

**Gender Equality Plan (GEP)
Piano per la parità di genere
2025 – 2027**

INDICE

1. Introduzione.....	3
2. Organismi e Uffici a tutela della parità di genere.....	5
3. Parità di genere nell'ambiente lavorativo.....	6
4. Obiettivi programmatici.....	9
4.1.Area tematica n.1:Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura aziendale inclusiva.....	9
4.2.Area tematica n.2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.....	11
4.3.Area tematica n.3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.....	11
4.4.Area tematica n.4:Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione.....	12
4.5.Area tematica n.5: Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.....	14

INTRODUZIONE

Il Comune di Verona, coerentemente con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea e nell'ambito delle proprie Linee Programmatiche 2022-2027 e del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025-2027, pone come priorità strategica la realizzazione di una città equa, inclusiva e sostenibile, attenta ai bisogni delle persone e al benessere collettivo.

La promozione della parità di genere costituisce una componente essenziale di questa visione. Verona intende consolidare una comunità basata sulla coesione sociale, sul rispetto della diversità e sull'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini. In questo senso, il Gender Equality Plan (GEP) rappresenta uno strumento fondamentale per perseguire questi obiettivi, riducendo le disuguaglianze di genere e creando un ambiente lavorativo e sociale equo e inclusivo.

Il presente GEP si inserisce nel quadro delle cinque aree di intervento prioritarie definite dalla Commissione Europea:

1. equilibrio tra vita lavorativa e privata e cultura organizzativa inclusiva;
2. parità di genere nelle posizioni di leadership e nei processi decisionali;
3. parità di genere nei processi di reclutamento e avanzamento di carriera;
4. integrazione della dimensione di genere nei programmi educativi;
5. misure contro la violenza di genere, incluse le molestie sessuali.

Seguendo le linee guida della Commissione Europea, il Comune di Verona adotterà misure concrete e mirate, prevedendo risorse specifiche per l'attuazione del piano. Sarà inoltre predisposto un sistema di raccolta dati disaggregati per genere, volto a monitorare e aggiornare periodicamente le politiche e le azioni intraprese.

Particolare attenzione verrà riservata all'implementazione di interventi specifici per la conciliazione vita-lavoro, alla formazione e sensibilizzazione del personale amministrativo sulle tematiche della parità di genere, all'educazione nelle scuole, e alla promozione di una partecipazione equilibrata di donne e uomini in tutte le sfere della vita pubblica e decisionale.

Attraverso il Gender Equality Plan, il Comune di Verona ribadisce il proprio impegno istituzionale e civico nel promuovere una cultura della parità, consapevole che la realizzazione effettiva dell'uguaglianza di genere rappresenta una condizione indispensabile per uno sviluppo armonico della città.

Il Comune di Verona, in aggiunta, intende intraprendere il percorso finalizzato all'ottenimento della *"Certificazione della parità di genere"*, formalizzando ulteriormente l'impegno a favore dell'equità, dell'inclusione e della valorizzazione della diversità.

Per ciascuna area tematica delineata in questo piano sono state specificate le azioni programmate, i responsabili, i destinatari nonché le risorse finanziarie, gli indicatori ed i tempi di realizzazione.

Ciascuna azione, inoltre, è in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU, e per ciascuna vi è riportata l'attinenza.

ORGANISMI E UFFICI A TUTELA DELLA PARITA' DI GENERE

Nel Comune di Verona sono attivi diversi strumenti e uffici con il compito di promuovere un ambiente equo, inclusivo e rispettoso della dignità di tutte le persone, nel pieno rispetto dei principi della parità di genere.

Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Il CUG, istituito ai sensi della normativa vigente, svolge funzioni consultive, propositive e di vigilanza in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta. Opera in stretto raccordo con i vertici dell'Ente e rappresenta un presidio trasversale nella promozione dell'equità sul luogo di lavoro.

Le sue attività comprendono:

- la redazione e il monitoraggio del Piano triennale delle Azioni Positive;
- l'analisi di situazioni potenzialmente discriminatorie, anche in ambito retributivo e di carriera;
- la promozione di misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- la segnalazione di eventuali criticità legate al clima organizzativo o alla sicurezza psicologica sul posto di lavoro;
- il raccordo con figure dedicate, come la Consigliera di Fiducia.

Servizio Risorse Umane – Area Benessere Organizzativo

All'interno del Settore Risorse Umane, è attivo un presidio dedicato al supporto delle lavoratrici e dei lavoratori in situazioni di disagio personale o lavorativo, finalizzato a:

- favorire il reinserimento professionale attraverso percorsi individualizzati;
- promuovere la qualità delle relazioni interne e la prevenzione dei conflitti;
- garantire l'ascolto e l'orientamento in materia di mobilità interna, assegnazioni e carichi di lavoro;
- tutelare la riservatezza e i diritti della lavoratrice e dei lavoratori segnalanti eventuali disagi ed osservazioni.

Ufficio Pari Opportunità e Parità di genere:

Il Comune di Verona ha inoltre un Ufficio per le Pari Opportunità con compiti di programmazione, sensibilizzazione e coordinamento di interventi in materia di parità di genere, contrasto alla violenza e prevenzione delle discriminazioni.

L'Ufficio:

- promuove e coordina azioni positive per la rimozione di ostacoli di carattere sociale, economico e giuridico per l'accesso ai servizi e la partecipazione attiva alle politiche dell'Ente;
- monitora e promuove l'attuazione della parità di genere nell'Ente e nella comunità, sul piano culturale e lavorativo, anche tramite la promozione dell'utilizzo di idoneo linguaggio;
- promuove campagne di informazione rivolte alla cittadinanza e al personale interno;
- favorisce il dialogo con enti del terzo settore, centri antiviolenza e istituzioni scolastiche e culturali;

- sostiene progetti volti a valorizzare le differenze e a costruire una cultura organizzativa rispettosa dei diritti fondamentali.

PARITA' DI GENERE NELL'AMBIENTE LAVORATIVO

L'ente riconosce nella parità di genere uno degli assi portanti per la costruzione di un ambiente lavorativo fondato su equità, inclusione e valorizzazione delle persone. Promuovere la piena uguaglianza di genere nel contesto professionale rappresenta non solo un dovere normativo e un impegno etico, ma anche un elemento determinante per il benessere organizzativo e la qualità dell'azione amministrativa.

Alla data del 31 dicembre 2024, il personale dipendente in servizio presso il Comune di Verona si componeva di 1831 unità totali*, così articolate:

Qualifica	Femmine	Maschi	Totale
Personale dirigente	15	14	29
Personale non dirigente	1321	481	1802
Totale complessivo	1336	495	1831

*I valori sono stati calcolati sulla base del conteggio annuale dei dipendenti per teste, senza ponderazione rispetto al tempo di lavoro o alla percentuale di impiego.

Tale distribuzione conferma la forte incidenza della componente femminile nell'organico dell'Ente, delineando un assetto organizzativo connotato da un'elevata partecipazione di entrambi i generi.

Questo equilibrio ed empowerment femminile si riflette in maniera significativa nei ruoli di vertice: l'80% dei ruoli di Dirigente e Coordinatrice del Comune di Verona è costituito da donne, a conferma di un'organizzazione che valorizza concretamente la leadership femminile e ne riconosce le competenze anche nelle posizioni apicali.

Sebbene la parità numerica costituisca un elemento positivo, il Comune di Verona si impegna altresì ad accompagnare il dato quantitativo con misure qualitative volte a:

- Prevenire discriminazioni spesso legate a stereotipi di genere che possono incidere sulla distribuzione degli incarichi, sui percorsi di formazione e sulle progressioni di carriera.
- Promuovere politiche attive di conciliazione, indispensabili per consentire a tutto il personale di armonizzare i tempi di vita e lavoro senza rinunciare a opportunità di sviluppo professionale.
- Valorizzare la leadership femminile, anche attraverso strumenti di mentoring, empowerment, e l'accesso equilibrato a ruoli apicali, comitati e gruppi decisionali.
- Integrare sistematicamente l'ottica di genere nei processi di pianificazione, valutazione e rendicontazione, in coerenza con l'introduzione del bilancio di genere.

Il monitoraggio periodico dei dati disaggregati per genere rappresenta un tassello essenziale per valutare l'efficacia delle politiche messe in atto e per indirizzare tempestivamente eventuali azioni correttive. In tal senso, il Comune continuerà a:

- raccogliere e analizzare dati relativi a reclutamento, mobilità, assegnazione di incarichi, valutazioni della performance e formazione;
- pubblicare report periodici sull'evoluzione della composizione di genere;
- rendere trasparenti gli obiettivi e gli indicatori connessi alle azioni del GEP.

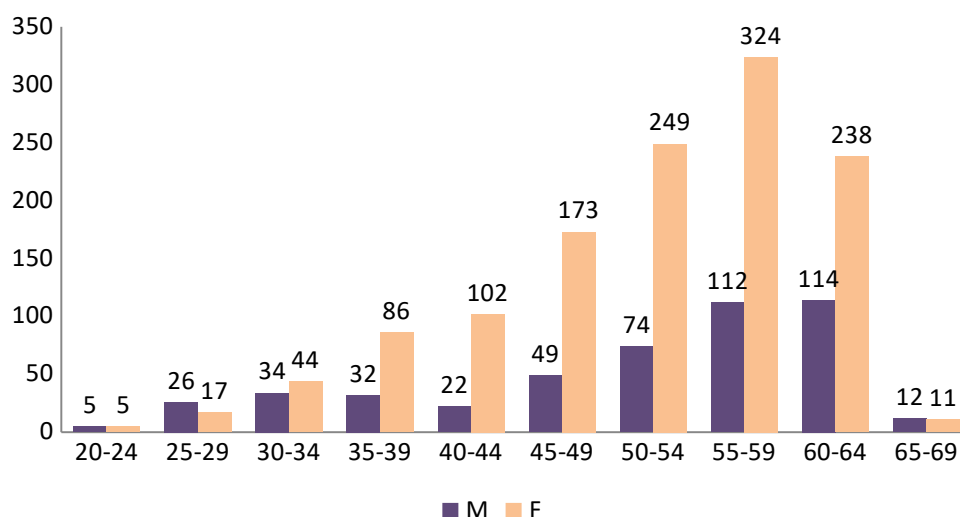
L'elevata partecipazione femminile nel personale del Comune di Verona costituisce una risorsa preziosa da riconoscere e valorizzare attraverso politiche attente e inclusive. La piena parità di genere, nel lavoro e nella società, rappresenta una condizione imprescindibile per la realizzazione di una pubblica amministrazione equa, innovativa e democratica.

Dipendenti comunali per età e per genere*

ETA'	GENERE		TOTALE
	Maschi	Femmine	
20	0	0	0
21	0	1	1
22	2	1	3
23	1	1	2
24	2	2	4
25	5	3	8
26	9	5	14
27	3	0	3
28	2	0	2
29	7	9	16
30	5	6	11
31	3	5	8
32	6	11	17
33	12	13	25
34	8	9	17
35	9	18	27
36	7	17	24
37	8	20	28
38	5	13	18
39	3	18	21
40	5	17	22
41	2	20	22
42	5	25	30
43	4	24	28
44	6	16	22
45	13	29	42
46	6	30	36
47	6	27	33
48	8	37	45
49	16	50	66
50	13	51	64
51	16	44	60
52	13	43	56

53	12	63	75
54	20	48	68
55	17	59	76
56	16	59	75
57	22	67	89
58	29	61	90
59	28	78	106
60	27	76	103
61	25	68	93
62	29	33	62
63	23	32	55
64	10	29	39
65	7	7	14
66	5	4	9
67			0
68			0
69			0
Totale	480	1249	1729

Dipendenti comunali per genere e classi di età



*I valori sono stati ottenuti considerando il numero di unità di personale equivalenti su base annua, ponderati in relazione all'effettiva presenza in servizio e ridotti per i periodi di inattività o impiego parziale (inferiore al 100%) nel corso dell'anno.

OBIETTIVI PROGRAMMATICI

AREA TEMATICA N.1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura aziendale inclusiva

Obiettivo 1	Favorire forme di flessibilità lavorativa
Azione/i	Promuovere l'accesso dei dipendenti del Comune a forme contrattuali che favoriscono la conciliazione dei tempi vita / lavoro (part time, lavoro agile)
Responsabili	Tutte le direzioni
Destinatari	Tutto il personale
Risorse finanziarie	Risorse interne
Indicatori	% di dipendenti del Comune di Verona con contratti part time e/o accordi di lavoro agile sul totale dei dipendenti. - Numero medio di dipendenti in Smart Working gestiti % Giornate lavoro agile / giornate lavorative totali* % dipendenti in lavoro agile soddisfatti % dirigenti/posizioni organizzative soddisfatti del lavoro agile dei propri collaboratori
Anno di Attuazione	2025 – 2026 – 2027
Collegamento SDGs Agenda 2030	SDGs3:Salute e benessere SDGs5:Parità di genere SDGs8:Lavoro dignitoso e crescita economica SDGs10:Ridurre le disuguaglianze SDGs11:Città e comunità sostenibili SDGs13:Lotta contro il cambiamento climatico SDGs16:Pace, Giustizia e Istituzioni solide

Obiettivo 2	Fruizione dei servizi dell'asilo nido aziendale
Azione/i	Favorire l'accesso ai dipendenti al servizio dell'asilo nido aziendale
Responsabili	Area servizi alla persona – Servizi Zerosei
Destinatari diretti	Tutto il personale
Risorse finanziarie	Risorse interne
Indicatori	Il numero di famiglie che si avvalgono dell'asilo nido aziendale

Anno di Attuazione	2025 – 2026 – 2027
Collegamento SDGs Agenda 2030	SDGs3:Salute e benessere SDGs5:Parità di genere SDGs8:Lavoro dignitoso e crescita economica SDGs10:Ridurre le disuguaglianze SDGs16:Pace, Giustizia e Istituzioni solide

Obiettivo 3	Reinserimento lavorativo: rientro dalla maternità
Azione/i	Monitoraggio del reinserimento nell'attività lavorativa attraverso l'aggiornamento sulle modifiche normative e sulla situazione specifica, evitando fenomeni di marginalizzazione dopo il rientro.
Responsabili	Ufficio Risorse Umane
Destinatari diretti	Tutto il personale
Risorse finanziarie	Risorse interne
Indicatori	Numero di dipendenti coinvolti pari al 100%
Anno di Attuazione	2025 – 2026 – 2027
Collegamento SDGs Agenda 2030	SDGs3:Salute e benessere SDGs5:Parità di genere SDGs8:Lavoro dignitoso e crescita economica SDGs10:Ridurre le disuguaglianze SDGs16:Pace, Giustizia e Istituzioni solide

Obiettivo 4	Indagine sul clima organizzativo dell'Ente e bisogni di conciliazione
Azione/i	Monitoraggio attraverso questionari di rilevamento della percezione dei dipendenti del Comune di Verona rispetto al clima organizzativo dell'Ente e ai propri bisogni di conciliazione lavorativa.
Responsabili	Risorse Umane
Destinatari diretti	Tutto il personale
Risorse finanziarie	Risorse interne
Indicatori	Risultato dei questionari di rilevamento della percezione dei dipendenti del Comune di Verona
Anno di Attuazione	2025 – 2026 – 2027

Collegamento SDGs Agenda 2030	SDGs3:Salute e benessere SDGs5:Parità di genere SDGs8:Lavoro dignitoso e crescita economica SDGs10:Ridurre le disuguaglianze SDGs16:Pace, Giustizia e Istituzioni solide
--------------------------------------	--

AREA TEMATICA N.2 : Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo 1	Rafforzare le azioni a favore dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
Azione/i	Monitoraggio continuo della presenza femminile nei ruoli apicali dell'Amministrazione (attualmente costituente l'80%), delle risorse umane del Comune di Verona e dei CDA degli organismi partecipati.
Responsabili	Ufficio Risorse Umane
Destinatari diretti	Tutto il personale
Risorse finanziarie	Risorse interne
Indicatori	Numero di donne con ruoli apicali
Anno di Attuazione	2025 – 2026 – 2027
Collegamento SDGs Agenda 2030	SDGs3:Salute e benessere SDGs5:Parità di genere SDGs8:Lavoro dignitoso e crescita economica SDGs10:Ridurre le disuguaglianze SDGs16:Pace, Giustizia e Istituzioni solide

AREA TEMATICA N.3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo 1	Promozione dell'uguaglianza di genere delle procedure selettive del personale e delle commissioni dei concorsi
Azione/i	Monitoraggio di un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale e procedure selettive atte a garantire la parità di genere, evitando discriminazioni e promuovendo un accesso equo a tutte le posizioni.

Responsabili	Ufficio Risorse Umane Ufficio concorsi
Destinatari diretti	Commissioni valutatrici e partecipanti alle procedure di selezione
Risorse finanziarie	Risorse interne
Indicatori	Monitoraggio attuazione al 100% delle normative in considerazione.
Anno di Attuazione	2025 – 2026 – 2027
Collegamento 2030 SDGs Agenda	SDGs3:Salute e benessere SDGs5:Parità di genere SDGs8:Lavoro dignitoso e crescita economica SDGs10:Ridurre le disuguaglianze SDGs16:Pace, Giustizia e Istituzioni solide

AREA TEMATICA N.4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti e nella formazione

Obiettivo 1	Introduzione del Bilancio di genere: strumento che mira a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne
Azione/i	• Analisi dati • Riclassificazione della spesa • Identificazione impatti differenziati di genere • Stesura e monitoraggio di relazioni periodiche
Responsabili	Area Servizi alla Persona – Ufficio Pari opportunità, Consigliera di Fiducia
Destinatari diretti	Intera cittadinanza con focus su donne (giovani, lavoratrici, famiglie), dipendenti comunali, utenti dei servizi pubblici.
Risorse finanziarie	Risorse interne
Indicatori	Presenza e qualità dei dati disaggregati per genere e numero e comparti delle voci di spesa riclassificate. Raggiungimento degli obiettivi di riduzione del divario (es. accesso servizi, conciliazione, occupazione femminile)
Anno di Attuazione	2025 - 2026

Collegamento	SDGs	Agenda	SDGs3:Salute e benessere SDGs4:Istruzione di qualità SDGs5:Parità di genere SDGs8:Lavoro dignitoso e crescita economica SDGs10:Ridurre le disuguaglianze SDGs16:Pace, Giustizia e Istituzioni solide
---------------------	-------------	---------------	---

Obiettivo 2			Linguaggio inclusivo di genere per il Comune di Verona
Azione/i			• Incentivare l'utilizzo di un linguaggio inclusivo di genere nell'amministrazione • Elaborare le linee guida per la progressiva standardizzazione del linguaggio di genere
Responsabili			Area Servizi alla Persona – Pari opportunità
Destinatari diretti			Tutto il personale
Risorse finanziarie			Risorse interne
Indicatori			Stima del cambiamento nell' “atteggiamento favorevole al linguaggio inclusivo”
Anno di Attuazione			2025
Collegamento 2030	SDGs	Agenda	SDGs3:Salute e benessere SDGs5:Parità di genere SDGs8:Lavoro dignitoso e crescita economica SDGs10:Ridurre le disuguaglianze SDGs16:Pace, Giustizia e Istituzioni solide

Obiettivo 3	Prevenire, riconoscere ed evitare forme di discriminazione che possono manifestarsi nell'ambito lavorativo
Azione/i	• Promuovere la conoscenza del permesso normato per la violenza di genere. • Attuazione del corso formativo RIFORMA Mentis promosso dal dipartimento della funzione pubblica per il contrasto alle disuguaglianze di genere • Pubblicazione dell'informativa regolarmente aggiornata sulla intranet e sulla pagina del CUG.
Responsabili	Area Servizi alla Persona – Pari opportunità
Destinatari diretti	Tutto il personale
Risorse finanziarie	Risorse interne

Indicatori	• Presenza/aggiornamento del codice etico aziendale o regolamento interno sul contrasto alla discriminazione • Monitoraggio attraverso il questionario rivolto ai dipendenti sul clima organizzativo dell'Ente • Presenza e accessibilità dell'informazione nella sezione intranet o CUG (aggiornamento annuale) • Numero di partecipanti al corso RIFORMA Mentis.
Anno di Attuazione	2025 – 2026 – 2027
Collegamento SDGs Agenda 2030	SDGs3:Salute e benessere SDGs5:Parità di genere SDGs8:Lavoro dignitoso e crescita economica SDGs10:Ridurre le disuguaglianze SDGs16:Pace, Giustizia e Istituzioni solide

Obiettivo 4	Aumentare la consapevolezza in merito alla tematica della discriminazione di genere e della violenza morale e psicologica
Azione/i	Programmazione di attività e corsi formativi e informativi sulle linee guida e i servizi presenti nel territorio, attivi nel contrasto alla discriminazione e alla violenza di genere.
Responsabili	Area Servizi alla Persona – Ufficio Pari opportunità
Destinatari diretti	Tutto il personale e/o Cittadini
Risorse finanziarie	Risorse interne Finanziamenti regionali
Indicatori	Numero eventi complessivi aventi l'obiettivo di sensibilizzazione sulle politiche uguaglianza, parità di genere, contrasto alla violenza di genere.
Anno di Attuazione	2025 – 2026 – 2027
Collegamento SDGs Agenda 2030	SDGs3:Salute e benessere SDGs5:Parità di genere SDGs10:Ridurre le disuguaglianze SDGs16:Pace, Giustizia e Istituzioni solide

AREA TEMATICA N.5:Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 1	Rafforzare le azioni e i servizi del centro antiviolenza, gli sportelli antiviolenza e i servizi di accoglienza del Comune di Verona
Azione/i	• Supporto integrato alle donne vittime (consulenza legale, psicologica, orientamento al lavoro) • Accoglienza in case rifugio
Responsabili	Area Servizi alla Persona – Servizi Antiviolenza, Centro Antiviolenza P.E.T.R.A.
Destinatari diretti	Donne vittime di violenza domestica o di genere e uomini autori di violenza
Risorse finanziarie	Attività in economia e finanziamenti regionali
Indicatori	• Numero donne assistite • Ore di consulenza • Casi seguiti • Esiti occupazionali
Anno di Attuazione	2025 – 2026 – 2027
Collegamento SDGs Agenda 2030	SDGs3:Salute e benessere SDGs5:Parità di genere SDGs10:Ridurre le disuguaglianze SDGs16:Pace, Giustizia e Istituzioni solide

Obiettivo 2	Interventi di prevenzione della violenza di genere e riduzione del rischio di recidiva attraverso il Centro uomini autori di Violenza del Comune di Verona
Azione/i	• Supporto psico – educativo agli uomini autori di violenza • Implementazione di progettualità per la prevenzione dell'agito violento e della recidiva
Responsabili	Area Servizi alla Persona – Servizi Antiviolenza, Spazio Ascolto uomini N.a.v. ('Non Agire Violenza')
Destinatari diretti	Uomini autori di violenza di genere
Risorse finanziarie	Risorse interne Finanziamenti regionali
Indicatori	• Numero partecipanti • Ore di servizio • Recidiva • Partecipazione attiva
Anno di Attuazione	2025 – 2026 – 2027

Collegamento SDGs Agenda 2030	SDGs3:Salute e benessere SDGs5:Parità di genere SDGs10:Ridurre le disuguaglianze SDGs16:Pace, Giustizia e Istituzioni solide
Obiettivo 3	Promozione costante di attività formative attraverso il Centro Formazione Antiviolenza del Comune di Verona
Azione/i	• Progettazione e realizzazione di percorsi formativi rivolti a studenti e studentesse delle scuole secondarie di secondo grado sul tema del rispetto, della parità di genere e della prevenzione della violenza di genere • Attivazione di corsi di formazione e aggiornamento per operatrici e operatori dei servizi pubblici e del privato sociale, finalizzati al miglioramento delle competenze nell'accoglienza, nell'ascolto e nella presa in carico delle donne vittime di violenza • Organizzazione di seminari, workshop e momenti di formazione continua per il personale dei servizi antiviolenza e per soggetti del territorio impegnati nel contrasto alla violenza di genere • Collaborazione con gli istituti scolastici, l'università e le associazioni del territorio per lo sviluppo di progetti didattici e divulgativi sul tema
Responsabili	Area Servizi alla Persona – Servizi Antiviolenza, Centro Formazione Antiviolenza
Destinatari	• Studentesse e studenti • Operatori e operatrici di enti pubblici e del privato sociale coinvolti nel contrasto alla violenza di genere • Personale scolastico e formativo • Professionisti impegnati nella prevenzione e nel supporto alle vittime di violenza
Risorse finanziarie	Risorse interne Finanziamenti regionali
Indicatori	• Numero di percorsi formativi attivati annualmente • Numero di scuole e classi coinvolte • Numero di studenti/studentesse partecipanti • Numero di operatori formati • Numero di enti/associazioni partner coinvolti • Produzione e diffusione di materiali didattici e

	informativi Incremento della rete territoriale di contrasto alla violenza
Anno di Attuazione	2025 – 2026 – 2027
Collegamento SDGs Agenda 2030	SDGs3:Salute e benessere SDGs4:Istruzione di qualità SDGs5:Parità di genere SDGs10:Ridurre le disuguaglianze SDGs16:Pace, Giustizia e Istituzioni solide

Obiettivo 4	Favorire l'inclusione sociale, culturale e civica delle donne e famiglie migranti promuovendo l'interculturalità ed empowerment femminile
Azione/i	- Implementazione dei servizi e delle attività del Centro interculturale Casa di Ramia del Comune di Verona - Organizzazioni di incontri interculturali - Campagne di sensibilizzazione contro la disparità e gli stereotipi di genere - Promozione di attività educative, culturali e formative per favorire l'integrazione - Promozione di collaborazioni con enti ed associazioni
Responsabili	Area Servizi alla Persona – Ufficio Pari Opportunità
Destinatari	- Donne migranti residenti nel Comune di Verona - Famiglie di origine straniera o mista - Giovani e minori di seconda generazione - Operatori ed operatrici dei servizi sociali,educativi e sanitari - Cittadinanza interessata ai servizi offerti
Risorse finanziarie	Risorse interne
Indicatori	- Numero di donne migranti coinvolte annualmente nei percorsi di inclusione e partecipazione - Numero di attività interculturali - Numero di percorsi individualizzati di supporto attivati - Tasso di partecipazione femminile ai laboratori di empowerment e formazione linguistica/civica - Numero di collaborazioni attive - Valutazione di impatto sociale: questionari di gradimento, casi di attivazione/autonomia, esiti in termini di inserimento sociale/lavorativo

Anno di Attuazione	2025 – 2026 – 2027
Collegamento SDGs Agenda 2030	SDGs3:Salute e benessere SDGs5:Parità di genere SDGs10:Ridurre le disuguaglianze SDGs16:Pace, Giustizia e Istituzioni solide

Obiettivo 5	Costruzione e potenziamento della rete territoriale attraverso un protocollo istituzionale
Azione/i	Creazione di un Protocollo Unico di rete per il contrasto alla violenza contro le donne tra enti e associazioni
Responsabili	Area Servizi alla Persona – Servizi Antiviolenza ed Enti e Associazioni aderenti i protocolli di rete già attivi sul territorio.
Destinatari	• Vittime di violenza di genere • Autori di violenza di genere • Operatori dei servizi per il contrasto alla violenza di genere • Comunità locale
Risorse finanziarie	Risorse interne Finanziamenti regionali
Indicatori	• Numero enti coinvolti • Incontri di coordinamento • Efficacia di obiettivi e strategie comuni a tutti gli enti aderenti
Anno di Attuazione	2025 – 2026 – 2027
Collegamento SDGs Agenda 2030	SDGs3:Salute e benessere SDGs5:Parità di genere SDGs10:Ridurre le disuguaglianze SDGs16:Pace, Giustizia e Istituzioni solide

Obiettivo 6	Progettazione e coordinamento di eventi e attività di sensibilizzazione contro la violenza di genere
Azione/i	• Organizzazione di eventi culturali e campagne di comunicazione pubblica e giornate tematiche (es. 25 novembre, 8 marzo) per sensibilizzare la cittadinanza sul tema della violenza di genere. • Collaborazione con scuole, università, enti culturali e associazioni per iniziative di educazione alla parità e al rispetto. • Attivazione di percorsi di sensibilizzazione nei quartieri e nei centri civici, anche con l'ausilio di

	linguaggi artistici e multimediali. • Promozione di testimonianze e storie di resilienza per contrastare stereotipi e discriminazioni.
Responsabili	Area Servizi alla Persona – Servizi Antiviolenza
Destinatari	Cittadinanza
Risorse finanziarie	Risorse interne e finanziamenti regionali
Indicatori	• Numero di eventi e iniziative promosse annualmente • Numero di partecipanti alle attività • Livello di coinvolgimento di enti e associazioni del territorio • Presenza e diffusione sui media e sui social • Materiali informativi prodotti e distribuiti • Valutazioni di impatto e gradimento da parte del pubblico
Anno di Attuazione	2025 – 2026 – 2027
Collegamento SDGs Agenda 2030	SDGs3:Salute e benessere SDGs5:Parità di genere SDGs10:Ridurre le disuguaglianze SDGs16:Pace, Giustizia e Istituzioni solide