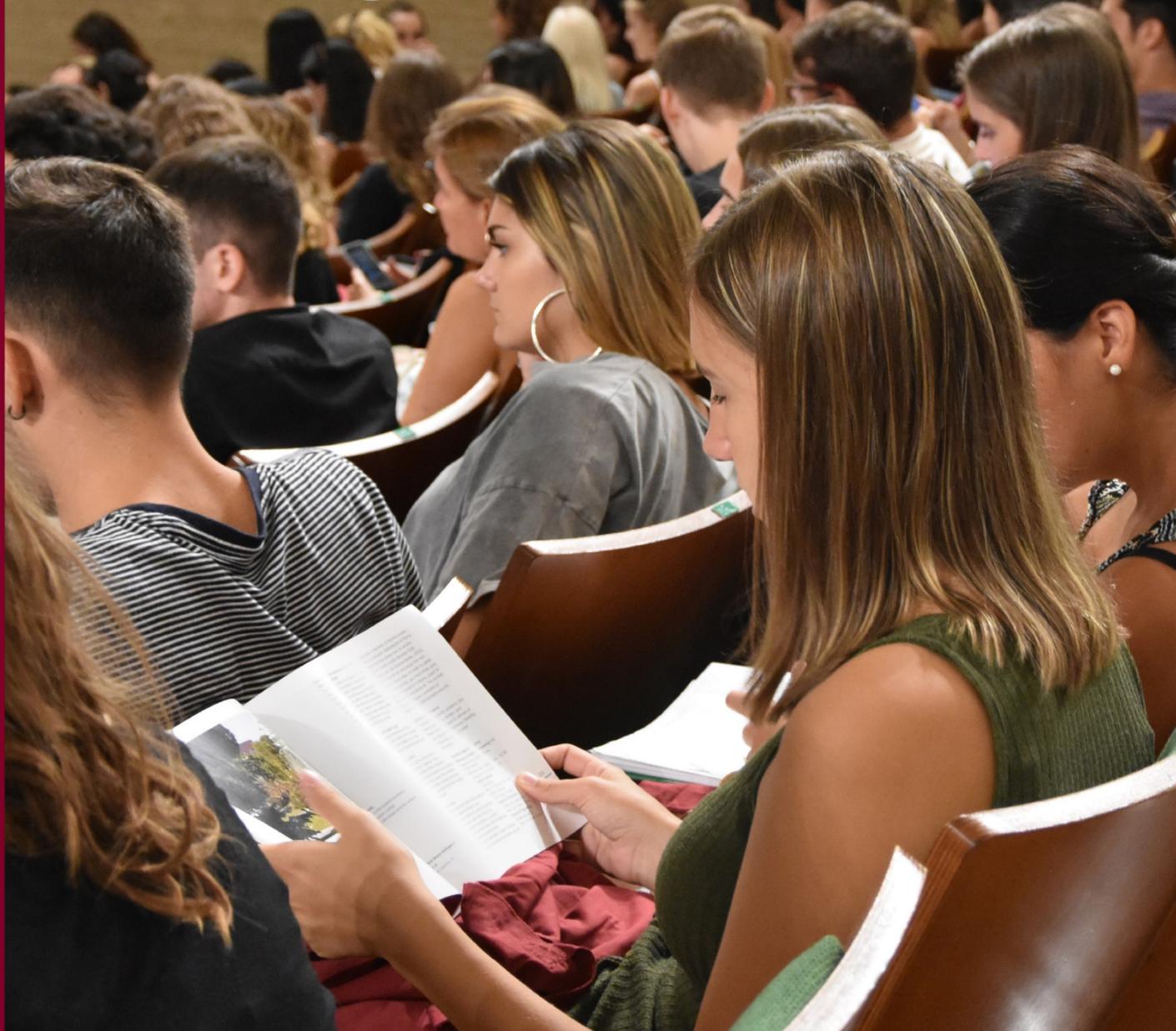


Bilancio di genere 2021



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

Presentazione della Rettrice

Analisi di contesto

- Sguardo d'insieme

1. Componente studentesca

1.1. Corsi di studio

A. Composizione

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

B. Mobilità

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

C. Performance negli studi

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

D. Tasso occupazionale e retribuzione

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

1.2. Dottorato e scuole di specializzazione

A. Composizione

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

B. Performance

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

C. Tasso occupazionale e retribuzione

2. Personale docente e ricercatore

A. Composizione

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

B. Carriera

- Percentuale del personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore
- Forbice delle carriere universitarie e accademiche
- Glass Ceiling Index

- Passaggi di ruolo per genere, ruolo e area scientifico-disciplinare
 - Tempo pieno e tempo definito
 - Fruizione dell'anno sabbatico
- C. Ricerca**
- D. Didattica**
- Percentuale dei relatori/relatrici tesi di laurea per genere

3. Incarichi istituzionali e di governo

4. Personale tecnico, amministrativo e dirigente

A. Composizione

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

B. Situazione occupazionale

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

C. Assenze

D. Turnover

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

E. Retribuzione

5. Area STEM

Offerta formativa legata a temi di genere

Iniziative sui temi di genere

Le risorse economiche in un'ottica di genere

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



Presentazione della Rettrice

Il *Bilancio di genere 2021* raccoglie i risultati dell'analisi sugli equilibri di genere nelle tre componenti del nostro Ateneo (studentesca, docente e tecnico-amministrativo-bibliotecaria), sulla base degli ultimi dati aggregati relativi al 2020.

Il Bilancio di genere è uno strumento analitico, elaborato secondo le linee guida della CRUI, grazie al quale ciascun Ateneo analizza e valuta, in un'ottica di genere, le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari dell'amministrazione.

Questa seconda edizione del report presenta significative innovazioni rispetto al documento pubblicato lo scorso anno. Prima fra tutte, il *Bilancio di genere 2021* presenta un focus d'analisi specifico sugli equilibri di genere nelle discipline dell'area STEM del nostro Ateneo. I dati relativi quest'area, che come è noto presenta forti criticità dal punto di vista degli equilibri di genere, sono analizzati sia per la componente studentesca sia per la componente docente. Il documento presenta, inoltre, un capitolo dedicato all'impiego delle risorse economiche, che esamina nel dettaglio la distribuzione delle retribuzioni per genere, ruoli e categorie.

La fotografia del *Bilancio di genere 2021* conferma la realtà già descritta dal documento elaborato nel 2020, con dati che mostrano variazioni poco rilevanti rispetto all'anno precedente. Se nella componente studentesca i principali dati, a partire dalla numerosità delle iscritte, sono a favore delle studentesse, nel personale docente le statistiche mettono in evidenza invece una prevalenza maschile, con uno scarto che diventa più evidente nei ruoli accademici più elevati. La forbice della carriera accademica segna tuttavia un lieve miglioramento nel triennio 2018-2020, un dato positivo che non rappresenta ancora una tendenza, ma su cui stiamo lavorando affinché si consolidi già nell'immediato futuro. Infine tra il personale tecnico-amministrativo prevalgono le donne, con una proporzione che si mantiene a favore di queste ultime anche nelle posizioni dirigenziali.

Nei ruoli e negli incarichi istituzionali, esaminati nel loro complesso, il *gender gap* è a favore del genere maschile, con percentuali diverse a seconda degli ambiti, riflettendo in diversi casi lo squilibrio esistente nella componente accademica. Il quadro complessivo che i dati analizzati ci restituiscono impone di mantenere costante e, in taluni casi, incrementare l'impegno a superare in ogni ambito il gender gap.

L'attenzione verso le problematiche di genere è una priorità per la Sapienza, e deve esserlo, più in generale, per tutto il sistema universitario. È nostro compito lavorare affinché siano rimossi tutti quegli ostacoli che nelle diverse fasi del percorso di studi, in ambito lavorativo e nella carriera accademica impediscono il pieno dispiegarsi della parità, come per esempio l'accesso ad alcune discipline STEM per le studentesse ed il passaggio a livelli di carriera successivi per le ricercatrici e le docenti.

Gli strumenti che abbiamo per agire in questa direzione sono azioni concrete già messe in campo o in fase di programmazione, attuabili sia in termini di tempi sia in termini di risorse. Tra le attività già realizzate un virtuoso esempio è l'assegnazione di 103 borse di studio nel 2022 a favore delle ragazze meritevoli immatricolate a discipline STEM. A ciò si aggiunge la recente apertura del primo Centro Antiviolenza dell'Ateneo, in collaborazione con Regione Lazio e Telefono Rosa, che abbiamo fortemente voluto come Comunità universitaria perché esso è parte integrante della *mission* di Sapienza volta a promuovere una società sempre più equa e inclusiva. Queste azioni sono raccordate nel *Gender Equality Plan*, che la Sapienza ha adottato nel dicembre del 2021: un documento molto importante per la nostra Comunità che descrive, tra le altre cose, i prossimi passi da compiere per la parità di genere.

Report, azioni e piani per essere efficaci e produrre risultati hanno necessariamente bisogno di essere affiancati da un cambiamento culturale orientato all'inclusione, alla parità e alle pari opportunità, che deve coinvolgere e riguardare ognuna ed ognuno di noi.

Antonella Polimeni
Rettrice della Sapienza Università di Roma



Analisi di contesto

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

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

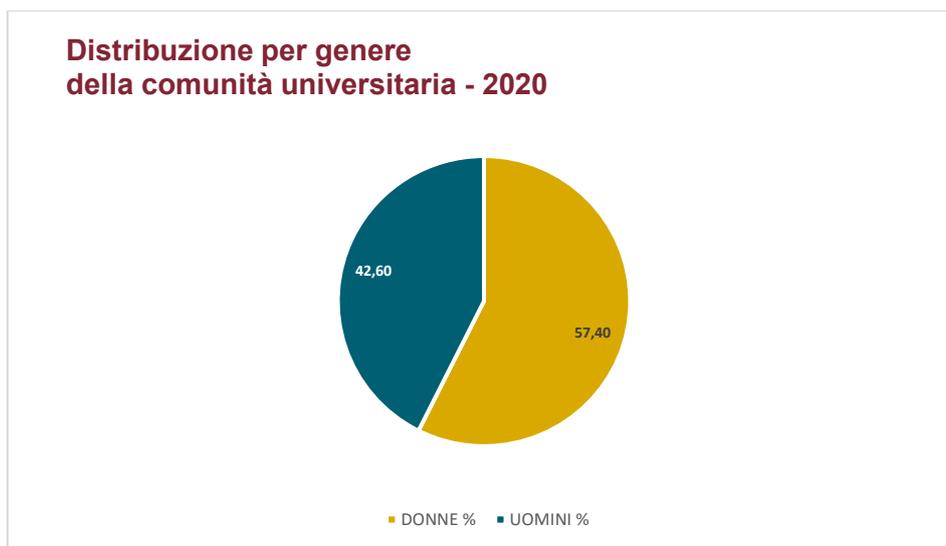
A queste si aggiunge l'ulteriore sezione 5. Area STEM dedicata specificatamente alle discipline scientifico-tecnologiche.

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

Gli indicatori che guidano l'analisi sono costruiti sulla base di dati disponibili in banche dati nazionali, fonti MUR e fonti interne Sapienza che saranno di volta in volta specificate. L'anno di riferimento è il 2020 e, ove disponibili, sono considerati dati più recenti. In taluni casi, al fine di analizzare l'andamento nel tempo del fenomeno esaminato, è considerato l'intero triennio precedente.

Sguardo d'insieme

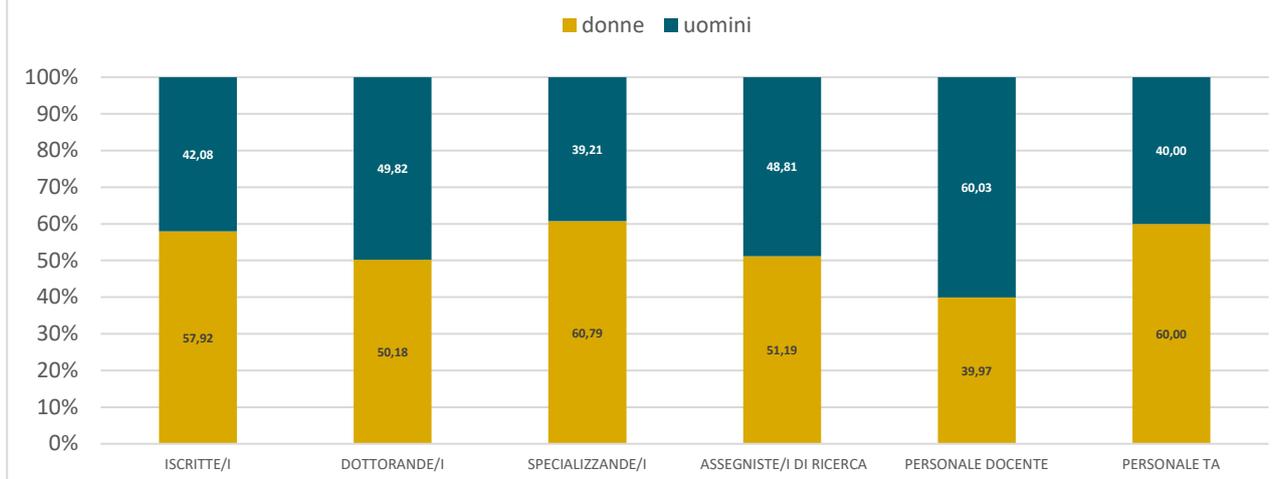
Nella comunità universitaria considerata nel suo complesso, e cioè come insieme di persone che studiano e lavorano all'università, la componente femminile è prevalente, come mostra il grafico successivo.



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

Nel 2020, come peraltro negli anni precedenti, la componente femminile prevale all'interno del personale tecnico-amministrativo (TA). Nella maggior parte dei percorsi di formazione le donne rappresentano stabilmente oltre il 50% della popolazione di riferimento, ma il passaggio successivo dalla formazione alla carriera accademica evidenzia una diminuzione della presenza femminile; questa resta in sostanziale equilibrio tra gli assegnisti, mentre manifesta un effettivo squilibrio di genere a sfavore delle donne nell'ambito del personale docente, come illustrato nel grafico che segue.

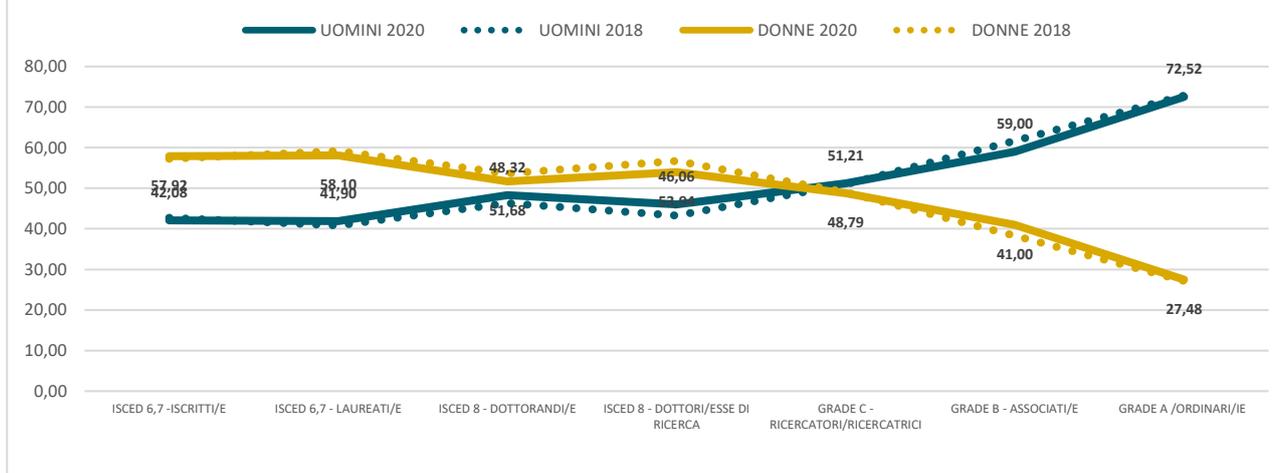
Distribuzione per genere nelle componenti della comunità universitaria



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

Il grafico illustra la forbice delle carriere che raccorda i diversi livelli relativamente all'anno di riferimento 2020 (linea continua) e la confronta con gli stessi livelli nel 2018 (linee a punti).

Forbice delle carriere universitarie e accademiche - 2020 vs 2018



Gli squilibri particolarmente accentuati tra i docenti mostrano un lieve miglioramento nel triennio 2018-2020, ma sostanzialmente il rapporto di genere nei diversi livelli della formazione, così come nei diversi livelli della carriera accademica, è rimasto pressoché inalterato negli ultimi cinque anni come evidenziato nel grafico successivo. Nel grafico le/gli assegniste/i di ricerca sono inclusi tra i docenti.

Composizione per genere della comunità universitaria - quinquennio 2016-2020



Facoltà di Medicina e psicologia



1. Componente studentesca

Le categorie esaminate sono costituite dalla componente studentesca iscritta a: 1) Corsi di laurea triennali (L), Corsi di laurea magistrali (LM), Corsi di laurea 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 all'indirizzo <http://dati.ustat.miur.it/dataset>. Fonti diverse, in particolare fonti interne Sapienza, sono specificamente indicate.

Si evidenziano le corrispondenze con le classificazioni internazionali dell'International Standard Classification of Education (ISCED 2011): Studenti/esse (ISCED 6&7); Dottorandi/e di ricerca (ISCED 8).

Le aree di studio considerate, sempre secondo la classificazione ISCED, sono: 1. Education; 2. Arts and humanities; 3. Social sciences, Journalism and information; 4. Business, administration and law; 5. Natural sciences, mathematics and statistics; 6. Information and Communication Technologies (ICT's); 7. Engineering, manufacturing and construction; 8. Agriculture, forestry, fisheries and veterinary; 9. Health and welfare; 10. Services. Il documento di riferimento è consultabile al link

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

Una corrispondenza tra classi di laurea e aree disciplinari ISCED si può trovare al link

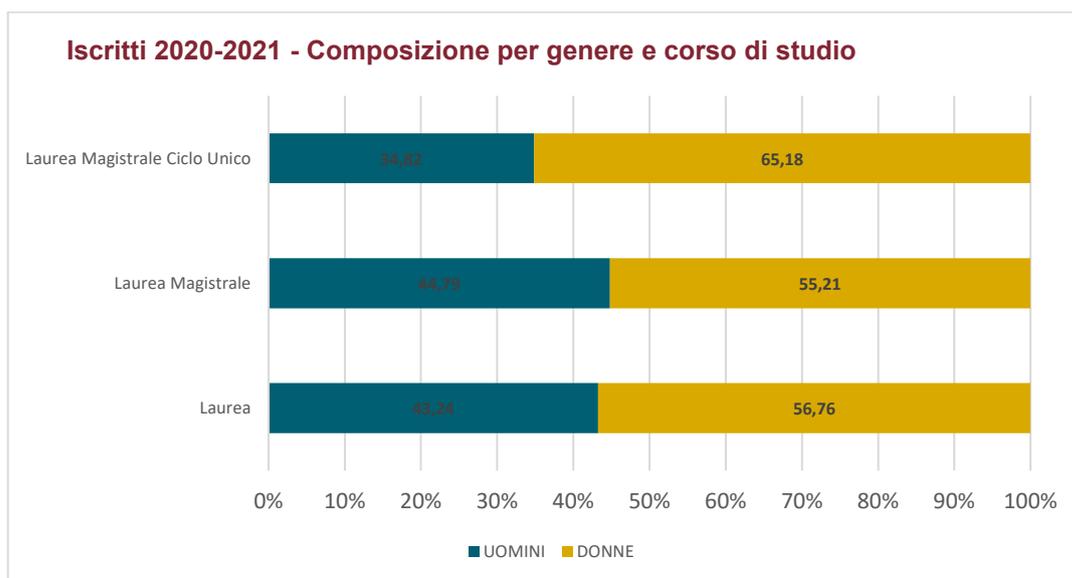
<http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/3f52db2f-24ce-4605-8e51-5618cc4ff4e3>

1.1 Corsi di studio

A. Composizione

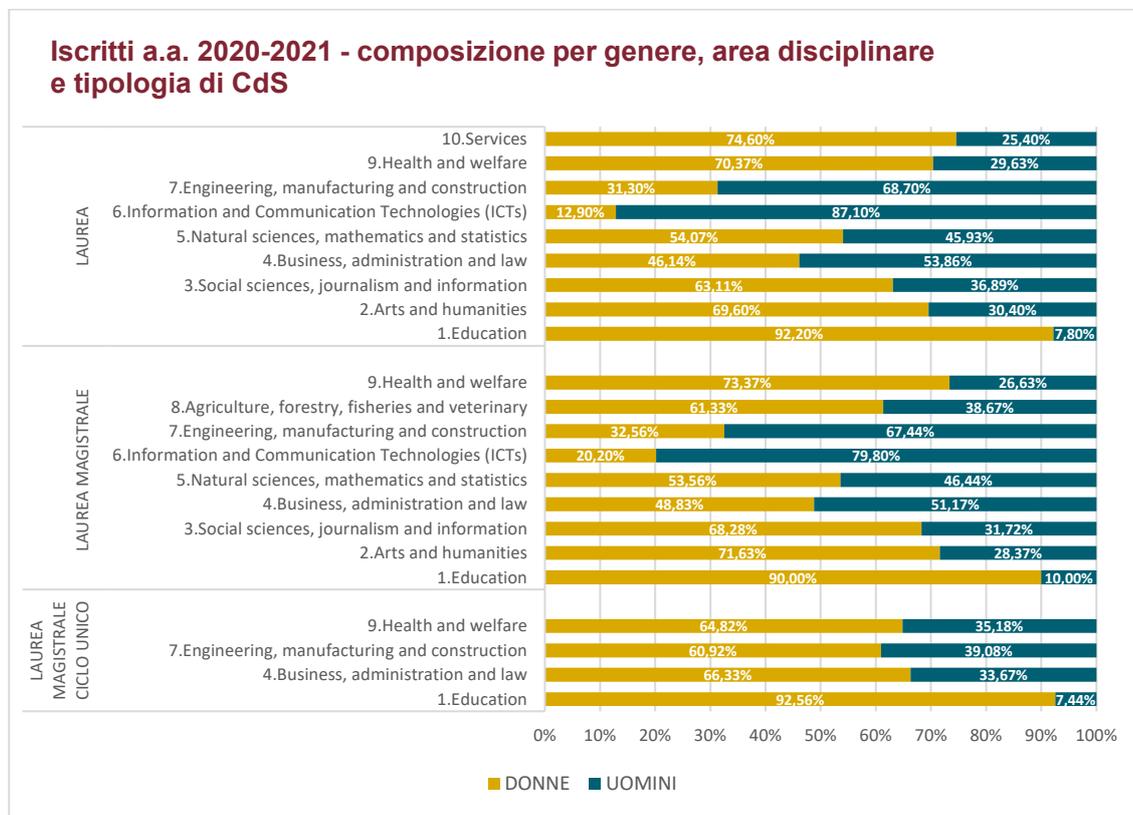
Iscritte/i per tipologia di corso e area di studio

Nella popolazione studentesca di Sapienza, costituita da iscritte e iscritti ai corsi di studio di primo e secondo livello e ciclo unico, nell'anno accademico 2020/21 la presenza femminile è prevalente in ogni tipologia di corso, come illustrato nel grafico successivo. Non viene considerato il vecchio ordinamento perché, essendo a 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, come illustrato nel grafico che segue. La presenza femminile non raggiunge il 50% nell'area 4. Business Administration and Law sia al primo che al secondo livello, ma soprattutto sfiora livelli molto bassi sia al primo che al secondo livello negli ambiti disciplinari 6. Information and Communication Technologies (12,90% al primo livello, 20,20% al secondo) e 7. Engineering, manufacturing and construction (31,30% al primo livello, 32,56% al secondo). La presenza

femminile è prevalente nei corsi di laurea magistrale a ciclo unico in tutti e quattro gli ambiti disciplinari in cui si distribuiscono i corsi a ciclo unico della Sapienza: 1.Education; 4.Business, administration and law; 7.Engineering, manufacturing and construction; 9.Health and welfare. La presenza femminile nell'ambito disciplinare Engineering, manufacturing and construction che raccoglie i corsi di laurea magistrale a ciclo unico di Ingegneria edile-Architettura e di Architettura è prevalentemente da attribuire alla componente di Architettura. L'analisi dell'area STEM (Sciences, Technology, Engineering and Mathematics) sarà approfondita nella sezione dedicata.



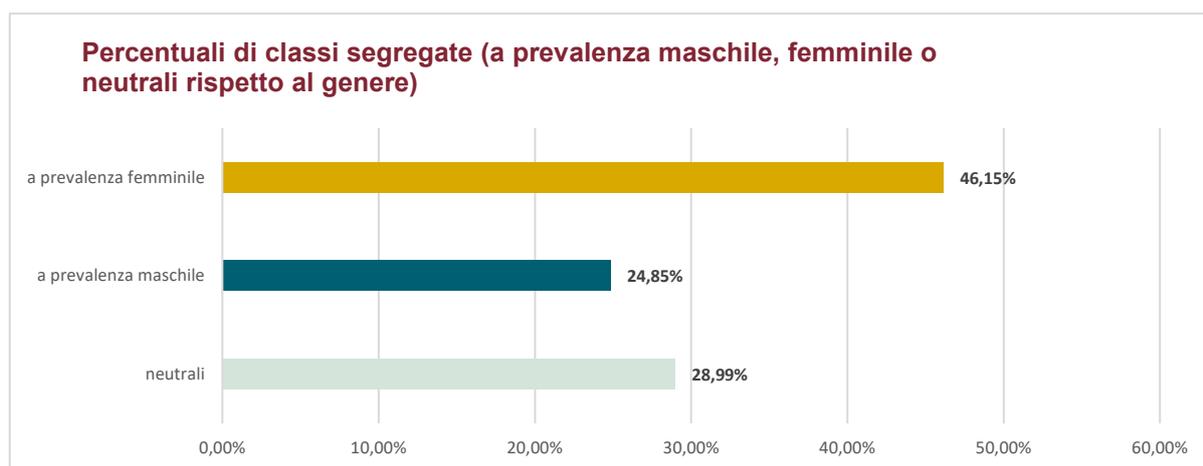
Nel grafico è rappresentata, per ogni ambito disciplinare, la composizione per genere per le lauree triennali, quindi per le lauree magistrali e poi per il ciclo unico, in percentuale.

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

Segregazione orizzontale - classi di prevalenza

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

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



Il grafico evidenzia che poco meno della metà (46,15%) delle classi di laurea considerate nel complesso, cioè senza distinguere tra i diversi livelli e ambiti disciplinari di appartenenza, sono a prevalenza femminile; il restante 54% si divide più o meno equamente tra classi di laurea a prevalenza maschile e classi di laurea neutrali in cui non prevale alcun genere sull'altro.

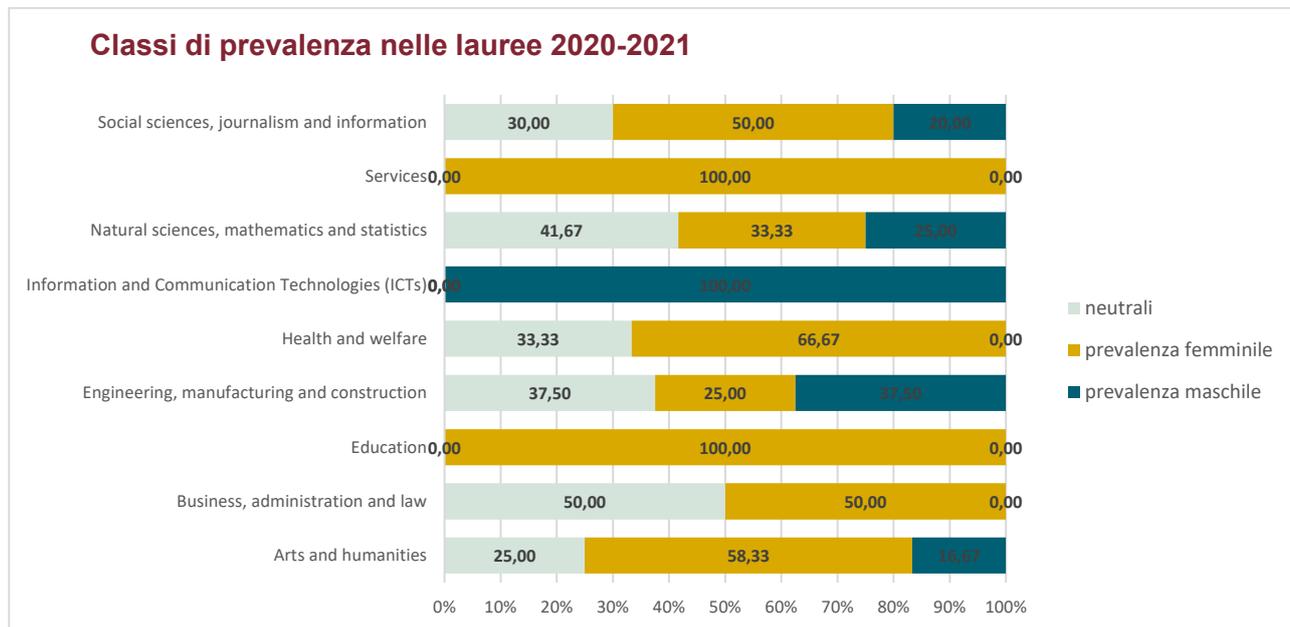
Anche in questo caso non ci sono differenze sostanziali con l'anno precedente, pur registrando un leggero aumento della quota di classi neutrali (28,99% rispetto a 26,14% dello scorso anno) a fronte di una lieve diminuzione della quota di classi a prevalenza femminile.

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

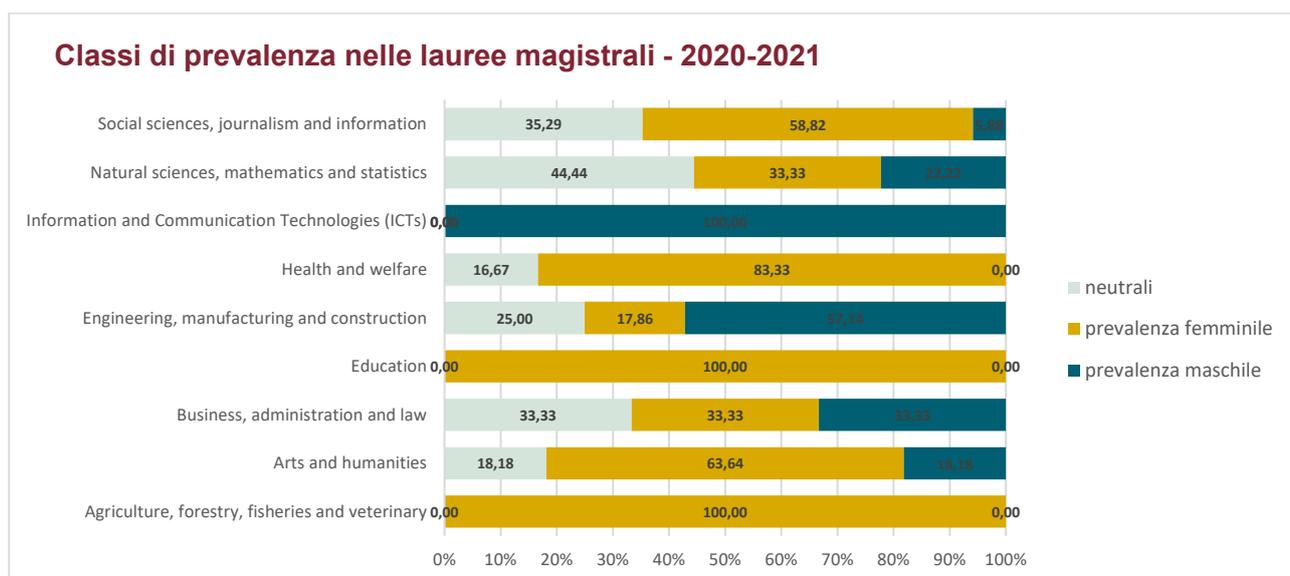
Prevalenza di genere nelle classi di laurea 2020-2021

Corsi di studio	Ambiti disciplinari	N	PF	PM	TOTALI	N (%)	PF (%)	PM (%)
Laurea	Arts and humanities	3	7	2	12	25,00	58,33	16,67
	Business, administration and law	2	2	0	4	50,00	50,00	0,00
	Education	0	1	0	1	0,00	100,00	0,00
	Engineering, manufacturing and construction	3	2	3	8	37,50	25,00	37,50
	Health and welfare	2	4	0	6	33,33	66,67	0,00
	Information and Communication Technologies (ICTs)	0	0	1	1	0,00	0,00	100,00
	Natural sciences, mathematics and statistics	5	4	3	12	41,67	33,33	25,00
	Services	0	1	0	1	0,00	100,00	0,00
	Social sciences, journalism and information	3	5	2	10	30,00	50,00	20,00
	Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	0	1	0	1	0,00	100,00	0,00
Laurea magistrale	Arts and humanities	4	14	4	22	18,18	63,64	18,18
	Business, administration and law	2	2	2	6	33,33	33,33	33,33
	Education	0	2	0	2	0,00	100,00	0,00
	Engineering, manufacturing and construction	7	5	16	28	25,00	17,86	57,14
	Health and welfare	1	5	0	6	16,67	83,33	0,00
	Information and Communication Technologies (ICTs)	0	0	4	4	0,00	0,00	100,00
	Natural sciences, mathematics and statistics	8	6	4	18	44,44	33,33	22,22
	Social sciences, journalism and information	6	10	1	17	35,29	58,82	5,88
Laurea magistrale ciclo unico	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
	Engineering, manufacturing and construction	1	1	0	2	50,00	50,00	0,00
	Health and welfare	2	4	0	6	33,33	66,67	0,00

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



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



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

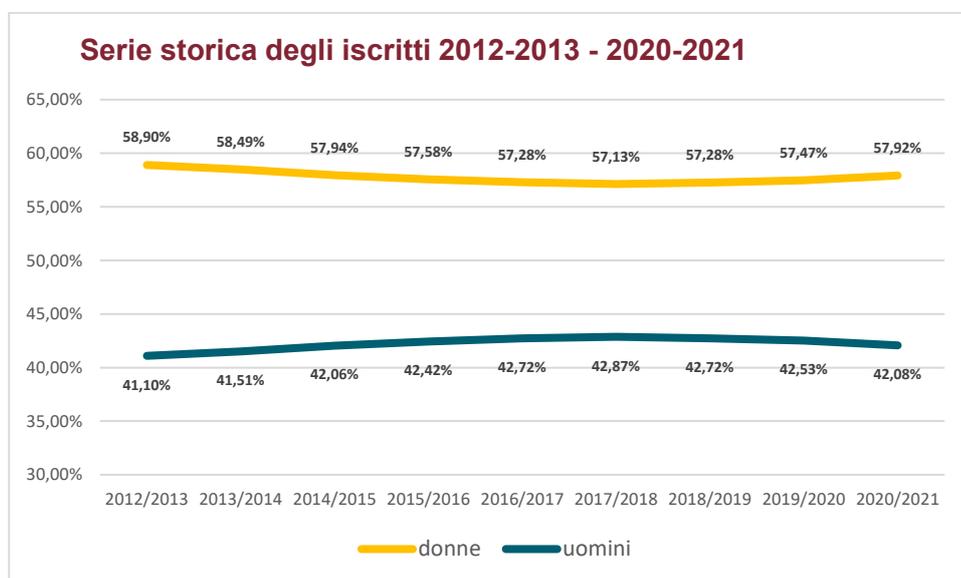
Classi di prevalenza nelle magistrali a ciclo unico 2020-2021



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

Serie storica della componente studentesca per genere

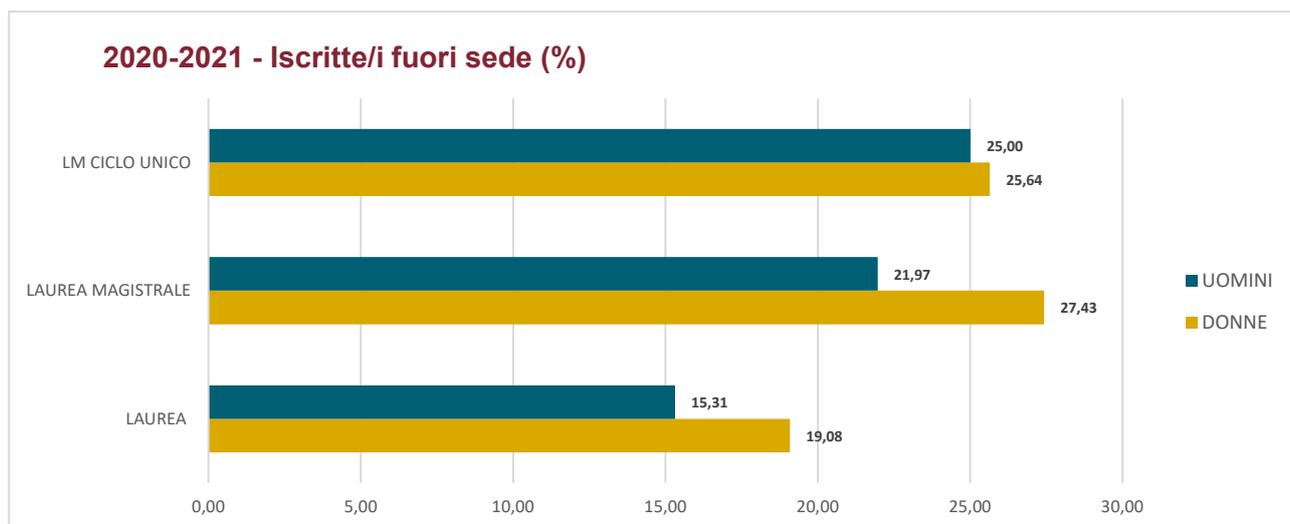
La composizione per genere della popolazione studentesca sostanzialmente non è cambiata nel corso dell'ultimo decennio, come messo in evidenza nel grafico che segue.



B. Mobilità

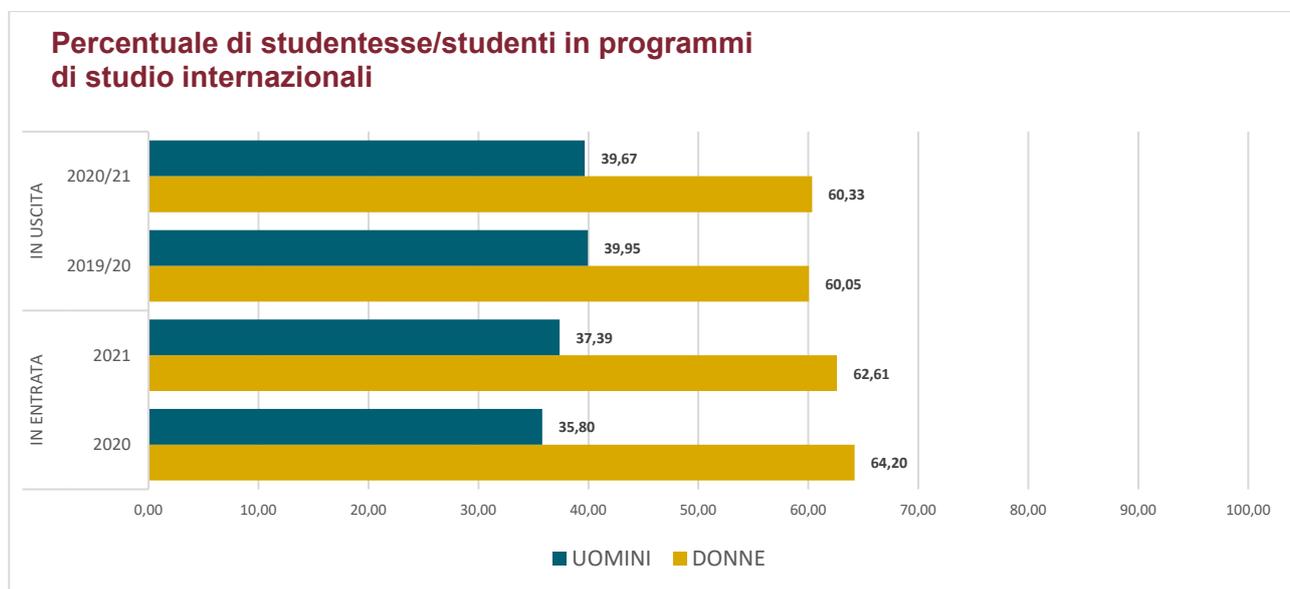
Iscritte/i per area di provenienza, tipologia di corso e genere

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



Studentesse e studenti in programmi di scambio internazionali in entrata e in uscita¹

Fino allo scorso anno la mobilità in entrata e in uscita osservata negli anni 2017/2018 e 2019/2020 e riportata nel precedente bilancio di genere non aveva subito variazioni nel triennio 2017/2018-2019/2020 sia per le donne che per gli uomini, mantenendo una significativa maggioranza delle donne sia in termini assoluti che percentuali. Nella situazione attuale sono state registrate notevoli diminuzioni rispetto all'anno precedente verosimilmente da attribuire alla pandemia da COVID-19, tuttavia il rapporto di genere è rimasto sostanzialmente invariato continuando a mostrare una significativa maggioranza delle donne sugli uomini. Nel grafico successivo sono rappresentate, distinte per genere, le quote di studentesse/studenti in entrata relative agli anni solari 2020 e 2021 e in uscita negli anni accademici 2019/2020 e 2020/2021.



C. Performance negli studi

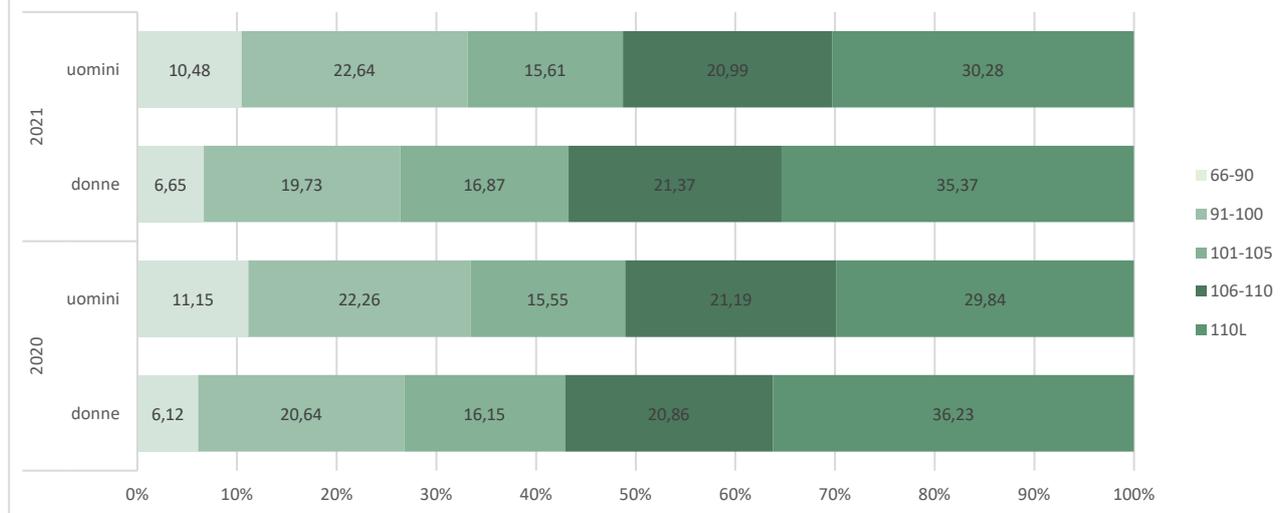
Composizione di laureate/i per voto di laurea e genere²

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

¹ Fonte dei dati: INFOSTUD, estrazione del 21/2/2022

² Fonte dei dati: INFOSTUD, estrazione del 21/2/2022

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



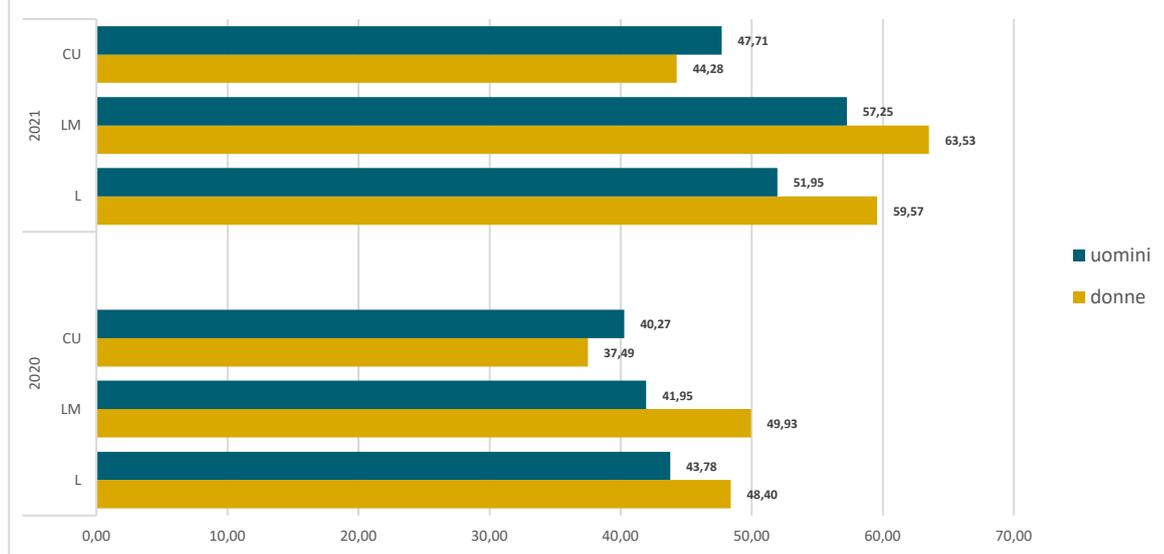
Le donne, più degli uomini, popolano la fascia alta di voto in entrambi gli anni considerati; in particolare nel 2021 il 57% delle laureate si colloca nella fascia di voto superiore a 105, contro il 51% degli uomini.

Laureate/i in corso per tipologia di corso, area di studio e genere³

Dopo aver rilevato positivamente nel 2021 l'aumento della quota di laureati regolari sul totale dei laureati e il rallentamento registrato nel 2020 verosimilmente da attribuire alla pandemia da COVID-19, nel complesso la quota di laureate regolari sul totale delle laureate, rispetto alla corrispondente quota dei colleghi maschi, è più elevata, in misura accentuata nelle lauree di primo e secondo livello. Le differenze registrate completano il profilo femminile spesso delineato nelle indagini di Alma Laurea sui laureati in cui le donne "tendenzialmente" concludono il percorso di studio in minor tempo e con voti migliori.

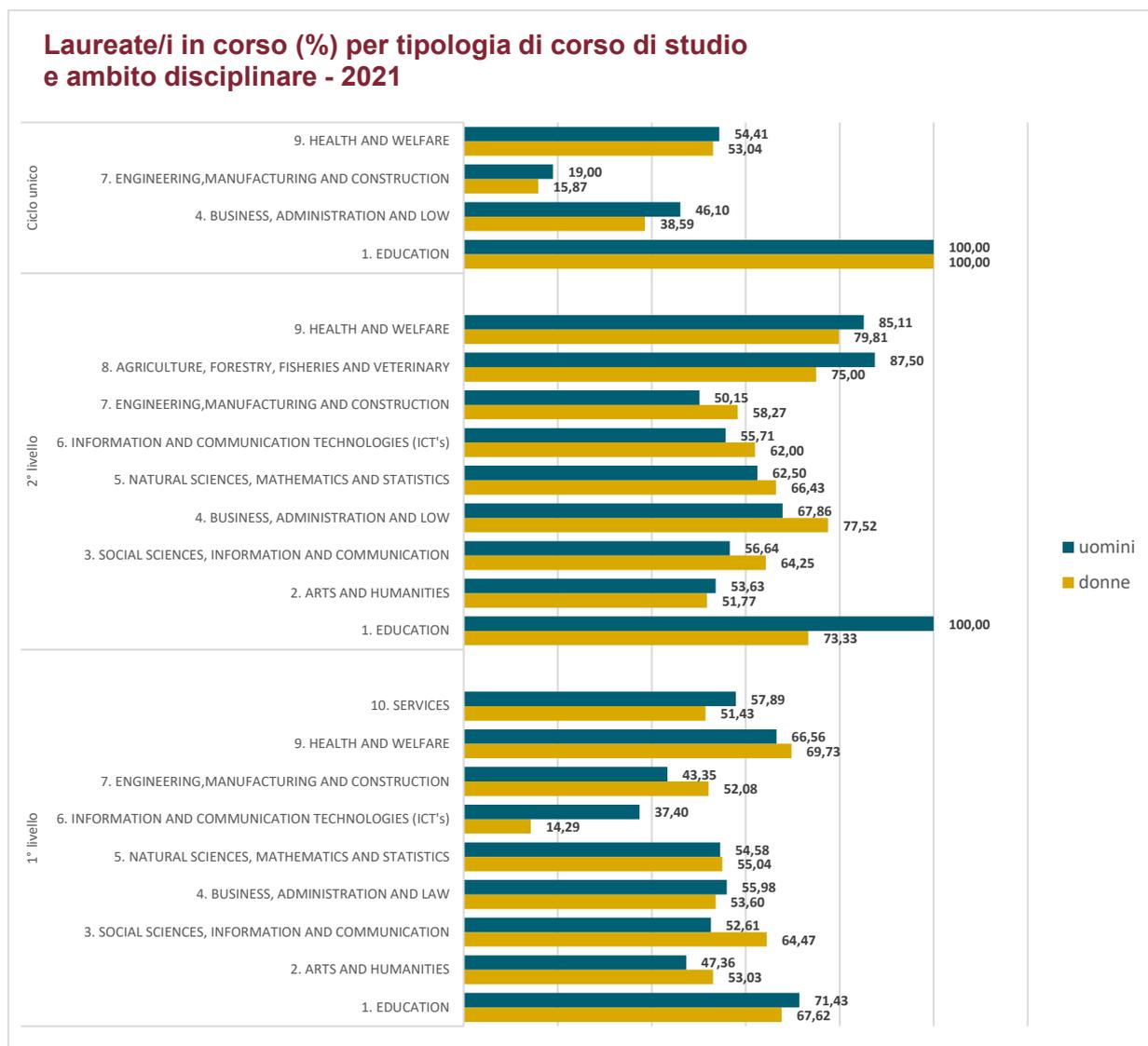
Nel grafico successivo è rappresentata la percentuale di laureate regolari e rispettivamente laureati regolari, nei diversi livelli di studio negli anni solari 2020 e 2021. Sia nei corsi di laurea che nei corsi di laurea magistrale la quota di laureate regolari è sensibilmente maggiore della corrispondente quota maschile, in entrambi gli anni considerati; nei corsi di laurea magistrale a ciclo unico la percentuale maschile è superiore a quella femminile anche se non marcatamente accentuata.

Laureate/i in corso (%) per tipologia di corso di studio - 2020 e 2021



³ Fonte dei dati: INFOSTUD, estrazione del 18/3/2022

Nel grafico successivo è rappresentata per ogni tipologia di corso di studio e per ogni ambito disciplinare la quota di laureate regolari e, rispettivamente, di laureati regolari nell'anno 2021⁴.



La prevalenza maschile nei corsi a ciclo unico, già evidenziata nell'analisi complessiva, si mantiene all'interno delle singole aree disciplinari.

Nelle lauree di primo livello la componente femminile prevale pressoché in tutti gli ambiti anche se non con differenze marcate. Oltre che negli ambiti 1. Education, di cui si è già osservato in nota, e 10. Services, la componente femminile prevale nell'ambito 7. Engineering, manufacturing and construction.

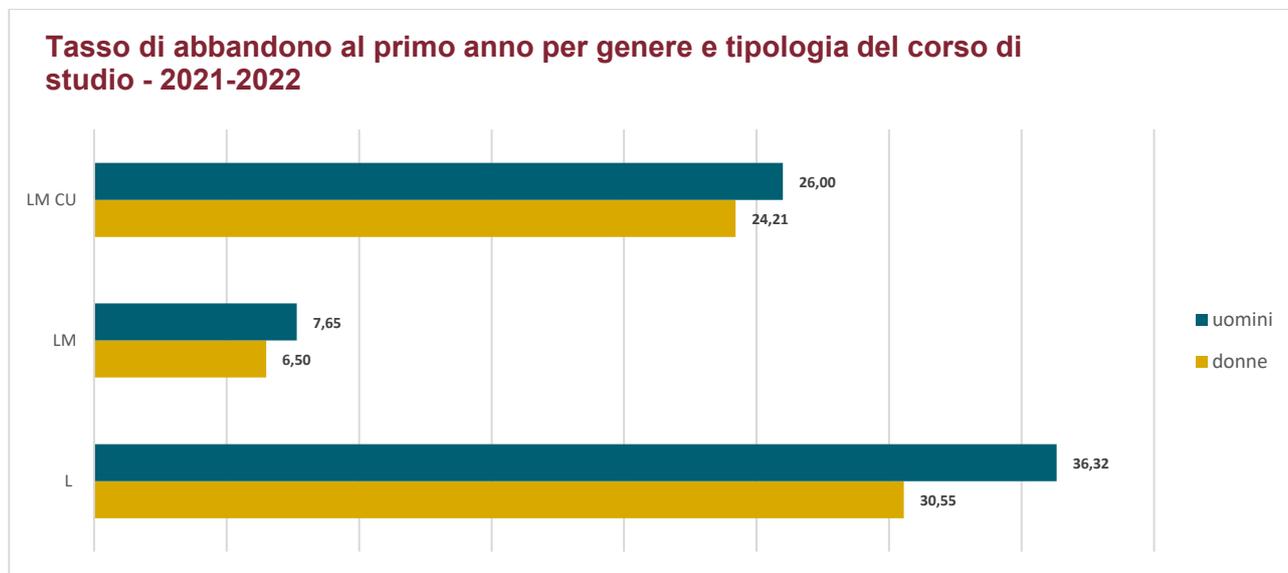
Nelle lauree magistrali la componente femminile prevale pressoché in tutte le aree con le eccezioni, oltre che dell'ambito 1. Education, degli ambiti 2. Arts and humanities, 8. Agriculture, forestry, fisheries and veterinary, 9. Health and welfare (che registra solo lauree magistrali delle professioni sanitarie). È interessante rilevare che anche nell'ambito 6. Information and Communication Technologies (ICT's) le studentesse sono più regolari dei colleghi maschi nel loro percorso formativo.

⁴ Per una corretta interpretazione dei dati occorre ricordare che per i corsi di studio di attivazione molto recente, come ad esempio la laurea magistrale a ciclo unico nell'ambito 1. Education, la quota di laureati regolari è necessariamente elevata.

Abbandono degli studi al primo anno per tipologia di corso e genere⁵

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 2021/22 e sono calcolati sulle immatricolazioni femminili e, rispettivamente, maschili dell'anno precedente⁶.



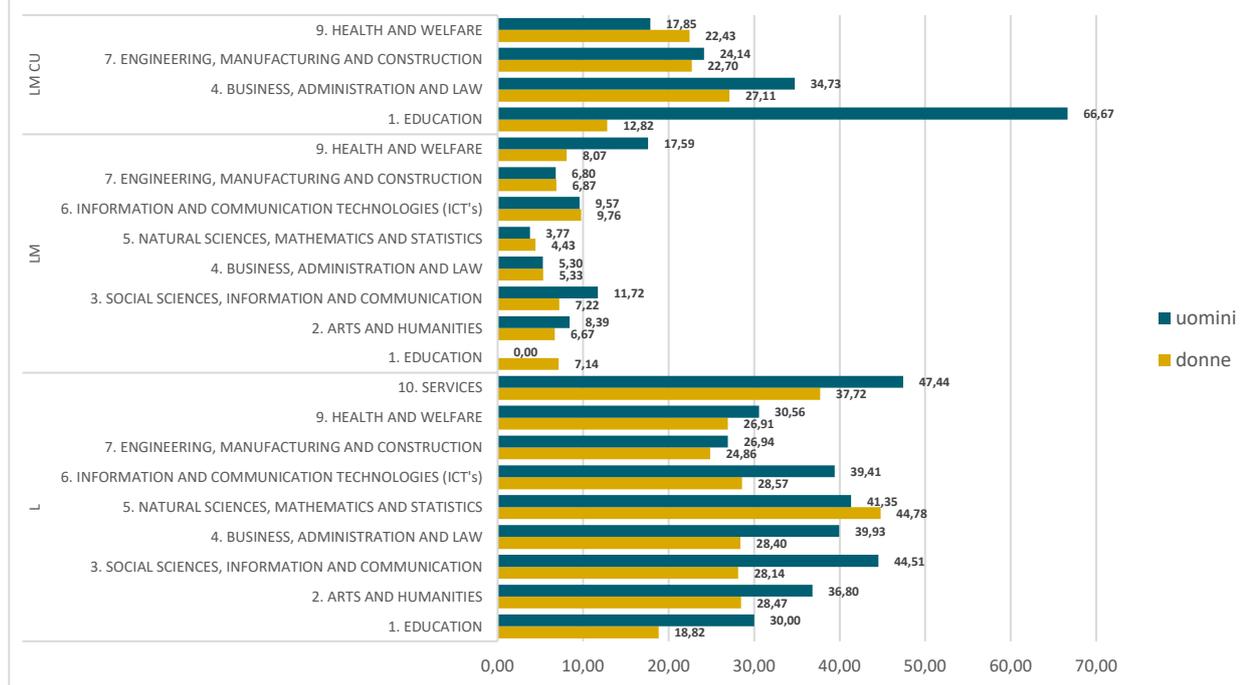
Gli abbandoni al termine del primo anno del percorso non raggiungono mai quote preoccupanti nei corsi di laurea magistrale, dove le scelte degli studenti sono più determinate e consapevoli e soprattutto è minore il disorientamento del primo accesso agli studi universitari; questo aspetto è nitidamente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

Anche nei singoli gruppi disciplinari le differenze nei tassi di abbandono per genere non sono particolarmente rilevanti, con alcune eccezioni mostrate nel grafico che segue.

⁵ Fonte Dati: ANVUR (scheda SUA), estrazione del 31/12/2021

⁶ Dato derivato (per differenza) dall'indicatore IC14 della scheda SUA che misura la percentuale degli studenti che proseguono al 2° anno dello stesso corso di studi di immatricolazione

Tasso di abbandono al primo anno: composizione per genere, tipologia di corso di studio e ambito disciplinare - 2021-2022



Per la maggior parte dei gruppi disciplinari il tasso di abbandono delle donne è inferiore a quello degli uomini; la differenza supera i dieci punti percentuali per gli ambiti 1.Education, 3.Social sciences, 6.Information and communication, 4.Business, administration and law, 6.Information and Communication Technologies (ICT's), 10.Services. Lo squilibrio di genere particolarmente elevato per il gruppo disciplinare 1.Education tra i corsi a ciclo unico è una conseguenza del numero particolarmente basso degli studenti maschi nei corsi di studio di questo gruppo disciplinare. Va precisato inoltre che nell'ambito 9.Health and welfare i corsi di LM includono tutti i corsi delle classi delle professioni sanitarie; sempre nell'ambito 9.Health and welfare i corsi di laurea includono tutti i corsi di laurea delle professioni sanitarie e due corsi di laurea della classe L-39.

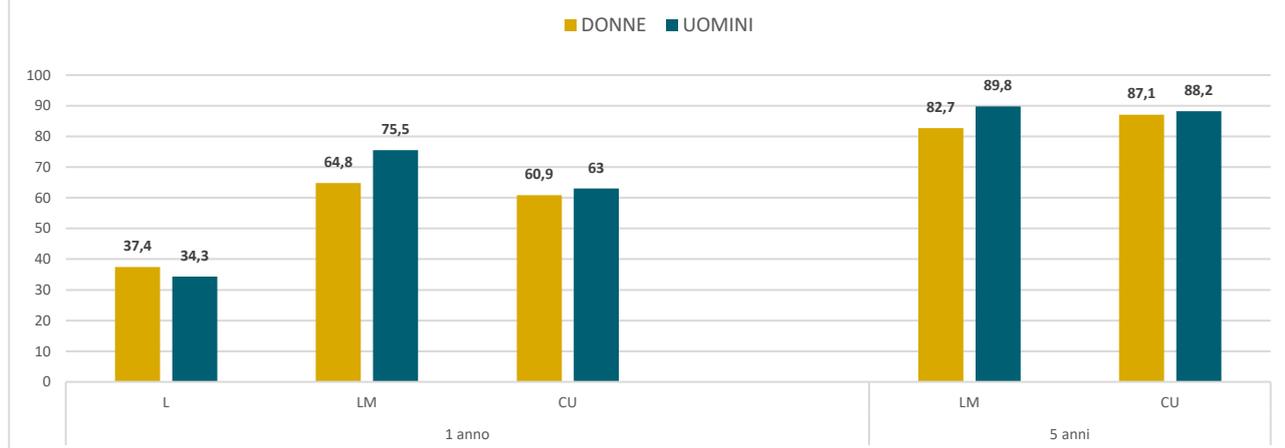
D. Tasso occupazionale e retribuzione

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 XXIII Indagine (2021) - Condizione occupazionale dei laureati. Questa, condotta nel 2020, ha riguardato i laureati triennali, magistrali e di ciclo unico del 2019 indagati a un anno dal conseguimento del titolo, i laureati magistrali e di ciclo unico del 2017 indagati a tre anni dal conseguimento del titolo e i laureati magistrali e di ciclo unico del 2015 a cinque anni dal conseguimento del titolo.

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

Tasso occupazionale a uno e a cinque anni dal conseguimento del titolo



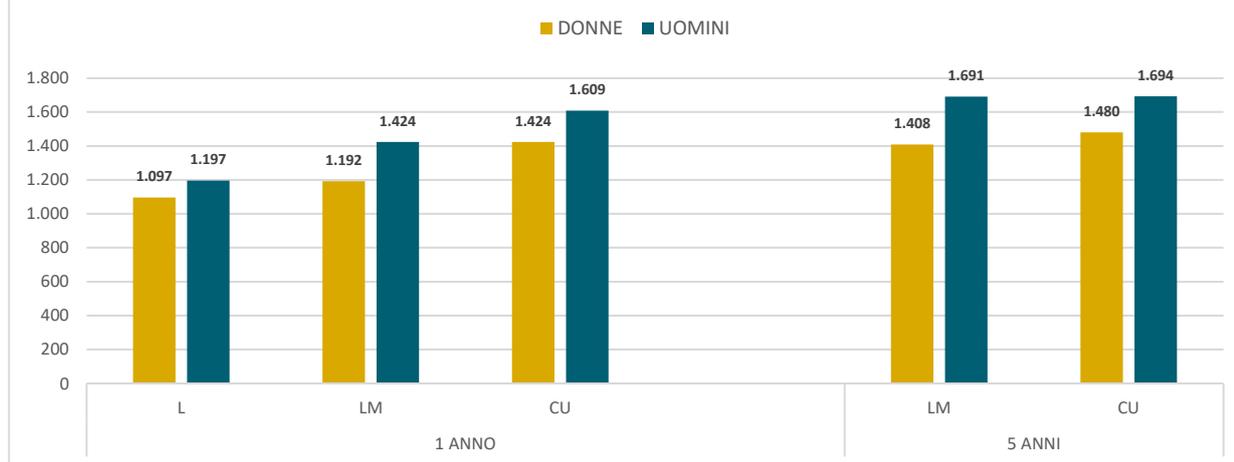
Il tasso di occupazione in generale è più elevato per gli uomini salvo che per i laureati triennali considerati a un anno dal conseguimento del titolo tra i quali la quota di uomini occupati è poco più bassa della quota femminile; la differenza è significativamente a favore degli uomini per i laureati magistrali (10 punti percentuali) e poco più elevata per i laureati di ciclo unico (2 punti percentuali). Una situazione analoga si ritrova a cinque anni dal conseguimento del titolo: 7 punti di differenza a favore degli uomini nei laureati magistrali e una quota poco più elevata nei laureati di ciclo unico.

Va rilevato che rispetto allo scorso anno il tasso di occupazione è diminuito sia per gli uomini che per le donne anche se si osserva una attenuazione dello squilibrio tra i due generi.

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

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

Retribuzione netta mensile a uno e a cinque anni per tipo di laurea e genere



Rispetto allo scorso anno si osserva un aumento nelle retribuzioni nette mensili per entrambi i generi, unica eccezione per i laureati di ciclo unico a cinque anni rispetto ai laureati di ciclo unico a un anno. Nello stesso tempo si rileva una diminuzione dello squilibrio tra generi nel 2020 rispetto all'anno precedente (con la sola eccezione dei laureati di ciclo unico rilevati ad un anno dal conseguimento del titolo), ancora lontano tuttavia da una situazione di equilibrio.

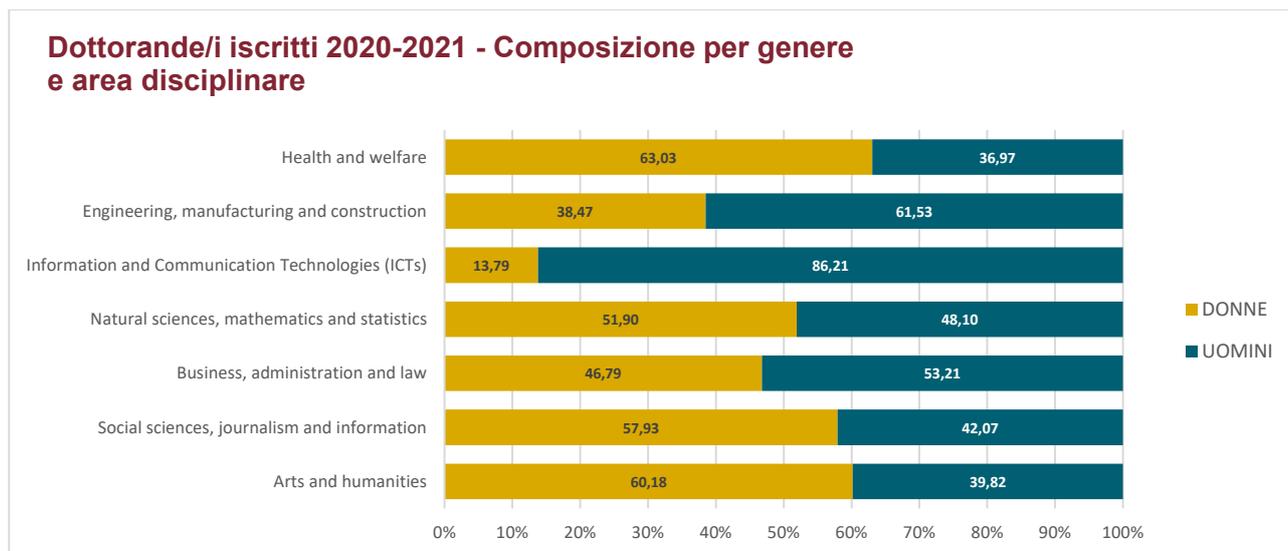
1.2. Dottorato e scuole di specializzazione

A. Composizione

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

Tra i dottorandi, come tra gli studenti, prevale ancora la componente femminile, anche se con un più equilibrato rapporto tra i generi; restano le eccezioni delle aree disciplinari 6. Information and Communication Technologies (ICTs) in cui la componente femminile raggiunge solo il 13,79% e 7.Engineering, manufacturing and construction in cui la componente femminile raggiunge il 38,47, in diminuzione quest'ultima di circa quattro punti percentuali rispetto allo scorso anno, mantenendo in questo modo le caratteristiche della segregazione orizzontale già evidenziata nei corsi di studio.

Il grafico successivo illustra la composizione per genere e area disciplinare delle iscritte/i ai corsi di dottorato nel 2020/21.

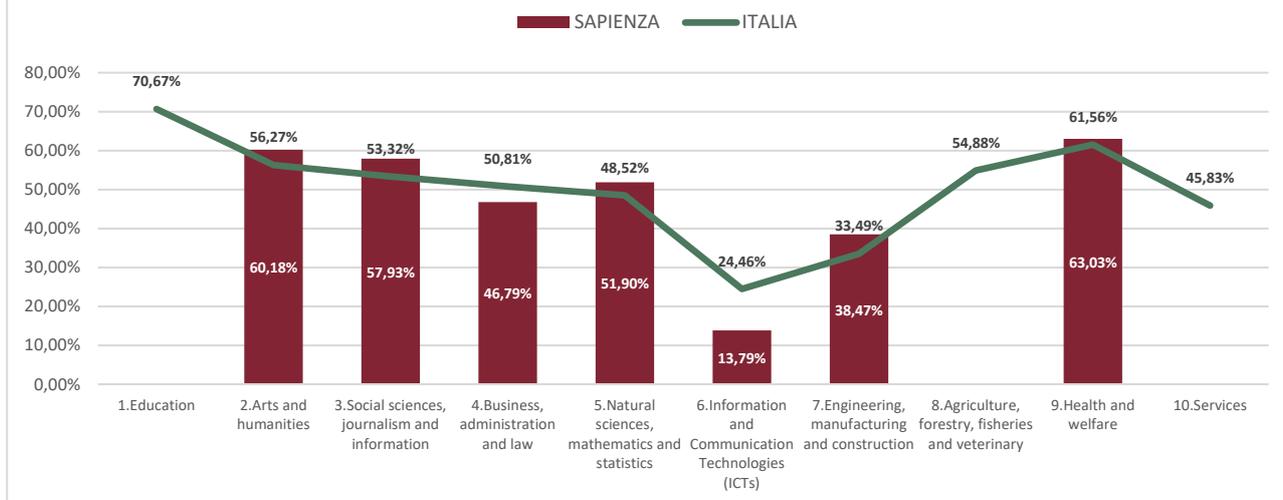


Rispetto allo scorso anno il numero di iscritte/i è rimasto costante (è diminuito di sole sei unità) ma nel complesso delle aree disciplinari è cambiata la composizione per genere a sfavore della componente femminile che è passata da 54,15% nel 2019/20 a 51,68% nel 2020/21. Nelle singole aree disciplinari la componente femminile pur mantenendosi prevalente, tranne che nell'ambito 3.Social sciences, journalism and information, è diminuita ovunque, talvolta anche sensibilmente come nel caso dell'area 4.Business, administration and law dove è scesa al 46,79% rispetto al 51,17 dell'anno precedente.

Nell'area STEM costituita dalle aree 6. Information and Communication Technologies (ICT's) e 7.Engineering, manufacturing and construction la componente femminile è diminuita in entrambe le aree, di poco (1,76 punti percentuali) nell'area 6 ma significativamente (3,28 punti percentuali) nell'area 7.

La distribuzione per genere nelle aree disciplinari del dottorato ripropone la distribuzione nazionale con una accentuazione della scarsa presenza femminile nell'area 6.Information and Communication Technologies (ICTs); nel grafico che segue è riportata la presenza femminile (%) nei dottorati Sapienza e i corrispondenti valori nazionali. La diminuzione della presenza femminile nel dottorato di ambito 4. Business Administration and Law già rilevata si riflette in una diminuzione anche rispetto al valore nazionale. Nel grafico successivo i valori nazionali sono rappresentati attraverso una linea spezzata per evidenziare meglio la differenza con i valori Sapienza.

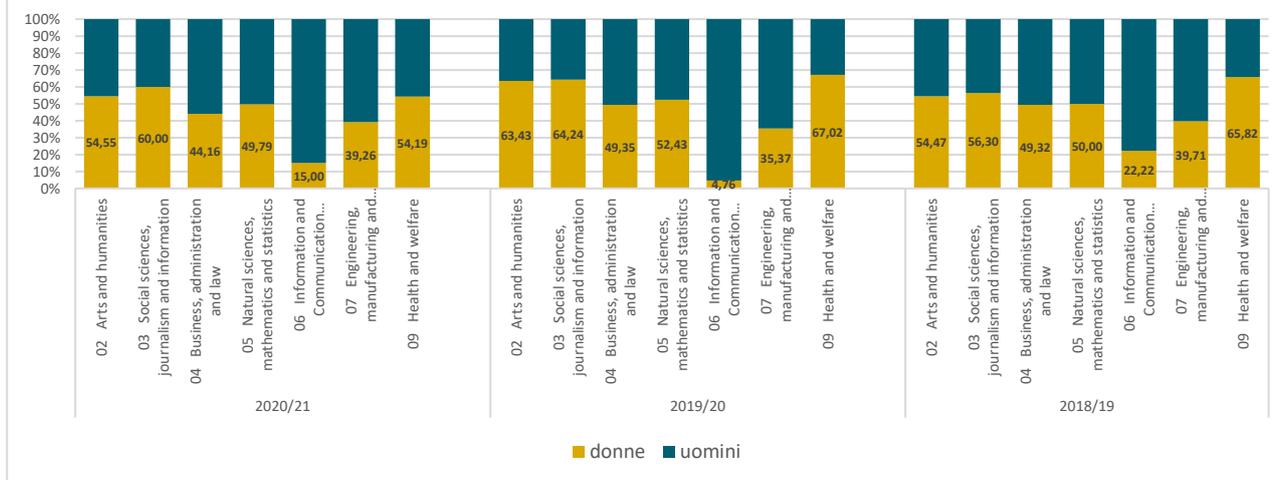
Dottorato - presenza femminile (%) per area di studio Italia vs Sapienza 2020-2021



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

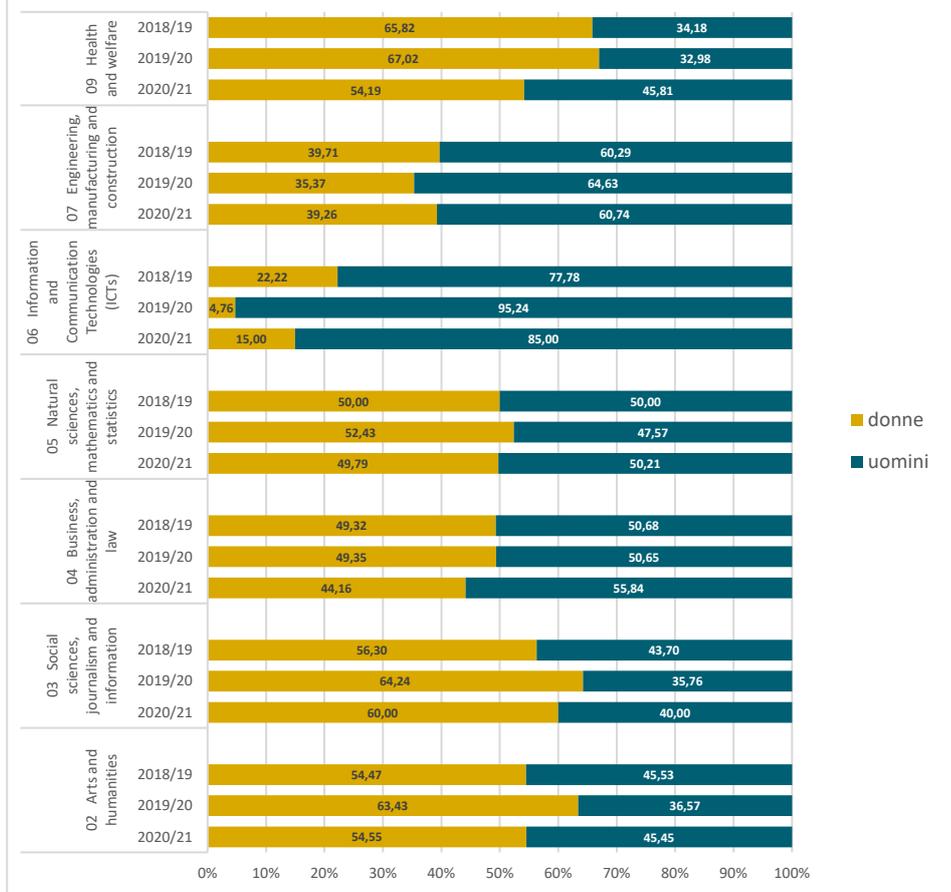
Nel grafico successivo sono considerati le iscrizioni per la prima volta ai corsi di dottorato, distinte per genere e per area disciplinare, talvolta indicate impropriamente con il termine “immatricolazioni”, per il triennio 2018/19-2020/21.

Iscritti per la prima volta al dottorato per genere e area disciplinare nel triennio 2018-2019 - 2020-2021



Nel grafico successivo invece è rappresentato l’andamento delle “immatricolazioni” al dottorato nel triennio 2018/19-2020/21 all’interno di ciascuna area disciplinare.

Isritti per la prima volta al dottorato per area disciplinare e genere nel triennio 2018-2019 - 2020-2021



Tralasciando l'anno intermedio del triennio, nel confronto tra il 2018/19 e il 2020/21, la presenza femminile aumenta, anche se di poco, o resta sostanzialmente stabile. Diminuzioni significative, oltre 5 punti percentuali si colgono nelle aree 4.Business, administration and law, 6.Information and Communication Technologies (ICT's) e 9.Health and welfare.

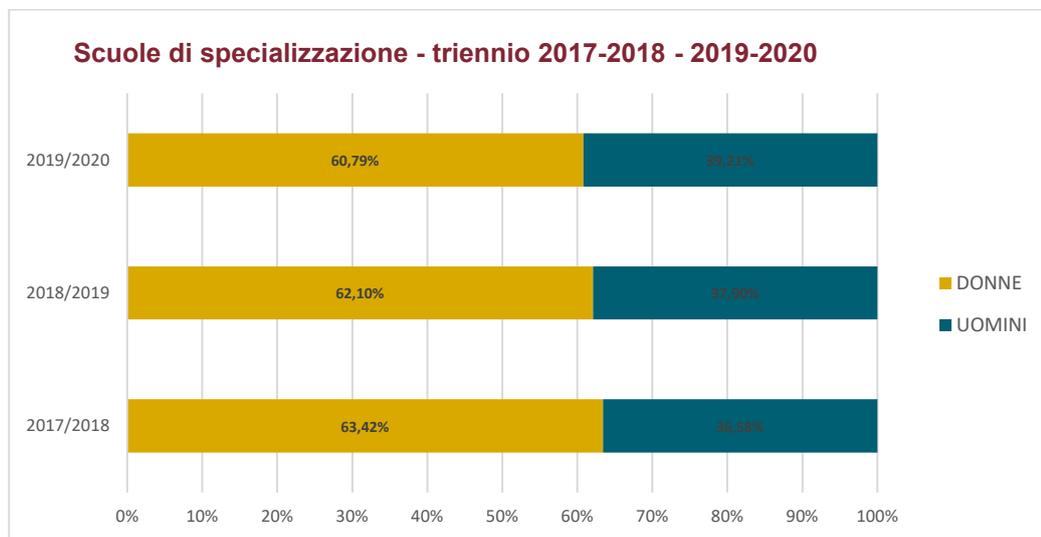
Nelle aree STEM la presenza femminile non esprime cambiamenti tra il 2018/19 e il 2020/21 nelle aree 5. Natural sciences mathematics and statistics e 7.Engineering, manufacturing and construction mentre, come già osservato, diminuisce sensibilmente nell'area 6.Information and Communication Technologies (ICT's). È interessante rilevare l'equilibrio di genere nell'accesso al dottorato. Nella tabella che segue, relativamente agli ultimi tre cicli (XXXV, XXXVI e XXXVII) sono riportati, distinti per genere, i candidati e tra questi gli iscritti al dottorato.

Ciclo	Candidati		Isritti al dottorato		Isritti/candidati	
	F	M	F	M	F	M
35	1832	2027	487	553	0,27	0,27
36	2699	2657	511	487	0,19	0,18
37	2109	2151	678	660	0,32	0,31

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

Iscritte/i ai corsi di specializzazione per genere

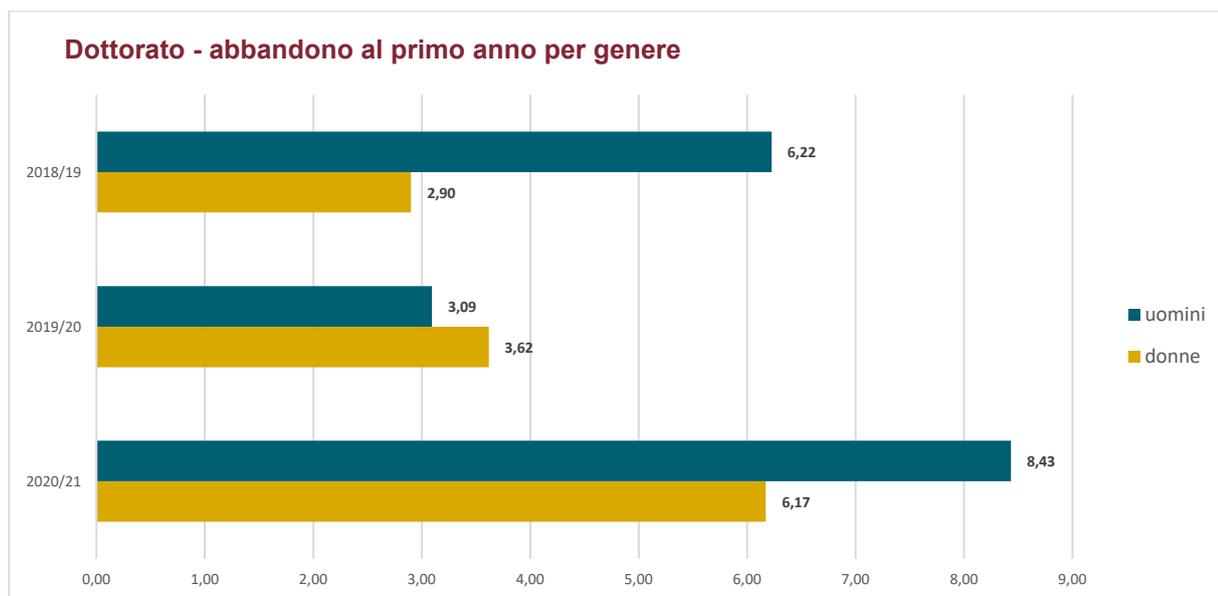
Per le scuole di specializzazione i dati disponibili sono, come per lo scorso anno, relativi al triennio 2017-2018 - 2019-2020. La situazione perciò è la stessa dello scorso anno, salvo allineamenti dovuti ad aggiornamento e consolidamento dei dati. La presenza femminile è prevalente e persistente nel triennio.



B. Performance

Tasso di abbandono ai corsi di dottorato per area di studio e genere⁷

Il tasso di abbandono al primo anno del corso di dottorato è ottenuto rapportando il numero di donne che abbandonano al primo anno sul totale delle iscritte al corso di dottorato nell'anno precedente e corrispondentemente per gli uomini. Nel grafico successivo sono considerati le studentesse/studenti iscritte/i nell'anno accademico 2020/21 e nei due precedenti 2019/20 e 2018/19; gli abbandoni si riferiscono all'anno successivo.

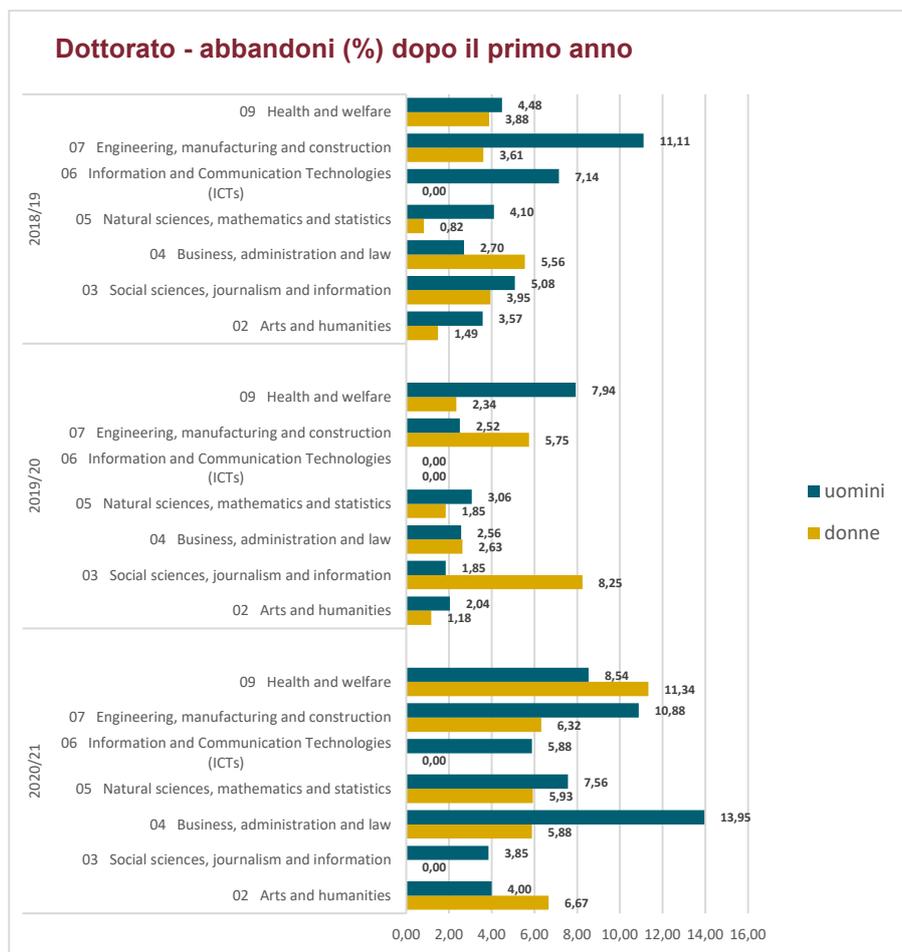


Il grafico mostra che il tasso di abbandono al primo anno maschile è più elevato del corrispondente tasso al femminile, certamente nel 2020-2021 (abbandoni nel 2021-2022) anche se in quest'ultimo caso i dati non possono ancora ritenersi consolidati.

⁷ Fonte dati: Infostud Sapienza

Per determinare gli abbandoni nelle singole aree disciplinari ISCED, si è proceduto preliminarmente all'associazione dottorato-area sulla base del settore scientifico-disciplinare prevalente o di riferimento del dottorato. La base di partenza è costituita dalla corrispondenza che associa il singolo settore a un'area ISCED; per ogni dottorato sono stati considerati i settori in cui il dottorato si articola e la quota di presenza di ciascun settore; il settore prevalente o di riferimento è il settore cui corrisponde la quota più elevata; l'area ISCED del dottorato è l'area del settore di riferimento.

Nel grafico che segue è indicato - distinto per genere, per area disciplinare ISCED e per il triennio 2018-2019 - 2019-2020 - 2020-2021, il tasso di abbandono dopo il primo anno. Il dato è determinato sulla base degli iscritti per la prima volta a un determinato anno e che risultano non più iscritti nell'anno accademico successivo.



L'aumento del tasso di abbandono nel 2020/21 rispetto all'anno precedente, già rilevato nel dottorato considerato nel suo complesso in realtà si ripropone nelle singole aree disciplinari; all'interno di queste, a parte le aree 2.Arts and humanities e 9. Health and welfare, l'abbandono maschile supera l'abbandono femminile.

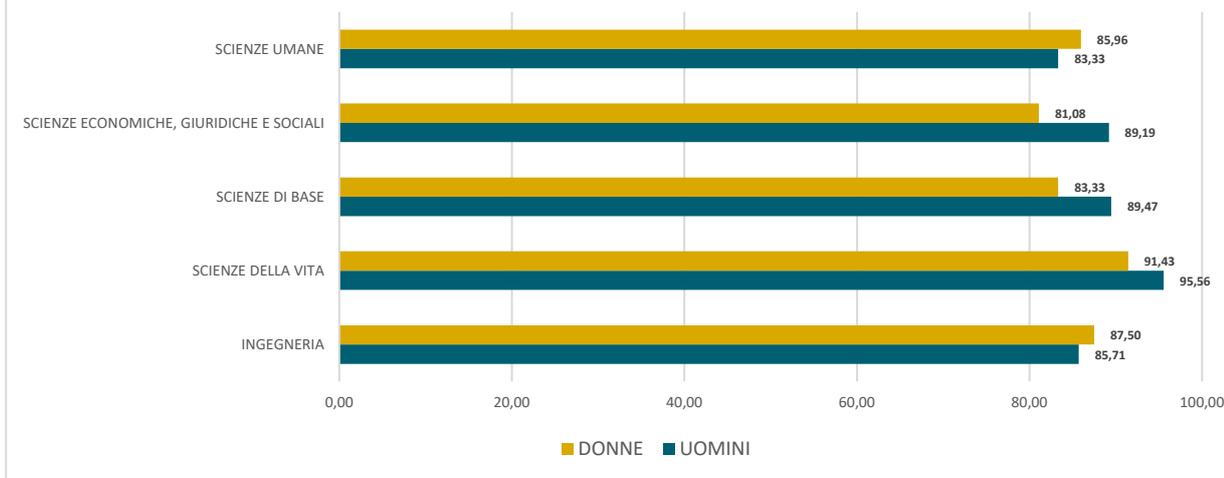
C. Tasso occupazionale e retribuzione

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

Il riferimento per questo aspetto dell'analisi è costituito dall'ultima indagine AlmaLaurea VI Indagine (2021) - Condizione occupazionale dei dottori di ricerca. L'indagine riguarda i dottori di ricerca che hanno conseguito il titolo nel 2019 intervistati a un anno dal conseguimento del titolo. I dottori di ricerca nell'indagine sono classificati in cinque classi e precisamente:

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

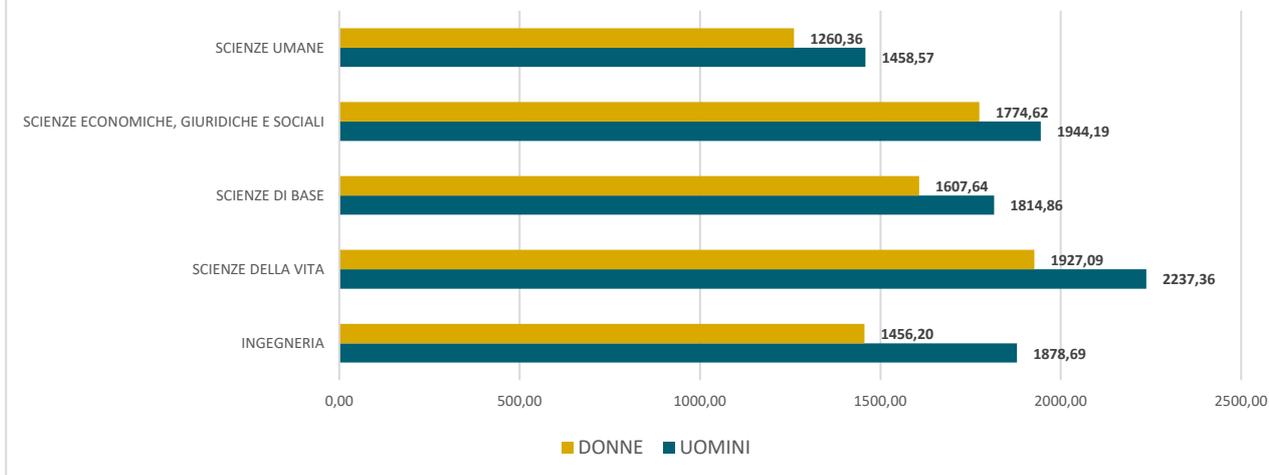
Dottori di ricerca - tasso di occupazione ad un anno dal conseguimento del titolo di dottore di ricerca - 2020



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

La retribuzione mensile netta vede gli uomini in vantaggio in tutti gli ambiti considerati come illustrato nel grafico successivo. Nel complesso dei dottorati la retribuzione femminile complessivamente raggiunge l'86,22% della retribuzione maschile, raggiunge il 91,27% nell'ambito delle Scienze economiche, giuridiche e sociali, ma non raggiunge l'80% nell'ambito dell'Ingegneria (77,51%).

Dottori di ricerca - retribuzione mensile netta a un anno dal conseguimento del titolo - 2020



MINERALOGIA

Musei
di Geologia
e Mineralogia

SAPIENZA
Università di Roma

POLO
MUSEI



2. Personale docente e ricercatore

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

Le categorie esaminate sono:

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

Gli ambiti di indagine per ciascuna categoria riguardano:

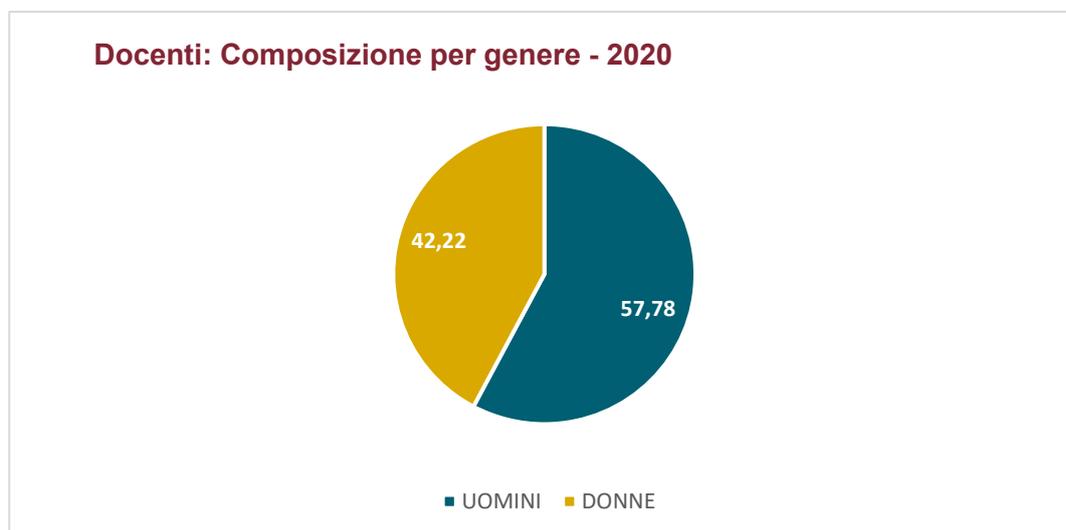
- A. Composizione
- B. Carriera
- C. Ricerca
- D. Didattica

Nell'analisi per aree viene fatto riferimento alla classificazione in Fields of Research & Development (FoRD), necessaria per il confronto europeo e poi alle Aree CUN per consentire un'analisi più aderente al sistema accademico italiano. L'anno di riferimento per l'analisi è il 2020; quando ciò sia necessario per l'analisi dell'evoluzione del fenomeno rispetto agli anni precedenti si farà riferimento al triennio 2018-2020 a meno di casi particolari che verranno specificati volta per volta.

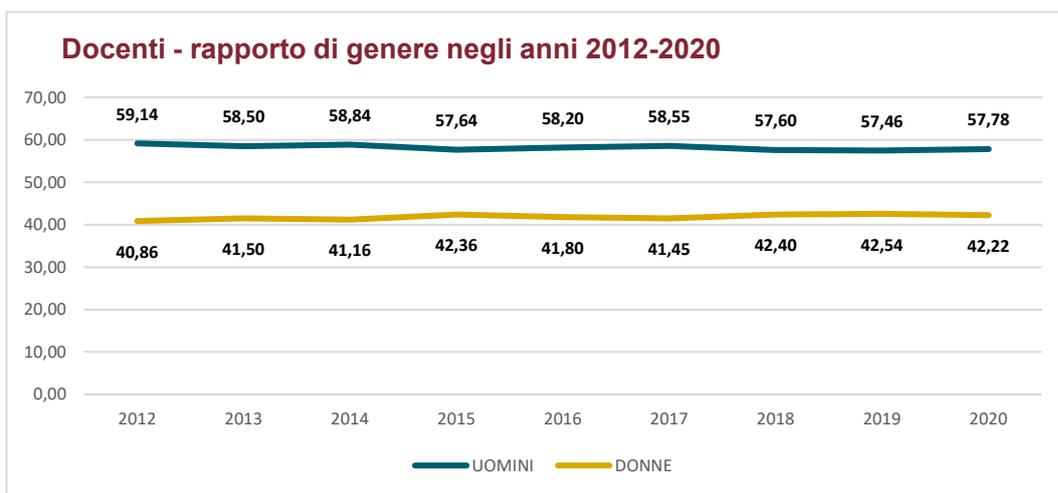
A. Composizione

Genere e ruolo

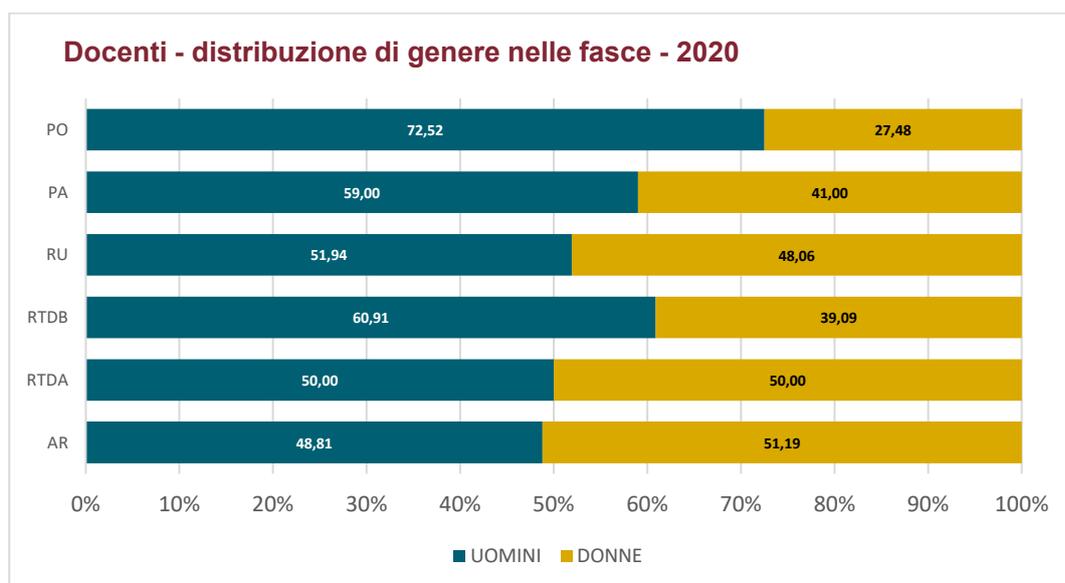
La composizione del personale docente nel suo complesso è a prevalenza maschile, come espresso dal grafico che segue.



La predominanza numerica del genere maschile su quello femminile è pressoché costante nel tempo e sempre superiore di almeno 15 punti percentuali, come illustrato nel grafico successivo.

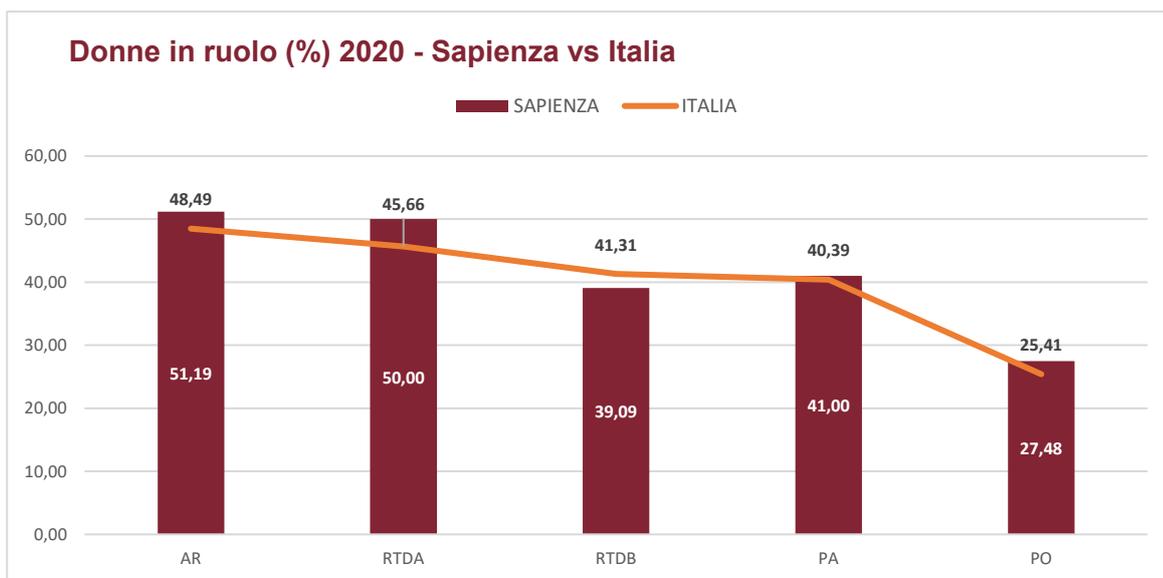


Tuttavia il livello delle quote di genere è diverso nelle diverse fasce. Nel grafico successivo sono considerate le quote percentuali, maschili e femminili, nelle fasce successive di assegno di ricerca (AR), ricercatore a tempo determinato di tipo A (RTDA), ricercatore a tempo determinato di tipo B (RTDB),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



Il grafico delinea abbastanza nitidamente che la quota di presenza femminile, prevalente tra assegnisti di ricerca e alla pari tra i ricercatori di tipo A, decresce rapidamente nei passaggi selettivi successivi fino al passaggio fortemente selettivo da professore associato a professore ordinario. Nell'analisi del grafico occorre ricordare che la fascia dei ricercatori universitari nel ruolo a esaurimento non è alimentata in entrata e dunque non contribuisce alla evoluzione della componente di genere in ateneo.

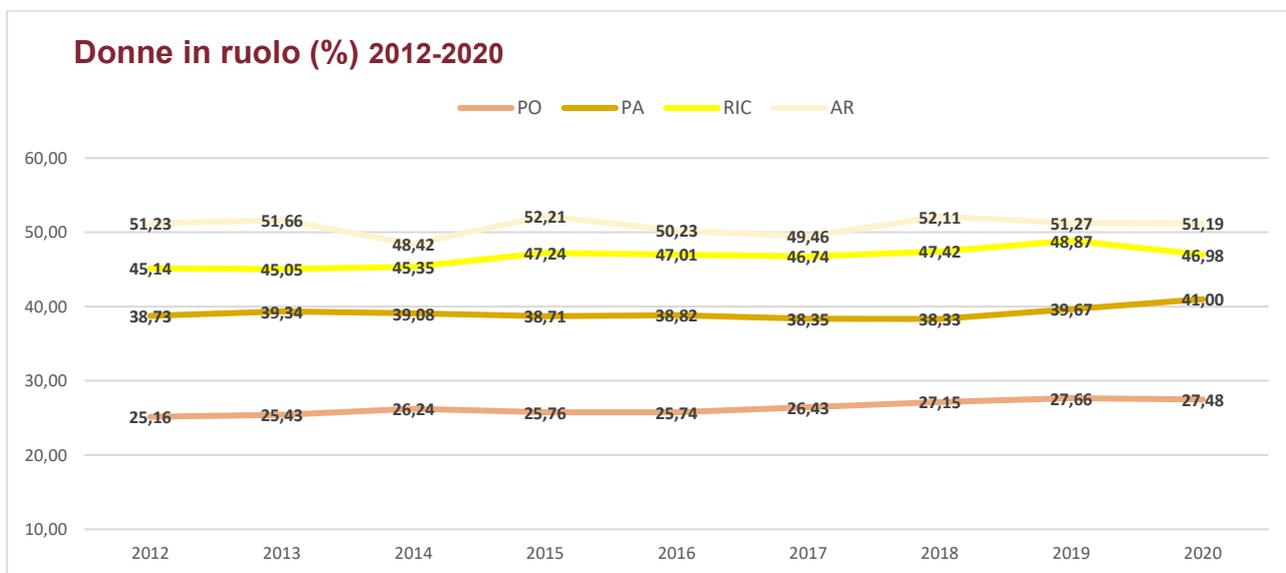
Il rapporto di genere tra docenti nelle diverse fasce in Sapienza è sostanzialmente allineato con lo stesso rapporto negli atenei italiani considerati nel complesso. Nel grafico successivo è rappresentata la presenza femminile nelle diverse fasce di docenza in Sapienza e negli atenei italiani; non è rappresentata la componente dei ricercatori a tempo indeterminato a esaurimento né la componente dei ricercatori a tempo determinato L. 230/2005, quest'ultima tuttora presente con 30 unità (15 uomini e 15 donne) nel complesso degli atenei italiani, ma assente in Sapienza.



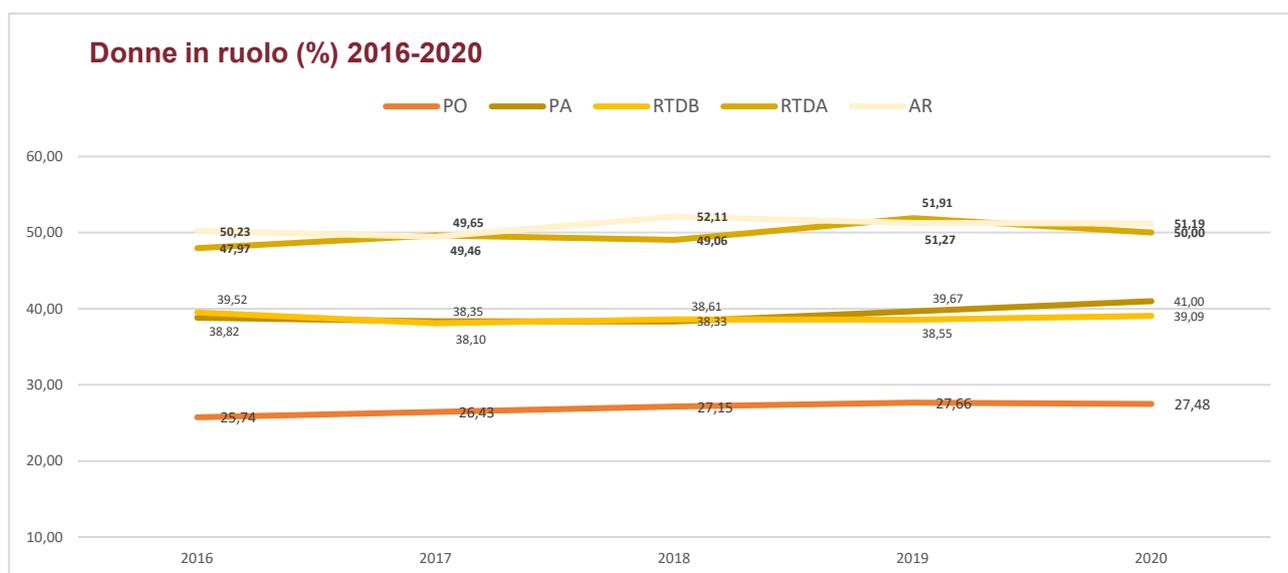
Serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo

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 2020.



Il 2020 non ha introdotto cambiamenti rispetto alla evoluzione delle carriere registrata fino all'anno precedente. Anche in questo caso occorre precisare che sotto la voce RIC sono raggruppati oltre ai ricercatori nel ruolo ad esaurimento, i ricercatori a tempo determinato presenti in Sapienza fino al 2015, i ricercatori a tempo determinato di tipo A e di tipo B la cui presenza in Sapienza è registrata a partire dal 2016. Una immagine storica ma più vicina nel tempo è rappresentata nel grafico successivo che riporta la serie storica a partire dal 2016, considera separatamente i ricercatori di tipo A e di tipo B e non considera i ricercatori del ruolo a esaurimento per i motivi più volte citati.



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

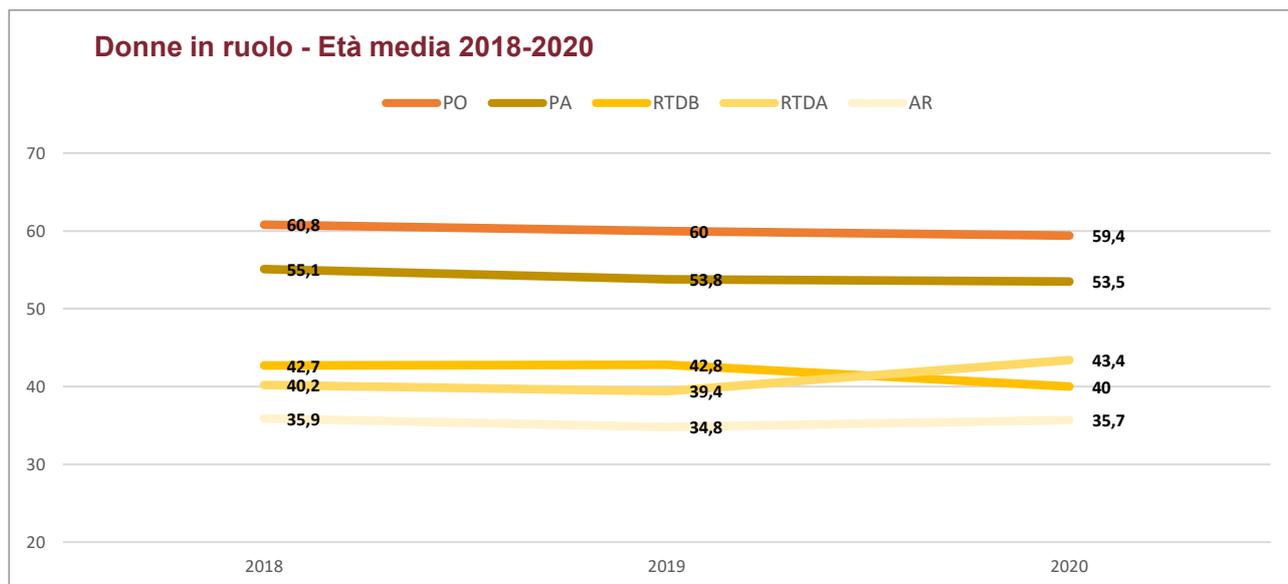
Nelle due fasce di minore presenza femminile (PA e PO) il grafico evidenzia incrementi molto limitati della presenza femminile che non indicano una significativa tendenza al cambiamento.

Età media

Nella tabella successiva è riportata, relativamente al 2020, l'età media dei docenti distinta per ruolo e genere.

Età media per ruolo e genere - 2020		
	Donne	Uomini
PO	59,4	59,4
PA	53,5	53,6
RTDB	40	39
RTDA	43,4	40,9
RU	56,9	58,5
AR	35,7	34,3

Naturalmente è giustificata un'età media elevata tra i ricercatori a esaurimento trattandosi di un ruolo non alimentato da nuove entrate. È anche ragionevolmente giustificata l'età media elevata per i professori ordinari e associati di entrambi i generi, trattandosi dei livelli più avanzati della carriera universitaria. Costituiscono invece elementi di riflessione, per entrambi i generi, l'età media elevata per i titolari di assegni di ricerca, cui segue inevitabilmente un'età media elevata per i ricercatori a tempo determinato di tipo A, in entrambi i casi più elevata tra le donne. Una minore età media per gli RTDB rispetto agli RTDA sembra indicare che nella progressione di carriera emergono i più giovani tra le donne più che tra gli uomini. Il confronto con il triennio precedente 2018-2020 pur non mostrando cambiamenti sostanziali lascia intravedere un trend alla diminuzione dell'età media. Nel grafico successivo è rappresentata l'età media delle donne nei diversi ruoli nel triennio 2018, 2019, 2020.



Il grafico mostra negli ultimi tre anni una tendenza alla diminuzione dell'età media sia tra le ordinarie che tra le associate. Questa tendenza alla diminuzione è leggermente più spiccata tra le ricercatrici di tipo B. Occorre osservare che le tendenze rilevate nel genere femminile si riscontrano anche in ambito maschile ma le variazioni sono più limitate.

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 2020.

Docenti - Distribuzione per classi di età, genere e ruolo

CLASSI DI ETA'	PO		PA		RIC		AR	
	M	F	M	F	M	F	M	F
< 35			1	0	47	23	264	217
35-44	14	2	146	81	175	157	115	177
45-54	102	34	323	259	119	133	24	27
>= 55	425	169	405	268	248	209	6	8

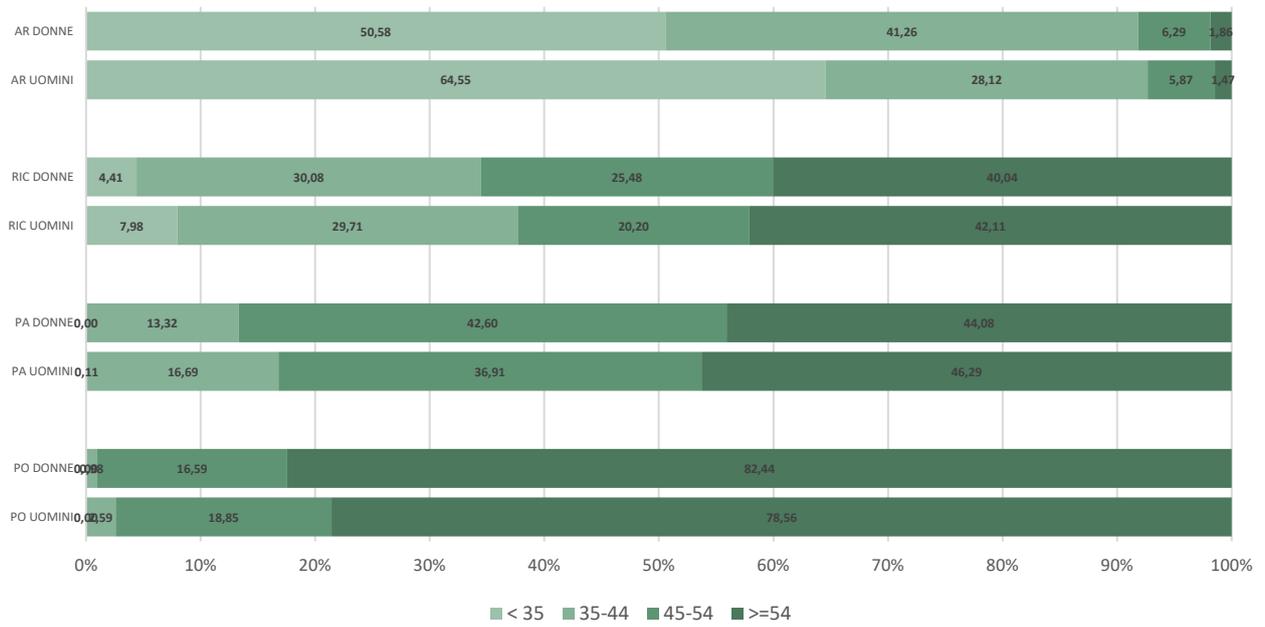
Come per l'anno precedente il ruolo dei professori ordinari non presenta alcun membro giovane (sotto i 35 anni), né uomo né donna, e ben poche unità tra i 35 e 44 anni; al contrario i membri più avanzati in età (55 anni e oltre) costituiscono il 78,56% degli ordinari e l'82,44% delle ordinarie.

Anche il ruolo dei professori associati è raggiunto non prima dei 35 anni sia tra gli uomini che tra le donne; e anche in questo ruolo i membri più avanzati in età (55 anni e oltre) sono poco meno della metà del totale, 46,28% per gli uomini e 44,07% per le donne.

Sotto la voce RIC sono inclusi gli RTDA, gli RTDB e i ricercatori del ruolo a esaurimento; si può ragionevolmente presumere che le unità di età non minore di 55 anni, non poche peraltro, siano prevalentemente ricercatori a esaurimento, una fascia non alimentata da ricercatori in entrata.

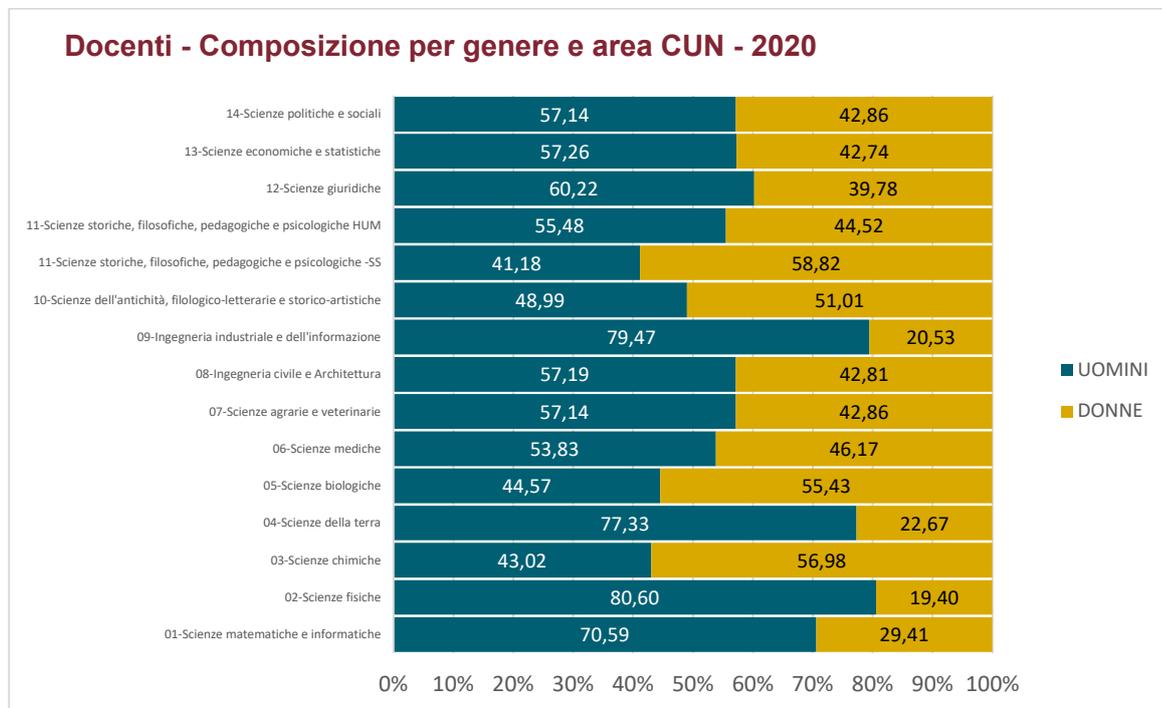
Come è naturale aspettarsi i titolari di assegni di ricerca sono nella maggior parte di età inferiore a 35 anni sia tra gli uomini che tra le donne; non mancano tuttavia unità di età superiore ai 45 anni e addirittura ai 55 anni. Nel grafico successivo sono indicate le quote percentuali, distinte per genere e ruolo, nelle fasce di età.

Docenti - Distribuzione per età, ruolo e genere



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

La composizione per genere nelle aree CUN⁸, indipendentemente dal ruolo, è rappresentata nel grafico che segue⁹:



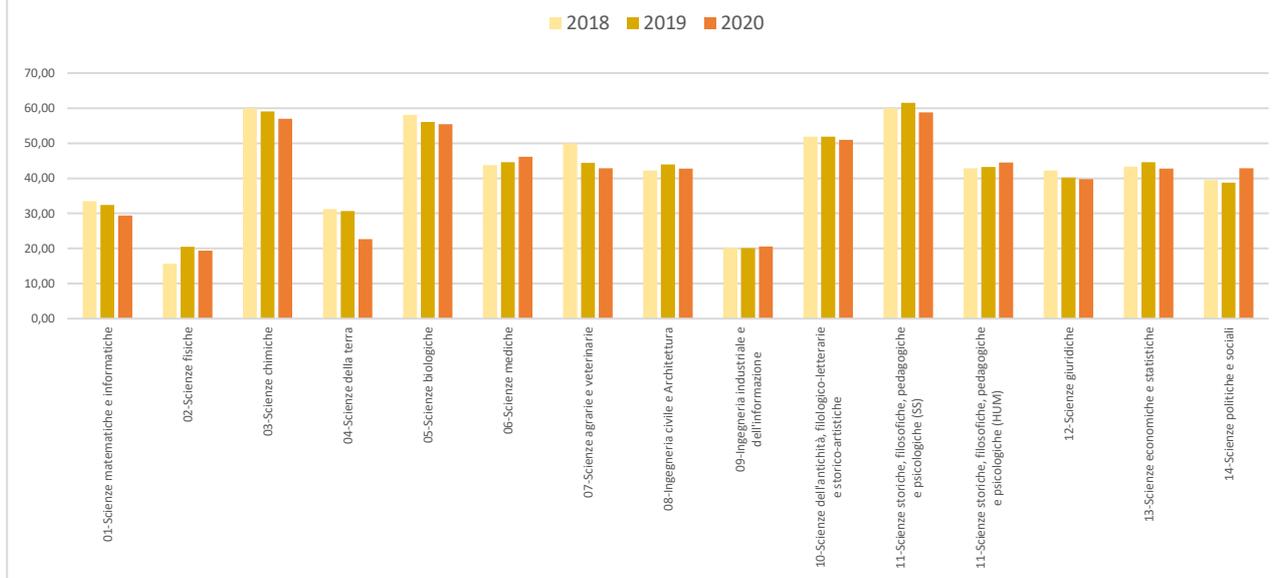
Il grafico mette in evidenza che nella quasi totalità delle aree CUN la presenza femminile è inferiore, anche nettamente inferiore, alla presenza maschile; la presenza femminile supera il 50% solo in 4 delle 15 aree: 3. Scienze chimiche, 5. Scienze biologiche, 10. Scienze dell'antichità, filologiche-letterarie e storico-artistiche e 11. Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche per la sottoarea Social Sciences. Sono altresì evidenziate con chiarezza le aree in cui la presenza femminile è particolarmente bassa, inferiore al 30%: 1. Scienze matematiche e informatiche (29,41%), 2. Scienze fisiche (19,40%), 4. Scienze della terra (22,67%) e 9. Ingegneria industriale e dell'informazione (20,53%).

La presenza femminile nelle aree CUN, in particolare nelle aree in cui minore o sensibilmente minore del 50% non è migliorata nel corso dell'ultimo triennio 2018-2020; piuttosto è diminuita anche nelle aree in cui era particolarmente bassa. La presenza femminile nelle aree CUN nel triennio 2018-2020 è rappresentata nel grafico successivo.

⁸ 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.

⁹ Nel grafico non sono rappresentati i 7 docenti (5 maschi e 2 femmine) classificati come "non definito" perché non appartengono ad alcuna area CUN.

Docenti - Presenza femminile nelle aree CUN - triennio 2018-2020



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

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

Aree CUN	PO	PA	RTDB	RTDA	RU	AR
	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	F (%)
01-Scienze matematiche e informatiche	22,22	35,48	7,69	25,00	36,36	33,33
02-Scienze fisiche	10,81	13,89	20,00	33,33	10,00	30,00
03-Scienze chimiche	42,11	49,30	66,67	75,00	69,57	63,41
04-Scienze della terra	7,14	25,00	0,00	40,00	50,00	25,00
05-Scienze biologiche	44,83	52,50	38,89	65,38	61,02	63,22
06-Scienze mediche	27,59	33,33	36,96	62,96	46,75	76,68
07-Scienze agrarie e veterinarie	0,00	37,50	0,00	100,00	100,00	57,14
08-Ingegneria civile e Architettura	32,65	41,41	53,85	50,00	52,94	44,00
09-Ingegneria industriale e dell'informazione	13,95	24,46	26,09	18,52	15,38	21,05
10-Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	35,59	54,38	63,16	63,64	46,67	47,54
11-Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche (SS)	42,50	60,61	63,64	63,64	63,16	64,91
11-Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche (HUM)	36,67	43,75	50,00	21,43	50,00	62,96
12-Scienze giuridiche	25,00	54,84	14,29	41,18	37,50	45,45
13-Scienze economiche e statistiche	25,64	53,95	41,67	27,78	58,33	52,38
14-Scienze politiche e sociali	18,18	46,67	66,67	42,86	46,67	47,83

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

La lettura per righe, tralasciando i ricercatori a tempo indeterminato in quanto ruolo a esaurimento, evidenzia

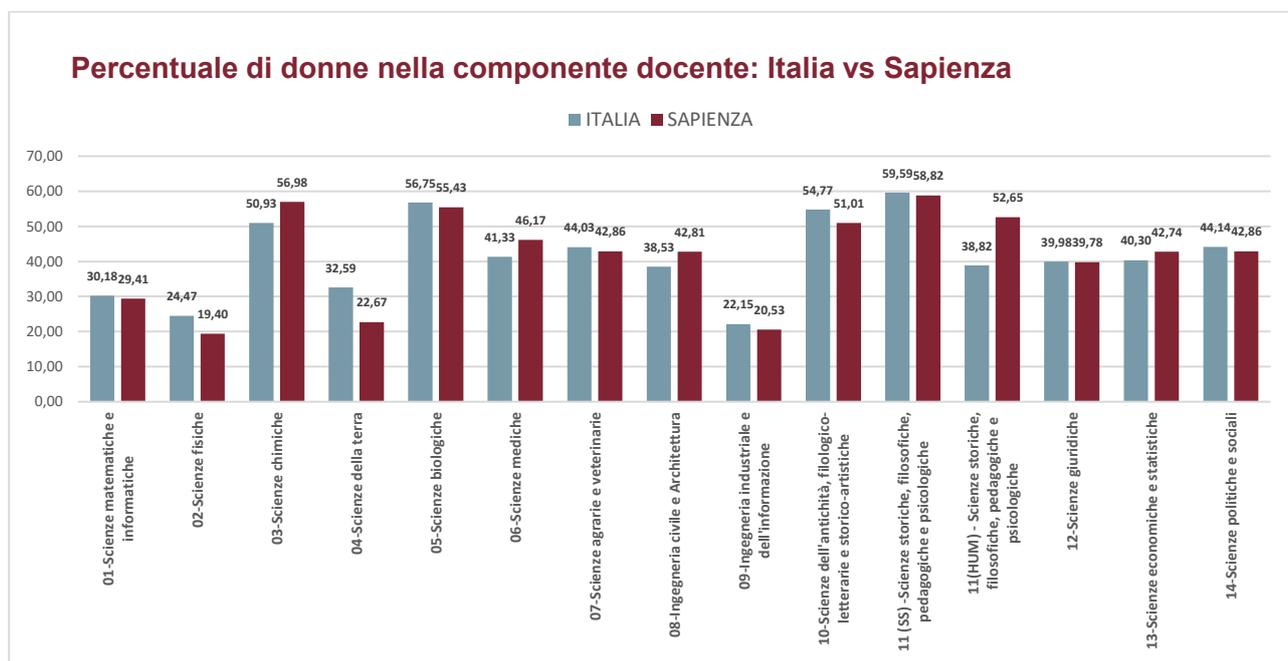
le aree scientifiche a completa prevalenza maschile in tutti i ruoli: Scienze matematiche e informatiche, Scienze fisiche, Scienze della Terra, Ingegneria industriale e dell'informazione.

La lettura per colonne evidenzia innanzi tutto che nel ruolo di professore ordinario, il genere maschile è nettamente prevalente, cioè presente con una presenza percentuale maggiore del 60%, in tutte le aree CUN. Anche tra i professori associati prevale il genere maschile (10 aree su 15 per i professori associati). 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 di ogni area scientifico disciplinare, sulla totalità dei docenti¹⁰.



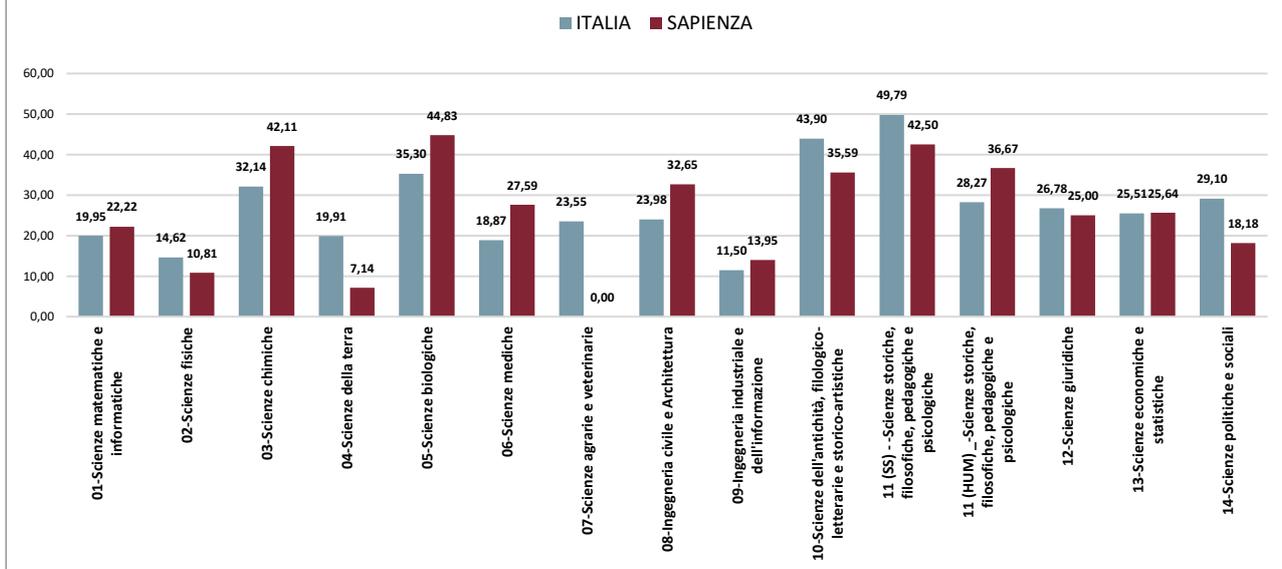
È immediato rilevare già qui che le percentuali più basse di presenza femminile appartengono alle aree CUN 01. Scienze matematiche e informatiche, 02. Scienze fisiche, 03 Scienze della terra, 09. Ingegneria industriale e dell'informazione tutte ricomprese nell'area STEM (Sciences, Technologies, Engineering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

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

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

¹⁰ Non sono conteggiati i numeri, comunque esigui (7), di AR di cui non è definita l'area di appartenenza.

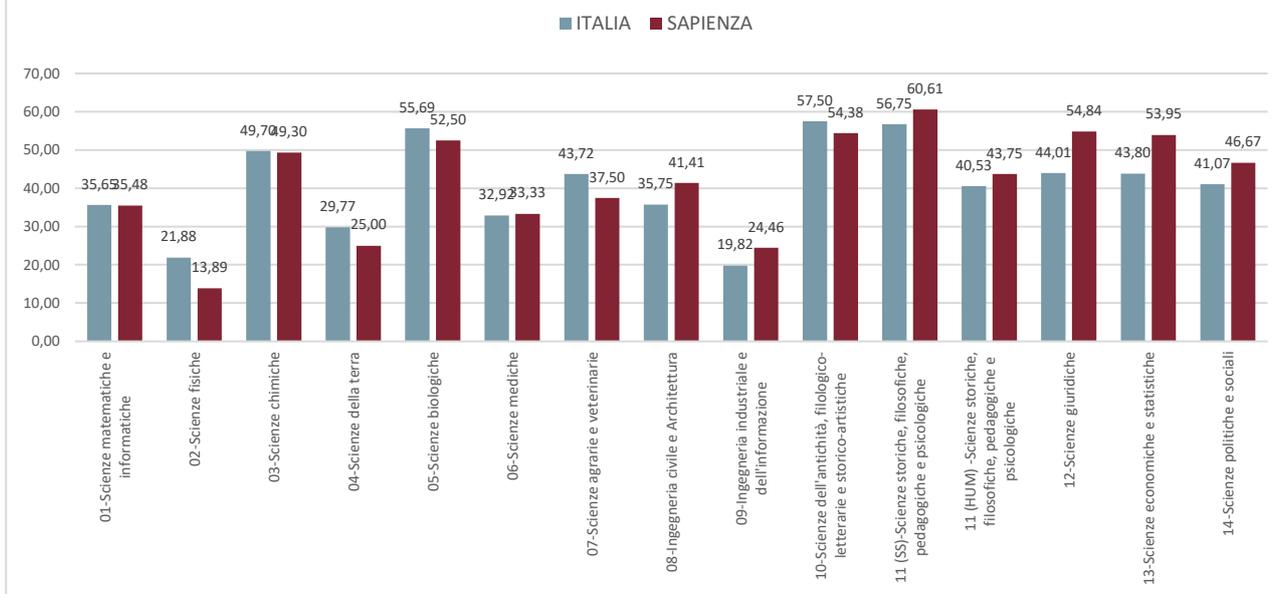
Percentuale di donne nella componente PO: Italia vs Sapienza



La componente femminile è minoritaria in tutte le aree scientifico-disciplinari sia in ateneo che negli atenei considerati nel loro complesso, anche se con intensità diversa nelle diverse aree: in particolare la presenza femminile è più accentuata in Sapienza nell'area 03 - Scienze chimiche, 05 - Scienze biologiche, 06 - Scienze mediche, 08 - Ingegneria civile e Architettura; nella maggior parte delle aree restanti le quote Sapienza sono inferiori, anche sensibilmente inferiori, alle quote nazionali.

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

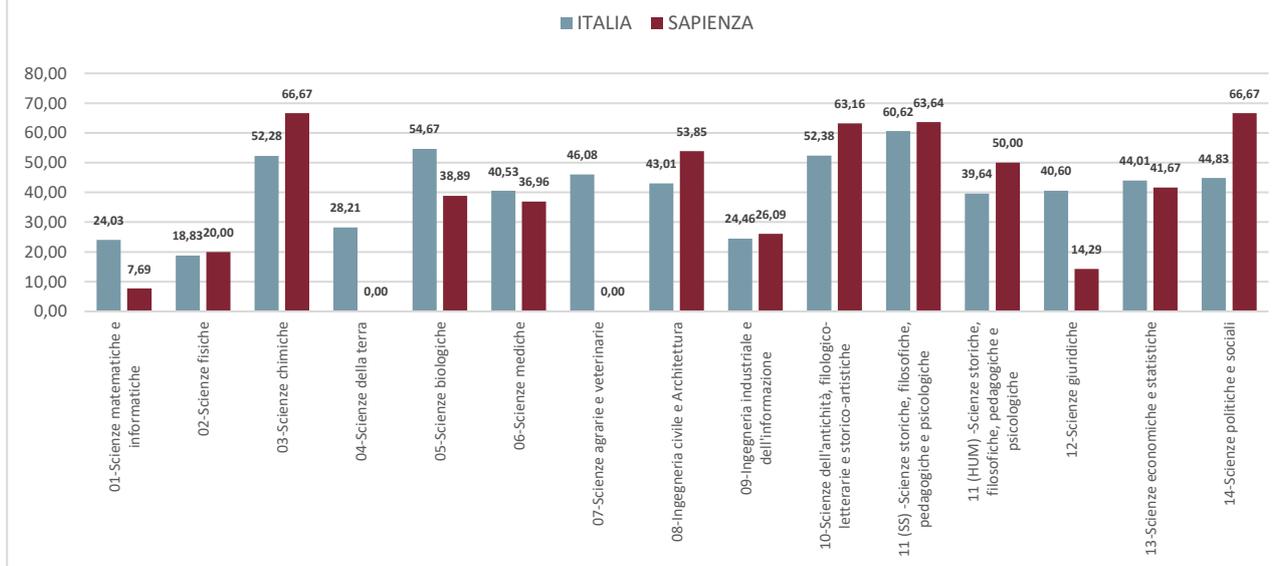
Percentuale di donne nella componente PA - Italia vs Sapienza



La quota femminile tra i professori associati, ovunque più elevata che tra i professori ordinari, è frequentemente allineata con i valori nazionali; si mantiene inferiore al valore nazionale già basso nell'area 02. Scienze fisiche e 04. Scienze della terra mentre è più elevata nell'area 09. Ingegneria industriale e dell'informazione; decisamente più elevata dei corrispondenti valori nazionali nell'area 12. Scienze giuridiche e nell'area 13. Scienze economiche e statistiche.

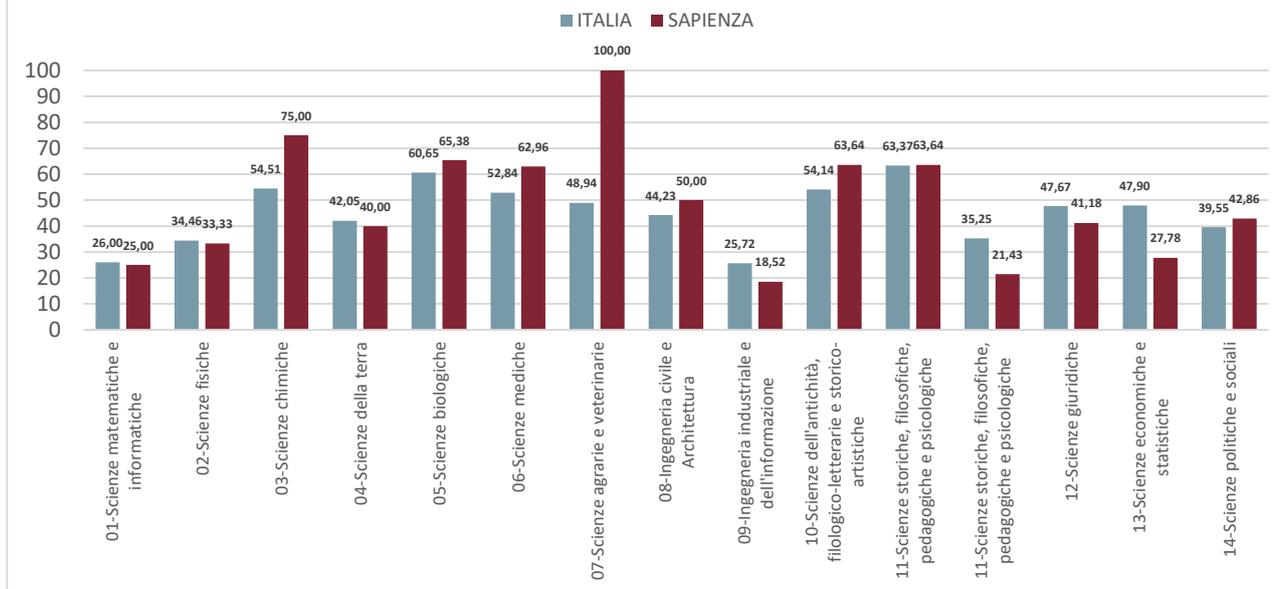
Il grafico successivo esprime il confronto tra la presenza percentuale di donne tra i ricercatori di tipo B in Sapienza e la corrispondente quota nazionale.

Percentuale di donne nella componente RTDB - Italia vs Sapienza



È facile rilevare che in tutte le aree scientifico-disciplinari nelle quali, in Sapienza, la componente femminile è predominante (superiore al 50%), questa è anche superiore alla corrispondente quota nazionale; la quota femminile in Sapienza è sensibilmente inferiore alla quota nazionale nell'area 01. Scienze matematiche e informatiche, 05. Scienze biologiche, 12. Scienze giuridiche; la quota femminile di RTDB è nulla nell'area 04. Scienze della terra; è nulla anche nell'area 07. Scienze agrarie e veterinarie, ma in questo caso in dipendenza del numero estremamente esiguo di componenti dell'area in Ateneo. Nel caso dei ricercatori di tipo A, il confronto tra le quote femminili in Sapienza e le quote nazionali è rappresentato nel grafico che segue.

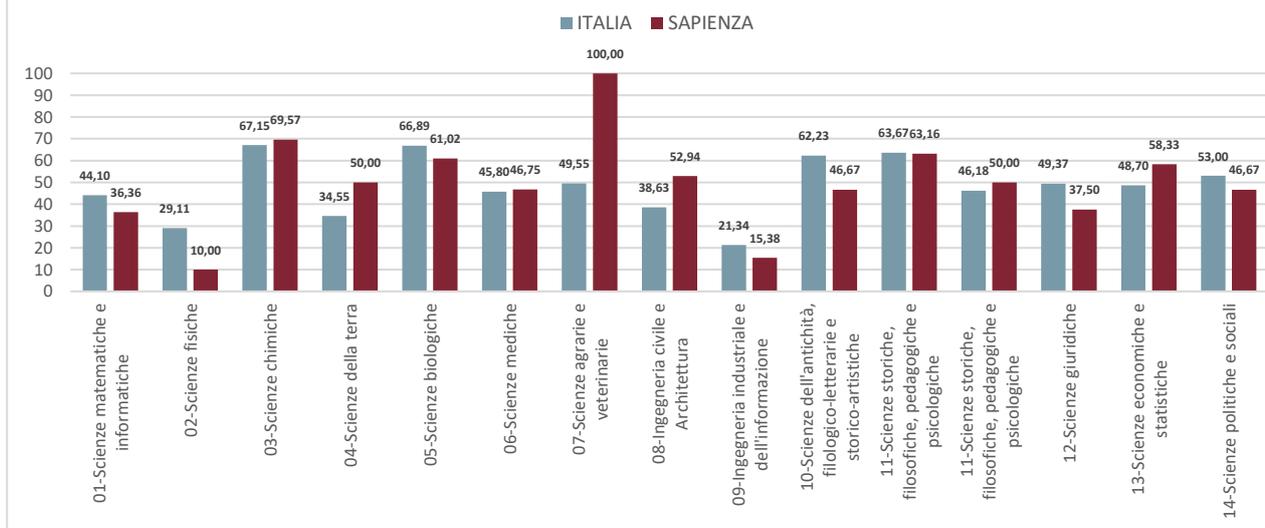
Percentuale di donne nella componente RTDA - Italia vs Sapienza



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

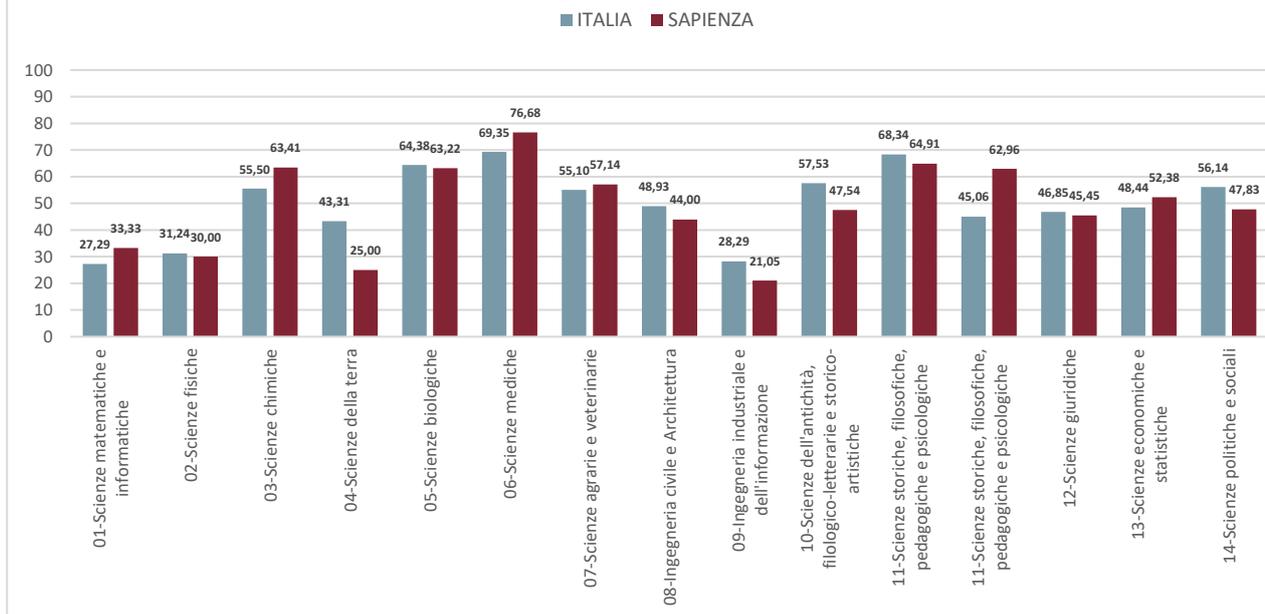
Nel caso dei ricercatori a tempo indeterminato (RU), illustrato nel grafico successivo, a parte il caso estremo dell'area delle Scienze agrarie e veterinarie, le quote nazionali e locali sono sostanzialmente allineate e comunque determinate solo da uscite dal ruolo.

Percentuale di donne nella componente RU - Italia vs Sapienza



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

Percentuale di donne nella componente AR - Italia vs Sapienza



Le quote Sapienza superano le corrispondenti quote nazionali nelle aree 01. Scienze matematiche e informatiche, 03. Scienze chimiche, 06. Scienze mediche e 11. Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche per la parte ricompresa in Humanities.

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

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

- L'area FoRD 01. Natural sciences raccoglie le aree CUN 01-Scienze matematiche e informatiche, 02-Scienze fisiche, 03-Scienze chimiche, 04-Scienze della terra, 05-Scienze biologiche
- L'area FoRD 02. Engineering and technology raccoglie le aree CUN 08-Ingegneria civile e Architettura e 09-Ingegneria industriale e dell'informazione
- L'area FoRD 03. Medical and health sciences coincide con l'area CUN 06. Scienze mediche
- L'area FoRD 04. Agricultural and veterinary CUN 07 coincide con l'area CUN 07. Scienze agrarie e veterinarie
- L'area FoRD 05. Social sciences racchiude l'area CUN 11 per la parte che riguarda le Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche, l'area CUN 12. Scienze giuridiche, l'area CUN 13. Scienze economiche e statistiche, l'area CUN 14 Scienze politiche e sociale e l'area CUN 11 per la parte che riguarda le Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche.

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

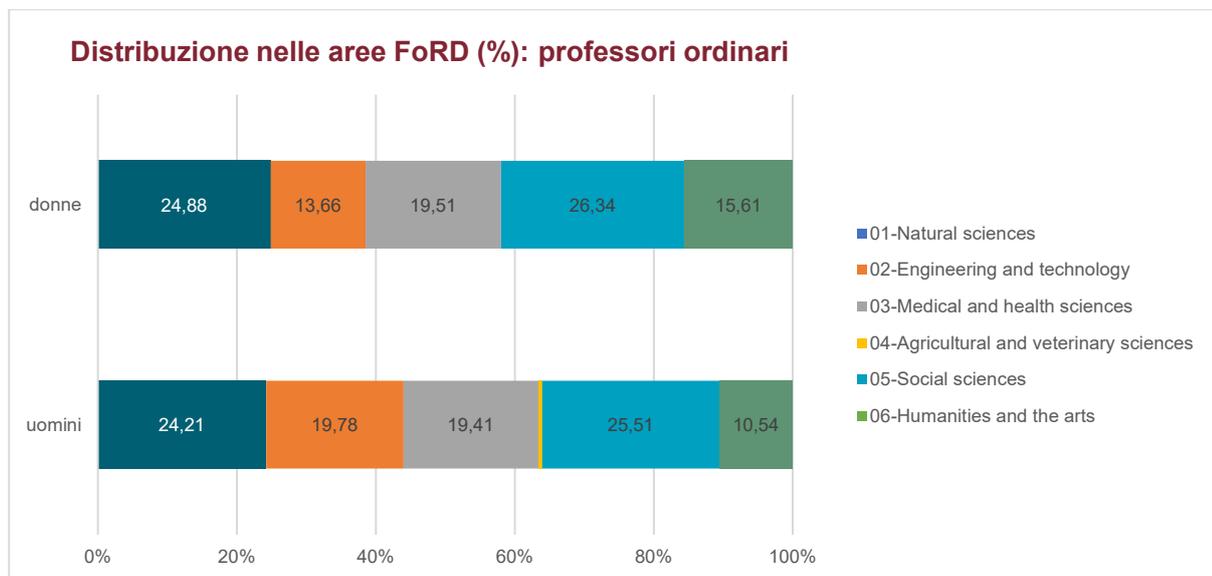
Distribuzione delle donne per ruolo nelle aree FoRD						
	PO	PA	RTDB	RTDA	RU	AR
	F (%)					
01-Natural sciences	28,02	38,54	27,45	52,24	55,14	48,47
02-Engineering and technology	20,74	32,58	36,11	31,11	36,67	26,73
03-Medical and health sciences	27,59	33,33	36,96	62,96	46,75	76,68
04-Agricultural and veterinary sciences	0,00	37,50	0,00	100,00	100,00	57,14
05-Social sciences	28,13	54,17	47,22	41,51	50,98	57,14
06-Humanities and the arts	35,96	51,34	59,26	51,06	48,15	52,27

La presenza femminile nelle aree FoRD risente evidentemente della distribuzione della stessa nelle aree CUN da cui le prime sono costituite. In particolare, la lettura della tabella per colonna mette in evidenza che tra i professori ordinari è nettamente prevalente la presenza maschile in tutte le aree. Tra i professori associati la presenza femminile prevale ma con quote di poco maggiori del 50% nelle aree delle scienze umane e sociali. È interessante rilevare che tra gli RTDB le quote femminili, rispetto allo scorso anno, diminuiscono ulteriormente nell'ambito scientifico, tecnologico e medico mentre aumentano, anche sensibilmente, nell'ambito delle scienze umane e sociali.

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, una netta prevalenza maschile pervade tutti i ruoli nell'area FoRD 02. Engineering and Technology. All'interno dell'area FoRD 01 Natural Sciences confluiscono sei aree CUN e questo spiega come la prevalenza maschile delle aree CUN Scienze matematiche e informatiche e Scienze fisiche in tutti i ruoli sia alleggerita dalla confluenza di Scienze chimiche e Scienze biologiche che sono a prevalenza femminile, fatta eccezione per il ruolo di professore ordinario.

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



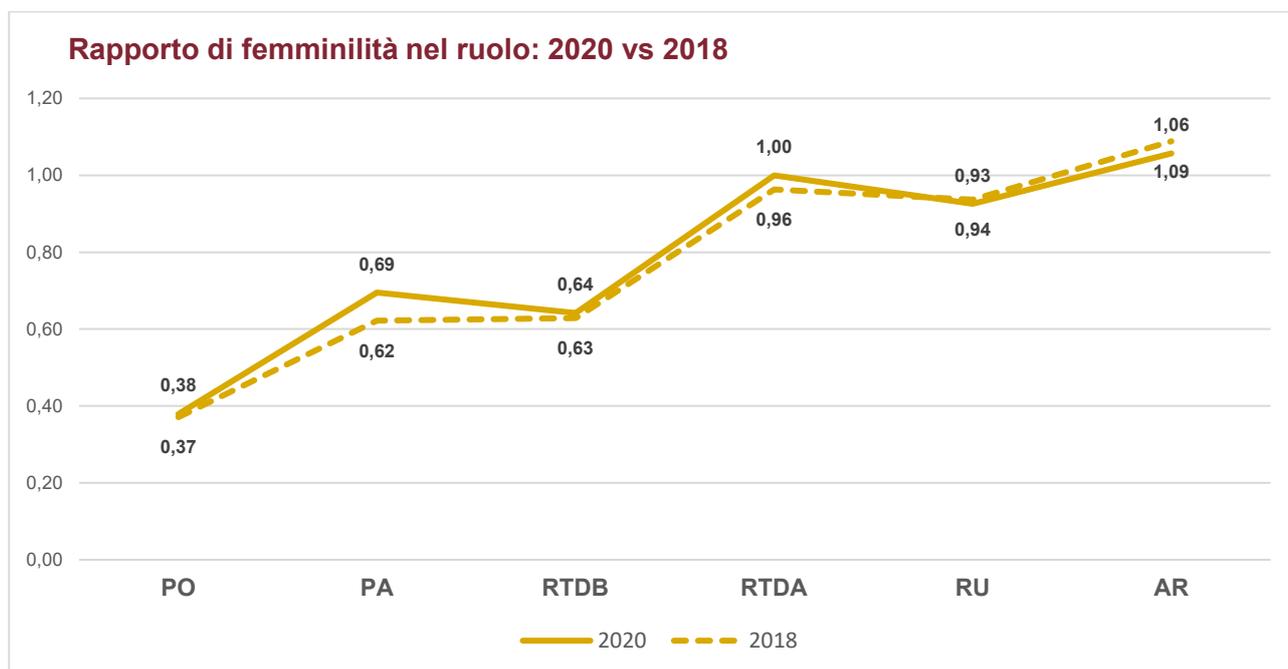
Si osserva che in ogni area, sia per uomini che per donne, la quota di ordinarie/i non è dissimile nelle diverse aree e si ripropone con le stesse intensità sia per gli uomini che per le donne.

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 2018 e 2020; 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 distintamente.

Nel grafico successivo è riportato il rapporto di femminilità distinto per ruolo nel 2018 e nel 2020.



Il grafico evidenzia che il rapporto di femminilità nel triennio, tranne che per i titolari di assegni di ricerca, si è modificato a favore delle donne; resta comunque inferiore all'unità e quindi alla parità per PO, PA, RTDB; raggiunge l'unità per gli RTDA e gli AR; il rapporto di femminilità per la posizione di RU non esprime cambiamenti significativi essendo dipendente 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 lasciata in bianco.

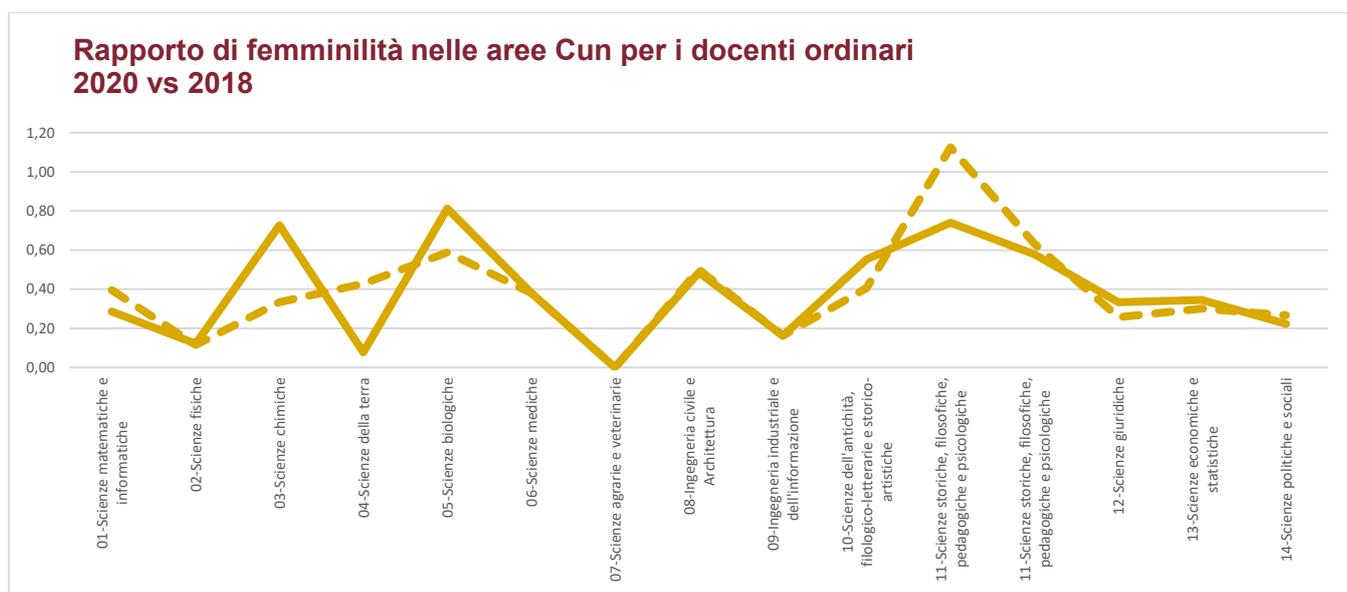
Legenda dei rapporti di femminilità

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 4 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	1	1,5
da tre donne ogni due uomini a due donne ogni uomo	1,5	2
più di due donne ogni uomo	>2	

Aree scientifico-disciplinari	PO		PA		RTDB		RTDA		RU		AR	
	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018
01-Scienze matematiche e informatiche	0,29	0,39	0,55	0,70	0,08	0,44	0,33	0,25	0,57	0,52	0,50	0,35
02-Scienze fisiche	0,12	0,12	0,16	0,11	0,25	0,43	0,50	0,60	0,11	0,18	0,43	0,26
03-Scienze chimiche	0,73	0,33	0,97	1,20	2,00	0,50	3,00	3,00	2,29	1,50	1,73	4,43
04-Scienze della terra	0,08	0,43	0,33	0,28	0,00	0,00	0,67	0,33	1,00	0,75	0,33	0,56
05-Scienze biologiche	0,81	0,59	1,11	1,45	0,64	0,73	1,89	3,75	1,57	1,43	1,72	2,15
06-Scienze mediche	0,38	0,38	0,50	0,37	0,59	0,72	1,70	1,32	0,88	0,87	3,29	2,09
07-Scienze agrarie e veterinarie	0,00	0,00	0,60	0,50	0,00	0,00	no M	no M	no M	no M	1,33	no M
08-Ingegneria civile e Architettura	0,48	0,50	0,71	0,65	1,17	0,40	1,00	2,00	1,13	1,11	0,79	0,59
09-Ingegneria industriale e dell'informazione	0,16	0,16	0,32	0,23	0,35	0,23	0,23	0,14	0,18	0,37	0,27	0,31
10-Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,55	0,41	1,19	1,20	1,71	1,00	1,75	1,18	0,88	1,17	0,91	2,00
11-Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche (SS)	0,74	1,13	1,54	1,19	1,75	1,33	1,75	0,25	1,71	1,91	1,85	2,78
11-Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche (HUM)	0,58	0,63	0,78	0,69	1,00	2,50	0,27	0,50	1,00	0,84	1,70	1,00
12-Scienze giuridiche	0,33	0,26	1,21	0,90	0,17	1,00	0,70	0,33	0,60	1,03	0,83	1,36
13-Scienze economiche e statistiche	0,34	0,30	1,17	0,97	0,71	1,00	0,38	0,83	1,40	1,30	1,10	0,83
14-Scienze politiche e sociali	0,22	0,27	0,88	0,94	2,00	0,20	0,75	0,60	0,88	0,96	0,92	0,25
GENERALE	0,38	0,37	0,69	0,62	0,64	0,63	1,00	0,96	0,93	0,94	1,06	1,09

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 2018-2020, anzi si evidenziano diminuzioni nei valori del rapporto di femminilità, in genere di lieve entità ma talvolta passando da valori superiori all'unità a valori inferiori: nel ruolo di PA nell'area 03. Scienze chimiche; tra gli RTDB nelle aree 10.Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche, 12.Scienze giuridiche, 13.Scienze economiche e statistiche. 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.

Nel grafico successivo è evidenziato il rapporto di femminilità nelle aree CUN tra i professori ordinari nel 2020 (linea continua) a confronto con il 2018 (linea tratteggiata):

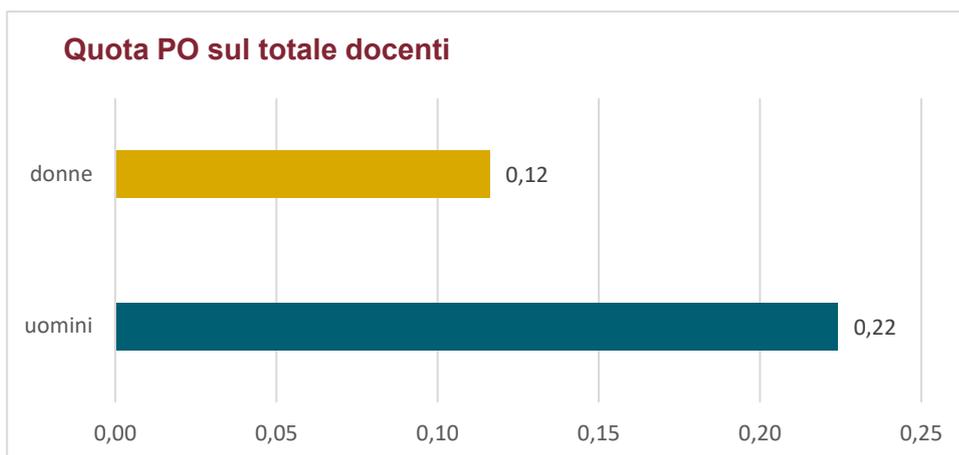


B. Carriera

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 si presenta difficilmente accessibile la posizione di professore di prima fascia.

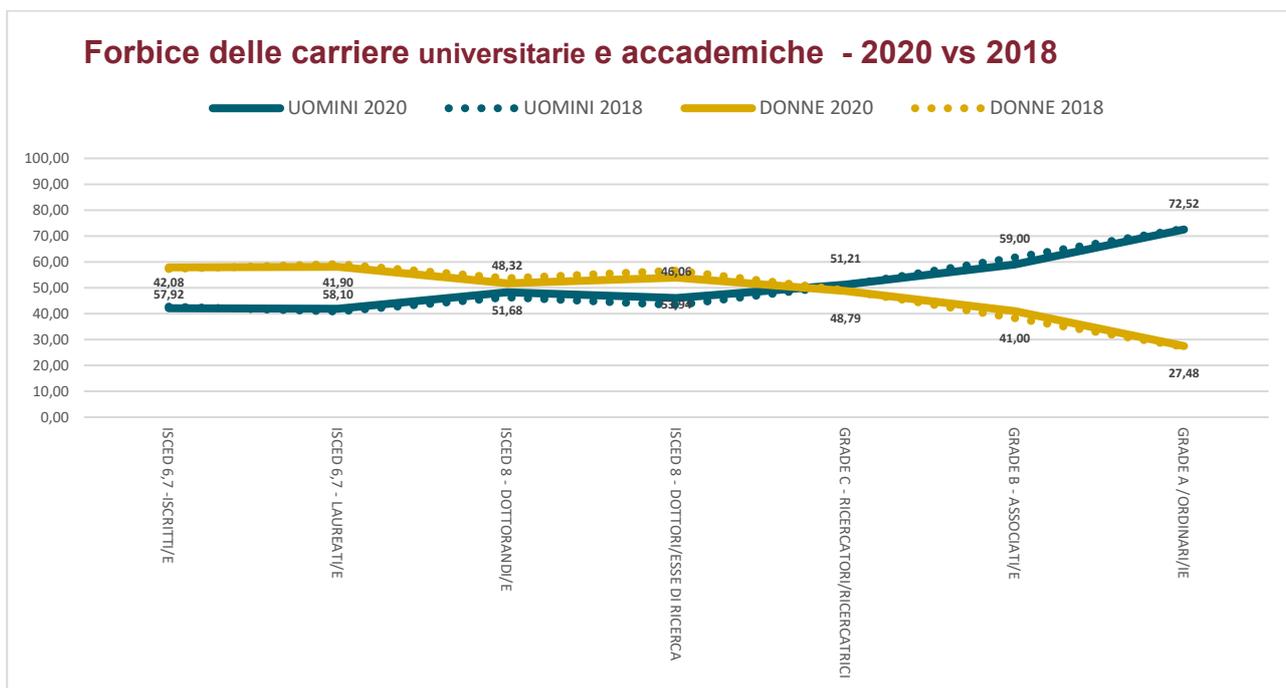
Nel 2020 il rapporto tra donne docenti di prima fascia e totale delle donne docenti è 0,12; il corrispondente rapporto per il genere maschile è poco meno del doppio, 0,22 a indicare - grossolanamente - che il percorso delle donne verso la posizione apicale di professore di prima fascia è quasi due volte più difficile di quella degli uomini. Si osserva che i valori dei rapporti sono rimasti sostanzialmente invariati nel triennio 2018-2020.



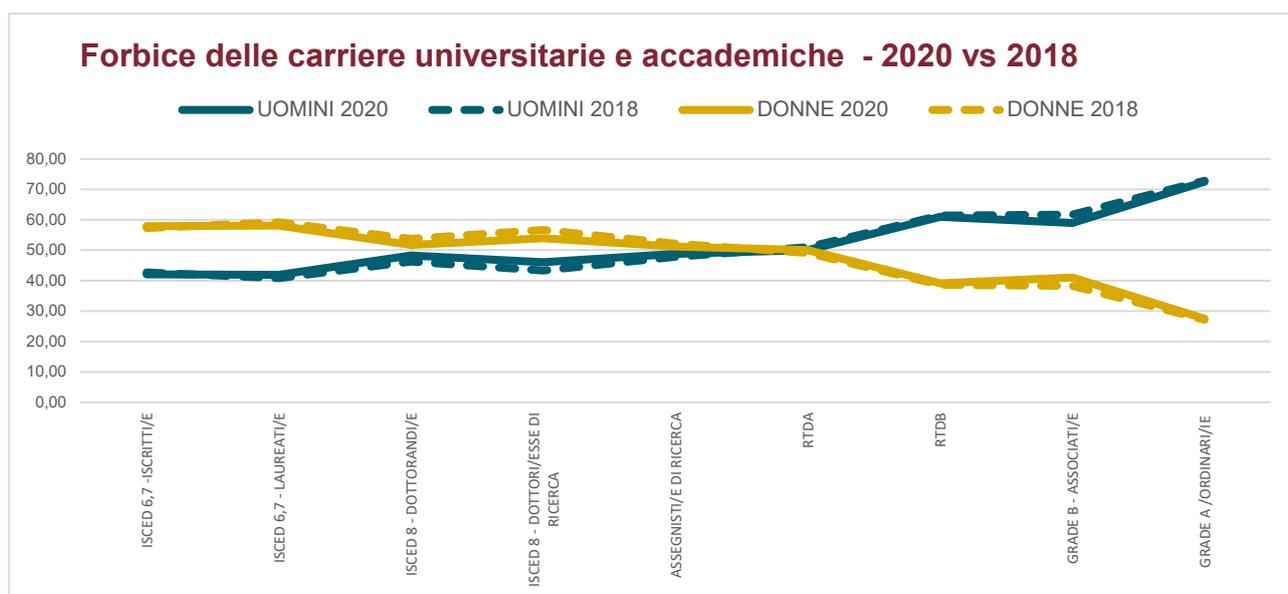
Forbice delle carriere universitarie e accademiche

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

Nel grafico successivo è illustrata la forbice delle carriere che raccorda i diversi livelli relativamente all'anno di riferimento 2020 (linea continua) e confrontata con la stessa forbice nel 2018 (linea a punti).



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



È evidente inoltre nei due grafici che non c'è differenza tra la situazione nel 2020 e il 2018 anche se il divario tra uomini e donne si è tenuamente assottigliato.

Glass Ceiling Index

Il Glass Ceiling Index (GCI) è interpretato come misura della possibilità per le donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (grade A).

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

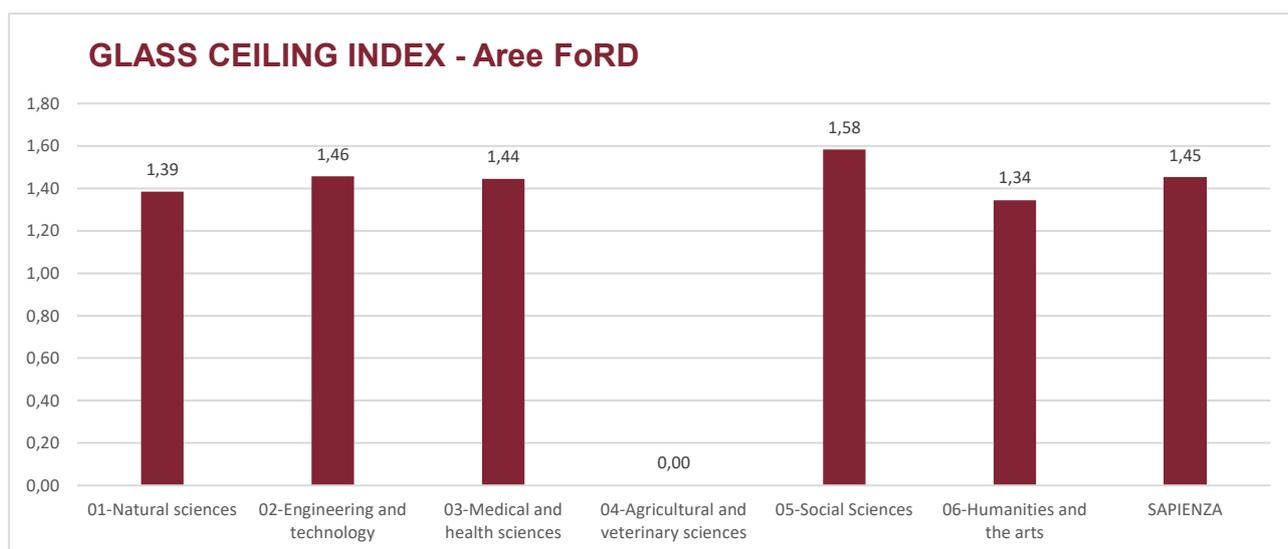
Nella tabella successiva sono riportati i valori del GCI nel triennio 2018-2020.

Glass Ceiling Index (GCI)			
	2020	2019	2018
	1,45	1,46	1,48

In tutti gli anni del triennio considerato il valore del GCI superiore all'unità evidenzia che le donne sono sottorappresentate in prima fascia, anche se si osserva una tenue diminuzione del valore dell'indice negli anni successivi del triennio. In ogni caso, è importante sottolineare che, relativamente al 2019¹¹, il valore di Sapienza è inferiore al valore italiano (1,55) e decisamente inferiore al valore EU_28 (1,84).

Nel grafico successivo il valore dell'indice in Sapienza è affiancato dai valori dello stesso, relativi al 2020 (ultimo aggiornamento), nelle aree FoRD.

¹¹ http://Carriere_Femminili_Universita_2021



A parte il valore nullo per l'area 04. Agricultural and veterinary sciences, dovuto solo al fatto che per quest'area è nullo il numero di donne nel grade A di professore ordinario, è ben più alto del valore Sapienza il GCI per l'area 05-Social Sciences e, di pochissimo, il valore per l'area 02. Engineering and technology. Nell'area STEM, che è costituita dalle aree FoRD 01. Natural sciences e 02. Engineering and technology, il GCI è 1,42, più basso del valore dell'indice in Sapienza e dello stesso nella sola area 02. Engineering and technology.

Passaggi di ruolo per genere, ruolo e area scientifico-disciplinare¹²

Nella tabella successiva sono riportati, distinti per genere e area scientifico-disciplinare, i passaggi al ruolo di professore associato e i passaggi al ruolo di professore ordinario. Pur nella consapevolezza che nel caso di passaggio al ruolo di associato, il ruolo di provenienza può non essere quello di ricercatore, ci riferiremo per comodità a questi passaggi come passaggi da ricercatore ad associato; analogamente nel caso dei professori ordinari ci si riferirà al passaggio nel ruolo degli ordinari come passaggi da associati ad ordinari, pur non essendo necessariamente il ruolo di provenienza quello di associato nell'anno di riferimento 2020 e nel successivo 2021.

Assunzioni/upgrade

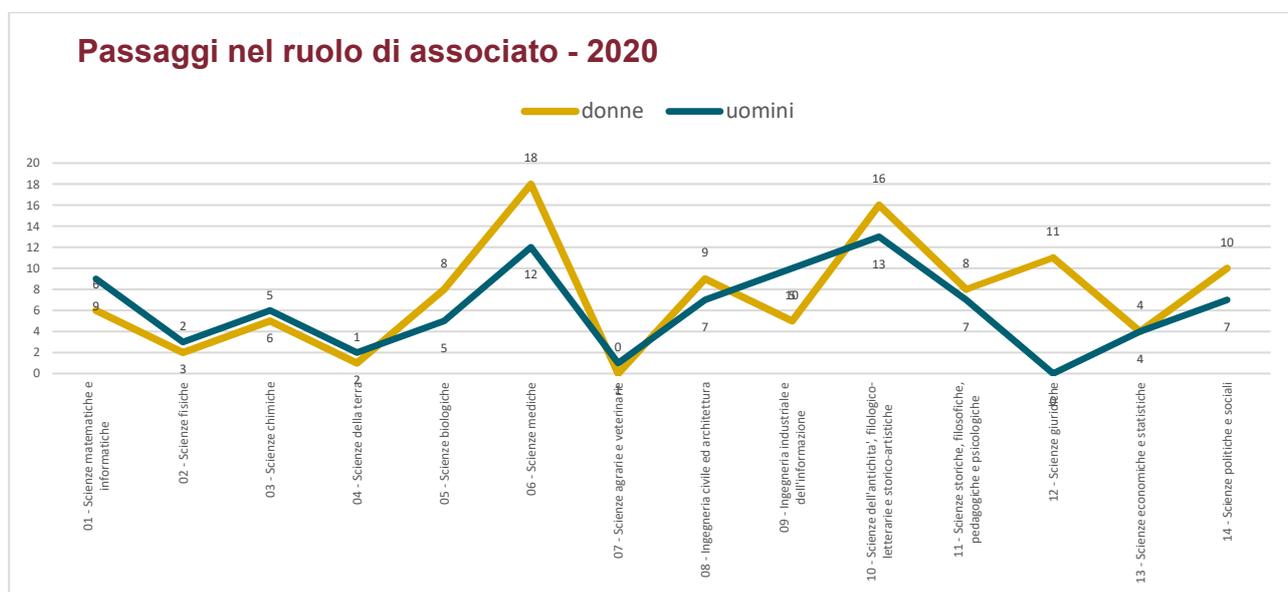
	2020			2021		
	F	M	totale	F	M	totale
Professore associato	103	86	189	37	55	92
01 - Scienze matematiche e informatiche	6	9	15	1	1	
02 - Scienze fisiche	2	3	5	4	4	
03 - Scienze chimiche	5	6	11			0
04 - Scienze della terra	1	2	3			0
05 - Scienze biologiche	8	5	13	5	6	11
06 - Scienze mediche	18	12	30	15	25	40
07 - Scienze agrarie e veterinarie		1	1		1	1
08 - Ingegneria civile ed architettura	9	7	16	6	6	12
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	5	10	15	1	3	4
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	16	13	29	1	2	3
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	8	7	15	5	3	8
12 - Scienze giuridiche	11		11	2		2
13 - Scienze economiche e statistiche	4	4	8	1	2	3

¹² Fonte dati: ASSCO Area Supporto Strategico e Comunicazione Sapienza – Settore Programmazione

Assunzioni/upgrade

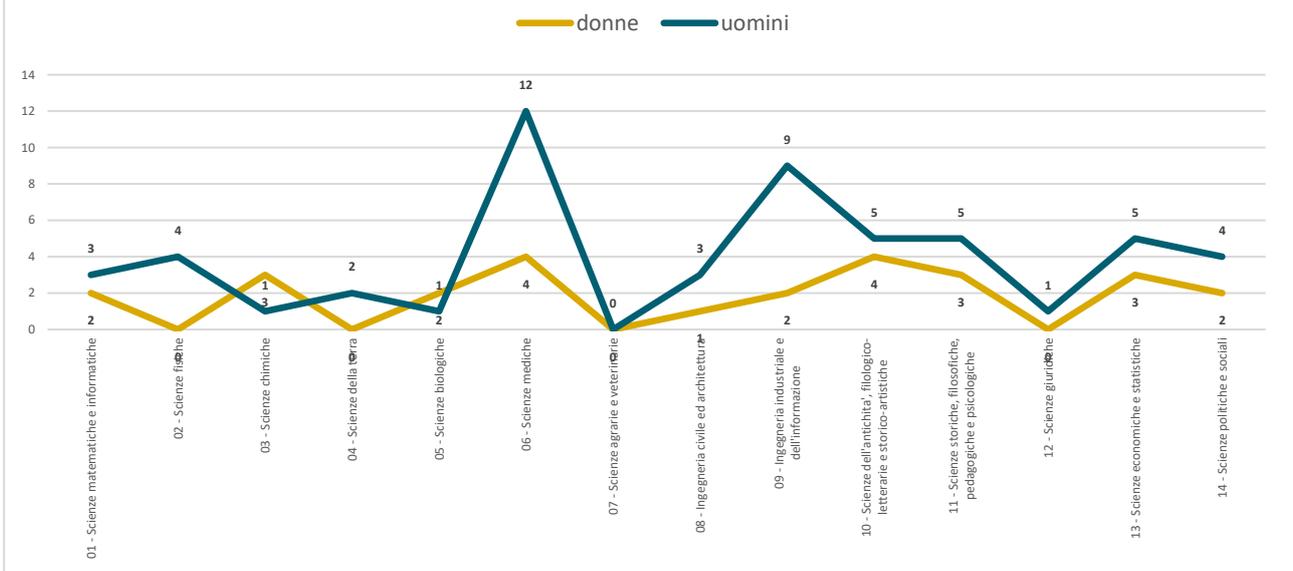
14 - Scienze politiche e sociali	10	7	17	1	2	3
Professore ordinario	26	55	81	30	62	92
01 - Scienze matematiche e informatiche	2	3	5	2	3	5
02 - Scienze fisiche		4	4		2	2
03 - Scienze chimiche	3	1	4	1	5	6
04 - Scienze della terra		2	2		1	1
05 - Scienze biologiche	2	1	3	2	6	8
06 - Scienze mediche	4	12	16	5	15	20
08 - Ingegneria civile ed architettura	1	3	4	3	4	7
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	2	9	11	2	6	8
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	4	5	9	4	6	10
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	3	5	8	3	7	10
12 - Scienze giuridiche		1	1	3		3
13 - Scienze economiche e statistiche	3	5	8	2	6	8
14 - Scienze politiche e sociali	2	4	6	3	1	4
Totali assunzioni/upgrade	129	141	270	67	117	184

Nei passaggi nel ruolo di associato, a differenza dell'anno precedente, nel 2020 la componente femminile prevale sulla componente maschile nel complesso e in varie aree scientifico-disciplinari, come si rileva nel grafico che segue.



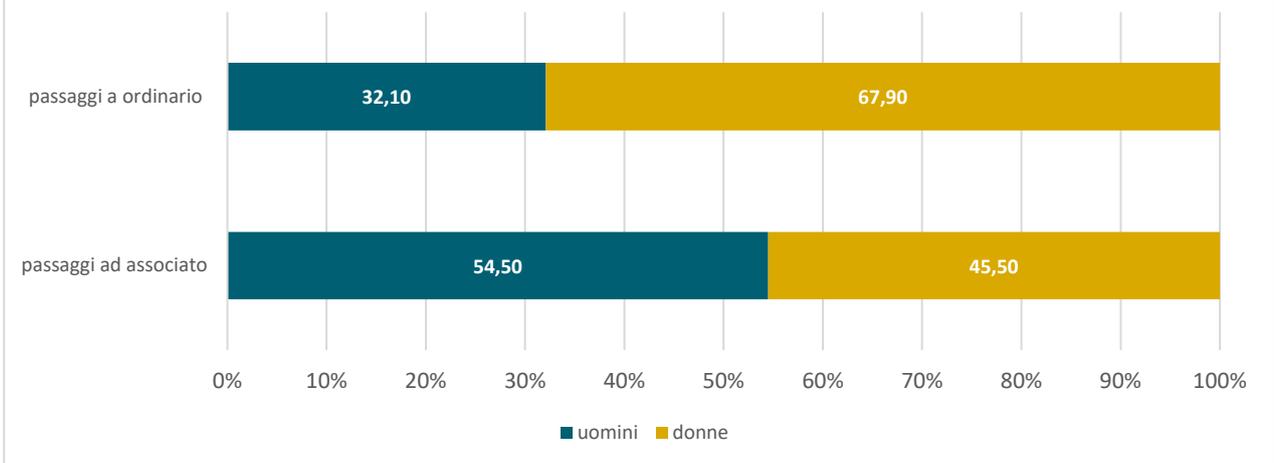
Nei passaggi al ruolo di ordinario la situazione è opposta: nel complesso le donne sono meno della metà (26) degli uomini (55) e la superiorità numerica maschile si presenta pressoché in tutte le aree, come illustrato nel grafico che segue.

Passaggi nel ruolo di ordinario - 2020



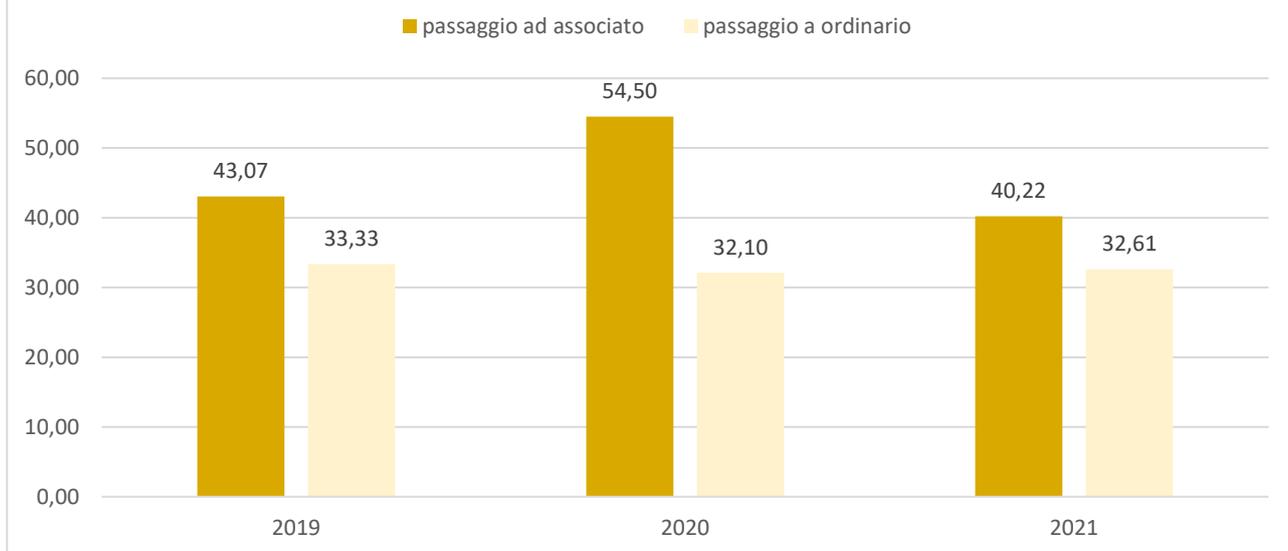
Guardando al complesso dei passaggi di ruolo nel 2020, senza distinzione delle aree disciplinari, mentre nelle quote di passaggio a professore ordinario le donne continuano ad essere nemmeno la metà degli uomini, si rileva una differenza, questa volta a favore delle donne nei passaggi ad associato come evidenziato nel grafico che segue.

Percentuale di donne e uomini che hanno registrato passaggi di ruolo



Occorre però subito aggiungere che l'aggiornamento dei dati al 2021 mostra un ritorno al precedente 2019. Nel grafico successivo sono rappresentati i passaggi delle donne rispettivamente nei ruoli di associato e di ordinario nel triennio 2019-2020.

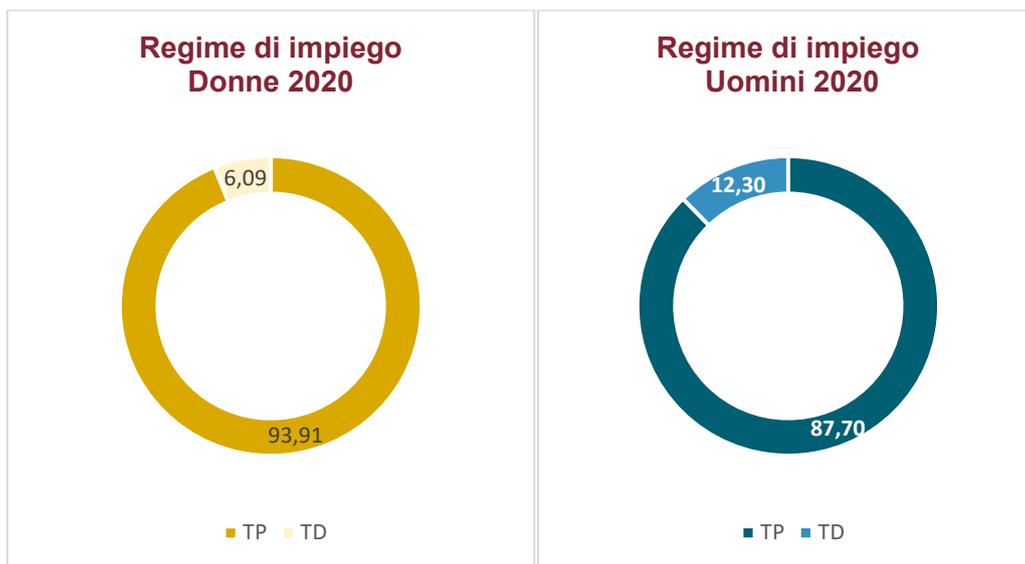
Passaggio di ruolo della componente femminile nel triennio 2019-2021



Il grafico evidenzia con chiarezza che la quota di passaggi nel ruolo degli ordinari resta sostanzialmente costante; il passaggio al ruolo di associato registra un aumento significativo solo nel 2020 per poi tornare ad assestarsi su valori di poco superiori al 30% nel 2021.

Tempo pieno e tempo definito

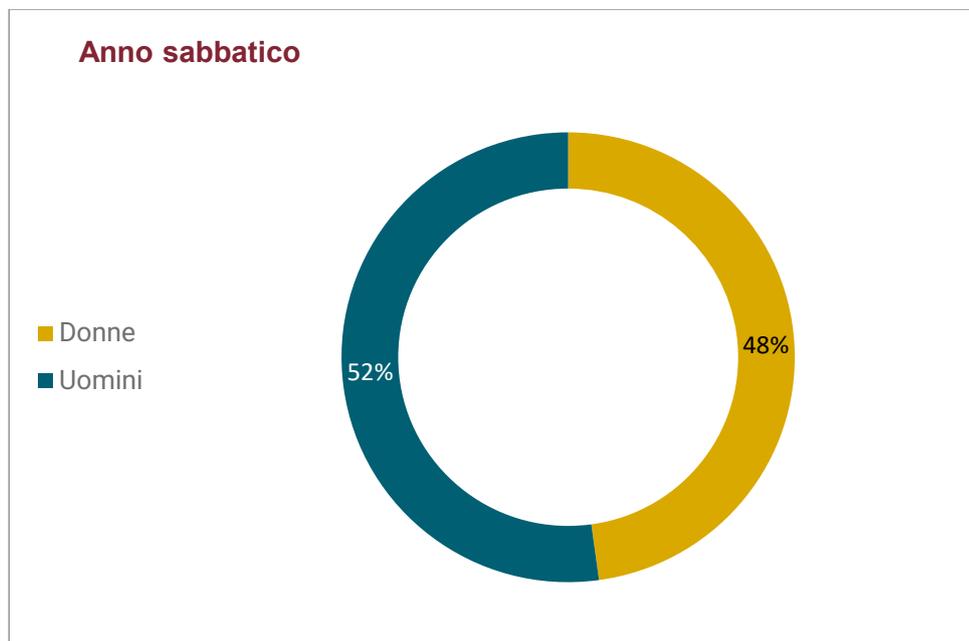
L'opzione per il regime di tempo definito non è diffusa tra i docenti della Sapienza; considerati nel complesso cioè senza distinzione di genere, la percentuale di docenti che ha optato per il regime di tempo pieno nel 2020 è 90,20% e la stessa percentuale è confermata nel 2021 (90,03%). Le donne optano meno degli uomini per il tempo definito. I due grafici successivi rappresentano le quote di donne, rispettivamente di uomini, che al 31 ottobre 2020 (a.a. 2019/2020) risultavano a tempo definito e a tempo pieno.



Queste percentuali non sono diverse da quelle già rilevate nel 2019 (94,17% donne TP, 87,74 uomini TP) e sono confermate per il 2021 (93,51% donne TP e 87,74 uomini TP).

Fruizione dell'anno sabbatico

Nei cinque anni accademici precedenti, dal 2016/2017 al 2020/2021, hanno usufruito dell'anno sabbatico (o di congedo per motivi di studio) 115 docenti, dei quali 55 donne e 60 uomini.



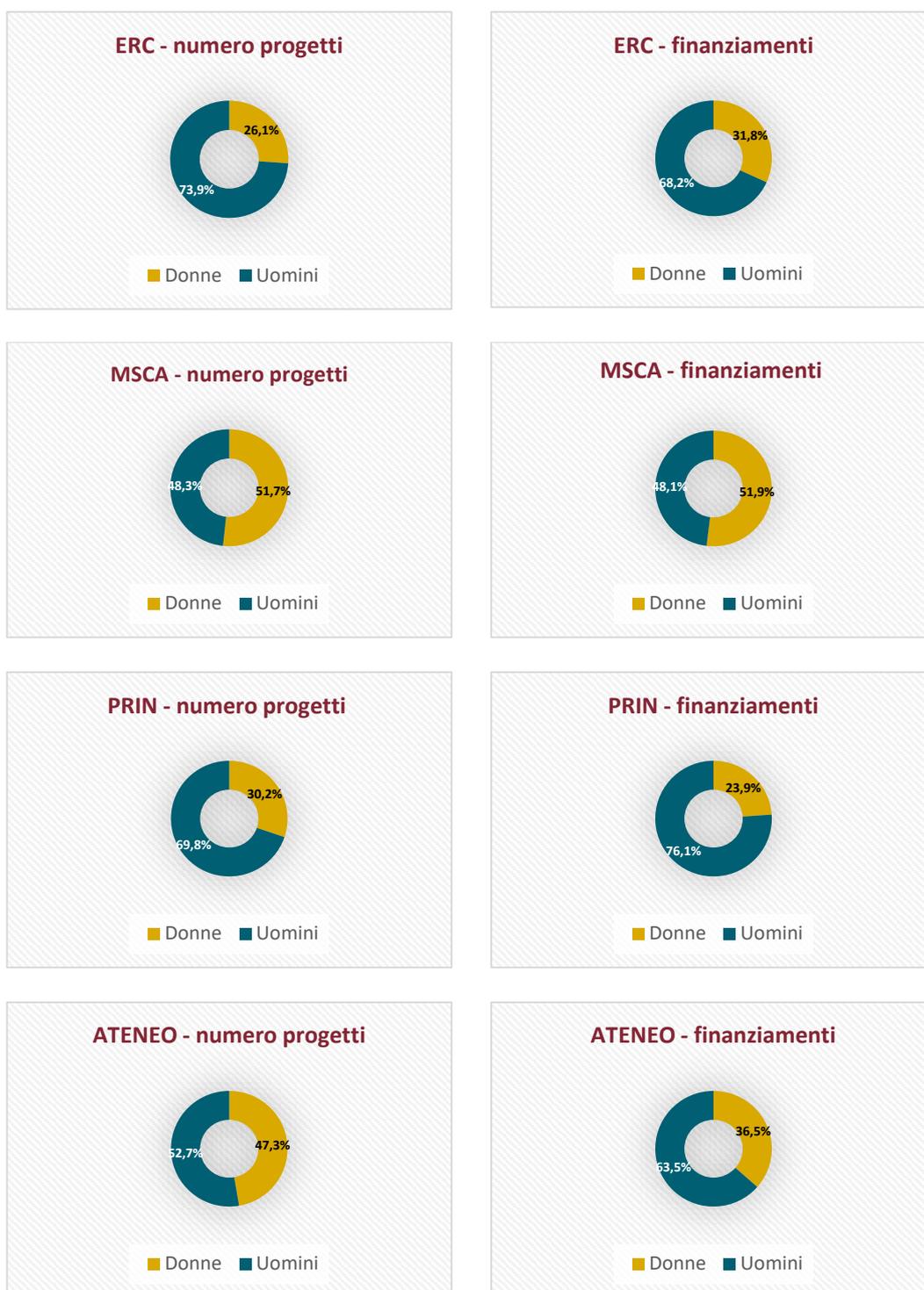
A. Ricerca

Principal Investigators nei Progetti ERC/ MSCA/ PRIN/ Ateneo per genere e finanziamento erogato¹³

Riportiamo qui di seguito, i dati complessivi con i relativi grafici relativi ai progetti ERC, MSCA (Marie Skłodowska Curie Actions), PRIN e ai progetti di Ateneo di Sapienza.

Distribuzione dei progetti ERC/MSCA/PRIN/Ateneo								
	ERC (2016 - 2020)		MSCA (2016 - 2020)		PRIN (2017 e 2020)		ATENEO (2018 - 2020)	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI
N. Progetti finanziati	6	17	15	14	32	74	2397	2668
Percentuale progetti finanziati	26,1%	73,9%	51,7%	48,3%	30,2%	69,8%	47,3%	52,7%
Finanziamenti in €	11.637.666	24.987.160	3.193.579	2.964.000	5.880.167	18.719.358	19.597.612	34.133.618
Percentuale finanziamenti	31,8%	68,2%	51,9%	48,1%	23,9%	76,1%	36,5%	63,5%

¹³ Fonte dati: ASSCO Area Supporto Strategico e Comunicazione Sapienza – ASURTT Area Supporto alla Ricerca e Trasferimento Tecnologico

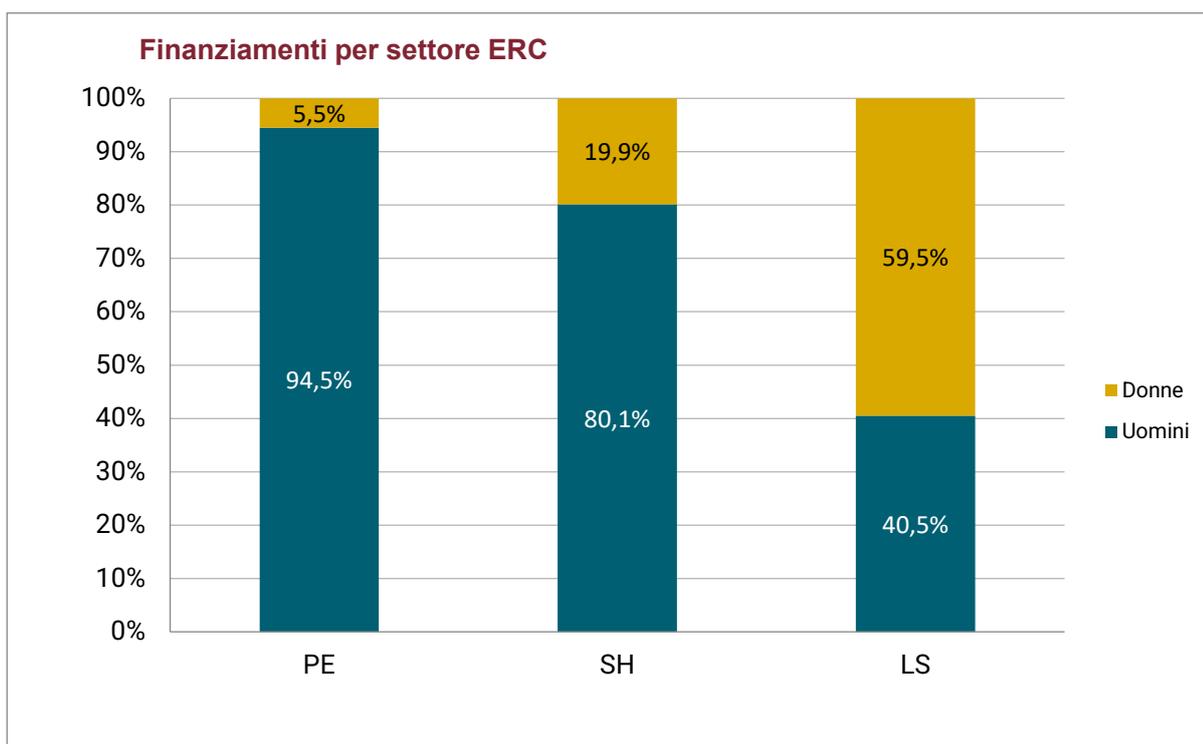
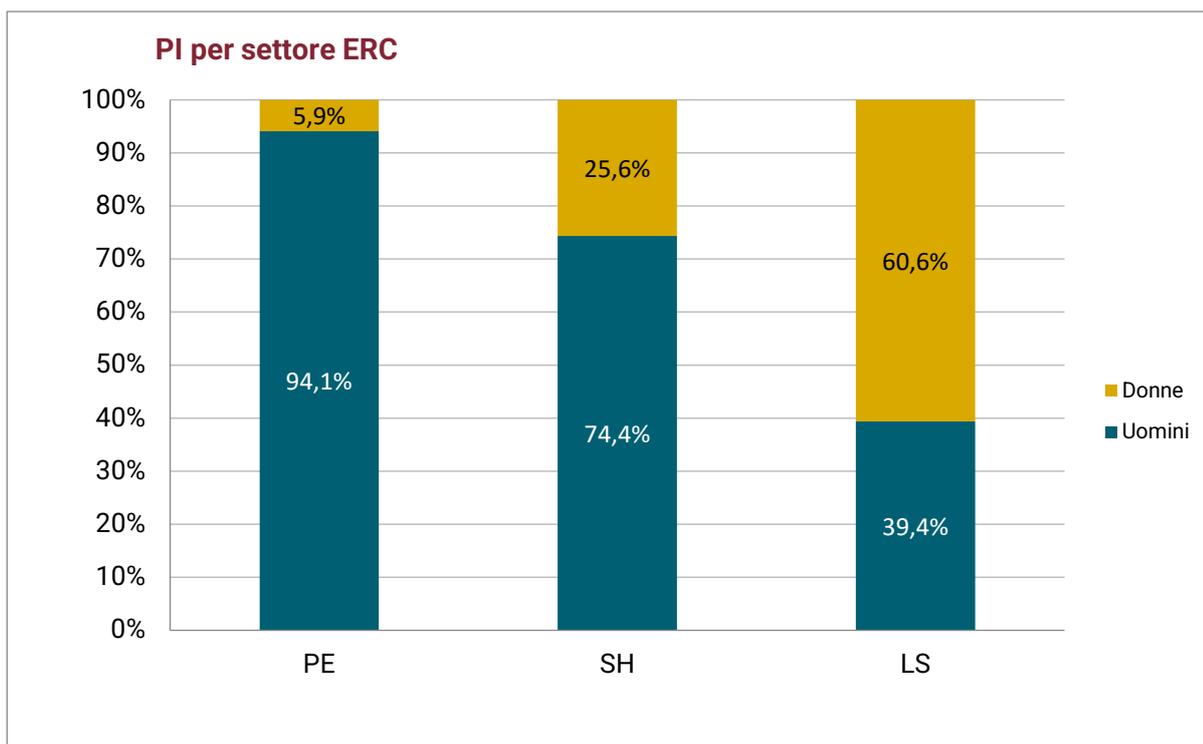


È interessante notare come con riguardo al genere del PI, i dati complessivi riguardanti ERC e PRIN siano simili, mentre sono più alti sia il numero che il finanziamento di PI donna sui progetti di Ateneo e sui progetti MSCA. Si può anche notare che sia il numero di progetti con PI donna, sia il loro finanziamento supera lievemente il 50%, quando si vanno considerare i progetti MSCA. È importante notare che i progetti MSCA sono riservati in generale a ricercatori/ricercatrici più giovani.

PRIN (2017 e 2020)

Negli ultimi 5 anni sono stati emessi due bandi PRIN, PRIN 2017 e PRIN 2020.

Qui di seguito riportiamo la percentuale di PI e di finanziamenti di progetti PRIN per genere e per settore ERC (dato cumulato sui due PRIN).

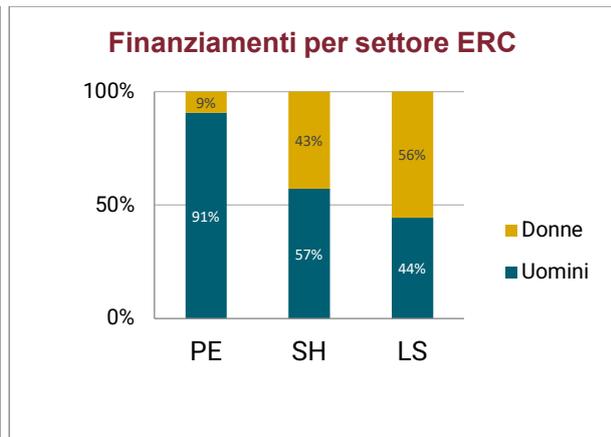
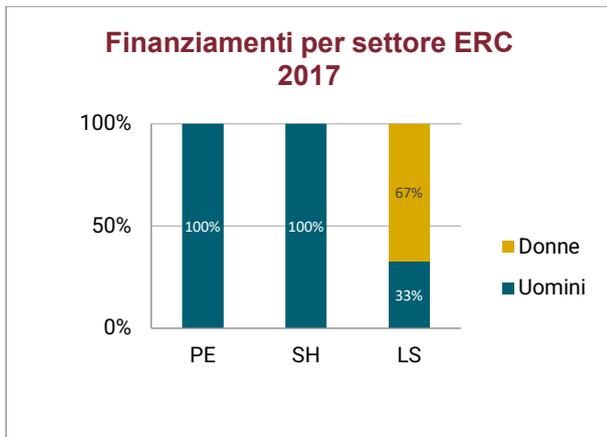
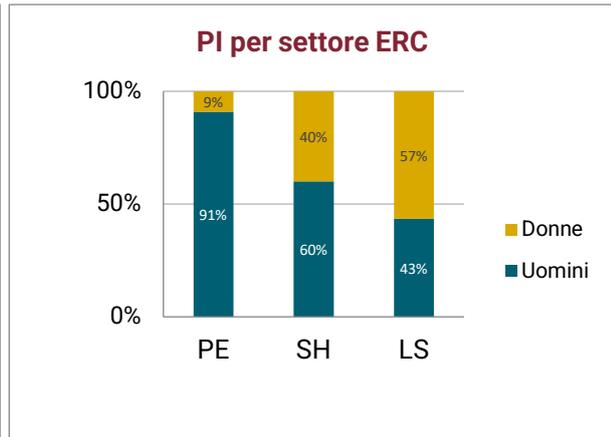
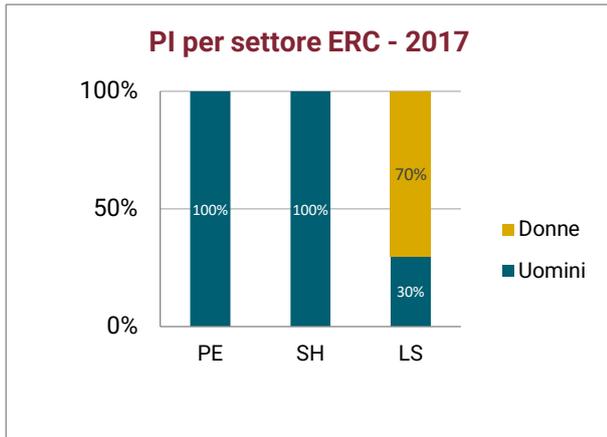


Riportiamo qui di seguito la percentuale di PI per genere e settore ERC separatamente per il PRIN 2017 e per il PRIN 2020.

Nel PRIN 2017 nei settori PE e SH non vi erano progetti finanziati con PI donna.

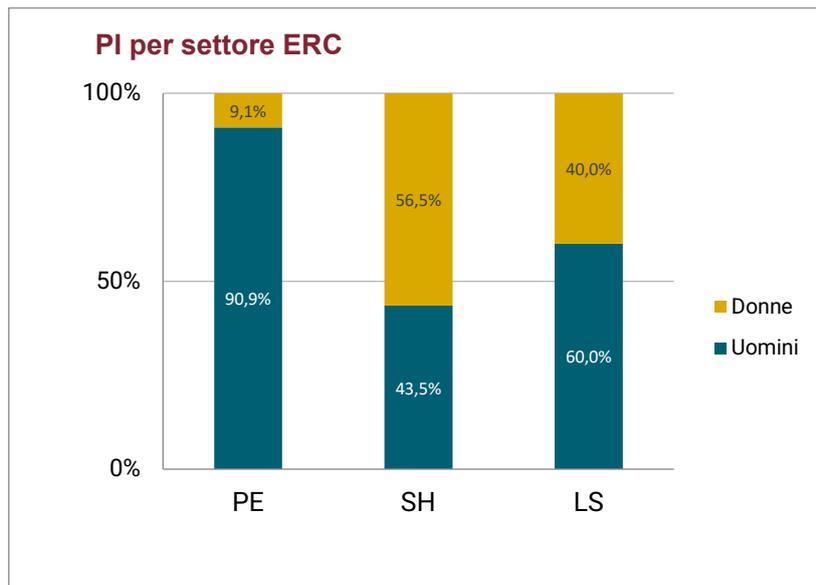
La situazione cambia nel 2020, in particolare nel settore SH dove la percentuale di progetti con PI donna è del 40%.

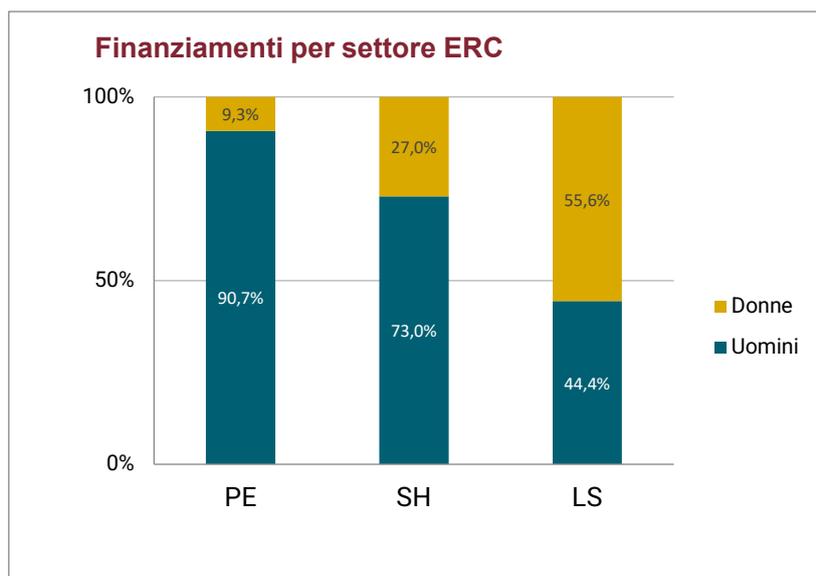
Anche nel settore PE compaiono progetti con PI donna ma questa percentuale, non supera il 10%. Resta invece prevalente, sia per numero di PI che per finanziamenti, la presenza delle donne nel settore LS.



ERC 2016 - 2020

Riportiamo qui di seguito la percentuale di PI e di finanziamenti di progetti ERC per genere e per settore ERC (dato cumulato sugli anni dal 2016 al 2020).

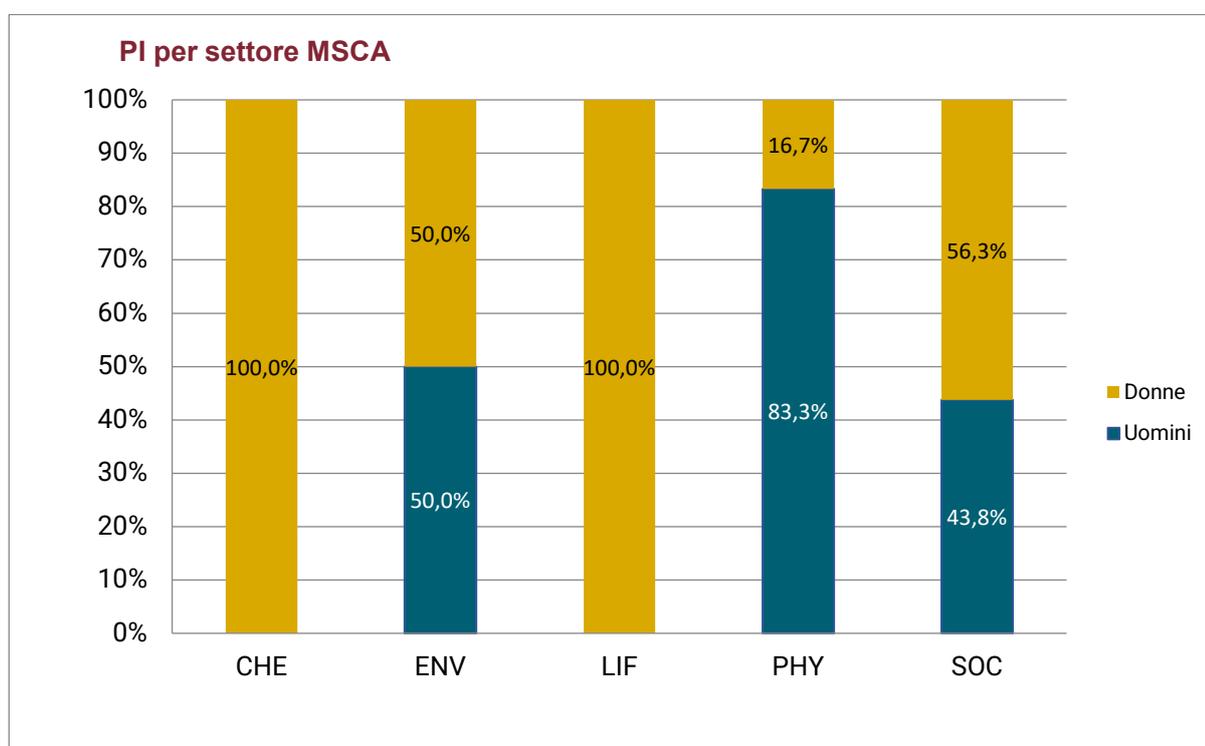


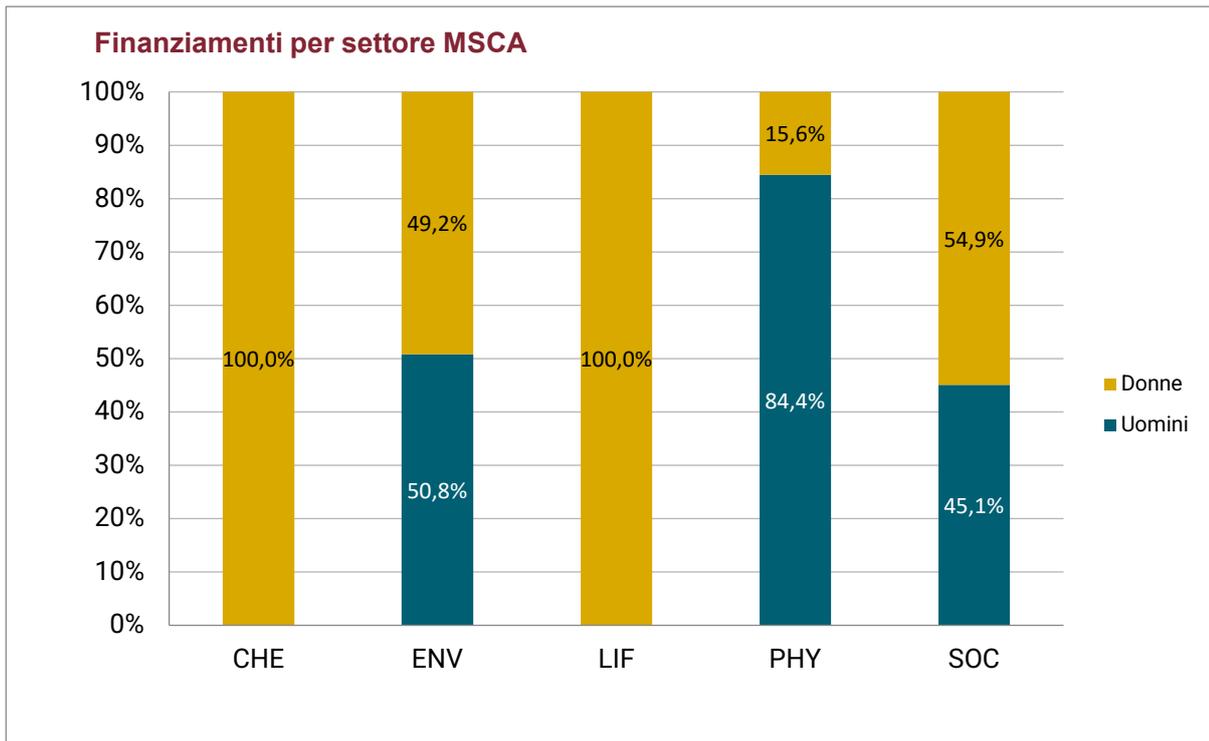


MSCA 2016 - 2020

Riportiamo qui di seguito la percentuale di PI e di finanziamenti di progetti MSCA (Marie Skłodowska-Curie Actions per genere e per settore (dato cumulato sugli anni dal 2016 al 2020).

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

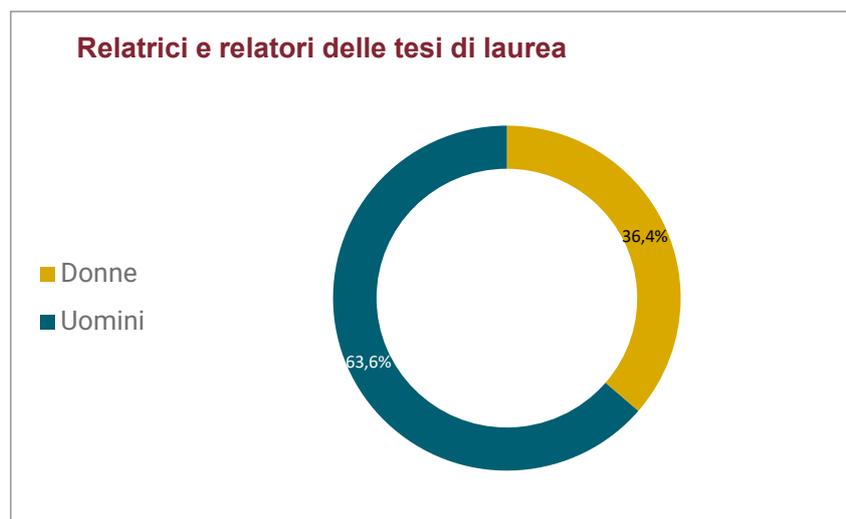




B. Didattica

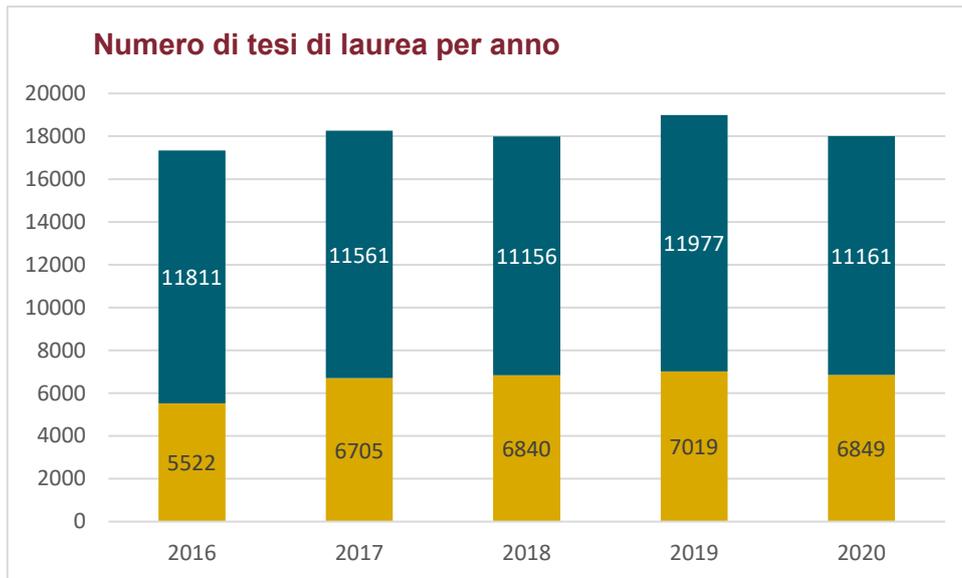
Percentuale dei relatori/relatrici tesi di laurea per genere¹⁴

Dal 2016 al 2020 la percentuale di tesi di laurea con relatrice donna e con relatore uomo, sono rispettivamente circa il 36,4% e il 63,6%.

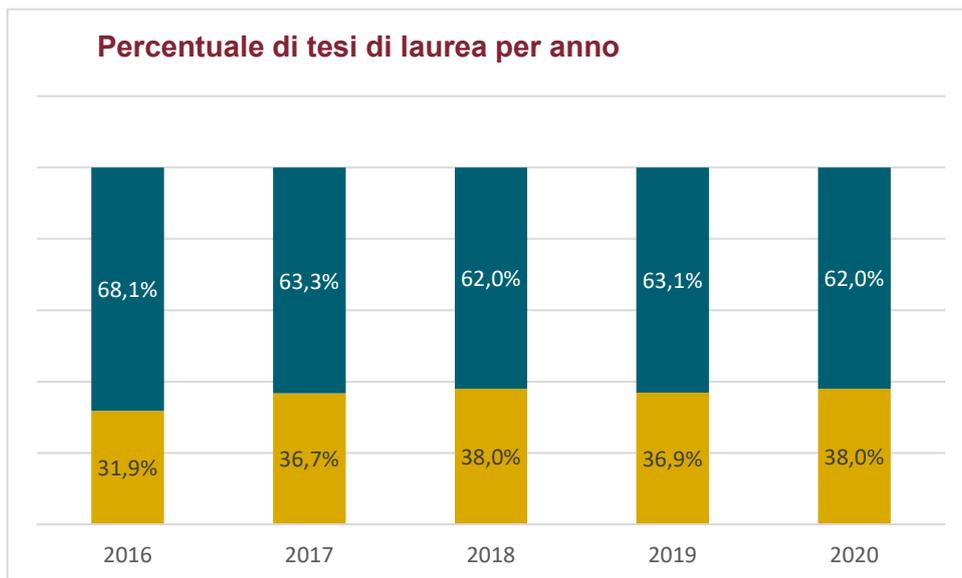


Guardando i dati anno per anno si nota una tendenza ad aumentare della percentuale di relatrici donne da circa il 32% a circa il 38% in linea con un progressivo aumento delle donne presenti nella carriera accademica e in ruoli formativi rappresentativi, accessibili anche dagli studenti e dalle studentesse al momento della scelta del loro percorso finale di preparazione della tesi.

¹⁴ Fonte dati: ASSCO Area Supporto Strategico e Comunicazione Sapienza



Relatrici in giallo e relatori in blu.



Relatrici in giallo e relatori in blu.



#IoScelgoSapienza

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 2021/22, aggiornamento al 30 marzo 2022 e, ove possibile o opportuno, confrontarla con gli anni precedenti.

Le categorie esaminate sono:

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

Per il triennio 2020-2022 la *governance* di Sapienza¹⁵, oltre al Rettore e al Direttore generale, entrambe donne, è costituita da un insieme di 71 unità che comprendono il prorettore vicario, i prorettori, i delegati del rettore e i referenti, il gruppo dei prorettori e dei delegati presenta una composizione a netta prevalenza maschile, come rappresentato nella tabella successiva.

Distribuzione di genere nella governance	D	U	D (%)	U (%)
RETTORE	1	0	100,00	0,00
DIRETTORE GENERALE	1	0	100,00	0,00
PRORETTORE VICARIO	0	1	0,00	100,00
PRORETTORI	10	18	35,71	64,29
DELEGATI	6	19	24,00	76,00
REFERENTI	9	8	52,94	47,06
GOVERNANCE	27	46	36,99	63,01

Il Senato accademico è costituito da 35 membri; oltre ai membri di diritto costituiti dal Rettore e dal Direttore generale - entrambe donne - e dal prorettore vicario, siedono nel Senato accademico il presidente del Collegio dei direttori di dipartimento, i rappresentanti delle macroaree, i rappresentanti del personale tecnico-amministrativo e i rappresentanti degli studenti. Nella composizione attuale il Senato è costituito per il 45,71% da donne e per il 54,29% da uomini, registrando un aumento della presenza femminile rispetto alla composizione dello scorso anno.

Il Consiglio di amministrazione, esclusi la direttrice generale e il prorettore vicario che non hanno diritto di voto, è costituito di 10 membri di cui 4 donne e 6 uomini.

Il Comitato unico di garanzia è costituito, oltre alla presidente, da 24 membri di cui 12 supplenti. Nel complesso la presenza femminile è di 18 unità rispetto a quella 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 31.12.2021), è a netta prevalenza maschile: 27,59% donne e 72,41% uomini. Anche in questo caso si registra un lieve aumento (3 punti percentuali) della presenza femminile rispetto allo scorso anno.

¹⁵ La *governance* di Sapienza essendo relativa al triennio 2020-2022 è la stessa presentata lo scorso anno

I Presidi delle undici facoltà di Sapienza, espressi tra i professori ordinari a tempo pieno, registrano la presenza di una sola donna, tuttavia, anche in questo caso si registra un lieve aumento rispetto alla composizione dello scorso anno che non registrava alcuna presenza femminile.

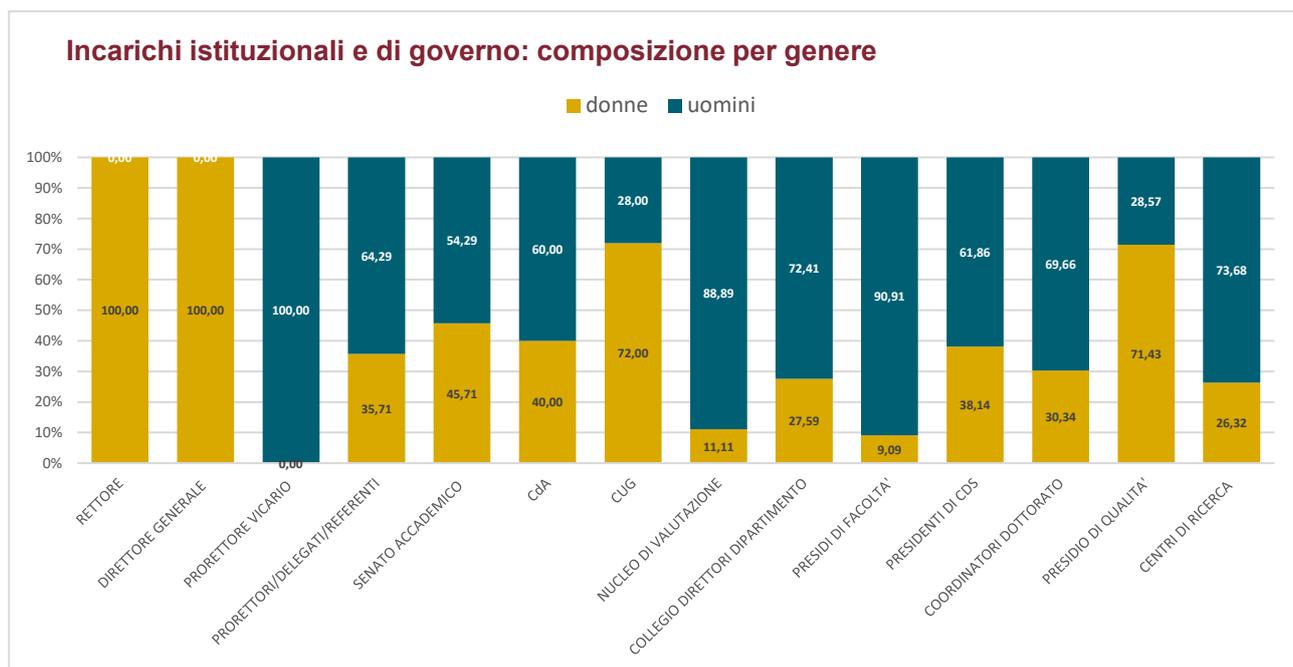
La composizione di genere nei presidenti di corso di studio di corso di studio è più equilibrata: le donne sono 111 e gli uomini 180. Va precisato che sono stati considerati separatamente tutti i corsi di studio della Sapienza dimodoché i presidenti di corsi di studio raggruppati in aree integrate possono essere presenti più volte.

Nell'ultimo ciclo di dottorato (XXXVII esimo), i coordinatori o coordinatrici delle Scuole di Dottorato sono 89, prevalentemente di genere maschile (62 uomini e 27 donne).

Il Presidio di qualità, costituito da 14 membri, è a prevalenza femminile: 10 donne e 4 uomini.

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

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





4. Personale tecnico, amministrativo e dirigente

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

A. Composizione

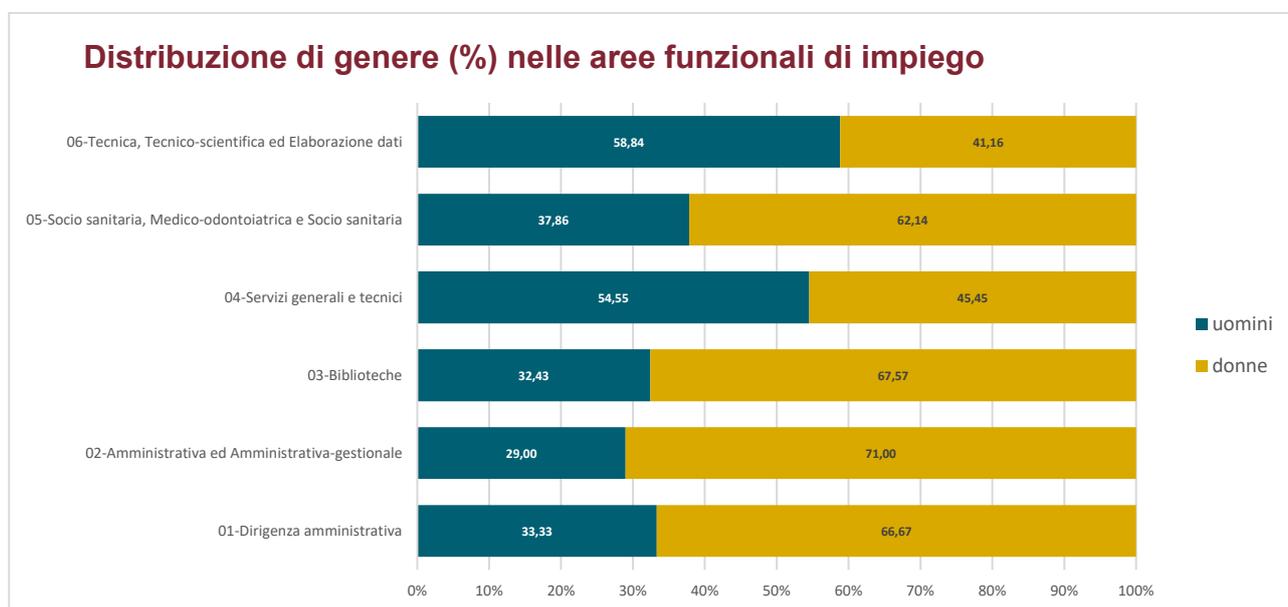
Il personale tecnico-amministrativo (TA) della Sapienza alla fine del 2020 è costituito da 3587 unità di cui 2153 donne pari a 60,02% e 1434 uomini pari a 39,98%. A questi si aggiungono i Collaboratori Esperti Linguistici (CEL): 92 unità di cui 69 donne pari a 75% e 23 uomini pari a 25%.

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 4 delle 6 aree funzionali; le eccezioni sono l'area Tecnica, Tecnico-scientifica e Elaborazione dati e l'area dei Servizi generali e tecnici nei quali la disparità di genere è a favore degli uomini.

Composizione per genere e area funzionale di impiego	uomini	donne
01-Dirigenza amministrativa (*)	4	8
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	439	1075
03-Biblioteche	48	100
04-Servizi generali e tecnici	78	65
05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	318	522
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	549	384

(*) Nella Dirigenza amministrativa è inclusa la direttrice generale



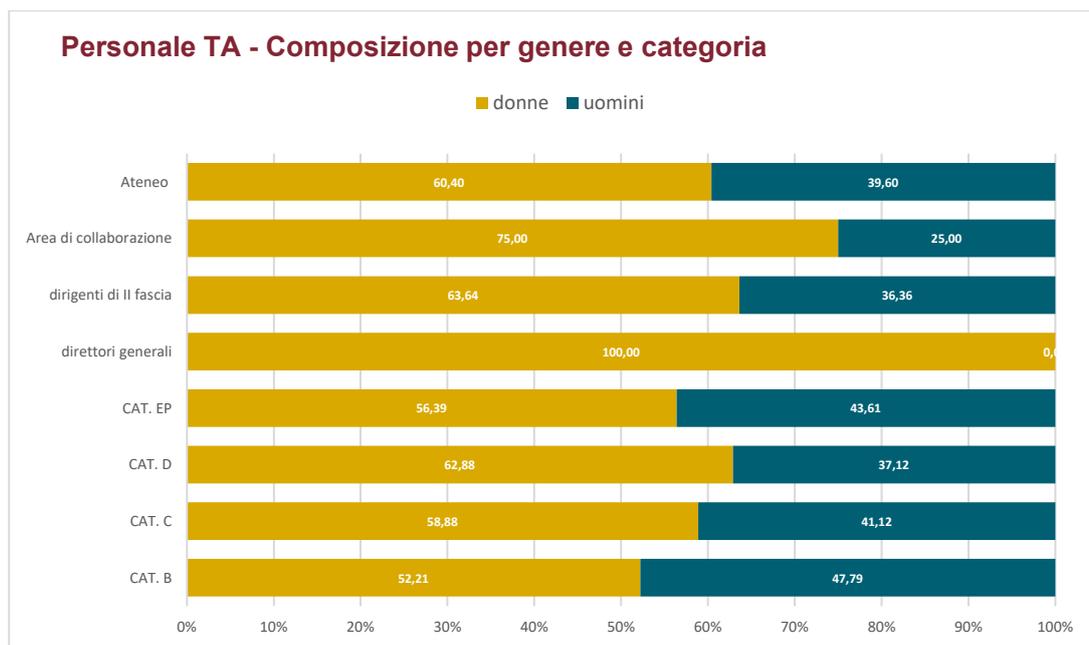
La prevalenza femminile sia per l'Ateneo nel suo complesso che nelle singole aree funzionali di impiego, già rilevata lo scorso anno per il quinquennio 2015-2019, è confermata nel 2020 rispetto al 2019.

Distribuzione per genere e categoria

La distribuzione per genere vede le donne in netta prevalenza in tutte le categorie come mostrano la tabella e il grafico corrispondente di seguito.

Composizione per genere e categoria

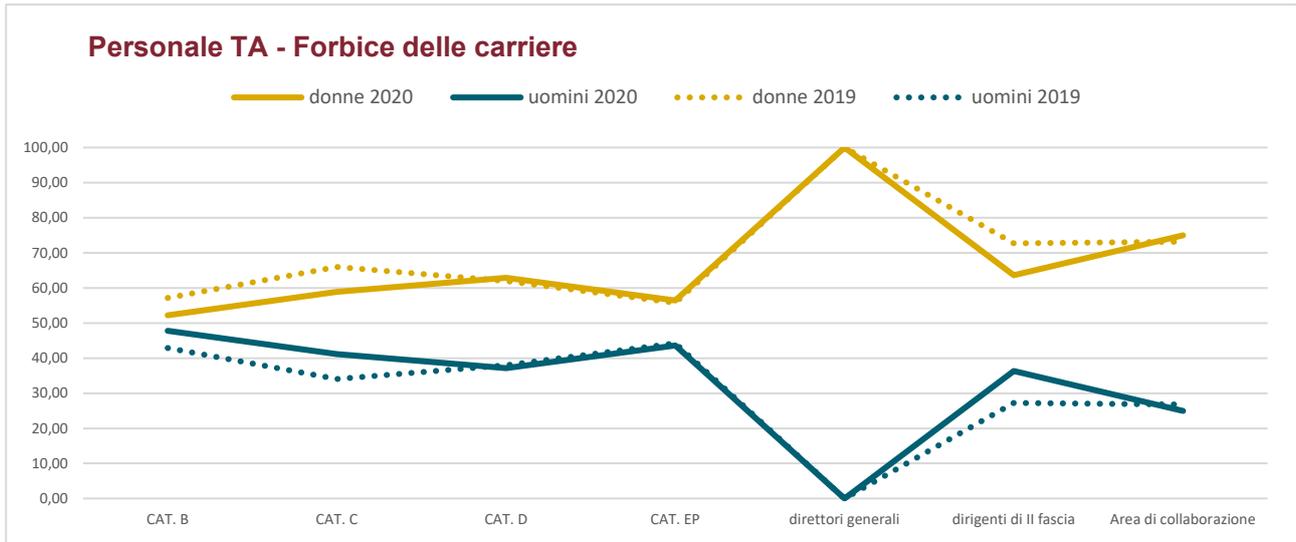
	donne	uomini	donne %	uomini %
CAT. B	118	108	52,21	47,79
CAT. C	908	634	58,88	41,12
CAT. D	969	572	62,88	37,12
CAT. EP	150	116	56,39	43,61
direttori generali	1	0	100,00	0,00
dirigenti di II fascia	7	4	63,64	36,36
Area di collaborazione	69	23	75,00	25,00
Ateneo	2222	1457	60,40	39,60



Nel confronto con la situazione dello scorso anno la presenza femminile diminuisce nella categoria B mentre aumenta nelle categorie C e EP. La diminuzione della presenza femminile nella fascia dirigenziale, che pur resta elevata (63,64%), deriva dall'entrata di un dirigente di genere maschile.

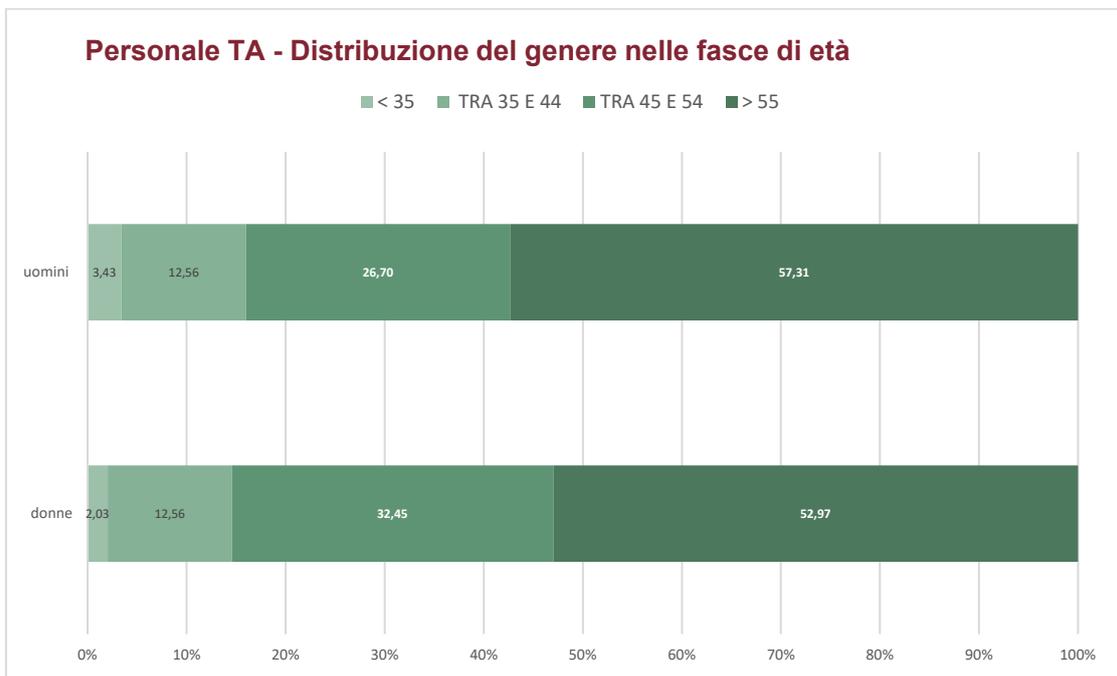
Forbice delle carriere

La forbice delle carriere, con riferimento a un determinato anno, viene valutata attraverso il rapporto tra il numero di donne in una determinata categoria e il totale delle componenti la stessa categoria, confrontato con lo stesso rapporto calcolato per gli uomini. Nel grafico che segue sono riportati separatamente i valori dei due rapporti, relativamente all'anno di riferimento 2020 e all'anno precedente 2019.



Distribuzione per genere e fasce di età

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

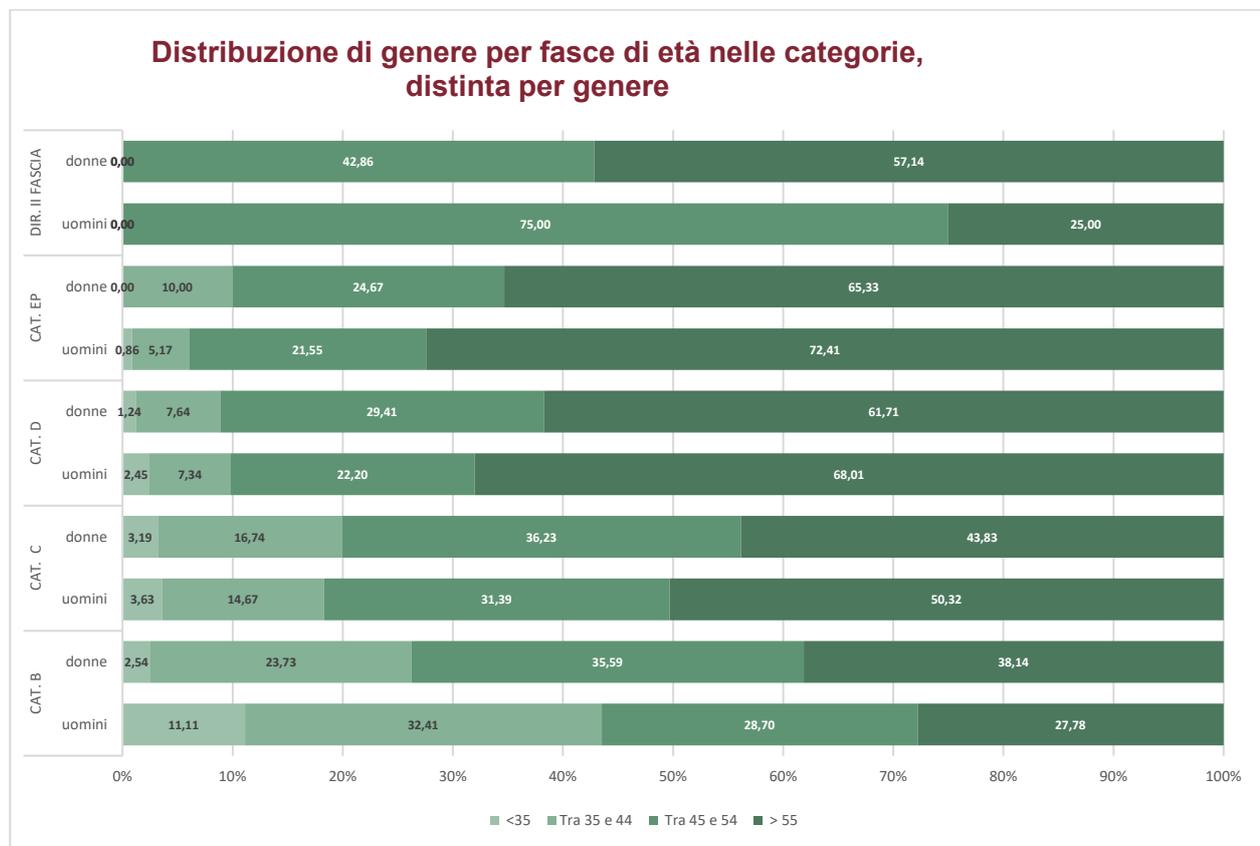


Il grafico evidenzia innanzi tutto che la distribuzione del personale nelle fasce di età è molto simile per i due generi; tuttavia per oltre la metà, la componente femminile, come anche la componente maschile ma in misura minore, supera i 55 anni di età. La componente più giovane (<35) è molto bassa sia tra le donne che tra gli uomini anche se in misura leggermente maggiore nelle donne. Nella tabella che segue e nel grafico corrispondente è analizzata la distribuzione nelle fasce di età all'interno delle singole categorie, distinta per genere.

Distribuzione per fasce di età nelle categorie, distinta per genere

		<35	Tra 35 e 44	Tra 45 e 54	> 55
CEL	uomini	0,00	30,43	17,39	52,17
	donne	1,45	14,49	36,23	47,83
CAT. B	uomini	11,11	32,41	28,70	27,78
	donne	2,54	23,73	35,59	38,14
CAT. C	uomini	3,63	14,67	31,39	50,32
	donne	3,19	16,74	36,23	43,83
CAT. D	uomini	2,45	7,34	22,20	68,01
	donne	1,24	7,64	29,41	61,71
CAT. EP	uomini	0,86	5,17	21,55	72,41
	donne	0,00	10,00	24,67	65,33
DIR. II FASCIA	uomini	0,00	0,00	75,00	25,00
	donne	0,00	0,00	42,86	57,14
DG	uomini	0,00	0,00	0,00	0,00
	donne	0,00	0,00	0,00	100,00

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



Il grafico evidenzia che, a parte le categorie B e DIR. II fascia, la distribuzione nelle fasce di età nei due generi sono poco diverse: 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 e in misura particolarmente accentuata nelle categorie D ed EP.

Età media per genere e categoria

I dati ministeriali attribuiscono a ogni unità di personale, per ogni categoria, il valore medio degli estremi della classe di appartenenza secondo la corrispondenza riportata in tabella.

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 per genere e categoria		
	Uomini	Donne
CATEGORIA B	48	51
CATEGORIA C	53	52
CATEGORIA D	56	55
CATEGORIA EP	58	56
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	53	55

Rispetto allo scorso anno si rileva una diminuzione dell'età media degli uomini nella categoria B (da 49 a 48). Si registra un aumento dell'età media degli uomini nella categoria dei dirigenti di II fascia (da 49 a 53). Tra i CEL l'età media delle donne è 54 anni come lo scorso anno; per gli uomini è 53 anni in diminuzione di un anno rispetto allo scorso anno.

Distribuzione per genere e titolo di studio

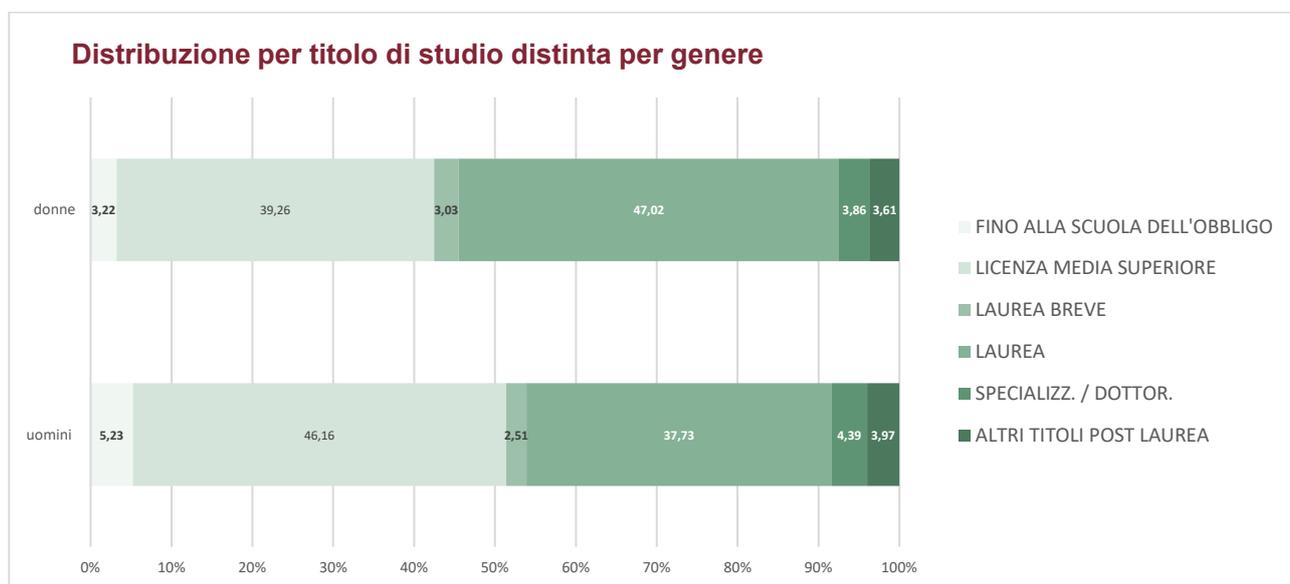
Il titolo di studio è raggruppato in sei categorie: fino alla scuola dell'obbligo, licenza media superiore, laurea breve, laurea, specializzazione post lauream/dottorato, altri titoli post lauream. La distribuzione del genere per titolo di studio, all'interno delle singole categorie è riportato nella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

Distribuzione per genere e titolo di studio

	FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO		LICENZA MEDIA SUPERIORE		LAUREA BREVE		LAUREA		SPECIALIZZ. / DOTTOR.		ALTRI TITOLI POST LAUREAM	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
CATEG. B	10	11	88	91	4	4	6	10	0	1	0	1
CATEG. C	48	44	436	576	18	31	110	218	10	21	12	18
CATEG. D	17	11	135	135	13	26	338	623	35	39	34	31
CATEG. EP			3	2	1	1	86	109	16	17	10	21
DIR. II FASCIA							1	3	2	1	1	3
totale	75	66	662	804	36	62	541	963	63	79	57	74

Nella tabella non è considerata la Direttrice generale con laurea e i CEL, tutti con laurea.

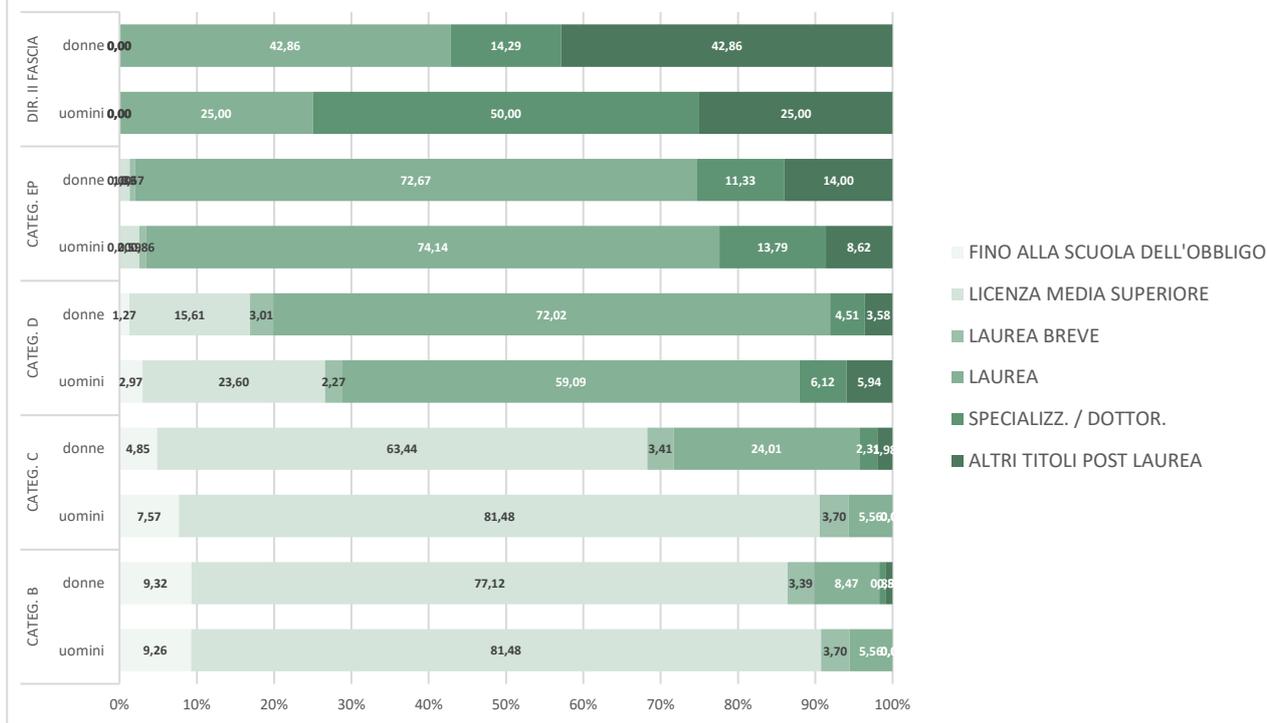
Nel grafico che segue è rappresentata, sulla base della tabella precedente, la distribuzione del personale, distinta per genere, nelle fasce corrispondenti al titolo di studio.



Il grafico evidenzia che oltre la metà della popolazione femminile (54,5%) ha un titolo di studio che include almeno la laurea (intesa come laurea magistrale, o laurea magistrale a ciclo unico o laurea del vecchio ordinamento) contro il 46,1% della popolazione maschile.

La distribuzione, distinta per genere, per titolo di studio all'interno di ogni categoria è rappresentata nel grafico successivo.

Distribuzione per titolo di studio nelle categorie distinte per genere



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

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%.

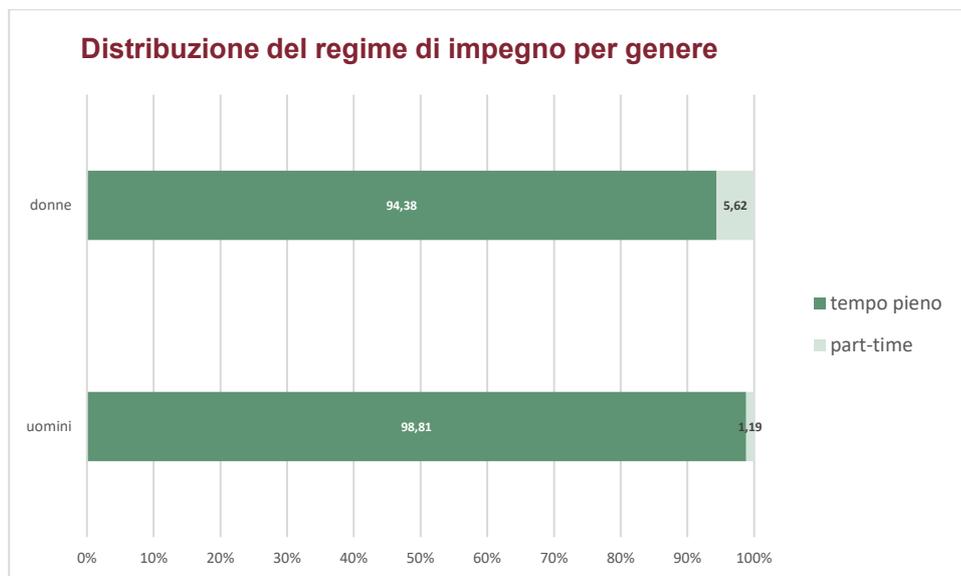
Il regime di impiego è distribuito in modo diverso rispetto al genere e alla categoria come riportato nella tabella successiva.

Distribuzione per genere, regime di impegno e categoria

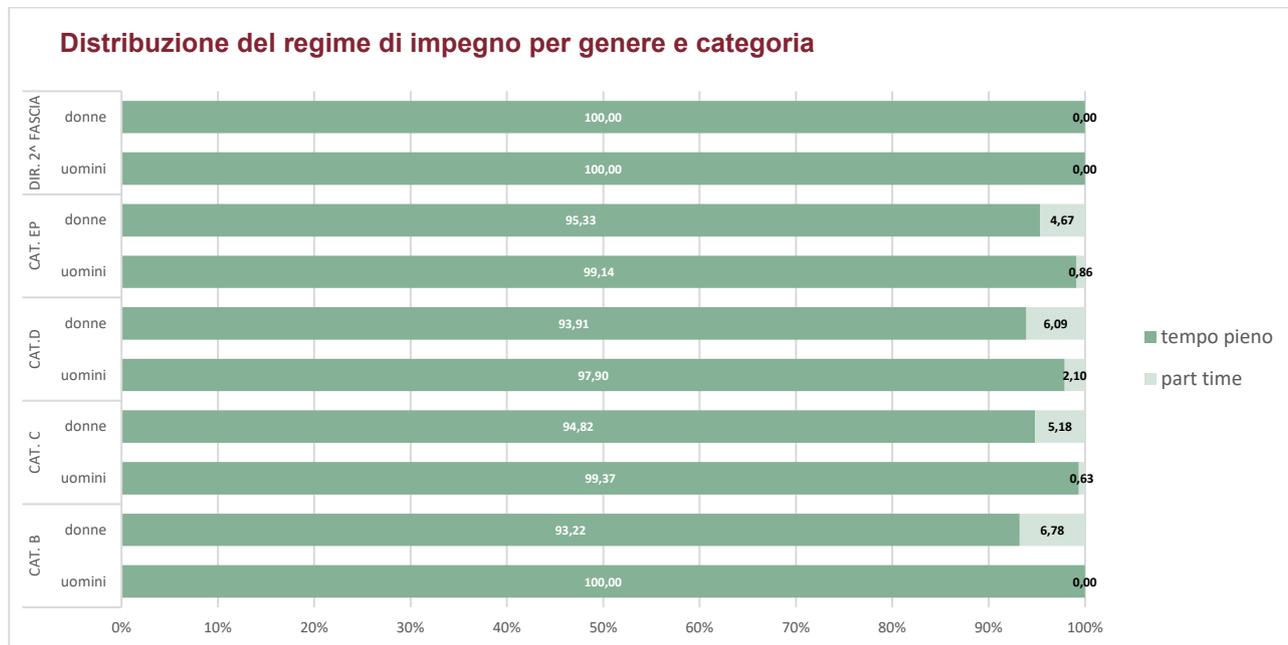
	tempo pieno		part time <50%		part time >50%	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
CAT. B	108	110	0	1	0	7
CAT. C	630	861	2	4	2	43
CAT. D	560	910	6	9	6	50
CAT. EP	115	143	1	1	0	6
DIR. 2^ FASCIA	4	8	0	0	0	0
totale	1417	2032	9	15	8	106

Il tempo parziale sostanzialmente riguarda solo la componente femminile.

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



Il grafico evidenzia nitidamente che il 99% della componente maschile è in regime di tempo pieno, mentre tra le donne poco meno del 6% opta per il tempo parziale; il tempo parziale inferiore al 50% è di fatto nullo anche nella componente femminile (0,7%). Rispetto allo scorso anno si registra solo un lievissimo aumento del tempo parziale nella componente femminile. Una situazione non dissimile si ritrova all'interno delle categorie come evidenziato nel grafico che segue.



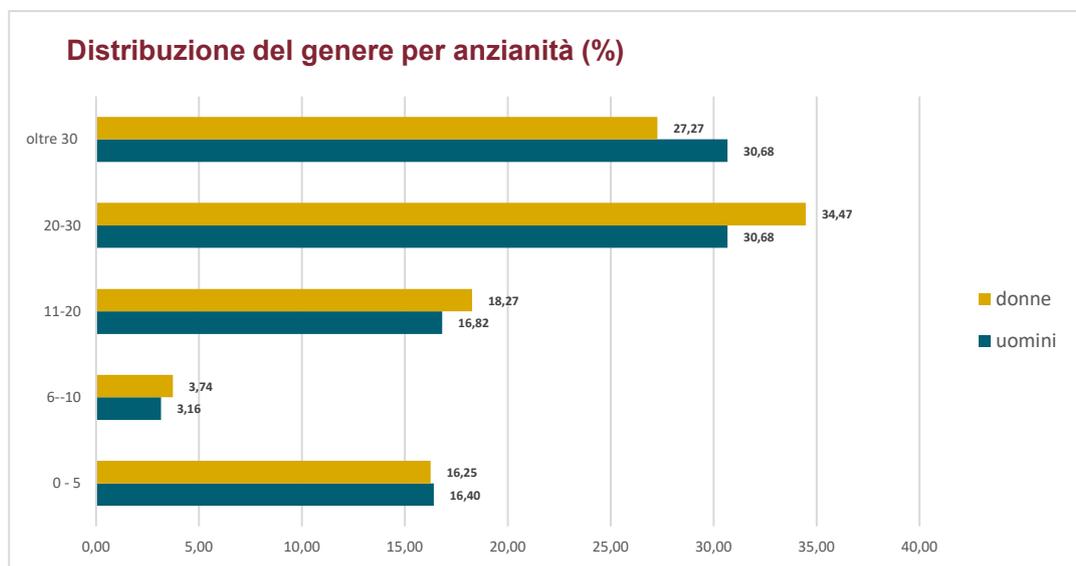
Il tempo parziale è pressoché assente nella componente maschile e nella componente femminile supera il 6% solo nella categoria B.

Distribuzione del genere per fasce di anzianità aziendale e categoria

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

	0 - 5		6--10		11-20		20-30		oltre 30	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
CAT. B	47	34	14	14	20	38	21	27	6	5
CAT. C	101	185	23	52	132	214	192	302	186	155
CAT. D	61	87	5	12	72	98	163	365	271	407
CAT. EP	15	16	4	4	17	42	63	53	17	35
DIR. II FASCIA	1	2			3	2			0	3
DG									0	1
CEL	14	37	0	1	1	12	8	19		
ATENEO	239	361	46	83	245	406	447	766	480	606

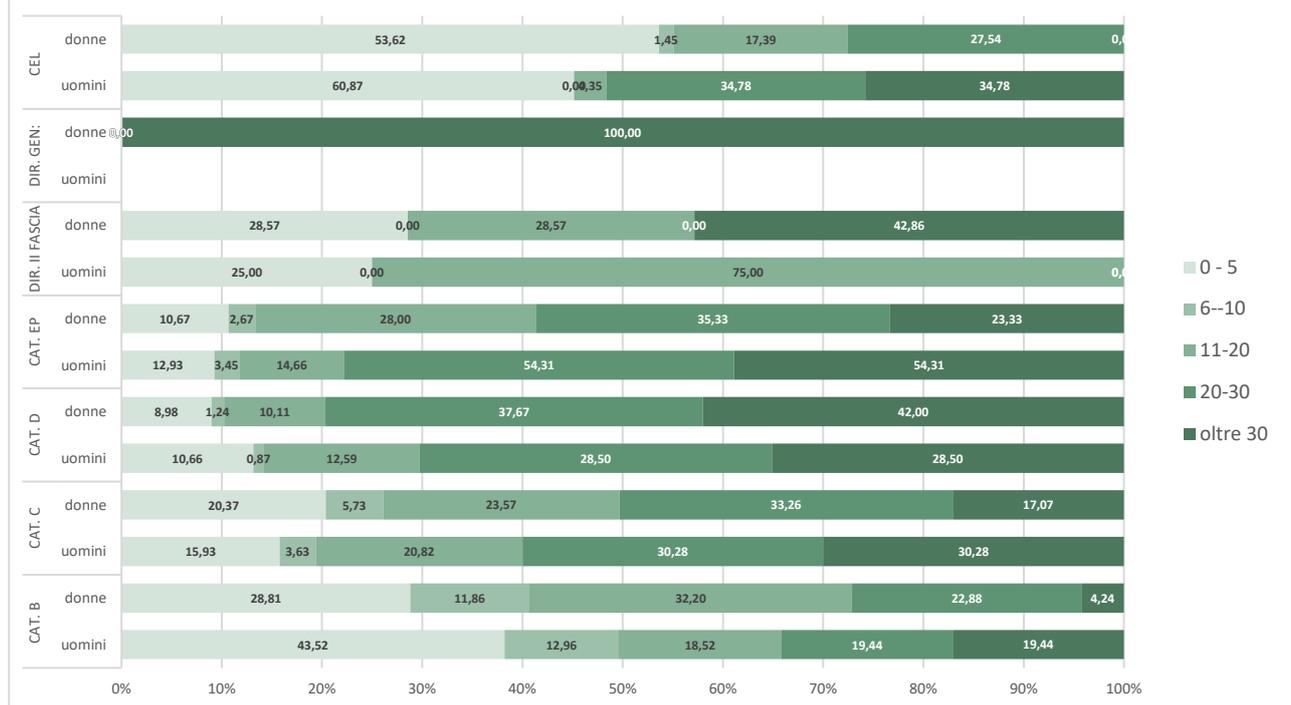
La distribuzione percentuale del genere per classe di anzianità, indipendentemente dalla categoria di appartenenza è rappresentata nel grafico successivo; è inclusa la direttrice generale e i CEL.



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

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

Distribuzione per anzianità e genere nelle categorie (%)



C. Assenze

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

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

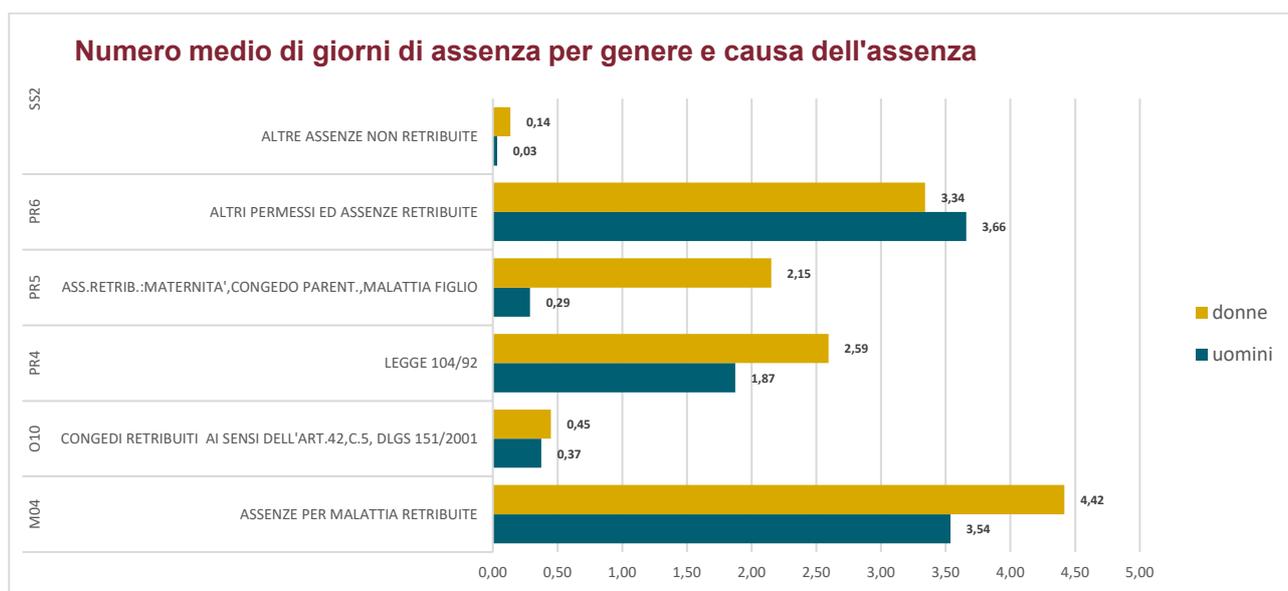
Per ogni determinata causa di assenza il numero medio di giorni di assenza per donne (e corrispondentemente per uomini) è determinato rapportando il numero complessivo, nell'anno, di giorni di assenza per quella causa di donne (uomini) al numero totale di donne (uomini), come riportato nella tabella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

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

	giorni di assenza		numero medio di assenze	
	uomini	donne	uomini	donne
M0				
4 ASSENZE PER MALATTIA RETRIBUITE	5.152	9.816	3,54	4,42
O1 CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42, C.5, DLGS 151/2001	545	997	0,37	0,45
PR				
4 LEGGE 104/92	2.731	5.765	1,87	2,59
PR ASS.RETRIB. MATERNITÀ, CONGEDO PARENT, MALATTIA FIGLIO	420	4.782	0,29	2,15
PR				
6 ALTRI PERMESSI ED ASSENZE RETRIBUITE	5.330	7.423	3,66	3,34
SS				
2 ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE	49	302	0,03	0,14
Giorni di assenza e numero medio di assenze	14.227	29.085	9,76	13,09

Il numero medio di giorni di assenza per genere e causa di assenza, riferito all'ultimo aggiornamento disponibile, è relativo al 2020. La situazione prospettata è molto diversa alla situazione dell'anno precedente; in particolare diminuiscono i giorni di assenza per pressoché tutte le cause considerate, sia per gli uomini che per le donne. La variazione è verosimilmente da collegare con il regime di smart working praticato nel corso di tutto il 2020.

Nell'ambito delle cause di assenza considerate insieme, il rapporto tra il numero di assenze delle donne e il numero di assenze degli uomini (2,04) è più elevato del rapporto tra numero di donne e numero di uomini (1,53) evidenziando una maggiore incidenza delle assenze femminili che tuttavia si diversifica quando si considerano le cause di assenza, come illustrato nel grafico che segue.



D. Turnover

Compensazione per genere e categoria

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

Nella tabella successiva sono indicati i rapporti di compensazione nel 2020, separatamente per genere e categoria.

Indice di compensazione	uomini	donne
CEL	1,50	2,00
Cat. B	6,00	2,00
Cat. C	0,07	0,13
Cat. D	0,47	0,51
Cat. EP	0,07	0,29
Dir. 2 ^a fascia	-	0,00
Ateneo	0,54	0,34

Se si esclude la categoria B, dove l'indice di compensazione della componente maschile è il triplo di quello femminile e la fascia dei dirigenti, dove è stato assunto un solo dirigente uomo nell'anno di riferimento, nelle altre categorie l'indice di compensazione è maggiore per la componente femminile. In ogni caso, tuttavia, i valori bassi dell'indice segnalano un numero basso di assunzioni rispetto al numero delle cessazioni: in

Ateneo il valore 0,54 per la componente maschile chiarisce che le assunzioni sono state circa la metà delle cessazioni; il valore 0,34 per la componente femminile dice che le assunzioni di donne sono state circa un terzo delle cessazioni.

Turnover complessivo

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

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

Indice di turnover complessivo	uomini	donne
CEL	4,35	4,35
Cat. B	18,52	2,54
Cat. C	-8,04	-3,74
Cat. D	-4,20	-5,06
Cat. EP	-11,21	-7,33
Dir. 2 ^a fascia	25,00	0,00
ATENEO	-4,53	-3,96

I valori negativi dell'indice segnalano una variazione in diminuzione dell'organico nel genere considerato; corrispondentemente un valore positivo segnala una variazione in aumento. La tabella evidenzia innanzi tutto che per l'intero Ateneo le variazioni sono negative per entrambi i generi. All'interno delle singole categorie le variazioni sono negative per entrambi i generi, per le donne meno che per gli uomini nelle categorie C e EP.

Progressioni di carriera ¹⁶

L'analisi delle progressioni di carriera è utile per la verifica dell'esistenza di blocchi o difficoltà alla crescita professionale di donne e uomini nell'amministrazione e rappresenta perciò una verifica dell'esistenza del cosiddetto Glass Ceiling nel Personale TA.

I dati relativi alle progressioni non sono disponibili da fonti open data su piattaforme ministeriali ma sono ricavabili unicamente dai dati interni dell'Ateneo, in questo caso dall'Area organizzazione e sviluppo. Sono qui considerate le progressioni di carriera intese come passaggio da una categoria a categoria successiva per concorso e primo ingresso per la categoria B.

Nella tabella successiva sono riportati i passaggi di carriera nelle categorie successive e nuovi ingressi alla categoria B nel triennio 2018-2019-2020. L'esiguità del numero di passaggi soprattutto considerando l'elevata numerosità delle categorie, non consente di fare valutazioni significative.

Progressione di carriera come passaggi di categoria										
	cat B - nuovi ingressi		da B a C		da C a D		da D a EP		da EP a Dir	
	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini
2018	0	0	0	0	3	6	2	1	0	0
2019	8	7	1	0	18	7	0	2	0	0
2020	8	24	0	0	9	6	3	1	0	0

¹⁶ Fonte dei dati: Area Organizzazione e Sviluppo, Area Risorse Umane

Area STEM

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

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

Un secondo aspetto non sempre tenuto in adeguata considerazione riguarda lo squilibrio di genere a sfavore delle donne anche tra i docenti, nelle singole aree STEM e nei diversi settori scientifico-disciplinari che afferiscono alla stessa area. Infine, sembra opportuno analizzare da vicino anche i dottorati delle aree STEM in quanto snodo tra componente studentesca e componente docente.

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

5.1 Componente studentesca

A. Corsi di studio

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

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

Tra queste, le aree disciplinari STEM cui ci si riferirà nel seguito con il termine STEM/ISCED sono:

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

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

Are ISCED e classi di laurea

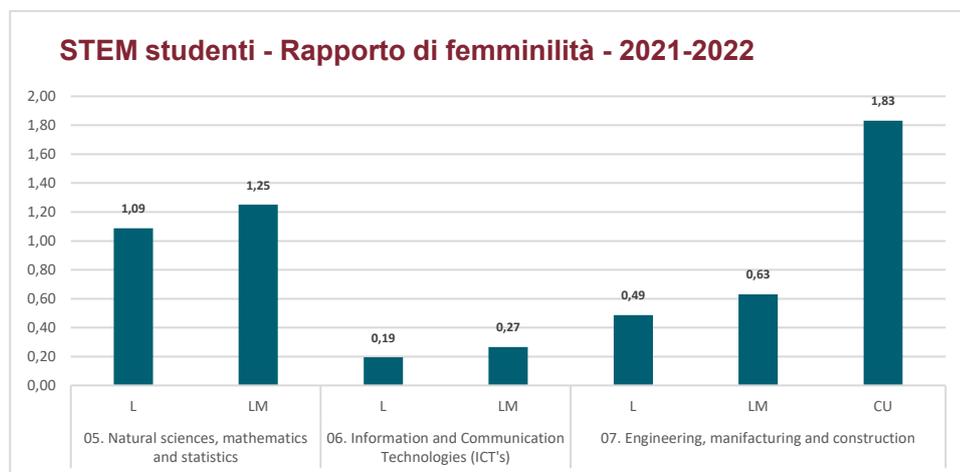
Area ISCED	Classe	descrizione classe
5. Natural sciences, mathematics and statistics	L-13	Scienze biologiche
	L-2	Biotecnologie
	L-27	Scienze e tecnologie chimiche
	L-28	Scienze e tecnologie della navigazione
	L-29	Scienze e tecnologie farmaceutiche
	L-30	Scienze e tecnologie fisiche
	L-32	Scienze e tecnologie per l'ambiente e la natura
	L-34	Scienze geologiche
	L-35	Scienze matematiche
	L-41	Statistica
L-43	Diagnostica per la conservazione dei beni culturali	
6. Information and Communication Technologies (ICTs)	L-31	Scienze e tecnologie informatiche
7. Engineering, manufacturing and construction	L-17	Scienze dell'architettura
	L-21	Scienze della pianificazione territoriale, urbanistica, paesaggistica e ambientale
	L-23	Scienze e tecniche dell'edilizia
	L-7	Ingegneria civile e ambientale
	L-8	Ingegneria dell'informazione
	L-9	Ingegneria industriale
5. Natural sciences, mathematics and statistics	LM-11	Scienze per la conservazione dei beni culturali
	LM-17	Fisica
	LM-40	Matematica
	LM-54	Scienze chimiche
	LM-58	Scienze dell'universo
	LM-6	Biologia
	LM-60	Scienze della natura
	LM-61	Scienze della nutrizione umana
	LM-7	Biotecnologie agrarie
	LM-71	Scienze e tecnologie della chimica industriale
	LM-72	Scienze e tecnologie della navigazione
	LM-74	Scienze e tecnologie geologiche
	LM-75	Scienze e tecnologie per l'ambiente e il territorio
	LM-79	Scienze geofisiche
	LM-8	Biotecnologie industriali
	LM-82	Scienze statistiche
	LM-83	Scienze statistiche attuariali e finanziarie
LM-9	Biotecnologie mediche, veterinarie e farmaceutiche	
LM-95	Classe di abilitazione A059 - Matematica e scienze nella scuola secondaria di I grado	
6. Information and Communication Technologies (ICTs)	LM-18	Informatica
	LM-66	Sicurezza informatica
	LM-91	Tecniche e metodi per la società dell'informazione
7. Engineering, manufacturing and construction	LM-10	Conservazione dei beni architettonici e ambientali
	LM-20	Ingegneria aerospaziale e astronautica

	LM-21	Ingegneria biomedica
	LM-22	Ingegneria chimica
	LM-23	Ingegneria civile
	LM-24	Ingegneria dei sistemi edilizi
	LM-25	Ingegneria dell'automazione
	LM-26	Ingegneria della sicurezza
	LM-27	Ingegneria delle telecomunicazioni
	LM-28	Ingegneria elettrica
	LM-29	Ingegneria elettronica
	LM-3	Architettura del paesaggio
	LM-30	Ingegneria energetica e nucleare
	LM-31	Ingegneria gestionale
	LM-32	Ingegneria informatica
	LM-33	Ingegneria meccanica
	LM-34	Ingegneria navale
	LM-35	Ingegneria per l'ambiente e il territorio
	LM-4	Architettura e ingegneria edile-architettura
	LM-44	Modellistica matematico-fisica per l'ingegneria
	LM-48	Pianificazione territoriale urbanistica e ambientale
	LM-53	Scienza e ingegneria dei materiali
7. Engineering, manufacturing and construction	LM-04 cu	Architettura e ingegneria edile-architettura (quinquennale)

Area STEM: quadro complessivo

Agli effetti dell'approfondimento sui percorsi di studio STEM dal punto di vista del genere è rilevante innanzi tutto osservare l'andamento delle diverse tipologie di corsi di studio (L, LM, CU) di area STEM considerati dapprima nel complesso quindi distinguendo tra le diverse classi di laurea.

Un'immagine sintetica della presenza femminile negli accessi alle aree STEM considerate nel complesso è rappresentata nel grafico successivo attraverso il rapporto di femminilità (numero di donne su numero di uomini).



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

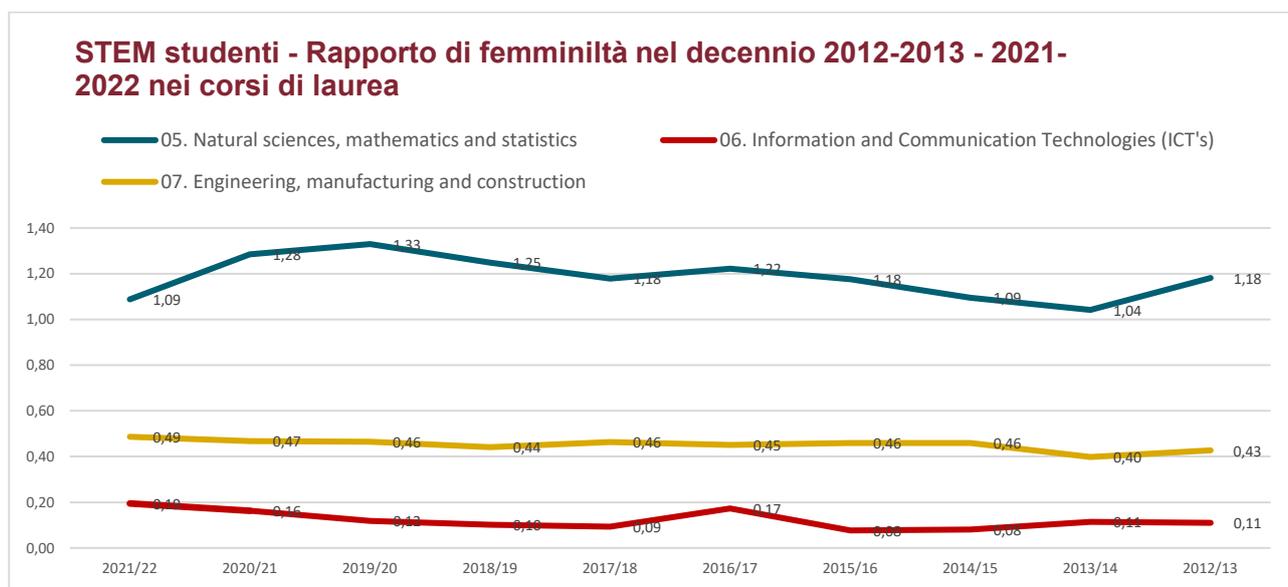
La predominanza maschile è particolarmente accentuata nell'area 06. Information and Communication Technologies (ICT's): meno di due donne ogni 10 uomini nell'accesso alle lauree di primo livello e meno di tre donne ogni 10 uomini negli accessi alle lauree di secondo livello. Di minore intensità ma comunque

accentuato è lo squilibrio a sfavore delle donne nell'area 07. Engineering, manufacturing and construction sia al primo che al secondo livello.

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

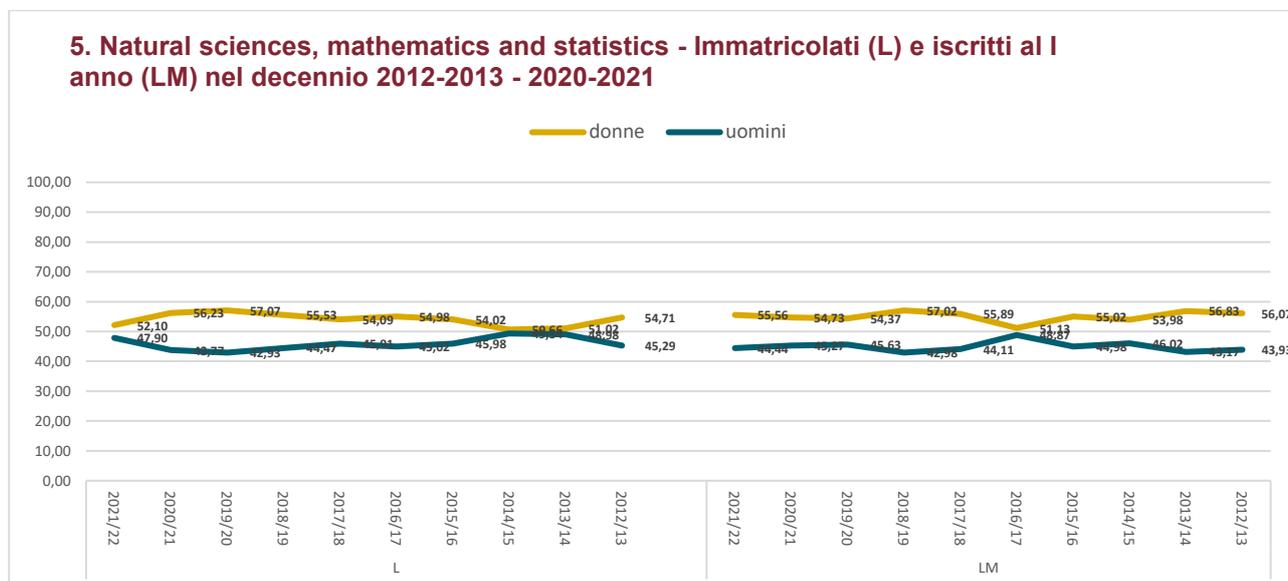
In ogni area, dal punto di vista della presenza femminile, l'equilibrio di genere è migliore nelle lauree di secondo livello rispetto a quelle del primo.

Il quadro appena presentato relativamente al 2021/22 non ha subito modifiche sostanziali nel tempo nei diversi livelli di studio; nel grafico successivo è riportato il rapporto di femminilità relativamente alle lauree di primo livello.



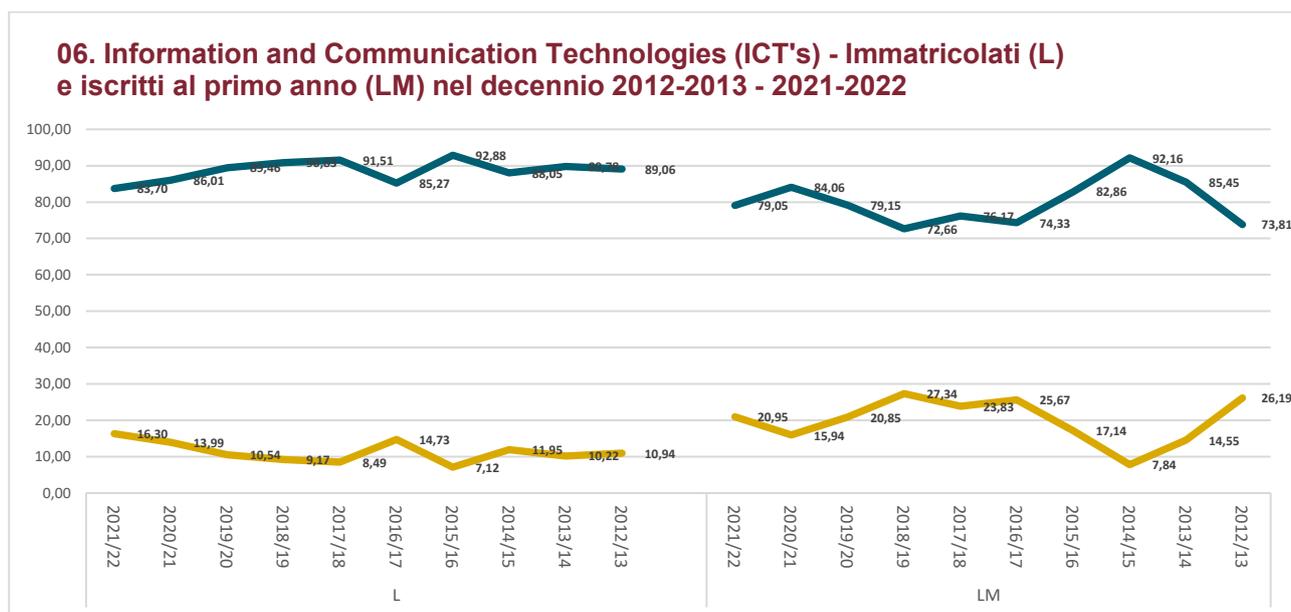
Il grafico evidenzia un tenue miglioramento negli ultimi due anni nell'area 06. Information and Communication Technologies (ICT's): fino al 2019/20 la presenza femminile negli accessi ai corsi di laurea era meno di una donna ogni dieci uomini. Non mostra cambiamenti l'andamento del rapporto di femminilità nell'area 07. Engineering, manufacturing and construction mentre la presenza femminile nell'area 05. Natural sciences, mathematics and statistics nell'ultimo anno, pur mantenendosi di poco superiore all'unità, è la più bassa registrata negli ultimi otto anni.

Il divario negli accessi tra le quote percentuali della componente femminile e quella maschile è rappresentato nei tre grafici successivi separatamente per le tre aree STEM/ISCED relativamente al decennio 2012/13-2021/22.



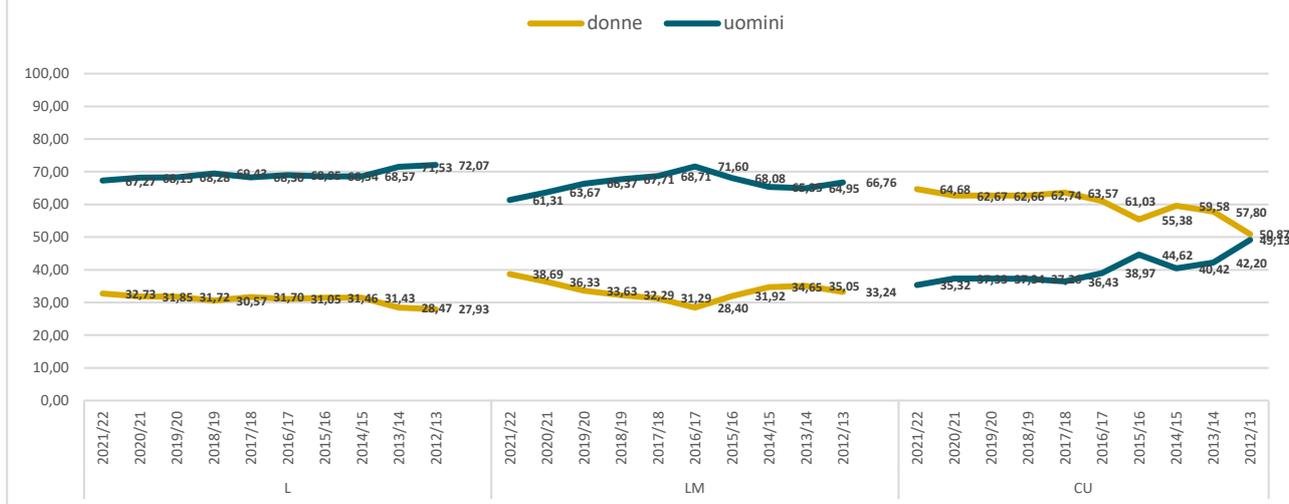
È evidente dal grafico che sia al primo che al secondo livello prevale la componente femminile quando si considera l'area 05.Natural sciences, Mathematics and Statistics nel complesso, senza distinzione cioè tra le diverse classi di laurea che a essa afferiscono. L'andamento è abbastanza stabile nel decennio salvo il maggiore equilibrio tra i due generi nel 2013/14 nei corsi di laurea e il corrispondente riequilibrio nelle magistrali tre anni dopo.

La situazione è completamente diversa quando si considera l'area 6.Information and Communication Technologies (ICTs): sia nei corsi di laurea che di laurea magistrale – non ci sono corsi a ciclo unico nell'area - la componente maschile è “drammaticamente” prevalente; nei corsi di primo livello, pur registrando una recente lenta tendenza all'aumento della componente femminile come già osservato nel rapporto di femminilità, il divario tra componente maschile (83,70% nel 2021/22) e componente femminile (16,30% nello stesso anno) evidenzia uno squilibrio di genere difficilmente colmabile in tempi brevi. L'andamento delle iscrizioni alle lauree magistrali è anch'esso nettamente delineato mantenendo sempre nel decennio una massiccia predominanza maschile.



Nell'area 07.Engineering, Manufacturing and Construction rappresentata nel grafico successivo, la componente maschile è ancora nettamente predominante nei corsi di laurea e di laurea magistrale; nei corsi di primo livello mantiene un andamento pressoché immutato nel decennio in esame pur manifestando una lentissima tendenza all'aumento della componente femminile; questo è invece più netto nelle lauree magistrali almeno negli ultimi cinque anni. Nei corsi a ciclo unico, due soli corsi di studio entrambi nella classe Ingegneria civile-Architettura, prevale invece la componente femminile in tutti gli anni del decennio considerato, determinata dalla componente di Architettura a prevalenza femminile come si vedrà nell'analisi ravvicinata.

07. Engineering, manufacturing and construction: Immatricolati (L, CU) e iscritti al I anno (LM) nel decennio 2012-2013 - 2020-2021

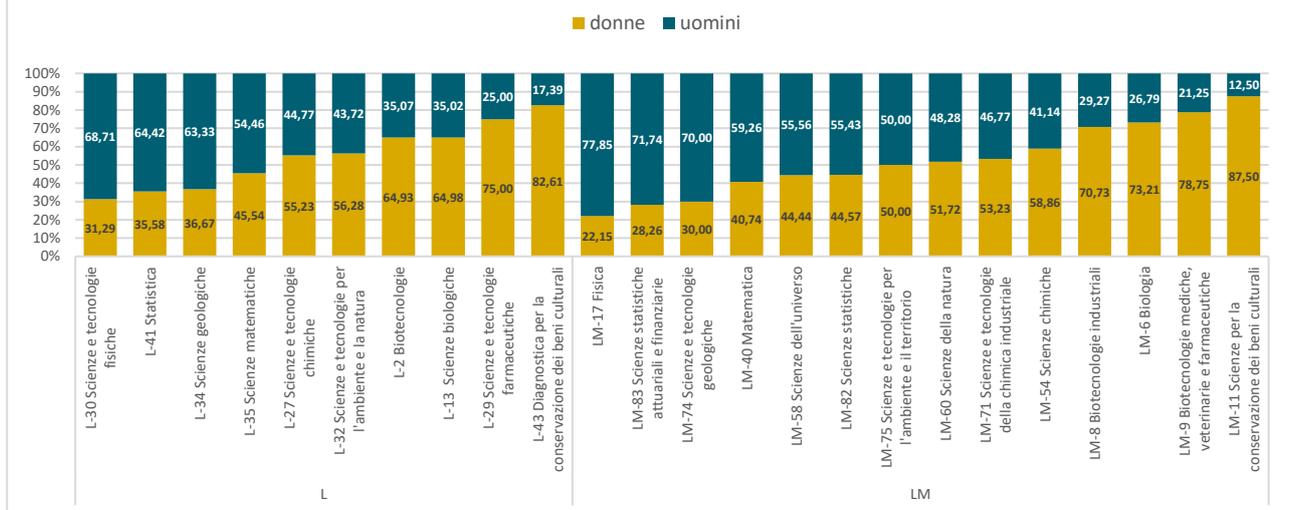


Il quadro complessivo finì qui delineato viene ora approfondito attraverso l'analisi delle classi di laurea afferenti a ciascuna area.

Area 05. Natural sciences, mathematics and statistics

La composizione per genere nelle aree STEM/ISCED considerate nel complesso non consente di cogliere gli squilibri, anche gravi, che si annidano nelle singole classi di laurea. L'esempio più rilevante è costituito dall'area 05. Natural sciences, mathematics and statistics. Nel grafico successivo è rappresentata la composizione per genere nelle classi di laurea e di laurea magistrale dell'area al 2021/22. Per una maggiore evidenza grafica è seguito l'ordine crescente delle quote femminili. La predominanza femminile che caratterizza l'area nel suo complesso, viene meno quando si considerano le singole classi di laurea come evidenziato nel grafico.

Area 05. Natural sciences, Mathematics and Statistics - Composizione per genere degli accessi nelle classi di laurea (L) e laurea magistrale (LM) - 2021-2022

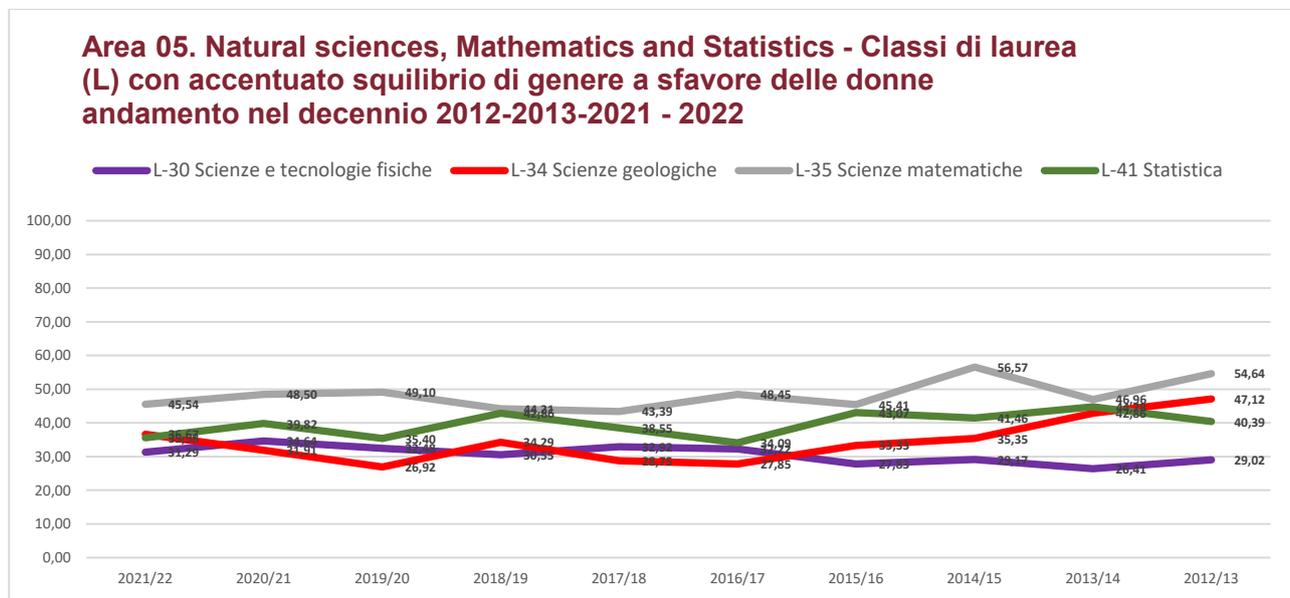


Tra le classi di laurea sono decisamente a netta prevalenza maschile le classi L-30 Scienze e tecnologie fisiche (quota femminile 31,29%), L-34 Scienze geologiche (quota femminile 36,67%), L-35 Scienze matematiche (quota femminile 45,54%), L-41 Statistica (quota femminile 35,58%); tra le lauree magistrali la componente femminile è decisamente minoritaria nella classe LM17-Fisica (22,15), LM-74 Scienze e tecnologie geologiche (30%), LM-83 Scienze statistiche attuariali e finanziarie (28,26%) e comunque

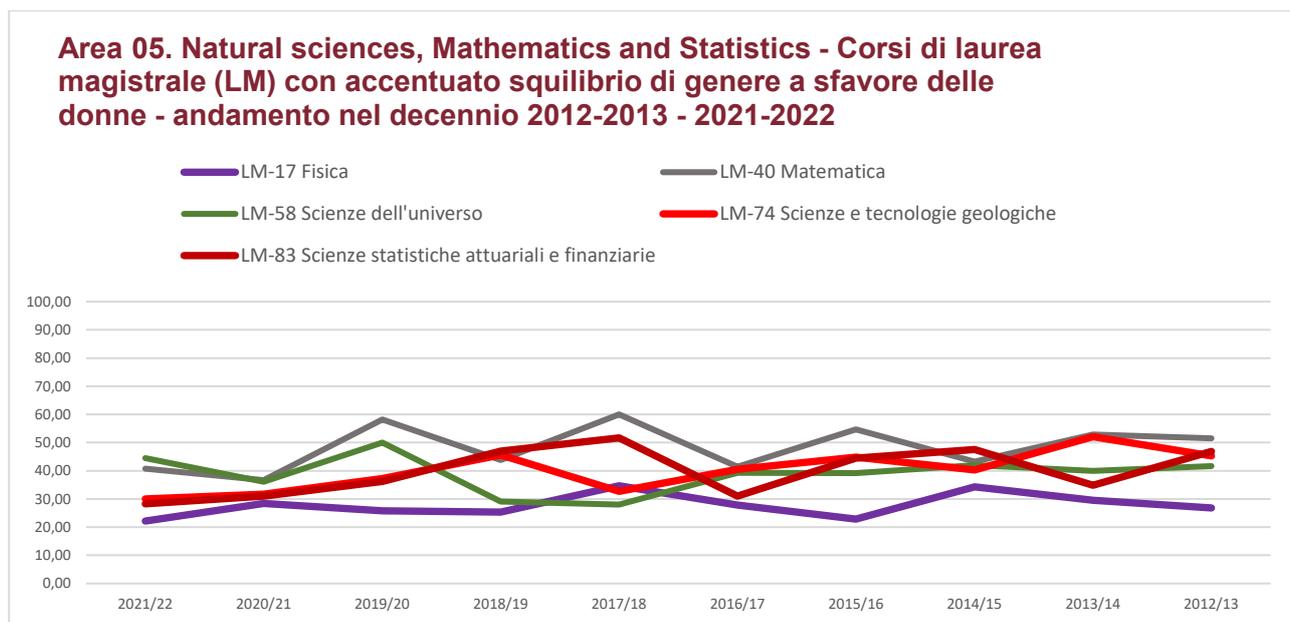
minoritari in LM-40 Matematica (40,74%), LM-58 Scienze dell'universo (44,44%), LM-82 Scienze statistiche (44,57%).

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

Nel grafico successivo è rappresentato l'andamento della quota femminile nel decennio 2012/13-2021/22 per le classi di laurea con accentuato squilibrio a sfavore della componente femminile. Il grafico chiarisce una situazione persistentemente a sfavore delle donne nei corsi di laurea delle classi L-30 Scienze e tecnologie fisiche e L-34 Scienze geologiche; nella classe L-35 Scienze matematiche e L-41 Statistica l'andamento è più variabile pur mantenendosi sempre al di sotto del 50%.



Tra le quattordici classi di laurea magistrale appartenenti all'area 05. Natural sciences, Mathematics and Statistics, poco meno della metà sono a prevalenza maschile ovvero con squilibrio a sfavore delle donne; prevalentemente si tratta di classi di laurea magistrale in filiera con le corrispondenti classi di laurea: LM-17 Fisica, LM-40 Matematica, LM-58 Scienze dell'universo, LM-74 Scienze e tecnologie geologiche, LM-82 Scienze statistiche, LM-83 Scienze statistiche attuariali e finanziarie. Tra queste, la sola LM-17 Fisica mantiene in tutto il decennio una quota femminile particolarmente bassa che, in aggiunta è andata diminuendo nel tempo come mostra il grafico successivo.



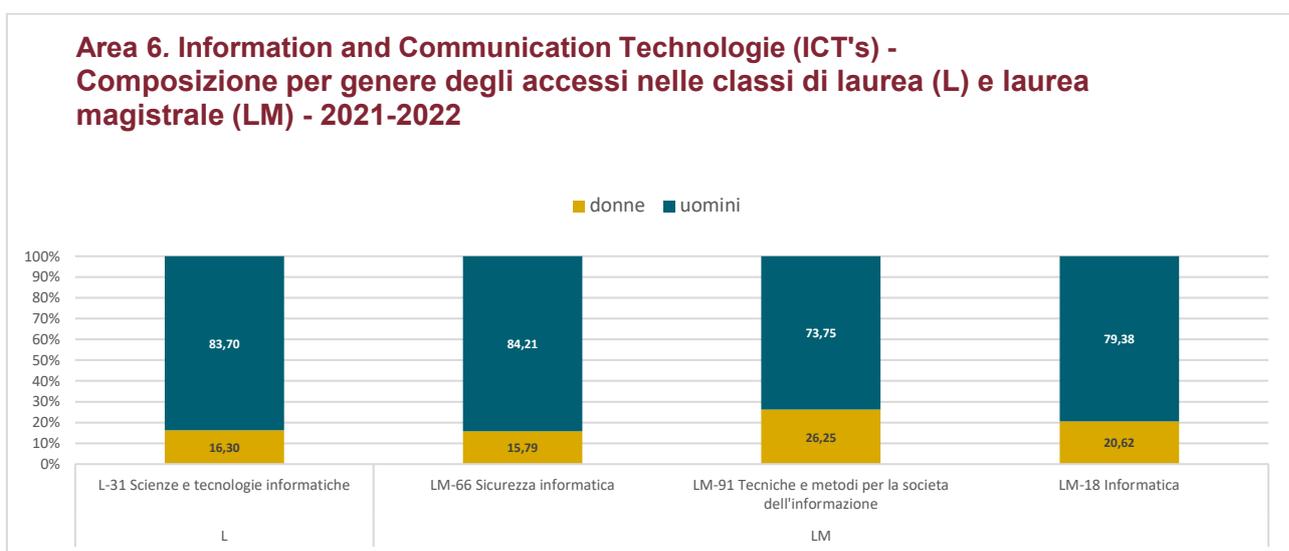
Nell'andamento variabile delle quote femminili si coglie una tendenza alla diminuzione. In effetti se si confrontano la quota di popolazione femminile negli anni estremi del decennio si osserva una netta

diminuzione fino a 18 punti percentuali nella classe LM-83 Scienze statistiche attuariali e finanziarie e 15 punti percentuali nella classe LM-74 Scienze e tecnologie geologiche.

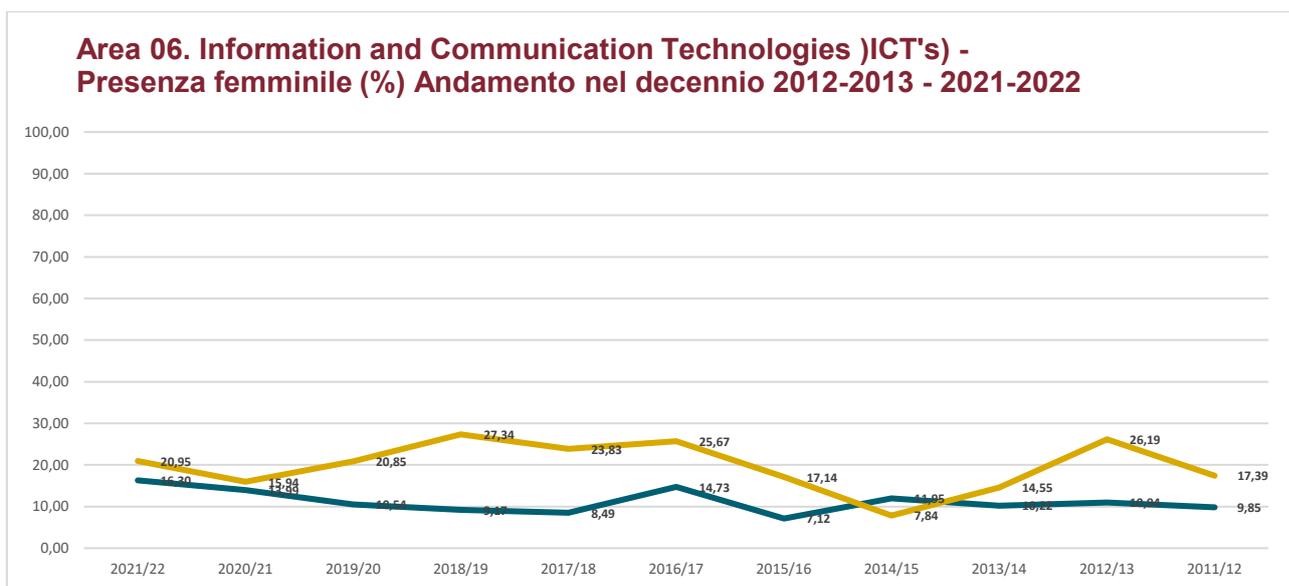
In conclusione, nell'area STEM 5. Natural sciences, mathematics and statistics, lo squilibrio a sfavore della popolazione studentesca femminile riguarda i corsi di studio delle classi L- 30 Scienze e tecnologie fisiche, L-34 Scienze geologiche, L-35 Scienze matematiche, L-41 Statistica, LM-17 Fisica, LM-40 Matematica , LM-58 Scienze dell'universo, LM-74 Scienze e tecnologie geologiche, LM-82 Scienze statistiche, LM-83 Scienze statistiche attuariali e finanziarie.

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

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



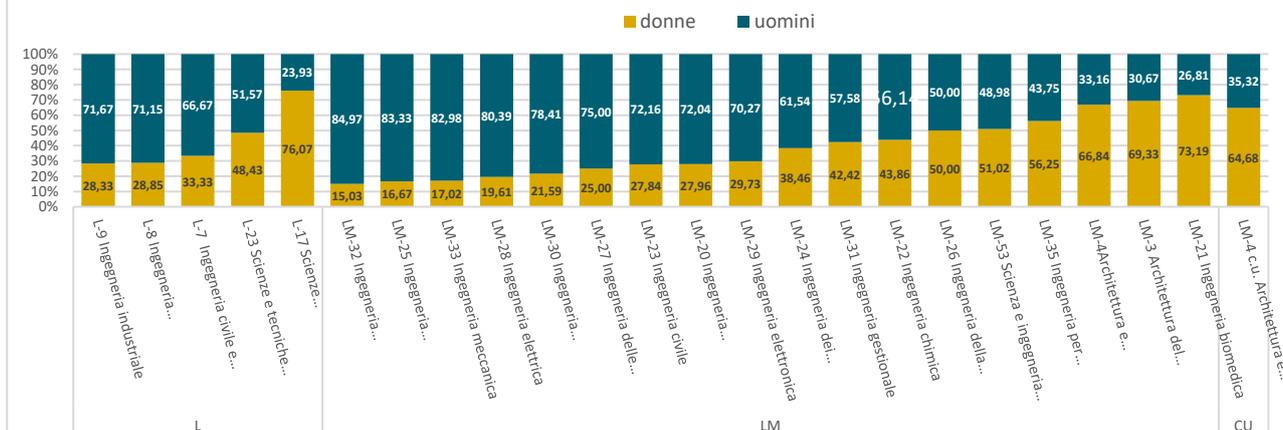
La scarsa presenza femminile in quest'area è persistente nel decennio 2012/13-2021/22 come illustrato dal grafico successivo in cui sono indicate le presenze femminili, separatamente per i corsi di laurea e di laurea magistrale.



Area 07. Engineering, Manufacturing and Construction

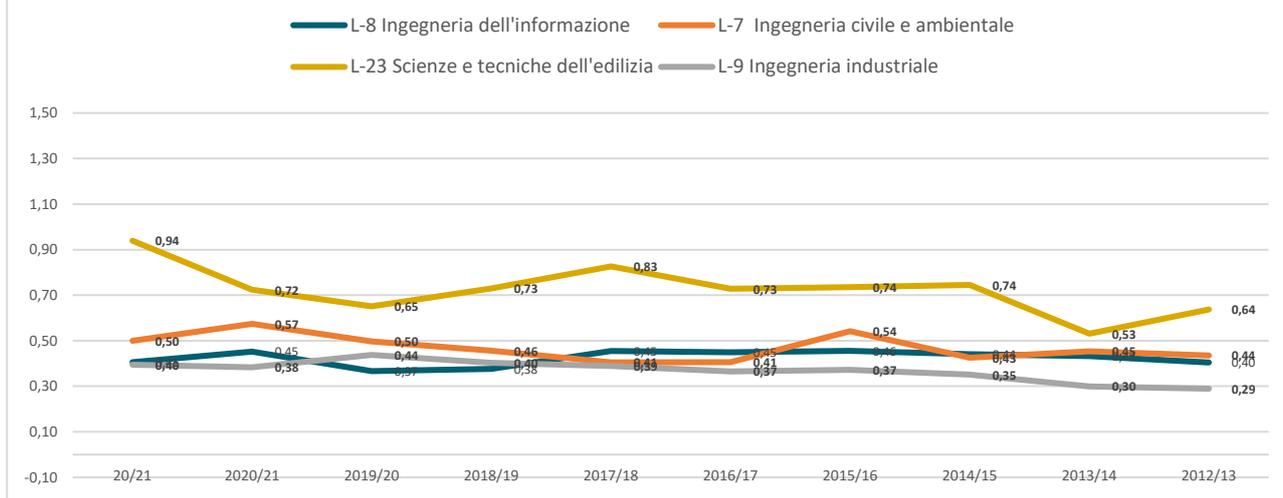
Nell'area 07. Engineering, Manufacturing and Construction che, considerata nel complesso presenta una netta predominanza maschile, nelle singole classi di laurea e di laurea magistrale si evidenzia una sostanziale differenza tra la componente costituita dalle classi di laurea dell'area di Ingegneria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

Area 7. Engineering, manufacturing and construction - Composizione per genere negli accessi 2021-2022



Tra i corsi di laurea la componente femminile è decisamente minoritaria nelle classi L-7 Ingegneria civile e ambientale, L-8 Ingegneria dell'informazione, L-9 Ingegneria industriale; è minoritaria, ma non in modo accentuato nella classe L-23 Scienze e tecniche dell'edilizia. In queste classi di laurea la presenza (percentuale) femminile è rimasta pressoché inalterata e sempre minoritaria nel decennio 2012-2013 - 2021-2022 come mostrato nel grafico successivo attraverso il rapporto di femminilità.

07. Engineering, manufacturing and construction - Rapporto di femminilità nel decennio 2012-2013 - 2021-2022 nelle classi di laurea con bassa presenza femminile



Tra i corsi di laurea magistrale la componente femminile è nettamente minoritaria nelle classi LM-20 Ingegneria aerospaziale e astronautica (27,96%), LM-22 Ingegneria chimica (43,86%), LM-23 Ingegneria civile (27,84%), LM-24 Ingegneria dei sistemi edilizi (38,46%), LM-25 Ingegneria dell'automazione (16,67%), LM-26 Ingegneria della sicurezza (50%), LM-27 Ingegneria delle telecomunicazioni (25%), LM-28 Ingegneria elettrica (19,61%), LM-29 Ingegneria elettronica (29,73%), LM-30 Ingegneria energetica e nucleare (21,59%), LM-31 Ingegneria gestionale (42,42%), LM-32 Ingegneria informatica (15,03%), LM-33 Ingegneria meccanica (17,02%). La situazione di parità nella classe LM-26 Ingegneria della sicurezza è il punto di arrivo di un processo di crescita in tutto il decennio; lo squilibrio nella classe LM-31 Ingegneria gestionale è andato aumentando anche se lentamente, lungo il decennio.

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

STEM: il quadro del rapporto di genere nelle classi

L'analisi precedente ha messo in evidenza che la composizione per genere all'interno delle aree STEM può essere molto diversa nelle diverse classi di laurea e laurea magistrale che appartengono alla singola area. Nella tabella che segue è presentato il quadro del rapporto di genere all'interno di ogni area STEM/ISCED, per ogni classe di laurea attiva nelle aree e per ogni anno del decennio 2012/13-2021/22. La tabella riporta le quote percentuali di presenza femminile ed evidenzia la percentuale più o meno elevata di uomini rispetto alle donne attraverso la diversa intensità del colore maschile (blu) e del colore femminile (giallo); è indicata, per ogni classe e ogni anno la quota percentuale di donne; sono evidenziate in blu le quote inferiori a 40% che segnalano una prevalenza maschile di almeno 60% e in azzurro le quote femminili maggiori o uguali a 40% ma minori di 50% che segnalano una presenza maschile maggiore di 50% anche se non strettamente prevalente; il giallo più intenso segnala la prevalenza femminile (maggiore o uguale a 60%); il giallo meno accentuato una maggioranza femminile ma inferiore a 60%.

Rapporto di genere nelle classi di area STEM													
area STEM/ISCED	livello	Classi di laurea	2021/22	2020/21	2019/20	2018/19	2017/18	2016/17	2015/16	2014/15	2013/14	2012/13	
5. Natural sciences, mathematics and statistics	Lauree	L-30 Scienze e tecnologie fisiche	31,29	34,64	32,48	30,55	32,92	32,22	27,83	29,17	26,41	29,02	
		L-41 Statistica	35,58	39,82	35,40	42,86	38,55	34,09	43,07	41,46	44,78	40,39	
		L-34 Scienze geologiche	36,67	31,91	26,92	34,29	28,75	27,85	33,33	35,35	42,86	47,12	
		L-35 Scienze matematiche	45,54	48,50	49,10	44,21	43,39	48,45	45,41	56,57	46,96	54,64	
		L-27 Scienze e tecnologie chimiche	55,23	52,05	65,08	59,08	60,18	62,86	63,82	55,39	60,19	68,54	
		L-32 Scienze e tecnologie per l'ambiente e la natura	56,28	49,23	61,87	53,51	54,68	57,01	54,38	51,14	48,91	56,61	
		L-2 Biotecnologie	64,93	65,17	64,31	64,86	57,08	62,59	63,86	57,62	58,72	62,87	
		L-13 Scienze biologiche	64,98	71,31	67,82	63,59	64,38	61,90	65,81	63,70	59,59	57,99	
		L-29 Scienze e tecnologie farmaceutiche	75,00	75,17	77,14	78,23	71,68	70,56	75,21	70,73	67,94	79,84	
		L-43 Diagnostica per la conservazione dei beni culturali	82,61	84,00	86,96	95,45	81,40	73,81	89,66	79,59	84,38	72,60	
		LM-17 Fisica	22,15	28,39	25,77	25,32	34,67	27,86	22,79	34,31	29,57	26,83	
		LM-83 Scienze statistiche attuariali e finanziarie	28,26	30,99	36,21	46,97	51,67	30,99	44,44	47,54	34,88	46,81	
		LM-74 Scienze e tecnologie geologiche	30,00	31,67	37,29	45,61	32,73	40,54	44,87	40,30	52,08	45,28	
	LM-40 Matematica	40,74	36,67	58,14	43,86	60,00	41,41	54,65	43,18	52,83	51,46		
	LM-58 Scienze dell'universo	44,44	36,11	50,00	29,03	28,00	39,29	39,13	41,94	40,00	41,67		
	LM-82 Scienze statistiche	44,57	50,50	48,86	57,81	48,28	48,28	41,79	60,00	54,00	50,79		
	LM-75 Scienze e tecnologie per l'ambiente e il territorio	50,00	54,17	60,53	74,29	76,92	51,72	73,68	48,00	67,44	56,52		
	LM-60 Scienze della natura	51,72	44,44	47,83	31,58	40,00	50,00	50,00	30,77	53,85	44,83		
	LM-71 Scienze e tecnologie della chimica industriale	53,23	46,30	47,46	58,49	38,46	40,00	36,11	25,81	42,86	66,67		
	LM-54 Scienze chimiche	58,86	56,25	56,49	67,13	58,33	54,37	64,66	61,11	56,78	60,44		
	LM-8 Biotecnologie industriali	70,73	60,87	44,19	57,89	60,00	70,00	60,71	52,63	68,18	67,74		
	LM-6 Biologia	73,21	71,58	71,48	74,14	66,93	66,96	74,59	68,47	71,09	70,35		
	LM-9 Biotecnologie mediche, veterinarie e farmaceutiche	78,75	82,28	69,92	71,20	72,73	73,00	68,67	67,95	78,79	78,79		
	LM-11 Scienze per la conservazione dei beni culturali	87,50	81,48	100,00	73,81	81,82	70,27	64,71	81,25	57,14	78,26		
	6. Information and communication Technologies (ICT's)	Lauree	L-31 Scienze e tecnologie informatiche	16,30	13,99	10,54	9,17	8,49	14,73	7,12	11,95	10,22	10,94
		Lauree magistrali	LM-66 Sicurezza informatica	15,79	14,29	15,28	13,64	18,92					
LM-91 Tecniche e metodi per la società dell'informazione		26,25	25,32	32,56	34,48	22,78	33,33	25,64					
7. Engineering, manufacturing and construction	Lauree	LM-18 Informatica	20,62	10,62	14,85	30,10	26,53	21,77	12,12	7,84	14,55	26,19	
		L-9 Ingegneria industriale	28,33	27,69	30,44	28,76	28,03	26,78	27,12	26,00	23,03	22,45	
		L-8 Ingegneria dell'informazione	28,85	31,16	26,83	27,37	31,25	31,03	31,30	30,58	30,18	28,79	
	L-7 Ingegneria civile e ambientale	33,33	36,48	33,21	31,33	28,83	28,90	35,16	29,86	31,23	30,32		
	L-23 Scienze e tecniche dell'edilizia	48,43	41,99	39,45	42,17	45,26	42,13	42,39	42,68	34,68	38,92		
	L-17 Scienze dell'architettura	76,07	69,70	72,37	52,05	67,54	71,21	57,98	72,05	60,00	54,86		
	Lauree magistrali	LM-32 Ingegneria informatica	15,03	19,30	17,73	19,07	14,86	9,83	13,33	12,22	13,28	13,74	
		LM-25 Ingegneria dell'automazione	16,67	19,51	23,26	23,08	21,95	14,81	9,52	9,09			
		LM-33 Ingegneria meccanica	17,02	11,39	9,63	10,00	9,79	11,26	11,04	16,00	14,57	11,03	
		LM-28 Ingegneria elettrica	19,61	16,92	19,54	16,67	21,15	15,38	13,04	7,55	8,93	15,71	
		LM-30 Ingegneria energetica e nucleare	21,59	22,95	26,28	24,14	21,33	23,76	30,00	30,69	30,21	23,17	
		LM-27 Ingegneria delle telecomunicazioni	25,00	28,57	48,28	27,27	38,89	15,00	30,71	35,71	28,13	23,68	
		LM-23 Ingegneria civile	27,84	33,33	21,01	24,71	21,78	26,99	25,32	23,13	34,43	28,37	
		LM-20 Ingegneria aerospaziale e astronautica	29,96	27,93	24,87	22,49	21,48	15,75	12,00	20,00	15,38	22,88	
		LM-29 Ingegneria elettronica	29,73	12,24	19,15	16,67	19,61	20,41	24,39	13,33	20,00	16,67	
		LM-24 Ingegneria dei sistemi edilizi	38,46	41,38	38,20	46,59	31,82	30,23	40,00	45,45	34,21	28,32	
		LM-31 Ingegneria gestionale	42,42	43,61	43,70	40,34	47,30	39,78	46,11	47,34	49,03	47,09	
		LM-22 Ingegneria chimica	43,86	54,55	48,84	46,15	48,94	50,00	49,23	46,67	48,72	43,53	
		LM-26 Ingegneria della sicurezza	50,00	36,96	48,57	43,33	35,14	37,50	28,85	28,57	17,02	27,45	
		LM-53 Scienza e ingegneria dei materiali	51,02	37,10	45,45	33,33	30,61	26,67	12,00	22,73	32,56	34,38	
		LM-35 Ingegneria per l'ambiente e il territorio	56,25	54,05	48,28	57,45	42,55	64,06	51,28	44,71	43,59	35,23	
		LM-4 Architettura e ingegneria edile-architettura	66,84	68,31	65,12	61,54	71,43	49,33	63,41	62,40	69,11	75,00	
		LM-3 Architettura del paesaggio	69,33	65,52	54,84	76,00	55,56	52,00	72,73	41,67	53,57	64,62	
	LM-21 Ingegneria biomedica	73,19	73,23	65,31	72,03	67,29	61,62	72,09	72,07	63,46	51,06		
	Ciclo unico	LM-4 c.u. Architettura e ingegneria edile-architettura	64,68	62,67	62,66	62,74	63,57	61,03	55,38	59,58	57,80	50,87	

La tabella offre un quadro degli accessi alle lauree STEM nello stato attuale e nella loro evoluzione nel decennio.

La persistenza longitudinale del colore evidenzia che nel tempo non ci sono stati cambiamenti sensibili negli accessi di donne alle lauree STEM nella quasi totalità delle classi.

Nell'area 06. Information and Communication Technologies (ICT's) la prevalenza maschile è netta, ovunque e sempre superiore al 60%.

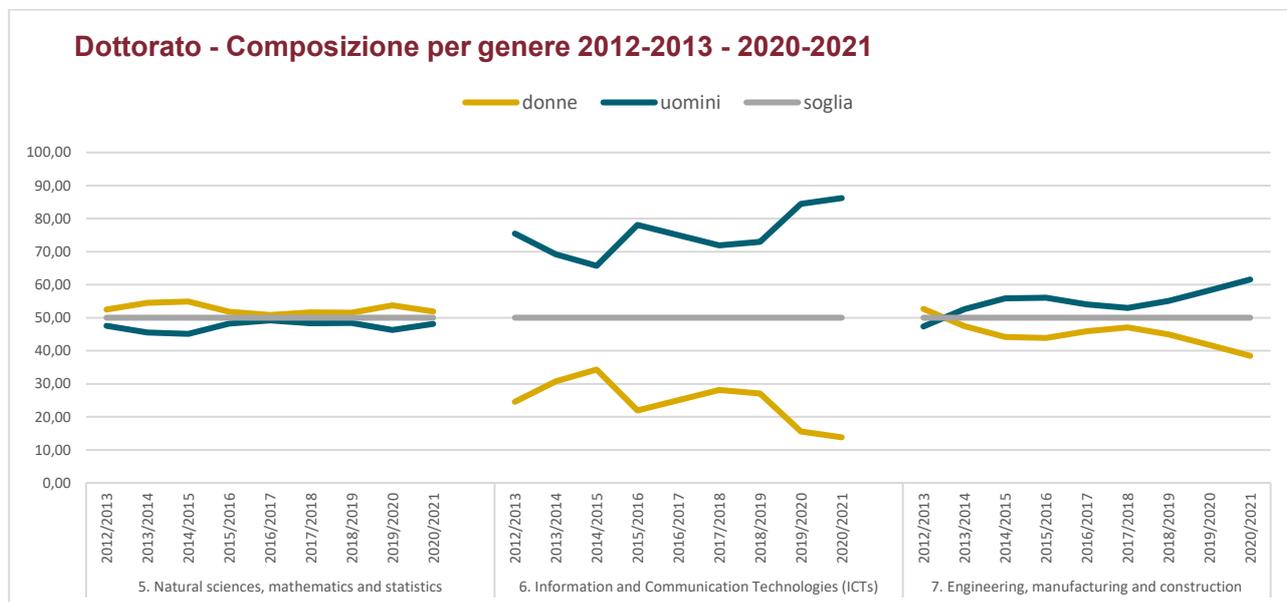
Nell'area 07.Engineering, manufacturing and construction la quasi totalità delle classi dell'area dell'ingegneria è a netta prevalenza maschile con quote di donne sempre e ovunque inferiori a 40%. Poche, sempre e ovunque a prevalenza maschile, hanno quote di donne tra il 40 e il 50%. Sono a prevalenza femminile in misura più o meno netta le classi afferenti all'area dell'architettura. La area 05. Natural sciences, mathematics and statistics che, considerata nel complesso, esprime una prevalenza femminile sia tra le classi di laurea che di laurea magistrale, vede un numero ridotto di classi a netta prevalenza maschile allo stato attuale e negli anni precedenti del decennio considerato.

B. Dottorato

Per il dottorato l'associazione Dottorato-area STEM/ISCED avviene associando l'area al Settore scientifico disciplinare prevalente del dottorato. Sulla base di questa associazione i dottorati attualmente attivi in Sapienza nelle aree STEM/ISCED-dottorato sono elencati nella tabella che segue.

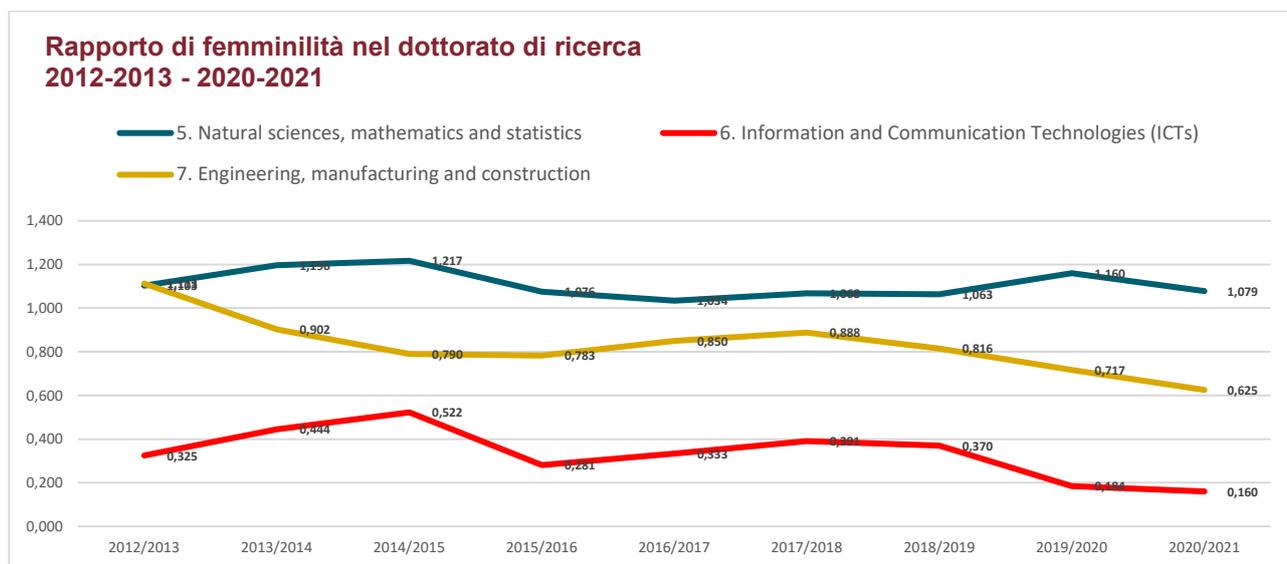
Dottorato	Area STEM/ISCED
ASTRONOMY, ASTROPHYSICS AND SPACE SCIENCE	
BIOCHIMICA	
BIOLOGIA AMBIENTALE ED EVOLUZIONISTICA	
BIOLOGIA CELLULARE E DELLO SVILUPPO	
FARMACOLOGIA E TOSSICOLOGIA	
FISICA	
FISICA DEGLI ACCELERATORI	
GENETICA E BIOLOGIA MOLECOLARE	
MATEMATICA	
MODELLI MATEMATICI PER L'INGEGNERIA,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

Nel grafico successivo è rappresentata la composizione per genere dei dottorati nelle tre aree STEM nel periodo 2012-2013 - 2020-2021.



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

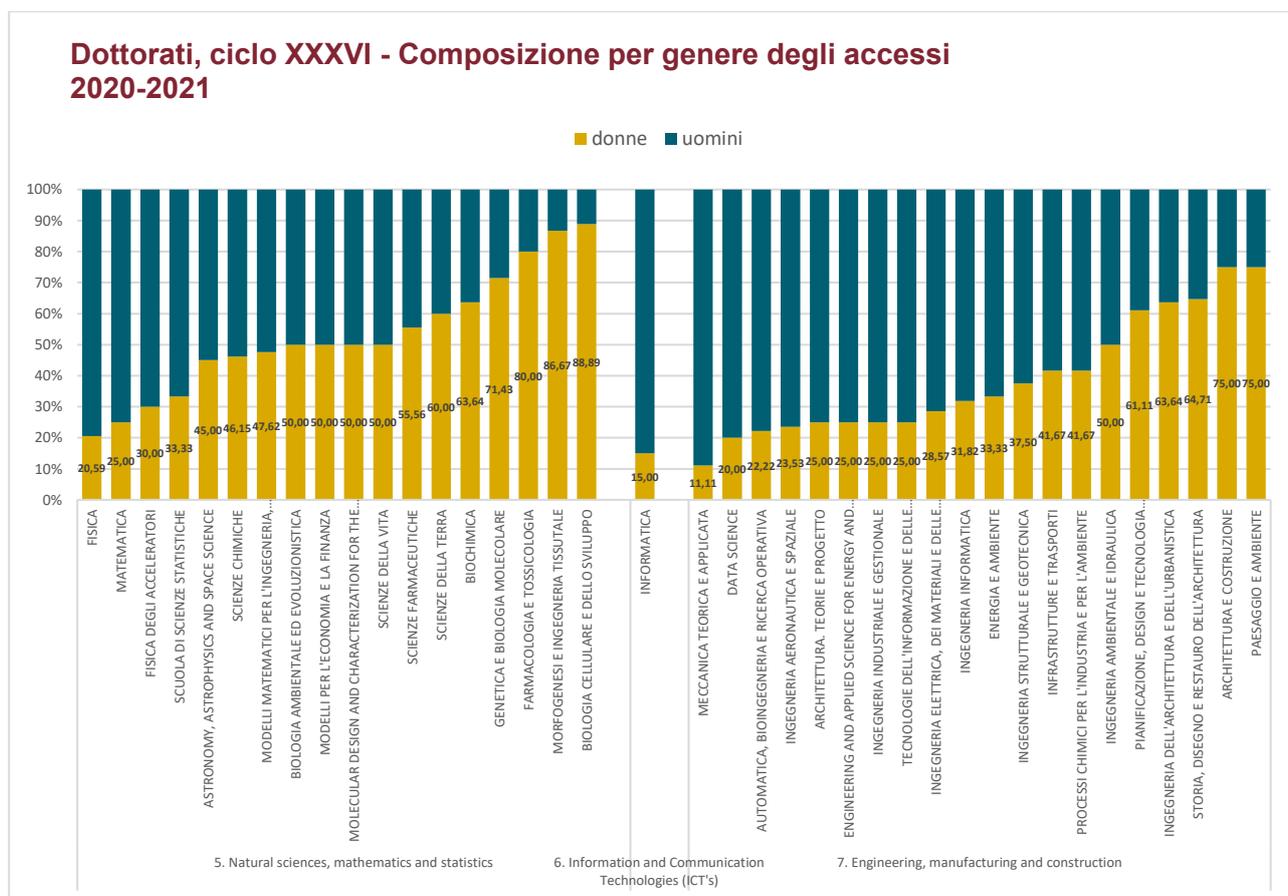
Può essere interessante valutare l'andamento nel tempo del rapporto di genere attraverso il rapporto di femminilità (rapporto di donne su uomini in un determinato ambito e in un determinato momento). Nel grafico successivo è rappresentato il rapporto di femminilità nel periodo 2012/13-2020/21 nelle tre aree STEM.



È evidente dal grafico un andamento decrescente nelle aree 07. Engineering, manufacturing and construction e 06. Information and Communication Technologies (ICT's). In quest'ultima area il valore 0,160, relativo all'ultimo anno considerato stabilisce la presenza femminile in ragione di meno di una donna ogni sette uomini.

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

Nel grafico successivo è rappresentata la composizione di genere per i dottorati del XXXVI ciclo; l'ordine di rappresentazione è crescente rispetto alla componente femminile.



Nell'area 07. Engineering, manufacturing and construction, come nel caso dei corsi di studio, i dottorati a prevalenza femminile sono quelli che rientrano nella sfera dell'Architettura: Storia, Disegno e Restauro dell'architettura (64,71%), Pianificazione, Design e Tecnologia dell'architettura (61,11%), Paesaggio e Ambiente (75%), Ingegneria dell'architettura e dell'urbanistica (63,64%), Architettura e Costruzione (75%). Nell'area 05. Natural Sciences, Mathematics And Statistics la presenza femminile prevale nel dottorato Biochimica (63,64%), Biologia cellulare e dello sviluppo (88,89%), Farmacologia e Tossicologia (80,00%), Genetica e Biologia molecolare (71,43%), Morfogenesi e Ingegneria tissutale (86,67%), Scienze della Terra (60,00%), Scienze Farmaceutiche (55,56%). Composizioni per genere dello stesso tipo si osservano anche nei cicli precedenti.

C. Docenti

In questa sezione viene analizzata la composizione per genere dei docenti dell'area STEM. L'individuazione dei docenti di area STEM è basata sul settore scientifico disciplinare del docente. La classificazione dei docenti è di regola basata sull'area disciplinare di appartenenza e sulla corrispondente area FoRD come chiarito nella sezione Docenti; è definita inoltre la corrispondenza tra settore scientifico disciplinare e aree FoRD. È opportuno tuttavia disporre anche della classificazione dei docenti nelle aree ISCED, soprattutto per esigenze di confronto con la popolazione studentesca e i dottorati. In effetti questo è possibile attraverso la corrispondenza tra settore scientifico disciplinare del docente e aree ISCED (FoET); ne deriva una classificazione non ambigua dei docenti nelle aree ISCED e nelle aree FoRD quando si tenga conto delle seguenti due particolarità. La prima riguarda il settore scientifico disciplinare INF/01-Informatica che appartiene all'area scientifico-disciplinare 01.Scienze matematiche e informatiche e di conseguenza all'area FoRD 02.Natural sciences, mentre nella classificazione ISCED è classificato nell'area 06.Information and Communication Technologies (ICT's); la seconda particolarità riguarda i settori da SECS-S/01 a SECS-S/06 che nella classificazione FoRD appartengono all'area 05.Social sciences mentre nella classificazione ISCED appartengono all'area 5.Natural sciences, mathematics and statistics; questi settori in quanto appartenenti all'area FoRD 5.Social sciences non sono STEM, in quanto appartenenti all'area ISCED 5.Natural sciences, mathematics and statistics sono STEM.

Aree STEM nella classificazione FoRD e ISCED

ISCED	area scientifico-disciplinare	FoRD
05. Natural sciences, mathematics and statistics	05 - Scienze biologiche	01 - Natural sciences
	03 - Scienze chimiche	
	02 - Scienze fisiche	
	04 - Scienze della terra	
	01 - Scienze matematiche e informatiche SSD MAT/01-MAT/09	
06. Information and Communication Technologies (ICT's)	01 - Scienze matematiche e informatiche SSD INF/01	01 - Natural sciences
07. Engineering, manufacturing and construction	08 - Ingegneria civile e Architettura	02 - Engineering and technology
	09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	
05 Natural sciences, mathematics and statistics	13 - Scienze economiche e statistiche SSD SECS/01, SECS/03, SECS/04, SECS/05, SECS/06	05 - Social sciences

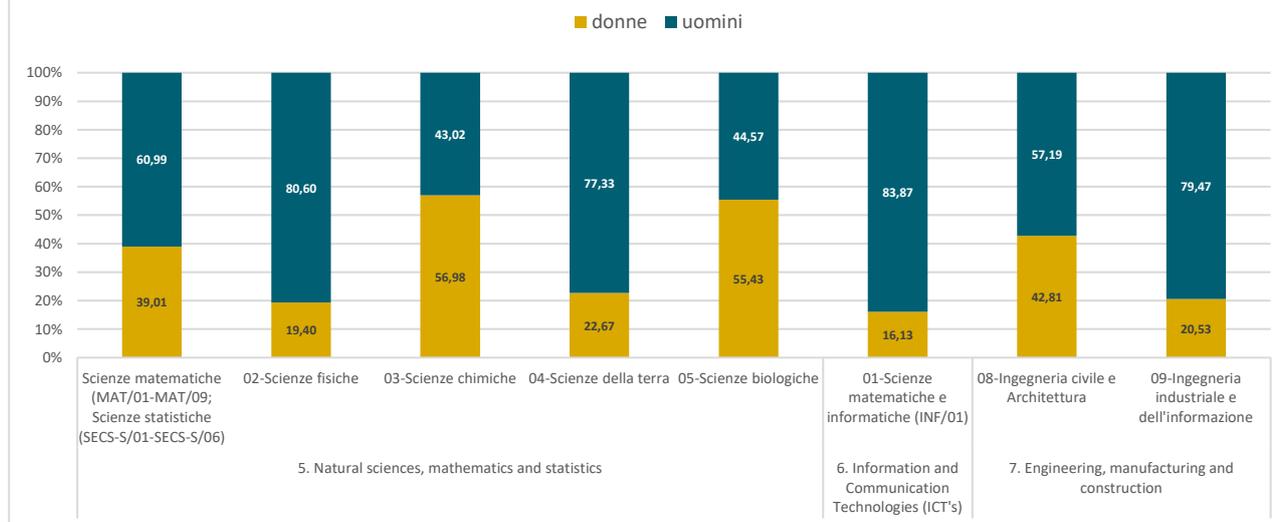
Per tenere conto delle due specificità i docenti STEM sono classificati sulla base delle aree ISCED, tenendo conto delle aree disciplinari (FoRD) di appartenenza come nella tabella che segue.

Docenti - Aree STEM/ISCED

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

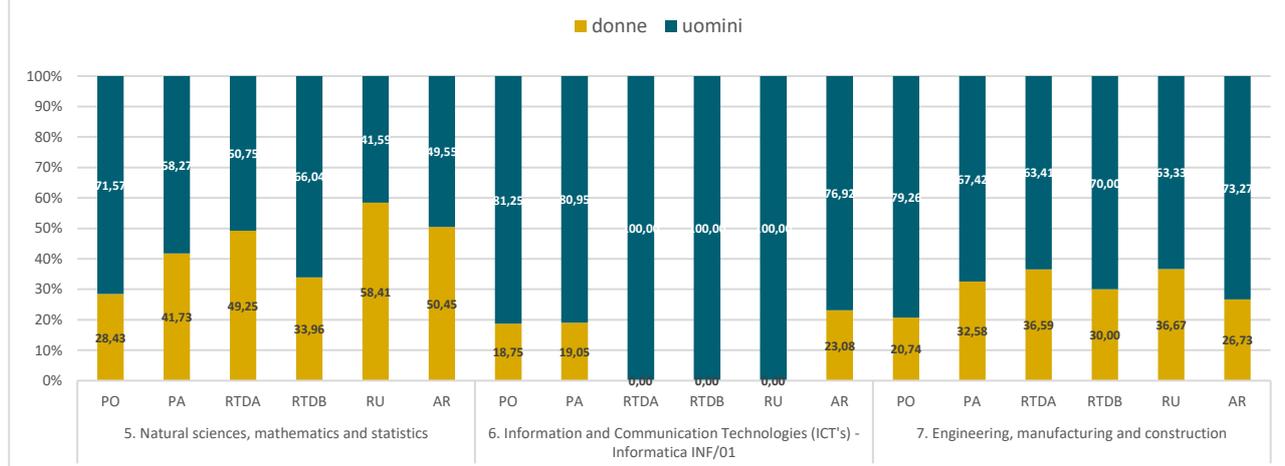
Nel grafico successivo sono indicate le quote percentuali delle componenti femminili e maschili nelle aree disciplinari STEM/ISCED nell'anno di riferimento 2020.

Docenti Aree STEM/ISCED - Composizione per genere nelle aree disciplinari - 2020



Il grafico evidenzia, come nel caso della componente studentesca, una diversa componente femminile nelle sottoaree disciplinari. Nell'area 05. Natural sciences, mathematics and statistics la componente femminile prevale nelle aree disciplinari delle Scienze chimiche e delle Scienze biologiche (57% nel primo caso e 55% nel secondo); come nel caso della componente studentesca, sono a netta predominanza maschile (oltre il 60%) le aree disciplinari di Scienze fisiche, Scienze della terra e, in misura meno accentuata Scienze matematiche e statistiche. Nell'area 06. Information and Communication Technologies (ICT's) la componente femminile è particolarmente bassa (16,13%), come peraltro nella componente studentesca. Nell'area 07. Engineering, manufacturing and construction la predominanza maschile è netta in entrambe le sotto-aree disciplinari, molto accentuata (80%) nell'area disciplinare dell'Ingegneria industriale e dell'informazione. La composizione di genere nelle aree acquista caratteristiche più nettamente delineate quando si consideri anche il ruolo, come nel grafico successivo. Nel grafico per ogni area STEM/ISCED sono rappresentate le componenti femminile e maschile distintamente nei ruoli di professore ordinario, associato, ricercatore a tempo determinato di tipo A, ricercatore a tempo determinato di tipo B, ricercatore universitario (ruolo ad esaurimento) e titolare di assegno di ricerca.

Docenti - Aree STEM/ISCED - Composizione per genere e ruolo nelle aree - 2020



La presenza femminile tra i professori ordinari è molto bassa in ognuna delle tre aree; solo nell'area 5. Natural sciences, mathematics and statistics raggiunge il 28%; sfiora il 20% nell'area 7. Engineering, manufacturing and construction, ed è decisamente minima nell'area 6. Information and Communication Technologies (ICT's) (18,75%); d'altra parte in quest'ultima area la presenza femminile in tutti i ruoli è minima o addirittura assente.

Una rappresentazione più completa della composizione per genere e ruolo nelle diverse sottoaree disciplinari si ricava dalla tabella successiva in cui l'intensità del blu e del giallo segnala la prevalenza del

genere maschile o del genere femminile. Nella tabella è indicata, per ogni area disciplinare e per ciascun ruolo la quota percentuale di donne; sono evidenziate in blu le quote inferiori a 40% che segnalano una prevalenza maschile di almeno 60% e in azzurro le quote femminili maggiori o uguali a 40% ma minori di 50% che segnalano una presenza maschile maggiore di 50% anche se non strettamente prevalente; il giallo più intenso segnala la prevalenza femminile (maggiore o uguale a 60%); il giallo meno accentuato una maggioranza femminile ma inferiore a 60%.

Docenti STEM/ISCED - Presenza femminile distinta per genere e ruolo

STEM/ISCED	AREA_SD	PO	PA	RTDA	RTDB	RU	AR
5. Natural sciences, mathematics and statistics	Scienze matematiche (MAT/01-MAT/09) e Scienze statistiche (SEC-S/01-SECS-/06)	24,64	48,04	21,43	23,08	64,71	56,25
	02-Scienze fisiche	10,81	13,89	20,00	33,33	10,00	30,00
	03-Scienze chimiche	42,11	49,30	75,00	66,67	69,57	63,41
	04-Scienze della terra	7,14	25,00	40,00	0,00	50,00	25,00
	05-Scienze biologiche	44,83	52,50	65,38	38,89	61,02	63,22
6. Information and Communication Technologies (ICT's)	Informatica INF/01	18,75	19,05	0,00	0,00	0,00	23,08
7. Engineering, manufacturing and construction	08-Ingegneria civile e Architettura	32,65	41,41	50,00	53,85	52,94	44,00
	09-Ingegneria industriale e dell'informazione	13,95	24,46	26,09	18,52	15,38	21,05

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

La lettura della tabella per colonna, ovvero per ruolo, evidenzia che la presenza femminile nel ruolo dei professori ordinari si mantiene su livelli bassi, sempre inferiori al 50% in tutte le aree, con valori particolarmente esigui nelle tre sotto-aree già evidenziate. Anche tra i professori associati la presenza femminile si mantiene bassa; supera il 50% solo nell'area di Scienze biologiche.

Se si esclude la componente dei ricercatori universitari che, essendo un ruolo ad esaurimento non contribuiscono significativamente all'equilibrio di genere, anche l'area disciplinare Scienze della terra è a netta predominanza maschile; e come tale si configura l'area delle Scienze matematiche e statistiche quando non si consideri la componente degli assegnisti di ricerca.

In sintesi: la componente docente è a netta predominanza maschile nelle aree STEM considerate nel complesso e nelle singole sotto-aree disciplinari. La componente maschile predomina nettamente tra i professori ordinari e in misura appena un po' meno accentuata tra i professori associati. Una presenza femminile significativa si evidenzia tra i ricercatori delle aree disciplinari in Scienze biologiche e Scienze chimiche. Nel complesso il rapporto di genere nelle diverse aree disciplinari ha caratteristiche analoghe del rapporto di genere rilevato nelle classi di laurea nella componente studentesca.

#IoScelgoSapienza

per studiare

Ingegneria
dell'informazione,
informatica e statistica

#IoScelgoSapienza

per studiare

Ingegneria
dell'informazione,
informatica e statistica

Offerta formativa legata a temi di genere

Insegnamenti sui temi di genere nella formazione curriculare 2020-2021

Dipartimento	Corso di studio	Classe di laurea	Insegnamento
Filosofia	Filosofia	LM-78	Filosofie femministe e studi di genere
Lettere e culture moderne	Lettere moderne	L-10	Studi di genere
Lettere e culture moderne	Scienze geografiche per l'ambiente e la salute	L-6	Letteratura genere e spazio
Istituto italiano di studi orientali – Iso	Global Humanities	L-42	Gender economics
Scienze statistiche	Statistical Methods and Applications - Metodi statistici e applicazioni	LM-82	Gender economics
Psicologia dei processi di sviluppo e socializzazione	Scienze della formazione primaria	LM-85 bis	Psicologia dello sviluppo per inclusione
Studi europei, americani e interculturali	Mediazione linguistica e interculturale	L-12	Studi di genere
Scienze sociali ed economiche	Scienze e tecniche del servizio sociale	L-39	Sociologia dell'inclusione e della sicurezza sociale
Scienze sociali ed economiche	Scienze Sociali Applicate	LM-88	Lavoro organizzazioni e genere
Studi europei, americani e interculturali	Scienze linguistiche, letterarie e della traduzione	LM-37	Studi di genere

Gli insegnamenti erogati nei corsi di studio della formazione curriculare (corsi di laurea e corsi di laurea magistrale) sui temi di genere sono diversificati per numero e integrazione disciplinare in ogni nuovo anno accademico. L'offerta formativa per l'anno 2020-2021 evidenzia la presenza di 10 specifici insegnamenti. Tali insegnamenti sono distribuiti in diversi corsi di studio, che fanno riferimento alle aree di lettere e filosofia, alle scienze geografiche, alla statistica economica, alla psicologia, alle scienze sociali e del lavoro, alla mediazione culturale e alle scienze linguistiche.

È interessante notare che gli insegnamenti di genere erogati sono distribuiti nella stessa proporzione tra lauree triennali e lauree magistrali, a significare una trasversalità di questi temi che si sta facendo avanti nei diversi livelli dei corsi di studio.

Facoltà di Medicina e psicologia



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, seminari, culturali e di terza missione, promossi da gruppi di ricerca, laboratori, osservatori che operano sui temi di genere. Nella tabella che segue sono riportate le iniziative sui temi di genere realizzate nel 2020 e promosse attraverso i canali informativi dell'Ateneo.

Iniziative sui temi di genere 2020

Il corpo della donna in scena: rispetto e sfida alla norma sociale nella drammaturgia italiana di ancien régime. Lezione nell'ambito del Dottorato di ricerca in Italianistica	21.01.2020
The legacy of Ursula Hirschmann, workshop organizzato da Minerva Lab a trent'anni dalla scomparsa della pensatrice federalista	22.01.2020
Gender and food security in humanitarian and development contexts: from policy to practice, seminario organizzato da Minerva Lab	29.01.2020
Un altro genere di gioco: sport, stile, linguaggi. Secondo incontro del XX ciclo di seminari del Laboratorio Sguardi sulle differenze dal titolo Il gioco dei sessi. Donne in scena tra sport e potere	24.01.2020
Dacci oggi il nostro odio quotidiano: forma e sostanza dell'hate speech sessista, seminario organizzato da Minerva Lab	11.02.2020
Sex workers under attack: feminism, criminalisation, and society, seminario organizzato da Minerva Lab	19.02.2020
X, Y, e...: problematiche di genere nella lingua, cultura e letteratura olandese, convegno sui temi di genere, con l'intervento di docenti di lingua e letteratura olandese	20.02.2020
Giochi di super-potere: a partire da Ragazze elettriche di N. Alderman. Terzo incontro del XX ciclo di seminari del Laboratorio Sguardi sulle differenze dal titolo Il gioco dei sessi. Donne in scena tra sport e potere	21.02.2020
Ingegneri di altro genere. Donne e professioni ICT. Incontro con cinque donne con ruoli di grande prestigio nell'area ICT, per ispirare le ragazze a coltivare gli studi in ingegneria e nelle discipline tecnologiche	21.02.2020
L'Agenda Donne, Pace e Sicurezza, a vent'anni dalla risoluzione 1325/2000 del Consiglio di sicurezza. Incontro organizzato dal corso di alta formazione Sapienza, per un bilancio sull'attuazione degli obiettivi della Risoluzione	27.02.2020
Shifting discourses on sexual violence: the case of #MeToo, seminario organizzato da Minerva Lab	16.04.2020
Gender effects and third-party punishment in social dilemma games, seminario organizzato da Minerva Lab	23.04.2020
On the value of social reproduction: Informal labour, the majority world and the need for inclusive theories and politics, seminario organizzato da Minerva Lab	30.04.2020
Was Europe born motherless? Seminario organizzato da Minerva Lab	07.05.2020
Gender Inequality, Social Reproduction and the Universal Basic Income, seminario organizzato da Minerva Lab	14.05.2020
Financial sector confidential: diversity in finance from the voice of insiders, seminario organizzato da Minerva Lab	21.05.2020
Traguardi e sfide raggiunte: il lungo cammino per il riconoscimento della violenza sulle donne Lectio magistralis, di presentazione del corso di formazione "Culture contro la violenza di genere: un approccio transdisciplinare"	02.07.2020
Working from home and the explosion of enduring divides: income, employment and safety risks, seminario organizzato da Minerva Lab	08.10.2020
Is COVID-19 shock going to increase the gender gap? A sectoral analysis at provincial level, seminario organizzato da Minerva Lab	22.10.2020
Measuring sustainability, seminario organizzato da Minerva Lab	05.11.2020
Facciamo i conti. Che cosa è cambiato davvero nella vita delle donne? Incontro sull'evoluzione della prospettiva femminile negli ultimi vent'anni con particolare attenzione alle difficoltà, aspirazioni e contraddizioni quotidiane	14.11.2020

Iniziative sui temi di genere 2020

Bargaining sexual orientation. Gender and sexuality in male sex work , seminario organizzato da Minerva Lab	19.11.2020
Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne. Evento conclusivo del corso di formazione in Culture contro la violenza di genere:un approccio transdisciplinare, con il conferimento degli attestati	25.11.2020
Women's agency building model. The experience of women's shelters in Milan , seminario organizzato da Minerva Lab	03.12.2020
The (great) persuasion divide? Gender disparities in debate speeches and evaluations , seminario organizzato da Minerva Lab	10.12.2020

Le risorse economiche in un'ottica di genere

Le retribuzioni del personale docente, tecnico-amministrativo ed esterno

La presente sezione illustra dati sulla composizione di genere relativi alle retribuzioni, alle indennità di responsabilità e di posizione, ai giorni di congedo e di assenza della forza lavoro di Ateneo. I dati considerati per le elaborazioni esposte nel prosieguo si riferiscono all'anno 2020.

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

Ruolo	Lordo*		Distribuzione %		Unità	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Docenti e ricercatori	79.868.465,69	126.730.287,73	38,66	61,34	1.542	2.307
Personale esterno	65.600.251,11	54.749.422,42	54,50	45,50	9.008	7.518
Tecnici amministrativi e Dirigenti	66.123.922,22	45.134.811,74	59,94	40,06	2.541	1.740
Ateneo	211.592.639,02	226.614.521,89	48,29	51,71	13.091	11.565

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

Le maggiori risorse, in valore assoluto, per retribuzioni si riferiscono al genere maschile, 226,6 milioni di euro spesi per gli uomini contro i 211,5 milioni di euro spesi per le retribuzioni delle donne. Il maggior peso attribuito al genere maschile è confermato anche dal calcolo del valore medio riferito alle retribuzioni esposte alla voce "Ateneo". Si evidenzia una retribuzione media di euro 16.163 per le donne (211,5 mln / 13.091) e di euro 19.595 per gli uomini (226,6 mln / 11.565).

Inoltre, analizzando il dato medio delle diverse voci che compongono il campione si evince che:

- per la voce "Docenti e Ricercatori" esiste una differenza media per retribuzioni in favore del genere maschile di euro 3.138. Nel 2020, i docenti e ricercatori uomini hanno percepito in media euro 54.933 contro gli euro 51.795 percepiti dalle donne;
- per la voce "Personale esterno" non esistono differenze di trattamento. Il valore medio 2020 conferma gli euro 7.282 sia per gli uomini sia per le donne;
- per la voce "Tecnici amministrativi e dirigenti" esiste una differenza media per retribuzioni minima in favore del genere femminile di euro 3.138. Nel 2020, sono stati erogati in media 83 euro in più alle donne rispetto agli uomini.
-

Dai dati sopra esposti si comprende come il divario di genere maggiore sussista per la componente "Docenti e Ricercatori".

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

Distribuzione per genere delle retribuzioni del personale docente e ricercatore per ruolo

Ruolo	Lordo ¹⁷		Distribuzione %		Costo medio	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Professori Ordinari	17.817.134,34	46.591.853,80	27,66	72,34	89.286,26	88.972,97
Professori Associati	35.195.767,46	52.182.705,89	40,28	59,72	60.653,71	60.961,89
Ricercatori Universitari	19.198.805,26	19.042.931,49	50,20	49,80	54.332,73	52.539,57
Assistenti universitari ¹⁸		50.240,37	0,00	100,00	-	50.103,10
Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	7.656.758,63	8.862.556,18	46,35	53,65	36.672,71	37.393,46

Nel 2020 l'Ateneo ha sostenuto una spesa totale lorda per il personale "docente e ricercatore" di complessivi 206.598.753,42 euro, di cui 126.730.287,73 euro per gli uomini e 79.868.465,69 per le donne. Si evidenzia una maggiore incidenza della categoria dei professori associati (42,29% sul totale), seguono i professori ordinari (31,18%), i ricercatori universitari (18,51%), i ricercatori l.240/10 – t. det (8%) ed, infine, gli assistenti universitari (0,02%).

Dall'analisi di quanto sopra proposto può concludersi evidenziando una parità di genere per le categorie alla base della carriera universitaria (Ricercatore e Ricercatore a t.d.), mentre emerge una netta maggioranza di presenza maschile rispetto alla femminile per le categorie più alte in grado (PA e PO).

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

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

Area funzionale ¹⁹	Lordo ²⁰		Distribuzione %		Unità personale	
	D	U	D	U	D	U
Area amministrativa-gestionale	18.930.114,87	7.028.977,60	72,92	27,08	627	235
Area medico-odontoiatrica e socio-sanitaria	1.019.638,18	1.855.067,92	35,47	64,53	31	54
Area amministrativa	16.332.384,44	7.125.063,49	69,63	30,37	621	275
Area biblioteche	3.372.370,79	1.575.230,77	68,16	31,84	118	57
Area servizi generali e tecnici	1.635.471,05	1.899.850,83	46,26	53,74	67	86
Area socio-sanitaria	13.188.092,97	7.341.181,37	64,24	35,76	558	319
Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	11.646.954,26	18.365.508,96	38,81	61,19	432	683
Area non definita ²¹	3.103.269,47	1.074.867,66	74,27	25,73	87	31

I dati sopra esposti evidenziano una prevalenza femminile in 4 aree funzionali esaminate e rappresentano circa il 60% sul totale. Analizzando il dato retributivo medio si evidenzia come solo per la categoria Area medico-odontoiatrica e socio-sanitaria emerge un trattamento migliore per il genere maschile che in media,

¹⁷ Il dato si riferisce al Lordo lavoratore al netto di oneri a carico Ente.

¹⁸ Il dato relativo agli assistenti universitari riguarda una unità di personale.

¹⁹ I dati della tabella sono stati forniti dall'ufficio stipendi e considerano i passaggi per area funzionale nell'anno 2020

²⁰ Il dato si riferisce al Lordo lavoratore al netto di oneri a carico Ente.

²¹ Il dato comprende i ruoli D8-DC-LC che pur rientrando nella tipologia di personale non possiedono Area funzionale.

nel 2020, ha percepito circa 1.462 euro in più rispetto al genere femminile. Per tutte le altre categorie emerge una migliore retribuzione per il genere femminile. Tra le più significative: la categoria "Area servizi generali e tecnici" con una differenza di retribuzione media di circa 2.319 euro.

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

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

Categoria	Lordo ²²		Distribuzione %		Costo medio	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
B	2.932.252,84	2.631.186,57	52,71	47,29	27.553,82	28.316,52
C	25.007.614,89	18.298.119,07	57,75	42,25	28.993,87	28.947,77
D	31.095.406,86	19.007.438,24	62,06	37,94	33.203,77	33.855,17
EP	7.088.647,63	5.198.067,86	57,69	42,31	47.976,35	46.445,40

All'interno delle singole categorie le donne nelle categorie D e EP raggiungono rispettivamente il 62,06% e il 57,69%. Approfondendo l'analisi con il confronto delle unità medie appartenenti a ciascuna categoria, elaborato mediante rapporto tra costo lordo e costo medio per genere, emerge una presenza maggiore di donne in tutte le categorie considerate.

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

Distribuzione per genere delle retribuzioni del personale esterno per ruolo

Ruolo	Lordo ²³		Distribuzione %		Unità personale	
	D	U	D	U	D	U
Assegni di ricerca	8.929.656,10	9.455.096,09	48,57	51,43	629	617
Lavoratore autonomo	1.406.176,37	1.760.330,37	44,41	55,59	949	1320
Borsisti esenti	6.191.851,26	4.375.003,90	58,6	41,4	3534	2243
Borsisti	502.144,67	375.513,89	57,21	42,79	427	340
Collaboratori	9.029,70	14.752,59	37,97	62,03	12	11
Collaboratori coord.	1.388.076,46	1.189.276,35	53,86	46,14	354	413
Borse di dottorato	16.640.750,81	13.490.025,40	55,23	44,77	1418	1207
Incaricati esterni	26.193,49		100		1	
Professori a t. det.		61.598,09		100		2
Personale esterno	184.727,20	180.713,87	50,55	49,45	339	334
Professionista	2.476.068,00	4.104.394,32	37,63	62,37	448	616
Specializzandi	27.663.567,75	19.556.083,47	58,58	41,42	1341	908
Tutor	182.009,30	186.634,08	49,37	50,63	136	153
Ateneo	65.600.251,11	54.749.422,42	54,51	45,49	9588	8164

N.B. Si fa presente che la tabella considera complessivamente 17552 unità di personale esterno, di queste 1131 sono state pagate con più ruoli nel corso dell'anno 2020;

²² Il dato si riferisce al Lordo lavoratore al netto di oneri a carico Ente.

²³ Il dato si riferisce al Lordo lavoratore al netto di oneri a carico Ente.

Il costo complessivo del personale esterno rappresenta il 26% del costo del personale totale e il 54,51% di questi sono donne. Nella distribuzione per ruolo gli specializzandi e le borse di dottorato rappresentano sul totale rispettivamente il 39,18% (donne 58,58%) e il 25% (donne 55,23%). Si evidenzia inoltre l'esclusiva presenza di donne per il ruolo di "Incaricati esterni" e di uomini per il ruolo di "Professori a t. determinato". Dal confronto del dato medio per ciascuna categoria emergono alcune differenze sotto il profilo retributivo. Le più significative riguardano:

- la categoria "Assegni di ricerca" con circa 1.127 euro in media in più agli uomini rispetto alle donne;
- la categoria "Collaboratori coord.", con circa 1.041 euro in media in più alle donne rispetto agli uomini;
- la categoria "Professionista", con circa 1.136 euro in media in più agli uomini rispetto alle donne.

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

Distribuzione per genere delle indennità di responsabilità²⁴ per area funzionale e importo (%)

Area Funzionale	€ 1.115,64		€ 2.231,28		€ 3.905,28		€ 5.165,00	
	D	U	D	U	D	U	D	U
Amministrativa ed amministrativa-gestionale	66,10	21,74	76,92	22,45	78,07	42,47	100,00	100,00
Biblioteche	1,70	0,00	5,13	2,04	10,53	6,85	0,00	0,00
Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	32,20	78,26	17,95	75,51	11,40	50,68	0,00	0,00
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100

Dai dati sopra esposti si evince una differenza di genere nei percettori rispetto alle singole aree analizzate. In particolare, l'area "Amministrativa e amministrativa-gestionale" si caratterizza per una prevalenza femminile di percettori viceversa l'area "Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati" si caratterizza per una prevalenza maschile.

Con riferimento invece alle indennità di posizione, la tabella che segue mostra la distribuzione per ammontare delle singole indennità.

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

Indennità di posizione Cat. EP	Unità di personale		Distribuzione %	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
€ 3.099,00	6	6	50,00	50,00
€ 8.370,00	9	8	52,94	47,06
€ 11.370,00	74	38	66,07	33,93

Le donne di categoria EP con indennità di posizione rappresentano il 63,12% del totale. Per quanto riguarda la numerosità per ciascuna posizione:

- non si evidenziano differenze di genere per la prima posizione, con una distribuzione di donne e uomini del 50%
- si evidenzia una lieve differenza di genere in favore delle donne per la seconda posizione, con una distribuzione del 52,94 % per le donne e del 47,06% per gli uomini;
- si evidenzia una sostanziale differenza di genere in favore delle donne per la terza posizione, con una distribuzione del 66,07% per le donne e del 33,93% per gli uomini.

²⁴ Posizioni organizzative e funzioni specialistiche di responsabilità assegnate al personale delle ctg B, C e D, correlate ad un'indennità accessoria annua lorda di importo variabile che tiene conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.

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

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

Congedi	B		C		D		EP		Totale
	D	U	D	U	D	U	D	U	
Maternità	152	0	1627	0	1533	0	42		3354
Congedo per malattia bambino retribuito	86	20	290	76	127	23	3	20	645
Congedo malattia bambino per senza assegno	21		36	9	13	6	0		85
Congedo parentale	24,5	31	832,5	114	268	102,5	183	122,5	1678
Totale	283,5	51	2785,5	199	1941	131,5	228	142,5	5762

Dall'analisi dei dati si evince un prevalente ricorso ai congedi da parte delle donne in tutte le tipologie individuate.

Con specifico riferimento al congedo parentale, la tabella che segue illustra il ricorso ai congedi da parte delle singole categorie di personale amministrativo.

Distribuzione dei giorni di congedo parentale del personale amministrativo per genere

Categoria	Congedo parentale facoltativo retribuito al 100%		Congedo parentale facoltativo retribuito al 30%		Congedo parentale facoltativo non retribuito	
	F	M	F	M	F	M
B	0	22	16,5	8	8	1
C	242,5	34	501	51	114	16
D	133	79	94,5	23,5	24,5	2
EP	60	10,5	118	0	0	0
Totale	435,5	145,5	730	82,5	146,5	19

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

- per il congedo parentale facoltativo retribuito al 100% vi è una prevalenza di richieste da parte delle donne (435,5 gg che rappresentano circa il 75% del totale dei giorni richiesti da questo strumento) rispetto agli uomini (145,5 gg che rappresentano circa il 25%). Analizzando le diverse categorie, le maggiori richieste provengono dalla categoria C per le donne (242,5 gg) e dalla categoria D per gli uomini (79 gg);
- per il congedo parentale facoltativo retribuito al 30%, la richiesta da parte delle donne aumenta (730 gg che rappresentano circa il 90% del totale dei giorni richiesti di questo strumento) mentre diminuisce quella degli uomini (82,5 gg che rappresentano circa il 10%). Analizzando le richieste per singola categoria, la categoria C è quella con maggiori richieste per entrambi i generi
- per il congedo partenza non retribuito, si conferma il maggior ricorso allo strumento da parte delle donne (146,5 gg che rappresentano circa il 89% del totale) rispetto agli uomini (19 gg che rappresentano circa il 11%). Anche per questo strumento la categoria C è quella con maggiori richieste per entrambi i sessi.

Con riferimento ai giorni di assenza, la tabella che segue mostra la distribuzione in giorni per ciascuna tipologia di assenza in relazione alla tipologia di personale.

Distribuzione dei giorni di assenza del personale docente e dirigenziale per tipologia/motivo di assenza

Qualifica Posizione economica	Ferie		Assenze per malattia retribuite		Assenze retribuite: Maternità, Congedo Parentale, Malattia Figli		Altri permessi ed assenze retribuite		Totale	
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U
	Professore ordinario t.p.	3980	9520	233	288					4213
Professore ordinario t.d.	140	1300							140	1300
Professore straordinario t.p.		21							0	21
Professore straordinario t.d.		19							0	19
Professore associato conf. t.p.	11860	16000	138	131	760				12758	16131
Professore associato conf. t.d.	300	1500							300	1500
Professore associato non conf. tempo pieno									0	0
Professore associato non conf. t.d.		20							0	20
Professore incaricato esterno	27								27	0
Ricercatore confermato t.p.	5520	5140	70	16					5590	5156
Ricercatore confermato t.d.	440	1300							440	1300
Ricercatore non confermato									0	0
Assistente ruolo t.p.		30							0	30
Assistente ruolo t.d.									0	0
Collaboratore ed esperto linguistico	2070	690							2070	690
Dirigenti	204	96	16				3	5	220	96
Dirigenti t.determinato		16							0	16
Direttore Generale	24								24	0

Dai dati sopra esposti emerge un ricorso diversificato alle diverse tipologie di assenza. In generale, il personale in disamina ricorre in via prevalente a ferie (60.217 gg che rappresentano il 97,33% del campione in giorni analizzato), assenza per malattia retribuita (892 gg che rappresentano il 1,43% del campione), assenze retribuite come maternità e altre (760 gg che rappresentano il 1,23% del campione) ed infine altri permessi ed assenze retribuite diverse dai precedenti (8 gg che rappresentano lo 0,01% del campione).

Con riferimento alle categorie che maggiormente fanno ricorso ai giorni di assenza si evidenziano:

- la categoria dei "Professore associato conf. t.p." che con 28.889 giorni complessivamente richiesti rappresenta il 46,69% dei giorni presi a campione;
- la categoria dei "Professore ordinario t.p." che con 14.021 giorni complessivamente richiesti rappresenta il 22,66% dei giorni presi a campione;
- la categoria dei "Ricercatore confermato t.p." che con 10.746 giorni complessivamente richiesti rappresenta il 17,37% dei giorni presi a campione.

Per ciò che concerne le differenze di genere in termini di richieste vi è una prevalenza di genere femminile nelle categorie di: "Ricercatore confermato t.p." (5.590 giorni, 52,02% della categoria); "Collaboratore ed esperto linguistico" (2.760 giorni, 75% della categoria); "Dirigenti" (220 giorni, 69,62% della categoria); e "Professore associato non conf. t.d." (20 giorni, 100% della categoria).

Per i dati sui giorni di assenza del personale amministrativo si rimanda alla sezione 4 "Personale tecnico, amministrativo e dirigente".

La formazione del personale

Questa sezione descrive le risorse impiegate nel 2020 per la formazione del personale. Le tabelle che seguono descrivono il costo della formazione ripartito per categoria e le ore di formazione erogate per categoria, numero di partecipanti e attività formative.

Distribuzione del costo della formazione per genere e categoria						
Categoria	Donne		Uomini		Totale Partecipanti	Costo complessivo totale
	Partecipanti	Costo complessivo	Partecipanti	Costo complessivo		
B	38	6.929 €	21	3.829 €	59	10.758 €
C	434	79.136 €	222	40.480 €	656	119.615 €
D	418	76.218 €	206	37.562 €	624	113.781 €
Dirigente	8	1.459 €	5	912 €	13	2.370 €
EP	79	14.405 €	46	8.388 €	125	22.793 €
Totale	977	178.147 €	500	91.171 €	1477	269.317 €

Distribuzione delle ore di formazione per genere, categoria e attività formative						
Categoria	Donne			Uomini		
	Partecipanti	Attività formative	Ore formazione erogate	Partecipanti	Attività formative	Ore formazione erogate
B	38	17	222	21	7	133
C	434	66	2977	222	28	1330
D	418	119	4760	206	83	2581
Dirigente	8	9	161	5	15	175
EP	79	40	2025	46	36	1326
Totale	977	251	10145	500	169	5545

Con specifico riferimento alle attività di formazione, l'analisi combinata delle informazioni esposte nelle tabelle precedenti mostra che:

- le donne che hanno preso parte ad attività di formazione rappresentano il 66,15% del totale dei partecipanti (977 su 1.477);
- il totale medio di ore formazione pro-capite è di 10,38 h per le donne e di 11,08 h per gli uomini;
- le categorie che hanno preso parte a più attività di formazione sono le categorie C e D per entrambi i sessi;
- il costo orario medio per la formazione è uguale sia per il genere maschile sia per quello femminile ed ammonta da euro 182,34 per ora.

Le tasse universitarie

La tabella che segue sintetizza le tasse universitarie sostenute dagli studenti per l'iscrizione ad un corso di studi nell'anno accademico 2019-2020. La catalogazione è effettuata per classi ISCED (International Standard Classification of Education).

Classi ISCED	Tasse (euro)		Tasse per iscritta/o (euro)	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
1. Education	521.979,63	46.943,29	635,01	643,06
2. Arts and humanities	9.602.127,66	4.706.306,45	723,71	832,68
3. Social sciences, Journalism and information	8.335.323,97	4.890.023,32	760,66	829,24
4. Business, administration and law	5.887.161,41	5.510.704,09	808,12	901,33
5. Natural sciences, Mathematics and statistics	5.765.278,35	5.536.977,72	836,40	953,17
6. Information and Communication Technologies (ICTs)	348.401,08	2.098.972,46	902,59	955,38
7. Engineering, manufacturing and construction	6.378.637,38	11.549.323,17	979,82	998,13
8. Agriculture, forestry, fisheries and veterinary*	54.743,94	25.374,00	1.140,50	874,97
9. Health and welfare	12.683.837,43	7.178.139,87	863,55	1.014,00
10. Services	273.595,01	86.943,71	621,81	591,45
Dato non definito**	8.211.484,16	5.427.469,40	1.769,34	1.823,13
Totale complessivo	58.062.570,02	47.057.177,48	880,55	989,74

*LM 70 Scienze e tecnologie alimentari (Corso interateneo Tuscia); **Il dato comprende gli studenti dei Master, delle Scuole di specializzazione e delle Lauree ex ante 509

Le tasse universitarie complessive della popolazione studentesca nell'anno 2019-2020 sono state di euro 105.119.747,50, di cui euro 58.062.570,02 per la componente femminile (55,23% del campione) e di euro 47.057.177,48 per la componente maschile (44,77% del campione).

Il costo medio sostenuto per tasse universitarie dalle donne è pari a 880,55 euro contro i 989,74 euro sostenuti dagli uomini. Le donne spendono in media il 4,94% in meno rispetto alla media dell'intera popolazione e il 11% in meno rispetto al solo campione maschile.

Gli assegni di ricerca

La tabella che segue mostra gli assegni di ricerca attivi al 31/12/2020.

Distribuzione degli assegni di ricerca per genere e Area CUN

Etichette di riga	Somma Media anno		Importo medio	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
01 - Scienze matematiche e informatiche	197.623,84	480.655,47	28.231,98	32.043,70
02 - Scienze fisiche	488.959,65	1.191.658,72	27.164,42	27.712,99
03 - Scienze chimiche	649.701,87	362.448,15	24.988,53	24.163,21
04 - Scienze della terra	215.621,93	420.453,92	30.803,13	26.278,37
05 - Scienze biologiche	1.534.864,99	927.061,30	27.408,30	28.092,77
06 - Scienze mediche	3.527.845,78	1.081.251,58	23.676,82	24.027,81
07 - Scienze agrarie e veterinarie	78.773,52	93.786,76	26.257,84	31.262,25
08 - Ingegneria civile e Architettura	565.785,58	796.873,41	24.599,37	24.902,29
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	857.087,45	3.324.776,57	25.972,35	27.706,47
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	782.525,98	790.642,22	27.947,36	24.707,57
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1.433.347,96	800.198,97	26.543,48	26.673,30
12 - Scienze giuridiche	177.534,74	166.507,32	25.362,11	23.786,76
13 - Scienze economiche e statistiche	261.484,42	238.910,98	23.771,31	23.891,10
14 - Scienze politiche e sociali	264.275,67	285.950,65	24.025,06	23.829,22
Area Non definita	66.738,60	216.357,56	66.738,60	43.271,51
Totale complessivo	11.102.171,98	11.177.533,57	25.581,04	26.740,51

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

Il totale degli assegni attivi al 31.12.2020 è di 852 assegni, di cui 434 in capo al genere femminile e 418 a quello maschile. Con riferimento all'importo dell'assegno, gli uomini presentano un valore medio totale più elevato rispetto alle donne anche se nelle aree "03 - Scienze chimiche", "04 - Scienze della terra", "10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche" e "Area Non definita" le donne godono di trattamenti economici migliori. Quanto alle aree più popolate da assegniste donne si segnalano: 06 - Scienze mediche con una differenza di 104 unità rispetto agli uomini; 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche con una differenza di 24 unità rispetto agli uomini; 05 - Scienze biologiche con una differenza di 23 unità rispetto agli uomini.

Il genere nella ricerca

La tabella che segue riassume le iniziative, in termini di progetti di ricerca dedicate alle questioni di genere nel triennio 2019-2021.

Progetti di ricerca di genere nel triennio 2019-2021				
Progetto	Anno finanziam	Importo finanziato (€)	Ente finanziatore	Tipologia progetto
Gendered division of labour in the market economy: case studies from the global South and global North - India	2019	5.000,00	Sapienza	Accordi Interuniversitari Internazionali
Summer school Gender Economics - Uzbekistan	2019	5.000,00	Sapienza	Accordi Interuniversitari Internazionali
Bando Fellowship Program 2018 Title: Role of HPV on life quality of HIV positive Men Sex Men	2019	25.000,00	Gilead Science srl	Progetto di Ricerca No Profit
Developing a culturally competent and compassionate LGBT+ curriculum in health and social care education. Call 2019 Round 1 KA2 - Cooperation for innovation and the exchange of good practices KA202 - Strategic Partnerships for vocational education and training. PROJECT NUMBER – 2019-1-UK01-KA202-061955	2019	42.124,00	Commissione Europea "Erasmus+"	Progetto Europeo
Same-sex and different-sex parent families through assisted reproduction: Parenting, attachment, child adjustment and neural correlates	2019	400.336,00	Ministero dell'Università e della Ricerca	Progetto PRIN
Coming out to Siblings, Best Friends, and Parents in an Italian Sample of Lesbian, Gay, Bisexual People and those of all other sexual orientations	2019	29.000,00	Sapienza	Progetti di ricerca Grande
Mucosal Immunity in HIV-1 infected women undergoing effective antiretroviral therapy: biomarkers and clinical determinants	2019	10.000,00	Sapienza	Progetti medi
The effects on the microbiota of postmenopausal women with insufficient vitamin D status following administration of 25.000 IU or 50.000 IU of cholecalciferol per week for 2 months	2019	11.000,00	Sapienza	Progetti di Ricerca Medi
Relationship between PCSK9 levels and major cardiovascular and cerebrovascular events (MACCE) in patients with non-alcoholic fatty liver disease (NAFLD): a prospective cohort study	2019	11.000,00	Sapienza	Progetti di Ricerca Medi
AWA - Age-Specific Wellbeing - and Transfer Accounts: Evaluating Intergenerational Support	2019	70.000,00	Ministero Istruzione, Università e Ricerca Dip. Formazione Superiore e Ricerca	Progetto europeo JPI-MYBL
La fecondità in Italia e nei suoi territori: analisi e previsione degli indicatori di coorte	2019	2.000,00	Sapienza	Avvio alla Ricerca
Missione etnoantropologica MAECI Messico 2019	2019	4.998,00	Ministero Affari Esteri	Programmi nazionali pubblici
Territori della performance: percorsi italiani 1965-1982	2019	14.250,00	Sapienza	Progetti di Ricerca Medi
Islam quotidiano tra le due rive del Mediterraneo. Pratiche rituali, dinamismo religioso e retoriche sociali di donne e giovani tunisini, tra affiliazioni e modernizzazione	2019	14.250,00	Sapienza	Progetti di Ricerca Medi
Social networks, consensus building process and political institutions	2019	32.000,00	Sapienza	Progetto di ricerca grande
Outer spacelaw for international cooperation and sustainable development.	2019	338.502,00	Agenzia Nazionale Spaziale	Progetto di ricerca ente nazionale

Progetti di ricerca di genere nel triennio 2019-2021

Progetto	Anno finanziam	Importo finanziato (€)	Ente finanziatore	Tipologia progetto
Archetipi, stereotipi e identità ricorrenti nella narrativa italiana della modernità e della postmodernità	2019	14.065,00	Sapienza	Progetti di ricerca Medi
Immaginari coloniali e contro-narrazioni. Rappresentazioni visuali delle donne nere nell'Italia contemporanea	2019	1.675,00	Sapienza	Avvio alla Ricerca
Visualising and measuring the role of Industrial Relations in Addressing Gender Equality	2020	56.467,11	Commissione Europea	Progetto Europeo
Switching to BICTegravir STR from PI-based and/or NNRTI-based regimens in virologically suppressed HIV-infected ELdery patients distinguished by gender: a retrospective data analysis. (BICTEL cohort)	2020	50.000,00	Gilead Science srl	Progetto di Ricerca No Profit
Disuguaglianze di salute e forma di stato	2020	10.000,00	Sapienza	Progetti di ricerca medi
Gender typicality and recalled victimization by teachers and peers during adolescence	2020	10.000,00	Sapienza	Progetti di ricerca Medio
"La scuola mi rispetta" per analizzare il fenomeno del bullismo e dei comportamenti discriminatori dalla prospettiva dei docenti e del personale A.T.A. di 9 scuole medie superiori e inferiori di Roma e del Lazio	2020	4.000,00	Associazione LYR - Live Your Rainbow: www.liveyourrainbow.it	Accordo di ricerca dipartimentale
Sviluppo di strumenti tecnici e pratici per lo svolgimento di attività educative e formative in ambito di sessualità, relazioni affettive e prevenzione delle IST nel contesto scolastico	2020	49.200,00	Ministero della Salute	Progetto di Ricerca
Sperimentazione di nuovi modelli organizzativi integrati ospedale-territorio per la prevenzione e il controllo delle IST: percorsi diagnostico-assistenziali agevolati ed offerta di screening gratuiti mirati	2020	40.000,00	Ministero della Salute Direzione Generale della Prevenzione Sanitaria	Progetto di ricerca
Destre, populismi e Covid-19 in Italia. La comunicazione via facebook di Matteo Salvini e Georgia Meloni e il suo impatto sui followers (2019-2020). Rappresentazioni a confronto	2020	3.000,00	Sapienza	Progetti di Ricerca Piccoli
Bone marrow fat in postmenopausal women with post-surgical hypoparathyroidism	2020	11.000,00	Sapienza	Progetti di Ricerca Medi
Valutazione degli effetti a lungo termine di tipo clinico, psicocognitivo, funzionale e sociale della pregressa malattia da Sars-Cov 2 in una popolazione di soggetti geriatrici: studio osservazionale	2020	3.800,00	Sapienza	Progetti di Ricerca Piccoli
Il lavoro domestico e di cura nello spazio pubblico	2020	3.500,00	Sapienza	Progetti di Ricerca Piccoli
Missione etnoantropologica MAECI Messico 2020	2020	3.698,00	Ministero Affari Esteri	Programmi nazionali pubblici
Lo smart working al tempo dell'emergenza covid-19: un modello sostenibile?	2020	10.000,00	Sapienza	Progetto di ricerca medio
The protection of girl children in armed conflicts: legal challenges and istitutional perspectives	2020	10.000,00	Sapienza	Progetto di ricerca medio
Contronarrazioni di genere e metodologia intersezionale negli studi letterari e culturali	2020	3.800,00	Sapienza	Progetti di Ricerca Piccoli
Visualising and measuring the role of Industrial Relations in Addressing Gender Equality (VIRAGE)	2020	57.323,77	Commissione Europea	Progetto europeo – DG Employment
Laboratorio internazionale associato: Esilio e scrittura femminile tra Otto e Novecento	2020	15.000,00	Sapienza	Progetti di ricerca Medi
Matrimoni forzati: profili di libertà e richieste di riconoscimento e di tutela in prospettiva interculturale	2021	3.350,00	Sapienza	Progetti di ricerca piccoli

Progetti di ricerca di genere nel triennio 2019-2021

Progetto	Anno finanziam	Importo finanziato (€)	Ente finanziatore	Tipologia progetto
Bando Fellowship Program 2021 A comprehensive analysis of CD4 and CD8 T regulatory cells in the pathogenesis of HIV and the effects of T reg axis on HIV latency. Related to Gender (TREGHIV)	2021	30.000,00	Gilead Science srl	Progetto di Ricerca No Profit
Non-Interventional observational retrospective study to evaluate doravirine based-regimens in HIV infected aged patients including men and women - MISP#60237 (DORAge)	2021	70.000,00	MSD Corp.	Progetto di Ricerca No Profit
Gender medicine and thoracic surgery. HPV role in lung cancer and therapeutic prospectives	2021	1.000,00	Sapienza	Avvio alla ricerca tipo 1
Parents of LGBQ+ sons and daughters: A qualitative research on coming out	2021	3.000,00	Sapienza	Progetti di ricerca piccoli
Diversity Assessment for Inclusion (DAI) con lo scopo di definire linee guida e buone prassi per migliorare e sviluppare l'inclusione di tutte e tutti oltre il benessere personale, la motivazione e il senso di appartenenza al proprio contesto lavorativo	2021	32.000,00	ENAV S.p.A. (www.enav.it) . prot. N. ENAVIU0139 844\05-11-2021\HRCS/GSS/PBS	Accordo di ricerca dipartimentale
Establish an Inclusive LGBTI Health Care Provision: Make a stand against stigma, discrimination and inequalities (INSIGHT)	2021	20.132,00	Commissione Europea "Erasmus+", Call 2021 Round 1 KA2 - IT02 - Agenzia Nazionale Erasmus+ - INDIRE - KA220-HED Cooperation partnerships in higher education. PROJECT NUMBER – KA220-HED-66A32CBD	Progetto Europeo
Sapienza contro la Violenza di Genere (SAVIGE): salute e promozione del benessere nei contesti socioeducativi, lavorativi e istituzionali	2021	20.000,00	Sapienza	Progetti di Terza Missione
COronavirus Vulnerabilities and INFOrmation dynamics Research and Modelling	2021	177.844,00	SYNYO GMBH	Progetto Europeo H2020
Missione etnoantropologica MAECI Messico 2021	2021	9.000,00	Ministero Affari Esteri	Programmi nazionali pubblici
A Girls' Eye-view: Girlhood on the Italian screen since the 1950s	2021	32.013,00	Università di Exeter	Accordi Interuniversitari Internazionali
Assessing and determining the best interests of the child by public authorities in health emergency situations: the cause of covid-19 response	2021	13.700,00	Sapienza	Progetto di ricerca medio
I medici di medicina generale nel rilancio del servizio sanitario	2021	13.000,00	Sapienza	Progetto di ricerca medio
EUGE_European Union for gender equality	2021	27.500,00	Ministero dell'Università e della Ricerca	JEAN MONNET ACTION 2021
Totale triennio	2019-2021	1.823.527,88		

Nel triennio 2019-2021 il totale delle iniziative rivolte a questioni di genere è pari ad euro 1.823.527,88. Dall'analisi dell'evoluzione dei progetti promossi nel periodo analizzato si registrano:

- nr. 18 iniziative nel 2019 per un valore complessivo di euro 1.030.200,00;
- nr. 17 iniziative nel 2020 per un valore complessivo di euro 340.788,88;
- nr. 14 iniziative nel 2021 per un valore complessivo di euro 452.539,00.

L'analisi dell'importo medio finanziato mostra una prevalenza di risorse per progetto nel 2019 (57.233,33 euro per progetto), a seguire il 2021 (32.324,21 euro per progetto) ed infine il 2020 (20.046,40 euro per progetto).

Farmacia e medicina



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

