



B

**BILANCIO
DI GENERE**

2019

**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**

**BILANCIO
DI GENERE
2019**

Anche se il 2020 è stato un anno molto impegnativo per l'Università di Udine, avendo dovuto affrontare sfide impensabili e imprevedibili fino a pochi mesi prima, ferma è stata la volontà di non rinviare l'impegno preso con la comunità accademica a fine 2019 con l'approvazione nel Senato Accademico e nel Consiglio di Amministrazione del 'Piano delle azioni positive per il triennio 2020-2022'. Punto cardine del Piano era la realizzazione del Bilancio di genere proposto dal CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni -, quale strumento capace di indurre, attraverso il monitoraggio e l'analisi di dati oggettivi, una introspezione propulsiva nella Comunità intera, che, una volta acquisita la consapevolezza della situazione, può maturare la volontà di operare per il superamento delle criticità che ancora evidentemente caratterizzano il nostro sistema.

Ringrazio tutte e tutti coloro che hanno collaborato alla realizzazione di questo importante traguardo e confido che questa lettura possa essere fonte di ispirazione per l'adozione di strategie comuni che spingano verso la realizzazione concreta delle pari opportunità nella nostra Comunità.

Roberto Pinton

Magnifico Rettore
dell'Università degli Studi
di Udine

INTRODUZIONE

1. IL BILANCIO DI GENERE: UN PRIMO PASSO VERSO IL 'GENDER EQUALITY PLAN'

A partire dal 2019 nell'Università di Udine è maturata la consapevolezza della necessità di dotarsi di un 'Bilancio di genere' per poter fare il punto sulle disparità e sugli squilibri presenti nell'Ateneo.

Il CUG – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – in carica¹ ha inserito nel 'Piano delle azioni positive per il triennio 2020–2022' l'elaborazione del Bilancio di genere al fine di dotare l'Ateneo friulano di uno strumento essenziale per prendere consapevolezza del cosiddetto *gender gap* e adottare le strategie più idonee ed efficaci per eliminare gli ostacoli che si frappongono alla realizzazione delle pari opportunità di genere. Il Bilancio che si va a presentare è stato predisposto seguendo le preziose 'Linee guida per il Bilancio di genere negli atenei italiani' redatte nel 2019 dal Gruppo della CRUI per il Bilancio di genere e pubblicate *on line in open access*². In tal modo l'Università di Udine ha voluto conformarsi allo standard seguito dalle altre università italiane, facendo, quindi, tesoro delle esperienze maturate altrove (*best practice*) e consentendo anche, prospetticamente, una più facile comparazione dei dati.

Il Bilancio di genere rappresenta il primo passo verso il 'Gender Equality Plan (GEP)' la cui adozione, prevista dalla 'Strategia dell'Unione Europea per la parità di genere 2020–2025'³, sarà requisito essenziale per l'accesso ai fondi stanziati dalla Commissione UE sul programma di finanziamento per la ricerca e l'innovazione denominato 'Horizon Europe'.

2. LA PAROLA AI DATI: LA SEGREGAZIONE VERTICALE E ORIZZONTALE

Il Bilancio si basa sui dati dell'anno 2019 ed è strutturato in cinque parti; nelle prime tre sono riportati i dati relativi alla comunità studentesca (parte prima), al personale docente e ricercatore (parte seconda), al personale tecnico e amministrativo (parte ter-

¹ Composto a partire dal a.a. 2019–2020 dal prof. Francesco Bilotta, dalla dott.ssa Alessandra Catena, dal sig. Yuuki Gaudiuso, dal dott. Andrea Lucatello, dalla sig.ra Nunziana Mastrangelo, dalla prof.ssa Maria Cristina Nicoli, dalla dott.ssa Eugenia Paronuzzi, dal sig. Stefano Piccini, dalla sig.ra Daniela Rimicci e dalle sottoscritte; cfr. www.uniud.it/cug.

² https://www2.cruil.it/cruil/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf.

³ COM(2020) 152 final.

za); la parte quarta analizza la composizione della *governance* dell'Ateneo; nella quinta viene fornita una visione di insieme.

Ove possibile, nelle didascalie e nei titoli abbiamo cercato di utilizzare un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

Tramite dei grafici di facile lettura si può verificare la distribuzione di genere delle diverse componenti della comunità universitaria e il diverso grado di partecipazione degli uomini e delle donne negli organi di gestione dell'Ateneo.

Analizzando la prima parte, relativa alla comunità studentesca, emerge con grande evidenza che vi sono aree di studio in cui la 'segregazione orizzontale' è molto alta, cioè lo squilibrio di genere è fortissimo. Si notano anche una maggiore propensione delle studentesse alla mobilità internazionale e un livello di *performance* migliore rispetto ai colleghi maschi.

I dati sulla comunità di docenti e ricercatori fotografano un forte squilibrio di genere nella distribuzione dei ruoli universitari: le donne sono un quarto del totale dei professori ordinari, poco più di un terzo del totale dei professori associati e tra un terzo e un quarto del totale della variegata categoria dei ricercatori, seppur analizzando i dati degli ultimi sette anni si noti un leggero aumento della presenza femminile. L'analisi incrociata per genere ed età tratteggia, impietosamente, una composizione della comunità di personale docente e ricercatore di età piuttosto elevata e declinata prevalentemente al maschile. Nelle aree STEM la presenza delle professoresse ordinarie, associate e ricercatrici è percentualmente più bassa della media delle università italiane e, salvo rarissime eccezioni, il numero di donne nei diversi ruoli universitari è sempre inferiore al numero di uomini. La forbice delle carriere, inoltre, evidenzia una decisa segregazione verticale, nel senso che nell'accademia le donne fanno meno carriera degli uomini, toccando livelli bassissimi nelle aree STEM.

Con riferimento al personale tecnico e amministrativo colpisce subito la segregazione orizzontale, con una cospicua prevalenza di donne nell'area 'amministrazione e biblioteche' e una netta maggioranza di uomini nei 'servizi generali e tecnici' e nell'area 'tecnico-scientifica e di elaborazione dati'. Anche i ruoli dirigenziali vedono una netta prevalenza maschile. La distribuzione del personale per titolo di studio mette in luce che la componente femminile possiede un livello di istruzione superiore a quella maschile e la verifica sul regime di impiego dimostra che sono in maggioranza le donne ad optare per il part time.

Infine, i dati sulla *governance* dell'Ateneo rivelano una schiacciante prevalenza maschile ai vertici delle strutture: Rettore, Delegati, Direttori dei Dipartimenti, Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico, Coordinatori dei Dottorati di ricerca, Direttori delle Scuole di specializzazione e della Scuola Superiore, Coordinatori dei Corsi di laurea, componenti del Nucleo di Valutazione; fuori dal coro restano solo il Consiglio degli studenti e il CUG.

Conclusivamente, pur essendovi più donne nella componente studentesca la loro presenza diminuisce nel dottorato di ricerca, nei ruoli di docente e ricercatore e, in generale, nei ruoli apicali.

3. RINGRAZIAMENTI

Senza un coinvolgimento corale di tutte le energie dell'Ateneo non sarebbe stato possibile raggiungere questo risultato.

Un sentito ringraziamento va al Magnifico Rettore prof. Roberto Pinton per aver accolto entusiasticamente la proposta del CUG di procedere alla elaborazione del Bilancio di genere dell'Ateneo e al Direttore Generale dott. Massimo Di Silverio per aver supportato l'iniziativa creando le condizioni effettive perché il lavoro potesse concretamente vedere la luce.

Dobbiamo inoltre ringraziare:

- per l'indispensabile lavoro di raccolta, organizzazione, sistemazione dei dati e per l'infinita disponibilità e pazienza: il dott. Mauro Volponi e tutta la squadra dell'A-PIC - Area pianificazione e controllo direzionale, con particolare menzione delle dott.sse Giulia Cargnello e Beatrice Nassiz;
- per la preziosa collaborazione nella fornitura dei dati e nella risposta ai nostri periodici quesiti: la dott.ssa Mara Pugnale e tutta la squadra della DIAF - Direzione amministrazione e finanza, con particolare menzione della dott.ssa Marcella Pironio; il dott. Fabio Romanelli, le dott.sse Alessandra Catena e Silvia De Liddo e tutta la squadra della DARU - Direzione risorse umane e affari generali, con particolare menzione delle dott.sse Giustina Baratta, Elisa Budai e Daniela Coari; la dott.ssa Manuela Croatto e tutta la squadra della DIDS - Direzione didattica e servizi agli studenti; la dott.ssa Sandra Salvador e tutta la squadra dell'ARIC - Area servizi per la ricerca, con particolare menzione delle dott.sse Maria Pia Mizzau e Michela Pin;
- per il costante aiuto organizzativo: la dott.ssa Sonia De Marchi della Segreteria del Rettorato e la dott.ssa Sandra Paroni della Segreteria del Direttore Generale;
- per il supporto operativo: le dott.sse Azaria Basile e Cristina Marcon, tirocinanti presso il CUG;
- per la professionalità, creatività e precisione nella elaborazione della grafica e nella costruzione del volume: la dott.ssa Norma Zamparo e tutta la squadra della Forum editrice universitaria udinese.

Buona lettura.

Valeria Fili

Prof.ssa Ordinaria
di Diritto del lavoro
Delegata del Rettore
per le pari opportunità
Presidente del CUG

Laura Pagani

Prof.ssa Associata
di Statistica
Componente
del CUG

NOTA METODOLOGICA

DONNE **UOMINI**



Il Bilancio di genere 2019 evidenzia l'impatto delle azioni intraprese dall'Università degli Studi di Udine nell'ambito della parità di genere. Nella sua prima edizione è stata svolta un'analisi sulla presenza delle donne e degli uomini tra le diverse componenti dell'Ateneo: studenti, personale docente, personale tecnico e amministrativo e *Governance*.

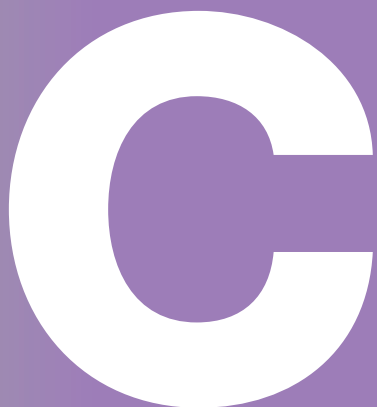
Le analisi quantitative sono state effettuate sia tenendo conto degli indicatori presenti nelle linee CRUI sia effettuando delle elaborazioni *ad hoc*; in alcuni casi sono state presentate anche le serie storiche, questo al fine di poterne evidenziare l'andamento nel tempo.

Le fonti dei dati sono:

- per la componente studentesca: Data Warehouse di Ateneo e Area servizi agli studenti (ASTU);
- per la componente personale docente: Data Warehouse di Ateneo ed elaborazioni dell'Area pianificazione e controllo direzionale (APIC) su dati della Direzione risorse umane e affari generali (DARU), della Direzione amministrazione e finanza (DIAF), dell'Area servizi per la ricerca (ARIC) e CSA (Carriere e stipendi di Ateneo, Cineca), Ufficio statistica e studi (USTAT) per i dati a livello nazionale;
- per la componente personale amministrativo: della Direzione risorse umane e affari generali (DARU) e CSA (Carriere e stipendi di Ateneo, Cineca);
- per la *Governance*: della Direzione risorse umane e affari generali (DARU).

Per gli indicatori che non risultano di immediata interpretazione è stata inserita una nota a piè pagina che ne spiega il significato.

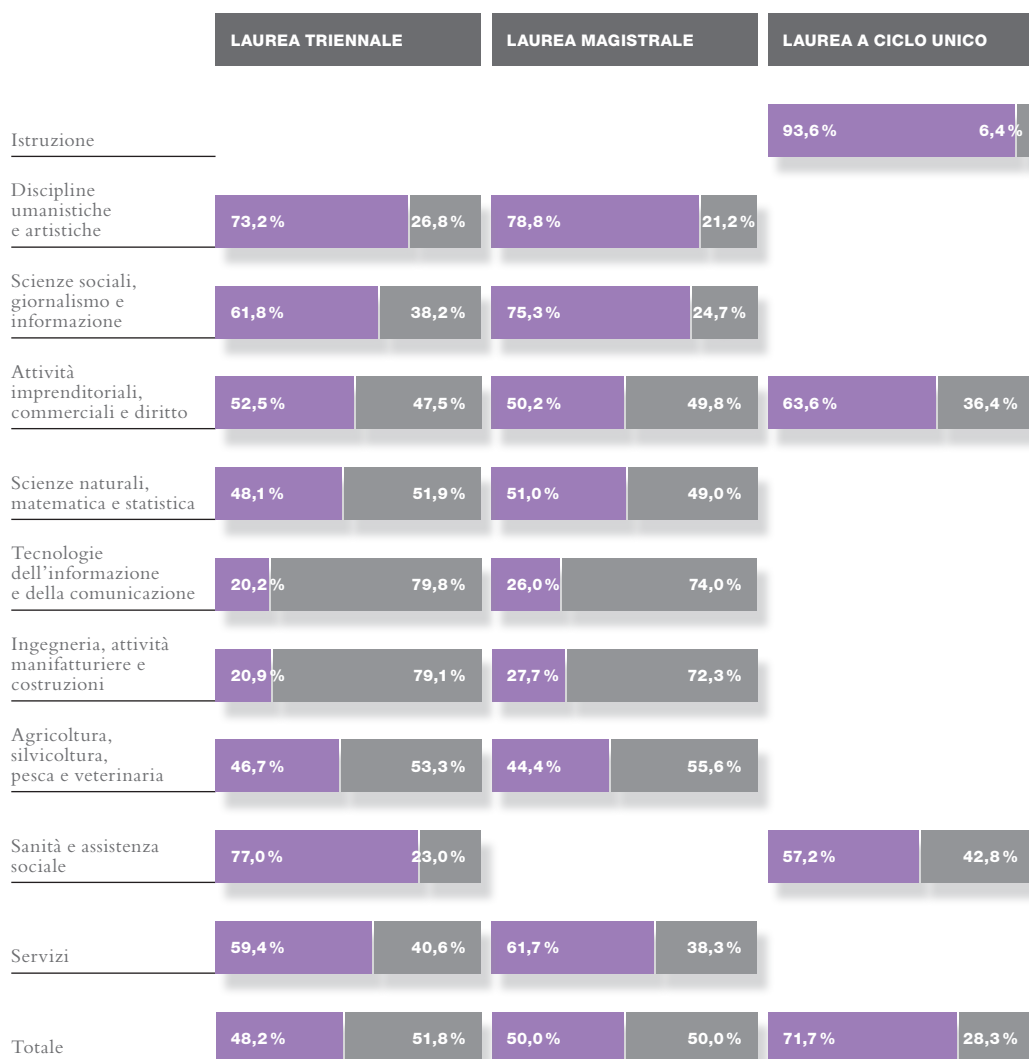
Al fine di evitare di appesantire le legende dei grafici sono stati utilizzati, in tutto il documento, due colori per indicare se un dato si riferisce alle donne o agli uomini.



**COMUNITÀ
STUDENTESCA**

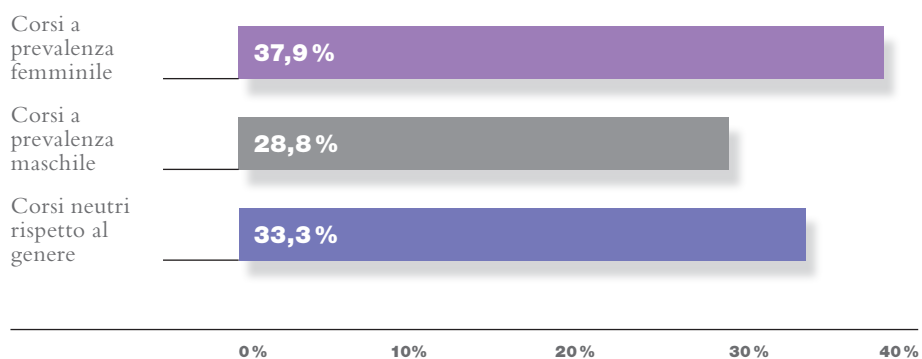
1. CORSI DI STUDIO

1.1. ISCRITT* PER AREA DI STUDIO E TIPOLOGIA DI CORSO (VALORI PERCENTUALI).



1. CORSI DI STUDIO

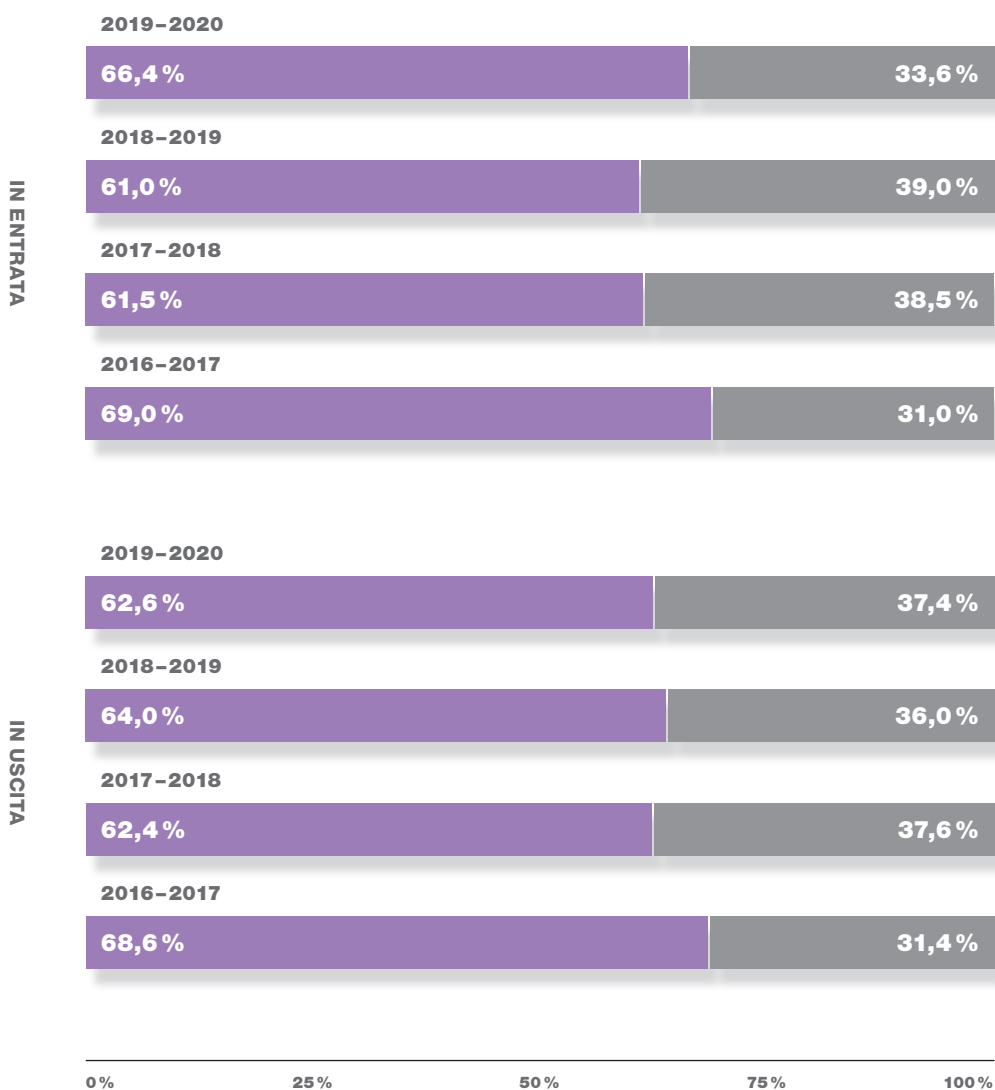
1.2. CORSI DI STUDIO SEGREGATI¹ (VALORI PERCENTUALI).



¹ Un corso di studio si intende segregato per genere quando la percentuale di un genere è pari o superiore al 60%.

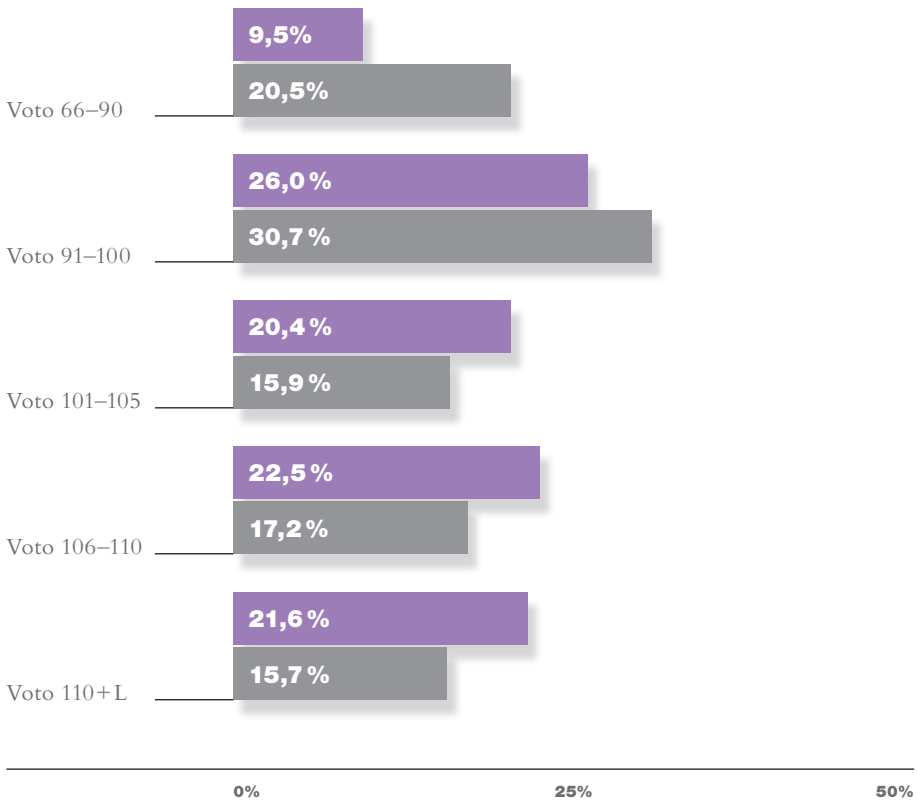
2. MOBILITÀ

2.1. STUDENT* IN PROGRAMMI DI STUDIO INTERNAZIONALI, ANNI 2016-2020 (VALORI PERCENTUALI).



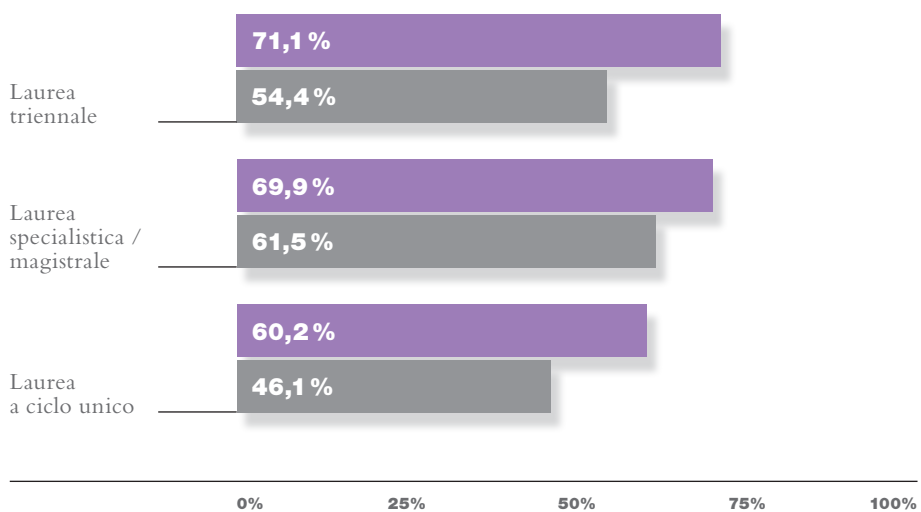
3. PERFORMANCE

3.1. DISTRIBUZIONE LAUREAT* PER CLASSI DI VOTO DI LAUREA (VALORI PERCENTUALI).



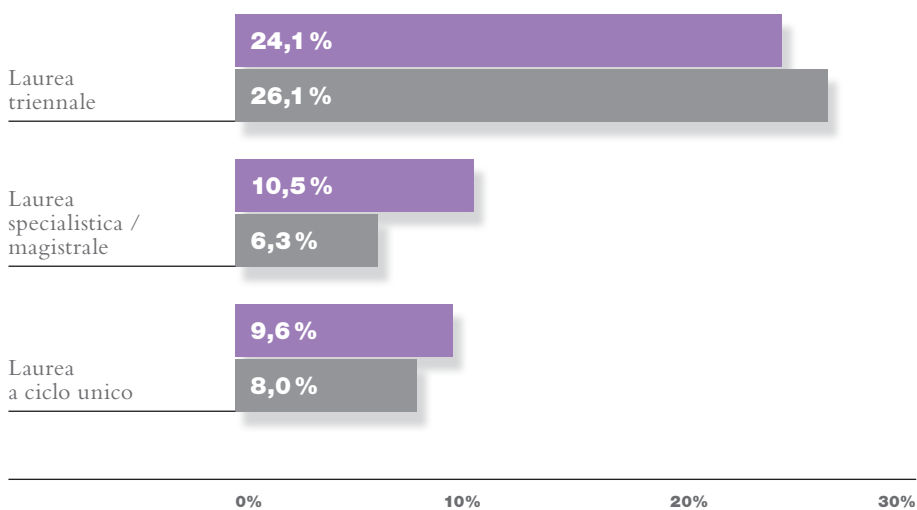
3. PERFORMANCE

3.2. LAUREAT* IN CORSO SUL TOTALE LAUREAT* NELL'ANNO DI RIFERIMENTO, PER TIPOLOGIA DI CORSO (VALORI PERCENTUALI).



3. PERFORMANCE

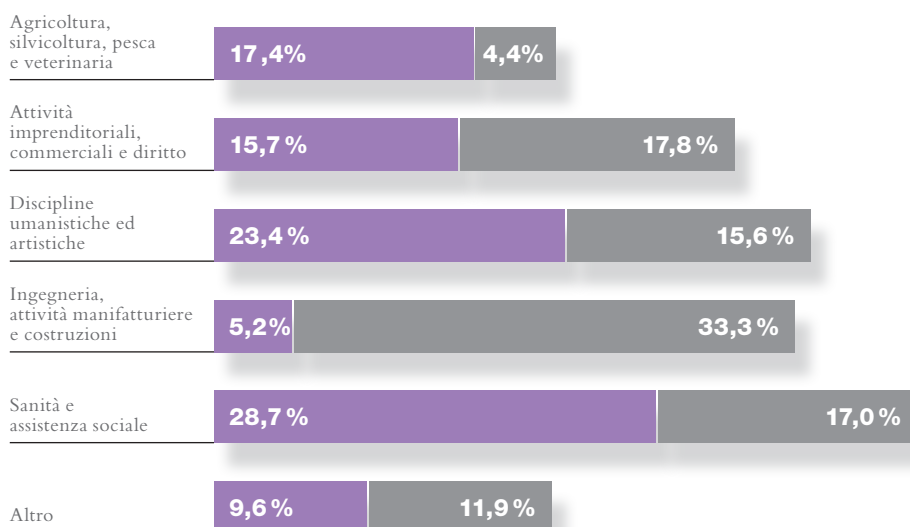
3.3. TASSO DI ABBANDONO¹ DEGLI STUDI AL PRIMO ANNO PER TIPOLOGIA DI CORSO.



¹ Il tasso di abbandono è la percentuale di donne/uomini che abbandonano gli studi al primo anno di corso sul totale delle donne/uomini iscritti* per ciascuna tipologia di corso.

4. POST LAUREAM

4.1. DISTRIBUZIONE DEGLI ISCRITTI* AI CORSI DI DOTTORATO PER AREA DI STUDIO (VALORI PERCENTUALI).



4. POST LAUREAM

4.2. ISCRITTI* ALLE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE, ANNI 2016-2020 (VALORI PERCENTUALI).

2019-2020



2018-2019



2017-2018



2016-2017



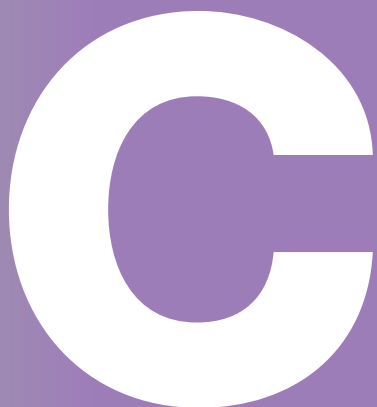
0%

25%

50%

75%

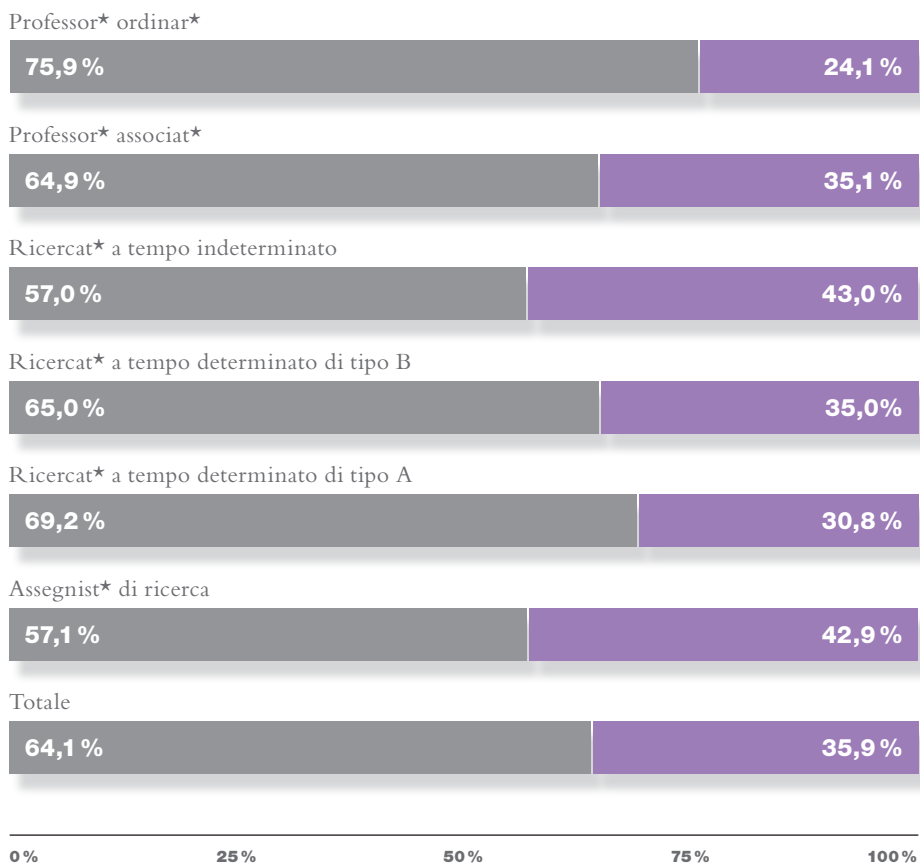
100%



**COMUNITÀ
DEL PERSONALE
DOCENTE
E RICERCATORE**

1. GENERE E RUOLO

1.1. DISTRIBUZIONE PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER RUOLO (VALORI PERCENTUALI).

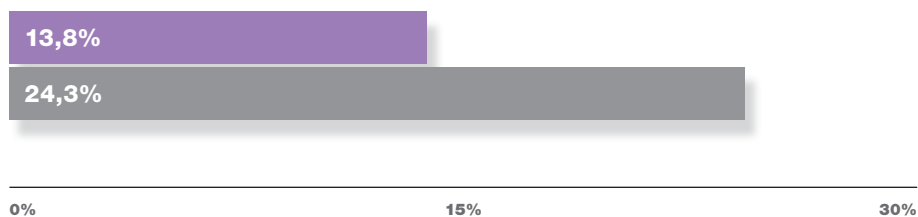


DONNE **UOMINI**



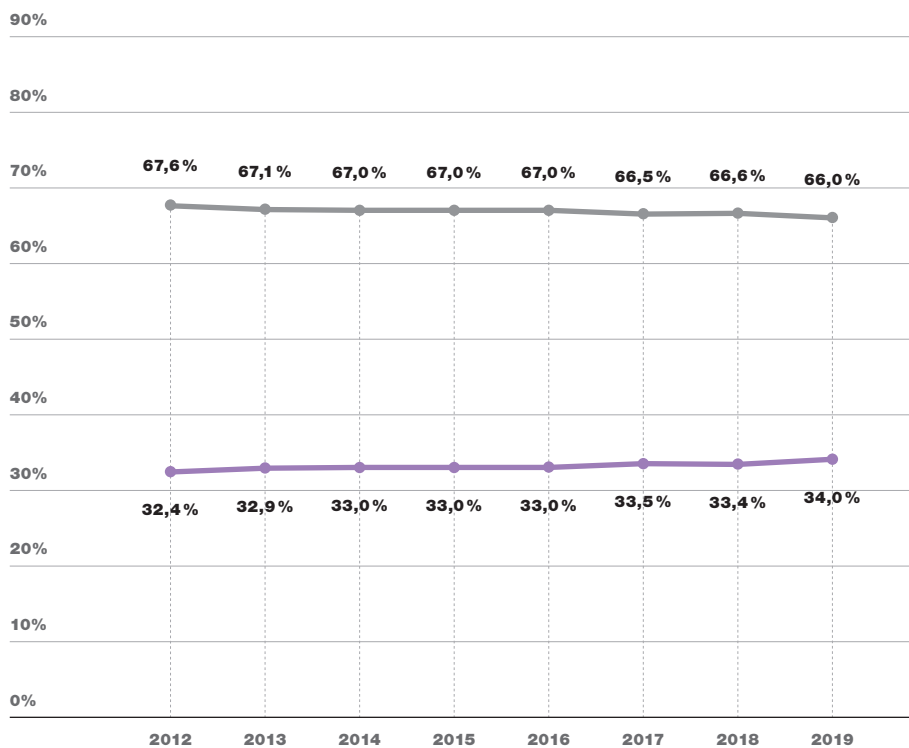
1. GENERE E RUOLO

1.2. PERCENTUALE PROFESSOR* ORDINAR* SUL TOTALE DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE.



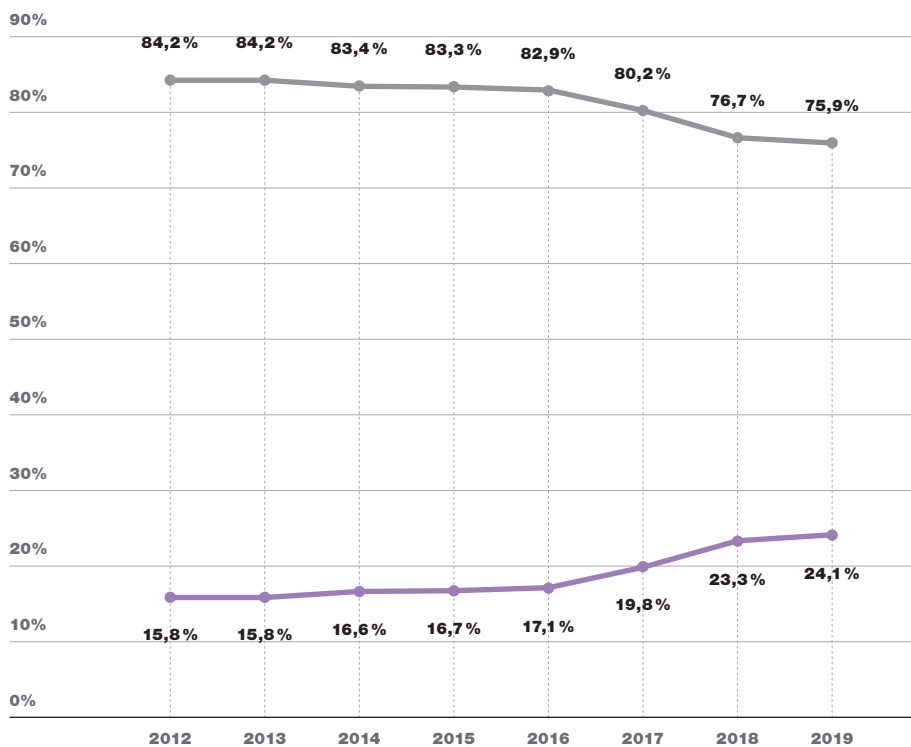
2. SERIE STORICHE (2012-2019)

2.1. SERIE STORICA DELLA COMPOSIZIONE PERCENTUALE DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE.



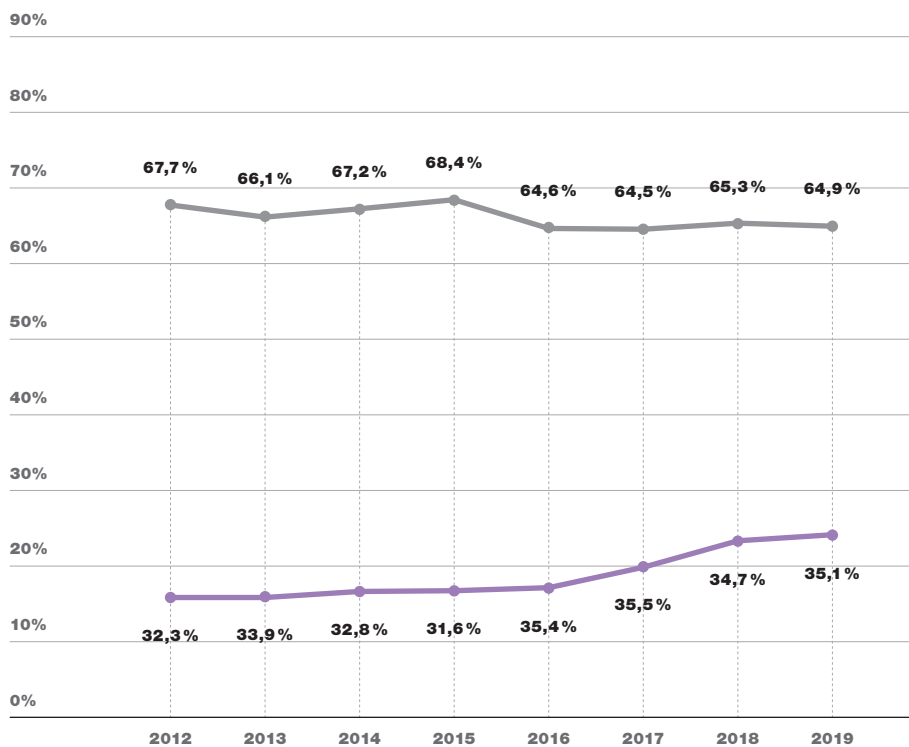
2. SERIE STORICHE (2012-2019)

2.2. SERIE STORICA DELLA COMPOSIZIONE PERCENTUALE PROFESSOR* ORDINAR*.



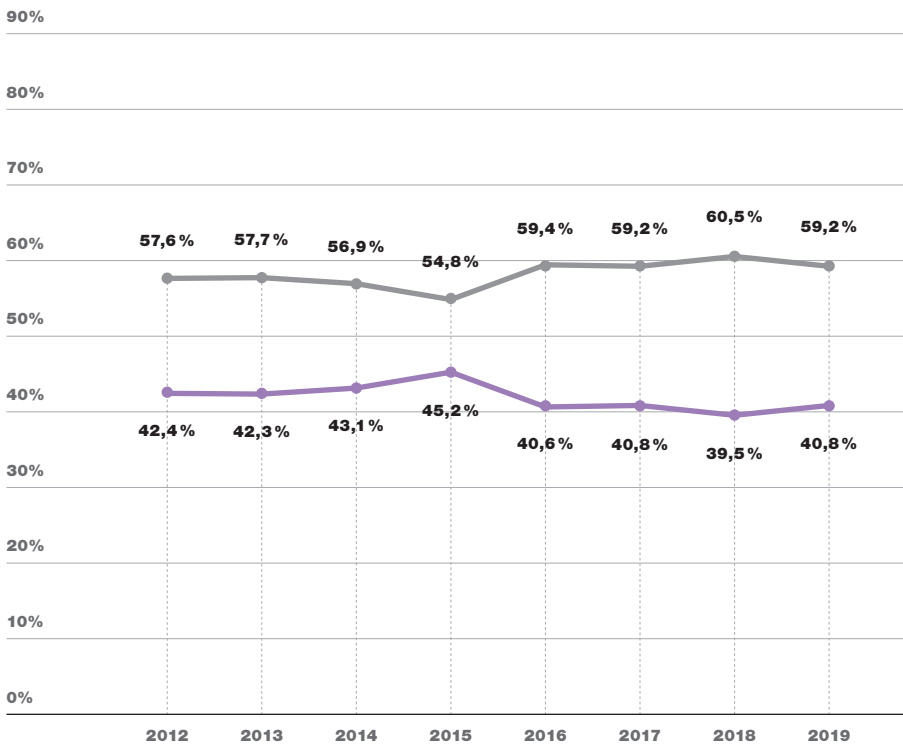
2. SERIE STORICHE (2012-2019)

2.3. SERIE STORICA DELLA COMPOSIZIONE PERCENTUALE PROFESSOR* ASSOCIAT*.



2. SERIE STORICHE (2012-2019)

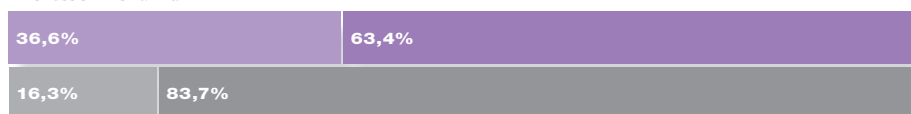
2.4. SERIE STORICA DELLA COMPOSIZIONE PERCENTUALE RICERCAT* A TEMPO INDETERMINATO E RICERCAT* A TEMPO DETERMINATO DI TIPO A O B.



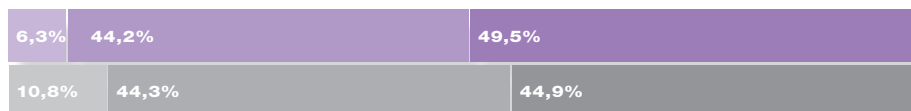
3. GENERE E CLASSI D'ETÀ

3.1. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE NEI DIVERSI RUOLI PER CLASSI D'ETÀ (VALORI PERCENTUALI)

Professor* ordinari*



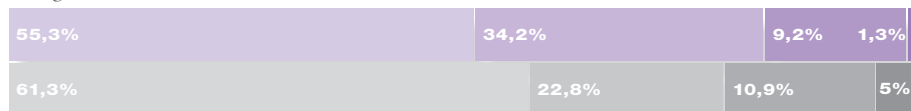
Professor* associati*



Ricercatori* a tempo indeterminato e ricercatori* a tempo determinato di tipo A o B



Assegnisti* di ricerca

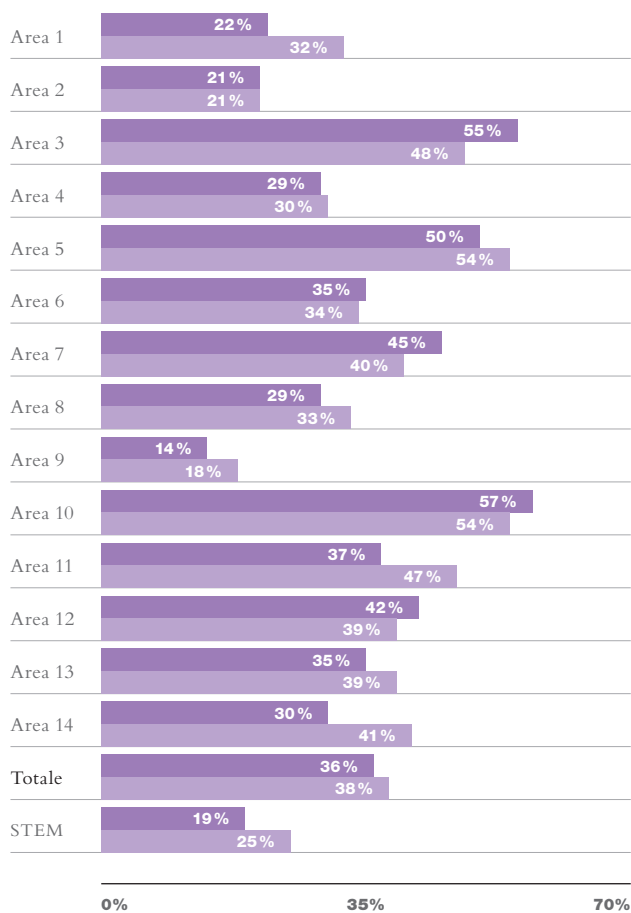


0% 25% 50% 75% 100%

- = minore di 34 anni
- = tra 35 e 44 anni
- = tra 45 e 54 anni
- = maggiore di 54 anni

4. DONNE PER AREA E PER RUOLO

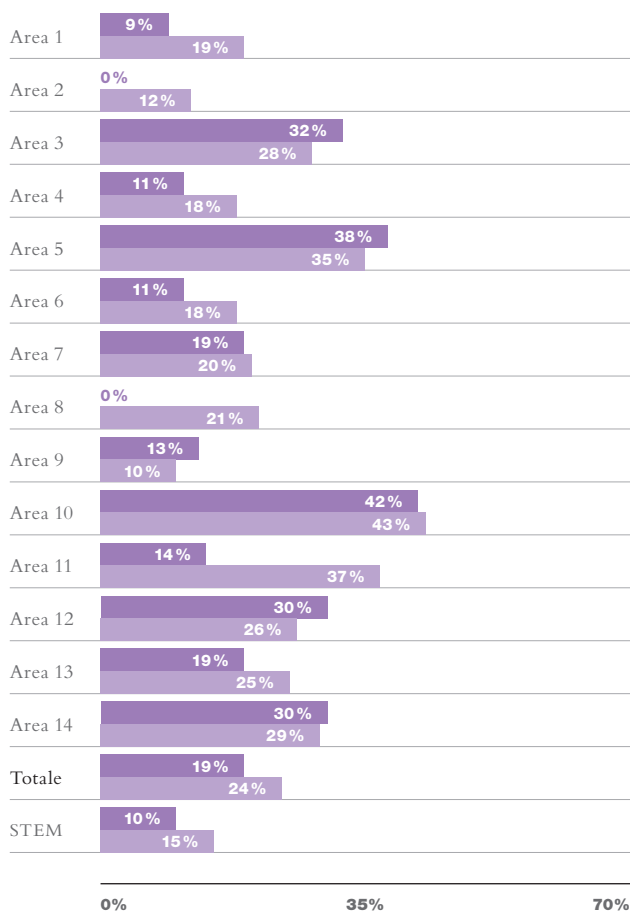
4.1. PROFESSORESSE ORDINARIE, ASSOCIATE E RICERCATRICI PER AREA CUN (VALORI PER OGNI 100 DOCENTI). CONFRONTO UNIVERSITÀ DI UDINE/ITALIA.



■ = Università di Udine
■ = Università italiane (dato medio)

4. DONNE PER AREA E PER RUOLO

4.2. PROFESSORESSE ORDINARIE PER AREA CUN (VALORI PER OGNI 100 DOCENTI NEL RUOLO). CONFRONTO UNIVERSITÀ DI UDINE/ITALIA.



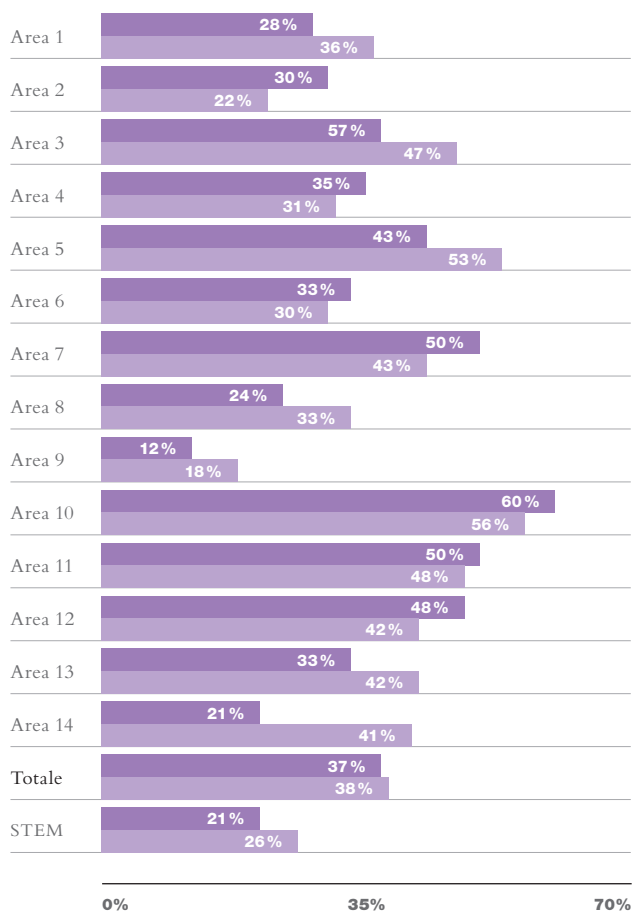
Area 1 Scienze matematiche e informatiche
 Area 2 Scienze fisiche
 Area 3 Scienze chimiche
 Area 4 Scienze della terra
 Area 5 Scienze biologiche
 Area 6 Scienze mediche
 Area 7 Scienze agrarie e veterinarie

Area 8 Ingegneria civile e architettura
 Area 9 Ingegneria industriale e dell'informazione
 Area 10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche
 Area 11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche

Area 12 Scienze giuridiche
 Area 13 Scienze economiche e statistiche
 Area 14 Scienze politiche e sociali
 STEM Science, Technology, Engineering and Mathematics (Area 1, 2, 8, 9)

4. DONNE PER AREA E PER RUOLO

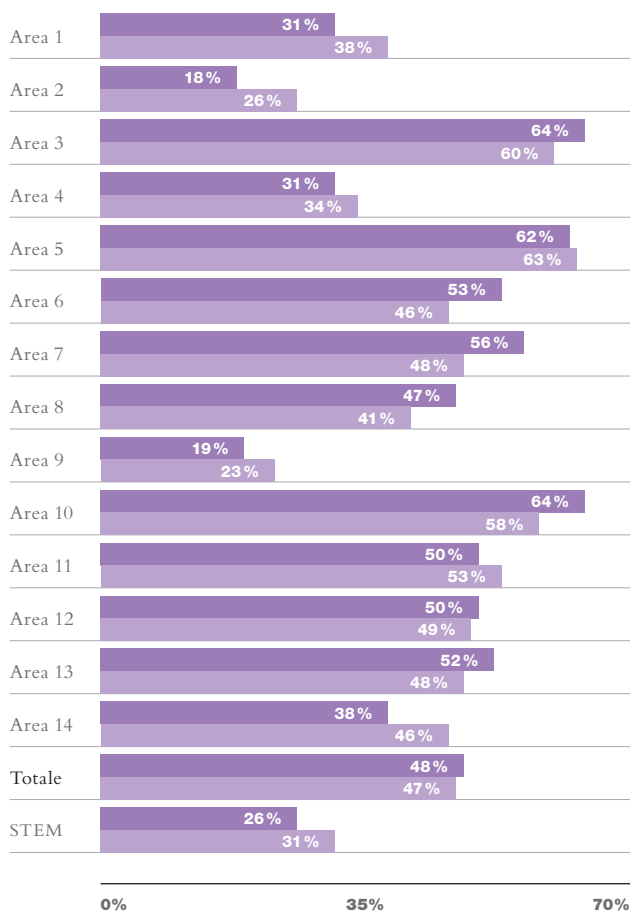
4.3. PROFESSORESSE ASSOCIATE PER AREA CUN (VALORI PER OGNI 100 DOCENTI NEL RUOLO). CONFRONTO UNIVERSITÀ DI UDINE/ITALIA.



■ = Università di Udine
■ = Università italiane (dato medio)

4. DONNE PER AREA E PER RUOLO

4.4. RICERCATRICI PER AREA CUN (VALORI PER OGNI 100 DOCENTI NEL RUOLO). CONFRONTO UNIVERSITÀ DI UDINE/ITALIA.



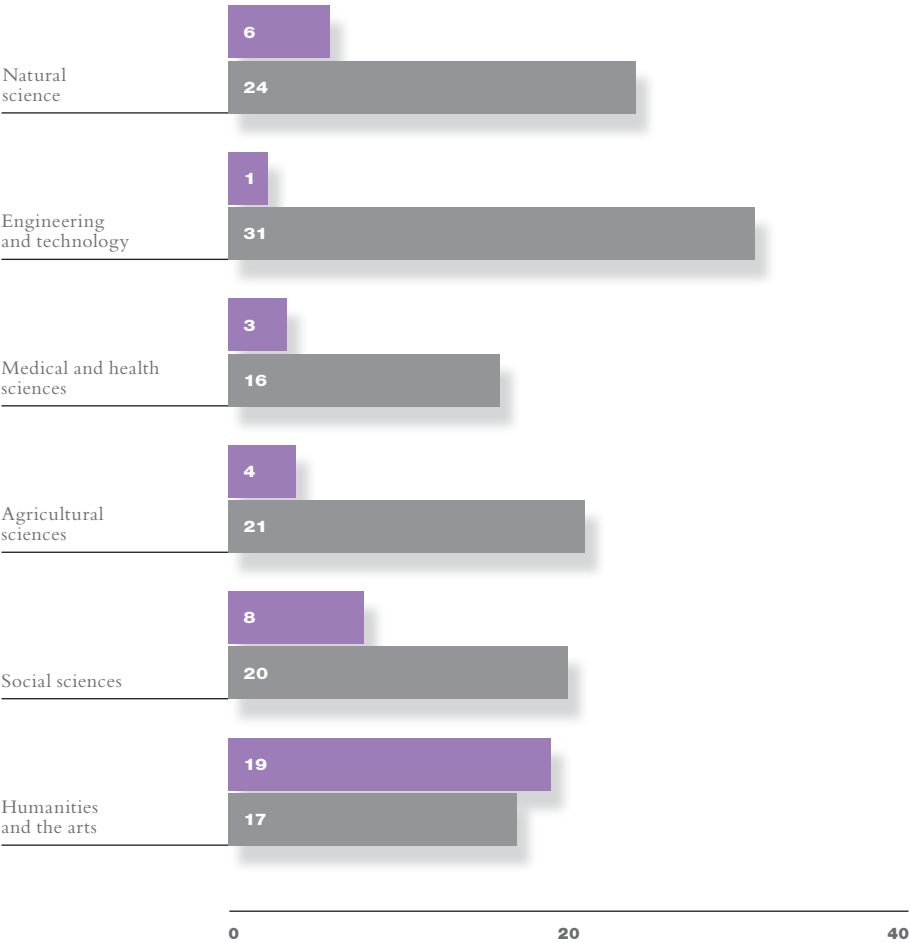
Area 1 Scienze matematiche e informatiche
 Area 2 Scienze fisiche
 Area 3 Scienze chimiche
 Area 4 Scienze della terra
 Area 5 Scienze biologiche
 Area 6 Scienze mediche
 Area 7 Scienze agrarie e veterinarie

Area 8 Ingegneria civile e architettura
 Area 9 Ingegneria industriale e dell'informazione
 Area 10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche
 Area 11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche

Area 12 Scienze giuridiche
 Area 13 Scienze economiche e statistiche
 Area 14 Scienze politiche e sociali
 STEM Science, Technology, Engineering and Mathematics (Area 1, 2, 8, 9)

5. PROFESSOR* ORDINAR*

5.1. DISTRIBUZIONE PROFESSOR* ORDINAR* TRA FIELDS OF RESEARCH & DEVELOPMENT SECONDO LA CLASSIFICAZIONE 'SHE FIGURES' (VALORI ASSOLUTI).






6. RAPPORTO DI FEMMINILITÀ

6.1. RAPPORTO DI FEMMINILITÀ IN UN DETERMINATO RUOLO, ANNO E AREA CUN (ANNI 2015 E 2019).

	RTD		RU		PA		PO	
	2015	2019	2015	2019	2015	2019	2015	2019
Area 1	0,00	0,17	0,27	0,22	0,38	0,30	0,22	0,25
Area 2	0,00	0,00	0,17	0,00	0,50	0,50	0,12	0,14
Area 3	0,00	N.D.	1,00	2,00	0,50	0,29	0,27	0,34
Area 4	N.D.	N.D.	0,33	0,00	1,00	0,67	0,24	0,22
Area 5	0,00	0,50	2,00	1,75	0,57	0,71	0,45	0,50
Area 6	1,00	1,50	0,83	0,83	0,44	0,67	0,16	0,18
Area 7	0,00	0,40	1,50	1,58	0,53	0,72	0,18	0,21
Area 8	N.D.	N.D.	0,30	0,25	0,30	0,50	0,20	0,24
Area 9	N.D.	2,00	0,17	0,29	0,22	0,26	0,07	0,10
Area 10	0,50	0,00	0,93	0,77	1,79	1,36	0,73	0,75
Area 11	N.D.	0,20	0,27	0,20	0,38	0,35	0,49	0,58
Area 12	N.D.	2,00	0,60	1,00	0,67	0,42	0,27	0,32
Area 13	0,50	0,50	1,00	1,75	0,73	0,77	0,26	0,30
Area 14	N.D.	N.D.	0,50	0,25	1,00	0,00	0,34	0,36

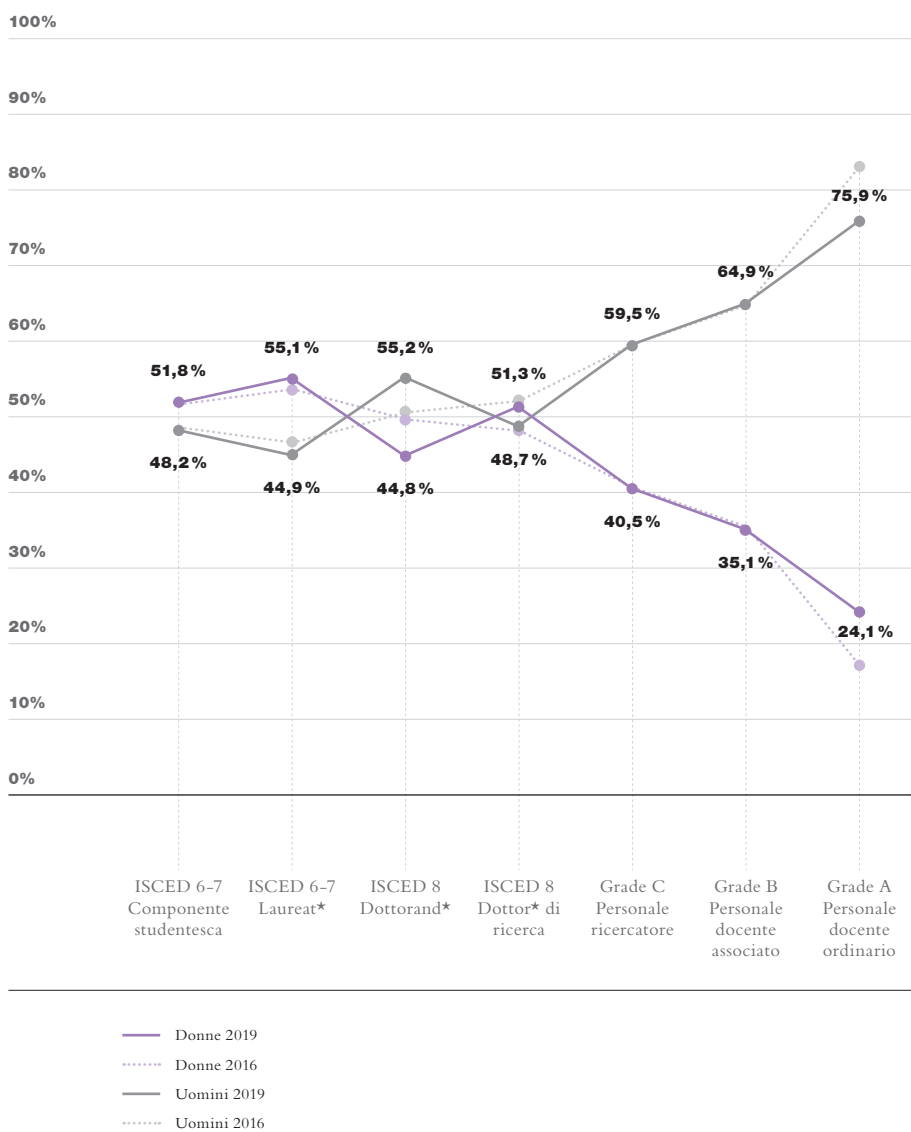
Rapporto di femminilità = Rapporto tra numero di donne e numero di uomini in un determinato ruolo, anno e area CUN

	Numero di donne < a quello degli uomini	RTD = ricercat* a tempo determinato di tipo A e di tipo B
	Numero di donne = a quello degli uomini	RU = ricercat* a tempo indeterminato
	Numero di donne > a quello degli uomini	PA = professor* associat*
N.D.	Non determinabile	PO = professor* ordinar*

Area 1	Scienze matematiche e informatiche	Area 7	Scienze agrarie e veterinarie	Area 11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
Area 2	Scienze fisiche	Area 8	Ingegneria civile e architettura	Area 12	Scienze giuridiche
Area 3	Scienze chimiche	Area 9	Ingegneria industriale e dell'informazione	Area 13	Scienze economiche e statistiche
Area 4	Scienze della terra	Area 10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	Area 14	Scienze politiche e sociali
Area 5	Scienze biologiche				
Area 6	Scienze mediche				

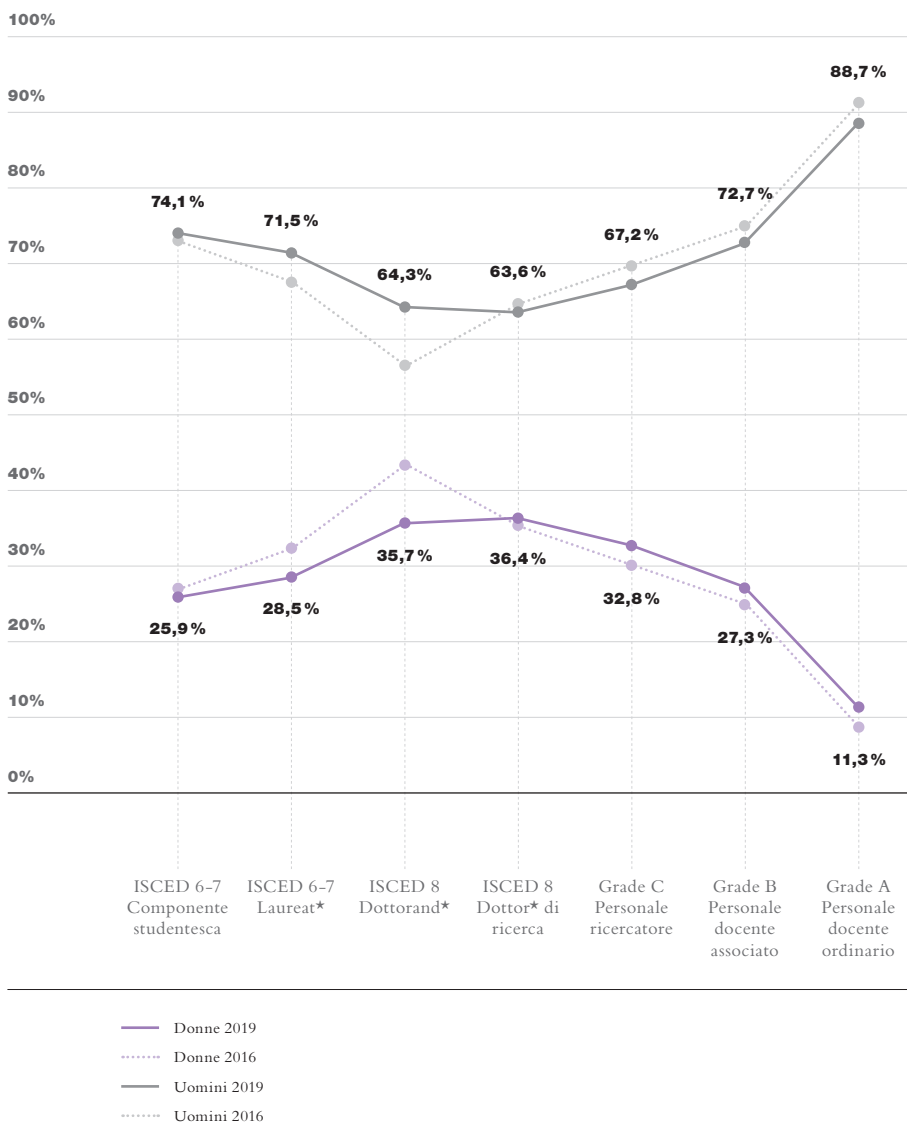
7. FORBICE DELLE CARRIERE

7.1. DISTRIBUZIONE PER RUOLO IN TUTTE LE AREE DI STUDIO, ANNI 2016 E 2019 (VALORI PERCENTUALI).



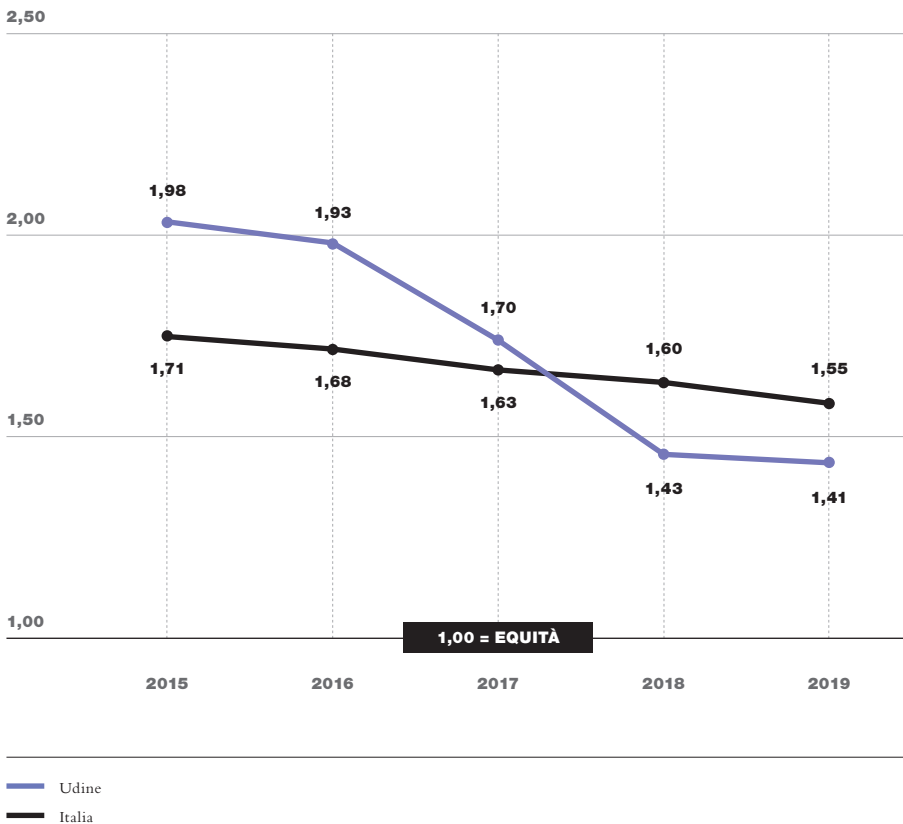
7. FORBICE DELLE CARRIERE

7.2. DISTRIBUZIONE PER RUOLO NELLE AREE STEM, ANNI 2016 E 2019 (VALORI PERCENTUALI).



8. INDICE DI GLASS CEILING (SEGREGAZIONE VERTICALE)

8.1. INDICE DI GLASS CEILING: CONFRONTO UNIVERSITÀ DI UDINE/ITALIA, ANNI 2015-2019.



L'Indice di Glass Ceiling (IGC) fornisce una misura sintetica del grado di segregazione verticale considerando il rapporto tra la quota di donne appartenenti al Personale docente nel suo complesso e la quota di donne nel ruolo di Professoressa ordinaria. Questo indice può assumere valori che vanno da 0 a infinito. Se $IGC=1$ non vi è alcuna differenza tra donne e uomini in termini di probabilità di raggiungere il livello massimo di carriera (Professor* ordinari*); se $IGC<1$ significa che la quota di donne nel ruolo massimo raggiungibile (Professor* ordinari*) è superiore alla loro presenza nel Personale docente nel suo complesso; viceversa, quando $IGC>1$ significa che ci si trova in presenza dell'effetto noto come 'soffitto di cristallo' (*glass ceiling effect*) e cioè che le donne sono meno rappresentate nelle posizioni di vertice (Professor* ordinari*) rispetto alla loro presenza nell'ambito del Personale docente nel suo complesso. Pertanto, maggiore è il valore assunto sopra all'unità dall'Indice di Glass Ceiling, più forte è l'effetto del soffitto di cristallo, e ciò indica che è più difficile per le donne raggiungere il ruolo di vertice nella carriera accademica.

EU – Directorate-General for Research and Innovation (2019), *She Figures 2018*, European Commission, Brussels, p. 125, https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-handbook-2018_en.

9. FLUSSI

9.1. PASSAGGI DI RUOLO PER AREA CUN (VALORI ASSOLUTI).

	RTD→PA		RU→PA		PA→PO		Altro→PA		Altro→PO	
Area 1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
Area 2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Area 3	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
Area 4	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Area 5	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
Area 6	1	0	1	3	0	1	1	3	0	0
Area 7	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Area 8	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Area 9	0	1	0	1	0	4	0	0	0	0
Area 10	1	2	1	0	2	1	0	0	1	0
Area 11	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0
Area 12	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0
Area 13	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Area 14	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0
Totale	5	9	7	11	3	8	1	5	1	0

RTD = ricercat* a tempo determinato di tipo A e di tipo B

RU = ricercat* a tempo indeterminato

PA = professor* associat*

PO = professor* ordinari*

Area 1 Scienze matematiche
e informatiche

Area 2 Scienze fisiche

Area 3 Scienze chimiche

Area 4 Scienze della terra

Area 5 Scienze biologiche

Area 6 Scienze mediche

Area 7 Scienze agrarie e veterinarie

Area 8 Ingegneria civile
e architettura

Area 9 Ingegneria industriale
e dell'informazione

Area 10 Scienze dell'antichità,
filologico-letterarie
e storico-artistiche

Area 11 Scienze storiche, filosofiche,
pedagogiche e psicologiche

Area 12 Scienze giuridiche

Area 13 Scienze economiche
e statistiche

Area 14 Scienze politiche e sociali

9. FLUSSI

9.2. PASSAGGI DI RUOLO (VALORI PERCENTUALI).

RTD → PA



RU → PA



PA → PO



ALTRO → PA



ALTRO → PO

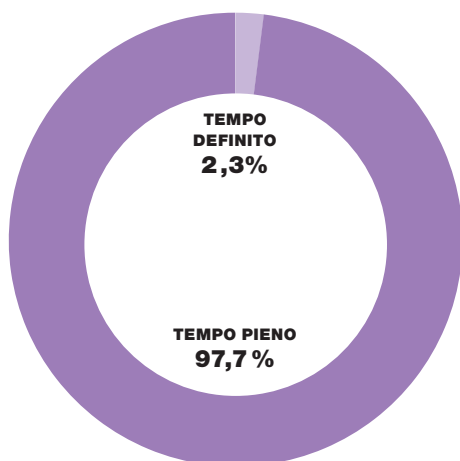


0% 25% 50% 75% 100%

RTD = ricercat* a tempo determinato di tipo A e di tipo B
RU = ricercat* a tempo indeterminato
PA = professor* associat*
PO = professor* ordinar*

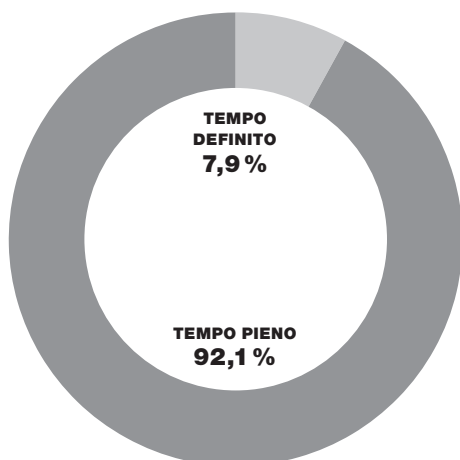
10. REGIME DI IMPIEGO

10.1. REGIME DI IMPIEGO DONNE (VALORI PERCENTUALI).



Per tempo definito si intende tempo parziale.

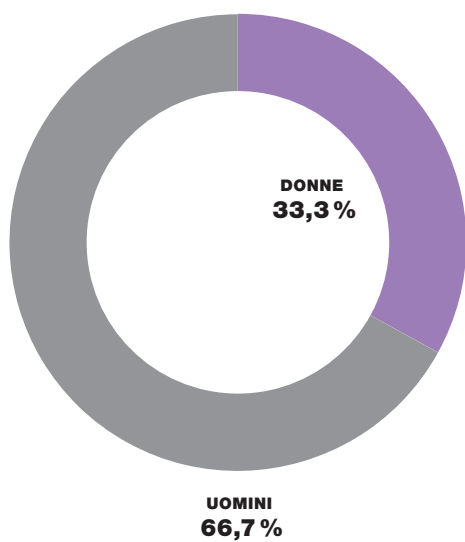
10.2. REGIME DI IMPIEGO UOMINI (VALORI PERCENTUALI).



Per tempo definito si intende tempo parziale.

11. COMMISSIONI

11.1. COMPONENTI DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO (VALORI PERCENTUALI).



12. PROGETTI DI RICERCA

12.1. NUMERO PRIN 2017 FINANZIATI E FINANZIAMENTO EROGATO.

Numero progetti finanziati



Percentuale progetti finanziati



Finanziamenti in euro



Percentuale finanziamenti



12.2. NUMERO ALTRI PROGETTI FINANZIATI E FINANZIAMENTO EROGATO.

Numero progetti finanziati



Percentuale progetti finanziati





Finanziamenti in euro



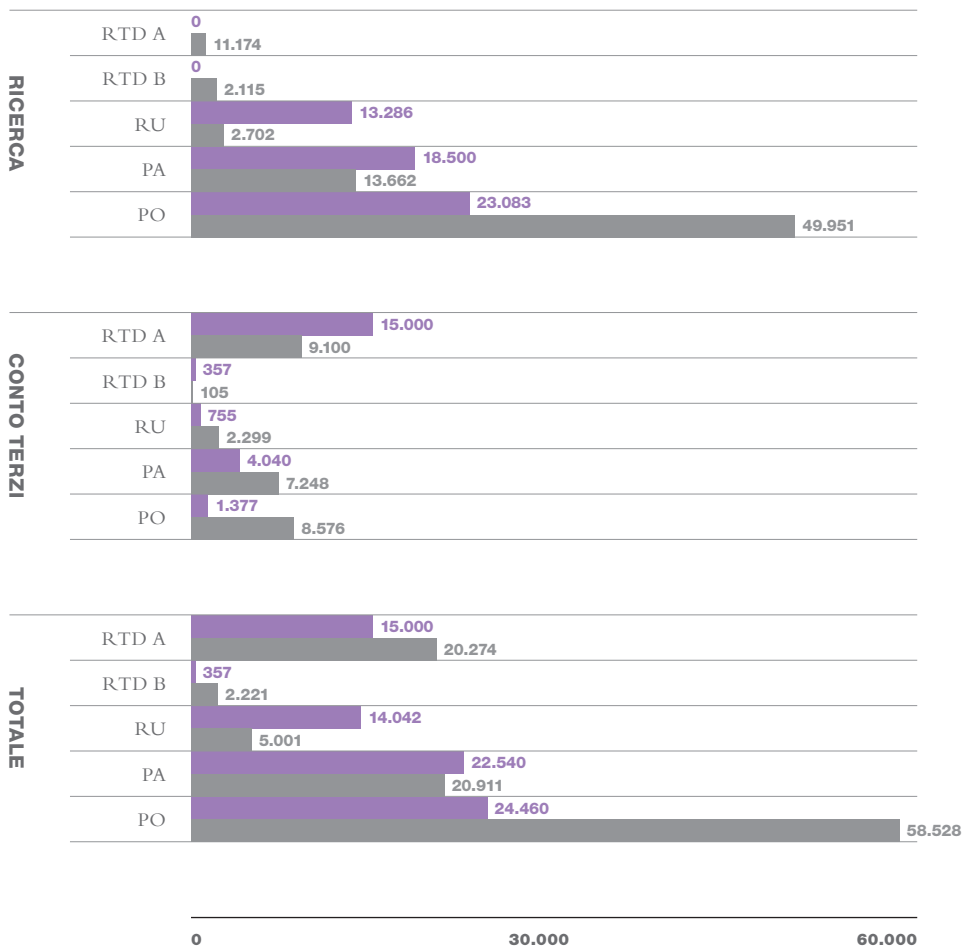
Percentuale finanziamenti



 Donne PI (Principal Investigator)
 Uomini PI (Principal Investigator)

13. FONDI DI RICERCA

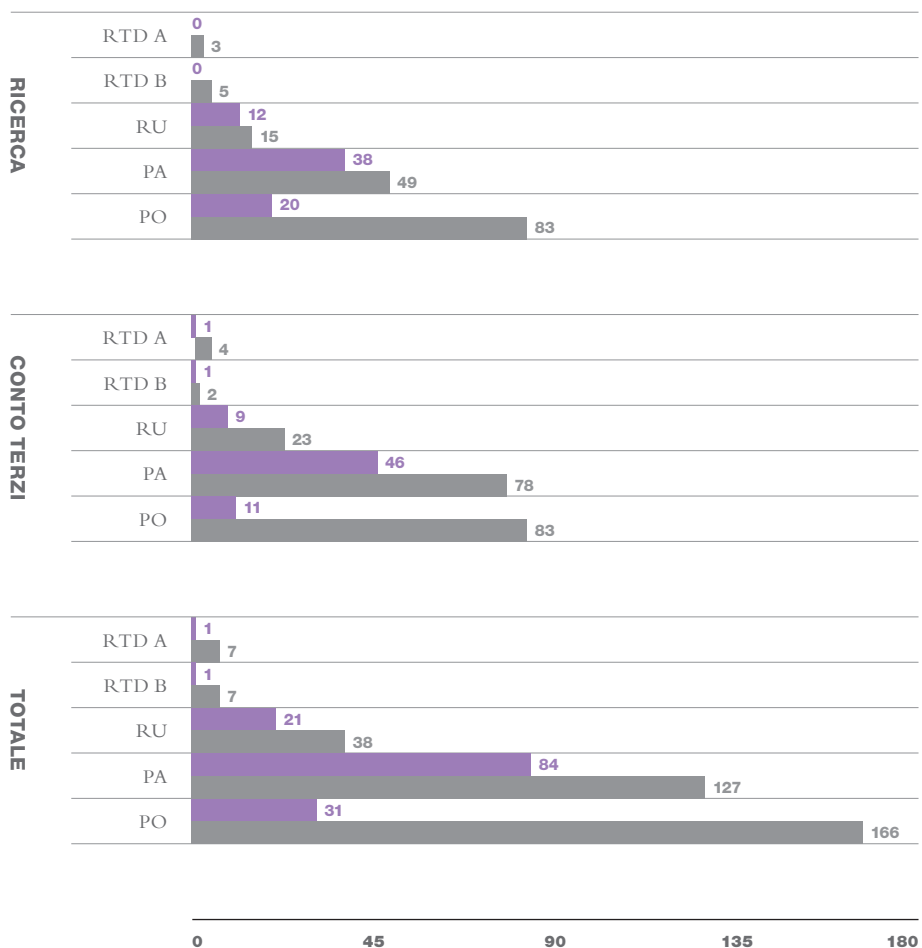
13.1. ENTRATE 2019 (MEDIA PRO-CAPITE, IN EURO).



RTD A = ricercat* a tempo determinato di tipo A
 RTD B = ricercat* a tempo determinato di tipo B
 RU = ricercat* universitari
 PA = professor* associat*
 PO = professor* ordinar*

13. FONDI DI RICERCA

13.2. NUMERO RESPONSABILI DI PROGETTO (VALORI ASSOLUTI).



RTD A = ricercat* a tempo determinato di tipo A
 RTD B = ricercat* a tempo determinato di tipo B
 RU = ricercat* universitari
 PA = professor* associat*
 PO = professor* ordinar*



**COMUNITÀ
DEL PERSONALE
TECNICO
E AMMINISTRATIVO**

1. AREA

1.1. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER AREA FUNZIONALE D'IMPIEGO (VALORI ASSOLUTI).

	Donne	Uomini	Totale
Area Dirigenza amministrativa	1	3	4
Area Amministrazione e Amministrazione gestionale	259	54	313
Area Biblioteche	33	5	38
Area Servizi generali e tecnici	3	12	15
Area Socio-sanitaria, medico-odontoiatrica	0	1	1
Area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	48	126	174
Totale	344	201	545

DONNE **UOMINI**



1. AREA

1.2. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER AREA FUNZIONALE D'IMPIEGO (VALORI PERCENTUALI).

Area Dirigenza amministrativa



Area Amministrazione e Amministrazione gestionale



Area Biblioteche



Area Servizi generali e tecnici



Area Socio-sanitaria, medico-odontoiatrica



Area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati



0% 25% 50% 75% 100%

1. AREA

1.3. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER CATEGORIA (VALORI ASSOLUTI).

	Donne	Uomini	Totale
Collaborat* ed espert* linguistic* (CEL)	27	6	33
Categoria B	7	16	23
Categoria C	238	119	357
Categoria D	88	56	144
Categoria EP	10	7	17
Dirigenti di 2 ^a fascia	1	2	3
Dirett* generali	0	1	1
Totale	371	207	578

1. AREA

1.4. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER CATEGORIA (VALORI PERCENTUALI).

Collaborat* ed espert* linguistic* (CEL)



Categoria B



Categoria C



Categoria D



Categoria EP



Dirigenti di 2^a fascia



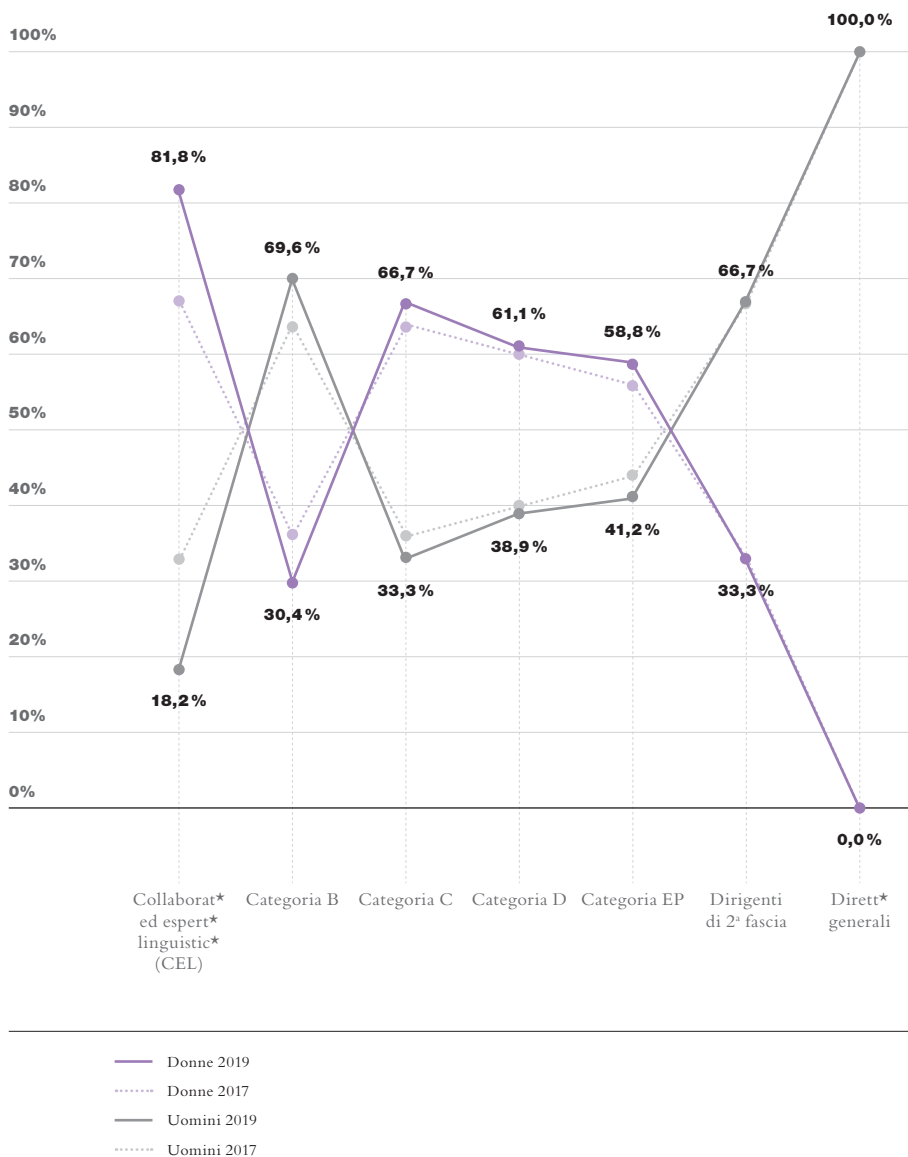
Dirett* generali



0% 25% 50% 75% 100%

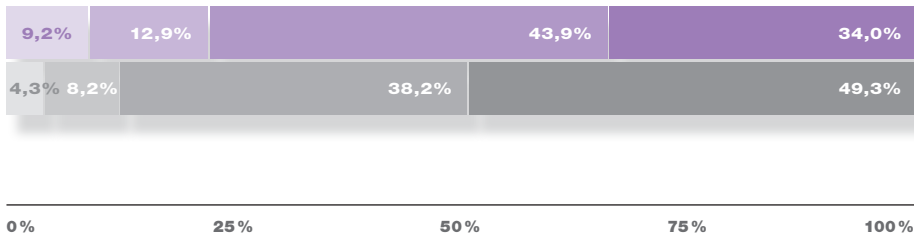
2. FORBICE DELLE CARRIERE





2.1. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER CATEGORIA IN TUTTE LE AREE FUNZIONALI D'IMPIEGO, ANNI 2017 E 2019 (VALORI PERCENTUALI).



3. ETÀ

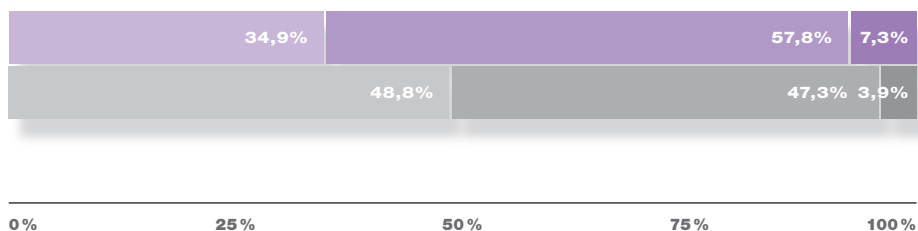
3.1. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER CLASSI D'ETÀ (VALORI PERCENTUALI).









-  = minore di 35 anni
-  = tra 35 e 44 anni
-  = tra 45 e 54 anni
-  = maggiore di 54 anni

4. TITOLO DI STUDIO

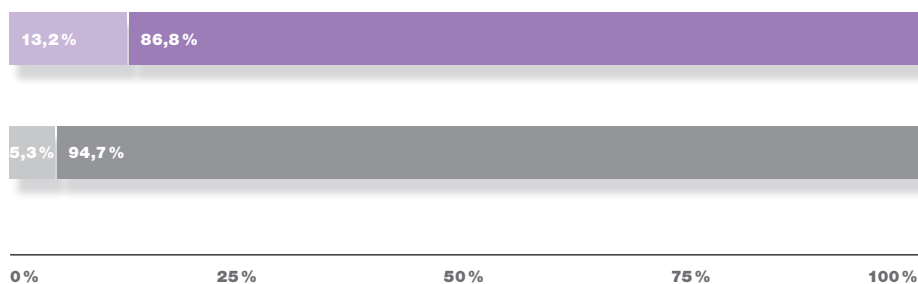
4.1. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER TITOLO DI STUDIO (VALORI PERCENTUALI).







  = Diploma e inferiore
  = Laurea
  = Dottorato e altri titoli post lauream

5. CONTRATTO

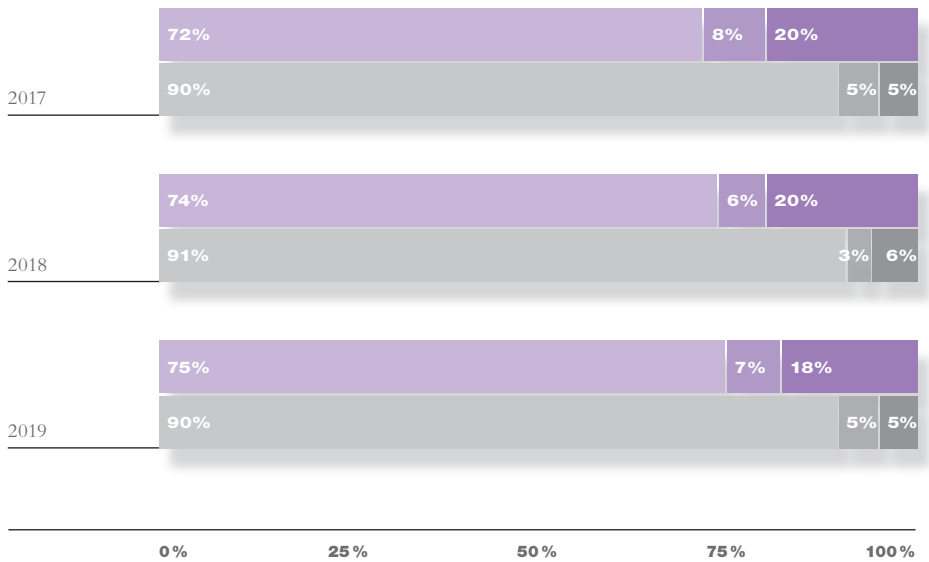
5.1. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO (VALORI PERCENTUALI).






  = Tempo determinato
  = Tempo indeterminato

6. REGIME DI IMPIEGO

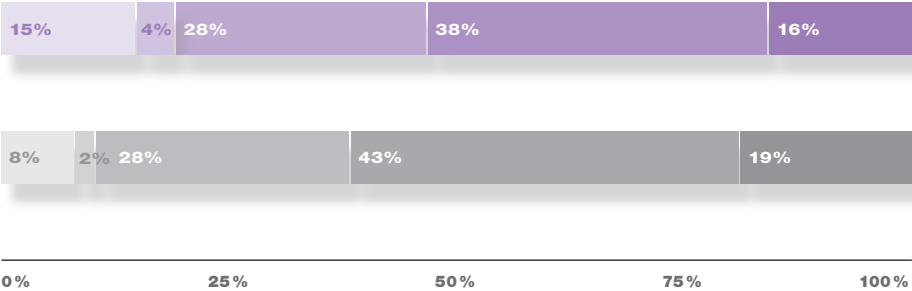
6.1. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER REGIME D'IMPIEGO, ANNI 2017, 2018 E 2019 (VALORI PERCENTUALI).



 = Tempo pieno
 = Part time < 50%
 = Part time > 50%

7. ANZIANITÀ

7.1. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER CLASSI DI ANZIANITÀ AZIENDALE (VALORI PERCENTUALI).

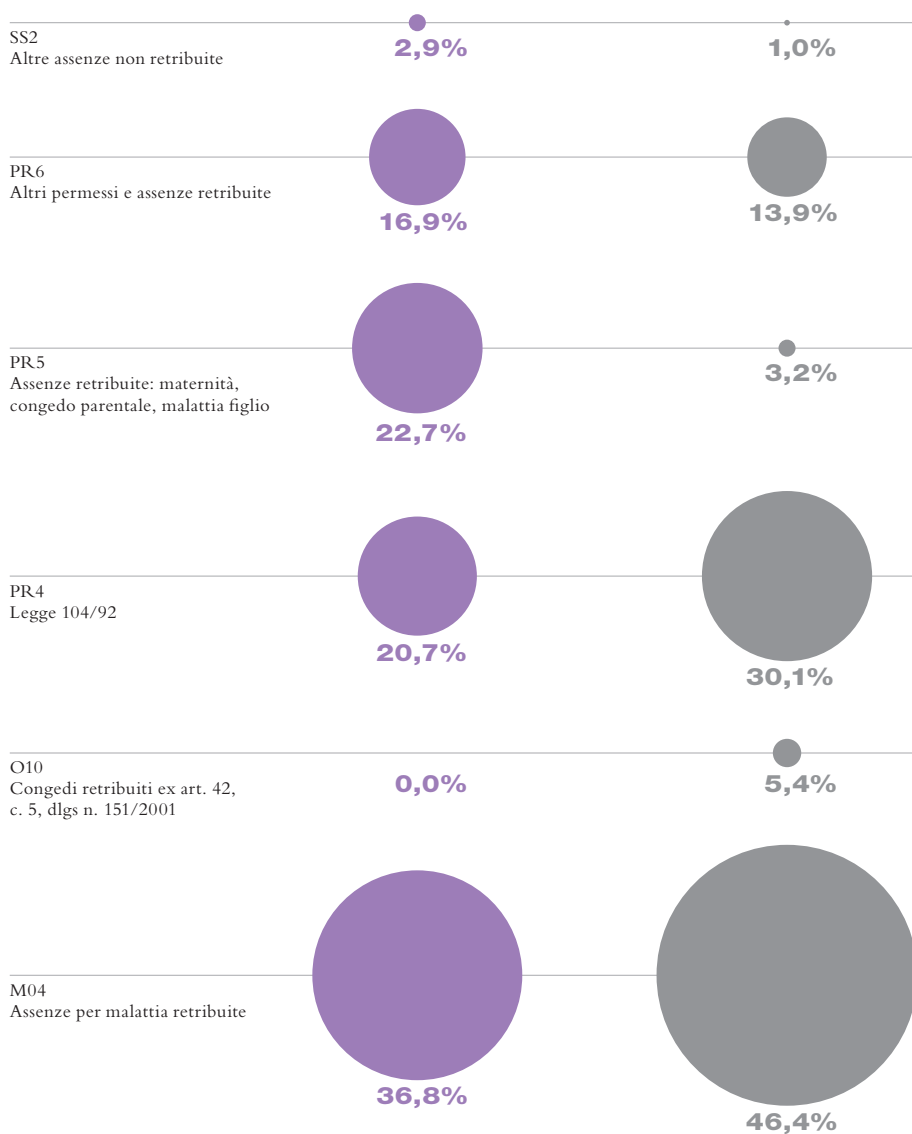


Legend for Seniority Classes:

- 0-5
- 6-10
- 11-20
- 21-30
- 31 e oltre

8. ASSENZE

8.1. NUMERO DI GIORNI DI ASSENZA PER CAUSA DELL'ASSENZA (VALORI PERCENTUALI).

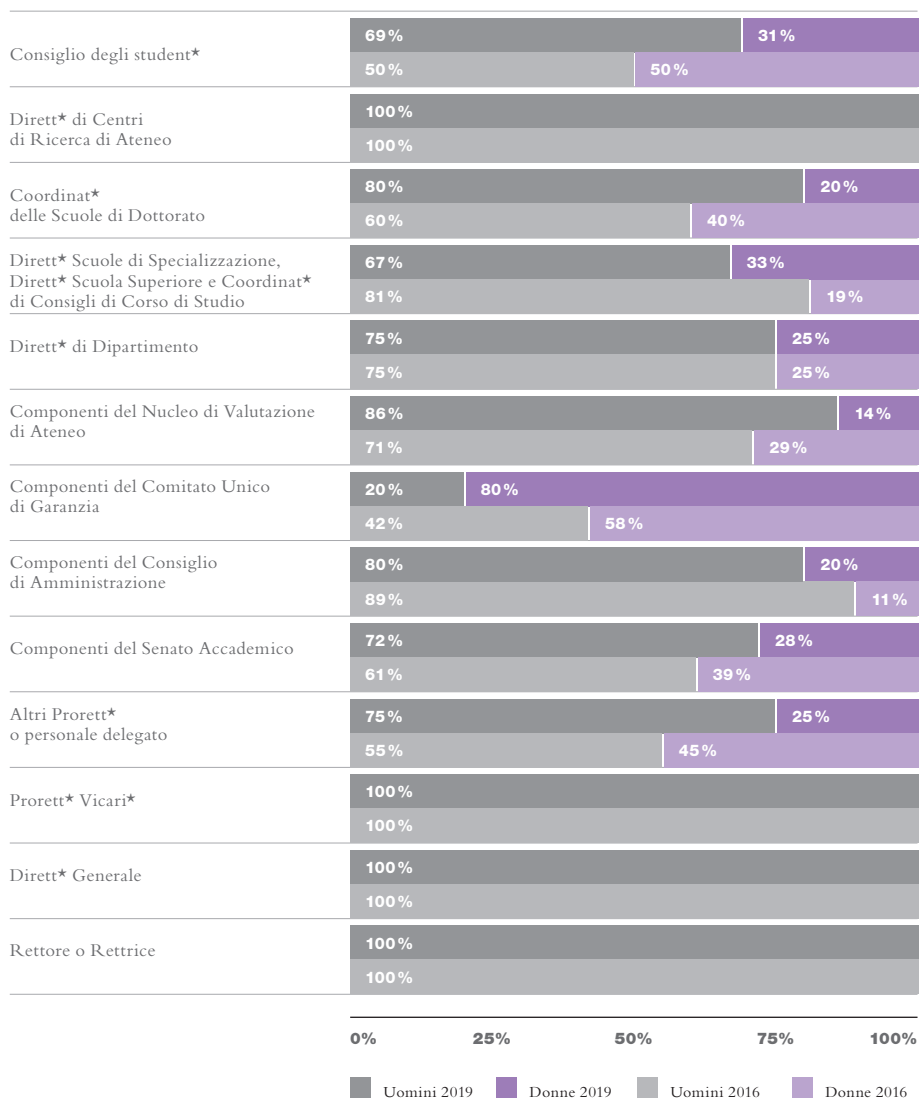


G

GOVERNANCE

1. INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO

1.1.COMPOSIZIONE DI GENERE NELLA GOVERNANCE DI ATENEO, ANNI 2016 E 2019 (VALORI PERCENTUALI).

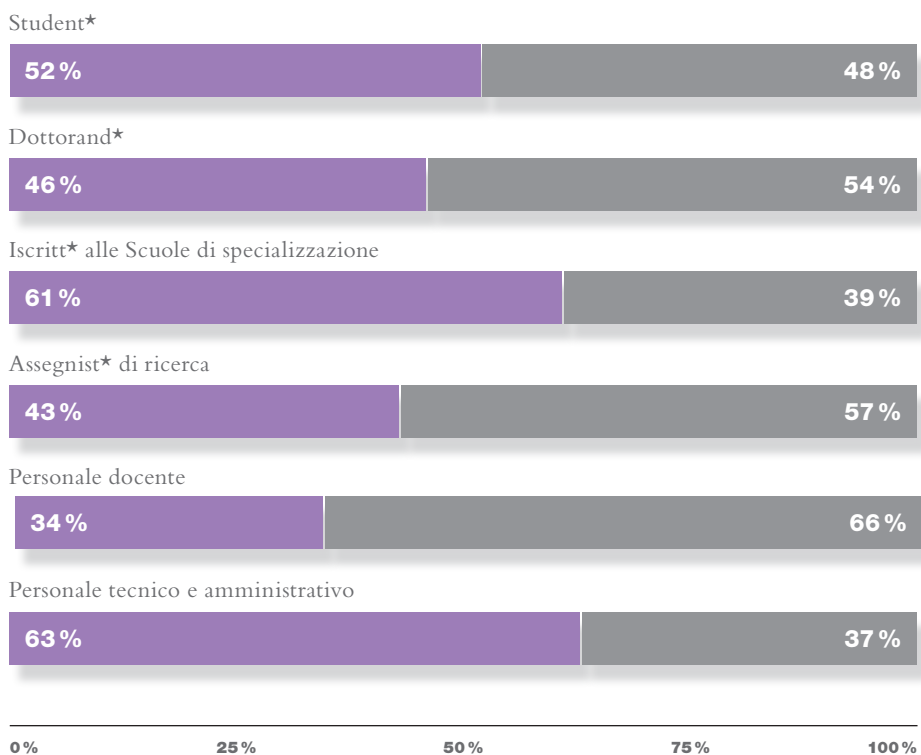




VISIONE D'INSIEME

1. UNA VISIONE D'INSIEME

1.1. COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI UDINE.

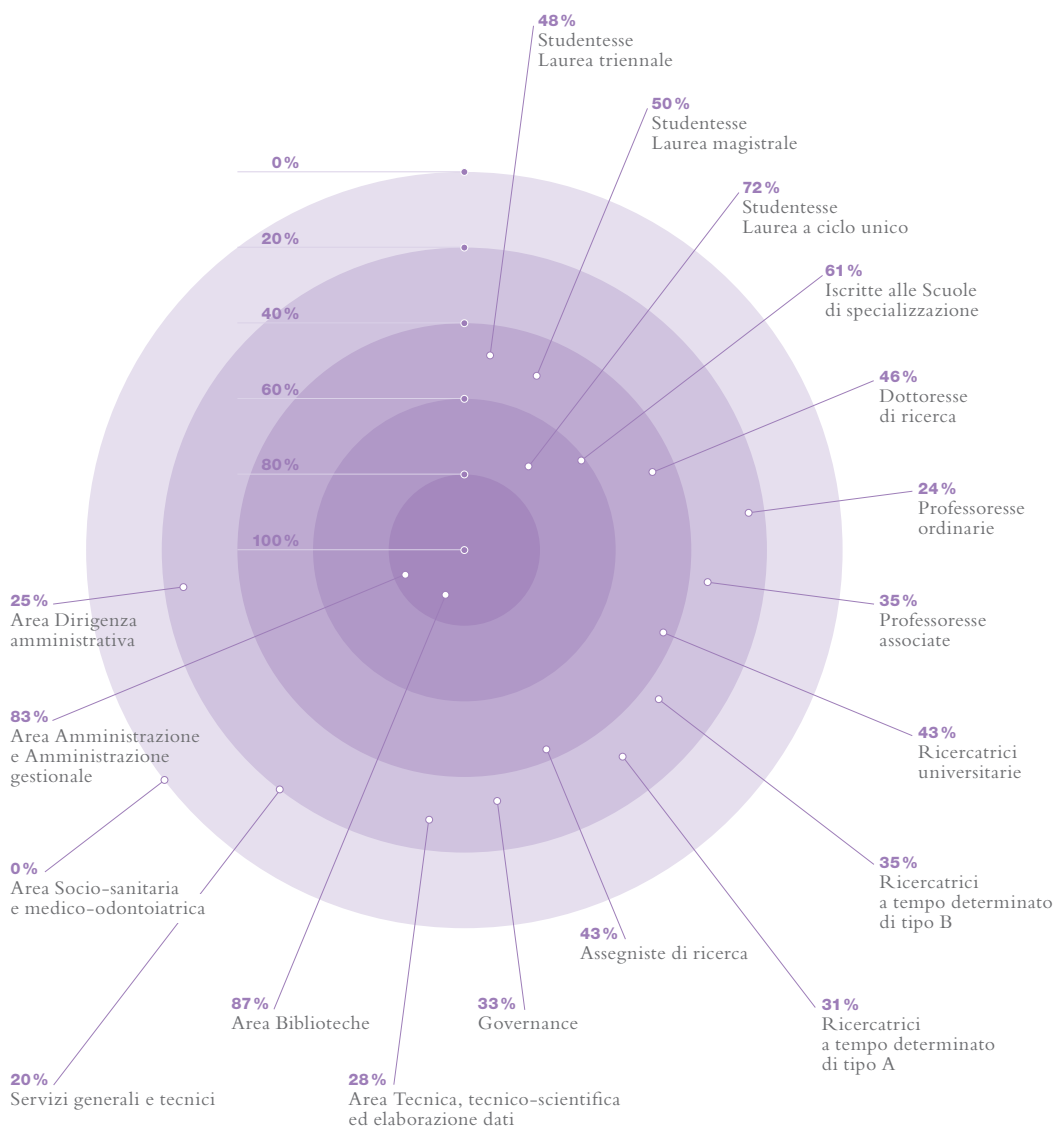


DONNE **UOMINI**



1. UNA VISIONE D'INSIEME

1.2. LA PRESENZA DELLE DONNE NELLE VARIE COMPONENTI UNIVERSITARIE.



**UNIUD—
INCLUSIVA**

**PROGETTO GRAFICO
CDM ASSOCIATI**

**INFOGRAFICA
C R A B**

**STAMPA
POLIGRAFICHE SAN MARCO
CORMONS (GO)**

**COLLANA
COMUNICARE UNIUD**

**FORUM EDITRICE
UNIVERSITARIA
UDINESE**

UDINE, 2020



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**
hic sunt futura



 **FONDAZIONE
FRIULI**

**UNIUD—
INCLUSIVA**



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**
hic sunt futura