



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Padova - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università degli Studi di Padova

Acronimo:	UNIPD
Regione:	Veneto
Provincia:	PD
Comune:	Padova
CAP:	35122
Indirizzo:	Via 8 Febbraio 1848, 2
Codice Amministrazione:	uni_pd
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Università e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

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



http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positivo-uni-pd-triennio-2024-2026-all8-piao-anno_2024.pdf (199.62 KB)	http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positivo-uni-pd-triennio-2025-2027-all9-piao-anno_2025.pdf (290.55 KB)
---	---

2026

2026 - 2028 (Allegato 9 PIAO)

[piano_azioni_positivo_uni_pd-triennio_2026-2028-allegato-9-piao-anno_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positivo-uni-pd-triennio-2026-2028-allegato-9-piao-anno_2026.pdf)

http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positivo-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	94	219	208	0	1	24	101	68
Personale non dirigente	Professore Associato	0	107	298	245	136	0	49	220	192	72
Organo di vertice	Rettrice	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Prof. 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	7	33	14	0	0	6	24	16
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato RTT	2	75	18	1	0	0	51	20	2	1
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo B	0	50	28	4	0	0	26	32	3	0
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo A	9	166	30	5	0	5	129	40	5	1
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo indeterminato	0	0	2	1	3	0	0	0	2	1
Personale non dirigente	CEL T.D. 500 ore	0	1	0	1	0	0	2	3	0	1

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. 500 ore	0	1	3	2	1	0	1	9	3	3
Personale non dirigente	CEL T.I. 750 ore	0	0	0	1	0	0	0	1	6	2
Personale non dirigente	CEL T.I. eq. Ricercatore DPR 232/11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Operai agricoli t.i.	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Area degli operatori a tempo indeterminato	0	2	11	17	12	1	4	16	32	15
Personale non dirigente	Area dei collaboratori a tempo indeterminato	22	63	96	108	32	30	119	157	159	62
Personale non dirigente	Area Funzionari a tempo indeterminato	24	88	140	185	69	28	185	270	379	78
Personale non dirigente	Area delle elevate professionalità a tempo indeterminato	0	3	6	23	15	0	2	17	38	16
Personale non dirigente	Tecnologi	1	10	0	3	0	4	6	8	1	0
Personale non dirigente	Area dei collaboratori a tempo determinato	16	27	14	6	0	41	95	30	17	1
Personale non dirigente	Area dei funzionari a tempo determinato	9	13	7	1	0	34	21	16	1	1
Personale non dirigente	Operai agricoli t.d.	0	3	1	0	0	1	0	0	0	0
Personale non dirigente	Contratti di ricerca art. 22 L. 240/2010	10	8	1	0	0	2	5	2	0	0

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Totale personale		93	622	756	856	491	146	697	871	967	340
Totale % sul personale complessivo		1,59	10,65	12,95	14,66	8,41	2,50	11,94	14,92	16,56	5,82

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	36	72	42	22	3	175	32,65	19,10	52	153	116	39	1	361	67,35	22,45
Tra 3 e 5 anni	9	37	25	16	1	88	38,10	9,61	6	68	46	22	1	143	61,90	8,89
Tra 5 e 10 anni	1	36	48	19	3	107	34,19	11,68	1	78	95	30	2	206	65,81	12,81
Superiore a 10 anni	0	11	138	276	121	546	37,81	59,61	0	11	203	517	167	898	62,19	55,85
Totale	46	156	253	333	128	916			59	310	460	608	171	1608		
Totale %	1,82	6,18	10,02	13,19	5,07	36,29			2,34	12,28	18,23	24,09	6,77	63,71		

⁽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	23	42,59	31	57,41	54	2,14
Area degli operatori a tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	15	36,59	26	63,41	41	1,62
Area degli operatori a tempo indeterminato	Laurea	1	16,67	5	83,33	6	0,24
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	1	100,00	1	0,04
Area dei collaboratori a tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	22	30,56	50	69,44	72	2,85

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area dei collaboratori a tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	192	51,47	181	48,53	373	14,78
Area dei collaboratori a tempo indeterminato	Laurea	24	30,77	54	69,23	78	3,09
Area dei collaboratori a tempo indeterminato	Laurea magistrale	76	26,21	214	73,79	290	11,49
Area dei collaboratori a tempo indeterminato	Master di I livello	0	0,00	4	100,00	4	0,16
Area dei collaboratori a tempo indeterminato	Master di II livello	0	0,00	5	100,00	5	0,20
Area dei collaboratori a tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	7	28,00	18	72,00	25	0,99
Area dei collaboratori a tempo indeterminato		0	0,00	1	100,00	1	0,04
Area dei funzionari a tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	7	36,84	12	63,16	19	0,75
Area dei funzionari a tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	94	53,41	82	46,59	176	6,97
Area dei funzionari a tempo indeterminato	Laurea	27	42,19	37	57,81	64	2,54
Area dei funzionari a tempo indeterminato	Laurea magistrale	289	31,45	630	68,55	919	36,41
Area dei funzionari a tempo indeterminato	Master di I livello	8	42,11	11	57,89	19	0,75
Area dei funzionari a tempo indeterminato	Master di II livello	5	14,71	29	85,29	34	1,35
Area dei funzionari a tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	64	35,96	114	64,04	178	7,05
Area dei funzionari a tempo indeterminato		12	32,43	25	67,57	37	1,47
Area delle elevate professionalità a tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	6	85,71	1	14,29	7	0,28
Area delle elevate professionalità a tempo indeterminato	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,08
Area delle elevate professionalità a tempo indeterminato	Laurea magistrale	35	42,17	48	57,83	83	3,29
Area delle elevate professionalità a tempo indeterminato	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,04

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area delle elevate professionalità a tempo indeterminato	Master di II livello	1	10,00	9	90,00	10	0,40
Area delle elevate professionalità a tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	3	27,27	8	72,73	11	0,44
Area delle elevate professionalità a tempo indeterminato		2	33,33	4	66,67	6	0,24
Totale personale		916		1608		2524	
Totale % sul personale complessivo		15,69		27,54		43,23	

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

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

Globalmente, la presenza femminile equivale al 51.7% (2818 uomini e 3021 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 ordinarie sono il 27% del totale degli ordinari e, nella fascia più giovane, solo il 13% di queste ha meno di 51 anni (a fronte del 19% tra gli uomini ordinari).

Le associate sono il 40.4% tra il totale degli associati (totale pari a 1319), con una distribuzione per età molto simile a quella maschile, ad eccezione della fascia più giovane fino ai 40 anni (107 vs 49) e della fascia più anziana oltre i 60 anni (136 vs 72), in entrambe le quali i maschi sono circa il doppio delle donne.

Le ricercatrici RTdB sono il 43% rispetto al totale del personale in questa posizione (+6% rispetto allo scorso anno). Tra queste, solo il 43% ha un'età inferiore ai 41 anni, a differenza degli uomini ricercatori dove il 61% ha età inferiore ai 41 anni. Le ricercatrici con contratto a tempo determinato RTT sono il 43.5% del personale con questo contratto, in linea con lo scorso anno. Le ricercatrici RTdA rappresentano il 46% del totale della categoria; tra il personale di ricerca con contratto a tempo indeterminato, le ricercatrici sono il 46%.

Con riferimento alle carriere accademiche, si conferma il gap consistente tra uomini e donne, con sfavore per queste ultime, in relazione all'avanzamento dello status accademico, senza miglioramenti rispetto allo scorso anno. Si nota inoltre un peggioramento della presenza femminile nelle fasce di età più giovani.

L'incidenza femminile passa dal 46% di ricercatrici a tempo determinato di tipo A al 27% di professoressse 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 professoressse associate, ed il numero di professori ordinari è quasi 4 volte quello delle professoressse ordinarie (ossia, sul totale di ordinari sotto i 51 anni, troviamo solo un 20% di donne).

I dati dell'Ateneo sono in linea con quelli nazionali (MUR).

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 dirigenti a tempo indeterminato su 9 sono uomini), in linea con la rilevazione precedente.

Su tutto il PTA non dirigente, si nota un 65% di presenze femminili. Una percentuale simile di donne (64%) è rilevata anche tra il PTA non dirigente a tempo indeterminato, ed una percentuale maggiore (73%) tra il personale non dirigente a tempo determinato, mentre tra il personale CEL il 76% è femminile. Tuttavia, nella posizione di Responsabile della Gestione Tecnica, la porzione femminile è solo del 29% (5 donne e 12 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 7 persone, di cui 5 uomini).

Nelle posizioni di responsabilità, prevale il genere femminile tra i Direttori di Ufficio o Tecnico (63.5%), tra i Responsabili di Settore (64%) e tra i Segretari di Dipartimento (70%).

Con riferimento all'età anagrafica del PTA, complessivamente si nota una netta prevalenza delle donne in ciascuna della cinque fasce (sotto i 30, da 31 a 40, da 41 a 50, da 51 a 60 e sopra i 60); lo stesso risultato si osserva nei contratti a tempo indeterminato, e nei contratti a tempo determinato.

Spostando l'attenzione sull'anzianità di servizio, la quota di donne nel PTA rimane sistematicamente maggiore per le diverse classi di anzianità (si abbassa gradualmente dal 67.3% 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, il 63% di tutto il PTA (non dirigenziale) ha una laurea magistrale o titolo superiore, con preponderanza nell'area dei funzionari a tempo indeterminato (TI), e nell'area delle elevate professionalità a tempo indeterminato. Le donne tendono ad avere un titolo di studio più alto rispetto agli uomini: la laurea magistrale o titolo superiore sono posseduti dal 68% del PTA femminile, e dal 53% del PTA maschile. Inoltre, l'11% del PTA ha una formazione post-lauream, e l'8% (214 lavoratori) possiede un dottorato di ricerca (soprattutto tra i funzionari TI), con uno sbilanciamento tra uomini e donne (in questa categoria, il 64% di chi detiene il dottorato è di genere femminile). Anche nelle altre categorie, si osserva una sistematica prevalenza di donne tra coloro che posseggono il dottorato. Tra gli operatori e i collaboratori TI, il 35% ha una laurea magistrale o titolo di studio superiore, con una grande prevalenza femminile in questa classe del personale: 25 tra operatori e collaboratori TI hanno un dottorato di ricerca (18 donne rispetto a 7 uomini). Tra i funzionari TI, il 79.5% ha una laurea magistrale o titolo di studio superiore (83.4% se si considerano solo le donne); si nota anche una più ampia prevalenza di donne con qualifica di dottorato (114 donne e 64 uomini). Infine, tra le elevate professionalità TI, l'87.5% ha una laurea magistrale o titolo superiore (90% con riferimento alle sole donne); inoltre 8 donne e 3 uomini hanno un dottorato di ricerca.

In sintesi, nel confronto di genere per il PTA non dirigente, si rileva una maggiore frequenza di lavoratrici con una qualifica pari alla laurea o superiore, oltre a 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	1	3	6	3	13	39,39	1,29	0	1	8	7	4	20	60,61	1,07
Part Time >50%	1	3	5	8	4	21	14,29	2,08	3	10	31	69	13	126	85,71	6,76
Tempo Pieno	70	192	266	326	121	975	36,19	96,63	131	415	467	550	156	1719	63,81	92,17
Totale	71	196	274	340	128	1009			134	426	506	626	173	1865		
Totale %	2,47	6,82	9,53	11,83	4,45	35,11			4,66	14,82	17,61	21,78	6,02	64,89		

⁽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	4	8	14	7	34	18,89	72,34	3	11	39	76	17	146	81,11	84,88
Personale che aderisce al lavoro da remoto	0	0	7	5	1	13	33,33	27,66	0	2	5	15	4	26	66,67	15,12
Totale	1	4	15	19	8	47			3	13	44	91	21	172		
Totale %	0,46	1,83	6,85	8,68	3,65	21,46			1,37	5,94	20,09	41,55	9,59	78,54		

⁽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 2.874 unità, di cui 1.009 uomini e 1.865 donne. Il personale impiegato a tempo pieno è costituito da 975 uomini (96,6% degli uomini) e 1.719 donne (92,2% delle donne), con un aumento percentuale per la componente femminile rispetto alla relazione precedente di 1,4 punti percentuali. 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 7,8% del personale femminile e il 3,4% di quello maschile; rispetto alla relazione precedente, la percentuale diminuisce per le donne di 1,4 punti percentuali e aumenta lievemente per gli uomini di 0,1 punti percentuali. Nel dettaglio, il part-time con tipologia di orario superiore al 50% riguarda 126 donne (6,8% delle lavoratrici), di cui 31 nella fascia d'età 41-50 anni e 69 nella fascia 51-60 anni. La tipologia di part-time con orario pari o inferiore al 50% riguarda invece 20 donne (1,1% delle lavoratrici), di cui 8 nella fascia d'età 41-50 anni e 7 nella fascia tra 51 e 60 anni. Il lavoro da remoto riguarda 39 persone, di cui 26 donne (1,4% del personale femminile, 15 delle quali nella fascia d'età 51-60 anni) e 13 uomini (1,3% del personale maschile, 7 dei quali nella fascia d'età 41-50 anni).

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	2053	39,35	3164	60,65	5217	37,38
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	837	24,70	2551	75,30	3388	24,28
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	491	10,06	4391	89,94	4882	34,98
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	86	18,38	382	81,62	468	3,35

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale permessi	3467	24,84	10488	75,16	13955	

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

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

Nell'anno di riferimento, a fronte dell'aumento delle unità di personale impiegate in Ateneo, si rileva un aumento del numero di permessi usufruiti rispetto alla relazione precedente: 13.955 permessi complessivi, a fronte dei 13.535 rilevati nel 2024 (+3,1%). In relazione al genere, 3.467 permessi (24,84% del totale) sono riferibili agli uomini e 10.488 permessi (75,16% del totale) alle donne. I permessi giornalieri per congedi parentali si confermano in netta prevalenza tra le donne: 4.391 casi, pari all'89,94% di tale tipologia di permesso, a fronte di 491 casi tra gli uomini (10,06%). Rapportando il dato al totale dei permessi fruiti per genere, i permessi giornalieri per congedi parentali rappresentano il 41,87% dei permessi delle donne e il 14,16% di quelli degli uomini. Tra gli uomini, la quota largamente prevalente dei permessi continua a essere riconducibile alla L. 104/1992: considerando insieme permessi giornalieri e orari, essi ammontano a 2.890 casi, pari all'83,36% di tutti i permessi fruiti dal personale maschile.

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. Sono state realizzate 3 storie su Instagram con contenuti informativi relativi ad iniziative promosse dall'Ateneo e dai Dipartimenti di Unipd in materia di interculturalità.
2. Sono state proposte due iniziative di informazione e approfondimento rispetto all'interculturalità rivolti a studenti internazionali o in mobilità con lo scopo di aiutarli a sviluppare competenze: il Global Citizenship Programme ([GLOBAL CITIZENSHIP PROGRAMME full version a.y. 24 25.pdf](https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2024/GLOBAL%20CITIZENSHIP%20PROGRAMME%20full%20version%20a.y.%2024%2025.pdf) (<https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2024/GLOBAL%20CITIZENSHIP%20PROGRAMME%20full%20version%20a.y.%2024%2025.pdf>)) e Arqus MoVes (<https://www.unipd.it/arqus-moves-3a-edizione>).

3. È stata organizzata una conferenza a giugno 2025, denominata Annual Network Meeting, nell'ambito del programma dottorale UNIPhD, azione MSCA-COFUND Doctoral Programme co-finanziata dalla Commissione Europea con fondi Horizon2020, che coinvolge più di cinquanta dottorandi e dottorande internazionali impegnati in 25 Corsi di dottorato dell'Ateneo.
 4. È stata organizzata una conferenza aperta a tutta la comunità accademica con una linguista su uso linguaggio non discriminatorio, rispettoso nell'ambiente di lavoro e di studio, che veicoli i valori di equità, apertura e inclusione.
 5. Progetto UniPadova inclusiva. È stato attivato uno sportello per mappare i bisogni del personale con disabilità e valutare la tipologia di interventi idonei ad ogni singolo contesto; sono stati avviati progetti individuali di valorizzazione lavorativa in base alle richieste pervenute; è stato strutturato il percorso di accompagnamento in ingresso dei nuovi assunti con disabilità e avviato per le richieste pervenute.
 6. È stata prodotta una redazione integrata del Codice di comportamento finalizzata anche a favorire il coordinamento con le altre fonti normative interne che disciplinano i doveri fondamentali che devono essere osservati da parte del personale. In particolare, è stata fatta la revisione del Codice di condotta per la prevenzione delle molestie morali e sessuali.
 7. Il progetto Università Responsabile - UniRe (<https://www.unipd.it/unire>), ha svolto diverse linee di azione, tra le quali: l'organizzazione di 9 seminari di sensibilizzazione per la cittadinanza, 5 incontri per le scuole secondarie di secondo grado e una campagna di raccolta fondi (27.745,71 €) a supporto della ricerca sui temi della parità e delle discriminazioni di genere e sugli impatti della violenza
 8. Messa in atto di monitoraggio sull'inclusione e la parità di genere tramite questionario anonimo finalizzato ad acquisire percezioni ed esperienze riguardo all'eventuale presenza di discriminazioni o disparità di trattamento legate al genere all'interno dell'Organizzazione in cui si presta la propria attività professionale. L'azione beneficia dell'esperienza del Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali (dSEA), che mette a disposizione del CUG le competenze acquisite nello svolgimento di tale monitoraggio.
1. **Promozione dell'interculturalità attraverso i social media di Ateneo.** Nel corso del 2025 il CUG ha realizzato e diffuso storie su Instagram dedicate al tema dell'interculturalità, finalizzate in particolare alla valorizzazione e alla promozione di iniziative dell'Ateneo e dei Dipartimenti. Iniziativa prevista nel PTAP.
 2. **Promozione di un linguaggio rispettoso, non discriminatorio e inclusivo.** Nel 2025 il CUG ha organizzato una [conferenza aperta alla comunità accademica](https://mediaspace.unipd.it/media/Vera%20Ghen%20-%20-%20%22CHE%20COS%20C3%88%20L%20LINGUAGGIO%20AMPIO%20E%20A%20COSA%20SERVE%22/1_1z9t5c8e?utm_source=chatgpt.com) (https://mediaspace.unipd.it/media/Vera%20Ghen%20-%20-%20%22CHE%20COS%20C3%88%20L%20LINGUAGGIO%20AMPIO%20E%20A%20COSA%20SERVE%22/1_1z9t5c8e?utm_source=chatgpt.com), tenuta dalla prof.ssa Vera Gheno, dal titolo "Che cos'è il linguaggio ampio e a cosa serve", finalizzata a promuovere una riflessione sull'uso del linguaggio nei contesti di lavoro e di studio, in coerenza con i principi di equità, apertura e inclusione. Iniziativa prevista nel PTAP.
 3. **Monitoraggio in materia di inclusione, parità di genere e discriminazioni.** Nell'ambito delle azioni di promozione della parità di genere, nel 2025 è stata predisposta una *survey* anonima finalizzata a rilevare percezioni ed esperienze relative all'eventuale presenza di discriminazioni o disparità di trattamento all'interno dell'Ateneo. La somministrazione del questionario e l'elaborazione dei risultati sono previste nel 2026. Iniziativa prevista nel PTAP.
 4. **Promozione di iniziative di sensibilizzazione per la parità di genere e contro la**

violenza sulle donne. Nel corso del 2025 l'Ateneo ha promosso [un insieme di iniziative \(https://ilbolive.unipd.it/it/tags/parole-azioni-parita-genere-2025\)](https://ilbolive.unipd.it/it/tags/parole-azioni-parita-genere-2025) di informazione e sensibilizzazione sui temi della parità di genere, del contrasto alla violenza, alle discriminazioni e agli stereotipi di genere, anche [in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne \(https://www.unipd.it/parole-azioni-parita\)](https://www.unipd.it/parole-azioni-parita). Iniziativa ulteriore ma coerente con il PTAP.

5. **Prosecuzione del progetto "Panchine rosse".** Nel 2025 l'Università di Padova ha rinnovato la propria adesione al progetto "Panchine rosse", collocando una panchina rossa [presso il Dipartimento dei Beni Culturali \(https://www.beniculturali.unipd.it/www/dbc-news/il-dipartimento-dei-beni-culturali-per-la-giornata-internazionale-per-leliminazione-della-violenza-contro-le-donne-25novembre2025/\)](https://www.beniculturali.unipd.it/www/dbc-news/il-dipartimento-dei-beni-culturali-per-la-giornata-internazionale-per-leliminazione-della-violenza-contro-le-donne-25novembre2025/), con sede a Palazzo Maldura, in continuità con il percorso di sensibilizzazione già avviato negli anni precedenti. Iniziativa ulteriore ma coerente con il PTAP.
6. **Prosecuzione del Progetto UniRe - Università Responsabile** (<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.
7. **Potenziamento dello sportello di ascolto contro violenze e discriminazioni.** Nel 2025 l'Ateneo ha esteso il servizio di ascolto dedicato ai casi di discriminazione, molestie, abusi e violenza, prevedendo l'apertura di uno sportello anche [presso la sede di Vicenza \(https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2025-06-05_INAUGURAZIONE%20SPORTELLO%20ANTIVIOLENZA%20DELL%E2%80%99UNIVERSIT%C3%80%20DI%20PADOVA%20A%20VICENZA_0.pdf\)](https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2025-06-05_INAUGURAZIONE%20SPORTELLO%20ANTIVIOLENZA%20DELL%E2%80%99UNIVERSIT%C3%80%20DI%20PADOVA%20A%20VICENZA_0.pdf), a beneficio della comunità accademica presente nel territorio vicentino. Iniziativa ulteriore ma coerente con il PTAP.
8. **Prosecuzione del corso online "Equità e inclusione. Questioni di genere, omotransfobia, razzismo e discriminazione".** Nel 2025 è rimasto disponibile per l'intera comunità universitaria il [corso online \(https://www.unipd.it/corso-equita-inclusione\)](https://www.unipd.it/corso-equita-inclusione) articolato in 6 moduli, finalizzato a fornire strumenti utili a riconoscere e comprendere fenomeni quali diseguaglianze di genere, omotransfobia, razzismo, discriminazioni e molestie, nonché a diffondere la conoscenza delle azioni promosse dall'Ateneo su tali temi. Iniziativa ulteriore ma coerente con il PTAP.
9. **Prosecuzione di iniziative formative sull'interculturalità rivolte alla comunità studentesca internazionale.** Nel 2025 l'Ateneo ha riproposto il [Global Citizenship \(https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2024/GLOBAL%20CITIZENSHIP%20PROGRAMME%20full%20version%20a.y.%2024%2025.pdf\)](https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2024/GLOBAL%20CITIZENSHIP%20PROGRAMME%20full%20version%20a.y.%2024%2025.pdf) Programme, percorso di 10 ore rivolto in particolare a studentesse e studenti internazionali iscritti al primo anno, finalizzato allo sviluppo di competenze interculturali e all'approfondimento di tematiche globali quali diritti umani, salute globale, uguaglianza di genere e tutela dell'ambiente. Iniziativa ulteriore ma coerente con il PTAP.

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⁾



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 ⁽²⁾
Aggiornamento professionale	951	5236	5748	6973	2144	21052	28,68	63,98	2462	10753	14758	20817	3559	52349	71,32	70,66
Competenze manageriali/Relazionali	232	1093	1499	1778	552	5154	29,48	15,66	717	2621	3472	4338	1179	12327	70,52	16,64
Obbligatoria (sicurezza)	460	1085	1791	1624	581	5541	44,79	16,84	486	1535	2075	2217	517	6830	55,21	9,22
Tematiche CUG	74	292	276	415	98	1155	30,92	3,51	227	553	693	965	143	2581	69,08	3,48
Totale ore	1717	7706	9314	10790	3375	32902			3892	15462	20998	28337	5398	74087		
Totale ore %	1,60	7,20	8,71	10,09	3,15	30,75			3,64	14,45	19,63	26,49	5,05	69,25		

⁽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 prosegue il proprio percorso di promozione dell'uguaglianza di genere attraverso l'integrazione tra Bilancio di genere e **Piano di uguaglianza di genere 2025-2027 (GEP)**. Il nuovo Piano si pone in continuità con il percorso già avviato dall'Ateneo con la pubblicazione del primo Bilancio di genere nel 2017, della seconda edizione nel 2020 e della terza edizione completa nel 2024, relativa al triennio 2020-2022. Il GEP 2025-2027 si allinea, nel metodo, al Vademecum CRUI per l'elaborazione dei *Gender Equality Plan* negli atenei italiani, che recepisce le indicazioni della Commissione europea nel contesto accademico nazionale.

Il documento dialoga con il Piano di Azioni Positive del CUG ed è sviluppato in sinergia con i principali documenti strategici di Ateneo, con l'[Action Plan HRS4R \(https://www.unipd.it/carta-europea-codice-reclutamento-ricercatori\)](https://www.unipd.it/carta-europea-codice-reclutamento-ricercatori), con i Piani di programmazione di Ateneo e con il Bilancio di Ateneo. Per ciascuna azione sono individuati responsabili istituzionali e operativi, target diretti e indiretti, indicatori di valutazione, output e outcome, nonché il collegamento con gli Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030. Il GEP 2025-2027 contiene inoltre una rendicontazione generale dei risultati del precedente GEP 2022-2024.

Per la redazione del nuovo Piano, le azioni sono state articolate in tre tipologie: azioni in continuità con le politiche di Ateneo, nuove azioni e suggerimenti di implementazione da sviluppare in futuro. L'adozione del GEP continua inoltre a rappresentare un requisito rilevante per l'accesso ai finanziamenti europei di *Horizon Europe* 2021-2027 e ai finanziamenti PNRR.

Le aree di intervento del Piano di uguaglianza di genere 2025-2027 sono cinque:

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: Potenziare interventi di formazione, cultura e scienza paritaria.

Obiettivo 3: 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 categorie sottorappresentate.

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: Promuovere le attività di ricerca, didattica e terza missione dell'Ateneo sulle tematiche del genere.

Obiettivo 3: Sostenere l'incremento dell'occupazione femminile per il contrasto della segregazione di genere verticale e orizzontale.

Obiettivo 4: Favorire l'integrazione della dimensione di genere nel processo di ricerca e innovazione.

Obiettivo 5: Offrire strumenti e competenze necessarie per comunicare la salute dei generi anche sotto il profilo del linguaggio.

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

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	0,25	Uomo
1 Sel. I fascia art.18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. I fascia art.18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. I fascia art.18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna
1 Sel. I fascia art.18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna
1 Sel. I fascia art.18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. I fascia art.18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. I fascia art.18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. I fascia art.18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. I fascia art.18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. I fascia art.18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. I fascia art.18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. I fascia art.18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. I fascia art.18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. I fascia art.18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. I fascia art.18 c.1	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Uomo
1 Sel. I fascia art.18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. I fascia art.18 c.1	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. I fascia art.18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
1 Sel. II fascia art 18 c4	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 18 c4	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 18 c4	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 18 c4	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 18 c4	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 18 c4	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 18 c4	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 18 c4	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	0	0,00	3	100,00	3	0,25	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia 24 c5bis	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia 24 c5bis	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna
1 Sel. II fascia 24 c5bis	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia 24 c5bis	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia 24 c5bis	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia 24 c5bis	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia 24 c5bis	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. II fascia 24 c5bis	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia 24 c5bis	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia 24 c5bis	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia 24 c5bis	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia 24 c5bis	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c6	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c6	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c6	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c6	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c6	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c6	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c6	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c6	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c6	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c6	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
1 Sel. II fascia art 24 c6	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. II fascia art 24 c6	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
Mobilità art. 7 c.5bis - 5 quater	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT Riservato	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT Riservato	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT Riservato	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
1 Sel. RTT Riservato	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT Riservato	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT Riservato	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT Riservato	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT Riservato	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT Riservato	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT Riservato	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTT Riservato	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. RTDa	0	0,00	3	100,00	3	0,25	Donna
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTDa	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTDa	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTDa	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. RTDa	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTDa	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTDa	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTDa	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. RTDa	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTDa	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Uomo
1 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. PTA TI	3	75,00	1	25,00	4	0,33	Uomo
1 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Uomo
1 Sel. PTA TI	2	50,00	2	50,00	4	0,33	Uomo
1 Sel. CEL TI	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. CEL TI	2	50,00	2	50,00	4	0,33	Uomo
1 Sel. CEL TI	0	0,00	3	100,00	3	0,25	Donna
1 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Uomo
1 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna
1 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. PTA TI	0	0,00	3	100,00	3	0,25	Donna
1 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. PTA TI	0	0,00	3	100,00	3	0,25	Donna
1 Sel. PTA TI	3	75,00	1	25,00	4	0,33	Uomo
1 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Uomo
1 Sel. PTA TI	0	0,00	4	100,00	4	0,33	Donna
1 Sel. PTA TI	1	25,00	3	75,00	4	0,33	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
1 Sel. PTA TI	2	50,00	2	50,00	4	0,33	Uomo
1 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. PTA TI	2	50,00	2	50,00	4	0,33	Donna
1 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Uomo
1 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. PTA TD	0	0,00	3	100,00	3	0,25	Donna
1 Sel. PTA TD	0	0,00	3	100,00	3	0,25	Donna
1 Sel. PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. PTA TD	0	0,00	3	100,00	3	0,25	Donna
1 Sel. PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. PTA TD	0	0,00	3	100,00	3	0,25	Donna
1 Sel. PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. PTA TD	0	0,00	3	100,00	3	0,25	Donna
1 Sel. PTA TD	2	50,00	2	50,00	4	0,33	Donna
1 Sel. PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. Tecnologi	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. Tecnologi	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. Tecnologi	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
1 Sel. RTDa	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTDa	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTDa	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTDa	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTDa	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTDa	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTDa	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTDa	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTDa	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTDa	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna
1 Sel. RTDa	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. RTDa	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. RTDa	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. RTDa	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. RTDa	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. RTDa	0	0,00	3	100,00	3	0,25	Donna
1 Sel. RTDa	0	0,00	3	100,00	3	0,25	Donna
1 Sel. RTDa	0	0,00	3	100,00	3	0,25	Donna
1 Sel. RTDa	0	0,00	3	100,00	3	0,25	Donna
1 Sel. RTDa	0	0,00	3	100,00	3	0,25	Donna
1 Sel. RTDa	0	0,00	3	100,00	3	0,25	Donna
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTDa	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
1 Sel. RTDa	1	33,33	2	66,67	3	0,25	Donna
1 Sel. RTDa	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
Contratto di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Incarico post doc	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Uomo
Incarico post doc	2	66,67	1	33,33	3	0,25	Donna
Incarico post doc	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
incarico post-doc	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
incarico post doc	3	100,00	0	0,00	3	0,25	Uomo
Totale personale	729		492		1221		
Totale % sul personale complessivo	12,49		8,43		20,91		

⁽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 (commissioni formate da 3 docenti).

Sono stati effettuati 279 concorsi tra concorsi di prima e seconda fascia, RTT e RTDA, oltre a un concorso per mobilità.

Complessivamente le presenze maschili nelle commissioni sono del 62% e le presenze femminili del 38% (stesso dato dell'anno scorso, due anni fa 61% e 39%).

La presenza di almeno due donne nelle commissioni è del 25%. Le commissioni formate interamente da donne sono 2 su 279, ovvero lo 0,7%. L'anno scorso questi dati erano rispettivamente il 28% e 1,5%.

Le commissioni a carattere totalmente maschile sono state 37 su 279, equivalenti al 13% (dato dell'anno scorso 16%).

Le commissioni con Presidente donna sono state 80 su 279, equivalenti al 29% (dato in linea con quello dello scorso anno).

Per la prima fascia, sono sorte 33 commissioni: complessivamente le presenze maschili sono state del 64% e quelle femminili del 36%.

Per la seconda fascia, sono sorte 112 commissioni: complessivamente le presenze maschili sono state del 64% e quelle femminili del 36%.

Per concorsi da Ricercatori (RTT, RTDA), sono sorte 188 commissioni: complessivamente le presenze maschili sono state del 59% e quelle femminili del 41%.

Per il concorso di mobilità la composizione era di 2 uomini e 1 donna.

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

Commissioni di concorso Personale Tecnico Amministrativo (55 Commissioni di 3 persone, 9 commissioni con 4 persone).

Sono stati effettuati 64 concorsi tra concorsi a Tempo Indeterminato, Tempo Determinato e per Tecnologi.

Complessivamente le presenze maschili nelle commissioni sono del 49% e le presenze femminili del 51%.

Le commissioni composte da maggioranza di donne sono il 36% del totale (l'anno scorso erano il 47%). Le commissioni formate interamente da donne sono 9 su 64, cioè il 14%. Non ci sono commissioni a carattere totalmente maschile.

Per i concorsi a Tempo indeterminato, sono sorte 36 commissioni: complessivamente le presenze maschili sono state del 47% e quelle femminili del 53% (116 commissari di cui 55 uomini).

Per i concorsi a Tempo determinato, sono sorte 17 commissioni: complessivamente le presenze maschili sono state del 40% e quelle femminili del 60% (52 commissari di cui 21 uomini).

Per i concorsi da Tecnologi, sono sorte 11 commissioni, complessivamente le presenze maschili sono state del 67% (l'anno scorso erano il 52%) e quelle femminili del 33% (33 commissari di cui 22 uomini)

Sono diminuite rispetto all'anno scorso le commissioni composte da maggioranza donne. Gli altri risultati sono ritenuti abbastanza stabili rispetto a quelli dello scorso anno.

RELAZIONE

Nelle commissioni di concorso docente, complessivamente le presenze maschili ammontano a 521 (62%) e le presenze femminili a 315 (38%). Le commissioni sono tutte formate da tre persone. La presenza di almeno due donne nelle commissioni di prima e seconda fascia e RTT e RTDA oscilla tra il 31% (per RTT e RTDA) e il 18% (per la prima fascia).

In particolare, per la prima fascia sono sorte 33 commissioni: il 72% di queste contiene una sola presenza femminile, 3 commissioni sono a carattere totalmente maschile, mentre non ci sono commissioni a carattere totalmente femminile. Quindi le commissioni a maggioranza maschile sono il 74%, le commissioni con una sola donna sono il 61%.

Riguardo al bilanciamento di genere, questo risultato è in peggioramento rispetto allo scorso anno, dove la percentuale di commissioni con una sola donna era pari al 51% e l'anno ancora precedente era del 40%.

Inoltre, sono state attivate 133 commissioni per RTT e RTDA, di cui 92 (il 69%) è a carattere totalmente maschile o ha una sola presenza femminile (dato in lieve miglioramento rispetto allo scorso anno nel quale la percentuale era del 77%).

Per il PTA c'è sempre una presenza femminile nelle commissioni: nel 58% dei casi la commissione ha una sola donna mentre nel rimanente 42% dei casi la commissione ha almeno due donne. In particolare, il 53% delle commissioni per le posizioni a tempo determinato include almeno due donne al proprio interno.

La presidenza femminile delle commissioni per tutte le posizioni docenti è nettamente inferiore alla componente maschile (pari al 24% per prima fascia, al 27% per II fascia e al 44% per RTT e RTDA).

Per il PTA la presidenza femminile si equipara a quella maschile solo nei concorsi a tempo determinato, mentre in quelli a tempo indeterminato rimane al 36%.

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	€119538,00	€105850,00	€ -13688,00	-12,93
Professori Associati	€78406,00	€73883,00	€ -4523,00	-6,12
Professori Straordinari	€0,00	€152689,00	€ 152689,00	100,00

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Ricercatori a tempo indeterminato	€59644,00	€62884,00	€ 3240,00	5,15
Ricercatori a tempo determinato tipo B	€55037,00	€56017,00	€ 980,00	1,75
Ricercatori a tempo determinato tipo A	€39932,00	€42731,00	€ 2799,00	6,55
Ricercatori a tempo determinato RTT	€46899,00	€45252,00	€ -1647,00	-3,64
Contratti di ricerca art. 22 L. 240/2010	€9951,00	€9018,00	€ -933,00	-10,35
Dirigenti a tempo determinato	€104961,00	€88584,00	€ -16377,00	-18,49
Dirigenti a tempo Indeterminato	€97147,00	€118748,00	€ 21601,00	18,19
Area degli Operatori	€30536,00	€28606,00	€ -1930,00	-6,75
Area dei collaboratori	€29716,00	€29864,00	€ 148,00	0,50
Area dei funzionari	€37133,00	€36787,00	€ -346,00	-0,94
Area delle elevate professionalità	€53119,00	€53631,00	€ 512,00	0,95

Osservando le categorie professionali relative a docenti e ricercatori, i dati per il 2025 introducono un elemento di novità rilevante che modifica in modo significativo la valutazione del divario retributivo di genere nel passaggio tra le diverse posizioni della docenza e della ricerca.

Nel 2025 hanno infatti trovato attuazione nuove forme contrattuali per l'inquadramento delle attività di ricerca pre-ruolo, previste dalla L. 240/2010 ma divenute operative solo nel 2025. Si tratta dei cosiddetti "contratti di ricerca", che ricomprendono incarichi di ricerca, posizioni post-doc e ulteriori forme contrattuali pre-ruolo. Tali strumenti hanno di fatto sostituito le precedenti figure degli assegnisti di ricerca e dei ricercatori a tempo determinato di tipo A.

Alla luce di questa riorganizzazione delle categorie professionali e considerando la progressione lungo la piramide accademica — dai contratti di ricerca, ai ricercatori RTT, fino ai professori associati e ordinari — emerge un divario retributivo di genere mediamente a svantaggio delle donne. I valori risultano negativi in tutte le categorie, sia nelle posizioni pre-ruolo sia nei livelli più elevati della carriera accademica.

In particolare, le donne percepiscono una retribuzione iniziale (nell'ambito dei contratti di ricerca) inferiore del 10,35% rispetto ai colleghi uomini. Tra i ricercatori a tempo determinato RTT, il divario è pari al 3,64% a sfavore delle donne. Per quanto riguarda le professoresse associate, la retribuzione media risulta inferiore del 6,12%, mentre per le professoresse ordinarie il divario raggiunge il 12,93%.

Il quadro complessivo evidenzia dunque un peggioramento dei differenziali retributivi di genere, a svantaggio delle donne in tutte le fasi della carriera, con le criticità più marcate sia all'ingresso sia al vertice del percorso professionale. Tale tendenza è ulteriormente confermata dall'ampliamento del gap tra i ricercatori RTT, passato da -1,58% nel 2024 a -3,64% nel 2025.

Si registrano tuttavia alcuni segnali di lieve miglioramento: pur rimanendo negativo, il divario retributivo si è ridotto sia per le professoresse associate (da -9,32% a -6,12%) sia per le professoresse ordinarie (da -16,09% a -12,03%), invertendo il trend degli anni precedenti.

Nel complesso, questa nuova configurazione suggerisce che le recenti forme contrattuali risultano penalizzanti per le donne.

Passando ai dati relativi al personale tecnico e amministrativo, la situazione appare complessivamente in miglioramento rispetto all'anno precedente.

Si conferma, in particolare, un trend positivo per le donne con incarichi dirigenziali a tempo indeterminato, che registrano un ulteriore incremento della retribuzione media rispetto a quella dei colleghi uomini. Le dirigenti a tempo indeterminato — collocate al vertice della piramide retributiva del personale tecnico-amministrativo — evidenziano infatti un divario retributivo medio a loro favore pari al 18,19%, ossia circa 4 punti percentuali in più rispetto all'anno scorso e ben 16 punti percentuali in più rispetto al 2023.

Per quanto riguarda l'area dei collaboratori e degli operatori, pur in presenza di un gap retributivo ancora a sfavore delle donne, si osserva una riduzione significativa del divario. In particolare, nell'area degli operatori il differenziale diminuisce di circa 4 punti percentuali (da -10,34% a -6,75%), mentre nell'area dei collaboratori il valore diventa leggermente positivo (0,5%), segnando un miglioramento rispetto al -3,71% dell'anno precedente.

Nell'area dei funzionari, il gap retributivo si attesta intorno a un punto percentuale negativo, evidenziando quindi un lieve peggioramento rispetto alla precedente rilevazione.

Il divario resta invece lievemente positivo nell'area delle elevate professionalità (0,95%), pur mostrando una diminuzione di circa un punto e mezzo percentuale rispetto al 2024.

Permane tuttavia una criticità rilevante: tra le dirigenti a tempo determinato si registra un divario retributivo particolarmente marcato, pari al 18,49% a sfavore delle donne rispetto ai colleghi uomini.

Sezione 4 - Benessere personale

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

L'indagine di clima lavorativo condotta dall'Ateneo (con cadenza biennale) non comprende una valutazione dello stress correlato e la valutazione dei rischi, 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: No

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://scup.unipd.it/il-centro/) (<https://scup.unipd.it/il-centro/>) 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](https://www.unipd.it/consulenza-psichiatrica) (<https://www.unipd.it/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](https://www.unipd.it/punto-ascolto-benessere-salute-posto-lavoro)

(<https://www.unipd.it/punto-ascolto-benessere-salute-posto-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](https://scup.unipd.it/i-servizi/servizio-di-assistenza-psicologica-i-dipendenti-dell%e2%80%99ateneo-e-loro-familiari-carico-apad-2)

(<https://scup.unipd.it/i-servizi/servizio-di-assistenza-psicologica-i-dipendenti-dell%e2%80%99ateneo-e-loro-familiari-carico-apad-2>) viene offerto, in collaborazione con il Centro SCUP, a tutti i dipendenti dell'Ateneo (docenti, ricercatori, personale tecnico-amministrativo, personale non strutturato: assegnisti di ricerca, dottorandi, collaboratori di ricerca, borsisti, specializzandi, ricercatori con contratto a progetto, operatori del Servizio Civile) e ai loro familiari a carico con tariffa agevolata, 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 (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 fattispecie. 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 di studentesse e studenti in ordine alla valutazione degli esami di profitto, si sono registrate situazioni di contrasto tra assegnisti di ricerca e docenti.

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 al Consigliere di Fiducia o alla Difensora civica, secondo le rispettive competenze, e, quando i casi segnalati esulavano dalle competenze degli organi di garanzia, sono stati coinvolti i Responsabili delle Strutture di appartenenza 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 2025-2027, l'Ateneo ha collocato gli obiettivi in materia di pari opportunità, parità di genere, benessere organizzativo e prevenzione e contrasto delle discriminazioni all'interno della programmazione strategica, organizzativa e di *performance*, in coerenza con gli altri strumenti di pianificazione già adottati, tra cui il *Gender Equality Plan*, il Bilancio di Genere e il Piano di Azioni Positive 2025-2027.

L'attenzione alle attività di prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione è rintracciabile in particolare nel Piano di Azioni Positive 2025-2027, che individua, tra le proprie aree di intervento, la promozione del benessere e della valorizzazione delle persone che studiano e lavorano in Ateneo, la promozione delle pari opportunità e della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, la prevenzione e il contrasto delle violenze sulle donne, delle discriminazioni e delle molestie, nonché la promozione della parità di genere. In tale quadro, le pari opportunità vengono ricondotte non solo al riequilibrio di genere, ma anche alle condizioni di inclusione, accessibilità e tutela all'interno della comunità universitaria.

Con specifico riguardo alla prevenzione delle discriminazioni, nel PIAO è richiamato il [progetto UniRe - Università Responsabile](https://www.unipd.it/unire), (<https://www.unipd.it/unire>) che prevede attività di formazione rivolte alla comunità universitaria, l'attivazione di uno sportello di ascolto per molestie, discriminazioni e violenza, nonché iniziative di sensibilizzazione e di sostegno alla ricerca sui temi della parità e degli effetti della violenza. Nello stesso ambito è altresì prevista la revisione del Codice di condotta per la prevenzione delle molestie morali e sessuali, inserita nel più ampio aggiornamento del Codice di comportamento di Ateneo. Ulteriori profili connessi alla prevenzione delle discriminazioni sono richiamati nelle azioni dedicate all'inclusione delle persone con disabilità. In particolare, il progetto [UniPadova Inclusiva](https://www.unipd.it/inclusione) (<https://www.unipd.it/inclusione>) prevede interventi di supporto al personale lungo l'intero percorso lavorativo, mediante strumenti di rilevazione dei bisogni, percorsi di inclusione e valorizzazione professionale e azioni di accompagnamento dei nuovi assunti con disabilità.

Per la componente studentesca, il PIAO prevede inoltre la digitalizzazione delle procedure relative alla personalizzazione degli esami per studenti e studentesse con disabilità, DSA e BES, al fine di rendere più agevole l'accesso alle misure compensative previste.

Il tema delle pari opportunità è inoltre collegato alle politiche di conciliazione e di benessere organizzativo. In tal senso, il PIAO richiama il regolamento sul lavoro agile, improntato ai principi di non discriminazione e pari opportunità, che contempla forme di maggiore flessibilità in presenza di particolari situazioni personali e familiari, tra cui la gravidanza, la cura dei figli, l'assistenza a familiari con disabilità o affetti da patologie gravi e la tutela di persone inserite in percorsi di protezione per violenza di genere. Nel PIAO 2025-2027 le politiche di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni risultano quindi articolate in una pluralità di strumenti di carattere programmatico, regolativo, formativo e organizzativo, rivolti sia al personale sia alla componente studentesca, con particolare attenzione ai profili della tutela, dell'inclusione e della rimozione degli ostacoli che possono limitare la piena partecipazione alla vita universitaria.

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:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Diffusione del bando/premiazione CUG tramite sito, Instagram, segreteria e uso di aula interna Diffusione del SummHer Camp di Soroptimist tramite Instagram e mail alle studentesse dell'Ateneo
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	No
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	11
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?

- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Indagine di clima per monitoraggio situazione organizzativa in materia di inclusione, parità di genere, discriminazione

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

:

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

Promozione di un linguaggio rispettoso, non discriminatorio e inclusivo. Nel 2025 il CUG ha organizzato una conferenza aperta alla comunità accademica, tenuta dalla prof.ssa Vera Gheno, dal titolo *"Che cos'è il linguaggio ampio e a cosa serve"*, finalizzata a promuovere una riflessione sull'uso del linguaggio nei contesti di lavoro e di studio, in coerenza con i principi di equità, apertura e inclusione

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

7a edizione (2025) del *Premio per un lavoro di ricerca sui temi dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale per il contrasto alle discriminazioni*. Vincitrice Giovanna Gilleri per l'articolo *Women, and all of us: article 5(a) CEDAW as a protection for all gendered individuals*: propone un'interpretazione innovativa dell'art. 5(a) della CEDAW, che viene analizzato come possibile fondamento per una protezione estesa a tutte le soggettività di genere (persone transgender, non binarie etc.).

Indagine di clima per monitoraggio situazione organizzativa in materia di inclusione, parità di genere, discriminazione

Nel 2025 è stata predisposta una survey anonima finalizzata a rilevare percezioni ed esperienze relative all'eventuale presenza di discriminazioni o disparità di trattamento all'interno dell'Ateneo. La somministrazione del questionario, con la relativa elaborazione dei risultati, è prevista nel 2026 e coinvolgerà l'intera comunità di docenti, ricercatori, personale tecnico amministrativo e bibliotecario, collaboratori ed esperti linguistici dell'Ateneo, pari a circa 6.000 persone.

Considerazioni conclusive

Nel corso del 2025 il CUG dell'Università degli Studi di Padova ha proseguito con continuità la propria attività istituzionale, mantenendo un regolare confronto interno sui temi delle pari opportunità, del benessere lavorativo e del contrasto alle discriminazioni. Una parte rilevante dell'attività è stata dedicata al rafforzamento degli strumenti operativi del Comitato, in

particolare attraverso la definizione di modalità più chiare e coordinate per la gestione delle segnalazioni pervenute alla casella istituzionale, con attenzione alla tempestività del riscontro, alla protocollazione riservata e alla successiva presa in carico. Si è inoltre confermato il supporto del CUG a situazioni di disagio e a richieste di aiuto o orientamento provenienti da componenti della comunità universitaria, incluse alcune segnalazioni riferite alla componente studentesca.

Nel corso dell'anno il Comitato ha dato attuazione ad alcune azioni previste dal Piano di Azioni Positive, con particolare riguardo al lavoro preparatorio per il monitoraggio sull'inclusione e sulla parità di genere tramite questionario anonimo rivolto al personale e all'organizzazione della conferenza sul linguaggio inclusivo. Parallelamente, il CUG ha curato la predisposizione della relazione annuale ministeriale e ha avviato un articolato lavoro di elaborazione del nuovo Piano di Azioni Positive 2026-2028, sviluppato attraverso gruppi di lavoro interni e un confronto collegiale sui principali ambiti di intervento.

Si è confermato anche nel 2025 l'impegno del CUG nella promozione di iniziative culturali e di sensibilizzazione, tra cui il premio per lavori di ricerca sui temi dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale, nonché la partecipazione alle iniziative connesse al premio di laurea Invitalia in memoria di Giulia Cecchetti. È proseguita inoltre l'attenzione alla comunicazione verso la comunità universitaria e al raccordo con reti e organismi esterni, tra cui la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane e la rete dei CUG del Veneto. Nel complesso, l'attività svolta nel 2025 ha confermato il ruolo del CUG quale presidio di ascolto, proposta e promozione di una cultura organizzativa sempre più attenta all'inclusione, al rispetto delle differenze e alla qualità delle relazioni nell'Ateneo.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-padova-2026>