



**BILANCIO
DI GENERE**

2022

**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**

**BILANCIO
DI GENERE
2022**

INTRODUZIONE AL BILANCIO DI GENERE 2022

BILANCIO DI GENERE E GENDER EQUALITY PLAN

Il bilancio di genere dell'Università degli studi di Udine è arrivato alla sua quarta edizione. Avviata nel 2019, la redazione del bilancio si è rivelata uno strumento efficace per fotografare la situazione dell'Ateneo rispetto al gender gap in tutti i settori della comunità accademica – studenti, docenti, personale tecnico amministrativo e linguistico, *governance* dell'Ateneo. Inoltre, consente di monitorare le azioni che sono state avviate con l'obiettivo di promuovere la cultura della parità di genere, rimuovendo gli ostacoli che ne impediscono la realizzazione.

Come nelle edizioni precedenti, la redazione ha seguito le *Linee guida per il Bilancio di genere negli Atenei italiani* predisposte nel 2019 dal Gruppo CRUI.

Nel dicembre 2021, l'Ateneo udinese ha approvato il Piano di Uguaglianza di Genere o Gender Equality Plan (GEP), uno strumento progettuale e programmatico per definire le azioni finalizzate a garantire una parità sostanziale tra donne e uomini con attenzione al rispetto delle diversità, al miglioramento dell'inclusione e del benessere lavorativo. Queste azioni sono state ricondotte al più generale Piano delle Azioni Positive (PAP) che, dal 2022, in una logica di armonizzazione e razionalizzazione degli adempimenti, è confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

L'adozione del GEP è diventata una condizione essenziale, per gli Atenei, per poter accedere ai finanziamenti del Programma Quadro della Ricerca dell'Unione Europea Horizon Europe, in attuazione della Gender Equality Strategy 2020-2025 della Commissione Europea. Analogamente, anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ha condizionato l'accesso agli strumenti per la ricerca e l'innovazione – per tutte le organizzazioni pubbliche e private – all'assunzione del Bilancio di Genere e del GEP (cfr. Linee Guida MUR per la Missione 4, Componente 2, §1.6.2).

LA PAROLA AI DATI

I dati del bilancio che qui si presenta sono relativi all'anno 2022 e propongono la distribuzione di donne e uomini nelle diverse componenti della comunità universitaria secondo una suddivisione in cinque sezioni che replica quella delle edizioni precedenti: la prima riguarda la componente studentesca, la seconda il personale

docente e ricercatore, la terza quello tecnico e amministrativo, la quarta riguarda la *governance* di Ateneo e la quinta fornisce una visione d'insieme.

In linea generale non si rilevano cambiamenti eclatanti rispetto alla situazione riportata nel bilancio dell'anno precedente, come c'è da aspettarsi nella misurazione di un fenomeno – quello del riequilibrio di genere – che necessita di un tempo lungo per affermarsi. Quelli che rileviamo sono dunque piccoli scostamenti percentuali che segnalano una generale tendenza positiva sotto diversi punti di vista, anche se alcuni ambiti della rilevazione – quello della *governance* di Ateneo, ad esempio – risultano in miglioramento parziale ed estremamente lento.

Per quanto riguarda la componente studentesca, si osserva un aumento generale della presenza femminile in tutte le aree disciplinari. Inoltre, nei corsi di studio tradizionalmente segregati, si registra un incremento dei corsi con una composizione più equilibrata tra donne e uomini. Va rilevato tuttavia che le donne continuano ad essere significativamente sottorappresentate in alcune aree STEM quali 'Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni' e, soprattutto, 'Tecnologie dell'informazione e della comunicazione': in quest'ultima area la percentuale delle iscritte si ferma al 18,8% nelle lauree triennali, mentre registra una performance superiore nella magistrale attestandosi al 29,7%. Nonostante i progressi degli ultimi anni, favorire l'incremento delle donne (studentesse ma anche docenti e ricercatrici) nelle materie STEM rimane uno degli obiettivi a cui dedicare un impegno mirato per intervenire contro gli stereotipi culturali e sociali che ostacolano un riequilibrio di genere. Si tenga presente che migliori performance femminili si confermano sia relativamente alle votazioni di laurea, in tutti i cicli, che relativamente alla mobilità, sia in entrata che in uscita.

Quanto ai dati relativi al personale docente, i lievi scostamenti che si riscontrano nei diversi ruoli non sono statisticamente rilevanti, salvo per la distribuzione donne/uomini nei ruoli di ricercatore a tempo determinato. Per i ricercatori di tipo B, la percentuale maschile è aumentata dal 59,7% del 2021 al 71,2% nel 2022, con un corrispondente calo femminile dal 40,3% al 28,8%. Per i ricercatori di tipo A, al contrario, la componente femminile è cresciuta dal 26,7% al 45,8%, mentre quella maschile è scesa dal 73,3% al 54,2%.

Il dato che misura le donne, professoresse e ricercatrici, per area e per ruolo continua a registrare un marcato gender gap nel ruolo apicale della carriera, particolarmente nei settori delle materie scientifiche dove i dati percentuali sono inferiori rispetto alla media nazionale registrata nelle medesime aree. Alcuni esempi: materie STEM 11,9% rispetto al 22,9% della media nazionale; ingegneria industriale e dell'informazione 3,8%, largamente al di sotto della media nazionale che risulta del 13%, seppure in crescita rispetto allo 0% dell'anno precedente. In controtendenza, in altri settori disciplinari, le ordinarie sono in numero nettamente superiore rispetto alla media nazionale: nell'area 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche) raggiungono il 60%, in crescita rispetto sia al bilancio 2021 che alla media nazionale che si attesta al 45,5%; nell'area 12 (Scienze giuridiche) registrano il 53,8% rispetto alla media nazionale del 28,8%.

Nel 2022 i progetti di ricerca finanziati sono ampiamente aumentati rispetto all'anno precedente; tuttavia, si registrano tendenze diverse per quanto riguarda la responsabilità degli stessi da parte delle ricercatrici: nell'ambito dei progetti nazionali la percentuale delle donne Principal Investigator è scesa dal 47,1% al 35,7% mentre è salita dal 18,8% al 37,1% nelle altre forme di finanziamento della ricerca. Sebbene nelle discipline STEM si osservino ancora forti disparità lungo tutta la filiera – dalle iscrizioni ai corsi fino ai ruoli accademici – emergono, più in generale, segnali di miglioramento. L'indice del Glass Ceiling, che misura l'equità nelle opportunità di carriera, mostra per l'Università di Udine un valore più favorevole rispetto alla media nazionale: 1,33 contro 1,46, dove 1,00 indica piena equità.

Quanto ai dati relativi al personale tecnico e amministrativo, questi confermano una forte presenza femminile (67,3%), che costituisce circa i due terzi della forza lavoro complessiva. Le donne risultano particolarmente concentrate nelle aree amministrative, dell'amministrazione gestionale e bibliotecarie, mentre la loro presenza si riduce sensibilmente nelle aree dei servizi generali e tecnici. Va inoltre osservato che le donne non solo prevalgono numericamente ma anche possiedono un titolo di studio più elevato (61,7% di laureate rispetto 47,9% di laureati; 9,5% di donne con dottorato di ricerca rispetto al 6,9% di uomini); ciononostante, le donne sono meno rappresentate nelle posizioni apicali, evidenziando un fenomeno di segregazione verticale simile a quello già riscontrato tra il personale docente e ricercatore. Alcuni dati mostrano ancora la necessità di interventi per favorire un avanzamento verso la parità, e in alcuni casi riflettono situazioni attribuibili a fattori contingenti che richiedono cautela interpretativa. L'Università di Udine, anche attraverso l'azione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) di Ateneo, porta avanti da anni, con crescente convinzione, politiche mirate in più direzioni.

Questo impegno sta producendo segnali di miglioramento, che ci si augura possano presto estendersi anche agli ambiti maggiormente penalizzati, come quello della distribuzione di genere nelle aree STEM o nella *governance* d'Ateneo. In quest'ultima, si osserva comunque un incremento del 25% nella presenza femminile tra i Delegati di Area, un aumento dal 35,4% al 42,6% tra le Coordinatrici di Corso di studi e una maggiore presenza nelle Commissioni Ricerca e Didattica di Ateneo.

RINGRAZIAMENTI

Un sentito ringraziamento a tutti gli Uffici dell'Ateneo e ai loro Responsabili che, a vario titolo, sono stati coinvolti nella redazione di questa edizione del bilancio; in particolare, al dottor Mauro Volponi, alla dott.ssa Cristina Marcon per la sua collaborazione e alla Forum editrice per l'elaborazione grafica e la resa editoriale.

Prof.ssa Laura Casella

Delegata del Rettore
per le pari opportunità
Presidente del CUG

Prof.ssa Antonina Dattolo

Componente del CUG

DONNE



UOMINI



NOTA METODOLOGICA

Per la realizzazione del Bilancio di genere 2022, in coerenza con le precedenti edizioni, si è proceduto all'analisi della presenza di uomini e donne nella comunità degli studenti, del personale docente e ricercatore, del personale tecnico e amministrativo e della *governance* al fine di mettere in luce le disparità di genere.

L'analisi dei dati è stata effettuata utilizzando, innanzi tutto, gli indicatori proposti nelle linee guida della CRUI e, quando necessario, effettuando delle elaborazioni *ad hoc* in settori mirati per monitorare l'evoluzione del gender gap di Ateneo.

Il lavoro ha previsto una fase iniziale di raccolta dei dati grazie alla fattiva collaborazione degli uffici dell'Ateneo coinvolti. Successivamente, dopo aver provveduto al controllo dei dati raccolti, si è proceduto alla comparazione dei dati del 2022 con quelli degli anni precedenti. Infine, ci si è occupati, insieme alla casa editrice, dell'individuazione delle modalità di presentazione dei risultati ritenute più efficaci, per evidenziare le disparità di genere rilevate, e comprensibili anche a un pubblico eterogeneo.

Le fonti dei dati utilizzati sono le seguenti:

- per la componente studentesca: Data Warehouse di Ateneo, Area Servizi per la Didattica (ADID) 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), dell'Area Amministrazione e Bilancio (ABIL), 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).

Nel caso di indicatori che non risultano di immediata intelligibilità è stata inserita una nota a piè di 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, con le eventuali gradazioni, per indicare se un dato si riferisce alle donne o agli uomini.

Il Bilancio di genere costituisce uno strumento essenziale per le politiche e strategie finalizzate al riequilibrio di genere perché, fotografando le disparità di fatto che ancora sussistono, consente di porre in essere azioni positive mirate ed efficaci. Il Bilancio di genere 2022 rientra espressamente tra le azioni previste nel Gender Equality Plan per il 2024/2025.



**COMUNITÀ
STUDENTESCA**

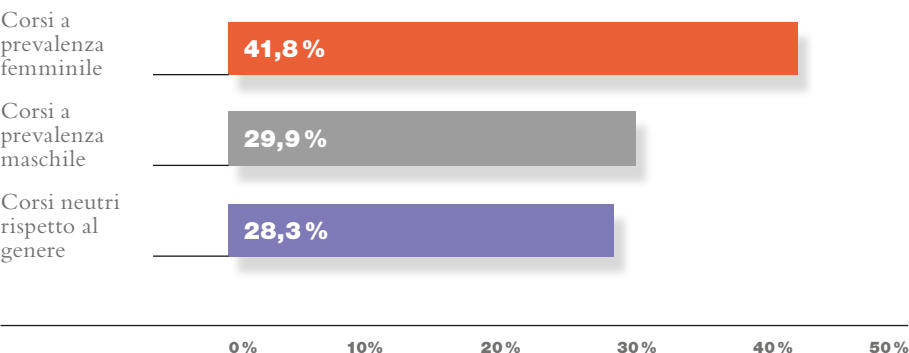
1. CORSI DI STUDIO

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



1. CORSI DI STUDIO

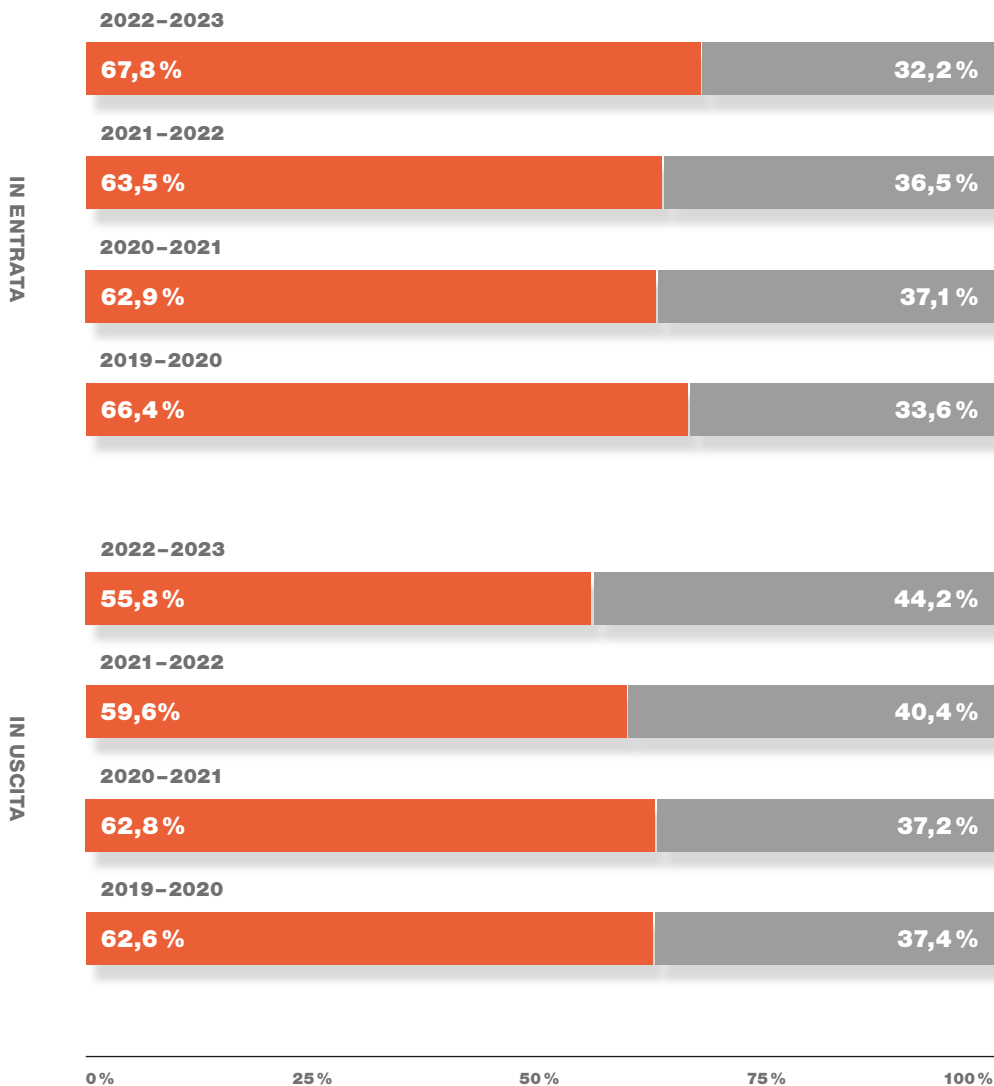
1.2. CORSI DI STUDIO SEGREGATI¹ (VALORI PERCENTUALI).



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

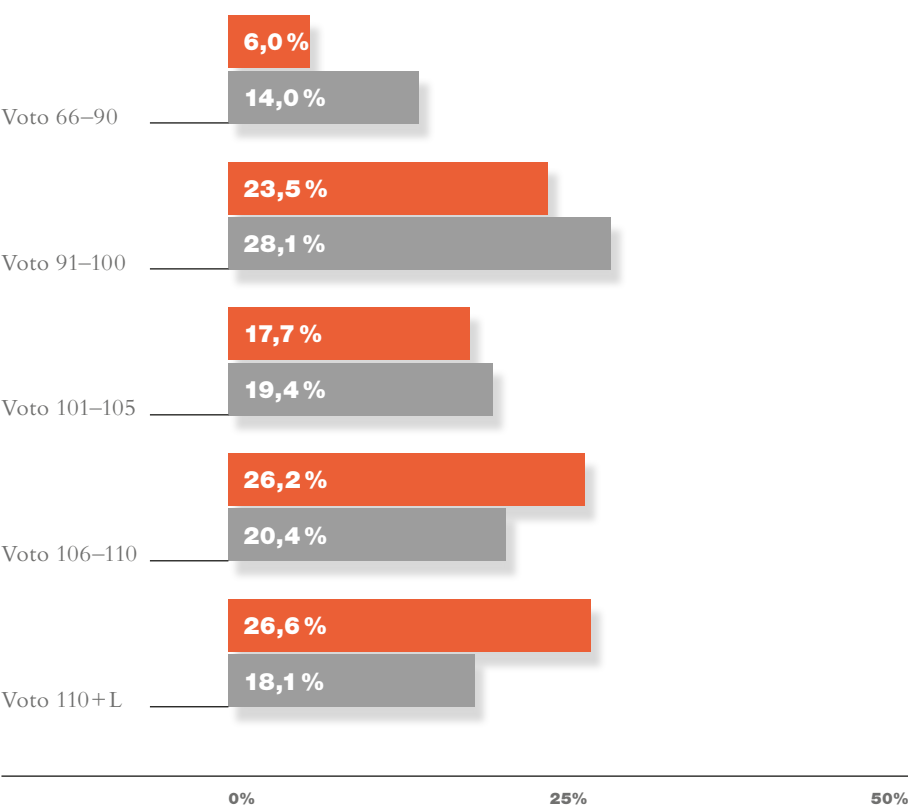
2. MOBILITÀ

2.1. STUDENT* IN PROGRAMMI DI STUDIO INTERNAZIONALI, ANNI 2019-2023 (VALORI PERCENTUALI).



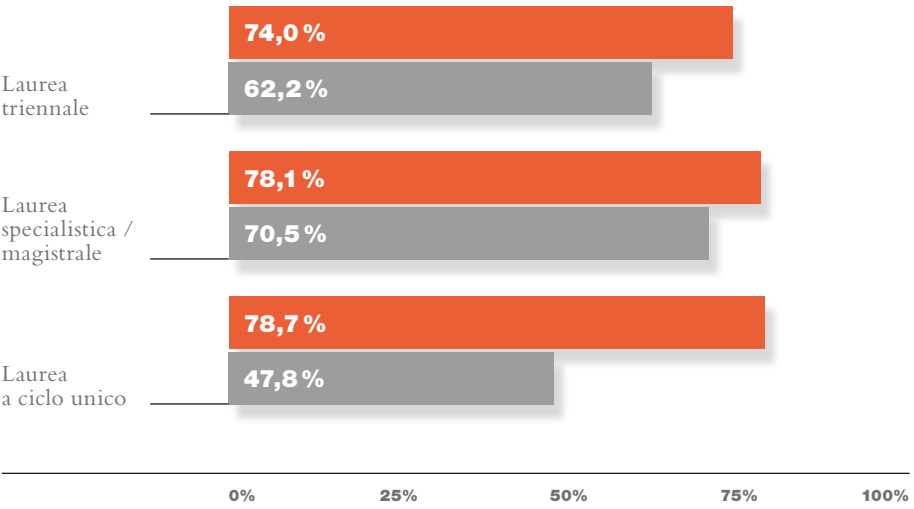
3. PERFORMANCE

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



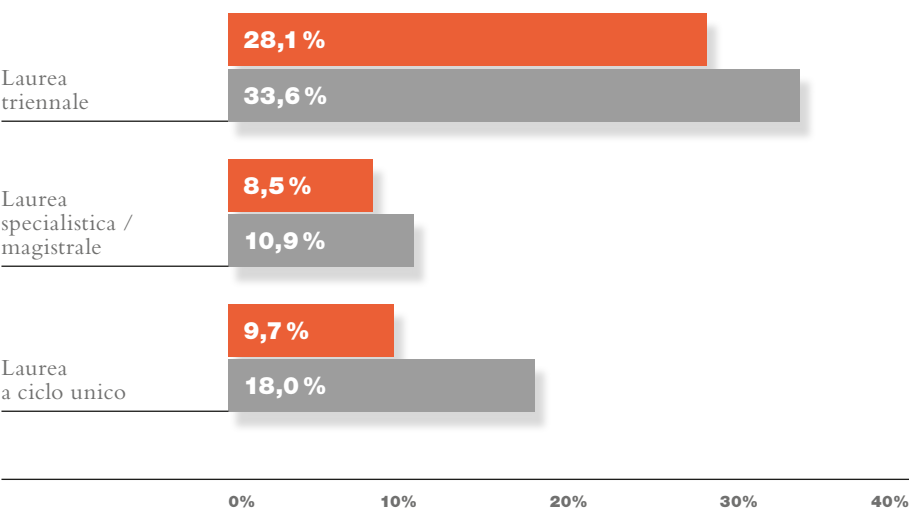
3. PERFORMANCE

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



3. PERFORMANCE

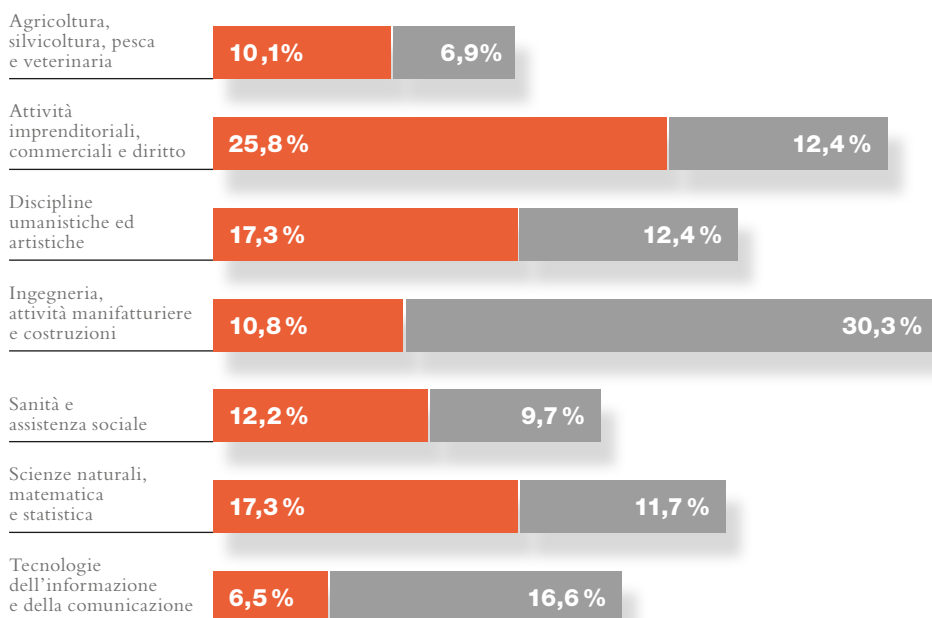
3.3. TASSO DI ABBANDONO¹ DEGLI STUDI AL PRIMO ANNO PER TIPOLOGIA DI CORSO.



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 ISCRITT* AI CORSI DI DOTTORATO PER AREA DI STUDIO (VALORI PERCENTUALI).



4. POST LAUREAM

4.2. ISCRITT* ALLE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE, ANNI 2019-2023 (VALORI PERCENTUALI).

2022-2023



2021-2022



2020-2021



2019-2020



0 %

25 %

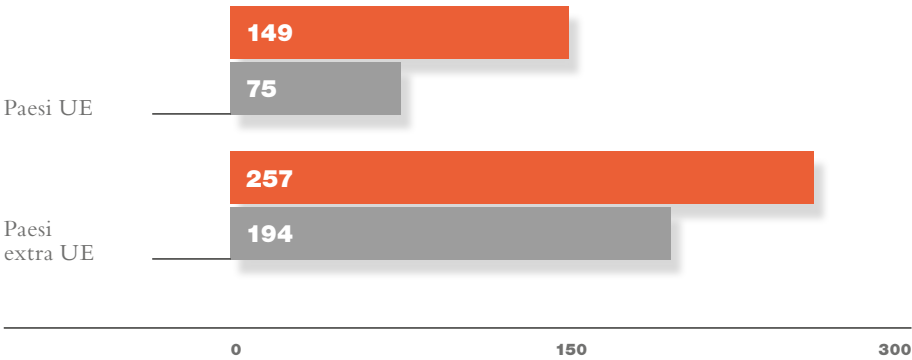
50 %

75 %

100 %

5. STUDENT* STRANIER*

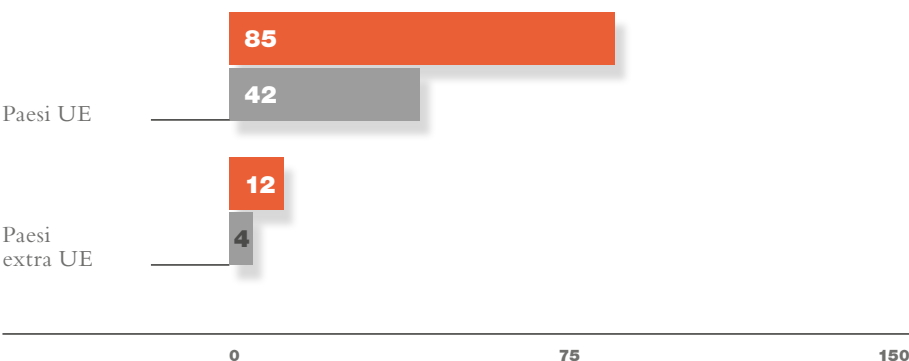
5.1. STUDENT* STRANIER* PER TIPO DI PROVENIENZA GEOGRAFICA (VALORI ASSOLUTI).



La percentuale di student* stranier* sul totale della popolazione studentesca è del 4,5% (2,7% donne, 1,8% uomini).

5. STUDENT* STRANIER*

5.2. STUDENT* STRANIER* IN MODALITÀ INCOMING PER TIPO DI PROVENIENZA GEOGRAFICA (VALORI ASSOLUTI).



Per modalità incoming si intendono student* stranier* presenti all'Università di Udine tramite accordo Erasmus, Europeo o Extracuropeo. Rappresentano l'1,0% (0,7% donne, 0,3% uomini) sul totale della popolazione studentesca.

6. STUDENT* DIVERSAMENTE ABILI

6.1. DISTRIBUZIONE STUDENT* DIVERSAMENTE ABILI E DSA PER GENERE E CATEGORIA (VALORI ASSOLUTI).

	Donne	Uomini	Totale
DSA	177	217	394
Handicap generico	6	11	17
Handicap intellettuale	5	5	10
Handicap motorio	21	23	44
Handicap psichico	8	11	19
Handicap sensoriale	10	15	25
Malattie *	33	37	70
Altro **	19	14	33
Totale	279	333	612

La percentuale di student* diversamente abili e DSA sul totale della popolazione studentesca è del 4,1% (1,9% donne, 2,2% uomini).

I dati comprendono gli iscritti ai corsi di laurea, corsi di dottorato, scuole di specializzazione e master.

* Si intendono tutte le patologie permanenti o temporanee di diversa origine che interferiscono col regolare percorso accademico a causa di assunzione di farmaci, ricoveri o terapie e altri trattamenti. Ad esempio, fibrosi cistica, sclerosi multipla, patologie oncologiche, diabete grave, etc. Sono incluse, inoltre, patologie varie che richiedono periodici accertamenti, ricoveri o ricorso ad altre prestazioni sanitarie che interferiscono con la vita universitaria.

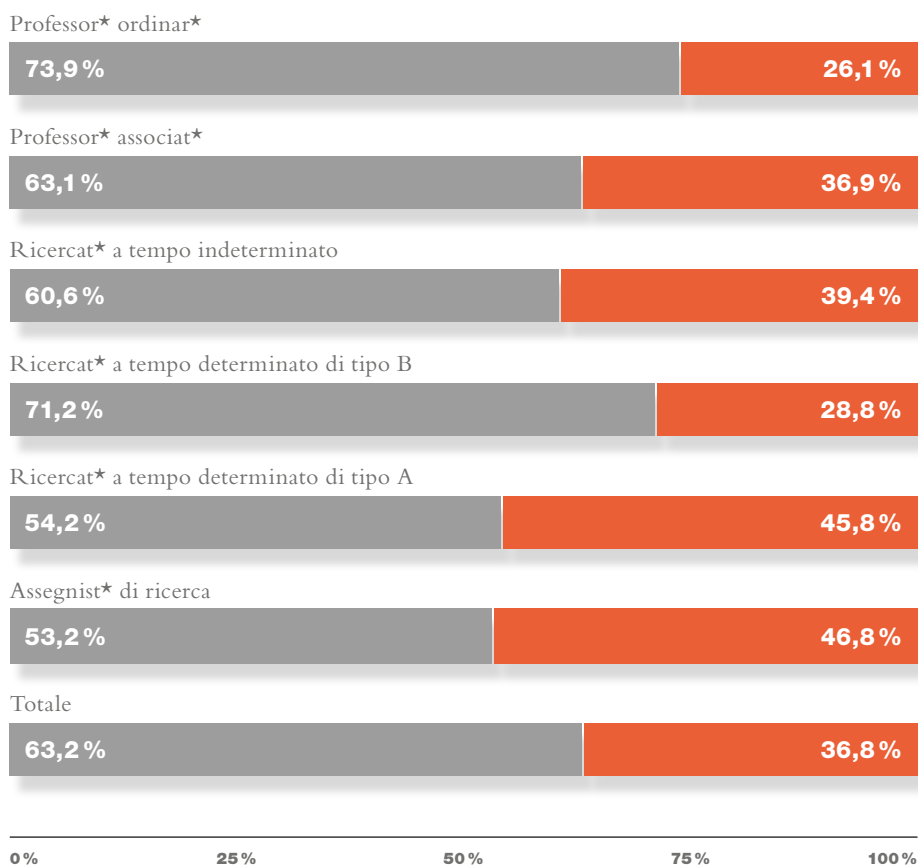
** Tutti gli studenti che hanno certificazione di invalidità che non rientrano in quelle elencate, ivi compresi i casi di multidisciplinarietà e gli Omissis (in quanto esiste il diritto dello studente di non dichiarare la sua disabilità).



**COMUNITÀ
DEL PERSONALE
DOCENTE
E RICERCATORE**

1. GENERE E RUOLO

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

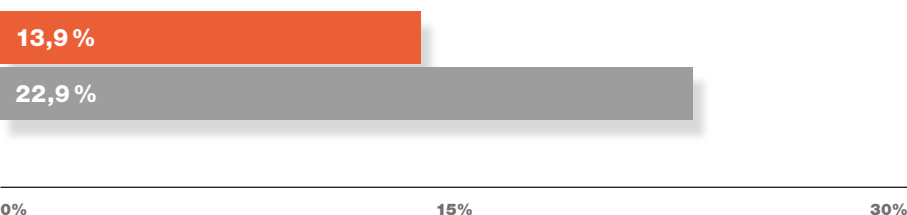


DONNE **UOMINI**



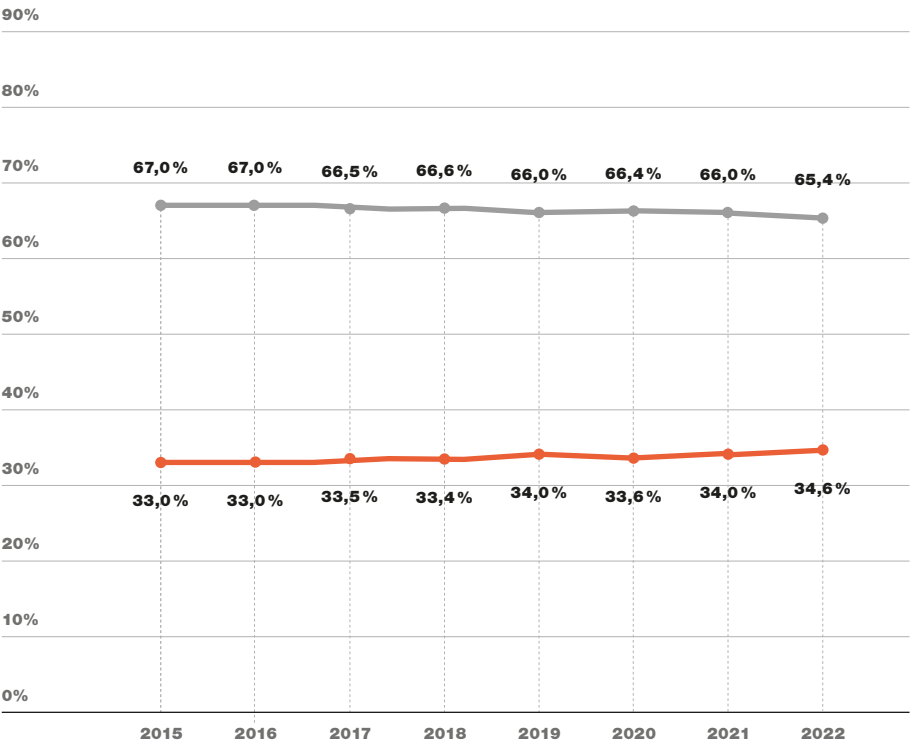
1. GENERE E RUOLO

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



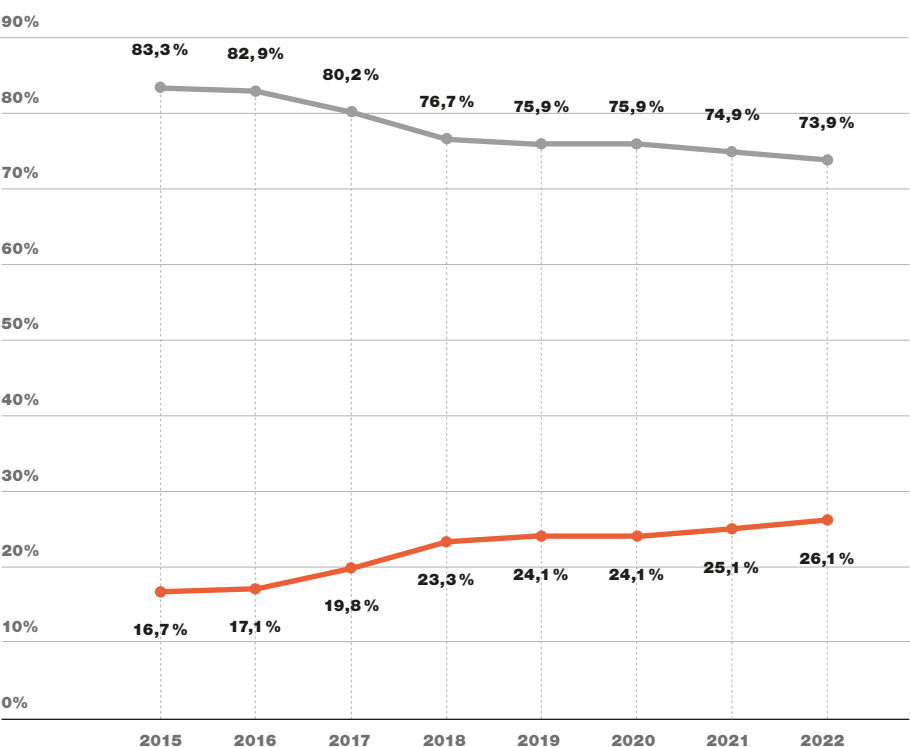
2. SERIE STORICHE (2015-2022)

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



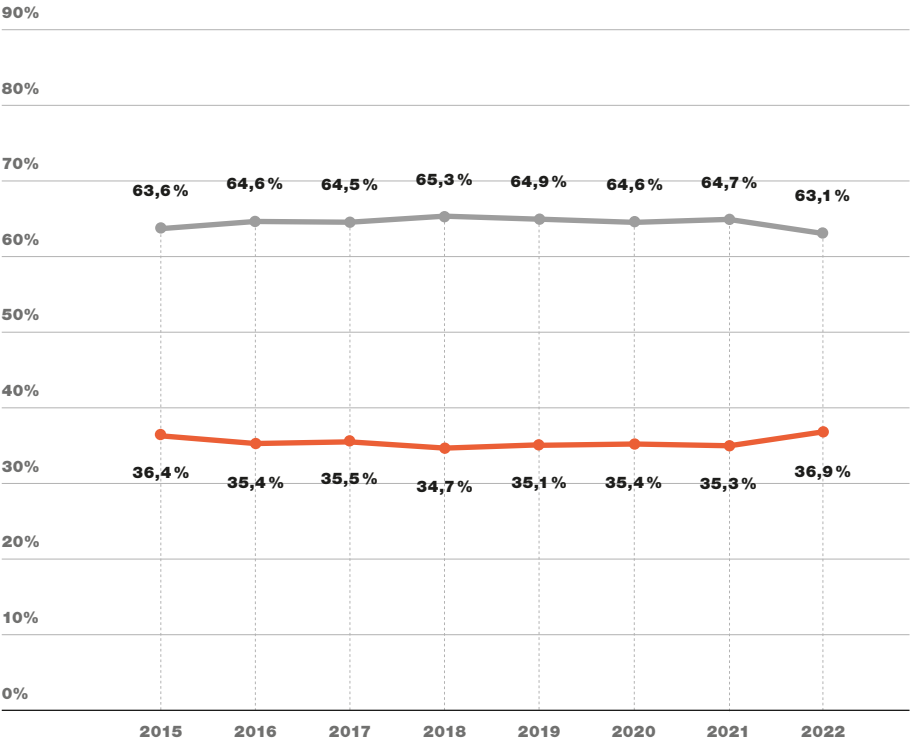
2. SERIE STORICHE (2015-2022)

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



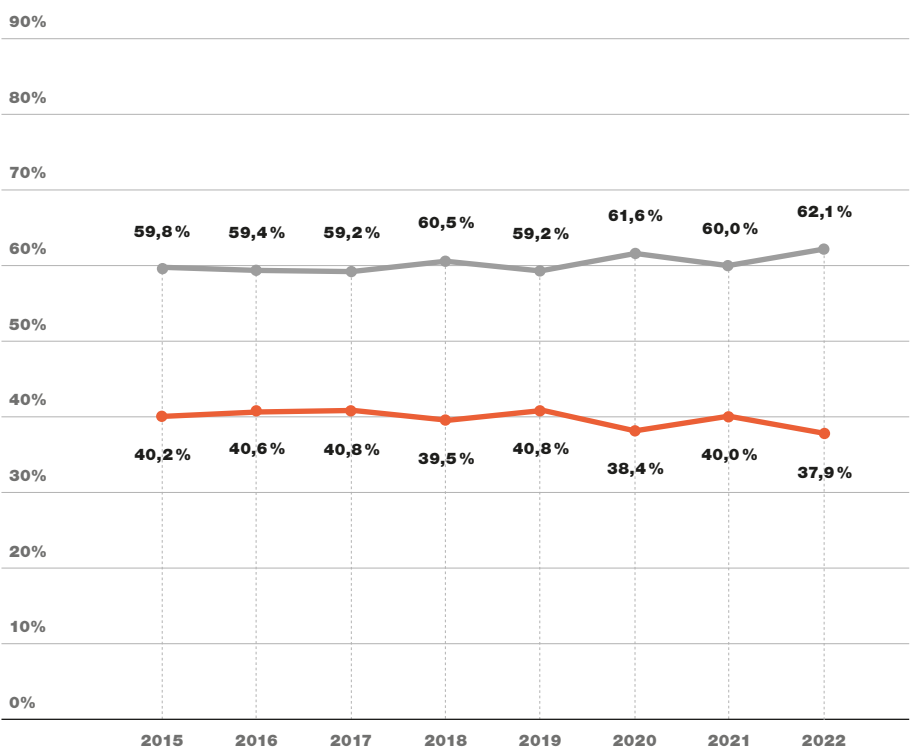
2. SERIE STORICHE (2015-2022)

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



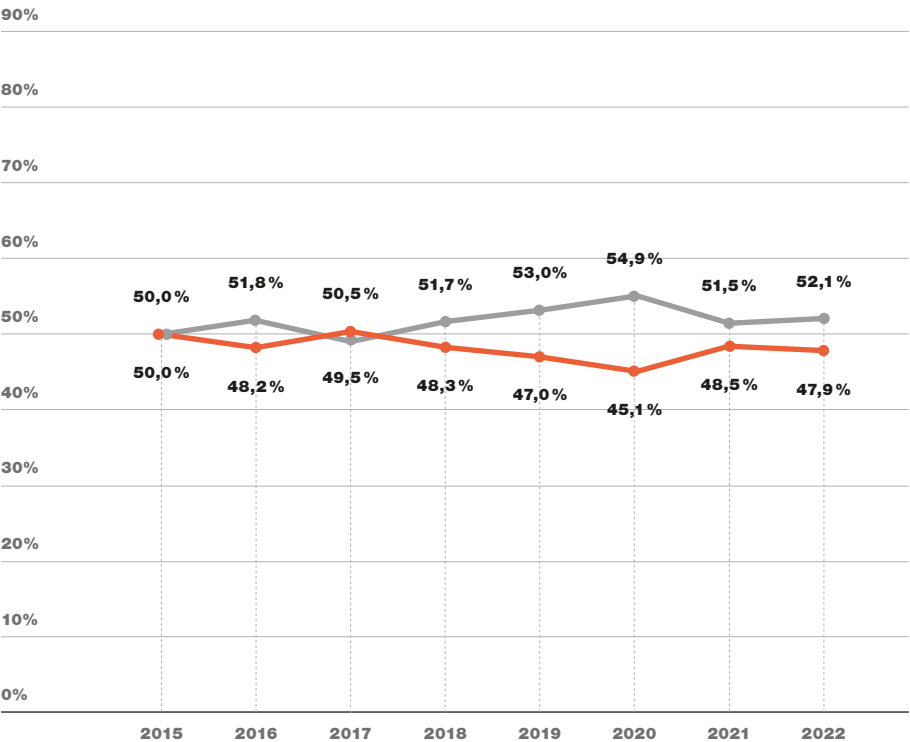
2. SERIE STORICHE (2015-2022)

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



2. SERIE STORICHE (2015-2022)

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



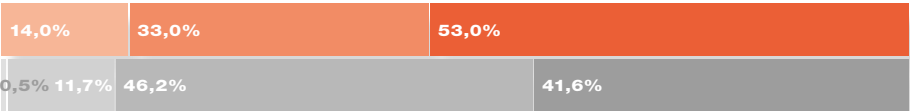
3. GENERE E CLASSI D'ETÀ

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

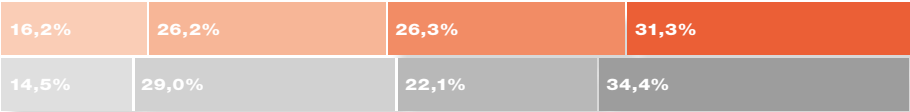
Professor* ordinari*



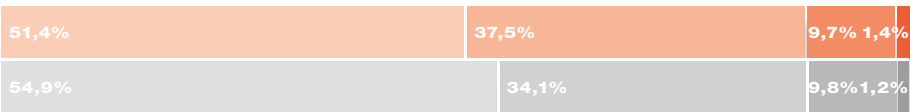
Professor* associati*



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



Assegnisti* di ricerca

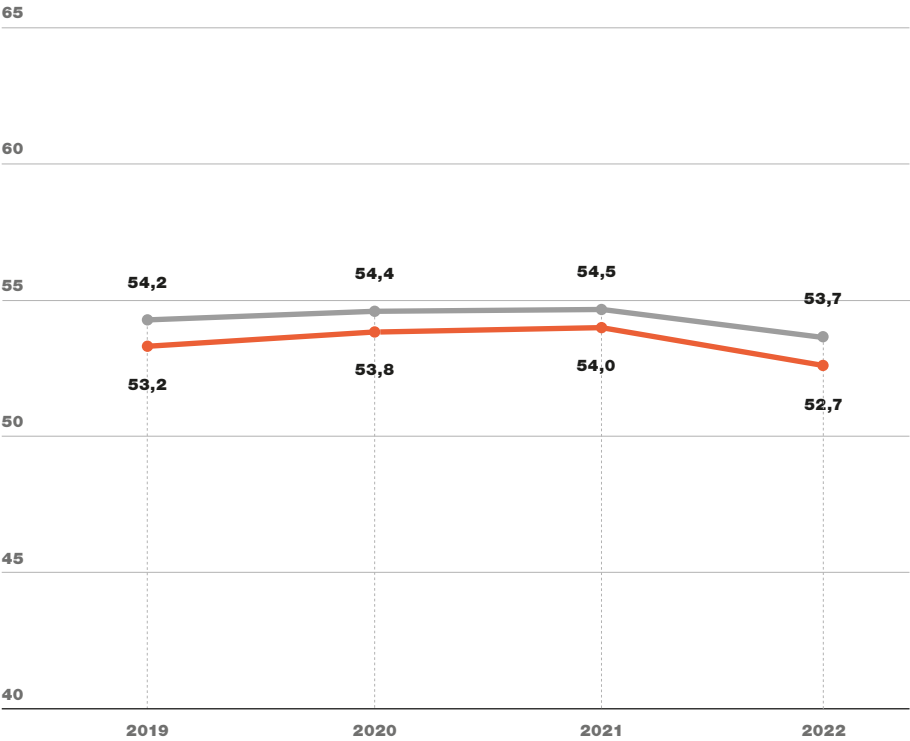


0% 25% 50% 75% 100%

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

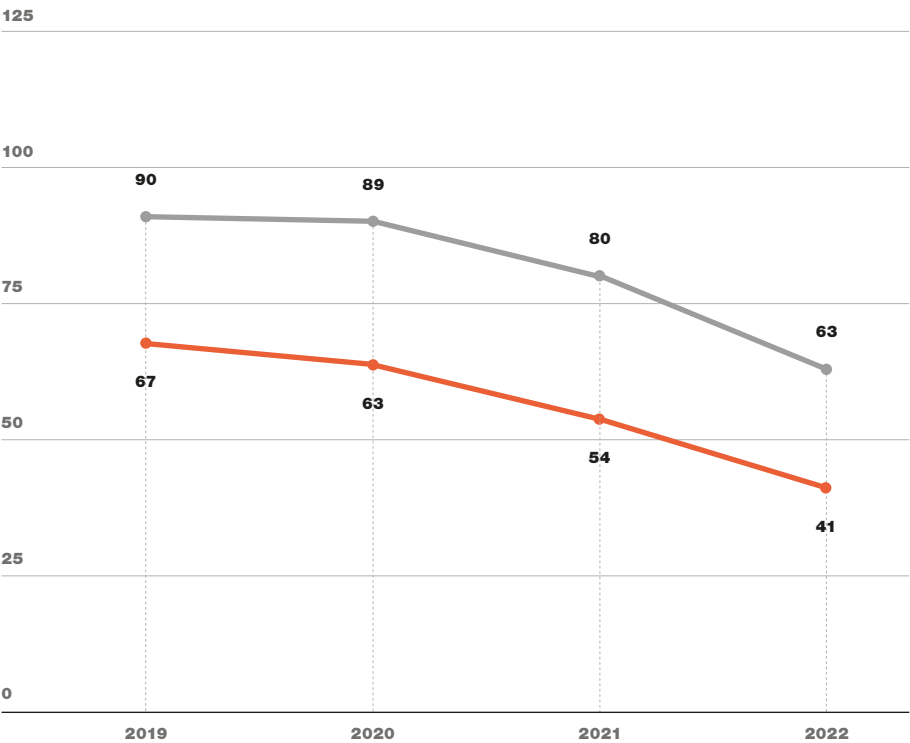
3. GENERE E CLASSI D'ETÀ

**3.2. ETÀ MEDIA DEL PERSONALE DOCENTE
E RICERCATORE, ANNI 2019-2022
(VALORI ASSOLUTI).**



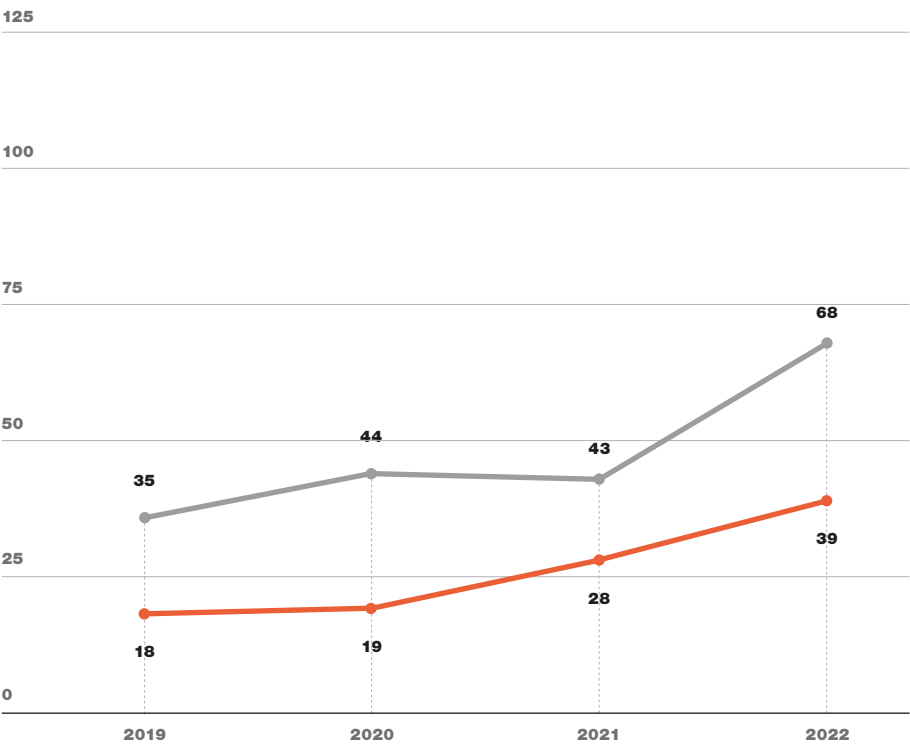
3. GENERE E CLASSI D'ETÀ

**3.3. SERIE STORICA RICERCAT*
A TEMPO INDETERMINATO,
ANNI 2019-2022 (VALORI ASSOLUTI).**



3. GENERE E CLASSI D'ETÀ

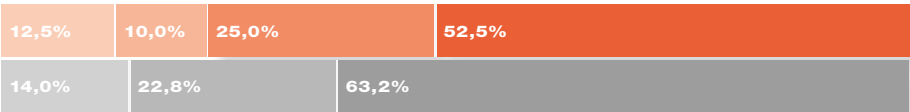
**3.4. SERIE STORICA RICERCAT*
A TEMPO DETERMINATO DI TIPO A E DI TIPO B,
ANNI 2019-2022 (VALORI ASSOLUTI).**



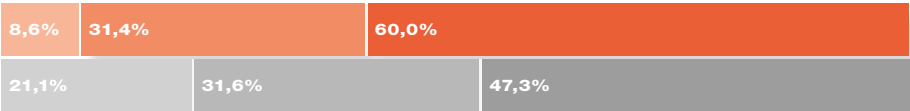
3. GENERE E CLASSI D'ETÀ

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

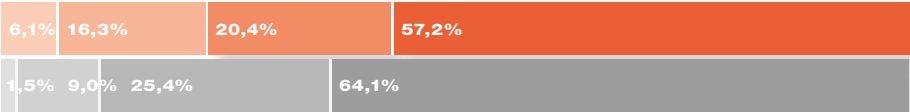
Dipartimento di Area medica



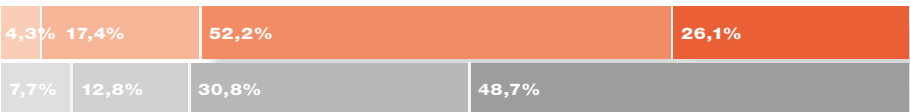
Dipartimento di Lingue e letterature, comunicazione, formazione e società



Dipartimento di Scienze agroalimentari, ambientali e animali



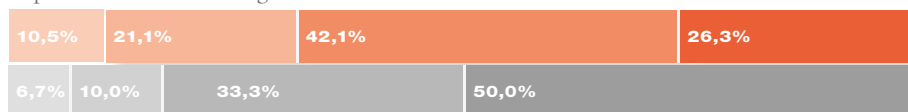
Dipartimento di Scienze economiche e statistiche



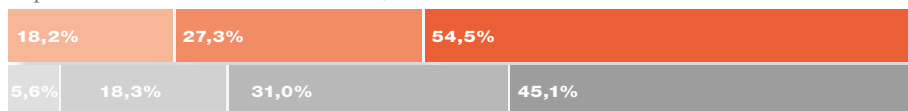
0% 25% 50% 75% 100%

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

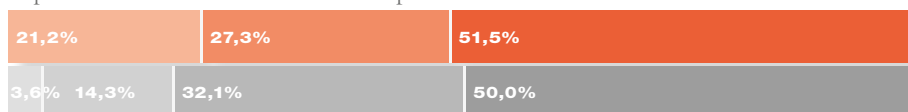
Dipartimento di Scienze giuridiche



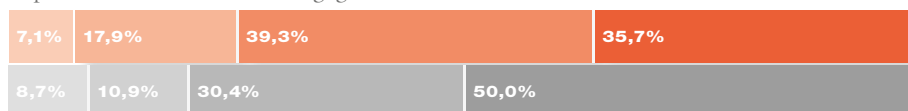
Dipartimento di Scienze matematiche, informatiche e fisiche



Dipartimento di Studi umanistici e del patrimonio culturale



Dipartimento Politecnico di ingegneria e architettura

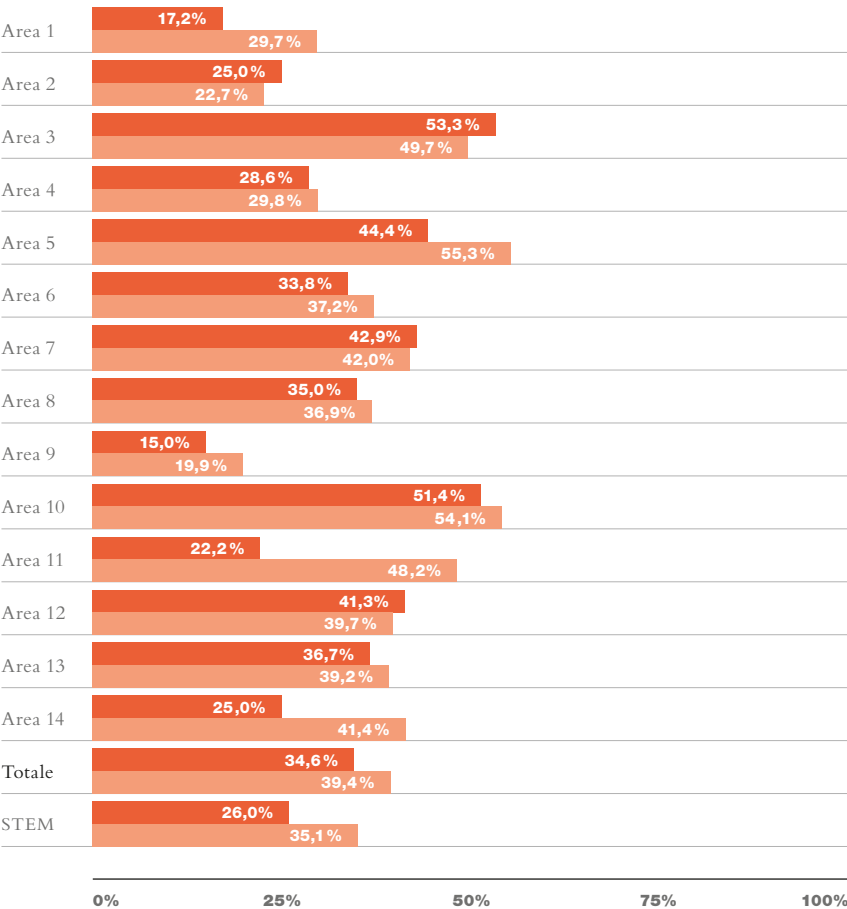




0% 25% 50% 75% 100%

= 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

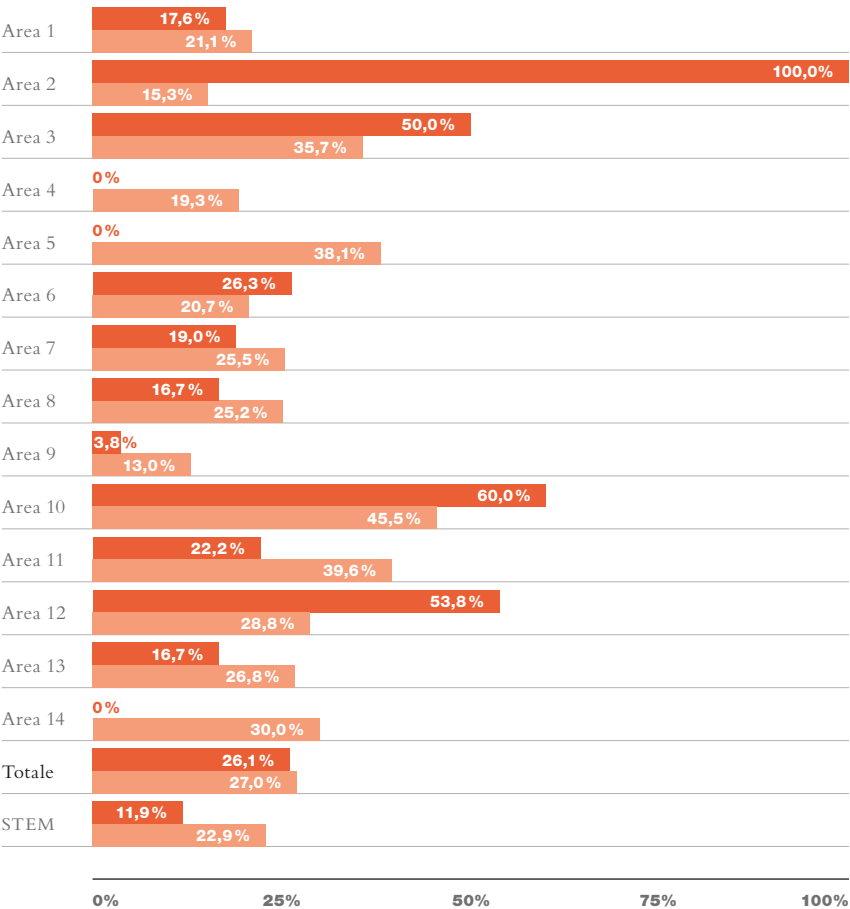
4.1. PROFESSORESSE ORDINARIE, ASSOCIATE E RICERCATRICI PER AREA CUN (VALORI PER OGNI 100 DOCENTI). CONFRONTO UNIVERSITÀ DI UDINE/ITALIA.



 = Università di Udine
 = Università italiane (dato medio)

4. DONNE PER AREA E PER RUOLO

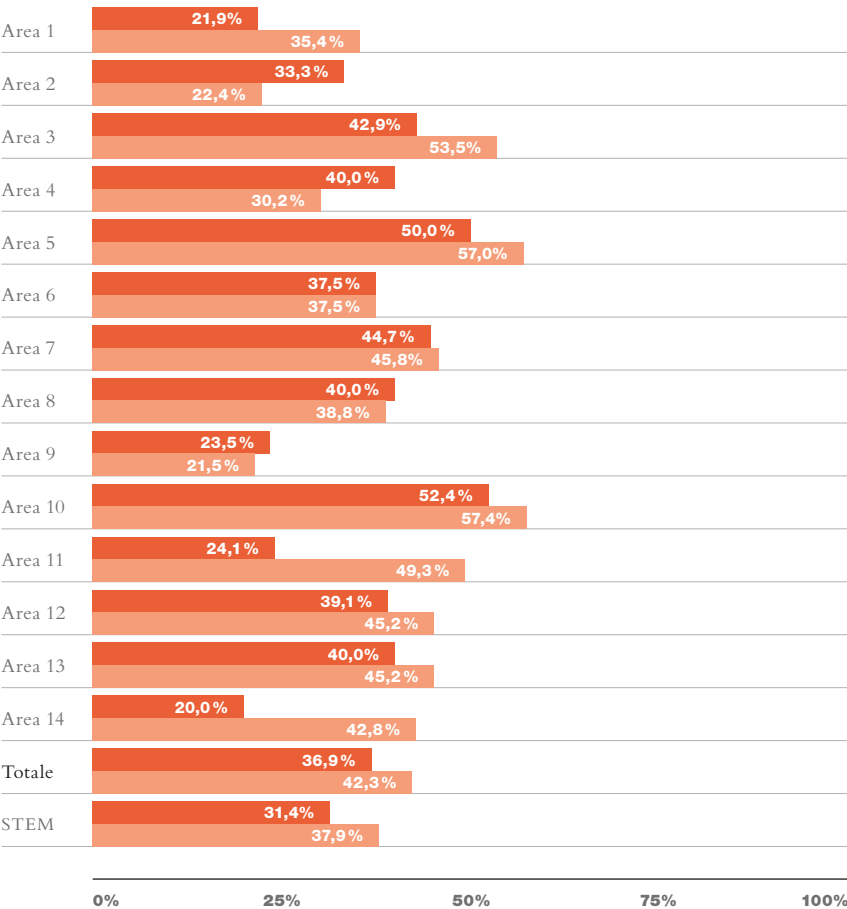
4.2. PROFESSORESSE ORDINARIE PER AREA CUN (VALORI PER OGNI 100 DOCENTI NEL RUOLO). CONFRONTO UNIVERSITÀ DI UDINE/ITALIA.





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

4. DONNE PER AREA E PER RUOLO

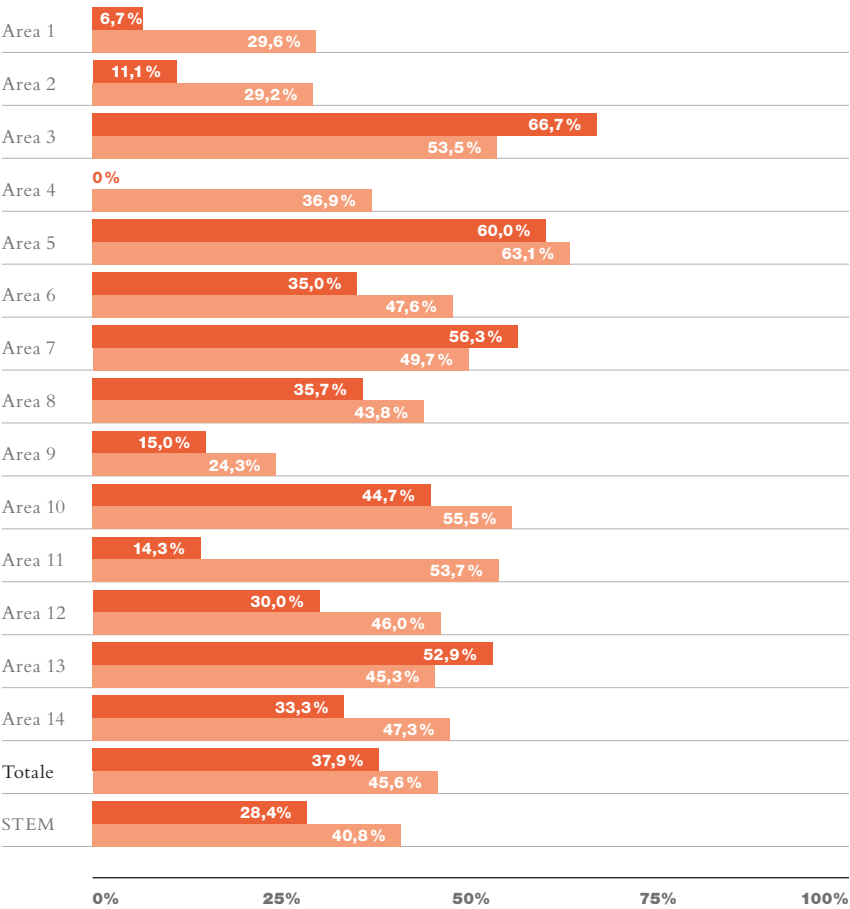
4.3. PROFESSORESSE ASSOCIATE PER AREA CUN (VALORI PER OGNI 100 DOCENTI NEL RUOLO). CONFRONTO UNIVERSITÀ DI UDINE/ITALIA.



 = 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.



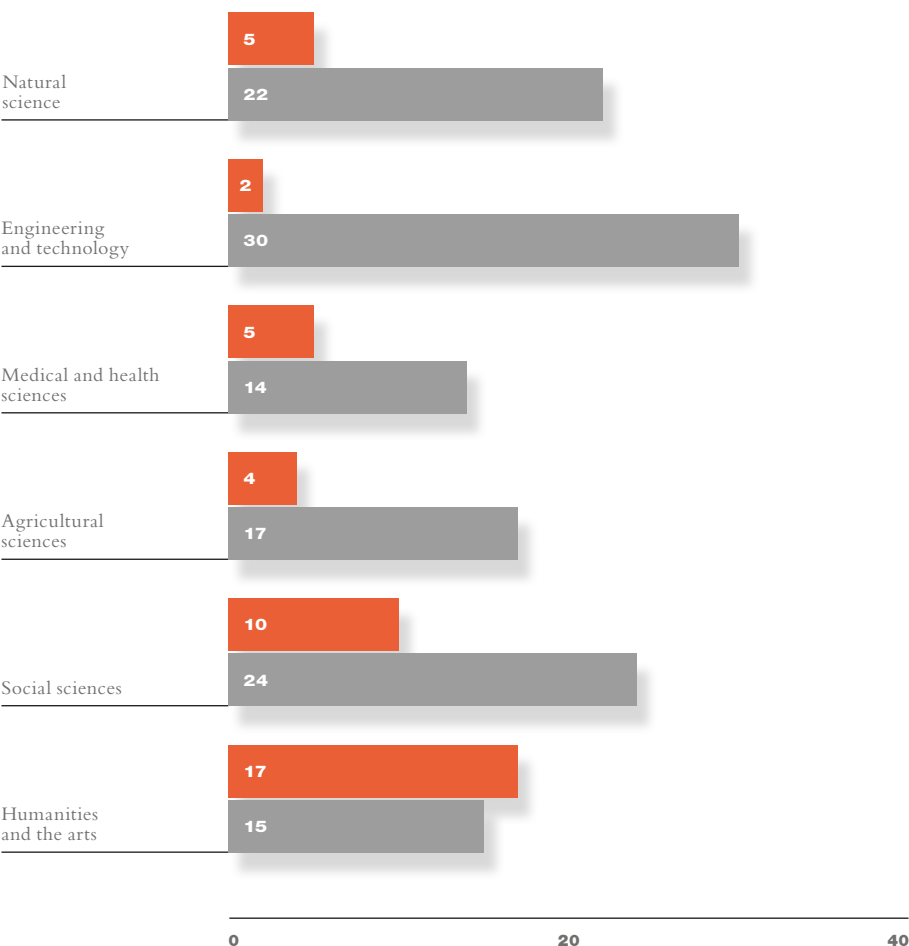
Area 1 Scienze matematiche e informatiche
Area 2 Scienze fisiche
Area 3 Scienze chimiche
Area 4 Scienze della terra
Area 5 Scienze biologiche
Area 6 Scienze mediche
Area 7 Scienze agrarie e veterinarie

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 2020 E 2022).

	RTD		RU		PA		PO	
	2020	2022	2020	2022	2020	2022	2020	2022
Area 1	0,11	0,00	0,22	0,17	0,30	0,28	0,15	0,21
Area 2	0,00	0,33	0,00	0,00	0,50	0,50	2,00	N.D.
Area 3	N.D.	2,00	2,00	2,00	0,29	0,75	0,50	1,00
Area 4	N.D.	0,00	0,00	0,00	0,67	0,67	N.D.	N.D.
Area 5	1,00	2,00	1,75	1,25	0,83	1,00	0,00	0,00
Area 6	1,00	0,75	0,67	0,44	0,68	0,60	0,19	0,36
Area 7	0,50	1,40	1,42	1,22	0,72	0,81	0,22	0,24
Area 8	N.D.	0,75	0,25	0,40	0,55	0,67	0,25	0,20
Area 9	0,20	0,14	0,33	0,33	0,27	0,31	0,00	0,04
Area 10	0,00	0,77	0,77	0,88	1,29	1,10	1,55	1,50
Area 11	0,40	0,50	0,20	0,00	0,38	0,32	0,29	0,29
Area 12	2,00	0,67	1,00	0,25	0,42	0,64	0,83	1,17
Area 13	0,33	0,50	1,75	3,00	0,77	0,67	0,17	0,20
Area 14	N.D.	0,50	0,25	0,50	0,00	0,25	N.D.	0,00

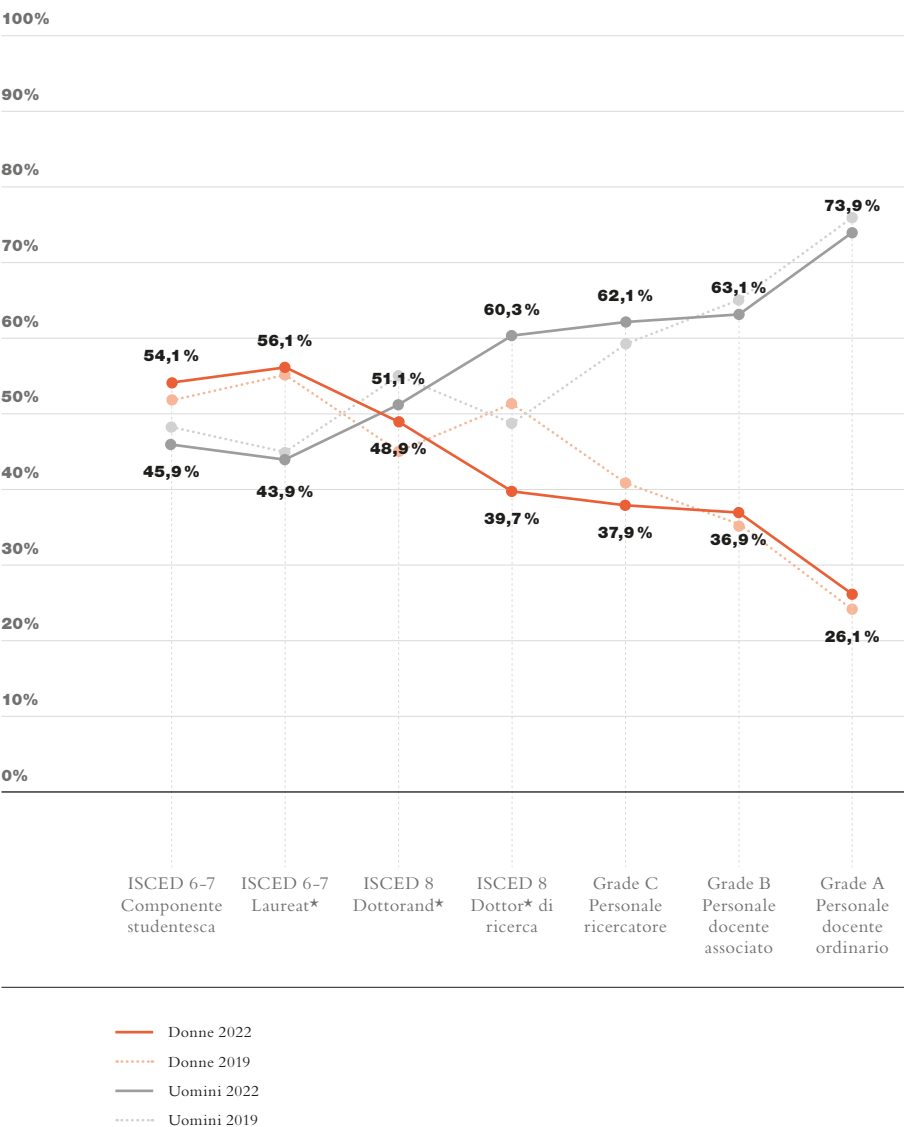
Rapporto di femminilità = Rapporto tra numero di donne e numero di uomini in un determinato ruolo, anno e area CUN

 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		

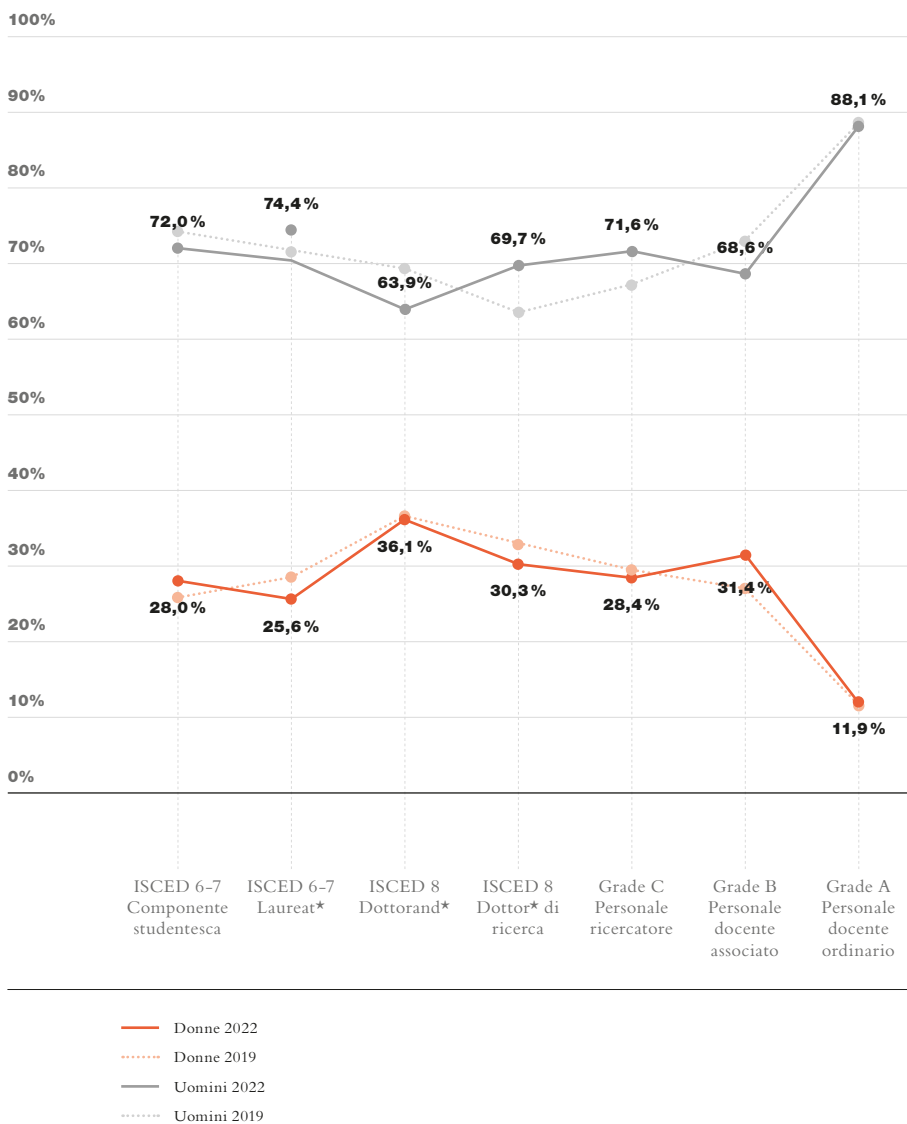
7. FORBICE DELLE CARRIERE

7.1. DISTRIBUZIONE PER RUOLO IN TUTTE LE AREE DI STUDIO, ANNI 2022 E 2019 (VALORI PERCENTUALI).



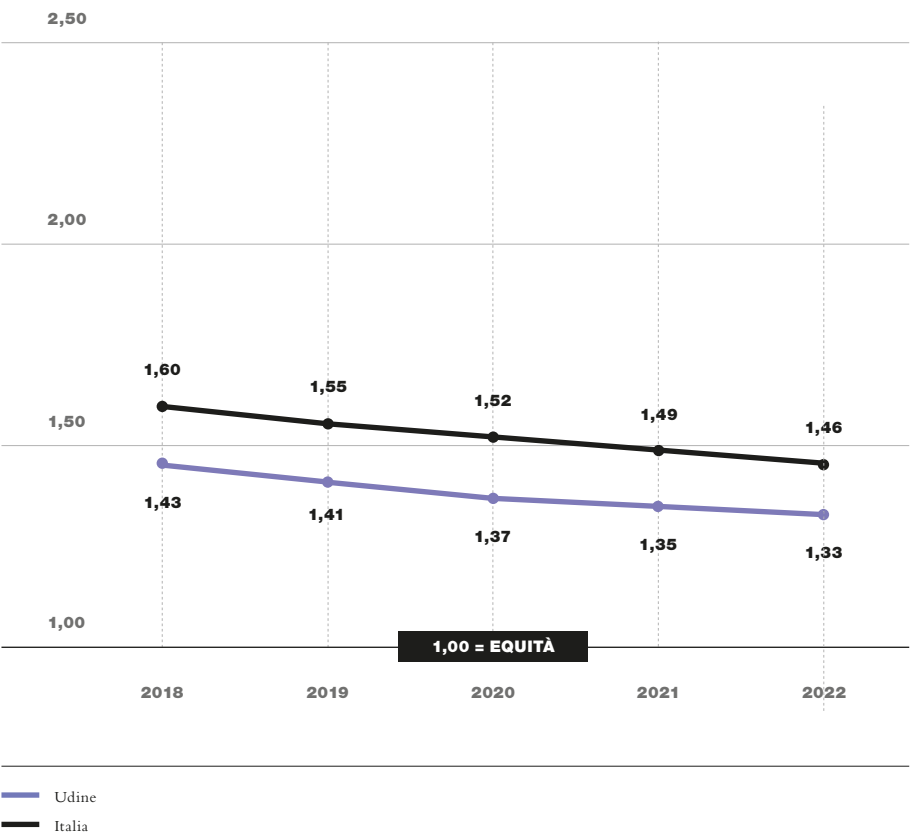
7. FORBICE DELLE CARRIERE

7.2. DISTRIBUZIONE PER RUOLO NELLE AREE STEM, ANNI 2022 E 2019 (VALORI PERCENTUALI).



8. INDICE DI GLASS CEILING (SEGREGAZIONE VERTICALE)

8.1. INDICE DI GLASS CEILING: CONFRONTO UNIVERSITÀ DI UDINE/ITALIA, ANNI 2018-2022.



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).

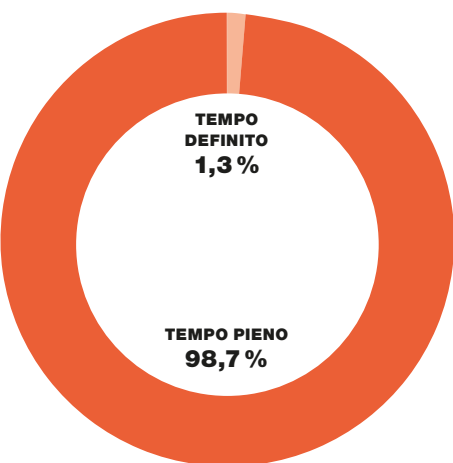
	RTD → PA		RU → PA		PA → PO		Altro → PA		Altro → PO	
Area 1	1	4	0	1	0	0	0	0	0	0
Area 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Area 3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Area 4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Area 5	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0
Area 6	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0
Area 7	1	2	4	1	1	0	0	0	0	0
Area 8	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Area 9	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0
Area 10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

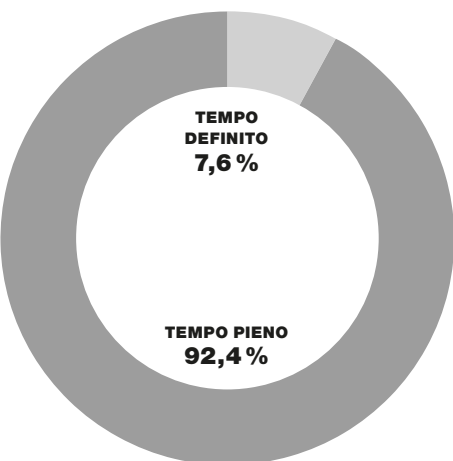
10. REGIME DI IMPIEGO

10.1. REGIME DI IMPIEGO DONNE (VALORI PERCENTUALI).



Per tempo definito
si intende tempo
parziale.

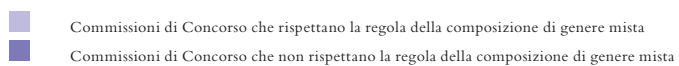
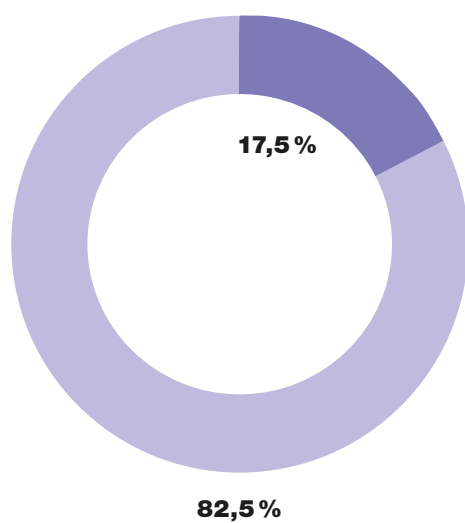
10.2. REGIME DI IMPIEGO UOMINI (VALORI PERCENTUALI).



Per tempo definito
si intende tempo
parziale.

11. COMMISSIONI

11.1. COMMISSIONI DI CONCORSO EFFETTIVAMENTE NOMINATE (VALORI PERCENTUALI).



12. PROGETTI DI RICERCA

12.1. NUMERO PRIN FINANZIATI E FINANZIAMENTO EROGATO (ANNO 2022).

Numero progetti finanziati



Percentuale progetti finanziati



Finanziamenti in euro



Percentuale finanziamenti



12.2. NUMERO ALTRI PROGETTI FINANZIATI E FINANZIAMENTO EROGATO (ANNO 2022).

Numero progetti finanziati



Percentuale progetti finanziati



Finanziamenti in euro



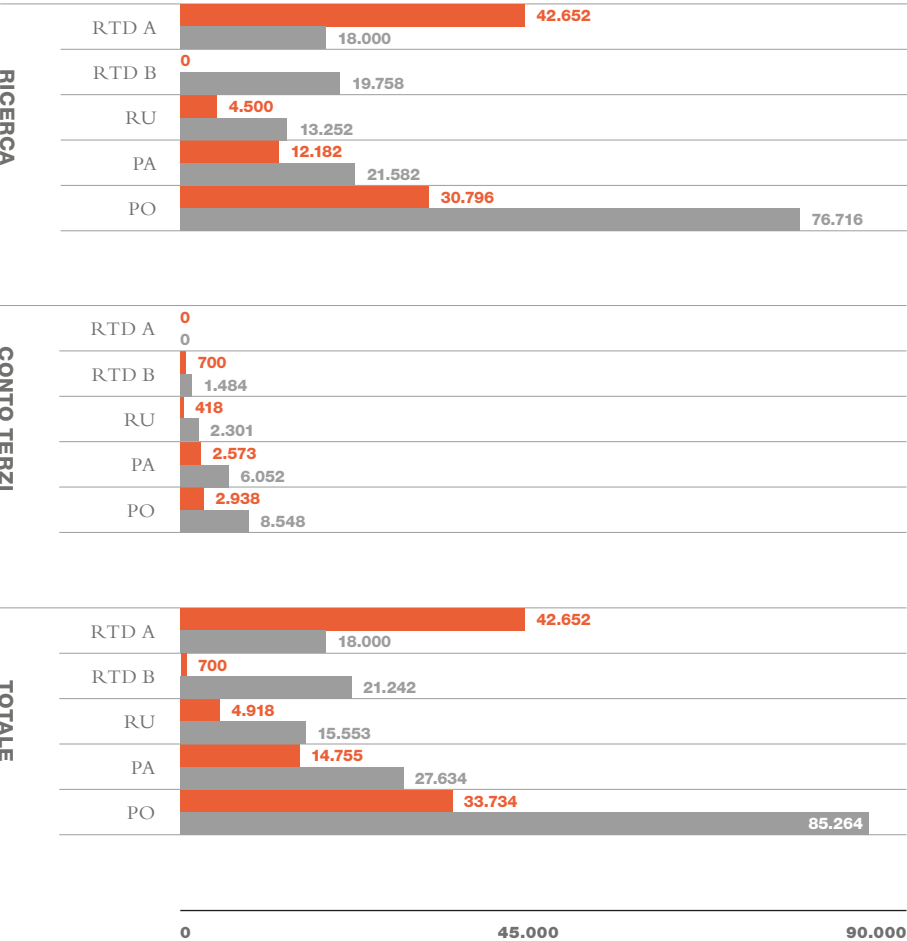
Percentuale finanziamenti



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

13. FONDI DI RICERCA

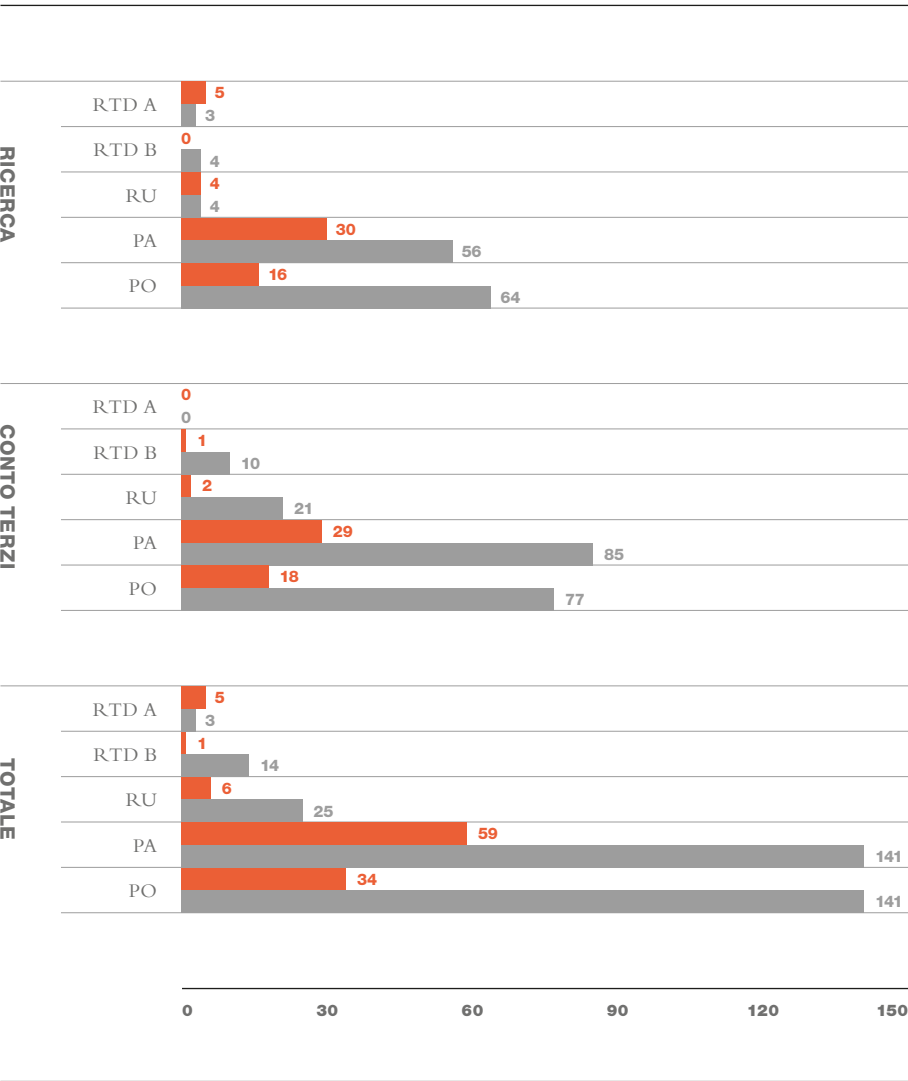
13.1. ENTRATE 2022 (MEDIA PRO-CAPITE, IN EURO).



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	2	4	6
Area Amministrazione e Amministrazione gestionale	273	57	330
Area Biblioteche	33	5	38
Area Servizi generali e tecnici	2	13	15
Area Socio-sanitaria, medico-odontoiatrica	0	1	1
Area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	53	107	160
Totale	363	187	550

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 expert* linguistic* (CEL)	28	3	31
Categoria B	7	16	23
Categoria C	260	109	369
Categoria D	83	53	136
Categoria EP	11	5	16
Dirigenti di 2ª fascia	2	3	5
Dirett* generali	0	1	1
Totale	391	190	581

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 2ª fascia



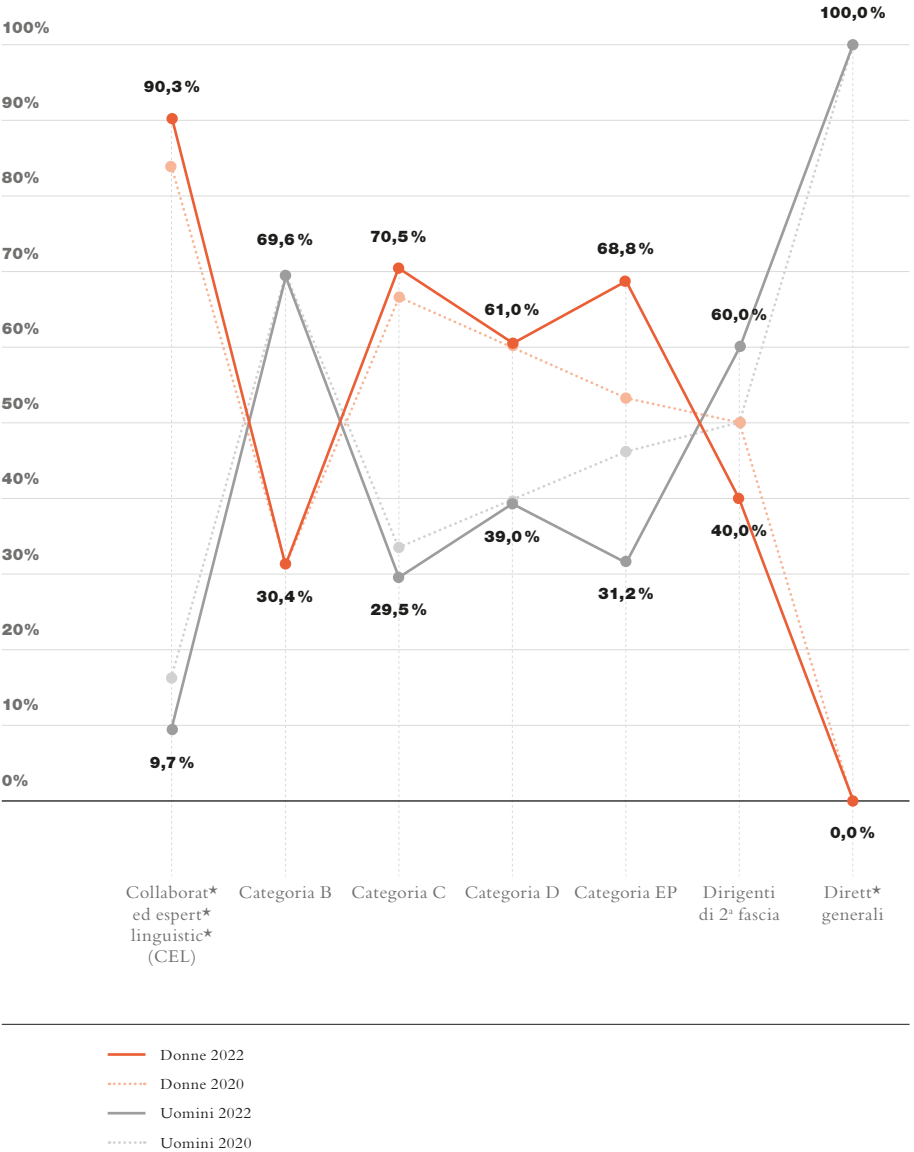
Dirett* generali



0 % 25 % 50 % 75 % 100 %

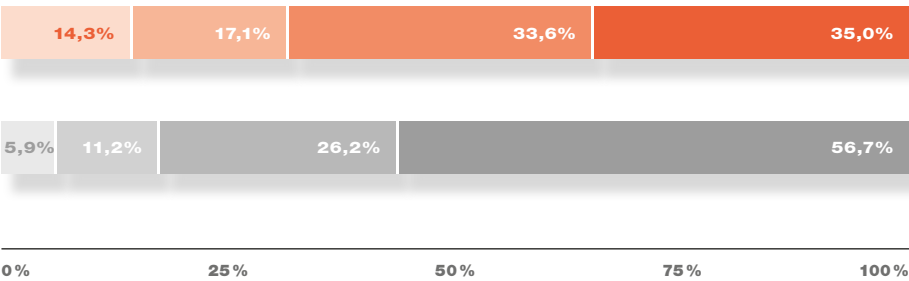
2. FORBICE DELLE CARRIERE

2.1. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER CATEGORIA IN TUTTE LE AREE FUNZIONALI D'IMPIEGO, ANNI 2022 E 2020 (VALORI PERCENTUALI).



3. ETÀ

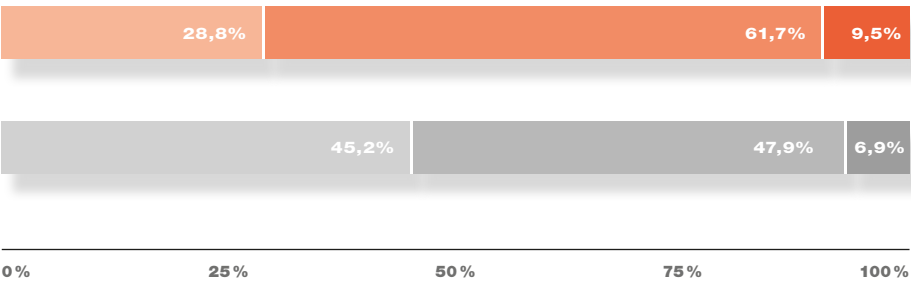
3.1. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER CLASSI D'ETÀ (VALORI PERCENTUALI).









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

4. TITOLO DI STUDIO

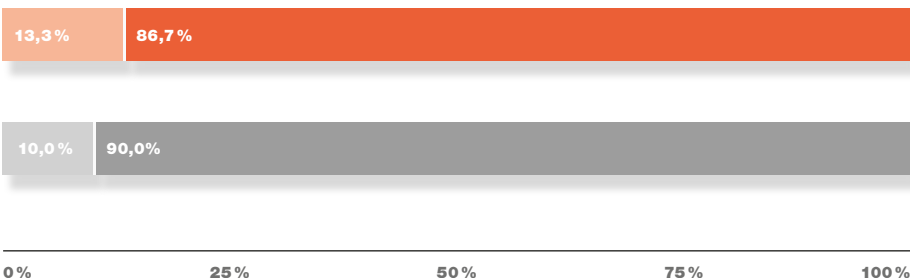
4.1. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER TITOLO DI STUDIO (VALORI PERCENTUALI).







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

5. CONTRATTO

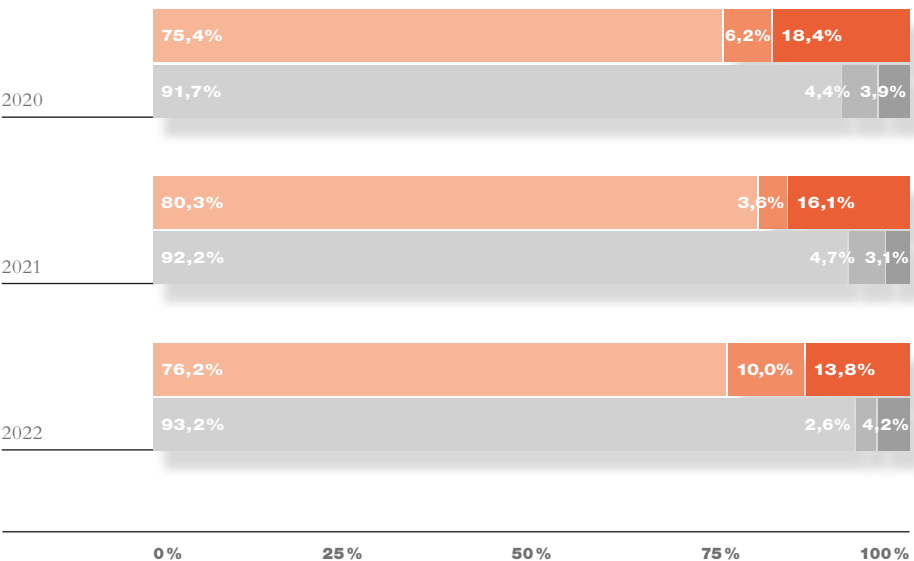
5.1. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO (VALORI PERCENTUALI).



  = Tempo determinato
  = Tempo indeterminato

6. REGIME DI IMPIEGO

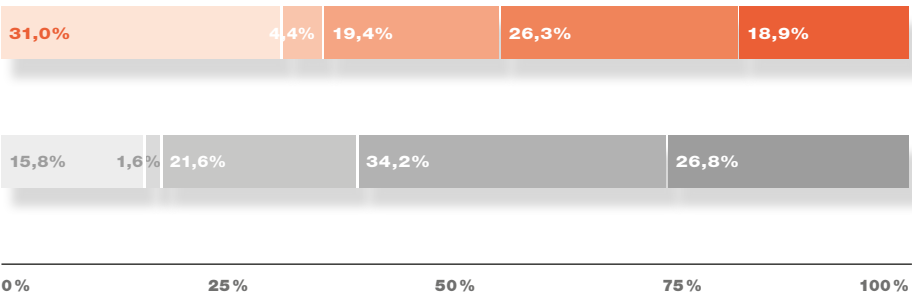
6.1. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER REGIME D'IMPIEGO, ANNI 2020, 2021 E 2022 (VALORI PERCENTUALI).



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

7. ANZIANITÀ

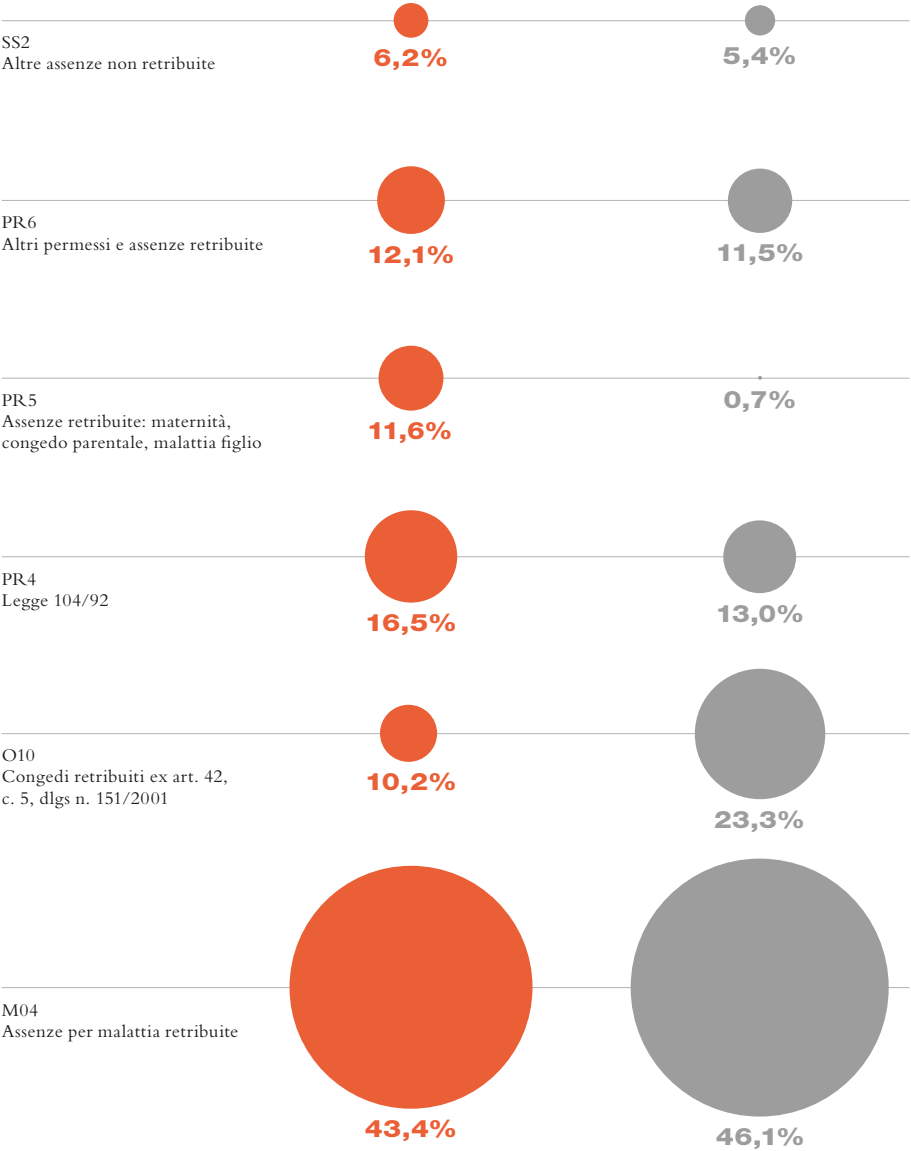
7.1. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER CLASSI DI ANZIANITÀ AZIENDALE (VALORI PERCENTUALI).



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

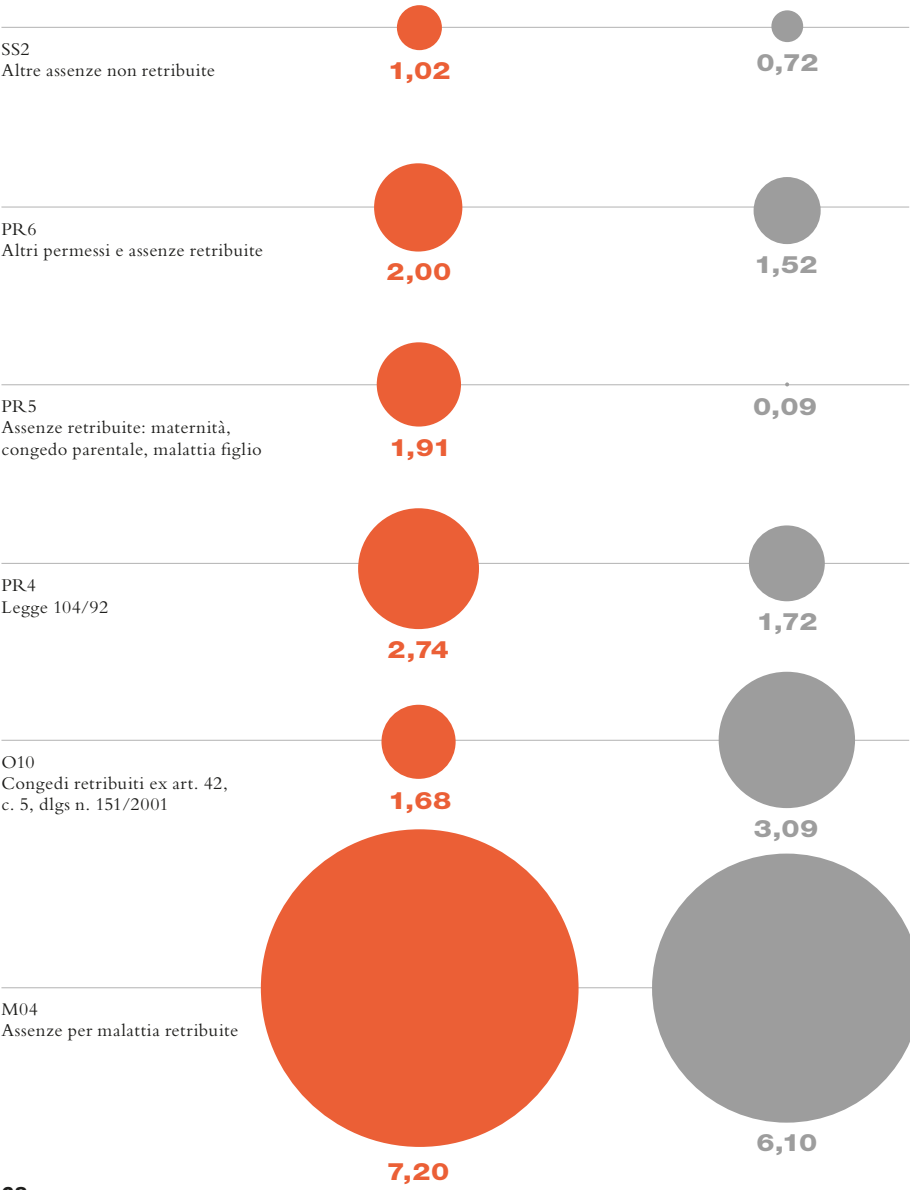
8. ASSENZE

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



8. ASSENZE

8.2. NUMERO DI GIORNI DI ASSENZA RAPPORTATO AL NUMERO DI DIPENDENTI.

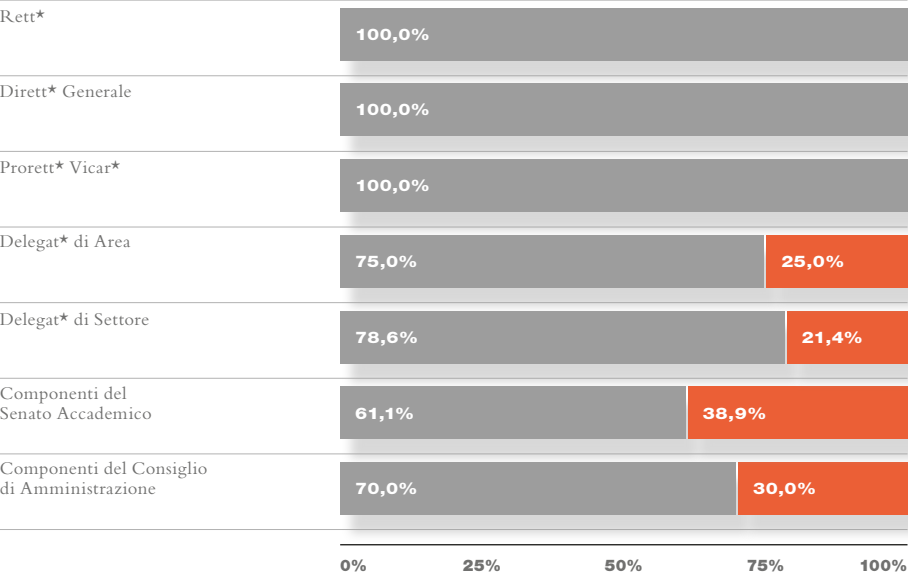




GOVERNANCE

1. INCARICHI DI GOVERNO E ISTITUZIONALI

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

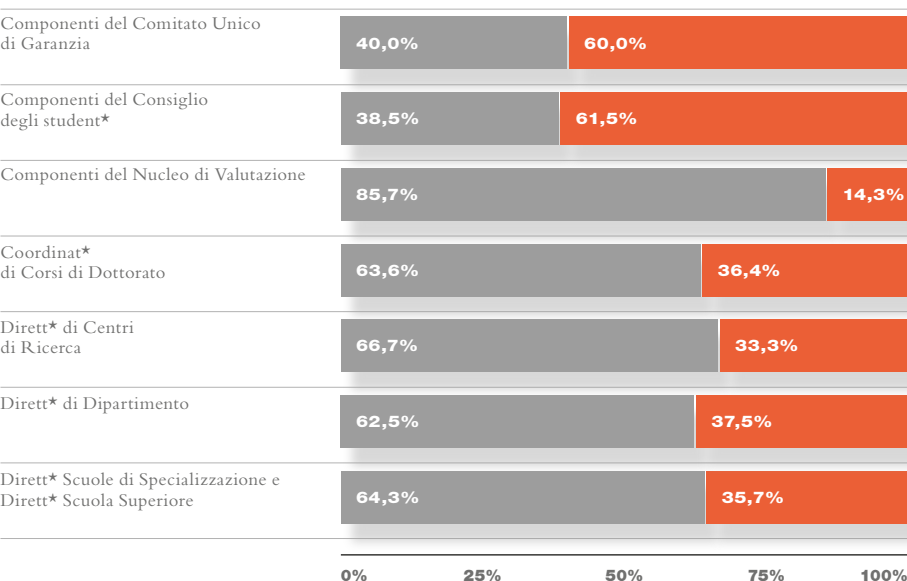


DONNE **UOMINI**



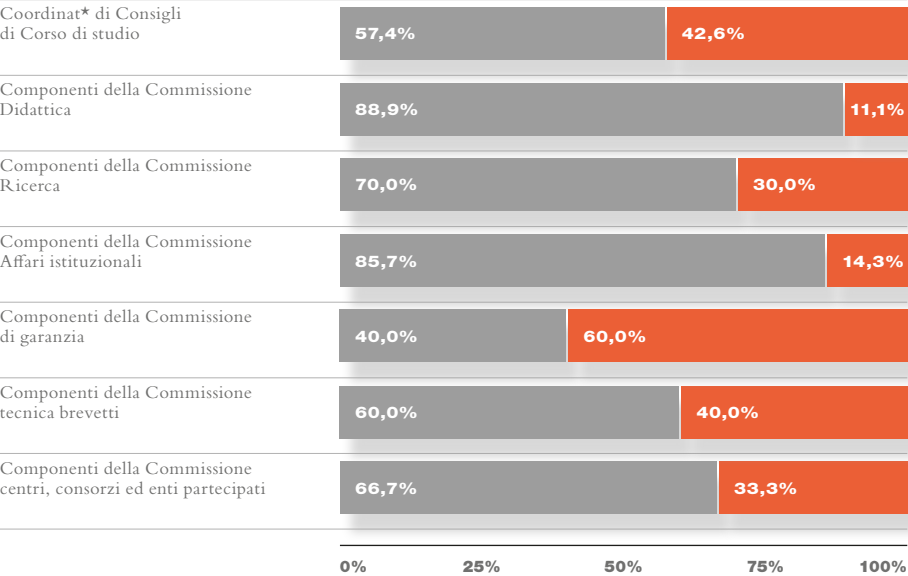
1. INCARICHI DI GOVERNO E ISTITUZIONALI

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



1. INCARICHI DI GOVERNO E ISTITUZIONALI

1.3. COMPOSIZIONE DI GENERE TRA I COORDINATORI DI CORSO E NELLE COMMISSIONI DI ATENEO (VALORI PERCENTUALI).

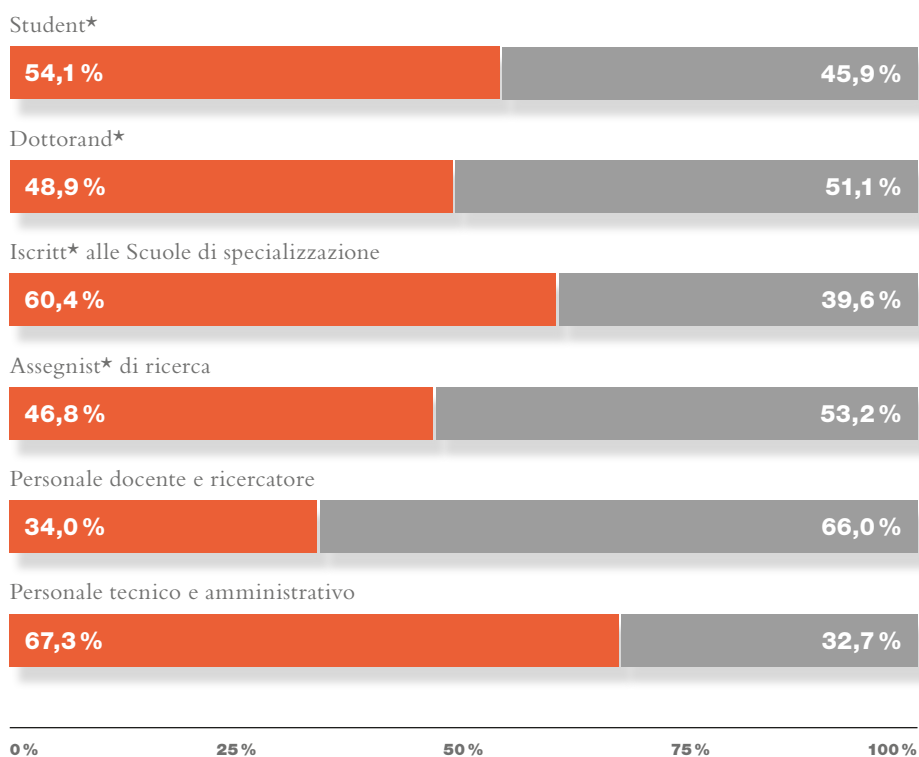




VISIONE D'INSIEME

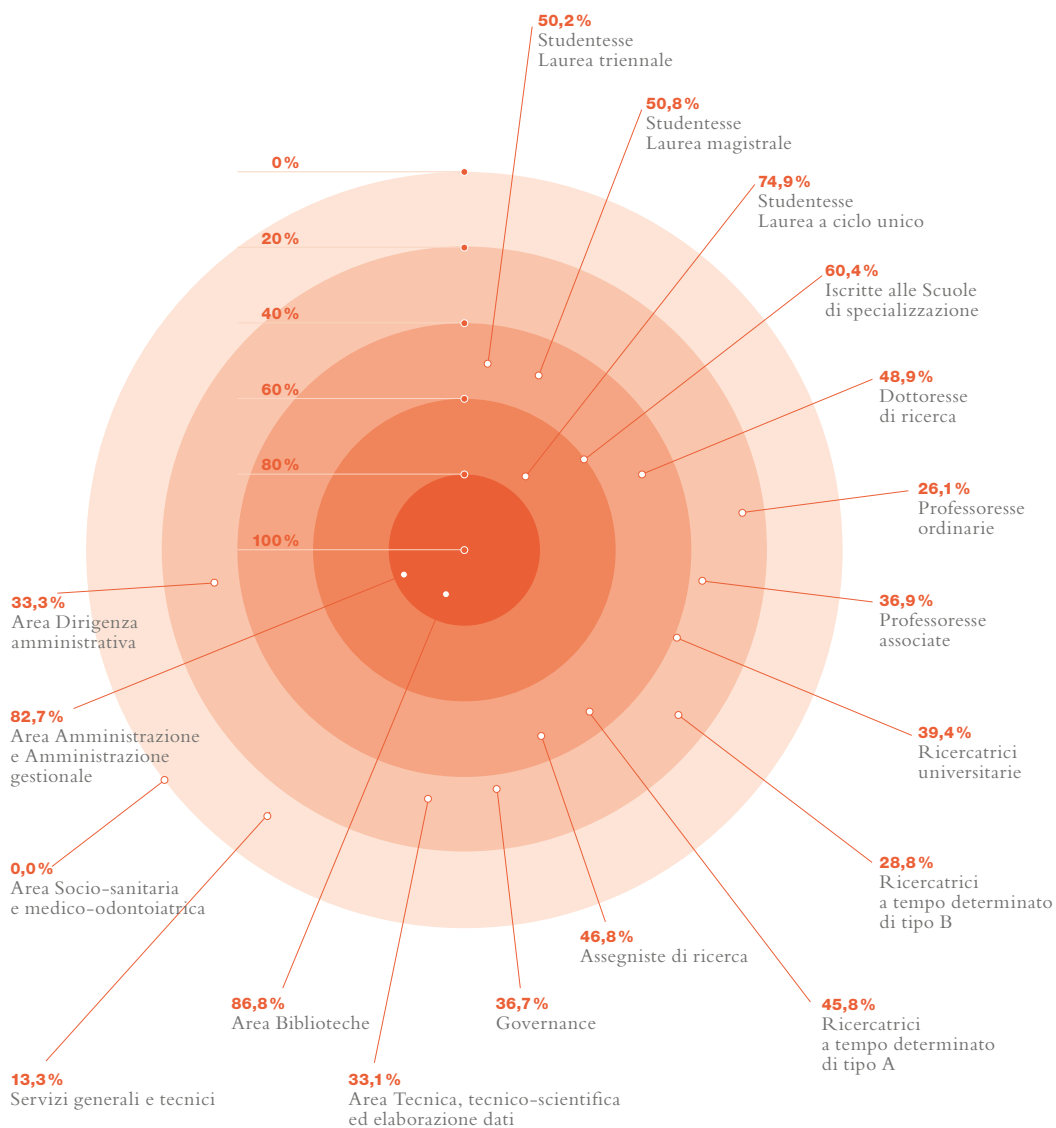
1. UNA VISIONE D'INSIEME

1.1. COMPOSIZIONE DI GENERE DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI UDINE (VALORI PERCENTUALI).



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
PRESSUP, LADISPOLI (RM)**

**COLLANA
COMUNICARE UNIUD**

**FORUM EDITRICE
UNIVERSITARIA
UDINESE**

UDINE, 2024



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

