

Bilancio di genere 2023



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Il Bilancio di genere di Sapienza Università di Roma è a cura del gruppo di lavoro dedicato.

Coordinatrice: Giuliana Scognamiglio.

Docenti: Emanuele Caglioti, Marcella Corsi, Anna Maria Giannini, Mariella Nocenzi, Paola Paoloni, Gabriella Salinetti.

Personale tecnico-amministrativo: Alessandra Barberis, Denise De Marco, Giuseppe Foti, Marino Midena, Giovanni Screpis.

Impaginazione e grafica: Marta Putelli.

Bilancio di genere 2023

Sommario

Presentazione della Rettrice

Nota della Presidente del Cug

Analisi di contesto

- Sguardo d'insieme

1. Componente studentesca

1.1. Corsi di studio

A. Composizione

- Iscritte/i per tipologia di corso, area di studio e genere
- Segregazione orizzontale; classi di prevalenza
- Serie storica della componente studentesca per genere

B. Mobilità

- Iscritte/i per area di provenienza, tipologia di corso e genere
- Studentesse e studenti in programmi di scambio internazionali in entrata e in uscita

C. Performance negli studi

- Composizione di laureate/i per voto di laurea e genere
- Laureate/i in corso per tipologia di corso, area di studio e genere
- Abbandono degli studi al primo anno per tipologia di corso e genere

D. Tasso occupazionale e retribuzione

- Condizione occupazionale a un anno e a cinque anni dal conseguimento del titolo per tipologia di corso di studio e genere
- Retribuzione mensile netta di laureate/i a un anno e a cinque anni dal conseguimento del titolo

1.2. Dottorato e scuole di specializzazione

A. Composizione

- Iscritte/i ai corsi di dottorato per area di studio
- Iscritte/i alle scuole di specializzazione

B. Performance

- Tasso di abbandono ai corsi di dottorato per area di studio e genere

C. Tasso occupazionale e retribuzione

2. Personale docente e ricercatore

A. Composizione

- Genere e ruolo
- Serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo
- Classi di età
- Percentuale di donne per area e ruolo nelle aree scientifico-disciplinari CUN. Confronto con il corrispondente dato nazionale
- Distribuzione del personale docente di prima fascia nei Fields of Research and Development (FoRD)
- Rapporto di femminilità

B. Carriera

- Percentuale del personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore in generale
- Forbice delle carriere universitarie e accademiche
- Glass Ceiling Index
- Passaggi di ruolo per genere, ruolo e area scientifico-disciplinare
- Tempo pieno e tempo definito
- Fruizione dell'anno sabbatico

C. Ricerca

D. Didattica

- Percentuale dei relatori/relatrici tesi di laurea per genere

3. Incarichi istituzionali e di governo

4. Personale tecnico, amministrativo e dirigente

A. Composizione

- Distribuzione di genere per area funzionale d'impiego
- Distribuzione per genere e categoria
- Forbice delle carriere
- Distribuzione per genere e fasce di età
- Età media per genere e categoria
- Distribuzione per genere e titolo di studio

B. Situazione occupazionale

- Distribuzione per genere e regime di impegno
- Distribuzione del genere per fasce di anzianità aziendale e categoria

C. Assenze

D. Turnover

- Compensazione per genere e categoria
- Turnover complessivo
- Progressioni di carriera

5. Area STEM

5.1 Componente studentesca

- **Premessa**

A. Corsi di studio

- Il quadro complessivo
- La composizione per genere nelle classi di laurea
- Il quadro analitico del rapporto di genere nelle classi di laurea
- Il confronto con gli Atenei italiani

B. Dottorato

5.2 Docenti

Offerta formativa e temi di genere

Iniziative sui temi di genere

Le risorse economiche in un'ottica di genere

- Le retribuzioni del personale docente, tecnico-amministrativo ed esterno
- La formazione del personale
- Le tasse universitarie
- Gli assegni di ricerca
- Il genere nella ricerca



Presentazione della Rettrice

Sapienza conferma il suo costante impegno sul tema della parità di genere presentando anche quest'anno il Bilancio di genere di Ateneo, con riferimento ai dati del 2022.

Il significato originario della parola "bilancio" è noto a molti. Si tratta di un documento tecnico che rappresenta attraverso i numeri la realtà della gestione di una impresa e mette a confronto i dati relativi alle entrate e alle uscite, ai ricavi e alle perdite, agli elementi attivi e a quelli passivi del patrimonio, svolgendo in tal modo un'importante funzione di informazione sull'andamento di quella impresa e di indirizzo riguardo alle scelte future della stessa. Similmente, il Bilancio di genere offre una rappresentazione numerica dell'assetto dei rapporti fra i generi nelle diverse articolazioni e strutture dell'Ateneo; è uno strumento analitico, attraverso il quale il nostro Ateneo mette a fuoco e valuta, in un'ottica di genere, le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari dell'amministrazione, oltre ad illustrare le iniziative (corsi di formazione, convegni, seminari ed iniziative varie) sui temi di genere realizzate nel corso dell'anno precedente rispetto a quello di riferimento.

In tale direzione si inserisce anche questa edizione del Bilancio di genere di Ateneo con un'accurata analisi di contesto che, dopo un primo e generale sguardo d'insieme sulla Comunità di Sapienza in una prospettiva di genere e dei rapporti tra generi, si sviluppa in un'analitica disamina, condotta nella medesima prospettiva, della componente studentesca, di quella del personale docente e ricercatore, e infine di quella del personale tecnico, amministrativo e dirigente.

Quest'anno una particolare attenzione è stata dedicata all'area delle discipline STEM, per quanto riguarda sia la componente studentesca (con particolare riferimento alla composizione per genere nelle classi di laurea, analizzata anche in rapporto al confronto con altri Atenei italiani), sia la componente docente. L'obiettivo è quello di monitorare l'eventuale evolversi della situazione in un'area disciplinare che tradizionalmente presenta maggiori criticità di altre dal punto di vista degli equilibri di genere. Il documento presenta, inoltre, come nelle edizioni passate, un capitolo dedicato all'impiego delle risorse economico-finanziarie dell'Ateneo, analizzato – ancora una volta – nella prospettiva della salvaguardia dell'equilibrio di genere: obiettivo la cui realizzazione dipende, inevitabilmente, anche dall'ammontare delle risorse ad esso destinate.

La fotografia che il Bilancio di genere 2023 ci restituisce del nostro Ateneo conferma alcune tendenze già rilevate negli anni precedenti. Emerge in particolare che nella comunità universitaria di Sapienza, considerata nel suo complesso, prevale nettamente la componente femminile (58%) rispetto a quella maschile (42%). Tuttavia, questa prevalenza non si palesa con le stesse modalità nelle diverse componenti della comunità universitaria. In vero, la prevalenza femminile persiste nella componente studentesca, che ricalca la composizione interna generale, e nel personale tecnico, amministrativo e dirigente (61% vs 39%), ma con altrettanta costanza prevale la componente maschile quando si considera il corpo docente (59% vs 41%).

In termini di riequilibrio, tuttavia, si coglie qualche lieve miglioramento nella carriera accademica, stante l'incremento di un punto percentuale rispetto all'anno passato della componente femminile del corpo docente di Sapienza. Resta, come già osservato in precedenza, il fenomeno per il quale con il progredire dei livelli della carriera accademica, il divario aumenta a sfavore delle donne e culmina nella marcata differenza tra la percentuale degli ordinari uomini (72%) e quella delle colleghe (28%). Nella componente del personale tecnico-amministrativo prevalgono le donne (61% vs 39%), con una proporzione che si mantiene a favore di queste ultime anche nelle posizioni apicali (56% vs 44%). Nei ruoli e negli incarichi istituzionali (presidenza di facoltà, direzione di dipartimento, ecc.), esaminati nel loro complesso, si registra la persistenza di un gender gap a favore del genere maschile, con percentuali diverse a seconda degli ambiti disciplinari. Ma occorre anche riconoscere un trend evolutivo verso un ampliamento dell'accesso alle cariche istituzionali da parte dell'elemento femminile della comunità accademica, anche in contesti tradizionalmente caratterizzati da una netta prevalenza maschile.

Si può quindi osservare, conclusivamente, che, seppur emerga qualche segnale di miglioramento, i dati analizzati restituiscono un quadro che impone di mantenere costante, giorno per giorno, l'impegno in direzione del superamento di ogni forma di disuguaglianza di genere.

L'attenzione verso le problematiche di genere è del resto, da anni, una priorità per la Sapienza. Il nostro obiettivo è quello di continuare a operare affinché siano rimossi tutti gli ostacoli e i pregiudizi che, nelle diverse fasi del percorso di studi, in ambito lavorativo e nella carriera

accademica, possano ostacolare o rallentare il pieno dispiegarsi della parità di genere. Molte attività concrete, in questa direzione, sono state già poste in essere, fra queste: l'assegnazione di borse di studio a favore di studentesse meritevoli immatricolate in discipline STEM; l'apertura di un Centro Antiviolenza dell'Ateneo, in collaborazione con la Regione Lazio e con Telefono Rosa; l'istituzione di specifici programmi e corsi di studio su tematiche di genere. Tutte iniziative che abbiamo fortemente voluto come Comunità universitaria perché riteniamo che una delle nostre mission sia quella di promuovere una società sempre più equa e inclusiva.

In questo quadro il Bilancio di genere svolge e continuerà a svolgere negli anni a venire una importante funzione di analisi, controllo e monitoraggio, a sua volta strumentale alla individuazione delle azioni da programmare nel Gender Equality Plan che la Sapienza ha adottato già nel dicembre del 2021, adeguandosi con grande tempestività alle direttive emanate dalla CRUI. Va comunque sottolineato che l'efficacia di detti strumenti di analisi della realtà (bilancio di genere) e di programmazione (piani azioni positive, piani di parità) è necessariamente correlata all'intensità dell'impegno individuale di ciascuno e di ciascuna di noi. Un impegno che presuppone la maturazione di un'attitudine umana e culturale tesa a favorire il rispetto e l'inclusione dell'altro e dell'altra, nonché il rifiuto di ogni forma di discriminazione.

Roma, 2 settembre 2024

La Rettrice
Antonella Polimeni

Nota della Presidente del Cug

Care colleghe e cari colleghi,
cari studenti e care studentesse,
care e cari componenti del personale tecnico-amministrativo e dirigenziale,

A nome mio personale e del CUG – Comitato Unico di Garanzia – di Sapienza, organo munito (ai sensi dell'art. 28 dello Statuto del nostro Ateneo) di compiti propositivi, consultivi e di verifica rispetto agli obiettivi delle pari opportunità, del contrasto ad ogni forma di discriminazione e di tutela e promozione del benessere organizzativo, che ho l'onore al momento di presiedere, saluto con particolare soddisfazione la pubblicazione della nuova edizione del nostro Bilancio di Genere. Come già osservato in altra occasione, abbiamo ormai superato la fase storica in cui il bilancio di genere costituiva uno degli obiettivi del “piano di azioni positive” del CUG Sapienza come dei CUG di altre Università ed Istituzioni pubbliche italiane. In vero, oggi la redazione e la pubblicazione del Bilancio di genere costituiscono un appuntamento stabile e consolidato per le Università come per molte altre istituzioni pubbliche (e private); nessuno potrebbe oggi revocare in dubbio l'importanza di detto bilancio, in quanto strumento indispensabile per l'elaborazione di politiche di genere, funzionali al perseguimento degli obiettivi che, nell'ambito di dette politiche, sono individuati di volta in volta come prioritari e che vengono definiti con cadenza triennale nel documento programmatico denominato Gender Equality Plan (GEP), di cui ovviamente anche il nostro Ateneo si è dotato.

Non è infatti possibile impostare politiche serie, e neanche politiche di genere, se non si dispone dei dati empirici qualitativi e quantitativi, opportunamente analizzati e classificati, utili a restituire, composti in un documento chiamato “bilancio”, una fotografia accurata e precisa della realtà di un determinato contesto (nel nostro caso: la comunità di Sapienza, nelle sue tre componenti studentesca, del personale docente e del personale TA) e delle sue tendenze evolutive da un anno all'altro. Un bilancio che, a differenza di quello finanziario delle imprese e degli enti, non serve a determinare gli utili e le perdite di un determinato periodo, bensì a misurare il grado di partecipazione del genere meno rappresentato alle dinamiche della comunità universitaria nelle sue diverse strutture ed articolazioni, a misurare la propensione di detta comunità al perseguimento di politiche di genere, come pure la quantità di risorse destinate a dette politiche nell'arco temporale di riferimento. Lo abbiamo già detto altrove, ma conviene ricordare ancora una volta che la redazione di un buon bilancio di genere richiede competenze plurime e differenziate: occorre innanzitutto l'*expertise* matematico-statistica, la capacità di cercare ma anche di elaborare, classificare, aggregare/disaggregare i dati; sono richieste, ancora, una competenza economica, la sensibilità verso i dati sociali e psicologici, una competenza giuridica (per la necessaria attenzione al rispetto dei criteri e principi enunciati nelle norme e/o nelle diverse linee-guida finora emanate); un'adeguata conoscenza dall'interno della “macchina amministrativa” di Sapienza, ed infine l'esperienza e la competenza di chi provvede alla grafica ed all'*editing*, aspetti – questi ultimi – tutt'altro che banali o marginali ai fini della creazione di un prodotto finito attrattivo e di qualità. Per assicurare la compresenza ed il coinvolgimento di queste diverse competenze, la nostra Rettrice ha disposto, con l'obiettivo primario della redazione, anno per anno, del Bilancio di genere del nostro Ateneo, la formazione di uno specifico Gruppo di lavoro, coordinato da chi scrive, nella sua qualità di presidente del CUG e costituito da Emanuele Caglioti, Marcella Corsi, Anna Maria Giannini, Mariella Nocenzi, Paola Paoloni, Gabriella Salinetti nonché, per l'Area Supporto Strategico, da Alessandra Barberis, Denise De Marco, Giuseppe Foti, Marino Midena e Giovanni Screpis.

Tutti e tutte meritano il nostro più sincero ringraziamento per l'impegno profuso. Non resta che affidare il Bilancio di genere 2023 alla lettura della Comunità di Sapienza e di ogni persona interessata, ringraziando fin da ora coloro che, dopo averlo letto ed esaminato, vorranno avanzare ogni eventuale proposta o suggerimento in vista della redazione del Bilancio del prossimo anno.

Roma, 2 settembre 2024

La presidente del CUG
Giuliana Scognamiglio

Analisi di contesto

Questa sezione, dopo uno sguardo generale alla comunità universitaria nel suo complesso, si articola in quattro sottosezioni dedicate rispettivamente a:

1. Componente studentesca
2. Personale docente e ricercatore
3. Incarichi istituzionali e di governo
4. Personale tecnico amministrativo

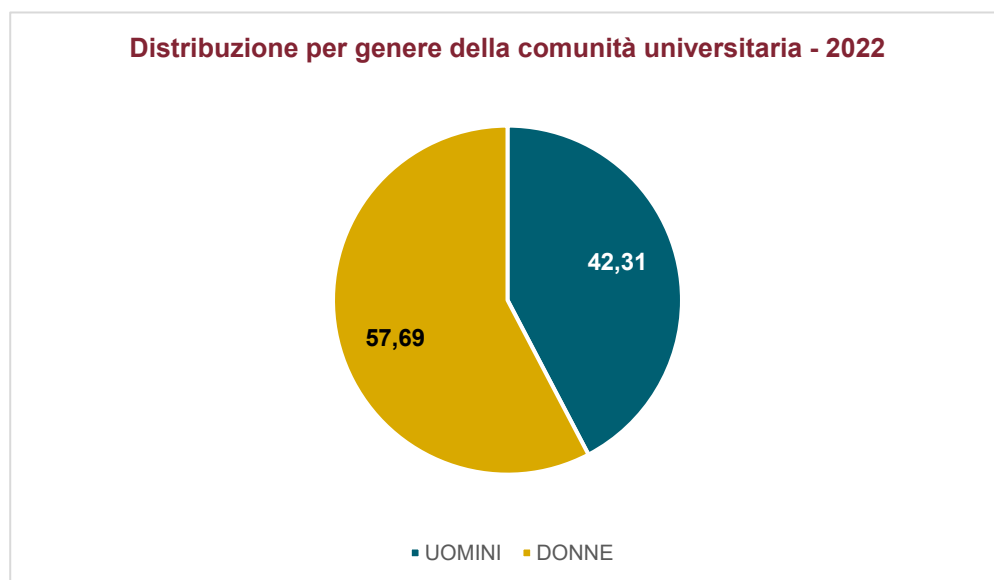
A queste si aggiunge la sezione 5. Area STEM dedicata specificatamente alle discipline scientifico-tecnologiche.

In ciascuna sottosezione sono individuate le categorie di analisi e, all'interno di ciascuna di queste, gli ambiti di approfondimento.

Gli indicatori che guidano l'analisi sono costruiti sulla base di dati disponibili in banche dati nazionali, fonti MUR¹ e fonti interne Sapienza che saranno di volta in volta specificate. L'anno di riferimento è il 2022/23 e, ove disponibili, saranno esaminati dati più recenti. In taluni casi, al fine di analizzare l'andamento nel tempo del fenomeno esaminato, è considerato l'intero triennio precedente.

Sguardo d'insieme

Nella comunità universitaria considerata nel suo complesso, e cioè come insieme di persone che studiano e lavorano all'università, la componente femminile è prevalente, stabilmente prevalente negli ultimi tre anni, come mostra il grafico successivo.

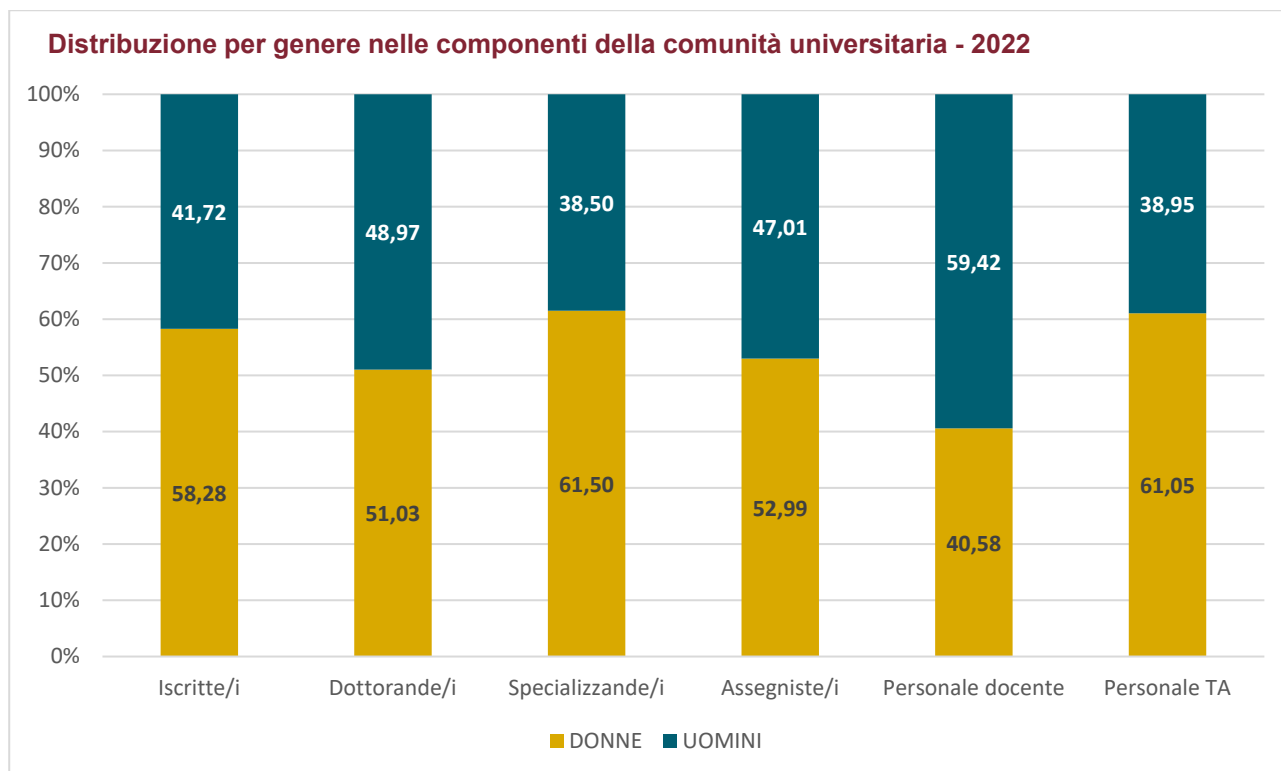


La prevalenza femminile nella comunità universitaria considerata nel suo complesso è rimasta inalterata negli anni; tuttavia questa prevalenza non si presenta con le stesse modalità nelle diverse componenti della comunità.

Nel 2022, come peraltro negli anni precedenti, la componente femminile prevale all'interno del personale tecnico-amministrativo (TA); nella maggior parte dei percorsi di formazione le donne rappresentano stabilmente oltre il 50% della popolazione di riferimento ma il passaggio successivo

¹ <https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/688a0ad5-a4f7-469d-af3d-f7448aa5ae30>

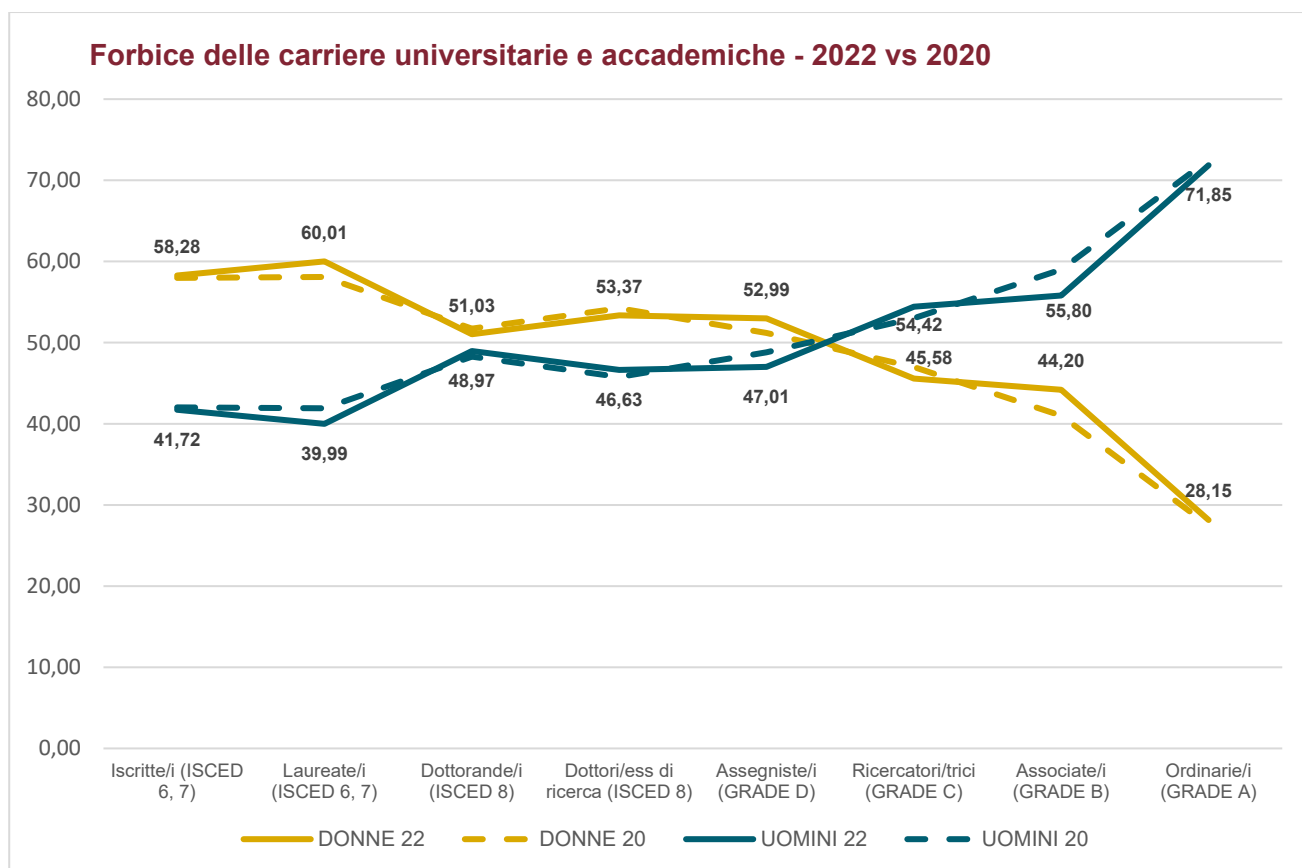
dalla formazione alla carriera accademica evidenzia una diminuzione della presenza femminile con un effettivo squilibrio di genere a sfavore delle donne nell'ambito del personale docente (40,58%) come illustrato nel grafico che segue.



È interessante rilevare che il leggero aumento della presenza femminile già rilevato nella comunità considerata nel suo complesso si distribuisce in tutte le componenti della comunità.

Il fatto che le disuguaglianze di genere emergano maggiormente quanto più si restringono le possibilità di accesso e che il fenomeno sia stabile nel tempo, si coglie nitidamente nel grafico successivo: la forbice delle carriere universitarie e accademiche è costruita considerando la percentuale di donne e uomini in un determinato livello di formazione o ruolo sul totale della popolazione nel medesimo livello di formazione o ruolo. La successione dei livelli di formazione e ruolo inizia dalla componente studentesca in termini di iscritte/i e laureate/i (ISCED 6 e 7), prosegue con dottorande e dottorandi (ISCED 8), dottoresse e dottori di ricerca (ISCED 8), poi con il personale ricercatore (grado C), personale docente di seconda fascia (grado B) e infine personale docente di prima fascia (grado A).

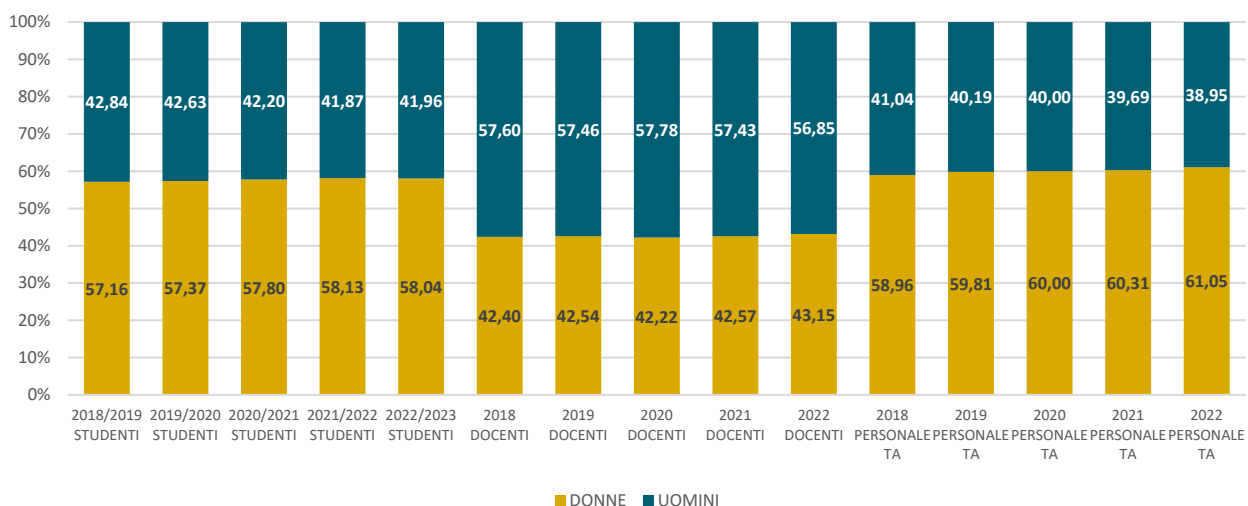
Il grafico successivo illustra la forbice delle carriere che raccorda i diversi livelli relativamente all'anno di riferimento 2022 (linea continua) e la confronta con gli stessi livelli nel 2020 (linee tratteggiate).



Si coglie immediatamente la diminuzione dello squilibrio tra i due generi nel 2022 rispetto al 2020 a favore delle associate, mentre di fatto resta inalterato lo squilibrio tra ordinari e ordinarie. La forbice si apre di più a sfavore delle donne, nell'ultimo anno rispetto al 2020 per la categoria assegniste/i. Una lieve diminuzione della forbice a favore delle donne si registra anche nei dottori/esse di ricerca e tra i dottorandi/e. Tuttavia, per queste categorie le variazioni, soprattutto se lievi, non devono necessariamente essere registrate come tendenze in atto perché possono essere conseguenza di maggiori o minori disponibilità di fondo, piuttosto che da evoluzioni di carriere. In ogni caso se si guarda alla singola categoria, studenti, docenti e personale TA, senza distinguere tra le diverse componenti in cui si articola, l'equilibrio di genere si presenta immutato in tutto il quinquennio 2018-2022, come è illustrato nel grafico che segue².

² Nel grafico assegniste/i di ricerca sono inclusi tra i docenti

Composizione per genere della comunità universitaria: quinquennio 2018-2022





#IoScelgoSapienza

Sapienza Store

1. Componente studentesca

Le categorie esaminate sono costituite dalla componente studentesca iscritta a: 1) Corsi di laurea triennali (L), corsi di laurea magistrale (LM) corsi di laurea magistrale a ciclo unico (LMCU); 2) Corsi di dottorato; 3) Scuole di specializzazione. Gli ambiti indagati riguardano: a) composizione; b) mobilità; c) performance negli studi; d) situazione occupazionale.

Le fonti dei dati utilizzati in questa sezione, quando non diversamente specificato, sono reperibili all'indirizzo <http://dati.ustat.miur.it/dataset>. Fonti diverse, in particolare fonti interne Sapienza, sono specificamente indicate. Si evidenziano le corrispondenze con le classificazioni internazionali dell'International Standard Classification of Education (ISCED 2011): Studenti/esse (ISCED 6&7); Dottorandi/e di ricerca (ISCED 8).

Le aree di studio considerate, sempre secondo la classificazione ISCED, sono: 1.Education; 2.Arts and humanities; 3.Social sciences, Journalism and information; 4.Business, administration and law; 5.Natural sciences, Mathematics and Statistics; 6.Information and Communication Technologies (ICTs); 7.Engineering, manufacturing and construction; 8.Agriculture, forestry, fisheries and veterinary; 9.Health and welfare; 10.Services,

<http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/isced-fields-of-education-and-training-2013-en.pdf>.

Una corrispondenza tra classi di laurea e aree disciplinari ISCED in

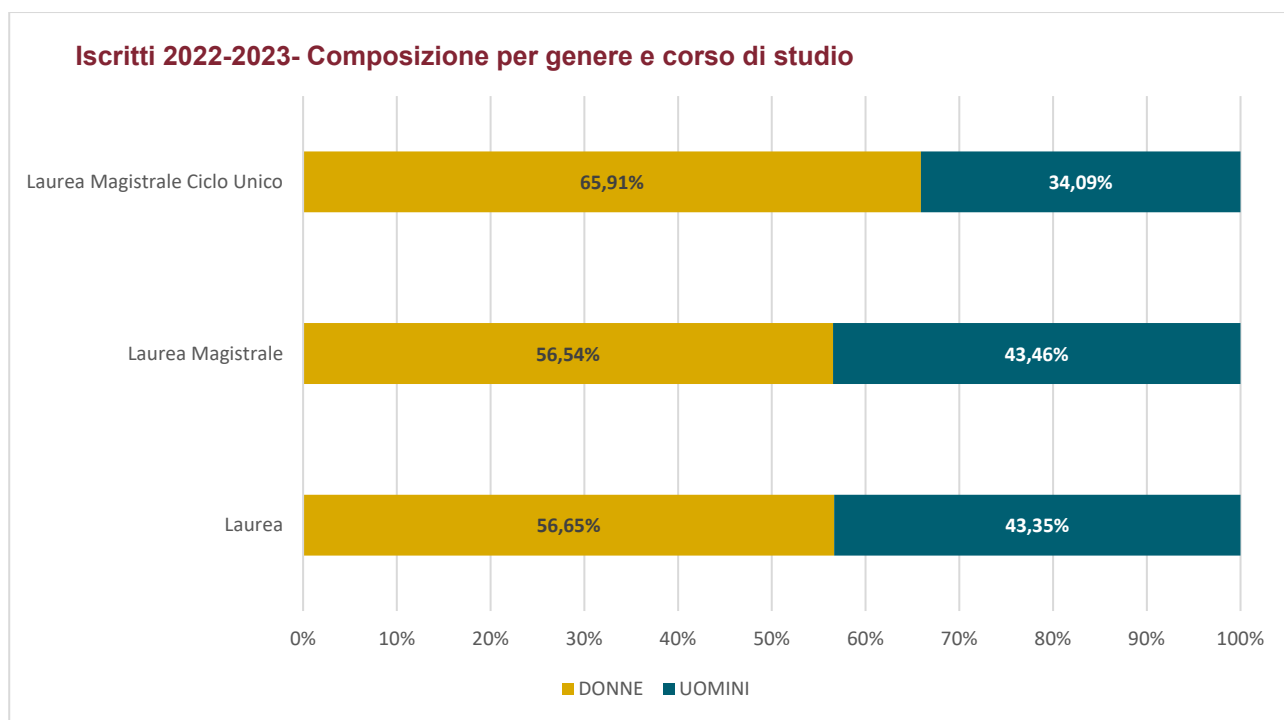
<http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/3f52db2f-24ce-4605-8e51-5618cc4ff4e3>

1.1.1 Corsi di studio

A. Composizione

Iscritte/i per tipologia di corso e area di studio

Nella popolazione studentesca di Sapienza costituita da iscritte e iscritti ai Corsi di studio di primo e secondo livello e ciclo unico nell'anno accademico 2022/23 la presenza femminile è prevalente in ogni tipologia di corso, come illustrato nel grafico successivo. Non viene considerato il vecchio ordinamento perché, essendo ad esaurimento, non contribuisce al profilo di genere dell'Ateneo.

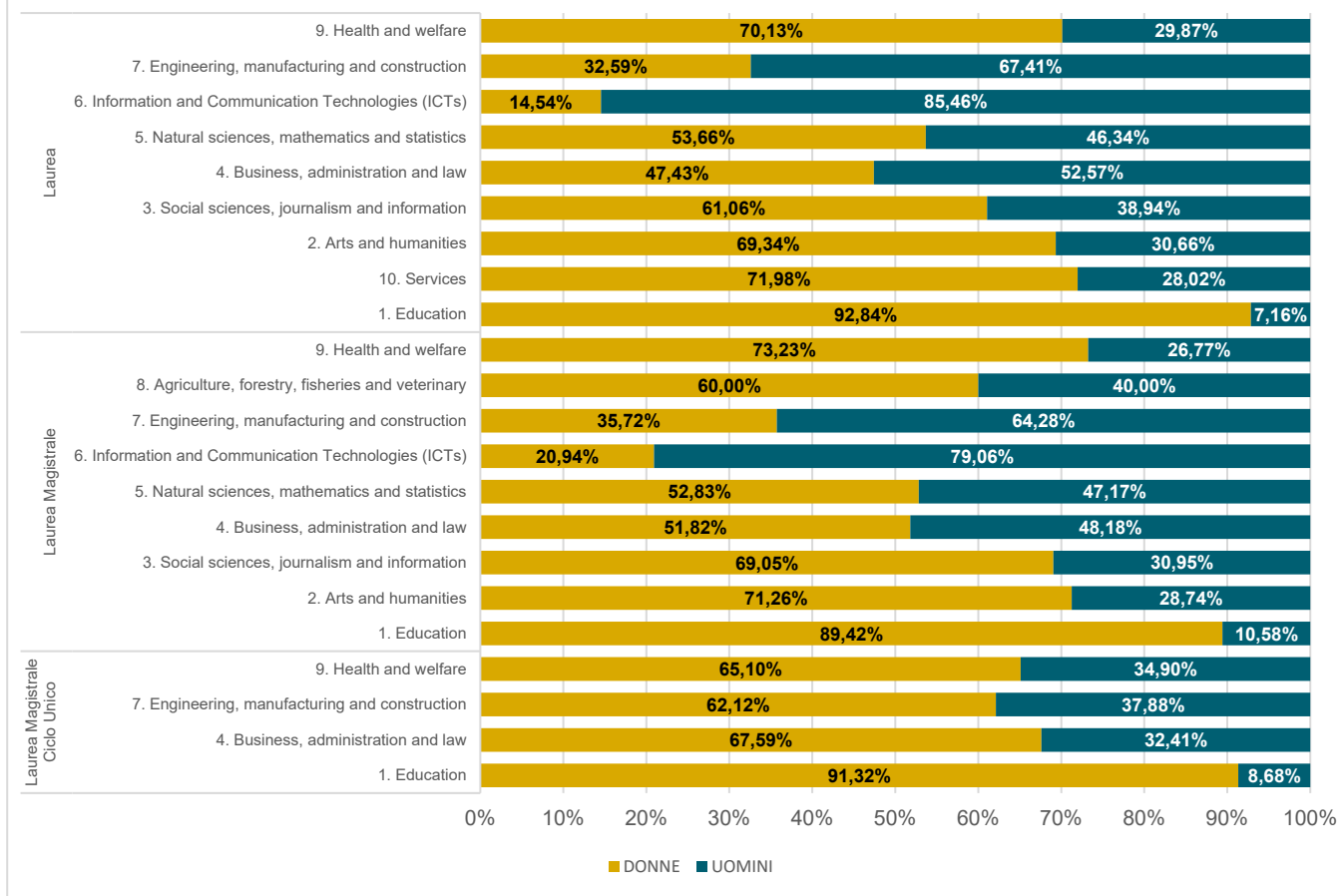


La componente femminile è particolarmente elevata nei corsi di laurea magistrale a ciclo unico, da attribuire presumibilmente alla presenza di numerosi corsi di Medicina e all'elevato (prevalente) numero di studentesse in questi corsi, peraltro rilevato ogni anno.

Nei dieci ambiti disciplinari in cui si distribuiscono i corsi di studio la presenza femminile, pur restando prevalente in molti di essi, è distribuita in modo diverso, come illustrato nel grafico che segue. Nel grafico è rappresentata, per ogni ambito disciplinare, la composizione per genere in percentuale per le lauree triennali, quindi per le lauree magistrali e infine per il ciclo unico.

La presenza femminile si attesta, pur registrando un flebile aumento rispetto all'anno precedente, su livelli molto bassi sia al primo che al secondo livello negli ambiti disciplinari 6. Information and Communication Technologies (14,54% al primo livello, 20,94% al secondo) e 7.Engineering, manufacturing and construction (32,59% al primo livello, 35,72% al secondo); nell'area 4. Business administration and Law la presenza femminile non raggiunge il 50% al primo livello (47,43%) e supera di poco (51,82%) nella laurea magistrale; la presenza femminile è prevalente nei corsi di laurea magistrale a ciclo unico in tutti e quattro gli ambiti disciplinari in cui si distribuiscono i corsi a ciclo unico della Sapienza: 1.Education; 4.Business, administration and law; 7.Engineering, manufacturing and construction; 9.Health and welfare. La presenza femminile nell'ambito disciplinare Engineering, manufacturing and construction che raccoglie i corsi di laurea magistrale a ciclo unico di Ingegneria edile-Architettura e di Architettura è prevalentemente da attribuire alla componente di Architettura. L'analisi dell'area STEM (Sciences, Technology, Engineering and Mathematics) sarà approfondita nella sezione dedicata.

Iscritti a.a. 2022-2023 - composizione per genere, area disciplinare e tipologia di CdS



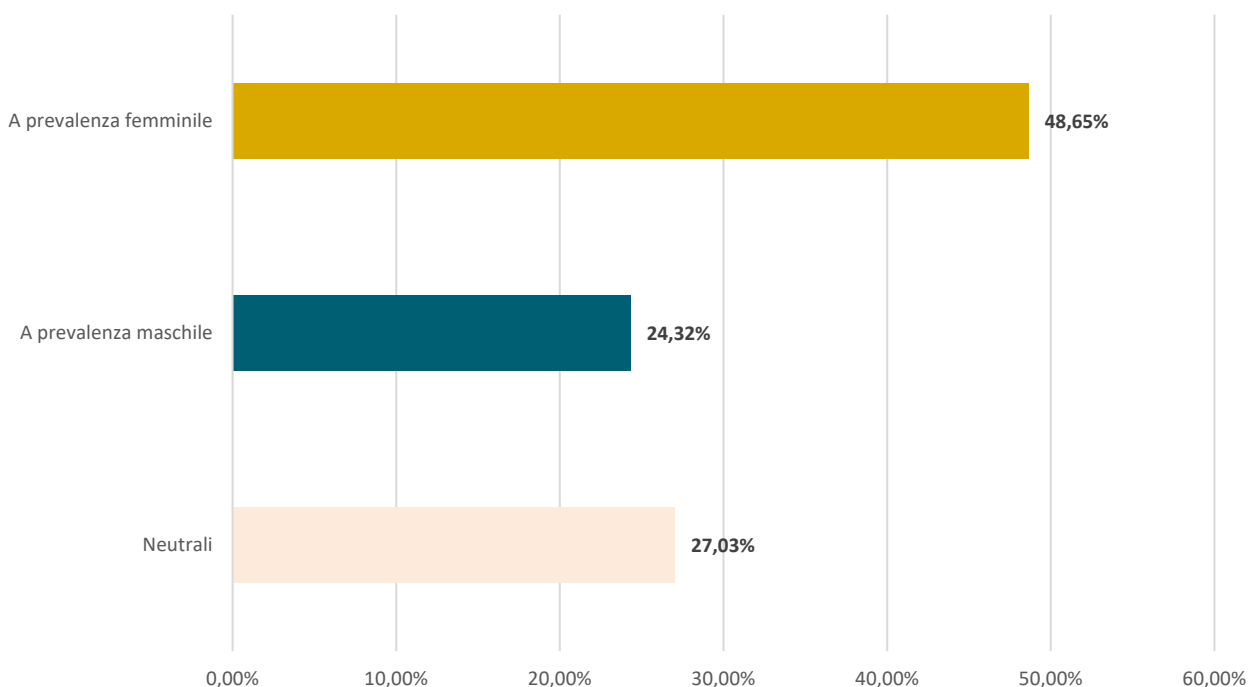
Guardando alla segregazione orizzontale come diversa concentrazione di uomini e donne negli ambiti e considerando segregato - a prevalenza femminile (maschile) - un ambito quando la percentuale di donne (uomini) supera il 60%, sono evidentemente da considerare ambiti segregati - a prevalenza maschile - l'ambito 7.Engineering, manufacturing and construction e l'ambito 6.Information and Communication Technologies (ICT's) nei primi due livelli di corso di studio; sono ambiti segregati a prevalenza femminile 1.Education; 2.Arts and humanities; 3.Social sciences, journalism and information; 5.Natural sciences, mathematics and statistics; 9. Health and welfare; 10. Services. La situazione è sostanzialmente la stessa dello scorso anno.

Segregazione orizzontale; classi di prevalenza

Una classe di laurea si intende a prevalenza femminile (maschile) se la percentuale di iscritti di genere femminile (maschile) ai corsi di studio della classe supera il 60%, neutrale rispetto al genere se nessuna delle due componenti di genere supera il 60%. La segregazione orizzontale viene analizzata considerando, sul totale delle classi di laurea attive, la percentuale di classi di laurea (L, LM, LMCU) a prevalenza femminile, ovvero a prevalenza maschile o neutrali.

Il grafico successivo rappresenta nell'insieme delle classi di laurea attive in Ateneo la percentuale di classi di laurea rispettivamente a prevalenza femminile, a prevalenza maschile e neutrali rispetto al genere.

Percentuali di classi segregate (a prevalenza maschile, femminile o neutrali rispetto al genere) a.a. 2022-2023



La percentuale di classi a prevalenza femminile è leggermente variata rispetto all'anno precedente (48,65% vs 49,44%)

Il grafico evidenzia che poco meno della metà (48,65%) delle classi di laurea considerate nel complesso, cioè senza distinguere tra i diversi livelli e ambiti disciplinari di appartenenza, sono a prevalenza femminile; il restante 52% si divide più o meno equamente tra classi di laurea a prevalenza maschile e classi di laurea neutrali in cui non prevale alcun genere sull'altro.

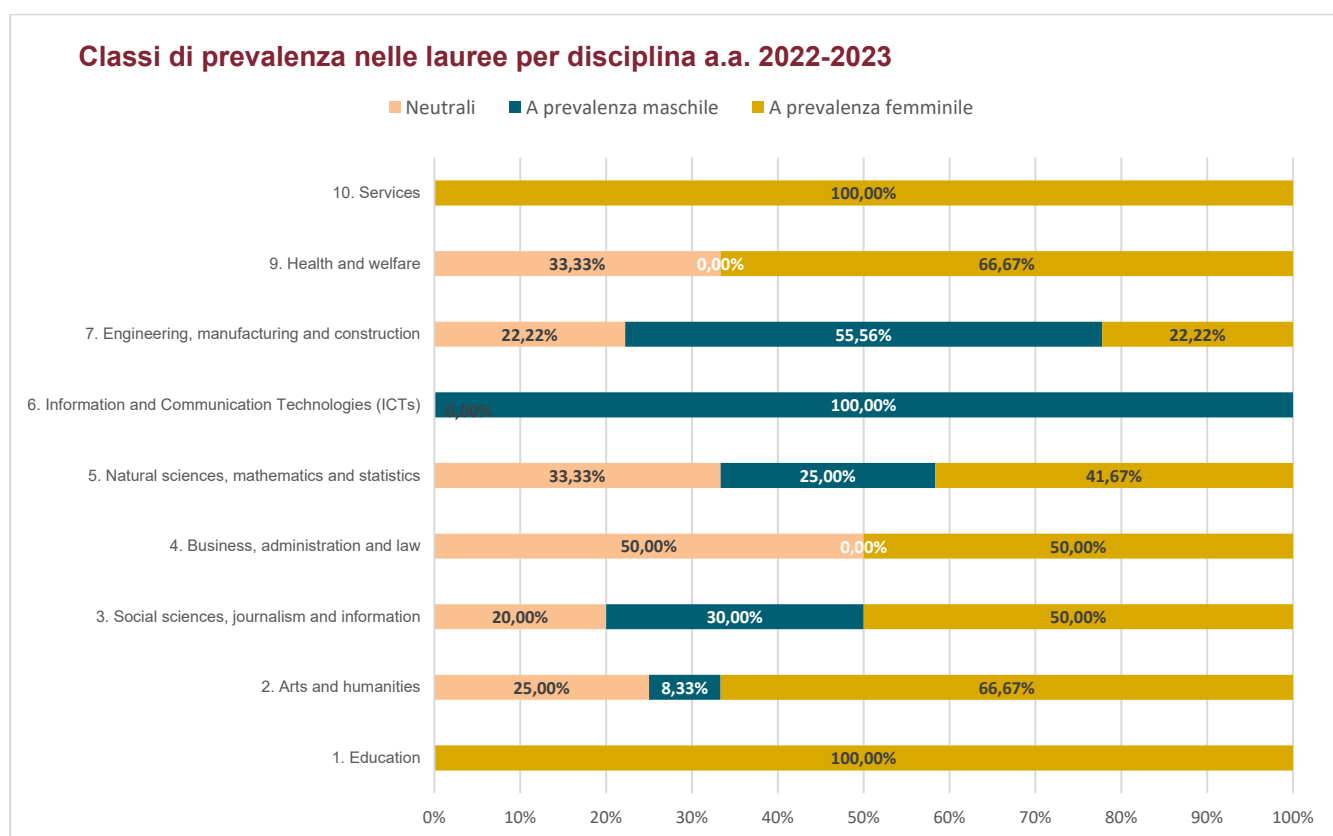
La tabella che segue propone un'analisi più fine indicando, distintamente per ogni livello di studi, il numero di classi neutrali rispetto al genere (N), il numero di classi a prevalenza femminile (PF), il numero di classi a prevalenza maschile (PM) e le rispettive proporzioni sul totale.

Prevalenza di genere nelle classi di laurea 2022-2023

Corsi di Studio	Ambiti disciplinari	N	PF	PM	Totale	N (%)	PF (%)	PM (%)
Laurea	Arts and humanities	3	8	1	12	25,00%	66,67%	8,33%
	Business, administration and law	2	2	0	4	50,00%	50,00%	0,00%
	Education	0	1	0	1	0,00%	100,00%	0,00%
	Engineering, manufacturing and construction	2	2	5	9	22,22%	22,22%	55,56%
	Health and welfare	2	4	0	6	33,33%	66,67%	0,00%
	Information and Communication Technologies (ICTs)	0	0	1	1	0,00%	0,00%	100,00%
	Natural sciences, mathematics and statistics	4	5	3	12	33,33%	41,67%	25,00%
	Services	0	1	0	1	0,00%	100,00%	0,00%
	Social sciences, journalism and information	2	5	3	10	20,00%	50,00%	30,00%
Laurea Magistrale	Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	0	1	0	1	0,00%	100,00%	0,00%
	Arts and humanities	4	17	4	25	16,00%	68,00%	16,00%
	Business, administration and law	2	3	2	7	28,57%	42,86%	28,57%

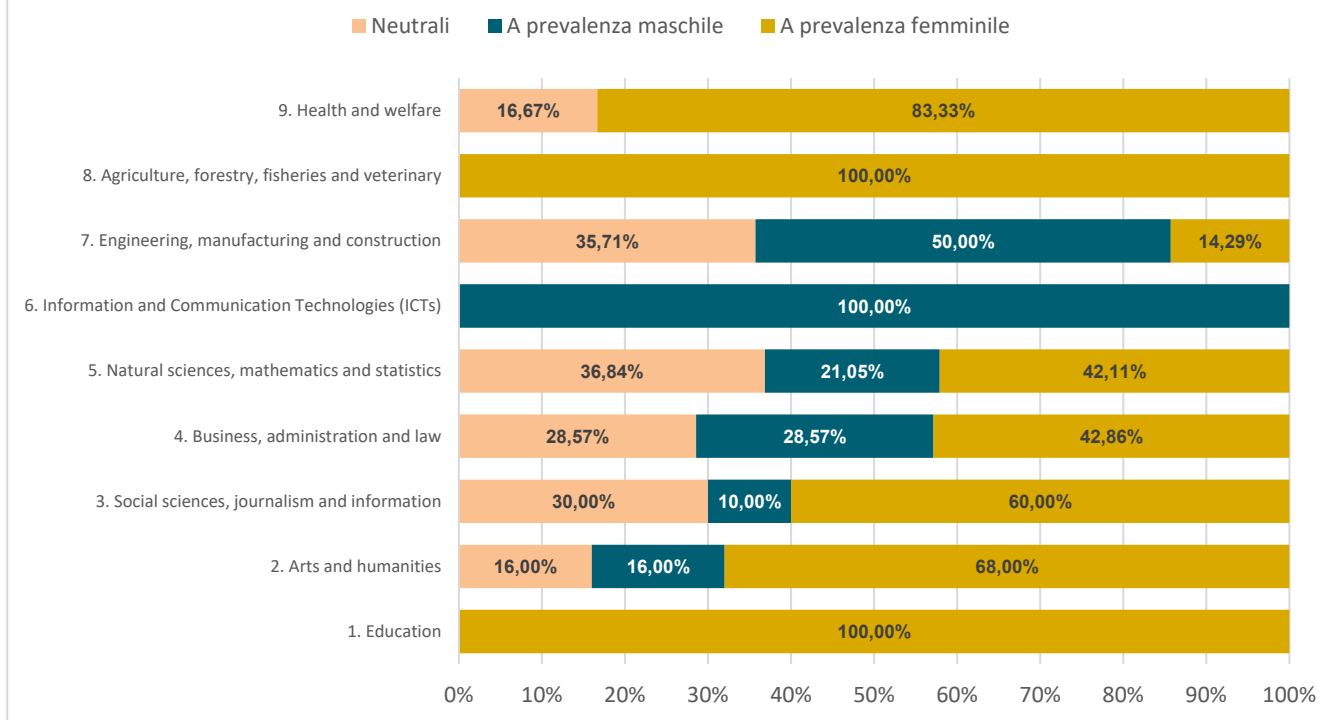
Education	0	2	0	2	0,00%	100,00%	0,00%
Engineering, manufacturing and construction	10	4	14	28	35,71%	14,29%	50,00%
Health and welfare	1	5	0	6	16,67%	83,33%	0,00%
Information and Communication Technologies (ICTs)	0	0	4	4	0,00%	0,00%	100,00%
Natural sciences, mathematics and statistics	7	8	4	19	36,84%	42,11%	21,05%
Social sciences, journalism and information	6	12	2	20	30,00%	60,00%	10,00%
Laurea Magistrale Ciclo Unico							
Business, administration and law	0	1	0	1	0,00%	100,00%	0,00%
Education	0	1	0	1	0,00%	100,00%	0,00%
Engineering, manufacturing and construction	1	1	0	2	50,00%	50,00%	0,00%
Health and welfare	3	3	0	6	50,00%	50,00%	0,00%

I tre grafici successivi illustrano, separatamente per i tre livelli di corso di studi e, all'interno di questi, per ogni ambito disciplinare, la percentuale di classi neutrali, a prevalenza femminile ovvero a prevalenza maschile, sul numero totale delle classi di laurea dello stesso ambito.



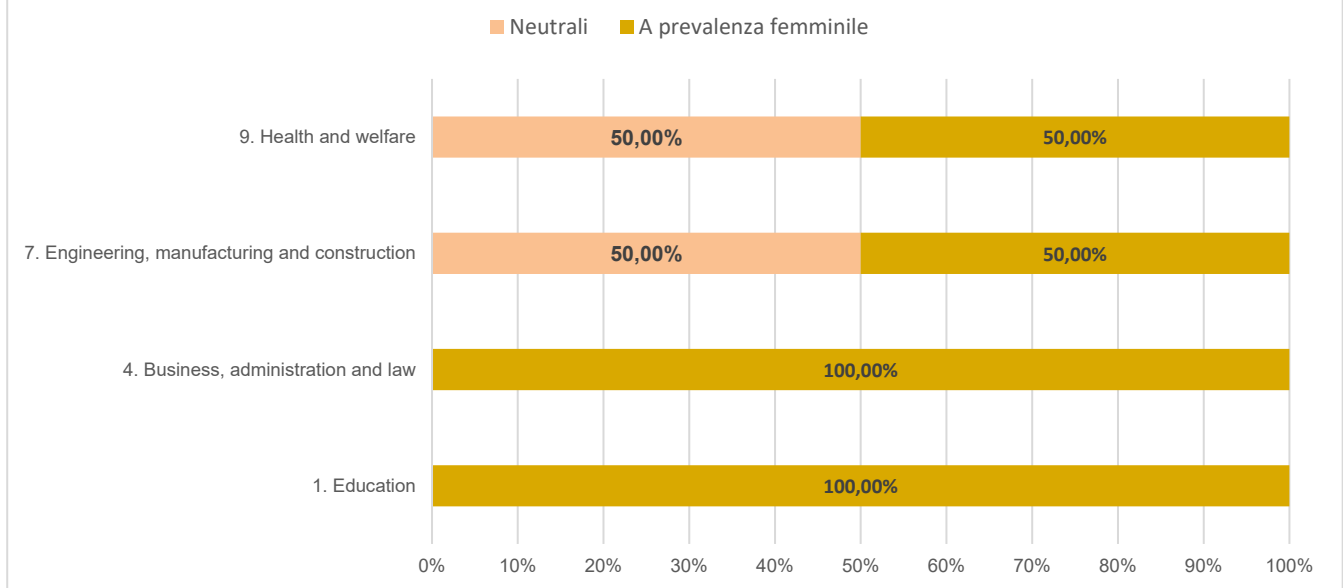
Per una corretta interpretazione dei dati va osservato che l'ambito disciplinare 10. Services ha un'unica classe di laurea attiva in Sapienza (L-15 Scienze del turismo) a prevalenza femminile; l'ambito disciplinare 1. Education contiene un'unica classe di laurea (L-19 Scienze dell'educazione e della formazione) che risulta essere a prevalenza femminile. Anche l'ambito 6. Information and Communications Technologies (iCT's) contiene un'unica classe di laurea (L-31 Scienze e tecnologie informatiche) che risulta essere a prevalenza maschile.

Classi di prevalenza nelle lauree magistrali per ambito disciplinare a.a. 2022-2023



Sempre per una corretta interpretazione dei dati in Sapienza nell'ambito disciplinare 8. Agriculture, forestry, fisheries and veterinary è attiva solo la laurea magistrale LM 70-Scienze e tecnologie alimentari.

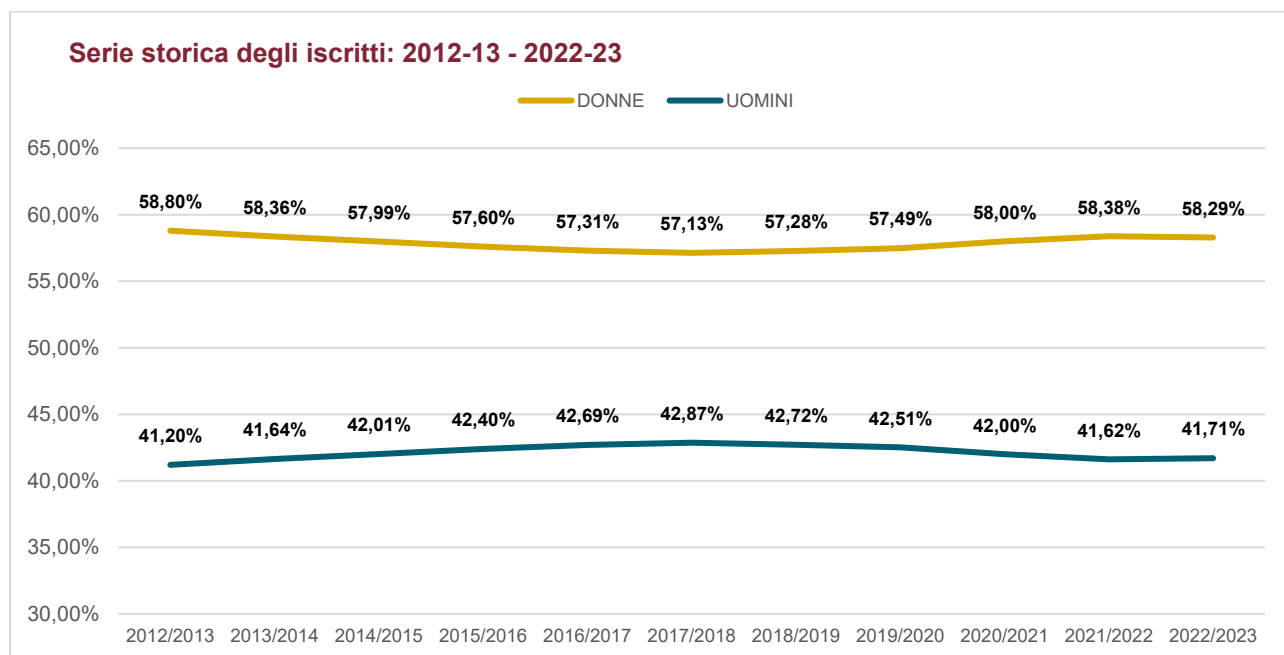
Classi di prevalenza nelle lauree magistrali a ciclo unico per ambito disciplinare a.a. 2022-2023



La tabella e i grafici precedenti confermano, con un'analisi più approfondita, la prevalenza della componente femminile, già rilevata nel complesso dei livelli di studio.

Serie storica della componente studentesca per genere

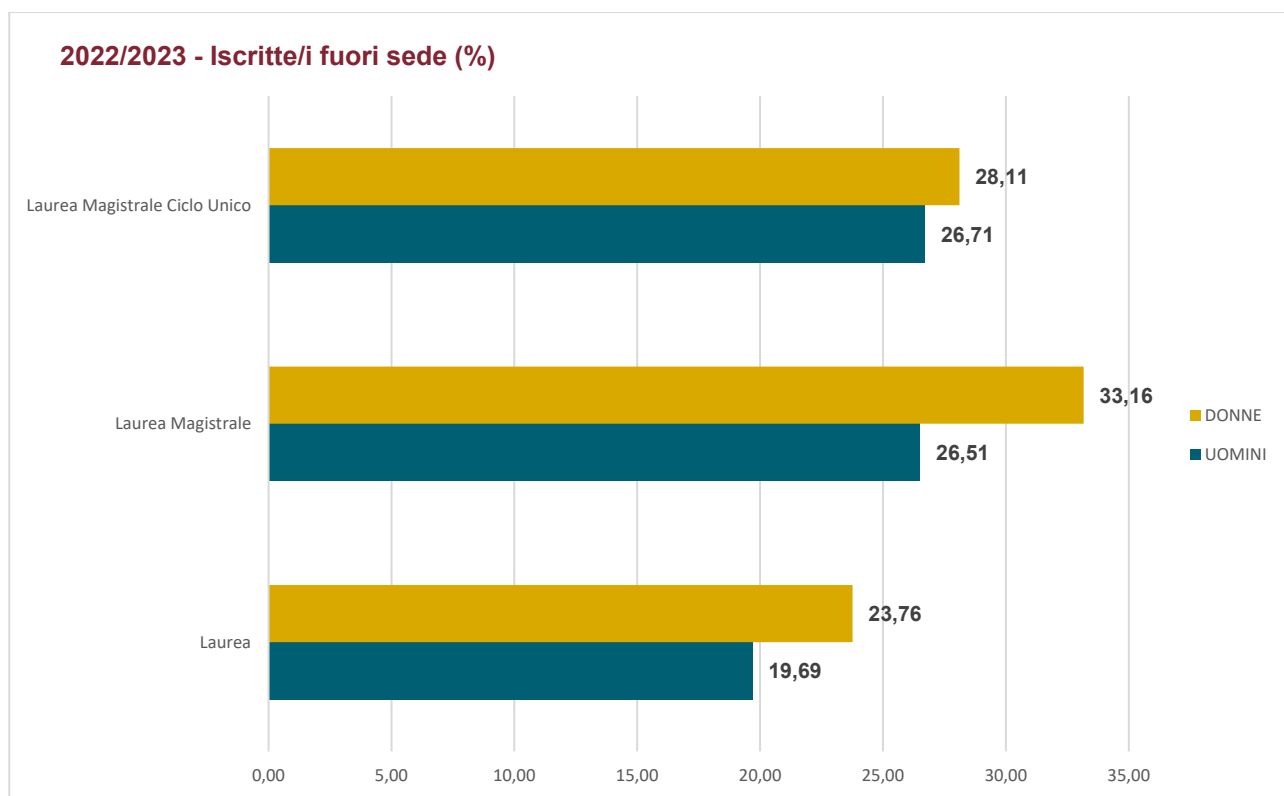
La composizione per genere della popolazione studentesca sostanzialmente non è cambiata nel corso dell'ultimo decennio come messo in evidenza nel grafico che segue.



B. Mobilità

Iscritte/i per area di provenienza, tipologia di corso e genere

In questa sezione viene analizzata, dal punto di vista della composizione per genere, la provenienza di iscritte/i, separatamente per ogni tipologia di corso di studio. La provenienza è intesa nel senso di “fuori della regione sede dell’ateneo”. La presenza femminile/maschile è valutata come quota di iscritte/i provenienti da fuori regione rispetto all’insieme delle iscritte/i. Il grafico successivo evidenzia che, fatta eccezione per i corsi a ciclo unico in cui le quote, maschili e femminili, si equivalgono, sia tra le lauree magistrali che nei corsi di laurea di primo livello la quota delle iscritte fuori sede è sempre più elevata della corrispondente quota di iscritti fuori sede, in particolare nei corsi di secondo livello.



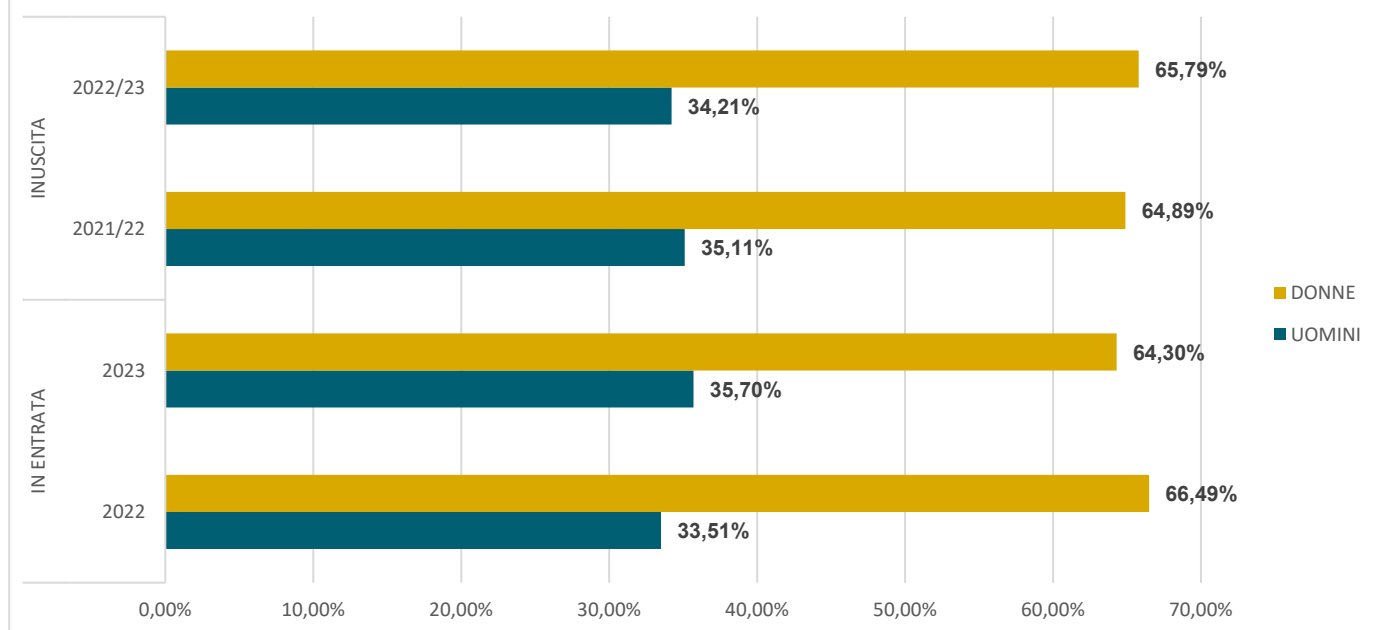
Studentesse e studenti in programmi di scambio internazionali in entrata e in uscita³

Lo scorso anno era stata registrata una diminuzione della mobilità sia in entrata che in uscita a sfavore degli uomini rispetto a una sostanziale stabilità degli anni precedenti. Nel 2022/23 si registra una lieve ripresa della presenza femminile in uscita ma anche una leggera diminuzione della presenza femminile in entrata continuando comunque a mostrare una significativa maggioranza delle donne sugli uomini.

Nel grafico successivo sono rappresentate, distinte per genere, le quote di studentesse/studenti in entrata relative agli anni solari 2022 e 2023 e in uscita negli anni accademici 2021/22 e 2022/23.

³ Fonte dei dati: Infostud, estrazione giugno 2024

Percentuale di studentesse/studenti in programmi di studio internazionali 2021-2022 e 2022-2023



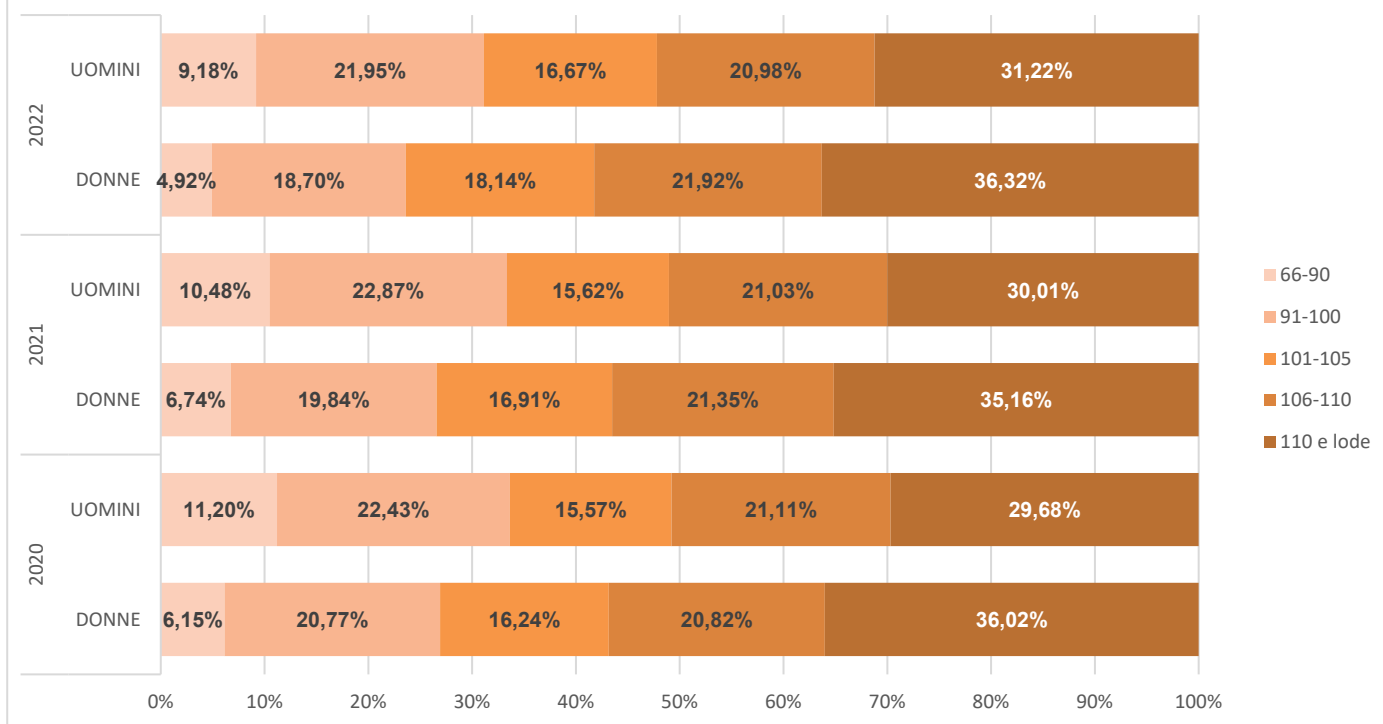
C. Performance negli studi

Composizione di laureate/i per voto di laurea e genere⁴

La composizione delle laureate per voto di laurea è costruita considerando, per ogni fascia di voto, la quota di laureate rispetto al totale delle laureate nell'anno di riferimento; analogamente per i laureati. La composizione delle laureate e dei laureati per fascia di voto è rappresentata nel grafico che segue distintamente per gli anni solari 2020, 2021 e 2022.

⁴ Fonte dei dati: Infostud, estrazione giugno 2024.

Distribuzione del voto di laurea per genere - a.s. 2020, 2021 e 2022



Le donne, più degli uomini, popolano la fascia alta di voto in tutti gli anni considerati; in particolare nel 2022 il 58% delle laureate si collocano nella fascia di voto superiore a 105, contro il 52% degli uomini.

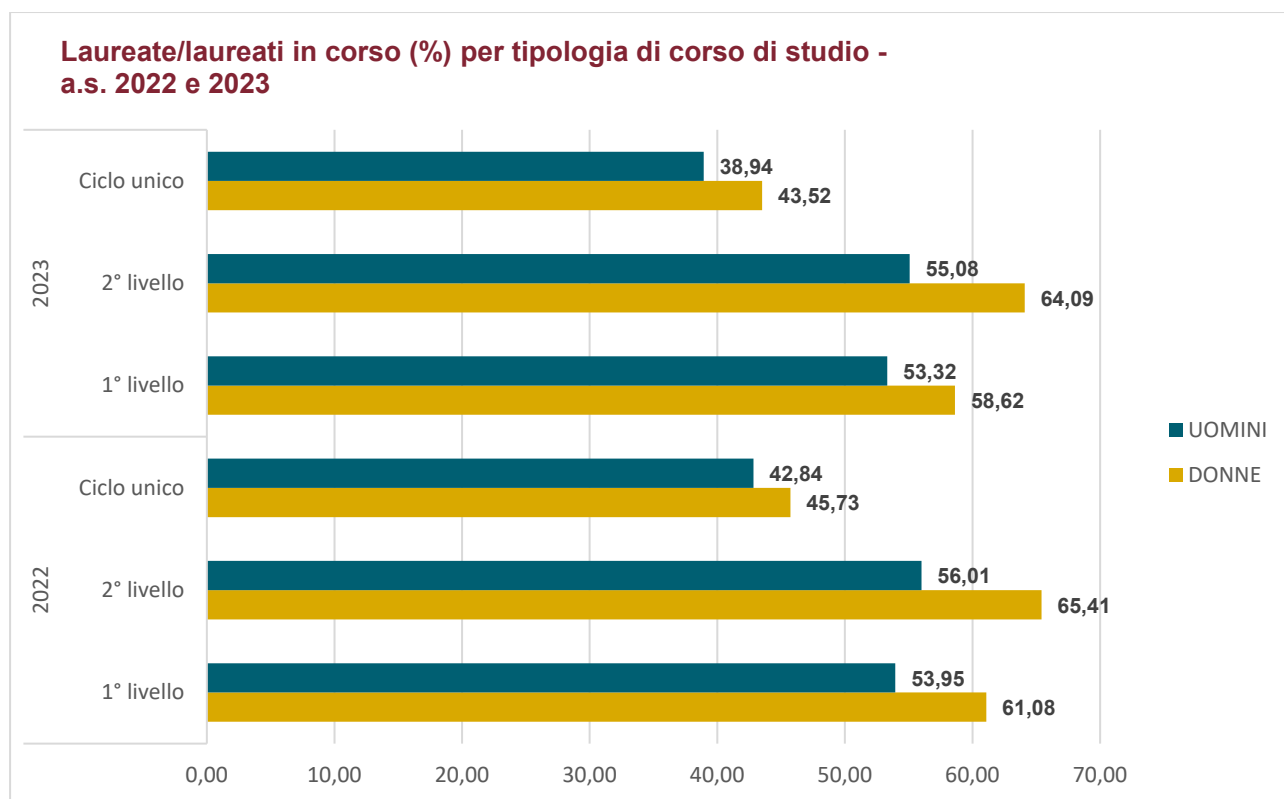
Laureate/i in corso per tipologia di corso, area di studio e genere⁵

Nel complesso la quota di laureate regolari sul totale delle laureate, rispetto alla corrispondente quota dei colleghi maschi, è più elevata, in misura accentuata nelle lauree di primo e secondo livello; le differenze registrate completano il profilo femminile spesso delineato nelle indagini di Alma Laurea sul profilo dei laureati in cui le donne “tendenzialmente” concludono il percorso di studio in minor tempo e con voti migliori.

Nel grafico successivo è rappresentata la percentuale di laureate regolari sulle laureate, e rispettivamente laureati regolari, nei diversi livelli di studio negli anni solari 2022 e 2023.

In tutte e tre le tipologie di corso di studio la quota di laureate regolari è sensibilmente maggiore della corrispondente quota maschile, soprattutto nei percorsi magistrali, in entrambi gli anni considerati.

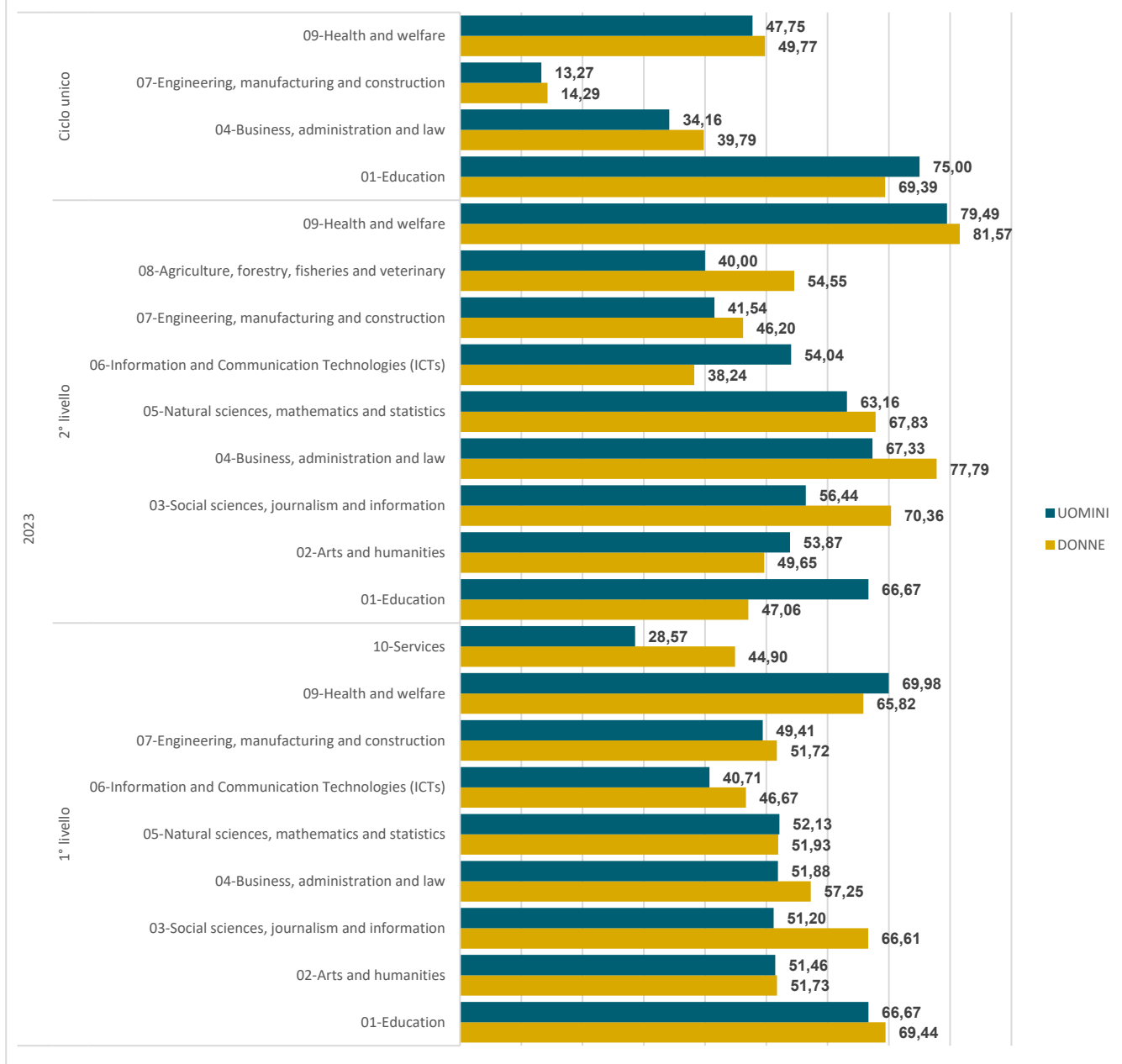
⁵ Fonte Dati: Infostud - Data Estrazione giugno 2024.



Nel grafico successivo è rappresentata per ogni tipologia di corso di studio e per ogni ambito disciplinare la quota di laureate regolari e rispettivamente di laureati regolari nell'anno 2023⁶.

⁶ Per una corretta interpretazione dei dati occorre ricordare che per i corsi di studio di attivazione molto recente, come ad esempio la laurea magistrale a ciclo unico nell'ambito 1.Education, la quota di laureati regolari è necessariamente elevata.

Laureate/laureati in corso (%) per tipologia di corso di studio e area disciplinare 2023



La prevalenza femminile tra i laureati in corso nel ciclo unico rilevata già nei dati aggregati per livello, si distribuisce, all'interno dello stesso livello, nelle diverse aree disciplinari configurando una situazione in cui la percentuale di laureate regolari supera la corrispondente quota maschile con la sola eccezione dell'area 01. Education (69,39% donne vs 75% uomini).

Al secondo livello la presenza femminile tra i laureati regolari è maggioritaria in quasi tutti gli ambiti disciplinari. Sono eccezioni: 06. Information and Communication Technologies, 01. Education, 02 Arts and humanities.

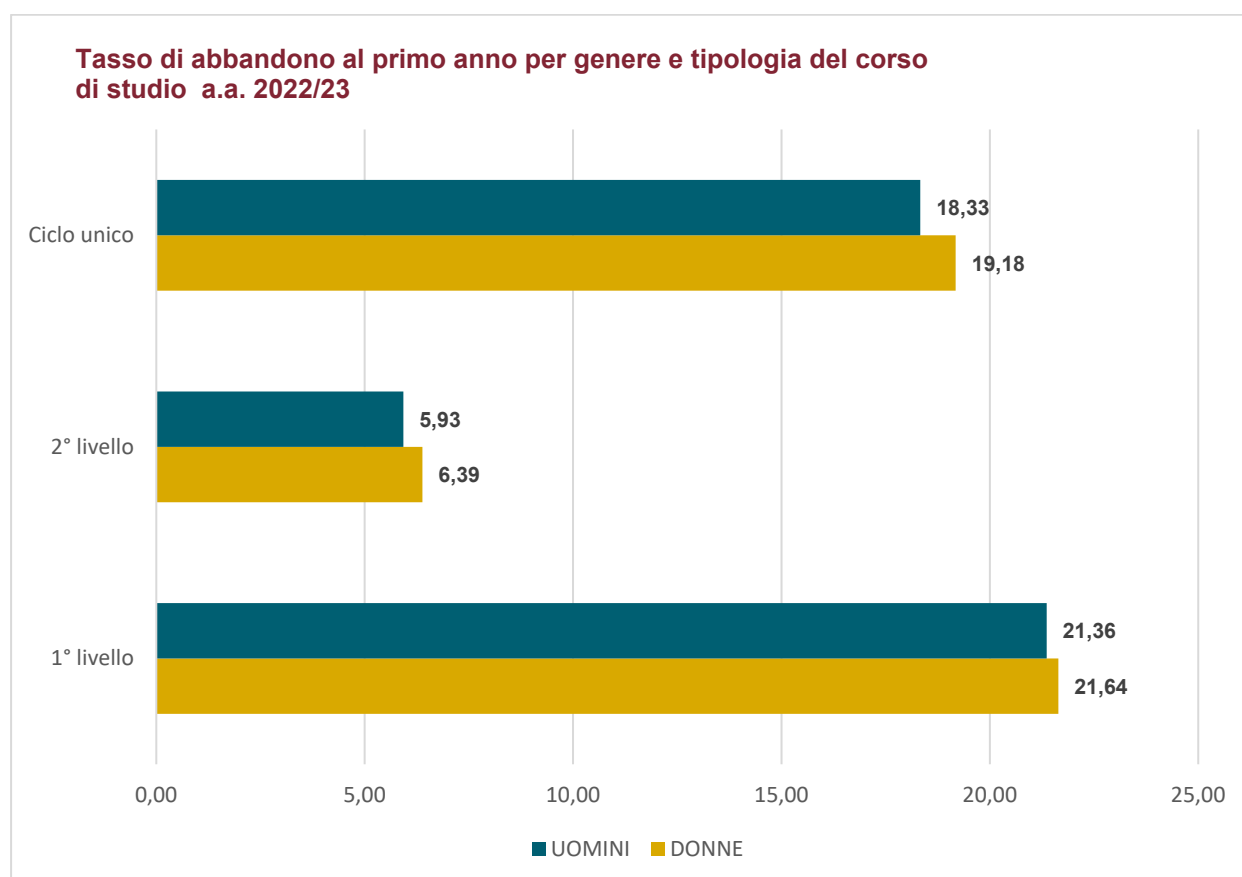
Anche al primo livello la componente femminile prevale in sei aree anche se con diverse intensità: nell'area 4. Business, Administration and Law, 3. Social sciences, journalism and information, 1. Education, 10. Services, 7. Engineering, manufacturing and construction, 6. Information and Communication Technologies. Nelle restanti aree le quote femminili uguagliano quelle maschili o sono leggermente inferiori.

Abbandono degli studi al primo anno per tipologia di corso e genere

Il tasso di abbandono degli studi, distinto per genere, insieme con le precedenti valutazioni dei laureati/e in corso e della loro votazione, indica la maggiore o minore difficoltà delle persone di uno o dell'altro genere nell'avanzamento negli studi e nella possibilità di completarli nei tempi previsti e con buoni risultati.

Nel grafico successivo è rappresentata la percentuale di abbandoni tra le donne e distintamente tra gli uomini, al termine del primo anno di corso per ogni tipologia di corso di studio (L, LM e LMCU); gli abbandoni si riferiscono all'anno accademico 2022/23 e sono calcolati sulle immatricolazioni femminili e rispettivamente maschili dell'anno precedente⁷.

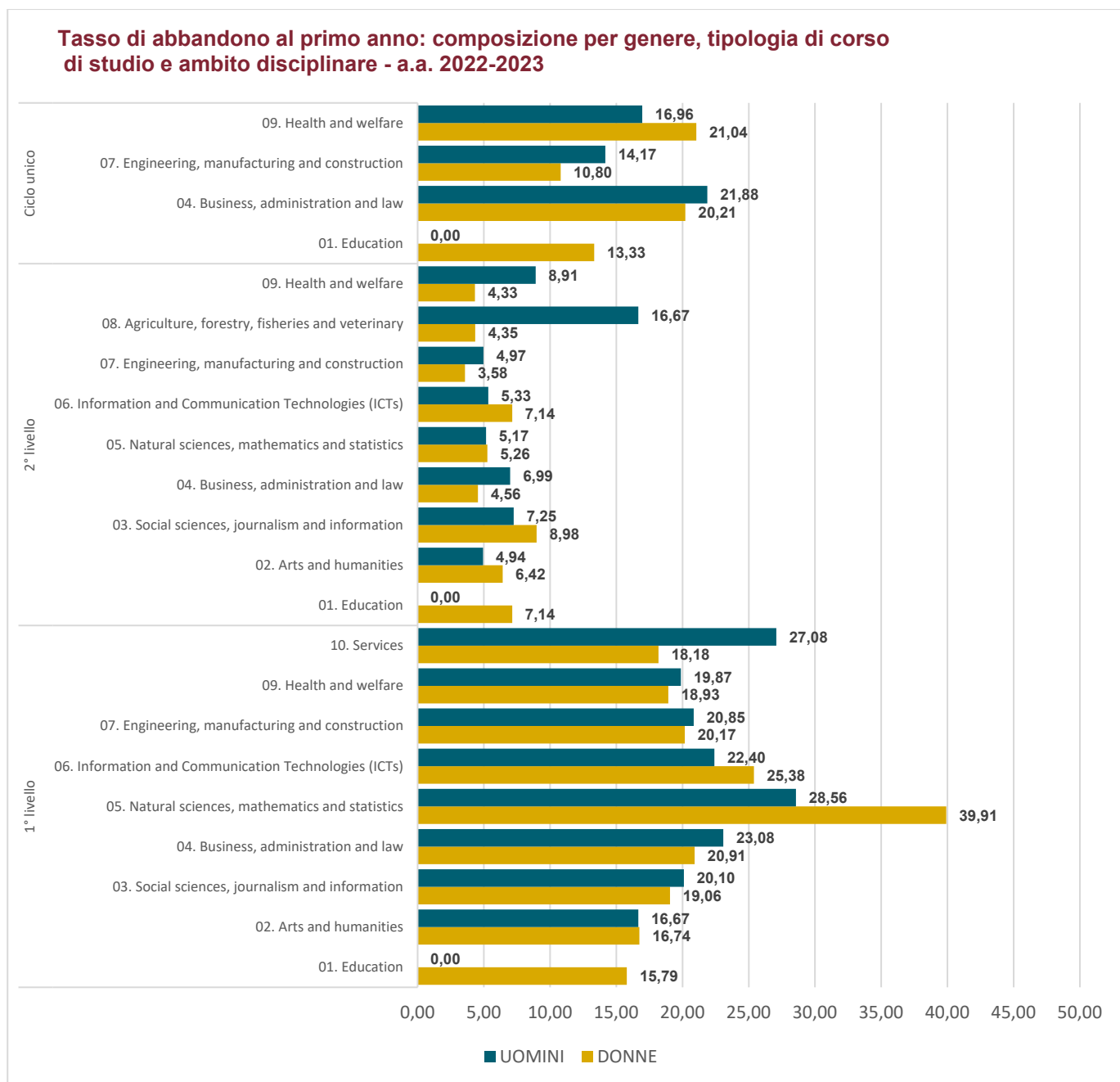
Anche nel 2022/23 la situazione è diversa rispetto all'anno precedente. Dopo aver registrato che la quota di abbandoni al primo anno rispetto all'anno precedente è diminuita per entrambi i generi, e, seppur molto limitatamente, riguardano più il genere femminile di quello maschile.



In generale si può osservare che gli abbandoni al termine del primo anno del percorso non raggiungono mai quote preoccupanti nei corsi di laurea magistrale dove le scelte degli studenti sono più determinate e consapevoli e soprattutto è minore il disorientamento del primo accesso agli studi universitari; questo aspetto è nitidamente illustrato nel grafico precedente dove la quota di abbandono, sostanzialmente uguale per entrambi i generi, è bassa. Più elevato è il tasso di abbandono femminile dopo il primo ingresso all'università sia nei corsi di laurea che nei corsi di laurea a ciclo unico. La quota delle donne che abbandonano in queste due tipologie di corsi di studio è un poco più elevata di quella degli uomini anche se le differenze sono minime.

⁷ Fonte dei dati: Infostud.

La quota più elevata di abbandoni femminili si distribuisce nei singoli gruppi disciplinari; tuttavia le differenze nei tassi di abbandono per genere non sono particolarmente rilevanti con alcune eccezioni mostrate nel grafico che segue.



Al primo livello gli abbandoni riguardano prevalentemente la componente femminile l'area 5.Natural sciences, Mathematics and Statistics, 6.Information and Communication Technologies. La componente maschile prevale negli abbandoni nell'area 10.Services. Al secondo livello gli abbandoni, come già osservato, sono bassi e non presentano differenze significative tra i generi. Nel ciclo unico la componente femminile degli abbandoni prevale nell'area 9.Health and Welfare.

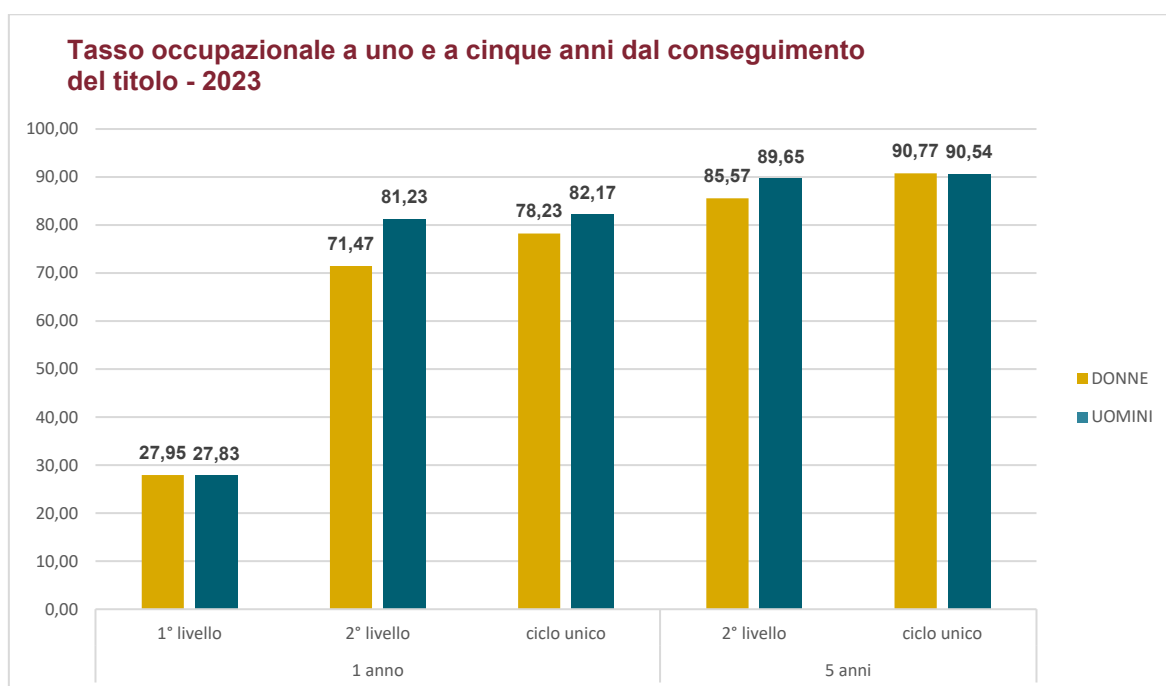
D. Tasso occupazionale e retribuzione

Condizione occupazionale a un anno e a cinque anni dalla laurea per tipologia di corso e genere

Il riferimento per questo aspetto dell'analisi è costituito dall'indagine Almalaurea più recente sulla condizione occupazionale dei laureati, riferita al 2023 - Condizione occupazionale dei laureati. Questa, condotta nel 2022, ha riguardato i laureati triennali, magistrali e di ciclo unico indagati ad un anno dal conseguimento del titolo, i laureati magistrali e di ciclo unico indagati a tre anni dal conseguimento del titolo e i laureati magistrali e di ciclo unico a cinque anni dal conseguimento del titolo.

Qui viene considerata la condizione occupazionale dei laureati, distinti per genere, a un anno e a cinque anni dal conseguimento del titolo; a cinque anni sono analizzati i laureati dei corsi di laurea magistrale e laurea magistrale a ciclo unico; a un anno sono considerati i laureati, distinti per genere, di tutte e tre le tipologie di corso di studio.

Nel grafico il genere è rappresentato attraverso i colori consueti (giallo per le donne e azzurro per gli uomini); è riportato in sequenza, dal basso verso l'alto, il tasso di occupazione a un anno e a cinque anni dal conseguimento del titolo.

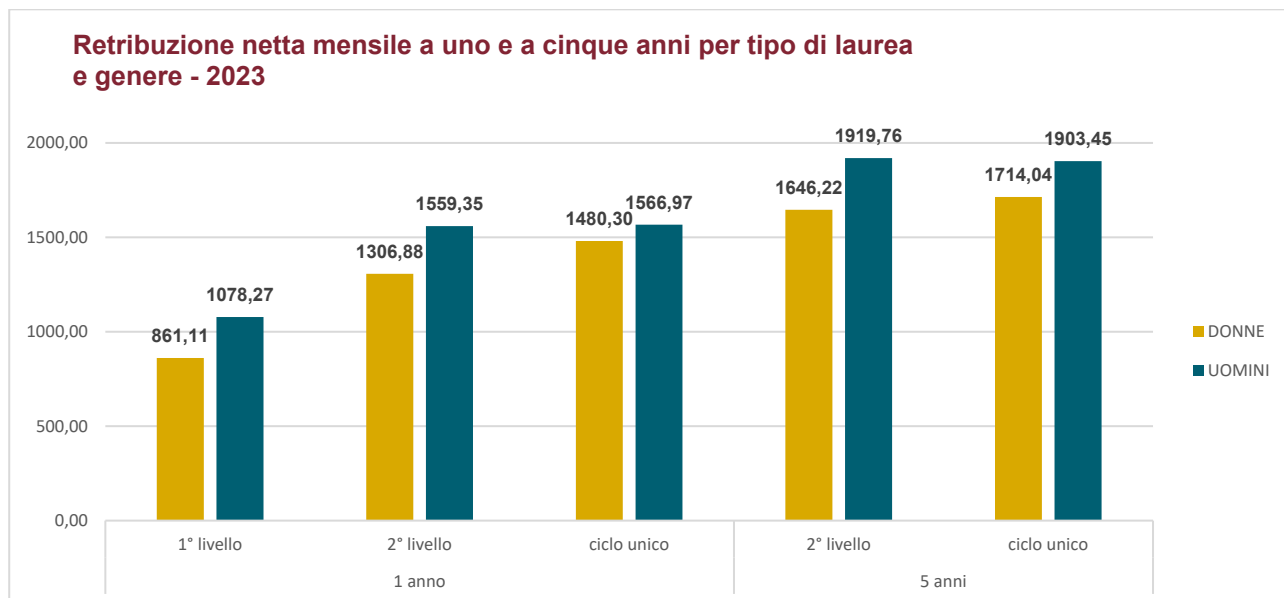


Il tasso di occupazione in generale è più elevato per gli uomini salvo che per i laureati triennali considerati a un anno dal conseguimento del titolo e per i laureati a ciclo unico a cinque anni dal conseguimento del titolo tra i quali la quota di uomini occupati è sostanzialmente uguale alla quota femminile; la differenza è significativamente a favore degli uomini per i laureati magistrali a un anno dal conseguimento del titolo (10 punti percentuali) e poco più elevata per i laureati di ciclo unico (4 punti percentuali). Una situazione analoga si ritrova a cinque anni dal conseguimento del titolo per i laureati magistrali (4 punti di differenza a favore degli uomini) e una sostanziale parità per le lauree a ciclo unico.

Va rilevato che rispetto allo scorso anno il tasso di occupazione è lievemente aumentato, sia per gli uomini che per le donne, tranne che al I livello e al II livello a un anno dal conseguimento del titolo.

Retribuzione mensile netta di laureate/i a un anno e a cinque anni dalla laurea per genere

Per ogni tipologia di corso di studio, la retribuzione (espressa in euro) netta mensile delle donne è sempre inferiore a quella degli uomini sia ad un anno che a cinque anni dal conseguimento del titolo, come evidenziato nel grafico successivo.



Rispetto allo scorso anno si osserva un aumento nelle retribuzioni nette mensili per entrambi i generi. Permane uno squilibrio tra generi nel 2023 che però è attenuato rispetto agli anni precedenti.

1.2. Dottorato e scuole di specializzazione

A. Composizione

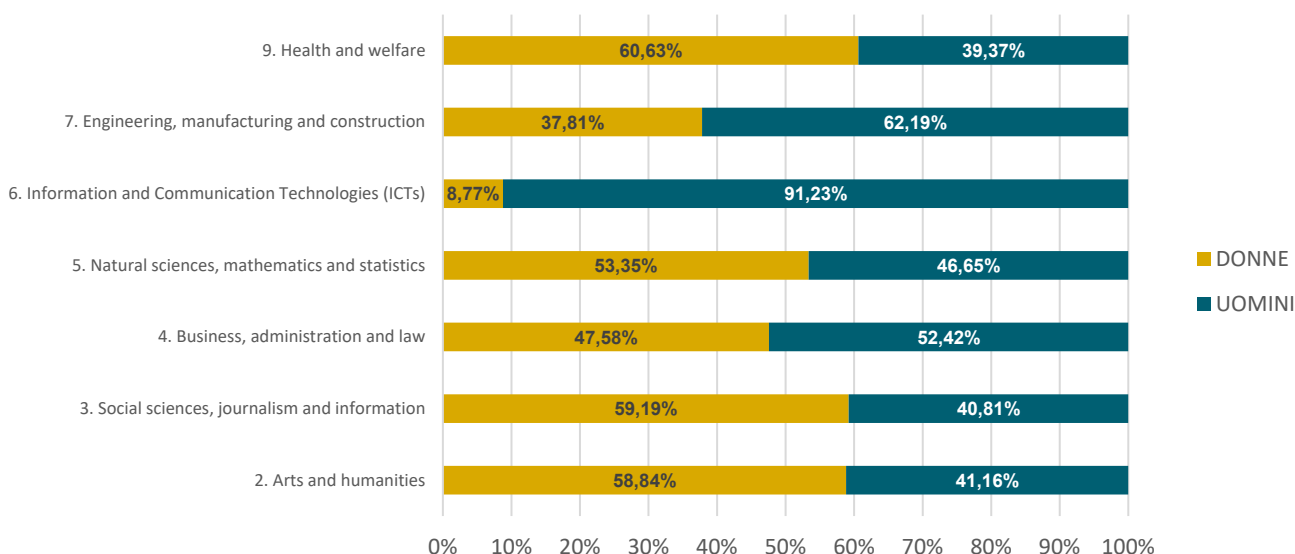
Iscritte/i ai corsi di dottorato per area di studio e genere⁸

Tra i dottorandi, come tra gli studenti, prevale ancora la componente femminile anche se con un più equilibrato rapporto tra i generi; restano le eccezioni delle aree disciplinari di 6. Information and Communication Technologies (ICTs) in cui la componente femminile raggiunge solo il 8,77% e di 7.Engineering, manufacturing and construction in cui la componente femminile raggiunge il 37,81%; in entrambe le aree le quote sono in diminuzione rispetto agli anni precedenti, mantenendo in questo modo le caratteristiche della segregazione orizzontale già evidenziata nei corsi di studio. Anche l'area 4. Business, Administration and Law presenta una prevalenza maschile ma non particolarmente intensa.

Il grafico successivo illustra la composizione per genere e area disciplinare delle iscritte/i ai corsi di dottorato nel 2022/23.

⁸ Fonte dei dati: Mur per iscritti e specializzandi.

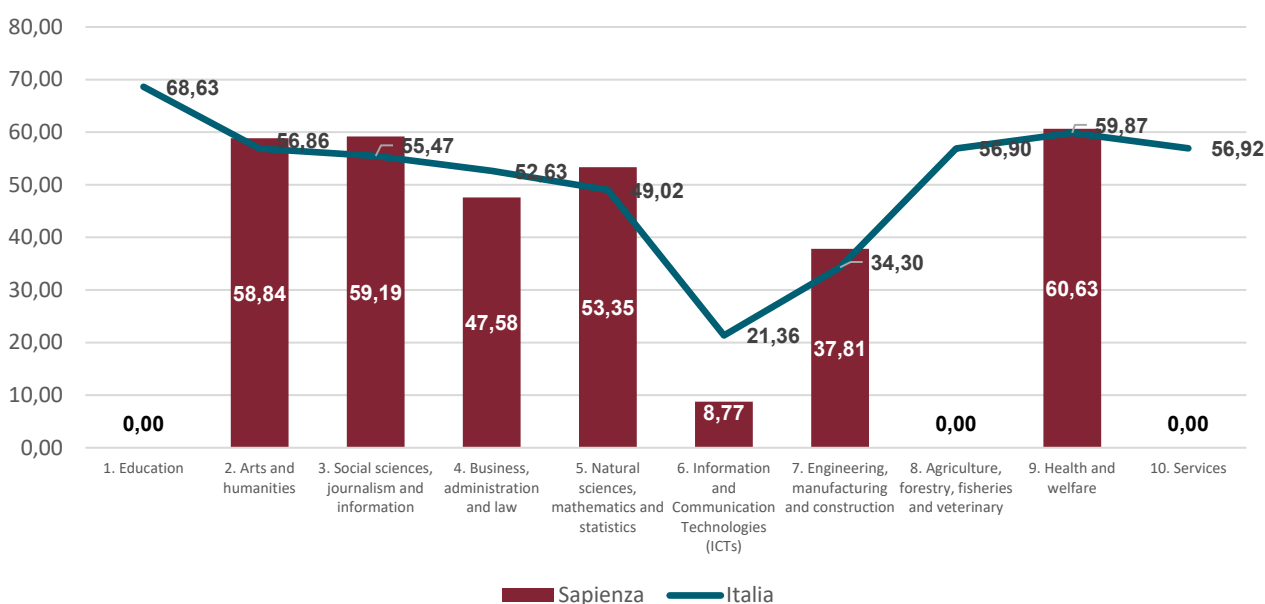
Dottorande/i iscritti 2022-2023 - Composizione per genere e area disciplinare



Nel complesso delle aree disciplinari la composizione per genere è rimasta sostanzialmente invariata a sfavore della componente femminile; è sostanzialmente invariata anche nel complesso, passando da 50,60% nel 2021/22 a 51,03 nel 2022/23.

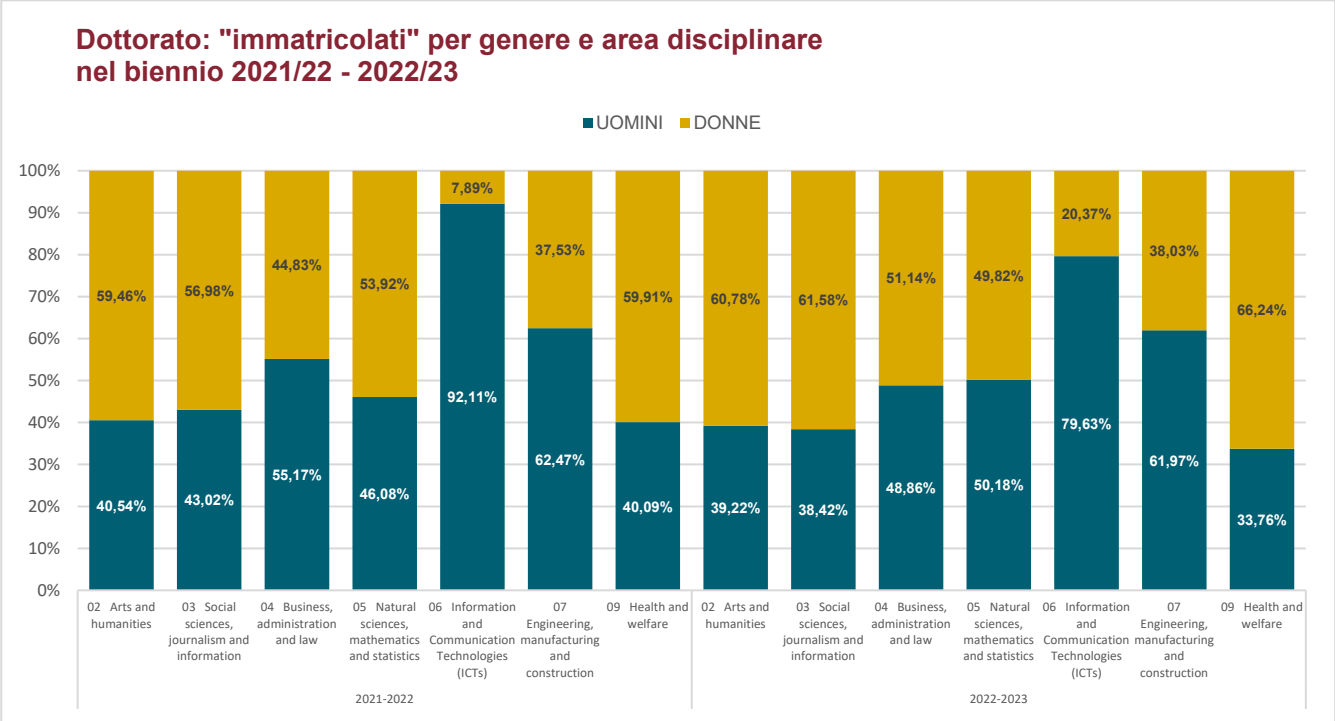
La distribuzione per genere nelle aree disciplinari del dottorato ripropone la distribuzione nazionale con una accentuazione della scarsa presenza femminile nell'area 6. Information and Communication Technologies (ICTs); nel grafico che segue è riportata la presenza femminile (%) nei dottorati Sapienza e i corrispondenti valori nazionali; i valori nazionali sono rappresentati attraverso una linea spezzata per evidenziare meglio la differenza con i valori Sapienza.

Dottorato - presenza femminile (%) per area di studio Italia vs Sapienza 2022-23



Iscritte/i per la prima volta ai corsi di dottorato per area di studio e genere⁹

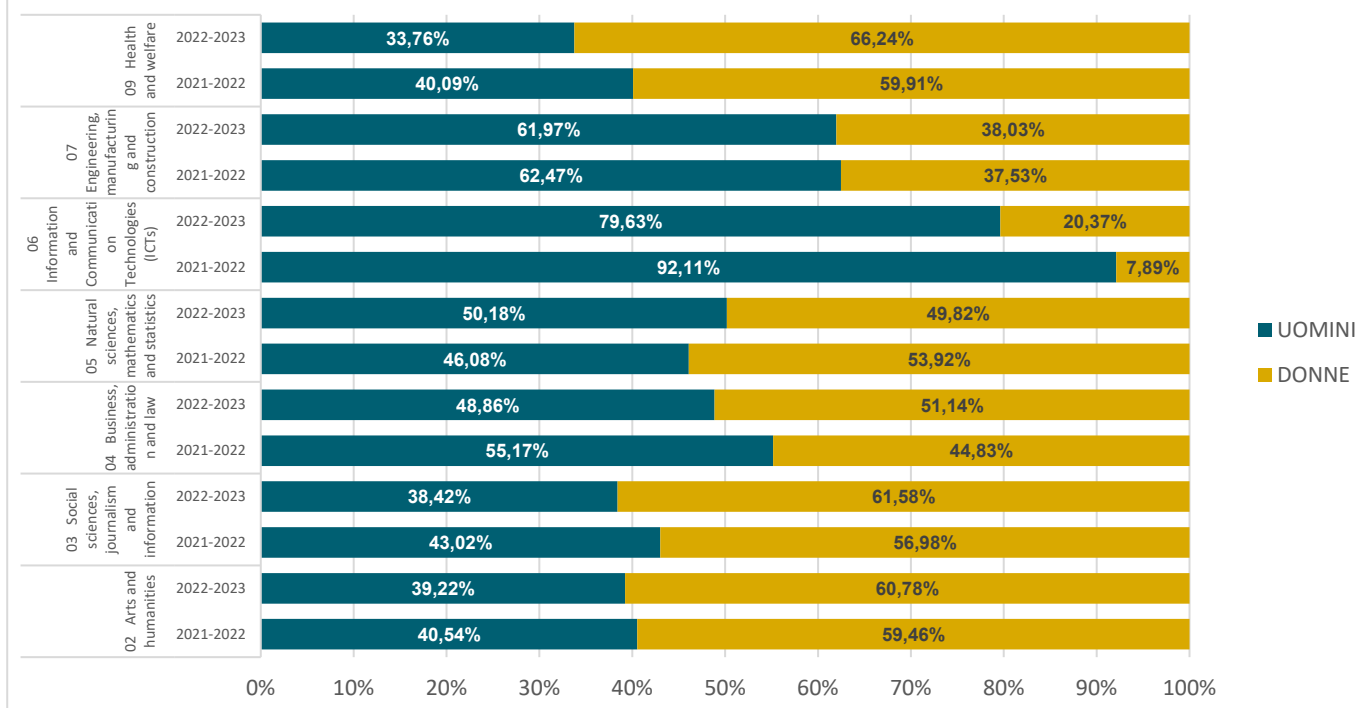
Nel grafico successivo sono considerate le iscrizioni per la prima volta ai corsi di dottorato distinti per genere e area disciplinare, denominati, anche se impropriamente, “immatricolati”, nel biennio 2021/22-2022/23.



Una migliore lettura della situazione si coglie nel grafico successivo.

⁹ Fonte dei dati Cruscotto Infostud estrazione giugno 2024.

Dottorato: "immatricolati" per genere e area disciplinare nel biennio 2021/22 - 2022/23



La presenza femminile aumenta, nelle aree: 9.Health and Welfare, 6.Information and Communication Technologies, 4. Business, Administration and Law, 3.Social sciences, Journalism and Information e, anche se di poco 2.Arts and Humanities.

È interessante rilevare l'equilibrio di genere nell'accesso al dottorato. Nella tabella che segue, relativamente agli ultimi quattro cicli (XXXVI, XXXVII e XXXVIII e XXXIX) sono riportati, distinti per genere, i candidati e tra questi gli iscritti al dottorato.

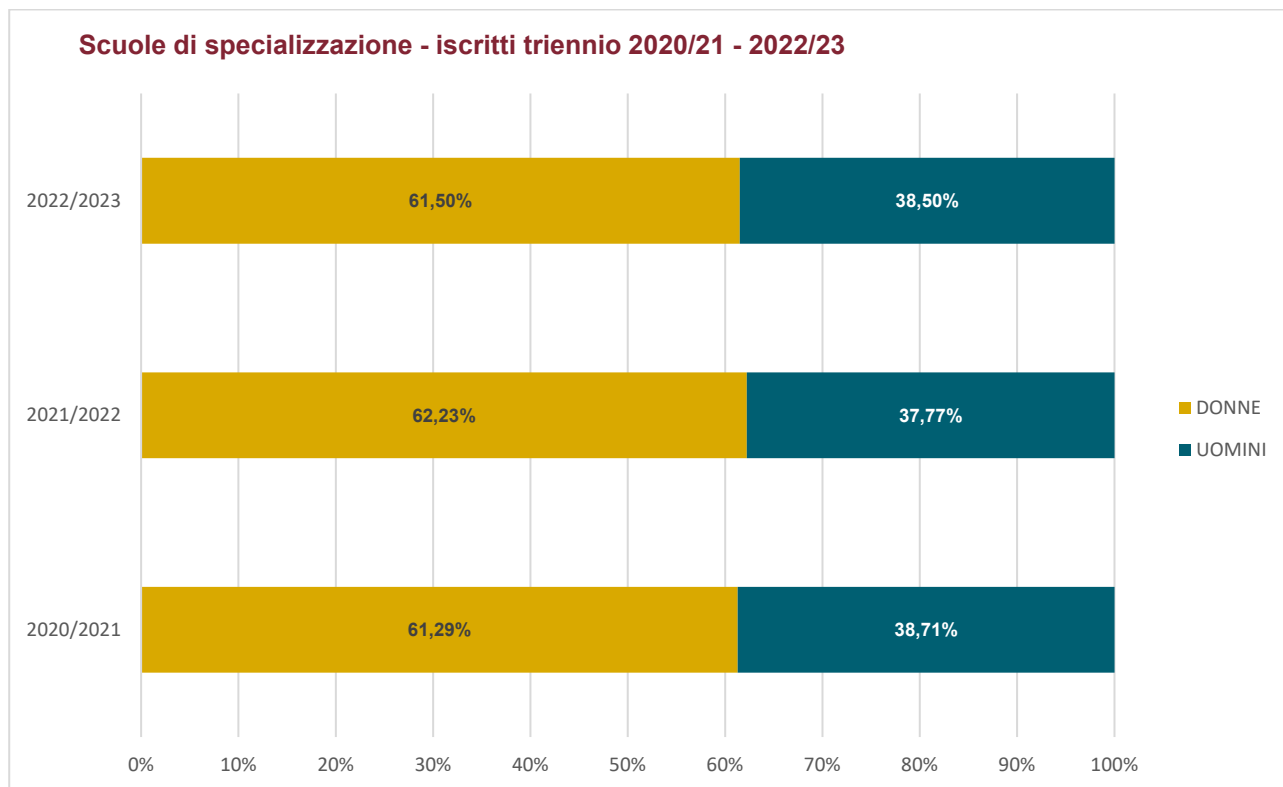
Ciclo	Candidate/i		Iscritte/i al dottorato		Iscritte/i / Candidate/i	
	F	M	F	M	F	M
36	2.699	2.657	511	487	0,19	0,18
37	2.109	2.151	678	660	0,32	0,31
38	2.016	2.047	718	631	0,36	0,31
39	2327	2171	655	617	0,28	0,28

Interpretando come coefficiente di successo femminile (maschile) il rapporto tra iscritte (iscritti) e candidate (candidati), si rileva una sostanziale parità in tutti i cicli osservati e il rapporto di femminilità (rapporto tra donne e uomini), sempre prossimo all'unità, rivela una sostanziale parità di genere.

Iscritte/i ai corsi di specializzazione per genere

Per le scuole di specializzazione i dati disponibili sono, come per lo scorso anno, relativi al triennio 2020/21 – 2022/23. La situazione è la stessa dello scorso anno salvo allineamenti dovuti ad

aggiornamento e consolidamento dei dati. La presenza femminile è prevalente e persistente nel triennio.

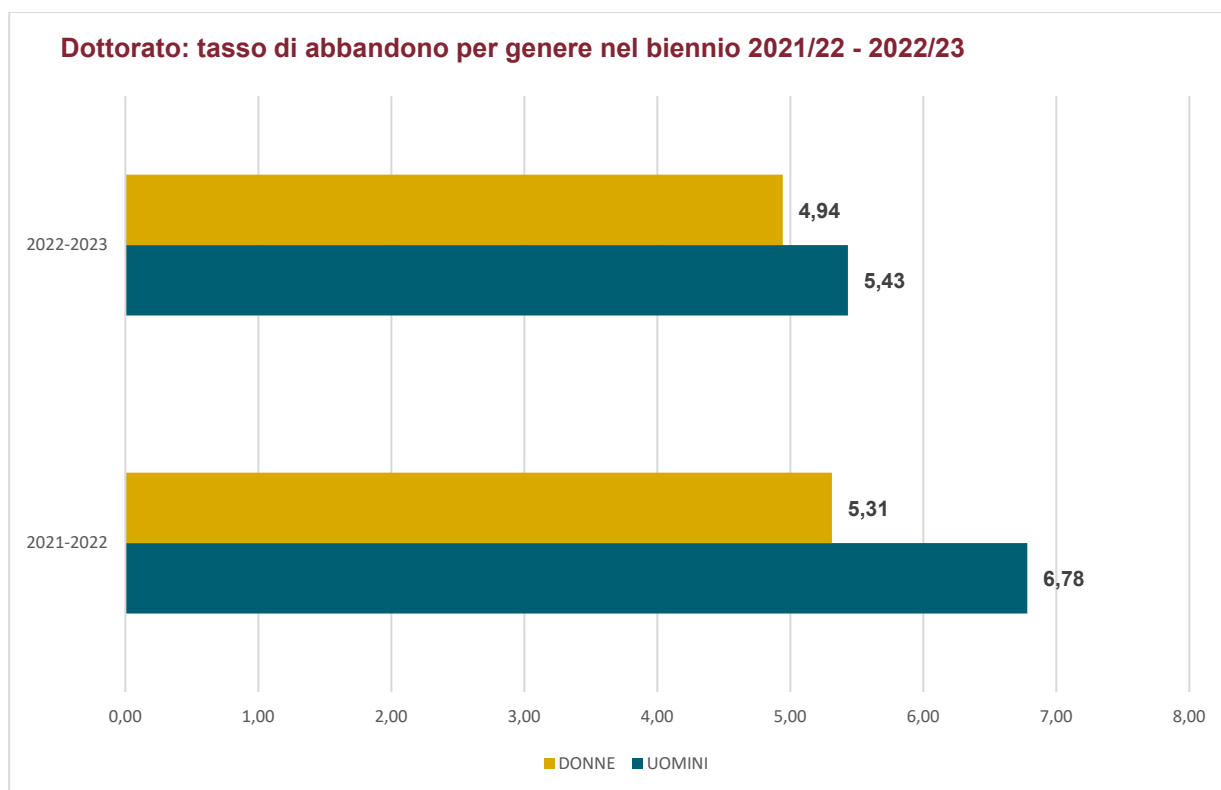


B. Performance

C. Tasso di abbandono ai corsi di dottorato per area di studio e genere¹⁰

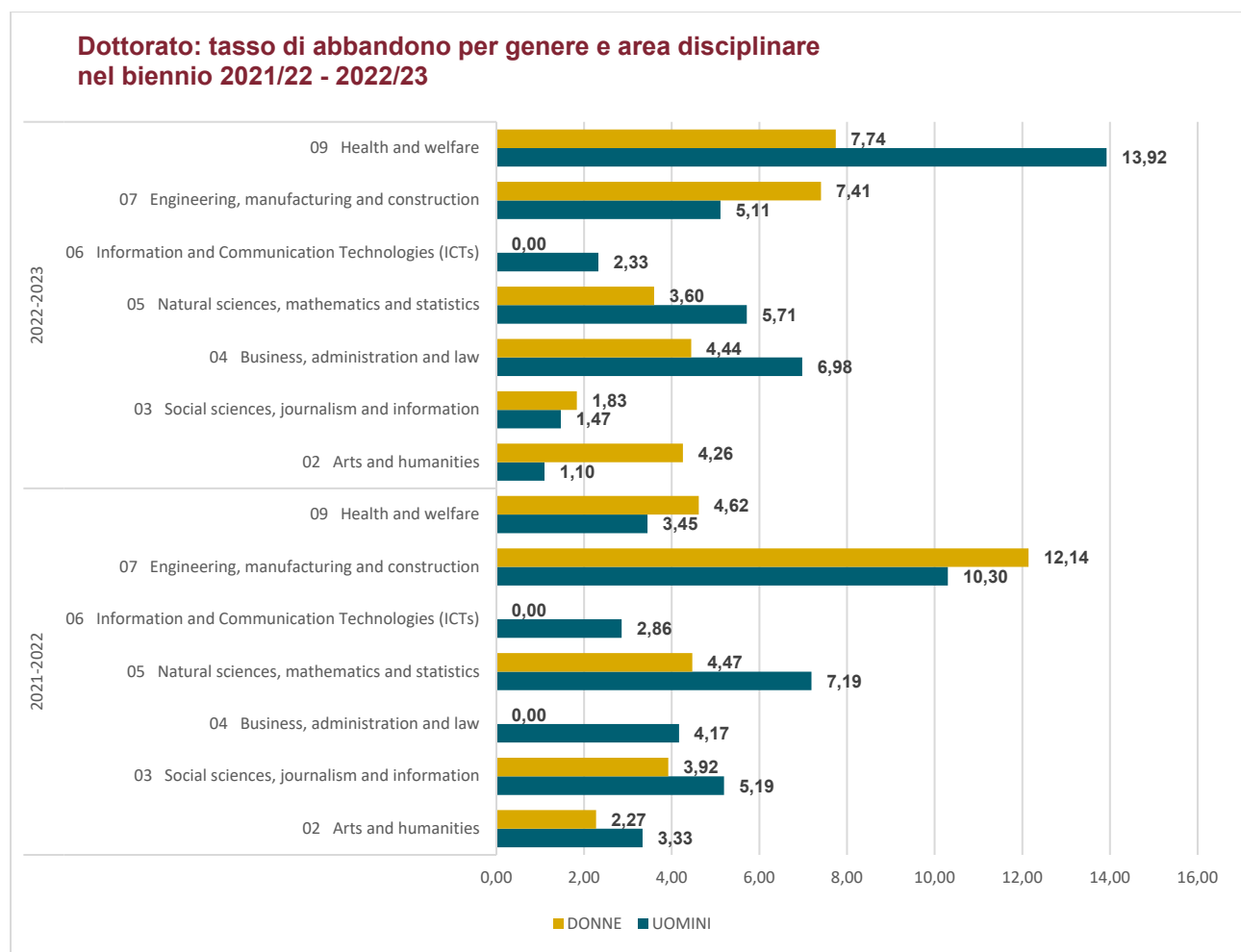
Il tasso di abbandono al primo anno del corso di dottorato è ottenuto rapportando il numero di donne che abbandonano al primo anno sul totale delle iscritte al corso di dottorato nell'anno precedente e corrispondentemente per gli uomini. Nel grafico successivo sono considerati le studentesse/studenti iscritte/i nell'anno accademico 2021/22 e 2022/23; gli abbandoni si riferiscono necessariamente all'anno successivo all'anno dell'iscrizione e le percentuali sono ottenute come rapporto tra abbandoni e iscritti.

¹⁰ Fonte dati: Infostud Sapienza estrazione giugno 2024.



Il grafico mostra che il tasso di abbandono al primo anno maschile è più elevato del corrispondente tasso al femminile, certamente nel 2021/22 (abbandoni nel 2022/23) anche se in quest'ultimo caso i dati non possono ancora ritenersi consolidati.

Per determinare gli abbandoni nelle singole aree disciplinari ISCED si è proceduto preliminarmente all'associazione Dottorato-area sulla base del settore scientifico-disciplinare prevalente o di riferimento. La base di partenza è costituita dalla corrispondenza che associa il singolo settore a un'area ISCED; per ogni dottorato sono stati considerati i settori in cui il dottorato si articola e la quota di presenza di ciascun settore; il settore prevalente o di riferimento è il settore cui corrisponde la quota più elevata; l'area ISCED del dottorato è l'area del settore di riferimento. Nel grafico che segue è indicato - distinto per genere, per area disciplinare ISCED di appartenenza e per il triennio 2021/22-2022/23 - il tasso di abbandono dopo il primo anno; Il tasso di abbandono è determinato sulla base degli iscritti per la prima volta a un determinato anno e che risultano non più iscritti nell'anno accademico successivo.



Nel 2022/23 l'abbandono maschile prevale su quello femminile in cinque delle 7 aree disciplinari come nel precedente 2021-2022; tuttavia sono diverse le aree disciplinari in cui questo è maggiore.

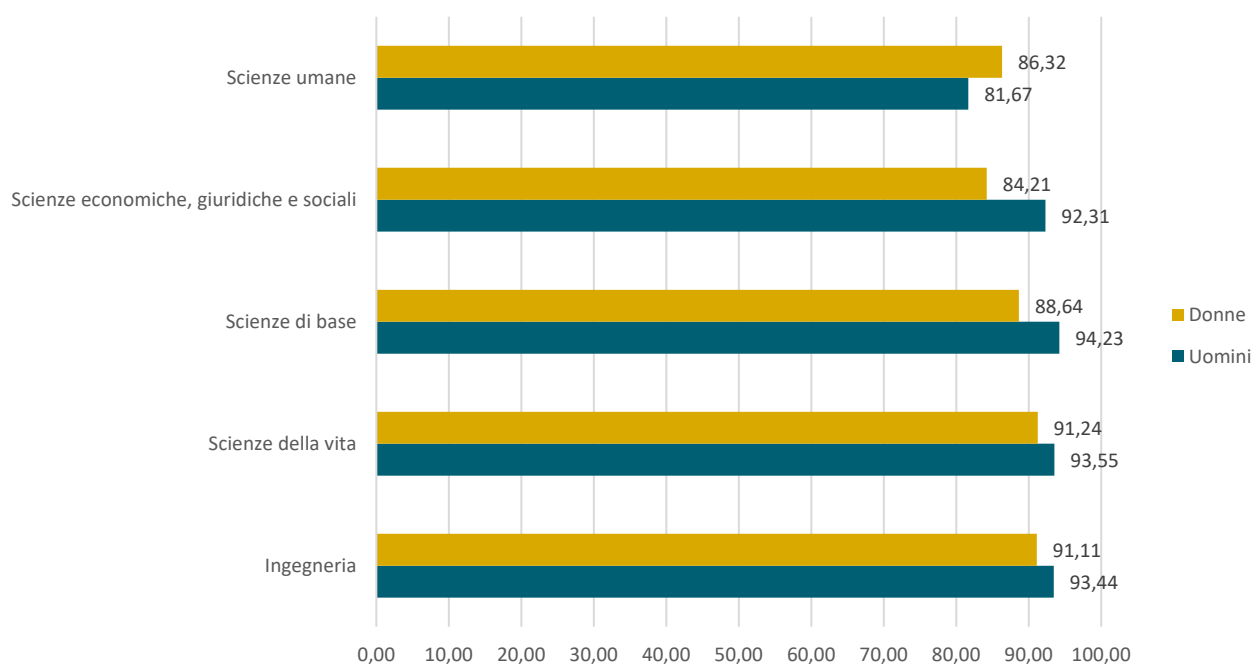
C. Tasso occupazionale e retribuzione

Condizione occupazionale a un anno dal conseguimento del titolo per genere e area disciplinare

L'indagine riguarda i dottorati che hanno conseguito il titolo nel 2022 intervistati a un anno dal conseguimento del titolo. I dottori di ricerca nell'indagine sono classificati in cinque classi e precisamente:

- Ingegneria
- Scienze della vita
- Scienze di base
- Scienze economiche, giuridiche e sociali
- Scienze umane.

Dottori di ricerca: Tasso di occupazione ad un anno (2023) dal conseguimento del titolo (2022)

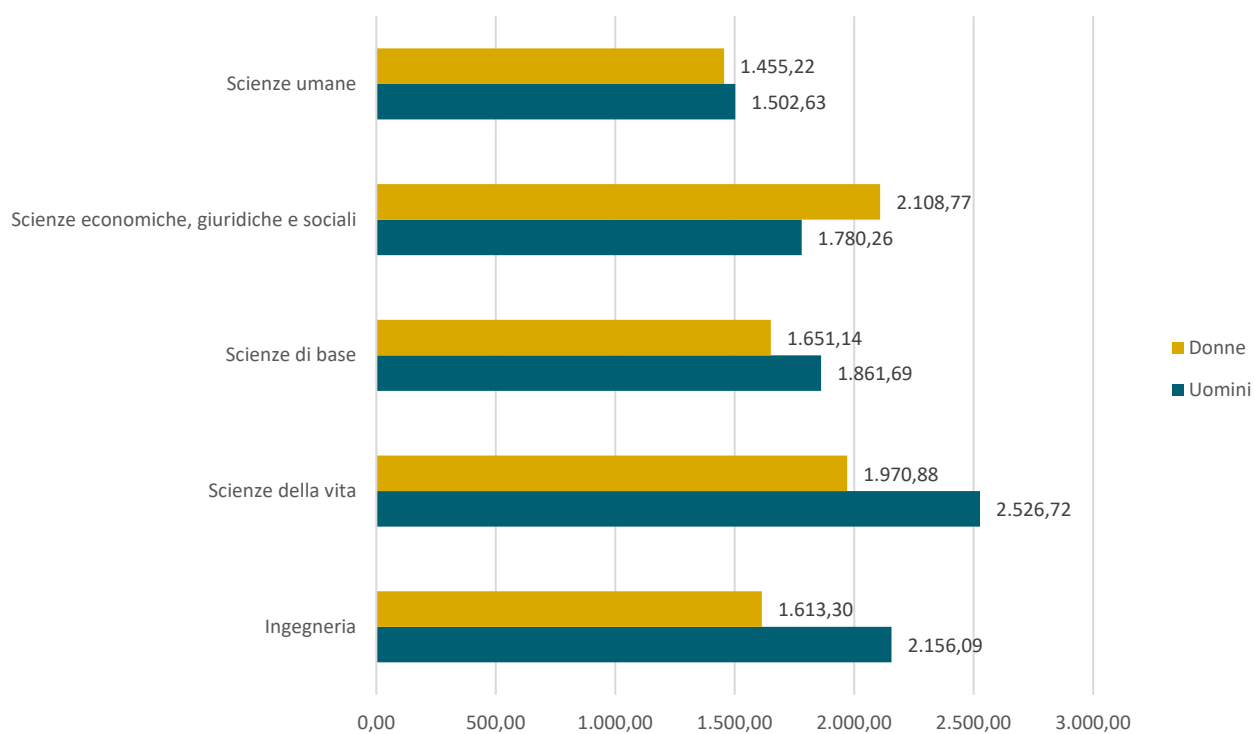


È rilevante osservare che in tutti e cinque gli ambiti considerati il tasso di occupazione, ad un solo anno dal conseguimento del titolo, è elevato, sempre superiore all'80%; in generale è più elevato tra gli uomini con la sola eccezione di Scienze umane.

La retribuzione mensile netta vede gli uomini in vantaggio in tutti gli ambiti considerati con l'unica eccezione dell'area delle Scienze economiche, giuridiche e sociali; il divario tra le distribuzioni varia tra le diverse aree come illustrato nel grafico successivo.

Il divario maggiore è nell'area dell'Ingegneria in cui la retribuzione media femminile è solo il 75% della retribuzione media maschile.

Dottori di ricerca - Retribuzione mensile netta a un anno (2023) dal conseguimento del titolo (2022)



2. Personale docente e ricercatore

In questa sezione, come nella precedente dedicata agli studenti, viene proposta l'analisi delle carriere accademiche in ottica di genere.

Le categorie esaminate sono:

- Titolari di assegno di ricerca (AR)
- Personale Ricercatore a Tempo Determinato di tipo A (RTDA) e di tipo B (RTDB)
- Personale Ricercatore a tempo indeterminato, ruolo ad esaurimento (RU)
- Personale Docente di II fascia (PA)
- Personale Docente di I fascia (PO)

Gli ambiti di indagine per ciascuna categoria riguardano:

- A. Composizione
- B. Carriera
- C. Ricerca
- D. Didattica

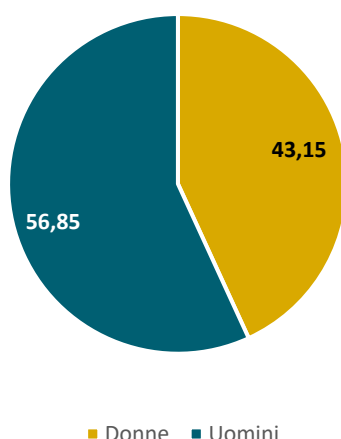
Nell'analisi per aree viene fatto riferimento alla classificazione in Fields of Research & Development (FoRD), necessaria per il confronto europeo e poi alle Aree CUN per consentire un'analisi più aderente al sistema accademico italiano. L'anno di riferimento per l'analisi è il 2022 quando si intende l'anno solare e il 2022/23 quando si intende l'anno accademico; quando è necessario per l'analisi dell'evoluzione del fenomeno rispetto agli anni precedenti si farà riferimento almeno al triennio 2020/22-2022/23 a meno di casi particolari che verranno specificati volta per volta.

2.1 Composizione

Genere e ruolo

La composizione del personale docente nel suo complesso è a prevalenza maschile come espresso dal grafico che segue.

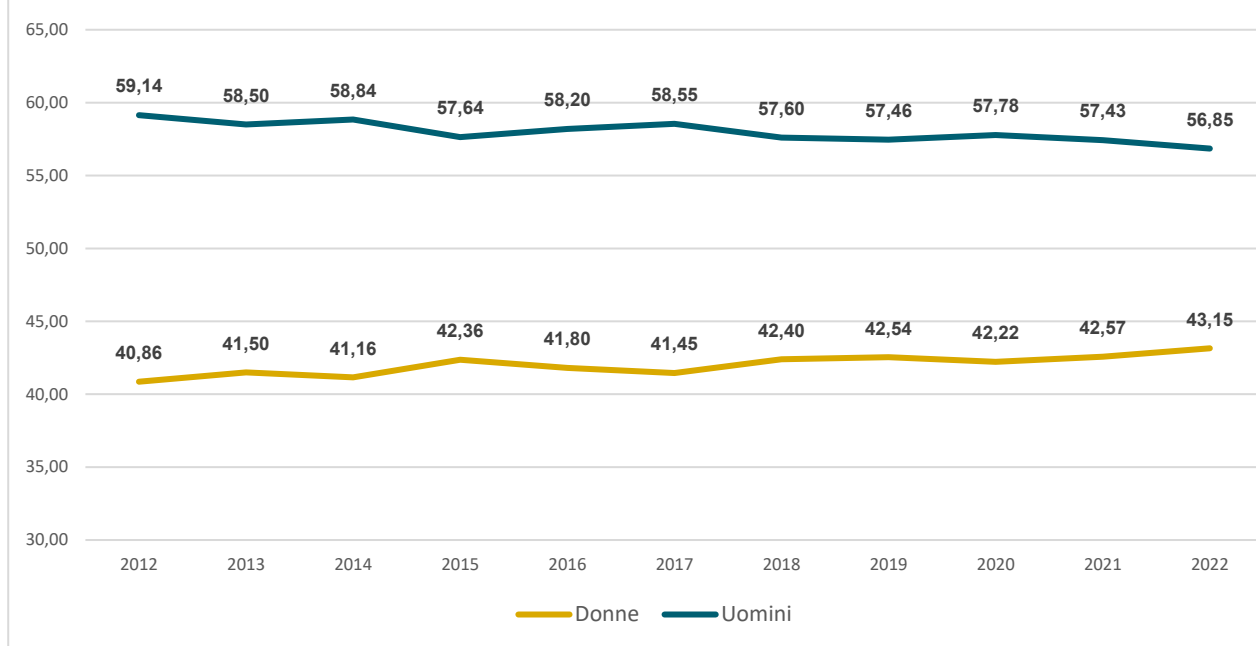
Docenti: Composizione per genere - 2022



Occorre tuttavia registrare che la presenza femminile è leggermente aumentata (un punto percentuale) rispetto allo scorso anno.

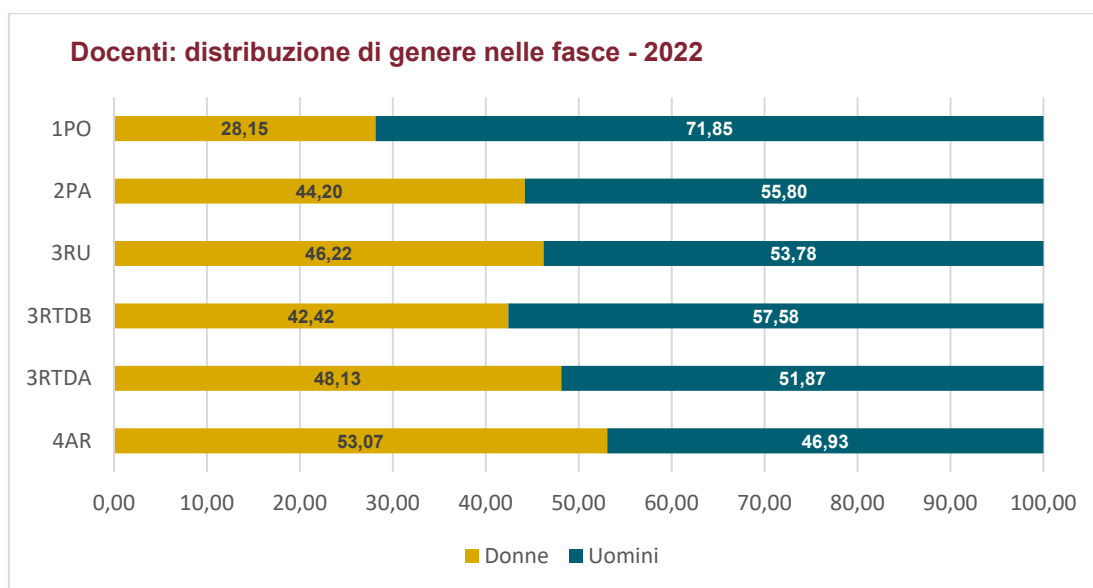
La predominanza numerica del genere maschile su quello femminile è costante nel tempo e sempre superiore di almeno 13 punti percentuali, anche se si deve registrare una continua, anche se lenta, tendenza all'aumento della componente femminile, come illustrato nel grafico che segue*.

Docenti: rapporto di genere negli anni 2012-2022



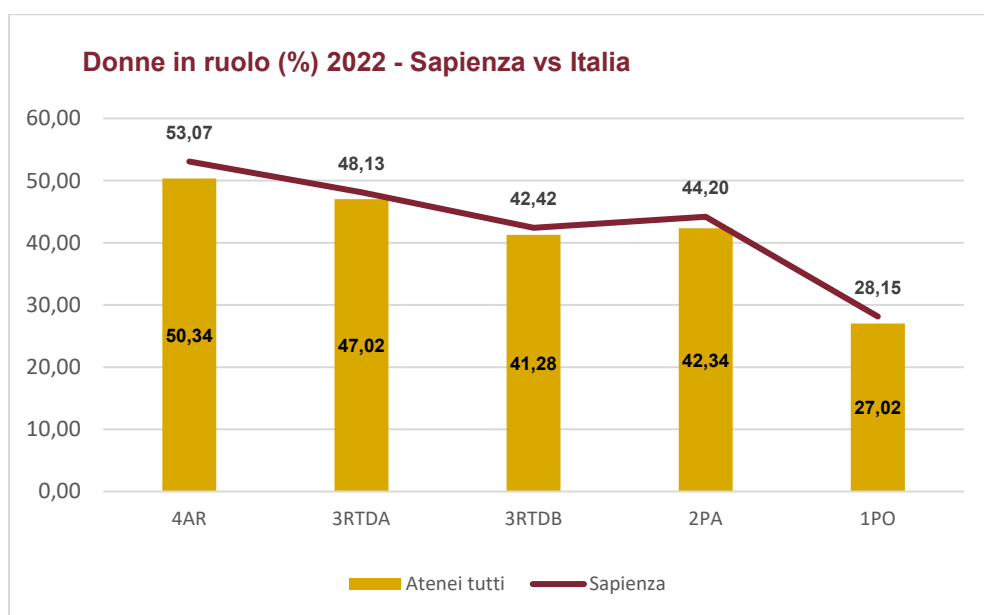
* All'interno del corpo docente sono conteggiati anche gli assegnisti di ricerca.

Tuttavia il livello delle quote di genere è diverso nelle diverse fasce. Nel grafico successivo sono considerate le quote percentuali, maschili e femminili, nelle fasce successive di assegno di ricerca (AR), ricercatore a tempo determinato di tipo A (RTDA), ricercatore a tempo determinato di tipo B (RTDB), ricercatore universitario nel ruolo a esaurimento (RU), professore associato (PA), professore ordinario (PO).



* All'interno del corpo docente sono conteggiati anche gli assegnisti di ricerca.

Il grafico delinea abbastanza nitidamente che la quota di presenza femminile, prevalente tra assegnisti di ricerca, decresce rapidamente nei passaggi selettivi successivi fino al passaggio fortemente selettivo da professore associato a professore ordinario. Nell'analisi del grafico occorre ricordare che la fascia dei ricercatori universitari nel ruolo ad esaurimento non è alimentata in entrata e dunque non contribuisce alla evoluzione della componente di genere in ateneo. Il rapporto di genere tra docenti nelle diverse fasce in Sapienza è sostanzialmente allineato con lo stesso rapporto negli atenei italiani considerati nel complesso. Nel grafico successivo è rappresentata la presenza femminile nelle diverse fasce di docenza in Sapienza e negli atenei italiani; non è rappresentata la componente dei ricercatori a tempo indeterminato a esaurimento né la componente dei Ricercatori a tempo determinato L. 230/2005, quest'ultima tuttora presente con 30 unità (15 uomini e 15 donne) nel complesso degli atenei italiani ma assente in Sapienza.



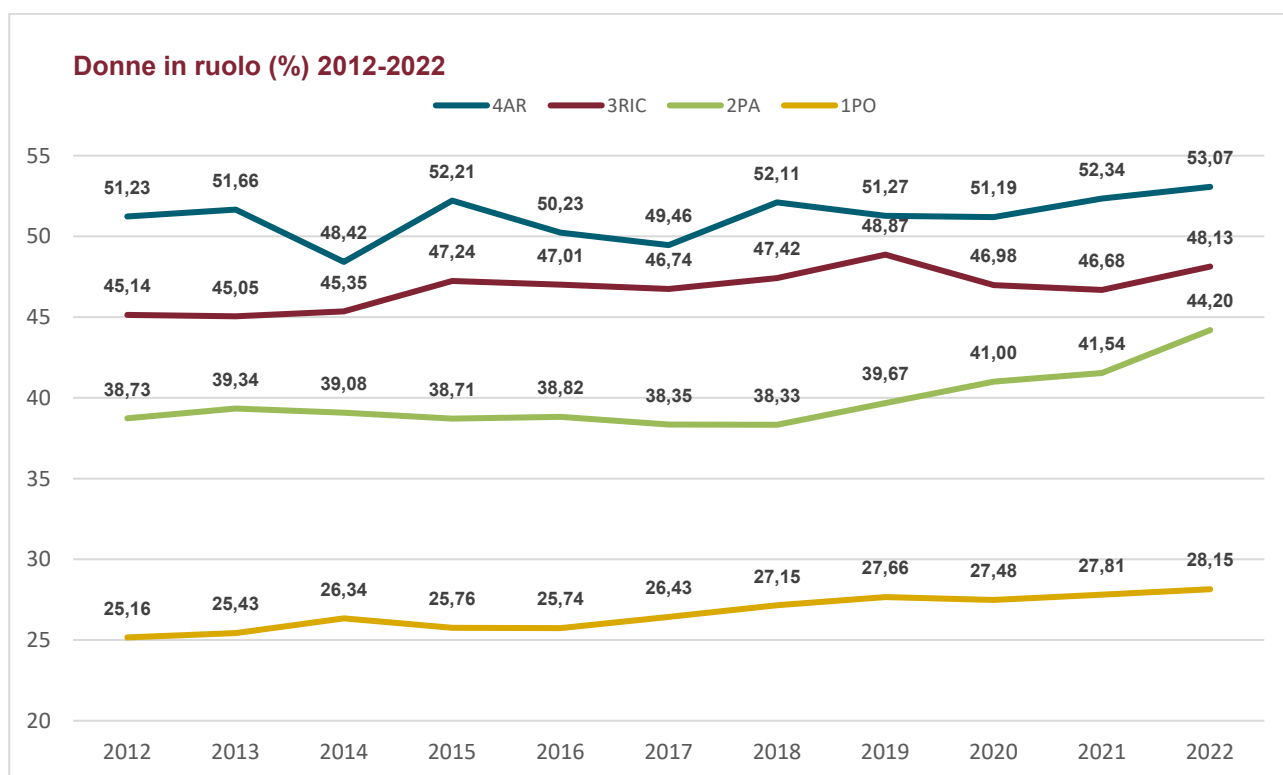
La presenza femminile nell'Ateneo è in posizione più avanzata, anche se di poco, della corrispondente componente italiana.

Serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo

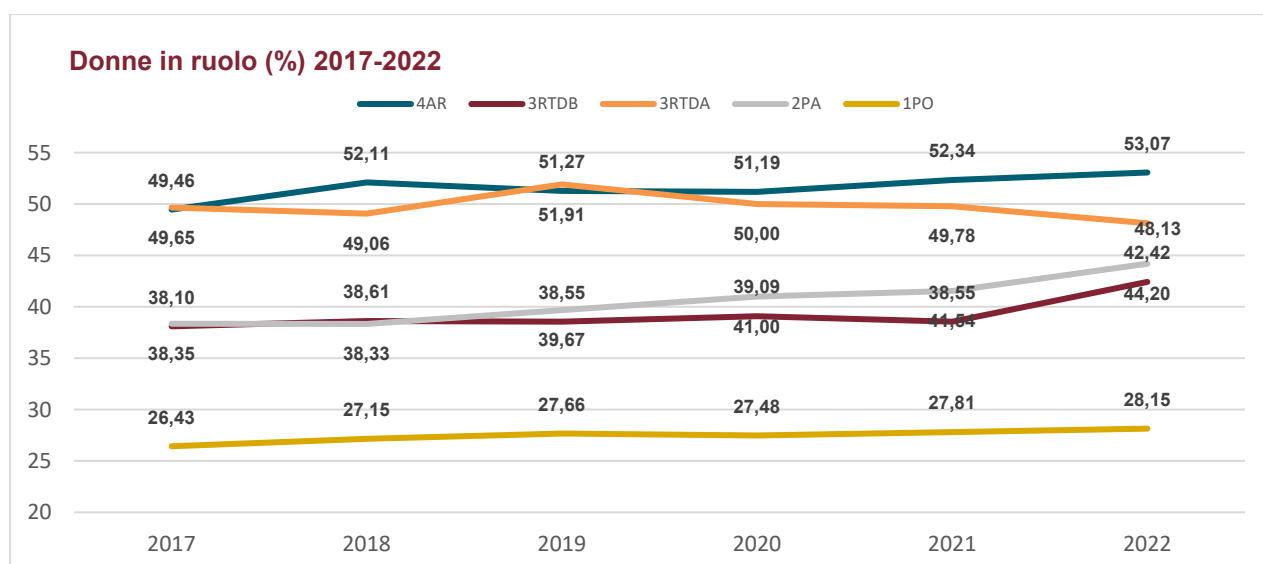
Nell'analizzare l'equilibrio di genere, ovvero il gender gap, nelle prospettive di carriera, è rilevante individuare la linea di tendenza della presenza femminile nei diversi ruoli della carriera accademica.

Nel grafico successivo è rappresentata, in termini percentuali, la presenza femminile negli anni che vanno dal 2012 al 2022.

L'aspetto più rilevante evidenziato nel grafico successivo è la tendenza all'aumento negli ultimi due anni delle quote femminili di docenti per tutti i ruoli; particolarmente significativo è l'aumento della quota femminile delle professoresse associate, già registrata lo scorso anno: in crescita dal 2018, la quota delle professoresse associate è passata dal 38,33 del 2018 al 44,20 del 2022.



Una immagine più ravvicinata che coglie l'evoluzione degli anni più recenti (2017-2022) e che distingue tra ricercatori di tipo B e ricercatori di tipo A e non considera i ricercatori universitari, è rimandata dal grafico successivo.



Il grafico evidenzia anche una crescita della componente femminile dei ricercatori di tipo B, in un certo senso a “scapito” dei ricercatori di tipo A quando venga interpretata come una maggiore mobilità delle donne nel passaggio da ricercatore di tipo A a ricercatore di tipo B.

Si può osservare che il ruolo di RTDB che prefigura la posizione a tempo indeterminato di PA evolve quasi in sovrapposizione alla posizione di associato e soprattutto la selezione a favore del genere maschile nel passaggio da RTDA a RTDB opera sin dall'inizio.

Età media

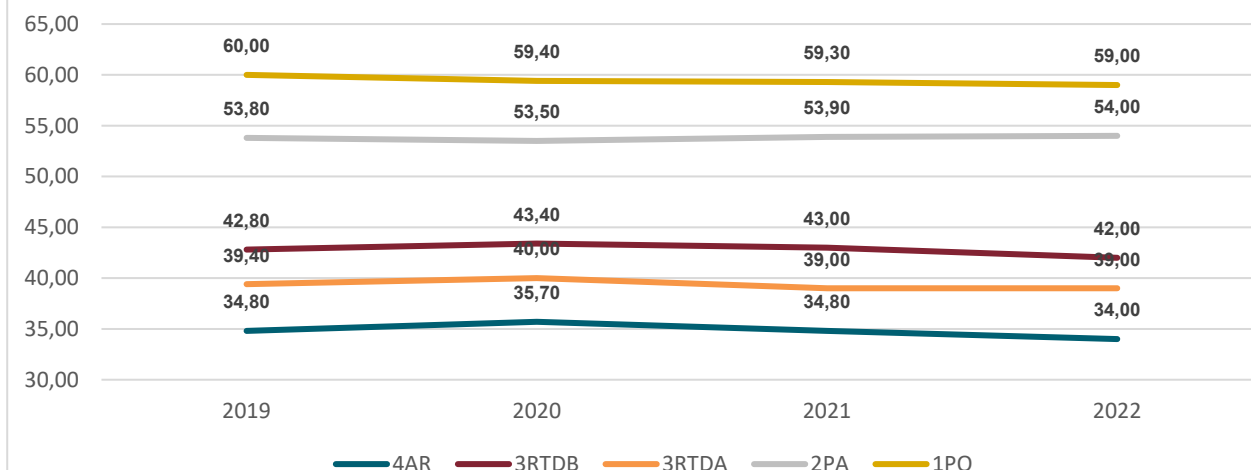
Nella tabella successiva è riportata, relativamente al 2022, l'età media dei docenti distinta per ruolo e genere.

Età media per ruolo e genere 2022		
	Donne	Uomini
Prof. I fascia (ordinario)	59,00	59,00
Prof. II fascia (associato)	54,00	54,00
Ricercatore a tempo determinato L. 240/2010 tipo A	39,00	38,00
Ricercatore a tempo determinato L. 240/2010 tipo B	42,00	42,00
Ricercatore a tempo indeterminato	59,00	60,00
Titolare di assegno di ricerca	34,00	34,00

Naturalmente è giustificata un'età media elevata tra i ricercatori a esaurimento trattandosi di un ruolo non alimentato da nuove entrate. È anche ragionevolmente giustificata l'età media elevata per i professori ordinari e associati di entrambi i generi, trattandosi dei livelli più avanzati della carriera universitaria. Costituiscono invece elementi di riflessione, per entrambi i generi, l'età media elevata per i titolari di assegni di ricerca, cui segue inevitabilmente un'età media elevata per i ricercatori a tempo determinato di tipo A.

Il confronto con il triennio precedente 2018-2020 pur non mostrando cambiamenti sostanziali lascia solo intravedere un trend molto lieve alla diminuzione dell'età media. Nel grafico successivo è rappresentata l'età media delle donne nei diversi ruoli nel periodo 2019-2022.

Donne in ruolo: Età media - 2019-2022



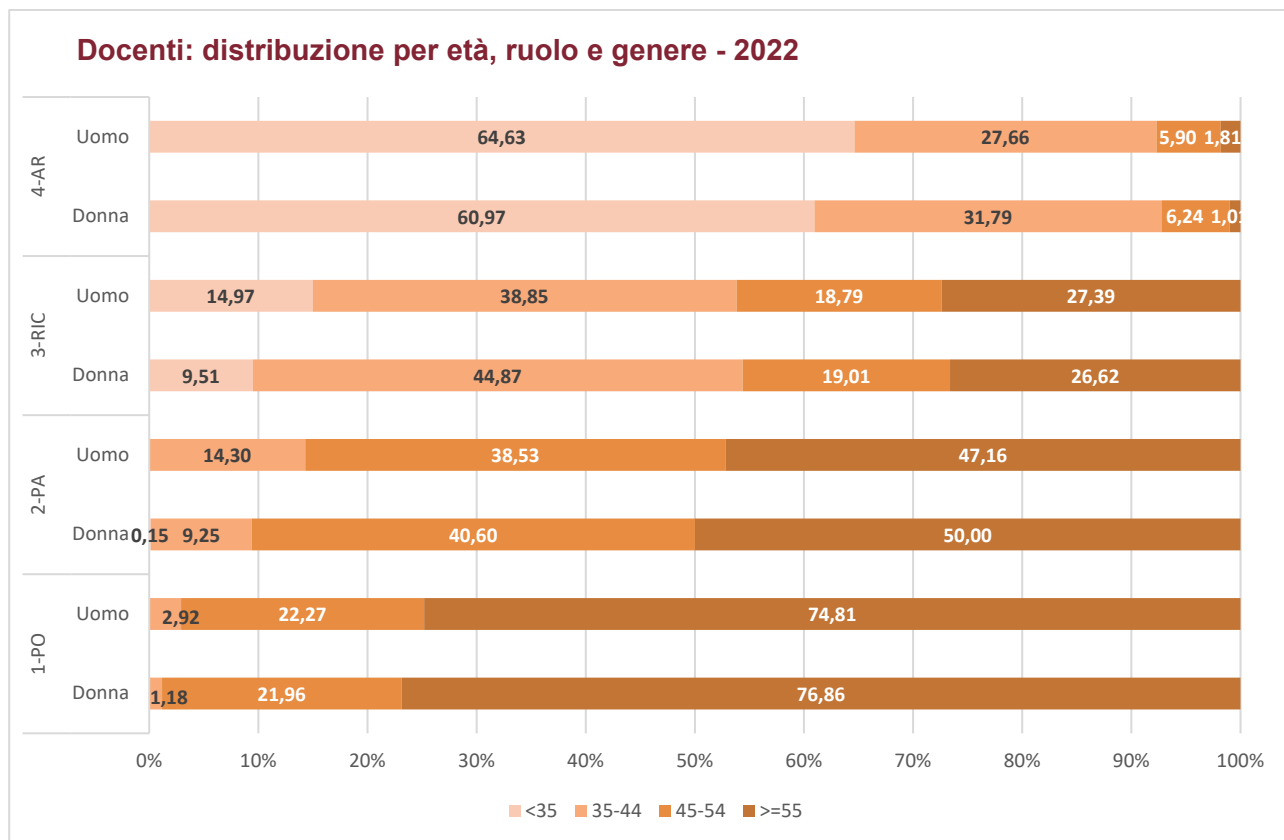
Classi di età

Nella tabella che segue è indicata la distribuzione dei docenti in quattro fasce di età distinti per genere e ruolo nell'anno 2022.

Anno 2022	1-PO		2-PA		3-RIC		4-AR	
Classi di età	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo
<35	0	0	1	0	50	94	303	285
35-44	3	19	62	121	236	244	158	122
45-54	56	145	272	326	100	118	31	26
>=55	196	487	335	399	140	172	5	8
Totale complessivo	255	651	670	846	526	628	497	441

Come per l'anno precedente il ruolo dei professori ordinari non presenta alcun membro giovane (sotto i 35 anni), né uomo né donna, e ben poche unità tra i 35 e 44 anni; al contrario i membri più avanzati in età (55 anni e oltre) costituiscono il 76,8% delle ordinarie e il 74,8% degli ordinari. Anche il ruolo dei professori associati è raggiunto non prima dei 35 anni, nessun uomo e solo una donna; anche in questo ruolo i membri più avanzati in età (55 anni e oltre) sono poco meno della metà del totale per gli ordinari ed esattamente la metà per le ordinarie. Sotto la voce RIC sono inclusi gli RTDA, gli RTDB e i ricercatori del ruolo a esaurimento; si può ragionevolmente presumere che le unità di età non minore di 55 anni, non poche peraltro, siano prevalentemente ricercatori ad esaurimento, una fascia non alimentata da ricercatori in entrata. Come è naturale aspettarsi i titolari di assegni di ricerca sono nella maggior parte di età inferiore a 35 anni sia tra gli uomini che tra le donne; non mancano tuttavia unità di età superiore ai 45 anni e addirittura ai 55 anni!

Nel grafico successivo sono indicate le quote percentuali, distinte per genere e ruolo, nelle fasce di età.



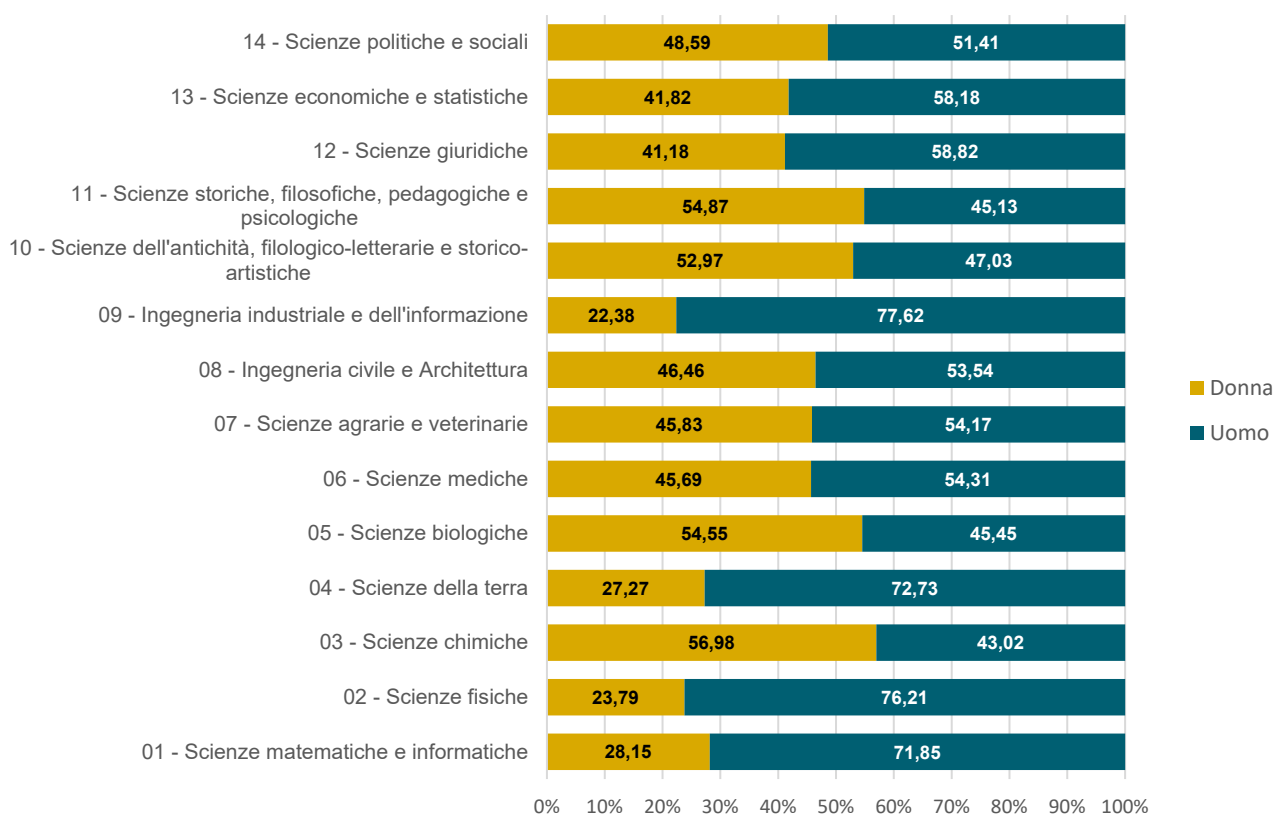
Percentuale di donne per area e ruolo nelle aree scientifico-disciplinari CUN. Confronto con il corrispondente dato nazionale

La composizione per genere nelle aree CUN¹¹, indipendentemente dal ruolo, è rappresentata nel grafico che segue¹².

¹¹ Ci sono due aree CUN 11 con la stessa denominazione "Scienze storiche filosofiche pedagogiche e psicologiche" una parte delle quali è ricompresa nell'area FoRD Humanities (HUM) e un'altra in Social Sciences (SS). Sono lasciate disaggregate per poter fare, quando necessario, il confronto con le aree FoRD. La denominazione "99-Non definito" raccoglie i docenti che non risultano attribuiti ad alcuna area CUN.

¹² Nel grafico non sono rappresentati i 7 docenti (5 maschi e 2 femmine) classificati come "non definito" perché non appartengono ad alcuna area CUN.

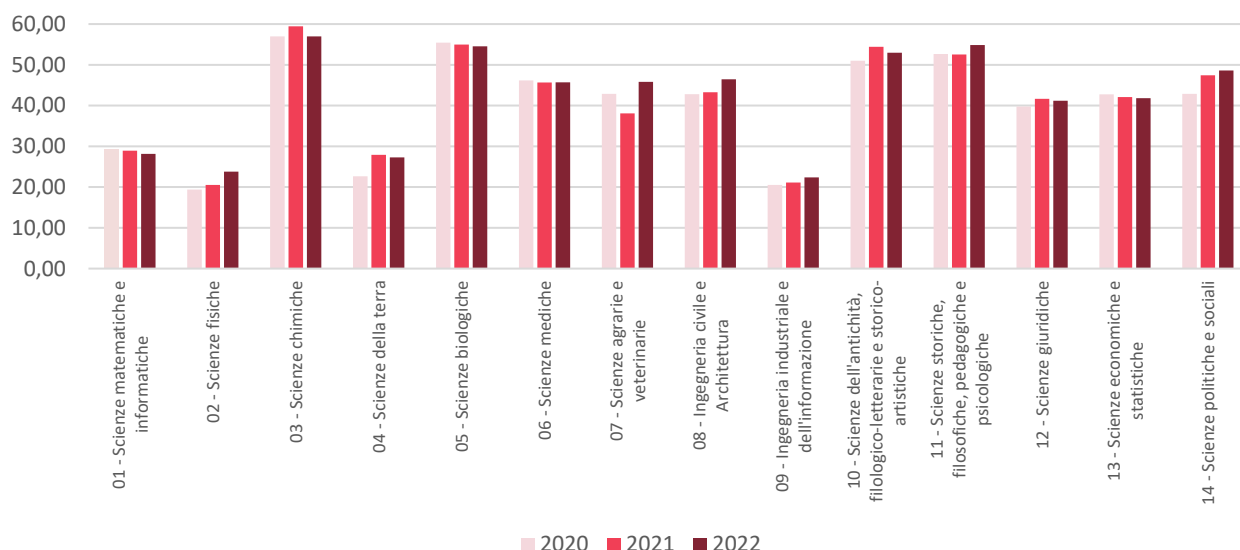
Docenti: composizione per genere e area CUN - 2022



Il grafico mette in evidenza che nella quasi totalità delle aree CUN la presenza femminile è inferiore, anche nettamente inferiore, alla presenza maschile; la presenza femminile supera il 50% solo in 4 delle 14 aree: 3. Scienze chimiche, 5. Scienze biologiche, 10. Scienze dell'antichità, filologiche-letterarie e storico-artistiche e 11. Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche per la sottoarea Social Sciences. Sono altresì evidenziate con chiarezza le aree in cui la presenza femminile è particolarmente bassa, inferiore al 30%: 1. Scienze matematiche e informatiche (28,15%), 2. Scienze fisiche (23,79%), 4. Scienze della terra (27,27%) e 9. Ingegneria industriale e dell'informazione (22,38%).

La presenza femminile nelle aree CUN, in particolare nelle aree in cui è minore o sensibilmente minore del 50% non è migliorata nel corso dell'ultimo triennio 2020-2022; piuttosto è diminuita anche nelle aree in cui era particolarmente bassa. La presenza femminile nelle aree CUN nel triennio 2020-2022 è rappresentata nel grafico successivo.

Docenti: presenza femminile nelle aree CUN; triennio 2020-2022



La tabella successiva evidenzia la percentuale più o meno netta di uomini rispetto alle donne attraverso la diversa intensità del colore maschile (blu) e del colore femminile (giallo); è indicata, per ogni area scientifico-disciplinare e ogni ruolo, la quota percentuale di donne; sono evidenziate in blu le quote inferiori a 40% che segnalano una prevalenza maschile di almeno 60% e in azzurro le quote femminili maggiori o uguali a 40% ma minori di 50% che segnalano una presenza maschile maggiore di 50% anche se non strettamente prevalente; il giallo più intenso segnala la prevalenza femminile (maggiore o uguale a 60%); il giallo meno accentuato una maggioranza femminile ma inferiore a 60%.

Docenti donne (%) per area CUN, genere e ruolo - 2022

	PO	PA	RTDA	RTDB	RU	AR
01 - Scienze matematiche e informatiche	23,08	34,07	35,71	15,38	37,50	26,47
02 - Scienze fisiche	11,63	18,57	40,91	15,38	14,29	33,33
03 - Scienze chimiche	40,00	53,73	61,54	66,67	66,67	66,67
04 - Scienze della terra	5,56	25,93	16,67	28,57	50,00	42,31
05 - Scienze biologiche	40,32	53,91	53,85	63,33	57,50	60,19
06 - Scienze mediche	25,75	41,26	61,86	48,42	45,20	68,31
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0,00	30,00	66,67	50,00	0,00	83,33
08 - Ingegneria civile e Architettura	29,85	48,25	53,13	48,15	36,36	56,16
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	15,24	24,24	16,33	11,90	12,50	31,58
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	37,04	53,74	60,00	50,00	60,00	62,38
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	38,46	57,14	48,28	44,74	63,16	69,89
12 - Scienze giuridiche	30,30	53,03	40,00	43,75	34,78	42,86
13 - Scienze economiche e statistiche	31,58	51,32	40,00	41,94	52,00	43,48
14 - Scienze politiche e sociali	30,77	50,00	41,67	66,67	57,14	56,00

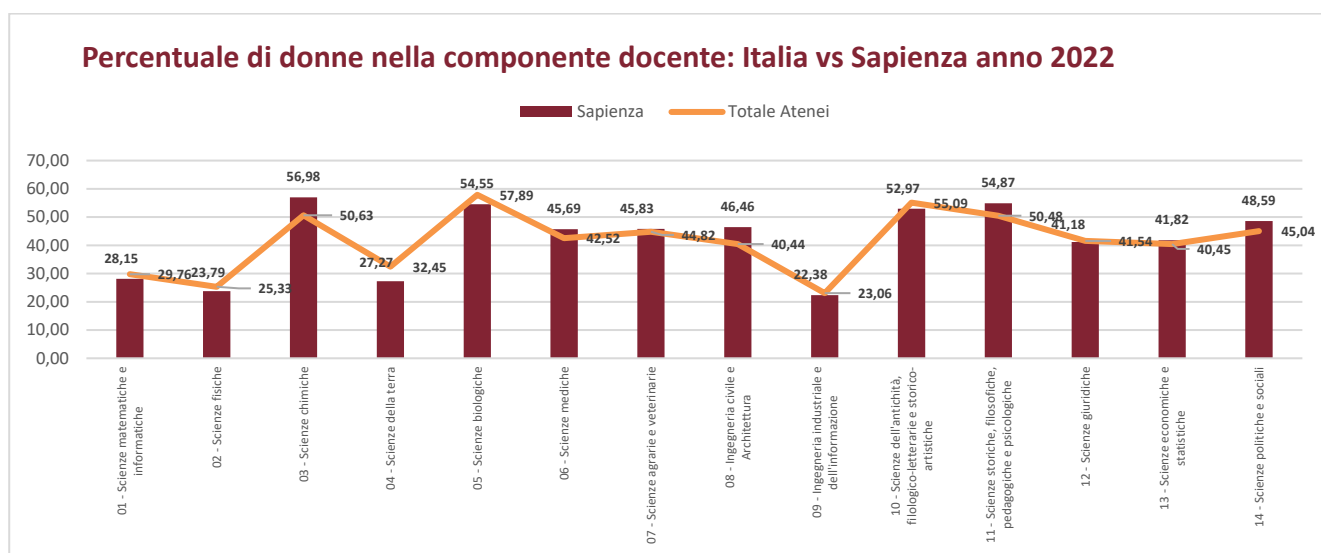
La lettura della tabella attraverso i colori consente di evidenziare immediatamente le caratteristiche più rilevanti del gender gap nelle aree disciplinari in Sapienza.

La lettura per righe, tralasciando i ricercatori a tempo indeterminato in quanto ruolo ad esaurimento, evidenzia le aree scientifiche a completa prevalenza maschile in tutti i ruoli: Scienze matematiche e informatiche, Scienze fisiche, Scienze della Terra, Ingegneria industriale e dell'informazione.

La lettura per colonne evidenzia innanzi tutto che nel ruolo di professore ordinario, il genere maschile è nettamente prevalente, cioè presente con una presenza percentuale maggiore del 60%, in tutte le aree CUN. Tra i professori associati, invece, si rileva un sostanziale equilibrio di genere (7 aree CUN su 14 a prevalenza femminile). Al contrario per nessun ruolo la componente femminile è prevalente in tutte le aree, né la componente femminile è prevalente in tutti i ruoli in qualcuna delle aree. Tralasciando per i motivi già detti i ricercatori universitari del ruolo ad esaurimento, RTDA e AR esprimono una situazione più equilibrata tra le aree: circa la metà di esse è a prevalenza maschile e circa la metà a prevalenza femminile. In definitiva la componente docente della comunità universitaria è a prevalenza maschile, spesso a netta prevalenza maschile e cresce con il progredire del processo valutativo.

I grafici che seguono illustrano, separatamente per ruolo e area scientifico-disciplinare, il confronto tra le quote femminili di ateneo e le corrispondenti quote nazionali.

Nel grafico successivo la componente femminile (%) è analizzata nel complesso, cioè senza distinzione di ruolo, all'interno di ogni area scientifico disciplinare, sulla totalità dei docenti¹³.



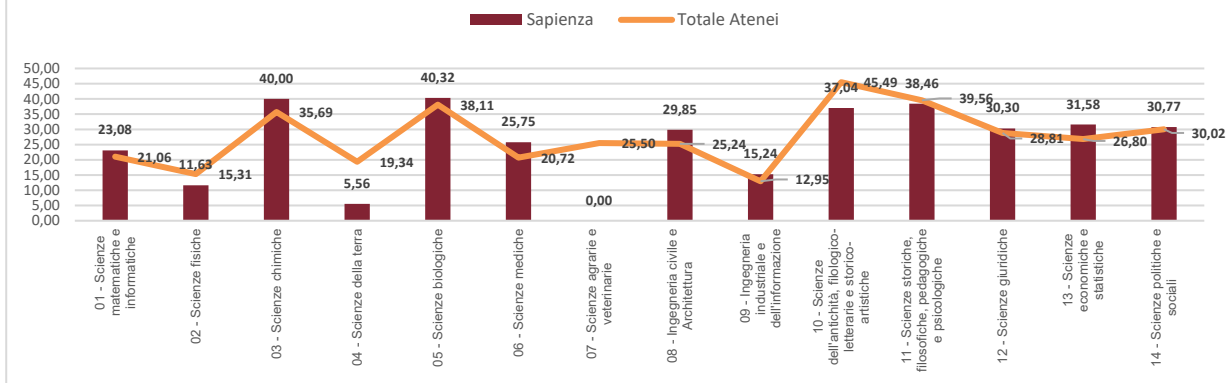
È immediato rilevare già qui che le percentuali più basse di presenza femminile appartengono alle aree CUN 01. Scienze matematiche e informatiche, 02. Scienze fisiche, 03 Scienze della terra, 09. Ingegneria industriale e dell'informazione tutte ricomprese nell'area STEM (Sciences, Technologies, Engineering and Mathematics); inoltre, anche se di pochi punti percentuali, in queste aree la presenza femminile in Sapienza è perfino più bassa che nel resto del paese.

I grafici che seguono illustrano, separatamente per ruolo e area scientifico-disciplinare, il confronto tra le quote femminili in ateneo e le corrispondenti quote nazionali.

Il grafico successivo esprime il confronto tra la presenza percentuale di donne tra i professori ordinari in Sapienza e la corrispondente quota nazionale.

¹³ Non sono conteggiati i numeri, comunque esigui (7), di AR di cui non è definita l'area di appartenenza.

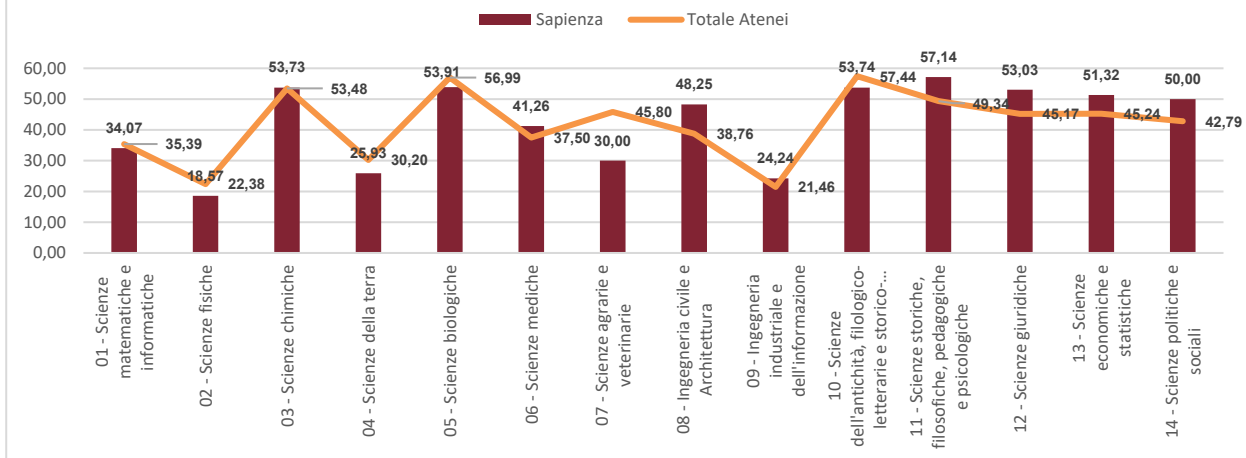
Percentuale di donne nella componente PO: Italia vs Sapienza anno 2022



La componente femminile è minoritaria (<50%) in tutte le aree disciplinari; in Sapienza la quota femminile è più bassa della corrispondente quota nazionale nelle aree: 02-Scienze fisiche, 04-Scienze della terra, 10-Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche, 11-Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche¹⁴.

Il grafico che segue illustra il confronto tra la presenza percentuale di donne tra i professori associati in Sapienza e la corrispondente quota nazionale.

Percentuale di donne nella componente PA: Italia vs Sapienza anno 2022

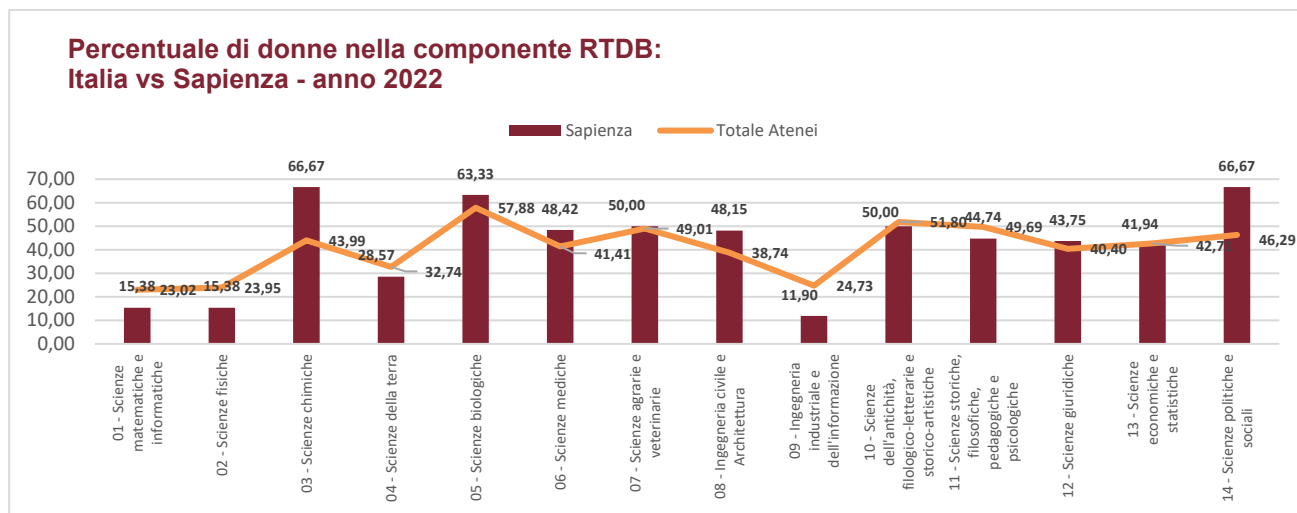


La quota femminile tra i professori associati, ovunque più elevata che tra i professori ordinari, supera il 50% sia in Sapienza che nel corrispondente riferimento nazionale nelle aree: 03-Scienze chimiche, 05-Scienze biologiche, 10-Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche; la presenza femminile supera il 50% in Sapienza rispetto alla quota nazionale che si mantiene minore del 50% nelle aree: 11-Scienze storiche, filosofiche-Scienze della dell'antichità, filologiche, letterarie e storico-artistiche, 12-Scienze giuridiche, 13-Scienze economiche e statistiche, 14-Scienze politiche e sociali.

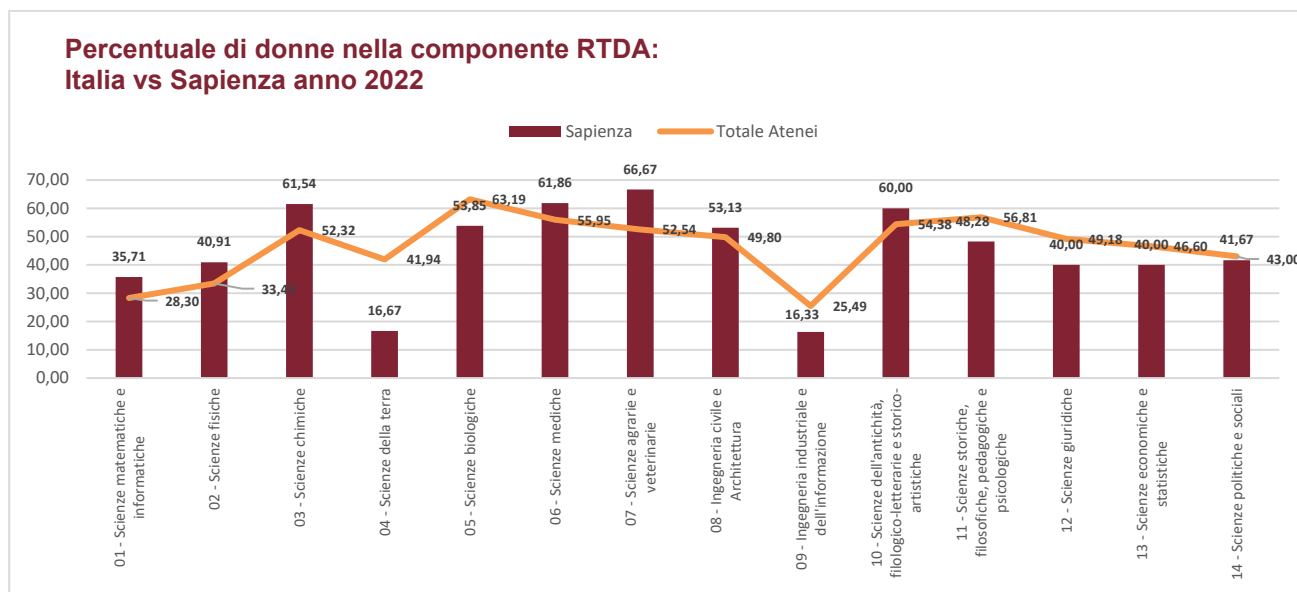
Tra i ricercatori di tipo B, Sapienza è frequentemente in posizione avanzata rispetto alla quota nazionale; l'eccezione è costituita dalle aree che presentano ovunque una componente esigua di

¹⁴ L'area 07-Scienze agrarie e veterinarie non ha componenti femminili in Sapienza.

donne in tutti i ruoli: 01-Scienze matematiche e informatiche, 02-Scienze fisiche, 04-Scienze della terra, 09-Ingegneria industriale e dell'informazione.



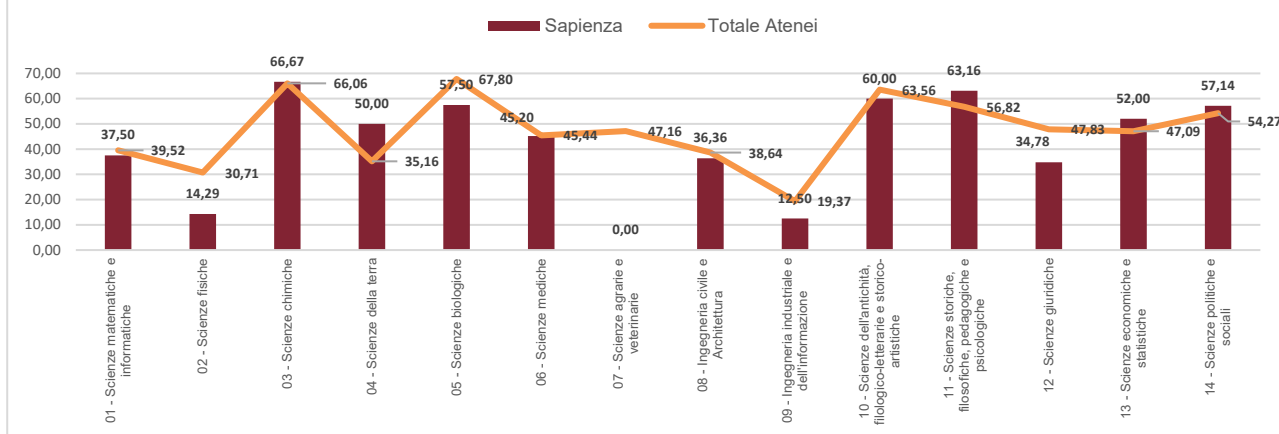
Nel caso dei ricercatori di tipo A il confronto tra le quote femminili in Sapienza e le quote nazionali è rappresentato nel grafico che segue.



In questo caso disallineamenti sensibili a favore delle donne si colgono solo nell'area 03. Scienze chimiche; al solito il disallineamento nell'area 07. Scienze agrarie e veterinarie è da attribuire allo scarso numero di componenti nell'area.

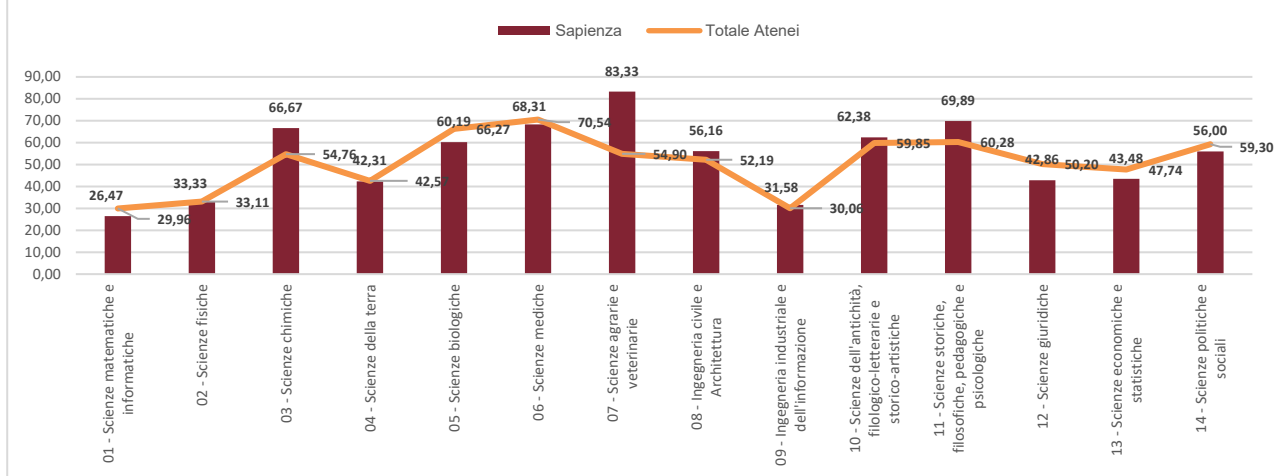
Nel caso dei ricercatori a tempo indeterminato (RU), illustrato nel grafico successivo, a parte il caso estremo dell'area delle Scienze agrarie e veterinarie, le quote nazionali e locali sono sostanzialmente allineate e comunque determinate solo da uscite dal ruolo.

Percentuale di donne nella componente RU: Italia vs Sapienza anno 2022



Diversa è la situazione nel caso degli assegni di ricerca (AR) che esprimono la fase di avvio del percorso accademico; il confronto tra quote femminili nazionali e quote Sapienza è rappresentato nel grafico successivo.

Percentuale di donne nella componente AR: Italia vs Sapienza anno 2022



Le quote Sapienza superano le corrispondenti quote nazionali con percentuali significative nelle aree: 03.-Scienze chimiche, 09-Ingegneria industriale e dell'informazione, 11-Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche.

Distribuzione del personale docente nei Fields of Research and Development (FoRD)

Il confronto internazionale nella composizione di genere richiede di fare riferimento alla classificazione FoRD (Fields of Research and Development). Questa è composta da sei aree all'interno delle quali sono raggruppate le aree scientifico-disciplinari CUN secondo lo schema seguente¹⁵.

¹⁵ Tabella di decodifica della classificazione dei settori scientifico-disciplinari secondo i Fields of Research and Development del manuale di Frascati 2015 <https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/688a0ad5-a4f7-469d-af3d-f7448aa5ae30>

Area FoRD	Area CUN
01. Natural sciences	01-Scienze matematiche e informatiche
	02-Scienze fisiche
	03-Scienze chimiche
	04-Scienze della terra
	05-Scienze biologiche
02. Engineering and technology	08-Ingegneria civile e Architettura
	09-Ingegneria industriale e dell'informazione
03. Medical and health sciences	06-Scienze mediche
04. Agricultural and veterinary	07-Scienze agrarie e veterinarie
05. Social sciences¹⁶	11-Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
	12-Scienze giuridiche
	13-Scienze economiche e statistiche
	14-Scienze politiche e sociali.
06. Arts and humanities¹⁷	10-Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche
	11-Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche

Nella tabella che segue per ogni area FoRD è riportata la percentuale della componente femminile. Sulla base di queste percentuali sono contrassegnate in blu le percentuali minori di 40% che indicano una netta prevalenza maschile e in azzurro le percentuali maggiori di 40% ma minori di 50% che in ogni caso indicano prevalenza maschile. In giallo sono evidenziate le aree a prevalenza femminile, in particolare con giallo più intenso la netta prevalenza femminile con quota maggiore del 60% e con giallo meno intenso la componente femminile.

Distribuzione delle donne per ruolo nelle aree FoRD						
	PO	PA	RTDA	RTDB	RU	AR
01 - Natural sciences	26,61	40,73	46,81	40,66	52,70	48,39
02 - Engineering and technology	20,93	36,73	30,86	26,09	22,22	39,56
03 - Medical and health sciences	25,75	41,26	61,86	48,42	45,20	68,31
04 - Agricultural and veterinary sciences	0,00	30,00	66,67	50,00	0,00	83,33
05 - Social Sciences	33,91	54,41	46,88	50,63	49,25	58,55
06 - Humanities and the arts	34,48	52,86	51,61	43,33	58,33	62,40

La presenza femminile nelle aree FoRD risente evidentemente della distribuzione della stessa nelle aree CUN da cui le prime sono costituite. In particolare, la lettura della tabella per colonna mette in evidenza che tra i professori ordinari è nettamente prevalente la presenza maschile in tutte le aree. Tra i professori associati la presenza femminile prevale ma con quote di poco maggiori del 50% nelle aree delle scienze umane e sociali.

Di nuovo è evidente che le disuguaglianze di genere, che, come più volte osservato, emergono maggiormente quanto più si restringono le possibilità di accesso, si rivelano già al primo passaggio

¹⁶ L'area FoRD 05. Social sciences racchiude l'area CUN 11 per la parte che riguarda le Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche, l'area CUN 12. Scienze giuridiche, l'area CUN 13. Scienze economiche e statistiche, l'area CUN 14 Scienze politiche e sociali.

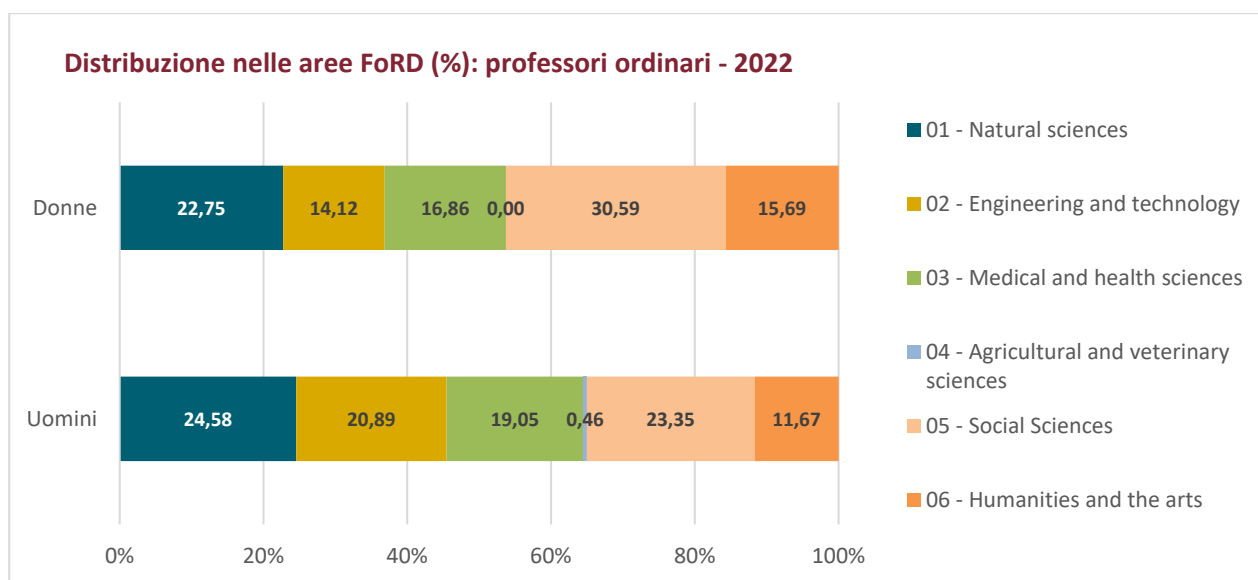
¹⁷ L'area FoRD 06. Arts and humanities racchiude l'area CUN 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche e l'area CUN 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche

verso il ruolo di RTDB. La tabella lo rivela nitidamente soprattutto perché al livello di ricercatori a tempo determinato di tipo A la prevalenza femminile è netta.

La lettura orizzontale della tabella rivela che, anche in questo caso come per le aree CUN, la netta prevalenza maschile pervade tutti i ruoli nell'area FoRD 02. Engineering and Technology.

All'interno dell'area FoRD 01 Natural Sciences confluiscono sei aree CUN e questo spiega come la prevalenza maschile delle aree CUN Scienze matematiche e informatiche e Scienze fisiche in tutti i ruoli è alleggerita dalla confluenza di Scienze chimiche e Scienze biologiche a prevalenza femminile fatta eccezione del ruolo di professore ordinario.

Nel grafico successivo è rappresentata in termini percentuali, separatamente per genere, la distribuzione di professori di prima fascia nelle FoRD.

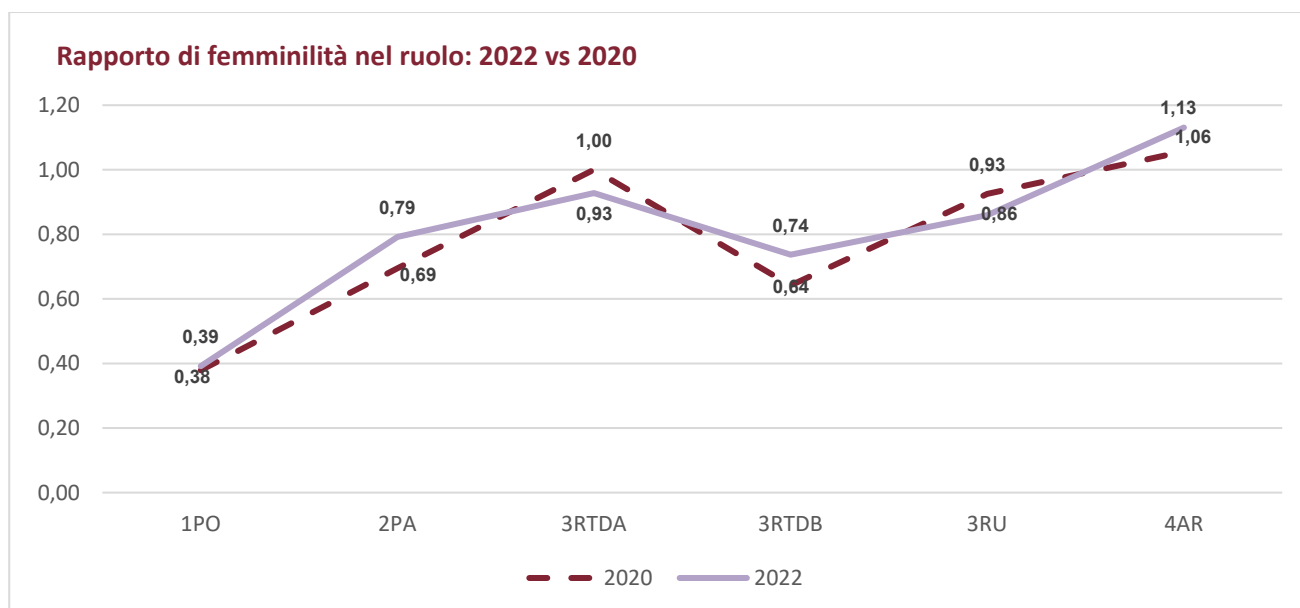


La distribuzione percentuale delle ordinarie nelle diverse aree presenta una situazione già nota: sul totale delle ordinarie la quota maggiore è nell'area 05-Social sciences, la minore nell'area 02-Engineering and technology. Sul totale degli ordinari la quota maggiore appartiene all'area 01-Natural sciences, la minore, trascurando l'area 04-Agricultural and veterinary sciences, all'area 06-Humanities and arts.

Rapporto di femminilità

Il rapporto di femminilità è definito, per ogni ruolo e ogni area scientifico-disciplinare, come rapporto tra il numero di donne e il numero di uomini, dimodoché un rapporto inferiore all'unità evidenzia uno squilibrio a sfavore delle donne tanto più grave quanto più è basso il valore del rapporto; un valore superiore all'unità evidenzia uno squilibrio a favore delle donne mentre il valore uguale all'unità denota parità. In questo modo il rapporto di femminilità consente di cogliere, in modo sintetico, forme di segregazione orizzontale e verticale e, se valutato negli anni, la loro evoluzione nel tempo.

Di seguito il calcolo del rapporto viene proposto per il 2022 rispetto al 2020 per cogliere cambiamenti nel triennio; i diversi tipi di ricercatore nelle sintesi sono raggruppati nel gruppo C e questo è certamente necessario nei confronti internazionali; tuttavia la diversità di comportamento riscontrata tra i RTDB e RTDA suggerisce di considerarli distinti. Nel grafico successivo è riportato il rapporto di femminilità distinto per ruolo nel 2022 e nel 2020.



L'immagine rimandata dal grafico rivela che nel 2022 il rapporto di femminilità è maggiore dell'unità solo per i titolari degli assegni di ricerca e sfiora l'unità per gli RTDA. Come più volte osservato il rapporto di femminilità è ben lontano dall'unità fra i professori ordinari e invariato nel triennio; è aumentato per PA e RTDB, in linea con le variazioni nel tempo di questi due ruoli, mentre è diminuito, seppur di poco, tra RTDA.

Nella tabella successiva è riportato il rapporto di femminilità nelle aree scientifico-disciplinari CUN distinto per ruolo adottando un codice di colori per sintetizzare visivamente i dati e la loro evoluzione nel tempo: gradazioni di blu sempre più scuro corrispondono a rapporti di femminilità via via meno favorevoli alle donne ($R < 1$), colorazioni di giallo sempre più intenso corrispondono viceversa a rapporti di femminilità più favorevoli alle donne ($R > 1$), mentre la parità numerica tra donne e uomini ($R = 1$) è lasciata in bianco.

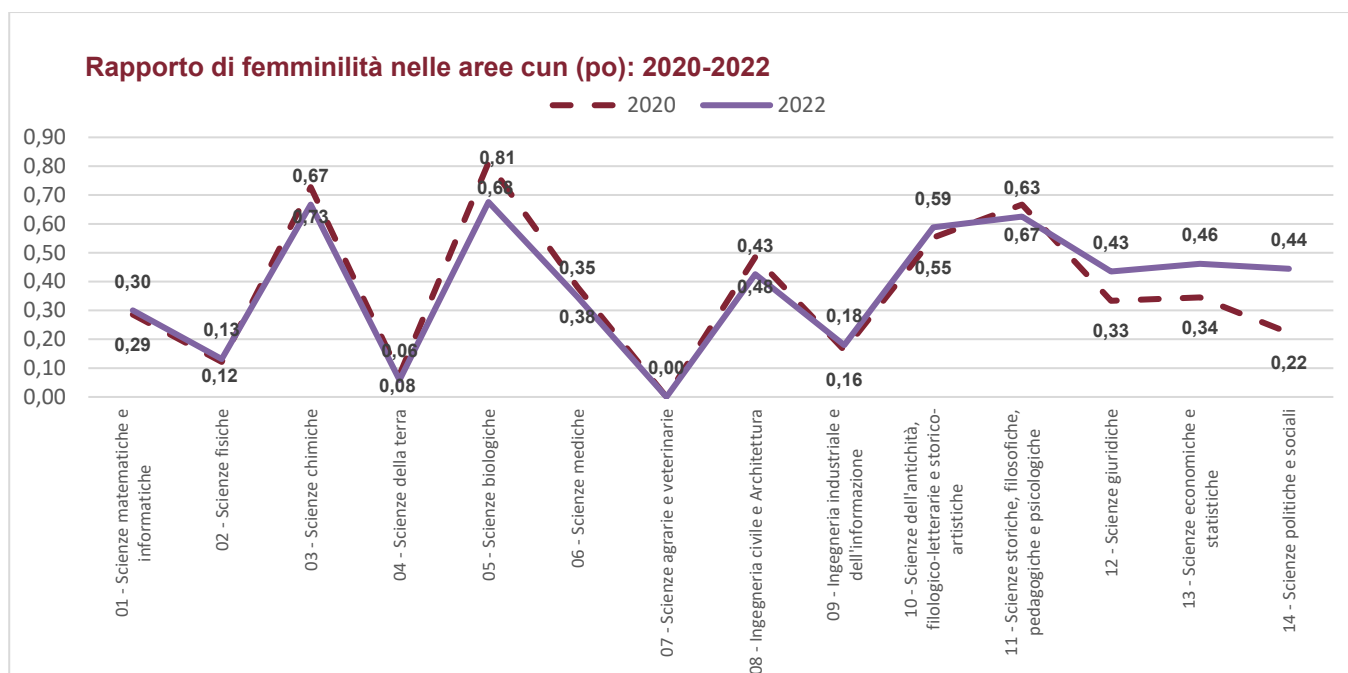
Rapporto di femminilità

Aree scientifico-disciplinare	1PO		2PA		3RTDA		3RTDB		3RU		4AR	
	2020	2022	2020	2022	2020	2022	2020	2022	2020	2022	2020	2022
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,29	0,30	0,55	0,52	0,33	0,56	0,08	0,18	0,57	0,60	0,50	0,36
02 - Scienze fisiche	0,12	0,13	0,16	0,23	0,50	0,69	0,25	0,18	0,11	0,17	0,43	0,50
03 - Scienze chimiche	0,73	0,67	0,97	1,16	3,00	1,60	2,00	2,00	2,29	2,00	1,73	2,00
04 - Scienze della terra	0,08	0,06	0,33	0,35	0,67	0,20	0,00	0,40	1,00	1,00	0,33	0,73
05 - Scienze biologiche	0,81	0,68	1,11	1,17	1,89	1,17	0,64	1,73	1,57	1,35	1,72	1,51
06 - Scienze mediche	0,38	0,35	0,50	0,70	1,70	1,62	0,59	0,94	0,88	0,82	3,29	2,16
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0,00	0,00	0,60	0,43	0	2,00	0,00	1,00	0	0	1,33	5,00
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,48	0,43	0,71	0,93	1,00	1,13	1,17	0,93	1,13	0,57	0,79	1,28
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,16	0,18	0,32	0,32	0,23	0,20	0,35	0,14	0,18	0,14	0,27	0,46
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,55	0,59	1,19	1,16	1,75	1,50	1,71	1,00	0,88	1,50	0,91	1,66
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,67	0,63	1,10	1,33	0,67	0,93	1,38	0,81	1,38	1,71	1,80	2,32
12 - Scienze giuridiche	0,33	0,43	1,21	1,13	0,70	0,67	0,17	0,78	0,60	0,53	0,83	0,75
13 - Scienze economiche e statistiche	0,34	0,46	1,17	1,05	0,38	0,67	0,71	0,72	1,40	1,08	1,10	0,77
14 - Scienze politiche e sociali	0,22	0,44	0,88	1,00	0,75	0,71	2,00	2,00	0,88	1,33	0,92	1,27

La tabella conferma quanto già ripetutamente osservato in tema di presenze femminili percentuali nelle aree scientifico-disciplinari e nei diversi ruoli. Il rapporto di femminilità resta ancorato a valori inferiori, anche sensibilmente, all'unità in tutte le Aree scientifico-disciplinari nel ruolo dei professori di prima fascia, né mostra miglioramenti nel triennio 2020-2022, anzi si evidenziano diminuzioni nei valori del rapporto di femminilità, in genere di lieve entità. Nel ruolo dei PA le modifiche sono lievi. Le aree di Scienze matematiche e informatiche, Scienze fisiche e Ingegneria industriale e dell'informazione presentano un rapporto di femminilità inferiore all'unità, talvolta drammaticamente inferiore (Scienze fisiche) in tutti i ruoli, né si evidenziano miglioramenti significativi nel triennio.

Nel grafico successivo è evidenziato il rapporto di femminilità nelle aree CUN tra i professori ordinari nel 2022 a confronto con il 2020. Il grafico non aggiunge niente di nuovo a quanto più volte osservato.

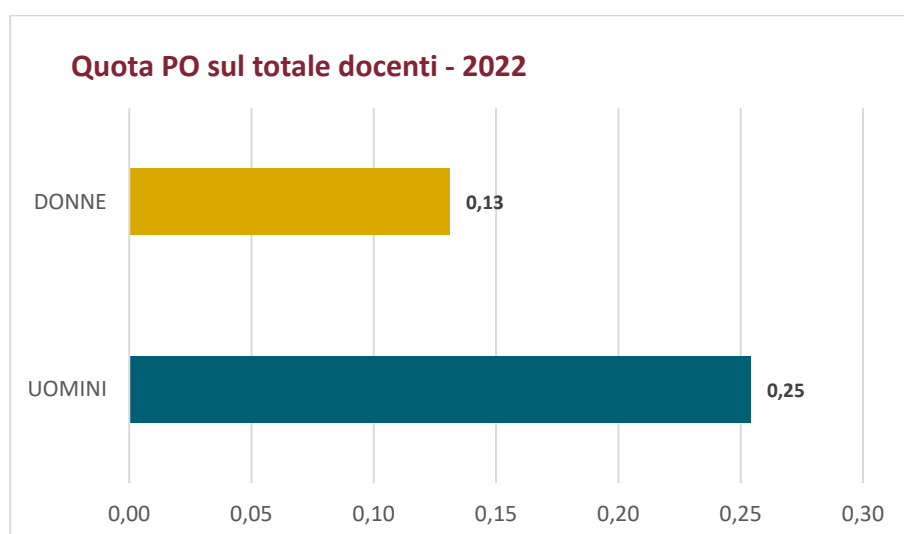
Il rapporto di femminilità in tutte le aree CUN è sempre sensibilmente inferiore all'unità e non di rado diminuito nel triennio.



A. Carriera

Percentuale del personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore in generale

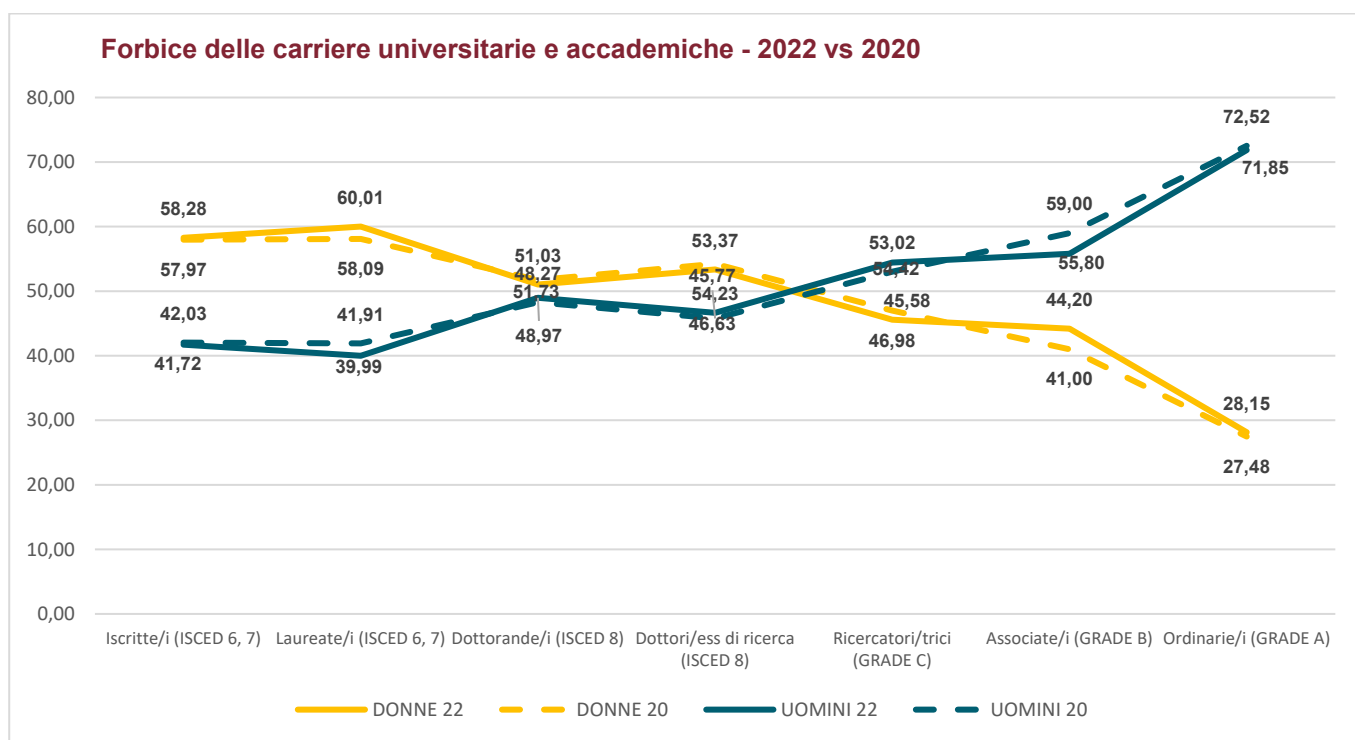
Il peso dei docenti di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore è considerato un indicatore di segregazione verticale nel senso che quanto più è basso il suo valore tanto più si presenta difficilmente accessibile la posizione di professore di prima fascia. Nel 2022 il rapporto tra donne docenti di prima fascia e totale delle donne docenti è 0,13; il corrispondente rapporto per il genere maschile è poco meno del doppio, 0,25 a indicare - grossolanamente - che il percorso delle donne verso la posizione apicale di professore di prima fascia è pressoché due volte più difficile di quella degli uomini. Rileva osservare che i valori dei rapporti sono rimasti sostanzialmente invariati rispetto all'anno precedente.



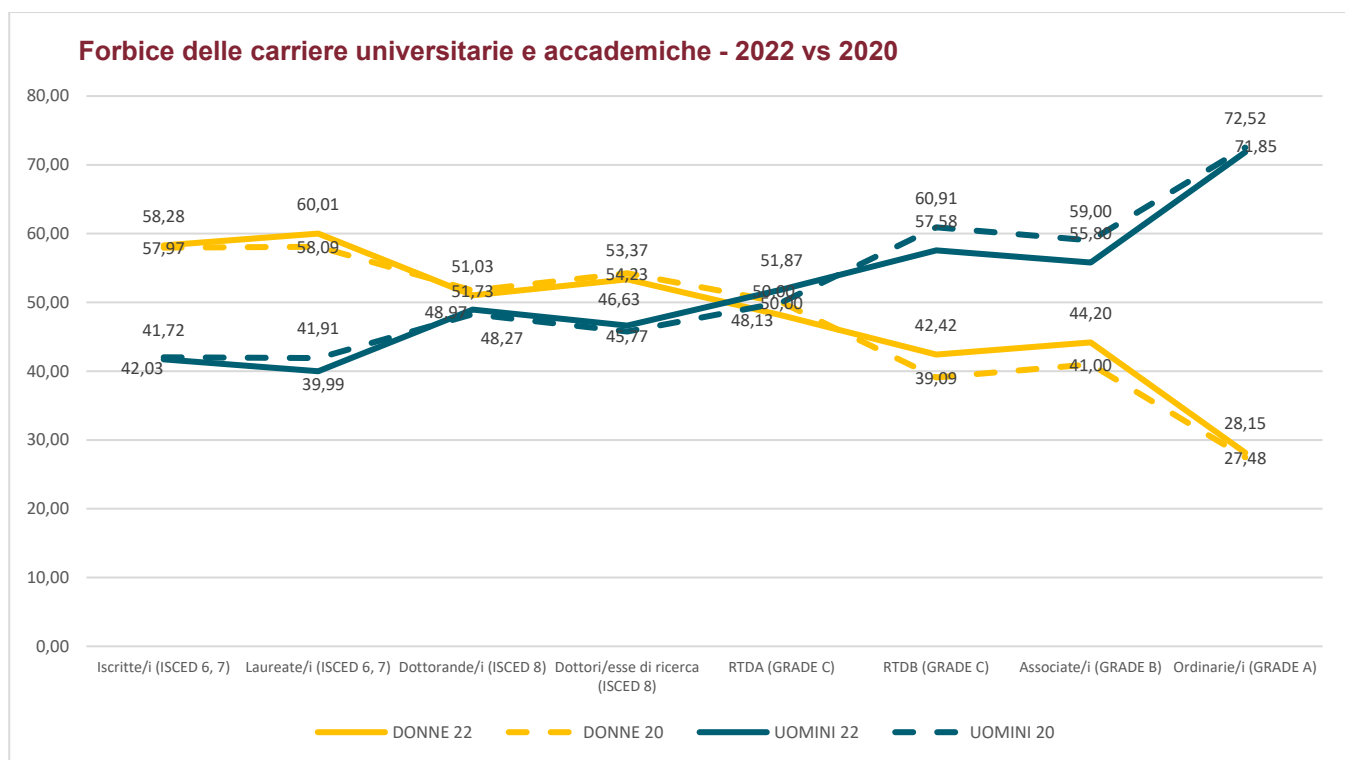
Forbice delle carriere universitarie e accademiche

La forbice delle carriere universitarie e accademiche è costruita considerando la percentuale di donne e uomini in un determinato livello di formazione o ruolo sul totale della popolazione nel medesimo livello di formazione o ruolo. La successione dei livelli di formazione e ruolo considerati inizia dalla componente studentesca (ISCED 6 e 7) e laureate e laureati (ISCED 6 e 7) prosegue con dottorande e dottorandi (ISCED 8), dottoresse e dottori di ricerca (ISCED 8), poi con il personale ricercatore (grado C), personale docente di seconda fascia (grado B) e infine personale docente di prima fascia (grado A).

Nel grafico successivo è illustrata la forbice delle carriere che raccorda i diversi livelli relativamente all'anno di riferimento 2022 (linee continue) e confrontata con la stessa forbice nel 2020 (linee tratteggiate).



Emerge con chiarezza innanzi tutto che lo squilibrio di genere a sfavore delle donne si manifesta nel passaggio da ricercatore a professore associato e si accentua particolarmente nel passaggio a professore ordinario ovvero le disuguaglianze di genere emergono maggiormente quanto più si restringono le possibilità di accesso. A conferma si può verificare che in effetti lo squilibrio di genere si manifesta nel passaggio da ricercatore a tempo determinato di tipo A a ricercatore a tempo determinato di tipo B come rappresentato nel grafico successivo in cui il grado C viene disaggiugato in assegnisti di ricerca, ricercatori di tipo A e ricercatori di tipo B.



È evidente inoltre nei due grafici che non c'è differenza tra la situazione nel 2022 e il 2020 anche se il divario tra uomini e donne si è tenuamente assottigliato.

Glass Ceiling Index

Il Glass Ceiling Index (GCI) è interpretato come misura della possibilità per le donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (grade A). L'indice rapporta la proporzione di donne nell'accademia (Grade A + Grade B + Grade C) con la proporzione di donne di Grade A nelle posizioni complessive di Grade A (definizione She Figures). Si tratta di un indice definito e approvato a livello internazionale e utilizzato dalla Commissione Europea nella pubblicazione triennale "She Figure". Il valore di $GCI=1$ segnala l'assenza di effetto Glass Ceiling nel senso che la percentuale di donne stabilmente presenti nell'accademia (Grade A, B e C) è uguale a quella delle donne presenti nel Grade A; un valore di $GCI < 1$ segnala la sovra-rappresentazione delle donne nel ruolo apicale; un valore di $GCI > 1$ segnala che le donne sono sottorappresentate in prima fascia e tanto più sono sottorappresentate quanto più elevato è il valore del GCI.

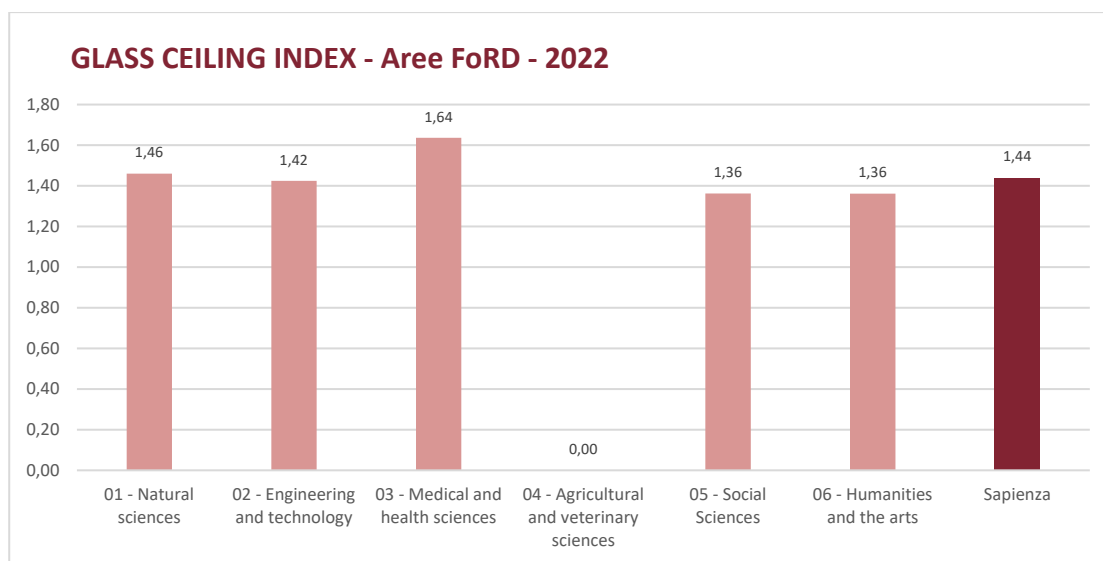
Nella tabella successiva sono riportati i valori del GCI nel triennio 2020-2022.

Glass Ceiling Index (GCI)		
2022	2021	2020
1,44	1,44	1,45

In tutti gli anni del triennio considerato il valore del GCI è superiore all'unità ed evidenzia che le donne sono sottorappresentate in prima fascia. In ogni caso è rilevante sottolineare che, relativamente al 2022¹⁸, il valore di Sapienza è inferiore al valore italiano (1,46).

¹⁸ https://ustat.mur.gov.it/media/1276/focus_carrierefemminili_universita%C3%A0_marzo2024.pdf

Nel grafico successivo il valore dell'indice in Sapienza nelle aree FoRD.



A parte il valore nullo per l'area 04. Agricultural and veterinary sciences dovuto solo al fatto che per quest'area è priva di docenti ordinari, in tutte le aree FoRD le donne sono sottorappresentate nella posizione apicale (GCI >1) in misura minore, rispetto a Sapienza, nelle aree 05-Social sciences, 06-Umanities and the arts.

Passaggi di ruolo per genere, ruolo e area scientifico-disciplinare¹⁹

Nella tabella successiva sono riportati, distinti per genere e area scientifico-disciplinare, i passaggi al ruolo di professore associato e i passaggi al ruolo di professore ordinario. Pur nella consapevolezza che nel caso di passaggio al ruolo di associato, il ruolo di provenienza può non essere quello di ricercatore, ci riferiremo per comodità a questi passaggi come passaggi da ricercatore ad associato; analogamente nel caso dei professori ordinari ci si riferirà al passaggio nel ruolo degli ordinari come passaggi da associati ad ordinari, pur non essendo necessariamente il ruolo di provenienza quello di associato nell'anno di riferimento 2023.

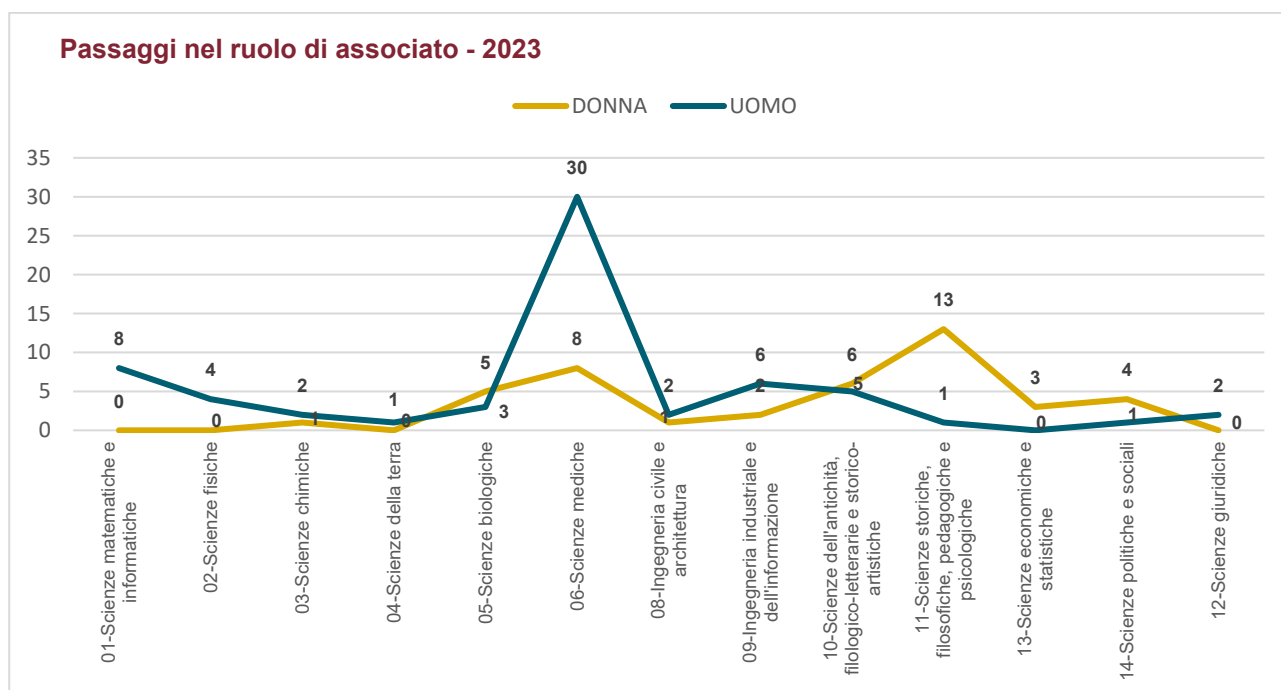
Assunzioni/upgrade 2023

	Donna	Uomo	Totale
Professore associato	43	65	108
01-Scienze matematiche e informatiche	0	8	8
02-Scienze fisiche	0	4	4
03-Scienze chimiche	1	2	3
04-Scienze della terra	0	1	1
05-Scienze biologiche	5	3	8
06-Scienze mediche	8	30	38
08-Ingegneria civile e architettura	1	2	3
09-Ingegneria industriale e dell'informazione	2	6	8
10-Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	6	5	11
11-Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	13	1	14
12-Scienze giuridiche	0	2	2
13-Scienze economiche e statistiche	3		3

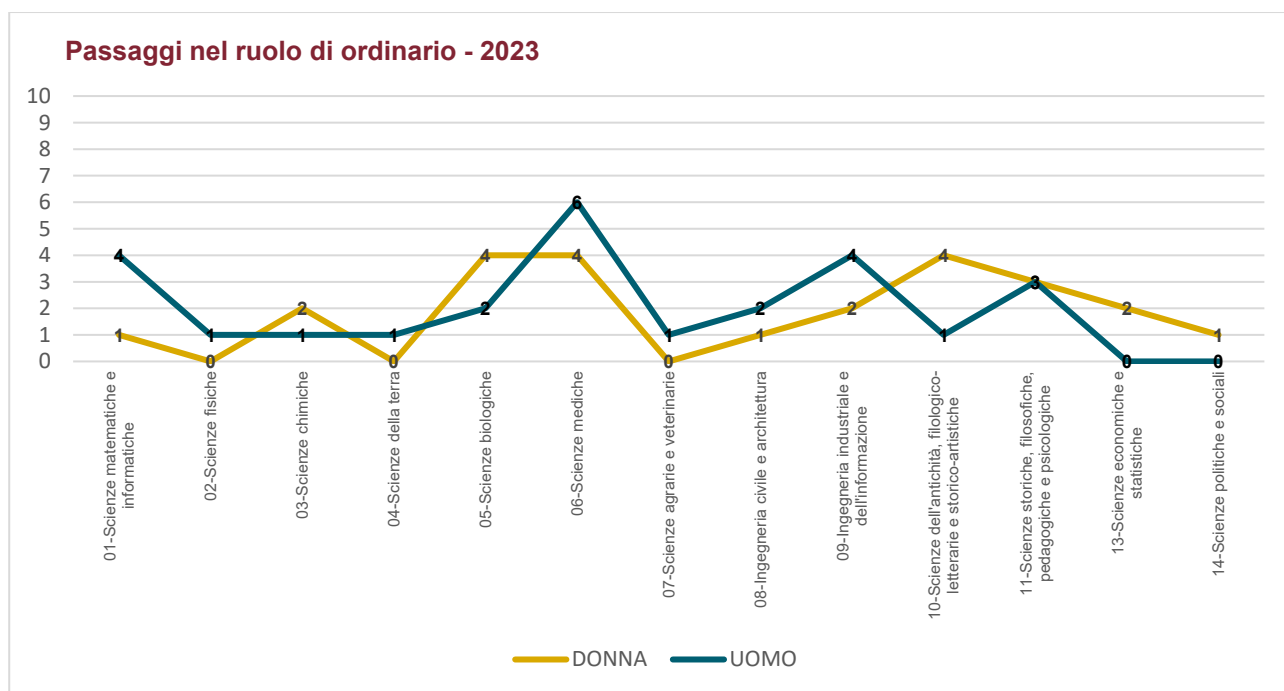
¹⁹ Fonte dati: ASUS Area Supporto Strategico Sapienza – Settore Programmazione delle risorse

14-Scienze politiche e sociali	4	1	5
Professore ordinario	24	26	50
01-Scienze matematiche e informatiche	1	4	5
02-Scienze fisiche		1	1
03-Scienze chimiche	2	1	3
04-Scienze della terra		1	1
05-Scienze biologiche	4	2	6
06-Scienze mediche	4	6	10
07-Scienze agrarie e veterinarie		1	1
08-Ingegneria civile e architettura	1	2	3
09-Ingegneria industriale e dell'informazione	2	4	6
10-Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	4	1	5
11-Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	3	3	6
13-Scienze economiche e statistiche	2	0	2
14-Scienze politiche e sociali	1	0	1
Totale	67	91	158

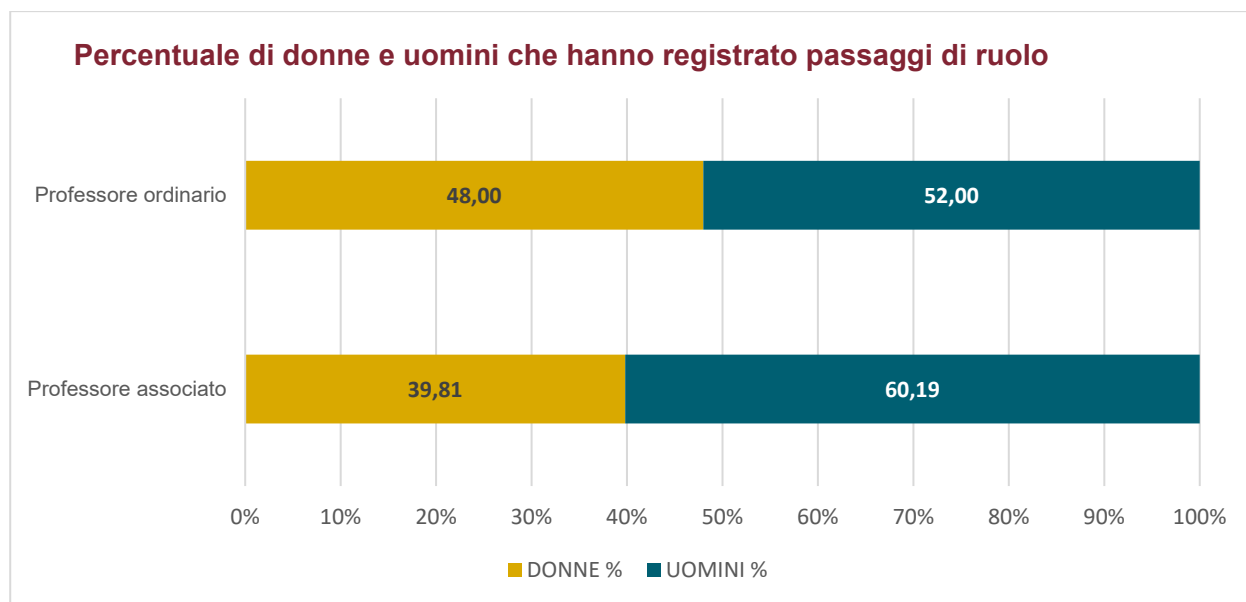
Nei passaggi nel ruolo di associato, a differenza dell'anno precedente, nel 2023 la componente femminile è decisamente inferiore alla componente maschile nel complesso salvo alcune aree scientifico-disciplinari (5), come si rileva nel grafico che segue.



Nei passaggi al ruolo di ordinario la situazione è equilibrata: nel complesso le donne sono pressoché lo stesso numero degli uomini (24 e 26) ma la superiorità numerica maschile si presenta pressoché in tutte le aree come illustrato nel grafico che segue.

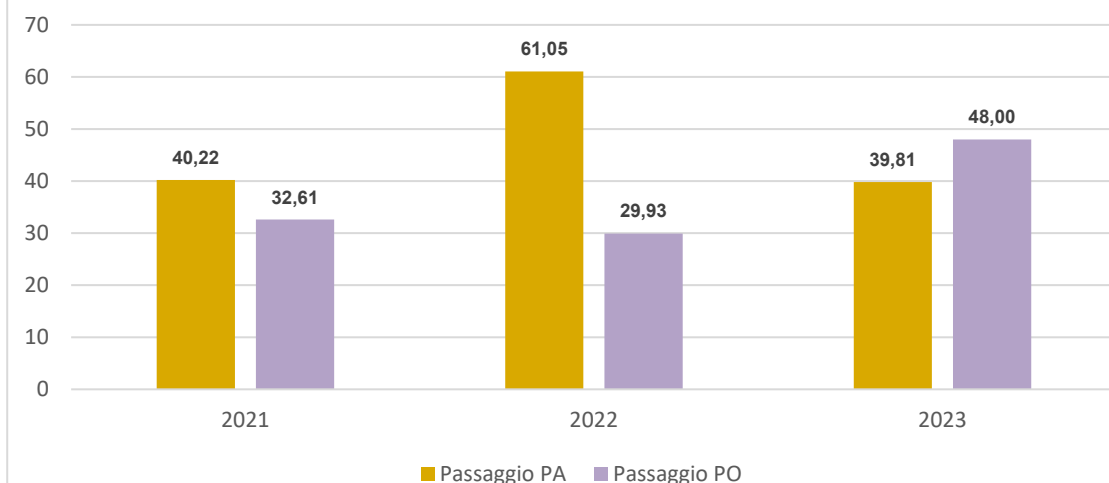


Guardando al complesso dei passaggi di ruolo nel 2023, senza distinzione delle aree disciplinari, mentre nelle quote di passaggio a professore ordinario le donne mantengono la stessa proporzioni degli uomini, sono nettamente inferiori nel passaggio ad associato come evidenziato nel grafico che segue.



Nel grafico successivo sono rappresentati i passaggi delle donne rispettivamente nei ruoli di associato e di ordinario nel triennio 2021-2023.

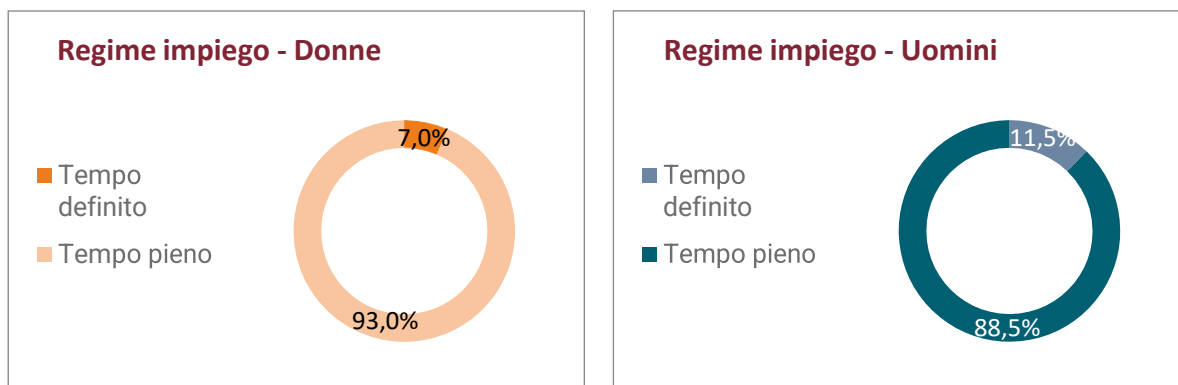
Passaggio di ruolo della componente femminile nel triennio 2021-2023



Il grafico evidenzia con chiarezza che la quota di passaggi nel ruolo degli ordinari registra un aumento significativo; il passaggio al ruolo di associato registra un aumento significativo solo nel 2022 per poi tornare ad assestarsi su valori di poco inferiori al 40% nel 2023.

Tempo pieno e tempo definito

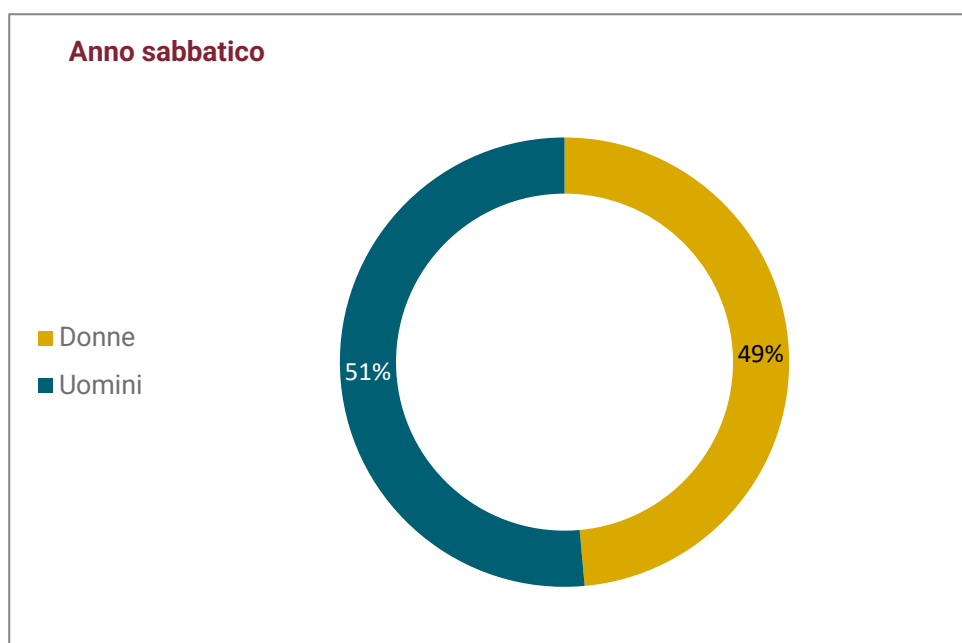
L'opzione per il regime di tempo definito non è diffusa tra i docenti della Sapienza; considerati nel complesso, cioè senza distinzione di genere, la percentuale di docenti che ha optato per il regime di tempo pieno nel 2022, percentuale confermata dagli anni precedenti (era del 90,1% nel 2021 e del 90% nel 2020). Le donne optano meno degli uomini per il tempo definito. I due grafici successivi rappresentano le quote di donne e uomini che al 31 ottobre 2022 risultavano a tempo definito.



Queste percentuali non sono sensibilmente diverse da quelle già rilevate gli anni precedenti.

Fruizione dell'anno sabbatico

Nei cinque anni accademici precedenti, dal 2018/2019 al 2022/23 hanno usufruito dell'anno sabbatico (o di congedo per motivi di studio) 105 docenti, dei quali 51 donne e 54 uomini. Il dato è sostanzialmente identico a quello dei quinquenni 2016-2020 e 2017-2021.



A. Ricerca

Principal Investigators nei Progetti ERC/ MSCA/ PRIN/ Ateneo per genere e finanziamento erogato²⁰

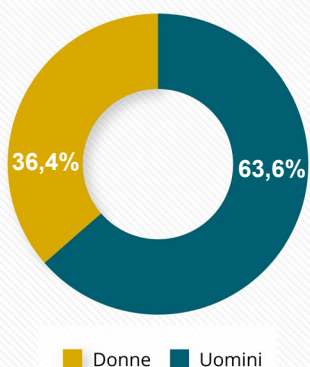
Riportiamo qui di seguito, i dati complessivi con i relativi grafici relativi ai progetti ERC, MSCA (Marie Skłodowska Curie Actions), PRIN e ai progetti di Ateneo di Sapienza. Per i progetti ERC e MSCA riportiamo i dati relativi agli ultimi 5 anni (2018-2022) e per il PRIN i dati relativi alle call PRIN del quinquennio (2018 e 2022). Per i progetti di Ateneo riportiamo i dati del triennio 2020-2022.

Nel 2022 è stato anche emesso un bando PRIN – PNRR. I dati relativi, non riportati nella tabella sottostante, sono molto simili a quelli dei PRIN 2018 e 2022. In particolare, la frazione di progetti finanziati con PI donna è del 38,7%, mentre la percentuale di finanziamento per i progetti con PI donna è del 38,3%.

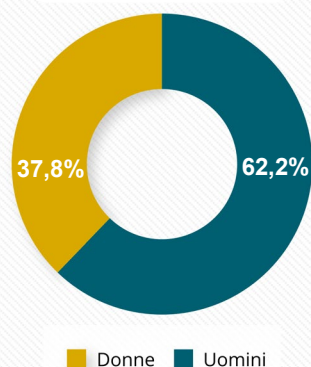
	ERC (2018 - 2022)		MSCA (2018 - 2022)		PRIN (2018 e 2022)		ATENEO (2020 - 2022)	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI
N. Progetti finanziati	8	14	20	16	214	345	2279	2438
Percentuale progetti finanziati	36,4%	63,6%	55,6%	44,4%	38,3%	61,7%	48,3%	51,7%
Finanziamenti in €	13.469.221	22.195.975	4.309.549	3.303.205	22.103.475	36.429.151	20.257.855	32.734.454
Percentuale finanziamenti	37,8%	62,2%	56,6%	43,4%	37,8%	62,2%	38,2%	61,8%

²⁰ Fonte dati: ASUS Area Supporto Strategico Sapienza - ASUR Area Supporto alla Ricerca.

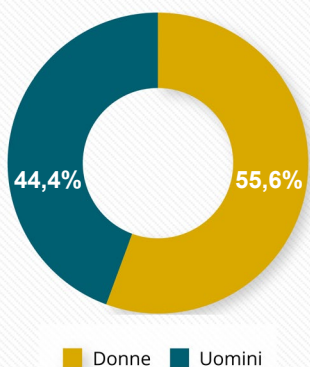
ERC - numero progetti



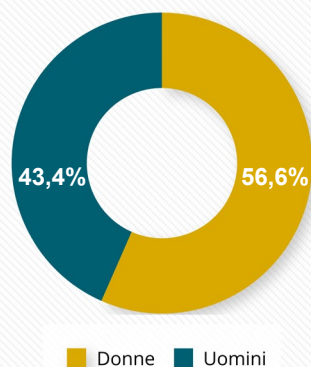
ERC - finanziamenti



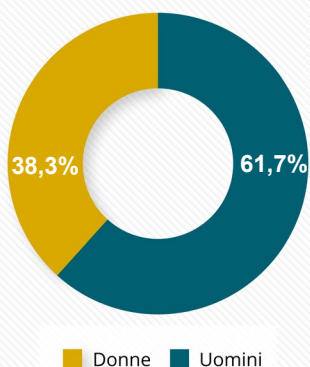
MSCA - numero progetti



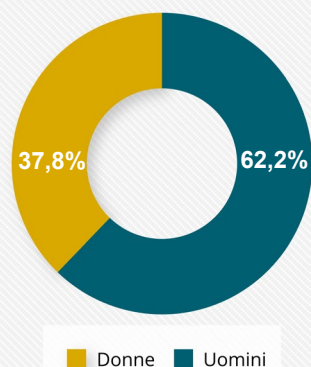
MSCA - finanziamenti

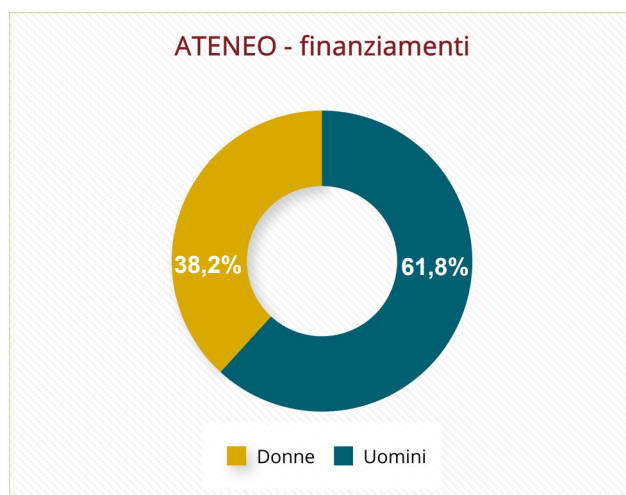
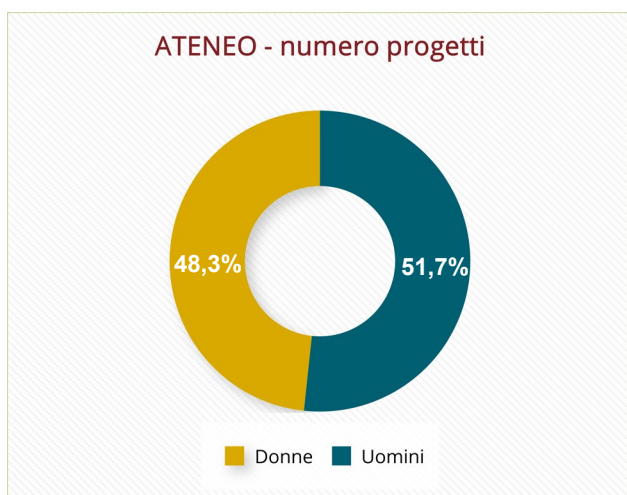


PRIN - numero progetti



PRIN - finanziamenti





È interessante notare come, per i progetti ERC e PRIN la maggior parte dei PI siano uomini; circa i 2/3 per i progetti ERC e circa il 60% per i progetti PRIN

Diversa è la situazione per le borse MSCA. In questo caso il numero di PI donne supera il numero di PI uomini (circa 55% vs 45%), dato in aumento rispetto al quinquennio 2017-2021 quando il numero di PI era circa lo stesso per i due generi.

Per quanto riguarda i progetti di Ateneo, si nota come il numero di progetti sia circa lo stesso per donne e uomini, mentre i progetti degli uomini sono in media finanziati di più di quelli delle donne. Globalmente però è importante notare che per tutte le tipologie di progetto di ricerca (a parte che per i progetti di Ateneo) sia la frazione di progetti che le percentuali di finanziamento ottenute da PI donna aumentano sensibilmente rispetto al quinquennio 2017-2021 (dati riportati nel Bilancio di Genere 2022).

ERC 2018 - 2022

Riportiamo qui di seguito numero e percentuale di PI e importo e percentuale dei finanziamenti dei progetti ERC, per genere e per settore sugli anni dal 2018 al 2022.

Come per il quinquennio 2017-2021 sono molto accentuate le differenze di genere. Il 92,9% dei progetti nel settore PE con PI Sapienza ha PI uomo, mentre tutti i progetti nel settore SH hanno PI donna e nel settore LS il 75% dei progetti hanno PI donna.

Complessivamente la frazione di progetti con PI donna è del 36,4%.

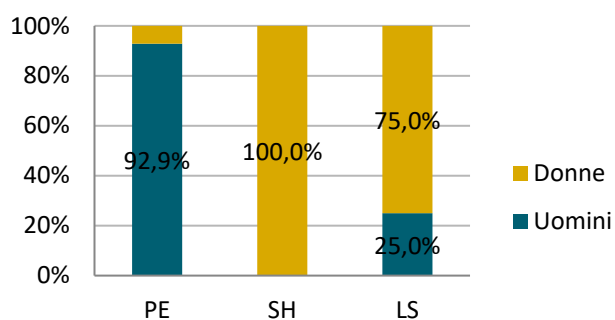
ERC - PI per settore e genere

	D	U	Totale
PE	1	13	14
SH	4	0	4
LS	3	1	4
Totale	8	14	22

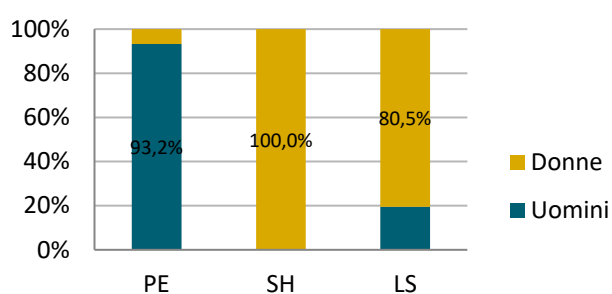
ERC - Importo progetti per Panel e genere PI

	D	U	Totale
PE	1.499.393	20.699.681	22.199.074
SH	5.790.654	0	5.790.654
LS	6.179.173	1.496.294	7.675.467
Totale	13.469.220	22.195.975	35.665.195

PI per settore ERC



Finanziamenti per settore ERC



MSCA 2018 - 2022

Riportiamo qui di seguito numero e percentuale di PI e importo e percentuale dei finanziamenti dei progetti MSCA (Marie Skłodowska-Curie Actions) per genere e per settore (Panel) nel quinquennio 2018-2022.

Ricordiamo che i settori MSCA sono i seguenti: Chemistry (CHE), Economic Sciences (ECO), Information Science and Engineering (ENG), Environment and Geosciences (ENV), Life Sciences (LIF), Mathematics (MAT), Physics (PHY), Social Sciences and Humanities (SOC).

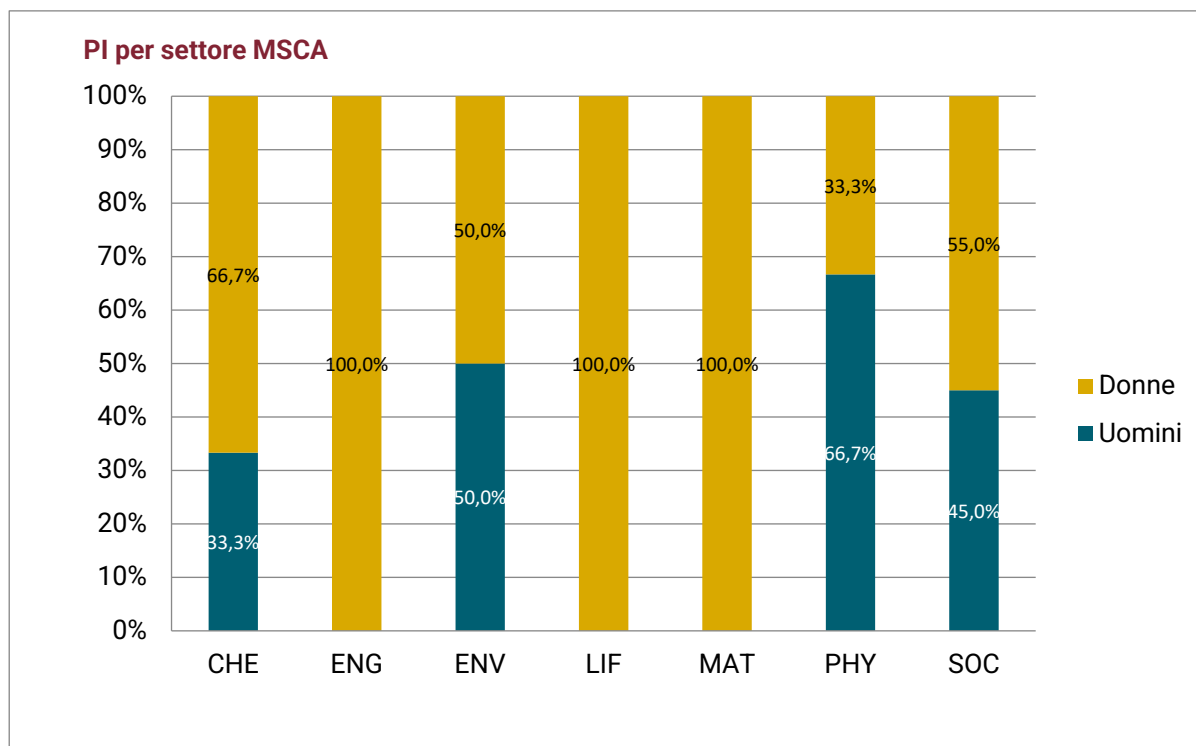
In questo quinquennio il 55,6% dei progetti ha PI donna, dato in aumento rispetto al quinquennio 2017-2021 quando il numero di progetti era lo stesso per PI donna e uomo.

MSCA - PI per Panel e genere

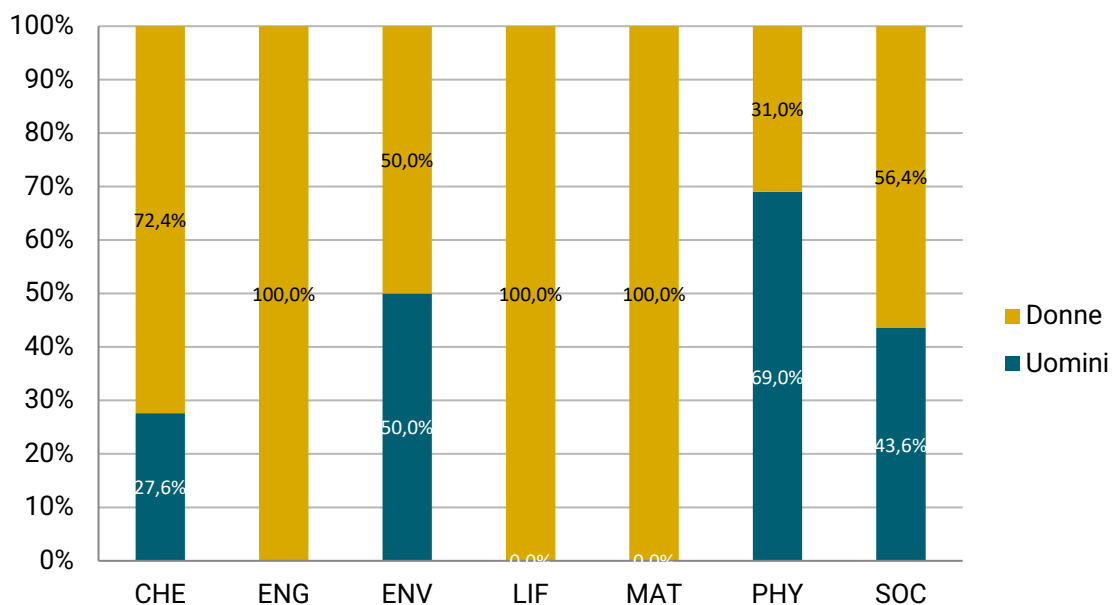
	D	U	Totale
CHE	2	1	3
ENG	1	0	1
ENV	2	2	4
LIF	1	0	1
MAT	1	0	1
PHY	2	4	6
SOC	11	9	20
Totale	20	16	36

Anche per i progetti MSCA, come, ma in forma più attenuata, rispetto ai progetti ERC si nota una diversa prevalenza di genere a seconda del topic. In particolare notiamo che in PHY due terzi dei progetti sono con PI uomo, a fronte, di una prevalenza femminile di PI in SOC e anche se con piccoli numeri nei topics CHE, ENG, LIF, MAT.

MSCA - Finanziamenti per Panel e genere			
	D	U	Totale
CHE	452.476	172.750	625.226
ENG	207.610	0	207.610
ENV	356.223	356.223	712.447
LIF	183.473	0	183.473
MAT	172.750	0	172.750
PHY	344.223	766.699	1.110.923
SOC	2.592.794	2.007.533	4.600.327
Totale	4.309.549	3.303.205	7.612.755



Finanziamenti per settore MSCA

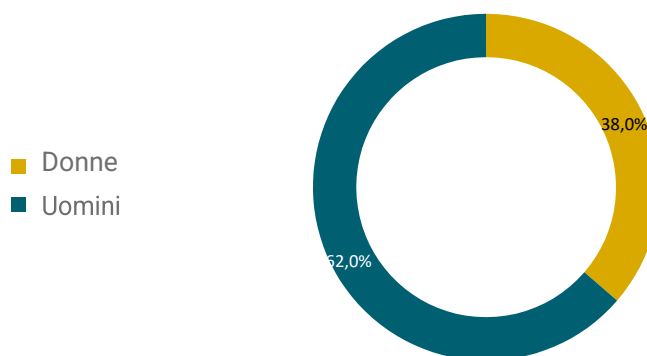


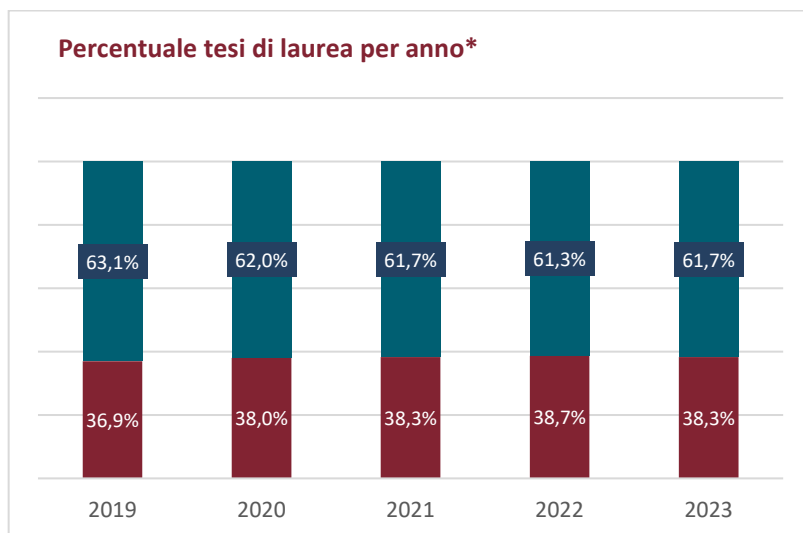
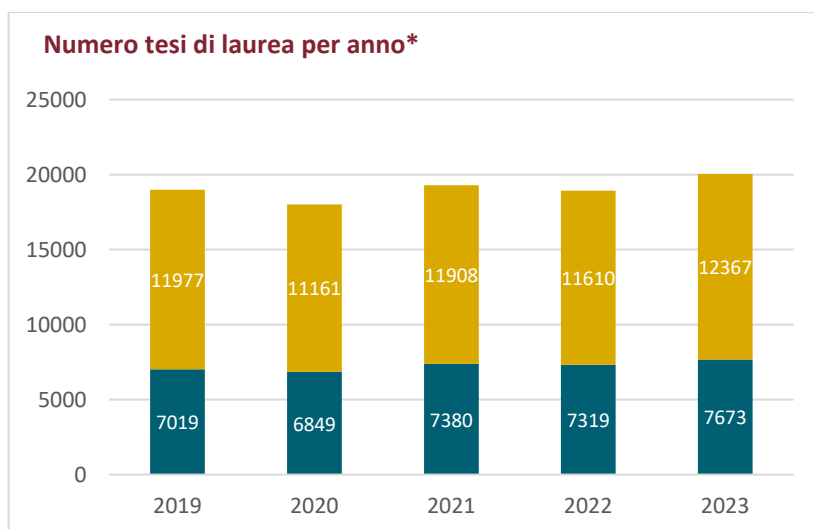
A. Didattica

Percentuale dei relatori/relatrici tesi di laurea per genere

Dal 2019 al 2023 le percentuali di tesi di laurea con relatrice donna e con relatore uomo sono rispettivamente circa il 38,0% e il 62,0%. Si nota che la percentuale di tesi con relatrice donna è la stella del quinquennio precedente e in leggero aumento rispetto al quinquennio 2017-2021 (37,5%).

Relatrici e relatori delle tesi di laurea

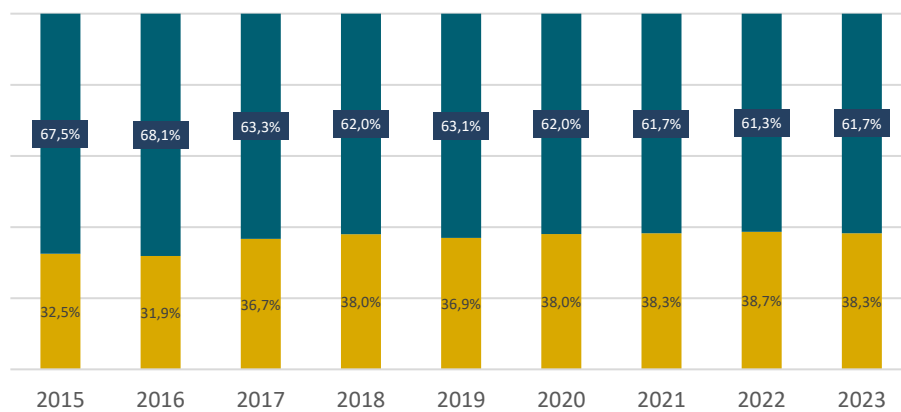




* Fonte dati: ASUS Area Supporto Strategico

Se guardiamo agli anni dal 2015 al 2018 si nota una crescita lieve ma costante della percentuale di relatrici donne. La percentuale cresce approssimativamente dal 32% al 38%, più lievemente negli ultimi anni, in linea con un progressivo aumento delle donne presenti nella carriera accademica e in ruoli formativi rappresentativi, accessibili anche dagli studenti e dalle studentesse al momento della scelta del loro percorso finale di preparazione della tesi.

Percentuale tesi di laurea per anno





3. Incarichi istituzionali e di governo

In questa sezione viene considerata la composizione di genere delle principali cariche accademiche dell'Ateneo. Poiché la durata di queste cariche è diversa e pluriennale, e i mandati sono sfasati nel tempo è sembrato opportuno riferire questa analisi alla situazione attuale, l'anno accademico 2023/2024 e, ove possibile o opportuno, confrontarla con anni precedenti.

Le categorie esaminate sono:

1. Rettore
2. Direttore
3. Prorettore Vicario Vice-Rettore
4. Altri Prorettori o personale delegato
5. Componenti del Senato Accademico
6. Componenti del Consiglio di Amministrazione
7. Componenti del Comitato Unico di Garanzia
8. Componenti del Nucleo di Valutazione di Ateneo
9. Direttori di Dipartimento
10. Presidi di Scuole/Facoltà
11. Presidenti di Corso di Studi
12. Coordinatori delle Scuole di Dottorato
13. Direttori di Centri di Ricerca di Ateneo.

La *governance* di Sapienza, oltre al Rettore e al Direttore generale, entrambe donne, è costituita da un insieme di 52 unità che comprendono il prorettore vicario, i prorettori, i delegati del rettore e i referenti, una composizione a netta prevalenza maschile quella dei prorettori e delegati, come rappresentato nella tabella successiva.

Distribuzione di genere nella governance	D	U	D (%)	U (%)
Rettore	1	0	100	0
Direttore generale	1	0	100	0
Prorettore vicario	0	1	0	100
Prorettori	8	18	30,76	69,23
Delegati	7	16	30,43	69,56
Governance	17	35	32,69	67,03

Il Senato accademico è costituito da 35 membri; oltre ai membri di diritto costituiti dal Rettore e dal Direttore generale - entrambe donne – e dal prorettore vicario, siedono nel Senato accademico il presidente del Collegio dei direttori di dipartimento, i rappresentanti delle macroaree, i rappresentanti del personale tecnico-amministrativo e i rappresentanti degli studenti. Nella composizione attuale il Senato è costituito per il 55,56% da donne e per il 44,44% da uomini, registrando un aumento della presenza femminile rispetto alla composizione dello scorso anno. Il Consiglio di amministrazione, esclusi la direttrice generale e il prorettore vicario che non hanno diritto di voto, è costituito di 10 membri di cui 4 donne e 6 uomini. Il Comitato Unico di Garanzia è costituito, oltre alla presidente, da 24 membri di cui 12 supplenti. Nel complesso la presenza femminile è di 18 unità rispetto alla maschile di 7.

Il Nucleo di valutazione di ateneo, composto da 9 membri, per il triennio 2022-2025 ha 5 componenti femminili (dato aggiornato a marzo 2023).

Il Collegio dei direttori di dipartimento, costituito da 57 membri (al 01.11.2023), è a netta prevalenza maschile: 31,58% donne e 68,42% uomini. Anche in questo caso si registra un aumento (7 punti percentuali) della presenza femminile rispetto allo scorso anno (24,60%).

I Presidi delle undici facoltà di Sapienza, espressi tra i professori ordinari a tempo pieno, registrano la presenza di una sola donna.

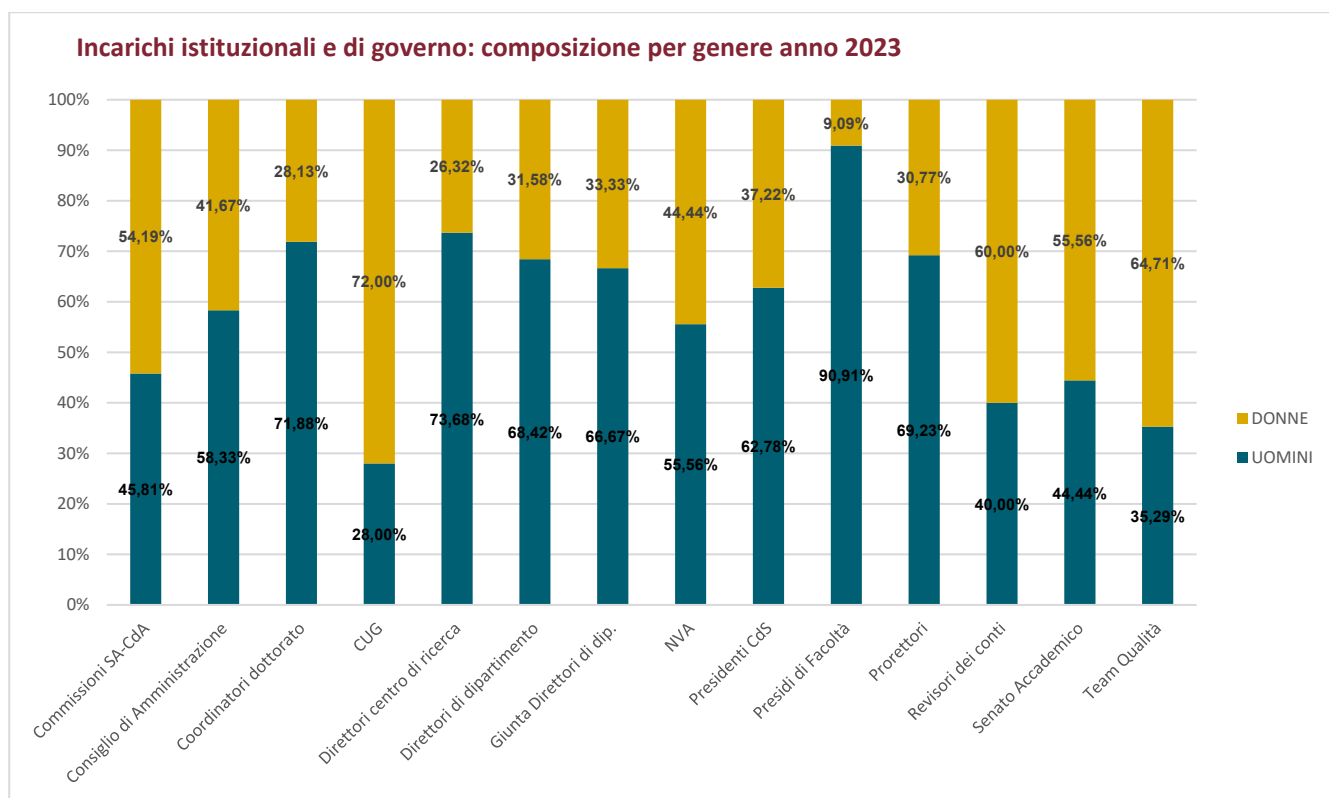
La composizione di genere nei Presidenti di Corso di Studio di corso di studio è a netta prevalenza maschile: le donne sono 115 e gli uomini 194. Va precisato che sono stati considerati separatamente tutti i corsi di studio della Sapienza dimodoché i Presidenti di corsi di studio raggruppati in aree integrate possono essere presenti più volte

Nell'ultimo ciclo di dottorato (XXXIX esimo) i Coordinatori o Coordinatrici delle Scuole di Dottorato sono 96 prevalentemente di genere maschile (69 uomini e 27 donne).

Il Presidio di qualità, costituito da 17 membri, è a prevalenza femminile: 11 donne e 6 uomini

Il genere tra i direttori dei Centri di ricerca di ateneo è prevalentemente maschile: 5 donne e 14 uomini.

La composizione per genere negli incarichi istituzionali e di governo è rappresentata nel grafico successivo²¹.



²¹ Dal 2024 il numero dei componenti del Collegio dei Revisori dei conti è costituito solo dai tre membri effettivi.



4. Personale tecnico, amministrativo e dirigente

In questa terza parte dell'analisi di contesto viene analizzata la distribuzione di genere del personale tecnico-amministrativo e dirigente, nel seguito denominato Personale TA, considerandone la composizione, la situazione occupazionale, le assenze, il turnover, le progressioni di carriera e le retribuzioni. La fonte dei dati per le elaborazioni che seguono è costituita principalmente da <https://contoannuale.rgs.mef.gov.it/web/sicosito/download>; la fonte per la distribuzione di genere nelle aree funzionali di impiego è costituita da <https://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>.

A. Composizione

Il personale tecnico-amministrativo (TA) della Sapienza alla fine del 2022, così come risulta dal Conto Annuale della RGS, è costituito da 3.636 unità di cui 2.234 donne (61,44%) e 1.402 uomini (38,55%), con l'aumento di un punto percentuale della componente femminile. Nel conteggio sono considerati anche i Collaboratori Esperti Linguistici (CEL): 85 unità di cui 65 donne pari a 76,5% e 20 uomini pari a 23,5%.

Distribuzione di genere per area funzionale d'impiego

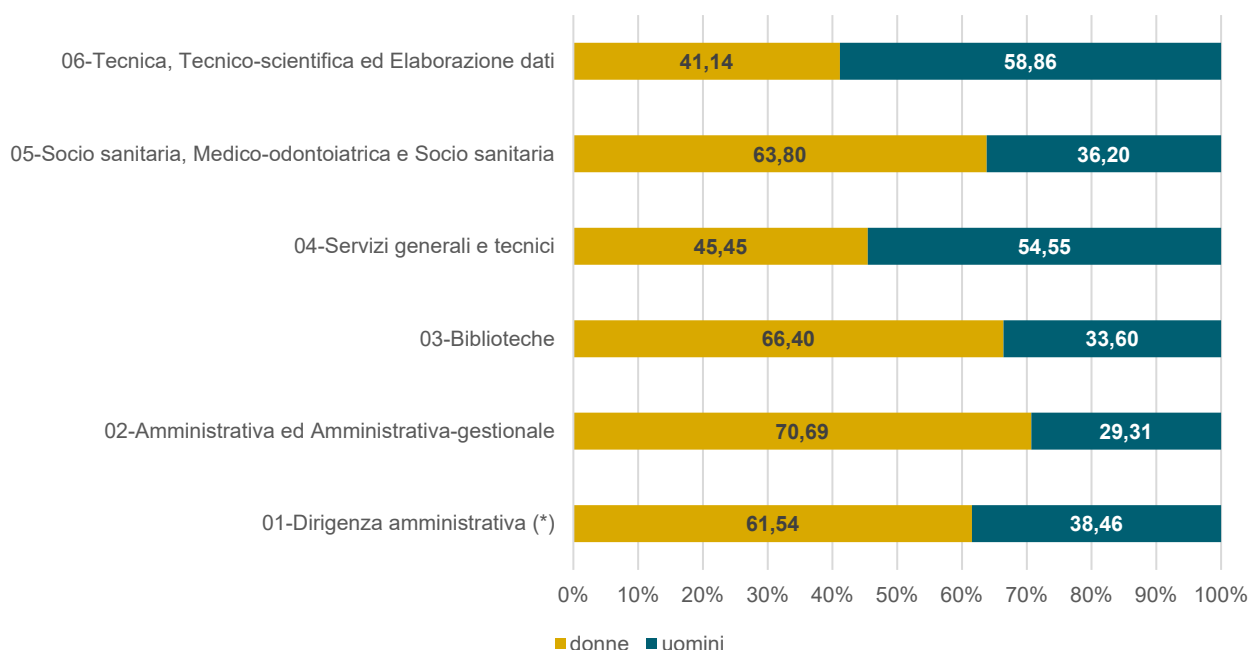
Il grafico successivo evidenzia la prevalenza di donne, oltretutto nel complesso dell'ateneo, in 4 delle 6 aree funzionali; sono eccezioni l'area Tecnica, Tecnico-scientifica e Elaborazione dati e l'area Servizi generali e tecnici nei quali la disparità di genere è a favore degli uomini. In questo prospetto non sono conteggiati i CEL che però verranno inseriti nei dati di fonte Conto annuale della RGS (successive tabelle e grafici).

Composizione per genere e area funzionale di impiego

	Donne	Uomini	Totale
01-Dirigenza amministrativa (*)	8	5	13
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	1206	500	1706
03-Biblioteche	83	42	125
04-Servizi generali e tecnici	60	72	132
05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	467	265	732
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	353	505	858
Ateneo	2177	1389	3566

* Nella Dirigenza amministrativa è inclusa la direttrice generale. Fonte: Open Data MUR Bilancio di genere.

Composizione per genere e area funzionale di impiego - 2022



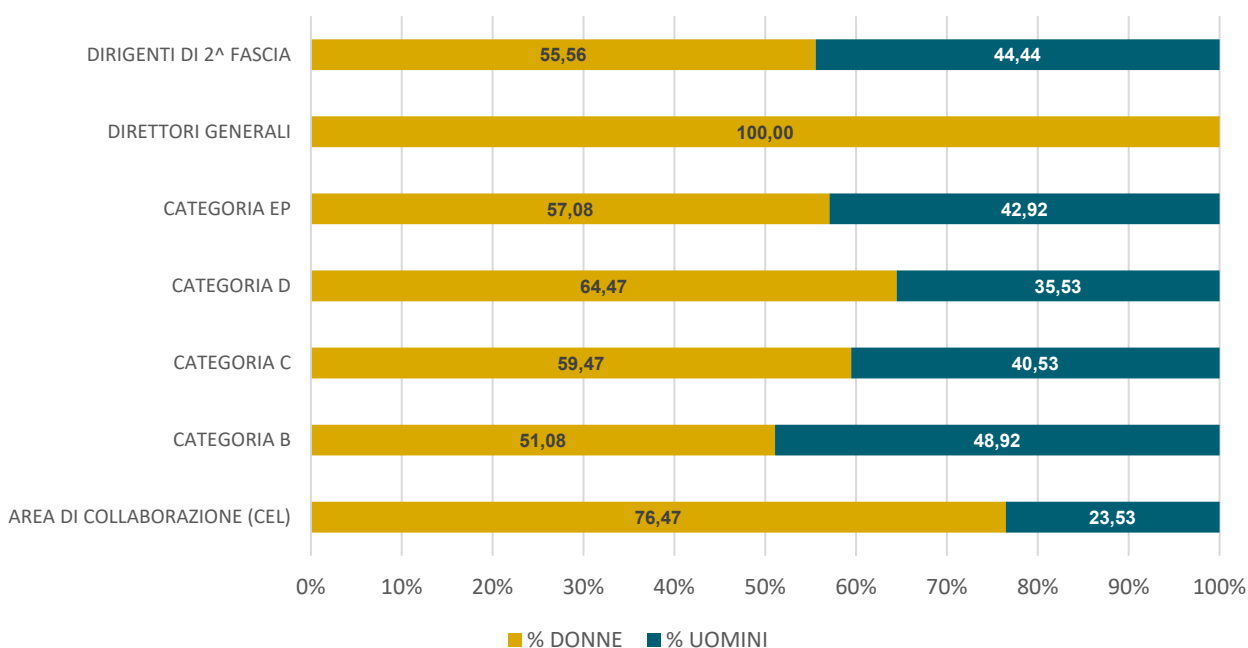
La prevalenza femminile sia per l'Ateneo nel suo complesso che nelle singole aree funzionali di impiego, già rilevata lo scorso anno conferma il quadro rilevato negli anni precedenti.

Distribuzione per genere e categoria

La distribuzione per genere vede le donne in netta prevalenza in tutte le categorie come mostra la tabella e il grafico corrispondente che seguono (fonte Conto Annuale della RGS).

Composizione per genere e categoria	D	U	Totale	% D	% U
Area di collaborazione (CEL)	65	20	85	76,47	23,53
Categoria B	95	91	186	51,08	48,92
Categoria C	936	638	1574	59,47	40,53
Categoria D	1007	555	1562	64,47	35,53
Categoria EP	125	94	219	57,08	42,92
Direttori generali	1	0	1	100,00	0,00
Dirigenti di 2 ^a fascia	5	4	9	55,56	44,44
Ateneo	2234	1402	3636	61,44	38,56

Personale TA - Composizione per genere e categoria anno 2022



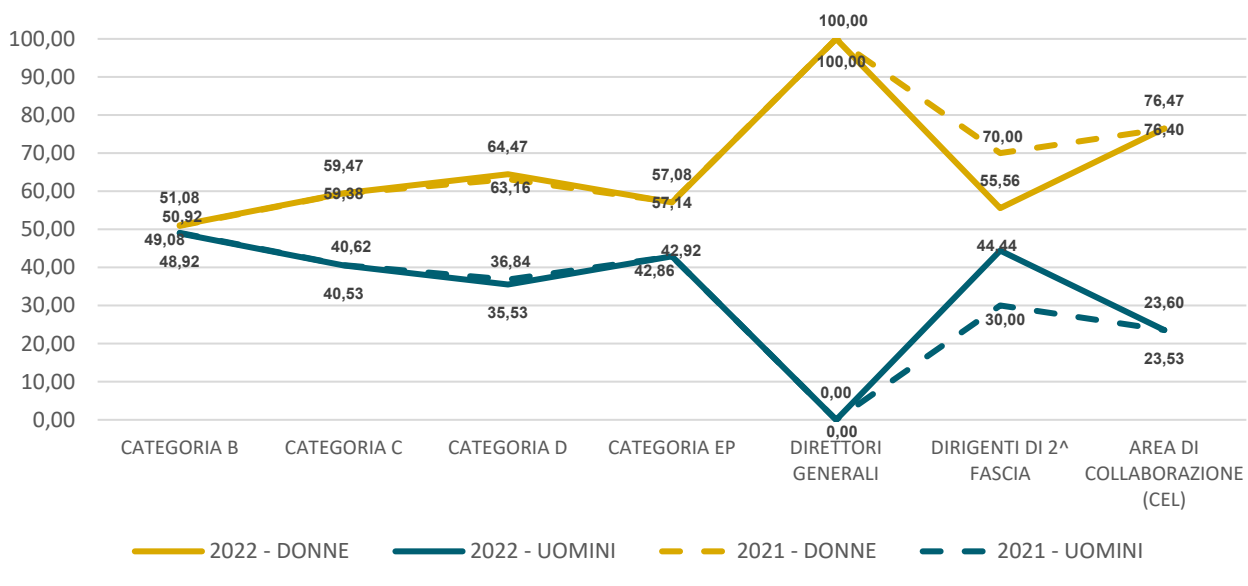
Nel confronto con la situazione dello scorso anno la presenza femminile diminuisce nella categoria tra i Dirigenti di II fascia, mentre rimangono sostanzialmente invariate nelle altre categorie.

Forbice delle carriere

La forbice delle carriere, con riferimento a un determinato anno, viene valutata attraverso il rapporto tra il numero di donne in una determinata categoria e il totale delle componenti la stessa categoria, confrontato con lo stesso rapporto calcolato per gli uomini.

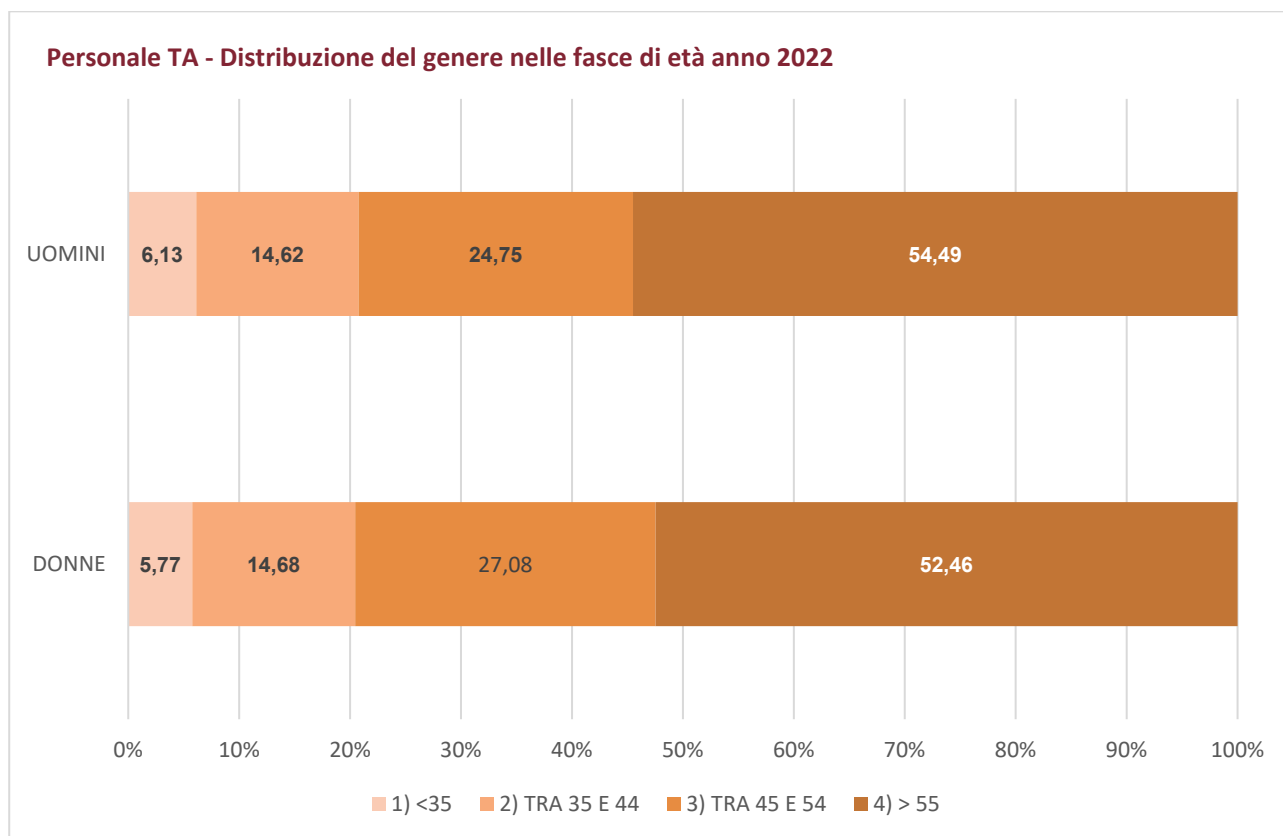
Nel grafico che segue sono riportati separatamente i valori dei due rapporti relativamente all'anno di riferimento 2022 e all'anno precedente 2021.

Personale TA - Forbice delle carriere 2022-2021



Distribuzione per genere e fasce di età

Le fasce di età considerate sono quattro: 1) minore di 35 anni, 2) tra 35 e 44 anni, 3) tra 45 e 54 anni, 4) maggiore di 54. Il successivo grafico espone la distribuzione del genere, in termini percentuali, nelle fasce di età, indipendentemente dalla categoria di appartenenza.



Il grafico evidenzia innanzitutto che la distribuzione del personale nelle fasce di età è simile per i due generi; tuttavia, per oltre la metà, la componente femminile, come anche la componente maschile ma in misura maggiore, supera i 55 anni di età. La componente più giovane (<35) è molto bassa sia tra le donne che tra gli uomini anche se in misura leggermente minore nelle donne.

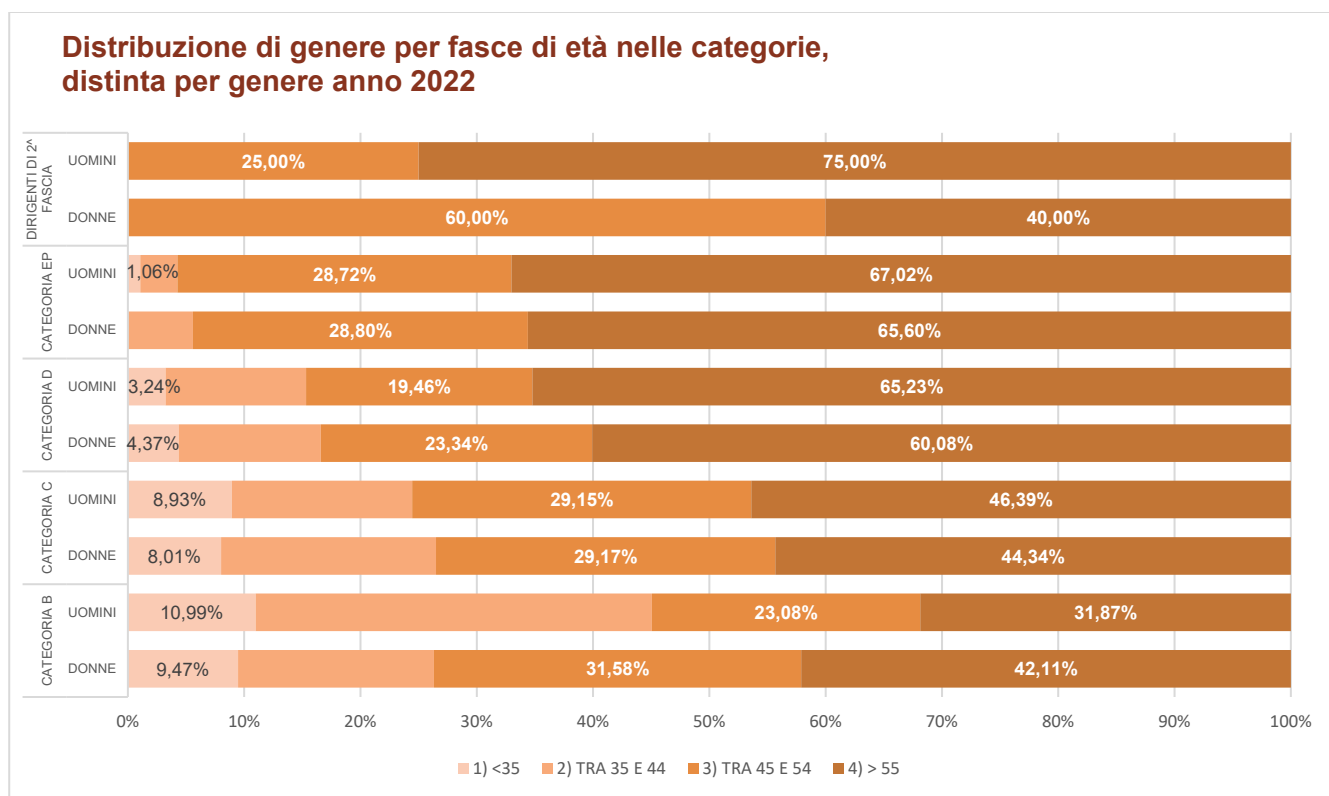
Nella tabella che segue e nel grafico corrispondente è analizzata la distribuzione nelle fasce di età all'interno delle singole categorie, distinta per genere.

Distribuzione per fasce di età nelle categorie, distinta per genere

	1) <35	2) TRA 35 E 44	3) TRA 45 E 54	4) > 55
Area di collaborazione (CEL)	1,18%	16,47%	37,65%	44,71%
Donne	1,54%	13,85%	43,08%	41,54%
Uomini	0,00%	25,00%	20,00%	55,00%
Categoria B	10,22%	25,27%	27,42%	37,10%
Donne	9,47%	16,84%	31,58%	42,11%
Uomini	10,99%	34,07%	23,08%	31,87%
Categoria C	8,39%	17,28%	29,16%	45,17%
Donne	8,01%	18,48%	29,17%	44,34%

Uomini	8,93%	15,52%	29,15%	46,39%
Categoria D	3,97%	12,16%	21,96%	61,91%
Donne	4,37%	12,21%	23,34%	60,08%
Uomini	3,24%	12,07%	19,46%	65,23%
Categoria EP	0,46%	4,57%	28,77%	66,21%
Donne	0,00%	5,60%	28,80%	65,60%
Uomini	1,06%	3,19%	28,72%	67,02%
Direttori generali	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Donne	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Uomini				
Dirigenti di 2^ fascia	0,00%	0,00%	44,44%	55,56%
Donne	0,00%	0,00%	60,00%	40,00%
Uomini	0,00%	0,00%	25,00%	75,00%
Ateneo	5,91%	14,66%	26,18%	53,25%

Nel grafico successivo è rappresentata la tabella e, per una migliore lettura dei dati, non sono indicate, per la loro particolarità, la categoria dei CEL e il Direttore generale.



Il grafico evidenzia che nelle categorie più avanzate (D, EP, Dirigenti di II fascia) nella fascia di età oltre i 55 la presenza maschile è più elevata della presenza femminile.

Età media per genere e categoria

I dati ministeriali attribuiscono ad ogni unità di personale, per ogni categoria, il valore medio degli estremi della classe di appartenenza secondo la seguente corrispondenza.

Fasce Età			Media uomini/donne
1	E20	20 - 25	22,5
2	E25	25 - 30	27,5
3	E30	30 - 35	32,5
4	E35	35 - 40	37,5
5	E40	40 - 45	42,5
6	E45	45 - 50	47,5
7	E50	50 - 55	52,5
8	E55	55 - 60	57,5
9	E60	60 - 65	62,5
10	E65	> 65	66,5

Tenuto conto della numerosità della classe di appartenenza ne deriva la seguente età media distinta per genere e categoria.

Età media del personale per genere e categoria		
	Uomini	Donne
Categoria B	47,73	51,21
Categoria C	51,75	51,35
Categoria D	55,20	54,17
Categoria EP	57,84	57,25
Dirigenti di 2 ^a fascia	56,25	54,50

Rispetto allo scorso anno non si evidenziano differenze di rilievo.

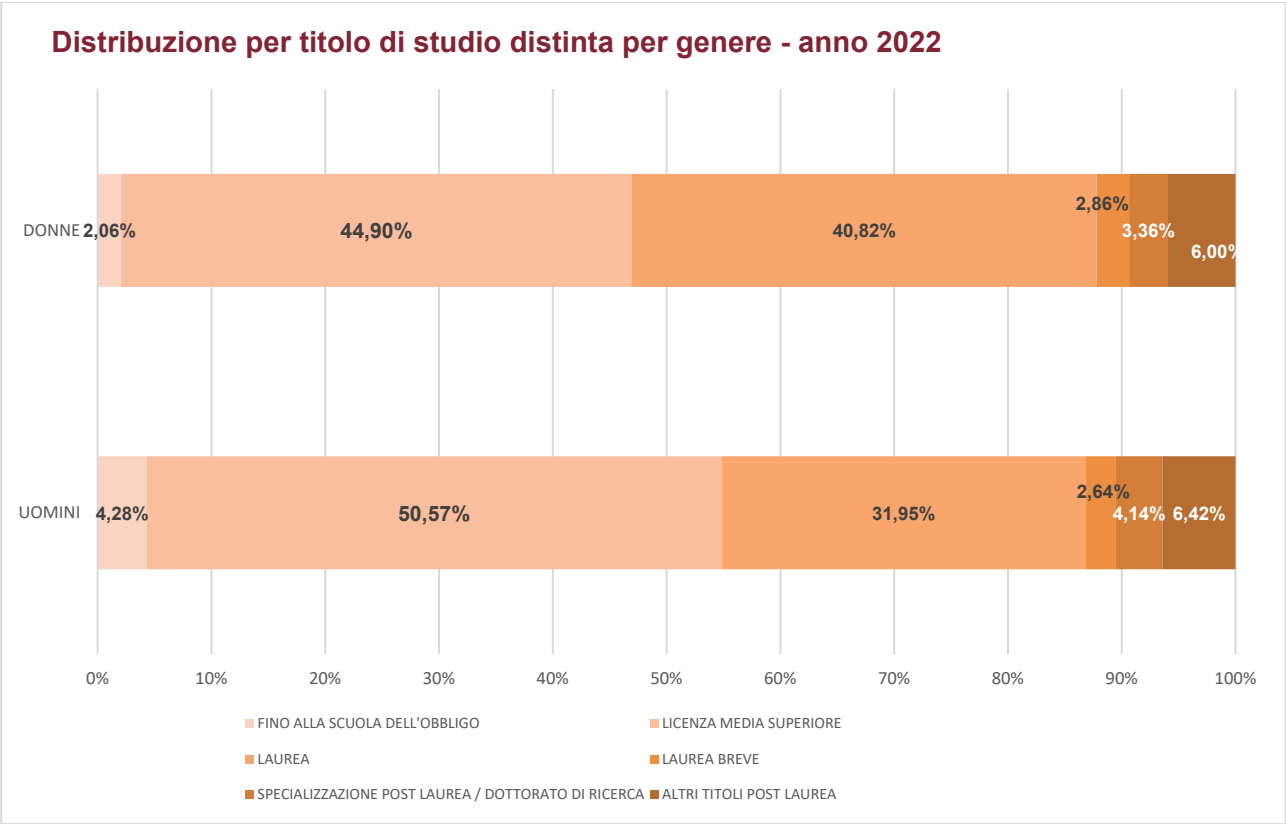
Nella categoria dei CEL l'età media delle donne è 54 anni e 53 per gli uomini e un aumento dell'età media.

Distribuzione per genere e titolo di studio

Il titolo di studio è raggruppato in sei categorie: fino alla scuola dell'obbligo, licenza media superiore, laurea breve, laurea, specializzazione post laurea/dottorato, altri titoli post laurea. La distribuzione del genere per titolo di studio, all'interno delle singole categorie è riportato nella tabella che segue.

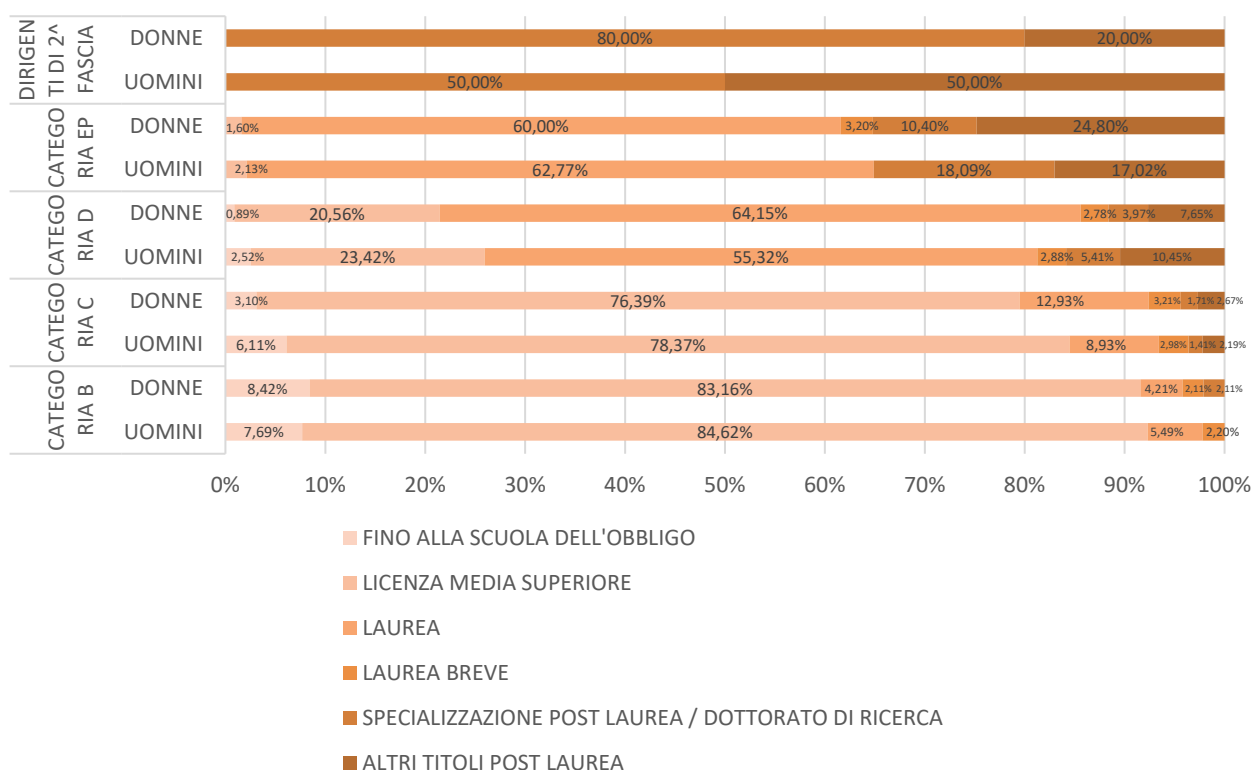
Distribuzione per genere e titolo di studio												
	Fino alla scuola dell'obbligo		Licenza media superiore		Laurea breve		Laurea		Specializzazione post laurea/dottorato di ricerca		Altri titoli post laurea	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Categoria B	7	8	77	79	2	2	5	4	0	2	0	0
Categoria C	39	29	500	715	19	30	57	121	9	16	14	25
Categoria D	14	9	130	207	16	28	307	646	30	40	58	77
Categoria EP	0	0	2	2	0	4	59	75	17	13	16	31
Dirigenti di 2 ^a fascia	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4	2	1
Ateneo	60	46	709	1003	37	64	428	846	58	75	90	134

Nella tabella non è considerata la direttrice generale con laurea e i CEL tutti con laurea.
Nel grafico che segue è rappresentata, sulla base della tabella precedente la distribuzione del personale, distinta per genere, nelle fasce corrispondenti al titolo di studio.



Il grafico evidenzia che metà della popolazione femminile (50,2%) ha un titolo di studio che include almeno la laurea (intesa come laurea magistrale, o laurea magistrale a ciclo unico o laurea del vecchio ordinamento) contro il 42,5% della popolazione maschile.
La distribuzione, distinta per genere, per titolo di studio all'interno di ogni categoria è rappresentata nel grafico successivo.

Distribuzione per titolo di studio nelle categorie distinta per genere - 2022



All'interno di ogni categoria la percentuale di donne che possiedono almeno la laurea è superiore alla corrispondente percentuale maschile. Da rilevare la presenza femminile con dottorato o altro titolo post lauream a partire dalla categoria B e con una quota percentuale superiore a quella maschile.

	Fino alla scuola dell'obbligo	Licenza media superiore	Laurea	Laurea breve	Specializzazione post laurea/ dottorato di ricerca	Altri titoli post laurea	Totale complessivo
Categoria B	8,06%	83,87%	4,84%	2,15%	1,08%	0,00%	100,00%
Uomini	7,69%	84,62%	5,49%	2,20%	0,00%	0,00%	100,00%
Donne	8,42%	83,16%	4,21%	2,11%	2,11%	0,00%	100,00%
Categoria C	4,32%	77,19%	11,31%	3,11%	1,59%	2,48%	100,00%
Uomini	6,11%	78,37%	8,93%	2,98%	1,41%	2,19%	100,00%
Donne	3,10%	76,39%	12,93%	3,21%	1,71%	2,67%	100,00%
Categoria D	1,47%	21,57%	61,01%	2,82%	4,48%	8,64%	100,00%
Uomini	2,52%	23,42%	55,32%	2,88%	5,41%	10,45%	100,00%
Donne	0,89%	20,56%	64,15%	2,78%	3,97%	7,65%	100,00%
Categoria EP	0,00%	1,83%	61,19%	1,83%	13,70%	21,46%	100,00%
Uomini	0,00%	2,13%	62,77%	0,00%	18,09%	17,02%	100,00%
Donne	0,00%	1,60%	60,00%	3,20%	10,40%	24,80%	100,00%
Dirigenti di 2^ fascia	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	66,67%	33,33%	100,00%
Uomini	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	100,00%
Donne	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	80,00%	20,00%	100,00%
Totale complessivo	2,99%	48,23%	35,89%	2,85%	3,75%	6,31%	100,00%

B. Situazione occupazionale

Distribuzione per genere e regime di impegno²²

Il regime di impegno include il regime a tempo pieno e a tempo definito, quest'ultimo distinto tra tempo parziale fino al 50% e tempo parziale oltre il 50%.

Il regime di impegno è distribuito in modo diverso rispetto al genere e alla categoria come riportato nella tabella successiva.

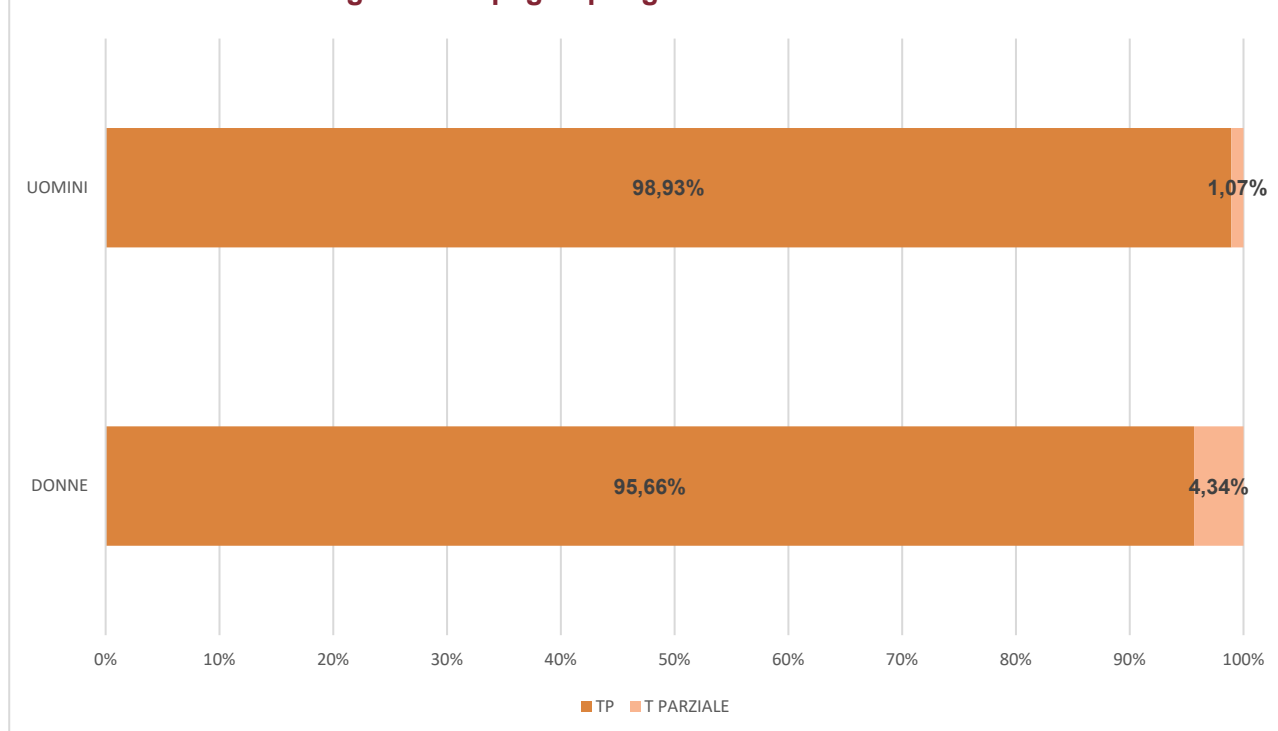
Distribuzione per genere, regime di impegno e categoria

	Tempo pieno		Part time < 50%		Part time > 50%	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Categoria B	87	91	1	0	7	0
Categoria C	898	634	2	2	36	2
Categoria D	962	545	7	6	38	4
Categoria EP	119	93	2	1	4	0
Dirigenti di 2^ fascia	5	4	0	0	0	0
Totale complessivo	2071	1367	12	9	85	6

Il tempo parziale sostanzialmente riguarda solo la componente femminile.

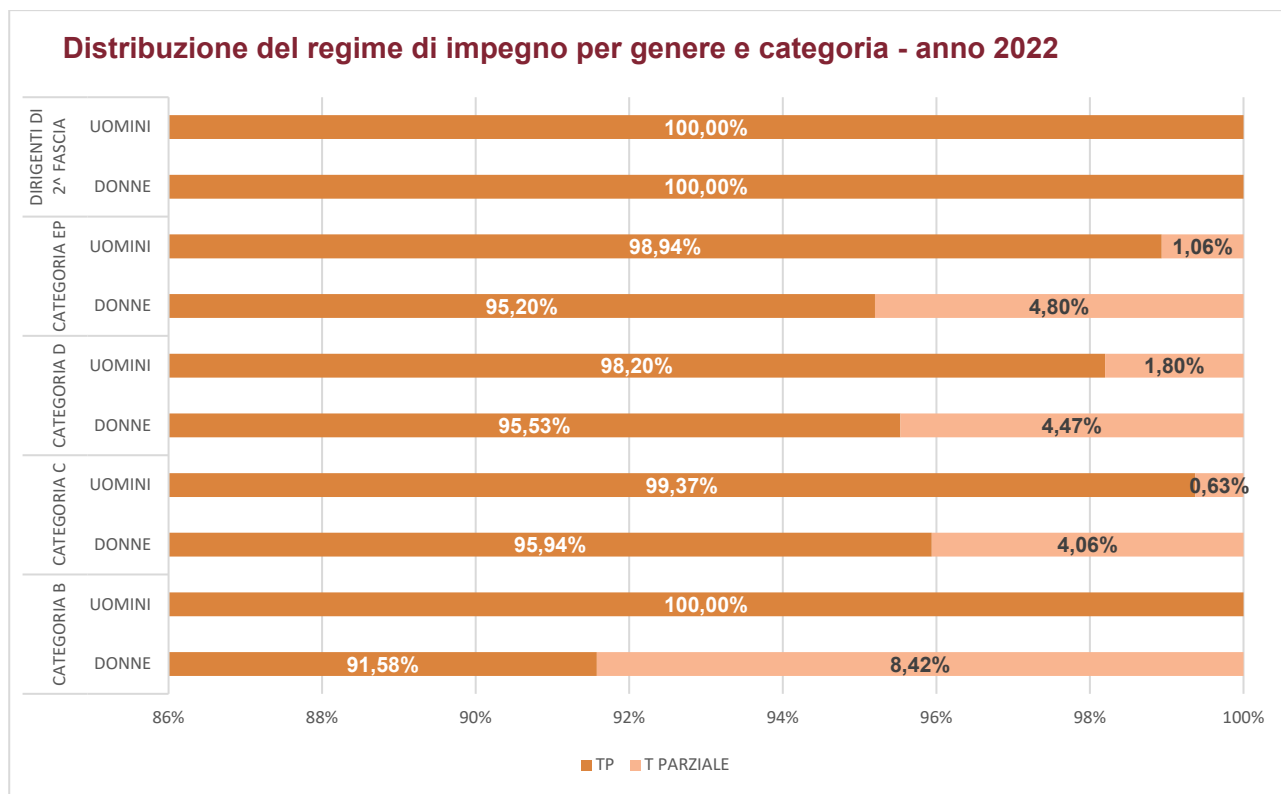
Senza distinguere tra tipo di tempo parziale, cioè raccogliendo sotto la voce part-time sia il part-time <50% che part-time>50%, nel complesso la situazione è rappresentata nel grafico successivo.

Distribuzione del regime di impegno per genere - 2022



²² Fonte dei dati: <https://contoannuale.rgs.mef.gov.it/web/sicosito/download>

Il grafico evidenzia nitidamente che il 99% della componente maschile è in regime di tempo pieno, mentre tra le donne poco meno del 5% opta per il tempo parziale; il tempo parziale inferiore al 50% è di fatto nullo anche nella componente femminile (0,5%). Rispetto allo scorso anno si registra solo una lievissima diminuzione del tempo parziale nella componente femminile. Una situazione non dissimile si ritrova all'interno delle categorie come evidenziato nel grafico che segue.



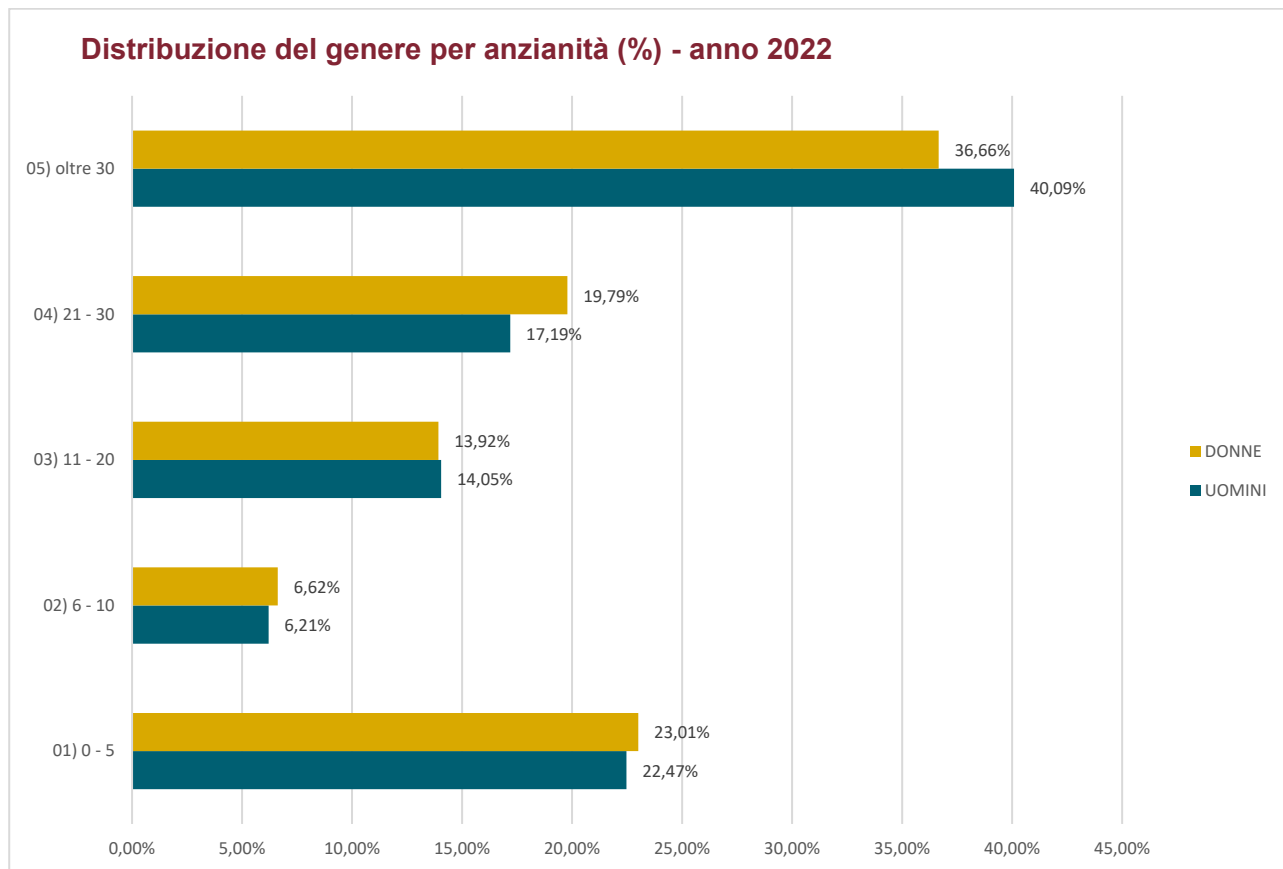
Il tempo parziale è pressoché assente nella componente maschile e nella componente femminile supera il 6% solo nella categoria B.

Distribuzione del genere per fasce di anzianità e categoria

Le classi di anzianità aziendale considerate, più ampie di quelle proposte dai dati ufficiali forniti dal Ministero, sono: 0-5, 6-10, 11-20, 21-30, oltre 30. La distribuzione del genere per classi di anzianità aziendale e categoria è riportata nella tabella che segue.

Distribuzione per genere, anzianità e categoria										
	01) 0 - 5		02) 6 - 10		03) 11 - 20		04) 21 - 30		05) oltre 30	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Area di collaborazione (CEL)	4	15	8	27	0	8	8	15	0	0
Categoria B	52	37	3	1	11	29	15	24	10	4
Categoria C	150	273	43	73	106	159	112	195	227	236
Categoria D	104	183	22	35	63	96	60	155	306	538
Categoria EP	4	5	11	11	15	18	45	53	19	38
Direttori generali	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigenti di 2^ fascia	1	1	0	1	2	1	1	0	0	2
Ateneo	315	514	87	148	197	311	241	442	562	819

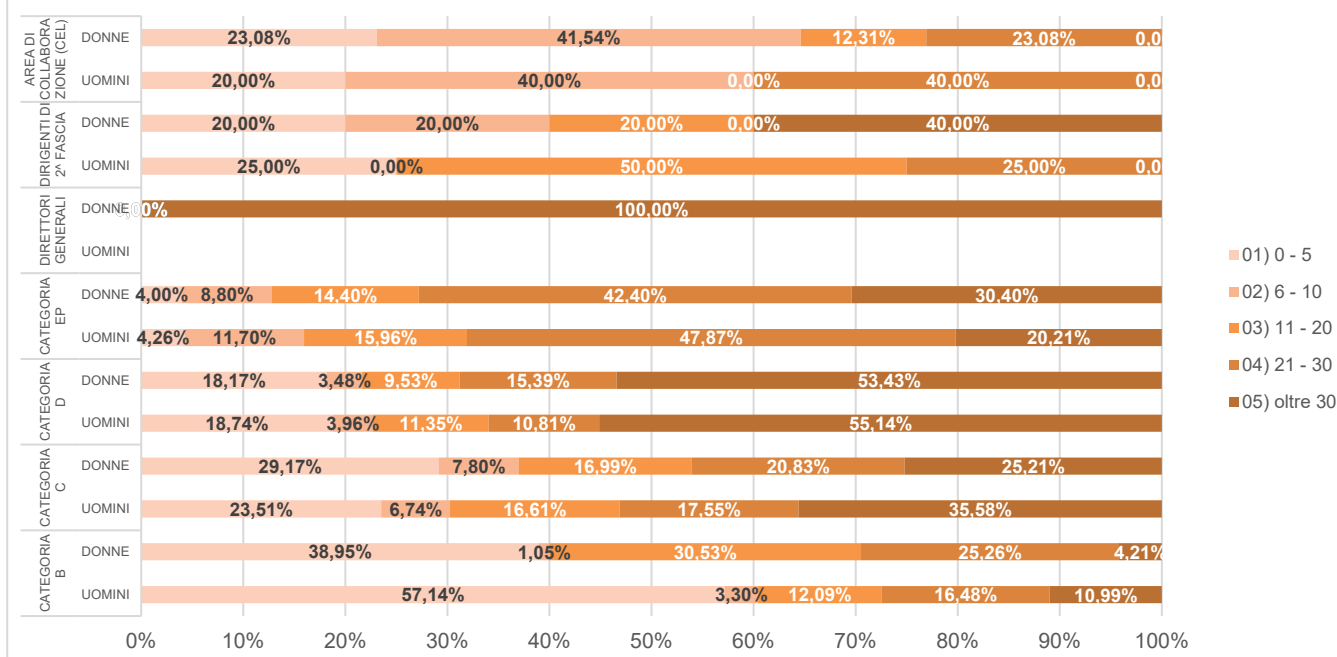
La distribuzione percentuale del genere per classe di anzianità, indipendentemente dalla categoria di appartenenza è rappresentata nel grafico successivo; è inclusa la direttrice generale e i CEL.



La prevalenza numerica persistente nel tempo del genere femminile su quello maschile caratteristica del personale TA in Sapienza si riflette anche nelle classi di anzianità, anche se in misura meno accentuata dello scorso anno; solo nell'ultima classe di anzianità (oltre 30 anni di anzianità) la quota maschile supera quella femminile.

La distribuzione (%) del genere per classi di anzianità all'interno di ogni categoria è rappresentato nel grafico che segue.

Distribuzione per anzianità e genere nelle categorie (%) - 2022



C. Assenze

Viene considerato il numero medio di giorni di assenza distinto per genere e causa dell'assenza. I dati sono riportati in valore assoluto; anche se sulla base dei dati ministeriali sono possibili ulteriori segmentazioni, le diverse causali dell'assenza vengono qui distinte in:

- 1) M04 - Assenze per malattie retribuite;
- 2) 010 - Congedi retribuiti ai sensi dell'Art. 42 - C5 DGLS 151 2001;
- 3) PR4 - Legge 104/92;
- 4) PR5 - Ass. retrib. maternità, congedo parentale, malattia figlio;
- 5) PR6 - Altri permessi e assenze retribuite;
- 6) SS2 - Altre assenze non retribuite.

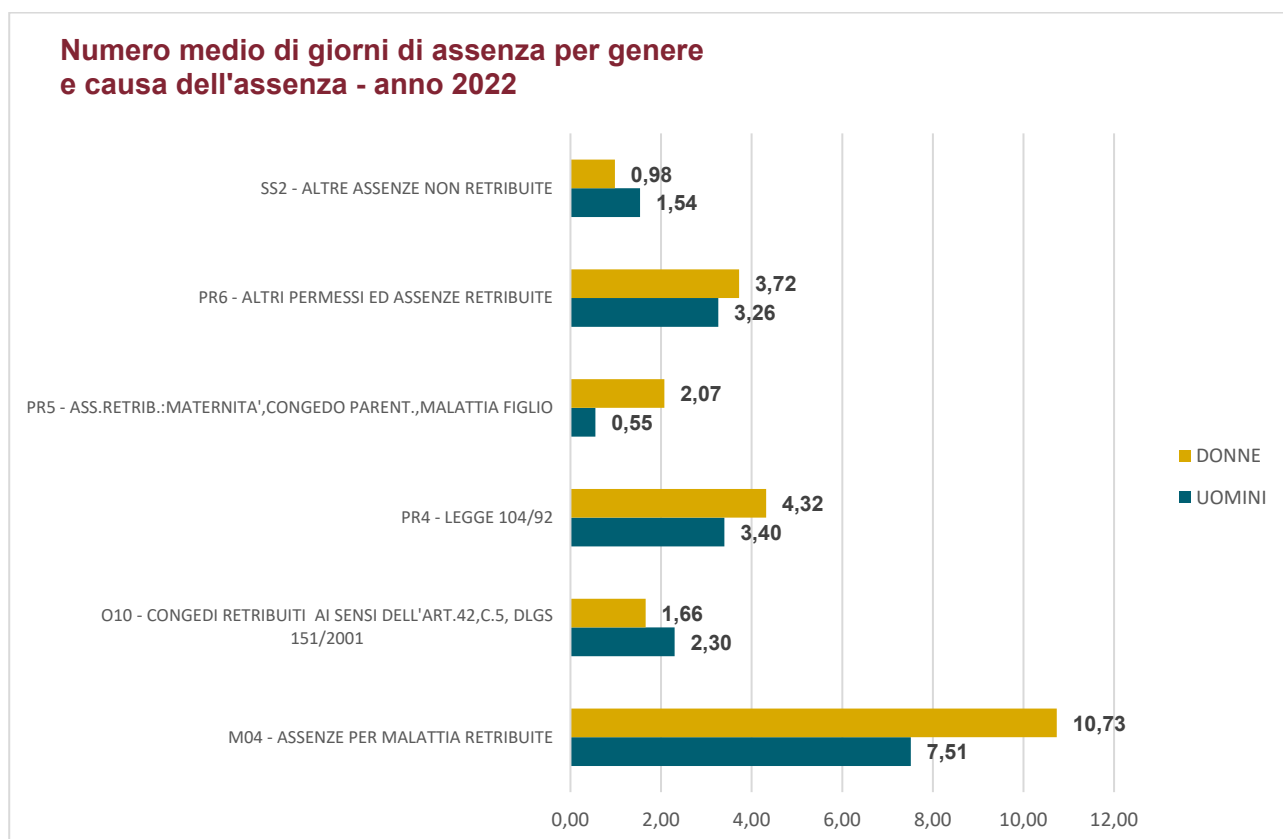
Per ogni determinata causa di assenza il numero medio di giorni di assenza per donne (e corrispondentemente per uomini) è determinato rapportando il numero complessivo, nell'anno, di giorni di assenza per quella causa di donne (uomini) al numero totale di donne (uomini), come riportato nella tabella che segue.

Numero medio di giorni di assenza per genere e causa di assenza

	Giorni assenza		Numero medio	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
M04 - assenze per malattia retribuite	8486	15785	7,51	10,73
O10 - congedi retribuiti ai sensi dell'art.42,c.5, dlgs 151/2001	735	1832	2,30	1,66
PR4 - legge 104/92	2997	6089	3,40	4,32
PR5 - ass.retrib.: maternita', congedo parent, malattia figlio	806	7048	0,55	2,07
PR6 - altri permessi ed assenze retribuite	4090	6457	3,26	3,72
SS2 - altre assenze non retribuite	582	815	1,54	0,98
Ateneo	17696	38026	3,50	4,60

Il numero medio di giorni di assenza per genere e causa di assenza è riferito all'ultimo aggiornamento disponibile relativo al 2022. La situazione prospettata è molto diversa rispetto alla situazione dell'anno precedente; in particolare aumentano i giorni di assenza per pressoché tutte le cause considerate e sia per gli uomini che per le donne.

Nell'ambito delle cause di assenza considerate insieme, il rapporto tra il numero di assenze delle donne e il numero di assenze degli uomini (2,14) è più elevato del rapporto tra numero di donne e numero di uomini (1,59) evidenziando una maggiore incidenza delle assenze femminili che tuttavia si diversifica quando si considerano le cause di assenza, come illustrato nel grafico che segue.



Compensazione per genere e categoria

L'indice di compensazione, definito come rapporto tra assunzioni e cessazioni in un determinato anno, aiuta la comprensione del fenomeno di aumento/diminuzione dell'organico per genere. Un valore del rapporto maggiore di uno indica che le assunzioni superano le cessazioni, in misura tanto più elevata quanto più elevato è il valore del rapporto. Nella tabella successiva sono indicati i rapporti di compensazione nel 2022, separatamente per genere e categoria.

Indice compensazione 2022		
	Uomini	Donne
Area di collaborazione (CEL)	0,00	0,40
Categoria B	1,67	1,56
Categoria C	1,09	1,45
Categoria D	1,31	1,95
Categoria EP	0,09	0,00
Dirigenti di 2 ^a fascia	nd	0,00
Ateneo	1,11	1,47

Solo nelle categorie C e D si osserva un rapporto di compensazione significativamente più elevato per le donne che per gli uomini. Il confronto rispetto allo scorso anno evidenzia un numero elevato di assunzioni.

D. Turnover complessivo

Un indicatore del turnover complessivo si ottiene considerando, distintamente per ogni genere, le variazioni - in aumento o in diminuzione - rispetto all'organico.

Nella tabella successiva è indicato, espresso in percentuale, l'indice di turnover complessivo separatamente per genere e categoria.

Indice turnover 2022		
	Uomini	Donne
Area di collaborazione (CEL)	-0,05	-0,05
Categoria B	0,04	0,05
categoria C	0,01	0,04
Categoria D	0,03	0,06
Categoria EP	-0,11	-0,12
Dirigenti di 2 ^a fascia	0,25	-0,40

I valori negativi dell'indice segnalano una variazione in diminuzione dell'organico nel genere considerato; corrispondentemente un valore positivo segnala una variazione in aumento.

All'interno delle singole categorie le variazioni sono negative per entrambi i generi nella categoria EP e per le donne nella categoria dirigenziale.

Progressioni di carriera ²³

L'analisi delle progressioni di carriera è utile per la verifica dell'esistenza di blocchi o difficoltà alla crescita professionale di donne e uomini nell'amministrazione, e rappresenta perciò una verifica dell'esistenza del cosiddetto Glass Ceiling nel Personale TA. I dati relativi alle progressioni non sono disponibili da fonti open data su piattaforme ministeriali ma sono ricavabili unicamente dai dati interni dell'Ateneo, in questo caso dall'Area organizzazione e sviluppo.

Sono qui considerate le progressioni di carriera intese come passaggio da una categoria a categoria successiva per concorso e primo ingresso per la categoria B. Nella tabella successiva sono riportati i passaggi di carriera nelle categorie successive e nuovi ingressi alla categoria B nel triennio 2020-2022.

Nel 2022 si registra un significativo aumento di passaggi soprattutto da C a D ma anche da B a C.

Progressione di carriera come passaggi di categoria										
	cat B - nuovi ingressi		da B a C		da C a D		da D a EP		da EP a Dirigente	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
2020	8	24	0	0	9	6	3	1	0	0
2021	1	0	0	0	6	3	0	0	0	1

²³ Fonte dei dati: Area Organizzazione e Sviluppo, Area Risorse Umane.

2022

0

0

22

23

70

28

4

3

0

0



5. Area STEM

L'acronimo STEM denota le aree Sciences, Technology, Engineering and Mathematics che possono essere identificate come aree caratterizzate da un lato da classi di laurea con scarso numero di accessi, dall'altro da classi di laurea anche con un elevato numero di studenti ma con quote molto basse di studentesse. Si tratta di due aspetti diversi che è opportuno, trattandosi di genere, tenere separati fra loro. L'attenzione è qui concentrata sul rapporto di genere.

Per quanto riguarda la componente studentesca, la distribuzione per genere non solo è diversa nelle diverse aree STEM, ma è anche diversa nelle classi di laurea che afferiscono alla stessa area; e dunque è opportuno riconoscere e focalizzare i corsi di studio a netta predominanza maschile.

Un secondo aspetto non sempre tenuto in adeguata considerazione riguarda lo squilibrio di genere a sfavore delle donne tra i docenti, nelle singole aree STEM e nei diversi settori scientifico-disciplinari che afferiscono alla stessa area.

Infine, sembra opportuno analizzare da vicino anche i dottorati delle aree STEM in quanto snodo tra componente studentesca e componente docente.

In tutti e tre gli ambiti elencati l'approccio è articolato in livelli successivi di approfondimento, dal quadro complessivo all'analisi di aspetti specifici.

5.1 Componente studentesca

Premessa

Nella classificazione standard internazionale della formazione (ISCED) i diversi livelli di studio (L, LM, LMCU) sono classificati nelle 10 aree disciplinari FoET (Fields of Education and Training):

1. Education
2. Arts and humanities
3. Social sciences, journalism and information
4. Business, administration and law
5. Natural sciences, mathematics and statistics
6. Information and Communication Technologies (ICTs)
7. Engineering, manufacturing and construction
8. Agriculture, forestry, fisheries and veterinary
9. Health and welfare
10. Services

L'acronimo STEM fa riferimento al sistema della formazione e individua le aree STEM tra le 10 aree disciplinari FoET:

5. Natural sciences, mathematics and statistics
6. Information and Communication Technologies (ICT's)
7. Engineering, manufacturing and construction

Se necessario queste aree saranno indicate con il termine STEM/ISCED.

L'attribuzione delle classi di laurea dell'ordinamento universitario derivano dalla classificazione ISCED descritta in modo dettagliato in sezioni e articolate sottosezioni in

<https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-fields-of-education-and-training-2013-detailed-field-descriptions-2015-en.pdf>

Nella tabella successiva sono indicate le classi di laurea, distinte per tipologia di corso di studio, appartenenti alle diverse aree ISCED del raggruppamento STEM.

05. NATURAL SCIENCE, MATHEMATICS AND STATISTICS		06. INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES (ICT'S)		07. ENGINEERING MANUFACTURING AND CONSTRUCTION	
L-13	Scienze biologiche	L-31	Scienze e tecnologie informatiche	L-08	Ingegneria dell'informazione
L-02	Biotecnologie			L-09	Ingegneria industriale
L-32	Scienze e tecnologie per l'ambiente e la natura			L-P03	Professioni tecniche industriali e dell'informazione
L-Sc.Mat.	Scienze dei Materiali			L-P01	Professioni tecniche per l'edilizia e il territorio
L-27	Scienze e tecnologie chimiche			L-21	Scienze della pianificazione territoriale, urbanistica, paesaggistica e ambientale
L-43	Diagnostica per la conservazione dei beni culturali			L-17	Scienze dell'architettura
L-29	Scienze e tecnologie farmaceutiche			L-07	Ingegneria civile e ambientale
L-34	Scienze geologiche			L-23	Scienze e tecniche dell'edilizia
L-30	Scienze e tecnologie fisiche				
L-28	Scienze e tecnologie della navigazione				
L-35	Scienze matematiche				
L-41	Statistica				
LM-06	Biologia	LM-18	Informatica	LM-96	Classe di abilitazione A033 - Tecnologia
LM-09	Biotecnologie mediche, veterinarie e farmaceutiche	LM-66	Sicurezza informatica	LM-22	Ingegneria chimica
LM-08	Biotecnologie industriali	LM-91	Tecniche e metodi per la società dell'informazione	LM-28	Ingegneria elettrica
LM-07	Biotecnologie agrarie	LM-Data	Data Science	LM-30	Ingegneria energetica e nucleare
LM-61	Scienze della nutrizione umana			LM-29	Ingegneria elettronica
LM-75	Scienze e tecnologie per l'ambiente e il territorio			LM-25	Ingegneria dell'automazione
LM-60	Scienze della natura			LM-27	Ingegneria delle telecomunicazioni
LM-54	Scienze chimiche			LM-32	Ingegneria informatica
LM-71	Scienze e tecnologie della chimica industriale			LM-33	Ingegneria meccanica
LM-Sc.Mat.	Scienze dei Materiali			LM-34	Ingegneria navale
LM-11	Scienze per la conservazione dei beni culturali			LM-20	Ingegneria aerospaziale e astronautica
LM-79	Scienze geofisiche			LM-26	Ingegneria della sicurezza
LM-74	Scienze e tecnologie geologiche			LM-31	Ingegneria gestionale
LM-58	Scienze dell'universo			LM-21	Ingegneria biomedica
LM-17	Fisica			LM-44	Modellistica matematico-fisica per l'ingegneria
LM-72	Scienze e tecnologie della navigazione			LM-53 ante21	Scienza e ingegneria dei materiali
LM-40	Matematica			LM-53	Ingegneria dei materiali
LM-82	Scienze statistiche			LM-04	Architettura e ingegneria edile-architettura
LM-83	Scienze statistiche attuariali e finanziarie			LM-03	Architettura del paesaggio
LM-95	Classe di abilitazione A059 - Matematica e scienze nella scuola secondaria di I grado			LM-10	Conservazione dei beni architettonici e ambientali
				LM-48	Pianificazione territoriale urbanistica e ambientale
				LM-24	Ingegneria dei sistemi edili
				LM-23	Ingegneria civile
				LM-35	Ingegneria per l'ambiente e il territorio
				04/S-cu	Scienze dell'architettura e dell'ingegneria edile - Ciclo Unico

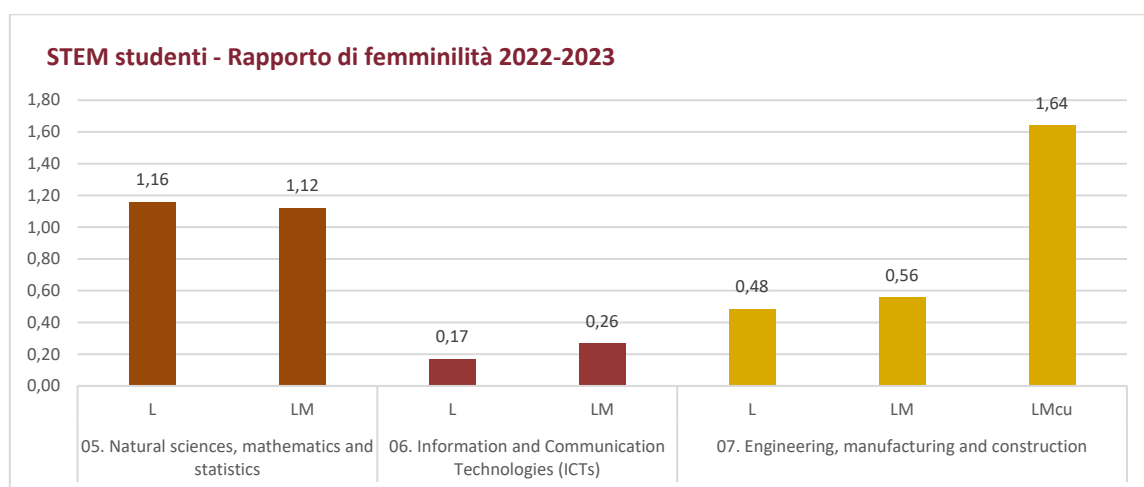
È bene sottolineare per una accurata valutazione del fenomeno STEM che nell'ordinamento universitario italiano all'area ISCED 06. Information and Communication Technologies (ICT's) appartengono solo la classe di laurea L-31 Scienze e tecnologie informatiche e le classi di laurea magistrale LM-18 Informatica, LM-66 Sicurezza informatica, LM-91 Tecniche e metodi per la società dell'informazione, LM-DATA-Data Science. L'informazione è rilevante per evitare equivoci nell'interpretazione dei dati: ad esempio le classi di laurea L-08 Ingegneria dell'informazione e LM-

32 Ingegneria informatica che sembrerebbe “scontato” attribuire all’ICT’s, sono incluse nell’area 07. Engineering, Manufacturing and Construction.

A. Corsi di studio

Il quadro complessivo

Agli effetti dell’approfondimento sui percorsi di studio STEM dal punto di vista del genere è rilevante innanzi tutto osservare l’andamento delle diverse tipologie di corsi di studio (L, LM, CU) di area STEM considerati dapprima nel complesso, quindi distinguendo tra le diverse classi di laurea. Una immagine sintetica della presenza femminile negli accessi alle aree STEM considerate nel complesso è rappresentata nel grafico successivo attraverso il rapporto di femminilità (numero di donne iscritte su numero di uomini iscritti).



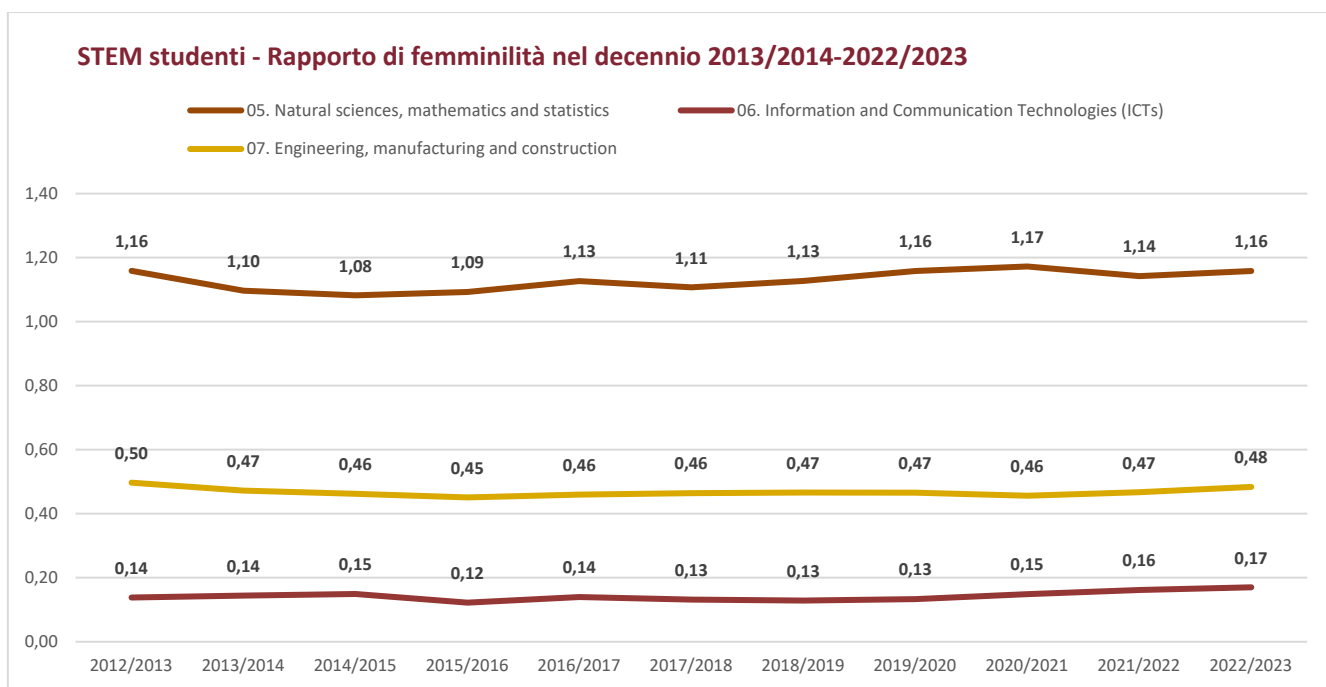
Il quadro evidenzia nitidamente il rapporto di genere nelle tre aree.

La predominanza maschile è particolarmente accentuata nell’area 06. Information and Communication Technologies (ICT’s): meno di due donne ogni 10 uomini nell’accesso alle lauree di primo livello e meno di tre donne ogni 10 uomini negli accessi alle lauree di secondo livello. Di minore intensità ma comunque accentuato è lo squilibrio a sfavore delle donne nell’area 07. Engineering, manufacturing and construction sia al primo che al secondo livello anche se, come si vedrà, mitigato dall’area dell’Architettura.

L’equilibrio di genere è leggermente a favore delle donne nell’area 05. Natural sciences, mathematics and statistics sia al primo che al secondo livello e negli accessi ai corsi di studio a ciclo unico nell’area 07. Engineering, manufacturing and construction.

In ogni area, dal punto di vista della presenza femminile, l’equilibrio di genere è migliore nelle lauree di secondo livello rispetto a quelle del primo.

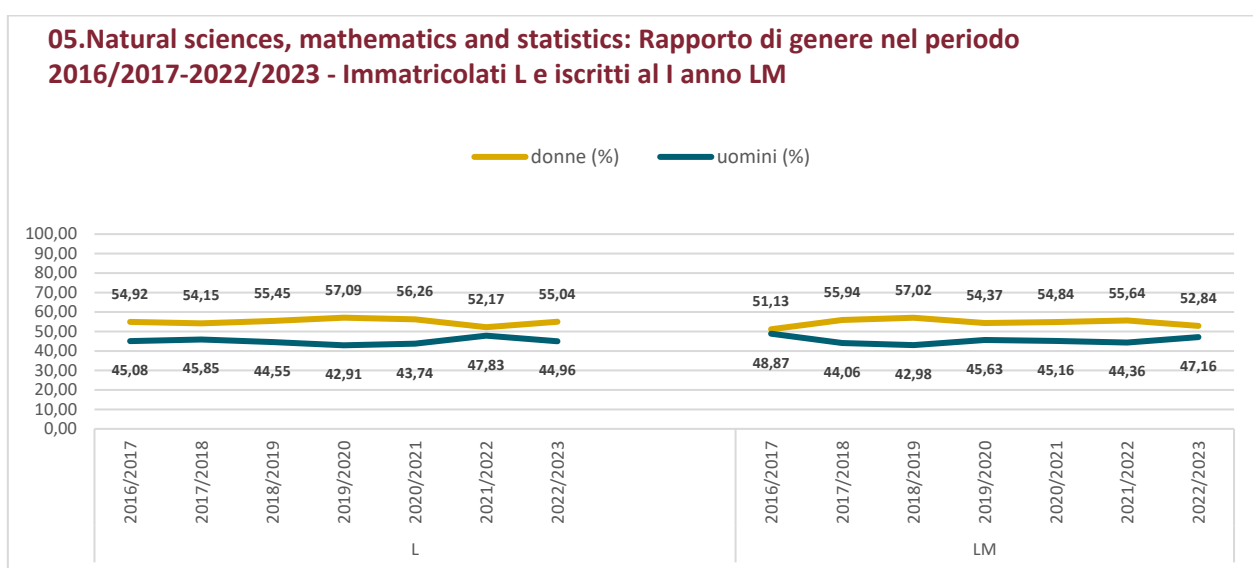
Il quadro appena presentato relativamente al 2022/2023 non ha subito modifiche sostanziali nel tempo nei diversi livelli di studio; nel grafico successivo è riportato il rapporto di femminilità relativamente alle lauree di primo livello nel decennio 2013/14-2022/23.



Il grafico evidenzia un tenue miglioramento negli ultimi anni nell'area 06. Information and Communication Technologies (ICT's) anche se in tutto il decennio la presenza femminile è meno di due donne ogni dieci uomini. Una leggera ripresa del rapporto di femminilità negli ultimi due anni si rileva anche nell'area 07. Engineering, manufacturing and construction; la presenza femminile nell'area 05. Natural sciences, mathematics and statistics si mantiene sostanzialmente stabile pur mostrando delle piccole oscillazioni nel decennio.

Pur in una sostanziale persistente stabilità il rapporto di genere migliora negli ultimi due anni in entrambe le aree più critiche.

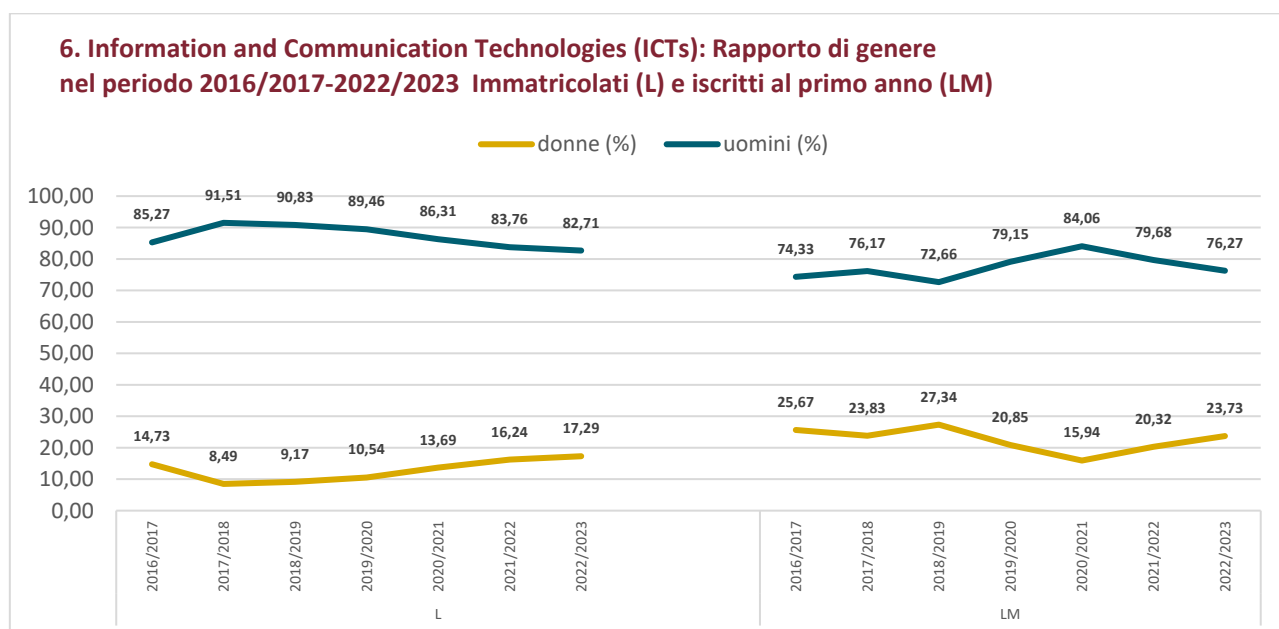
Il divario negli accessi tra le quote percentuali della componente femminile e quella maschile è rappresentato nei tre grafici successivi separatamente per le tre aree STEM/ISCED relativamente al periodo 2016/17-2022/23.



È evidente dal grafico che sia al primo che al secondo livello prevale la componente femminile quando si considera l'area 05. Natural sciences, Mathematics and Statistics nel complesso, senza distinzione cioè tra le diverse classi di laurea che ad essa afferiscono. L'andamento è

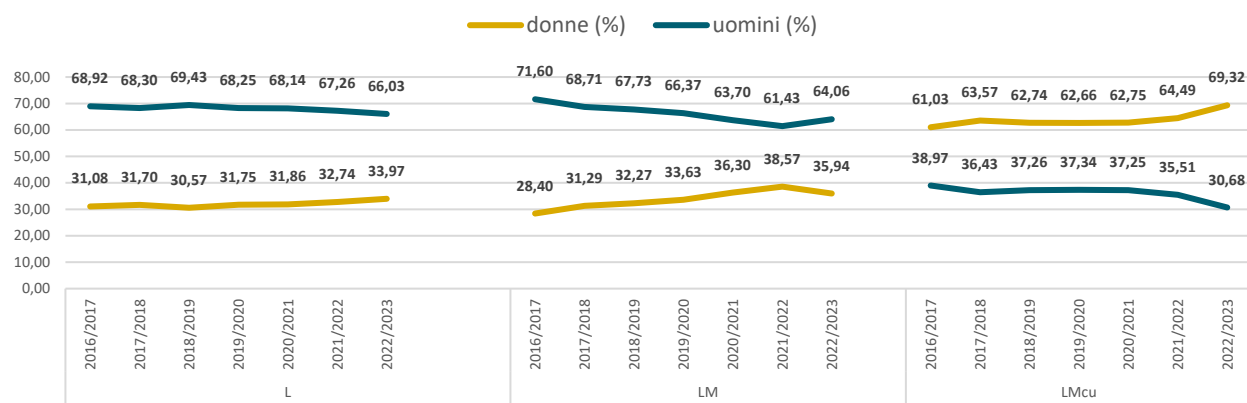
abbastanza stabile nel periodo considerato salvo una lieve tendenza all'equilibrio tra i due generi a partire dal 2021/2022 nei corsi di laurea che anticipa la stessa tendenza nelle magistrali evidente già nel 2022/2023.

La situazione è completamente diversa quando si considera l'area 6. Information and Communication Technologies (ICTs): sia nei corsi di laurea che di laurea magistrale la componente maschile è "drammaticamente" prevalente; nei corsi di primo livello il divario tra componente maschile (82,71% nel 2022/23) e componente femminile (17,29% nello stesso anno) evidenzia uno squilibrio di genere difficilmente colmabile in tempi brevi. Non si può tuttavia non rilevare che la quota femminile nelle lauree di primo livello a partire dal 2017/18 mostra un sensibile incremento negli anni successivi passando da 8,49 nel 2017/18 a 17,29 nel 2022/23. L'andamento delle iscrizioni alle lauree magistrali è anch'esso nettamente delineato mantenendo sempre una massiccia predominanza maschile e la quota femminile, in diminuzione rispetto all'inizio del periodo considerato mostra una ripresa, anche sensibile negli ultimi tre anni.



Nell'area 07. Engineering, Manufacturing and Construction rappresentata nel grafico successivo, la componente maschile è ancora nettamente predominante nei corsi di laurea e di laurea magistrale; nei corsi di primo livello nel periodo in esame la quota di presenza femminile manifesta una lieve tendenza all'aumento; questa è più netta nelle lauree magistrali anche se si registra una diminuzione in controtendenza nell'ultimo anno. Nei corsi a ciclo unico, due soli corsi di studio entrambi nella classe Ingegneria civile-Architettura, prevale invece la componente femminile in tutti gli anni del periodo considerato, in crescita anche significativa nell'ultimo anno; l'andamento è presumibilmente da attribuire alla componente di Architettura che è a prevalenza femminile come si vedrà nell'analisi ravvicinata per classi.

07. Engineering, manufacturing and construction: Rapporto di genere nel periodo 2016/2017-2022/2023 Immatricolati (L e LMcu) e iscritti al primo anno (LM)



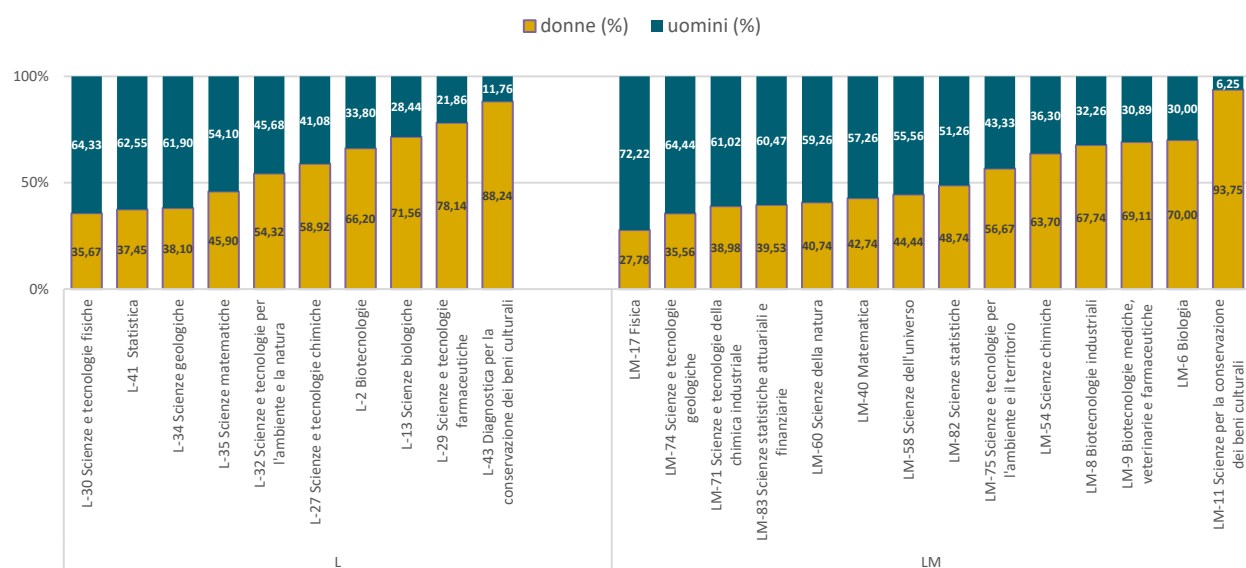
Il quadro complessivo fin qui delineato rivela in tutti gli ambiti considerati una crescita della quota di presenza femminile.

La composizione per genere nelle classi di laurea

Area 05. Natural sciences, mathematics and statistics

La composizione per genere nelle aree STEM/ISCED considerate nel complesso non consente di cogliere gli squilibri, anche gravi, che si annidano nelle singole classi di laurea. L'esempio più rilevante è costituito dall'area 05. Natural sciences, mathematics and statistics. Nel grafico successivo è rappresentata la composizione per genere nelle classi di laurea e di laurea magistrale dell'area al 2022/23. Per una maggiore evidenza grafica è seguito l'ordine crescente delle quote femminili. La predominanza femminile che caratterizza l'area nel suo complesso viene meno quando si considerano le singole classi di laurea come evidenziato nel grafico successivo.

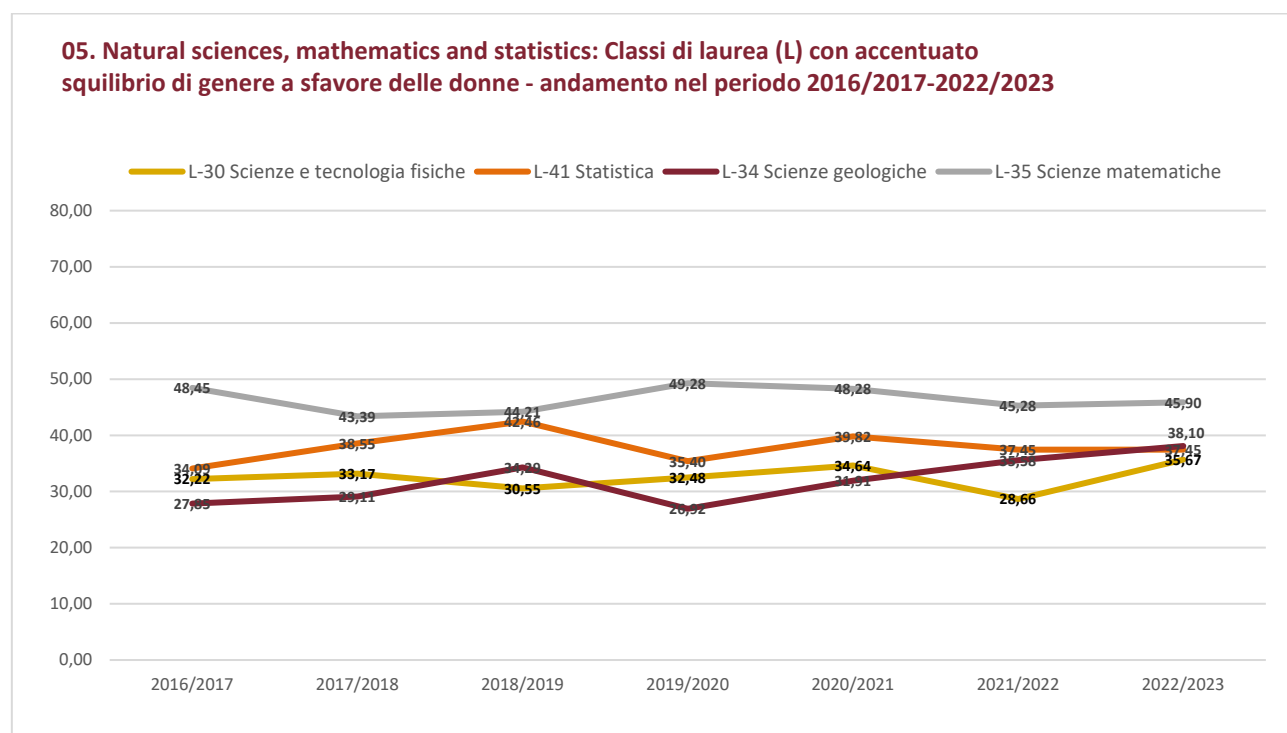
05. Natural sciences, mathematics and statistics: composizione per genere degli accessi nelle classi di laurea (L) e laurea magistrali (LM) - 2022/2023



Nelle classi di laurea sono decisamente a netta prevalenza maschile le classi L-30 Scienze e tecnologie fisiche (quota femminile 35,67%), L-41 Statistica (quota femminile 37,45%); L-34 Scienze geologiche (quota femminile 38,10%), L-35 Scienze matematiche (quota femminile 45,90%); tra le lauree magistrali la componente femminile è decisamente minoritaria nella classe LM-17 Fisica (27,78%), LM-74 Scienze e tecnologie geologiche (35,56%), LM-71 Scienze e tecnologie della chimica industriale (38,98%), LM-83 Scienze statistiche attuariali e finanziarie (39,53%) e comunque minoritari in LM-60 Scienze della natura (40,74), LM-40 Matematica (42,74%), LM-58 Scienze dell'universo (44,44%), LM-82 Scienze statistiche (48,74%).

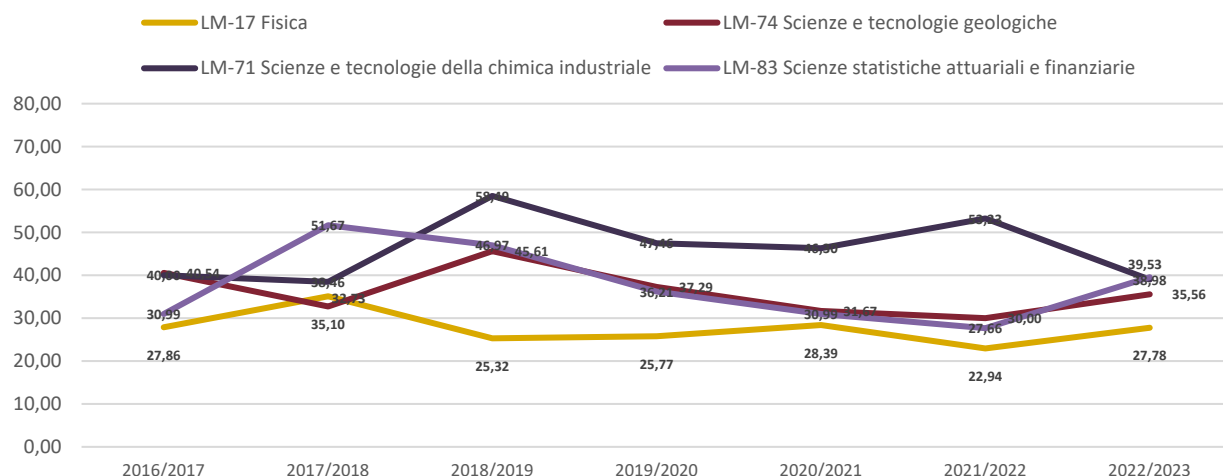
Lo squilibrio rilevato non ha subito modificazioni di rilievo nel tempo.

Nel grafico successivo è rappresentato l'andamento della quota femminile nel periodo 2016/17 -2022/23 per le classi di laurea con accentuato squilibrio a sfavore della componente femminile. Il grafico chiarisce una situazione, pur con qualche oscillazione, persistentemente a sfavore delle donne nei corsi di laurea delle classi L-30 Scienze e tecnologie fisiche e L-34 Scienze geologiche; nella classe L-35 Scienze matematiche e L-41 Statistica l'andamento è più variabile pur mantenendosi sempre al di sotto del 50%.



Tra le quattordici classi di laurea magistrale poco più della metà sono a prevalenza maschile ovvero con squilibrio a sfavore delle donne; prevalentemente si tratta di classi di laurea magistrale in filiera con le corrispondenti classi di laurea: LM-17 Fisica, LM-40 Matematica, LM-58 Scienze dell'universo, LM-74 Scienze e tecnologie geologiche, LM-71 Scienze e tecnologie della chimica industriale, LM-82 Scienze statistiche, LM-83 Scienze statistiche attuariali e finanziarie. Tra queste la sola LM-17 Fisica mantiene in tutto il decennio una quota femminile particolarmente bassa. Nel grafico successivo sono considerate le classi di laurea magistrale con accentuato divario a sfavore delle donne (meno di 40%).

**05. Natural sciences, mathematics and statistics: Classi di laurea magistrale (LM)
con accentuato squilibrio di genere a sfavore delle donne (meno 40%) - andamento
nel periodo 2016/2017-2022/2023**

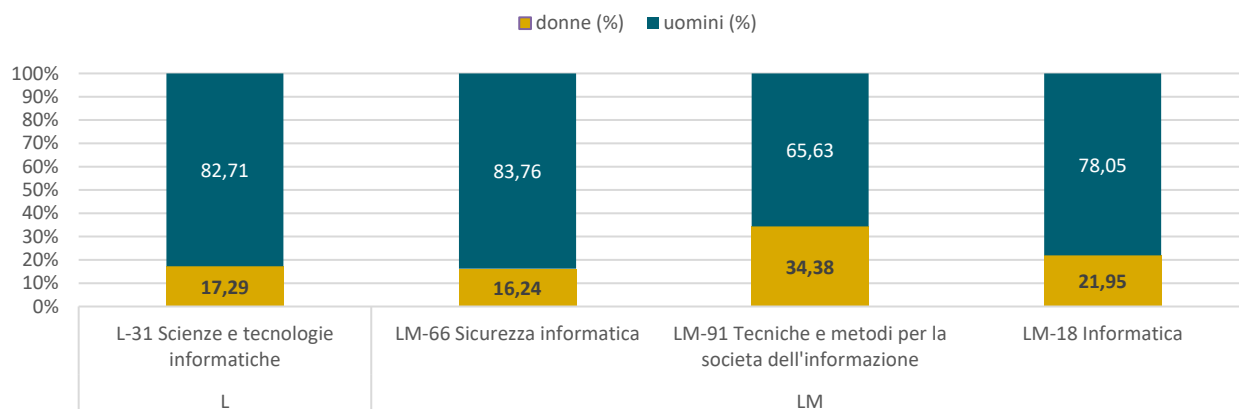


Nell'andamento variabile delle quote femminili tuttavia nell'ultimo anno si rileva un aumento della quota femminile.

Area 06. Information and Communication Technologies (ICT's)

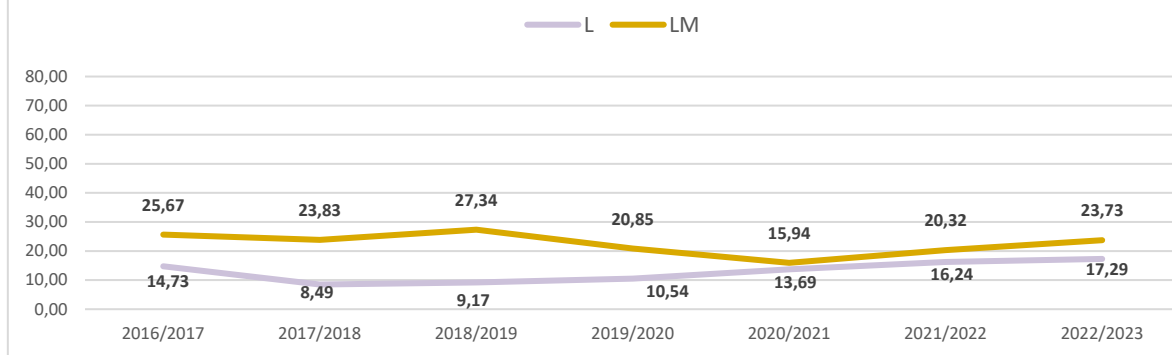
Per l'area 06. Information and Communication Technologies (ICT's) l'accentuata predominanza maschile, già rilevata nell'area considerata nel suo complesso, è anche caratteristica delle singole classi di laurea e laurea magistrale. In particolare, al primo livello l'area è costituita da una sola classe di laurea e quindi la composizione di genere della classe coincide con la composizione di genere dell'area. Anche nelle classi di laurea magistrale si ripropone la stessa situazione di assoluta prevalenza maschile osservata nell'area considerata nel suo complesso, come evidente nel grafico successivo.

**06. Information and Communication Technologies (ICTs): composizione per genere
degli accessi nelle classi di laurea (L) e laurea magistrale (LM) - 2022/2023**



La scarsa presenza femminile in quest'area è persistente nel periodo 2016/17-2022/23 come illustrato dal grafico successivo in cui sono indicate le presenze femminili, separatamente per i corsi di laurea e di laurea magistrale. Si coglie una lieve tendenza all'aumento sia per le lauree che per le lauree magistrali negli ultimi 3 anni.

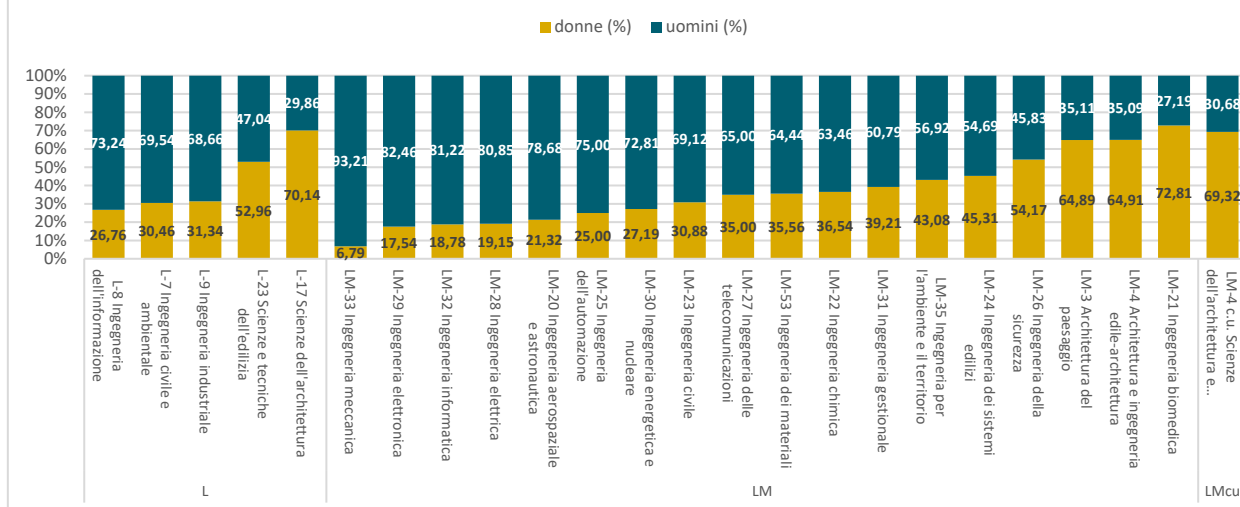
06. Information and Communication Technologies (ICTs): Presenza femminile (%) nel periodo 2016/2017-2022/2023



Area 07. Engineering, Manufacturing and Construction

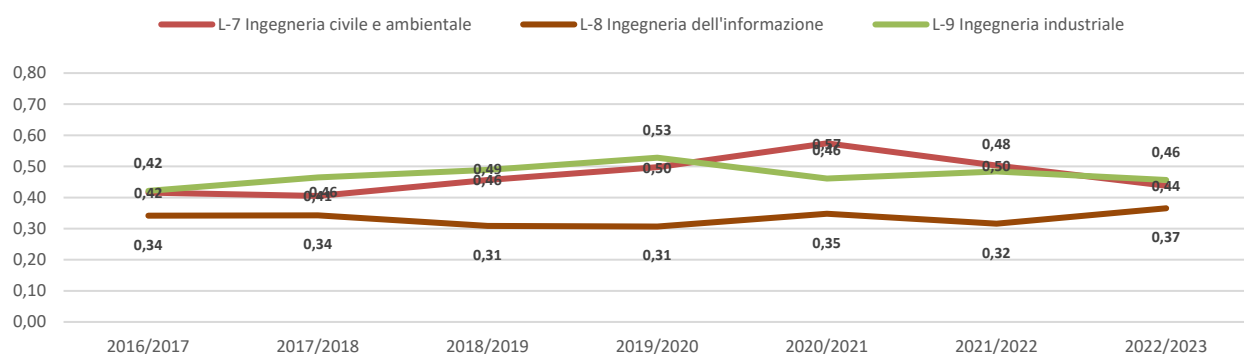
Nell'area 07. Engineering, Manufacturing and Construction che, considerata nel complesso presenta una netta predominanza maschile, nelle singole classi di laurea e di laurea magistrale si evidenzia una sostanziale differenza tra la componente costituita dalle classi di laurea dell'area di Ingegneria e la componente dell'area di Architettura.

07. Engineering, manufacturing and construction: composizione per genere negli accessi 2022/2023



Tra i corsi di laurea la componente femminile è decisamente minoritaria nelle classi L-7 Ingegneria civile e ambientale, L-8 Ingegneria dell'informazione, L-9 Ingegneria industriale. Nella classe L-23 Scienze e tecniche dell'edilizia, precedentemente a predominanza maschile, la componente femminile ha superato il 50% nel 2022/23. Nelle classi di laurea L-7, L-8, L-9 la presenza femminile è rimasta pressoché inalterata e sempre minoritaria nel decennio 2012/13-2021/22 anche se rispetto all'inizio del decennio si coglie un lieve miglioramento, come mostrato nel grafico successivo attraverso il rapporto di femminilità.

07.Engineering, manufacturing and construction: Rapporto di femminilità nel periodo 2016/2017-2022/2023 nella classi di laurea con bassa presenza femminile



Nella prevalenza dei corsi di laurea magistrale la componente femminile è nettamente minoritaria in 14 classi su 18: LM-33 Ingegneria meccanica (6,79%), LM-29 Ingegneria elettronica (17,54); LM-32 Ingegneria informatica (18,78%), LM-28 Ingegneria elettrica (19,15%); LM-20 Ingegneria aerospaziale e astronautica (21,32%); LM-25 Ingegneria dell'automazione (25,00%); LM-30 Ingegneria energetica e nucleare (27,19%); LM-23 Ingegneria civile (30,88%); LM-27 Ingegneria delle telecomunicazioni (35,00%); LM-53 Ingegneria dei materiali (35,56%); LM-22 Ingegneria chimica (36,54%); LM-31 Ingegneria gestionale (39,21%); LM-35 Ingegneria per l'ambiente e il territorio (43,08%); LM-24 Ingegneria dei sistemi edilizi (45,31%).

La situazione nella classe LM-26 Ingegneria della sicurezza, con percentuale di donne (54,17%) nel 2022/23 è il risultato di un processo di crescita in tutto il decennio; lo squilibrio nella classe LM-31 Ingegneria gestionale è andato aumentando anche se lentamente, lungo il decennio.

In sintesi nell'area 7. Engineering, manufacturing and construction l'area dell'Architettura è a predominanza femminile cui si aggiunge la classe dell'Ingegneria biomedica tra le lauree magistrali. Al contrario, l'area dell'Ingegneria è a netta predominanza maschile non dissimile dall'area 6. Information and Communication Technologies (ICT's) configurando situazioni di netta segregazione maschile.

Il quadro analitico del rapporto di genere nelle classi di laurea

L'analisi precedente ha messo in evidenza che la composizione per genere all'interno delle aree STEM può essere molto diversa nelle diverse classi di laurea e laurea magistrale che appartengono alla singola area.

Nella tabella che segue è presentato il quadro analitico del rapporto di genere all'interno di ogni area STEM/ISCED, per ogni classe di laurea attiva nelle aree e per ogni anno del periodo 2016/17-2022/23. La tabella riporta le quote percentuali di presenza femminile ed evidenzia la percentuale più o meno elevata di uomini rispetto alle donne attraverso la diversa intensità del colore maschile (blu) e del colore femminile (giallo); è indicata, per ogni classe e ogni anno la quota percentuale di donne; sono evidenziate in blu le quote inferiori a 40% che segnalano una prevalenza maschile di almeno 60% e in azzurro le quote femminili maggiori o uguali a 40% ma minori di 50% che segnalano una presenza maschile maggiore di 50% anche se non strettamente prevalente; il giallo più intenso segnala la prevalenza femminile (maggiore o uguale a 60%); il giallo meno accentuato una maggioranza femminile ma inferiore a 60%.

Rapporto di genere nelle classi di area STEM

Area STEM/ISCED	livello	Classi di laurea	2022/23	2021/22	2020/21	2019/20	2018/19	2017/18	2016/17
05. Natural sciences, mathematics and statistics	Lauree	L-13 Scienze biologiche	71,56	64,97	71,31	67,82	63,59	64,38	61,90
		L-2 Biotecnologie	66,20	64,76	65,17	64,31	64,46	57,08	62,50
		L-27 Scienze e tecnologie chimiche	58,92	55,13	52,05	60,83	58,20	57,19	60,73
		L-29 Scienze e tecnologie farmaceutiche	78,14	75,50	75,40	77,14	78,23	71,68	70,35
		L-30 Scienze e tecnologie fisiche	35,67	31,78	34,64	32,48	30,55	33,17	32,22
		L-32 Scienze e tecnologie per l'ambiente e la natura	54,32	56,17	49,23	61,87	53,51	54,68	57,01
		L-34 Scienze geologiche	38,10	36,67	31,91	26,92	34,29	29,11	27,85
		L-35 Scienze matematiche	45,90	45,28	48,28	49,28	44,21	43,39	48,45
		L-41 Statistica	37,45	35,58	39,82	35,40	42,46	38,55	34,09
		L-43 Diagnostica per la conservazione dei beni culturali	88,24	82,61	84,00	86,96	95,45	81,40	73,81
		LM-11 Scienze per la conservazione dei beni culturali	93,75	78,18	77,08	81,08	73,81	81,82	70,27
		LM-17 Fisica	27,78	22,94	28,39	25,77	25,32	35,10	27,86
	Lauree magistrali	LM-40 Matematica	42,74	40,74	36,67	58,14	43,86	60,00	41,41
		LM-54 Scienze chimiche	63,70	59,09	56,25	56,49	67,13	58,33	54,37
		LM-58 Scienze dell'universo	44,44	44,44	36,11	50,00	29,03	28,00	39,29
		LM-6 Biologia	70,00	73,21	71,79	71,48	74,14	66,93	66,96
		LM-60 Scienze della natura	40,74	51,72	46,15	47,83	31,58	40,00	50,00
		LM-71 Scienze e tecnologie della chimica industriale	38,98	53,23	46,30	47,46	58,49	38,46	40,00
		LM-74 Scienze e tecnologie geologiche	35,56	30,00	31,67	37,29	45,61	32,73	40,54
		LM-75 Scienze e tecnologie per l'ambiente e il territorio	56,67	50,00	54,17	60,53	74,29	76,92	51,72
		LM-8 Biotecnologie industriali	67,74	70,73	60,87	44,19	57,89	60,00	70,00
		LM-82 Scienze statistiche	48,74	44,57	50,50	48,86	57,81	48,28	48,28
		LM-83 Scienze statistiche attuariali e finanziarie	39,53	27,66	30,99	36,21	46,97	51,67	30,99
		LM-9 Biotecnologie mediche, veterinarie e farmaceutiche	69,11	78,48	82,28	69,92	71,20	72,73	73,00
06. Information and Communication Technologies (ICTs)	Lauree	L-31 Scienze e tecnologie informatiche	17,29	16,24	13,69	10,54	9,17	8,49	14,73
		LM-18 Informatica	21,95	18,95	10,62	14,85	30,10	26,53	21,77
	Lauree magistrali	LM-66 Sicurezza informatica	16,24	15,79	14,29	15,28	13,64	18,92	0
		LM Data – Data Science (già LM-91 Tecniche e metodi per la società dell'informazione)	34,38	26,25	25,32	32,56	34,48	22,78	33,33
07. Engineering, manufacturing and construction	Lauree	L-17 Scienze dell'architettura	70,14	76,07	69,70	72,37	52,05	67,54	71,21
		L-23 Scienze e tecniche dell'edilizia	52,96	48,67	41,99	39,45	42,17	45,26	42,13
		L-7 Ingegneria civile e ambientale	30,46	33,45	36,48	33,21	31,33	28,83	29,36
		L-8 Ingegneria dell'informazione	26,76	24,00	25,80	23,47	23,60	25,53	25,46
		L-9 Ingegneria industriale	31,34	32,59	31,56	34,55	32,82	31,71	29,64
		LM-20 Ingegneria aerospaziale e astronautica	21,32	27,81	27,68	24,87	22,49	21,48	15,75
		LM-21 Ingegneria biomedica	72,81	72,99	73,23	65,31	72,03	67,29	61,62
		LM-22 Ingegneria chimica	36,54	43,86	54,55	48,84	46,15	48,94	50,00
		LM-23 Ingegneria civile	30,88	27,84	33,33	21,01	24,71	21,78	26,99
		LM-24 Ingegneria dei sistemi edilizi	45,31	37,18	41,86	38,20	46,59	31,82	30,23
		LM-25 Ingegneria dell'automazione	25,00	16,67	19,51	25,00	23,08	21,95	14,81
		LM-26 Ingegneria della sicurezza	54,17	50,00	36,96	48,57	43,33	35,14	37,50
	Lauree magistrali	LM-27 Ingegneria delle telecomunicazioni	35,00	25,00	28,57	48,28	27,27	38,89	15,00
		LM-28 Ingegneria elettrica	19,15	19,61	16,92	19,32	16,67	21,15	15,38
		LM-29 Ingegneria elettronica	17,54	28,95	12,24	19,15	16,67	19,61	20,41
		LM-3 Architettura del paesaggio	64,89	69,33	64,91	54,84	76,00	55,56	52,00
		LM-30 Ingegneria energetica e nucleare	27,19	21,59	22,95	26,28	24,14	21,33	23,76
		LM-31 Ingegneria gestionale	39,21	42,42	43,51	43,70	40,34	47,30	39,78
		LM-32 Ingegneria informatica	18,78	15,03	19,30	17,73	19,07	14,86	9,83
		LM-33 Ingegneria meccanica	6,79	17,53	11,39	9,52	9,95	9,79	11,26
		LM-35 Ingegneria per l'ambiente e il territorio	43,08	54,84	54,05	48,28	57,45	42,55	64,06
		LM-4 Architettura e ingegneria edile-architettura	64,91	67,37	68,31	65,12	61,54	71,43	49,33
		LM-53 Ingegneria dei materiali	35,56	53,06	37,70	45,45	33,33	30,61	26,67
	Ciclo unico	LM-4 cu Scienze dell'architettura e dell'ingegneria edile	69,32	64,49	62,75	62,66	62,74	63,57	61,03

La tabella offre un quadro degli accessi alle lauree STEM nello stato attuale e nella loro evoluzione per ogni classe di laurea nel periodo considerato 2016/17-2022/23. Letta per riga riporta l'intensità della presenza femminile in ogni anno del periodo considerato e ne coglie le variazioni nel tempo; letta per colonna riporta la situazione per tutte le classi di laurea in ogni anno considerato.

In questo senso la tabella fornisce un quadro analitico, ma di percezione immediata, della situazione di tutte le aree STEM e nel tempo, sopra analizzate caso per caso nei diversi grafici. Non è una sorpresa rilevare che l'area STEM, considerata nel complesso, è a netta prevalenza maschile; sono a netta prevalenza maschile le singole aree disciplinari; prevalgono le classi di laurea a prevalenza maschile (2/3 delle classi).

Ma è importante rilevare la tendenza, lenta ma progressiva, all'aumento della quota di presenza femminile negli ultimi anni in molte delle classi di laurea più critiche: in effetti il confronto tra la prima e l'ultima colonna, quando positivo, evidenzia la variazione positiva, frequente, intervenuta nel periodo considerato.

Il confronto con gli Atenei italiani

Sembra rilevante confrontare il comportamento delle lauree STEM con il corrispondente comportamento negli altri Atenei italiani. Di regola Sapienza viene confrontata almeno con gli Atenei italiani che presentano caratteristiche analoghe per dimensione e/o il carattere generalista (Bologna, Napoli-Federico II, Padova), ma anche con Atenei di dimensioni diverse distribuiti sul territorio nazionale.

La rete di Atenei con cui Sapienza viene usualmente confrontata è costituita dalle Università di:

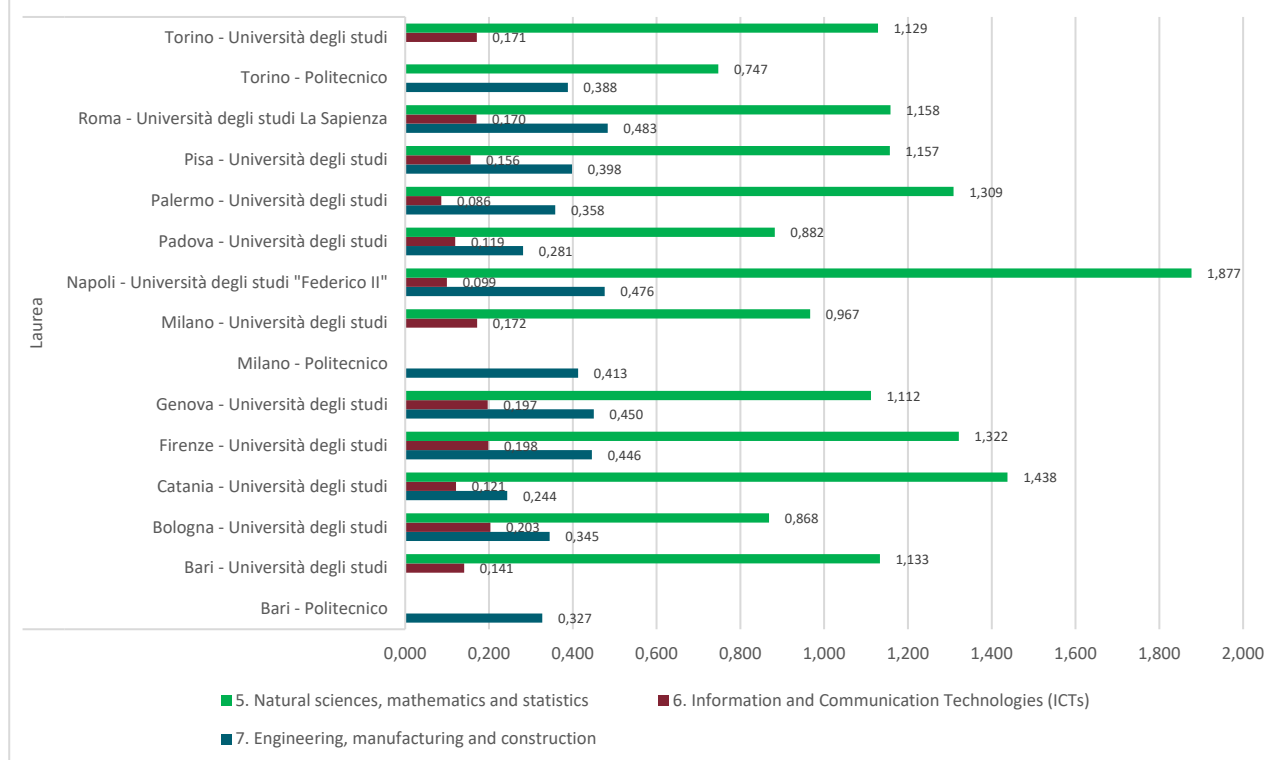
- Bari - Politecnico
- Bari - Università degli studi
- Bologna - Università degli studi
- Catania - Università degli studi
- Firenze - Università degli studi
- Genova - Università degli studi
- Milano - Politecnico
- Milano - Università degli studi
- Napoli - Università degli studi "Federico II"
- Padova - Università degli studi
- Palermo - Università degli studi
- Pisa - Università degli studi
- Roma - Università degli studi La Sapienza
- Torino - Politecnico
- Torino - Università degli studi

Nel caso delle lauree STEM è sembrato opportuno per Torino, Milano e Bari considerare separatamente i Politecnici della stessa sede.

Al riguardo per evitare equivoci nella interpretazione dei dati è necessario tenere presente che l'area STEM/ISCED 6. Information and Communication Technology (ICT's) nell'ordinamento attuale non presenta cassi di laurea attive nei Politecnici. Per le lauree magistrali, sia al Politecnico di Bari che al Politecnico di Torino è stata attivata la classe di Sicurezza informatica nelle quali sia pure con scarso numero di studenti, prevale la componente femminile.

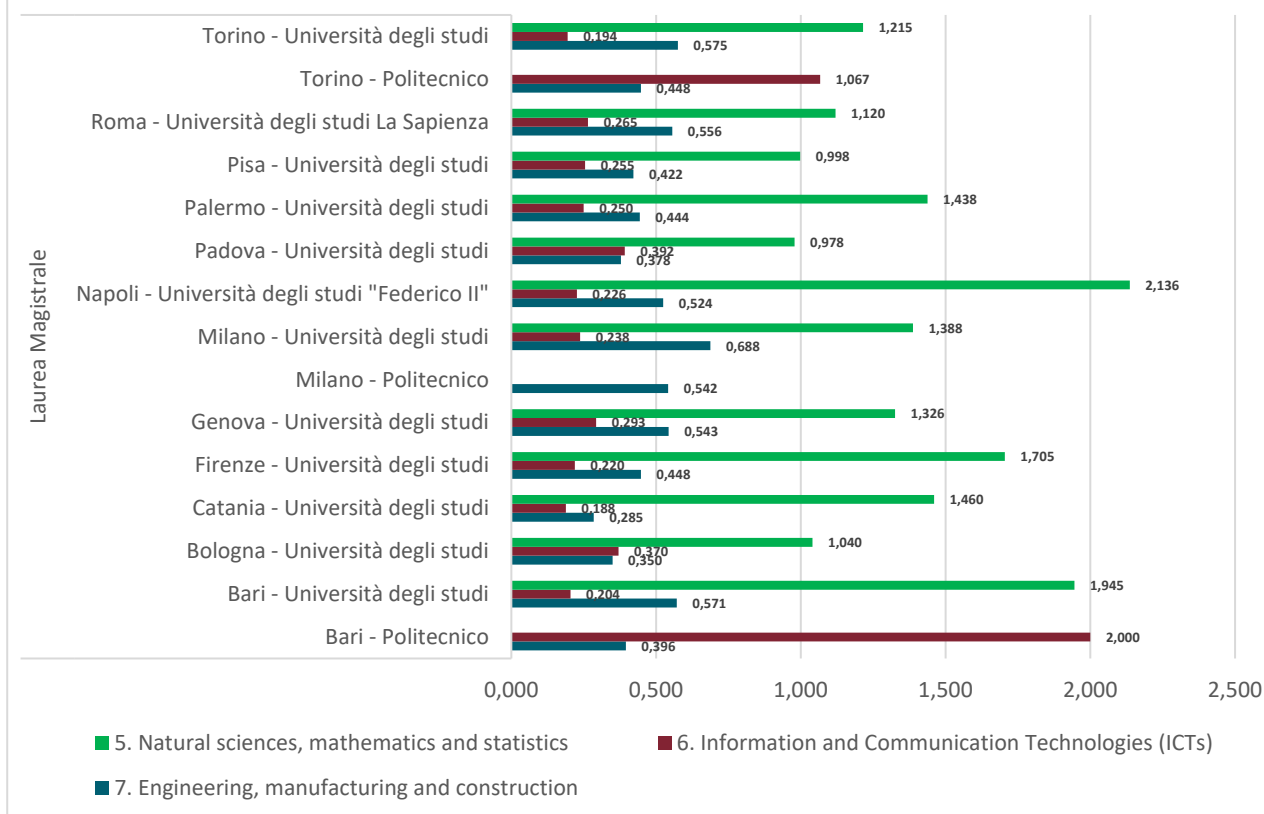
Il confronto avviene in accordo al rapporto di femminilità. Nei tre grafici successivi è rappresentato il rapporto di femminilità negli Atenei a confronto separatamente per i diversi livelli di CdS; naturalmente l'ambito non presente nell'Ateneo non è rappresentato.

Rapporto di femminilità per Ateneo CdL - a.a. 2022/2023



Nei corsi di laurea nell'area 05. Natural sciences, Mathematics and Statistics il rapporto di femminilità è superiore all'unità per numerosi Atenei e Sapienza é tra quelli con valori più elevati. Nell'area 06. Information and Communication Technologies i valori sono ovunque molto inferiori all'unità; il valore massimo (0,203) appartiene all'Università di Bologna; Roma con valore 0,170 si mantiene in posizione mediana. Nell'area 07. Engineering, manufacturing and construction i valori del rapporto di femminilità sono ovunque inferiori all'unità ma Sapienza detiene il valore più elevato (0,483). Nel grafico successivo è rappresentato il rapporto di femminilità nelle lauree magistrali.

Rapporto di femminilità per Ateneo, CdLM - a.a. 2022/2023

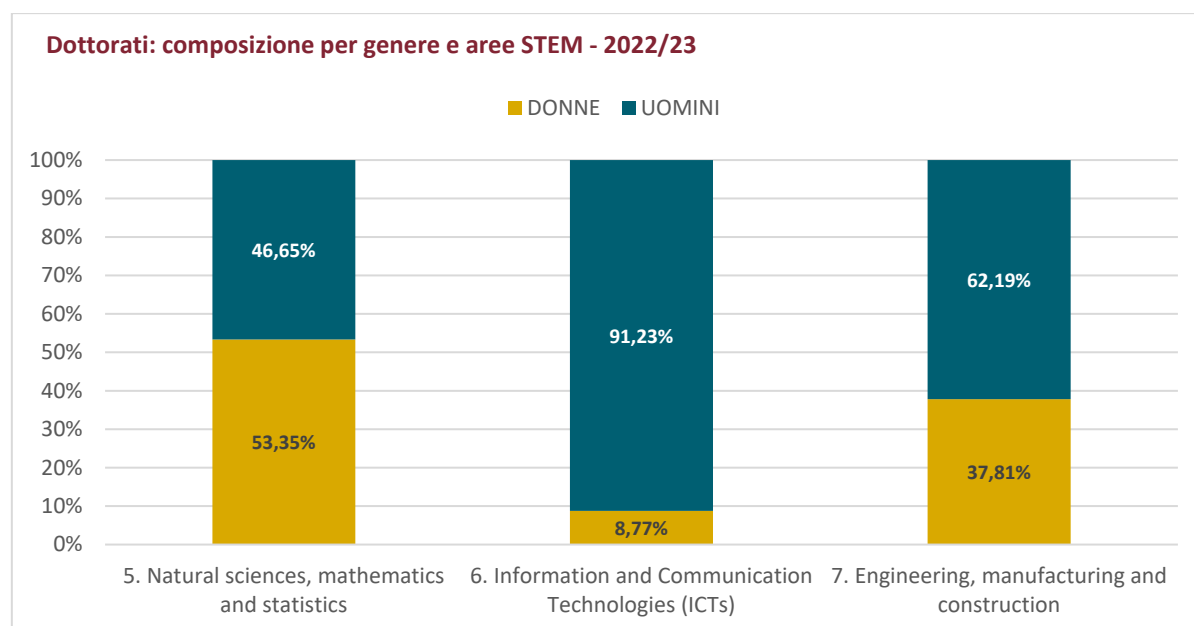


Nell'ambito delle lauree magistrali, nell'area 5. Natural sciences, mathematics and statistics tutti gli Atenei superano o sfiorano l'unità; Sapienza non è tra gli Atenei con valori elevati; l'università di Napoli Federico II raggiunge addirittura il valore 2 a dire che in questa area le donne sono il doppio degli uomini. Nell'area 06. Information and Communication Technologies (ICTs) come di consueto i valori sono inferiori all'unità con due eccezioni di rilievo nel Politecnico di Torino (1,067) e nel Politecnico di Bari (2,00), per le ragioni sopra esposte. Sapienza si attesta in posizione poco superiore alla mediana. Nell'area 07. Engineering, manufacturing and construction i valori sono tutti inferiori all'unità ma Sapienza si attesta tra le posizioni più elevate (0,556).

Nell'ambito delle lauree a ciclo unico è attiva solo l'area 07. Engineering, manufacturing and construction; in quest'area la posizione elevata di Sapienza (1,640) è superata solo dall'Università di Firenze (1,68), dall'Università di Napoli Federico II (81,864) e dal Politecnico di Bari (1,896).

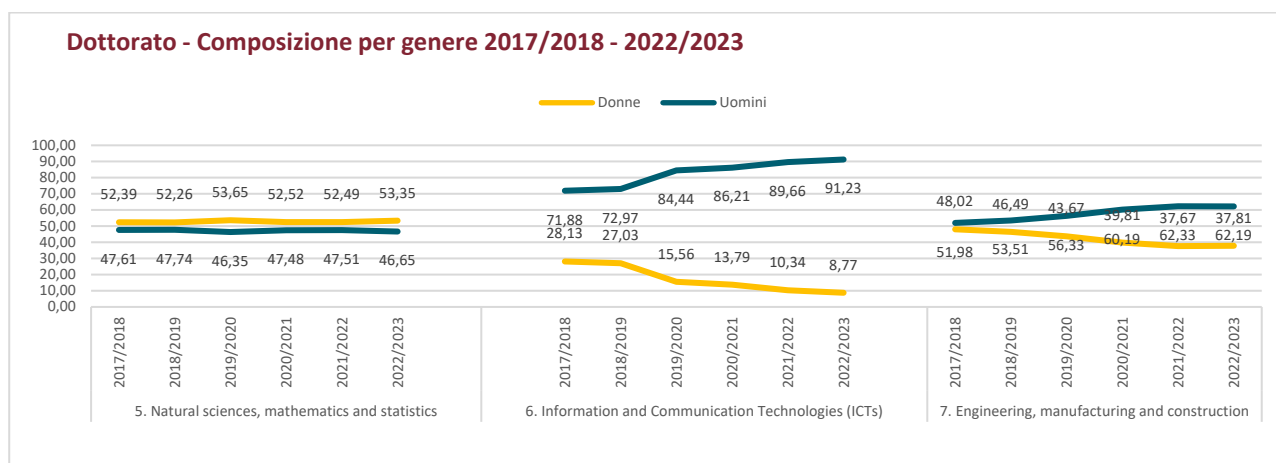
B. Dottorato²⁴

La composizione di genere nell'a.a. 2022/2023 ripropone una situazione nota, peraltro anticipata dalla composizione delle classi di laurea magistrale, come illustrato nel grafico successivo.



Si rileva lo squilibrio di genere nelle aree 06. Information and Communication Technologies (ICT's) e 07. Engineering, manufacturing and construction e una leggera prevalenza di donne nell'area 05. Natural sciences, mathematics and statistics quando l'area è considerata nel suo complesso.

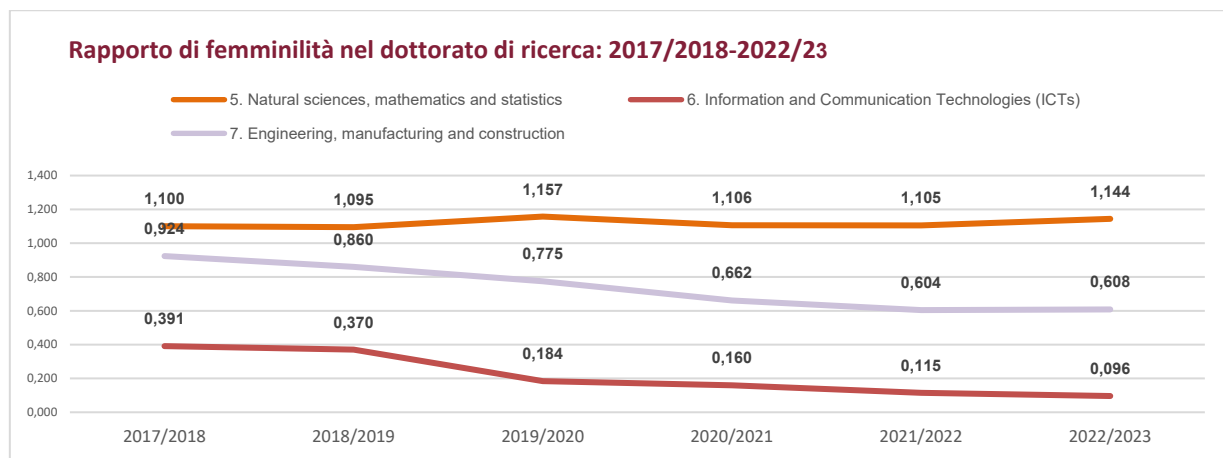
Questo squilibrio di evidenza storica peggiora negli ultimi anni come evidente nei grafici successivi relativi al periodo 2017/18-2022/23.



Il grafico mette in evidenza una moderata e tendenzialmente stabile prevalenza femminile nell'area 05. Natural sciences, mathematics and statistics, una prevalenza maschile e in crescita nell'area 07. Engineering, manufacturing and construction; ma soprattutto nell'area 06. Information and Communication Technologies (ICT's) evidenzia, in tutti gli anni del periodo considerato, una prevalenza schiacciante della componente maschile, addirittura in aumento negli ultimi anni.

²⁴ Fonte dei dati: INFOSTUD, estrazione giugno 2024.

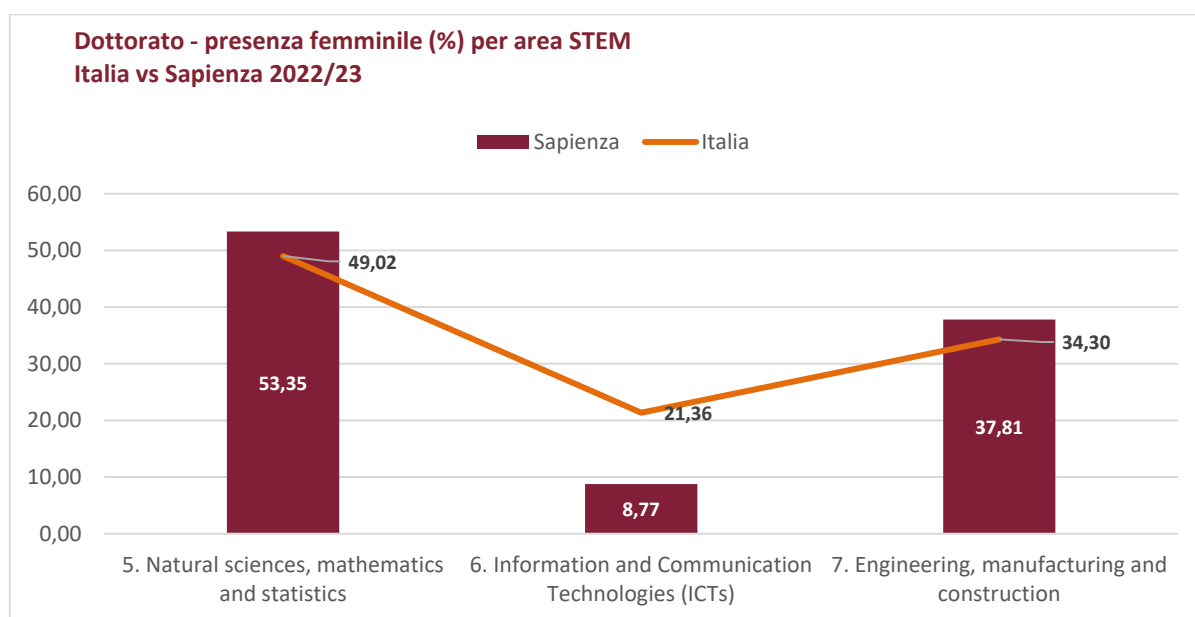
Una sintesi eloquente dell'andamento nel tempo del rapporto di genere è offerta dal rapporto di femminilità rappresentato nel grafico successivo.



È evidente dal grafico un andamento decrescente nelle aree 07. Engineering, manufacturing and construction e 06. Information and Communication Technologies (ICT's). In quest'ultima area il valore 0,096 relativo all'ultimo anno considerato stabilisce la presenza femminile in ragione di meno di una donna ogni dieci uomini.

Come nel caso dei corsi di studio l'andamento dell'area considerata nel suo complesso può essere la risultante di composizioni per genere molto differenziate nei diversi dottorati attivi della stessa area.

Nell'area STEM la situazione critica di Sapienza si pone negli stessi termini nel confronto con i riferimenti nazionali come mostra il grafico successivo.

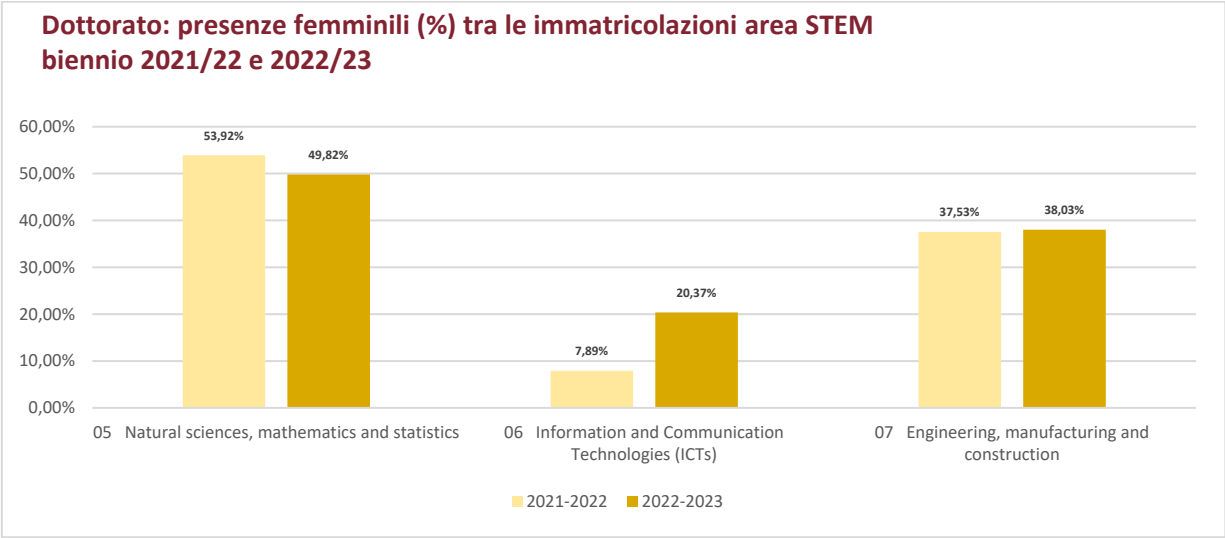


Il rapporto di genere in Sapienza è migliore dei corrispondenti valori nazionali nelle aree 05. Natural sciences, mathematics and statistics e 07. Engineering, manufacturing and construction ma è decisamente inferiore nell'area 06. Information and Communication Technologies (ICT's).

Per un'analisi più approfondita sono stati utilizzati dati di fonte Infostud dove l'associazione Dottorato-area STEM/ISCED è basata sul Settore scientifico disciplinare prevalente del dottorato nell'a.a. 2022/23.

Dottorato	ISCED
ASTRONOMY, ASTROPHYSICS AND SPACE SCIENCE	05 Natural sciences, mathematics and statistics
BIOCHIMICA	
BIOLOGIA AMBIENTALE ED EVOLUZIONISTICA	
BIOLOGIA CELLULARE E DELLO SVILUPPO	
FARMACOLOGIA E TOSSICOLOGIA	
FISICA	
FISICA DEGLI ACCELERATORI	
GENETICA E BIOLOGIA MOLECOLARE	
MATEMATICA	
MODELLI MATEMATICI PER L'INGEGNERIA, ELETTROMAGNETISMO E NANOSCIENZE	
MODELLI PER L'ECONOMIA E LA FINANZA	
MOLECULAR DESIGN AND CHARACTERIZATION FOR THE PROMOTION OF HEALTH AND WELL-BEING: FROM DRUG TO FOOD	
MORFOGENESI E INGEGNERIA TISSUTALE	
SCIENZE CHIMICHE	
SCIENZE DELLA TERRA	
SCIENZE DELLA VITA	
SCIENZE FARMACEUTICHE	
SCUOLA DI SCIENZE STATISTICHE	
CYBERSECURITY	06 Information and Communication Technologies (ICTs)
DOTTORATO NAZIONALE IN INTELLIGENZA ARTIFICIALE	
INFORMATICA	
ARCHITETTURA E COSTRUZIONE	
ARCHITETTURA. TEORIE E PROGETTO	
AUTOMATICA, BIOINGEGNERIA E RICERCA OPERATIVA	
DATA SCIENCE	
DOTTORATO NAZIONALE IN OSSERVAZIONE DELLA TERRA	
ENERGIA E AMBIENTE	
ENGINEERING AND APPLIED SCIENCE FOR ENERGY AND INDUSTRY	
INFRASTRUTTURE E TRASPORTI	07 Engineering, manufacturing and construction
INGEGNERIA AERONAUTICA E SPAZIALE	
INGEGNERIA AMBIENTALE E IDRAULICA	
INGEGNERIA DELL'ARCHITETTURA E DELL'URBANISTICA	
INGEGNERIA ELETTRICA, DEI MATERIALI E DELLE NANOTECNOLOGIE	
INGEGNERIA INDUSTRIALE E GESTIONALE	
INGEGNERIA INFORMATICA	
INGEGNERIA STRUTTURALE E GEOTECNICA	
MECCANICA TEORICA E APPLICATA	
PAESAGGIO E AMBIENTE	
PIANIFICAZIONE, DESIGN E TECNOLOGIA DELL'ARCHITETTURA	
PROCESSI CHIMICI PER L'INDUSTRIA E PER L'AMBIENTE	
STORIA, DISEGNO E RESTAURO DELL'ARCHITETTURA	
TECNOLOGIE DELL'INFORMAZIONE E DELLE COMUNICAZIONI (ICT)	

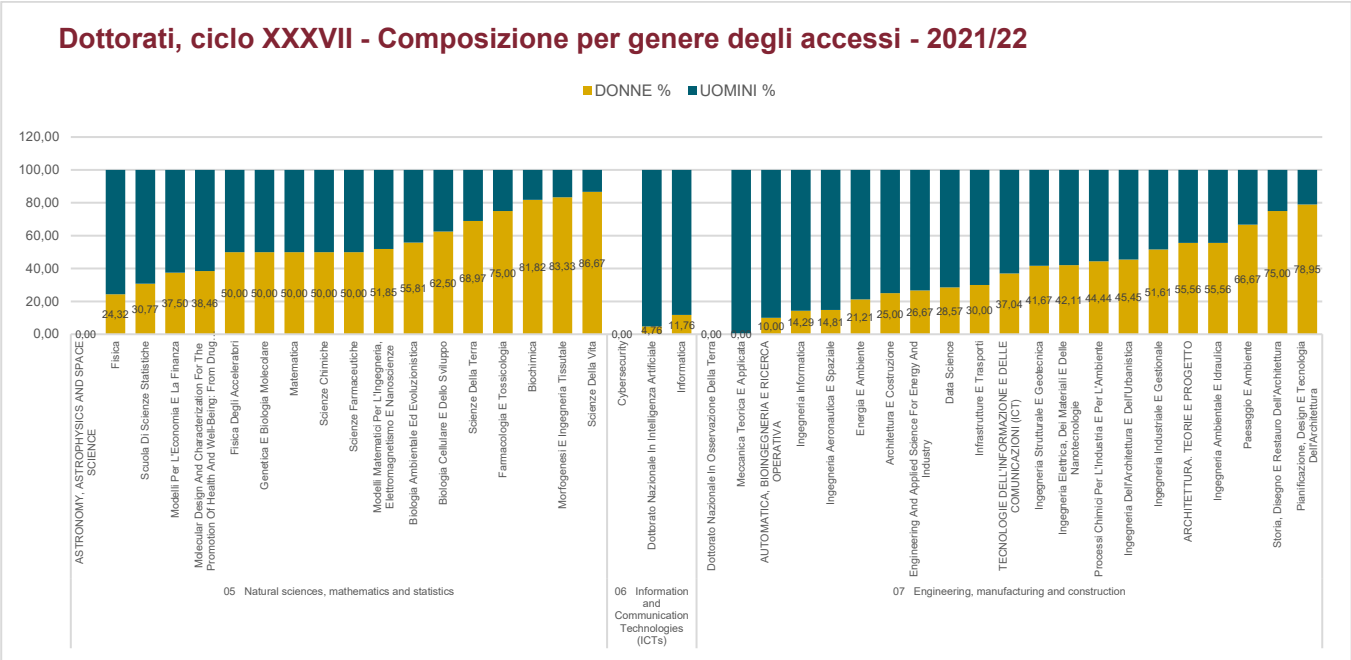
Nel grafico successivo sono considerati gli accessi femminili ai corsi di dottorato distinti per area STEM nel biennio 2021/22-2022/23.



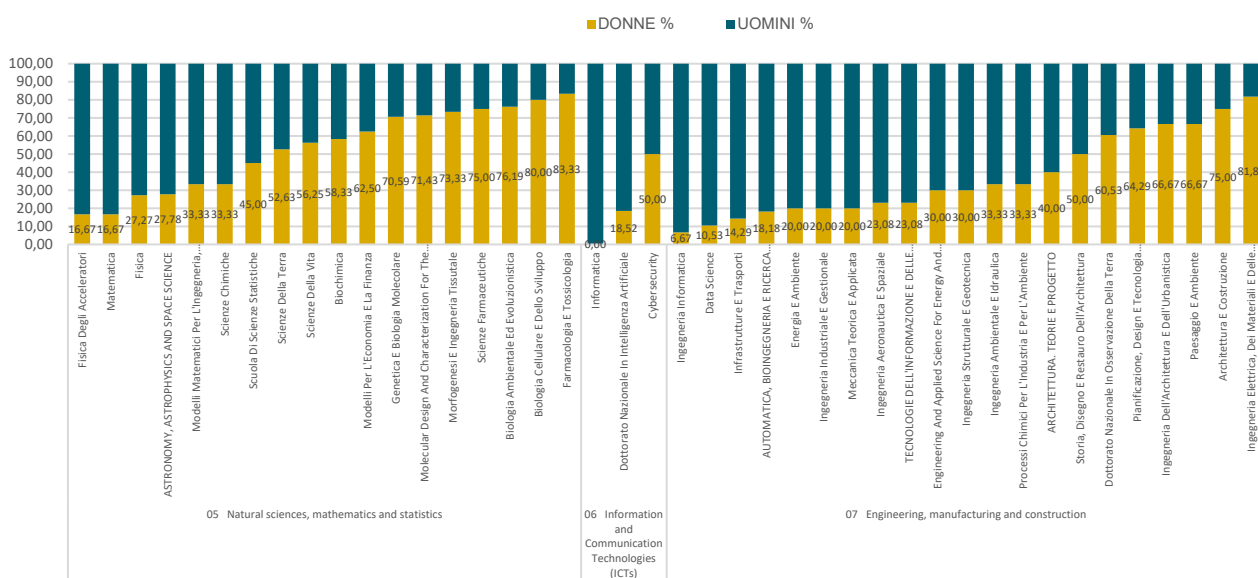
Tra gli accessi per la prima volta si osserva una variazione in positivo della presenza femminile nelle aree più problematiche.

A livello di singolo dottorato la situazione è più variegata, anche se sempre critica.

Nei grafici successivi è rappresentata la composizione di genere per i dottorati del XXXVII e XXVIII ciclo; l'ordine di rappresentazione è crescente rispetto alla componente femminile.



Dottorati, ciclo XXXVIII - Composizione per genere degli accessi - 2022/23



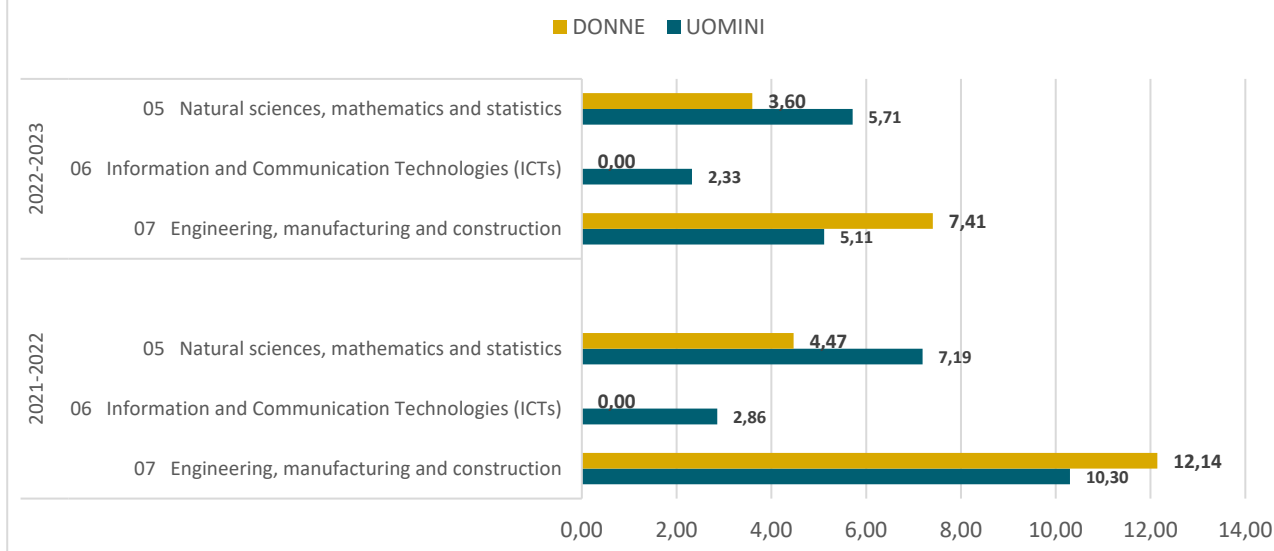
Nel 2022/23 nell'area 07. Engineering, manufacturing and construction, come nel caso dei corsi di studio, i dottorati a prevalenza femminile sono quelli che rientrano nella sfera dell'Architettura: Storia, disegno e restauro dell'architettura; Pianificazione, design e tecnologia dell'architettura; Paesaggio e ambiente; Ingegneria dell'architettura e dell'urbanistica; Architettura e costruzione. Nell'area 05. Natural sciences, mathematics and statistics la presenza femminile prevale nel dottorato in Biochimica; Biologia cellulare e dello sviluppo; Farmacologia e tossicologia; Genetica e biologia molecolare, Morfogenesi e ingegneria tissutale; Scienze della Terra; Scienze farmaceutiche.

Per l'area 06. Information and Communication Technologies (ICTs) va osservato che nel 2021/2022 il Dottorato in Cybersecurity non era ancora attivo e il dottorato di Intelligenza Artificiale è stato attivato nel 2022/2023.

Composizioni per genere dello stesso tipo si osservano anche nel ciclo precedente salvo il caso dei dottorati Cybersecurity e dottorato di Intelligenza Artificiale per le ragioni esplicitate sopra.

L'abbandono è calcolato per l'anno in corso (2022-2023) rapportando gli abbandoni rispetto agli immatricolati dell'anno precedente.

Dottorato: tasso di abbandono per genere e aree STEM nel biennio 2021/22 - 2022/23

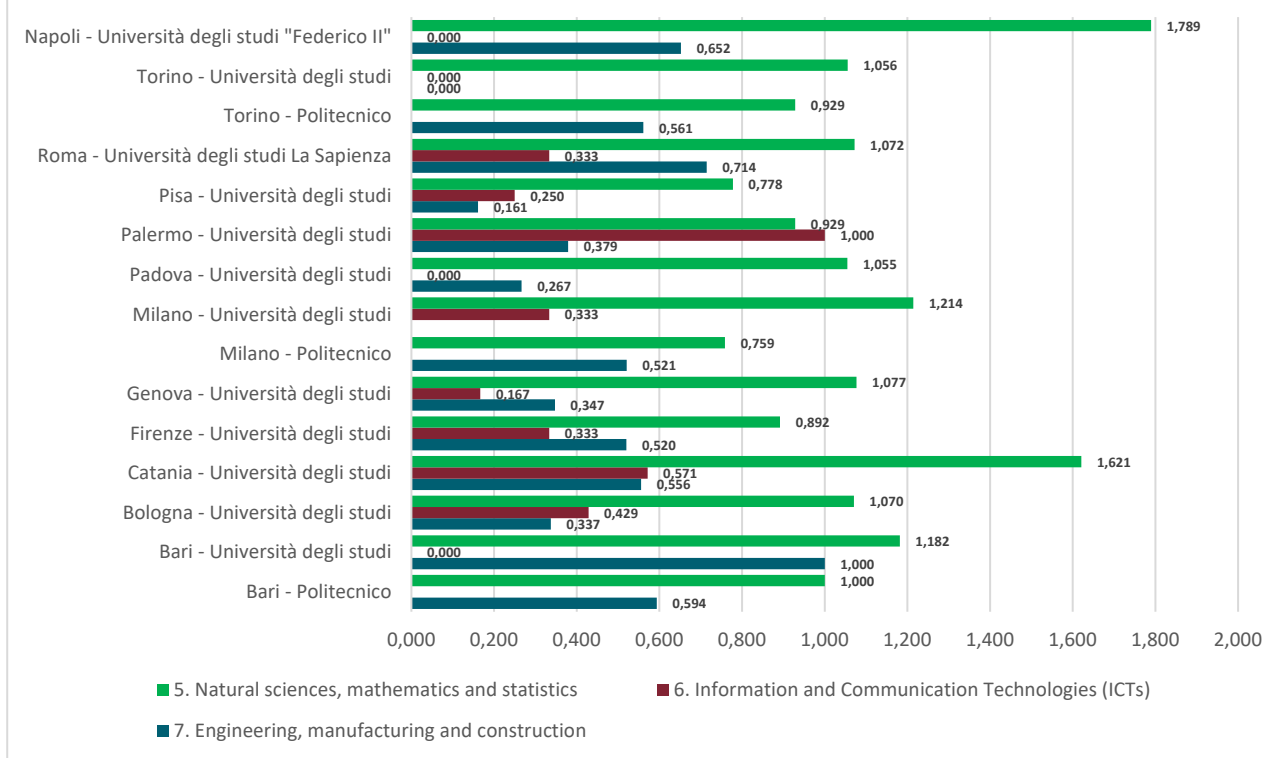


Nel 2022/23 prevale l'abbandono maschile sia nell'area 05. Natural sciences, mathematics and statistics che nell'area 06. Information and Communication Technologies (ICTs), mentre nell'area 07. Engineering, manufacturing and construction prevale l'abbandono femminile, come peraltro nell'anno precedente.

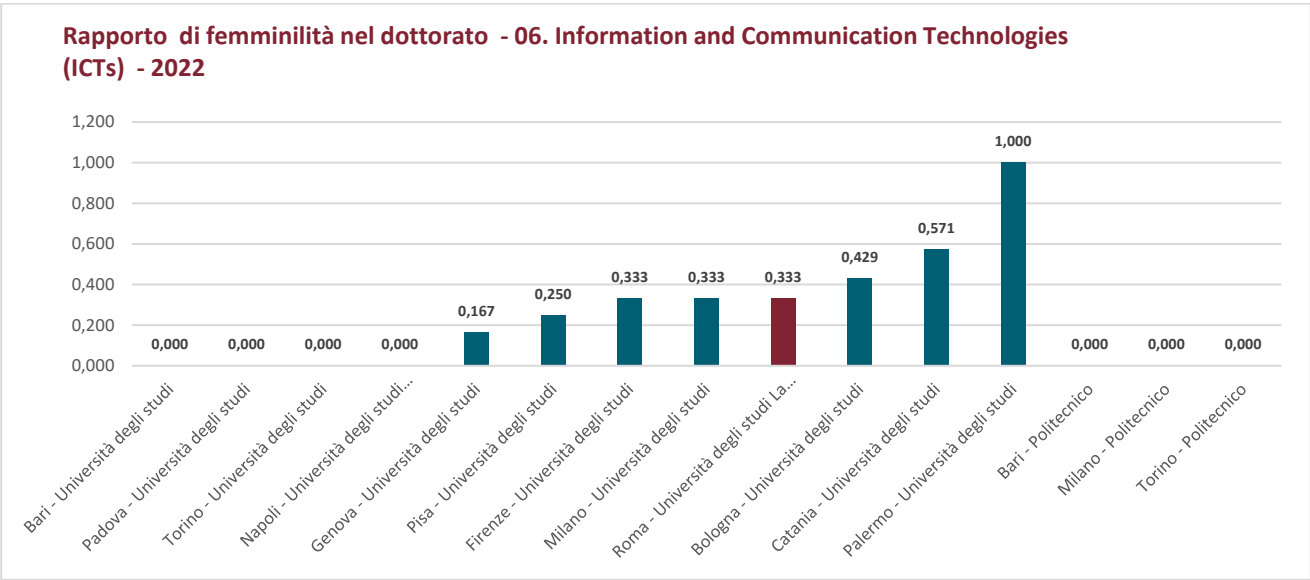
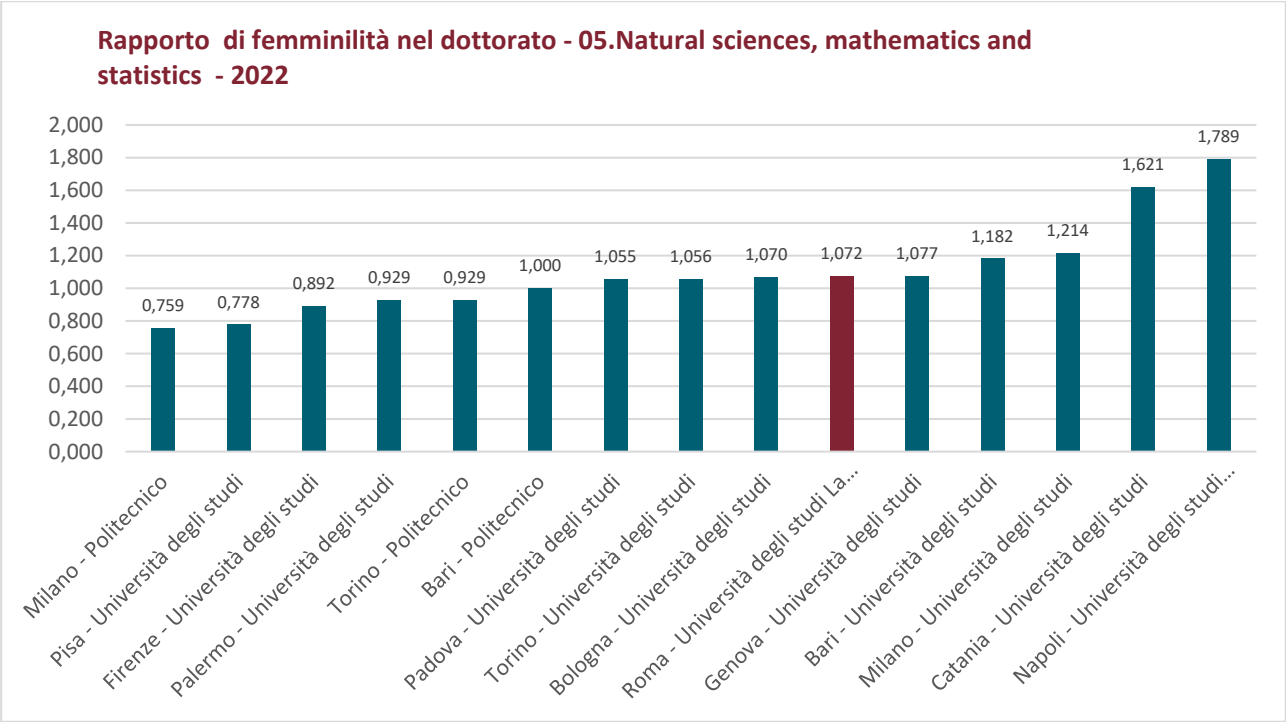
Il confronto con gli Atenei italiani

Il rapporto di femminilità nell'ambito dei dottorati è in linea con il rapporto di femminilità registrato nei corsi di studio.

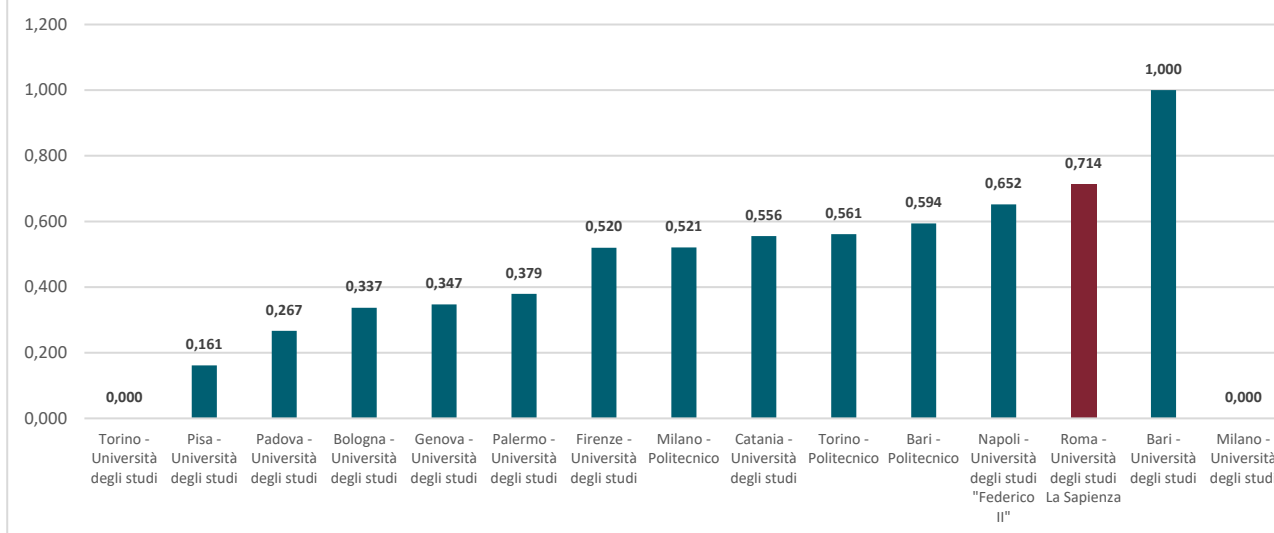
Rapporto di femminilità dottori di ricerca aree STEM anno 2022



In modo più espressivo la posizione di Sapienza nel confronto con gli altri atenei si può cogliere nei tre grafici che seguono.



Rapporto di femminilità nel dottorato - 07. Engineering, manufacturing and construction - 2022



5.2 Docenti

In questa sezione viene analizzata la composizione per genere dei docenti dell'area STEM. L'individuazione dei docenti di area STEM è basata sul settore scientifico disciplinare del docente nella classificazione FoRD²⁵ che riconduce all'aggregazione delle aree CUN nelle sei aree FoRD come esplicitato nella sezione 2.

Rispetto alle aree ISCED le aree FoRD/CUN presentano due particolarità di cui è necessario tenere conto proprio nell'area STEM.

Il settore scientifico disciplinare INF-01 Informatica in accordo alla classificazione CUN/FoRD appartiene all'Area 01 - Scienze matematiche e informatiche corrispondente all'area FoRD Natural Sciences e non nell'area ISCED 06. Information and Communication Technologies (ICT's). I settori scientifico-disciplinari di Statistica SECS-S/01, SECS-S/02, SECS-S/03, SECS-S/04, SECS-S/05, SECS-S/06 in accordo alla classificazione CUN/FoRD appartengono all'Area 13 - Scienze economiche e statistiche (e quindi non STEM) e non nell'area ISCED 05. Natural sciences Mathematics and Statistics.

Per tenere conto di queste due particolarità è sembrato opportuno fare riferimento alla corrispondenza cui, si farà riferimento come ISCED/FoRD.

Aree STEM nella classificazione ISCED/FoRD

ISCED	area scientifico-disciplinare	FoRD
05. Natural sciences, mathematics and statistics	05 - Scienze biologiche	01 - Natural sciences
	03 - Scienze chimiche	
	02 - Scienze fisiche	
	04 - Scienze della terra	
	01 - Scienze matematiche e informatiche SSD MAT/01-MAT/09	

²⁵ <https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/688a0ad5-a4f7-469d-af3d-f7448aa5ae30>

Aree STEM nella classificazione ISCED/FoRD

13 - Scienze economiche e statistiche SSD
SECS-S/01, SECS-S/02, SECS-S/03, SECS-S/04, SECS-S/05, SECS-S/06 05 - Social sciences

06. Information and Communication Technologies (ICT's)

01 - Scienze matematiche e informatiche SSD INF/01 01 - Natural sciences

07. Engineering, manufacturing and construction

08 - Ingegneria civile e Architettura
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione 02 - Engineering and technology

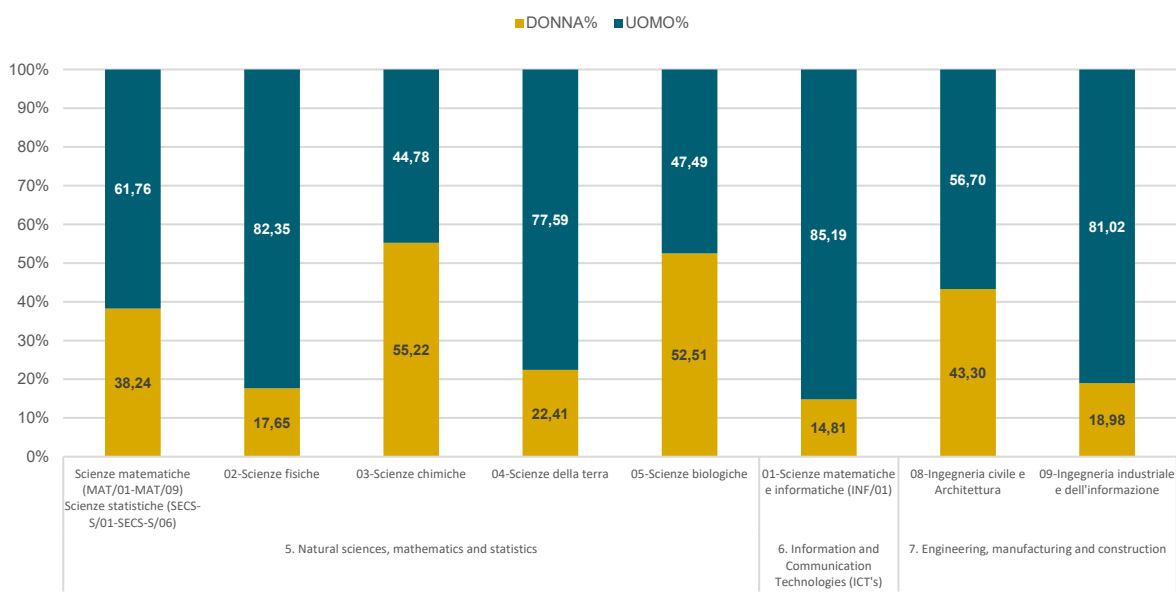
Per tenere conto delle due specificità i docenti STEM sono classificati sulla base delle aree ISCED, tenendo conto delle aree disciplinari (FoRD) di appartenenza come nella tabella che segue.

Docenti: Aree ISCED/FoRD

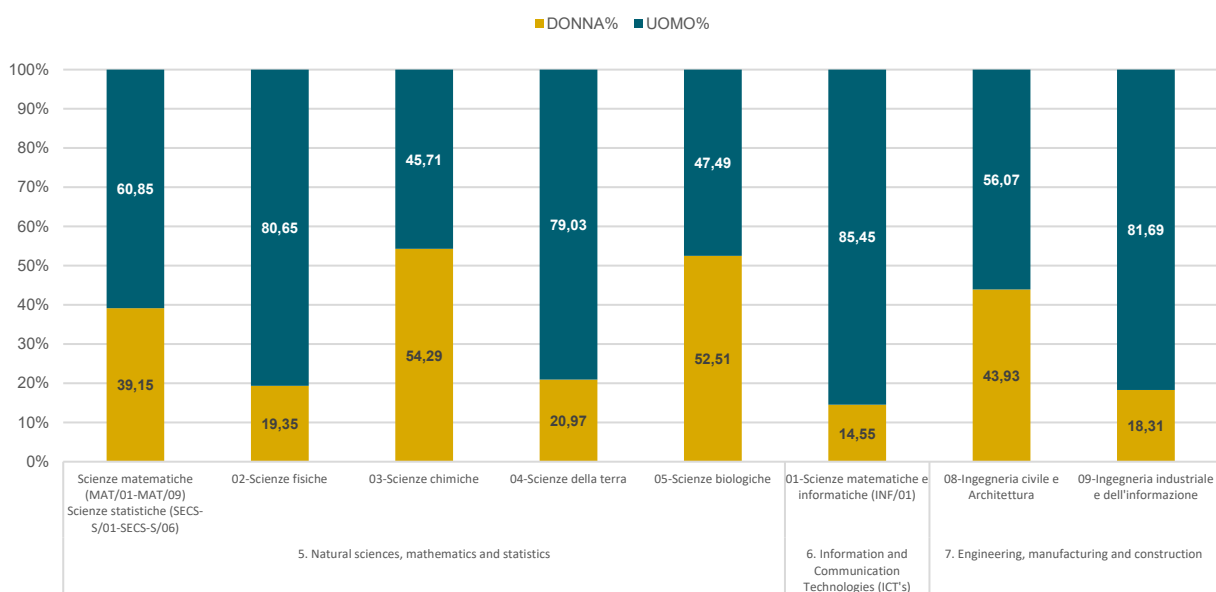
ISCED/FoRD	Area scientifico-disciplinare
5. Natural sciences, mathematics and statistics	Scienze matematiche (MAT/01-MAT/09); Scienze statistiche (da SECS-S/01 a SECS-S/06)
	02-Scienze fisiche
	03-Scienze chimiche
	04-Scienze della terra
	05-Scienze biologiche
6. Information and Communication Technologies (ICT's)	Scienze informatiche (INF/01)
7. Engineering, manufacturing and construction	08-Ingegneria civile e Architettura
	09-Ingegneria industriale e dell'informazione

Nei grafici successivi sono indicate le quote percentuali delle componenti femminili e maschili nelle aree disciplinari FoRD/ISCED negli anni 2021 e 2022.

Docenti: Aree ISCED/FoRD - Composizione per genere nelle aree disciplinari - 2021



Docenti: Aree ISCED/FoRD - Composizione per genere nelle aree disciplinari - 2022



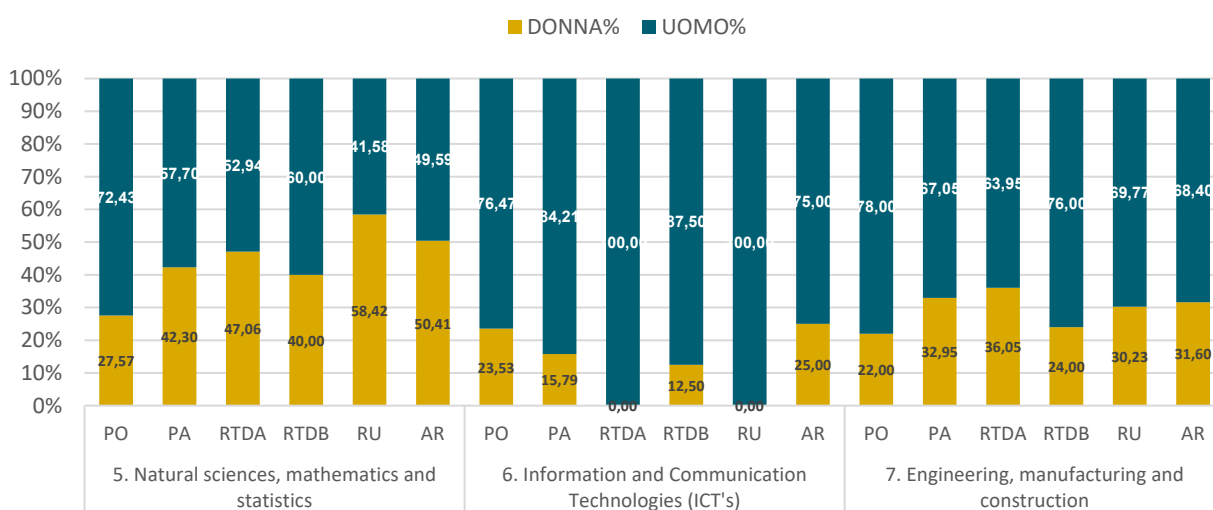
I grafici evidenziano, come nel caso della componente studentesca, una diversa componente femminile nelle sottoaree disciplinari. Nell'area 05. Natural sciences, mathematics and statistics la componente femminile prevale, in entrambi gli anni considerati, nelle aree disciplinari delle Scienze chimiche e delle Scienze biologiche; come nel caso della componente studentesca, sono a netta predominanza maschile (oltre il 60%) le aree disciplinari di Scienze fisiche, Scienze della terra e, in misura meno accentuata Scienze matematiche e statistiche. Nell'area ICT costituita dalle Scienze informatiche, la componente femminile, in entrambi gli anni considerati, è particolarmente bassa, come peraltro nella componente studentesca. Per una corretta interpretazione dei dati occorre precisare che l'area 06 è caratterizzata da una bassa numerosità (8 donne e 47 uomini nel 2022). Nell'area 07. Engineering, manufacturing and construction la

predominanza maschile è netta in entrambe le sottoaree disciplinari, molto accentuata (maggiore di 80%) nell'area disciplinare dell'Ingegneria industriale e dell'informazione, nei due anni considerati.

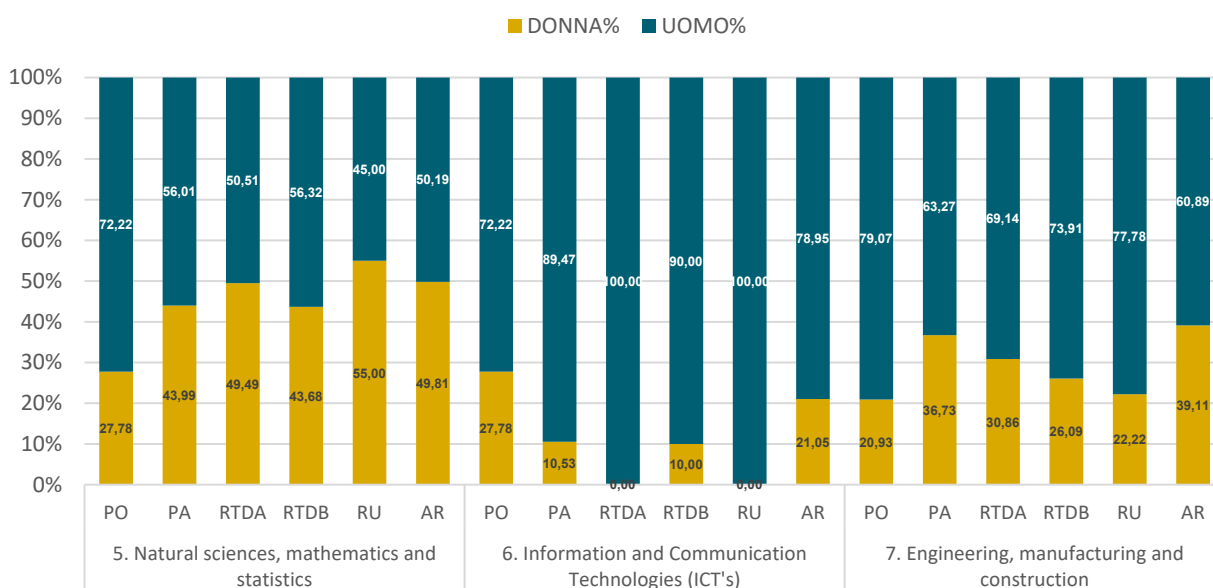
Rispetto al 2020 è ulteriormente diminuita, nel complesso, la presenza femminile nelle aree già critiche. In particolare, è diminuita la presenza femminile nell'area Scienze informatiche e nell'Ingegneria industriale e dell'informazione.

La composizione di genere nelle aree acquista caratteristiche più nettamente delineate quando si consideri anche il ruolo, come nei grafici successivi. Nei grafici per ogni area ISCED/FoRD sono rappresentate le componenti femminile e maschile distintamente nei ruoli di professore ordinario, associato, ricercatore a tempo determinato di tipo A, ricercatore a tempo determinato di tipo B, ricercatore universitario (ruolo ad esaurimento) e titolare di assegno di ricerca.

Docenti - Aree ISCED/FoRD - Composizione per genere e ruolo nelle aree - 2021



Docenti - Aree ISCED/FoRD - Composizione per genere e ruolo nelle aree - 2022



La presenza femminile tra i professori ordinari è molto bassa in ognuna delle tre aree; nell'area 5. Natural sciences, mathematics and statistics raggiunge il 28%; supera di poco il 20% nell'area 7.Engineering, manufacturing and construction, è aumentata nell'area 6.Information and Communication Technologies (ICT's) per 4 punti percentuali nel 2022.

Una rappresentazione più completa della composizione per genere e ruolo nelle diverse sottoaree disciplinari si ricava dalla tabella successiva in cui l'intensità del blu e del giallo segnala la prevalenza del genere maschile o del genere femminile. Nella tabella è indicata, per ogni area disciplinare e ogni ruolo la quota percentuale di donne; sono evidenziate in blu le quote inferiori a 40% che segnalano una prevalenza maschile di almeno 60% e in azzurro le quote femminili maggiori o uguali a 40% ma minori di 50% che segnalano una presenza maschile maggiore di 50% anche se non strettamente prevalente; il giallo più intenso segnala la prevalenza femminile (maggiore o uguale a 60%); il giallo meno accentuato una maggioranza femminile ma inferiore a 60%.

Docenti ISCED/FoRD - Presenza femminile distinta per genere e ruolo 2021							
STEM/ISCED	AREA_SD	PO	PA	RTDA	RTDB	RU	AR
5. Natural sciences, mathematics and statistics	Scienze matematiche (MAT/01-MAT/09) e Scienze statistiche (SEC-S/01-SECS-/06)	25,97	47,42	29,03	31,25	64,71	54,55
	02-Scienze fisiche	8,33	14,86	34,78	33,33	12,50	27,03
	03-Scienze chimiche	37,50	52,38	68,75	66,67	68,18	70,21
	04-Scienze della terra	6,67	25,93	28,57	20,00	50,00	39,29
	05-Scienze biologiche	41,94	53,28	61,90	43,48	60,00	64,00
6. Information and Communication Technologies (ICT's)	Informatica INF/01	23,53	15,79	0	12,50	0	25,00
7. Engineering, manufacturing and construction	08-Ingegneria civile e Architettura	33,93	41,98	58,33	43,75	50,00	43,94
	09-Ingegneria industriale e dell'informazione	14,89	24,06	20,00	14,71	9,52	26,03

ISCED/FoRD - Presenza femminile distinta per genere e ruolo 2022							
STEM/ISCED	AREA_SD	PO	PA	RTDA	RTDB	RU	AR
5. Natural sciences, mathematics and statistics	Scienze matematiche (MAT/01-MAT/09) e Scienze statistiche (SEC-S/01-SECS-/06)	27,16	47,47	52,63	22,73	57,14	40,91
	02-Scienze fisiche	11,63	18,57	40,91	15,38	14,29	32,39
	03-Scienze chimiche	40,00	53,73	61,54	66,67	66,67	66,67
	04-Scienze della terra	5,56	25,93	16,67	28,57	50,00	42,31
	05-Scienze biologiche	40,32	53,91	53,85	63,33	57,50	59,05
6. Information and Communication Technologies (ICT's)	Informatica INF/01	27,78	10,53	0	10,00	0	21,05
7. Engineering, manufacturing and construction	08-Ingegneria civile e Architettura	15,24	48,25	53,13	48,15	36,36	56,34
	09-Ingegneria industriale e dell'informazione	15,24	24,24	16,33	11,90	12,50	31,17

La lettura della tabella per riga, cioè per area disciplinare, individua nitidamente tre aree disciplinari in cui la componente femminile è nettamente minoritaria (meno del 60%) in tutti i ruoli: Scienze fisiche nell'area 05. Natural sciences, mathematics and statistics, Informatica nell'area 06. Information and Communication Technologies (ICT's) e Ingegneria industriale e dell'informazione nell'area 07. Engineering, manufacturing and construction.

La lettura della tabella per colonna, ovvero per ruolo, evidenzia che la presenza femminile nel ruolo dei professori ordinari si mantiene ovunque su livelli molto bassi, salvo il 40% raggiunto nelle Scienze chimiche e nelle Scienze biologiche e valori particolarmente esigui in Scienze matematiche e scienze statistiche, Scienze fisiche, Scienze della terra, Informatica, e le Ingegnerie. Anche tra i professori associati la presenza femminile si mantiene bassa; supera il 50% solo nell'area di Scienze biologiche e Scienze chimiche.

In sintesi: la componente docente è a netta predominanza maschile nelle aree STEM considerate nel complesso e nelle singole sottoaree disciplinari. La componente maschile predomina nettamente tra i professori ordinari e in misura appena un po' meno accentuata tra i professori associati. Una presenza femminile significativa si evidenzia tra i ricercatori delle aree disciplinari in Scienze biologiche e Scienze chimiche. Nel complesso il rapporto di genere nelle diverse aree disciplinari ha caratteristiche analoghe del rapporto di genere rilevato nelle classi di laurea nella componente studentesca. Tuttavia rispetto al 2020 occorre rilevare che la situazione è migliorata anche se non in modo uniforme nei diversi ruoli. Nel ruolo dei PO la percentuale di donne è aumentata nelle aree critiche: in modo poco significativo in Scienze fisiche (meno di un punto percentuale), in modo più significativo nelle altre aree critiche fino a 9 punti percentuali nell'Informatica.



Offerta formativa e temi di genere

L'offerta formativa della Sapienza registra anche nell'anno accademico 2023-2024 la tendenza rilevata negli anni precedenti a un aumento della presenza del tema del genere a tutti i livelli della formazione curriculare (corsi di laurea triennale, corsi di laurea magistrale e corsi di laurea a ciclo unico) e di quella extra curriculare (corsi di formazione e alta formazione che non determinano attribuzione di un titolo di studio, ma attestati di frequenza e di crediti riconosciuti). Per la formazione curriculare, la prima tabella mostra gli insegnamenti dedicati ai temi di genere entro l'offerta dei corsi di laurea, che negli anni è fortemente cresciuta. Agli insegnamenti già presenti in prevalenza nei corsi di laurea magistrali di area medica (Medicina e Chirurgia, Scienze infermieristiche, Psico-sessuologia clinica) con un'interessante offerta sulla medicina di genere, sono andati ad aggiungersi corsi in area umanistica (Filosofia, Lettere moderne, Mediazione linguistica e interculturale, Scienze geografiche per l'ambiente e la salute), e delle scienze sociali (Scienze sociali applicate, Scienze e tecniche del Servizio Sociale, Scienze economiche e sociali, Scienze sociologiche e della comunicazione) sia specializzandosi sul genere con il corso di laurea magistrale in "Gender studies, culture e politiche per i media e la comunicazione", sia assumendo il genere come fattore trasversale con i corsi in "Sociologia per la sostenibilità e analisi dei processi globali" e "Progettazione Sociale per la sostenibilità, l'innovazione e l'inclusione di genere". Il genere costituisce, ormai, una variabile riconosciuta come strategica entro ogni processo di conoscenza, per tutte le discipline che non solo stanno promuovendo un'offerta didattica che lo comprenda, ma contribuendo anche all'insegnamento entro percorsi formativi di altre discipline. In numerosi casi, infatti, gli insegnamenti legati ai temi di genere sono affidati a docenti afferenti a specifici settori scientifico-disciplinari, non esclusivamente sociali o umanistici, che si affiancano a quelli di altre aree scientifiche, confermando così la valenza trasversale di questo fattore. Trasversalità e specificità del fattore di genere nell'offerta formativa e per l'organizzazione degli affidamenti di docenza caratterizzano, dunque, la formazione curricolare, specie nei cicli formativi delle lauree magistrali, nei quali è determinante far acquisire ai/lle studenti un livello avanzato di conoscenza per l'esercizio di attività di elevata qualificazione in ambiti specialistici.

Corsi di studio sui temi di genere nella formazione curriculare attivi nell'anno 2023

Dipartimento	Corso di studio	Classe di laurea	Insegnamenti
Comunicazione e Ricerca sociale	Gender studies, culture e politiche per i media e la comunicazione	LM-19	Gender sensitive journalism
			Analisi sociale della gender equality
			Culture politiche genere e asimmetrie del potere-laboratorio sui processi democratici e tematiche di genere
			Letteratura italiana in prospettiva di genere
			Letterature migrazioni disuguaglianze
			Gender e media studies - laboratorio di analisi dei contenuti mediali
			Lingua linguaggio e genere
			Discriminazioni e tutele nel linguaggio giuridico
			Lavoro organizzazioni e genere
			Statistiche di genere
			Psicologia della genitorialità e delle relazioni familiari
			Economia di genere

Comunicazione e Ricerca sociale	Progettazione Sociale per la sostenibilità, l'innovazione e l'inclusione di genere	LM-88	Costituzione diritti e parità di genere
			Nuovi diritti differenza parità di genere
			Comunicazione e processi partecipativi - laboratorio di gestione dei conflitti e politiche di genere
			Innovazione sociale - sostenibilità e inclusione di genere
			Modelli di analisi dati per lo sviluppo sostenibile e la gender equality
			Ricerca qualitativa e analisi intersezionale - laboratorio di gender e diversity management

Insegnamenti sui temi di genere nella formazione curriculare attivi nell'anno 2023

Dipartimento	Corso di studio	Classe di laurea	Insegnamento
Lettere e culture moderne	Lettere moderne	L-10	Studi di genere
Studi europei, americani e interculturali	Mediazione linguistica e interculturale	L-12	Studi di genere
Scienze sociali ed economiche	Scienze e tecniche del servizio sociale	L-39	Sociologia dell'inclusione e della sicurezza sociale
Lettere e culture moderne	Filologia	LM-14	Letterature migrazioni disuguaglianze
Studi europei, americani e interculturali	Scienze linguistiche, letterarie e della traduzione	LM-37	Studi di genere
Medicina traslazionale e di precisione	Medicina e chirurgia "B" (abilitante all'esercizio della professione di Medico Chirurgo) - Roma Azienda Policlinico Umberto	LM-41	Ostetricia e ginecologia
Scienze radiologiche, oncologiche e anatomo-patologiche	Medicina e chirurgia "C" (abilitante all'esercizio della professione di Medico Chirurgo) - Roma Azienda Policlinico Umberto I	LM-41	Ostetricia e ginecologia
Scienze e biotecnologie medico-chirurgiche	Medicina e chirurgia "E" (abilitante all'esercizio della professione di Medico Chirurgo) - Polo Pontino	LM-41	Ostetricia e ginecologia
Medicina sperimentale	Medicina e chirurgia "D" (abilitante all'esercizio della professione di Medico Chirurgo) - Roma Azienda Policlinico Umberto I	LM-41	Ostetricia e ginecologia
Scienze anatomiche, istologiche, medico legali e dell'apparato motore	Medicine and surgery (abilitante all'esercizio della professione di Medico Chirurgo) - Medicina e chirurgia "F"	LM-41	Obstetrics and gynaecology ginecologia e ostetricia
Scienze medico-chirurgiche e di medicina	Scienze infermieristiche e ostetriche - Roma S. Camillo	LM/SNT1	Infermieristica avanzata in ostetricia e pediatria e medicina di genere
Scienze medico-chirurgiche e di medicina	Scienze infermieristiche e ostetriche - Roma Azienda Ospedaliera Sant'Andrea	LM/SNT1	Infermieristica avanzata in ostetricia e pediatria e medicina di genere
Filosofia	Filosofia	LM-78	Filosofie femministe e studi di genere
Istituto italiano di studi orientali – Iso	Global Humanities - Studi umanistici globali	LM-42	Gender and society
Istituto italiano di studi orientali – Iso	Global Humanities - Studi umanistici globali	LM-42	Culture gender media
Psicologia Dinamica, <i>Clinica</i> e Salute	Clinical Psychosexology – Psico-sessuologia Clinica	LM-51	Fertility and infertility and psychofarmacology in sexology

(segue) Insegnamenti sui temi di genere nella formazione curriculare attivi nell'anno 2023

Dipartimento	Corso di studio	Classe di laurea	Insegnamento
Psicologia Dinamica, <i>Clinica</i> e Salute	Clinical Psychosexology – Psico-sessuologia Clinica	LM-51	Trauma and sexual abuse and gender violence
Psicologia Dinamica, <i>Clinica</i> e Salute	Clinical Psychosexology – Psico-sessuologia Clinica	LM-51	History and sociology of sexual behaviours
Psicologia dei processi di sviluppo e socializzazione	Psicologia dello sviluppo tipico e atipico	LM-51	Psicologia della genitorialità e delle relazioni familiari
Psicologia dei processi di sviluppo e socializzazione	Scienze della formazione primaria	LM-85 bis	Psicologia dello sviluppo per inclusione
Scienze sociali ed economiche	Scienze Sociali Applicate	LM-88	Lavoro organizzazioni e genere
Scienze sociali ed economiche	Sociologia per la sostenibilità e analisi dei processi globali	LM-88	Lavoro organizzazioni e genere

Per la formazione non curricolare (corsi di formazione e corsi di alta formazione), la tabella che segue mostra come l'attenzione al genere sia confermata nella proposta di alcuni nuovi corsi, specie per l'alta formazione, in cui questo fattore è assunto come determinante per la lettura di alcuni processi (smart working, genitorialità) o dei percorsi di professionalizzazione oggetto dell'offerta formativa (expertise in peacekeeping, diversity management).

Si conferma la trasversalità del genere applicato in ambiti disciplinari e tematici differenziati anche con la buona pratica del Corso di formazione promosso dal Comitato tecnico-scientifico sulla sostenibilità dedicato alla transizione ecologica, digitale e culturale che ha promosso un riferimento specifico al tema del genere.

Corsi di formazione e di alta formazione sui temi di genere nella formazione non curriculare attivi nell'anno 2023

Tipologia di Corso	Facoltà	Denominazione
Formazione	Facoltà di Scienze Politiche Sociologia Comunicazione	Culture contro la violenza di genere: un approccio transdisciplinare
Formazione	Tutte le Facoltà	Le Scienze della Sostenibilità: transizione ecologica, digitale, culturale
Alta Formazione	Facoltà di Scienze Politiche Sociologia Comunicazione	Il ruolo delle donne nei processi di pace e nella mediazione dei conflitti per la tutela dei diritti umani
Alta Formazione	Facoltà di Scienze Politiche Sociologia Comunicazione	Politiche e strumenti per la Gender Equality
Alta Formazione	Facoltà di Medicina e Odontoiatria	I primi mille giorni: Genitorialità, epigenetica e salute mentale

Dottorato nazionale in Gender Studies

Sapienza ha aderito, a partire dal 39° ciclo, con delibera del Senato accademico del 16 maggio 2023 e del Consiglio di amministrazione del 30 maggio 2023, al dottorato di interesse nazionale in Gender studies, finalizzato a promuovere la ricerca sui meccanismi attraverso i quali le relazioni di genere riflettono e strutturano asimmetrie di potere, e la riflessione sulle modalità attraverso cui i rapporti di forza basati su forme multiple e sovrapposte di dominio (incorporate nelle formazioni sociali, politiche, razziali e culturali) producono dinamiche di discriminazione, generando conflitti e violenza.

L'obiettivo del dottorato è quello di formare esperti/e che contribuiscano a progettare organizzazioni e strutture sociali, aziendali e di comunità accoglienti e inclusive, elaborando forme di prevenzione della discriminazione, della marginalizzazione, della esclusione, della

violenza, in vista della realizzazione di un'effettiva sostenibilità sociale basata sul riconoscimento e la valorizzazione delle differenze. La prospettiva trans- e inter-disciplinare che caratterizza il Dottorato, integrando numerosi ambiti scientifico-disciplinari sia di area umanistica, giuridico-economica, politologica, nonché relativa alle nuove tecnologie, è un elemento imprescindibile dal momento che gli Studi di genere analizzano l'impatto e le modalità di funzionamento del genere e degli altri assi identitari all'interno degli ordini simbolici, culturali, politici, economici, sociali e storici, sfidando i confini disciplinari esistenti e connettendo conoscenze teoriche e competenze applicative.

SALA DI PERGAMO



Iniziative sui temi di genere

Sapienza, a livello centrale e presso i Dipartimenti e le Facoltà, organizza nel corso dell'anno numerosi eventi scientifici, seminari, culturali e di terza missione, promossi da gruppi di ricerca, laboratori, osservatori che operano sui temi di genere. Nella tabella che segue sono riportate le iniziative sui temi di genere realizzate nel 2023 e promosse attraverso i canali informativi dell'Ateneo. L'ateneo aderisce, dal gennaio 2022, al protocollo 'No Women No Panel – Senza donne non se ne parla' con l'obiettivo di promuovere l'attenzione e di stimolare la sensibilità al tema dell'equilibrio fra i generi nell'organizzazione di dibattiti, convegni, conferenze e in generale in tutti gli eventi pubblici a carattere scientifico e culturale, in modo da assicurare, anche sotto questo aspetto, il necessario pluralismo delle voci e dei punti di vista.

Iniziative sui temi di genere 2023

Imprenditorialità, governance e digitalizzazione per la sostenibilità di genere Workshop organizzato da Ipazia - Observatory on Gender Research	13.01.2023
Le donne e le leggi razziali Workshop organizzato da MinervaLab in collaborazione con Noi Rete Donne	17.01.2023
XXII Congresso della SIO "Orientamento 5.0: verso nuovi futuri" Congresso organizzato dalla Società Italiana per l'Orientamento	20.01.2023
Giornata internazionale delle ragazze e delle donne nella scienza Workshop organizzato da Dipartimento di Ingegneria informatica, automatica e gestionale (DIAG) e dal Dipartimento di Fisica, in collaborazione con IBM	10.02.2023
CHIMIconosce #GWB2023 - Chimica per la IUPAC Global Women's Breakfast Evento organizzato dal Dipartimento di Chimica	14.02.2023
Per forza o per fortuna: viaggiare lontane da casa Workshop organizzato dal Laboratorio di Studi femministi "Anna Rita Simeone"	10.02.2022
The Female Turn – how evolutionary science shifted perceptions about females CIVIS Gender Studies Network	15.02.2023
Nei panni delle leader: la realtà virtuale immersiva come strumento per promuovere l'empowerment femminile Evento organizzato da Laboratorio di Neuroscienze Cognitive e Sociali	16.02.2023
Gendered Division of Type of Housework among Dual-earner Couples during Covid-19 Lockdown: Insights from India Seminario organizzato da MinervaLab	16.02.2023
Donne che fanno la differenza - 35 anni del Premio Marisa Bellisario Iniziativa organizzata dalla Fondazione Marisa Bellisario	24.02.2023
Jamie, il permesso di essere se stesse. Un racconto teatrale su genere e creatività Evento organizzato dal Corso di laurea di Gender studies. Culture e politiche per i media e la comunicazione, in collaborazione con il Teatro Brancaccio	28.02.2023
Pension Wealth and the Gender Wealth Gap Seminario organizzato da MinervaLab	02.03.2023
Scarpe rosse in Sapienza. Contro la violenza di genere Iniziativa promossa nell'ambito del progetto dipartimentale di Terza missione "Medicina e arte: scarpe rosse alla Sapienza"	02.03.2023
Modulo Jean Monnet SPEAK-UP "SPreading women's Empowerment and AKtive citizenship values to enhance Union Policies combating gender discrimination and violence in a globalised world" Evento organizzato dal Modulo Jean Monnet SPEAK-UP	06.03.2023
Pari opportunità o opportunità tra pari? Giornata internazionale dei diritti della donna Evento organizzato dalla Magnifica Rettrice	08.03.2023
Schiavitù femminile nell'Europa mediterranea di età moderna Seminario organizzato dai corsi di Dottorato in Storia e culture dell'Europa e di Dottorato in Storia, Antropologia, Religioni	08.03.2023
Women in Surgery Convegno organizzato dalla Società Romana di Chirurgia	08.03.2023
#Obiettivo5.Parità di genere Iniziativa di formazione del Corriere della Sera in collaborazione con Sapienza	08.03.2023

Eroiche fanciulle, sante bambine, cattive ragazze. Un approccio transdisciplinare e diacronico alla costruzione dell'identità femminile ed alla sua rappresentazione	08.03.2023
Convegno organizzato dal Dip. di Storia, antropologia, religioni, arte, spettacolo	
Piattaforme digitali e discriminazione algoritmica di genere	09.03.2023
Seminario organizzato da MinervaLab	
Dealing with disrespect: How women attribute experiences of unequal treatment	15.03.2023
CIVIS Gender Studies Lectures	
Gender-responsive Macroeconomic Policies: Lessons Learned from the COVID-19 Crisis and beyond	16.03.2023
Seminario organizzato da MinervaLab	
Il percorso universitario tra merito e disuguaglianza	20.03.2023
Workshop organizzato da Sapienza e Almalaurea	
Presentazione del volume "Doppio standard. Donne e carriere scientifiche nell'Italia contemporanea"	23.03.2023
Evento organizzato da MinervaLab	
Oltre i Banchi: Laboratorio contro il Razzismo	25.03.2023
Workshop organizzato da Fondazione Intercammini, l'Associazione culturale Spring e il Dipartimento di Studi europei, americani e interculturali	
La Terra è Madre, io sono figlio della Terra. Alle radici dell'ecologia induista	28.03.2023
Workshop organizzato dalla Fondazione Roma Sapienza	
Financing a Gender-Equitable Economic Recovery: What is Needed?	30.03.2023
Seminario organizzato da MinervaLab	
Presentazione del volume "Prostituzione e lavoro sessuale in Italia. Oltre le semplificazioni, verso i diritti"	06.04.2023
Evento organizzato da MinervaLab	
Progetto FuTuRe: il contrasto alla violenza di genere e gli strumenti di valutazione del rischio di recidiva	13.04.2023
Seminario organizzato dal Dip. di Psicologia dei processi di sviluppo e socializzazione	
Getting by in times of crisis: Financial diaries during COVID in the UK	13.04.2023
Seminario organizzato da MinervaLab	
Viaggio fra corpo e inconscio	21.04.2023
Seminario organizzato dal Laboratorio Sguardi sulle differenze	
Riflessioni ed esperienze di ricerca su genere e media nel panorama italiano	28.04.2023
Seminario organizzato dal Dipartimento di Comunicazione e Ricerca sociale	
Primavera Queer / Queering Spring	03.05.2023
Ciclo di seminari organizzati dal Dip. di Storia, antropologia, religioni, arte, spettacolo	
Towards polyphony: women voices in sociological canon	04.05.2023
Workshop organizzato dal Dip. di Scienze sociali ed economiche	
Linguaggio, genere e violenza	08.05.2023
Workshop organizzato dal Dottorato in Filosofia	
Migrazioni, asilo, sfruttamento in una prospettiva di genere	11.05.2023
Seminario organizzato dal Scuola superiore di studi avanzati	
Giornata internazionale delle donne in matematica	12.05.2023
Evento organizzato dal Dip. di Matematica	
Giornata Internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia	17.05.2023
Incontro organizzato dal Dip. di Studi europei, americani e interculturali	
Vittoria Tesi, una virtuosa sulle scene veneziane del Settecento	22.05.2023
Convegno organizzato dal Dip. di Lettere e culture moderne	
R-esistenze, venti storie di donne comuni	23.05.2023
Workshop organizzato dall'Associazione di solidarietà dipendenti Sapienza Sandro Mancini	
Feminist Resistance Around the World. A Conversation with Mona Eltahawy	26.05.2023
Incontro organizzato dal Dip. di Comunicazione e ricerca sociale	
La città che c'è già: uno sguardo femminista	29.05.2023
Evento organizzato da MinervaLab	
Intorno a Salomè	29.05.2023
Evento organizzato dal CREA	
Bilancio di genere e GEP: Università e comuni a confronto	14.06.2023
Evento organizzato da MinervaLab	
UNESCO on childhood maltreatment	19.06.2023
Convegno organizzato dalla Cattedra UNESCO on Childhood Maltreatment	
Li(b)eriamoci.Spazi culturali contro la violenza sulle donne	20.06.2023
Seminario organizzato dal Dip. di Psicologia	
Giornata di sensibilizzazione contro la violenza sulle donne con il "Canto delle donne" di Alda Merini,	18.07.2023

Evento organizzato nell'ambito delle iniziative di Terza e Quarta missione e del Public Engagement del Dipartimento	
Women in American Studies: History of a Discipline from a Gender Perspective CIVIS Gender Studies Lectures	21.06.2023
From one precariousness to another. Residential mobility and housing policies in Rome CIVIS Gender Studies Lectures	20.09.2023
Presentazione del volume "Lavoro Diseguale" Evento organizzato da MinervaLab	21.09.2023
Presentazione del volume "Indecorose. Sex work e resistenza al governo dello spazio pubblico a Roma" Evento organizzato da MinervaLab	28.09.2023
Gender equality "Chi pensa bene, parla bene?". Lingua e genere: riflessioni sulla diversità, inclusione e benessere Convegno organizzato dalle Commissioni GEP (Gender equality plan) del Dipartimento di Biologia ambientale e del Dipartimento di Biologia e biotecnologie Charles Darwin	03.10.2023
Filosofia dell'espressione vocale e differenza di genere. Lezione di Adriana Cavarero Lezione organizzata dal Dottorato in Filosofia	04.10.2023
Regimi di mobilità, riproduzione sociale e sfruttamento Seminario organizzato da MinervaLab	05.10.2023
Uno, nessuno, centomila. Quanti generi nella lingua? Lezione di Patrizia Violi, Lezione organizzata dal Dottorato in Filosofia	10.10.2023
Donna Vita Libertà. Dibattito sulla condizione delle donne in Iran a partire dal libro Ritorno in Iran di Fariborz Kamkari Presentazione organizzata dall'Osservatorio Interuniversitario di Genere Parità e Pari Opportunità	13.10.2023
Anti-gender campaigns in Romania: from Parliament to radical right digital media CIVIS Gender Studies Lectures	18.10.2023
Fare la differenza. Stereotipi di genere e nuove pratiche di affermazione nei campi scientifici Seminario organizzato da MinervaLab	19.10.2023
Violenza nello Sport Presentazione organizzata da Sapienza, del Dipartimento per lo sport della Presidenza del consiglio dei ministri, del Consorzio Vero volley, di Terre des hommes, della Fondazione Candido Cannavò per lo sport	23.10.2023
IV convegno "Sexanthecancer" Evento organizzato da Sapienza Università di Roma	26.10.2023
Educazione finanziaria come strumento di empowerment femminile: dati ed esperienze a confronto Evento organizzato da MinervaLab per il Mese dell'Educazione Finanziaria 2023	26.10.2023
Una valutazione controfattuale dell'impatto delle misure di sostegno al reddito in Italia Seminario organizzato da MinervaLab	09.11.2023
Manuale di educazione al genere e alla sessualità Presentazione organizzata dal Corso di Laurea magistrale in Progettazione sociale per la Sostenibilità, l'Innovazione e l'Inclusione di Genere	20.11.2023
Parental leave as an instrument to foster gender equality CIVIS Gender Studies Lectures	22.11.2023
Extreme climate events and early female marriage in Bangladesh Seminario organizzato da MinervaLab	23.11.2023
Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne. Le donne: un filo che unisce mondi e culture diverse Iniziativa Sapienza	24.11.2023
A Feminist Recovery Plan for Covid-19 and Beyond: Learning from Grassroots Activism Seminario organizzato da MinervaLab	30.11.2023
La donna nella medicina moderna. Una mostra di testi e strumenti medici Iniziativa organizzata dal Dip. di Medicina molecolare e dal Dipartimento di Studi europei, americani e Interculturali	06.12.2023
An intersectional approach to intimate partner violence risk assessment Seminario organizzato da MinervaLab	07.12.2023
Presentazione delle poesie di Forugh Farrokhzad Evento organizzato dal Dip. di Istituto italiano di studi orientali ISO	07.12.2023
British Bisexual Men & Their Intimate Partners: Identities, Relationships, Prejudice CIVIS Gender Studies Lectures	13.12.2023

Safe Zone in Sapienza

La creazione delle Safe Zone rientra negli obiettivi del GEP (Gender Equality Plan) di Sapienza e precisamente nell'area 5: CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESE LE MOLESTIE SESSUALI (obiettivo 1: Prevenzione della molestia e della violenza di genere).

Le Safe Zone sono luoghi di ascolto e di condivisione volti a promuovere l'inclusione e il supporto nei confronti della componente studentesca. Le Safe Zone hanno l'obiettivo di promuovere un ambiente in cui le persone appartenenti a minoranze sessuali e di genere possano esprimersi a pieno da un punto di vista sociale, emotivo e intellettuale attraverso la creazione di una rete di supporto visibile e competente.

La Safe Zone è resa possibile da una formazione mirata su tematiche legate al genere, agli orientamenti sessuali e alle identità di genere, ai fattori che contribuiscono a ridurre la discriminazione e aumentare il senso di sicurezza e benessere. Alcuni studi hanno mostrato come le Safe Zone abbiano un impatto positivo sul senso di comfort e sicurezza dell'ambiente che si attraversa, sulla visibilità e sull'aumento del supporto esterno ricevuto.

Sapienza vuole creare questo tipo di Safe Zone e, al termine della formazione, rilasciare degli "adesivi "Safe Zone" che serviranno a individuare luoghi e persone a cui rivolgersi per condividere questioni relative alle tematiche di genere, orientamenti sessuali e identità di genere. Le Safe Zone sono aperte alle persone studenti, docenti e personale Sapienza. La partecipazione alle Safe Zone invia un forte messaggio ai membri della comunità del campus universitario, offrendo una fonte identificabile di supporto e crescita per studenti, personale e docenti.

Come: la creazione delle Safe Zone avverrà attraverso la formazione del personale docente e amministrativo dell'Ateneo e delle persone studenti che ne faranno richiesta. Alle giornate di formazione parteciperanno alcuni docenti Sapienza e studenti delle diverse Associazioni attive in Sapienza che saranno interessate al progetto (sia nella progettazione che nella condivisione di esperienze/testimonianze in aula).

Attività realizzate: sono state create delle Safe Zone presso il personale della Facoltà di Medicina e Psicologia e della Facoltà di Scienze Matematiche Fisiche e Naturali (FSMFN) (marzo 2023 e gennaio 2023). Hanno partecipato ad entrambe le giornate formative 103 partecipanti (68% donne): 53% personale docente, 27% personale TAB e 20% rappresentanti delle persone studenti o dottorandi.

Una seconda formazione è stata realizzata a maggio 2024 per il personale bibliotecario. Hanno partecipato alle 2 giornate di formazione 16 persone che lavorano nelle Biblioteche di Sapienza Università di Roma. A seguito della costituzione di Safe Zone è stato predisposto un incontro (21/06/2024) con la Consigliera di Fiducia di Sapienza per discutere della formazione, presentare studi di caso e indicare buone prassi.

Il modello di formazione Safe Zone Sapienza è stato attuato anche in alcune scuole secondarie di II grado del Lazio. La formazione è stata realizzata con il personale docente, il personale ATA e i dirigenti scolastici. Rientra in quest'area anche la formazione presso il Liceo Statale Maria Montessori di Roma Capitale oppure presso l'IIS Statista Aldo Moro sul tema della violenza di genere e del benessere delle persone LGBTQ+ nel contesto scolastico.

Osservatorio Interuniversitario di Genere, Parità e Pari Opportunità

Istituito nel 2009 attraverso la firma di un Protocollo di Intesa fra Sapienza Università di Roma, Università di Roma Tor Vergata e Università Roma Tre, l'Osservatorio ha visto rinnovata per la terza volta la reciproca collaborazione fra i tre atenei pubblici romani che riconoscono il carattere strategico della collaborazione per promuovere la ricerca e il confronto sugli studi e le statistiche di genere, sul pensiero femminile e la storia delle donne, sulla presenza e rappresentanza femminile nella società. Obiettivi dell'Osservatorio quelli di favorire la conoscenza dei risultati raggiunti attraverso una maggiore diffusione e comunicazione delle iniziative intraprese nei diversi contesti universitari e istituzionali, oltre che alimentare il dialogo tra i generi e tra le generazioni, fra le discipline a livello nazionale, europeo e internazionale; costituire reti di rapporti, regolate da opportuni accordi, con associazioni, istituzioni, servizi pubblici e privati, finalizzati allo scambio e alla circolazione di informazioni e alla progettazione di interventi. Con il rinnovo del Protocollo, la Presidenza dell'Osservatorio è stata assunta dalla Sapienza.



Le risorse economiche in un'ottica di genere

Le retribuzioni del personale docente, tecnico-amministrativo ed esterno

La presente sezione illustra i dati sulla composizione di genere relativi alle retribuzioni, alle indennità di responsabilità e di posizione, ai giorni di congedo e di assenza della forza lavoro di Ateneo. I dati considerati per le elaborazioni esposte nel prosieguo si riferiscono all'anno 2022.

La tabella che segue mostra la distribuzione delle retribuzioni del personale Sapienza per genere, riflettendo l'incidenza femminile o maschile nelle diverse tipologie di ruolo.

Distribuzione per genere delle retribuzioni per ruolo						
Ruolo ²⁶	Lordo*		Distribuzione % pers		Unità	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Docenti e ricercatori	83.691.786	134.937.818	40,37	59,65	1.896	2.801
Personale esterno	84.873.681	68.080.773	56,26	43,74	12.299	9.562
Tecnici amministrativi e Dirigenti	67.145.989	44.266.155	60,65	39,35	2.529	1.641
Ateneo	235.711.457	247.284.746	54,43	45,57	16.724	14.004

Nel 2022, le maggiori risorse in valore assoluto per retribuzioni, si riferiscono al genere maschile, 247,3 milioni di euro spesi per gli uomini (51,20% sul totale) contro i 235,7 milioni di euro spesi per le retribuzioni delle donne (48,8% sul totale). Nell'anno in commento si riscontra una sostanziale invarianza della quota femminile rispetto a quella maschile: la distribuzione percentuale del personale evidenzia che le donne sono in maggioranza rispetto agli uomini. Solo nella categoria "docenti e ricercatori" gli uomini risultano in maggioranza.

Analizzando il dato medio tra unità e retribuzione lorda delle diverse categorie del campione si evince che:

- per "Docenti e Ricercatori" esiste una differenza media per retribuzioni in favore del genere maschile di euro 4.034. Nel 2022, i docenti e ricercatori uomini hanno percepito in media euro 48.175 contro gli euro 44.141 percepiti dalle donne ma, come mostra la tabella successiva, le docenti ordinarie e associate percepiscono una retribuzione più elevata degli uomini;
- per "Personale esterno" non esistono differenze di trattamento. Il valore medio 2022 evidenzia una differenza non significativa di euro 219 in favore del genere maschile rispetto al genere femminile.
- per "Tecnici amministrativi e dirigenti" esiste una differenza media residuale per retribuzioni in favore del genere maschile di euro 425. Nel 2022, sono stati erogati in media euro 26.975 agli uomini rispetto agli euro 26.550 alle donne.

Dai dati sopra esposti si osserva come il divario di genere maggiore può emergere con riferimento alla categoria "Docenti e Ricercatori".

²⁶ Nella tabella sono considerati i passaggi di ruolo per docenti e ricercatori, i passaggi di categoria per il personale tecnico amministrativo e la possibilità di più ruoli per le unità di personale esterno, nel corso dell'anno 2022.

* Il dato si riferisce al netto di oneri a carico Ente.

La tabella che segue mostra le retribuzioni del personale docente e ricercatore per ruolo.

Distribuzione per genere delle retribuzioni del personale docente e ricercatore per ruolo*						
Ruolo	Lordo ²⁷		Distribuzione % pers.		Costo medio	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Professori Ordinari	22.295.180	56.731.809	27,64	72,36	71.459	69.439
Professori Associati	37.087.513	49.493.271	42,36	57,64	46.417	45.532
Ricercatori Universitari	10.761.766	11.429.827	48,91	51,09	34.383	34.954
Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	13.547.328	17.229.203	45,34	54,66	28.702	30.280
Assistenti universitari ²⁸		----		100,00		----

Nel 2022, l'Ateneo ha sostenuto una spesa totale lorda per il personale "docente e ricercatore" di complessivi 218.629.604 euro, di cui 134.937.818 euro per il personale docente di genere maschile e 83.691.786 per il personale docente di genere femminile.

Sul totale di spesa appena rappresentato (218,6 mln), incidono per il 39,60% la categoria dei professori associati, per il 36,15% la categoria dei professori ordinari, per il 10,15% i ricercatori universitari, seguiti dalla categoria dei ricercatori ex l. 240/10- t.det per il 14,08%, infine la categoria degli assistenti universitari che incide sul totale di spesa per lo 0,02%.

Approfondendo l'analisi attraverso la costruzione del rapporto tra retribuzione lorda e costo medio del personale, si osserva una composizione di genere maschile del corpo docente Sapienza.

Una netta maggioranza di uomini è confermata per il ruolo di professore ordinario (817 uomini contro 312 donne). Per il ruolo di professore associato il rapporto indica 1.087 unità di genere maschile e 799 di genere femminile. Per questa categoria si assiste ad una riduzione del divario di genere rispetto agli anni passati, la componente femminile passa dal 41,01% nel 2020 al 42,36% nel 2022.

Sviluppando ulteriormente l'indagine con il rapporto tra retribuzione lorda e il numero medio di unità impiegate per ciascuna categoria, si può osservare come seppur il genere femminile sia in minoranza il costo lordo per retribuzione è maggiore rispetto al genere maschile. Il costo lordo medio per retribuzioni dei professori ordinari è di 71.459 euro per le donne e di 69.439 euro per gli uomini, con una differenza in favore del genere femminile di euro 2.020. Il costo lordo medio per retribuzioni dei professori associati è di 46.617 euro per le donne e di 45.532 euro per gli uomini, con una differenza in favore del genere femminile di euro 885. Per i ricercatori si osserva un trend opposto, per la categoria "ricercatori universitari" il costo lordo medio per retribuzioni è di 34.383 euro per le donne e di 34.954 euro per gli uomini, con una differenza in favore del genere maschile di euro 571; mentre per la categoria "Ricercatori Legge 240/10 - t.det." il costo lordo medio per retribuzioni è di 28.702 euro per le donne e di 30.280 euro per gli uomini, con una differenza in favore del genere maschile di euro 1.578.

²⁷ Il dato si riferisce al netto di oneri a carico Ente

²⁸ Il dato relativo agli assistenti universitari riguarda una sola unità di personale; per motivi di riservatezza non viene valorizzato il dato sulla sua retribuzione.

* Nella tabella sono considerati 820 docenti e ricercatori con passaggi di ruolo nell'anno 2022.

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo, la tabella che segue mostra la distribuzione delle retribuzioni per area funzionale.

Distribuzione per genere delle retribuzioni del personale tecnico amministrativo per area funzionale

Area funzionale ²⁹	Lordo ³⁰		Distribuzione % pers.		Unità personale	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Area amministrativa	16.499.876	7.535.331	67,96	32,04	738	348
Area amministrativa-gestionale	21.638.376	8.219.496	73,36	26,64	672	244
Area servizi generali e tecnici	1.534.349	2.114.207	47,62	52,38	80	88
Settore delle biblioteche	2.988.812	1.435.730	68,24	31,76	101	47
Area medico-odontoiatrica e socio-sanitaria	911.118	1.638.822	36,84	63,16	28	48
Area socio-sanitaria	12.312.470	6.432.061	64,91	35,09	494	267
Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	11.260.989	16.890.507	40,99	59,01	416	599

Sapienza nel 2022 ha sostenuto una spesa totale lorda per il personale tecnico amministrativo di complessivi 111.412.144 euro, di cui 67.145.989 per il personale tecnico amministrativo di genere femminile e 44.266.155 euro per il personale tecnico amministrativo di genere maschile. Sul totale di spesa appena rappresentato (111,4 mln), l'area amministrativa-gestionale pesa per il 26,80%, l'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati per il 25,27% e l'area amministrativa per il 21,57% e l'area socio-sanitaria per il 16,82%. Le aree dei servizi generali e tecnici e l'area biblioteche e medico-odontoiatrica e socio-sanitaria partecipano alla spesa in misura residuale con incidenze individuali non superiori al 4%.

Da un'ulteriore analisi sulla composizione di genere della tipologia di personale in commento, emerge una composizione in prevalenza femminile del personale tecnico amministrativo Sapienza in 4 aree su 7. Nello specifico, il genere femminile è in presenza maggioritaria nelle aree di: area amministrativa-gestionale (672 donne contro 244 uomini); area biblioteche (101 donne contro 47 uomini); area amministrativa (738 donne contro 348 uomini); area socio-sanitaria (494 donne contro 267 uomini).

Per le rimanenti aree funzionali (3 su 7) si registra una presenza maggioritaria di personale di genere maschile. Le più rilevanti sono l'area medico - odontoiatrica e socio – sanitaria che registra 48 uomini e 28 donne e l'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati con 599 uomini e 416 donne.

Con riferimento al tema delle differenze retributive, si è proceduto a ricavare il costo lordo medio per uomini e donne di ciascuna area funzionale e si registrano differenze retributive uomo/donna significative nell'area servizi generali e tecnici con circa 4.845 euro.

²⁹ I dati della tabella considerano i passaggi di categoria nell'anno 2022

³⁰ Il dato si riferisce al netto di oneri a carico Ente

La tabella che segue mostra la distribuzione delle retribuzioni del personale tecnico amministrativo e dirigenti per categoria.

Distribuzione per genere delle retribuzioni del personale tecnico amministrativo e dirigenti per categoria

Categoria	Lordo ³¹		Distribuzione % pers.		Costo medio	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
B	2.637.741	2.810.751	53,33	46,67	19.395	23.620
C	25.595.495	17.940.043	59,40	40,60	23.205	23.793
D	32.670.556	18.911.044	63,55	36,45	28.658	28.916
EP	6.242.197	4.604.316	56,82	43,18	41.615	40.389

Nella tabella sono considerati 328 unità di personale amministrativo con passaggi di categoria nell'anno 2022

La summenzionata tabella mostra una riclassificazione per categoria (B-EP) della stessa tipologia di personale (tecnico amministrativo) oggetto di disamina nella tabella precedente.

La lettura in chiave categoria B-EP è utile per comprendere in quale dei sopra esposti livelli si collocano donne e uomini del personale tecnico amministrativo Sapienza.

Elaborando i dati attraverso il rapporto tra costo lordo azienda e costo medio si nota come in ciascuna categoria sono impiegati più donne che uomini, nel totale 60,65% donne e 39,35% uomini.

Nella classificazione del personale tecnico amministrativo per categoria, le differenze salariali tra donna e uomo sono significative nella categoria B dove gli uomini percepiscono 4.225 euro all'anno in più delle donne mentre, al contrario, per la categoria EP le donne percepiscono circa 1.226 euro all'anno in più degli uomini.

Per quanto riguarda il personale esterno, la tabella che segue mostra la distribuzione delle retribuzioni del personale esterno per tipologia di ruolo.

Distribuzione per genere delle retribuzioni del personale esterno per ruolo

Ruolo	Lordo ³²		Distribuzione % pers.	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Assegni di ricerca	10.736.689	10.241.509	52,92	47,08
Lavoratore autonomo	1.481.180	1.774.271	42,86	57,14
Borsisti esenti	8.183.098	5.013.480	64,52	35,48
Borsisti	1.201.936	540.862	63,60	36,40
Collaboratori	35.287	61.674	53,33	46,67
Collaboratori coord.	1.385.817	1.236.407	45,26	54,74
Borse di dottorato	20.744.189	20.101.946	51,60	48,40
Personale esterno	241.255	210.315	55,78	44,22
Professionista	2.493.316	2.709.814	45,78	54,22
Specializzandi	37.958.336	25.805.389	59,57	40,43
Tutor	412.579	385.104	50,36	49,64

N.B. Si fa presente che la tabella considera complessivamente 21.861 unità di personale esterno, di queste 3.558 sono state pagate con più ruoli nel corso dell'anno 2022

³¹ Il dato si riferisce al netto di oneri a carico Ente.

³² Il dato si riferisce al netto di oneri a carico Ente.

Nel 2022, l'Ateneo ha sostenuto una spesa totale lorda per il personale esterno di complessivi euro 152.954.454, di cui euro 84.873.681 (55,49% del totale) per il personale esterno di genere femminile ed euro 68.080.773 (44,51% del totale) per il personale esterno di genere maschile. Sul totale di spesa appena rappresentato (circa 153 mln), i ruoli che incidono maggiormente sono: gli specializzandi con 63,7 mln rappresentano il 42% del totale della spesa (9,3 mln in più rispetto allo scorso anno), le borse di dottorato con circa 41 mln (9 mln in più rispetto allo scorso anno) rappresentano quasi il 27% del totale della spesa, gli assegni di ricerca (con 21 mln rappresentano il 13,7% del totale della spesa) e i borsisti esenti (con 13 mln rappresentano il 8,6% del totale della spesa). Per questi ruoli, i dati evidenziano una prevalenza del genere femminile. In particolare, le donne rappresentano il 64,52% dei borsisti esterni, il 59,57% degli specializzandi, il 52,92% degli assegnisti e il 51,6% delle borse di dottorato. Tutti gli altri ruoli hanno un'incidenza residuale sul totale della spesa.

Il dato percentuale della distribuzione per ruolo è utile a rappresentare le differenze di genere che emergono in ciascuno dei ruoli che rappresentano il personale esterno dell'Ateneo.

La tabella che segue evidenzia la ripartizione di genere dell'indennità di responsabilità in relazione agli effettivi percettori.

Distribuzione per genere delle indennità di responsabilità³³ per area funzionale e importo (%)								
Area Funzionale	€ 1.115,64		€ 2.231,28		€ 3.905,28		€ 5.165,00	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Amministrativa ed amministrativa-gestionale	66,66	25,37	79,74	21,28	80,00	46,67	100,00	100,00
Biblioteche	1,59	0,00	3,80	2,12	9,09	6,66	0,00	0,00
Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	31,75	74,63	16,46	76,60	10,91	46,67	0,00	0,00
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100

Grazie alle distribuzioni percentuali, la summenzionata tabella offre degli importati spunti di riflessione circa la percezione delle diverse indennità da parte delle diverse figure classificate per area funzionale.

L'indennità di euro 1.115,64 è percepita dal 66,66% di lavoratrici impiegate nell'area funzionale Amministrativa ed amministrativa-gestionale; dal 31,75% di lavoratrici impiegate nell'area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati; e solo dall'1,59% delle lavoratrici impiegate nelle biblioteche.

La stessa tipologia di indennità è percepita dal 74,63% dei lavoratori impiegati nell'area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati; dal 25,37% dei lavoratori impiegati nell'area funzionale Amministrativa ed amministrativa-gestionale; non si registrano lavoratori impiegati nelle biblioteche che percepiscono l'indennità in commento. L'indennità di euro 2.231,28 è percepita dal 79,74% di lavoratrici impiegate nell'area funzionale Amministrativa ed amministrativa-gestionale; dal 16,46% di lavoratrici impiegate nell'area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati; e solo dal 3,80% delle lavoratrici impiegate nelle biblioteche.

La stessa tipologia di indennità è percepita dal 76,60% dei lavoratori impiegati nell'area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati; dal 21,28% dei lavoratori impiegati nell'area funzionale Amministrativa ed amministrativa-gestionale; e solo dal 2,12% dei lavoratori impiegati nelle biblioteche. L'indennità di euro 3.905,28 è percepita dall'80% di lavoratrici impiegate nell'area

³³ Posizioni organizzative e funzioni specialistiche di responsabilità assegnate al personale delle ctg B, C e D, correlate ad un'indennità accessoria annua lorda di importo variabile che tiene conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.

funzionale Amministrativa ed amministrativa-gestionale; dal 10,91% di lavoratrici impiegate nell'area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati; e dal 9,09% delle lavoratrici impiegate nelle biblioteche.

La stessa tipologia di indennità è percepita dal 46,67% dei lavoratori impiegati nell'area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati e nell'area funzionale Amministrativa ed amministrativa-gestionale; il rimanente 6,66% dai lavoratori impiegati nelle biblioteche.

L'indennità di euro 5.165,00 è percepita da 8 lavoratrici e lavoratori dell'area Amministrativa ed amministrativa-gestionale. Con riferimento invece alle indennità di posizione, la tabella che segue mostra la distribuzione per ammontare delle singole indennità.

Distribuzione per genere dell'indennità di posizione per ammontare dell'indennità

Indennità di posizione Cat. EP	Unità di personale		Distribuzione %	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
€ 3.099,00	3	3	50,00	50,00
€ 8.370,00	4	9	30,77	69,23
€ 11.370,00	71	37	65,74	34,26

Le indennità di posizione per la categoria EP sono in assoluto percepite da 78 lavoratrici e da 49 lavoratori, le donne percettrici rappresentano, quindi, il 61,42% del totale.

Con riferimento all'analisi delle singole indennità si rileva che:

- l'indennità di euro 3.099,00 è percepita da un egual numero di lavoratrici e lavoratori con una sostanziale parità;
- l'indennità di euro 8.370,00 è percepita in maggioranza da lavoratori rispetto alle percettrici (9 uomini rispetto a 4 donne);
- l'indennità di euro 11.370,00 è percepita in sostanziale maggioranza da lavoratrici rispetto ai percettori (71 donne rispetto a 37 uomini). Le percettrici sono in maggioranza rispetto ai percettori con un tasso del 65,74%.

Per quanto riguarda i congedi, la tabella che segue mostra la distribuzione in giorni per categoria di personale tecnico-amministrativo.

Distribuzione per genere dei giorni per tipo di categoria del personale tecnico amministrativo per tipo di congedo e ruolo

Congedi	B		C		D		EP		Totale
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
Maternità	153	0	2487	0	1046	0	0	0	3686
Congedo per malattia bambino retribuito	0	0	487	86	405	97	0	0	1075
Congedo malattia bambino per senza assegno	12	9	89	19	32	5	0	0	166
Congedo parentale	29,5	60,5	1671,5	387	1192,5	223	7,5	1	3572,5
Totale	194,5	69,5	4734,5	492	2675,5	325	7,5	1	8499,5

Dalla lettura dei summenzionati dati, in generale, si può osservare che le donne ricorrono in maggioranza rispetto agli uomini a tutte le tipologie di congedo. Per un'analisi più approfondita, è utile richiamare il dato delle unità impiegate per singola categoria (B-EP) riassumibili come segue.

Categoria	Donne	Uomini
B	136	119
C	1103	754
D	1140	654
EP	150	114

Combinando i dati delle tabelle sopra esposte, quindi, si può ricavare il dato di giorni medi di congedo per singola categoria di personale tecnico amministrativo. La tabella che segue ne sintetizza i risultati.

Giorni medi di congedo per tipologia di congedo e categoria di personale								
Congedi	B		C		D		EP	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Maternità	1,13	0,00	2,25	0,00	0,92	0,00	0,00	0,00
Congedo per malattia bambino retribuito	0,00	0,00	0,44	0,11	0,36	0,15	0,00	0,00
Congedo malattia bambino senza assegno	0,09	0,08	0,08	0,03	0,03	0,01	0,00	0,00
Congedo parentale	0,22	0,51	1,52	0,51	1,05	0,34	0,05	0,01

I dati più elevati di giorni medi di congedo si evidenziano per:

- giorni medi per “congedo parentale” goduti dalle lavoratrici delle categorie D e C;
- giorni medi per “maternità” goduti dalle lavoratrici delle categorie C, B e D;
- giorni medi per “congedo per malattia bambino senza assegno” goduti dalle lavoratrici della categoria D.

Il dato più elevato che interessa il genere maschile riguarda il “congedo parentale” e interessa le categorie di personale C e B.

Osservando i dati sul congedo parentale, la tabella che segue illustra il ricorso alle diverse tipologie di congedo da parte delle singole categorie di personale amministrativo.

Distribuzione dei giorni di congedo parentale del personale amministrativo per genere						
Categoria	Congedo parentale facoltativo retribuito al 100%		Congedo parentale facoltativo retribuito al 30%		Congedo parentale facoltativo non retribuito	
	F	M	F	M	F	M
B	39	65	25	0	25	0
C	622	256	986	169	284	23
D	553	114	677	57	68	21
EP	0	11	1	0	0	0
Totale	1214	446	1689	226	377	44

I dati della tabella mostrano un diverso ricorso ai congedi parentali da parte di uomini e donne, confermando un maggiore ricorso da parte di queste ultime. Per una maggiore chiarezza si riporta quanto segue:

- per il congedo parentale facoltativo retribuito al 100%, che rappresenta il 41,54% del totale dei giorni di congedo, vi è una prevalenza di richieste da parte delle donne (1.214 gg che rappresentano circa il 73,13% del totale dei giorni richiesti per questa tipologia di congedo) rispetto agli uomini (446 gg che rappresentano il 26,87% del totale dei giorni richiesti). Analizzando le diverse categorie, le maggiori richieste provengono dalla categoria C e D per le donne (rispettivamente 622 gg per C e 553 gg per D). Per quanto riguarda i lavoratori, quelli della categoria C ricorrono maggiormente a questa tipologia di congedo 256 gg (102 gg lo scorso anno);
- per il congedo parentale facoltativo retribuito al 30%, che rappresenta il 47,92% del totale dei giorni di congedo, si registra un aumento delle richieste rispetto al passato sia per le donne che per gli uomini. Nell'anno in esame, per questa tipologia di congedo sono stati richiesti un totale di 1.915 gg, di cui 1.689 richiesti da lavoratrici (88,20%) e 226 da lavoratori (11,80%). Analizzando le diverse categorie, le maggiori richieste provengono dalla categoria C e D per le donne (rispettivamente 986 gg per C e 677 gg per D). Per quanto riguarda i lavoratori, quelli della categoria C ricorrono maggiormente a questa tipologia di congedo (169 gg);
- per il congedo parentale facoltativo non retribuito, il totale delle richieste è costante rispetto allo scorso anno. Il totale delle richieste è di 421 gg che rappresentano il 10,54% del totale delle richieste per giorni di congedo parentale. Analizzando le diverse categorie, le maggiori richieste provengono dalla categoria C (per le donne 284 gg e 23 gg per gli uomini).

Con riferimento ai giorni di assenza, la tabella che segue mostra la distribuzione dei giorni di assenza per il personale docente e dirigenziale*.

Distribuzione dei giorni di assenza del personale docente e dirigenziale per tipologia/motivo di assenza								
Qualifica Posizione economica	Ferie		Assenze per malattia retribuite		Assenze retribuite: Maternità, Congedo Parentale, Malattia Figli*		Totale	
	D	U	D	U	D	U	D	U
Professore ordinario t.p.	6.780	14.610	681	554			7.461	15.164
Professore ordinario t.d.	210	1.680	5	16			215	1.696
Professore associato conf. t.p.	16.890	18.570	679	353	30	446	17.599	19.369
Professore associato conf. t.d.	420	1.320	23	33			443	1.353
Ricercatore confermato t.p. ad esaurimento (RU)	2.730	2.460	823	55			3.553	2.515
Ricercatore confermato t.d. ad esaurimento (RU)	120	780		35			120	815
Ricercatore t.p. L.240/2010 art. 24, C. 3, Lett. B	4.260	5.910	116	258	308		4.684	6.168
Ricercatore t.d. L.240/2010 art. 24, C. 3, Lett. B		30	16				16	30
Direttrice Generale	32						32	0
Dirigente II fascia	226	93	57		10	1	293	94
Dirigente tempo determinato		23						23

*Sono inclusi Altri permessi ed assenze retribuite nella misura di 10 giorni per Dirigenti donne e 1 giorno per Dirigenti uomini.

I dati sopra esposti evidenziano il ricorso ai diversi giorni di assenza, suddivisi per ferie, malattie retribuite e malattie retribuite riferite a maternità, congedo parentale e malattia figli, da parte delle singole categorie di personale docente e dirigenziale.

In generale, si può osservare come le ferie sono la tipologia di assenza goduta in prevalenza da ciascuna delle classi di personale osservata. Il campione analizzato, infatti, si compone per il 94,49% da ferie (77.144 giorni goduti da donne e uomini), per il 4,57% da assenze per malattia retribuite (3.704 giorni goduti da donne e uomini) e per circa 1% da assenze retribuite per maternità, congedo parentale e malattia figli (795 giorni goduti da donne e uomini).

Osservando i dati dal punto di vista delle diverse categorie di personale osservato, si può notare come emergono delle notevoli differenze al ricorso ai giorni di assenza. Riclassificando le diverse categorie del personale in ordine decrescente, si può osservare come in prevalenza il campione è composto:

- dalla figura del Professore associato conf. t.p che con 35.460 giorni di assenza per ferie (16.890 per le donne e 18.570 per gli uomini) rappresenta il 43,43% del totale;
- dalla figura del Professore ordinario t.p. che con 21.390 giorni di assenza per ferie (6.780 per le donne e 14.610 per gli uomini) rappresenta il 26,20% del totale;
- dalla figura del Ricercatore t.p. L.240/2010 che con 10.170 giorni di assenza per ferie (4.260 per le donne e 5.910 per gli uomini) rappresenta il 12,46% del totale.

Le altre categorie di personale rappresentano in via residuale il campione.

Nella tipologia "Assenza per malattia" i giorni di assenza si registrano nel ruolo di professore ordinario a t.p. con 1235 giorni (681 per le donne e 554 per gli uomini), Professore associato a t.p. con 1.032 giorni (679 per le donne e 353 per gli uomini) e Ricercatore confermato t.p. ad esaurimento (RU) con 878 giorni (823 per le donne e 55 per gli uomini).

La formazione del personale

Questa sezione descrive le risorse impiegate nel 2022 per la formazione del personale. Le tabelle che seguono descrivono il costo della formazione ripartito per categoria e le ore di formazione erogate per categoria, numero di partecipanti e attività formative.

Distribuzione del costo della formazione per genere e categoria

Categoria	Donne		Uomini		Totale Partecipanti	Costo complessivo totale
	Partecipanti	Costo complessivo	Partecipanti	Costo complessivo		
B	99	4.684 €	80	3.785 €	179	8.469 €
C	923	43.667 €	514	24.318 €	1.437	67.985 €
D	1.407	66.566 €	631	29.853 €	2.038	96.419 €
EP	304	14.382 €	147	6.955 €	451	21.337 €
Dirigente	15	710 €	7	331 €	22	1.041 €
Totale	2.748	130.009 €	1.379	65.241 €	4.127	195.250 €

Distribuzione delle ore di formazione per genere, categoria e attività formative

Categoria	Donne			Uomini		
	Partecipanti	Attività formative	Ore formazione erogate	Partecipanti	Attività formative	Ore formazione erogate
B	99	13	943	80	11	636

C	923	61	9.672,5	514	33	5.092
D	1.407	93	13.542,5	631	53	6.728
EP	304	23	2.909,5	147	29	1.485
Dirigente	15	12	220	7	5	56
Totale	2.748	202	27.287,5	1.379	131	13.997

Dalla lettura combinata dei dati esposti nelle summenzionate tabelle, è possibile evidenziare che;

- in generale, il numero di partecipanti ai corsi di formazione è in netta crescita rispetto all'anno precedente, 4.127 partecipanti nel 2022, 1.253 partecipanti nel 2021;
- le donne hanno partecipato di più rispetto agli uomini alle attività formative. Infatti il 66,59% è rappresentato da donne (2.748 partecipanti);
- le categorie di personale alle quali vengono erogate più attività formative in assoluto sono le categorie D e C sia per gli uomini che per le donne. Non si rilevano differenze significative di genere rispetto al dato medio dei dipendenti di ciascuna categoria partecipanti a ciascuna attività formativa: donne e uomini partecipano alle attività formative in media nello stesso numero di partecipanti;
- non si rilevano disuguaglianze di costo orario per attività erogate. Il costo pro capite per attività formativa è di 47 euro, sia per gli uomini che per le donne;
- si rileva che il numero di ore pro-capite per ciascuna categoria è sostanzialmente identica tra uomini e donne (circa dieci ore per entrambi i generi). Una differenza, invece, si riscontra nel numero medio di ore per attività formativa, con un leggero vantaggio per le donne (a livello complessivo 135 ore contro 107).

Le tasse universitarie

La tabella che segue sintetizza le tasse universitarie sostenute dagli studenti per l'iscrizione ad un corso di studi nell'anno accademico 2022-2023. La catalogazione è effettuata per classi ISCED (International Standard Classification of Education).

Tasse universitarie per ISCED nell'anno accademico 2022-2023				
Classi ISCED	Tasse (euro)		Tasse per iscritta/o (euro)	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
1. Education	481.643,78	64.789,52	618,28	912,53
2. Arts and humanities	10.104.385,93	4.960.278,70	730,77	833,52
3. Social sciences, Journalism and information	8.993.851,03	5.545.206,89	745,02	802,95
4. Business, administration and law	6.547.687,78	5.941.653,13	812,67	945,07
5. Natural sciences, Mathematics and statistics	5.988.696,35	5.631.746,24	899,61	993,95
6. Information and Communication Technologies (ICTs)	427.894,87	2.507.205,13	857,50	994,13
7. Engineering, manufacturing and construction	6.820.934,76	12.039.668,20	989,69	1050,86
8. Agriculture, forestry, fisheries and veterinary*	46.106,35	28.372,37	1072,24	978,36
9. Health and welfare	13.323.120,71	7.396.766,05	845,54	981,92
10. Services	214.160,11	100.845,88	572,62	690,73
Dato non definito**	2.065.147,50	1.241.006,00	660,21	511,54
Totale complessivo	55.013.629,17	45.457.538,11	808,01	927,82

*LM 70 Scienze e tecnologie alimentari (Corso interateneo Tuscia);

**Il dato comprende gli studenti dei Master, delle Scuole di specializzazione e delle Lauree ex ante 509; Il totale delle Iscritte/i considerati comprende gli studenti che nel corso dell'a.a.2022-2023 hanno pagato contributi di iscrizione per due o più corsi di studio differenti

Le tasse universitarie complessive della popolazione studentesca nell'anno 2022-2023 sono state di euro 100.471.167,28, di cui euro 55.013.629,17 per la componente femminile (54,76% del campione) e di euro 45.457.538,11 per la componente maschile (45,24% del campione).

Il costo medio sostenuto per tasse universitarie dalle donne è pari a 808,01 euro contro i 927,82 euro sostenuti dagli uomini.

Gli assegni di ricerca

La tabella che segue mostra gli assegni di ricerca attivi al 31/12/2022.

Distribuzione degli assegni di ricerca per genere e Area CUN

Etichette di riga	Somma Media anno		Importo medio	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
01 - Scienze matematiche e informatiche	292.187,53	740.742,91	32.465,28	29.629,72
02 - Scienze fisiche	711.236,83	1.425.478,15	29.634,87	29.091,39
03 - Scienze chimiche	727.614,99	366.502,98	27.985,19	28.192,54
04 - Scienze della terra	371.690,06	480.289,36	30.974,17	32.019,29
05 - Scienze biologiche	1.662.560,26	1.196.600,94	25.577,85	27.827,93
06 - Scienze mediche	2.408.839,41	1.180.339,29	24.088,39	24.590,40
07 - Scienze agrarie e veterinarie	135.560,40	40.000,08	27.112,08	40.000,08
08 - Ingegneria civile e Architettura	1.119.732,38	943.222,72	24.882,94	26.200,63
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	1.241.064,28	3.126.522,01	25.855,51	28.949,28
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1.818.548,33	1.273.056,44	28.865,85	32.642,47
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1.630.685,04	767.844,24	25.087,46	27.423,01
12 - Scienze giuridiche	369.005,28	514.200,00	24.600,35	25.710,00
13 - Scienze economiche e statistiche	238.946,12	327.790,78	23.894,61	25.214,68
14 - Scienze politiche e sociali	340.111,23	264.049,44	24.293,66	24.004,49
Area Non definita	148.314,96	135.354,04	37.078,74	27.070,81
Totale complessivo	13.216.097,11	12.781.993,37	26.170,49	28.154,17

N.B. Il Costo totale assegno è stato diviso per la durata in mesi dell'assegno e calcolato il costo annuo per definire l'importo medio

Il totale degli assegni attivi al 31.12.2022 è di 959 assegni (86 in più rispetto allo scorso anno), di cui 505 (52,66%, più 1% rispetto al 2021) in capo al genere femminile e 454 (47,34%) a quello maschile.

Dei 505 assegni in capo al genere femminile circa il 20% è impiegato nell'area "06 – Scienze mediche" (nr.100 assegni), il 13% nell'area "05 - Scienze biologiche" (nr. 65 assegni), il 13% nell'area "11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche" (nr. 65 assegni) e il 12% nell'area "10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche" (nr. 63 assegni).

Ingegneria industriale e dell'informazione e Ingegneria civile e Architettura, rispettivamente con 48 e 45 assegni, hanno avuto un rilevante aumento rispetto allo scorso anno.

Il resto delle aree non registra percentuali significative mantenendosi al di sotto del 5%.

Dei 454 assegni in capo al genere maschile circa il 24% è impiegato nell'area "09 - Ingegneria industriale e dell'informazione" (nr. 108 assegni), il 11% nell'area "02 - Scienze fisiche" (nr. 49 assegni), il 11% nell'area "06 - Scienze mediche" (nr. 48 assegni) e circa il 9% nell'area "09 - Scienze biologiche" (nr. 43 assegni) e nell'area "10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche" (nr. 39 assegni). Il resto delle aree non registra percentuali significative mantenendosi al di sotto del 8%.

La classificazione sopra menzionata offre spunti di riflessione con riguardo alle diverse aree preferite da donne e uomini assegnisti di ricerca. Le donne preferiscono l'area medica (20%) mentre gli uomini l'area dell'ingegneria (24%).

Il genere nella ricerca

La tabella che segue riassume le iniziative, in termini di progetti di ricerca dedicate alle questioni di genere nel triennio 2021-2023.

Progetti di ricerca di genere nel triennio 2021-2023				
Progetto	Anno finanz.	Importo finanziato (€)	Ente finanziatore	Tipologia progetto
Matrimoni forzati: profili di libertà e richieste di riconoscimento e di tutela in prospettiva interculturale	2021	3.350,00	Università Sapienza	Progetti di ricerca piccoli
Bando Fellowship Program 2021 A comprehensive analysis of CD4 and CD8 T regulatory cells in the pathogenesis of HIV and the effects of T reg axis on HIV latency. Related to Gender (TREGHIV)	2021	30.000,00	Gilead Science srl	Progetto di Ricerca No Profit
Non-Interventional observational retrospective study to evaluate doravirine based-regimens in HIV infected aged patients including men and women - MISP#60237 (DORAge)	2021	70.000,00	MSD Corp.	Progetto di Ricerca No Profit
GENDER MEDICINE AND THORACIC SURGERY. HPV ROLE IN LUNG CANCER AND THERAPEUTIC PROSPECTIVES	2021	1.000,00	Università Sapienza	Avvio alla ricerca tipo 1
Parents of LGBQ+ sons and daughters: A qualitative research on coming out	2021	3.000,00	Università Sapienza	Progetti di ricerca piccoli
Diversity Assessment for Inclusion (DAI) con lo scopo di definire linee guida e buone prassi per migliorare e sviluppare l'inclusione di tutte e tutti oltre il benessere personale, la motivazione e il senso di appartenenza al proprio contesto lavorativo	2021	32.000,00	ENAV S.p.A. (www.enav.it). prot. N. ENAV\U\01398 44\05-11-2021\HRCS/GS S/PBS	Accordo di ricerca dipartimentale
Establish an Inclusive LGBTI Health Care Provision: Make a stand against stigma, discrimination and inequalities (INSIGHT)	2021	20.132,00	Commissione Europea "Erasmus+", Call 2021 Round 1 KA2 - IT02 - Agenzia Nazionale Erasmus+ - INDIRE - KA220-HED - Cooperation partnerships in higher education. PROJECT NUMBER - KA220-HED-66A32CBD	Progetto Europeo
Sapienza contro la Violenza di Genere (SAVIGE): salute e promozione del benessere nei contesti socioeducativi, lavorativi e istituzionali	2021	20.000,00	Università Sapienza	Progetti di Terza Missione
CORonavirus Vulnerabilities and INFORMATION dynamics Research and Modelling	2021	177.844,00	SYNYO GMBH	Progetto Europeo H2020
Missione etnoantropologica MAECI Messico 2021	2021	9.000,00	Ministero Affari Esteri	Programmi nazionali pubblici

Progetti di ricerca di genere nel triennio 2021-2023

Progetto	Anno finanz.	Importo finanziato (€)	Ente finanziatore	Tipologia progetto
A Girls' Eye-view: Girlhood on the Italian screen since the 1950s	2021	32.013,00	Università di Exeter	Accordi Interuniversitari Internazionali
Assessing and determining the best interests of the child by public authorities in health emergency situations: the cause of covid-19 response.	2021	13.700,00	Università Sapienza	Progetto di ricerca medio
I medici di medicina generale nel rilancio del servizio sanitario.	2021	13.000,00	Università Sapienza	Progetto di ricerca medio
EUGE_European Union for gender equality.	2021	27.500,00	Ministero dell'Università e della Ricerca	JEAN MONNET ACTION 2021
SECOVE - Sustainable Energy Centres of Vocational Excellence	2021	237.065,00	Commissione europea	Erasmus+ Centres of Vocational Excellence
Un approccio duale allo studio della tipicità di genere nei giovani adulti	2021	1.150,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1
Sapienza contro la Violenza di Genere (SAVIGE): salute e promozione del benessere nei contesti socioeducativi, lavorativi e istituzionali	2021	20.000,00	Università Sapienza	Terza Missione
Raccontami di te! Genere, intercultura e autonarrazione: percorsi identitari tra gli adolescenti dei CAG romani	2021	9.750,00	Università Sapienza	Avvio Terza Missione
Le politiche di inclusione sociale nel quadro del NGEU: parità di genere, disoccupazione giovanile, immigrazione	2021	1.600,00	Università Sapienza	Finanziamenti per convegni, seminari, workshop - Classe b
Genere e generi. Scritture di donne nell'Europa medievale	2021	4.250,00	Università Sapienza	Finanziamenti per convegni, seminari, workshop - Classe b
Risposta della microglia stimolata con depositi amiloidei in presenza di agenti fungini infettivi: questione di genere?	2021	10.000,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca medi
Senza il mio consenso: contrastare e prevenire la violenza di genere online	2021	6.000,00	Università Sapienza	Avvio Terza Missione
Gender Ideology and LGBT Lobby Conspiracies (GILC) Scale: Antecedents, Processes and Consequences of the Conspiracy Beliefs about LGBT people	2021	2.250,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 2
MITOCHONDRIA INVOLVEMENT IN DIVERTICULAR DISEASE: A POSSIBLE GENDER-RELATED OXIDATIVE STRESS DISEASE	2021	10.000,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca medi
GENDER MEDICINE AND THORACIC SURGERY. HPV ROLE IN LUNG CANCER AND THERAPEUTIC PROSPECTIVES	2021	1.000,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1
Beyond sleep quality: A longitudinal study on insomnia as a predictor of disease activity in inflammatory bowel disease.	2021	3.000,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca piccoli
Effects of Inequality on Economic Well-Being: Empirics From Macroeconomic and Microeconomic Perspectives	2021	1.100,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1
Le politiche di inclusione sociale nel quadro del NGEU: parità di genere, disoccupazione giovanile, immigrazione	2021	1.600,00	Università Sapienza	Finanziamenti per convegni, seminari, workshop - Classe b
Le nuove frontiere della parità ed il gender pay gap	2021	3.000,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca piccoli
Researching the sexual, psychological, emotional, sociocultural and relational predictors affecting sexual desire and fantasies in couples: Testing an integrated model	2021	1.250,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1
Giulietta Masina, attrice di teatro. Costituzione di un fondo archivistico delle donne nel teatro, analisi storiografica e trattamento delle fonti attraverso le tecnologie digitali.	2021	3.280,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca piccoli
Lib(e)riamoci. Spazi culturali contro la violenza sulle donne	2021	20.000,00	Università Sapienza	Terza Missione
Donne vittime di tratta e rifugiate: come promuovere il benessere e l'inclusione sociale	2021	9.000,00	Università Sapienza	Terza Missione
Genere e generi. Scritture di donne nell'Europa medievale	2021	4.250,00	Università Sapienza	Finanziamenti per convegni, seminari, workshop - Classe b

Progetti di ricerca di genere nel triennio 2021-2023

Progetto	Anno finanz.	Importo finanziato (€)	Ente finanziatore	Tipologia progetto
Le rappresentazioni sociali della violenza contro le donne fra tradizione e mutamento sociale	2021	12.000,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca medi
Le ragazze degli anni sessanta. Donne architetto dell'età dell'oro di Roma	2021	11.000,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca medi
Promuovere il benessere delle donne detenute. Lo spazio della pena e la pena dello spazio	2021	10.000,00	Università Sapienza	Terza Missione
Rapporti di eguaglianza tra maggioranza eterosessuale e minoranze sessuali nel sistema della Convenzione europea dei diritti dell'uomo: sviluppi e prospettive.	2021	1.200,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1
WE4LEAD Women's Empowerment For LEADership and Equity in Higher Education Institutions	2022	90.524,00	Commissione europea	Erasmus+ Capacity Building in Higher Education
SPreading women's Empowerment and AKtive citizenship values to enhance Union Policies combating gender discrimination and violence in a globalized world	2022	27.500,00	Commissione europea	Erasmus+ Jean Monnet Module
T.T.A.B.L.E. - Tennis Table Training and Activities for the Benefit of Living together and Equality	2022	2.354,00	Commissione europea	Erasmus+ Sport
UNI-T Academy - eUropeaN clivic Teacher Academy	2022	184.574,14	Commissione europea	Erasmus+ Capacity Building in the field of youth
SAFE-CHANGES - Social Awareness and Financial, Emotional Connecting Headways for the Advancement of New Generations' Electronic Safety	2022	50.000,00	Commissione europea	Erasmus+ Virtual Exchanges in Higher Education and Youth
Donne copte ortodosse in Italia: identità, memorie e rappresentazioni di una componente religiosa e di genere	2022	10.000,00	Università Sapienza	SEED
Trasformazioni sociali e dinamismi religiosi: prospettive di genere, strategie di inclusione e aspetti devozionali nell'islam mediterraneo.	2022	10.000,00	Università Sapienza	SEED
Linguaggio, Genere, Identità: il ruolo della lingua nella costruzione e nell'espressione dell'identità di genere	2022	10.000,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca medi
Analizzare la violenza di genere: uno studio sulle variabili cognitive e comportamentali che influenzano il bisogno di chiusura cognitiva e l'accettazione degli stereotipi di genere.	2022	2.000,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 2
La fecondità maschile alla prova degli stereotipi di genere	2022	1.000,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1
Internet sui generis. Riproduzione e contrasto della violenza di genere online tra design tecnologico e pratiche d'uso delle piattaforme	2022	10.000,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca medi
Salute sessuale in uomini e donne affetti da diabete mellito: differenze di genere nella prevalenza, manifestazioni e strategie terapeutiche	2022	2.250,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 2
Gender diversity in top leadership positions	2022	1.500,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1
A gender oriented frailty score	2022	10.000,00	Università Sapienza	SEED
TransVersale. Costruire un percorso partecipativo di buone pratiche accademiche transgender	2022	2.625,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 2
Ageing and prevention: a gender perspective	2022	2.500,00	Università Sapienza	Finanziamenti per convegni, seminari, workshop - Classe a
Functional Data Analysis Approach in Population Studies: An Application on the Gender Gap in Life Expectancy	2022	2.996,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 2
Long Covid and Gender variables: evaluation of a Gender-Oriented Frialty Index for the multidimensional management of the syndrome. b	2022	1.250,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1
Persone transgender rifugiate: Aumento delle conoscenze e dell'inclusività sociale.	2022	2.000,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 2
Sex, immunity and microbiome: the relationship between gut t cell response, microbiota composition and gender in hiv-1 infected individuals	2022	2.000,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 2
RESTORE: MeasuRing the DivErSiTy Of the GendeR WagE Gaps in Europe: New Measures for Old Disparities	2022	11.400,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca medi
Economic liberalization and Gender Inequality: A counterfactual analysis on developing countries	2022	1.200,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1

Progetti di ricerca di genere nel triennio 2021-2023

Progetto	Anno finanz.	Importo finanziato (€)	Ente finanziatore	Tipologia progetto
Internalized sexual stigma, feeling safe in social contexts, and identity development in lesbian and bisexual women	2022	10.000,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca medi
Impact of ORal contraceptives on body composition, bone metabolism and sexual functIOn in a cohort of Italian women: ORION Study	2022	1.150,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1
Intimate Partner Violence nelle coppie same-sex: l'influenza del sessismo e del minority stress	2022	2.000,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 2
Sexual prejudice and bullying in a sample of heterosexual and LGBT+ athletes	2022	10.000,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca medi
Youths engagement in sexting behaviours: the role of individual differences in the transition from late childhood to late adolescence	2022	2.000,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 2
Donne copte ortodosse in Italia: identità, memorie e rappresentazioni di una componente religiosa e di genere	2022	10.000,00	Università Sapienza	SEED
Strumenti e testi: le donne e il corpo femminile nella medicina di epoca moderna	2022	8.500,00	Università Sapienza	Avvio alla Terza Missione
Donne in poesia: per una mappa della poesia europea contemporanea (1989-2022).	2022	12.740,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca medi
Gli orizzonti della dignità: un'indagine sulla tutela della persona e dei diritti umani fra filosofia, politica e storia.	2022	3.000,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca PICCOLI
L'incremento del contenzioso interstatale sui diritti umani nella recente prassi dei treaty bodies e degli organi di controllo dei sistemi regionali per la tutela dei diritti umani. Evoluzione umano centrica del diritto internazionale o nuovo strumento di lawfare a disposizione degli Stati?	2022	1.400,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1
IMAGES. Inclusive Machine learning system using Art and culture for tackling Gender and Ethnicity Stereotypes	2022	224.001,00	Università Sapienza	PRIN 2022-PNRR*
Gendering Internet. Violence, Resilience and Empowerment in digital spaces - GIVRE	2022	263.993,00	Università Sapienza	PRIN 2022-PNRR*
Depopulation Risk: Experiences, Mobility and Subjective Well-being (DREAMS)	2022	202.177,00	Università Sapienza	PRIN 2022*
Ecological, technological, and gender concepts and their variations across the lifespan	2023	30.000,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca Grandi
A gender oriented frailty score: impact on short-term outcome	2023	10.600,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca (Piccoli, Medi)
Gender roles and courtship scripts in dating apps. Lessons learned from Italian women dating women	2023	3.050,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca (Piccoli, Medi)
Comprendere le diverse dimensioni della disforia di genere: la costruzione di una nuova scala per l'assessment della disforia di genere nella popolazione transgender e non binaria	2023	1.200,00	Università Sapienza	Progetti per Avvio alla Ricerca
The return of inflation: gender, economic and financial perspectives.	2023	9.180,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca (Piccoli, Medi)
Gender Issues in Business Administration. Advances and Challenges in the Recovery Time	2023	9.050,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca (Piccoli, Medi)
Environmental Justice Is Social Justice: Literary and Cultural Representations of the Climate Crisis in Third-Millennium Europe through a Gender-Based Analysis	2023	30.000,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca Grandi
Globalization, Gender, and Informal Employment: A Cross-Country Analysis	2023	1.000,00	Università Sapienza	Progetti per Avvio alla Ricerca
Gender bias in the press representations of ministers of the last four Italian governments. A psychosocial and linguistic analysis.	2023	3.000,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca (Piccoli, Medi)
Comprendere le diverse dimensioni della disforia di genere: la costruzione di una nuova scala per l'assessment della disforia di genere nella popolazione transgender e non binaria	2023	1.200,00	Università Sapienza	Progetti per Avvio alla Ricerca
Religioni e Intersezionalità: sguardi insoliti su pratiche di esclusione, marginalità e genere	2023	2.100,00	Università Sapienza	Finanziamenti per convegni, seminari, workshop - Classe a
Donne e marginalità nell'India orientale tra la fine del XIX e l'inizio del XX secolo: forme di violenza e resistenza	2023	1.100,00	Università Sapienza	Progetti per Avvio alla Ricerca
La poesia italiana delle donne: circolazione, traduzione e ricezione in Europa (1989-2023)	2023	1.500,00	Università Sapienza	Finanziamenti per convegni, seminari, workshop - Classe a

Progetti di ricerca di genere nel triennio 2021-2023

Progetto	Anno finanz.	Importo finanziato (€)	Ente finanziatore	Tipologia progetto
Dentro la comunità Incel italiana: un'indagine sui movimenti per i diritti degli uomini e la misoginia online di Facebook Italia	2023	1.000,00	Università Sapienza	Progetti per Avvio alla Ricerca
X Congresso Mondiale dei diritti della Infanzia e dell'adolescenza	2023	10.000,00	Università Sapienza	Finanziamenti per convegni, seminari, workshop - Classe c
Per una riflessione plurale sulla guerra, i diritti e la 'deterrenza nucleare'. Rileggere Jaspers, Arendt e Anders	2023	1.000,00	Università Sapienza	Progetti per Avvio alla Ricerca
L'attuazione dell'obiettivo di mitigazione dell'Accordo di Parigi e degli obblighi degli Stati in materia di diritti umani attraverso gli strumenti di integrazione giudiziale, finanziaria e legislativa	2023	1.000,00	Università Sapienza	Progetti per Avvio alla Ricerca
Ridefinire i confini tra "noi" e "loro": le politiche migratorie e i diritti degli stranieri nell'ambito europeo	2023	2.000,00	Università Sapienza	Progetti per Avvio alla Ricerca
Topicality of Roman law and grey areas of today's legal systems. The jurist and the challenges of our time	2023	9.000,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca (Piccoli, Medi)
PolyCIVIS: Confronting the Polycrisis in Europe and Africa	2023	13.763,00	Commissione europea	Erasmus+ Jean Monnet Network
YOUR-PATH - Youth Resilience Path through Integrated Communicative Skills and Tools for Inclusion	2023	44.138,00	Commissione europea	Erasmus+ Capacity Building in the field of youth
RESOMFEM - Reconstructing social memory through Moroccan women's writing: female prison literature between the 1970's and the 2010's	2023	188.590,08	Commissione Europea	Horizon Europe
Totale triennio	2021-2023	2.398.389,22		

Nel triennio 2021-2023 il totale dei progetti di ricerca di genere è pari ad euro 2.398.389,22.

Dall'analisi dell'evoluzione dei progetti promossi nel periodo analizzato si registrano:

- nr. 38 iniziative nel 2021 per un valore complessivo di euro 836.284;
- nr. 35 iniziative nel 2022 per un valore complessivo di euro 1.188.634,14;
- nr. 22 iniziative nel 2023 per un valore complessivo di euro 373.471,08.

L'analisi dell'importo medio finanziato mostra una prevalenza di risorse per progetto nel 2022 (33.960,98 euro per progetto), a seguire il 2021 (22.007,47 euro per progetto) ed infine il 2023 (16.975,96 euro per progetto).

