



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Padova - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università 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:	Università e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2018-2020	2021 - 2023
piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2018-2020-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2018-2020-anno_.pdf) (148.22 KB)	piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2021-2023-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2021-2023-anno_.pdf) (76.42 KB)
2024	2025
2024-2026 (All.8 PIAO)	2025 - 2027 (All. 9 PIAO)
piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2024-2026-all8-piao-anno_2024.pdf	piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2025-2027-all9-piao-anno_2025.pdf



http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_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/piano_triennale_uni_pd/2025-2027-all9-piao/piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2025-2027-all9-piao-anno_2025.pdf (290.55 KB)
---	---

2026

2026 - 2028 (Allegato 9 PIAO)

[piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2026-2028-allegato-9-piao-anno_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_triennale_uni_pd/2026-2028-allegato-9-piao/anno_2026.pdf)

http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_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)

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	1	82	206	183	0	0	26	70	59
Personale non dirigente	Professori Associati	0	56	303	234	112	0	32	207	172	63
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo indeterminato	0	0	18	33	18	0	0	11	27	20
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo B	1	118	51	4	0	1	67	40	5	0
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo A	13	137	20	0	0	4	123	32	1	0
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	2	5	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	Rettrice	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	CEL T.I. 500 ore	0	1	4	0	2	0	3	7	3	2
Personale non dirigente	CEL T.I. 750 ore	0	0	1	0	0	0	0	1	9	0
Personale non dirigente	CEL T.I. Lettore	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 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	CEL T.I. eq. Ricercatore DPR 232/11	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	CEL T.D. 500 ore	0	0	1	1	0	1	2	1	3	0
Personale non dirigente	PTA T.I. B1	1	1	1	0	0	0	3	2	2	0
Personale non dirigente	PTA T.I. B3	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	PTA T.I. B4	0	1	1	2	0	0	0	2	5	0
Personale non dirigente	PTA T.I. B5	0	2	2	3	0	0	2	5	6	0
Personale non dirigente	PTA T.I. B6	0	0	3	10	4	0	2	3	11	2
Personale non dirigente	PTA T.I. B7	0	0	3	7	6	0	2	2	11	6
Personale non dirigente	PTA T.I. C1	20	31	23	8	0	17	57	25	8	0
Personale non dirigente	PTA T.I. C2	3	21	14	11	1	0	45	27	7	2
Personale non dirigente	PTA T.I. C3	0	12	21	17	1	0	26	37	27	8
Personale non dirigente	PTA T.I. C4	0	4	30	19	4	0	2	49	39	6
Personale non dirigente	PTA T.I. C5	0	1	20	25	8	0	3	26	45	16
Personale non dirigente	PTA T.I. C6	0	0	2	9	4	0	0	6	23	6
Personale non dirigente	PTA T.I. C7	0	0	1	20	7	0	0	4	28	12

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 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. C8	0	0	0	8	6	0	0	0	37	13
Personale non dirigente	PTA T.I. D1	6	44	43	12	0	11	95	74	23	0
Personale non dirigente	PTA T.I. D2	0	14	22	9	1	0	23	29	18	0
Personale non dirigente	PTA T.I. D3	0	3	33	38	7	0	4	26	50	8
Personale non dirigente	PTA T.I. D4	0	0	17	31	8	0	0	32	44	12
Personale non dirigente	PTA T.I. D5	0	0	7	49	11	0	0	10	77	11
Personale non dirigente	PTA T.I. D6	0	0	0	17	8	0	0	3	39	13
Personale non dirigente	PTA T.I. D7	0	0	0	7	10	0	0	0	7	7
Personale non dirigente	PTA T.I. D8	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
Personale non dirigente	PTA T.I. EP1	0	0	3	3	0	0	0	7	4	0
Personale non dirigente	PTA T.I. EP2	0	1	1	3	0	0	2	4	5	1
Personale non dirigente	PTA T.I. EP3	0	0	2	5	2	0	0	0	14	0
Personale non dirigente	PTA T.I. EP4	0	0	0	6	1	0	0	1	8	2
Personale non dirigente	PTA T.I. EP5	0	0	0	4	2	0	0	0	9	4
Personale non dirigente	PTA T.I. EP6	0	0	0	4	3	0	0	0	2	2

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 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. EP7	0	0	0	2	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	1	1	1	0	0	2	2	0	0
Personale non dirigente	PTA T.D. C1	13	28	9	2	0	55	86	45	13	0
Personale non dirigente	PTA T.D. D1	3	5	10	0	0	11	22	9	1	0
Personale non dirigente	Operai agricoli	1	2	1	1	0	1	0	0	0	0
Totale personale		61	484	752	819	410	101	603	755	863	280
Totale % sul personale complessivo		1,19	9,44	14,66	15,97	8,00	1,97	11,76	14,72	16,83	5,46

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 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	28	67	34	17	0	146	39,89	17,42	27	128	51	14	0	220	60,11	16,22
Tra 3 e 5 anni	1	24	20	4	0	49	34,75	5,85	1	50	30	10	1	92	65,25	6,78
Tra 5 e 10 anni	1	26	31	14	2	74	35,75	8,83	0	59	57	16	1	133	64,25	9,81
Superiore a 10 anni	0	18	164	295	92	569	38,45	67,90	0	29	236	514	132	911	61,55	67,18
Totale	30	135	249	330	94	838			28	266	374	554	134	1356		
Totale %	1,37	6,15	11,35	15,04	4,28	38,20			1,28	12,12	17,05	25,25	6,11	61,80		

⁽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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
PTA T.I. B	Inferiore al Diploma superiore	28	43,75	36	56,25	64	2,92
PTA T.I. B	Diploma di scuola superiore	15	38,46	24	61,54	39	1,78
PTA T.I. B	Laurea	2	100,00	0	0,00	2	0,09
PTA T.I. B	Laurea magistrale	3	33,33	6	66,67	9	0,41
PTA T.I. B	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,05
PTA T.I. C	Inferiore al Diploma superiore	21	30,43	48	69,57	69	3,14
PTA T.I. C	Diploma di scuola superiore	190	47,50	210	52,50	400	18,23
PTA T.I. C	Laurea	13	28,26	33	71,74	46	2,10
PTA T.I. C	Laurea magistrale	113	29,27	273	70,73	386	17,59
PTA T.I. C	Master di I livello	2	20,00	8	80,00	10	0,46
PTA T.I. C	Dottorato di ricerca	9	30,00	21	70,00	30	1,37
PTA T.I. C		3	27,27	8	72,73	11	0,50
PTA T.I. D	Inferiore al Diploma superiore	5	35,71	9	64,29	14	0,64
PTA T.I. D	Diploma di scuola superiore	91	54,82	75	45,18	166	7,57
PTA T.I. D	Laurea	14	46,67	16	53,33	30	1,37
PTA T.I. D	Laurea magistrale	221	34,59	418	65,41	639	29,12
PTA T.I. D	Master di I livello	2	40,00	3	60,00	5	0,23
PTA T.I. D	Master di II livello	0	0,00	4	100,00	4	0,18
PTA T.I. D	Dottorato di ricerca	48	42,48	65	57,52	113	5,15
PTA T.I. D		16	33,33	32	66,67	48	2,19
PTA T.I. EP	Diploma di scuola superiore	8	88,89	1	11,11	9	0,41
PTA T.I. EP	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,09
PTA T.I. EP	Laurea magistrale	29	37,18	49	62,82	78	3,56
PTA T.I. EP	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,05
PTA T.I. EP	Dottorato di ricerca	2	22,22	7	77,78	9	0,41
PTA T.I. EP		2	22,22	7	77,78	9	0,41
Totale personale		838		1356		2194	
Totale % sul personale complessivo		16,34		26,44		42,78	

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

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

Globalmente su tutto il personale, la presenza femminile equivale al 51%, ma si diversifica notevolmente per categoria lavorativa. Le professoresse ordinarie sono il 24,7% del totale di Ordinari, le professoresse associate sono il 40,2% tra gli Associati e le ricercatrici TDB sono il 39,4% rispetto alla corrispondente posizione.

Con riferimento alle posizioni di vertice, in particolare quelle dirigenziali, appare uno squilibrio a favore del genere maschile (oltre a quella del Direttore Generale, 7 posizioni di dirigente a tempo indeterminato su 10 sono ricoperte da uomini) e rispetto alla rilevazione precedente si evince una minore parità.

Con riferimento alle carriere accademiche, si conferma il gap crescente tra uomini e donne in relazione all'avanzamento dello status accademico. L'incidenza femminile passa dal 48,5% di ricercatrici a tempo determinato di tipo A al 24,7% di professoresse di prima fascia. Il gap è presente non solo nelle fasce di età più elevate, ma anche tra le fasce più giovani, in cui rimane ampia differenza a favore del genere maschile nelle posizioni di Ordinario e Associato. I dati dell'Ateneo sono in linea con quelli nazionali (Dati del MIUR a fine 2021).

Rispetto all'età, globalmente su tutto il personale la presenza femminile è minore nella fascia oltre i 60 anni di quasi 3 punti percentuali. Nella fascia giovane di età inferiore o uguale a 40 anni, tra i Ricercatori TDA la presenza femminile è quasi equivalente a quella maschile (46%), mentre tra i Ricercatori TDB e tra gli Associati, la percentuale femminile scende al 36%. Sul totale di Ordinari più giovani, di età inferiore o uguale a 50 anni, si osserva una incidenza femminile molto bassa pari al 24%.

Sia per gli uomini che per le donne meno del 20% della I fascia ha un'età inferiore o uguale ai 50 anni, percentuale che sale al 50% per la II fascia.

Nonostante la percentuale di uomini e donne tra il personale risulti complessivamente equilibrata,

il personale PTA mostra una sistematica asimmetria di genere a favore delle donne, confermata a tutti i livelli, fatta eccezione per la categoria "operai agricoli" (anche se si tratta di sole 6 persone, di cui 5 uomini). Il personale non dirigente PTA vede il 63% di presenze femminili.

Con riferimento all'età anagrafica, complessivamente si nota una leggera prevalenza degli uomini nella classe di età superiore ai 60 anni e delle donne nelle classi inferiori ai 40 anni. Complessivamente il 63,7% del PTA ha tra i 41 e i 60 anni.

Spostando l'attenzione sull'anzianità di servizio, uomini e donne si distribuiscono sostanzialmente nella stessa misura percentuale rispetto alle diverse classi di anzianità.

In merito al livello di scolarizzazione si evince che oltre il 54% del personale possiede una laurea o una laurea magistrale con preponderanza del livello D ed EP e il 7,8% possiede una formazione post-lauream, presente soprattutto nella categoria D ed EP. Notiamo infine 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

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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⁾

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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	3	7	7	0	17	43,59	1,87	1	3	7	9	2	22	56,41	1,38
Part Time >50%	0	1	2	9	3	15	8,88	1,65	0	12	50	75	17	154	91,12	9,64
Tempo Pieno	46	164	259	316	91	876	38,12	96,48	93	359	371	484	115	1422	61,88	88,99
Totale	46	168	268	332	94	908			94	374	428	568	134	1598		
Totale %	1,84	6,70	10,69	13,25	3,75	36,23			3,75	14,92	17,08	22,67	5,35	63,77		

⁽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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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	0	4	9	16	3	32	15,38	43,84	1	15	57	84	19	176	84,62	61,97
Personale che fruisce di telelavoro	0	6	23	12		41	27,52	56,16	0	16	59	29	4	108	72,48	38,03
Totale	0	10	32	28	3	73			1	31	116	113	23	284		
Totale %	0,00	2,80	8,96	7,84	0,84	20,45			0,28	8,68	32,49	31,65	6,44	79,55		

⁽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 2506 unità di personale di cui 1598 donne e 908 uomini, vi sono 1422 donne (89%) e 876 uomini (96,5%) 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 l'11% del personale femminile e il 4,5% degli uomini, con una leggera riduzione della percentuale di donne e un leggero aumento della percentuale di uomini rispetto alla relazione precedente. Nel dettaglio, il part time (tipologia di orario >50%) riguarda 154 donne di cui 50 nella fascia d'età 41-50 anni e 75 nella fascia 51-60 anni. La tipologia di part-time con orario ≤ 50% vede invece numeri più esigui, 22 donne, di cui 7 nella fascia d'età tra 41 e 50 anni e 9 nella fascia tra 51 e 60 anni.

Il Telelavoro riguarda 149 persone di cui 108 donne (59 delle quali nella fascia d'età 41-50 anni) e 41 uomini (23 nella fascia d'età 41-50 anni), con numeri in crescita rispetto alla relazione precedente per entrambi i gruppi.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1922	40,12	2869	59,88	4791	34,52
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	848	20,84	3221	79,16	4069	29,32
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	490	11,70	3699	88,30	4189	30,18
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	93	11,19	738	88,81	831	5,99
Totale permessi	3353	24,16	10527	75,84	13880	

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

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

Rispetto alla relazione precedente si nota un deciso aumento del numero di permessi usufruiti pari a +2167. In relazione al genere, si evidenzia un aumento di pari rilevanza percentuale con riferimento al numero di congedi e permessi usufruiti: negli uomini si rileva infatti un incremento del + 18,6% e nelle donne del +18,4% rispetto alla rilevazione precedente.

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

- Congedi parentali
- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Telelavoro

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 redigere il Bilancio di genere? **No**

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

1)Attive tre convenzioni con Asili per 117 posti riservati. Attivata scontistica presso CUS e MUSME per centri estivi. È in corso lo studio di fattibilità per l'avvio di un servizio di doposcuola in collaborazione con il CUS.

2)Sono stati rilasciati oltre 1300 accordi di lavoro agile e oltre 150 contratti di telelavoro, in presenza di attività telelavorabili per il personale. La modalità di accesso al lavoro agile è attraverso una apposita procedura informatica che supporta

l'utenza e gli uffici coinvolti, in tutto l'iter, dalla richiesta alla PEC di invio dell'accordo.

3) Un comitato scientifico ha definito i contenuti del corso, integrandoli con le tematiche dell'omotransfobia e del razzismo, la struttura del corso, la sua durata e le modalità di realizzazione. Il percorso sarà realizzato entro il 30 giugno 2023.

4) L'Ateneo continua a sensibilizzare sui temi del genere e delle disuguaglianze, nel 2022 sono stati organizzati oltre 60 eventi aperti sia alla cittadinanza sia alla comunità universitaria.

5) 5 appuntamenti tra gennaio e maggio, in collaborazione con IBM, per diffondere la passione per l'informatica e le competenze digitali fra le studentesse del triennio delle scuole superiori e per incoraggiarle a scegliere percorsi universitari nell'ambito STEM. Partecipanti 349 studentesse per 44 scuole.

6) Le linee guida sull'uso delle lingue italiana e inglese per una comunicazione istituzionale inclusiva sono pubblicate al link: <https://www.unipd.it/inclusione/linguaggio-inclusivo> (<https://www.unipd.it/inclusione/linguaggio-inclusivo>). Hanno partecipato in 91 al corso "Generi e linguaggi", per il personale dell'Ateneo. Il corso formato da due moduli, uno introduttivo e uno con un approccio linguistico, è uno strumento per adeguare lo stile comunicativo alle trasformazioni della società, con più attenzione per la parità di genere, mantenendo la leggibilità e la chiarezza dei testi.

7) e 8) Gli aggiornamenti degli indicatori relativi alla composizione della popolazione universitaria e ai fenomeni di segregazione verticale sono pubblicati annualmente nella sezione Pari opportunità del Rapporto di Sostenibilità.

https://www.sostenibile.unipd.it/wp-content/uploads/2023/01/rapporto-sostenibilita-21_22.pdf
(https://www.sostenibile.unipd.it/wp-content/uploads/2023/01/rapporto-sostenibilita-21_22.pdf)

9) È in corso l'elaborazione di una proposta per migliorare l'empowerment femminile e per favorire un meccanismo di premialità, secondo la normativa generale. L'87,5% dei Dipartimenti (28) ha individuato 2 referenti, i restanti 4 Dipartimenti hanno individuato 1 solo referente.

10) Il Piano di programmazione del reclutamento del personale 2022-24 destina una quota di risorse al Fondo Budget di Ateneo, tra le cui linee di intervento vi è il "sostegno alle politiche di riequilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera" che prevede l'assegnazione di risorse ai Dipartimenti:

- ex ante, attraverso un cofinanziamento maggiore in caso di chiamata diretta di professoressa e ricercatrici;
- ex post, attraverso un'assegnazione premiale se accertato che le politiche pluriennali di reclutamento abbiano migliorato la composizione di genere nei vari ruoli.

<https://www.unipd.it/trasparenza/piano-programmazione-reclutamento-personale>
(<https://www.unipd.it/trasparenza/piano-programmazione-reclutamento-personale>)

11) Annualmente sono rilevati i dati di genere sulla composizione delle Commissioni di concorso che hanno lavorato nell'anno solare

12) Tutti gli studenti dell'Ateneo possono seguire il corso e-learning "Agenda 2030 e Obiettivi di Sviluppo Sostenibile", in italiano e in inglese. Corsisti: 5 studentesse in italiano e 1 studentessa in inglese.

13) Durante il Festival dello Sviluppo Sostenibile, le Ambasciatrici 2022, studentesse scelte per merito tra le matricole, hanno organizzato l'evento Fashion evergreen: un talk sul tema della sostenibilità nella filiera della moda, con focus su ricerca, innovazione e impegno nella creazione e nel consolidamento di una cultura della moda sostenibile. All'evento hanno partecipato in 141.

14) Annualmente vengono rendicontate le azioni realizzate per la promozione delle tematiche del genere nell'ambito della ricerca, della didattica e della terza missione nel Rapporto di Sostenibilità.

https://www.sostenibile.unipd.it/wp-content/uploads/2023/01/rapporto-sostenibilita-21_22.pdf
(https://www.sostenibile.unipd.it/wp-content/uploads/2023/01/rapporto-sostenibilita-21_22.pdf)

15) Per il personale dell'Ateneo, la partecipazione al General Course "Generi, saperi e giustizia sociale" è riconosciuta come attività di formazione. Per i primi 50 iscritti la partecipazione è gratuita.

Corsisti: 6 PTA; 216 studentesse e studenti.

16) Consegna Premio di studio intitolato a Elena Cornaro (IV ed.) e pubblicazione bando della V ed. Il valore del premio è pari a 5000 euro. Due premi di studio Soroptimist International Club di Bassano del Grappa e Vicenza per studentesse di corsi di LM in ambito STEM del valore rispettivamente di 2500 e 2000 euro. Premio CUG del valore di 2500 euro per una ricerca sui temi dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale per il contrasto alle discriminazioni.

17) La pagina <https://www.unipd.it/parole-azioni-parita> (<https://www.unipd.it/parole-azioni-parita>) raccoglie le iniziative dell'Ateneo sul tema della lotta alla violenza contro le donne. L'Ateneo ha sottoscritto un Protocollo di rete per il contrasto alla violenza contro le donne, in collaborazione con le associazioni operanti sul territorio. Attraverso i canali social l'Ateneo ha realizzato un'estesa attività di promozione della conoscenza e consapevolezza sulle diverse forme di molestia, violenza e discriminazione, con la pubblicazione di oltre 60 post.

18) Rivisitazione della modalità di accesso e di fruizione della Carriera Alias in Ateneo, per semplificare la procedura amministrativa e garantire rispetto, dignità e privacy. Pubblicazione delle Linee Guida per la gestione della Carriera Alias per cui gli studenti possono presentare domanda senza alcuna documentazione medica. Incremento delle istanze: 17 richieste (9 nel 2021, circa 2 all'anno dal 2015).

Premessa

Il CUG nella composizione attuale è stato nominato con Decreto rep. n. 2966/2022 in data 18 luglio 2022

Nel corso del 2022 sono state poste in atto azioni in continuità con l'operato del CUG precedente nelle more di un periodo di fisiologica presa di consapevolezza dell'Organo.

Dal Piano di Azioni Positive 2021-23

Area di intervento 1: Promozione delle attività del CUG, diffusioni di informazioni sulle attività del CUG: scambio di comunicazione con Organi di garanzia e Governance

AZIONE 1

Obiettivo: Rafforzamento dell'azione degli Organi di tutela e Garanzia di Ateneo e consolidamento/regolamentazione della collaborazione tra Organi, e tra questi e gli Uffici dell'Amministrazione Centrale.

Il CUG ha operato con gli altri organi di Garanzia di Ateneo, Difensora Civica e Consigliera di Fiducia garantendo disponibilità sia alle richieste di supporto e intervento mettendo in atto azioni di ascolto, garantendo riservatezza e anonimato alle segnalazioni, sia nella composizione di Commissioni di Ateneo al fine di garantire il proprio apporto a tutela dei lavoratori e della comunità accademica.

AZIONE 3

Il CUG ha operato in piena collaborazione con la Delegata della Rettrice per le Pari Opportunità al fine di porre in essere azioni in piena sinergia sia sul fronte del Bilancio di Genere sia sulla promozione della cultura delle pari opportunità.

Il CUG ha avviato tavoli di confronto con il Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo e con i rappresentanti delle sigle sindacali.

Il CUG ha avviato una stretta collaborazione con le ricercatrici e i ricercatori del Centro di Ateneo Elena Cornaro per la promozione della cultura di genere e delle pari opportunità di studio e lavorative di tutte le componenti della comunità accademica e sociale della città.

Area di Intervento 2: Prevenzione e contrasto delle discriminazioni e delle molestie

AZIONE 1

Obiettivo: Produzione e diffusione di video informativi sulle attività organizzate dall'Ateneo in tema di Pari Opportunità, concetti fondamentali di discriminazione e molestia e azioni di contrasto e prevenzione delle stesse, e l'azione degli organi di

tutela e garanzia. Produzione e divulgazione di contenuti informativi diffusi su canali social (es. Instagram) e nel sito Internet del CUG. Il target dell'azione è stata la popolazione universitaria (componente studentesca, popolazione strutturata e non strutturata).

PREMIO

Il CUG ha organizzato nel 2022, come ogni anno, un "Prize for research work on gender identity and sexual orientation issues to combat discrimination", premio per un lavoro di ricerca sui temi dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale per il contrasto alle discriminazioni Edizione 2022. Ha vinto la dottoranda dell'Università di Glasgow Zyra Evangelista con un lavoro dal titolo: "Exploring LGBT+ campus climate in the UK and Philippines: How prejudice and belonging shape inclusion in higher education". Il premio è stato consegnato durante un webinar organizzato in occasione della Giornata internazionale contro l'omofobia, bifobia e transfobia il giorno 17 maggio 2022. Ha presenziato al webinar anche Tindara Addabbo Presidente Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane.

Area di Intervento 3: Promozione del benessere e valorizzazione di tutte le persone che lavorano e studiano nel nostro Ateneo

AZIONE 4

Obiettivo: Revisione e aggiornamento della modalità di accesso e della procedura di fruizione della Carriera Alias nel nostro Ateneo.

Dopo un lungo percorso interno, a cui il CUG ha dato impulso iniziale nel 2021 creando un gruppo di lavoro composto dal CUG stesso, da studenti che hanno usufruito della Carriera Alias, da componenti del collettivo studentesco Kosmos, e da esperti della materia, l'Ateneo nella figura della Rettrice, in primis, e dell'Ufficio Carriere Studenti, ha avviato la revisione delle carriere Alias per gli studenti/studentesse in transizione di genere. Il nuovo iter semplificato è stato adottato nel corso 2022 superando le criticità procedurali del vecchio iter di accesso.

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 ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Aggiornamento professionale	1083	5643	7122	6790	1350	21988	28,68	74,07	2860	13236	17085	18832	2663	54676	71,32	85,66
Competenze manageriali/Relazionali	0	127	210	676	72	1085	31,14	3,65	0	213	789	1150	247	2399	68,86	3,76
Obbligatoria (sicurezza)	230	1010	2028	2653	553	6474	50,09	21,81	218	1349	1784	2637	462	6450	49,91	10,10
Tematiche CUG	17	83	31	8	0	139	31,31	0,47	10	84	145	54	12	305	68,69	0,48
Totale ore	1330	6863	9391	10127	1975	29686			3088	14882	19803	22673	3384	63830		
Totale ore %	1,42	7,34	10,04	10,83	2,11	31,74			3,30	15,91	21,18	24,25	3,62	68,26		

⁽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

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

Sì

L'Università di Padova ha integrato il Bilancio di genere con il Piano di uguaglianza di genere 2022-2024. Esso si pone

dunque in continuità con questo percorso, allineandosi, nel metodo, al vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani curato nel 2021 dal Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere, che recepisce le indicazioni della Commissione Europea calandole nel contesto accademico italiano. Per ciascuna delle cinque macro aree di intervento sono stati definiti più obiettivi, declinati in azioni, con l'indicazione del presidio politico e gestionale, dei destinatari e degli indicatori e target atti a misurarne l'impatto. Il documento, che si fonda sulle analisi condotte nel Bilancio di genere e dialoga con il nuovo Piano delle Azioni Positive del CUG, è pensato per integrarsi con gli strumenti di programmazione e rendicontazione dell'Ateneo. Verrà quindi annualmente aggiornato con informazioni relative a risorse e tempistiche in sincronia con la definizione del Piano integrato della performance, del Bilancio di previsione e degli altri documenti strategici dell'Ateneo, che ne recepiranno le misure, ma anche in base allo stato di avanzamento degli obiettivi e all'esito degli studi di fattibilità in essi compresi. È stato infine inserito, per ciascuna azione, il collegamento con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, a ribadire come l'impegno per la parità di genere si inserisca nella più ampia cornice della strategia dell'Ateneo per le persone, il pianeta e la prosperità.

AREA 1 Equilibrio vita privata / Vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi

Obiettivo 1: Supportare la conciliazione tra il lavoro e la genitorialità e/o attività di cura

Obiettivo 2: Favorire il bilanciamento tra lavoro e vita privata

Obiettivo 3: Potenziare interventi di formazione, cultura e scienza paritaria

Obiettivo 4: Monitorare i dati sull'uguaglianza di genere

AREA 2 Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo 1: Incoraggiare la presentazione di candidature a promozioni, riconoscimenti e incarichi di responsabilità da parte delle minoranze

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	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
2 Sel. I fascia art. 18 c. 1	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
3 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
4 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
5 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
6 Sel. I fascia art. 18 c. 1	0	0,00	3	100,00	3	0,20	Donna
7 Sel. I fascia art. 18 c. 1	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
8 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
9 Sel. I fascia art. 18 c. 1	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
10 Sel. I fascia art. 18 c. 1	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
11 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
12 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
13 Sel. I fascia art. 18 c. 1	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
14 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo

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

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
47 Sel. I fascia art. 18 c. 1	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
48 Sel. I fascia art. 18 c. 1	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
49 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
50 Sel. I fascia art. 18 c. 1	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
51 Sel. I fascia art. 18 c. 1	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
52 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
53 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
54 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
55 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
56 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
57 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
58 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
59 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
60 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
61 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
62 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
63 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
64 Sel. I fascia art. 18 c. 1	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
1 Sel. II fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
2 Sel. II fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
3 Sel. II fascia art. 18 c. 1	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
4 Sel. II fascia art. 18 c. 1	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
5 Sel. II fascia art. 18 c. 1	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
6 Sel. II fascia art. 18 c. 1	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
7 Sel. II fascia art. 18 c. 1	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
8 Sel. II fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
1 Sel. II fascia art. 18 c. 4	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 6	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
2 Sel. II fascia art. 24 c. 6	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
3 Sel. II fascia art. 24 c. 6	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
4 Sel. II fascia art. 24 c. 6	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
5 Sel. II fascia art. 24 c. 6	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo

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

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
38 Sel. II fascia art. 24 c. 6	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
39 Sel. II fascia art. 24 c. 6	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
40 Sel. II fascia art. 24 c. 6	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
41 Sel. II fascia art. 24 c. 6	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
42 Sel. II fascia art. 24 c. 6	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
43 Sel. II fascia art. 24 c. 6	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
44 Sel. II fascia art. 24 c. 6	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
45 Sel. II fascia art. 24 c. 6	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
46 Sel. II fascia art. 24 c. 6	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
47 Sel. II fascia art. 24 c. 6	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
48 Sel. II fascia art. 24 c. 6	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
49 Sel. II fascia art. 24 c. 6	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
50 Sel. II fascia art. 24 c. 6	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
51 Sel. II fascia art. 24 c. 6	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
52 Sel. II fascia art. 24 c. 6	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
53 Sel. II fascia art. 24 c. 6	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
54 Sel. II fascia art. 24 c. 6	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
55 Sel. II fascia art. 24 c. 6	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
2 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
3 Sel. II fascia art. 24 c. 5	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
4 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
5 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
6 Sel. II fascia art. 24 c. 5	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
7 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
8 Sel. II fascia art. 24 c. 5	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
9 Sel. II fascia art. 24 c. 5	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
10 Sel. II fascia art. 24 c. 5	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
11 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
12 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
13 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
14 Sel. II fascia art. 24 c. 5	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
15 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
16 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
17 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
18 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
19 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
20 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
21 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
22 Sel. II fascia art. 24 c. 5	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
23 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
24 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
25 Sel. II fascia art. 24 c. 5	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
26 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
27 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
28 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
29 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
30 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
31 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
32 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
33 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
34 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
35 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
36 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
37 Sel. II fascia art. 24 c. 5	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
38 Sel. II fascia art. 24 c. 5	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
39 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
40 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
41 Sel. II fascia art. 24 c. 5	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
42 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
43 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
44 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
45 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
46 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
47 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
48 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
49 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
50 Sel. II fascia art. 24 c. 5	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
51 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
52 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
53 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
54 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
55 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
56 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
57 Sel. II fascia art. 24 c. 5	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
58 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
59 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
60 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
61 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
62 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
63 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
64 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
65 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
66 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
67 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
68 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
69 Sel. II fascia art. 24 c. 5	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
70 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
71 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
72 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
73 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
74 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
75 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
76 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
77 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
78 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna

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

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
32 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
33 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
34 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
35 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
36 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
37 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
38 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
39 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
40 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
41 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
42 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
43 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
44 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
45 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
46 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
47 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
48 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
49 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
50 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
51 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
52 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
53 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
54 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
55 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
56 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
57 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
58 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
59 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
60 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
61 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
62 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
63 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
64 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
65 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
66 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
67 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
68 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
69 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
70 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
71 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
72 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
73 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
74 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
75 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
76 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
77 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
78 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
79 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
80 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
81 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
82 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
83 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
84 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
85 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
86 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
87 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
88 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
89 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
90 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
91 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
92 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
93 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
94 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
95 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
96 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
97 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
98 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
99 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
100 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
101 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
102 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
103 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
104 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
105 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
106 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
107 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
108 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
109 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
110 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
111 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
112 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
113 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
114 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
115 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
116 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
117 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
118 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
119 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
120 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
121 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
122 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
123 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
124 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
125 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
126 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
127 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
128 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
129 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
130 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
131 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
132 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
133 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
134 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
135 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
136 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
137 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
138 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
139 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
140 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
141 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	0	0,00	3	100,00	3	0,20	Donna
142 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
143 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
144 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
145 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
146 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
147 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
148 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
149 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
150 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
151 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
152 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
153 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
154 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
155 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
156 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
157 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
158 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
159 Sel. RTDA art. 23 c. 2 lett a)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo

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

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
33 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
34 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
35 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
36 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
37 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
38 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
39 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
40 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
41 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
42 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
43 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
44 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
45 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
46 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
47 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
48 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
49 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
50 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
51 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
52 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
53 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
54 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
55 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
56 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
57 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
58 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
59 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
60 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
61 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
62 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
63 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
64 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
65 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
66 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
67 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
68 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
69 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
70 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
71 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
72 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
73 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
74 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
75 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
76 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
77 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
78 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
79 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
80 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
81 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
82 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
83 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
84 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
85 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
86 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
87 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
88 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
89 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
90 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
91 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
92 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
93 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	3	100,00	0	0,00	3	0,20	Uomo
94 Sel. RTDB art. 23 c. 2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
1 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
2 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
3 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
4 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
5 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
6 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
7 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
8 Sel. PTA TI	0	0,00	3	100,00	3	0,20	Donna
9 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
10 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
11 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
12 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
13 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
14 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
15 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
16 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
17 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
18 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
19 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
20 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
21 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
22 Sel. PTA TI	0	0,00	3	100,00	3	0,20	Donna
23 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
24 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
1 Sel. PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
2 Sel. PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
3 Sel. PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
4 Sel. PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
5 Sel. PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
6 Sel. PTA TD	0	0,00	3	100,00	3	0,20	Donna
7 Sel. PTA TD	0	0,00	3	100,00	3	0,20	Donna
8 Sel. PTA TD	0	0,00	3	100,00	3	0,20	Donna
9 Sel. PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
10 Sel. PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
11 Sel PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
12 Sel PTA TD	0	0,00	3	100,00	3	0,20	Donna
13 Sel PTA TD	0	0,00	3	100,00	3	0,20	Donna
14 Sel PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Donna
15 Sel PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,20	Uomo
16 Sel PTA TD	0	0,00	3	100,00	3	0,20	Donna
17 Sel PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
18 Sel PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Donna
1 Sel. Tecnologi	1	33,33	2	66,67	3	0,20	Uomo
Totale personale	945		564		1509		
Totale % sul personale complessivo	18,43		11,00		29,43		

⁽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, complessivamente le presenze maschili ammontano a 945 (63%) e le presenze femminili a 564 (37%), con una percentuale di presenza femminile minore nella maggioranza dei casi. La presenza di donne nelle commissioni di prima e seconda fascia ed RTDB e RTDA oscilla tra il 32% e il 38%. In particolare per la prima fascia, il 40% delle Commissioni contiene una sola presenza femminile ed il 19% delle Commissioni è a composizione totalmente maschile. Inoltre, l'80% delle Commissioni per RTDB è a composizione totalmente maschile o ha una sola presenza femminile. Per il PTA la presenza femminile oscilla tra il 43% del tempo indeterminato e il 69% del tempo determinato.

La presidenza femminile delle commissioni per tutte le posizioni docenti è nettamente inferiore alla componente maschile, raggiungendo il massimo (37%) per i concorsi di seconda fascia. Per il PTA la presidenza femminile si porta al pari di quella maschile solo nel tempo determinato.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive 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	€111967,00	€100524,00	€ -11443,00	-11,38
Professori Associati	€73390,00	€67126,00	€ -6264,00	-9,33
Ricercatori a tempo indeterminato	€53006,00	€59630,00	€ 6624,00	11,11
Ricercatori a tempo determinato tipo B	€43146,00	€45517,00	€ 2371,00	5,21

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Ricercatori a tempo determinato tipo A	€37172,00	€38754,00	€ 1582,00	4,08
PTA - Cat. B	€28060,00	€26021,00	€ -2039,00	-7,84
PTA - Cat. C	€29071,00	€28480,00	€ -591,00	-2,08
PTA - Cat. D	€36443,00	€36197,00	€ -246,00	-0,68
PTA - Cat. EP	€50667,00	€50989,00	€ 322,00	0,63
Dirigenti a tempo determinato	€88690,00	€97085,00	€ 8395,00	8,65
Dirigenti a tempo indeterminato	€101268,00	€104747,00	€ 3479,00	3,32

Per quanto riguarda l'aspetto del trattamento economico dei docenti si conferma, rispetto alla rilevazione precedente, un divario significativo tra uomini e donne che cresce progressivamente in base al ruolo, fino ad arrivare ad un significativo 11,4% nella I fascia (che è in ogni caso inferiore rispetto alla rilevazione precedente). Si evince anche un'inversione di tendenza nel passaggio dalle posizioni RTDa e RTDb a quelle stabilizzate.

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 nelle fasce intermedie (C e D), fino ad arrivare nella fascia più alta (EP) a 0.63% a favore delle donne, percentuale inferiore alla rilevazione precedente. Per quanto riguarda il ruolo dirigenziale, il differenziale retributivo risulta a favore della componente femminile, con una percentuale pari all'8,6% per il tempo determinato e 3,3% per il tempo indeterminato, con una diminuzione del vantaggio retributivo delle donne rispetto alla rilevazione precedente.

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?: No

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Sì

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì



Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

All'interno dell'università è possibile ritrovare diversi servizi alla persona:

1. Punto di ascolto per il benessere e la salute nel posto di lavoro, attivo a supporto del personale che vive situazioni di disagio lavorativo, 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.

2. Il Centro di Ateneo "Servizi Clinici Universitari Psicologici" (SCUP) si pone come riferimento strategico per l'Università di Padova con l'obiettivo primario di fornire Servizi psicologici per attività di prevenzione, supporto, consulenza e intervento clinico rivolte agli studenti universitari, ai dipendenti dell'Ateneo e ai loro familiari a carico e alla popolazione generale. Tutti i Servizi proposti si avvalgono del costante confronto con i Servizi di Consulenza Psichiatrica presenti nell'Azienda Ospedaliera di Padova al fine di garantire ai propri utenti che necessitano di un supporto psichiatrico, un percorso unitario che si basi sull'integrazione degli interventi

Per quanto riguarda le studentesse e gli studenti dell'Ateneo di Padova i Servizi di Assistenza Psicologica (SAP) sono offerti gratuitamente in collaborazione con l'ESU. Sono articolati in tre tipologie:

- 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. Gli interventi di consultazione possono essere seguiti da sostegno psicologico a breve, medio e lungo termine in relazione al disturbo presentato.

- Il SAP-AS è un servizio volto a supportare e migliorare le abilità di studio all'Università di coloro che incontrano difficoltà nella gestione dello studio o che vivono disturbi specifici dell'apprendimento -DSA- (e difficoltà associate)

- 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.

Sono inoltre presenti una sezione dedicata agli studenti della sede staccata di Treviso e una per gli studenti e le studentesse dalla Scuola Galileiana di Studi Superiori.

2. Per quanto riguarda lavoratori e collaboratori dell'università, l'APAD offre a docenti, ricercatori, personale tecnico-amministrativo, personale non strutturato quali assegnisti di ricerca, dottorandi, collaboratori di ricerca, borsisti, specializzandi, ricercatori con contratto a progetto, operatori del Servizio Civile interventi di: valutazioni psicologiche ed esami psicodiagnostici in età evolutiva, adolescenza ed età adulta; Consultazione e interventi psicoterapeutici in età evolutiva, adolescenza ed età adulta; Interventi di prevenzione e promozione della salute.

3. 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. Chi si rivolge al servizio può 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. Il servizio è in capo alla Clinica Psichiatrica dell'Ospedale civile di Padova.

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

A seguito di un incontro di confronto tra il CUG, la Consigliera di Fiducia e la Difensora Civica, finalizzato a) alla reciproca

informazione sulla casistica e numero delle segnalazioni e richieste di intervento rivolte ai tre organi da studentesse e studenti, da PTA e da personale docente, e b) alla migliore individuazione delle rispettive competenze e modalità di intervento, è emersa l'opportunità di proporre alla Governance la costituzione di uno sportello di ascolto rivolto al PTA ed al personale docente volto ad esaminare informalmente le situazioni di lamentato disagio nell'ambiente di lavoro.

Lo sportello di ascolto, senza sovrapporsi o confondersi con il Punto di ascolto per il benessere e la salute nel posto di lavoro, dovrebbe porsi quale prima e sommaria sede di valutazione della situazione di disagio segnalata e verificarne la possibilità di soluzione mediante un dialogo informale con il responsabile della struttura.

La casistica riferita dalla Consigliera di Fiducia e dalla Difensora Civica e la stessa esperienza del CUG rivelano come non poche situazioni che sfociano in segnalazioni o richieste di intervento possano trovare soluzione in un attento ascolto dell'interessato, che può favorire un'attenuazione del disagio o un diverso approccio alla difficoltà ambientale vissuta, ed eventualmente in un successivo colloquio con il responsabile della struttura.

Lo sportello di ascolto consentirebbe, nel contempo, di contenere il ricorso alla Consigliera di Fiducia, limitandolo ai casi rientranti nella sua competenza relativa alle ipotesi di atti e comportamenti discriminatori soprattutto con riguardo alle molestie sessuali o morali.

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

Il CUG ha svolto attività di ascolto nei confronti dei componenti della comunità universitaria (PTA, docenti, assegnisti e dottorandi di ricerca) che hanno formulato richieste di aiuto e di intervento segnalando situazioni e condotte ritenute integranti discriminazione e mobbing.

La casistica si presenta variegata e non sempre i fatti e le condotte segnalate sono ascrivibili alle due figure. Accanto a rari casi segnalati da personale docente, che lamenta isolamento nell'attività di ricerca da parte di colleghi del medesimo settore disciplinare ovvero contestazioni, talora ingiuriose, da parte degli studenti in ordine alla valutazione degli esami di profitto, si sono registrati situazioni di contrasto tra assegnisti di ricerca e docente. Con riguardo al PTA, sono stati lamentati profili discriminatori nella procedura per la decisione dei reclami contro la valutazione del personale in danno del valutato, comportamenti discriminatori a fronte della disabilità fisica nell'ambiente di lavoro.

Il CUG, dopo l'audizione delegata ad alcuni propri componenti e talora svolta plenariamente, ha provveduto ad indirizzare i segnalanti alla Consigliera di Fiducia o alla Difensora civica, secondo le rispettive competenze, e, quando i casi segnalati esulavano dalle competenze degli organi di garanzia, ha interessato direttamente i dirigenti delle Aree coinvolte per la soluzione delle criticità.

Il CUG ha operato per procedere ad una revisione e aggiornamento della modalità di accesso e della procedura di fruizione della Carriera Alias nel nostro Ateneo attraverso meeting e documenti inviati alla governance. Sono state prodotte delle Linee Guida per la semplificazione della richiesta da presentare agli uffici competenti, che possono essere consultate nella sezione dedicata: <https://www.unipd.it/carriere-alias>

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

L'attività di monitoraggio e analisi dei dati relativa alla promozione delle pari opportunità in Ateneo è costantemente svolta dal CUG nel dialogo con gli uffici competenti e con la Governance.

Il CUG ritiene necessaria un'attività di indagine diretta in particolare modo a conoscere il livello di benessere lavorativo del personale docente e del personale tecnico amministrativo e l'assenza di discriminazione in tale contesto.

Obiettivo:

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

In linea con il Piano di azioni positive 2021-2023 (PAP), con particolare riferimento all'Area di intervento D, azioni dalla 1 alla 5, sono state rafforzate le azioni di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare attraverso la conferma della messa a disposizione del personale docente e tecnico amministrativo di un asilo nido e di benefici collegati alla fruizione di servizi propedeutici allo svolgimento dell'attività lavorativa (abbonamento ai trasporti, contributi per servizi educativi) o ad esigenze determinate da situazioni personali particolarmente gravi (provvidenze), nonché, per il personale tecnico-amministrativo, mediante la possibilità di accedere al telelavoro ed al lavoro agile, in ottica di riprogettazione del lavoro, dallo spazio fisico agli orari predefiniti, agli strumenti di lavoro, alla ricerca di nuovi equilibri organizzativi e di conciliazione vita-lavoro, fondati su una maggiore autonomia, flessibilità e responsabilizzazione del personale rispetto ai risultati.

Obiettivo:

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

Nell'ambito dell'Area di Intervento B: *Prevenzione e contrasto delle discriminazioni e delle molestie* prevista dal Piano di azioni positive 2021-2023, il CUG ha collaborato alla diffusione dell'informazione sul webinar *Parità di genere e lavoro: a che punto siamo?*. L'iniziativa, organizzata in data 9 marzo 2022 dal network Studi di Diritto del Lavoro HUB, ha inteso promuovere il confronto e lo scambio culturale tra giovani studiosi di diritto del lavoro provenienti dai diversi atenei italiani (in particolare dottorandi e assegnisti) in un'ottica di condivisione e arricchimento dei rispettivi percorsi di ricerca.

Sempre nell'ambito delle attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità, l'11 marzo 2022 si è tenuto in modalità duale (in presenza e online) il convegno di studi su *Endocrinologia per la festa della Donna - X edizione. Dal problema comune alla malattia rara: la diagnosi complessa*. Il convegno, organizzato dalla U.O.C. di Endocrinologia del Dipartimento di Medicina - Dimed, è stato dedicato alla complessa diagnosi delle malattie rare endocrine nell'ambito di patologie molto comuni fra la popolazione femminile.

Inoltre, il Comitato Unico di Garanzia ha bandito per il 2022 il premio di ricerca annuale sui temi dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale per il contrasto alle discriminazioni. Il premio, consistente in una somma di denaro, è riservato a giovani ricercatrici e ricercatori che svolgano o abbiano svolto attività di ricerca sul tema dell'omofobia, bifobia, transfobia, presso università o enti di ricerca e su questi temi abbiano pubblicato un articolo scientifico su una rivista scientifica internazionale.

Il premio 2022 è stato assegnato alla dottoressa Zyra Evangelista (Research associate, University of Glasgow), per il suo contributo dal titolo *Exploring LGBT+ campus climate in the UK and Philippines: How prejudice and belonging shape inclusion in higher education*. <<https://ilbolive.unipd.it/it/event/exploring-lgbt-campus-climate-uk-and-philippines>>.

Per la consegna del premio, il 17 maggio 2022 è stato organizzato, in occasione della Giornata internazionale contro l'omofobia, bifobia e transfobia, un webinar cui ha partecipato come discussant la prof.ssa Tindara Addabbo, Presidente Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane.

Obiettivo:

Incoraggiare la presentazione di candidature a promozioni, riconoscimenti e incarichi di responsabilità da parte delle minoranze

Attivazione del percorso per accedere alle carriere alias per tutte le studentesse e gli studenti Unipd, in collaborazione col collettivo Kosmos, secondo le linee guida degli atenei italiani sull'implementazione delle carriere alias. E' allo studio

l'estensione di questa opportunità a tutto il personale dell'ateneo.

Obiettivo:**Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing**

È stata stipulata una convenzione con legione carabinieri Veneto per l'organizzazione congiunta di studi, seminari e gruppi di lavoro per contrastare la violenza di genere. Attivazione di un canale dedicato di comunicazione telefonica rivolto al personale oggetto di violenza, con personale specializzato dell'arma dei carabinieri che si avvarrà di ambienti separate per audizioni protette.

È stato inserito nel PIAO una azione mirata a promuovere la lotta alla violenza sulle donne tramite l'installazione di una panchina rossa in Ateneo e attività di informazione collegate.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Attraverso procedimento di individuazione di 6 componenti interni, quali rappresentanti dell'Amministrazione e 6 individuati dalle sigle sindacali maggiormente rappresentative
Tipologia di atto:	Decreto a firma congiunta del Rettore e del Direttore Generale
Data:	18/07/2022
Organo sottoscrittore:	Rettore e Direttore Generale
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Sì
Dotazione euro:	€50000,00
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Produzione e diffusione di video informativi sulle attività organizzate dall'Ateneo in tema di Pari Opportunità, concetti fondamentali di discriminazione e molestia e azioni di contrasto e prevenzione delle stesse, e

	l'azione degli organi di tutela e gara
	Revisione e aggiornamento della modalità di accesso e della procedura di fruizione della Carriera Alias nel nostro Ateneo.

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
20

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
Figure professionali esperte

Attività

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

- 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
- 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
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla
:

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

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Considerazioni conclusive

IL CUG ha operato per lo svolgimento delle proprie funzioni con costanti e frequenti sedute plenarie, pur nell'avvicendamento dei suoi componenti a seguito della scadenza, nel 2022, del mandato della precedente composizione.

Si è intensificato rispetto al passato il dialogo con la governance, particolarmente con i prorettori e i delegati negli ambiti di comune pertinenza.

Si è confermata la rilevanza del rapporto collaborativo con il Centro di Ateneo Elena Cornaro per i saperi, le culture e le politiche di genere.

Va rilevato il significativo numero di segnalazioni e richieste di aiuto o di consulenza rivolte al CUG da singoli componenti della comunità universitaria motivate da situazioni di disagio o da questioni interpretative relative alle normative coinvolgenti gli istanti. In relazione a ciò, si è rafforzata l'interlocuzione con la Consigliera di Fiducia, la Difensora Civica e gli uffici dell'Amministrazione interessati.

In una prospettiva di sinergia collaborativa, anche in vista della funzione propositiva del CUG, appare auspicabile l'attuazione di periodico confronto con il Consiglio del Personale Tecnico ed Amministrativo e con il Consiglio degli Studenti.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-padova-2023>