

# Bilancio di genere 2020



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

Impaginazione e grafica: Marta Putelli

# Sommario

<b>Presentazione della Rettrice</b>	<b>4</b>
<b>Presentazione della Presidente del Cug</b>	<b>6</b>
<b>Introduzione</b>	<b>7</b>
<b>Analisi di contesto</b>	<b>10</b>
1. <b>Componente studentesca</b>	
2. <b>Personale docente e ricercatore</b>	
3. <b>Incarichi istituzionali e di governo</b>	
4. <b>Personale tecnico e amministrativo</b>	
<b>Offerta formativa legata a temi di genere</b>	<b>77</b>
<b>Iniziative sui temi di genere</b>	<b>81</b>
<b>Le risorse dedicate alla promozione della parità di genere</b>	<b>84</b>



ESTIGATIO

BATT  
A  
B

# Presentazione della Rettrice

È con grande piacere e con viva soddisfazione che presento, dopo pochi mesi dall'inizio del mio mandato rettorale, la prima edizione del Bilancio di genere della Sapienza Università di Roma, che ho voluto chiaramente orientare verso i valori e gli obiettivi della parità, dell'inclusione e del contrasto ad ogni forma di discriminazione.

In tal modo il più grande Ateneo d'Europa si è dotato di uno strumento di analisi indispensabile ai fini della elaborazione di politiche di genere e di gender equality, che oggi più che mai ogni Ateneo è chiamato a perseguire: è noto infatti che la partecipazione ai programmi di ricerca finanziati dalla Commissione europea presuppone la redazione di un documento ufficiale, denominato Gender Equality Plan ("GEP"), che appunto illustra e riassume le azioni svolte o pianificate - nell'ambito del singolo Ateneo - ai fini della rimozione di ogni disuguaglianza fondata sul genere e della promozione attiva della parità. In questa prospettiva, dopo aver istituito il Gruppo di lavoro sul Bilancio di genere, che si è adoperato con grande efficacia per produrre in pochi mesi il documento che oggi presentiamo, ho appena costituito, con apposito decreto rettorale, il Gruppo di lavoro sul GEP, al quale è stato affidato il compito di elaborare in poche settimane il documento di pianificazione delle azioni rivolte a migliorare il tasso di attuazione dell'obiettivo della Gender Equality.

Dobbiamo riconoscere alla CRUI il merito di avere, nella prospettiva e con l'obiettivo della valorizzazione del principio di parità fra donne e uomini ugualmente impegnati nella ricerca e nell'alta formazione, preso rapidamente consapevolezza dell'importanza che il Bilancio di Genere può assumere come strumento di analisi del contesto, indispensabile per valutare e misurare nel tempo l'adeguatezza dell'impegno delle Università nel perseguimento dell'obiettivo dianzi menzionato.

La CRUI ha pertanto voluto farsi portavoce dell'istanza pervenuta da più sedi universitarie, rivolta ad ottenere un intervento istituzionale forte, consistente nell'assunzione di uno specifico ed esplicito impegno ad implementare la diffusione e l'utilizzo del Bilancio di Genere quale strumento fondamentale per inserire la parità di genere nella più ampia strategia di sviluppo degli Atenei e, in termini più generali, per introdurre una visione gender sensitive nelle politiche delle Istituzioni universitarie.

Lo sviluppo di una Istituzione che mira a formare capitale umano e conoscenza non può prescindere dalla equa valorizzazione delle persone, indipendentemente dal genere di appartenenza: questa viene dunque sempre più riconosciuta come una priorità strategica, che, come tale, deve guidare altresì l'allocazione delle risorse.

Sebbene i progressi sul fronte della riduzione del gender gap nell'accesso all'Università ed ai titoli di studio superiori (laurea, dottorato di ricerca) siano stati in pochi anni notevolissimi, permane tuttora l'esigenza di un monitoraggio costante dei dati, allo scopo di elaborare politiche di intervento sulle "strozzature" che ancora oggi impediscono un pieno dispiegarsi della parità, per esempio nell'accesso a particolari tipologie di studi superiori (ci si riferisce qui ai corsi di laurea riconducibili alle aree STEM) ovvero nell'accesso ai passaggi della carriera universitaria successivi al conseguimento del titolo di dottorato.

L'attenzione alle problematiche di genere e la spinta verso la parità e l'inclusione sono valori che la comunità della Sapienza Università di Roma, in tutte le sue componenti (accademica, studentesca e amministrativa) riconosce come fondamentali e che la Governance di Sapienza è fortemente impegnata a tutelare.

Il Bilancio di genere è uno dei mattoni dell'edificio che intendiamo costruire.

Antonella Polimeni  
Rettrice della Sapienza Università di Roma



# Presentazione della Presidente del Cug

Nella mia qualità di presidente del CUG - Comitato Unico di Garanzia, che è l'organo a cui lo Statuto del nostro Ateneo (art. 28) attribuisce compiti consultivi, propositivi e di verifica in materia di pari opportunità, di valorizzazione del benessere organizzativo e di contrasto ad ogni forma di discriminazione, esprimo il più vivo compiacimento per il tempestivo conseguimento di uno degli obiettivi pianificati dal CUG nel suo Piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023: la pubblicazione del primo Bilancio di genere della Sapienza Università di Roma, riferito ai dati del 2019 e redatto sulla base delle Linee guida meritoriamente elaborate della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane - CRUI e da questa divulgate nell'autunno del 2019. Si tratta di un primo passo molto importante: d'ora in avanti, il Bilancio di genere verrà redatto e pubblicato regolarmente, con riferimento ai dati dell'anno precedente; il che consentirà anche un progressivo ulteriore affinamento delle analisi, che diverranno sempre più granulari e perciò capaci di offrire un quadro sempre più ricco di informazioni utili ai fini della pianificazione delle scelte di policy. Queste verranno a loro volta espresse e rappresentate in un apposito documento, denominato Piano per l'Uguaglianza di Genere, ovvero in lingua inglese Gender Equality Plan - GEP, la cui redazione è oggi richiesta, con decorrenza dal 2022, quale presupposto per la partecipazione degli Atenei ai programmi di ricerca finanziati dalla Commissione europea. Registriamo oggi in generale, e certamente non solo nel nostro Paese, una diffusa consapevolezza circa l'importanza crescente delle tematiche legate alla parità di genere in tutti i suoi profili per la costruzione di una società più giusta, più aperta e più equilibrata. In un siffatto contesto l'Università nel suo complesso, in quanto luogo deputato della formazione al più alto livello del capitale umano, ed i singoli Atenei non possono non fare la loro parte, ponendosi come promotori - all'interno delle rispettive comunità - del contrasto ad ogni forma di discriminazione fondata sul genere o sull'orientamento sessuale. È quello che la Sapienza Università di Roma sta facendo egregiamente e con grande profusione di energie, sotto la guida della Rettrice Antonella Polimeni, anche attraverso il Comitato che ho l'onore di presiedere, supportato dal Comitato Tecnico-Scientifico per la parità e l'inclusione, di recente istituito dalla medesima Rettrice. In termini generali, i progressi realizzati negli ultimi decenni nella valorizzazione dell'obiettivo della parità di genere sono di indiscussa evidenza; tuttavia, è altresì indiscusso che resta ancora molto da fare. Ma per incidere sulla realtà, allo scopo di modificarla nella direzione che si ritiene più giusta, occorre previamente conoscerla a fondo: raccogliere i dati, analizzarli, rappresentarli mediante grafici che siano chiari e comprensibili a tutti i destinatari dell'informazione.

Questa è la funzione specifica del Bilancio di genere, alla quale si accompagnano la funzione di monitoraggio dei cambiamenti nel corso del tempo e quella di misurazione delle risorse di volta in volta destinate all'obiettivo dato e del ritorno che tale investimento di risorse ha prodotto. Lo scopo principale è dunque quello di offrire a tutti gli stakeholder, sulla base di dati raccolti ed elaborati dai cultori di questa branca del sapere (il nostro Ateneo vanta al riguardo delle punte di vera eccellenza), un quadro chiaro e completo della situazione esistente ad una data determinata con riferimento a tutte le tematiche che hanno a che vedere con, o che presentano profili rilevanti per, il tema della parità di genere. Non resta che affidare il documento alla paziente lettura di tutti gli interessati. Il CUG ed il Gruppo di lavoro sul Bilancio di genere, che ho avuto l'onore di coordinare, saranno grati per ogni eventuale osservazione o suggerimento, che possa essere utile a migliorare ulteriormente la qualità del Bilancio di genere della Sapienza Università di Roma, in vista dell'edizione relativa ai dati del 2020.

Giuliana Scognamiglio

Presidente del CUG - Comitato Unico di Garanzia - Sapienza Università di Roma

# Introduzione

Il Bilancio di genere è da diversi anni oggetto di attenzione da parte del nostro legislatore anche primario, nonché degli organi dell'Unione europea.

A livello europeo, si può qui menzionare la risoluzione del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 sulla parità di genere e le politiche fiscali nell'Unione europea, che invita la Commissione e gli Stati membri ad attuare il bilancio di genere in modo tale da identificare esplicitamente la quota di fondi pubblici destinati alle donne e garantire che tutte le politiche per la mobilitazione delle risorse e l'assegnazione della spesa promuovano l'uguaglianza di genere.

Nel nostro contesto nazionale, il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n.150, all'art. 10, individua nel Bilancio di Genere una parte essenziale del Piano della Performance, e cioè come uno dei documenti che le amministrazioni pubbliche devono produrre nell'ambito della Relazione sulla performance entro il 30 giugno di ogni anno. Il perseguimento di obiettivi di promozione delle pari opportunità rientra infatti negli ambiti di misurazione ai fini della valutazione della performance organizzativa della specifica amministrazione.

Sul tema è tornata successivamente la Direttiva n. 2/2019, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, su impulso del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, la quale stabilisce che le pubbliche amministrazioni, ivi incluse le università pubbliche, devono promuovere analisi che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio dell'amministrazione stessa siano indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi.

La direttiva auspica inoltre che la predisposizione dei bilanci di genere, di cui all'art. 38-septies della legge n. 196 del 2009 e alla circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 9 del 29 marzo 2019, diventi una pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni pubbliche.

Alla base della scelta di imporre la redazione di un Bilancio di Genere, infatti, vi è la considerazione che le scelte politiche di un'amministrazione non siano neutre rispetto al genere, ma determinino al contrario un impatto differenziato su uomini e donne anche in relazione alle diversità di contesto, e cioè alle diverse situazioni socio-economiche in cui uomini e donne si trovano ad operare, nonché alla diversità dei bisogni individuali e dei comportamenti sociali. Per quanto riguarda il mondo universitario nel suo complesso, e cioè nelle sue diverse componenti ed articolazioni (personale docente, personale amministrativo, compagine studentesca) è rilevante la considerazione che un valore oggi riconosciuto come socialmente e culturalmente importante non può non trovare adeguata attenzione nei luoghi in cui si formano le strutture mentali dei giovani discenti ed in cui si svolge l'attività di ricerca al più alto livello: la formazione e la ricerca sono campi dell'attività umana nei quali devono essere valorizzati al più altro grado gli obiettivi della parità e dell'inclusione, in primis attraverso l'analisi della situazione oggettiva "di contesto" in tutte le sue sfaccettature.

Sulle modalità di redazione del bilancio di genere, per quanto riguarda specificamente le Università, è intervenuta di recente la CRUI - Conferenza dei Rettori delle Università Italiane. Questa ha costituito al proprio interno un apposito gruppo di lavoro, che ha elaborato un importante documento denominato "Linee guida per la redazione del bilancio di genere", pubblicato nell'autunno del 2019.

A valle della pubblicazione di detto documento, e tenuto conto delle sollecitazioni del CUG - Comitato Unico di Garanzia di Sapienza, che ha inserito le attività utili a promuovere la redazione del bilancio di genere nel proprio Piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023, la Rettore della Sapienza Università di Roma ha formalizzato con proprio decreto la

costituzione di un Gruppo di lavoro<sup>1</sup>, con il compito di redigere - con riferimento ai dati del 2019 - un bilancio di genere rispettoso delle direttive contenute nel documento della CRUI, dunque più analitico e metodologicamente più maturo rispetto al sintetico bilancio di genere già presente nel sito dell'Ateneo come parte del Bilancio sociale e riferito ai dati del 2018, con l'obiettivo di restituire un'immagine dinamica della distribuzione di genere nelle diverse componenti della comunità Sapienza (personale docente; personale tecnico e amministrativo; compagine studentesca) nonché della partecipazione di donne e uomini negli organi di governo, ai vari livelli, dell'Ateneo.

L'obiettivo del gruppo di lavoro coinvolto nella redazione del primo bilancio di genere è stato quello di fornire un'analisi del contesto più specifica e accurata possibile, restituendo un quadro delle principali caratteristiche di genere all'interno dei profili e dei percorsi di carriera. Nello stesso tempo sono state programmate ulteriori attività di raccolta e di analisi di dati, che si ritengono utili ad approfondire il quadro conoscitivo delineato in questo documento e a cogliere ulteriori aspetti o profili delle molteplici tematiche che investono questioni di genere, nell'ambito di una comunità complessa ed articolata come quella che fa capo ad un Ateneo di grandi dimensioni.

La fotografia della situazione esistente che si è inteso offrire all'attenzione di tutti gli stakeholder costituisce, dunque, la premessa per ulteriori apporti conoscitivi nonché per l'elaborazione di azioni positive funzionali alle politiche di genere interne alla Sapienza. In particolare, il Bilancio di genere della Sapienza si propone di costituire la base per la definizione di un successivo Piano per l'Uguaglianza di Genere o Gender Equality Plan, ma anche di integrarsi con tutta la documentazione di programmazione strategica dell'Ateneo. Infatti, solo grazie a questa integrazione tra dati del bilancio di genere, azioni e obiettivi di piani pluriennali di eguaglianza di genere e documentazione di programmazione e rendicontazione di carattere generale dell'Ateneo, si può conseguire l'obiettivo di rendere la dimensione del genere centrale e pienamente focalizzata nelle azioni e nelle decisioni della Sapienza Università di Roma.

Da un punto di vista operativo, l'analisi scientifica è stata condotta in via esclusiva su dati aggregati, adeguatamente anonimizzati, scaricati dalle banche dati Mur e forniti al gruppo di lavoro scientifico da parte di diversi Uffici dell'Amministrazione centrale della Sapienza Università di Roma, nel pieno rispetto della normativa vigente sulla riservatezza dei dati personali e per le sole finalità scientifiche legate alla realizzazione del presente documento.

Il Gruppo di lavoro ringrazia la Rettrice Antonella Polimeni per avere dato un impulso decisivo all'attività del Gruppo medesimo e l'Amministrazione della Sapienza Università di Roma, nella persona della Direttrice Generale Simonetta Ranalli, per la generosa, indispensabile collaborazione nelle attività di raccolta e di selezione dei dati utili ai fini della redazione del Bilancio di genere.

---

<sup>1</sup> Il Gruppo di lavoro è formato per la componente accademica da Emanuele Caglioti, Marcella Corsi, Anna Maria Giannini, Mariella Nocenzi, Paola Paoloni, Gabriella Salinetti, Giuliana Scognamiglio e per la componente tecnico-amministrativa da Alessandra Barberis, Denise De Marco e Giuseppe Foti.



## Analisi di contesto

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

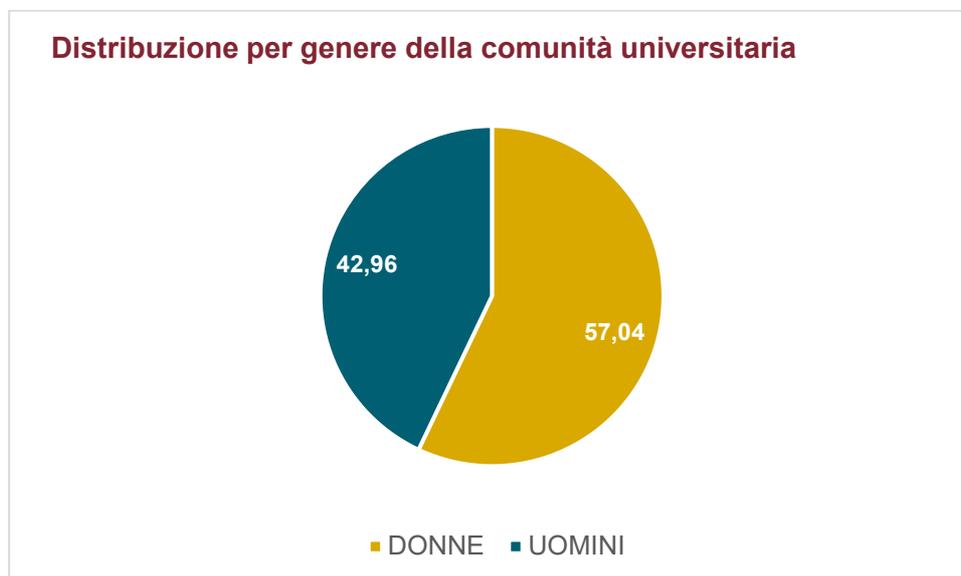
1. Componente studentesca
2. Personale docente e ricercatore
3. Incarichi istituzionali e di governo
4. Personale tecnico amministrativo

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 MUR e fonti interne che saranno di volta in volta specificate. L'anno di riferimento è il 2019; in taluni casi, ove possibile, al fine di analizzare l'andamento nel tempo del fenomeno esaminato, si sono presi in considerazione i tre anni precedenti.

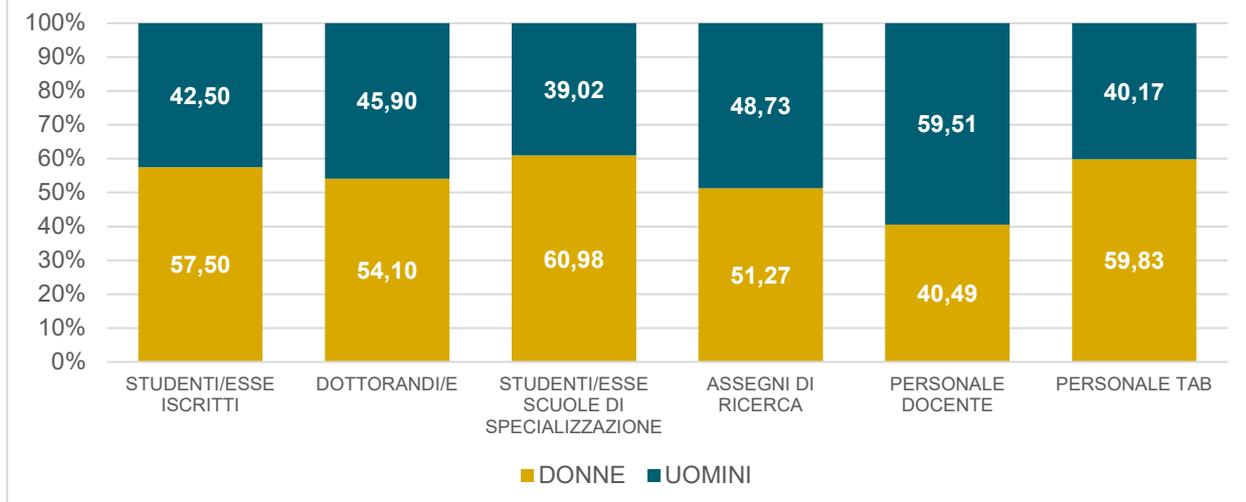
## Sguardo di insieme

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



Nel 2019 la presenza femminile prevale in quasi tutte le componenti della comunità universitaria, è in sostanziale equilibrio negli assegni di ricerca, mentre manifesta un effettivo squilibrio di genere a sfavore delle donne nell'ambito del personale docente, come evidenziato dal grafico successivo.

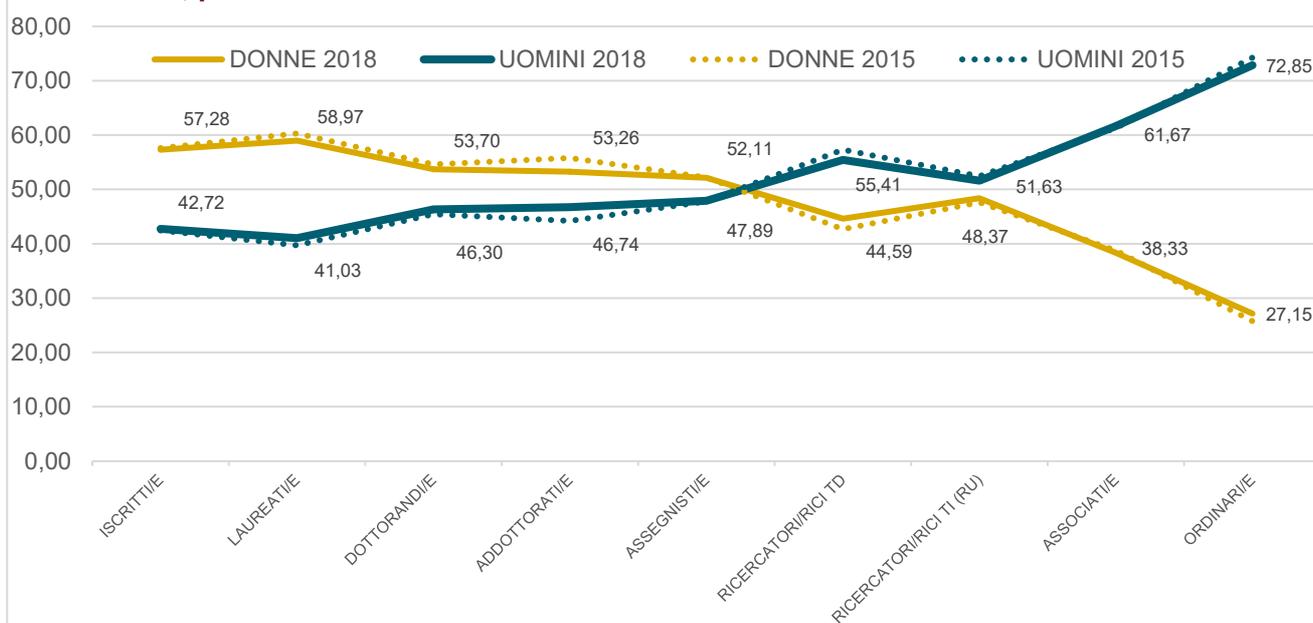
### Distribuzione per genere nelle componenti della comunità universitaria



Nel 2019 nella maggior parte dei percorsi di formazione le donne rappresentano stabilmente oltre il 50% della popolazione di riferimento. Il successivo passaggio dalla formazione alla carriera accademica evidenzia una diminuzione della presenza femminile con il progredire della carriera; 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.

Nel grafico sono rappresentate le proporzioni di donne e uomini in una tipica carriera accademica (studenti - personale docente e ricercatore) in Sapienza, negli anni 2015 (linee tratteggiate) e 2018 (linee continue)<sup>2</sup>.

### Proporzioni di donne e uomini in una tipica carriera accademica studenti, personale docente e ricercatore - 2015 e 2018



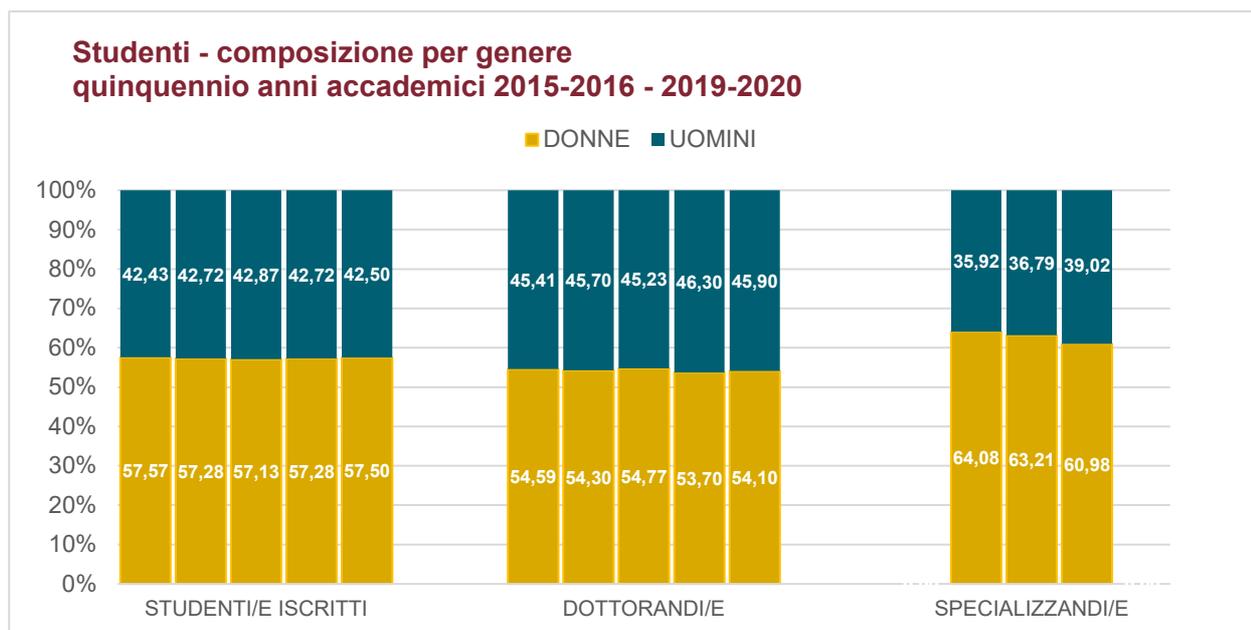
<sup>2</sup> Nonostante l'anno di riferimento sia il 2019, in questo caso la rappresentazione è limitata al 2018 perché per il 2019 i dati relativi al dottorato non erano disponibili al momento della redazione del presente bilancio

Il confronto tra gli anni 2015 e 2018 evidenzia per le donne un lieve cambiamento in positivo per quanto riguarda il personale docente ma il raggiungimento di una situazione di equilibrio è ancora lontano.

L'andamento a forbice del grafico, pur rappresentando una situazione complessiva, esprime bene fenomeni noti che segnano la carriera accademica delle donne: segregazione verticale, glass ceiling e pipe leaking.

La situazione della Sapienza non si discosta dalla situazione italiana soprattutto per quanto riguarda il personale docente e ricercatore<sup>3</sup>.

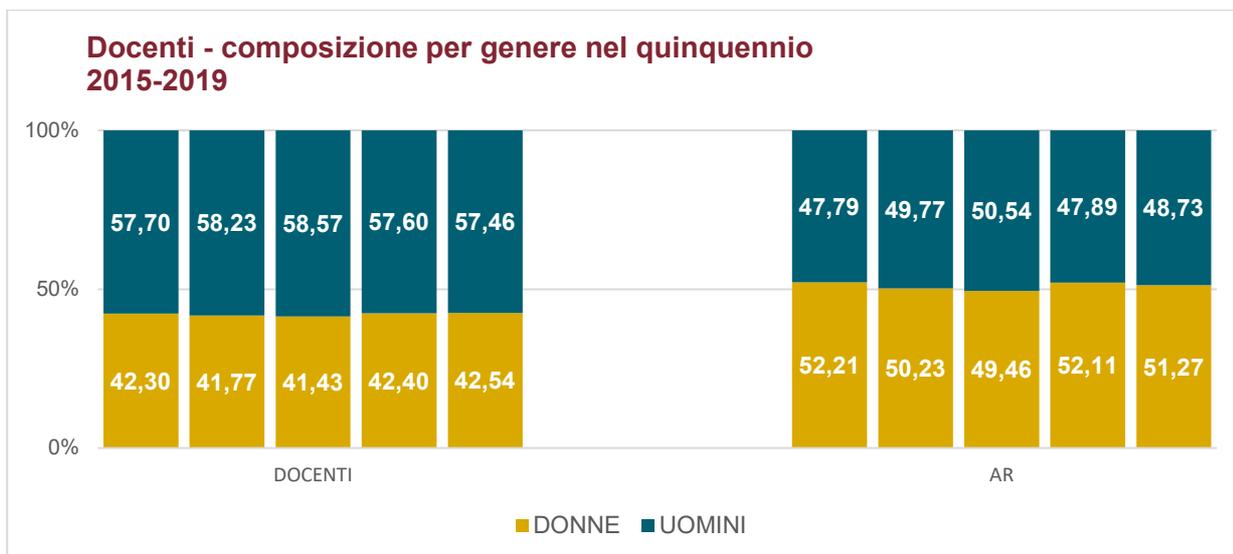
Nei percorsi di formazione la composizione per genere è rimasta immutata nell'ultimo quinquennio 2015/16-2019/20 come illustrato nel grafico successivo.



Nel grafico sono riportate le proporzioni tra donne e uomini nei cinque anni accademici successivi 2015/16, 2016/17, 2017/18, 2018/19 e 2019/20; per le scuole di specializzazione sono indicate le proporzioni donne-uomini per i soli anni 2016/17, 2017/18, 2018/19 non essendo disponibili i dati per gli anni precedenti al 2016/17, e per l'anno 2019/20; solo in questo ambito si registra una lieve flessione della presenza femminile che resta comunque predominante (oltre il 60%).

La composizione di genere è rimasta pressoché immutata anche nel corpo docente, in questo caso con uno squilibrio di genere a favore degli uomini, come illustrato nel grafico successivo.

<sup>3</sup> Focus "Le carriere femminili in ambito accademico", Marzo 2020, Elaborazioni su banche dati MIUR, DGSIS - Ufficio VI Gestione patrimonio informativo e statistica)



Nell'analisi della composizione di genere nel tempo del corpo docente si è ritenuto opportuno scorporare la componente "assegni di ricerca", di introduzione relativamente recente, sostenuti da fonti diverse e variabili nel tempo.

## 1. Componente studentesca

Le categorie esaminate sono costituite dalla componente studentesca iscritta a: 1) Corsi di studio lauree triennali (L), lauree magistrali (LM) e lauree magistrali 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 al seguente indirizzo <http://dati.ustat.miur.it/dataset>, <http://anagrafe.miur.it>. Fonti diverse, in particolare fonti interne, 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. Health and welfare; 9. Agriculture, forestry, fisheries and veterinary<sup>4</sup>; 10. Services.

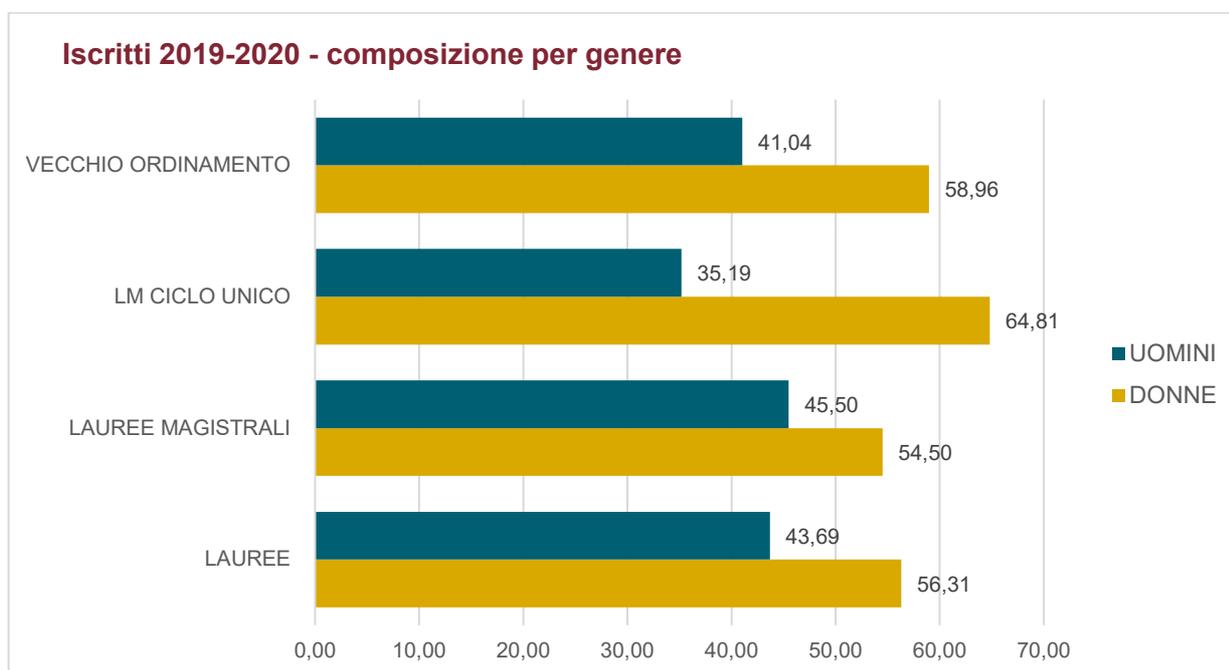
<sup>4</sup> Va precisato che non esistono in Sapienza Corsi di studio riconducibili all'area disciplinare Agriculture, forestry, fisheries and veterinary

## 1.1. Corsi di studio

### A. Composizione

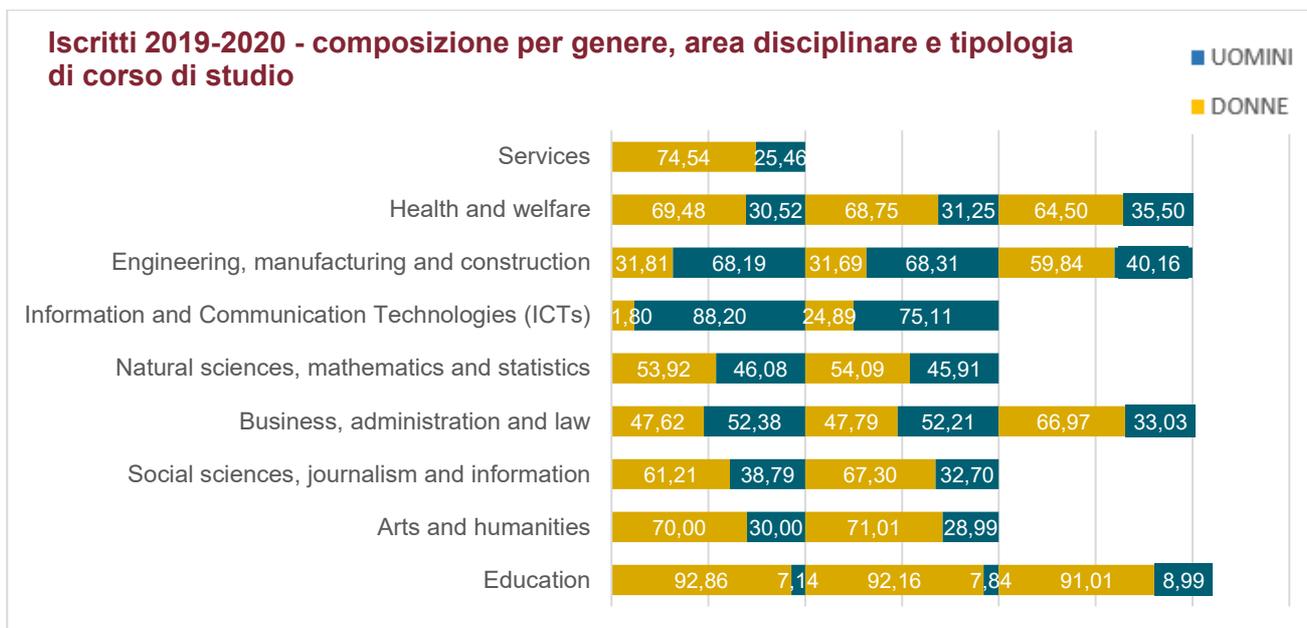
#### Iscritti/e per tipologia di corso, area di studio e genere

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 2019-2020 la presenza femminile è prevalente in ogni tipologia di corso, come illustrato nel grafico successivo; prevale anche tra gli iscritti/e del vecchio ordinamento; nel seguito, tuttavia, il vecchio ordinamento non verrà preso in considerazione perché, essendo ad esaurimento, non contribuisce al profilo di genere dell'Ateneo.



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: non raggiunge il 50% nell'area Business Administration and Law sia al primo che al secondo livello, ma soprattutto sfiora livelli molto bassi negli ambiti disciplinari Information and Communication Technologies e Engineering, manufacturing and construction, anche in questi due ambiti sia per le lauree che per le lauree magistrali; 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: Education; Business, administration and law; Engineering, manufacturing and construction; Health and welfare.

## Iscritti 2019-2020 - composizione per genere, area disciplinare e tipologia di corso di studio



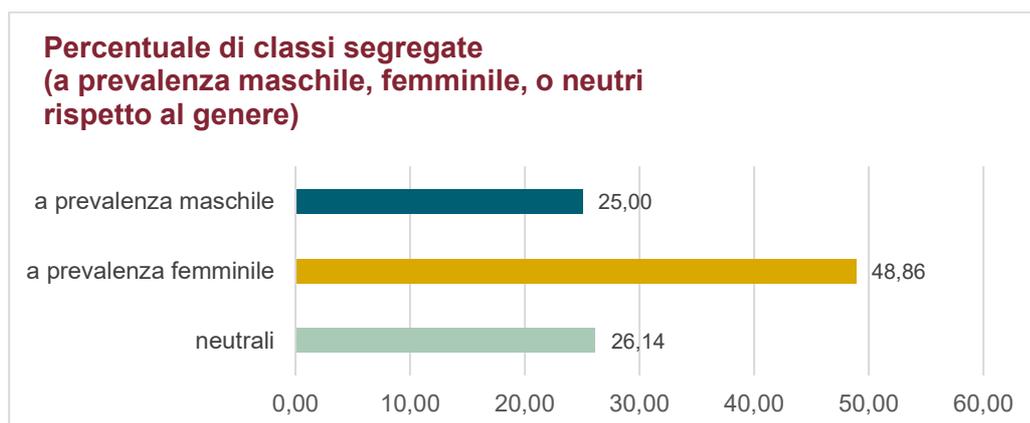
Nel grafico è rappresentata, per ogni ambito disciplinare, la composizione per genere per le lauree triennali, quindi per le lauree magistrali e per il ciclo unico, distribuite sulle colonne.

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 Engineering , manufacturing and construction e l'ambito Information and Communication Technologies (ICT's) in tutti i livelli di corso di studio; sono ambiti segregati - a prevalenza femminile Education; Arts and humanities; Social sciences, journalism and information; Natural sciences, mathematics and statistics; Health and welfare; Services.

### Segregazione orizzontale; classi di prevalenza

La segregazione orizzontale viene ora analizzata considerando il numero di classi di laurea (L, LM, LMCU) cui appartengono i corsi di studio e nelle quali la percentuale degli/delle iscritti/e di un genere supera il 60% e rilevando come neutrali le classi di laurea in cui nessuno dei due generi supera il 60%.

Le classi di prevalenza in Ateneo, considerate nel complesso, sono rappresentate nel grafico che segue.



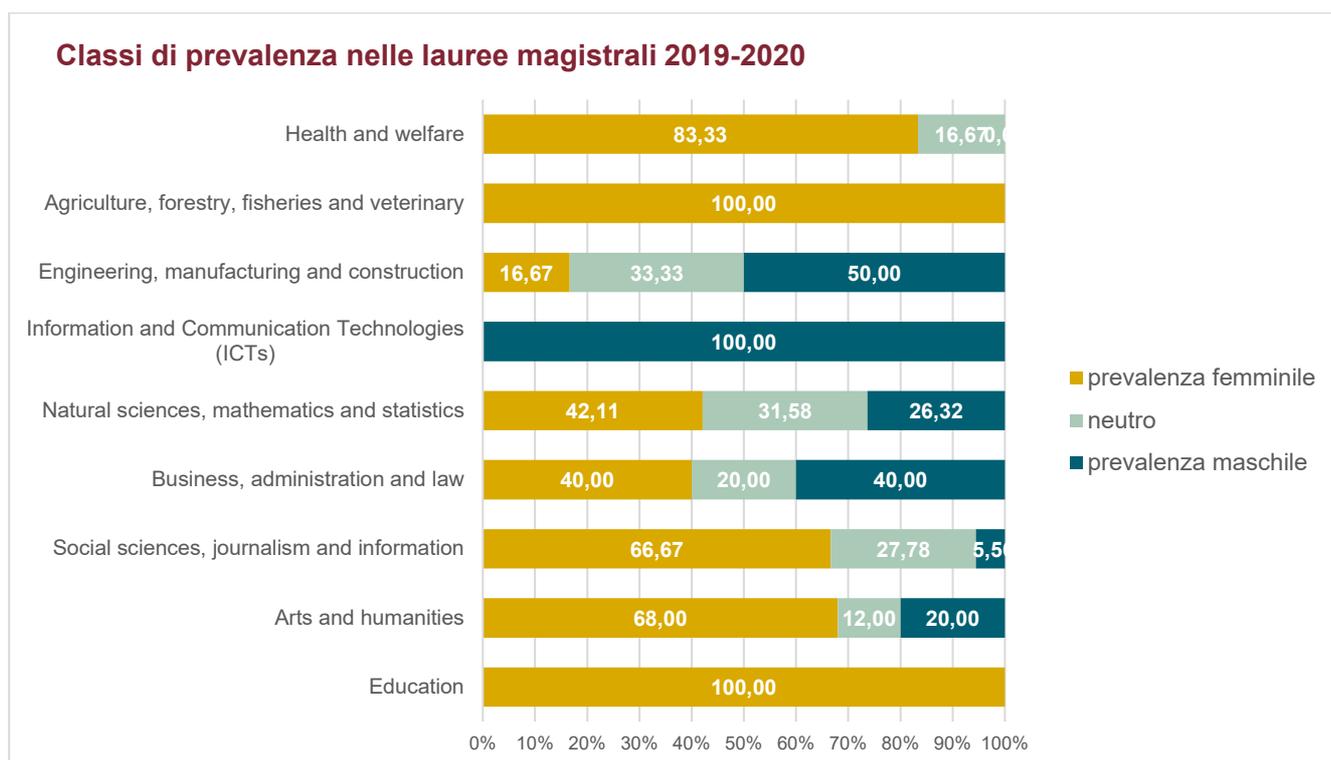
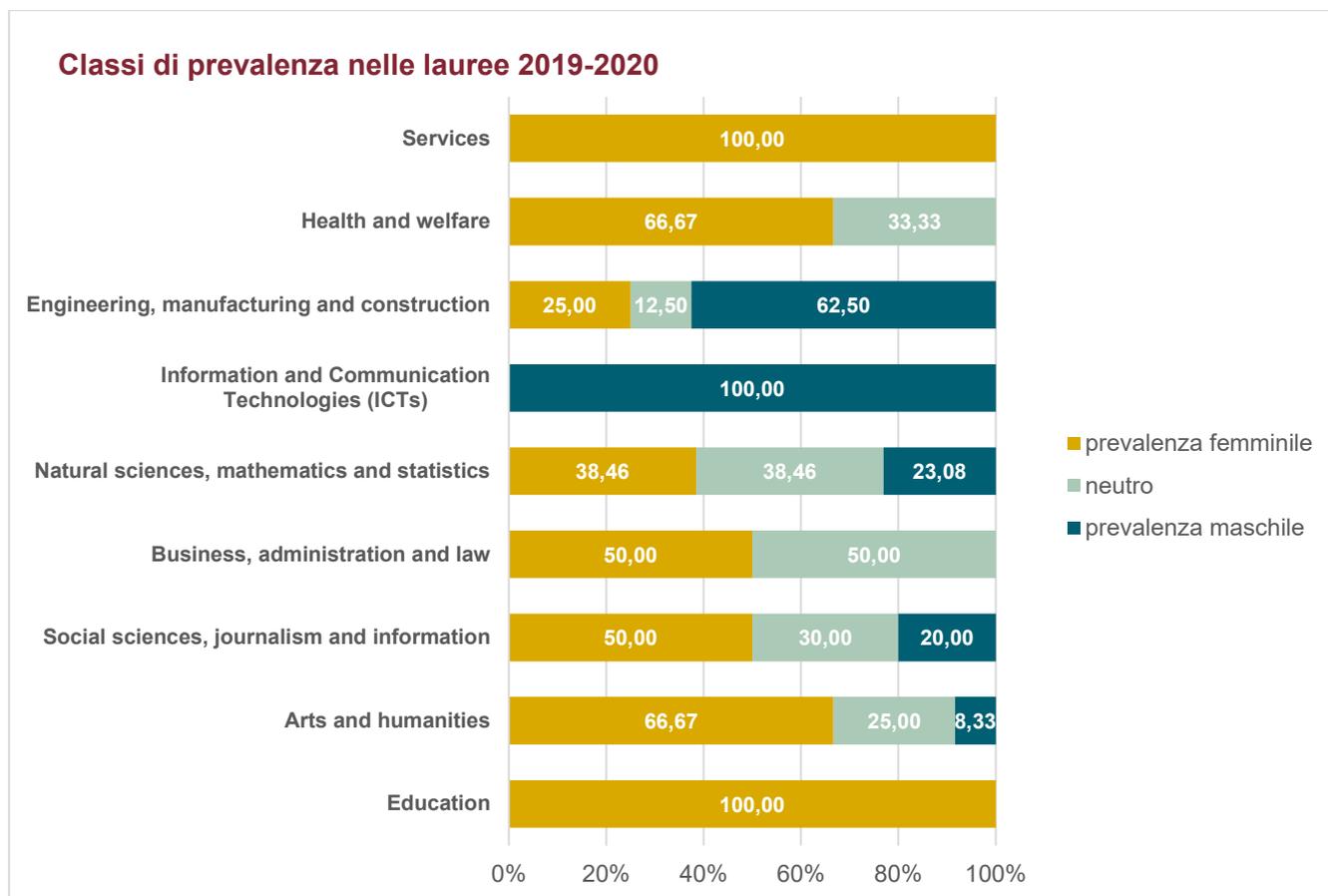
Il grafico illustra che poco meno della metà delle classi di laurea considerate nel complesso cioè senza distinguere tra i diversi livelli e gli ambiti disciplinari di appartenenza, sono a prevalenza femminile; il restante 50% si divide equamente tra classi di laurea a prevalenza maschile e classi di laurea neutrali in cui non prevale nessun 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. La corrispondenza tra classi di laurea e campo di istruzione è definita secondo la tabella delle corrispondenze tra le classi dei corsi di studio e i codici ISCED (DD 389 Art. 2, Comma 1, lettera b)

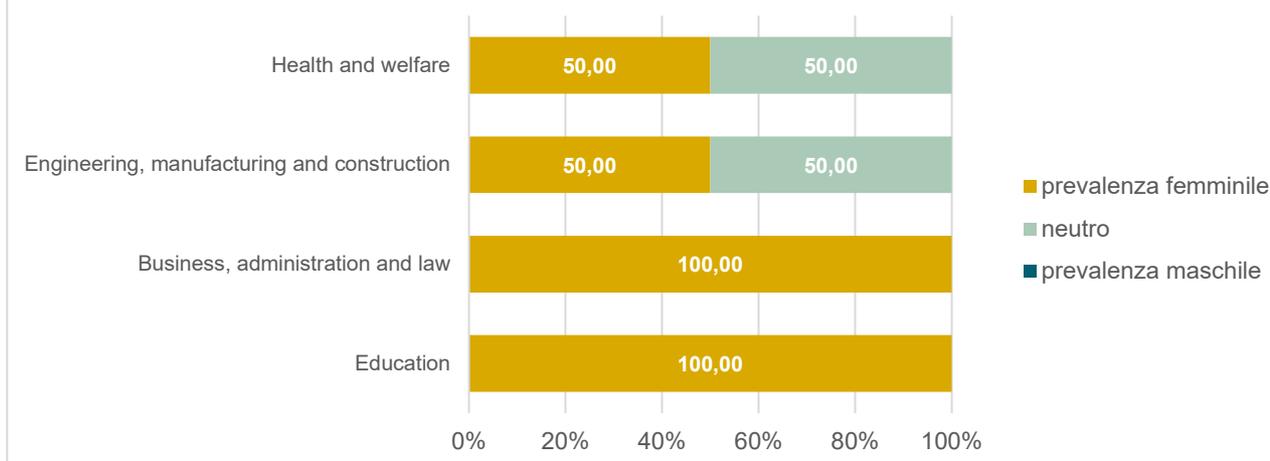
### Prevalenza di genere nelle classi di laurea 2019-2020

Corsi di studio	Ambiti disciplinari	N	PF	PM	Tot	N (%)	PF (%)	PM (%)
Laurea	Education	0	1	0	1	0,00	100,00	0,00
	Arts and humanities	3	8	1	12	25,00	66,67	8,33
	Social sciences, journalism and information	3	5	2	10	30,00	50,00	20,00
	Business, administration and law	2	2	0	4	50,00	50,00	0,00
	Natural sciences, mathematics and statistics	5	5	3	13	38,46	38,46	23,08
	Information and Communication Technologies (ICTs)	0	0	1	1	0,00	0,00	100,00
	Engineering, manufacturing and construction	1	2	5	8	12,50	25,00	62,50
	Health and welfare	2	4	0	6	33,33	66,67	0,00
Laurea Magistrale	Services	0	1	0	1	0,00	100,00	0,00
	Education	0	2	0	2	0,00	100,00	0,00
	Arts and humanities	3	17	5	25	12,00	68,00	20,00
	Social sciences, journalism and information	5	12	1	18	27,78	66,67	5,56
	Business, administration and law	1	2	2	5	20,00	40,00	40,00
	Natural sciences, mathematics and statistics	6	8	5	19	31,58	42,11	26,32
	Information and Communication Technologies (ICTs)	0	0	4	4	0,00	0,00	100,00
	Engineering, manufacturing and construction	10	5	15	30	33,33	16,67	50,00
Laurea Magistrale Ciclo Unico	Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	0	1	0	1	0,00	100,00	0,00
	Health and welfare	1	5	0	6	16,67	83,33	0,00
	Education	0	1	0	1	0,00	100,00	0,00
	Business, administration and law	0	1	0	1	0,00	100,00	0,00
Laurea Magistrale Ciclo Unico	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

Nel grafico corrispondente sono indicati, sul numero totale delle classi di laurea dello stesso ambito, la proporzione di classi di laurea neutrali, a prevalenza femminile ovvero a prevalenza maschile:



### LM a ciclo unico - classi di prevalenza - 2019-2020

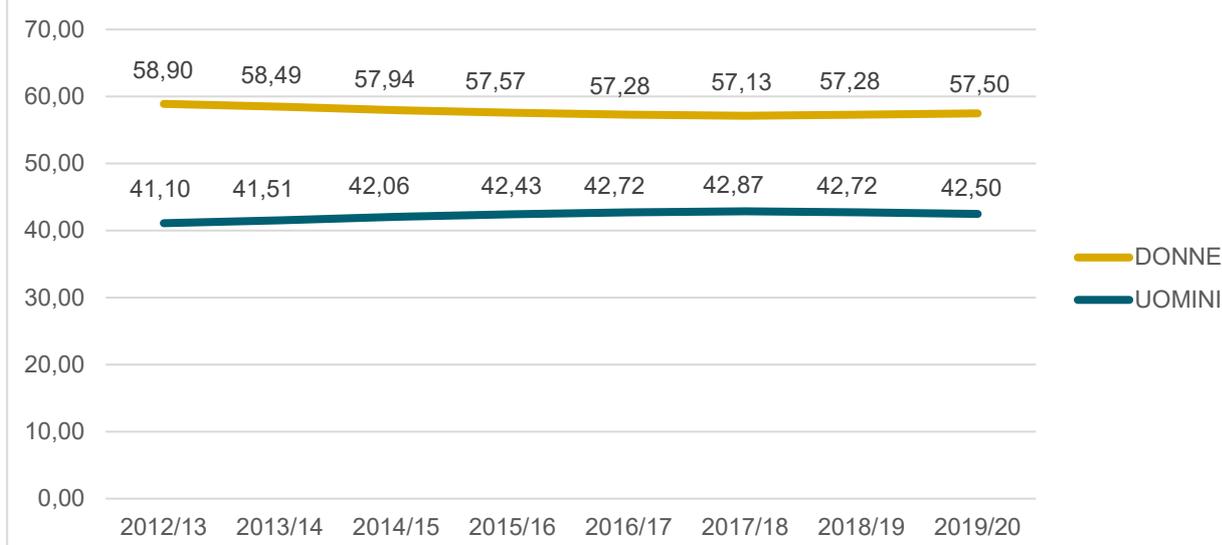


La diversa distribuzione delle classi di prevalenza femminile/maschile si mantiene sostanzialmente con le stesse caratteristiche in tutte e tre le tipologie di corsi di studio. La prevalenza femminile, che raggiunge il 50% tra le classi dei corsi di laurea, è solo attenuata tra le classi di laurea dei corsi di laurea magistrale (47,27%), mentre raggiunge il 60% tra le classi di laurea dei corsi di laurea magistrale a ciclo unico. La prevalenza maschile è maggiore (29,09%) tra le classi di laurea magistrale rispetto alle classi di laurea triennali (21,43%), ma è nulla tra i corsi di laurea magistrale a ciclo unico.

### 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:

### Iscrizioni 2012-2013 - 2019-2020



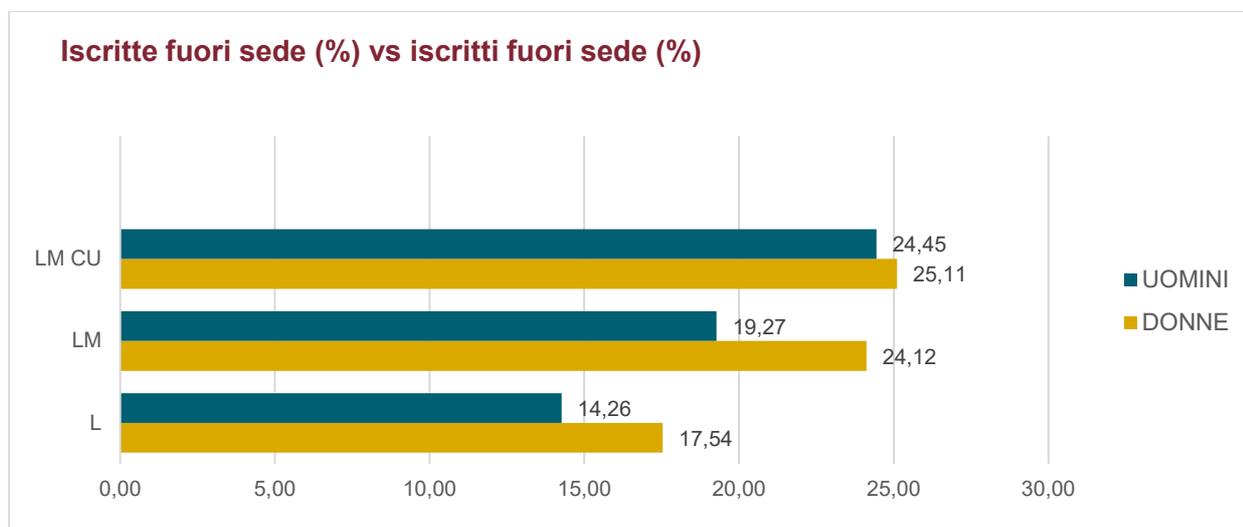
## B. Mobilità

### 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 iscritti/e, separatamente per ogni tipologia di corso di studio. La provenienza è intesa nel senso di “fuori della regione sede dell’ateneo”.

La presenza maschile/femminile è valutata come quota di iscritti/iscritte provenienti da fuori regione rispetto all’insieme delle iscritti/iscritte.

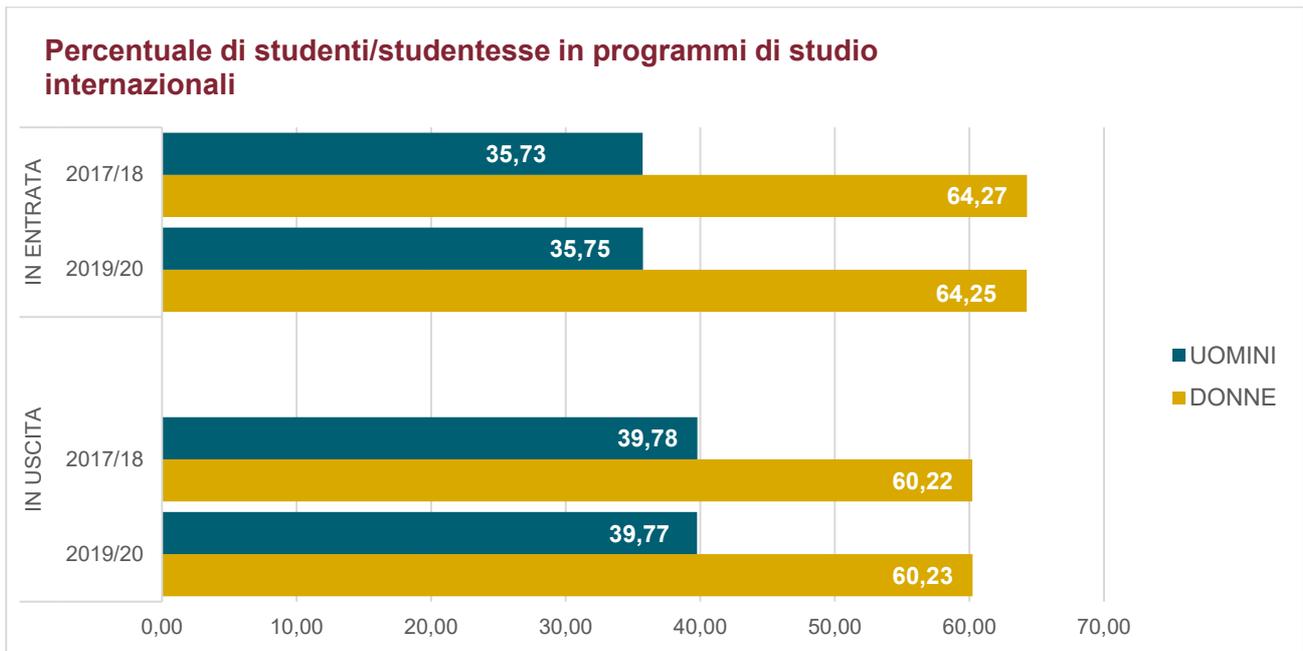
Il grafico successivo evidenzia che, fatta eccezione per i corsi di laurea magistrale a ciclo unico in cui le quote, maschili e femminili, si equivalgono, sia tra le lauree magistrali che nei corsi di laurea di primo livello la quota delle iscritte fuori sede è sempre più elevata della corrispondente quota di iscritti fuori sede, ma in particolare nei corsi di secondo livello.



### Studenti e studentesse in programmi di scambio internazionali in entrata e in uscita<sup>5</sup>

La mobilità internazionale per genere è osservata per il triennio 2017/18-2019/20 negli anni 2017/18 e 2019/20; in entrata, è limitata ai programmi Erasmus. La mobilità in entrata e in uscita non ha subito variazioni nel triennio sia per gli uomini che per le donne mantenendo una significativa maggioranza delle donne sia in termini assoluti che percentuali. Nel grafico che segue sono messe a confronto, separatamente per la mobilità in entrata e in uscita, le quote di mobilità delle donne rispetto agli uomini nei due anni 2017/18 e 2019/20.

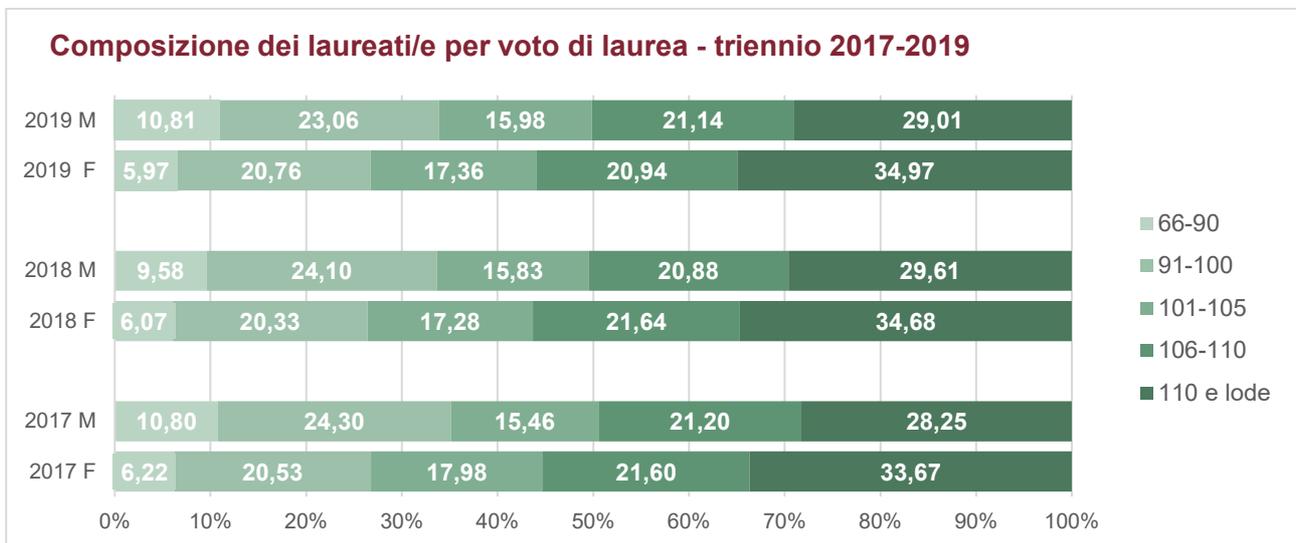
<sup>5</sup> Fonte interna dei dati: INFOSTUD



### C. Performance negli studi

#### Composizione di laureati/e per voto di laurea e genere

La composizione delle laureate per voto di laurea è costruita considerando la quota di laureate in ogni fascia di voto rispetto al totale delle laureate nell'anno di riferimento, corrispondentemente per i laureati. La composizione dei laureati/e per fascia di voto è rappresentata nel grafico che segue distintamente per gli anni del triennio 2017-2019.

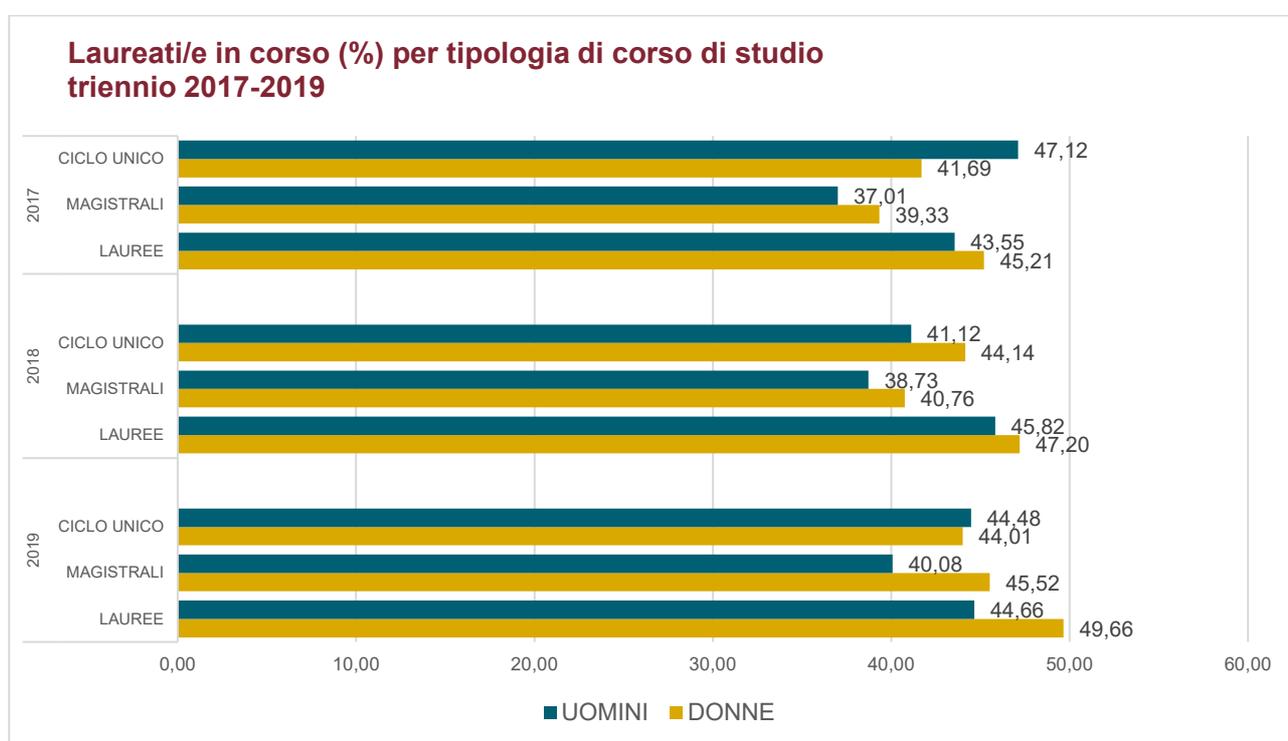


Le donne, più degli uomini, popolano la fascia alta di voto in tutti gli anni considerati; in particolare nel 2019 il 56% delle laureate si colloca nella fascia di voto superiore a 106, contro il 50% degli uomini.

## Laureati/e in corso per tipologia di corso, area di studio e genere<sup>6</sup>

Nel complesso la percentuale di laureate regolari rispetto ai colleghi maschi è più elevata, anche in modo persistente nel triennio, ma le differenze non configurano una situazione di netta divaricazione tra uomini e donne; piuttosto completano il profilo femminile spesso delineato nelle indagini di Alma Laurea sui laureati in cui le donne “tendenzialmente” concludono il percorso di studio in minor tempo e con voti migliori.

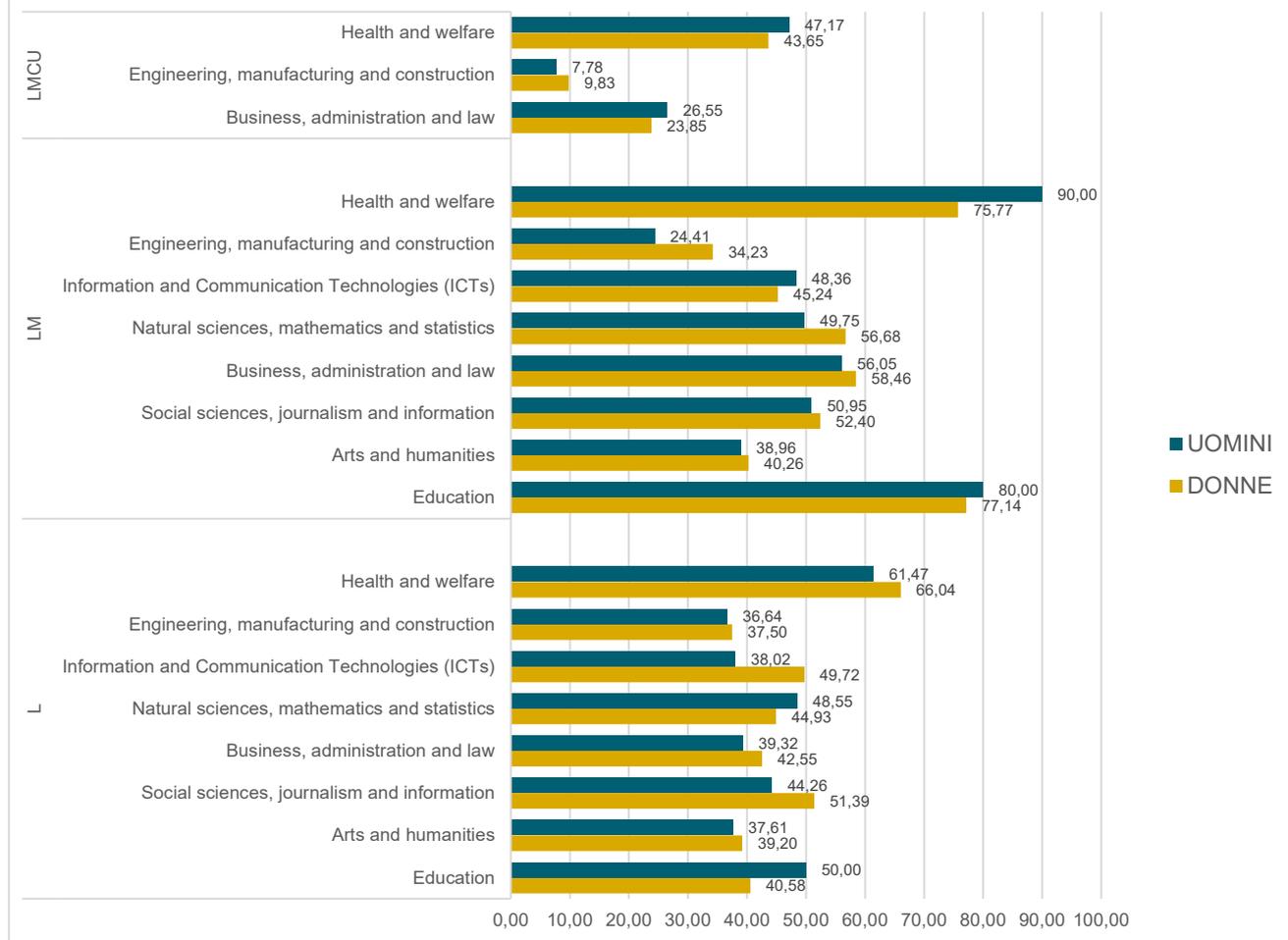
Nel grafico successivo è rappresentata la percentuale di laureati, e rispettivamente laureate, nei diversi livelli di studio per ciascuno degli anni del triennio 2017-2019. Sia nei corsi di laurea che di laurea magistrale la quota di laureate regolari è maggiore - in particolare nel 2019 - della corrispondente quota maschile, in modo persistente nel triennio considerato; nei corsi di laurea magistrale a ciclo unico la percentuale maschile è variata nel triennio passando da una netta prevalenza nel 2017 a una differenza trascurabile nel 2019.



Non è dissimile la situazione quando si considerano anche le differenti aree di studio. Nel grafico successivo sono rappresentate, relativamente al 2019, le quote di laureati/e in corso nelle diverse aree disciplinari e nelle diverse tipologie di corso di studio. Il grafico evidenzia che nei corsi di laurea triennale e magistrale la percentuale di laureate in corso è nel complesso più elevata della corrispondente quota maschile, anche se le differenze non sono particolarmente marcate. E' interessante rilevare con riferimento alle lauree triennali dell'area STEM caratterizzata da una scarsa presenza femminile rispetto a quella maschile, nell'area Communication and Information Technologies (ICT's), la quota di laureate regolari è ben più elevata (49,72%) della corrispondente quota maschile (38,02%), solo poco più elevata nell'area Engineering, Manufacturing and Construction; tra le lauree magistrali è in quest'ultima area che le quote di laureate in corso (34,23%) superano la corrispondente quota maschile (24,41%), mentre nell'area Communication and Information Technologies (ICT's) è più elevata la quota di laureati regolari (48,36%) rispetto alla quota di laureate regolari (45,24%).

<sup>6</sup> Fonte dei dati INFOSTUD

## Laureati/e in corso per tipo di corso di studio e area disciplinare - 2019

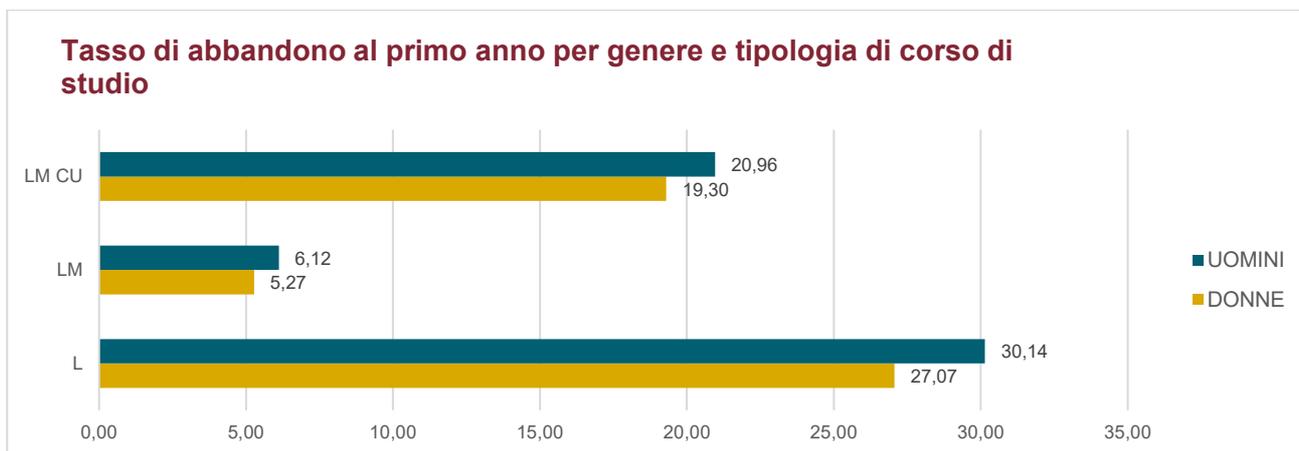


### Abbandono degli studi al primo anno per tipologia di corso e genere<sup>7</sup>

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 2020/21 e sono calcolati sulle immatricolazioni dell'anno precedente.

<sup>7</sup> Fonte dei dati INFOSTUD



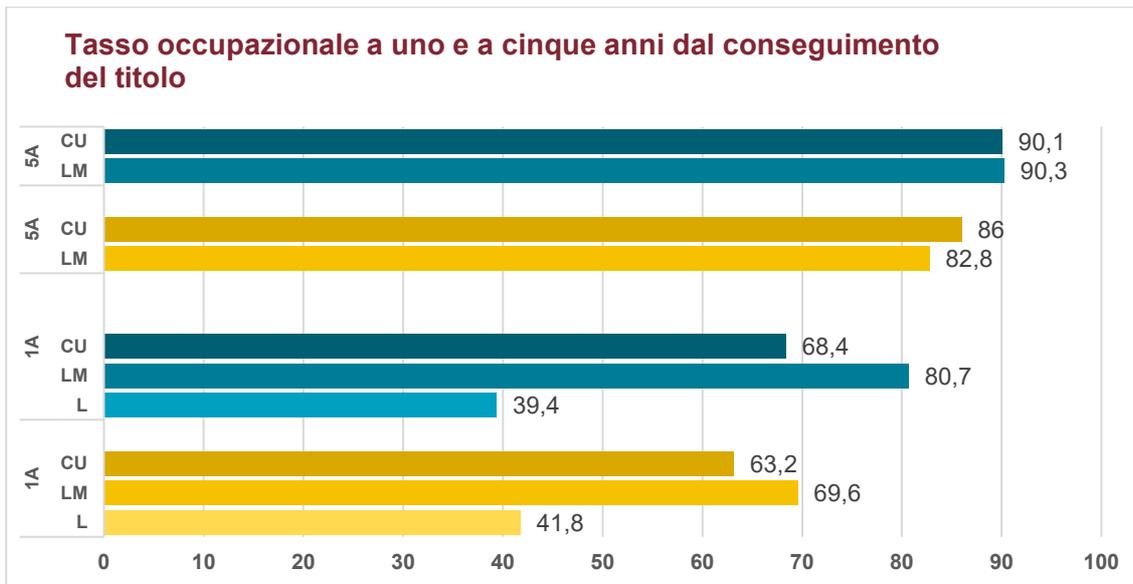
È noto che gli abbandoni al termine del primo anno del percorso non raggiungono mai quote preoccupanti nei corsi di laurea magistrale dove le scelte degli studenti sono più determinate e consapevoli e soprattutto è minore il disorientamento del primo accesso agli studi universitari; questo è nitidamente illustrato nel grafico dove la quota di abbandono, sostanzialmente uguale per entrambi i generi, è bassa. Più elevato è il tasso di abbandono dopo il primo ingresso all'università sia nei corsi di laurea che nei corsi di laurea a ciclo unico (che pure rispondono, anche se non tutti, a scelte vocate). Le quote delle donne che abbandonano in queste due tipologie di corsi di studio è più bassa di quella degli uomini anche se la differenza nel caso dei corsi di laurea non è particolarmente significativa.

#### **D. Tasso occupazionale e retribuzione**

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

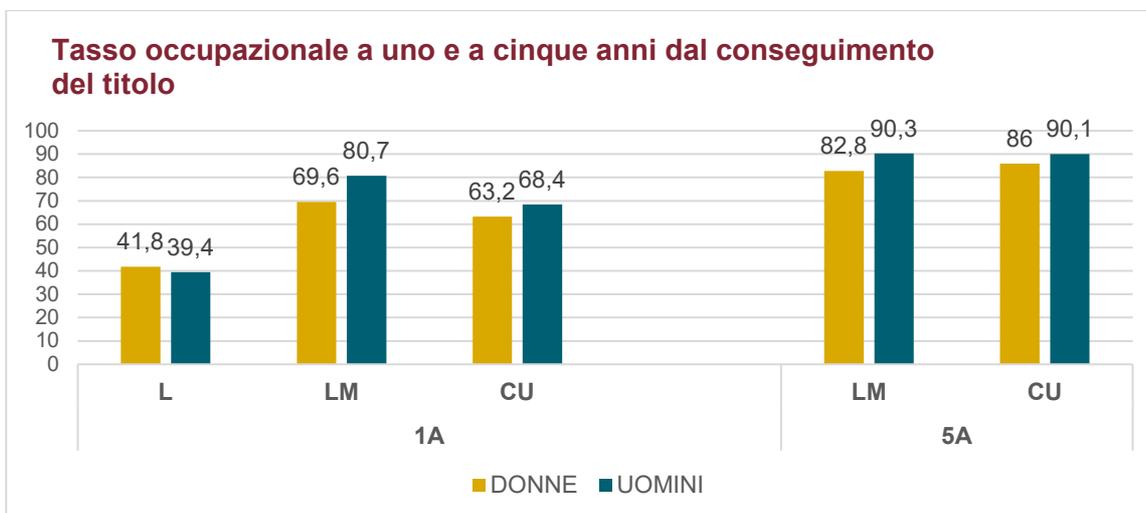
Il riferimento per questo aspetto dell'analisi è costituito dall'indagine Almalaurea più recente sulla condizione occupazionale dei laureati, specificamente *XXII Indagine (2020) Condizione occupazionale dei laureati*. Questa, condotta nel 2019, ha riguardato i laureati triennali, magistrali e di ciclo unico del 2018 indagati ad un anno dal conseguimento del titolo, i laureati magistrali e di ciclo unico del 2016 indagati a tre anni dal conseguimento del titolo e i laureati magistrali e di ciclo unico del 2014 a cinque anni dal conseguimento del titolo.

Qui viene considerata la condizione occupazionale dei laureati a un anno e a cinque anni dal conseguimento del titolo; a cinque anni sono analizzati i laureati nei 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. Il tasso di occupazione è riportato nel grafico successivo distinto per tipologia di corso di studio e genere.



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.

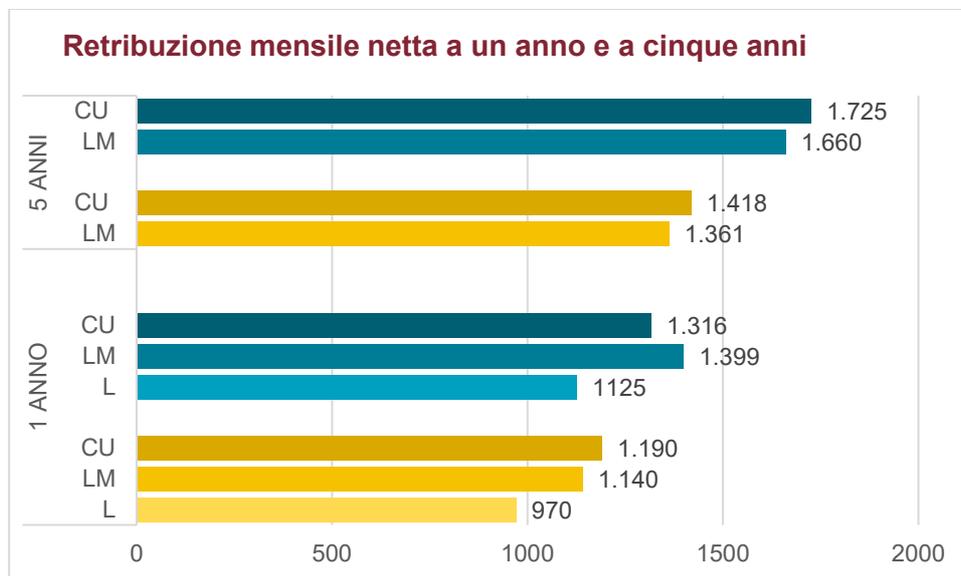
Gli stessi dati sono rappresentati nel grafico successivo dove le percentuali relative a donne e uomini sono rappresentate affiancate in modo che sia possibile cogliere più facilmente similitudini e differenze.



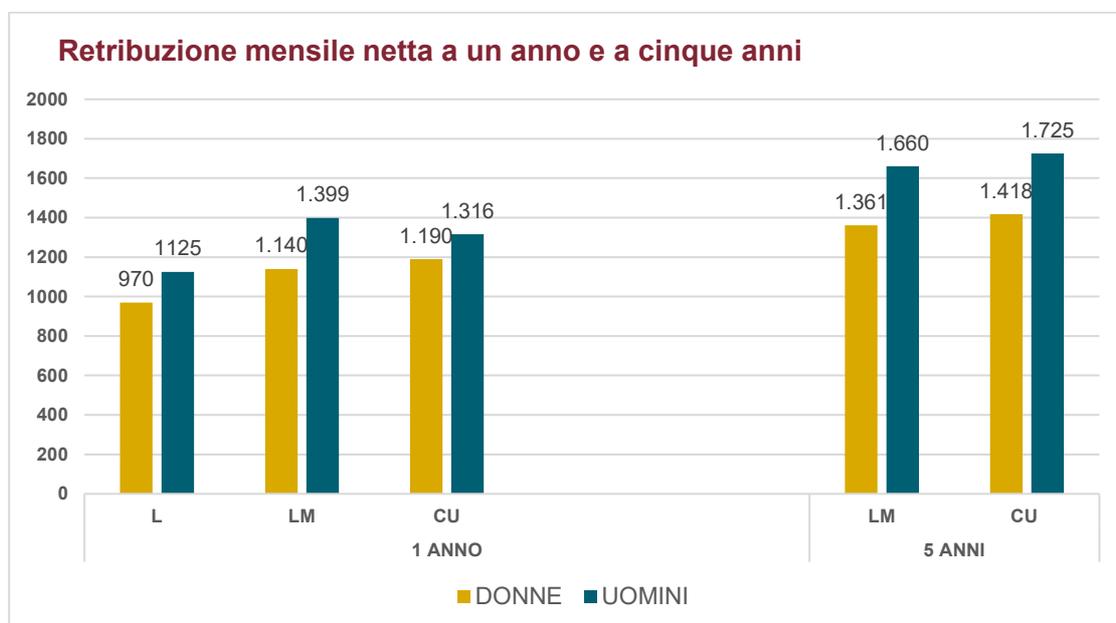
Il tasso di occupazione in generale è più elevato per gli uomini che per le donne. Per i laureati triennali considerati a un anno dal conseguimento del titolo la quota di uomini occupati è poco più bassa della quota femminile, mentre la differenza è significativamente a favore degli uomini per i laureati magistrali (oltre 11 punti percentuali) e per i laureati di ciclo unico (oltre 5 punti percentuali). Analoga situazione si ritrova a cinque anni dal conseguimento del titolo: oltre 7 punti di differenza a favore degli uomini nei laureati magistrali e oltre 4 punti nei laureati di ciclo unico.

## Retribuzione mensile netta di laureati/e 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.



Il grafico successivo, costruito con gli stessi dati del precedente, rende in modo più nitido le differenze tra i generi.



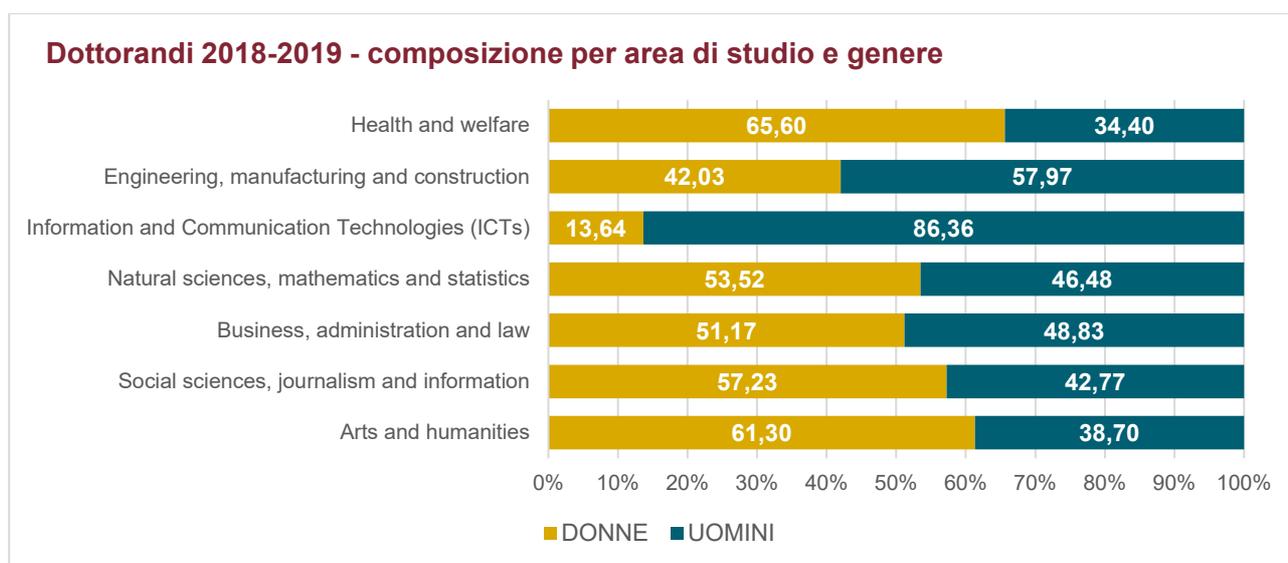
La differenza nella retribuzione mensile netta è decisamente a favore degli uomini, ad un anno e a cinque anni dal conseguimento del titolo e per ogni tipologia di laureato. La differenza è oltre il 20% a cinque anni dal conseguimento del titolo e oltre il 10% a un anno dal conseguimento del titolo.

## 1.2. Dottorato e scuole di specializzazione

### A. Composizione

#### Isritti/e ai corsi di dottorato per area di studio e genere

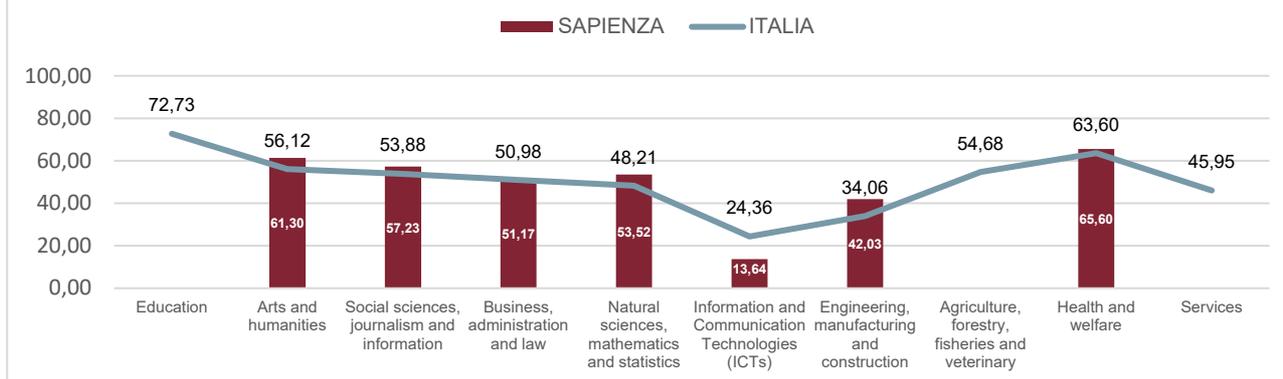
Tra i dottorandi, come tra gli studenti, prevale ancora la componente femminile in tutte le aree, tuttavia con un più equilibrato rapporto di genere; restano le eccezioni delle aree disciplinari di Information and Communication Technologies (ICTs) in cui la componente femminile raggiunge solo il 13,64% e di Engineering, manufacturing and construction in cui la componente femminile raggiunge il 42,03%, come illustrato nel grafico che segue.



Pur nella consapevolezza che il gender gap non è meno degno di attenzione se il genere in minoranza è quello maschile, occorre rilevare che anche tra i dottorandi la segregazione orizzontale - concentrazione del genere maschile - mantiene le caratteristiche dei corsi di studio.

La distribuzione per genere nelle aree disciplinari del dottorato ripropone quella nazionale con una accentuazione della scarsa presenza femminile nell'area 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 2019-2020



### Iscritti/e ai corsi di specializzazione per genere

Per le scuole di specializzazione viene fatto riferimento all'ultimo triennio. La presenza femminile è prevalente e persistente nel triennio.

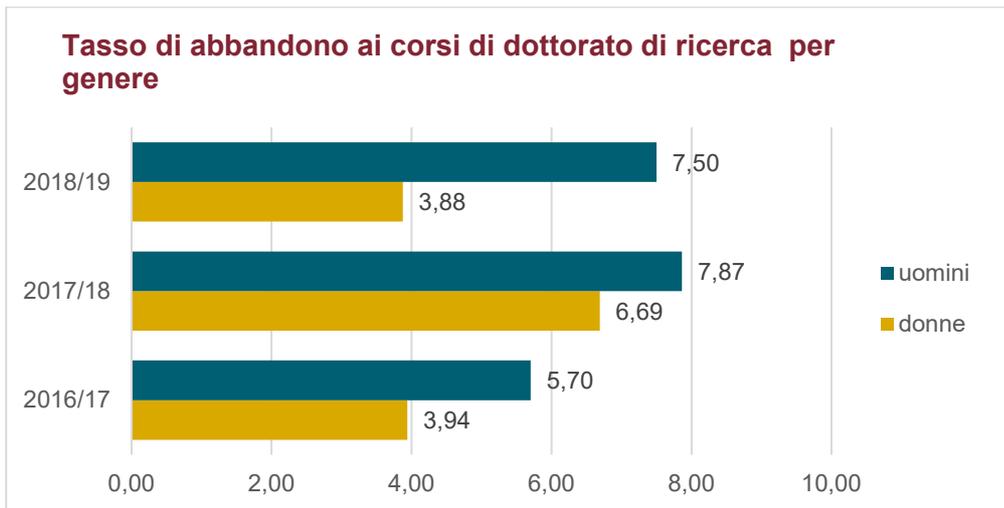
### Scuole di specializzazione - composizione per genere - triennio 2017-2018 - 2019-2020



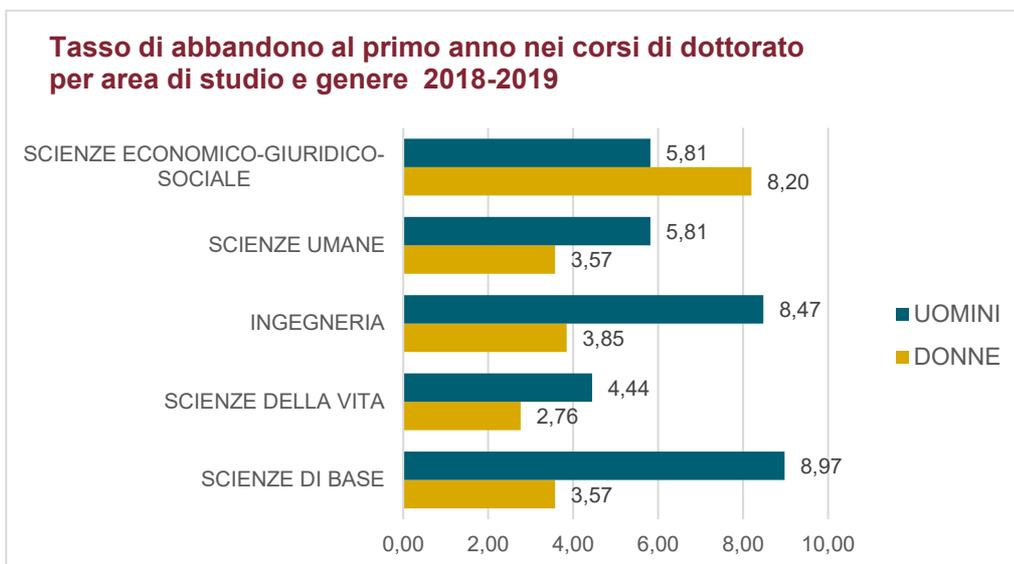
## B. Performance

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

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 l'anno precedente e corrispondentemente per gli uomini. Nel grafico successivo sono considerati gli studenti/studentesse iscritte nell'anno accademico 2018/19 e nei due precedenti 2017/18 e 2016/17; gli abbandoni si riferiscono all'anno successivo.



Rilevato che il tasso di abbandono è comunque non elevato, tendenzialmente il tasso di abbandono degli uomini è un poco più elevato del corrispondente tasso al femminile. Per completezza occorre rilevare che nel 2020/21, e dunque con riferimento agli iscritti nel 2019/20, il tasso di abbandono è risultato poco più elevato per le donne (5,10%) rispetto al tasso di abbandono degli uomini (4,53%), ma i dati non possono ancora ritenersi consolidati. Per quanto riguarda il tasso di abbandono ai corsi di dottorato al termine del primo anno, non è disponibile da fonte interna la classificazione ISCED. Tuttavia è possibile l'attribuzione a macro-aree scientifiche, secondo lo schema seguito da ANVUR, ottenute raggruppando le 14 aree scientifico-disciplinari CUN nelle 5 macro-aree: Scienze di base, Scienze della vita, Ingegneria, Scienze umane, Scienze economico-giuridico-sociali. Per quanto riguarda gli iscritti 2018/19 (abbandoni 19/20) il tasso di abbandono al primo anno per area di studio e genere è rappresentato nel grafico successivo.



Anche nelle macro-aree il tasso di abbandono al primo anno è tendenzialmente minore per le donne rispetto agli uomini; unica eccezione riguarda la macro-area delle Scienze economico-giuridico-sociali; non si tratta tuttavia di un fenomeno persistente nel triennio né per questa macro-area né per le altre. Anche l'aspetto apparentemente sorprendente del maggiore tasso di abbandono degli uomini nelle macro-aree di Ingegneria e Scienze di base non è persistente nel triennio e nemmeno confermato dai dati 2019/20 (abbandoni 2020/21) che tuttavia non possono ritenersi ancora consolidati.

## 2. Personale docente e ricercatore

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

Le categorie esaminate sono:

- Titolari di assegno di ricerca (AR)
- Personale Ricercatore a tempo determinato (RTDA, 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 sono:

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

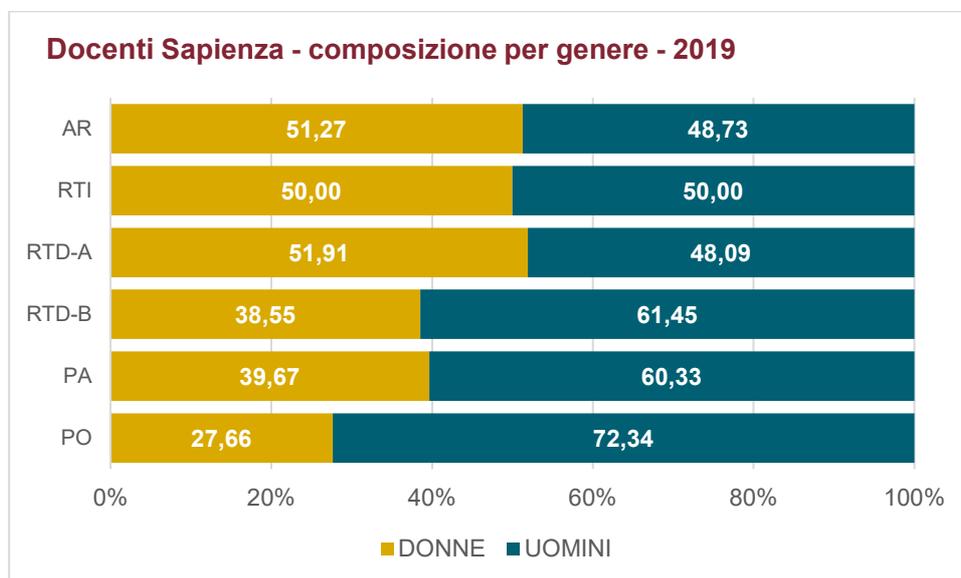
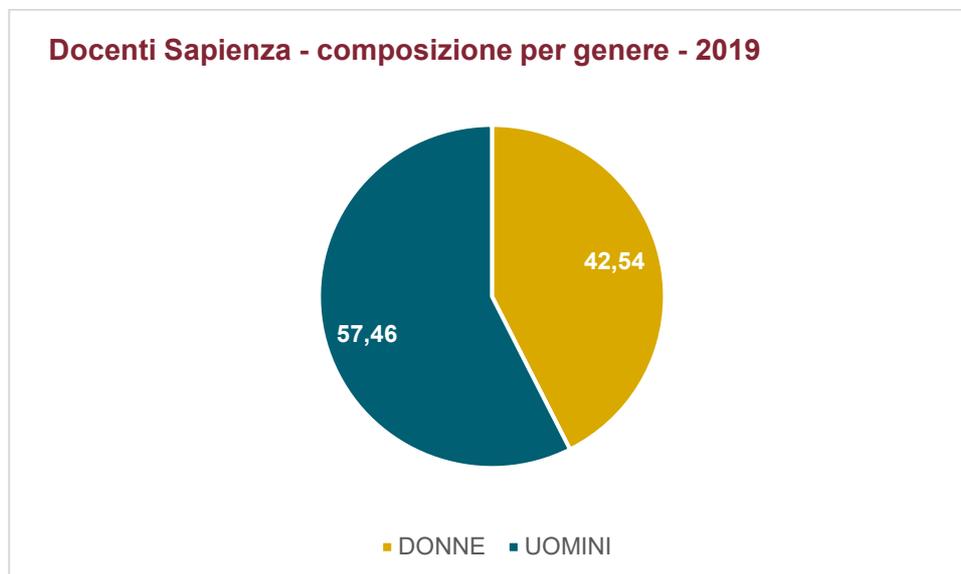
Nell'analisi viene fatto riferimento al sistema di classificazione per Aree CUN per consentire un'analisi più aderente al sistema accademico italiano; tuttavia poiché il confronto europeo richiede la classificazione del personale docente e ricercatore in Fields of Research & Development (FoRD) a questa classificazione si farà riferimento per gli indicatori che riguardano la distribuzione del personale docente negli ambiti disciplinari, la percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere, la forbice delle carriere universitarie e accademiche, il Glass Ceiling Index.

L'anno di riferimento per l'analisi è il 2019; quando è opportuno, per l'analisi dell'evoluzione del fenomeno negli anni precedenti, si farà riferimento al triennio 2017-2019.

## A. Composizione

### Genere e ruolo

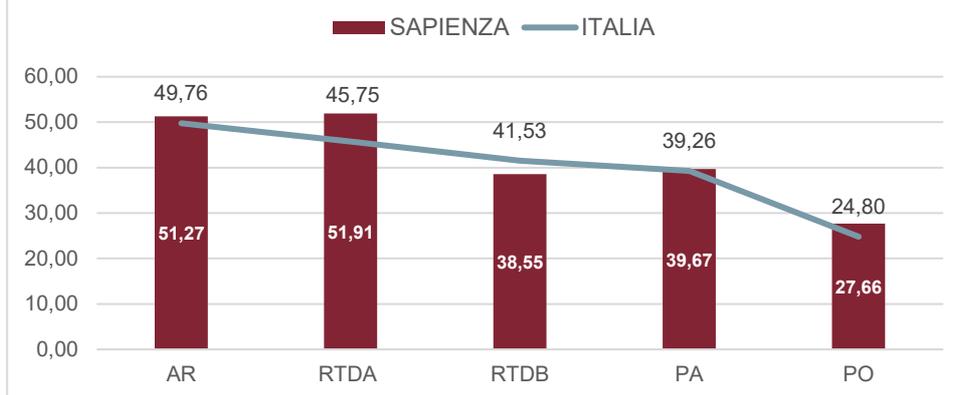
La composizione del personale docente nel suo complesso è a prevalenza maschile anche se il livello delle quote di genere è diverso nelle diverse fasce, come illustrato nei due grafici successivi.



Il grafico annuncia abbastanza nitidamente che la quota di presenza femminile, prevalente tra assegnisti di ricerca e ricercatori di tipo A, decresce rapidamente nei passaggi selettivi successivi fino al passaggio fortemente selettivo da professore associato a professore ordinario.

Nel grafico successivo il confronto tra la composizione di genere in Sapienza rispetto al complesso degli atenei italiani mostra un sostanziale allineamento.

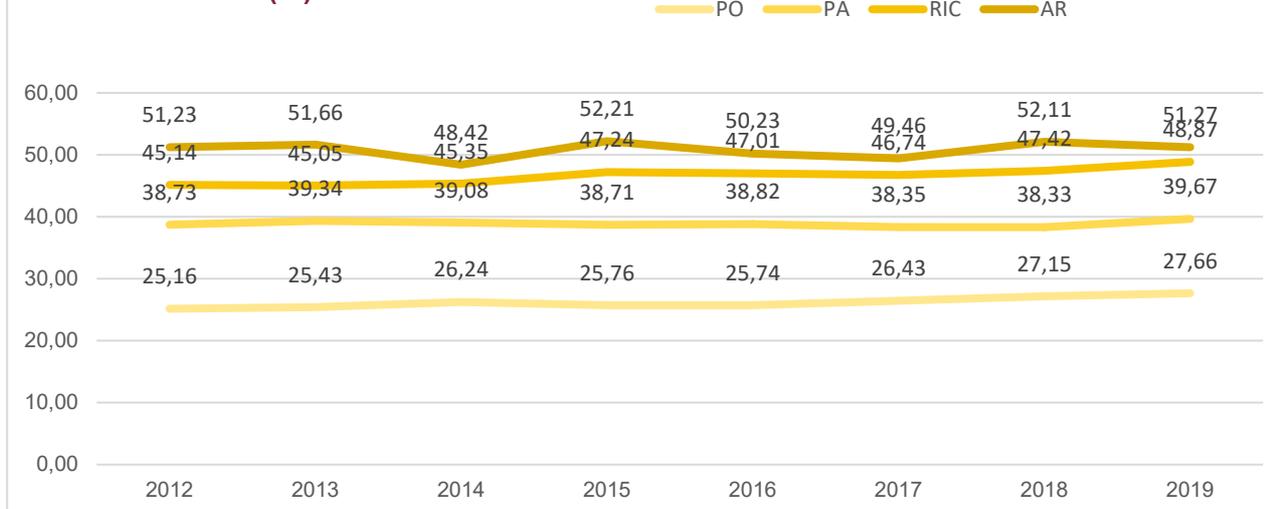
### Docenti - composizione per genere: Sapienza vs Italia 2019



### 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 2019.

### Donne in ruolo (%) 2012-2019



Nel grafico, sotto la voce RIC sono riuniti i ricercatori a tempo determinato di tipo A e di tipo B, i ricercatori a tempo determinato non ulteriormente specificati (presenti prima del 2015) e i ricercatori a tempo indeterminato.

Nelle due fasce di minore presenza femminile (PA e PO) il grafico evidenzia incrementi molto limitati della stessa presenza che non indicano una significativa tendenza al cambiamento.

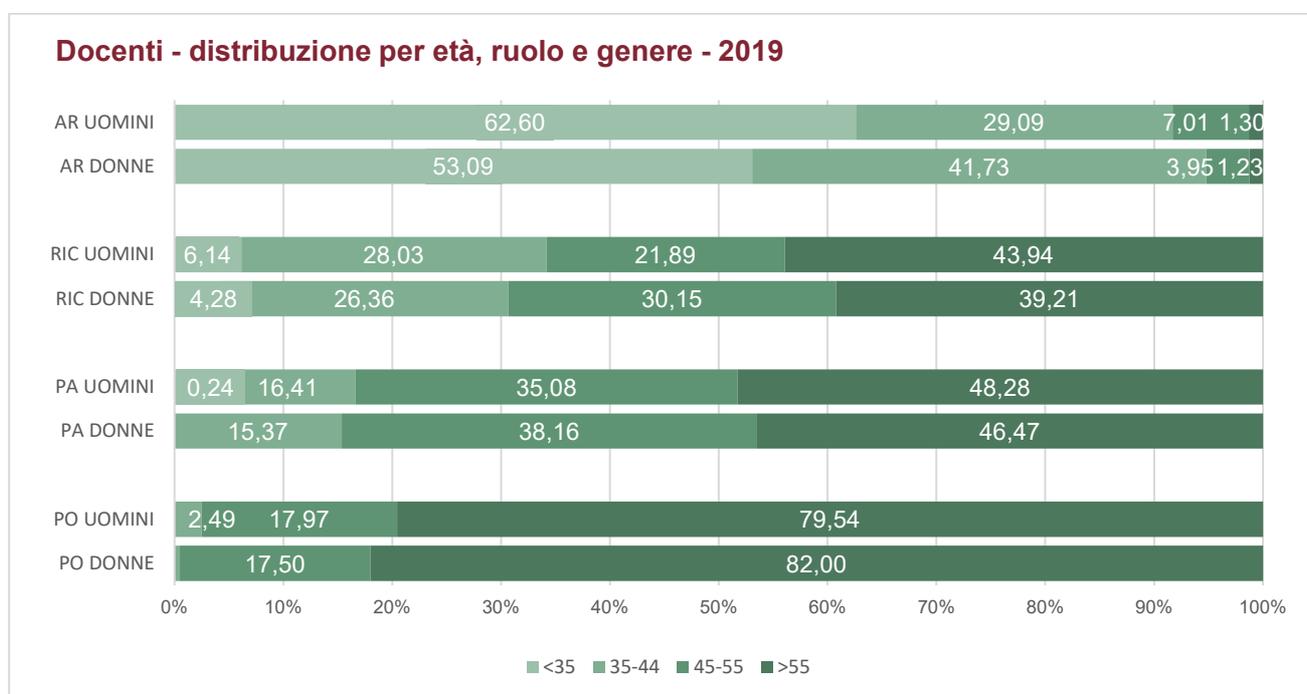
### Classi di età

Nella tabella che segue è indicata la distribuzione dei docenti in quattro fasce di età distinti per genere e ruolo nell'anno 2019.

## Docenti - Distribuzione per classi di età, genere e ruolo - 2019

Classi di età	Po		Pa		Ric		Ar	
	F	M	F	M	F	M	F	M
< 35			0	2	26	39	215	241
35 - 44	1	13	85	138	160	178	169	112
45 - 54	35	94	211	295	183	139	16	27
>= 55	164	416	257	406	238	279	5	5

Quote elevate di docenti over 55 e over 45 caratterizzano entrambi i generi, anche se in misura maggiore la componente femminile tra i professori ordinari. Nel grafico successivo sono indicate le quote percentuali, distinte per genere e ruolo, nelle fasce di età.

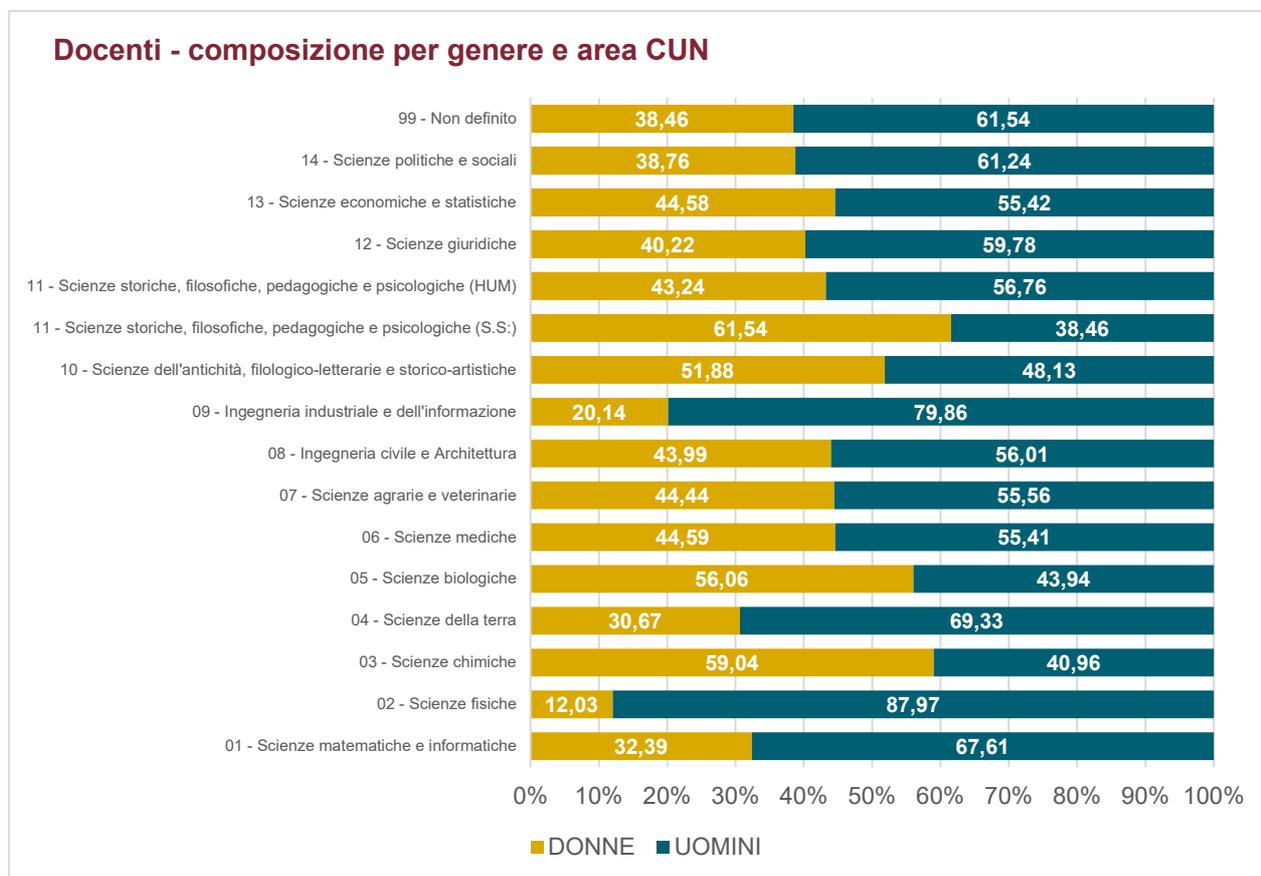


## Età media per ruolo e genere - 2019

	Donne	Uomini
PO	60,0	59,8
PA	53,8	53,6
RTDB	39,4	38,5
RTDA	42,8	41,2
RU	55,4	57,0
AR	34,8	34,2

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

La composizione per genere nelle aree CUN<sup>8</sup>, indipendentemente dal ruolo, è rappresentata nel grafico che segue.



Lo squilibrio di genere a favore della componente femminile riguarda le aree: Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche (per la parte ricompresa in Social sciences), Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche, Scienze biologiche, Scienze chimiche. Nelle restanti 11 aree prevale la componente maschile con quote ben superiori a 50% che è nettamente prevalente nell'area di Scienze fisiche e Ingegneria industriale e dell'informazione.

Nella tabella successiva 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%.

<sup>8</sup> 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.

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

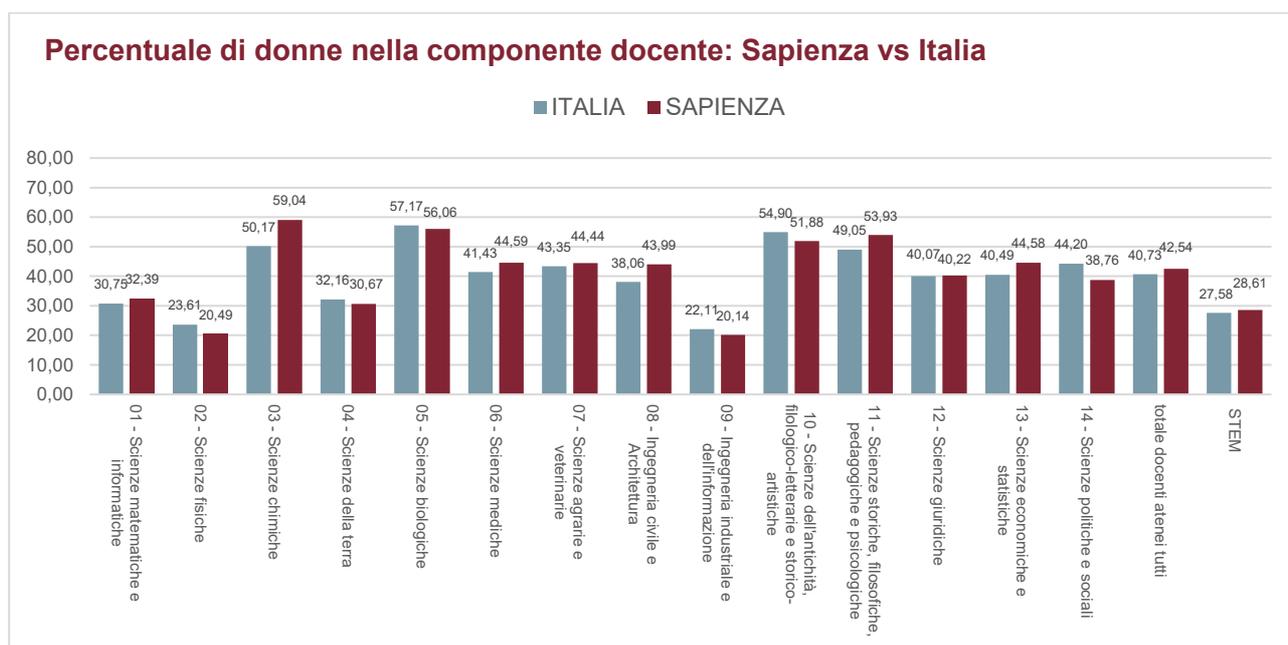
	PO	PA	RTDB	RTDA	RU	AR
	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)
01 - Scienze matematiche e informatiche	26,42	39,02	28,57	37,50	38,10	22,86
02 - Scienze fisiche	11,76	11,11	44,44	28,57	8,33	32,81
03 - Scienze chimiche	31,25	52,31	80,00	77,78	61,29	72,50
04 - Scienze della terra	16,67	25,93	0,00	33,33	57,14	40,91
05 - Scienze biologiche	42,37	55,56	37,50	75,00	61,11	60,24
06 - Scienze mediche	26,53	30,42	45,71	62,67	47,66	72,25
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0,00	42,86	0,00	100,00	100,00	75,00
08 - Ingegneria civile e Architettura	35,42	39,32	57,14	57,14	56,00	43,75
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	14,47	21,97	22,22	22,58	25,64	19,08
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	32,76	54,23	54,55	63,33	56,10	57,89
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	46,15	63,08	20,00	58,33	60,87	73,44
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	35,29	42,37	40,00	28,57	50,00	59,09
12 - Scienze giuridiche	25,93	45,10	20,00	33,33	52,27	50,00
13 - Scienze economiche e statistiche	25,35	53,85	33,33	33,33	55,81	66,67
14 - Scienze politiche e sociali	10,53	41,67	33,33	40,00	56,67	31,25
99 - Non definito						38,46

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

La lettura della tabella 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, Scienze giuridiche, Scienze politiche. La lettura della tabella 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. Anche tra i professori associati e RTDB prevale il genere maschile (10 aree su 15 per i professori associati e 12 su 15 per i RTDB). 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 lauree. 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 della singola area scientifico disciplinare, sulla totalità dei docenti e evidenziata nell'area STEM che comprende le aree scientifico disciplinari 01. Scienze matematiche e informatiche, 02. Scienze fisiche, 08. Ingegneria civile e architettura, 09. Ingegneria industriale e dell'informazione. L'area scientifico-disciplinare 011. Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche è considerata nel suo complesso senza distinguere tra la parte che fa capo a Social Sciences e la parte che afferisce a Humanities; infine non sono conteggiati i numeri, comunque esigui, di AR che rientrano in un'area non definita.

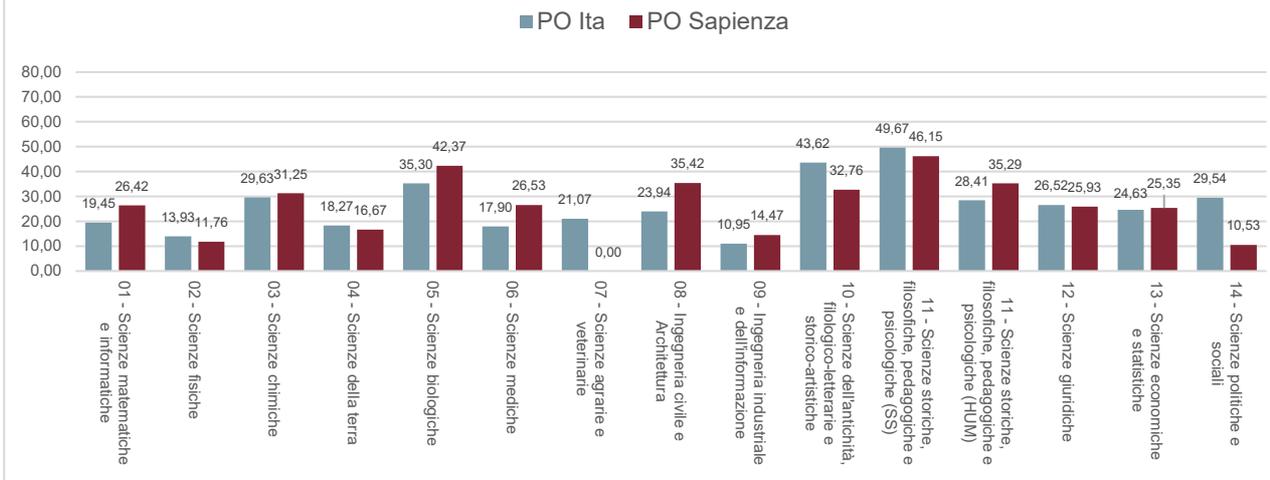


Il grafico evidenzia che la presenza femminile nel corpo docente di Sapienza è sostanzialmente allineata con i valori nazionali; lo è certamente sul complesso dei docenti e nel raggruppamento STEM; là dove è leggermente minore dei valori nazionali lo è per pochi punti percentuali; va comunque segnalato che nelle due aree critiche di Scienze fisiche e Ingegneria industriale e dell'informazione lo squilibrio a sfavore delle donne è più accentuato in Ateneo.

La quota femminile di Sapienza nell'area Scienze agrarie e veterinarie guardata nel complesso senza distinzione di ruolo, sembra in contrasto con le quote femminili osservate nei singoli ruoli. Non lo è; è solo una conseguenza delle percentuali sui numeri piccoli; a questa area appartengono pochissimi docenti Sapienza.

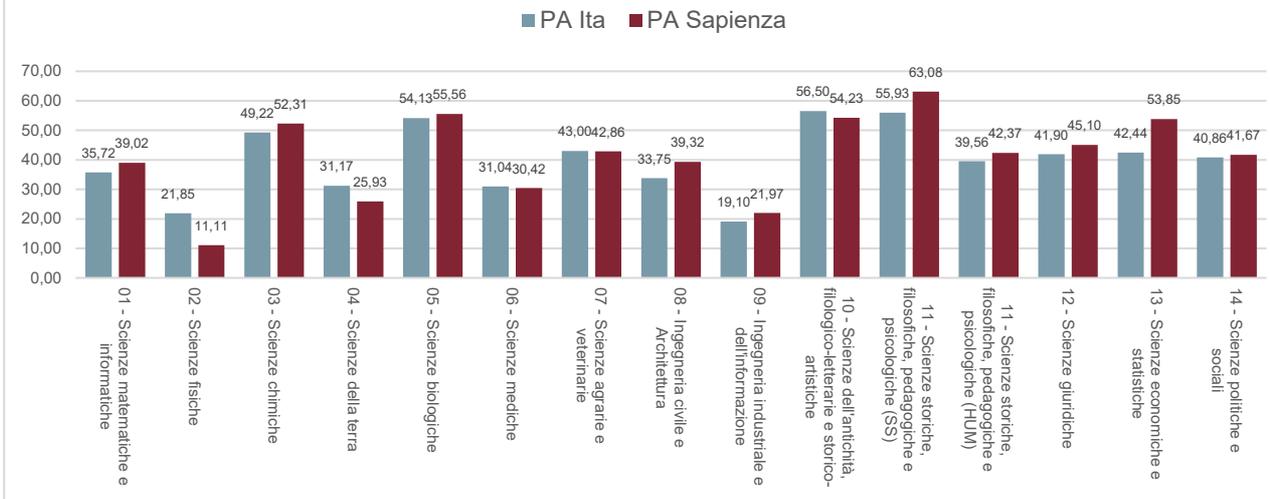
La componente femminile tra i professori ordinari è minoritaria, come peraltro già osservato, in tutte le aree scientifico-disciplinari e non è particolarmente dissimile dai corrispondenti valori nazionali, tuttavia è più elevata dei corrispondenti valori nazionali nelle due aree critiche di Ingegneria industriale e dell'informazione e Ingegneria civile e architettura; resta sotto i valori nazionali nell'area delle Scienze fisiche e Scienze politiche e sociali.

### Percentuale di donne nella componente docente PO: Sapienza vs Italia



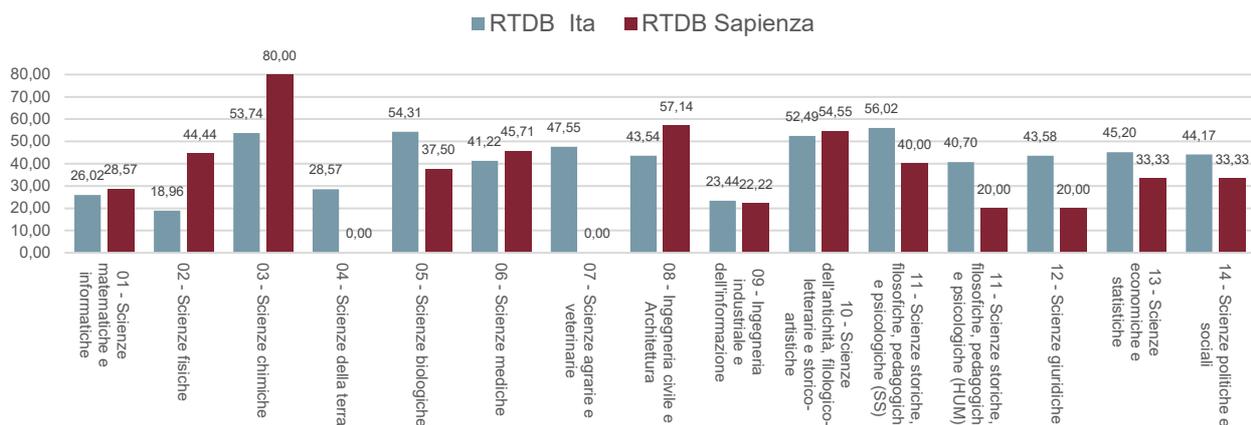
La percentuale di donne nella componente docente costituita dai PA, illustrata nel grafico successivo, presenta le stesse criticità sia in Sapienza che in Italia, evidenti nelle aree di Scienze fisiche e Ingegneria industriale e dell'informazione; al di là delle aree critiche le quote femminili di Sapienza sono sostanzialmente allineate con i valori nazionali.

### Percentuale di donne nella componente docente PA: Sapienza vs Italia

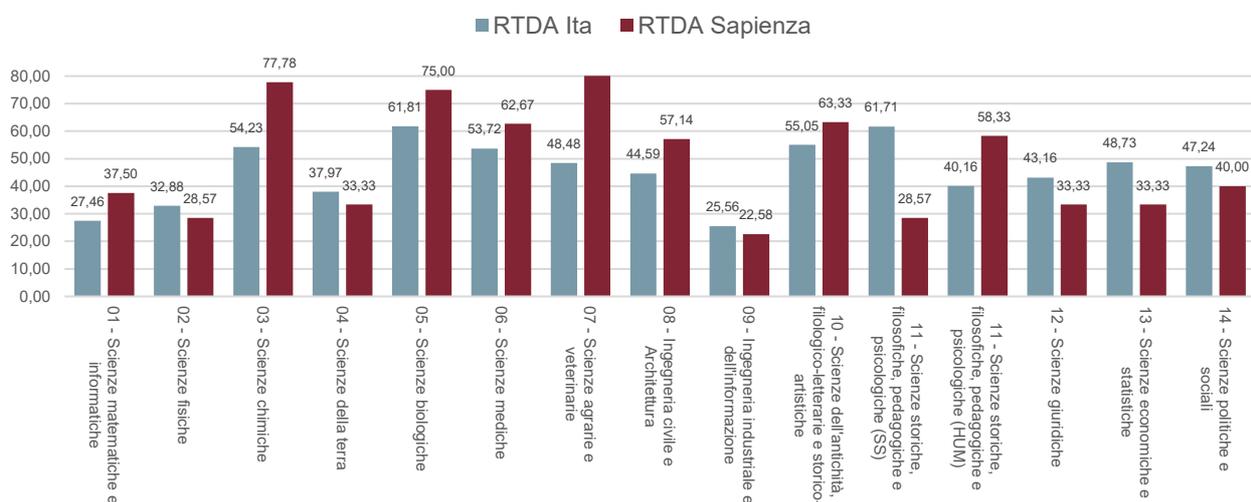


Nella distribuzione percentuale della componente femminile degli RTDB, illustrata nel grafico successivo, le quote Sapienza sono inferiori alle quote nazionali nella maggior parte delle aree scientifico disciplinari, soprattutto nelle aree umanistiche e sociali.

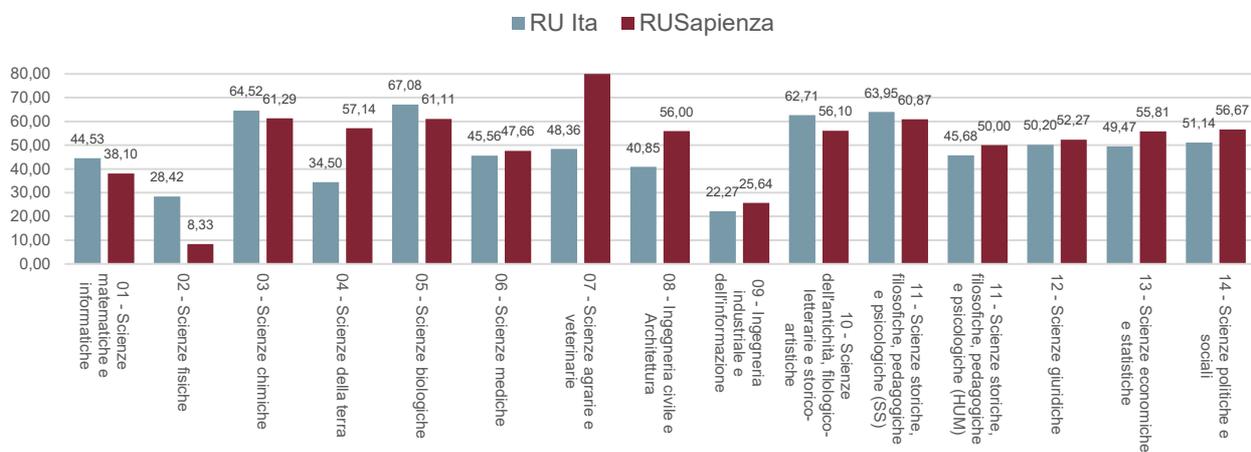
### Percentuale di donne nella componente docente RTDB: Sapienza vs Italia



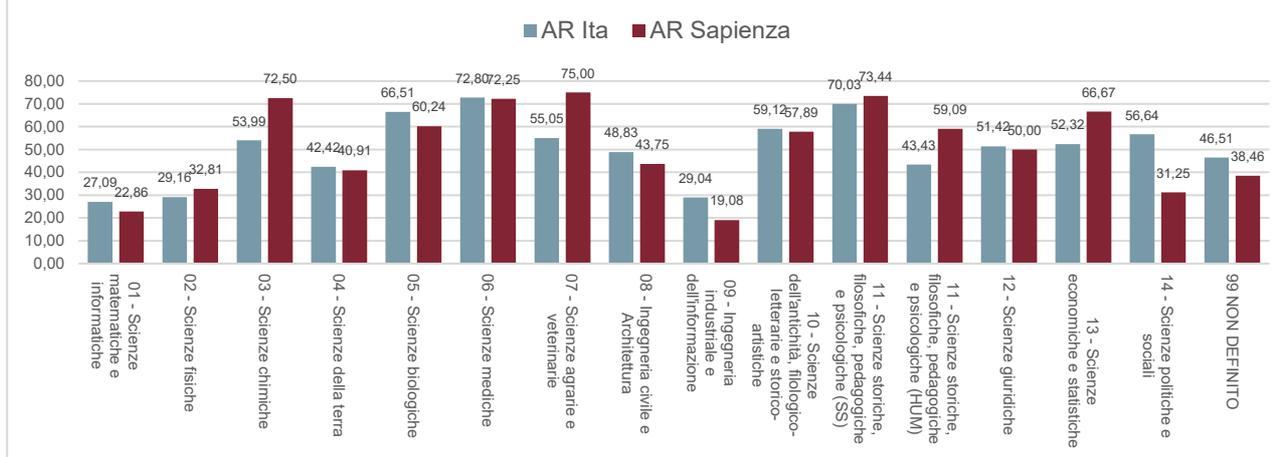
### Percentuale di donne nella componente docente RTDA: Sapienza vs Italia



### Percentuale di donne nella componente docente RU: Sapienza vs Italia



## Percentuale di donne nella componente docente AR: Sapienza vs Italia



## Distribuzione del personale docente di prima fascia 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) considerando quindi le corrispondenze con le aree scientifico-disciplinari CUN.

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.

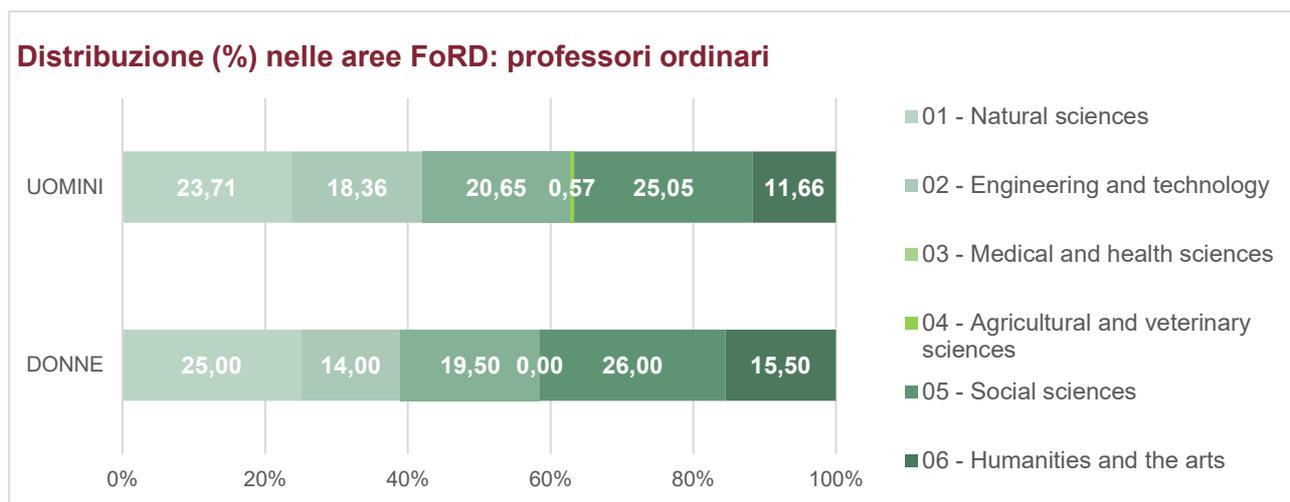
### Docenti donne: Aree FoRD, ruolo

	PO	PA	RTDB	RTDA	RU	AR
	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)
01 - Natural sciences	28,74	40,22	37,50	56,90	100,00	47,95
02 - Engineering and technology	22,58	30,12	37,50	33,33	42,70	25,70
03 - Medical and health sciences	26,53	30,42	45,71	62,67	47,66	72,25
04 - Agricultural and veterinary sciences	0,00	42,86	0,00	100,00	100,00	75,00
05 - Social sciences	28,42	52,07	28,57	41,30	55,71	63,25
06 - Humanities and the arts	33,70	50,75	47,62	56,76	54,39	58,33

Come nella corrispondente tabella relativa alle aree CUN, nella lettura per colonne si evidenzia la netta prevalenza maschile degli ordinari in tutte le aree FoRD. Alla prevalenza maschile dei professori ordinari si aggiunge la prevalenza maschile dei ricercatori RTDB; In altri termini le ricercatrici a tempo determinato di tipo B, in nessun ambito disciplinare raggiungono il 50% di presenza. Nell'ambito dei contratti a tempo determinato, i ricercatori di tipo B sono coloro che - se conseguono l'abilitazione - al termine del loro contratto possono essere valutati dagli atenei per accedere al ruolo di professore associato, ossia ad una posizione stabile con la possibilità di progredire verso la posizione apicale. Dunque le disegualianze di genere, che emergono maggiormente quanto più si restringono le possibilità di accesso, si rivelano già al primo passaggio verso la posizione stabile, ovvero 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 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.



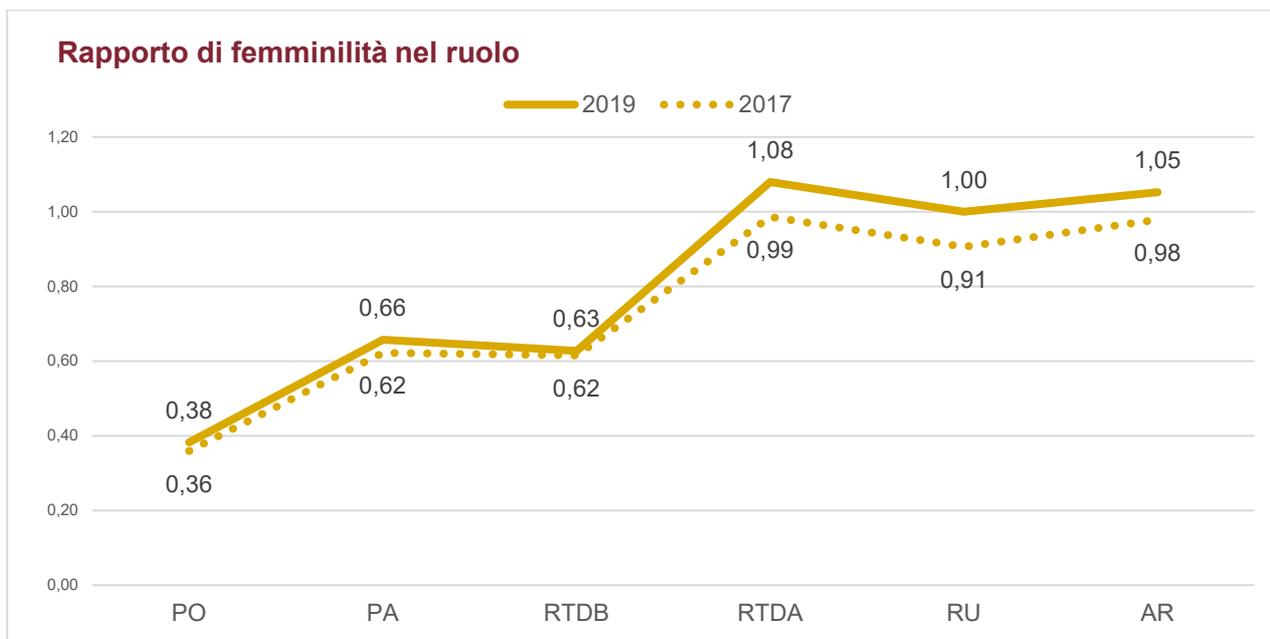
Si osserva che in ogni area, sia per uomini che per donne, la quota di ordinari/e non è dissimile nelle diverse aree e si ripropone con le stesse intensità sia per gli uomini che per le donne.

### 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.

Nel seguito il calcolo del rapporto viene proposto per il 2017 e 2019, con l'avvertenza che nel 2017 sono ancora presenti i ricercatori a tempo determinato oltre ai ricercatori RTDB e RTDA. Di regola 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 2017 e nel 2019.



Il grafico evidenzia che il rapporto di femminilità nel triennio si è modificato: sempre inferiore all'unità nel 2017, è aumentato nel 2019, in modo pressoché impercettibile per PO, PA e RTDB; più percettibile per RTDA e AR; il rapporto di femminilità per la posizione di RU non esprime cambiamenti significativi essendo determinato solo da dinamiche di uscita dal ruolo.

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 indicata in bianco.

### Legenda dei rapporti di femminilità

Rapporto donne/uomini	Valore compreso tra gli estremi
meno di una donna ogni 8 uomini	0 0,125
da una donna ogni otto uomini a una donna ogni 4 uomini	0,125 0,25
da una donna ogni quattro uomini a una donna ogni due uomini	0,25 0,5
da una donna ogni due uomini a una donna ogni uomo	0,5 1
una donna ogni uomo	1 1
da una donna ogni uomo a tre donne ogni due uomini a due donne ogni uomo	1 1,5
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5 2
più di 2 donne ogni uomo	>2

La tabella, attraverso l'uso delle gradazioni dei colori consente di visualizzare più facilmente una immediata visualizzazione dell'evoluzione dal 2017 al 2019 della presenza femminile nei diversi ruoli e nelle diverse aree disciplinari.

## Rapporti di femminilità nel ruolo: 2019 vs 2017

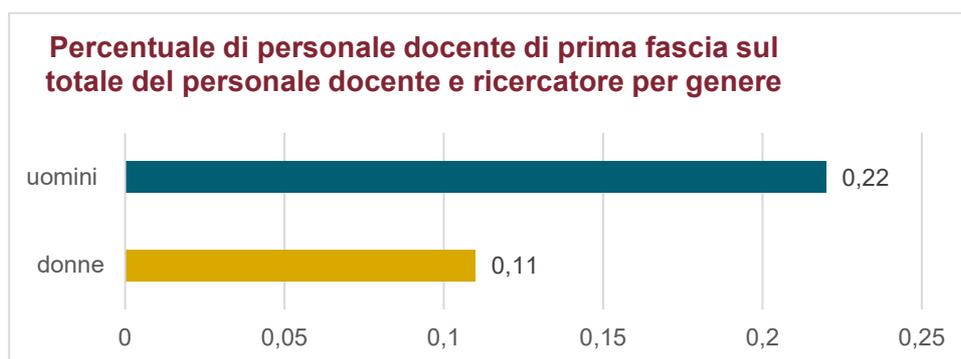
Area scientifico-disciplinare	PO		PA		RTDB		RTDA		RU		AR	
	2019	2017	2019	2017	2019	2017	2019	2017	2019	2017	2019	2017
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,36	0,41	0,64	0,57	0,40	0,75	0,60	0,67	0,62	0,58	0,30	0,16
02 - Scienze fisiche	0,13	0,10	0,13	0,12	0,80	0,25	0,40	1,33	0,09	0,13	0,49	0,33
03 - Scienze chimiche	0,45	0,19	1,10	1,26	4,00	1,33	3,50	2,00	1,58	1,47	2,64	5,25
04 - Scienze della terra	0,20	0,43	0,35	0,24	0,00	0,00	0,50	0,00	1,33	0,78	0,69	0,91
05 - Scienze biologiche	0,74	0,53	1,25	1,68	0,60	0,78	3,00	1,40	1,57	1,30	1,52	1,79
06 - Scienze mediche	0,36	0,35	0,44	0,36	0,84	0,60	1,68	1,29	0,91	0,85	2,60	1,86
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0,00	0,00	0,75	0,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,00	1,33
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,55	0,50	0,65	0,63	1,33	1,67	1,33	0,33	1,27	1,05	0,78	0,53
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,17	0,15	0,28	0,24	0,29	0,14	0,29	0,23	0,34	0,37	0,24	0,30
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,49	0,49	1,18	1,24	1,20	0,80	1,73	2,40	1,28	1,30	1,38	1,54
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche (SOCIAL SCIENCES)	0,86	2,00	1,71	0,33	1,40	1,53	0,25	2,29	1,56	1,06	2,76	1,27
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche (HUMANITIES)	0,55	0,33	0,74	1,00	0,67	0,67	0,40	1,50	1,00	0,71	1,44	0,81
12 - Scienze giuridiche	0,35	0,20	0,82	0,91	0,25	1,00	0,50	2,00	1,10	1,00	1,00	1,14
13 - Scienze economiche e statistiche	0,34	0,34	1,17	0,79	0,50	1,67	0,50	3,00	1,26	1,29	2,00	0,83
14 - Scienze politiche e sociali	0,12	0,24	0,71	1,13	0,50	0,17	0,67	0,20	1,31	0,96	0,45	1,57

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 2017-2019. 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 nel triennio. Al di là di queste aree, la presenza femminile espressa attraverso il rapporto di femminilità prevale tra RTDA e AR, ma il passaggio da RTDA a RTDB inverte il valore del rapporto.

## B. 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 difficilmente accessibile è la posizione di professore di prima fascia. Nel 2019 il rapporto tra donne docenti di prima fascia e totale delle donne docenti è 0,11; il corrispondente rapporto per il genere maschile è il doppio, 0,22, a indicare - grossolanamente - che il percorso delle donne verso la posizione apicale di professore di prima fascia è due volte più difficile di quella degli uomini.

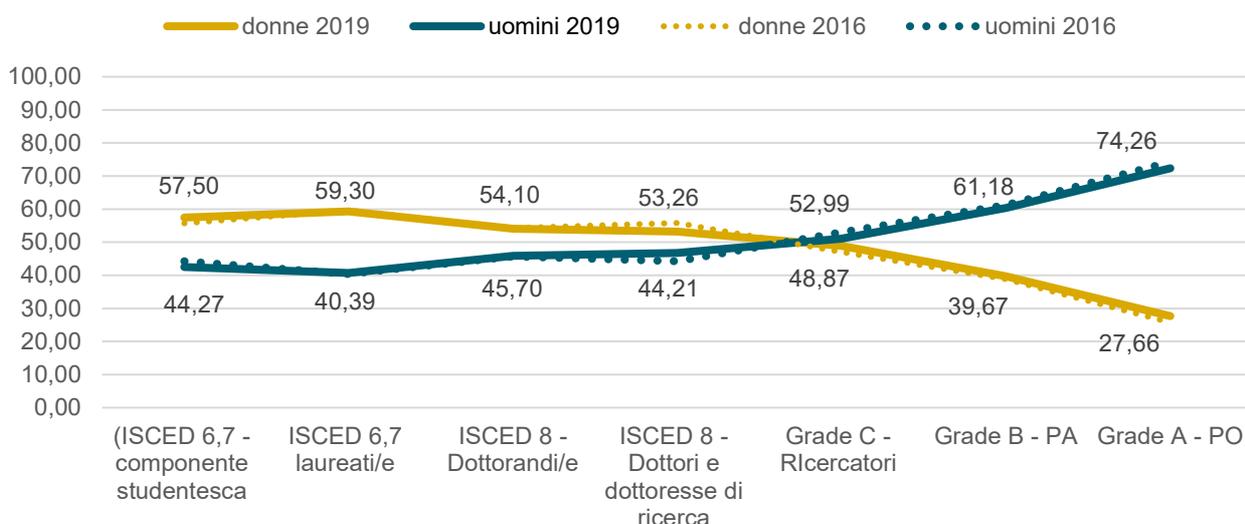


### Forbice delle carriere universitarie e accademiche

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 parte dalla componente studentesca (ISCED 6 e 7) e laureati e laureate (ISCED 6 e 7) prosegue con dottorandi e dottorande (ISCED 8), dottori e dottoresse di ricerca (ISCED 8) e infine il personale ricercatore (grado C), personale docente di seconda fascia (grado B) e percentuali di donne e di uomini.

Nel grafico successivo le percentuali di donne e di uomini sono riportate attraverso una linea continua che raccorda i diversi ruoli relativamente al 2019; le stesse percentuali relative al 2016 sono riportate attraverso linee tratteggiate.

### Forbice delle carriere universitarie e accademiche - Tutte le aree - 2019 vs 2016



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: le diseguaglianze di genere emergono maggiormente quanto più si restringono le possibilità di accesso. A conferma di ciò 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. Questo si coglie nitidamente nella forbice relativa al 2019 quando il grado C viene disaggregato in RTDB e RTDA. C'è da dire tuttavia che la figura di ricercatore di tipo A e di tipo B è relativamente recente per poter individuare con certezza nel passaggio tra questi due ruoli l'inversione dell'equilibrio di genere. Per lo stesso motivo è difficile il confronto con la situazione del 2016 dove coesistono ricercatori di entrambi i tipi ma anche ricercatori a tempo determinato precedenti all'introduzione dei due ruoli distinti. È evidente inoltre nel grafico che non c'è differenza tra la situazione nel 2019 e il 2016. Nell'area STEM-lo squilibrio di genere a sfavore delle donne non solo si accentua sensibilmente ma riguarda tutte le componenti dell'ateneo; la divaricazione tra donne e uomini, meno accentuata tra i dottorandi e dottorande, torna ad essere marcata già tra i ricercatori per diventare drammaticamente elevata tra ordinari e ordinarie; ma soprattutto la divaricazione tra donne e uomini si manifesta in modo molto marcato in tutti i livelli del percorso formativo.

### 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).

Un valore di GCI=1 segnala l'assenza di effetto Glass Ceiling, 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. In Ateneo i valori del GCI per il 2019 confrontati con il 2016 sono riportati nella tabella che segue.

Glass Ceiling Index GCI	
2019	2016
1,46	1,54

Il valore dell'indice superiore all'unità indica in Sapienza una difficoltà maggiore per le donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali, anche se la situazione è leggermente migliorata nel 2019 rispetto al 2016.

### Passaggi di ruolo per genere, ruolo e area scientifico-disciplinare

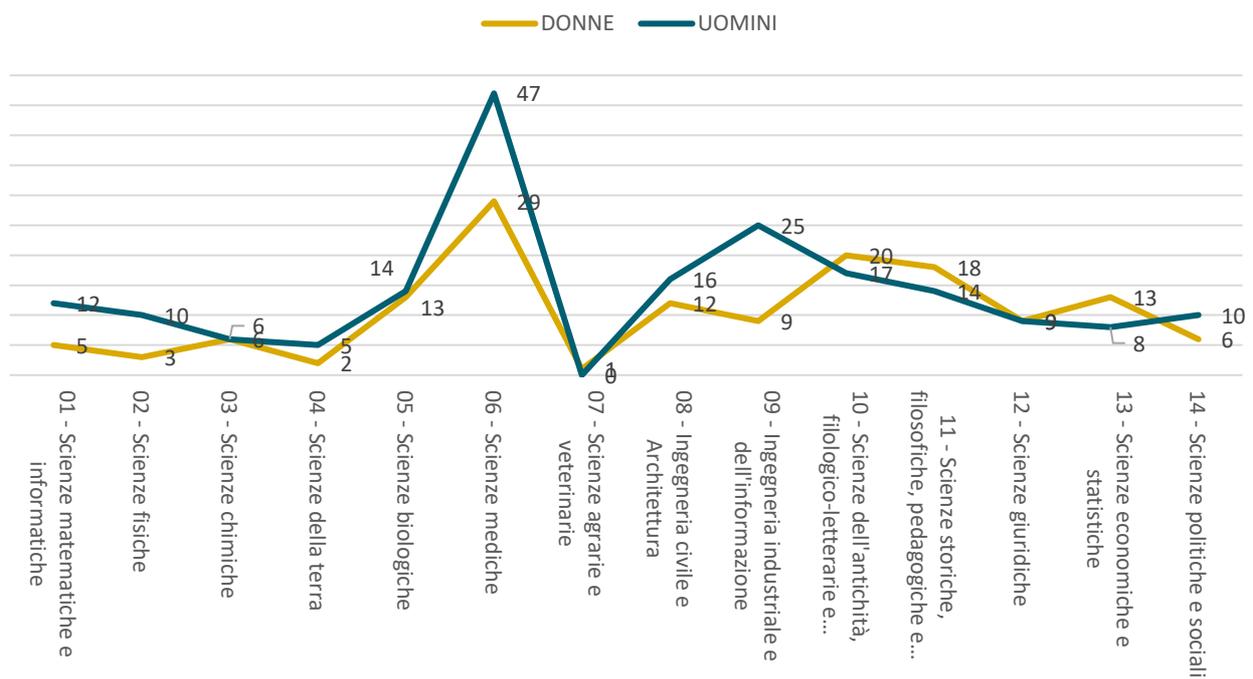
Nella tabella successiva sono riportati, distinti per genere e area scientifico-disciplinare, i passaggi al ruolo di professore associato e i passaggi al ruolo di professore ordinario. Pur nella consapevolezza che nel caso di passaggio al ruolo di associato, il ruolo di provenienza può non essere quello 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.

## Assunzioni/upgrade

	2017			2018			2019		
	F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale
<b>Professori associati</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>70</b>	<b>107</b>	<b>146</b>	<b>193</b>	<b>339</b>
01 - Scienze matematiche e informatiche		1	1	4	1	5	5	12	17
02 - Scienze fisiche		1	1		9	9	3	10	13
03 - Scienze chimiche	2	1	3	2	3	5	6	6	12
04 - Scienze della terra				1	3	4	2	5	7
05 - Scienze biologiche	2	2	4		6	6	13	14	27
06 - Scienze mediche	3	4	7	9	14	23	29	47	76
07 - Scienze agrarie e veterinarie					1	1	1	0	1
08 - Ingegneria civile e Architettura		1	1	4	7	11	12	16	28
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	2	1	3	1	6	7	9	25	34
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1	5	6	8	4	12	20	17	37
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	4	2	6	3	9	12	18	14	32
12 - Scienze giuridiche					1	1	9	9	18
13 - Scienze economiche e statistiche		1	1	5	4	9	13	8	21
14 - Scienze politiche e sociali	2	1	3		2	2	6	10	16
<b>Professori ordinari</b>	<b>10</b>	<b>29</b>	<b>39</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>27</b>	<b>32</b>	<b>64</b>	<b>96</b>
01 - Scienze matematiche e informatiche	2	5	7		4	4	1	3	4
02 - Scienze fisiche		4	4				2	4	6
03 - Scienze chimiche				1		1	1	1	2
04 - Scienze della terra					1	1	0	3	3
05 - Scienze biologiche		4	4	1	2	3	4	1	5
06 - Scienze mediche	2	5	7	1	3	4	5	17	22
07 - Scienze agrarie e veterinarie		1	1		2	2	4	5	9
08 - Ingegneria civile e Architettura	1		1	1	1	2	1	9	10
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	1	2	3	1	3	4	5	5	10
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1	4	5				2	9	11
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche		2	2	2	2	4	4	3	7
12 - Scienze giuridiche	3	2	5		2	2	3	2	5
13 - Scienze economiche e statistiche							0	2	2
14 - Scienze politiche e sociali							0	0	
<b>Totale</b>	<b>26</b>	<b>49</b>	<b>75</b>	<b>44</b>	<b>90</b>	<b>134</b>	<b>178</b>	<b>257</b>	<b>435</b>

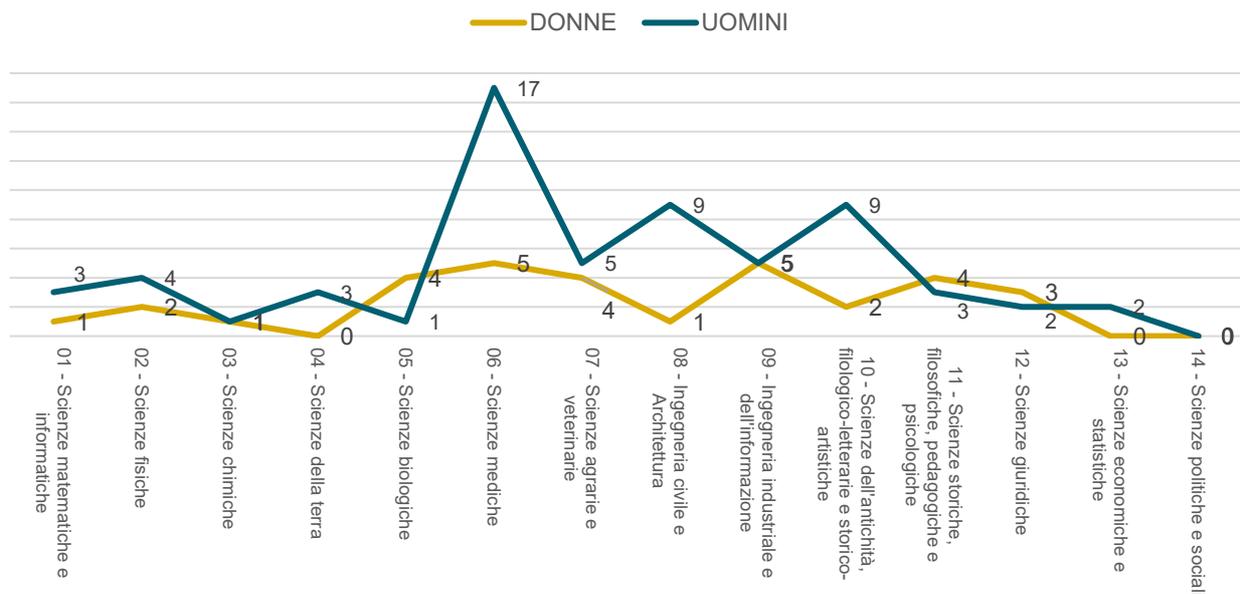
Nei passaggi nel ruolo di associato la componente maschile è sempre più numerosa della componente femminile con punte elevate nelle aree 06 - Scienze mediche, 09 - Ingegneria industriale e dell'informazione. La componente femminile prevale nelle aree 10 - Scienze dell'antichità, Filologico-Letterarie e Storico-Artistiche, 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche, 13 - Scienze economiche e statistiche, come illustrato nel grafico successivo.

### Passaggi di ruolo da ricercatore ad associato - 2019



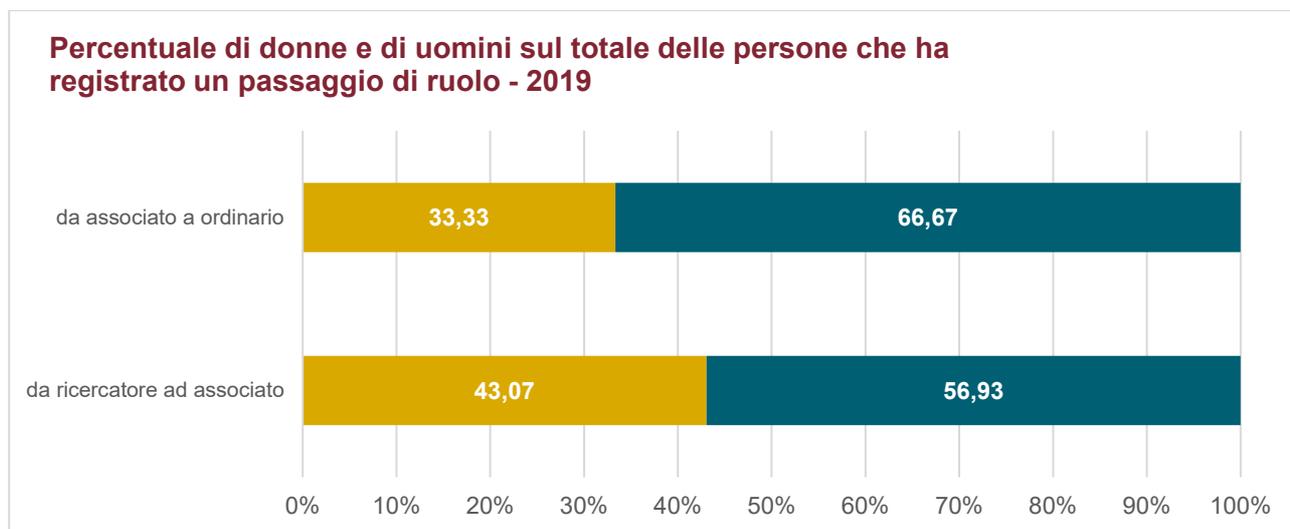
Nei passaggi di ruolo da associato a ordinario la differenza è molto più accentuata a favore del genere maschile in particolare nell'area 06 - Scienze Mediche. La componente femminile prevale, leggermente, nelle aree 05 - Scienze biologiche, 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche, 12 - Scienze giuridiche come evidenziato nel grafico che segue:

### Passaggi di ruolo da associato a ordinario - 2019



Guardando al complesso dei passaggi di ruolo, senza distinzione delle aree disciplinari, si rileva una netta differenza, a sfavore delle donne, sia nei passaggi da ricercatore ad

associato ma soprattutto nei passaggi da associato a ordinario in cui la percentuale di donne sul totale delle persone che ha registrato un passaggio di ruolo raggiunge nel 2019 solo il 33,33% contro il 66,67% degli uomini, come illustrato nel grafico che segue:

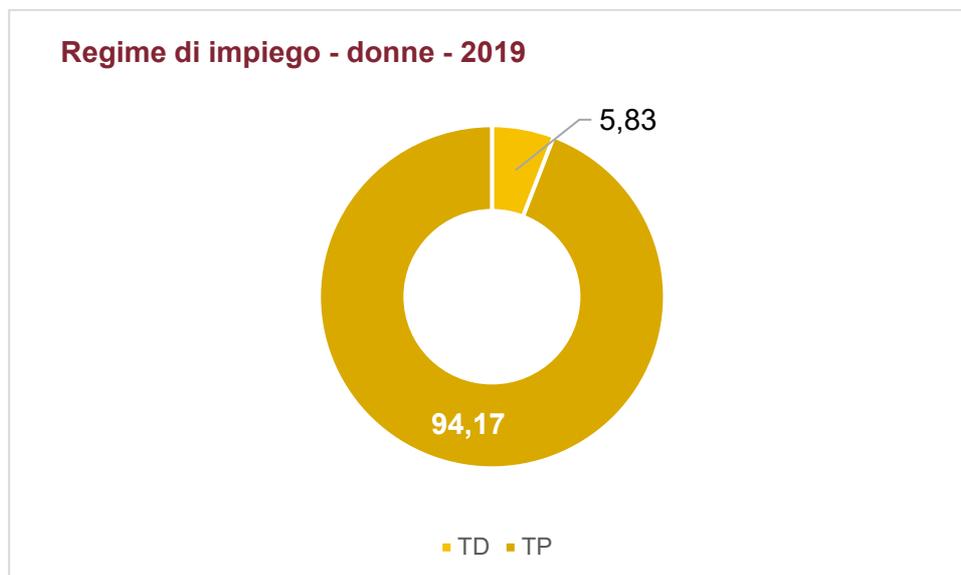


Occorre tuttavia precisare che queste percentuali, riferite al 2019, nel caso del passaggio nel ruolo di professore ordinario esprimono un miglioramento rispetto ai due anni precedenti, miglioramento confermato anche nel 2020. Anche nel caso di passaggio nel ruolo di professore associato i dati del 2019 esprimono un miglioramento e addirittura nel 2020 la percentuale delle donne (55,03%) è superiore a quella degli uomini.

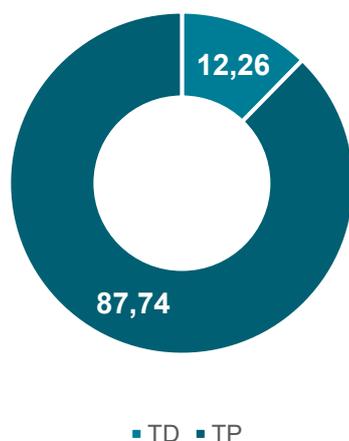
### Tempo pieno e tempo definito

L'opzione per il regime di tempo definito non è diffusa tra i docenti della Sapienza, in ogni caso meno tra le donne che tra gli uomini.

I due grafici successivi rappresentano le quote di donne, rispettivamente degli uomini, che al 31 ottobre 2019 (a.a. 2018/19) risultavano a tempo definito e a tempo pieno.



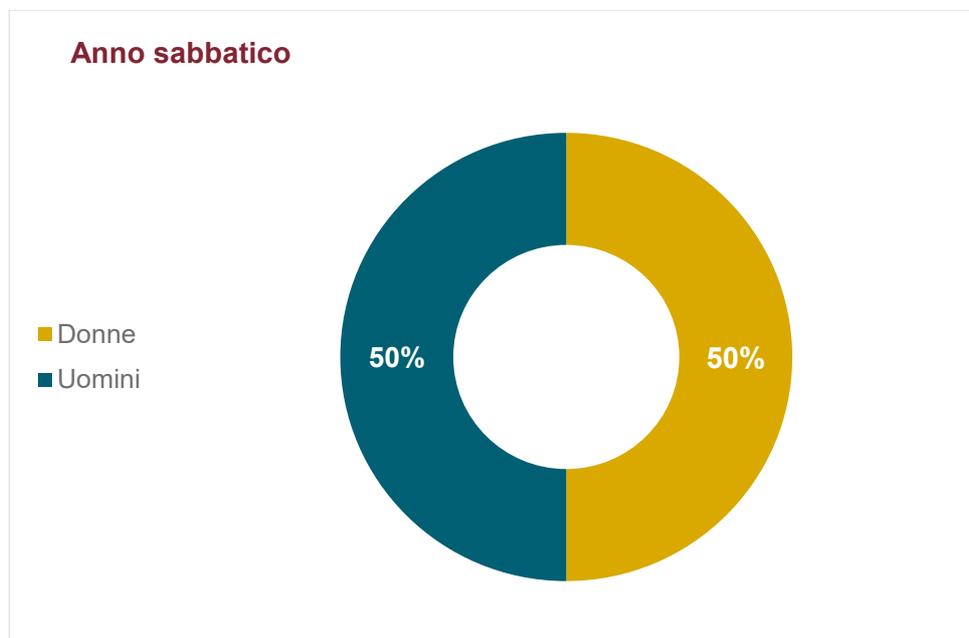
### Regime di impiego - uomini - 2019



È evidente dal grafico che la percentuale di donne che optano per il tempo definito è inferiore (meno della metà) a quella degli uomini. Non ci sono sostanziali cambiamenti rispetto ai due anni precedenti.

### Fruizione dell'anno sabbatico

Nei cinque anni accademici precedenti, dal 2015/2016 al 2019/2020, hanno usufruito dell'anno sabbatico (o di congedo per motivi di studio) 108 docenti, dei quali 54 donne e 54 uomini.



### C. Ricerca

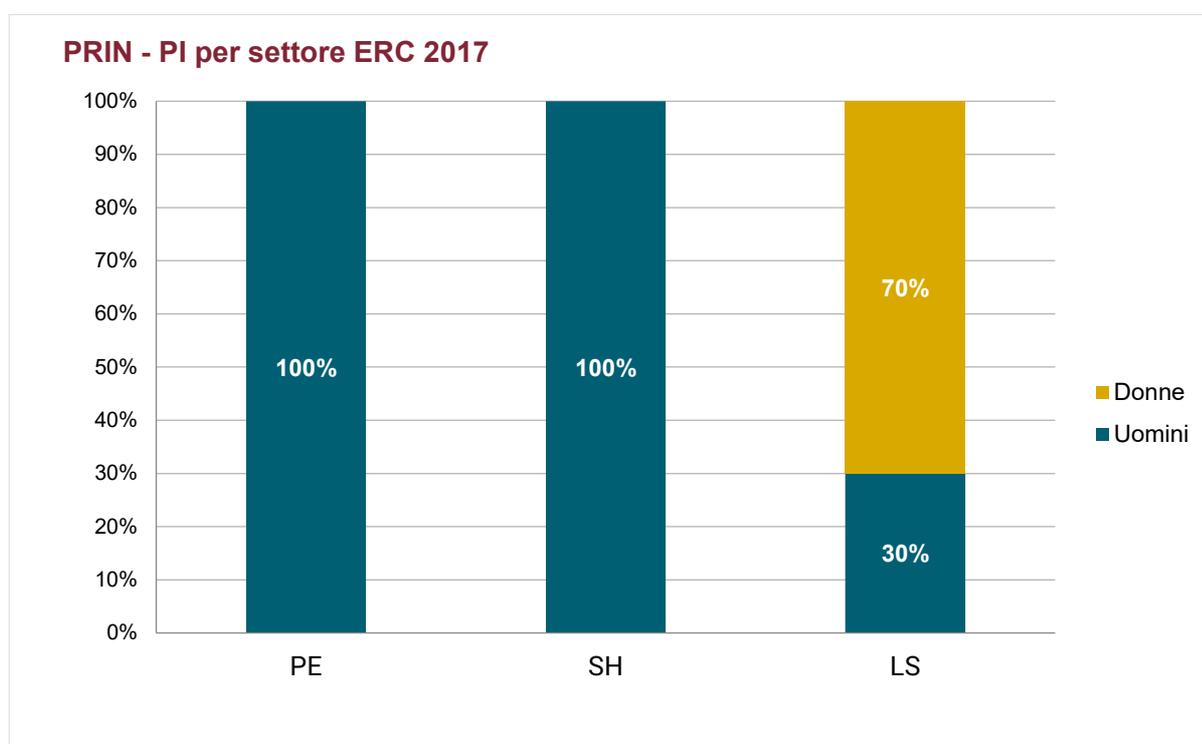
In questa sezione riportiamo i dati relativi ai progetti di ricerca, considerando i progetti di Ateneo; i progetti nazionali SIR e PRIN e i progetti europei ERC e le Marie Curie Individual Fellowship (MSCA).

I dati provengono da fonti interne: Area supporto alla ricerca e trasferimento tecnologico (ASURTT) e Area per l'Internazionalizzazione (ARI).

	PRIN (2017)		SIR (2014)		ERC (2017 - 2019)		Progetti Ateneo (2017- 2019)	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI
N. Progetti finanziati	7	33	7	4	6	14	1798	1965
Percentuale progetti finanziati	17,5%	82,5%	63,6%	36,4%	30,0%	70,0%	47,8%	52,2%
Finanziamenti in €	1.441.219	8.366.456	2.907.479	1.473.544	11.637.666	21.254.797	13.654.651	24.432.459
Percentuale finanziamenti	14,7%	85,3%	66,4%	33,6%	35,4%	64,6%	35,9%	64,1%

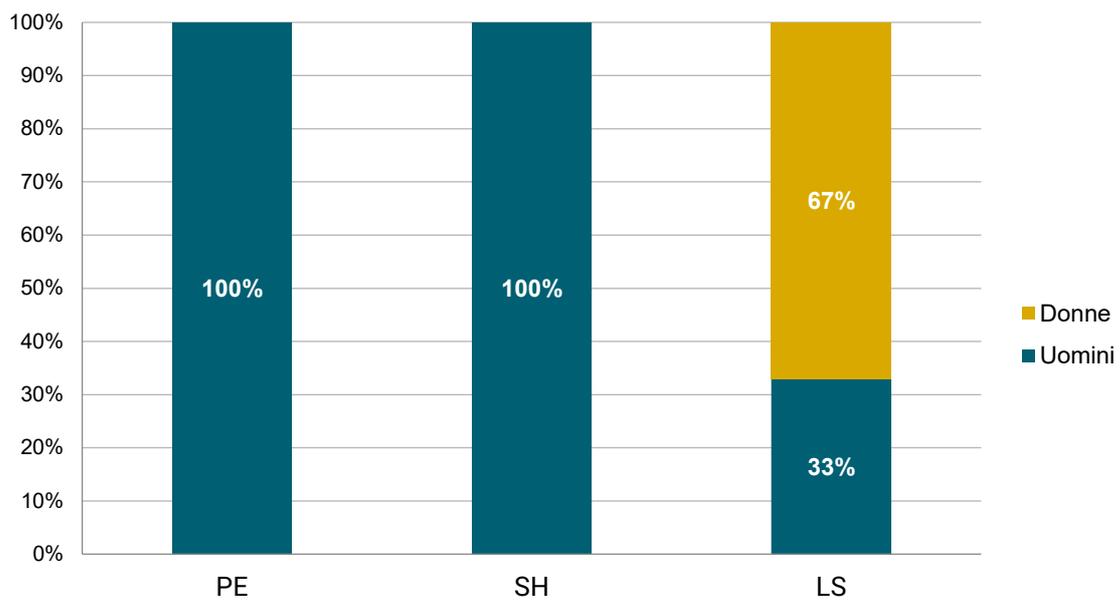
Dai dati in tabella emerge che sia nei PRIN che per i progetti ERC il numero di Principal Investigator (PI) donne è sensibilmente minore del numero di PI uomini. Ciò rimane vero anche se confrontiamo il numero di PI donne e uomini con il numero di docenti donne e uomini in Sapienza. Per quanto riguarda i Progetti di Ateneo le percentuali di PI sono invece vicine alla parità. Si nota però che così non è per i finanziamenti. È infine interessante notare che per i Progetti SIR, progetti rivolti a giovani ricercatrici e ricercatori vi sia invece una predominanza di PI donne e di finanziamenti per PI donne, quest'ultimo un dato rilevante, non solo perché in controtendenza, ma anche perché potrebbe mostrare una certa competitività delle più giovani ricercatrici attestata da processi valutativi in questa fase di accesso alla carriera.

### Finanziamenti Progetti PRIN/SIR/ERC per settore scientifico ERC e genere<sup>9</sup>

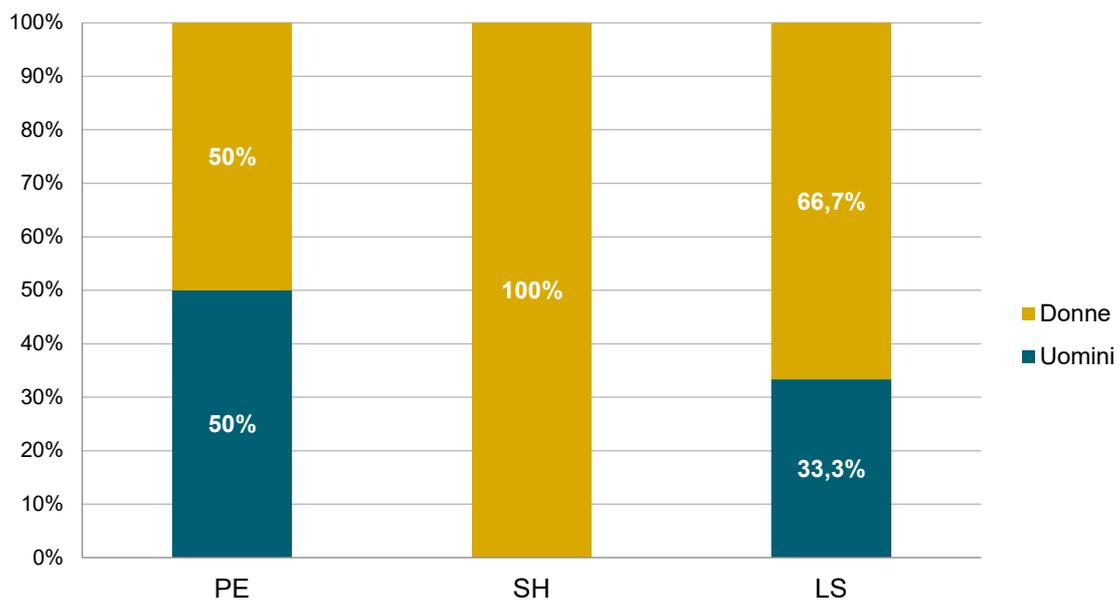


<sup>9</sup> PE Mathematics, Physical Sciences, Information and Communication, Engineering, Universe and Earth Sciences, SH Social Sciences and Humanities, LS Life Sciences

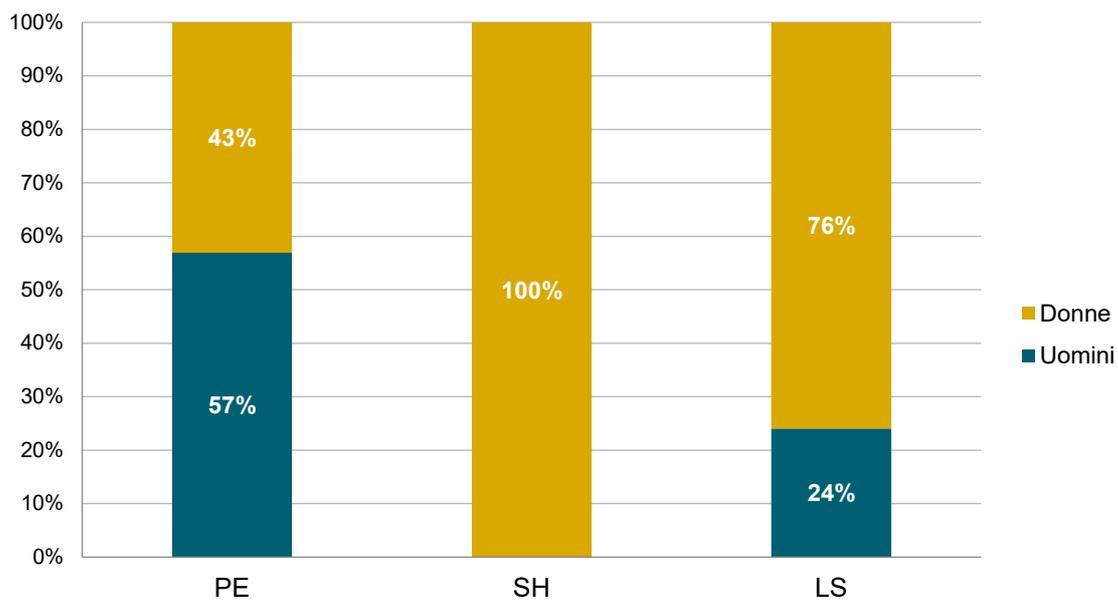
### PRIN - Finanziamenti per settore ERC 2017



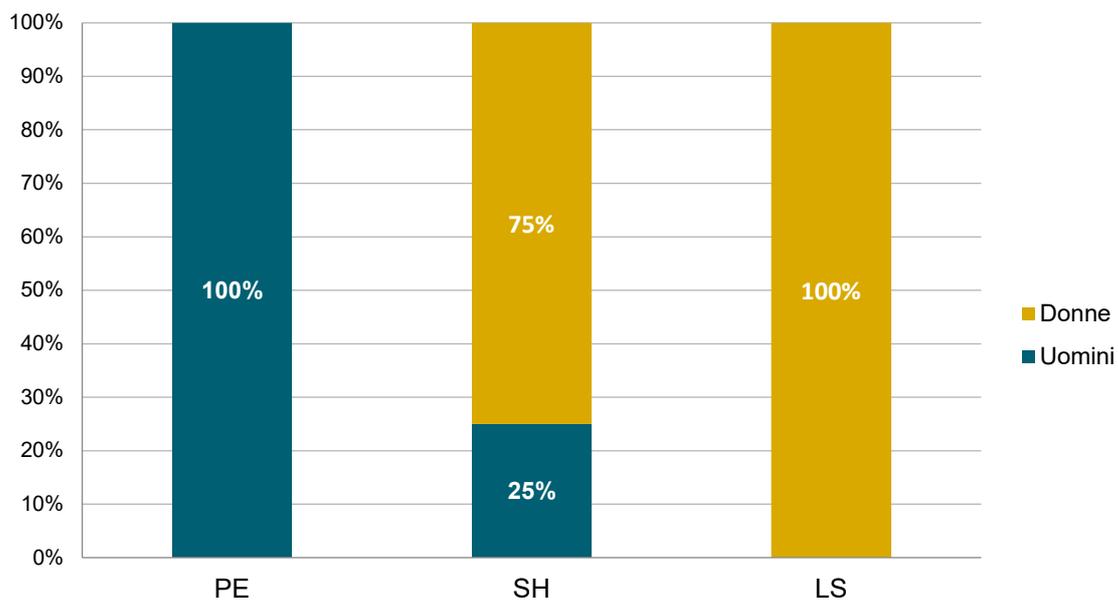
### SIR - PI per settore ERC 2014



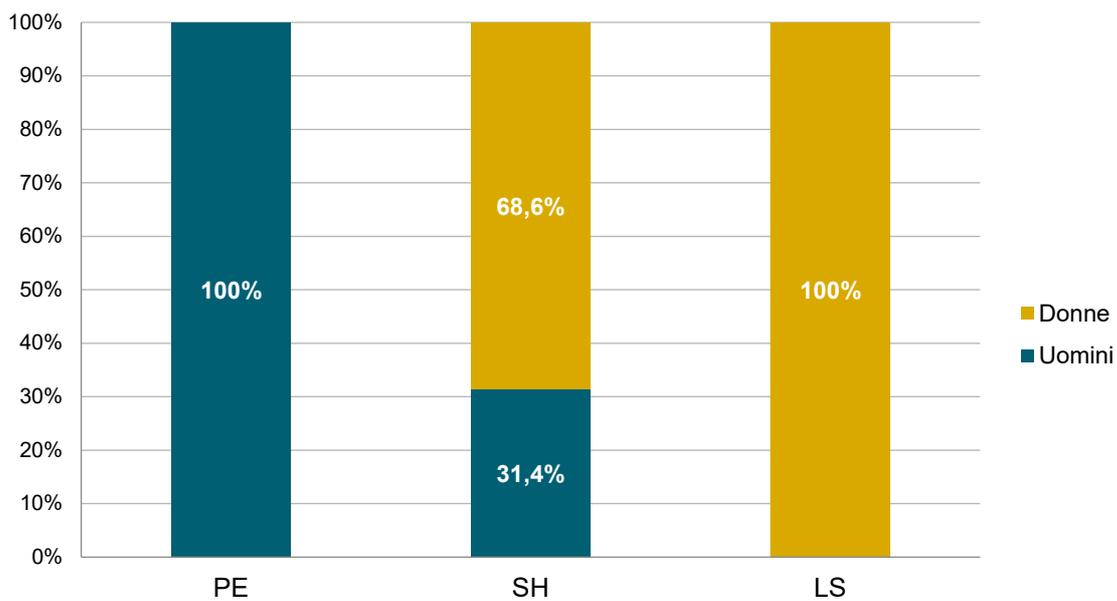
### SIR - Finanziamenti per settore ERC 2014



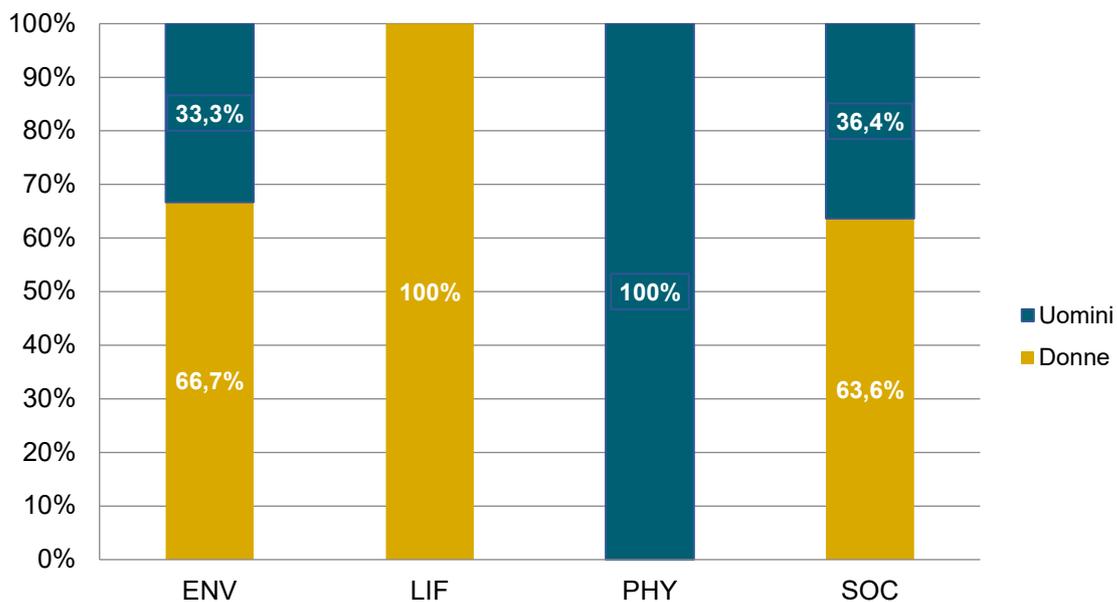
### ERC - PI per settore ERC 2017-2019

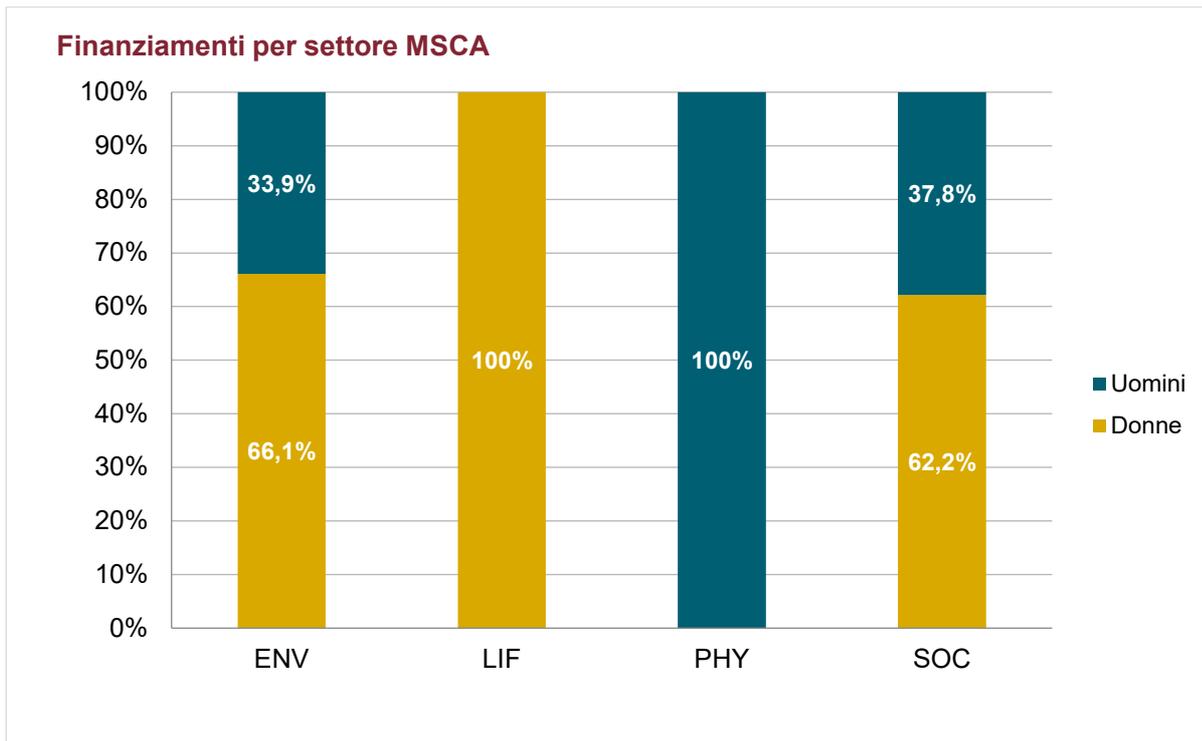


### ERC - Finanziamenti per settore ERC 2017-2019



### PI per settore MSCA





Per quanto riguarda i PRIN, l'analisi della percentuale di PI e finanziamenti per genere e settore ERC, mostra in maniera inequivocabile che nei settori SH e nei settori PE tutti i progetti finanziati abbiano PI uomini. È interessante notare invece che nel settore LS la percentuale di PI donne (come quella dei finanziamenti ottenuti da progetti con PI donna) siano prevalenti e con una percentuale intorno al 70%, anche questo un dato in controtendenza rispetto alla presenza femminile nei tre settori e che richiede di essere verificato alla luce del ruolo identitario che le donne assumono in quelle aree a minor accesso femminile quando sono all'apice della carriera.

Nel caso dei progetti ERC invece, mentre nel settore PE tutti i progetti hanno PI uomo, si può notare che nel settore SH c'è una prevalenza di progetti con PI donna, mentre nel settore LS tutti i progetti finanziati hanno PI donna, in questo caso riferendosi, per la tipologia del progetto, a PI in ruoli di accesso alla carriera accademica e, comunque, più giovani, mostrando un'interessante tendenza femminile nelle generazioni più giovani a porsi in processi selettivi in aree fortemente competitive per loro.

Inoltre, di nuovo è interessante notare come nei progetti SIR la presenza delle donne non solo sia maggioritaria globalmente, ma che esse siano presenti anche nei progetti dei settori SH e PE con percentuali rispettivamente intorno al 30% e al 50%, nuovamente registrando controtendenze tipiche delle nuove generazioni cui questa tipologia di progetti è rivolta.

Per quanto riguarda le Marie Curie Individual Fellowship (MSCA) la prima cosa da notare è che i settori (panel) sono diversi da quelli dei progetti ERC:

<https://h2020.org.tr/en/h2020/marie-sklodowska-curie-actions/if>

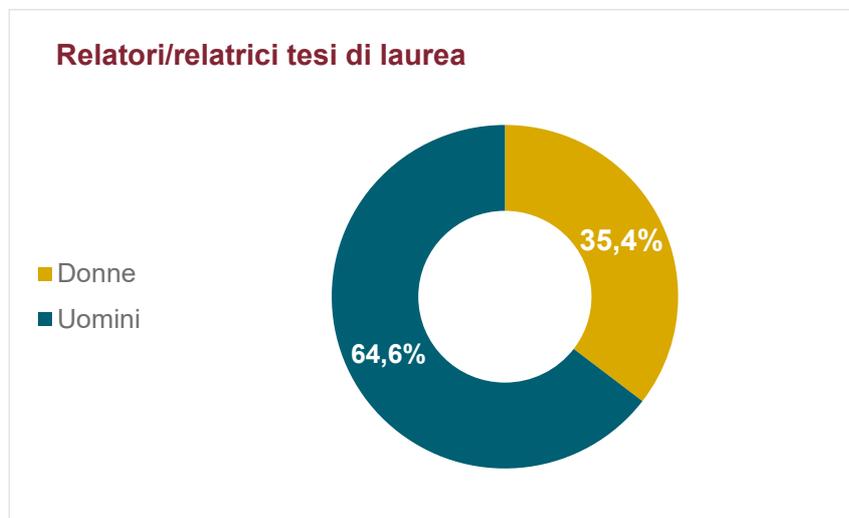
Qui riportiamo solo i settori nei quali Sapienza ha ospitato progetti: Environment and Geosciences (ENV), Life Sciences (LIF), Physics (PHY), Social Sciences and Humanities (SOC).

Anche qui si nota, ma va detto che il numero di progetti non permette di fare una statistica accurata, una prevalenza di PI donne nelle scienze della vita e anche nel settore ENV mentre nel settore Fisica tutti i PI sono uomini. Nel settore SOC, dove si ha la maggior parte dei progetti, similmente al caso dei progetti ERC, c'è una prevalenza di PI donne.

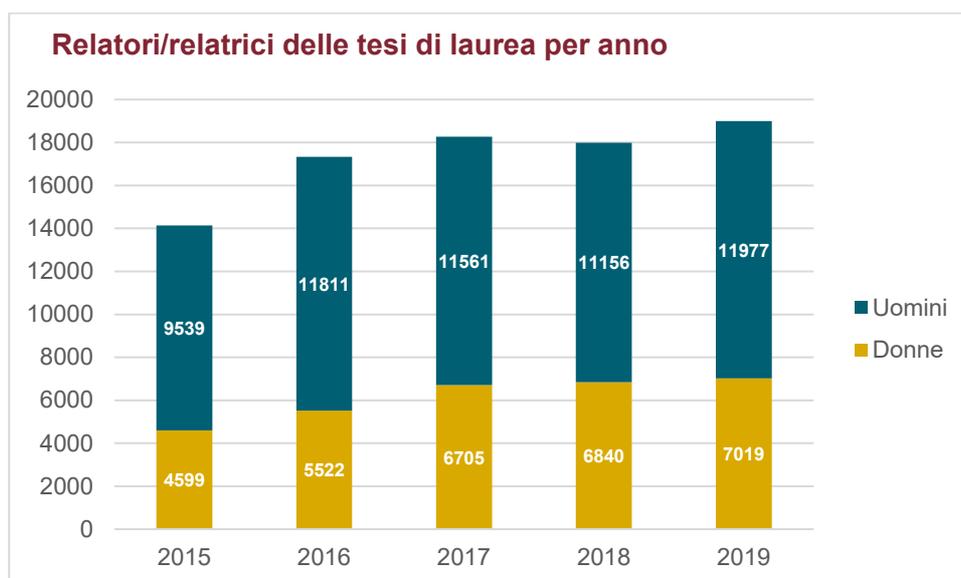
## D. Didattica

### Percentuale dei relatori/relatrici tesi di laurea per genere

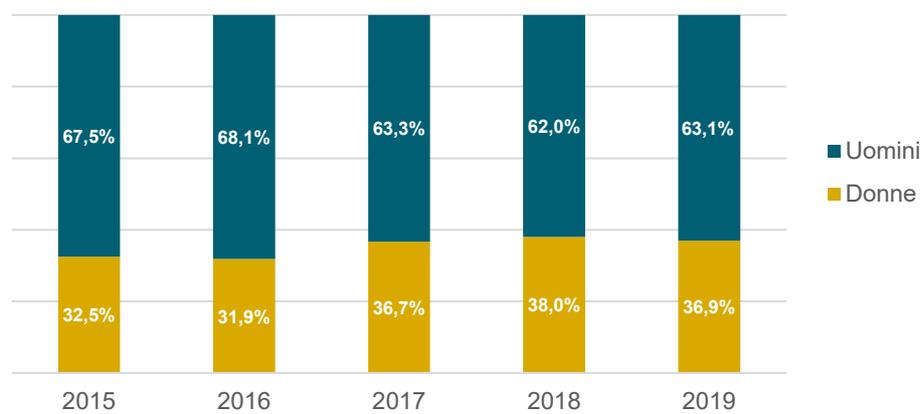
Dal 2015 al 2019 la percentuale di tesi di laurea con relatrice donna e con relatore uomo sono rispettivamente circa il 35% e il 65%.



Guardando i dati anno per anno si nota una tendenza ad aumentare della percentuale di relatrici donne da circa il 32% a circa il 37%, 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.



### Relatori/relatrici delle 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 2020/21 e, ove possibile o opportuno, confrontarla con anni precedenti<sup>10</sup>.

Le categorie esaminate sono:

1. Rettore o Rettrice
2. Direttore o Direttrice Generale
3. Prorettore o Prorettrice Vicario/a Vice-Rettore/Rettrice
4. Altri Prorettori/Prorettrici 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 o Direttrici di Dipartimento
10. Presidi di Scuole/Facoltà
11. Presidenti di Corso di Studi
12. Coordinatori o Coordinatrici delle Scuole di Dottorato
13. Direttori o Direttrici di Centri di Ricerca di Ateneo.

Per il triennio 2020-2022 la *governance* di Sapienza, oltre al Rettore e al Direttore generale, entrambe donne, è costituita da un insieme di 71 unità che comprendono il Prorettore vicario/ Prorettrice, i Prorettori/Prorettrici, Delegati/e del Rettore, i Referenti/e, una composizione a netta prevalenza maschile quella dei Prorettori e Delegati, come rappresentato nella tabella successiva.

Distribuzione di genere nella governance	D	U	Totale	D(%)	U(%)
Rettore	1	0	1	100,00	0,00
Direttore generale	1	0	1	100,00	0,00
Prorettore vicario	0	1	1	0,00	100,00
Prorettori	10	18	28	35,71	64,29
Delegati	6	19	25	24,00	76,00
Referenti	9	8	17	52,94	47,06
<b>Governance</b>	<b>27</b>	<b>46</b>	<b>73</b>	<b>36,99</b>	<b>63,01</b>

Tuttavia, nonostante prevalga ancora la presenza maschile tra Prorettori, Delegati e Referenti, la composizione per genere è nettamente diversa rispetto all'amministrazione precedente. Oltre ai due cambiamenti di genere nelle posizioni apicali, Rettrice e Direttrice generale, la componente femminile è passata dal 30% al 35,71% tra i Prorettori, è rimasta pressoché invariata tra i Delegati, ed è passata da 9,09% a 52,94% tra i Referenti<sup>11</sup>. Il Senato accademico è costituito da 35 membri; oltre ai membri di diritto costituiti dal

<sup>10</sup> Fonte interna dei dati: ASSCO, AOS, AROF, ARAI, ARU, ASURTT, Collegio dei direttori di Dipartimento.

<sup>11</sup> Relativamente all'amministrazione passata sono stati inclusi tra i referenti anche 6 consiglieri non presenti nell'amministrazione attuale

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 42,86% da donne e per il 57,14% da uomini. La componente femminile prevale nelle macroaree considerate nel complesso (55% donne), mentre la componente maschile prevale sia tra il personale tecnico-amministrativo (60% uomini) che tra i rappresentanti degli studenti (66%).

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 la presidente, da 24 membri di cui 12 supplenti. Nel complesso la presenza femminile è di 18 unità rispetto alla maschile di 7.

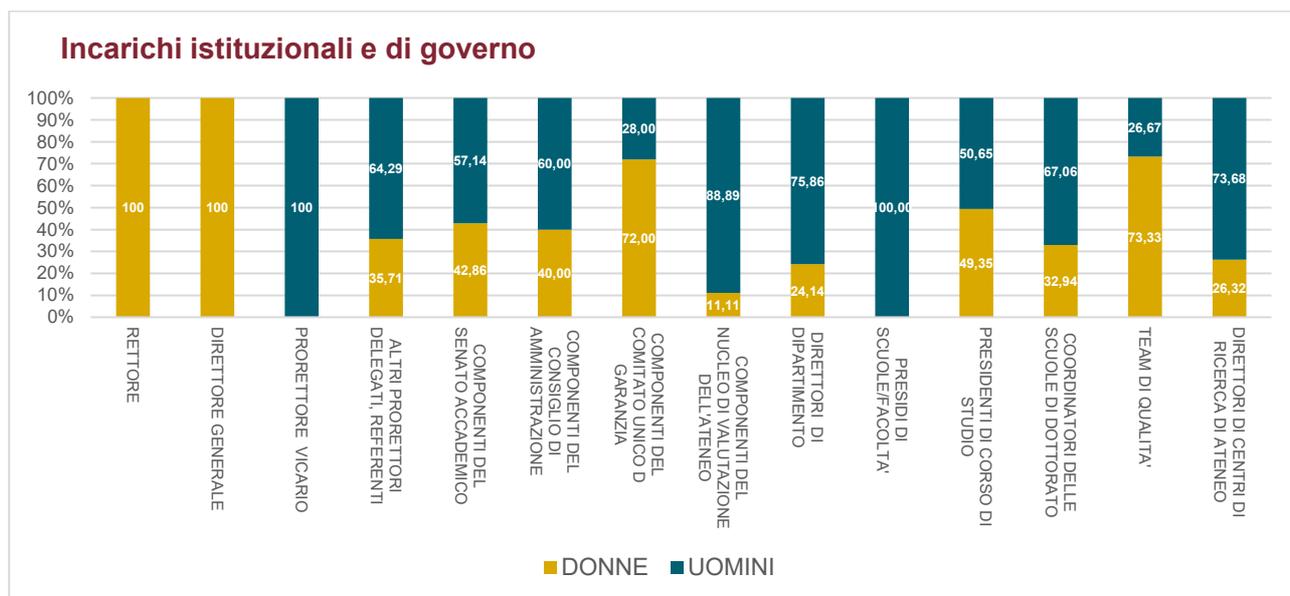
Il Nucleo di valutazione di ateneo, composto da 9 membri, per il triennio 2019-2022 ha un'unica componente femminile.

Il Collegio dei Direttori di Dipartimento, costituito da 58 membri (al 31.12.2020), è a netta prevalenza maschile: 24,14% donne e 75,86% uomini. L'elettorato passivo per il direttore di dipartimento è costituito dai professori a tempo pieno, non necessariamente di prima fascia anche se nella composizione attuale, si tratta di soli professori di prima fascia.

I Presidi delle undici facoltà di Sapienza, espressi tra i professori ordinari a tempo pieno, sono tutti uomini.

La composizione di genere nei Presidenti di corso di studio di corso di studio è più equilibrata: le donne sono 114 e gli uomini 117. 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 (XXXVI esimo) i Coordinatori o Coordinatrici delle Scuole di Dottorato sono 85 prevalentemente di genere maschile (57 uomini e 28 donne).

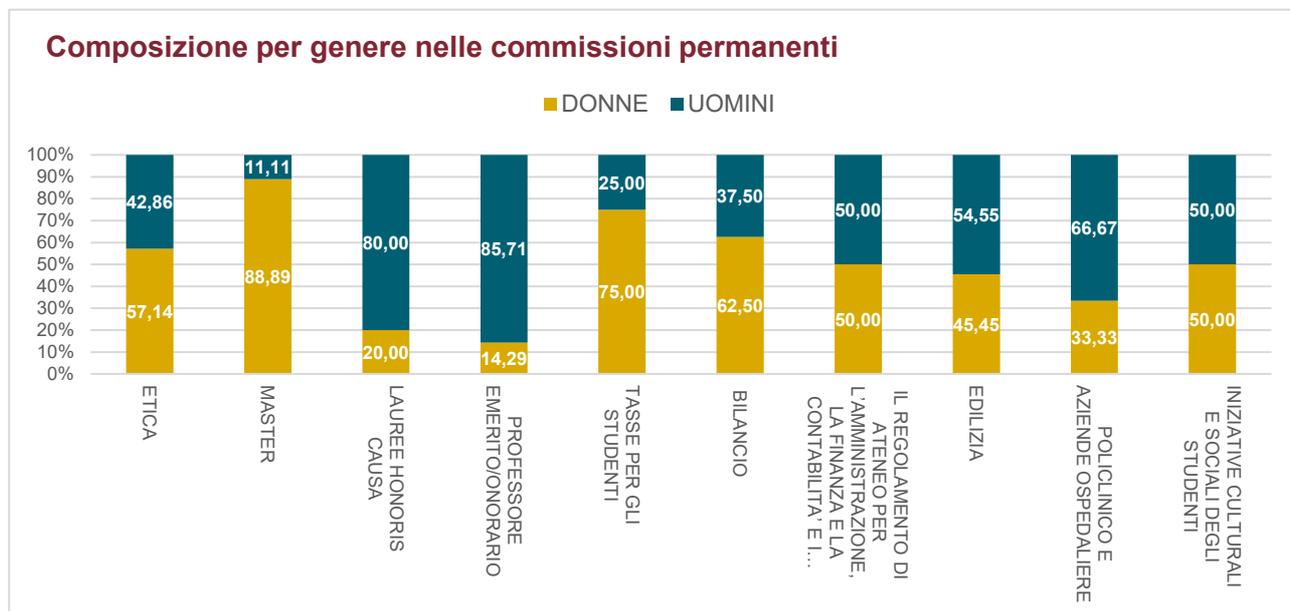
Il genere tra i direttori dei Centri di ricerca di ateneo è prevalentemente maschile: 5 donne e 14 uomini. La composizione per genere negli incarichi istituzionali e di governo è rappresentata nel grafico successivo.



In Sapienza operano in modo permanente 10 commissioni, 4 del Senato accademico (Commissione Etica, Commissione Master, Commissione Honoris causa, Commissione professore emerito/onorario) e 6 del Consiglio di amministrazione (Commissione Tasse per gli studenti, Commissione Bilancio, Commissione per il Regolamento di ateneo per l'amministrazione, la finanza e la contabilità e i regolamenti attuativi, Commissione edilizia,

Commissione Policlinico e aziende ospedaliere, Commissione per le iniziative culturali e sociali degli studenti).

La composizione per genere delle commissioni considerate nel loro complesso è leggermente in favore delle donne: 51,28% donne e 48,72% uomini<sup>12</sup>.



<sup>12</sup> Non è stata considerata la presenza della rettrice e/o della direttrice generale quando presenti in commissione come membri di diritto. Nella Commissione per il regolamento di ateneo per l'amministrazione, la finanza e la contabilità e i regolamenti attuativi non è stato considerato il Direttore pro tempore dell'Area competente in materia perché da individuare in base all'oggetto del Regolamento.

## 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, 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 da <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione> con l'eccezione della distribuzione di genere nelle aree funzionali di impiego per la quale la fonte dei dati è costituita da <https://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere><sup>13</sup>

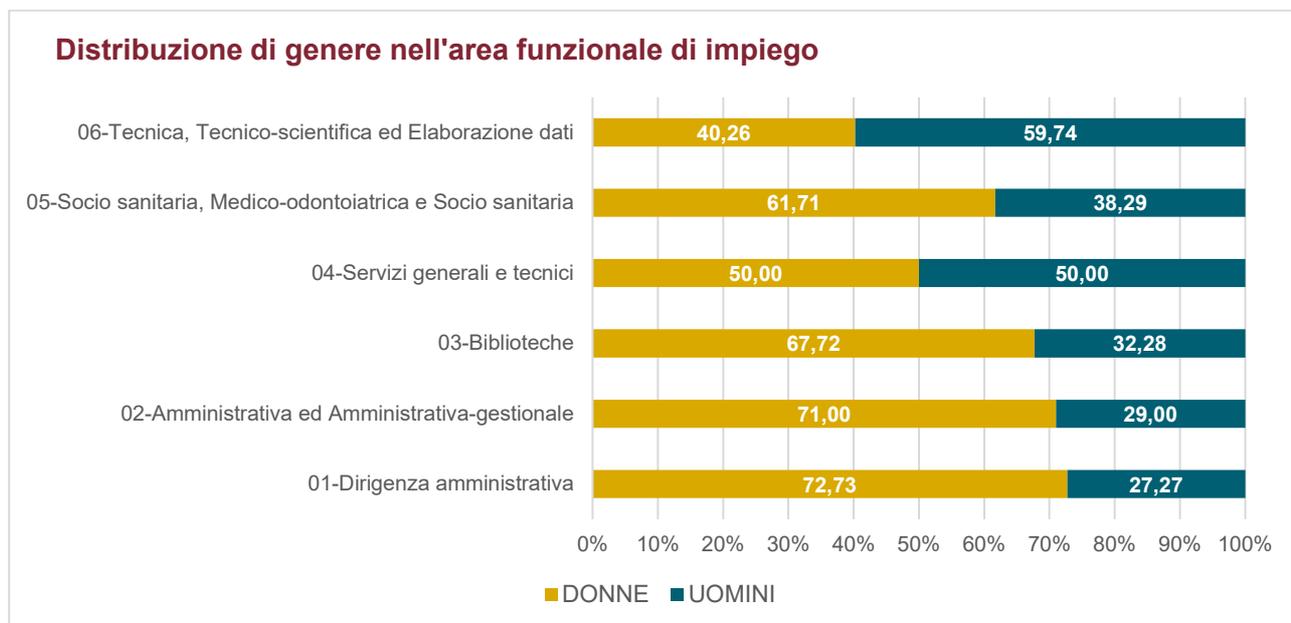
### A. Composizione

Il personale tecnico-amministrativo (TA) della Sapienza alla fine del 2019 è costituito da 3750 unità di cui 2243 donne pari a 59,81% e 1507 uomini pari a 40,19%. Non sono inclusi in questo computo i Collaboratori Esperti Linguistici (CEL).

Fonte dei dati <https://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

#### Distribuzione di genere per area funzionale d'impiego

La distribuzione di genere e area funzionale d'impiego, riportata nella tabella che segue e rappresentata nel grafico successivo evidenzia prevalenza o parità di donne, oltretutto nel complesso dell'ateneo, in 5 delle 6 aree funzionali; unica eccezione è costituita dall'area Tecnica, Tecnico-scientifica e Elaborazione dati nella quale tuttavia la disparità di genere a favore degli uomini non è così accentuata come in altri atenei confrontabili con Sapienza per dimensione (Bologna e Napoli Federico II).<sup>14</sup>



Anche il confronto con il passato, in particolare relativamente al quinquennio 2015-2019, evidenzia una prevalenza femminile sia per l'ateneo nel suo complesso che nelle singole

<sup>13</sup> Tra i due data base c'è un leggero disallineamento di due unità per la componente maschile che non influenza la composizione.

<sup>14</sup> Napoli Federico II: Donne 27,2%, Uomini 72,8%. Bologna: 18% Donne.

aree funzionali di impiego. Pur nella diminuzione di unità di personale nel quinquennio, sono aumentate o rimaste pressoché invariate le quote di presenza femminile; è aumentata, nel quinquennio, anche la quota di presenza femminile nell'area Tecnica, Tecnico-scientifica e Elaborazione dati, come illustrato dalla tabella che segue.

### Distribuzione per genere e area funzionale - confronto 2015 vs 2019

	2015				2019			
	D	U	D%	U%	D	U	D %	U %
Dirigenza amministrativa	9	4	69,23	30,77	8	3	72,73	27,27
Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	1168	468	71,39	28,61	1119	457	71,00	29,00
Biblioteche	123	59	67,58	32,42	107	51	67,72	32,28
Servizi generali e tecnici	52	49	51,49	48,51	58	58	50,00	50,00
Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	616	420	59,46	40,54	548	340	61,71	38,29
Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	423	685	38,18	61,82	403	598	40,26	59,74
Area non individuata	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00
<b>Ateneo</b>	<b>2391</b>	<b>1685</b>	<b>58,66</b>	<b>41,34</b>	<b>2243</b>	<b>1507</b>	<b>59,81</b>	<b>40,19</b>

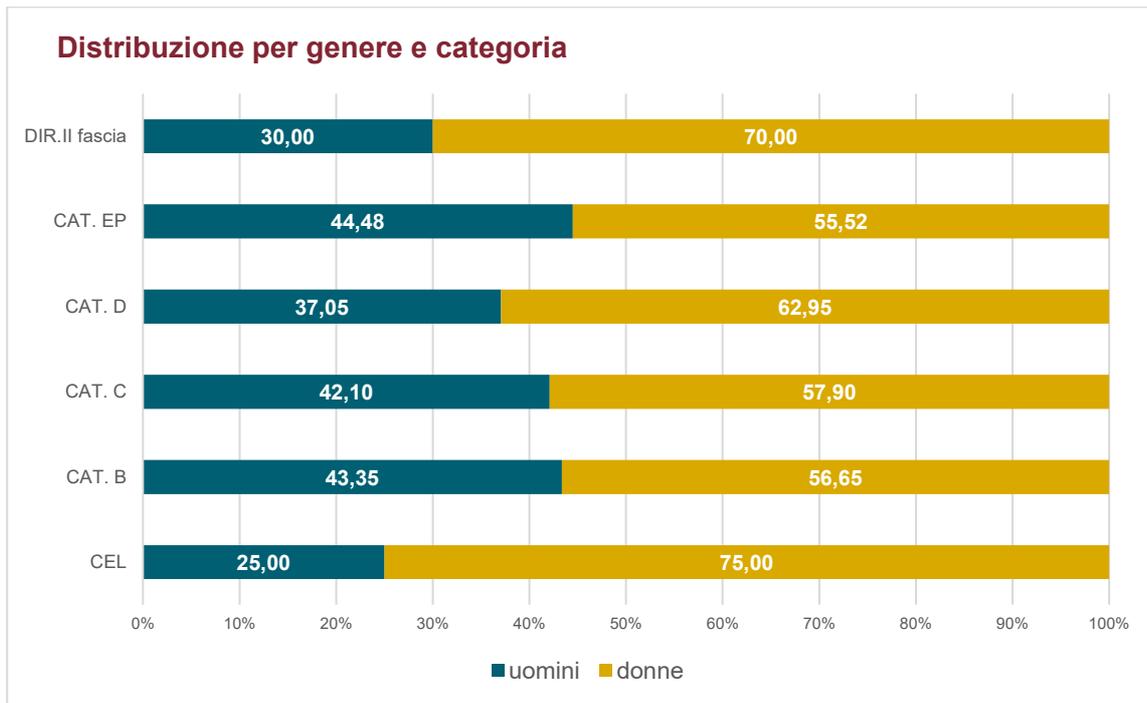
In tutte le elaborazioni che seguono, insieme con il Personale TA sono considerati i Collaboratori esperti linguistici (CEL); il riferimento per i dati è costituito da <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>.

### 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.

### Distribuzione per genere e categoria

	Uomini	Donne	Uomini %	Donne%
Cel	22	66	25,00	75,00
Cat. B	88	115	43,35	56,65
Cat. C	685	942	42,10	57,90
Cat. D	598	1016	37,05	62,95
Cat. Ep	129	161	44,48	55,52
Dir.II Fascia	3	7	30,00	70,00
Direttrice generale	-	1	-	100,00
<b>Ateneo</b>	<b>1525</b>	<b>2307</b>	<b>39,80</b>	<b>60,20</b>



### Forbice delle carriere

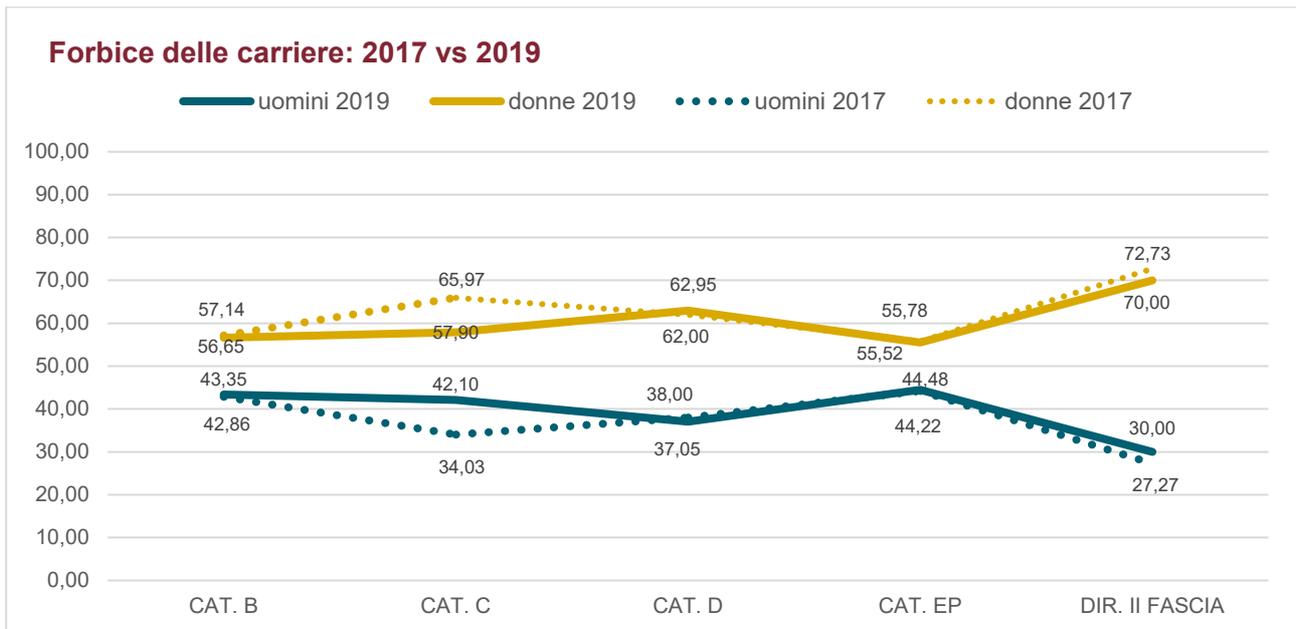
Fonte dei dati: <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

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 dei componenti la stessa categoria, confrontato con lo stesso rapporto calcolato per gli uomini.

Nella tabella che segue sono riportati separatamente i valori dei due rapporti relativamente all'anno di riferimento 2019 e all'anno 2017 per valutare l'evoluzione nel triennio 2017-2019.

Tipo	2017		2019		2017		2019	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini % su totale categoria	Donne % su totale categoria	Uomini % su totale categoria	Donne % su totale categoria
Cel	26	71	22	66	26,80	73,20	25,00	75,00
Cat. B	87	116	88	115	42,86	57,14	43,35	56,65
Cat. C	486	942	685	942	34,03	65,97	42,10	57,90
Cat. D	687	1121	598	1016	38,00	62,00	37,05	62,95
Cat. Ep	153	193	129	161	44,22	55,78	44,48	55,52
Dir. II Fascia	3	8	3	7	27,27	72,73	30,00	70,00
<b>Totale</b>	<b>1442</b>	<b>2451</b>	<b>1525</b>	<b>2307</b>	<b>37,04</b>	<b>62,96</b>	<b>39,80</b>	<b>60,20</b>

Il grafico successivo disegna la forbice delle carriere separatamente per il 2019 (linea continua) e il 2017 (linea a punti).

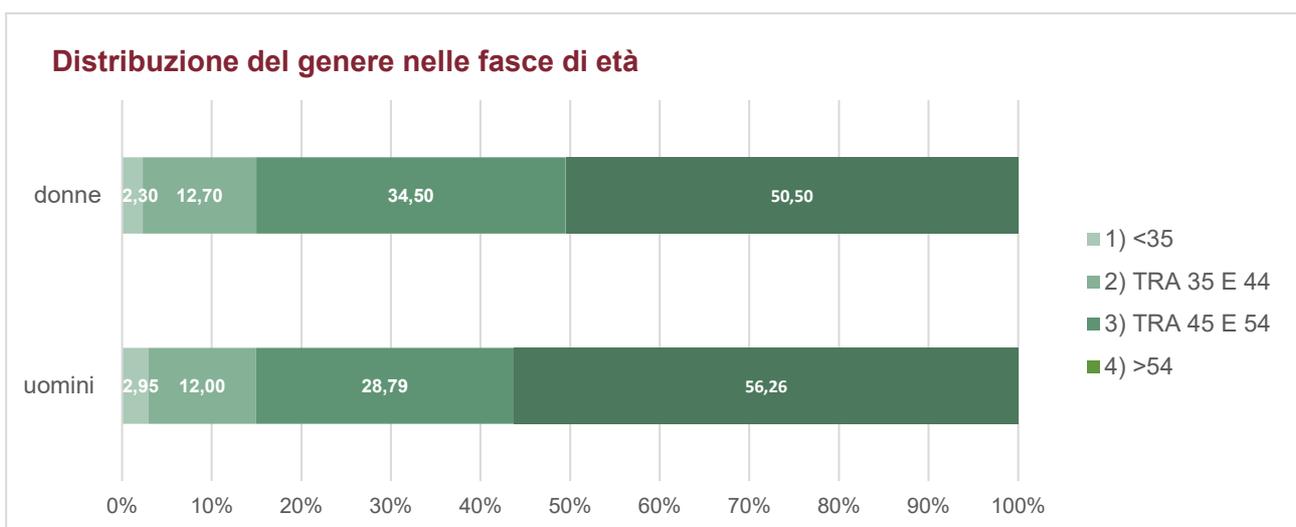


Il grafico evidenzia che la prevalenza femminile pervade tutte le categorie e si mantiene nel tempo pur essendosi ristretta relativamente alla categoria C dal 2017 al 2019; è interessante rilevare che la prevalenza femminile rispetto alla componente maschile diminuisce nel passaggio dalla categoria D alla categoria EP.

### Distribuzione per genere e fasce di età

Fonte dei dati: <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/eta>

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, in termini percentuali, del complesso delle donne nelle fasce di età, indipendentemente dalla categoria di appartenenza.

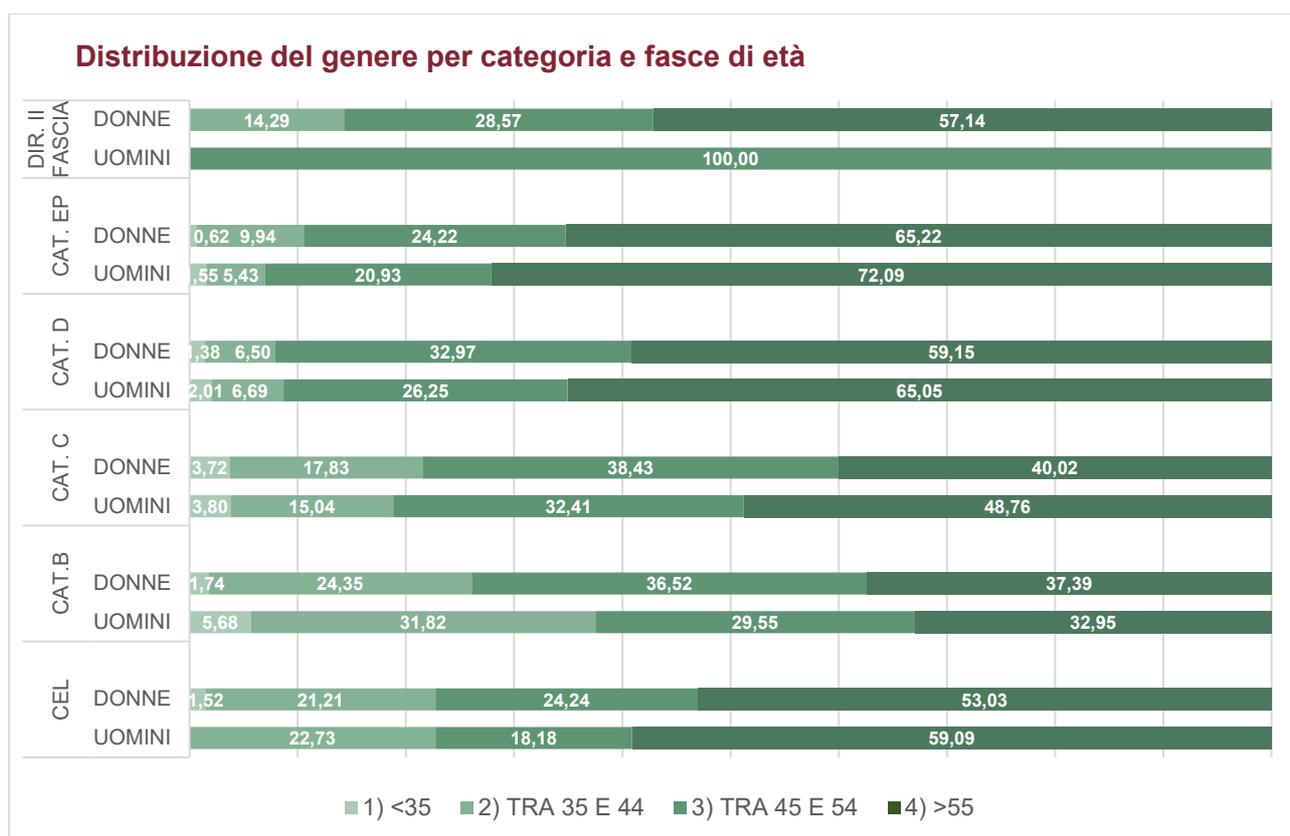


Il grafico mette in evidenza che la distribuzione del personale nelle fasce di età è molto simile per i due generi.

La stessa distribuzione percentuale del genere per età all'interno delle singole categorie è riportata nella tabella successiva e illustrata nel grafico che segue.

## Distribuzione del genere per categoria e fasce di età

		<35	Tra 35 e 44	Tra 45 e 54	>55
Cel	Uomini	0,00	22,73	18,18	59,09
	Donne	1,52	21,21	24,24	53,03
Cat.B	Uomini	5,68	31,82	29,55	32,95
	Donne	1,74	24,35	36,52	37,39
Cat. C	Uomini	3,80	15,04	32,41	48,76
	Donne	3,72	17,83	38,43	40,02
Cat. D	Uomini	2,01	6,69	26,25	65,05
	Donne	1,38	6,50	32,97	59,15
Cat. Ep	Uomini	1,55	5,43	20,93	72,09
	Donne	0,62	9,94	24,22	65,22
Dir. II Fascia	Uomini	0,00	0,00	100,00	0,00
	Donne	0,00	14,29	28,57	57,14



La prevalenza di personale superiore a 55 anni di età si ritrova, senza distinzione di genere, anche all'interno delle varie categorie, in misura maggiore con il progredire della carriera. La distribuzione del genere per età nelle singole categorie evidenzia, sia in ambito maschile che femminile, una situazione critica nella categoria D e in misura ancor maggiore nella categoria EP. È interessante rilevare che tra i dirigenti di II fascia gli uomini sono tutti di età tra 45 e 54 anni mentre le donne si distribuiscono in tre fasce a partire dalla seconda.

### Età media per genere e categoria

Fonte dei dati <http://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/eta>

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 di età			Media Uomini/Donne
1	E30	30-35	32,5
2	E35	35-40	37,5
3	E40	40-45	42,5
4	E45	45-50	47,5
5	E50	50-55	52,5
6	E55	55-60	57,5
7	E60	60-65	62,5
8	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 Ta per genere e categoria		
	Uomini	Donne
Cel	54	54
Cat B	49	51
Cat. C	53	52
Cat. D	56	55
Cat. Ep	58	56
Dir. II Fascia	49	54

L'età media all'interno della stessa categoria non è sostanzialmente diversa tra i due generi.

### Distribuzione per genere e titolo di studio

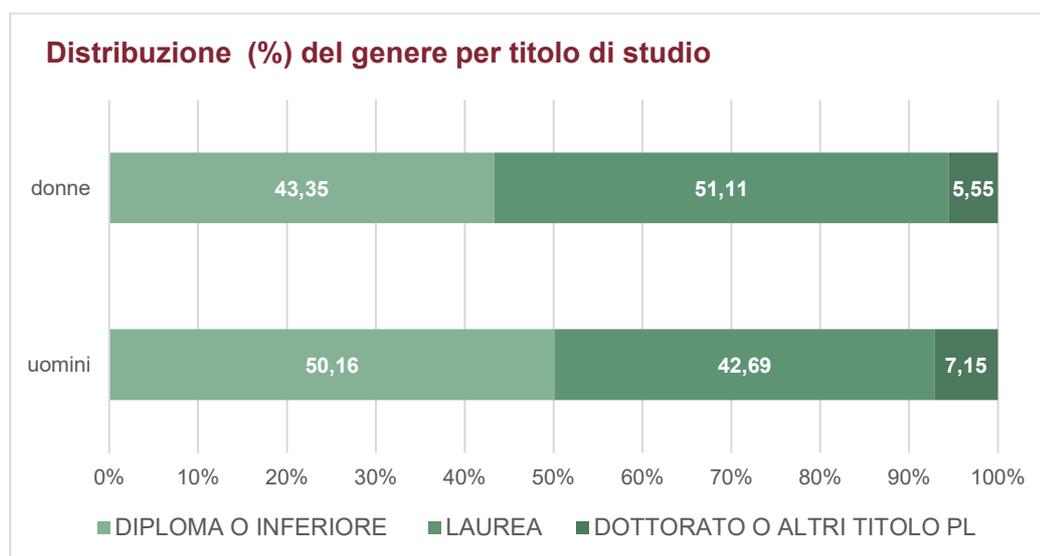
Fonte dei dati <http://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/titoli-di-studio>

Il titolo di studio è raggruppato in tre categorie: diploma o titolo inferiore, laurea (di ogni tipo) e dottorato o titolo post lauream. La distribuzione del genere per titolo di studio, all'interno delle singole categorie è riportato nella tabella.

## Composizione per genere, titolo di studio e categoria

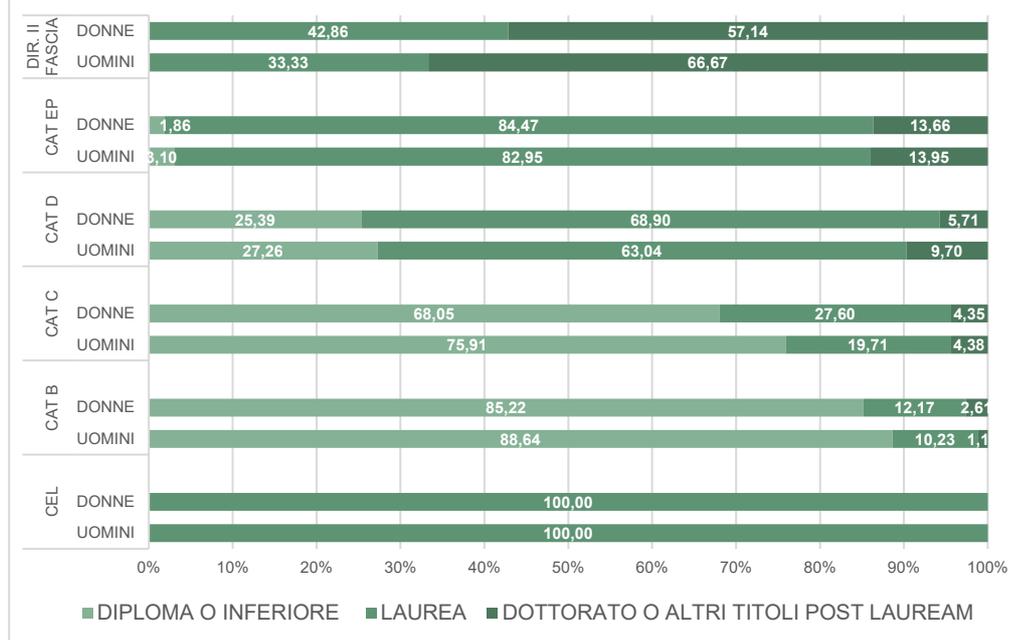
	Diploma o inferiore		Laurea		Dottorato o altro post laurea		Totali	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Cel	0	0	22	66	0	0	22	66
Cat B	78	98	9	14	1	3	88	115
Cat C	520	641	135	260	30	41	685	942
Cat D	163	258	377	700	58	58	598	1016
Cat Ep	4	3	107	136	18	22	129	161
Dir. II Fascia	0	0	1	3	2	4	3	7
<b>Totale</b>	<b>765</b>	<b>1000</b>	<b>651</b>	<b>1179</b>	<b>109</b>	<b>128</b>	<b>1525</b>	<b>2307</b>

La distribuzione percentuale del genere per titolo di studio, indipendentemente dalla categoria di appartenenza, è illustrata nel grafico successivo.



Il grafico evidenzia che alla Sapienza oltre la metà delle donne (56,65%) possiede la laurea o titolo post lauream; la corrispondente quota maschile (49,84%) sfiora il 50%. La distribuzione percentuale del genere per titolo di studio all'interno delle singole categorie è illustrata nel successivo grafico.

## Distribuzione del genere (%) per titolo di studio e categoria



È interessante rilevare la presenza femminile con dottorato o altro titolo post lauream a partire dalla categoria B e una quota percentuale superiore a quella maschile.

## B. Situazione occupazionale

### Distribuzione per genere e regime di impegno

Fonte dei dati <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

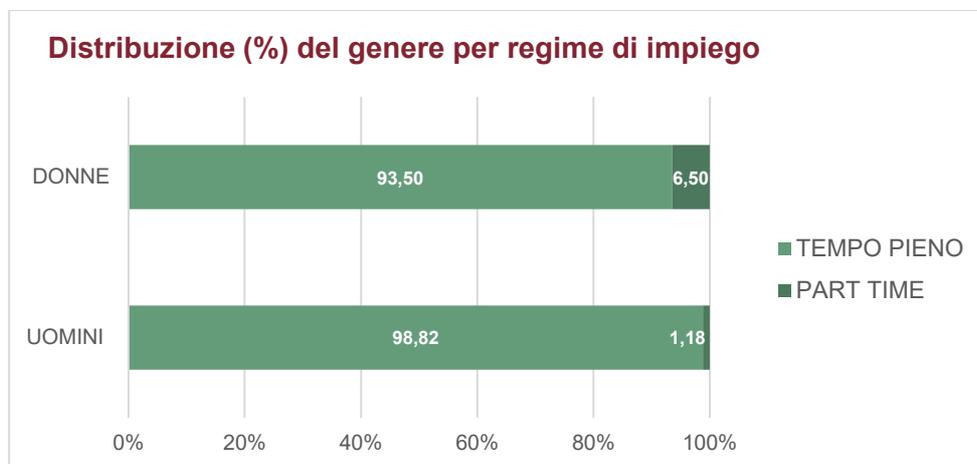
Il regime di impiego include il regime a tempo pieno e a tempo definito, quest'ultimo distinto tra tempo parziale fino al 50% e tempo parziale oltre il 50%.

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

### Composizione per genere, regime di impiego e categoria

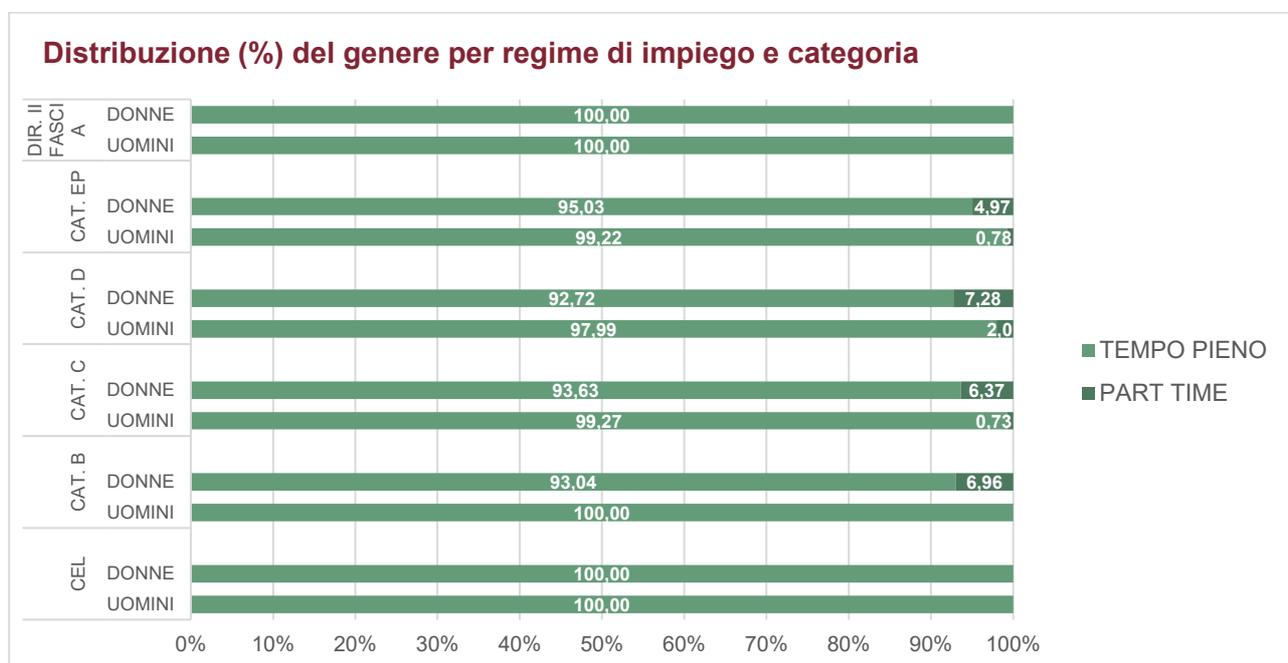
	Tempo pieno		Part time <50%		Part time >50%		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Cel	22	66	0	0	0	0	22	66
Cat. B	88	107	0	1	0	7	88	115
Cat. C	680	882	2	5	3	55	685	942
Cat. D	586	942	6	13	6	61	598	1016
Cat. Ep	128	153	1	2	0	6	129	161
Dir II Fascia	3	7	0	0	0	0	3	7
<b>Totale</b>	<b>1507</b>	<b>2157</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>9</b>	<b>129</b>	<b>1525</b>	<b>2307</b>

Il tempo parziale sostanzialmente riguarda solo la componente femminile. Nel complesso, senza distinguere tra le categorie il regime di impiego è rappresentato nel grafico successivo in cui, data l'esiguità del tempo parziale inferiore al 50%, questo è stato considerato insieme con il tempo parziale oltre il 50% entro la voce unica "tempo parziale".



Il grafico evidenzia nitidamente che il 99% della componente maschile è in regime di tempo pieno, mentre tra le donne il 6% opta per il tempo parziale; il tempo parziale inferiore al 50% è di fatto nullo anche nella componente femminile (0,91%).

Una situazione non dissimile si ritrova all'interno delle categorie come evidenziato nel grafico che segue.



### Distribuzione del genere per fasce di anzianità aziendale e categoria

Fonte dei dati <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/anzianita>

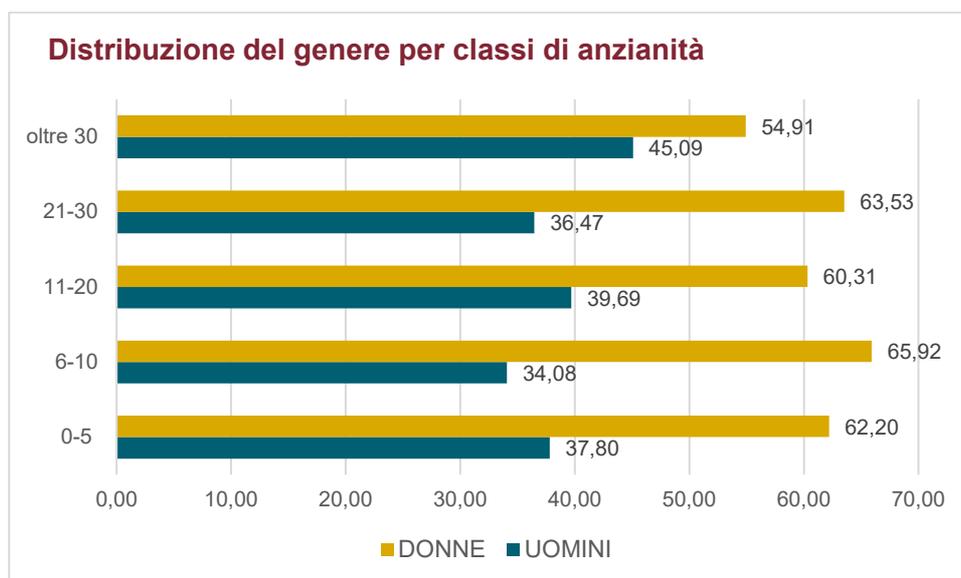
Le classi di anzianità aziendale considerate, più ampie di quelle proposte dai dati ufficiali forniti dal Ministero, sono: 0-5, 6-10, 11-20, 21-30, oltre 30.

La distribuzione del genere (%) per classi di anzianità aziendale e categoria è riportata nella tabella che segue.

## Distribuzione del genere per classi di anzianità (%)

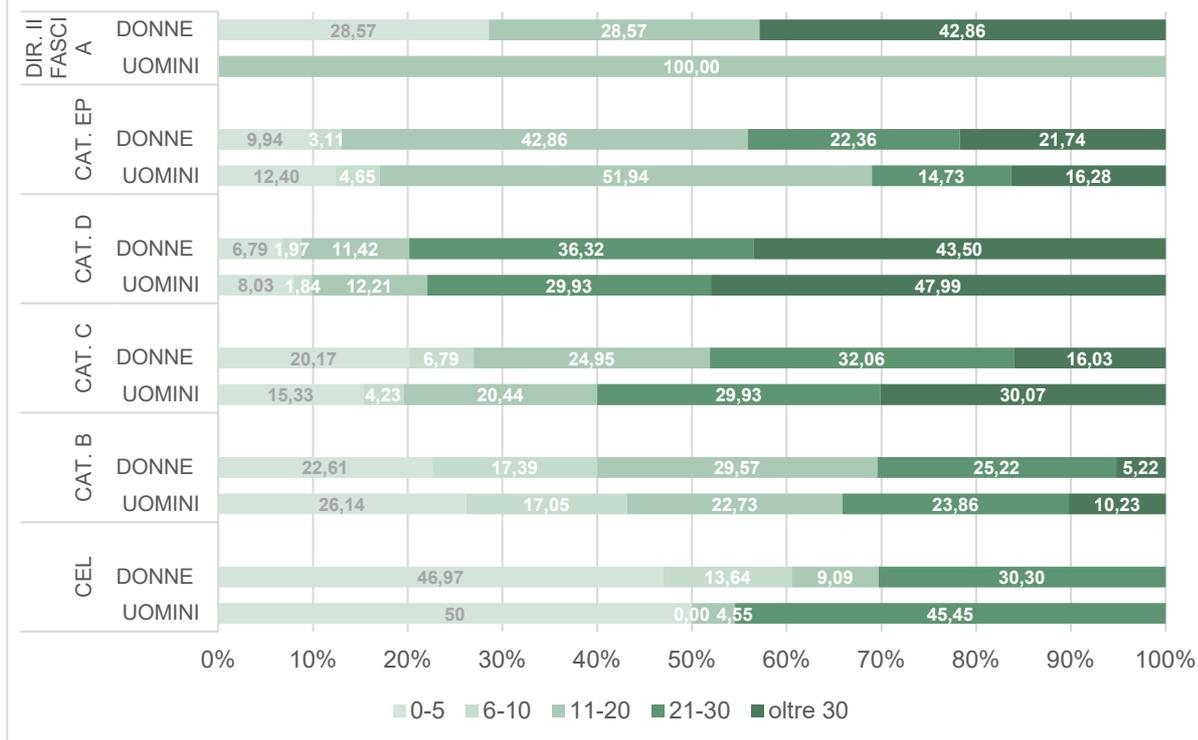
Categoria	0-5		6-10		11-20		20-30		oltre 30		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Cel	11	31	0	9	1	6	10	20	0	0	22	66
Cat B	23	26	15	20	20	34	21	29	9	6	88	115
Cat C	105	190	29	64	140	235	205	302	206	151	685	942
Cat D	48	69	11	20	73	116	179	369	287	442	598	1016
Cat Ep	16	16	6	5	67	69	19	36	21	35	129	161
Dir. II Fascia	0	2			3	2	0	0	0	3	3	7
<b>Totale</b>	<b>203</b>	<b>334</b>	<b>61</b>	<b>118</b>	<b>304</b>	<b>462</b>	<b>434</b>	<b>756</b>	<b>523</b>	<b>637</b>	<b>1525</b>	<b>2307</b>

La distribuzione percentuale del genere per classe di anzianità, indipendentemente dalla categoria di appartenenza è rappresentata nel grafico successivo.



La prevalenza del genere femminile su quello maschile caratteristica del personale TA in Sapienza si riflette anche nelle classi di anzianità; in ogni classe di anzianità la quota percentuale di donne è sempre maggiore, anche in misura accentuata, di quella maschile. È meno accentuata solo nell'ultima classe di anzianità (oltre 30 anni di anzianità). La distribuzione (%) del genere per classi di anzianità all'interno di ogni categoria è rappresentato nel grafico che segue.

### Distribuzione (%) del genere per categoria e classe di anzianità



### C. Assenze

Fonte dei dati <https://www.contoannuale.mef.gov.it/assenze-e-turnover/assenze>

File dati: [conto integrato-1](#)

Viene considerato il numero di giorni medi di assenza per genere e causa dell'assenza. I dati sono riportati in valore assoluto le diverse causali dell'assenza vengono distinte in:

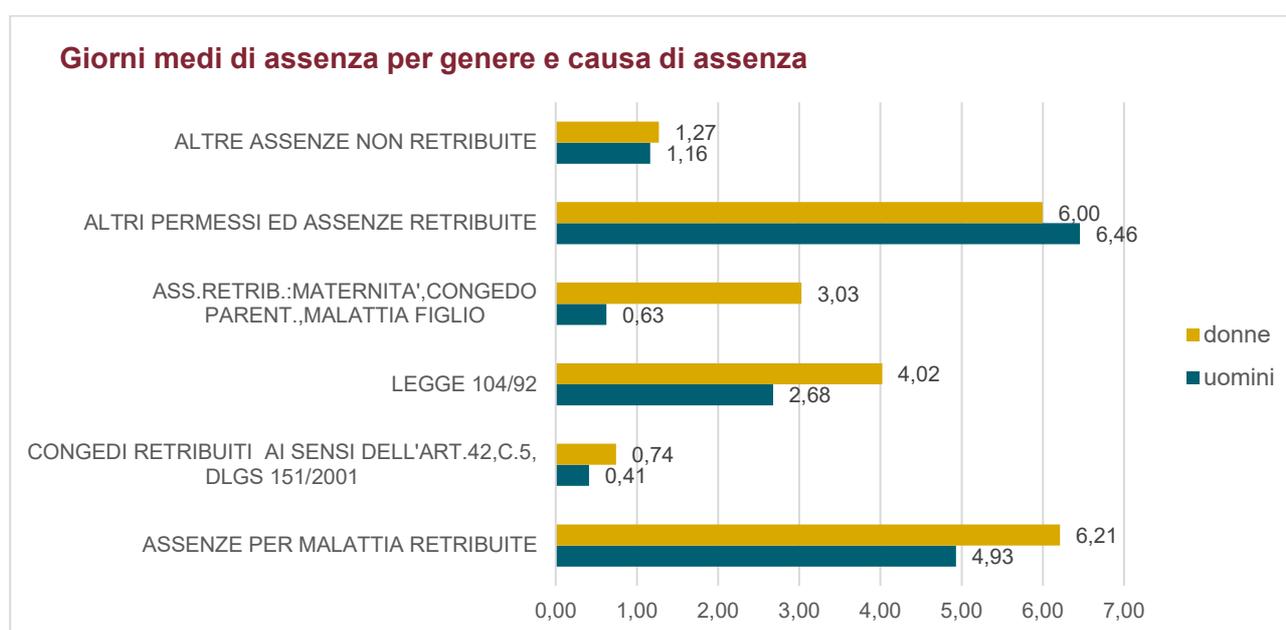
- 1) M04 - Assenze per malattie retribuite;
- 2) 010 - Congedi retribuiti ai sensi dell'Art. 42 - C5 DGLS 151 2001;
- 3) PR4 - Legge 104/92;
- 4) PR5 - Ass. retrib. maternità, congedo parentale, malattia figlio;
- 5) PR6 - Altri permessi e assenze retribuite;
- 6) SS2 - Altre assenze non retribuite.

anche se sulla base dei dati ministeriali sarebbero possibili ulteriori segmentazioni. Per ogni determinata causa di assenza il numero medio di giorni di assenza per donne(uomini) è determinato rapportando il numero complessivo, nell'anno, di giorni di assenza di donne (uomini) per quella causa 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 di assenza		Giorni medi di assenza	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
M04 Assenze per malattia retribuite	7519	14328	4,93	6,21
O10 Congedi retribuiti ai sensi dell'art.42, c.5, dlgs 151/2001	626	1714	0,41	0,74
PR4 Legge 104/92	4083	9276	2,68	4,02
PR5 Ass.retrib.: maternita', congedo parent., malattia figlio	954	6984	0,63	3,03
PR6 Altri permessi ed assenze retribuite	9849	13837	6,46	6,00
SS2 Altre assenze non retribuite	1772	2928	1,16	1,27

La tabella evidenzia che, nell'ambito delle sei cause di assenza considerate, il rapporto tra il numero di assenze delle donne e il numero di assenze degli uomini (1,98) è più elevato del rapporto tra numero di donne e numero di uomini (1,51); questa maggiore incidenza delle assenze femminili si diversifica quando si considerano le cause di assenza, come illustrato nel grafico che segue.



Per tutte le cause di assenza considerate, esclusa la voce "Altre assenze non retribuite" il numero medio di giorni di assenza è più elevato per le donne; tuttavia non in misura significativa nelle voci "Altre assenze non retribuite" e "Congedi retribuiti ai sensi dell'art. 42, c. 5, DLGS 151/2001". Nel caso specifico della causa "Assenze retribuite: maternità, congedo parentale, malattia figlio", il numero medio di assenze per le donne è quasi il quintuplo di quello degli uomini.

## D. Turnover

### Compensazione per genere e categoria

Fonte dei dati <https://www.contoannuale.mef.gov.it/assenze-e-turnover/assunti-e-cessati>

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 numero 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 2019, separatamente per genere e categoria. Per la categoria "Dirigenti II fascia" nell'anno di riferimento, tra gli uomini, non ci sono state né assunzioni né cessazioni.

Indice di compensazione per genere e categoria	Uomini	Donne
Cel	0,00	0,00
Cat. B	1,75	2,00
Cat. C	1,03	2,63
Cat. D	0,23	0,25
Cat. Ep	0,06	0,00
Dirigente II Fascia	-	0,00
<b>Ateneo</b>	<b>0,46</b>	<b>0,85</b>

La tabella indica che in tutte le categorie le assunzioni rispetto alle cessazioni sono state maggiori per le donne: in particolare nella categoria C le assunzioni di donne sono state poco meno del triplo delle assunzioni degli uomini. Solo nella categoria EP il rapporto di compensazione degli uomini (una assunzione su 18 cessazioni) è leggermente superiore a quello delle donne (0 assunzioni su 17 cessazioni).

## Turnover complessivo

Fonte dei dati <https://www.contoannuale.mef.gov.it/assenze-e-turnover/assunti-e-cessati>

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 di turnover complessivo per genere e per categoria		
	Uomini	Donne
Cel	-4,55	-6,06
Cat. B	3,41	3,48
Cat. C	0,15	5,52
Cat. D	-10,03	-5,61
Cat. Ep	-13,18	-10,56
Dirigente II Fascia	0,00	-14,29
<b>Ateneo</b>	<b>-4,79</b>	<b>-0,82</b>

I valori negativi del rapporto segnalano una variazione in diminuzione dell'organico nel genere considerato; corrispondentemente un valore positivo segnala una variazione in aumento. La tabella evidenzia che, a parte il caso dei collaboratori esperti linguistici e dei dirigenti di II fascia, le variazioni percentuali sono a favore delle donne nel senso che le variazioni positive sono più elevate delle corrispondenti variazioni maschili.

## Progressioni di carriera

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

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 PTA.

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. In questa prima elaborazione del bilancio di genere ci si è limitati alla considerazione di progressioni di carriera intese come passaggio da una categoria a categoria successiva 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 2017-2018-2019. L'esiguità del numero di passaggi soprattutto considerando l'elevata numerosità delle categorie successive, non consente di fare valutazioni significative.

	Cat. B - nuovi ingressi		da B a C		da C a D		da D a Ep		da Ep a Dir.	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
2017	13	13	0	0	15	1	5	3	0	0
2018	0	0	0	0	3	6	2	1	0	0
2019	8	7	1	0	18	7	0	2	0	0
<b>Totali nel triennio</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>36</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## E. Retribuzione

L'indennità di responsabilità riguarda solo le categorie C e D del personale. Nel 2019 l'indennità è stata percepita da complessivamente da 461 unità di cui il 55,97% donne e 44,03% uomini, quote non dissimili da quelle dei due anni precedenti 2017 e 2018. La distribuzione di genere dell'indennità in base agli incarichi è indicata nella tabella successiva ed è sostanzialmente stabile negli anni del triennio 2017-2019.

	2017		2018		2019	
	Donne (%)	Uomini (%)	Donne (%)	Uomini (%)	Donne (%)	Uomini (%)
Addetti ufficio stampa	33,33	66,67	33,33	66,67	33,33	66,67
Capo settore	63,89	36,11	61,26	38,74	61,26	38,74
Responsabile auditing	100,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00
Responsabili procedure ac	33,33	66,67	40,00	60,00	37,50	62,50
Coordinatore ufficio facoltà	77,78	22,22	77,78	22,22	80,00	20,00
Delegati con rappresentanza esterna	80,00	20,00	80,00	20,00	100,00	0,00
Direttore biblioteca	72,00	28,00	69,57	30,43	76,19	23,81
Manager didattico	60,00	40,00	60,00	40,00	55,56	44,44
Portavalori titolare/sostituto	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	100,00
Referente amministrativo scuola specializzazione	100,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00
Referente amministrativo di centro	78,57	21,43	82,35	17,65	86,67	13,33
Referente per la didattica	78,18	21,82	76,79	23,21	77,36	22,64
Referente per la ricerca	73,68	26,32	76,27	23,73	77,78	22,22
Referente per l'informatica	16,13	83,87	17,46	82,54	15,15	84,85
Responsabile laboratorio	20,97	79,03	19,67	80,33	21,43	78,57
Responsabile presidio tecnico marco polo			0,00	100,00	0,00	100,00
Responsabile segreteria d'area	100,00	0,00	100,00	0,00	92,31	7,69
Responsabile segreterie centrali	75,00	25,00	75,00	25,00	80,00	20,00
Responsabile servizi integrati cersites	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	100,00
Web accessibility expert	41,67	58,33	50,00	50,00	46,15	53,85
<b>Complessivo</b>	<b>55,60</b>	<b>44,40</b>	<b>55,51</b>	<b>44,49</b>	<b>55,97</b>	<b>44,03</b>

La quasi totalità delle indennità percepite appartiene alla fascia inferiore ai 4.000 euro; l'unica eccezione riguarda 10 unità femminili che percepiscono una indennità di responsabilità compresa tra 5.001 e 6.000 euro. Nella tabella che segue è indicata, per ogni fascia di indennità, la percentuale di donne, e rispettivamente degli uomini, recipienti.

## Distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di responsabilità

	2017		2018		2019	
	Donne (%)	Uomini (%)	Donne (%)	Uomini (%)	Donne (%)	Uomini (%)
Fino a € 4000,00	54,63	45,37	54,55	45,45	55,41	44,59
Da € 4001,00 a € 5000						
Da € 5001 a € 6000,00	100,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00
Oltre € 6001,00						
<b>Complessivo</b>	<b>55,60</b>	<b>44,40</b>	<b>55,51</b>	<b>44,49</b>	<b>56,18</b>	<b>43,82</b>

La tabella evidenzia che in modo persistente nel triennio e in entrambe le fasce di indennità considerate la presenza femminile è più accentuata della presenza maschile. L'indennità di posizione riguarda la categoria EP. Nella tabella successiva sono indicate, separatamente per donne e uomini, le percentuali di donne, e rispettivamente di uomini, che percepiscono l'indennità di posizione sul totale delle donne e rispettivamente degli uomini nella categoria EP.

## Distribuzione per genere dell'indennità di posizione Ep

	Donne	Uomini
2017	54,40	39,22
2019	55,90	39,53

È evidente la più elevata percentuale di donne, all'interno della categoria EP, che percepiscono l'indennità di posizione e il fenomeno persiste nel tempo. Nella categoria EP le donne sono più numerose degli uomini, ma proporzionalmente è più elevato il numero di donne che percepiscono l'indennità di posizione.

L'indennità di posizione si concentra in due fasce: fino a 4000 euro e oltre 6000 euro. In entrambe le fasce la proporzione di donne che percepisce l'indennità di posizione è maggiore della corrispondente proporzione degli uomini. La tabella che segue riporta, per ogni fascia di indennità, la percentuale di donne, e rispettivamente di uomini, della categoria EP che percepisce l'indennità.

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

	2017		2019	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a € 4000,00	5,71%	3,92%	1,86%	3,10%
Da € 4001,00 a € 5000				
Da € 5001 a € 6000,00				
Oltre € 6001,00	51,30%	35,29%	53,42%	37,21%



SACER ET MAGNVS VATIVM  
LABOR OMNIA FATO ERIPIT



ordine operato



## Offerta formativa legata a temi di genere

Insegnamenti e corsi di formazione erogati dall'Ateneo sui temi di genere sono diversificati per numero e integrazione disciplinare in ogni nuovo anno accademico. L'offerta formativa per l'anno 2019-2020 si articola in:

- formazione curriculare (all'interno di corsi di laurea triennale e corsi di laurea magistrale)
- corsi di formazione che non determina attribuzione di un titolo di studio, ma attestati di frequenza e di crediti (non) riconoscibili nei corsi curricolari (corso di formazione)

Nello specifico, come mostra la tabella, per la formazione curriculare sono stati erogati insegnamenti e anche moduli sul tema del genere nelle aree mediche (Corso di studi in Medicina e Chirurgia, Scienze infermieristiche, Psicosessuologia clinica), ingegneristica (Corso di studi in Applied Computer Science and Artificial Intelligence; Metodi statistici e applicazioni), nell'area di Lettere e filosofia (Corso di studi in Filosofia, Lettere moderne, Mediazione linguistica e interculturale, Scienze linguistiche, letterarie e della traduzione), e delle scienze sociali (Scienze sociali applicate).

Si tratta di un'offerta che presenta prevalentemente insegnamenti (in arancione) o moduli all'interno degli stessi (in giallo) sui temi del genere, ma non ancora un'offerta formativa di interi corsi di studio (corsi di laurea o laurea magistrale), che saranno programmati nei prossimi anni. In rosso sono indicati corsi di laurea diversi entro cui sono erogati gli stessi insegnamenti sul genere. Interessante sottolineare che per alcuni ambiti disciplinari la formazione sul genere sembra costituire una declinazione specifica dei temi affrontati negli insegnamenti in forma di moduli (specialmente nell'area medica), mentre per l'area ingegneristica e quella umanistica il genere si afferma più frequentemente come tema caratterizzante degli insegnamenti.

Le aree interessate all'interno dell'erogazione disciplinare dell'Ateneo - che è molto articolata - sono numerose, ma con una prevalenza di quella medica e di quella umanistica, cui si aggiungono mirate proposte formative nelle aree ingegneristica e delle scienze sociali. Ciò disvela aree disciplinari in cui la formazione sul genere potrà essere sviluppata.

## Insegnamenti o moduli sui temi di genere nella formazione curriculare

Corso di studi	Insegnamento	Modulo	SSD	CFU	Anno Corso
Medicina e chirurgia - Roma Azienda Ospedaliera Sant'Andrea	Metodologia medico-scientifica e scienze umane cliniche e diagnostiche	Segni e sintomi delle malattie cardiovascolari - la medicina di genere -la medicina narrativa	MED/11	1.0 0	3
Medicina e chirurgia - Roma Azienda Ospedaliera Sant'Andrea	Metodologia medico-scientifica e scienze umane cliniche e diagnostiche	Medicina interna - semeiotica clinica e strumentale - la medicina di genere	MED/09	2.0 0	3
Scienze infermieristiche e ostetriche - Roma Azienda Ospedaliera Sant'Andrea	Infermieristica avanzata in ostetricia e pediatria e medicina di genere	Ginecologia ed ostetricia	MED/40	1.0 0	2
Scienze infermieristiche e ostetriche - Roma Azienda Ospedaliera Sant'Andrea	Infermieristica avanzata in ostetricia e pediatria e medicina di genere	Scienze infermieristiche e medicina di genere	MED/45	2.0 0	2
Scienze infermieristiche e ostetriche - Roma S. Camillo	Infermieristica avanzata in ostetricia e pediatria e medicina di genere	Scienze infermieristiche e medicina di genere	MED/45	2.00	2
Medicina e chirurgia HT	Metodologia clinica: semeiotica medica e interazione bioelettromagnetica	La medicina di genere	M-PSI/04	1.00	3
Clinical Psychosexology - Psicosessuologia Clinica	Trauma and abuse in forensic psychology	Trauma and sexual abuse and gender violence	M-PSI/08	6	2
Clinical Psychosexology - Psicosessuologia Clinica	Trauma and abuse in forensic psychology	Psychology of the deposition and forensic sexology	M-PSI/01	6	2
Statistical Methods and Applications - Metodi statistici e applicazioni	Gender economics		SECS-P/01	6	1
Filosofia	Filosofie femministe e studi di genere ii	---	M-FIL/03	12.00	1
Lettere moderne	Studi di genere		SPS/07	6.00	3
Mediazione linguistica e interculturale	Studi di genere		SPS/07	6.00	2
Scienze linguistiche, letterarie e della traduzione	Studi di genere		SPS/07	6.00	2
Global Humanities	Gender economics		SECS-P/01	6	2
Scienze Sociali Applicate	Lavoro organizzazioni e genere		SPS/09	6.00	2

Per la formazione che non determina attribuzione di un titolo di studio si sottolinea come questa tratti argomenti relativi al genere soprattutto nell'area umanistica e sociale con due corsi di formazione e un corso di alta formazione, quasi a compensare, specie nell'area sociale, l'assenza di una formazione curriculare. Il genere sembra costituire un tema da specializzazione, destinato per lo più alla formazione post lauream, con corsi comunque ancora troppo limitati per costituire una offerta formativa specialistica adeguata.

## Insegnamenti o moduli sui temi di genere nella formazione che non determina un titolo di studio

Tipologia di corso	Titolo del corso	Dipartimento di erogazione
Corso di alta formazione	Il ruolo delle donne nei processi di pace e mediazione	Studi Politici
Corso di formazione	Donne, diritti e pari opportunità tra passato e presente	Storia Antropologia Religioni Arte Spettacolo
Corso di formazione	Culture contro la violenza di genere: un approccio transdisciplinare	Comunicazione e ricerca sociale



# Iniziative sui temi di genere

La Sapienza, a livello centrale e presso i Dipartimenti e le Facoltà, organizza nel corso dell'anno numerosi eventi scientifici, seminariali, 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 2019 e promosse attraverso i canali informativi dell'Ateneo.

## Iniziative sui temi di genere 2019

<b>La violenza contro le donne nella storia.</b> Seminario di Minerva Lab - Simona Feci	30/01/2019
<b>International Day of Girls and Women in Science.</b> Evento rivolto a studenti, personale docente e ricercatore sulla presenza delle donne nella scienza	11/02/2019
<b>Roma socio-economic development and inclusion, the gender perspective.</b> <b>Seminario di Minerva Lab</b> - Irene Salerno	13/02/2019
<b>Tana libera tutte. La libertà delle donne tra potenza e limite.</b> Primo incontro del ciclo di seminari a cura del Laboratorio Sguardi sulle differenze, dedicato al rapporto tra le donne e la legge	15/02/2019
<b>Le fuori-legge. Donne tra libertà e diritto.</b> Seminario sul rapporto tra le donne e la legge a partire dal libro di Paola Di Nicola "La giudice. Una donna in magistratura". L'incontro è parte del ciclo Tana libera tutte. La libertà delle donne tra potenza e limite.	15/02/2019
<b>Social impact investment in the EU.</b> Seminario di Minerva Lab - Gianluca Misuraca	27/02/2019
<b>Ingegneri di altro genere.</b> Evento sul tema della presenza femminile nel settore tecnologico con testimonianze di successi	07/03/2019
<b>Festa della donna in salute.</b> Giornata dedicata alla prevenzione, con controlli clinici gratuiti e colloqui con psicologhe e sessuologhe del Dipartimento di Psicologia dinamica e clinica	08/03/2019
<b>MuSa in rosa.</b> Concerto tutto al femminile in occasione della Giornata internazionale delle donne	08/03/2019
<b>Syrian refugee women and cooperation: an empowerment project.</b> Seminario di Minerva Lab - Sara Sergio	13/03/2019
<b>A tutti i costi? La gestazione per altri.</b> Incontro del Laboratorio Sguardi sulle differenze	15/03/2019
<b>Una giusta causa.</b> Proiezione in anteprima del film di Mimi Leder, una storia di lotta per la parità di diritti tra uomo e donna	27/03/2019
<b>Field of study choices and the reproduction of gender inequalities.</b> Seminario di Minerva Lab - Svenja Flechtner	27/03/2019
<b>Sesso a pagamento. Tra sfruttamento e autodeterminazione?</b> Quarto appuntamento con il ciclo di seminari Tana libera tutte. La libertà delle donne tra potenza e limite a cura del Laboratorio Sguardi sulle differenze	05/04/2019
<b>Family time transfers, work and leisure inequality.</b> Seminario di Minerva Lab - Marina Zannella	10/04/2019
<b>2° International Conference on Gender Research (ICGR).</b> Incontro in collaborazione con Roma Tre – Ipàzia Lab	11-12/04/2019
<b>5° Workshop Ipazia.</b> Incontro in collaborazione con Roma Tre – Ipàzia Lab	12/04/2019
<b>Graduates' opium? Cultural values, religiosity and gender segregation by field of study.</b> Seminario di Minerva Lab - Izaskun Zuazu Bermejo	17/04/2019
<b>Le parole delle scrittrici. Franca Valeri.</b> Lezione organizzata nell'ambito del ciclo Le parole delle scrittrici in collaborazione con la Casa internazionale delle donne	03/05/2019
<b>The bivariate random preference estimator for switching multiple price list data.</b> Seminario di Minerva Lab - Anna Conte	08/05/2019
<b>Corpi illimitati: generi, categorie, scelte.</b> Quinto appuntamento del ciclo Tana libera tutte. La libertà delle donne tra potenza e limite, a cura del Laboratorio Sguardi sulle differenze	10/05/2019
<b>India: le donne, il teatro, le città.</b> Incontro con Paromita Chakravarti promosso nell'ambito del ciclo di conferenze sull'India in periodo coloniale e post-coloniale	13/05/2019

<b>Bauhaus 100. L'avanguardia era anche femminile.</b> Seminario organizzato in collaborazione con il Dipartimento di Ingegneria civile, edile e ambientale in occasione del centesimo anniversario dalla fondazione della celebre scuola di architettura	16/05/2019
<b>Brave non basta. Come trovare spazio insieme nel mondo del lavoro.</b> Incontro sulle difficoltà delle donne nell'ingresso del mondo del lavoro organizzato dalla Sapienza e dalla Federazione italiana donne, arti, professioni, affari	17/05/2019
<b>Engaging men in care-giving: the PARENT project on active fatherhood.</b> Seminario di Minerva Lab - Annina Lubbock e Andrea Santoro	22/05/2019
<b>Farsi spazio... pubblico. Riflessioni sulla libertà delle donne negli spazi condivisi, nel lavoro, nella moda.</b> Ultimo appuntamento del ciclo di seminari Tana libera tutte. La libertà delle donne tra potenza e limite organizzato dal Laboratorio Sguardi sulle differenze	24/05/2019
<b>Rischi psicosociali sul lavoro: differenze di genere e job insecurity.</b> Convegno sui progetti realizzati dai ricercatori del Dipartimento di Psicologia in collaborazione con il Dipartimento di Medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale di Inail	04/06/2019
<b>Investing in Social Care for Gender Inclusive Growth: Findings from Policy Simulations from OECD and beyond.</b> Seminario di Minerva Lab - Ipek Ilkcaracan	12/06/2019
<b>Self-Efficacy and International Higher Education Programmes.</b> Seminario di Minerva Lab - Izaskun Zuazu	09/10/2019
<b>Tackling Gender Gap in Education and Improve Women's Empowerment to Enhance Food Security: Evidence from Ethiopia.</b> Seminario di Minerva Lab - Amato	30/10/2019
<b>Education-occupation mismatch of migrants in the Italian labour market. The effect of social networks.</b> Seminario di Minerva Lab - Pierre Van Wolleghem	06/11/2019
<b>Donne dai margini al centro: percorsi, prospettive, soluzioni.</b> Convegno del Progetto Unire - Università italiane in rete per la prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica	14/11/2019
<b>Sapienza in rosa.</b> Giornata di sensibilizzazione organizzata dagli studenti sul tema della violenza di genere, con servizi di prevenzione e counselling	21/11/2019
<b>The Commodification of Human Bodies.</b> Seminario di Minerva Lab - Marcella Corsi	21/11/2019
<b>Seminario interfacoltà in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.</b> Evento realizzato in collaborazione tra la Facoltà di Medicina e odontoiatria e la Facoltà di Scienze politiche, sociologia, comunicazione	25/11/2019
<b>Non è un gioco. Educazione in movimento.</b> Incontro del XX ciclo di seminari Il gioco dei sessi. Donne in scena tra sport e potere del Laboratorio Sguardi sulle differenze	30/11/2019
<b>Affirmative action e quote di genere: a che punto siamo?</b> Workshop sulla nuova proposta di legge in materia di equilibrio tra i generi negli organi di amministrazione e di controllo delle società	04/12/2019
<b>Molestie e violenza di genere nel mondo del lavoro in Italia.</b> Seminario di Minerva Lab per la presentazione del rapporto ILO - Fiorenza Deriu e Carla Pagano	10/12/2019
<b>Esilio e scrittura femminile.</b> Seminario promosso nell'ambito delle attività del Laboratorio internazionale del Dipartimento di Lettere e culture moderne della Sapienza e dell'Université de Lille	12/12/2019
<b>La valutazione delle politiche di contrasto alla povertà. Il caso del REI.</b> Seminario di Minerva Lab - Marina De Angelis, Giovanni Gallo, Matteo Luppi e Pierre Van Wolleghem	18/12/2019



## Le risorse dedicate alla promozione della parità di genere

Il bilancio di genere è uno strumento di rendicontazione finalizzato a rappresentare i risultati delle azioni intraprese alla platea degli stakeholder a vario titolo interessati alla vita dell'ateneo. Esso si colloca a valle di un processo di pianificazione, con cui si fissano gli obiettivi strategici e a cui segue un processo di esecuzione, con il quale vengono risolte le azioni utili alla realizzazione degli obiettivi dichiarati in sede di pianificazione.

La presente sezione illustra le risorse impiegate dall'Ateneo per la realizzazione delle azioni in favore delle pari opportunità nel triennio 2019-2021.

Per il triennio 2019-2021, la Sapienza ha basato la propria attività su una politica di diversificazione delle azioni positive e un rilevante impegno di risorse economiche. Con riguardo alle azioni positive, si registra un incremento di n. 2 azioni, passando dalle n.2 dell'esercizio 2019 alle n. 4 in programma per il 2021.

Con riguardo alle risorse economiche, si registra un aumento sia delle risorse stanziata sia di quelle effettivamente spese. Per le risorse stanziata si evidenzia un incremento nel triennio di euro 752.623, passando da euro 545.376 del 2019 ad euro 1.298.000 per il 2021. Per le risorse effettivamente spese si registra un aumento dal 2019 al 2020 di euro 1.032.268, passando dagli euro 485.896 del 2019 ad euro 1.518.164 del 2020. Non è possibile esprimersi sul dato consuntivo 2021 in quanto ancora in corso. (discutere se inserire)

Con particolare riguardo alle azioni positive:

- per l'azione gestione asilo nido, si conferma il mantenimento per il triennio 2019-2021. Sulla base del dato consuntivo 2019, l'Ateneo ha stanziato per la gestione degli asili nido 2021 euro 490.000.
- per l'azione centro estivo, trattasi di azione di nuova attivazione per la quale l'Ateneo ha stanziato per il 2021 euro 78.000;
- per l'azione Consigliera di fiducia della Rettrice, trattasi di azione di nuova attivazione per la quale l'Ateneo ha stanziato per il 2021 euro 10.000;
- per il telelavoro, si registra una variazione in aumento delle risorse destinate, arrivando per il 2021 a uno stanziamento di bilancio di euro 140.000.
- per l'azione smart working, si registra l'attivazione nell'esercizio 2020 con lo scopo di garantire il regolare svolgimento delle attività e far fronte alla pandemia da Coronavirus. Per il 2020 l'Ateneo ha fatto registrare una spesa consuntiva per smart working di euro 1,304 milioni mentre per l'esercizio 2021, considerate le misure di contrasto al virus e l'esito positivo della campagna vaccinale, l'Ateneo ha stanziato in bilancio un importo di euro 580.000.

La tabella seguente fornisce una rappresentazione d'insieme delle somme previste ed effettivamente spese dall'Ateneo per il triennio 2019-2021, per una serie di azioni utili alla promozione della parità di genere.

Deve essere tenuto conto che la rendicontazione delle risorse finalizzate alla parità di genere è un tema del tutto nuovo nel panorama della contabilità universitaria. Pertanto, in fase di prima applicazione, il reperimento di informazioni puntuali ed esaustive sconta inevitabili incertezze di natura metodologica. In un'ottica di miglioramento di questa rilevazione, occorrerà implementare all'interno della procedura contabile gli appositi campi per le tipologie di spesa a sostegno della parità di genere: tipo 0 = non appartenente; tipo 1 = mista; tipo 2 = di genere.

## Risorse utilizzate a favore delle pari opportunità (euro)

	2019		2020		2021		Soggetto finanziatore
	Prev	Cons	Prev	Cons	Prev	Cons	
Asilo nido	541.776,54	480.346,43	541.554,38	212.756,80	490.000,00	-	Ateneo
Centro estivo	0,00	0,00	0,00	0,00	78.000,00	-	Ateneo
Consigliera di fiducia	0,00	0,00	0,00	0,00	10.000,00	-	Ateneo
Telelavoro	3.600,00	5.550,00	0,00	1.400,00	140.000,00	-	Ateneo
Smart working	0,00	0,00	0,00	1.304.008,17	580.000,00	-	2020 MUR 2021 Ateneo
<b>Totale</b>	<b>545.376,54</b>	<b>485.896,43</b>	<b>541.554,38</b>	<b>1.518.164,97</b>	<b>1.298.000,00</b>	-	



