



Relazione CUG

Universita' degli Studi di Padova - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Universita' degli Studi di Padova

Acronimo: UNIPD

Regione: Veneto

Provincia: PD

Comune: Padova

CAP: 35122

Indirizzo: Via 8 Febbraio 1848, 2

Codice Amministrazione: uni_pd

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Universita' e Istituti di Istruzione
Universitaria Pubblici

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2018-2020

[piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2018-2020-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/triennio_2018-2020-anno_.pdf)
(148.22 KB)

2021 - 2023

[piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2021-2023-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/no-triennale/uni_pd/2018-2020/piano_azioni_pos_triennale/uni_pd/2021-2023/piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2018-2020-anno_.pdf)
(76.42 KB)

2024

2024-2026 (All.8 PIAO)

[piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2024-2026-all8-piao-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/triennio_2024-2026-all8-piao-anno_2024.pdf)

2025

2025 - 2027 (All. 9 PIAO)

[piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2025-2027-all-9-piao-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/triennio_2025-2027-all-9-piao-anno_2025.pdf)

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/uni_pd/2024-2026-all8-piao/piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2024-2026-all8-piao-anno_2024.pdf\) \(199.62 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/uni_pd/2024-2026-all8-piao/piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2024-2026-all8-piao-anno_2024.pdf) [\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/uni_pd/2025-2027-all9-piao/piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2025-2027-all9-piao-anno_2025.pdf\) \(290.55 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/uni_pd/2025-2027-all9-piao/piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2025-2027-all9-piao-anno_2025.pdf)

2026

2026 - 2028 (Allegato 9 PIAO)

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/uni_pd/2026-2028-allegato-9-piao/piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2026-2028-allegato-9-piao-anno_2026.pdf\) \(243.49 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/uni_pd/2026-2028-allegato-9-piao-anno_2026.pdf)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Professori Ordinari	0	3	63	184	184	0	0	19	70	44
Personale non dirigente	Professori Associati	0	55	278	234	98	0	20	172	153	57
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo indeterminato	0	2	48	46	21	0	1	52	44	21
Personale non dirigente	RICERCATORI T.D. lett. B	0	68	48	2	1	0	59	27	1	0
Personale non dirigente	RICERCATORI T.D. lett. A	2	106	23	2	0	2	72	28	4	1
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti a tempo Indeterminato	0	0	1	4	0	0	0	0	2	1
Dirigente di livello non generale	Dirigenti a tempo determinato	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Organo di vertice	Rettore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CEL T.I. 500 ore	0	1	0	1	1	0	1	4	4	1
Personale non dirigente	CEL T.I. Lettore	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CEL T.I. 750 ore	0	0	1	0	0	0	0	2	8	1
Personale non dirigente	CEL T.D. 500 ore	0	1	1	0	0	0	2	5	1	0



Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	PTA T.I. B3	0	0	1	2	0	1	0	2	1	0
Personale non dirigente	PTA T.I. B4	1	4	6	0	0	0	2	3	5	0
Personale non dirigente	PTA T.I. B5	0	2	4	4	1	0	2	8	7	1
Personale non dirigente	PTA T.I. B6	0	3	5	13	3	0	5	6	13	4
Personale non dirigente	PTA T.I. B7	0	0	3	7	3	0	0	1	9	7
Personale non dirigente	PTA T.I. C1	10	17	18	4	0	17	47	12	4	0
Personale non dirigente	PTA T.I. C2	0	19	18	11	0	5	44	31	8	3
Personale non dirigente	PTA T.I. C3	0	22	29	12	2	0	42	57	26	5
Personale non dirigente	PTA T.I. C4	0	13	27	23	7	0	2	61	50	6
Personale non dirigente	PTA T.I. C5	0	2	14	20	4	0	3	34	35	9
Personale non dirigente	PTA T.I. C6	0	0	8	20	6	0	0	11	31	5
Personale non dirigente	PTA T.I. C7	0	0	5	12	5	0	0	9	38	10
Personale non dirigente	PTA T.I. C8	0	0	1	5	5	0	0	0	20	3
Personale non dirigente	PTA T.I. D1	4	24	23	5	0	8	47	38	4	1
Personale non dirigente	PTA T.I. D2	0	12	33	20	4	0	13	37	33	7

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	PTA T.I. D3	0	1	33	33	4	0	2	49	35	5
Personale non dirigente	PTA T.I. D4	0	1	15	48	14	0	2	40	62	12
Personale non dirigente	PTA T.I. D5	0	0	8	26	7	0	0	12	46	12
Personale non dirigente	PTA T.I. D6	0	0	0	16	12	0	0	7	23	11
Personale non dirigente	PTA T.I. D7	0	0	0	5	2	0	0	0	10	8
Personale non dirigente	PTA T.I. D8	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	PTA T.I. EP1	0	2	0	0	0	0	2	2	0	0
Personale non dirigente	PTA T.I. EP2	0	0	1	6	0	0	0	3	11	1
Personale non dirigente	PTA T.I. EP3	0	0	3	7	3	0	0	1	8	0
Personale non dirigente	PTA T.I. EP4	0	0	0	4	1	0	0	2	14	2
Personale non dirigente	PTA T.I. EP5	0	0	0	5	3	0	0	0	8	2
Personale non dirigente	PTA T.I. EP6	0	0	0	2	2	0	0	0	2	2
Personale non dirigente	PTA T.I. EP7	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	PTA T.I. EP8	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Tecnologi	0	0	2	0	0	0	4	2	0	0

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	PTA T.D. B3	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	PTA T.D. C1	12	27	12	2	0	41	91	37	7	1
Personale non dirigente	PTA T.D. D1	2	8	7	0	0	3	15	6	0	0
Personale non dirigente	Contratti Formazione Lavoro	3	0	0	0	0	5	2	0	0	0
Personale non dirigente	Operai agr. td. liv. C	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Operai agr. td. liv. D	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		34	396	741	788	394	82	481	780	800	244
Totale % sul personale complessivo		0,72	8,35	15,63	16,62	8,31	1,73	10,15	16,46	16,88	5,15

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini						Donne									
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	14	47	43	8	0	112	35,67	14,16	26	106	59	10	1	202	64,33	15,63
Tra 3 e 5 anni	0	13	8	4	2	27	31,76	3,41	3	25	25	5	0	58	68,24	4,49
Tra 5 e 10 anni	1	28	51	12	0	92	37,25	11,63	2	55	57	38	3	155	62,75	12,00
Superiore a 10 anni	0	34	153	287	86	560	38,97	70,80	0	27	285	452	113	877	61,03	67,88
Totale	15	122	255	311	88	791			31	213	426	505	117	1292		
Totale %	0,72	5,86	12,24	14,93	4,22	37,97			1,49	10,23	20,45	24,24	5,62	62,03		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
PTA T.I. CAT. B	Inferiore al Diploma superiore	28	42,42	38	57,58	66	3,17
PTA T.I. CAT. B	Diploma di scuola superiore	25	48,08	27	51,92	52	2,50
PTA T.I. CAT. B	Laurea	1	20,00	4	80,00	5	0,24
PTA T.I. CAT. B	Laurea magistrale	7	50,00	7	50,00	14	0,67
PTA T.I. CAT. B	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,05
PTA T.I. CAT. B		0	0,00	1	100,00	1	0,05
PTA T.I. CAT. C	Inferiore al Diploma superiore	27	30,34	62	69,66	89	4,27
PTA T.I. CAT. C	Diploma di scuola superiore	170	46,07	199	53,93	369	17,71
PTA T.I. CAT. C	Laurea	12	31,58	26	68,42	38	1,82
PTA T.I. CAT. C	Laurea magistrale	115	28,89	283	71,11	398	19,11
PTA T.I. CAT. C	Master di I livello	0	0,00	7	100,00	7	0,34
PTA T.I. CAT. C	Master di II livello	0	0,00	6	100,00	6	0,29
PTA T.I. CAT. C	Dottorato di ricerca	10	27,03	27	72,97	37	1,78
PTA T.I. CAT. C		5	21,74	18	78,26	23	1,10
PTA T.I. CAT. D	Inferiore al Diploma superiore	4	25,00	12	75,00	16	0,77
PTA T.I. CAT. D	Diploma di scuola superiore	100	53,48	87	46,52	187	8,98
PTA T.I. CAT. D	Laurea	15	55,56	12	44,44	27	1,30
PTA T.I. CAT. D	Laurea magistrale	162	33,96	315	66,04	477	22,90
PTA T.I. CAT. D	Master di I livello	4	40,00	6	60,00	10	0,48
PTA T.I. CAT. D	Master di II livello	1	12,50	7	87,50	8	0,38
PTA T.I. CAT. D	Dottorato di ricerca	39	42,86	52	57,14	91	4,37
PTA T.I. CAT. D		25	41,67	35	58,33	60	2,88
PTA T.I. CAT. EP	Diploma di scuola superiore	8	80,00	2	20,00	10	0,48
PTA T.I. CAT. EP	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,10
PTA T.I. CAT. EP	Laurea magistrale	28	40,58	41	59,42	69	3,31
PTA T.I. CAT. EP	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,05
PTA T.I. CAT. EP	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,05
PTA T.I. CAT. EP	Dottorato di ricerca	1	12,50	7	87,50	8	0,38

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
PTA T.I. CAT. EP		2	20,00	8	80,00	10	0,48
Totale personale		791		1292		2083	
Totale % sul personale complessivo		16,69		27,26		43,95	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Le posizioni di vertice sono appannaggio esclusivo o prevalente del genere maschile.

Per le carriere accademiche, vi è un gap crescente tra uomini e donne in relazione al crescente status accademico. L'incidenza femminile è maggiore fra RTDA, essendo pari al 48,08%, ed è pari al 23,8% per le Ordinarie. Il gap è presente non solo nelle fasce anagraficamente più elevate, ma anche tra le fasce più giovani, in cui rimane ampia differenza a favore maschile nelle posizioni di Ordinario e Associato.

I dati dell'Ateneo sono in linea con quelli nazionali (Ufficio Statistica del MIUR al termine del 2018). Rispetto all'età si nota inoltre che tra gli RTDA le donne hanno un'età media di 38,5 anni, a fronte di un'età media degli uomini di 37 anni. Passando al ruolo di II Fascia, la distribuzione percentuale nelle classi di età non varia in maniera elevata: le donne sono per il 20% nella classe 35-44 anni, per il 46% nella classe 45-54 anni e per il 34% oltre i 54 anni; gli uomini sono per lo 0,3% nella classe di età inferiore a meno di 34 anni, per il 23% nella classe 35-44 anni, per il 42% nella classe 45-54 anni e per il 34% oltre i 54 anni; anche nel ruolo di Ordinario non si evidenziano significative differenze nella distribuzione tra le diverse classi di età: questo è evidente anche dall'età media (58,1 anni per le donne e 58,2 anni per gli uomini) che si discosta solo per alcuni mesi. In termini generali, però, appare interessante notare che oltre i due terzi di donne e uomini nel ruolo di I Fascia ha un'età superiore ai 54 anni. Il personale PTA mostra una sistematica asimmetria di genere a favore delle donne, confermata a tutti i livelli, fatta eccezione per il personale dirigente, con inversione a favore degli uomini. Tale inversione non è una caratteristica della sola Università di Padova (33,3%) ma, in base ai dati MIUR per il 2018, si verifica in molti altri atenei statali (Verona, Venezia Ca' Foscari, Bologna, Milano Statale, Torino) con eccezione di Roma 'La Sapienza'. I dati relativi alla distribuzione del PTA per genere e tipo di contratto mostrano come le donne siano più presenti tra coloro con un contratto a tempo determinato (71,4% vs 61,8% tra i contratti a tempo indeterminato). Questa distribuzione può essere probabilmente collegata alle posizioni ricoperte e può essere letta anche alla luce dell'anzianità di servizio: gli uomini hanno proporzionalmente un'anzianità di servizio maggiore in tutte le categorie professionali tranne che all'interno della Categoria D. Con riferimento all'età anagrafica, si nota una leggera prevalenza di donne nella classe d'età centrale: il 39,4% delle donne ha tra 45 e 54 anni, contro il 36,9% degli uomini. D'altra parte, gli uomini hanno percentuali più elevate rispetto a quelle delle donne nella fascia maggiore di 54 anni (25% vs 30,2%). Nelle fasce d'età più giovani emerge una differenza di due punti percentuali a favore delle donne per il gruppo minore di 35 anni. Questa distribuzione si rispecchia in un'età media molto simile. In termini generali, appare interessante notare che oltre un quarto del personale dell'Università di Padova ha più di 54 anni. Spostando l'attenzione sull'anzianità di servizio, uomini e donne si distribuiscono nella stessa misura percentuale rispetto alle diverse classi di anzianità. Le maggiori differenze si rilevano per la Categoria EP con riferimento alla fascia di anzianità più elevata (oltre 10 anni), che rappresenta il 95,5% dei maschi mentre solo il 75,4% delle donne. Con riferimento agli ingressi più recenti (meno di 4 anni) si osservano percentuali molto simili per genere, soprattutto con riferimento alle categorie C e D. Un'informazione importante per comprendere lo stato del personale, in chiave di supporto allo sviluppo strategico dell'Ateneo, è il livello di scolarizzazione. Al termine del 2019, il 48,5% del personale dirigente, PTA e CEL aveva un titolo di studio pari almeno alla laurea e, in particolare, il 12% aveva conseguito una specializzazione post lauream. All'interno di questo quadro, le donne si dimostrano in media più scolarizzate, dal momento che il 52,4% ha almeno una laurea e il 12,7% ha un titolo post lauream (queste percentuali, per gli uomini, scendono rispettivamente al 42,2% e al 10,7%). Il maggior divario si presenta nel gruppo dei diplomatici, che tra gli uomini sono il 47,1% del totale, mentre tra le donne il 34,9%. Notiamo infine un dato interessante sui titoli di studio, ovvero una sistematica asimmetria tra uomini e donne, per cui le donne tendono ad avere titoli più alti.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time >50%	0	2	5	10	2	19	9,27	2,40	0	20	80	74	12	186	90,73	14,40
Part Time ≤50%	0	1	6	8	0	15	42,86	1,90	0	1	6	12	1	20	57,14	1,55
Tempo Pieno	15	119	244	293	86	757	41,07	95,70	31	192	340	419	104	1086	58,93	84,06
Totale	15	122	255	311	88	791			31	213	426	505	117	1292		
Totale %	0,72	5,86	12,24	14,93	4,22	37,97			1,49	10,23	20,45	24,24	5,62	62,03		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruiva di part-time a richiesta	4	0	13	18	2	37	15,16	48,68	0	21	87	86	13	207	84,84	64,89
Personale che fruisce di telelavoro	0	8	24	7	0	39	25,83	51,32	1	19	60	27	5	112	74,17	35,11
Totale	4	8	37	25	2	76			1	40	147	113	18	319		
Totale %	1,01	2,03	9,37	6,33	0,51	19,24			0,25	10,13	37,22	28,61	4,56	80,76		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Su un totale di 2083 unità di personale di cui 1292 donne e 791 uomini, vi sono 1086 donne e 757 uomini con orario a tempo pieno. Diverse sono le forme di flessibilità nella gestione del rapporto di lavoro a vantaggio della conciliazione tra gli impegni professionali e le esigenze di vita. Il regime d'impiego part-time riguarda il 14,9% del personale femminile e il 4,4% degli uomini. Nel dettaglio, il part time (tipologia di orario >50%) riguarda 186 donne di cui 80 nella fascia d'età tra 41 e 50 anni e 74 nella fascia 51-60 anni.

La tipologia di part-time con orario ≤ 50% vede invece numeri più esigui (6 nella fascia d'età tra 41 e 50 anni e 12 nella fascia tra 51 e 60 anni, per un totale di 20 persone).

Il Telelavoro riguarda 141 persone di cui 112 donne (60 delle quali nella fascia d'età 41-50 anni) e 39 uomini (24 nella fascia d'età 41-50 anni).

Secondo i dati del bilancio di genere del triennio 2017/2019, i contratti flessibili (part-time e telelavoro) sono aumentati del 19%.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	2760	40,52	4051	59,48	6811	53,97
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	851	34,44	1620	65,56	2471	19,58
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	235	7,88	2747	92,12	2982	23,63
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	4	1,12	353	98,88	357	2,83
Totale permessi	3850	30,50	8771	69,50	12621	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I Congedi parentali, maternità, assenze per malattia della figlia o del figlio sono riferibili al 7,3% delle donne e al 2,8% degli uomini. I permessi secondo la Legge 104/1992 risultano utilizzati dal 27% delle donne e dal 16,7% degli uomini. I numeri crescono nel caso di domande di congedo parentale, maternità e assenze per malattia della figlia o del figlio presentate in prevalenza da donne (35 uomini e 105 donne). Anche i permessi collegati alla Legge 104/1992 hanno riguardato nella maggior parte dei casi donne (140 donne e 86 uomini per i permessi giornalieri e 41 donne e 10 uomini per i permessi orari).

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Flessibilità oraria
- Part-time
- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a Sì

redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

1. Accesso ad informazioni su attività organizzate in materia di benessere e tutela della parità, inclusione e non discriminazione su sezioni dedicate del sito, tra cui sezione "Hai bisogno di aiuto? Unipd risponde al tuo SOS contro ogni discriminazione e per il benessere". Pubblicazione libro "Raccontami di Lei, ritratti di donne che da Padova hanno lasciato il segno" e linee guida per la creazione di presentazioni accessibili
2. Aumento trasparenza e dialogo continuo fra soggetti responsabili. Realizzazione iniziative con coinvolgimento della città e del territorio per una cultura paritaria ed eventi di sensibilizzazione sulle forme di violenza contro le donne. Pubblicazione Bilancio di Genere 2019 e Gender Equality Plan 2019-21
3. Iniziative e attività di sensibilizzazione, coinvolgimento e networking sui temi dello Sviluppo Sostenibile e parità di genere attraverso eventi, progetti del gruppo SustaniAbility che nel 2020 ha realizzato una "Guida dello studente sostenibile", gruppo di lavoro della RUS (Rete delle Università per lo Sviluppo sostenibile) "Inclusione e giustizia sociale"; collaborazione con Associazione Diritti umani - sviluppo umano ADUSU APS per il progetto MAPS; somministrazione e pubblicazione risultati del questionario bilanciamento vita-lavoro; nomina referenti pari opportunità nei dipartimenti, rinnovo Commissione Referenti di Ateneo per inclusione e disabilità
4. Supporto azioni per Inclusione, Salute e Benessere e realizzazione iniziative benessere e sport, progetto sleep rhythm, sito web WeUnipd con attività online durante il lockdown, videoricette per una educazione alimentazione sana e sostenibile. Adesione rete EAS doppia carriera studente atleta, e alla Rete del Sistema sportivo universitario Nazionale
5. Continuazione telelavoro con 152 contratti annuali e 12 contratti bimestrali e attivazione smart working per i dipendenti
6. Costituzione reti di conciliazione tra P.A. e servizi presenti sul territorio. Prevenzione sanitaria attraverso stipula contratto con UniSalute Spa per assistenza sanitaria per il personale (2.414 beneficiari). Servizio University Corporate Wellness implementato con valutazione di controllo per verifica percorso intrapreso che ha coinvolto 29 persone
7. Istituzione e organizzazione servizi di supporto alla genitorialità attraverso convenzioni con lo SPES (servizi alle persone educativi e sociali) per gli asili nido e realizzazione di asilo nido "Milla Baldo Ceolin". Erogazione contributi educativi, sconti iscrizione ai centri estivi ed erogazione benefici economici; agevolazioni o rimborso acquisto abbonamenti mezzi di trasporto, importo forfettario per mobilità sostenibile
8. Iniziative reinserimento del personale post assenza di lungo periodo (maternità, congedi parentali, ecc.) in fase di analisi in considerazione delle nuove modalità di lavoro (agile e telelavoro). Contatti con enti sul territorio per la presa in carico di situazioni di difficoltà e disagio in previsione di un tavolo di lavoro condiviso con il comune di Pd
9. Eliminazione barriere architettoniche, accompagnamenti del personale, progetti personalizzati e di inclusione in modalità virtuali e corsi formativi e-learning disponibili online sottotitolati o con servizi di traduzione in LiS o stenotipia. Nuovi progetti edilizi senza barriere architettoniche e adeguamento immobili di proprietà per l'accesso alle persone con disabilità con manutenzioni su 27 servoscala

10. Attivazione specifici servizi didattica inclusiva mediante funzionalità per assegnazione aule dedicate e assegnazione supporti e ausili per prove d'esame informatizzate. Progetto "Didattica Inclusiva" e realizzazione video sull'impatto di disabilità e difficoltà di apprendimento in relazione al percorso di studi e prove d'esame
11. Promozione di azioni per l'inclusione degli studenti/studentesse attraverso la registrazione audio video e slide con sottotitolazione per garantire una completa accessibilità e attivazione di un sistema automatico di riconoscimento vocale
12. Corsi e progetti per riduzione della sotto-rappresentazione femminile nelle discipline STEM con due progetti Progetto NERD? e Summer STEM Academy per diffondere la passione per l'informatica alle studentesse della scuola secondaria. Azioni realizzate nell'ambito dell'Action Line 2 "Widening Access, Diversity and Inclusion" di ARQUS e mappatura della presenza delle donne nelle discipline STEM
13. Organizzazione Asilo nido aziendale anche per le giovani ricercatrici
14. Politiche di riequilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera del personale
15. Corsi e iniziative di sensibilizzazione: General Course su "Diritti umani e inclusione", corso "Generi e linguaggi" per promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale e una lezione zero "Agenda 2030 e Obiettivi di Sviluppo Sostenibile", su piattaforma moodle per sensibilizzare sui temi degli obiettivi sostenibili a cui hanno partecipato 199 persone
16. Formazione/Eventi su tematiche pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di forme di discriminazione tramite il Centro Elena Cornaro e il Centro per i Diritti Umani Antonio Papisca, realizzazione corso di formazione 'Genere e Donne, Pace, Sicurezza', e coordinamento progetto 'Seconde a Nessuno' per donne migranti o titolari di protezione internazionale presenti nel territorio padovano
17. Azioni, iniziative e servizi di consulenza e inclusione tramite counseling psicologico gratuito a studentesse, studenti e dipendenti con disabilità, con difficoltà specifiche di apprendimento e altre vulnerabilità. Istituzione della Carriera Alias per garantire rispetto, dignità e privacy, tutelando coloro che intraprendono il percorso per rettificazione attribuzione del sesso

La redazione del Piano di azioni positive (PAP) 2018-2020, a cura del Comitato Unico di Garanzia e della Proretrice alle Relazioni culturali, sociali e di genere ha previsto la promozione e diffusione delle attività dell'Ateneo in tema di parità, inclusione e benessere lavorativo, fra le quali l'accessibilità alle informazioni, con visualizzazione nella pagina web principale dell'Ateneo, delle aree tematiche della parità, inclusione, benessere lavorativo (vedi sito web dell'Università).

In merito alla gestione delle informazioni e delle comunicazioni nel dialogo con la comunità di Ateneo, l'impegno è stato rivolto alla divulgazione degli strumenti di garanzia predisposti dall'Ateneo, tramite l'attività divulgativa effettuata dal CUG presso i Dipartimenti. Ai fini di tale azione il CUG ha realizzato un video-clip informativo sulle funzioni e azioni degli organi di tutela e garanzia destinato ad essere illustrato nelle diverse strutture dell'Ateneo da parte del Cug.

L'Ateneo ha promosso inoltre numerose iniziative volte al sostegno della genitorialità, sotto forma di convenzioni con servizi territoriali (esempio dall'asilo nido al centro estivo). Sono state potenziate le iniziative rivolte al superamento delle barriere architettoniche e alla diffusione di pratiche di didattica inclusiva, sono state diffuse survey sulla percezione delle diseguaglianze e azioni formative volte al contrasto della segregazione orizzontale di carriera, consulenze specifiche in ambito psicologico. Le attività sono state rivolte a tutto il personale dell'ateneo, e calibrate per tipologia (Docente/studente PTA).

La formazione specifica per il PTA su tematiche relative alle competenze del CUG ha coinvolto 428 uomini pari al 26,87 % del totale dei dipendenti e 1165 donne pari al 72,12% del totale delle dipendenti, in maggioranza appartenenti alla fascia di età 51/ 60, anni indipendentemente dal genere.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere
Aggiornamento professionale	458	2248	5967	6424	1536	16633	27,85	80,45	597	7891	14880	16473	3257	43098	72,15	87,16
Competenze manageriali/Relazionali	27	164	401	596	164	1352	35,35	6,54	38	394	786	985	270	2473	64,65	5,00
Obbligatoria (sicurezza)	41	377	791	825	228	2262	45,49	10,94	78	594	784	1030	225	2711	54,51	5,48
Tematiche CUG	11	120	120	125	52	428	26,87	2,07	17	296	324	401	127	1165	73,13	2,36
Totale ore	537	2909	7279	7970	1980	20675			730	9175	16774	18889	3879	49447		
Totale ore %	0,77	4,15	10,38	11,37	2,82	29,48			1,04	13,08	23,92	26,94	5,53	70,52		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne3. c) Bilancio di genere
dell'Amministrazione?:

Sì

L'Ateneo ha predisposto un piano di intervento trasparente e sostenibile per il 2018-21, perché la dimensione di genere sia tenuta debitamente in conto nelle carriere universitarie e accademiche e, più in generale, nella vita delle persone che studiano e lavorano all'Università di Padova. Dall'analisi dei dati raccolti nel 2016 sono emerse in particolare tre criticità, che necessitano di interventi strategici e impegni economici corrispondenti ai seguenti tre momenti: • inizio della carriera universitaria; • avvio della carriera accademica con il passaggio da post-doc a RTDa e RTDb; • posizioni di vertice della carriera accademica. Si rilevano infatti fenomeni di segregazione orizzontale nei corsi di studio e di segregazione verticale nelle progressioni delle carriere accademiche, che necessitano di: • interventi di orientamento e strategie per la ridistribuzione di studentesse e studenti nei corsi di studio, che sollecitino in particolare l'ingresso delle ragazze nei corsi STEM; • azioni volte alla riduzione del divario di genere fra RTDa e RTDb, che si manifesta già all'inizio delle carriere accademiche; • interventi per l'aumento della presenza femminile nelle posizioni di vertice; • formazione, ricerca e cultura che includano la dimensione di genere. Le azioni da intraprendere sono state definite nel corso del 2018 e messe a sistema nel Gender Equality Plan dell'Ateneo. Il progetto è stato condiviso con la Governance, la Consulta dei direttori di dipartimento, il CUG (Comitato Unico di Garanzia) e il Nucleo di Valutazione, e approvato dal Consiglio di Amministrazione come parte del Piano di Azioni Positive 2018-2020. Il Bilancio di Genere 2019 offre una cognizione attenta di questi interventi, unitamente ad altri che riguardano tutte le componenti dell'Ateneo.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
1 Sel. I fascia art.18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
2 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Donna
3 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
4 Sel. I fascia art.18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
5 Sel. I fascia art. 18 c.1	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Uomo
6 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
7 Sel. I fascia art. 18 c.1	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Uomo
8 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
9 Sel. I fascia art.18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
10 Sel. I fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
11 Sel. I fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
12 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
13 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
14 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
15 Sel. I fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
16 Sel. I fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
17 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
18 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
19 Sel. I fascia art. 18 c.1	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Uomo
20 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Donna
21 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
22 Sel. I fascia art. 18 c.1	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Uomo
23 Sel. I fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
24 Sel. I fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
25 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
26 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
27 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
28 Sel. I fascia art. 18 c.1	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Donna
29 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
30 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
31 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
32 Sel. I fascia art. 18 c.1	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Donna
33 Sel. I fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
34 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
35 Sel. I fascia art. 18 c.1	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
36 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Donna
37 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
38 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
39 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
40 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Donna
41 Sel. I fascia art. 18 c.1	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Donna
42 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
43 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
44 Sel. I fascia art. 18 c.1	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Donna
45 Sel. I fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
46 Sel. I fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
47 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
48 Sel. I fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
49 Sel. I fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
50 Sel. I fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
51 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
52 Sel. I fascia art. 18 c.1	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c.4	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
2 Sel. I fascia art. 18 c.4	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
3 Sel. I fascia art. 18 c.4	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c.6	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
1 Sel. II fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
2 Sel. II fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
3 Sel. II fascia art. 18 c.1	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Donna
4 Sel. II fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
5 Sel. II fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
6 Sel. II fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
7 Sel. II fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
8 Sel. II fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Donna
9 Sel. II fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Donna
10 Sel. II fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Donna
11 Sel. II fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
12 Sel. II fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Donna
13 Sel. II fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
14 Sel. II fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Donna
15 Sel. II fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
16 Sel. II fascia art. 18 c.1	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Donna
17 Sel. II fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
18 Sel. II fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
19 Sel. II fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
20 Sel. II fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
21 Sel. II fascia art. 18 c.1	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Donna
22 Sel. II fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
23 Sel. II fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
24 Sel. II fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
25 Sel. II fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
26 Sel. II fascia art. 18 c.1	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Donna
27 Sel. II fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
28 Sel. II fascia art. 18 c.1	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Uomo
29 Sel. II fascia art. 18	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c.6	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
2 Sel. II fascia art. 24 c.6	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
3 Sel. II fascia art. 24 c.6	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
4 Sel. II fascia art. 24 c.6	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Uomo
5 Sel. II fascia art. 24 c.6	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
6 Sel. II fascia art. 24 c.6	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
7 Sel. II fascia art. 24 c.6	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
8 Sel. II fascia art. 24 c.6	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
9 Sel. II fascia art. 24 c.6	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
10 Sel. II fascia art. 24 c.6	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
11 Sel. II fascia art. 24 c.	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
12 Sel. II fascia art. 24 c.6	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
13 Sel. II fascia art. 24 c.6	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
14 Sel. II fascia art. 24 c.6	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
15 Sel. II fascia art. 24 c.6	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Donna
16 Sel. II fascia art. 24 c.6	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
17 Sel. II fascia art. 24 c.6	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Donna
18 Sel. II fascia art. 24 c.6	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
19 Sel. II fascia art. 24 c.6	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
20 Sel. II fascia art. 24 c.6	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
21 Sel. II fascia art. 24 c.6	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
22 Sel. II fascia art. 24 c.	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Donna
23 Sel. II fascia art. 24 c.6	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
24 Sel. II fascia art. 24 c.6	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
25 Sel. II fascia art. 24 c.	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Donna
26 Sel. II fascia art. 24 c.6	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
27 Sel. II fascia art. 24 c.6	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
28 Sel. II fascia art. 24 c.	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
29 Sel. II fascia art. 24 c.6	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
30 Sel. II fascia art. 24 c.6	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
31 Sel. II fascia art. 24 c.6	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
32 Sel. II fascia art. 24 c.6	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
33 Sel. II fascia art. 24 c.6	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Uomo
34 Sel. II fascia art. 24 c.6	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
35 Sel. II fascia art. 24 c.6	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
36 Sel. II fascia art. 24 c.6	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
37 Sel. II fascia art. 24 c.6	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
38 Sel. II fascia art. 24 c.	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
39 Sel. II fascia art. 24 c.6	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Donna
40 Sel. II fascia art. 24	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
41 Sel. II fascia art. 24 c.6	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
42 Sel. II fascia art. 24 c.6	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Donna
43 Sel. II fascia art. 24 c.6	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
44 Sel. II fascia art. 24 c.6	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Donna
45 Sel. II fascia art. 24 c.6	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
46 Sel. II fascia art. 24 c.6	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
47 Sel. II fascia art. 24 c.6	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c.5	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Donna
2 Sel. II fascia art. 24 c.5	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Donna
3 Sel. II fascia art. 24 c.5	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Uomo
4 Sel. II fascia art. 24 c.5	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
5 Sel. II fascia art. 24 c.5	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
6 Sel. II fascia art. 24 c.5	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Uomo
7 Sel. II fascia art. 24 c.5	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
8 Sel. II fascia art. 24 c.5	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
9 Sel. II fascia art. 24 c.5	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
10 Sel. II fascia art. 24 c.5	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Donna
11 Sel. II fascia art. 24 c.5	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
12 Sel. II fascia art. 24	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
13 Sel. II fascia art. 24 c.5	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Uomo
14 Sel. II fascia art. 24 c.5	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Donna
15 Sel. art. 24 c.5	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
16 Sel. II fascia art. 24 c.5	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
17 Sel. II fascia art. 24 c.5	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Donna
18 Sel. II fascia art. 24 c.5	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
19 Sel. II fascia art. 24 c.5	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
20 Sel. II fascia art. 24 c.5	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
21 Sel. II fascia art. 24 c.5	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Uomo
22 Sel. II fascia art. 24 c.5	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
23 Sel. II fascia art. 24 c.5	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
24 Sel. II fascia art. 24 c.5	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
25 Sel. II fascia art. 24 c.5	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Uomo
26 Sel. II fascia art. 24 c.5	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Donna
27 Sel. II fascia art. 24 c.5	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Donna
28 Sel. II fascia art. 24 c.5	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
29 Sel. II fascia art. 24 c.5	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
30 Sel. II fascia art. 24 c.5	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
31 Sel. II fascia art. 24 c.5	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
32 Sel. II fascia art.24 c.5	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
33 Sel. II fascia art.24 c.5	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Donna
34 Sel. II fascia art.24 c.5	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Donna
35 Sel. II fascia art.24 c.5	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Donna
36 Sel. II fascia art.24 c.5	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Donna
37 Sel. II fascia art.24 c.5	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
38 Sel. II fascia art.24 c.5	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
39 Sel. II fascia art.24 c.5	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
40 Sel. II fascia art.24 c.5	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Donna
41 Sel. II fascia art.24 c.5	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
42 Sel. II fascia art.24 c.5	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
43 Sel. II fascia art.24 c.5	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
44 Sel. II fascia art.24 c.5	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
45 Sel. II fascia art.24 c.5	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
46 Sel. II fascia art.24 c.5	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
47 Sel. II fascia art.24 c.5	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Donna
48 Sel. II fascia art.24 c.5	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Donna
49 Sel. II fascia art.24 c.5	0	0,00	3	100,00	3	0,40	Donna
50 Sel. II fascia art.24 c.5	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Donna
51 Sel. II fascia art. 24 c.5	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
52 Sel. II fascia art.24 c.5	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
53 Sel. II fascia art.24 c.5	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Donna
SELRTDB01	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
SELRTDB02	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
SELRTDB03	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
SELRTDB04	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Donna
SELRTDB05	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Uomo
SELRTDB06	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Donna
SELRTDB07	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
SELRTDB08	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
SELRTDB 09	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
SELRTDB10	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
SELRTDB11	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
SELRTDB12	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Donna
SELRTDB13	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
SELRTDB14	1	4,76	20	95,24	21	2,77	Donna
SELRTDB15	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
SELRTDB16	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
SELRTDB17	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Uomo
SELRTDB18	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Donna
SELRTDB19	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
SELRTDB20	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Uomo
SELRTDB21	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
SELRTDB22	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Uomo
SELRTDB23	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Donna
SELRTDB24	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Uomo
SELRTDB25	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Donna
SELRTDB26	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Donna
SELRTDB27	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
SELRTDB28	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
SELRTDB29	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
SELRTDB30	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Donna
SELRTDB31	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
SELRTDB32	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
SELRTDB33	0	0,00	3	100,00	3	0,40	Donna
SELRTDB34	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
SELRTDB35	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
SELRTDB36	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
SELRTDB37	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
SELRTDB38	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
SELRTDB39	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
SELRTDB40	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
SELRTDB41	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Donna
SELRTDB42	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
SELRTDB43	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
SELRTDB44	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
SELRTDB45	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
SELRTDB46	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
SELRTDB47	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
SELRTDB48	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
SELRTDB49	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
SELRTDB50	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Donna
SELRTDB51	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Donna
SELRTDB52	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
SELRTDB53	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
SELRTDB54	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
SELRTDB55	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
SELRTDB56	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
SELRTDB57	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
SELRTDB58	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
SELRTDB59	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
SELRTDB60	3	100,00	0	0,00	3	0,40	Uomo
SELRTDB61	2	66,67	1	33,33	3	0,40	Uomo
SELRTDB62	1	33,33	2	66,67	3	0,40	Uomo
Totale personale	495		264		759		
Totale % sul personale complessivo	10,44		5,57		16,01		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Per quanto riguarda le commissioni di concorso le presenze maschili ammontano a 495 e le presenze femminili a 264, con una percentuale di presenza femminile compresa tra il 33,33% e il 66,67% a seconda delle tipologie di commissione. Ridotta appare la presidenza femminile, mediamente pari al 34,78%. La presenza di uomini e donne nelle commissioni di prima e seconda fascia è di 267 vs 144 pari al 35%

Nel ruolo di presidenza, la componente femminile è pari al 28,8%. La seconda fascia che è quella più virtuosa ha una % di donne presidente del 50,93%.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Professori Ordinari	€96635,00	€83897,00	€ -12738,00	-15,18
Professori Associati	€63329,00	€58983,00	€ -4346,00	-7,37
Ricercatori a tempo indeterminato	€52088,00	€49607,00	€ -2481,00	-5,00
RICERCATORI T.D. lett. B	€41326,00	€41504,00	€ 178,00	0,43
RICERCATORI T.D. lett. A	€35051,00	€36278,00	€ 1227,00	3,38
Dirigenti a tempo indeterminato	€106018,00	€108447,00	€ 2429,00	2,24
Dirigenti a tempo determinato	€100492,00	€78518,00	€ -21974,00	-27,99
PTA T.I. CAT. B	€25751,00	€24676,00	€ -1075,00	-4,36
PTA T.I. CAT. C	€26076,00	€26227,00	€ 151,00	0,58
PTA T.I. CAT. D	€33053,00	€33309,00	€ 256,00	0,77
PTA T.I. CAT. EP	€45449,00	€46135,00	€ 686,00	1,49

Per quanto riguarda l'aspetto del trattamento economico dei docenti, si rileva un divario significativo tra uomini e donne che cresce progressivamente in base al ruolo, fino ad arrivare ad un significativo 15% nella I fascia .

In termini economici, per il personale tecnico-amministrativo si evidenzia che, nella fascia più bassa (B), vi è una retribuzione più favorevole per gli uomini; tale differenza si appiana nella fascia intermedia (C e D), fino ad arrivare nella fascia più alta (EP) ad 1,49% a favore delle donne.

Per quanto riguarda il ruolo dirigenziale il dato statisticamente più significativo si riferisce al personale a tempo indeterminato dove il differenziale retributivo è del 2,24% a favore della componente femminile senza prendere in considerazione la figura apicale del direttore generale.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: Sì

L'indagine, per l'anno 2020, è stata condotta dal 13 gennaio al 1 marzo 2021 e i dati sono stati raccolti tramite un questionario elettronico anonimo compilato direttamente via web.

Il questionario è organizzato in sezioni:

- organizzazione e ambiente di lavoro: volta a conoscere le opinioni sulle dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
- conoscenza degli obiettivi e del sistema di valutazione: con l'obiettivo di conoscere il grado di condivisione delle strategie e degli obiettivi di Ateneo, il funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- valutazione del superiore: per ottenere una valutazione bottom-up distinguendo tra superiore gerarchico e dirigente;
- valutazione complessiva del lavoro;
- dati anagrafici.

I risultati non sono ancora disponibili in quanto ancora in fase di analisi.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **Sì**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

Il supporto e consulenza psicologica e psichiatrica è organizzata nel seguente modo:

- Servizi di aiuto psicologico

Il servizio, offerto gratuitamente dall'Ateneo tramite il Centro Ateneo dei Servizi Clinici Universitari Psicologici (SCUP) in collaborazione l'ESU, offre aiuto e assistenza alle studentesse e agli studenti dell'Università per problemi personali e di carriera scolastica. Presso il servizio di aiuto psicologico è possibile trovare un luogo di ascolto e di aiuto rispetto alle possibili forme di disagio personale: dubbi sulle proprie capacità personali e sul proprio metodo di studio, rendimento accademico inadeguato, difficoltà nelle relazioni interpersonali, manifestazioni di ansia eccessiva e vissuti emotivi di malessere. In esso operano in équipe di psicoterapeuti esperti dell'apprendimento e delle problematiche riguardanti i giovani adulti. È possibile inoltre beneficiare di interventi di gruppo per la promozione dell'abilità di studio, del benessere personale, delle capacità assertive e relazionali, e per la gestione di problematiche legate al sonno e a vissuti di ansia eccessivi. Attualmente il servizio si articola in tre diverse modalità, a seconda delle esigenze degli utenti e delle tipologie di intervento. Opera a stretto contatto con il Servizio di consulenza psichiatrica.

- Servizi di assistenza psicologica per studenti universitari (SAP)

SAP - Unità Operativa Consultazione Psicologica

Il Servizio SAP-CP offre un percorso di consultazione psicologica pensato per fornire un inquadramento diagnostico e una restituzione clinica a tutti coloro che si trovino ad affrontare problemi psicologici, anche transitori.

SAP - Unità Apprendimento e Studio

Il SAP-AS è un servizio volto a supportare e migliorare le abilità di studio all'Università. Il servizio si rivolge a tutte le studentesse e a tutti gli studenti che incontrano difficoltà nella gestione dello studio. Le attività sono rivolte anche studenti e studentesse con disturbi specifici dell'apprendimento DSA (e difficoltà associate) per affrontare efficacemente lo studio all'Università.

SAP - Unità Operativa Benessere Senza Rischio

Il SAP-BSR si occupa della prevenzione dei comportamenti a rischio e della promozione di abitudini salutari connesse al benessere psicofisico degli studenti universitari. Le tematiche principali affrontate riguardano le abilità sociali, il consumo di alcol e tabacco, il gioco d'azzardo, l'uso problematico di internet e dello smartphone, la sessualità, il rilassamento e la gestione delle proprie emozioni.

- Consulenza psichiatrica

Il Servizio di consulenza psichiatrica si rivolge alla studentessa o allo studente che si trova in difficoltà o avverte il peso di un problema personale e desidera ricevere un aiuto rispetto alla situazione di disagio che sta vivendo. Il primo contatto consiste in due colloqui, a frequenza settimanale, per chiarire la natura del disagio: in questo modo medici e psicologi dell'équipe potranno fornire indicazioni utili per affrontarlo adeguatamente, migliorando così la qualità di vita della persona. Chi si rivolge al servizio potrà beneficiare di un intervento psicofarmacologico e/o psicoterapeutico di breve durata e, nel caso di problemi specifici, ricevere indicazioni su strutture e centri che se ne occupano; è anche possibile accedere a un gruppo di psicoterapia per studenti.

- Punto di ascolto per il benessere e la salute nel posto di lavoro

Il Punto di ascolto per il benessere e la salute della persona nel posto di lavoro è attivo a supporto del personale che vive situazioni di disagio lavorativo. Il Punto d'ascolto si avvale dell'opera professionale di specialisti del mondo del lavoro, in particolare della psicologia e della medicina del lavoro, per fornire un servizio di consulenza alla persona nelle sue eventuali difficoltà lavorative. Il servizio inoltre orienta, in caso di bisogno, al servizio sanitario pubblico, oppure agli organismi di supporto, garanzia, sostegno e intervento presenti in Ateneo.

- Servizio di assistenza psicologica ai dipendenti universitari (APAD)

Il servizio viene offerto, in collaborazione con il centro di Ateneo Servizi Clinici universitari psicologici (SCUP), al personale dell'Università e ai familiari a carico, per scopi di prevenzione, consulenza e intervento clinico e psicoterapeutico nell'ambito del disagio e della patologia psichica e relazionale. Il servizio è quindi rivolto anche a bambini ed adolescenti. Sono previsti interventi individuali, familiari e di gruppo.

- Sportello di counselling -Centro di Ateneo per la disabilità e l'inclusione

Il Centro offre gratuitamente Counseling psicologico a studenti e dipendenti con disabilità, con difficoltà specifiche di apprendimento e altre vulnerabilità.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Si propone la creazione di nuclei di ascolto e di orientamento per quanto riguarda l'accesso agli organi di garanzia per il personale e gli studenti

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Il CUG ha attivato azioni di informazione/formazione relativi ai codici di condotta e ha svolto attività di ascolto e indirizzo agli organi di garanzia nei confronti di coloro che, a seguito delle attività di divulgazione operate dal CUG, hanno chiesto aiuto. Il CUG ha presentato alla governance un documento nel quale indica le attività e le iniziative organizzative dirette a rafforzare l'operato degli organi di garanzia rendendoli più facilmente accessibili da parte dell'utenza. Il CUG ha evidenziato le problematiche che influiscono negativamente sull'attitudine di chi si sente vittima di abusi di denunciare la situazione che lo riguarda, proponendo l'adeguamento delle procedure al fine di tutelare la riservatezza delle presunte vittime, evitare il rischio di ritorsioni, pur nel rispetto del principio del contraddittorio.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

La rendicontazione dello stato di raggiungimento degli obiettivi presenti nel Piano integrato della Performance sarà pubblicata nella Relazione Unica la cui redazione è prevista per nei mesi di giugno e luglio. Per le altre attività svolte dall'Ateneo, anche in continuità con gli anni precedenti, si rimanda alle sezioni precedenti.

Tra gli obiettivi si segnala in particolare:

- Redazione del Bilancio del genere 2019 e del report di sostenibilità.

Il BG 2019 risulta essere il secondo report completo dell'Ateneo. La redazione curata da un Comitato di coordinamento composta da docenti, dirigenti e PTA di diverse strutture dell'AC e dei Dipartimenti nonché da rappresentanti del CUG

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

La rendicontazione dello stato di raggiungimento degli obiettivi presenti nel Piano integrato della Performance sarà pubblicata nella Relazione Unica la cui redazione è prevista per nei mesi di giugno e luglio. Per le altre attività svolte dall'Ateneo, anche in continuità con gli anni precedenti, si rimanda alle sezioni precedenti.

Tra gli obiettivi si segnala in particolare:

- Redazione del Bilancio del genere 2019 e del report di sostenibilità.

Il Rapporto descrive le azioni e i risultati ottenuti dall'Ateneo nel 2019 e nel 2020 o degli obiettivi nel campo delle risorse, dell'ambiente e dell'energia, della mobilità e dei trasporti, del benessere, dell'inclusione, delle pari opportunità e dell'educazione.

- Sviluppo di servizi aggiuntivi e innovativi per il personale con l'attivazione della gara per il programma di flexible benefits

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

La rendicontazione dello stato di raggiungimento sarà pubblicata nella Relazione Unica la cui redazione è prevista per nei mesi di giugno e luglio. Per le altre attività svolte dall'Ateneo, anche in continuità con gli anni precedenti, si rimanda alle sezioni precedenti.

A seguito dello stato emergenziale dovuta alla pandemia l'Ateneo ha ampiamente introdotto la pratica del lavoro agile:

- Regolamento sul lavoro agile
- Procedura informatizzata di rendicontazione
- modifica del piano delle performance per introdurre, tra gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale, anche il lavoro agile.

Obiettivo:

Nuovi supporti per studentesse o studenti con disabilità e/o DSA

La rendicontazione dello stato di raggiungimento degli obiettivi presenti nel Piano integrato della Performance sarà

pubblicata nella Relazione Unica la cui redazione è prevista per nei mesi di giugno e luglio. Per le altre attività svolte dall'Ateneo, anche in continuità con gli anni precedenti, si rimanda alle sezioni precedenti.

Si segnala l' Implementazione in ESSE3 della funzionalità che consente di scegliere, durante la fase di preimmatricolazione online, l'assegnazione ad un'aula dedicata qualora si abbia diritto a tempi aggiuntivi, di selezionare le misure compensative, i supporti e gli ausili (adattamenti ragionevoli previsti dalla Convezione ONU sui diritti delle persone con disabilità e dalle suddette leggi) sia per le sessioni di recupero degli OFA che per gli appelli di tutti gli insegnamenti erogati)

-un sistema automatico di riconoscimento vocale in grado di trascrivere in modo asincrono la lezione e di riproporla in calce al video come sottotitoli. La trascrizione sarà completamente ricercabile e completamente integrata con tutti i sistemi di lettura per ipovedenti. Il tutto sarà completamente integrato sia in Moodle sia nella piattaforma video Mediaspace.it.

Realizzazione di video sull'impatto che le diverse disabilità e difficoltà di apprendimento hanno in relazione al percorso di studi e alle prove d'esame (supporto alla predisposizione dei testi per i video; organizzazione del servizio di sottotitolazione dei video e di interpretariato LIS; consulenza informata sull'accessibilità di eventuali dispense e materiali aggiuntivi, coinvolgimento e preparazione degli studenti testimonial

Obiettivo:

Promuovere azioni che favoriscano l'inclusione degli studenti e studentesse

La rendicontazione dello stato di raggiungimento degli obiettivi presenti nel Piano integrato della Performance sarà pubblicata nella Relazione Unica la cui redazione è prevista per nei mesi di giugno e luglio. Per le altre attività svolte dall'Ateneo, anche in continuità con gli anni precedenti, si rimanda alle sezioni precedenti

Si segnala:

-Realizzazione di video sull'impatto che le diverse disabilità e difficoltà di apprendimento hanno in relazione al percorso di studi e alle prove d'esame (supporto alla predisposizione dei testi per i video; organizzazione del servizio di sottotitolazione dei video e di interpretariato LIS; consulenza informata sull'accessibilità di eventuali dispense e materiali aggiuntivi, coinvolgimento e preparazione degli studenti testimonial

- Attivazione voto elettronico con il nuovo sistema di voto

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Attraverso procedimento di individuazione di 5 componenti interni, quali rappresentanti dell'Amministrazione e 5 individuati dalle singole sindacali maggiormente rappresentative

Tipologia di atto:

Decreto a firma congiunta del Rettore e del Direttore Generale

Data: 14/06/2018

Organo sottoscrittore: Rettore e Direttore Generale

Eventuale dotazione di budget annuale Sì
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:
€50000,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Video tutorial sugli organi di garanzia

Convegno "The dark side of being a woman: Gender based violence and discrimination "

Webinar sul "Bullismo omofobico"

Webinar "E se fosse violenza? Forme di violenza di genere in Università"

Webinar "Le diverse forme di violenza contro le donne"

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Riunioni su zoom

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
30

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
Figure professionali esperte

RSU

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

Attività di divulgazione e formazione nei dipartimenti con presentazione di video tutorial realizzato dal CUG e dibattito con i presenti

Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

Attività di supporto agli Uffici dell'Amministrazione in relazione alla possibilità di partecipazione agli organi collegiali delle lavoratrici in maternità suggerendo l'adeguamento alla normativa antidiscriminatoria europea

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Partecipazione alla stesura del Bilancio di Genere

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Audizioni di personale, studenti e studentesse che esponevano situazioni problematiche nell'ambiente di lavoro o di studio riconducibili a benessere lavorativo, mobbing, molestie con successivo accompagnamento agli organi di garanzia per la presa in carico delle problematiche. Involgimento della governance, della Direzione del Personale e dei dirigenti di volta in volta coinvolti per la soluzione delle problematiche.

Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Indagine survey e relativa analisi scientifica diretta a verificare il grado di consapevolezza fra gli studenti circa gli organi di garanzia e il loro funzionamento e per misurare il clima di omofobia e transfobia percepito in Ateneo

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Analisi della bozza di regolamento sul lavoro agile proposto dalla Direzione del Personale e relazione di commento sviluppata dal CUG

Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Partecipazione del CUG alla redazione del Bilancio di genere volto ad evidenziare la proporzione fra generi nelle diverse posizioni lavorative. Segnalazione agli uffici competenti dei casi di discriminazione risultanti da strumenti lavorativi, materiale formativo, organizzazione del lavoro tramite invio di documento scritto e confronto dialettico volto a trovare soluzioni coerenti.

Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing

Il CUG a seguito della propria attività divulgativa ha riscontrato, con conferma da parte della Consigliera di fiducia, un aumento delle segnalazioni di casi di presunto abuso. Grazie all'attività di sensibilizzazione all'interno delle strutture ha reso

il personale e la componente studentesca più reattiva rispetto a molestie tramite piattaforme virtuali e social media (dissing) supportando le vittime nell'accesso alle competenti autorità.

Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

L'attività di sensibilizzazione svolta dal CUG è stata riscontrata dal Direttore Generale e dalle rappresentanze sindacali con i quali si sono svolti incontri di confronto diretti a valutare la realizzabilità di azioni positive per la prevenzione del disagio lavorativo e per la rimozione di situazioni potenzialmente discriminatorie (es accesso spazi, utilizzo forme di lavoro flessibile, valutazione del personale, tutela della riservatezza ed effettività del diritto alla segnalazione di abusi)

Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Il processo di attuazione del piano azioni positive è in corso, con qualche ritardo a causa della pandemia, e ha un ritmo crescente grazie all'attività di informazione e diffusione circa l'esistenza e il ruolo del CUG, che comporta il riconoscimento delle competenze dell'organo e la richiesta di supporto e intervento non solo in situazioni patologiche ma con il compito di contribuire all'organizzazione di ambiti di lavoro e studio rispettosi del benessere.

Considerazioni conclusive

Il CUG in carica è il primo che presenta una composizione mista docenti pta e rappresentanza studentesca. Tale circostanza ha reso inizialmente più complessa l'attività dell'organo che ha dovuto improntare le modalità operative e la programmazione delle iniziative tenendo conto di obiettivi più ampi rispetto a quelli assegnati, in passato, al medesimo organo e che rappresentava sostanzialmente solo il personale tecnico amministrativo e le sue esigenze. Il coinvolgimento della componente studentesca è stato complesso per la difficoltà di attrarre l'attenzione degli studenti verso un organismo del quale avevano scarsa, se non nulla, conoscenza. Tale situazione è stata superata e oggi il CUG non solo dialoga con gli studenti e le studentesse che ad esso si rivolgono ma ha cooperato con le associazioni studentesche per sviluppare survey analisi sulla materia delle discriminazioni e per promuovere modalità attuali e coinvolgenti per i giovani di diffusione di notizie sui temi di propria competenza.

Il CUG ha promosso un premio alla ricerca sul tema dell'omofobia e transfobia che ha visto la partecipazione di giovani studiosi e studiose provenienti da paesi europei ed extraeuropei, ha organizzato convegni sui temi della violenza sulle donne, sulla discriminazione, sullo sviluppo della carriera femminile in ciò preoccupandosi di coinvolgere sempre la componente studentesca che supporta e condivide le attività del CUG con una partecipazione crescente e inimmaginabile quando il CUG ha iniziato ad operare.

Il CUG ha presentato la propria attività alla governance e alle organizzazioni sindacali e anche su questo piano segnala dei progressi importanti per quanto riguarda lo sviluppo del dialogo che consente di affrontare le problematiche attinenti al benessere lavorativo in modo immediato, meno "burocratico", e tendenzialmente più efficiente per quanto attiene alla soluzione dei problemi affrontati (ad esempio Turni di presenza nelle biblioteche, mobilità interna, accompagnamento al rientro dopo periodi prolungati di assenza).

Il CUG ha poi vigilato sul funzionamento degli organi di garanzia promuovendo incontri con le figure responsabili degli altri organi di garanzia (Consigliera di fiducia, Difensore Civico, Prorettrice alle relazioni culturali, sociali e di genere, Whistleblowing) e ponendo in essere un dialogo continuativo funzionale al miglioramento del servizio. Rispetto a tale piano il CUG ha anche promosso il rafforzamento degli strumenti a disposizione degli organi di garanzia e il loro adeguamento alle esigenze delle componenti di Ateneo, ottenendo dalla governance il riconoscimento di tali esigenze e l'adozione di misure che non sono state ancora implementate a causa della pandemia.

Il CUG ha aderito alla Rete nazionale per il contrasto ai discorsi e ai fenomeni d'odio e promosso e sostenuto l'adesione dell'Ateneo al Protocollo d'intesa tra il Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

In definitiva l'azione del CUG si sta dimostrando efficiente e necessaria per condurre l'Ateneo all'adozione delle best

practice adottate negli atenei più evoluti su questo piano. Il CUG, del resto, partecipa con alcune proprie componenti al progetto internazionale ARQUS che mira a diffondere la cultura del benessere organizzativo e della non discriminazione sulla base dei protocolli adottati dalle organizzazioni più consapevoli in materia.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-padova-2021>

