



UNIVERSITÀ  
di **VERONA**

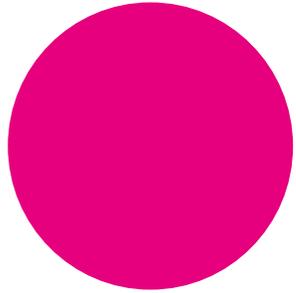


UNIVR  
IL SAPERE A COLORI

**B d G**

**BILANCIO di GENERE 2020**  
**e PIANO TRIENNALE 2019-2021**  
**di AZIONI POSITIVE**



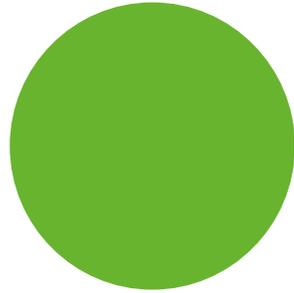


Presentazione

Nota metodologica

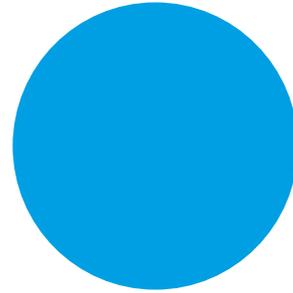
Comitati

- Comitato scientifico
- Comitato operativo



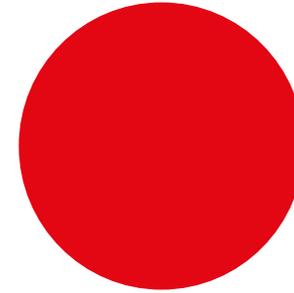
3 Referenti e Organi di tutela e garanzia

- 5 Referenti
- 7 Comitato Unico di Garanzia
- Commissione per l'Osservanza del Codice Etico
- Consigliera di fiducia
- Sportello di ascolto per il disagio lavorativo per dipendenti dell'Ateneo
- Servizio Inclusione e Accessibilità



9 Analisi di contesto: composizione per genere

- 9
- 10 • Componente studentesca nei corsi di studio
- 10 • Componente studentesca nei corsi di dottorato e nelle scuole di specializzazione
- 11 • Personale docente e ricercatore
- 11
- 12 • Personale tecnico amministrativo



13 Aree di intervento PTAP Piano triennale di azioni positive

- 15 • Attività di sensibilizzazione per la promozione delle pari opportunità, del benessere e del contrasto alle discriminazioni, al mobbing, alle molestie e alle violenze
- 32
- 35 • Azioni per ridurre la segregazione orizzontale e verticale nelle carriere universitarie e nei percorsi accademici
- 65 • Attività di formazione per la promozione delle pari opportunità, del benessere e del contrasto alle discriminazioni, al mobbing, sulle molestie e sulle violenze



- 85
- 87 • Azioni che attuano le politiche di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni, al mobbing e alle molestie sui luoghi di lavoro e per il benessere organizzativo
- 93
- 95 • Azioni che attuano le politiche di conciliazione e di benessere organizzativo
- 97 • Iniziative di networking
- 98 • Attività di ricerca e indagini di clima
- 91





# PRESENTAZIONE

Il Bilancio di Genere 2020 (BdG) dell'Università di Verona è il primo redatto secondo le linee guida della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane. Con la pubblicazione di questo documento, previsto dal Piano strategico 2020-2022, l'Università di Verona prosegue nell'importante percorso di cambiamento culturale intrapreso dall'attuale *Governance* volto alla promozione, all'interno della nostra Comunità, di una piena uguaglianza di genere.

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

Ringrazio 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**

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.

Il documento è il frutto di una collaborazione sinergica tra diversi attori che ha visto coinvolti personale docente e tecnico 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**



# NOTA METODOLOGICA

Il Bilancio di Genere 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 intraprendere questo percorso attraverso un Comitato scientifico e un Comitato operativo.

Questo volume raccoglie l'**executive summary** del Bilancio di Genere consegnato al MUR nel giugno 2021.

La **proposta estesa, presentata a giugno 2021 al MUR** ha cercato di essere il più fedele possibile alle Linee guida CRUI, e anche l'articolazione degli indicatori segue questo standard.

I dati raccolti, grazie all'Area Pianificazione e Controllo Direzionale, si riferiscono solitamente ad un intervallo di tempo triennale, ovvero agli anni solari 2018-2019-2020.

I dati sulla didattica sono invece riferiti agli a.a.2017-2018, 2018-2019 e 2019-2020.

Ove possibile sono stati commentati anche i dati medi a livello nazionale, che tuttavia hanno spesso un aggiornamento meno recente (anno 2019).

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.



# COMITATI

## COMITATO SCIENTIFICO

**Pier Francesco Nocini** Magnifico Rettore

**Donata Gottardi** Prorettrice

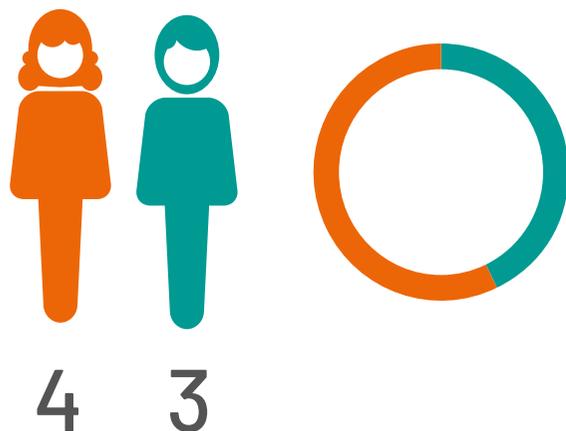
**Alessandra Cordiano** Presidente Cug  
e responsabile del progetto "Bilancio di Genere"

**Chiara Leardini** Delegata al Bilancio

**Roberto Leone** Referente per i rapporti con il personale

**Marco Peruzzi** Referente per la salute e la sicurezza dei lavoratori

**Silvia Cantele** Professoressa associata, Dipartimento Economia aziendale



## COMITATO OPERATIVO

**Antonella Arvedi, Stefano Fedeli, Laura Mion**

Area Pianificazione e Controllo Direzionale

**Elisabetta Fantoni, Liala Mannino**

Direzione Amministrazione e Finanza

**Maja Feldt**

Direzione Didattica e Servizi agli Studenti

**Chiara Antonioli, Marco Archivetti, Sara Ceglie,**

**Silvano Pasquali, Tarcisio Solfa**

Direzione Sistemi Informativi e Tecnologie

Comunicazione visiva/Sviluppo Sistemi informativi

**Roberta Davi, Luca Fadini, Elisabetta Fantin, Cinzia Goattin**

**Stefano Micheloni, Ornella Piccoli**

Direzione Risorse umane

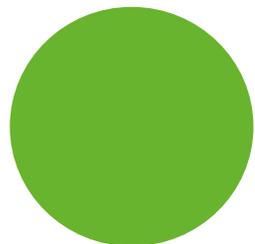
**Alessia Parolotto**

Sistema Bibliotecario di Ateneo





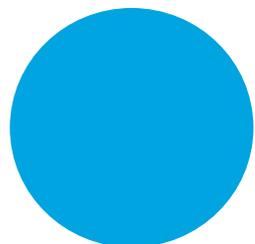
# REFERENTI E ORGANI DI TUTELA E GARANZIA



## REFERENTI

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

- Prof. **Roberto Leone**, referente per i rapporti con il Personale in contrattazione decentrata
- 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 con il Medico competente (prof. **Stefano Porru**), per la valutazione dei rischi psicosociali e il connesso stress lavoro correlato, nonché i rischi specifici (gravidezze, genere, disabilità, età).



## ORGANI

COMITATO  
UNICO  
DI GARANZIA

COMMISSIONE  
PER L'OSSERVAZA  
DEL CODICE  
ETICO

SERVIZIO  
INCLUSIONE  
E ACCESSIBILITÀ

CONSIGLIERA  
DI FIDUCIA

SPORTELLLO  
DI ASCOLTO  
PER IL DISAGIO  
LAVORATIVO

## 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 opera in collaborazione con la Consigliera di Fiducia e organizza uno Sportello di ascolto e di supporto psicologico. 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.

## 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.

Presidente:

**Alessandra Cordiano**

Componente Docente:

**Lorenzo Bernini, Olivia Guaraldo,  
Flavia Guzzo, Manuela Malatesta**

Componente Tecnico-Amministrativa:

**Vittoria Cutino, Marco Dal Monte,  
Annunziata Di Cosmo,  
Federico Guarelli, Isolde Quadranti**

Componente Studentesca:

**Camilla Zaffaina, Martina Marini**

Componenti:

**Corrado Barbui  
Daniela Brunelli  
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". Gli accessi si distribuiscono con una frequenza di due volte al mese, ma il servizio si attiva in relazione alle richieste; 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, da **Francesca Torelli** (francesca.torelli@collab.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.

L'incarico è ricoperto da **Elena Giovannini** (elena.giovannini@collab.univr.it)



## SERVIZIO INCLUSIONE E ACCESSIBILITÀ

L'Università di Verona promuove la qualità della vita universitaria, l'inclusione e l'accessibilità delle studentesse e degli studenti 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 iscritti 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 da incidenti, interventi, ricoveri, malattie prolungate, o altre situazioni di natura clinica che compromettono l'usuale partecipazione alle attività didattiche.

Referenti:  
**Massimiliano Badino**  
**Vittorio Corradini**

Staff:  
**Vittorio Corradini**  
**Renata Castellani**  
**Sara Spezia**

# ANALISI DI CONTESTO: composizione per genere

## **COMPONENTE STUDENTESCA NEI CORSI DI STUDIO**

- A. Composizione
- B. Mobilità
- C. Performance negli studi
- D. Tasso di occupazione di laureati/e
- E. Studentesse/i con disabilità e disturbi dell'apprendimento
- F. Esoneri totali dal pagamento della contribuzione studentesca

## **COMPONENTE STUDENTESCA NEI CORSI DI DOTTORATO E SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE**

Composizione / Segregazione orizzontale



# COMPONENTE STUDENTESCA NEI CORSI DI STUDIO

(TRIENNALI - LT, SPECIALISTICI/MAGISTRALI - LS/M, A CICLO UNICO - LCU)

## A. Composizione

Una prima analisi del corpo studentesco prende in considerazione i **campi disciplinari ove sono iscritte 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. Nella successiva tabella si rappresentano valore assoluto delle iscrizioni per genere e area di studio ISCED in un arco temporale triennale (aa.aa. 2017/2018 - 2018/2019 - 2019/2020).

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". 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*).

### Iscritti/e per tipologia di corso e area di studio e genere

AREA ISCED	a.a. 2017-2018		a.a. 2018-2019		a.a. 2019-2020	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Istruzione	1.838	189	1.633	154	1.506	129
Discipline umanistiche e artistiche	4.932	1.377	4.840	1.400	4.658	1.290
Scienze sociali, giornalismo e informazione	2.060	1.316	2.050	1.331	2.050	1.306
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	2.602	1.817	2.503	1.989	2.483	1.945
Scienze naturali, matematica e statistica	388	382	443	383	480	393
Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT)	246	909	213	867	203	808
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	21	114	21	125	16	133
Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria	59	172	48	158	44	156
Sanità e assistenza sociale	3.073	1.691	3.058	1.382	3.154	1.498
Servizi	289	615	293	632	278	512
Area sconosciuta	62	31	56	29	47	23
<b>Totale complessivo</b>	<b>15.570</b>	<b>8.613</b>	<b>15.158</b>	<b>8.450</b>	<b>14.919</b>	<b>8.193</b>

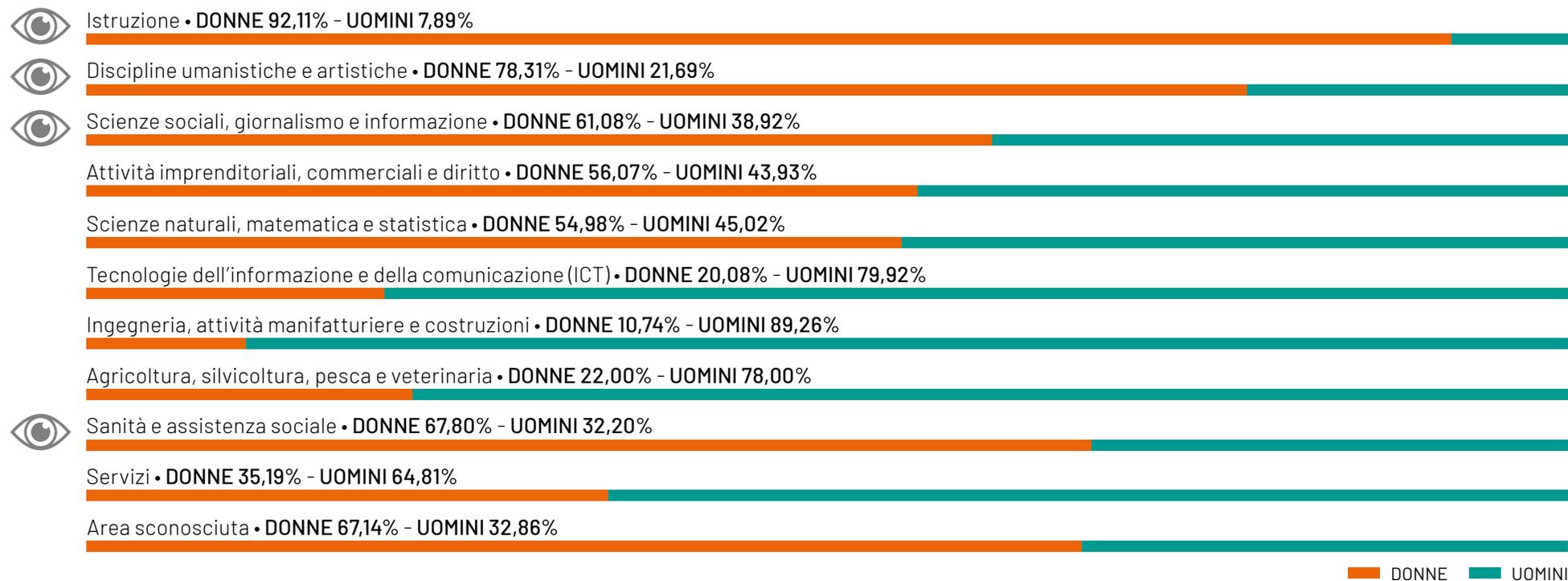
A livello aggregato le studentesse costituiscono negli anni 2017-2020 mediamente il 65% di iscritti/e. Tale dato è maggiore del corrispondente dato aggregato italiano, che per **l'a.a. 2019-2020 vede la componente femminile costituire circa il 56% del totale.**

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 l'istruzione, seguita dalle discipline umanistiche e artistiche, sanità e assistenza sociale e scienze sociali, giornalismo, informazione: nell'anno 2019-2020 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,

tecnologie dell'informazione e della comunicazione, agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria, e servizi. Le restanti due aree risultano neutre rispetto al genere (l'incidenza dei due generi è tra il 40 e il 60%) sono attività imprenditoriali, commercio, diritto e scienze naturali, matematica, statistica. Nel successivo grafico vengono rappresentate le percentuali delle iscrizioni, distinte per genere, suddivise per area di studio ISCED nell'a.a. 2019-2020.

#### Percentuale di iscritti/e per area di studio e genere - a.a. 2019-2020



## Numero e percentuale delle iscrizioni per tipo di corso e genere in un arco temporale triennale (aa.aa. 2017/2018 - 2018/2019 - 2019/2020)

Il dato dei corsi di laurea dell'attuale ordinamento (DM 270/04) si evince che il dato più recente vede la **componente femminile al 65%**, contro un *benchmark* Italia del 53%; per i corsi di laurea magistrale la componente femminile è del 63% contro un dato medio italiano del 54%.

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.

TIPO CORSO	a.a. 2017-2018				a.a. 2018-2019				a.a. 2019-2020			
	DONNE		UOMINI		DONNE		UOMINI		DONNE		UOMINI	
	N. Iscritte	% Iscritte	N. Iscritti	% Iscritti	N. Iscritte	% Iscritte	N. Iscritti	% Iscritti	N. Iscritte	% Iscritte	N. Iscritti	% Iscritti
L - Corso di Laurea(DM 270)	10.828	64,83%	5.874	35,17%	10.359	64,38%	5.732	35,62%	9.957	64,98%	5.365	35,02%
L1 - Corso di Laurea	62	66,67%	31	33,33%	56	65,88%	29	34,12%	47	67,14%	23	32,86%
L2 - Corso di Laurea(DM 509)	151	65,94%	78	34,06%	111	68,10%	52	31,90%	90	69,23%	40	30,77%
LC5 - Laurea Ciclo Unico 5 anni	1	50,00%	1	50,00%	1	50,00%	1	50,00%	1	50,00%	1	50,00%
LC6 - Laurea Ciclo Unico 6 anni	11	55,00%	9	45,00%	10	58,82%	7	41,18%	10	58,82%	7	41,18%
LM - Corso di Laurea Magistrale	2.582	64,04%	1.450	35,96%	2.689	63,99%	1.513	36,01%	2.881	62,97%	1.694	37,03%
LM5 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 5 anni	1.140	67,90%	539	32,10%	1.142	70,45%	479	29,55%	1.156	72,89%	430	27,11%
LM6 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 6 anni	771	55,19%	626	44,81%	766	54,87%	630	45,13%	759	54,76%	627	45,24%
LS - Corso di Laurea Specialistica	24	82,76%	5	17,24%	24	77,42%	7	22,58%	18	75,00%	6	25,00%
<b>Totale complessivo</b>	<b>15.570</b>	<b>64,38%</b>	<b>8.613</b>	<b>35,62%</b>	<b>15.158</b>	<b>64,21%</b>	<b>8.450</b>	<b>35,79%</b>	<b>14.919</b>	<b>64,55%</b>	<b>8.193</b>	<b>35,45%</b>

La tabella illustra il **fenomeno della segregazione orizzontale dei corsi di studio**, ponendo cioè l'attenzione sulla eventuale concentrazione di un genere in specifiche classi di studio.

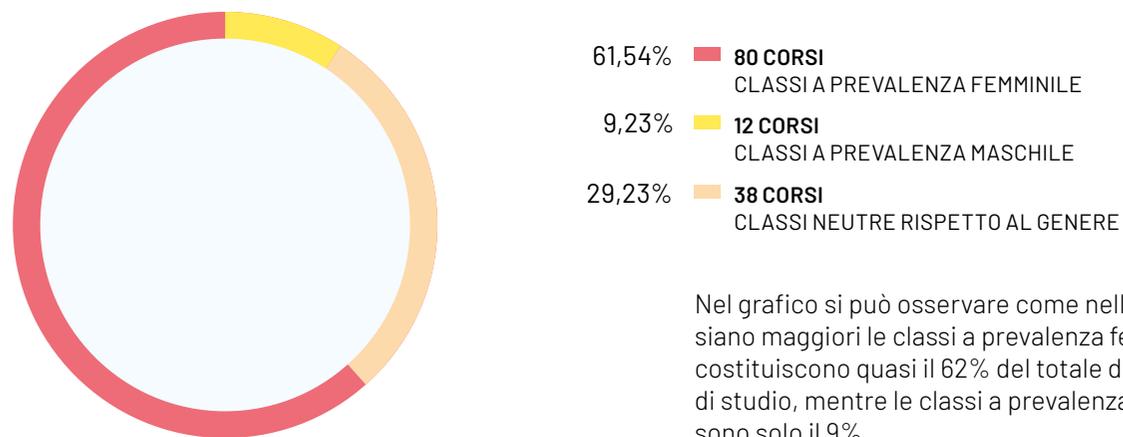
In particolare, si è rappresentato il **numero di corsi a prevalenza maschile** ( $\geq 60\%$ ) sul numero totale dei corsi di studio, il **numero di corsi a prevalenza femminile** ( $\geq 60\%$ ) sul numero totale dei corsi

di studio, nonché il numero di corsi dove nessuno dei generi raggiunge il 60% sul numero totale dei corsi di studio.

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

	a.a. 2017-2018		a.a. 2018-2019		a.a. 2019-2020	
	N. CORSI	% CORSI	N. CORSI	% CORSI	N. CORSI	% CORSI
Classi neutre rispetto al genere	40	29,85%	40	29,85%	38	29,23%
Classi a prevalenza femminile	84	62,69%	82	61,19%	80	61,54%
Classi a prevalenza maschile	10	7,46%	12	8,96%	12	9,23%
<b>Totale complessivo</b>	<b>134</b>	<b>100%</b>	<b>134</b>	<b>100%</b>	<b>130</b>	<b>100%</b>

#### Percentuale di corsi di studio segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere) - a.a. 2019-2020



La tabella rappresenta i valori assoluti della **composizione studentesca per genere** in un arco temporale triennale (aa.aa. 2017/2018 - 2018/2019 - 2019/2020).

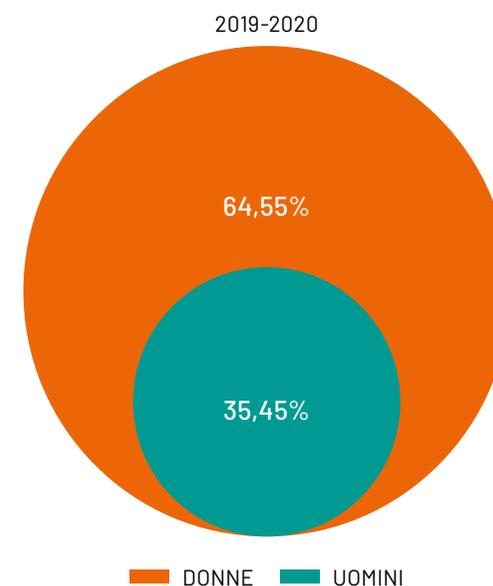
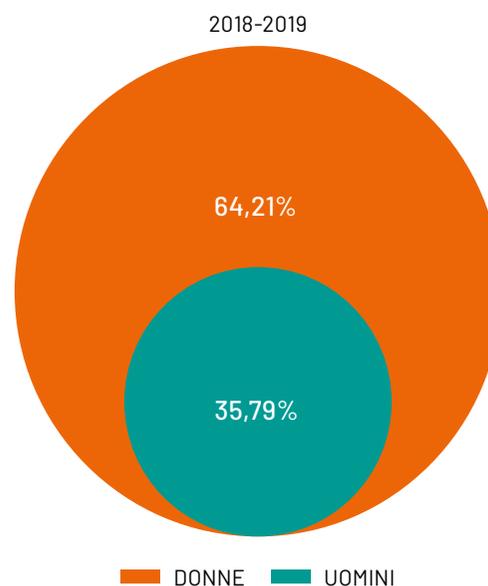
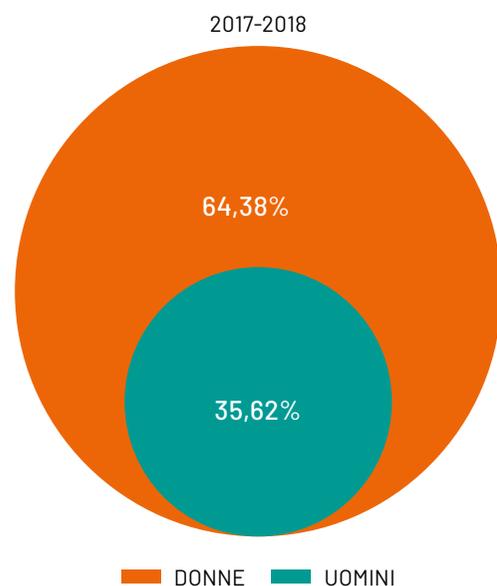
Nei grafici che seguono il dato viene rappresentata in percentuale.

A fronte di una flessione media degli iscritti nel triennio (-4,43%) il calo della componente maschile è leggermente superiore a quella femminile, ma in misura così lieve da non cambiare nell'arco del periodo la composizione relativa dei due generi.

### Serie storica della componente studentesca iscritta per genere

Numeri assoluti

ANNO ACCADEMICO	DONNE	UOMINI	TOTALE
2017-2018	15.570	8.613	24.183
2018-2019	15.158	8.450	23.608
2019-2020	14.919	8.193	23.112



## 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. 2017/2018 - 2018/2019 - 2019/2020).

In ciascuna tipologia di corso di studi le donne provenienti da fuori regione superano gli uomini, ad eccezione che per i corsi di laurea a ciclo unico di 6 anni, dove per gli uomini la componente da fuori regione supera quella delle donne.

Nella quasi totalità dei casi pertanto i dati non lasciano ipotizzare maggiori ostacoli alla mobilità delle donne rispetto a quella degli uomini.

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

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
		ISCRITTI	ISCRITTI	ISCRITTI	ISCRITTI	ISCRITTI	ISCRITTI	ISCRITTI	ISCRITTI
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
2017-2018	Esteri	68	41	41	31	2	2	5	1
	Italia (Veneto escluso)	4.084	1.469	1.025	469	250	94	228	172
	Veneto	6.677	4.365	1.516	950	888	443	538	453

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 circa il 70%

in uscita e il 75% 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.

Trend studentesse/i in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, per genere - a.a. 2019-2020



## C. Performance negli studi

La tabella riporta la **distribuzione, disaggregata per genere**, in percentuale, dei laureati per fascia di voto di laurea negli anni solari 2018, 2019 e 2020.

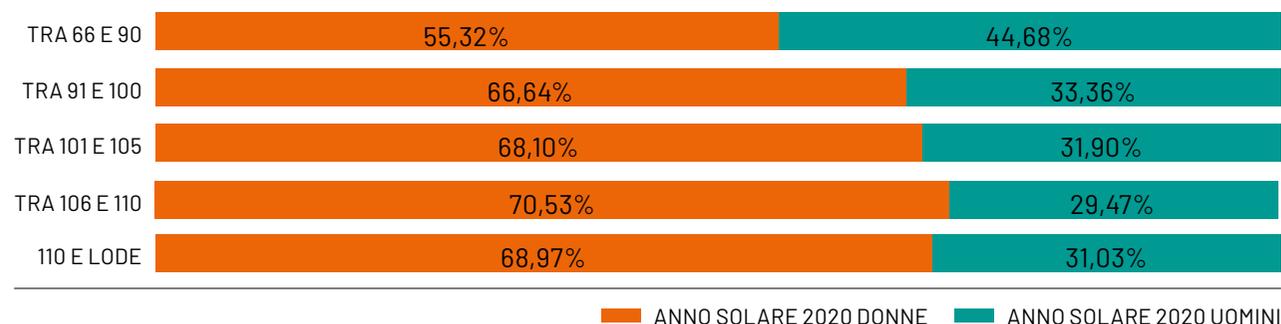
Nel grafico viene rappresentata la composizione percentuale per genere di laureati/e per fascia di voto di laurea nell'anno solare 2020.

**Le donne costituiscono mediamente il 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 (71% nel 2020).

### Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere

	ANNO SOLARE 2018		ANNO SOLARE 2019		ANNO SOLARE 2020	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Voto compreso tra 66 e 90	54,74%	45,26%	55,96%	44,04%	55,32%	44,68%
Voto compreso tra 91 e 100	66,55%	33,45%	61,99%	38,01%	66,64%	33,36%
Voto compreso tra 101 e 105	68,79%	31,21%	70,72%	29,28%	68,10%	31,90%
Voto compreso tra 106 e 110	72,99%	27,01%	69,80%	30,20%	70,53%	29,47%
110 e Lode	69,07%	30,93%	71,20%	28,80%	68,97%	31,03%

### Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere - Anno 2020



La fascia del 110 e lode presenta in due anni una lieve flessione dell'incidenza femminile sulla fascia precedente, 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 2017-2018, 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.

Il grafico illustra la composizione dei laureati per tipo di corso nell'anno solare 2020. I dati evidenziano che nel primo ciclo di studi, ovvero nell'ambito dei corsi di laurea, la percentuale di laureate in corso è nettamente superiore

a quella dei laureati (71% contro 29% nel 2020) e che tale percentuale supera quella delle iscritte al corrispondente corso di studi. Pertanto si evidenzia una **tendenza maggiore efficacia delle donne nel percorso di studi triennale.**

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 i laureati superano, seppure di poco, le laureate.

### Percentuale di laureati/e in corso per tipologia di corso e genere nell'anno solare 2020

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



■ ANNO SOLARE 2020 DONNE ■ ANNO SOLARE 2020 UOMINI

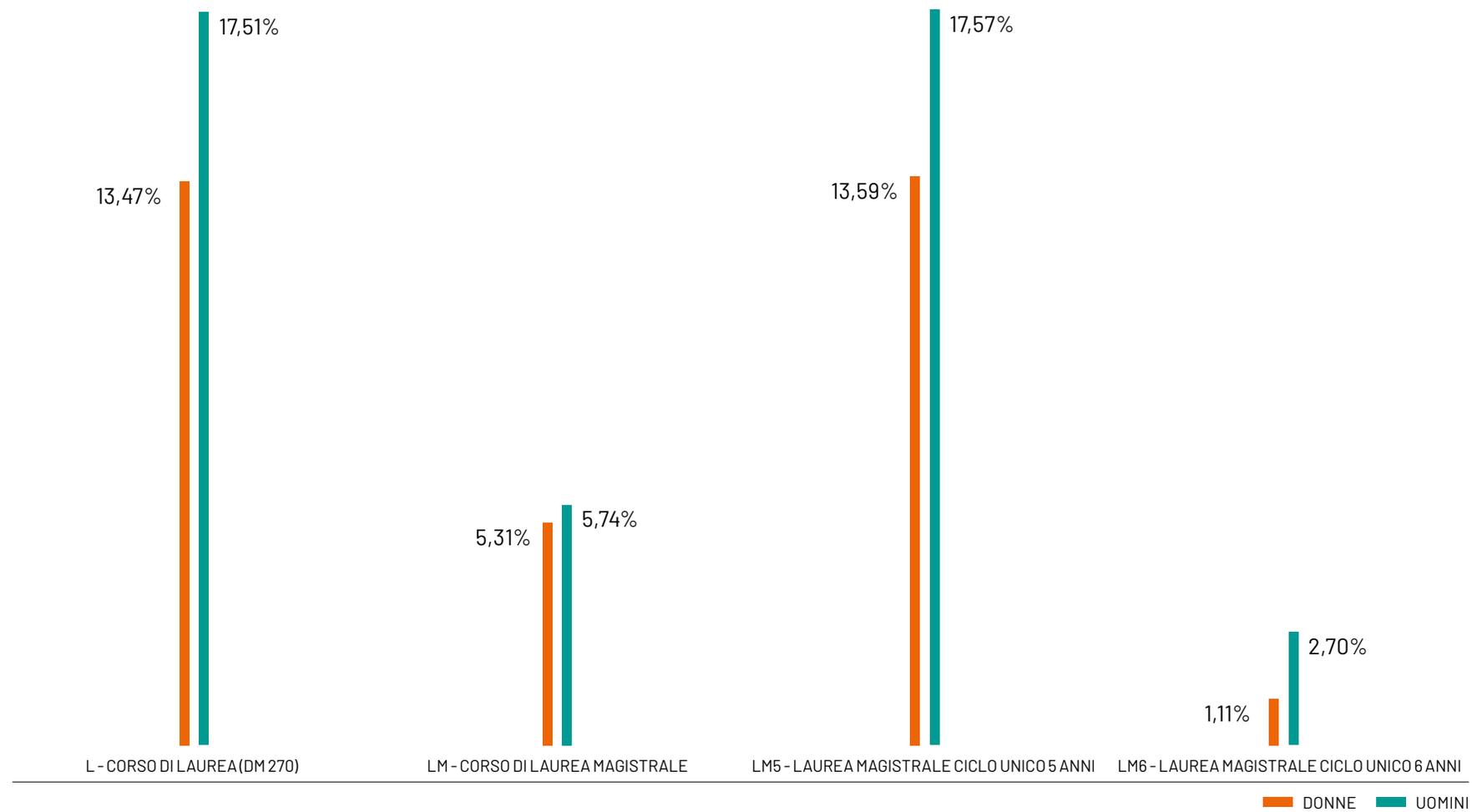
La tabella propone l'analisi degli abbandoni al primo anno, disaggregati per genere negli aa.aa. 2017/2018, 2018/2019 e 2019/2020. Si segnala che per l'elaborazione dei dati sono stati considerati gli abbandoni "espliciti", vale a dire il numero di studentesse/i che hanno esplicitamente

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 tutte le tipologie di corso.

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

		a.a. 2017-2018		a.a. 2018-2019		a.a. 2019-2020	
		IMMATRICOLATI	ABBANDONI ESPLICITI	IMMATRICOLATI	ABBANDONI ESPLICITI	IMMATRICOLATI	ABBANDONI ESPLICITI
L - Corso di Laurea(DM 270)	Donne	3.221	537	2.986	502	2.881	388
	Uomini	1.706	324	1.621	317	1.548	271
<b>L - Corso di Laurea (DM 270) Totale</b>		<b>4.927</b>	<b>861</b>	<b>4.607</b>	<b>819</b>	<b>4.429</b>	<b>659</b>
LM - Corso di Laurea Magistrale	Donne	1.122	77	1.118	58	1.225	65
	Uomini	619	36	661	56	801	46
<b>LM - Corso di Laurea Magistrale Totale</b>		<b>1.741</b>	<b>113</b>	<b>1.779</b>	<b>114</b>	<b>2.026</b>	<b>111</b>
LM5 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 5 anni	Donne	324	53	213	30	206	28
	Uomini	131	33	76	20	74	13
<b>LM5 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 5 anni Totale</b>		<b>455</b>	<b>86</b>	<b>289</b>	<b>50</b>	<b>280</b>	<b>41</b>
LM6 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 6 anni	Donne	99	4	78	2	90	1
	Uomini	74	2	76	3	74	2
<b>LM6 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 6 anni Totale</b>		<b>173</b>	<b>6</b>	<b>154</b>	<b>5</b>	<b>164</b>	<b>3</b>
Totali	Donne	4.766	671	4.395	592	4.402	482
	Uomini	2.530	395	2.434	396	2.497	332
		<b>7.296</b>	<b>1.066</b>	<b>6.829</b>	<b>988</b>	<b>6.899</b>	<b>814</b>

Quota percentuale di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di laurea e genere - a.a. 2019-2020



## D. Tasso di occupazione di laureati/e

La tabella 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. Viene rappresentato il numero di intervistati

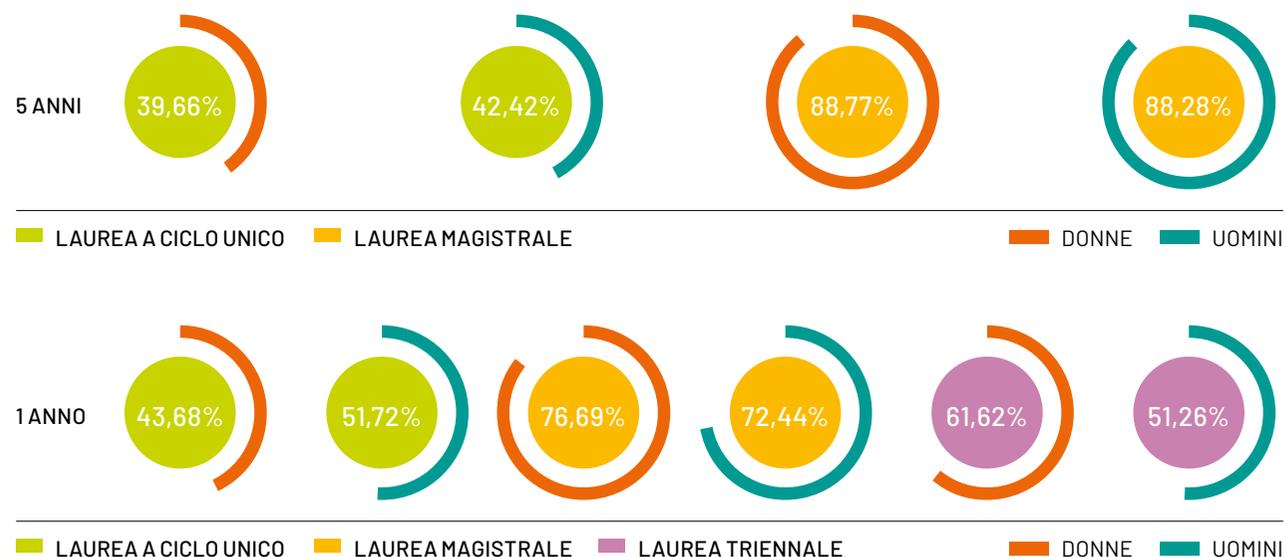
messo a confronto con il numero di coloro che hanno dichiarato di lavorare, suddivisi per titolo di studio e genere nell'ultimo triennio disponibile (Indagine 2017, 2018 e 2019).

### 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
2017	1 anno	Donne	1.580	1.021	433	307	146	72
		Uomini	723	440	249	173	88	55
	5 anni	Donne	-	-	383	350	88	42
		Uomini	-	-	210	186	52	28
<b>2017 Totale</b>			<b>2.303</b>	<b>1.461</b>	<b>1.275</b>	<b>1.016</b>	<b>374</b>	<b>197</b>
2018	1 anno	Donne	1.773	1.087	589	431	132	56
		Uomini	816	457	311	222	121	59
	5 anni	Donne	-	-	434	370	97	51
		Uomini	-	-	218	186	78	44
<b>2018 Totale</b>			<b>2.589</b>	<b>1.544</b>	<b>1.552</b>	<b>1.209</b>	<b>428</b>	<b>210</b>
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
<b>2019 Totale</b>			<b>2.412</b>	<b>1.408</b>	<b>1.537</b>	<b>1.248</b>	<b>472</b>	<b>210</b>

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).

### Tasso di occupazione laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso e genere Indagine Almalaurea anno 2019



I dati indicano una maggiore quota di laureate che lavorano (rispetto alla corrispondente quota di laureati) dopo i cicli di laurea e laurea magistrale; nelle lauree a ciclo unico invece la quota di chi ha trovato lavoro è maggiore tra gli uomini. A livello italiano l'indagine Almalaurea del 2019 indica che la quota di laureati che lavorano a un anno dalla laurea è maggiore tra le donne nel caso di laurea triennale (39% contro 36%) e magistrale a ciclo unico (43% contro 41%), mentre per la laurea magistrale

il tasso è superiore per gli uomini (66% contro 58% 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 (86% contro 80% di donne per le magistrali, 65% contro 62% per il ciclo unico). Rispetto a questi dati medi nazionali l'Ateneo veronese dimostra una migliore occupabilità delle laureate e dei laureati nella laurea triennale (per entrambi i tassi di occupazione sono

nettamente superiori alla media nazionale); nelle lauree magistrali a ciclo unico il dato nazionale è migliore per gli uomini, posto che le laureate di Verona hanno tassi di occupazione inferiori ai colleghi uomini; nelle altre magistrali l'Ateneo veronese dimostra maggiore occupabilità per le donne (mentre il dato nazionale è migliore per gli uomini).

### Retribuzione mensile netta di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) 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) - Indagine 2019.

I dati indicano che dopo qualunque corso di laurea, la retribuzione netta mensile delle laureate

è inferiore a quella dei laureati; per l'anno 2019, a un anno dalla laurea triennale, le donne hanno guadagnato un -5,7% rispetto agli uomini (a livello italiano il gap medio è del -15,5%); per la laurea magistrale la differenza in negativo è del -7,2% (media italiana: -18,1%); per la magistrale a ciclo unico addirittura del -23,7% (media italiana -14,8%). A cinque anni dalla laurea il gap è di circa -15% sia per le lauree magistrali che per quelle a ciclo unico; esso tende pertanto ad avvicinarsi al gap medio italiano che è del -14,1% per le magistrali e del -18,2% per il ciclo unico.

Benché a livello italiano il gap retributivo sia maggiore, anche per le laureate di Verona è comunque confermata una prospettiva di minori retribuzioni rispetto ai colleghi uomini. Nel solo caso delle magistrali a ciclo unico si rileva un gap peggiore del dato nazionale a un anno dalla laurea, ma tale dato tende poi a uniformarsi a quello italiano nella rilevazione a cinque anni.

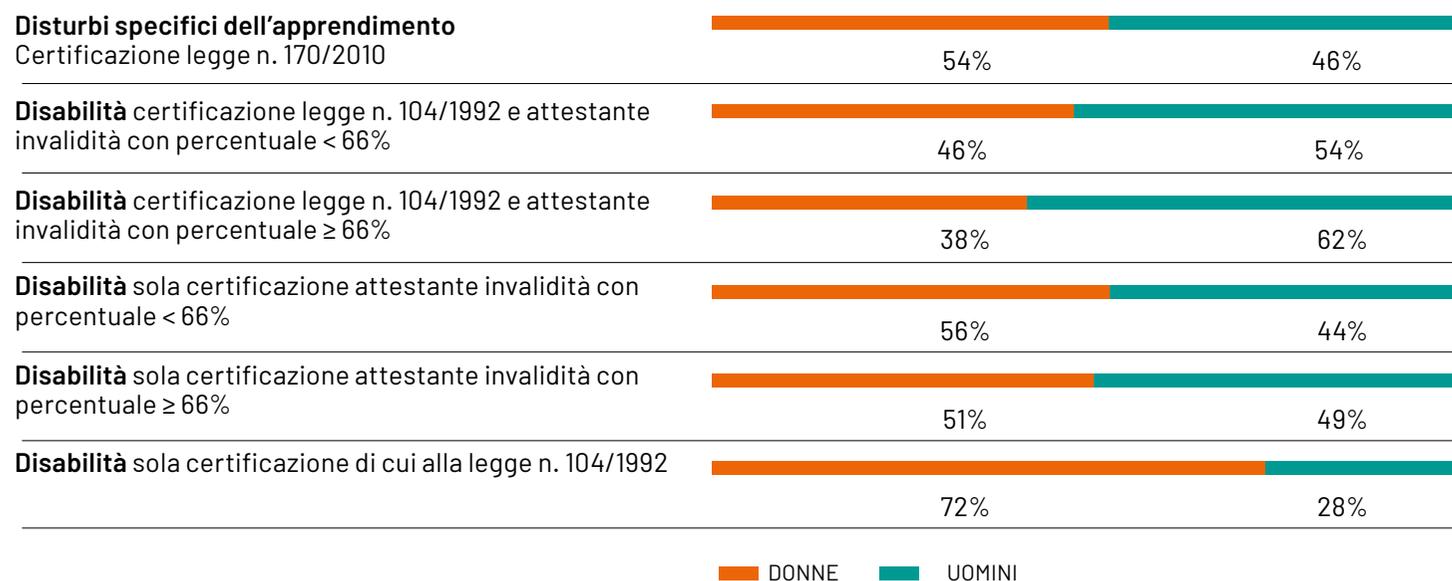
		Indagine 2017			Indagine 2018			Indagine 2019		
		Laurea Triennale	Laurea Magistrale	Laurea a Ciclo Unico	Laurea Triennale	Laurea Magistrale	Laurea a Ciclo Unico	Laurea Triennale	Laurea Magistrale	Laurea a Ciclo Unico
1 anno	Donne	1.023	1.132	1.398	1.060	1.162	1.710	1.127	1.234	1.482
	Uomini	1.137	1.346	1.679	1.189	1.316	1.876	1.195	1.330	1.942
	<b>Totale 1 anno</b>	<b>2.160</b>	<b>2.477</b>	<b>3.077</b>	<b>2.249</b>	<b>2.478</b>	<b>3.586</b>	<b>2.322</b>	<b>2.564</b>	<b>3.423</b>
5 anni	Donne		1.324	1.492		1.362	1.537		1.436	1.593
	Uomini		1.608	1.884		1.606	1.979		1.706	1.880
	<b>Totale 5 anni</b>		<b>2.932</b>	<b>3.376</b>		<b>2.968</b>	<b>3.516</b>		<b>3.142</b>	<b>3.474</b>

La rappresentazione 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.

## E. Studentesse/i con disabilità e disturbi dell'apprendimento

La distribuzione per genere delle studentesse e degli studenti con disabilità mostra per l'a.a. 2019-2020 una **sostanziale parità tra i generi**, così come per coloro che sono affetti da disturbi specifici dell'apprendimento, con un leggera prevalenza della componente femminile.

La distribuzione per genere delle studentesse e degli studenti con disabilità - a.a. 2019-2020



## 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

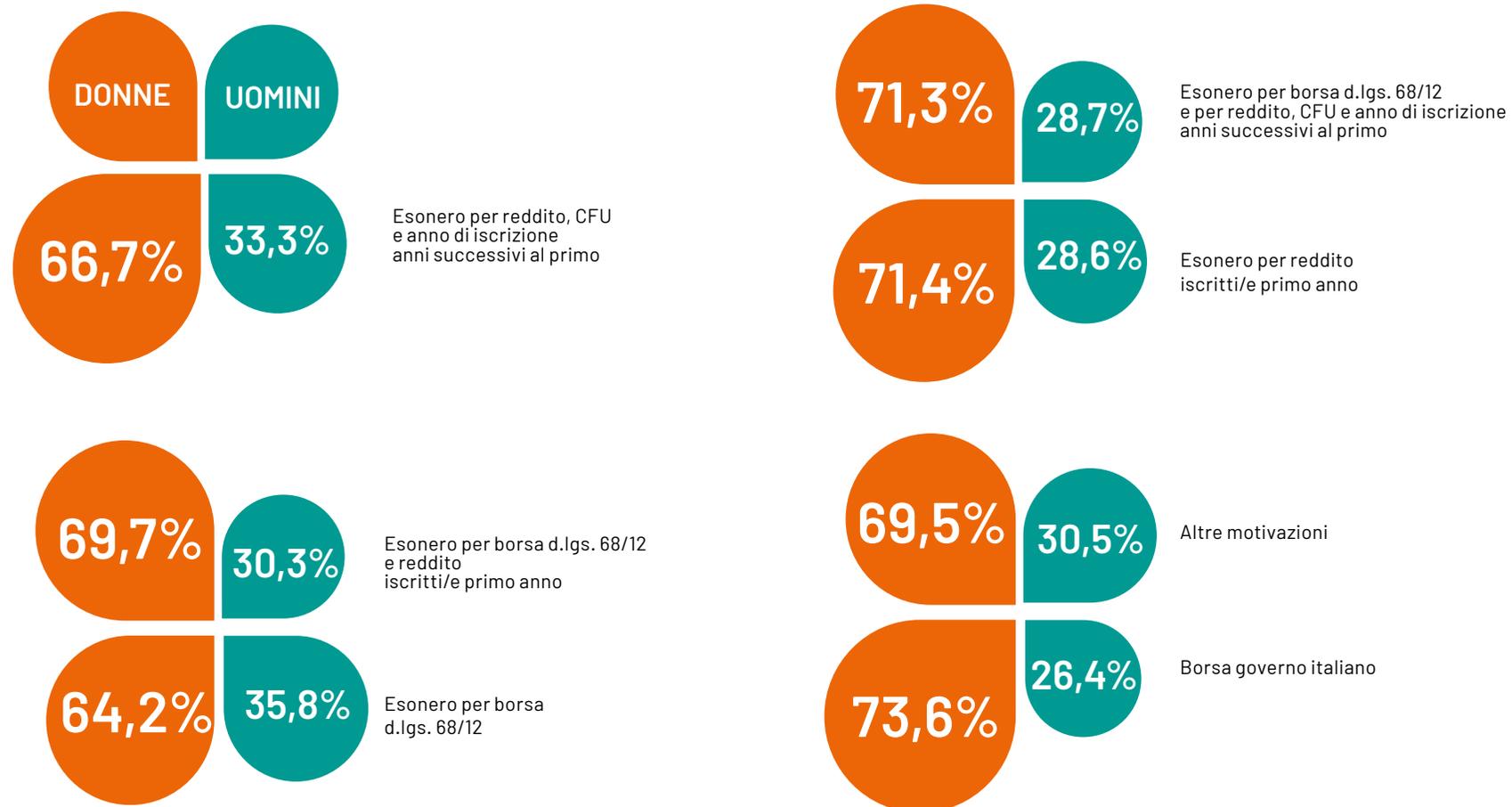
vi sia un incremento del numero complessivo di esoneri concessi alle studentesse e agli studenti dall'a.a. 2017-2018 all'a.a. 2019-2020, incremento che tuttavia non ha modificato il rapporto tra generi, quale che sia la natura/fonte dell'esonero.

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).

### Distribuzione per genere degli esoneri totali dal pagamento delle tasse

AREA ISCED	2017-2018		2018-2019		2019-2020	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Esonero per borsa d.lgs. 68/12	901	342	894	352	917	369
Esonero per borsa d.lgs. 68/12 e per reddito, CFU e anno di iscrizione - anni successivi al primo	453	207	475	201	537	215
Esonero per reddito, CFU e anno di iscrizione - anni successivi al primo	262	123	303	103	329	143
Altre motivazioni	90	67	93	91	247	138
Esonero per borsa d.lgs. 68/12 e reddito - iscritti/e primo anno	265	108	244	101	308	135
Esonero per reddito, iscritti/e primo anno	316	129	257	138	287	103
Borsa governo italiano		2	2	3	2	1
<b>Totale complessivo</b>	<b>2287</b>	<b>978</b>	<b>2268</b>	<b>989</b>	<b>2627</b>	<b>1104</b>

## Distribuzione per genere degli esoneri totali dal pagamento delle tasse



## COMPONENTE STUDENTESCA NEI CORSI DI DOTTORATO E SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE

### 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.

Classificazione ISCED

1	Istruzione
2	Discipline umanistiche e 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

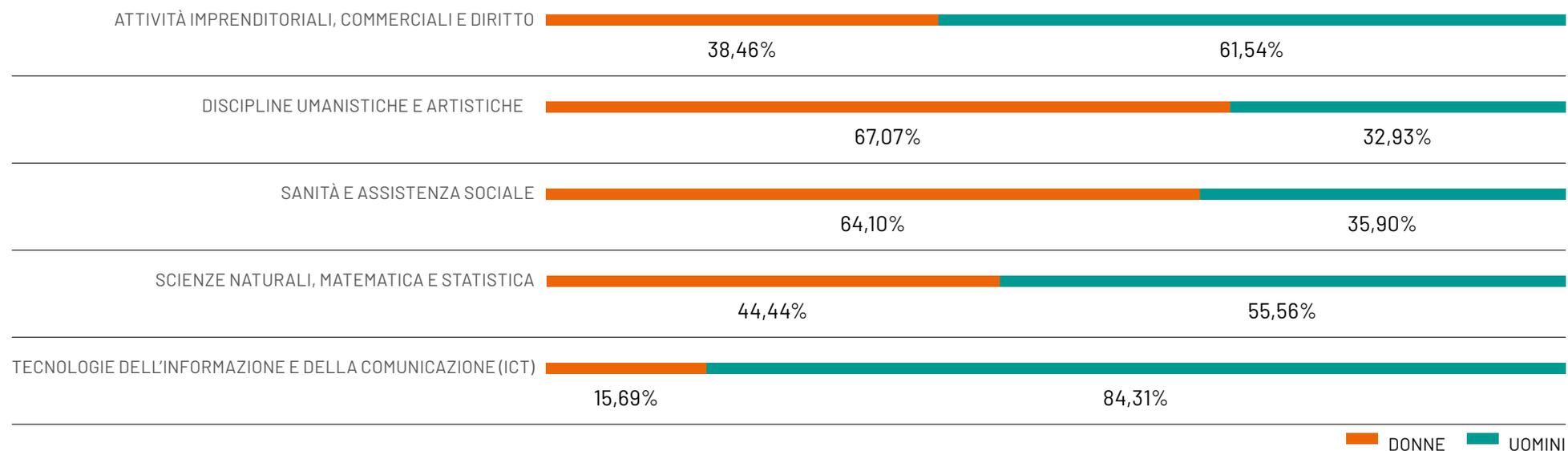
Le iscritte ai corsi di dottorato di ricerca costituiscono mediamente il 52,7% del totale per l'anno accademico 2019-2020; la prevalenza femminile è pertanto meno marcata nei corsi di dottorato rispetto ai corsi di studio di livello inferiore. Osservando il trend di iscritti dall'a.a. 2017-2018 al 2019-2020 le iscritte donne sono cresciute dell'8,4%, contro un incremento degli uomini del 15,6%. Il dato medio nazionale 2019 indica un'incidenza media delle donne del 51,9%; pertanto anche con riferimento al dottorato si nota una **maggiore incidenza femminile a Verona rispetto alla media italiana**, benché la differenza sia poco pronunciata (52,7% è il dato di Verona per l'anno 2019).

#### Isritti/e ai corsi di dottorato per area di studio e genere

AREA ISCED	a.a. 2017-2018			a.a. 2018-2019			a.a. 2019-2020		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Discipline umanistiche e artistiche	53	22	75	53	25	78	55	27	82
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	25	15	40	15	20	35	15	24	39
Scienze naturali, matematica e statistica	30	29	59	27	30	57	28	35	63
Tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT)	3	31	34	3	39	42	8	43	51
Sanità e assistenza sociale	79	63	142	94	53	147	100	56	156
<b>Totale complessivo</b>	<b>190</b>	<b>160</b>	<b>350</b>	<b>192</b>	<b>167</b>	<b>359</b>	<b>206</b>	<b>185</b>	<b>391</b>
<b>Totale complessivo percentuale</b>	<b>54,29%</b>	<b>45,71%</b>	<b>100%</b>	<b>53,48%</b>	<b>46,52%</b>	<b>100%</b>	<b>52,69%</b>	<b>47,31%</b>	<b>100%</b>

Al seguente link <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genero/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 tabella rappresenta, in valore assoluto le iscrizioni ai corsi di dottorato, distinte per genere, per area di studio ISCED in un arco temporale triennale (aa.aa. 2017/2018 - 2018/2019 - 2019/2020).

## Percentuale di iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio e genere - a.a. 2019-2020



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 attività imprenditoriali, commerciali e diritto e scienze naturali, matematica e statistica.

**Percentuale di iscritti/e alle Scuole di Specializzazione per genere - a.a. 2019-2020**



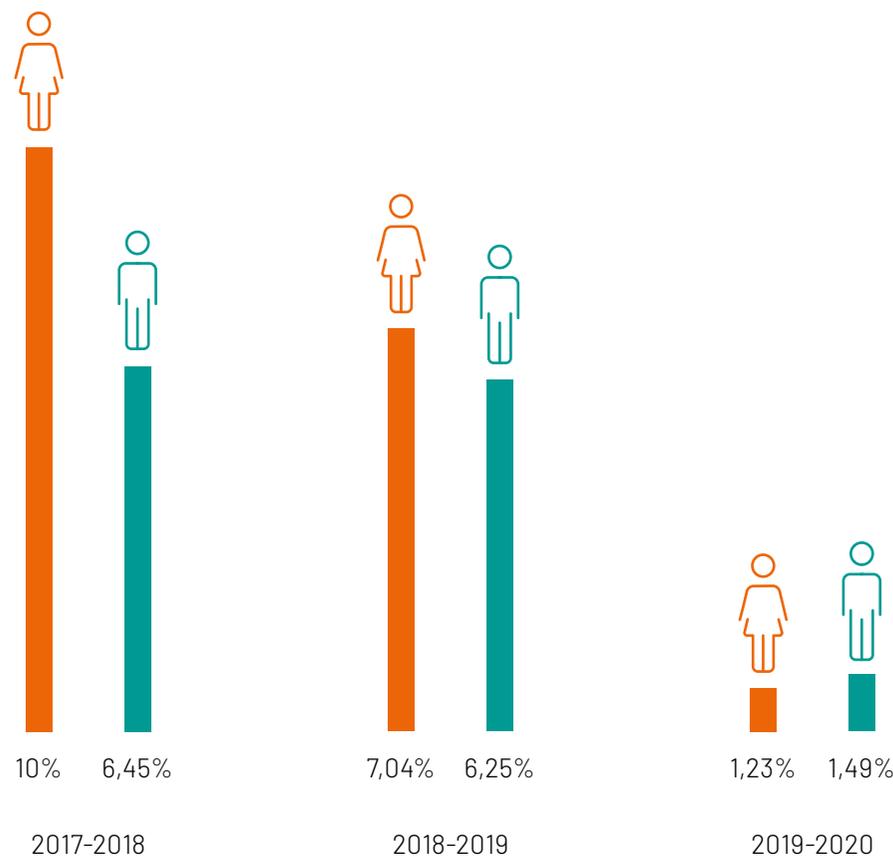
Le iscrizioni alle scuole di specializzazione vedono le **donne rappresentate con una incidenza che si aggira attorno al 55%**: questi corsi sono pertanto più omogenei rispetto agli altri corsi di studio visti finora.

Il dato medio italiano vede l'incidenza delle donne iscritte al 60,9% per il 2018-2019 e al 59,9% per il 2017-2018: pertanto, contrariamente a quanto avviene per gli altri corsi di studio, il dato di Verona indica una minore incidenza della componente femminile nelle scuole di specializzazione rispetto alla media nazionale.

**Tasso di abbandono ai corsi di Dottorato di ricerca, per area di studio e genere - a.a. 2019-2020**

Ad eccezione del dato del a.a. 2019-2020, 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.



---

# ANALISI DI CONTESTO: composizione per genere

## **PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE**

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



## A. Composizione

### Distribuzione per genere e ruolo

Alla data del 31 dicembre 2020 il numero di docenti dell'Università di Verona (Tabella 1) è pari a 769, di cui 318 donne e 451 uomini, rispettivamente il 41,4% e il 58,6% del totale. Nel triennio 2018 -2020 si è assistito a un aumento di unità di personale (da 726 a 769) al quale è corrisposto un **aumento dell'incidenza femminile complessiva**, che è passata dal 39,9% al 41,4% del corpo docente.

Con riferimento al 2020, l'incidenza femminile distinta per ruolo si dimostra più elevata per le ricercatrici a tempo indeterminato per le quali è pari a circa il 60,8%, mentre per le professoresse di prima fascia è circa il 27,4%. Il quadro complessivo dell'Università di Verona per l'anno 2020 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 2019, mostra come, a livello nazionale, la percentuale di professoresse di I fascia (24,8%) e quella delle ricercatrici (46,9%) siano sostanzialmente inferiori a quelle dell'Università di Verona. Per quanto riguarda, invece, le professoresse di II fascia, il dato nazionale evidenzia un rapporto sostanzialmente uguale a quello di Verona (39,3%).

RUOLO GIURIDICO	2018			2019			2020		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
PO - Professoresse/i ordinarie/i	45	122	167	49	136	185	49	130	179
PA - Professoresse/i associate/i	100	192	292	121	203	324	133	206	339
RU - Ricercatrici/tori Universitare/i	87	63	150	67	45	112	62	40	102
Ricercatrici/tori T. Det. TIPO B	28	30	58	25	34	59	40	41	81
Ricercatrici/tori T. Det. TIPO A	30	29	59	40	31	71	34	34	68
<b>Numero totale</b>	<b>290</b>	<b>436</b>	<b>726</b>	<b>302</b>	<b>449</b>	<b>751</b>	<b>318</b>	<b>451</b>	<b>769</b>
<b>Percentuale</b>	<b>39,9%</b>	<b>60,1%</b>	<b>100,0%</b>	<b>40,2%</b>	<b>59,8%</b>	<b>100,0%</b>	<b>41,4%</b>	<b>58,6%</b>	<b>100,0%</b>

### 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 2011 ad oggi l'incremento più significativo si possa ritrovare nella categoria

dei professore/esse/i associati (dal 27,9% al 39,2%), seguita da quella dei ricercatori /trici universitari a tempo indeterminato e determinato (dal 48,1% al 54,2%) e da ultimo da quella dei professori/esse ordinari che vede l'incremento più limitato (dal 24% alle 27,4%), peraltro in linea con il dato nazionale del 2019, ultimo anno disponibile per le statistiche aggregate italiane (dal 20,9% al 24,8%).

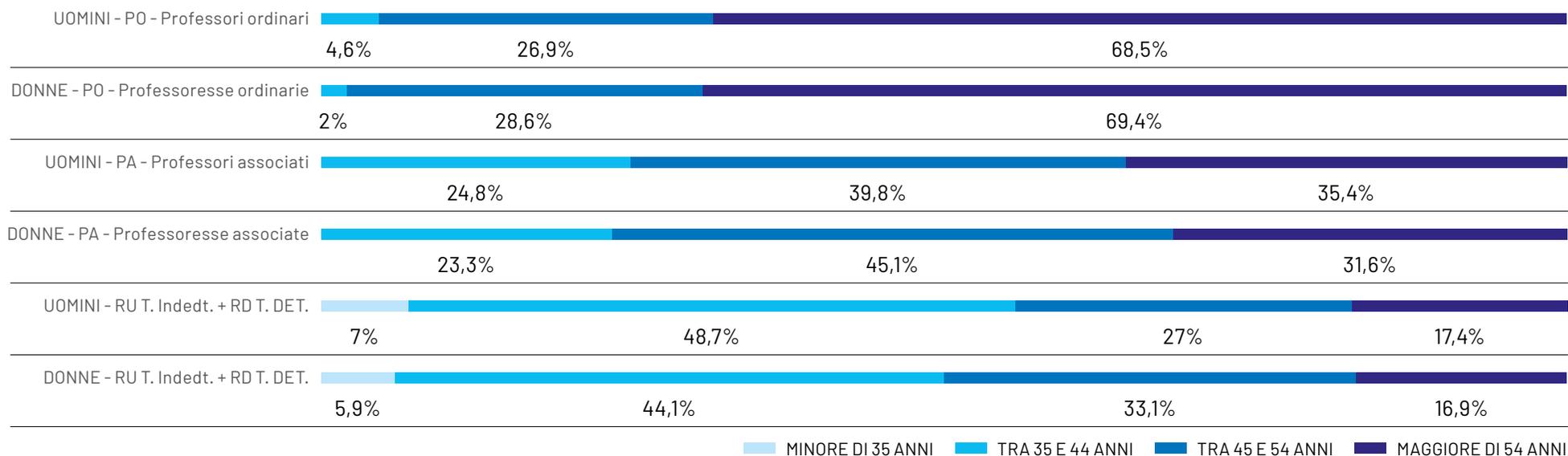
Personale docente			PO - Professoresse/i ordinarie/i		PA - Professoresse/i associate/i		RU - Ricercatrici/ori Universitare/i + RD - Ricercatrici/ori legge 240/10 T. det	
ANNO	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
2011	36,2%	63,8%	24,0%	76,0%	27,9%	72,1%	48,1%	51,9%
2012	36,5%	63,5%	22,8%	77,2%	26,5%	73,5%	49,3%	50,7%
2013	37,1%	62,9%	23,8%	76,2%	26,2%	73,8%	49,3%	50,7%
2014	37,6%	62,4%	23,5%	76,5%	28,7%	71,3%	55,6%	44,4%
2015	38,1%	61,9%	24,2%	75,8%	30,6%	69,4%	54,6%	45,4%
2016	38,2%	61,8%	26,3%	73,7%	31,3%	68,7%	52,2%	47,8%
2017	38,5%	61,5%	27,6%	72,4%	31,1%	68,9%	52,6%	47,4%
2018	39,9%	60,1%	26,9%	73,1%	34,2%	65,8%	54,3%	45,7%
2019	40,2%	59,8%	26,5%	73,5%	37,3%	62,7%	54,5%	45,5%
2020	41,4%	58,6%	27,4%	72,6%	39,2%	60,8%	54,2%	45,8%

### Distribuzione per genere, ruolo e classe di età

Con riferimento all'età anagrafica, dalla rappresentazione successiva si osserva come nel 2020 la **distribuzione tra donne e uomini si presenti complessivamente equilibrata nelle fasce di età più giovane** (entro i 34 anni e tra i 35 e i 44 anni) mentre mostra un crescente squilibrio al crescere dell'età del personale docente.

In particolare il divario tra donne e uomini nella classe di età tra 45-54 vede gli uomini al 55,4% fino ad arrivare al 64,8% 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. Guardando all'età media per ruolo si evidenzia che nel 2020, 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 (51,3 per le donne e 52,5 per gli uomini) che supera quella dei colleghi professori associati (pari a 50,4 per le donne e 51,2 per le donne).



PERCENTUALI	TOTALE	MINORE DI 34 ANNI	TRA 35 E 44 ANNI	TRA 45 E 54 ANNI	MAGGIORE DI 55 ANNI
2018	DONNE	68,4%	44,3%	42,1%	32,4%
	UOMINI	31,6%	55,7%	57,9%	67,6%
	<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
2019	DONNE	52,2%	44,9%	42,7%	33,5%
	UOMINI	47,8%	55,1%	57,3%	66,5%
	<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
2020	DONNE	50,0%	44,9%	44,6%	35,2%
	UOMINI	50,0%	55,1%	55,4%	64,8%
	<b>Totale</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

RUOLO GIURIDICO	2018		2019		2020	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
PO - Professoressa/i Ordinarie/i	58,7	59,4	58,7	58,6	58,3	58,0
PA - Professoressa/i Associate/i	51,1	51,1	50,5	51,0	50,4	51,2
RD - Ricercatrici/tori Legge 240/10 T. det.	39,0	39,0	39,6	39,4	39,9	39,6
RU - Ricercatrici/tori Universitari	48,6	50,7	50,0	51,8	51,3	52,5

### Percentuale di donne per area e per ruolo e 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 2020 si evidenzia come alcune Aree presentino un'**incidenza della presenza femminile decisamente sotto la media di Ateneo**,

segnatamente nei ruoli quali quelli di professore ordinario nelle Aree delle scienze matematiche e informatiche (percentuale femminile pari al 20%), delle scienze biologiche (percentuale femminile pari al 17,6%) e delle scienze mediche (percentuale al femminile pari all'11,3%). Con riferimento al ruolo di professore associato, invece, le Aree che presentano maggior criticità sono rappresentate dalle Aree di ingegneria

industriale e dell'informazione (10%), delle scienze giuridiche (26,9%) e delle scienze mediche (30,3%) contro una media di Ateneo di 39,2%. 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 54,2%, nell'Area delle scienze matematiche e informatiche (18,2%) e nell'Area dell'ingegneria industriale e dell'informazione (33,3%).

PO - Professoresse/i ordinarie/i - Area disciplinare CUN	DONNE			TOTALE (DONNE+UOMINI)			% DONNE SUL TOTALE		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
01 - Scienze matematiche e informatiche	3	3	3	12	15	15	25,0%	20,0%	20,0%
02 - Scienze fisiche		1	1	1	2	1		50,0%	100,0%
03 - Scienze chimiche				1	2	2			
05 - Scienze biologiche	4	4	3	15	16	17	26,7%	25,0%	17,6%
06 - Scienze mediche	5	6	6	50	55	53	10,0%	10,9%	11,3%
07 - Scienze agrarie e veterinarie	2	2	2	7	7	5	28,6%	28,6%	40,0%
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione				5	5	5			
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	13	12	12	23	23	24	56,5%	52,2%	50,0%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	4	5	5	14	15	11	28,6%	33,3%	45,5%
12 - Scienze giuridiche	5	6	6	14	17	17	35,7%	35,3%	35,3%
13 - Scienze economiche e statistiche	8	9	10	24	26	27	33,3%	34,6%	37,0%
14 - Scienze politiche e sociali	1	1	1	1	2	2	100,0%	50,0%	50,0%
<b>Totale</b>	<b>45</b>	<b>49</b>	<b>49</b>	<b>167</b>	<b>185</b>	<b>179</b>	<b>26,9%</b>	<b>26,5%</b>	<b>27,4%</b>
STEM	3	4	4	18	22	21	16,7%	18,2%	19,0%

PA - Professoresse/i associate/i - Area disciplinare CUN	DONNE			TOTALE (DONNE+UOMINI)			% DONNE SUL TOTALE		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
01 - Scienze matematiche e informatiche	5	7	8	17	18	20	29,4%	38,9%	40,0%
02 - Scienze fisiche	2	2	2	4	5	5	50,0%	40,0%	40,0%
03 - Scienze chimiche	2	2	2	6	5	6	33,3%	40,0%	33,3%
05 - Scienze biologiche	11	13	15	26	26	26	42,3%	50,0%	57,7%
06 - Scienze mediche	21	25	30	78	91	99	26,9%	27,5%	30,3%
07 - Scienze agrarie e veterinarie	6	6	8	11	13	16	54,5%	46,2%	50,0%
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	1	1	1	6	9	10	16,7%	11,1%	10,0%
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	16	17	18	42	45	44	38,1%	37,8%	40,9%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	20	23	22	35	40	38	57,1%	57,5%	57,9%
12 - Scienze giuridiche	5	7	7	24	25	26	20,8%	28,0%	26,9%
13 - Scienze economiche e statistiche	9	15	17	35	40	42	25,7%	37,5%	40,5%
14 - Scienze politiche e sociali	2	3	3	8	7	7	25,0%	42,9%	42,9%
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>121</b>	<b>133</b>	<b>292</b>	<b>324</b>	<b>339</b>	<b>34,2%</b>	<b>37,3%</b>	<b>39,2%</b>
STEM	8	10	11	27	32	35	29,6%	31,3%	31,4%

RU - Ricercatrici/tori Universitare/i + RD - Ricercatrici/tori legge 240/10 T. det. - Area disciplinare CUN	DONNE			TOTALE (DONNE+UOMINI)			% DONNE SUL TOTALE		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
01 - Scienze matematiche e informatiche	6	4	2	15	13	11	40,0%	30,8%	18,2%
02 - Scienze fisiche	1			3			33,3%		
03 - Scienze chimiche	1	3	3	1	3	3	100,0%	100,0%	100,0%
05 - Scienze biologiche	20	18	16	31	32	31	64,5%	56,3%	51,6%
06 - Scienze mediche	42	40	42	86	77	76	48,8%	51,9%	55,3%
07 - Scienze agrarie e veterinarie	6	6	4	9	8	7	66,7%	75,0%	57,1%
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	1	2	3	11	9	9	9,1%	22,2%	33,3%
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	19	20	24	32	32	37	59,4%	62,5%	64,9%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	18	14	16	28	22	27	64,3%	63,6%	59,3%
12 - Scienze giuridiche	9	7	9	15	15	18	60,0%	46,7%	50,0%
13 - Scienze economiche e statistiche	20	16	15	32	27	28	62,5%	59,3%	53,6%
14 - Scienze politiche e sociali	2	2	2	4	4	4	50,0%	50,0%	50,0%
<b>Totale</b>	<b>145</b>	<b>132</b>	<b>136</b>	<b>267</b>	<b>242</b>	<b>251</b>	<b>54,3%</b>	<b>54,5%</b>	<b>54,2%</b>
STEM	8	6	5	29	22	20	27,6%	27,3%	25,0%

La tabella 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 2019

% DONNE - 2019	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	31%		100%		56%	52%	75%		22%	63%	64%	47%	59%	50%	55%	27%
Ru+RTD ITALIA	36%	27%	60%	34%	64%	46%	48%	42%	24%	58%	53%	48%	48%	48%	47%	31%
<b>DELTA_(RU+RTD)</b>	<b>-6%</b>	<b>-27%</b>	<b>40%</b>	<b>-34%</b>	<b>-7%</b>	<b>5%</b>	<b>27%</b>	<b>-42%</b>	<b>-2%</b>	<b>4%</b>	<b>10%</b>	<b>-1%</b>	<b>11%</b>	<b>2%</b>	<b>8%</b>	<b>-4%</b>
PA VERONA	39%	40%	40%		50%	27%	46%		11%	38%	58%	28%	38%	43%	37%	31%
PA ITALIA	36%	22%	49%	31%	54%	31%	43%	34%	19%	56%	47%	42%	42%	41%	39%	27%
<b>DELTA_PA</b>	<b>3%</b>	<b>18%</b>	<b>-9%</b>	<b>-31%</b>	<b>-4%</b>	<b>-4%</b>	<b>3%</b>		<b>-8%</b>	<b>-19%</b>	<b>10%</b>	<b>-14%</b>	<b>-5%</b>	<b>2%</b>	<b>-2%</b>	<b>5%</b>
PO VERONA	20%	50%			25%	11%	29%			52%	33%	35%	35%	50%	26%	18%
PO ITALIA	19%	14%	30%	18%	35%	18%	21%	24%	11%	44%	37%	27%	25%	30%	25%	16%
<b>DELTA_PO</b>	<b>1%</b>	<b>36%</b>	<b>-30%</b>	<b>-18%</b>	<b>-10%</b>	<b>-7%</b>	<b>7%</b>	<b>-24%</b>	<b>-11%</b>	<b>9%</b>	<b>-4%</b>	<b>9%</b>	<b>10%</b>	<b>20%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>
DOCENTI VERONA	30%	43%	50%		47%	32%	50%		13%	49%	55%	35%	43%		40%	26%
DOCENTI ITALIA	31%	24%	50%	32%	57%	41%	43%	38%	22%	55%	49%	40%	40%	44%	38%	25%

**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 tabella 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.

FIELD OF RESEARCH AND DEV	RUOLO GIURIDICO	2018		2019		2020	
		DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
01 - Natural sciences	PO - Professoresse/i ordinarie/i	7	22	8	27	7	28
	PA - Professoresse/i associate/i	20	33	24	30	27	30
	RU - Ricercatrici/ori Universitarie/i	18	12	12	10	12	8
	RD - Ricercatrici/ori Legge 240/10 T. det.	10	10	13	13	9	16
02 - Engineering and technology	PO - Professoresse/i ordinarie/i		5		5		5
	PA - Professoresse/i associate/i	1	5	1	8	1	9
	RU - Ricercatrici/ori Universitarie/i		2		0		0
	RD - Ricercatrici/ori Legge 240/10 T. det.	1	8	2	7	3	6
03 - Medical and Health Sciences	PO - Professoresse/i ordinarie/i	5	44	5	48	5	46
	PA - Professoresse/i associate/i	19	56	23	63	28	66
	RU - Ricercatrici/ori Universitarie/i	26	24	23	17	22	15
	RD - Ricercatrici/ori Legge 240/10 T. det.	14	16	16	18	18	17
04 - Agricultural sciences	PO - Professoresse/i ordinarie/i	2	5	2	5	2	3
	PA - Professoresse/i associate/i	6	5	6	7	8	8
	RU - Ricercatrici/ori Universitarie/i	1	2	1	1	0	1
	RD - Ricercatrici/ori Legge 240/10 T. det.	5	1	5	1	4	2
05 - Social sciences	PO - Professoresse/i ordinarie/i	17	27	20	31	21	31
	PA - Professoresse/i associate/i	27	56	36	53	38	53
	RU - Ricercatrici/ori Universitarie/i	24	14	17	11	16	10
	RD - Ricercatrici/ori Legge 240/10 T. det.	18	11	18	14	23	18
06 - Humanities and the arts	PO - Professoresse/i ordinarie/i	14	19	14	20	14	17
	PA - Professoresse/i associate/i	27	37	31	42	31	40
	RU - Ricercatrici/ori Universitarie/i	18	9	14	6	12	6
	RD - Ricercatrici/ori Legge 240/10 T. det.	10	13	11	12	17	16
<b>Totale PO - Professoresse/i ordinarie/i</b>	<b>PO - Professoresse/i ordinarie/i</b>	<b>45</b>	<b>122</b>	<b>49</b>	<b>136</b>	<b>49</b>	<b>130</b>
<b>Totale PA - Professoresse/i associate/i</b>	<b>PA - Professoresse/i associate/i</b>	<b>100</b>	<b>192</b>	<b>121</b>	<b>203</b>	<b>133</b>	<b>206</b>
<b>Totale RU - Ricercatrici/tori Universitarie/i</b>	<b>RU - Ricercatrici/tori Universitarie/i</b>	<b>87</b>	<b>63</b>	<b>67</b>	<b>45</b>	<b>62</b>	<b>40</b>
<b>Totale RD - Ricercatrici/tori Legge 240/10 T. det.</b>	<b>RD - Ricercatrici/tori Legge 240/10 T. det.</b>	<b>58</b>	<b>59</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>74</b>	<b>75</b>

## 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 la *gender gap* nelle prospettive di carriera, particolare attenzione è rivolta a 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 (2020) con quelli di 4 anni prima (2017) 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 ricercatrice/tore

alla professoressa/e ordinario 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 2020 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 7 nell'Area 11- Scienze storiche, filosofiche e pedagogiche e psicologiche, che ha visto una crescita significativa della presenza femminile nell'ultimo quadriennio.

RU - Ricercatrici/tori Universitarie/i - Area Disciplinare

	2017			2020		
	UOMINI	DONNE	DONNE/UOMINI	UOMINI	DONNE	DONNE/UOMINI
01 - Scienze matematiche e informatiche	4	4	1,00	2	1	0,50
02 - Scienze fisiche	1	1	1,00			
03 - Scienze chimiche	1	1	1,00		1	-
04 - Scienze della terra						
05 - Scienze biologiche	9	13	1,44	6	10	1,67
06 - Scienze mediche	36	32	0,89	17	23	1,35
07 - Scienze agrarie e veterinarie	3	2	0,67	1		
08 - Ingegneria civile e Architettura						
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	3					
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	6	15	2,50	3	9	3,00
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	5	15	3,00	1	7	7,00
12 - Scienze giuridiche	9	6	0,67	3	4	1,33
13 - Scienze economiche e statistiche	6	14	2,33	5	6	1,20
14 - Scienze politiche e sociali	3	2	0,67	2	1	0,50
<b>Totale</b>	<b>86</b>	<b>105</b>		<b>40</b>	<b>62</b>	

Diversa è la situazione per ricercatrici/tori a tempo determinato dove, nel 2020, le aree con **squilibri di genere** sono in numero superiore e lo sono anche rispetto al 2017. Si conferma l'Area 1- Scienze matematiche e informatiche dove il rapporto è pari a 0,14, seguita dall'Area di Ingegneria industriale

e dell'Informazione con 0,50, dall'Area 5 - Scienze biologiche con 0,67 e dalle Aree 12 - Scienze giuridiche (0,83) e 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche (0,90).

RD - Ricercatrici/tori Legge 240/10 Tempo determinato - Area Disciplinare	2017			2020		
	UOMINI	DONNE	DONNE/UOMINI	UOMINI	DONNE	DONNE/UOMINI
01 - Scienze matematiche e informatiche	3	1	0,33	7	1	0,14
02 - Scienze fisiche	2					
03 - Scienze chimiche					2	-
04 - Scienze della terra						
05 - Scienze biologiche	2	3	1,50	9	6	0,67
06 - Scienze mediche	15	10	0,67	17	19	1,12
07 - Scienze agrarie e veterinarie		4	-	2	4	2,00
08 - Ingegneria civile e Architettura						
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	6			6	3	0,50
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	7	5	0,71	10	15	1,50
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	2	5	2,50	10	9	0,90
12 - Scienze giuridiche	2	4	2,00	6	5	0,83
13 - Scienze economiche e statistiche	4	5	1,25	8	9	1,13
14 - Scienze politiche e sociali		1	-		1	-
<b>Totale</b>	<b>43</b>	<b>38</b>		<b>75</b>	<b>74</b>	

Nel ruolo di professoresse/i associate/i il **rapporto di femminilità** mostra una prevalenza maschile nella maggior parte delle Aree (nove su quattordici) anche se nella quasi totalità delle Aree si registra un miglioramento dal 2017 ad oggi.

PA - Professoresse/i Associate/i - Area Disciplinare	2017			2020		
	UOMINI	DONNE	DONNE/UOMINI	UOMINI	DONNE	DONNE/UOMINI
01 - Scienze matematiche e informatiche	13	3	0,23	12	8	0,67
02 - Scienze fisiche	1	2	2,00	3	2	0,67
03 - Scienze chimiche	3	2	0,67	4	2	0,50
04 - Scienze della terra						
05 - Scienze biologiche	13	10	0,77	11	15	1,36
06 - Scienze mediche	59	17	0,29	69	30	0,43
07 - Scienze agrarie e veterinarie	4	4	1,00	8	8	1,00
08 - Ingegneria civile e Architettura						
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	5			9	1	0,11
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	27	14	0,52	26	18	0,69
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	16	18	1,13	16	22	1,38
12 - Scienze giuridiche	15	4	0,27	19	7	0,37
13 - Scienze economiche e statistiche	23	8	0,35	25	17	0,68
14 - Scienze politiche e sociali	5	1	0,20	4	3	0,75
<b>Totale</b>	<b>184</b>	<b>83</b>		<b>206</b>	<b>133</b>	

Infine, con riferimento al ruolo di professoresse/i ordinarie/i si osserva come lo squilibrio sia rilevante con riferimento a tre Aree: 1 - Scienze matematiche e informatiche (0,25), 5 - Scienze biologiche (0,21) e 6 - Scienze mediche.

PO - Professoresse/i Ordinarie/i - Area Disciplinare	2017			2020		
	UOMINI	DONNE	DONNE/UOMINI	UOMINI	DONNE	DONNE/UOMINI
01 - Scienze matematiche e informatiche	8	3	0,38	12	3	0,25
02 - Scienze fisiche	1	1	1,00		1	-
03 - Scienze chimiche	1			2		
04 - Scienze della terra						
05 - Scienze biologiche	9	4	0,44	14	3	0,21
06 - Scienze mediche	46	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	3			5		
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	10	14	1,40	12	12	1,00
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	12	4	0,33	6	5	0,83
12 - Scienze giuridiche	9	6	0,67	11	6	0,55
13 - Scienze economiche e statistiche	18	7	0,39	17	10	0,59
14 - Scienze politiche e sociali	1	1	1,00	1	1	1,00
<b>Totale</b>	<b>123</b>	<b>47</b>		<b>130</b>	<b>49</b>	

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.

A partire dall'indicatore definito con questo codice di colori è possibile costruire una tabella che consenta una immediata visualizzazione dell'**evoluzione della presenza femminile** nei vari ruoli: in colonna i ruoli e gli anni, e 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.

Nota:  
**N.R.** Area disciplinare non rappresentata da docenti.

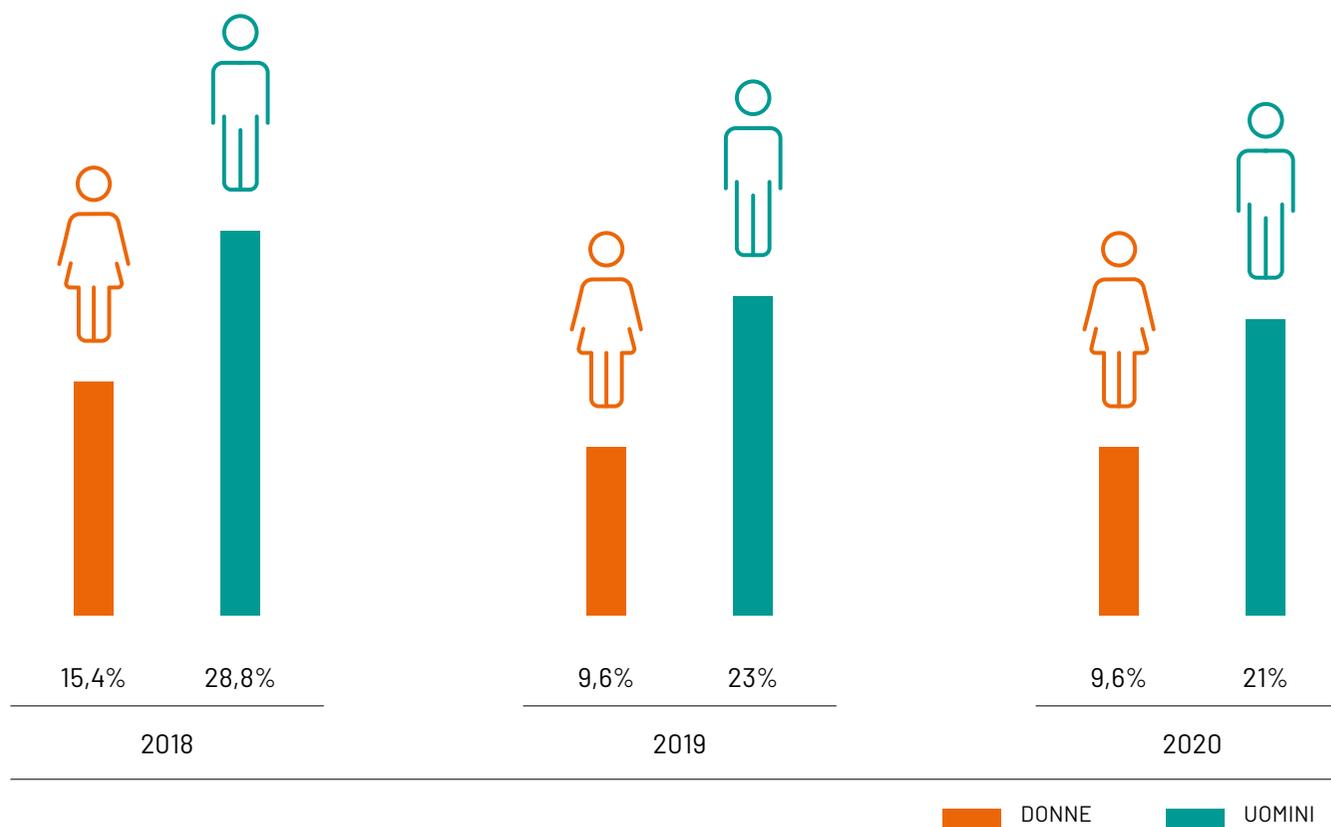
RAPPORTO DONNE- UOMINI	Valore compreso tra	
meno di 1 donna ogni 8 uomini	-	0,125
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5	1
1 donna ogni uomo	1	1
da 1 donna per ogni uomo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

	RTD		RU		PA		PO	
	2017	2020	2017	2020	2017	2020	2017	2020
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,33	0,14	1,00	0,50	0,23	0,67	0,38	0,25
02 - Scienze fisiche		N.R.	1,00	N.R.	2,00	0,67	1,00	
03 - Scienze chimiche	N.R.		1,00		0,67	0,50		
04 - Scienze della terra	N.R.							
05 - Scienze biologiche	1,50	0,67	1,44	1,67	0,77	1,36	0,44	0,21
06 - Scienze mediche	0,67	1,12	0,89	1,35	0,29	0,43	0,11	0,13
07 - Scienze agrarie e veterinarie		2,00	0,67		1,00	1,00	0,40	0,67
08 - Ingegneria civile e Architettura	N.R.							
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione		0,50		N.R.		0,11		
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,71	1,50	2,50	3,00	0,52	0,69	1,40	1,00
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	2,50	0,90	3,00	7,00	1,13	1,38	0,33	0,83
12 - Scienze giuridiche	2,00	0,83	0,67	1,33	0,27	0,37	0,67	0,55
13 - Scienze economiche e statistiche	1,25	1,13	2,33	1,20	0,35	0,68	0,39	0,59
14 - Scienze politiche e sociali			0,67	0,50	0,20	0,75	1,00	1,00

## B. Carriere

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 2020, nel ruolo di prima fascia, incidono per il 21% sul totale di docenti, a fronte di una percentuale di donne in prima fascia pari a 9,6%.

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



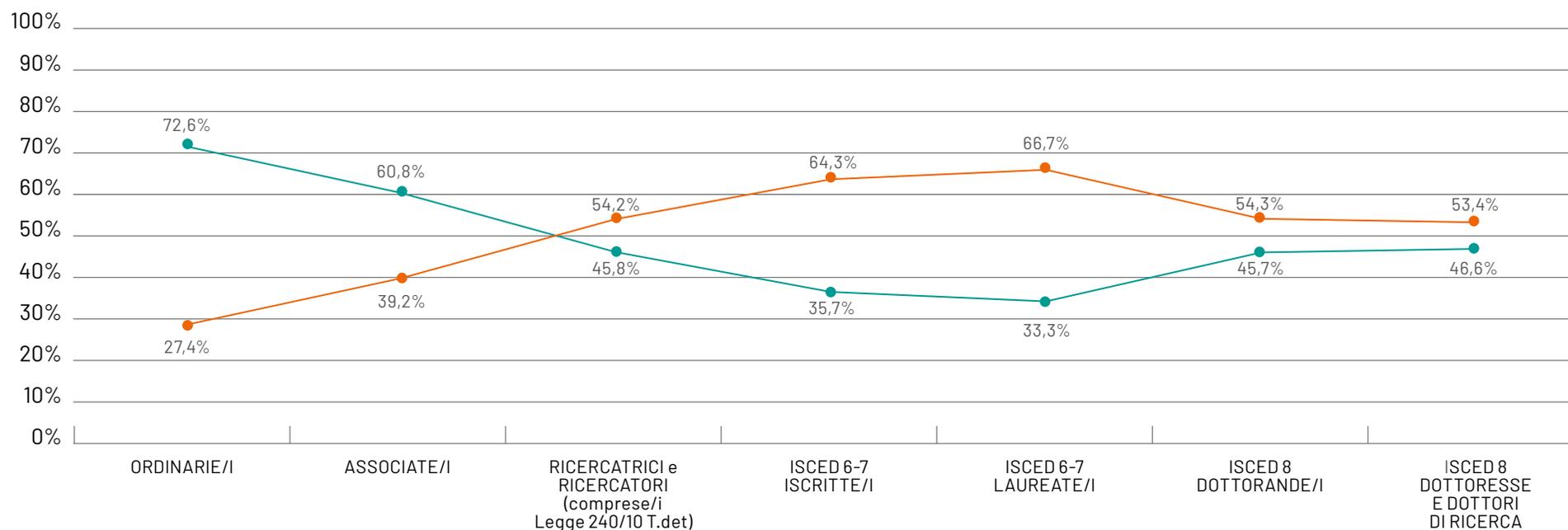
### Forbice delle carriere universitarie e accademiche

Quando si comparano per genere le carriere del personale docente e ricercatore, quella di dottorande/i e delle dottoresse/i di ricerca con quelle della componente studentesca e delle laureate/i emerge come, nel 2020, sia le studentesse iscritte sia quelle laureate presentano percentuali molto superiori agli uomini confermando

una **presenza femminile elevata in tutti i livelli dell'istruzione** universitaria (iscritte 64,3% donne contro il 35,7% uomini) fino ad arrivare al dottorato di ricerca dove la presenza si mantiene superiore anche se di poco (54,3% donne *versus* 45,7% uomini). Questo equilibrio si mantiene fino ai ruoli di ricercatrice/tore a tempo indeterminato e determinato per vedersi invertito nei ruoli di

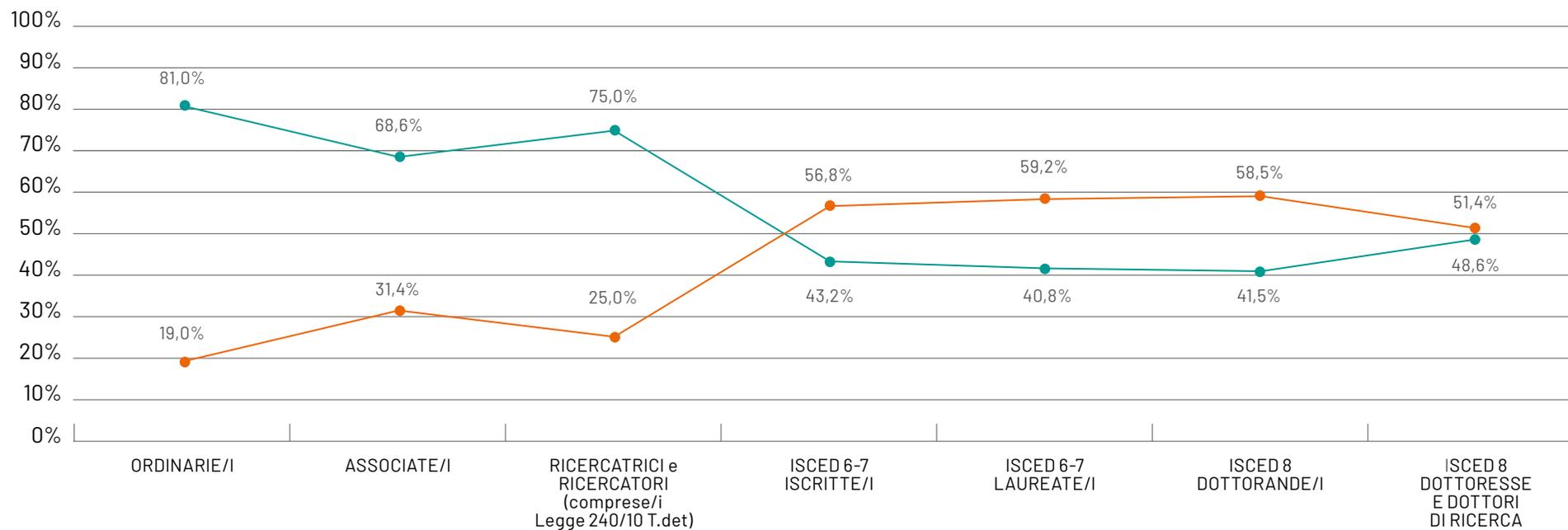
professoressa/i associate/i (39,2% di donne contro il 60,8% di uomini) fino ad arrivare ad una forbice più pronunciata per il ruolo di professoressa/i ordinarie/i. Questo trend e questa forbice si confermano sostanzialmente invariati confrontando l'anno 2020 con il 2017, fatto salvo per le dottoresse di ricerca che mostrano un calo di oltre dieci punti percentuali nel confronto tra le due annualità.

### Forbice delle carriere universitarie e accademiche - Anno 2020



Osservando la **forbice delle carriere** focalizzandosi sull'area STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) è possibile notare come nel 2020 se iscritte/i ai corsi di laurea e laureate/i sono in prevalenza donne, quando si osservano i dottori di ricerca la presenza è sostanzialmente paritaria per mostrare già poi nel ruolo di ricercatrice/tore una inversione del rapporto che vede le donne al solo 25% per scendere poi al 19% nel ruolo di professoressa/i di prima fascia.

#### STEM Forbice delle carriere universitarie e accademiche - Anno 2020



## 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 (professoresse/i ordinari). Tale dato viene normalizzato con la presenza relativa di donne, rispetto agli uomini, in tutte le posizioni accademiche nella forbice temporale 2017 - 2020.

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

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 uno segnala che le donne sono sotto-rappresentate nel ruolo di prima fascia.

La tabella che segue propone i dati relativi ai singoli ruoli di docenza, distinti per genere, nella forbice temporale 2017 e 2020

RUOLO GIURIDICO	2017		2020	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
RU - Ricercatrici/tori Universitarie/i	86	105	40	62
RD - Ricercatrici/tori Legge 240/10 T. det.	43	38	75	74
PA - Professoresse/i Associate/i	184	83	206	133
PO - Professoresse/i Ordinarie/i	123	47	130	49
<b>Totale</b>	<b>436</b>	<b>273</b>	<b>451</b>	<b>318</b>

Si osserva come l'indice calcolato per il 2017 e per il 2020 mostri come nell'Università di Verona complessivamente considerata la sotto-rappresentazione delle donne in prima fascia è cresciuta negli anni.

GCI (**)	2017	2020
	1,39	1,51

Di fondamentale importanza è analizzare l'indicatore con riferimento alle **strutture dipartimentali** da cui emerge la situazione riportata in tabella a fianco. Fatta eccezione per il Dipartimento di Scienze chirurgiche, odontostomatologiche e materno-infantili, per il quale non è stato possibile calcolare l'indice a causa dell'assenza di professoressi di prima fascia, sia nel 2017 che nel 2020, 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. un solo dipartimento, quello di Scienze giuridiche, con assenza di effetto *Glass Ceiling*;
3. quattro dipartimenti, segnatamente di Neuroscienze Biomedicina e Movimento, Scienze economiche, Economia aziendale e Scienze umane, con indice GCI maggiore di 1 che tende tuttavia a migliorare nel tempo verso una maggior presenza femminile;
4. quattro dipartimenti, segnatamente di Informatica, Diagnostica e Sanità Pubblica, Culture e Civiltà, Biotecnologie, che dal 2017 al 2020 peggiorano l'indice GCI verso una sempre più significativa sotto-rappresentazione delle donne nel ruolo di prima fascia;
5. la presenza, infine, del dipartimento di Medicina con un indice GCI che evidenzia una netta sovra-rappresentazione del genere maschile nei ruoli apicali della docenza.

Glass Ceiling Index (GCI)	2017	2020
Dipartimento di Lingue e letterature straniere	0,64	0,80
Dipartimento di Scienze giuridiche	0,91	1,02
Dipartimento di Neuroscienze, biomedicina e movimento	1,84	1,72
Dipartimento di Scienze economiche	1,58	1,45
Dipartimento di Economia aziendale	1,51	1,18
Dipartimento di Scienze umane	1,53	1,13
Dipartimento di Informatica	0,95	1,39
Dipartimento di Diagnostica e Sanità pubblica	1,86	2,91
Dipartimento Culture e Civiltà	1,20	1,64
Dipartimento di Biotecnologie	1,41	1,52
Dipartimento di Medicina	5,43	4,85

## Passaggi di ruolo per genere e Area CUN

Nelle tabelle delle pagine seguenti viene analizzato l'andamento nel tempo (2018, 2019, 2020) del rapporto di femminilità nei passaggi di ruolo PA->PO, RD->PA, RU->PA, sia in valore assoluto che in termini percentuali.

### Ruolo per genere e Area CUN - Anno 2018

AREA	PA-PO			RD-PA			RU-PA		
	DONNE	UOMINI	% DONNE	DONNE	UOMINI	% DONNE	DONNE	UOMINI	% DONNE
01 - Scienze matematiche e informatiche		1	0%				1		100%
02 - Scienze fisiche								1	0%
03 - Scienze chimiche								1	0%
05 - Scienze biologiche		1	0%		2	0%		1	0%
06 - Scienze mediche		5	0%	1	1	50%	2	3	40%
07 - Scienze agrarie e veterinarie				1		100%	1	1	50%
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione		2	0%					2	0%
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1	2	33%				3	1	75%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1		100%				2	1	67%
12 - Scienze giuridiche		1	0%		2	0%	1	3	25%
13 - Scienze economiche e statistiche	1		100%				2	1	67%
14 - Scienze politiche e sociali							1	1	50%
<b>Totale complessivo</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>20%</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>29%</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>42%</b>

## Ruolo per genere e Area CUN - Anno 2019

AREA	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%			
<b>Totale complessivo</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>23%</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>38%</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>54%</b>

## Ruolo per genere e Area CUN - Anno 2020

AREA	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									
<b>Totale complessivo</b>		<b>3</b>	<b>0%</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>60%</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>50%</b>

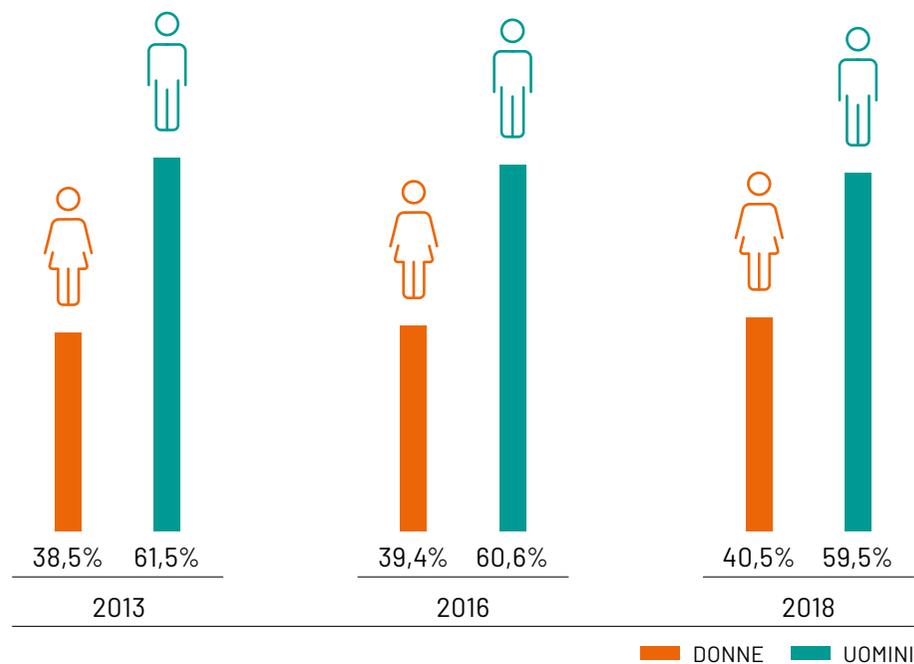
In sintesi, il trend percentuale di *upgrade* del genere femminile nei vari ruoli viene rappresentato dalla successiva tabella e conferma quanto detto in precedenza, ovvero che mentre nei passaggi di carriera più elevati (da PA a PO) le donne sono in netta minoranza, nei passaggi da ricercatrice/tore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

	% DONNE	2018	2019	2020
Passaggi PA->PO		20%	23%	0%
Passaggi RD->PA		29%	38%	60%
Passaggi RU->PA		42%	54%	50%

### Percentuale abilitazioni per genere

Il rapporto di femminilità dell'Ateneo di Verona è condizionato anche dalla bassa percentuale di donne che in Ateneo hanno conseguito l'**abilitazione scientifica nazionale** nelle tornate più recenti, che si mantiene attorno al 40% del totale degli abilitati per singola tornata. Il seguente grafico rappresenta la distribuzione di genere nelle tre tornate in esame.

### Trend percentuale abilitazioni per genere



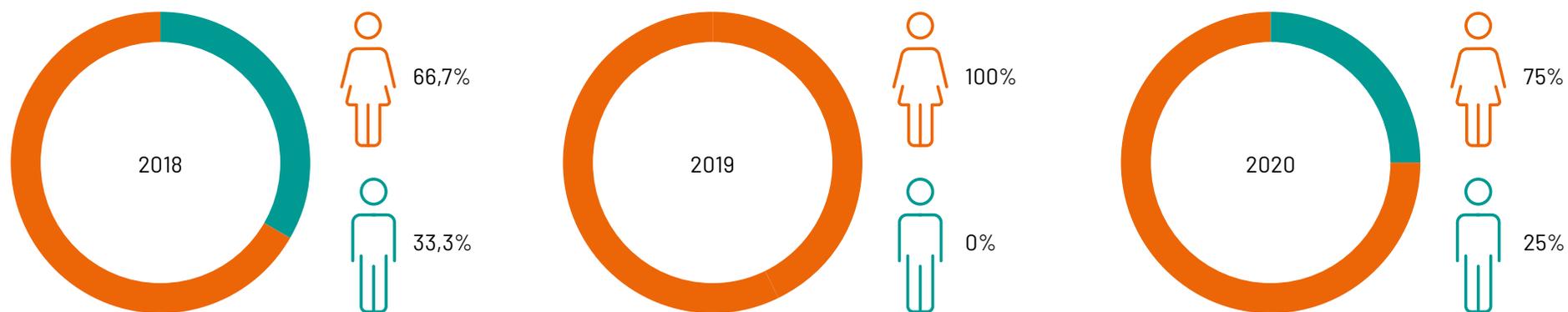
### Distribuzione tempo pieno/definito per genere

Un approfondimento riguarda il **regime di impegno** del personale docente. Alla fine del 2020 la scelta del tempo pieno è stata esercitata dal 98,7% delle donne e dal 93,3% degli uomini. La percentuale di docenti che ha optato per il tempo definito è costante nell'ultimo quadriennio, mantenendo un divario significativo che si attesta per il 2020 al 1,3% per le donne e al 6,7% per gli uomini.



### 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 2020, prevalere il personale docente femminile.



### 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 2020 ben il 93,8% dei casi la regola risulta 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).

	2018	2019	2020
Commissioni con composizione mista	95,8%	97,8%	93,8%
Commissioni senza composizione mista	4,2%	2,2%	6,3%

Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione, p. 51, consultabile al seguente indirizzo: [https://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Comunicazione/ConsultazioniOnLine/20170803/Aggiornamento%202017\\_PNA\\_cons.pdf](https://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Comunicazione/ConsultazioniOnLine/20170803/Aggiornamento%202017_PNA_cons.pdf)

## C. Ricerca

### Finanziamenti PRIN/ERC/ALTRI per settore scientifico ERC e genere PI

Nel triennio 2017-2019 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 meno di un quinto dei fondi (17%) sono gestiti dalle donne, mentre la maggior parte dei fondi (83%) è concentrata in mani maschili.

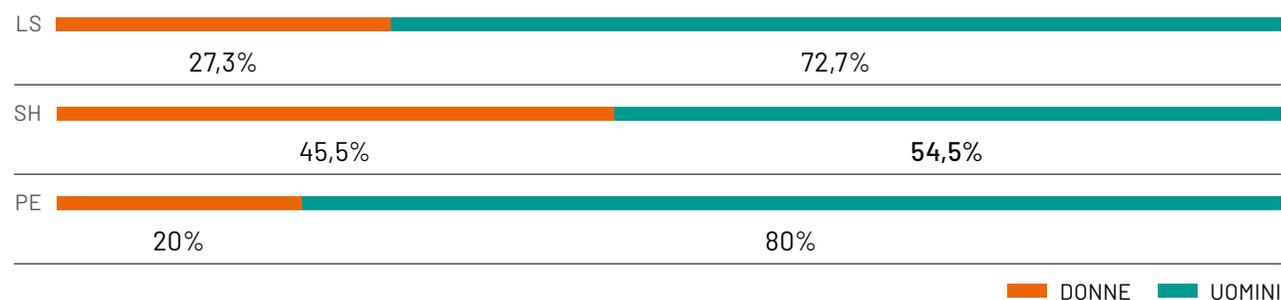
Scendendo ad analizzare i **singoli settori scientifici** separatamente, emergono alcune differenze degne di nota. Per quanto riguarda il settore *Physical and Engineering* (PE), il rapporto tra donne e uomini titolari di progetti è di 1 a 5 (20%) ma se si passa ad osservare i finanziamenti sottostanti i progetti, la proporzione dei fondi gestiti dalle donne crolla vertiginosamente al 4% e appare irrisoria rispetto al 96% gestito dagli uomini.

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

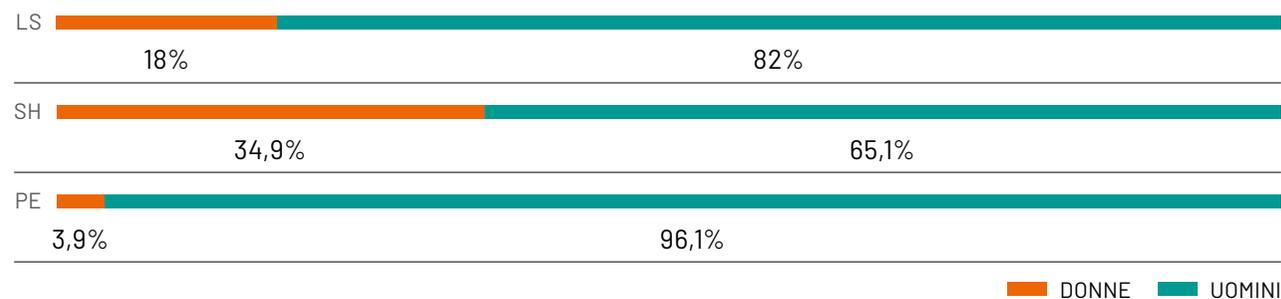
Infine, nel settore *Life science* (LS) si ripropone una situazione molto sbilanciata: tra i responsabili di progetto, solo uno su quattro è donna e i fondi collegati ai progetti gestiti da donne sono meno di un quinto.

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

### Progetti finanziati 2017-19 per genere del PI e per il settore ERC



### Finanziamenti 2017-19 per genere del PI e per il settore ERC



### 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 2017-19, distintamente per genere e per ruolo del *Principal Investigator*.

Dall'osservazione dei dati riguardanti i fondi per la ricerca di base, emerge una sostanziale **parità nella distribuzione dei fondi**, con lievi oscillazioni a seconda dei ruoli, fatta eccezione per le/i ricercatrici/tori di tipo A, che sono esclusivamente donne.

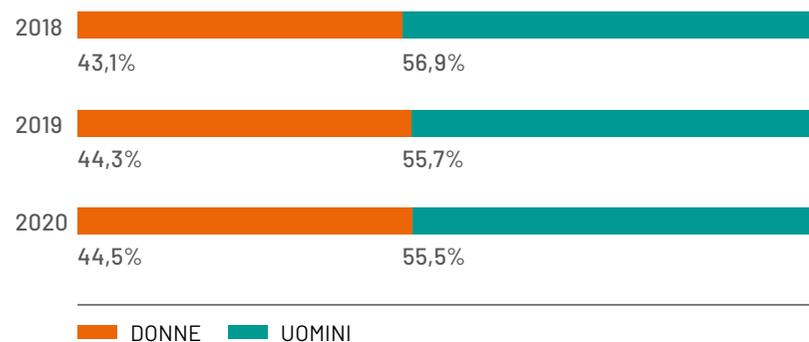
Per quanto riguarda i PRIN e gli altri bandi nazionali, vi è una leggera preponderanza dei fondi a gestione femminile (53%), mentre le donne sono completamente assenti dai bandi internazionali, appannaggio dei soli uomini di ruolo più elevato (PO e PA).

ANNI DI FINANZIAMENTO 2017 - 2019	RICERCA DI BASE FONDI ATENEO		PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI		BANDI INTERNAZIONALI		TOTALE	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
PO - Professoresse/i Ordinarie/i	€ 53.365	€ 50.870	€ 162.758	€ 147.230	€ 2.900.000		€ 100.248	€ 265.076
PA - Professoresse/i Associate/i	€ 49.450	€ 51.931	€ 203.034	€ 181.292	€ 766.853		€ 100.645	€ 274.675
RU - Ricercatrici/tori Universitarie/i	€ 69.477	€ 61.034					€ 69.477	€ 61.034
Ricercatrici/tori T. Det. TIPO B	€ 47.827	€ 51.919					€ 47.827	€ 51.919
Ricercatrici/tori T. Det. TIPO A	€ 36.178						€ 36.178	

## D. Didattica

### Percentuale di relatrici/relatori tesi di laurea per genere

Il grafico illustra le percentuali degli ultimi due anni e il trend complessivo del periodo che si è preso come riferimento.





---

# ANALISI DI CONTESTO: composizione per genere

## **PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO**

- A. Composizione
- B. Situazione occupazionale
- C. Assenze
- D. Turnover
- E. Retribuzione



Nel presente capitolo viene proposta un'analisi in ottica di genere di alcune **caratteristiche e percorsi professionali** del personale tecnico e amministrativo (PTA), delle/dei dirigenti e delle collaboratrici/tori ed esperte/i 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).

### Distribuzione per genere e area funzionale d'impiego

La tabella rappresenta la **consistenza numerica del personale TA e dirigente** per genere per ciascuna area funzionale di impiego nell'arco dell'ultimo triennio (2018-2020). In particolare, è stato conteggiato il personale in organico al 31/12 di ciascun anno solare.

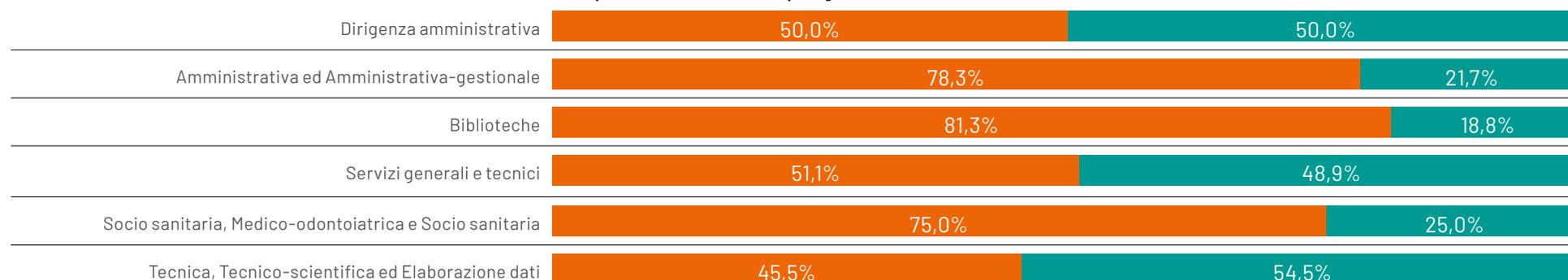
Le aree funzionali sono definite dal CCNL e quella di appartenenza di ciascun dipendente

è riportata nel contratto di lavoro del singolo. Si noti che per le/i dirigenti non è prevista contrattualmente l'appartenenza ad alcuna area funzionale, essi sono stati quindi raggruppati 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 escluse/i le/i collaboratrici/tori linguistici (CEL). Inoltre, il grafico illustra la composizione percentuale del personale TA per genere e area funzionale di impiego in organico al 31/12/2020.

PERSONALE PTA PER GENERE E AREA D'IMPIEGO	2018			2019			2020		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
01-Dirigenza amministrativa	2	4	6	3	4	7	3	3	6
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	288	73	361	290	79	369	299	83	382
03-Biblioteche	39	10	49	38	9	47	39	9	48
04-Servizi generali e tecnici	27	27	54	24	25	49	23	22	45
05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	18	7	25	18	7	25	18	6	24
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	93	122	215	95	120	215	97	116	213
07-Area non individuata	-	-	0	-	-	0	-	-	0
<b>Totale</b>	<b>467</b>	<b>243</b>	<b>710</b>	<b>468</b>	<b>244</b>	<b>712</b>	<b>479</b>	<b>239</b>	<b>718</b>

### Composizione % dei PTA per genere e area funzionale - Anno 2020



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.

■ DONNE ■ UOMINI

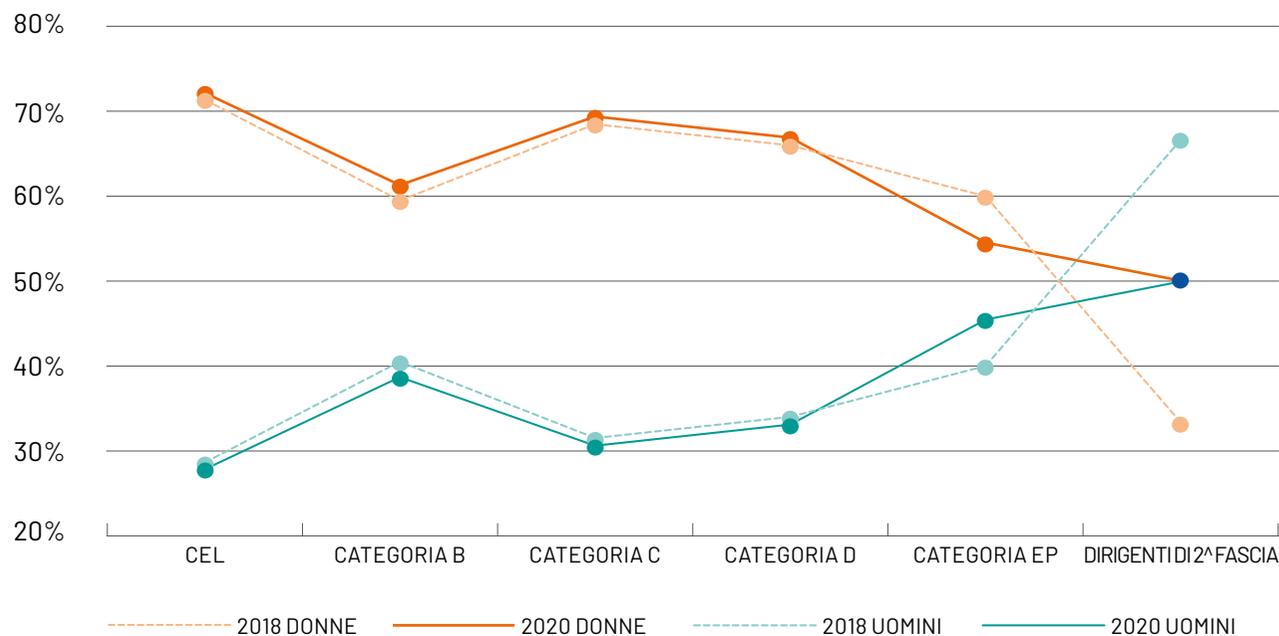
## Forbice delle carriere

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 (31/12/2018 e 31/12/2020) al fine di mettere in luce l'**evoluzione temporale dei rapporti di genere**. In particolare, è stato conteggiato il personale in organico al 31/12 di ciascun anno solare. È stato preso in considerazione il solo personale a tempo indeterminato.

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 grafico a lato, che esprime a colpo d'occhio come nell'anno 2018 le donne fossero prevalenti sugli uomini fino alla categoria EP, mentre in corrispondenza delle/i dirigenti di seconda fascia ci fosse un'inversione di incidenza tra i due generi; nell'anno 2020 l'effetto forbice tende a scomparire essendo la categoria delle/i 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% della categoria EP e in generale una prevalenza delle donne in tutte le categorie ad eccezione della B.

FORBICE DELLE CARRIERE	2018			2020		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
COLLABORATRICI/TORI ED ESPERTE/I LINGUISTICI (CEL)	20	8	<b>28</b>	26	10	<b>36</b>
CATEGORIA B	44	30	<b>74</b>	38	24	<b>62</b>
CATEGORIA C	209	96	<b>305</b>	206	91	<b>297</b>
CATEGORIA D	188	97	<b>285</b>	214	106	<b>320</b>
CATEGORIA EP	24	16	<b>40</b>	18	15	<b>33</b>
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	2	4	<b>6</b>	3	3	<b>6</b>
<b>Totale</b>	<b>487</b>	<b>251</b>	<b>738</b>	<b>505</b>	<b>249</b>	<b>754</b>

Forbice delle carriere



### 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 a fianco rappresenta la numerosità del personale nell'arco dell'ultimo triennio (2018–2020). In particolare, è stato conteggiato il personale in organico al 31/12 di ciascun anno solare.

Le fasce d'età considerate rappresentano finestre quinquennali.

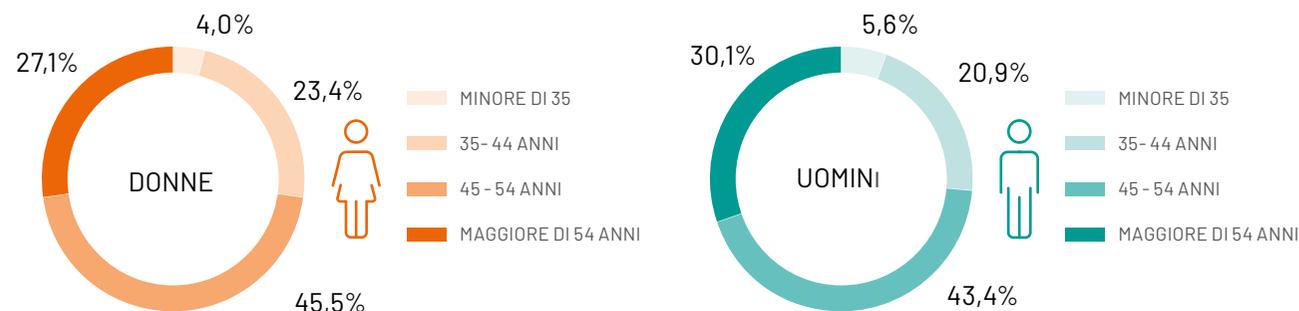
NUMERI ASSOLUTI	2018			2019			2020		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
20-24	2		2	2		2	2		2
25-29	3	3	6	4	3	7	4	5	9
30-34	8	9	17	5	12	17	8	15	23
35-39	22	41	63	25	38	63	19	35	54
40-44	47	97	144	39	91	130	33	83	116
45-49	46	104	150	50	105	155	59	117	176
50-54	51	119	170	54	117	171	49	113	162
55-59	42	83	125	43	83	126	45	86	131
60-64	27	27	54	27	33	60	27	47	74
65-67	3	4	7	2	5	7	3	4	7
<b>Totale</b>	<b>251</b>	<b>487</b>	<b>738</b>	<b>251</b>	<b>487</b>	<b>738</b>	<b>249</b>	<b>505</b>	<b>754</b>

Nella 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.

NUMERI ASSOLUTI	2018			2019			2020		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Minore di 35	13	12	25	11	15	26	14	20	34
35- 44 anni	69	138	207	64	129	193	52	118	170
45 - 54 anni	97	223	320	104	222	326	108	230	338
Maggiore di 54 anni	72	114	186	72	121	193	75	137	212
<b>Totale</b>	<b>251</b>	<b>487</b>	<b>738</b>	<b>251</b>	<b>487</b>	<b>738</b>	<b>249</b>	<b>505</b>	<b>754</b>

Il grafico a fianco raffigura la distribuzione al 31/12/2020 del personale in organico a tempo indeterminato per macro-fascia d'età per ciascun genere.

A livello medio italiano e con riferimento all'ultimo anno disponibile, il 2019, 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%)**.

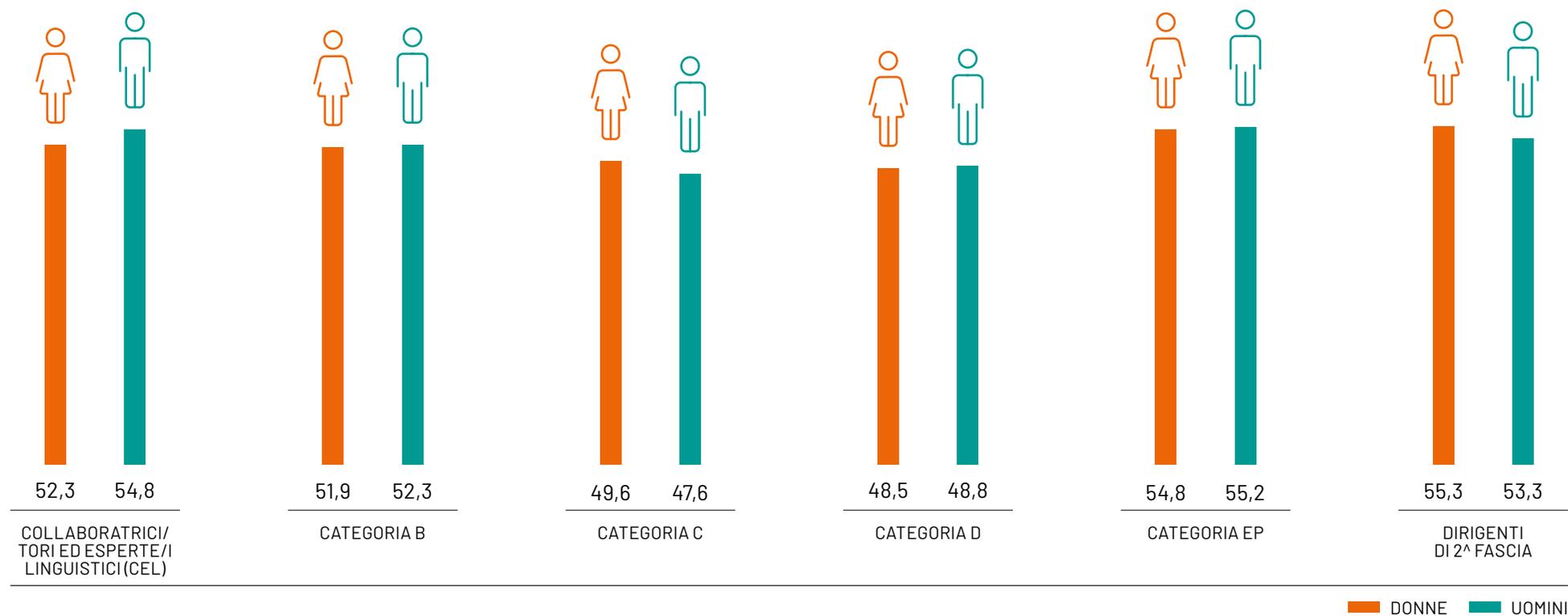


### Età media per genere e categoria

La tabella riporta per ciascuna categoria e genere, l'età media del personale in organico al 31/12 degli ultimi tre anni solari (2018–2020).

ETÀ MEDIA	2018		2019		2020	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
COLLABORATRICI/TORI ED ESPERTE/I LINGUISTICI (CEL)	52,5	52,3	53,1	52,9	52,3	54,8
CATEGORIA B	50,4	51,8	52,5	52,4	51,9	52,3
CATEGORIA C	47,9	46,6	48,6	47,2	49,6	47,6
CATEGORIA D	48,4	49,1	48,9	48,7	48,5	48,8
CATEGORIA EP	56,9	54,7	54,7	59,2	54,8	55,2
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	52,5	53,8	54,3	54,8	55,3	53,3
<b>Media Ateneo</b>	<b>49,0</b>	<b>49,0</b>	<b>49,5</b>	<b>49,3</b>	<b>49,7</b>	<b>49,3</b>

## Età media per genere e categoria - Anno solare 2020



A livello nazionale, l'età media 2019 delle donne è 51,6; degli uomini è 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

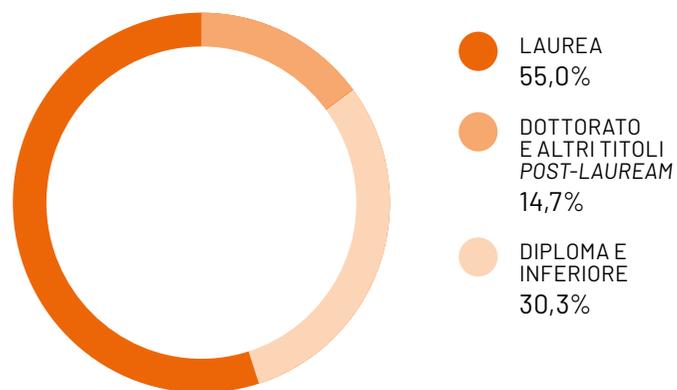
eccezione è la categoria EP che nel 2019 presenta un'età media più elevata a Verona rispetto alla media nazionale, sia per uomini che per donne. La distribuzione delle età medie nelle diverse categorie non appare molto diversa tra uomini

e donne: si nota una maggiore età media degli uomini collaboratori linguistici e un'età media inferiore dei dirigenti di seconda fascia uomini rispetto alle corrispondenti donne.

### Distribuzione per genere e titolo di studio

La tabella di questa sezione illustra la **composizione assoluta del personale** in organico al 31/12/2020 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), specializzazione, dottorato di ricerca.

Il grafico rappresenta la **distribuzione percentuale delle donne e degli uomini** in organico al 31/12/2020 raggruppati per macro-livello di titolo di studio posseduto.

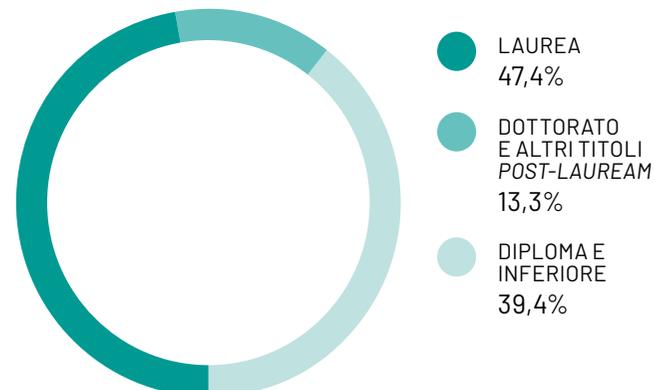


	DONNE	UOMINI	TOTALE
Diploma e inferiore	153	98	251
Laurea	278	118	396
Dottorato e altri titoli <i>post-lauream</i>	74	33	107
<b>Totale</b>	<b>505</b>	<b>249</b>	<b>754</b>

Fonte dati: Direzione Risorse Umane - Elaborazione da Conto Economico e rilevazione Notorius

La maggioranza assoluta del personale TA dell'Ateneo ha la laurea come titolo di studio (52,5%); 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 14,2%, 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 solo 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.

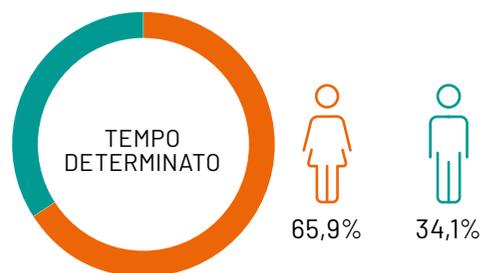
Nel primo caso, l'analisi per tipologia di contratto offre alcune indicazioni sulle condizioni di precarietà occupazionale di donne e uomini. La distribuzione per regime di impiego è utile per mettere in luce le scelte individuali in termini di equilibrio tra vita privata e lavoro e le corrispondenti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

### Distribuzione per genere e tipologia di contratto

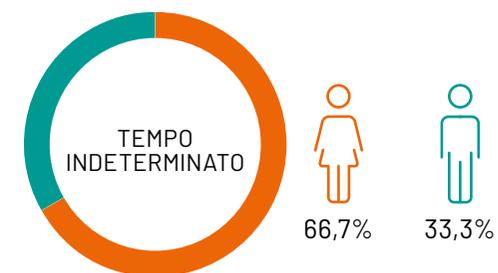
Le rappresentazioni di questa pagina indicano in percentuale la consistenza del personale TA e dirigente (è quindi escluso il personale CEL) per genere e per tipologia di contratto: a tempo determinato o indeterminato. Nella tabella è preso in esame un arco temporale triennale, 2018–2020. Nel grafico si analizzano i dati del 2020. Per ciascun anno solare, è conteggiato il personale in organico al 31/12.

NUMERI ASSOLUTI	2018			2019			2020		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Tempo determinato	55,3%	44,7%	100%	71,4%	28,6%	100%	65,9%	34,1%	100%
Tempo indeterminato	65,8%	34,2%	100%	65,7%	34,3%	100%	66,7%	33,3%	100%
<b>Totale</b>	<b>65,2%</b>	<b>34,8%</b>	<b>100%</b>	<b>66,0%</b>	<b>34,0%</b>	<b>100%</b>	<b>66,7%</b>	<b>33,3%</b>	<b>100%</b>

Il grafico rappresenta la distribuzione percentuale per genere e tipologia di contratto del personale TA e dirigente in organico al 31/12/2020



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.



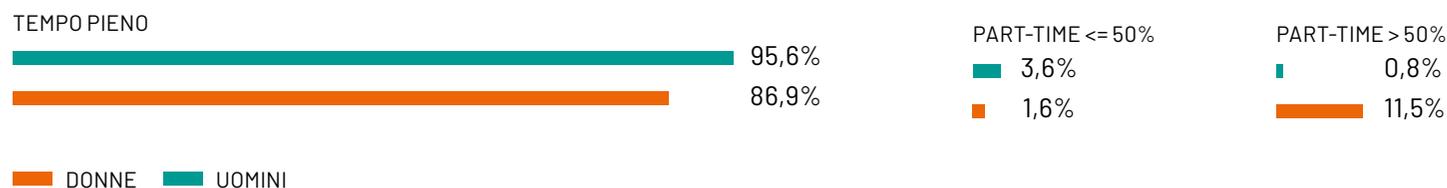
Suddividendo i due generi, i contratti a tempo indeterminato incidono per il 94% sul totale delle donne, contro un 95,3% sul totale degli uomini. Tuttavia, questa lieve disparità (più evidente nel dato nazionale), nell'anno 2020 risulta scomparsa essendo ora pressoché identica l'incidenza dei contratti a tempo indeterminato per entrambi i generi.

### Distribuzione per genere e regime d'impiego

Nel prospetto a fianco viene rappresentato l'andamento in un arco di tempo triennale (2018–2020) della consistenza percentuale dei dipendenti TA e dirigenti per genere e regime d'impiego. In particolare, si sono prese in considerazione **tre fasce di impiego**: tempo pieno, part-time tra il 51% e il 99%, part-time fino al 50% incluso. Per ogni anno viene rappresentata la situazione al 31/12.

NUMERI ASSOLUTI		DONNE	UOMINI
2018	Tempo pieno	401	238
	Part-time <= 50%	8	12
	Part-time > 50%	78	1
<b>Totale</b>		<b>487</b>	<b>251</b>
2019	Tempo pieno	402	238
	Part-time <= 50%	8	12
	Part-time > 50%	77	1
<b>Totale</b>		<b>487</b>	<b>251</b>
2020	Tempo pieno	439	238
	Part-time <= 50%	8	9
	Part-time > 50%	58	2
<b>Totale</b>		<b>505</b>	<b>249</b>

### Distribuzione per genere e regime d'impiego - dati percentuali - Anno solare 2020



L'incidenza del tempo pieno è superiore negli uomini rispetto alle 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 ad impegni familiari.

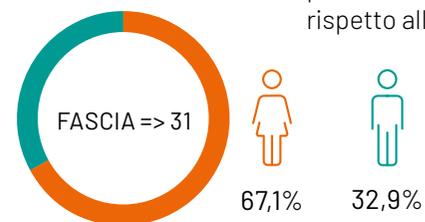
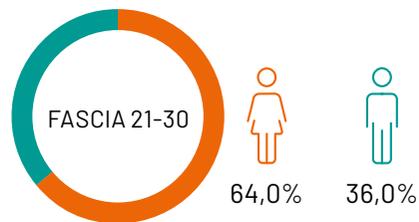
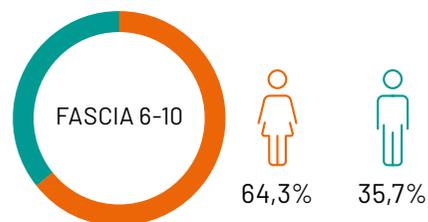
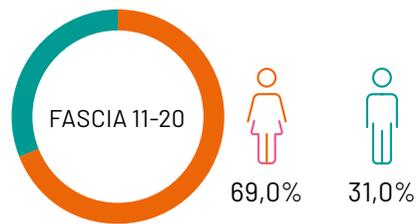
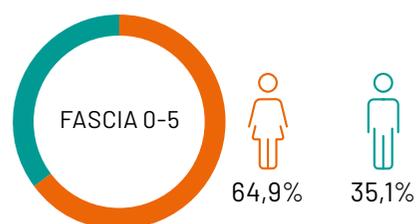
Il dato nazionale per il 2019 indica un'incidenza del full time all'87,5% per le donne e al 96% per gli uomini: entrambi i dati sono superiori al dato di Verona, indicando una maggiore propensione del personale dell'Ateneo verso il part-time.

## 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 a fianco rappresenta un arco temporale triennale, 2018–2020. 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	2018			2019			2020		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
0 - FASCIA 0-5	61	35	96	67	44	111	96	52	148
1 - FASCIA 6-10	50	28	78	28	18	46	27	15	42
2 - FASCIA 11-20	251	115	366	264	119	383	258	116	374
3 - FASCIA 21-30	79	55	134	74	41	115	73	41	114
4 - FASCIA => 31	46	18	64	54	29	83	51	25	76
<b>Totale</b>	<b>487</b>	<b>251</b>	<b>738</b>	<b>487</b>	<b>251</b>	<b>738</b>	<b>505</b>	<b>249</b>	<b>754</b>

## Distribuzione percentuale - Anno 2020



La fascia di anzianità che accoglie quasi il 50% del personale è quella tra 11 e 20 anni di servizio. Osservando la suddivisione per genere, non si notano sproporzioni evidenti di anzianità tra uomini e donne. Per l'anno 2019 l'incidenza delle donne nelle diverse fasce di anzianità nell'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.

### 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 anche in base alla categoria. Il dato analizzato è quello del personale in organico nel 2020.

PERCENTUALI		0 - 5	6 - 10	11 - 20	21 - 30	31 E OLTRE
DIR. 2^ FASCIA	Uomini	0	33,3%	66,7%	0	0
	Donne	66,7%	0	33,3%	0	0
CAT. EP	Uomini	0	6,7%	33,3%	40,0%	20,0%
	Donne	0	0	27,8%	61,1%	11,1%
CAT. D	Uomini	19,8%	3,8%	47,2%	18,9%	10,4%
	Donne	22,9%	3,7%	45,8%	15,0%	12,6%
CAT. C	Uomini	24,2%	5,5%	49,5%	11,0%	9,9%
	Donne	16,5%	4,4%	55,8%	13,1%	10,2%
CAT. B	Uomini	12,5%	12,5%	45,8%	20,8%	8,3%
	Donne	10,5%	26,3%	55,3%	5,3%	2,6%
CEL	Uomini	60,0%	10,0%	30,0%	0	0
	Donne	26,9%	0	69,2%	3,8%	0
<b>Totale</b>		<b>19,6%</b>	<b>5,6%</b>	<b>49,6%</b>	<b>15,1%</b>	<b>10,1%</b>

## 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.

### 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 2020. Le assenze sono raggruppate in sei categorie, tra cui si fa 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	GIORNI ASSENZA		PERSONALE IN SERVIZIO		GIORNI MEDI ASSENZA	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
M04 - ASSENZE PER MALATTIA RETRIBUITE	3.054	1.354	479	239	6,38	5,67
PR4 - LEGGE 104/92	1.308	880	479	239	2,73	3,68
PR5 - ASS.RETRIB.: MATERNITÀ, CONGEDO PARENT.MALATTIA FIGLIA/O	2.723	73	479	239	5,68	0,31
PR6 - ALTRI PERMESSI ED ASSENZE RETRIBUITE	1.708	290	479	239	3,57	1,21
SS2 - ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE	123	22	479	239	0,26	0,09
FERIE	15.062	7.645	479	239	31,44	31,99
<b>Totale</b>	<b>23.979</b>	<b>10.264</b>	<b>479</b>	<b>239</b>	<b>50,06</b>	<b>42,94</b>

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

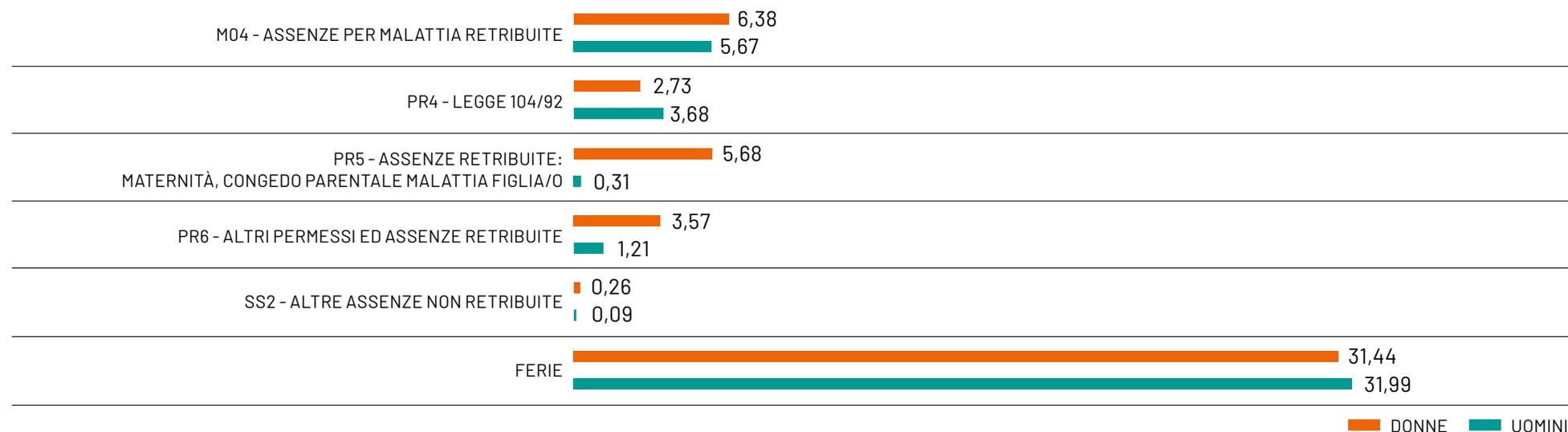
Le assenze orarie (cioè che non riguardano un'intera giornata lavorativa) sono state portate su base giornaliera dividendole per 7,2 per parametrarle all'orario giornaliero di lavoro.

Il seguente grafico rappresenta il numero medio pro-capite di **giornate di assenza** dal lavoro per genere e categoria di assenza per l'anno 2020. Si può osservare come i giorni medi pro-capite siano più elevati per gli uomini solo per quanto riguarda le ferie e i congedi legge 104/92. Le donne hanno mediamente più giorni di assenza degli uomini soprattutto in termini di congedi

parentali, altri permessi e malattia. 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).

### Giorni medi pro-capite di assenza - Anno 2020



## 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.

### Indice di compensazione per genere e per categoria

In questa sezione viene analizzato il rapporto tra assunte/i e cessate/i per genere e categoria del personale TA, dirigente e CEL a tempo indeterminato. Nel 2020 viene conteggiato il numero di **nuovi assunti e di cessazioni** (senza distinzione di causale) durante ciascun anno solare. Viene quindi calcolato il rapporto tra assunte/i e cessate/i che viene denominato indice di compensazione, di categorie e generi.

TIPO RUOLO GIURIDICO	FEMMINA			MASCHIO		
	ASSUNTI	CESSATI	ASSUNTI/CESSATI	ASSUNTI	CESSATI	ASSUNTI/CESSATI
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0	0	-	0	1	0,00
COLLABORATRICI/TORI ED ESPERTE/I LINGUISTICI (CEL)	7	0	-	3	0	-
CATEGORIA B	0	1	0,00	0	3	0,00
CATEGORIA C	6	8	0,75	4	7	0,57
CATEGORIA D	24	4	6,00	8	3	2,67
CATEGORIA EP	0	2	0,00	1	0	-
<b>Totale</b>	<b>37</b>	<b>15</b>	<b>2,47</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>1,14</b>

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.

L'**indice di compensazione** risulta più elevato per le donne nell'anno 2020 grazie soprattutto all'incremento notevole della categoria D. Questo inverte una tendenza che vedeva nei due anni precedenti un tasso più elevato per gli uomini, soprattutto per le categorie C e 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.

### 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 dell'ultimo triennio, 2018–2020.

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

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%).

Nella seguente tabella viene riassunto, per il triennio 2018–2020, il solo indice di compensazione (rapporto assunte/i-cessate/i)

CATEGORIA	2018		2019		2020	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
COLLABORATRICI/TORI ED ESPERTE/I LINGUISTICI (CEL)	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-
CATEGORIA B	0,00	0,33	0,33	0,25	0,00	0,00
CATEGORIA C	2,00	2,33	0,86	1,25	0,75	0,57
CATEGORIA D	1,55	9,00	1,60	2,00	6,00	2,67
CATEGORIA EP	0,25	-	0,00	0,00	0,00	-
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	-	-	-	-	-	0,00
<b>Totale</b>	<b>1,19</b>	<b>2,13</b>	<b>0,75</b>	<b>0,93</b>	<b>2,47</b>	<b>1,14</b>

CATEGORIA	2018		2019		2020	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
COLLABORATRICI/TORI ED ESPERTE/I LINGUISTICI (CEL)	-4,8%	-11,1%	-5,0%	-12,5%	+36,8%	+42,9%
CATEGORIA B	-4,3%	-6,3%	-4,7%	-9,7%	-2,6%	-11,1%
CATEGORIA C	+1,5%	+4,3%	-0,5%	+1,1%	-1,0%	-3,2%
CATEGORIA D	+3,3%	+9,0%	+1,6%	+4,1%	+10,3%	+5,0%
CATEGORIA EP	-11,1%	+0,0%	-16,7%	-12,5%	-10,0%	+7,1%
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	+100,0%	+0,0%	+0,0%	+0,0%	+0,0%	-25,0%
<b>Totale</b>	<b>+0,8%</b>	<b>+3,7%</b>	<b>-1,0%</b>	<b>-0,4%</b>	<b>+4,6%</b>	<b>+0,8%</b>

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'ultimo anno disponibile (2020) entrambi gli indici tornano positivi, e in maggior misura per le donne.

### Progressioni di carriera per genere

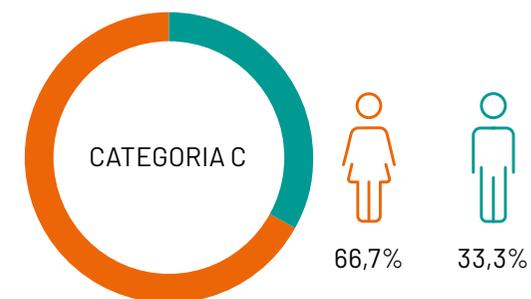
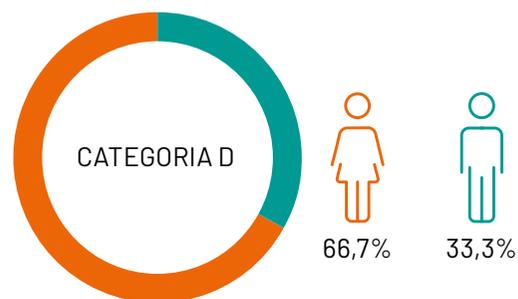
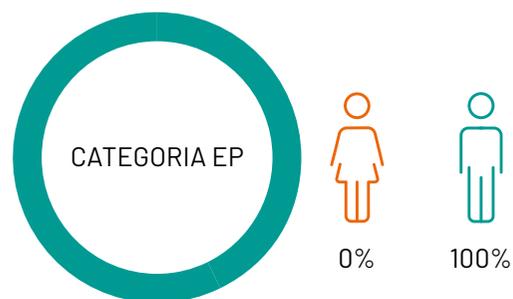
Nella seguente tabella viene rappresentata la consistenza percentuale per genere e categoria nel triennio 2018–2020 delle progressioni del personale TA, dirigente e CEL a tempo indeterminato. Le **progressioni** del personale possono essere **orizzontali** o **verticali**.

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.

### Distribuzione progressioni verticali PTA - Anno 2020

CATEGORIA	2018		2019		2020	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
COLLABORATRICI/TORI ED ESPERTE/I LINGUISTICI (CEL)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CATEGORIA B	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CATEGORIA C	0,00%	0,00%	100,0%	0,00%	66,7%	33,3%
CATEGORIA D	33,3%	66,7%	62,5%	37,5%	66,7%	33,3%
CATEGORIA EP	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,0%
DIRIGENTI DI 2 <sup>A</sup> FASCIA	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
<b>TOTALE</b>	<b>33,3%</b>	<b>66,7%</b>	<b>66,7%</b>	<b>33,3%</b>	<b>62,5%</b>	<b>37,5%</b>



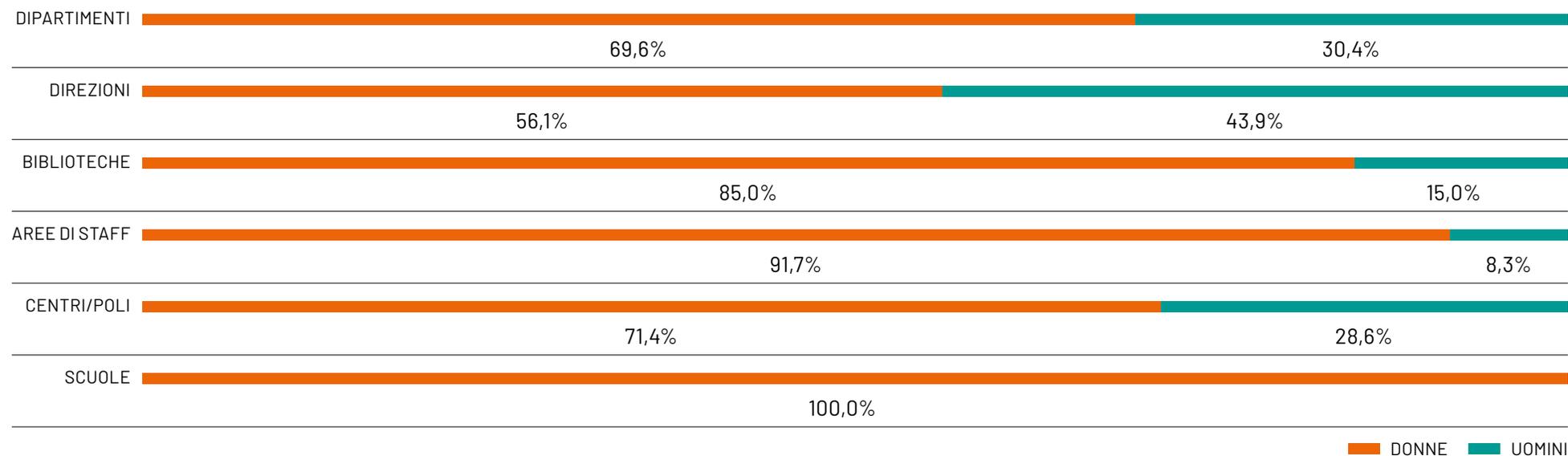
## E. Retribuzione

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.

### 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 2020. L'indennità di responsabilità, disciplinata dal CCNL e dalla contrattazione integrativa, rappresenta un'indennità accessoria annua e revocabile corrisposta alle/ai 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. Si noti tuttavia che questa percentuale (circa il 67-68% in media) ricalca (o supera di poco) l'incidenza del personale femminile (circa 66%).



### Distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di posizione

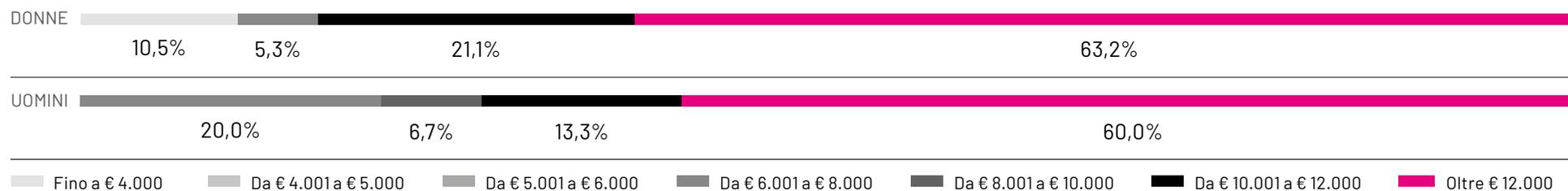
In questa sezione viene analizzata la distribuzione assoluta e percentuale delle/dei dipendenti percettori di indennità di posizione. L'indennità di posizione, disciplinata dal CCNL e dalla contrattazione integrativa, rappresenta un'indennità corrisposta alle/ai dipendenti della categoria EP che ricoprono 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 2018–2020 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.

FASCIA	SOTTO-FASCIA	2018		2019		2020	
		DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Fino a € 4.000					1	2	
Da € 4.001 a € 5.000			1				
Da € 5.001 a € 6.000		3		1			
Oltre € 6.000	Da € 6.001 a € 8.000	4	3	3	3	1	3
	Da € 8.001 a € 10.000	2		4	2		1
	Da € 10.001 a € 12.000	3	3	4	2	4	2
	Oltre € 12.000	15	9	12	8	12	9
<b>Totale</b>		<b>27</b>	<b>16</b>	<b>24</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>15</b>

### Distribuzione indennità di posizione - Anno 2020



# AREE DI INTERVENTO **PTAP** PIANO TRIENNALE di AZIONI POSITIVE

- I Attività di **sensibilizzazione per la promozione** delle pari opportunità e del benessere e del contrasto alle discriminazioni, al mobbing, molestie e violenze
- II Azioni per **ridurre la segregazione orizzontale e verticale** nelle carriere universitarie e nei percorsi accademici

III Attività di **formazione per la promozione** delle pari opportunità e del benessere e del contrasto alle discriminazioni, al mobbing, molestie e violenze

IV Azioni che **attuano le politiche di pari opportunità e di contrasto** alle discriminazioni, al mobbing e alle molestie sui luoghi di lavoro e per il benessere organizzativo

V Azioni che **attuano le politiche di conciliazione e di benessere organizzativo**

VI Iniziative di **networking**

VII Attività di **ricerca e indagini di clima**



## ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DEL BENESSERE, DEL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, AL MOBBING, ALLE MOLESTIE E ALLE VIOLENZE

### 1. Attività di *public engagement*

L'attività di *public engagement*, con il sostegno dell'Area Comunicazione ed Eventi e dell'U.O. Comunicazione visiva, è svolta attraverso seminari, incontri, tavole rotonde, spettacoli per sensibilizzare la comunità universitaria e la cittadinanza, realizzando una solida collaborazione con gli enti locali e con le associazioni del territorio. In particolare, si promuovono iniziative in occasione di ricorrenze di 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**).

Per la Giornata internazionale per i diritti delle donne-2020, in streaming, è stato offerto nei canali Univr lo spettacolo teatrale "BEN".

Lettura teatrale di brani tratti da "Il quinto figlio" e "Ben nel mondo" di Doris Lessing", con l'attrice Francesca Botti, la musica di Paolo Marocchio e gli interventi di Chiara Battisti, docente di Letteratura inglese in Ateneo.

Per la Giornata internazionale contro l'omo-bi-transfobia-2020, l'Ateneo ha organizzato un evento dal titolo "Dalla giornata mondiale contro l'omo-bi-transfobia alla giornata mondiale del rifugiato", con la presentazione della mostra "Keep banging on the wall - Reportage analogico da Idomeni" e del libro "Migranti LGBT. Pratiche, politiche e contesti di accoglienza".

Per Giornata internazionale per i diritti delle donne-2021, in streaming, è stato programmato **BElieve-in-YOUrself**, un laboratorio rivolto alla comunità studentesca, per riflettere sull'uso dei termini e delle parole, come possibile arma di violenza, e sui temi del *body shaming* e *body positivity*. Al termine del laboratorio è stato realizzato un prodotto visivo rappresentativo delle immagini e delle parole chiave individuate, che sarà reso visibile al pubblico l'8 marzo, attraverso i canali web e social dell'Ateneo. Sempre in occasione dell'8 marzo 2021, è stato organizzato il Convegno "Toward a feminist ethics of nonviolence", in collaborazione con la Rete Università per la Pace della Crui, la Commissione per la cooperazione allo sviluppo e il Cug di Ateneo, le Università di Milano e Pisa.

Per la Giornata internazionale contro l'omo-bi-transfobia-2021, il Cug di Ateneo ha organizzato un evento dal titolo "Legami possibili. Ricerche e strumenti per l'inclusione delle famiglie Lgbt+". La commissione Cooperazione allo Sviluppo di Ateneo, con il Cug e il Centro di documentazione europea del Dipartimento di Scienze giuridiche, hanno organizzato il Convegno "Avvocati e docenti a rischio nel mondo", promosso dalla rete *Scholars at risk* di Ateneo (4 febbraio 2021).



## 2. Progetto sul Riuso Solidale

L'università di Verona, con il supporto del Cug, del referente della Rus, delle Direzioni Servizi informatici, Contabilità e finanza, Tecnica e Logistica, nonché della responsabile del Servizio protezione e prevenzione di Ateneo, ha progettato un nuovo Servizio, che ha preso il via nel 2021, del Riuso solidale: un servizio offerto dall'Università di Verona alla comunità territoriale, per il recupero di computer e altre strumentazioni informatiche, ancora utilizzabili e in buono stato, che vengono ceduti gratuitamente a favore di Pubbliche amministrazioni, realtà associative senza scopo di lucro (associazioni, fondazioni, comitati), enti del terzo settore, nonché a favore di progetti umanitari nazionali e internazionali. Il Riuso solidale contribuisce a raggiungere i **SDGs - Sustainable Development Goals dell'Agenda Onu 2030**, diffondendo la cultura e le buone pratiche di sostenibilità all'interno dell'Ateneo e nelle relazioni con altri enti e attori del territorio, in modo da incrementare gli impatti positivi delle missioni istituzionali.



## 3. Mostra itinerante "STOP/ Campagna violento e sessista"

In occasione della Giornata internazionale contro la violenza di genere e adempiendo alle sollecitazioni della Legge finanziaria del dicembre 2019, il Comitato unico di garanzia dell'Ateneo ha organizzato la mostra itinerante "STOP/ Campagna contro l'uso di un **linguaggio violento e sessista**". A partire dal 25 novembre 2020 e nei mesi a seguire, sono stati esposti nelle sedi universitarie, 15 pannelli realizzati per sensibilizzare sull'uso di un linguaggio corretto e rispettoso. In essi sono raccontati, attraverso le parole, gli atteggiamenti da condannare, come il bullismo, la molestia sessuale, la **violenza di genere**, e quelli, al contrario, da promuovere, come il linguaggio di genere, la **body positivity**, la parità retributiva. Contemporaneamente, è stata predisposta la realizzazione di circa 300 manifesti più piccoli (in A3 e A4, in forex) che sono stati installati in maniera permanente in tutti gli spazi dell'Ateneo (dipartimenti, scuole, biblioteche e centri), a piccoli gruppi di manifesti e in spazi cruciali: es. nei pressi delle aule, degli erogatori dell'acqua o vicino agli spazi per la timbratura. L'idea sottesa è che ciascuna sede abbia la sua "piccola mostra permanente", dando anche la possibilità di scaricare e stampare autonomamente i pannelli (<https://www.univr.it/it/iniziative/-/evento/9266>).

### body positivity

La valorizzazione di tutti i corpi, a prescindere dall'abilità fisica, dalla taglia, dal genere, dal colore della pelle o dall'aspetto. Il rifiuto di standard di bellezza irrealistici diffusi dai media, dalla cultura e dalla società.

Fonte: UN WOMEN

### violenza

Ogni atto o comportamento che faccia uso della forza fisica o morale per recare danno ad altri nella persona o nei suoi diritti. Abuso della forza come mezzo di coercizione, di oppressione, per obbligare altri ad agire contro la propria volontà.

## 4. Promozione del Linguaggio di genere

In linea con le indicazioni europee e nazionali, con lo **Statuto di Ateneo** e il **Codice Etico**, nel 2020 si sono rinnovate le "Linee guida sul Linguaggio di genere" (<https://docs.univr.it/documenti/Documento/allegati/allegati044384.pdf>), intendendo così promuovere nella comunicazione istituzionale e nei documenti e negli atti amministrativi l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere, e altresì sviluppare la consapevolezza dell'importanza del linguaggio in un'ottica rispettosa dei generi, sostenendo la declinazione al femminile di ruoli, posizioni e professioni nell'uso della lingua parlata e scritta.



## 5. Convegno della Società italiana delle Storiche

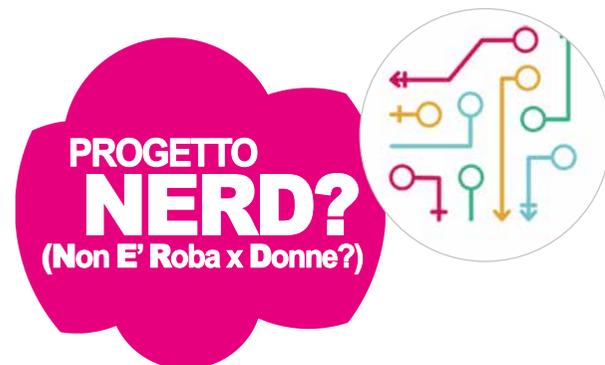
L'Ateneo di Verona, con il sostegno del Dipartimento Culture e Civiltà e il contributo del Cug, ha ospitato dal 9 al 12 giugno 2021, il Convegno annuale della Società Italiana delle Storiche "La storia di genere. Percorsi Intrecci Prospettive".



## || AZIONI PER RIDURRE LA SEGREGAZIONE ORIZZONTALE E VERTICALE NELLE CARRIERE UNIVERSITARIE E NEI PERCORSI ACCADEMICI

### 1. Progetto **NERD?** Non è una roba per donne?

Il progetto NERD? Nasce dalla collaborazione tra il Dipartimento di Informatica dell'Università di Verona con IBM e V-Tservice. L'iniziativa ha l'intento di dimostrare che le attività di tipo scientifico-tecnologico non sono una prerogativa tendenzialmente maschile ma una questione di effettivo interesse e passione; le studentesse delle Istituzioni Scolastiche di II grado di Verona e provincia partecipano ad incontri formativi e laboratori e imparano a progettare e realizzare semplici app sotto la guida di tutor universitari e aziendali. Il progetto mira a destare o rafforzare l'interesse delle studentesse verso percorsi universitari nell'ambito delle discipline scientifiche-tecnologiche.



### 2. Accessi programmati e tutela delle persone vittime di violenza di genere

L'Ateneo ha intrapreso un'iniziativa didattica concernente le persone **vittime di violenza di genere**. Similmente alle altre previsioni normative, si intendono prevedere percorsi agevolati relativi alle domande di trasferimento da altra amministrazione universitaria verso l'Università di Verona, promuovendo, entro i limiti normativi e nel rispetto del diritto allo studio, la tutela delle studentesse e degli studenti e vittime di violenza di genere attraverso la loro preferenza nel trasferimento a parità di condizioni, in ragione della particolare vulnerabilità.

### 3. Procedura "Alias" per dipendenti e per studentesse e studenti transgender

È stata recentemente estesa la procedura "Alias", originariamente rivolta solo a dipendenti, anche a studentesse e studenti transgender, con il sostegno della Direzione Didattica e Servizi agli Studentesse/i. L'attribuzione dell'"identità alias" da utilizzare nelle interazioni con l'Ateneo è subordinata alla presentazione da parte dell'interessata/o di richiesta all'Università degli Studi di Verona previo colloquio con il "tutor accademico per la procedura alias per le/gli studenti transgender".

### 4. Doppia carriera studente/atleta e Academic Coach

Nel 2020, l'Ateneo, con il Comitato Sport di Ateneo, il Centro Universitario Sportivo (CUS) e l'ESU inaugura la politica "Student-Athlete Friendly University", distinguendosi come Università sensibile a sostenere il diritto allo studio e la conciliazione di questo impegno con lo sport, anche di alto livello, di studentesse e studenti. Questa combinazione positiva fra successo accademico e sportivo è nota come doppia carriera (*dual career*). In questa cornice, si collocano diverse iniziative che vedono protagonista l'Ateneo veronese, fra cui l'avvio nel 2017 del programma **Academic Coach**, e oggi con il sostegno della doppia carriera che permette dunque agli studentesse e studenti iscritti all'Ateneo scaligero in possesso dello status di studente-atleta, di intraprendere, proseguire e portare a termine con successo la propria carriera accademica in combinazione con quella sportiva. Le agevolazioni riconosciute alle studentesse-atlete/studenti-atleti sono: l'assegnazione di un tutor, una flessibilità nelle date degli esami (e nelle lezioni a frequenza obbligatoria), una certificazione dei meriti sportivi nel Diploma *Supplement* e altri servizi a supporto della loro attività sportiva.

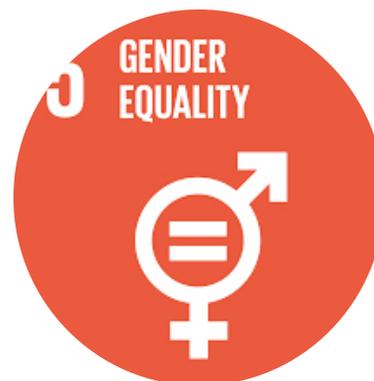
## III ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ, DEL BENESSERE E DEL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, AL MOBBING, SULLE MOLESTIE E SULLE VIOLENZE

### 1. Attività di formazione per il personale tecnico-amministrativo, per la Scuola di dottorato e le Scuole di specializzazione, per assegniste/i e borsiste/i

Nel 2020-2021, di concerto con la Governance di Ateneo e con le Direzioni competenti, si è promosso un **percorso formativo** centrato sulle pari opportunità, sui conflitti sui luoghi di lavoro, sul mobbing e sulle molestie rivolti al **personale tecnico amministrativo**, alla **Scuola di dottorato** e alle **Scuole di specializzazione**, nonché alla componente assegnista e borsista, al fine di diffondere la conoscenza della normativa nazionale ed europea in materia di pari opportunità e delle politiche delle pari opportunità, del mobbing e delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro, del ruolo e dei poteri degli organismi di tutela (Cug, Comitati etici, Consigliera/e di Fiducia, Sportelli di ascolto), e della normativa sulla salute e sulla sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori e del ruolo del preposto alla sicurezza.

### 2. Corsi sull'educazione finanziaria

L'Ateneo ha patrocinato, tramite il Cug, il corso **"Differenze di genere e budget familiare"** del Dipartimento di Economia aziendale e del Dipartimento di Scienze economiche, organizzato in collaborazione con Regione Veneto, Università Ca' Foscari, IUAV e Università di Padova e finalizzato all'accrescimento del benessere sociale nel territorio veneto attraverso iniziative di educazione economica e finanziaria differenziate in rapporto a diversi target di popolazione.



### 3. Didattica di sostenibilità e per le pari opportunità

L'Ateneo, con la collaborazione della RUS - Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile, dell'Area Didattica e del Cug, ha avviato una ricognizione delle attività didattiche, ricerca e terza missione (*public engagement* e trasferimento tecnologico) di immediato rilievo per le politiche di sostenibilità e di pari opportunità. L'Ateneo veronese si è posto l'obiettivo della costruzione di un percorso formativo certificato sulle tematiche della sostenibilità e delle pari opportunità, attraverso l'individuazione di un paniere di insegnamenti e moduli che costruiscano un insieme di competenze trasversali liberamente fruibili da parte di studentesse/i di tutto l'Ateneo indipendentemente dal CdS di appartenenza. Si è così avviata la costruzione del processo di monitoraggio e filtro degli insegnamenti, connesso all'individuazione di un elenco di parole chiave, connesse ai *goals* dell'**Agenda 2030**, e prevede, in primo luogo, l'analisi dell'offerta formativa, poi l'avvio della fase di ricognizione e catalogazione degli insegnamenti connessi ai *goals*. Una seconda ricognizione consentirà, in sede di definizione dei programmi degli insegnamenti, di introdurre e/o declinare le tematiche degli stessi insegnamenti alla luce dell'Agenda 2030.

#### 4. **Corso di aggiornamento LadyLeader: Teorie e pratiche di leadership femminile del Dipartimento di Scienze giuridiche (aprile-giugno 2021)**

Il progetto offre un percorso formativo rivolto a studentesse e studenti di ogni area, con particolare riguardo, però, a donne che intendono accedere alle istituzioni della rappresentanza, centrali e locali, a donne che vogliono impegnarsi in ruoli decisionali nell'imprenditoria, a donne che già ricoprono ruoli dirigenziali e di governo in contesti pubblici e privati, a donne che negli ambiti della cultura, della scienza, dell'educazione vogliono assumere responsabilità direttive, di indirizzo dei contesti relazionali informali e formali.

Tutti gli interventi seguono un approccio intersezionale, approfondendo l'interazione del genere con altri elementi rilevanti: etnia, religione, disabilità, situazione economica e sociale, età, istruzione, orientamento sessuale, migrazioni, scienza e tecnica.

Tale percorso formativo è stato patrocinato dal Cug, sostenuto dal Dipartimento di Scienze giuridiche ed elaborato in collaborazione con la Fondazione Scuola di Alta formazione Donne di Governo ([www.scuolaperdonnedigoverno.it](http://www.scuolaperdonnedigoverno.it)).



#### 5. **Sostegno alla Scuola estiva Sis**

L'Ateneo, tramite il Cug, sostiene la **Scuola Estiva** della Società Italiana delle Storiche, 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, nel 2021 l'edizione è dedicata all'ambiente in una prospettiva di genere e interamente on line. Il sostegno avviene nella forma di borse di studio alla componente studentesca, dottoranda e assegnista, nonché al personale tecnico amministrativo.

#### 6. **Medicina di genere**

Da anni nel corso di Laurea magistrale a ciclo unico in Medicina e chirurgia è attivo l'insegnamento elettivo **"Donne e salute"**, una delle tematiche attuali della bioetica contemporanea, sia nel mondo occidentale, che nei paesi a risorse limitate dove la salute della donna costituisce uno degli obiettivi che sono stati quelli del *Millenium Goals* (2000-2015) e che sono ora dei *Sustainable Development Goals* (SDG - 2015-2030). Il corso si propone di approfondire il significato e il valore del concetto "salute della donna" nelle sue dimensioni, sociali, biologiche e psicologiche.

## IV AZIONI CHE ATTUANO LE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITÀ E DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, AL MOBBING E ALLE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO E PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

### 1. Consigliera/e di Fiducia

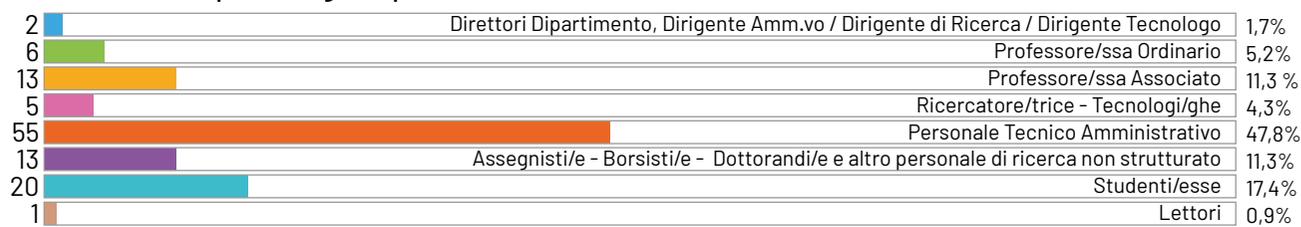
Come previsto dalla direttiva del 2010 del Ministero per la Pubblica amministrazione e del Ministro per le Pari opportunità, nonché dallo Statuto, è presente in Ateneo, con un contratto triennale, la figura di Consigliera/e di fiducia, chiamata a prevenire, gestire e risolvere i casi a lei proposti in materia di mobbing e molestie che hanno luogo nell'ambiente di studio e di lavoro. Il servizio è offerto anche a categorie di soggetti non dipendenti: contrattisti/e, assegnisti/e, specializzandi/e. A scadenza semestrale la/il Consigliera/e di fiducia, in base ai casi trattati rigorosamente protetti dall'anonimato, informa il Cug e gli organi competenti delle criticità emerse e progetta con gli stessi le azioni positive di intervento.

### 2. Sportello di ascolto e di supporto psicologico per i dipendenti

L'Ateneo da anni offre al personale dipendente uno Sportello di ascolto e di supporto psicologico per il disagio lavorativo, affidato a una/o psicologa/o esperto/a in materia. 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.

### PERSONE CHE SI SONO RIVOLTE ALLA CONSIGLIERA DI FIDUCIA (PERIODO 2015-2020)

#### Distribuzione per categoria professionale



#### Distribuzione per genere



### 3. Servizio di consulenza psicologica a disposizione della comunità studentesca-Esu

Il servizio di consulenza psicologica per la comunità studentesca è offerto sin dal 2010 dall'Esu di Verona, per aiutarla ad affrontare pensieri, problemi e ansie legati non soltanto al mondo universitario ma anche alla propria personalità. È sufficiente inviare una e-mail all'indirizzo consulenza.psicologica@esu.univr.it, per prendere un appuntamento con una delle psicologhe della struttura ma anche per porre

loro qualche domanda o soddisfare una curiosità. Inoltre, a partire dal 2021, lo sportello è presente anche in zona Borgo Roma. Il servizio di supporto psicologico, realizzato da marzo 2020 via skype e ripreso in presenza durante l'estate, per ritornare da ottobre on line. Da maggio 2020 ha avuto complessivamente n. **520 colloqui** con un numero di ore quantificato in 541 ore.

#### 4. Campagna contro la violenza domestica e di genere al tempo del Coronavirus

La campagna di sensibilizzazione rivolta alla comunità universitaria ha segnalato gli strumenti di sostegno e di aiuto, messi a disposizione dai servizi del Comune e dalle forze dell'ordine presenti sul territorio veronese. **"Se la tua casa non è un posto sicuro per te** e i tuoi cari, siamo qui per ascoltarti e accoglierti" è il messaggio messo a disposizione dall'assessorato alle Pari opportunità del Comune di Verona attraverso i numeri verdi 1522 (anti violenza e stalking) e 800392722 (centro antiviolenza).

Con l'occasione la campagna ha ricordato il vademecum "Un codice rosa", opuscolo informativo pubblicato dal Comune di Verona in collaborazione con l'Ateneo veronese, l'Aulss 9, Telefono Rosa, gli Ordini dei medici e degli avvocati di Verona e l'Ordine degli assistenti sociali del Veneto.



Se la tua  
casa non è un  
posto sicuro  
per te e i  
tuoi cari,

SIAMO  
QUI

per ascoltarti  
e accoglierti



#### 5. Name them to stop Them: campagna informativa per contrastare molestie, mobbing, sessismo, razzismo e qualsiasi altra forma di discriminazione e cyberbullismo

L'Ateneo, tramite il Cug, la Consigliera di Fiducia, la Scuola di Scienze e Ingegneria e la Direzione Didattica e servizi agli studentesse/i, dà avvio alla campagna di informazione "Name them to stop them", finalizzata ad informare studentesse e studenti, colleghe e colleghi stranieri/i sugli strumenti offerti dall'Ateneo di Verona per combattere molestie, mobbing, sessismo, razzismo, altre forme di discriminazione, cyberbullismo.



#### 6. Siti web dei Corsi di Studio e Sezione "Pari opportunità"

Con la fattiva partecipazione di studentesse e studenti delle scuole superiori, del Consiglio studentesco dell'Università di Verona, di docenti e responsabili per l'organizzazione dell'attività didattica e dei servizi a studentesse/i, sono messi a disposizione i siti web dei Corsi di Studio, per rendere i percorsi di formazione e i servizi di supporto a studentesse/i più efficaci e flessibili. I nuovi siti, non si occupano solo di didattica, ma rendono evidenti e quindi più fruibili anche servizi che l'Ateneo offre: una specifica sezione, infatti, è dedicata alle **"Pari opportunità"** e include:

- Cug
- Procedura alias per studenti transgender
- Baby Ateneo
- Consigliera di fiducia
- Studentesse/i rifugiati/e (programma Unicore)
- Inclusione e accessibilità

## V AZIONI CHE ATTUANO LE POLITICHE DI CONCILIAZIONE E DI BENESSERE ORGANIZZATIVO

### 1. **Baby Ateneo**

Nell'ambito delle politiche di conciliazione e di benessere organizzativo, il Cug sostiene la gestione del nido di infanzia universitario, chiamato *Baby Ateneo*. Attivo dal 2006, istituito inizialmente dal Comitato per le pari opportunità e successivamente sostenuto dal Cug, in collaborazione con la Direzione Tecnica e logistica, il nido accoglie 18 bambini/e dai tre mesi ai tre anni di età ed è riservato in via preferenziale ai figli e alle figlie di coloro che lavorano e studiano all'Università di Verona (personale tecnico amministrativo e docente; componente studentesca, dottorande/i, specializzande/i, assegniste/i e personale a contratto di docenza con almeno 24 ore di didattica); tuttavia, al fine di mantenere un rapporto con il territorio, una quota dei posti disponibili viene riservata alle esigenze della comunità locale (3 posti). Nell'anno 2020, il Cug e la Direzione Tecnica e logistica hanno definito la gara per l'affidamento della gestione del servizio nuovo servizio per il triennio 2020-2023. Il servizio è sostenuto dal Cug, che rimborsa, sulla base di percentuali determinate dall'Isee, una parte della quota mensile, per una somma complessiva di circa 90.000 euro.

### 2. **Baby Ateneo Estate (3 mesi-3 anni)**

Nell'Estate 2020, non appena le condizioni lo hanno consentito, è stato offerto un servizio di Centro estivo all'interno del Baby Ateneo per 15 bambine/i dai tre mesi fino ai tre anni, adeguando la struttura alle prescrizioni sanitarie richieste in ragione del Covid-19.



### 3. **Uni\_Edu: laboratori on line**

Nell'estate del 2020, il Cug ha organizzato una serie di laboratori in streaming, tenuti da docenti dell'Ateneo e rivolti a figli/e dei componenti della Comunità universitaria, differenziati per minori della fascia della scuola primaria e della secondaria di primo grado.

Questi i laboratori proposti:

- I viaggi di Ulisse (primaria)
- Realtà virtuale, realtà aumentata e *gaming* (secondaria di primo grado)
- La matematica delle bolle di sapone (primaria)
- Scrivo in cinese (primaria)
- La scienza a colori (primaria)
- Scrivere per immagini. Viaggio alla scoperta della nascita della scrittura: dai geroglifici alle faccine (secondaria di primo grado)
- Super starnuto: come si diffondono le infezioni (primaria)
- ...E vissero tutti... dillo tu! Costruiamo assieme una storia e il finale (primaria).

## 4. Spazio Allattamento

Dal giugno 2019, presso la sede del Rettorato a Palazzo Giuliari, è allestita una "Sala bebè", unitamente a uno spazio attrezzato per la cura dei più piccoli, aperto a tutti i genitori dell'Ateneo (studentesse/i, personale docente e tecnico amministrativo).

## 5. Politiche di conciliazione: part time e orario flessibile; telelavoro e lavoro agile

L'Ateneo da tempo studia forme di orario flessibile e ha iniziato nel 1999 la sperimentazione del telelavoro, poi confluito nei piani di azioni positive, esortandone l'accesso a entrambe le categorie di genere. A partire dall'a.a. 2008-2009 l'Ateneo ha trasferito la gestione del Progetto di **telelavoro** alla Direzione Risorse umane, che definisce le modalità organizzative e i criteri di accesso con le autorità accademiche, i/le dirigenti interessati/e, le parti sociali. In ragione dell'emergenza Covid, si è avviata un'attività di rinnovamento, per introdurre strumenti e soluzioni innovativi di smart working, compreso l'acquisto di postazioni aggiornate di pc. Successivamente, a causa del protrarsi della situazione pandemica, l'Università di Verona ha provveduto a modificare le procedure in atto, accostando al tradizionale bando di telelavoro, il **lavoro in emergenza** e provvedendo altresì a lavorare con un tavolo di parte pubblica e di parte sindacale alla costruzione del regolamento per il **lavoro agile** o smartworking e per l'accordo individuale.

## 6. Centro estivo di Ateneo (5-16 anni)

Da molti anni il Centro Universitario Sportivo - CUS organizza il **Centro estivo di Ateneo**, da giugno a settembre, che accoglie bambine/i e i ragazzi/i da 5 a 16 anni figlie/i di dipendenti e di studentesse/i dell'Ateneo. Il servizio è attivo in diverse sedi dell'Ateneo. Il Cug sostiene il Centro provvedendo a rimborsare parte delle rette. Nel 2020, l'azione è partita non appena consentito dalle disposizioni in materia di Covid-19: dal 15 giugno, a favore di bambini/e compresi fra i 6 e gli 11 anni.



## 7. Cresci e vivi con lo sport

Al fine di promuovere il benessere psicofisico è attiva una convenzione che consente ai/alle dipendenti e a studentesse/i (e ai loro figli/e minorenni) di utilizzare i servizi del Centro Universitario Sportivo - CUS fruendo di un rimborso pari al 50% della quota di iscrizione. Il **servizio Cresci e vivi con lo sport** è previsto dal 2016 nel Piano Triennale di Azioni Positive dell'Università di Verona: nel 2020, viste le restrizioni, le attività si sono ridotte ai mesi possibili e relativamente alle sole ammesse.



## VI INIZIATIVE DI NETWORKING

### 1. Protocollo di rete per il contrasto alla violenza contro le donne

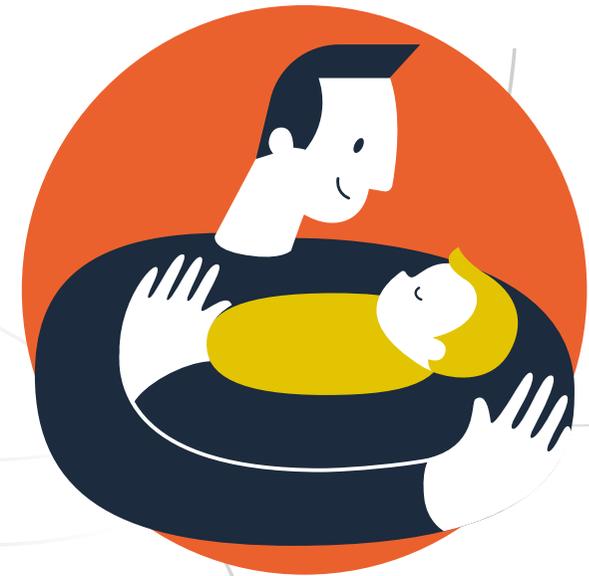
Per migliorare le procedure di intervento più efficaci per aiutare **le donne vittime di violenza fisica, psicologica ed economica**, è stato firmato dal prefetto di Verona e dall'assessore alle Pari opportunità del Comune, il protocollo di rete per il contrasto alla violenza contro le donne. Tra i firmatari, oltre all'Ateneo, ci sono la Provincia, il Tribunale civile e penale, la Procura, le forze dell'ordine, la polizia locale, l'Ufficio scolastico territoriale, l'Azienda ospedaliera universitaria integrata, l'Ulss 9 scaligera, gli ordini e le associazioni dei medici, dei farmacisti e degli avvocati, i presidenti del comitato dei sindaci dell'Ulss, il Centro antiviolenza Petra, il Telefono rosa e le organizzazioni sindacali. Il protocollo intende promuovere strategie operative condivise per la realizzazione di interventi di prevenzione e contrasto ai fenomeni di violenza nei confronti delle donne per individuare il modo più efficace di intervenire secondo le capacità e le competenze.

### 2. Alleanza per le famiglie

Il Comune di Verona - Unità organizzativa cultura delle differenze pari opportunità dell'Area Servizi Sociali - è capofila del progetto regionale "Alleanze per la Famiglia" nel 2016, insieme a quattro partner: Cug dell'Università degli Studi di Verona; Cug dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata; Ulss 9 Scaligera-Coordinamento Consultori; Verona Innovazione della Camera di Commercio. Il progetto si avvale della collaborazione di soggetti del terzo settore, per creare una cultura comune e intraprendere percorsi di rete. Gli obiettivi dell'Alleanza Territoriale per la Famiglia di Verona si snodano in diversi filoni di attività: mappatura del sistema di offerta dei servizi di conciliazione rivolti alla famiglia; attivazione di iniziative formative e informative in tema di conciliazione rivolte ad amministratrici/tori, operatrici/tori del settore; servizi di cura a supporto della conciliazione e di post-scuola, rivolti a bambine/i ed adolescenti, a sostegno delle necessità educativo-assistenziali delle famiglie; sperimentazione di progetti di prossimità locale - servizi "salva tempo" e di azioni di conciliazione per giovani.

### 3. Progetto "Mani di papà"

L'Ateneo partecipa al progetto finanziato dalla Regione Veneto "Mani di papà", ideato dall'Associazione nazionale "Il Melograno", insieme con il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e Telefono Rosa: il progetto ha come obiettivo l'ideazione e l'organizzazione di iniziative di formazione, sensibilizzazione e prevenzione della violenza di genere e **violenza domestica**, in chiave di sviluppo delle competenze genitoriali.



## VII ATTIVITÀ DI RICERCA E INDAGINI DI CLIMA

### 1. Adempimenti ai sensi della Direttiva 2/2019

Nel 2019, il Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario alle Pari opportunità hanno emanato la Direttiva n. 2/2019, con cui vengono definite nuove "Linee di indirizzo" di orientamento per le Pubbliche Amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità. Dal 2020, l'amministrazione universitaria trasmette al Cug, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità - una serie di informazioni entro il 1° marzo di ciascun anno, su:

- l'analisi quantitativa del **personale suddiviso per genere e per appartenenza** alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito;
- l'indicazione aggregata distinta per genere delle **retribuzioni medie**;
- la descrizione delle **azioni realizzate** nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
- l'indicazione dei **risultati raggiunti** con le azioni positive intraprese;
- la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare.

Le predette informazioni sono poi oggetto di analisi e verifica da parte del Comitato e confluiscono integralmente quale allegato alla relazione che il Cug predispone entro il 30 marzo, che viene inoltrata agli organi di indirizzo politico-amministrativo e all'OIV unitamente al monitoraggio dell'attuazione del Piano triennale di azioni positive: la relazione si concentra sulla situazione del personale dell'ente riferita all'anno precedente. Tale relazione contiene anche una apposita sezione sulla attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. L'Ateneo di Verona ha adempiuto, per entrambi gli anni richiesti 2020 e 2021, alle prescrizioni.



### 2. Rilevazione del Benessere organizzativo delle/dei dipendenti dell'Ateneo e Relazione del Nucleo di Valutazione (maggio 2020)

In linea con quanto indicato dal D. Lgs. 150/2009 e dal D.P.R. 105/2016, il Nucleo di valutazione dell'Ateneo, all'inizio del 2019, ha stabilito l'avvio di un'indagine, dopo quella già condotta nel 2016, sui **livelli di benessere organizzativo** del proprio personale tecnico-amministrativo, docente e ricercatore. Le due indagini si sono proposte di stabilire se i modi nei quali sono strutturate - ossia dirette, coordinate e svolte - le attività lavorative proprie a ciascuna delle due categorie di dipendenti siano ritenuti, dagli appartenenti a ciascuna di esse, sufficientemente fluidi, efficaci e gratificanti o se, al contrario, essi siano ritenuti concause di disagi, tensioni e, in ultima istanza, inefficienze procedurali e di esito. Naturalmente, le opinioni espresse in materia dalle persone intervistate sono state raccolte sia a fini conoscitivi, sia in vista del disegno di possibili interventi intesi a eliminare o, quanto meno, a mitigare gli eventuali aspetti problematici presenti nell'impianto organizzativo dell'Ateneo.

### 3. Close the Deal, Fill the Gap (2019)

Il progetto *Close the Deal, Fill the Gap*, finanziato dal Programma PROGRESS dell'Unione europea, è stato coordinato dall'Università di Verona (Dipartimento di Scienze Economiche), in partnership con la Queen Mary University di Londra e l'University of the West of England (Regno Unito), l'Università della Silesia (Polonia) e l'IRES (Italia), con l'obiettivo ultimo della disseminazione di buone pratiche e di linee guida per la negoziazione di tematiche direttamente o indirettamente correlate al **gender pay gap**. La ricerca ha coinvolto esperti di discipline giuridiche, economiche e sociologiche di tre ambiti nazionali - Italia, Regno Unito, Polonia - ed è stata condotta con il supporto delle parti sociali a livello europeo (ETUC) e nazionale (CGIL, CGIL Veneto in Italia; TUC, Network Rail Infrastructure, Transport and Salaried Staffs' Association, e Chartered Institute of Personnel and Development nel Regno Unito; Polish Teachers Union, ZGG in Polonia). Il progetto ha inteso verificare l'interazione e le interconnessioni tra due diversi obiettivi politici dell'Unione europea: da un lato, il coinvolgimento delle parti sociali nel contrasto al **gender pay gap**, dall'altro, la spinta alla decentralizzazione contrattuale con allineamento delle retribuzioni alla produttività.

### 4. "COVID-19 e benessere degli operatori sanitari" - Dipartimento di Scienze umane (2020)

Il Dipartimento di Scienze umane ha avviato una ricerca riguardante l'impatto e le strategie di adattamento che l'attuale **emergenza sanitaria** sta avendo sul personale sanitario. L'indagine è promossa da un team di psicologi e sociologi dell'Università di Macerata e di Verona.

### 5. "Lo sport come chiave per il benessere mentale" - Dipartimento Neuroscienze, Biomedicina, e Movimento (2021)

Dallo yoga alla camminata, all'allenamento funzionale, lo sport può davvero favorire il benessere e la salute mentale nelle persone più vulnerabili, come i **richiedenti asilo**. Questo il risultato emerso dallo studio *Efficacy of physical activity interventions on psychological outcomes in refugee, asylum seeker and migrant populations: A systematic review and meta-analysis* pubblicato sulla rivista "Psychology of Sport and Exercise", ad opera di un gruppo di ricerca dell'Ateneo del Dipartimento di Neuroscienze, Biomedicina, e Movimento. Lo studio, che ha coinvolto più di 4000 persone, è stato condotto in collaborazione con la Victoria University di Wellington (Nuova Zelanda), Università di Cagliari, University of Münster (Germania), ed è stato rivolto a popolazioni vulnerabili come i richiedenti asilo, rifugiati e migranti adulti che vivevano nel Paese ospitante da periodi variabili (da alcuni mesi ad alcuni anni), che presentavano spesso sintomi psicologici o difficoltà legate ad esperienze pre-migratorie, migratorie e di insediamento nel nuovo Paese.

### 6. Progetto Sentinella

Il programma di prevenzione e controllo del nuovo Coronavirus è nato dalla collaborazione tra il Comune di Verona, l'Università e l'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata di Verona, per studentesse/i presenti nelle proprie residenze. Attraverso un numero di soggetti coinvolti quale campione statistico della popolazione il progetto mira a conoscere la **diffusione del virus** nei vari ambiti sociali, ivi compreso quello universitario. Si tratta di una iniziativa importante tesa a migliorare la tutela della salute di universitari ospiti delle residenze ESU. Il progetto ha visto la partecipazione di circa 100 ospiti, monitorati attraverso l'**effettuazione periodica di tamponi** presso i due poli ospedalieri della Città di Verona.

### 7. 4Job

4job è l'**Ufficio Placement dell'ESU** di Verona nato con l'obiettivo di offrire un aiuto concreto a giovani universitarie/i e laureate/i desiderosi di individuare la propria strada al termine degli studi. 4job 39 opera in sinergia con la Regione Veneto, Università di Verona, le Associazioni di Categoria e tutti i soggetti interessati a facilitare l'inserimento professionale di laureati/e. Per fronteggiare la pandemia e fornire comunque il servizio, è stato realizzato un piano di lavoro straordinario di 4job, l'Ufficio Placement dell'ESU di Verona. Dal 2020 sono state svolte le attività totalmente on line garantendo la continuità del servizio con ottimi riscontri sia da ragazze/i, da enti e da imprese. Sono stati realizzati circa 100 eventi on line.

## 8. Centri di ricerca dell'Ateneo

### Centro di ricerca Interdisciplinare per l'Inclusione e la Diversità

Il centro contribuisce all'avanzamento della conoscenza scientifica e alla ridefinizione dei paradigmi socio-relazionali in termini di equità e giustizia sociale. I temi della **diversità** e dell'**inclusione** attraversano la storia delle comunità umane, e negli ultimi decenni sono divenuti oggetto di studio in diversi ambiti disciplinari. Anche in ragione di ciò, il Centro assume come prospettiva di fondo uno sguardo interdisciplinare, focalizzandosi su inter-sezionalità, riconoscimento e rispetto reciproco. Il Centro - ponendosi come polo di ricerca interdisciplinare in dialogo con il territorio - intende: costituirsi come spazio generativo dove i temi concernenti la diversità e l'inclusione possano essere concettualizzati, esplorati, coltivati, condivisi e promossi; creare opportunità per il riconoscimento della diversità nelle sue molteplici forme e la sua inclusione nei contesti sociali e organizzativi; incrementare la conoscenza e la consapevolezza della molteplicità dei punti di vista per promuovere le competenze socio-relazionali e culturali e la loro applicazione nei vari contesti; promuovere un ambiente universitario che supporti le diversità nelle varie forme in cui si manifesta, e la loro intersezione, attraverso l'educazione, la sensibilizzazione e il supporto collaborativo.

### Centro di studi politici "Hannah Arendt"

Il Centro si propone di intrecciare la ricerca filosofico-politica nel campo degli studi arendtiani con la ricerca e la riflessione politica sulla contemporaneità, in una prospettiva interdisciplinare aperta al contributo delle scienze umane e sociali. Il Centro riunisce studiosi e studiose di diversa provenienza disciplinare e si avvale di un'ampia rete di relazioni e collaborazioni scientifiche a livello nazionale e internazionale. Come luogo di ricerca, il Centro promuove sia attività di ricerca filosofica o storiografica nel campo degli studi arendtiani, sia ricerche su temi e problemi di particolare rilevanza per la riflessione sul mondo contemporaneo (libertà politica, felicità pubblica e democrazia; rapporto tra dimensione istituzionale e dimensione partecipativa della vita politica, con particolare riguardo ai nodi della cittadinanza, del potere e della violenza, dell'inclusione e dell'esclusione; impatto dei processi di globalizzazione sulla dimensione politica; implicazioni politiche delle trasformazioni economiche e sociali in atto nella tarda modernità; implicazioni politiche di questioni tradizionalmente connesse alla sfera privata, come quelle **della maternità, della sessualità e del genere, della vulnerabilità e della cura**).

### Centro di Ricerche Etnografiche e di Antropologia applicata "Francesca Cappelletto" - CREAA

Il Centro riunisce docenti e ricercatori/ricercatrici di settori che studiano con fini applicativi le realtà sociali, culturali, multietniche e multireligiose della contemporaneità. Ricercatrici/tori del Centro privilegiano e sviluppano ermeneutiche ed epistemologie di ordine qualitativo servendosi delle metodologie etnografiche più aggiornate, ma dialogando in modo creativo con le tradizionali metodologie quantitative. Il Centro si pone come polo interdisciplinare di ricerca avanzata nel campo delle **antropologie** e delle scienze antropologicamente orientate, sul modello di centri istituiti in altri Paesi. Il Centro ha finalità di ricerca, di studio e di *counseling* etnografico soprattutto nei seguenti campi dell'antropologia (minoranze culturali, xenofobie e dei razzismi, diversità e parità culturale, cooperazione nazionale ed internazionale, migrazioni e flussi transfrontalieri).

## Centro Studi Educazione Formazione Differenza Sexuale

Istituto nel 2010, è attivo presso il Dipartimento di Filosofia, Pedagogia, Psicologia dell'Università di Verona. Ha finalità di ricerca, documentazione, progettazione e formazione nei diversi ambiti dell'educazione, dell'istruzione scolastica e superiore, della produzione culturale e del *lifelong-learning*. La prospettiva proposta dal Cesdef è quella di una civiltà delle relazioni ispirata al significante "differenza", inteso come eccedenza e senso libero di essere donna/uomo e apertura a tutte le differenze che compongono l'esperienza umana, storica e sociale. Le sue iniziative si propongono anche come spazio pubblico di riflessione e di dibattito, aperte alla città di Verona e ad altre città e alla collaborazione con Centri di ricerca nazionali e internazionali. In particolare il Centro intende sviluppare progetti di ricerca che mettano a tema le nuove configurazioni nella transizione: rapporti tra donne e uomini, paesaggi del post-patriarcato, le relazioni tra economia e società e tra umano e natura. Ha come obiettivi: incrementare la consapevolezza della non neutralità della conoscenza scientifica, la coscienza del valore della differenza sessuale e delle differenze nel fare ricerca, nel produrre pensiero, nel partecipare alla creazione e alla circolazione di saperi e competenze; creare occasioni di scambio e di conoscenza nell'ambito della produzione scientifico-culturale di donne e uomini attenti alla **differenza sessuale** e ai suoi liberi significati; rappresentare un punto di riferimento per la ricerca e la formazione.

## Politesse

Il Centro ha finalità tanto di ricerca quanto di consulenza e formazione. Esso riunisce docenti, ricercatrici e ricercatori che indagano con fini sia teorici sia applicativi i fenomeni della **sessualità umana** nelle loro implicazioni filosofiche, politiche, giuridiche, religiose, etiche e bioetiche, antropologiche, culturali, sociologiche, pedagogiche, psicologiche, mediche e storiche. Il suo intento è difendere il valore della dignità e dell'integrità della persona affermato dalla Carta dei diritti dell'Ue, sostenendo che tra i diritti umani fondamentali vadano annoverati l'autodeterminazione dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale e quindi i diritti alla salute e alla sicurezza delle minoranze sessuali, e il contrastare il sessismo in tutte le sue forme: maschilismo, omofobia (gayfobia e lesbofobia), transfobia, violenza di genere, violenza sui minori, "bullismo", violenza giuridica e chirurgica su persone transgender/transessuali e intersessuali. Tra le sue priorità, vi sono affermare l'imprescindibilità della tematizzazione del rapporto tra sessualità (differenza sessuale, differenze nello sviluppo sessuale, identità di genere, orientamento sessuale) e potere nei diversi saperi sull'umano; analizzare le trasformazioni contemporanee di tali stereotipi nei vari ambiti del vivere associato, e valutarne l'impatto in particolare per quanto riguarda le relazioni familiari, la nuova genitorialità, il ruolo delle donne nella società; introdurre nel dibattito accademico italiano della filosofia, del diritto e delle scienze umane temi finora poco presenti.

## Laboratori saperi situati

Il gruppo di ricerca è composto da ricercatrici e ricercatori che lavorano nelle università e in realtà pubbliche, associative e del privato sociale, sui temi della **coesione sociale**, della **maternità** e dell'**educazione in contesti transculturali**, sulla dimensione dell'arte e della spiritualità nella creazione di saperi e **pratiche di convivenza**. L'espressione 'saperi situati' racchiude il nucleo comune di queste esperienze: l'impegno a generare processi di conoscenza radicati nei corpi, coscientemente parziali e contestuali ma aventi la forza di costruire il senso di una umanità comune, non organizzata secondo assi di dominio. Il laboratorio si propone di vivificare l'interazione tra la ricerca scientifica e i saperi dell'esperienza; promuovere pratiche di ricerca partecipata con professionisti del settore medico e socio-educativo; studiare e divulgare un pensiero autocritico sulle dinamiche assimilatorie e discriminatorie; sperimentare pratiche artistiche e artigianali per studiare e divulgare le risorse native, nascenti e trasformative dei saperi situati; promuovere una didattica formativa e trasformativa; valorizzare i saperi dell'esperienza e le pratiche professionali; elaborare percorsi formativi per professionisti a partire da specifiche richieste; sostenere la produzione scientifica soprattutto di tipo narrativo, auto/etnografico e documentaristico; offrire consulenza e supervisione in ambito socio-educativo.

### Centro Ricerca Mobbing e Benessere Organizzativo

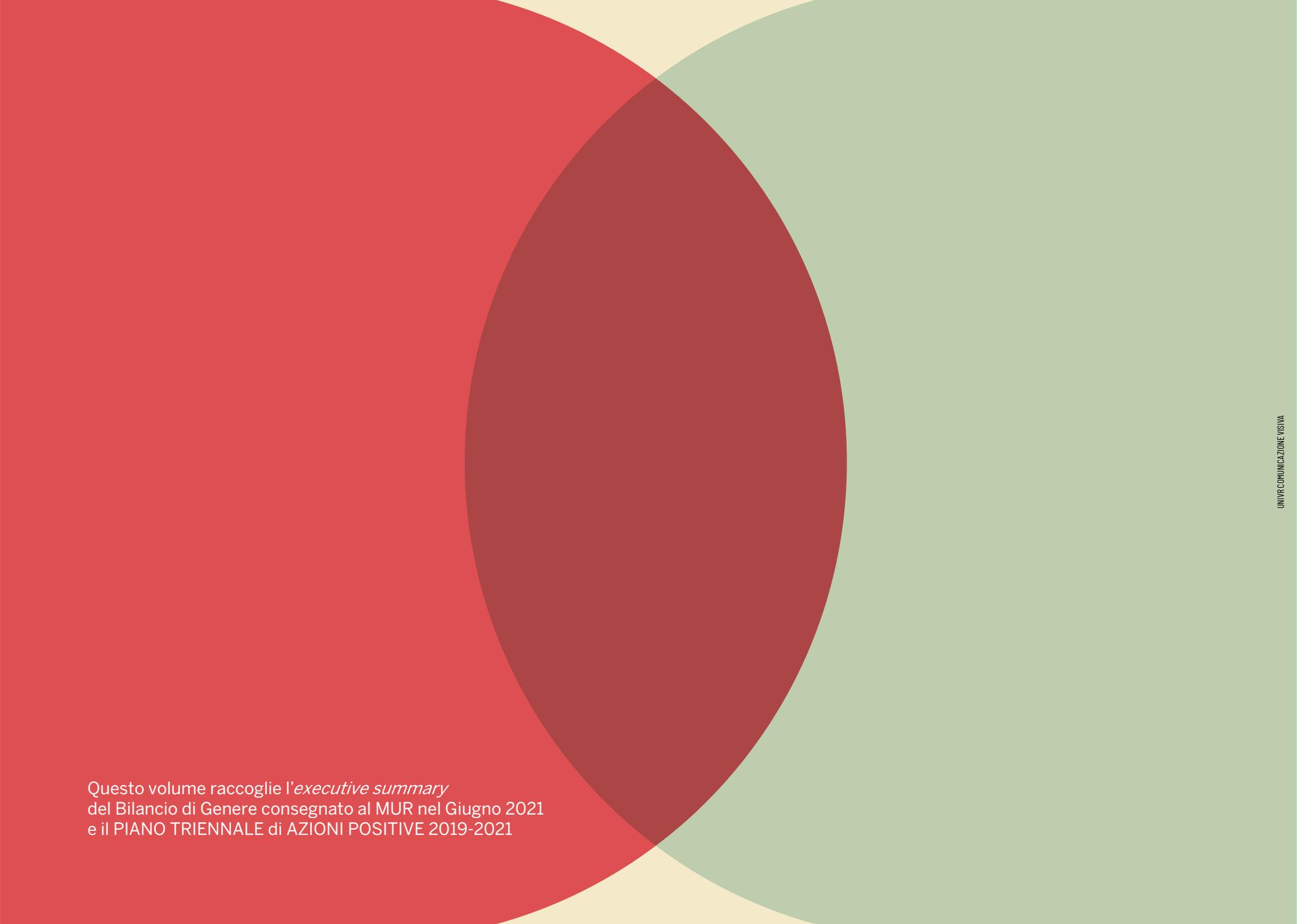
Il Centro svolge attività di ricerca/intervento sui temi della prevenzione delle disfunzioni organizzative e la qualità della vita lavorativa. Il Centro ha le seguenti finalità: diffondere la cultura del **benessere organizzativo** come forma di ricchezza sociale e strumento di sostenibilità aziendale fornendo un contributo reale alla definizione e implementazione delle strategie d'impresa, generando valore aggiunto e assicurando un vantaggio competitivo quali strumenti di *outstanding performances*; valutare i contesti organizzativi con riferimento in particolare ai temi legati allo stress, *burnout*, *bullying at work* e ai disagi in ambiente di lavoro con attività di consulenza e formazione rivolta ad aziende e istituzioni pubbliche; prevenire gli effetti negativi delle patologie relazionali che si generano nei contesti di lavoro ed hanno effetto sugli equilibri dell'impresa svolgendo attività di progettazione, ricerca e realizzazione di percorsi *ad hoc* a favore di aziende, enti ed associazioni per favorire una riduzione dei costi di gestione a esse riconducibili.

### Centro Interuniversitario di Ricerca su Relazioni familiari e successorie nell'Europa del sud - CeDiFam

Il Centro di ricerca Interuniversitario su relazioni familiari e successorie nell'Europa del Sud (CeDiFam), è stato istituito mediante apposita convenzione fra le Università di Porto, Madrid e Verona, nel 2015. CeDiFam è rivolto alle tematiche della famiglia e delle successioni *mortis causa*, per approfondire i sempre più complessi legami fra diritto interno ed europeo. Promuove lo studio delle affinità, e delle divergenze, fra il sistema italiano, spagnolo e portoghese, con particolare attenzione alla disciplina positiva e agli orientamenti della giurisprudenza di ciascun ordinamento. In particolare, si propone di: promuovere e coordinare programmi di ricerca sul diritto di famiglia, orientandosi verso le tematiche di frontiera: **nuove famiglie e nuove genitorialità**; tecniche riproduttive; disposizioni del corpo; nuove vulnerabilità; diritti dei minori; disabilità; fenomeni migratori.







Questo volume raccoglie l'*executive summary*  
del Bilancio di Genere consegnato al MUR nel Giugno 2021  
e il PIANO TRIENNALE di AZIONI POSITIVE 2019-2021