative specifiche degli Atenei, le "Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nelle Università e nella ricerca" richiedono esplicitamente il bilancio di genere "al fine di monitorare il proprio progresso in termini di pari opportunità di genere".

Infine, la CRUI ha emanato, nel settembre 2019, le "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani" che costituiscono un riferimento specifico con suggerimenti di indicatori calati proprio nel contesto universitario; avere uno standard di riferimento agevola non solo la diffusione delle prassi di rendicontazione, ma soprattutto permette di leggere i report dei diversi Atenei potendoli confrontare.

Le linee guida non trattano tuttavia solo i contenuti del Bilancio di Genere, ma ne sottolineano la rilevanza come processo e la necessità che le evidenze emergenti dal bilancio possano ispirare le azioni di governo e quindi la gestione futura degli Atenei; vale pertanto il principio per cui rendicontare è un modo non solo per essere trasparenti verso l'esterno, ma anche un'importante presa di consapevolezza del punto di partenza e di dove si vuole arrivare in termini di impatti delle politiche di ateneo sul genere.

Seguendo lo stimolo delle Linee guida CRUI, il Magnifico Rettore dell'Università degli Studi di Verona ha pertanto deciso di continuare questo percorso attraverso un Comitato scientifico e un Comitato operativo, così costituiti:

Comitati

Comitato Scientifico

Pier Francesco Nocini Magnifico Rettore

Roberto Giacobazzi Prorettore

Michela Nose' Presidente del CUG

Chiara Leardini Delegata al Bilancio

Roberto Leone Consigliere del Rettore Tavolo sindacale

Marco Peruzzi Referente per la salute e la sicurezza dei lavoratori

Silvia Cantele Professoressa associata, Dipartimento Economia aziendale

Comitato Operativo

Antonella Arvedi, Monica Bonamini, Stefano Fedeli, Ginetta Magno, Gabriele Pozzani - Area Pianificazione e Controllo Direzionale

Elisabetta Fantoni, Liala Mannino - Direzione Risorse Finanziarie

Maja Feldt - Direzione Offerta formativa, Servizi e Segreterie Studenti

Chiara Antonioli, Marco Archivetti, Tarcisio Solfa - Direzione Sistemi Informativi e Tecnologie - Comunicazione visiva

Sara Ceglie, Silvano Pasquali - Direzione Sistemi Informativi e Tecnologie

Roberta Davi, Luca Fadini, Elisabetta Fantin, Cinzia Goattin - Direzione Risorse umane

Stefano Micheloni, Ornella Piccoli - Direzione Risorse umane

Organi

Referenti

Per il sessennio 2019/2025, il Magnifico Rettore dell'Università di Verona ha attribuito le seguenti funzioni:

Prof.ssa Donata Gottardi, consigliere del Rettore per il Tavolo sindacale,

Prof. Roberto Leone, consigliere del Rettore per il Tavolo sindacale,

Prof. Marco Peruzzi, referente per la Salute e la Sicurezza dei lavoratori,

che collabora con il Servizio di Prevenzione e Protezione (dott.ssa Debora Brocco)

e del Medico competente (prof. Stefano Porru), per la valutazione dei rischi psicosociali

e il connesso stress lavoro correlato, nonché i rischi specifici (gravidanze, genere, disabilità, età),

Prof.ssa Bettina Campedelli, referente assicurativa e per i Benefici socio-assistenziali,

Prof.ssa Emanuela Gamberoni, referente per la Cooperazione allo sviluppo internazionale,

Prof. Matteo Nicolini, referente della Rete delle Università per lo Sviluppo sostenibile,

Prof.ssa Alessandra Cordiano, referente del Rettore per la Sostenibilità sociale

Comitato Unico di Garanzia

Istituito dalla Legge n. 183/2010, il CUG ha sostituito il precedente Comitato pari opportunità e Comitato paritetico contro il fenomeno del mobbing. Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica per lo sviluppo della cultura delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni.

Sono obiettivi del CUG:

- proporre azioni e progetti per assicurare la piena realizzazione delle pari opportunità di quanti e quante lavorano e studiano in Ateneo e diffondere la cultura delle pari opportunità;
- proporre azioni e progetti volti a favorire le condizioni di benessere lavorativo, come le indagini conoscitive e di clima, volti a conoscere, prevenire e rimuovere le discriminazioni di qualsiasi natura, il disagio psicologico e il mobbing;
- proporre i piani di azioni positive per favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità, anche in rapporto alle iniziative e agli strumenti che l'Ateneo potrà adottare ai sensi dello Statuto;
- garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica, di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'identità di genere, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, all'età, alla religione, alla lingua e alle loro possibili intersezioni;
- promuovere iniziative necessarie alla conciliazione tra vita professionale e vita personale.

Il CUG supporta tali azioni con attività di rete interne all'Ateneo e sul territorio.

Il CUG opera in collaborazione con la Consigliera di Fiducia e organizza uno Sportello di ascolto e di supporto psicologico per i dipendenti. Si avvale altresì dei servizi dell'Ateneo dedicati alla promozione del benessere lavorativo e lavora in collaborazione con tutte le strutture preposte per la tutela e promozione delle pari opportunità e del benessere del luogo di lavoro, di studio e di ricerca.

Presidente: Michela Nose'

Componente Docente: Stefano Catalano, Patricia Lievens, Federica De Cordova, Antonio Lasalvia

Componente Tecnico-Amministrativa: Marco Dal Monte, Alessia Danzi, Daniela Pili, Davide Salvi, William Scipione

Componente Studentesca: Francesca Flori, Francesco Fiorito

Commissione per l'osservanza del Codice etico

La commissione è designata dal Senato accademico e ha funzioni consultive, istruttorie e di indirizzo.

In particolare, esprime raccomandazioni sui comportamenti e prassi da adottare, nonché formula pareri sulla conformità al Codice Etico di atti, provvedimenti e procedimenti il cui contenuto o campo di applicazione implichi valutazioni di natura etica.

Inoltre, svolge la necessaria attività istruttoria a seguito dell'avvio di un procedimento per la violazione del Codice Etico, ai sensi dello Statuto di Ateneo.

Componenti:

Prof. Corrado Barbui, Dott.ssa Daniela Brunelli, Dott.ssa Margherita Forestan (componente esterna)

Consigliera di Fiducia

La Consigliera di fiducia è presente in Ateneo dal marzo del 2015 con continuità. L'Ateneo di Verona ha scelto, sin dal primo affidamento, di dotarsi di una figura professionale, esperta ed esterna all'Ateneo, nominata dal Rettore a seguito di una procedura selettiva che vede i rappresentanti del CUG presenti nella commissione di valutazione.

La figura è chiamata all'ascolto e al dialogo a sostegno della comunità universitaria in materia di pari opportunità, di valorizzazione del benessere organizzativo e contro le discriminazioni, le molestie sessuali e morali, il mobbing e la violazione delle disposizioni del Codice Etico, così come nelle situazioni di disagio psico-fisico correlato a difficili dinamiche relazionali. La Consigliera opera principalmente presso un ufficio messo a disposizione dell'Ateneo, a cui si può accedere in maniera diretta e riservata; il segnalante può comunque proporre luoghi differenti, come anche colloqui "virtuali". Il servizio si attiva in relazione alle richieste, normalmente in una prima fase via mail; coloro che si rivolgono alla Consigliera di Fiducia hanno diritto alla massima riservatezza.

Nello svolgimento della sua funzione, la Consigliera di Fiducia si avvale della collaborazione del CUG, della Commissione per l'osservanza del Codice Etico, dello Sportello di ascolto e supporto psicologico.

L'incarico di Consigliera di Fiducia è ricoperto dal 2015, rinnovato nel 2019 mediante un bando pubblico, dalla dott.ssa Francesca Torelli (consigliera.fiducia@ateneo.univr.it)

Sportello di ascolto per il disagio lavorativo

L'Ateneo offre a tutto il suo personale dipendente la possibilità di usufruire di uno Sportello di ascolto e di sostegno psicologico individuale. L'iniziativa vuole porsi come uno spazio di accoglienza e sostegno rispetto a vissuti e stati emotivi personali, accanto al servizio di ascolto per il disagio lavorativo nei contesti di disagio psico-fisico correlato a difficili dinamiche relazionali.

Il servizio è gratuito e rientra nelle iniziative per favorire un completo benessere psico-fisico e sociale del personale. I colloqui si svolgono anche a distanza, garantendo la tutela della privacy e nel rispetto dei principi deontologici della professione psicologica.

Servizio Inclusione e Accessibilità

L'Università di Verona promuove la qualità della vita universitaria, l'inclusione e l'accessibilità delle studentesse e degli studenti/esse con disabilità e disturbi specifici dell'apprendimento (DSA), al fine di garantire il diritto all'educazione e all'inclusione, ai sensi della normativa vigente.

Destinatari sono le studentesse e gli studenti/esse iscritti/e a corsi di studio, master, dottorati di ricerca, corsi singoli, scuole di specializzazione, programmi di mobilità internazionale, nonché le studentesse e gli studenti in procinto di partecipare alle prove di ammissione previste per i corsi di studio a numero programmato, con:

- disabilità, comprovata da apposita documentazione rilasciata dalle commissioni mediche ai sensi della L. 295/1990 e/o della L. 104/1992
- disturbo specifico dell'apprendimento (DSA), in possesso di relativa diagnosi effettuata dal Servizio Sanitario Nazionale oppure da specialisti o strutture accreditate ai sensi della L. 170/2010
- invalidità o inabilità temporanea, comprovata da certificazione medica e derivante incidenti, interventi, ricoveri, malattie prolungate, o altre situazioni di natura clinica che compromettono l'usuale partecipazione alle attività didattiche.

Referenti:

Prof. Massimiliano Badino, Dott. Vittorio Corradini

Staff:

Dott. Vittorio Corradini, Dott.ssa Renata Castellani, Dott.ssa Sara Spezia

Dal punto di vista metodologico, i dati rappresentati nel Bilancio di Genere cercano di essere il più possibile fedeli alle Linee guida CRUI, e anche l'articolazione degli indicatori segue questo standard. L'elaborazione e l'analisi dei dati è stata svolta dall'Area Pianificazione e Controllo Direzionale con la supervisione dell'intero gruppo di lavoro. I dati utilizzati per le analisi relative alla componente studentesca, al personale docente e al PTA, si riferiscono ad un intervallo di tempo triennale, ovvero agli anni solari 2019-2020-2021; i dati sulla didattica sono invece riferiti agli anni accademici 2018/19, 2019/20 e 2020/21. Ove possibile, sono stati commentati anche i dati in raffronto a quelli medi a livello nazionale, che tuttavia hanno spesso un aggiornamento meno recente.

Le banche dati consultate per il reperimento dei dati sono state quelle facenti capo al MUR, all'ANVUR, all'ISTAT e ad ALMALAUREA.

Le fonti dati interne sono quelle contenute nel data warehouse di Ateneo, oltre che quelle gestite direttamente dagli Uffici competenti.

1.1 La Componente Studentesca

Nella sezione relativa alla componente studentesca viene proposta un'analisi in ottica di genere degli iscritti e delle iscritte ai corsi di laurea e post-laurea.

Le categorie prese in esame riguardano la componente studentesca iscritta a

- I. Corsi di studio (triennali - LT, specialistici/magistrali - LS/M, a ciclo unico - LCU)
- II. Corsi di dottorato e Scuole di specializzazione

I. Corsi di studio

A. Composizione

Una prima analisi del corpo studentesco prende in considerazione i campi disciplinari ove sono iscritti le studentesse e gli studenti dell'Ateneo. Per poter effettuare comparazioni a vari livelli, anche europeo, le classi di laurea sono state raggruppate per area di studio ISCED.

L'area ISCED (International Standard Classification of Education) è una classificazione standard internazionale che raggruppa le nostre aree disciplinari in base alla classe di laurea. I corsi di studio del vecchio ordinamento sono ricompresi alla voce "area sconosciuta". Tale classificazione è rappresentata come segue:

1	Istruzione
2	Discipline umanistiche ed artistiche
3	Scienze sociali, giornalismo e informazione
4	Attività imprenditoriali, commerciali e diritto
5	Scienze naturali, matematica e statistica
6	Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT)
7	Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni
8	Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria
9	Sanità e assistenza sociale
10	Servizi
99	Area sconosciuta

Al seguente link: <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/3f52db2f-24ce-4605-8e51-5618cc4ff4e3> è possibile ricondurre le classi dei corsi di studio attivati presso il proprio Ateneo alle aree di studio (Fields of Education and Training ISCED-F-2013).

Le successive tabelle rappresentano il valore assoluto e la percentuale delle iscrizioni, distinte per genere, per area di studio ISCED in un arco temporale triennale (AA.AA. 2018/19 - 2019/20 - 2020/21).

A1. Iscritti/e per tipologia di corso e area di studio e genere

NUMERI ASSOLUTI

AREA ISCED	Anno accademico 2018/2019		Anno accademico 2019/2020		Anno accademico 2020/2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Istruzione	1.633	154	1.506	129	1.508	133
Discipline umanistiche ed artistiche	4.840	1.400	4.658	1.290	4.597	1.284
Scienze sociali, giornalismo e informazione	2.050	1.331	2.050	1.306	2.169	1.309
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	2.503	1.989	2.483	1.945	2.713	2.144
Scienze naturali, matematica e statistica	443	383	480	393	682	447
Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione	213	867	203	808	286	940
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	21	125	16	133	20	157
Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria	48	158	44	156	43	145
Sanità e assistenza sociale	3.058	1.382	3.154	1.498	3.341	1.414
Servizi	293	632	278	512	293	656
Area sconosciuta	56	29	47	23	41	23
Totale complessivo	15.158	8.450	14.919	8.193	15.693	8.652

PERCENTUALI

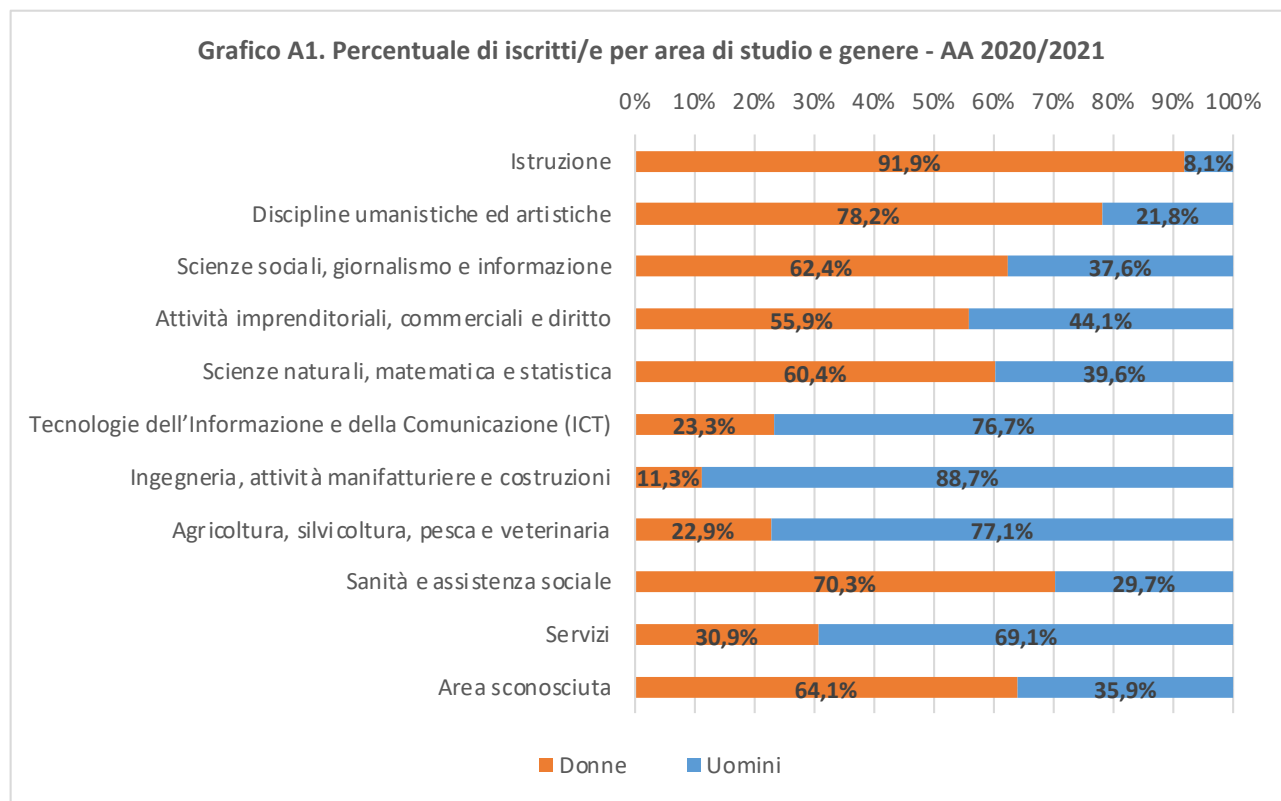
AREA ISCED	Anno accademico 2018/2019		Anno accademico 2019/2020		Anno accademico 2020/2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Istruzione	91,4%	8,6%	92,1%	7,9%	91,9%	8,1%
Discipline umanistiche ed artistiche	77,6%	22,4%	78,3%	21,7%	78,2%	21,8%
Scienze sociali, giornalismo e informazione	60,6%	39,4%	61,1%	38,9%	62,4%	37,6%
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	55,7%	44,3%	56,1%	43,9%	55,9%	44,1%
Scienze naturali, matematica e statistica	53,6%	46,4%	55,0%	45,0%	60,4%	39,6%
Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione	19,7%	80,3%	20,1%	79,9%	23,3%	76,7%
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	14,4%	85,6%	10,7%	89,3%	11,3%	88,7%
Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria	23,3%	76,7%	22,0%	78,0%	22,9%	77,1%
Sanità e assistenza sociale	68,9%	31,1%	67,8%	32,2%	70,3%	29,7%
Servizi	31,7%	68,3%	35,2%	64,8%	30,9%	69,1%
Area sconosciuta	65,9%	34,1%	67,1%	32,9%	64,1%	35,9%
Totale complessivo	64,2%	35,8%	64,6%	35,4%	64,5%	35,5%

A livello aggregato, le studentesse costituiscono negli anni 2018-2021 mediamente il 64,4% di iscritti. Tale dato è maggiore del corrispondente dato aggregato italiano che, per l'anno 2020/21, vede la componente femminile costituire il 56% del totale.

La proporzione degli iscritti per genere cambia molto se si entra nel merito delle diverse aree di studio ISCED; in particolare, le aree dove la proporzione di donne supera in maniera netta quella degli uomini sono "Istruzione", seguita da "Discipline umanistiche e artistiche", "Sanità e assistenza sociale" e "Scienze sociali, giornalismo, informazione": nell'anno 2020/21 tutte queste aree vedono le donne superare il 60% di incidenza. Al contrario, le aree in cui prevalgono gli iscritti uomini sono, in ordine decrescente di incidenza: "Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni", "Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria", "Tecnologie dell'informazione e della comunicazione" e "Servizi". Le restanti due aree "Attività imprenditoriali, commercio, diritto" e "Scienze naturali, matematica e statistica" risultano neutre rispetto al genere (l'incidenza dei due generi è compresa tra il 40 e il 60%). In termini di

trend si può osservare un aumento dell'incidenza femminile soprattutto nelle aree delle "Scienze naturali, matematica e statistica" e "Tecnologie dell'informazione e della comunicazione".

Nel successivo grafico A.1 vengono rappresentate le percentuali delle iscrizioni, distinte per genere, suddivise per area di studio ISCED nell'A.A. 2020/2021.



La tabella seguente illustra il numero e la percentuale delle iscrizioni per tipo corso e genere in un arco temporale triennale (AA.AA. 2018/19 - 2019/20 - 2020/21).

Tipo corso	Anno accademico 2018/2019				Anno accademico 2019/2020				Anno accademico 2020/2021			
	Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini	
	N. Iscritti	% Iscritti	N. Iscritti	% Iscritti	N. Iscritti	% Iscritti	N. Iscritti	% Iscritti	N. Iscritti	% Iscritti	N. Iscritti	% Iscritti
L - Corso di Laurea (DM 270)	10.359	64,4%	5.732	35,6%	9.957	65,0%	5.365	35,0%	10.182	64,5%	5.615	35,5%
L1 - Corso di Laurea	56	65,9%	29	34,1%	47	67,1%	23	32,9%	41	64,1%	23	35,9%
L2 - Corso di Laurea (DM 509)	111	68,1%	52	31,9%	90	69,2%	40	30,8%	63	62,4%	38	37,6%
LC5 - Laurea Ciclo Unico 5 anni	1	50,0%	1	50,0%	1	50,0%	1	50,0%	1	50,0%	1	50,0%
LC6 - Laurea Ciclo Unico 6 anni	10	58,8%	7	41,2%	10	58,8%	7	41,2%	7	58,3%	5	41,7%
LM - Corso di Laurea Magistrale	2.689	64,0%	1.513	36,0%	2.881	63,0%	1.694	37,0%	3.348	63,3%	1.945	36,7%
LM5 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 5 an	1.142	70,5%	479	29,5%	1.156	72,9%	430	27,1%	1.248	75,1%	414	24,9%
LM6 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 6 an	766	54,9%	630	45,1%	759	54,8%	627	45,2%	789	56,5%	608	43,5%
LS - Corso di Laurea Specialistica	24	77,4%	7	22,6%	18	75,0%	6	25,0%	14	82,4%	3	17,6%
Totale complessivo	15.158	64,2%	8.450	35,8%	14.919	64,6%	8.193	35,5%	15.693	64,5%	8.652	35,5%

Dai numeri dei corsi di laurea triennale dell'attuale ordinamento (DM 270/04) si evince che il dato più recente vede la componente femminile al 64,5%, contro un benchmark Italia del 54%; per i corsi di laurea magistrale la componente femminile è del 63% contro un dato medio italiano del 55%. Questo significa che l'Ateneo veronese ha una composizione nell'offerta formativa più spostata verso le aree a segregazione femminile, posto che vede prevalere in modo più netto la componente donne degli iscritti ai corsi di studio rispetto alla media di tutti gli atenei italiani.

Se si considerano i corsi di laurea STEM (acronimo inglese per Science, Technology, Engineering and Mathematics), dove Verona annovera nella sua offerta formativa ben 4 corsi di laurea, precisamente Biotecnologie, Bioinformatica, Informatica e Matematica Applicata, nell'anno accademico 2020/21 nel corso di Biotecnologie la presenza di immatricolate è stata preponderante (2 matricole su 3 sono donne), ma nel corso di Informatica si è rivelata del tutto esigua (12%, vale a dire poco più di una sola immatricolata donna su 10). Più equilibrata risulta la situazione tra generi nel corso di Bioinformatica (48% donne e 52% uomini), mentre appare più sbilanciata nel corso in Matematica applicata, dove le immatricolate donne sono il 44%.

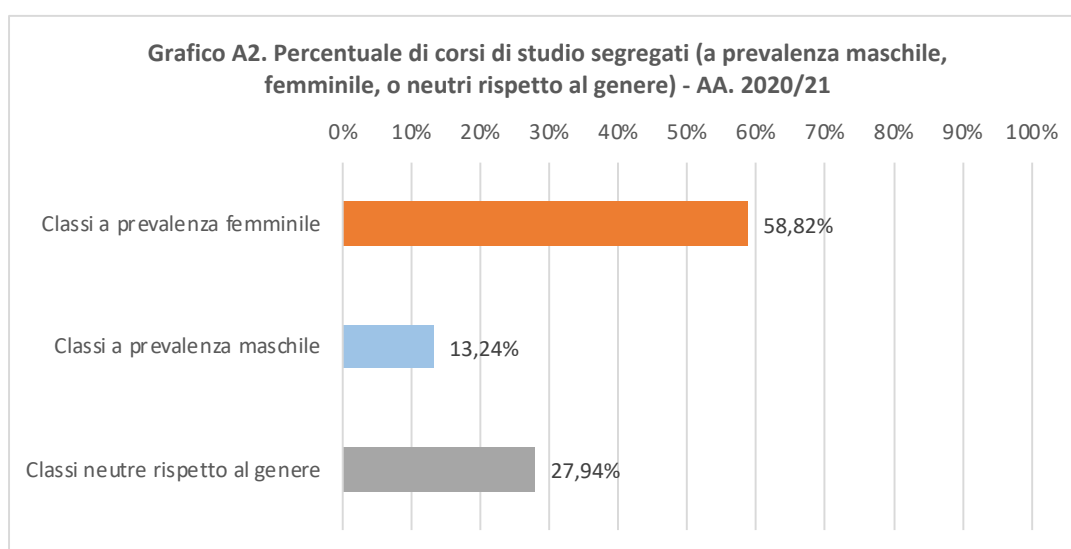
L'Ateneo di Verona è fortemente impegnato nell'avvicinamento degli studenti alle discipline scientifiche, mediante iniziative interdisciplinari che evidenzino le relazioni fra cultura scientifica e cultura umanistica e che valorizzino l'impatto della scienza sulla società contemporanea, nonché attraverso appositi finanziamenti dedicati alla promozione e incentivazione delle immatricolazioni che risultano sbilanciate tra i due generi.

La tabella seguente illustra il fenomeno della segregazione orizzontale dei corsi di studio, ponendo cioè l'attenzione sull'eventuale concentrazione di un genere in specifiche classi di studio. In particolare, si è rappresentato il numero di corsi a prevalenza maschile ($\geq 60\%$) sul numero totale dei corsi di studio, il numero di corsi a prevalenza femminile ($\geq 60\%$) sul numero totale dei corsi, nonché il numero di essi dove nessuno dei generi raggiunge il 60% sul totale.

A2. Percentuale di corsi di studio segregati (a prevalenza maschile, femminile o neutri rispetto al genere)

	Anno accademico 2018/2019		Anno accademico 2019/2020		Anno accademico 2020/2021	
	N. Corsi	% Corsi	N. Corsi	% Corsi	N. Corsi	% Corsi
Classi neutre rispetto al genere	40	29,9%	38	29,2%	38	27,9%
Classi a prevalenza femminile	82	61,2%	80	61,5%	80	58,8%
Classi a prevalenza maschile	12	9,0%	12	9,2%	18	13,2%
Totale complessivo	134	100,0%	130	100,0%	136	100,0%

Nel successivo grafico si può osservare come nell'A.A. 2020/21 siano maggiori le classi a prevalenza femminile, che costituiscono quasi il 59% del totale dei corsi di studio, mentre le classi a prevalenza maschile sono solo il 13%.

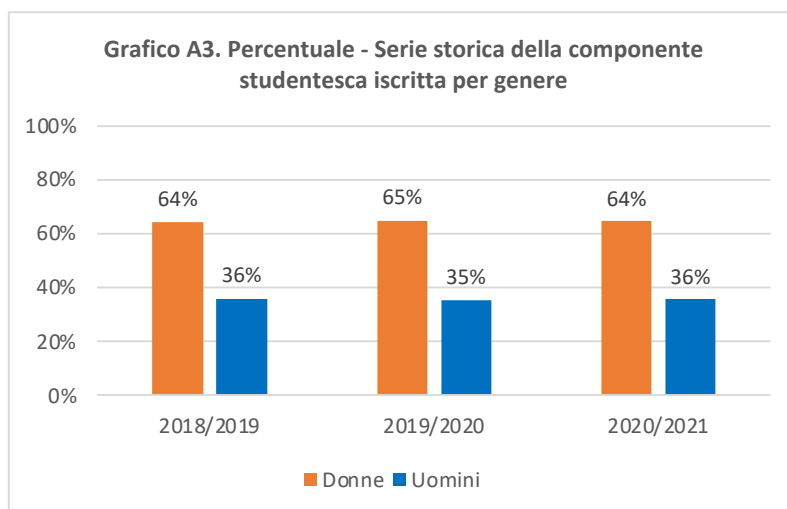


La tabella sotto riportata rappresenta i valori assoluti della composizione studentesca per genere in un arco temporale triennale (AA.AA. 2018/19 - 2019/20 - 2020/21). Nei grafici che seguono il dato viene rappresentato in percentuale.

A3. Serie storica della componente studentesca iscritta per genere

NUMERI ASSOLUTI

Anno accademico	Donne	Uomini	Totale
2018/2019	15.158	8.450	23.608
2019/2020	14.919	8.193	23.112
2020/2021	15.693	8.652	24.345



A fronte di un incremento medio degli iscritti nel triennio (+3,12%), l'aumento della componente femminile è leggermente superiore a quella maschile, ma in misura così lieve da non cambiare nell'arco del periodo la composizione relativa dei due generi.

B. Mobilità

Nella successiva tabella viene presentata la composizione di donne e uomini iscritti provenienti da fuori regione e dalla regione dell'Ateneo sul totale degli iscritti per ciascuna tipologia di corso (AA.AA. 2018/19 - 2019/20 - 2020/21). In ciascuna tipologia di corso di studi, le donne provenienti da fuori regione superano gli uomini. Tali dati, pertanto, non lasciano ipotizzare maggiori ostacoli alla mobilità delle donne rispetto a quella degli uomini.

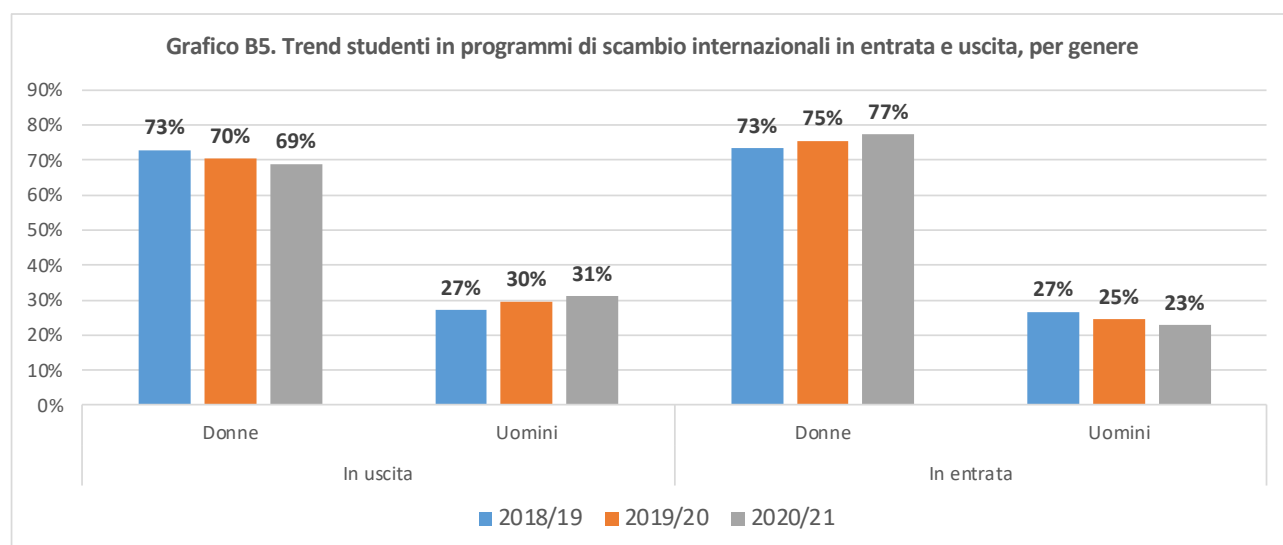
B4. Numero di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipo di corso e genere

NUMERI ASSOLUTI

Anno Accademico	Regione Provenienza	L - Corso di Laurea (DM 270)		LM - Corso di Laurea Magistrale		LM5 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 5 anni		LM6 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 6 anni	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
2020/2021	Esteri	52	46	71	56	2	0	9	2
	Italia (Veneto escluso)	3.823	1.423	1.480	705	320	69	238	159
	Veneto	6.309	4.147	1.797	1.184	926	345	542	447
2019/2020	Esteri	52	42	57	31	2		8	2
	Italia (Veneto escluso)	3.714	1.329	1.206	575	282	63	225	179
	Veneto	6.180	3.983	1.619	1.087	871	367	527	446
2018/2019	Esteri	58	40	52	28	2		6	2
	Italia (Veneto escluso)	3.916	1.439	1.101	510	256	76	231	183
	Veneto	6.382	4.253	1.536	975	884	403	529	445

Nel grafico seguente studentesse e studenti in programmi di scambio internazionali in uscita e in entrata sono rappresentati in percentuale. I dati sulla mobilità indicano una netta prevalenza del genere femminile, che incide per il 69% in uscita e il 77% in entrata: essendo la prima percentuale superiore all'incidenza media del genere femminile tra gli iscritti, essa denota una maggiore propensione delle studentesse alla mobilità in uscita.

B5. Trend studentesse/i in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, per genere



La pandemia da Coronavirus ha avuto ovviamente un forte impatto sulla mobilità, soprattutto in entrata, il che spiega il forte calo dei numeri assoluti (da 355 del 2019/20 a 123 del 2020/21) negli anni accademici interessati da tale fenomeno, come riportato nella tabella successiva.

NUMERI ASSOLUTI	Anno accademico	Donne	Uomini	Totale
	In uscita	2018/2019	611	228
2019/2020		475	200	675
2020/2021		385	174	559
In entrata	2018/2019	253	92	345
	2019/2020	268	87	355
	2020/2021	95	28	123

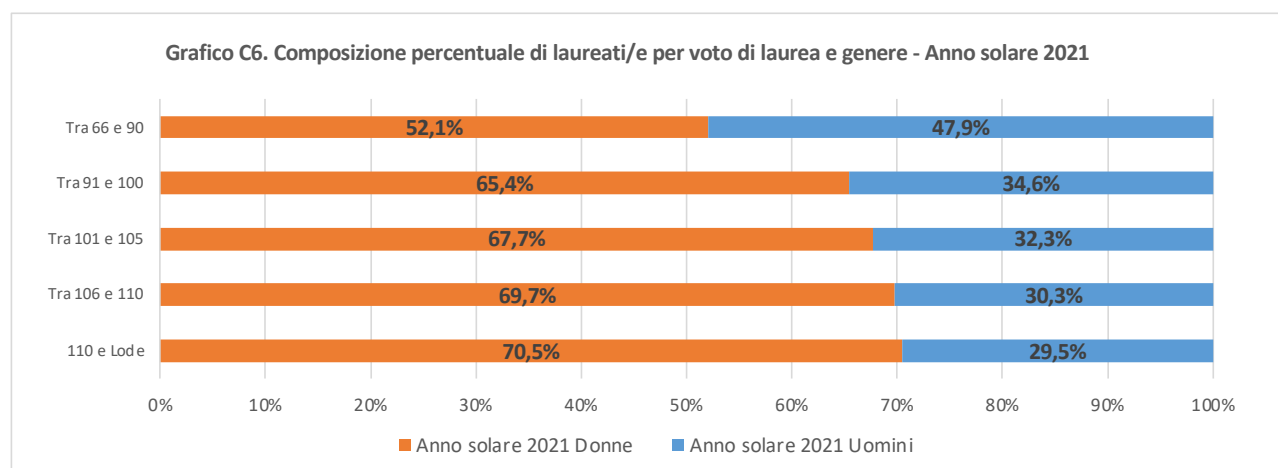
C. Performance negli studi

La tabella seguente riporta la distribuzione, disaggregata per genere, in percentuale, dei laureati per fascia di voto di laurea negli anni solari 2019, 2020 e 2021.

C6. Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere

PERCENTUALI	Anno solare 2019		Anno solare 2020		Anno solare 2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Tra 66 e 90	56,0%	44,0%	55,3%	44,7%	52,1%	47,9%
Tra 91 e 100	62,0%	38,0%	66,6%	33,4%	65,4%	34,6%
Tra 101 e 105	70,7%	29,3%	68,1%	31,9%	67,7%	32,3%
Tra 106 e 110	69,8%	30,2%	70,5%	29,5%	69,7%	30,3%
110 e Lode	71,2%	28,8%	69,0%	31,0%	70,5%	29,5%
Totale complessivo	66,2%	33,8%	66,7%	33,3%	66,6%	33,4%

Nel grafico seguente viene rappresentata la composizione percentuale per genere di laureati/e per fascia di voto di laurea nell'anno solare 2021.

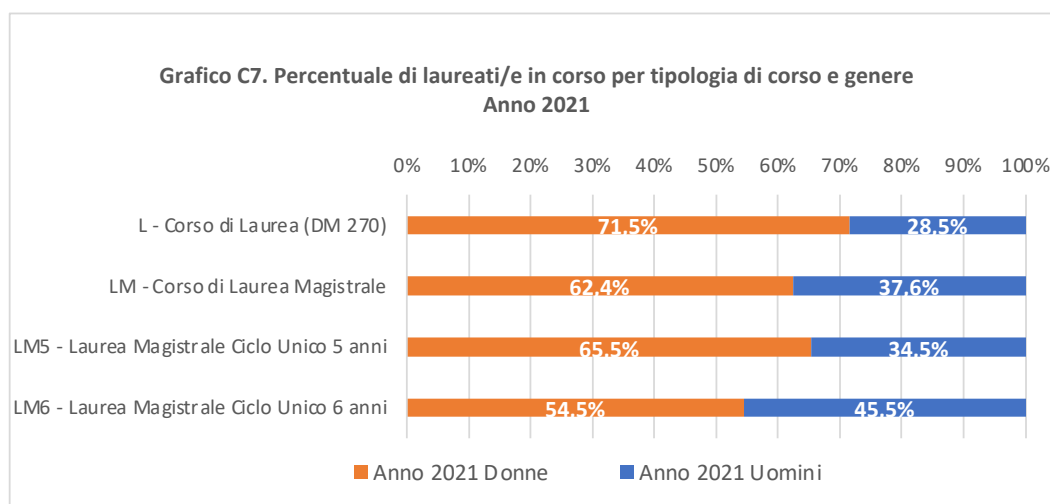


Le donne costituiscono poco meno del 67% dei laureati nel triennio; quindi, incidono più di quanto non avvenga a livello di iscritti. Questo indica un maggiore successo delle studentesse nel percorso di studi, e il dato è poi confermato dai dati disaggregati per fascia di laurea. Osservando la sequenza delle 5 fasce di voto di laurea, si può notare come la suddivisione percentuale tra i due generi veda incrementare la componente femminile all'aumentare del voto di laurea: infatti se nella fascia più bassa di voto i due generi sono abbastanza equilibrati, nella fascia 106-110 le donne sono nettamente superiori (70% nel 2021).

La fascia del 110 e lode nel triennio presenta, nel 2020, una lieve flessione dell'incidenza femminile rispetto all'anno precedente, ma che per il 2021 torna ad aumentare confermando la prevalenza delle donne (70,5%), probabilmente dovuta alla maggiore discrezionalità che caratterizza l'attribuzione della lode rispetto al punteggio in centodecimi. Il benchmark a livello italiano è disponibile solo fino all'anno 2020 e indica un'incidenza media del 57% delle donne sui laureati totali; anche nelle singole fasce di voto l'Ateneo veronese si caratterizza per una maggiore incidenza delle donne rispetto al dato medio nazionale.

C7. Percentuale di laureati/e in corso per tipologia di corso e genere

Il grafico seguente illustra la composizione dei laureati in corso per tipo di corso nell'anno solare 2021. I dati evidenziano che nel primo ciclo di studi, ovvero nell'ambito dei corsi di laurea triennale, la percentuale di laureate in corso è nettamente superiore a quella dei laureati (71,5% contro 28,5% nel 2021) e che tale percentuale supera quella delle iscritte al corrispondente tipo di corso di studi. Pertanto, si evidenzia una tendenziale maggiore efficacia delle donne nel percorso di studi triennale¹.



A livello di laurea magistrale, la differenza tra uomini e donne si assottiglia, tendendo ad essere paragonabile a quella degli iscritti; nel caso della magistrale a ciclo unico 6 anni (corso di laurea di Medicina), tale differenza cala ancor di più, pur mantenendo una maggiore incidenza nel 2021 delle laureate rispetto ai laureati uomini.

La successiva tabella propone l'analisi degli abbandoni al primo anno, disaggregati per genere negli AA.AA. 2018/19, 2019/20 e 2020/21.

Si segnala che per l'elaborazione dei dati sono stati considerati gli abbandoni "espliciti", vale a dire il numero di studentesse/i che hanno esplicitamente abbandonato l'Ateneo, attraverso la presentazione di un atto formale, quale la rinuncia, oppure per decadenza o per decesso.

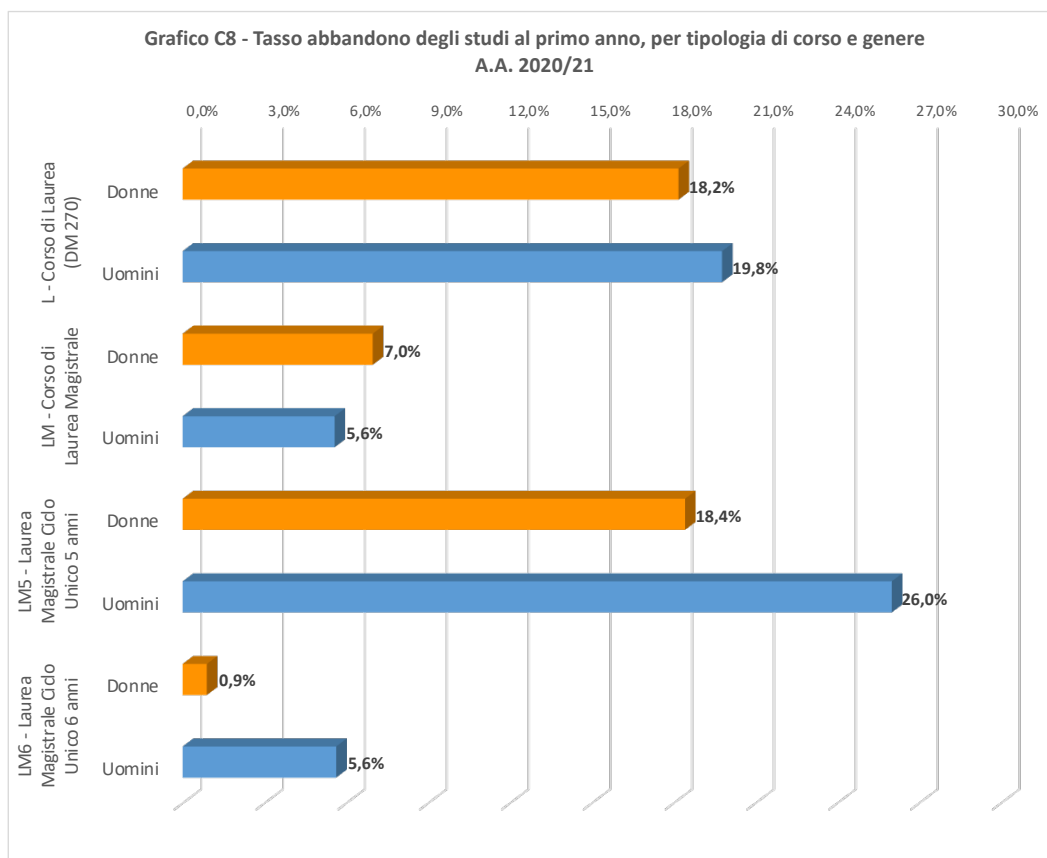
Le analisi evidenziano un maggior tasso di abbandono degli studi da parte degli uomini, in quasi tutte le tipologie di corso: solo nelle lauree magistrali il tasso è maggiore per le donne.

¹ Questa considerazione va presa come tendenza di massima, visto che il confronto non è stato fatto tra laureati dell'anno n e iscritti dell'anno n-3, ma osservando laureati e iscritti nel medesimo periodo triennale.

C8. Abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere

		Anno accademico 2018/2019		Anno accademico 2019/2020		Anno accademico 2020/2021	
		Immatricolati generici	Abbandoni espliciti	Immatricolati generici	Abbandoni espliciti	Immatricolati generici	Abbandoni espliciti
L - Corso di Laurea (DM 270)	Donne	2.986	502	2.881	388	3.454	628
	Uomini	1.621	317	1.548	271	1.921	380
L - Corso di Laurea (DM 270) Totale		4.607	819	4.429	659	5.375	1.008
LM - Corso di Laurea Magistrale	Donne	1.118	58	1.225	65	1.592	111
	Uomini	661	56	801	46	897	50
LM - Corso di Laurea Magistrale Totale		1.779	114	2.026	111	2.489	161
LM5 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 5 anni	Donne	213	30	206	28	304	56
	Uomini	76	20	74	13	100	26
LM5 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 5 anni Totale		289	50	280	41	404	82
LM6 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 6 anni	Donne	78	2	90	1	112	1
	Uomini	76	3	74	2	71	4
LM6 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 6 anni Totale		154	5	164	3	183	5
Totali	Donne	4.395	592	4.402	482	5.462	796
	Uomini	2.434	396	2.497	332	2.989	460
		6.829	988	6.899	814	8.451	1.256

Il grafico seguente esprime la quota percentuale di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di laurea e genere nell'A.A. 2020/21.



D. Tasso di occupazione dei laureati/e

La tabella successiva è stata elaborata su dati estratti dal portale di AlmaLaurea, consultando la sezione relativa all'indagine sulla Condizione Occupazionale dei Laureati a 1 e 5 anni dalla laurea a livello nazionale.

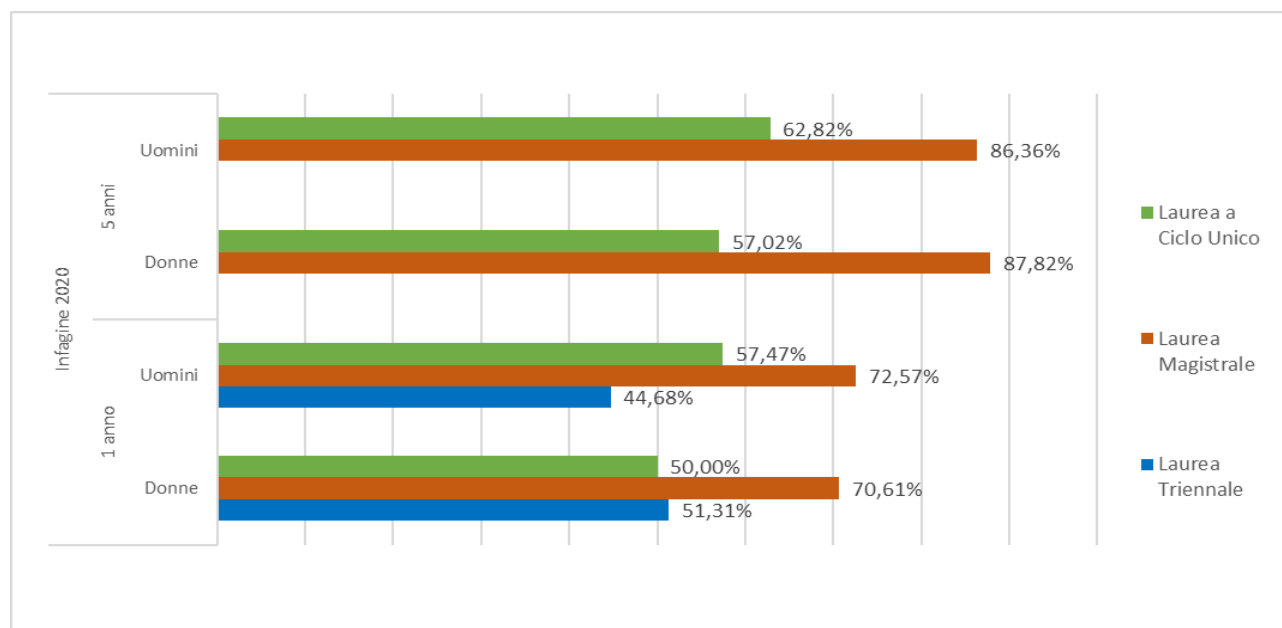
Viene rappresentato il numero di intervistati messi a confronto con il numero di coloro che hanno dichiarato di lavorare, suddivisi per titolo di studio e genere nell'ultimo triennio disponibile (Indagine 2018, 2019 e 2020).

D9. Laureati/e occupati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipo di corso e genere

Indagine	orizzonte	genere	Laurea Triennale		Laurea Magistrale		Laurea a Ciclo Unico	
			N. intervistati	N. lavoratori	N. intervistati	N. lavoratori	N. intervistati	N. lavoratori
2018	1 anno	Donne	1773	1087	589	431	132	56
		Uomini	816	457	311	222	121	59
	5 anni	Donne			434	370	97	51
		Uomini			218	186	78	44
2019	1 anno	Donne	1.657	1.021	532	408	174	76
		Uomini	755	387	312	226	116	60
	5 anni	Donne			454	403	116	46
		Uomini			239	211	66	28
2020	1 anno	Donne	1.713	879	456	322	168	84
		Uomini	808	361	288	209	87	50
	5 anni	Donne			435	382	121	69
		Uomini			220	190	78	49

Di seguito si riporta una rappresentazione con la percentuale di occupazione dei laureati per genere e per tipologia di laurea, distinguendo per distanza temporale dal conseguimento del titolo (a 1 anno e a 5 anni dalla laurea) – Indagine 2020.

Grafico D9. Tasso di occupazione Laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso e genere



Per la laurea di primo livello, i dati a un anno dalla laurea indicano una maggiore quota di laureate che lavorano rispetto alla corrispondente quota di laureati, mentre dopo i cicli di laurea magistrale (di secondo livello e a ciclo unico) la quota di chi ha trovato lavoro è maggiore tra gli uomini. A cinque anni, la percentuale di laureati magistrali

veronesi (secondo livello) che lavorano è lievemente superiore per le donne (88% contro 86% degli uomini), mentre le quote di invertono a favore degli uomini nel caso delle magistrali a ciclo unico (63% laureati occupati contro il 57% per le donne).

A livello italiano, l'indagine AlmaLaurea del 2020 indica che la quota di laureati che lavorano a un anno dalla laurea è maggiore tra le donne nel caso di laurea triennale (37% contro 34%), nella laurea magistrale a ciclo unico il tasso è sostanzialmente equivalente (62% uomini contro 61% delle donne), mentre per la laurea magistrale il tasso è superiore per gli uomini (77% contro 66% delle donne). A cinque anni sia la percentuale di laureati che lavorano delle lauree magistrali che delle magistrali a ciclo unico è superiore per gli uomini (92% contro 85% di donne per le magistrali, 90% contro 85% per il ciclo unico).

Rispetto a questi dati medi nazionali, l'Ateneo veronese dimostra una migliore occupabilità a un anno dalla laurea delle laureate e dei laureati nella laurea triennale (per entrambi i tassi di occupazione sono nettamente superiori alla media nazionale). Nelle indagini a 5 anni, i dati nazionali per i laureati magistrali a ciclo unico mostrano lo stesso trend di quelli di Verona, vale a dire con quote di occupati uomini superiori alle quote delle donne, ma sono sensibilmente migliori rispetto ai dati dei laureati scaligeri, fatta eccezione per la proporzione di donne laureate in corsi magistrali, dove le laureate occupate di Verona sono in proporzione (88%) superiori al dato nazionale (85%).

D10. Retribuzione mensile netta di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea

per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere

La rappresentazione seguente è stata elaborata sulle basi dati di AlmaLaurea, consultando i dati sulla retribuzione mensile media in euro delle persone occupate a 1 e 5 anni dalla laurea, suddivisi per titolo di studio e genere.

Nella tabella vengono presentati, per genere, la retribuzione mensile netta di laureati e laureate disaggregata per tipologia di laurea, tenendo distinte le indagini per distanza temporale dal conseguimento del titolo (a 1 anno e a 5 anni dalla laurea) - Indagini 2018, 2019, 2020.

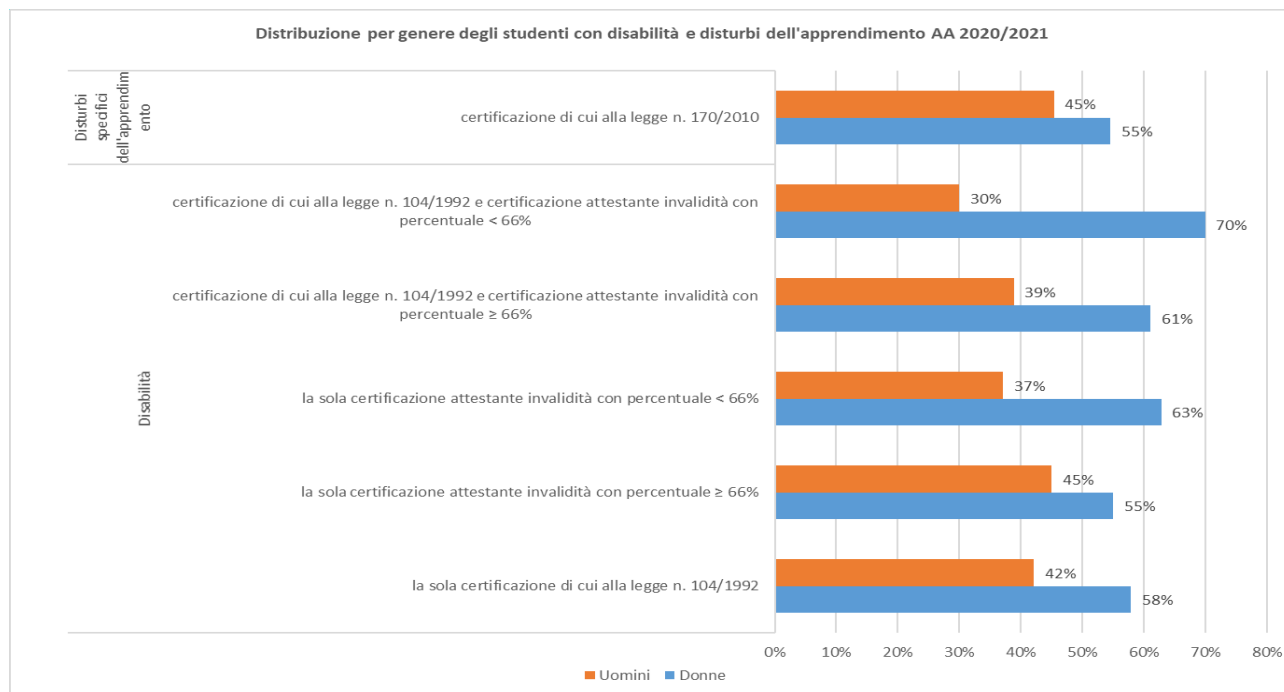
		Indagine 2018			Indagine 2019			Indagine 2020		
		Laurea Triennale	Laurea Magistrale	Laurea a Ciclo Unico	Laurea Triennale	Laurea Magistrale	Laurea a Ciclo Unico	Laurea Triennale	Laurea Magistrale	Laurea a Ciclo Unico
1 anno	Donne	1.060	1.162	1.710	1.127	1.234	1.482	1.163	1.205	1.871
	Uomini	1.189	1.316	1.876	1.195	1.330	1.942	1.185	1.412	2.083
5 anni	Donne		1.362	1.537		1.436	1.593		1.443	1.830
	Uomini		1.606	1.979		1.706	1.880		1.661	2.159

I dati indicano che dopo qualunque corso di laurea, la retribuzione netta mensile delle laureate è inferiore a quella dei laureati; per l'anno di indagine 2020, a un anno dalla laurea triennale, le donne hanno guadagnato un -1,9% rispetto agli uomini (a livello italiano il gap medio è del -10,9%); per la laurea magistrale la differenza in negativo è del -14,7% (media italiana: -16,2%); per la magistrale a ciclo unico la differenza è del -10,2% (media italiana: -16%). A cinque anni dalla laurea, il gap è di circa -13% per le lauree magistrali, esso tende ad allontanarsi dal gap medio italiano che è del -17,3%, mentre per le magistrali a ciclo unico tende a peggiorare rispetto alla rilevazione a un anno, portando a un gap del -15%, unico dato che si rivela più negativo del livello medio nazionale pari al -13%.

Benché a livello italiano il gap retributivo sia tendenzialmente maggiore, anche per le laureate di Verona è comunque confermata una prospettiva di minori retribuzioni rispetto ai colleghi uomini.

E. Studenti con disabilità e disturbi dell'apprendimento

La distribuzione per genere delle studentesse e degli studenti con disabilità mostra per l'A.A. 2020/21 una prevalenza numerica delle donne rispetto agli uomini, così come per coloro che sono affetti da disturbi specifici dell'apprendimento.

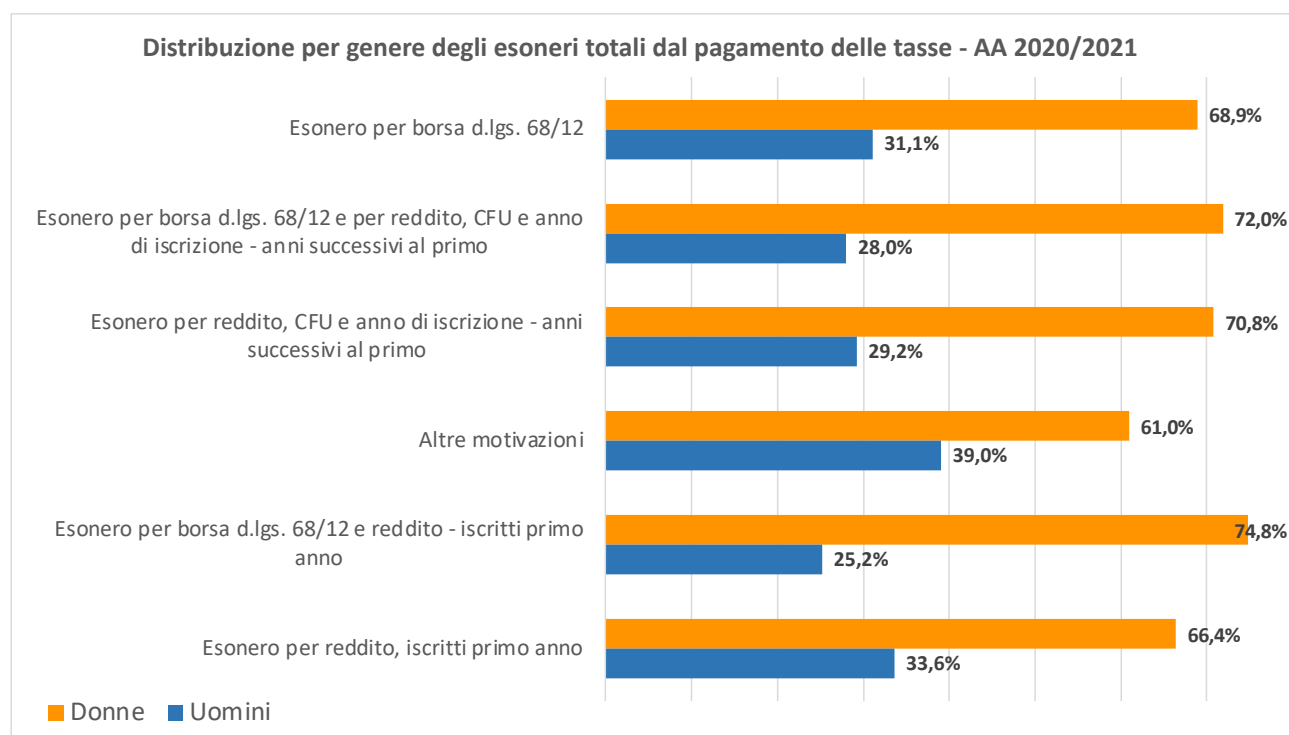


F. Esoneri totali dal pagamento della contribuzione studentesca

Le rappresentazioni successive mostrano le distribuzioni per genere, in valore assoluto e percentuale, degli esoneri totali dalle tasse universitarie nell'ultimo triennio accademico.

Dall'osservazione dei numeri assoluti, si nota come l'incremento del numero complessivo di esoneri concessi alle studentesse e agli studenti dall'A.A. 2018/19 abbia subito una battuta d'arresto nell'A.A. 2020/21, pur tuttavia lasciando invariato il rapporto tra genere dei beneficiari, quale che sia la natura/fonte dell'esonero. Le studentesse, infatti, sono le principali beneficiarie degli esoneri rispetto agli studenti, nella misura di oltre 2 a 1 (circa il 70% contro il 30% degli uomini).

Tipo esonero	2018/2019		2019/2020		2020/2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Esonero per borsa d.lgs. 68/12	894	352	917	369	215	97
Esonero per borsa d.lgs. 68/12 e per reddito, CFU e anno di iscrizione - anni successivi al primo	475	201	537	215	465	181
Esonero per reddito, CFU e anno di iscrizione - anni successivi al primo	303	103	329	143	320	132
Altre motivazioni	93	91	247	138	306	196
Esonero per borsa d.lgs. 68/12 e reddito - iscritti primo anno	244	101	308	135	297	100
Esonero per reddito, iscritti primo anno	257	138	287	103	352	178
Borsa governo italiano	2	3	2	1		
Totale	2268	989	2627	1104	1955	884



II. Corsi di Dottorato e Scuole di Specializzazione

A. Composizione / Segregazione orizzontale

Anche nella presente sezione vengono esaminati i dati raggruppati per area di studio ISCED relativamente ai corsi di III livello, vale a dire corsi di dottorato e scuole di specializzazione.

Giova ricordare che l'area ISCED (International Standard Classification of Education) è una classificazione standard internazionale che raggruppa le nostre aree disciplinari in base alla classe di laurea.

In particolare, si riporta la tabella delle aree ISCED.

1	Istruzione
2	Discipline umanistiche ed artistiche
3	Scienze sociali, giornalismo e informazione
4	Attività imprenditoriali, commerciali e diritto
5	Scienze naturali, matematica e statistica
6	Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT)
7	Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni
8	Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria
9	Sanità e assistenza sociale
10	Servizi
99	Area sconosciuta

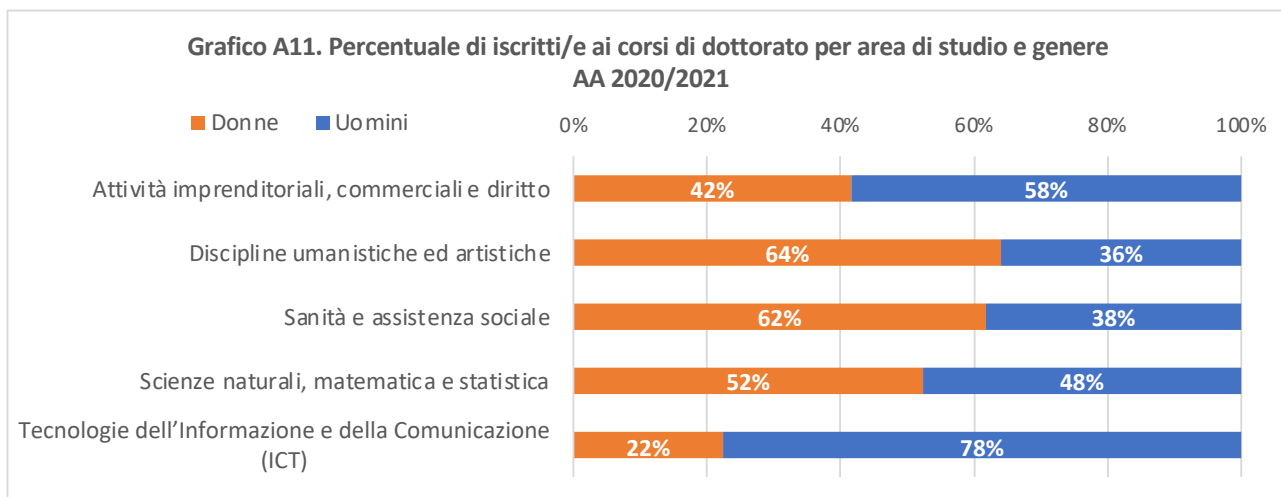
Al seguente link <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/3f52db2f-24ce-4605-8e51-5618cc4ff4e3> è possibile ricondurre le classi dei corsi di studio attivati presso il proprio ateneo alle aree di studio (Fields of Education and Training ISCED-F-2013).

La successiva tabella rappresenta le iscrizioni ai corsi di dottorato, distinte per genere, per area di studio ISCED nell'ultimo triennio accademico.

A11. Iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio e genere

AREA ISCED	Anno accademico 2018/2019			Anno accademico 2019/2020			Anno accademico 2020/2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Discipline umanistiche ed artistiche	53	25	78	55	27	82	59	33	92
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	15	20	35	15	24	39	15	21	36
Scienze naturali, matematica e statistica	27	30	57	28	35	63	33	30	63
Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT)	3	39	42	8	43	51	11	38	49
Sanità e assistenza sociale	94	53	147	100	56	156	102	63	165
Totale complessivo	192	167	359	206	185	391	220	185	405
Totale complessivo percentuale	53%	47%	100%	53%	47%	100%	54%	46%	100%

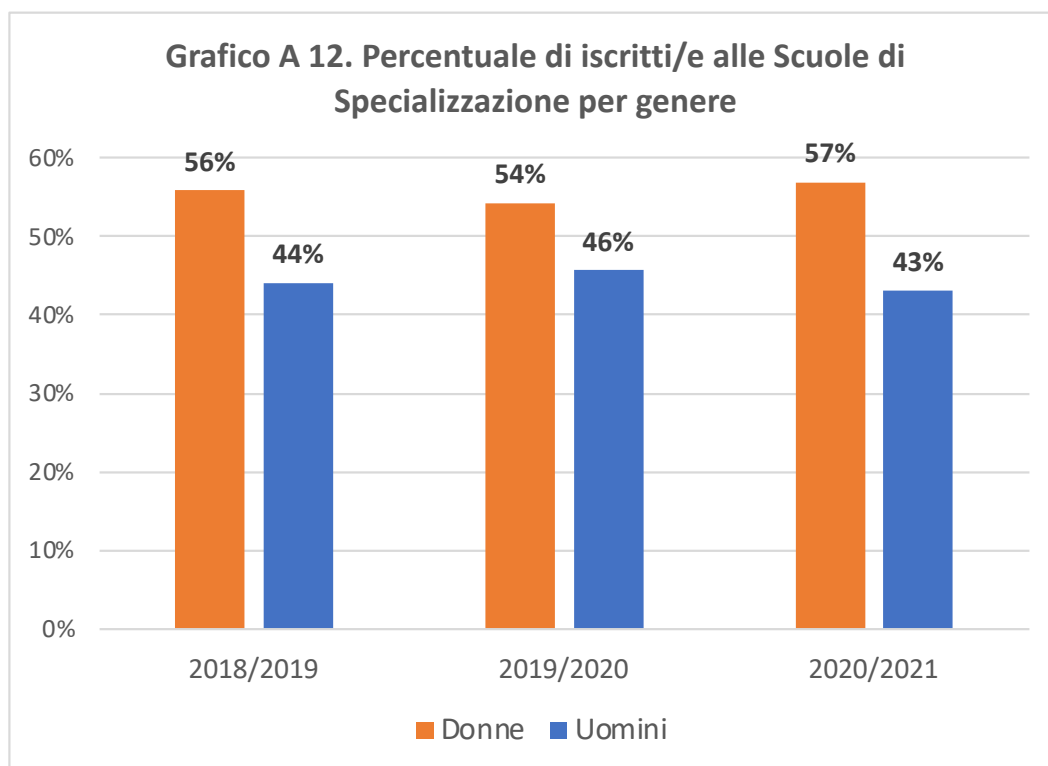
I dati evidenziano le medesime tendenze alla segregazione maschile e femminile, analoghe a quelle registrate per iscritti/e ai corsi di laurea e laurea magistrale; i corsi di dottorato a prevalenza di donne sono quelli delle discipline umanistiche e artistiche e della sanità e assistenza sociale, mentre quelli a prevalenza maschile sono quelli delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione; risultano neutri rispetto al genere scienze naturali, matematica e statistica mentre sono leggermente più sbilanciati verso la componente maschile quelli dell'area attività imprenditoriali, commerciali e diritto.



A12. Iscritti/e alle Scuole di Specializzazione per genere

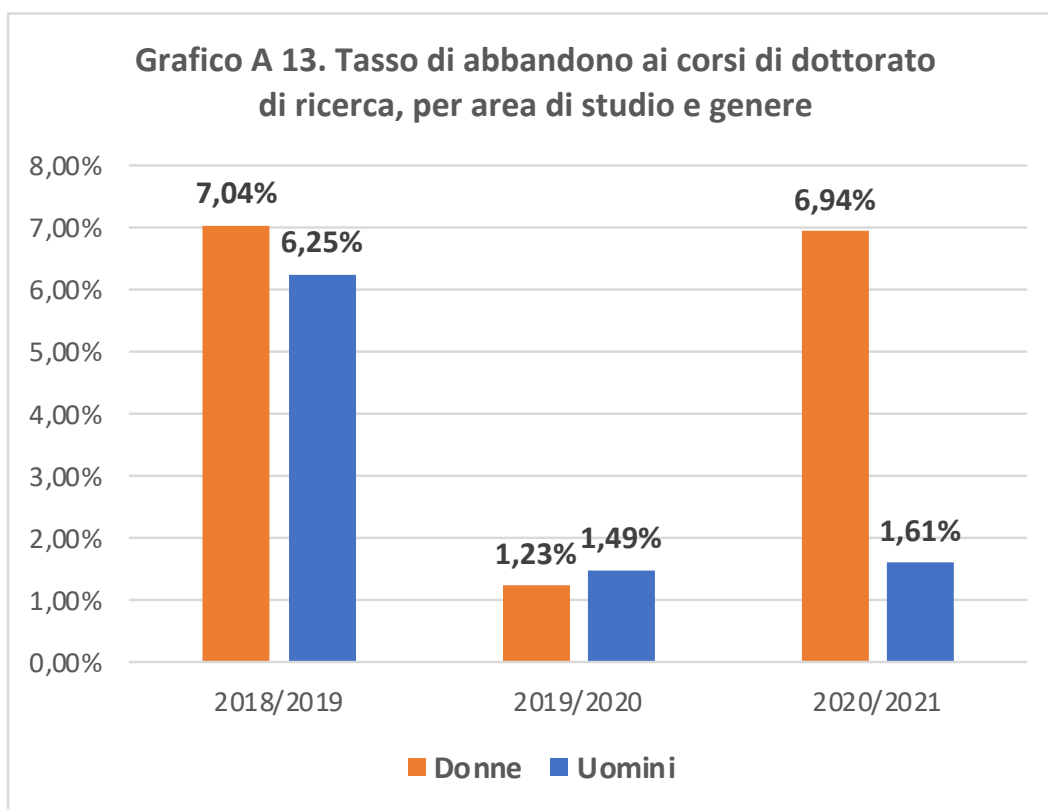
Le iscrizioni alle scuole di specializzazione, rappresentate nel grafico successivo, vedono le donne rappresentate con una incidenza che oscilla negli anni tra il 54% e il 57%: questi corsi sono pertanto complessivamente più omogenei rispetto agli altri corsi di studio visti finora.

Il dato medio italiano vede l'incidenza delle donne in trend decrescente tra il 2018/19 (60,9%) e il 2019/20 (57,5%); contrariamente a quanto avviene per gli altri corsi di studio, il dato di Verona indica una minor incidenza della componente femminile nelle scuole di specializzazione rispetto alla media nazionale.



A13. Tasso di abbandono ai corsi di dottorato di ricerca, per area di studio e genere

Ad eccezione del dato dell'A.A. 2019/20, anno in cui le percentuali dei due generi erano sostanzialmente analoghe, si evidenzia un maggior tasso di abbandono delle donne rispetto agli uomini; questo è in controtendenza rispetto a quanto avviene solitamente nei corsi di studio di livello inferiore (corsi di laurea e laurea magistrale), dove gli uomini presentano un tasso di abbandono superiore.



1.2 Personale Docente e Ricercatore

Nella sezione Personale Docente e Ricercatore viene proposta un'analisi delle carriere accademiche in un'ottica di genere. Le categorie esaminate sono: il Personale Docente di I e II fascia (PO e PA) e il Personale Ricercatore a tempo determinato (RTDA, RTDB) e a tempo indeterminato (RU).

Gli ambiti di indagine sono:

- A. Composizione
- B. Carriera
- C. Ricerca
- D. Didattica

A. Composizione

1. Distribuzione per genere e ruolo

Alla data del 31 dicembre 2021, il numero di docenti dell'Università di Verona (Tabella 1) è pari a 792, di cui 328 donne e 464 uomini, rispettivamente il 41,4% e il 58,6% del totale. Nel triennio 2019 -2021 si è assistito a un aumento del personale docente e ricercatore (da 751 a 792), al quale è corrisposto un aumento dell'incidenza femminile complessiva, passata dal 40,2% al 41,4% del corpo docente.

Con riferimento al 2021, la presenza femminile distinta per ruolo si dimostra più elevata per le ricercatrici a tempo indeterminato per le quali è pari al 60,2%, mentre per le professoresse di prima fascia è circa il 25,1%. Il quadro complessivo dell'Università di Verona per l'anno 2021 sembra mostrare una situazione lievemente migliore di quella che caratterizza il sistema universitario a livello italiano per quanto riguarda professoresse di I fascia e ricercatrici universitarie a tempo indeterminato e determinato. Infatti, la banca dati dell'Ufficio Statistica del MIUR al termine del 2020, mostra come, a livello nazionale, la percentuale di professoresse di I Fascia (25,4%) e quella delle ricercatrici (46,4%) siano sostanzialmente inferiori a quelle dell'Università di Verona. Per quanto riguarda, invece, le professoresse di II Fascia, il dato nazionale evidenzia tale rapporto sostanzialmente uguale a quello di Verona (40,4%).

Tabella 1

Ruolo giuridico	2019			2020			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
PO - Professori Ordinari	49	136	185	49	130	179	44	131	175
PA - Professori Associati	121	203	324	133	206	339	149	216	365
RU - Ricercatori Universitari	67	45	112	62	40	102	56	37	93
RICERCATORE T. DET. TIPO B	25	34	59	40	41	81	31	29	60
RICERCATORE T. DET. TIPO A	40	31	71	34	34	68	48	51	99
N. Totale	302	449	751	318	451	769	328	464	792
Percentuale	40,2%	59,8%	100,0%	41,4%	58,6%	100,0%	41,4%	58,6%	100,0%

2. Serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo

L'evoluzione negli ultimi dieci anni della composizione del personale docente dell'Università di Verona mostra come complessivamente il divario di genere si sia ridotto e, con riferimento alle sole donne, come dal 2012 ad oggi l'incremento più significativo si possa ritrovare nella categoria dei professori/esse associati/e (dal 26,5% al 40,8%), seguita da quella dei ricercatori/trici universitari/e a tempo indeterminato e determinato (dal 49,3% al 53,6%) e da ultimo da quella dei professori/esse ordinari/e che vede l'incremento più limitato (dal 22,8% alle 25,1%), peraltro in linea con il dato nazionale del 2021, anno disponibile per le statistiche aggregate italiane (dal 25,4% al 26,2%).

Tabella 2

PERCENTUALI															
Personale Docente				PO - Professori Ordinari				PA - Professori Associati				RU - Ricercatori Universitari + RD - Ricercatori Legge 240/10 T. det			
Anno	Donne	Uomini	TOT	Anno	Donne	Uomini	TOT	Anno	Donne	Uomini	TOT	Anno	Donne	Uomini	TOT
2012	36,5%	63,5%	100,0%	2012	22,8%	77,2%	100,0%	2012	26,5%	73,5%	100,0%	2012	49,3%	50,7%	100,0%
2013	37,1%	62,9%	100,0%	2013	23,8%	76,2%	100,0%	2013	26,2%	73,8%	100,0%	2013	49,3%	50,7%	100,0%
2014	37,6%	62,4%	100,0%	2014	23,5%	76,5%	100,0%	2014	28,7%	71,3%	100,0%	2014	55,6%	44,4%	100,0%
2015	38,1%	61,9%	100,0%	2015	24,2%	75,8%	100,0%	2015	30,6%	69,4%	100,0%	2015	54,6%	45,4%	100,0%
2016	38,2%	61,8%	100,0%	2016	26,3%	73,7%	100,0%	2016	31,3%	68,7%	100,0%	2016	52,2%	47,8%	100,0%
2017	38,5%	61,5%	100,0%	2017	27,6%	72,4%	100,0%	2017	31,1%	68,9%	100,0%	2017	52,6%	47,4%	100,0%
2018	39,9%	60,1%	100,0%	2018	26,9%	73,1%	100,0%	2018	34,2%	65,8%	100,0%	2018	54,3%	45,7%	100,0%
2019	40,2%	59,8%	100,0%	2019	26,5%	73,5%	100,0%	2019	37,3%	62,7%	100,0%	2019	54,5%	45,5%	100,0%
2020	41,4%	58,6%	100,0%	2020	27,4%	72,6%	100,0%	2020	39,2%	60,8%	100,0%	2020	54,2%	45,8%	100,0%
2021	41,4%	58,6%	100,0%	2021	25,1%	74,9%	100,0%	2021	40,8%	59,2%	100,0%	2021	53,6%	46,4%	100,0%

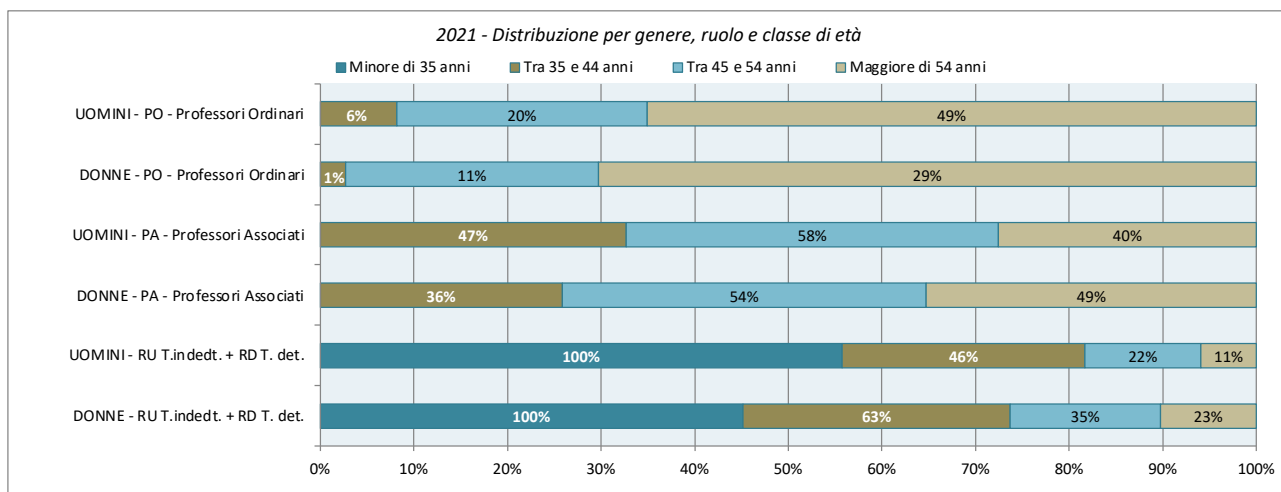
3. Distribuzione per genere, ruolo e classe di età

Con riferimento all'età anagrafica, dalla rappresentazione successiva si osserva come nel 2021 la distribuzione tra donne e uomini si presenti complessivamente leggermente sbilanciata a favore della componente maschile nella fascia di età più giovane (sotto i 35 anni) mentre lo squilibrio aumenta nelle fasce 35-44 anni e 45-54 anni. In particolare, il divario tra donne e uomini nella classe di età tra 45-54 vede gli uomini al 54,6% fino ad arrivare al 65,1% nella fascia oltre i 54 anni. In linea generale, questo sottolinea come il riequilibrio di genere nell'ateneo veronese stia passando dalle fasce di età più giovani anche se nell'ultimo anno questo riequilibrio ha subito un deciso rallentamento (dal 68,4% del 2019 al 47,6% del 2021).

Tabella 3

PERCENTUALI

		Minore di 35 anni	Tra 35 e 44 anni	Tra 45 e 54 anni	Maggiore di 54 anni
2019	DONNE	68,4%	44,3%	42,1%	32,4%
	UOMINI	31,6%	55,7%	57,9%	67,6%
	Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
2020	DONNE	50,0%	44,9%	44,6%	35,2%
	UOMINI	50,0%	55,1%	55,4%	64,8%
	Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
2021	DONNE	47,6%	44,6%	45,4%	34,9%
	UOMINI	52,4%	55,4%	54,6%	65,1%
	Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%



Guardando all'età media per ruolo, si evidenzia che nel 2021, mentre esistono minime differenze tra l'età media delle donne e degli uomini per ciascun ruolo, è significativamente elevata l'età media sia maschile che femminile per i ricercatori universitari a tempo indeterminato (52,2 per le donne e 53,8 per gli uomini), che supera quella dei colleghi professori associati (pari a 50,8 per le donne e 51,4 per gli uomini).

Tabella 4

Ruolo Giuridico	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
PO - Professori Ordinari	58,7	58,6	58,3	58,0	58,7	58,3
PA - Professori Associati	50,5	51,0	50,4	51,2	50,8	51,4
RD - Ricercatori Legge 240/10 T. det.	39,6	39,4	39,9	39,6	40,1	40,0
RU - Ricercatori Universitari	50,0	51,8	51,3	52,5	52,2	53,8

4. Percentuale di donne per area e per ruolo: confronto con il dato nazionale

L'analisi della composizione del personale docente suddiviso tra donne e uomini può essere meglio interpretata alla luce di una più dettagliata classificazione che prende in esame le Aree CUN. In particolare, nel 2021 si evidenzia come alcune Aree presentino un'incidenza femminile decisamente in calo rispetto agli anni precedenti e sotto la media di Ateneo, segnatamente nei ruoli quali quelli di professore ordinario nelle Aree delle scienze matematiche ed informatiche (percentuale femminile pari al 14,3%), delle scienze biologiche (percentuale femminile pari al 12,5%). Si evidenzia invece un leggero incremento rispetto al triennio passato della presenza di professori ordinari donna nelle scienze mediche (percentuale femminile pari al 11,3%) e nell'area di Ingegneria industriale e dell'informazione (percentuale femminile pari al 16,7%).

Con riferimento al ruolo di professore associato, invece, le Aree che presentano maggior criticità sono rappresentate dalle Aree di Ingegneria industriale e dell'informazione (16,7%), di Scienze Giuridiche (29,6%) e delle Scienze Mediche (31,1%), contro una media di Ateneo di 40,8%.

Guardando infine al ruolo di ricercatore/trice a tempo indeterminato e determinato, si osserva come la presenza femminile sia di gran lunga inferiore alla media di Ateneo, pari al 53,6%, nell'Area di Ingegneria industriale e dell'informazione (20%).

Tabella 5

PO - Professori/esse Ordinari/e	DONNE			TOTALE (DONNE+UOMINI)			% DONNE SUL TOTALE		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Area Disciplinare CUN									
01 - Scienze matematiche e informatiche	3	3	2	15	15	14	20,0%	20,0%	14,3%
02 - Scienze fisiche	1	1	1	2	1	1	50,0%	100,0%	100,0%
03 - Scienze chimiche				2	2	1			
05 - Scienze biologiche	4	3	2	16	17	16	25,0%	17,6%	12,5%
06 - Scienze mediche	6	6	6	55	53	53	10,9%	11,3%	11,3%
07 - Scienze agrarie e veterinarie	2	2	2	7	5	5	28,6%	40,0%	40,0%
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione			1	5	5	6			16,7%
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	12	12	12	23	24	24	52,2%	50,0%	50,0%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	5	5	4	15	11	10	33,3%	45,5%	40,0%
12 - Scienze giuridiche	6	6	4	17	17	15	35,3%	35,3%	26,7%
13 - Scienze economiche e statistiche	9	10	10	26	27	29	34,6%	37,0%	34,5%
14 - Scienze politiche e sociali	1	1		2	2	1	50,0%	50,0%	
TOTALE	49	49	44	185	179	175	26,5%	27,4%	25,1%
STEM	4	4	4	22	21	21	18,2%	19,0%	19,0%

PA - Professori/esse Associati/e	DONNE			TOTALE (DONNE+UOMINI)			% DONNE SUL TOTALE		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Area Disciplinare CUN									
01 - Scienze matematiche e informatiche	7	8	8	18	20	20	38,9%	40,0%	40,0%
02 - Scienze fisiche	2	2	2	5	5	5	40,0%	40,0%	40,0%
03 - Scienze chimiche	2	2	2	5	6	6	40,0%	40,0%	33,3%
05 - Scienze biologiche	13	15	19	26	26	31	50,0%	57,7%	61,3%
06 - Scienze mediche	25	30	33	91	99	106	27,5%	30,3%	31,1%
07 - Scienze agrarie e veterinarie	6	8	10	13	16	18	46,2%	50,0%	55,6%
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	1	1	2	9	10	12	11,1%	10,0%	16,7%
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	17	18	21	45	44	46	37,8%	40,9%	45,7%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	23	22	24	40	38	43	57,5%	57,9%	55,8%
12 - Scienze giuridiche	7	7	8	25	26	27	28,0%	26,9%	29,6%
13 - Scienze economiche e statistiche	15	17	17	40	42	45	37,5%	40,5%	37,8%
14 - Scienze politiche e sociali	3	3	3	7	7	6	42,9%	42,9%	50,0%
TOTALE	121	133	149	324	339	365	37,3%	39,2%	40,8%
STEM	10	11	12	32	35	37	31,3%	31,4%	32,4%

RU - Ricercatori/trici Universitari/e + RD - Ricercatori/trici Legge 240/10 T. det	DONNE			TOTALE (DONNE+UOMINI)			% DONNE SUL TOTALE		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Area Disciplinare CUN									
01 - Scienze matematiche e informatiche	4	2	4	13	11	10	30,8%	18,2%	40,0%
02 - Scienze fisiche			1			2			50,0%
03 - Scienze chimiche	3	3	3	3	3	3	100,0%	100,0%	100,0%
05 - Scienze biologiche	18	16	13	32	31	28	56,3%	51,6%	46,4%
06 - Scienze mediche	40	42	37	77	76	70	51,9%	55,3%	52,9%
07 - Scienze agrarie e veterinarie	6	4	4	8	7	7	75,0%	57,1%	57,1%
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	2	3	2	9	9	10	22,2%	33,3%	20,0%
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	20	24	23	32	37	40	62,5%	64,9%	57,5%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	14	16	16	22	27	27	63,6%	59,3%	59,3%
12 - Scienze giuridiche	7	9	11	15	18	21	46,7%	50,0%	52,4%
13 - Scienze economiche e statistiche	16	15	18	27	28	29	59,3%	53,6%	62,1%
14 - Scienze politiche e sociali	2	2	3	4	4	5	50,0%	50,0%	60,0%
TOTALE	132	136	135	242	251	252	54,5%	54,2%	53,6%
STEM	6	5	7	22	20	22	27,3%	25,0%	31,8%

La Tabella 7 a seguire mette a confronto le percentuali di donne nell'Ateneo di Verona con la media nazionale per ruolo, area e raggruppamento di aree STEM – anno 2020.

Tabella 7

% DONNE - 2020

Area	Area 1	Area 2	Area 3	Area 4	Area 5	Area 6	Area 7	Area 8	Area 9	Area 10	Area 11	Area 12	Area 13	Area 14	TOTALE	STEM
RU+RTD VERONA	18%		100%		52%	55%	57%		33%	65%	59%	50%	54%	50%	54%	25%
Ru+RTD ITALIA	34%	28%	60%	35%	63%	47%	49%	42%	24%	57%	53%	47%	47%	48%	46%	31%
DELTA (RU+RTD)	-16%	-28%	40%	-35%	-11%	9%	8%	-42%	9%	8%	6%	3%	6%	2%	8%	-6%
PA VERONA	40%	40%	33%		58%	30%	50%		10%	41%	58%	27%	40%	43%	39%	31%
PA ITALIA	36%	22%	50%	30%	56%	33%	44%	36%	20%	58%	48%	44%	44%	41%	40%	27%
DELTA_PA	4%	18%	-16%	-30%	2%	-3%	6%	-36%	-10%	-17%	10%	-17%	-3%	2%	-1%	4%
PO VERONA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	0%	0%
PO ITALIA	20%	15%	32%	20%	35%	19%	24%	24%	12%	44%	38%	27%	26%	29%	25%	16%
DELTA_PO	-20%	-14%	-32%	-20%	-35%	-19%	-23%	-24%	-12%	-43%	-37%	-26%	-25%	-29%	-25%	-16%
DOCENTI VERONA	1%	1%	1%	0%	3%	4%	2%	0%	0%	5%	4%	1%	2%	2%	2%	0%
DOCENTI ITA	31%	22%	50%	29%	54%	35%	41%	35%	19%	54%	47%	39%	39%	41%	39%	26%

5. Distribuzione Docenti e Ricercatori/trici tra *Fields of Research & Development* secondo la classificazione *She Figures*

Allo scopo di favorire la comparabilità con i dati delle università europee, il personale docente dell'Università di Verona è stato classificato in *Fields of Research & Development*.

Di seguito si riporta la tabella delle corrispondenze che raccorda le 14 Aree CUN con la classificazione *She Figures*, di cui all'Appendice B delle Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani.

SSD	AREA CUN	AREA CUN	CLASSIFICAZIONE SHE FIGURES
INF, MAT	1	Scienze matematiche e informatiche	01 - Natural sciences
FIS	2	Scienze fisiche	01 - Natural sciences
CHIM	3	Scienze chimiche	01 - Natural sciences
GEO	4	Scienze della terra	01 - Natural sciences
BIO	5	Scienze biologiche	01 - Natural sciences
MED	6	Scienze mediche	03 - Medical and Health Sciences
AGR, VET	7	Scienze agrarie e veterinarie	04 - Agricultural sciences
ICAR	8	Ingegneria civile e Architettura	02 - Engineering and technology
ING-INF, ING-IND	9	Ingegneria industriale e dell'informazione	02 - Engineering and technology
"L-ART, L-ANT, L-LIN, L-FIL-LET, L-OR"	10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	06 – Humanities and the arts
"M-STO, M-FIL, M-EDF, M-DEA, M-GRR"	11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	06 – Humanities and the arts
M-PED, M-PSI	11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	05 - Social sciences
IUS	12	Scienze giuridiche	05 - Social sciences
"SECS-P (07-08-09-10-11-13), SECS-S, SECS-P (01-02-03-04-05-06-12)"	13	Scienze economiche e statistiche	05 - Social sciences
SPS	14	Scienze politiche e sociali	05 - Social sciences

La successiva Tabella 8 illustra, per ruolo, i valori assoluti delle donne e degli uomini sul totale del personale docente e ricercatore per *Field of Research and Development* (FoRD) degli ultimi 3 anni.

Tabella 8

FIELD OF RESEARCH AND DEVELOPMENT	Ruolo giuridico	2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
01 - Natural sciences	PO - Professori/esse Ordinari/e	8	27	7	28	5	27
	PA - Professori/esse Associati/e	24	30	27	30	31	31
	RU - Ricercatori/trici Universitari/e	12	10	12	8	11	7
	RD - Ricercatori/trici Legge 240/10 T. det.	13	13	9	16	10	15
02 - Engineering and technology	PO - Professori/esse Ordinari/e		5		5	1	5
	PA - Professori/esse Associati/e	1	8	1	9	2	10
	RU - Ricercatori/trici Universitari/e		0		0		
	RD - Ricercatori/trici Legge 240/10 T. det.	2	7	3	6	2	8
03 - Medical and Health Sciences	PO - Professori/esse Ordinari/e	5	48	5	46	5	46
	PA - Professori/esse Associati/e	23	63	28	66	31	69
	RU - Ricercatori/trici Universitari/e	23	17	22	15	19	14
	RD - Ricercatori/trici Legge 240/10 T. det.	16	18	18	17	16	17
04 - Agricultural sciences	PO - Professori/esse Ordinari/e	2	5	2	3	2	3
	PA - Professori/esse Associati/e	6	7	8	8	10	8
	RU - Ricercatori/trici Universitari/e	1	1	0	1		1
	RD - Ricercatori/trici Legge 240/10 T. det.	5	1	4	2	4	2
05 - Social sciences	PO - Professori/esse Ordinari/e	20	31	21	31	18	33
	PA - Professori/esse Associati/e	36	53	38	53	40	56
	RU - Ricercatori/trici Universitari/e	17	11	16	10	15	9
	RD - Ricercatori/trici Legge 240/10 T. det.	18	14	23	18	30	18
06 - Humanities and the arts	PO - Professori/esse Ordinari/e	14	20	14	17	13	17
	PA - Professori/esse Associati/e	31	42	31	40	35	42
	RU - Ricercatori/trici Universitari/e	14	6	12	6	11	6
	RD - Ricercatori/trici Legge 240/10 T. det.	11	12	17	16	17	20
TOTALE	PO - Professori/esse Ordinari/e	49	136	49	130	44	131
	PA - Professori/esse Associati/e	121	203	133	206	149	216
	RU - Ricercatori/trici Universitari/e	67	45	62	40	56	37
	RD - Ricercatori/trici Legge 240/10 T. det.	65	65	74	75	79	80

6. Rapporto di Femminilità

L'analisi dell'incidenza femminile per Aree CUN è stata ulteriormente sviluppata calcolando il rapporto di femminilità, definito come il numero delle donne rispetto al numero di uomini in un determinato ruolo. Esso evidenzia l'evoluzione temporale della concentrazione femminile in alcuni ruoli e settori.

Nell'analizzare il *gender gap* nelle prospettive di carriera, particolare attenzione è rivolta ad individuare la linea di tendenza, per valutare se la segregazione verticale sia un fenomeno destinato a ridursi nel tempo.

Quando il valore è pari a 1, l'indicatore esprime un perfetto equilibrio tra i generi nell'Area disciplinare; quando il valore è inferiore a 1 significa che gli uomini sono presenti in misura superiore alle donne e al contrario valori superiori ad 1 evidenziano come le donne siano presenti in maggior misura rispetto all'uomo. In altre parole, quanto più il valore si avvicina allo zero tanto più il rapporto indica che gli equilibri sono sbilanciati a favore degli uomini.

Come suggerito dalle linee guida CRUI, nelle tabelle successive si confrontano i dati dell'ultimo anno (2021) con quelli di 4 anni prima (2018), guardando sia il valore assoluto di uomini e donne sia il rapporto donne/uomini per ciascuna Area disciplinare dell'Ateneo di Verona. In linea generale, si può notare che passando dal/la ricercatore/trice al/la professore/ssa ordinario/a le Aree per le quali il rapporto di femminilità è inferiore a 1 aumenta, sottolineando un crescendo di squilibrio tra la presenza femminile e quella maschile.

Con riferimento ai dati del 2021, per ricercatrici e ricercatori universitari a tempo indeterminato si può notare come la presenza femminile sia limitata solamente in due Aree (1-Scienze Matematiche ed informatiche e 14-Scienze Politiche e sociali), mentre nelle restanti Aree il rapporto di femminilità mostra uno squilibrio favorevole alle donne con un valore massimo pari a 6 nell'Area 11-Scienze storiche, filosofiche e pedagogiche e psicologiche, che ha visto una crescita significativa della presenza femminile nell'ultimo quadriennio.

Tabella 9

RU - Ricercatori/trici Universitari/e

Area Disciplinare	2018			2021		
	UOMINI	DONNE	DONNE/UOMINI	UOMINI	DONNE	DONNE/UOMINI
01 - Scienze matematiche e informatiche	4	3	0,75	1	1	1,00
02 - Scienze fisiche	0	1	-			
03 - Scienze chimiche	0	1	-		1	-
04 - Scienze della terra				0	0	
05 - Scienze biologiche	8	13	1,63	6	9	1,50
06 - Scienze mediche	26	28	1,08	16	20	1,25
07 - Scienze agrarie e veterinarie	2	1	0,50	1	0	0,00
08 - Ingegneria civile e Architettura				0	0	
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	2		0,00	0	0	
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	5	11	2,20	3	8	2,67
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	4	11	2,75	1	6	6,00
12 - Scienze giuridiche	5	5	1,00	3	4	1,33
13 - Scienze economiche e statistiche	5	12	2,40	4	6	1,50
14 - Scienze politiche e sociali	2	1	0,50	2	1	0,50
Totale	63	87		37	56	

Diversa è la situazione per ricercatori/trici a tempo determinato dove, nel 2021, le Aree con squilibri di genere sono in numero superiore e lo sono anche rispetto al 2018. Si conferma l'Area 9-Ingegneria industriale e dell'Informazione dove il rapporto è 0,25, seguita dall'Area 5-Scienze biologiche con 0,44 e dall'Area 1 -Scienze Matematiche e informatiche, con 0,60.

Tabella 10

RD - Ricercatori/trici Legge 240/10 T. det

Area Disciplinare	2018			2021		
	UOMINI	DONNE	DONNE/UOMINI	UOMINI	DONNE	DONNE/UOMINI
01 - Scienze matematiche e informatiche	5	3	0,60	5	3	0,60
02 - Scienze fisiche	2	0	0,00	1	1	
03 - Scienze chimiche	0	0		0	2	-
04 - Scienze della terra	-	-		0	0	
05 - Scienze biologiche	3	7	2,33	9	4	0,44
06 - Scienze mediche	18	14	0,78	17	17	1,00
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1	5	5,00	2	4	2,00
08 - Ingegneria civile e Architettura	-	-		0	0	
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	8	1	0,13	8	2	0,25
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	8	8	1,00	14	15	1,07
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	6	7	1,17	10	10	1,00
12 - Scienze giuridiche	1	4	4,00	7	7	1,00
13 - Scienze economiche e statistiche	7	8	1,14	7	12	1,71
14 - Scienze politiche e sociali	0	1	-	0	2	-
Totale	59	58		80	79	

Nel ruolo di professore/ssa associato/a il rapporto di femminilità mostra una prevalenza maschile nella maggior parte delle Aree (otto su quattordici), benché nella quasi totalità delle Aree si registri un miglioramento dal 2018 ad oggi.

Tabella 11

PA - Professori/esse Associati/e

Area Disciplinare	2018			2021		
	UOMINI	DONNE	DONNE/UOMINI	UOMINI	DONNE	DONNE/UOMINI
01 - Scienze matematiche e informatiche	12	5	0,42	12	8	0,67
02 - Scienze fisiche	2	2	1,00	3	2	0,67
03 - Scienze chimiche	4	2	0,50	4	2	0,50
04 - Scienze della terra	-	-		-	-	
05 - Scienze biologiche	15	11	0,73	12	19	1,58
06 - Scienze mediche	57	21	0,37	73	33	0,45
07 - Scienze agrarie e veterinarie	5	6	1,20	8	10	1,25
08 - Ingegneria civile e Architettura	-	-		-	-	
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	5	1	0,20	10	2	0,20
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	26	16	0,62	25	21	0,84
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	15	20	1,33	19	24	1,26
12 - Scienze giuridiche	19	5	0,26	19	8	0,42
13 - Scienze economiche e statistiche	26	9	0,35	28	17	0,61
14 - Scienze politiche e sociali	6	2	0,33	3	3	1,00
Totale	192	100		216	149	

Infine, con riferimento al ruolo di professore/ssa ordinario/a si osserva come nel 2021 lo squilibrio sia rilevante limitatamente a quattro Aree: 1-Scienze matematiche e informatiche (0,17), 5-Scienze biologiche (0,14), 6-Scienze Mediche (0,13) e 9-Ingegneria industriale e dell'informazione (0,20).

Tabella 12

PO - Professori/esse Ordinari/e

Area Disciplinare	2018			2021		
	UOMINI	DONNE	DONNE/UOMINI	UOMINI	DONNE	DONNE/UOMINI
01 - Scienze matematiche e informatiche	9	3	0,33	12	2	0,17
02 - Scienze fisiche	1	0	0,00	0	1	
03 - Scienze chimiche	1	0	0,00	1	0	0,00
04 - Scienze della terra	-	-		-	-	
05 - Scienze biologiche	11	4	0,36	14	2	0,14
06 - Scienze mediche	45	5	0,11	47	6	0,13
07 - Scienze agrarie e veterinarie	5	2	0,40	3	2	0,67
08 - Ingegneria civile e Architettura	-	-		-	-	
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	5	0	0,00	5	1	0,20
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	10	13	1,30	12	12	1,00
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	10	4	0,40	6	4	0,67
12 - Scienze giuridiche	9	5	0,56	11	4	0,36
13 - Scienze economiche e statistiche	16	8	0,50	19	10	0,53
14 - Scienze politiche e sociali	0	1		1	0	0,00
Totale	122	45		131	44	

Utilizzando un codice di colori si è quindi cercato di sintetizzare visivamente i dati e la loro evoluzione nel tempo: gradazioni di blu sempre più scuro corrispondono a rapporti di femminilità via via meno favorevoli alle donne ($R < 1$), colorazioni di arancione sempre più intenso corrispondono viceversa a rapporti di femminilità più favorevoli alle donne ($R > 1$), mentre la parità numerica tra donne e uomini ($R = 1$) è indicata in bianco.

LEGENDA

RAPPORTO DONNE- UOMINI	Valore compreso tra	
meno di 1 donna ogni 8 uomini	-	0,125
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5	1
1 donna ogni uomo	1	1
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1,00	1,5
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5	2
pù di 2 donne ogni uomo	>2	

A partire dall'indicatore definito con questo codice di colori è possibile costruire una tabella che consenta un'immediata visualizzazione dell'evoluzione della presenza femminile nei vari ruoli: in colonna i ruoli e gli anni, in riga gli ambiti disciplinari. In questo modo si evidenziano i fenomeni di segregazione orizzontale tra le varie discipline e di segregazione verticale tra i vari ruoli accademici.

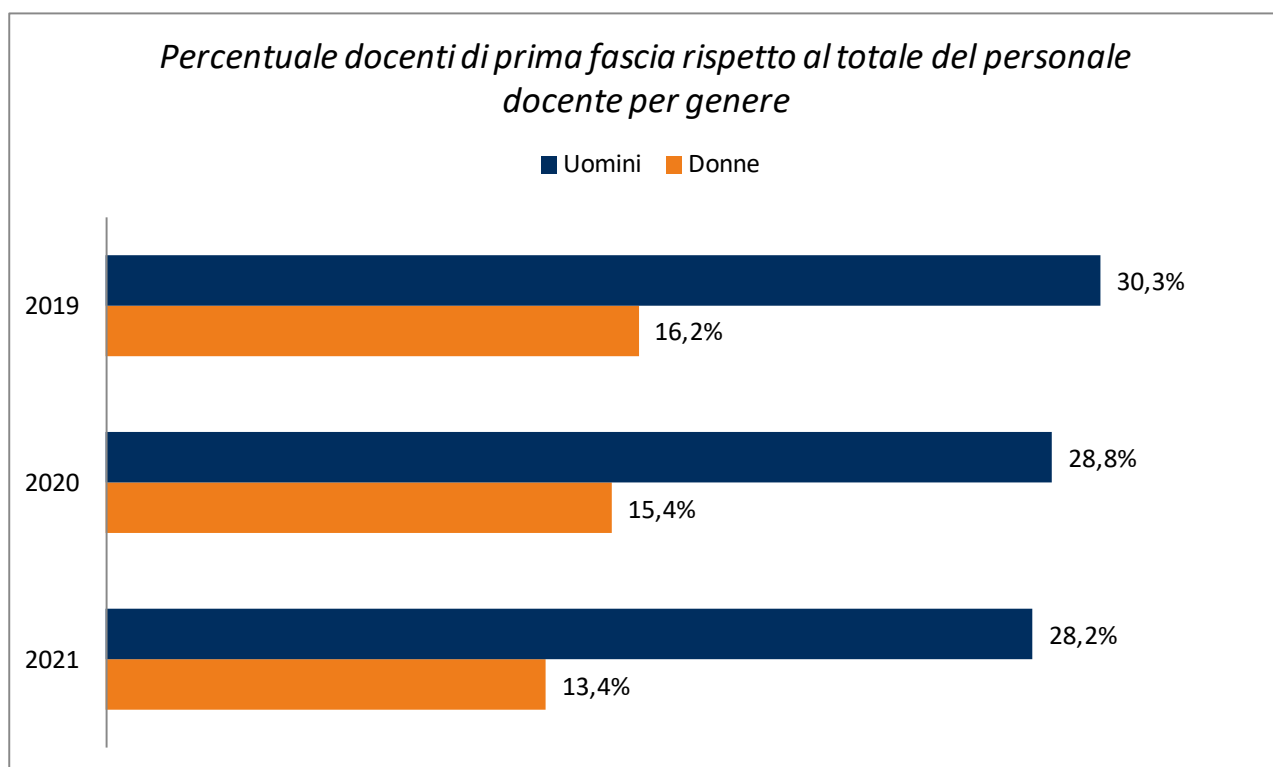
Tabella 13 (N.R. = Area disciplinare non rappresentata da docenti)

	RTD		RU		PA		PO	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,60	0,60	0,75	1,00	0,42	0,67	0,33	0,17
02 - Scienze fisiche	0,00	0,00	N.R.	0,00	1,00	0,67	0,00	N.R.
03 - Scienze chimiche	0,00	N.R.	N.R.	N.R.	0,50	0,50	0,00	0,00
04 - Scienze della terra	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
05 - Scienze biologiche	2,33	0,44	1,63	1,50	0,73	1,58	0,36	0,14
06 - Scienze mediche	0,78	1,00	1,08	1,25	0,37	0,45	0,11	0,13
07 - Scienze agrarie e veterinarie	5,00	2,00	0,50	0,00	1,20	1,25	0,40	0,67
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,13	0,25	0,00	0,00	0,20	0,20	0,00	0,20
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,00	1,07	2,20	2,67	0,62	0,84	1,30	1,00
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,17	1,00	2,75	6,00	1,33	1,26	0,40	0,67
12 - Scienze giuridiche	4,00	1,00	1,00	1,33	0,26	0,42	0,56	0,36
13 - Scienze economiche e statistiche	1,14	1,71	2,40	1,50	0,35	0,61	0,50	0,53
14 - Scienze politiche e sociali	N.R.	N.R.	0,50	0,50	0,33	1,00	N.R.	0,00

B. Carriere

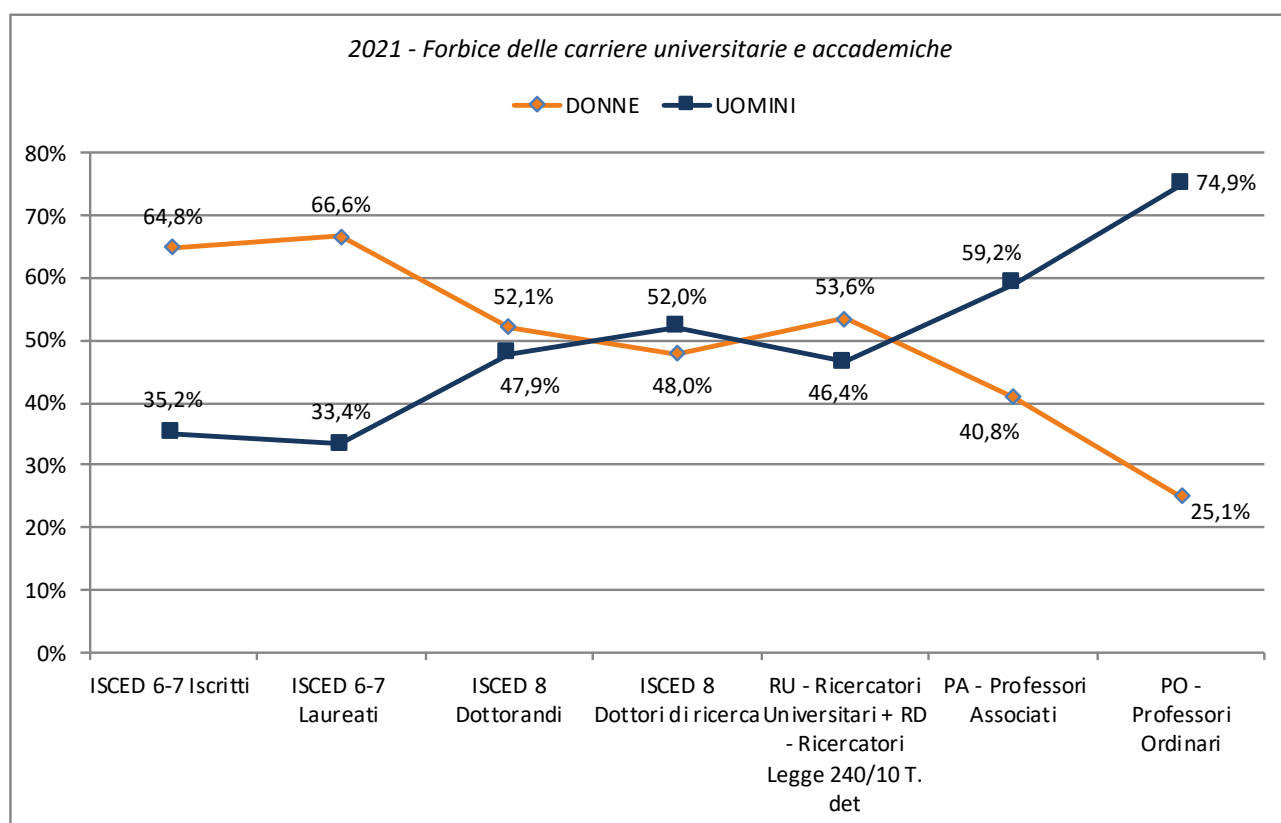
7. Percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere

L'analisi della composizione del personale docente con riferimento alle carriere mostra innanzitutto come l'incidenza di docenti di prima fascia sul totale di docenti suddivisi per genere si presenti fortemente sbilanciata a favore degli uomini che nel 2021, nel ruolo di prima fascia, incidono per il 28,2% sul totale di docenti, a fronte di una percentuale di donne pari a 13,4%.

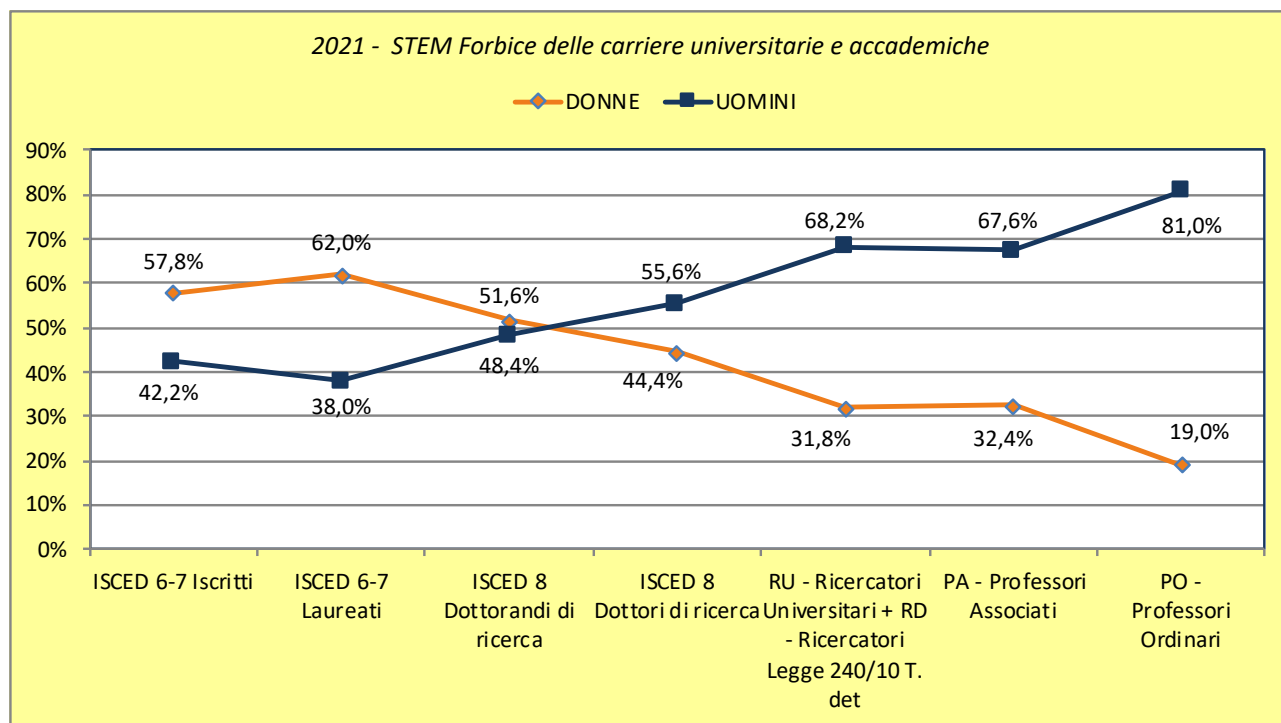


8. Forbice delle carriere universitarie e accademiche

Quando si comparano per genere le carriere del personale docente e ricercatore, quella di dottorandi/e e di dottorati/esse di ricerca con quelle della componente studentesca e dei/le laureati/e, emerge come, nel 2021, sia le studentesse iscritte sia quelle laureate presentino percentuali molto superiori agli uomini confermando una presenza femminile elevata in tutti i livelli dell'istruzione universitaria (iscritte 64,8% donne contro il 35,2% uomini), fino ad arrivare al dottorato di ricerca dove la presenza si mantiene superiore anche se di poco (52,1% donne *versus* 47,9% uomini). Questo equilibrio si mantiene fino ai ruoli di ricercatore/trice a tempo indeterminato e determinato, per vedersi invertito nei ruoli di professori/esse associati/e (40,8% di donne contro il 59,2% di uomini), fino ad arrivare ad una forbice più pronunciata per il ruolo di professori/esse ordinari/e. Questo trend e questa forbice si confermano sostanzialmente invariati confrontando l'anno 2021 con il 2018, fatto salvo per le dottoresse di ricerca, che mostrano un calo di oltre otto punti percentuali nel confronto tra le due annualità (48% nel 2021 rispetto al 56% del 2018).



Osservando la forbice delle carriere focalizzandosi sull'area STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*), è possibile notare come nel 2021 se iscritti/e ai corsi di laurea e laureati/e sono in prevalenza donne, quando si osservano i dottorandi di ricerca la presenza è sostanzialmente paritaria (51,6% donne e 48,4% uomini), per mostrare già poi nel ruolo di ricercatore/trice un'inversione del rapporto che vede le donne al solo 31,8 %, per scendere poi al 19% nel ruolo di professori/esse di prima fascia.



9. Glass Ceiling Index

L'analisi della disparità tra i generi nei ruoli può essere analizzata attraverso il *Glass Ceiling Index* (GCI). L'indice corrisponde alla probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (professori/esse ordinari/e). Tale dato viene normalizzato con la presenza relativa di donne, rispetto agli uomini, in tutte le posizioni accademiche nella forbice temporale 2018-2021.

$$GCI = \frac{N_{donne}}{(N_{donne} + N_{uomini})} \times \frac{(N_{[grade A] donne} + N_{[grade A] uomini})}{N_{[grade A] donne}}$$

Un valore di GCI pari a 1 segnala l'assenza di effetto *Glass Ceiling*, mentre un valore dell'indice minore di 1 segnala la sovra-rappresentazione delle donne nel ruolo apicale e un valore maggiore di 1 segnala che le donne sono sotto-rappresentate nel ruolo di prima fascia.

La tabella 16 che segue propone i dati relativi ai singoli ruoli di docenza, distinti per genere, nella forbice temporale 2018 e 2021.

Tabella 16

NUMERI ASSOLUTI

Ruolo giuridico	2018		2021	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
RU - Ricercatori Universitari	63	87	37	56
RD - Ricercatori Legge 240/10 T. det.	59	58	80	79
PA - Professori Associati	192	100	216	149
PO - Professori Ordinari	122	45	131	44
Totale	436	290	464	328

Si osserva come l'indice calcolato per il 2018 e per il 2021 mostri come nell'Università di Verona, complessivamente considerata, la sotto-rappresentazione delle donne in prima fascia sia cresciuta negli anni.

GCI (**)	2017	2020
		1,48

Di fondamentale importanza è analizzare l'indicatore con riferimento alle strutture dipartimentali, da cui emerge la situazione riportata in Tabella 17. Fatta eccezione per il Dipartimento di Scienze Chirurgiche, Odontostomatologiche e Materno-Infantili dove non è possibile il confronto con il 2018 a causa dell'assenza di professoressa di prima fascia in tale anno, è possibile rilevare quanto segue:

1. un solo dipartimento, quello di Lingue e Letterature Straniere, con indice GCI minore di 1, il cui andamento sembra convergere verso un equilibrio dei generi;
2. nessun dipartimento con assenza di effetto Glass Ceiling, benché quello di Economia Aziendale sembra vi stia progressivamente arrivando;
3. due dipartimenti, segnatamente Biotecnologie e Informatica, con indice GCI maggiore di 1, dove appare la tendenza a **migliorare** nel tempo verso una maggior presenza femminile;
4. sette dipartimenti (Scienze Giuridiche, Culture e Civiltà, Scienze Umane, Scienze Economiche, Neuroscienze Biomedicina e Movimento, Diagnostica e Sanità Pubblica) sempre con indice GCI maggiore di 1, ma che nel 2021 hanno visto **peggiorare** l'indice GCI, verso una sempre più significativa sotto-rappresentazione delle donne nel ruolo di prima fascia;
5. un dipartimento, quello di Medicina, con un indice GCI che evidenzia una netta sovra-rappresentazione del genere maschile nei ruoli apicali della docenza, ancorché in miglioramento rispetto al 2018;

Tabella 17

DIPARTIMENTO	GCI	
	2018	2021
DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIRURGICHE, ODONTOSTOMATOLOGICHE E MATERNO-INFANTILI (*)		3,53
DIPARTIMENTO DI LINGUE E LETTERATURE STRANIERE	0,70	0,85
DIPARTIMENTO DI ECONOMIA AZIENDALE	1,23	1,18
DIPARTIMENTO DI BIOTECNOLOGIE	1,65	1,47
DIPARTIMENTO DI INFORMATICA	1,54	1,51
DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE	1,00	1,37
DIPARTIMENTO CULTURE E CIVILTÀ	1,46	1,61
DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE	1,21	1,70
DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE	1,67	1,74
DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE, BIOMEDICINA E MOVIMENTO	1,83	1,95
DIPARTIMENTO DI DIAGNOSTICA E SANITÀ PUBBLICA	2,00	3,68
DIPARTIMENTO DI MEDICINA	5,34	4,74

10. Passaggi di Ruolo per Genere e Area CUN

Nelle tabelle delle pagine seguenti viene analizzato l'andamento nel tempo (2019, 2020, 2021) del rapporto di femminilità nei passaggi di ruolo PA->PO, RD->PA, RU->PA, sia in valore assoluto che in termini percentuali.

Tabella 18 - Ruolo per genere e Area CUN - Anno 2019

AREA	2019								
	PA-PO			RD-PA			RU-PA		
	DONNE	UOMINI	% DONNE	DONNE	UOMINI	% DONNE	DONNE	UOMINI	% DONNE
01 - Scienze matematiche e informatiche		3	0%				2	2	50%
02 - Scienze fisiche	1		100%		1	0%	1		100%
03 - Scienze chimiche		1	0%						
05 - Scienze biologiche		1	0%				2		100%
06 - Scienze mediche	1	5	17%	1	5	17%	4	5	44%
07 - Scienze agrarie e veterinarie								1	0%
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione					1	0%		2	0%
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1	3	25%		2	0%	1	2	33%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1	2	33%	1		100%	3	3	50%
12 - Scienze giuridiche	1	2	33%	2		100%	1	1	50%
13 - Scienze economiche e statistiche	1	2	33%	1	1	50%	5		100%
14 - Scienze politiche e sociali		1	0%	1		100%			
Totale complessivo	6	20	23%	6	10	38%	19	16	54%

Tabella 19 - Ruolo per genere e Area CUN - Anno 2020

AREA	2020								
	PA-PO			RD-PA			RU-PA		
	DONNE	UOMINI	% DONNE	DONNE	UOMINI	% DONNE	DONNE	UOMINI	% DONNE
01 - Scienze matematiche e informatiche				1	1	50%			
02 - Scienze fisiche									
03 - Scienze chimiche									
05 - Scienze biologiche		2	0%	2		100%		1	0%
06 - Scienze mediche					1	0%		1	0%
07 - Scienze agrarie e veterinarie				1		100%	1		100%
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione					1	0%			
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche		1	0%		1	0%	1		100%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche									
12 - Scienze giuridiche								1	0%
13 - Scienze economiche e statistiche				2		100%	1		100%
14 - Scienze politiche e sociali									
Totale complessivo	0	3	0%	6	4	60%	3	3	50%

Tabella 20 - Ruolo per genere e Area CUN - Anno 2021

AREA	2021								
	PA-PO			RD-PA			RU-PA		
	DONNE	UOMINI	% DONNE	DONNE	UOMINI	% DONNE	DONNE	UOMINI	% DONNE
01 - Scienze matematiche e informatiche									
02 - Scienze fisiche									
03 - Scienze chimiche									
05 - Scienze biologiche				3	1	75%	1		100%
06 - Scienze mediche	1	2	33%	2	6	25%	2	1	67%
07 - Scienze agrarie e veterinarie				2		100%			
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione				1		100%		1	0%
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche		1	0%	2		100%	1		100%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche				2	3	40%	1		100%
12 - Scienze giuridiche				1		100%			
13 - Scienze economiche e statistiche		2	0%		5	0%		1	0%
14 - Scienze politiche e sociali									
Totale complessivo	1	5	17%	13	15	46%	5	3	63%

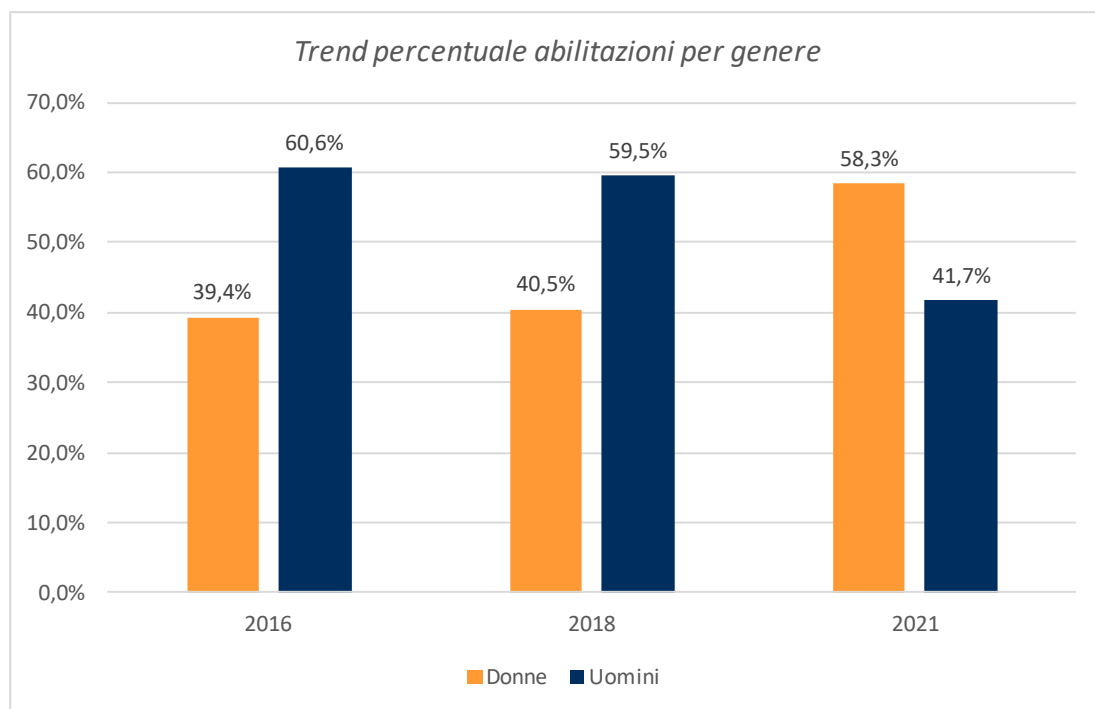
In sintesi, il trend percentuale di *upgrade* del genere femminile nei vari ruoli viene rappresentato dalla successiva Tabella 21 e conferma quanto detto in precedenza, ovvero che mentre nei passaggi di carriera più elevati (da PA a PO) le donne sono in netta minoranza, nei passaggi da ricercatore/trice a PA si osserva un maggiore equilibrio tra i due generi.

Tabella 21

% DONNE	2019	2020	2021
Passaggi PA->PO	23%	0%	17%
Passaggi RD->PA	38%	60%	46%
Passaggi RU->PA	54%	50%	63%

11. Percentuale abilitazioni per genere

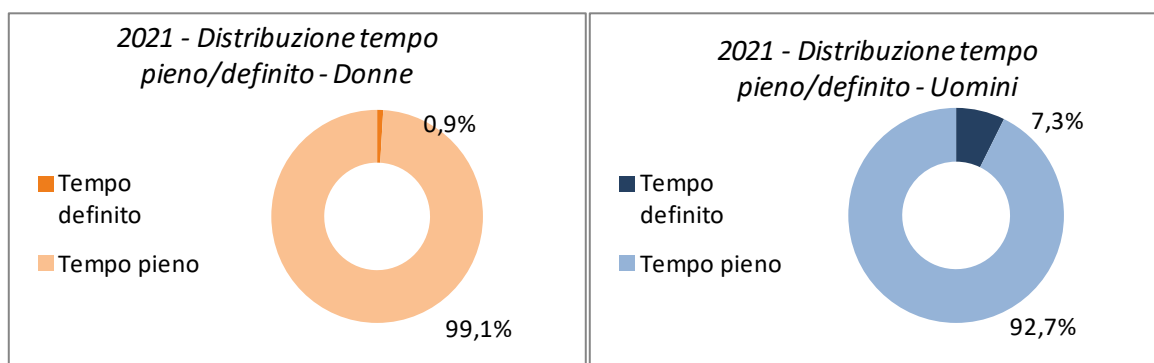
Il rapporto di femminilità proprio dell'Ateneo di Verona è condizionato anche dalla percentuale di donne che in Ateneo hanno conseguito l'abilitazione scientifica nazionale nelle tornate più recenti, che da valori attorno al 40% del totale degli abilitati per le tornate 2016 e 2018, aumenta al 58,3% nel 2021. Il seguente grafico rappresenta la distribuzione di genere nelle tre tornate in esame.



Fonte dati: CINECA, Abilitazione Scientifica Nazionale (sito ad accesso riservato per operatori autorizzati)

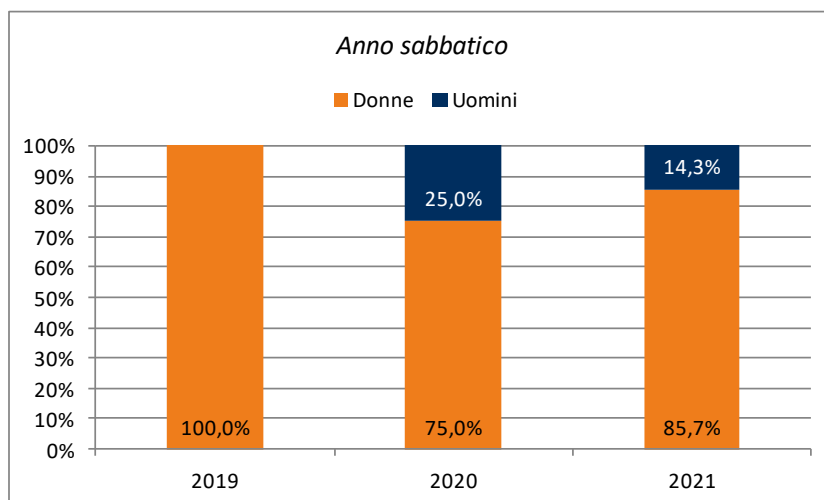
12. Distribuzione tempo pieno/definito per genere

Un approfondimento riguarda il regime di impegno del personale docente. Alla fine del 2021 la scelta del tempo pieno è stata esercitata dal 99,1% delle donne e dal 92,7% degli uomini. La percentuale di docenti che ha optato per il tempo definito nell'ultimo quadriennio vede aumentare il già significativo divario di genere che si attesta per il 2021 allo 0,9% per le donne e al 7,3% per gli uomini.



13. Fruizione anno sabbatico

La disponibilità del personale docente a cogliere l'opportunità di crescita professionale in termini di ricerca attraverso la fruizione dell'anno sabbatico mostra una distribuzione variabile negli anni e vede, nel 2021, prevalere il personale docente femminile.



14. Composizione per genere delle commissioni di concorso

Infine, i dati che seguono riportano i risultati della verifica del rispetto della regola della composizione di genere mista nelle commissioni di concorso. Si osserva come nel 2021 ben il 98,5% dei casi la regola risulti rispettata ("ove possibile, [...] il principio delle pari opportunità tra uomini e donne nella formazione delle commissioni giudicatrici", come raccomandato anche dall'Autorità nazionale anticorruzione, in acronimo ANAC).

Tabella 24

PERCENTUALI

	2019	2020	2021
Commissioni che rispettano la regola	97,8%	93,8%	98,5%
Commissioni che NON rispettano la regola	2,2%	6,3%	1,5%

Aggiornamento 2019 al Piano Nazionale Anticorruzione, p. 50 e succ., consultabile al seguente indirizzo:
https://www.anticorruzione.it/documents/91439/121138/PNA2019_Delibera_1064_13novembre_sito.pdf/4c582909-32e4-2112-8c98-046a72082d4a?t=1588152955367

C. Ricerca

15. Finanziamenti PRIN/ERC/ALTRI per settore scientifico ERC e genere PI

Nel triennio 2019-2021 in base al genere del *Principal Investigator* e al settore scientifico ERC (PE = *Physical and Engineering*, SH = *Social Science and Humanities*, LS = *Life Science*) emerge complessivamente la prevalenza della presenza maschile nella responsabilità dei progetti.

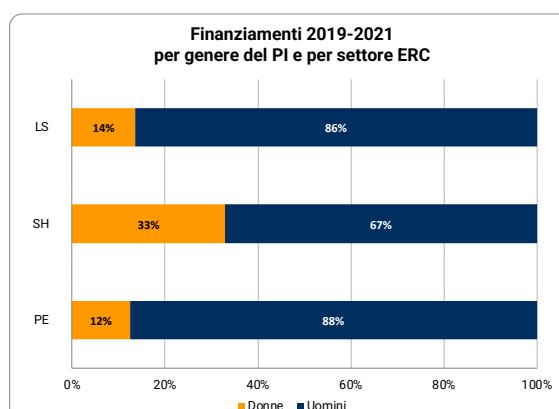
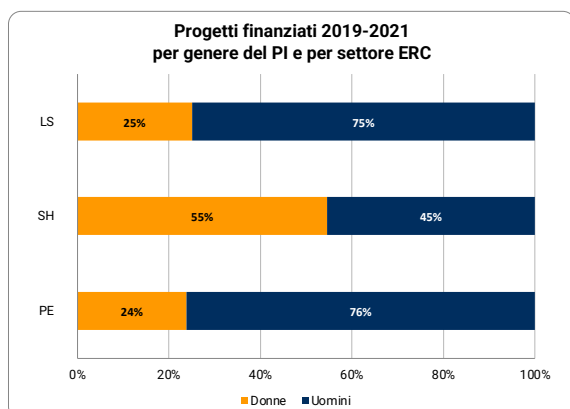
Infatti, su tre responsabili di progetto una sola è una donna. Se, però, si passa a osservare l'importo dei finanziamenti ad essi collegati, appare ancora più evidente la disparità tra generi, poiché solo un quarto dei fondi (25%) sono gestiti da donne, mentre la maggior parte dei fondi (75%) resta concentrata in mani maschili.

Scendendo ad analizzare i singoli settori scientifici separatamente, emergono alcune differenze degne di nota. Per quanto riguarda il settore "*Physical and Engineering*" (PE), il rapporto tra donne e uomini titolari di progetti è di 1 a 4 (24%), ma se si passa ad osservare i finanziamenti sottostanti i progetti, la proporzione dei fondi gestiti dalle donne crolla vertiginosamente dimezzandosi al 12% e appare irrisoria rispetto all' 88% gestito dagli uomini.

Migliore è la situazione nel settore "*Social Science and Humanities*" (SH), dove la titolarità dei progetti è appannaggio delle donne per oltre la metà dei progetti (55%), ma comporta la gestione di circa un terzo dei finanziamenti, restando la preponderanza delle risorse finanziarie saldamente in mano agli uomini.

Infine, nel settore "*Life science*" (LS) si ripropone una situazione molto sbilanciata: tra i responsabili di progetto, solo uno su quattro è donna e i fondi collegati ai progetti gestiti da donne sono appena un settimo (14%).

I due grafici a seguire illustrano la disparità delle proporzioni legate alla responsabilità dei progetti di ricerca e ai relativi finanziamenti.



16. Media pro-capite di fondi di ricerca interni ed esterni per genere

In questa tabella è rappresentata la media dei finanziamenti pro-capite nel triennio 2019-21, distintamente per genere e per ruolo del Principal Investigator.

Dall'osservazione dei dati riguardanti i fondi per la ricerca di base, i fondi Joint Project e Joint Research, emerge una sostanziale parità nella distribuzione dei fondi, con differenziazioni a seconda dei ruoli, fatta eccezione per il ruolo dei ricercatori di tipo A, che sono esclusivamente donne.

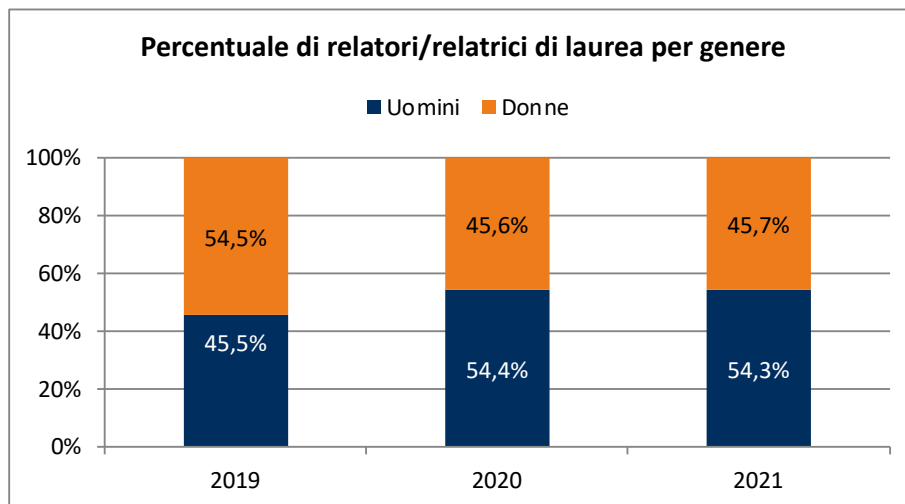
Per quanto riguarda i PRIN e gli altri bandi nazionali, vi è preponderanza maschile solo a livello di ruolo apicali (PO), mentre le donne sono completamente assenti dai bandi internazionali, appannaggio dei soli uomini di ruolo più elevato (PO e PA).

Anni di finanziamento 2019-2021	RICERCA DI BASE E FONDI ATENEO		PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI		BANDI INTERNAZIONALI		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
PO	107.473	410.630	488.275	1.249.466		150.000	595.748	1.810.096
PA	198.439	247.470	469.788	308.437		1.784.000	668.227	2.339.907
RU	47.333	20.000					47.333	20.000
RTDB	47.827	30.690					47.827	30.690
RTDA	44.197						44.197	-

D. Didattica

17. Percentuale di relatori/relatrici tesi di laurea per genere

Il grafico a seguire illustra le percentuali degli ultimi tre anni e il trend complessivo del periodo.



1.3 Personale Tecnico Amministrativo

Nel presente capitolo viene proposta un'analisi in ottica di genere di alcune caratteristiche e percorsi professionali del personale tecnico e amministrativo (PTA), dei dirigenti e dei collaboratori ed esperti linguistici (CEL). Se non diversamente indicato, è preso in considerazione solo il personale assunto a tempo indeterminato; il direttore generale è pertanto escluso da tali prospetti.

La fonte dei dati elaborati, se non indicato diversamente, è il *data warehouse* di Ateneo.

A. Composizione

Gli indicatori di questa sezione permettono di ottenere una fotografia dello stato del personale da un punto di vista demografico (età e genere), livello di scolarità e distribuzione nelle diverse categorie e aree professionali. Questa fotografia ha lo scopo di evidenziare l'eventuale presenza di fenomeni di segregazione verticale e di segregazione orizzontale.

Si ricorda che per segregazione verticale si intende la maggiore difficoltà delle persone di uno o dell'altro genere nell'accesso alle posizioni e nell'avanzamento di carriera. La segregazione orizzontale rappresenta invece la concentrazione di un particolare genere in un gruppo (e.g. categoria, tipo di contratto).

1. Distribuzione per genere e area funzionale d'impiego

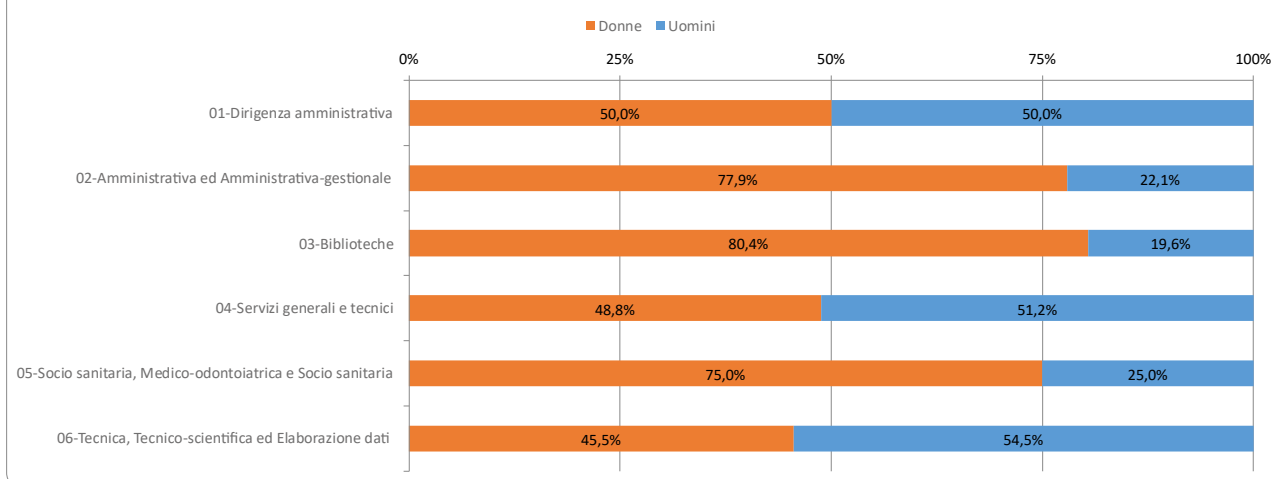
La tabella successiva rappresenta la consistenza numerica del personale TA e dirigente per genere per ciascuna area funzionale di impiego nell'arco dell'ultimo triennio (2019-2021). In particolare, è stato conteggiato il personale in organico al 31/12 di ciascun anno solare.

Le aree funzionali sono definite dal CCNL e quella di appartenenza di ciascun dipendente è riportata nel contratto di lavoro del singolo. Si noti che per i/le dirigenti non è prevista contrattualmente l'appartenenza ad alcuna area funzionale, essi/e sono stati/e quindi raggruppati/e nell'area fittizia denominata "Dirigenza amministrativa". Inoltre, le due aree "socio-sanitaria" e "medico-odontoiatrica e socio-sanitaria" sono state raggruppate nell'unica voce "Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria", così come le due aree "Amministrativa" e "Amministrativa-gestionale" sono state raggruppate in "Amministrativa ed Amministrativa-gestionale". Infine, si noti che da questa analisi sono esclusi/e i/le collaboratori/trici ed esperti/e linguistici (CEL).

Inoltre, il grafico illustra la composizione percentuale del personale TA per genere e area funzionale di impiego in organico al 31/12/2021.

Personale PTA per genere e area d'impiego	2019			2020			2021		
	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE
01-Dirigenza amministrativa	3	4	7	3	3	6	3	3	6
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	290	79	369	299	83	382	296	84	380
03-Biblioteche	38	9	47	39	9	48	37	9	46
04-Servizi generali e tecnici	24	25	49	23	22	45	21	22	43
05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	18	7	25	18	6	24	18	6	24
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	95	120	215	97	116	213	97	116	213
07-Area non individuata	-	-	0	-	-	0	-	-	0
Totale	468	244	712	479	239	718	472	240	712

A.1 - Composizione % dei PTA per genere e area funzionale - Anno 2021



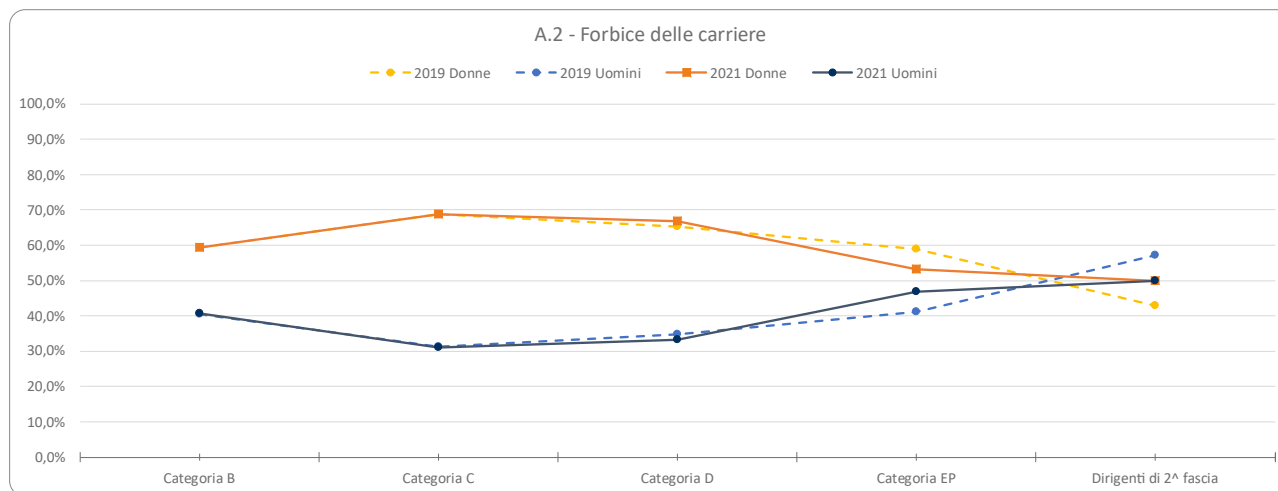
A livello di personale complessivo, l'incidenza media delle donne è di circa il 66% nei tre anni considerati. Confrontando il dato 2019 con quello medio nazionale (59,6%), si riscontra una maggior presenza femminile nell'Ateneo veronese in tutte le aree di impiego individuate.

2. Forbice delle carriere

La tabella di questa sezione rappresenta la consistenza numerica e percentuale del personale TA, dirigente e CEL per genere e per ciascuna categoria d'inquadramento a distanza di due anni (31/12/2019 e 31/12/2021), al fine di mettere in luce l'evoluzione temporale dei rapporti di genere. È stato preso in considerazione il solo personale a tempo indeterminato.

Forbice delle carriere	2019			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	19	7	26	26	10	36
CATEGORIA B	41	28	69	35	24	59
CATEGORIA C	212	96	308	208	94	302
CATEGORIA D	192	102	294	209	104	313
CATEGORIA EP	20	14	34	17	15	32
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	3	4	7	3	3	6
Totale	487	251	738	498	250	748

La medesima informazione (ad esclusione del personale CEL, che segue una carriera distinta e non comparabile con quella delle altre categorie) è rappresentata visivamente nel seguente grafico, che esprime a colpo d'occhio come nell'anno 2019 le donne fossero prevalenti sugli uomini fino alla categoria EP, mentre in corrispondenza dei/le dirigenti di seconda fascia ci fosse un'inversione di incidenza tra i due generi; nell'anno 2021, l'effetto forbice tende a scomparire essendo la categoria dei/le dirigenti di seconda fascia perfettamente divisa tra uomini e donne.



Il trend positivo dell'Ateneo veronese appare virtuoso anche dal punto di vista del confronto con il dato medio italiano, che vede nel 2019 la forbice mantenersi, essendo l'incidenza media delle donne tra i dirigenti di seconda fascia al 42,9%, contro un 55% nella categoria EP e in generale una prevalenza delle donne in tutte le categorie ad eccezione della B.

3. Distribuzione per fascia d'età e genere

In questa sezione viene analizzata la distribuzione del personale TA, dirigente e CEL a tempo indeterminato per fascia d'età.

La tabella successiva rappresenta la numerosità del personale nell'arco dell'ultimo triennio (2019-2021). In particolare, è stato conteggiato il personale in organico al 31/12 di ciascun anno solare. Le fasce d'età considerate rappresentano finestre quinquennali.

Fasce d'età: numeri assoluti

Numeri assoluti	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
20-24	2		2	2		2	4		4
25-29	4	3	7	4	5	9	2	5	7
30-34	5	12	17	8	15	23	9	17	26
35-39	25	38	63	19	35	54	14	25	39
40-44	39	91	130	33	83	116	28	73	101
45-49	50	105	155	59	117	176	58	109	167
50-54	54	117	171	49	113	162	49	127	176
55-59	43	83	126	45	86	131	52	94	146
60-64	27	33	60	27	47	74	28	44	72
65-67	2	5	7	3	4	7	6	4	10
Totale	251	487	738	249	505	754	250	498	748

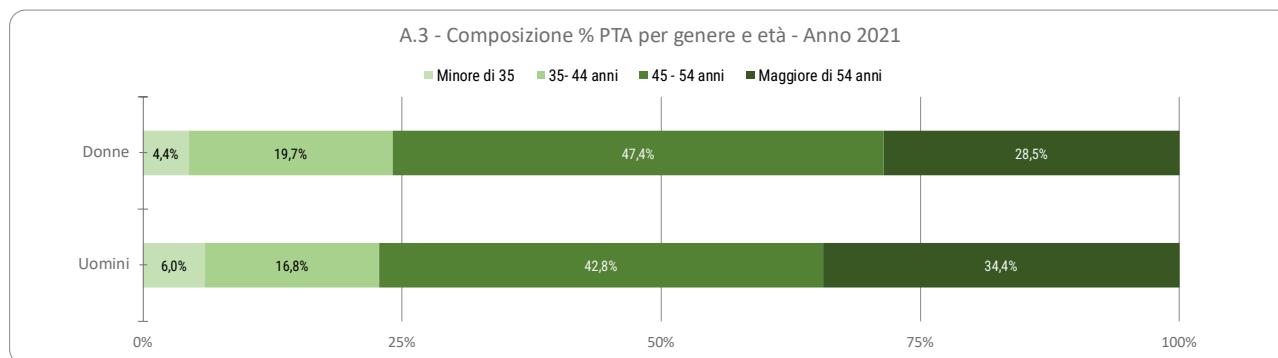
Nella successiva tabella, i medesimi dati sono riportati invece aggregando per macro-fasce d'età. La consistenza del personale è riportata numericamente e i dati calcolati rappresentano la distribuzione "verticale" per ciascun anno e genere rispetto alla macro-fascia d'età.

Macro-fasce d'età: numeri assoluti

Numeri assoluti	2019			2020			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Minore di 35	11	15	26	14	20	34	15	22	37
35-44 anni	64	129	193	52	118	170	42	98	140
45-54 anni	104	222	326	108	230	338	107	236	343
Maggiore di 54 anni	72	121	193	75	137	212	86	142	228
Totale	251	487	738	249	505	754	250	498	748

Il grafico seguente raffigura la distribuzione al 31/12/2021 del personale in organico a tempo indeterminato per macro-fascia d'età per ciascun genere.

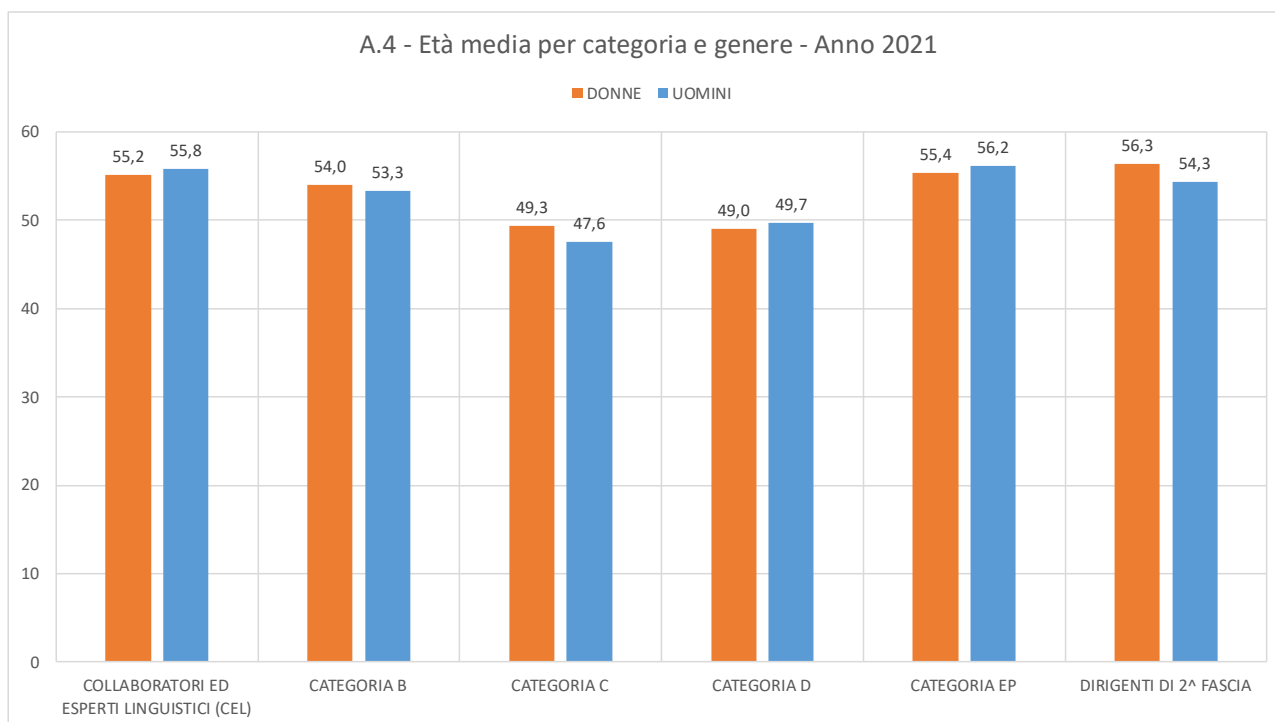
A livello medio italiano e con riferimento al 2019, ultimo anno disponibile al 20 aprile 2022, la fascia più popolata è quella superiore a 54 anni (40,6%), che è la fascia più popolata per gli uomini (per le donne lo è quella precedente), mentre per Verona la fascia più popolata, sia per gli uomini che per le donne, è quella dei 45-54 anni (44,2%).



4. Età media per genere e categoria

La tabella riporta per ciascuna categoria e genere, l'età media del personale in organico al 31/12 degli ultimi tre anni solari (2019-2021).

ETÀ MEDIA	2019		2020		2021	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	53,1	52,9	52,3	54,8	55,2	55,8
CATEGORIA B	52,5	52,4	51,9	52,3	54,0	53,3
CATEGORIA C	48,6	47,2	49,6	47,6	49,3	47,6
CATEGORIA D	48,9	48,7	48,5	48,8	49,0	49,7
CATEGORIA EP	54,7	59,2	54,8	55,2	55,4	56,2
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	54,3	54,8	55,3	53,3	56,3	54,3
Media Ateneo	49,5	49,3	49,7	49,3	50,1	49,9



A livello nazionale, l'età media 2019 delle donne è 51,6 mentre degli uomini è pari a 52,4. Pertanto, l'Ateneo risulta avere un'età media inferiore a quella italiana, e questo si riscontra confrontando le età medie di tutte le categorie, per uomini e donne; unica eccezione è la categoria EP che nel 2019 presenta un'età media più elevata a Verona rispetto alla media nazionale, sia per uomini che per donne.

La distribuzione delle età medie nelle diverse categorie non appare molto diversa tra uomini e donne: si nota un'età media leggermente inferiore delle categorie B e C e dei dirigenti di seconda fascia uomini rispetto alle corrispondenti donne.

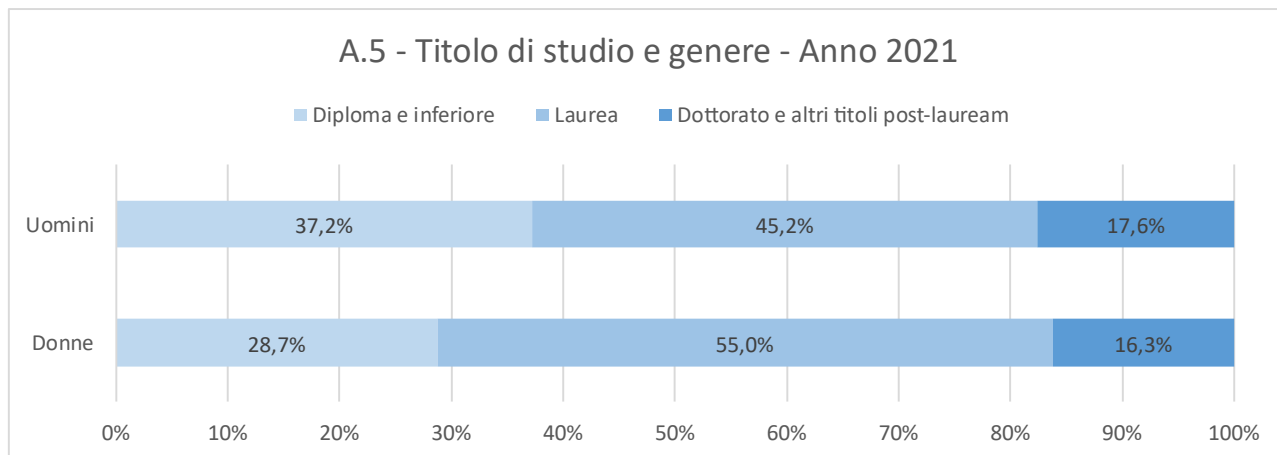
5. Distribuzione per genere e titolo di studio

La tabella di questa sezione illustra la composizione assoluta del personale in organico al 31/12/2021 in base al titolo di studio più elevato posseduto. Nella categoria "laurea" sono comprese sia le lauree brevi triennali e specialistiche/magistrali (D.M. 270), sia le lauree e i diplomi universitari ante riforma (D.M. 509). Nella categoria "Dottorato e altri titoli *post lauream*" sono conteggiati tutti i titoli *post lauream*: master (sia di primo che di secondo livello), corsi di specializzazione e di dottorato di ricerca.

	Donne	Uomini	Totale
Diploma e inferiore	143	93	236
Laurea	274	113	387
Dottorato e altri titoli <i>post-lauream</i>	81	44	125
Totale	498	250	748

Fonte dati: Direzione Risorse Umane

Il grafico rappresenta la distribuzione percentuale delle donne e degli uomini in organico al 31/12/2021, raggruppati per macro-livello di titolo di studio posseduto.



La maggioranza assoluta del personale TA dell'Ateneo ha la laurea come titolo di studio (51,7%); a livello nazionale, l'incidenza della laurea nell'anno 2019 è del 45%, mentre la quota maggioritaria è in possesso diploma (49,2%). L'incidenza del dottorato a Verona è del 16,7%, contro un 5,8% a livello nazionale: mediamente il personale veronese appare quindi più formato. Osservando le differenze per genere, sia a livello italiano che nell'Ateneo veronese, l'incidenza degli uomini supera quella delle donne nel gruppo di persone in possesso di diploma. Mediamente, quindi, le donne sono maggiormente in possesso di titoli di studio elevati.

B. Situazione occupazionale

Gli indicatori in questo ambito hanno lo scopo di evidenziare le eventuali differenze nelle condizioni di impiego di donne e uomini, con riferimento, in particolare, alla tipologia di contratto e al regime di impiego.

Nel primo caso, l'analisi per tipologia di contratto offre alcune indicazioni sulle condizioni di precarietà occupazionale di donne e uomini. La distribuzione per regime di impiego è utile per mettere in luce le scelte individuali in termini di equilibrio tra vita privata e lavoro e le corrispondenti opportunità offerte dall'Ateneo.

6. Distribuzione per genere e tipologia di contratto

Le rappresentazioni seguenti indicano i numeri assoluti e in percentuale della consistenza del personale TA e dirigente (è quindi escluso il personale CEL) per genere e per tipologia di contratto (a tempo determinato o indeterminato) nell'arco del triennio 2019-2021.

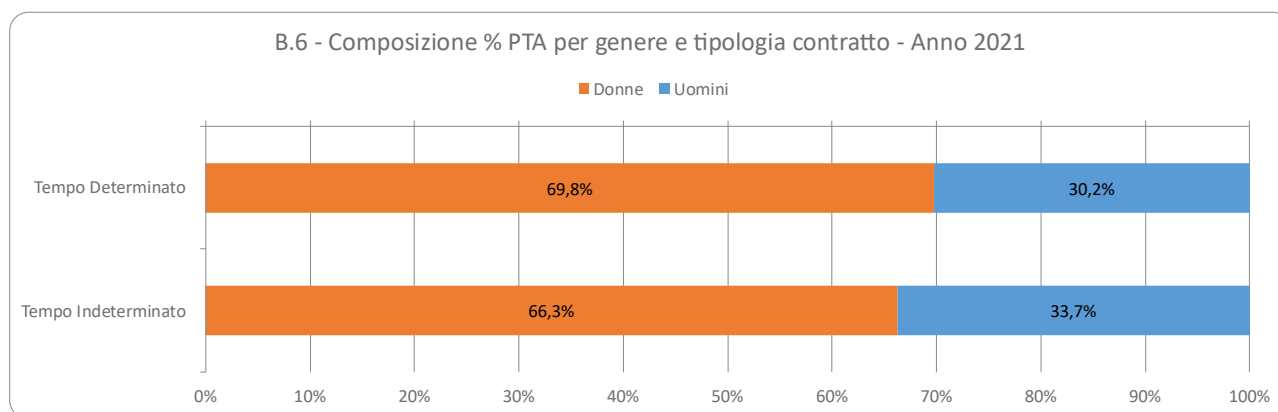
Osservando nei due generi la proporzione dei contratti a tempo indeterminato, essi incidono per il 94% sul totale delle donne, contro un 95,3% sul totale degli uomini. Questa lieve disparità (in linea con il dato nazionale: 95,8% donne e 96,8% uomini), nell'anno 2021 per l'Ateneo scaligero tende a ridursi ulteriormente, come mostra la tabella sotto riportata.

		2019			2020			2021		
		Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Tempo Determinato	N.	30	12	42	27	14	41	30	13	43
Tempo Indeterminato	N.	468	244	712	479	239	718	472	240	712
	%	94,0%	95,3%	94,4%	94,7%	94,5%	94,6%	94,0%	94,9%	94,3%
Totale		498	256	754	506	253	759	502	253	755

A livello nazionale la suddivisione per genere e tipologia di contratto nell'ultimo anno disponibile (2019) evidenzia un'incidenza delle donne pari al 66,4% nel tempo determinato e del 59,4% nel tempo indeterminato. Nello stesso anno, a Verona le donne costituivano il 71,4% del tempo determinato e il 65,7% del tempo indeterminato.

Percentuali	2019			2020			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Tempo Determinato	71,4%	28,6%	100,0%	65,9%	34,1%	100,0%	69,8%	30,2%	100,0%
Tempo Indeterminato	65,7%	34,3%	100,0%	66,7%	33,3%	100,0%	66,3%	33,7%	100,0%
Totale	66,0%	34,0%	100,0%	66,7%	33,3%	100,0%	66,5%	33,5%	100,0%

Nel grafico si analizzano i dati del 2021. Per ciascun anno solare, è conteggiato il personale in organico al 31/12. Il grafico rappresenta la distribuzione percentuale per genere e tipologia di contratto del personale TA e dirigente.

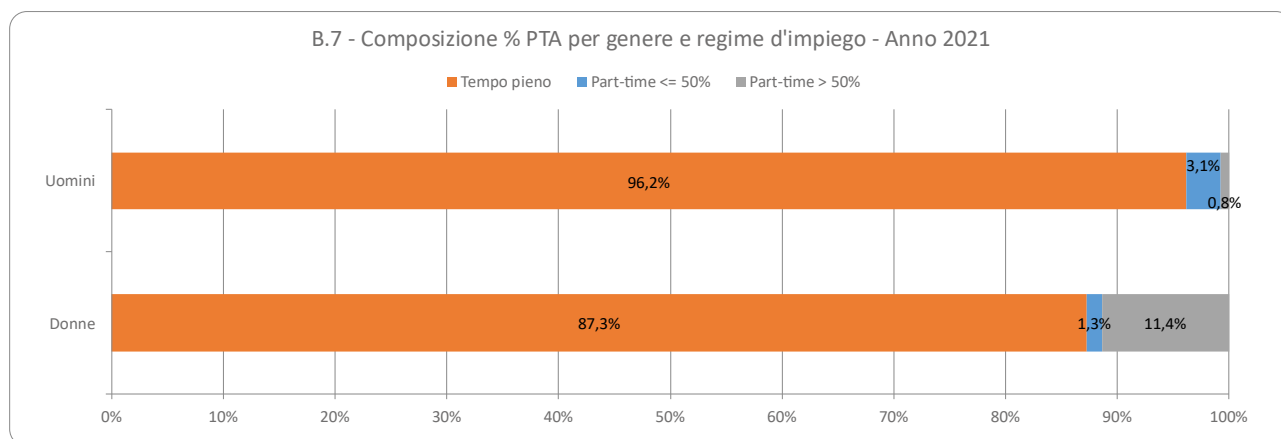


7. Distribuzione per genere e regime d'impiego

Nel prospetto seguente viene rappresentato l'andamento triennale (2019-2021) della consistenza dei dipendenti TA e dirigenti per genere e regime d'impiego. In particolare, si sono prese in considerazione tre fasce di impegno: tempo pieno, part-time superiore al 50%, part-time fino al 50% incluso. Per ogni anno viene rappresentata la situazione al 31/12.

Numeri assoluti		Donne	Uomini
2019	Tempo pieno	439	253
	Part-time <= 50%	8	12
	Part-time > 50%	78	1
Totale		525	266
2020	Tempo pieno	466	251
	Part-time <= 50%	8	9
	Part-time > 50%	57	2
Totale		531	262
2021	Tempo pieno	460	252
	Part-time <= 50%	7	8
	Part-time > 50%	60	2
Totale		527	262

Distribuzione per genere e regime d'impegno - dati percentuali – anno solare 2021



L'incidenza del tempo pieno è superiore negli uomini che nelle donne. Molta differenza si riscontra nell'incidenza del part-time superiore al 50% tra donne e uomini: questi dati indicano una tendenza maggiore delle donne a ridurre l'orario di lavoro per far fronte agli impegni familiari.

Il dato nazionale per il 2019 indica un'incidenza del full time all'87,5% per le donne e al 96% per gli uomini: entrambi i dati sono superiori al dato di Verona, indicando una maggiore propensione del personale dell'Ateneo verso il part-time.

8. Distribuzione per genere e fasce d'anzianità aziendale

In questa sezione la consistenza del personale TA, dirigente e CEL a tempo indeterminato viene analizzata in base al genere e all'anzianità di servizio. L'anzianità considerata è quella maturata a partire dalla prima data di immissione in organico in un qualunque ruolo strutturato. Eventuali progressioni orizzontali o verticali non vanno quindi a inficiare l'anzianità.

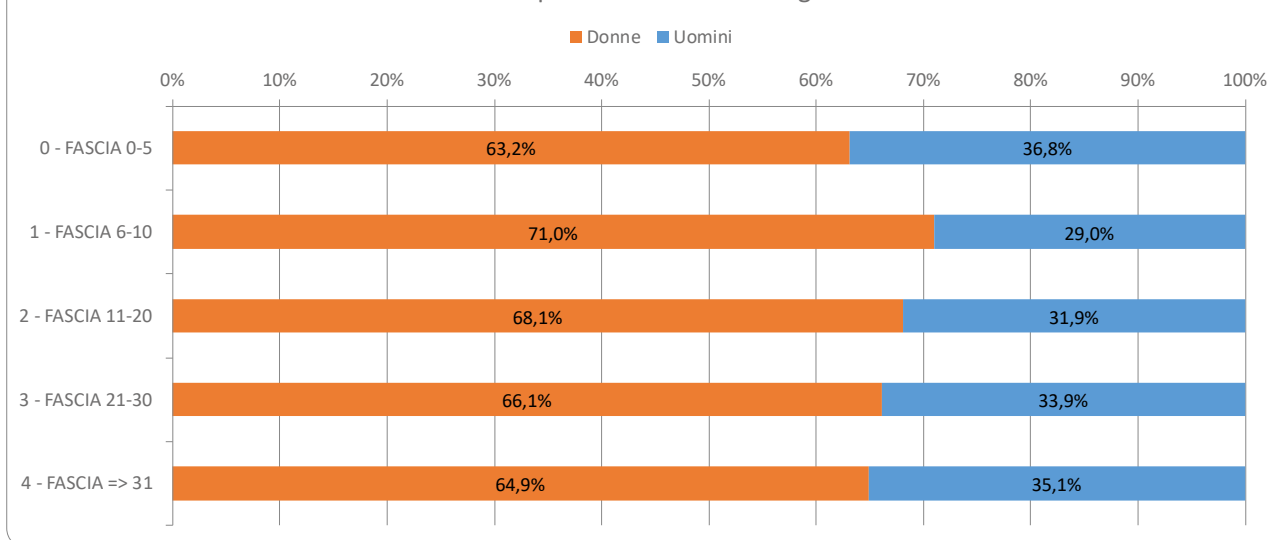
Il prospetto successivo rappresenta un arco temporale triennale, 2019-2021. Come nei prospetti delle sezioni precedenti, è stato preso in considerazione il personale e la sua anzianità al 31/12 di ciascun anno solare. L'anzianità del personale è stata raggruppata in cinque fasce.

Fascia anzianità	2019			2020			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
0 - FASCIA 0-5	67	44	111	96	52	148	96	56	152
1 - FASCIA 6-10	28	18	46	27	15	42	22	9	31
2 - FASCIA 11-20	264	119	383	258	116	374	252	118	370
3 - FASCIA 21-30	74	41	115	73	41	114	80	41	121
4 - FASCIA => 31	54	29	83	51	25	76	48	26	74
Totale	487	251	738	505	249	754	498	250	748

La fascia di anzianità che accoglie circa il 50% del personale è quella tra 11 e 20 anni di servizio. Osservando la suddivisione per genere, una maggior sproporzione di anzianità tra uomini e donne - non comparabile con la distribuzione di genere del personale - si nota nella fascia tra 6 e 10 anni, a favore del genere femminile.

Per l'anno 2019, l'incidenza delle donne nelle diverse fasce di anzianità presso l'Ateneo è superiore a quella nazionale nelle fasce più alte (da 11 anni in su), mentre il dato medio italiano è più elevato di quello di Verona nelle prime fasce. Questo indica un'anzianità media maggiore per le donne che lavorano all'Università di Verona rispetto alla media nazionale.

B.8 - Distribuzione PTA per fasce d'anzianità e genere - Anno 2021



9. Distribuzione per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale

Nel seguente prospetto, la distribuzione percentuale del personale TA, dirigente e CEL a tempo indeterminato per genere e anzianità di servizio già analizzata nella sezione precedente viene ulteriormente disaggregata in base alla categoria. Il dato analizzato è quello del personale in organico nel 2021.

Percentuali		2021				
		0 - 5	6 - 10	11 - 20	21 - 30	31 e oltre
DIR. 2^ FASCIA	Uomini	0	0,0%	100,0%	0	0
	Donne	66,7%	0	33,3%	0	0
CAT. EP	Uomini	0	6,7%	26,7%	40,0%	26,7%
	Donne	0	0	29,4%	58,8%	11,8%
CAT. D	Uomini	19,2%	3,8%	49,0%	16,3%	11,5%
	Donne	22,0%	2,4%	45,9%	18,2%	11,5%
CAT. C	Uomini	28,7%	1,1%	48,9%	12,8%	8,5%
	Donne	17,8%	4,3%	54,8%	13,5%	9,6%
CAT. B	Uomini	12,5%	8,3%	50,0%	20,8%	8,3%
	Donne	8,6%	22,9%	57,1%	5,7%	5,7%
CEL	Uomini	60,0%	10,0%	20,0%	10,0%	0
	Donne	30,8%	0	61,5%	7,7%	0
Totale		20,3%	4,1%	49,5%	16,2%	9,9%

C. Assenze

L'analisi delle assenze distribuite per genere fornisce ulteriori indicazioni sulla ripartizione del lavoro di cura e sull'impatto che questo ha sull'impiego del personale.

10. Giorni medi di assenza per genere e causa dell'assenza

Nel prospetto vengono conteggiate le giornate di assenza del personale TA, dirigente e CEL accumulate nel corso del 2021. Le assenze sono raggruppate in sei categorie, tra cui si fanno notare le assenze per maternità e congedo parentale e le assenze relative alla legge 104/92. Tra le categorie considerate ve ne sono due residuali (altri permessi e assenze retribuite, altre assenze non retribuite) in cui confluiscono le assenze retribuite e non che non hanno trovato collocazione nelle altre categorie.

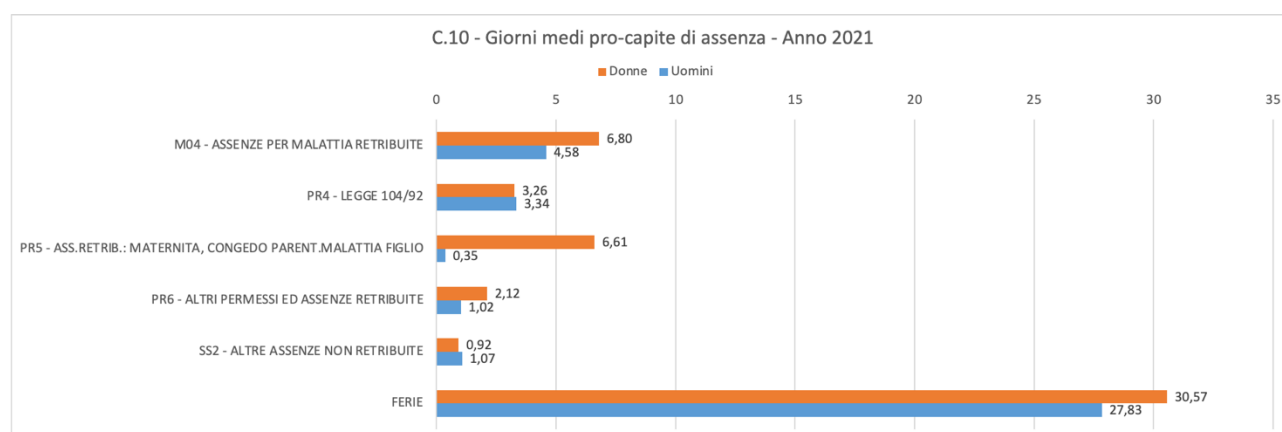
Categoria assenza	Anno solare 2021					
	Giorni assenza		Personale in servizio		Giorni medi assenza	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
M04 - ASSENZE PER MALATTIA RETRIBUITE	3212	1100	472	240	6,80	4,58
PR4 - LEGGE 104/92	1537	802	472	240	3,26	3,34
PR5 - ASS.RETRIB.: MATERNITA, CONGEDO PARENT.MALATTIA FIGLIO	3120	85	472	240	6,61	0,35
PR6 - ALTRI PERMESSI ED ASSENZE RETRIBUITE	999	244	472	240	2,12	1,02
SS2 - ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE	435	257	472	240	0,92	1,07
FERIE	14430	6680	472	240	30,57	27,83
TOTALE	23732	9168	472	240	50,28	38,20

Fonte dati: Data warehouse di ateneo + INAZ (software di gestione timbrature e presenze)

Le assenze orarie (cioè che non riguardano un'intera giornata lavorativa) sono state portate su base giornaliera dividendole per 7,2 per parametrarle all'orario giornaliero di lavoro.

Il seguente grafico rappresenta il numero medio pro-capite di giornate di assenza dal lavoro per genere e categoria di assenza per l'anno 2021.

Si può osservare come i giorni medi pro-capite siano più elevati per gli uomini solo per quanto riguarda i congedi legge 104/92 e altre assenze non retribuite. Le donne hanno mediamente più giorni di assenza degli uomini soprattutto in termini di congedi parentali, ferie, malattia e altri permessi retribuiti. Questo indica come, mediamente, le donne si facciano maggior carico degli impegni extra-lavorativi e che per questo risultino più assenti.



Il dato medio nazionale, disponibile per l'anno 2019, rappresenta una situazione analoga, in cui i giorni medi di assenza delle donne sono maggiori di quelli degli uomini. Tuttavia, il gap tra donne e uomini per i congedi parentali e altri permessi appare più marcato nell'Ateneo veronese (giorni medi congedi parentali a livello Italia: 3,15 per le donne contro 0,62 per gli uomini).

D. Turnover

Gli indicatori relativi all'ambito D hanno lo scopo di evidenziare se l'entrata di nuovo personale e le uscite comportino eventuali squilibri tra i generi nelle diverse categorie e aree funzionali e di rappresentare, sempre con riferimento alle diverse categorie e aree funzionali, la situazione occupazionale per genere in conseguenza di assunzioni e dimissioni. Infine, l'analisi delle progressioni di carriera per genere è particolarmente interessante per verificare in che modo le dinamiche di sviluppo professionale permettano la crescita del personale indipendentemente dal genere.

11. Indice di compensazione per genere e per categoria

In questa sezione viene analizzato il rapporto tra assunti/e e cessati/e per genere e categoria del personale TA, dirigente e CEL a tempo indeterminato. Nel 2021 viene conteggiato il numero di nuovi assunti e di cessazioni (senza distinzione di causale) durante l'anno. Viene quindi calcolato il rapporto tra assunti/e e cessati/e che viene denominato indice di compensazione, di categorie e generi.

Quando non vi sono cessazioni, non essendo il rapporto calcolabile, viene riportato un trattino. Il valore zero per il rapporto indica invece che a fronte di un certo numero maggiore di zero di cessazioni non vi sono state assunzioni.

Tipo Ruolo giuridico	2021					
	FEMMINA			MASCHIO		
	Assunti	Cessati	Assunti / Cessati	Assunti	Cessati	Assunti / Cessati
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0	0	-	0	0	-
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	1	1	1	0	0	-
CATEGORIA B	0	4	0,00	0	0	-
CATEGORIA C	6	7	0,86	7	4	1,75
CATEGORIA D	1	7	0,14	0	3	0,00
CATEGORIA EP	0	1	0,00	0	0	-
Totale	8	20	0,40	7	7	1,00

L'indice di compensazione risulta più elevato per gli uomini nell'anno 2021 grazie all'apporto della categoria C, mentre nel 2020 il tasso risultava maggiore per le donne grazie soprattutto all'incremento notevole della categoria D. Il dato nazionale più recente per confronto è quello del 2019 ed evidenzia un indice medio più elevato per le donne (0,92 donne, 0,58 uomini); anche per le categorie C e D, a differenza del dato veronese, la media italiana è maggiore per le donne.

Nella seguente tabella viene riassunto, per il triennio 2019-2021, il solo indice di compensazione (rapporto assunti/e-cessati/e).

Indice di compensazione (Assunti/Cessati)

CATEGORIA	2019		2020		2021	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	0,00	0,00	-	-	1,00	-
CATEGORIA B	0,33	0,25	0,00	0,00	0,00	-
CATEGORIA C	0,86	1,25	0,75	0,57	0,86	1,75
CATEGORIA D	1,60	2,00	6,00	2,67	0,14	0,00
CATEGORIA EP	0,00	0,00	0,00	-	0,00	-
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	-	-	-	0,00	-	-
Totale	0,75	0,93	2,47	1,14	0,40	1,00

12. Indice di turnover complessivo per genere e per categoria

In questa sezione viene analizzato l'indice di *turnover* per genere e categoria del personale TA, dirigente e CEL a tempo indeterminato. L'indice di *turnover* rappresenta la variazione percentuale tra il numero di dipendenti a fine anno e quello ad inizio anno, dovuta però alle sole assunzioni e cessazioni. Si fa notare che non sono prese in considerazione eventuali progressioni (verticali od orizzontali) e altri eventi di carriera. L'orizzonte temporale preso in considerazione è quello del l'ultimo triennio 2019-2021.

Nella seguente tabella viene riassunto l'indice di *turnover* per ogni categoria e genere.

Indice di Turnover

CATEGORIA	2019		2020		2021	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	-5,0%	-12,5%	+36,8%	+42,9%	+0,0%	+0,0%
CATEGORIA B	-4,7%	-9,7%	-2,6%	-11,1%	-10,3%	+0,0%
CATEGORIA C	-0,5%	+1,1%	-1,0%	-3,2%	-0,5%	+3,3%
CATEGORIA D	+1,6%	+4,1%	+10,3%	+5,0%	-2,8%	-2,8%
CATEGORIA EP	-16,7%	-12,5%	-10,0%	+7,1%	-5,6%	+0,0%
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	+0,0%	+0,0%	+0,0%	-25,0%	+0,0%	+0,0%
TOTALE	-1,0%	-0,4%	+4,6%	+0,8%	-2,4%	+0,0%

Il dato medio italiano per l'anno 2019 vede un tasso di *turnover* negativo, sia per donne (-0,3%) ma anche, in maggior misura, per gli uomini (-2,4%).

Rispetto a questo dato medio l'Ateneo veronese per il 2019 presenta un *turnover* più negativo per le donne (-1%) e più contenuto per gli uomini (-0,4%); si noti, tuttavia, che per l'anno 2020 entrambi gli indici tornano positivi, soprattutto per le donne, mentre nel 2021 l'indice di *turnover* è nullo per gli uomini e nuovamente negativo per le donne (-2,4%).

13. Progressioni di carriera per genere

Nella seguente tabella viene rappresentata la consistenza percentuale per genere e categoria nel triennio 2019-2021 delle progressioni del personale TA, dirigente e CEL a tempo indeterminato.

Le progressioni del personale possono essere orizzontali o verticali. Le progressioni orizzontali sono di posizione all'interno della stessa categoria, mentre le progressioni verticali rappresentano gli avanzamenti di categoria. Non essendovi stati bandi per progressioni orizzontali nel triennio preso in esame, vengono qui analizzate le sole progressioni verticali. Inoltre, nel corso del 2021 non vi sono state nemmeno progressioni verticali.

CATEGORIA	2019		2020		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
CATEGORIA B	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
CATEGORIA C	100,0%	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%
CATEGORIA D	62,5%	37,5%	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%
CATEGORIA EP	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Totale	66,7%	33,3%	62,5%	37,5%	0,0%	0,0%

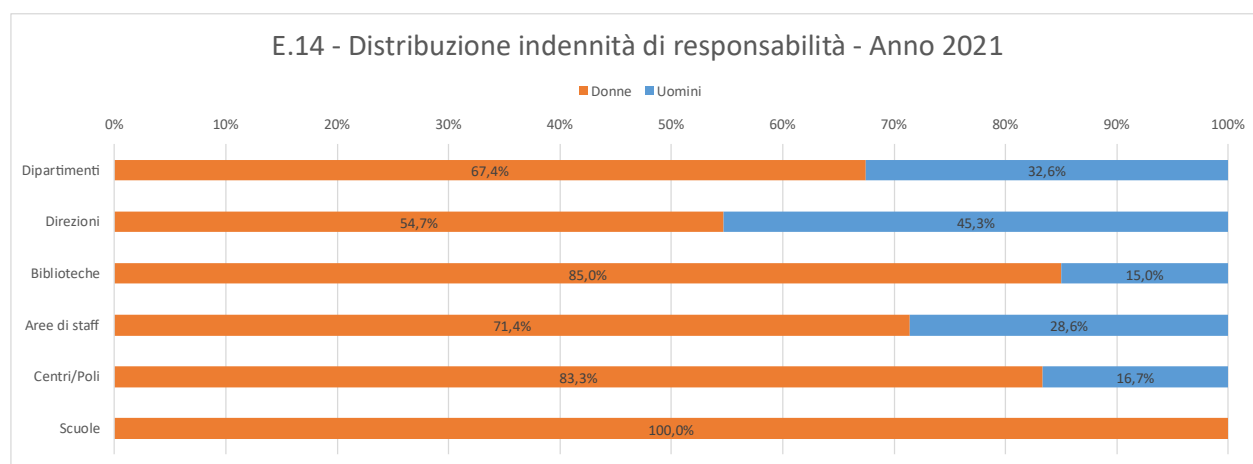
E. Retribuzione

Gli indicatori relativi alla retribuzione hanno lo scopo di verificare – in particolare per le indennità che spesso derivano da opportunità offerte o da comportamenti attivi delle persone e non sono strettamente collegate alla posizione – la presenza di un *gender pay gap* (differenziale retributivo collegato al genere) in Ateneo.

14. Distribuzione per genere e indennità di responsabilità

In questa sezione viene analizzata la distribuzione percentuale del numero di dipendenti percettori di indennità di responsabilità nell'anno 2021. L'indennità di responsabilità, disciplinata dal CCNL e dalla contrattazione integrativa, rappresenta un'indennità accessoria annua e revocabile corrisposta ai/alle dipendenti delle categorie B, C, D che ricoprono posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità. Si fa notare che nell'Ateneo di Verona sono previste indennità di responsabilità per il solo personale della categoria D.

Dalla grafica si evince una maggiore diffusione delle indennità tra il personale femminile, in ogni struttura dell'ateneo considerata. Questa percentuale, pari al 65,5% nel 2021, ricalca infatti l'incidenza del personale femminile di circa 66% a livello di Ateneo.



15. Distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di posizione

In questa sezione viene analizzata la distribuzione assoluta e percentuale dei/le dipendenti percettori di indennità di posizione. L'indennità di posizione, disciplinata dal CCNL e dalla contrattazione integrativa, rappresenta un'indennità corrisposta ai dipendenti della categoria EP che ricoprono incarichi comportanti particolari responsabilità gestionali di posizioni organizzative complesse, nonché qualificati incarichi di responsabilità amministrative.

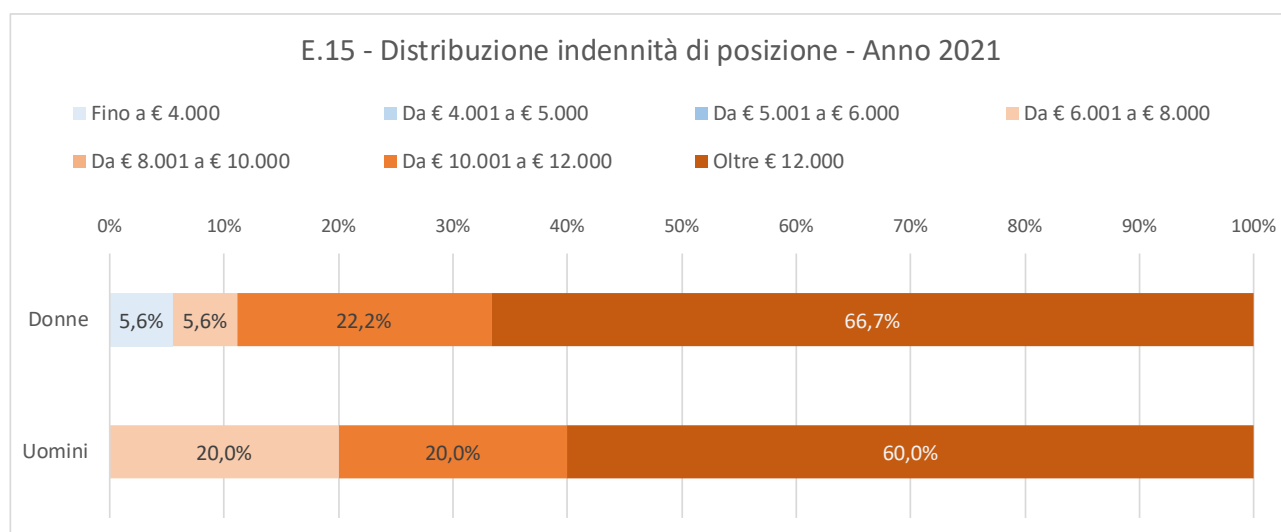
Nella seguente tabella il personale con indennità di posizione nel triennio 2019-2021 è stato classificato per genere e per ammontare annuo lordo dell'indennità, suddivisa in fasce.

Per entrambi i generi, la fascia maggioritaria di indennità di posizione è quella oltre 12.000 euro; le altre fasce sono piuttosto variabili negli anni e nei due generi.

Numeri Assoluti

Fascia	Sotto-fascia	2019		2020		2021	
		Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a € 4.000			1	2		1	
Da € 4.001 a € 5.000							
Da € 5.001 a € 6.000		1					
Oltre € 6.000	Da € 6.001 a € 8.000	3	3	1	3	1	3
	Da € 8.001 a € 10.000	4	2		1		
	Da € 10.001 a € 12.000	4	2	4	2	4	3
	Oltre € 12.000	12	8	12	9	12	9
Totale		24	16	19	15	18	15

E.15 - Distribuzione indennità di posizione - Anno 2021



Gender Equality Plan

Il piano triennale delle azioni positive (2022-2024)

In continuità con le linee di indirizzo del CUG, il piano triennale delle azioni positive (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. ad 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 CUG propone un Piano triennale di Azioni Positive per gli anni 2021-2024, approvato dal CUG nella riunione del 01/02/2022, che intende perseguire i seguenti obiettivi:

Attività di sensibilizzazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni, alle molestie sessuali e ad ogni forma di violenza;

Attività di formazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni, alle molestie sessuali e ad ogni forma di violenza;

Benessere organizzativo

Equilibrio tra tempi di lavoro, di studio e di vita personale

Iniziative e progetti di ricerca diretti a promuovere le pari opportunità, il benessere organizzativo e a rimuovere ogni forma di discriminazione

Azioni di rete volte agli obiettivi di cui sopra.

Di seguito si illustrano le azioni che si intendono attuare per la realizzazione di ogni obiettivo.

I. Attività di sensibilizzazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni

L'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 mediante la preparazione di materiale divulgativo (locandine, pieghevoli, comunicazioni on-line), grazie all'importante supporto dell'Area Comunicazione ed eventi, della U.O. Comunicazione visiva e alla Governance di Ateneo, mediante incontri specifici con ogni Dipartimento, e attraverso la realizzazione di una pagina on-line, nella quale includere finalità, compiti e struttura del Comitato, le attività svolte e quelle in calendario, i 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 con particolare valore simbolico, quali: 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).

Il CUG nelle giornate del 25 novembre e dell'8 marzo partecipa al calendario comune di eventi organizzato dal Comune di Verona, Assessorato alle pari opportunità.

In particolare, verranno organizzate:

- attività di formazione e sensibilizzazione sui temi di genere rivolto a Studenti/esse, dottorande/i; assegniste/i; specializzande/i;
- percorsi formativi con incontri sui temi legati al genere: seminari interdisciplinari con coinvolgimento dei vari Dipartimenti dell'Ateneo, rivolto alla comunità accademica, ma anche alla cittadinanza (3 incontri/anno)
- Costruzione di percorsi di genere nell'area delle competenze trasversali (laboratorio BELivein-YOUrself, che verrà riproposto per la giornata internazionale per i diritti delle donne).
- Esposizione itinerante "STOP/ Campagna contro l'uso di un linguaggio violento e sessista", esposizione itinerante che da novembre 2020 è esposta nelle numerose sedi universitarie, con 15 pannelli realizzati per sensibilizzare sull'uso di un linguaggio corretto e rispettoso. Tale esposizione viene traferita ogni 2/3 mesi nei diversi spazi dell'Ateneo e verrà sostenuta con eventi organizzati da ogni singolo Dipartimento ospitante per promuovere una maggiore attenzione all'iniziativa e alla sensibilizzazione su tali temi.

Il CUG inoltre collabora con la Società Italiana delle Storiche, con iniziativa di formazione e approfondimento nella storia delle donne e di genere, nelle politiche e culture di pari opportunità, che va avanti da molti anni.

Il CUG inoltre sostiene, attraverso la concessione del proprio patrocinio, le attività di ricerca, di didattica e di terza missione della comunità universitaria, compreso l'appuntamento ricorrente del convegno annuale Le radici dei diritti, promosso dal gruppo omonimo, costituito da docenti dell'Ateneo veronese, da rappresentanti del Cug e da docenti delle scuole superiori della provincia di Verona, che vede un valido rapporto tra Ateneo e scuole del territorio: a questo evento il CUG partecipa attivamente e sostenendo l'iniziativa con un contributo economico.

II. 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 al Bilancio, e con la Direzione Risorse Umane, dei percorsi tematici centrati sulle pari opportunità rivolti al personale e alla componente studentesca. In particolare:

- a) si intendono promuovere iniziative di formazione comune, indirizzati alla componente studentesca, particolarmente rivolte alle scuole di dottorato e a quelle soggettività tradizionalmente più esposte (borsisti, assegnisti, specializzandi), 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 studentesse/i, borsiste/i, assegniste/i, specializzande/i, maggiormente consapevoli delle nozioni di discriminazione, molestie e mobbing.
- b) 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 i dipendenti e gli studenti all'uso corretto della lingua italiana.

III. 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: precari, contrattisti, assegnisti, specializzandi.

In questo obiettivo:

- a) 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. Presenta inoltre un report annuale quanti-qualitativo con raffronto a scorrimento sul triennio precedente al fine di monitorare l'andamento e l'evoluzione della tipologia di segnalazione e componenti coinvolte.
- b) 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 esperto/a in materia, la/il quale 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.
- c) L'Ateneo intende, tramite l'azione del CUG, di qui e innanzi:
 1. 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.
 2. 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.
 3. Favorire l'avvio di riflessioni condivise fra Cug il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione e della gestione del personale di Ateneo, il Medico competente, le/i rappresentanti delle/i lavoratrici/tori 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. Sostenere tutte quelle iniziative volte a monitorare e salvaguardare il benessere psicologico del personale universitario, in tutte le articolazioni lavorative in cui questo si trova ad operare, durante l'emergenza pandemica COVID-19. In particolare, viene sostenuto un progetto promosso dalla Sezione di Psichiatria del Dipartimento di Neuroscienze, Biomedicina e Movimento, congiuntamente con la Sezione di Medicina del Lavoro del Dipartimento di diagnostica e Sanità Pubblica, volto a monitorare lo stato di salute psicofisica degli operatori sanitari. Il progetto prevede una nuova fase di implementazione di un intervento mindfulness-based sul personale maggiormente a rischio di distress psicologico e burnout, con l'obiettivo di testare nuove metodologie di mitigazione del disagio emotivo lavoro correlato nei professionisti sanitari.

IV. L'equilibrio tra tempi di lavoro, di studio e di vita personale

L'Ateneo sostiene l'attività del CUG rivolta a favorire la conciliazione tra vita professionale e vita personale, in particolare:

- a) il CUG conferma il sostegno della gestione del nido di infanzia universitario, "Baby Ateneo". Attivo dal 2006, dispone di 18 posti riservati ai figli 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.
- b) Al fine di promuovere il benessere psicofisico è attiva una convenzione che consente ai dipendenti e agli studenti (e ai loro figli minorenni) di utilizzare i servizi del CUS- Scienze motorie fruendo di un sostegno economico. Le attività sono organizzate presso due palestre, rispettivamente in via Paradiso e nella sede di Scienze motorie. 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 i ragazzi da 5 a 16 anni figli di dipendenti e di studenti dell'Ateneo.
- c) 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.

In particolare, il CUG sosterrà, nell'ambito delle proprie competenze:

- il progetto sul "Bilancio di genere", promuovendo la diffusione del documento del Bilancio di genere, recentemente redatto e pubblicato dall' Ateneo, per poter osservare lo stato dell'arte e progettare contestualmente alla Governance di Ateneo un futuro come Ateneo aperto alle pari opportunità e all'accoglimento della sfida della diversità di genere.
- il piano per l'equilibrio di genere - Gender Equality Plan (Gep), recentemente redatto dall'Università di Verona in ottemperanza a quanto richiesto dalla Commissione europea per la partecipazione a tutti i bandi Horizon Europe per la ricerca e l'innovazione. Il Gep dell'Ateneo di Verona ha l'obiettivo di 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 delle 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 i contenuti del GEP, vengono individuate 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 diseguaglianze di genere;
- implementare strategie innovative per correggere distorsioni e diseguaglianze;
- definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori.

V. Formazione dei componenti del CUG

Il CUG intende supportare la formazione dei membri del CUG sulla formazione e all'aggiornamento dei/delle propri/e 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.

VI. Progetto per il benessere psicologico degli studenti stranieri dell'Ateneo

Il CUG intende sostenere il progetto REDEFINE, progetto 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 degli studenti di origine non italiana che afferiscono all'Ateneo, che stanno vivendo un momento di stress durante la pandemia COVID 19.