

2023

# Bilancio di Genere

AREA  
SCIENCE PARK  
■■■■



## **SOMMARIO**

<b>1</b>	<b>INTRODUZIONE</b>	<b>3</b>
	1.1 Area Science Park	3
	1.2 L'integrazione della dimensione di genere in Area Science Park	3
	1.3 Il tema della parità di genere in Europa e in Italia	4
	1.4 Gender mainstreaming e bilancio di genere	5
	1.5 Il Bilancio di Genere in Area Science Park	5
<b>2</b>	<b>CONTESTO INTERNO</b>	
	2.1 Analisi anagrafiche	6
	2.2 Sviluppo di carriera	9
	2.3 Livello di istruzione	12
	2.4 Formazione del personale	12
<b>3</b>	<b>CONCILIAZIONE VITA LAVORO</b>	<b>14</b>
<b>4</b>	<b>DATI DI BILANCIO</b>	<b>15</b>
<b>5</b>	<b>CONCLUSIONI</b>	<b>17</b>
<b>6</b>	<b>INDICE DELLE FIGURE</b>	<b>18</b>

## **1 INTRODUZIONE**

### **1.1 AREA SCIENCE PARK**

Area Science Park, costituito nel 1978, è un Ente nazionale di ricerca vigilato del Ministero dell'Università e Ricerca con sede a Trieste.

Le principali linee di attività dell'Ente si concentrano su: gestione e sviluppo del parco scientifico e generazione di impresa, ricerca per l'innovazione tecnologica, valorizzazione della ricerca e supporto al sistema imprenditoriale.

Dal 1978 Area Science Park gestisce il parco scientifico e tecnologico di Trieste costituito da 80.000 mq di superfici attrezzate per attività di R&S e dislocate su due campus, entrambi situati sul Carso triestino (Padriciano e Basovizza), dove operano 64 realtà tra centri di ricerca nazionali e internazionali, imprese e startup innovative attive in diversi settori (Life Sciences, Materiali, ICT, Energia e Ambiente) che generano occupazione per un totale di oltre 2.700 addetti.

Le competenze specializzate nei settori dell'innovazione, le infrastrutture e la strumentazione di altissimo livello per le attività di ricerca industriale e la formazione avanzata delle risorse umane sono oggi le peculiarità di Area Science Park, punti di forza che l'Ente mette a disposizione dei sistemi economici a livello regionale e nazionale.

### **1.2 L'INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE IN AREA SCIENCE PARK**

Da sempre attenta alle politiche di inclusione e integrazione della dimensione di genere, in linea con quanto richiesto dalla Commissione Europea, Area Science Park ha adottato nel 2022 il primo Gender Equality Plan (Piano per la parità di genere).

Il documento programmatico si propone di valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone alla vita dell'Ente, favorendo la cultura del rispetto, il contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione dell'effettiva parità di genere attraverso una serie di azioni coerenti al proprio interno e perseguite nel tempo.

Il Piano è stato costruito sulla base delle cinque aree tematiche indicate dalla Commissione Europea e sulle specifiche caratteristiche di Area Science Park, in particolare delle sue finalità istituzionali, quale Ente Pubblico di Ricerca che "favorisce e promuove l'innovazione, lo sviluppo della ricerca scientifica e tecnologica ed il trasferimento dei suoi risultati al mercato, lo sviluppo del sistema economico [...]" (Art. 2 dello Statuto), del proprio assetto organizzativo e della propria cultura valoriale.

### 1.3 IL TEMA DELLA PARITÀ DI GENERE IN EUROPA E IN ITALIA

La parità di genere è uno dei valori fondamentali dell'Unione europea, come sancito agli articoli 2 e 3 del trattato sull'Unione europea nel 1992. Fa riferimento al principio secondo cui donne e uomini dovrebbero avere gli stessi diritti, le stesse responsabilità e le stesse opportunità, ed è ampiamente riconosciuto come importante fattore trainante della crescita economica.

In particolare, con la Presidenza di Ursula Von der Leyen, la Commissione Europea si è posta l'obiettivo di compiere progressi concreti e significativi entro il 2025, in linea con l'impegno di realizzare un'Unione dell'uguaglianza. In questo senso, tra le varie politiche messe in atto nell'ambito del Programma di Ricerca Horizon Europe (2021-2027), c'è quella di richiedere alle istituzioni che vogliono accedere ai fondi del Programma di dotarsi obbligatoriamente di un Piano di Parità di Genere (Gender Equality Plan- GEP) a cominciare dall'anno 2022. La strategia della Commissione europea sulla parità di genere per il periodo 2020-2025, osserva che "la parità di genere fa aumentare i posti di lavoro e la produttività", citando uno studio dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (Fonte European Institute for Gender Equality EIGE) nel quale si stima che il miglioramento della parità di genere potrebbe portare a un aumento del PIL pro capite dell'UE compreso tra il 6,1% e il 9,6% entro il 2050. I progressi vanno a rilento e le disparità di genere, tuttavia, persistono a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni, nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale. Il Gender Equality Index (Indice sull'uguaglianza di genere) è un importante strumento politico per misurare l'evoluzione della parità di genere registrata nell'UE nel corso del tempo e assegna ogni anno, all'UE e agli Stati membri, un punteggio da 1 a 100. I punteggi misurano le differenze tra donne e uomini e i traguardi raggiunti in sei domini chiave: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute, nonché nei loro sottodomini. Il punteggio di 100 significa che un paese ha raggiunto la piena parità tra donne e uomini. L'indice sull'uguaglianza di genere 2022 europeo (con punteggio di 68,06 su 100) è migliorato dello 0,6%, rispetto all'anno precedente e fornisce la misura della grande disomogeneità esistente tra i vari paesi. Si passa, infatti, dall'83,9 della Svezia ai 53,4 punti della Grecia e ai 65 dell'Italia che si pone circa 3,06 punti sotto la media europea, dimostrando però un miglioramento di 1,5 punti rispetto al 2021 e di oltre 10 punti dal 2013 (Fonte EIGE).

Per esempio, come evidenzia la pubblicazione She Figures 2021 della Commissione Europea, mentre le donne laureate sono più numerose degli uomini (costituiscono rispettivamente il 54% delle lauree di primo livello ed il 59% delle lauree magistrali) e si raggiunge la quasi parità per il dottorato (il 48 % dei dottorati totali nell'UE è conseguito da donne), persistono forti disparità tra i vari campi di studi. Le donne rappresentano meno di un quarto nel settore delle TIC (Tecnologia dell'informazione e della comunicazione) (22%), e sono circa il 60% nella sanità e nei servizi sociali e nell'istruzione. Il divario di genere si allarga nelle opportunità offerte dal mondo del lavoro, che vede soltanto un terzo dei ricercatori donne. Resta ancora più evidente la difficoltà di raggiungere livelli apicali. Del 42,3% delle donne impiegate in ambito accademico, soltanto il 26,25% riesce a raggiungere i livelli più elevati della carriera accademica.

Ciò rende molto più complesso alle donne partecipare attivamente nei processi decisionali e quindi incidere sulle scelte di politica della scienza e dell'innovazione. Per queste ragioni, diverse politiche e programmi di finanziamento dell'UE mirano a promuovere la parità di genere nella ricerca e nell'innovazione.

È stato evidenziato un forte legame tra parità di genere, atteggiamenti e convinzioni riguardo il ruolo delle donne nella società e la parità di genere nel mondo del lavoro e quest'ultima non è realizzabile senza un cambiamento della prima. Ci si è resi finalmente conto quanto l'attività delle donne sia essenziale per la tenuta sociale ed economica di un Paese, obbligando tutte le istituzioni a ripensare in profondità i loro modelli organizzativi, sociali e di sviluppo.

#### **1.4 GENDER MAINSTREAMING E BILANCIO DI GENERE**

Il tema dell'integrazione della dimensione di genere (gender mainstreaming) si definisce come la strategia che mira a cambiamenti culturali che coinvolgono tutte le componenti dei sistemi in quanto prevede che, prima che le decisioni vengano prese, siano individuati i probabili impatti che queste possono avere sulle donne e sugli uomini. L'integrazione della dimensione di genere è incentrata sui processi e sulle pratiche organizzative in tutti i settori della pubblica amministrazione e delle politiche pubbliche e mira a eliminare le distorsioni di genere in essere o a prevenirle.

L'idea di base è che la parità tra donne e uomini debba essere promossa attivamente in tutte le fasi dell'elaborazione e dell'attuazione delle politiche.

Anche le Nazioni Unite, con l'obiettivo 5 dell'Agenda 2030 verso gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile, ricorda che favorire salari più equi è fondamentale per raggiungere l'obiettivo della parità di genere. Tra le prime iniziative sperimentali, e poi promosse dagli Enti locali italiani, come strumenti volti ad offrire un contributo mirato alla promozione delle pari opportunità vi è il Bilancio di Genere.

Il primo Paese a sperimentare il Bilancio di Genere (gender budgeting) è stato l'Australia nel 1984. Successivamente altri paesi hanno promosso ed utilizzato tale strumento, e a Pechino, nel 1995 durante la Quarta Conferenza delle Donne con la "Beijing Platform for Action" si afferma che il bilancio di genere rappresenta un'azione utile per la promozione e l'attuazione del principio del gender mainstreaming.

Creare un Bilancio di Genere significa applicare, a tutti i livelli del processo di bilancio, l'integrazione della dimensione di genere. Alla base del documento, infatti, vi è la considerazione che esistono differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali e che quindi, le politiche non siano neutre rispetto al genere ma, al contrario, determinino un impatto differenziato su uomini e donne.

#### **1.5 IL BILANCIO DI GENERE IN AREA SCIENCE PARK**

Il tema è ormai ineludibile in quanto l'accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR del Ministero dell'Università e della Ricerca è consentito solo a quei soggetti che si siano dotati, o si impegnino ad adottare nel primo anno del progetto, di un "Bilancio di Genere" e di un Gender Equality Plan (Piano di Parità di Genere), in analogia a quanto previsto da Horizon Europe.

Il Bilancio di Genere si innesta sul lavoro avviato da Area Science Park nel 2022 con l'adozione del Gender Equality Plan (GEP) e sulle azioni per il raggiungimento degli indicatori previsti,

quale strumento di analisi e di programmazione per valutare le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari, in un'ottica di genere, a cui le PA sono obbligate ad ottemperare con modalità iterative e continuative nel tempo.

Il documento ha un importante impatto: può offrire una fotografia della distribuzione delle donne e degli uomini nei vari settori economici, produttivi, culturali, formativi di gestione pubblica. Inoltre, può contribuire a monitorare le azioni dell'Ente a favore della parità di genere.

Attraverso la redazione di un Bilancio di Genere Area Science Park si prefigge di perseguire al contempo i seguenti obiettivi:

- **accrescere la consapevolezza dell'impatto che le politiche pubbliche possono avere sulle disuguaglianze di genere;**
- **assicurare una maggiore efficacia degli interventi, tramite una chiara definizione di obiettivi di genere da tenere in considerazione anche nell'individuazione delle modalità di attuazione;**
- **promuovere una lettura ed un'analisi della popolazione e delle diverse esigenze presenti nella comunità e di rispondere coerentemente ad esse;**
- **sviluppare dati e statistiche gender sensitive;**
- **promuovere una maggiore trasparenza della pubblica amministrazione.**

Fondamentale è la scelta delle fonti da cui ricavare i dati necessari ma anche la possibilità di effettuare eventuali indagini ad hoc per individuare dati quantitativi e qualitativi e sviluppare statistiche utili per l'analisi del contesto in ottica di genere.

## **2 CONTESTO INTERNO**

### **2.1 ANALISI ANAGRAFICHE**

In questa sezione del documento troviamo diversi indicatori che rappresentano la composizione di genere di Area Science Park. Al 31 dicembre 2022 su un totale di 162 dipendenti che lavorano in Area Science Park, la componente femminile è superiore rispetto a quella maschile: a fronte di 97 dipendenti donne, che rappresentano il 60% del totale dei dipendenti, sono presenti 65 uomini, pari al 40% del totale.

Come si evince dalla Figura 1 nel 2021 la componente femminile costituisce il 62% della forza lavoro, mentre gli uomini rappresentano il 37%. Nel 2022, a fronte di una crescita rispetto al 2021 del numero complessivo di dipendenti, si è registrato un aumento maggiore della componente maschile (+ 18,2%) rispetto alla componente femminile (+6,6%).

Come si evince dal grafico a barre i dati mostrano che la componente femminile è rimasta pressoché invariata con una diminuzione di un punto percentuale passando dal 62% del 2021 al 61% del dicembre 2022. Dal 2021 al 2022 sul totale dei dipendenti si è registrato un aumento dell'11% di cui il 37,5% sono donne e il 62,5% sono uomini.

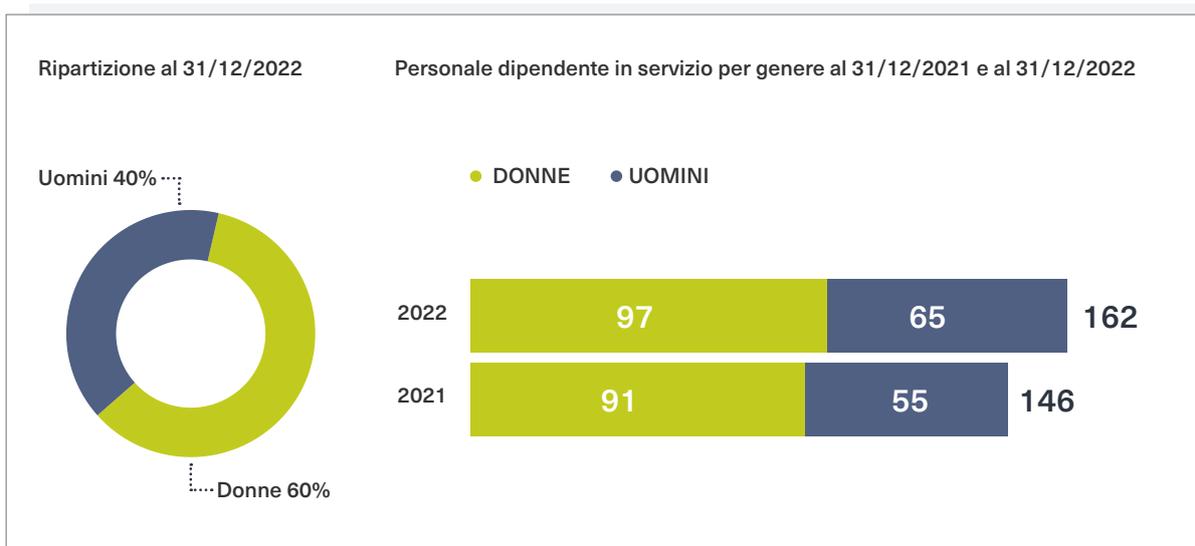


Figura 1: Distribuzione del personale dipendente per genere

L'equilibrio di genere varia a seconda delle strutture dell'Ente come indicato in Figura 2: le Sezioni AMP (Amministrazione e Personale), DGE (Direzione Generale), PGI (Sviluppo Parco e Generazione d'Impresa), R&I (Ricerca e Innovazione) e VRS (Valorizzazione della Ricerca e Supporto al sistema Imprenditoriale). Al contrario sono a prevalenza maschile le Sezioni/Istituti APS (Affari Generali, Appalti, Processi e Sistemi Informativi), OPI (Opere e Impianti) e RIT (Ricerca per l'Innovazione Tecnologica).

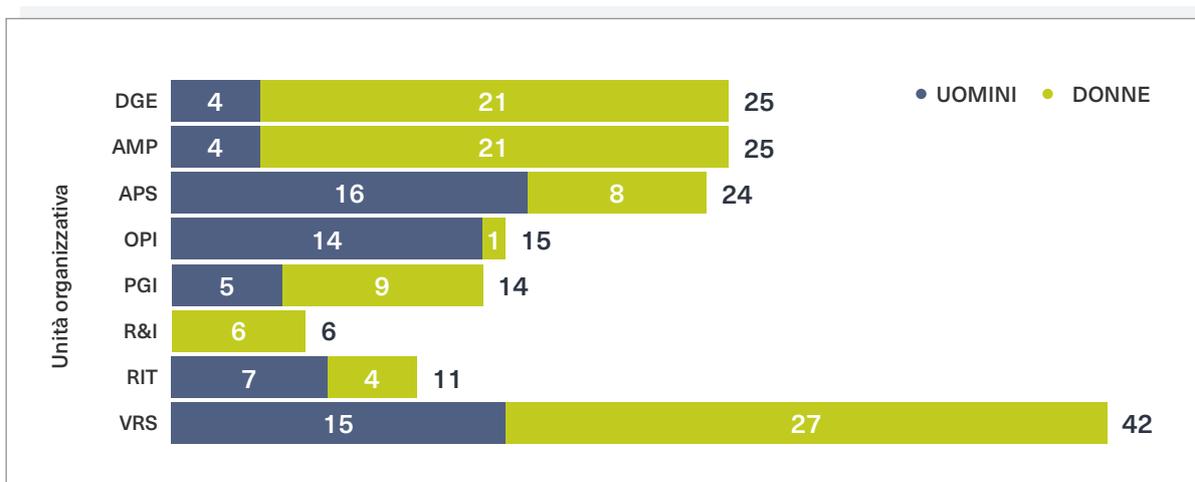


Figura 2: Distribuzione per genere e unità organizzativa

In Figura 3 è riportata la distribuzione delle due popolazioni, maschile e femminile, in funzione dell'età: il grafico denota che i due andamenti sono molto simili indicando un picco per età compreso tra i 41 e i 50 anni, evidenziando altresì l'anzianità media della popolazione di Area Science Park. Esaminando la distribuzione per età riportata si può notare che la fascia di età compresa tra i 41 e i 50 anni rappresenta la maggioranza dei dipendenti con il 44,4%, seguita da coloro che rientrano nella fascia compresa tra i 51 e i 60 anni che costituiscono il 31,5%. Le fasce d'età più giovani, ovvero meno di 30 anni e tra i 31 e 40 anni, rappresentano percentuali

inferiori, rispettivamente lo 0,6% e il 19,8% del personale, mentre, la fascia degli ultrasessantenni è rappresentata dal 3,7%. Questi dati evidenziano una notevole componente femminile nella fascia d'età 41-50 anni, raggiungendo la percentuale più alta rispetto a quella maschile con il 66,6%, nella stessa fascia. La fascia d'età 51 - 60 anni, invece, risulta essere equilibrata nella distribuzione tra uomini e donne. Inoltre, tutte le fasce d'età presentano una maggiore componente femminile indicando un trend consolidato in questo senso.

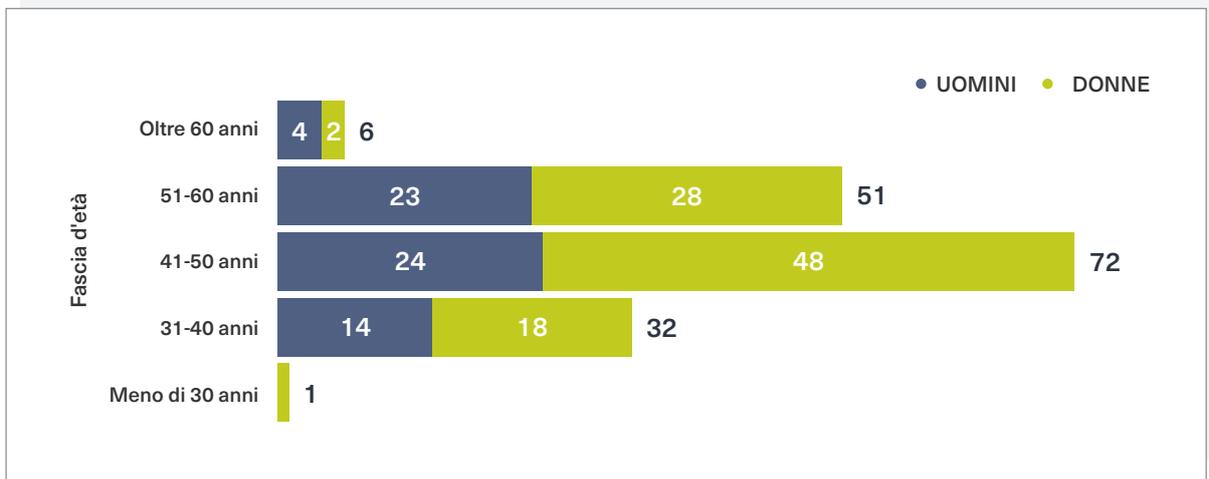


Figura 3: Ripartizione per genere e fasce di età

In Figura 4 è riportata la distribuzione della popolazione maschile e femminile per tipologia di contratto e si evidenzia che gran parte del personale dipendente di Area Science Park, al 31 dicembre 2022, il 95,7% è assunto con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui le donne rappresentano il 58,7%, mentre gli uomini costituiscono il 41,3%. A fronte di una minoranza assunta a tempo determinato di cui le donne costituiscono l'85,7% mentre gli uomini il 14,3%.



Figura 4: Distribuzione di genere per tipologia di contratto

## 2.2 SVILUPPO DI CARRIERA

I profili professionali dell'Ente si distinguono in personale di ricerca (ricercatori e tecnologi) e personale tecnico amministrativo (funzionari, collaboratori e operatori). Come evidenziato in Tabella 1 e in Figura 5 la componente femminile nelle due categorie è pari rispettivamente al 55,3% e al 63,5%. La posizione di Direttore Generale è ricoperta da una donna, rappresentando un esempio positivo di leadership femminile all'interno dell'Ente.

Profilo	Uomini	Donne	Totale	% Uomini	% Donne
Tecnologo (I, II, III)	33	39	72	44,7%	55,3%
Ricercatore (I, II, III)	1	3	4		
Funzionario amministrativo	8	26	34	36,5%	63,5%
Collaboratore Amministrativo e Tecnico	16	24	40		
Operatore Amministrativo e Tecnico	7	4	11		

Tabella 1 Distribuzione per genere e profilo professionale

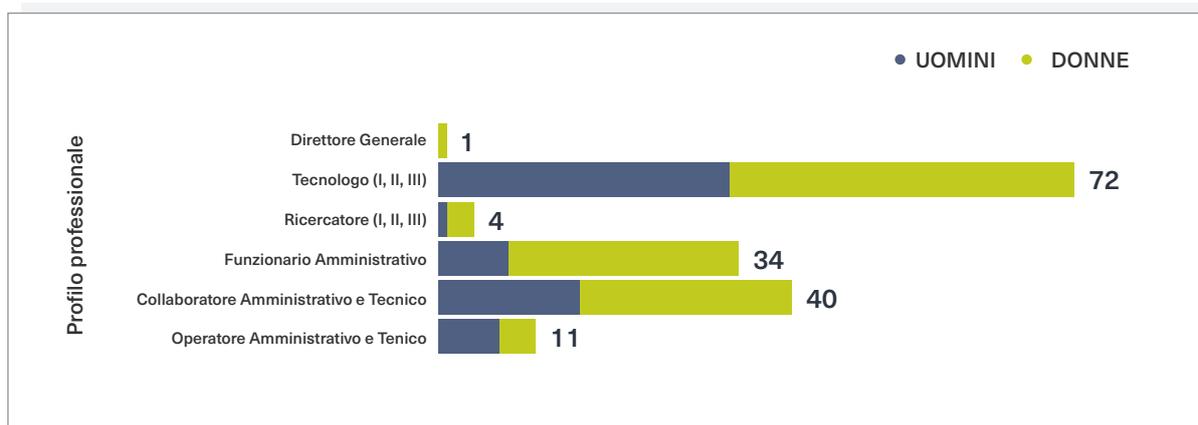


Figura 5: Distribuzione per genere e profilo professionale

L'organigramma di Area Science Park (Figura 6) illustra la distribuzione di genere negli incarichi di responsabilità all'interno dell'Ente. Come evidenziato in Tabella 1 vi sono, inoltre, tre posizioni di Direttore di Struttura: GOP (Gestione Operativa), R&I (Ricerca e Innovazione) e PST (Gestione e Sviluppo del Parco Scientifico e Tecnologico e Generazione d'impresa). Tra le Strutture sopracitate solo la direzione di R&I è affidata ad un uomo, mentre le altre due Strutture sono dirette ad interim dal Direttore Generale. Il successivo livello di responsabilità dirigenziale è quello delle Sezioni o Istituti: le sei posizioni sono occupate attualmente da 2 donne e 4 uomini.

Nel 2022, relativamente agli organi statutari, il ruolo di Presidente è assunto da una donna; il Consiglio di Amministrazione è composto da 2 donne e 1 uomo; il Comitato Tecnico Scientifico è composto da 2 donne e 5 uomini (si precisa che i componenti interni eletti dalla Comunità Scientifica sono rappresentati da un uomo e una donna), mentre il collegio dei Revisori dei Conti è interamente composto da uomini.

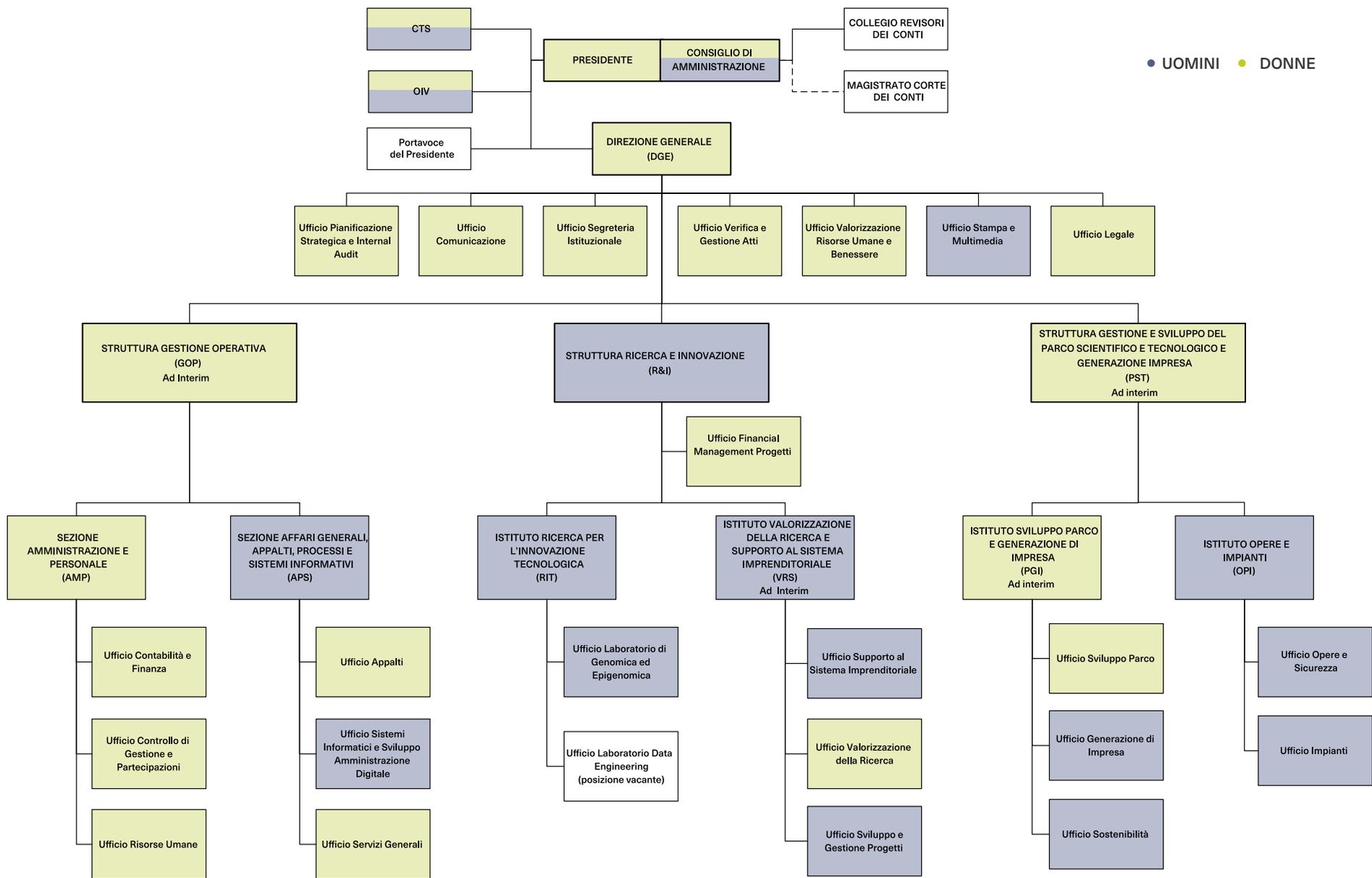


Figura 6: Organigramma dell'Ente, posizioni di responsabilità suddivise per genere

Livello	Posizione	Di cui uomini	Di cui donne
Direttore Generale	1	--	1
Struttura	3	1	2 (ad interim)
Sezione o Istituto	6	4	2 (ad interim)
Sezione o Istituto	23 (di cui 1 vacante)	9	14

Tabella 2: posizioni di responsabilità apicali, di struttura, sezione, istituto e ufficio suddivise per genere

In Figura 7 è riportata la distribuzione di genere dei dipendenti con incarico dirigenziale (Direttore Generale, Direttori di Struttura, Sezione e Istituto). Le 10 posizioni presenti nell'organigramma sono ricoperte da 7 Direttori in totale, di cui 5 uomini pari al 71% e 2 donne pari al 29%. Complessivamente, tenendo conto delle posizioni ad interim, i ruoli di leadership all'interno dell'Ente sono ricoperti principalmente da donne, mentre, osservando specificamente il numero dei dipendenti con incarico dirigenziale, la maggioranza è maschile.

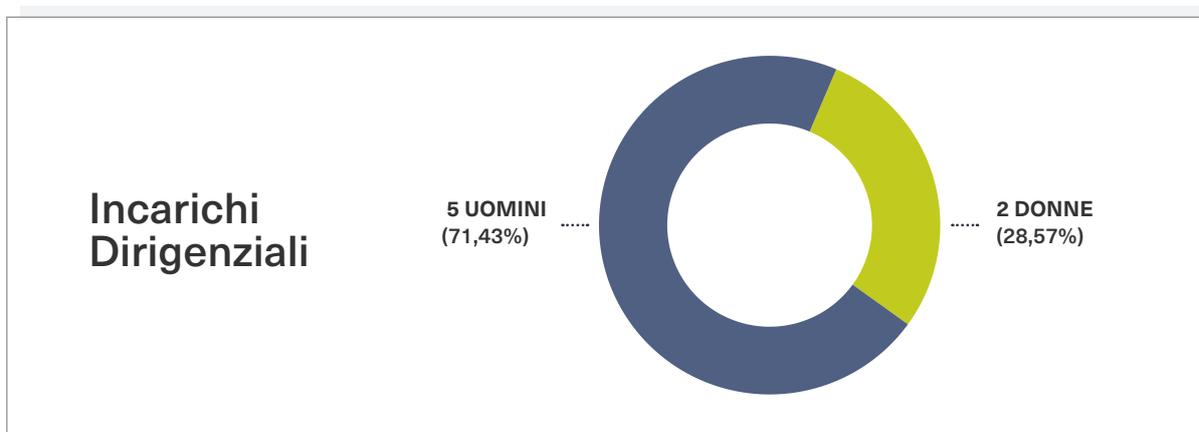


Figura 7: Distribuzione per genere e incarico dirigenziale. Percentuale di capi ufficio donne e uomini

Area Science Park al 31 dicembre 2022 ha 24 posizioni di responsabile di ufficio, di cui una vacante e 23 assegnate. Di queste, 14 sono attribuite a donne e 9 a uomini come evidenziato in Figura 8.

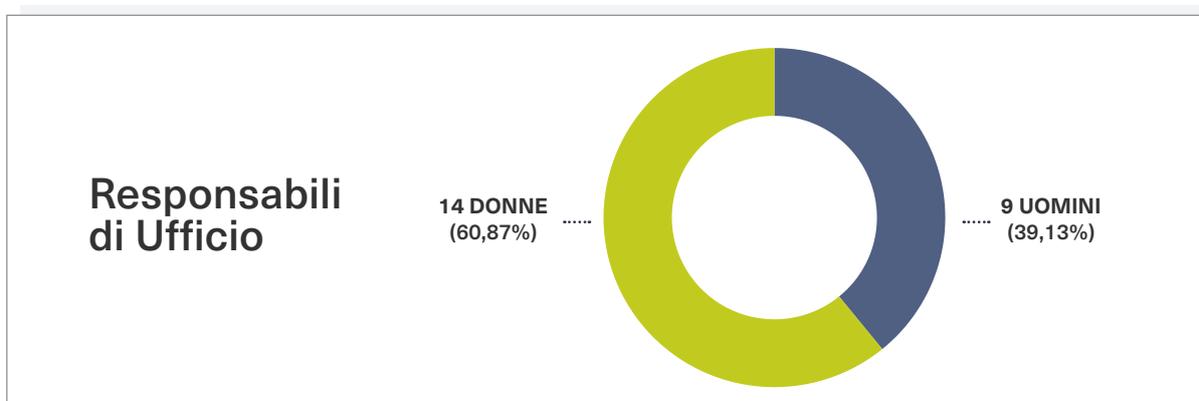


Figura 8: Distribuzione per genere e incarico di responsabile di ufficio

Dal punto di vista della consistenza complessiva degli uffici, le responsabili donne coordinano il lavoro di 69 persone, mentre i responsabili uomini coordinano 55 persone.



Figura 9: consistenza degli uffici rispetto al genere del responsabile

### 2.3 LIVELLO DI ISTRUZIONE

In Figura 10 è riportata la distribuzione di genere per titolo di studio e i dati evidenziano che i dipendenti con un dottorato di ricerca sono distribuiti equamente tra il genere femminile e maschile rappresentati rispettivamente dal 47,4% e il 52,6%. Come indica il grafico, la maggioranza dei dipendenti di Area Science Park è in possesso della laurea magistrale o dottorato. La ripartizione per genere riflette l'equilibrio di genere complessivo dell'Ente, con una prevalenza femminile nella maggior parte delle categorie. Fanno eccezione le categorie meno numerose (in particolare scuola secondaria di primo grado che conta soli 4 elementi).

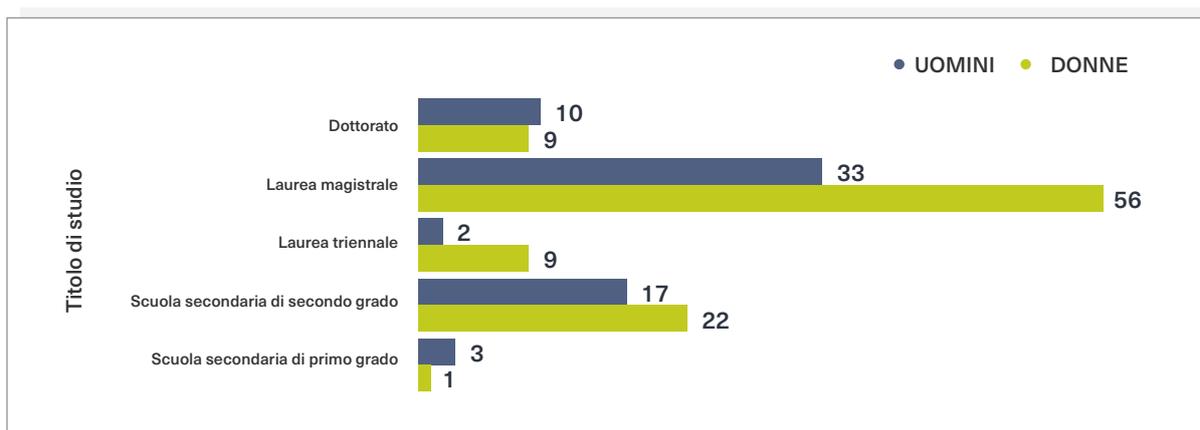


Figura 10: Distribuzione per genere e titolo di studio

### 2.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Nell'anno 2022 sono state erogate complessivamente 2598 ore di formazione, che hanno interessato tutto il personale dell'Ente, suddivise per tematica e per genere come indicato in Figura 11. Le aree tematiche principali sono quelle giuridico-normativa e del marketing e comunicazione. Il numero complessivo di ore di formazione (a sinistra nella figura) è sbilanciato verso il genere femminile, mentre il dato medio per persona (a destra nella figura) indica un sostanziale equilibrio di genere.

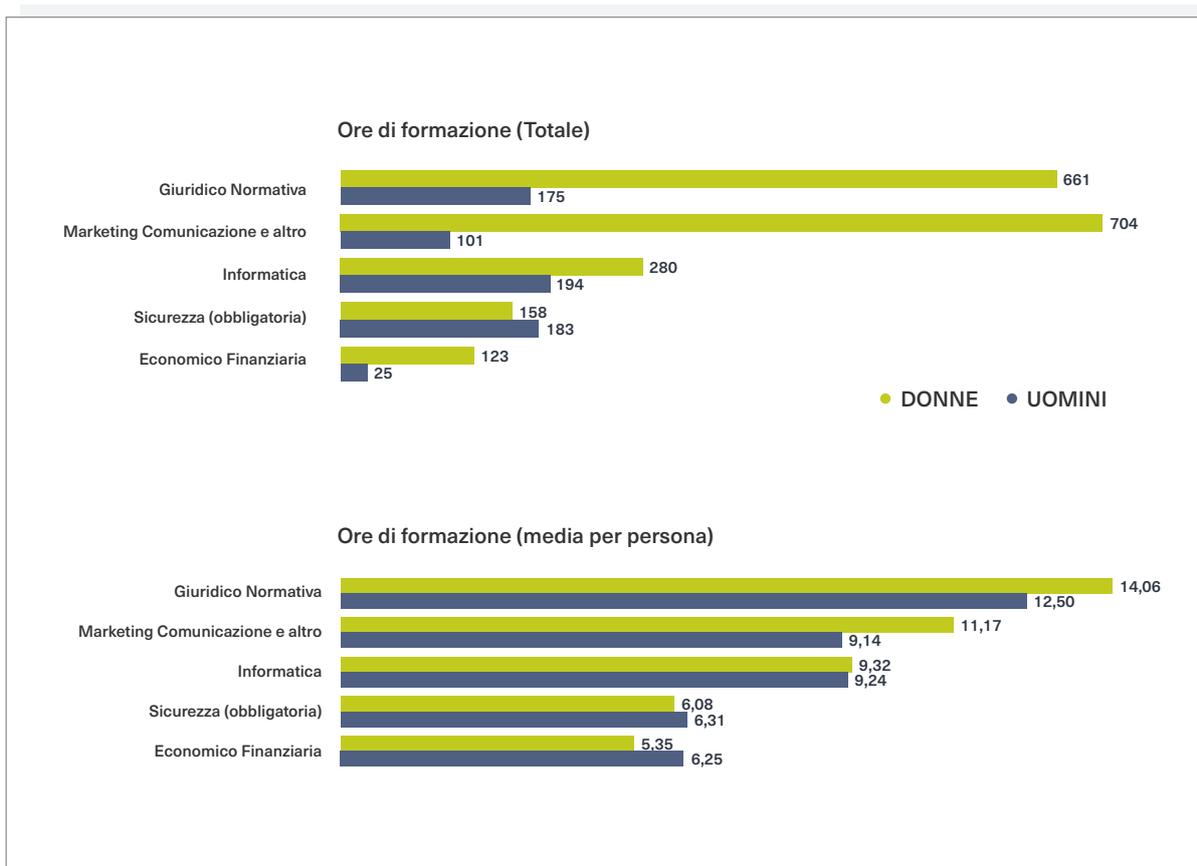


Figura 11: Distribuzione per genere delle ore di formazione erogate nel 2022

Oltre ai 162 dipendenti, che sono l'oggetto principale dell'analisi del Bilancio di Genere, al 31 dicembre 2022 Area Science Park aveva in organico 23 contratti di assegno di ricerca. In Figura 12 è riportata la distribuzione per genere di tali contratti: il 17% è rappresentato da uomini e l'83% da donne.

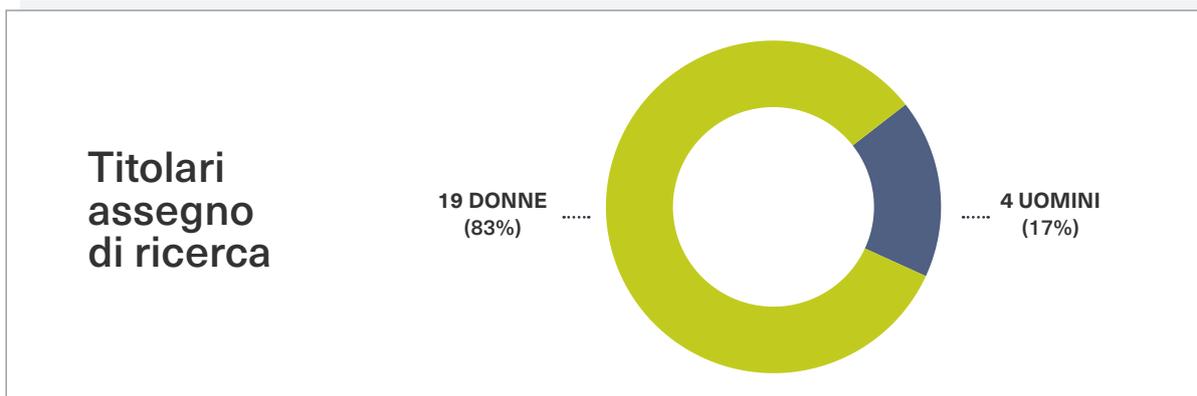


Figura 12: Distribuzione di genere dei titolari di assegno di ricerca

### 3 CONCILIAZIONE VITA LAVORO

Area Science Park mette a disposizione dei dipendenti tre strumenti di conciliazione sui temi di vita lavorativa e personale: lavoro agile (smart-working), part-time e congedi parentali. Complessivamente il 10,5% dei dipendenti usufruisce del contratto di lavoro a tempo parziale, con notevoli differenze di genere evidenziate in Figura 13. Tra le donne, il 15,5% usufruisce di contratti a tempo parziale, mentre tra gli uomini la quota si riduce al 3,1%. I dati evidenziano, quindi, come in larga misura sia il personale di genere femminile ad usufruire della modalità di lavoro part-time.

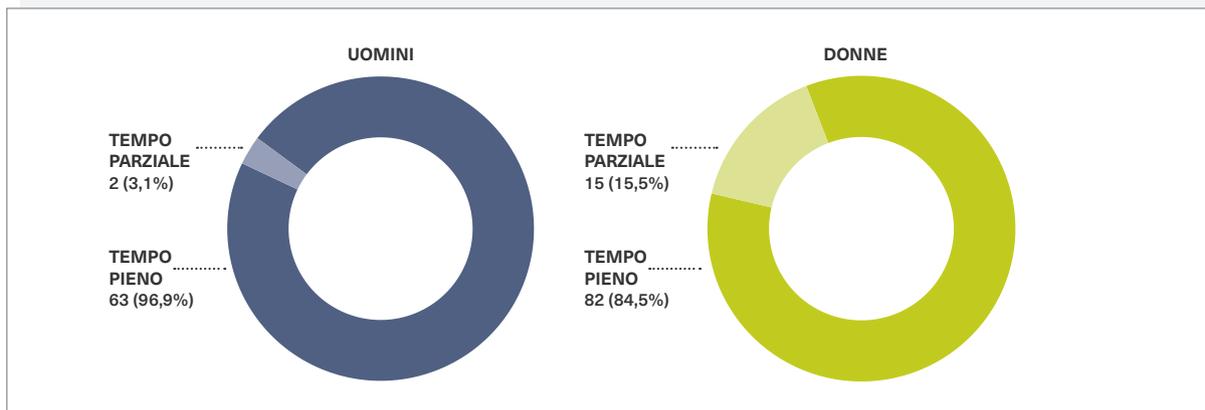


Figura 13: Ripartizione per genere dei contratti a tempo parziale nel 2022

La misura del congedo parentale viene fruita prevalentemente da donne, come indicato nei due grafici in Figura 14. Il grafico a sinistra riporta il numero complessivo di giornate di congedo utilizzate dal personale di Area Science Park nel 2022: le 1255 giornate complessive sono state utilizzate per il 96% da donne (1206 giornate) e per il 4% da uomini (49 giornate). Considerato che le donne costituiscono la maggioranza del personale dipendente, è opportuno osservare anche il dato pro-capite nel grafico a destra: le donne che hanno utilizzato i congedi hanno richiesto mediamente 50,25 giornate nel corso dell'anno, contro le 6,13 giornate medie richieste dagli uomini.

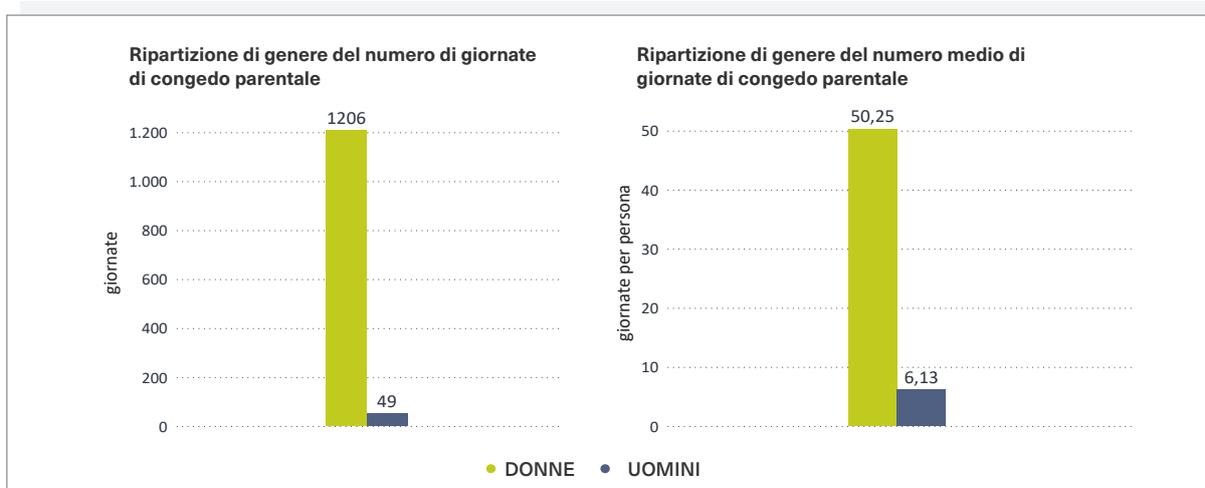


Figura 14: fruizione dei congedi parentali per genere

Lo strumento del lavoro agile (o smart working) è stato introdotto dall'Ente nel 2018 e si è consolidato in concomitanza dell'emergenza Covid-19, trovando ampia diffusione nell'Ente. I dati dimostrano che, anche al termine dell'emergenza pandemica, quasi tutto il personale ha aderito e si è adattato alla modalità di lavoro agile permettendo una migliore organizzazione della conciliazione vita privata e lavorativa. Tale modalità di lavoro ha comunque garantito la continuità delle attività tecnico-amministrative e il raggiungimento di importanti risultati nelle attività di ricerca scientifica e tecnologica dell'Ente. Nello specifico, hanno aderito al contratto di lavoro agile il 96,3% dei dipendenti con una leggera prevalenza da parte del genere femminile evidenziato in Figura 15. La differenza è legata al fatto che alcune figure professionali di natura tecnica, come ad esempio quelle che fanno riferimento all'istituto OPI, richiedono necessariamente lo svolgimento delle attività in presenza.

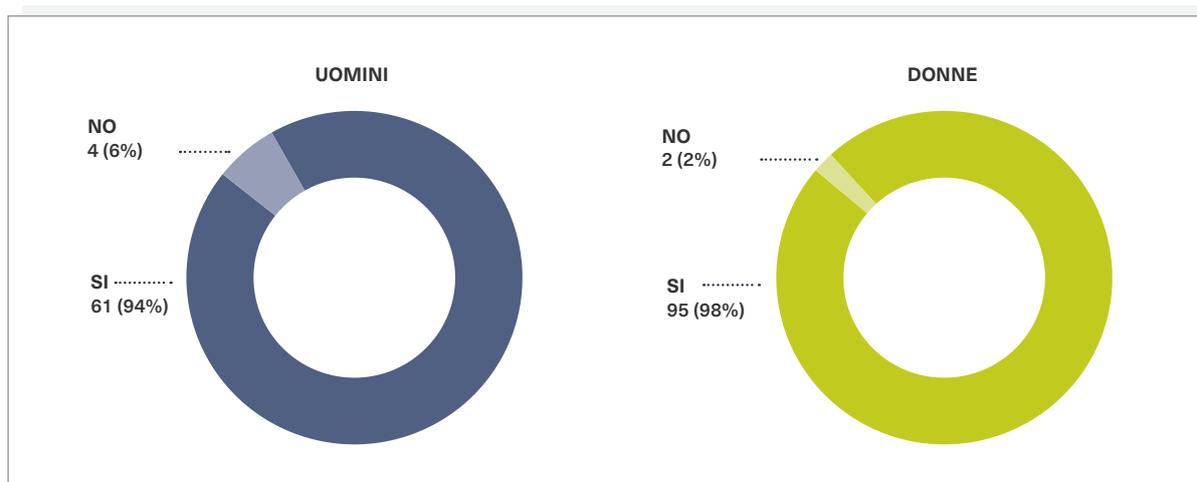


Figura 15: ripartizione per genere dell'adesione allo smart working nel 2022

#### 4 DATI DI BILANCIO

Le retribuzioni in Area Science Park sono tabellari, pertanto a parità di livello di inquadramento, eventuali differenze sono dovute a ragioni di anzianità di servizio o di assegnazione di incarichi specifici. I dati sono sintetizzati in Figura 16: nel grafico a sinistra sono riportate le retribuzioni medie lorde del 2022 suddivise per genere e livello di inquadramento; il grafico a destra evidenzia il divario tra retribuzioni (espresso in percentuale, con riferimento alle retribuzioni degli uomini).

Al livello III (tecnologi e ricercatori) le retribuzioni delle donne sono inferiori del 2,9% rispetto a quelle degli uomini. Ai livelli IV e V la situazione è invertita, con retribuzioni delle donne superiori a quelle degli uomini rispettivamente del 5,1% e 2,9%. Al livello VI il divario è a favore degli uomini (1,2%) mentre il divario massimo è quello del livello VII, a favore delle donne (7,8%).

Si sottolinea che i livelli II e I (Primo Ricercatore/Tecnologo e Dirigente Ricercatore/tecnologo) non sono inclusi nel grafico in quanto sono presenti poche unità di personale; il livello VIII è composto solo personale maschile.

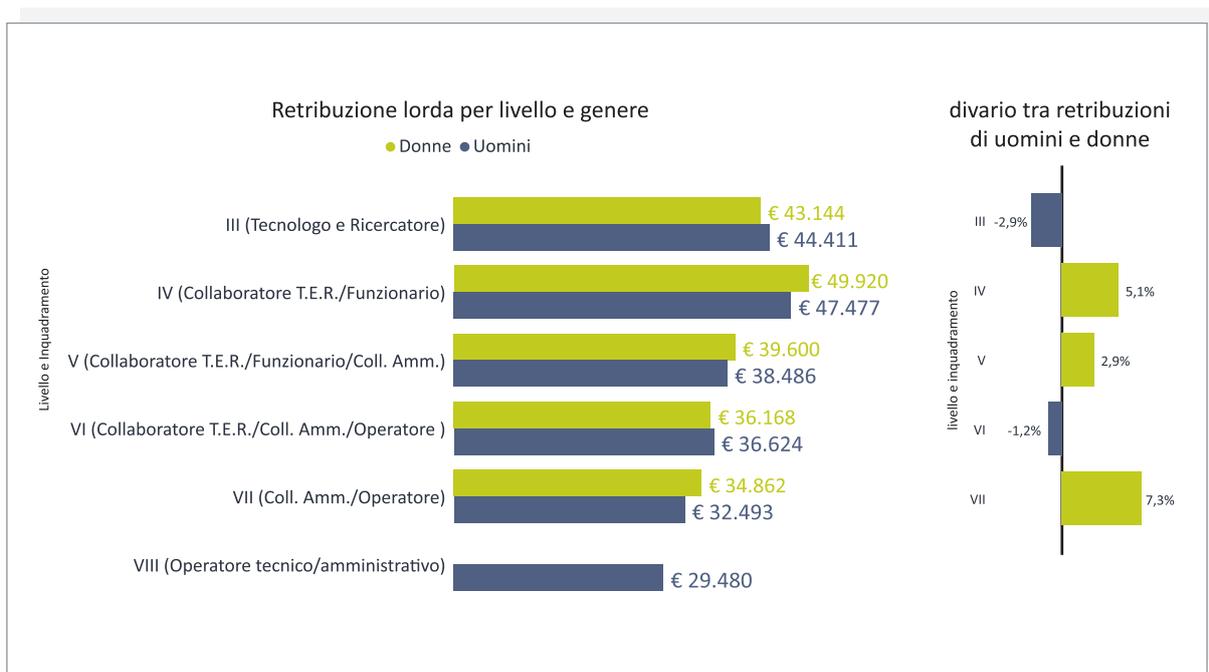


Figura 16: Divario economico: retribuzione media nell'anno 2022

In Figura 17 è riportato il budget di spesa dei dirigenti ripartito per genere. Il budget assegnato ai dirigenti uomini rappresenta il 56% del budget totale, mentre alle dirigenti donne è stato assegnato un budget pari al 44%. I dati evidenziano una differenza pari al 12% del potere di spesa attribuito a favore dei dirigenti uomini, dunque, si segnala uno sbilanciamento di genere nella distribuzione delle risorse economiche attribuite ai dirigenti.

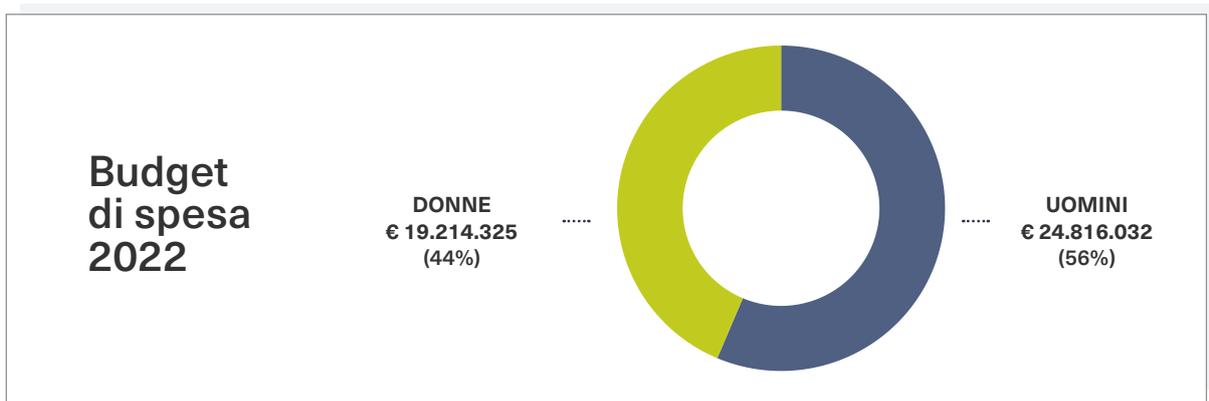


Figura 17: Ripartizione per genere del budget di spesa nel 2022

Il Bilancio di Genere 2023 rappresenta, dal punto di vista della parità di genere, un quadro ampiamente positivo. Area Science Park è un Ente giovane che sta vivendo un momento di rapida crescita ed un elemento significativo è dato dalla presenza della componente femminile che rappresenta la maggioranza con il 60% sul totale dei dipendenti. Questo dato sottolinea l'importanza della diversità di genere all'interno dell'Ente indicando una solida base per una cultura aziendale inclusiva ed orientata al futuro che funge da motore per la crescita e l'innovazione.

I numeri dimostrano che, sia alla componente femminile che maschile, vengono offerte pari opportunità di formazione e crescita professionale. Quanto detto è supportato dai dati riguardanti le ore pro-capite di formazione e quelli riguardanti gli incarichi dirigenziali e di responsabilità. Questi ultimi risultano essere assegnati in misura maggiore alle donne coerentemente con la numerosità della componente femminile rispetto a quella maschile.

Anche gli strumenti di conciliazione vita privata-lavoro risultano essere utilizzati in larga misura sia dal genere femminile che da quello maschile con la sola eccezione dei congedi parentali fruiti prevalentemente dalle donne. Quanto detto è probabilmente dovuto a stereotipi culturali ancora molto radicati nel paese e sui quali le politiche dell'Ente possono incidere in misura limitata contribuendo alla creazione di un ambiente di lavoro che agevoli e favorisca il coinvolgimento di entrambi i genitori nella sfera della gestione familiare.

Alla luce di questa evidenza e, a sostegno della conciliazione lavoro-famiglia, Area Science Park ha previsto, nell'ambito del Gender Equality Plan (GEP), una sezione FAQ (Frequently Asked Questions) nella sezione intranet dell'Ente, implementata con continuità e la realizzazione di incontri formativi per i dipendenti sugli strumenti e sulle misure disponibili a sostegno della genitorialità e delle cure familiari.

## 6 INDICE DELLE FIGURE

Figura 1: Distribuzione del personale dipendente per genere	7
Figura 2: Distribuzione per genere e unità organizzativa	7
Figura 3: Ripartizione per genere e fasce di età	8
Figura 4: Distribuzione di genere per tipologia di contratto	8
Figura 5: Distribuzione per genere e profilo professionale	9
Figura 6: Organigramma dell'Ente, posizioni di responsabilità suddivise per genere	10
Figura 7: Distribuzione per genere e incarico dirigenziale Percentuale di capi ufficio donne e uomini	11
Figura 8: Distribuzione per genere e incarico di responsabile di ufficio	11
Figura 9: Consistenza degli uffici rispetto al genere del responsabile	12
Figura 10: Distribuzione per genere e titolo di studio	12
Figura 11: Distribuzione per genere delle ore di formazione erogate nel 2022	13
Figura 12: Distribuzione di genere dei titolari di assegno di ricerca	13
Figura 13: Ripartizione per genere dei contratti a tempo parziale nel 2022	14
Figura 14: fruizione dei congedi parentali per genere	14
Figura 15: ripartizione per genere dell'adesione allo smart working nel 2022	15
Figura 16: Divario economico: retribuzione media nell'anno 2022	16
Figura 17: Ripartizione per genere del budget di spesa nel 2022	16

## **BILANCIO DI GENERE 2023 DI AREA SCIENCE PARK**

Adottato con deliberazione n. 78 del Consiglio di Amministrazione di data 25 /10/2023

### **GRUPPO DI LAVORO**

Alessandra Billi

Roberta Cecovini

Fides Croppo

Valentina De Grazia

Stefano Franceschini

Ljiljana Jurcan

Elena Lisandro

Fabio Morea

Serena Pulcini

Francesca Samogizio

### **CONTATTI E INFORMAZIONI**

Area Science Park Padriciano, 99 | 34149 Trieste | Italia

☎ +040 3755111

✉ [urp@areasciencepark.it](mailto:urp@areasciencepark.it)

[www.areasciencepark.it](http://www.areasciencepark.it)

