



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

Piano di uguaglianza di genere

2025 - 2027

**Piano di
uguaglianza
di genere
2025 - 2027**

Sommario

Introduzione	6
Componenti e ruolo del gruppo di lavoro per il Gender Equality Plan	8
Rendicontazione Piano di uguaglianza di genere 2022-2024	9
Azioni in Ateneo per le pari opportunità	12
Analisi di contesto	14
Aree di intervento	24
Legenda dei responsabili operativi	25
Legenda delle diverse tipologie di azione	25
AREA 1 Equilibrio vita privata / Vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi	26
Obiettivo 1: Supportare la conciliazione tra il lavoro e la genitorialità e/o attività di cura	27
Obiettivo 2: Potenziare interventi di formazione, cultura e scienza paritaria	29
Obiettivo 3: Monitorare i dati sull'uguaglianza di genere	31
AREA 2 Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	32
Obiettivo 1: Incoraggiare la presentazione di candidature a promozioni, riconoscimenti e incarichi di responsabilità da parte delle categorie sottorappresentate	33
AREA 3 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	34
Obiettivo 1: Favorire l'equilibrio di genere nel reclutamento	35
AREA 4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	36
Obiettivo 1: Contrastare la segregazione orizzontale e aumentare la presenza di donne nelle aree STEM	37
Obiettivo 2: Promozione delle attività di ricerca, didattica e terza missione dell'Ateneo sulle tematiche del genere	38
Obiettivo 3: Sostenere l'incremento dell'occupazione femminile per il contrasto della segregazione di genere verticale e orizzontale	39
Obiettivo 4: Favorire l'integrazione della dimensione di genere nel processo di ricerca e innovazione	40
Obiettivo 5: Offrire strumenti e competenze necessarie per comunicare la salute dei generi, non solo in termini di contenuti (medici, biologici, psicologici e sociali) ma anche di linguaggio, nella consapevolezza dell'importanza di un uso appropriato dello stesso	41
AREA 5 Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	42
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	43
Obiettivo 2: Tutelare le persone transgender e gender non-conforming	45
Suggerimenti di implementazione	46

Introduzione

Il Piano di uguaglianza di genere o Gender Equality Plan (GEP) 2025-2027 si inserisce nel solco di un percorso già da tempo avviato dall'Università di Padova con l'adozione di strumenti di analisi e pianificazione per promuovere la parità di genere. Nel 2017, infatti, è stato pubblicato il primo Bilancio di genere, con dati relativi al triennio 2014-2016, e nel 2020, la seconda edizione completa con dati relativi al triennio 2017-2019; una terza edizione completa è stata pubblicata a inizio 2024, con dati relativi al triennio 2020-2022¹. Le analisi condotte grazie alla redazione dei Bilanci di genere hanno posto le basi da un lato per azioni di sistema volte a correggere le situazioni di squilibrio di genere rilevate e dall'altro per la definizione dei Piani di Uguaglianza di Genere 2018-2020 e 2022-2024.

Il GEP 2025-2027 si pone in continuità con questo percorso, allineandosi nel metodo, così come il GEP 2022-2024, 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, a sua volta, recepisce le indicazioni della Commissione europea calandole nel contesto accademico italiano.

Così come da definizione della Commissione europea, anche per l'Ateneo di Padova il GEP costituisce un piano strategico volto a:

- condurre valutazioni d'impatto/audit di procedure e pratiche per identificare i bias di genere;
- identificare e implementare delle strategie innovative volte a correggere bias di genere;
- definire obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi tramite degli indicatori.

Le aree prioritarie di intervento che prevede sono 5, ovvero:

1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
3. uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
5. contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

1 <https://www.unipd.it/bilancio-genero>

Per la redazione del nuovo Piano di uguaglianza di genere 2025-2027, le diverse azioni proposte sono state suddivise in tre tipologie. Le prime due, ovvero “Azioni in continuità con le politiche di Ateneo” e “Nuove azioni”, sono state redatte inquadrando nelle cinque macroaree di intervento, suddivise per obiettivi, con l’indicazione dei responsabili istituzionali e operativi, dei target diretti e indiretti, degli indicatori di valutazione e degli output/outcome atti a misurarne l’impatto. La terza tipologia, in calce al documento, si riferisce ai “Suggerimenti di implementazione”, ovvero delle proposte da realizzare in futuro, suddivise per area di pertinenza.

Il documento, che si fonda sulle analisi condotte nel Bilancio di genere e dialoga con il nuovo Piano delle azioni positive del CUG, è stato sviluppato in stretta sinergia con i principali documenti strategici di Ateneo, con il Piano di azioni positive e il Piano di azioni 2024-2026 per l’implementazione in Ateneo della Human Resources Strategy for Researchers (Action Plan HRS4R). Esso integra l’analisi dei dati con la pianificazione di azioni mirate, coordinandosi con il Piano integrato della performance e con il Bilancio di previsione. Inoltre, ogni azione è collegata agli Obiettivi di sviluppo sostenibile dell’Agenda 2030, riaffermando il ruolo della parità di genere come pilastro della strategia dell’Ateneo per promuovere le persone, il pianeta e la prosperità.

Il documento contiene, infine, una rendicontazione generale dei risultati del precedente GEP 2022-2024, che ha fornito una visione complessiva dei progressi realizzati e ha rappresentato un riferimento fondamentale per l’elaborazione del nuovo Gender Equality Plan 2025-2027.

A conferma dell’importanza dell’equità di genere nelle organizzazioni europee, è importante sottolineare che per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore l’adozione di un Gender Equality Plan (GEP) è requisito essenziale per l’accesso ai finanziamenti del programma quadro per la ricerca e l’innovazione, Horizon Europe 2021-2027. Parallelamente, anche l’accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR è consentito solo a quelle università, enti di ricerca e altri soggetti pubblici e privati che si siano dotati, o si impegnino ad adottare nel primo anno del progetto, di un Bilancio di genere e un Piano di uguaglianza di genere.

Componenti e ruolo del gruppo di lavoro per il Gender Equality Plan

Presidenti:

Antonio Paoli

Prorettore al Benessere e allo sport

Gaya Spolverato

Delegata alle Politiche per le pari opportunità

Coordinamento operativo:

Gioia Grigolin

Dirigente Area Comunicazione e marketing (ACOM)

Componenti:

Stefano Bianchini

Rappresentante di dottorande e dottorandi

Camilla Girasole

Dirigente Area Relazioni Internazionali (ARI)

Manuela Marini

Direttrice Ufficio Ricerca e Qualità (ARRI)

Tommaso Meacci

Dirigente Area Risorse Umane (ARU)

Sebastiano Miccoli

Presidente CUG

Monica Mocellin

Difensora civica

Francesca Mura

Direttrice Ufficio Ricerca Internazionale (ARRI)

Giada Maniero

Ufficio Public engagement (ACOM)

Giulia Moro

Ufficio Public engagement (ACOM)

Rosa Nardelli

Direttrice Ufficio Public engagement (ACOM)

Rossella Puca

Settore Relazioni Sindacali (ARU)

Annalisa Oboe

Direttrice Centro di Ateneo "Elena Cornaro" per i saperi, le culture e le politiche di genere

Roberta Rasa

Dirigente Area Didattica e Servizi agli Studenti (ADISS)

Elisa Salvan

Direttrice Ufficio Controllo di gestione (AFIP)

Elisa Salvato

Delegata Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo

Paola Valbonesi

Delegata Consulta dei direttori di dipartimento

Alessandro Zanotto

Consigliere di fiducia

Rendicontazione Piano di uguaglianza di genere 2022-2024

Nel corso del triennio 2022-2024, l'Università di Padova si è impegnata nella realizzazione degli obiettivi previsti dal primo Piano di uguaglianza di genere, mettendo in campo azioni su più fronti per contribuire a sanare il divario di genere presente nel contesto accademico.

In relazione all'**Area 1 - Equilibrio vita privata / vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi**, si evidenzia l'investimento da parte dell'Ateneo in politiche, azioni e misure di welfare rivolte in particolar modo al personale per il supporto alla genitorialità, alle attività di cura, all'equilibrio vita-lavoro e al benessere lavorativo. Si segnala in particolare il proseguimento di due convenzioni relative a strutture dedicate all'infanzia, quali l'asilo nido Marameo a Legnaro (PD) e l'asilo Nido Milla Baldo Ceolin, aperto nel 2021, di cui possono fruire figlie e figli di dipendenti dell'Ateneo, comprese dottorande e dottorandi, assegniste e assegnisti, specializzande e specializzandi. Si annovera anche l'implementazione di servizi di doposcuola, back to school e centri estivi, declinati anche nell'ottica dell'inclusione, con diversi centri e associazioni del territorio, quali CUS, MUSME e Fenice Green Energy Park.

Tra le diverse iniziative di supporto e congedo parentale, a beneficio di categorie non aventi diritto si segnala la decisione di sostenere con fondi propri di Ateneo l'indennità erogata da INPS alle dottorande in astensione per maternità, similmente a quanto è già in essere per le assegniste di ricerca.

In tema di cultura e formazione, nel 2023 l'Ateneo ha realizzato e messo a disposizione di tutta la comunità accademica il corso di formazione online "Equità e Inclusione", volto a fornire i principali strumenti per riconoscere e contrastare le diverse forme di discriminazione che le persone possono incontrare dentro e fuori dal proprio percorso accademico; per garantirne la capillarità, il corso è stato inoltre inserito all'interno del programma formativo rivolto al personale neoassunto.

Inoltre, è proseguito con successo anche il progetto NERD - Non è Roba per Donne, organizzato da tempo con la Fondazione IBM con l'obiettivo di alimentare la passione per l'informatica tra le studentesse delle scuole superiori. A questi progetti, nel triennio si sono sommati più di 160 eventi e iniziative dedicati alla parità di genere e alle pari opportunità, legati anche al palinsesto dell'8 marzo diffuso, e quelli promossi per sensibilizzare sul tema del contrasto alla violenza di genere, come le iniziative legate al 25 novembre.

Infine, è proseguita la consolidata attività di monitoraggio dei dati sull'uguaglianza di genere; si inserisce in quest'ambito la redazione e pubblicazione del terzo Bilancio di genere, che ha fornito una panoramica della situazione di genere in Ateneo prima e dopo il cambio di governance del 2021.

In relazione all'**Area 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali**, la raccolta dei dati relativi alle elezioni degli organi di Ateneo (Direttori di Dipartimento, Presidenti di Scuole, Rappresentanti degli studenti per Corsi di Laurea e Scuole) ha mostrato una sostanziale parità di genere, con una percentuale maggiore di rappresentanza femminile negli organi studenteschi; la situazione si inverte in Dipartimenti e Scuole. Per quanto riguarda la presenza di referenti per le pari opportunità nei Dipartimenti, nel 2024 28 su 32 possiedono almeno una o un referente (87,5% del totale).

In relazione all'**Area 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera**, è stata individuata una nuova linea del Fondo Budget di Ateneo volta a sostenere le politiche di riequilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.

Sono stati inoltre aggiornati gli avvisi di selezione per adeguarli alle garanzie di pari opportunità, che vengono rispettate comunque anche nel contesto delle commissioni giudicatrici.

In relazione all'**Area 4, Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti**, le iniziative e occasioni di coinvolgimento di studentesse e studenti, da parte dell'Ateneo, sono numerose in tutti gli ambiti di ricerca, didattica e valorizzazione delle conoscenze. Nel corso di questi ultimi anni sono stati erogati premi di studio dedicati al genere, quale il premio di laurea "Elena Cornaro" promosso dal Centro Elena Cornaro, così come è stata incentivata la promozione di corsi sulle tematiche del genere, come il general course "Generi, saperi, giustizia sociale", per il quale sono stati riservati 50 posti al PTA di Ateneo nel corso di ogni anno del triennio.

In relazione, infine, all'**Area 5 - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali**, l'Università di Padova ha operato la revisione e promozione della pagina del sito istituzionale dedicata alle pari opportunità e alla parità di genere, con una specifica sezione volta a indicare i contatti utili a cui far riferimento, dentro e fuori l'Ateneo, in caso di discriminazioni, molestie e fenomeni di violenza.

Inoltre, con l'approvazione a maggio 2022 di nuove linee guida per l'attivazione della Carriera Alias, volte a snellire le procedure amministrative, l'Ateneo ha compiuto un ulteriore passo in avanti nel sostegno e tutela di tutte le persone transgender e gender non-conforming che fanno parte della sua comunità; grazie a questa innovazione procedurale, il numero delle carriere alias attivate in Ateneo è aumentato considerevolmente, passando da 16 nell'a.a. 2022/2023 a 27 nell'a.a. 2023/2024.

Azioni in Ateneo per le pari opportunità

Nel triennio 2022-2024 l'Università di Padova ha intensificato il proprio impegno per le pari opportunità, con una serie di iniziative mirate che si affiancano alle azioni previste dal Gender Equality Plan (GEP).

L'Ateneo ha dato vita al progetto UniRe - Università Responsabile, volto a contrastare molestie, discriminazioni e violenze di genere, di durata biennale, per il quale ha stanziato 250.000 euro a supporto delle diverse azioni e obiettivi da esso previsti. Nell'ambito del progetto, attivato nella primavera del 2024, è stato aperto un punto di ascolto antimolestie all'interno dell'Ateneo di Padova (per il 2025, è in programma l'apertura di un secondo sportello presso la sede universitaria di Vicenza, grazie anche al contributo della Regione Veneto). Nel corso del 2024 è stata diffusa una campagna informativa interna alla comunità accademica, sono stati condivisi sette principi per un comportamento nonviolento e non discriminatorio, e, con la collaborazione del Comune di Padova, la campagna "Io vedo, io sento, io parlo" è stata estesa alla città e al territorio tutto. Inoltre, è stata avviata la prima fase di formazione interna, partendo dalle figure apicali e scendendo "a cascata" a tutta la comunità accademica, al fine di costruire una cultura condivisa su stereotipi e pregiudizi di genere, linguaggio, comportamenti discriminatori, dinamiche relazionali di potere e di pericolo.

È stato inoltre avviato il progetto di ricerca WISH (Women Intimate Shelter) del Dipartimento di Scienze Biomediche, dedicato all'analisi delle conseguenze fisiopatologiche della violenza di genere, in particolare quella esercitata da partner intimi (IPV). La ricerca indaga i meccanismi biologici attraverso cui la violenza aumenta il rischio di patologie come cancro, disturbi cardiovascolari, psichiatrici e neurologici, puntando a identificare tratti patologici comuni. L'obiettivo è sviluppare trattamenti farmacologici innovativi e più efficaci, con un approccio di genere, per migliorare la cura e il supporto alle vittime.

Nel corso del triennio, l'Ateneo ha stretto nuovi rapporti con istituzioni ed enti del territorio, quali ad esempio la Federazione Veneta BCC e la Camera di Commercio, Industria,

Artigianato e Agricoltura di Padova, finalizzati alla realizzazione congiunta di programmi di ricerca e studio, iniziative di tipo comunicativo, eventi di formazione e informazione sui temi e la cultura delle pari opportunità, della parità di genere e della certificazione di genere. L'Università ha poi collaborato, nell'ambito del Protocollo di rete per il contrasto alla violenza contro le donne, sottoscritto nel 2021 insieme al Comune di Padova e a diversi enti e associazioni del territorio impegnati attivamente nella promozione della cultura della parità e dell'inclusione e nel contrasto della violenza di genere, alle attività del "Tavolo di lavoro Prevenire e Promuovere".

Parallelamente ogni anno vengono promosse iniziative di sensibilizzazione in collaborazione con istituzioni, enti e associazioni; di rilevanza, il palinsesto "8 marzo diffuso", legato alla Giornata internazionale della donna - 8 marzo e "Parole e azioni per la parità di genere", in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne - 25 novembre, nel cui contesto sono organizzati eventi e iniziative aperti a tutta la comunità accademica e alla cittadinanza. Tra queste, si annoverano il progetto "Posto occupato", un gesto simbolico che riserva uno spazio per le donne vittime di violenza, per ricordare la loro assenza e sensibilizzare la comunità, e il progetto "Panchine rosse", che prevede l'installazione di una panchina rossa in diverse sedi universitarie per diffondere la consapevolezza sul diritto delle donne a vivere libere dalla paura.

Un momento significativo di questo percorso è stata l'inaugurazione, il 16 dicembre 2024, di un'aula studio dedicata a Giulia Cecchettin, studentessa di Ingegneria Biomedica vittima di femminicidio. Alla cerimonia hanno partecipato autorità accademiche e istituzionali, oltre al padre di Giulia. Durante l'evento sono stati consegnati sei premi di studio istituiti in sua memoria dal Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione e due borse di studio offerte dall'associazione Riviera Donna a due studentesse dello stesso dipartimento.

Con queste iniziative, l'Università di Padova riafferma il proprio impegno nel combattere la violenza di genere, promuovere una cultura del cambiamento e abbattere gli stereotipi, sostenendo la libertà e il diritto delle donne a vivere senza paura.

Analisi di contesto

Il monitoraggio e l'analisi della composizione di genere della comunità universitaria, avviato nel 2017 con il primo Bilancio di genere (terza edizione 2020-2022), e presidiato annualmente attraverso l'aggiornamento dei principali indici all'interno del Rapporto di sostenibilità di Ateneo, ha consentito di individuare tre punti critici sui quali focalizzare l'impegno, politico e finanziario, per la parità. In particolare:

- l'inizio della carriera universitaria, laddove le studentesse sono presenti con percentuali nettamente superiori nelle discipline umanistiche e sanitarie, mentre gli studenti in quelle STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics);
- l'avvio della carriera accademica con il passaggio da post-doc a RTDa e RTDb, dove i percorsi delle donne e degli uomini si divaricano ulteriormente a favore di questi ultimi;
- le posizioni di vertice della carriera accademica, in cui l'incidenza femminile risulta nettamente inferiore a quella maschile, in particolare in alcune aree disciplinari.

I dati raccolti nel 2024 confermano le tendenze emerse in precedenza.

In particolare, i dati relativi a immatricolazioni e iscrizioni dimostrano come le scelte di studentesse e studenti continuino a polarizzarsi in alcune specifiche aree, dando dimostrazione del fenomeno della segregazione orizzontale. Esempio, in tal senso, è quanto si osserva nell'area Istruzione, in cui sono classificati i corsi di studio volti alla formazione di insegnanti, educatrici ed educatori come, ad esempio, il corso di laurea a ciclo unico in Scienze della formazione primaria; la presenza femminile si mantiene estremamente alta (oltre il 95% nelle immatricolazioni). Al contrario, nell'area Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT), rientrante nell'ambito delle discipline STEM, la percentuale femminile nell'a.a. 2023/2024 arriva appena al 14,5% del totale, pur avendo riscontrato una crescita in positivo rispetto all'a.a. 2021/2022.

Distribuzione delle immatricolazioni per genere, tipologia di corso e area di studio (a.a. 2021/2022 e 2023/2024)

	LAUREA TRIENNALE		LAUREA A CICLO UNICO	
	% Donne a.a. 2021/2022	% Donne a.a. 2023/2024	% Donne a.a. 2021/2022	% Donne a.a. 2023/2024
Istruzione	94,4%	93,8%	94,9%	96,3%
Discipline umanistiche e artistiche	70,3%	69,7%	-	-
Scienze sociali, giornalismo e informazione	72,2%	73,4%	-	-
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	49,4%	48,9%	70,5%	74,5%
Scienze naturali, matematica e statistica	51,5%	50,5%	-	-
Tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT)	9,2%	14,5%	-	-
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	24,1%	26,3%	52,4%	55,1%
Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria	46,7%	49,5%	73,7%	68,6%
Sanità e assistenza sociale	77%	78,8%	61,8%	62,4%
Servizi	59,9%	63,9%	-	-
Totale	52,2%	53,3%	68,7%	70,2%

La tendenza si riscontra, anche se il divario è leggermente meno accentuato, nell'area Sanità e assistenza sociale, dove le donne raggiungono una presenza molto elevata (attorno al 79%) nei corsi di laurea che avviano alle professioni sanitarie e sociali (ad esempio: Infermieristica, Assistenza sanitaria e prevenzione, Logopedia, Dietistica, Servizio sociale). Sono prevalenti anche nei corsi di laurea magistrale a ciclo unico: Medicina e Chirurgia, Farmacia, Odontoiatria e protesi dentaria.

Mantengono percentuali molto alte, in termini di presenza femminile, anche le aree Discipline umanistiche e artistiche (circa 69%) e Scienze sociali, giornalismo e informazione (oltre il 73%) per le triennali. Al contrario, il numero di studentesse è in netta minoranza nell'area di Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni, dove si attesta attorno al 26% per le lauree triennali e si alza però a un positivo 55% per le lauree a ciclo unico.

Distribuzione delle iscrizioni per genere, tipologia di corso e area di studio (a.a. 2021/2022 e 2023/2024)

	LAUREA TRIENNALE		LAUREA SPECIALISTICA/ MAGISTRALE		LAUREA A CICLO UNICO	
	% Donne a.a. 2021/2022	% Donne a.a. 2023/2024	% Donne a.a. 2021/2022	% Donne a.a. 2023/2024	% Donne a.a. 2021/2022	% Donne a.a. 2023/2024
Istruzione	91,1%	92,1%	91,8%	92,3%	94,5%	94,7%
Discipline umanistiche e artistiche	67,9%	67,6%	68,1%	66,5%	-	-
Scienze sociali, giornalismo e informazione	68,4%	70,4%	74,7%	75,4%	-	-
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	50,7%	50,9%	46,2%	52%	68,7%	70,8%
Scienze naturali, matematica e statistica	46,5%	47,1%	46%	51,7%	-	-
Tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT)	10%	12,7%	23,4%	27,2%	-	-
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	21,9%	22,8%	25%	28%	51,8%	54,5%
Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria	41,8%	44,3%	40,8%	42,7%	73,1%	74,6%
Sanità e assistenza sociale	75,7%	76,2%	68,6%	66,7%	60,5%	61,3%
Servizi	57,3%	56,6%	78%	79,5%	-	-
Totale	51%	51,8%	52,5%	53,9%	67,9%	62,2%

L'esame delle serie storiche delle iscrizioni per area rivela una stabilità nel tempo delle preferenze di donne e uomini, con una tendenza, in riferimento agli uomini, a intraprendere percorsi attinenti alle discipline STEM con maggior frequenza e numerosità rispetto alle donne. Analogamente ai dati delle immatricolazioni, la percentuale di donne iscritte a corsi di studio inerenti queste discipline ha subito una lieve crescita, con dati particolarmente positivi per quanto concerne le iscrizioni ai percorsi di laurea magistrale. In particolare, nei corsi di laurea magistrale a ciclo unico pertinenti l'Area Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni, vi è quasi parità di genere tra donne e uomini, con una maggior numerosità per le prime (54,5% per quanto concerne l'a.a 2023/2024).

La mancanza di omogeneità nella distribuzione di studentesse e studenti in alcune aree disciplinari si ripercuote in un simile squilibrio anche a livello delle carriere accademiche. Sebbene nel corso del quadriennio 2020-2023 sia sopravvenuta una crescita nel numero di presenze femminili nei diversi ruoli, il percorso di progressione di carriera dal dottorato alla docenza continua a presentare nel 2023 una perdita progressiva della componente femminile (il fenomeno è definito "leaky pipeline") e un conseguente aumento della disparità numerica tra donne e uomini. La presenza femminile si assottiglia ulteriormente nei ruoli più alti della carriera accademica, fino ad arrivare a quello di docente di I fascia, dove le donne raggiungono appena il 24,4% del totale.

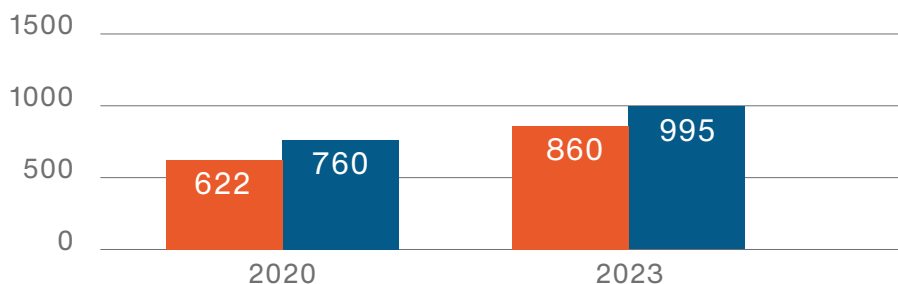
Carriere accademiche per ruolo e genere (2020-2023)*

RUOLO	2020			2021			2022			2023		
	Donne	Uomini	Tot.	Donne	Uomini	Tot.	Donne	Uomini	Tot.	Donne	Uomini	Tot.
Dottorande/ Dottorandi	622 45%	760 55%	1.382	675 45,2%	817 54,8%	1.492	754 45,3%	908 54,6%	1.662	860 46,3%	995 53,6%	1.855
Assegniste/ Assegnisti	419 43%	555 57%	974	411 45,6%	489 54,4%	900	416 47,6%	458 52,4%	874	463 47,6%	509 52,3%	972
RTD	194 43,5%	252 56,5%	446	205 43%	272 57%	477	273 44,2%	344 55,7%	617	314 43,3%	410 56,6%	724
di cui RTDA	107 44,6%	133 55,4%	240	107 44,4%	134 55,6%	241	160 48%	170 51,5%	330	207 47,5%	228 52%	435
di cui RTDB	87 42,2%	119 57,8%	206	98 41,5%	138 58,5%	236	113 39,3%	174 60,6%	287	107 37%	181 62,8%	288
RTI	118 50,2%	117 49,8%	235	99 49,7%	100 50,3%	199	58 45,6%	69 54,4%	127	57 46,3%	66 53,7%	123
II Fascia	402 37,7%	665 62,3%	1.067	417 38%	682 62%	1.099	474 40,2%	705 59,8%	1.179	487 40,4%	717 59,5%	1.204
I Fascia	133 23,5%	434 76,5%	567	147 24,5%	452 75,5%	599	156 24,8%	472 75,2%	628	160 24,4%	494 75,6%	654

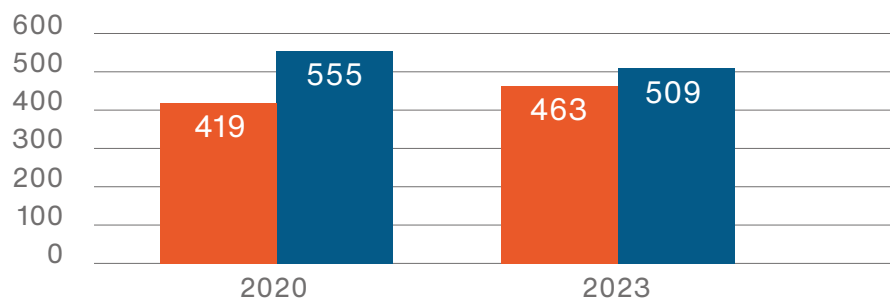
* Tutti i valori si riferiscono al 31 dicembre di ciascun anno, fatta eccezione per i dati di dottorande e dottorandi che sono relativi agli a.a. 2019/2020, 2020/2021, 2021/2022, 2022/2023.

Composizione personale docente e di ricerca (2020-2023)

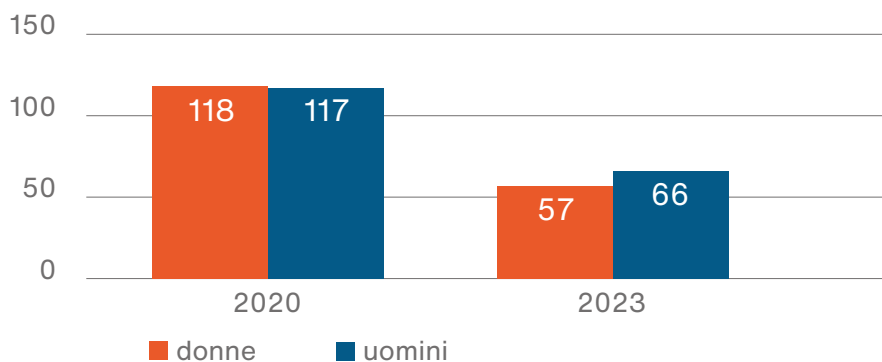
Dottorande e dottorandi



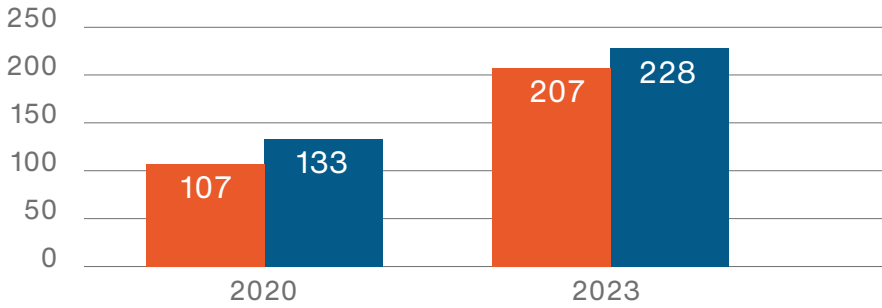
Assegniste e assegnisti



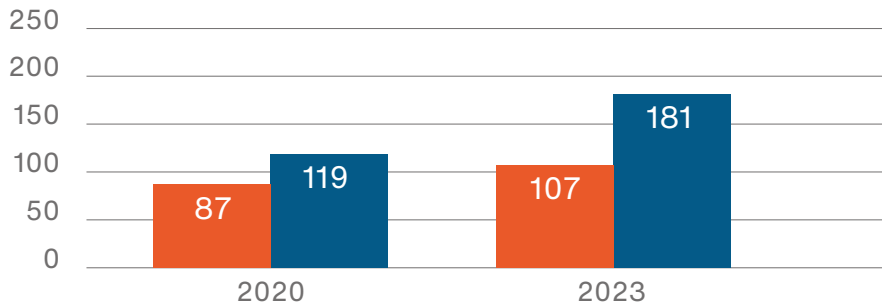
RTI



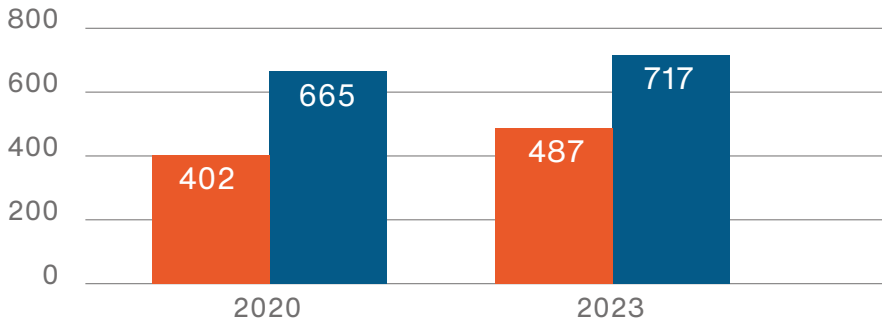
RTDA



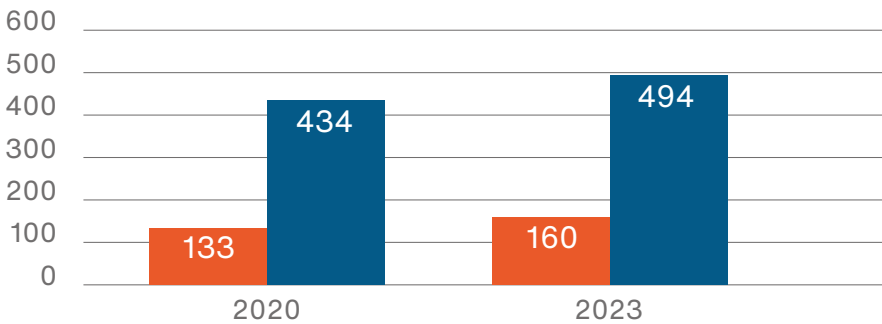
RTDB



II FASCIA



I FASCIA



donne uomini

Distribuzione in valore assoluto e percentuale di dirigenti, PTA, altro personale (tempo determinato e indeterminato) per ruolo e genere (2020-2023)*

PERSONALE	2020		2021		2022		2023	
	Totale	di cui % donne	Totale	di cui % donne	Totale	di cui % donne	Totale	di cui % donne
Dirigenti	12	33,3%	13	30,8%	13	30,8%	12	33,3%
PTA	2.366	63,4%	2.395	63,6%	2.506	63,8%	2.609	64,2%
<i>di cui EP</i>	101	60,4%	95	57,9%	108	61,1%	107	59,8%
<i>di cui D</i>	917	60%	1.002	61,1%	1.080	61,6%	1.242	64,2%
<i>di cui C</i>	1.207	67,2%	1.174	67%	1.203	66,5%	1.149	65,1%
<i>di cui B</i>	141	55,3%	124	55,6%	115	58,3%	111	65,1%
CEL, Tecnologi, Operai Agricoli, Personale in comando	51	70,6%	60	70%	59	67,8%	68	66,1%
Totale	2.429	63,4%	2.468	63,5%	2.578	63,7%	2.689	64,2%

* Tutti i valori si riferiscono al 31 dicembre di ciascun anno.

La tabella sopra riportata mostra la distribuzione percentuale nel quadriennio 2020-2023 di donne e uomini tra dirigenti, PTA e altro personale dell'Università di Padova.

A differenza del personale docente, dove si evidenzia una maggior numerosità nei confronti della componente maschile, all'interno del PTA e delle altre categorie di personale la presenza femminile risulta prevalente, anche se


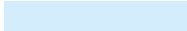
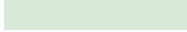
comunque disomogenea. Infatti, anche in questo caso si evidenzia come il numero di donne, pur mantenendosi molto elevato rispetto a quello degli uomini, subisca una progressiva decrescita in relazione all'avanzamento di categoria. Arrivando al ruolo apicale di categoria, ovvero la dirigenza amministrativa, la percentuale femminile si abbassa considerevolmente fino a sfiorare il 33,3% (anno 2023), a favore degli uomini.

Aree di intervento

Legenda delle responsabilità operative

AAGL	Area Affari generali e legali
ACOM	Area Comunicazione e marketing
ACoSQ	Area Controllo strategico e qualità
ADISS	Area Didattica e servizi agli studenti
AFIP	Area Finanza e programmazione
APAL	Area Patrimonio, approvvigionamenti e logistica
ARI	Area Relazioni internazionali
ARRI	Area Ricerca e rapporti con le imprese
ARU	Area Risorse umane
CEC	Centro di Ateneo "Elena Cornaro"
CUG	Comitato Unico di garanzia


Legenda delle diverse tipologie di azione

	Azioni in continuità con le politiche di Ateneo
	Nuove azioni
	Suggerimenti di implementazione

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

Azione 1	<ul style="list-style-type: none"> a) Proseguire le convenzioni in essere e stipularne di nuove per agevolare l'accesso delle famiglie del personale di Ateneo e degli aventi diritto agli asili nido b) organizzare con CUS, MUSME e altri enti attività ricreative per i periodi invernale ed estivo a prezzi agevolati per la comunità Unipd c) azioni a supporto dei dipendenti di Ateneo con ruolo di caregiver familiari d) digitalizzazione della richiesta di accesso al lavoro part-time e) monitorare l'effettivo accesso alle modalità di lavoro flessibile a disposizione del personale, tenendo conto delle esigenze di caregiving familiare
Responsabili istituzionali	Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità, Prorettorato al Dottorato e al post lauream, Prorettorato all'Organizzazione e bilancio e delega al personale
Responsabili operativi	ARU
Target diretto	Personale docente, di ricerca e tecnico-amministrativo, assegniste e assegnisti o figure equiparate, dottorande e dottorandi, specializzande e specializzandi
Target indiretto	Familiari del personale docente, di ricerca e tecnico-amministrativo, assegniste e assegnisti o figure equiparate, dottorande e dottorandi, specializzande e specializzandi
Indicatori di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> a) n. di nuove convenzioni attivate per l'accesso agli asili nido b) n. di attività ricreative nell'anno solare c) attivazione strumenti di tutela per dipendenti di Ateneo con ruolo di caregiver familiari d) realizzazione di modulistica in formato digitale per la richiesta di accesso al lavoro part-time e) % part-time autorizzati su part-time respinti per motivi organizzativi
Output/outcome	<ul style="list-style-type: none"> a) almeno n.1 nuova convenzione per anno b) almeno n.2 attività ricreative per anno c) individuazione e attivazione di strumenti di tutela per dipendenti caregiver entro il 31/12/2025 d) realizzazione modulistica per accesso al lavoro part-time entro il 31/12/2025 e) < 10% delle richieste respinte entro il 31/12/2026
Collegamento con Sustainable Development Goals - Agenda 2030	   SDG 5 - Parità di genere SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze


Timing

2025

2026

2027



Area 1 - Obiettivo 1

Azione 2	Applicazione del nuovo Regolamento sul lavoro a distanza mediante l'adozione dello strumento di conciliazione vita-lavoro denominato "lavoro agile". Il Regolamento prevede, in specifici casi, la possibilità di derogare alla regola della prevalenza del lavoro in presenza.
Responsabili istituzionali	Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità, Prorettore con delega all'Organizzazione e Bilancio
Responsabili operativi	ARU
Target diretto	Personale di Ateneo
Target indiretto	Familiari del personale di Ateneo e società tutta
Indicatori di valutazione	N. di nuovi contratti di lavoro agile attivati
Output/outcome	Attivazione di n. 1.500 nuovi contratti di lavoro agile entro il 31/12/2026
Collegamento con Sustainable Development Goals - Agenda 2030	   SDG 5 - Parità di genere SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

Timing

2025	2026	2027
------	------	------

Obiettivo 2: Potenziare interventi di formazione, cultura e scienza paritaria

Azione 1	Implementare e diffondere a tutta la comunità accademica, con particolare attenzione al personale neoassunto e alle matricole, il corso di formazione online "Equità e Inclusione"
Responsabili istituzionali	Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità
Responsabili operativi	ACOM, ARU, ADISS
Target diretto	Comunità accademica
Target indiretto	Cittadinanza
Indicatori di valutazione	a) implementazione del corso con nuovi moduli b) monitoraggio n. fruitrici e fruitori c) promozione del corso
Output/outcome	a) implementazione del corso con n. 1 nuovo modulo ogni anno b) monitoraggio semestrale del n. di fruitrici e fruitori c) rilancio del corso a inizio anno 2025, 2026 e 2027
Collegamento con Sustainable Development Goals - Agenda 2030	  SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 5 - Parità di genere

Azione compresa nell'Action Plan HRS4R 2024-2026



Timing

2025

2026

2027

Area 1 - Obiettivo 2

Azione 2	Organizzare incontri nelle scuole con modelli di riferimento professionale appartenenti a categorie sottorappresentate (ad es. comunicazioni svolte all'interno delle scuole per incentivare le iscrizioni prive da stereotipi professionali verso le materie STEM e verso le materie di cura, quale ad esempio Progetto NERD)
Responsabili istituzionali	Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità, Prorettorato alla Didattica, Delega all'Orientamento, tutorato e placement
Responsabili operativi	ADISS e Strutture
Target diretto	Studentesse e studenti delle scuole superiori del territorio
Target indiretto	Cittadinanza
Indicatori di valutazione	N. incontri organizzati
Output/outcome	Organizzazione di n. ≥ 2 incontri all'anno
Collegamento con Sustainable Development Goals - Agenda 2030	  SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 5 - Parità di genere

Timing

2025	2026	2027
------	------	------




Area 1 - Obiettivo 2

Azione 3	Attribuire maggiore visibilità alle donne nelle comunicazioni istituzionali e scientifiche, anche tramite intitolazione di aule universitarie o altri riconoscimenti
Responsabili istituzionali	Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità, Prorettorato al Patrimonio artistico, storico e culturale
Responsabili operativi	ACOM
Target diretto	Comunità accademica
Target indiretto	Cittadinanza
Indicatori di valutazione	Integrazione del Regolamento per il conferimento dei titoli di Laurea e di Dottorato ad honorem e definizione di linee guida per l'intitolazione delle aule di Ateneo con indicazioni relative all'equilibrio di genere
Output/outcome	Integrazione del regolamento e definizione delle linee guida entro il 31/12/2025
Collegamento con Sustainable Development Goals - Agenda 2030	  SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 5 - Parità di genere

Timing

2025	2026	2027
------	------	------

Obiettivo 3: Monitorare i dati sull'uguaglianza di genere

Azione 1	Publiccare e diffondere la quarta edizione del Bilancio di genere e l'aggiornamento annuale degli indicatori relativi alla composizione della popolazione universitaria all'interno del Rapporto di sostenibilità
Responsabili istituzionali	Prorettorato all'Organizzazione e bilancio e delega al personale, Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità, Prorettorato alla Sostenibilità, CUG
Responsabili operativi	ACOM, ACoSQ, ARU
Target diretto	Comunità accademica
Target indiretto	Cittadinanza
Indicatori di valutazione	a) pubblicazione del Bilancio di genere 2025 b) aggiornamento annuale indici all'interno del Rapporto di sostenibilità c) organizzazione di un evento di presentazione dei risultati
Output/outcome	a) pubblicazione del Bilancio di genere 2025 entro il 31/12/2026 b) aggiornamento degli indici all'interno del Rapporto di sostenibilità entro il 31/12 di ogni anno c) organizzazione di un evento di presentazione dei risultati entro il 31/12 di ogni anno
Collegamento con Sustainable Development Goals - Agenda 2030	   SDG 5 - Parità di genere SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze SDG 11 - Città e comunità sostenibili

Timing

2025

2026

2027

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

Azione 1	Identificare strumenti e iniziative utili a favorire la candidatura delle donne alle posizioni apicali, nel rispetto delle competenze richieste
Responsabili istituzionali	Prorettorato all'Organizzazione e bilancio e delega al personale, Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità
Responsabili operativi	ACOM, AAGL
Target diretto	Personale di Ateneo
Target indiretto	Comunità accademica
Indicatori di valutazione	a) elaborazione di una proposta volta a migliorare l'empowerment femminile e a favorire un meccanismo di premialità, nel rispetto della normativa generale b) % dipartimenti che hanno individuato n.2 referenti al 31/12/2027
Output/outcome	a) elaborazione di una proposta di miglioramento di empowerment femminile entro il 31/12/2025 b) 90% di dipartimenti con n.2 referenti al 31/12/2027
Collegamento con Sustainable Development Goals - Agenda 2030	   SDG 5 - Parità di genere SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

Timing

2025

2026

2027

AREA 3

**Uguaglianza di genere
nel reclutamento e
nelle progressioni di
carriera**




Obiettivo 1: Favorire l'equilibrio di genere nel reclutamento

Azione 1	Valutare meccanismi di premialità per incentivare l'equilibrio di genere nel reclutamento
Responsabili istituzionali	Prorettorato all'Organizzazione e bilancio e delega al personale, Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità
Responsabili operativi	ARU
Target diretto	Personale docente
Target indiretto	Comunità accademica
Indicatori di valutazione	Proporre agli Organi di Ateneo il mantenimento nella programmazione 2025-2027 di politiche incentivanti tramite meccanismi di premialità (es. attribuzione punti organico in caso di reclutamento del genere meno rappresentato)
Output/outcome	Programmazione da parte degli Organi di Ateneo di politiche incentivanti l'equilibrio di genere nel reclutamento entro il 31/12/2025
Collegamento con Sustainable Development Goals - Agenda 2030	   SDG 5 - Parità di genere SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

Timing

2025	2026	2027
------	------	------

Area 3 - Obiettivo 1

Azione 2	Monitorare l'applicazione dei regolamenti in essere per l'assunzione di ricercatrici, ricercatori e docenti per quanto concerne l'equilibrio di genere nelle commissioni di concorso, con l'eventuale predisposizione di linee guida per un approccio privo di stereotipi / bias alle varie fasi del reclutamento
Responsabili istituzionali	Prorettorato all'Organizzazione e bilancio e delega al personale, Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità
Responsabili operativi	ARU
Target diretto	Personale docente e di ricerca
Target indiretto	Comunità accademica
Indicatori di valutazione	a) raccolta e analisi dati sulla composizione delle commissioni per valutare l'applicazione del regolamento b) pubblicazione delle analisi sulla composizione delle commissioni
Output/outcome	a) raccolta e analisi dati sulla composizione delle commissioni entro il 31/12 di ogni anno b) pubblicazione dei risultati delle analisi entro il 31/12 di ogni anno
Collegamento con Sustainable Development Goals - Agenda 2030	   SDG 5 - Parità di genere SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

Timing

2025	2026	2027
------	------	------

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

Azione 1	Realizzare azioni di formazione per studentesse e ricercatrici su tematiche legate alla sostenibilità, quali gli Obiettivi di sviluppo sostenibile e la Carbon Footprint
Responsabili istituzionali	Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità, Prorettorato alla Sostenibilità
Responsabili operativi	ACOM
Target diretto	Studentesse e ricercatrici di Ateneo
Target indiretto	Comunità accademica, cittadinanza
Indicatori di valutazione	a) numero di attività realizzate b) rilevazione numero di persone coinvolte c) rilevazione soddisfazione dei partecipanti
Output/outcome	a) n. di attività realizzate ≥ 2 b) n. di persone coinvolte ≥ 200 c) percentuale di soddisfazione dei partecipanti $\geq 60\%$
Collegamento con Sustainable Development Goals - Agenda 2030	    SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 5 - Parità di genere SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze SDG 11 - Città e comunità sostenibili




Timing

2025

2026

2027

Area 4 - Obiettivo 1

Azione 2	Implementazione di progetti che mirano al coinvolgimento delle studentesse e alla realizzazione di azioni organizzate da loro e indirizzate ai loro pari
Responsabili istituzionali	Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità
Responsabili operativi	ACOM
Target diretto	Studentesse di Ateneo
Target indiretto	Comunità studentesca
Indicatori di valutazione	a) numero di attività realizzate b) rilevazione numero di persone coinvolte c) rilevazione soddisfazione dei partecipanti
Output/outcome	a) n. di attività realizzate ≥ 2 b) n. di persone coinvolte ≥ 200 c) percentuale di soddisfazione dei partecipanti $\geq 60\%$
Collegamento con Sustainable Development Goals - Agenda 2030	   SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 5 - Parità di genere SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

Timing

2025

2026

2027




Obiettivo 2: Promozione delle attività di ricerca, didattica e terza missione dell'Ateneo sulle tematiche del genere

Azione 1	Estendere a tutta la comunità accademica la partecipazione a corsi sulle tematiche del genere e dell'inclusione tra cui il General Course "Generi, saperi e giustizia sociale"	
Responsabili istituzionali	Prettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità	
Responsabili operativi	ACOM, Centro di Ateneo Elena Cornaro per i saperi, le culture e le politiche di genere	
Target diretto	Comunità accademica	
Target indiretto	Cittadinanza	
Indicatori di valutazione	a) numero di dipendenti iscritti all'anno b) numero di studentesse e studenti frequentanti all'anno	
Output/outcome	a) n. di dipendenti iscritti all'anno ≥ 30 b) n. di studentesse e studenti frequentanti all'anno ≥ 150	
Collegamento con Sustainable Development Goals - Agenda 2030	    SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 5 - Parità di genere SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze	
Timing		
2025	2026	2027

Area 4 - Obiettivo 2

Azione 2	Promuovere premi di studio dedicati a tesi e ricerche sulle tematiche del genere, tra i quali: - Premio per un lavoro di ricerca sui temi dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale per il contrasto alle discriminazioni	
Responsabili istituzionali	Prettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità, CUG	
Responsabili operativi	ACOM, CUG	
Target diretto	Studentesse e studenti, dottorande e dottorandi, ricercatrici e ricercatori	
Target indiretto	Comunità accademica	
Indicatori di valutazione	N. di premi di studio all'anno	
Output/outcome	N. di premi di studio all'anno ≥ 1	
Collegamento con Sustainable Development Goals - Agenda 2030	   SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 5 - Parità di genere SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze	
Timing		
2025	2026	2027

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

Azione 1	Coordinamento delle borse di ricerca nell'ambito del bando P.A.R.I.			
Responsabili istituzionali	Prorettorato alla Terza Missione e ai rapporti con il territorio			
Responsabili operativi	ACOM			
Target diretto	Enti del territorio			
Target indiretto	Comunità accademica, cittadinanza			
Indicatori di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> a) individuazione e coordinamento tecnico di gruppi di lavoro b) pianificazione di incontri per la condivisione di strumenti, buone pratiche e primi risultati agli stakeholder c) organizzazione di un convegno in collaborazione con la Regione per presentare i risultati 			
Output/outcome	<ul style="list-style-type: none"> a) n. gruppi di lavoro \geq 2 b) n. incontri pianificati \geq 2 c) organizzazione convegno entro il 31/12/2025 			
Collegamento con Sustainable Development Goals - Agenda 2030				SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 5 - Parità di genere SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze



Timing

2025

2026

2027

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

Azione 1	Organizzazione di interventi di formazione e produzione e diffusione di materiale informativo sull'integrazione delle variabili sex/gender nei processi e nelle metodologie di ricerca
Responsabili istituzionali	Prorettorato alla Ricerca, Prorettorato al Dottorato e postlauream
Responsabili operativi	ARRI, ADISS
Target diretto	Dottorande e dottorandi, assegniste e assegnisti o figure equiparate
Target indiretto	Comunità accademica, cittadinanza
Indicatori di valutazione	a) n. eventi all'anno b) n. partecipanti agli eventi all'anno c) redazione e diffusione di un kit informativo sul tema
Output/outcome	a) n. eventi all'anno ≥ 1 b) n. partecipanti eventi all'anno ≥ 40 c) redazione e diffusione del kit informativo entro il 31/12/2027
Collegamento con Sustainable Development Goals - Agenda 2030	   SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 5 - Parità di genere SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze





Timing

2025

2026

2027

Obiettivo 5: Offrire strumenti e competenze necessarie per comunicare la salute dei generi, non solo in termini di contenuti (medici, biologici, psicologici e sociali) ma anche di linguaggio, nella consapevolezza dell'importanza di un uso appropriato dello stesso

Azione 1	Il Centro di Ateneo Elena Cornaro (CEC), in collaborazione con la Fondazione Scuola di Alta Formazione Donne di Governo e il Centro Studi Nazionale su Salute e Medicina di Genere, promuove l'attivazione del Corso di Alta Formazione "Generi e salute. Esplorare e comunicare la cultura del benessere"
Responsabili istituzionali	Centro di Ateneo Elena Cornaro per i saperi le culture e le politiche di genere
Responsabili operativi	UniSmart, CEC
Target diretto	Coloro che intendono operare, o già operano, in contesti lavorativi a carattere sanitario, educativo, sociale e giuridico, dove le capacità comunicative sono strumento imprescindibile per interagire con il pubblico, nella convinzione dell'importanza di saper usare un linguaggio che tenga conto delle differenze di genere e saper affrontare con professionalità e competenza le sfide per una cittadinanza sempre più inclusiva
Target indiretto	Cittadinanza
Indicatori di valutazione	a) rilevazione n. di persone coinvolte b) rilevazione soddisfazione delle/dei partecipanti
Output/outcome	a) n. di persone coinvolte min 20 max 50 b) rilevazione soddisfazione delle/dei partecipanti tramite analisi qualitativa
Collegamento con Sustainable Development Goals - Agenda 2030	    SDG 3 - Salute e Benessere SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 5 - Parità di genere SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

Timing

2025




2026

2027

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

Azione 1	Progetto UniRe: il progetto Università Responsabile - UniRe, approvato a marzo 2024 dagli Organi di Ateneo, ha una durata biennale e 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
Responsabili istituzionali	Delega alle Politiche per le Pari Opportunità
Responsabili operativi	ACOM
Target diretto	Comunità accademica e cittadinanza
Target indiretto	Cittadinanza
Indicatori di valutazione	<ol style="list-style-type: none"> 1) Organizzazione di seminari di formazione e sensibilizzazione per la comunità universitaria 2) Organizzazione di incontri di sensibilizzazione per la cittadinanza e per le scuole secondarie di secondo grado 3) Raccolta fondi per la ricerca sui temi della parità di genere e del contrasto a violenze e discriminazioni
Output/outcome	<ol style="list-style-type: none"> 1) organizzazione di n. 16 seminari per la comunità universitaria 2) organizzazione di n. 6 incontri per la cittadinanza e le scuole secondarie di secondo grado 3) raccolta di fondi \geq € 30.000
Collegamento con Sustainable Development Goals - Agenda 2030	   SDG 4 - Istruzione di qualità SDG 5 - Parità di genere SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze



Timing

2025

2026

2027



Area 5 - Obiettivo 1

Azione 2	Attuare campagne di informazione e pubblicizzazione degli sportelli antiviolenza, anche in collaborazione con le associazioni operanti sul territorio	
Responsabili istituzionali	Prettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità, CUG	
Responsabili operativi	ACOM	
Target diretto	Comunità accademica	
Target indiretto	Cittadinanza	
Indicatori di valutazione	Apertura di uno sportello di ascolto antiviolenza nella sede universitaria di Vicenza, con il supporto della Regione Veneto e delle associazioni operanti sul territorio	
Output/outcome	Apertura di uno sportello di ascolto antiviolenza entro il 31/12/2025	
Collegamento con Sustainable Development Goals - Agenda 2030	 	SDG 5 - Parità di genere SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

Timing

2025	2026	2027
------	------	------




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

Azione 1	Fornire sostegno ai percorsi transgender e gender non-conforming del personale tecnico-amministrativo e del personale docente di Ateneo
Responsabili istituzionali	Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità, Prorettorato all'Organizzazione e Bilancio e delega al personale, CUG
Responsabili operativi	ARU
Target diretto	Personale di Ateneo
Target indiretto	Comunità accademica, cittadinanza
Indicatori di valutazione	a) impostazione di un regolamento Identità Alias per il personale tecnico amministrativo e personale docente b) definizione del flusso procedimentale per avviare la Carriera Alias c) monitoraggio del rispetto delle tempistiche del procedimento amministrativo per avviare la carriera alias
Output/outcome	a) impostazione del regolamento entro il 31/12/2025 b) definizione del flusso procedimentale entro il 31/12/2025 c) monitoraggio del rispetto delle tempistiche entro il 31/12/2026
Collegamento con Sustainable Development Goals - Agenda 2030	  SDG 5 - Parità di genere SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

Timing

2025	2026	2027
------	------	------

Area 5 - Obiettivo 2

Azione 2	Favorire l'inclusione sul tema dell'identità di genere, permettendo alle relatrici e ai relatori dei convegni di indicare, nelle call for abstract, il pronome con cui desiderano essere identificate/i
Responsabili istituzionali	Prorettorato al Benessere e allo sport, Delega alle Politiche per le pari opportunità
Responsabili operativi	ACOM
Target diretto	Comunità accademica
Target indiretto	Cittadinanza
Indicatori di valutazione	Predisposizione di una comunicazione sulle procedure di iscrizione che contenga la specifica relativa alla segnalazione del pronome di preferenza
Output/outcome	Predisposizione della comunicazione entro il 31/12/2025
Collegamento con Sustainable Development Goals - Agenda 2030	   SDG 5 - Parità di genere SDG 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze

Timing

2025	2026	2027
------	------	------

Suggerimenti di implementazione

Proposte di possibile implementazione futura, suddivise per aree di pertinenza

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

Proposta	Promuovere il congedo parentale anche valutando eventuali estensioni della disciplina della tutela parentale o altre iniziative analoghe a beneficio di tutte le categorie che attualmente non ne hanno diritto, o solo in parte
Proposta di presidio	ARU, ADISS, ARRI
Proposta	Prevedere un servizio di assistenza all'infanzia (child care) durante congressi ed eventi organizzati dall'Università di Padova, al fine di facilitare la partecipazione dei genitori e promuovere l'inclusione
Proposta di presidio	ARU, APAL
Proposta	Definire un programma di welfare e implementare linee di intervento per supportare la comunità accademica nel conciliare il carico di lavoro con la vita privata, con particolare riferimento alle giovani ricercatrici e ai giovani ricercatori, specializzande e specializzandi
Proposta di presidio	ACOM, ARU, ADISS, ARRI
Proposta	Esplorare la metodologia per tracciare i costi sostenuti per le politiche di genere anche attraverso configurazioni contabili di tipo analitico
Proposta di presidio	AFIP

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

Proposta	a) Promuovere l'accesso al lavoro agile per le posizioni organizzative b) Promuovere l'impegno verso la promozione delle pari opportunità e valorizzazione delle lavoratrici nelle selezioni interne tramite Job Posting
Proposta di presidio	ARU

AREA 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Proposta	Esplorare la disponibilità di strumenti di tipo contabile per monitorare e analizzare i progetti di ricerca legati a tematiche di genere
Proposta di presidio	ARRI, ADISS, ACOM

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

Proposta	Favorire l'emersione dei casi di molestia attraverso l'introduzione della segnalazione anonima che permetta di interagire con il/la segnalante e verificarne il possibile seguimiento da parte del consigliere di fiducia
Proposta di presidio	CUG, Consigliere di fiducia

Area Comunicazione e Marketing - ACOM

Coordinamento

Ufficio Public engagement

progetto grafico

Ufficio comunicazione

febbraio 2025

© Università degli Studi di Padova

via VIII febbraio 2 Padova

unipd.it



unipd.it