Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Padova - 2024

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	2021 - 2023
piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2018-2020-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/uni_pd/2018-2020/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-triennale/uni_pd/2021-2023/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-all-9-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-all-9-piao/piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2025-2027-all-9-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/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

		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	Professori Ordinari	0	1	92	202	199	0	0	25	77	57
Personale non dirigente	Professori Associati	0	66	289	237	125	0	37	210	169	71
Personale non dirigente	Professori Straordinari t. det. L. 230/2005	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo indeterminato	0	0	13	34	19	0	0	8	28	21
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo B	1	125	53	2	0	0	54	45	8	0
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo A	20	188	19	1	0	10	153	41	3	0
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato RTT	0	1	0	0	0	0	0	0	0	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	3	1	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	1	0	1	7	5	1
Personale non dirigente	CEL T.I. 750 ore	0	0	0	1	0	0	0	1	8	1

		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. Lettore	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CEL T.I. eq. Ricercatore DPR 232/11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Personale non dirigente	CEL T.D. 500 ore	0	0	0	1	0	0	4	1	3	1
Personale non dirigente	PTA T.I. B1	0	0	0	0	0	1	1	0	2	0
Personale non dirigente	PTA T.I. B2	0	1	0	1	0	0	2	3	1	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	0	2	2	0	0	0	1	6	0
Personale non dirigente	PTA T.I. B5	0	2	2	2	1	0	2	4	6	1
Personale non dirigente	PTA T.I. B6	0	0	3	8	4	0	1	3	9	5
Personale non dirigente	PTA T.I. B7	0	0	3	6	6	0	1	3	10	4
Personale non dirigente	PTA T.I. C1	16	32	24	15	1	13	61	25	9	1
Personale non dirigente	PTA T.I. C2	3	15	15	12	1	0	28	31	10	2
Personale non dirigente	PTA T.I. C3	0	8	21	20	1	0	16	42	28	10
Personale non dirigente	PTA T.I. C4	0	3	30	19	5	0	1	39	42	7
Personale non dirigente	PTA T.I. C5	0	0	18	24	8	0	1	22	46	16

		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. C6	0	0	2	9	2	0	0	4	21	6
Personale non dirigente	PTA T.I. C7	0	0	1	19	8	0	0	3	23	12
Personale non dirigente	PTA T.I. C8	0	0	0	6	6	0	0	0	32	14
Personale non dirigente	PTA T.I. D1	15	65	59	13	0	22	158	122	39	0
Personale non dirigente	PTA T.I. D2	0	11	22	11	1	0	19	32	17	1
Personale non dirigente	PTA T.I. D3	0	3	28	39	9	0	2	22	53	10
Personale non dirigente	PTA T.I. D4	0	0	12	34	7	0	0	26	48	12
Personale non dirigente	PTA T.I. D5	0	0	6	47	11	0	0	6	81	10
Personale non dirigente	PTA T.I. D6	0	0	0	16	7	0	0	2	39	11
Personale non dirigente	PTA T.I. D7	0	0	0	7	7	0	0	0	7	6
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	4	0	0	0	7	4	0
Personale non dirigente	PTA T.I. EP2	0	1	0	4	0	0	1	4	6	1
Personale non dirigente	PTA EP3	0	0	1	5	3	0	0	0	11	2
Personale non dirigente	PTA EP4	0	0	0	6	1	0	0	1	8	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. EP5	0	0	0	2	4	0	0	0	7	5
Personale non dirigente	PTA T.I. EP6	0	0	0	4	3	0	0	0	2	2
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	1	7	1	0	0	1	5	2	0	0
Personale non dirigente	PTA T.D. C1	12	29	14	2	0	53	80	35	14	1
Personale non dirigente	PTA T.D. D1	1	5	9	0	0	15	19	11	1	0
Personale non dirigente	Operai agricoli	0	4	1	0	0	1	0	0	0	0
Totale personale		69	568	749	823	442	116	647	788	892	300
Totale % sul personale complessivo		1,28	10,53	13,89	15,26	8,19	2,15	11,99	14,61	16,54	5,56

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	30	65	37	22	1	155	36,64	18,00	32	142	70	23	1	268	63,36	18,52
Tra 3 e 5 anni	3	30	24	8	0	65	34,57	7,55	4	76	34	9	0	123	65,43	8,50
Tra 5 e 10 anni	1	30	36	17	2	86	37,39	9,99	0	55	66	22	1	144	62,61	9,95
Superiore a 10 anni	0	16	155	291	93	555	37,83	64,46	0	21	232	518	141	912	62,17	63,03
Totale	34	141	252	338	96	861			36	294	402	572	143	1447		
Totale %	1,47	6,11	10,92	14,64	4,16	37,31			1,56	12,74	17,42	24,78	6,20	62,69		

[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	25	43,10	33	56,90	58	2,51
PTA T.I. B	Diploma di scuola superiore	15	36,59	26	63,41	41	1,78
PTA T.I. B	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,13
PTA T.I. B	Laurea magistrale	3	37,50	5	62,50	8	0,35
PTA T.I. B	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,04
PTA T.I. C	Inferiore al Diploma superiore	30	32,97	61	67,03	91	3,94
PTA T.I. C	Diploma di scuola superiore	193	50,39	190	49,61	383	16,59
PTA T.I. C	Laurea	17	32,69	35	67,31	52	2,25
PTA T.I. C	Laurea magistrale	97	29,04	237	70,96	334	14,47
PTA T.I. C	Master di I livello	1	8,33	11	91,67	12	0,52
PTA T.I. C	Master di II livello	1	14,29	6	85,71	7	0,30
PTA T.I. C	Dottorato di ricerca	4	16,00	21	84,00	25	1,08
PTA T.I. C		1	20,00	4	80,00	5	0,22
PTA T.I. D	Inferiore al Diploma superiore	6	31,58	13	68,42	19	0,82
PTA T.I. D	Diploma di scuola superiore	90	53,57	78	46,43	168	7,28
PTA T.I. D	Laurea	17	34,69	32	65,31	49	2,12
PTA T.I. D	Laurea magistrale	242	33,47	481	66,53	723	31,33
PTA T.I. D	Master di I livello	6	33,33	12	66,67	18	0,78
PTA T.I. D	Master di II livello	4	13,33	26	86,67	30	1,30
PTA T.I. D	Dottorato di ricerca	52	38,24	84	61,76	136	5,89
PTA T.I. D		13	34,21	25	65,79	38	1,65
PTA T.I. EP	Diploma di scuola superiore	7	87,50	1	12,50	8	0,35
PTA T.I. EP	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,04
PTA T.I. EP	Laurea magistrale	32	42,11	44	57,89	76	3,29
PTA T.I. EP	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,04

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
PTA T.I. EP	Master di II livello	0	0,00	5	100,00	5	0,22
PTA T.I. EP	Dottorato di ricerca	2	22,22	7	77,78	9	0,39
PTA T.I. EP		2	28,57	5	71,43	7	0,30
Totale personale		861		1447		2308	
Totale % sul personale complessivo		15,96		26,83		42,79	

(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% (2651 uomini e 2743 donne) e le percentuali di uomini e donne per ciascuna età risultano abbastanza bilanciate. Tuttavia, la presenza femminile si diversifica notevolmente per categoria lavorativa. Le professoresse ordinarie sono il 24% del totale di Ordinari, e guardando alla fascia giovane, non è presente tra loro nessuna donna sotto i 41 anni, a differenza degli uomini, tra cui il 19% è sotto questa età. Le professoresse associate sono il 41% tra gli il totale di Associati, con una distribuzione per età molto simile a quella maschile.

Le ricercatrici TDB sono il 37% rispetto al totale del personale in questa posizione, in calo di 2 punti percentuali rispetto allo scorso anno. Tra queste, solo il 50% ha un'età inferiore ai 41 anni, a differenza degli uomini ricercatori dove il 69% ha età inferiore ai 41 anni.

Le ricercatrici TDA sono il 48% del totale del personale in questa categoria.

In sintesi, 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% di ricercatrici a tempo determinato di tipo A al 24% di professoresse di prima fascia. Il gap è presente per tutte le fasce di età, e in particolare nelle 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 2022).

Con riferimento alle posizioni di vertice, la Rettrice è una donna. Tuttavia, in particolare per posizioni dirigenziali, appare uno squilibrio a favore del genere maschile (oltre a quella del Direttore Generale, 6 posizioni di dirigente a tempo indeterminato su 9 sono ricoperte da uomini) in linea con la rilevazione precedente.

Il personale non dirigente PTA a tempo indeterminato vede il 63% di presenze femminili, e tra il personale CEL l'86%, risultati in linea con la rilevazione precedente. La categoria PTA mostra una sistematica asimmetria di genere a favore delle donne confermata a tutte le fasce di età e a tutti i livelli, in particolare per il livello D dove le donne sono il 67%. Un'eccezione è la categoria "operai agricoli" (anche se si tratta di sole 6 persone, di cui 5 uomini).

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.

Spostando l'attenzione sull'anzianità di servizio, la quota di donne nel PTA rimane sistematicamente maggiore per le diverse classi di anzianità (oscillando dal 62% al 65%, quest'ultima nella classe relativa a 3-5 anni di servizio).

In merito al livello di scolarizzazione si rileva che il 62% di tutto il personale PTA ha una laurea magistrale o titolo di studio superiore, con preponderanza dei livelli C e D. Le donne propendono ad avere un titolo di studio di livello più alto rispetto agli uomini, infatti si osserva che la laurea magistrale o titolo di studio superiore sono posseduti dal 67% del personale PTA femminile, e dal 53% del personale PTA maschile. Inoltre, l'11% del personale PTA possiede una formazione post-lauream,

ed in particolare il 7% (170 lavoratori) possiede un dottorato di ricerca, presente soprattutto nelle categorie D ed EP, con stesso bilanciamento tra uomini e donne (rispettivamente il 7% e 8%).

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]
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	2	11	16	2	31	15,42	43,66	2	12	57	83	16	170	84,58	60,50
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	24	15	1	40	26,49	56,34	0	17	52	38	4	111	73,51	39,50
Totale	0	2	35	31	3	71			2	29	109	121	20	281		
Totale %	0,00	0,57	9,94	8,81	0,85	20,17			0,57	8,24	30,97	34,38	5,68	79,83		

[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

Sul totale di 2506 unità di personale, 1598 sono donne e 908 sono uomini. I lavoratori a tempo pieno sono 876 uomini (il 96,5% tra gli uomini) e 1422 donne (89% tra le donne), in linea con lo scorso anno.

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 3,5% degli uomini, con una leggera diminuzione della percentuale di uomini rispetto alla relazione precedente. Nel dettaglio, il part time (tipologia di orario >50%) riguarda 154 donne (il 10% delle lavoratrici) 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, ossia 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 151 persone di cui 111 donne (52 delle quali nella fascia d'età 41-50 anni) e 40 uomini (24 nella fascia d'età 41-50 anni), con numeri stabili 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	1940	40,81	2814	59,19	4754	31,45
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1149	24,30	3579	75,70	4728	31,27
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	592	11,16	4713	88,84	5305	35,09
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	43	12,99	288	87,01	331	2,19
Totale permessi	3724	24,63	11394	75,37	15118	

[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 +1238. In relazione al genere, si evidenza un aumento di pari rilevanza percentuale con riferimento al numero di congedi e permessi usufruiti: negli uomini si rileva infatti un incremento del + 11% e nelle donne del +8% rispetto alla rilevazione precedente. Inoltre i permessi giornalieri per congedi parentali sono in netta prevalenza tra le donne: un 41% di tali permessi tra le donne ed un 16% tra gli uomini. Più della metà (52%) dei permessi tra gli uomini, è relativa alla L.104/1992.

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

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- Permessi/congedi per disabilità parentale

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

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?: Sì

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

1. Organizzazione di 1 Laboratorio teatrale dal titolo "Lavoro e racconto la mia Università", durata di 60 ore, ha coinvolto 30 persone della comunità accademica;
2. Richiesta a una decina di direttori di dipartimenti la concessione in uso di locali, nel rispetto delle norme di sicurezza, con specifici requisiti legati all'accessibilità e con arredi particolari al fine di potenziare la messa a disposizione di luoghi dedicati allo studio singolo o a piccoli gruppi, anche con supporto di tutor, dedicati a studenti con disabilità, difficoltà di apprendimento, altre vulnerabilità o particolari condizioni personali (allattamento, primo-soccorso, ecc);
3. Una cerimonia d'istallazione della panchina rossa e una donazione di una panchina rossa permanente in memoria di Giulia Cecchettin;
4. 36 eventi tra cui 19 eventi informativi e di sensibilizzazione, adesione alle campagne "Posto occupato" e "Panchina rossa", iniziative in ricordo di Giulia Cecchettin, presentazione del corso online "Equità e inclusione. Questioni di genere, omotransfobia, razzismo e discriminazione", incontro "Un altro domani. Indagine sulla violenza nelle relazioni affettive", "8 marzo diffuso". Revisione delle pagine web dedicate alla prevenzione di violenza e molestie in Ateneo;
5. Da Dicembre 2023 corso online "Equità e inclusione. Questioni di genere, omotransfobia, razzismo e discriminazione", articolato in 6 moduli, per 10 ore totali, affronta temi quali diseguaglianze di genere, omotransfobia e razzismo, con focus sulle diverse tipologie di violenza, discriminazione e molestia. Un evento pubblico di presentazione, corso completato da 192 persone. Da novembre 2023 è disponibile sulla piattaforma Syllabus della Funzione Pubblica, per tutto il personale dell'Ateneo, il percorso "RIForma Mentis" per sensibilizzare sull'importanza di un luogo di lavoro sano, fondato sulla cultura del rispetto e orientato alla parità di genere e alle pari opportunità, e per far acquisire consapevolezza sui diversi tipi di discriminazioni legate al genere sul luogo di lavoro, fornendo le conoscenze giuridiche e organizzative di base utili per riconoscere le situazioni di rischio e per individuare le relative soluzioni;
6. Due corsi/eventi formativi: Global Citizenship Programme: corso intensivo di 10 ore per studenti internazionali ed in mobilità con l'obiettivo di consolidare le competenze interculturali e promuovere interazioni positive ed efficaci; Arqus moVEs, un virtual exchange dedicato a tutte le studentesse e gli studenti che devono iniziare una mobilità internazionale per un totale di 20/30 ore.

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 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 2

Il CUG ha operato in piena collaborazione con la Delegata della Rettrice per le Pari Opportunità al fine di attuare 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, 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).

Azione 2

Il CUG dell'università di Padova ha organizzato nel 2023, come ogni anno, un PREMIO "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 2023. Ha vinto il Dott. Guido Giovanardi con il lavoro dal titolo.: "Paola on the couch: The quest for feminine identity in an empirically supported psychoanalytic psychotherapy of a trans woman". Il premio è stato consegnato durante un webinar organizzato in occasione della Giornata internazionale contro l'omofobia, bifobia e transfobia il giorno 17 maggio 2023.

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

OBIETTIVO 1: organizzazione di percorsi formativi, attraverso laboratori teatrali, sui problemi relazionali nell'ambiente di lavoro, in contesti verticali e orizzontali, destinati a tutte le componenti universitarie per a) comunicare modalità adeguate di gestione dei conflitti per il benessere lavorativo e organizzativo e la prevenzione del mobbing; b) sostenere lo sviluppo delle competenze personali in termini di resistenza alle situazioni di stress e ad atteggiamenti aggressivi di colleghi, e utenti, nel luogo di lavoro, attraverso sia la didattica frontale sia laboratori che consentano agli interessati di mettersi alla prova nelle situazioni oggetto dei corsi; c) condividere tecniche di comunicazione efficace, verbale e non verbale.

Azione 1. Laboratorio Teatrale "Racconto la mia università" (60 ore)

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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 formazione	< 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	587	2091	3910	3730	1180	11498	26,08	63,68	1217	6324	9902	12510	2632	32585	73,92	83,73
Competenze manageriali/Relazionali	0	7	14	56	35	112	35,78	0,62	0	6	53	104	38	201	64,22	0,52
Obbligatoria (sicurezza)	333	1125	1869	2338	602	6267	53,01	34,71	191	1119	1386	2412	448	5556	46,99	14,28
Tematiche CUG	17	49	43	70	0	179	23,71	0,99	4	126	145	243	58	576	76,29	1,48
Totale ore	937	3272	5836	6194	1817	18056			1412	7575	11486	15269	3176	38918		
Totale ore %	1,64	5,74	10,24	10,87	3,19	31,69			2,48	13,30	20,16	26,80	5,57	68,31		

[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 privataObiettivo 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.

AREA 3 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera Obiettivo 1: Favorire l'equilibrio di genere nel reclutamento

AREA 4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti Obiettivo 1: Contrastare la segregazione orizzontale e aumentare la presenza di donne nelle aree STEM Obiettivo 2: Promozione delle attività di ricerca, didattica e terza missione dell'Ateneo sulle tematiche del genere

AREA 5 Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 1: Creare conoscenza e consapevolezza sulle diverse forme di molestia, violenza e discriminazione e sui servizi

presenti in Ateneo e sul territorio per chi le subisce

Obiettivo 2: Tutelare le persone transgender e gender non-conforming

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [2]	Presidente
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	0	0,00	3	100,00	3	0,23	Donna
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c. 1	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c.4	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c.4	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art. 18 c. 1	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art. 18 c. 1	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 18 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 18 c4	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 18 c4	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 18 c4	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 18 c4	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
1 Sel. II fascia art 18 c4	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 18 c4	0	0,00	3	100,00	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art 18 c4	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art 18 c4	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 18 c4	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 18 c4	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 18 c4	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 18 c4	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 18 c4	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 18 c4	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 18 c4	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
1 Sel. II fascia art 24 c5	0	0,00	3	100,00	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	0	0,00	3	100,00	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	0	0,00	3	100,00	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	0	0,00	3	100,00	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
1 Sel. II fascia art 24 c5	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5bis	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5bis	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5bis	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5bis	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5bis	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5bis	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5bis	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5bis	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5bis	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5bis	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5bis	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5bis	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5bis	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5bis	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5bis	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5bis	0	0,00	3	100,00	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5bis	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5bis	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5bis	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5bis	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. art 7 c3	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. art 7 c3	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. art 12 c1 L230/2005	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDa	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
1 Sel. RTDa	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDa	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDa	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDa	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDa	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	0	0,00	3	100,00	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDa	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
1 Sel. RTDa	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDa	0	0,00	3	100,00	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDa	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDa	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDa	0	0,00	3	100,00	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDb	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDb	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	0	0,00	3	100,00	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	0	0,00	3	100,00	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDb	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDb	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDb	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDb	0	0,00	3	100,00	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDb	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDb	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
1 Sel. RTDb	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTDb	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDb	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDb	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTDb	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
RUAPNRR	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
RUAPNRR	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
RUAPNRR	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
RUAPNRR	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
RUAPNRR	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
RUAPNRR	0	0,00	3	100,00	3	0,23	Donna
RUAPNRR	0	0,00	3	100,00	3	0,23	Donna
RUAPNRR	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
RUAPNRR	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
RUAPNRR	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
RUAPNRR	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
RUAPNRR	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
RUAPNRR	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
RUAPNRR	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
RUAPNRR	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
RUAPNRR	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
RUAPNRR	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
RUAPNRR	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
RUAPNRR	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
RUAPNRR	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
RUAPNRR	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
RUAPNRR	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
RUAPNRR	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
RUAPNRR	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
RUAPNRR	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
RUAPNRR	0	0,00	3	100,00	3	0,23	Donna
RUAPNRR	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
RUAPNRR	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
RUAPNRR	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
RUAPNRR	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
RUAPNRR	0	0,00	3	100,00	3	0,23	Donna
RUAPNRR	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
RUAPNRR	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
RUAPNRR	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
RUAPNRR	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
RUAPNRR	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
RUAPNRR	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
RUAPNRR	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
RUAPNRR	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
RUAPNRR	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
RUAPNRR	0	0,00	3	100,00	3	0,23	Donna
RUAPNRR	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
RUAPNRR	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
RUAPNRR	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
RUAPNRR	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
RUAPNRR	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
RUAPNRR	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
RUAPNRR	0	0,00	3	100,00	3	0,23	Donna
RUAPNRR	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
RUAPNRR	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
RUAPNRR	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
RUAPNRR	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
RUAPNRR	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
RUAPNRR	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
RUAPNRR	0	0,00	3	100,00	3	0,23	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
RUAPNRR	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
RUAPNRR	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
RUAPNRR	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
RUAPNRR	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. CEL TD	0	0,00	3	100,00	3	0,23	Donna
1 Sel. PTA TD	1	20,00	4	80,00	5	0,38	Donna
1 Sel. PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
1 Sel. PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. CEL TD	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. Tecnologi	0	0,00	3	100,00	3	0,23	Donna
1 Sel. Tecnologi	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. Tecnologi	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. Tecnologi	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. Tecnologi	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. Tecnologi	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. Tecnologi	0	0,00	3	100,00	3	0,23	Donna
1 Sel. Tecnologi	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. Tecnologi	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. Tecnologi	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. Tecnologi	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. Tecnologi	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. Tecnologi	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. Tecnologi	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. Tecnologi	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. Tecnologi	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. Tecnologi	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. Tecnologi	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. Tecnologi	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. Tecnologi	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. Tecnologi	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. Tecnologi	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. Tecnologi	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. Tecnologi	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. Tecnologi	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. Tecnologi	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
Totale personale	807		521		1328		

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
Totale % sul personale complessivo	14,96		9,66		24,62		

(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 807 (61%) e le presenze femminili a 521 (39%), con una percentuale di presenza femminile minore nella maggioranza dei casi. La presenza di almeno due donne nelle commissioni di prima e seconda fascia ed RTDB e RTDA oscilla tra il 19% (per RTDA) ed il 31% (per prima fascia). In particolare per la prima fascia, sono nate 49 commissioni, il 51% di queste contiene una sola presenza femminile, il 18% delle commissioni è a carattere totalmente maschile, mentre una sola commissione è totalmente femminile (2%). Riguardo al bilanciamento di genere, questo risultato è in peggioramento rispetto allo scorso anno dove la percentuale di commissioni con una sola donna era del 40%.

Inoltre, si sono attivate 113 commissioni per RTDB, di cui il 77% è a carattere totalmente maschile o ha una sola presenza femminile (dato in lieve miglioramento rispetto allo scorso anno).

Per il PTA c'è sempre una presenza femminile nelle commissioni, nel 56% dei casi la commissione ha una sola donna mentre nel rimanente 44% dei casi la commissione ha almeno due donne. In particolare il 59% delle commissioni per le posizioni a tempo determinato hanno almeno due donne al loro interno.

La presidenza femminile delle commissioni per tutte le posizioni docenti è nettamente inferiore alla componente maschile (pari al 26% per prima fascia, al 32% per II fascia e al 29% per RTDB. Per il PTA la presidenza femminile si porta al pari di quella maschile solo nel tempo determinato, mentre per il tempo indeterminato rimane al 31%.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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	€112315,00	€99521,00	€ -12794,00	-12,86
Professori Associati	€74856,00	€68693,00	€ -6163,00	-8,97
Professori Straordinari	€0,00	€22092,00	€ 22092,00	100,00
Ricercatori a tempo indeterminato	€56118,00	€59383,00	€ 3265,00	5,50
Ricercatori a tempo determinato tipo B	€46488,00	€47050,00	€ 562,00	1,19
Ricercatori a tempo determinato tipo A	€34980,00	€35497,00	€ 517,00	1,46
PTA - Cat. B	€28410,00	€25462,00	€ -2948,00	-11,58
PTA - Cat. C	€28406,00	€27938,00	€ -468,00	-1,68

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
PTA - Cat. D	€34744,00	€34114,00	€ -630,00	-1,85
PTA - Cat. EP	€49262,00	€49799,00	€ 537,00	1,08
Dirigenti a tempo determinato	€89857,00	€93621,00	€ 3764,00	4,02
Dirigenti a tempo Indeterminato	€103723,00	€105841,00	€ 2118,00	2,00

Per quanto riguarda lo sbilanciamento di genere nel trattamento economico dei docenti, si osserva un divario importante tra uomini e donne che cresce progressivamente in base al ruolo, fino ad arrivare ad un divario economico a sfavore delle donne, pari al 13% per la prima fascia e al 9% per la seconda fascia. Questo divario è in lieve aumento rispetto alla rilevazione precedente per la prima fascia, ed in lieve diminuzione per la seconda fascia. Non si eveince alcun divario economico legato al genere nelle posizioni di ricercatore RTDa e RTDb.

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 con un divario del 12% (divario in netto aumento rispetto alla rilevazione precedente dove si aveva un 8%); tale differenza si appiana nelle fasce intermedie (C e D), fino ad arrivare nella fascia più alta (EP) con un divario minimo dell'1% a favore delle donne. Per quanto riguarda il ruolo dirigenziale, il differenziale retributivo risulta a favore della componente femminile, con una percentuale pari al 4% per il tempo determinato e 2% per il tempo intederimento, 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

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. Opera a stretto contatto con il Servizio di consulenza psichiatrica.

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.

Gli interessati possono rivolgersi alla Clinica Psichiatrica dell'Ospedale civile, telefonando o per email; è possibile parlare con un operatore oppure lasciare un messaggio con il recapito telefonico, verrete richiamati quanto prima. Il Servizio opera a stretto contatto con il Servizio di assistenza psicologica.

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.

Per prendere appuntamento è necessario telefonare al numero 049 827 66 63 dal lunedì al mercoledì di ogni settimana dalle ore 10 alle ore 13. Gli incontri si svolgono presso lo studio 15 (c), al quinto piano dell'edificio di Psicologia 3, in via Venezia 14.

Responsabile del servizio: prof.ssa Laura Dal Corso.

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.

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

Nessuna proposta

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, 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.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità
Obiettivo:
Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Nell'ambito del PIAO 2023-2025 l'Ateneo ha riconosciuto l'importanza delle iniziative specifiche rivolte alla sostenibilità, alle politiche per il personale, alle pari opportunità, al contrasto delle forme di discriminazione, all'uguaglianza di genere al fine di generare Valore Pubblico. L'attenzione alle attività di prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione sono in particolare rintracciabili in due documenti: il **Gender Equality Plan** 2022-2024 (GEP), che definisce la strategia dell'Ateneo per promuovere l'uguaglianza di genere e le pari opportunità e si articola in obiettivi e azioni declinate nelle cinque aree prioritarie di intervento definite dalla Commissione Europea; e il **Piano di Azioni Positive** 2023-2025 (PAP) redatto dal Comitato Unico di Garanzia e adottato dall'Ateneo, con la finalità di assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità e di promuovere azioni di tutela e valorizzazione a vantaggio della vita lavorativa e di studio.

Queste dimensioni di performance organizzativa sono state declinate in obiettivi di performance individuale mediante l'assegnazione a due Aree dell'Amministrazione Centrale di specifiche progettualità. All'Area Comunicazione è stato affidato l'obiettivo di Promuovere la parità di genere ed una cultura inclusiva attraverso la realizzazione di un corso di formazione online su differenze, stereotipi e discriminazioni.

Il corso, intitolato "Equità e inclusione: questioni di genere, omotransfobia, razzismo e discriminazione", è ora disponibile sulla piattaforma Moodle dell'Ateneo ed è stato inserito nell'offerta formativa per il personale di Ateneo e in particolare nel pacchetto per i neoassunti, e proposto alle matricole di tutti i livelli e aree disciplinari.

In secondo luogo, all'Area Didattica e servizi agli studenti è stato assegnato l'obiettivo di elaborare linee guida di Ateneo per una comunicazione inclusiva per fornire al personale dell'Ateneo (docenti e PTA) indicazioni di massima per agevolare una comunicazione il più possibile inclusiva, che consenta di non incorrere in un linguaggio tacciabile di discriminazione, nel senso più ampio possibile.

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 della Rettrice e del Direttore Generale
Data:	18/07/2022
Organo sottoscrittore:	Rettrice 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:	Non so
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:	14
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

- Criteri di valutazione del personale
- 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 promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Percorso di laboratorio teatrale finalizzato a sviluppare comune senso di appartenenza all'istituzione e capacità di collaborazione tra le diverse componenti universitarie.Durata 60 ore in 3 moduli con 28 partecipanti. Motivazioni delle iscrizioni: public speaking e migliori strumenti comunicativi sia a livello personale che lavorativo. Ampio gradimento dell'iniziativa, rilevata con questionario; proposta nuova edizione da inserire possibilmente tra i corsi per il benessere promossi dall'Ateneo

Criteri di valutazione del personale

Inviata alla Commissione di garanzia per le contestazioni sulla valutazione dettagliata nota sull'iter procedimentale che regola i lavori della Commissione proponendo l'interpretazione del regolamento finalizzata ad assicurare il contraddittorio tra valutato e valutatore e a valorizzare la centralità del preliminare tentativo di conciliazione avanti alla Commissione al fine di favorire la rimeditazione delle contrapposte posizioni escludendo la necessità di approfondita istruttoria prevista

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

A seguito di segnalazioni e richieste di chiarimenti da parte di PTA relativi alla flessibilità di un'ora in ingresso e in uscita, il CUG ha interessato l'Amministrazione al fine di conseguire una chiara definizione circa la corretta fruibilità della flessibilità in relazione alle tre tipologie di orario previste da Regolamento di Ateneo sull'orario di lavoro del PTA: orario di servizio, effettiva apertura della singola Struttura, orario di lavoro definito con il responsabile della Struttura

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

Richiesta audizione del Dirigente dell'Area Finanza per approfondire la natura delle azioni promosse a seguito dei risultati restituiti dall'elaborazione delle risposte al questionario sul benessere lavorativo (e del questionario Good Practice), che l'Università di Padova continua a somministrare, con cadenza biennale (arco temporale ritenuto idoneo ad una rilevazione significativa delle variazioni del clima organizzativo), nonostante la cessazione dell'obbligatorietà

Considerazioni conclusive

Il CUG ha operato per lo svolgimento delle proprie funzioni con costanti sedute plenarie con cadenza mensile.

Periste un dialogo costante con la governance, particolarmente con i prorettori e i delegati negli ambiti di comune pertinenza. Tuttavia, si rileva una sostanziale assenza di consultazione del CUG da parte dell'Amministrazione e della governance in relazione all'assunzione di decisioni o all'elaborazione di iniziative afferenti agli ambiti di competenza del CUG.

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.

Significativo e crescente è il coinvolgimento del CUG in occasione dell'organizzazione di eventi formativi ed informativi promossi dai Dipartimenti e dai referenti per le pari opportunità presso i Dipartimenti.

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.

Source URL: *http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-padova-2024*