

**UNIUD—
INCLUSIVA**



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



**BILANCIO
DI GENERE**

2023

**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**

**BILANCIO
DI GENERE
2023**

INTRODUZIONE AL BILANCIO DI GENERE 2023

IL BILANCIO DI GENERE ENTRA NEL RENDICONTO SOCIALE

Il Bilancio di genere dell'Università degli Studi di Udine compie, con questa edizione, cinque anni. Avviata nel 2019, la redazione del bilancio si è consolidata come uno strumento efficace per fotografare il *gender gap* in tutti i settori della comunità accademica – studenti, docenti, personale tecnico amministrativo e linguistico, *governance* dell'Ateneo – e, al tempo stesso, per monitorare le azioni avviate con l'obiettivo di realizzare la parità di genere.

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 oggi un requisito necessario per consentire agli Atenei l'accesso ai finanziamenti del Programma Quadro della Ricerca dell'Unione Europea Horizon Europe, in attuazione della Gender Equality Strategy 2020-2025 della Commissione Europea. Analogamente, 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). A partire dall'anno accademico 2023-2024, il Bilancio di genere continuerà, come negli anni precedenti, ad essere disponibile online nella sua versione integrale sul sito del CUG di Ateneo mentre una sintesi di alcuni aspetti di rilievo entrerà a far parte della pubblicazione del Rendiconto sociale annuale dell'Ateneo. Verrà evidenziata, tra questi, la presenza femminile nelle varie componenti della comunità universitaria; si misurerà l'incidenza della presenza femminile tra il personale docente e ricercatore e se ne fotograferà la segregazione verticale attraverso l'indice di *glass ceiling*; si darà conto invece della consolidata prevalenza di genere femminile tra il personale tecnico, amministrativo e linguistico e se ne mostrerà la distribuzione nei livelli di carriera. Si misurerà inoltre la partecipazione maschile e femminile ai programmi di mobilità studentesca in entrata e in uscita.

Da quest'anno il Bilancio di genere diventa, in maniera ancora più esplicita, strumento acquisito per valutare i risultati raggiunti dall'Ateneo e per orientarne la programmazione futura, come già era stato dichiarato nel PAP «Il bilancio di genere ha una stretta relazione con il bilancio sociale, condividendo con esso struttura, finalità e destinatari: come quello sociale anche il bilancio di genere ha lo scopo di elaborare una valutazione della gestione delle risorse e dell'efficacia ed efficienza delle azioni e delle spese effettuate. Il bilancio di genere può essere quindi visto come un documento complementare al bilancio sociale, che perseguendo la sua specifica *mission* (la promozione di un'effettiva e reale parità tra donne e uomini) integra il bilancio con l'analisi della variabile di genere. In questa prospettiva, leggere i bilanci delle Pubbliche Amministrazioni (PA) in chiave di genere significa integrare la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturare le entrate e le uscite al fine di assicurare che le necessità dell'intera collettività siano prese in considerazione adeguatamente» (PIAO 2020-2022, p. 5).

LA PAROLA AI DATI

I dati del bilancio che qui si presenta sono relativi all'anno 2023 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.

Nel complesso non emergono scostamenti significativi rispetto al 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 segnalano un miglioramento contenuto e in lenta evoluzione. È questo il caso, ad esempio, della presenza femminile ai vertici dell'Ateneo (le donne sono presenti solo per il 35,5%) o del divario di genere nelle iscrizioni ad alcuni corsi STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Questo secondo aspetto in particolare è oggetto di specifica attenzione da parte del CUG e ne orienta azioni specifiche.

Per quanto riguarda la componente studentesca, si osservano andamenti diversi che confermano i trend precedenti o che introducono elementi di novità. Le iscrizioni nell'area della Sanità e dell'assistenza sociale confermano la scelta delle donne che passano dall'essere il 75,3% nel 2022 al 76,9% del 2023. Registrano invece una lieve flessione percentuale le iscrizioni femminili in alcuni *curricula* umanistici. Ad esempio, triennale e magistrale di Discipline umanistiche e artistiche passano rispettivamente dal 73,5% e 76,8% del 2022 al 69,4% e 74,5% del 2023; anche i corsi ricompresi nell'area delle Attività imprenditoriali, commerciali e diritto vedono le iscrizioni femminili alla laurea triennale e magistrale passare rispettivamente dal 51,7% e 53,4% al 50,3% e 50,5%; la laurea a ciclo unico in Giurisprudenza

aggiusta invece al rialzo la percentuale dal 68,1% al 70%. Al contrario, sebbene le donne continuino ad essere significativamente sottorappresentate in alcune aree STEM, aree di ampiezza maggioranza di frequenza maschile, quali Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni e, soprattutto, Tecnologie dell'informazione e della comunicazione registrano, nelle lauree triennali, un incremento di iscrizioni femminili: nelle triennali della prima area infatti la presenza di studentesse passa dal 25,1% al 27,1% mentre per l'area informatica si passa dal 18,8% al 20,0%. Nonostante questi progressi, anche se contenuti, promuovere una maggiore presenza femminile (studentesse ma anche professoresse 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. Da rilevare anche che sono confermate le migliori *performance* femminili relativamente alle votazioni di laurea, in tutti i cicli, seppure in flessione rispetto all'anno passato e che, quanto alla mobilità, sia in entrata che in uscita, si evidenzia una minore partecipazione femminile ai programmi di mobilità internazionale.

Relativamente ai dati del personale docente, siamo nell'ordine di lievi scostamenti nei diversi ruoli della carriera che riflettono, in linea generale, i problemi ben noti legati alla segregazione verticale: la presenza femminile si riduce infatti parallelamente al crescere della posizione nella scala gerarchica, anche se un lieve miglioramento si registra all'apice della piramide, nella posizione dei professori/esse ordinari/ie dove la presenza delle donne migliora dal 26,1% al 27,7%.

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, seppure in netta crescita rispetto al 2022. Si riportano di seguito alcuni esempi: materie STEM 26,3% (11,9% nel 2022) rispetto al 25,4% (22,9% nel 2022) della media nazionale; ingegneria industriale e dell'informazione cresce dal 3,8% al 14,8%, ma rimane al di sotto della media nazionale che risulta del 20,6%. Continua a posizionarsi in percentuale superiore alla media nazionale l'area 3 (Scienze chimiche) che raggiunge il 56,3% rispetto alla media nazionale del 49,9%, mentre in discesa in controtendenza per il nostro Ateneo l'area 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche) che passa dal 60% del 2022 (media nazionale 45,5% nel 2022) all'attuale 50,5% (media nazionale 54,3%) e l'area 12 (Scienze giuridiche), che, seppure leggermente al di sopra della media nazionale, è in discesa per il nostro Ateneo; le percentuali si attestano infatti sul 42,2% (media nazionale 40,3%) contro i precedenti valori del 2022 del 53,8% con l'allora media nazionale al 28,8%.

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 di *glass ceiling*, che misura il rapporto tra la quota di donne tra i/le docenti e le donne che hanno raggiunto il grado di professoresse ordinarie, mostra per l'Università degli Studi di Udine un valore più favorevole rispetto alla media nazionale: 1,26 contro 1,43, dove 1,00 indica piena equità.

Rispetto ai progetti di ricerca finanziati le donne in ruolo di Principal Investigator sono il 37,1%, in leggera crescita rispetto al 2022 (35,7%), raggiungendo una percentuale di finanziamento che si attesta sul 30,3% rispetto a quella del 36,7% del 2022. Se la presenza maschile è maggioritaria – sebbene con percentuali variabili a seconda delle aree disciplinari e delle posizioni di carriera – per ciò che attiene il personale docente, i dati relativi al personale tecnico e amministrativo confermano la prevalenza della presenza femminile (68,4%), 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 possiedono un titolo di laurea in misura più elevata (63,1% di laureate rispetto al 48,6% di laureati); diverso il dato invece per quanto riguarda il dottorato di ricerca: 8,5% di donne rispetto al 9,5% di uomini. In ogni caso, 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 degli Studi 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, dove i dati hanno subito, rispetto al 2022, un peggioramento – le deleghe di settore sono scese dal 21,4% al 18,5 % mentre non vi è alcuna Delegata di Area – o sono rimasti stabili come nel caso della direzione dei Dipartimenti o dei Centri di ricerca.

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, all'Ufficio controllo direzionale della Direzione pianificazione, controllo e valutazione (DIPC), alla dottoressa 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 2023, 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 2023 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 della Direzione pianificazione, controllo e valutazione (DIPC) 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 2023 rientra espressamente tra le azioni previste nel Gender Equality Plan per il 2024/2025.

Dott.ssa Cristina Marcon



**COMUNITÀ
STUDENTESCA**

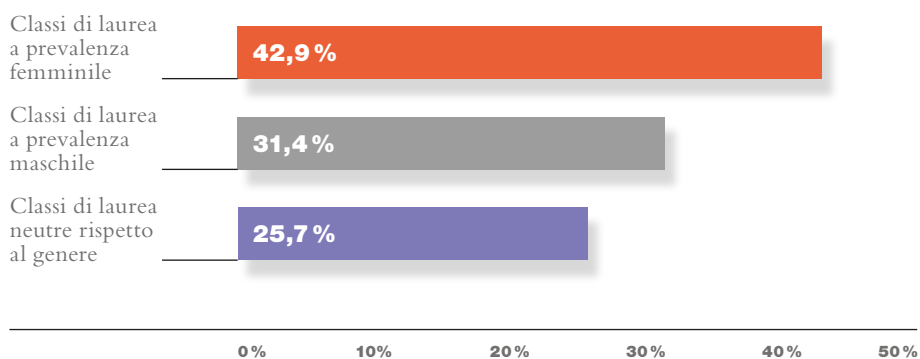
1. CORSI DI STUDIO

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



1. CORSI DI STUDIO

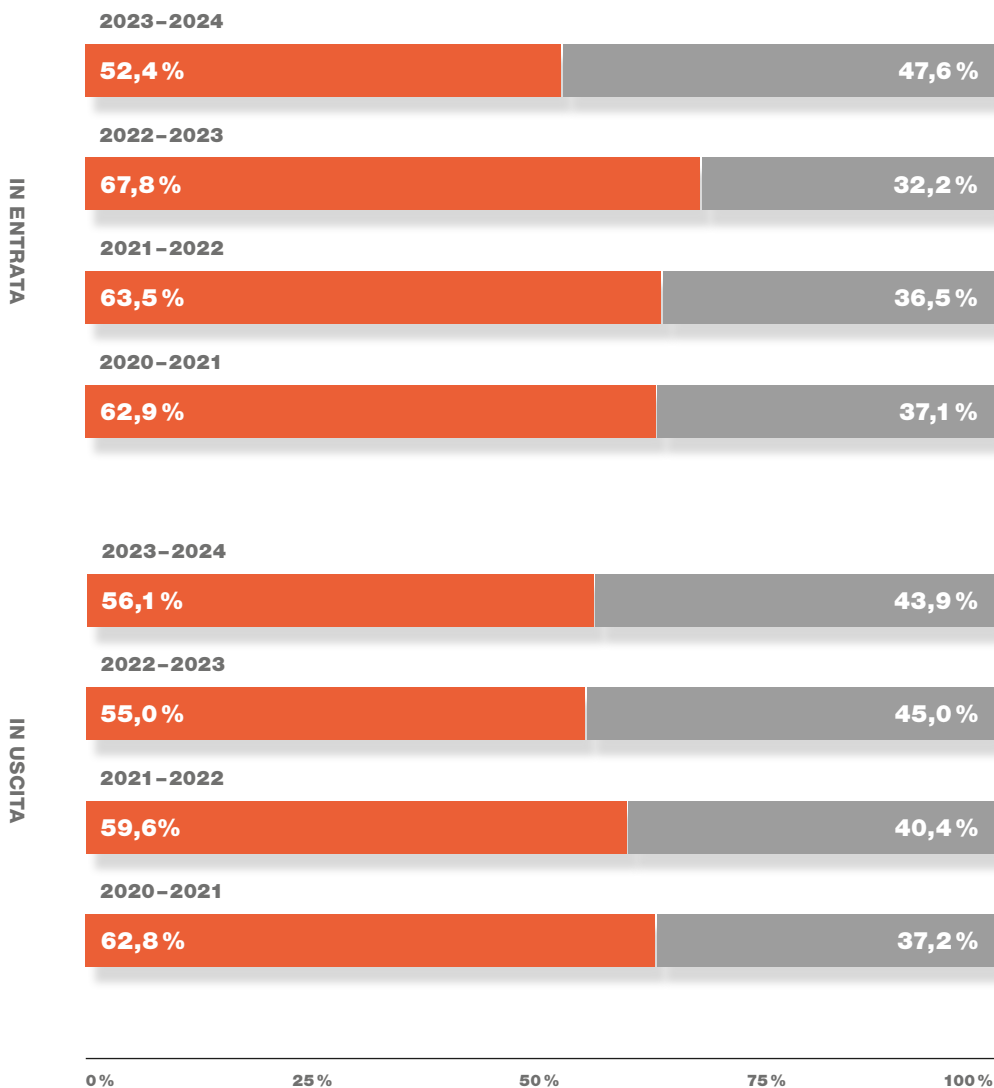
1.2. SEGREGAZIONE DI GENERE PER CLASSI DI LAUREA¹ (VALORI PERCENTUALI).



¹ Una classe di laurea si intende segregata quando la percentuale di un genere è pari o superiore al 60%.

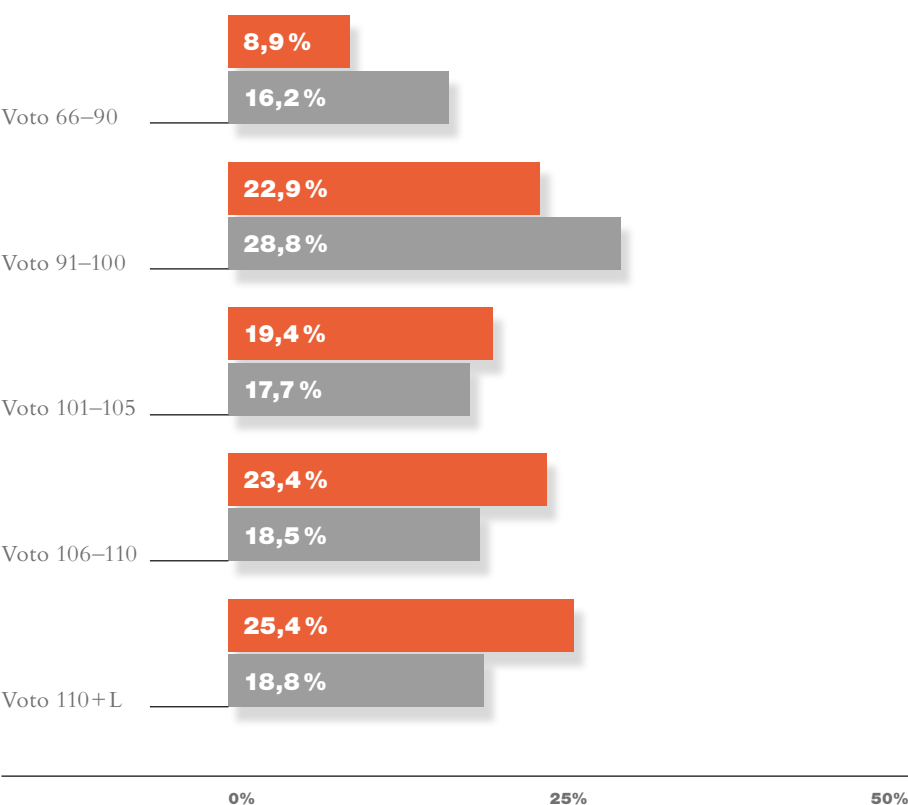
2. MOBILITÀ

2.1. STUDENT* IN PROGRAMMI DI STUDIO INTERNAZIONALI, ANNI 2020-2024 (VALORI PERCENTUALI).



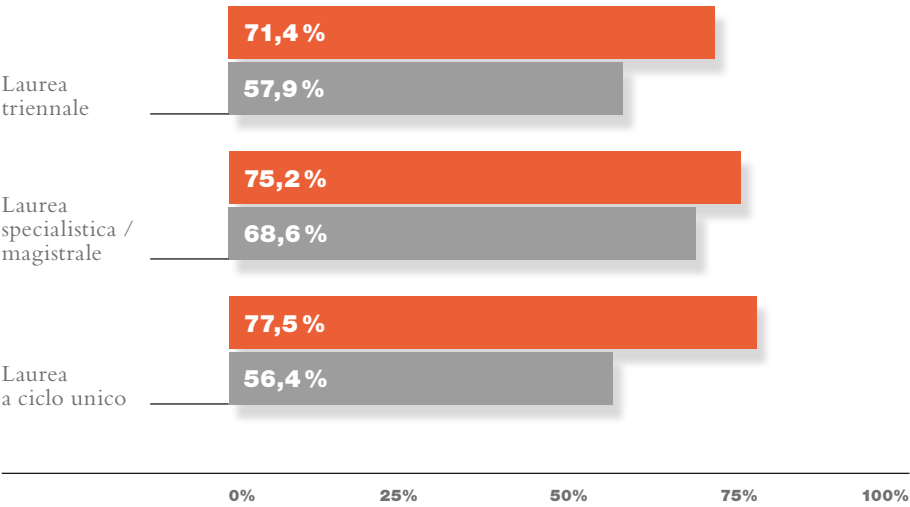
3. PERFORMANCE

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



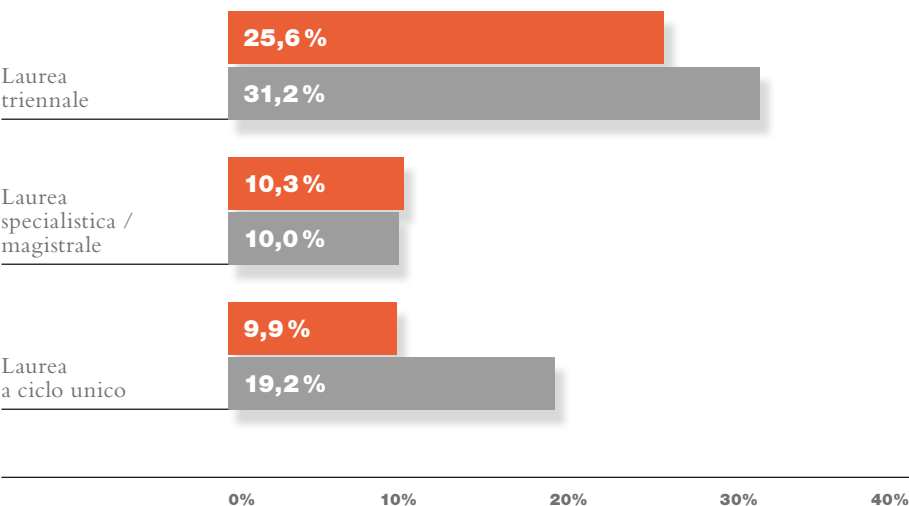
3. PERFORMANCE

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



3. PERFORMANCE

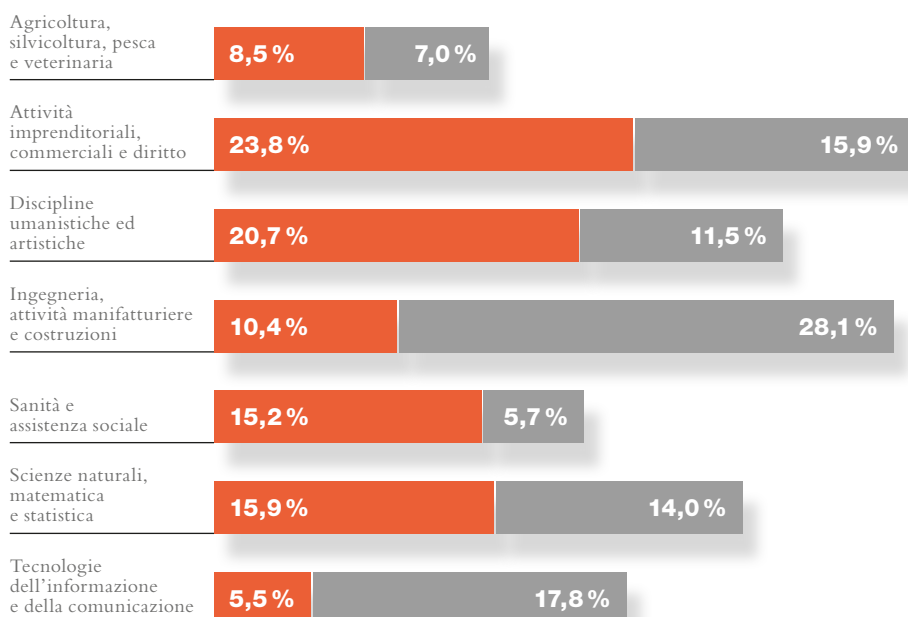
3.3. TASSO DI ABBANDONO¹ DEGLI STUDI AL PRIMO ANNO PER TIPOLOGIA DI CORSO.



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



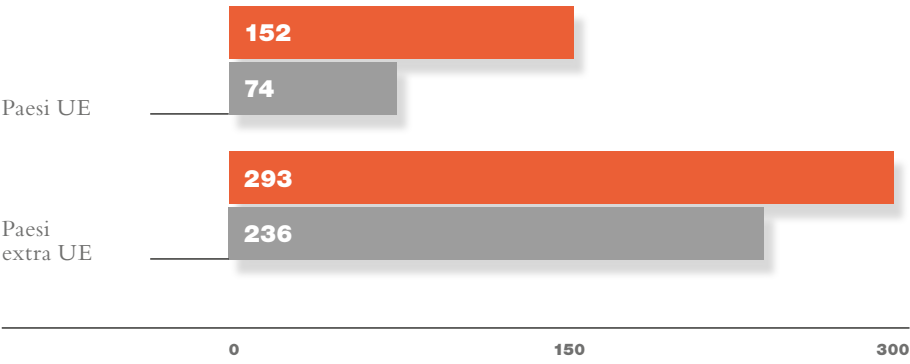
2019-2020



0 % 25 % 50 % 75 % 100 %

5. STUDENT* STRANIER*

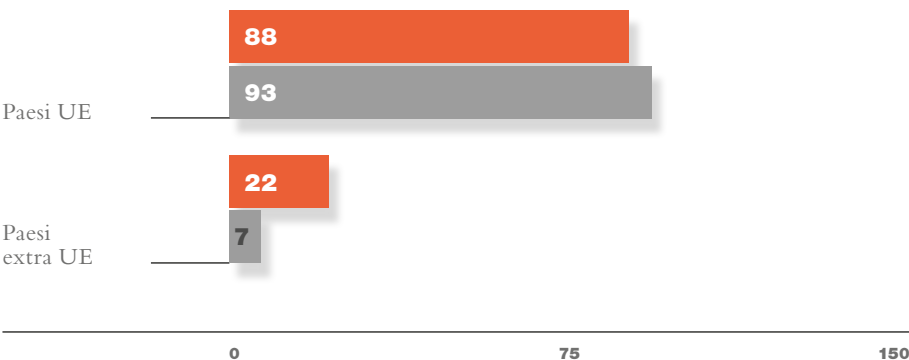
5.1. STUDENT* STRANIER* PER TIPO DI PROVENIENZA GEOGRAFICA (VALORI ASSOLUTI).



La percentuale di student* stranier* sul totale della popolazione studentesca è del 4,9% (2,9% donne, 2,0% 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'1,4% (0,7% donne, 0,7% 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	227	237	464
Handicap generico	6	10	16
Handicap intellettuale	8	3	11
Handicap motorio	20	26	46
Handicap psichico	9	13	22
Handicap sensoriale	13	13	26
Malattie *	36	35	71
Altro **	28	22	50
Totale	347	359	706

La percentuale di student* diversamente abili e DSA sul totale della popolazione studentesca è del 4,6% (2,3% donne, 2,3% 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.

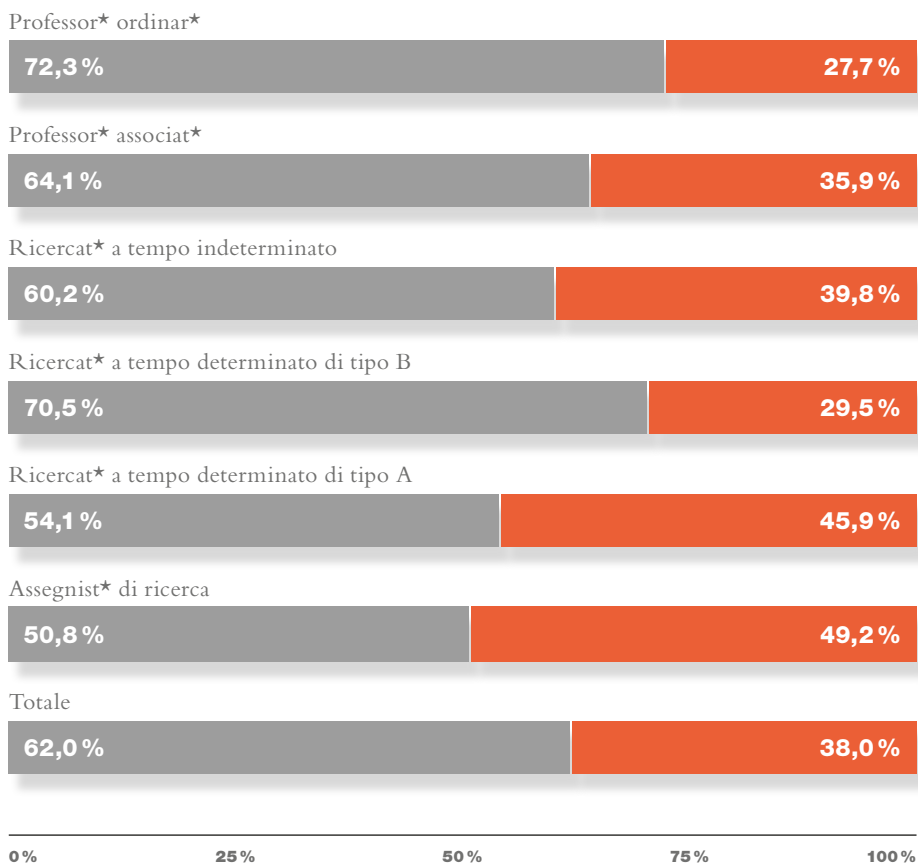
** Tutti gli studenti che hanno certificazione di invalidità che non rientrano in quelle elencate, ivi compresi i casi di multidisciplinarietà e gli Omissis (in quanto esiste il diritto dello studente di non dichiarare la sua disabilità).



**COMUNITÀ
DEL PERSONALE
DOCENTE
E RICERCATORE**

1. GENERE E RUOLO

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

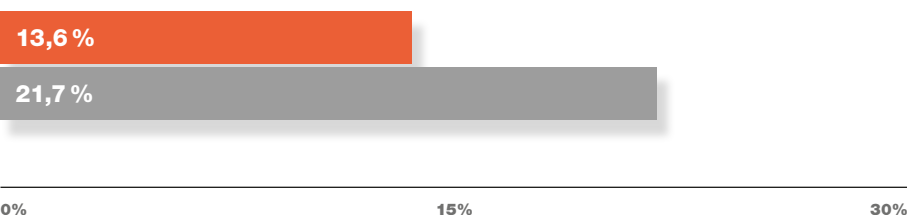


DONNE **UOMINI**



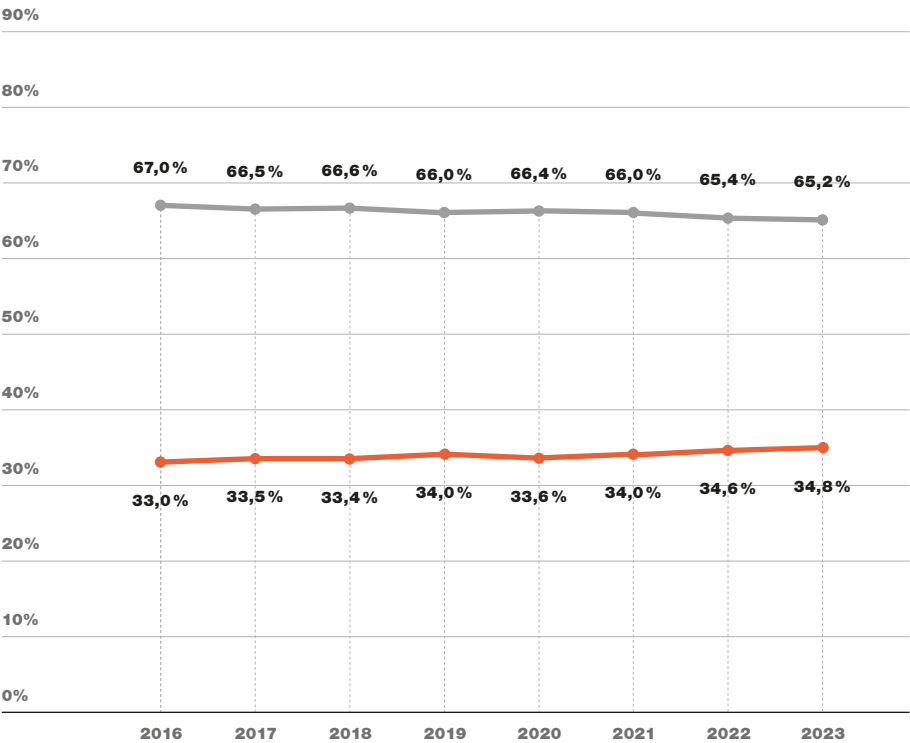
1. GENERE E RUOLO

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



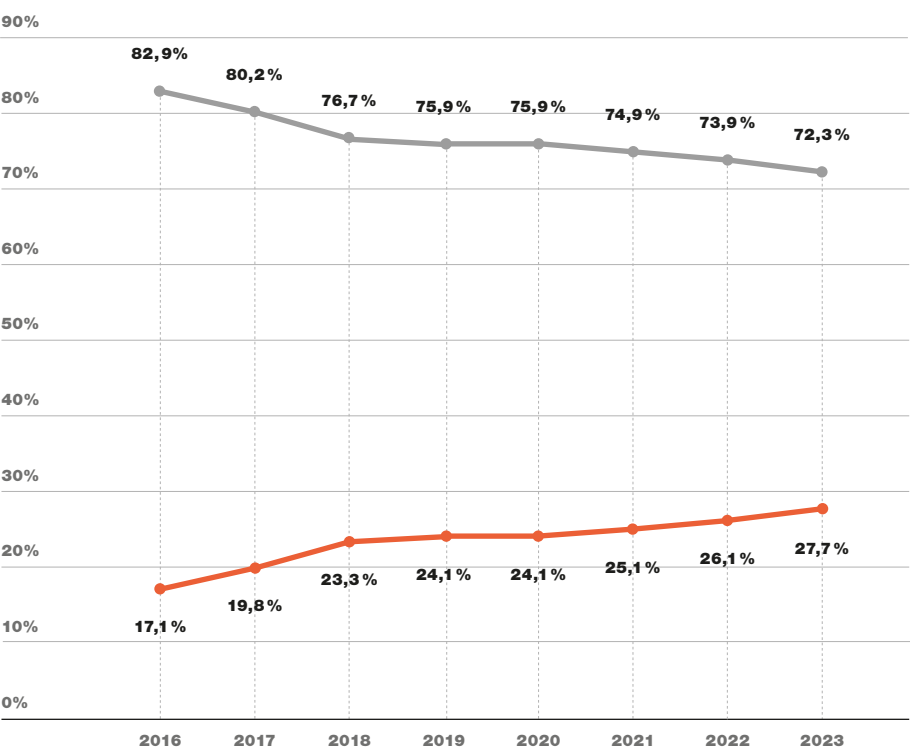
2. SERIE STORICHE (2016-2023)

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



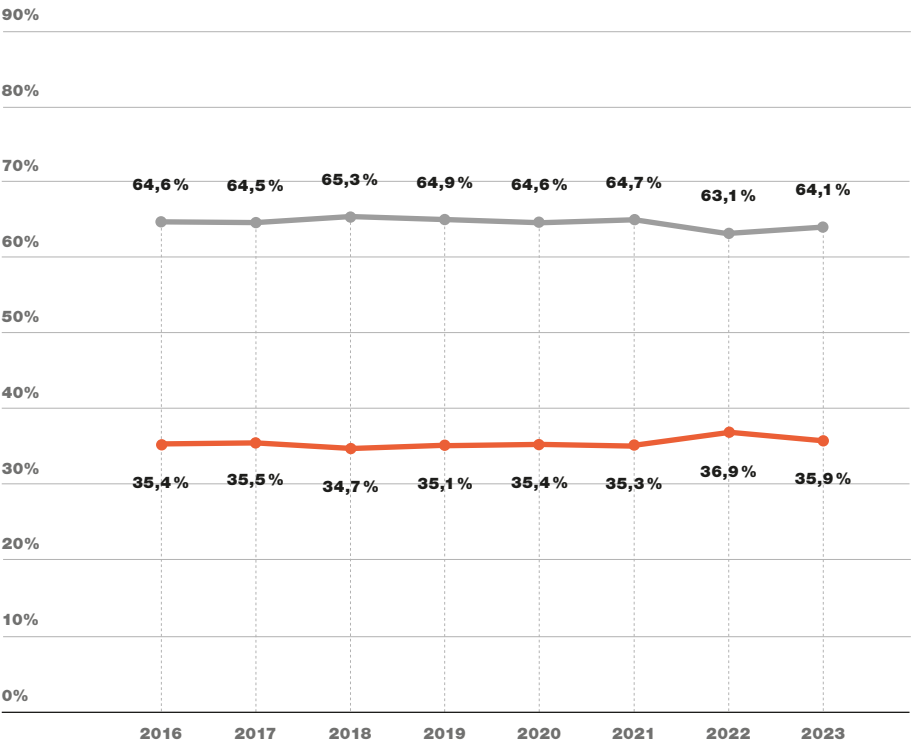
2. SERIE STORICHE (2016-2023)

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



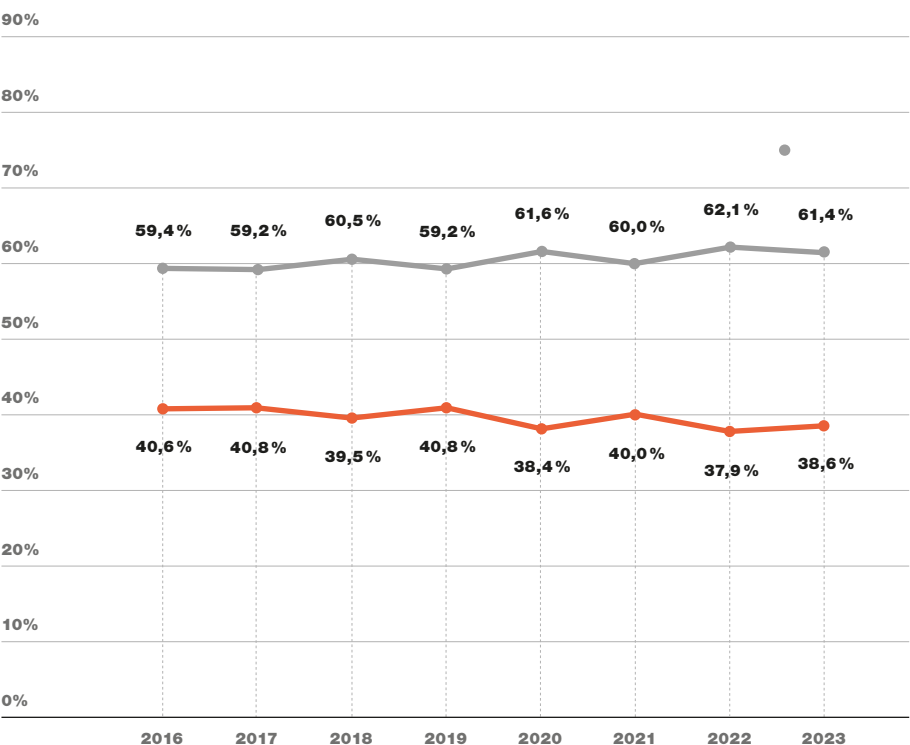
2. SERIE STORICHE (2016-2023)

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



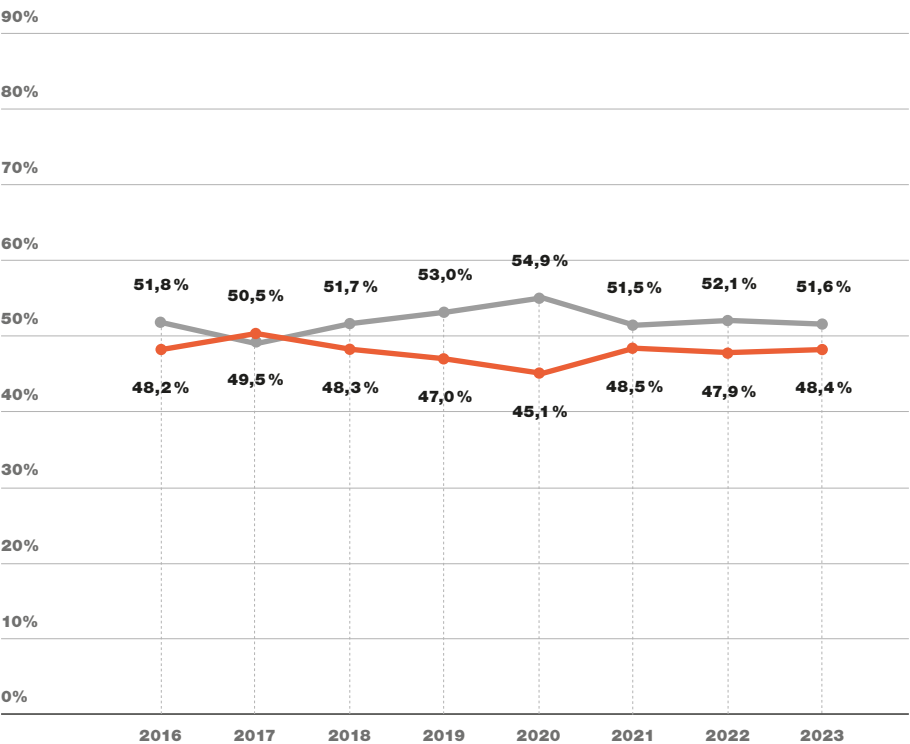
2. SERIE STORICHE (2016-2023)

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



2. SERIE STORICHE (2016-2023)

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



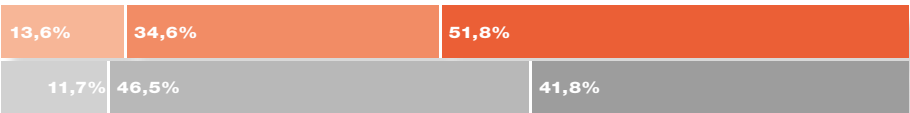
3. GENERE E CLASSI D'ETÀ

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

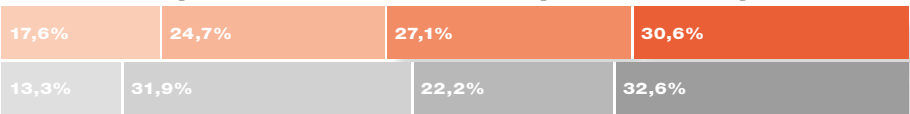
Professor* ordinari*



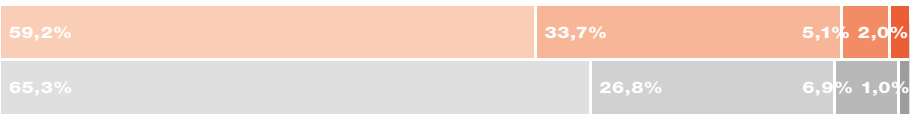
Professor* associati*



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



Assegnisti* di ricerca

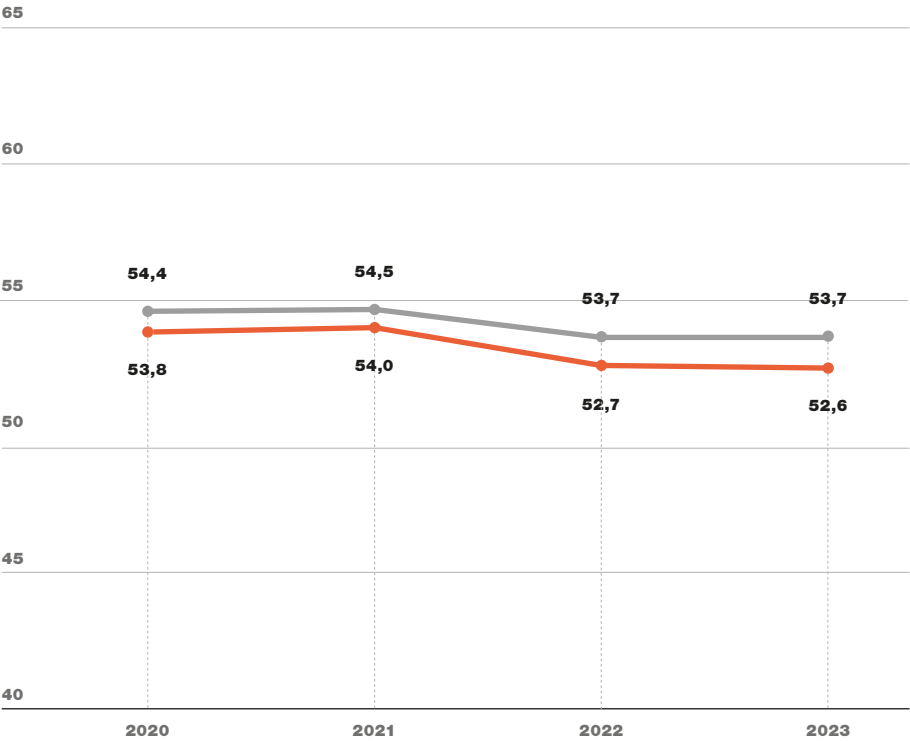


0% 25% 50% 75% 100%

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

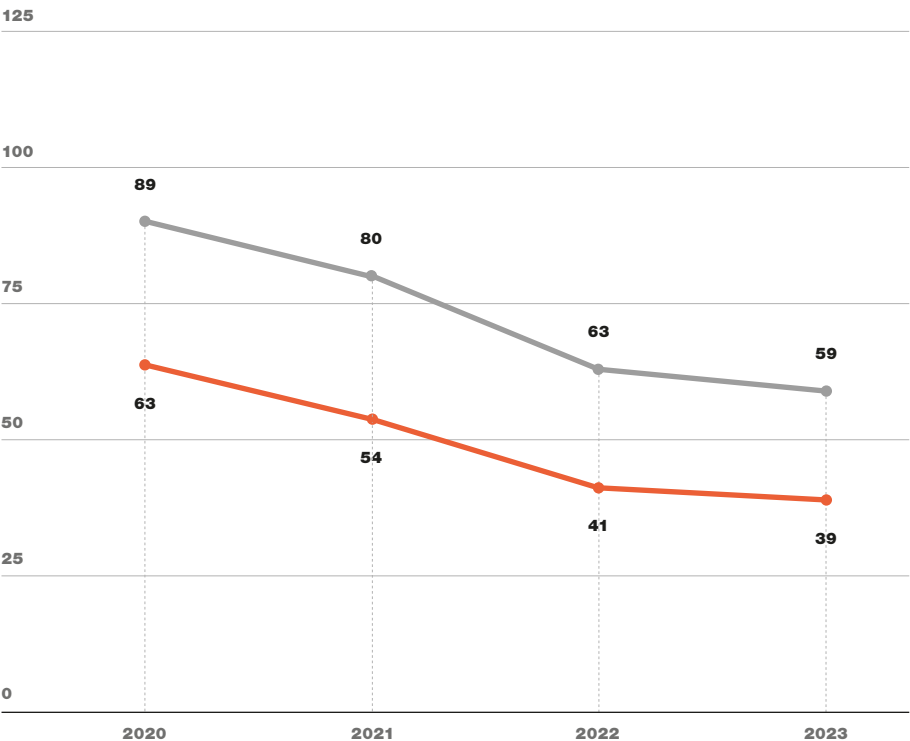
3. GENERE E CLASSI D'ETÀ

**3.2. ETÀ MEDIA DEL PERSONALE DOCENTE
E RICERCATORE, ANNI 2020-2023
(VALORI ASSOLUTI).**



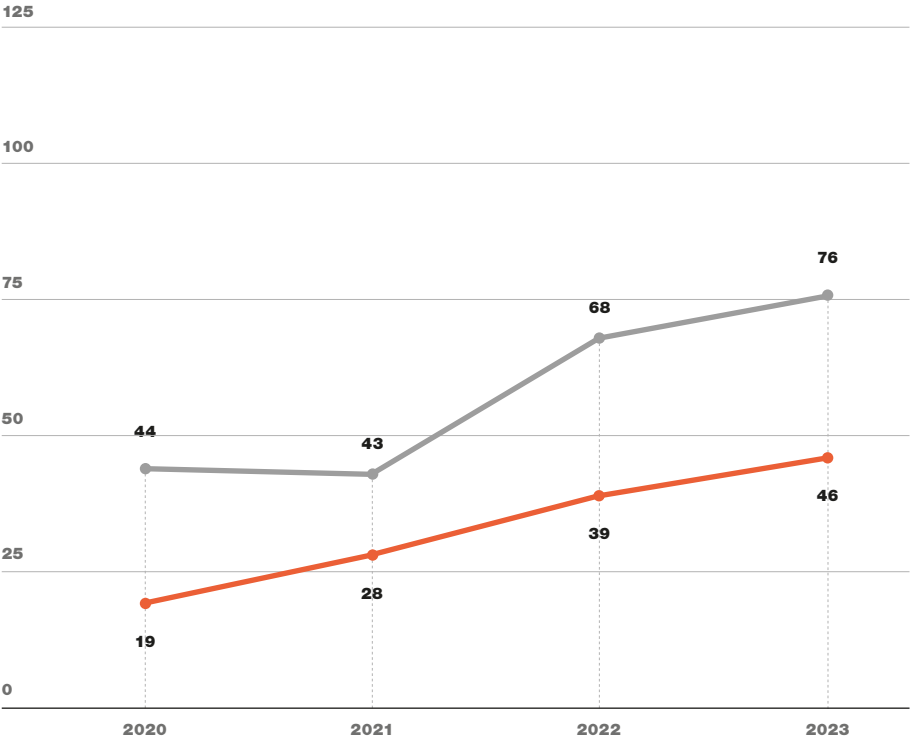
3. GENERE E CLASSI D'ETÀ

**3.3. SERIE STORICA RICERCAT*
A TEMPO INDETERMINATO,
ANNI 2020-2023 (VALORI ASSOLUTI).**



3. GENERE E CLASSI D'ETÀ

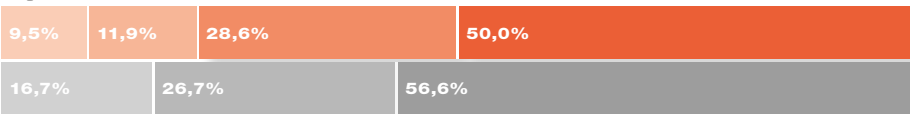
**3.4. SERIE STORICA RICERCAT*
A TEMPO DETERMINATO DI TIPO A E DI TIPO B,
ANNI 2020-2023 (VALORI ASSOLUTI).**



3. GENERE E CLASSI D'ETÀ

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

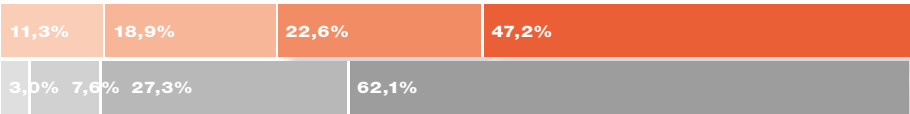
Dipartimento di Area medica



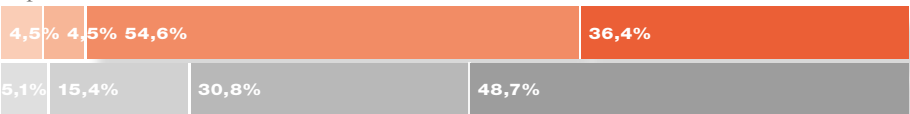
Dipartimento di Lingue e letterature, comunicazione, formazione e società



Dipartimento di Scienze agroalimentari, ambientali e animali



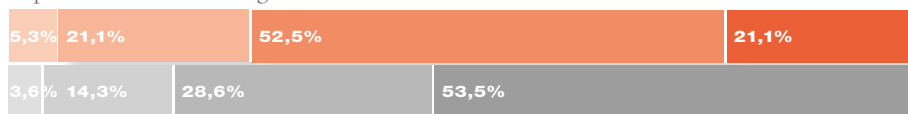
Dipartimento di Scienze economiche e statistiche



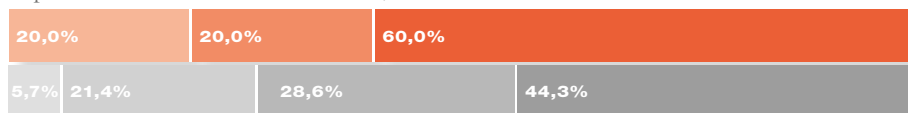
0% 25% 50% 75% 100%

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

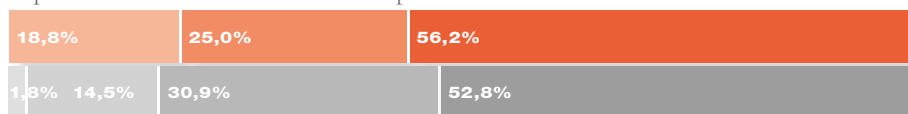
Dipartimento di Scienze giuridiche



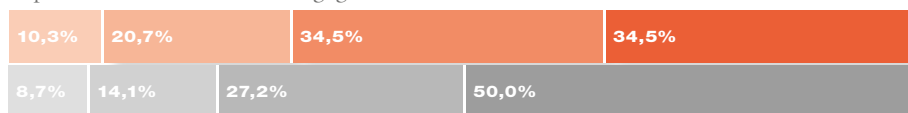
Dipartimento di Scienze matematiche, informatiche e fisiche



Dipartimento di Studi umanistici e del patrimonio culturale



Dipartimento Politecnico di ingegneria e architettura

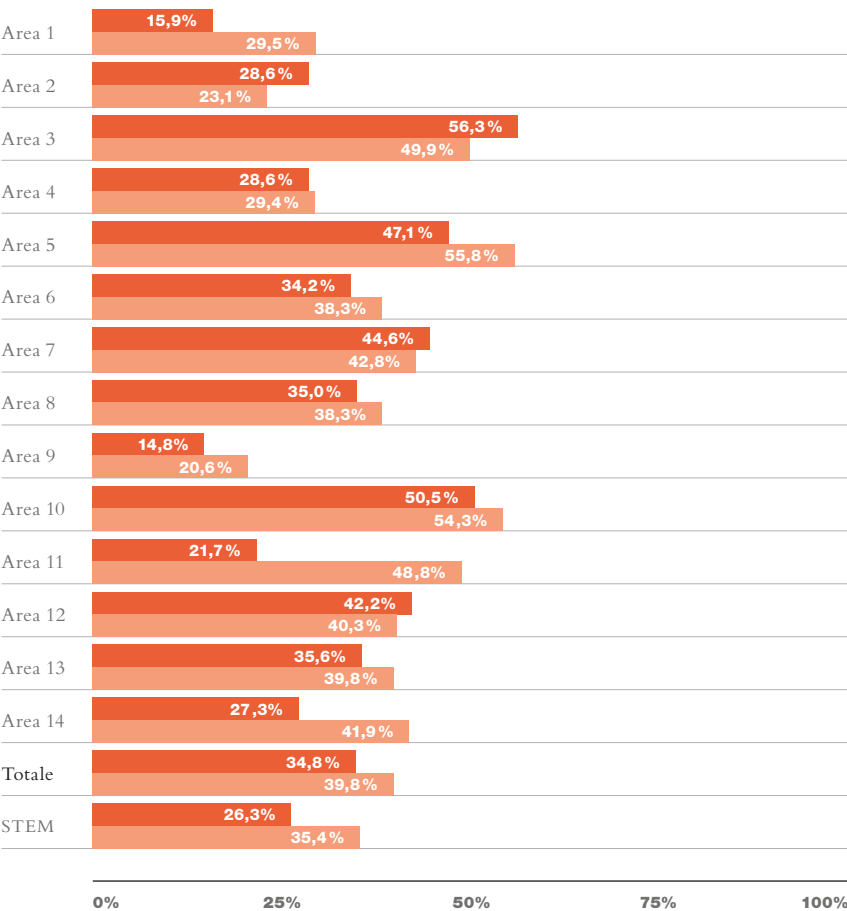




0% 25% 50% 75% 100%

- = 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

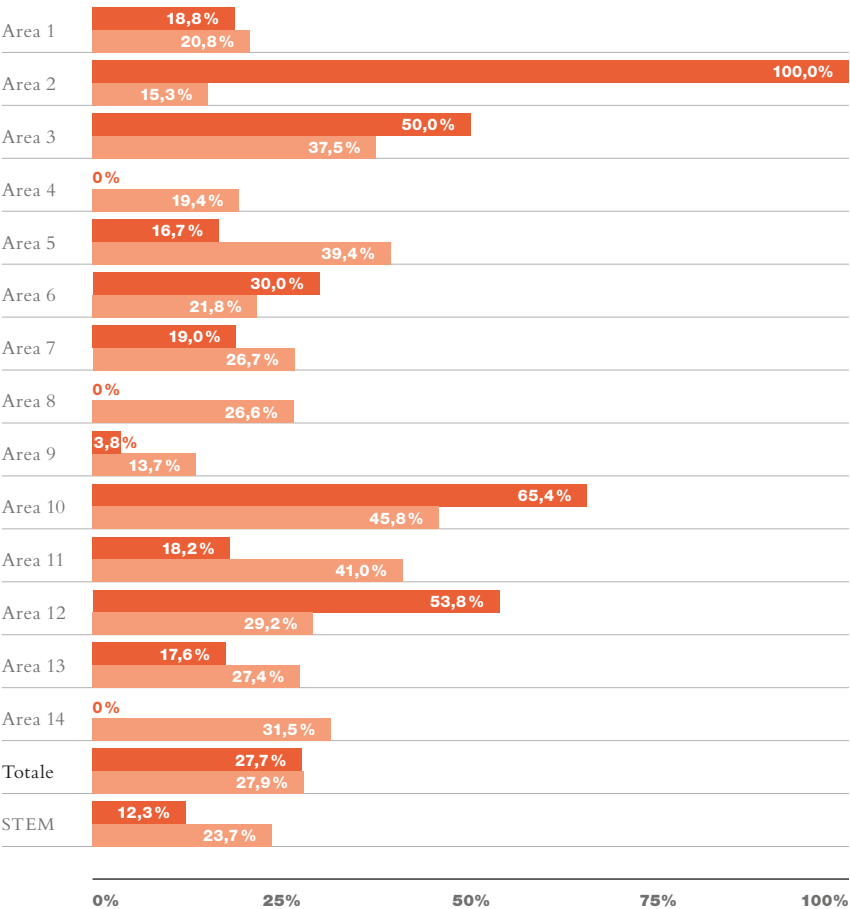
4.1. PROFESSORESSE ORDINARIE, ASSOCIATE E RICERCATRICI PER AREA CUN (VALORI PER OGNI 100 DOCENTI). CONFRONTO UNIVERSITÀ DI UDINE/ITALIA.



 = Università di Udine
 = Università italiane (dato medio)

4. DONNE PER AREA E PER RUOLO

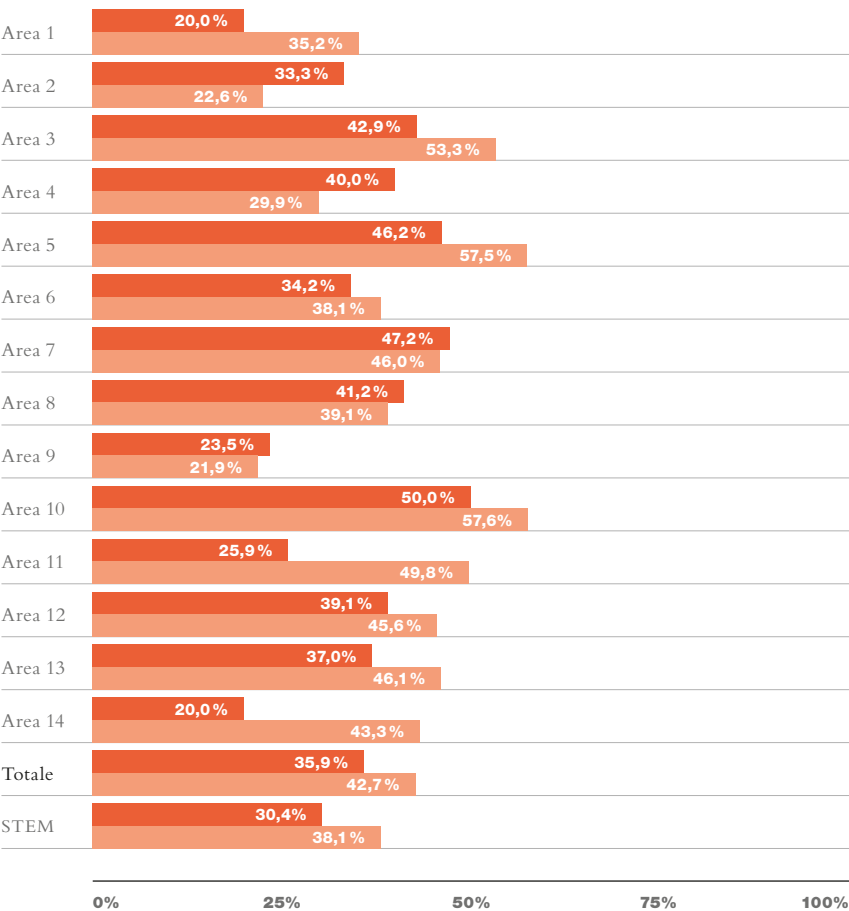
4.2. PROFESSORESSE ORDINARIE PER AREA CUN (VALORI PER OGNI 100 DOCENTI NEL RUOLO). CONFRONTO UNIVERSITÀ DI UDINE/ITALIA.



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

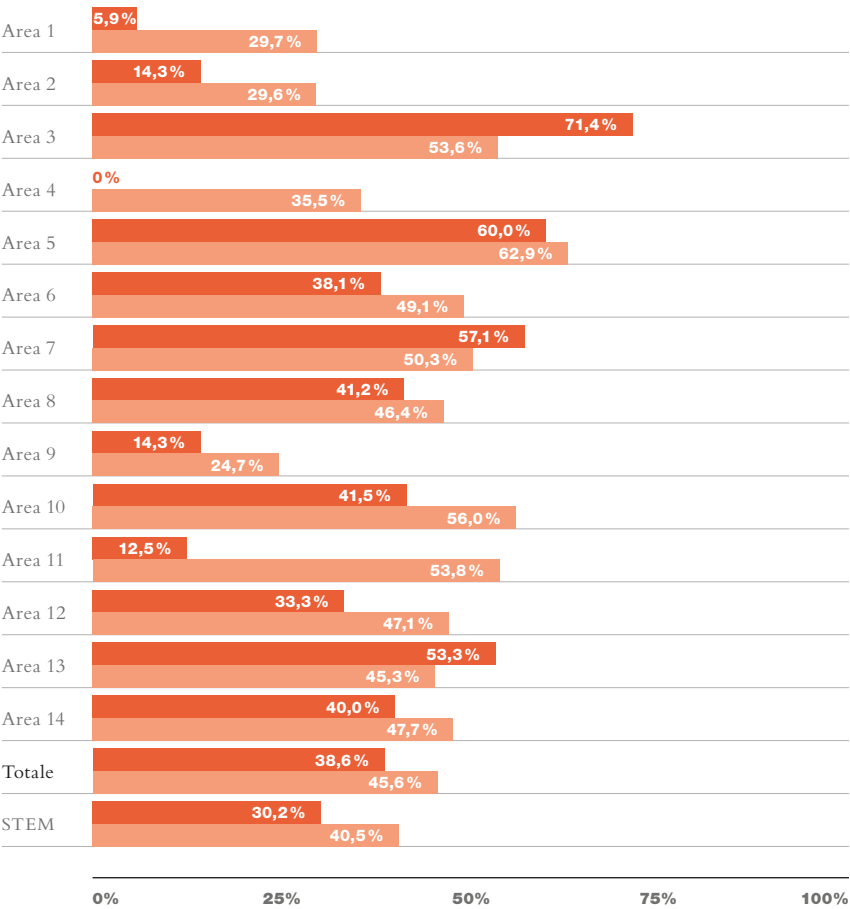
4.3. PROFESSORESSE ASSOCIATE PER AREA CUN (VALORI PER OGNI 100 DOCENTI NEL RUOLO). CONFRONTO UNIVERSITÀ DI UDINE/ITALIA.



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

4. DONNE PER AREA E PER RUOLO

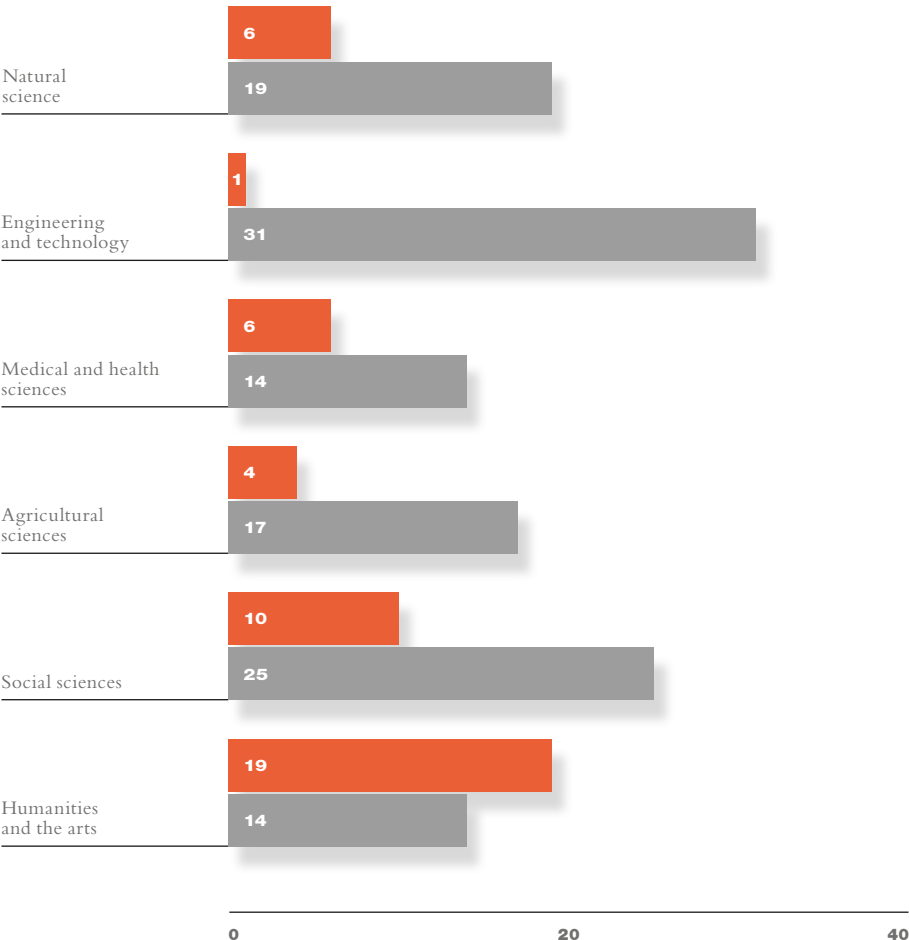
4.4. RICERCATRICI PER AREA CUN
(VALORI PER OGNI 100 DOCENTI NEL RUOLO).
CONFRONTO UNIVERSITÀ DI UDINE/ITALIA.



Area 1	Scienze matematiche e informatiche	Area 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				

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 2021 E 2023).

	RTD		RU		PA		PO	
	2021	2023	2021	2023	2021	2023	2021	2023
Area 1	0,14	0,00	0,13	0,14	0,30	0,25	0,21	0,23
Area 2	0,00	0,33	0,00	0,00	0,50	0,50	2,00	N.D.
Area 3	N.D.	3,00	2,00	2,00	0,40	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	0,67	1,33	1,50	1,67	1,00	0,86	0,00	0,20
Area 6	0,50	1,00	0,60	0,44	0,50	0,52	0,31	0,43
Area 7	1,25	1,83	1,33	1,00	0,78	0,89	0,20	0,24
Area 8	2,00	1,00	0,33	0,40	0,60	0,70	0,20	0,00
Area 9	0,14	0,13	0,50	0,33	0,28	0,31	0,00	0,04
Area 10	0,56	0,63	0,69	0,88	1,33	1,00	1,45	1,89
Area 11	0,67	0,33	0,00	0,00	0,39	0,35	0,25	0,22
Area 12	N.D.	0,67	0,60	0,33	0,38	0,64	1,17	1,17
Area 13	0,67	0,40	1,50	3,00	0,62	0,59	0,21	0,21
Area 14	1,00	0,50	0,33	1,00	0,00	0,25	0,00	0,00

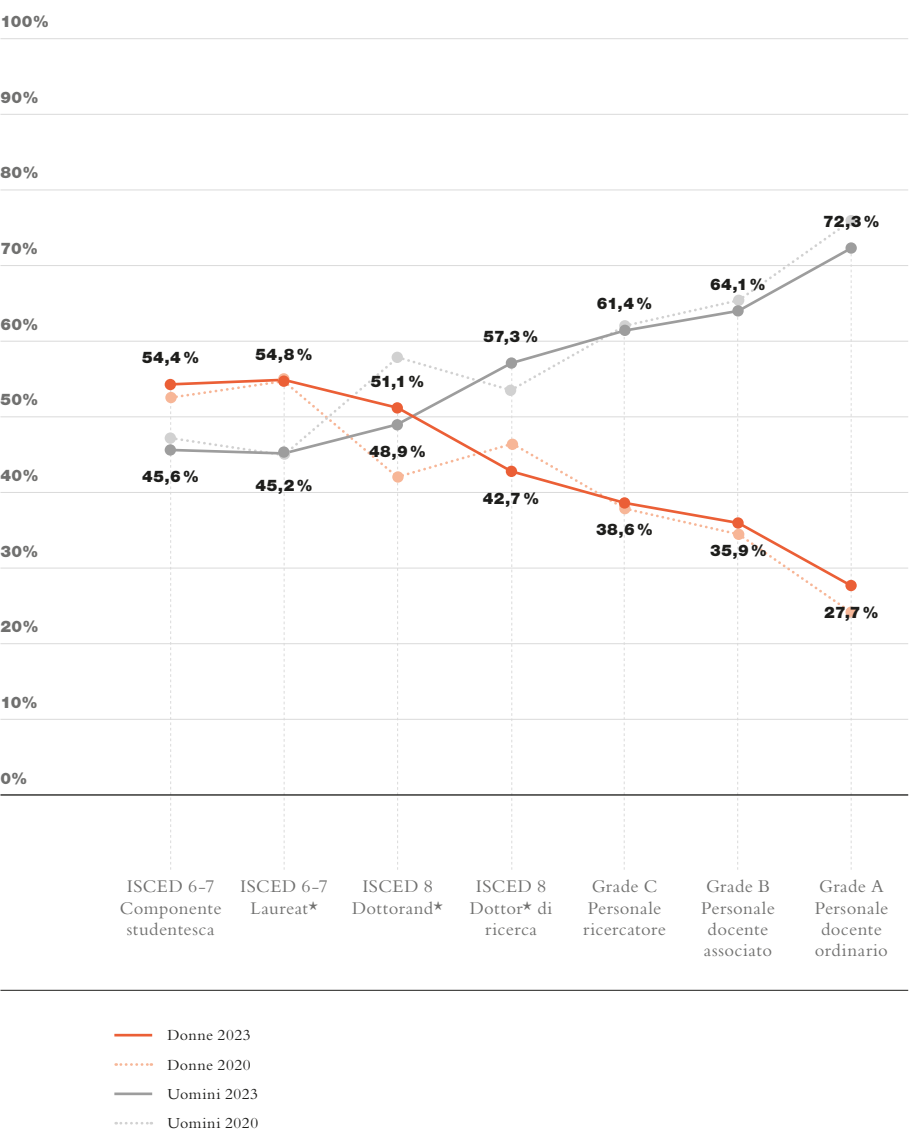
Rapporto di femminilità = Rapporto tra numero di donne e numero di uomini in un determinato ruolo, anno e area CUN

 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				

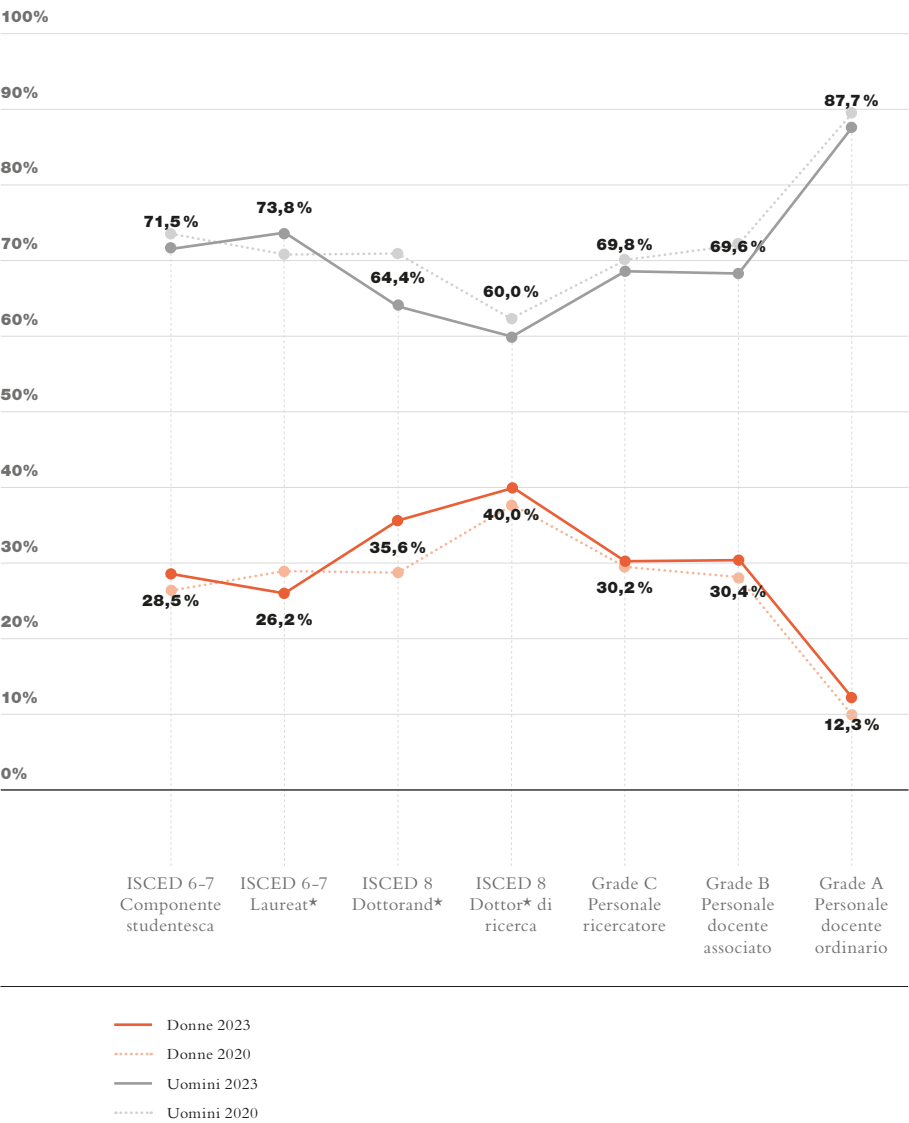
7. FORBICE DELLE CARRIERE

7.1. DISTRIBUZIONE PER RUOLO IN TUTTE LE AREE DI STUDIO, ANNI 2023 E 2020 (VALORI PERCENTUALI).



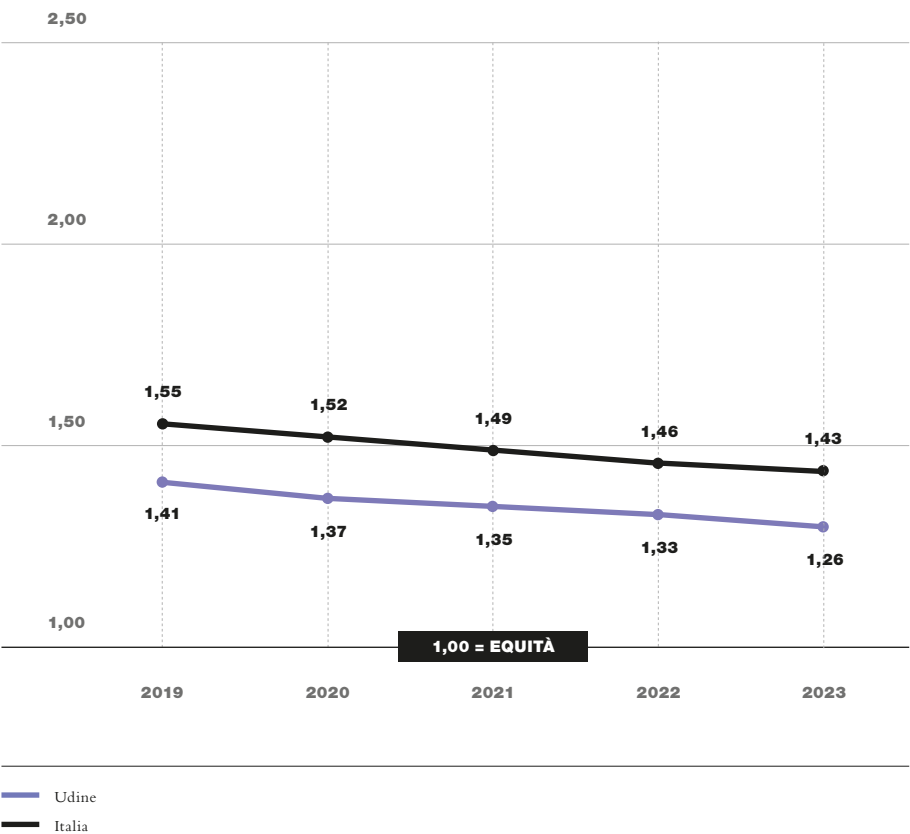
7. FORBICE DELLE CARRIERE

7.2. DISTRIBUZIONE PER RUOLO
NELLE AREE STEM, ANNI 2023 E 2020
(VALORI PERCENTUALI).



8. INDICE DI GLASS CEILING (SEGREGAZIONE VERTICALE)

8.1. INDICE DI GLASS CEILING: CONFRONTO UNIVERSITÀ DI UDINE/ITALIA, ANNI 2019-2023.



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).

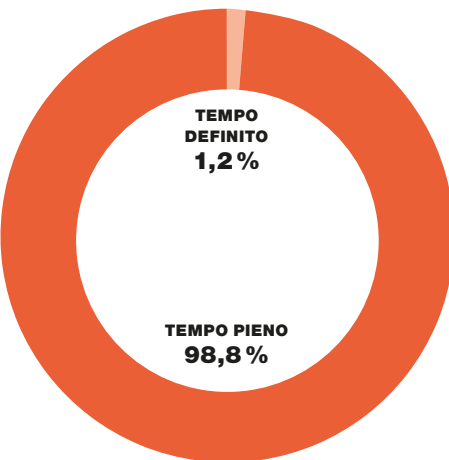
	RTD → PA		RU → PA		PA → PO		Altro → PA		Altro → PO	
Area 1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Area 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Area 3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Area 4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Area 5	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Area 6	0	0	0	0	1	1	2	6	0	0
Area 7	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Area 8	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Area 9	0	2	0	0	0	2	0	1	0	0
Area 10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

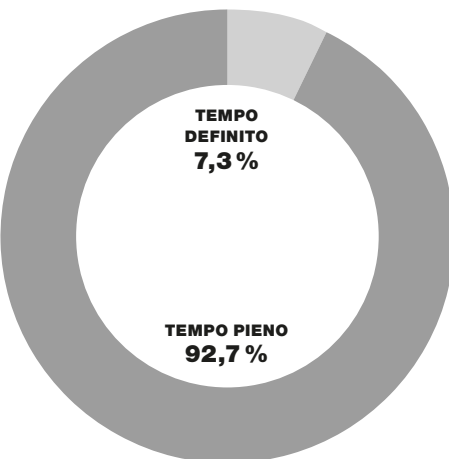
10. REGIME DI IMPIEGO

10.1. REGIME DI IMPIEGO DONNE (VALORI PERCENTUALI).



Per tempo definito
si intende tempo
parziale.

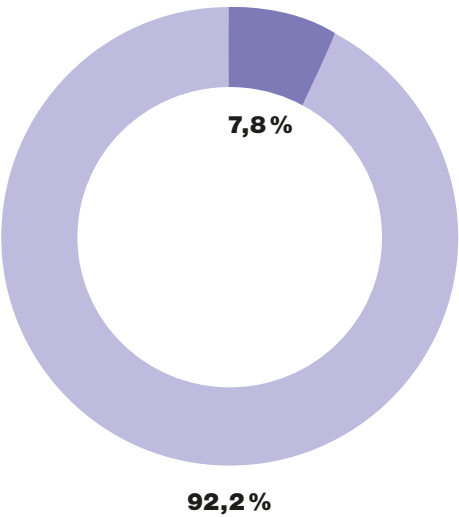
10.2. REGIME DI IMPIEGO UOMINI (VALORI PERCENTUALI).



Per tempo definito
si intende tempo
parziale.

11. COMMISSIONI

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



-
- Commissioni di Concorso che rispettano la regola della composizione di genere mista
 - Commissioni di Concorso che non rispettano la regola della composizione di genere mista
-

12. PROGETTI DI RICERCA

12.1. NUMERO DI PROGETTI FINANZIATI E FINANZIAMENTO EROGATO (ANNO 2023).

Numero progetti finanziati



Percentuale progetti finanziati



Finanziamenti in euro



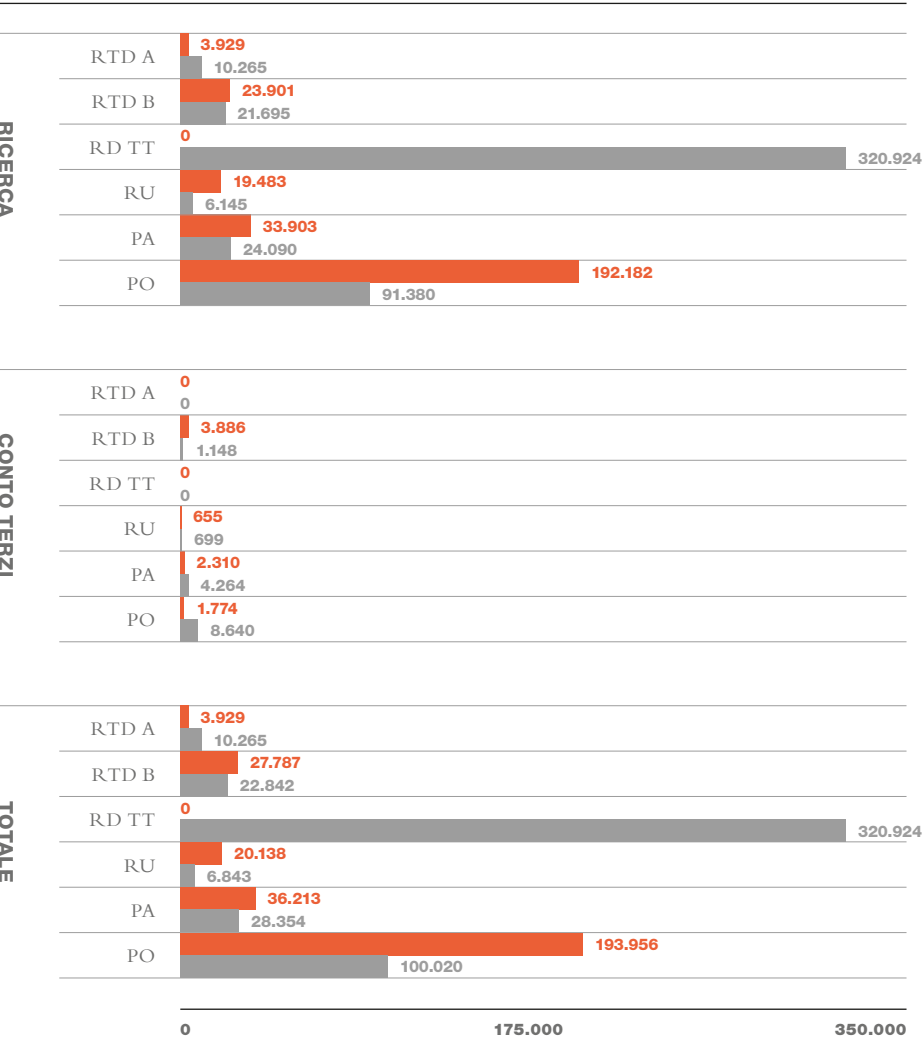
Percentuale finanziamenti



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

13. FONDI DI RICERCA

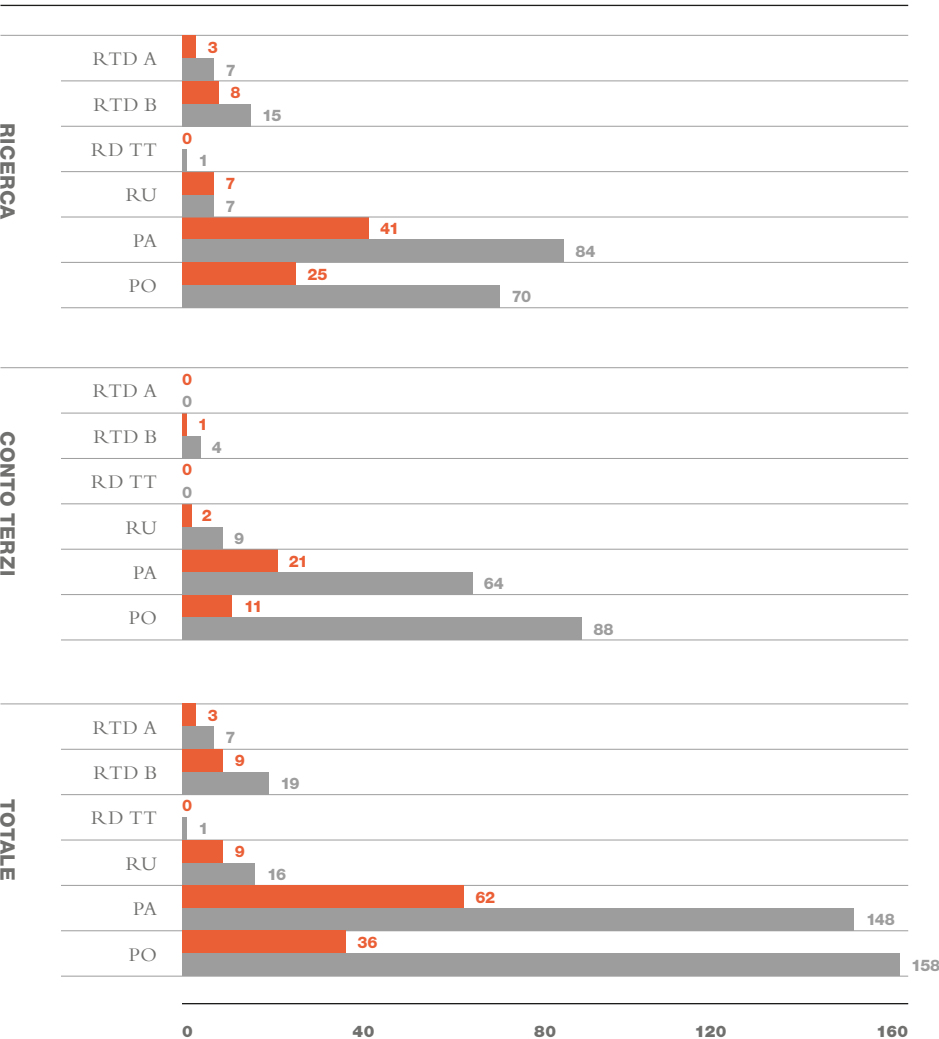
13.1. ENTRATE 2023 (MEDIA PRO-CAPITE, IN EURO).



RTD A = ricercat* a tempo determinato di tipo A
RTD B = ricercat* a tempo determinato di tipo B
RD TT = ricercat* a tempo determinato di tipo TT (tenure track)
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
 RD TT = ricercat* a tempo determinato di tipo TT (tenure track)
 RU = ricercat* universitari
 PA = professor* associat*
 PO = professor* ordinari*



**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	276	53	329
Area Biblioteche	31	5	36
Area Servizi generali e tecnici	2	11	13
Area Socio-sanitaria, medico-odontoiatrica	0	1	1
Area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	52	104	156
Totale	363	178	541

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)	29	3	32
Categoria B	5	14	19
Categoria C	254	100	354
Categoria D	90	55	145
Categoria EP	12	5	17
Dirigenti di 2ª fascia	2	3	5
Dirett* generali	0	1	1
Totale	392	181	573

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 2ª fascia



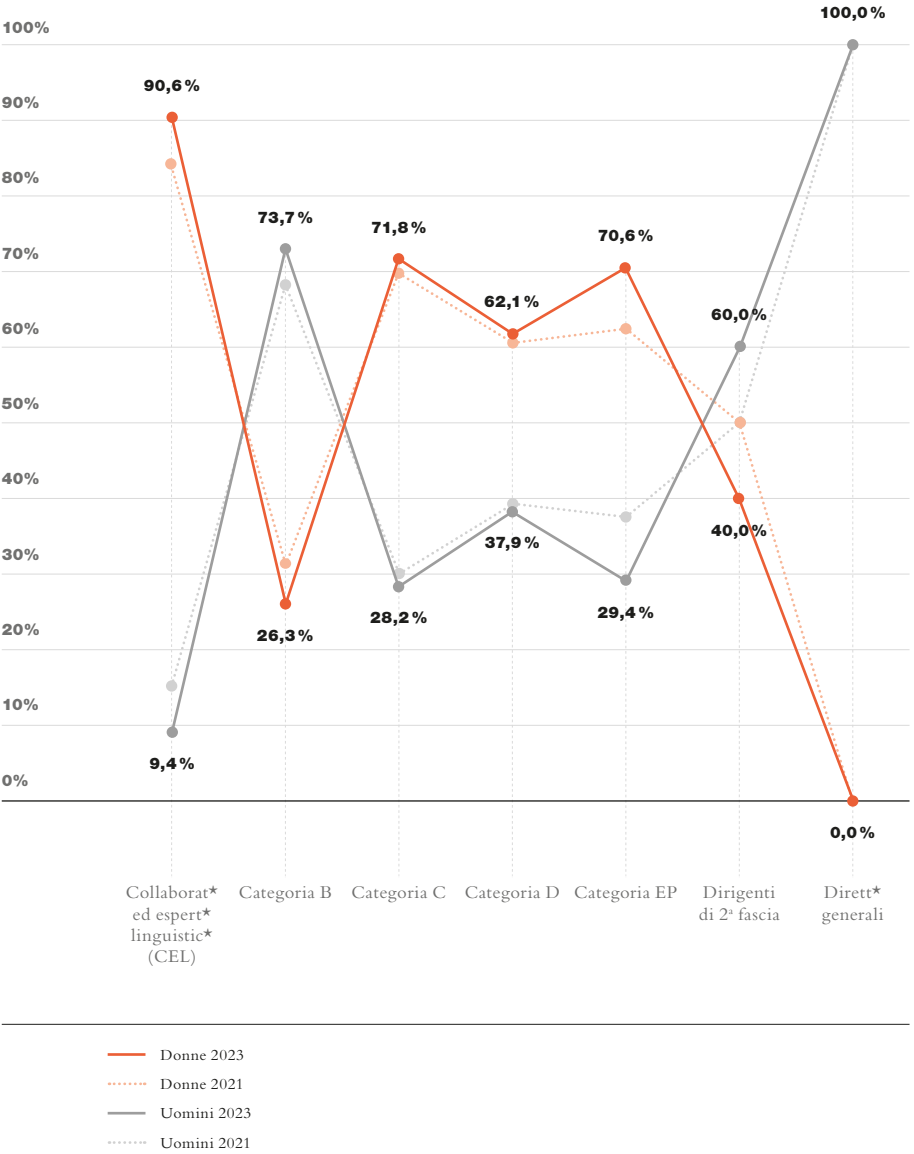
Dirett* generali



0 % 25 % 50 % 75 % 100 %

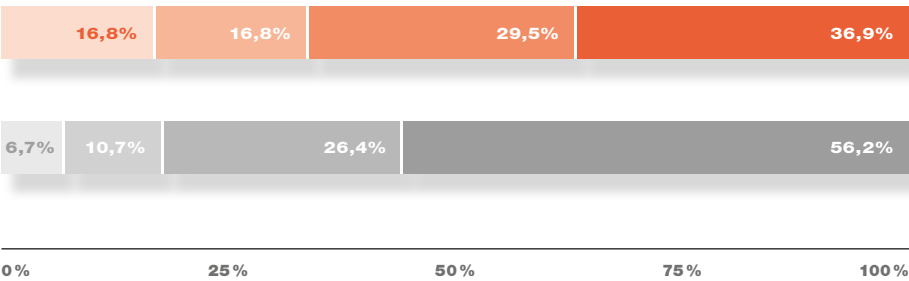
2. FORBICE DELLE CARRIERE









2.1. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER CATEGORIA IN TUTTE LE AREE FUNZIONALI D'IMPIEGO, ANNI 2023 E 2021 (VALORI PERCENTUALI).



3. ETÀ

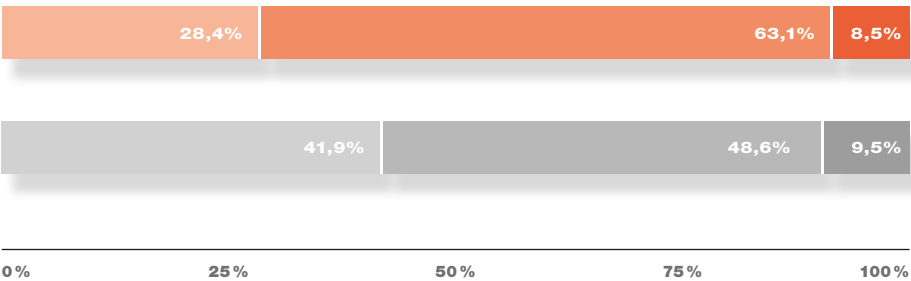
3.1. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER CLASSI D'ETÀ (VALORI PERCENTUALI).









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

4. TITOLO DI STUDIO

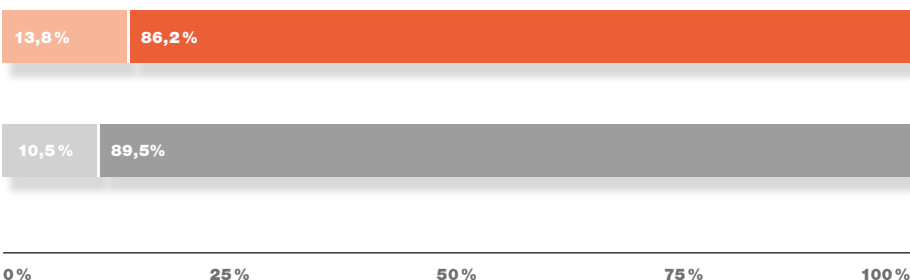
4.1. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER TITOLO DI STUDIO (VALORI PERCENTUALI).







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

5. CONTRATTO

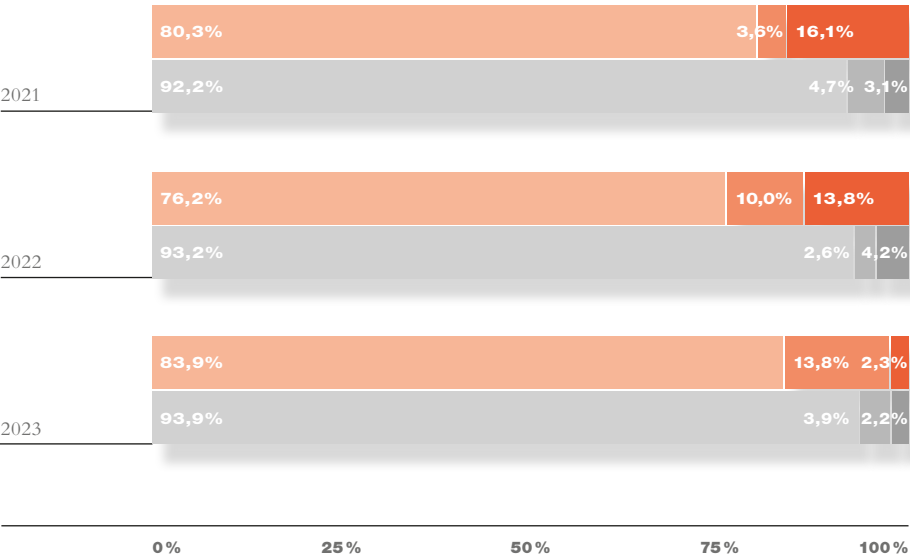
5.1. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO (VALORI PERCENTUALI).



  = Tempo determinato
  = Tempo indeterminato

6. REGIME DI IMPIEGO

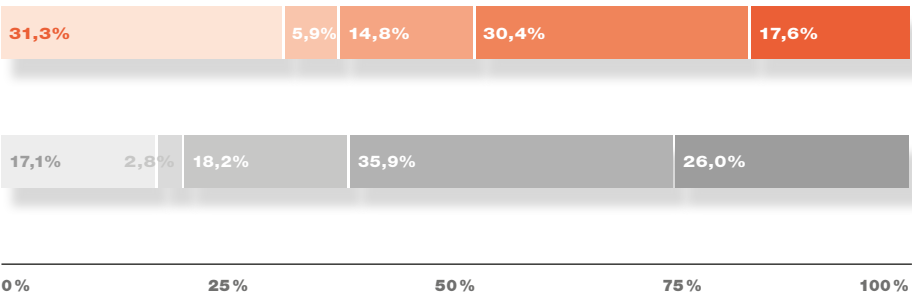
6.1. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER REGIME D'IMPIEGO, ANNI 2021, 2022 E 2023 (VALORI PERCENTUALI).



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

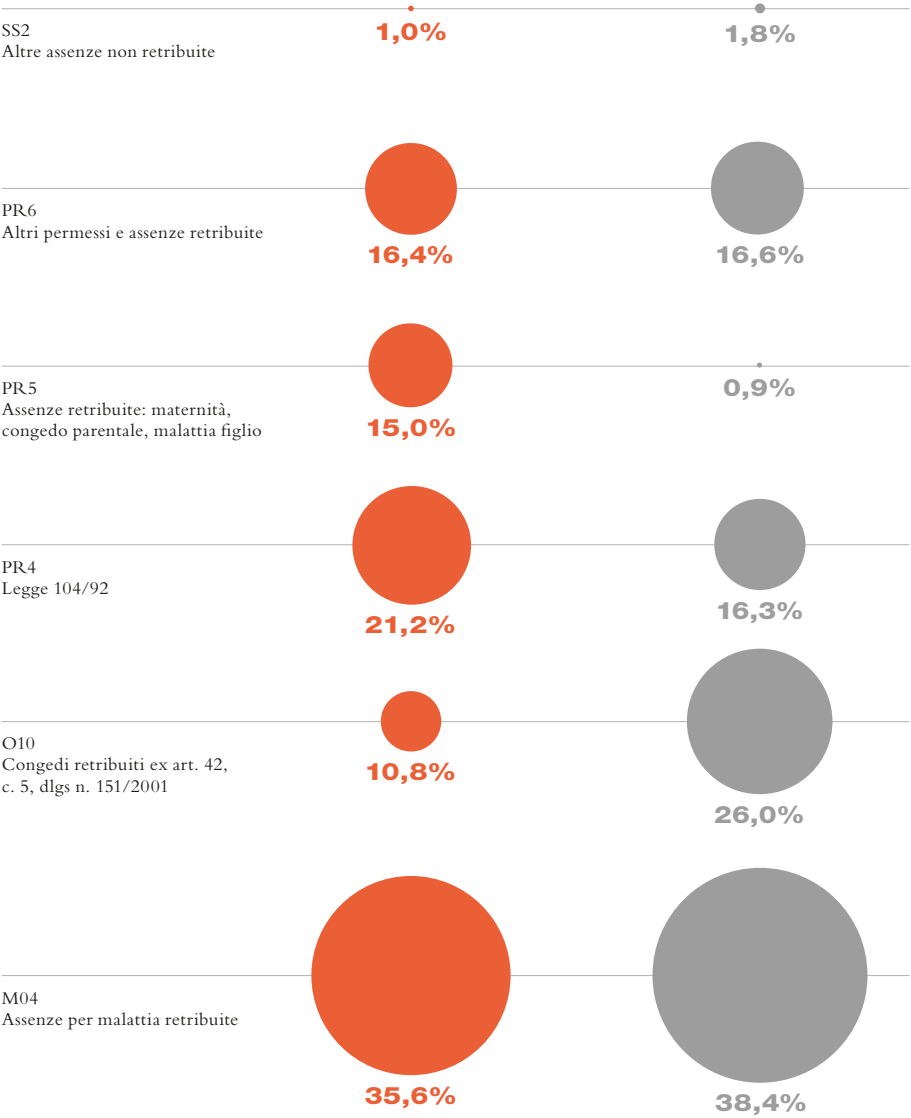
7. ANZIANITÀ

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



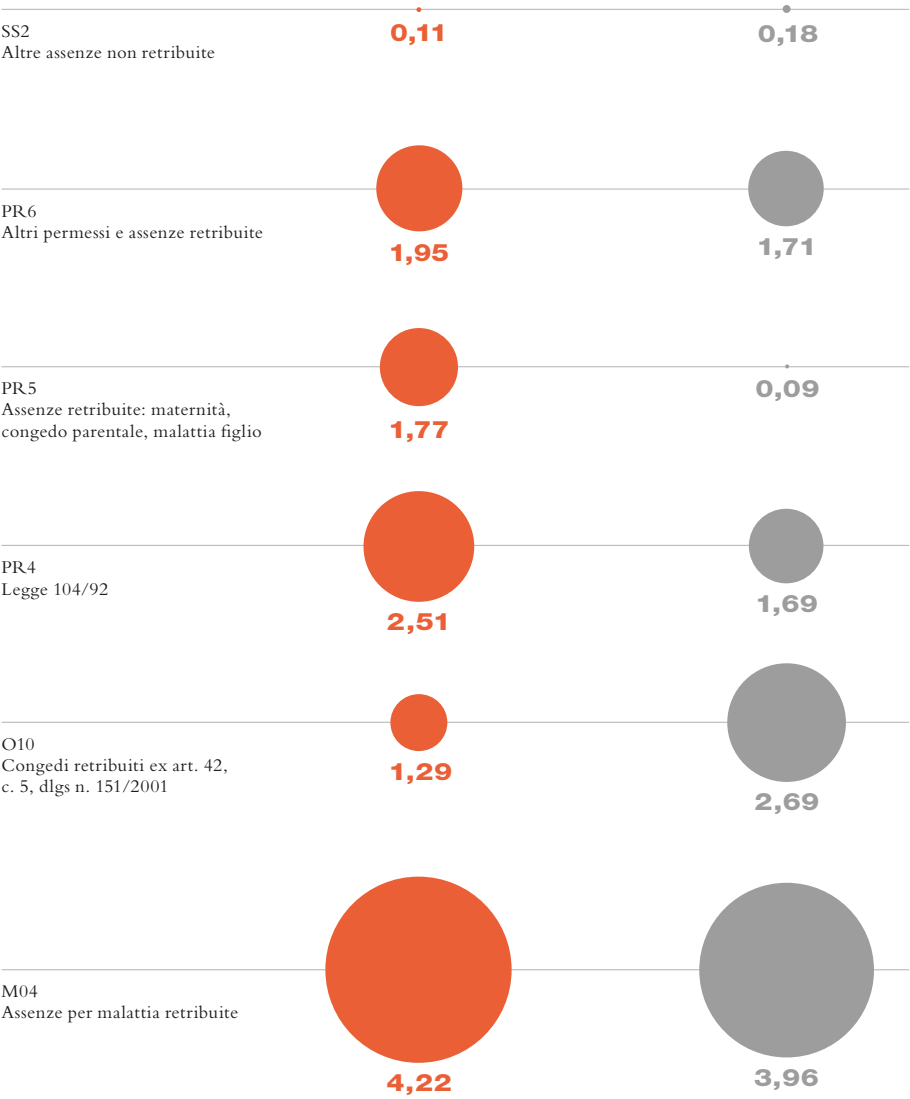
8. ASSENZE

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.

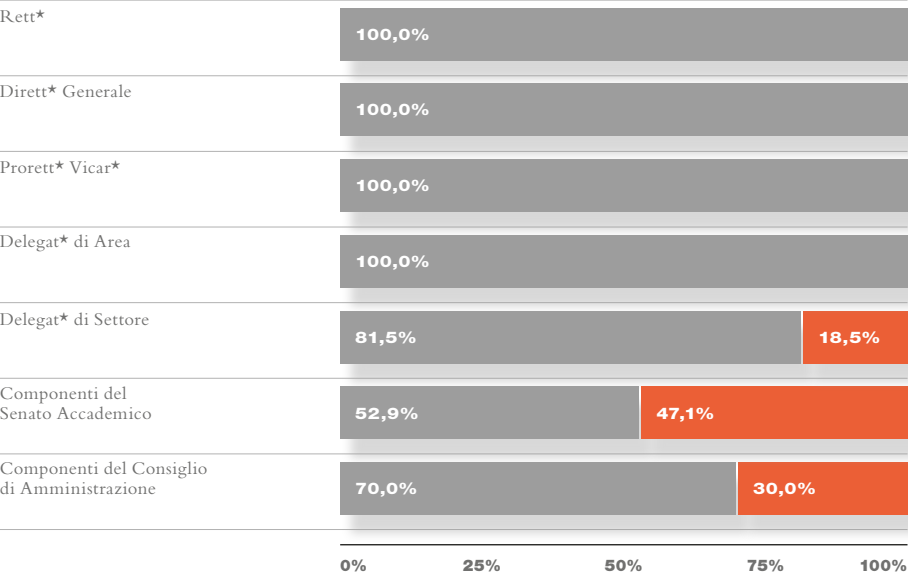




GOVERNANCE

1. INCARICHI DI GOVERNO E ISTITUZIONALI

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

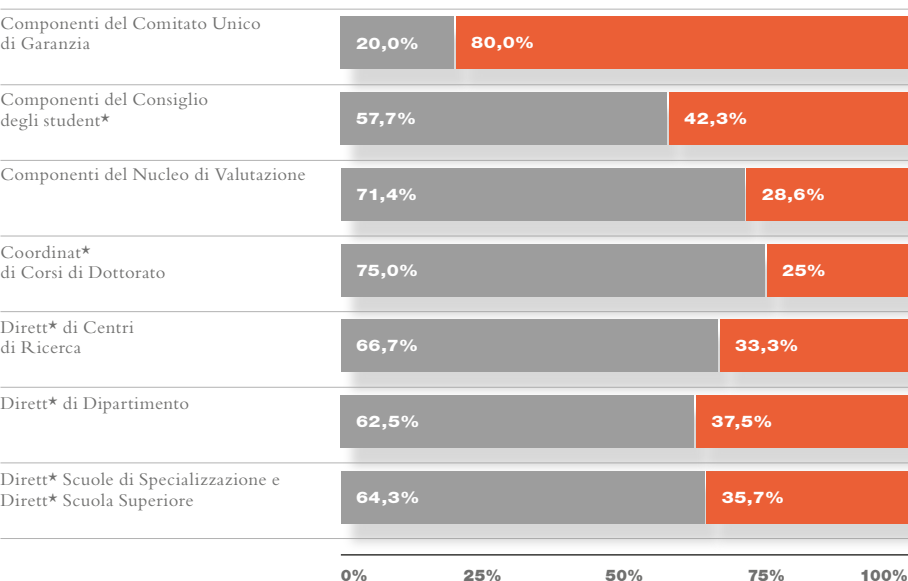


DONNE **UOMINI**



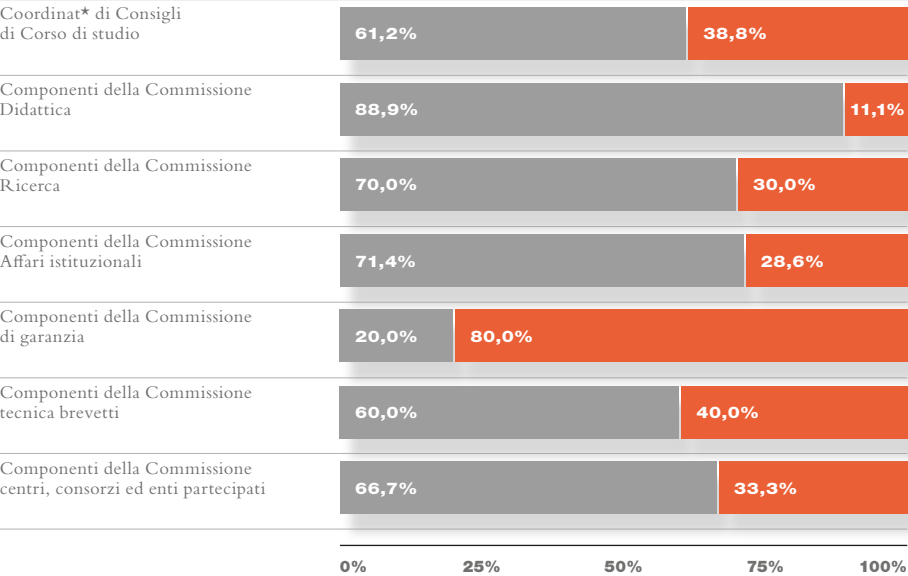
1. INCARICHI DI GOVERNO E ISTITUZIONALI

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).

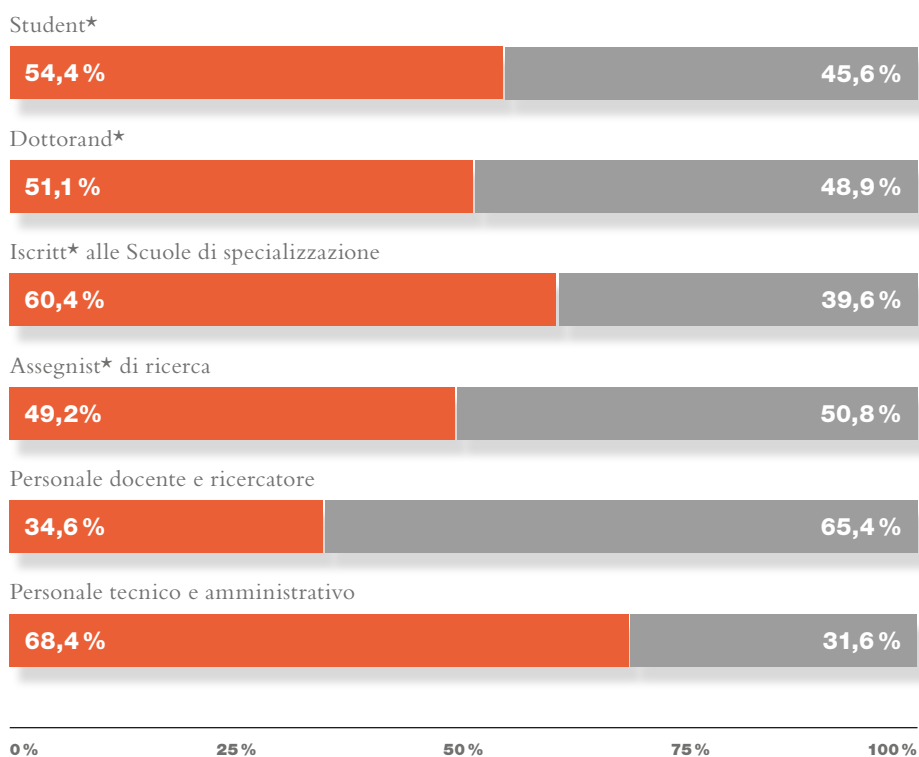




VISIONE D'INSIEME

1. UNA VISIONE D'INSIEME

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

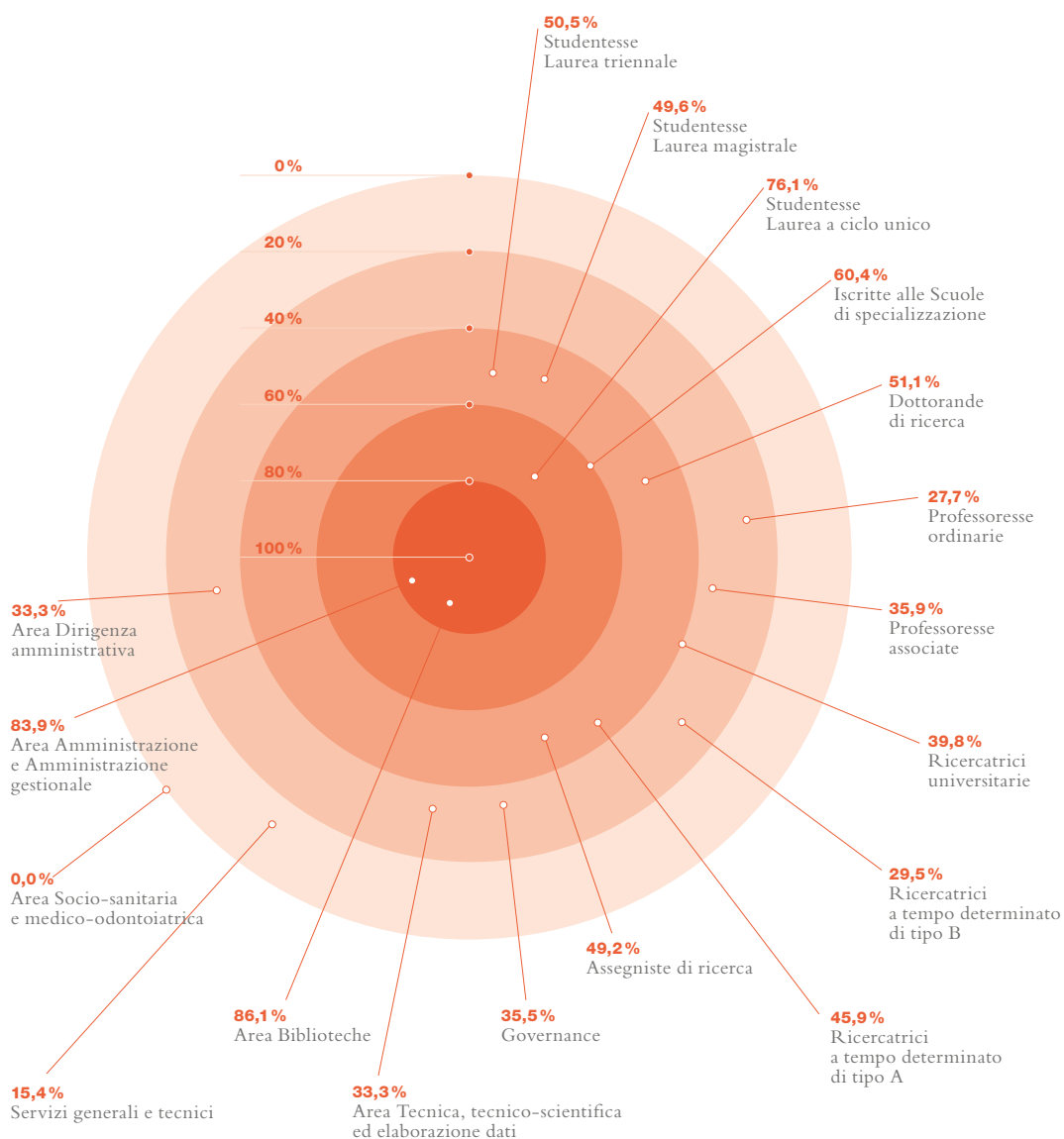


DONNE **UOMINI**



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
PRESSUP, LADISPOLI (RM)**

**COLLANA
COMUNICARE UNIUD**

**FORUM EDITRICE
UNIVERSITARIA
UDINESE**

UDINE, 2025



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

