



B

**BILANCIO
DI GENERE**

2020

**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**

**BILANCIO
DI GENERE
2020**

INTRODUZIONE AL BILANCIO DI GENERE 2020

IL BILANCIO DI GENERE COME PREMESSA ALLA CULTURA DELL'INCLUSIONE SOCIALE

Il Bilancio di genere dell'Università di Udine è alla sua seconda edizione. Dal 2019, infatti, l'Ateneo si è dotato di questo strumento per monitorare le disparità di genere attualmente presenti nella nostra comunità accademica e per favorire una diffusa consapevolezza sulla necessità di porre in atto azioni volte a ridurre il *gender gap*.

Nell'introduzione alla prima edizione del Bilancio di genere dell'Ateneo è stato ricordato come questo documento rappresentasse il primo passo verso la realizzazione del 'Gender Equality Plan (GEP)', ovvero di un piano strutturato di azioni finalizzate a superare lo squilibrio di genere. L'adozione del GEP è requisito essenziale per l'accesso ai fondi stanziati dalla Commissione UE sul programma di finanziamento per la ricerca e l'innovazione 'Horizon Europe' e per i fondi del PNRR destinati alle università (Missione 4: Istruzione e ricerca).

Oggi il Gender Equality Plan dell'Università di Udine è una realtà grazie al lavoro del CUG – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Con l'adozione del GEP (delibera del Consiglio di Amministrazione del 17 dicembre 2021) l'Ateneo si impegna a realizzare, con cadenza annuale, azioni concrete e misurabili atte a favorire il superamento dello squilibrio di genere e a promuovere la cultura dell'inclusione sociale. Tra le azioni previste vi è anche la redazione annuale del Bilancio di genere, strumento indispensabile oltre che sensibile per monitorare i cambiamenti in atto e, dunque, punto di partenza per progettare strategie e azioni di pari opportunità per tutte le donne e gli uomini che fanno parte della comunità accademica dell'Università di Udine.

In coerenza con la prima edizione anche il Bilancio di genere del 2020 è stato predisposto seguendo le 'Linee guida per il Bilancio di genere negli Atenei italiani' redatte nel 2019 dal Gruppo della CRUI e pubblicate *on line in open access*¹.

¹ https://www2.cruai.it/cruai/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf.

LA PAROLA AI DATI

Il Bilancio di genere di seguito riportato si basa sui dati dell'anno 2020 e, analogamente a quello della precedente edizione, 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 terza); 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, i dati confermano quanto già riportato nella prima edizione, e cioè l'esistenza di un marcato squilibrio di genere nelle discipline scientifico-tecnologiche (aree STEM). In questi ambiti le studentesse sono circa un quarto del totale degli iscritti. In tutte le discipline si conferma inoltre un livello di *performance* delle studentesse migliore rispetto ai colleghi maschi, oltre che una loro maggiore propensione alla mobilità internazionale. Lo squilibrio di genere rilevato per le discipline STEM sul primo e secondo livello di formazione si ripercuote anche sugli iscritti ai corsi di dottorato di ricerca.

I dati sulla comunità di docenti e ricercatori confermano l'esistenza, presso il nostro Ateneo, di un forte squilibrio di genere. Se uomini e donne sono quasi equamente ripartiti nel ruolo di assegnisti di ricerca, le donne sono poco più di un terzo del totale nella variegata categoria dei ricercatori e dei professori associati e un quarto sul totale dei professori ordinari. Inoltre, rispetto al rilevamento del 2019 si nota una preoccupante riduzione del reclutamento di donne nel ruolo di ricercatori a tempo determinato di tipo A.

Nelle aree STEM la percentuale di donne è sensibilmente più bassa della media delle università italiane, soprattutto per i ruoli di professore ordinario e associato. L'analisi incrociata per genere ed età conferma l'età piuttosto avanzata della comunità accademica dell'Ateneo, oltre che la netta prevalenza di uomini.

Per quanto riguarda la forbice delle carriere, si conferma l'esistenza di una netta segregazione verticale che indica che nell'accademia le donne fanno meno carriera degli uomini. Questo andamento appare ancora più marcato per le aree STEM.

Per quanto riguarda il finanziamento della ricerca, gli uomini dimostrano una netta propensione a svolgere il ruolo di *principal investigator* rispetto alle loro colleghe. Essi, inoltre, presentano un'apparente migliore *performance* nell'attrarre fondi di ricerca su bandi competitivi; tuttavia, rapportando questo dato alla numerosità del personale docente e ricercatore per genere, si ricava che il tasso di successo sul finanziamento della ricerca è pressoché equivalente per i due generi.

Con riferimento al personale tecnico e amministrativo si conferma 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 tempo parziale.

Infine, i dati sulla *governance* dell'Ateneo confermano una schiacciante prevalenza maschile ai vertici delle strutture di governo. Le donne, qualora presenti, nei migliori dei casi rappresentano circa un terzo del totale ad eccezione del CUG ove raggiungono il 70%.

In conclusione, la seconda edizione del Bilancio di genere conferma che il numero delle donne, benché prevalente nella componente studentesca, diminuisce progressivamente quando si passa ai ruoli della formazione superiore e a quelli di ricercatori e professori. Appare allarmante la consistente riduzione della percentuale di ricercatrici a tempo determinato di tipo A. Infine, il numero delle donne nelle posizioni apicali dell'Ateneo continua ad essere estremamente modesto.

Chiudiamo questa breve introduzione con l'auspicio che la prossima edizione mostri, anche in virtù delle azioni intraprese nell'ambito del GEP, segnali di un progressivo riequilibrio di genere a partire dai corsi di studio STEM, dal reclutamento di giovani e di docenti nonché attraverso una maggiore partecipazione delle donne nella *governance* dell'Ateneo.

RINGRAZIAMENTI

Un sentito ringraziamento va al Magnifico Rettore prof. Roberto Pinton e al Direttore Generale dott. Massimo Di Silverio per il loro indispensabile supporto alle iniziative del CUG, tra cui la redazione del Bilancio di genere.

Dobbiamo, inoltre, ringraziare per l'essenziale collaborazione:

- il dott. Mauro Volponi e tutta la squadra dell'APIC - Area pianificazione e controllo direzionale, con particolare menzione delle dott.sse Giulia Cargnello e Giulia Variano;
- 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 Elisa Budai, Daniela Coari e Alessandra D'Este;
- 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 Raffaella Medeot, Maria Pia Mizzau e Michela Pin;

- la dott.ssa Sonia De Marchi della Segreteria del Rettorato e la dott.ssa Sandra Paroni della Segreteria del Direttore Generale;
- la dott.ssa Cristina Marcon, collaboratrice preziosa ed infaticabile;
- 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

Maria Cristina Nicoli

Prof.ssa Ordinaria
di Scienze e tecnologie alimentari
Componente del Consiglio
di Amministrazione
Componente del CUG

NOTA METODOLOGICA

In linea di continuità con l'edizione dello scorso anno, il Bilancio di genere 2020 evidenzia l'impatto delle azioni intraprese dall'Università di Udine nell'ambito della parità di genere. Anche in questa 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 Direzione didattica e servizi agli studenti (DIDS);
- 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: Direzione risorse umane e affari generali (DARU) e CSA (Carriere e stipendi di Ateneo, Cineca);
- per la *governance*: 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.

DONNE **UOMINI**

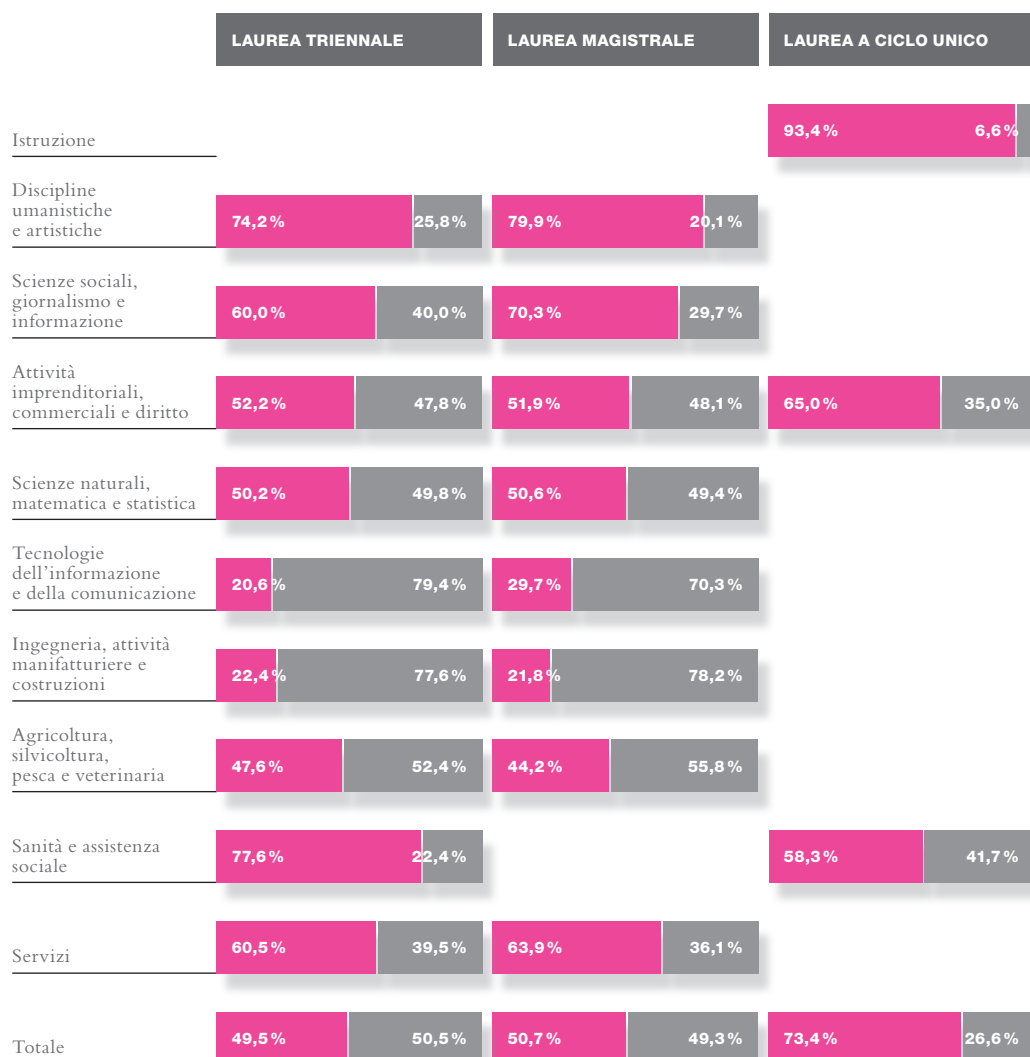




**COMUNITÀ
STUDENTESCA**

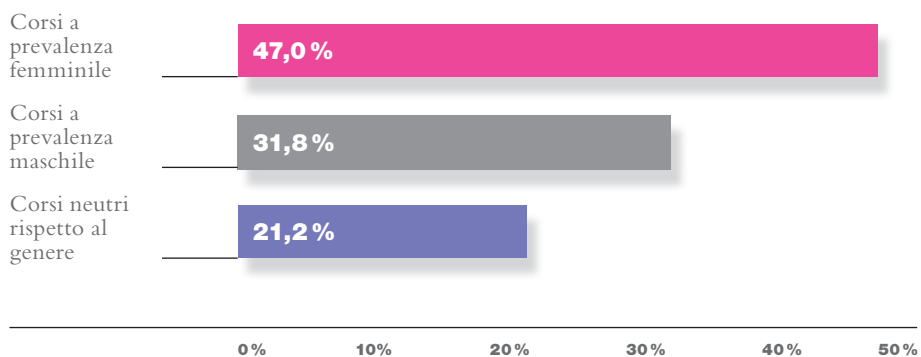
1. CORSI DI STUDIO

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



1. CORSI DI STUDIO

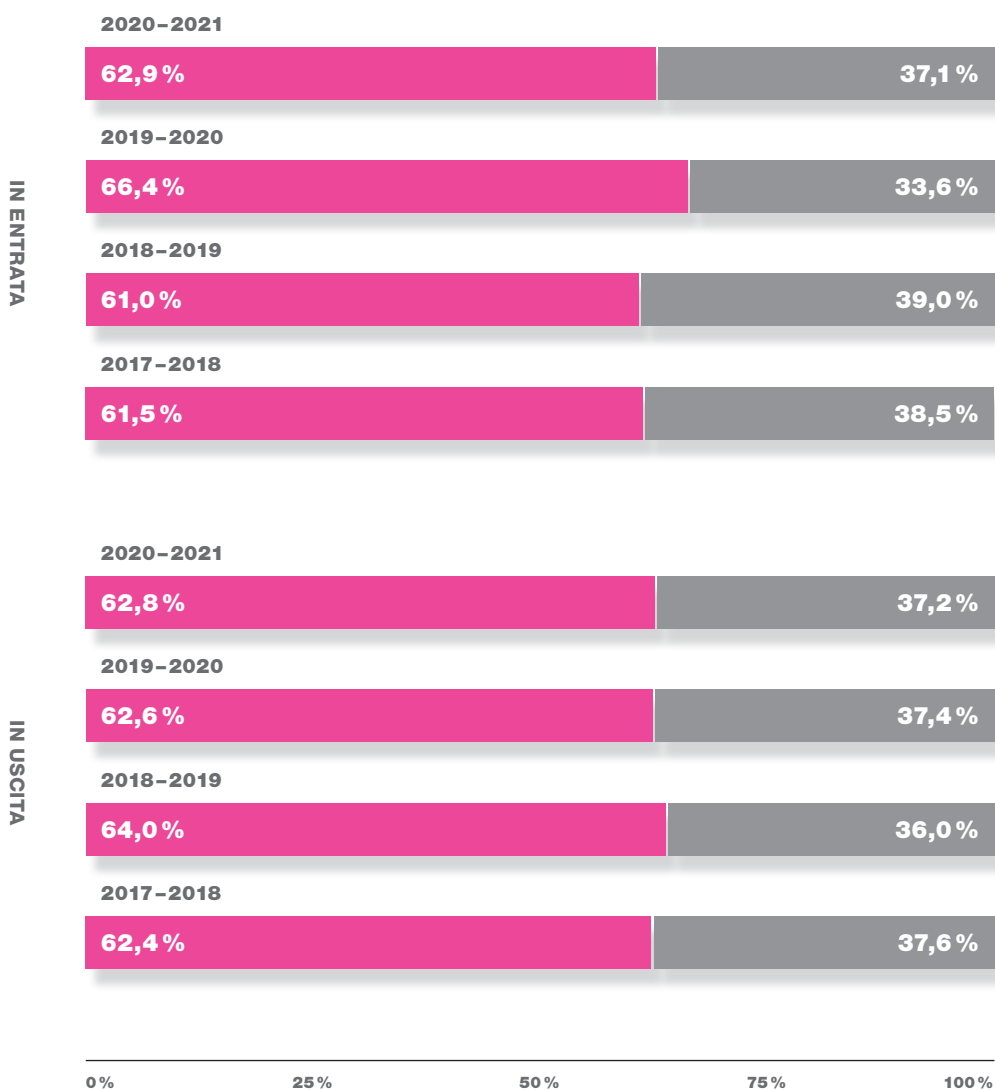
1.2. CORSI DI STUDIO SEGREGATI¹ (VALORI PERCENTUALI).



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

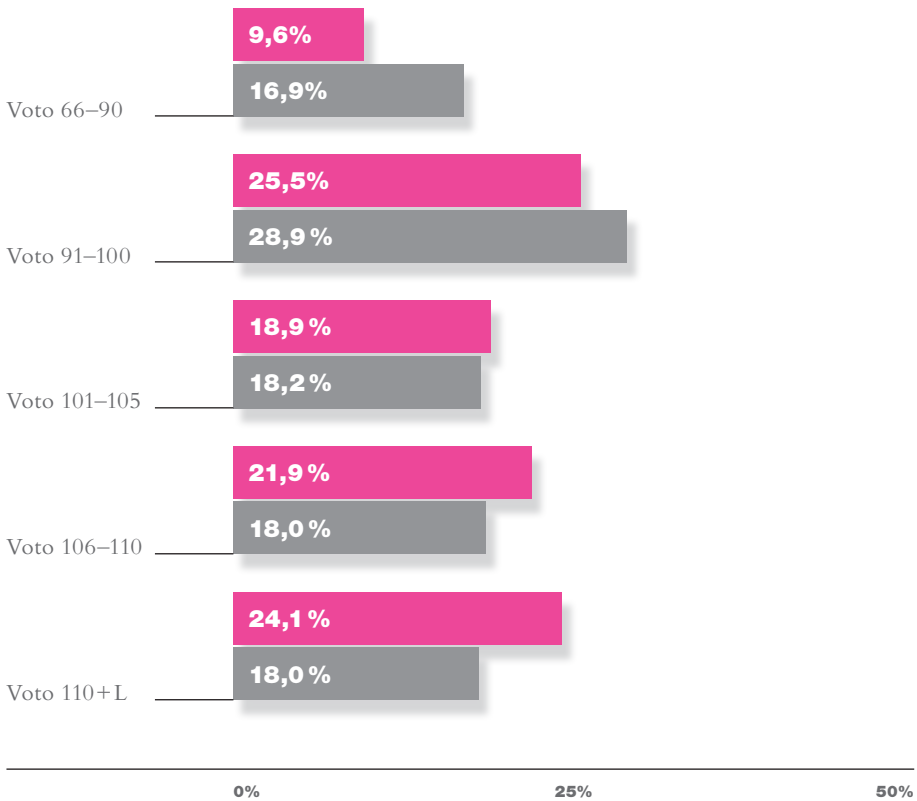
2. MOBILITÀ

2.1. STUDENT* IN PROGRAMMI DI STUDIO INTERNAZIONALI, ANNI 2017-2021 (VALORI PERCENTUALI).



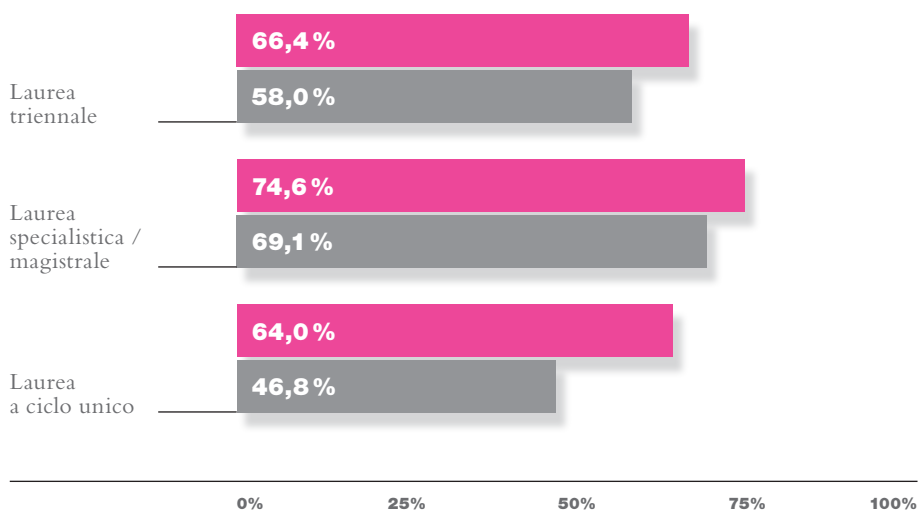
3. PERFORMANCE

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



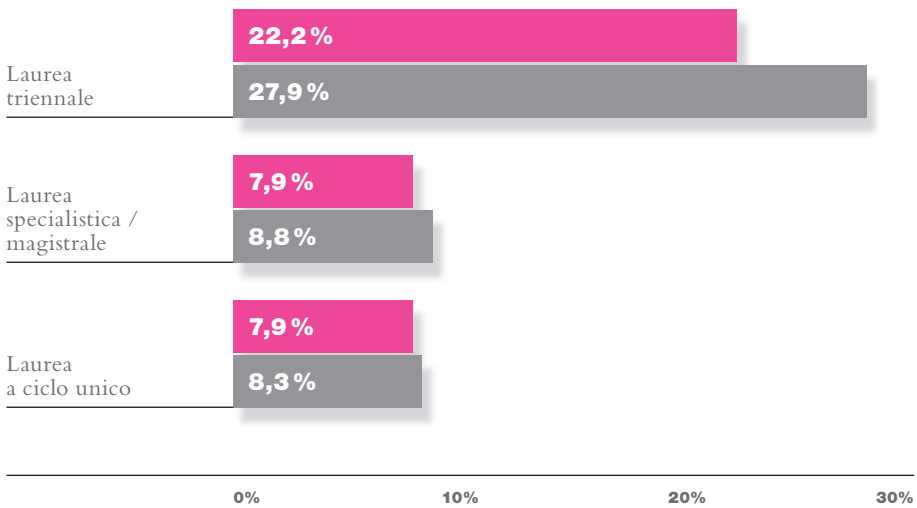
3. PERFORMANCE

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



3. PERFORMANCE

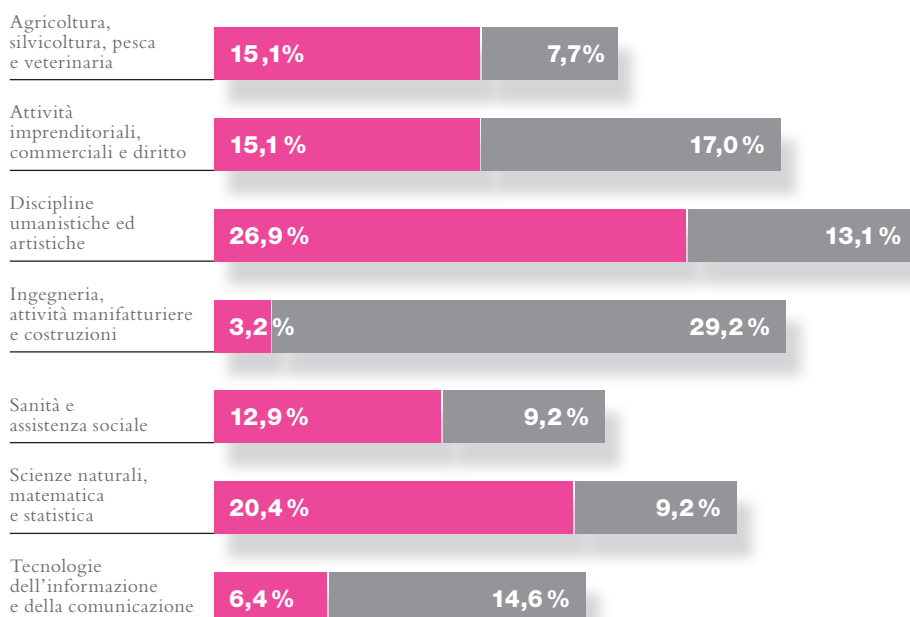
3.3. TASSO DI ABBANDONO¹ DEGLI STUDI AL PRIMO ANNO PER TIPOLOGIA DI CORSO.



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. ISCRITT* ALLE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE, ANNI 2017-2021 (VALORI PERCENTUALI).

2020-2021



2019-2020



2018-2019



2017-2018



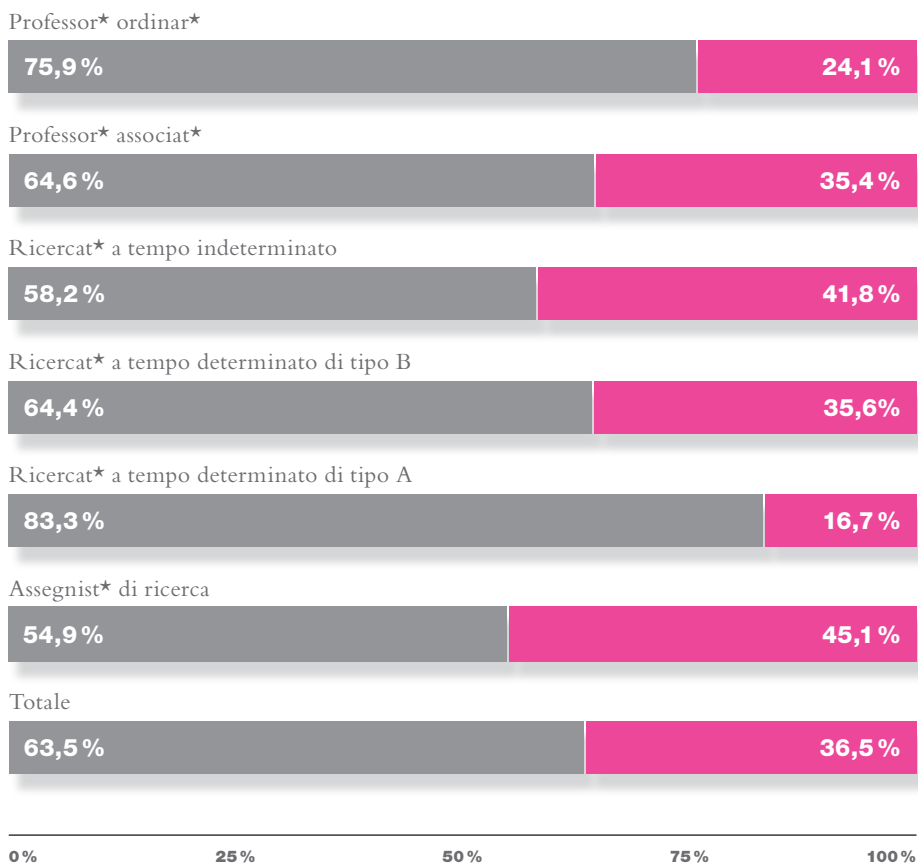
0% 25% 50% 75% 100%

C

**COMUNITÀ
DEL PERSONALE
DOCENTE
E RICERCATORE**

1. GENERE E RUOLO

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

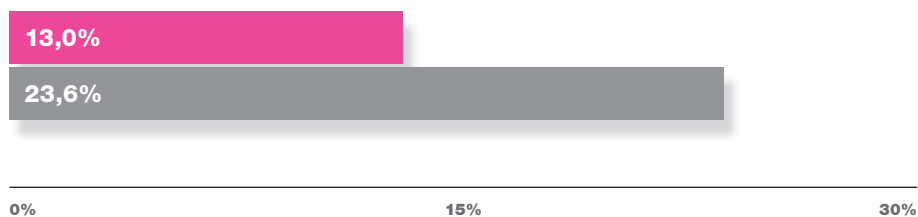


DONNE **UOMINI**



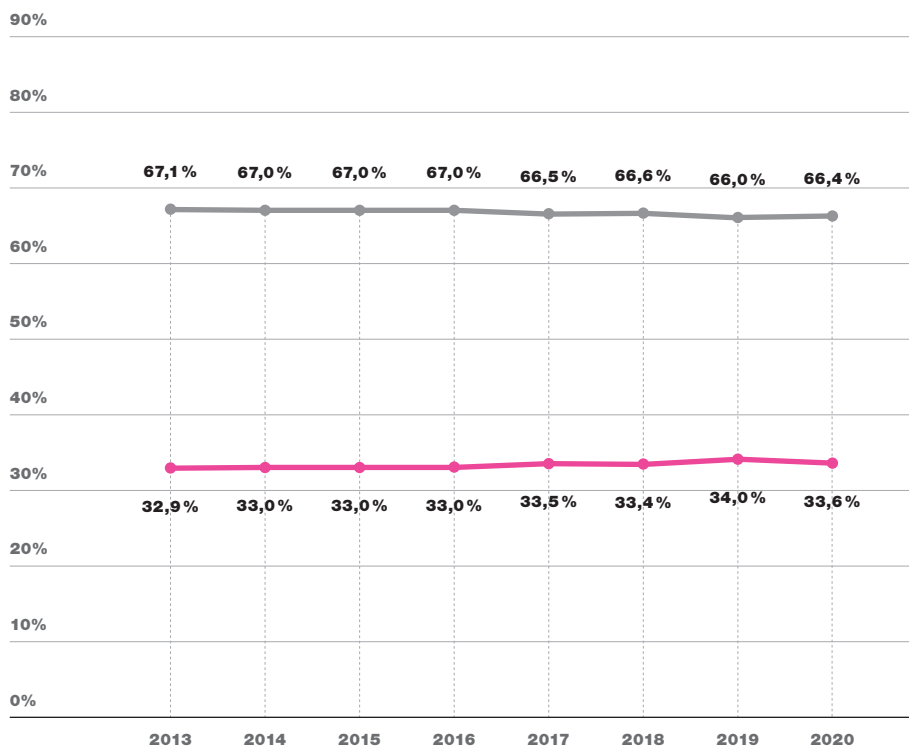
1. GENERE E RUOLO

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



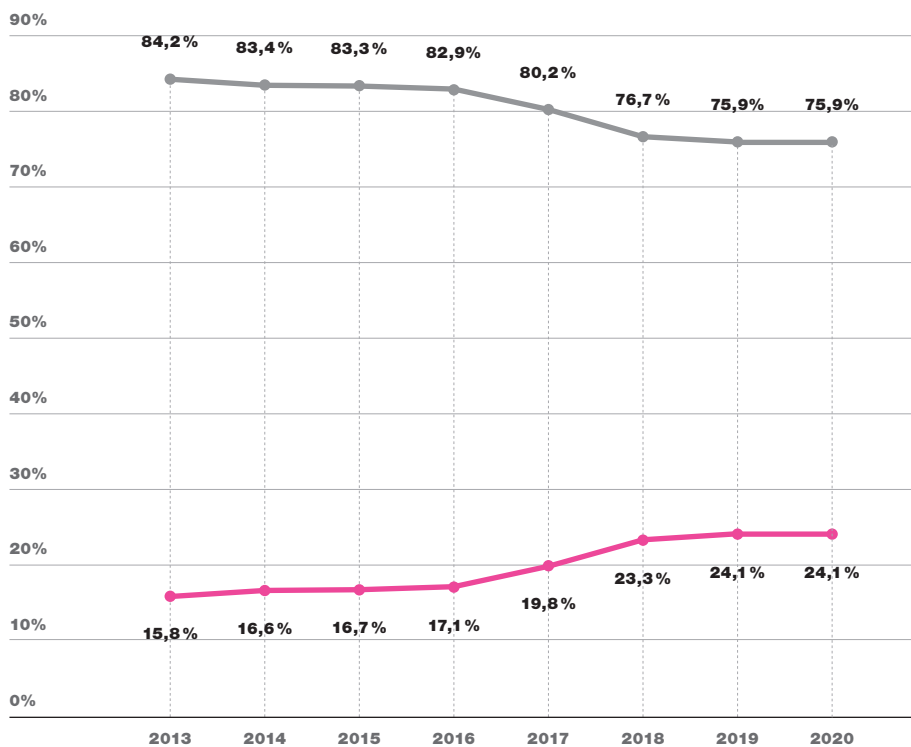
2. SERIE STORICHE (2013-2020)

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



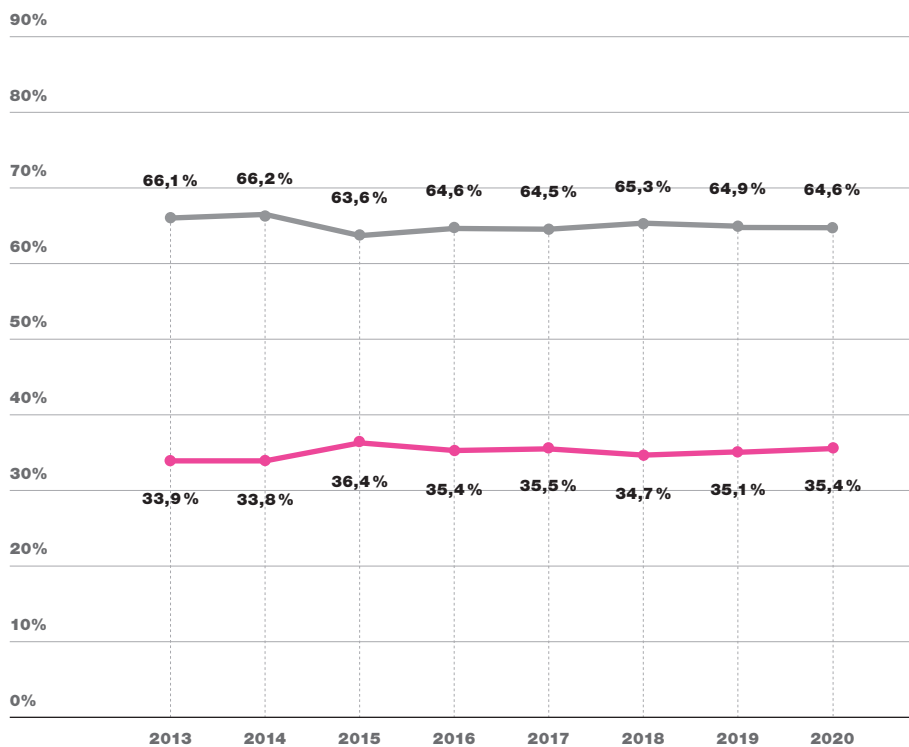
2. SERIE STORICHE (2013-2020)

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



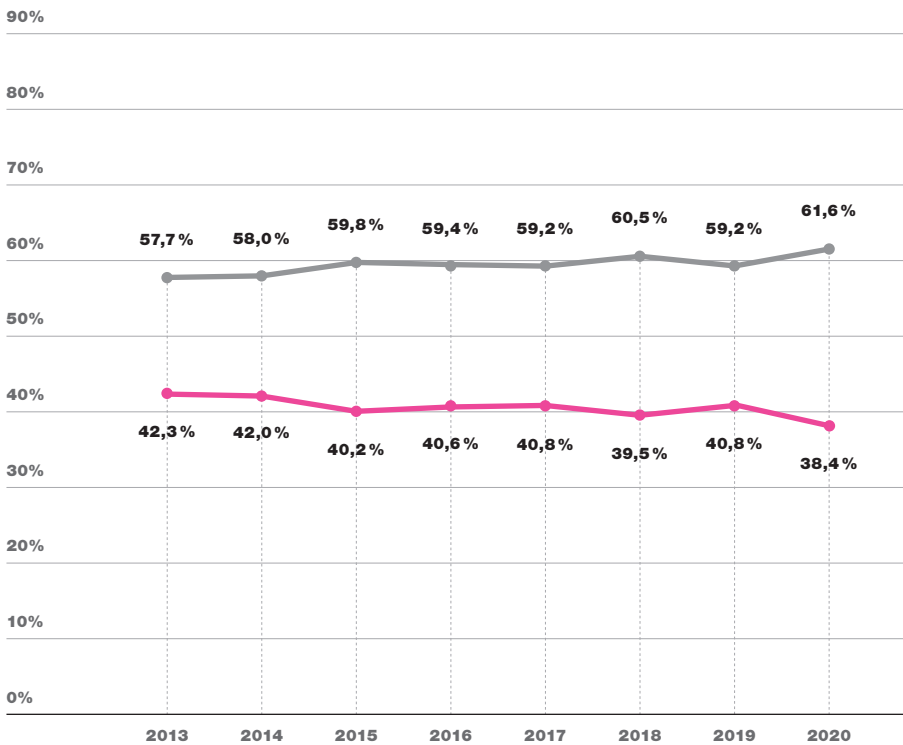
2. SERIE STORICHE (2013-2020)

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



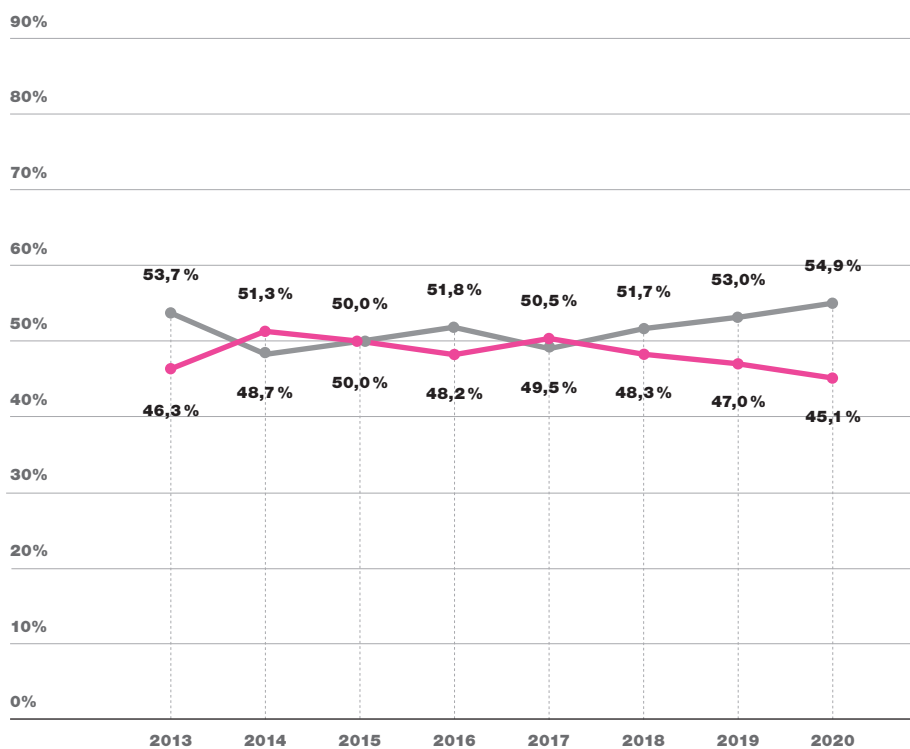
2. SERIE STORICHE (2013-2020)

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



2. SERIE STORICHE (2013-2020)

2.5. SERIE STORICA DELLA COMPOSIZIONE PERCENTUALE ASSEGNIST* DI RICERCA (CONTRATTI ATTIVI NELL'ANNO).



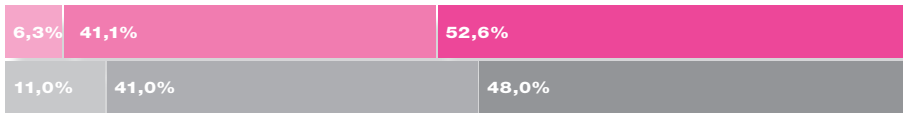
3. GENERE E CLASSI D'ETÀ

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

Professor* ordinar*



Professor* associat*



Ricercator* a tempo indeterminato e ricercator* a tempo determinato di tipo A o B



Assegnist* di ricerca

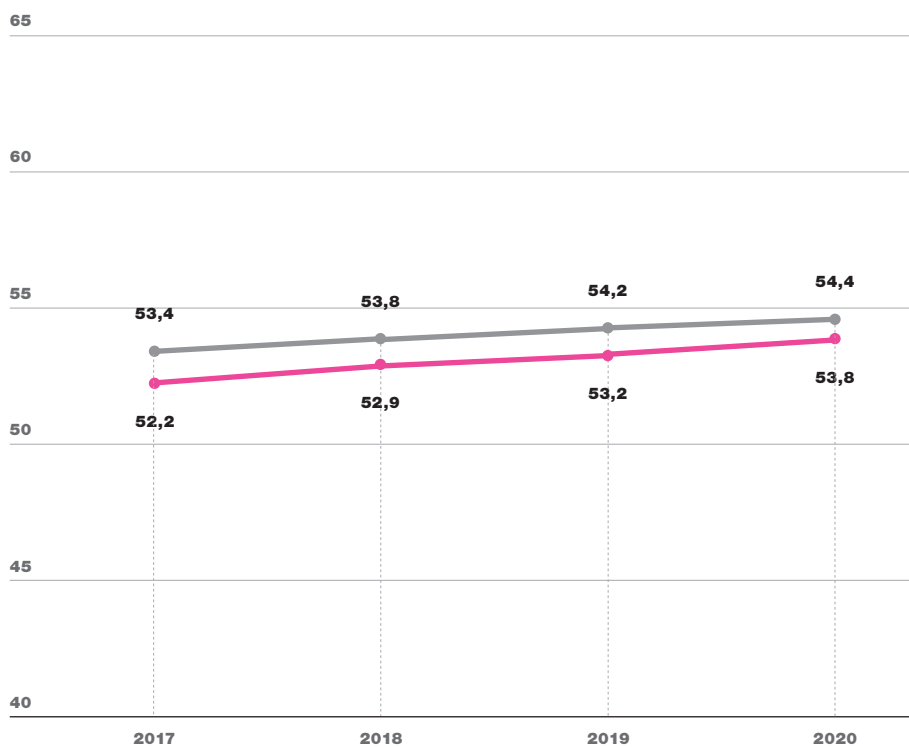


0% 25% 50% 75% 100%

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

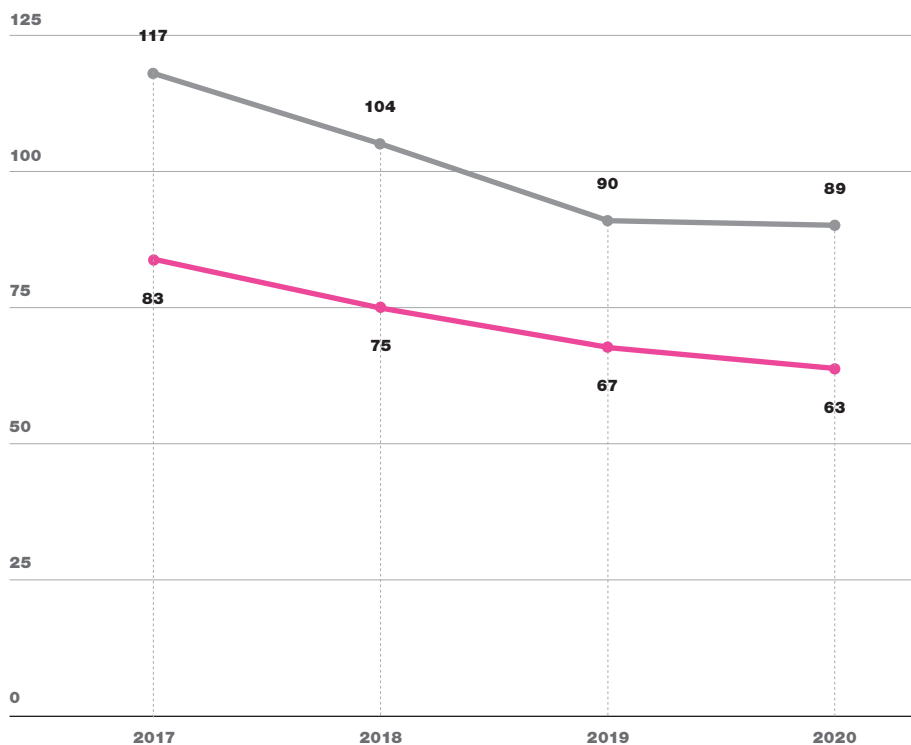
3. GENERE E CLASSI D'ETÀ

3.2. ETÀ MEDIA DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE, ANNI 2017-2020 (VALORI ASSOLUTI).



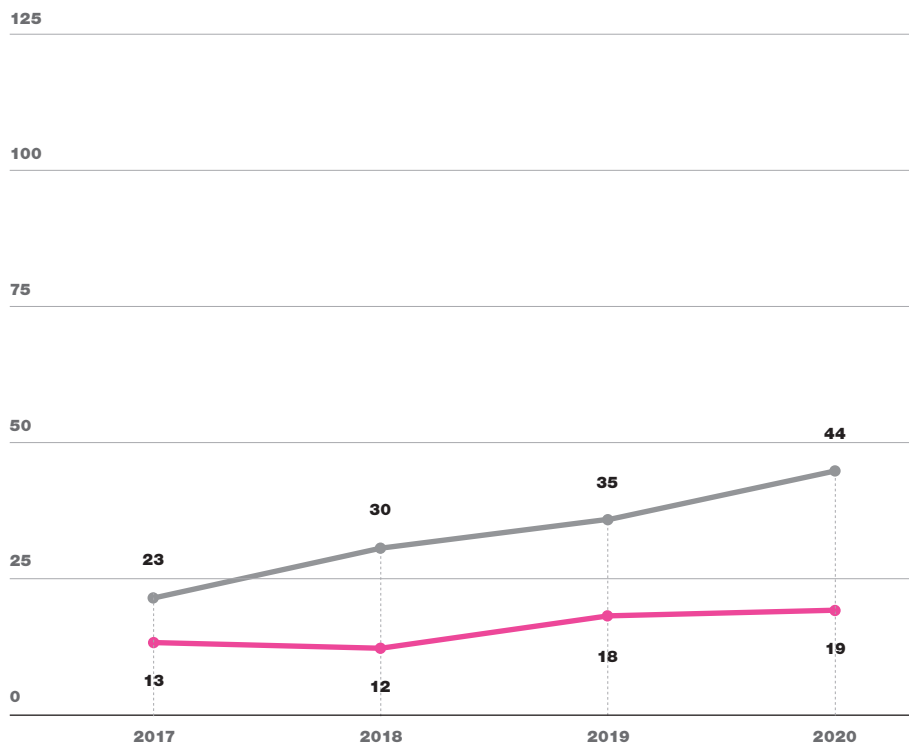
3. GENERE E CLASSI D'ETÀ

3.3. SERIE STORICA RICERCAT* A TEMPO INDETERMINATO, ANNI 2017-2020 (VALORI ASSOLUTI).



3. GENERE E CLASSI D'ETÀ

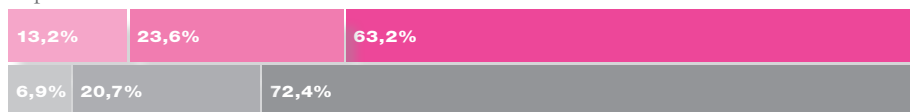
3.4. SERIE STORICA RICERCAT* A TEMPO DETERMINATO DI TIPO A E DI TIPO B, ANNI 2017-2020 (VALORI ASSOLUTI).



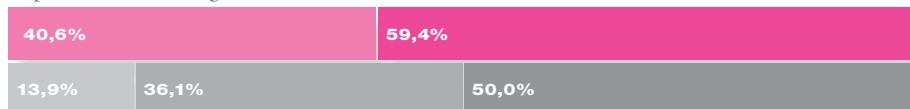
3. GENERE E CLASSI D'ETÀ

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

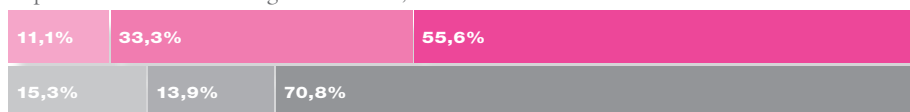
Dipartimento di Area medica



Dipartimento di Lingue e letterature, comunicazione, formazione e società



Dipartimento di Scienze agroalimentari, ambientali e animali



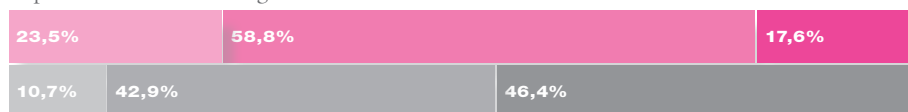
Dipartimento di Scienze economiche e statistiche



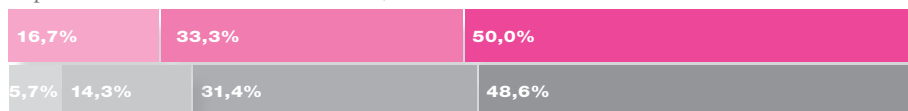
0% 25% 50% 75% 100%

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

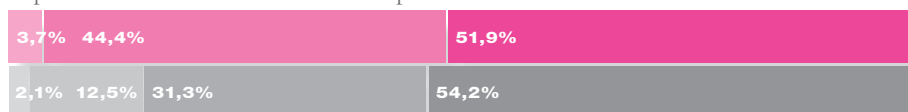
Dipartimento di Scienze giuridiche



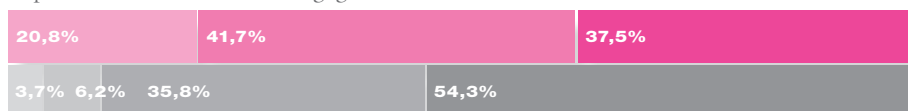
Dipartimento di Scienze matematiche, informatiche e fisiche



Dipartimento di Studi umanistici e del patrimonio culturale



Dipartimento Politecnico di ingegneria e architettura

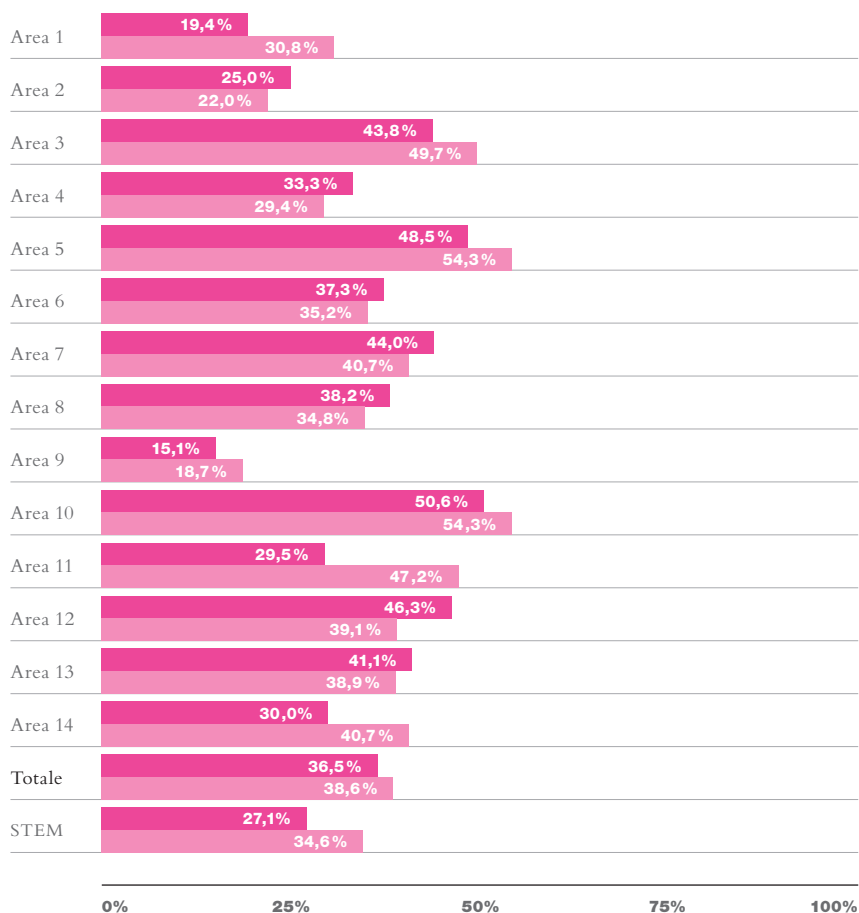


0% 25% 50% 75% 100%

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

4. DONNE PER AREA E PER RUOLO

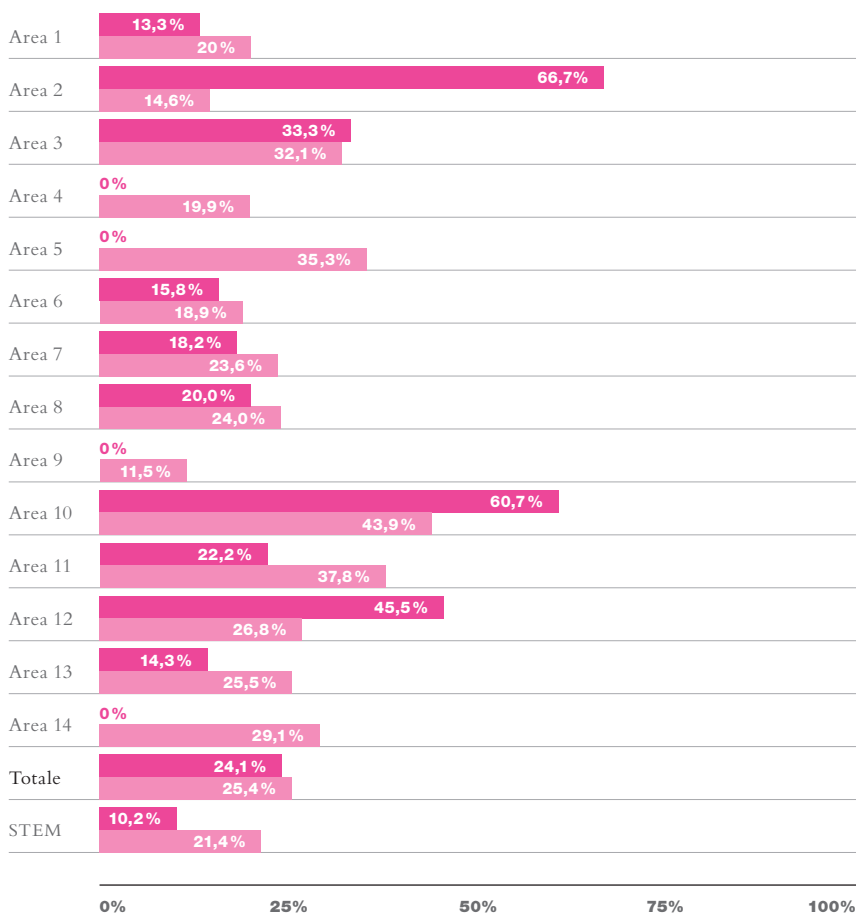
4.1. PROFESSORESSE ORDINARIE, ASSOCIATE E RICERCATRICI PER AREA CUN (VALORI PER OGNI 100 DOCENTI). CONFRONTO UNIVERSITÀ DI UDINE/ITALIA.



■ = 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.



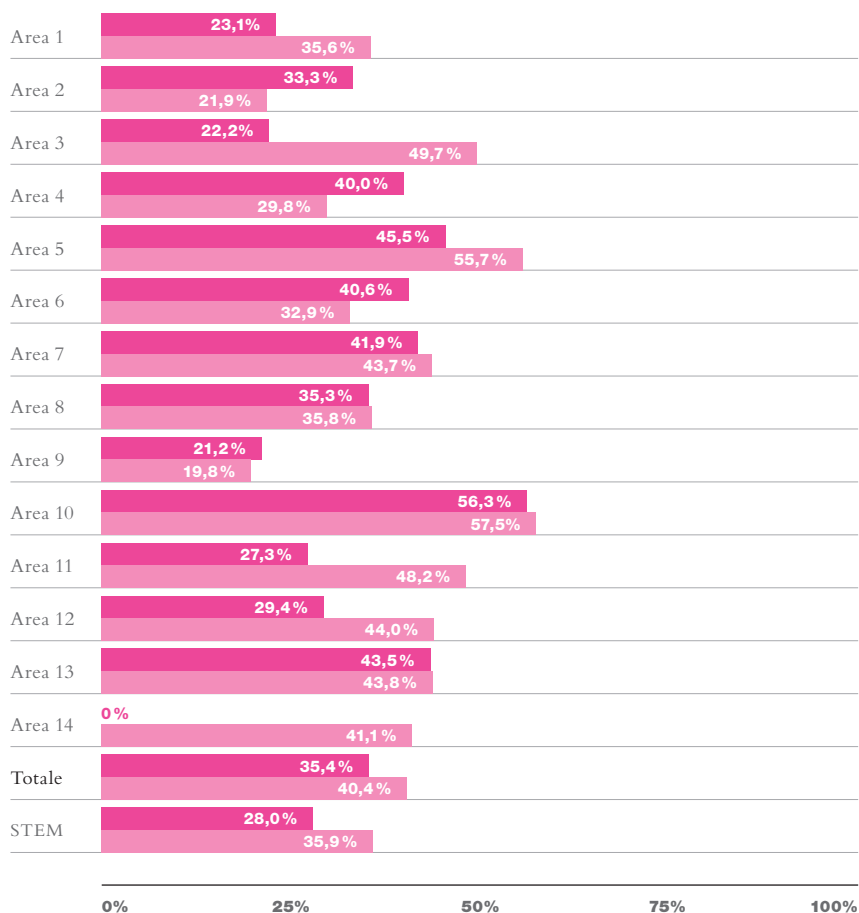
Area 1 Scienze matematiche e informatiche
 Area 2 Scienze fisiche
 Area 3 Scienze chimiche
 Area 4 Scienze della terra
 Area 5 Scienze biologiche
 Area 6 Scienze mediche
 Area 7 Scienze agrarie e veterinarie



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

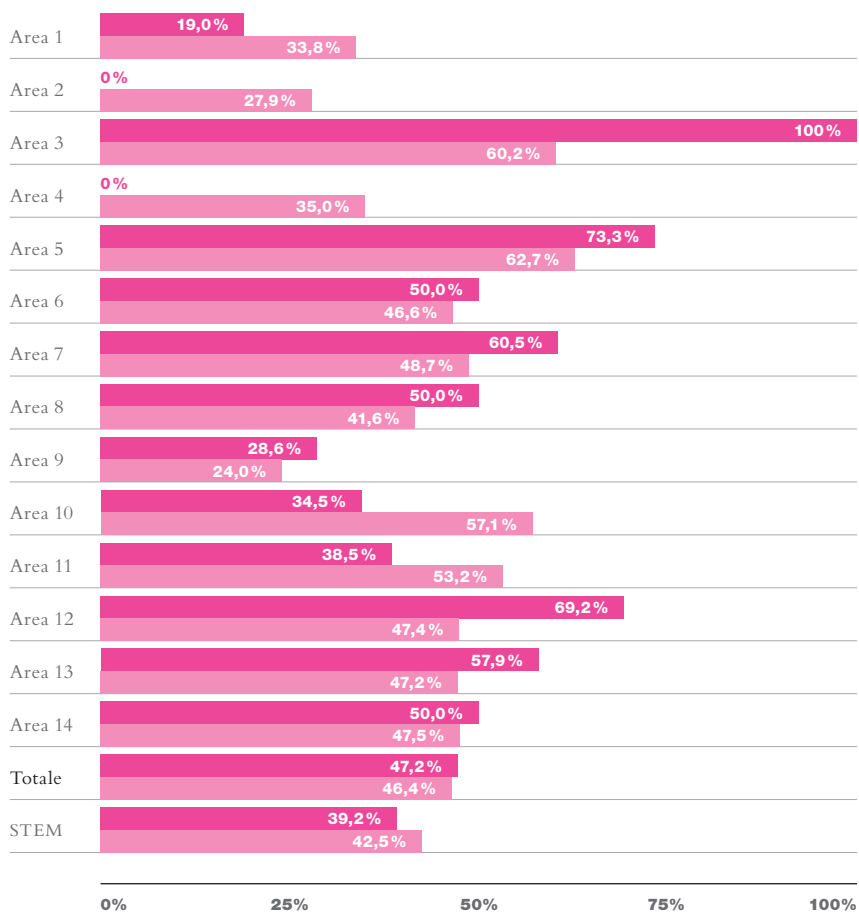
4.3. PROFESSORESSE ASSOCIATE PER AREA CUN (VALORI PER OGNI 100 DOCENTI NEL RUOLO). CONFRONTO UNIVERSITÀ DI UDINE/ITALIA.



 = 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.



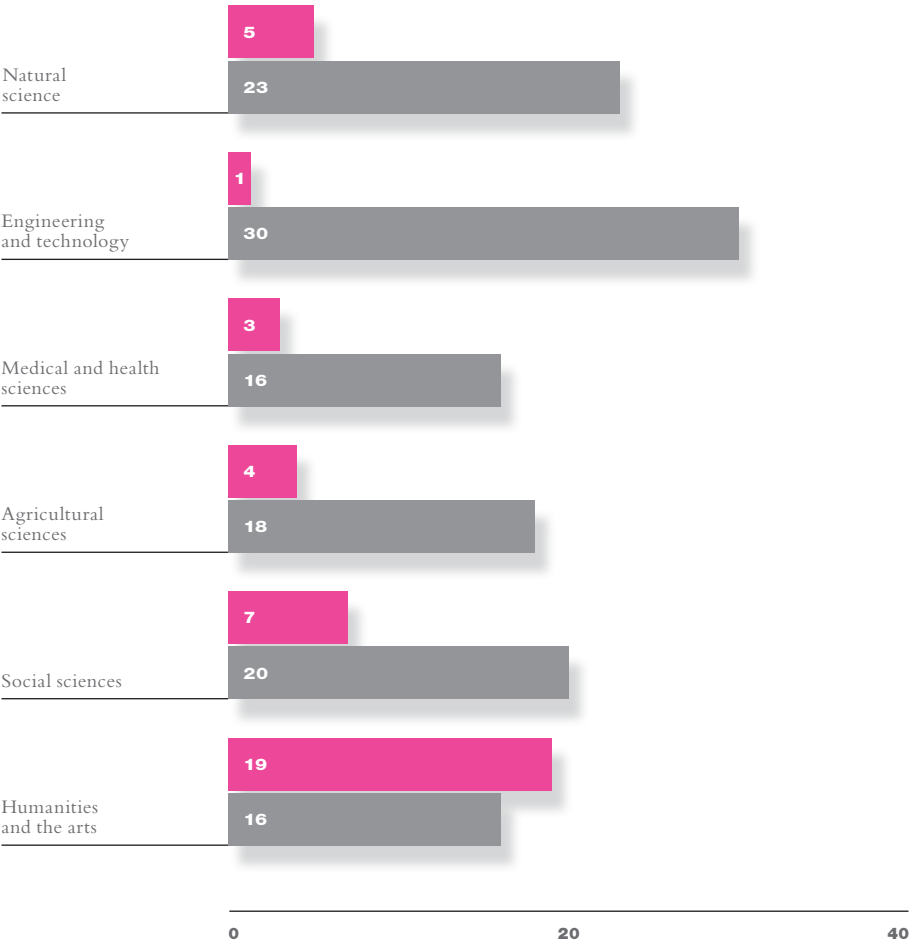
Area 1 Scienze matematiche e informatiche
 Area 2 Scienze fisiche
 Area 3 Scienze chimiche
 Area 4 Scienze della terra
 Area 5 Scienze biologiche
 Area 6 Scienze mediche
 Area 7 Scienze agrarie e veterinarie

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 2017 E 2020).

| | RTD | | RU | | PA | | PO | |
|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 2017 | 2020 | 2017 | 2020 | 2017 | 2020 | 2017 | 2020 |
| Area 1 | 1,00 | 0,11 | 0,18 | 0,22 | 0,35 | 0,30 | 0,14 | 0,15 |
| Area 2 | N.D. | 0,00 | 0,20 | 0,00 | 0,40 | 0,50 | 1,00 | 2,00 |
| Area 3 | 0,00 | N.D. | 2,00 | 2,00 | 0,33 | 0,29 | 0,50 | 0,50 |
| Area 4 | N.D. | N.D. | 0,00 | 0,00 | 2,00 | 0,67 | N.D. | N.D. |
| Area 5 | 0,00 | 1,00 | 2,00 | 1,75 | 0,57 | 0,83 | 0,17 | 0,00 |
| Area 6 | 2,00 | 1,00 | 0,82 | 0,67 | 0,56 | 0,68 | 0,06 | 0,19 |
| Area 7 | 0,00 | 0,50 | 1,57 | 1,42 | 0,61 | 0,72 | 0,23 | 0,22 |
| Area 8 | N.D. | N.D. | 0,33 | 0,25 | 0,25 | 0,55 | 0,25 | 0,25 |
| Area 9 | 0,67 | 0,20 | 0,30 | 0,33 | 0,17 | 0,27 | 0,00 | 0,00 |
| Area 10 | 0,14 | 0,00 | 0,80 | 0,77 | 1,83 | 1,29 | 1,00 | 1,55 |
| Area 11 | 0,00 | 0,40 | 0,29 | 0,20 | 0,36 | 0,38 | 0,38 | 0,29 |
| Area 12 | N.D. | 2,00 | 0,86 | 1,00 | 0,44 | 0,42 | 0,57 | 0,83 |
| Area 13 | 1,50 | 0,33 | 0,88 | 1,75 | 1,00 | 0,77 | 0,08 | 0,17 |
| Area 14 | N.D. | N.D. | 0,29 | 0,25 | 1,00 | 0,00 | N.D. | N.D. |

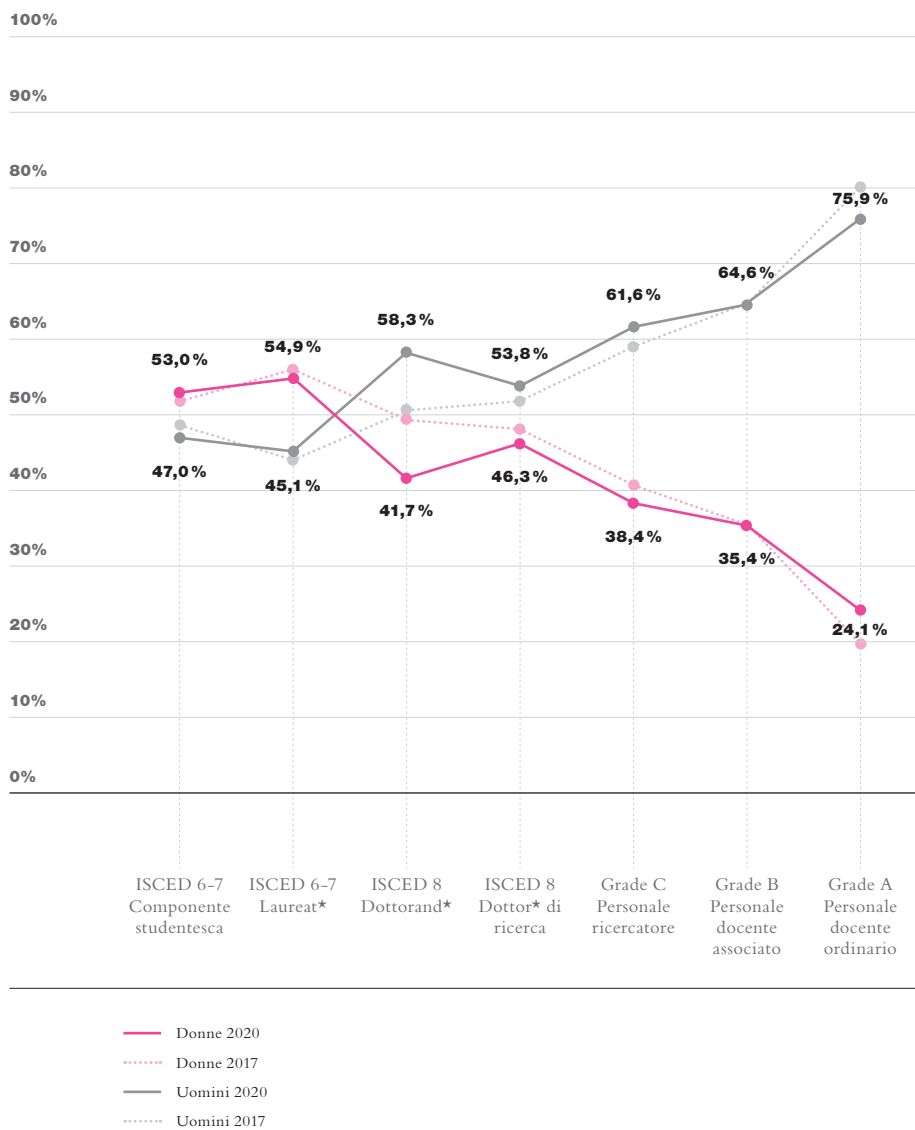
Rapporto di femminilità = Rapporto tra numero di donne e numero di uomini in un determinato ruolo, anno e area CUN

| | |
|---|---|
| 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 | | |

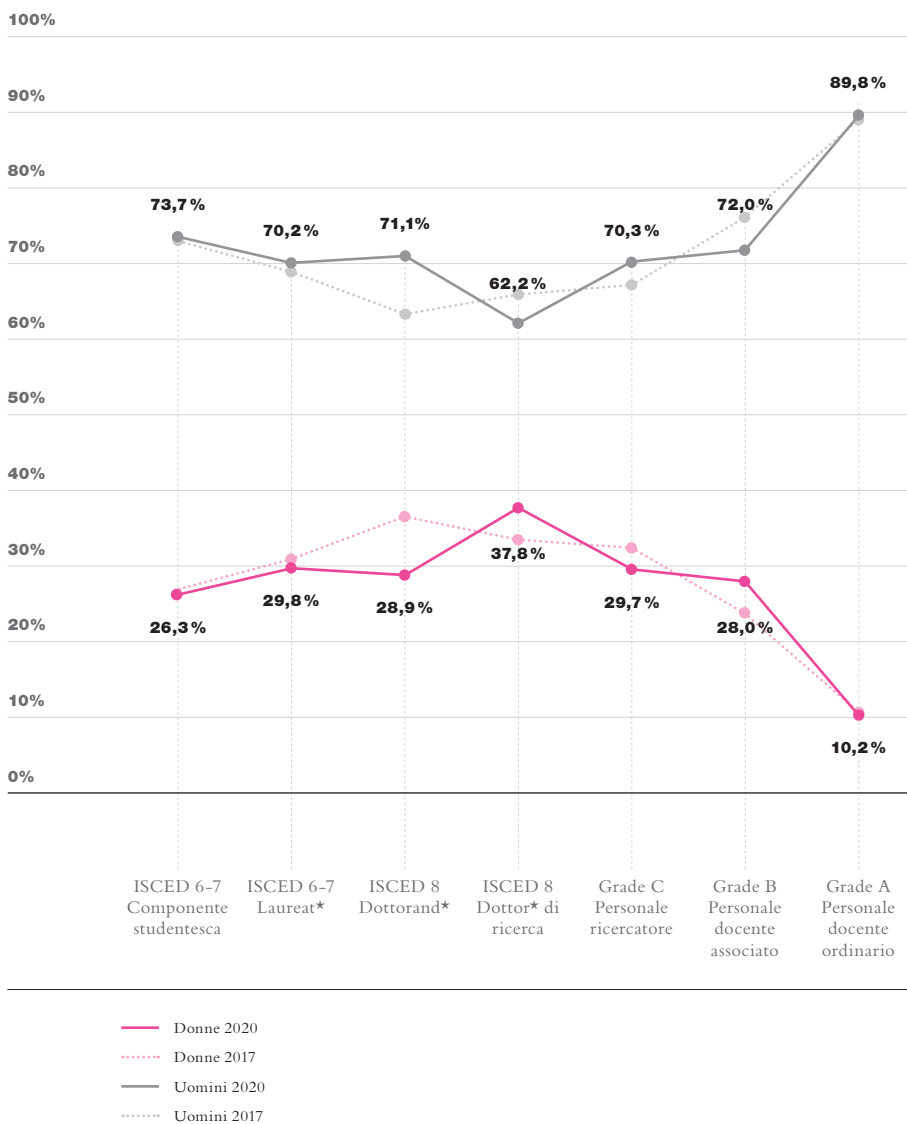
7. FORBICE DELLE CARRIERE

7.1. DISTRIBUZIONE PER RUOLO IN TUTTE LE AREE DI STUDIO, ANNI 2017 E 2020 (VALORI PERCENTUALI).



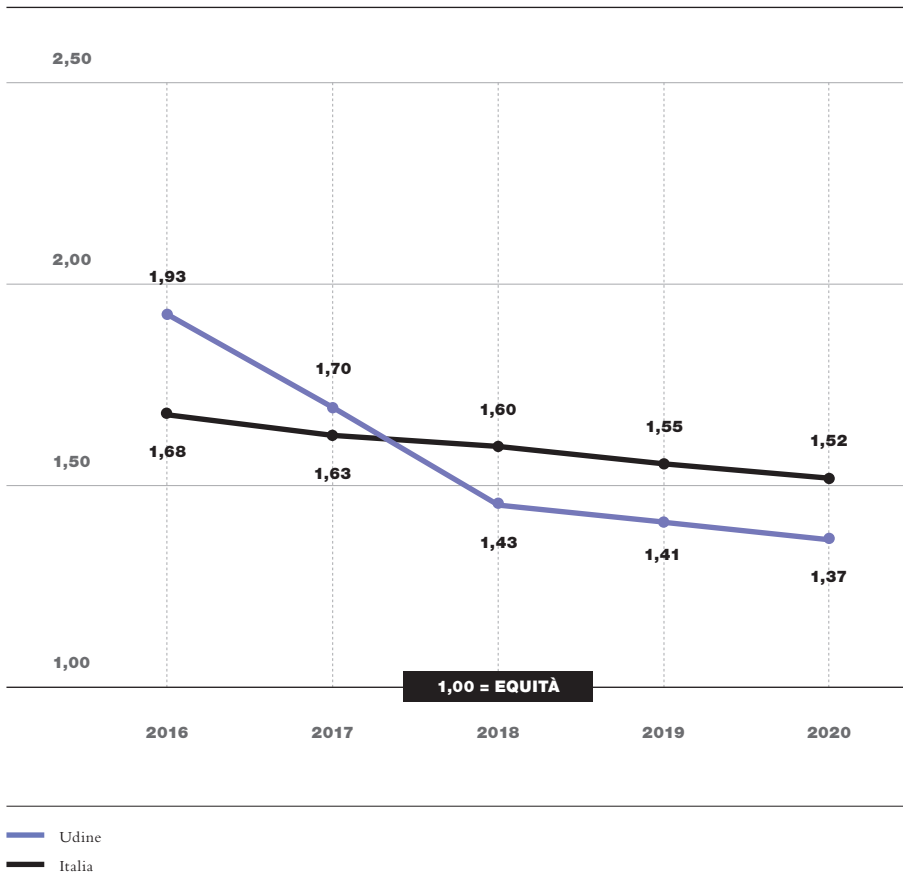
7. FORBICE DELLE CARRIERE

7.2. DISTRIBUZIONE PER RUOLO NELLE AREE STEM, ANNI 2017 E 2020 (VALORI PERCENTUALI).



8. INDICE DI GLASS CEILING (SEGREGAZIONE VERTICALE)

8.1. INDICE DI GLASS CEILING: CONFRONTO UNIVERSITÀ DI UDINE/ITALIA, ANNI 2016-2020.



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 Professoresshe ordinarie. 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* ordinar*); se $IGC<1$ significa che la quota di donne nel ruolo massimo raggiungibile (Professor* ordinar*) 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* ordinar*) 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Area 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Area 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Area 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Area 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Area 6 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| Area 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Area 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Area 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Area 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Area 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Area 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Area 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Area 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totale | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |

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

RU = ricercat* a tempo indeterminato

PA = professor* associat*

PO = professor* ordinar*

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

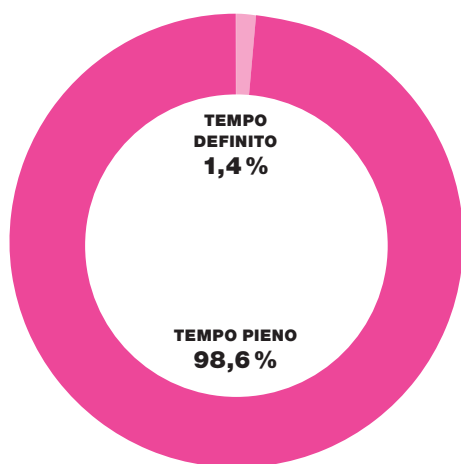
Area 12 Scienze giuridiche

Area 13 Scienze economiche
e statistiche

Area 14 Scienze politiche e sociali

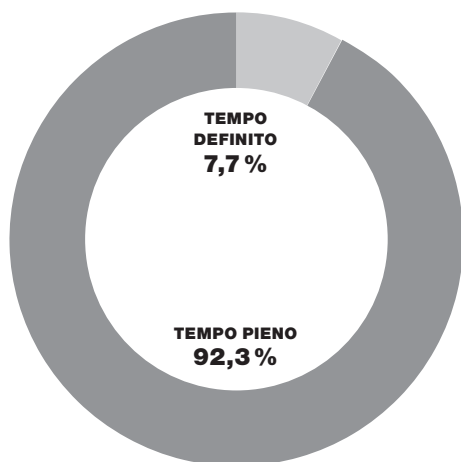
10. REGIME DI IMPIEGO

10.1. REGIME DI IMPIEGO DONNE (VALORI PERCENTUALI).



Per tempo definito si intende tempo parziale.

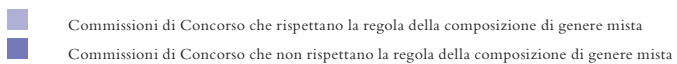
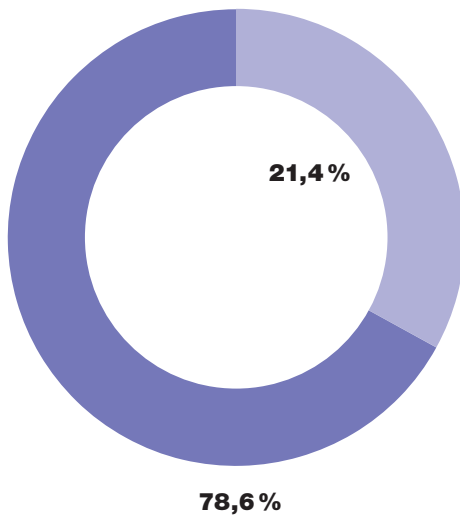
10.2. REGIME DI IMPIEGO UOMINI (VALORI PERCENTUALI).



Per tempo definito si intende tempo parziale.

11. COMMISSIONI

11.1. COMMISSIONI DI CONCORSO EFFETTIVAMENTE NOMINATE E NON SORTEGGIATE (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



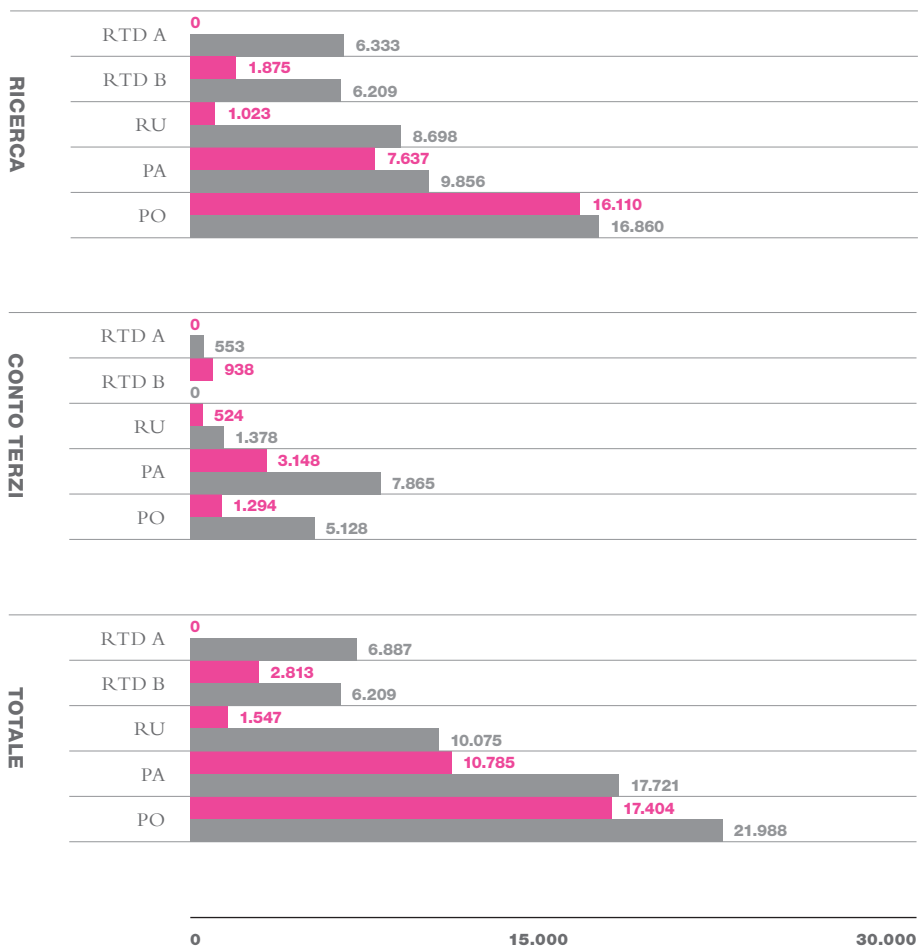
Percentuale finanziamenti



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

13. FONDI DI RICERCA

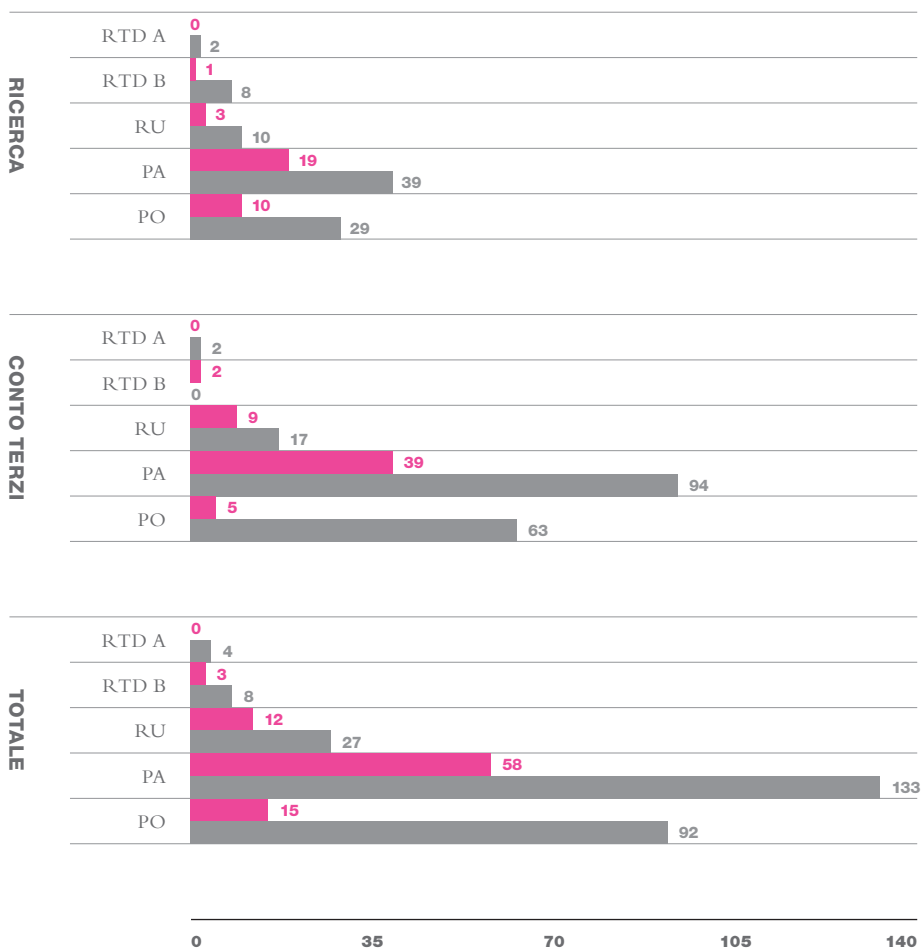
13.1. ENTRATE 2020 (MEDIA PRO-CAPITE, IN EURO).



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).





**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 | 2 | 3 | 5 |
| Area Amministrazione e Amministrazione gestionale | 258 | 54 | 312 |
| Area Biblioteche | 32 | 5 | 37 |
| Area Servizi generali e tecnici | 2 | 12 | 14 |
| Area Socio-sanitaria, medico-odontoiatrica | 0 | 1 | 1 |
| Area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati | 49 | 124 | 173 |
| Totale | 343 | 199 | 542 |

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 | 5 | 32 |
| Categoria B | 7 | 16 | 23 |
| Categoria C | 244 | 119 | 363 |
| Categoria D | 82 | 54 | 136 |
| Categoria EP | 8 | 7 | 15 |
| Dirigenti di 2 ^a fascia | 2 | 2 | 4 |
| Dirett* generali | 0 | 1 | 1 |
| Totale | 370 | 204 | 574 |

1. AREA

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

Collaborat* ed expert* linguistic* (CEL)



Categoria B



Categoria C



Categoria D



Categoria EP



Dirigenti di 2^a fascia



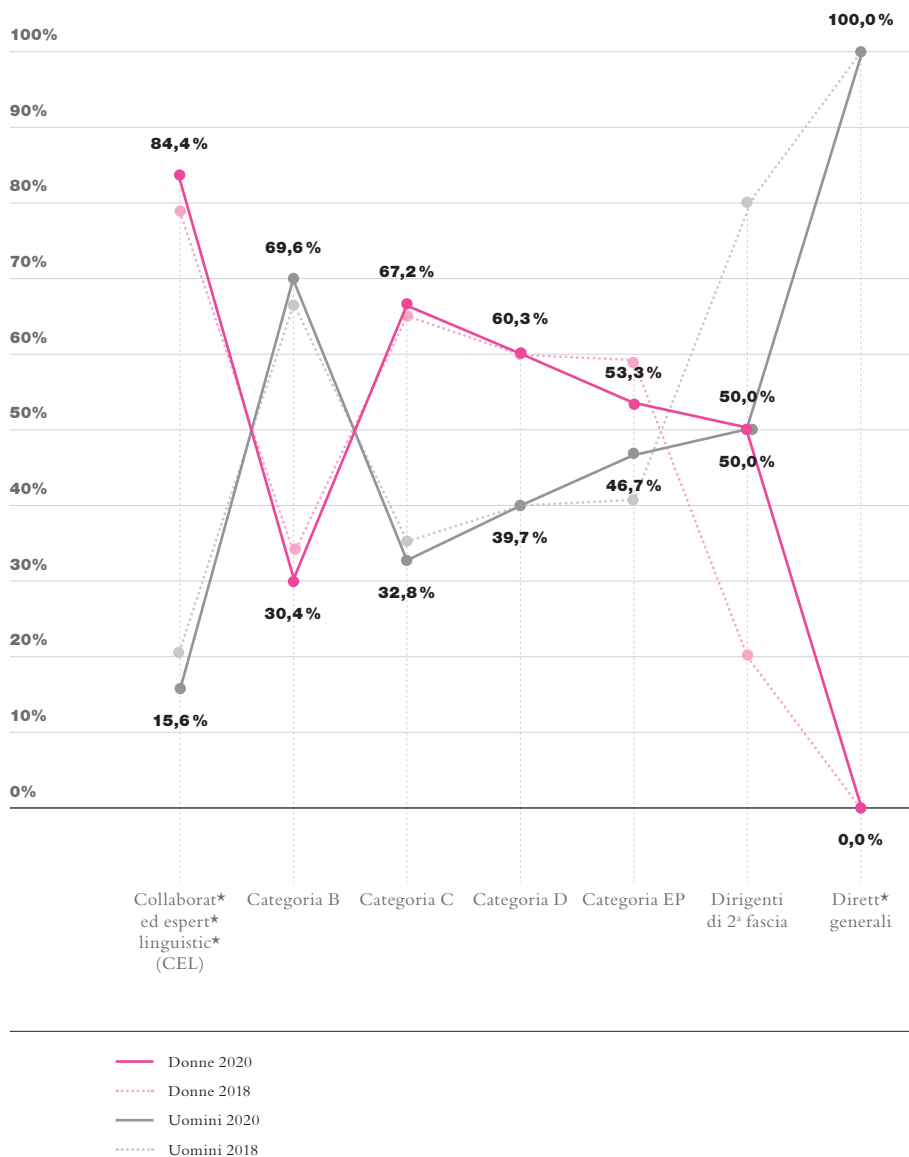
Dirett* generali



0% 25% 50% 75% 100%

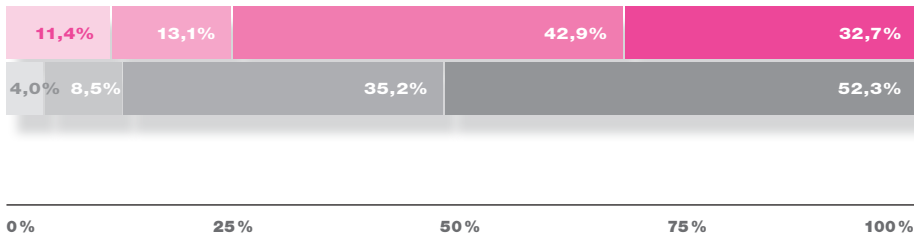
2. FORBICE DELLE CARRIERE









2.1. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER CATEGORIA IN TUTTE LE AREE FUNZIONALI D'IMPIEGO, ANNI 2018 E 2020 (VALORI PERCENTUALI).



3. ETÀ

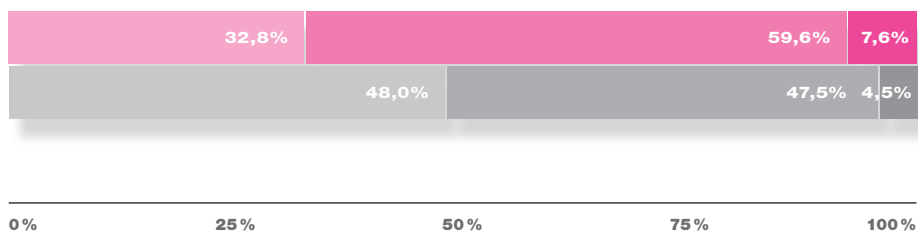
3.1. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER CLASSI D'ETÀ (VALORI PERCENTUALI).









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

4. TITOLO DI STUDIO

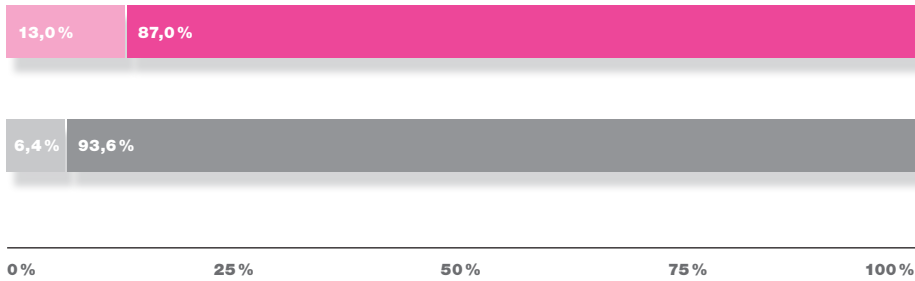
4.1. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER TITOLO DI STUDIO (VALORI PERCENTUALI).







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

5. CONTRATTO

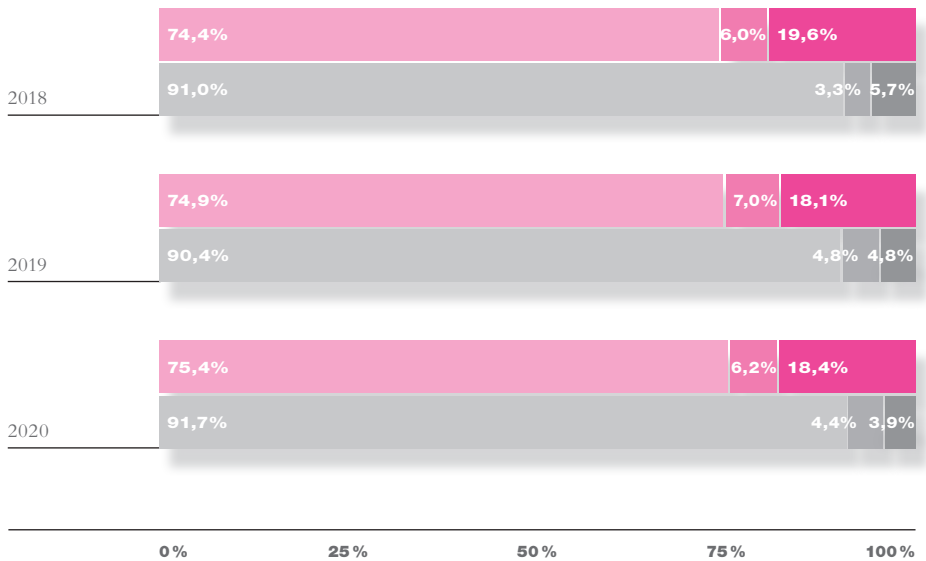
5.1. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO (VALORI PERCENTUALI).









  = Tempo determinato
  = Tempo indeterminato

6. REGIME DI IMPIEGO

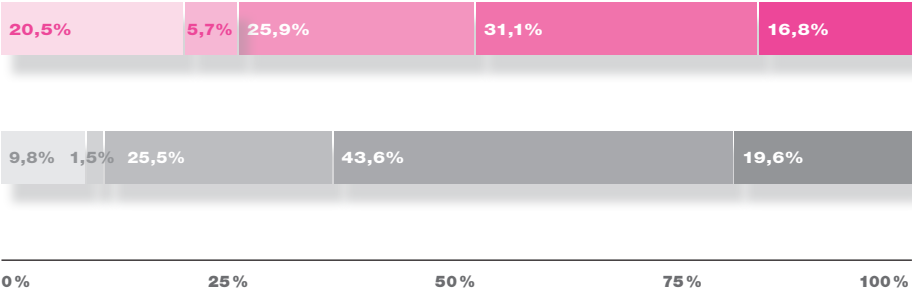
6.1. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER REGIME D'IMPIEGO, ANNI 2018, 2019 E 2020 (VALORI PERCENTUALI).



  = 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).

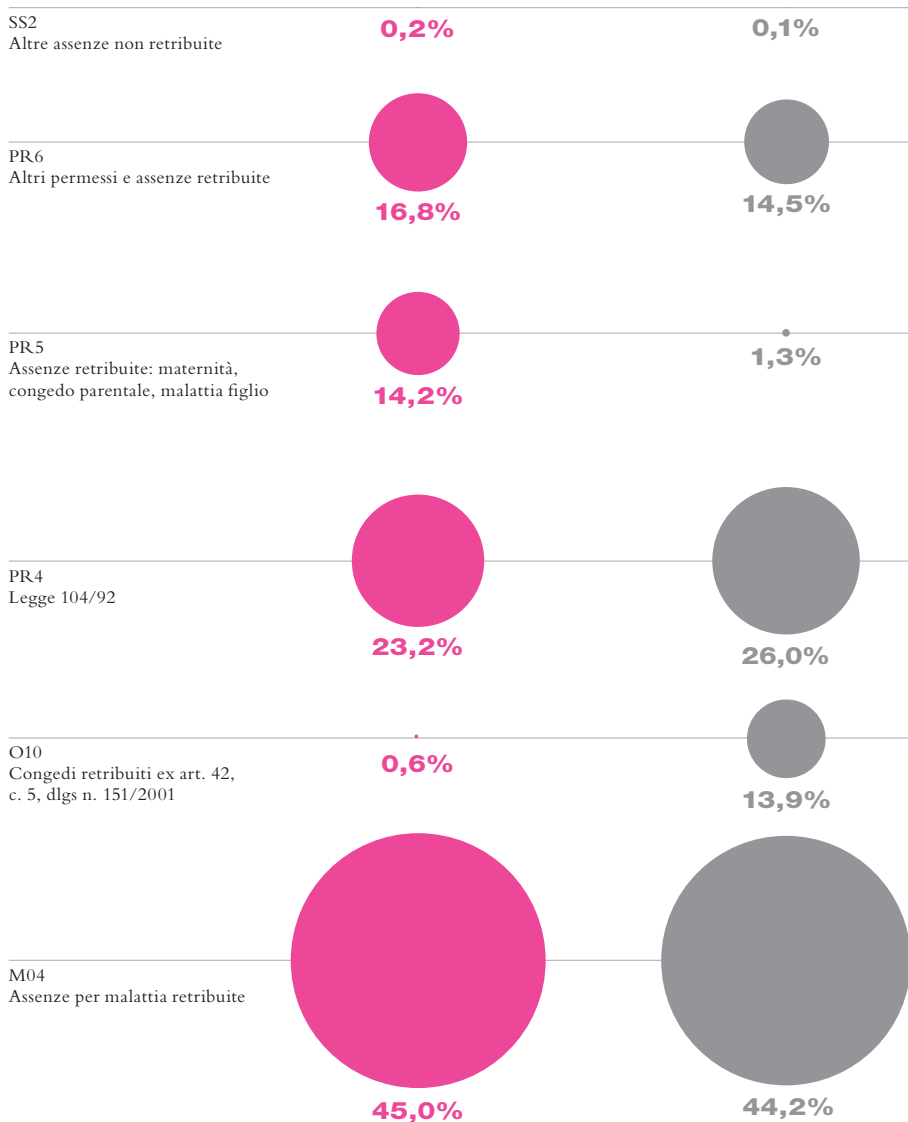


Legend for Seniority Classes:

- 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).

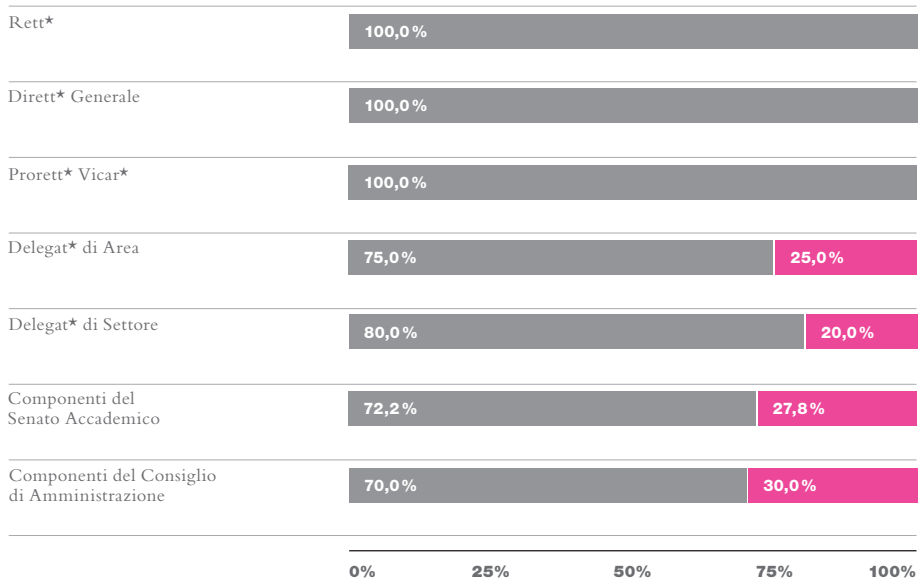


G

GOVERNANCE

1. INCARICHI DI GOVERNO E ISTITUZIONALI

1.1. COMPOSIZIONE DI GENERE NEGLI INCARICHI DI GOVERNO DI ATENEO (VALORI PERCENTUALI).

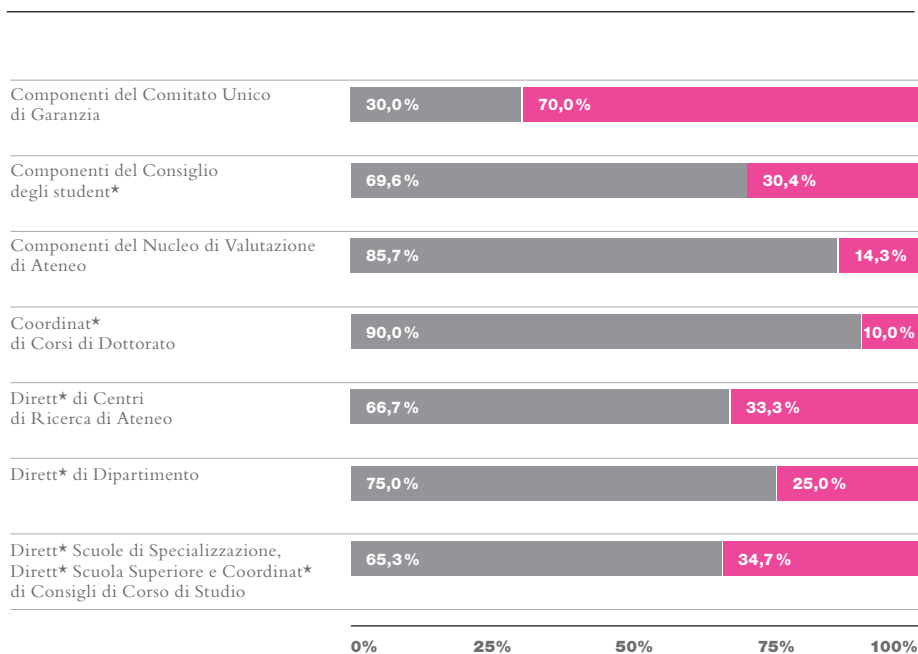


DONNE **UOMINI**



1. INCARICHI DI GOVERNO E ISTITUZIONALI

1.2. COMPOSIZIONE DI GENERE NEGLI INCARICHI ISTITUZIONALI DI ATENEO (VALORI PERCENTUALI).

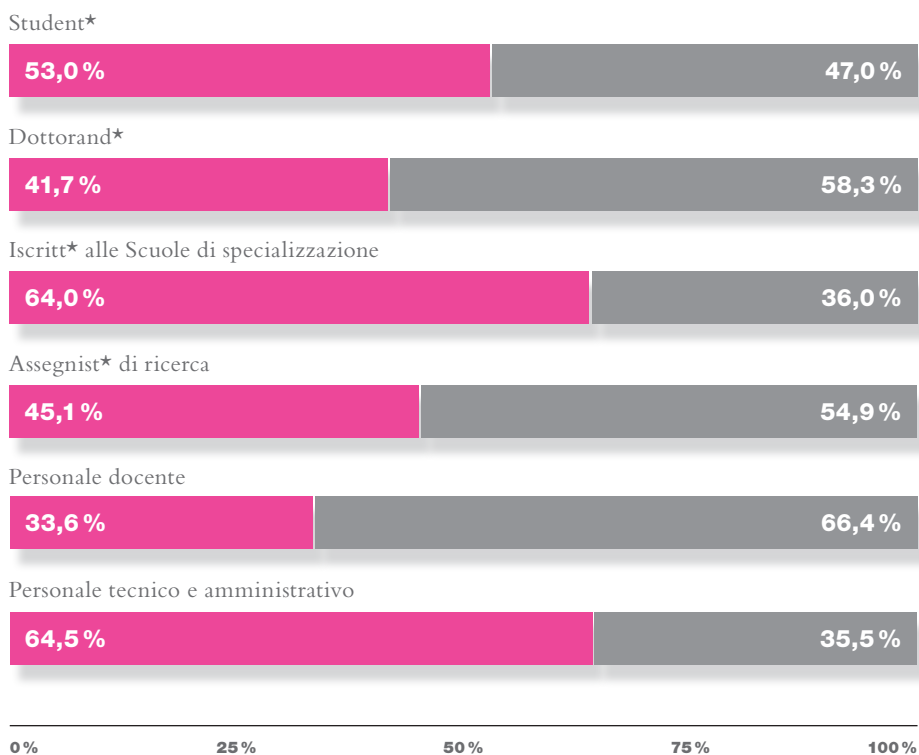




VISIONE D'INSIEME

1. UNA VISIONE D'INSIEME

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

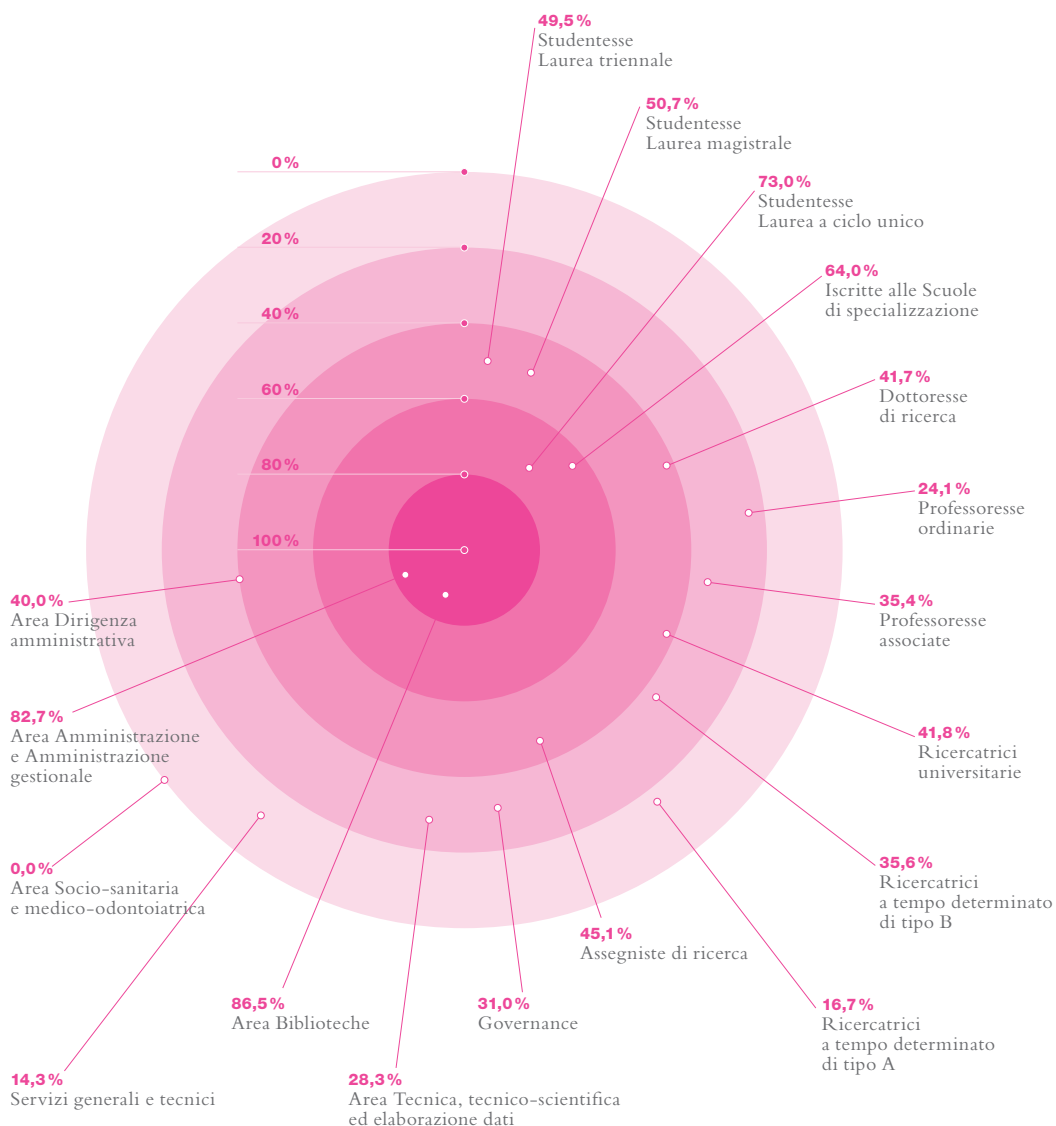


DONNE **UOMINI**



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, 2021



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



**UNIUD—
INCLUSIVA**



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