

**UNIUD—
INCLUSIVA**



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



B

**BILANCIO
DI GENERE**

2021

**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI UDINE**

**BILANCIO
DI GENERE
2021**

INTRODUZIONE AL BILANCIO DI GENERE 2021

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

La redazione annuale del Bilancio di genere è diventata oramai un appuntamento consolidato che si affianca alle altre numerose iniziative che l'Ateneo, grazie al prezioso contributo, ideativo e fattivo, del Comitato Unico di Garanzia, ha intrapreso da alcuni anni per sensibilizzare la comunità accademica sui temi della disparità di genere e del rispetto della diversità, in ogni sua forma ed espressione. Tra queste iniziative vanno necessariamente ricordate la redazione del Piano triennale delle azioni positive (PAP) e del *Gender equality plan* (GEP), l'organizzazione di iniziative di didattica interdisciplinari caratterizzate dall'adozione di una prospettiva di genere, la realizzazione di progetti di orientamento e formazione nonché eventi di terza missione per avvicinare le studentesse alle materie STEM e, infine, l'adozione di linee guida per la tutela dell'identità *alias* e della carriera *alias* per le persone *transgender*. Per sua stessa natura l'Università è luogo di tutti e laboratorio di idee. Promuovere una riflessione in seno alla comunità accademica su questi temi è dunque indispensabile affinché la nostra Università sia davvero motore di cambiamento sociale, volto a disegnare un futuro più equo e inclusivo.

Il Bilancio di genere rappresenta un utile strumento per l'Ateneo per monitorare annualmente l'evoluzione della disparità di genere all'interno della sua comunità. L'obiettivo è quello di consolidare la consapevolezza dell'esistenza di un *gender gap* al nostro interno e, dunque, favorire politiche e azioni volte a ridurre questo divario al fine di dare uguali opportunità di carriera a donne e uomini e aumentare il benessere lavorativo di tutti.

Il Bilancio di genere 2021 è stato redatto, come di consueto, secondo le 'Linee guida per il Bilancio di genere negli Atenei italiani' sviluppate nel 2019 dalla CRUI. Tuttavia, quest'anno abbiamo ritenuto di allargare il nostro spettro di osservazione ponendo attenzione ad altri elementi di 'diversità' quali la cittadinanza e la disabilità. Per ora, questa analisi è stata condotta solo sulla comunità studentesca rimandando alle prossime edizioni l'estensione di queste osservazioni per la comunità del personale docente e ricercatore e del personale tecnico e amministrativo. L'obiettivo ultimo è quello di fornire una fotografia, quanto più aderente alla realtà, delle diversità presenti in seno alla comunità accademica, in modo da consentire la realizzazione di efficaci azioni di inclusione e valorizzazione dei talenti.

LA PAROLA AI DATI

Questa edizione del Bilancio di genere si basa sui dati dell'anno 2021 e, analogamente ai due precedenti, è strutturata 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.

Rispetto all'edizione del 2020 non si registrano cambiamenti significativi nella distribuzione percentuale di uomini e donne sia nella comunità studentesca sia in quella del personale docente e ricercatore e tecnico e amministrativo.

Il riequilibrio di genere in una comunità è un fenomeno lento che si manifesta in un arco di tempo assai lungo. Tuttavia alcune piccole variazioni decimali rispetto alla precedente edizione sembrano suggerire che vi siano in atto cambiamenti virtuosi volti a ridurre il divario di genere esistente. Digni di nota sono i dati relativi ai nuovi reclutamenti di figure di ricercatore di tipo A che dimostrano, rispetto alla precedente edizione, un aumento percentuale delle ricercatrici che passano dal 16,7% del 2020 al 26,7% del 2021. Permane tuttavia un consistente *gap* tra uomini e donne nei ruoli di docente e ricercatore. Complessivamente le donne sono solo il 37% del totale. Tale percentuale scende al 25% nel caso delle professoreesse ordinarie. Si conferma un indice di *glass ceiling* per l'Università di Udine più basso rispetto alla media nazionale a indicare che nel nostro Ateneo vi è una maggiore probabilità di raggiungere i massimi livelli di carriera per le donne rispetto alla probabilità media nazionale. Inoltre, la piccola riduzione del valore di *glass ceiling* registrato dal nostro Ateneo rispetto all'anno precedente suggerisce l'esistenza di *trend* di progressivo miglioramento.

Analizzando la parte relativa alla comunità studentesca, i dati confermano quanto già riportato nella precedente edizione: le percentuali delle studentesse sono leggermente prevalenti rispetto a quelle dei loro colleghi maschi. Si evince, inoltre, che le ragazze hanno *performance* di studio migliori oltre che una maggiore propensione alla mobilità. Si conferma, infine, un marcato squilibrio di genere degli iscritti ai corsi di laurea nelle discipline scientifico-tecnologiche. La quota di studenti con cittadinanza straniera incide il 4,4% sul totale della popolazione studentesca con una netta preponderanza di studenti e studentesse provenienti da paesi extra UE. Anche in questo caso si osserva una netta prevalenza della componente femminile. Gli studenti cosiddetti *incoming*, ovvero gli studenti e le studentesse presenti presso il nostro Ateneo in virtù di accordi Erasmus europei ed extraeuropei, rappresenta-

no ancora una quota modesta, poco più dell'1%. Anche in questo caso prevale la componente femminile. Per quanto concerne le disabilità o DSA, la popolazione studentesca interessata è di circa il 3,5%, equamente ripartita tra uomini e donne. Nel 2021, i progetti di ricerca di rilevante interesse nazionale (PRIN) vinti dall'Ateneo presentano una sostanziale parità di genere nel ruolo di *principal investigator*. Per quanto concerne altre fonti di finanziamento su bandi competitivi, per il 2021 emerge un maggiore tasso di successo da parte dei docenti e ricercatori uomini. Tuttavia, a conferma di quanto osservato nella precedente edizione, rapportando il numero dei progetti finanziati alla numerosità del personale docente e ricercatore per ciascun genere (la componente maschile è circa il doppio di quella femminile) si ricava che il tasso di successo sul finanziamento è analogo.

Con riferimento alla *governance* dell'Ateneo, emerge chiaramente che i ruoli di delegati del Rettore, sia di area sia di settore, sono ricoperti prevalentemente da uomini. Rispetto al 2020, comunque, si registrano discreti incrementi percentuali della presenza femminile nei ruoli di delegate di settore, cui si affianca un significativo incremento delle donne direttrici di dipartimento che portano la componente femminile al 44,4% nella composizione del Senato accademico.

La terza edizione del Bilancio di genere conferma che il numero delle donne, prevalente alla base della piramide, cioè nella componente studentesca, diminuisce progressivamente quando si passa ai ruoli della formazione superiore, a quelli di docenti strutturati e alle posizioni apicali e di vertice dell'Ateneo.

Nonostante, quindi, i dati evidenzino la persistenza del *gender gap* all'interno della nostra comunità accademica, l'analisi del *trend* dal 2019 (anno preso in esame dal primo Bilancio di genere di Ateneo) mostra come si possano cogliere piccole ma significative variazioni verso un ribilanciamento di genere, segnali che non possono ancora essere considerati la prova di una inversione di rotta ma, quantomeno, di una presa di coscienza della gravità del fenomeno e di consapevolezza della estrema necessità di porre in essere azioni positive per la realizzazione effettiva del principio di uguaglianza di cui all'art. 3 comma 2 della nostra Costituzione.

RINGRAZIAMENTI

Ringraziamo tutti gli Uffici dell'Ateneo e i loro Responsabili per la collaborazione alla redazione della terza edizione del Bilancio di genere.

Prof.ssa Valeria Fili

Delegata del Rettore
per le pari opportunità
Presidente del CUG

Prof.ssa Maria Cristina Nicoli

Componente del CUG
Componente del Consiglio
di Amministrazione

NOTA METODOLOGICA

Per la realizzazione del Bilancio di genere 2021, 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. Sono stati effettuati, inoltre, ulteriori approfondimenti ritenuti utili 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 2021 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.

La novità, rispetto alle prime due edizioni del Bilancio di genere, consiste nell'analisi dei dati relativi sia agli/alle studenti/esse stranieri/e iscritti/e all'Università sia a quelli/e in mobilità in entrata, oltre agli/alle studenti/esse con disabilità.

Le fonti dei dati utilizzati sono le seguenti:

- 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).

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 2021 rientra espressamente tra le azioni previste nel Gender Equality Plan per il 2023.

Dott.ssa Cristina Marcon

Collaboratrice del CUG

DONNE **UOMINI**

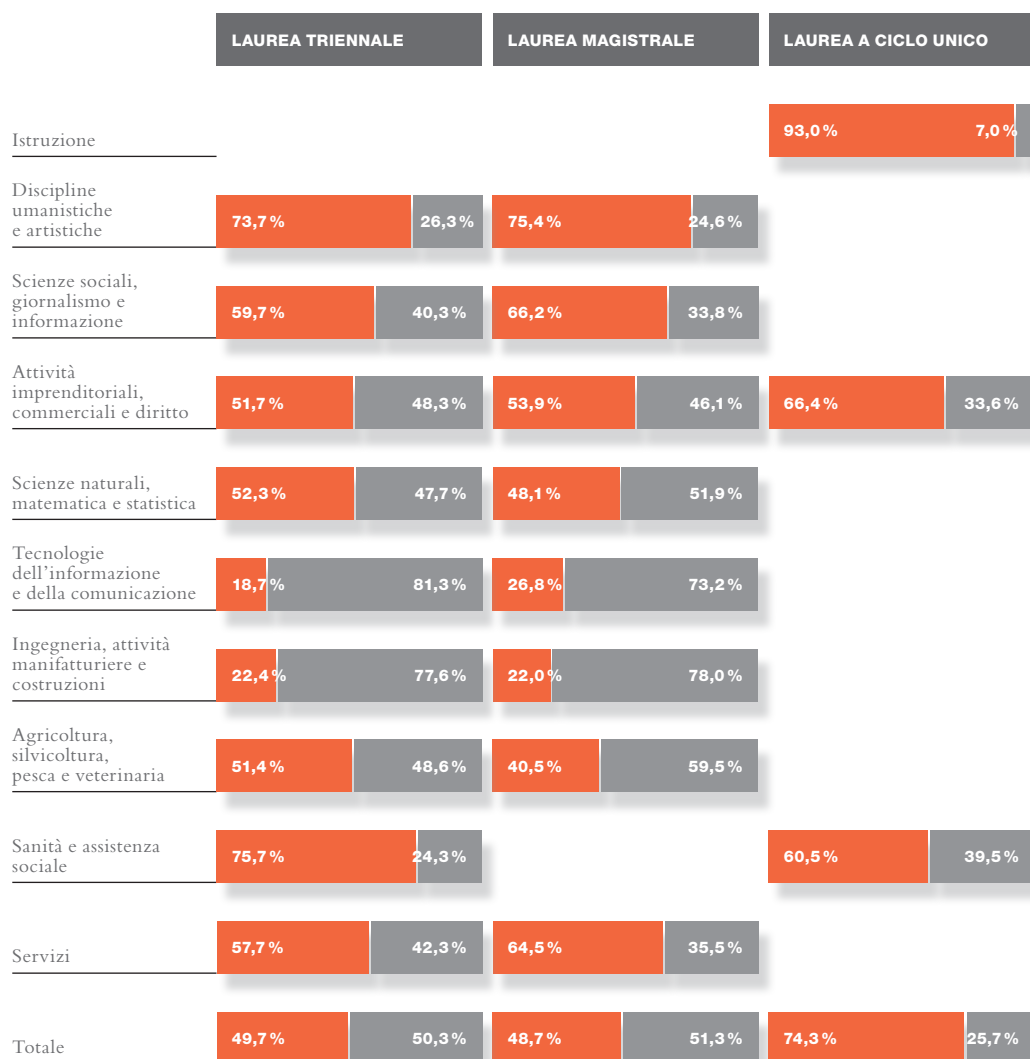




**COMUNITÀ
STUDENTESCA**

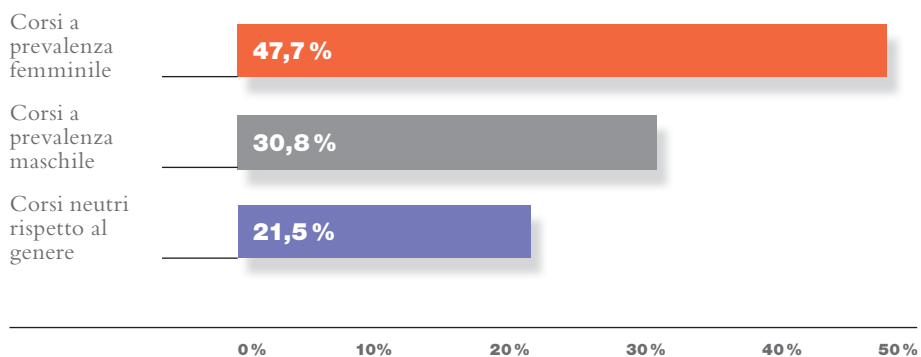
1. CORSI DI STUDIO

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



1. CORSI DI STUDIO

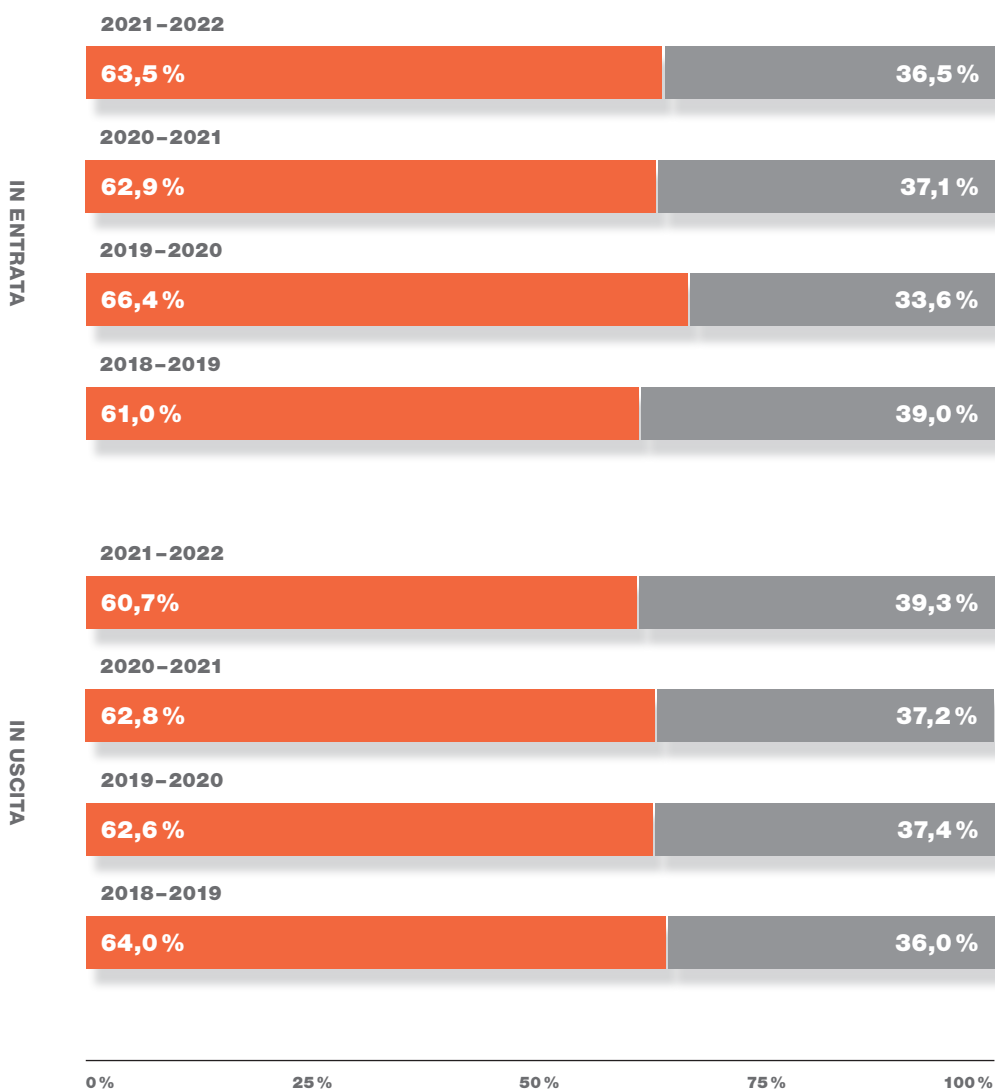
1.2. CORSI DI STUDIO SEGREGATI¹ (VALORI PERCENTUALI).



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

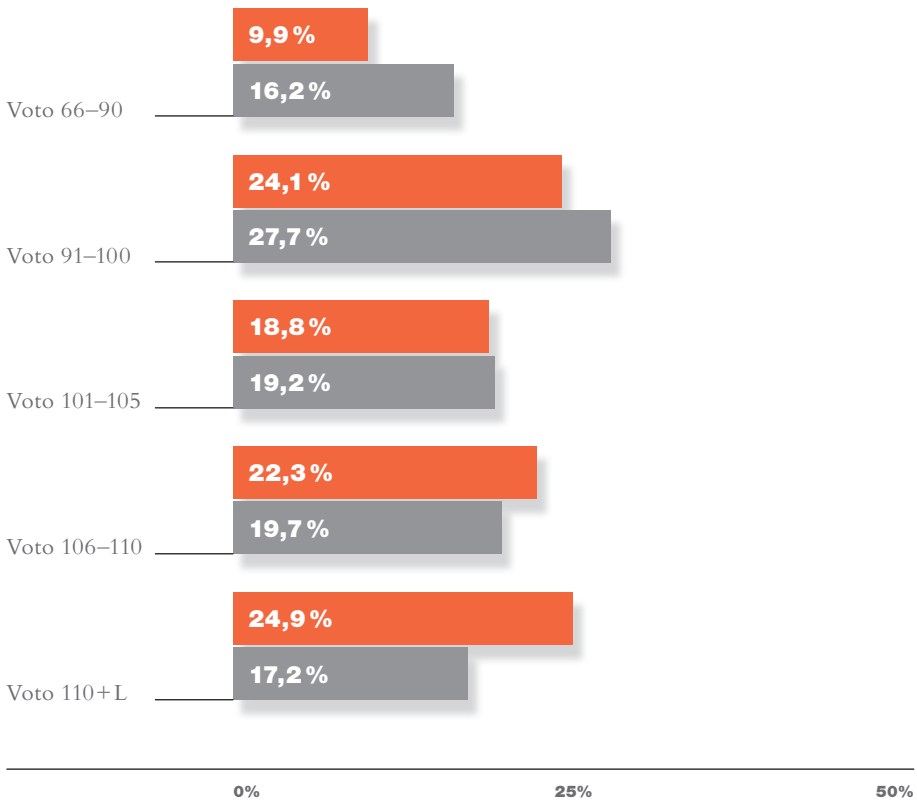
2. MOBILITÀ

2.1. STUDENT* IN PROGRAMMI DI STUDIO INTERNAZIONALI, ANNI 2018-2022 (VALORI PERCENTUALI).



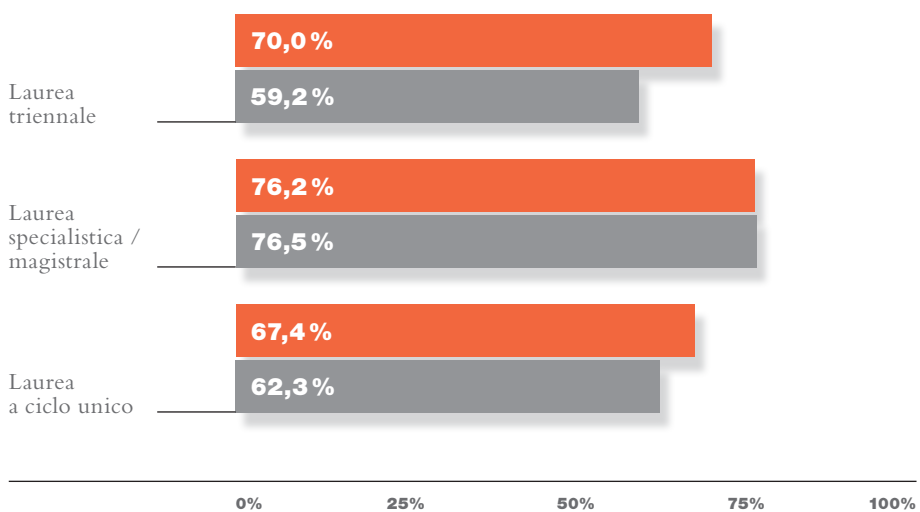
3. PERFORMANCE

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



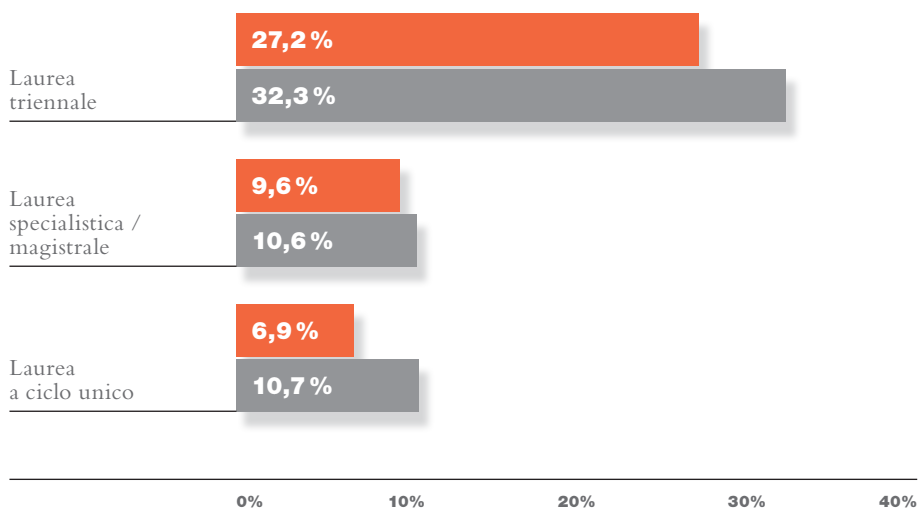
3. PERFORMANCE

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



3. PERFORMANCE

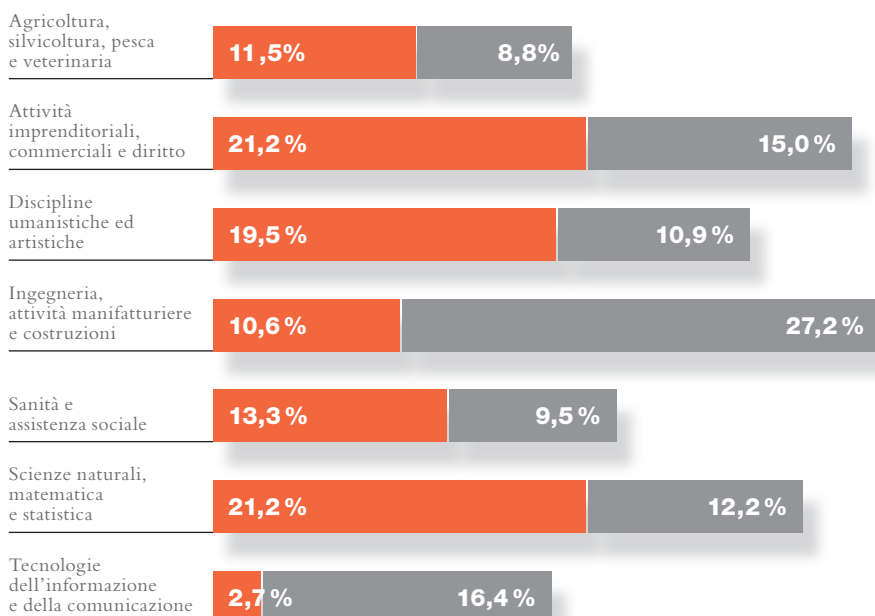
3.3. TASSO DI ABBANDONO¹ DEGLI STUDI AL PRIMO ANNO PER TIPOLOGIA DI CORSO.



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 2018-2022 (VALORI PERCENTUALI).

2021-2022



2020-2021



2019-2020



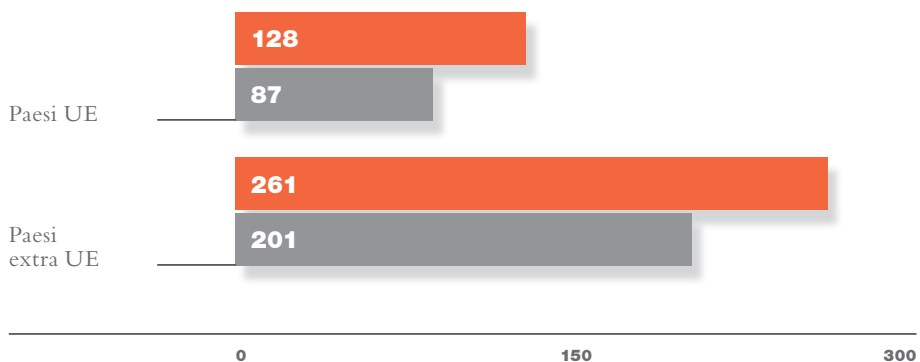
2018-2019



0% 25% 50% 75% 100%

5. STUDENT* STRANIER*

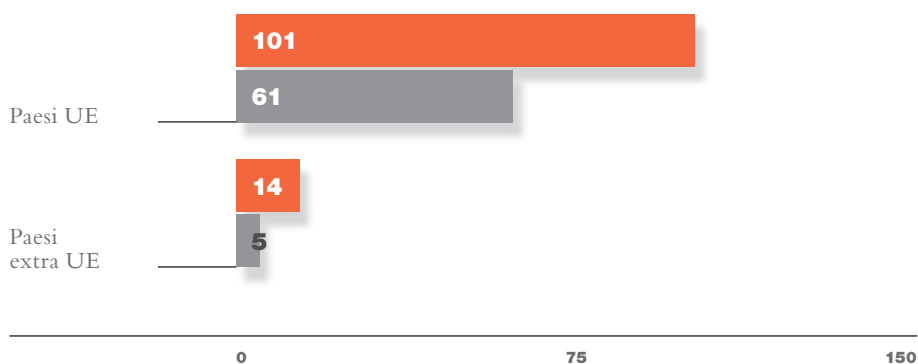
5.1. STUDENT* STRANIER* PER TIPO DI PROVENIENZA GEOGRAFICA (VALORI ASSOLUTI).



La percentuale di student* stranier* sul totale della popolazione studentesca è del 4,4% (2,6% 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 Extraeuropeo. Rappresentano l'1,2% (0,8% donne, 0,4% 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	131	181	312
Handicap generico	12	15	27
Handicap intellettuale	7	3	10
Handicap motorio	20	23	43
Handicap psichico	11	11	22
Handicap sensoriale	9	14	23
Malattie*	30	25	55
Altro**	21	19	40
Totale	241	291	532

La percentuale di student* diversamente abili e DSA sul totale della popolazione studentesca è del 3,5% (1,6% donne, 1,9% 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.

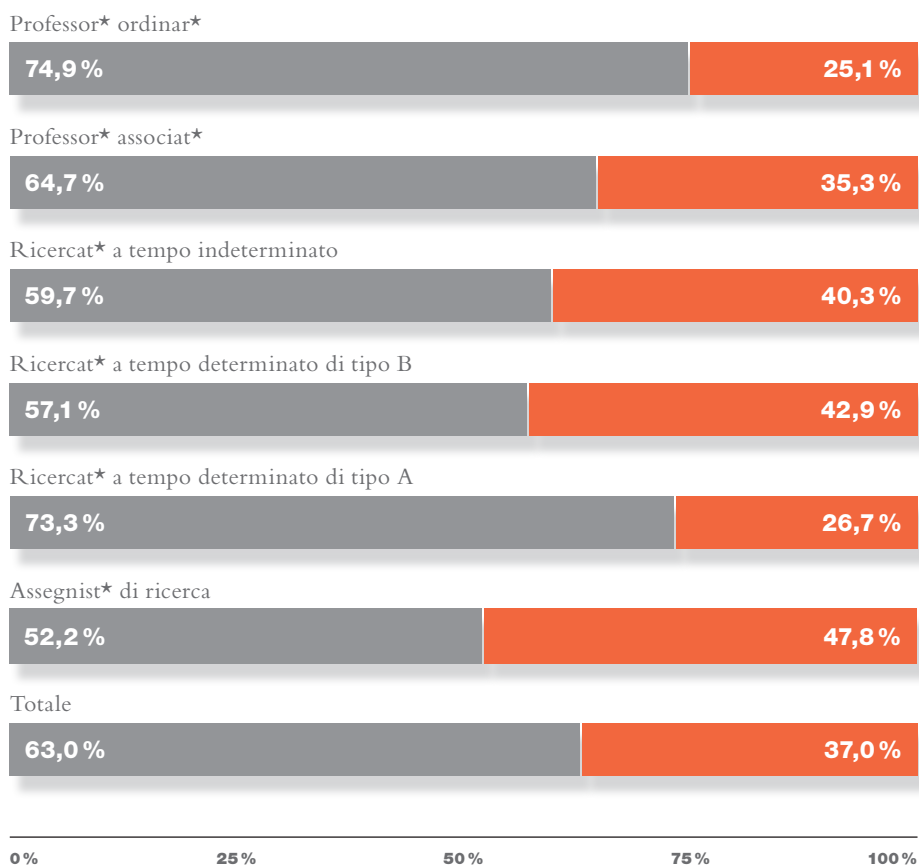
** Tutti gli studenti che hanno certificazione di invalidità che non rientrano in quelle elencate, ivi compresi i casi di multidisabilità e gli Omissis (in quanto esiste il diritto dello studente di non dichiarare la sua disabilità).

C

**COMUNITÀ
DEL PERSONALE
DOCENTE
E RICERCATORE**

1. GENERE E RUOLO

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

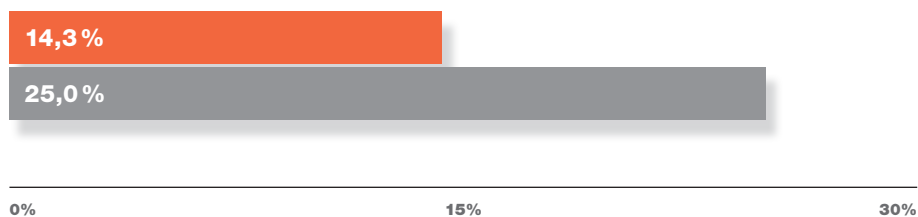


DONNE **UOMINI**



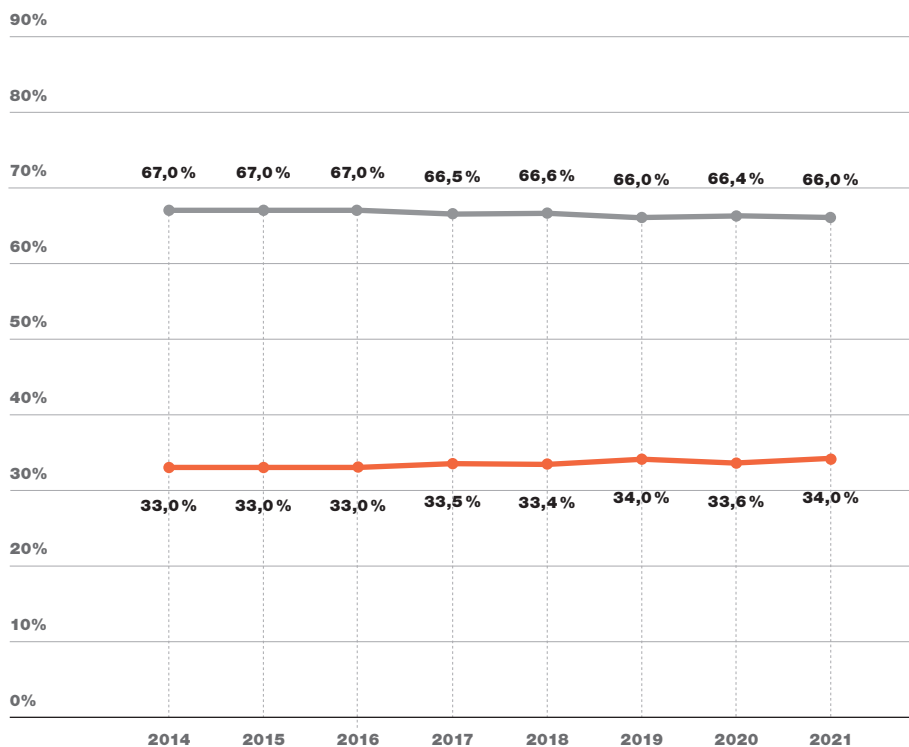
1. GENERE E RUOLO

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



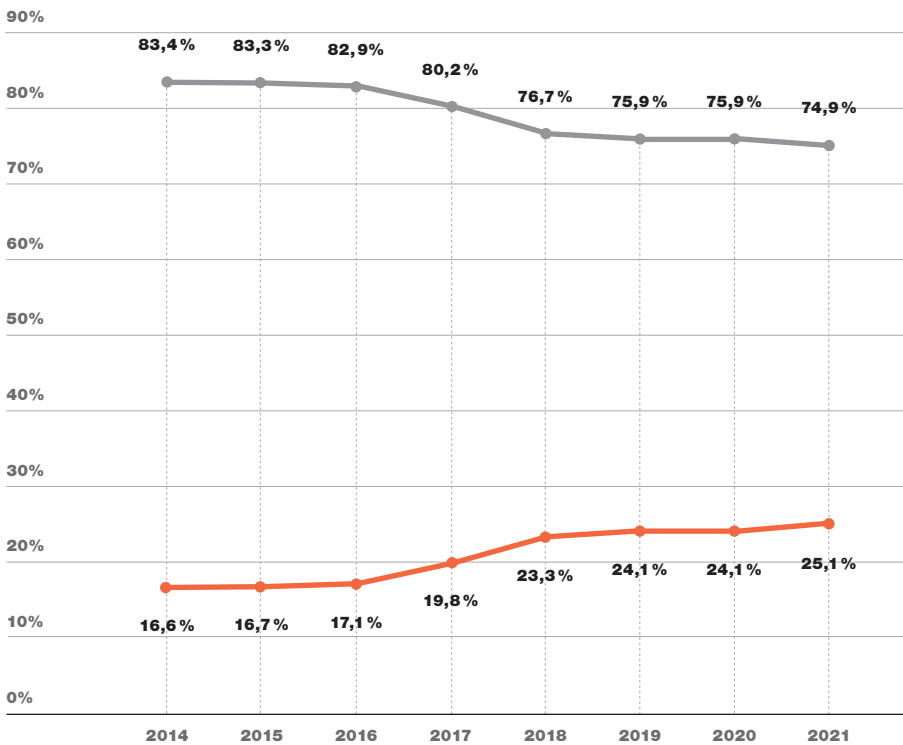
2. SERIE STORICHE (2014-2021)

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



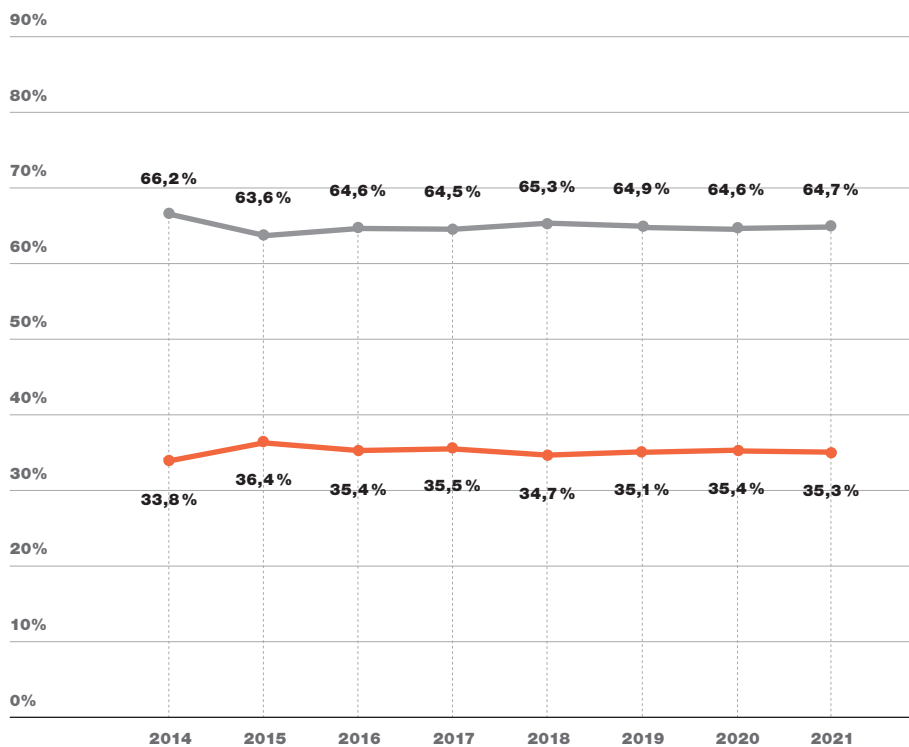
2. SERIE STORICHE (2014-2021)

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



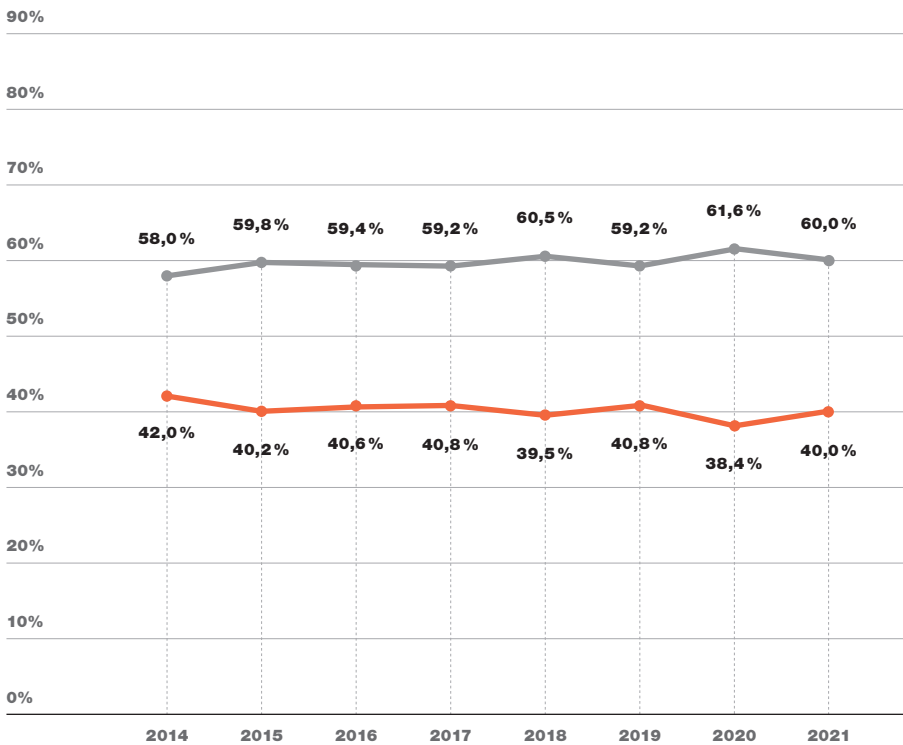
2. SERIE STORICHE (2014-2021)

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



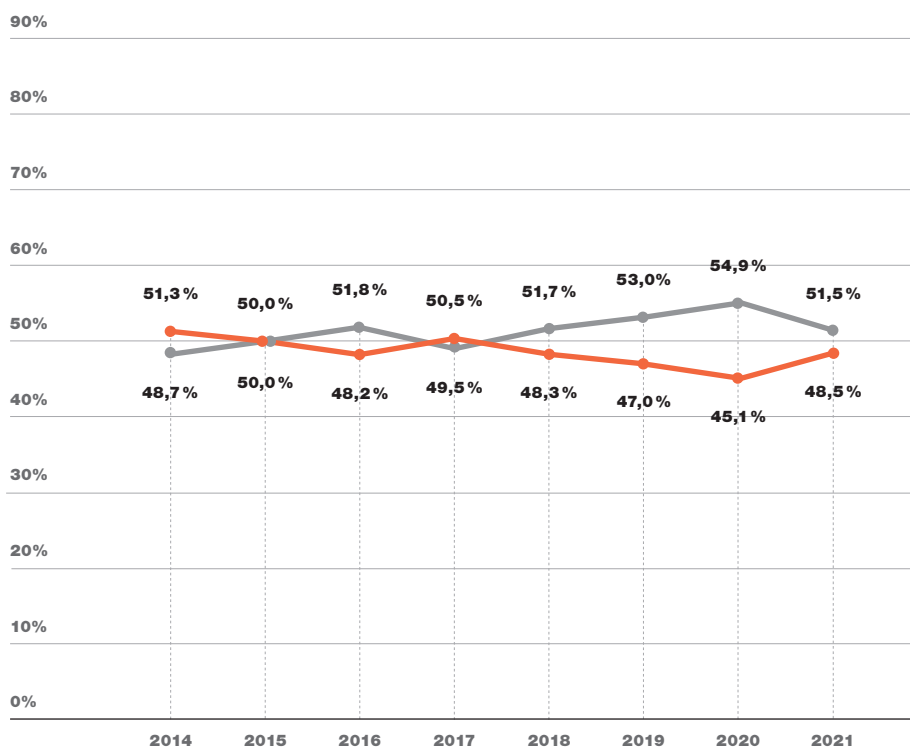
2. SERIE STORICHE (2014-2021)

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



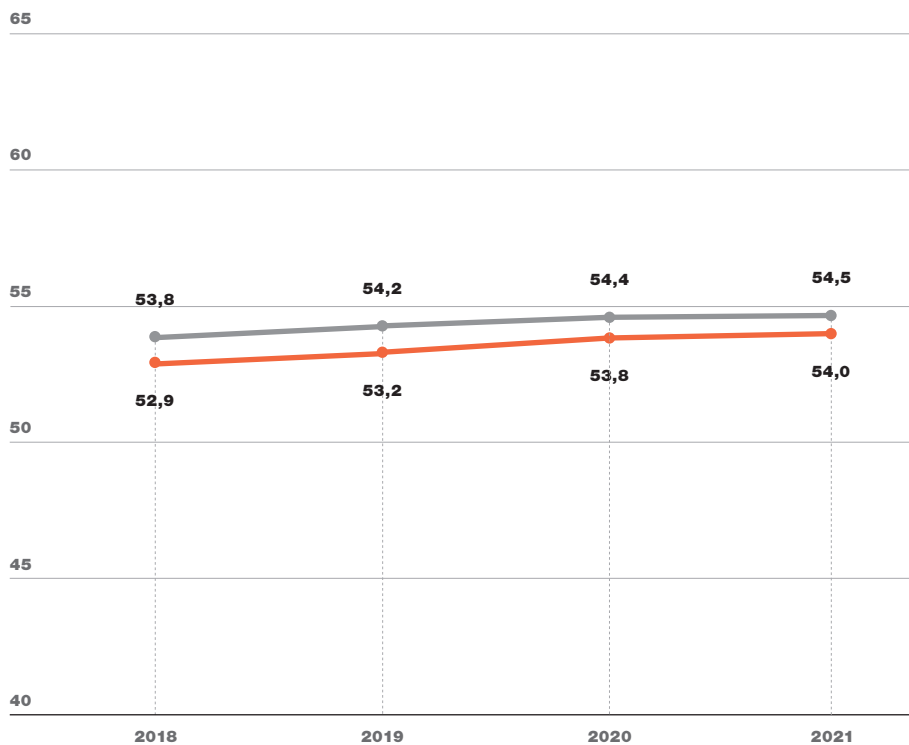
2. SERIE STORICHE (2014-2021)

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



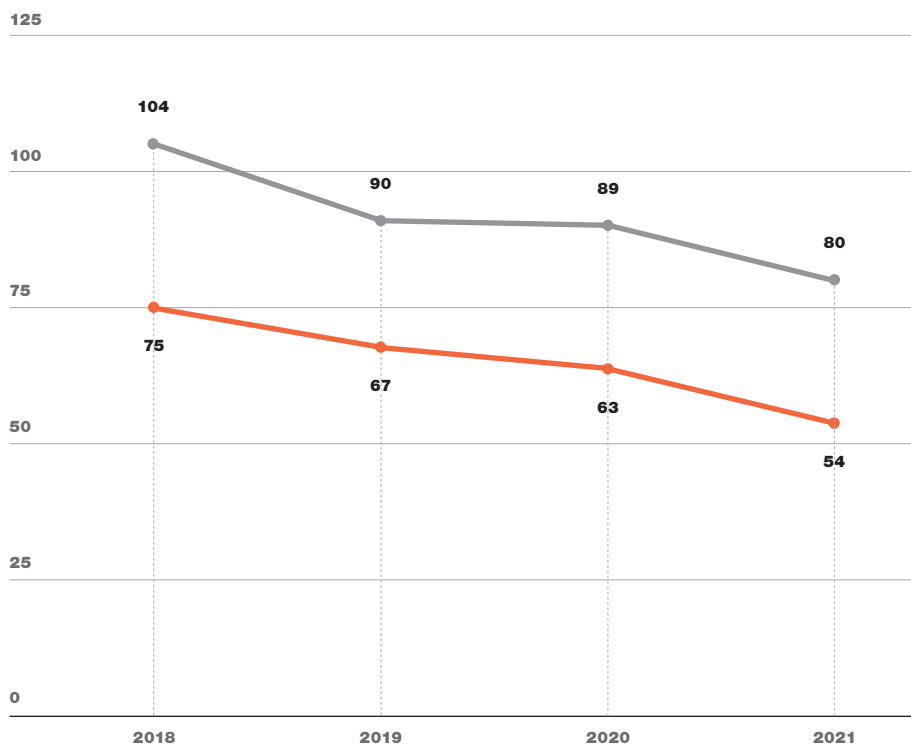
3. GENERE E CLASSI D'ETÀ

3.2. ETÀ MEDIA DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE, ANNI 2018-2021 (VALORI ASSOLUTI).



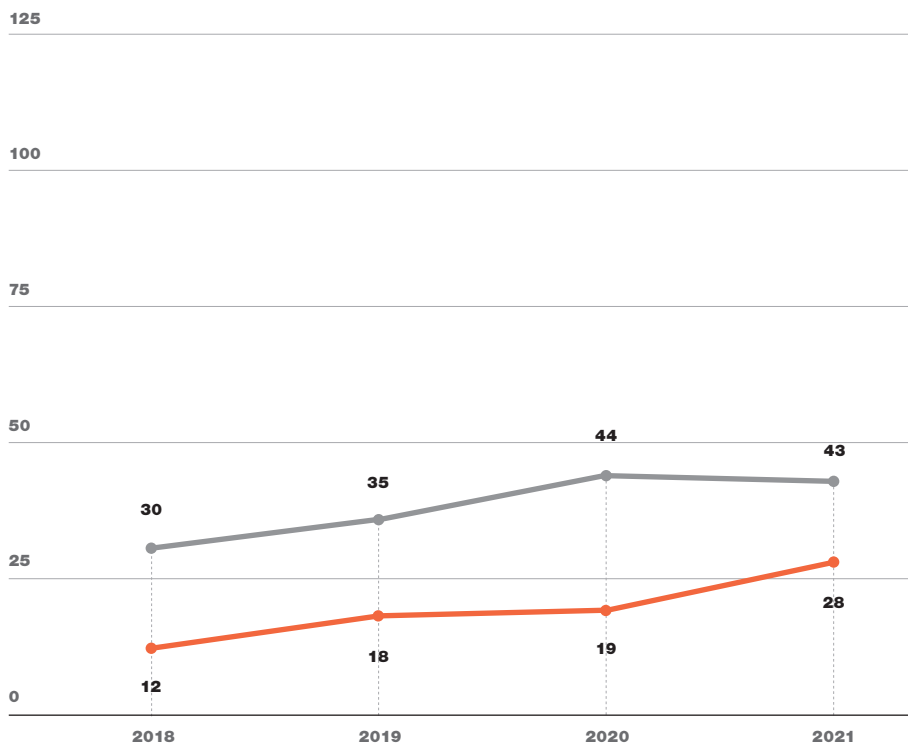
3. GENERE E CLASSI D'ETÀ

3.3. SERIE STORICA RICERCAT* A TEMPO INDETERMINATO, ANNI 2018-2021 (VALORI ASSOLUTI).

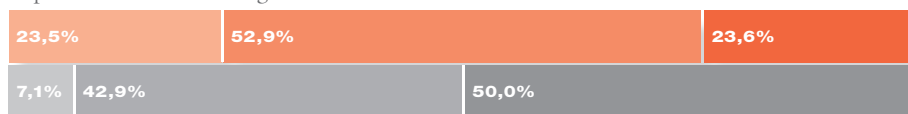


3. GENERE E CLASSI D'ETÀ

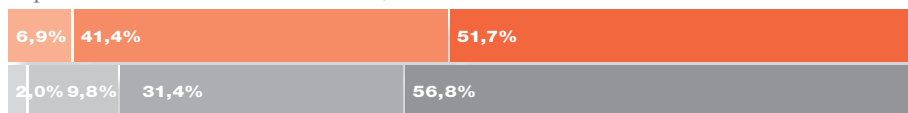
3.4. SERIE STORICA RICERCAT* A TEMPO DETERMINATO DI TIPO A E DI TIPO B, ANNI 2018-2021 (VALORI ASSOLUTI).



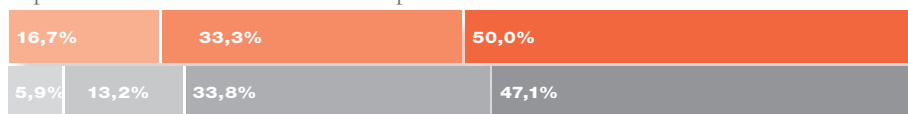
Dipartimento di Scienze giuridiche



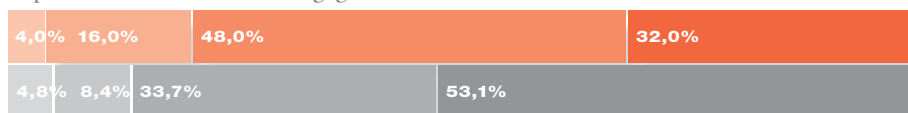
Dipartimento di Scienze matematiche, informatiche e fisiche



Dipartimento di Studi umanistici e del patrimonio culturale



Dipartimento Politecnico di ingegneria e architettura

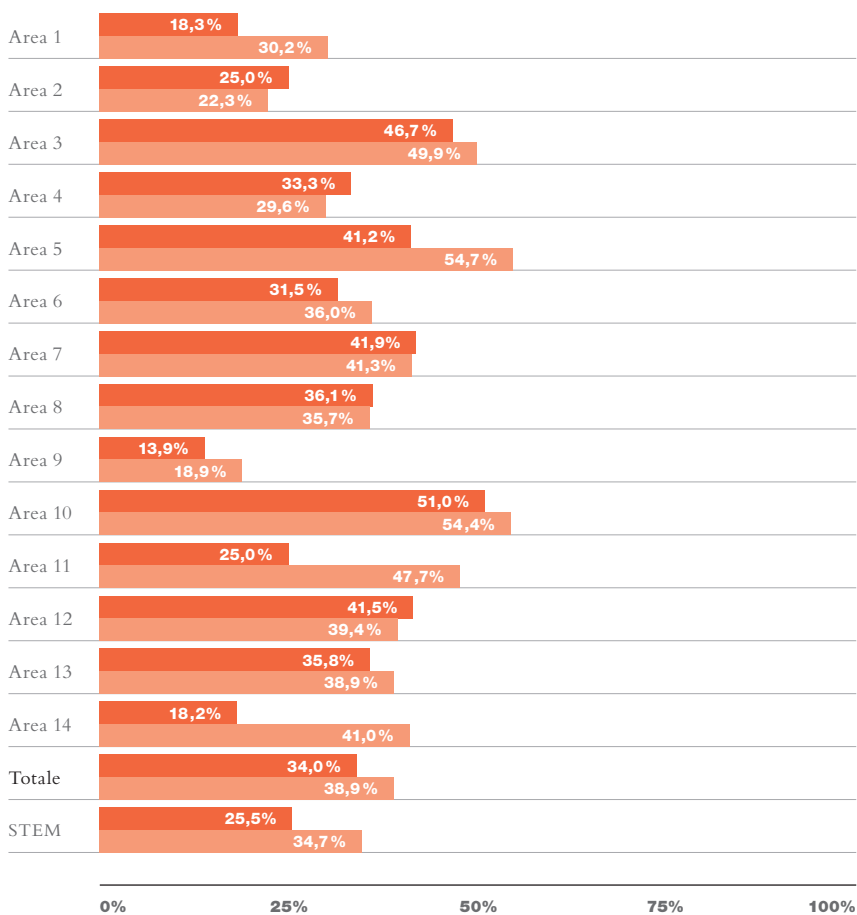




0% 25% 50% 75% 100%

- = 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

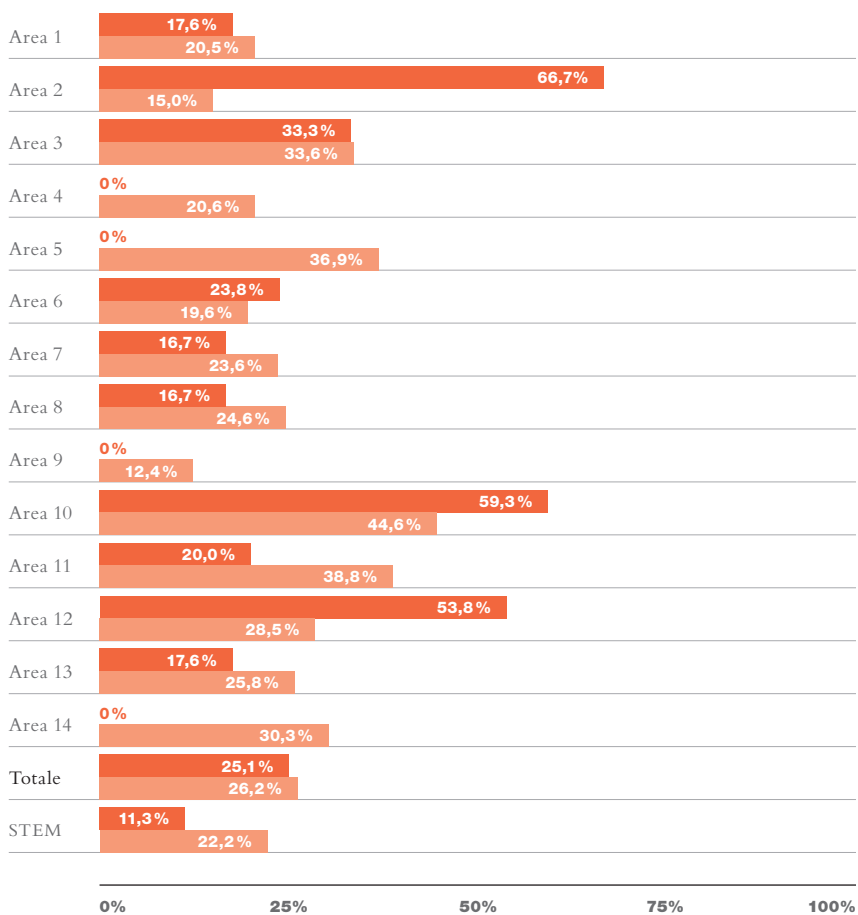
4.1. PROFESSORESSE ORDINARIE, ASSOCIATE E RICERCATRICI PER AREA CUN (VALORI PER OGNI 100 DOCENTI). CONFRONTO UNIVERSITÀ DI UDINE/ITALIA.



 = 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.



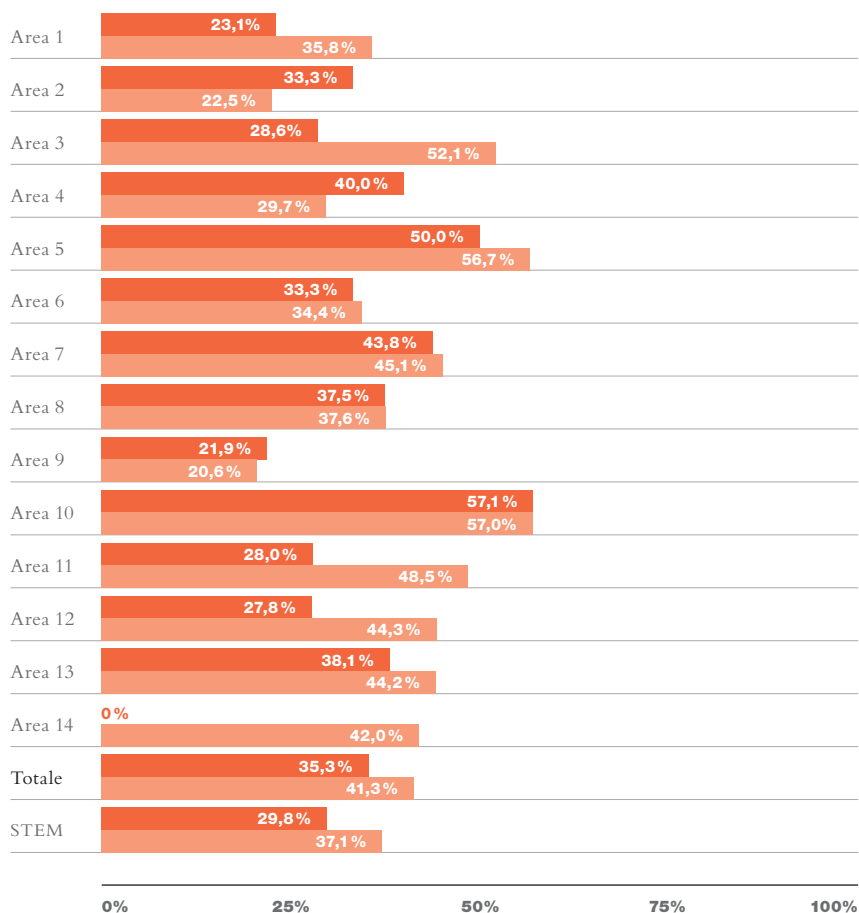
Area 1 Scienze matematiche e informatiche
 Area 2 Scienze fisiche
 Area 3 Scienze chimiche
 Area 4 Scienze della terra
 Area 5 Scienze biologiche
 Area 6 Scienze mediche
 Area 7 Scienze agrarie e veterinarie



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

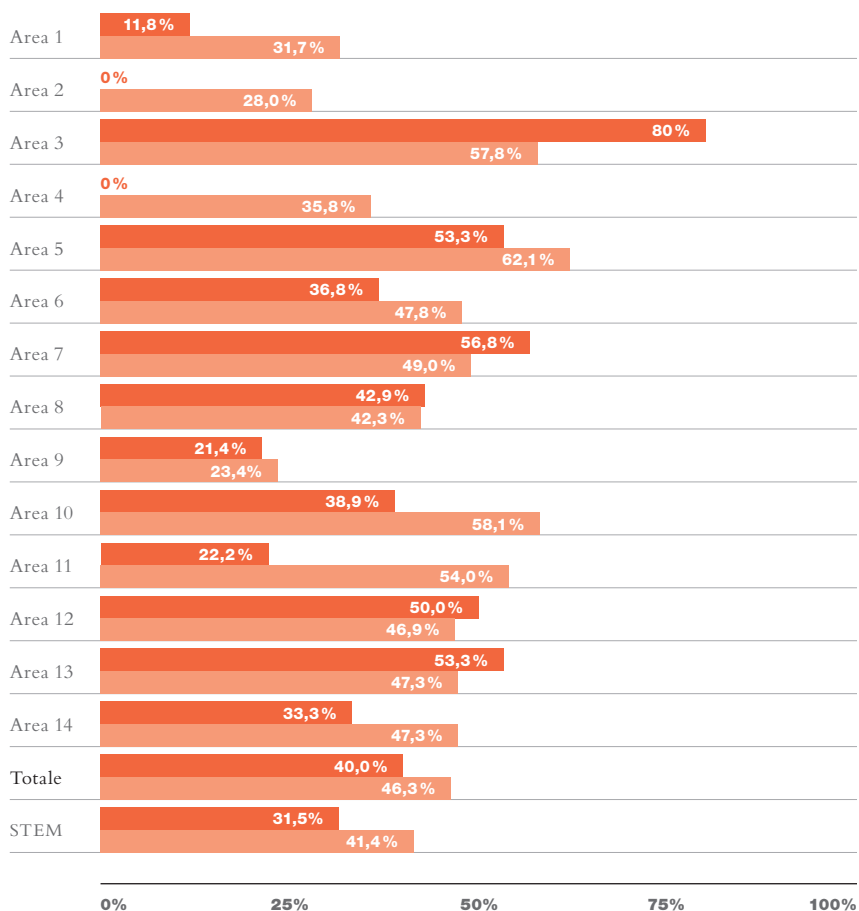
4.3. PROFESSORESSE ASSOCIATE PER AREA CUN (VALORI PER OGNI 100 DOCENTI NEL RUOLO). CONFRONTO UNIVERSITÀ DI UDINE/ITALIA.



 = 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.



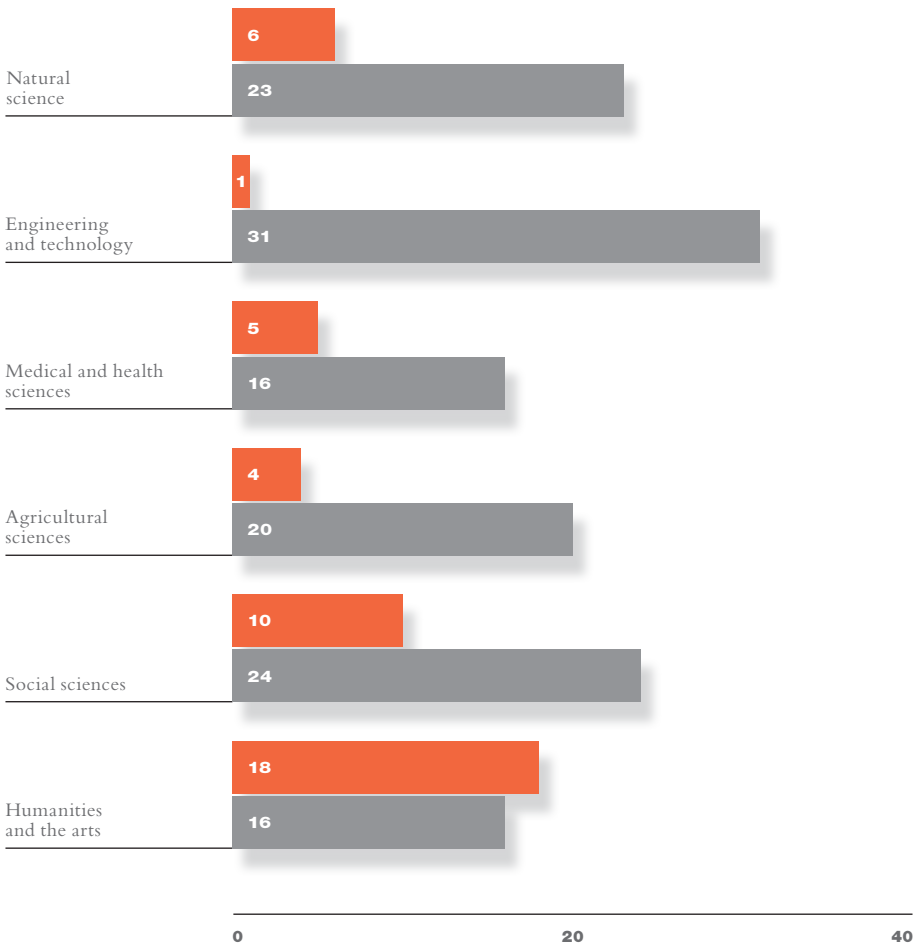
Area 1 Scienze matematiche e informatiche
 Area 2 Scienze fisiche
 Area 3 Scienze chimiche
 Area 4 Scienze della terra
 Area 5 Scienze biologiche
 Area 6 Scienze mediche
 Area 7 Scienze agrarie e veterinarie

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 2018 E 2021).

	RTD		RU		PA		PO	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Area 1	0,25	0,14	0,22	0,13	0,33	0,30	0,14	0,21
Area 2	N.D.	0,00	0,20	0,00	0,25	0,50	1,00	2,00
Area 3	0,00	N.D.	2,00	2,00	0,29	0,40	1,00	0,50
Area 4	N.D.	N.D.	0,00	0,00	2,00	0,67	N.D.	N.D.
Area 5	0,00	0,67	1,75	1,50	0,71	1,00	0,14	0,00
Area 6	3,00	0,50	0,73	0,60	0,53	0,50	0,20	0,31
Area 7	0,20	1,25	1,50	1,33	0,71	0,78	0,19	0,20
Area 8	N.D.	2,00	0,38	0,33	0,33	0,60	0,20	0,20
Area 9	0,33	0,14	0,25	0,50	0,24	0,28	0,00	0,00
Area 10	0,13	0,56	0,79	0,69	1,54	1,33	1,27	1,45
Area 11	0,00	0,67	0,33	0,00	0,40	0,39	0,29	0,25
Area 12	1,00	N.D.	1,00	0,60	0,30	0,38	0,83	1,17
Area 13	1,00	0,67	1,40	1,50	0,77	0,62	0,17	0,21
Area 14	N.D.	1,00	0,14	0,33	0,00	0,00	N.D.	0,00

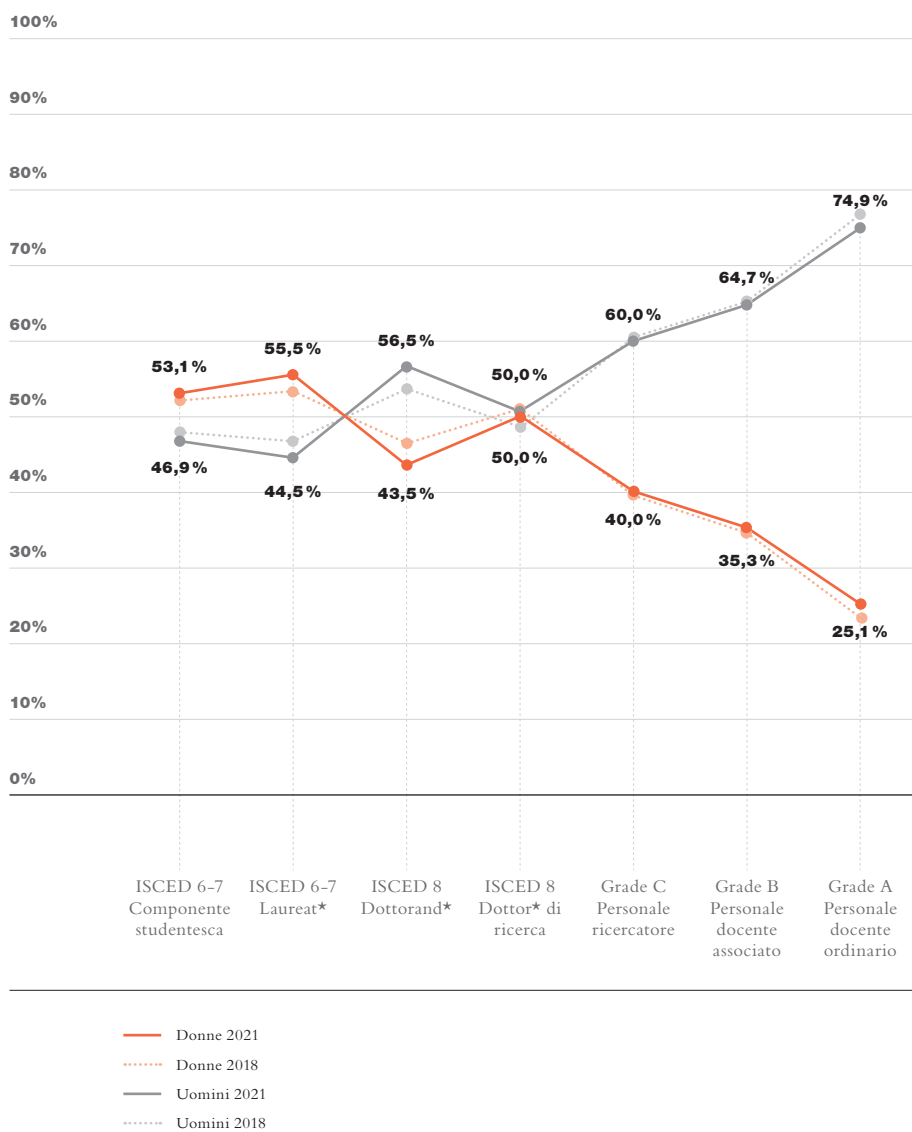
Rapporto di femminilità = Rapporto tra numero di donne e numero di uomini in un determinato ruolo, anno e area CUN

	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				

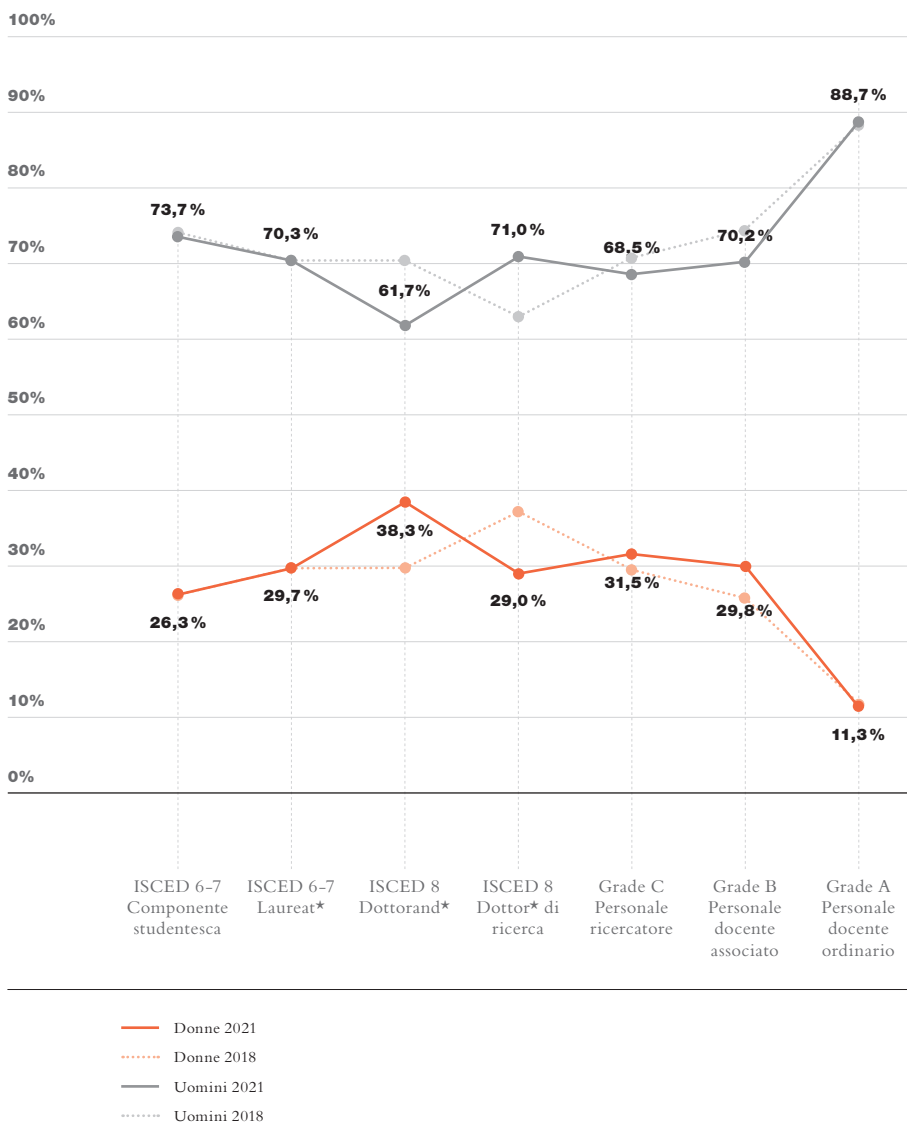
7. FORBICE DELLE CARRIERE

7.1. DISTRIBUZIONE PER RUOLO IN TUTTE LE AREE DI STUDIO, ANNI 2021 E 2018 (VALORI PERCENTUALI).



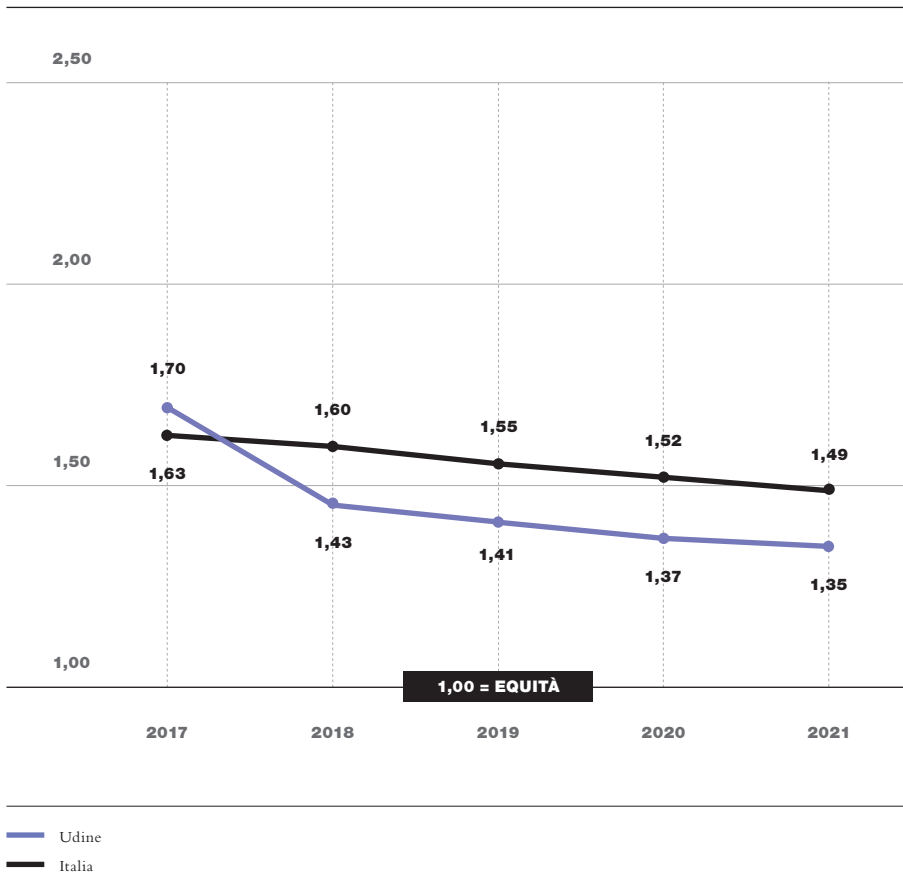
7. FORBICE DELLE CARRIERE

7.2. DISTRIBUZIONE PER RUOLO NELLE AREE STEM, ANNI 2021 E 2018 (VALORI PERCENTUALI).



8. INDICE DI GLASS CEILING (SEGREGAZIONE VERTICALE)

8.1. INDICE DI GLASS CEILING: CONFRONTO UNIVERSITÀ DI UDINE/ITALIA, ANNI 2017-2021.



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	2	1	1	1	2	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	1	0	0	0	0	0	0	0
Area 6	0	2	0	0	2	0	0	3	0	0
Area 7	0	3	1	0	0	2	1	0	0	0
Area 8	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0
Area 9	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0
Area 10	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0
Area 11	0	2	1	1	0	1	0	0	0	0
Area 12	0	1	2	0	2	0	0	0	0	0
Area 13	0	2	0	0	1	2	0	0	0	0
Area 14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Totale	0	13	7	4	6	12	2	4	0	1

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

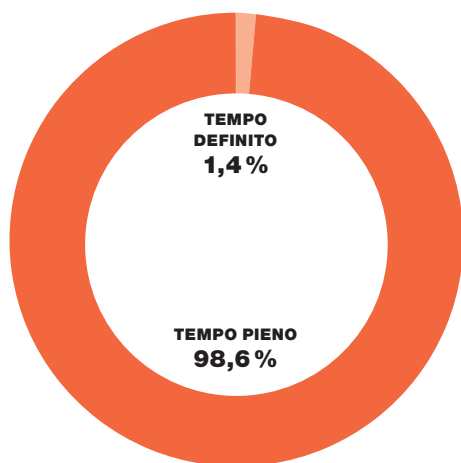
Area 12 Scienze giuridiche

Area 13 Scienze economiche
e statistiche

Area 14 Scienze politiche e sociali

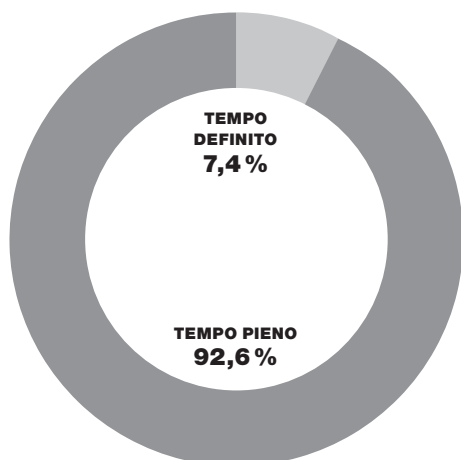
10. REGIME DI IMPIEGO

10.1. REGIME DI IMPIEGO DONNE (VALORI PERCENTUALI).



Per tempo definito
si intende tempo
parziale.

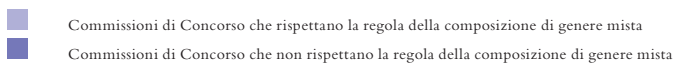
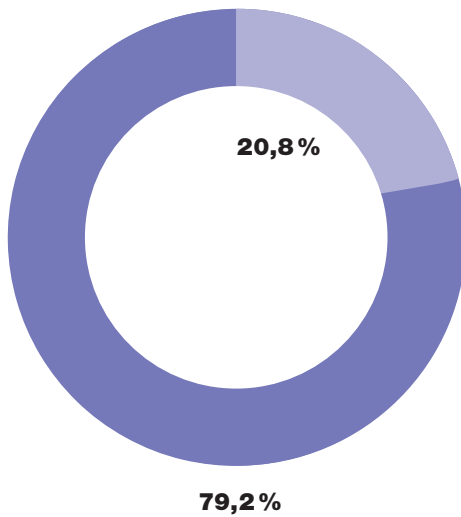
10.2. REGIME DI IMPIEGO UOMINI (VALORI PERCENTUALI).



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 FINANZIATI E FINANZIAMENTO EROGATO (ANNO 2021).

Numero progetti finanziati



Percentuale progetti finanziati



Finanziamenti in euro



Percentuale finanziamenti



12.2. NUMERO ALTRI PROGETTI FINANZIATI E FINANZIAMENTO EROGATO (ANNO 2021).

Numero progetti finanziati



Percentuale progetti finanziati





Finanziamenti in euro



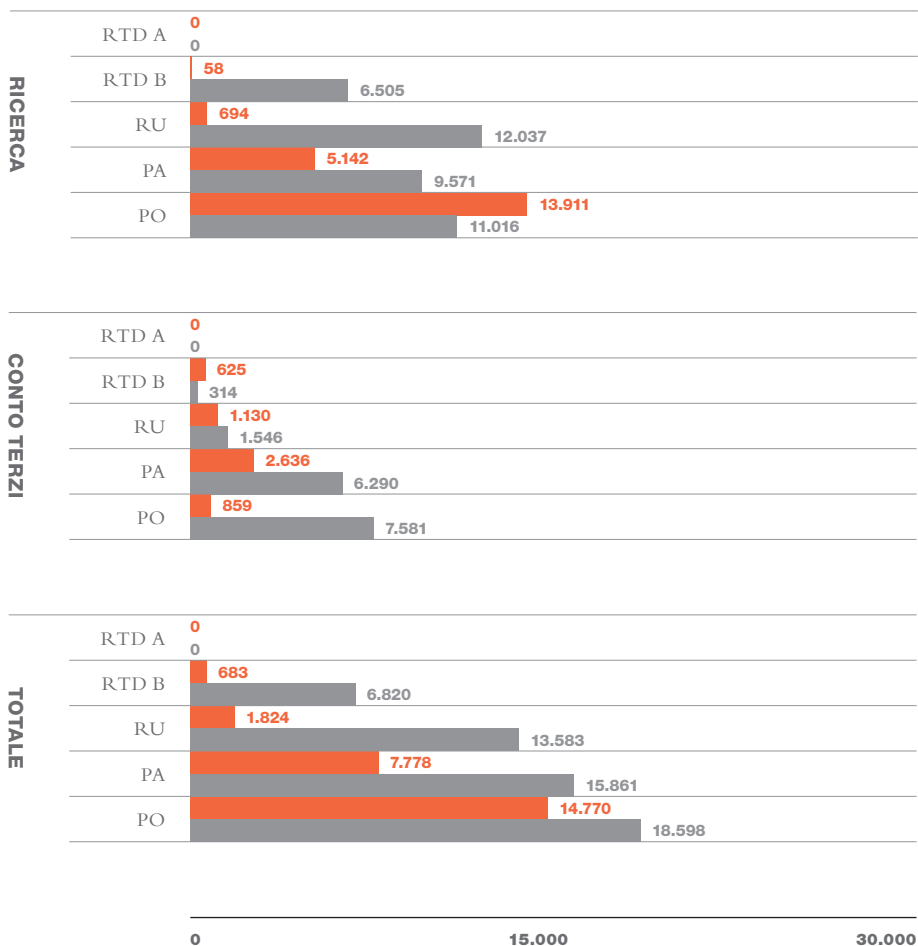
Percentuale finanziamenti



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

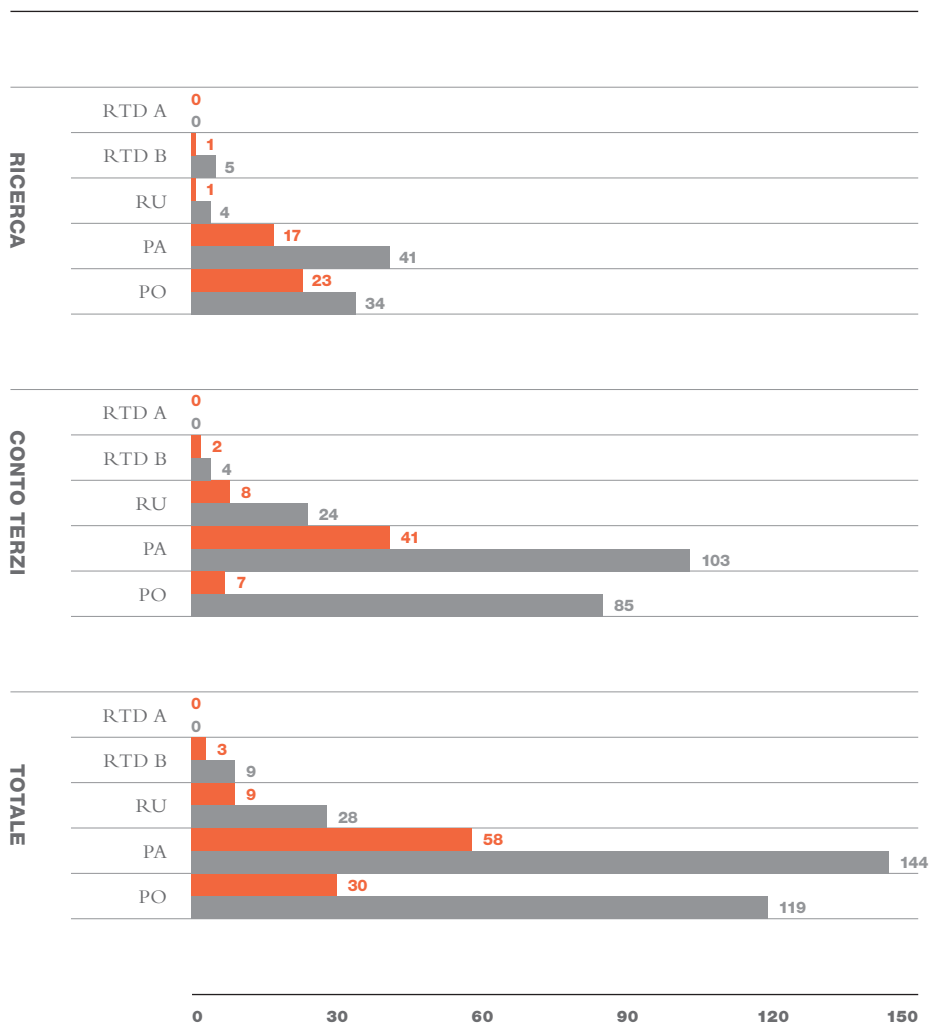
13. FONDI DI RICERCA

13.1. ENTRATE 2021 (MEDIA PRO-CAPITE, IN EURO).



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* ordinari*

C

**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	272	53	325
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	112	161
Totale	357	186	543

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)	28	5	33
Categoria B	7	15	22
Categoria C	259	111	370
Categoria D	79	51	130
Categoria EP	10	6	16
Dirigenti di 2ª fascia	2	2	4
Dirett* generali	0	1	1
Totale	385	191	576

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



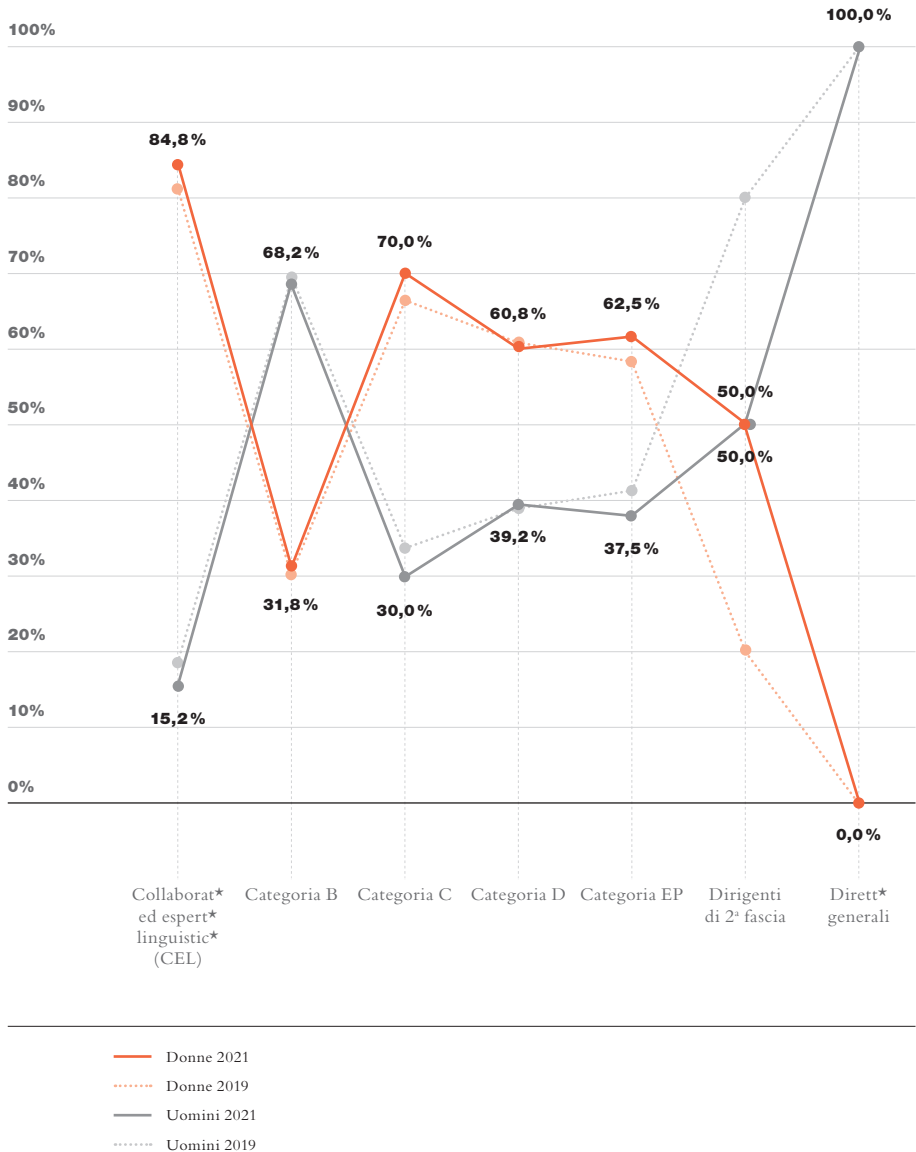
Dirett* generali



0% 25% 50% 75% 100%

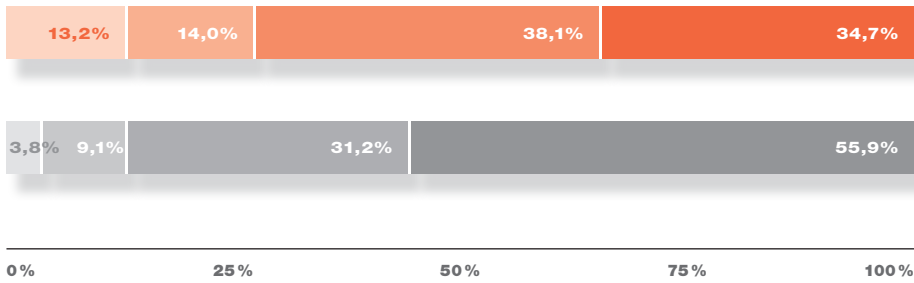
2. FORBICE DELLE CARRIERE

2.1. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER CATEGORIA IN TUTTE LE AREE FUNZIONALI D'IMPIEGO, ANNI 2021 E 2019 (VALORI PERCENTUALI).



3. ETÀ

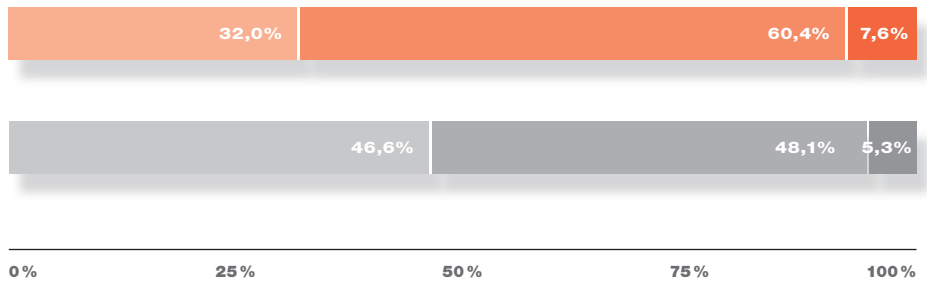
3.1. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER CLASSI D'ETÀ (VALORI PERCENTUALI).









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

4. TITOLO DI STUDIO

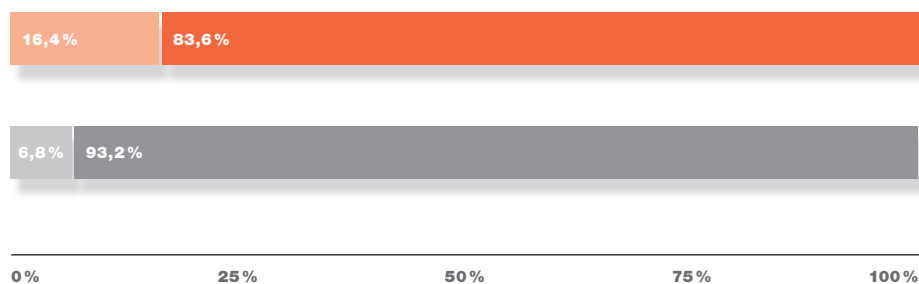
4.1. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER TITOLO DI STUDIO (VALORI PERCENTUALI).







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

5. CONTRATTO

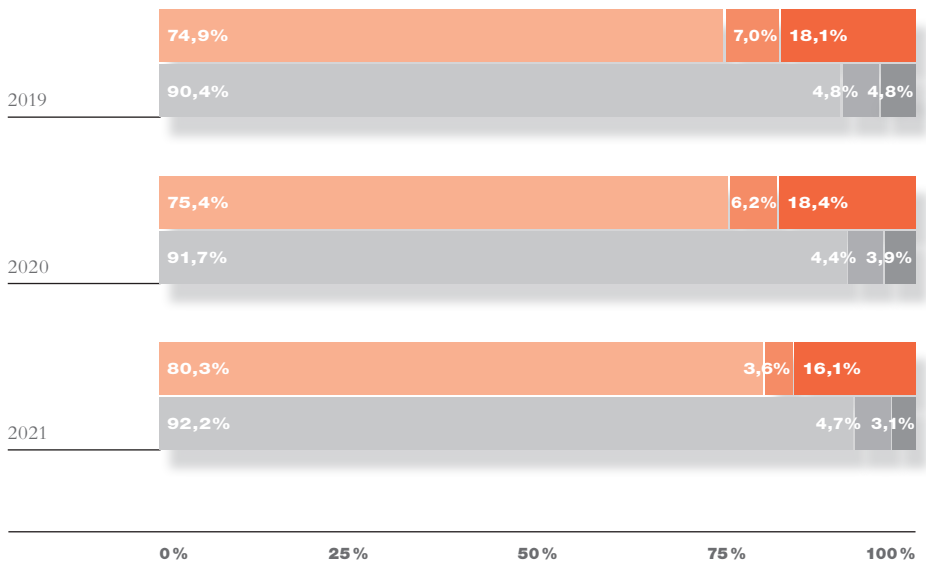
5.1. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO (VALORI PERCENTUALI).



  = Tempo determinato
  = Tempo indeterminato

6. REGIME DI IMPIEGO

6.1. DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER REGIME D'IMPIEGO, ANNI 2019, 2020 E 2021 (VALORI PERCENTUALI).



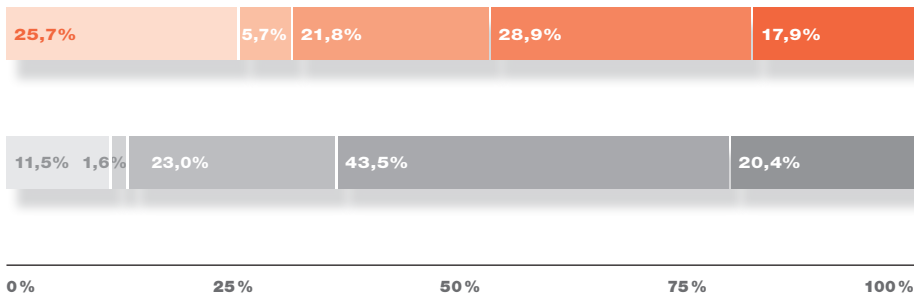
= Tempo pieno

 = Part time < 50%

 = Part time > 50%

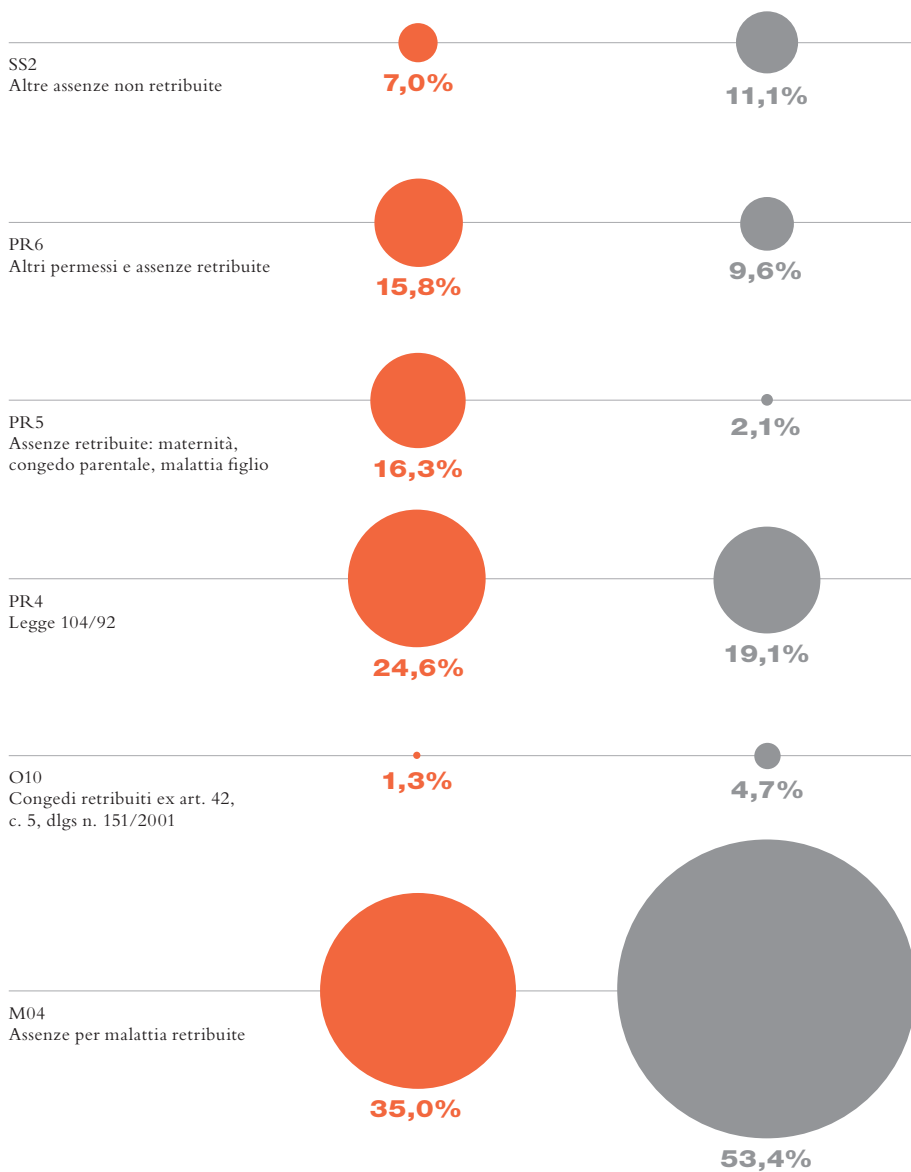
7. ANZIANITÀ

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



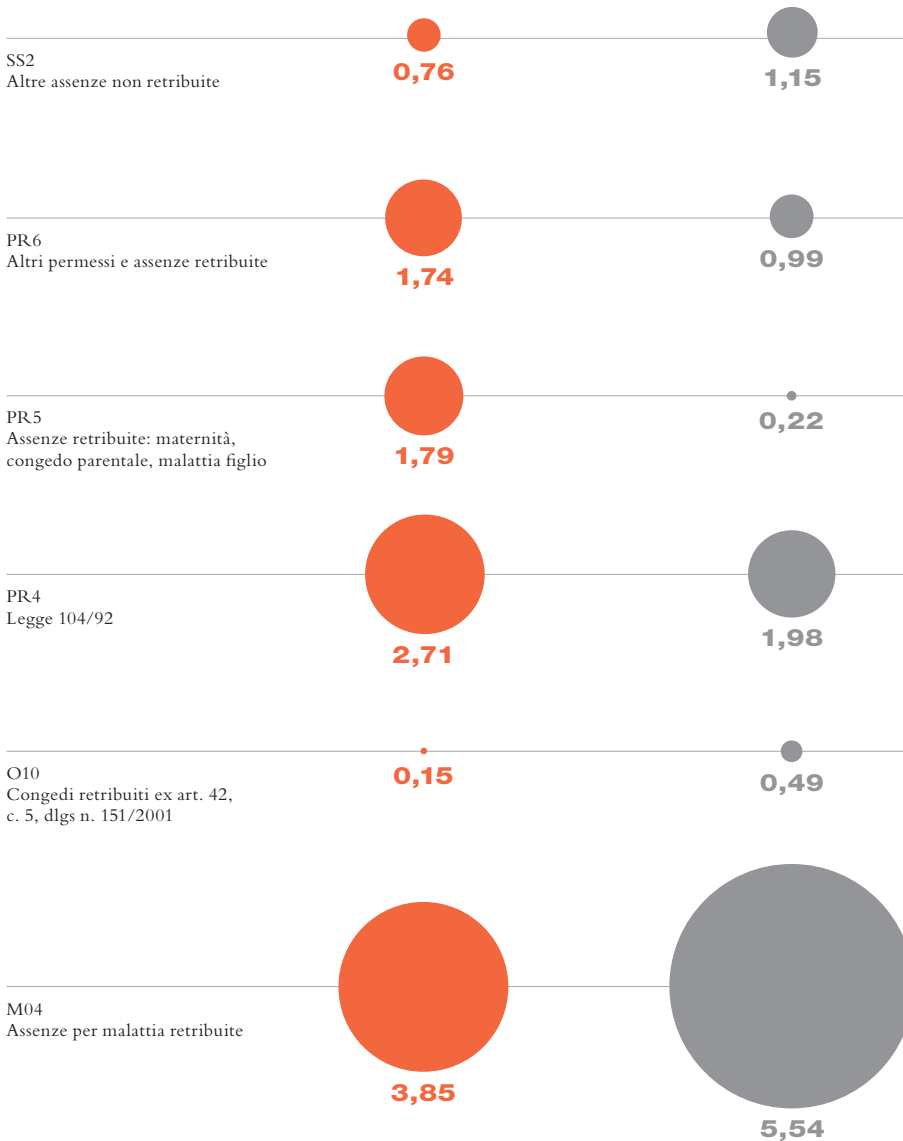
8. ASSENZE

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.

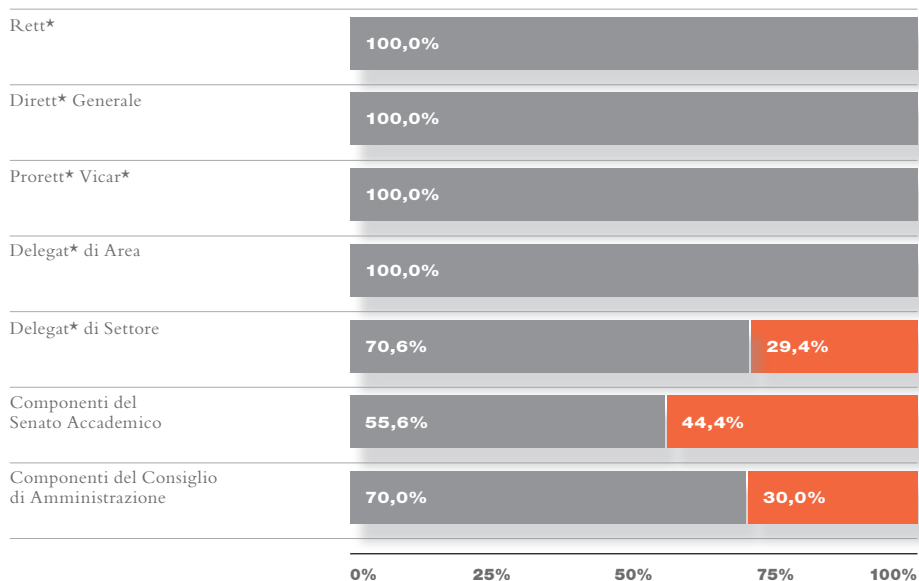


G

GOVERNANCE

1. INCARICHI DI GOVERNO E ISTITUZIONALI

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

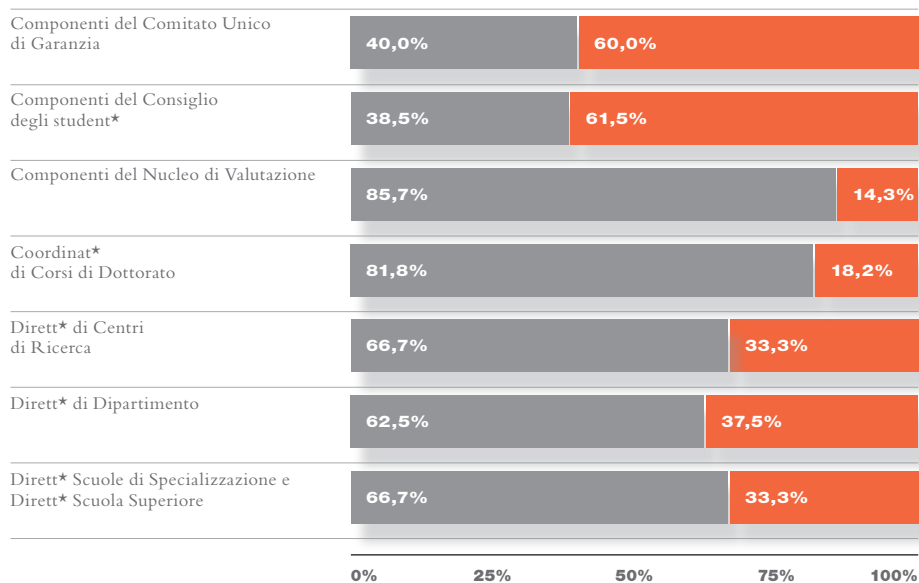


DONNE **UOMINI**



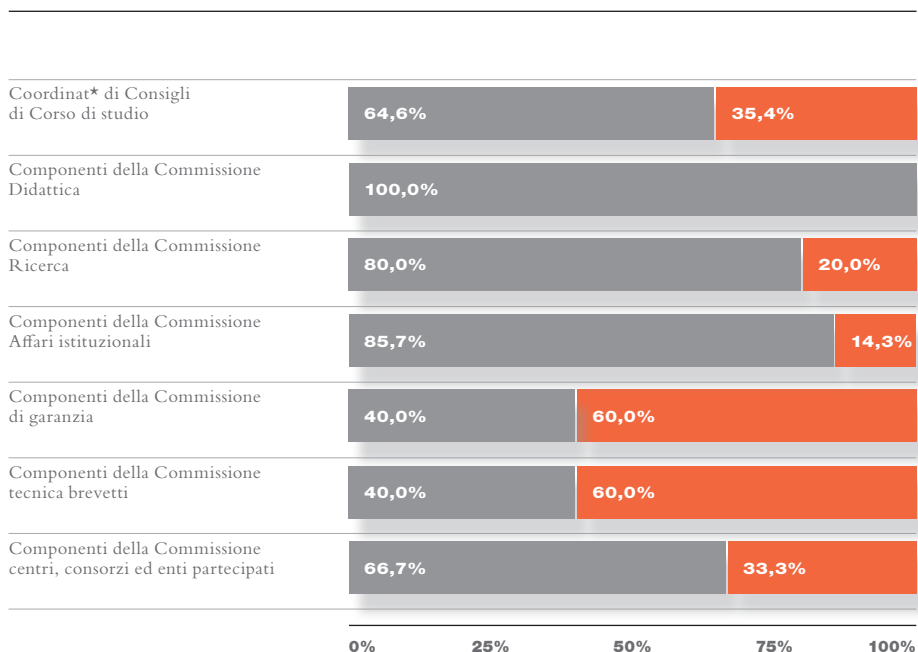
1. INCARICHI DI GOVERNO E ISTITUZIONALI

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



1. INCARICHI DI GOVERNO E ISTITUZIONALI

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

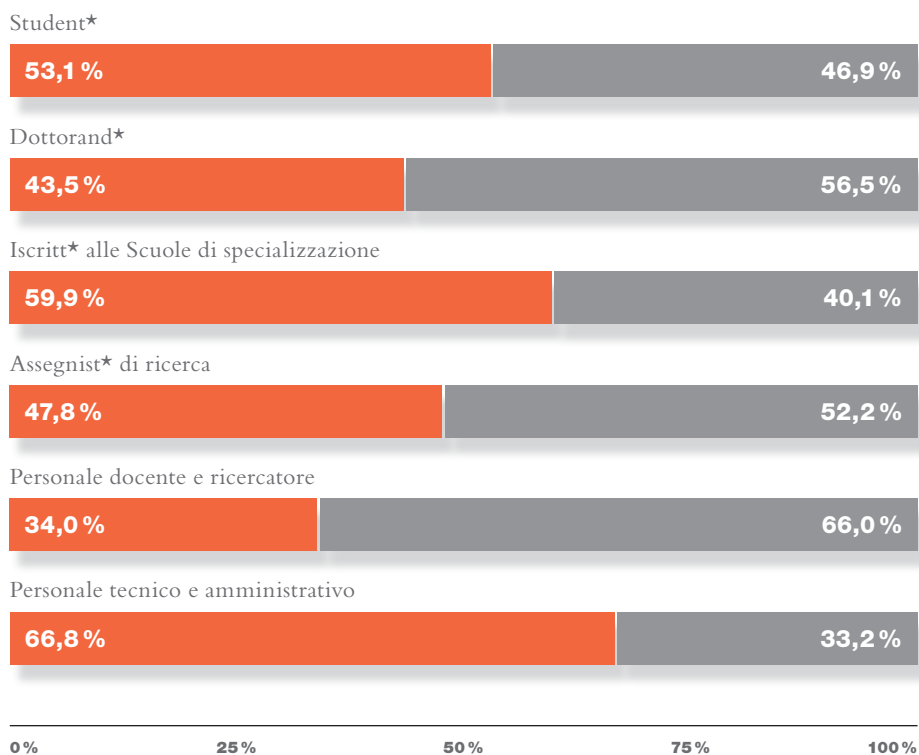




VISIONE D'INSIEME

1. UNA VISIONE D'INSIEME

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

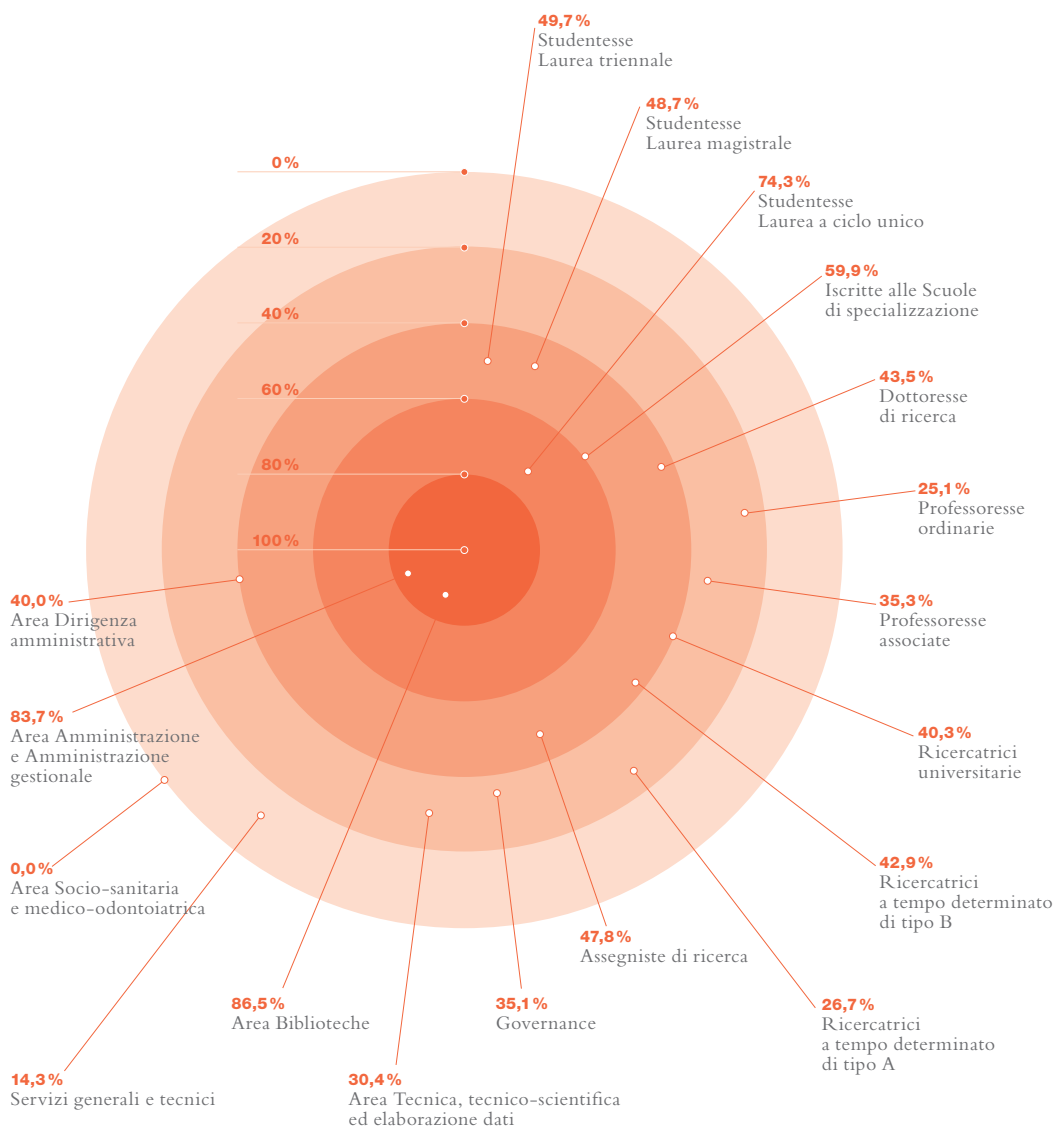


DONNE **UOMINI**



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
POLIGRAFICHE SAN MARCO
CORMONS (GO)**

**COLLANA
COMUNICARE UNIUD**

**FORUM EDITRICE
UNIVERSITARIA
UDINESE**

UDINE, 2023



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

