



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Padova - 2025

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
Università Pubblici

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2018-2020

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

2021 - 2023

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

2024

2024-2026 (All.8 PIAO)

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

2025

2025 - 2027 (All. 9 PIAO)

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

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/uni_pd/2024-2026-all8-piao/piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2024-2026-all8-piao-anno_2024.pdf) (199.62 KB) (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/uni_pd/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/pia_no-triennale/uni_pd/2026-2028-allegato-9-piao-anno_2026.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/uni_pd/2026-2028-allegato-9-piao/piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2026-2028-allegato-9-piao-anno_2026.pdf) (243.49 KB)





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	Professore Ordinario	0	4	92	203	206	0	1	27	86	65
Personale non dirigente	Professore Associato	0	80	299	242	131	0	43	212	189	66
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	11	34	14	0	0	7	25	20
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo B	0	108	40	5	0	0	50	36	7	1
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo A	14	172	22	3	0	8	145	39	5	0
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato RTT	0	23	5	0	0	0	17	3	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	1	3	0	0	0	2	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	0	1	0	1	0	0	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	3	1	1	0	1	7	3	3

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	CEL T.I. 750 ore	0	0	0	1	0	0	0	1	7	1
Personale non dirigente	CEL T.I. eq. Ricercatore DPR 232/11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	CEL T.D. 500 ore	0	1	0	2	0	0	4	3	3	1
Personale non dirigente	Area degli operatori a tempo indeterminato	0	3	10	19	11	1	7	15	32	11
Personale non dirigente	Area dei collaboratori a tempo indeterminato	22	69	116	129	30	50	136	196	224	72
Personale non dirigente	Area dei funzionari a tempo indeterminato	17	79	130	168	51	22	179	224	307	49
Personale non dirigente	Area delle elevate professionalità tempo indeterminato	0	2	2	25	14	0	1	14	38	14
Personale non dirigente	Tecnologi	4	7	1	2	0	3	9	4	1	0
Personale non dirigente	Area dei collaboratori a tempo determinato	13	22	16	4	0	37	75	30	17	0
Personale non dirigente	Area dei funzionari a tempo determinato	2	4	4	0	0	16	15	12	1	0
Personale non dirigente	Operai agricoli	0	3	1	1	0	1	0	0	0	2
Totale personale		72	578	754	841	462	138	684	830	949	308
Totale % sul personale complessivo		1,28	10,29	13,43	14,98	8,23	2,46	12,18	14,78	16,90	5,48

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	35	78	48	22	2	185	32,40	20,62	69	175	108	34	0	386	67,60	24,25
Tra 3 e 5 anni	3	31	27	15	0	76	36,02	8,47	4	74	41	15	1	135	63,98	8,48
Tra 5 e 10 anni	1	35	36	18	3	93	34,44	10,37	0	61	87	27	2	177	65,56	11,12
Superiore a 10 anni	0	9	147	286	101	543	37,79	60,54	0	13	213	525	143	894	62,21	56,16
Totale	39	153	258	341	106	897			73	323	449	601	146	1592		
Totale %	1,57	6,15	10,37	13,70	4,26	36,04			2,93	12,98	18,04	24,15	5,87	63,96		

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento		Titolo di studio		Uomini		Donne		Totale	
				Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area degli operatori a tempo indeterminato		Inferiore al Diploma superiore		25	44,64	31	55,36	56	2,25
Area degli operatori a tempo indeterminato		Diploma di scuola superiore		14	35,90	25	64,10	39	1,57
Area degli operatori a tempo indeterminato		Laurea		1	25,00	3	75,00	4	0,16
Area degli operatori a tempo indeterminato		Laurea magistrale		3	37,50	5	62,50	8	0,32
Area degli operatori a tempo indeterminato		Master di II livello		0	0,00	2	100,00	2	0,08
Area dei collaboratori tempo indeterminato		Inferiore al Diploma superiore		24	30,00	56	70,00	80	3,21
Area dei collaboratori a tempo indeterminato		Diploma di scuola superiore		213	44,28	268	55,72	481	19,33
Area dei collaboratori a tempo indeterminato		Laurea		19	28,79	47	71,21	66	2,65
Area dei collaboratori a tempo indeterminato		Laurea magistrale		101	27,67	264	72,33	365	14,66
Area dei collaboratori a tempo indeterminato		Master di I livello		1	8,33	11	91,67	12	0,48

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area dei collaboratori a tempo indeterminato	Master di II livello	1	12,50	7	87,50	8	0,32
Area dei collaboratori a tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	6	21,43	22	78,57	28	1,12
Area dei collaboratori a tempo indeterminato		1	25,00	3	75,00	4	0,16
Area dei funzionari a tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	6	31,58	13	68,42	19	0,76
Area dei funzionari a tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	87	55,06	71	44,94	158	6,35
Area dei funzionari a tempo indeterminato	Laurea	19	38,78	30	61,22	49	1,97
Area dei funzionari a tempo indeterminato	Laurea magistrale	254	33,12	513	66,88	767	30,82
Area dei funzionari a tempo indeterminato	Master di I livello	6	35,29	11	64,71	17	0,68
Area dei funzionari a tempo indeterminato	Master di II livello	4	12,90	27	87,10	31	1,25
Area dei funzionari a tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	57	38,00	93	62,00	150	6,03
Area dei funzionari a tempo indeterminato		12	34,29	23	65,71	35	1,41
Area delle elevate professionalità a tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	7	87,50	1	12,50	8	0,32
Area delle elevate professionalità a tempo indeterminato	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,04
Area delle elevate professionalità a tempo indeterminato	Laurea magistrale	32	41,56	45	58,44	77	3,09
Area delle elevate professionalità a tempo indeterminato	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,04
Area delle elevate professionalità a tempo indeterminato	Master di II livello	0	0,00	6	100,00	6	0,24
Area delle elevate professionalità a tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	2	20,00	8	80,00	10	0,40

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area delle elevate professionalità a tempo indeterminato		2	28,57	5	71,43	7	0,28
Totale personale		897		1592		2489	
Totale % sul personale complessivo		15,97		28,34		44,31	

⁽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 51.8% (2707 uomini e 2909 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 26% del totale di Ordinari, e guardando alla fascia più giovane, tra le donne è presente una percentuale del 15.6% sotto i 51 anni, mentre la percentuale si alza al 19% tra gli uomini. Le professoresse associate sono il 40.4% tra 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 con contratto a tempo determinato RTT sono il 43% del personale con questo contratto. Le ricercatrici TDA sono il 48.3% del totale del personale in questa categoria; mentre tra il personale di ricerca con contratto a tempo determinato di tipo B, le ricercatrici scendono al 38%.

In sintesi, con riferimento alle carriere accademiche, si conferma il gap consistente tra uomini e donne in relazione all'avanzamento dello status accademico, senza miglioramenti rispetto allo scorso anno.

L'incidenza femminile passa dal 48.3% di ricercatrici a tempo determinato di tipo A al 26% 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. Tra il personale sotto i 51 anni, i professori associati sono il doppio rispetto alle professoresse associate, ed il numero di professori ordinari è 3.5 volte quello delle professoresse ordinarie. I dati dell'Ateneo sono in linea con quelli nazionali (Dati del MIUR).

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.

Su tutto il personale tecnico e amministrativo non dirigente, si osserva un 64% di presenze femminili. La stessa percentuale di donne è rilevata anche tra il personale tecnico e amministrativo non dirigente a tempo indeterminato, e tra il personale non dirigente a tempo determinato, mentre tra il personale CEL l'78% è femminile. Tuttavia, nella posizione di Responsabile della Gestione Tecnica, la porzione femminile è solo del 23.5% (4 donne e 13 uomini). Questi risultati sono 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 ed a tutti i livelli. Un'eccezione è la categoria "operai agricoli" (anche se si tratta di sole 8 persone, di cui 5 uomini).

Con riferimento all'età anagrafica, complessivamente si nota una netta prevalenza delle donne in tutte le tre fasce (da 31 a 40, da 41 a 50 e da 51 a 60) nei contratti a tempo indeterminato, e anche nella fascia giovanile sotto i 31 anni per i contratti a tempo determinato, mentre le numerosità sono simili nella fascia anziana oltre 60 anni.

Spostando l'attenzione sull'anzianità di servizio, la quota di donne nel PTA rimane sistematicamente maggiore per le diverse classi di anzianità (e si abbassa gradualmente dal 67.6% nella classe con meno di 3

anni di servizio, al 62.2% nella classe con più di 10 anni di servizio).

In merito al livello di scolarizzazione si rileva che il 62% di tutto il personale tecnico e amministrativo 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%).

Tra gli operatori e i collaboratori a tempo indeterminato, il 36.7% ha una laurea magistrale o titolo di studio superiore, con una grande prevalenza femminile in questa classe del personale. In particolare, 28 persone tra operatori e collaboratori a tempo indeterminato posseggono un dottorato di ricerca (22 donne verso 6 uomini). Tra i funzionari a tempo indeterminato, il 79% ha una laurea magistrale o titolo di studio superiore, e tra le sole donne questa percentuale sale all'82.5% (contro il 72% tra i soli uomini), si nota anche una più ampia prevalenza di donne con qualifica di dottorato (93 donne e 57 uomini). Infine tra le elevate professionalità a tempo indeterminato, l'85% ha una laurea magistrale o titolo di studio superiore, e la percentuale cresce tra le donne rispetto agli uomini; inoltre 8 donne e 2 uomini hanno un titolo di dottorato di ricerca. In sintesi, nel confronto di genere per il personale tecnico e amministrativo non dirigente, si osserva una maggiore frequenza di lavoratrici con una qualifica pari alla laurea o superiore, ed anche una maggiore frequenza di donne con titolo di dottorato, rispetto alle corrispondenti frequenze nel personale maschile.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time ≤50%	0	0	5	9	1	15	39,47	1,56	0	2	9	10	2	23	60,53	1,28
Part Time >50%	1	0	5	6	5	17	10,69	1,77	2	10	45	71	14	142	89,31	7,91
Tempo Pieno	53	179	268	330	100	930	36,33	96,67	124	401	437	538	130	1630	63,67	90,81
Totali	54	179	278	345	106	962			126	413	491	619	146	1795		
Totali %	1,96	6,49	10,08	12,51	3,84	34,89			4,57	14,98	17,81	22,45	5,30	65,11		

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

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

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruiva di part-time a richiesta	1	0	10	15	6	32	16,24	42,67	2	12	54	81	16	165	83,76	59,78
Personale che aderisce al telelavoro domiciliare	0	0	22	19	2	43	27,92	57,33	0	14	48	42	7	111	72,08	40,22
Totale	1	0	32	34	8	75			2	26	102	123	23	276		
Totale %	0,28	0,00	9,12	9,69	2,28	21,37			0,57	7,41	29,06	35,04	6,55	78,63		

⁽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

Nell'anno di riferimento, il personale totale dell'Ateneo è stato di 2.757 unità, di cui 962 uomini e 1.795 donne. Il personale impiegato a tempo pieno è costituito da 930 uomini (il 96,7 % tra gli uomini) e 1.630 donne (il 90,8% tra le donne), con un leggero aumento percentuale per la componente femminile rispetto allo scorso anno (+1,8%).

Le forme di flessibilità adottate dall'Ateneo nella gestione del rapporto di lavoro a vantaggio della conciliazione tra gli impegni professionali e le esigenze di vita sono varie. Il regime d'impiego part-time riguarda il 9,2% del personale femminile e il 3,3% degli uomini, con una leggera diminuzione della percentuale sia di uomini (-0,2%) che di donne (-0,8%) rispetto alla relazione precedente. Nel dettaglio, il part time (tipologia di orario >50%) riguarda 142 donne (il 7,9% delle lavoratrici) di cui 45 nella fascia d'età 41-50 anni e 71 nella fascia 51-60 anni. La tipologia di part-time con orario = 50% vede invece numeri più esigui, ossia 23 donne, di cui 9 nella fascia d'età tra 41 e 50 anni e 10 nella fascia tra 51 e 60 anni.

Il Telelavoro riguarda 154 persone di cui 111 donne (48 delle quali nella fascia d'età 41-50 anni) e 43 uomini (22 nella fascia d'età 41-50 anni), con numeri sostanzialmente 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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	2156	40,41	3179	59,59	5335	39,42
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	644	20,36	2519	79,64	3163	23,37
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	500	10,75	4153	89,25	4653	34,38
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	55	14,32	329	85,68	384	2,84
Totale permessi	3355	24,79	10180	75,21	13535	

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

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

A fronte dell'aumento delle unità di personale impiegate in Ateneo, si rileva una diminuzione del numero di permessi usufruiti rispetto alla relazione precedente: 13.535 permessi nel 2024 a fronte dei 15.118 del 2023. In relazione al genere, si evidenzia ugualmente una diminuzione di pari rilevanza percentuale con riferimento al numero di congedi e permessi usufruiti: negli uomini si rileva infatti una diminuzione del -9,9% e nelle donne del -10,65% rispetto alla rilevazione precedente. 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. Molto più della metà (64%) dei permessi tra gli uomini è relativa alla L.104/1992.

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

- Flessibilità oraria
- Part-time
- Permessi/congedi per disabilità parentale

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

L'Amministrazione ha provveduto a Sì
redigere il Bilancio di genere?:

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

1. Realizzazione di alcune storie su Instagram sul tema dell'interculturalità, in particolare per promuovere iniziative dell'Ateneo e dei Dipartimenti.
2. È stato proposto il [Global Citizenship Programme](https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2024/GLOBAL%20CITIZENSHIP%20PROGRAMME%20full%20version%20a.y.%202024%2025.pdf) (<https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2024/GLOBAL%20CITIZENSHIP%20PROGRAMME%20full%20version%20a.y.%202024%2025.pdf>), percorso formativo (10 ore) di accoglienza volto a sviluppare e applicare concretamente nella vita quotidiana competenze interculturali, affrontando tematiche globali quali la tutela dei diritti umani, il cambiamento climatico e l'uguaglianza di genere. La partecipazione è stata aperta anche a studenti italiani immatricolati a corsi di studio erogati in lingua veicolare (163 partecipanti). Inoltre si sono svolte due edizioni di Arqus moVEs (<https://www.unipd.it/arqus-moves-3a-edizione>), un virtual exchange preparatorio alla mobilità internazionale per gli studenti e le studentesse che scelgono un ateneo dell'alleanza Arqus per la loro esperienza di studio all'estero che attiva percorsi di apprendimento interculturale tramite il dialogo tra partecipanti su temi di attualità o di particolare rilevanza sociale. Il percorso è stato completato da 41 studenti.
3. Realizzazione di un percorso teatrale dal titolo "Lavoro e racconto la mia Università" indirizzato a tutto il personale dell'Ateneo (personale docente, tecnico amministrativo, dottorandi, assegnisti e collaboratori linguistici). Il corso ha avuto una durata di circa 6 mesi nell'arco dei quali si sono svolti tre moduli intervallati da 15 giorni di pausa con due incontri settimanali per un totale di 60 ore. Il corso era articolato in tre moduli: 1° su respirazione e dizione, 2° su tecniche teatrali; 3° per la preparazione della performance finale. Hanno partecipato 18

persone.

4. Adozione del linguaggio di genere in tutte le comunicazioni rilasciate dall’Ufficio Ricerca Internazionale e rivolte alla comunità accademica, con attenzione alla relativa redazione in doppia lingua (italiano e inglese), nei casi in cui le persone destinatarie potessero essere internazionali. È stato inviato a chi ha un rapporto di lavoro con l’Ateneo un questionario sulla comunicazione inclusiva ed è stato elaborato un report riassuntivo di quanto emerso. L’indagine è stata utilizzata come spunto per creare un documento con dei suggerimenti per adottare una comunicazione più inclusiva. Si possono trovare entrambi i file al link [intranet di ateneo](https://intranet.di.ateneo.unipd.it/suggerimenti-comunicazione-inclusiva-0) (<https://adiss.unipd.it/suggerimenti-comunicazione-inclusiva-0>). Gli uffici di area hanno poi provveduto a darne comunicazione via social.
5. Nel 2024 l’Ateneo ha nuovamente aderito al [progetto “Panchine rosse”](https://www.panchinerosse.it/) (<https://www.panchinerosse.it/>) promosso dagli Stati generali delle donne, continuando così un percorso iniziato nel 2021: la panchina rossa è stata collocata presso il Dipartimento di Studi linguistici e letterari, con sede al Polo Beato Pellegrino di Padova.
6. Il 2024 ha visto l’avvio del [Progetto UniRe – Università Responsabile](https://www.unipd.it/unire/) (<https://www.unipd.it/unire/>) che intende promuovere interventi coerenti e coordinati finalizzati a favorire ambienti di studio e lavoro privi di violenze e discriminazioni e a promuovere una conoscenza condivisa e un’attenzione diffusa su tali temi. Il progetto prevede [interventi di formazione](https://www.unipd.it/unire/formazione) (<https://www.unipd.it/unire/formazione>) «a cascata» che, a partire dalle figure apicali dell’Ateneo sarà esteso all’intera comunità accademica. Sono stati svolti 9 seminari rivolti alle figure apicali dell’Ateneo. A fronte dei 280 dipendenti invitati, 196 hanno partecipato, con un’adesione del 70%. A luglio 2024 è stato istituito uno [sportello di ascolto](https://www.unipd.it/unire/sportello) (<https://www.unipd.it/unire/sportello>) gratuito contro le discriminazioni e le molestie che dall’apertura a dicembre 2024 ha ricevuto 15 segnalazioni. Le [azioni di crowdfunding](https://www.unipd.it/sostieni/progetto-unire) (<https://www.unipd.it/sostieni/progetto-unire>) avviate e il contributo di Unipd hanno permesso il finanziamento di 6 assegni di ricerca per affrontare, con un approccio multidisciplinare, il tema delle discriminazioni e della violenza di genere. Inoltre, nell’anno 2023-2024 sono stati proposti oltre 70 eventi informativi e sensibilizzazione sui temi quali parità, genere e diritti.
7. Da dicembre 2023 è disponibile per l’intera comunità universitaria il [corso online "Equità e inclusione. Questioni di genere, omotransfobia, razzismo e discriminazione"](https://www.unipd.it/corso-equita-inclusione) (<https://www.unipd.it/corso-equita-inclusione>). Articolato in 6 moduli, il corso dura 10 ore e affronta temi quali diseguaglianze di genere, omotransfobia e razzismo; contiene inoltre un focus sulle diverse tipologie di violenza, discriminazione e molestia e uno sulle azioni dell’Ateneo per combatterle. Al 31/12/2024 risultano aver completato il corso n. 548 persone: 376 PTA; 93 studenti; 79 altro personale. Tra il PTA, si segnalano 46 neoassunti su 262 pari al 17,56 % mentre le matricole dell’A.A. 2023/2024 che hanno completato il corso sono 64 su circa 23.000 totali. Anche a fronte dell’approvazione del [Progetto UniRe](https://www.unipd.it/unire) (<https://www.unipd.it/unire>), che persegue in parte obiettivi vicini al corso, la governance ha deciso di non presentare come obbligatorio il corso e pertanto il raggiungimento di target e soglia, nonostante lo sforzo nella promozione, è diventato difficilmente perseguitabile.

AREA TEMATICA 1: Promozione del benessere e valorizzazione di tutte le persone che lavorano e studiano nel nostro Ateneo

OBIETTIVO 1: Accrescere la consapevolezza riguardo all’interculturalità, nel rispetto delle differenze e degli elementi di continuità, per agevolare la conoscenza del contesto sociale ed (inter)culturale che li accoglie e migliorare il loro benessere

e la loro inclusione all'interno della società ospitante.

Il CUG ha creato contenuti per Instagram incentrati sulla diversità culturale, per dare visibilità alle iniziative promosse dall'Università. È stato introdotto il Global Citizenship Programme, corso di formazione di 10 ore rivolto agli studenti, concentrato sullo sviluppo di competenze interculturali applicabili alla vita di tutti i giorni affrontando i temi dei diritti umani, dei cambiamenti climatici e dell'uguaglianza di genere. L'iniziativa è stata estesa anche agli studenti italiani iscritti a corsi tenuti in lingua straniera, con un totale di 163 partecipanti. Sono state organizzate due edizioni di Arqus moVEs, programma di scambio virtuale che prepara gli studenti alla mobilità internazionale presso un'università dell'alleanza Arqus e che promuove l'apprendimento interculturale attraverso discussioni su temi attuali e socialmente rilevanti. In totale, 41 studenti hanno completato con successo questo percorso formativo.

OBIETTIVO 2: 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 comunicare modalità adeguate di gestione dei conflitti e di prevenzione del mobbing; 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 esperienziali; condividere tecniche di comunicazione efficace, verbale e non verbale.

Il 7 e 8 giugno 2024 è stato inscenato lo spettacolo "A processo per l'ombra di un asino", a conclusione della II edizione del laboratorio teatrale organizzato dal CUG intitolato "Lavoro e racconto la mia università", iniziato a gennaio con un modulo di dizione e respirazione, e continuato fino a giugno, con un modulo sulle tecniche teatrali e la costruzione della performance. Hanno partecipato personale, dottorande e dottorandi dell'Ateneo, che si sono incontrati 2 volte alla settimana sotto la guida di una compagnia teatrale professionale.

OBIETTIVO 3: Sensibilizzare all'uso di linguaggio e comunicazione rispettosi nell'ambiente di lavoro, in contesti verticali e orizzontali, promuovendo una riflessione sui vantaggi che le modalità comunicative improntate a rispetto, correttezza e gentilezza comportano.

In questo ambito, le aree Ricerca e Didattica dell'Ateneo hanno implementato una terminologia sensibile al genere in tutte le comunicazioni provenienti da loro e indirizzate al corpo docente e studentesco, prestando particolare cura alla stesura bilingue (in italiano e in inglese). È stato distribuito un sondaggio sulla comunicazione inclusiva a tutti coloro che hanno un contratto lavorativo con l'Università, seguito dalla compilazione di una sintesi dei risultati ottenuti. L'inchiesta è servita come base per la creazione di un vademecum per l'adozione di un linguaggio più inclusivo. Entrambi i documenti sono accessibili tramite il portale intranet nella sezione dell'Area Didattica e Servizi agli Studenti e sono stati diffusi sulle piattaforme di social media.

AREA TEMATICA 2: Promozione delle pari opportunità e conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro

OBIETTIVO 4: attivare forme di supporto per il personale con prole a carico che si reca in missione, al fine di sostenere la genitorialità, promuovere il bilanciamento vita-lavoro, incentivare la formazione e la progressione di carriera delle donne in situazioni di svantaggio.

L'obiettivo è stato rimodulato alla luce dell'elevata complessità delle dimensioni finanziarie e organizzative coinvolte e della limitata estensione del suo impatto ed è stato sostituito con un altro obiettivo nel PAP 2025-2027.

AREA TEMATICA 3: Prevenzione e contrasto delle violenze sulle donne, delle discriminazioni e delle molestie

OBIETTIVO 5: installazione permanente di una "panchina rossa" all'anno presso una struttura dell'Ateneo.

Nel 2024 l'Ateneo ha nuovamente aderito al progetto "Panchine rosse" (<https://www.panchinerosse.it/>) (<https://www.panchinerosse.it/>) promosso dagli Stati generali delle donne, continuando un percorso iniziato nel 2021: la panchina rossa è stata collocata presso il Dipartimento di Studi linguistici e letterari, del Polo Beato Pellegrino

AREA TEMATICA 4: Promozione della parità di genere

OBIETTIVO 6: Valorizzazione del conferimento dei titoli di Laurea e di Dottorato ad honorem nella prospettiva della promozione della parità di genere.

L'Area didattica e servizi agli studenti ha supportato l'istituzione di premi di studio in tale ambito.

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	459	1608	2662	2646	838	8213	27,41	48,83	1073	4147	6806	8144	1577	21747	72,59	63,05
Competenze manageriali/Relazionali	26	251	81	203	94	655	34,64	3,89	0	223	599	358	56	1236	65,36	3,58
Obbligatoria (sicurezza)	246	1080	2204	2160	536	6226	45,20	37,01	322	1725	2246	2746	509	7548	54,80	21,88
Tematiche CUG	73	280	618	595	161	1727	30,37	10,27	108	1006	969	1359	518	3960	69,63	11,48
Totali ore	804	3219	5565	5604	1629	16821			1503	7101	10620	12607	2660	34491		
Totali ore %	1,57	6,27	10,85	10,92	3,17	32,78			2,93	13,84	20,70	24,57	5,18	67,22		

⁽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.

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	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	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	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	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	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	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo



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	0,23	Donna
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	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	3	100,00	0	0,00	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	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	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	Uomo
Sel. I fascia art. 18 c. 1_4ter	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
Sel. I fascia art. 18 c. 1_4ter	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
Sel. I fascia art. 18 c. 1_4ter	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
Sel. I fascia art. 18 c. 1_4ter	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
Sel. I fascia art. 18 c. 1_4ter	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
Sel. I fascia art. 18 c. 1_4ter	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
Sel. I fascia art. 18 c. 1_4ter	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
Sel. I fascia art. 18 c. 1_4ter	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
Sel. I fascia art. 18 c. 1_4ter	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
Sel. I fascia art. 18 c. 1_4ter	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
Sel. I fascia art. 18 c. 1_4ter	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
Sel. I fascia art. 18 c. 1_4ter	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
Sel. I fascia art. 18 c. 1_4ter	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
Sel. I fascia art. 18 c. 1_4ter	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
Sel. I fascia art. 18 c. 1_4ter	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
Sel. I fascia art. 18 c. 1_4ter	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
Sel. I fascia art. 18 c. 1_4ter	0	0,00	3	100,00	3	0,23	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Sel. I fascia art. 18 c. 1_4ter	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
Sel. I fascia art. 18 c. 1_4ter	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
Sel. I fascia art. 18 c. 1_4ter	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
Sel. I fascia art. 18 c. 1_4ter	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
Sel. I fascia art. 18 c. 1_4ter	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
Sel. I fascia art. 18 c. 1_4ter	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
Sel. I fascia art. 18 c. 1_4ter	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
Sel. I fascia art. 18 c. 4	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
Sel. I fascia art. 18 c. 4	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
Sel. I fascia art. 18 c. 4	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
Sel. I fascia art. 18 c. 4	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
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	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 18 c. 1	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
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 c. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art. 18 c. 1	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art. 18 c. 4	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art. 18 c. 4	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art. 18 c. 4	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 18 c. 4	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 18 c. 4	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 18 c. 4	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 18 c. 4	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 18 c. 4	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 18 c. 4	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. II fascia art. 18 c. 4	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art. 18 c. 4	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	0	0,00	3	100,00	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5bis	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5bis	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5bis	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5bis	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5bis	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5bis	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5bis	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5bis	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 5bis	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. II fascia art. 24 c. 6	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art. 24 c. 6	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. II fascia art. 24 c. 6	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTT	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
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	Uomo
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
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	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTT	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
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	Uomo
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	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	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. RTT_art. 14 c. 6-septiesdecies L. 79/2022	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	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	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	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	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	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
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	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	Donna
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	0	0,00	3	100,00	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

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

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

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
1 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. PTA TI	0	0,00	3	100,00	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	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	2	50,00	2	50,00	4	0,31	Uomo
1 Sel. PTA TI	2	50,00	2	50,00	4	0,31	Uomo
1 Sel. PTA TI	3	60,00	2	40,00	5	0,39	Uomo
1 Sel. PTA TI	3	60,00	2	40,00	5	0,39	Uomo
1 Sel. PTA TI	3	60,00	2	40,00	5	0,39	Uomo
1 Sel. PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. PTA incarico dirigenziale TD	2	40,00	3	60,00	5	0,39	Uomo
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	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	Uomo
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	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. PTA TD	0	0,00	3	100,00	3	0,23	Donna
1 Sel. PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. PTA TD	3	75,00	1	25,00	4	0,31	Donna
1 Sel. PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
1 Sel. PTA TD	0	0,00	3	100,00	3	0,23	Donna
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	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
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. 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. CEL TD	0	0,00	3	100,00	3	0,23	Donna
1 Sel. CEL TD	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. CEL TD	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
1 Sel. CEL TD	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	3	100,00	0	0,00	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	Uomo
1 Sel. Tecnologi	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
1 Sel. Tecnologi	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. Tecnologi	0	0,00	3	100,00	3	0,23	Donna
1 Sel. Tecnologi	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
1 Sel. Tecnologi	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
Totale personale	764		525		1289		
Totale % sul personale complessivo	13,60		9,35		22,95		

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

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

Commissioni di concorso docenti (348 commissioni, tutte formate da 3 docenti)

Sono stati effettuati 348 concorsi tra concorsi di prima e seconda fascia, RTDB e RTDA, RTT.

Complessivamente le presenze maschili nelle commissioni sono del 62% e le presenze femminili a 38% (dato dell'anno scorso 61% e 39%).

La presenza di almeno due donne nelle commissioni e' del 28%. Le commissioni formate interamente da donne sono 5 su 348, cioe' il 1,5%. Questi dati sono simili all'anno scorso. Le commissioni a carattere totalmente maschile sono state 55 su 348 cioe' il 16%. (dato dell'anno scorso 18%).

Le commissioni con Presidente donna sono state 100 su 348, cioe' il 29%. (dato in linea con quello dello scorso anno).

Per la prima fascia, sono nate 63 commissioni, complessivamente le presenze maschili sono state del 61% e quelle femminili del 39%. Per la seconda fascia, sono nate 129 commissioni, complessivamente le presenze maschili sono state del 65% e quelle femminili del 35%. Per concorsi da Ricercatori (RTDA, RTDB, RTT) sono nate 156 commissioni, complessivamente le presenze maschili sono state del 60% e quelle femminili del 40%

Tutti questi risultati sono pertanto stabili rispetto a quelli dello scorso anno, le variazioni sono piccole.

Commissioni di concorso Personale Tecnico Amministrativo (71 Commissioni di 3 persone, 4 concorsi con 5 persone e 3 concorsi con 4 persone)

Sono stati effettuati 78 concorsi tra concorsi Tempo Determinato, Tempo Indeterminato, Tecnologi Complessivamente le presenze maschili nelle commissioni sono del 48% e le presenze femminili a 52%.

Le commissioni composte da maggioranza di donne sono il 47% del totale. Le commissioni formate interamente da donne sono 8 su 78, cioe' il 10%. Le commissioni a carattere totalmente maschile sono state 1 su 78 cioe' circa l' 1%.

Per i concorsi a Tempo determinato, sono nate 26 commissioni, complessivamente le presenze maschili sono state del 42% e quelle femminili del 58% . Per i concorsi a Tempo indeterminato, sono nate 41 commissioni, complessivamente le presenze maschili sono state del 50% e quelle femminili del 50%

Per concorsi da Tecnologi sono nate 11 commissioni, complessivamente le presenze maschili sono state del 52% e quelle femminili del 48%

Tutti questi risultati sono ritenuti stabili rispetto a quelli dello scorso anno.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Professori Ordinari	€117065,00	€100842,00	€ -16223,00	-16,09
Professori Associati	€77192,00	€70610,00	€ -6582,00	-9,32
Professori Straordinari	€0,00	€152689,00	€ 152689,00	100,00
Ricercatori a tempo indeterminato	€56139,00	€61136,00	€ 4997,00	8,17
Ricercatori a tempo determinato tipo B	€52646,00	€50776,00	€ -1870,00	-3,68
Ricercatori a tempo determinato tipo A	€40309,00	€39798,00	€ -511,00	-1,28
Ricercatori a tempo determinato RTT	€32328,00	€31824,00	€ -504,00	-1,58
Dirigenti a tempo determinato	€99827,00	€21237,00	€ -78590,00	-370,06
Dirigenti a tempo Indeterminato	€105113,00	€122427,00	€ 17314,00	14,14
Area degli operatori	€30276,00	€27440,00	€ -2836,00	-10,34

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
AREA DEI COLLABORATORI	€29478,00	€28423,00	€ -1055,00	-3,71
Area dei funzionari	€36677,00	€36704,00	€ 27,00	0,07
Area delle elevate professionalità	€51469,00	€52840,00	€ 1371,00	2,59

Per quanto riguarda il divario economico di genere tra docenti, si confermano i risultati osservati lo scorso anno. In particolare, il gap retributivo a sfavore delle donne non è significativo nelle posizioni di RTT, RTDa e RTDb, ma emerge chiaramente per la figura di professoressa associata e aumenta ulteriormente con il passaggio alla posizione di professoressa ordinaria. Rispetto alla rilevazione precedente, per le professoresse associate il divario retributivo rispetto ai colleghi maschi sale dall'8,97% al 9,32%, mentre per le professoresse ordinarie l'ineguaglianza aumenta dal 12,86% al 16,09% (+25%), confermando così il trend di crescita del gap retributivo degli ultimi anni.

Si segnala, inoltre, che non è significativo il divario economico per la categoria dei professori straordinari in quanto presente solamente una donna.

Per il personale tecnico-amministrativo, non è possibile effettuare un confronto completo con i dati dello scorso anno, poiché la rilevazione attuale è stata organizzata in modo diverso. Il confronto è possibile solo per i ruoli dirigenziali, dove si osservano differenze retributive che variano a seconda della durata del contratto. Il divario è particolarmente elevato per le dirigenti a tempo determinato, che guadagnano in media una retribuzione inferiore del 370% rispetto ai colleghi maschi. Al contrario, per i dirigenti a tempo indeterminato il gap retributivo si conferma a favore delle donne ed è aumentato rispetto alla rilevazione precedente. Nel 2023, le donne dirigenti a tempo indeterminato percepivano una retribuzione superiore del 2% rispetto ai colleghi maschi; tale differenza è aumentata nel 2024, arrivando al 14,14%.

Il divario retributivo è di poco positivo, dunque a favore delle donne, anche nelle posizioni di "elevate professionalità" (2,59%), mentre non si rileva alcuna disparità di genere nell'area dei funzionari (0,07%). Tuttavia, nelle aree degli operatori e dei collaboratori, il gap retributivo penalizza le donne, con una differenza rispettivamente del 10,34% e del 3,71%.

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?:

L'indagine di clima lavorativo condotta dall'Ateneo non comprende una valutazione dello stress correlato e la valutazione ma indaga diversi ambiti suddivisi nelle seguenti sezioni:

- SEZIONE 1 - organizzazione e ambiente di lavoro: volta a conoscere le opinioni sulle dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;

- SEZIONE 2 - sistema di pianificazione, valutazione e incentivazione: con l'obiettivo di conoscere il grado di condivisione delle strategie e degli obiettivi di Ateneo, il funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance e della relativa incentivazione;

- SEZIONE 3 - i miei superiori: per ottenere una valutazione bottom-up distinguendo tra superiore gerarchico e dirigente;
- SEZIONE 4 - valutazione complessiva del lavoro.

La rilevazione 2024 ha confermato gli ambiti di indagine già considerati nel 2022, riadattando marginalmente alcune domande e considerando nuovi aspetti derivanti dai cambiamenti intervenuti nel corso del biennio come, ad esempio, l'impatto dell'introduzione delle tecnologie di Intelligenza Artificiale nella percezione del lavoro e dell'organizzazione. Il questionario è stato inviato al personale tecnico-amministrativo in servizio al 27 novembre 2024, per un totale di 2.763 persone.

La rilevazione è stata gestita in modo anonimo, come nelle precedenti edizioni, tramite un questionario elettronico realizzato e somministrato online.

La rilevazione ha raggiunto un numero complessivo di rispondenti pari a 1.533, con un tasso di risposta pari al 55,5%, in linea con l'edizione del 2022 (57,6%).

La soddisfazione complessiva del personale conferma i risultati emersi nell'edizione 2022: il 75,3% del personale si dichiara soddisfatto (75,4% nel 2022), con un punteggio medio di 4,21 (4,19 nel 2022).

Per l'elevato punteggio conseguito nelle rispettive sezioni, si confermano punti di forza l'immagine dell'Ateneo (4,55), il diretto "superiore gerarchico" (4,45) assieme ai colleghi (4,44) e quanto attiene alla sezione "il mio lavoro" (4,24). Resta un ambito oggetto di attenzione "la carriera e sviluppo professionale" (3,58). Da un confronto con un sotto campione di Atenei partecipanti all'indagine di Benessere organizzativo del Progetto Good Practice, tale ambito risulta, in generale, critico anche per gli Atenei del gruppo di benchmark considerati (Mega e Grandi Atenei).

Il 71,2% riconosce il potenziale dell'indagine nel fornire indicazioni al management per il miglioramento dell'ambiente lavorativo e oltre il 58% dichiara che la rilevazione migliora la comunicazione interna. I rispondenti esprimono apprezzamento per la valutazione dal basso, considerandola un mezzo efficace per accrescere la responsabilità dei superiori verso il team (73%), per promuovere il dialogo costruttivo (68%) e per sviluppare una cultura del feedback (70%).

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](https://www.scup.unipd.it/) (<https://www.scup.unipd.it/>)) in collaborazione l'[ESU](http://www.esu.pd.it/) (<http://www.esu.pd.it/>), 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](https://www.unipd.it/consulenza-psichiatrica) (<https://www.unipd.it/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. Il Servizio opera a stretto contatto con il [Servizio di assistenza psicologica](https://www.unipd.it/servizi-aiuto-psicologico) (<https://www.unipd.it/servizi-aiuto-psicologico>).

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.

UniRe - Sportello di ascolto

Lo sportello di ascolto - attivo a partire dal 1° luglio 2024 - è dedicato a tutta la comunità accademica e offre ascolto e supporto gratuiti in caso di discriminazioni, molestie, abusi, violenza contro le donne e verso gruppi di minoranza di genere e sessuale, che possano verificarsi all'interno dell'Università di Padova o nei contesti di riferimento delle persone.

Opera in sinergia con gli [organismi e le figure di tutela e garanzia dell'Ateneo](https://www.unipd.it/organi-tutela-garanzia) (<https://www.unipd.it/organi-tutela-garanzia>), ma anche con le istituzioni e la rete di servizi presenti e operanti a livello territoriale.

Lo sportello si trova in via Belzoni 162 (edificio Ederle) a Padova.

Per accedervi è possibile fissare un appuntamento:

tel. 049 827 3000 - email sportello.unire@unipd.it.

Lo sportello è attivo per ricevimento telefonico e in presenza il:

Lunedì dalle 10 alle 12,

martedì dalle 11.30 alle 13.30,

mercoledì dalle 10.30 alle 12.30,

giovedì dalle 9.15 alle 11.15

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 (personale tecnico amministrativo, 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.

Riguardo al personale tecnico amministrativo si segnalano, in particolare, alcuni interventi di mediazione in ambito relazionale tra colleghi a seguito di segnalazione di episodi di molestia.

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, si sono coinvolti i Responsabili delle Strutture di afferenza di coloro che hanno fatto la segnalazione.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Nell'ambito del PIAO 2024-2026 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 2024-2026 (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 alle aree dell'Amministrazione Centrale di specifiche progettualità. All'Area Comunicazione e Marketing è stato affidato l'obiettivo di Promuovere la parità di genere ed una cultura inclusiva attraverso l'avvio del Progetto UniRE - Università Responsabile, approvato a marzo 2024 dagli Organi di Ateneo. Il progetto prevede diverse linee di azione, tra le quali un'azione capillare di formazione a cascata della comunità universitaria, l'apertura di uno sportello di ascolto contro molestie, discriminazioni e violenza e una campagna di raccolta fondi a supporto della ricerca sui temi della parità e delle discriminazioni di genere e sugli impatti della violenza. Nel corso del 2024 sono stati svolti 9 seminari (modalità frontale e partecipativa) di formazione rivolti alle figure apicali dell'Ateneo, con l'idea di trasferire delle riflessioni anche nell'operatività quotidiana legata ai ruoli ricoperti. Agli incontri di formazione sono stati invitati 280 dipendenti dell'Ateneo, con un'adesione del 70%. Da luglio 2024 è operativo uno sportello di ascolto dedicato a tutta la comunità accademica che offre ascolto e supporto gratuiti in caso di discriminazioni, molestie, abusi, violenza contro le donne e verso gruppi di minoranza di genere e sessuale, che possano verificarsi all'interno dell'Università di Padova o nei contesti di riferimento delle persone. Esso opera in sinergia con gli organismi e le figure di tutela e garanzia dell'Ateneo, ma anche con le istituzioni e la rete di servizi presenti e operanti a livello territoriale. Dall'apertura a dicembre 2024 ha ricevuto 15 segnalazioni. Sono state inoltre avviate azioni di crowdfunding che, anche grazie al contributo dell'Ateneo, hanno permesso il finanziamento di 6 assegni di ricerca per affrontare, con un approccio multidisciplinare, il tema delle discriminazioni e della violenza di genere. Inoltre, nell'anno 2023-2024 sono stati proposti oltre 70 eventi informativi e sensibilizzazione sui temi quali parità, genere e diritti.

Il corso di formazione online su differenze, stereotipi e discriminazioni realizzato nel 2023 dal titolo "Equità e inclusione: questioni di genere, omotransfobia, razzismo e discriminazione" è stato reso disponibile sulla piattaforma Moodle dell'Ateneo ed è stato inserito nell'offerta formativa per il personale di Ateneo, in particolare per i neoassunti, e proposto alle matricole. Anche a fronte dell'approvazione del Progetto UniRe, che persegue in parte obiettivi vicini al corso, la governance ha deciso di non presentare come obbligatorio, come previsto inizialmente, il corso per matricole e neoassunti.

All'Area Didattica e servizi agli studenti era stato assegnato nel 2023 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. A fine 2023 è stato elaborato un documento in ottica student oriented con alcuni suggerimenti per adottare una comunicazione più inclusiva, che è stato reso disponibile nella intranet di Ateneo. Gli uffici dell'area hanno poi provveduto a darne comunicazione via social. Nel corso del 2024 è stato adottato il linguaggio di genere anche in tutte le comunicazioni rilasciate dall'Ufficio Ricerca Internazionale e rivolte alla comunità accademica, con attenzione alla relativa redazione in doppia lingua (italiano e inglese), nei casi in cui le persone destinatarie potessero essere internazionali.

da compilare (max 5000 caratteri)

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 Sì
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:
€50000,00
Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti:
€120,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Concessione del patrocinio gratuito e del logo all'iniziativa sulla tematica della violenza di genere "Una al Giorno ... contro la Violenza sulle Donne", consistita nella proiezione di un cortometraggio a cui ha

fatto seguito una tavola rotonda.

Concessione di patrocinio per l'evento "Festa della Donna. La multidisciplinarietà in endocrinologia: casi complessi e rari. L'importanza del team delle competenze", tenutosi a Padova il 12 aprile 2024

Concessione di patrocinio e uso del logo del CUG dell'Università di Padova per l'evento "Disability Pride Veneto", svoltosi anche negli spazi dell'Ateneo, il 14 e 15 settembre 2024

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:

12

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

Istituzione sportello di ascolto

OIV

RSU

Difensore Civico

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

:

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 26 partecipanti, conclusosi con due rappresentazioni teatrali pubbliche. Motivazioni delle iscrizioni: public speaking e migliori strumenti comunicativi sia a livello personale che lavorativo.

E' stato proposto l'inserimento tra i corsi per il benessere promossi dall'Ateneo.

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

E' stata condotta una attività di analisi sui dati forniti dall'Area Risorse Umane relativamente agli orari di lavoro del personale al fine di determinare l'incidenza della tipologia di orario sulla fruizione del buono pasto in un'ottica di genere.

Nei confronti della componente studentesca è stato implementato il regolamento carriere studenti al fine di concedere maggiore flessibilità nella frequenza di attività formative, anche in un'ottica di genere a tutela della maternità.

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

Premio di ricerca sui temi dell'identità di genere. Attribuito a Elena Tubertini -"Staff Members' Experience of Italian Shelters for LGBTQIA+ Homeless and Run away People: An Exploratory Study" e a Veronica Della Casa -"Minority Stress, Self-Awareness, and Coping Strategies during the COVID-19 Pandemic among Italian Transgender Young Adults". Premiazione tenuta il 17 maggio, con la partecipazione di rappresentanti dell'Istituzione e delle associazioni del territorio coinvolte nella tematica

Considerazioni conclusive

Nel corso del 2024 il CUG ha mantenuto la prevista programmazione mensile delle riunioni, svolgendo in tutto 12 incontri plenari. L'avvicendamento di due persone alla carica di Presidente e la sostituzione di tre membri dell'Organo avvenuta all'incirca a metà dell'anno non ha comportato l'interruzione del perseguitamento dei compiti istituzionali e di un vivace confronto interno in merito alle modalità della loro esecuzione. L'avvio del progetto Università Responsabile (UniRe) fortemente voluto dalla Governance dell'Ateneo anche a seguito della tragica vicenda di Giulia Cecchettin e la nomina di un nuovo Consigliere di fiducia, alla cui selezione hanno preso parte due membri del CUG, sono stati in corso d'anno due ulteriori elementi di forte novità nel panorama delle azioni di promozione e tutela delle pari opportunità di pertinenza del CUG. Nell'ottica di rafforzare la cooperazione con gli organi della Governance, il CUG ha organizzato audizioni con la Rettrice, con il prorettore al Benessere, con il nuovo Consigliere di fiducia e ha contestualmente tenuto stretti contatti con la delegata alle Pari Opportunità e con la Difensora civica. Appaiono ancora comunque da potenziare le relazioni con l'Amministrazione e con la Governance in relazione all'assunzione di decisioni o all'elaborazione di iniziative afferenti agli ambiti di competenza del CUG. Si è confermato il frequente coinvolgimento del CUG nelle attività di formazione in tema di tutela della parità di genere e prevenzione delle molestie svolte dai Dipartimenti.

Il CUG nel corso dell'anno ha continuato a fornire il proprio supporto a richieste di aiuto o di consulenza presentate da singoli componenti della comunità universitaria motivate da situazioni di disagio o da questioni interpretative relative alle normative coinvolgenti gli istanti. In questo campo, il CUG ha anche potenziato le attività di comunicazione alla comunità accademica e studentesca.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-padova-2025>