



# BILANCIO DI GENERE - 2023

Università degli Studi di Trieste



**UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI TRIESTE**





## 1.SOMMARIO

<b>1.SOMMARIO</b> .....	1
<b>2.INTRODUZIONE</b> .....	3
<b>3.LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO: Europa, Italia, Trieste</b> .....	5
<b>3.1 Normativa Europa per la parità di genere</b> .....	5
<b>3.2 Il contesto normativo a livello nazionale</b> .....	6
<b>3.3 Normativa ed organi d’Ateneo</b> .....	7
<b>3.3.1 Statuto dell’Università degli Studi di Trieste</b> .....	7
<b>3.3.2 Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)</b> .....	7
<b>3.3.3. Centro di Ricerca Interdipartimentale per gli Studi di Genere (CISG)</b> .....	8
<b>3.3.4 Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio dell’Università degli Studi di Trieste a tutela della dignità della persona</b> .....	8
<b>3.3.5 Piano per l’Uguaglianza di Genere (2022-2024)</b> .....	8
<b>3.3.6 Piano Azioni Positive (2023-2025)</b> .....	9
<b>3.3.7 Piano Strategico 2023-2026</b> .....	9
<b>3.3.8. Attività di monitoraggio</b> .....	10
<b>3.3.9 Bilancio Sociale Integrato – Indicatori di performance sociale</b> .....	10
<b>3.3.10 Regolamento per l’attivazione e la gestione di carriere alias per soggetti in transizione di genere</b> .....	10
<b>4.ANALISI DI CONTESTO</b> .....	12
<b>4.1 Componente Studentesca</b> .....	12
<b>4.1.1 Ambito A: Composizione</b> .....	13
<b>4.1.2 Ambito B: Mobilità</b> .....	15
<b>4.1.3 Ambito C: Performance negli studi</b> .....	16
<b>4.1.4 Ambito D: Tasso di Occupazione di Laureati/e</b> .....	17
<b>4.1.5 Focus su Post Lauream</b> .....	19
<b>4.2 Personale Docente e Ricercatore</b> .....	22
<b>4.2.1 Ambito A: Composizione</b> .....	23
<b>4.2.2 Ambito B: Carriere</b> .....	32
<b>4.2.3 Ambito C: Ricerca</b> .....	40
<b>4.2.4 Ambito D: Didattica</b> .....	41
<b>4.3 Personale Tecnico-Amministrativo</b> .....	42
<b>4.3.1 Ambito A: Composizione</b> .....	43
<b>4.3.2 Ambito B: Situazione occupazionale</b> .....	45
<b>4.3.3 Ambito C: Assenze</b> .....	47



4.3.4 Ambito D: Turnover .....	49
4.3.5 Ambito E: Retribuzione.....	51
4.4 Incarichi Istituzionali e di Governo.....	52
<b>5. AZIONI PER LA PARITA' DI GENERE: 2023 .....</b>	<b>53</b>
<b>5.1 CUG- Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni .....</b>	<b>53</b>
5.1.1 Principali attività istituzionali.....	53
5.1.2 Attività di monitoraggio della situazione di studenti e personale.....	56
5.1.3 Collaborazioni con l'amministrazione e resa dei pareri .....	56
5.1.4 Attività di promozione della parità e del benessere a favore degli studenti e del personale tecnico-amministrativo .....	57
5.1.5 Eventi di promozione della cultura della parità .....	57
5.1.6 Collaborazioni e patrocinii.....	59
5.1.7 Partecipazione a network nazionali e attività collegate .....	61
<b>5.2 CISG – Centro Interdipartimentale per gli Studi di Genere .....</b>	<b>62</b>
5.2.1 Eventi.....	62
<b>5.3 Welfare d'Ateneo e Benessere Lavorativo .....</b>	<b>63</b>
<b>5.4 Riclassificazione delle spese in una prospettiva di genere.....</b>	<b>64</b>

## 2.INTRODUZIONE

La necessità di dotare l'Università degli Studi di Trieste di un bilancio che analizzasse una serie di dati ed indicatori dal punto di vista della dimensione di genere è esplicitata nel [Piano dell'Uguaglianza di Genere 2022-2024](#), dall'obiettivo VI.1. Il Bilancio di Genere (BdG) rappresenta uno strumento essenziale per promuovere l'uguaglianza di genere tra le componenti della comunità universitaria. Esso integra una prospettiva di genere nelle politiche d'Ateneo, contribuendo sia ad una maggiore trasparenza sia ad un'equa assegnazione e rendicontazione delle risorse. Gli organi d'Ateneo possono quindi trovare nel BdG una fonte di dati ed informazioni utili per l'analisi della situazione di coloro che, a diverso titolo, operano nel contesto dell'Università degli Studi di Trieste.

Il presente documento utilizza il termine "genere" (in inglese "*gender*") per indicare l'insieme di caratteristiche culturali, stereotipi ed aspettative che vengono più o meno esplicitamente attribuite ad un individuo in base al sesso biologico. Il genere è quindi un concetto mutevole, atto a diverse interpretazioni a seconda del periodo storico e di altri elementi circostanziali. Il singolo individuo recepisce e rielabora gli stimoli provenienti dall'esterno, in una continua negoziazione tra la propria individualità (la propria "identità di genere") e quelle che sono le aspettative del contesto culturale in cui vive.

Data la natura prevalentemente culturale del concetto di genere, ne deriva che i dati riportati dal Bilancio non riflettono situazioni determinate dalla biologia, ma da dinamiche strutturali di tipo culturale, sociale ed economico. Nel contesto universitario un esempio di ciò è lo squilibrio di genere nelle discipline STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*), nelle quali la componente femminile tende ad essere in minoranza.

Tali dinamiche possono essere positivamente influenzate dall'utilizzo del Bilancio di Genere come strumento per inserire la parità di genere nella più ampia strategia di sviluppo dell'Ateneo, coniugando la valutazione del contesto alle azioni di intervento e investimento volte a favorire l'equità tra generi in tutti gli ambiti: studenti e studentesse, personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo a tutti i livelli, *governance* ed organi d'Ateneo.

Il Bilancio di Genere 2023 è introdotto da una rapida disamina del quadro normativo di riferimento, sia a livello europeo che nazionale, per poi tratteggiare come esso sia tradotto nel contesto dell'Università degli Studi di Trieste. Vengono poi presentati i principali dati ed indicatori, messi a disposizione da CINECA nel cruscotto "Bilancio di Genere", relativi al corpo studentesco, al personale docente e ricercatore, ed al personale tecnico amministrativo. Le categorie, così come gli indicatori presi ad esame, sono indicati nel documento "[Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani](#)", edito dal Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere e pubblicato nel 2019.

Le Linee Guida CRUI sottolineano l'importanza di costituire un Gruppo di Coordinamento del Bilancio di genere che assuma le decisioni necessarie all'attuazione del progetto, ne definisca il cronoprogramma, identifichi il personale coinvolto, aggiorni e monitori il suo sviluppo sulla base dei tempi programmati e ne promuova la divulgazione all'interno e all'esterno dell'Ateneo. Al fine di raggiungere tali obiettivi, l'Università degli Studi di Trieste con la delibera numero 255/2022 (n. protocollo: 147874/2022) del Senato Accademico e con la delibera numero 445/2022 (n. protocollo:



151159/2022) del Consiglio di Amministrazione, formalizzano la composizione del Gruppo di Coordinamento per il Bilancio di Genere, i cui componenti sono individuati con criteri che tengono conto delle competenze tecniche e della consapevolezza del contesto trasversale ai processi di Ateneo:

- Collaboratore del Rettore per l'Area Bilancio - prof. Guido Modugno
- Collaboratrice del Rettore per l'Area Condizioni di lavoro, salute e sicurezza dei lavoratori - prof.ssa Francesca Larese Filon
- Collaboratore del Rettore per l'Area Orientamento in entrata e in uscita, job placement – prof. Lucio Torelli
- Direttore generale - dott.ssa Luciana Rozzini
- Coordinatrice del Centro interdipartimentale per gli studi di genere - prof.ssa Sergia Adamo
- Rappresentante del CUG - prof.ssa Maria Dolores Ferrara
- Unità di staff Qualità e Supporto strategico - dott.ssa Raffaella Di Biase
- Area Risorse umane - dott.ssa Elena Veludo
- Servizio Pianificazione e performance - dott.ssa Francesca Paperio
- Ufficio Bilancio e tesoreria - dott. Fabio Mazzotta

Dal punto di vista redazionale, per ogni ambito sono stati riportati grafici basati su diversi aspetti della carriera universitaria, ognuno correlato da un breve commento esplicativo; per alcuni indicatori è stato realizzato un nuovo grafico al fine di garantire una maggiore leggibilità. Per ogni categoria verrà specificato l'anno, o insieme di anni, a cui i dati si riferiscono. Qualora i dati esposti non provenissero dal cruscotto "Bilancio di Genere" fornito da CINECA verrà indicata la fonte di provenienza degli stessi. La sezione finale è stata dedicata al censimento delle azioni intraprese dall'Ateneo nel corso del 2023 atte a ridurre le disparità di genere e le potenziali discriminazioni.

## 3.LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO: Europa, Italia, UniTS

### 3.1 Normativa Europa per la parità di genere

La redazione del Bilancio di Genere può essere considerata uno degli strumenti di applicazione del *gender mainstreaming*, ossia la strategia per l'integrazione della prospettiva di genere ad ogni fase e livello della progettazione, sviluppo, attuazione e rendicontazione delle politiche pubbliche, al fine di favorire l'equità di genere. Possiamo quindi considerare il *gender budgeting* come l'applicazione di tale processo alle procedure di bilancio.

Nell'ambito della normativa europea una prima, fondamentale, descrizione di tale processo è contenuta nella "[Relazione della Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità](#)", predisposta per il Parlamento europeo nel 2003 (16 giugno, 2003, A5-0214/2003).

L'importanza dell'equità di genere nella gestione delle risorse viene ulteriormente ribadita in diversi atti dell'Unione Europea, come la "[Risoluzione del Parlamento europeo del 17 novembre 2011 sull'integrazione della dimensione di genere nei lavori del Parlamento europeo](#)" (2011/2151(INI)), e nella "[Relazione sull'impatto della crisi economica sull'uguaglianza di genere e i diritti della donna](#)" (28 febbraio, 2013, 2012/2301(INI)), con la quali gli Stati membri vengono invitati a realizzare Budget di Genere per analizzare i programmi e le politiche governativi, i loro effetti sull'assegnazione delle risorse, e il loro contributo alla parità tra donne e uomini.

L'evoluzione più recente della normativa europea si ha con la "[Strategia per la parità di genere 2020-2025](#)", i cui obiettivi principali sono:

- Porre fine alla violenza di genere;
- Combattere gli stereotipi di genere;
- Colmare il divario di genere nel mercato del lavoro;
- Raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici;
- Far fronte al problema del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne;
- Colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica.

È anche obiettivo dell'Unione Europea l'inserimento della dimensione di genere in tutte le politiche, con interventi *ad hoc* ispirati al principio trasversale dell'intersectorialità. La strategia è descritta con maggior dettaglio nel documento "[Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025](#)" (5 marzo, 2020, COM/2020/152).

In continuità con la normativa emanata, la Commissione esaminerà l'impatto di genere delle sue attività e le modalità di quantificazione della spesa relativa alla parità di genere anche a livello dei programmi nel Quadro Finanziario Pluriennale (QFP) 2021-2027.

Il percorso, normativo e culturale, promosso dall'Unione Europea si inserisce in un quadro di sviluppo più ampio quale è l'Agenda 2030 dell'Onu; tra i diciassette obiettivi per lo sviluppo sostenibile il numero cinque è dedicato al raggiungere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione tutte le donne e le ragazze. Infatti, come descritto dal Centro Regionale di Informazione delle Nazioni Unite:

*Garantire alle donne e alle ragazze parità di accesso all'istruzione, alle cure mediche, a un lavoro dignitoso, così come la rappresentanza nei processi decisionali, politici ed economici, promuoverà economie sostenibili, di cui potranno beneficiare le società e l'umanità intera.*

[Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze](#)

### 3.2 Il contesto normativo a livello nazionale

L'idea che l'equità di genere sia un elemento essenziale dell'attività della Pubblica Amministrazione può trovare fondamento già nei principi costituzionali. L'articolo 3 della Costituzione sancisce la pari dignità sociale di tutti i cittadini dinnanzi alla legge, specificando nel secondo comma che è compito della Repubblica eliminare le condizioni che ostacolano il pieno sviluppo della persona come individuo e cittadino:

*È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.*

[Comma 2, art. 3, Costituzione della Repubblica Italiana](#)

L'articolo 37 rimarca come alle donne spettino gli stessi diritti e, a parità di lavoro, la stessa retribuzione della controparte maschile. Similmente l'articolo 51 stabilisce che tutti i cittadini possano accedere agli uffici ed alle cariche pubbliche in condizioni di eguaglianza, e a tal fine la Repubblica si impegna a promuovere con specifici provvedimenti le pari opportunità tra generi.

Riprendendo i principi costituzionali ed acquisendo la normativa comunitaria, il decreto legislativo n.165/2001 ([“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”](#)) rimarca la necessità di promuovere le pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, evitando ogni tipo di discriminazione diretta o indiretta. A tal fine nel 2006 viene redatto un [“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”](#), che introduce il Piano delle Azioni Positive come strumento per la pianificazione di attività volte a rimuovere gli ostacoli alla parità di genere. Similmente, nel 2010 viene attuato un aggiornamento al decreto legislativo n.165/2001 introducendo nella Pubblica Amministrazione il [“Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per le pubbliche amministrazioni”](#).

Per quanto riguarda il Bilancio di Genere, la Direttiva 23 maggio 2007 ([GU Serie Generale n.173 del 27-07-2007](#)) specifica che tra le azioni positive da intraprendere, le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ripartire sulla base del genere le statistiche relative al personale, non escludendo alcuna voce. La Direttiva inoltre esorta le Pubbliche Amministrazioni ad analizzare i propri bilanci mettendo in evidenza quali voci siano (in modo diretto o indiretto) sensibili al genere – ovvero a produrre un Bilancio di Genere. L'importanza di utilizzare il BdG come strumento per promuovere la parità di genere tramite le politiche pubbliche viene anche rimarcata nel successivo [decreto legislativo n. 116/2018](#).

Il Bilancio di Genere è anche uno dei documenti richiesti per la revisione e misurazione della spesa secondo le indicazioni di rendicontazione del programma Europeo *NextGeneration EU*, che indica la promozione dell'uguaglianza di genere e l'emancipazione femminile tra i suoi obiettivi. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) di conseguenza non solo include la parità di genere come priorità trasversale, ma impone il potenziamento del Bilancio di Genere come strumento di analisi dell'uso delle risorse; su questo tema si rimanda alle linee guida "[Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni](#)" del 2022.

Per gli Atenei dal 2019 sono disponibili le già menzionate Linee guida per il Bilancio di genere negli Atenei italiani, elaborate dalle CRUI al fine di fornire un modello uniforme per la redazione del BdG.

### 3.3 Normativa ed organi d'Ateneo

L'attenzione dell'Ateneo alle tematiche di genere emerge tanto dall'adozione di opportuni strumenti normativi e dalla diffusione data ai documenti di pianificazione e rendicontazione, quanto dalla presenza nel contesto della struttura organizzativa di organi specifici e strutture di ricerca dedicate.

#### 3.3.1 Statuto dell'Università degli Studi di Trieste

*L'Università garantisce, nel quadro delle proprie competenze, la dignità e il rispetto dei diritti fondamentali della persona, l'uguaglianza nelle opportunità e la valorizzazione delle differenze; promuove una cultura di pace; si impegna a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione. A tal fine, istituisce il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.*

Comma 3, art. 2, [Statuto dell'Università degli Studi di Trieste](#)

Lo Statuto include esplicitamente la prevenzione e contrasto ad ogni forma di discriminazione tra i Principi e le garanzie fondamentali dell'Università degli Studi di Trieste.

A tal fine, con l'articolo 20 dello Statuto l'Ateneo istituisce il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG).

#### 3.3.2 Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)

Il Comitato mira a promuovere, garantire e realizzare l'effettiva parità e integrazione tra tutte le componenti operanti nell'Università, valorizzando il benessere di chi vi lavora e contrastando le discriminazioni. Composizione ed attività del CUG sono descritte nel "[Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni](#)".

Il CUG è dotato di un [proprio sito web](#), dove sono pubblicamente reperibili tutta una serie di informazioni relative a: componenti e regolamenti del CUG, funzioni, contatti, relazioni, annunci, iniziative etc. Oltre alla relazione annuale sulle attività svolte, entro il 30 marzo di ogni anno il CUG invia agli Organo di governo dell'Ateneo una relazione dettagliata sulla situazione del personale, l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro (*mobbing*).



### 3.3.3. Centro di Ricerca Interdipartimentale per gli Studi di Genere (CISG)

Al fine di analizzare le tematiche di genere da diverse prospettive disciplinari, l'Università degli Studi di Trieste ha istituito [Il Centro di Ricerca Interdipartimentale per gli Studi di Genere](#) (CISG). Il CISG si configura come uno spazio multidisciplinare a cui aderiscono i Dipartimenti di Studi Umanistici, Scienze Giuridiche, del Linguaggio, dell'Interpretazione e della Traduzione, Scienze Economiche, Aziendali, Matematiche e Statistiche, Scienze Politiche e Sociali, e Matematica, Informatica e Geoscienze.

Le finalità del CISG si possono circoscrivere in quattro aree di attività:

- *Research*: coordinamento e realizzazione progetti di ricerca su temi legati al genere, oltre alla creazione di collegamenti con altre realtà a livello regionale, nazionale e internazionale;
- *Workshop*: formazione dei ricercatori e ricercatrici su tematiche di ricerca legate al genere (*gender studies*);
- *Education*: promozione e supporto all'attività didattica e organizzazione di iniziative d'Ateneo su tematiche di genere, anche rivolte a istituzioni, associazioni ed aziende;
- *Events*: organizzazione di seminari ed incontri di *public engagement*.

### 3.3.4 Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio dell'Università degli Studi di Trieste a tutela della dignità della persona

L'articolo 5 del [Codice di comportamento](#) istituisce la figura del **Consigliere di Fiducia/della Consigliera di Fiducia**, scelta tra candidati esterni all'Ateneo che possiedano documentata esperienza umana e professionale adatta a svolgere i compiti previsti dal Codice. Il Consigliere, in quanto delegato dall'Ateneo, presta la sua assistenza a chiunque sia vittima di molestie verificatesi nel contesto dell'Università degli Studi di Trieste. Al fine di contribuire alla risoluzione del caso, il Consigliere ha accesso ai documenti amministrativi inerenti alla situazione. Durante gli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti. Inoltre il Consigliere propone azioni ed iniziative di formazione volta a promuovere un clima organizzativo che assicuri pari dignità e libertà a tutte le persone della comunità universitaria. Al fine di rendere conto delle attività svolte, il 31 ottobre di ogni anno il Consigliere presenta una relazione al CUG, al Rettore ed al Direttore Generale.

### 3.3.5 Piano per l'Uguaglianza di Genere (2022-2024)

Il [Piano per l'Uguaglianza di Genere](#) viene redatto dall'Università degli Studi di Trieste come applicazione dei principi di inclusione e valorizzazione delle diversità promossi dell'Unione Europea nell'ambito della strategia comunitaria per l'uguaglianza di genere. Nello specifico la Commissione Europea ha individuato obiettivi e azioni per far sì che entro il 2025 vengono fatti significativi passi avanti per la parità di genere, ovvero:

- Porre fine alla violenza di genere;
- Combattere gli stereotipi sessisti;
- Colmare il divario di genere nel mercato del lavoro;
- Affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico;

- Conseguire l'equilibrio di genere nei processi decisionali.

Tali obiettivi sono inclusi nel nuovo programma quadro per la ricerca e l'innovazione 2021-2027, *Horizon Europe*, assieme a nuove disposizioni per rafforzare l'equità di genere nelle istituzioni. Tra queste disposizioni è inclusa la redazione di un *Gender Equality Plan* (GEP) come requisito necessario per l'accesso ai finanziamenti Horizon Europe.

Nel contesto dell'Università degli Studi di Trieste il GEP è inteso come un documento che definisce la strategia adottata dall'Ateneo per l'equità di genere, fornendo inoltre una prospettiva di genere da integrare nel Piano Strategico di Ateneo. Il GEP dialoga con il Piano di Azioni Positive (PAP) e tiene conto del processo di redazione del Bilancio di Genere.

### 3.3.6 Piano Azioni Positive (2023-2025)

Il [Piano di Azioni Positive \(PAP\)](#) viene adottato dall'Università degli Studi di Trieste come previsto dall'art. 38 del Decreto Legislativo n.198, 11 aprile 2006 ("Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna"). Alle Pubbliche Amministrazioni spetta infatti il compito di redigere piani triennali di azioni positive, definite dal decreto come azioni tendenti ad assicurare, ciascuna nel proprio ambito, la rimozione degli ostacoli alla piena realizzazione delle pari opportunità tra generi, eliminando ogni possibile forma di discriminazione diretta ed indiretta.

Dal 2021 il PAP confluisce nel "[Piano Integrato di Attività e Organizzazione](#)" (PIAO), un Piano Unico triennale della Pubblica Amministrazione che include, tra gli altri, i piani della performance, del lavoro agile, della parità di genere, e dell'anticorruzione.

Il PAP è strutturato in cinque aree di intervento:

1. Contrasto alle discriminazioni, riequilibrio di genere e promozione di pratiche inclusive;
2. Promuovere il benessere di chi lavora e studia in ateneo;
3. Facilitare la conciliazione tra vita, lavoro, studio e impegni familiari;
4. Dati e bilancio di genere;
5. Ruolo dell'Università nella promozione delle pari opportunità attraverso la ricerca e terza missione.

Ogni area indica almeno un obiettivo da perseguire, corredandolo di una serie di informazioni: destinatari dell'intervento, obiettivi, descrizione dell'intervento, responsabili, indicatori di realizzazione e tempistiche, ed eventuali note.

### 3.3.7 Piano Strategico 2023-2026

Il [Piano Strategico](#) è il documento di programmazione con cui l'Ateneo definisce la sua missione, gli indirizzi strategici, e gli obiettivi che intende perseguire nel medio-lungo periodo. Il Piano è strutturato in ambiti strategici, ed ogni ambito viene analizzato dal punto di vista delle responsabilità politiche e gestionali, delle azioni strategiche per il raggiungimento degli obiettivi, delle risorse destinate, e degli indicatori e valori tramite cui monitorare e valutare il raggiungimento degli obiettivi.

L'ambito "Persone e Organizzazione" è dedicato alla valorizzazione delle persone all'interno dell'Ateneo; esso descrive come attività di formazione ed aggiornamento (corrispondenti ai bisogni

del personale) debbano essere affiancate da ulteriori iniziative. Tra queste si citano ad esempio: aumentare il benessere lavorativo, introduzione di programmi di promozione della salute, rafforzamento delle competenze trasversali, opportunità di sviluppo di carriera. Uno degli indicatori scelti per misurare l'efficacia del sistema di avanzamento della carriera in ambito accademico tiene conto proprio della dimensione di genere, ovvero il "Rapporto di Femminilità" tra i docenti di prima fascia. La *baseline* al 2023 è di 0,28, valore che secondo le Linee Guida CRUI ricade nella fascia "da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini"; l'Ateneo punta al mantenimento di tale valore per il triennio 2023/26.

### **3.3.8. Attività di monitoraggio**

Annualmente viene svolta un'attività di monitoraggio per redigere la relazione sullo stato del personale, con dati di base forniti dal Servizio Controllo di Gestione e Servizio Statistico. La relazione è redatta secondo le linee guida previste dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/19 del 26 giugno 2019 (ad integrazione della precedente Direttiva del 4 marzo 2011), che delinea con maggior precisione il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia all'interno delle organizzazioni pubbliche.

Nel 2023, per la prima volta, si è proceduto a redigere la relazione secondo il format e le tempistiche dettate dalla procedura on line reperibile sul [Portale CUG del Dipartimento della Funzione Pubblica](#); ciò è stato possibile grazie alla collaborazione tecnica dell'Ufficio organi accademici dell'Ateneo, che è intervenuto a supporto della Presidenza per risolvere le questioni tecniche che, negli anni passati, avevano ostacolato la compilazione on line. L'inserimento dei dati, per la parte a cura dell'Amministrazione è stato effettuato dal Referente d'Ateneo, individuato con nota di prot. 23100 del 10/02/2023. A seguire, è stata trasmessa anche la relazione a cura del CUG. Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha acquisito i dati e la Relazione tramite l'inserimento nel Portale (vedi link precedente).

### **3.3.9 Bilancio Sociale Integrato ed Indicatori di performance sociale**

Il Bilancio Sociale Integrato è lo strumento con cui l'Università degli Studi di Trieste descrive il suo impatto sulla comunità locale e sulla società nel suo complesso – includendo anche coloro che partecipano alla vita dell'Ateneo. Al Bilancio viene affiancato il Rapporto di Sostenibilità, dotato di indicatori basati sugli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 e si strumenti di reporting con indicatori di performance sociale [consultabili alla pagina web dedicata](#). Una sezione è dedicata alle Pari Opportunità, a sua volta divisa nelle sottosezioni "parità di genere" ed "inclusione"; ogni sottosezione contiene dei reports che analizzano la composizione del corpo studente, del personale e della *governance* dal punto di vista del genere.

### **3.3.10 Regolamento per l'attivazione e la gestione di carriere alias per soggetti in transizione di genere**

Dal 2021 l'Università degli Studi di Trieste si è dotata di un proprio regolamento dedicato alla cosiddetta "carriera *alias*", [consultabile alla pagina web d'Ateneo](#). Al fine di tutelare coloro che stiano intraprendendo un percorso di transizione di genere, la carriera alias permette di creare un profilo alternativo, corrispondente all'identità di genere della persona richiedente anche se questa non



corrisponde al nome anagrafico. Tale profilo verrà utilizzato in tutti i rapporti con l'istituzione Università degli Studi di Trieste.

Questa identità è provvisoria e non ha valore giuridico al di fuori del contesto universitario, tuttavia permette alle persone trans di accedere ai servizi dell'Ateneo senza essere costrette ad un continuo *coming out*; dover costantemente giustificare dei documenti anagrafici che non corrispondono all'identità di genere (e alla sua espressione fisica ed estetica) può infatti rendere le persone trans vulnerabili a discriminazioni ed atti persecutori.

L'attivazione della carriera *alias* può altresì essere richiesta per motivi legati alla sicurezza personale (testimoni, collaboratori di giustizia etc.). La carriera può essere richiesta da chiunque faccia parte della comunità universitaria senza dover sostenere spese aggiuntive, ed è gestita tramite un accordo di riservatezza sottoscritto da ambo le parti.

## 4. ANALISI DI CONTESTO

### 4.1 Componente Studentesca

Il documento è stato redatto secondo le Linee Guida elaborate dalla CRUI analizzando la componente studentesca dal punto di vista di cinque ambiti.

- **Ambito A:** Composizione. Include la percentuale di iscritti e il suo andamento nel tempo ed eventuali corsi che presentano una segregazione orizzontale (più del 60% di iscritti appartiene allo stesso genere);
- **Ambito B:** Mobilità. Analizza la provenienza degli studenti e la loro partecipazione ai programmi di scambio internazionali;
- **Ambito C:** Performance negli studi, ovvero il rendimento accademico (voto di laurea e tasso di abbandono);
- **Ambito D:** Tasso occupazione di laureati/e. Tasso di occupazione e retribuzione a uno e cinque anni dalla laurea.

La sezione finale è dedicata allo svolgimento di percorsi post-lauream (dottorati e scuole di specializzazione), con un suo specifico ambito A dedicato alla composizione dei corsi.

Qualora non sia specificato diversamente nella didascalia della figura, la fonte delle informazioni è da considerarsi il cruscotto “Bilancio di Genere” messo a disposizione da CINECA e basato su dati raccolti dal MUR. Considerando che i dati messi a disposizione non sempre sono aggiornati all’anno 2023, in ogni sezione verrà specificato l’anno di riferimento.

#### 4.1.1 Ambito A: Composizione

Per “componente studentesca” si intendono tutti gli iscritti e le iscritte ai corsi di studio (triennali - LT, specialistici/magistrali - LS/M, a ciclo unico - LCU) ed ai corsi di dottorato e scuole di specializzazione.

Il trend storico della componente femminile iscritta presso l’Università degli Studi di Trieste rivela un andamento di crescita, ad eccezione di una lieve flessione tra il 2016 ed il 2018, e nel complesso è superiore rispetto alla componente maschile.

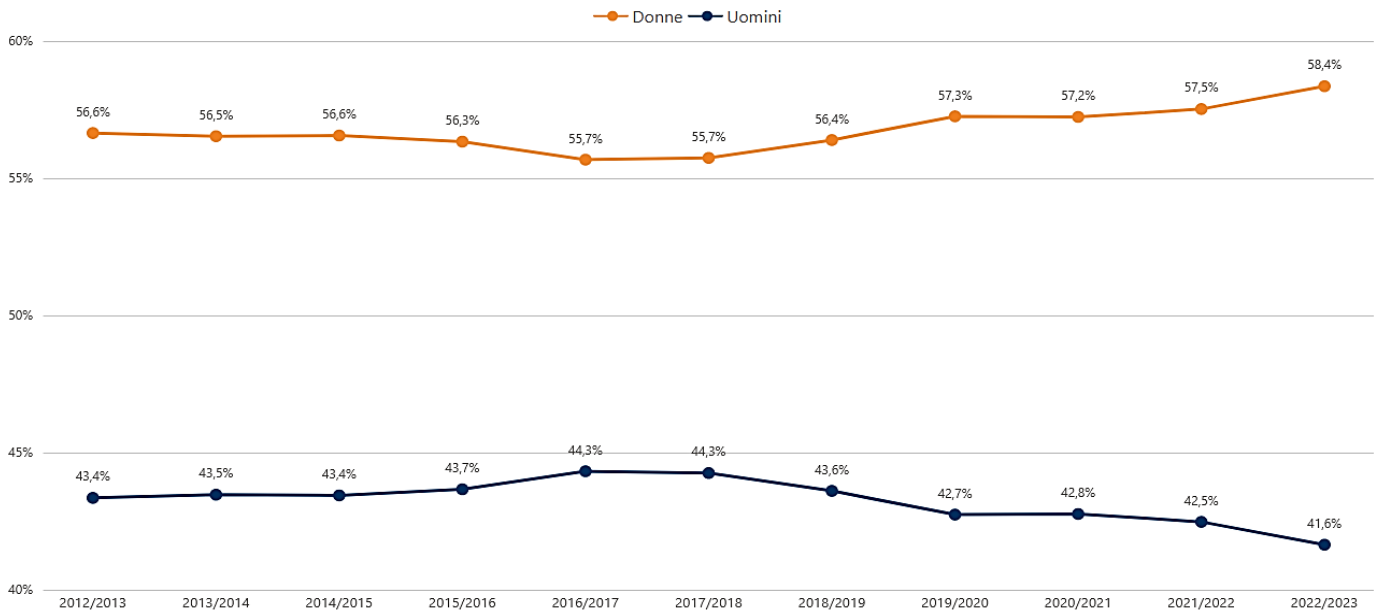
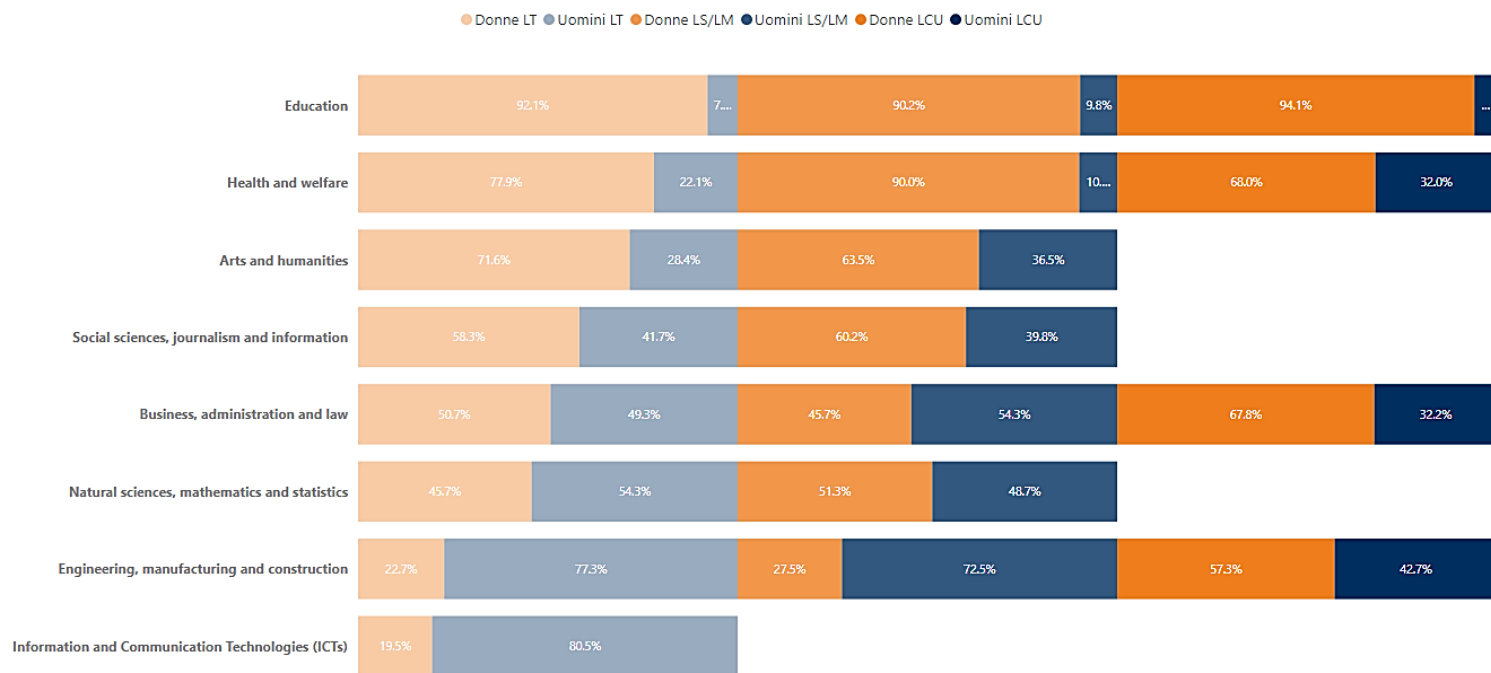


Figura 1 - Andamento storico della componente studentesca iscritta presso l’Ateneo

In riferimento all’anno accademico 2022-2023, la distribuzione degli iscritti tra i diversi corsi di studio evidenzia una netta maggioranza maschile nelle aree *Information and Communication Technologies* (ICTs) ed *Engineering manufacturing and construction*, ad eccezione dei corsi di studio a ciclo unico. Al polo opposto, i corsi di studio afferenti alle aree *Education, Health and welfare*, ed *Arts and humanities* presentano una maggioranza di studentesse iscritte.



Classific. ISCED	Donne LT	Uomini LT	Donne LS/LM	Uomini LS/LM	Donne LCU	Uomini LCU
Education	92,06%	7,94%	90,24%	9,76%	94,12%	5,88%
Health and welfare	77,94%	22,06%	90,00%	10,00%	68,05%	31,95%
Arts and humanities	71,55%	28,45%	63,55%	36,45%		
Social sciences, journalism and information	58,31%	41,69%	60,16%	39,84%		
Business, administration and law	50,71%	49,29%	45,75%	54,25%	67,76%	32,24%
Natural sciences, mathematics and statistics	45,69%	54,31%	51,28%	48,72%		
Engineering, manufacturing and construction	22,68%	77,32%	27,49%	72,51%	57,30%	42,70%
Information and Communication Technologies (ICTs)	19,50%	80,50%				

Figura 2 - Percentuali di iscritti/e per tipologia di corso

Analizzando i corsi di studio nel loro complesso, e mettendoli in relazione alla loro componente di genere maggioritaria, risulta una leggera preponderanza dei corsi a prevalenza femminile rispetto a quelli a prevalenza maschile. I corsi “neutri rispetto al genere” per l’a.a. 2022-2023 sono in netta minoranza (figura 3).

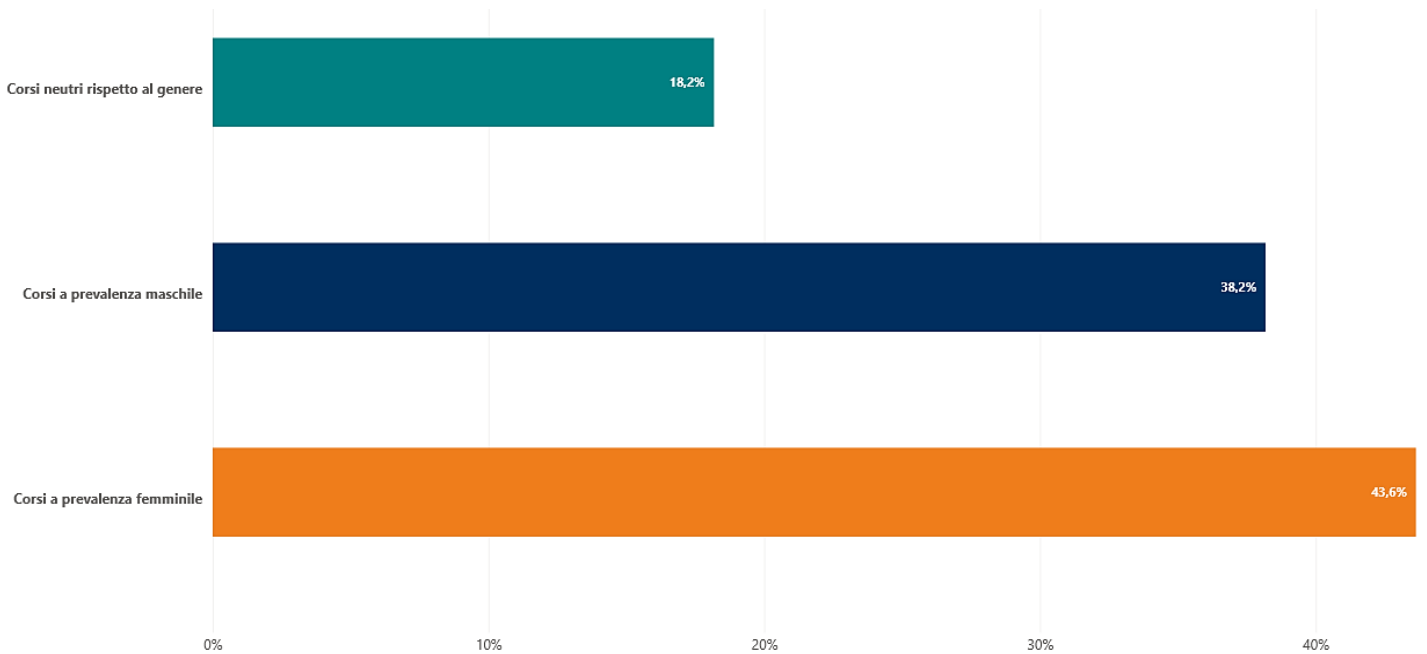


Figura 3 - Percentuale di corsi di studio segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere)

#### 4.1.2 Ambito B: Mobilità

Nell'ambito della mobilità nazionale la maggioranza degli studenti e studentesse proviene dalla Regione Friuli Venezia Giulia, indistintamente dal genere. L'unico dato da segnalare, poiché in controtendenza, è la percentuale delle studentesse iscritte alle lauree magistrali; in questa categoria infatti la maggioranza proviene da fuori Regione.

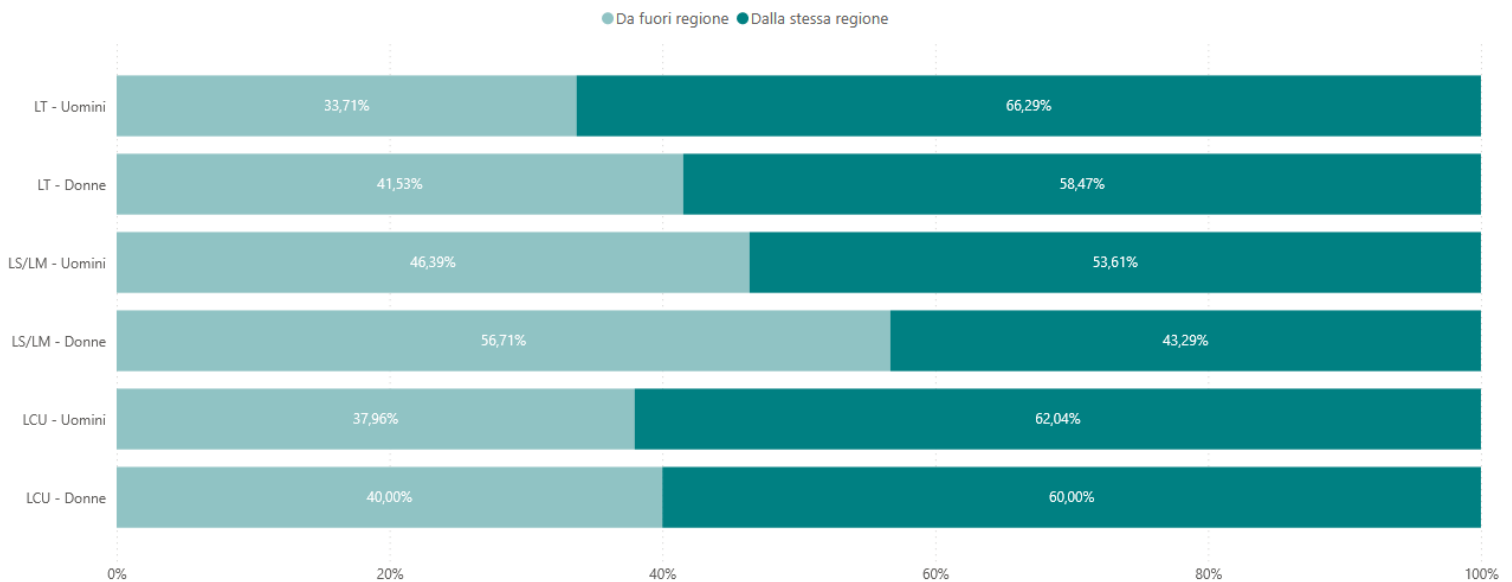


Figura 4 - Percentuali di iscritti/e a seconda della provenienza

Per quanto riguarda la partecipazione a programmi di scambio internazionali (entrata/uscita in figura 5), il triennio 2021-2023 ha visto una netta maggioranza femminile tra i partecipanti.



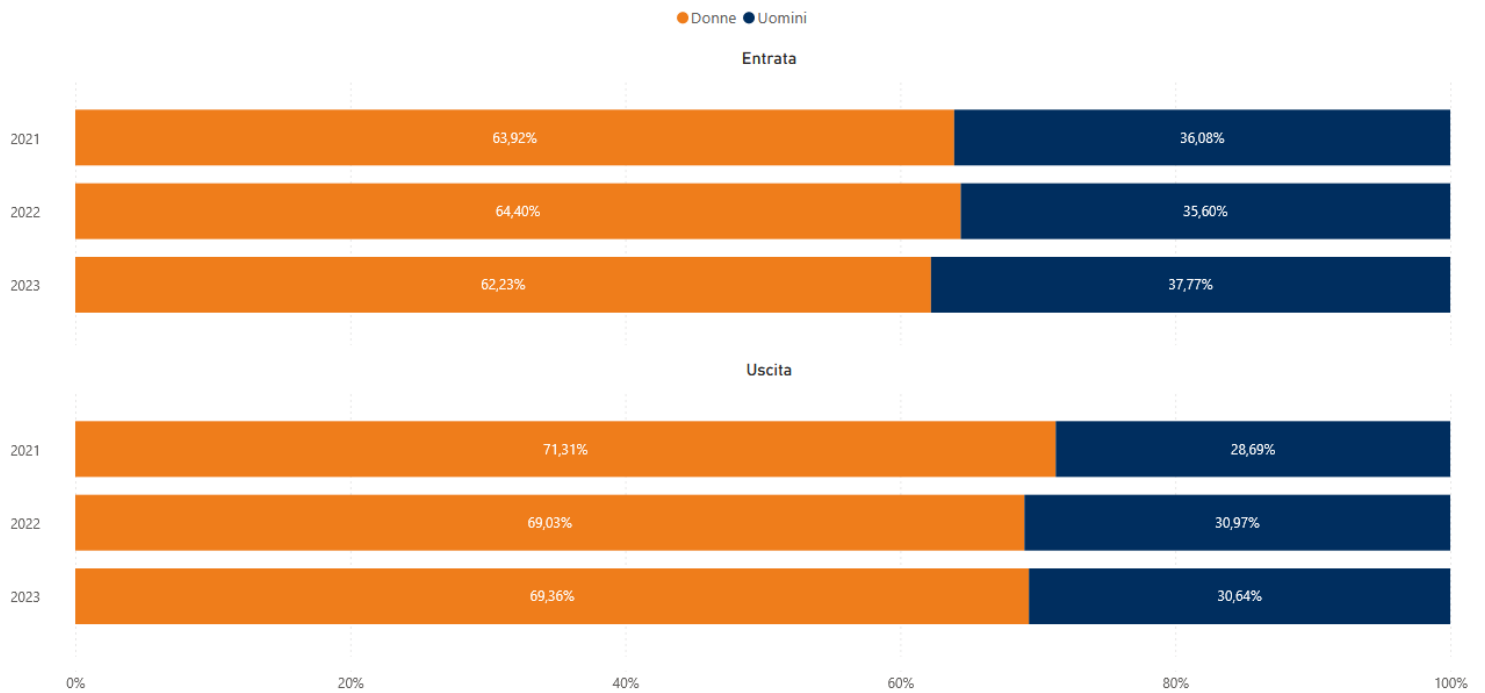


Figura 5 - Percentuale di studenti in programmi di scambio internazionali (entrata/uscita) divisi per genere

#### 4.1.3 Ambito C: Performance negli studi

Nella suddivisione dei laureati secondo il voto conseguito, il 52,79% delle laureate ha ottenuto una votazione maggiore o uguale a 106, a fronte del 49,43% dei laureati. Si ha una maggiore percentuale di laureati uomini nella fascia di voto dal 66 al 90.

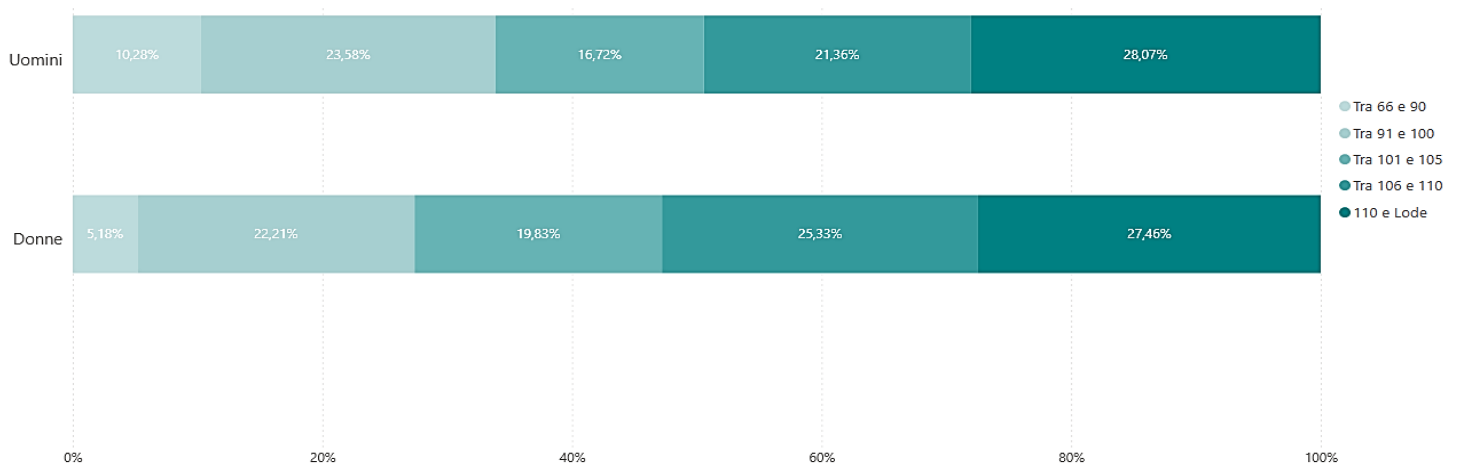


Figura 6 - Composizione dei laureati/e per voto di laurea

Nelle percentuali ripartite tra tipologie di corso di studi si ha invece una leggera maggioranza di donne laureate in corso, che diventa più spiccata nel caso delle Lauree Magistrali (figura 7).

Si registra anche un maggior tasso di abbandono degli studi al primo anno per la componente studentesca femminile in tutti i corsi di studio (figura 8).

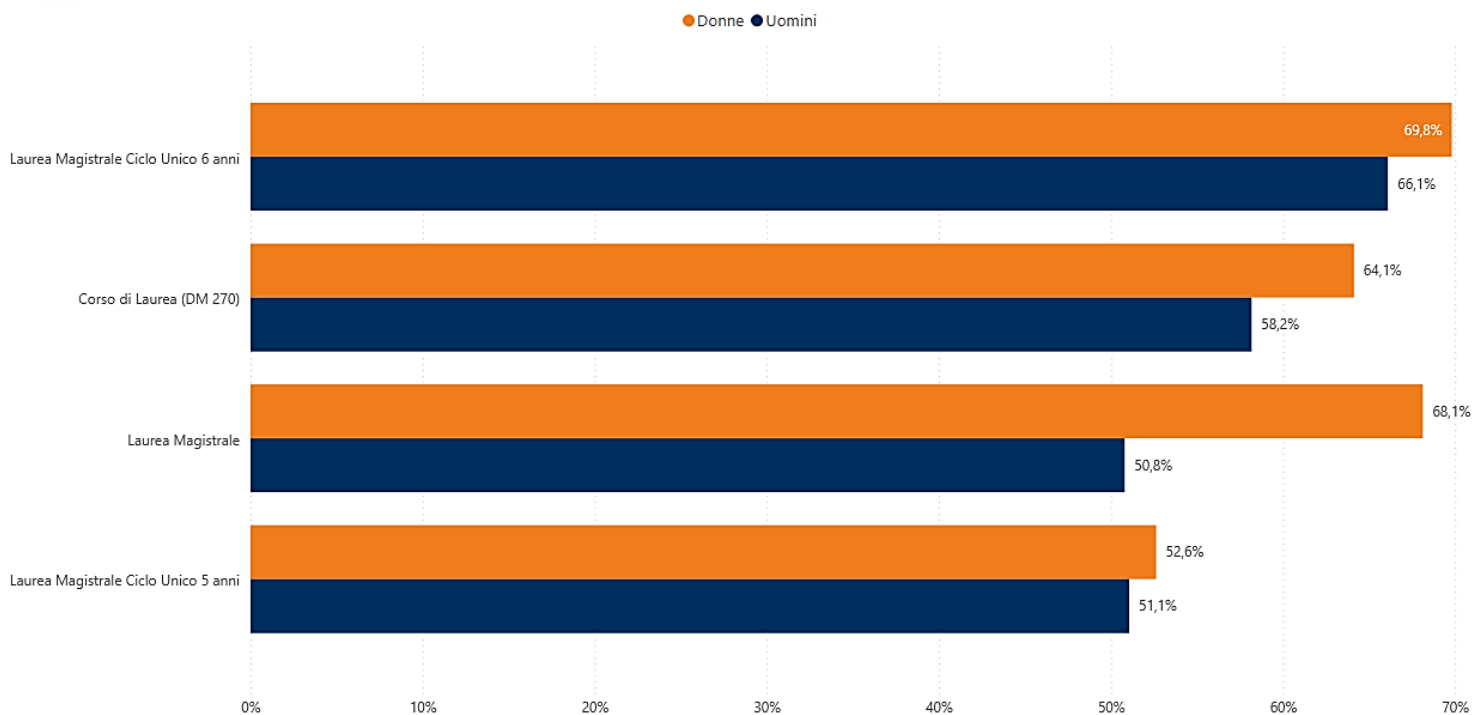


Figura 7 - Percentuale laureati/e in corso per tipologia di corso di studi e genere

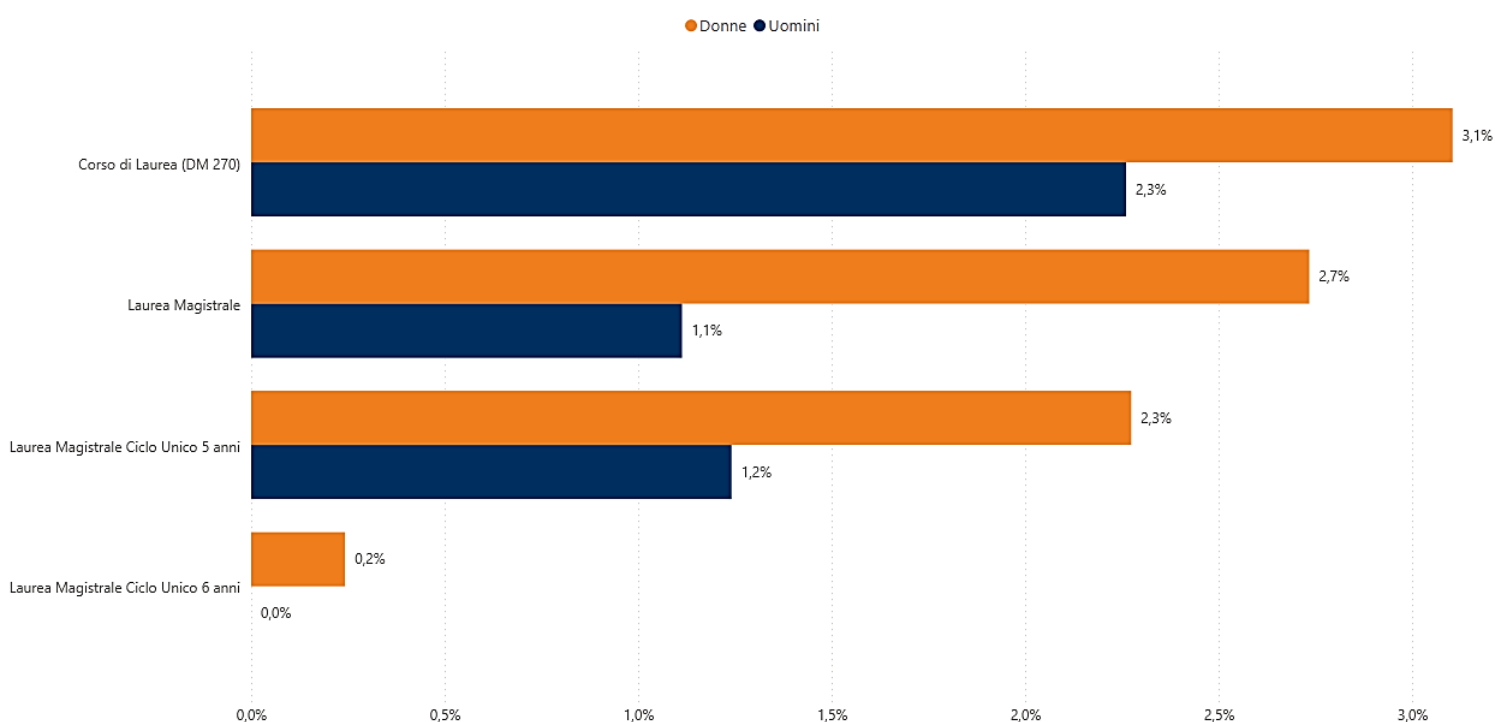


Figura 8 - Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere (%)

#### 4.1.4 Ambito D: Tasso di Occupazione di Laureati/e

I dati forniti da AlmaLaurea evidenziano, ad un anno dal conseguimento del titolo, una condizione occupazionale nettamente superiore per gli studenti che, indistintamente dal genere, posseggono una laurea specialistica/magistrale o a ciclo unico. Tuttavia bisogna considerare la percentuale di studenti che, dopo aver conseguito la laurea triennale, prosegue gli studi – non entrando quindi

immediatamente nel mercato del lavoro. A cinque anni dalla laurea AlmaLaurea evidenzia una discrepanza tra la condizione occupazionale tra generi; indipendentemente dal titolo conseguito, le donne presentano un tasso di occupazione minore rispetto agli uomini (figura 9).

I grafici relativi alla retribuzione mensile netta evidenziano il già noto fenomeno del *gender pay gap*: a parità di titolo conseguito, ad un anno come a cinque anni dalla laurea, le donne sistematicamente percepiscono retribuzioni inferiori rispetto alla controparte maschile (figura 10).

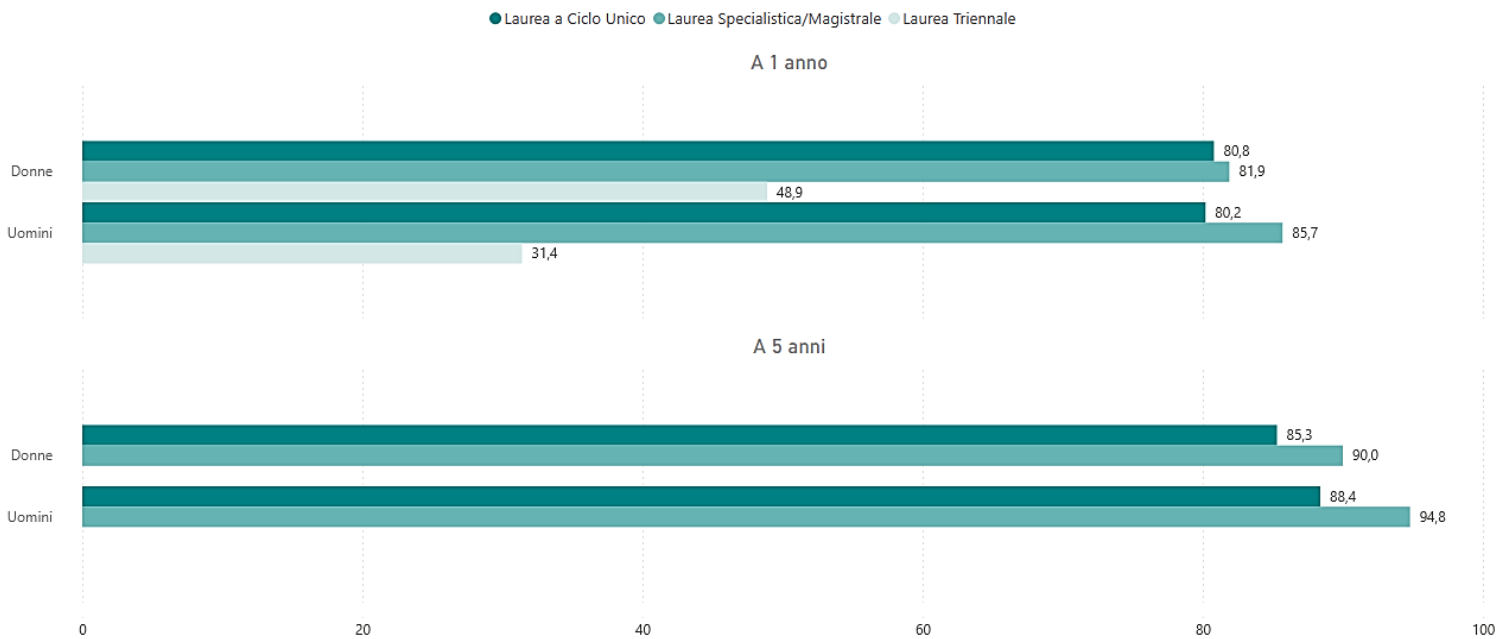


Figura 9 - Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere  
Fonte dati: AlmaLaurea – Condizione occupazionale

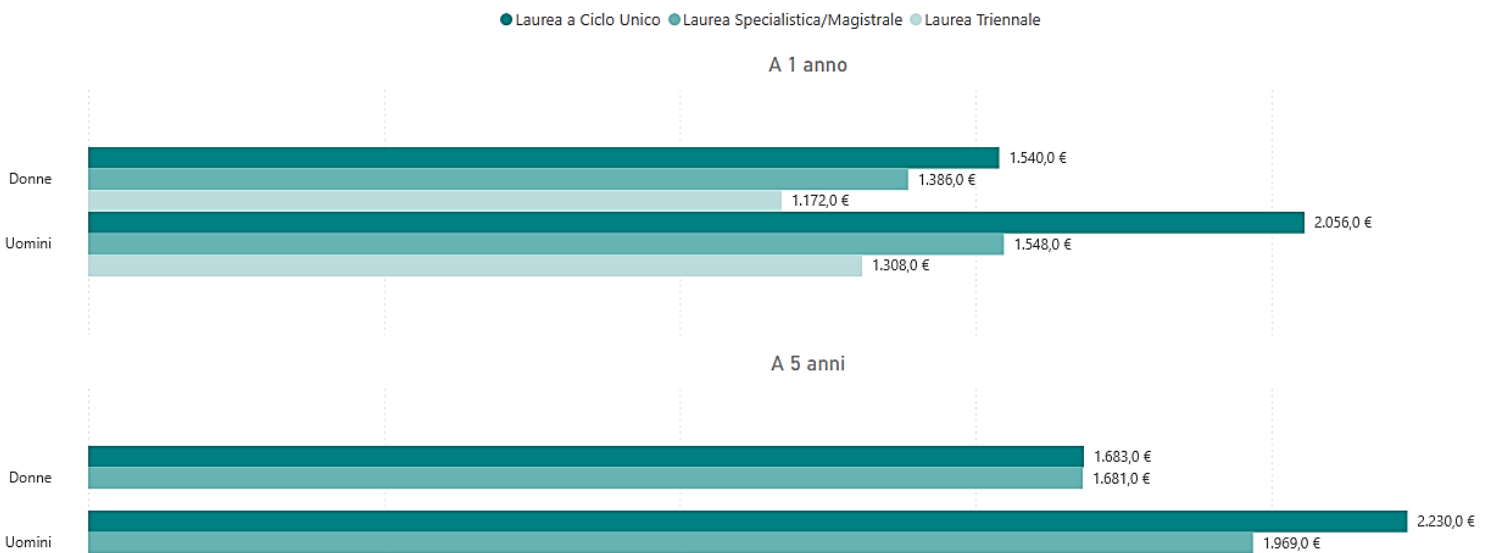


Figura 10 - Retribuzione mensile netta di laureati a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere  
Fonte dati: AlmaLaurea – Condizione occupazionale

#### 4.1.5 Focus su Post Lauream

Dall'analisi storica degli iscritti ai corsi di dottorato si nota un andamento altalenante, con alcune annate (es. 2014-2015 e 2016-2017) in cui la differenza tra generi è minima o quasi nulla. L'anno 2022-2023 ha invece visto prevalenza della componente maschile rispetto a quella femminile, in continuità con quanto rilevato per l'a.a. 2021-2022 (figura 11).

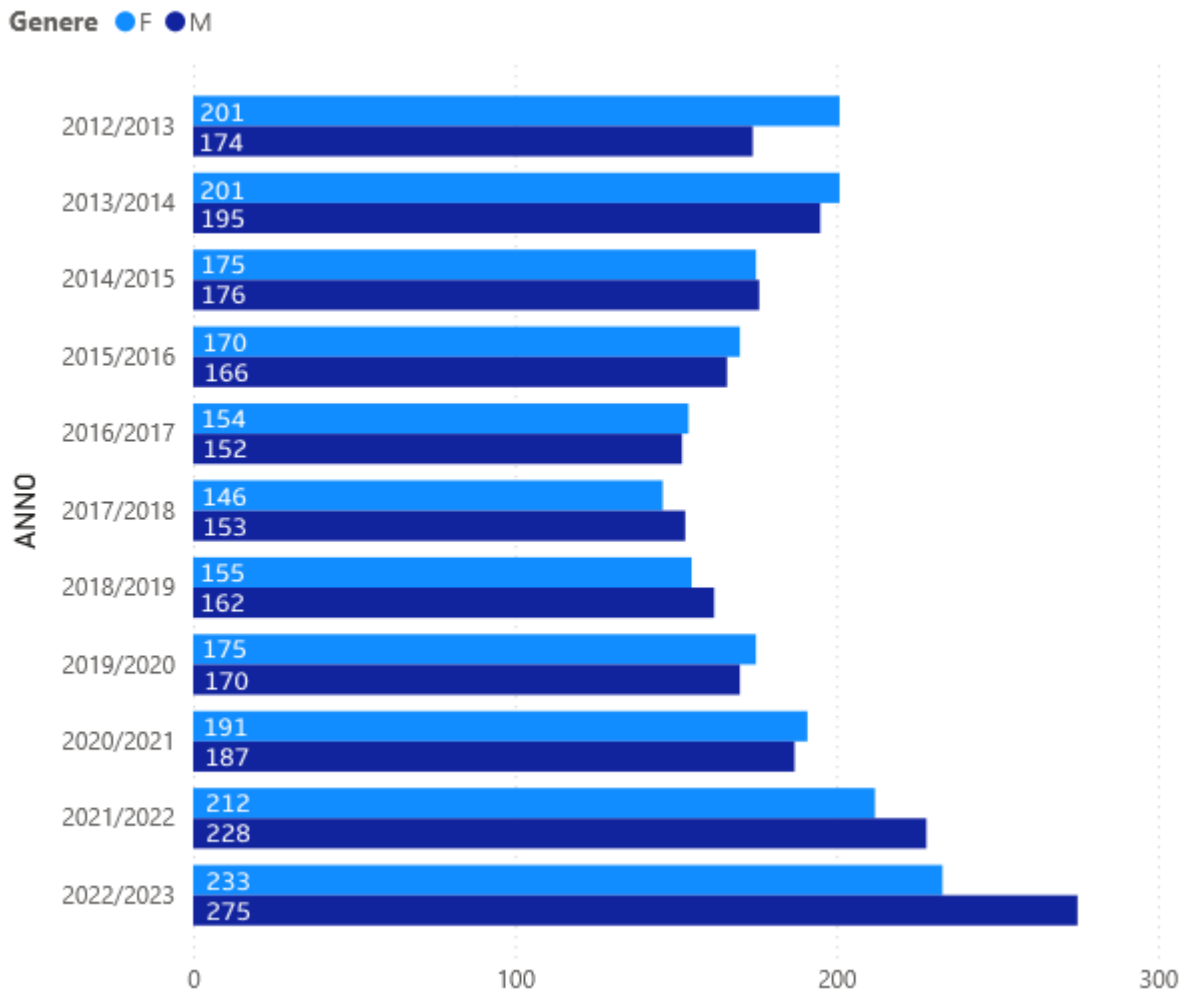


Figura 7 - Serie storica con numero di iscritti a corsi di dottorato divisi per genere

Analizzando la percentuale di iscritti ed iscritte ai corsi di dottorato per area di studio e genere (figura 12), l'a.a. 2022-2023 evidenzia una serie di aree che presentano segregazione orizzontale, ovvero corsi di studio con più del 60% di iscritti appartenenti ad un genere. I dottorati afferenti all'area *Engineering, manufacturing and construction* presentano una netta maggioranza della componente maschile su quella femminile (rispettivamente 75% e 25%), mentre nelle aree *Health and welfare* e *Social sciences, journalism and information* è la componente femminile ad essere maggioritaria.

● Donne ● Uomini

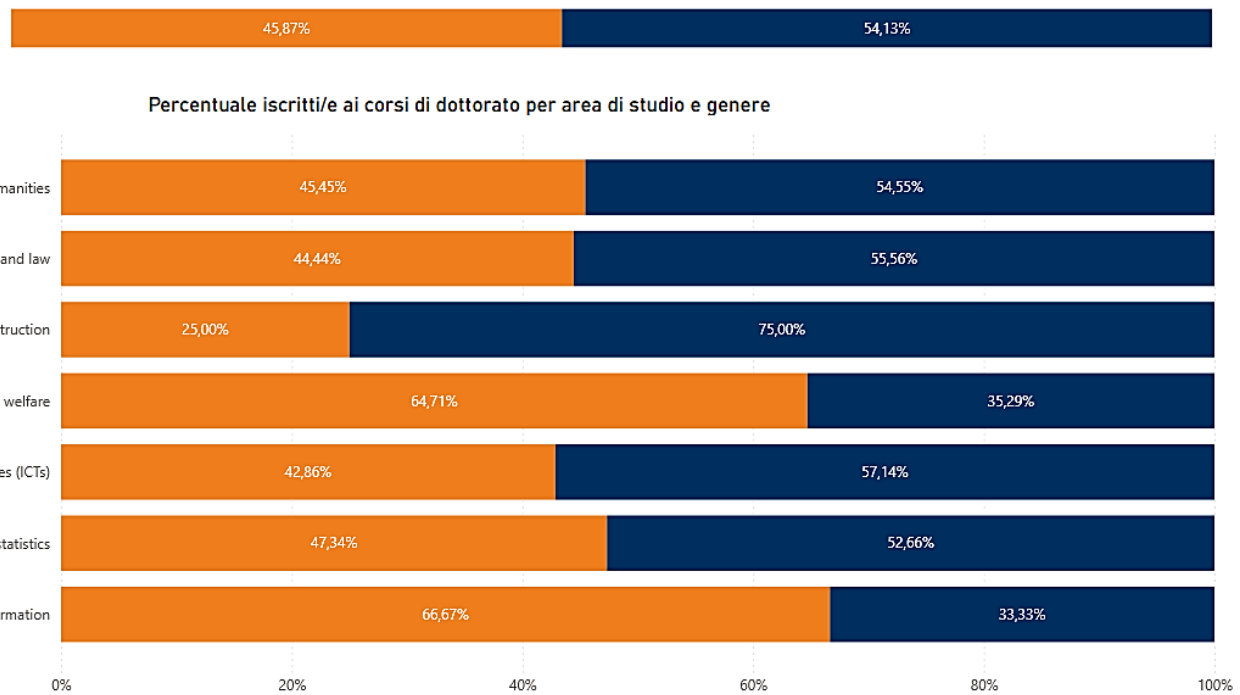


Figura 8 - Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio e genere, a.a. 2022-2023

L'andamento del tasso di abbandoni sembra, nel complesso, leggermente più alto per le dottorande, con un picco massimo dell'11,1% nel 2016, anno in cui si registra anche la percentuale di abbandoni più alta per la componente maschile (5,1%).

Anno	Donne	Uomini
2013	2,0%	1,5%
2014	1,7%	0,6%
2015	0,6%	0,6%
2016	11,1%	5,1%
2017	0,7%	1,3%
2018	3,2%	1,9%
2019	0,6%	0,6%
2020	1,5%	2,5%
2021	0,9%	0,8%
2022	1,6%	2,1%
2023	1,1%	0,9%

Figura 9 – Tasso di abbandoni ai corsi di dottorato di ricerca, per genere e per anno

La situazione degli iscritti a scuole di specializzazione mostra invece per il triennio 2020-2023 una netta prevalenza della componente femminile.

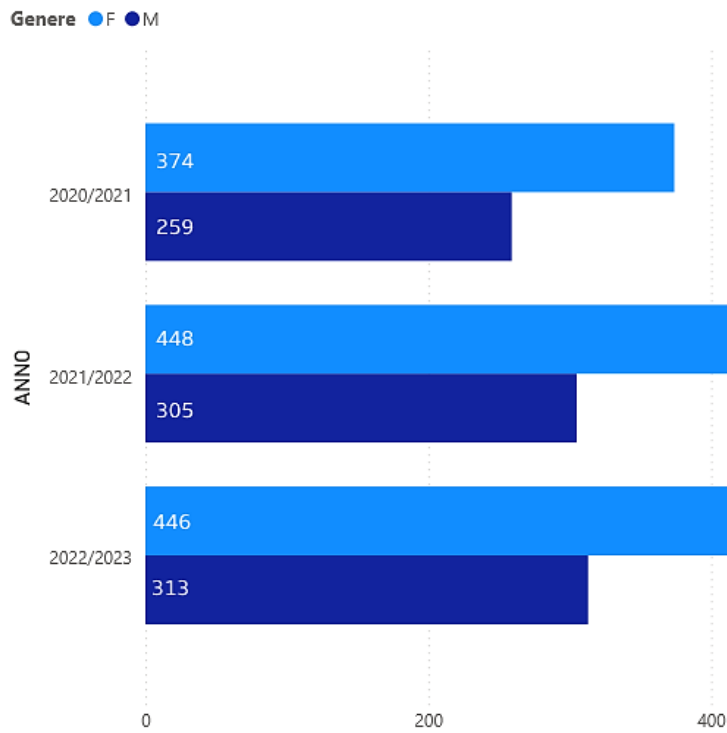


Figura 10 - Serie storica con numero di iscritti a scuole di specializzazione divisi per genere

## 4.2 Personale Docente e Ricercatore

Il fine della sezione è di analizzare le carriere accademiche del personale docente e ricercatore in un'ottica di genere.

Con il termine “personale docente e ricercatore” si intendono le seguenti figure:

- Titolari di assegno di ricerca (AR);
- Personale Ricercatore a tempo determinato (RTDA, RTDB) – con la sigla RTD ci si può riferire al dato cumulativo dei ricercatori di tipo A e B;
- Personale Ricercatore a tempo indeterminato (RU);
- Personale Docente di II fascia (PA);
- Personale Docente di I fascia (PO).

Anche per questa sezione verranno utilizzati gli ambiti di indagine suggeriti dalla CRUI, ovvero:

- Ambito **A**: Composizione;
- Ambito **B**: Carriera;
- Ambito **C**: Ricerca;
- Ambito **D**: Didattica.

Qualora non sia specificato diversamente nella didascalia della figura, la fonte delle informazioni è da considerarsi il cruscotto “Bilancio di Genere” fornito da CINECA; per il personale docente e ricercatore i dati si riferiscono al 2022.

### 4.2.1 Ambito A: Composizione

La composizione del personale docente e ricercatore rivela una generale maggioranza della componente maschile rispetto a quella femminile, con squilibri particolarmente evidenti nei ruoli di Professore Associato (PA) e Professore Ordinario (PO). Tale discrepanza è meno marcata tra i titolari di assegno di ricerca e tra i ricercatori a tempo determinato, siano essi di tipo A o B, ma rimane comunque presente. L'unica categoria che presenta una leggera preponderanza della componente femminile è quella dei ricercatori a tempo indeterminato (RU), figura in esaurimento in quanto non più prevista dalla normativa vigente.

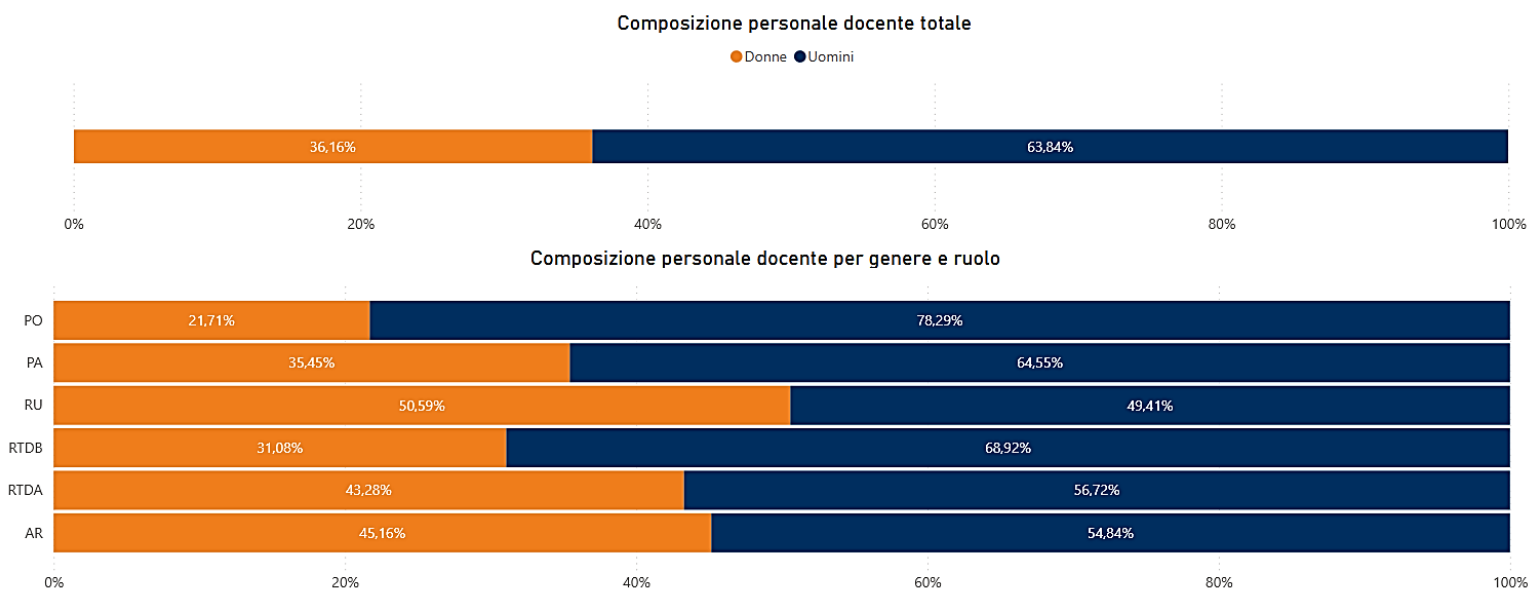


Figura 15 - Composizione del personale docente e ricercatore sul totale e suddivisa per genere e ruolo

Le percentuali rilevate nel 2022 sono in linea con quanto rileva l'analisi storica della presenza femminile nei vari ruoli, in questo grafico indicati come "grade c" (ricercatori a tempo determinato), "grade b" (professore associato), e "grade a" (professore ordinario). Rispetto ai dati rilevati nel 2012, negli anni si è vista una progressiva espansione della componente femminile nei diversi ruoli, seppur in maniera discontinua ed altalenante. Tuttavia le percentuali registrate nel 2022 restano nettamente inferiori alla controparte maschile, e leggermente in diminuzione rispetto al 2021.

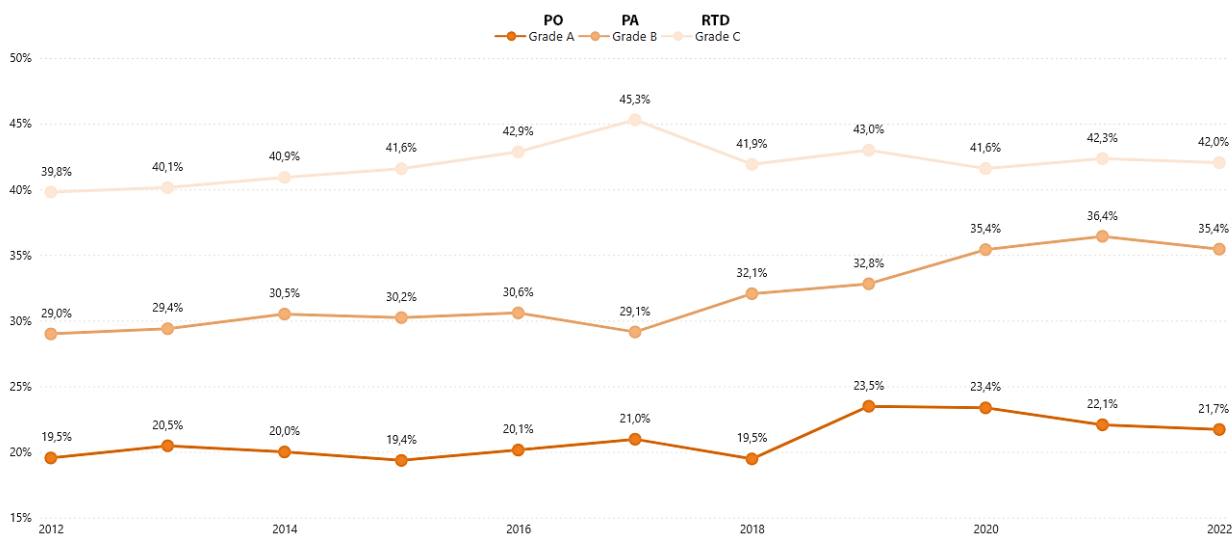


Figura 16 - Serie storica percentuale femminile per ruolo



La distribuzione per genere, ruolo e classe di età (figura 17) rivela un andamento abbastanza omogeneo, ad eccezione di una maggiore incidenza della componente maschile under 35 tra gli assegnisti di ricerca (indicati con "D"/"Grade D" in questo grafico).

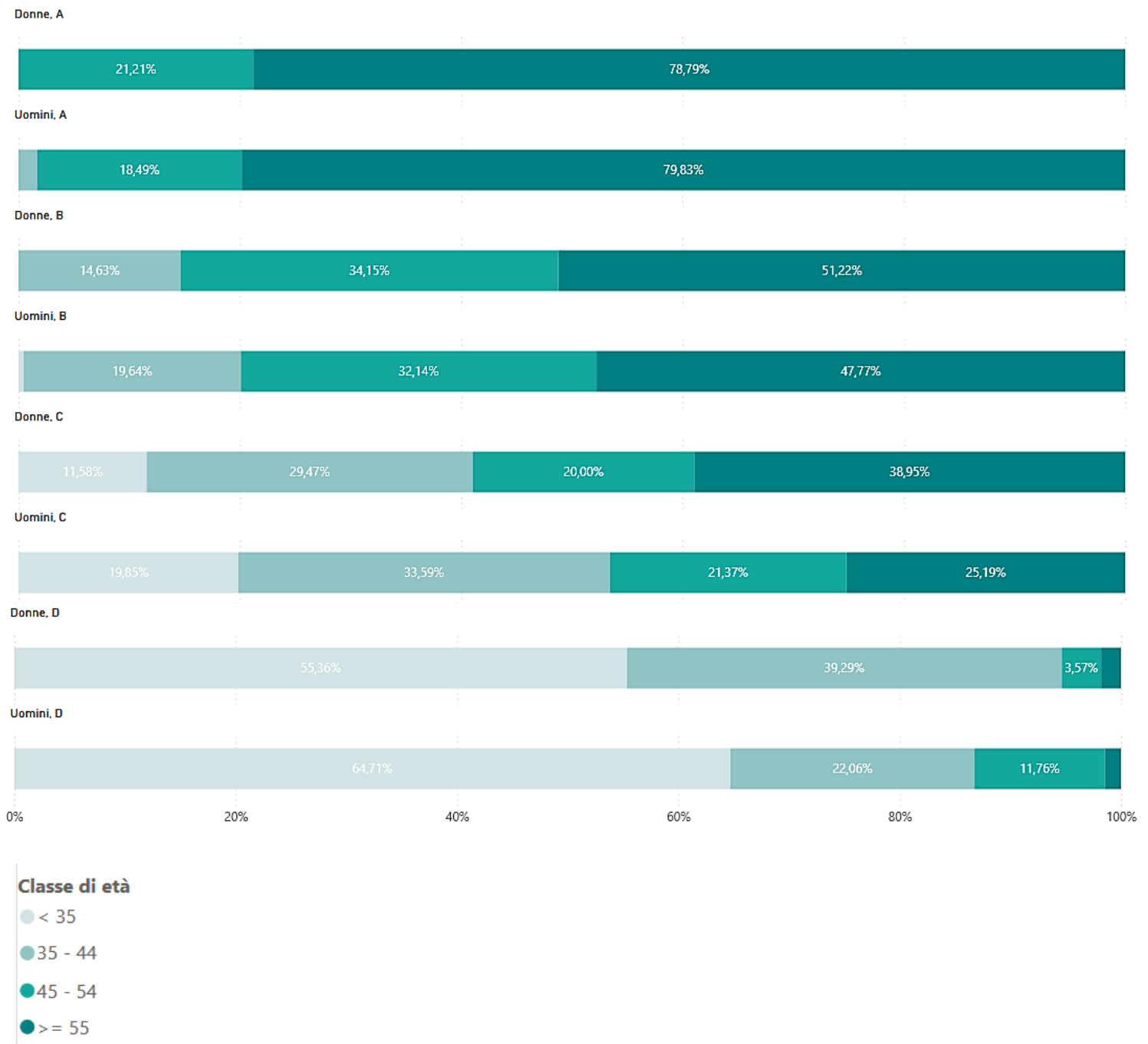


Figura 17 - Distribuzione per ruolo, genere, e classe di età

L'età media per genere e ruolo (figura 18) conferma quanto esposto dal grafico precedente, con una sostanziale parità nell'età media tra uomini e donne nei diversi ruoli.

Qualifica	Donne	Uomini	Totale
PO	61,0	60,0	60,5
PA	53,0	53,0	53,0
RU	59,0	58,0	58,5
RTDB	42,0	41,0	41,5
RTDA	39,0	37,0	38,0
AR	34,0	34,0	34,0

Figura 18 - Età media per genere e ruolo

Per quanto riguarda la percentuale di donne per area e per ruolo, le aree CUN (Consiglio Universitario Nazionale) analizzate sono le seguenti:

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

Per ogni area è indicato il confronto tra il dato dell'Università degli Studi di Trieste ("Ateneo Selezionato" nel cruscotto messo a disposizione da CINECA) e quello derivato dalla media nazionale.

Nel grafico (figura 19) la media tra le percentuali di presenza femminile nel corpo docente e ricercatore è più bassa rispetto al dato nazionale, ad eccezione delle aree 10 e 13.

I dati riportati mettono in evidenza la percentuale nelle aree STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*), ovvero aree CUN dalla 1 alla 5, e alle aree 8 e 9, ambiti dove spesso la componente femminile è sottorappresentata.

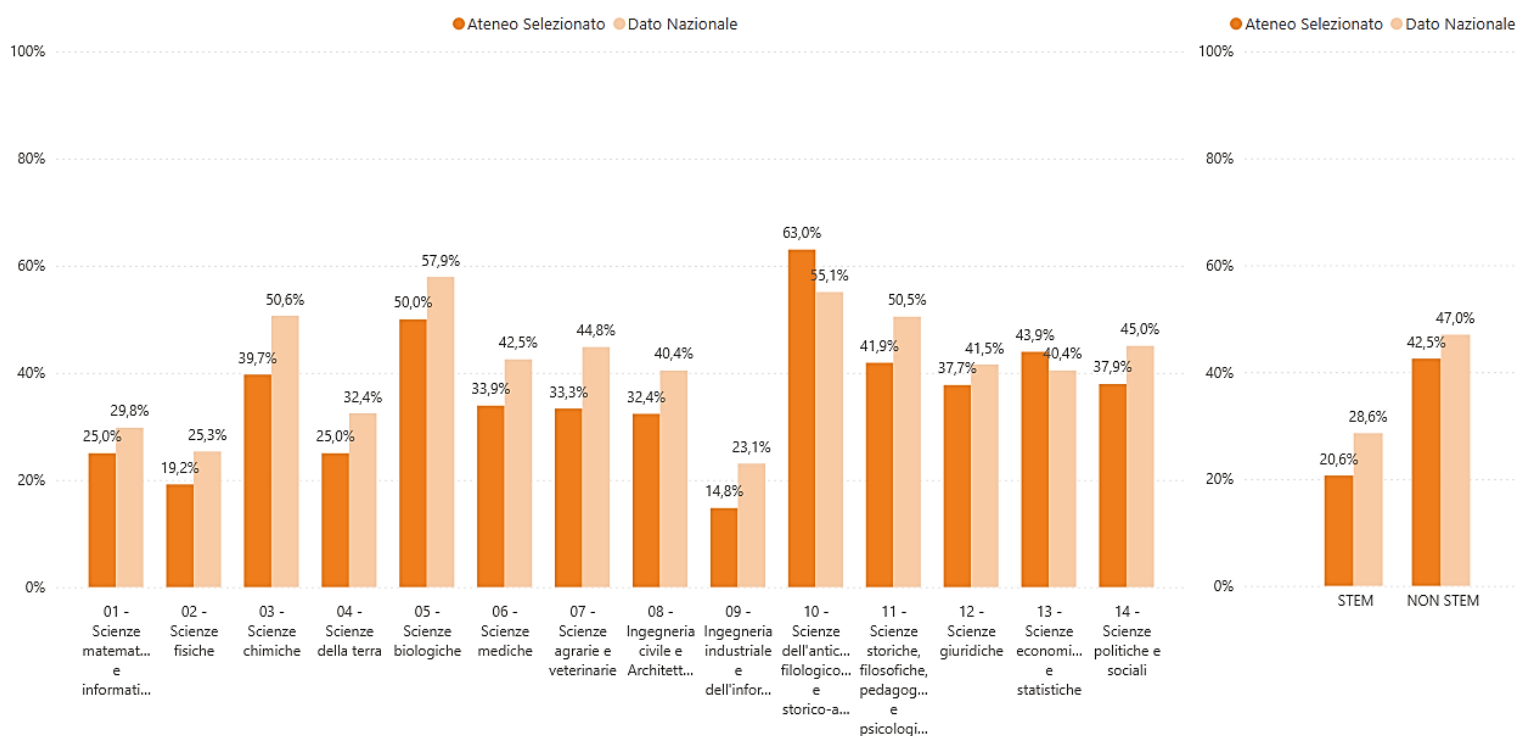


Figura 19 - Percentuale di donne del corpo docente e ricercatore in ogni area CUN: confronto con il corrispondente dato nazionale

Tra i titolari di assegni di ricerca in figura 20, la componente femminile risulta essere nettamente superiore alla media nazionale nell'area 13 ("Scienze economiche e statistiche"), e leggermente superiore nelle aree 1 ("Scienze matematiche e informatiche"), 3 ("Scienze chimiche"), e 9 ("Ingegneria industriale e dell'informazione").

La percentuale è invece inferiore al dato nazionale nelle categorie 2 ("scienze fisiche"), 6 ("Scienze mediche"), 8 ("Ingegneria civile e Architettura"), 11 ("Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche"), e 14 ("Scienze politiche e sociali").

Per l'anno 2022 non risultano assegniste di ricerca presso corsi di studio riconducibili alle aree 4 ("Scienze della terra") e 7 ("Scienze agrarie e veterinarie").

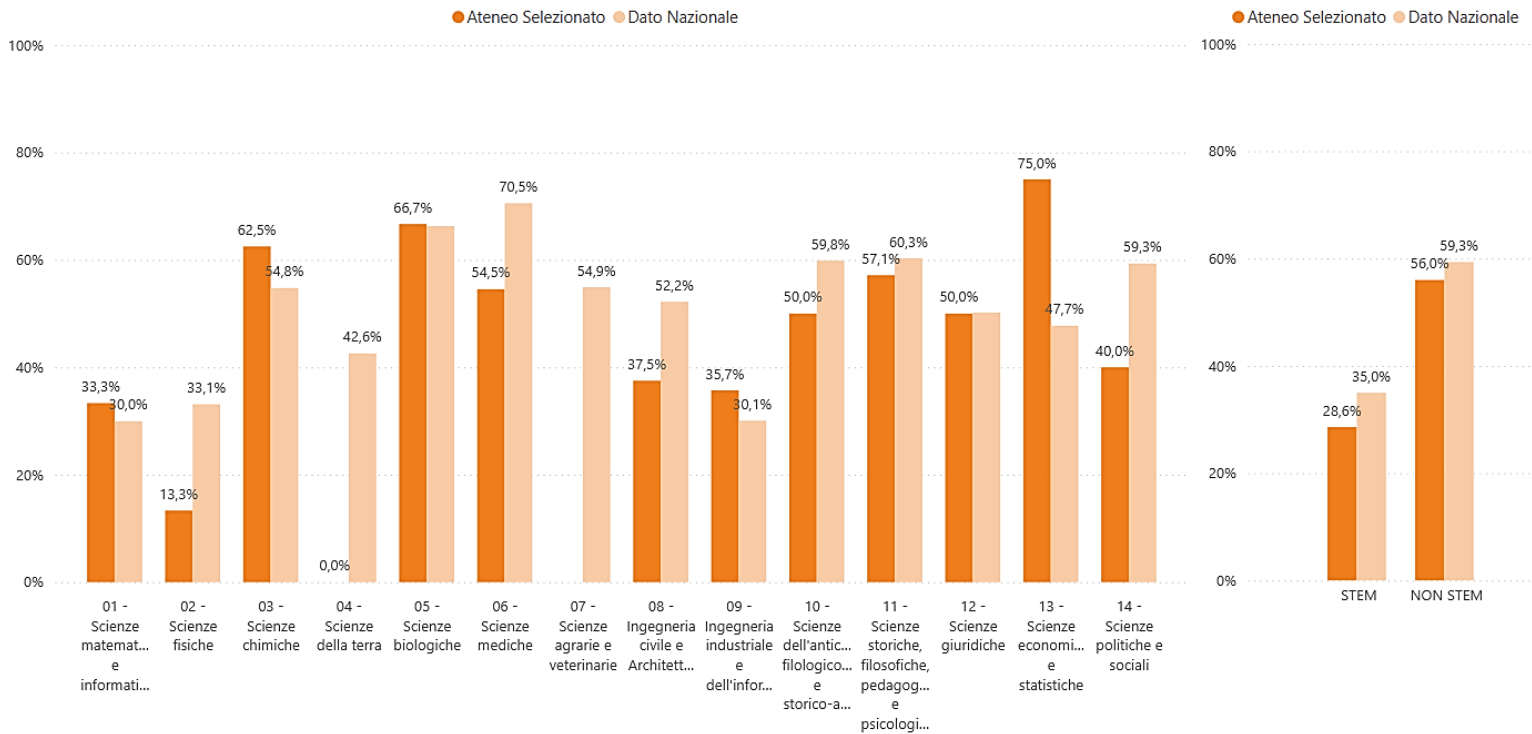


Figura 20 - Percentuale di donne titolari di assegno di ricerca: confronto con il corrispondente dato nazionale

Considerando la categoria dei ricercatori a tempo determinato (sia “tipo A” e “tipo B” come da L. 240/2010) della figura 21, la percentuale di ricercatrici presso l’Università degli Studi di Trieste risulta più alta della media nazionale nelle aree 1 (“Scienze matematiche e informatiche”), 4 (“scienze della terra”), 10 (“Scienze dell’antichità, filologico-letterarie e storico artistiche”).

Nelle altre aree si registrano invece percentuali pressoché uguali o minori, con dei netti squilibri tra Dato Nazionale e Università degli Studi di Trieste per le aree 3 (“Scienze chimiche”), 5 (“Scienze biologiche”), 8 (“Ingegneria civile e Architettura”), 9 (“Ingegneria industriale e dell’informazione”), e 14 (“Scienze politiche e sociali”).

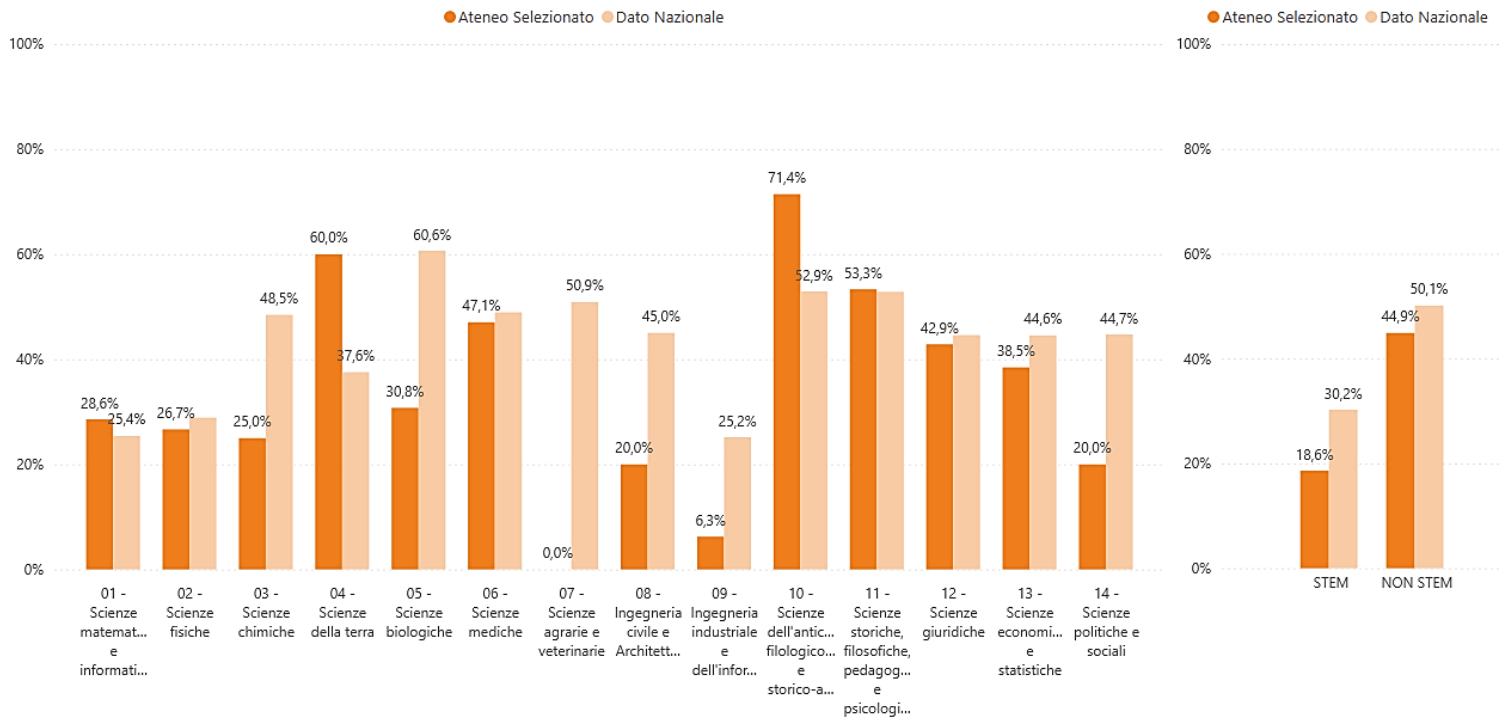


Figura 21- Percentuale di donne ricercatrici ("Tipo A" e "Tipo B"): confronto con il corrispondente dato nazionale

Le percentuali in figura 22 fanno riferimento alle ricercatrici a tempo indeterminato.

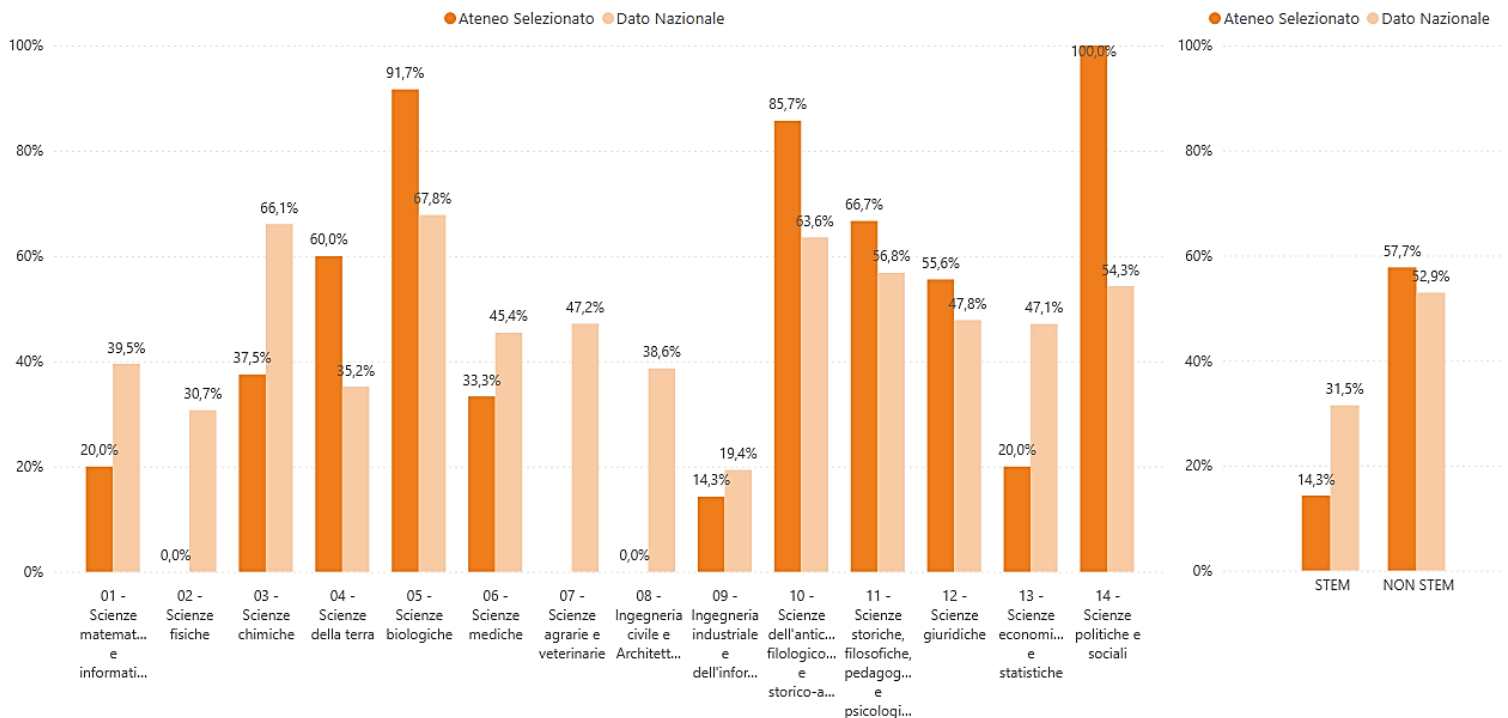


Figura 22 - Percentuale di ricercatrici a tempo indeterminato: confronto con il corrispondente dato nazionale

Nell'area 14 ("Scienze politiche e sociali") sono presenti solo ricercatrici donne; similmente, le aree 5 ("Scienze biologiche") e 10 ("Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche") presentano una netta maggioranza della componente femminile. Per l'area 4 ("Scienze della terra") la percentuale dell'Università degli Studi di Trieste è il doppio della media nazionale. Nelle aree 2

(“Scienze fisiche”), 7 (“Scienze agrarie e veterinarie”), e 8 (“Ingegneria civile e Architettura”) invece non sono presenti ricercatrici a tempo indeterminato

I dati inerenti alle professoresse di II fascia (“professore associato”, in figura 23) mostrano delle percentuali tendenzialmente inferiori rispetto alla media nazionale, ma con due eccezioni: l’area 8 (“Ingegneria industriale e dell’informazione”, che nei grafici precedenti mostrava valori inferiori alla media) e l’area 10 (“scienze dell’antichità, filologico-letterarie e storico—artistiche”).

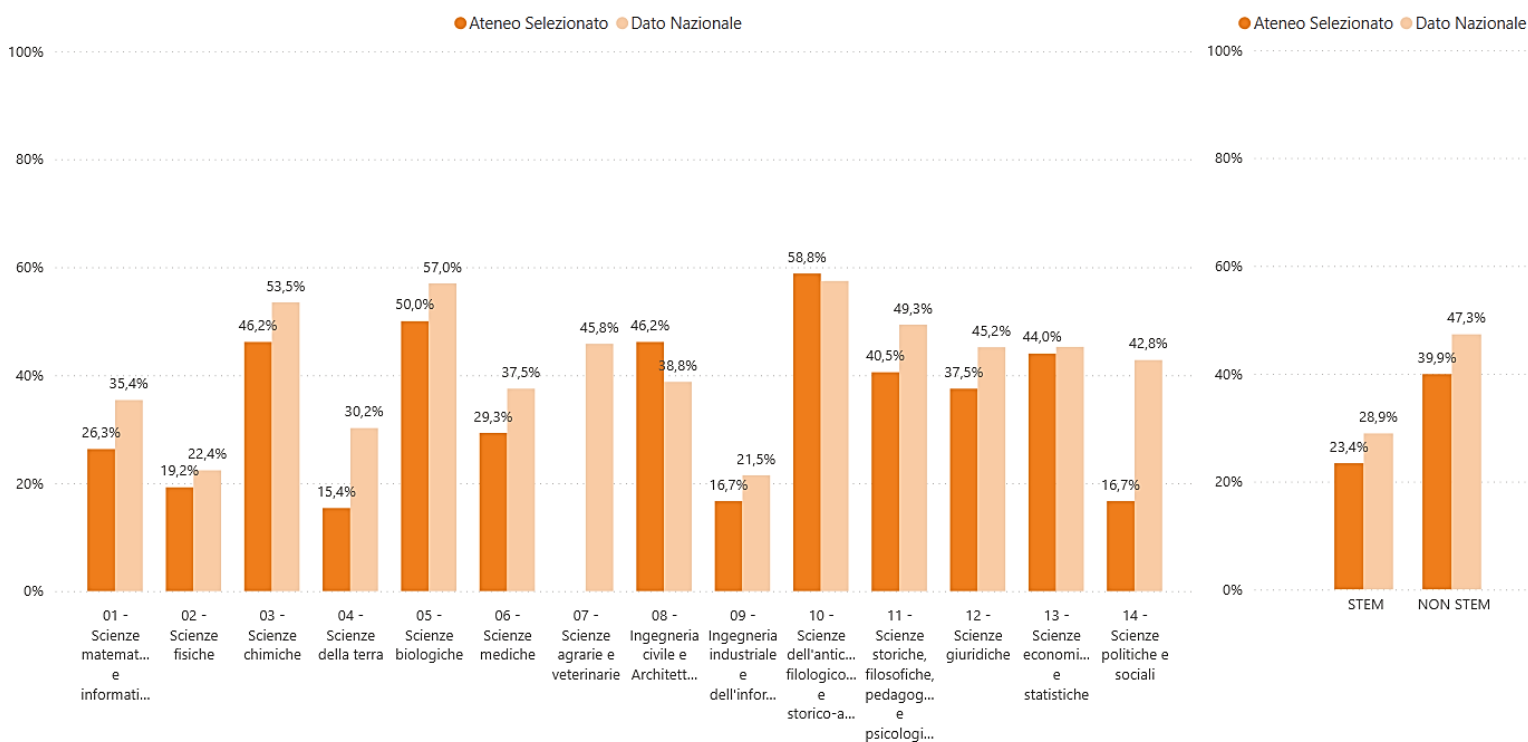


Figura 23 - Percentuale di professoresse di II fascia (professore associato): confronto con il corrispondente dato nazionale

Per quanto riguarda le professoresse di I fascia (“professore ordinario”, in figura 24), la situazione è maggiormente variegata. Se nelle aree 4 (“Scienze della terra”) e 9 (“Ingegneria industriale e dell’informatica”) nel 2022 non erano presenti, la percentuale è nettamente superiore alla media nazionale nelle aree 7 (“Scienze agrarie e veterinarie”), 10 (“Scienze dell’antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche”), 13 (“Scienze economiche e statistiche”) e 14 (“Scienze politiche e sociali”). È invece molto inferiore nelle aree 5 (“Scienze biologiche”), 11 (“Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche”), e 12 (“Scienze Giuridiche”).

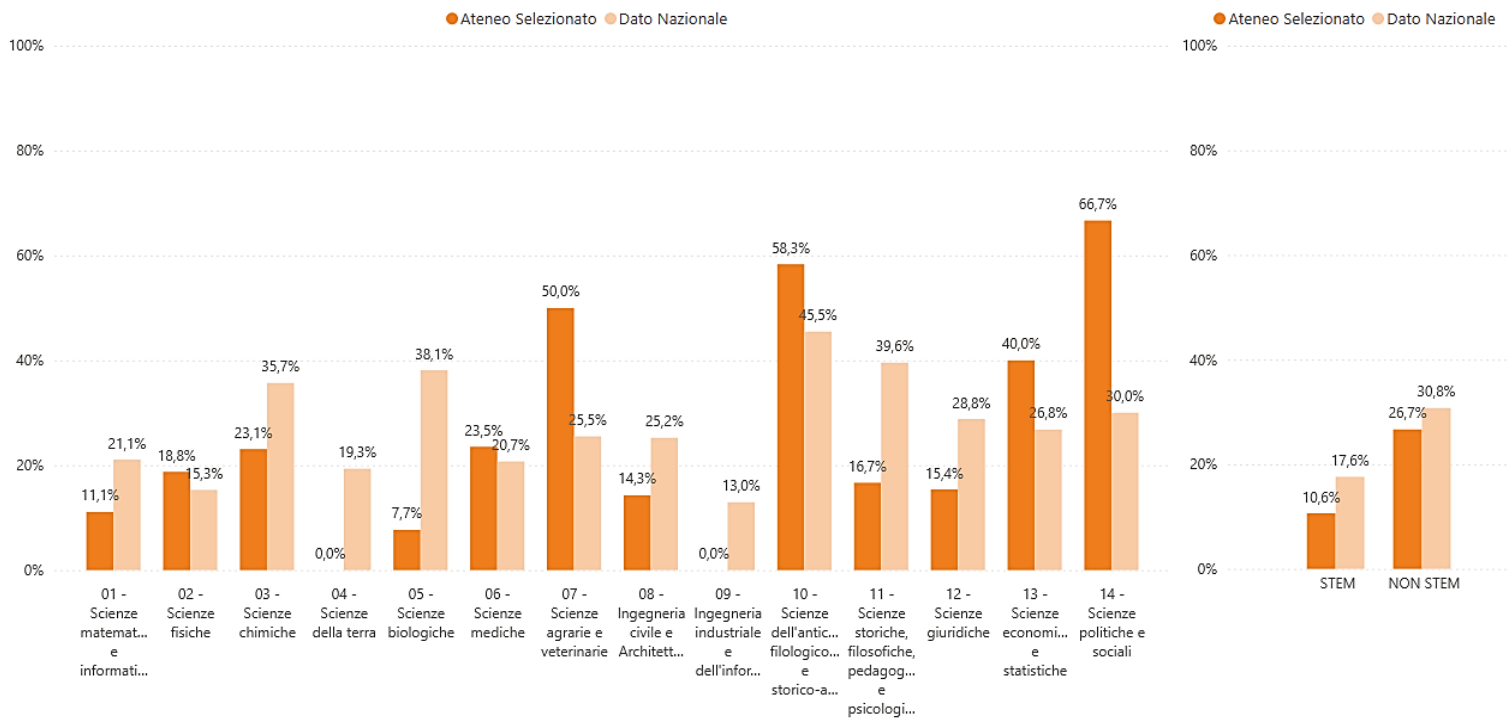


Figura 24 - Percentuale di professoressa di I fascia (professore ordinario): confronto con il corrispondente dato nazionale

Il grafico (figura 25) con la distribuzione del personale docente e ricercatore (PO, PA, RU, RTA, RTB) secondo il Field of Research and Development (FoRD) prende in analisi la situazione presso l'Ateneo. Le percentuali mostrano come per l'ambito 2 ("Engineering and technology") la componente maschile sia nettamente maggioritaria; l'ambito 6 ("Humanities and the arts") al contrario è caratterizzato da una maggioranza femminile nettamente superiore. Negli altri ambiti non si registrano particolari squilibri di genere.

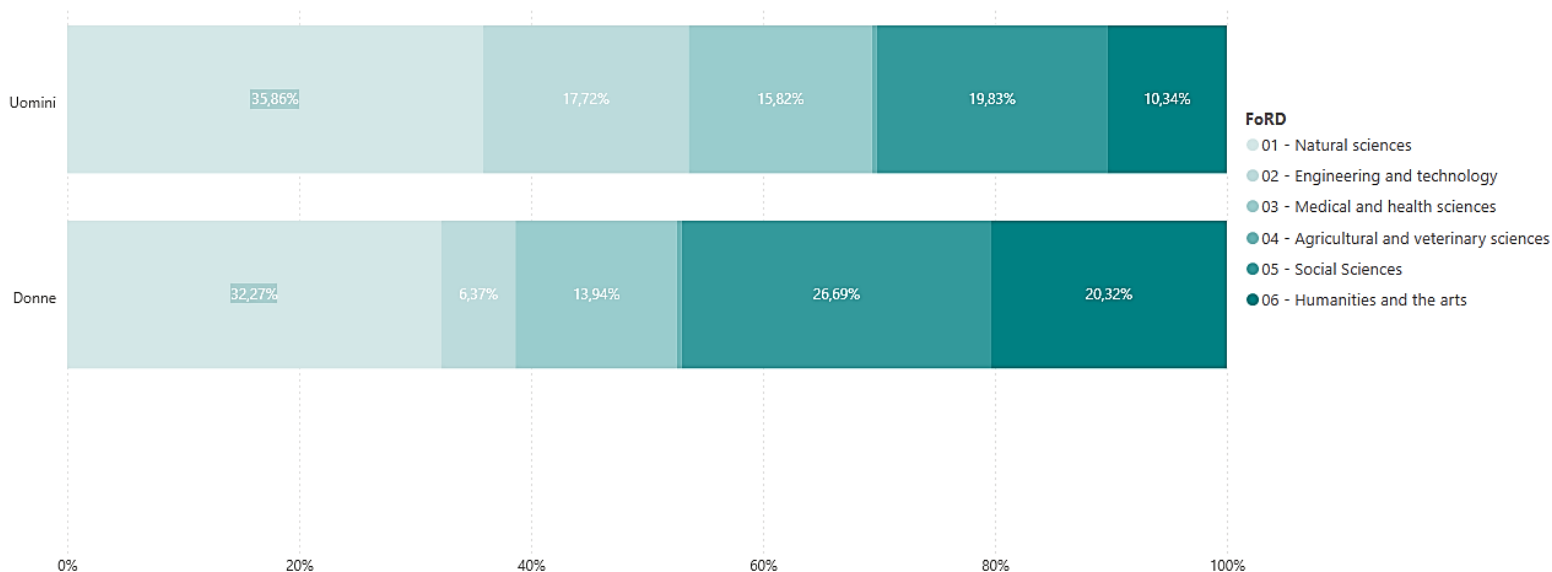


Figura 25 – Distribuzione del personale docente e ricercatore a seconda del loro Field of Research and Development (FoRD)

L'ultimo indicatore previsto dalle Linee Guida CRUI per la redazione del Bilancio di Genere misura il "rapporto di femminilità" nei vari ruoli e aree CUN. L'indicatore è costruito come rapporto tra numero di donne e numero di uomini in un determinato ruolo (r), anno (a) e Area CUN (sd), secondo la seguente formula:

$$R(r, a, sd) = \frac{N_{\text{donne}}^{(r, a, sd)}}{N_{\text{uomini}}^{(r, a, sd)}}$$

Dal punto di vista grafico, un codice di colori viene adottato per comunicare visivamente i dati e la loro evoluzione nel tempo:

RAPPORTO DONNE-UOMINI	VALORE COMPRESO TRA	E
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	0,125
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5	1
1 donna ogni uomo	1	1
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1	1,5
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5	2
pù di 2 donne ogni uomo	> 2	

Figura 26 - Fonte: Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani, CRUI

A gradazioni di blu sempre più scuro corrispondono a rapporti di femminilità via via meno favorevoli alle donne ( $R < 1$ ), colorazioni di arancione sempre più intenso corrispondono invece a rapporti di femminilità più favorevoli alle donne ( $R > 1$ ), mentre la parità numerica tra donne e uomini ( $R = 1$ ) è indicata in bianco. La tabella in figura 27 mostra il rapporto di femminilità delle varie categorie del personale docente e ricercatore a seconda dell'area CUN, riferito all'anno 2022 e messo a confronto con il dato di tre anni prima.

Le aree con il rapporto più squilibrato risultano la 1 ("Scienze matematiche e informatiche"), 2 ("Scienze fisiche"), 8 ("Ingegneria civile e Architettura"), 9 ("Ingegneria industriale e dell'informazione") e la 12 ("Scienze giuridiche"). Nell'area 12 l'unica categoria con un rapporto di femminilità superiore ad 1 è quella delle ricercatrici a tempo indeterminato nell'anno 2022. Similmente l'area 13 ("Scienze economiche e statistiche") presenta una netta maggioranza femminile solo nella categoria delle titolari di assegni di ricerca per il 2022.

Viceversa, l'area 10 ("Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche") presenta una netta maggioranza della componente femminile su quella maschile trasversalmente ai vari ruoli.

Nelle altre aree l'indicatore riporta valori positivi principalmente per ruoli di ricercatore, soprattutto di "tipo a", e di assegnista di ricerca. Per l'anno 2022 le uniche aree con valori paragonabili in ruoli di docenza o di ricercatore a tempo indeterminato sono la già menzionata area 10, l'area 11 ("Scienze



storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche”) per i RU, e le aree 7 (“Scienze agrarie e veterinarie”) e 14 (“Scienze politiche e sociali”) per ruoli di professore ordinario.

Qualifica	PO		PA		RU		RTDB		RTDA		AR		Totale	
	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni	Anno Selezionato	Anno Selezionato - 3 anni
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,13	0,25	0,36	0,17	0,25	0,50	0,20	0,20			0,50	1,00	0,33	0,36
02 - Scienze fisiche	0,23	0,13	0,24	0,33	0,00	0,00	0,40	0,20	0,33	1,00	0,15	0,40	0,24	0,33
03 - Scienze chimiche	0,30	0,13	0,86	1,50	0,60	0,86	0,50	0,33	0,25	0,00	1,67	0,71	0,66	0,76
04 - Scienze della terra	0,00	0,00	0,18	0,22	1,50	1,00	1,00	0,00	2,00		0,00	0,80	0,33	0,48
05 - Scienze biologiche	0,08	0,13	1,00	0,44	11,00	5,67	0,00	0,50	1,33	0,25	2,00	4,33	1,00	1,08
06 - Scienze mediche	0,31	0,29	0,41	0,29	0,50	0,53	0,33	0,80	2,00		1,20	1,56	0,51	0,53
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1,00	2,00							0,00				0,50	2,00
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,17	0,40	0,86	0,57	0,00	0,50	0,00			0,00	0,60	1,00	0,48	0,63
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,00	0,00	0,20	0,17	0,17	0,20	0,20	0,25	0,00	0,33	0,56	0,32	0,17	0,20
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,40	3,00	1,43	1,33	6,00	8,00	2,33	1,00	3,00	0,00	1,00	1,00	1,70	1,63
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,20	0,33	0,68	0,55	2,00	1,67	0,83	0,67	3,00		1,33	1,33	0,72	0,68
12 - Scienze giuridiche	0,18	0,11	0,60	0,45	1,25	1,00	1,00	0,33	0,67	0,00	1,00	0,00	0,61	0,41
13 - Scienze economiche e statistiche	0,67	0,57	0,79	0,86	0,25	0,25	0,50	1,00	0,75	0,00	3,00	0,75	0,78	0,64
14 - Scienze politiche e sociali	2,00	0,67	0,20	0,14		2,00	0,00	0,50	1,00		0,67	0,00	0,61	0,53

Figura 27 - Rapporto di femminilità per aree CUN e ruoli

#### 4.2.2 Ambito B: Carriere

Considerando il totale del personale docente e ricercatore, i dati aggiornati al 2023 mostrano come la percentuale della componente maschile sia più del doppio di quella femminile (figura 28). In figura 29, si può osservare come i dati riferiti al 2023 siano in continuità con quanto registrato negli anni precedenti per quanto riguarda la docenza di prima fascia.

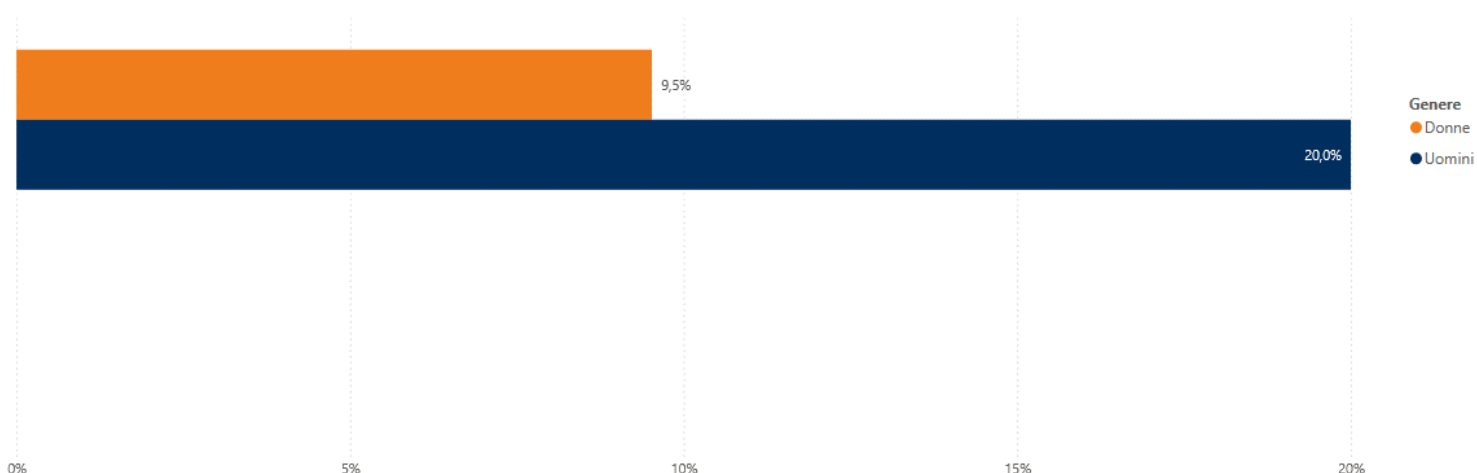


Figura 28 - Percentuale di personale docente di 1a fascia ("professore ordinario") sul totale del personale docente

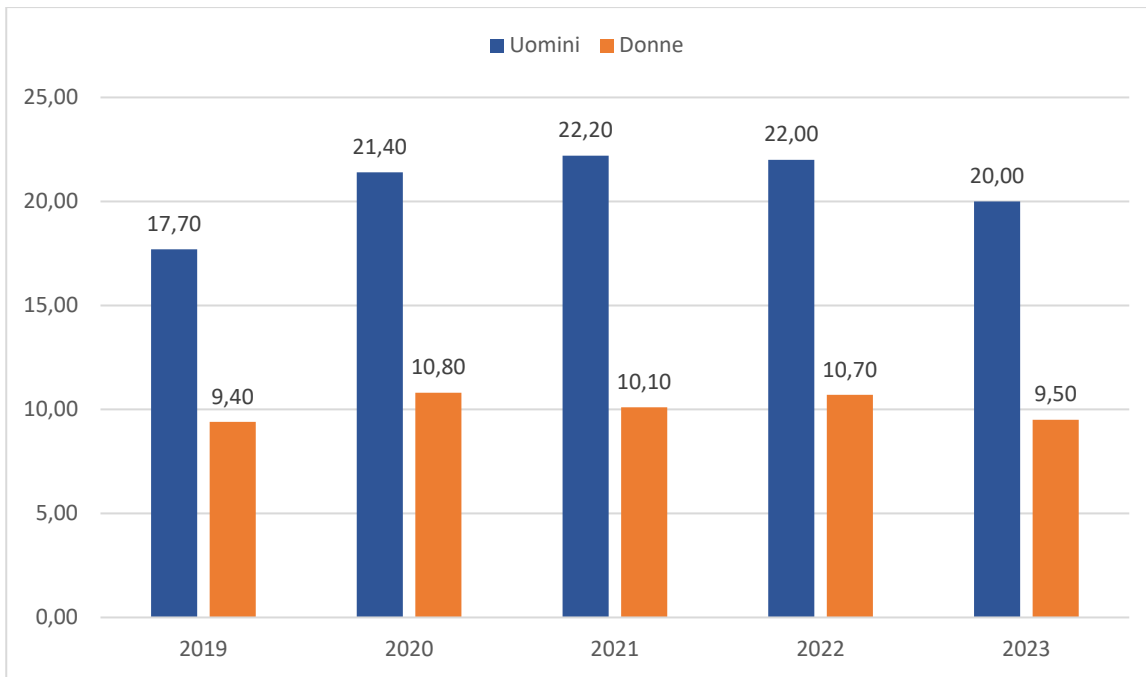


Figura 29 - Percentuale di personale docente di 1a fascia ("professore ordinario") sul totale del personale docente, 2019-2023

Dall'analisi dell'andamento delle carriere universitaria (figure 30, 31, 32), che mettono a confronto dati del 2022 con rilevazioni di tre anni prima, si nota come le studentesse e laureate siano in maggioranza rispetto alla componente maschile.

La tendenza si inverte con i Dottorandi, mentre la situazione tra dottori e dottoresse di ricerca nel 2022 è stata pressoché paritaria, come nel 2019. Con il ruolo di ricercatore e ricercatrice la forbice si allarga, con percentuali nettamente più alte per la componente maschile, soprattutto nei ruoli di docenza ordinaria.

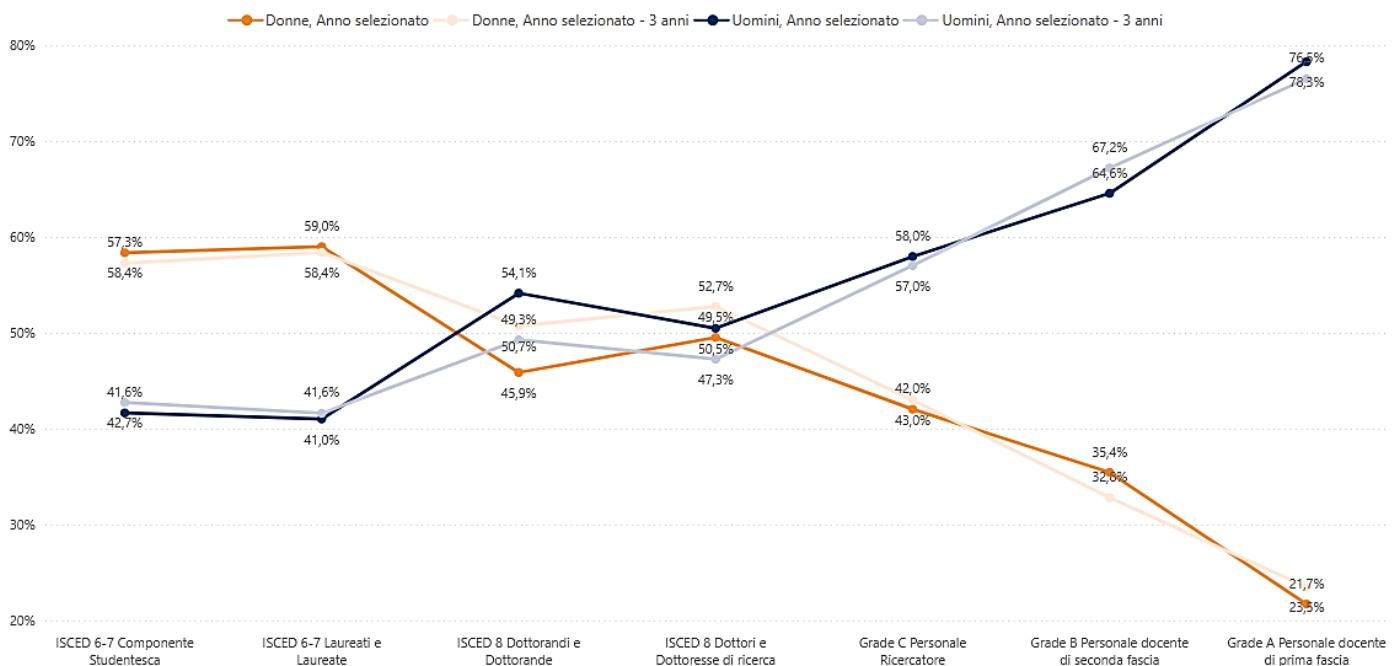


Figura 30 - Forbice delle carriere universitarie ed accademiche

Suddividendo le aree didattiche tra discipline STEM e non STEM l'unico dato a variare è l'inferiore percentuale di studentesse nelle aree STEM, ma la netta diminuzione della presenza femminile in ruoli di docenza permane indipendentemente dall'ambito disciplinare.

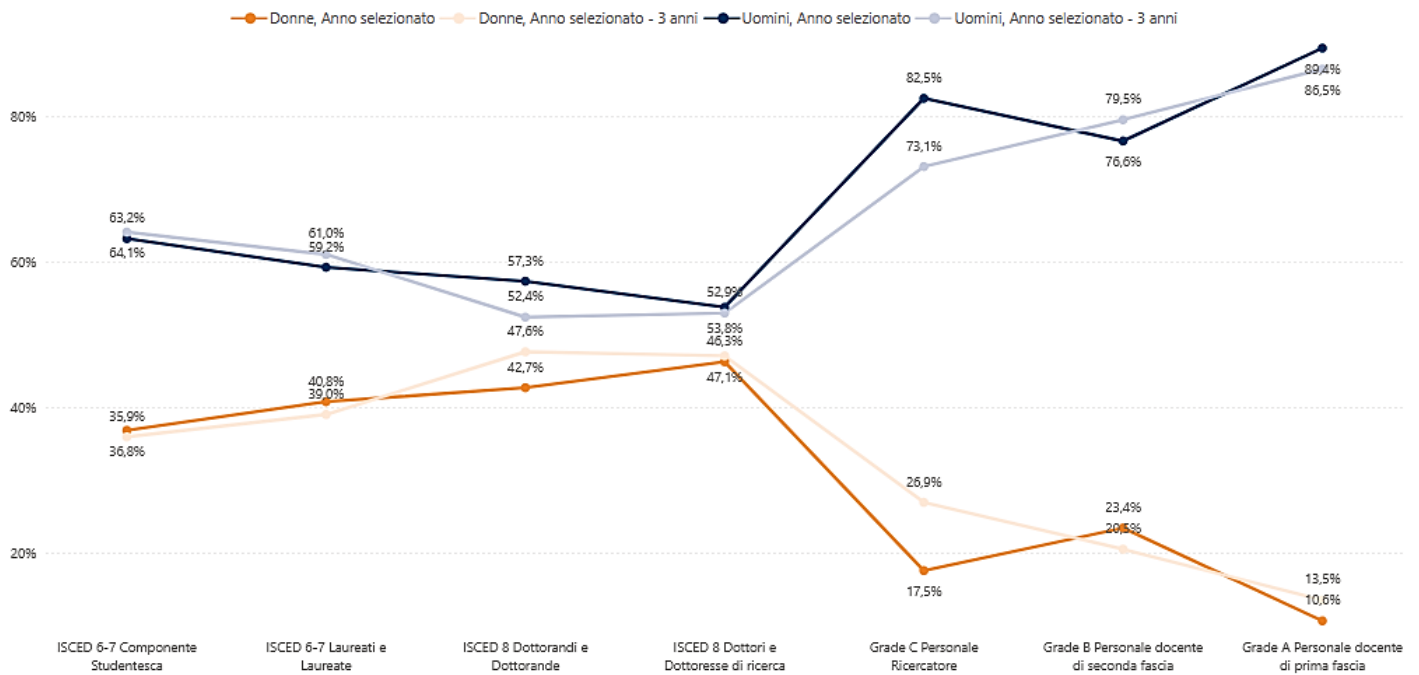


Figura 31 - Forbice delle carriere universitarie ed accademiche: confronto in ambito STEM

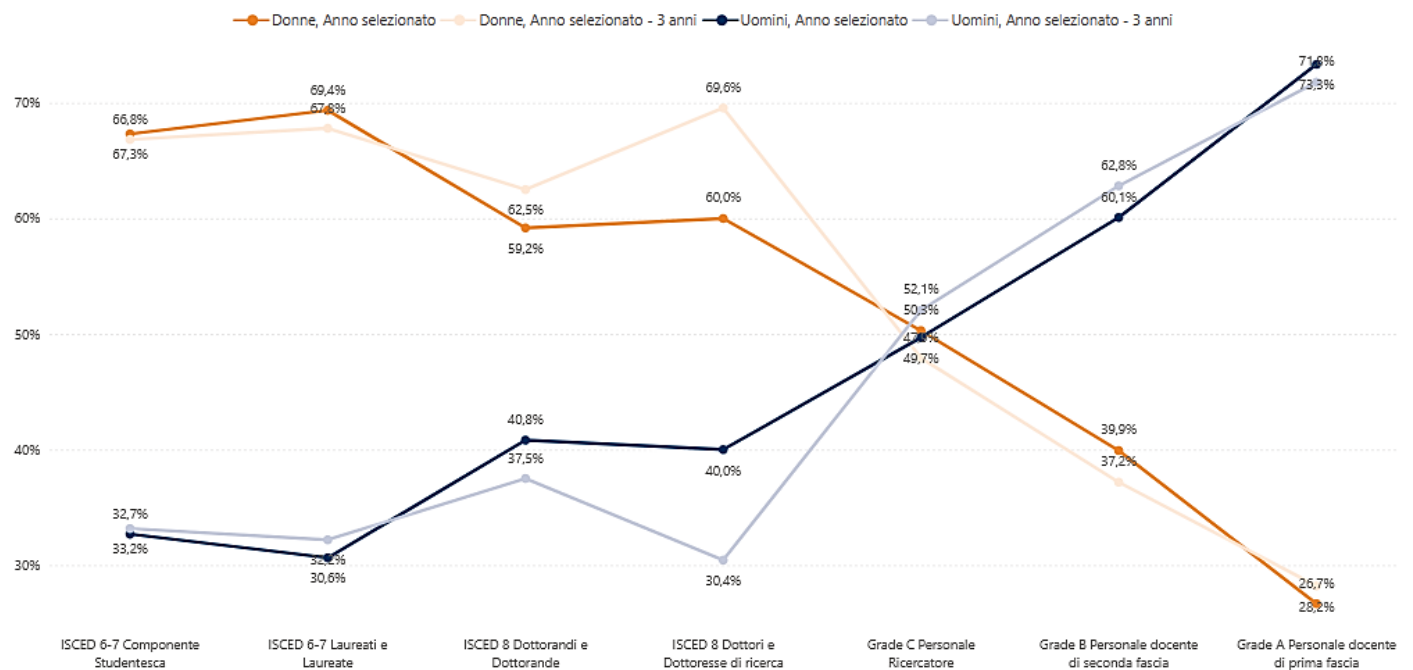


Figura 32 - Forbice delle carriere universitarie ed accademiche: confronto in ambito NON-STEM

Il grafico in figura 33 confronta i dati del *Glass Ceiling Index* (GCI) dell'Università degli Studi di Trieste con la media nazionale.

Il GCI è un parametro che confronta la percentuale di donne nel corpo docente e ricercatore nel suo complesso con la percentuale di donne tra i docenti di prima fascia ("professore ordinario"). Con il valore "1" si indica che non vi sono differenze di genere nella possibilità di raggiungere posizioni apicali, un valore inferiore a 1 indica che la percentuale di professoresse ordinarie è superiore a quella del corpo docente e ricercatore nel suo complesso, mentre invece un valore superiore a 1 indica la presenza dell'effetto "*glass ceiling*" (soffitto di cristallo). Con questo termine si indica la difficoltà riscontrata dalle donne a fare progredire la loro carriera fino al raggiungimento di posizioni superiori, fenomeno anche denominato "segregazione verticale".

Se a livello nazionale il GCI si è gradualmente ridotto, i dati relativi all'Università degli Studi di Trieste descrivono una situazione più altalenante, e con valori generalmente più alti rispetto a quelli nazionali, ma coerente con quanto emerso dall'analisi della forbice delle carriere universitarie ed accademiche.

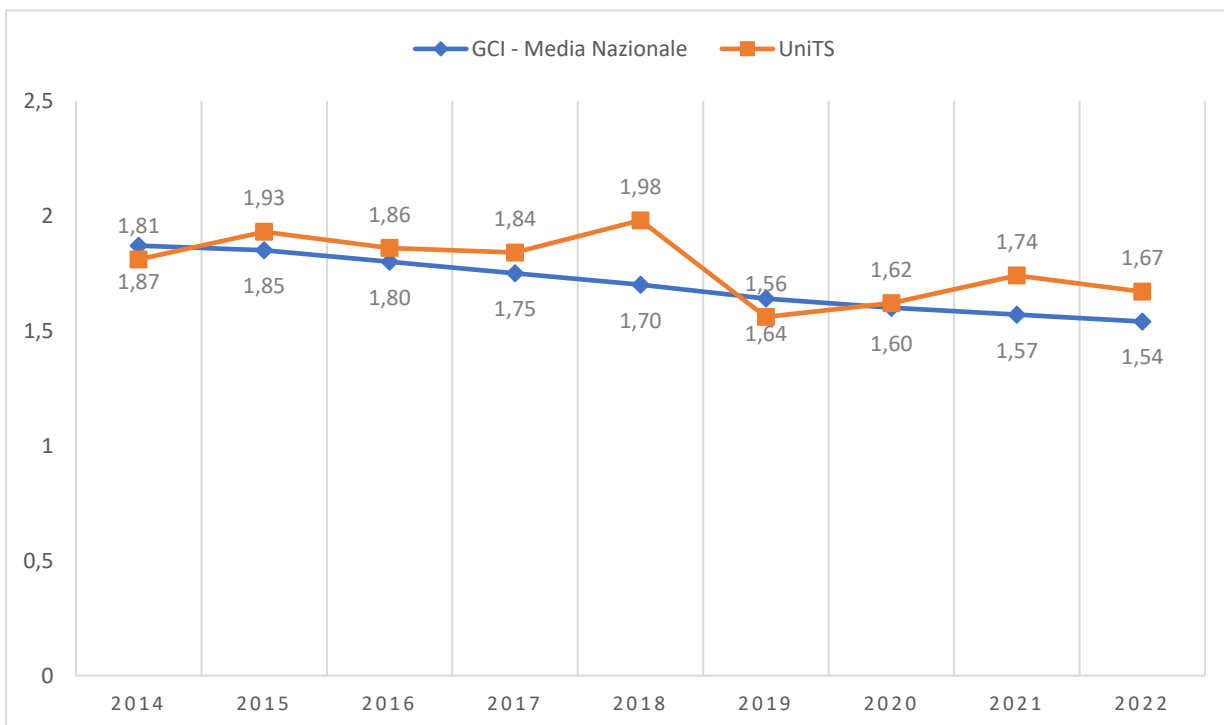


Figura 33 - Evoluzione del Glass Ceiling Index 2014-2022: confronto tra media nazionale ed Ateneo

Per analizzare l'avanzamento di carriera, il cruscotto "Bilancio di Genere" mette a disposizione i dati di più annate; i grafici a seguire forniscono un confronto del passaggio da un ruolo a quello superiore per il 2022 e 2023, classificando i dati per genere ed area CUN. In figura 34 i passaggi di ruolo da RD (indipendentemente dal tipo, A o B) a PA ("professore associato") nel 2023.

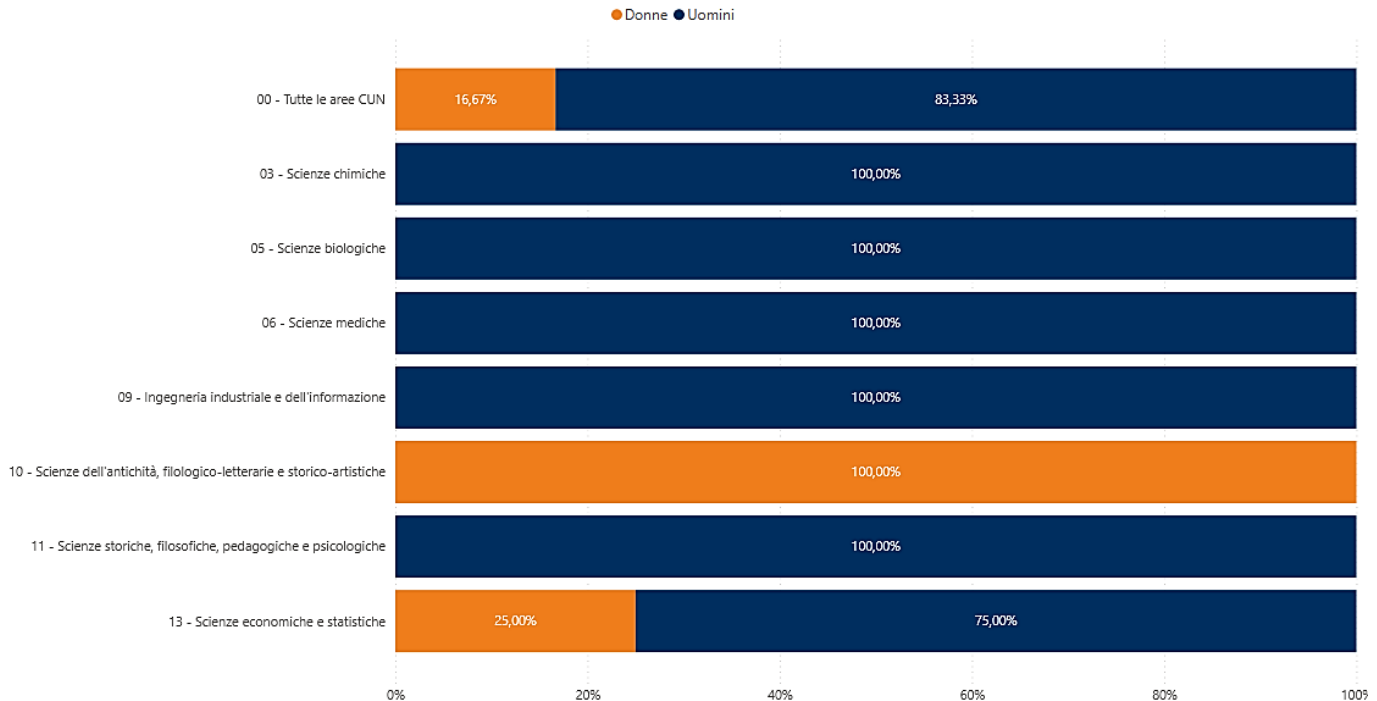


Figura 34 - Passaggi di ruolo per genere ed area, 2023: da RD a PA

In figura 35 i passaggi di ruolo da RU ("Ricercatore universitario" a tempo indeterminato, ruolo in esaurimento) a PA nel 2023.

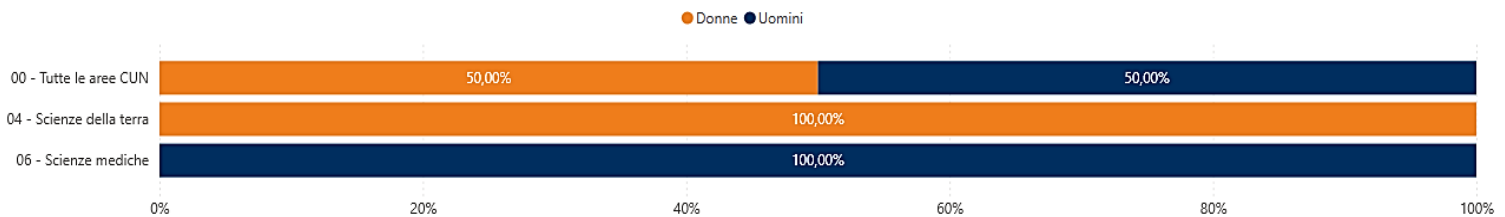


Figura 35 - Passaggi di ruolo per genere ed area, 2023: da RU a PA

In figura 36 i passaggi di ruolo da PA a PO ("professore ordinario") nel 2023.

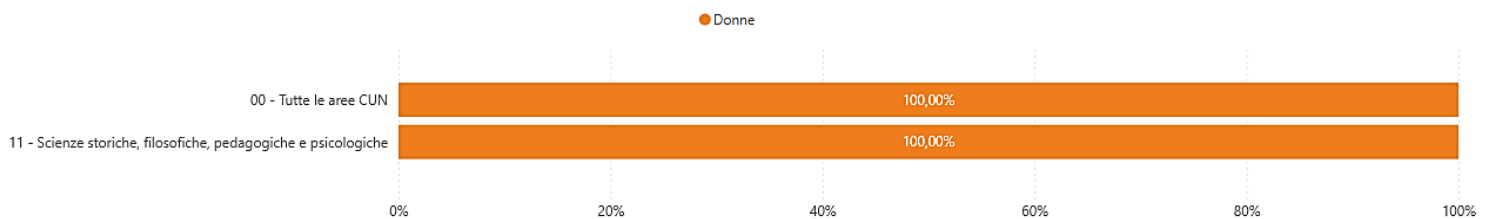


Figura 36 - Passaggi di ruolo per genere ed area, 2023: da PA a PO

Rispetto al 2023, durante l'anno 2022 si sono registrati più passaggi da un ruolo a quello superiore, con anche una maggiore diversità di genere. Nella figura 37 sul passaggio di ruolo da RD a PA la componente femminile era più marcata rispetto al 2023, includendo anche le aree 8 ("Ingegneria e architettura") e 2 ("Scienze fisiche") in cui spesso è minoritaria.

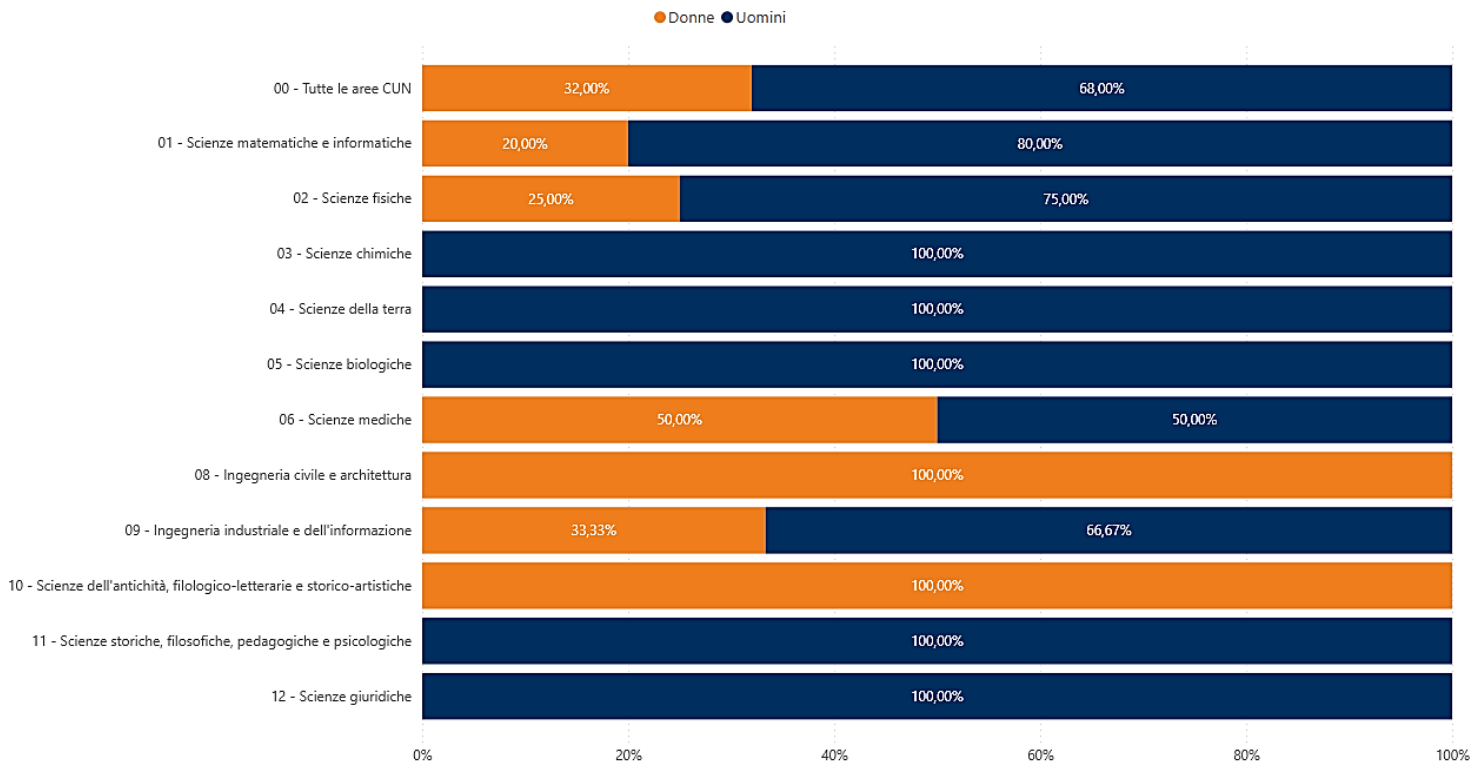


Figura 37 - Passaggi di ruolo per genere ed area, 2022: da RD a PA

Anche per i passaggi da RU a PA e da PA a PO si registra una maggiore diversità di genere tra le aree CUN ed un maggior numero di passaggi di ruolo rispetto al 2023 (figure 38 e 39).

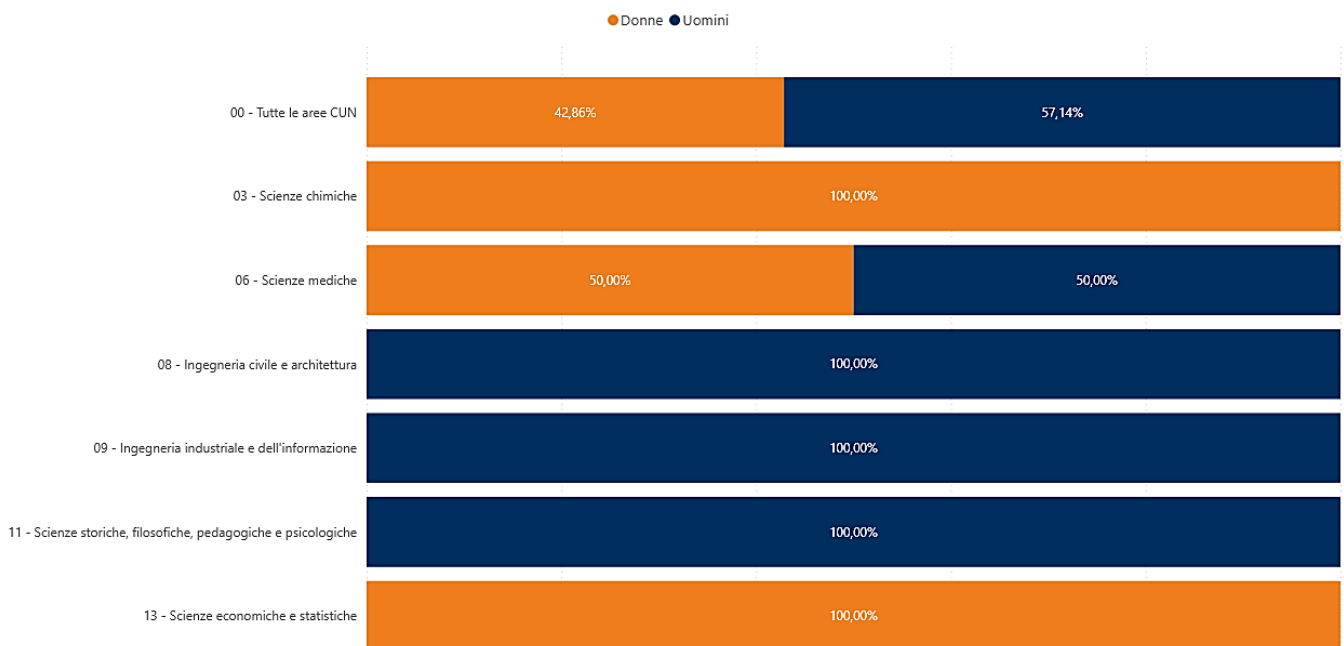


Figura 38 - Passaggi di ruolo per genere ed area, 2022: da RU a PA

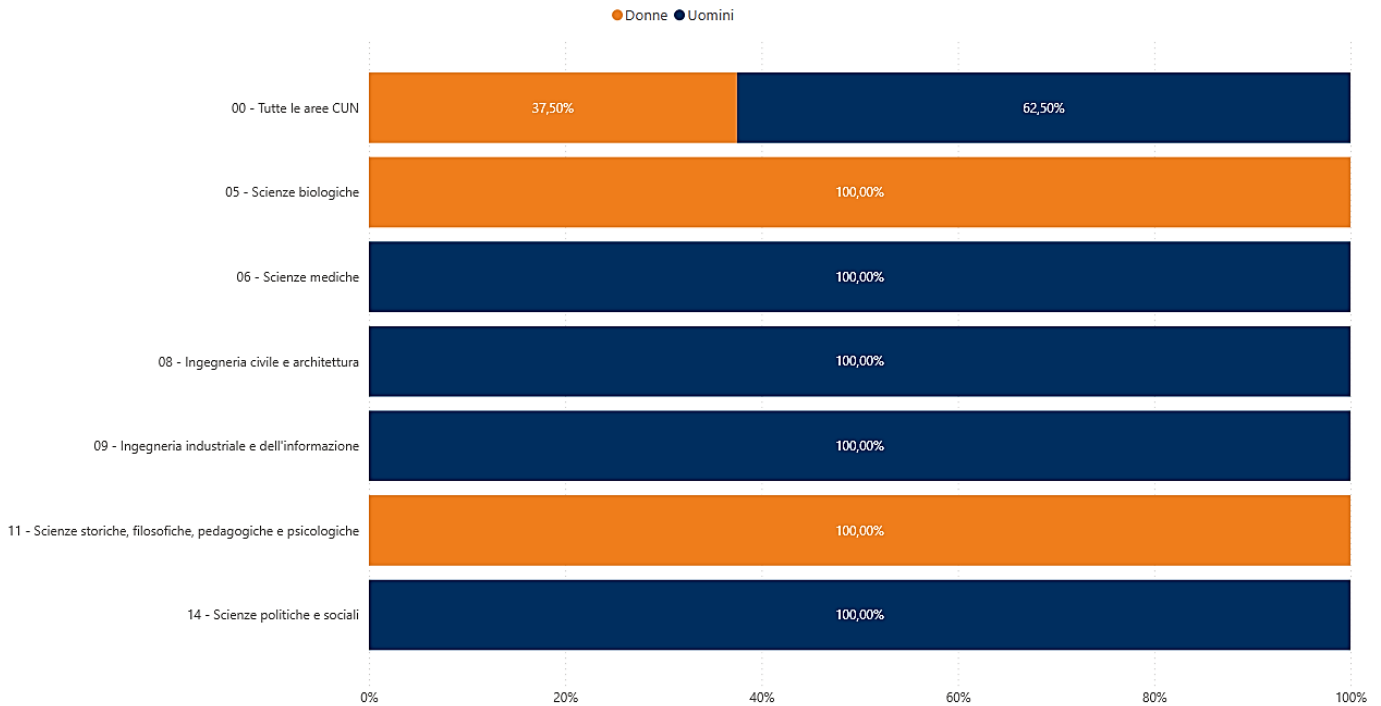


Figura 39 - Passaggi di ruolo per genere ed area, 2022: da PA a PO

Per quanto riguarda la distribuzione degli orari di lavoro per genere, nel 2023 si evidenzia solo un leggero aumento nell'adesione al tempo definito rispetto al 2022 per entrambi i generi. Nel complesso, la stragrande maggioranza del corpo docente e ricercatore opta per il tempo pieno (figura 40).

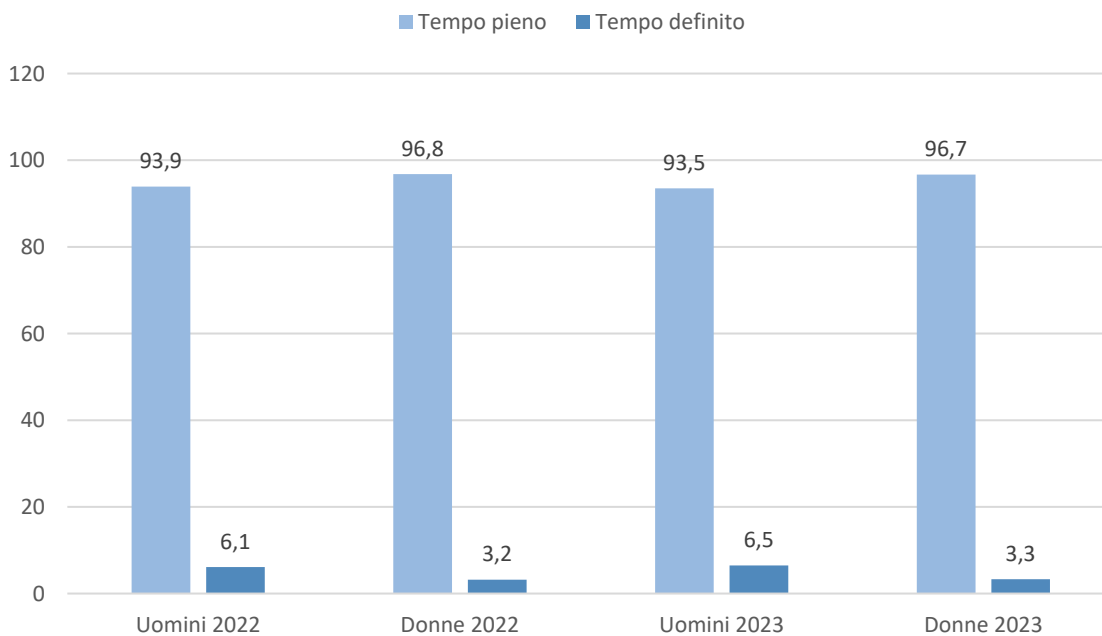
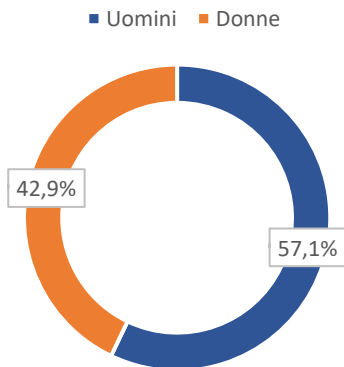


Figura 40 - Distribuzione tempo pieno e definito con suddivisione per genere, 2022-2023

Relativamente alla fruizione dell'anno sabbatico (figura 41), la media in percentuale dei dati del periodo 2020-2024 mostra che la componente maschile tende a usufruirne in misura leggermente maggiore rispetto alle docenti e ricercatrici.



*Figura 41 - Fruizione anno sabbatico per genere, 2020-2024*



### 4.2.3 Ambito C: Ricerca

Per l'ambito di ricerca sono stati considerati i programmi e gli enti finanziatori suggeriti dalle linee guida CRUI – vedasi le rispettive banche dati [ERC](#), [PRIN](#) e [SIR](#) – a cui sono stati affiancati dei dati interni legati al monitoraggio dei progetti quadro europei (Horizon, INTERREG etc.) e del PNRR.

I settori scientifici sono indicati dall'ERC stesso, ovvero:

- SH: Social Sciences and Humanities;
- LS: Life Sciences;
- PE: Mathematics, physical sciences, information and communication, engineering, universe and earth sciences.

Le informazioni ricavate sono state poi analizzate in un'ottica di genere, ovvero dividendo la somma dei finanziamenti a seconda del genere del *Principal Investigator* (PI, equivalente al Coordinatore/Coordinatrice Scientifico). La principale problematica riscontrata nell'analisi è il diverso livello di aggiornamento delle banche dati indicate. I bandi SIR fanno riferimento agli anni 2015-2019, quelli PRIN al periodo 2015-2022 e quelli ERC al 2015-2021. I dati interni, relativi a finanziamenti EC e PNRR, sono cumulativi del periodo 2021-2024.

	ERC - European Research Council		PRIN - Progetti di Ricerca di Rilevante Interesse Nazionale		SIR - Scientific Independence of Young Researchers	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI
<b>Numero progetti finanziati</b>	NA	5	13	37	4	1
<b>Finanziamento in euro</b>	NA	8.453.859,00	1.493.901,00	5.371.903,00	2.276.845,00	503.800,00
<b>Settori scientifici</b>	NA	PE	SH, LS, PE	SH, LS, PE	LS, PE	PE
	EC - European Commission (Horizon, INTERREG etc.)		PNRR - Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza		TOTALE	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	14.332.651,80	37.148.894,47
<b>Numero progetti finanziati</b>	33	44	NA	1		
<b>Finanziamento in euro</b>	10.561.905,80	22.680.232,47	NA	139.100,00		
<b>Settori scientifici</b>	SH, LS, PE	LS, PE	NA	PE		

Figura 42 – Diverse tipologie di progetti di ricerca divisi a seconda del genere del PI (“Principal Investigator”)

Pur con dati relativi a periodi temporali diversi, in quasi tutti gli ambiti i Coordinatori Scientifici sono in maggioranza rispetto alle Coordinatrici – con l’eccezione del SIR (Scientific Independence of Young Researchers). Di conseguenza, anche il totale dei finanziamenti ottenuti è nettamente superiore per la controparte maschile.

#### 4.2.4 Ambito D: Didattica

L'indicatore consigliato dalle Linee Guida CRUI per l'ambito D consiste nella percentuale di relatori/relatrici di tesi di laurea per genere.

La percentuale di relatori è nettamente maggiore rispetto a quella della relatrici, coerentemente con i dati esposti nei grafici relativi all'andamento delle carriere accademiche; il numero di docenti associati ed ordinari è infatti sbilanciato verso la componente maschile.

Tuttavia, l'andamento complessivo nell'ultimo triennio mostra un leggero aumento della percentuale di relatrici donne (figura 43).

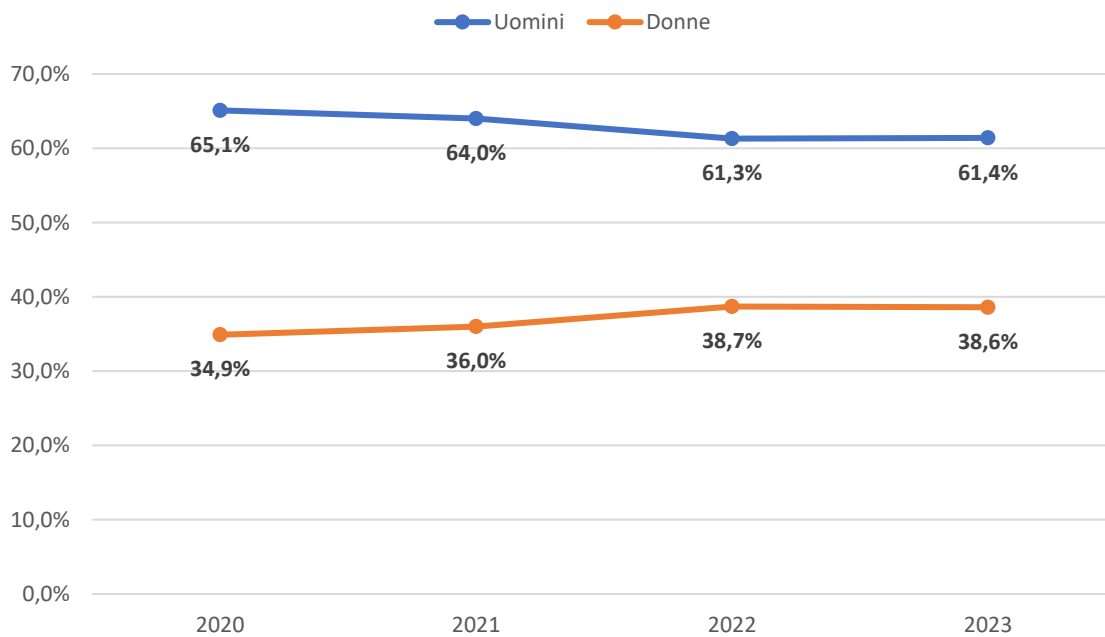


Figura 43 - Percentuale di relatori e relatrici di tesi di laurea per genere, 2020-2023

### 4.3 Personale Tecnico-Amministrativo

In questa sezione vengono presentati una serie di dati relativi alle caratteristiche e percorsi professionali del Personale Tecnico Amministrativo (PTA) in un'ottica di genere.

Coerentemente con le Linee Guida della CRUI sono stati esaminati i seguenti ambiti di indagine:

- Ambito **A**: composizione;
- Ambito **B**: situazione occupazionale;
- Ambito **C**: assenze;
- Ambito **D**: turnover;
- Ambito **E**: retribuzione.

Gli indicatori dell'ambito A analizzano lo stato del personale da un punto di vista demografico, livello di istruzione e distribuzione nelle diverse categorie e aree professionali. Questa panoramica permette di evidenziare l'eventuale presenza di fenomeni di segregazione verticale (difficoltà a raggiungere posizioni apicali) e orizzontale (concentrazione di un genere superiore al 60% in un determinato ambito).

L'ambito B ha invece come fine evidenziare eventuali disequilibri nella condizione di impiego a seconda del genere, soprattutto per quanto riguarda la tipologia di contratto ed il regime di impiego – anche in relazione all'età anagrafica e/o all'anzianità aziendale.

L'ambito C fornisce ulteriori dati sulla ripartizione del lavoro di cura ed il suo impatto sull'attività lavorativa della persona.

Gli indicatori dell'ambito D hanno invece lo scopo di mostrare, per le diverse categorie e aree, la situazione occupazionale; ad esempio il rapporto tra assunzioni e dimissioni, o come le nuove assunzioni modifichino la composizione del personale.

L'ultimo ambito analizzato, l'ambito E, contiene i dati relativi alle voci retributive accessorie – utili per indagare l'eventuale presenza di un *gender pay gap* (disparità nella retribuzione a seconda del genere).

### 4.3.1 Ambito A: Composizione

Per l'anno 2022 i dati rilevano una netta maggioranza di personale femminile in quasi tutte le aree, con un picco del 100% in quella "Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria".

Le eccezioni sono l'area "Servizi generali e tecnici", nella quale è la componente maschile ad essere nettamente più numerosa, e l'area "Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati".

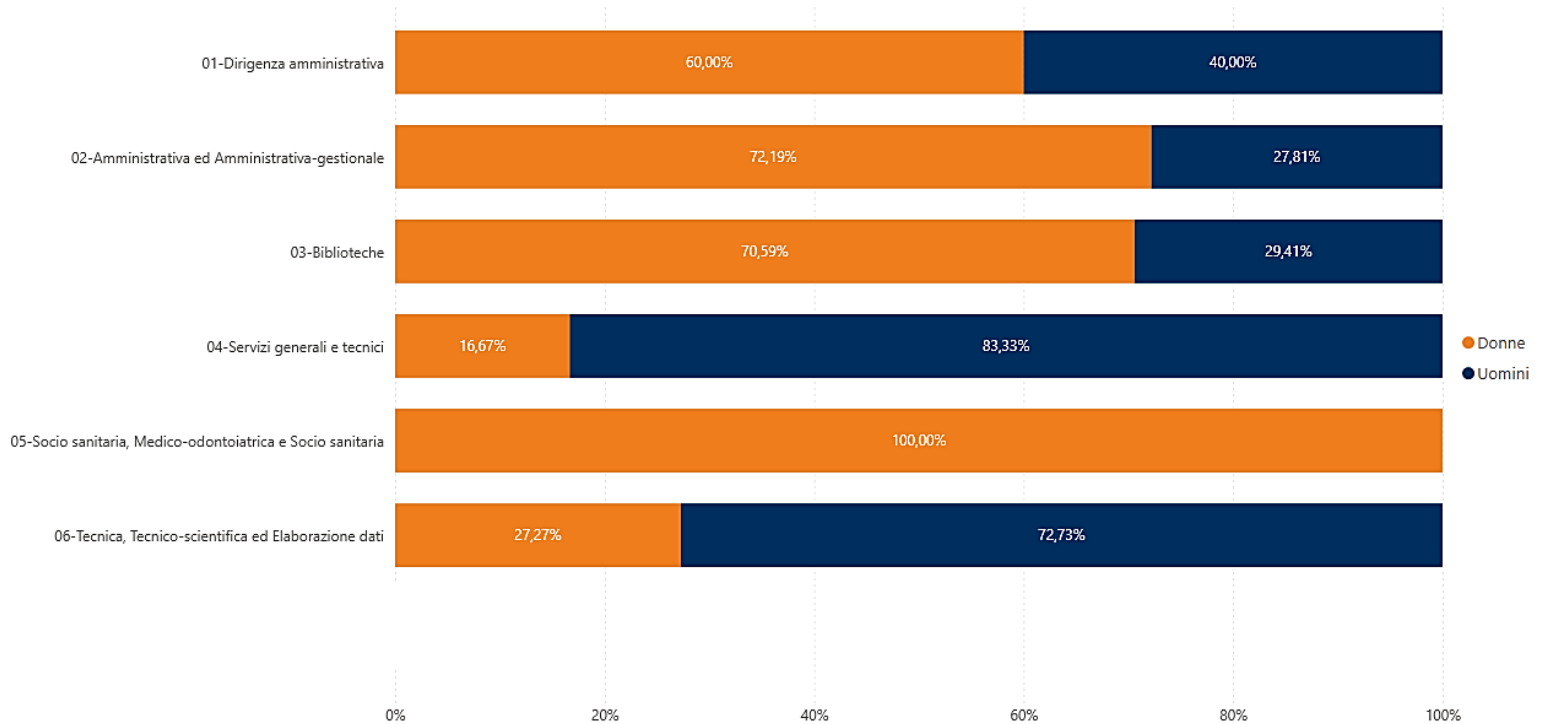


Figura 44 - Distribuzione per genere ed area funzionale di impiego

La forbice delle carriere del personale tecnico amministrativo suddivide il loro andamento nelle diverse categorie:

- Categoria B, ora "Area degli Operatori";
- Categoria C, ora "Area dei Collaboratori";
- Categoria D, ora "Area dei Funzionari";
- Categoria EP, "Elevate Professionalità";
- Ruoli di Dirigenza.

I dati dell'anno 2023, in figura 45 comparati con quelli di due anni precedenti, mostrano come la maggioranza del personale TA sia di genere femminile; l'Area degli Operatori e quella delle Elevate Professionalità sono le uniche due eccezioni. Rispetto a due anni fa è aumentato il numero del personale, ma la ripartizione tra generi segue la stessa tendenza.

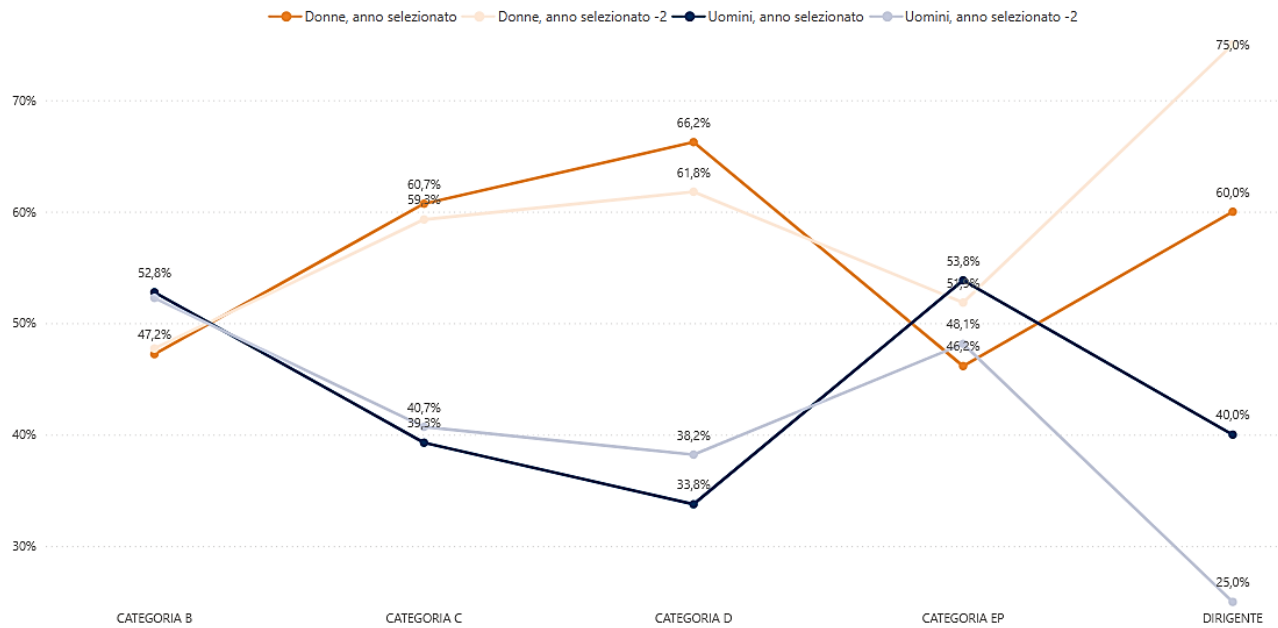


Figura 45 - Forbice delle carriere del personale Tecnico Amministrativo

L'analisi della distribuzione per genere e fasce d'età, riferita al 2022, mostra una ripartizione generalmente equa tra generi nella fascia che va dai 35 ai 64 anni; la componente femminile è maggioritaria nella fascia di personale con meno di 35 anni, mentre quella maschile è nettamente superiore nella fascia degli over 65. Similmente anche l'età media divisa per genere e categoria non rivela particolari differenze.

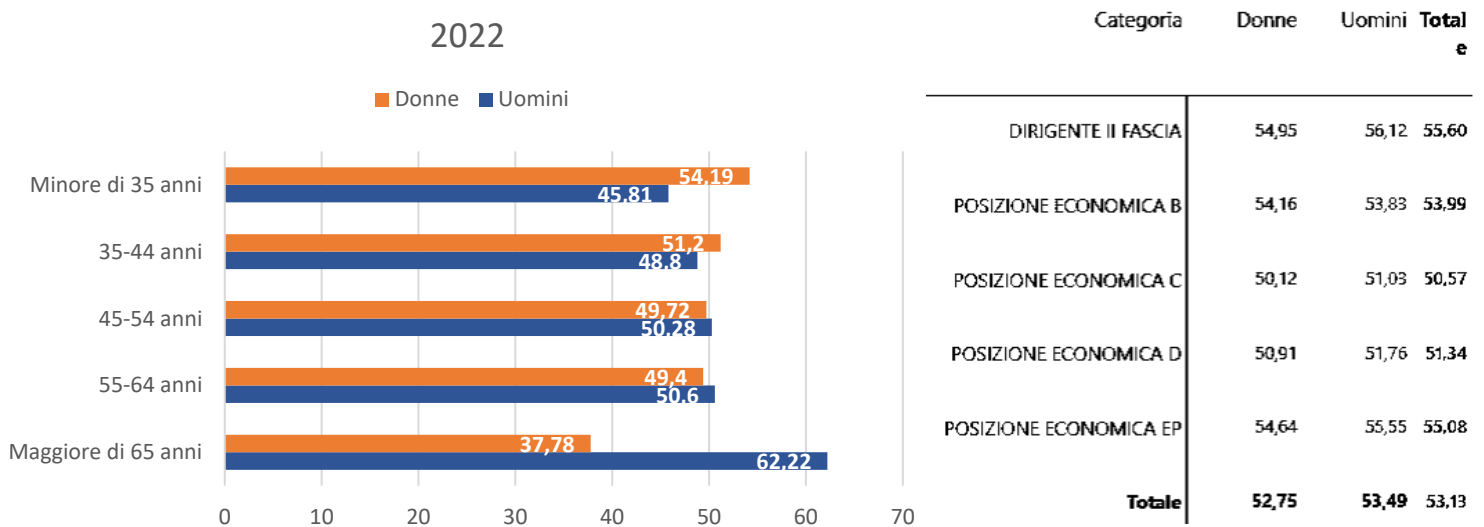


Figura 46 - Distribuzione per genere e fasce d'età e suddivisione per posizioni economiche

Quanto alla composizione % PTA per genere e titolo di studio in figura 47, dai dati del 2023 si nota come siano soprattutto le lavoratrici ad avere una laurea, sebbene acquisiscano un titolo di terzo livello in misura minore rispetto ai colleghi.

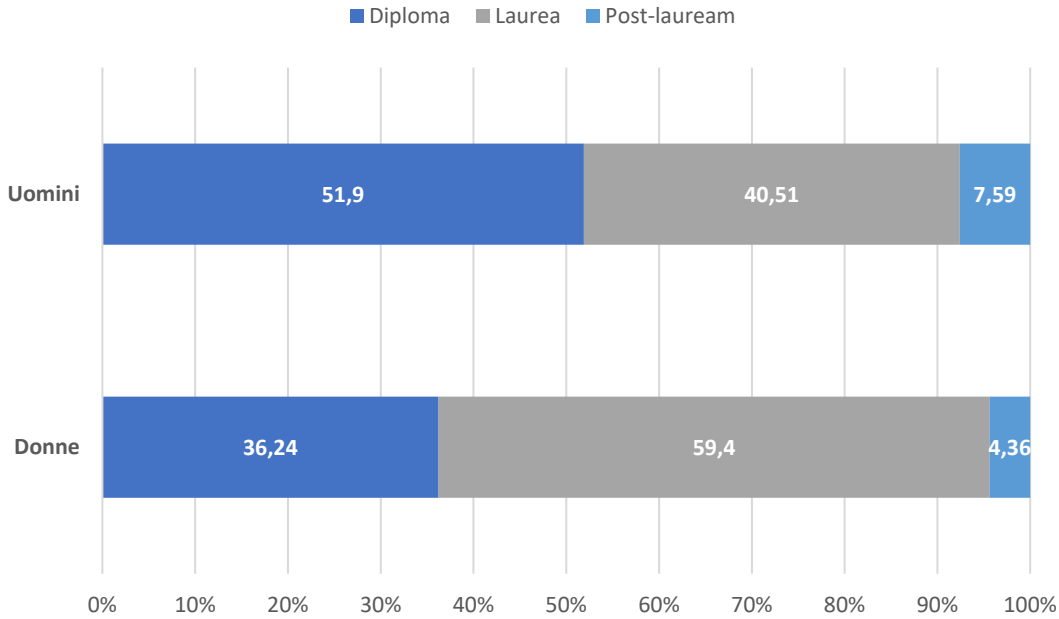


Figura 47 - Suddivisione per titolo di studio

#### 4.3.2 Ambito B: situazione occupazionale

Nel grafico seguente è indicata la distribuzione per genere e tipologia di contratto, con dati del 2022. In entrambe le categorie la componente femminile è maggioritaria, in linea con la maggior presenza di donne all'interno del personale tecnico-amministrativo.

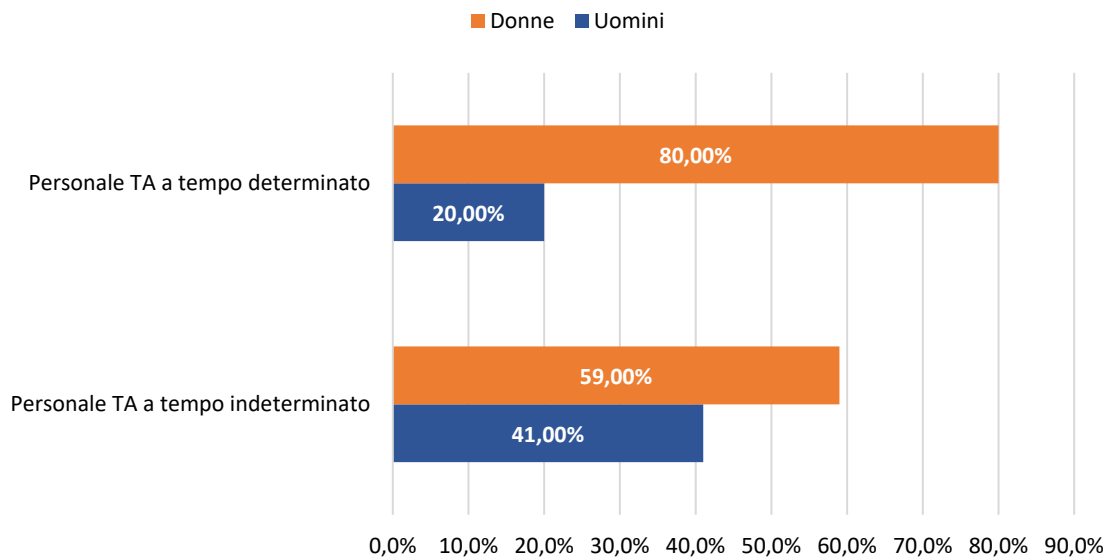


Figura 48 - Distribuzione per genere e tipologia di contratto

In figura 49, il regime impiego nel 2021-2023, con suddivisione tra full time, part-time <50%, e part-time >50%. Generalmente il personale opta per un regime di impiego full-time; nell'ambito del part-time sono le donne ad aderire maggiormente al part-time>50% di 33 ore, mentre nella categoria part-time <50% nell'ultimo triennio è la componente maschile ad essere leggermente in maggioranza.

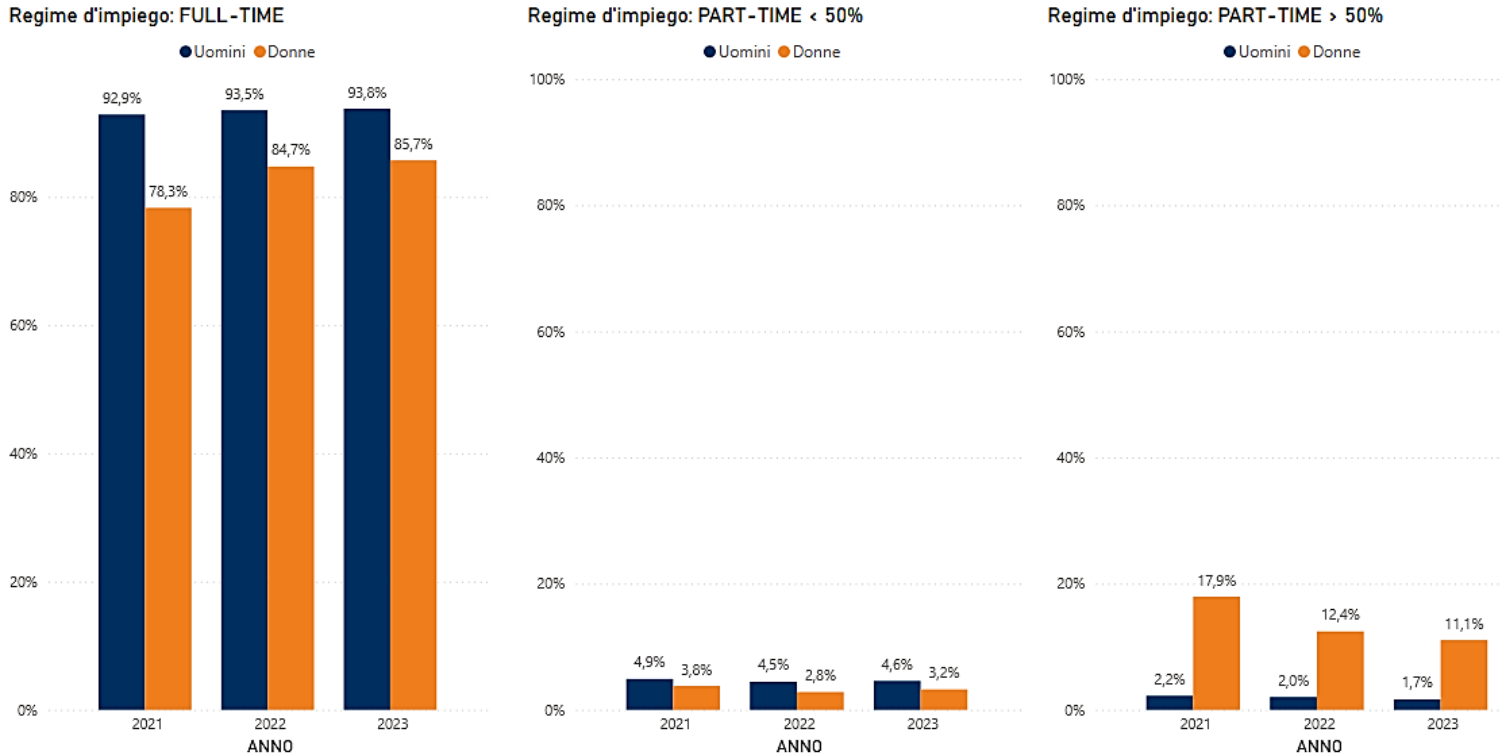


Figura 49 - Suddivisione per genere e regime d'impiego

Per quanto riguarda la composizione PTA in % per genere e fasce di anzianità di servizio, i dati del 2023 mostrano una più o meno marcata maggioranza della componente femminile in tutte le fasce, ad eccezione di quella dai 6 ai 10 anni di servizio.

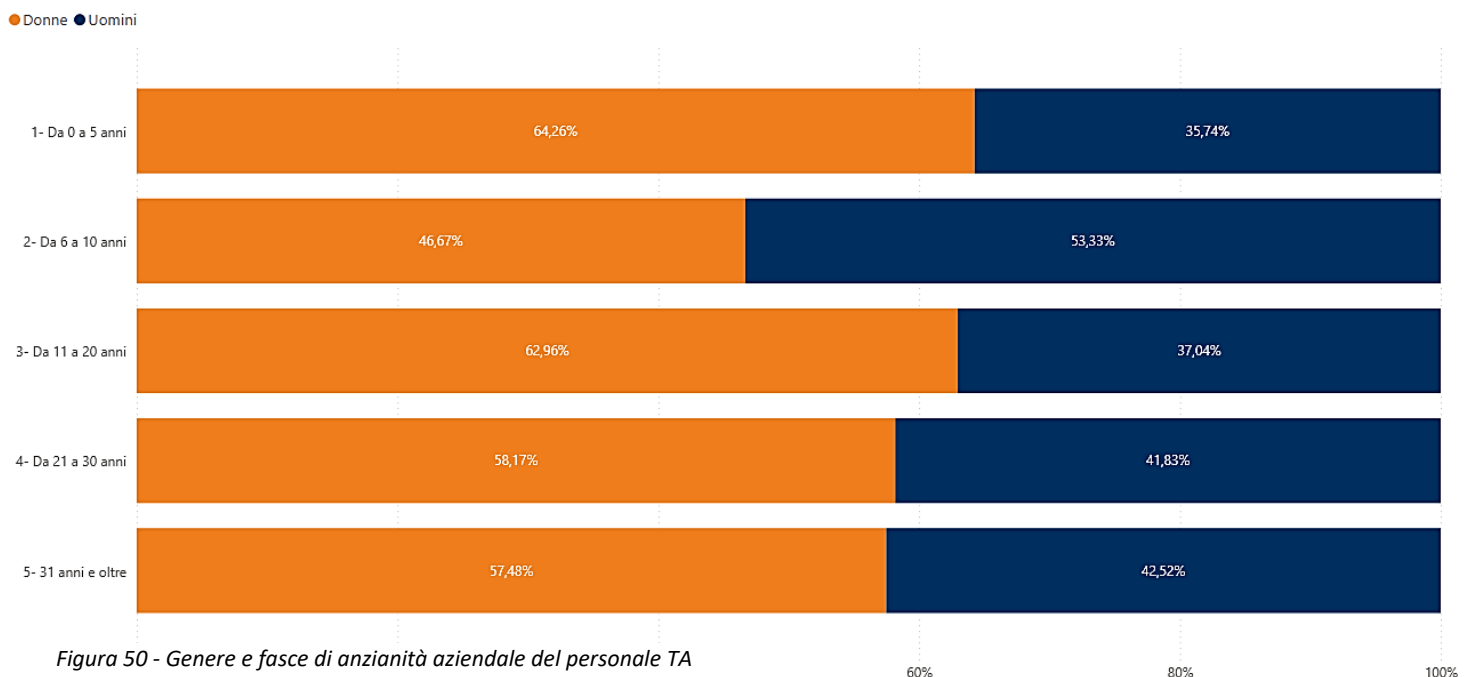


Figura 50 - Genere e fasce di anzianità aziendale del personale TA

Il grafico successivo riprende i dati sulla suddivisione del personale TA per fasce di anzianità di servizio mettendoli in relazione alle diverse categorie.

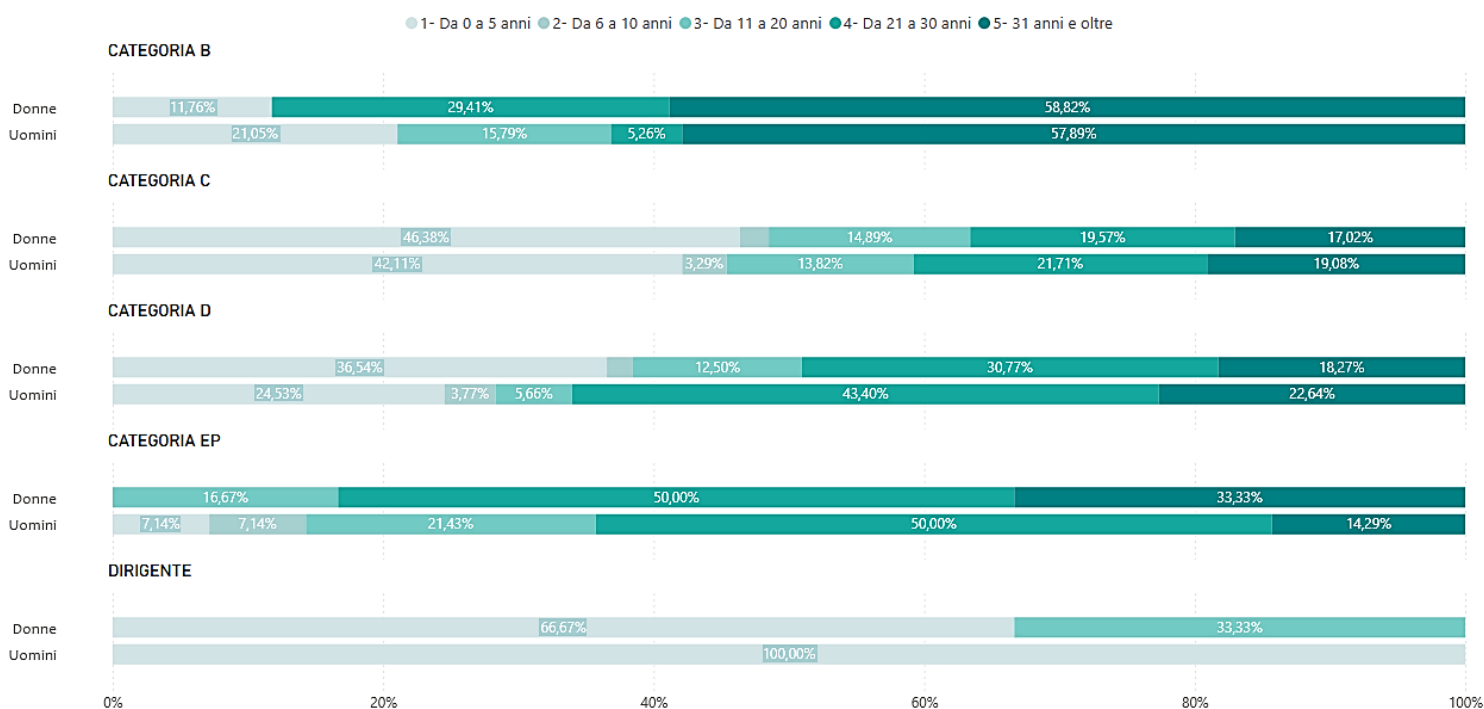


Figura 51 - Distribuzione personale TA per genere, categoria, e fasce di anzianità aziendale

### 4.3.3 Ambito C: Assenze

I dati relativi alle assenze sono stati forniti dal sito ministeriale del [Conto Annuale \(mef.gov.it\)](https://www.mef.gov.it) e si riferiscono alle assenze del personale nell'anno 2022. Per ogni tipologia di assenza le prime due sezioni contengono i giorni divisi per genere, seguiti poi dalla rispettiva media.

In quasi tutte le categorie la media dei giorni di assenza risulta più o meno maggiore per la componente femminile. Per quanto riguarda i permessi collegati alle attività di cura parentale, la discrepanza probabilmente è dovuta anche al numero inferiore di giorni obbligatori di congedo di paternità rispetto a quelli concessi alle lavoratrici.

In controtendenza, nella categoria "SS2 – Altre assenze non retribuite" la componente maschile presenta dati nettamente maggiori rispetto a quella femminile.

#### F00 - FERIE

Uomini	Donne	Media Uomini	Media Donne
7.292,0	10.917,0	29,64	31,28

#### M04 - ASSENZE PER MALATTIA RETRIBUITE

Uomini	Donne	Media Uomini	Media Donne
2.261,0	3.398,0	9,19	9,74

#### O10 - CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL ART 42 - Comma 5 DLGS 151/2001

Uomini	Donne	Media Uomini	Media Donne
106,0	324,0	0,43	0,93



**PR4 - LEGGE 104/92**

<u>Uomini</u> 396,0	<u>Donne</u> 704,0	<u>Media Uomini</u> 1,61	<u>Media Donne</u> 2,02
------------------------	-----------------------	-----------------------------	----------------------------

**PR5 - ASS.RETRIB. MATERNITA', CONGEDO PARENT.MALATTIA FIGLIO**

<u>Uomini</u> 320,0	<u>Donne</u> 760,0	<u>Media Uomini</u> 1,30	<u>Media Donne</u> 2,18
------------------------	-----------------------	-----------------------------	----------------------------

**PR6 - ALTRI PERMESSI ED ASSENZE RETRIBUITE**

<u>Uomini</u> 417,0	<u>Donne</u> 590,0	<u>Media Uomini</u> 1,70	<u>Media Donne</u> 1,69
------------------------	-----------------------	-----------------------------	----------------------------

**SC1 - SCIOPERO**

<u>Uomini</u> 34,0	<u>Donne</u> 45,0	<u>Media Uomini</u> 0,14	<u>Media Donne</u> 0,13
-----------------------	----------------------	-----------------------------	----------------------------

**SS2 - ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE**

<u>Uomini</u> 364,0	<u>Donne</u> 185,0	<u>Media Uomini</u> 1,48	<u>Media Donne</u> 0,53
------------------------	-----------------------	-----------------------------	----------------------------

Tabella 1 – Giorni di assenze divisi per genere e tipologia di permesso

#### 4.3.4 Ambito D: Turnover

Con il termine *turnover* si indica il processo di nuove assunzioni di personale per sopperire alle necessità dell'organico causate da dimissioni, pensionamenti, e trasferimenti. I dati del cruscotto "Bilancio di Genere" si riferiscono al 2023 ed anche per questa sezione sono tratti dal [Conto Annuale](#). Sono stati confrontati con i dati del 2022 e 2021 per permettere di osservarne le variazioni.

Per quanto riguarda l'indice di compensazione per genere e categoria in figura 52, i dati sono il risultato del rapporto tra numero delle assunzioni e delle cessazioni per genere nelle rispettive categorie di appartenenza del PTA in un dato anno solare.

$$I_{donne}^{comp} = \frac{N_{donne\ assunte}}{N_{donne\ cessate}} ; \quad I_{uomini}^{comp} = \frac{N_{uomini\ assunti}}{N_{uomini\ cessati}}$$

CATEGORIA	Donne	Uomini
CATEGORIA B		0,33
CATEGORIA C	1,88	0,80
CATEGORIA D	1,50	1,00
CATEGORIA EP	0,00	0,00
<b>Totale</b>	<b>1,13</b>	<b>0,53</b>

CATEGORIA	Donne	Uomini
2022		
CATEGORIA B	0,20	0,00
CATEGORIA C	4,00	2,79
CATEGORIA D	0,80	1,25
CATEGORIA EP	0,00	0,00
<b>Totale</b>	<b>1,25</b>	<b>1,01</b>

CATEGORIA	Donne	Uomini
2021		
CATEGORIA B	0,00	0,00
CATEGORIA C	0,56	0,67
CATEGORIA D	0,64	0,25
CATEGORIA EP	0,00	0,33
<b>Totale</b>	<b>0,30</b>	<b>0,31</b>

Figura 52 - Indice di compensazioni per genere e categoria (assunzioni/cessazioni) e confronto con anni precedenti

L'indice di turnover, da considerarsi espresso in percentuale, è dato dal rapporto tra le variazioni di organico (in aumento o diminuzione per effetto di assunzioni e cessazioni) e l'organico dell'Ateneo per categoria e per genere. Se l'indice ha un valore negativo significa che le cessazioni sono state superiori delle assunzioni, quindi l'organico (per quella specifica categoria e per quel genere) è in diminuzione.

$$I_{donne}^{turn} = \frac{N_{donne\ assunte} - N_{donne\ cessate}}{N_{donne}}$$

$$I_{uomini}^{turn} = \frac{N_{uomini\ assunti} - N_{uomini\ cessati}}{N_{uomini}}$$

CATEGORIA	Donne	Uomini
CATEGORIA B	0,06	-0,11
CATEGORIA C	0,06	-0,01
CATEGORIA D	0,03	0,00
CATEGORIA EP	-0,08	-0,14
DIRIGENTE	0,00	0,00

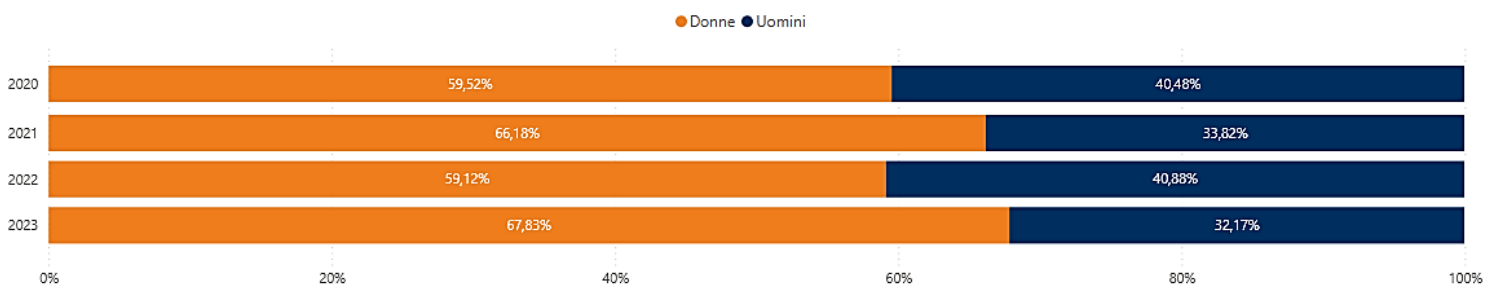
CATEGORIA	Donne	Uomini
CATEGORIA B	-0,25	-0,10
CATEGORIA C	0,19	0,16
CATEGORIA D	-0,02	0,02
CATEGORIA EP	-0,15	-0,15
DIRIGENTE	0,00	0,50

CATEGORIA	Donne	Uomini
CATEGORIA B	-0,25	-0,10
CATEGORIA C	0,19	0,16
CATEGORIA D	-0,02	0,02
CATEGORIA EP	-0,15	-0,15
DIRIGENTE	0,00	0,50

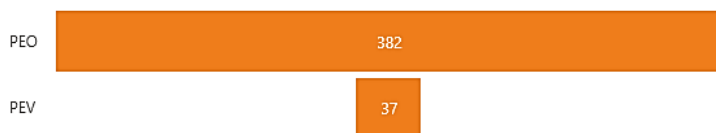
Figura 53 - Indice in % di turnover complessivo per genere e per categoria (assunzioni/cessazioni) e confronto con anni precedenti

I dati della figura 54 sulle progressioni di carriera per genere nel triennio 2020-2023 sono in linea con la composizione del personale TA d'Ateneo.

**Progressioni di carriera per genere**



**Progressioni di carriera per genere e tipo progressione, DONNE**



**Progressioni di carriera per genere e tipo progressione, UOMINI**

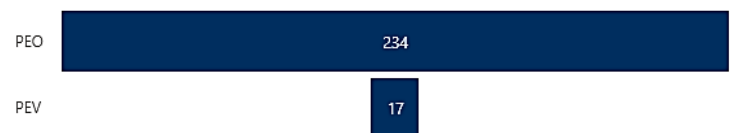


Figura 54 - Progressioni di carriera per genere

#### 4.3.5 Ambito E: Retribuzione

L'ultimo ambito della sezione dedicata all'analisi del personale TA mostra la distribuzione per genere ed indennità di responsabilità nel biennio 2021-2023.

ANNO	2021		2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Ind. Ateneo/Ente no OP/TFR	85,71%	14,29%	83,33%	16,67%	71,43%	28,57%
Ind. d'Ateneo pers. dist./com./ser.estero						100,00 %
Ind. DPR 567/87 - assegni 30%					100,00 %	
Ind. DPR 567/87 - assegni 65%			100,00%		100,00 %	
Ind. DPR 567/87- assegni 100%			60,00%	40,00%		100,00 %
Indennita' di Ateneo	61,54%	38,46%	59,44%	40,56%	70,43%	29,57%
Indennita' DPR 567/87 a.20 5c	51,85%	48,15%	50,00%	50,00%	45,83%	54,17%
<b>Totale</b>	<b>61,14%</b>	<b>38,86%</b>	<b>59,59%</b>	<b>40,41%</b>	<b>67,92%</b>	<b>32,08%</b>

Figura 55 - Genere e indennità di responsabilità 2021-23

I dati 2020-2023 riferiti invece all'indennità di posizione, percepita dai lavoratori e lavoratrici EP, mostrano delle differenze solo nel 2023.

ANNO	2020		2021		2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Indennità da 5001 a 6000 euro								14,29%
Indennità fino a 4000 euro								7,14%
Indennità oltre 6000 euro	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	78,57%
<b>Totale</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Figura 56 - Genere e indennità di posizione (categoria EP) 2020-23

#### 4.4 Incarichi Istituzionali e di Governo

I dati relativi alle cariche sono informazioni pubbliche disponibili sul sito d’Ateneo e si riferiscono all’anno 2023; sono visionabili nella [reportistica degli Indicatori di Performance Sociale](#). Si segnala che i ruoli di “Garante di Ateneo” e “Consigliera di Fiducia” sono in realtà distinti.

Oltre agli incarichi attribuiti ad una singola persona, i dati mostrano una generale predominanza della componente maschile; il Comitato Unico di Garanzia è l’unico organo con una netta maggioranza femminile. Nucleo di Valutazione, Collegio dei Revisori, Collegio di Disciplina e l’Organismo preposto al benessere degli animali presentano una composizione più equilibrata tra i generi.

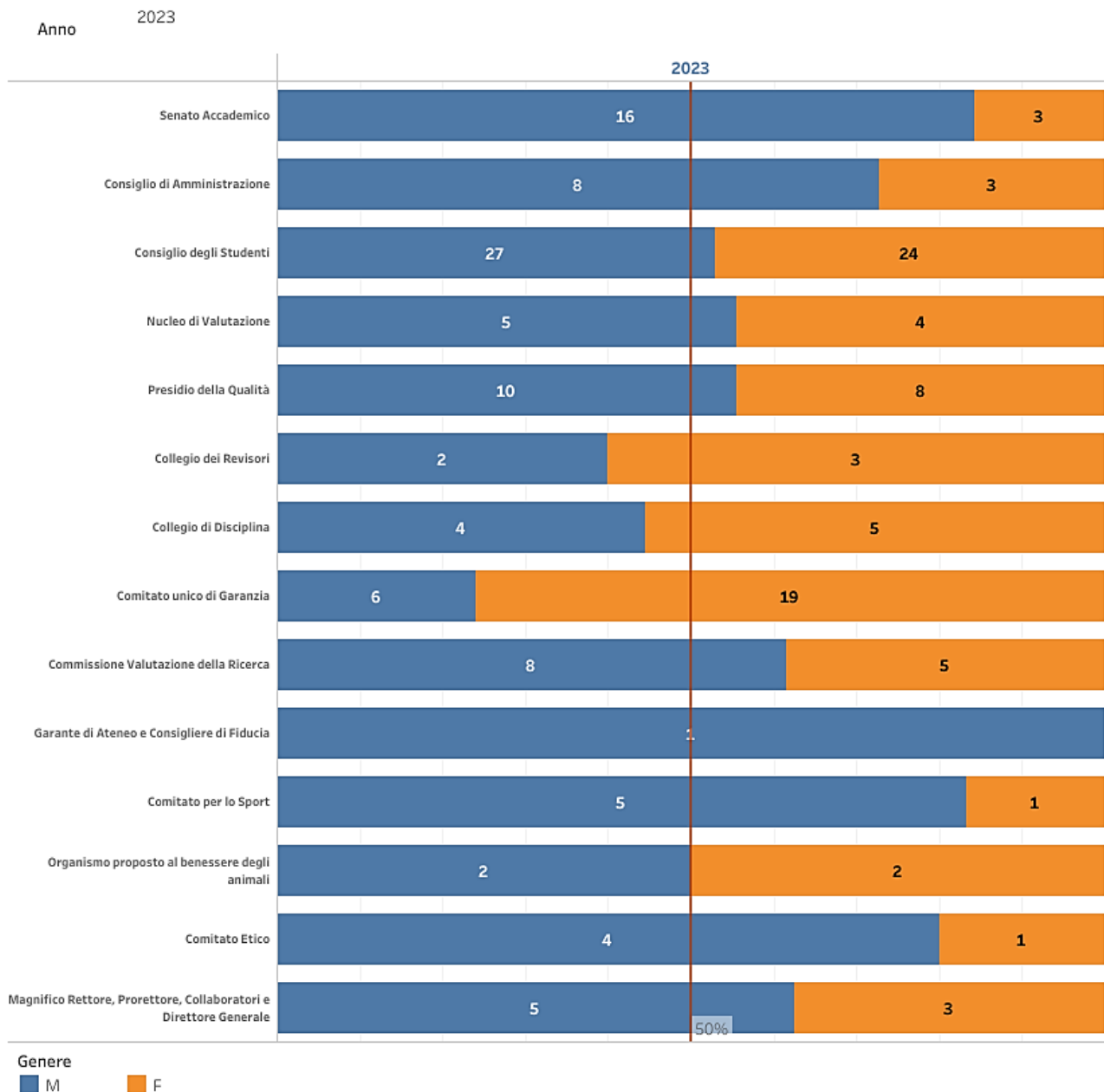


Figura 57 - Suddivisione per genere degli incarichi istituzionali e di governo al 2023

## 5. AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE: 2023

In questa sezione viene fornita una disamina delle azioni poste in atto in Ateneo nel corso del 2023; le azioni sono a vario titolo riconducibili alle pari opportunità di genere e alla tutela di soggetti potenzialmente vulnerabili.

Alcune azioni trascendono le tematiche strettamente legate alle pari opportunità, ma sono state comunque inserite in un'ottica di intersezionalità: una ricercatrice disabile, ad esempio, potrebbe trovare degli ostacoli nella sua carriera sia in quanto donna, sia in quanto persona con disabilità.

### 5.1 CUG- Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Università degli Studi di Trieste" (di seguito "CUG"), per il quadriennio 2023/2026, è stato nominato con Decreto rettorale di data 20 dicembre 2022 ed è entrato in funzione nel mese di gennaio 2023.

Il CUG si rivolge a tutte/i coloro che operano a diverso titolo in Ateneo: popolazione studentesca, personale tecnico-amministrativo, personale docente e ricercatore, assegniste/i, dottorande/i, stagiste/i, personale con contratti atipici. Il CUG promuove e tutela le pari opportunità, anche proponendo azioni finalizzate a contrastare le discriminazioni e a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo. Assume compiti propositivi, consultivi e di monitoraggio su temi che rientrano nelle proprie competenze.

L'attività del CUG è diretta ad assicurare a chi lavora e studia in Ateneo un ambiente sereno, in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona, anche secondo quanto previsto dal Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio dell'Università degli Studi di Trieste.

#### 5.1.1 Principali attività istituzionali

##### Aggiornamento annuale del Piano di Azioni Positive (PAP) 2023-2025

Alla fine del 2023 è stato effettuato l'aggiornamento annuale del Piano di Azioni Positive 2020-2022. Il PAP per il periodo 2023-2025 è stato approvato dal CUG nella seduta del 19 dicembre 2022 e inviato all'Amministrazione. La presentazione delle azioni positive è strutturata secondo gli obiettivi che costituiscono il cuore del mandato del CUG:

- 1) contrasto alle discriminazioni, riequilibrio di genere e promozione di pratiche inclusive;
- 2) promuovere il benessere di chi lavora e studia in Ateneo;
- 3) facilitare la conciliazione tra vita, lavoro, studio e impegni familiari;
- 4) dati e bilancio di genere;
- 5) ruolo dell'università nella promozione delle pari opportunità attraverso la ricerca e la terza missione.

L'attività di aggiornamento annuale del PAP è avvenuta in più fasi. Tutti i/le componenti sono stati invitati/e a inviare alla Presidente le proposte di aggiornamento al PAP entro il 30 settembre 2023 affinché fosse possibile provvedere in tempo utile alla discussione sulle proposte, alla redazione e approvazione delle modifiche entro dicembre 2023. Sulla base delle proposte pervenute da parte di alcuni componenti si è provveduto a redigere l'aggiornamento in relazione alle nuove azioni da aggiungere ex novo. Il documento intende rafforzare gli obiettivi del PAP con riferimento alle 5 aree di intervento stabilite nel PAP 2023-2025. In particolare, sono state formulate nuove proposte di azioni inerenti alle azioni:

- 1B. Promuovere un linguaggio inclusivo;
- 1D. Contrastare le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere;
- 1E. Promuovere l'inclusione delle/dei dipendenti, delle studentesse e degli studenti con bisogni speciali;
- 2. Promuovere il benessere di chi lavora e studia in Ateneo;
- 3B. Facilitazioni per agevolare la funzione di cura e la conciliazione tra vita e lavoro.

Nell'ambito di queste iniziative, sono state proposte 7 nuove azioni:

- 1) predisposizione di Linee Guida per la semplificazione del linguaggio comunicativo per favorire l'inclusione e Linee-guida per un *easy-to-read-text*;
- 2) attività formative/laboratoriali sull'uso di un linguaggio non discriminatorio;
- 3) monitoraggio sull'attuazione e sulle criticità applicative del regolamento sulle carriere alias, potenziamento interventi per risolvere eventuali criticità;
- 4) installazione rampa per raggiungere il piazzale fronte-mare antistante all'edificio A, Piazzale Europa, e definizione di un calendario per l'abbattimento delle altre barriere architettoniche;
- 5) convenzione per il trasporto pubblico locale con tariffa agevolata in linea con le politiche di sostenibilità promosse dall'Ateneo;
- 6) convenzioni affinché le/i dipendenti dell'Ateneo possano avere tariffe agevolate per accedere a teatri e musei cittadini;
- 7) mantenimento della flessibilità oraria in ingresso, così come sperimentata in periodo COVID (7:45-10:00) e ulteriori forme di flessibilità anche per la fascia della pausa pranzo.

Il documento di aggiornamento è stato discusso nella seduta di ottobre 2023, approvato in via definitiva nel novembre 2023 e inviato tempestivamente all'Amministrazione nel dicembre 2023.

### **Relazione annuale sulle attività svolte dal CUG nel 2022**

La Relazione illustra le principali attività svolte dal CUG nell'anno 2022. È stata predisposta con la collaborazione della Presidente uscente, nominata per il quadriennio 2018-2022, prof.ssa Saveria Capellari, ed è stata inviata all'Amministrazione e pubblicata sul sito del CUG.

### Relazione annuale sullo stato del Personale

La Relazione fa parte delle attività di monitoraggio svolte dal CUG ed è stata redatta secondo le linee guida previste dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/19 del 26 giugno 2019 (ad integrazione della precedente Direttiva del 4 marzo 2011), utilizzando i dati di base forniti dal Servizio Controllo di gestione e Servizio statistico; l'iter è stato descritto con maggiore dettaglio nel paragrafo 3.3.7

Pur residuando alcune criticità, come, ad esempio, il fatto che il format on line, per quanto riguarda i dati, non risulta particolarmente efficace per la lettura della situazione dell'Università, va ricordato che la seconda parte della relazione rappresenta un effettivo e importante passo avanti poiché predispone uno spazio preciso dove collocare le valutazioni espresse dal CUG, nell'esercizio delle sue funzioni di controllo, sulle azioni dell'Amministrazione rispetto agli obiettivi di parità e benessere organizzativo previsti dal PAP. La procedura informatica di compilazione è stata correttamente ultimata entro i termini fissati dopo che il documento è stato discusso e approvato nella seduta del CUG di aprile 2023.

### Mantenimento e aggiornamento del sito web del CUG

Nel corso del 2023 i contenuti del sito sono stati aggiornati con l'inserimento di documenti, locandine e di comunicati sulle iniziative promosse dal CUG nonché di altre informazioni relative alle tematiche d'interesse. Sono stati organizzati degli incontri e valutate alcune proposte per l'aggiornamento del sito in linea con la struttura del sito principale dell'Ateneo.

Ai lavori hanno partecipato la delegata rettorale alla comunicazione, prof.ssa Patrizia De Luca, la Presidente del CUG, prof.ssa Maria Dolores Ferrara, e le componenti Margherita Giunta e Miriam Cimmino.

### Logo CUG e modello di locandina per gli eventi

La Presidente dott.ssa Ferrara, con la collaborazione delle componenti del CUG, ha trasmesso alcune proposte di logo e locandina per gli eventi del CUG all'Ufficio Comunicazione che ha elaborato un modello di locandina per gli eventi e il logo dell'organismo.

### Approvazione Linee guida a favore dell'inclusività e della parità di genere negli eventi

La Presidente del CUG è stata consultata dal Magnifico Rettore e dal Direttore Generale per la redazione delle linee guida sulla presenza di genere nei convegni scientifici e divulgativi, assieme alla Delegata del Rettore per l'Area specifica Comunicazione e *Brand Strategy*. A seguito dell'incontro sono state redatte delle linee guida a favore dell'inclusività e della parità di genere negli eventi come previsto dall'Obiettivo 1.3 del Piano di Uguaglianza di Genere (PUG, o *Gender Equality Plan-GEP*) dell'Università di Trieste, linee guida che sono state successivamente adottate dall'Ateneo. Questa interlocuzione è stata importante per l'attuazione degli obiettivi del PAP e del GEP. Obiettivo dell'iniziativa è fornire un supporto all'inclusività e alla parità di genere nell'organizzazione dei programmi degli eventi scientifici e divulgativi allo scopo di affermare il ruolo strategico dell'Università degli Studi di Trieste nella promozione dell'uguaglianza nel dibattito e nella comunicazione scientifica a livello locale, nazionale e internazionale.



### **Richiesta attività formative**

Il CUG ha proposto all'Amministrazione l'organizzazione di alcune attività formative da attivarsi nell'ambito della formazione a carico dell'Ateneo e tra queste ha trovato realizzazione l'organizzazione del Corso di formazione sulla Comunicazione facilitata (*"easy to read language"*). L'obiettivo del corso è stato quello di illustrare ed applicare i principi della scrittura per persone con disabilità intellettive (*"easy to read language"*) e altre difficoltà di lettura a testi amministrativi da pubblicare su carta o sul web. Gli incontri formativi sono stati rivolti al personale docente, CEL, Tecnico e Amministrativo.

### **Svolgimento attività formative riservate al CUG**

Nei giorni 11 e 12 dicembre si è svolta l'attività formativa organizzata in favore dei/le componenti del CUG sui temi "Lavorare in gruppo e gestire la conflittualità". Tale progetto formativo, mirato e specifico per il CUG, ha trattato, in particolare, la comunicazione nei gruppi di lavoro variegati, gli scopi del *teamworking*, la microconflittualità, casi e test individuale di autovalutazione. Inoltre, sono stati considerate anche le seguenti tematiche: la prassi della negoziazione, la logica del win-win e del win-lose e come gestire efficacemente le riunioni.

## **5.1.2 Attività di monitoraggio della situazione di studenti e personale**

### **Audizioni Consigliera di Fiducia**

La seduta del 18 maggio 2023 è stata dedicata all'intervento della dott.ssa Giovanna Galifi, Consigliera di fiducia dell'Università di Trieste, che ha illustrato la relazione delle attività svolte, documento che è stato allegato al verbale della seduta.

In occasione dell'audizione, la dott.ssa Galifi ha evidenziato come nel corso dell'anno 2022 nessuna delle segnalazioni pervenute può ascrivere, correttamente, a situazioni di "discriminazione diretta o indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua" (cfr. art. 7, comma 1, D.lgs. 165/2001). Nella relazione si segnala che le segnalazioni pervenute non possono correttamente essere ascritte a ipotesi di violenza o di molestie. Come chiarito nella relazione annuale, le criticità rilevate sono riferibili a contrasti all'interno dei contesti di lavoro o, per quanto concerne gli studenti, a complessità relazionali con pari o con docenti; inoltre, spesso nelle segnalazioni vengono utilizzati termini come quello di discriminazione o di mobbing e nei colloqui che fanno seguito a tali richieste di intervento e segnalazioni, emergono situazioni di malessere personale e organizzativo che non configurano discriminazioni, molestie o mobbing.

## **5.1.3 Collaborazioni con l'amministrazione e resa dei pareri**

### **Partecipazione al gruppo di lavoro per la redazione del Piano Strategico di Ateneo**

Il CUG ha partecipato alla redazione del Piano Strategico di Ateneo con la presenza, nel gruppo di lavoro dedicato, della Presidente Maria Dolores Ferrara che ha preso parte alle riunioni, formulando proposte in relazione alle tematiche oggetto del CUG anche richiamando le azioni del PAP e del GEP.

### **Funzione consultiva del CUG: pareri**

Il CUG ha trasmesso il parere all'Amministrazione in merito ai seguenti documenti:



- A. Regolamento per la fruizione dei Permessi straordinari retribuiti per motivi di studio “150 ore” a favore del personale tecnico amministrativo dell’Università degli Studi di Trieste, trasmesso con il verbale n. 5 dell’adunanza del 18.05.2023;
- B. Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza (telelavoro) del personale tecnico-amministrativo, trasmesso con il verbale n. 5 dell’adunanza del 18.05.2023;
- C. Aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance di Ateneo – parte “comportamenti organizzativi”, trasmesso con il verbale n. 7 del 10 luglio 2023.

#### **5.1.4 Attività di promozione della parità e del benessere a favore degli studenti e del personale tecnico-amministrativo**

##### **Borse di studio per partecipazione di studenti e personale TA a scuole estive di formazione sui temi del Comitato**

Il CUG ha promosso un bando per finanziare per l’assegnazione di quattro Borse di studio per la partecipazione alle Scuole estive, per l’importo di € 400,00 (quattrocento/00 euro) ciascuna, come contributo per la quota di iscrizione della Scuola estiva ospitante in favore del personale tecnico-amministrativo dell’Ateneo, degli studenti/studentesse iscritti/e regolarmente nell’a.a. 2022/23 ai corsi di Laurea Triennale, Laurea Magistrale, Laurea Magistrale a ciclo unico o corsi post lauream. Le studentesse vincitrici delle borse di studio sono intervenute all’inizio della seduta del 12 ottobre 2023 per illustrare brevemente l’esperienza di studio fatta.

##### **Bando per tre premi destinati a studenti e studentesse dell’Università di Trieste per tesi discusse nelle sessioni dell’a.a. 2020/2021 e nella sessione estiva 2022**

Nel giugno 2023 si sono conclusi i lavori della Commissione per l’aggiudicazione dei premi destinati a studenti e studentesse dell’Università di Trieste per tesi discusse nelle sessioni dell’a.a. 2020/2021 e nella sessione estiva 2022. Complessivamente sono state presentate per il premio 25 tesi di laurea, 12 triennali e 13 magistrali/ciclo unico. 9 tesi (36%) non sono state ammesse alla fase di valutazione di merito, in quanto ritenute non pertinenti in relazione ai temi identificati all’art. 1 del bando: 1) benessere organizzativo/lavorativo anche in conseguenza dell’impatto delle tecnologie digitali (20%); 2) azioni e strumenti di supporto alle vulnerabilità (12%); 3) misure di prevenzione e contrasto alle discriminazioni. Sono risultate vincitrici le seguenti tesi: tesi su “Welfare aziendale: opportunità e prospettive”, presentata dalla dott.ssa Giulia Ross; tesi “Come abbattere il “soffitto di cristallo”: luci e ombre dell’avanzamento di carriera femminile”, presentata dalla dott.ssa Chiara Grossi; tesi “Il lavoro agile in funzione del benessere prima, durante e dopo la pandemia da Covid-19”, presentata da Angela Salmaso. I premi sono stati consegnati alle vincitrici all’inizio della seduta del CUG del 22 novembre 2023.

#### **5.1.5 Eventi di promozione della cultura della parità**

##### **24 febbraio 2023**

##### **Workshop [“La SSLMIT e la comunicazione semplificata per l’inclusione sociale”](#)**

L’iniziativa ha avuto l’obiettivo di illustrare le ricerche compiute sulla comunicazione rivolta a persone con bisogni speciali ed è stata organizzata dal Dipartimento di Scienze Giuridiche, del Linguaggio, dell’Interpretazione e della Traduzione dell’Università di Trieste in collaborazione con il CUG.



### Aprile – giugno 2023

#### **CUG in Tour nei Consigli di Dipartimento - attività di sensibilizzazione sul ruolo del Comitato**

Nei mesi di aprile, maggio e giugno si è svolto un ciclo di presentazioni sul ruolo del CUG e sulle relative attività in occasione dei Consigli dei dieci Dipartimenti dell'Università di Trieste, ricevendo l'apprezzamento dei Direttori, delle Direttrici, del personale incontrato e dei/le rappresentanti della comunità studentesca.

### 29 maggio 2023

#### **Percorsi di Empowerment al femminile: testimonianze e buone prassi**

Conferenza organizzata dal CUG dell'Università di Trieste e rivolta alla comunità studentesca al fine di tracciare i percorsi di empowerment al femminile attraverso l'analisi di alcune buone prassi nel mondo del lavoro e della ricerca. Alla conferenza hanno partecipato manager, studiose ed esperte della materia.

### 7 settembre 2023

#### **Evento "Dove lavorano mamma e papà. Una giornata all'Università"**

La manifestazione si è rivolta a tutta la Comunità universitaria e ha offerto l'opportunità di condividere, per una giornata, l'esperienza lavorativa dei propri familiari e far conoscere l'Ateneo ai bambini e alle bambine, ai ragazzi e alle ragazze attraverso varie attività e laboratori.

### 9 novembre 2023

#### **Conferenza "Dalla tutela della salute alla promozione del benessere nei luoghi di lavoro e di studio"**

Conferenza organizzata dai Comitati Unici di Garanzia (CUG) dell'Università di Trieste e dell'Azienda Sanitaria Universitaria Giuliano Isontina per analizzare il tema del benessere da differenti punti di indagine ed in differenti contesti. L'incontro si è svolto in due sessioni; il tema è stato trattato in ottica multidisciplinare dal punto di vista della medicina del lavoro, della psicologia del lavoro, degli obblighi e delle responsabilità giuridiche. Ci sono stati interventi e analisi, anche empiriche, riguardanti lo stato di benessere della comunità studentesca nonché approfondimenti collegati allo specifico tema del benessere e dell'apprendimento, anche delle persone fragili. La giornata di studi e testimonianze ha visto, inoltre, la realizzazione di un laboratorio di mindfulness e di esercizi di respirazione.

### 24 novembre 2023

#### **Iniziativa "Da Antigone ad Atena. Donne assetate di Giustizia"**

La manifestazione è stata organizzata dal CUG dell'Università di Trieste, Scuola Superiore della Magistratura-Struttura territoriale di Trieste, Comitato per le Pari Opportunità del Consiglio Giudiziario presso la Corte d'Appello di Trieste, Comitato Pari Opportunità dell'Ordine degli Avvocati di Trieste, Associazione Nazionale Magistrati-Sezione Distrettuale di Trieste, Conservatorio di Musica "Giuseppe Tartini" di Trieste.

Si sono svolte letture tratte dal repertorio dei classici greci a cura di Giuseppina Norcia, scrittrice e grecista, intervallate da interventi musicali a cura del Conservatorio di Musica "Giuseppe Tartini" di Trieste, con la partecipazione degli studenti e delle studentesse dell'Università di Trieste, del Liceo Carducci Dante di Trieste e del Liceo Petrarca di Trieste. L'organizzazione è stata a cura di Maria Dolores Ferrara e Gloria Carlesso, giudice presso il Tribunale di Trieste.



**15 - 25 novembre 2023**

**Focus Week [“Conoscere, formare e informare per eliminare la violenza contro le donne”](#)**

In occasione della Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne, il CUG dell’Università di Trieste ha promosso una settimana di manifestazioni rivolte alla comunità universitaria e alla cittadinanza allo scopo di approfondire il fenomeno da differenti prospettive e offrire strumenti per conoscere, formare e informare.

I docenti e le docenti dei Dipartimenti dell’Università di Trieste hanno analizzato, in occasione di attività seminariali, i temi della violenza contro le donne, degli stereotipi e delle disuguaglianze e hanno ospitato l’iniziativa Posto occupato a cui l’Ateneo triestino aderisce.

L’iniziativa Posto occupato ha contemplato l’occupazione simbolica di alcuni posti a sedere nelle aule per ricordare tutte le donne vittime di violenza.

**5.1.6 Collaborazioni e patrocini**

**24 marzo 2023**

**Iniziativa [“Parole in Armonia”](#)**

Il concerto è stato organizzato dal Dipartimento IUSLIT in collaborazione con il Conservatorio di Musica Giuseppe Tartini di Trieste nell’ambito del progetto The Right Words, finanziato dall’Unione Europea nell’ambito del programma Erasmus+, e patrocinato dal CUG dell’Università di Trieste; responsabile scientifica per l’Università di Trieste è stata la prof.ssa Maria Dolores Ferrara, professoressa associata in diritto del lavoro dell’Università di Trieste e Presidente del CUG. Durante il concerto Parole in Armonia sono stati eseguiti frammenti di letture tratte da brani in cui i temi dell’uguaglianza costituiscono il filo conduttore.

**13 aprile 2023**

**Progetto [“Spoken Easy Language for Social Inclusion”](#)**

Il progetto SELSI (Spoken Easy Language for Social Inclusion) si svolgerà nel biennio 2022-2024 nel contesto di un consorzio composto da sette partners provenienti da cinque paesi dell’Unione Europea, con a capo l’organizzazione slovena Zavod Risa.

Il gruppo di lavoro dell’Università di Trieste è coordinato dalla prof.ssa Elisa Perego del Dipartimento di Scienze Giuridiche, del Linguaggio, dell’Interpretazione e della Traduzione. Il Progetto, selezionato all’interno dell’Erasmus+ Call KA220, si propone di fornire linee guida e strategie per favorire l’utilizzo della Lingua Facile in contesti orali con adulti che abbiano bisogni educativi speciali. Il CUG ha patrocinato la conferenza inaugurale.

**21 aprile 2023**

**[Scienziate si diventa: eccellenza e parità di genere](#)**

La conferenza è stata organizzata dalle Università di Trieste e di Cagliari, su iniziativa della prof.ssa Sergia Adamo, Presidente del Centro Interdipartimentale per gli Studi Genere e della prof.ssa Paola Posocco, Professoressa Associata dell’Università degli Studi di Trieste presso il Dipartimento di Ingegneria e Architettura. L’evento prende spunto dall’idea di presentare WISC (*Women In Supramolecular Science*), un network internazionale che si occupa di sensibilizzare la comunità scientifica sui temi dell’inclusione e della diversità di genere. La presentazione ha rappresentato lo spunto per una riflessione più ampia sul ruolo delle donne nella comunità scientifica, sull’influenza



del genere nella progressione di carriera e sull'importanza del mentoring per far crescere le nuove generazioni di scienziate e studiose.

**6 giugno 2023**

**Workshop "Migliorare l'autostima e la propria sicurezza attraverso l'apprendimento basato sul gioco: una sessione pratica" nell'ambito del progetto "T4Week"**

Tra le attività proposte nell'ambito della T4EU Week è stato previsto presso il Parco S. Giovanni un workshop intitolato "Migliorare l'autostima e la propria sicurezza attraverso l'apprendimento basato sul gioco: una sessione pratica", iniziativa patrocinata dal CUG dell'Ateneo triestino.

È stata proposta un'attività di gruppo con una struttura ludica simile ai giochi di ruolo e ai LARP.

**23 ottobre 2023**

**[Conversazione su "Le ragazze di Barbiana. La scuola al femminile di Don Milani"](#)**

In occasione del centenario dalla nascita di Don Milani, è stata organizzata l'iniziativa per celebrare questa ricorrenza. La prima parte della giornata ha contemplato la visione di filmati e la lettura di scritti di Don Milani. Nel pomeriggio si sono svolti gli interventi.

**15 novembre 2023**

**Evento di presentazione del libro "Mai più sole - 1976-2023: le lotte delle donne contro la violenza sessuale"**

Evento presenziato dall'autrice Nadia Maria Filippini, con intervento della Direttrice del Dipartimento di Studi Umanistici dell'Università di Trieste, prof.ssa Vezzosi, e della Prof.ssa Natalina Folla del Dipartimento Scienze Giuridiche, del Linguaggio, dell'Interpretazione e della Traduzione. Alcune studentesse hanno letto pagine del libro e altri testi.

**22 novembre 2023**

**Evento "[Le parole sono pietre per discorsi di odio o di libertà?](#)"**

Evento a cura della prof.ssa Gina Chianese, con il contributo di Paolo Labinaz e Barbara Bocchi del Dipartimento di Studi Umanistici e con la partecipazione di studentesse del Dipartimento DISU.

**25 novembre 2023**

**Evento "[Sarebbero oggi giuridicamente leciti i comportamenti del personaggio Zeno Cosini?](#)"**

Evento a cura della prof.ssa Tiziana Piras con il contributo del Dipartimento di Studi Umanistici.

**4 dicembre 2023**

**[Esprimere attraverso la disabilità per generare cultura](#)**

Il 3 dicembre si celebra la Giornata Internazionale delle Persone con Disabilità.

L'Università di Trieste promuove da alcuni anni un'iniziativa finalizzata a riflettere sulla rilevanza etica che dovrebbe indirizzare ogni azione orientata al superamento delle barriere culturali e fisiche, che ancora oggi rendono difficoltosi i percorsi di inclusione delle persone con disabilità. Quest'anno l'iniziativa, a cura della prof.ssa Elena Bortolotti, ha rappresentato un'occasione per incontrare, e fare incontrare, protagonisti diversi. Il CUG ha patrocinato l'evento.

### 5.1.7 Partecipazione a network nazionali e attività collegate

- Conferma dell'adesione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane;
- Conferma dell'adesione alla rete dei CUG della Pubblica amministrazione.

#### **Partecipazione all'Assemblea generale della Rete dei CUG – 7 luglio 2023**

Partecipazione della Presidente all'Assemblea generale della Rete dei CUG a cui partecipano di numerosi CUG di PPAA italiane. Si è discusso di molti temi e, tra questi, si è anticipato che la Rete ha intenzione di avviare una rilevazione sullo stato di attuazione dei Bilanci di genere. Si sono anche condivisi le prime risultanze dell'indagine sul benessere organizzativo condotte negli scorsi anni dalla rete.

#### **Partecipazione al Convegno UNIRE - Milano 27 e 28 ottobre 2023 presso l'Università di Milano-Bicocca- "Implementing The Istanbul Convention: The Role Of The Educational And Academic System"**

Si è trattato della prima Conferenza paneuropea sullo stato di attuazione della Convenzione di Istanbul e il ruolo del sistema educativo e universitario, organizzata da OCEAN - (Open Council of Europe Academic Networks) del Consiglio d'Europa e dall'academic network UNIRE (Università in Rete contro la violenza). L'attività dell'Università di Trieste è stata rappresentata dalla componente Grazia Garlatti Costa che ha presentato un paper dal titolo *"Preventing and Combating Gender-Based Violence: The Role of Organizations"*.

#### **Partecipazione al Convegno Annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane – Modena, 15 e 16 dicembre 2023**

Il convegno annuale, organizzato dall'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, ha avuto come tema: *"Genere, intersezionalità e metamorfosi dei diritti: il ruolo degli organismi di parità"*. Per il CUG dell'Università di Trieste ha partecipato Artbesa Hoxhaj. All'Assemblea generale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane ha partecipato la Presidente Maria Dolores Ferrara.

#### **Adesione alla richiesta di aggiornamento dell'indagine sui CUG rivolta ai/alle Presidenti dei Comitati stessi da parte della Conferenza degli organismi di parità delle Università Italiane**

La Presidente ha partecipato all'indagine "Questionario CUG Università italiane". Il questionario si inserisce nelle attività della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane ed è finalizzato ad approfondire, oltre alla conoscenza del funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia, nelle diverse realtà universitarie italiane, anche informazioni utili rispetto ad esigenze formative e disponibilità a partecipare a gruppi di lavoro.

## 5.2 CISG – Centro Interdipartimentale per gli Studi di Genere

### 5.2.1 Eventi

**8-9 marzo 2023**

#### [Guerrilla Girls: Arte, femminismo, sovversione](#)

Mostra curata da Sergia Adamo, docente di Letterature Comparate al Dipartimento di Studi Umanistici dell'Università degli Studi di Trieste, dedicata al collettivo femminista anonimo "Guerrilla Girls", che dal 1985 coniuga attivismo politico e produzione artistica lanciando messaggi contro sessismo e razzismo. Il nove marzo, come evento collaterale, è stata presentata una rassegna di drammaturgia femminile presso il Teatro Miela di Trieste: "L(')otto tutti i giorni. Dialoghi e altre invenzioni su arte femminismo e sovversione a cura di Sergia Adamo e Marcela Serli".

**18 aprile 2023**

#### [I consultori tra femminismo e istituzioni](#)

Presentazione del numero monografico di «Venetica» (n.1/2022) "Il corpo mi appartiene. Donne e consultori a Nordest" (a cura di Alfredo Boschiero e Nadia Olivieri), con la partecipazione della docente Elisabetta Vezzosi, la storica e autrice Ariella Verrocchio, la psichiatra e presidentessa Conf/Basaglia Giovanna del Giudice, e la ginecologa consultoriale Daniela Gerin. Partendo dalla monografia l'incontro promuove una discussione sull'intersecarsi della rivoluzione basagliana con il ruolo del consultorio come luogo dove si esplicita il diritto all'autodeterminazione femminile. La riflessione tiene conto anche dell'esperienza dei gruppi femministi attivi nei primi centri di salute mentale, anche per potersi interrogare sul futuro del servizio consultoriale.

**10 maggio 2023**

#### [Donne al governo?](#)

Incontro dedicato al dialogo collettivo multidisciplinare attorno a "Il governo delle donne" della giornalista Fabiana Martini, sul tema della leadership al femminile nella scena politica italiana. Il dialogo si è svolto in un'ottica multidisciplinare, intersecando l'analisi storica con quella giuridica, economica e sociale – anche nelle sue manifestazioni culturali.

**16 maggio 2023**

#### **Incontro con Luisa Valenzuela**

Dialogo attorno al romanzo "Il procuratore muore" (edizioni Le Assassine – Oltreconfine) con la partecipazione dell'autrice e giornalista argentina Luisa Valenzuela.

### 5.3 Welfare d'Ateneo e Benessere Lavorativo

L'Università degli Studi di Trieste prevede una serie di agevolazioni per il personale tecnico-amministrativo, consultabili alla [pagina web dedicata](#). Le misure attualmente in vigore, i destinatari dei contributi, i requisiti per accedervi e le istruzioni per la compilazione delle domande sono descritte nel documento "[Welfare di Ateneo](#)".

Tra le misure atte a supportare il personale si possono citare:

- Contributi economici per le rette di frequenza di Asili nido, servizio di integrazione scolastica (SIS) e mensa scolastica;
- Contributi per centri estivi o acquisto servizi baby sitting per minori di 14 anni;
- Contributi economici per spese scolastiche e di istruzione (sia agevolazioni per la formazione continua dei dipendenti, sia contributi, per uno o più figli a carico, per tasse di iscrizione scolastiche, contributo libro in comodato e testi scolastici obbligatori, spese di cancelleria);
- Sussidi a favore del personale di ruolo per rilevanti esigenze personali o familiari del dipendente (spese mediche e spese per bisogno generico considerate gravose sul piano economico);
- Possibilità di attivazione del [lavoro agile](#) (*smart work*).

Le iniziative, oltre a contribuire ad una migliore gestione dell'equilibrio tra vita privata e lavorativa, sono di particolare supporto alle categorie più vulnerabili della comunità universitaria, ad esempio: dipendenti monoreddito con figli e/o familiari a carico, dipendenti con problematiche croniche di salute e/o disabilità, dipendenti che provengono da altre regioni d'Italia, e che verosimilmente non hanno a disposizione una rete di supporto familiare per l'accudimento di minori a carico, ricercatori e ricercatrici con contratti a tempo determinato.



## 5.4 Riclassificazione delle spese in una prospettiva di genere

Dal 2023 l'Università degli Studi di Trieste si è dotato di uno strumento per verificare, nel contesto delle spese in contabilità analitica, quante risorse vengano impiegate in attività utili a ridurre le disuguaglianze di genere. Per ogni spesa è previsto un sistema di classificazione denominato "Impatto di Genere" così organizzato:

- **P: Diretto a ridurre le disuguaglianze di genere** (spese mirate a ridurre le disuguaglianze di genere, o volte a sancire parità di condizioni e trattamento, che possono concretizzarsi in azioni positive e di tutela contro forme di discriminazione);
- **S: Sensibile al genere** (impatto, anche indiretto, su disuguaglianze tra generi, e spese che consistono nell'erogazione a individui di servizi o trasferimenti monetari – come un compenso);
- **N: Neutrale al genere** (nessun impatto potenziale né diretto né indiretto);
- **SP: Sensibile/diretto al genere** (potenzialmente sensibile o diretto, deve essere reso esplicito);
- **NP: Neutrale/diretto al genere** (potenzialmente neutrale o diretto, deve essere reso esplicito);
- **#NC#: Impatto non classificato** (spese non classificate, per le quali sarebbe necessario acquisire maggiori informazioni).

La [Circolare del 16 maggio 2024, n. 26 della Ragioneria Generale dello Stato, "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2023."](#) riprende ed aggiorna dalle circolari precedenti degli esempi di tipologie di spese per ogni categoria.

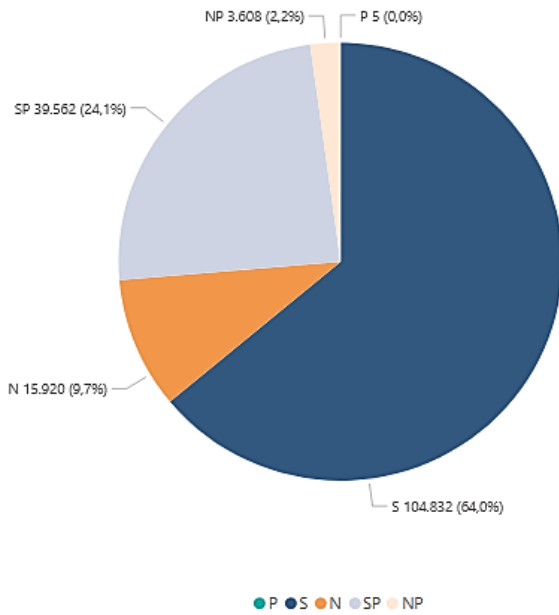
- Esempi di spese classificabili come **P, "diretto a ridurre le disuguaglianze di genere"**:
  - risorse erogate esclusivamente a donne per ridurre divari di genere (ad esempio a supporto della imprenditorialità femminile, per ricoveri e rifugi per donne vittime di violenza, incentivi per l'occupazione femminile etc.);
  - risorse per la conciliazione delle esigenze di vita-lavoro (come forme di lavoro agile) e delle attività di cura in ambito familiare, risorse destinate alla promozione delle pari opportunità (convegni, eventi di sensibilizzazione etc.);
  - risorse per accordi ed attività internazionali per ridurre le disuguaglianze e discriminazioni di genere;
  - spese per ricerche, studi, indagini e commissioni che puntino a misurare e/o analizzare le disparità di genere in diversi ambiti della società (lavoro, economica, istruzione, salute etc.);
  - spese per attività di formazione del personale o di terzi;
  - spese per infrastrutture la cui progettazione includa aspetti di *gender mainstreaming*;
  - spese per acquisto di beni e servizi tramite appalti pubblici che includono requisiti di parità di genere (*gender procurement*).
- Esempi di spese classificabili come **S, "sensibili al genere"**:
  - risorse per la produzione di servizi individuali erogati direttamente dalla Pubblica Amministrazione (compensi, rimborsi missione, indennità legate al proprio ruolo etc.);
  - interventi per il sostegno dell'occupazione, e per la redistribuzione dei redditi verso determinati segmenti della popolazione, caratterizzati da disequilibri di genere;
  - misure di assistenza che potrebbero avere un impatto diverso a seconda del genere di chi vi fruisce;

- borse di studio;
  - spese sostenute per la creazione di infrastrutture digitali (piattaforme, banche dati etc.) per la gestione di dati PNRR, considerando la trasversalità delle tematiche di genere.
- Esempi di **spese non classificate**, per le quali è necessario acquisire più informazioni per capire il loro Impatto di Genere più appropriato:
    - risorse per la promozione del volontariato;
    - interventi di progettazione e riqualificazione urbana, sicurezza delle città, innovazione delle comunità rurali (quali comunità sono incluse? La dimensione di genere è rilevante, in maniera più o meno diretta?);
    - attività di promozione culturale, turistica, educativa ed ambientale, nella misura in cui possano avere effetti sul genere, anche considerando la forte presenza femminile nei settori sopraindicati;
    - risorse destinate al fenomeno del cyberbullismo;
    - risorse destinate a politiche di sostegno dei giovani, dell'adolescenza e dell'infanzia, anche quando corrisposte sotto forma di contributo;
    - risorse destinate ad iniziative umanitarie che contribuiscono alla cultura della pace e alla cooperazione internazionale;
    - risorse destinate all'Italia per la realizzazione di programmi comunitari in ambito educativo e formativo.
  - Esempi di spese **N, "neutrali al genere"**:
    - categorie economiche del bilancio quali: interessi passivi e redditi da capitale, acquisizioni di attività finanziarie, ammortamenti, poste correttive e compensative, rimborso di passività finanziarie, risorse proprie dell'UE;
    - le missioni del bilancio "fondi da ripartire", programma "fondi di riserva e speciali" e programma "fondi da assegnare", nonché "debito pubblico", "oneri per il servizio del debito statale", e "rimborsi del debito statale";
    - risorse derivanti dal 5x1000;
    - fitti, canoni, utenze, sicurezza e sorveglianza dei luoghi di lavoro e tutte le spese legate al funzionamento delle strutture in senso stretto.

Nel contesto dell'Università degli Studi di Trieste è stato possibile effettuare una prima estrazione, e relativa elaborazione in forma grafica, grazie alla piattaforma fornita da CINECA, aggiornata con i dati del 2023.

La figura 58 mostra la ripartizione complessiva per numero di scritture contabili, confrontata con la ripartizione complessiva per importo; dal primo grafico a sinistra risulta che solo 5 scritture siano state classificate come P ("dirette a ridurre le disuguaglianze di genere"), per un importo complessivo di euro 163.844,59 (figura 59).

Ripartizione Complessiva per Numero di Scritture Contabili



Ripartizione Complessiva per Importo

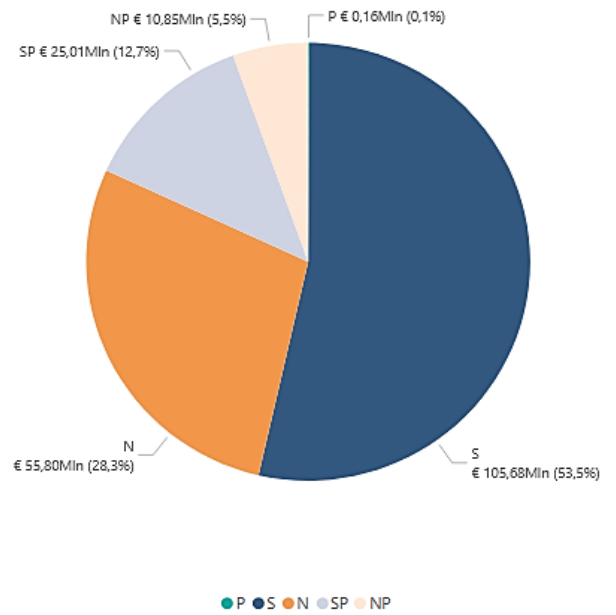
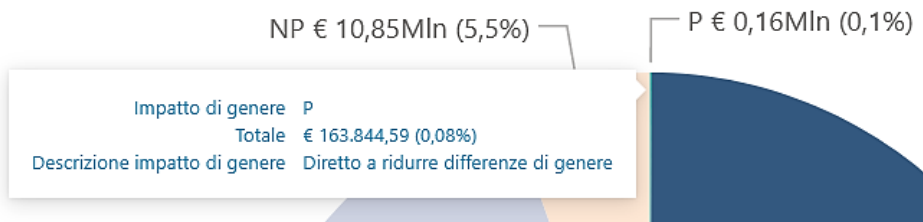


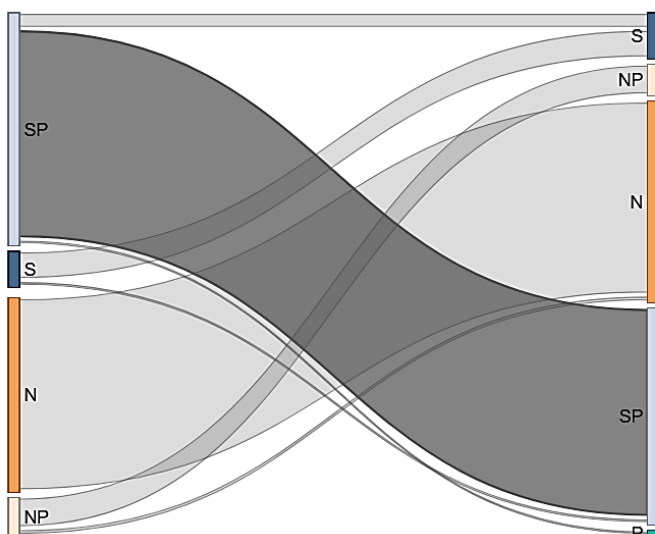
Figure 58 e 59 - Ripartizione complessiva per numero di scrittura contabili e Importo



Dettaglio della figura 59 con importo delle scritture di tipo P: Diretto a ridurre differenze di genere

In figura 60 la classificazione delle scritture con Impatto di Genere per numero e valore totale.

Riclassificazioni impatto genere (numero scritture)



Riclassificazioni impatto genere (valore totale)

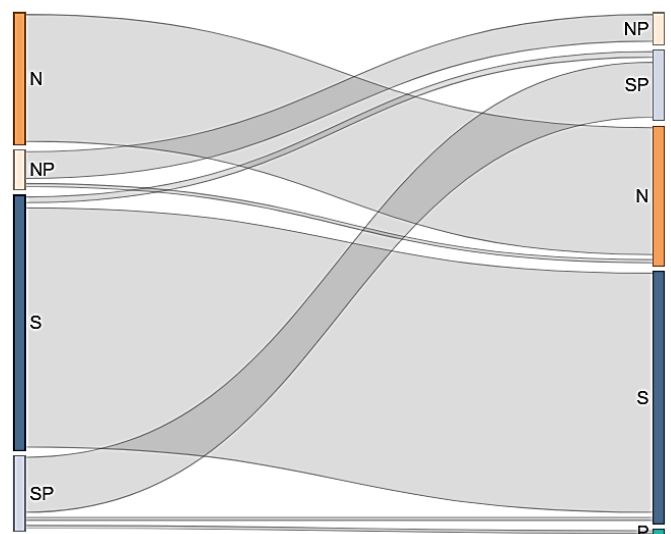


Figura 60 - Impatto di genere per numero scritture e valore totale

Il medesimo impatto di genere non viene riscontrato nel grafico dedicato alla ripartizione per UA e relativa classificazione, in figura 61; la maggior parte delle scritture classificata come “Sensibili al genere” (S) fa riferimento ai costi del personale docente e ricercatore a tempo indeterminato, a quelli per il personale T.A, e all’area delle scuole di specializzazione area medica. Oltre a diverse scritture non esplicitate (come la sesta colonna dedicata ai corsi e scuole di dottorato), le restanti scrittura catalogate come “neutrali al genere” (N) fanno riferimento principalmente ai servizi generali e alla gestione degli impianti e dell’edilizia.

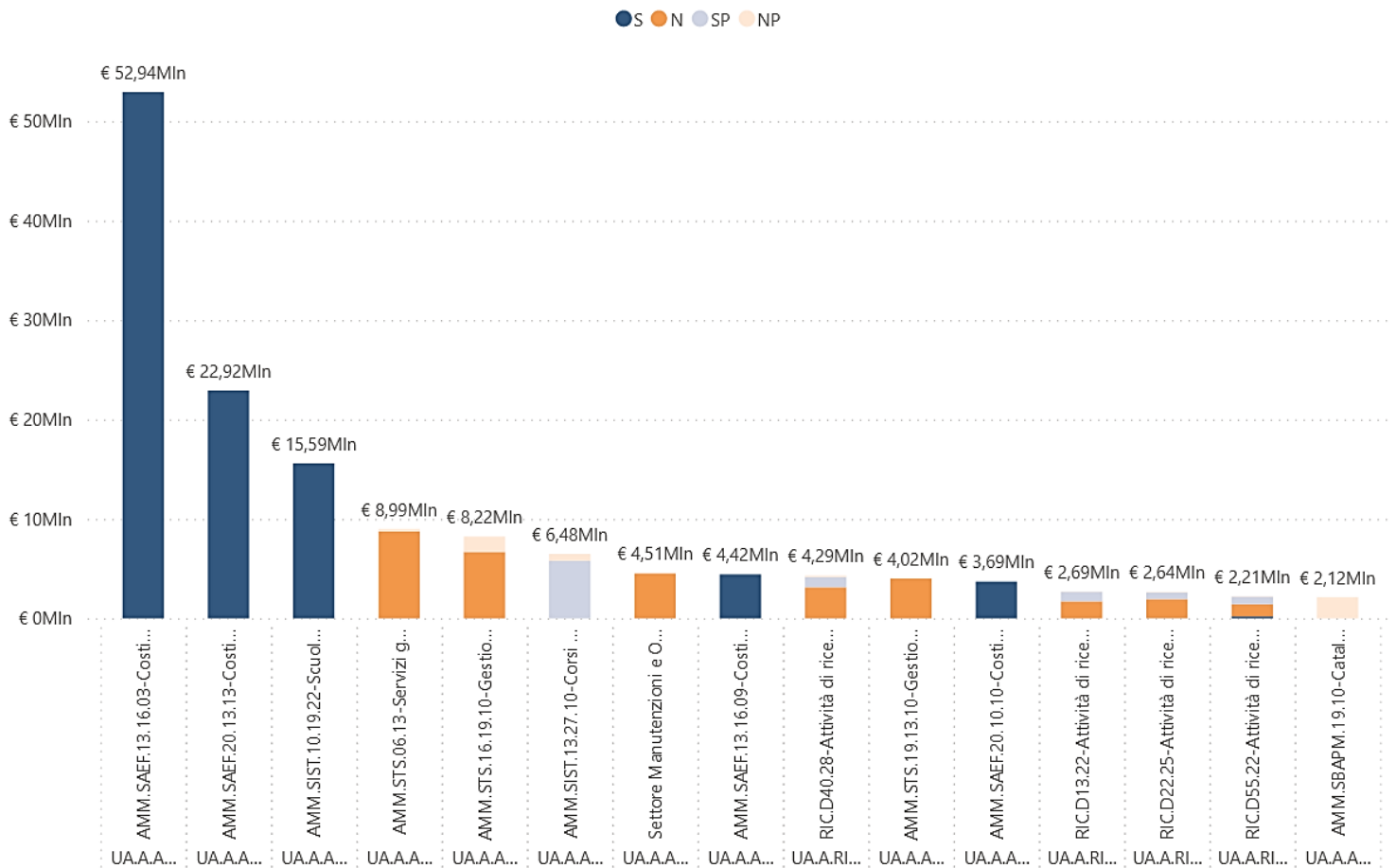


Figura 61 - Ripartizione per UA e classificazione

Analizzando la ripartizione per macro tipologia di progetto, si può notare che la gran parte dei progetti risulta non classificata, o non rientrante in nessuna delle categorie proposte (Terza missione, ricerca etc.). Assieme ad “Altri progetti”, i progetti non classificati contengono la gran parte dell’importo. L’importo di euro 163.844,59 per azioni dirette volte a diminuire la disparità di genere è riconducibile alla macro tipologia “Altri progetti” (figura 62).

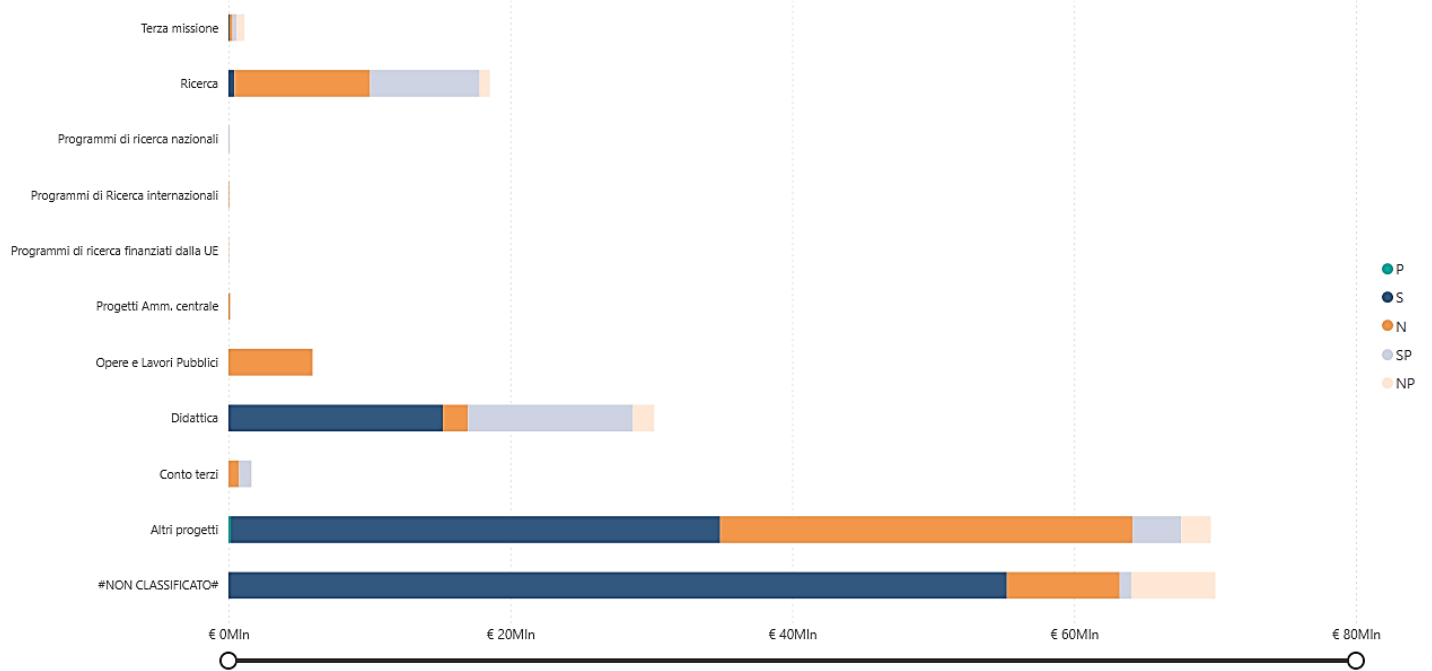
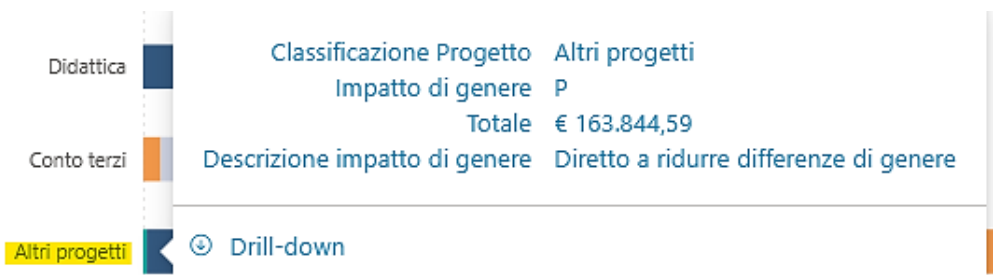


Figura 62 - Ripartizione per Classificazione e Macro Tipologia di Progetto



Dettaglio della figura 62 con importo e classificazione progetto classificato come P: diretto a ridurre differenze di genere

Coerentemente, anche la ripartizione per tipo di progetto mostra come la gran parte delle scritture ricada nella categoria “non classificato”. Da questo grafico è possibile vedere che l’importo impiegato in azioni dirette a ridurre le differenze di genere è riconducibile al tipo progetto: “ALTRI – Progetti per la gestione dei costi del personale”.

Per semplificare la lettura, il grafico in figura 63 mostra solo i progetti con un totale complessivo vicino, uguale, o superiore al milione, in quanto cifre molto inferiori non risultano ben visibili.

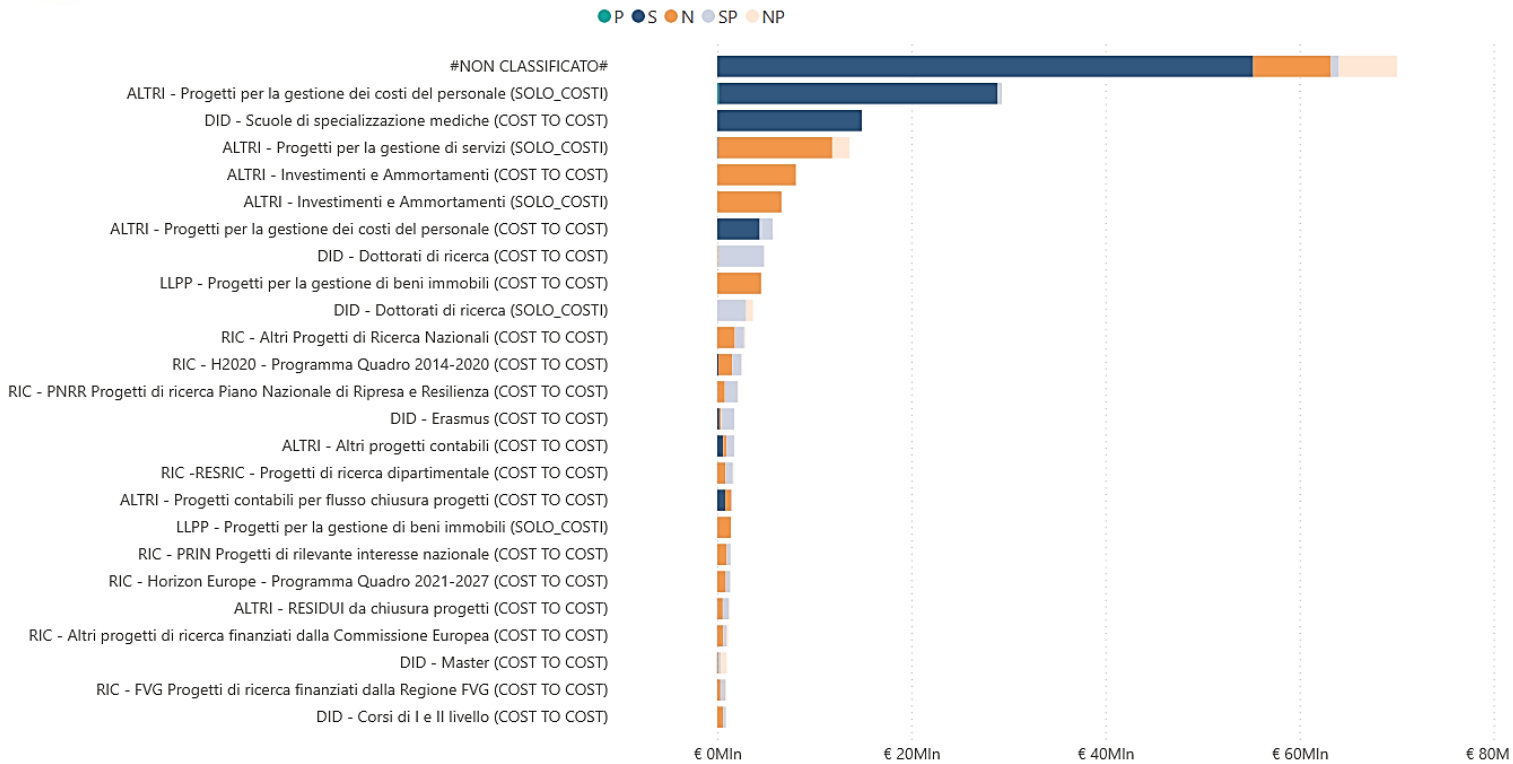


Figura 63 - Ripartizione per Tipo Progetto

**Tipo Progetto** ALTRI - Progetti per la gestione dei costi del personale (SOLO\_COSTI)  
**Impatto di genere** P  
**Totale** € 163.844,59  
**Descrizione impatto di genere** Diretto a ridurre differenze di genere

Dettaglio della figura 63

All'interno della ripartizione per voce del piano dei conti COAN si può vedere come l'importo di 161.244,59 su un totale di euro 1.154.656,87 sia stato impiegato per Interventi sociali e provvidenze a favore del personale dipendente (figura 64 e relativo dettaglio).

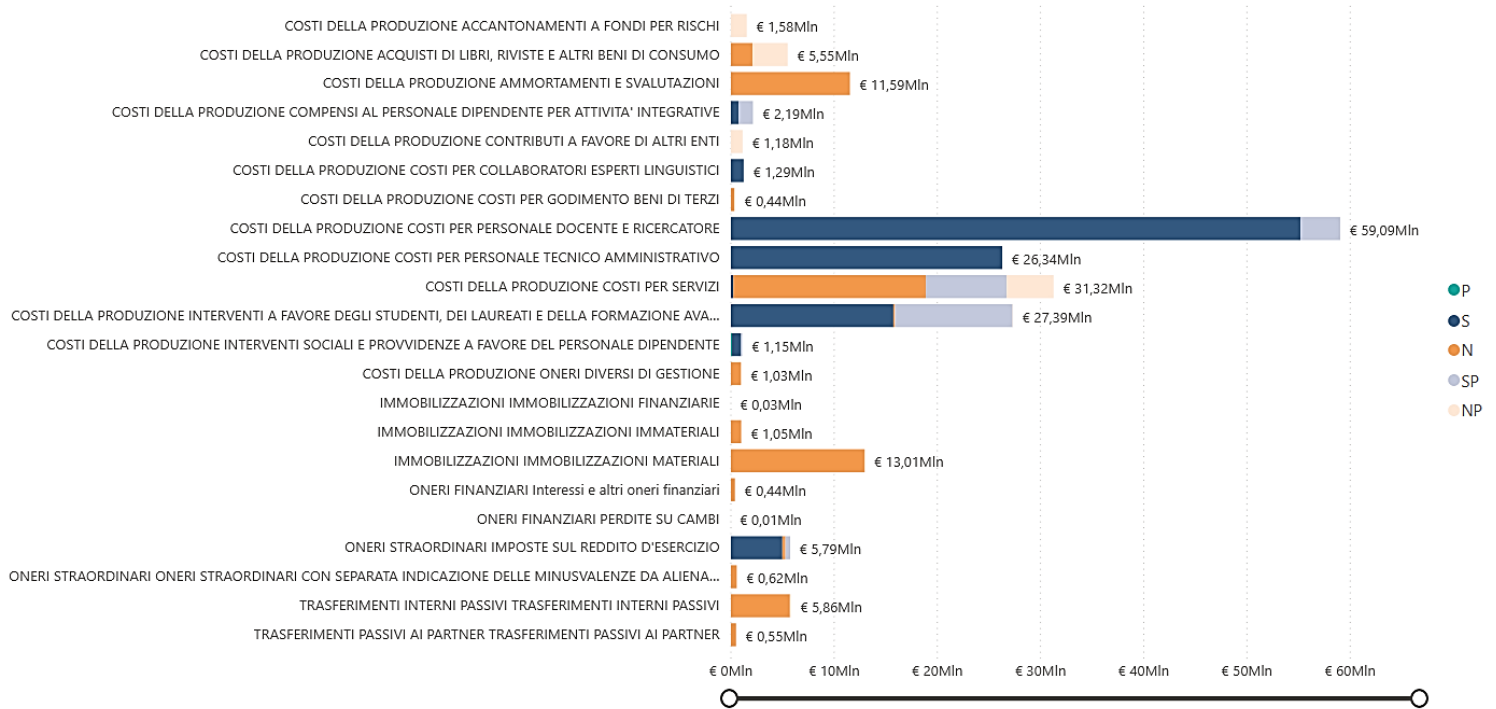


Figura 64 - Ripartizione per voce del piano dei conti COAN

Voce PDC COAN Livello 3	Voce PDC COAN Livello 4	<b>COSTI DELLA PRODUZIONE INTERVENTI SOCIALI E PROVVIDENZE A FAVORE DEL PERSONALE DIPENDENTE</b>
<b>Impatto di Genere</b>	<b>P</b>	
<b>Totale</b>	<b>€ 161.244,59</b>	
<b>Descrizione impatto di genere</b>	<b>Diretto a ridurre differenze di genere</b>	
<b>Totale</b>	<b>€ 1.154.656,87</b>	

**Dettaglio figura 64**

Questa prima disamina dei dati del cruscotto BdG relativi alle scritture contabili mostra come l'utilizzo dell'impatto di genere per la riclassificazione delle spese sia un processo ancora in fase di sviluppo. La sua implementazione risulta infatti solo parziale, con una notevole maggioranza di scritture che risultano ambigue e senza una chiara indicazione sulla loro rilevanza o meno nei confronti dell'identità di genere.

L'Unità di Staff Qualità e Supporto Strategico si è dedicata nel corso del 2024 ad una prima riclassificazione delle scritture normali che risultavano ambigue, indicando in maniera univoca il loro impatto di genere: "P", "S", o "N". Ciò permetterà per l'esercizio 2025 di avere a disposizione dei dati più chiari sull'utilizzo delle risorse.

I dati ottenuti nel 2023 possono però essere di stimolo per sviluppare nuove procedure in grado di fornire dati più precisi per gli anni a venire; procedure a livello informatico, ma anche iniziative di sensibilizzazione e formazione sull'importanza del Bilancio di Genere e sul suo ruolo per l'analisi dell'utilizzo delle risorse in Ateneo.