



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PADOVA

# Bilancio di Genere 2020-2022

Executive summary



Area Comunicazione e Marketing

Ufficio Public engagement

Gennaio 2024

## Il Bilancio di Genere 2022

L'Università di Padova ha adottato sin dal 2017 il Bilancio di genere (BG) quale strumento di monitoraggio e analisi della composizione di genere della comunità universitaria, con l'obiettivo di orientare le politiche e di verificarne gli impatti.

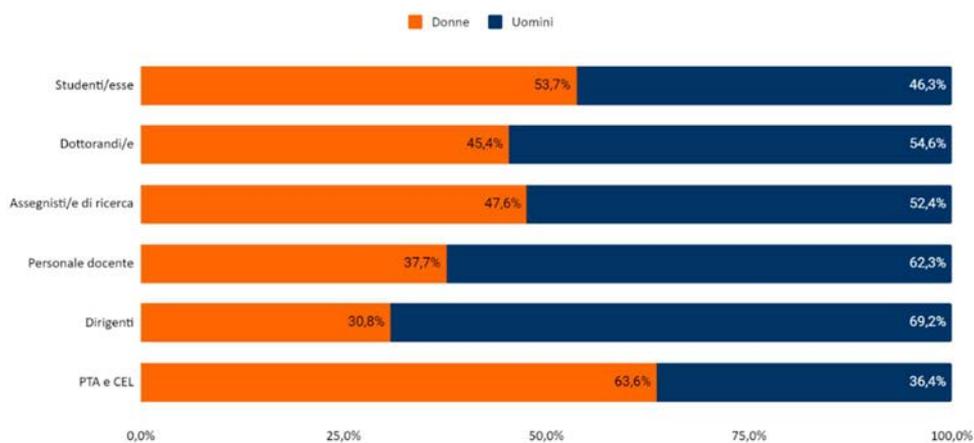
In particolare, l'impegno per la redazione del BG, presente nelle Linee strategiche 2016-2022, viene ribadito nel Piano di uguaglianza di genere 2022-2024, approvato a febbraio 2022, con il quale l'Ateneo si impegna a «pubblicare e diffondere la terza edizione del Bilancio di genere e l'aggiornamento annuale degli indicatori relativi alla composizione della popolazione universitaria all'interno del Rapporto di sostenibilità» (Area 1 – Obiettivo 3 – Azione 1).

L'edizione 2020-2022 fa dunque seguito a due edizioni integrali (2017 e 2019) e agli aggiornamenti annuali di una selezione di indicatori particolarmente rilevanti pubblicati all'interno del Rapporto di sostenibilità. A partire dall'edizione 2019, con l'obiettivo di garantire la confrontabilità dei dati a livello nazionale, è stata adottata la metodologia proposta dalle Linee Guida per il Bilancio di genere negli Atenei italiani, pubblicate nello stesso anno a cura del gruppo di lavoro creato in seno alla CRUI, al quale ha contribuito anche l'Università di Padova.

## Sguardo d'insieme

Un conteggio complessivo delle persone che studiano e lavorano all'Università di Padova (al 31 dicembre 2022) evidenzia come, a fronte di un aumento dell'organico totale di Ateneo, le donne sono prevalenti e in costante aumento nel corso del triennio 2020-2022: si contano infatti 39.536 donne, 4.341 in più rispetto al 2020 e 2.497 in più rispetto al 2021.

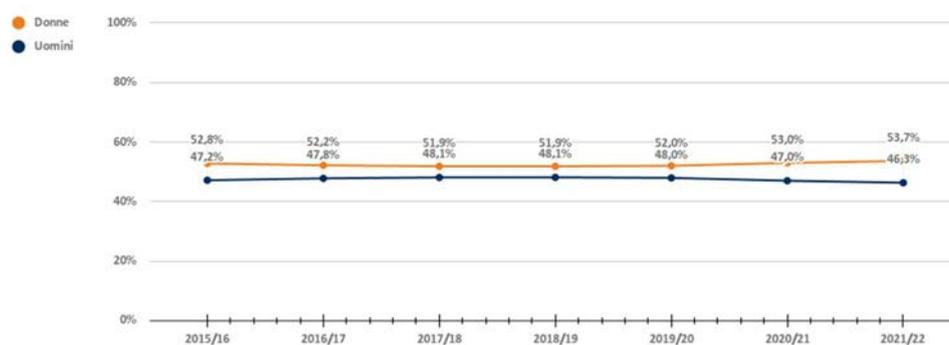
### DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DELLE PERSONE PER GENERE ALL'UNIVERSITÀ DI PADOVA (2022)



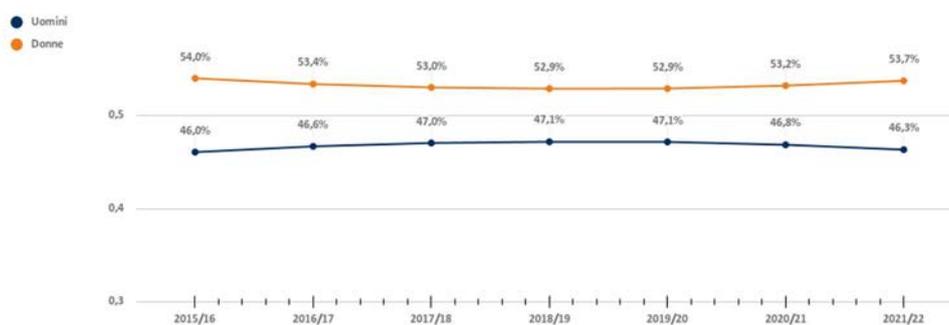
## Componente studentesca, scuole di dottorato e di specializzazione

Nell'a.a. 2021/2022 le studentesse sono più numerose degli studenti sia tra le nuove immatricolazioni a corsi di laurea triennale e magistrale a ciclo unico (54% vs 46%) sia tra le iscritte e gli iscritti (53% vs 46%), con una diminuzione di due punti percentuali per quanto riguarda le immatricolazioni degli uomini. Tuttavia, esaminando la serie storica delle immatricolazioni, dall'a.a. 2015/2016 all'a.a. 2021/2022, si rileva un leggero cambio di tendenza: dall'a.a. 2019/2020, infatti, la percentuale della componente femminile si è vista crescere in modo quantitativamente più importante rispetto a quella maschile.

### SERIE STORICA IMMATRICOLATI PER GENERE



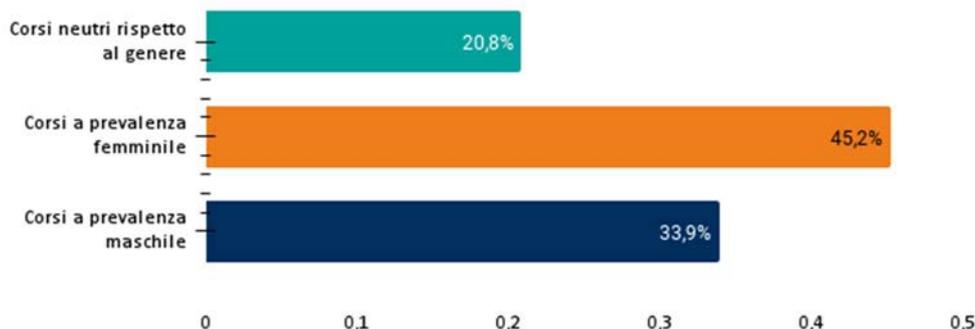
### SERIE STORICA ISCRITTI PER GENERE



**Segregazione orizzontale.** Tra i corsi di studio di tutti i livelli offerti dall'Ateneo di Padova nell'a.a. 2021/2022, il 45% sono a prevalenza femminile, il 34% a prevalenza maschile e il 21% sono neutri rispetto al genere. Le studentesse sono presenti con percentuali nettamente superiori a quelle maschili nei corsi di studio delle aree Istruzione, Discipline umanistiche e artistiche, Scienze sociali giornalismo e informazione, Sanità e assistenza sociale. Gli studenti sono invece in netta maggioranza nelle aree di Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni e di Tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

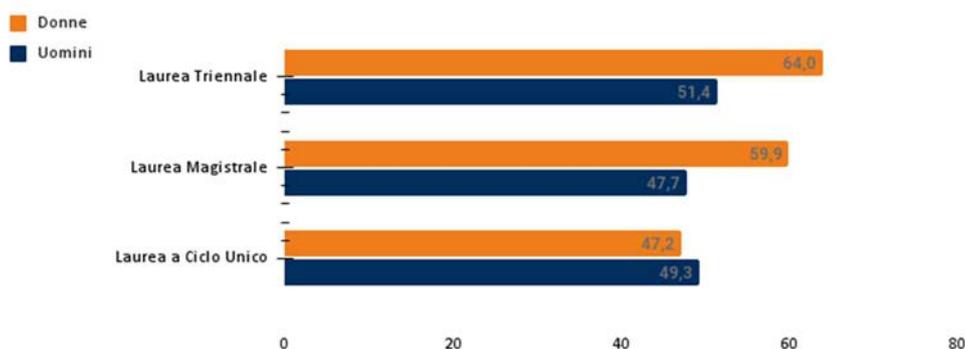
**79%**

dei corsi di studio offerti dall'Ateneo vede la prevalenza di uno dei due generi



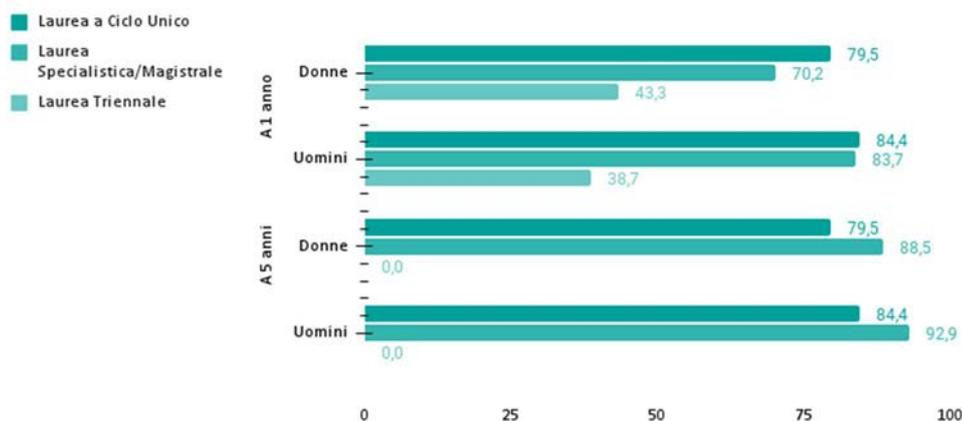
**Performance negli studi e distribuzione di laureati e laureati "in corso".** Le studentesse presentano un percorso di studio più regolare sia a livello di laurea triennale che magistrale. I tassi di abbandono maschili superano, sia pur di poco, quelli femminili. Inoltre, nell'anno solare 2022, le studentesse che hanno conseguito un titolo 'in corso' sono il 64% dei laureati triennali e il 60% di quelli magistrali; le ragazze ottengono, mediamente, voti di laurea superiori a quelli degli studenti a tutti i livelli di corso di studi.

## DISTRIBUZIONE DI LAUREATI E LAUREATE IN CORSO PER TIPO DI CORSO DI STUDIO (A.S. 2022)

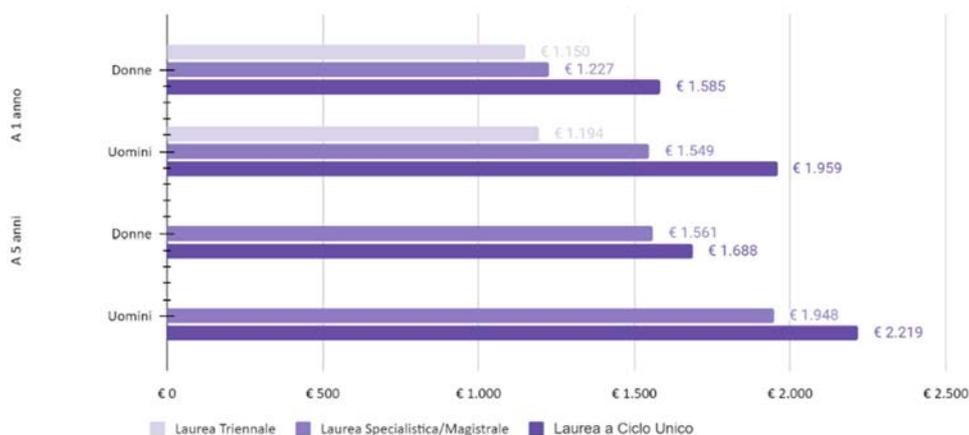


**Dopo la laurea: l'occupazione.** La miglior performance ottenuta dalle studentesse negli studi non si traduce in vantaggio occupazionale, se non per le laureate triennali a un anno dal conseguimento del titolo. A livello di laurea magistrale il tasso di occupazione maschile è superiore a quello femminile. Lo svantaggio femminile è ancora più evidente se si considera la retribuzione media mensile a un anno dalla laurea: rispetto a ogni livello di formazione universitaria, le donne ottengono una retribuzione inferiore a quella degli uomini e la differenza tra i generi è maggiore per coloro che hanno conseguito una laurea magistrale o una laurea magistrale a ciclo unico.

## TASSO DI OCCUPAZIONE PER TIPO DI CORSO DI STUDIO E GENERE A UNO E A CINQUE ANNI

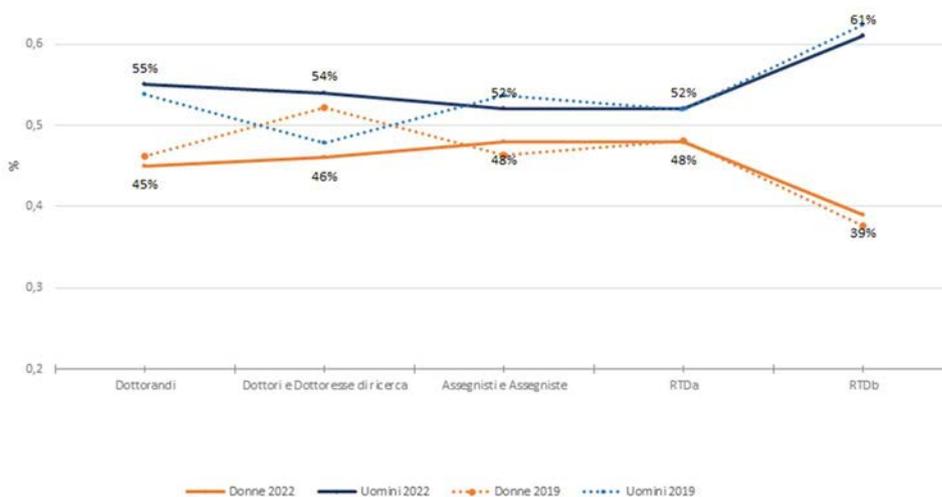


**REDDITO MENSILE NETTO A UNO E A CINQUE ANNI DALLA LAUREA PER TIPO DI CORSO DI STUDIO E GENERE: IL GENDER PAY GAP**



**Dopo la laurea: la ricerca.** Rispetto al 2019 si rileva una lieve diminuzione delle donne che si iscrivono al dottorato di ricerca. Le dottorande sono presenti in percentuali elevate nell'area Discipline umanistiche e artistiche (82,1%) mentre sono una netta minoranza nei corsi dell'area Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni (27,4%). Gli uomini (52%) sono presenti in percentuale superiore alle donne (48%) fra gli assegnisti di ricerca.

**FORBICE DELLE CARRIERE ACCADEMICHE (2019 vs 2022)**



Il diagramma a forbice riporta le percentuali di dottorande e dottorandi, dottoresse e dottori di ricerca, assegniste e assegnisti, RTDa, RTDb. Si evidenzia una maggiore stabilità nelle percentuali nel 2022 rispetto al 2019, dove era più evidente la prevalenza maschile tra i titolari di borsa di ricerca e di assegno di ricerca. Il divario è comunque netto già quando si inizia la carriera di dottorando e diminuisce proseguendo nelle posizioni, per poi mostrarsi come fortemente sfavorevole alla componente femminile tra i ricercatori a tempo determinato di tipo B.

## Personale docente

**2.551** docenti

961 donne (37,7%)

1.590 uomini (62,3%)

24,8% le docenti di I fascia

Rispetto alla prima edizione del Bilancio di Genere (2016), a un aumento di unità di personale (da 2.092 a 2.551, +12,5%) è corrisposto un aumento più marcato della componente femminile rispetto a quella maschile e un incremento dell'incidenza femminile complessiva sul corpo docente, che passa dal 34,8% al 37,7%.

Ruolo	2020			2021			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<b>RTD</b>	194	252	446	205	272	477	273	344	617
<i>di cui RTDa</i>	107	133	240	107	134	241	160	170	330
<i>di cui RTDb</i>	87	119	206	98	138	236	113	174	287
<b>RTI</b>	118	117	235	99	100	199	58	69	127
<b>II Fascia</b>	402	665	1.067	417	682	1.099	474	705	1.179
<b>I Fascia</b>	133	434	567	147	452	599	156	472	628
<b>Totale</b>	847	1.468	2.315	868	1.506	2.374	961	1.590	2.551
<b>Incidenza annuale di genere</b>	<b>36,6%</b>	<b>63,4%</b>	<b>100,0%</b>	<b>36,6%</b>	<b>63,4%</b>	<b>100,0%</b>	<b>37,7%</b>	<b>62,3%</b>	<b>100,0%</b>

**Il soffitto di cristallo.** Un'analisi per Aree CUN rivela differenze significative tra le Aree e tra i ruoli. Se infatti alcune aree hanno un'incidenza femminile sotto la media di Ateneo in tutti i ruoli (1-Scienze matematiche e informatiche; 2-Scienze fisiche; 8-Ingegneria civile e Architettura; 9-Ingegneria industriale e dell'informazione), altre mostrano una percentuale ridotta di donne soprattutto in I e II Fascia (6-Scienze mediche; 7-Scienze agrarie e veterinarie; 14-Scienze Politiche e Sociali). Infine, vi sono invece tre Aree nelle quali la percentuale di donne è superiore alla media di Ateneo in tutti i ruoli (5-Scienze biologiche; 10-Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche; 11-Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche). Il rapporto di femminilità (il numero di donne rispetto al numero di uomini in un dato ruolo), mostra come per docenti di I Fascia vi è una prevalenza maschile nella quasi totalità delle Aree (13 su 14).

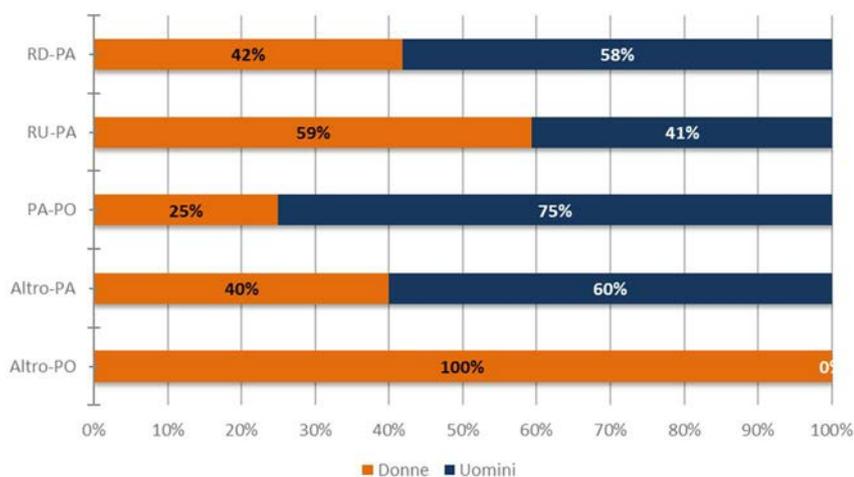
RAPPORTO DI FEMMINILITÀ PER AREA CUN (CONFRONTO ANNI 2013, 2016, 2019 E 2022)

	RTD			RU				PA				PO			
	2016	2019	2022	2013	2016	2019	2022	2013	2016	2019	2022	2013	2016	2019	2022
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,67	0,31	0,13	0,49	0,74	0,83	0,25	0,22	0,21	0,39	0,46	0,06	0,11	0,07	0,09
02 - Scienze fisiche	0,08	0,41	0,48	0,24	0,35	0,40	4,00	0,15	0,16	0,17	0,20	0,08	0,05	0,16	0,21
03 - Scienze chimiche	0,75	0,62	0,46	1,00	1,09	1,40	1,00	0,56	0,65	0,71	0,71	0,18	0,24	0,48	0,55
04 - Scienze della terra	0,20	0,11	0,40	0,47	0,60	1,50	1,17	0,20	0,24	0,35	0,35	0,25	0,25	0,20	0,27
05 - Scienze biologiche	0,90	0,90	1,26	1,43	1,20	1,40	1,29	1,08	1,38	1,09	1,10	0,36	0,43	0,38	0,54
06 - Scienze mediche	1,64	1,40	1,37	0,80	0,91	1,18	1,60	0,37	0,46	0,55	0,68	0,11	0,11	0,24	0,28
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0,38	0,48	0,78	0,73	1,03	1,67	0,00	0,43	0,39	0,43	0,63	0,19	0,18	0,19	0,24
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,00	0,56	0,47	0,31	0,29	0,14	0,22	0,33	0,41	0,43	0,43	0,00	0,00	0,06	0,16
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,32	0,43	0,30	0,23	0,17	0,10	1,00	0,07	0,17	0,19	0,24	0,09	0,10	0,13	0,11
10 - Scienze dell'antichità, filologico- letterarie e storico-artistiche	1,75	1,15	1,00	1,17	1,69	2,00	2,00	1,32	0,94	1,13	1,25	1,07	1,33	1,42	1,29
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,56	0,86	1,66	1,65	2,20	2,08	0,77	1,19	1,09	1,18	1,33	0,60	0,76	1,03	0,79
12 - Scienze giuridiche	2,50	1,75	1,00	0,74	0,73	0,79	0,33	0,67	0,69	0,76	0,80	0,36	0,42	0,33	0,42
13 - Scienze economiche e statistiche	2,33	1,00	0,88	0,95	1,43	1,00	0,67	0,59	0,69	0,81	0,91	0,09	0,14	0,23	0,28
14 - Scienze politiche e sociali	1,00	2,00	0,80	0,59	0,89	1,17	0,00	0,70	0,50	0,53	0,83	0,27	0,25	0,10	0,08
totale	0,72	0,77	0,79	0,76	0,89	1,03	0,84	0,47	0,52	0,58	0,67	0,23	0,25	0,31	0,33

RAPPORTO DONNE- UOMINI	Valore compreso tra
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5
1 donna ogni uomo	1
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1,00
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5
pù di 2 donne ogni uomo	>2

Il calcolo del Glass Ceiling Index (GCI), un indice che mette in relazione la proporzione di donne in una struttura in tutti i ruoli, con la proporzione di donne nel ruolo accademico più elevato che operano nella medesima struttura, conferma la difficoltà delle donne nel raggiungere il ruolo più elevato di carriera. Come nel 2016 e nel 2019, 29 Dipartimenti su 32 mostrano infatti presenza di *glass ceiling effect*.

**Mobilità.** Nel corso del 2022 sono stati reclutati 21 docenti esterni all'ateneo, di cui 9 donne (43%), con un'incidenza femminile maggiore tra i docenti di II Fascia (40%) e un'unica docente in I Fascia. Il reclutamento di docenti che già collaboravano con l'Università di Padova (progressioni di carriera) ha coinvolto 198 persone, di cui 84 donne (42,4%). Anche i passaggi interni hanno visto una maggiore presenza di donne tra i docenti di II Fascia (50%) rispetto alla I Fascia (25%).



---

42,4% docenti donne coinvolte  
nelle progressioni di carriera

---

Un terzo delle commissioni di  
concorso nel 2022 sono state  
presiedute da donne

---

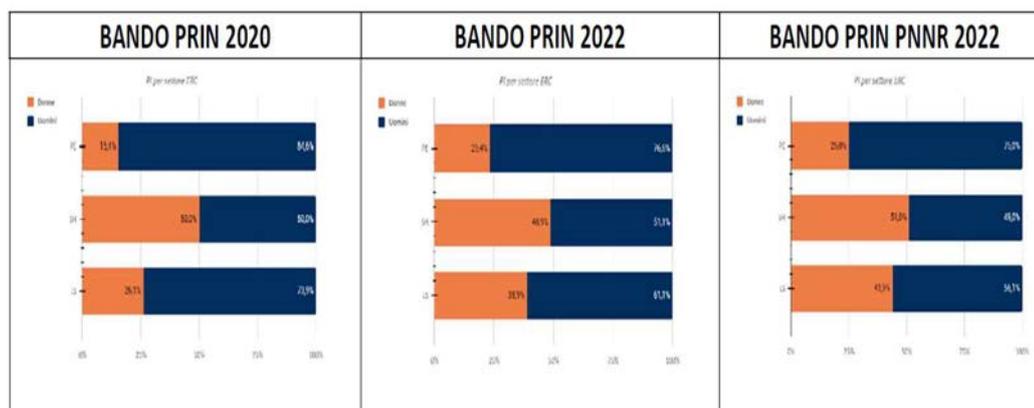
Età media:  
58 per le donne in I Fascia (57,8  
per gli uomini)  
37,3 per le donne RTDa (36,1  
per gli uomini)

## Personale e ricerca

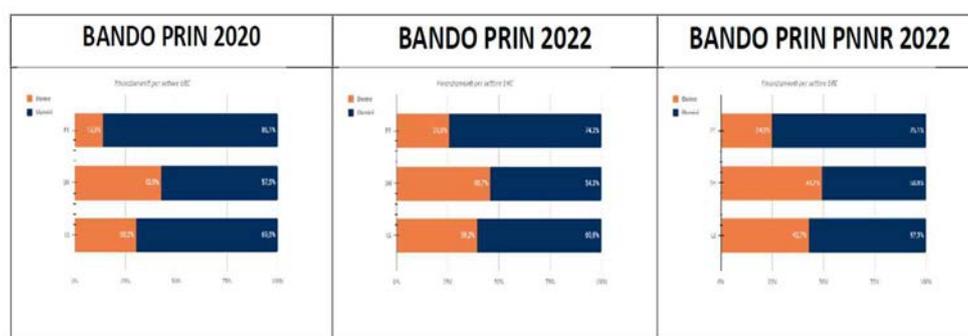
Nel 2023 sono stati pubblicati tre bandi PRIN con finanziamenti molto diversificati. Si nota come, a livello nazionale, il tasso di successo dei PI mostra una tendenza positiva in tutti i macrosettori con un incremento della percentuale di donne finanziate particolarmente significativo nei settori PE (Mathematics, physical sciences, information and communication, engineering, universe and earth sciences) e LS (Life Sciences). Anche in termini di finanziamento il trend si conferma positivo con incrementi significativi in particolare nei settori SH (Social Sciences and Humanities) e LS.

Una significativa flessione si rileva invece su altri bandi competitivi per il finanziamento della ricerca scientifica a cui il nostro Ateneo ha partecipato nel triennio di riferimento. Nell'ambito dei Progetti di Eccellenza Cariparo, per esempio, il settore PE conferma il completo squilibrio dei finanziamenti 34 assegnati a favore degli uomini già registrato nel triennio precedente e, complessivamente, una riduzione del finanziamento ottenuto dalle donne.

### RESPONSABILI PROGETTI FINANZIATI PRIN PER SETTORE ERC



## FINANZIAMENTO PRIN PER SETTORE ERC



Sul fronte della ricerca internazionale, nel triennio 2020-2022 si assiste alla conclusione del programma quadro Horizon 2020, avvenuta il 31/12/2020, e all'inizio del programma quadro Horizon Europe, la cui durata va dal 2021 al 2027. Nel periodo analizzato il rapporto di genere migliora leggermente rispetto al triennio precedente in termini di partecipazione, mentre è nel numero assoluto di progetti vinti che si vede la componente femminile ottenere un ottimo risultato con un totale di grant finanziati più che raddoppiato rispetto al triennio precedente.

### COMPLESSIVO RESPONSABILI SCIENTIFICI DEI PROGETTI PRESENTATI DA UNIPD HORIZON 2020/HORIZON EUROPE PER GENERE NEL TRIENNIO 2020-2022

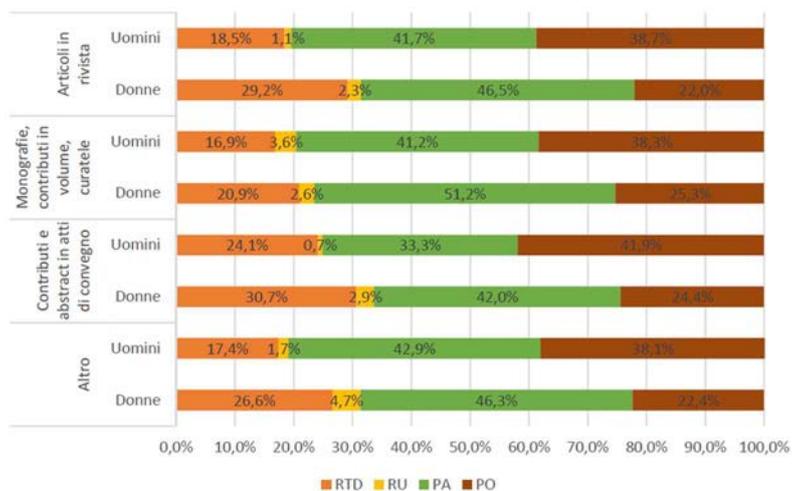
	PRESENTATI			FINANZIATI		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
<b>Horizon 2020 (anno 2020)</b>	165	314	479	25	46	71
<b>Horizon Europe (anni 2020/2022)</b>	214	417	631	42	85	127
<b>Totale complessivo triennio 2020-2022</b>	379	731	1.110	67	131	198
<b>% di successo (progetti finanziati su progetti presentati per genere)</b>				18%	18%	18%

### FINANZIAMENTO COMPLESSIVO OTTENUTO DA UNIPD NELL'AMBITO DI HORIZON 2020/HORIZON EUROPE PER GENERE NEL TRIENNIO 2020-2022

BUDGET ASSEGNATO

	Donne	Uomini	Totale
<b>Horizon 2020 (anno 2020)</b>	9.419.319	17.489.507	26.908.826
<b>Horizon Europe (anni 2020/2022)</b>	22.141.884	39.877.442	62.019.327
<b>Totale complessivo triennio 2020-2022</b>	<b>31.561.203</b>	<b>57.366.950</b>	<b>88.928.153</b>
<b>% finanziamento ricevuto suddiviso per genere sul totale dei progetti finanziati</b>	<b>35%</b>	<b>65%</b>	<b>100%</b>

#### DISTRIBUZIONE DELLE PUBBLICAZIONI SCIENTIFICHE



Il contributo delle donne è maggiore nei ruoli di RTD, RU e PA

I docenti attivi con almeno due pubblicazioni nel periodo di riferimento raggiungono la stessa percentuale fra le donne e gli uomini (97%)

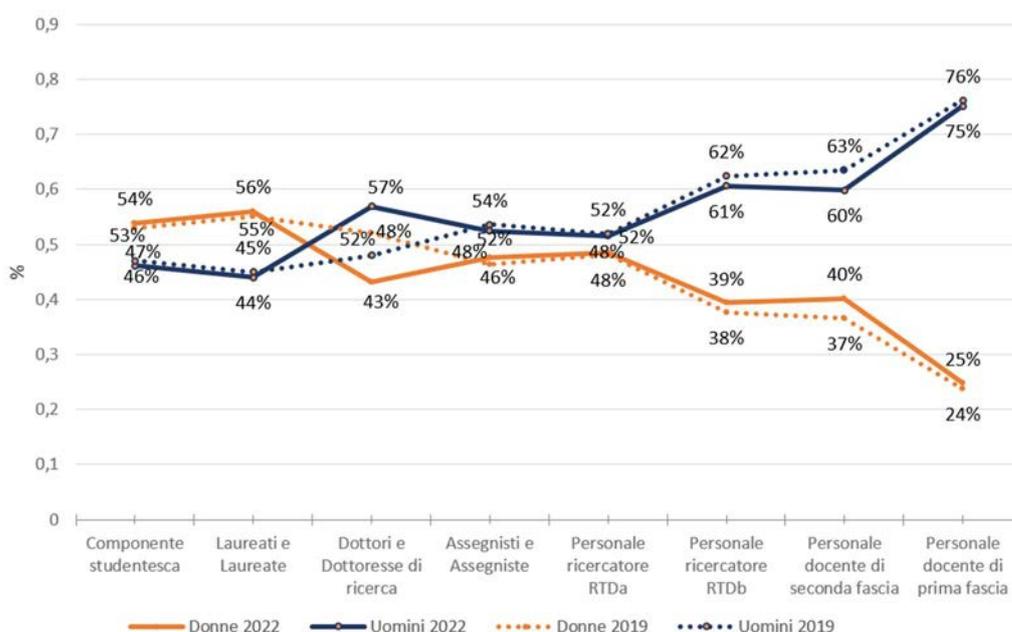
Gli uomini pubblicano articoli su rivista in misura maggiore rispetto alle donne

## Diagramma a forbice delle carriere universitarie e accademiche dell'Ateneo

Durante il periodo di formazione, fino al conseguimento del titolo, la presenza femminile è prevalente.

Rispetto al 2019, il punto di equilibrio tra uomini e donne si è spostato più indietro, prima del dottorato di ricerca. Si nota inoltre un leggero aumento delle professoresse di II Fascia rispetto al 2016.

Continuano a divergere palesemente le percentuali delle donne e quelle degli uomini a favore di quest'ultimi, al raggiungimento del ruolo di professore di I e II Fascia, ma la percentuale femminile è leggermente aumentata rispetto al 2019. Tuttavia, confrontando la forbice con quella del 2016, si rileva un aumento della presenza femminile nel ruolo di docente di I e II fascia rispettivamente di 4 e 3 punti percentuali (20,4% vs 25% e 33,9% vs 40%).



## Dirigenti, personale tecnico amministrativo e collaboratori esperti linguistici

La percentuale di donne varia tra le categorie considerate, toccando il minimo tra i 13 dirigenti, dei quali solo 4 sono donne.

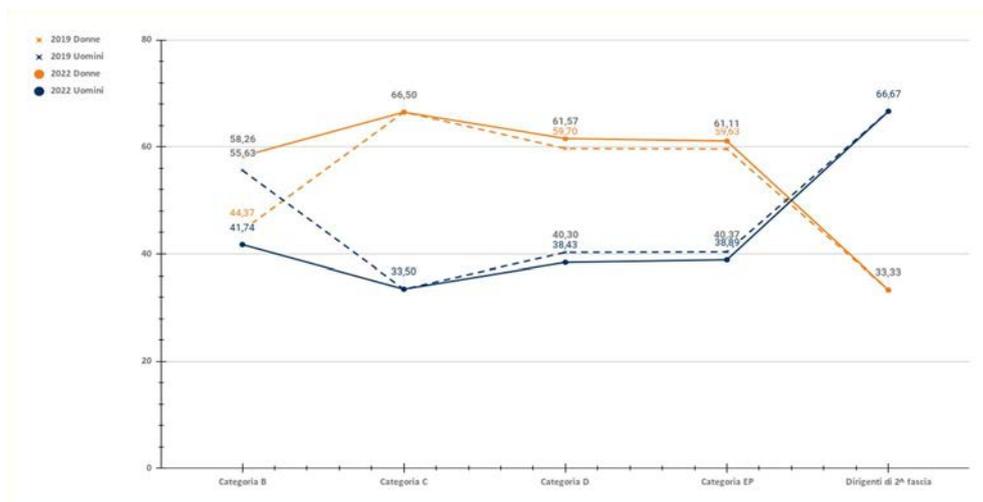
Personale	2020		2021		2022	
	Totale	di cui % donne	Totale	di cui % donne	Totale	di cui % donne
Dirigenti (*)	12	33,3%	13	30,8%	13	30,8%
PTA	2.357	63,4%	2.396	63,6%	2.506	63,8%
<i>di cui EP</i>	101	60,4%	95	57,9%	108	61,1%
<i>di cui D</i>	917	60,0%	1.002	61,1%	1.080	61,6%
<i>di cui C</i>	1.198	67,3%	1.175	67,0%	1.203	66,5%
<i>di cui B</i>	141	55,3%	124	55,6%	115	58,3%
CEL	36	80,6%	43	76,7%	45	75,6%
<b>Totale</b>	<b>2.415</b>	<b>63,6%</b>	<b>2.452</b>	<b>63,6%</b>	<b>2.564</b>	<b>63,8%</b>

2.564 persone  
64% donne.  
30,8% dirigenti donne

Il 36,3 delle donne ha tra 45 e 54 anni (vs 35,7% degli uomini).

Anzianità di servizio: il 56% delle donne ha la categoria EP da oltre 10 anni (vs 69% degli uomini).

**DIAGRAMMA A FORBICE DELLE CARRIERE DI DIRIGENTI E PTA (TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO) PER GENERE (2019 E 2022)**



**La segregazione orizzontale.** La distribuzione del solo PTA in relazione al genere e alle aree funzionali di appartenenza mostra una percentuale di donne significativamente superiore a quella di uomini nelle aree funzionali Amministrativa e Amministrativa-gestionale (79%), Biblioteche (81%) e Medico-odontoiatrica e socio sanitaria (75,6%). Donne e uomini quasi si equivalgono nell'area Servizi generali e tecnici (rispettivamente 53% e 47%), mentre è prevalente la componente maschile nell'area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati (62%).

**Il tipo di contratto e il regime d'impiego.** L'analisi della distribuzione del PTA (a tempo determinato e indeterminato) per regime di impegno evidenzia che nel triennio la scelta del tempo parziale risulta in leggera flessione: dal 13,8% delle donne nel 2020 al 11% nel 2022 e dal 4,2% nel 2020 al 3,6% per gli uomini.

**Livello di scolarità.** Il 66% dei dirigenti, PTA e CEL ha un titolo di studio pari almeno alla laurea e il 11,6% ha una specializzazione post lauream. All'interno di questo quadro, le donne si dimostrano in media più scolarizzate, dal momento che il 59,5% ha almeno una laurea e il 12,3% ha un titolo post lauream (queste percentuali, per gli uomini, scendono rispettivamente al 46,7% e al 10,5%).

**Il turnover.** Nel 2022 l'Ateneo di Padova ha assunto 944 persone (di cui 62% sono donne) a fronte di 183 cessazioni (di cui 66% sono donne). I tassi di turnover calcolati per le diverse categorie di personale mostrano come l'indice di compensazione (dato

dal rapporto tra entrate e uscite) sia superiore a 1 sia tra le donne (1,26) che tra gli uomini (1,48).

**Le indennità di responsabilità.** Nel triennio 2020-2022 la percentuale di donne titolari di responsabilità è pari al 61% su 319 incarichi assegnati nel 2022, senza distinzione tra i livelli di responsabilità e stabili nel triennio. Con riferimento all'entità delle indennità, nel 2022, complessivamente il 68,3% ha una valorizzazione inferiore a 4.000€ e il 25% superiore a 6.000€, con una prevalenza femminile in entrambe le classi.

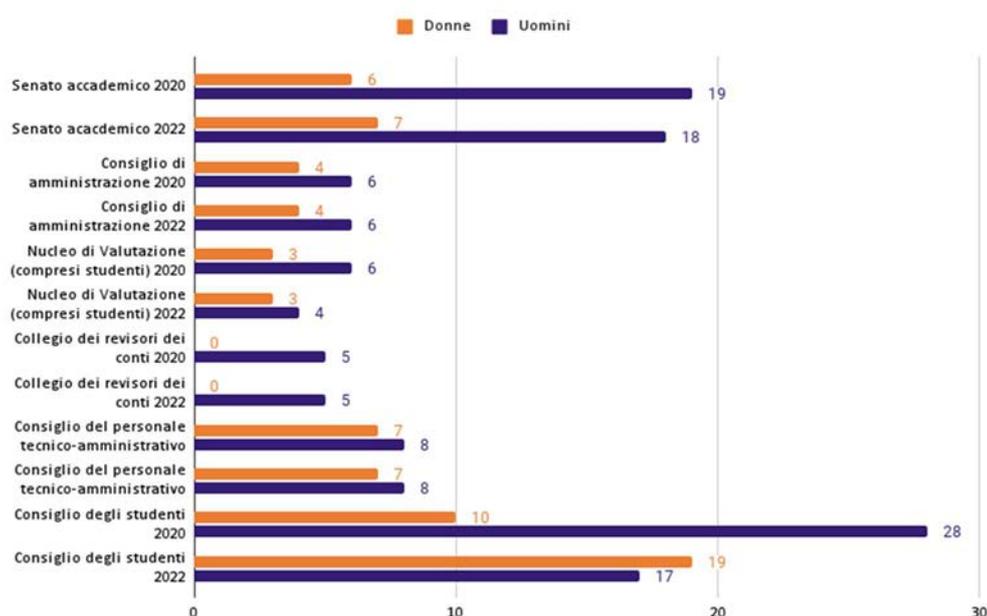
## Organi di Ateneo e posizioni apicali

Nell'attuale governance, nominata a seguito dell'ultimo cambio di rettorato del 1 ottobre 2021 per la prima volta nella storia dell'Ateneo il ruolo rettorale è affidato a una donna mentre il ruolo di Prorettore vicario, scelto per nomina diretta, è ricoperto da un uomo. La carica di Direttore Generale è anch'essa ricoperta da un uomo. Procedendo attraverso la gerarchia istituzionale, la composizione della squadra di governo ha subito alcune variazioni: la rappresentanza femminile ha subito un decremento per quanto riguarda il prorettorato (solo 5 su 15 sono stati affidati a donne) mentre il numero di deleghe femminili è aumentato, passando a 8 su un totale di 14.

# 37%

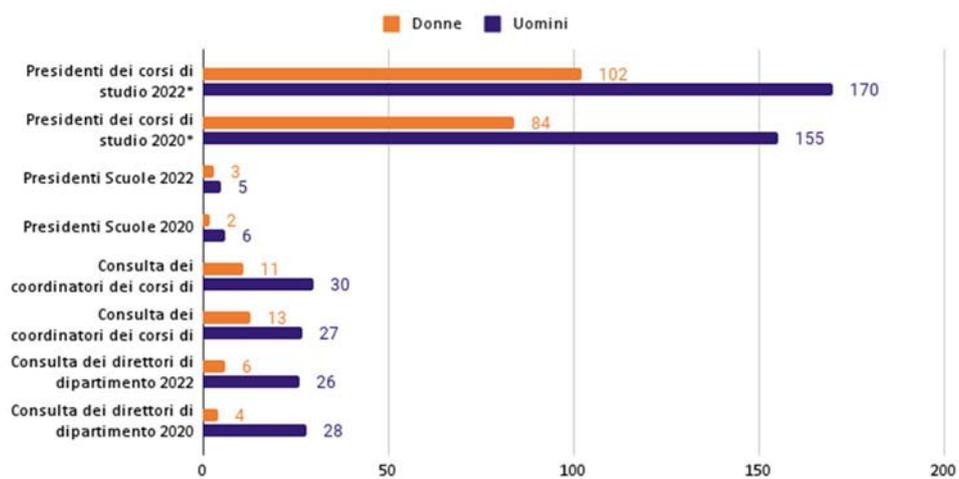
la presenza femminile nei boards di Ateneo (+7% rispetto al BG 2019).

COMPOSIZIONE PER GENERE DEI PRINCIPALI ORGANI DI GOVERNO (2020 vs 2022)



\*Si annota che nel collegio di Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione sono stati esclusi il precedente Rettore e l'attuale Rettrice.

CONSULTA DEI DIRETTORI DI DIPARTIMENTO E DEI COORDINATORI DELLE SCUOLE DI DOTTORATO, PRESIDENTI DELLE SCUOLE E DEI CORSI DI STUDIO (2020 vs 2022)



\*Nel conteggio dei presidenti dei corsi di studio, si è tenuto conto del totale complessivo di corsi presieduti da donne e uomini e non delle singole teste.

## Piano di uguaglianza di genere: linee di indirizzo e azioni intraprese

A febbraio 2022 è stato approvato dal Consiglio di amministrazione il Piano di uguaglianza di genere dell'Università di Padova 2022-2024. Redatto secondo le linee guida della Commissione Europea e il "Vademecum per l'elaborazione del GEP" della Commissione CRUI sulle tematiche di genere, il Piano è il frutto del lavoro di analisi e programmazione condotto da un gruppo rappresentativo delle diverse componenti della comunità accademica e si fonda sul monitoraggio degli indicatori sulla parità che l'Ateneo conduce da diversi anni tramite la pubblicazione triennale del Bilancio di Genere e gli aggiornamenti annuali.

Il piano si articola in cinque principali aree di intervento, così come previste dal Piano di Uguaglianza di Genere 2022-2024:

1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi;
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
  1. insegnamenti;
5. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

### L'impegno dell'Ateneo in numeri (2020-2022)

**758**

partecipanti al corso online "Generi e Linguaggi" per promuovere l'uso di un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere.

**505**

partecipanti al General Course "Generi, saperi e giustizia sociale", dei quale 31 appartenenti al personale tecnico e amministrativo di Ateneo che hanno

potuto frequentarlo gratuitamente e nell'ambito della formazione professionale.

**64**

eventi pubblici dedicati a parità, genere e diritti nel triennio 2020-2022.

**63**

Referenti per le pari opportunità attivi nei Dipartimenti, con una funzione di presidio e raccordo con la delega alle Politiche per le pari opportunità.

**23,5%**

la percentuale degli insegnamenti sul totale erogato in Ateneo per i quali, nell'a.a. 2022/2023 è stata indicata dalle e dai docenti responsabili l'attinenza con l'Obiettivo 5 - Uguaglianza di genere, dell'Agenda 2030 dell'ONU.

**1.073**

studentesse delle scuole superiori coinvolte nel progetto "NERD – Non E' Roba per Donne?" con Fondazione IBM negli a.a. 2020/2021 e 2021/2022.

**22**

Carriere Alias attivate negli anni accademici 2020/2021; 2021/2022 e 2022/2023, con un sensibile aumento nell'ultimo a seguito dell'approvazione, nel 2022, delle nuove Linee guida, con la conseguente semplificazione della procedura di attivazione.