Bilancio di genere 2022

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, Giovanni Screpis.
Impaginazione e grafica: Marta Putelli.

Facoltà di Lettere e filosofia
Facoltà di Scienze politiche
sociologia comunicazione
Facoltà di Scienze politiche
sociologia comunicazione
Facoltà di Scienze politiche
sociologia comunicazione
Merchandising Sapienza
Settore Orientamento e tutorato

Sommario

Presentazione della Rettrice
Nota della Presidente del CUG

Analisi di contesto

- Sguardo d'insieme

1. Componente studentesca

1.1. Corsi di studio

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

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

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

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

1.2. Dottorato e scuole di specializzazione

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

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

C. Tasso occupazionale e retribuzione

2. Personale docente e ricercatore

A. Composizione
- Genere e ruolo
- Serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo
- Classi di età
- Percentuale di donne per area e ruolo nelle aree scientifico-disciplinari CUN. Confronto con il corrispondente dato nazionale

- Distribuzione del personale docente di prima fascia nei Fields of Research and Development (FoRD)
- Rapporto di femminilità

B. Carriera

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

C. Ricerca

D. Didattica

- Percentuale dei relatori/relatrici tesi di laurea per genere

3. Incarichi istituzionali e di governo

4. Personale tecnico, amministrativo e dirigente

A. Composizione

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

B. Situazione occupazionale

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

C. Assenze

D. Turnover

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

Offerta formativa e temi di genere

Iniziative sui temi di genere

Le risorse economiche nei temi 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

In una linea di ideale continuità con la precedente edizione, il Bilancio di genere 2022 fornisce un quadro degli equilibri di genere delle tre componenti del nostro Ateneo (studentesca, docente e tecnico-amministrativa) rispetto ai dati relativi al 2021.
Coerentemente con le indicazioni della Conferenza dei rettori delle università italiane, il Bilancio di genere è uno strumento analitico, attraverso il quale il nostro Ateneo mette a fuoco e valuta, in un'ottica di genere, le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari dell'amministrazione, oltre ad illustrare le iniziative - quali convegni, seminari, corsi di formazione e alta formazione, etc. - dedicate ai temi di genere e che sono state realizzate nel corso dell'anno.
La fotografia del nostro Ateneo che viene restituita dal Bilancio di genere 2022 conferma le tendenze già rilevate attraverso le due precedenti edizioni del documento. I dati raccolti e analizzati evidenziano variazioni di scarso rilievo rispetto agli anni precedenti. Emerge in particolare che nella comunità universitaria Sapienza prevale nettamente la componente femminile. Tuttavia, tale maggioranza non si presenta con le stesse intensità nelle diverse componenti della comunità stessa. In vero, la prevalenza femminile persiste negli anni nella componente studentesca e nel personale TA, ma con altrettanta costanza è maggioritaria la componente maschile quando si considerano i docenti.
Ciononostante, alla chiusura del triennio, si coglie qualche, seppur lieve, miglioramento in termini di riequilibrio nella carriera accademica: predomina infatti, anche se per pochi punti percentuali, la componente femminile negli assegni di ricerca, e si coglie un lieve incremento del tasso di presenza della componente femminile tra i professori associati. Persiste, come per il passato, il fenomeno del *pipe leaking* a sfavore delle donne: con il progredire dei livelli della carriera, il divario aumenta a sfavore delle donne già nel passaggio da ricercatori di tipo A a ricercatori di tipo B, per non parlare dell'ulteriore passaggio dal ruolo dei professori associati a quello degli ordinari. Infine, nella componente del 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 disciplinari.
Anche questa terza edizione del report presenta un capitolo dedicato all'impiego delle risorse economico-finanziarie di Sapienza, analizzato nella prospettiva della salvaguardia dell'equilibrio di genere: obiettivo la cui realizzazione dipende, inevitabilmente, anche dall'ammontare delle risorse ad esso destinate.
In conclusione, si può quindi osservare che, pur emergendo qualche segnale di miglioramento, il quadro complessivo impone di essere vigili e mantenere costante, se non di incrementare, l'impegno in direzione del superamento di ogni forma di *gender gap*. L'attenzione verso le problematiche di genere è del resto, da anni, una priorità per la Sapienza, e deve esserlo, più in generale, per tutto il sistema universitario. Il nostro obiettivo è quello di continuare ad operare affinché siano rimossi tutti gli ostacoli ed i pregiudizi che, nelle diverse fasi del percorso di studi, in ambito lavorativo e nella carriera accademica, possano impedire o rallentare il pieno dispiegarsi della parità di genere. Molte attività concrete sono state già poste in essere: fra queste, l'assegnazione di borse di studio nel 2022 a favore di studentesse meritevoli immatricolate a discipline STEM; l'apertura di un Centro Antiviolenza dell'Ateneo, in collaborazione con la Regione Lazio e con il Telefono Rosa, che come Comunità universitaria abbiamo fortemente voluto in quanto parte integrante della *mission* di Sapienza, con l'obiettivo di promuovere una società sempre più equa ed inclusiva.
In questo quadro, il Bilancio di genere svolge e continuerà a svolgere negli anni a venire una importante funzione di analisi, controllo e monitoraggio, a sua volta strumentale alla individuazione delle azioni da programmare nel *Gender Equality Plan*, che la Sapienza ha adottato per la prima volta nel dicembre del 2021, adeguandosi con grande tempestività alle direttive comunitarie e nazionali. A ciò si aggiunge l'importanza dell'impegno di ciascuno e di ciascuna di noi. Va infatti sottolineato che l'efficacia di questi strumenti (bilancio, azioni positive e piani) è necessariamente correlata all'intensità del contributo individuale, che a sua volta presuppone la maturazione di un'attitudine umana e culturale tesa a favorire l'inclusione e la lotta ad ogni forma di discriminazione.

Antonella Polimeni
Rettrice della Sapienza Università Roma

Nota della Presidente del CUG

Il CUG – Comitato Unico di Garanzia – di Sapienza, organo statutario (art. 28 dello Statuto del nostro Ateneo) con compiti propositivi, consultivi e di verifica rispetto agli obiettivi delle pari opportunità, del contrasto ad ogni forma di discriminazione e di tutela e promozione del benessere organizzativo, considera con grande attenzione la terza edizione del Bilancio di genere.
Abbiamo ormai superato la fase storica in cui il bilancio di genere costituiva uno degli obiettivi del "piano di azioni positive" del nostro come dei CUG di altre Università ed Istituzioni pubbliche italiane. Oggi il Bilancio di genere è, infatti, una realtà consolidata e può svolgere a pieno il suo essenziale ed autentico ruolo di strumento per il perseguimento di politiche di genere ed in particolare degli obiettivi che, nell'ambito di dette politiche, sono individuati di volta in volta come prioritari e che vengono definiti con cadenza triennale in quel documento programmatico, di cui ovviamente anche il nostro Ateneo si è dotato: il Gender Equality Plan (GEP).
Invero, non è possibile impostare politiche serie, e neanche politiche di genere, se non si dispone dei dati empirici qualitativi e quantitativi, opportunamente analizzati e classificati, utili a restituire, composti in un documento chiamato "bilancio", una fotografia accurata e precisa della realtà di un determinato contesto (nel nostro caso: la comunità di Sapienza, nelle sue tre componenti studentesca, del personale docente e del personale TA) e delle sue tendenze evolutive da un anno all'altro. Un bilancio che, a differenza di quello finanziario delle imprese e degli enti, non serve a determinare gli utili e le perdite di un determinato periodo, bensì a misurare il grado di partecipazione del genere meno rappresentato alle dinamiche della comunità universitaria, a misurare la propensione di detta comunità al perseguimento di politiche di genere, come pure la quantità di risorse destinate a dette politiche nell'arco temporale di riferimento.
La redazione di un buon bilancio di genere richiede competenze plurime e differenziate: occorre innanzitutto l'expertise matematico-statistica, la capacità di cercare ma anche di elaborare ed aggregare/disaggregare i dati; sono richieste, ancora, una competenza economica, una sensibilità verso i dati sociali e psicologici, una competenza giuridica (per l'attenzione alla compliance nei riguardi delle diverse linee-guida finora emanate), ed infine l'esperienza e la competenza di chi provvede alla grafica ed all'editing, aspetti – questi ultimi - tutt'altro che banali o marginali ai fini della creazione di un prodotto finito di qualità.
Queste articolate competenze non sono tutte presenti all'interno del CUG. Per questo la nostra Rettrice ha disposto, in funzione dell'obiettivo primario della redazione del Bilancio di genere annuale, la formazione di uno specifico Gruppo di lavoro, coordinato dalla presidente del CUG e costituito da Anna Maria Giannini, Paola Paoloni, Emanuele Caglioti, Gabriella Salinetti, Marcella Corsi, Mariella Nocenzi, nonché, per l'Area Supporto Strategico, da Giuseppe Foti, Alessandra Barberis, Giovanni Screpis e Denise De Marco.
Tutti e tutte meritano il nostro più sincero ringraziamento per l'impegno profuso.
Affidiamo infine questo Bilancio di genere 2022 ai lettori della Comunità di Sapienza, ringraziando fin da ora per l'attenzione che vorranno dedicargli e per ogni eventuale proposta o suggerimento in vista della prossima edizione.

Giuliana Scognamiglio
Presidente del CUG

Analisi di contesto

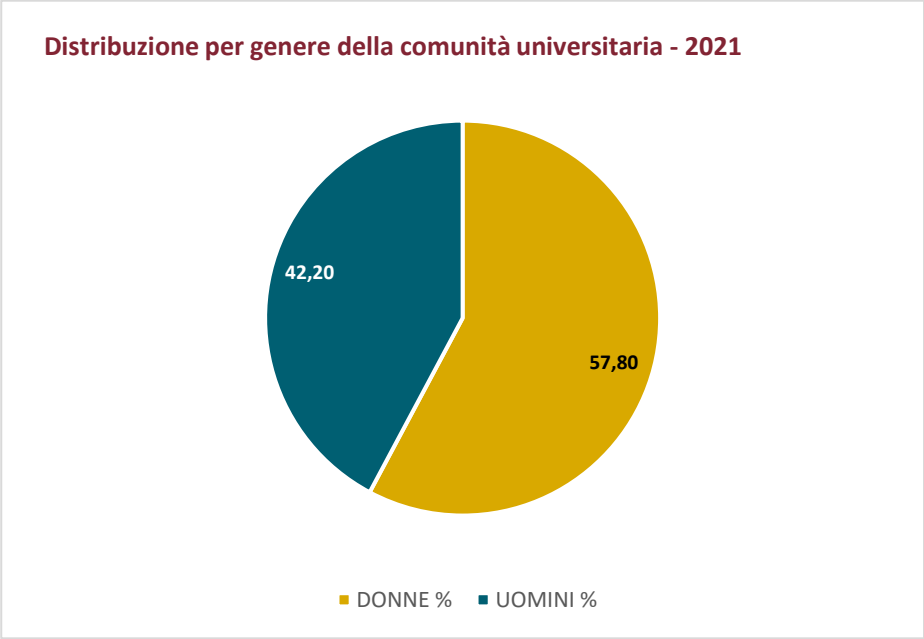
Questa sezione, dopo uno sguardo generale alla comunità universitaria nel suo complesso, si articola in quattro sottosezioni dedicate rispettivamente a
1. Componente studentesca
2. Personale docente e ricercatore
3. Incarichi istituzionali e di governo
4. Personale tecnico amministrativo

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

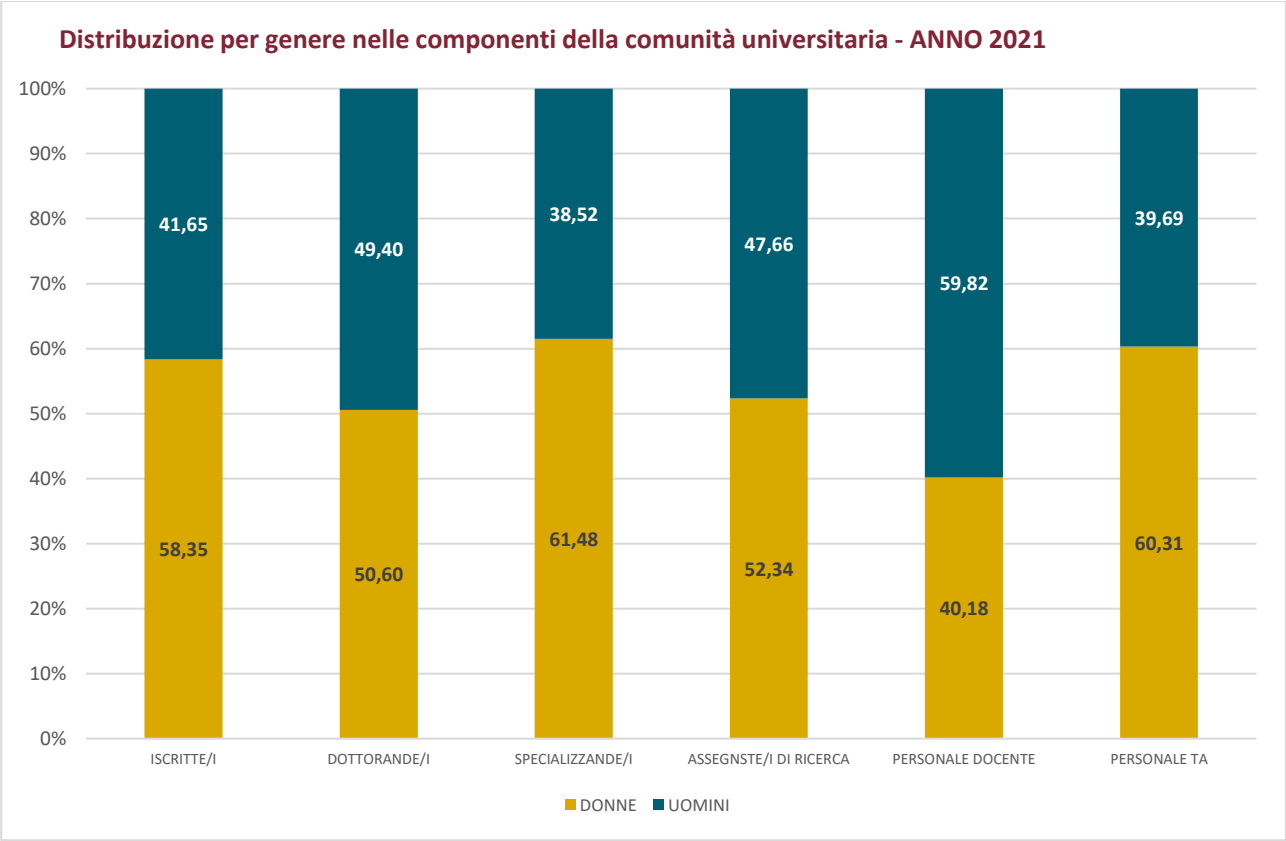
Gli indicatori che guidano l'analisi sono costruiti sulla base di dati disponibili in banche dati nazionali, fonti MUR e fonti interne Sapienza che saranno di volta in volta specificate. L'anno di riferimento è il 2021 (a.a. 2021/2022) e, ove disponibili, saranno esaminati dati più recenti. In taluni casi, al fine di analizzare l'andamento nel tempo del fenomeno esaminato, è considerato l'intero triennio precedente.

Sguardo d'insieme

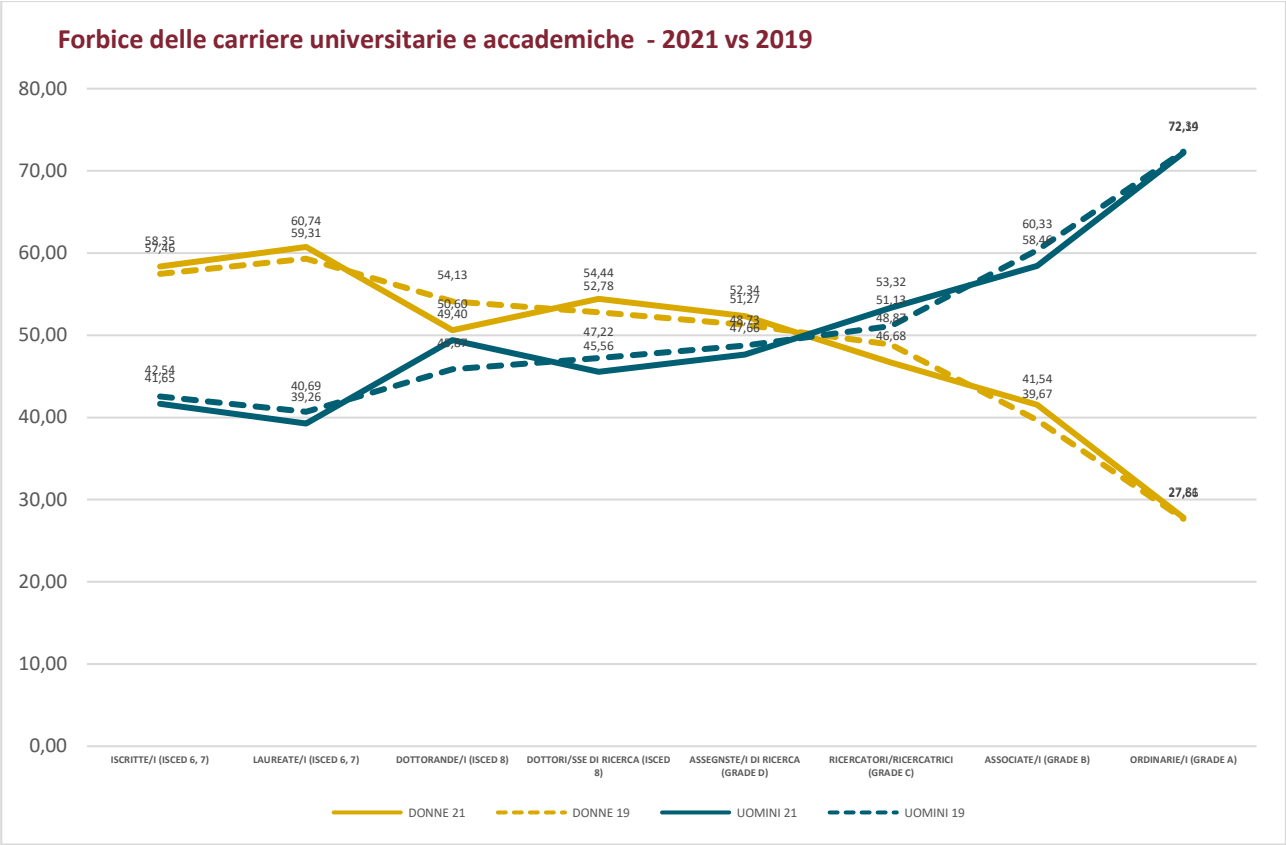
Nella comunità universitaria considerata nel suo complesso, e cioè come insieme di persone che studiano e lavorano all'università, la componente femminile è prevalente, come mostra il grafico successivo:



La prevalenza femminile nella comunità universitaria considerata nel suo complesso è rimasta inalterata negli anni, pur manifestando quest'anno un lieve aumento; tuttavia, questa prevalenza non si presenta con le stesse modalità nelle diverse componenti della comunità.
Nel 2021, 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:

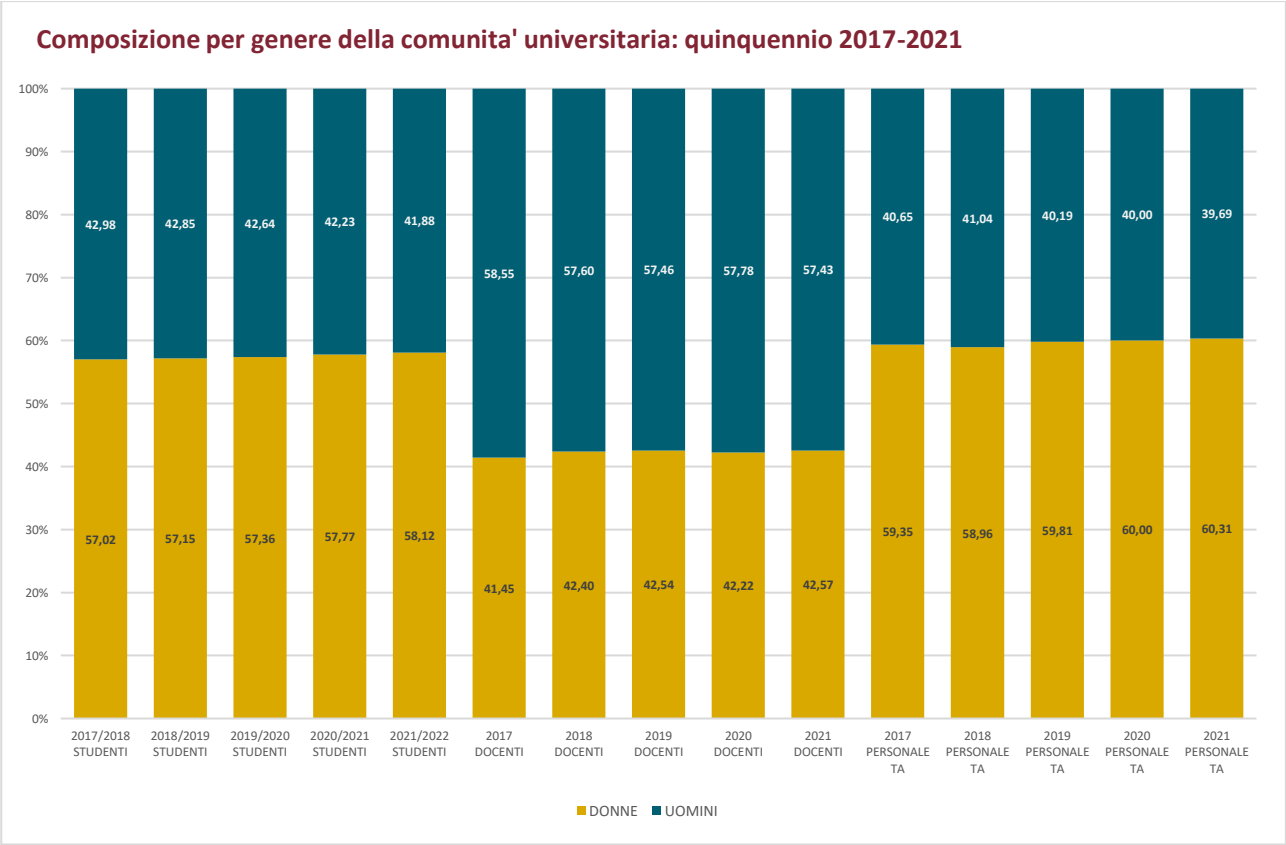


È interessante rilevare che il leggero aumento femminile già evidente nella comunità considerata nel suo complesso si distribuisce in tutte le componenti della comunità in particolare tra gli assegnisti dove la componente femminile passa da 51,19 del 2020 a 52,34 nel 2021.
Il fatto che le disuguaglianze di genere emergano maggiormente quanto più si restringono le possibilità di accesso e che il fenomeno sia stabile nel tempo, si coglie nitidamente nel grafico successivo: la forbice delle carriere universitarie e accademiche è costruita considerando la percentuale di donne e uomini in un determinato livello di formazione o ruolo sul totale della popolazione nel medesimo livello di formazione o ruolo. La successione dei livelli di formazione e ruolo inizia dalla componente studentesca in termini di iscritte/i e laureate/i (ISCED 6 e 7), prosegue con dottorande e dottorandi (ISCED 8), dottoresse e dottori di ricerca (ISCED 8), poi con il personale ricercatore (grado C), personale docente di seconda fascia (grado B) e infine personale docente di prima fascia (grado A).
Il grafico successivo illustra la forbice delle carriere che raccorda i diversi livelli relativamente all'anno di riferimento 2021 (linea continua) e la confronta con gli stessi livelli nel 2019 (linee a punti).



Il grafico mostra cambiamenti interessanti: nel passaggio dal 2019 al 2021 aumentano le percentuali – già elevate – di donne sia tra iscritte/i che tra laureate/i; nel passaggio successivo relativo ai dottorandi/e il divario tra i due generi nel 2021 è praticamente nullo rispetto al divario registrato nel 2019 di più di 8 punti percentuali; il divario tra dottori e dottoresse di ricerca e poi tra assegnisti e assegniste 2021 continua ad essere a favore delle donne.
Come di consueto la forbice si apre quando si considerano i docenti. A cominciare dall'ambito dei ricercatori/trici nel 2021 il divario è a favore degli uomini (53,32% gli uomini e 46,68% le donne), più accentuato che nel 2019 (51,13% uomini e 48,87 donne). Nella successiva fascia degli associati nel 2021 il divario rimane elevato,16,92 punti percentuali, a favore degli uomini ma minore del precedente divario relativo al 2019 in cui gli uomini costituivano il 60,33% e le donne il 39,67%; il divario resta invariato, ed elevato, a favore degli uomini tra ordinari/e.

Se si considerano aggregate le tre componenti della comunità universitaria, studenti, personale TA 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 assegniste/i di ricerca sono inclusi tra i docenti


Composizione per genere della comunita' universitaria: quinquennio 2017-2021
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
42,98
42,85
42,64
42,23
41,88
58,55
57,60
57,46
57,78
57,43
40,65
41,04
40,19
40,00
39,69
57,02
57,15
57,36
57,77
58,12
41,45
42,40
42,54
42,22
42,57
59,35
58,96
59,81
60,00
60,31
2017/2018 STUDENTI
2018/2019 STUDENTI
2019/2020 STUDENTI
2020/2021 STUDENTI
2021/2022 STUDENTI
2017 DOCENTI
2018 DOCENTI
2019 DOCENTI
2020 DOCENTI
2021 DOCENTI
2017 PERSONALE TA
2018 PERSONALE TA
2019 PERSONALE TA
2020 PERSONALE TA
2021 PERSONALE TA
DONNE
UOMINI

Scuola superiore
di studi avanzati -
ltà di Ingegneria
e industriale
acoltà di Ingegneria
ell'informazione, informatica
statistica
Biblioteche
#IoScelgoSapienza
per studiare
Scienze geologiche
#IoScelgoSapienza
per studiare
Scienze geologiche

1. Componente studentesca

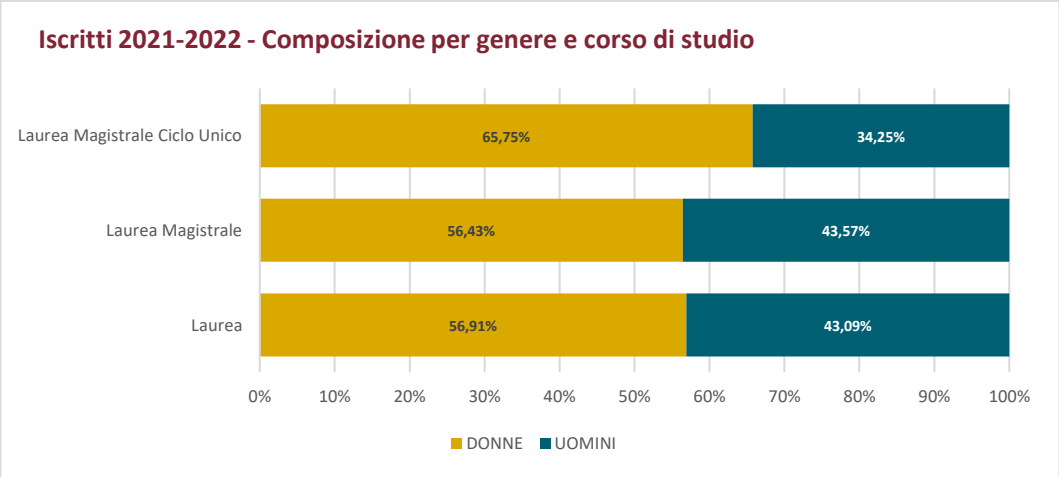
Le categorie esaminate sono costituite dalla componente studentesca iscritta a: 1) Corsi di laurea triennali (L), corsi di laurea magistrale (LM) corsi di laurea magistrale a ciclo unico (LMCU)); 2) Corsi di dottorato; 3) Scuole di specializzazione.
Gli ambiti indagati riguardano: a) composizione; b) mobilità; c) performance negli studi; d) situazione occupazionale.
Le fonti dei dati utilizzati in questa sezione, quando non diversamente specificato, sono reperibili all'indirizzo http://dati.ustat.miur.it/dataset. Fonti diverse, in particolare fonti interne Sapienza, sono specificamente indicate.
Si evidenziano le corrispondenze con le classificazioni internazionali dell'International Standard Classification of Education (ISCED 2011): Studenti/esse (ISCED 6&7); Dottorandi/e di ricerca (ISCED 8).
Le aree di studio considerate, sempre secondo la classificazione ISCED, sono: 1.Education; 2.Arts and humanities; 3.Social sciences, Journalism and information; 4.Business, administration and law; 5.Natural sciences, Mathematics and Statistics; 6.Information and Communication Technologies (ICTs); 7.Engineering, manufacturing and construction; 8.Agriculture, forestry, fisheries and veterinary; 9.Health and welfare; 10.Services, http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/isced-fields-of-education-and-training-2013-en.pdf. Una corrispondenza tra classi di laurea e aree disciplinari ISCED in http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/3f52db2f-24ce-4605-8e51-5618cc4ff4e3

1.1 Corsi di studio

A. Composizione

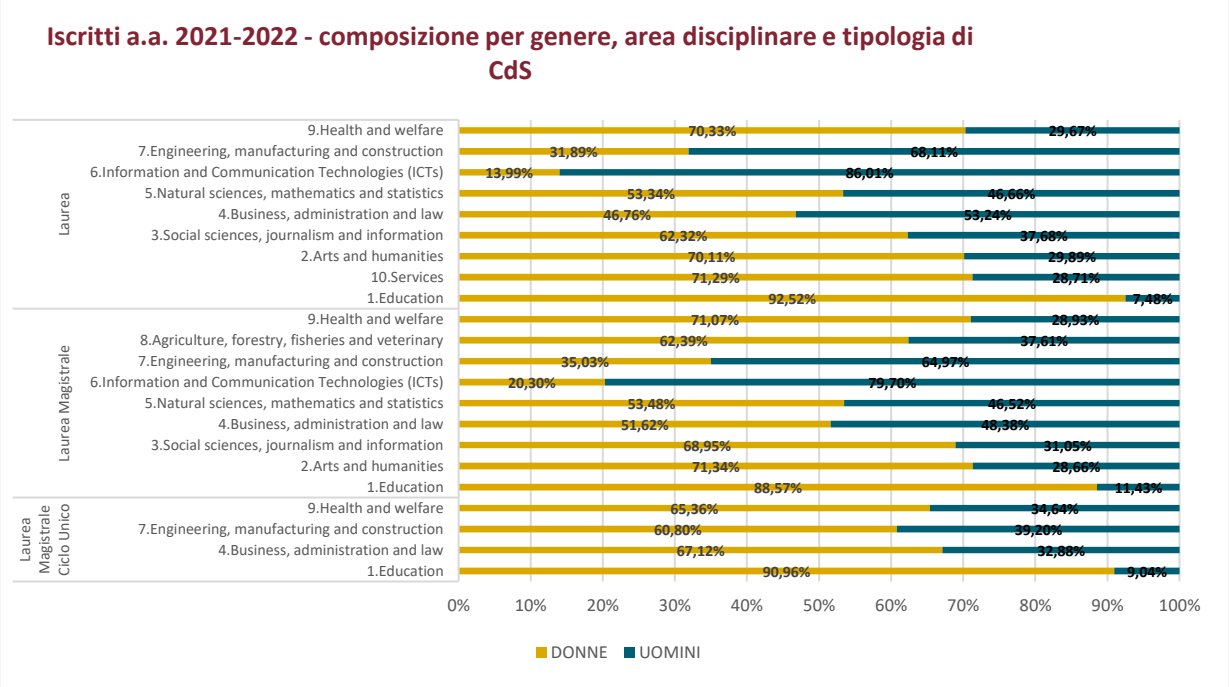
Iscritte/i per tipologia di corso e area di studio

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 2021/22 la presenza femminile è prevalente in ogni tipologia di corso, come illustrato nel grafico successivo. Non viene considerato il vecchio ordinamento perché, essendo ad esaurimento, non contribuisce al profilo di genere dell'Ateneo.
La componente femminile è particolarmente elevata nei corsi di laurea magistrale a ciclo unico, da attribuire presumibilmente alla presenza di numerosi corsi di Medicina e all'elevato (prevalente) numero di studentesse in questi corsi, peraltro rilevato ogni anno.



Nei dieci ambiti disciplinari in cui si distribuiscono i corsi di studio la presenza femminile, pur restando prevalente in molti di essi, è distribuita in modo diverso, come illustrato nel grafico che segue: 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;

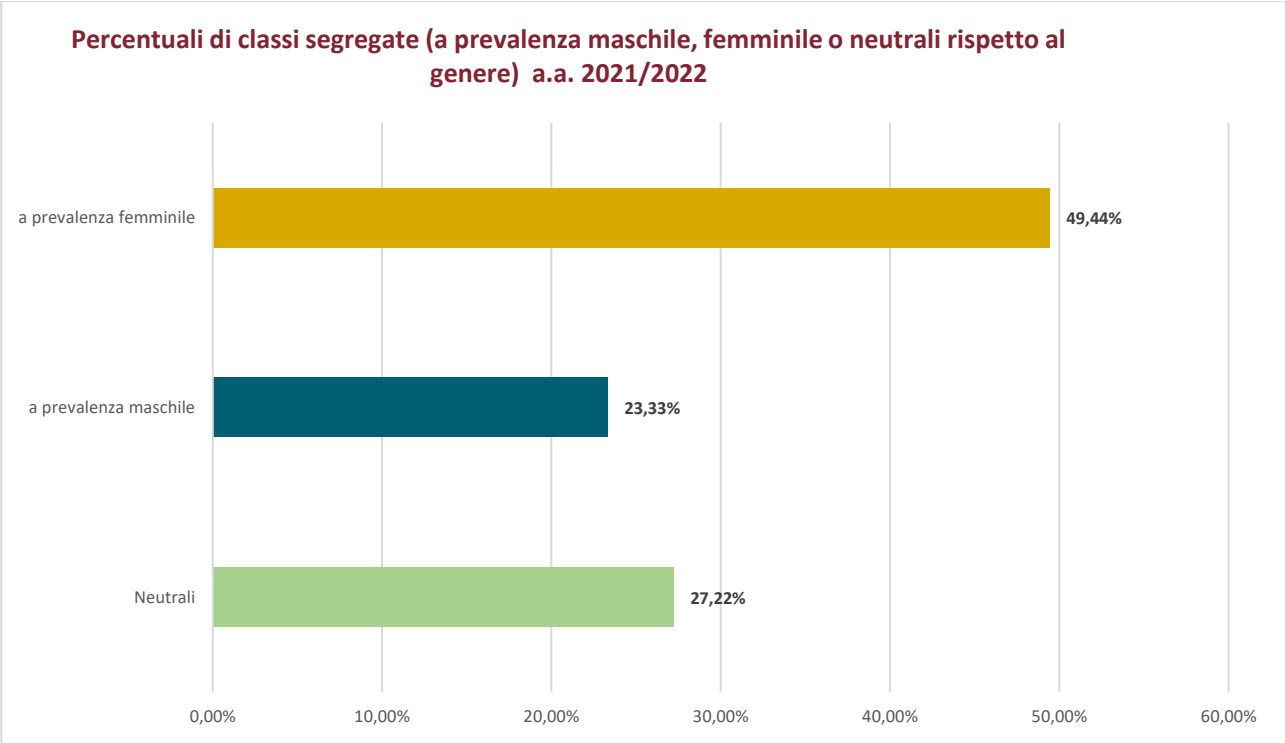
7.Engineering, manufacturing and construction; 9.Health and welfare. La presenza femminile nell'ambito disciplinare Engineering, manufacturing and construction che raccoglie i corsi di laurea magistrale a ciclo unico di Ingegneria edile-Architettura e di Architettura è prevalentemente da attribuire alla componente di Architettura.



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, manifacturing and construction e l'ambito 6.Information and Communication Technologies (ICT's) al primo e secondo livello di corso di studio; 4.Business, administration and Law nel ciclo unico; sono ambiti segregati a prevalenza femminile 1.Education; 9.Health and welfare in tutti i livelli di corso di studio; 2.Arts and humanities; 3.Social sciences, journalism and information; 10.Services al primo e secondo livello; 10.Services al primo livello (l'ambito non è rappresentato al secondo livello di studio).

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:



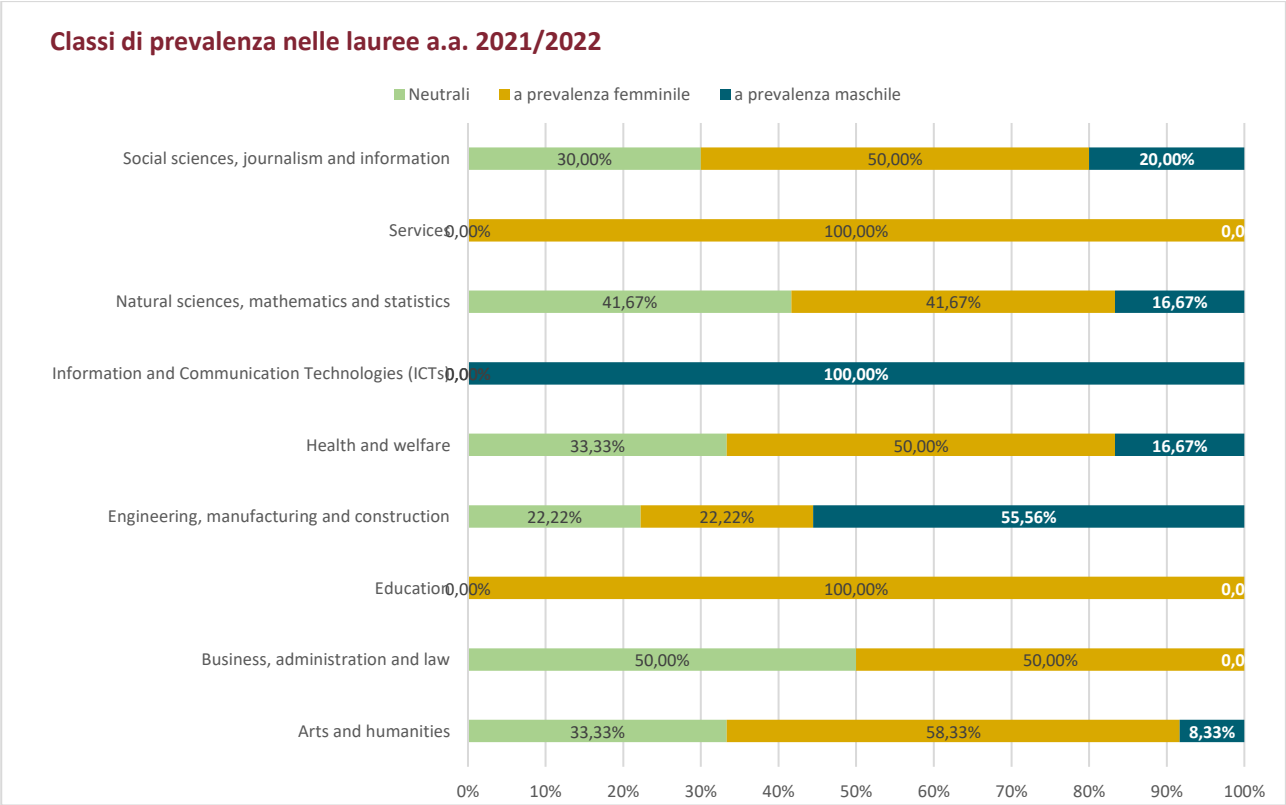
Il grafico evidenzia che la metà (49,44%) delle classi di laurea considerate nel complesso cioè senza distinguere tra i diversi livelli e ambiti disciplinari di appartenenza, sono a prevalenza femminile; la restante metà si distribuisce tra classi di laurea a prevalenza maschile (23,33%) e classi di laurea neutrali in cui non prevale alcun genere sull'altro (27,22).
La situazione si profila diversa dall'anno precedente: aumentano le classi a prevalenza femminile costituivano il 46,15% rispetto al 49,44 del 2021/22; diminuiscono le classi a prevalenza maschile da 24,83% a 23,33%e diminuiscono anche le classi neutrali passando da 28,99 a 27,22
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 2021/22

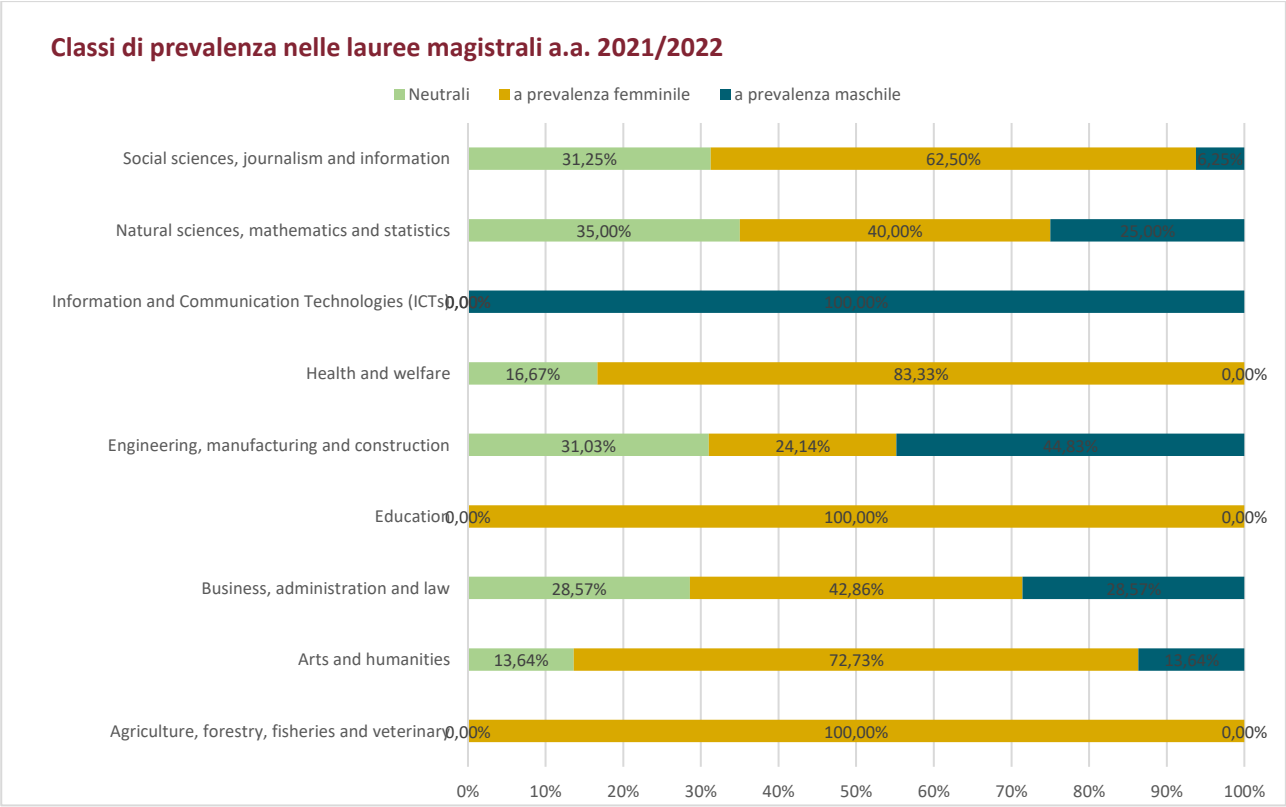
Corsi di studio	Ambiti disciplinari	N	PF	PM	TOTALI	N (%)	PF (%)	PM (%)
Laurea	Arts and humanities	4	7	1	12	33,33%	58,33%	8,33%
	Business, administration and law	2	2	0	4	50,00%	50,00%	0,00%
	Education	0	1	0	1	0,00%	100,00%	0,00%
	Engineering, manufacturing and construction	2	2	5	9	22,22%	22,22%	55,56%
	Health and welfare	2	3	1	6	33,33%	50,00%	16,67%
	Information and Communication Technologies (ICTs)	0	0	1	1	0,00%	0,00%	100,00%
	Natural sciences, mathematics and statistics	5	5	2	12	41,67%	41,67%	16,67%
	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%
Laurea Magistrale	Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	0	1	0	1	0,00%	100,00%	0,00%
	Arts and humanities	3	16	3	22	13,64%	72,73%	13,64%
	Business, administration and law	2	3	2	7	28,57%	42,86%	28,57%
	Education	0	2	0	2	0,00%	100,00%	0,00%
	Engineering, manufacturing and construction	9	7	13	29	31,03%	24,14%	44,83%
	Health and welfare	1	5	0	6	16,67%	83,33%	0,00%
	Information and Communication Technologies (ICTs)	0	0	4	4	0,00%	0,00%	100,00%
	Natural sciences, mathematics and statistics	7	8	5	20	35,00%	40,00%	25,00%
	Social sciences, journalism and information	5	10	1	16	31,25%	62,50%	6,25%
Laurea Magistrale Ciclo Unico	Business, administration and law	0	1	0	1	0,00%	100,00%	0,00%
	Education	0	1	0	1	0,00%	100,00%	0,00%
	Engineering, manufacturing and construction	1	1	0	2	50,00%	50,00%	0,00%
	Health and welfare	2	4	0	6	33,33%	66,67%	0,00%

La tabella consente di cogliere cambiamenti significativi nella prevalenza femminile come evidenziato nel grafico successivi. Il grafico considera le classi a prevalenza femminile nel 21/22 rispetto alle stesse nel 20/21.

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:

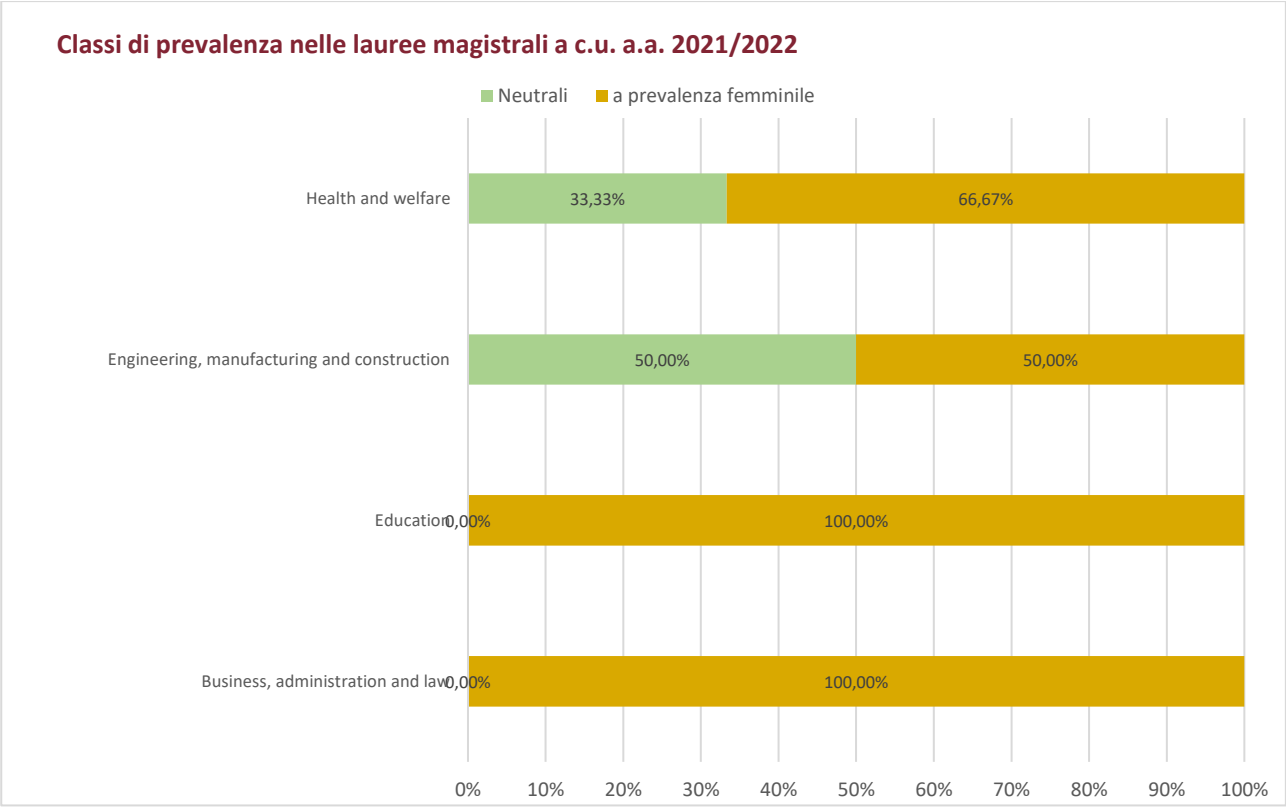


Per una corretta interpretazione dei dati va osservato che l'ambito disciplinare 10. Services ha un'unica classe di laurea attiva in Sapienza (L-15 Scienze del turismo) a prevalenza femminile; l'ambito disciplinare 1.Education contiene un'unica classe di laurea (L-19 Scienze dell'educazione e della formazione) 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 è a prevalenza maschile. Va rilevato che nell'ambito Natural sciences, mathematics and statistics l'aumento delle classi di laurea a prevalenza femminile passa da 33,33% a 40,00% e contemporaneamente diminuiscono le classi a prevalenza maschile; nell'ambito Health and welfare diminuiscono le classi di laurea a prevalenza femminile (da 66,67% a 50%) ma appaiono con il 16,67% le classi a prevalenza maschile; nell'ambito Engineering, manufacturing and construction le poche classi a prevalenza femminile dell'anno precedente diminuiscono e aumentano sensibilmente le classi a prevalenza maschile (da 37,50 a 55,56%).



Sempre per una corretta interpretazione dei dati in Sapienza nell'ambito disciplinare 8.Agriculture, forestry, fisheries and veterinary è attiva solo la laurea magistrale LM 70-Scienze e tecnologie alimentari.
Rispetto all'anno precedente aumentano le classi a prevalenza femminile negli ambiti

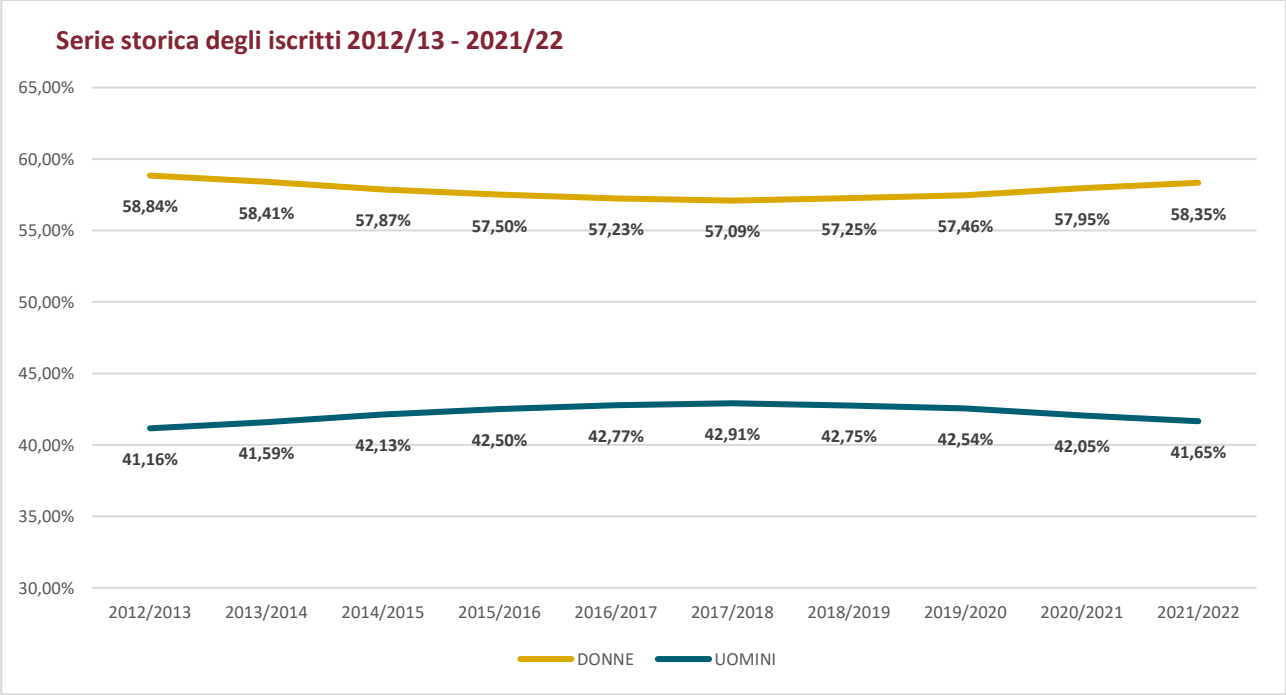
- Social science, journalism and information da 58,82% a 62,50%
- Natural sciences, mathematics and statistics da 33,33% a 40,00%
- Engineering, manufacturing and construction da 17,86% a 24,14%
- Business, administration and law da 33,33% a 42,86%
- Arts and humanities da 63,64% a 72,73%



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

Serie storica della componente studentesca per genere

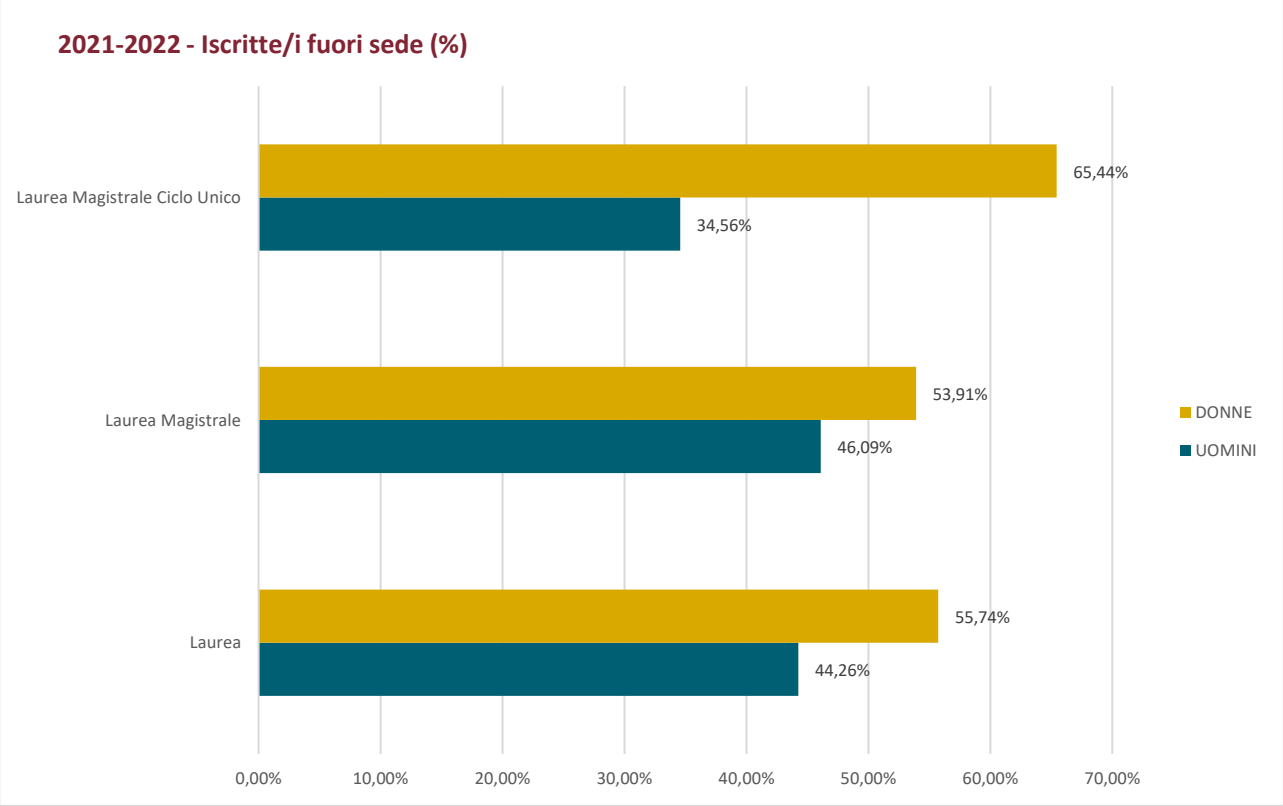
La composizione per genere della popolazione studentesca sostanzialmente non è cambiata nel corso dell'ultimo decennio come messo in evidenza nel grafico che segue:



B. Mobilità

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

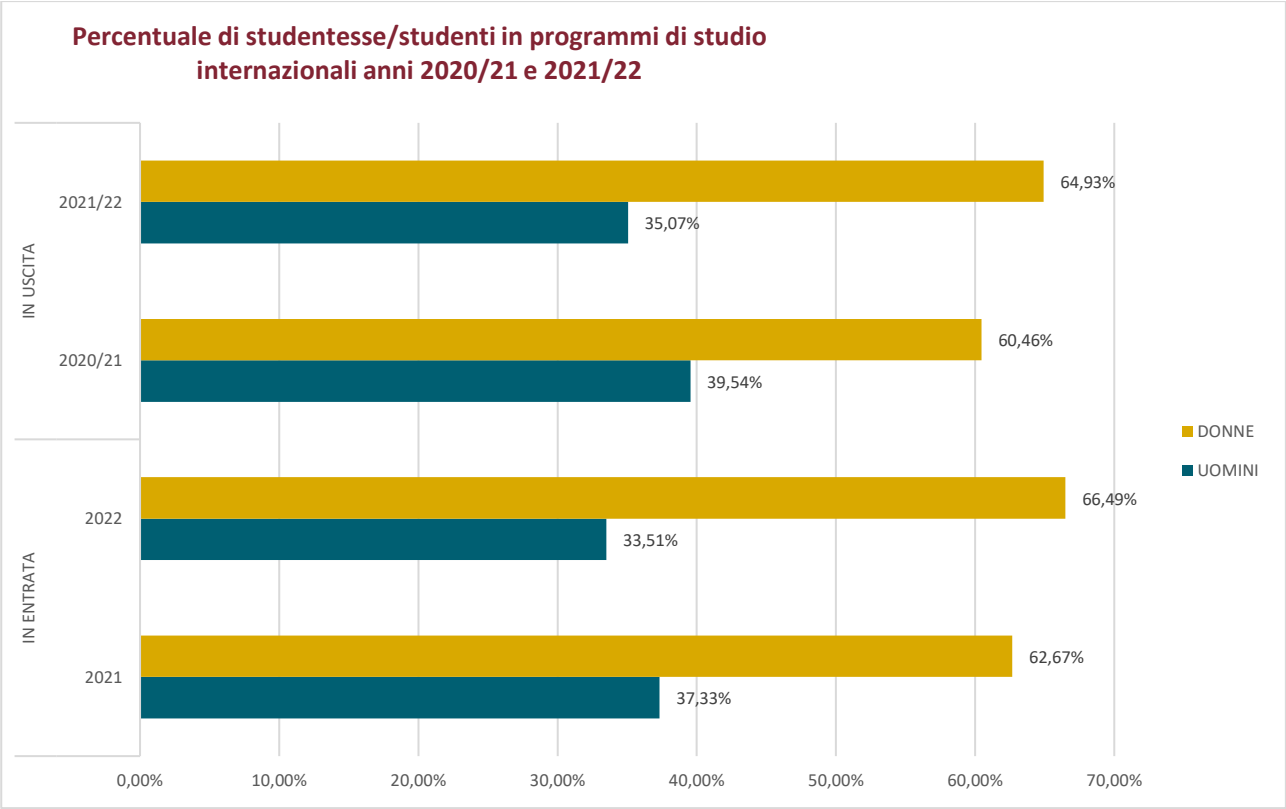
In questa sezione viene analizzata, dal punto di vista della composizione per genere, la provenienza di iscritte/i, separatamente per ogni tipologia di corso di studio. La provenienza è intesa nel senso di "fuori della regione sede dell'ateneo". La presenza femminile/maschile è valutata come quota di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



Studentesse e studenti in programmi di scambio internazionali in entrata e in uscita[1]

Fino allo scorso anno la mobilità in entrata e in uscita osservata negli anni 2017/18 e 2019/20 e riportata nel precedente bilancio di genere non aveva subito variazioni nel triennio 2017/18-2019/20 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 2021 e 2022 e in uscita negli anni accademici 2020/21 e 2021/2022.

[1] Fonte dei dati: INFOSTUD

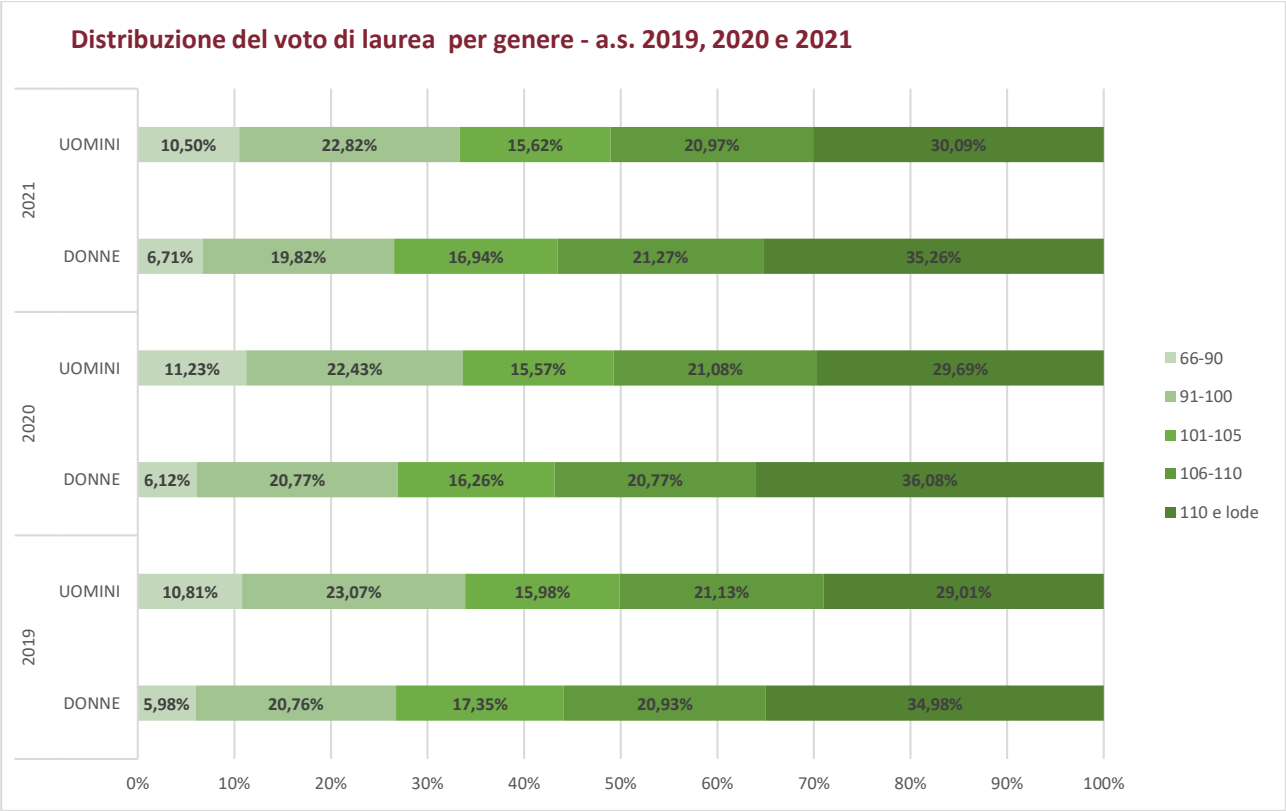


C. Performance negli studi

Composizione di laureate/i per voto di laurea e genere[2]

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 2019, 2020 e 2021.

[2] Fonte dei dati: INFOSTUD

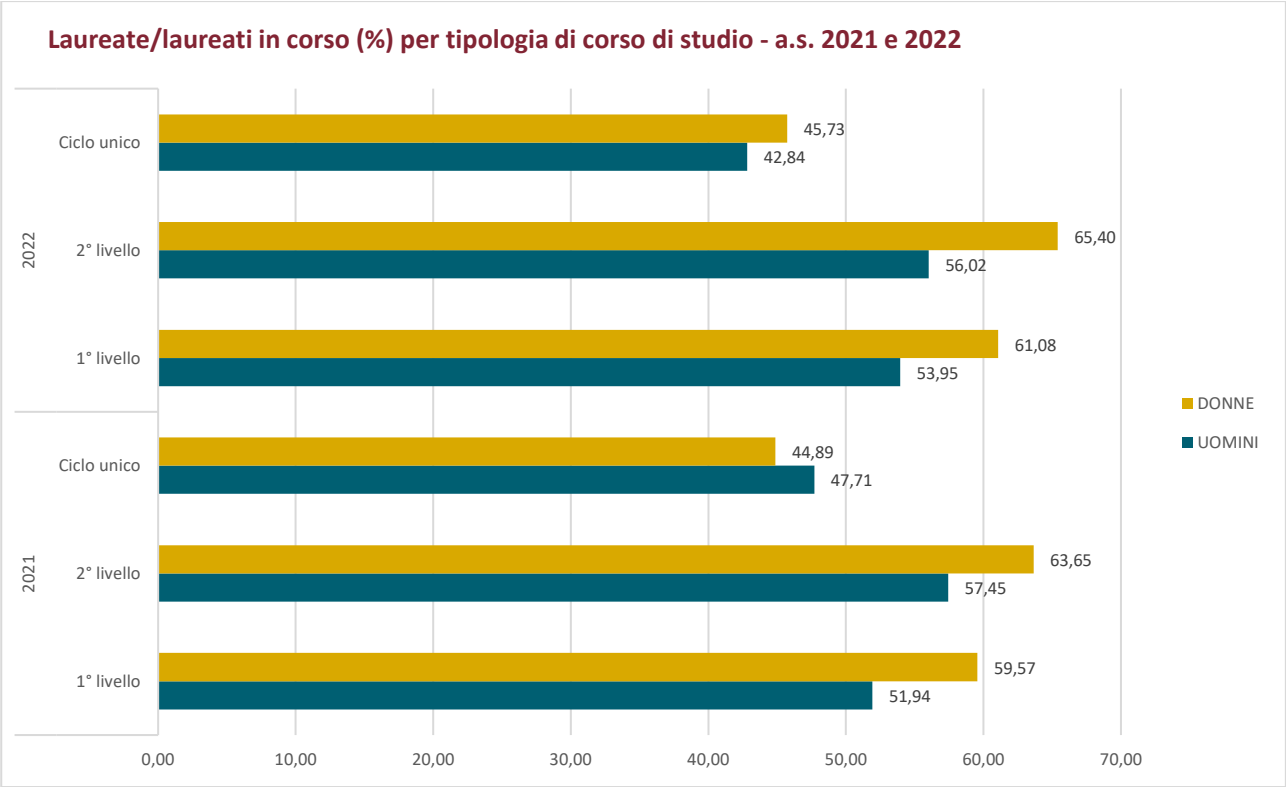


Le donne, più degli uomini, popolano la fascia alta di voto nei tre gli anni considerati; in particolare nel 2021 più del 56% delle laureate si colloca nella fascia di voto superiore a 105, contro il 51% degli uomini.

Laureate/i in corso per tipologia di corso, area di studio e genere[3]

Dopo aver rilevato positivamente nel 2021 l'aumento della quota di laureati regolari sul totale dei laureati dopo 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 sul profilo dei laureati in cui le donne "tendenzialmente" concludono il percorso di studio in minor tempo e con voti migliori. Nel grafico successivo è rappresentata la percentuale di laureate regolari, e rispettivamente laureati regolari, nei diversi livelli di studio negli anni solari 2021 e 2022. Sia nei corsi di laurea che di laurea magistrale la quota di laureate regolari è sensibilmente maggiore della corrispondente quota maschile.

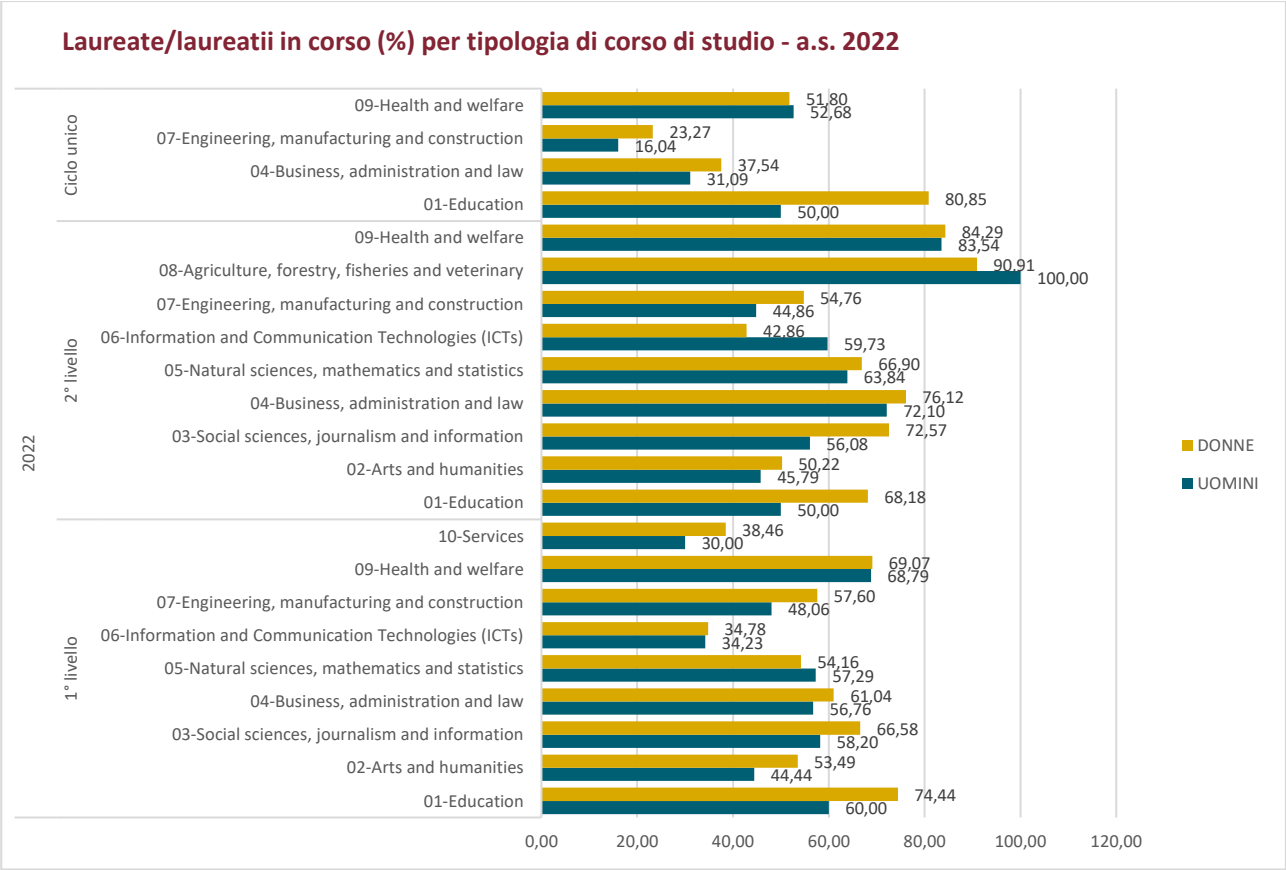
[3] Fonte Dati: INFOSTUD



È rilevante osservare che nell'insieme dei cicli unici la quota di laureate supera la quota dei laureati regolari superando la quota registrata nel 2021; nelle lauree magistrali e nelle lauree triennali mantengono le posizioni di predominanza rispetto al 2021.

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 2022[4].

[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.



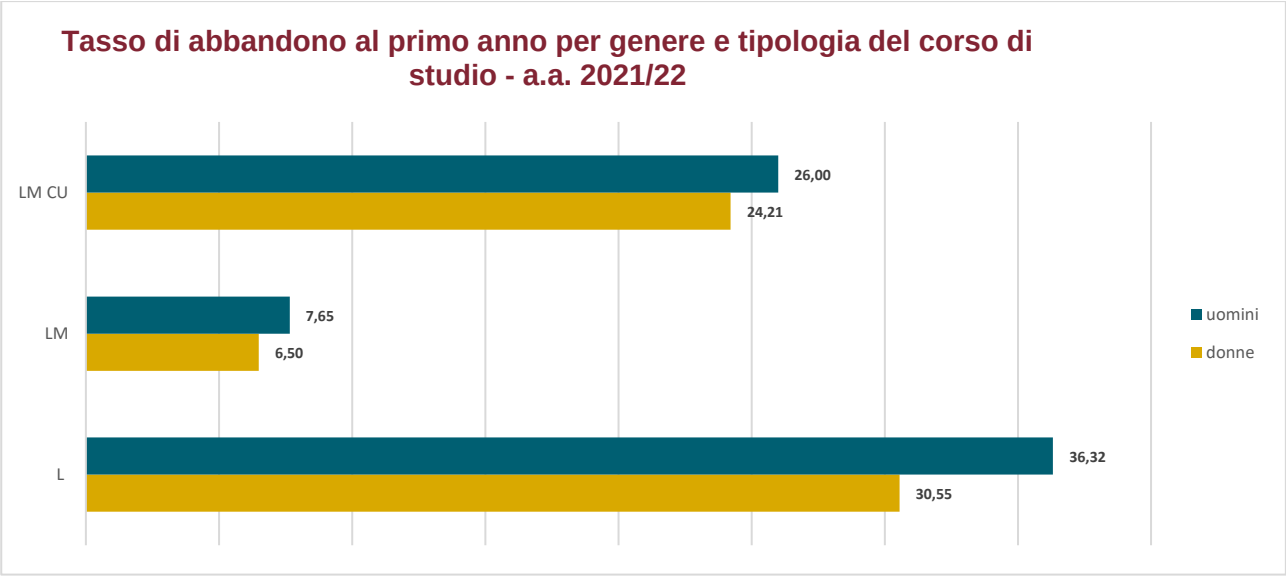
La prevalenza femminile nei corsi a ciclo unico, già evidenziata nell'analisi complessiva, si mantiene all'interno delle singole aree disciplinari con una lieve eccezione per l'area 09. Health and welfare.
Nelle lauree di primo livello la componente femminile prevale pressoché in tutti gli ambiti con la sola eccezione dell'ambito Natural sciences Mathematics and Statistics, anche se le differenze non sono elevate.
Oltre che negli ambiti 1.Education, di cui si è già osservato in nota, e 10. Services, la componente femminile prevale nell'ambito 7.Engeenering, manufacturing and construction (cui in Sapienza appartengono i CdS di Ingegneria-Architettura e Architettura).
Nelle lauree magistrali la componente femminile prevale pressoché in tutte le aree: uniche eccezioni l'area 08. Agriculture, forestry, fisheries and veterinary (cui in Sapienza appartiene un unico corso di studio) e l'area 06. Information and Communication Technologies.

Abbandono degli studi al primo anno per tipologia di corso e genere[5]

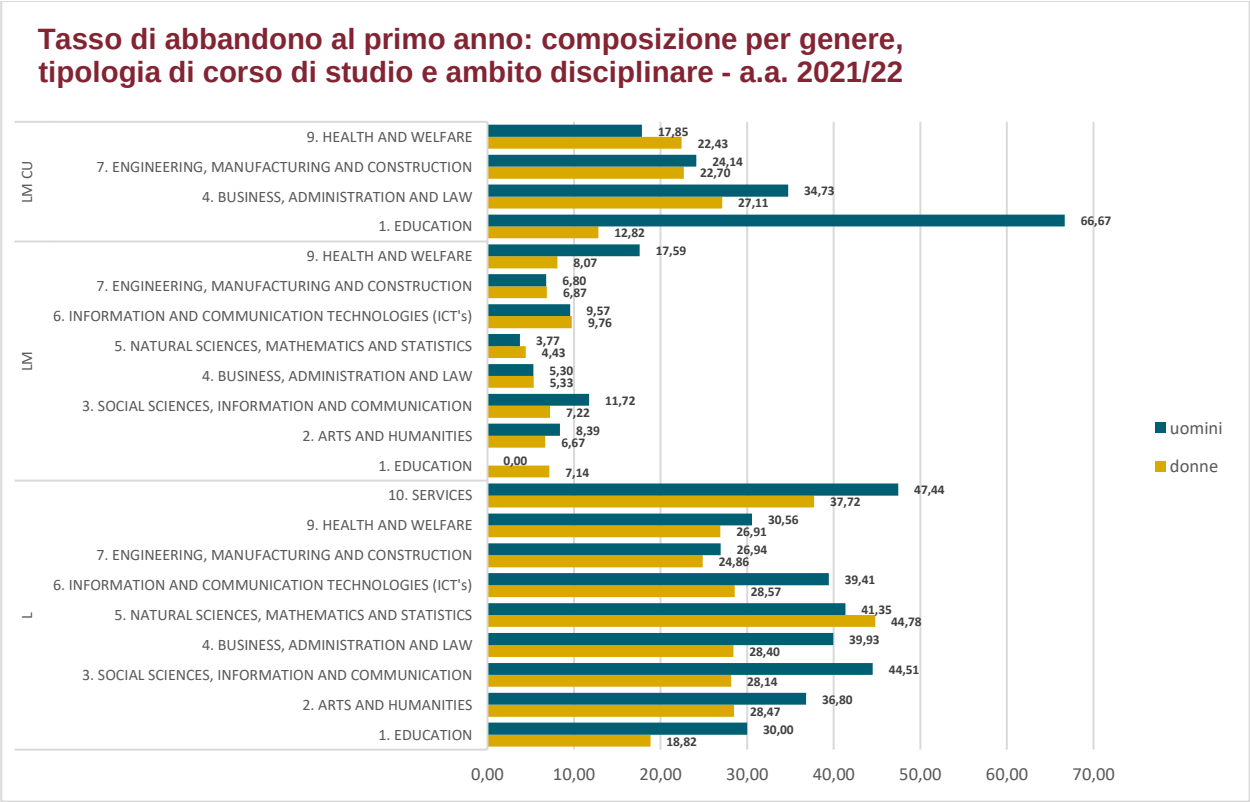
Il tasso di abbandono degli studi, distinto per genere, insieme con le precedenti valutazioni dei laureati/e in corso e della loro votazione, indica la maggiore o minore difficoltà delle persone di uno o dell'altro genere nell'avanzamento negli studi e nella possibilità di completarli nei tempi previsti 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 precedente[6].

[5] Fonte Dati: ANVUR (scheda SUA)

[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



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:



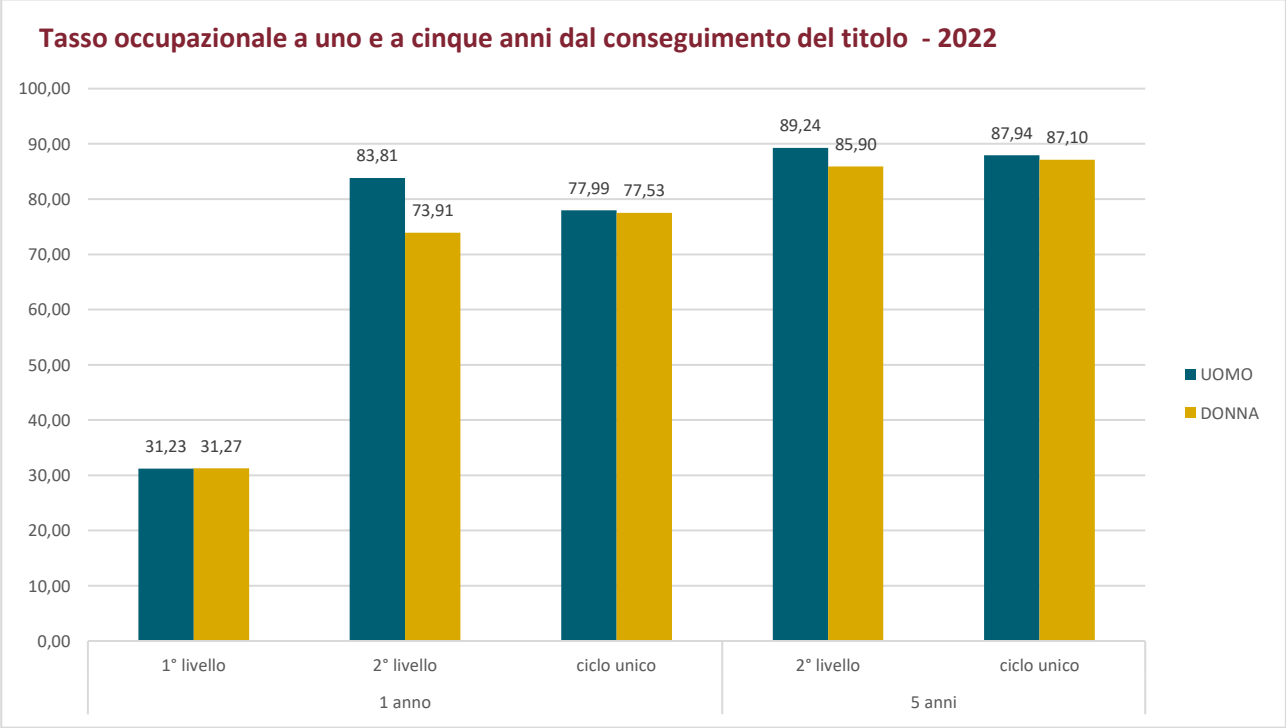
Per la maggior parte dei gruppi disciplinari il tasso di abbandono delle donne è inferiore a quello degli uomini; la differenza supera i dieci punti percentuali per gli ambiti 1.Education, 3.Social sciences, 6.Information and communication technologies, 4.Business, administration and law, 6.Information 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 ricompresi nel gruppo disciplinare. Va precisato inoltre che nell'ambito 9.Health and welfare i corsi di LM includono solo 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

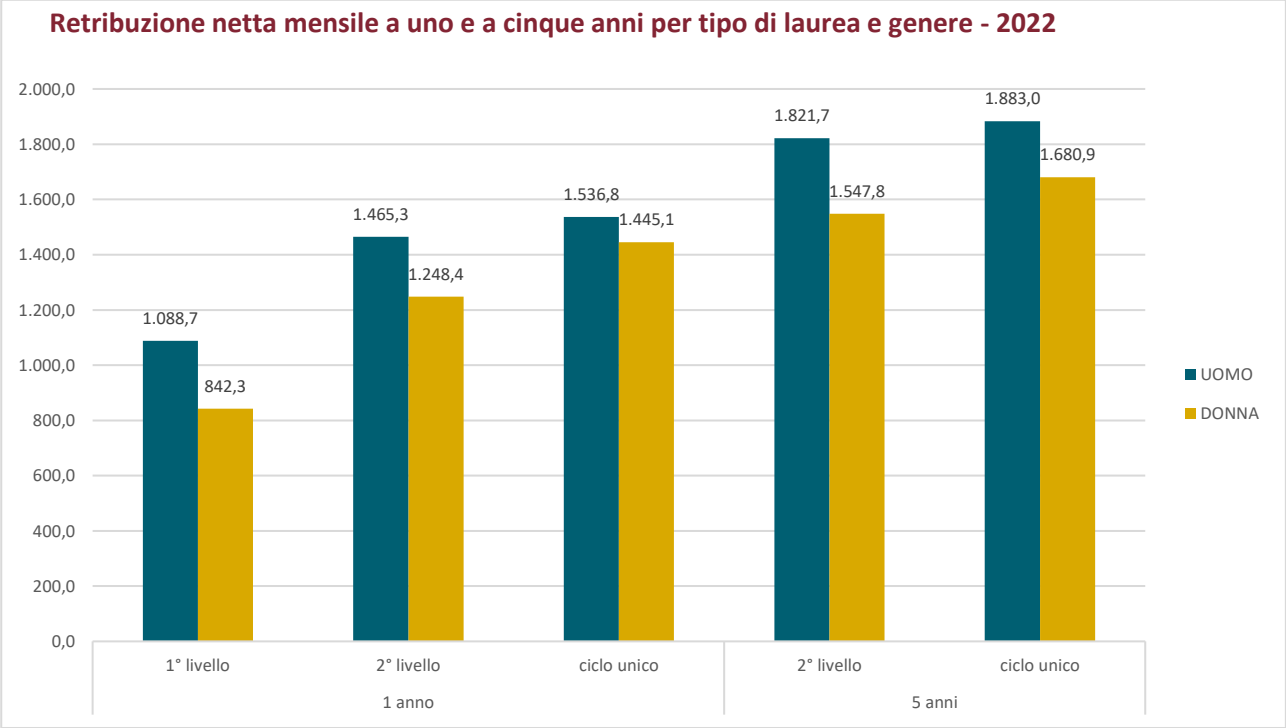
Condizione occupazionale a un anno e a cinque anni dalla laurea per tipologia di corso e genere

Il riferimento per questo aspetto dell'analisi è costituito dall'indagine Almalaurea più recente sulla condizione occupazionale dei laureati, specificamente XXV Indagine (2023) - Condizione occupazionale dei laureati. Questa, condotta nel 2022, ha riguardato i laureati triennali, magistrali e di ciclo unico del 2021 indagati ad un anno dal conseguimento del titolo, i laureati magistrali e di ciclo unico del 2019 indagati a tre anni dal conseguimento del titolo e i laureati magistrali e di ciclo unico del 2017 a cinque anni dal conseguimento del titolo.
Qui viene considerata la condizione occupazionale dei laureati, distinti per genere, a un anno e a cinque anni dal conseguimento del titolo; a cinque anni sono analizzati i laureati dei corsi di laurea magistrale e laurea magistrale a ciclo unico; a un anno sono considerati i laureati, distinti per genere, di tutte e tre le tipologie di corso di studio.
Nel grafico il genere è rappresentato attraverso i colori consueti (giallo per le donne e azzurro per gli uomini); è riportato in sequenza, dal basso verso l'alto, il tasso di occupazione a un anno e a cinque anni dal conseguimento del titolo.
Gli stessi dati sono rappresentati nel grafico successivo dove le percentuali relative a donne e uomini sono rappresentate affiancate in modo che sia possibile cogliere più facilmente similitudini e differenze.



Il tasso di occupazione, a un anno dal conseguimento del titolo, è praticamente lo stesso per il primo livello e il ciclo unico; la differenza è significativamente a favore degli uomini per i laureati magistrali (10 punti percentuali). A cinque anni dal conseguimento del titolo prevale la componente maschile nelle lauree magistrali mentre le quote maschili e femminili sono sostanzialmente le stesse nelle lauree a ciclo unico. Va rilevato che rispetto allo scorso anno il tasso di occupazione è aumentato sia per gli uomini che per le donne e 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 genere
Per ogni tipologia di corso di studio, la retribuzione (espressa in euro) netta mensile delle donne è sempre inferiore a quella degli uomini sia ad un anno che a cinque anni dal conseguimento del titolo, come evidenziato nel grafico successivo.

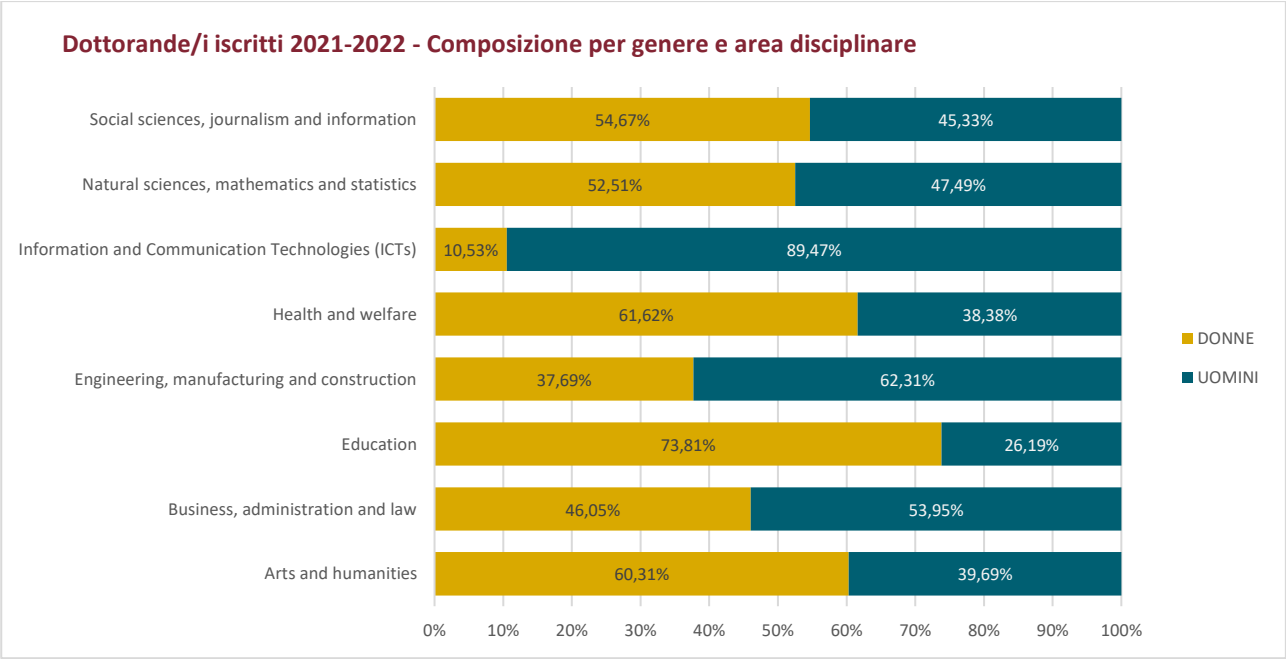


Rispetto allo scorso anno si osserva un aumento nelle retribuzioni nette mensili per entrambi i generi, ma il divario retributivo tra uomini resta elevato e a favore della componente maschile.

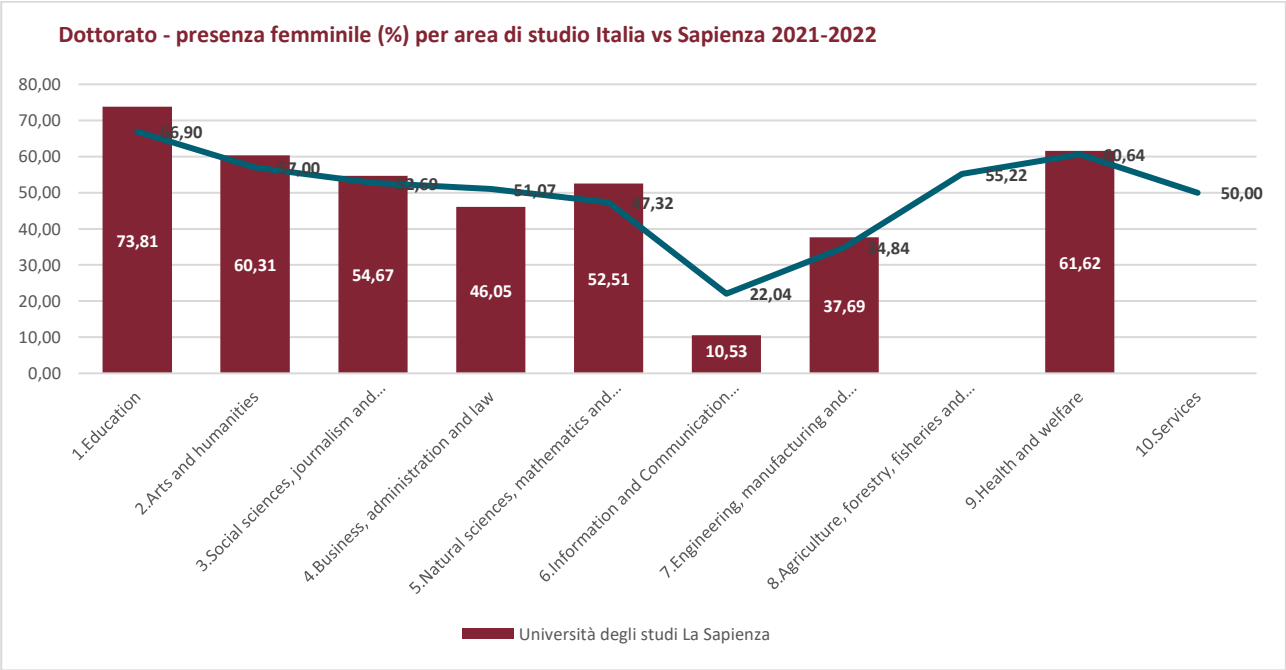
1.2. Dottorato e scuole di specializzazione

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 10,53% (in diminuzione rispetto all'anno precedente), 7.Engineering, manufacturing and construction in cui la componente femminile raggiunge il 37,69% in lieve diminuzione 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 2021/22.

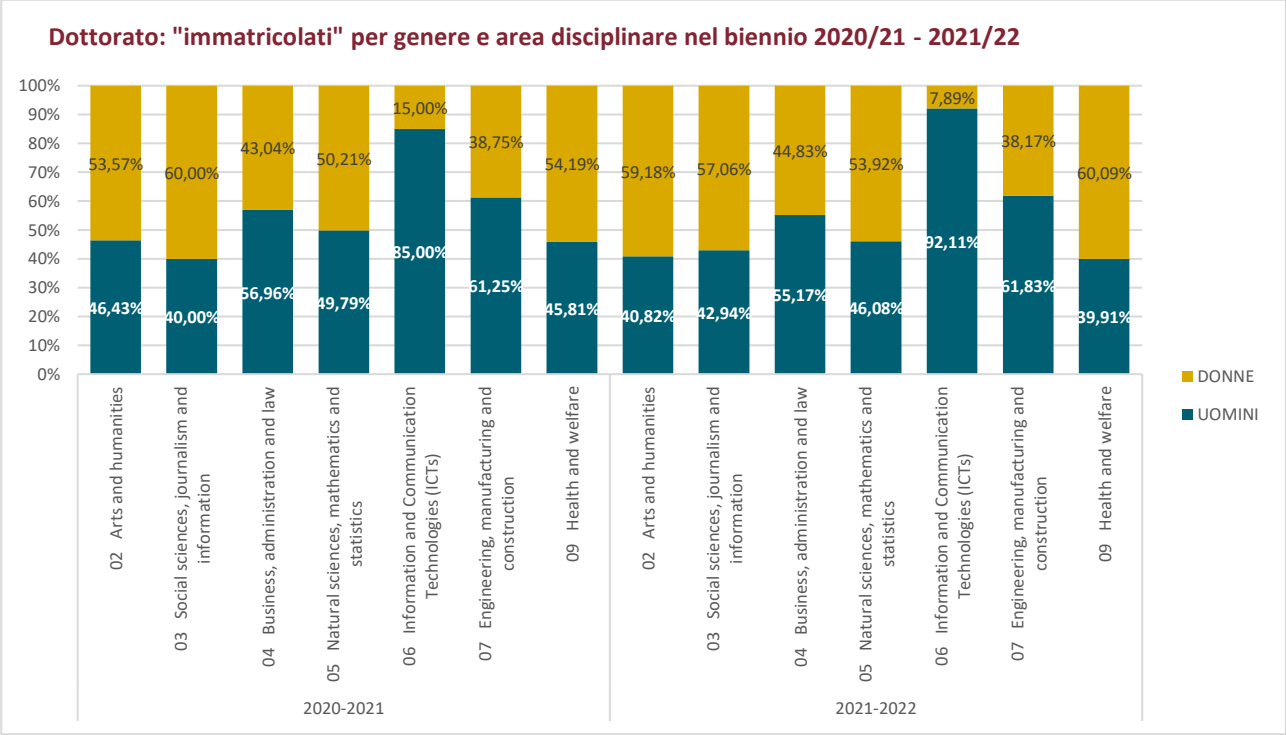


Rispetto allo scorso anno il numero di iscritte/i è rimasto pressoché costante ma nel complesso delle aree disciplinari è cambiata la composizione per genere a sfavore della componente femminile che è passata da 51,67% nel 2020/21 a 50,60% nel 2021/22. Nelle singole aree disciplinari la componente femminile è diminuita ovunque anche se in alcune in modo lieve.
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.

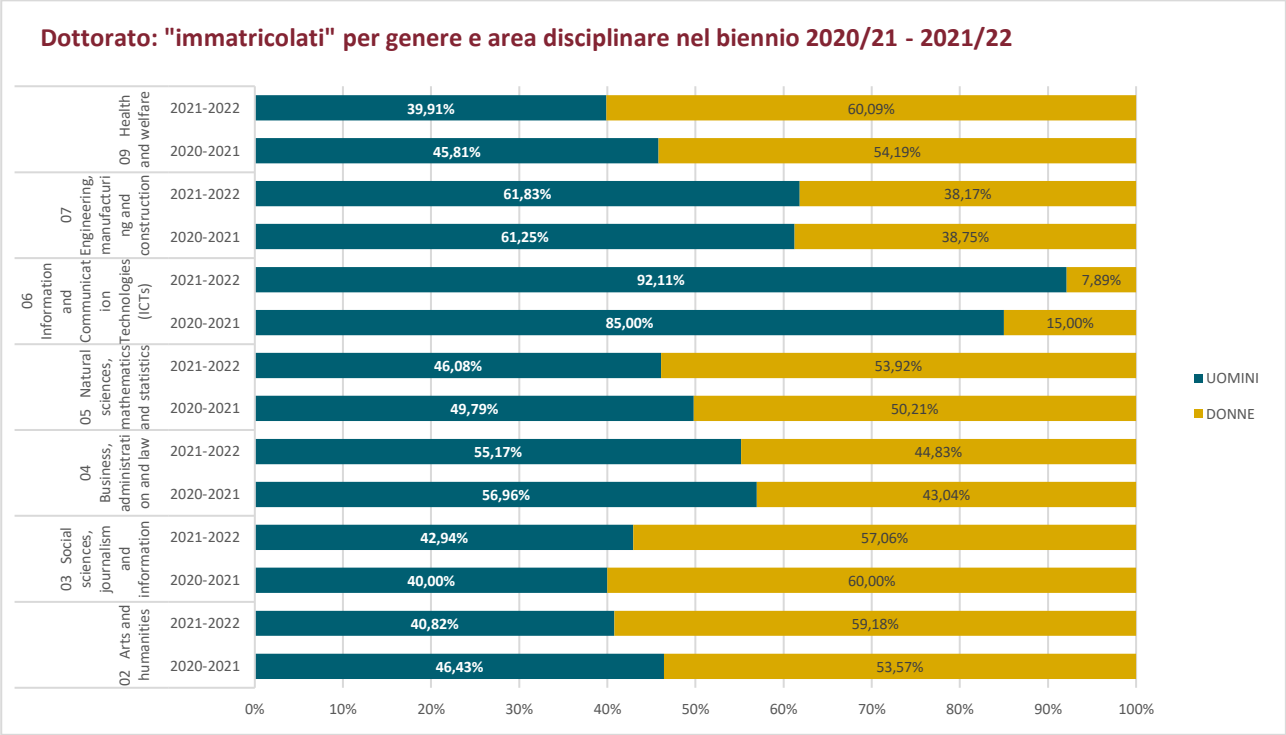


Iscritte/i per la prima volta ai corsi di dottorato per area di studio e genere

Nel grafico successivo sono considerati le iscrizioni per la prima volta ai corsi di dottorato distinti per genere e area disciplinare, talvolta indicate impropriamente con il termine “immatricolazioni”, per il biennio 2020/21 e 2021/22.



Nel grafico successivo invece è rappresentato l’andamento delle “immatricolazioni” al dottorato all’interno di ciascuna area disciplinare.



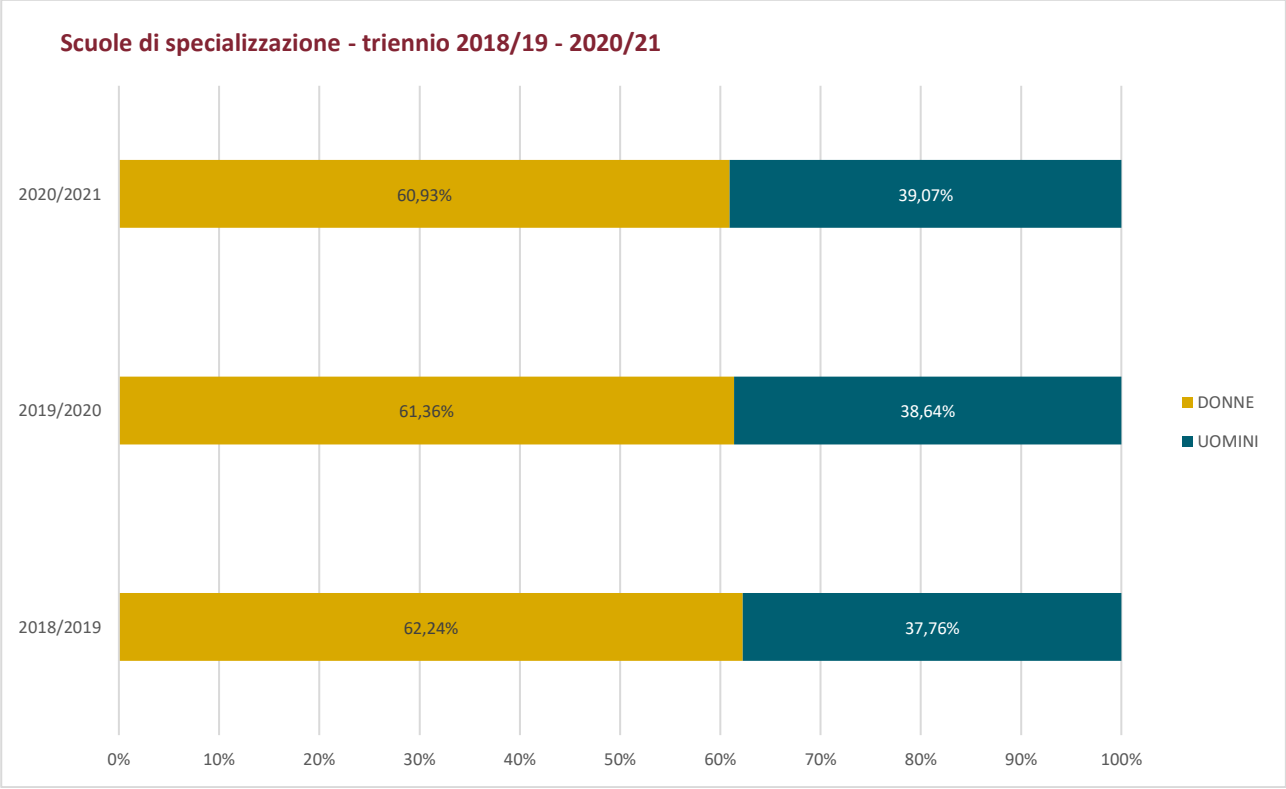
Nel confronto tra il 2020/2021- 2021/2022, la presenza femminile aumenta, anche se di poco, o resta sostanzialmente stabile. Diminuzioni significative, oltre 5 punti percentuali si colgono nelle aree 6.Information and Communication Technologies (ICT's) e 9.Health and welfare.
È interessante rilevare l'equilibrio di genere nell'accesso al dottorato. Nella tabella che segue, relativamente agli ultimi tre cicli (XXXVI, XXXVII e XXXVIII) sono riportati, distinti per genere, i candidati e tra questi gli iscritti al dottorato.

Ciclo	Candidati		Iscritti/e al dottorato		Iscritte/i su Candidate/i	
	F	M	F	M	F	M
36	2.699	2.657	511	487	0,19	0,18
37	2.109	2.151	678	660	0,32	0,31
38	2.016	2.047	718	631	0,36	0,31

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 2018/19 – 2020/21. 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.



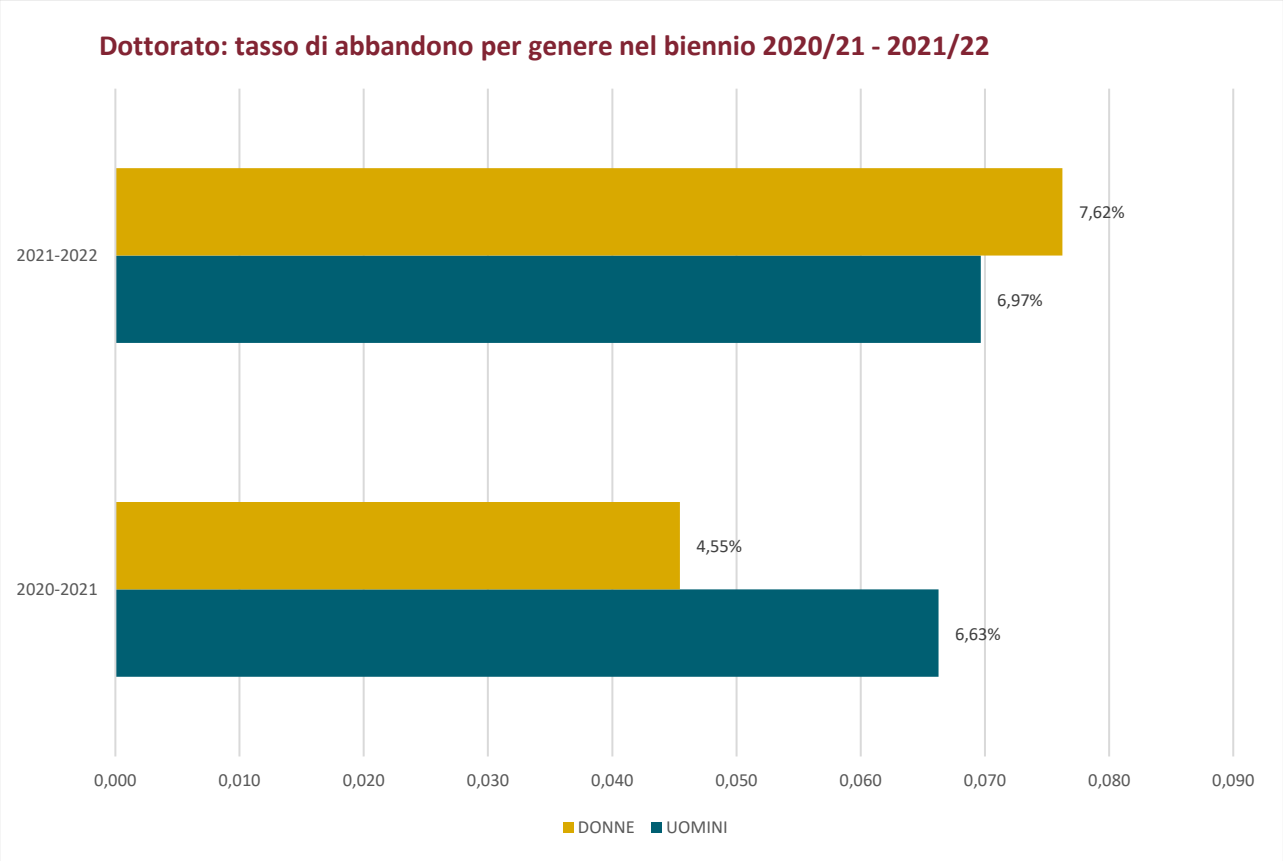
B. Performance

Tasso di abbandono ai corsi di dottorato per area di studio e genere[7]

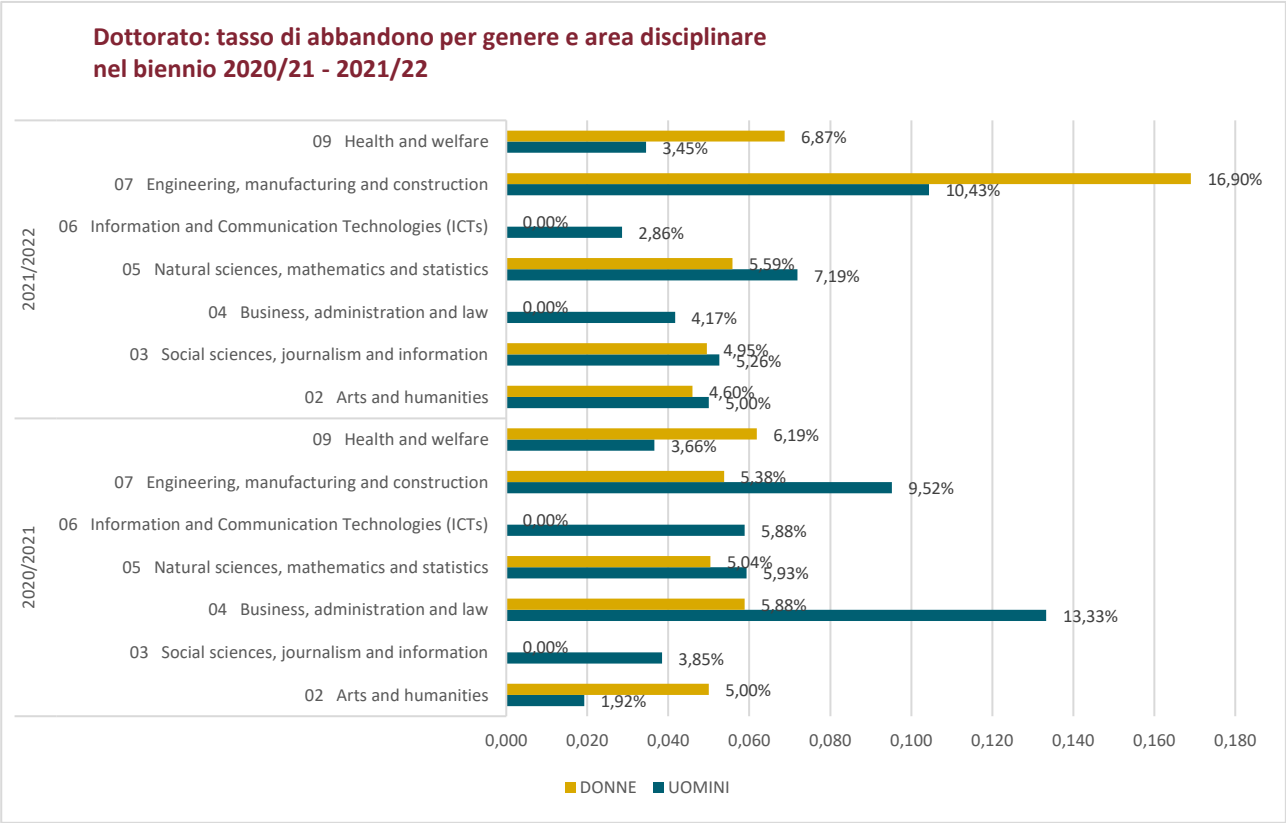
Il tasso di abbandono al primo anno del corso di dottorato è ottenuto rapportando il numero di donne che abbandonano al primo anno sul totale delle iscritte al corso di dottorato nell'anno precedente e

[7] Fonte dati: Infostud Sapienza

corrispondentemente per gli uomini. Nel grafico successivo sono considerati le studentesse/studenti iscritte/i nell'anno accademico 2020/21 e 2021/22; gli abbandoni si riferiscono all'anno successivo e le percentuali sono ottenute come rapporto tra abbandoni e iscritti.



Il grafico mostra che il tasso di abbandono al primo anno nell'a.a. 2020/2021 è maggiore tra gli uomini rispetto alle donne (6,63% contro 4,55%) ma nell'a.a. successivo le due componenti quasi si equivalgono con una maggiore incidenza delle donne rispetto agli uomini (7,62% contro 6,97%).
Per determinare gli abbandoni nelle singole aree disciplinari ISCED si è proceduto preliminarmente all'associazione Dottorato-area sulla base del settore scientifico-disciplinare prevalente o di riferimento. La base di partenza è costituita dalla corrispondenza che associa il singolo settore a un'area ISCED; per ogni dottorato sono stati considerati i settori in cui il dottorato si articola e la quota di presenza di ciascun settore; il settore prevalente o di riferimento è il settore cui corrisponde la quota più elevata; l'area ISCED del dottorato è l'area del settore di riferimento.
Nel grafico che segue è indicato - distinto per genere, per area disciplinare ISCED di appartenenza e per il biennio 2020/21 – 2021/22 il tasso di abbandono dopo il primo anno; Il tasso di abbandono è determinato sulla base degli iscritti per la prima volta a un determinato anno e che risultano non più iscritti nell'anno accademico successivo.



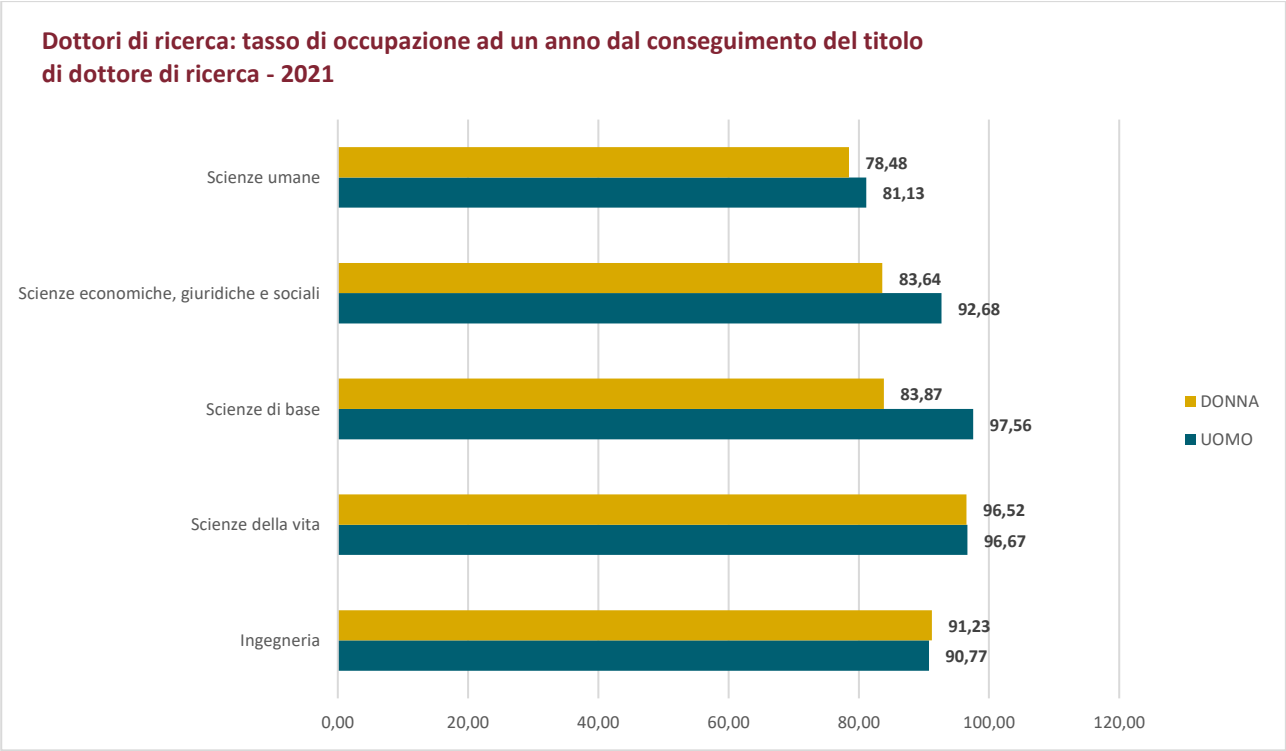
L'aggiornamento dei dati al 2021/2022 registra cambiamenti rispetto all'anno precedente; in particolare diventa rilevante l'abbandono femminile rispetto a quello maschile nell'area 07 Engineering, manufacturing and construction che inverte il rapporto dello scorso anno e nell'area 04 Business, administration and law dove la percentuale di abbandono è nulla nel 2021/22; al contrario nell'area 03 Social sciences, journalism and information la quota femminile nulla nel 2020/21 passa 5% nel 2021/22.

C. Tasso occupazionale e retribuzione

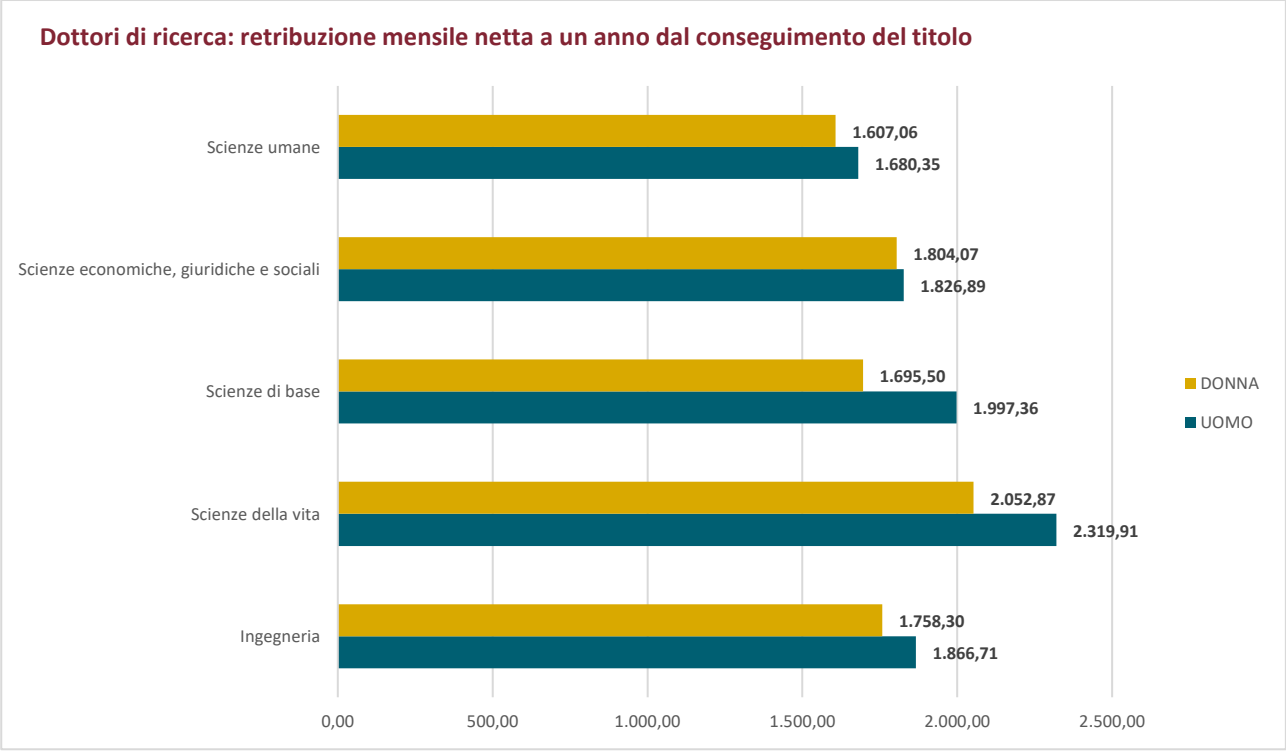
Condizione occupazionale a un anno dal conseguimento del titolo per genere e area disciplinare

Il riferimento per questo aspetto dell'analisi è costituito dall'ultima indagine AlmaLaurea VIII indagine (2023) sulla condizione occupazionale dei Dottori di ricerca. L'indagine riguarda i dottorati che hanno conseguito il titolo nel 2021 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.



È rilevante osservare che in tutti e cinque gli ambiti considerati il tasso di occupazione, ad un solo anno dal conseguimento del titolo, è elevato, sempre superiore all'80% e in generale più elevato tra gli uomini con la sola eccezione di Ingegneria dove però si tratta di una prevalenza femminile lieve.
La retribuzione mensile netta vede gli uomini in vantaggio in tutti gli ambiti considerati anche se con la stessa intensità 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%).



IMMORTALIS ERIS
Porte aperte alla Sapienza
Giornate di orientamento - XXIII edizione
16-17-18 luglio 2019
#IoSceigoSapienza

2. Personale docente e ricercatore

In questa sezione, come nella precedente relativa 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:

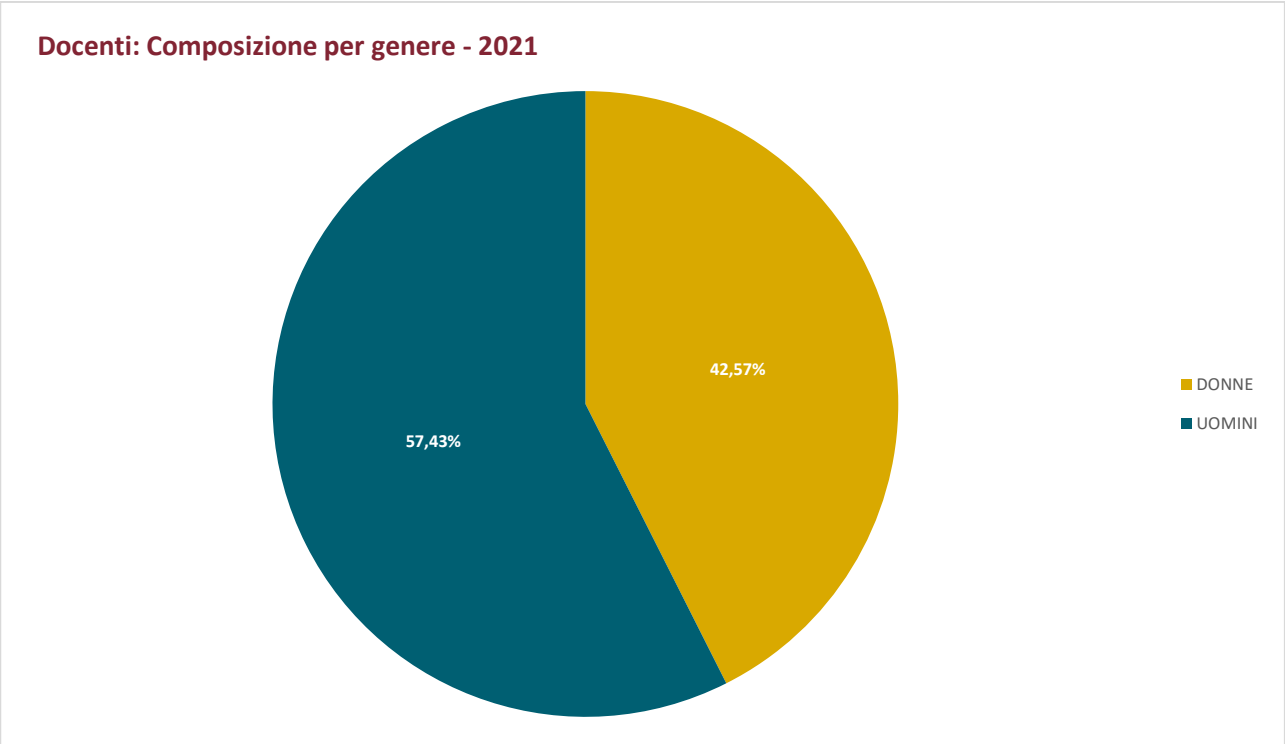
A. Composizione
B. Carriera
C. Ricerca
D. Didattica

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 2021; quando è necessario per l'analisi dell'evoluzione del fenomeno rispetto agli anni precedenti si farà riferimento al triennio 2019-2021 a meno di casi particolari che verranno specificati volta per volta.

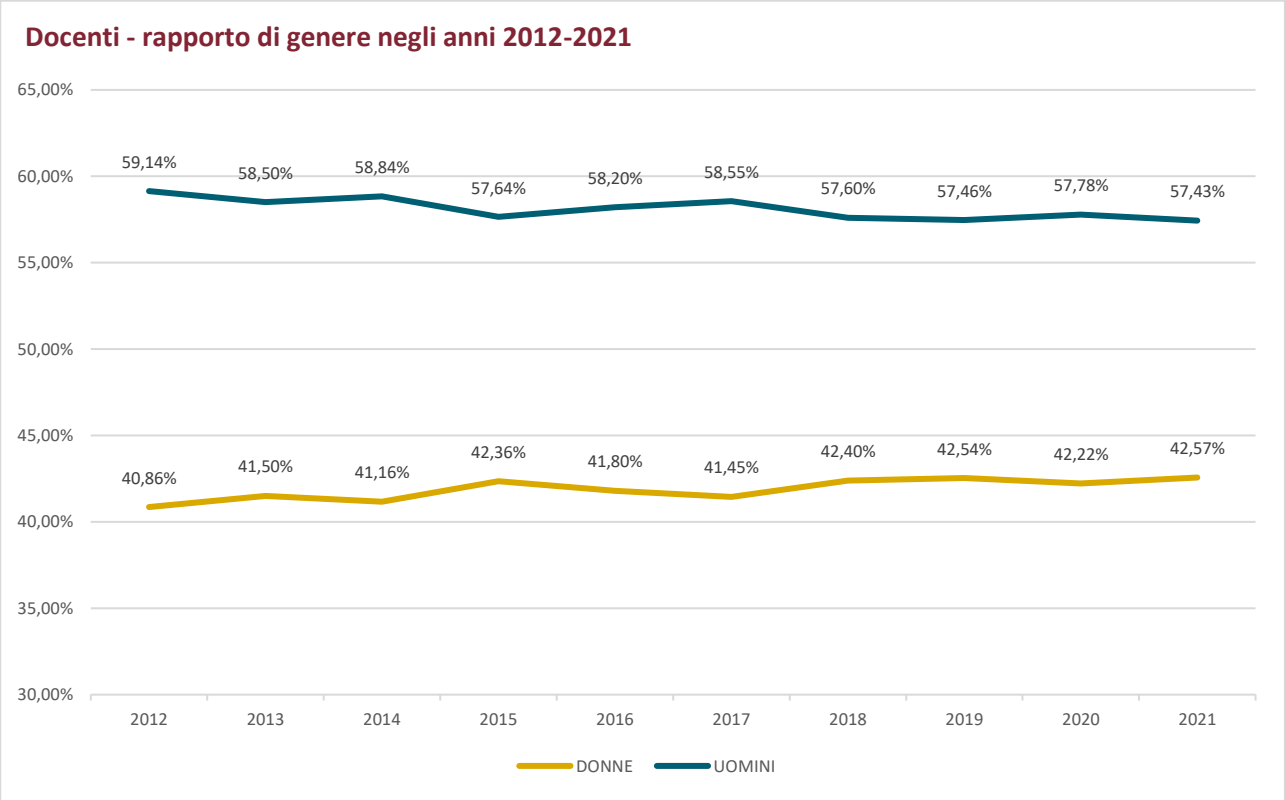
A. Composizione

Genere e ruolo

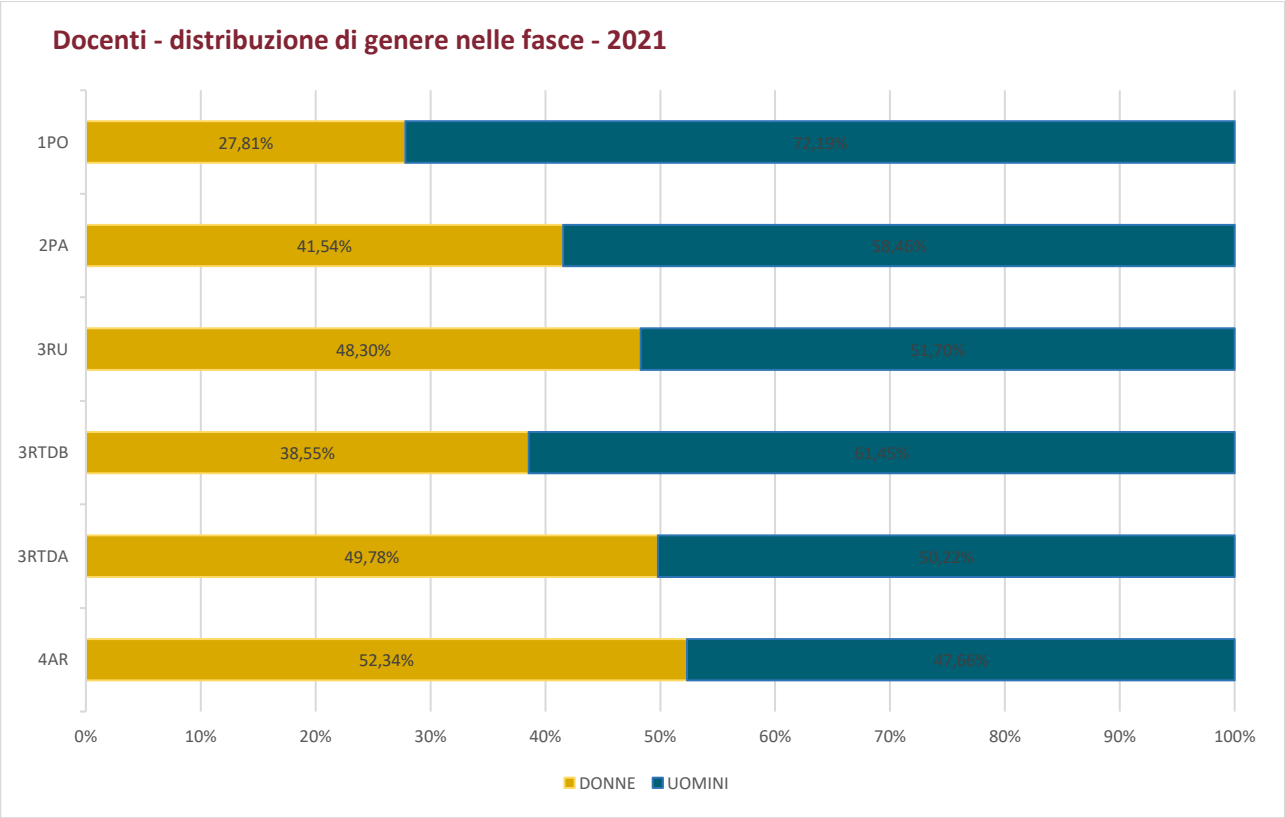
La composizione del personale docente nel suo complesso è a prevalenza maschile come espresso dal grafico che segue:



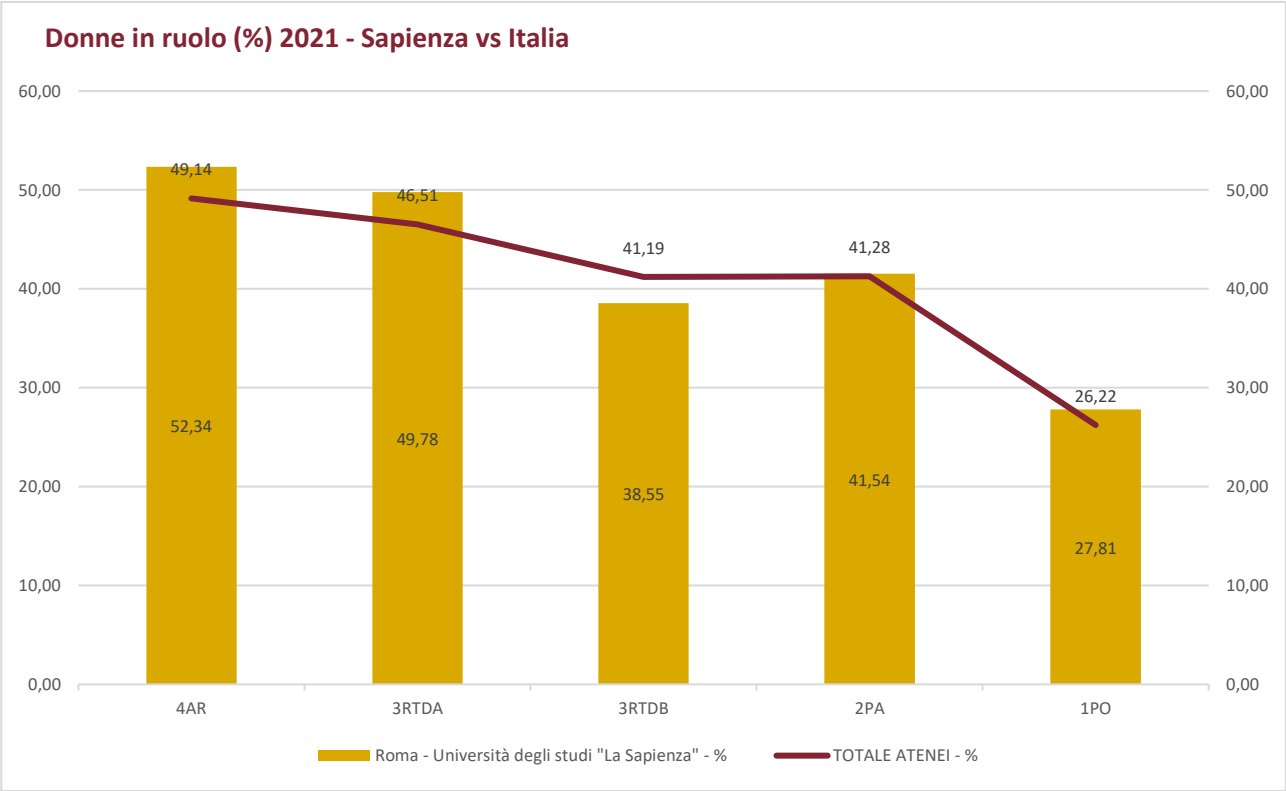
La predominanza numerica del genere maschile su quello femminile è pressoché costante nel tempo e sempre superiore di almeno 15 punti percentuali, come illustrato nel grafico che segue:



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).



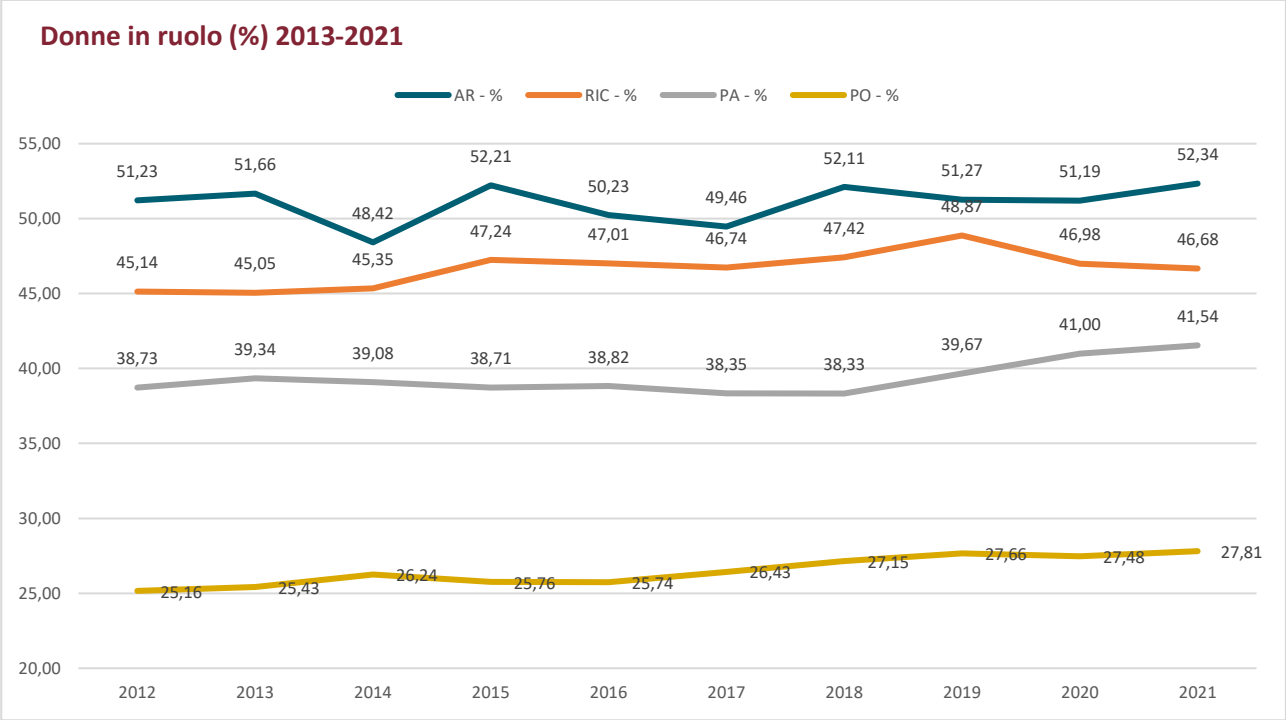
Il grafico delinea abbastanza nitidamente che la quota di presenza femminile, non più prevalente come per lo scorso anno tra assegnisti di ricerca e sostanzialmente alla pari tra i ricercatori di tipo A, decresce rapidamente nei passaggi selettivi successivi fino al passaggio fortemente selettivo da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



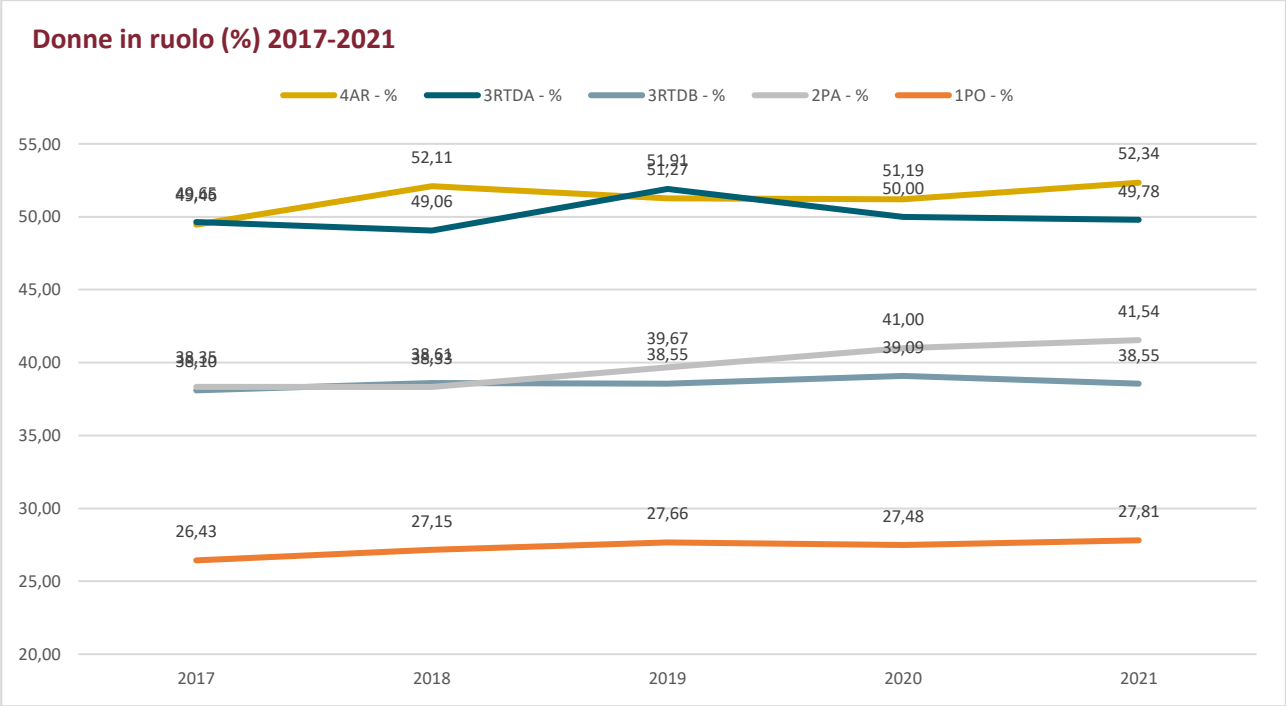
Rispetto alla media nazionale Sapienza ha meno RTDB, ma più RTDA, per il resto le percentuali si differenziano di poco.

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 2013 al 2021.



Il 2021 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 2017, e considera separatamente i ricercatori di tipo A e di tipo B e non considera i ricercatori del ruolo ad esaurimento per i motivi più volti citati.



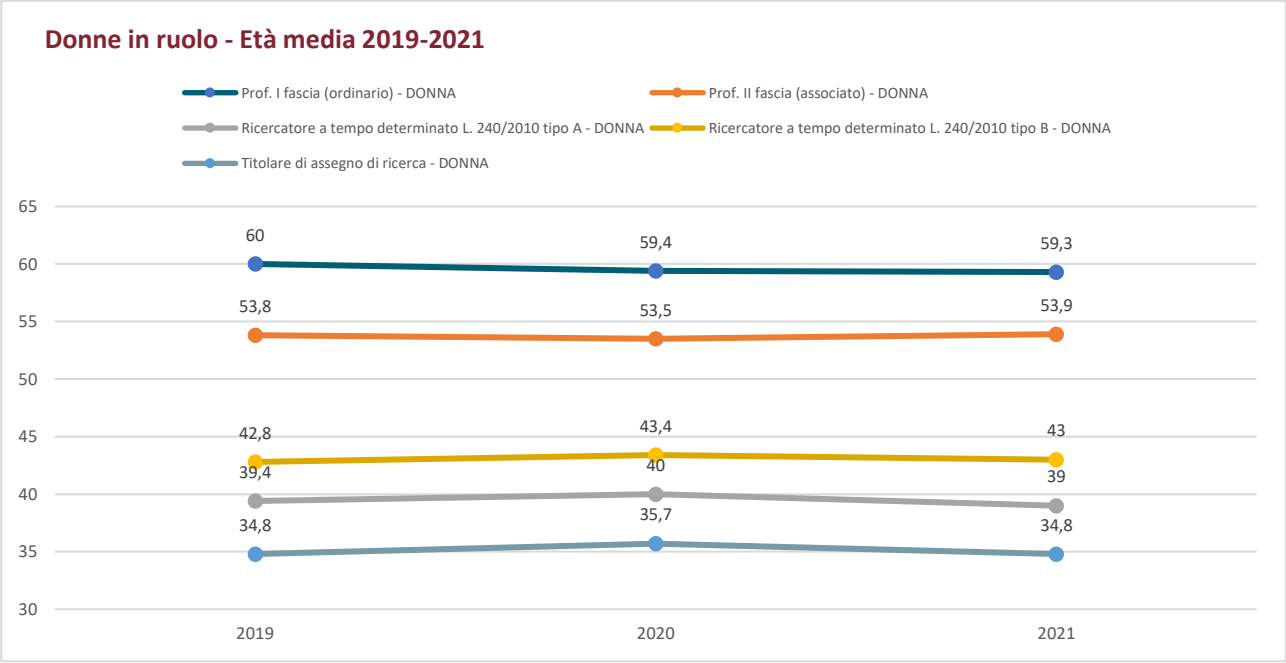
Nelle due fasce di minore presenza femminile (PA e PO) il grafico evidenzia incrementi molto limitati della presenza femminile che non indicano una significativa tendenza al cambiamento nel ruolo PO e solo una lieve tendenza al rialzo nel ruolo PA.

Età media

Nella tabella successiva è riportata, relativamente al 2021, l'età media dei docenti distinta per ruolo e genere.

Età media per ruolo e genere - 2021	DONNA	UOMO
Prof. I fascia (ordinario)	59,3	59,0
Prof. II fascia (associato)	53,9	54,0
Ricercatore a tempo determinato L. 240/2010 tipo A	39,0	37,9
Ricercatore a tempo determinato L. 240/2010 tipo B	43,0	41,4
Ricercatore a tempo indeterminato	57,6	59,5
Titolare di assegno di ricerca	34,8	34,1

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:



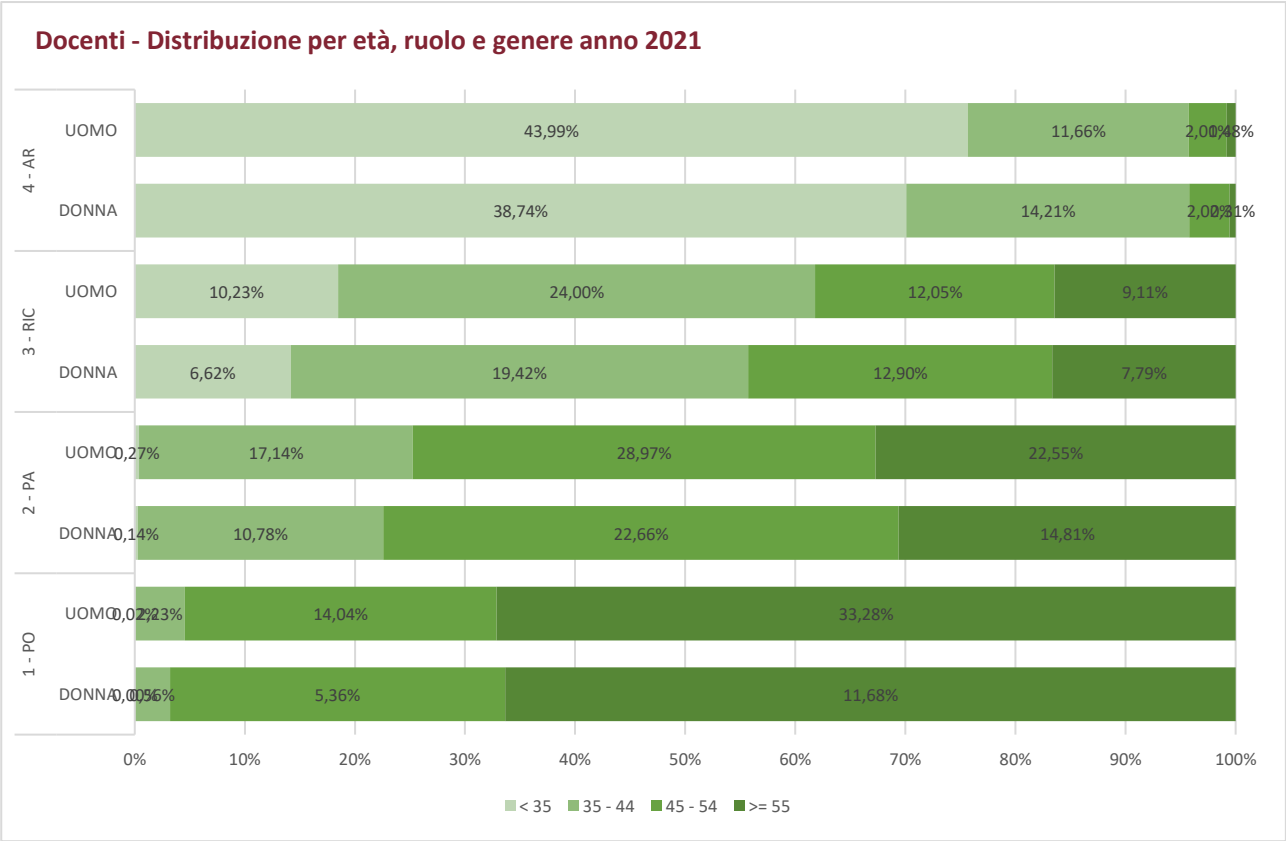
Il grafico mostra negli ultimi tre anni una tendenza alla diminuzione dell'età media sia tra le ordinarie che tra le associate. Questa tendenza alla diminuzione è leggermente più spiccata tra le ricercatrici di tipo B. Occorre osservare che le tendenze rilevate nel genere femminile si riscontrano anche 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 2021.

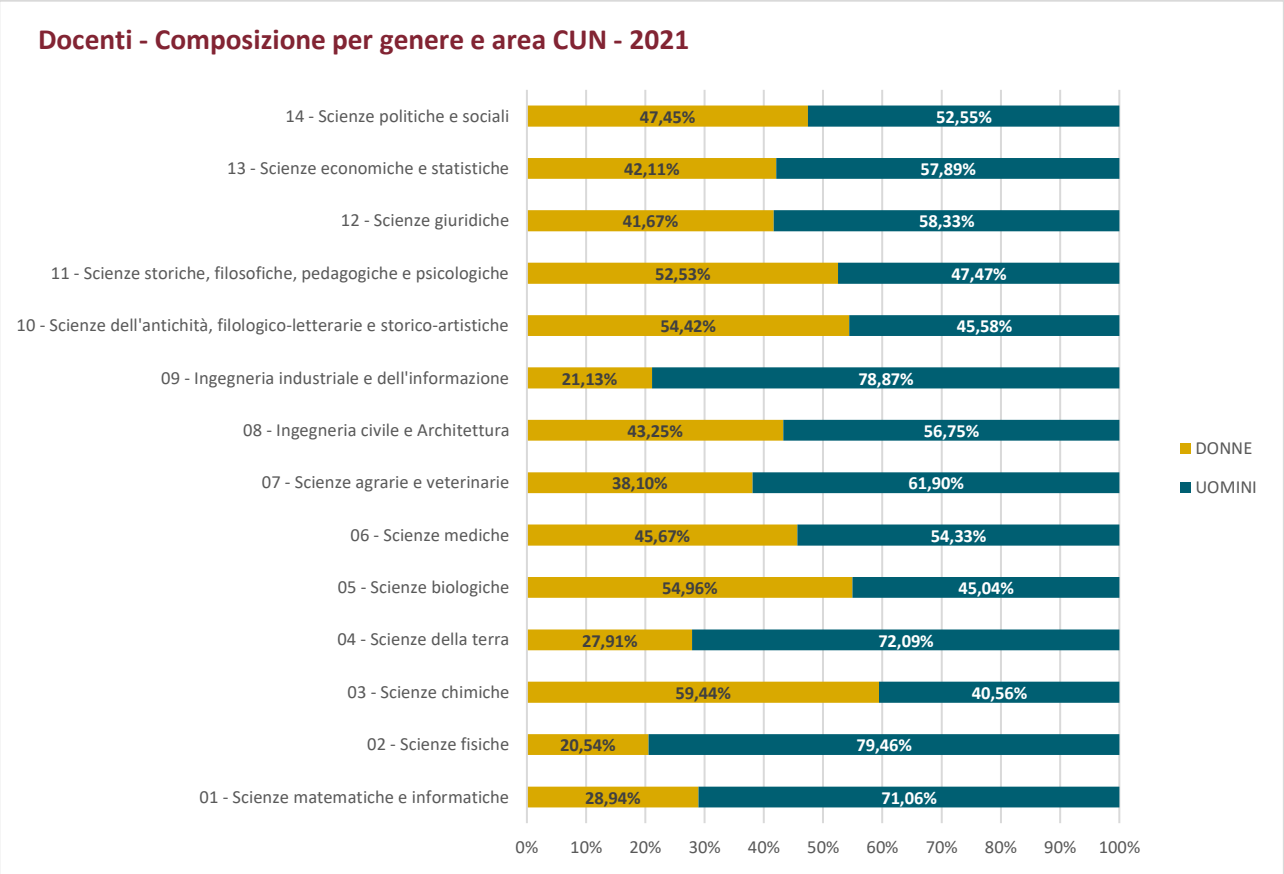
Anno 2021	1 - PO		2 - PA		3 - RIC		4 - AR	
Classi di età	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo
< 35	0	0	0	0	60	91	256	272
35 - 44	3	15	68	109	215	242	160	102
45 - 54	44	129	256	338	124	117	28	27
>= 55	180	449	291	413	186	213	5	8
Totale complessivo	**227**	**593**	**615**	**860**	**585**	**663**	**449**	**409**

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



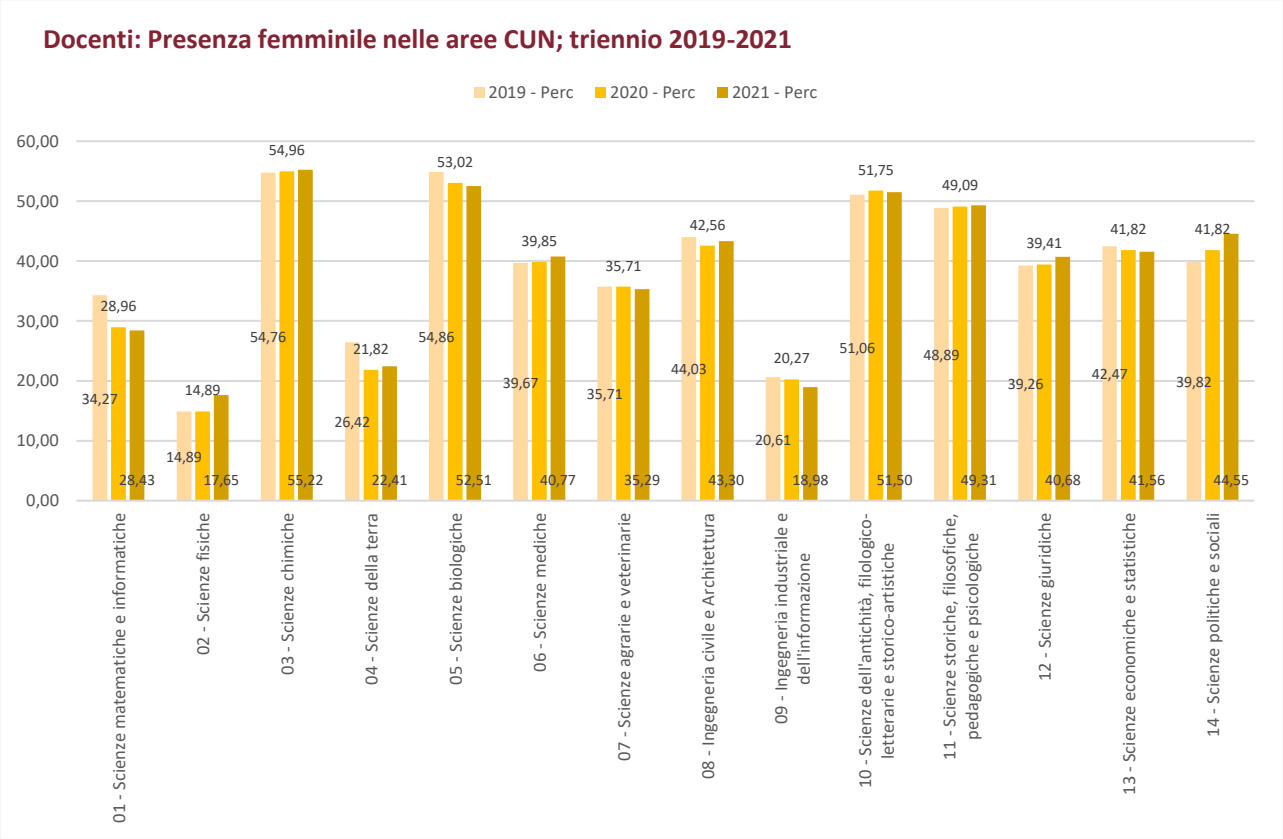
Percentuale di donne per area e ruolo nelle aree scientifico-disciplinari CUN. Confronto con il corrispondente dato nazionale

La composizione per genere nelle aree CUN[8], indipendentemente dal ruolo, è rappresentata nel grafico che segue:



Il grafico mette in evidenza che nella quasi totalità delle aree CUN la presenza femminile è inferiore, anche nettamente inferiore, alla presenza maschile; la presenza femminile supera il 50% solo in 4 delle 14 aree: 3. Scienze chimiche, 5.Scienze biologiche, 10.Scienze dell'antichità, filologiche-letterarie e storico-artistiche e 11.Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche; per la sottoarea Social Sciences. Sono altresì evidenziate con chiarezza le aree in cui la presenza femminile è particolarmente bassa, inferiore al 30%: 1.Scienze matematiche e informatiche (28,94%), 2.Scienze fisiche (20,54%), 4.Scienze della terra (27,91%) e 9.Ingegneria industriale e dell'informazione (21,13%).
La presenza femminile nelle aree CUN, in particolare nelle aree in cui il valore risultava minore o sensibilmente minore del 50%, non è migliorata nel corso dell'ultimo triennio 2019-2021; talvolta è ulteriormente diminuita anche nelle aree in cui il valore risultava basso. La presenza femminile nelle aree CUN nel triennio 2019-2021 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.



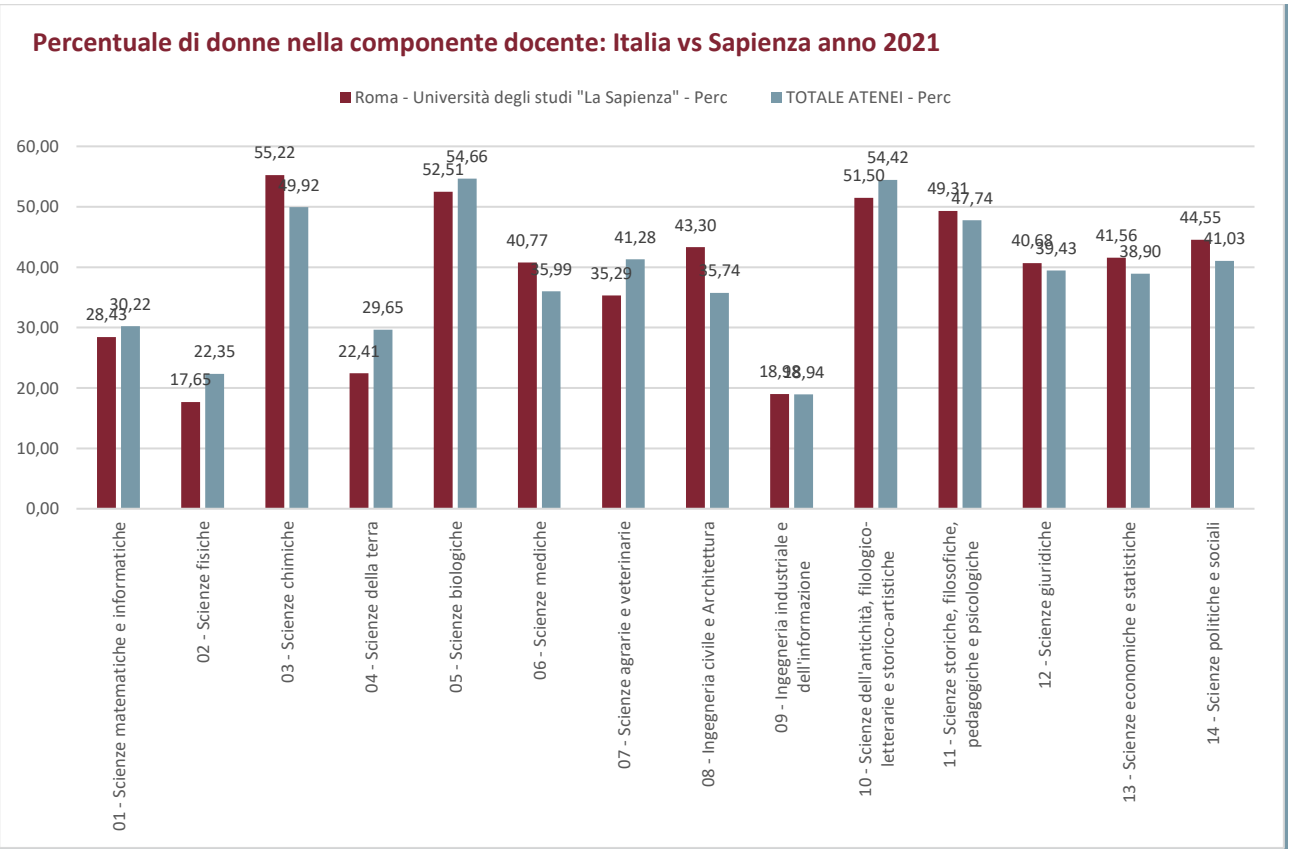
La tabella successiva evidenza la percentuale più o meno accentuata di uomini rispetto alle donne attraverso la diversa intensità del colore maschile (blu) e del colore femminile (giallo); è indicata, per ogni area scientifico-disciplinare e ogni ruolo, la quota percentuale di donne; sono evidenziate 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

	PO % Donne	PA % Donne	RTDA % Donne	RTDB % Donne	RU % Donne	AR % Donne
01 - Scienze matematiche e informatiche	25,00	34,07	21,74	15,79	36,36	32,26
02 - Scienze fisiche	8,33	14,86	34,78	33,33	12,50	26,76
03 - Scienze chimiche	37,50	52,38	68,75	66,67	68,18	71,74
04 - Scienze della terra	6,67	25,93	28,57	20,00	50,00	39,29
05 - Scienze biologiche	41,94	53,28	61,90	43,48	60,00	64,86
06 - Scienze mediche	26,58	34,68	64,66	37,29	47,83	73,33
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0,00	25,00	75,00	0,00	100,00	50,00
08 - Ingegneria civile e Architettura	33,93	41,67	58,33	43,75	52,38	43,08
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	14,89	24,06	20,00	14,71	9,52	26,03
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	33,85	54,97	65,22	53,33	44,44	66,67
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche (HUM)	35,48	47,54	28,57	30,77	44,44	61,29
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche (SS)	41,86	63,64	68,75	53,85	66,67	64,29
12 - Scienze giuridiche	30,91	53,13	38,89	33,33	35,71	53,33

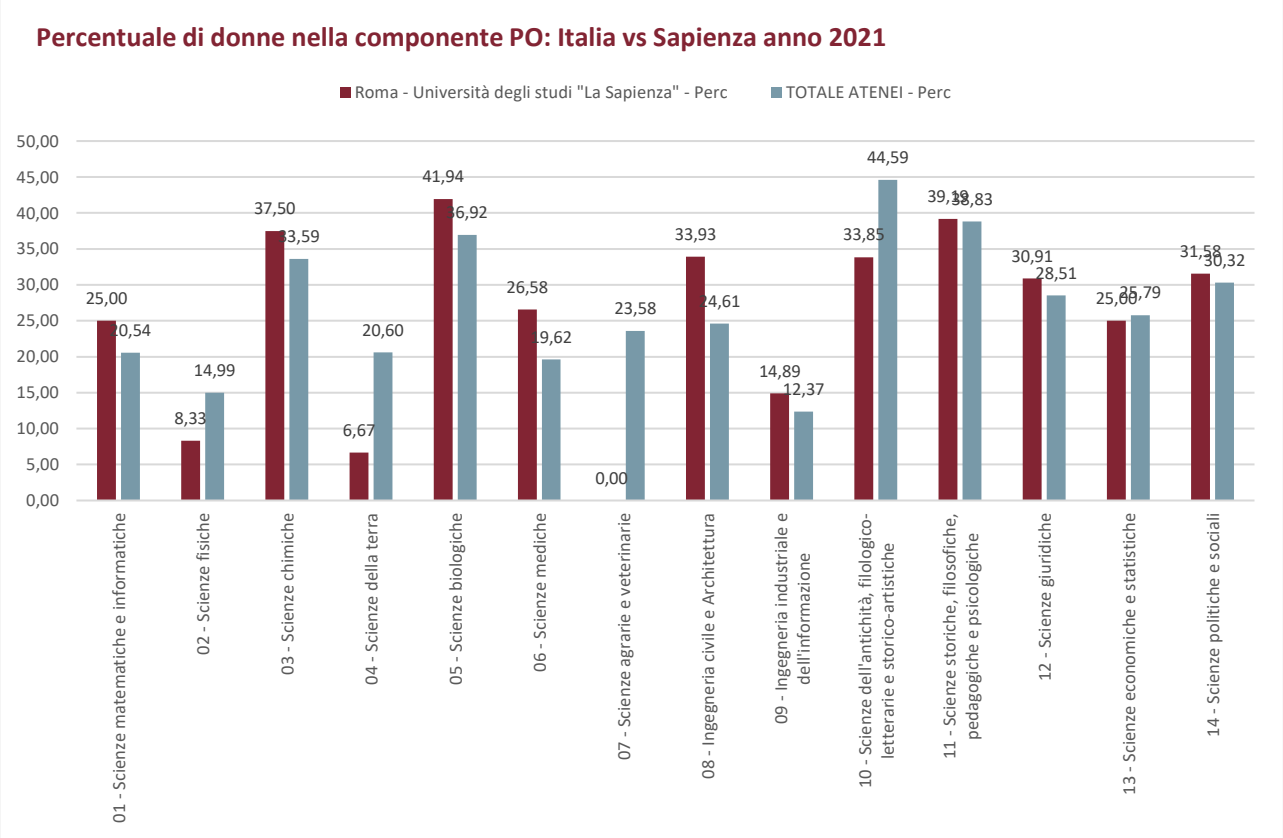
13 - Scienze economiche e statistiche	25,00	54,93	27,59	60,00	57,14	47,83
14 - Scienze politiche e sociali	31,58	45,61	46,15	55,56	50,00	59,26

La lettura della tabella attraverso i colori consente di evidenziare immediatamente le caratteristiche più rilevanti del gender gap in Sapienza.
La lettura per righe, tralasciando i ricercatori a tempo indeterminato in quanto ruolo ad esaurimento, evidenzia le aree scientifiche a completa prevalenza maschile in tutti i ruoli: Scienze matematiche e informatiche, Scienze fisiche, Scienze della Terra, Ingegneria industriale e dell'informazione.
La lettura per colonne evidenzia innanzi tutto che nel ruolo di professore ordinario, il genere maschile è nettamente prevalente, cioè presente con una presenza percentuale maggiore del 60%, in tutte le aree CUN. Anche tra i professori associati prevale il genere maschile (8 aree su 14 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 docenti.

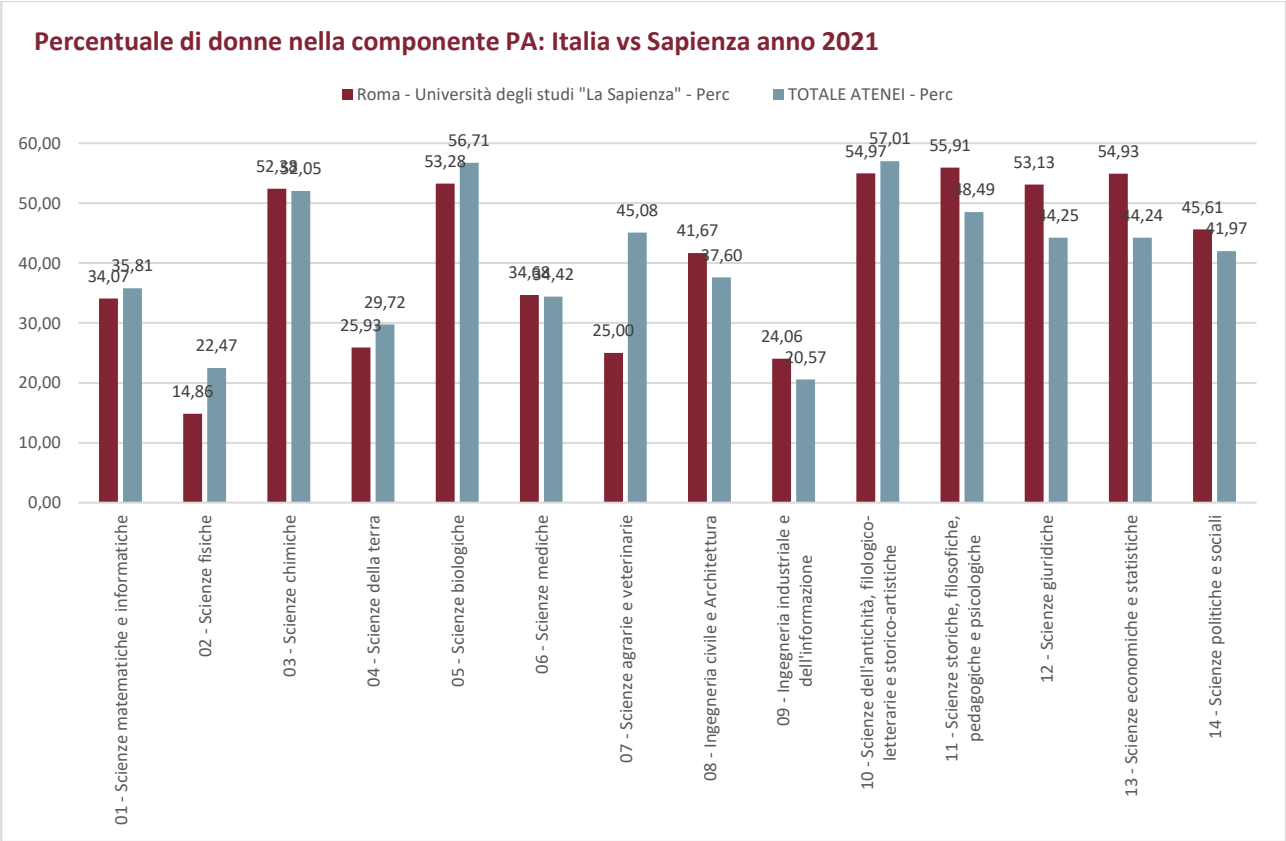


È immediato rilevare già qui che le percentuali più basse di presenza femminile appartengono alle aree CUN 01. Scienze matematiche e informatiche, 02. Scienze fisiche, 03 Scienze della terra, 09. Ingegneria industriale e dell'informazione tutte ricomprese nell'area STEM (Sciences, Technologies, Engineering 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.

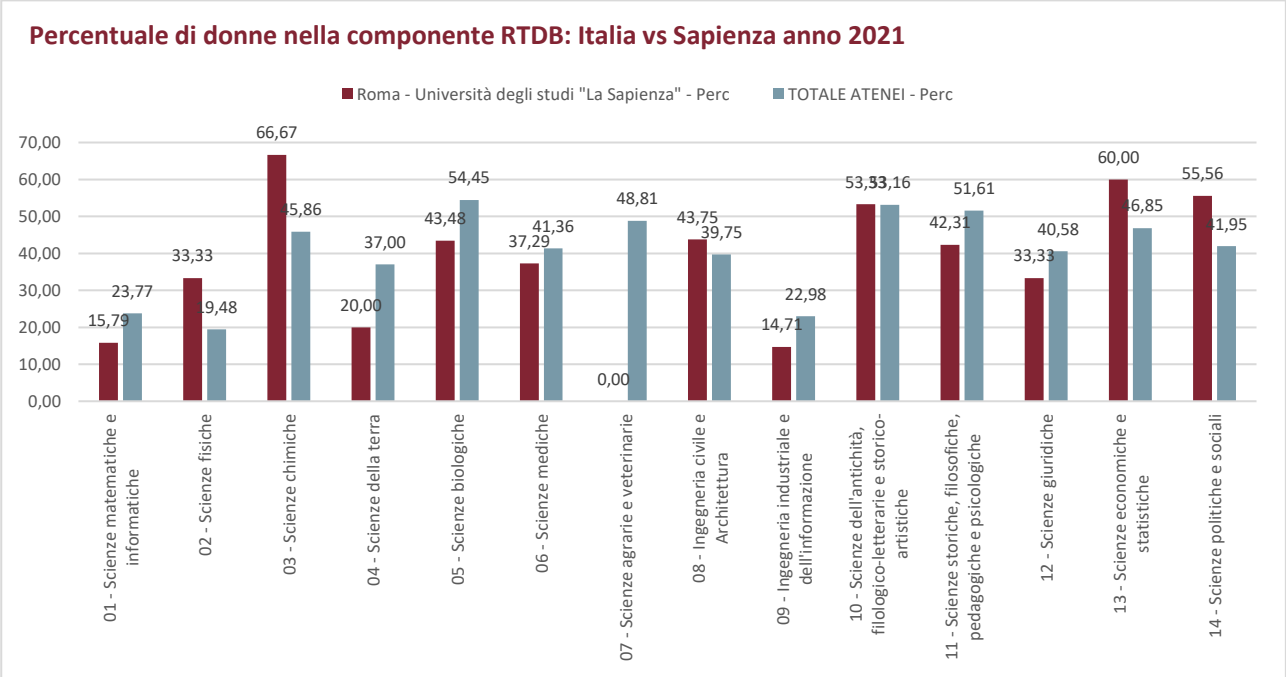
I grafici che seguono illustrano, separatamente per ruolo e area scientifico-disciplinare, il confronto tra le quote femminili in ateneo e le corrispondenti quote nazionali.
Il grafico successivo esprime il confronto tra la presenza percentuale di donne tra i professori ordinari in Sapienza e la corrispondente quota nazionale:



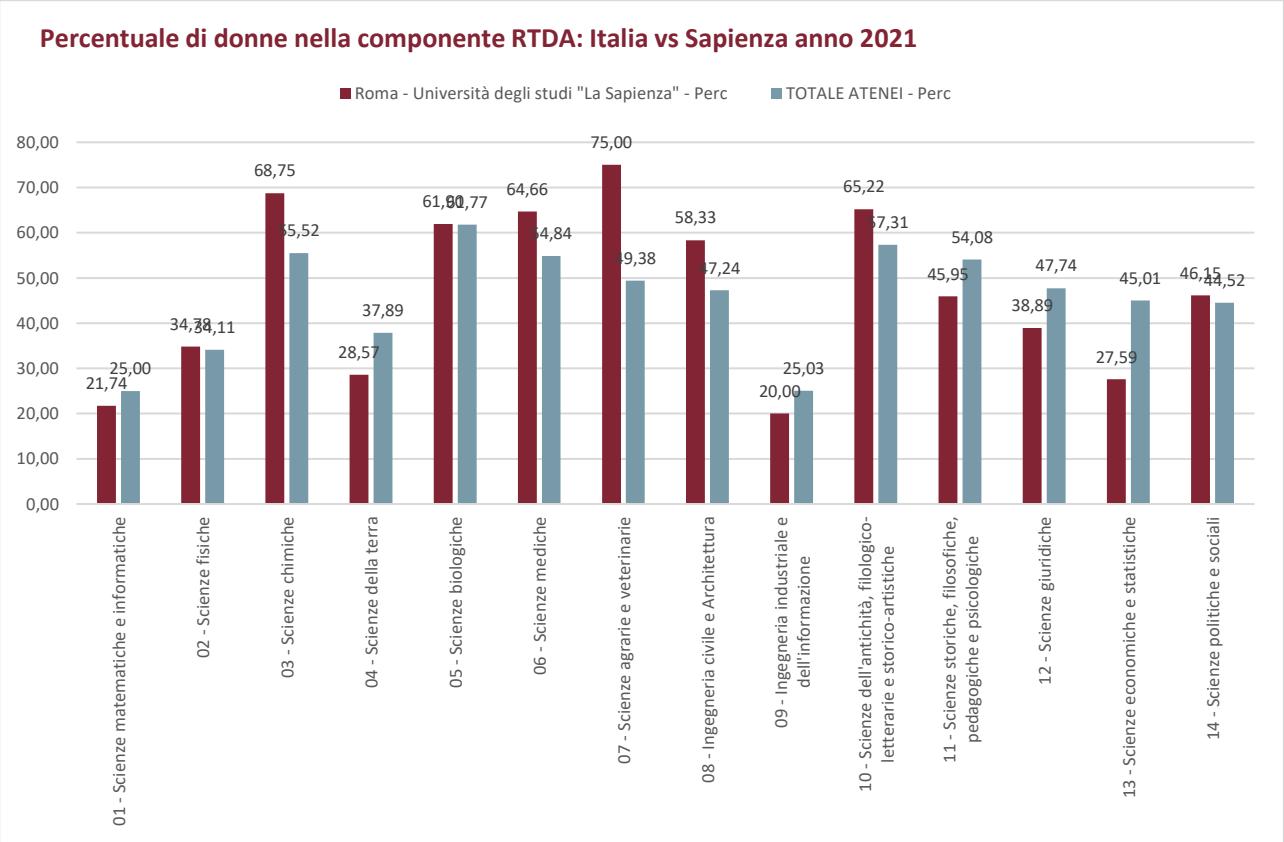
La componente femminile è minoritaria, cioè inferiore al 50%, in tutte le aree scientifico-disciplinari sia in ateneo che negli atenei tutti considerati nel loro complesso anche se con intensità diversa nelle diverse aree: in particolare la presenza femminile è più accentuata in Sapienza nell'aree 01.Scienze matematiche e informatiche, 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:



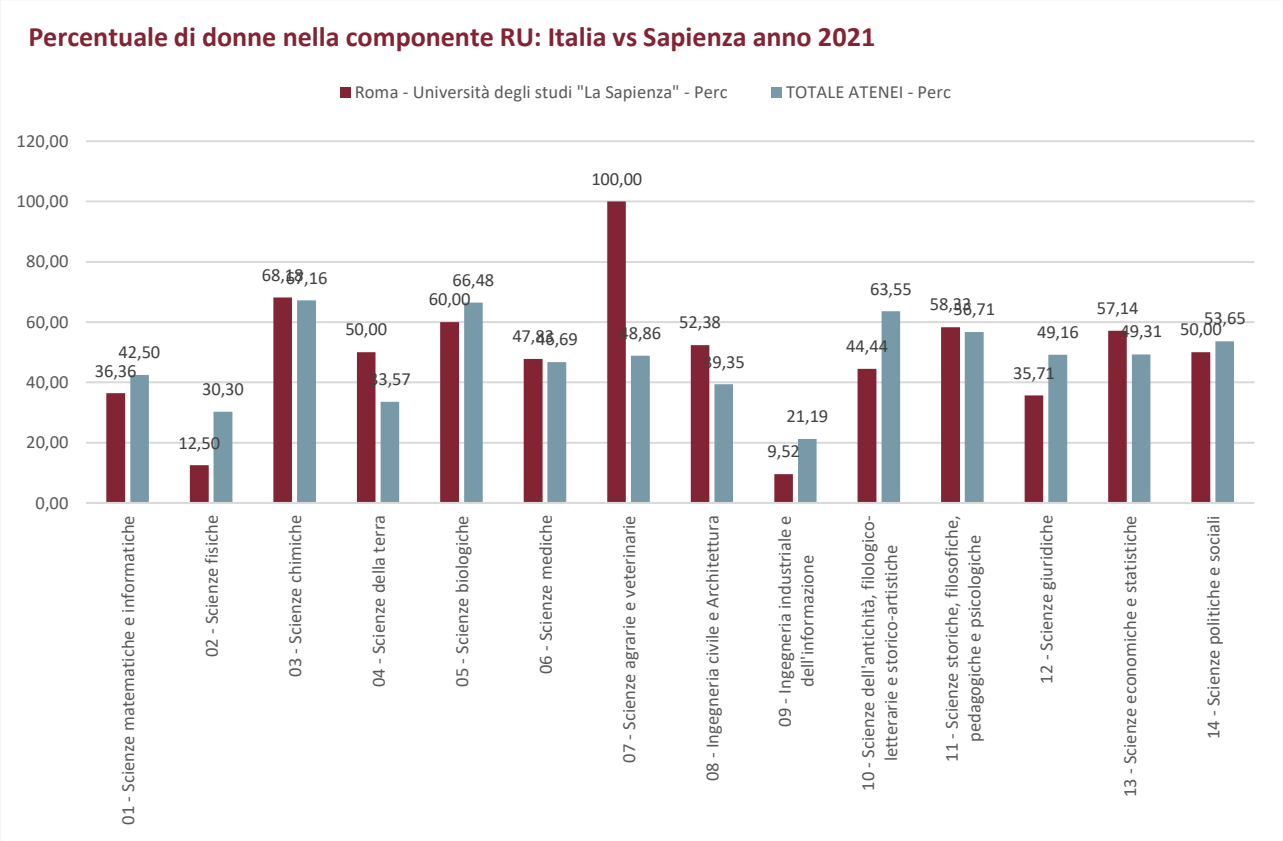
La quota femminile tra i professori associati, ovunque più elevata che tra i professori ordinari, è frequentemente allineata con i valori nazionali; si mantiene inferiore al valore nazionale, nell'area 01. Scienze matematiche e informatiche, nell'area 02.Scienze fisiche e 04.Scienze della terra, 05.Scienze biologiche, 07.Scienze agrarie e veterinarie e solo in modo lieve bell'area 10.Scienze dell'Antichità, filologico-letterarie; è più elevata nell'area 08.Ingegneria civile e Architettura e 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:



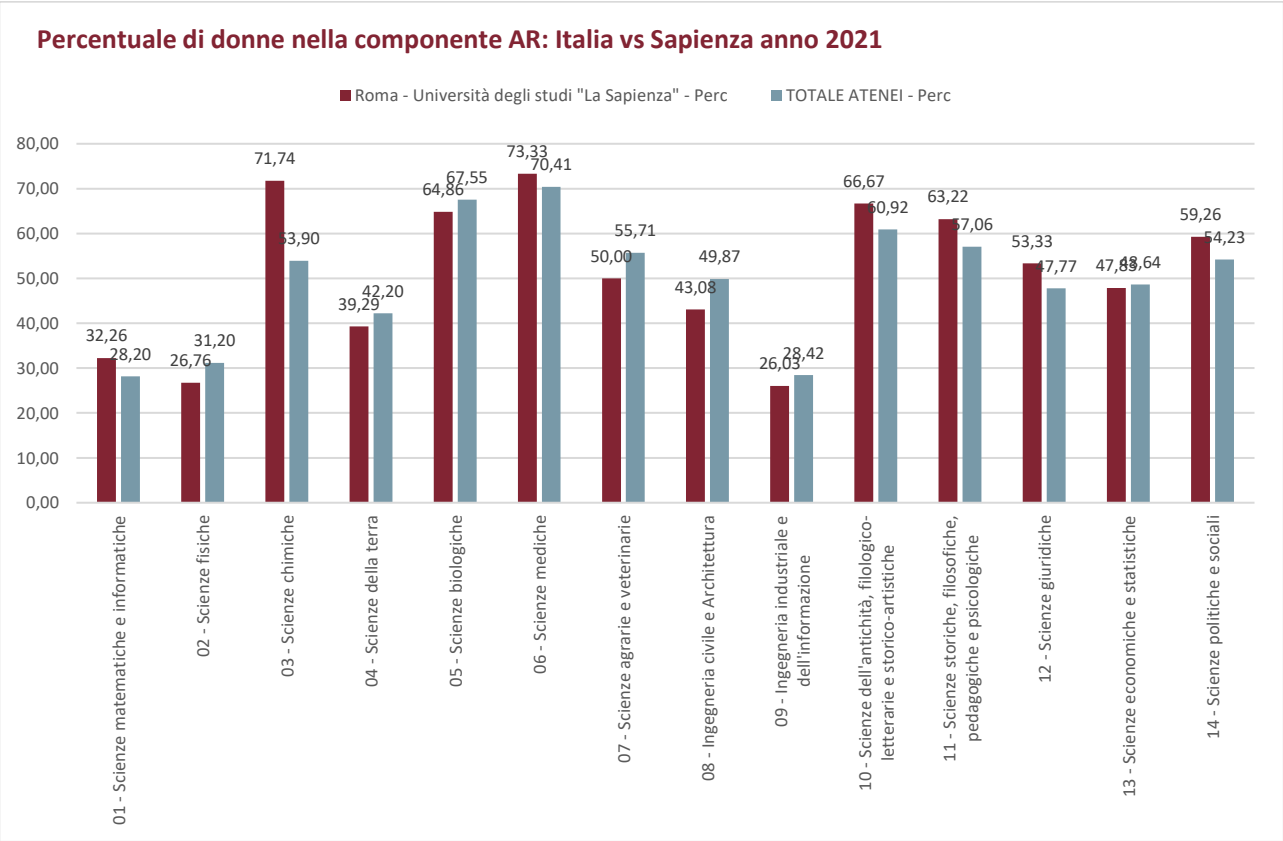
È facile rilevare che in tutte le aree scientifico-disciplinari nelle quali, in Sapienza, la componente femminile è predominante (cioè superiore al 50%), questa è anche superiore alla corrispondente quota nazionale; la quota femminile in Sapienza è sensibilmente inferiore alla quota nazionale nell'area 01. Scienze matematiche e informatiche, 04.Scienze della terra, 05.Scienze biologiche, 06.Scienze mediche, 12.Scienze giuridiche, 011.Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche; la quota femminile di RTDB è nulla 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:



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.



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:



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 Umanities, 10.Scienze dell'antichità, filologico-letterario e storico-artistico, 12.Scienze giuridiche, 14.Scienze politiche e sociali.

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'are FoRD 02. Engeneering 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 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 sociali e l'area CUN 11 per la parte che riguarda le Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
- L'area FORD 06. Humanities and Arts racchiude l'area CUN 11.

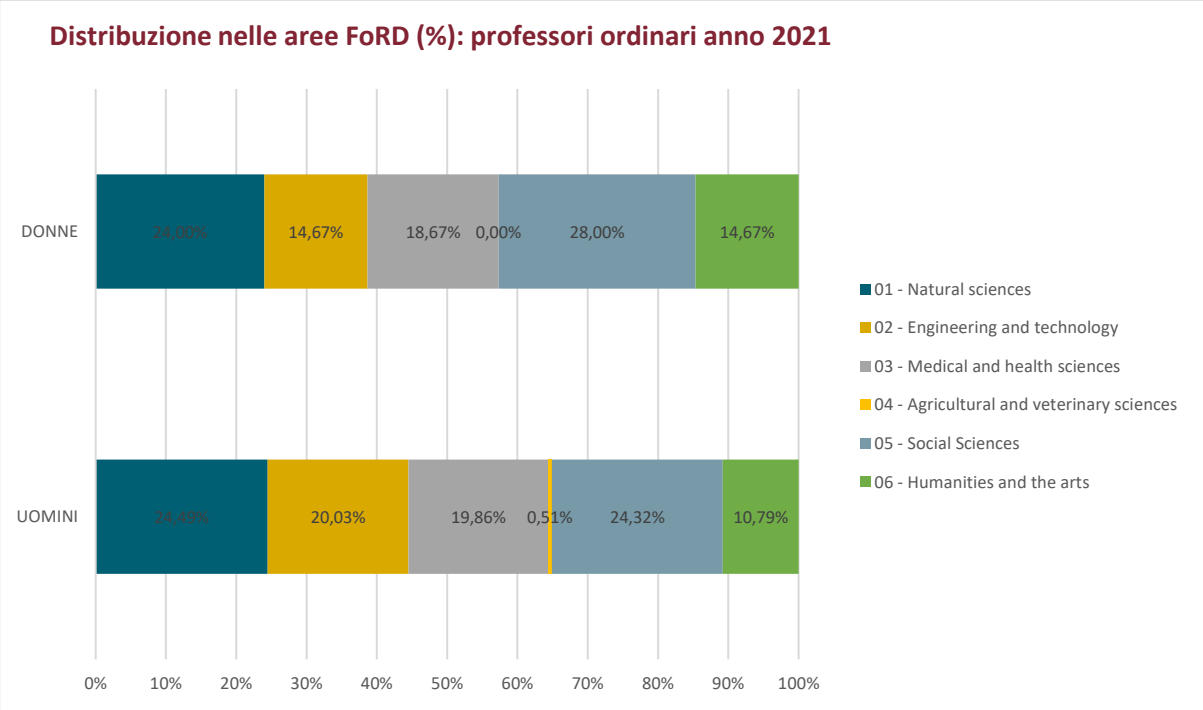
Nella tabella che segue per ogni area FoRD è riportata la percentuale della componente femminile. Sulla base di queste percentuali sono contrassegnate in blu le percentuali minori di 40% che indicano una netta prevalenza maschile e in azzurro le percentuali maggiori di 40% ma minori di 50% che in ogni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

Distribuzione delle donne per ruolo nelle aree FoRD

	PO	PA	RTDA	RTDB	RU	AR
	%	%	%	%	%	%
01 - Natural sciences	27,41	38,99	46,85	35,29	54,74	48,40
02 - Engineering and technology	22,00	32,83	36,05	24,00	30,95	31,28
03 - Medical and health sciences	26,58	34,68	, 6466	37,29	47,83	73,33
04 - Agricultural and veterinary sciences	0,00	25,00	75,00	0,00	100,00	50,00
05 - Social Sciences	30,73	54,65	42,11	51,85	51,11	58,68
06 - Humanities and the arts	34,38	52,83	53,73	46,51	44,44	65,05

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, quando prevale, prevale con quote di poco maggiori del 50% nelle aree 5.Social Sciences e 6.Humanities and Arts. È interessante rilevare che tra gli RTDB le quote femminili, rispetto allo scorso anno, diminuiscono ulteriormente nell'ambito 02 - Engineering and technology e in misura sensibile nell'area FORD 06 - Humanities and the arts mentre aumentano, anche sensibilmente, nell'ambito delle scienze umane e sociali.
Dunque, le diseguaglianze di genere, che emergono maggiormente quanto più si restringono le possibilità di accesso, si rivelano già al primo passaggio verso la posizione stabile, ovvero il ruolo di RTDB. La tabella lo rivela nitidamente soprattutto perché al livello di ricercatori a tempo determinato di tipo A la prevalenza femminile è netta.
La lettura orizzontale della tabella rivela che, anche in questo caso come per le aree CUN, la netta prevalenza maschile pervade tutti i ruoli nell'area FoRD 02. Engineering and Technology. All'interno

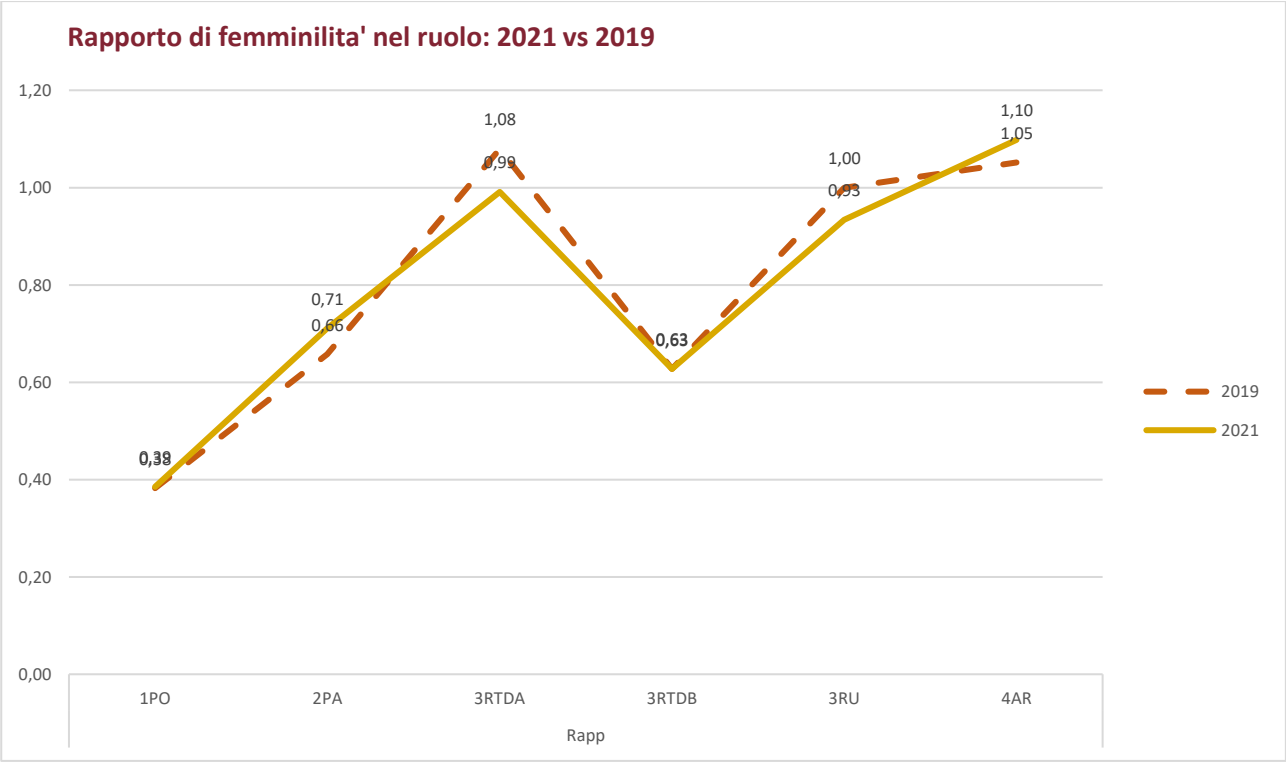
dell'area FoRD 01 Natural Sciences confluiscono sei aree CUN e questo spiega come la prevalenza maschile delle aree CUN Scienze matematiche e informatiche e Scienze fisiche in tutti i ruoli è alleggerita dalla confluenza di Scienze chimiche e Scienze biologiche a prevalenza femminile fatta eccezione del ruolo di professore ordinario.
Nel grafico successivo è rappresentata in termini percentuali, separatamente per genere, la distribuzione di professori di prima fascia nelle FoRD.



Si osserva che sia per uomini che per le 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. Si deve tuttavia rilevare che, rispetto al 2019, anche se con variazioni minime, le donne sono aumentate nell'area 2.Engineering and Technology di un punto percentuale mentre sono diminuite nell'area 5.Social Sciences (circa due punti percentuali) e 6.Humanities and Arts (un punto percentuale)

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 2019 e 2021; di regola i diversi tipi di ricercatore nelle sintesi sono raggruppati nel gruppo C e questo è certamente necessario nei confronti internazionali; tuttavia la diversità di comportamento riscontrata tra i RTDB e RTDA suggerisce di considerarli distinti.
Nel grafico successivo è riportato il rapporto di femminilità distinto per ruolo nel 2019 e nel 2021.

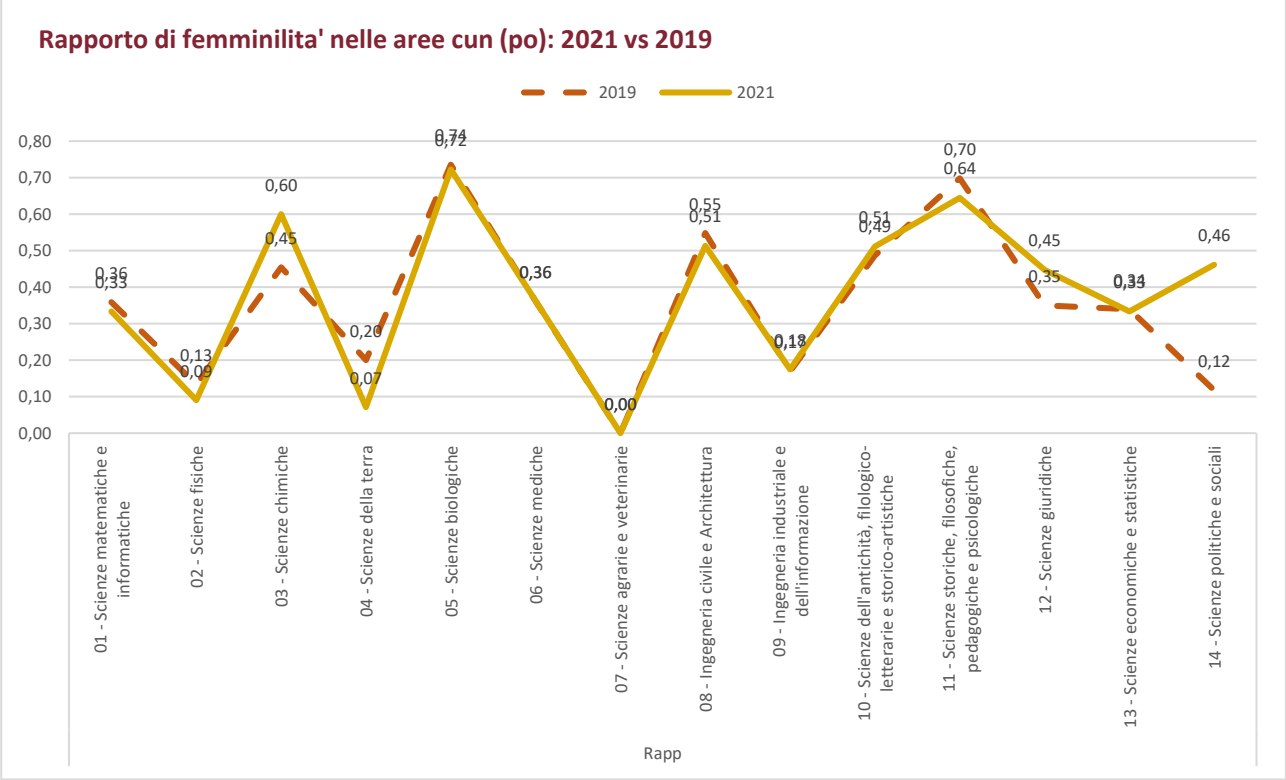


Il grafico evidenzia che il rapporto di femminilità nel triennio, con la sola eccezione per i titolari di assegni di ricerca, si è modificato a sfavore delle donne; con l'unica eccezione degli assegni degli assegni di ricerca, il rapporto è ovunque minore all'unità e quindi lontano dalla-parità per PO, PA, RTDB e RTDA; supera di poco l'unità per 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

Rapporto di femminilità

Aree scientifico-disciplinari	PO		PA		RTDA		RTDB		RU		AR	
	2019	2021	2019	2021	2019	2021	2019	2021	2019	2021	2019	2021
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,36	0,33	0,64	0,52	0,60	0,28	0,40	0,19	0,62	0,57	0,30	0,48
02 - Scienze fisiche	0,13	0,09	0,13	0,17	0,40	0,53	0,80	0,50	0,09	0,14	0,49	0,37
03 - Scienze chimiche	0,45	0,60	1,10	1,10	3,50	2,20	4,00	2,00	1,58	2,14	2,64	2,54
04 - Scienze della terra	0,20	0,07	0,35	0,35	0,50	0,40	0,00	0,25	1,33	1,00	0,69	0,65
05 - Scienze biologiche	0,74	0,72	1,25	1,14	3,00	1,63	0,60	0,77	1,57	1,50	1,52	1,85
06 - Scienze mediche	0,36	0,36	0,44	0,53	1,68	1,83	0,84	0,59	0,91	0,92	2,60	2,75
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0,00	0,00	0,75	0,33	nd	3,00	0,00	0,00	nd	nd	3,00	1,00
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,55	0,51	0,65	0,71	1,33	1,40	1,33	0,78	1,27	1,10	0,78	0,76
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,17	0,18	0,28	0,32	0,29	0,25	0,29	0,17	0,34	0,11	0,24	0,35
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,49	0,51	1,18	1,22	1,73	1,88	1,20	1,14	1,28	0,80	1,38	2,00
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,70	0,64	1,14	1,27	0,90	0,85	0,50	0,73	1,29	1,40	2,31	1,72
12 - Scienze giuridiche	0,35	0,45	0,82	1,13	0,50	0,64	0,25	0,50	1,10	0,56	1,00	1,14
13 - Scienze economiche e statistiche	0,34	0,33	1,17	1,22	0,50	0,38	0,50	1,50	1,26	1,33	2,00	0,92
14 - Scienze politiche e sociali	0,12	0,46	0,71	0,84	0,67	0,86	0,50	1,25	1,31	1,00	0,45	1,45

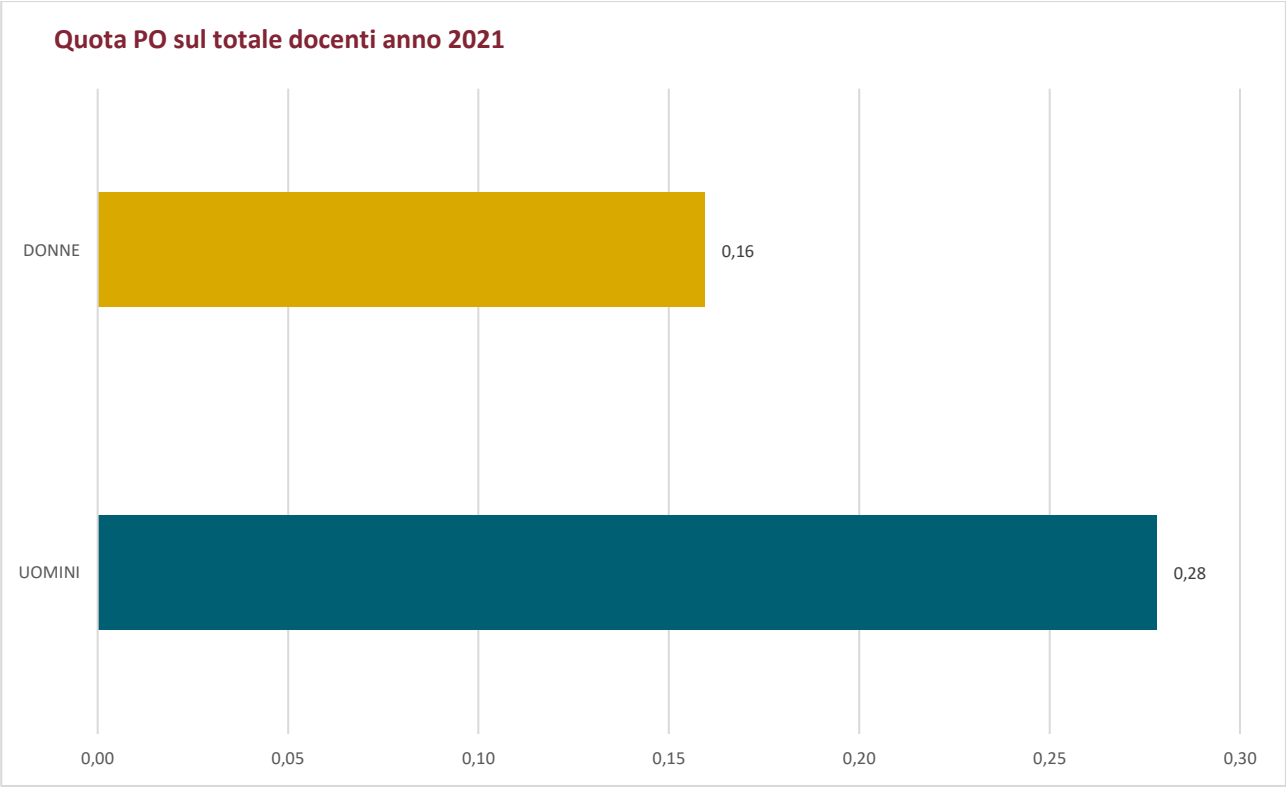
La tabella conferma quanto già ripetutamente osservato in tema di presenze femminili percentuali nelle aree scientifico-disciplinari e nei diversi ruoli. Il rapporto di femminilità resta ancorato a valori inferiori, anche sensibilmente, all'unità in tutte le Aree scientifico-disciplinari nel ruolo dei professori di prima fascia, né mostra miglioramenti nel triennio 2019-2021, 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.
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 2021 a confronto con il 2019:



B. Carriera

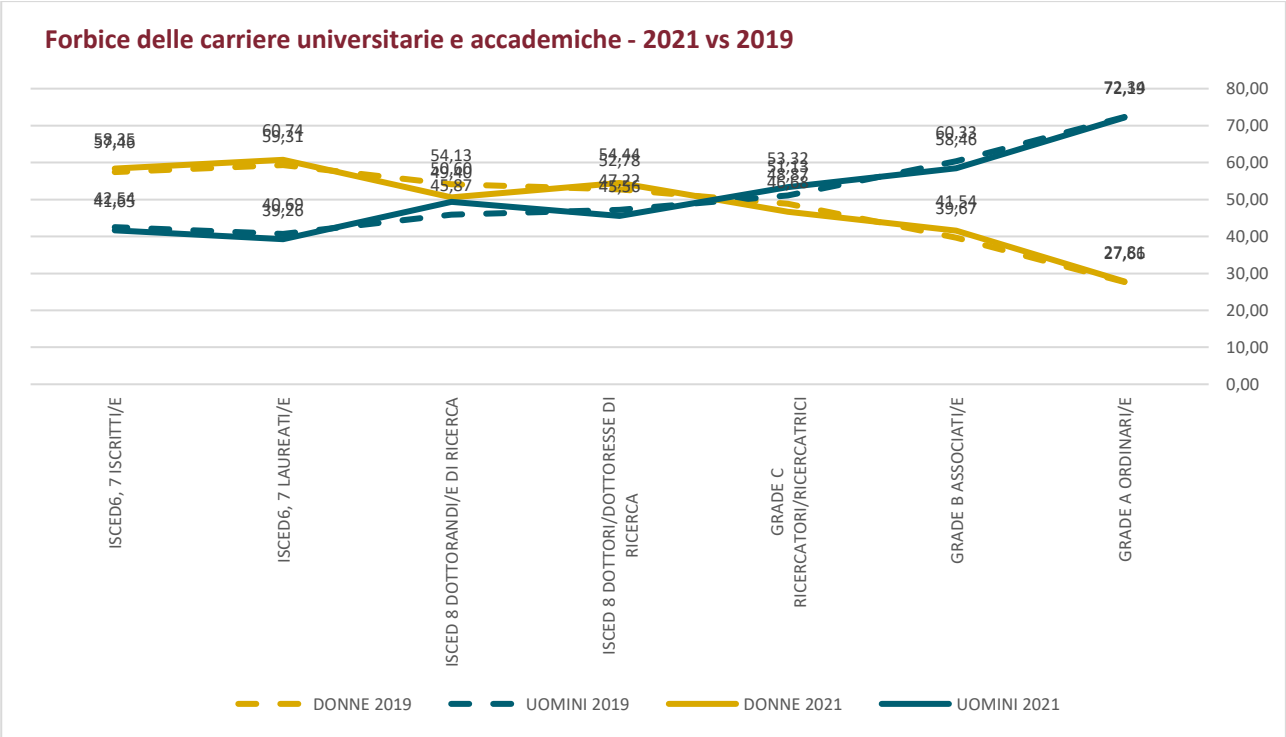
Percentuale del personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore in generale

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 2021 il rapporto tra donne docenti di prima fascia e totale delle donne docenti è 0,16; il corrispondente rapporto per il genere maschile è 0,28 a indicare - grossolanamente - che il percorso delle donne verso la posizione apicale di professore di prima fascia è quasi due volte (1,75) più difficile di quello degli uomini. Rileva tuttavia osservare che i valori dei rapporti sono leggermente migliorati nel triennio 2019-2021 (passando da 0,12 a 0,16 per le donne e da 0,22 a 0,28 per gli uomini).

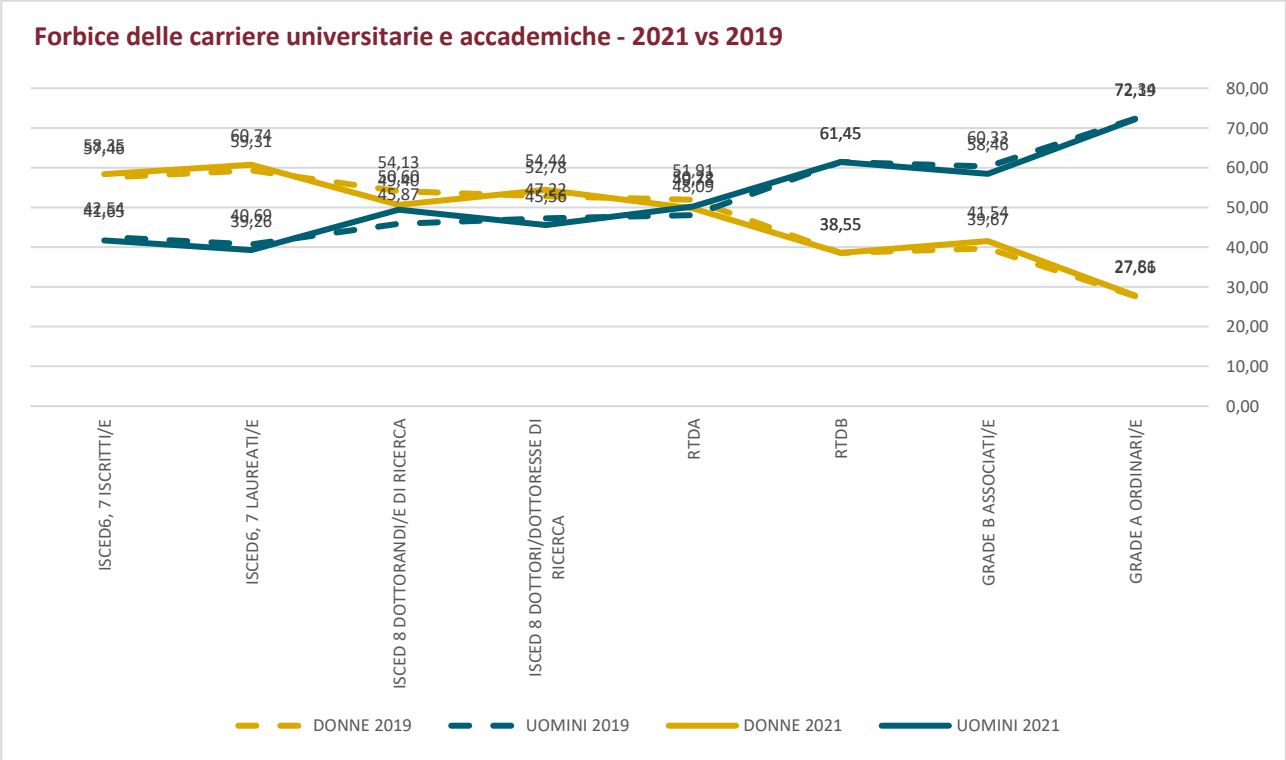


Forbice delle carriere universitarie e accademiche

La forbice delle carriere universitarie e accademiche è costruita considerando la percentuale di donne e uomini in un determinato livello di formazione o ruolo sul totale della popolazione nel medesimo livello di formazione o ruolo. La successione dei livelli di formazione e ruolo considerati 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 2021 (linee continue) e confrontata con la stessa forbice nel 2019 (linee 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 diseguaglianze 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 ricercatori di tipo A e ricercatori di tipo B.



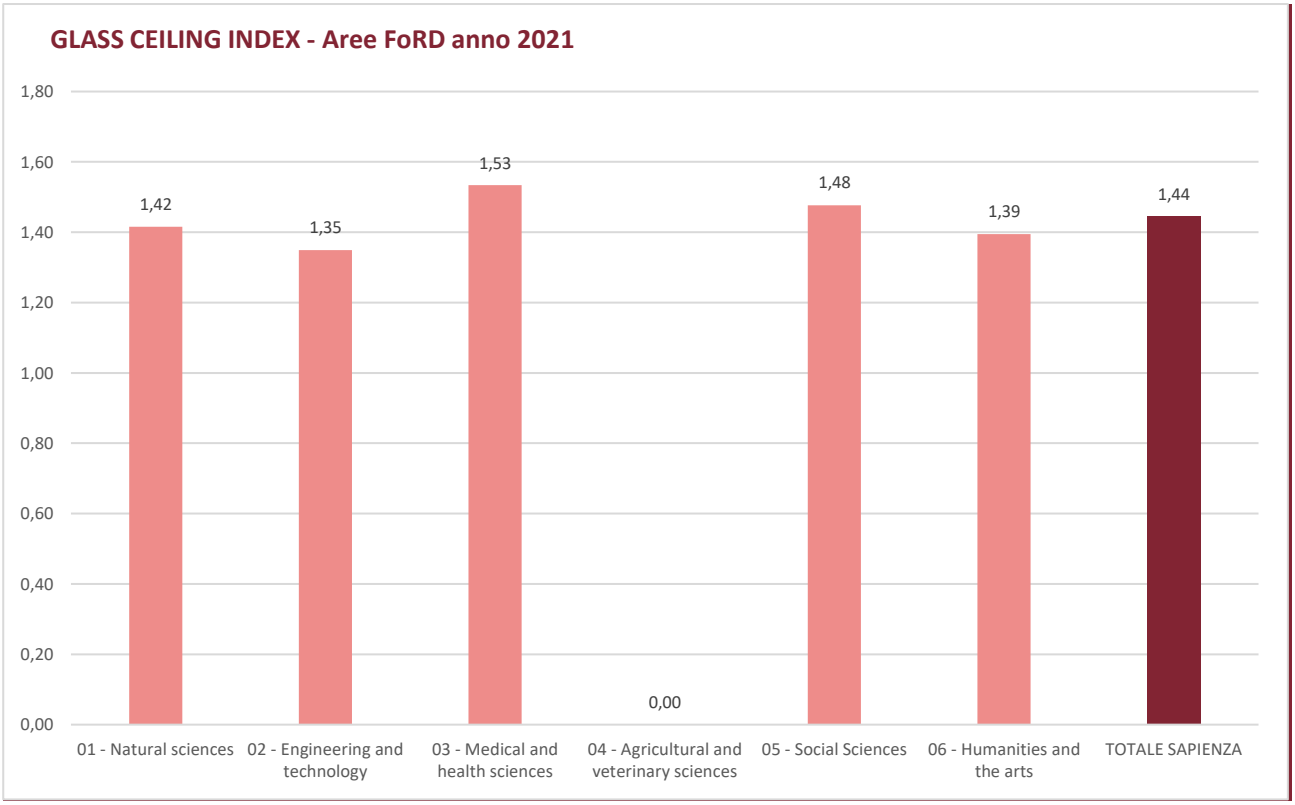
È evidente inoltre nei due grafici che non c'è differenza tra la situazione nel 2021 e il 2019 anche se il divario tra uomini e donne si è tenuemente assottigliato.

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) e 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 2019-2021

Glass Ceiling Index (GCI)		
2021	2020	2019
1,44	**1,45**	**1,46**

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 rilevante sottolineare che, relativamente al 2021[9], 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 2021(ultimo aggiornamento), nelle aree FoRD.



A parte il valore nullo per l'area 04-Agricultural and veterinary sciences dovuto solo al fatto che per quest'area è nullo il numero di donne nel grade A di professore ordinario, più alto del valore Sapienza il GCI per l'area 05-Social Sciences e per l'area 03-Medical and health sciences, mentre è diventato inferiore al valore Sapienza il GCI per l'area 02-Engeenering and technology.

[9] http://Carriere Femminili_Universita_2021

Passaggi di ruolo per genere, ruolo e area scientifico-disciplinare[10]

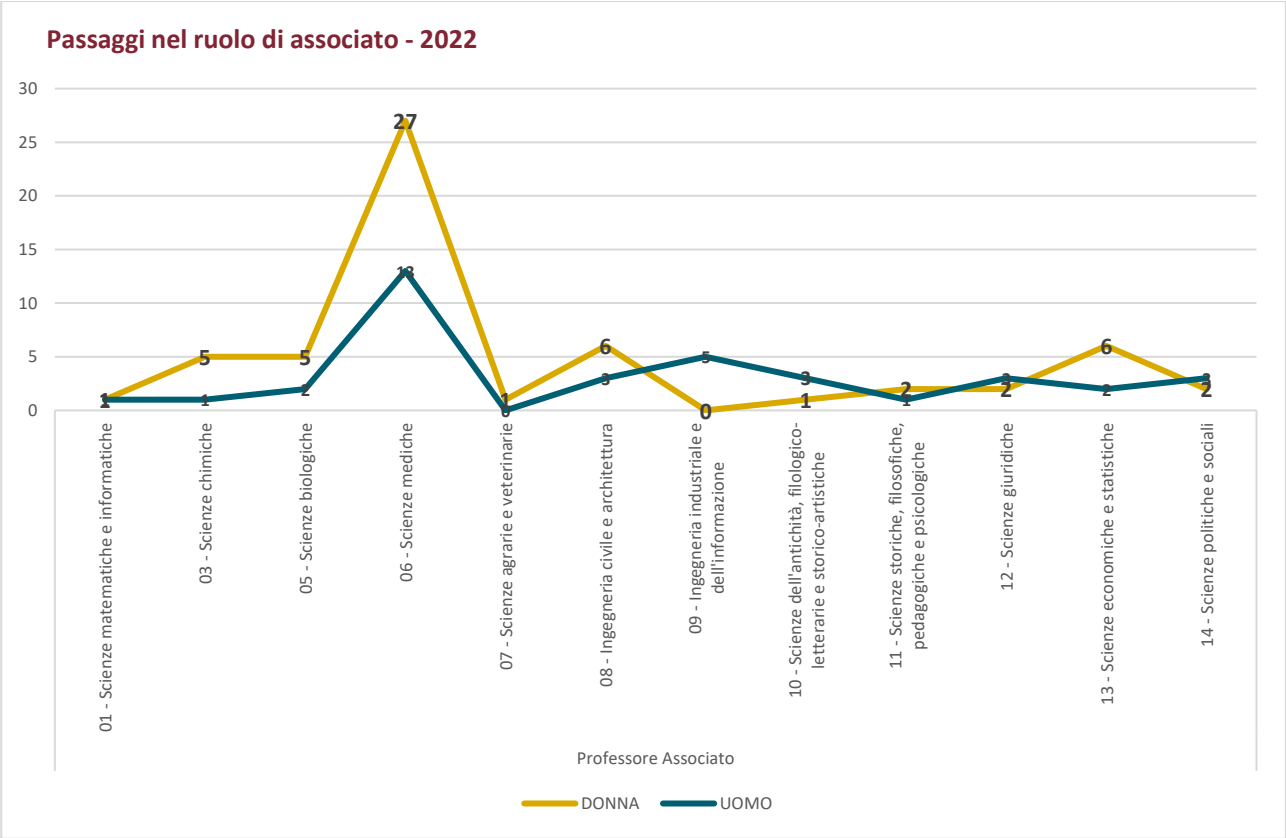
Nella tabella successiva sono riportati, distinti per genere e area scientifico-disciplinare, i passaggi al ruolo di professore associato e i passaggi al ruolo di professore ordinario. Pur nella consapevolezza che nel caso di passaggio al ruolo di associato, il ruolo di provenienza può non essere quello 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 anno 2022

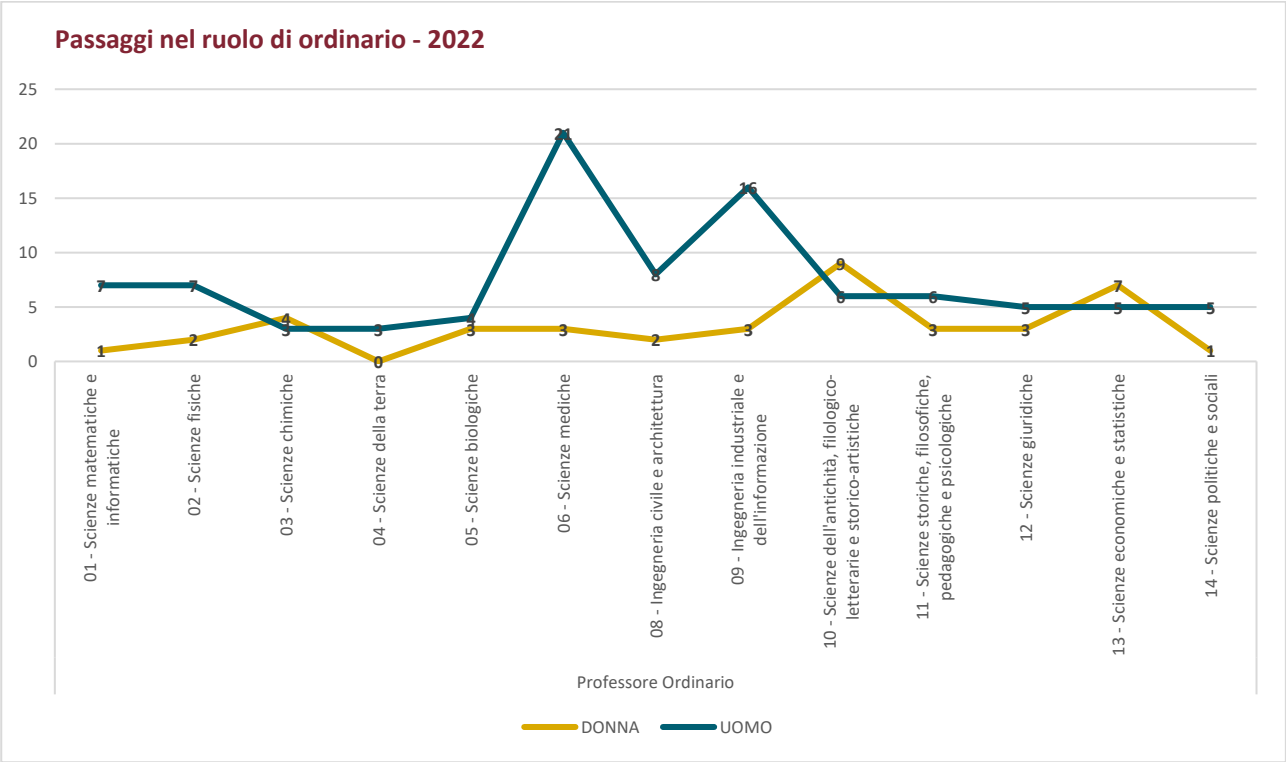
	DONNA	UOMO	Totale
Professore Associato	**58**	**37**	**95**
01 - Scienze matematiche e informatiche	1	1	2
03 - Scienze chimiche	5	1	6
05 - Scienze biologiche	5	2	7
06 - Scienze mediche	27	13	40
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1	0	1
08 - Ingegneria civile e architettura	6	3	9
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0	5	5
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1	3	4
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	2	1	3
12 - Scienze giuridiche	2	3	5
13 - Scienze economiche e statistiche	6	2	8
14 - Scienze politiche e sociali	2	3	5
Professore Ordinario	**41**	**96**	**137**
01 - Scienze matematiche e informatiche	1	7	8
02 - Scienze fisiche	2	7	9
03 - Scienze chimiche	4	3	7
04 - Scienze della terra	0	3	3
05 - Scienze biologiche	3	4	7
06 - Scienze mediche	3	21	24
08 - Ingegneria civile e architettura	2	8	10
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	3	16	19
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	9	6	15
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	3	6	9
12 - Scienze giuridiche	3	5	8
13 - Scienze economiche e statistiche	7	5	12
14 - Scienze politiche e sociali	1	5	6
Totale	**99**	**133**	**232**

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:

[10] Fonte dati: ASUS - Settore Programmazione delle risorse

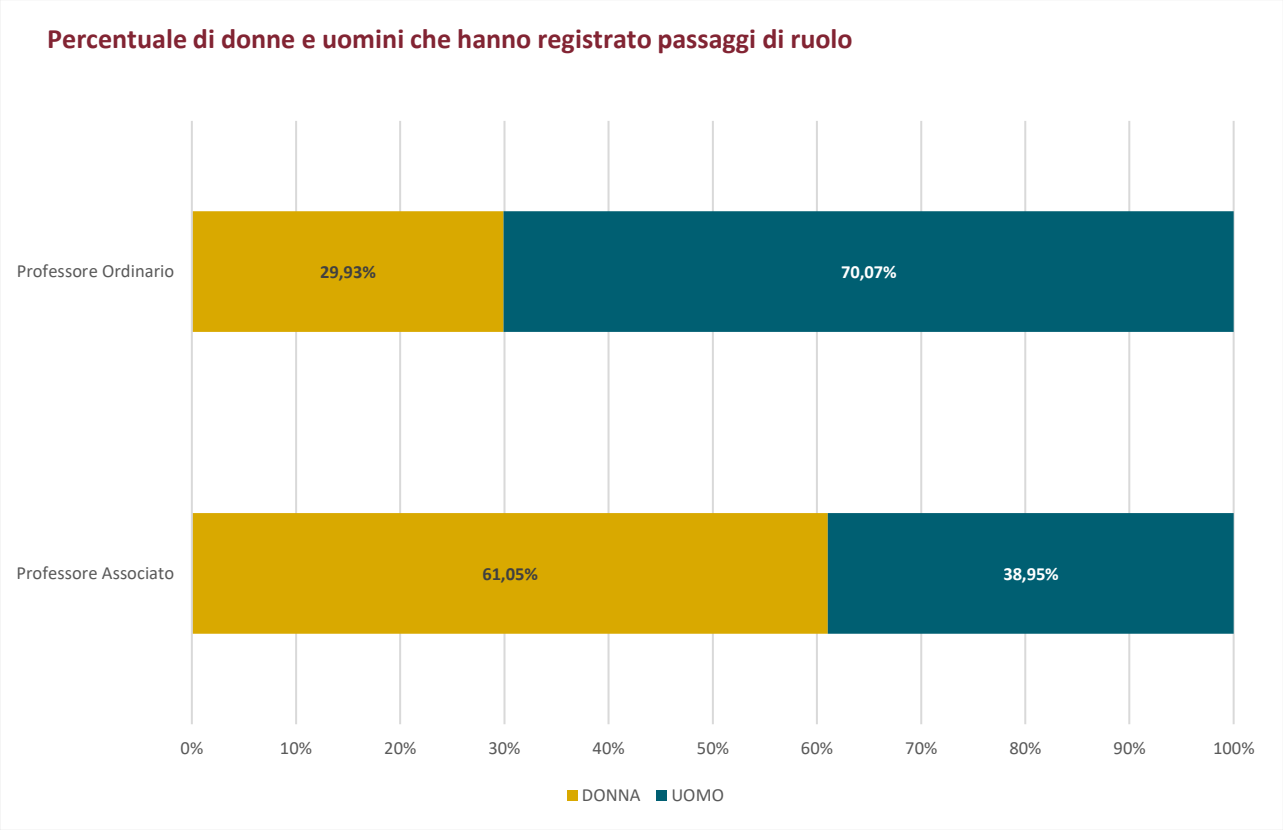


Nei passaggi al ruolo di ordinario la situazione è opposta: nel complesso le donne sono meno della metà (26) degli uomini (55) e la superiorità numerica maschile si presenta pressoché in tutte le aree come illustrato nel grafico che segue:



Guardando al complesso dei passaggi di ruolo, 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

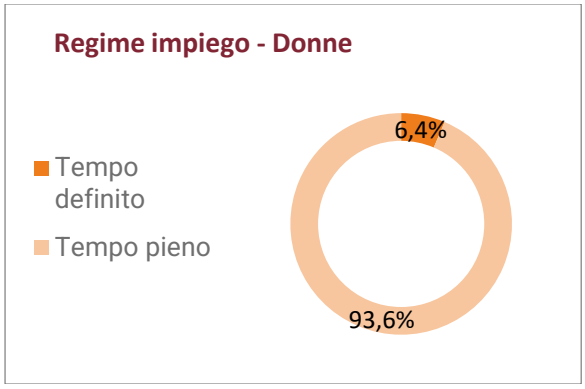
una differenza, questa volta a favore delle donne nei passaggi ad associato come evidenziato nel grafico che segue:

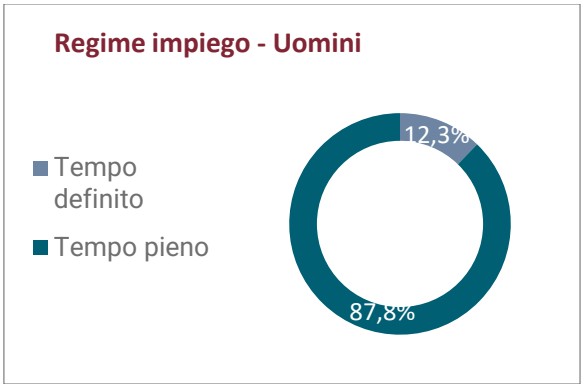


Il grafico evidenzia con chiarezza che la quota di passaggi nel ruolo degli ordinari non varia molto nel triennio (32% nel 2020, 30 nel 2022); il passaggio al ruolo di associato dopo una diminuzione nel 2021 ha registrato un aumento significativo nel 2022.

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% e la stessa percentuale è confermata nel 2021 (90,1%). 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 2021 (a.a. 2020/2021) risultavano a tempo definito e a tempo pieno.

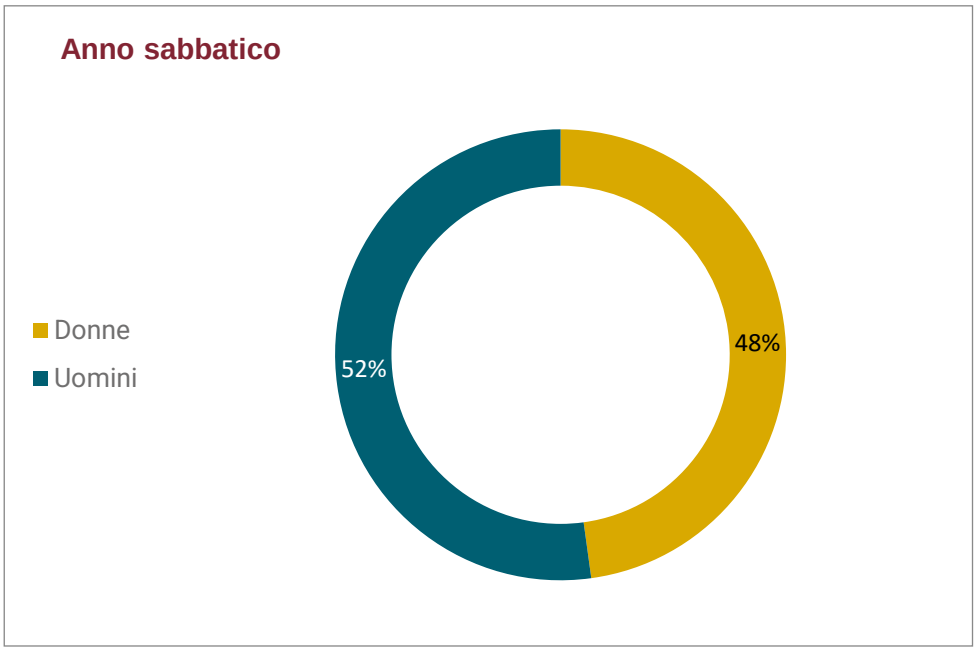




Queste percentuali non sono sensibilmente diverse da quelle già rilevate nel 2020 (93,9% donne TP, 87,7 uomini TP).

Fruizione dell'anno sabbatico

Nei cinque anni precedenti, dal 2017 al 2021 hanno usufruito dell'anno sabbatico (o di congedo per motivi di studio) 109 docenti, dei quali 52 donne e 57 uomini. Il dato è sostanzialmente identico a quello del quinquennio 2016-2020.

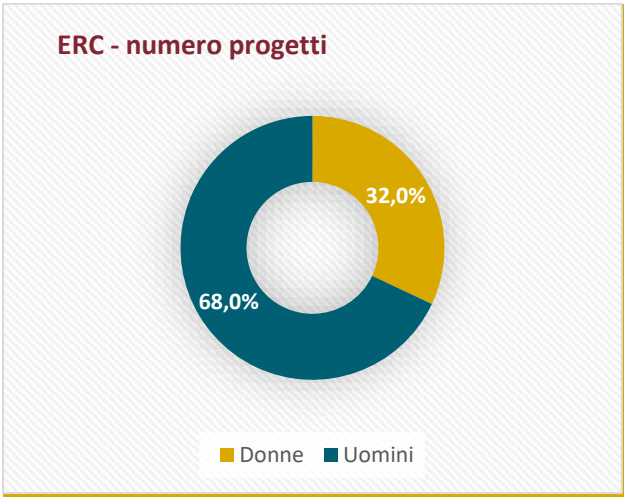


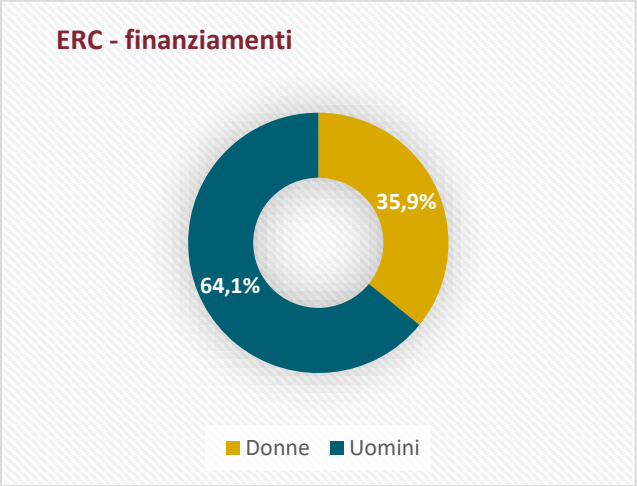
C. Ricerca

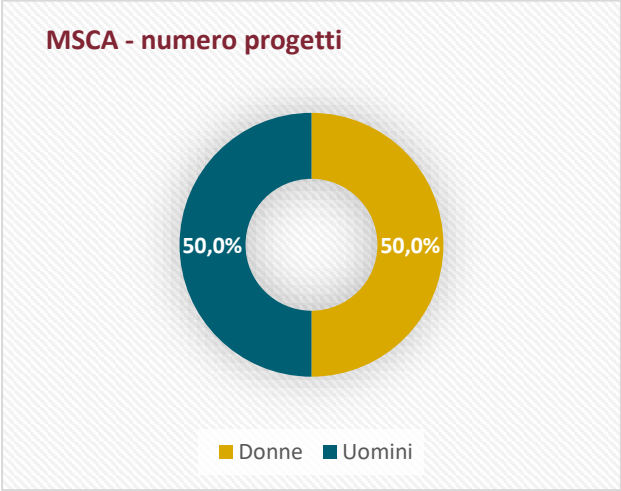
Principal Investigators nei Progetti ERC/ MSCA/ PRIN/ Ateneo per genere e finanziamento erogato[11]

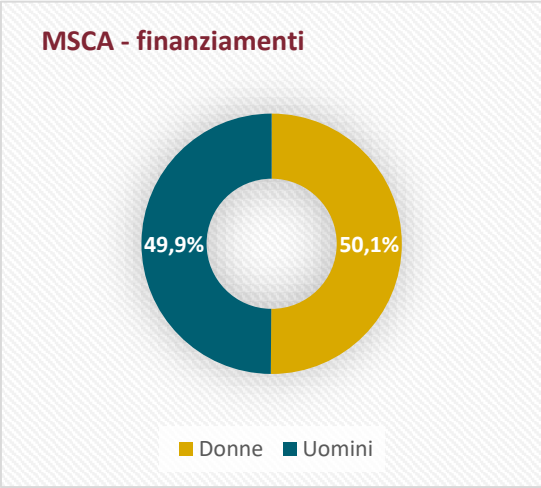
Riportiamo qui di seguito, i dati complessivi con i relativi grafici relativi ai progetti ERC, MSCA (Marie Sklodowska Curie Actions), PRIN e ai progetti di Ateneo di Sapienza. Non essendoci state altre call PRIN nel 2021, i dati coincidono con quelli già riportati nel Bilancio di Genere 2021. in questa sede ricordiamo solo i dati complessivi nella tabella qui sotto.

	ERC (2017 - 2021)		MSCA (2017 - 2021)		PRIN (2017 e 2020)		ATENEO (2019 - 2021)	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI
N. Progetti finanziati	8	17	19	19	32	74	1964	2177
Percentuale progetti finanziati	32,0%	68,0%	50,0%	50,0%	30,2%	69,8%	47,4%	52,6%
Finanziamenti in €	14.636.059	26.188.303	3.990.620	3.968.727	5.880.167	16.306.840	18.525.120	30.023.893
Percentuale finanziamenti	35,9%	64,1%	50,1%	49,9%	26,5%	73,5%	38,2%	61,8%

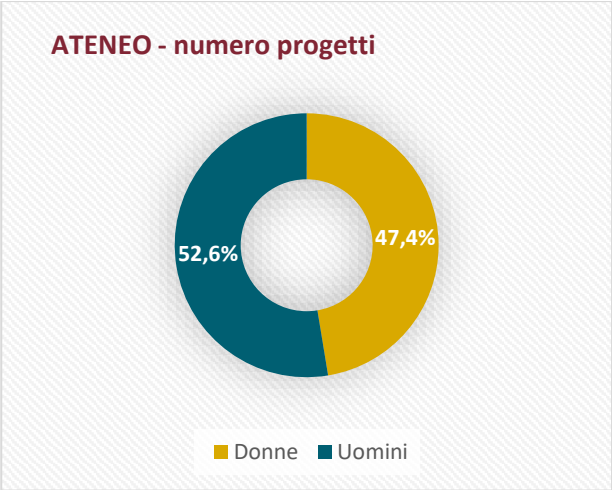


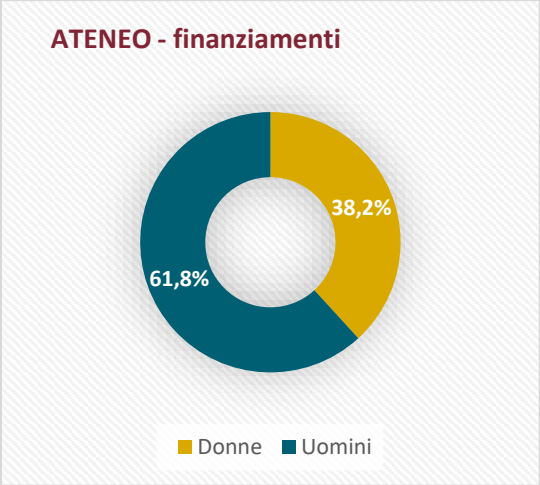






[11] Fonte dati: ASSCO Area Supporto Strategico e Comunicazione Sapienza - ASURTT Area Supporto alla Ricerca e Trasferimento Tecnologico





È interessante notare come, per i progetti ERC, circa 2/3 dei PI siano uomini.
Diversa è la situazione per le borse MSCA. In questo caso sia il numero di PI che i finanziamenti sono sostanzialmente gli stessi per donne e uomini.
Infine, per quanto riguarda i progetti di Ateneo, si nota come il numero di progetti sia circa lo stesso per donne e uomini, mentre i progetti degli uomini sono in media finanziati di più di quelli delle donne.

ERC 2017 - 2021

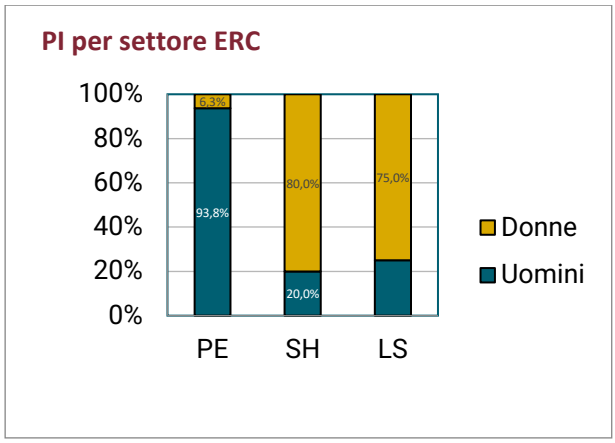
Riportiamo qui di seguito numero e percentuale di PI e importo e percentuale dei finanziamenti dei progetti ERC, per genere e per settore sugli anni dal 2017 al 2021.
Rispetto al quinquennio 2016 – 2020 si polarizzano le differenze di genere, cioè aumenta la percentuale di progetti PE con PI uomo e aumentano le percentuali di progetti SH e LS con PI donna. Le percentuali dei finanziamenti sono qualitativamente simili a quelle dei PI.

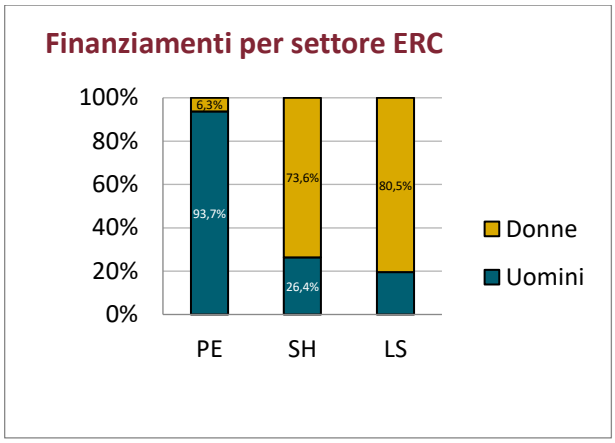
ERC - PI per settore e genere

	D	U	Totale
PE	1	15	16
SH	4	1	5
LS	3	1	4
Totale	8	17	25

ERC - Importo progetti per Panel e genere PI

	D	U	Totale
PE	1.499.393,00	22.155.431,76	23.654.824,76
SH	6.959.662,00	2.497.188,00	9.456.850,00
LS	6.177.004,25	1.496.294,00	7.673.298,25
Totale	14.636.059,25	26.148.913,76	40.784.973,01





MSCA 2017 - 2021

Riportiamo qui di seguito numero e percentuale di PI e importo e percentuale dei finanziamenti dei progetti MSCA (Marie Skłodowska-Curie Actions per genere e per settore (Panel) nel quinquennio 2017-2021. Ricordiamo che i settori MSCA sono i seguenti: Chemistry (CHE), Economic Sciences (ECO), Information Science and Engineering (ENG), Environment and Geosciences (ENV), Life Sciences (LIF), Mathematics (MAT), Physics (PHY), Social Sciences and Humanities (SOC).

MSCA - PI per Panel e genere

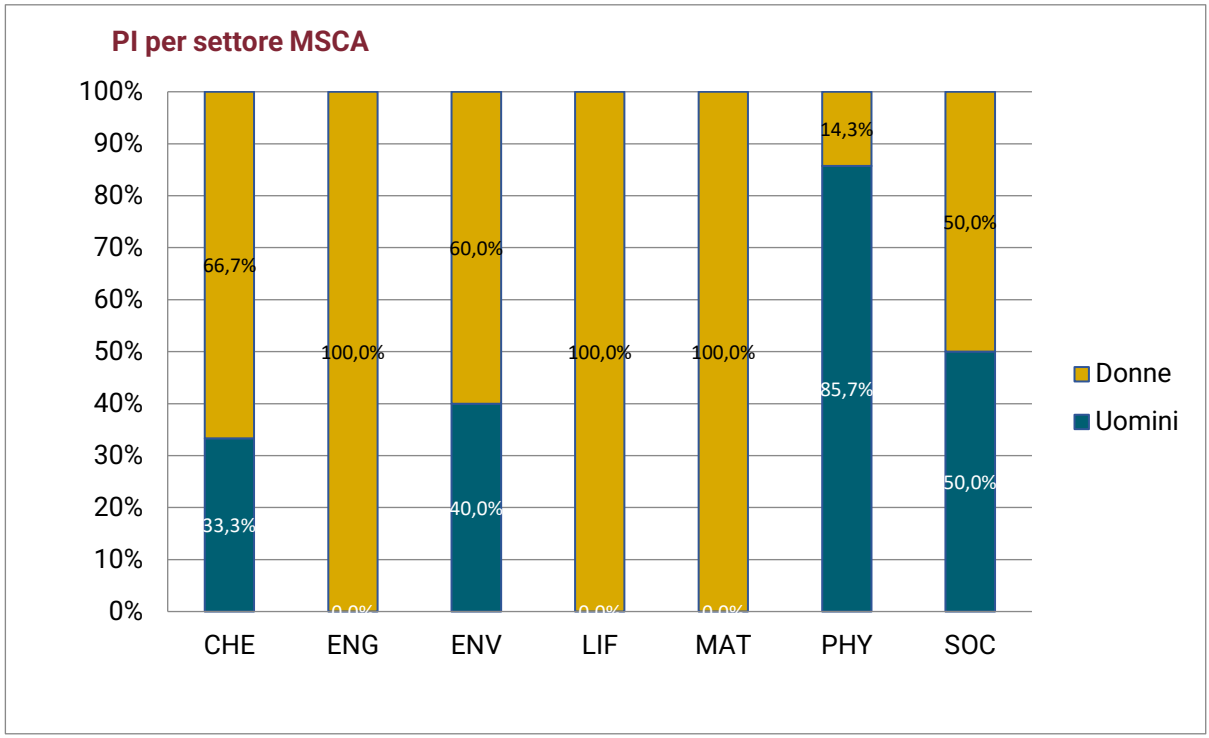
	D	U	Totale
CHE	2	1	3
ENG	1	0	1
ENV	3	2	5
LIF	1	0	1
MAT	1	0	1
PHY	1	6	7
SOC	10	10	20
Totale	19	19	38

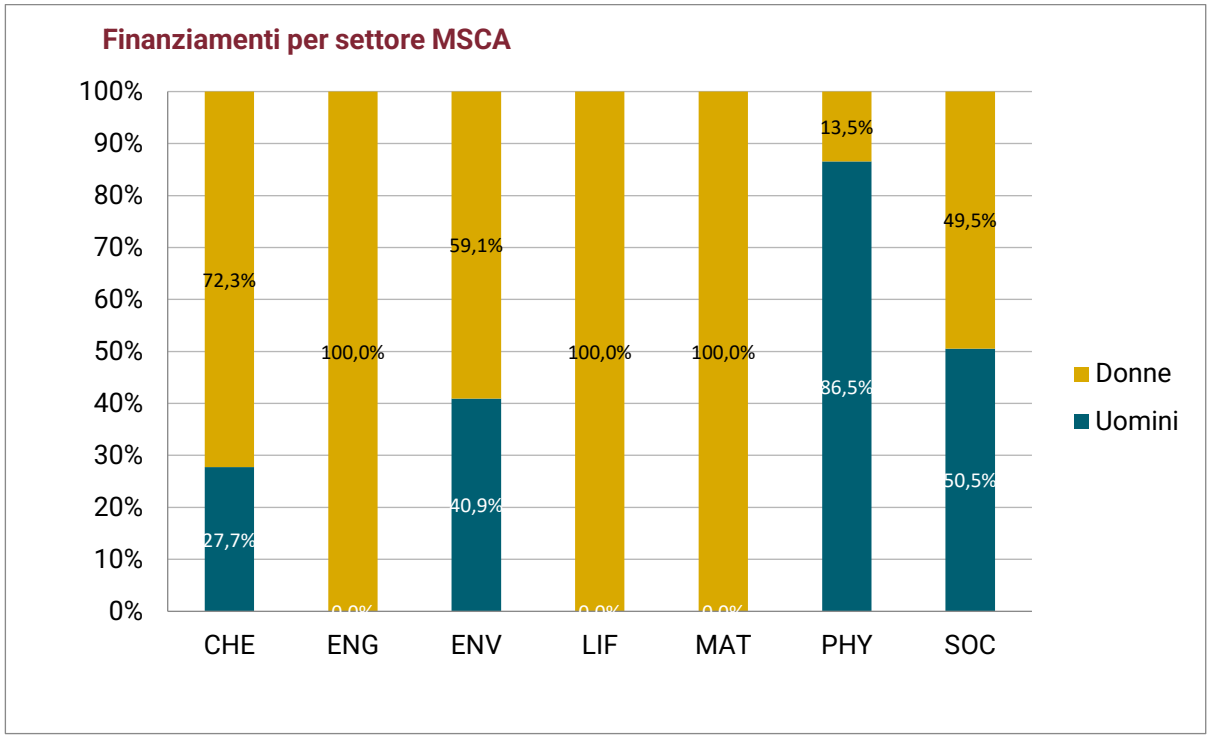
MSCA - Importo progetti per Panel e genere PI

	D	U	Totale
CHE	450.439,84	172.750,08	623.189,92
ENG	207.609,6	0,00	207.609,6
ENV	524.599,56	363.750,48	888.350,04
LIF	183.473,28	0,00	183473,28
MAT	172.750,08	0,00	172750,08
PHY	171.473,28	1.103.253,60	1274726,88
SOC	2.280.274,32	2.328.972,71	4609247,03
Totale	3.990.619,96	3.968.726,87	7959346,83

Il numero di progetti con PI donna è 19, lo stesso del numero di progetti con PI uomo.

Se andiamo però a guardare i progetti per genere e per settore notiamo una netta prevalenza si PI uomini nel settore PHY, bilanciata da una prevalenza più lieve (con numeri più piccoli) di PI donne nei settori CHE, ENV, LIF e MAT.
Nel 2021 sono entrati in Sapienza 4 progetti MSCA, nei settori ENG, ENV, MAT e PHY. I progetti nei settori ENG e MAT sono i primi due in Sapienza dei due settori.

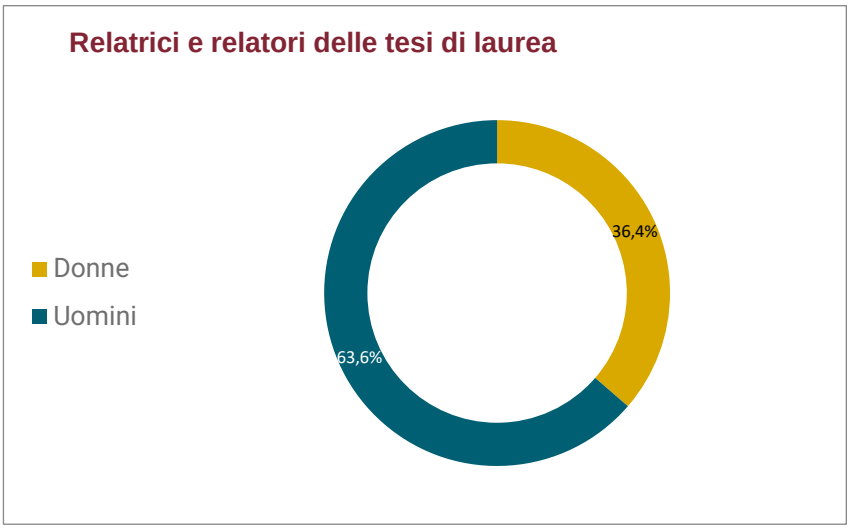


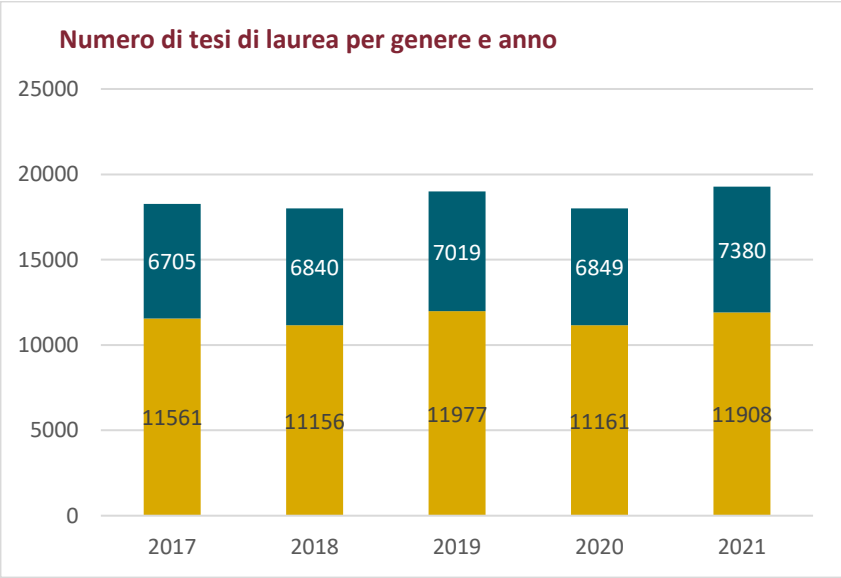


D. Didattica

Percentuale dei relatori/relatrici tesi di laurea per genere[12]

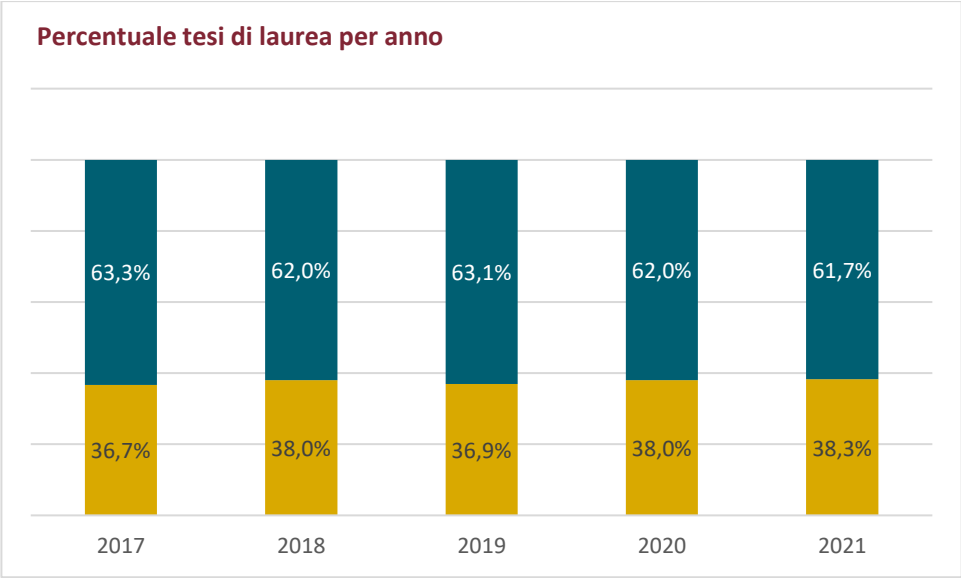
Dal 2018 al 2022 la percentuale di tesi di laurea con relatrice donna e con relatore uomo sono rispettivamente circa il 37,6% e il 62,4%. Si nota che la percentuale di tesi con relatrice donna è in aumento rispetto al quinquennio 2017-2021 che era il 36,4%.





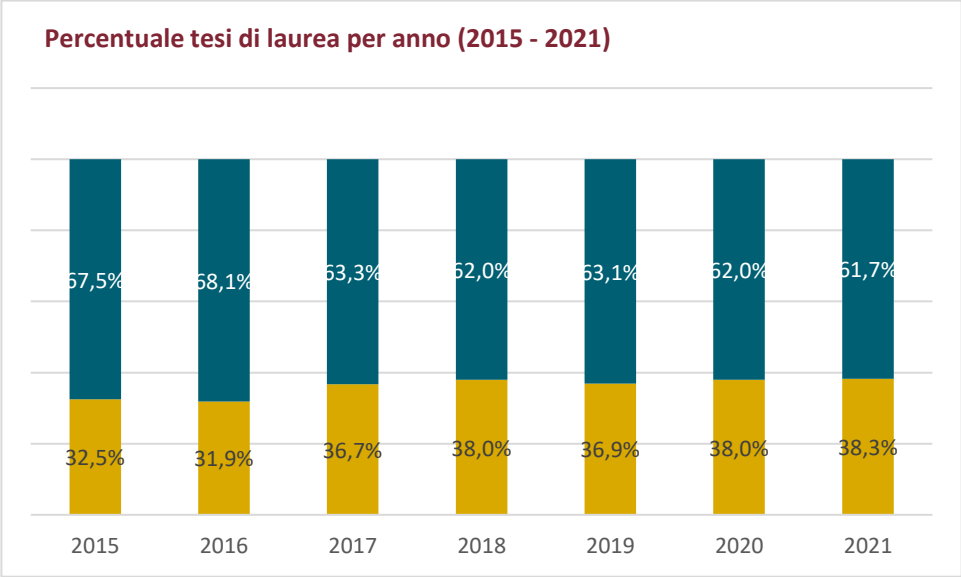
Relatrici in arancione e relatori in blu

[12] Fonte dati: ASUS Area Supporto Strategico



Relatrici in arancione e relatori in blu

La tendenza ad aumentare del numero di relatrici donne viene confermata dalla tabella seguente dove riportiamo le percentuali di relatrici dal 2015 al 2021. La percentuale cresce approssimativamente dal 32% al 38,5%, più lievemente negli ultimi anni, in linea con un progressivo aumento delle donne presenti nella carriera accademica e in ruoli formativi rappresentativi, accessibili anche dagli studenti e dalle studentesse al momento della scelta del loro percorso finale di preparazione della tesi.



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA
Inaugurazione dell'Aula
Giovanni Falcone Paolo Borsellino
mercoledì 19 ottobre 2022
SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

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, aggiornamento ai dati più recenti al momento della stesura del rapporto e, ove possibile o opportuno, confrontarla con anni precedenti.

Le categorie esaminate sono

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

Per il triennio 2022-2024 la *governance* di Sapienza, oltre al Rettore e al Direttore generale, entrambe donne, è costituita da un insieme di 76 unità che comprendono il prorettore vicario, i prorettori, i delegati del rettore e i referenti, una composizione a netta prevalenza maschile quella dei prorettori e delegati, come rappresentato nella tabella successiva

Distribuzione di genere nella governance

	DONNA	UOMO	% DONNE	% UOMINI
Rettore	1	0	100,00	0,00
Prorettore Vicario	0	1	0,00	100,00
Direttore Generale	1	0	100,00	0,00
Prorettori	15	35	30,00	70,00
Delegato	7	16	30,43	69,57
GOVERNANCE	**24**	**52**	**31,57**	**68,43**

Pur restando a prevalenza maschile nella nuova governance il peso femminile (32%) è significativamente maggiore del corrispondente peso femminile (26%) nella governance relativa al precedente mandato rettorale.

Il Senato accademico è costituito da 36 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 50% da donne e per il 50% da uomini, registrando infine la parità di genere.

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

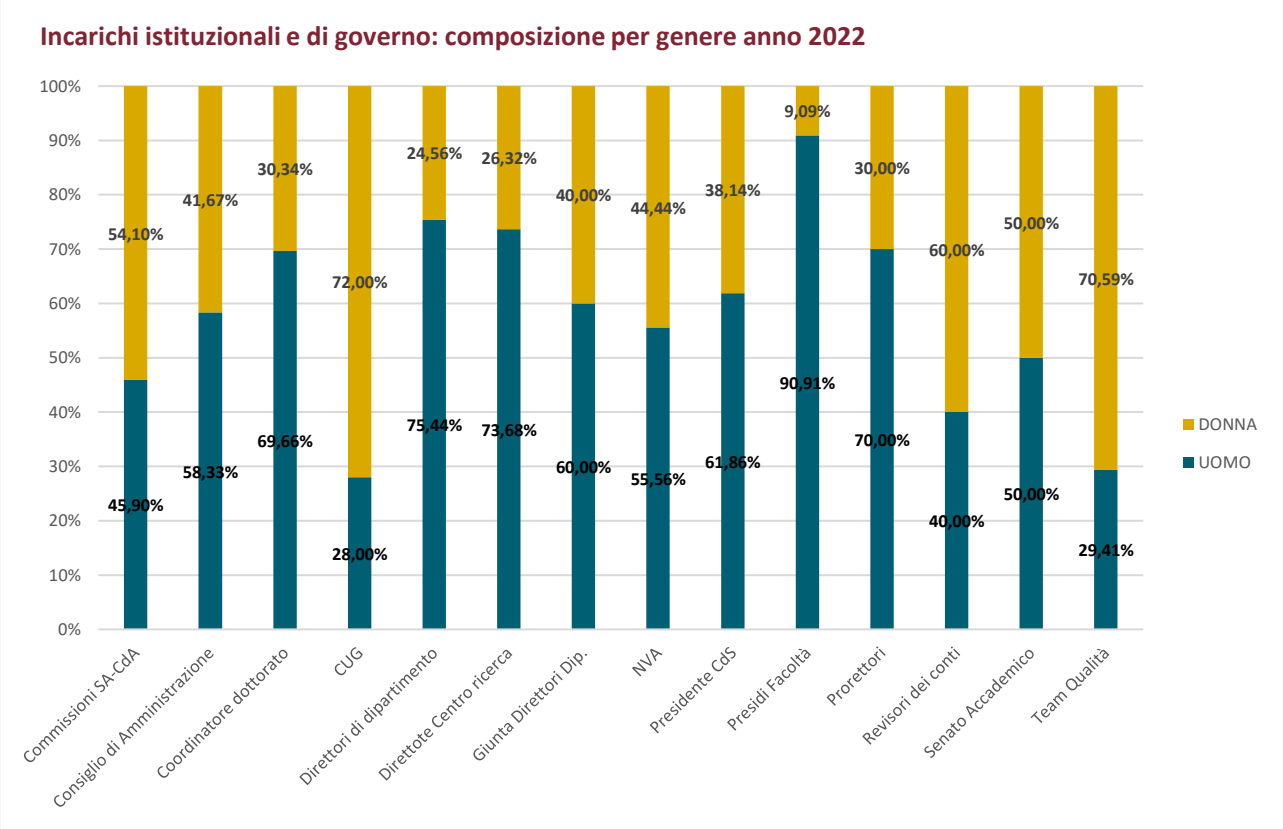
Il Comitato Unico di Garanzia è costituito, oltre alla presidente, da 24 membri di cui 12 supplenti. Nel complesso la presenza femminile è di 18 unità rispetto alla maschile di 7.

Il Nucleo di valutazione di ateneo, composto da 9 membri, attualmente è composto da 4 donne e 5 uomini composizione completamente diversa dalla precedente che comprendeva un'unica donna.

Il Collegio dei direttori di dipartimento, costituito da 57 membri al 31.12.2022, è a netta prevalenza maschile: 24,60 % donne e 75,40% uomini. Anche in questo caso si registra una diminuzione della presenza femminile

(3 punti percentuali) che annulla lo stesso aumento registrato lo scorso anno e riporta la distribuzione di genere al livello di due anni precedenti.
I Presidi delle undici facoltà di Sapienza, espressi tra i professori ordinari a tempo pieno, registrano la presenza di una sola donna come lo scorso anno.
La composizione di genere nei Presidenti 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 che sono raggruppati in aree didattiche integrate possono essere presenti più volte.
Nell'ultimo ciclo di dottorato (XXXVIII) i Coordinatori o Coordinatrici delle Scuole di Dottorato sono 94 prevalentemente di genere maschile (67 uomini e 27 donne).
Il Presidio di qualità, costituito da 17 membri, è a prevalenza femminile: 12 donne e 5 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 2021 è costituito da 3451 unità di cui 2080 donne pari al 60,27% e 1371 uomini pari al 39,73%. A questi si aggiungono i Collaboratori Esperti Linguistici (CEL): 89 unità di cui 68 donne pari al 76,4% e 21 uomini pari al 23,6%.

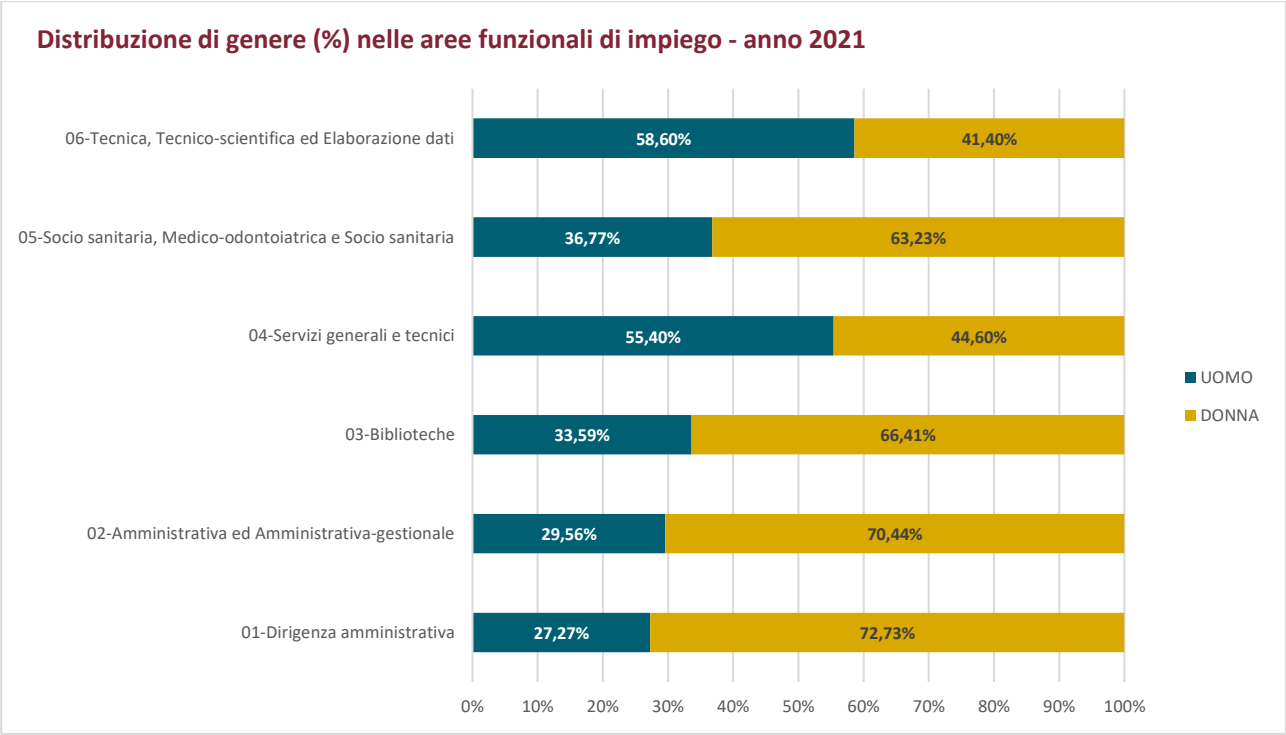
Distribuzione di genere per area funzionale d'impiego

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, oltreché nel complesso dell'ateneo, in 5 delle 6 aree funzionali; unica eccezione è costituita dall'area Tecnica, Tecnico-scientifica e Elaborazione dati nella quale la disparità di genere è a favore degli uomini.

Composizione per genere e area funzionale di impiego

	UOMO	DONNA	Totale
01-Dirigenza amministrativa (*)	3	8	11
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	447	1065	1512
03-Biblioteche	44	87	131
04-Servizi generali e tecnici	77	62	139
05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	289	497	786
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	511	361	872
Ateneo	**1371**	**2080**	**3451**

Fonte MUR
(*) Nella Dirigenza amministrativa è inclusa la direttrice generale



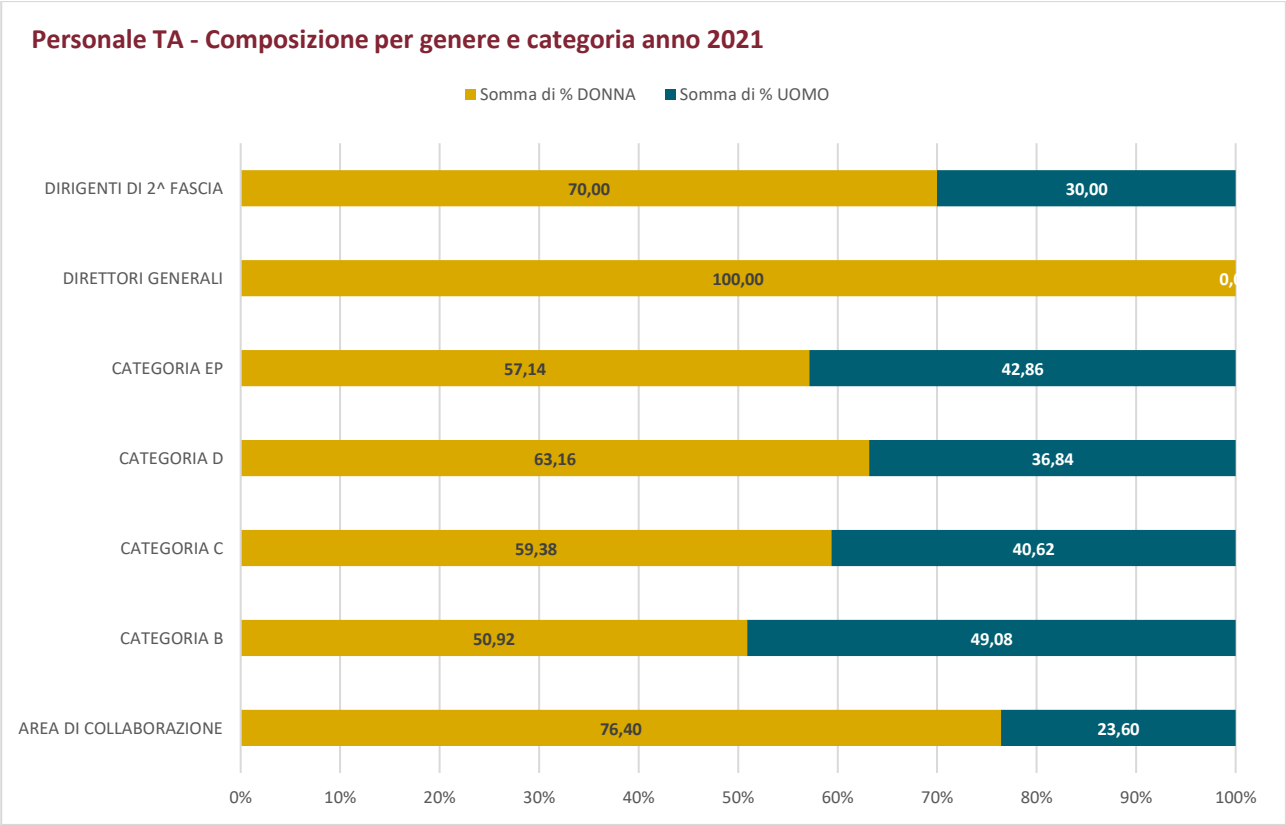
La prevalenza femminile sia per l'ateneo nel suo complesso che nelle singole aree funzionali di impiego, già rilevata nel quinquennio precedente, è confermata nel 2021.

La distribuzione per genere vede le donne in netta prevalenza in tutte le categorie come mostra la tabella e il grafico corrispondente che seguono.

Distribuzione per genere e categoria[13]

Composizione per genere e categoria	DONNE	UOMINI	% DONNE	% UOMINI
AREA DI COLLABORAZIONE (CEL)	68	21	76,40	23,60
CATEGORIA B	111	107	50,92	49,08
CATEGORIA C	905	619	59,38	40,62
CATEGORIA D	919	536	63,16	36,84
CATEGORIA EP	136	102	57,14	42,86
DIRETTORI GENERALI	1	0	100,00	0,00
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	7	3	70,00	30,00
Ateneo	**2147**	**1388**	**60,74**	**39,26**

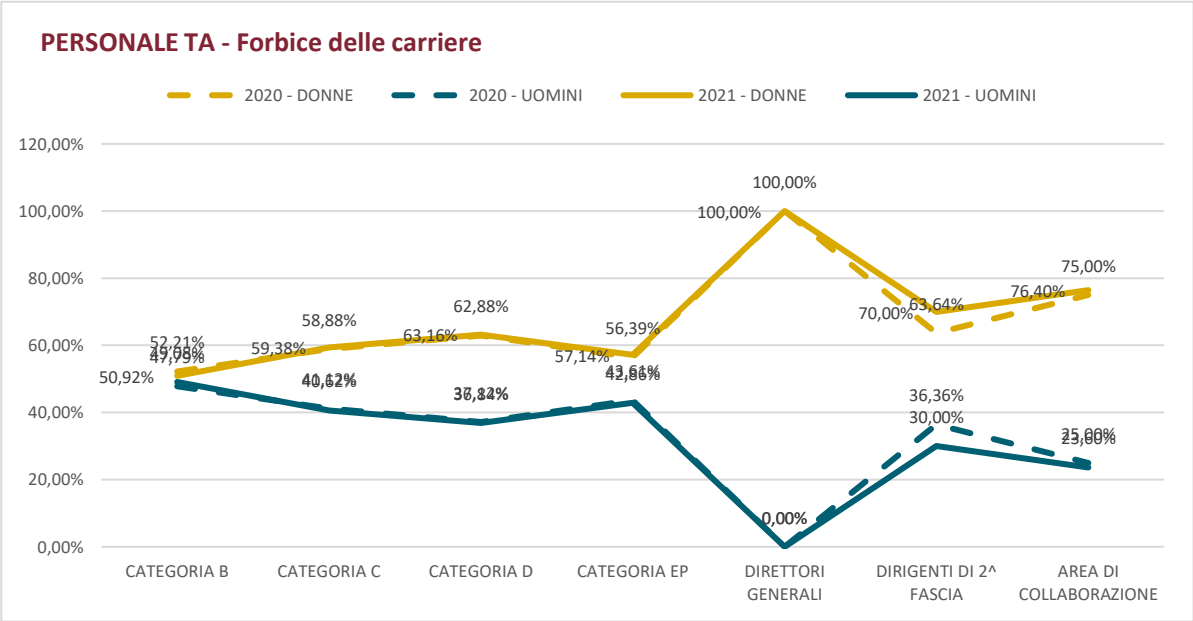
[13] In tutte le elaborazioni successive la fonte dei dati è il Conto annuale del MEF



Nel confronto con la situazione dello scorso anno la presenza femminile diminuisce nella categoria B mentre aumenta lievemente nelle categorie Dirigenti di 2^ fascia, EP e Area di collaborazione (CEL). L'aumento della presenza femminile nella fascia dirigenziale, deriva dall'uscita di un dirigente di genere maschile.

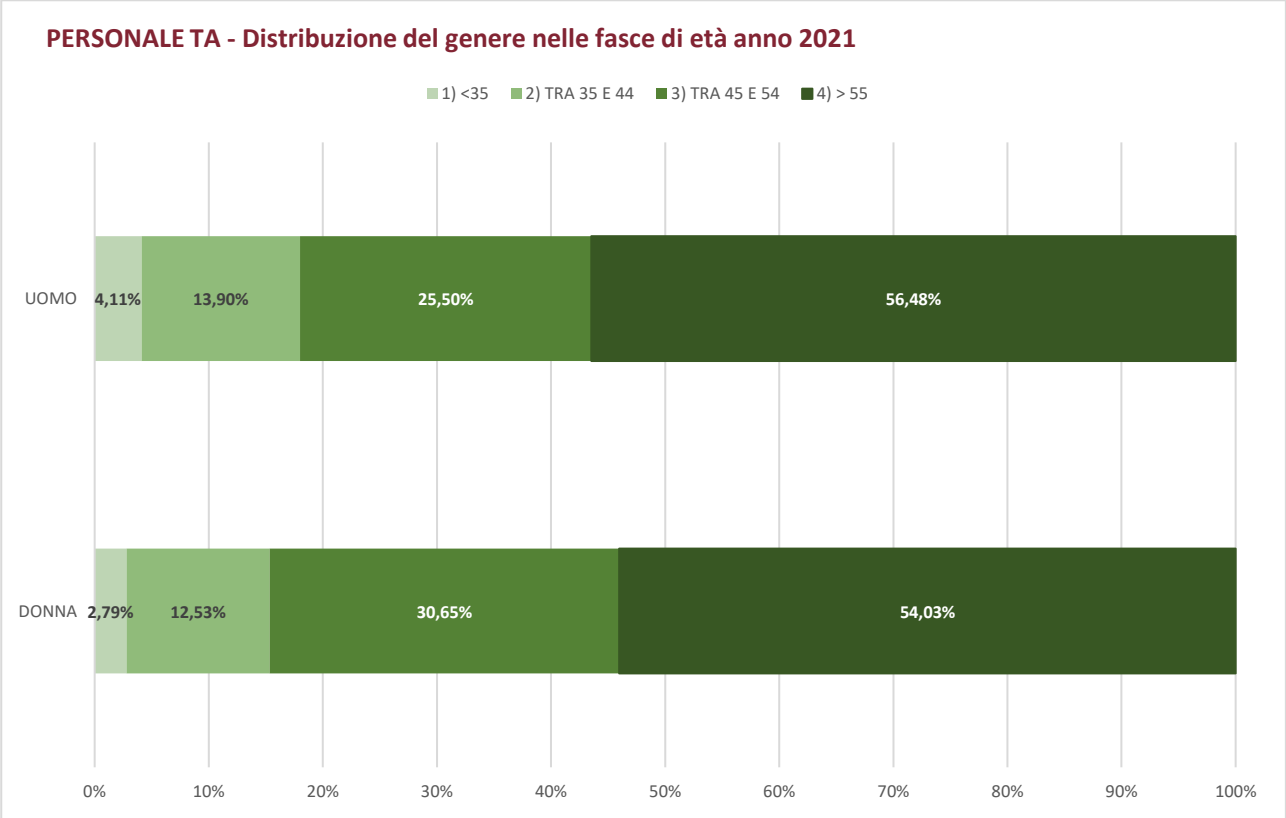
Forbice delle carriere

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 2021 e all'anno precedente 2020.



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 nelle fasce di età, indipendentemente dalla categoria di appartenenza.



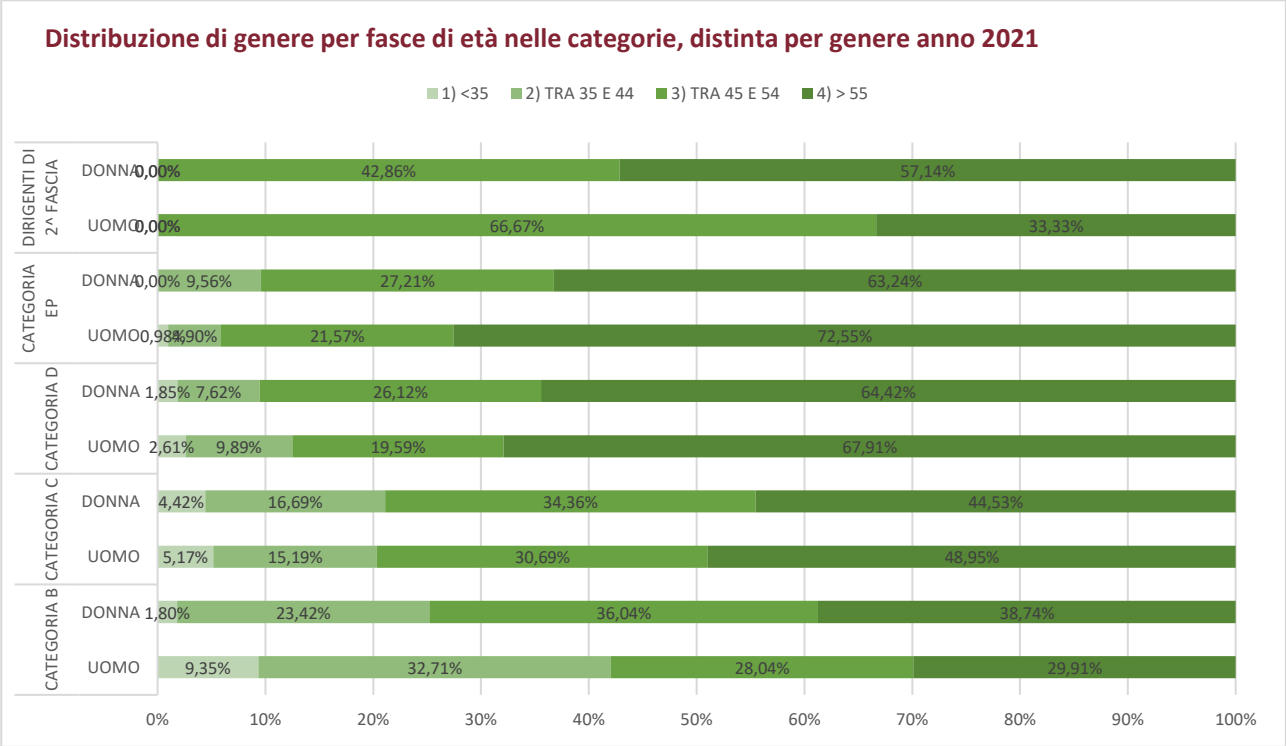
Il grafico evidenzia innanzi tutto che la distribuzione del personale nelle fasce di età è molto simile per i due generi; tuttavia per oltre la metà, la componente maschile, come anche la componente femminile, ma in misura minore, supera i 55 anni di età. La componente più giovane (<35) è molto bassa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

Distribuzione per fasce di età nelle categorie, distinta per genere

	1) <35	2) TRA 35 E 44	3) TRA 45 E 54	4) > 55
AREA DI COLLABORAZIONE (CEL)				
UOMO	0,00%	28,57%	23,81%	47,62%
DONNA	1,47%	13,24%	39,71%	45,59%
CATEGORIA B				
UOMO	9,35%	32,71%	28,04%	29,91%
DONNA	1,80%	23,42%	36,04%	38,74%
CATEGORIA C				
UOMO	5,17%	15,19%	30,69%	48,95%
DONNA	4,42%	16,69%	34,36%	44,53%
CATEGORIA D				
UOMO	2,61%	9,89%	19,59%	67,91%
DONNA	1,85%	7,62%	26,12%	64,42%

CATEGORIA EP				
UOMO	0,98%	4,90%	21,57%	72,55%
DONNA	0,00%	9,56%	27,21%	63,24%
DIRETTORI GENERALI				
UOMO				
DONNA	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA				
UOMO	0,00%	0,00%	66,67%	33,33%
DONNA	0,00%	0,00%	42,86%	57,14%
ATENEO	**3,31%**	**13,07%**	**28,63%**	**54,99%**

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 l'età media del personale supera i 45 anni in tutte le categorie per entrambi i generi: la prevalenza di personale di età superiore a 55 anni di età si ritrova, senza distinzione di genere, anche all'interno delle varie categorie (unica eccezione la categoria B), 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 ad ogni unità di personale, per ogni categoria, il valore medio degli estremi della classe di appartenenza secondo la seguente corrispondenza:

Fasce di età			media uomini/donne
1	E30	30-35	32,5
2	E35	35-40	37,5
3	E40	40-45	42,5
4	E45	45-50	47,5
5	E50	50-55	52,5
6	E55	55-60	57,5
7	E60	60-65	62,5
8	E65	>65	66,5

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

Età media del personale per genere e categoria

	Uomini	Donne
CATEGORIA B	48,3	51,8
CATEGORIA C	52,8	52,2
CATEGORIA D	55,8	55,6
CATEGORIA EP	58,1	56,3
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	52,5	56,1

Rispetto allo scorso anno non si rilevano variazioni significative nei valori delle età medie del personale TA.

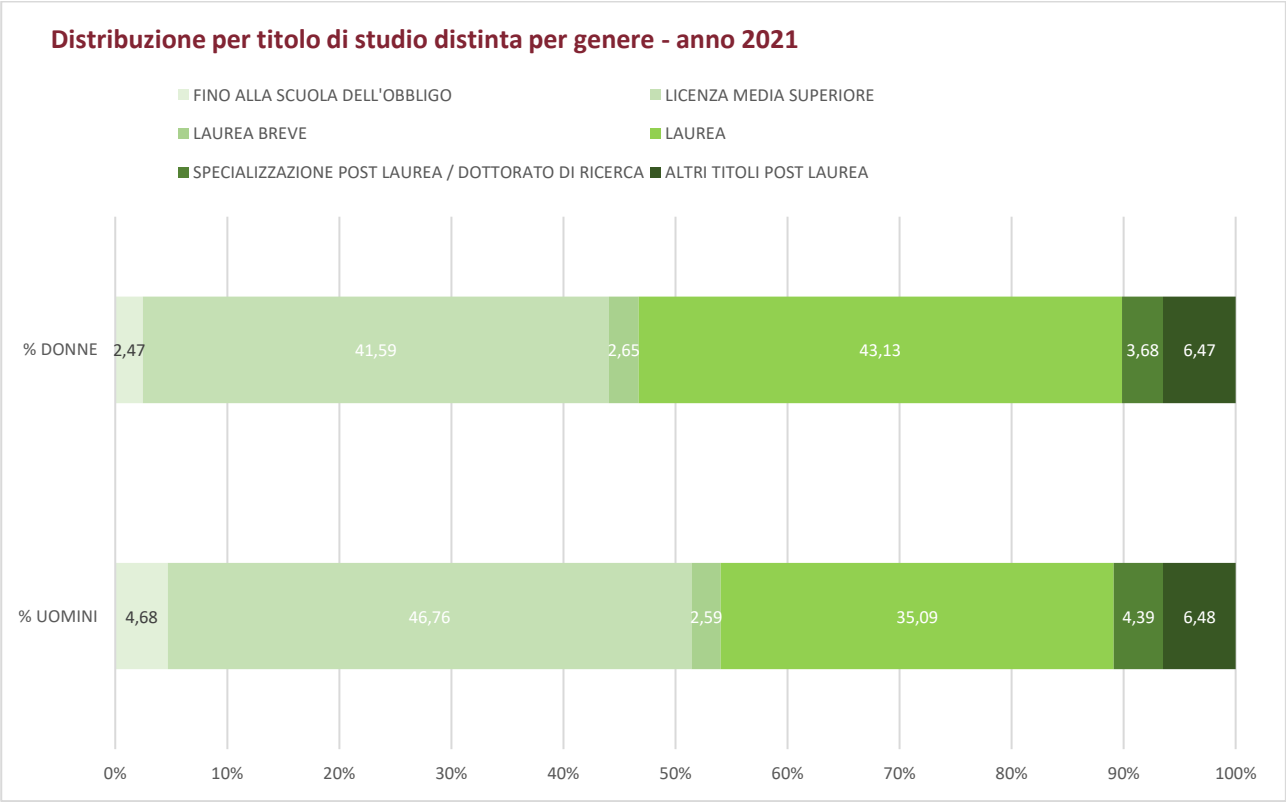
Il titolo di studio è raggruppato in sei categorie: fino alla scuola dell'obbligo, licenza media superiore, laurea breve, laurea, specializzazione post lauream/dottorato, altri titoli post lauream. La distribuzione del genere per titolo di studio, all'interno delle singole categorie è riportato nella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

Distribuzione per genere e titolo di studio

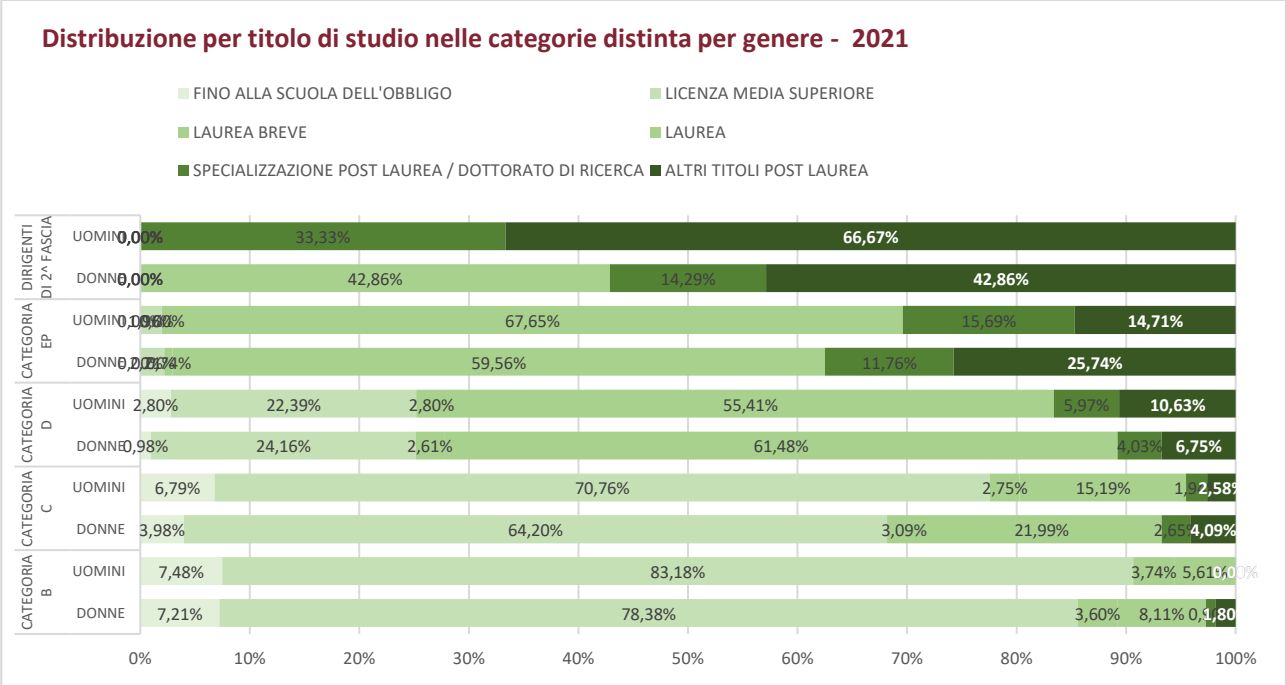
	FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO		LICENZA MEDIA SUPERIORE		LAUREA BREVE		LAUREA		SPECIALIZZAZIONE POST LAUREA / DOTTORATO DI RICERCA		ALTRI TITOLI POST LAUREA	
	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA
CATEGORIA B	8	8	89	87	4	4	6	9	0	1	0	2
CATEGORIA C	42	36	438	581	17	28	94	199	12	24	16	37
CATEGORIA D	15	9	120	222	15	24	297	565	32	37	57	62
CATEGORIA EP	0	0	2	3	0	1	69	81	16	16	15	35
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0	0	0	0	0	0	0	3	1	1	2	3
ATENEO	**65**	**53**	**649**	**893**	**36**	**57**	**466**	**857**	**61**	**79**	**90**	**139**

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 53,28% 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 45,96% della popolazione maschile.
La distribuzione, distinta per genere, per titolo di studio all'interno di ogni categoria è rappresentata nel grafico successivo



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

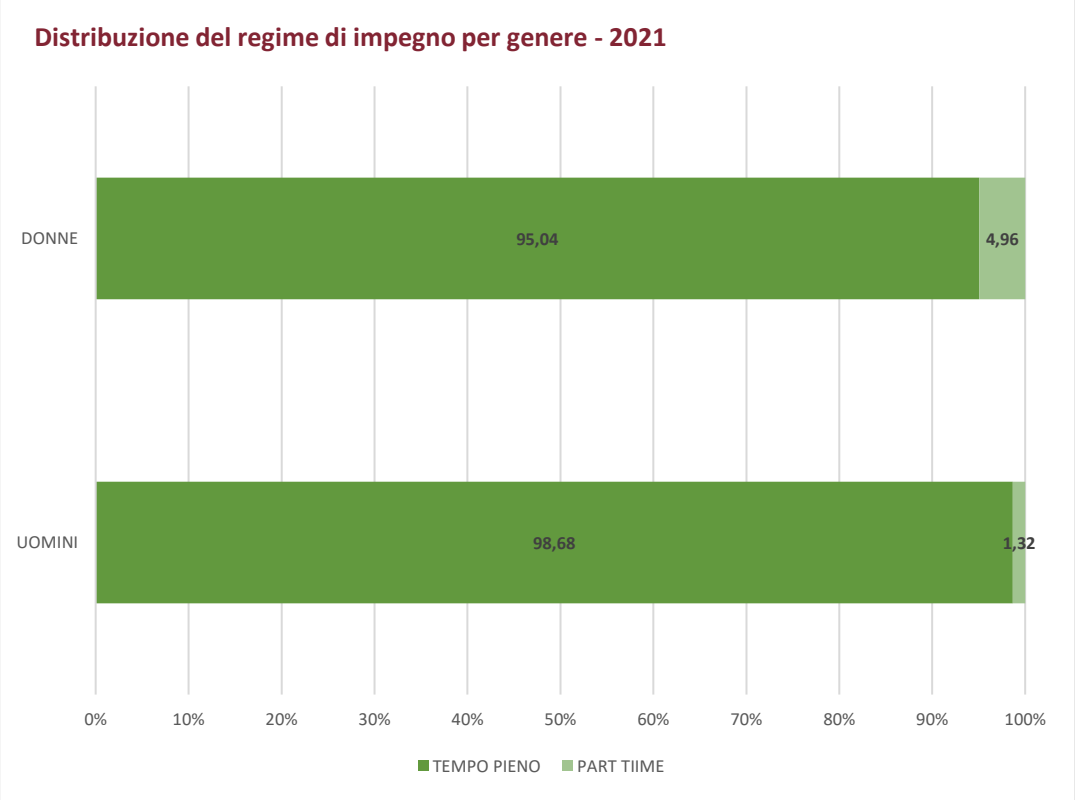
Distribuzione per genere e regime di impegno

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.

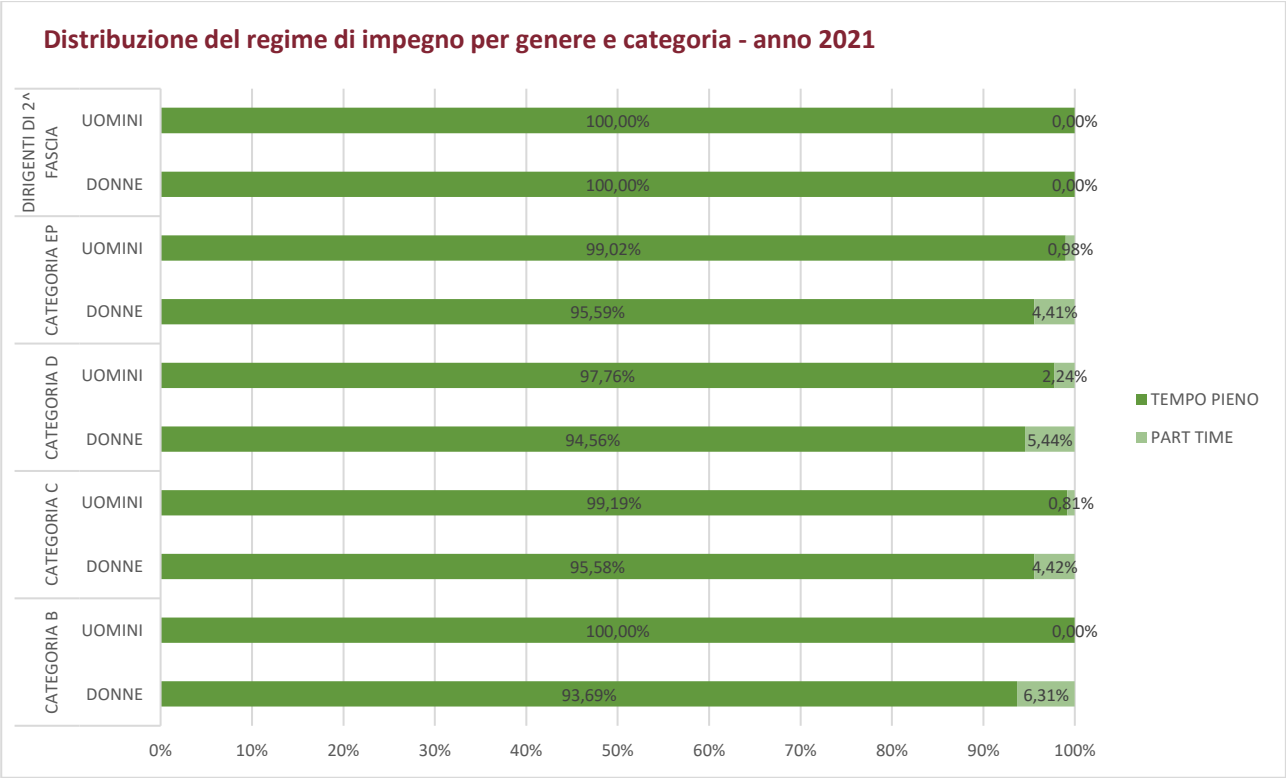
Distribuzione per genere, regime di impegno e categoria

	TEMPO PIENO		PART TIME < 50%		PART TIME > 50%	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
CATEGORIA B	107	104	0	1	0	6
CATEGORIA C	614	865	2	4	3	36
CATEGORIA D	524	869	6	8	6	42
CATEGORIA EP	101	130	1	2	0	4
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	3	7	0	0	0	0
TOTALE	**1349**	**1975**	**9**	**15**	**9**	**88**

Il tempo parziale sostanzialmente riguarda solo la componente femminile.
Senza distinguere tra tipo di tempo parziale, cioè raccogliendo sotto la voce part-time sia il part-time <50% e 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 5% opta per il tempo parziale; il tempo parziale inferiore al 50% è di fatto nullo anche nella componente femminile. Rispetto allo scorso anno si registra solo una lievissima diminuzione del tempo parziale nella componente femminile. Una situazione non dissimile si ritrova all'interno delle categorie come evidenziato nel grafico che segue.



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

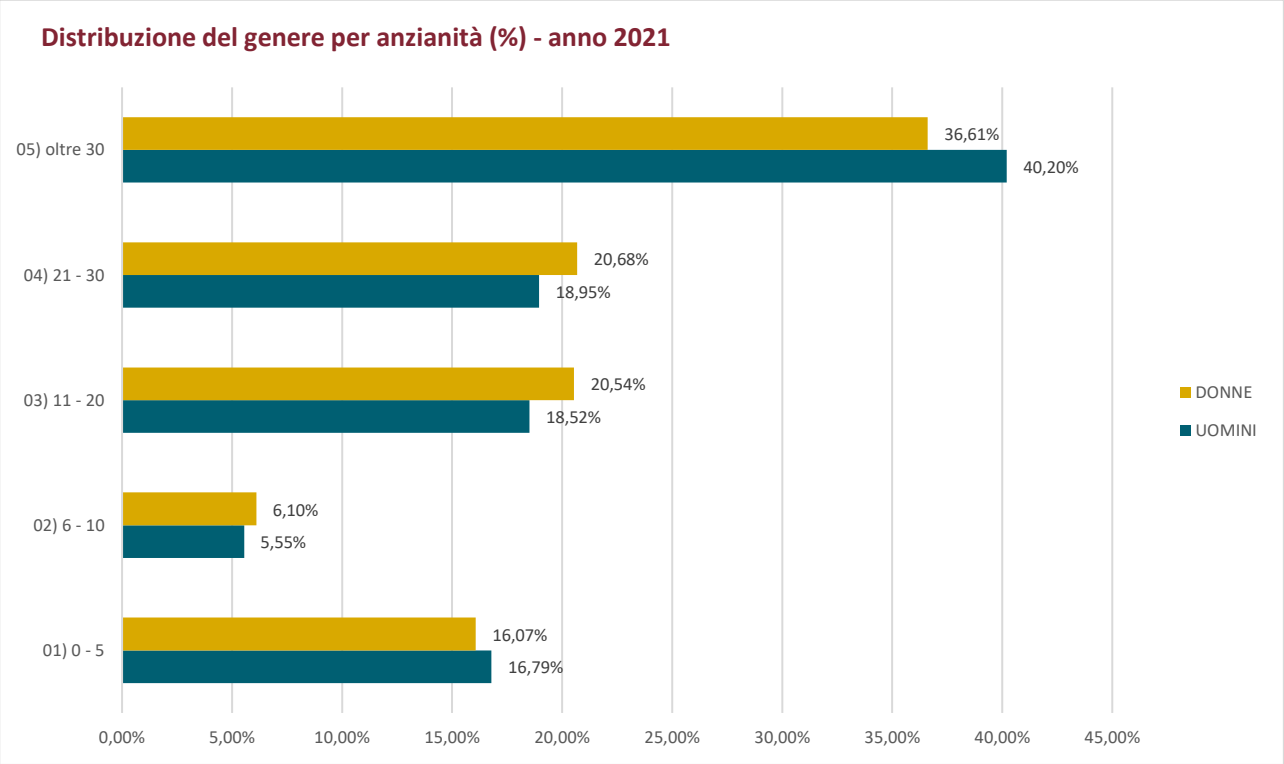
Distribuzione del genere per fasce di anzianità e categoria

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

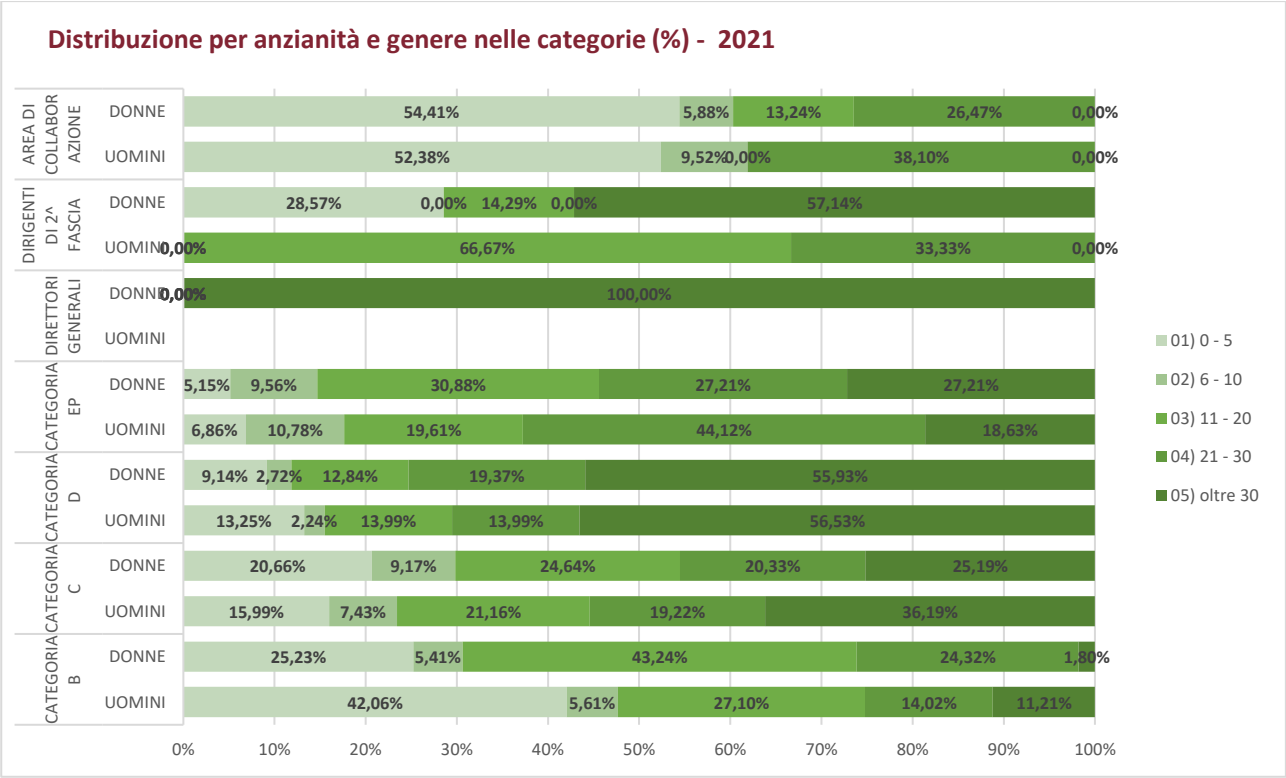
Distribuzione per genere, anzianità e categoria

	01) 0 - 5		02) 6 - 10		03) 11 - 20		04) 21 - 30		05) oltre 30	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
CATEGORIA B	45	28	6	6	29	48	15	27	12	2
CATEGORIA C	99	187	46	83	131	223	119	184	224	228
CATEGORIA D	71	84	12	25	75	118	75	178	303	514
CATEGORIA EP	7	7	11	13	20	42	45	37	19	37
DIRETTORI GENERALI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0	2	0	0	2	1	1	0	0	4
AREA DI COLLABORAZIONE	11	37	2	4	0	9	8	18	0	0
ATENEO	**233**	**345**	**77**	**131**	**257**	**441**	**263**	**444**	**558**	**786**

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.



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.

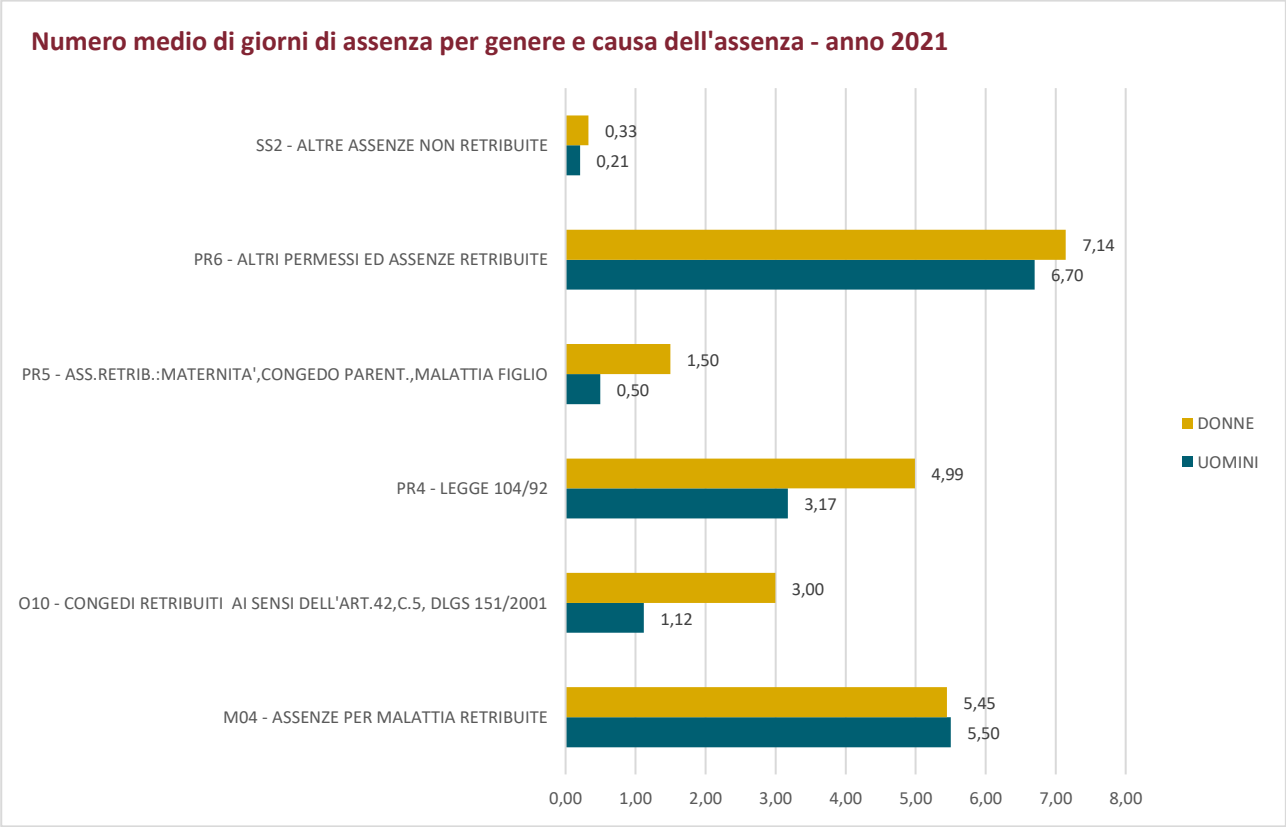
Per ogni determinata causa di assenza il numero medio di giorni di assenza per donne (e corrispondentemente per uomini) è determinato rapportando il numero complessivo, nell'anno, di giorni di assenza per quella causa di donne (uomini) al numero totale di donne (uomini), come riportato nella tabella 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
M04 - ASSENZE PER MALATTIA RETRIBUITE	4.735	8.381	5,50	5,45
O10 - CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42,C.5, DLGS 151/2001	586	1.020	1,12	3,00
PR4 - LEGGE 104/92	3.153	5.960	3,17	4,99
PR5 - ASS.RETRIB.: MATERNITA',CONGEDO PARENT.,MALATTIA FIGLIO	819	5.627	0,50	1,50
PR6 - ALTRI PERMESSI ED ASSENZE RETRIBUITE	7.758	11.682	6,70	7,14
SS2 - ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE	254	358	0,21	0,33
ATENEO	**17.305**	**33.028**	**3,57**	**4,43**

Il numero medio di giorni di assenza per genere e causa di assenza è riferito all'ultimo aggiornamento disponibile 2021.

Nell'ambito delle cause di assenza considerate insieme, il rapporto tra il numero di assenze delle donne e il numero di assenze degli uomini (1,92) è poco più elevato del rapporto tra numero di donne e numero di uomini (1,52) evidenziando una maggiore incidenza delle assenze femminili che tuttavia si diversifica quando si considerano le cause di assenza, come illustrato nel grafico che segue:



Compensazione per genere e categoria

L'indice di compensazione, definito come rapporto tra assunzioni e cessazioni in un determinato anno, aiuta la comprensione del fenomeno di aumento/diminuzione dell'organico per genere. Un valore del rapporto maggiore di uno indica che le assunzioni superano le cessazioni, in misura tanto più elevata quanto più elevato è il valore del rapporto.
Nella tabella successiva sono indicati i rapporti di compensazione nel 2021, separatamente per genere e categoria.

Indice di compensazione

	UOMINI	DONNE
AREA DI COLLABORAZIONE (CEL)	0,33	0,88
CATEGORIA B	0,00	0,13
CATEGORIA C	0,69	0,91
CATEGORIA D	0,36	0,29
CATEGORIA EP	0,00	0,00
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0,50	nd
ATENEO	**0,47**	**0,45**

L'indice di compensazione è leggermente maggiore per la componente femminile mediamente nelle categorie ma comunque inferiore all'unità. In ogni caso, tuttavia, i valori bassi dell'indice segnalano un

numero basso di assunzioni rispetto al numero delle cessazioni: in Ateneo i valori 0,47 per la componente maschile e 0,45 per la componente femminile chiariscono che le assunzioni sono state circa la metà delle cessazioni evidenziando un miglioramento lieve a favore della componente maschile.

D. Turnover complessivo

Un indicatore del turnover complessivo si ottiene considerando, distintamente per ogni genere, le variazioni - in aumento o in diminuzione - rispetto all'organico.
Nella tabella successiva è indicato, espresso in percentuale, l'indice di turnover complessivo separatamente per genere e categoria.

Indice di turnover complessivo

	UOMINI	DONNE
AREA DI COLLABORAZIONE	-9,52	-1,47
CATEGORIA B	-0,93	-6,31
CATEGORIA C	-2,26	-0,44
CATEGORIA D	-6,90	-5,33
CATEGORIA EP	-13,73	-10,29
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	-33,33	0,00

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 che la variazione è in diminuzione (assunzioni minori delle cessazioni) in tutte le categorie ed entrambi i generi, particolarmente accentuate nella categoria EP.

Progressioni di carriera [14]

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 2019-2020-2021. 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 Dirigente	
	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini
2019	8	7	1	0	18	7	0	2	0	0
2020	8	24	0	0	9	6	3	1	0	0
2021	1	0	0	0	6	3	0	0	0	1

[14] Fonte dei dati: Area Organizzazione e Sviluppo, Area Risorse Umane

Facoltà di Ingegneria
civile e industriale
Facoltà di Ingegneria
civile e industriale
Scuola superiore
di studi avanzati - S
Biblioteche
#IoScelgoSapienza
per studiare
Matematica
#IoScelgoSapienza
per studiare
Matematica

Offerta formativa e temi di genere

L'offerta formativa della Sapienza registra anche nell'anno accademico 2022-23 la tendenza rilevata negli anni precedenti a un aumento della presenza del tema del genere a tutti i livelli della formazione curriculare (corsi di laurea triennale, corsi di laurea magistrale e corsi di laurea a ciclo unico) e di quella extra curriculare (corsi di formazione e alta formazione che non determinano attribuzione di un titolo di studio, ma attestati di frequenza e di crediti riconosciuti).

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

Insegnamenti sui temi di genere nella formazione curriculare attivi nell'anno 2022

Dipartimento	Corso di studio	Classe di laurea	Insegnamento
Lettere e culture moderne	Lettere moderne	L-10	Studi di genere
Studi europei, americani e interculturali	Mediazione linguistica e interculturale	L-12	Studi di genere
Studi Americani, Europei, 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 medico-chirurgiche e di medicina	Scienze infermieristiche e ostetriche - Roma S. Camillo	LM/SNT1	Infermieristica avanzata in ostetricia e pediatria e medicina di genere
Scienze medico-chirurgiche e di medicina	Scienze infermieristiche e ostetriche - Roma Azienda Ospedaliera Sant'Andrea	LM/SNT1	Infermieristica avanzata in ostetricia e pediatria e medicina di genere
Comunicazione e Ricerca sociale	Gender studies, culture e politiche per i media e la comunicazione	LM-19	Culture politiche e gender empowerment e laboratorio su processi democratici e tematiche di genere
Comunicazione e Ricerca sociale	Gender studies, culture e politiche per i media e la comunicazione	LM-19	Gender e media studies e laboratorio di analisi dei contenuti mediali
Comunicazione e Ricerca sociale	Gender studies, culture e politiche per i media e la comunicazione	LM-19	Lingua linguaggio e genere
Comunicazione e Ricerca sociale	Gender studies, culture e politiche per i media e la comunicazione	LM-19	Letteratura italiana in prospettiva di genere

Comunicazione e Ricerca sociale	Gender studies, culture e politiche per i media e la comunicazione	LM-19	Letterature migrazioni disuguaglianze
Comunicazione e Ricerca sociale	Gender studies, culture e politiche per i media e la comunicazione	LM-19	Gender sensitive journalism
Comunicazione e Ricerca sociale	Gender studies, culture e politiche per i media e la comunicazione	LM-19	Analisi sociale della gender equality
Studi europei, americani e interculturali	Scienze linguistiche, letterarie e della traduzione	LM-37	Studi di genere
Istituto italiano di studi orientali – Iso	Global Humanities - Studi umanistici globali	LM-42	Gender and society
Istituto italiano di studi orientali – Iso	Global Humanities - Studi umanistici globali	LM-42	Culture gender media
Psicologia Dinamica, *Clinica* e Salute	Clinical Psychosexology – Psico-sessuologia Clinica	LM-51	Fertility and infertility and psychofarmacology in sexology
Psicologia Dinamica, *Clinica* e Salute	Clinical Psychosexology – Psico-sessuologia Clinica	LM-51	Trauma and sexual abuse and gender violence
Psicologia Dinamica, *Clinica* e Salute	Clinical Psychosexology – Psico-sessuologia Clinica	LM-51	History and sociology of sexual behaviours
Filosofia	Filosofia	LM-78	Filosofie femministe e studi di genere
Psicologia dei processi di sviluppo e socializzazione	Scienze della formazione primaria	LM-85 bis	Psicologia dello sviluppo per inclusione
Scienze sociali ed economiche	Scienze Sociali Applicate	LM-88	Lavoro organizzazioni e genere
Scienze sociali ed economiche	Sociologia per la sostenibilità e analisi dei processi globali	LM-88	Lavoro organizzazioni e genere
Comunicazione e Ricerca sociale	Progettazione Sociale per la sostenibilità, l'innovazione e l'inclusione di genere	LM-88	Comunicazione e processi partecipativi - Laboratorio di gestione dei conflitti e politiche di genere
Comunicazione e Ricerca sociale	Progettazione Sociale per la sostenibilità, l'innovazione e l'inclusione di genere	LM-88	Innovazione sociale - sostenibilità e inclusione di genere
Comunicazione e Ricerca sociale	Progettazione Sociale per la sostenibilità, l'innovazione e l'inclusione di genere	LM-88	Modelli di analisi dati per lo sviluppo sostenibile e la gender equality
Comunicazione e Ricerca sociale	Progettazione Sociale per la sostenibilità, l'innovazione e l'inclusione di genere	LM-88	Ricerca qualitativa e analisi intersezionale - Laboratorio di gender e diversity management

Per la formazione non curricolare (corsi di formazione e corsi di alta formazione), la tabella che segue mostra come l'attenzione al genere sia confermata nella proposta di alcuni nuovi corsi, specie per l'alta formazione, in cui questo fattore è assunto come determinante per la lettura di alcuni processi (smart working, genitorialità) o dei percorsi di professionalizzazione oggetto dell'offerta formativa (expertise in peacekeeping, diversity management).
Si conferma la trasversalità del genere applicato in ambiti disciplinari e tematici differenziati anche con la buona pratica del Corso di formazione promosso dal Comitato tecnico-scientifico sulla sostenibilità dedicato alla transizione ecologica, digitale e culturale che ha promosso un riferimento specifico al tema del genere.

Corsi di formazione e di alta formazione sui temi di genere nella formazione non curriculare attivi nell'anno 2022		
Tipologia di Corso	**Facoltà**	**Denominazione**
Formazione	Facoltà di Scienze Politiche Sociologia Comunicazione	Culture contro la violenza di genere: un approccio transdisciplinare
Formazione	Tutte le Facoltà	Le Scienze della Sostenibilità: transizione ecologica, digitale, culturale
Tipologia di Corso	**Facoltà**	**Denominazione**
Alta Formazione	Facoltà di Scienze Politiche Sociologia Comunicazione	Il ruolo delle donne nei processi di pace e nella mediazione dei conflitti per la tutela dei diritti umani
Alta Formazione	Facoltà di Economia	Lo smart working oltre l'emergenza pandemica. Il modello ibrido
Alta Formazione	Facoltà di Scienze Politiche Sociologia Comunicazione	Politiche e strumenti per la Gender Equality
Alta Formazione	Facoltà di Medicina e Odontoiatria	I primi mille giorni: Genitorialità, epigenetica e salute mentale

Iniziative sui temi di genere

La Sapienza, a livello centrale e presso i Dipartimenti e le Facoltà, organizza nel corso dell'anno numerosi eventi scientifici, seminariali, culturali e di terza missione, promossi da gruppi di ricerca, laboratori, osservatori che operano sui temi di genere. Nella tabella che segue sono riportate le iniziative sui temi di genere realizzate nel 2021 e nel 2022 e promosse attraverso i canali informativi dell'Ateneo.

Iniziative sui temi di genere 2021	
In ricordo di Ursula Hirschmann Workshop organizzato da Minerva Lab	08.01.2021
Come sta il patriarcato? La fine del dominio maschile Workshop organizzato dal laboratorio Sguardi sulle differenze	16.01.2021
Do the most vulnerables know about income support policies? The case of Italy Workshop organizzato da Minerva Lab	21.01.2021
Maternità, autodeterminazione, salute Ciclo di seminari su "Donne e Costituzione" organizzato dalla Facoltà di Giurisprudenza	21.01.2021
La violenza di genere dal Codice Rocco al Codice rosso Ciclo di seminari su "Donne e Costituzione" organizzato dalla Facoltà di Giurisprudenza	28.01.2021
Caring beyond familism. Narratives by LGBTQ lovers, mothers and friends in Italy Workshop organizzato da Minerva Lab	28.01.2021
Come stai/How are you? Conversazioni ai tempi del Covid-19 Workshop organizzato da Minerva Lab	04.02.2021
Femminismo mediatico: dai social all'editoria Workshop organizzato dal laboratorio Sguardi sulle differenze	12.02.2021
I would like to, but I cannot. The individual determinants of involuntary part-time employment in Italy Workshop organizzato da Minerva Lab	18.02.2021
MigrAzioni. Princìpi, culture e pratiche della giustizia sociale Presentazione del volume a cura del Dipartimento di Comunicazione e Ricerca sociale	18.02.2021
IV Piano d'azione nazionale dell'Italia in attuazione dell'Agenda "Donne, Pace e Sicurezza Presentazione a cura del Corso di alta formazione "Il ruolo delle donne nei processi di pace e nella mediazione dei conflitti per la tutela dei diritti umani"	19.02.2021
Regolare il lavoro domestico e di cura. Quanto pesa il modello familista Workshop organizzato da Minerva Lab	04.03.2021
Archeologhe della Sapienza. Antonia Ciasca a venti anni dalla scomparsa (2001-2021) Convegno in occasione dei 20 anni dalla scomparsa dell'insigne archeologa della Sapienza	04.03.2021
COVID-19 and the overlap between job and home responsibilities: new evidence from the U.S. and Italy Workshop organizzato da Minerva Lab	18.03.2021
Sesso e genere: corpi ritrovati o corpi cancellati? Workshop organizzato dal laboratorio Sguardi sulle differenze	19.03.2021
Hawaii's feminist economic Recovery Plan - One year on Workshop organizzato da Minerva Lab	25.03.2021
Tecniche Sapienti: la presenza femminile nell'Ateneo Ciclo di incontri sulle figure femminili nelle discipline scientifiche e di progetto	26.03.2021
Tre volte vittima. La rappresentazione sociale della violenza di genere in ambito giudiziario e sulla stampa Workshop organizzato da Minerva Lab	08.04.2021
Female entrepreneurship in the crisis context Workshop organizzato dall'Osservatorio per gli studi di genere Ipazia	09.04.2021

Una parità ambigua. Costituzione e diritti delle donne Ciclo di seminari “Donne e Costituzione” organizzato dalla Facoltà di Giurisprudenza	09.04.2021
Donne e università: un connubio possibile? Workshop organizzato da Minerva Lab	16.04.2021
Le strade del femminismo non sono finite. Femminismo oggi Workshop organizzato dal laboratorio Sguardi sulle differenze	16.04.2021
Conferimento del Dottorato di ricerca honoris causa in Psicologia sociale, dello sviluppo e della ricerca educativa a Sofia Corradi Evento promosso dalla Facoltà di Medicina e Psicologia	20.04.2021
L’abitare complesso delle donne Workshop organizzato da Minerva Lab	22.04.2021
In ricordo di Fausta Deshormes La Valle Workshop organizzato da Minerva Lab	24.04.2021
Disinformazione **e hate speech** Workshop organizzato da Minerva Lab	29.04.2021
Tecniche Sapienti: attrezzare la città Ciclo di incontri sulle figure femminili nelle discipline scientifiche e di progetto	30.04.2021
Rituals and Laws: Debates about Widow Immolations in Early Colonial Bengal Convegno organizzato dal Dottorato di ricerca in Civiltà dell’Asia e dell’Africa	30.04.2021
Sapienza per la pari dignità e contro le disuguaglianze Iniziativa della Sapienza nella Giornata internazionale contro l'omofobia, la lesbofobia, la bifobia e la transfobia	17.05.2021
A crisis like no other: social reproduction as method to explore life, work and death under pandemic capitalism Workshop organizzato da Minerva Lab	20.05.2021
A feminist reading of Italy’s North–South dualism in the wake of COVID 19 Workshop organizzato da Minerva Lab	27.05.2021
Tecniche Sapienti: insegnare, progettare, allestire e comunicare Ciclo di incontri sulle figure femminili nelle discipline scientifiche e di progetto	25.06.2021
Generazioni dei diritti fondamentali e soggettività femminile Seminario di studi interdisciplinari organizzato dalla Facoltà di Giurisprudenza	02.07.2021
Spazi e percorsi della scrittura femminile dell'esilio Convegno internazionale organizzato dal Laboratorio internazionale su "Esilio e scrittura femminile	15.09.2021
Spazi e percorsi della scrittura femminile dell'esilio Convegno internazionale organizzato dal Laboratorio internazionale su "Esilio e scrittura femminile	15.09.2021
Spazi e percorsi della scrittura femminile dell'esilio Convegno internazionale organizzato dal Laboratorio internazionale su "Esilio e scrittura femminile	15.09.2021
Feminist city Workshop organizzato da Minerva Lab	24.09.2021
Tecniche Sapienti: oltre la città. Progettare il territorio e l'ambiente Ciclo di incontri su figure femminili nelle discipline scientifiche e di progetto	28.09.2021
Tecniche Sapienti - Stereotipi di genere e progettualità femminili: nuove narrazioni Ciclo di incontri sulle figure femminili nelle discipline scientifiche e di progetto	04.10.2021 05.10.2021
In ricordo di Ada Rossi Workshop organizzato da Minerva Lab	14.10.2021
Gender and Media Matters. Widening The Horizons of The Field of Study Iniziativa organizzata dal Dipartimento Coris	15.10.2021
Donne e finanza Workshop organizzato da Minerva Lab	21.10.2021
Robots and women in manufacturing employment Workshop organizzato da Minerva Lab	28.10.2021
Understanding gender imbalances in University Workshop organizzato da Minerva Lab	04.11.2021
La lingua che cambia: identità di genere e discriminazioni nell'italiano contemporaneo Workshop organizzato da Minerva Lab	11.11.2021
Women leadership during the pandemic Workshop organizzato da Minerva Lab	18.11.2021

Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne Iniziativa del Cug e del Comitato diversità e inclusione	25.11.2021
Searching for common goods Workshop organizzato da Minerva Lab	09.12.2021
Economic and social perspectives on European migration Workshop organizzato da Minerva Lab	16.12.2021
Policies and actions in Gender Equality comparing universities' experiences Workshop nell'ambito dell'Alleanza CIVIS	17.12.2021

Iniziative sui temi di genere 2022

Beyond the Threshold. Women, Houses, Cities Workshop organizzato da Minerva Lab	20.01.2022
Dalla ricerca all'innovazione: imprenditoria femminile o quando il futuro è rosa Evento promosso dalla Prorettice allo Sviluppo della cultura imprenditoriale per il potenziamento della Terza Missione	20.01.2022
La memoria raccontata. Voci di donne nella Shoah Spettacolo curato dall'Associazione ArteAscolta	25.01.2022
Se non ora quando Proiezione del documentario realizzato dal Dipartimento di Scienze sociali ed economiche	26.01.2022
Filosofia della cura Workshop organizzato dal laboratorio Sguardi sulle differenze	29.01.2022
The occupational effects of Italian guaranteed minimum income before and during the coronavirus epidemics Workshop organizzato da Minerva Lab	03.02.2022
Donne e pensioni Workshop organizzato da Minerva Lab	10.02.2022
Geograf(i)e da ascoltare Lancio evento digitale promosso dal Dipartimento di Lettere e culture moderne	11.02.2022
Working from home and gender wage gap. Some perspectives for the future labour market Workshop organizzato da Minerva Lab	03.03.2022
Panchine rosse al Diag Iniziativa organizzata dal Dipartimento di Ingegneria informatica, automatica e gestionale	08.03.2022
Grazia Deledda, un Nobel dimenticato Evento organizzato dall'Osservatorio Interuniversitario di Genere, Parità e Pari opportunità	08.03.2022
#Obiettivo5.Parità di genere Iniziativa di formazione del Corriere della Sera in collaborazione con Sapienza	10.03.2022 11.03.2022 12.03.2022
Italian evaluation exercises in a gender perspective Workshop organizzato da Minerva Lab	10.03.2022
The COVID-19 Crisis and the End of the "Low-skilled" Worker Workshop organizzato da Minerva Lab	17.03.2022
Interdipendenti: soggettività, relazione, educazione alla cura Workshop organizzato dal Laboratorio di studi femministi Anna Simeone	18.03.2022
Le giovani donne e la libertà: un rapporto controverso Workshop organizzato dalla Facoltà di Ingegneria civile e industriale	24.03.2022
Addressing gender-specific needs in current and future transport systems Workshop organizzato da Minerva Lab	25.03.2022
Armi pari o dispari? Determinanti e policy per la presenza femminile in politica Workshop organizzato da Minerva Lab	07.04.2022
7th Workshop on Gender Issue - When the crisis becomes an opportunity Workshop organizzato dall'Osservatorio per gli studi di genere Ipazia	08.04.2022
Oltre ogni tabù Workshop organizzato dal collettivo transfemminista e femminista intersezionale TABOO e Link Sapienza	21.04.2022

Female entrepreneurship and social innovation. Challenges and opportunities in the post-COVID 19 Workshop organizzato da Minerva Lab	28.04.2022
Care and the City – Encounters with Urban Studies Workshop organizzato da Minerva Lab	05.05.2022
Ritratti di civilizzatrici nascoste: Anna Siemsen, Sophie Scholl e Hilda Monte Workshop organizzato da Minerva Lab	10.05.2022
Linguaggi inclusivi e contrasto delle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere Incontro organizzato dalla Sapienza in occasione della Giornata internazionale contro l'omofobia, la lesbofobia, la bifobia e la transfobia	17.05.2022
Bilancio di genere e GEP nelle università italiane Workshop organizzato da Minerva Lab	19.05.2022
"SPEAK-UP Jean Monnet Module - SPreading women's Empowerment and AKtive citizenship values to enhance Union Policies combating gender discrimination and violence in a globalised world Workshop organizzato da Minerva Lab	31.05.2022
Ingegneri di altro genere Evento di orientamento promosso dal Dipartimento di Ingegneria informatica, automatica e gestionale "Antonio Ruberti"	31.05.2022
Strategies for inclusion of refugees and migrants in European Universities, Convegno organizzato nell'ambito del progetto UNI(di)VERSITY	07.06.2022
Accuratamente. Cura e anti-cura nella letteratura, nel cinema e nell'arte Workshop organizzato dal laboratorio Sguardi sulle differenze	17.06.2022
Premio giornalistico Nilde Iotti e Inaugurazione Mostra L'eredità di Nilde Iotti" Eventi organizzati dalla Fondazione Nilde Iotti e dall'Ordine dei giornalisti (Odg)	20.06.2022
Improving Working Conditions in Platform Work in the Light of the Recent Proposal for a Directive Seminario promosso dal Dottorato in Autonomia privata, impresa, lavoro e tutela dei diritti nella prospettiva europea ed internazionale, Facoltà di Giurisprudenza	08.07.2022
Capacità di coping nelle coppie Lgbt Workshop organizzato dal Dipartimento di Psicologia dinamica, clinica e salute	13.07.2022
Non siamo sole. Otto storie di solidarietà femminile Presentazione organizzata da Minerva Lab	29.09.2022
A private business. Employment agencies and domestic work in Italy Workshop organizzato da Minerva Lab	06.10.2022
A Herstory of Economics Presentazione organizzata da Minerva Lab del libro di Edith Kuiper	13.10.2022
Le pubblicazioni sulle donne in Sapienza (un inizio di) revisione sistematica Workshop organizzato da Minerva Lab	20.10.2022
Per un habeas corpus "di genere": salute, autodeterminazione femminile, sex and gender medicine Presentazione organizzata dalla Sapienza	21.10.2022
Il ruolo delle relazioni industriali per la parità di genere: uno sguardo al settore finanziario Workshop organizzato da Minerva Lab	24.10.2022
Bargaining with purpose. The influence of collective bargaining on gender equality in the workplace Workshop organizzato da Minerva Lab	27.10.2022
Global Domestic Workers: Intersectional Inequalities and Struggles for Rights Workshop organizzato da Minerva Lab	03.11.2022
L'uguaglianza di genere e le quote rosa in materia elettorale e nei Consigli di amministrazione. Bilancio e prospettive Workshop organizzato da Minerva Lab	10.11.2022
The effects of Covid-19 on co-working spaces Workshop organizzato da Minerva Lab	17.11.2022
Che genere di potere. Il potere politico e il potere culturale Convegno organizzato nell'ambito del corso di Culture politiche e gender empowerment e Noi Rete Donne	17.11.2022
Le donne delle scienze Seminario organizzato nell'ambito della XVII edizione del Festival delle Scienze di Roma	21.11.2022
Family Ties and the Pandemic: Some Recent Evidences from Sars-CoV-2 Workshop organizzato da Minerva Lab	24.11.2022

Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne Iniziativa della Sapienza e presentazione dei murales dedicati alle scrittrici	25.11.2022
Scienze e pregiudizi Seminario organizzato nell'ambito della XVII edizione del Festival delle Scienze di Roma	25.11.2022
Le Altre. Scrittrici fuori programma Iniziativa organizzata dall'associazione giovanile Le Altre, in collaborazione con il Dipartimento di Studi europei, americani e Interculturali	14.12.2022
Academic productivity, pandemic and childcare: evidence from female economists during the COVID-19 crisis Workshop organizzato da Minerva Lab	15.12.2022

No woman no panel

Nel mese di gennaio 2022, presso la sede Rai di viale Mazzini, la rettrice della Sapienza Antonella Polimeni, in rappresentanza della Conferenza dei Rettori delle università italiane, ha firmato il Memorandum d'intesa No Women No Panel – Senza donne non se ne parla, insieme alla presidente della Rai Marinella Soldi, alla presenza della ministra per le Pari opportunità e la famiglia, Elena Bonetti.
L'iniziativa, promossa dalla Commissione europea e organizzata dalla Rai, vede la partecipazione di istituzioni e organizzazioni di tutta Italia, ricevendo anche l'adesione del Capo dello Stato.
L'obiettivo del progetto è quello di inserire, in maniera quanto più possibile paritaria, presenze femminili e maschili nei dibattiti, nei convegni e nelle trasmissioni radio-televisive, per una rappresentazione equilibrata dei generi nelle attività di comunicazione.
Alla stesura del documento e alla firma del Memorandum hanno partecipato il presidente del Consiglio nazionale dell'Economia e del lavoro Tiziano Treu, il capo della Rappresentanza della Commissione Ue in Italia Antonio Parenti, il presidente dell'Unione delle Province italiane Michele De Pascale, in rappresentanza del Consiglio nazionale delle ricerche Sveva Avveduto, il presidente dell'Accademia nazionale dei Lincei Roberto Antonelli, la vice presidente per l'Associazione nazionale dei comuni italiani Maria Terranova e i rappresentanti della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome e dell'Unione per il Mediterraneo.

Osservatorio Interuniversitario di Genere, Parità e Pari Opportunità

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

Le risorse economiche in un'ottica di genere

Le retribuzioni del personale docente, tecnico-amministrativo ed esterno

La presente sezione illustra i dati sulla composizione di genere relativi alle retribuzioni, alle indennità di responsabilità e di posizione, ai giorni di congedo e di assenza della forza lavoro di Ateneo. I dati considerati per le elaborazioni esposte nel prosieguo si riferiscono all'anno 2021.

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

Distribuzione per genere delle retribuzioni per ruolo

Ruolo	Lordo*		Distribuzione %		Unità	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Docenti e ricercatori	78.366.119,05	128.237.861,05	37,93%	62,07%	1.786	2.631
Personale esterno	73.247.711,37	61.821.936,94	54,23%	45,77%	11.241	9.146
Tecnici amministrativi e Dirigenti	68.189.405,28	45.251.166,31	60,11%	39,89%	2.402	1.615
Ateneo	219.803.235,70	235.310.964,30	48,30%	51,70%	15.429	13.392

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

Le maggiori risorse, in valore assoluto, per retribuzioni si riferiscono al genere maschile, 235,3 milioni di euro spesi per gli uomini contro i 219,8 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 14.246 per le donne (219,8 mln / 15.429) e di euro 17.571 per gli uomini (235,3 mln / 13.392).
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 4.863. Nel 2021, i docenti e ricercatori uomini hanno percepito in media euro 48.741 contro gli euro 43.878 percepiti dalle donne;
- per la voce "Personale esterno" non esistono differenze di trattamento. Il valore medio 2021 evidenzia una differenza non significativa di euro 243 in favore del genere maschile rispetto al genere femminile. Gli uomini hanno percepito in media euro 6.759 contro gli euro 6.516 percepiti dalle donne;
- per la voce "Tecnici amministrativi e dirigenti" esiste una differenza media residuale per retribuzioni in favore del genere femminile di euro 369. Nel 2021, sono stati erogati in media 28.389 alle donne rispetto agli euro 28.019 erogati agli uomini.

Dai dati sopra esposti si comprende come il divario di genere maggiore può emergere con riferimento alla categoria "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[15]		Distribuzione %		Costo medio	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Professori Ordinari	18.692.016,36	48.993.418,57	27,72	72,28	66.049,53	66.386,75
Professori Associati	35.992.114,71	52.518.519,48	41,20	58,80	49.102,48	50.208,91
Ricercatori Universitari	14.211.431,59	14.875.997,21	50,06	49,94	32.595,03	34.197,69
Assistenti universitari[16]		52.165,44	0,00	100,00	0	52.165,44
Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	9.470.556,39	11.797.760,35	44,83	55,17	28.354,96	28.705,01

Nel 2021 l'Ateneo ha sostenuto una spesa totale lorda per il personale "docente e ricercatore" di complessivi 206.603.980,10 euro, di cui 128.237.861,05 euro per il personale docente di genere maschile e 78.366.119,05 per il personale docente di genere femminile. Sul totale di spesa appena rappresentato (206 mln), incidono per il 42,84% la categoria dei professori associati, per il 32,76% la categoria dei professori ordinari, per il 14,08% i ricercatori universitari, seguiti dalla categoria dei ricercatori ex l. 240/10- t.det per il 10,29%, infine la categoria degli assistenti universitari che incide sul totale di spesa per lo 0,03%.

Approfondendo ulteriormente l'analisi con il rapporto tra costo medio del personale ed il relativo costo lordo sostenuto per ciascuna categoria, emerge un'evidente composizione di genere maschile del corpo docente Sapienza. Il corpo docente di genere maschile si presenta in unità maggiore in tutti i ruoli, ad accezione del ruolo di ricercatori universitari dove il genere femminile è superiore di una sola unità rispetto agli uomini (436 ricercatrici contro 435 ricercatori).
Una netta maggioranza di uomini è confermata per i ruoli di professore associato (1.046 uomini contro 733 donne) e di professore ordinario (738 uomini contro 283 donne).
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[17]	Lordo[18]		Distribuzione %		Unità personale	
	D	U	D	U	D	U
Area amministrativa-gestionale	19.214.782,53	7.380.840,62	71,60	28,40	600	238
Area amministrativa	15.864.381,79	7.051.906,76	68,07	31,93	599	281
Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	11.378.958,15	17.496.883,06	40,33	59,67	411	608
Area socio-sanitari	12.655.144,42	6.830.523,10	64,38	35,62	506	280
Area biblioteche	3.216.246,41	1.512.261,93	66,88	33,12	105	52
Area medico-odontoiatrica e socio-sanitaria	995.731,38	1.680.192,19	37,66	62,34	29	48
Area servizi generali e tecnici	1.745.850,88	2.166.960,54	45,52	54,48	66	79
Area non definita[19]	3.118.309,72	1.131.598,11	74,78	25,22	86	29

[15] Il dato si riferisce al netto di oneri a carico Ente.
[16] Il dato relativo agli assistenti universitari riguarda una unità di personale.
[17] I dati della tabella sono stati forniti dall'ufficio stipendi e considerano i passaggi per area funzionale nell'anno 2021
[18] Il dato si riferisce al netto di oneri a carico Ente.
[19] Il dato comprende i ruoli D8-DC-LC che pur rientrando nella tipologia di personale non possiedono Area funzionale.

Nel 2021 l'Ateneo ha sostenuto una spesa totale lorda per il personale tecnico amministrativo di complessivi 113.440.571,59 euro, di cui 45.251.166,31 euro per il personale tecnico amministrativo di genere maschile e 68.189.405,28 per il personale tecnico amministrativo di genere femminile. Sul totale di spesa appena rappresentato (113 mln), l'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati per il 25,45%, l'area amministrativa-gestionale per il 23,44% e l'area amministrativa per il 20,20%. Le aree dei servizi generali e tecnici, l'area biblioteche e medico-odontoiatrica e socio-sanitaria partecipano alla spesa in misura residuale con incidenze individuali non superiori al 4,50%.
Approfondendo ulteriormente l'analisi sulla composizione di genere della tipologia di personale in commento, emerge una composizione in prevalenza femminile del personale tecnico amministrativo Sapienza in 5 aree su 8. Il personale di genere femminile è in presenza maggioritaria nelle aree di: area amministrativa-gestionale (600 donne contro 238 uomini); area amministrativa (599 donne contro 281 uomini); area socio-sanitaria (506 donne contro 280 uomini); area biblioteche (105 donne contro 52 uomini); area non specificatamente definita (86 donne contro 29 uomini).
Per le rimanenti aree funzionali (3 su 8) si registra una presenza maggioritaria di personale di genere maschile. La più rilevante è l'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati che al proprio interno registra 608 uomini contro 411 donne.

Con riferimento al tema delle differenze retributive, si è proceduto a ricavare il costo medio per uomini e donne di ciascuna area funzionale e non si registrano particolari differenze retributive uomo/donna in nessuna delle aree funzionali evidenziate.

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[20]		Distribuzione %		Costo medio	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
B	2.988.534,54	2.953.108,40	51,09	48,91	25.543,03	26.367,04
C	25.418.085,97	17.827.505,16	58,38	41,62	26.150,29	25.725,12
D	30.015.291,17	18.569.934,50	61,96	38,04	28.130,54	28.351,05
EP	6.649.183,88	4.769.020,14	55,94	44,06	41.557,40	37.849,37
Altro*	3.118.309,72	1.131.598,11	74,78	25,22	36.259,42	39.020,62

**I ruoli D8-DC-LC pur rientrando nella tipologia di personale non possiedono Categoria*

La summenzionata tabella mostra una riclassificazione per categoria (B-EP) della stessa tipologia di personale (tecnico amministrativo) oggetto di disamina nella tabella precedente.
La lettura in chiave categoria B-EP è utile per comprendere in quale dei sopra esposti livelli si collocano donne e uomini personale tecnico amministrativo Sapienza.
Elaborando i dati attraverso il rapporto tra costo lordo azienda e costo medio si nota come in ciascuna categoria sono impiegati più donne che uomini.

Al contrario di quanto evidenziato per la riclassificazione per area funzionale, riclassificando il personale tecnico amministrativo per categoria emergono delle differenze salariali. Tra le più significative, quella che emerge tra donna e uomo per la categoria EP e per la voce "Altro*". Per la categoria EP le donne percepiscono circa 3.708 euro all'anno in più rispetto agli uomini, mentre per la categoria "Altro*", viceversa, gli uomini percepiscono circa 2.761 euro all'anno in più rispetto alle donne.

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

[20] Il dato si riferisce al netto di oneri a carico Ente.

Distribuzione per genere delle retribuzioni del personale esterno per ruolo

Ruolo	Lordo[21]		Distribuzione %	
	D	U	D	U
Assegni di ricerca	9.520.160,85	10.300.869,14	50,87	49,13
Lavoratore autonomo	1.612.872,40	2.289.939,93	43,50	56,50
Borsisti esenti	7.547.826,36	4.921.608,33	62,10	37,90
Borsisti	355.462,33	266.008,21	59,81	40,19
Collaboratori	1.720,38	6.000,80	21,43	78,57
Collaboratori coord.	1.432.882,10	1.208.611,06	46,07	53,93
Borse di dottorato	16.995.765,49	15.346.634,92	53,01	46,99
Personale esterno	168.921,62	136.587,99	55,81	44,19
Professionista	3.167.077,57	4.346.116,66	42,74	57,26
Specializzandi	31.985.999,18	22.598.252,28	60,12	39,88
Tutor	389.506,46	314.334,90	53,95	46,05
Altro	69.516,63	86.972,72	57,69	42,31

N.B. Si fa presente che la tabella considera complessivamente 20.413 unità di personale esterno, di queste 1505 sono state pagate con più ruoli nel corso dell'anno 2021

Nel 2021 l'Ateneo ha sostenuto una spesa totale lorda per il personale esterno di complessivi euro 135.069.648,31, di cui euro 61.821.936,94 (46% del totale) per il personale esterno di genere maschile ed euro 73.247.711,37 (54% del totale) per il personale esterno di genere femminile. Sul totale di spesa appena rappresentato (135 mln), i ruoli che incidono maggiormente sono: gli specializzandi (con 54,5 mln rappresentano il 40% del totale della spesa), le borse di dottorato (con 32,3 mln rappresentano il 24% del totale della spesa), gli assegni di ricerca (con 19,8 mln rappresentano il 15% del totale della spesa) e i borsisti esenti (con 12,4 mln rappresentano il 9% del totale della spesa). Tutti gli altri ruoli hanno un'incidenza residuale sul totale della spesa.

Il dato percentuale della distribuzione per ruolo è utile a rappresentare le differenze di genere che emergono in ciascuno dei ruoli che rappresentano il personale esterno dell'Ateneo.
I ruoli dove emergono le maggiori distribuzioni in favore delle donne, quindi definibili a "prevalenza" femminile, sono: i borsisti esenti (62,1% di distribuzione); gli specializzandi (60,12%); i borsisti (59,81%); altro (57,69%); il personale esterno (55,81%); i tutor (53,95%).

Viceversa, i ruoli dove emergono le maggiori distribuzioni in favore degli uomini, quindi definibili a "prevalenza" maschile, sono: i collaboratori (78,57%); i professionisti (57,26%); i lavoratori autonomi (56,5%); i collaboratori coord. (53,93%).

[21] Il dato si riferisce al netto di oneri a carico Ente.

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

Distribuzione per genere delle indennità di responsabilità[22] 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	67,74	23,53	79,75	21,74	79,13	41,89	100,00	100,00
Biblioteche	1,61	0,00	3,80	2,17	8,70	6,76	0,00	0,00
Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	30,65	76,47	16,46	76,09	12,17	51,35	0,00	0,00
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100

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

L'indennità di euro 1.115,64 è percepita dal 67,74% di lavoratrici impiegate nell'area funzionale Amministrativa ed amministrativa-gestionale; dal 30,65% di lavoratici impiegate nell'area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati; e solo dall'1,61% delle lavoratrici impiegate nelle biblioteche.
La stessa tipologia di indennità è percepita dal 76,47% dei lavoratori impiegati nell'area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati; dal 23,53% dei lavoratori impiegati nell'area funzionale Amministrativa ed amministrativa-gestionale; non si registrano lavoratori impiegati nelle biblioteche che percepiscono l'indennità in commento.

L'indennità di euro 2.231,28 è percepita dal 79,75% di lavoratrici impiegate nell'area funzionale Amministrativa ed amministrativa-gestionale; dal 16,46% di lavoratici impiegate nell'area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati; e solo dal 3,80% delle lavoratrici impiegate nelle biblioteche.
La stessa tipologia di indennità è percepita dal 76,09% dei lavoratori impiegati nell'area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati; dal 21,74% dei lavoratori impiegati nell'area funzionale Amministrativa ed amministrativa-gestionale; e solo dal 2,17% dei lavoratori impiegati nelle biblioteche.

L'indennità di euro 3.905,28 è percepita dal 79,13% di lavoratrici impiegate nell'area funzionale Amministrativa ed amministrativa-gestionale; dal 12,17% di lavoratici impiegate nell'area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati; e dal 8,70% delle lavoratrici impiegate nelle biblioteche.
La stessa tipologia di indennità è percepita dal 51,35% dei lavoratori impiegati nell'area Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati; dal 41,89% dei lavoratori impiegati nell'area funzionale Amministrativa ed amministrativa-gestionale; e solo dal 6,76% dei lavoratori impiegati nelle biblioteche.

L'indennità di euro 5.165,00 è percepita in via esclusiva (100%) dalle lavoratrici e dai lavoratori dell'area Amministrativa ed amministrativa-gestionale.

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

[22] 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.

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	5	3	62,50	37,50
€ 8.370,00	7	8	46,67	53,33
€ 11.370,00	72	35	67,29	32,71

Le indennità di posizione per la categoria EP sono in assoluto percepite da 84 lavoratrici e da 46 lavoratori, le donne percettrici rappresentano, quindi, il 64,61% del totale.
Con riferimento all'analisi delle singole indennità si rileva che per quella di euro 3.099,00 e per quella di euro 11.370,00 le percettrici sono in maggioranza rispetto ai percettori, per ciascuna indennità in commento la distribuzione evidenzia un tasso superiore al 60% per le donne.
Solo per l'indennità di euro 8.370,00 si rileva una maggioranza residuale di percettori rispetto alle percettrici (8 uomini rispetto a 7 donne).

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	155	0	1851	0	1406	0	0	0	3412
Congedo per malattia bambino retribuito	67	12	330	91	291	56	4	1	852
Congedo malattia bambino per senza assegno	20	3	41	16	11	9	0	0	100
Congedo parentale	60,5	26	979	222	558	120,5	7,5	6,5	1980
Totale	302,5	41	3201	329	2266	185,5	11,5	7,5	6344

Dalla lettura dei summenzionati dati, in generale, può affermarsi che le donne ricorrono in maggioranza rispetto agli uomini a tutte le tipologie di congedo.
Per un'analisi più approfondita, è utile richiamare il dato delle unità impiegate per singola categoria (B-EP) ricavato dal rapporto tra costo lordo azienda e costo medio esposti nella tabella "Distribuzione per genere delle retribuzioni del personale tecnico amministrativo e dirigenti per categoria". Le unità impiegate per singola categoria sono riassumibili come segue:

Categoria	D	U
B	117	112
C	972	693
D	1.067	655
EP	160	126

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

Giorni medi di congedo per tipologia di congedo e categoria di personale

Congedi	B		C		D		EP	
	D	U	D	U	D	U	D	U
Maternità	1,32	0,00	1,90	0,00	1,32	0,00	0,00	0,00
Congedo per malattia bambino retribuito	0,57	0,11	0,34	0,13	0,27	0,09	0,03	0,01
Congedo malattia bambino per senza assegno	0,17	0,03	0,04	0,02	0,01	0,01	0,00	0,00
Congedo parentale	0,52	0,23	1,01	0,32	0,52	0,18	0,05	0,05

I dati più elevati di giorni medi di congedo si evidenziano per:
- giorni medi per “maternità” goduti dalle lavoratrici delle categorie B, C e D;
- giorni medi per “congedo per malattia bambino retribuito” goduti dalle lavoratrici della categoria B;
- giorni medi per “congedo parentale” goduti dalle lavoratrici della categoria B, C e D;

Il dato più elevato che interessa il genere maschile riguarda il “congedo parentale” e interessa la categoria di personale C.

Focalizzando l’analisi sul congedo parentale, la tabella che segue illustra il ricorso alle diverse tipologie di congedo da parte delle singole categorie di personale amministrativo.

Distribuzione dei giorni di congedo parentale del personale amministrativo per genere

Categoria	Congedo parentale facoltativo retribuito al 100%		Congedo parentale facoltativo retribuito al 30%		Congedo parentale facoltativo non retribuito	
	F	M	F	M	F	M
B	0	24	10	3	26	1
C	402	102	414	79	247	24
D	244	32	172	5	116	5
EP	6	9	2	0	0	1
Totale	652	167	598	87	389	31

I dati della tabella mostrano un diverso ricorso ai congedi parentali da parte di uomini e donne, confermando un maggiore ricorso da parte di queste ultime. Per una maggiore chiarezza si riporta quanto segue:
- per il congedo parentale facoltativo retribuito al 100% vi è una prevalenza di richieste da parte delle donne (652 gg che rappresentano circa il 79,61% del totale dei giorni richiesti per questa tipologia di congedo) rispetto agli uomini (167 gg che rappresentano il 20,39% del totale dei giorni richiesti). Analizzando le diverse categorie, le maggiori richieste provengono dalla categoria C e D per le donne (rispettivamente 402 gg per C e 244 gg per D). Per quanto riguarda i lavoratori, quelli della categoria C ricorrono maggiormente a questa tipologia di congedo (102 gg);
- per il congedo parentale facoltativo retribuito al 30%, il totale delle richieste da parte delle donne è in diminuzione rispetto alla tipologia di congedo retribuito al 100% (598 gg che rappresentano l’87,30% del totale dei giorni richiesti da donne e uomini). Diminuiscono anche le richieste da parte degli uomini (87 gg che rappresentano il 12,70%). Analizzando le diverse categorie, le maggiori richieste provengono dalla categoria C e D per le donne (rispettivamente 414 gg per C e 172 gg per D). Per quanto riguarda i lavoratori, quelli della categoria C ricorrono maggiormente a questa tipologia di congedo (79 gg);

- per il congedo parentale facoltativo non retribuito, il totale delle richieste da parte delle donne è in diminuzione rispetto alla tipologia di congedo retribuito al 30% (389 gg che rappresentano il 92,62% del totale dei giorni richiesti da donne e uomini). Diminuiscono anche le richieste da parte degli uomini (31 gg che rappresentano il 7,38%). Analizzando le diverse categorie, le maggiori richieste provengono dalla categoria C e D per le donne (rispettivamente 247 gg per C e 116 gg per D). Per quanto riguarda i lavoratori, quelli della categoria C ricorrono maggiormente a questa tipologia di congedo (24 gg);

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

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

Qualifica Posizione economica	Ferie		Assenze per malattia retribuite		Assenze retribuite: Maternità, Congedo Parentale, Malattia Figli*		Totale	
	D	U	D	U	D	U	D	U
Professore ordinario t.p.	5940	13470	443	240	154		6537	13710
Professore ordinario t.d.	180	1560					180	1560
Professore straordinario t.p.							0	0
Professore straordinario t.d.							0	0
Professore associato conf. t.p.	15810	19410	419	279	788		17017	19689
Professore associato conf. t.d.	420	1350		1			420	1351
Professore associato non conf. t.p.							0	0
Professore associato non conf. t.d.							0	0
Ricercatore confermato t.p.	4590	3900	436	27			5026	3927
Ricercatore confermato t.d.	300	1080		18			300	1098
Ricercatore non confermato	9000	10710	142	154	1651		10793	10864
Collaboratore ed esperto linguistico (CEL)	2040	630					2040	630
Direttrice Generale	22						22	0
Dirigente	184	96	44		5		233	96

**Sono inclusi Altri permessi ed assenze retribuite nella misura di 5 giorni per Dirigenti donne.*

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

In generale, può osservarsi come le ferie sono la tipologia di assenza goduta in prevalenza da ciascuna delle classi di personale osservata. Il campione analizzato, infatti, si compone per il 94,97% da ferie (90.692 giorni goduti da donne e uomini), per il 2,72% da assenze retribuite per maternità, congedo parentale e malattia figli (2.593 giorni goduti da donne e uomini) e per il 2,31% da assenze per malattia retribuite (2.203 giorni goduti da donne e uomini).

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

- dalla figura del Professore associato conf. t.p che con 36.706 giorni di assenza (17.017 per le donne e 19.689 per gli uomini) rappresenta il 38,44% del totale;

- dalla figura del Ricercatore non confermato che con 21.657 giorni di assenza (10.793 per le donne e 10.864 per gli uomini) rappresenta il 22,68% del totale;
- dalla figura del Professore ordinario t.p. che con 20.247 giorni di assenza (6.537 per le donne e 13.710 per gli uomini) rappresenta il 21,20% del totale;
- dalla figura del Ricercatore confermato t.p. che con 8.953 giorni di assenza (5.026 per le donne e 3.927 per gli uomini) rappresenta il 9,38% del totale.

Le altre categorie di personale rappresentano in via residuale il campione. Tra queste le più popolate sono: la figura del Collaboratore ed esperto linguistico (CEL) (2,80% del totale), la figura del Professore associato conf. t.d. (1,85% del totale), la figura del Professore ordinario t.d. (1,82% del totale) e la figura del Ricercatore confermato t.d. (1,46% del totale). La percentuale riferita alle altre categorie non eccede, singolarmente, lo o,35% del campione.

Illustrata la composizione del campione, una riflessione può essere sviluppata sulle differenze di genere che emergono nel riscorso alle diverse tipologie di assenza. Sviluppando l'analisi in valori assoluti, le ferie sono la tipologia di assenza a cui ricorre più di frequente il genere maschile. Un trend inverso si evidenza solo per le figure di Ricercatore confermato t.p (4.590 giorni per le donne contro i 3.900 goduti dagli uomini), Collaboratore ed esperto linguistico (CEL) (2.040 giorni per le donne contro i 630 goduti dagli uomini), Direttrice Generale (figura singola di genere femminile) e Dirigente (184 giorni per le donne contro i 96 goduti dagli uomini).

Ancora nel cluster "Assenze retribuite: Maternità, Congedo Parentale, Malattia Figi" non si registrano assenze godute dal genere maschile, questo cluster è di composizione esclusiva femminile. Inoltre le uniche categorie di personale che hanno ricorso a questa tipologia di assenza sono Ricercatore non confermato (1.651 giorni), Professore associato conf. t.p. (788 giorni) e Professore ordinario t.p. (154 giorni).

La formazione del personale

Questa sezione descrive le risorse impiegate nel 2021 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

	Donne		Uomini		Totale Partecipanti	Costo complessivo totale
Categoria	**Partecipanti**	**Costo complessivo**	**Partecipanti**	**Costo complessivo**		
B	45	7.407 €	38	6.255 €	83	13.662 €
C	368	60.573 €	185	30.451 €	553	91.024 €
D	335	55.141 €	162	26.665 €	497	81.806 €
Dirigente	8	1.317 €	5	823 €	13	2.140 €
EP	72	11.851 €	35	5.761 €	107	17.612 €
Totale	828	136.288 €	425	69.955 €	1.253	206.243 €

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	45	14	363	38	9	262
C	368	43	4.078	185	26	1.692
D	335	74	4.688	162	36	1.784,5
Dirigente	8	7	113	5	5	74
EP	72	26	2.064	35	25	977
Totale	828	164	11.306	425	101	4.790

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

- in generale, le donne hanno partecipato di più rispetto agli uomini alle attività formative. Infatti su un totale 1.253 partecipanti il 66% è rappresentato da donne (828 partecipanti);
- le categorie di personale alle quali vengono erogate più attività formative in assoluto sono le categorie D ed E sia per gli uomini che per le donne. Non si rilevano differenze significative di genere rispetto al dato medio dei dipendenti di ciascuna categoria partecipanti a ciascuna attività formativa: donne e uomini partecipano alle attività formative in media nello stesso numero di partecipanti;
- non si rilevano disuguaglianze di costo orario per attività erogate. Il costo orario medio per attività formativa è circa 164,60 euro sia per gli uomini che per le donne;
- emerge, invece una differenza qualitativa rispetto al tempo di formazione impiegato in ciascuna attività. Alle donne è riservato un maggior tempo di formazione per ciascuna attività. Solo la categoria B fa eccezione a quanto appena scritto, evidenziando una differenza di circa 3 ore per attività in favore degli uomini.

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 2021-2022. La catalogazione è effettuata per classi ISCED (International Standard Classification of Education).

Tasse universitarie per ISCED nell'anno accademico 2021-2022

Classi ISCED	Tasse (euro)		Tasse per iscritta/o (euro)	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
1. Education	542.972,79	60.190,11	625,54	725,18
2. Arts and humanities	10.006.473,71	4.903.376,74	722,75	837,75
3. Social sciences, Journalism and information	8.996.821,69	5.415.994,62	748,43	826,24
4. Business, administration and law	6.330.696,26	5.902.220,10	801,96	934,34
5. Natural sciences, Mathematics and statistics	5.743.048,32	5.634.281,50	854,24	979,88
6. Information and Communication Technologies (ICTs)	383.400,17	2.315.423,36	883,41	981,53
7. Engineering, manufacturing and construction	6.703.915,37	12.067.969,45	992,88	1.036,68
8. Agriculture, forestry, fisheries and veterinary*	44.209,66	24.972,00	1.163,41	1.085,74
9. Health and welfare	13.160.299,87	7.155.701,54	852,08	976,35
10. Services	249.200,32	91.338,57	642,27	581,77
Dato non definito**	8.305.485,76	5.412.181,06	1.166,83	1.051,73
Totale complessivo	60.466.523,92	48.983.649,05	845,38	956,47

*LM 70 Scienze e tecnologie alimentari (Corso interateneo Tuscia); ***Il dato comprende gli studenti dei Master, delle Scuole di specializzazione e delle Lauree ex ante 509; Il totale delle Iscritte/i considerati comprende gli studenti che nel corso dell'a.a.2021-2022 hanno pagato contributi di iscrizione per due o più corsi di studio differenti*

Le tasse universitarie complessive della popolazione studentesca nell'anno 2021-2022 sono state di euro 109.450.172,97, di cui euro 60.466.523,92 per la componente femminile (55,25% del campione) e di euro 48.983.649,05 per la componente maschile (44,75% del campione).
Il costo medio sostenuto per tasse universitarie dalle donne è pari a 845,38 euro contro i 956,47 euro sostenuti dagli uomini.
Le donne spendono in media il 5,20% in meno rispetto alla media dell'intera popolazione e il 11,61% in meno rispetto al solo campione maschile.

Gli assegni di ricerca

La tabella che segue mostra gli assegni di ricerca attivi al 31/12/2021.

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	257.584,25	592.123,04	25.758,43	28.196,34
02 - Scienze fisiche	559.766,58	1.581.157,88	27.988,33	29.280,70
03 - Scienze chimiche	836.422,45	340.432,49	25.346,13	24.316,61
04 - Scienze della terra	303.477,76	511.862,68	27.588,89	30.109,57
05 - Scienze biologiche	1.331.769,24	773.586,19	27.178,96	28.651,34
06 - Scienze mediche	2.874.734,69	3.888.168,98	23.758,14	84.525,41
07 - Scienze agrarie e veterinarie	48.786,76	63.786,76	24.393,38	31.893,38
08 - Ingegneria civile e Architettura	712.891,40	973.825,22	24.582,46	26.319,60
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	992.949,26	3.117.843,27	26.130,24	28.088,68
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1.377.706,01	670.983,32	28.702,21	27.957,64
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1.449.762,73	3.283.661,08	26.359,32	102.614,41
12 - Scienze giuridiche	190.294,08	166.507,32	23.786,76	23.786,76
13 - Scienze economiche e statistiche	261.654,36	309.120,36	23.786,76	23.778,49
14 - Scienze politiche e sociali	381.996,19	285.654,36	23.874,76	23.804,53
Area Non definita	-	159.619,96	-	31.923,99
Totale complessivo	11.579.795,76	16.718.332,91	25.675,82	39.616,90

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 31.12.2021 è di 873 assegni, di cui 451 in capo al genere femminile e 422 a quello maschile.
Dei 451 assegni in capo al genere femminile circa il 27% è impiegato nell'area "06 – Scienze mediche" (nr.121 assegni), il 12% nell'area "11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche" (nr.55 assegni), il 11% nell'area "05 - Scienze biologiche" (nr. 49 assegni) e il 10,9% nell'area "10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche" (nr. 48 assegni). Il resto delle aree non registrano percentuali significative mantenendosi al di sotto del 8%.

Dei 422 assegni in capo al genere maschile circa il 26% è impiegato nell'area "09 - Ingegneria industriale e dell'informazione" (nr.111 assegni), il 13% nell'area "02 - Scienze fisiche" (nr.54 assegni), il 11% nell'area "06 – Scienze mediche" (nr.46 assegni) e il 9% nell'area "08 - Ingegneria civile e Architettura" (nr. 37 assegni). Il resto delle aree non registrano percentuali significative mantenendosi al di sotto del 8%.

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

Il genere nella ricerca

La tabella che segue riassume le iniziative, in termini di progetti di ricerca dedicate alle questioni di genere nel triennio 2020-2022.

Progetti di ricerca di genere nel triennio 2020-2022

Progetto	Anno	Importo finanziato (€)	Ente finanziatore	Tipologia progetto
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 ELderly 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	Università Sapienza	Progetti di ricerca medi
Gender typicality and recalled victimization by teachers and peers during adolescence	2020	10.000,00	Università 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	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 Dir. Gen 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	Università Sapienza	Progetti di Ricerca Piccoli
Bone marrow fat in postmenopausal women with post-surgical hypoparathyroidism	2020	11.000,00	Università 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	Università Sapienza	Progetti di Ricerca Piccoli
Il lavoro domestico e di cura nello spazio pubblico.	2020	3.500,00	Università 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	Università Sapienza	Progetto di ricerca medio
The protection of girl children in armed conflicts: legal challenges and istitutional perspectives.	2020	10.000,00	Università Sapienza	Progetto di ricerca medio
Contronarrazioni di genere e metodologia intersezionale negli studi letterari e culturali	2020	3.800,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca Piccoli
Laboratorio internazionale associato: Esilio e scrittura femminile tra Otto e Novecento	2020	15.000,00	Università Sapienza	Progetti di ricerca Medi
Tipicalità di Genere e Competenze Sociali in Infanzia	2020	1.000,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1
Ruolo delle cellule microgliali e delle vescicole extracellulari da esse rilasciate nel processo di invecchiamento in relazione al genere.	2020	3.000,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca piccoli
Insoddisfazione per il corpo, personalità e stili difensivi in individui con disforia di genere e disturbi alimentari: un'indagine multi-disciplinare e multi-metodo	2020	10.000,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca medi
Isolamento sociale breve e ripetuto in adolescenza: meccanismi neurobiologici e differenze di genere nella	2020	1.000,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1

Progetti di ricerca di genere nel triennio 2020-2022

Progetto	Anno	Importo finanziato (€)	Ente finanziatore	Tipologia progetto
suscettibilità e resilienza verso lo sviluppo di patologie psichiatriche nel ratto adulto				
Contronarrazioni di genere e metodologia intersezionale negli studi letterari e culturali	2020	3.800,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca piccoli
MEMORIE, BUSSOLE E CAMBIAMENTI: DIDATTICA E RICERCA SUGLI STUDI DELLE DONNE E DI GENERE IN PROSPETTIVA EUROPEA	2020	1.600,00	Università Sapienza	Finanziamenti per convegni, seminari, workshop - Classe a
International Conference on Gender Bias and Gender Balance in the Media.	2020	2.500,00	Università Sapienza	Finanziamenti per convegni, seminari, workshop - Classe a
Gender typicality and recalled victimization by teachers and peers during adolescence	2020	10.000,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca medi
Equality of opportunity and subjective well-being	2020	1.200,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1
Effects of innovations on inequality in Europe	2020	1.100,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1
ISHARE: International Sexual and Reproductive Health Survey in the time of COVID-19 The Italian Study	2020	2.000,00	Università Sapienza	Progetti per Avvio alla Ricerca
La radio per l'empowerment femminile: i programmi per e delle donne	2020	3.000,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca piccoli
Memorie di donne sapienti Alla riscoperta dei contributi silenti delle `Minerve¿, studiose dell'Università 'La Sapienza'	2020	4.500,00	Università Sapienza	Finanziamenti per convegni, seminari, workshop - Classe b
Matrimoni forzati: profili di libertà e richieste di riconoscimento e di tutela in prospettiva interculturale	2021	3.350,00	Università Sapienza	Progetti di ricerca piccoli
Bando Fellowship Program 2021 A comprehensive analysis of CD4 and CD8 T regulatory cells in the pathogenesis of HIV and the effects of T reg axis on HIV latency. Related to Gender (TREGHIV)	2021	30.000,00	Gilead Science srl	Progetto di Ricerca No Profit
Non-Interventional observational retrospective study to evaluate doravirine based-regimens in HIV infected aged patients including men and women - MISP#60237 (DORAge)	2021	70.000,00	MSD Corp.	Progetto di Ricerca No Profit
GENDER MEDICINE AND THORACIC SURGERY. HPV ROLE IN LUNG CANCER AND THERAPEUTHIC PROSPECTIVES	2021	1.000,00	Università Sapienza	Avvio alla ricerca tipo 1
Parents of LGBQ+ sons and daughters: A qualitative research on coming out	2021	3.000,00	Università Sapienza	Progetti di ricerca piccoli
Diversity Assessment for Inclusion (DAI) con lo scopo di definire linee guida e buone prassi per migliorare e sviluppare l'inclusione di tutte e tutti oltre il benessere personale, la motivazione e il senso di appartenenza al proprio contesto lavorativo	2021	32.000,00	ENAV S.p.A. (www.enav.it) . prot. N. ENAV\U\0139844\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	CE "Erasmus+", Call 2021 Round 1 KA2 - IT02 - AgNazErasmus+ - INDIRE - KA220-HED - Cooperation	Progetto Europeo

Progetti di ricerca di genere nel triennio 2020-2022

Progetto	Anno	Importo finanziato (€)	Ente finanziatore	Tipologia progetto
			partnerships in higher education. PROJECT NUMBER – KA220-HED-66A32CBD	
Sapienza contro la Violenza di Genere (SAVIGE): salute e promozione del benessere nei contesti socioeducativi, lavorativi e istituzionali	2021	20.000,00	Università Sapienza	Progetti di Terza Missione
COronavirus Vulnerabilities and INFOrmation dynamics Research and Modelling	2021	177.844,00	SYNYO GMBH	Progetto Europeo H2020
Missione etnoantropologica MAECI Messico 2021	2021	9.000,00	Ministero Affari Esteri	Programmi nazionali pubblici
A Girls' Eye-view: Girlhood on the Italian screen since the 1950s	2021	32.013,00	Università di Exeter	Accordi Interuniversitari Internazionali
Assessing and determining the best interests of the child by public authorities in health emergency situations: the cause of covid-19 response.	2021	13.700,00	Università Sapienza	Progetto di ricerca medio
I medici di medicina generale nel rilancio del servizio sanitario.	2021	13.000,00	Università Sapienza	Progetto di ricerca medio
EUGE_European Union for gender equality.	2021	27.500,00	Ministero dell'Università e della Ricerca	JEAN MONNET ACTION 2021
SECOVE - Sustainable Energy Centres of Vocational Excellence	2021	237.065,00	Commissione europea	Erasmus+ Centres of Vocational Excellence
Un approccio duale allo studio della tipicalità di genere nei giovani adulti	2021	1.150,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1
Sapienza contro la Violenza di Genere (SAVIGE): salute e promozione del benessere nei contesti socioeducativi, lavorativi e istituzionali	2021	20.000,00	Università Sapienza	Terza Missione
Raccontami di te! Genere, intercultura e autonarrazione: percorsi identitari tra gli adolescenti dei CAG romani	2021	9.750,00	Università Sapienza	Avvio Terza Missione
Le politiche di inclusione sociale nel quadro del NGEU: parità di genere, disoccupazione giovanile, immigrazione	2021	1.600,00	Università Sapienza	Finanziamenti per convegni, seminari, workshop - Classe b
Genere e generi. Scritture di donne nell'Europa medievale	2021	4.250,00	Università Sapienza	Finanziamenti per convegni, seminari, workshop - Classe b
Risposta della microglia stimolata con depositi amiloidei in presenza di agenti fungini infettivi: questione di genere?	2021	10.000,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca medi
Senza il mio consenso: contrastare e prevenire la violenza di genere online	2021	6.000,00	Università Sapienza	Avvio Terza Missione
Gender Ideology and LGBT Lobby Conspiracies (GILC) Scale: Antecedents, Processes and Consequences of the Conspiracy Beliefs about LGBT people	2021	2.250,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 2
MITOCHONDRIA INVOLVEMENT IN DIVERTICULAR DISEASE: A POSSIBLE GENDER-RELATED OXIDATIVE STRESS DISEASE	2021	10.000,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca medi

Progetti di ricerca di genere nel triennio 2020-2022

Progetto	Anno	Importo finanziato (€)	Ente finanziatore	Tipologia progetto
GENDER MEDICINE AND THORACIC SURGERY. HPV ROLE IN LUNG CANCER AND THERAPEUTHIC PROSPECTIVES.	2021	1.000,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1
Beyond sleep quality: A longitudinal study on insomnia as a predictor of disease activity in inflammatory bowel disease.	2021	3.000,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca piccoli
Effects of Inequality on Economic Well-Being: Empirics From Macroeconomic and Microeconomic Perspectives	2021	1.100,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1
Le politiche di inclusione sociale nel quadro del NGEU: parità di genere, disoccupazione giovanile, immigrazione	2021	1.600,00	Università Sapienza	Finanziamenti per convegni, seminari, workshop - Classe b
Le nuove frontiere della parità ed il gender pay gap	2021	3.000,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca piccoli
Researching the sexual, psychological, emotional, sociocultural and relational predictors affecting sexual desire and fantasies in couples: Testing an integrated model	2021	1.250,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1
Giulietta Masina, attrice di teatro. Costituzione di un fondo archivistico delle donne nel teatro, analisi storiografica e trattamento delle fonti attraverso le tecnologie digitali.	2021	3.280,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca piccoli
Lib(e)riamoci. Spazi culturali contro la violenza sulle donne	2021	20.000,00	Università Sapienza	Terza Missione
Donne vittime di tratta e rifugiate: come promuovere il benessere e l'inclusione sociale	2021	9.000,00	Università Sapienza	Terza Missione
Genere e generi. Scritture di donne nell'Europa medievale	2021	4.250,00	Università Sapienza	Finanziamenti per convegni, seminari, workshop - Classe b
Le rappresentazioni sociali della violenza contro le donne fra tradizione e mutamento sociale	2021	12.000,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca medi
LE RAGAZZE DEGLI ANNI SESSANTA. DONNE ARCHITETTO DELL'ETà DELL'ORO DI ROMA	2021	11.000,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca medi
PROMUOVERE IL BENESSERE DELLE DONNE DETENUTE. Lo spazio della pena e la pena dello spazio	2021	10.000,00	Università Sapienza	Terza Missione
Rapporti di eguaglianza tra maggioranza eterosessuale e minoranze sessuali nel sistema della Convenzione europea dei diritti dell'uomo: sviluppi e prospettive.	2021	1.200,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1
WE4LEAD Women's Empowerment For LEADership and Equity in Higher Education Institutions	2022	90.524,00	Commissione europea	Erasmus+ Capacity Building in Higher Education
SPreading women's Empowerment and AKtive citizenship values to enhance Union Policies combating gender discrimination and violence in a globalized world	2022	27.500,00	Commissione europea	Erasmus+ Jean Monnet Module
T.T.A.B.L.E. - Tennis Table Training and Activities for the Benefit of Living together and Equality	2022	2.354,00	Commissione europea	Erasmus+ Sport
UNI-T Academy - eUropeaN cIvic Teacher Academy	2022	184.574,14	Commissione europea	Erasmus+ Capacity Building in the field of youth
SAFE-CHANGES - Social Awareness and Financial, Emotional Connecting Headways for the Advancement of New Generations' Electronic Safety	2022	50.000,00	Commissione europea	Erasmus+ Virtual Exchanges in Higher Education and Youth

Progetti di ricerca di genere nel triennio 2020-2022

Progetto	Anno	Importo finanziato (€)	Ente finanziatore	Tipologia progetto
Donne copte ortodosse in Italia: identità, memorie e rappresentazioni di una componente religiosa e di genere	2022	10.000,00	Università Sapienza	SEED
Trasformazioni sociali e dinamismi religiosi: prospettive di genere, strategie di inclusione e aspetti devozionali nell'islam mediterraneo.	2022	10.000,00	Università Sapienza	SEED
Linguaggio, Genere, Identità: il ruolo della lingua nella costruzione e nell'espressione dell'identità di genere	2022	10.000,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca medi
Analizzare la violenza di genere: uno studio sulle variabili cognitive e comportamentali che influenzano il bisogno di chiusura cognitiva e l'accettazione degli stereotipi di genere.	2022	2.000,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 2
La fecondità maschile alla prova degli stereotipi di genere	2022	1.000,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1
Internet sui generis. Riproduzione e contrasto della violenza di genere online tra design tecnologico e pratiche d'uso delle piattaforme	2022	10.000,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca medi
Salute sessuale in uomini e donne affetti da diabete mellito: differenze di genere nella prevalenza, manifestazioni e strategie terapeutiche	2022	2.250,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 2
Gender diversity in top leadership positions	2022	1.500,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1
A gender oriented frailty score	2022	10.000,00	Università Sapienza	SEED
TransVersale. Costruire un percorso partecipativo di buone pratiche accademiche transgender	2022	2.625,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 2
Ageing and prevention: a gender perspective	2022	2.500,00	Università Sapienza	Finanziamenti per convegni, seminari, workshop - Classe a
Functional Data Analysis Approach in Population Studies: An Application on the Gender Gap in Life Expectancy	2022	2.996,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 2
Long Covid and Gender variables: evaluation of a Gender-Oriented Frialty Index for the multidimensional management of the syndrome. b	2022	1.250,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1
Persone transgender rifugiate: Aumento delle conoscenze e dell'inclusività sociale.	2022	2.000,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 2
SEX, IMMUNITY AND MICROBIOME: THE RELATIONSHIP BETWEEN GUT T CELL RESPONSE, MICROBIOTA COMPOSITION AND GENDER IN HIV-1 INFECTED INDIVIDUALS	2022	2.000,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 2
RESTORE: MeasuRing the DivErSiTy Of the GendeR WagE Gaps in Europe: New Measures for Old Disparities	2022	11.400,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca medi
Economic liberalization and Gender Inequality: A counterfactual analysis on developing countries	2022	1.200,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1
Internalized sexual stigma, feeling safe in social contexts, and identity development in lesbian and bisexual women	2022	10.000,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca medi
Impact of ORal contraceptives on body composition, bone metabolism and sexual functION in a cohort of Italian women: ORION Study	2022	1.150,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1
Intimate Partner Violence nelle coppie same-sex: l'influenza del sessismo e del minority stress	2022	2.000,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 2
Sexual prejudice and bullying in a sample of heterosexual and LGBT+ athletes	2022	10.000,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca medi

Progetti di ricerca di genere nel triennio 2020-2022

Progetto	Anno	Importo finanziato (€)	Ente finanziatore	Tipologia progetto
Youths engagement in sexting behaviours: the role of individual differences in the transition from late childhood to late adolescence	2022	2.000,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 2
Donne copte ortodosse in Italia: identità, memorie e rappresentazioni di una componente religiosa e di genere	2022	10.000,00	Università Sapienza	SEED
Strumenti e testi: le donne e il corpo femminile nella medicina di epoca moderna	2022	8.500,00	Università Sapienza	Avvio alla Terza Missione
Donne in poesia: per una mappa della poesia europea contemporanea (1989-2022).	2022	12.740,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca medi
Gli orizzonti della dignità: un'indagine sulla tutela della persona e dei diritti umani fra filosofia, politica e storia.	2022	3.000,00	Università Sapienza	Progetti di Ricerca PICCOLI
L'incremento del contenzioso interstatale sui diritti umani nella recente prassi dei treaty bodies e degli organi di controllo dei sistemi regionali per la tutela dei diritti umani. Evoluzione umano centrica del diritto internazionale o nuovo strumento di lawfare a disposizione degli Stati?	2022	1.400,00	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1
IMAGES. Inclusive Machine learning system using Art and culture for tackling Gender and Ethnicity Stereotypes	2022	224.001,00	Università Sapienza	PRIN 2022-PNRR*
Gendering Internet. Violence, Resilience and Empowerment in digital spaces - GIVRE	2022	263.993,00	Università Sapienza	PRIN 2022-PNRR*
Depopulation Risk: Experiences, Mobility and Subjective Well-being (DREAMS)	2022	202.177,00	Università Sapienza	PRIN 2022*
Totale triennio	**2020-2022**	**2.353.083,25**		

Nel triennio 2020-2022 il totale delle iniziative rivolte a questioni di genere è pari ad euro 2.353.083,25. Dall'analisi dell'evoluzione dei progetti promossi nel periodo analizzato si registrano:

- nr. 29 iniziative nel 2020 per un valore complessivo di euro 328.165,11;
- nr. 38 iniziative nel 2021 per un valore complessivo di euro 836.284;
- nr. 35 iniziative nel 2022 per un valore complessivo di euro 1.188.634,14.

L'analisi dell'importo medio finanziato mostra una prevalenza di risorse per progetto nel 2022 (33.960,98 euro per progetto), a seguire il 2021 (22.007,47 euro per progetto) ed infine il 2020 (11.316,04 euro per progetto).