

# Bilancio di genere 2024



SAPIENZA  
UNIVERSITÀ DI ROMA



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

Coordinatrice: Anna Maria Giannini

Docenti: Marcella Corsi, Mariella Nocenzi, Paola Paoloni, Gabriella Salinetti, Giuliana Scognamiglio

Personale tecnico-amministrativo: Alessandra Barberis, Giovanni Brancato, Denise De Marco, Nicoletta Di Sotto, Giuseppe Foti, Giovanni Screpis, Camilla Stella

Impaginazione e grafica: Marta Putelli.

L'immagine in copertina e le fotografie all'interno del documento sono state scattate in occasione della traversata dello Stretto di Messina compiuta dal team Sapienza a settembre 2024 e di altri eventi istituzionali.

## **Bilancio di genere 2024**

# Sommario

<b>Presentazione della Rettrice.....</b>	<b>8</b>
--	----------

<b>Analisi di contesto.....</b>	<b>10</b>
---------------------------------	-----------

- Sguardo d'insieme

<b>1. Componente studentesca.....</b>	<b>14</b>
---------------------------------------	-----------

## 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.....37

### 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.....70

## 4. Personale tecnico, amministrativo e dirigente.....73

### A. Composizione

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

### B. Situazione occupazionale

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

### C. Assenze

### D. Turnover

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

### E. Retribuzione

<b>La parità nella ricerca e nell'innovazione: l'analisi del rapporto She Figures dell'UE.....</b>	<b>89</b>
<b>Offerta formativa e temi di genere.....</b>	<b>93</b>
<b>Iniziative sui temi di genere.....</b>	<b>99</b>
<b>Le risorse economiche in un'ottica di genere.....</b>	<b>105</b>







# Presentazione della Rettrice

Sono davvero lieta di presentare l'edizione "Bilancio di genere 2024" di Ateneo, documento che ci consente di leggere in prospettiva l'evoluzione della composizione e delle dinamiche di genere all'interno della nostra comunità universitaria, restituendo un quadro aggiornato delle trasformazioni che investono tutti membri del nostro Ateneo (studenti e studentesse, personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo), oltre che i processi di ricerca, formazione e governance universitaria. Questo strumento, che non può essere certamente derubricato ad un mero esercizio, seppur meritorio, di trasparenza, monitoraggio e gestione responsabile, si colloca in continuità con l'impegno oramai consolidato del nostro Ateneo nel promuovere equità, inclusione e pari opportunità, in linea con le politiche europee e nazionali, nonché con le migliori pratiche internazionali in tema di uguaglianza di genere. Esso, infatti, rafforza l'impegno della Sapienza a considerare la parità non soltanto un obiettivo formale, ma una componente essenziale della propria identità istituzionale e del proprio progetto culturale, in coerenza con il *Piano Strategico 2022-2027*, il *Gender Equality Plan 2025-2027* e l'*Equity Plan 2025-2027*.

Il documento si articola in sezioni dedicate alla composizione della popolazione studentesca, alla mobilità internazionale, alla performance negli studi e alle prospettive occupazionali; all'evoluzione delle carriere accademiche e alla partecipazione alla ricerca; alla presenza di donne e uomini negli incarichi istituzionali e di governo; nonché alla struttura e all'andamento del personale tecnico-amministrativo. Accanto a questi dati quantitativi, sono inclusi approfondimenti tematici riguardanti la parità nella ricerca e nell'innovazione, l'integrazione delle prospettive di genere nell'offerta formativa e le iniziative promosse dall'Ateneo sui temi di equità e inclusione. Particolare attenzione è dedicata anche all'analisi delle risorse economiche in un'ottica di genere, con la valutazione della distribuzione dei fondi e delle retribuzioni per ruoli e categorie, a conferma della volontà dell'Ateneo di assumere criteri di equità come riferimento strutturale delle proprie politiche.

Dalla fotografia che emerge, si evidenzia un quadro sostanzialmente stabile nell'arco dell'ultimo quinquennio (2019–2023), con alcuni segnali significativi di cambiamento. In particolare sembra emergere una progressiva crescita della presenza femminile nelle posizioni accademiche apicali, accompagnata tuttavia dalla conferma di alcune criticità già note, nel contesto universitario e non solo, relative al *gender gap* e ad altre aree in cui le disparità persistono. Nello specifico, il 2023 ha confermato un elemento strutturale della nostra realtà: la prevalenza femminile nella comunità universitaria considerata nel suo complesso (57,85% vs 42,15%). Le donne costituiscono la maggioranza della popolazione studentesca e del personale tecnico-amministrativo. Tale equilibrio si attenua, tuttavia, nel passaggio alla carriera accademica: la componente docente femminile rappresenta il 41,25% del totale, con un evidente squilibrio di genere che si manifesta soprattutto ai livelli più alti della gerarchia universitaria. Tuttavia è doveroso segnalare l'aumento, seppur limitato, della quota di professoresse ordinarie, che nel 2023 raggiunge il 29,4%, rispetto al 27,8% del 2021, a testimonianza di una tendenza positiva che sebbene sia ancora lieve, ci incoraggia a continuare nel solco delle azioni e politiche attuate in questi anni.

Per quanto riguarda la componente studentesca, si conferma la migliore performance accademica delle donne. Le studentesse non solo rappresentano la maggioranza delle iscritte e delle laureate, ma conseguono in media risultati più elevati: nel 2024, il 55,47% delle laureate si colloca nella fascia di voto superiore a 105, contro il 49,75% dei colleghi. Analogamente, le donne completano più frequentemente gli studi nei tempi previsti, soprattutto nei percorsi magistrali, sebbene si registri un lieve calo della regolarità rispetto al 2023. Nei programmi di mobilità internazionale, permane una maggioranza femminile, pur con una leggera flessione. Sul versante occupazionale, invece, il tasso di occupazione cresce per entrambi i generi, ma persistono differenze salariali: a un anno e a cinque anni dal titolo, la retribuzione netta mensile delle laureate resta inferiore a quella dei colleghi uomini.

Anche nel campo della ricerca emergono segnali di rinnovamento. La percentuale di progetti finanziati con *Principal Investigator* (PI) donna si attesta al 49,4%, in crescita di oltre il 10% rispetto alla precedente rilevazione. Tuttavia, la quota di finanziamento complessivo ottenuto dalle ricercatrici conferma la necessità di un impegno ulteriore per superare le disparità nell'accesso alle risorse. È interessante osservare come la presenza femminile vari sensibilmente a seconda delle aree disciplinari: in ambito STEM, la componente femminile rimane minoritaria, con percentuali particolarmente basse nell'area delle tecnologie dell'informazione e comunicazione. Si segnalano



invece progressi in aree tradizionalmente più equilibrate, come le scienze sociali e giuridico-economiche.

L'analisi delle risorse economiche rivela che, nel 2023, Sapienza ha destinato complessivamente 253,3 milioni di euro alle retribuzioni del personale femminile, pari al 48.8% del totale, contro gli oltre 265 milioni destinati al personale maschile. Se, da un lato, le differenze retributive appaiono contenute nel personale tecnico-amministrativo ed esterno, dall'altro, tra docenti e ricercatori, il divario risulta essere più marcato: si tratta di un *gap* che richiama l'attenzione su meccanismi strutturali di riconoscimento e valorizzazione del lavoro accademico.

Particolarmente significativa in questo documento è la scelta di prevedere per la prima volta un focus specifico dedicato al rapporto *She Figures* che monitora la parità di genere nella ricerca e nell'innovazione in Europa. Altrettanto rilevante è l'attenzione alla crescita delle iniziative sui temi di genere, ad esempio con la partecipazione a iniziative come "No Women No Panel" e la realizzazione di progetti formativi come "La cassetta degli attrezzi contro la violenza di genere" e "Safe Zone", che hanno ulteriormente rafforzato l'impegno di Sapienza nel promuovere la parità di genere e il contrasto a qualsiasi forma di violenza.

Il Bilancio di genere 2024 conferma dunque un quadro articolato: se da un lato emergono segnali di miglioramento nella presenza femminile ai vertici accademici e nella partecipazione ai progetti di ricerca, dall'altro persistono diseguaglianze significative, in particolare sul piano retributivo e nella rappresentanza nelle aree STEM. Consapevoli di tutto quello che questa Governance ha fatto, i dati presentati ci sollecitano a intensificare le azioni di policy, formazione e sostegno nei confronti di ciascuna persona che vive la nostra comunità e i nostri spazi, con l'obiettivo di ridurre ulteriormente i divari e valorizzare pienamente il talento di ciascuno in tutte le dimensioni della vita accademica.

Antonella Polimeni  
Rettrice della Sapienza Università Roma

## Analisi di contesto

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

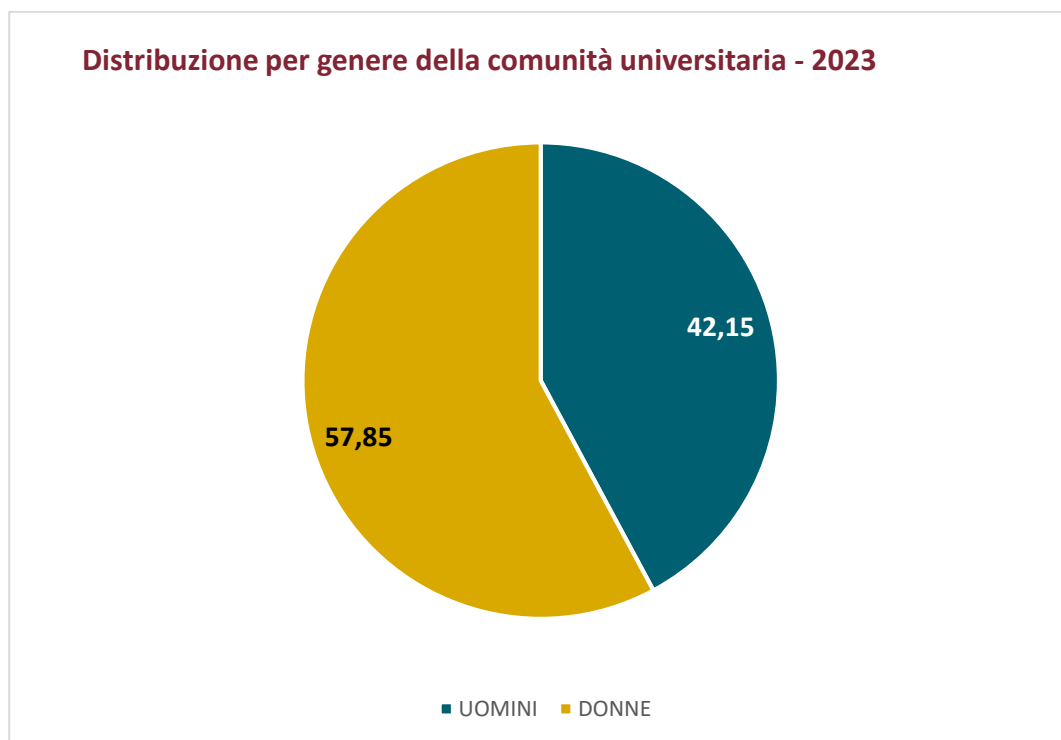
1. Componente studentesca
2. Personale docente e ricercatore
3. Incarichi istituzionali e di governo
4. Personale tecnico-amministrativo

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<sup>1</sup> e fonti interne Sapienza che saranno di volta in volta specificate. L'anno di riferimento è il 2023/24 se a.a. o 2023 se a.s.; ove disponibili, saranno esaminati dati più recenti. In taluni casi, al fine di analizzare l'andamento nel tempo del fenomeno esaminato, è considerato l'intero triennio precedente.

### Sguardo d'insieme

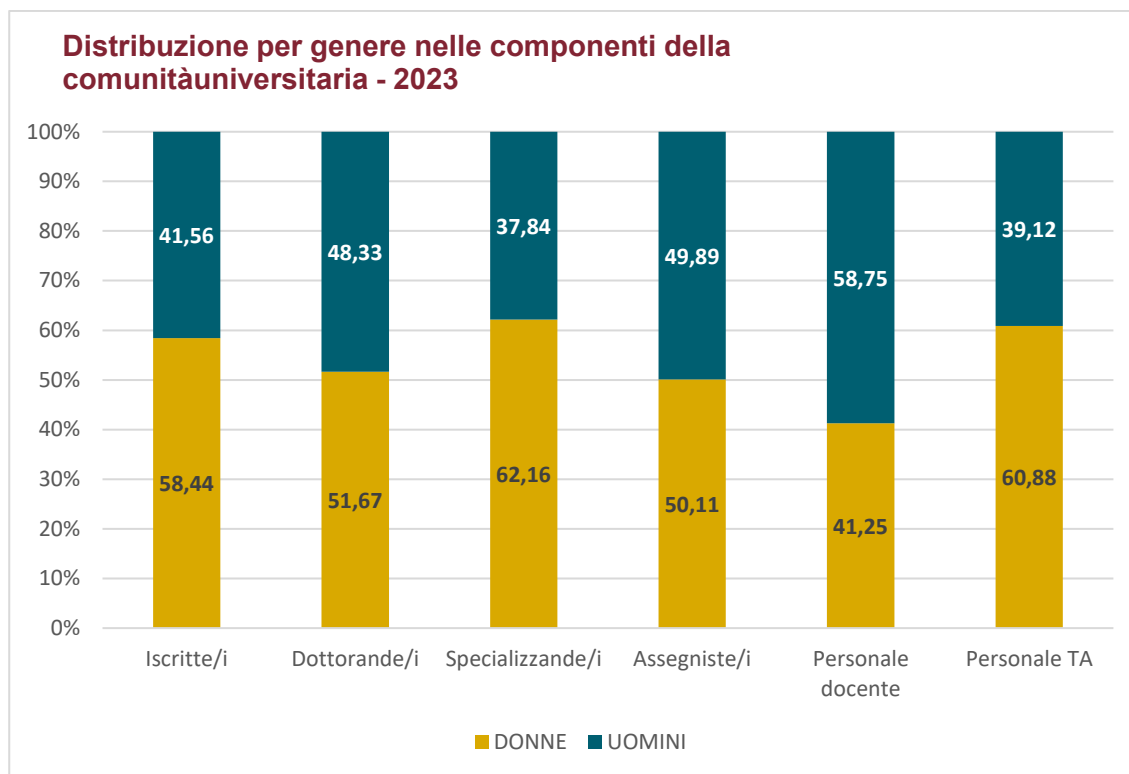
Nella comunità universitaria considerata nel suo complesso, e cioè come insieme di persone che studiano e lavorano all'università, la componente femminile è prevalente, stabilmente prevalente negli ultimi tre anni, come mostrano i grafici successivi.



La prevalenza femminile nella comunità universitaria considerata nel suo complesso, sostanzialmente è inalterata negli anni, ma non si presenta con le stesse modalità nelle diverse componenti della comunità come si vede nel grafico che segue.

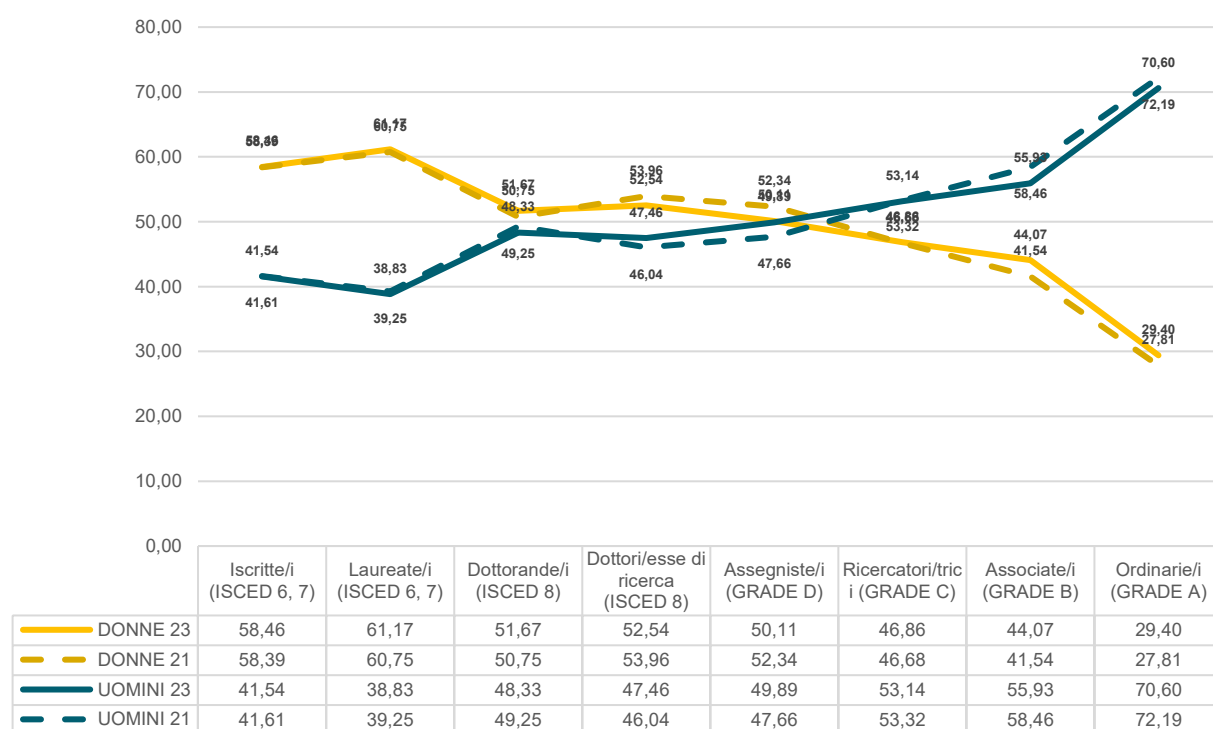
<sup>1</sup> <https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

Nel 2023, 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 con un effettivo squilibrio di genere a sfavore delle donne nell'ambito del personale docente (41,25%) come illustrato nel grafico che segue.



È interessante rilevare che il sia pur leggero aumento della presenza femminile già rilevato nella comunità considerata nel suo complesso si distribuisce in tutte le componenti della comunità. Il fatto che le disuguaglianze di genere emergano maggiormente quanto più si restringono le possibilità di accesso e che il fenomeno sia stabile nel tempo, si coglie nitidamente nel grafico successivo: la forbice delle carriere universitarie e accademiche è costruita considerando la percentuale di donne e uomini in un determinato livello di formazione o ruolo sul totale della popolazione nel medesimo livello di formazione o ruolo. La successione dei livelli di formazione e ruolo inizia dalla componente studentesca in termini di iscritte/i e laureate/i (ISCED 6 e 7), prosegue con dottorande e dottorandi (ISCED 8), dottoresse e dottori di ricerca (ISCED 8), poi con il personale ricercatore (grado C), personale docente di seconda fascia (grado B) e infine personale docente di prima fascia (grado A). Il grafico successivo illustra la forbice delle carriere che raccorda i diversi livelli relativamente all'anno di riferimento 2023 (linea continua) e la confronta con gli stessi livelli nel 2021 (linee tratteggiate).

## Forbice delle carriere universitarie e accademiche - 2023 vs 2021



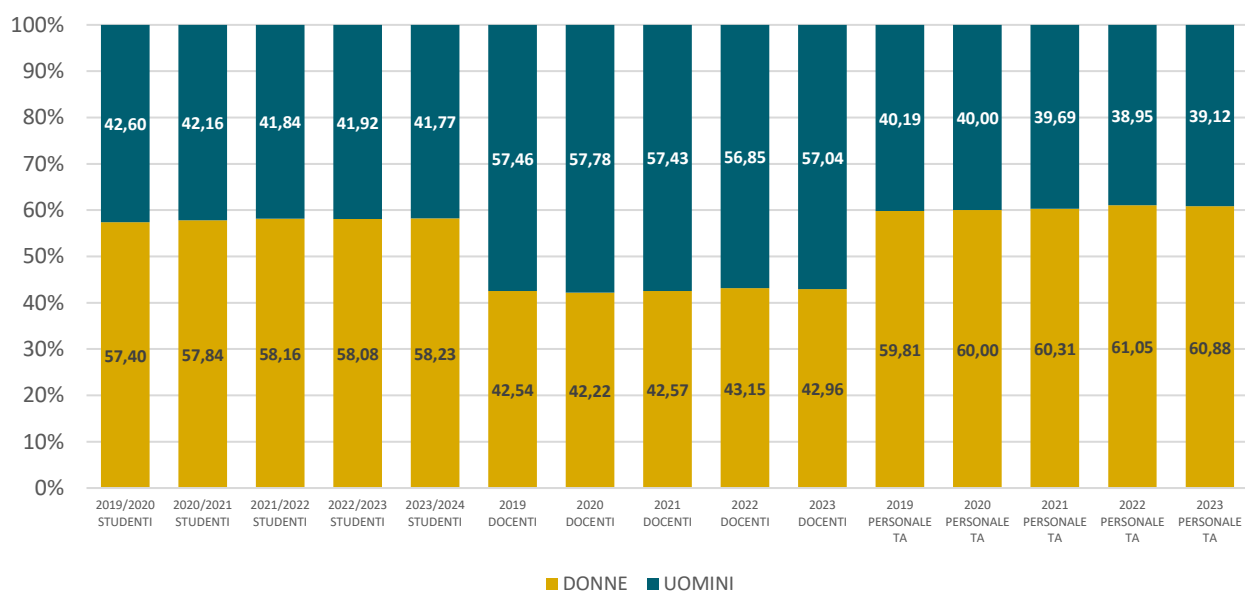
Si coglie immediatamente la diminuzione dello squilibrio tra i due generi nel 2023 rispetto al 2021 a favore delle associate, già rilevato lo scorso anno. Più rilevante è l'aumento della presenza femminile registrato per la prima volta tra le ordinarie che sono passate dal 27,81% del 2021 al 29,40% del 2023. La forbice si apre di più a sfavore delle donne, nell'ultimo anno rispetto al 2021 per la categoria assegniste/i, diminuzione da registrare perché è andata aumentando nel tempo anche se lentamente.

Resta il fatto che se si guarda alle singole categorie - studenti, docenti e personale TA - senza distinguere tra le diverse componenti in cui queste si articolano, l'equilibrio di genere si presenta immutato in tutto il quinquennio 2019-2023, come è illustrato nel grafico che segue<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Nel grafico assegniste/i di ricerca sono inclusi tra i docenti.



### Composizione per genere della comunità universitaria: quinquennio 2019-2023



Resta inalterata la situazione anche per i docenti dove l'aumento della presenza femminile compensa la diminuzione registrata delle assegniste.

# 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>

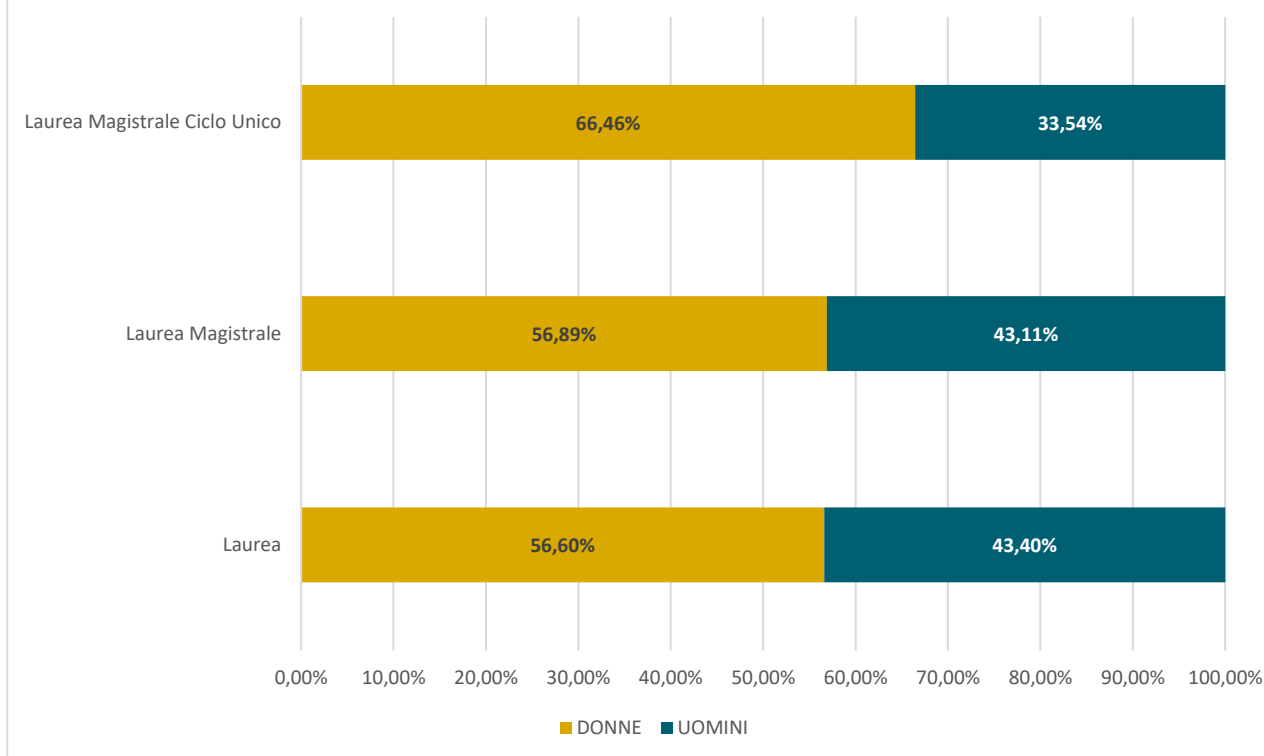
## i) Corsi di studio

### 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 livello, secondo livello e ciclo unico nell'anno accademico 2023/24 la presenza femminile è prevalente in ogni tipologia di corso, come illustrato nel grafico successivo.

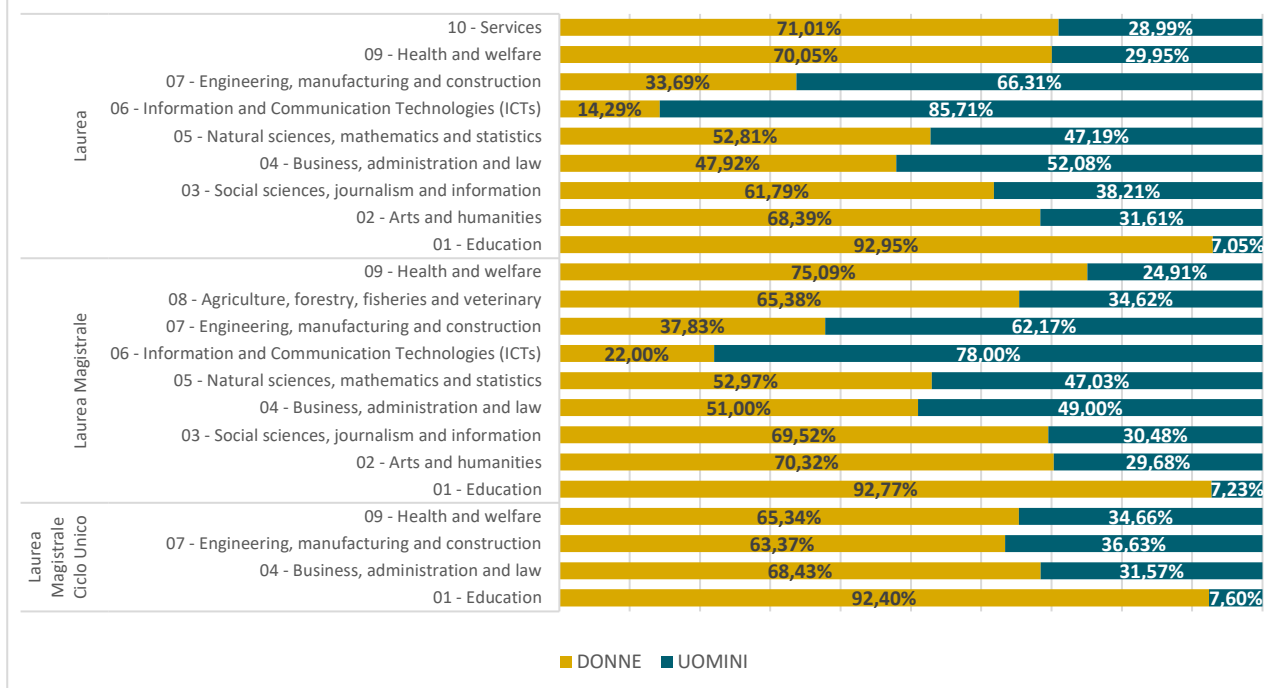
### Iscritti 2023-2024 - Composizione per genere e corso di studio



La quota femminile è della stessa entità (circa il 57%) nelle lauree e nelle lauree magistrali; particolarmente elevata nei corsi di laurea magistrale a ciclo unico (66,46%), da attribuire presumibilmente alla presenza di numerosi corsi di Medicina e all'elevato (prevalente) numero di studentesse in questi corsi, oltre che al corso a ciclo unico di Architettura, peraltro rilevato ogni anno.

Nei dieci ambiti disciplinari in cui si distribuiscono i corsi di studio la presenza femminile, pur restando prevalente in molti di essi, è distribuita in modo diverso, come illustrato nel grafico che segue. Nel grafico è rappresentata, per ogni ambito disciplinare, la composizione per genere in percentuale per le lauree triennali, quindi per le lauree magistrali e infine per il ciclo unico. La presenza femminile si attesta, pur registrando un flebile aumento rispetto all'anno precedente, su livelli molto bassi sia al primo che al secondo livello negli ambiti disciplinari 6. Information and Communication Technologies (14,29% al primo livello, 22% al secondo) e 7. Engineering, manufacturing and construction (33,69% al primo livello, 37,83% al secondo); nell'area 4. Business, administration and law la presenza femminile non raggiunge il 50% al primo livello (47,92%) e supera di poco il 50% (51,00%) nella laurea magistrale; la presenza femminile è prevalente nei corsi di laurea magistrale a ciclo unico in tutti e quattro gli ambiti disciplinari in cui questi si distribuiscono: 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.

## Iscritti a.a. 2023-2024 - composizione per genere, area disciplinare e tipologia di CdS



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

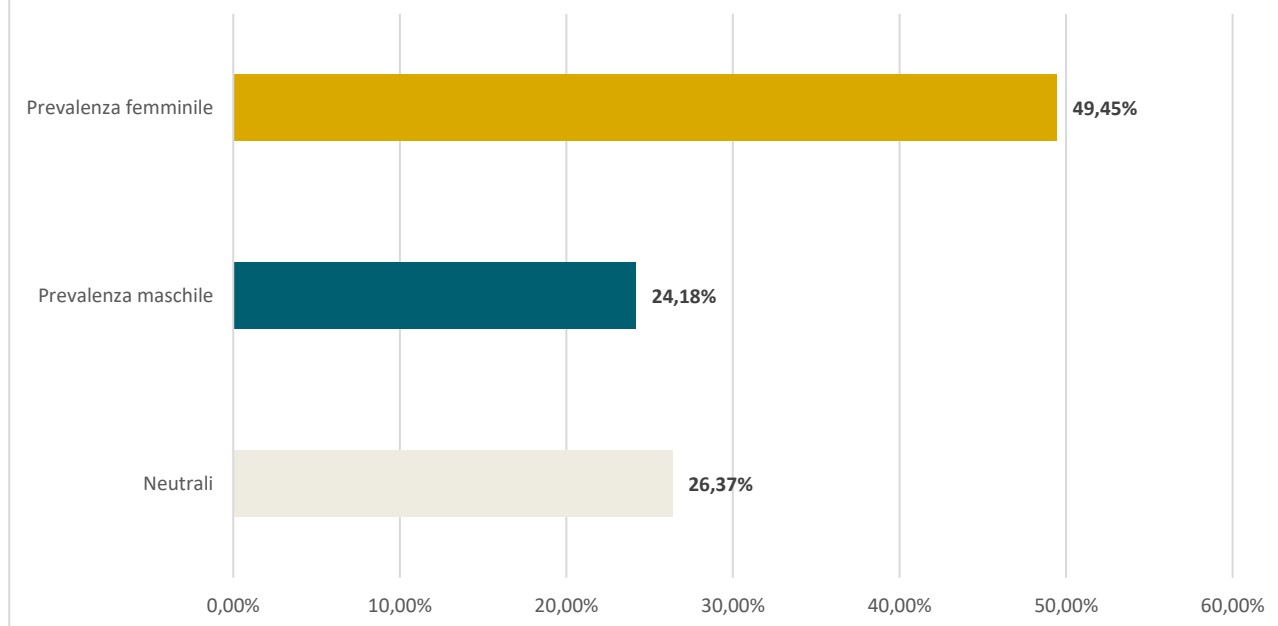
### Segregazione orizzontale; classi di prevalenza

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

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



### Percentuali di classi segregate (a prevalenza maschile, femminile o neutrale rispetto al genere) a.a. 2023-2024



La percentuale di classi a prevalenza femminile è leggermente variata rispetto all'anno precedente (49,45% vs 48,50%)

Il grafico evidenzia che la metà (49,45%) delle classi di laurea considerate nel complesso, cioè senza distinguere tra i diversi livelli e ambiti disciplinari di appartenenza, sono a prevalenza femminile; il restante 50% si divide più o meno equamente tra classi di laurea a prevalenza maschile e classi di laurea neutrale in cui non prevale alcun genere sull'altro.

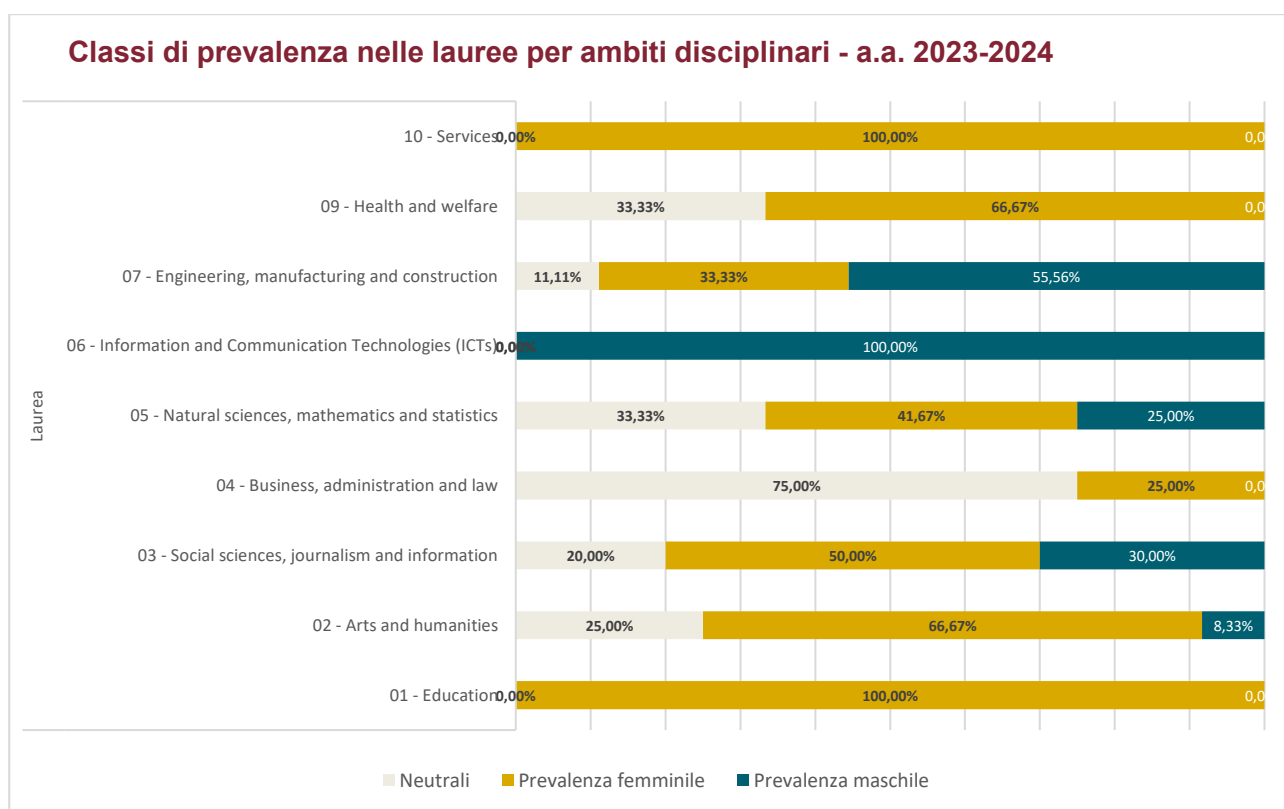
La tabella che segue propone un'analisi più fine indicando, distintamente per ogni livello di studi, il numero di classi neutrale rispetto al genere (N), il numero di classi a prevalenza femminile (PF), il numero di classi a prevalenza maschile (PM) e le rispettive proporzioni sul totale.

### Prevalenza di genere nelle classi di laurea 2023-2024

	Area disciplinare	N	PF	PM	Totale	N%	PF %	PM %
Laurea	01 - Education	0	1	0	1	0,00%	100,00%	0,00%
	02 - Arts and humanities	3	8	1	12	25,00%	66,67%	8,33%
	03 - Social sciences, journalism and information	2	5	3	10	20,00%	50,00%	30,00%
	04 - Business, administration and law	3	1	0	4	75,00%	25,00%	0,00%
	05 - Natural sciences, mathematics and statistics	4	5	3	12	33,33%	41,67%	25,00%
	06 - Information and Communication Technologies (ICTs)	0	0	1	1	0,00%	0,00%	100,00%
	07 - Engineering, manufacturing and construction	1	3	5	9	11,11%	33,33%	55,56%
	09 - Health and welfare	2	4	0	6	33,33%	66,67%	0,00%
	10 - Services	0	1	0	1	0,00%	100,00%	0,00%
Laurea Magistrale	01 - Education	0	2	0	2	0,00%	100,00%	0,00%
	02 - Arts and humanities	3	16	3	22	13,64%	72,73%	13,64%
	03 - Social sciences, journalism and information	7	10	2	19	36,84%	52,63%	10,53%

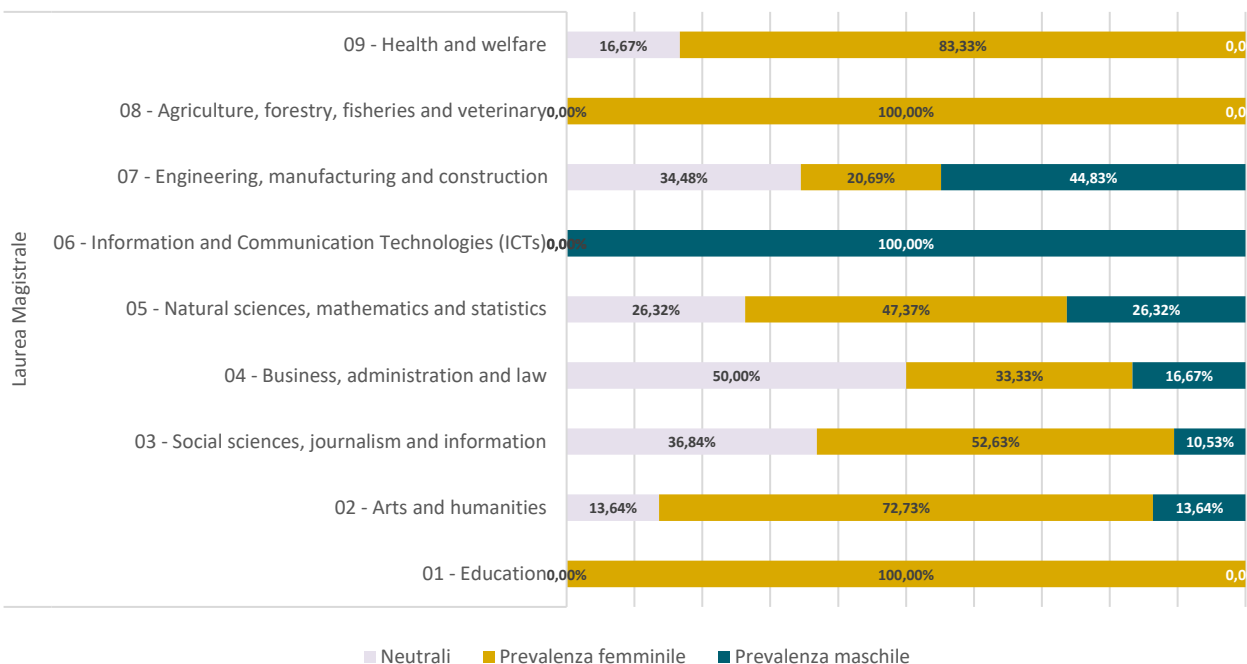
Laurea Magistrale Ciclo Unico	04 - Business, administration and law	3	2	1	6	50,00%	33,33%	16,67%
	05 - Natural sciences, mathematics and statistics	5	9	5	19	26,32%	47,37%	26,32%
	06 - Information and Communication Technologies (ICTs)	0	0	5	5	0,00%	0,00%	100,00%
	07 - Engineering, manufacturing and construction	10	6	13	29	34,48%	20,69%	44,83%
	08 - Agriculture, forestry, fisheries and veterinary	0	1	0	1	0,00%	100,00%	0,00%
	09 - Health and welfare	1	5	0	6	16,67%	83,33%	0,00%
	01 - Education	0	1	0	1	0,00%	100,00%	0,00%
	04 - Business, administration and law	0	1	0	1	0,00%	100,00%	0,00%
	07 - Engineering, manufacturing and construction	1	1	0	2	50,00%	50,00%	0,00%
	09 - Health and welfare	2	4	0	6	33,33%	66,67%	0,00%

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



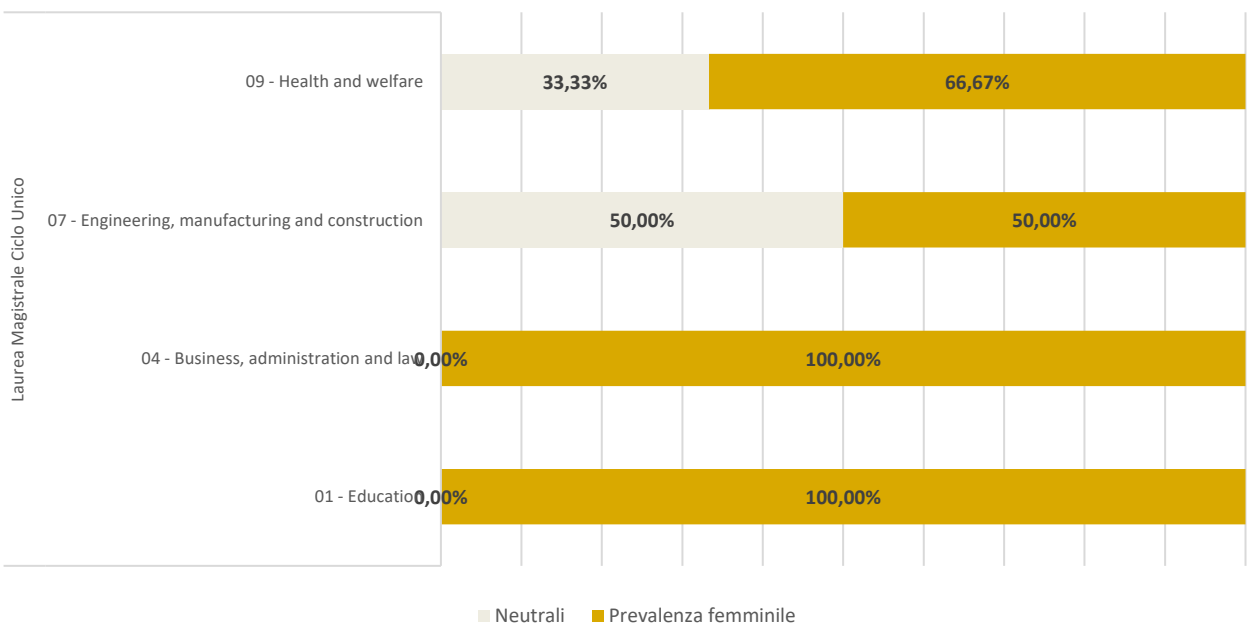
Per una corretta interpretazione dei dati va osservato che l'ambito disciplinare 10. Services ha un'unica classe di laurea attiva in Sapienza (L-15 Scienze del turismo) a prevalenza femminile; l'ambito disciplinare 1. Education contiene un'unica classe di laurea (L-19 Scienze dell'educazione e della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

### Classi di prevalenza nelle lauree magistrali per ambito disciplinare a.a. 2023-2024



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

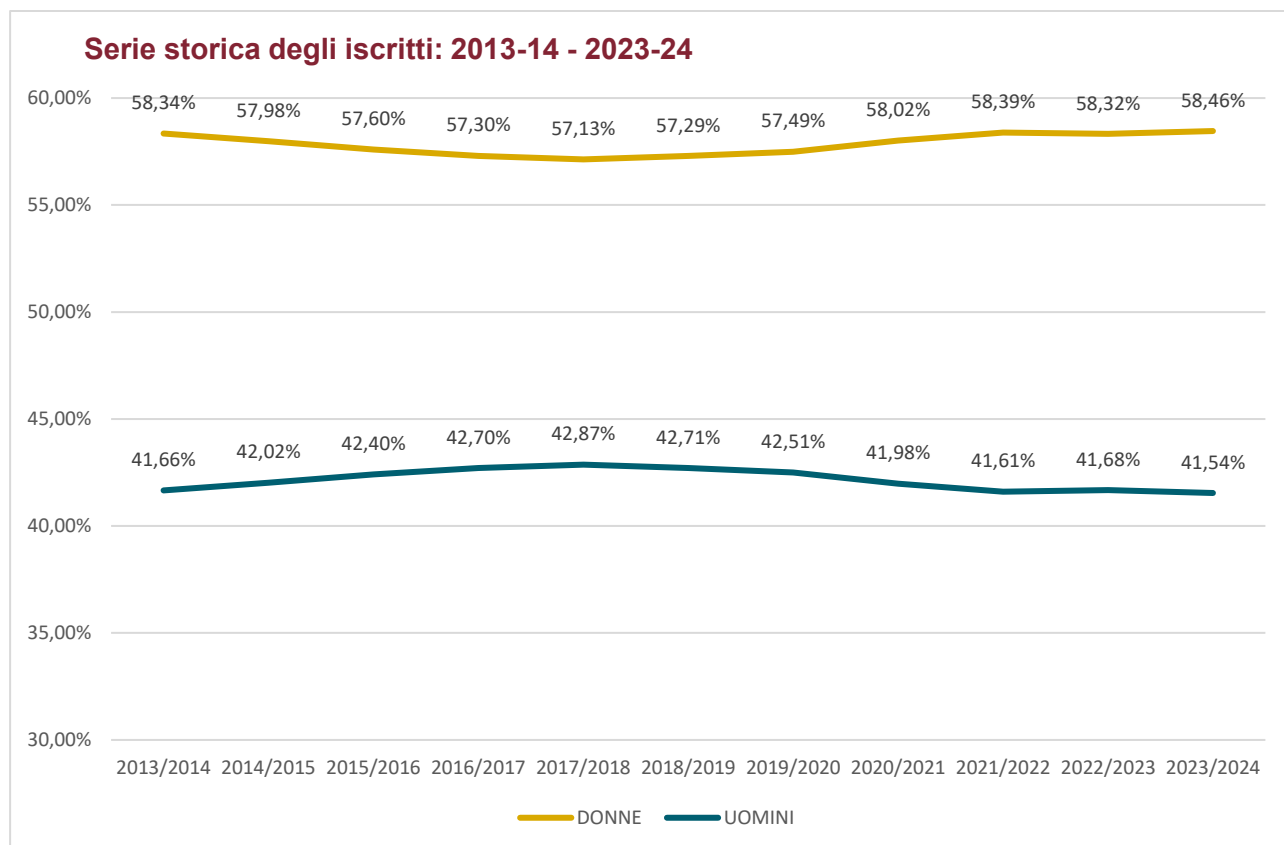
### Classi di prevalenza nelle lauree magistrali a ciclo unico per ambito disciplinare a.a. 2023-2024



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

### Serie storica della componente studentesca per genere

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



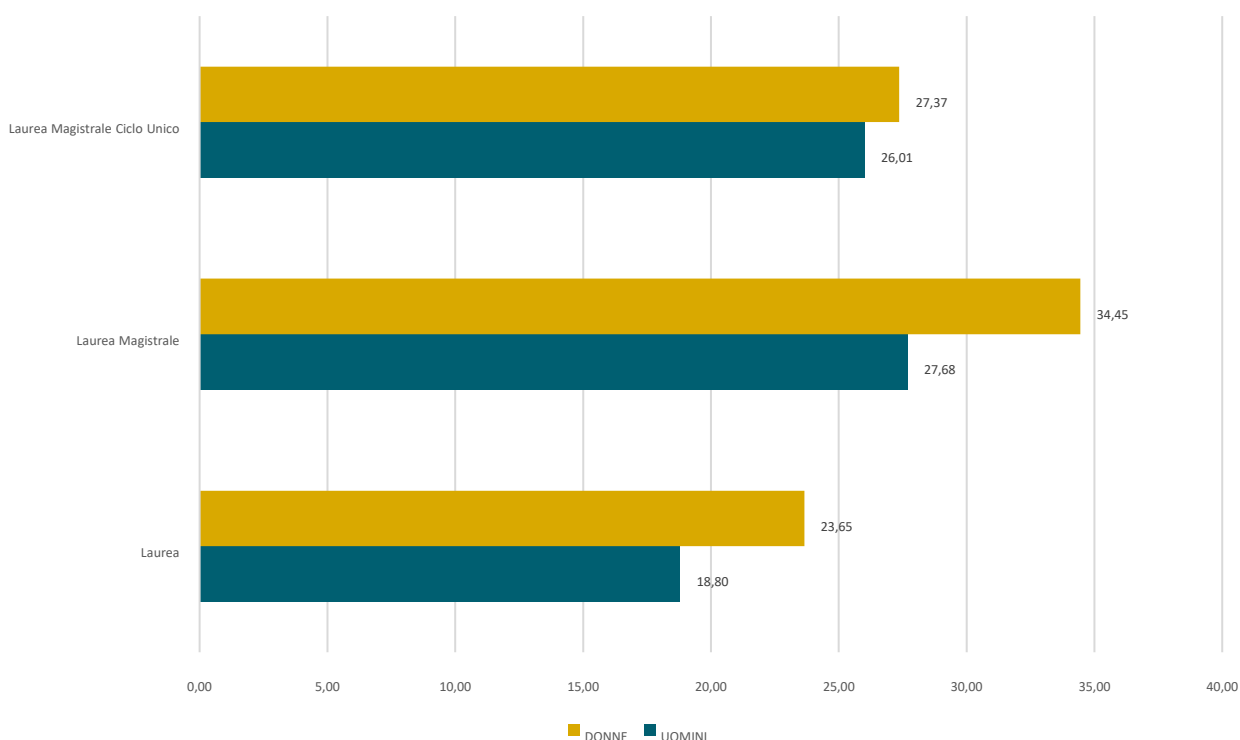
## B. Mobilità

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

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



### 2023/2024 - Iscritte/i fuori sede (%)



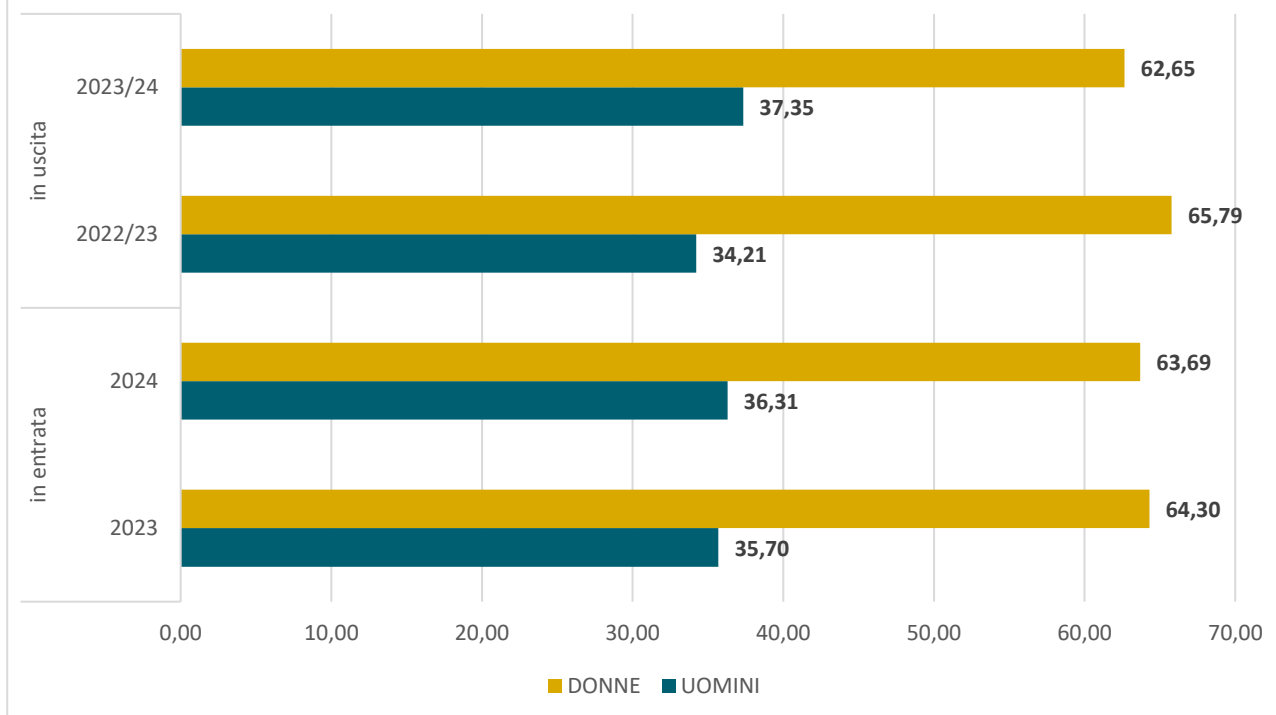
### Studentesse e studenti in programmi di scambio internazionali in entrata e in uscita<sup>3</sup>

Lo scorso anno era stata registrata una diminuzione della mobilità sia in entrata che in uscita a sfavore degli uomini rispetto a una sostanziale stabilità degli anni precedenti. Nel 2023/24 si registra una lieve diminuzione della presenza femminile in uscita e anche una leggera diminuzione della presenza femminile in entrata continuando comunque a mostrare una significativa maggioranza delle donne sugli uomini.

Nel grafico successivo sono rappresentate, distinte per genere, le quote di studentesse/studenti in entrata relative agli anni solari 2023 e 2024 e in uscita negli anni accademici 2022/23 e 2023/24.

<sup>3</sup> Fonte dei dati: INFOSTUD, estrazione giugno 2025

### Percentuale di studentesse/studenti in programmi di studio internazionali 2022-2023 e 2023-2024



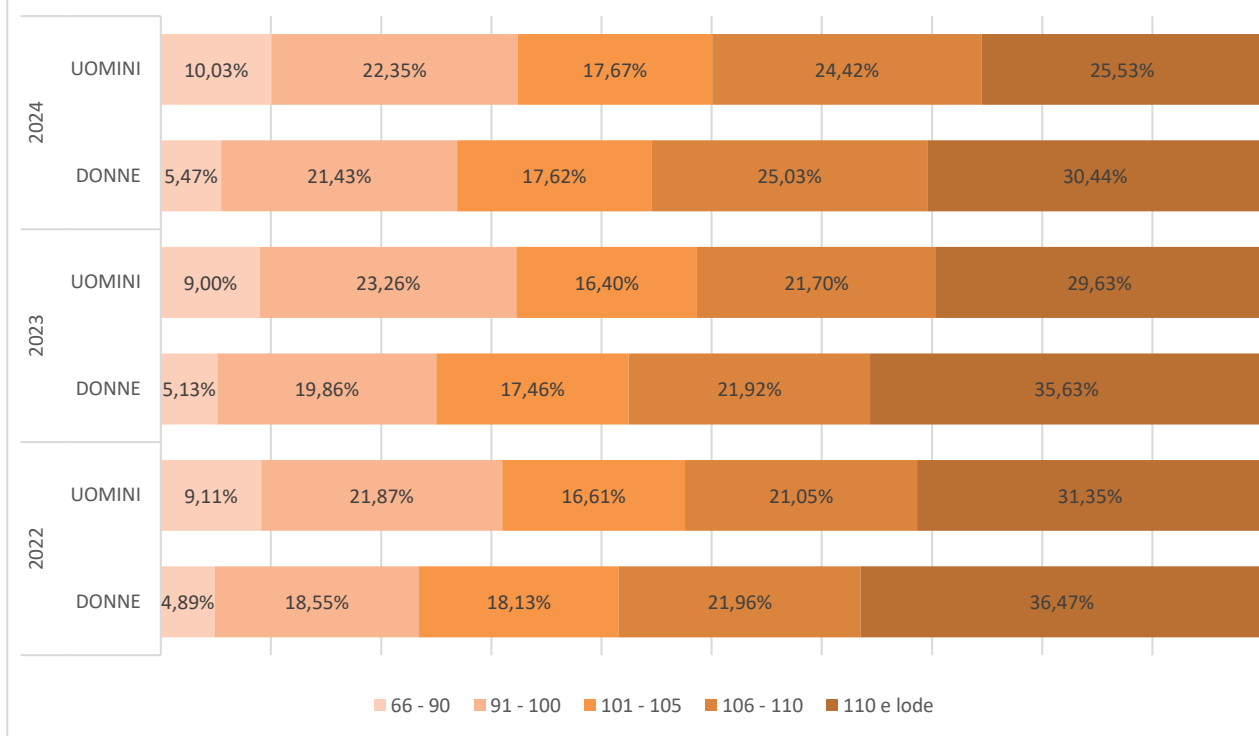
## C. Performance negli studi

### Composizione di laureate/i per voto di laurea e genere<sup>4</sup>

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 2022, 2023 e 2024.

<sup>4</sup> Fonte dei dati: INFOSTUD, estrazione giugno 2025

### Distribuzione del voto di laurea per genere - a.s. 2022, 2023 e 2024



Le donne, più degli uomini, popolano la fascia alta di voto in tutti gli anni considerati; in particolare nel 2024 il 55,47% delle laureate si collocano nella fascia di voto superiore a 105, contro il 49,95% degli uomini. Occorre tuttavia registrare che la quota di laureate nella fascia di voto superiore a 105 è diminuita nel triennio.

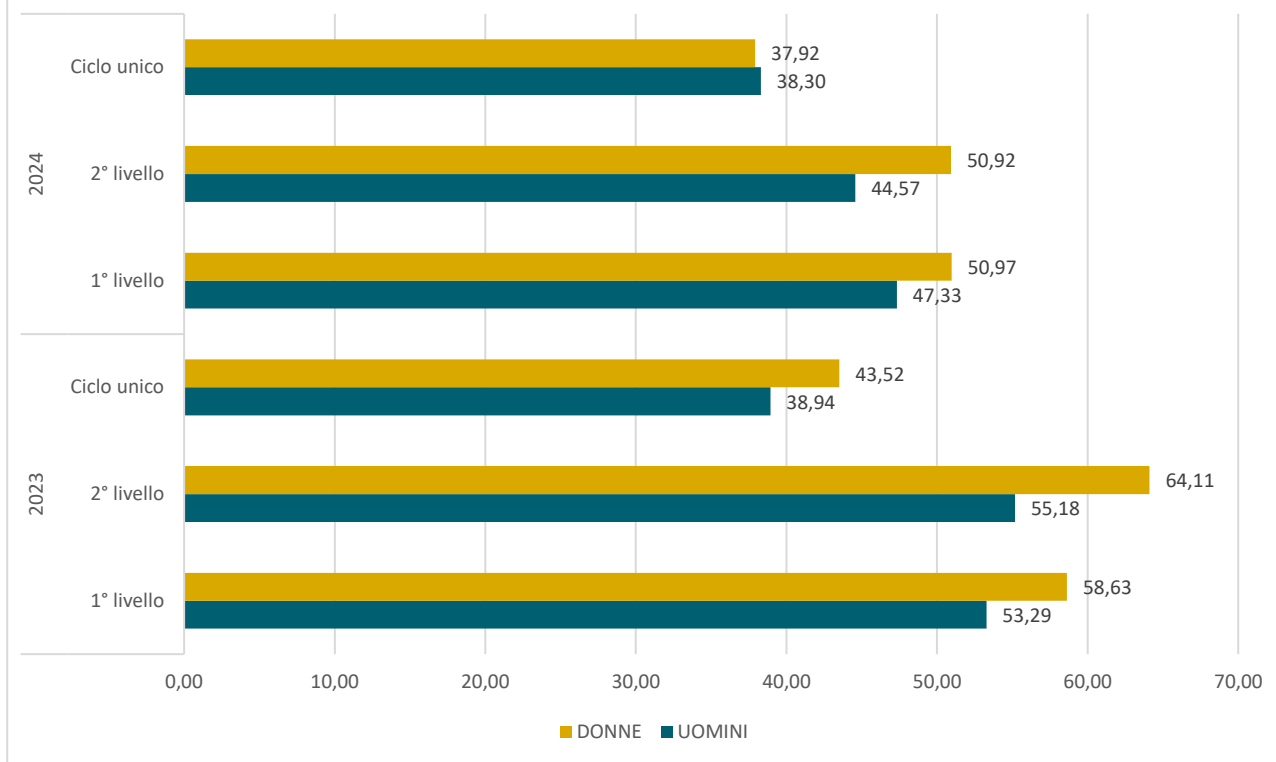
### Laureate/i in corso per tipologia di corso, area di studio e genere<sup>5</sup>

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; sostanzialmente le stesse nelle lauree a ciclo unico. 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. Anche in questo caso tuttavia occorre registrare che la quota di laureate regolari nel 2024 è diminuita rispetto al 2023.

Nel grafico successivo è rappresentata la percentuale di laureate regolari sulle laureate, e rispettivamente laureati regolari, nei diversi livelli di studio negli anni solari 2023 e 2024. In tutte e tre le tipologie di corso di studio la quota di laureate regolari è sensibilmente maggiore della corrispondente quota maschile, soprattutto nei percorsi magistrali, in entrambi gli anni considerati.

<sup>5</sup> Fonte Dati: INFOSTUD - Data Estrazione giugno 2025

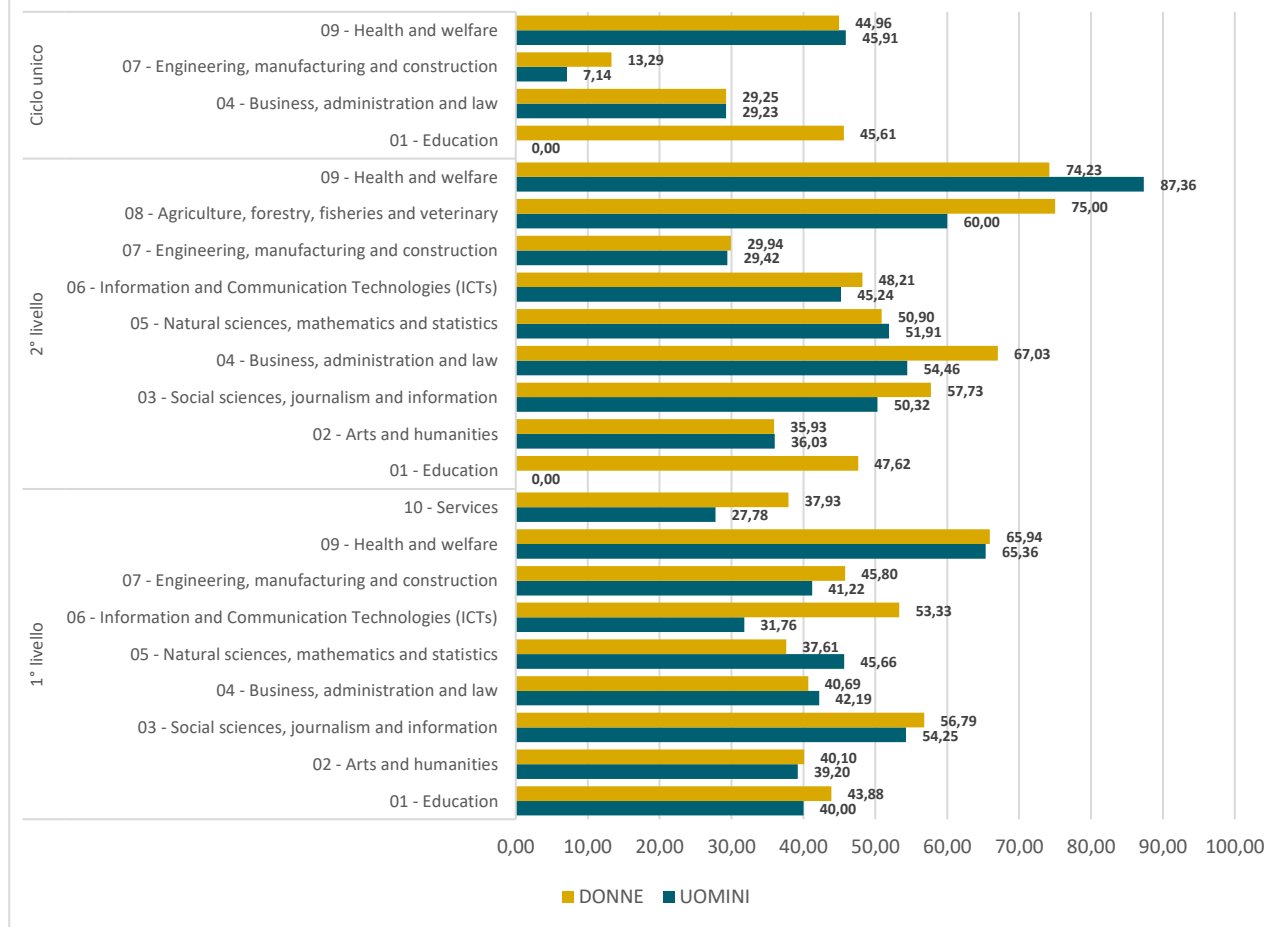
**Laureate/laureati in corso (%) per tipologia di corso di studio  
a.s. 2023 e 2024**



Nel grafico successivo è rappresentata per ogni tipologia di corso di studio e per ogni ambito disciplinare la quota di laureate regolari e rispettivamente di laureati regolari nell'anno 2024<sup>6</sup>.

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

## Laureate/laureati in corso (%) per tipologia di corso di studio e aree disciplinari - a.s. 2024



Uno sguardo d'insieme rivela che nel complesso le donne laureate in corso sono più degli uomini, anche se con intensità diverse, nei diversi ambiti disciplinari.

Le lauree magistrali a ciclo unico si distribuiscono solo in quattro aree disciplinari; i corsi a ciclo unico di Medicina e il corso a ciclo unico di Giurisprudenza presentano un sostanziale equilibrio. La componente femminile delle laureate regolari prevale nei corsi a ciclo unico di Ingegneria edile-Architettura, Architettura e Scienze della formazione primaria.

Al secondo livello continua ad essere prevalente la presenza femminile tra i laureati regolari in pressoché tutte le aree disciplinari anche nell'area STEM 6. Information and Communication Technologies (ICT's).

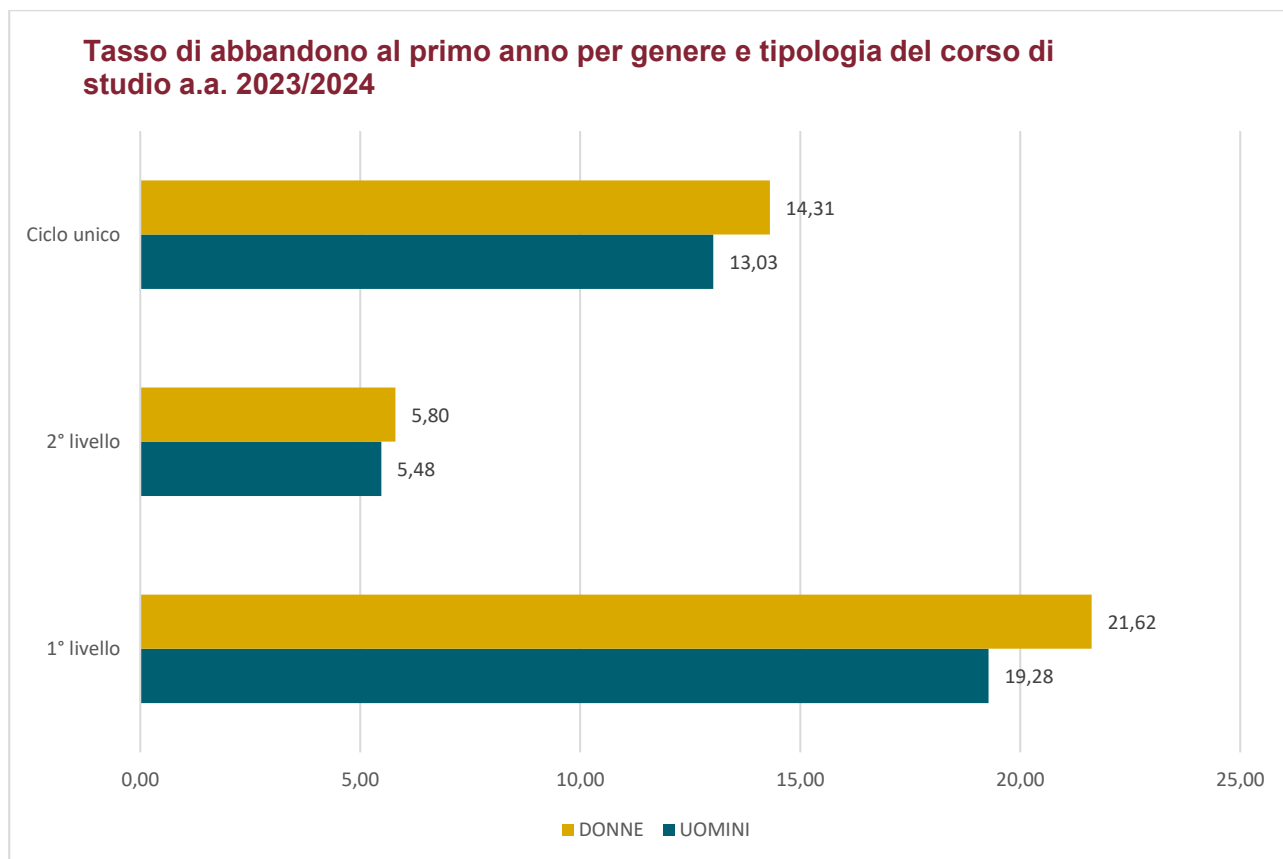
Anche al primo livello la componente femminile prevale in sette di nove aree anche se con diverse intensità: area 3. Social sciences, journalism and information, 1. Education, 10. Services, 7. Engineering, manufacturing and construction, 6. Information and Communication Technologies, 9. Health and welfare. Da registrare la prevalenza netta delle laureate nell'area ICT.

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

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

Nel grafico successivo è rappresentata la percentuale di abbandoni tra le donne e distintamente tra gli uomini, al termine del primo anno di corso per ogni tipologia di corso di studio (L, LM e LMCU); gli abbandoni si riferiscono all'anno accademico 2023/24 e sono calcolati sulle immatricolazioni femminili e rispettivamente maschili dell'anno precedente<sup>7</sup>.

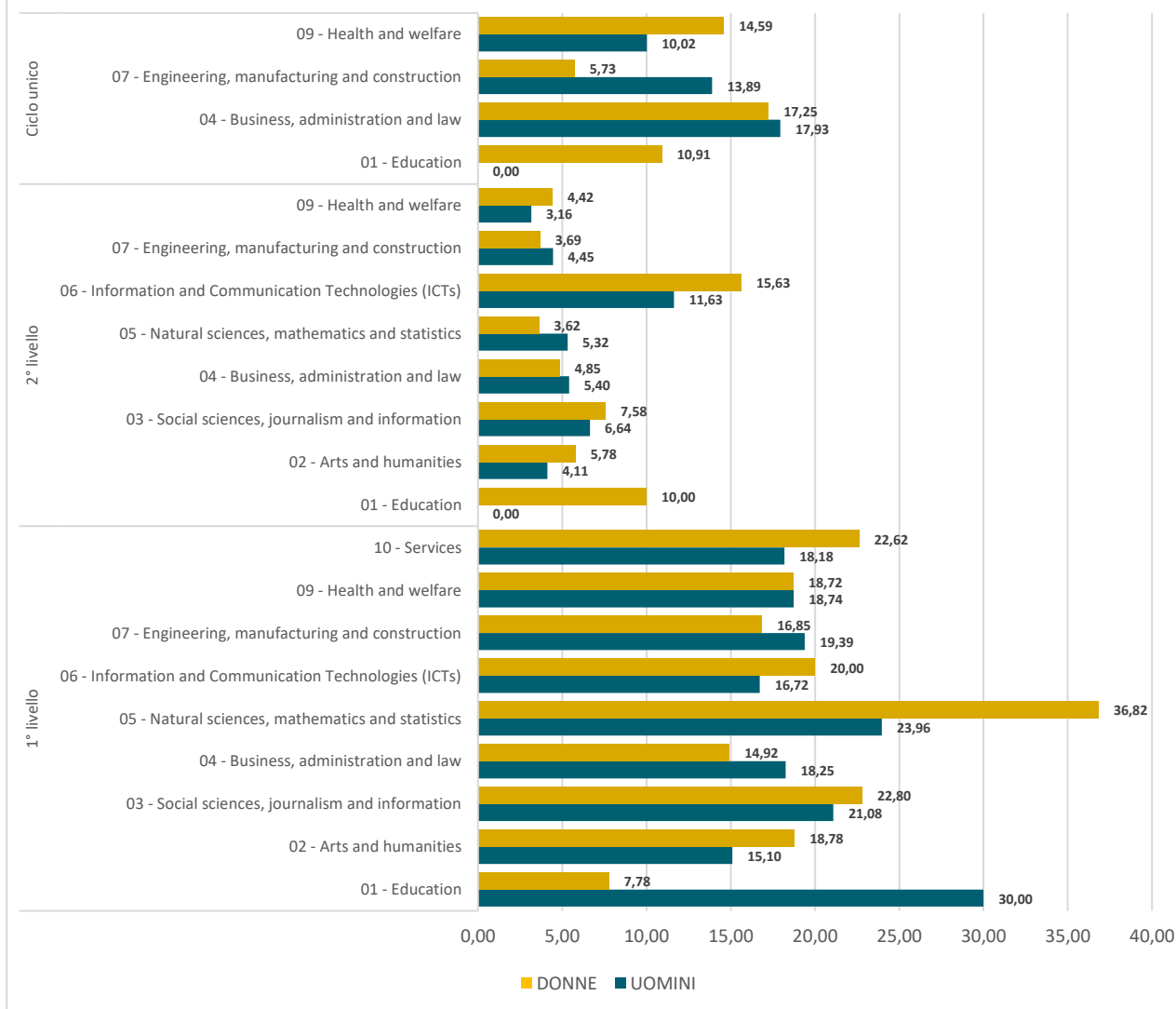
Il tasso di abbandono al termine del primo anno, come lo scorso anno, è più elevato tra le donne in tutte e tre le tipologie di corsi di studio, ma il divario è di entità trascurabile. Da registrare invece, come fatto positivo, l'ulteriore diminuzione del tasso di abbandono nei tre livelli di corso di studio e nei generi



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

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

## Tasso di abbandono al primo anno per genere, tipologia del corso di studio e ambito disciplinare - a.a. 2023-2024



Al primo livello nel complesso gli abbandoni riguardano prevalentemente la componente femminile in sei ambiti disciplinari, con entità significativa nell'ambito 5. Natural sciences, mathematics and statistics, cui seguono le aree 10. Services, 3. Social sciences, journalism and information, 6. Information and Communication Technologies, 2. Arts and humanities. Al secondo livello gli abbandoni, come già osservato, non sono elevati e non presentano differenze significative tra i generi salvo che per l'ambito ICT. Nel ciclo unico la componente femminile degli abbandoni prevale nelle aree 4. Business, administration and law e 9. Health and welfare.

## D. Tasso occupazionale e retribuzione

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

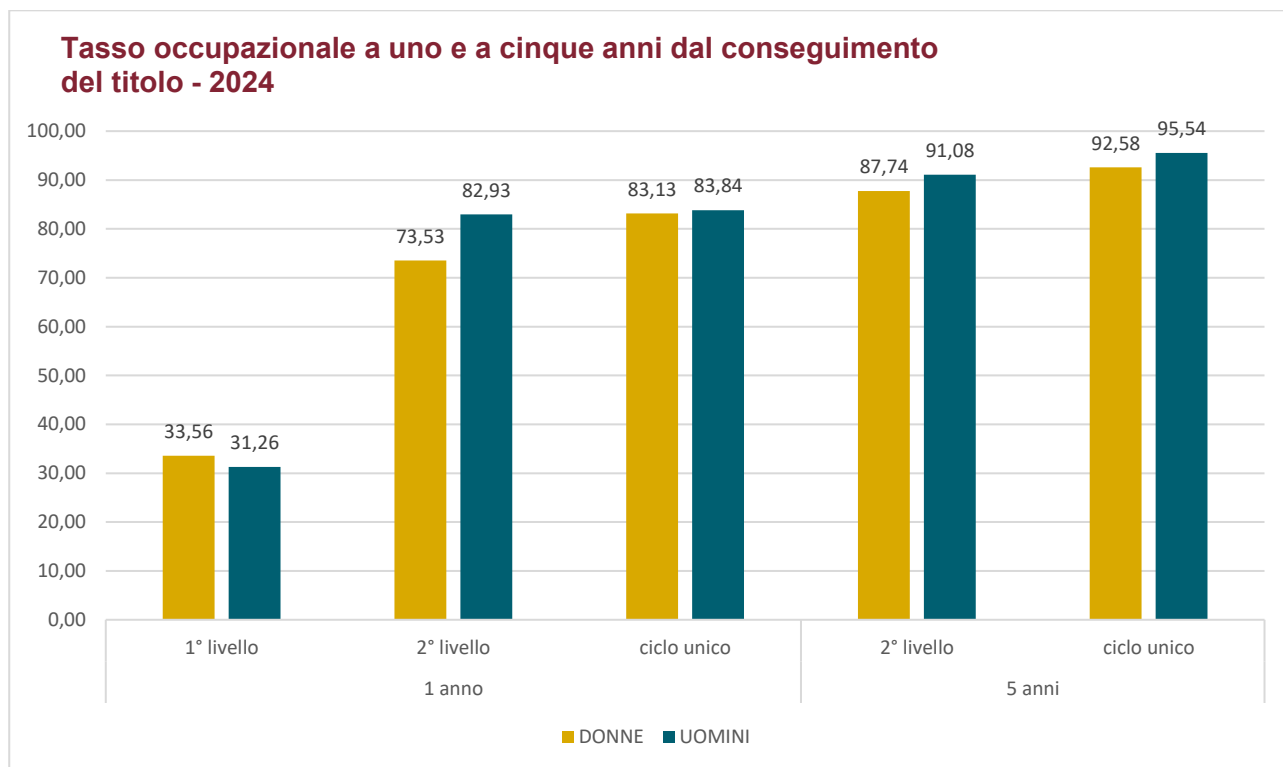
Il riferimento per questo aspetto dell'analisi è costituito dall'indagine Almalaurea più recente sulla condizione occupazionale dei laureati, presentata nel 2025 e riferita alle interviste del 2024. Questa ha riguardato i laureati triennali, magistrali e di ciclo unico indagati a un anno dal



conseguimento del titolo, i laureati magistrali e di ciclo unico indagati a tre anni dal conseguimento del titolo e i laureati magistrali e di ciclo unico a cinque anni dal conseguimento del titolo.

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

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



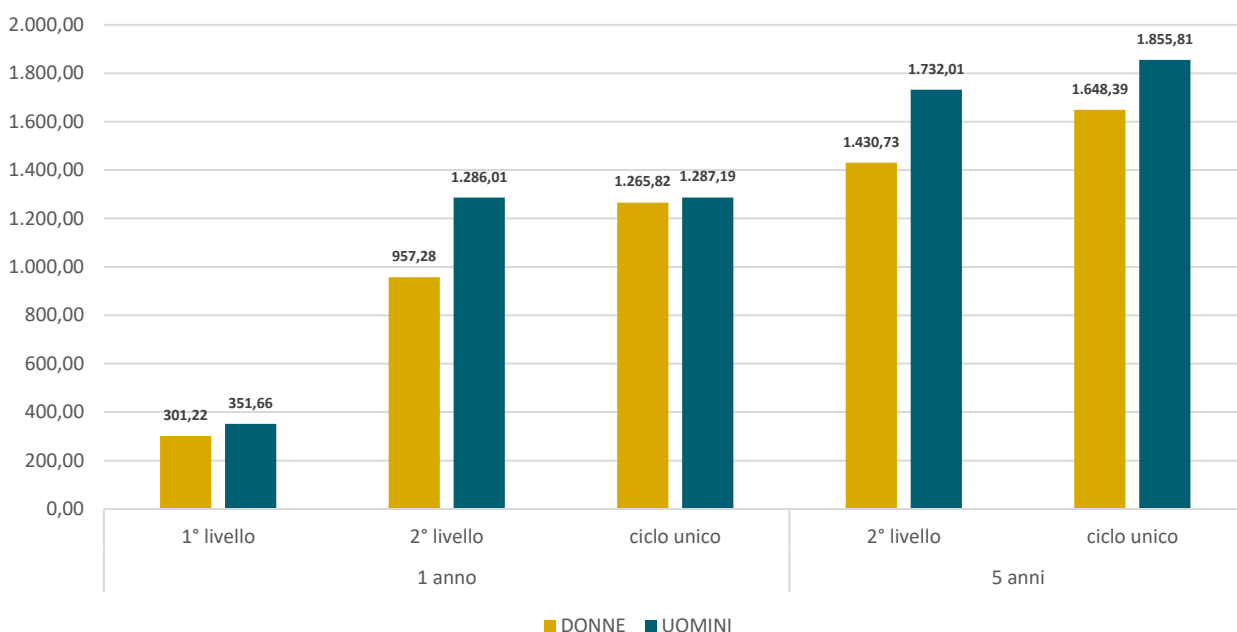
Dopo aver osservato che il tasso di occupazione è aumentato per tutti i livelli di corso di studio per entrambi i generi, a un anno dal conseguimento del titolo, si osserva per le donne una leggera prevalenza del genere femminile nei corsi di primo livello; questa viene meno nei corsi di secondo livello, dove è decisamente prevalente la componente maschile (più di 9 punti percentuali), riequilibrata per i laureati dei cicli unici.

A cinque anni dal conseguimento del titolo il tasso di occupazione maschile e femminile, pur essendo quello maschile superiore, non supera quello femminile al più per tre punti percentuali.

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

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

### Retribuzione netta mensile a uno e a cinque anni per tipo di laurea e genere - 2024



I dati relativi alle retribuzioni dichiarate dalle laureate/i nell'intervista, da un anno all'altro, possono subire delle variazioni a volte anche rilevanti a causa dell'enorme variabilità della distribuzione e dalle mancate risposte.

## 1.2. Dottorato e scuole di specializzazione

### A. Composizione

#### Iscritte/i ai corsi di dottorato per area di studio e genere<sup>8</sup>

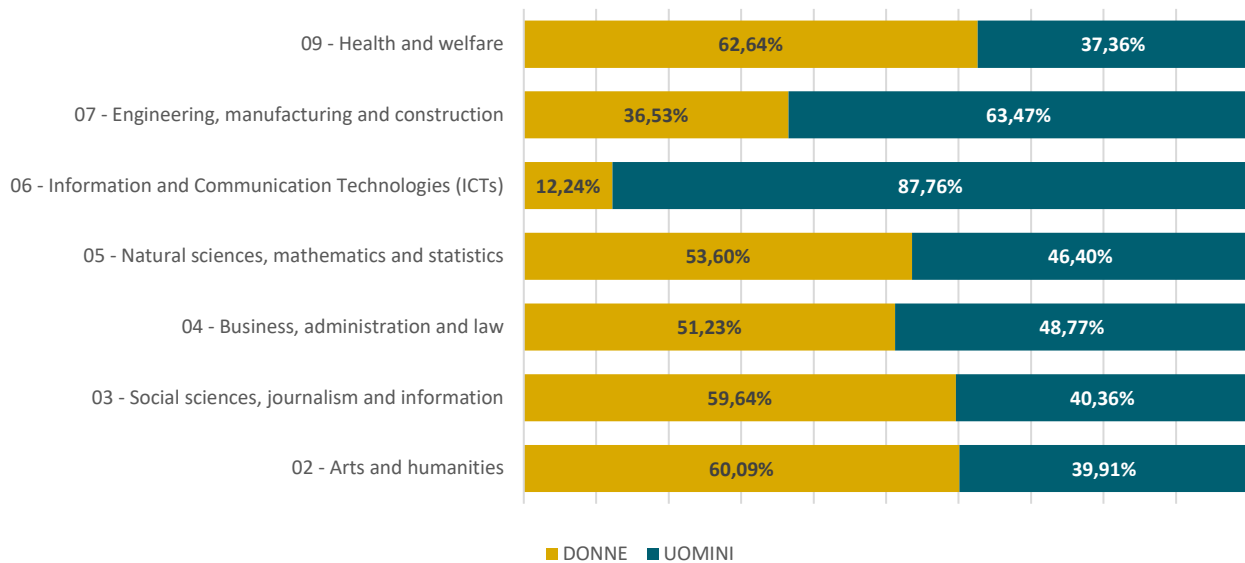
Tra i dottorandi, come tra gli studenti, prevale ancora la componente femminile; restano le eccezioni delle aree disciplinari 6. Information and Communication Technologies (ICTs) in cui la componente femminile raggiunge solo il 12,24% e di 7. Engineering, manufacturing and construction in cui la componente femminile raggiunge il 36,53%; in quest'ultima si registra una lieve diminuzione rispetto all'anno precedente mentre si registra un aumento della presenza femminile nell'area ICT (da 8,77% a 12,24%) e mantengono in questo modo le caratteristiche della segregazione orizzontale già evidenziata nei corsi di studio.

Cambia rapporto invece l'area 4. Business, administration and law, dove nel 2024 prevale la componente femminile che passa da 47,53% nel 2023 a 51,23 nel 2024.

Il grafico successivo illustra la composizione per genere e area disciplinare delle iscritte/i ai corsi di dottorato nel 2023/24.

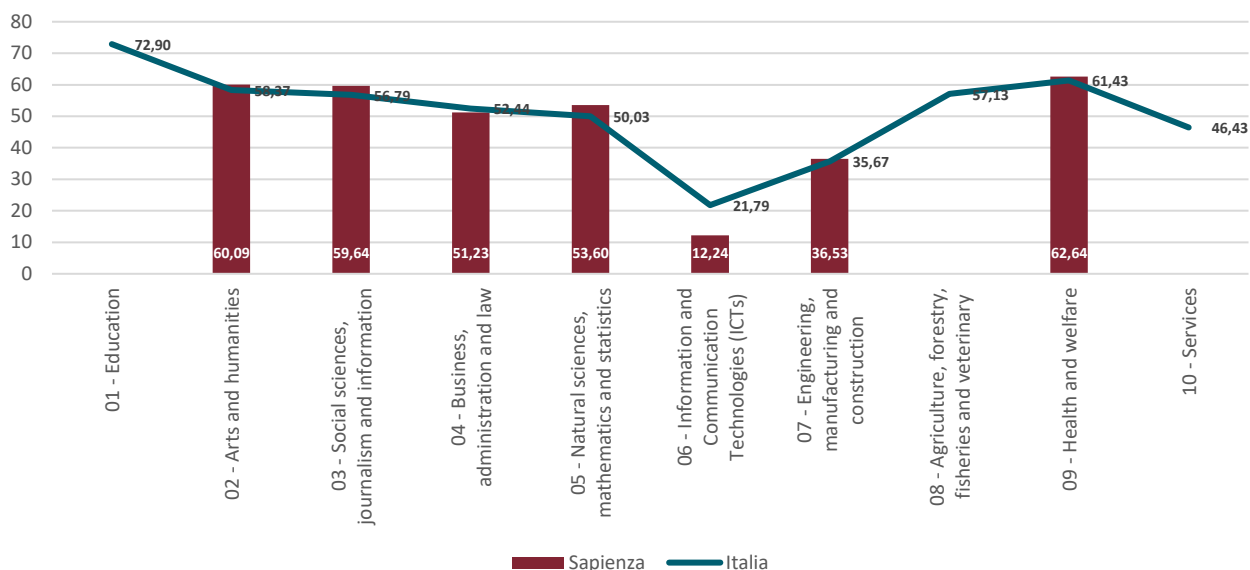
<sup>8</sup> Fonte dei dati: MUR per iscritti e specializzandi

### Dottorandi/i iscritti 2023-2024 - Composizione per genere e area disciplinare



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

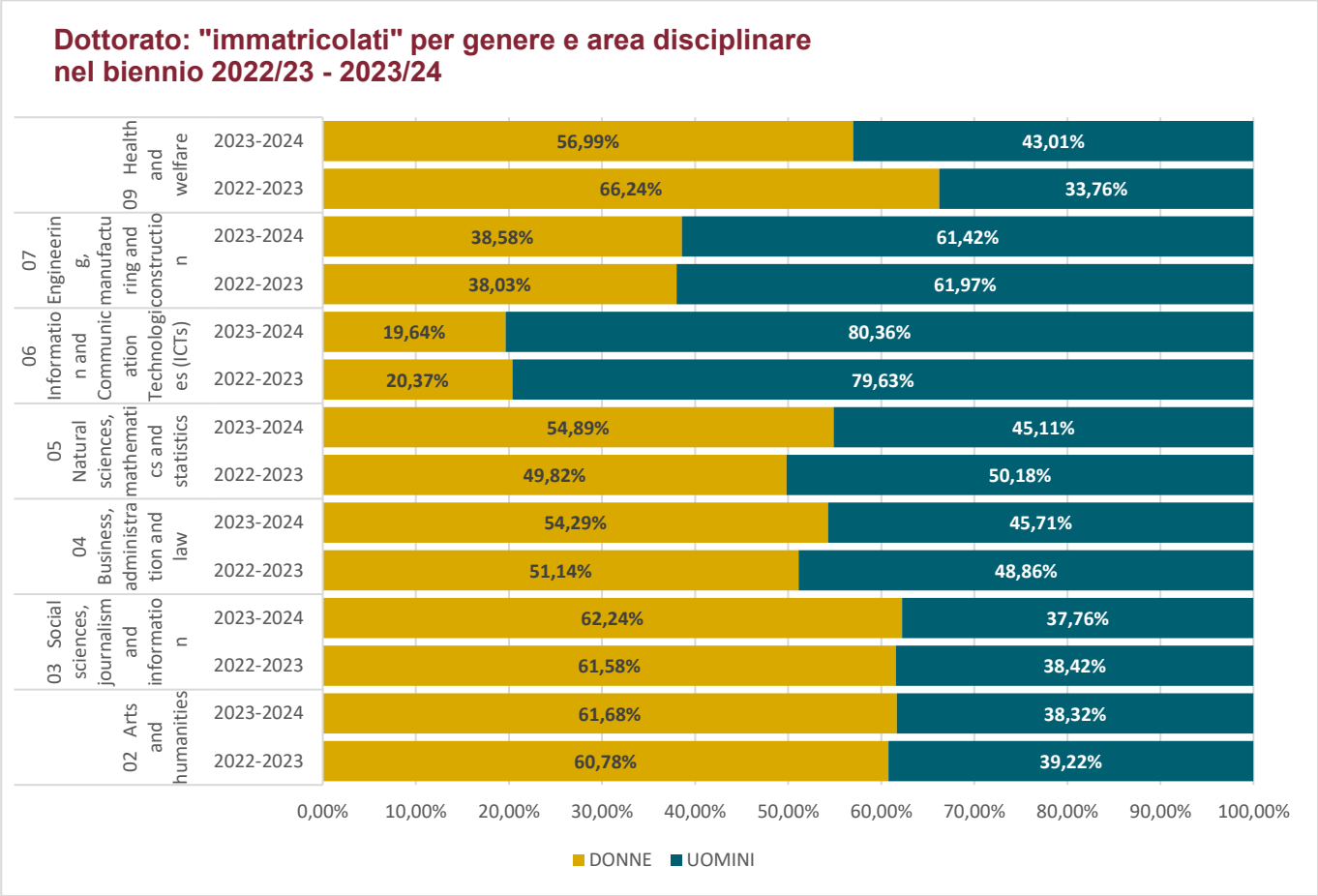
### Dottorato - presenza femminile (%) per area di studio: Italia vs Sapienza 2023-24



**Iscritte/i per la prima volta ai corsi di dottorato per area di studio e genere<sup>9</sup>**

Nel grafico successivo sono considerate le iscrizioni per la prima volta ai corsi di dottorato distinti per genere e area disciplinare, denominati, anche se impropriamente, “immatricolati”, nel biennio 2022/23-2023/24.

Una migliore lettura della situazione si coglie nel grafico successivo.



Il grafico evidenzia una sostanziale immobilità nelle aree 6. Information and Communication Technologies, 7. Engineering, manufacturing and construction, 3. Social sciences, journalism and information e, 2. Arts and humanities.  
Diminuiscono gli ingressi femminili nell’area 9. Health and welfare, mentre questi aumentano nell’area 5. Natural sciences, mathematics and statistics.

<sup>9</sup> Fonte dei dati Cruscotto Infostud estrazione giugno 2025

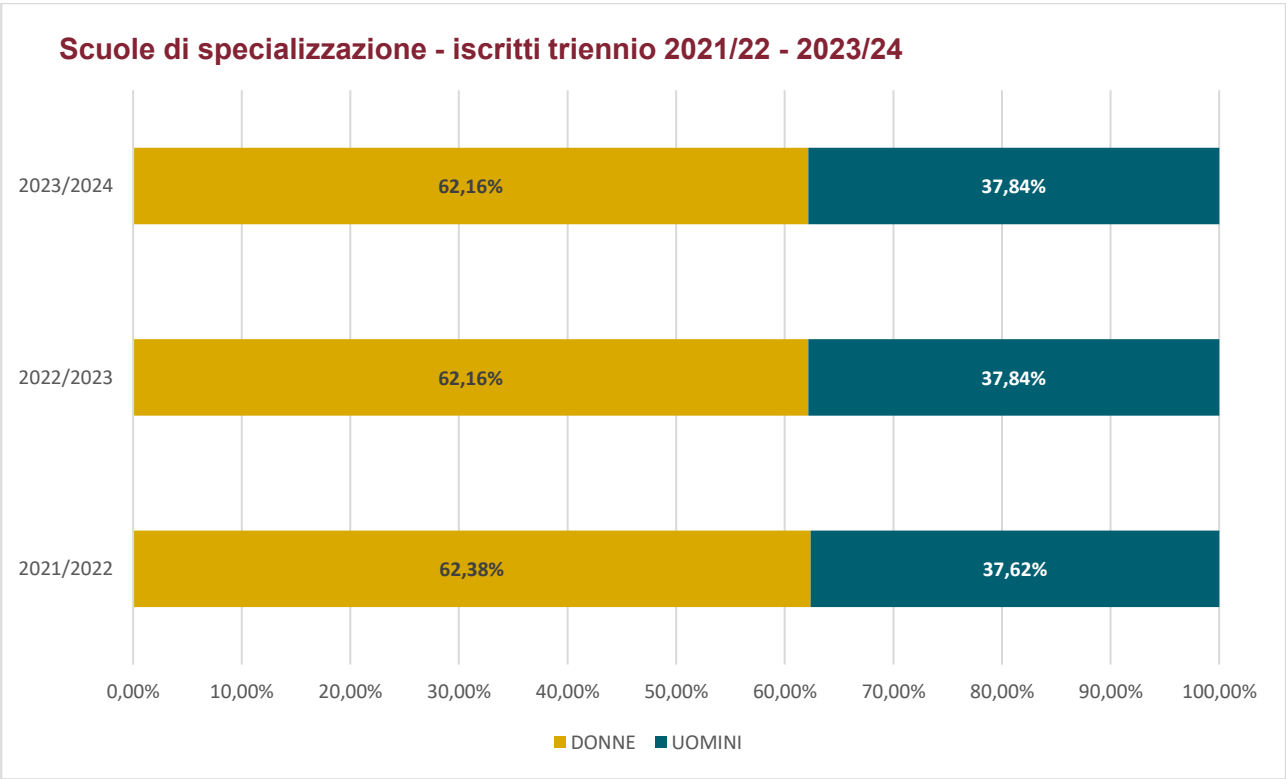
È interessante rilevare l'equilibrio di genere nell'accesso al dottorato. Nella tabella che segue, relativamente agli ultimi quattro cicli (XXXVII, XXXVIII, XXXIX e XL) sono riportati, distinti per genere, i candidati e tra questi gli iscritti al dottorato; l'ultima colonna rappresenta il rapporto tra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

Ciclo	Candidate/i		Iscritte/i al dottorato		Iscritte/i / Candidate/i	
	F	M	F	M	F	M
37	2.109	2.151	678	660	0,32	0,31
38	2.016	2.047	718	631	0,36	0,31
39	2.327	2.171	655	617	0,28	0,28
40	2.582	2.577	683	674	0,26	0,26

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

Iscritte/i ai corsi di specializzazione per genere

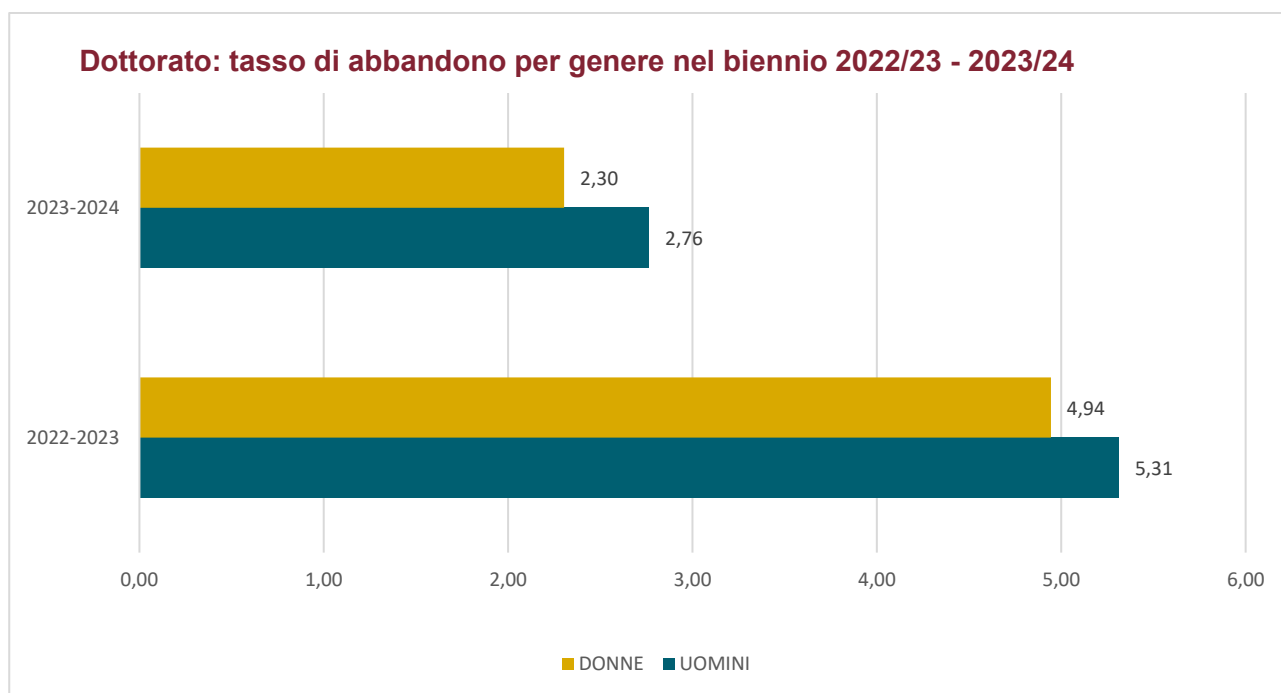
Per le scuole di specializzazione i dati disponibili sono, come per lo scorso anno, relativi al triennio 2021/22-2023/24. La situazione rimane sostanzialmente la stessa nei tre anni considerati, salvo allineamenti dovuti ad aggiornamento e consolidamento dei dati. La presenza femminile è prevalente e persistente nel triennio.



## B. Performance

- **Tasso di abbandono ai corsi di dottorato per area di studio e genere<sup>10</sup>**

Il tasso di abbandono al primo anno del corso di dottorato è ottenuto rapportando il numero di donne che abbandonano al primo anno sul totale delle iscritte al corso di dottorato nell'anno precedente e corrispondentemente per gli uomini. Nel grafico successivo sono considerati le studentesse/studenti iscritte/i nell'anno accademico 2022/23 e 2023/24; gli abbandoni si riferiscono necessariamente all'anno successivo all'anno dell'iscrizione e le percentuali sono ottenute come rapporto tra abbandoni e iscritti.

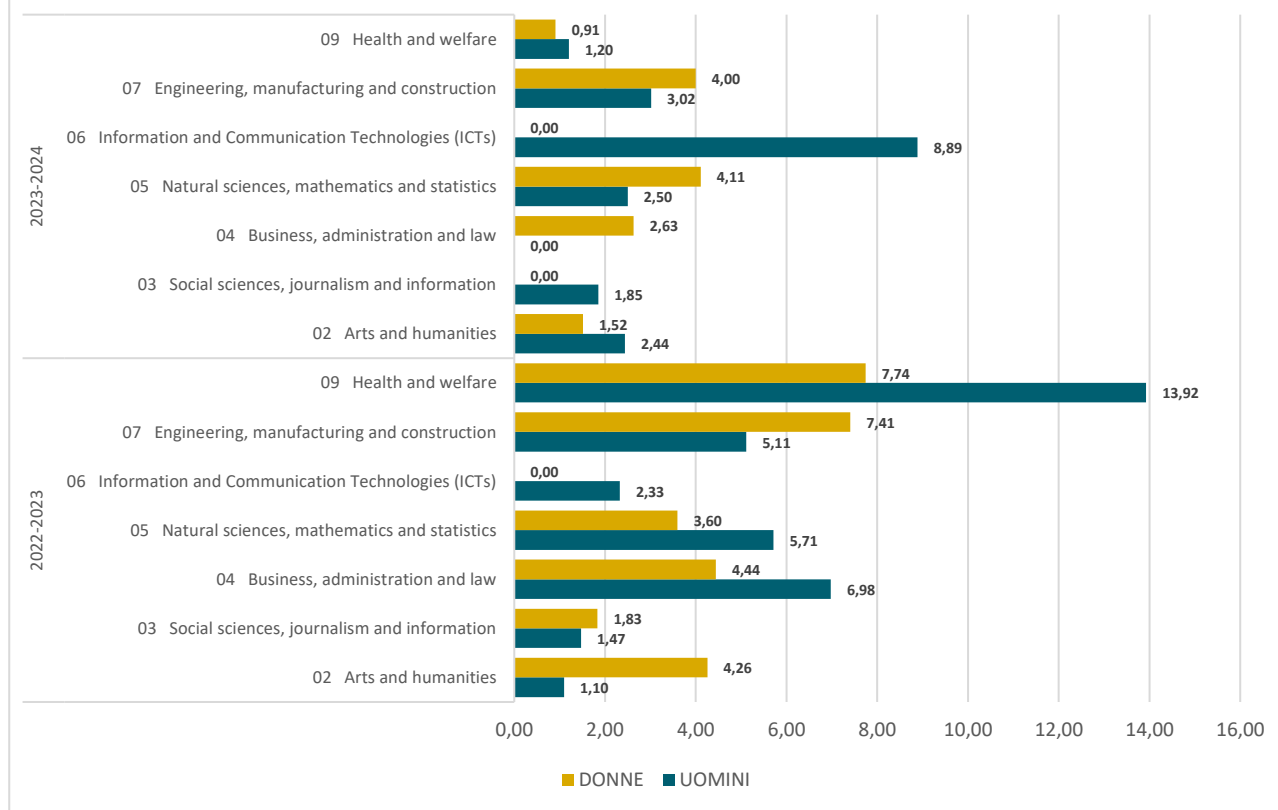


Stabilito che il tasso di abbandono è diminuito per entrambi i generi, il grafico mostra che il tasso di abbandono al primo anno maschile è più elevato del corrispondente tasso al femminile.

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 2022/23-2023/24 - 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.

<sup>10</sup> Fonte dati: Infostud Sapienza estrazione giugno 2025

### Dottorato: tasso di abbandono per genere e area disciplinare nel biennio 2022/23 - 2023/24



Nel periodo di riferimento 2022/23-2023/24 è interessante notare la presenza di aree, inclusa l'area ICT, con quote nulle di abbandoni femminili; anche nello scorso anno la quota di abbandoni femminili era nulla ma il tasso di abbandono maschile era molto più elevato. In ogni caso per una corretta interpretazione dei dati occorrerebbe tenere presente il numero di iscritti al dottorato. Una situazione completamente diversa presenta l'area 9. Health and welfare; la quota di abbandoni è esigua per entrambi i generi (sotto l'unità per le donne). Una situazione completamente diversa si presentava lo scorso anno con percentuali di abbandono elevate pur continuando ad essere la quota femminile sensibilmente inferiore a quella maschile.

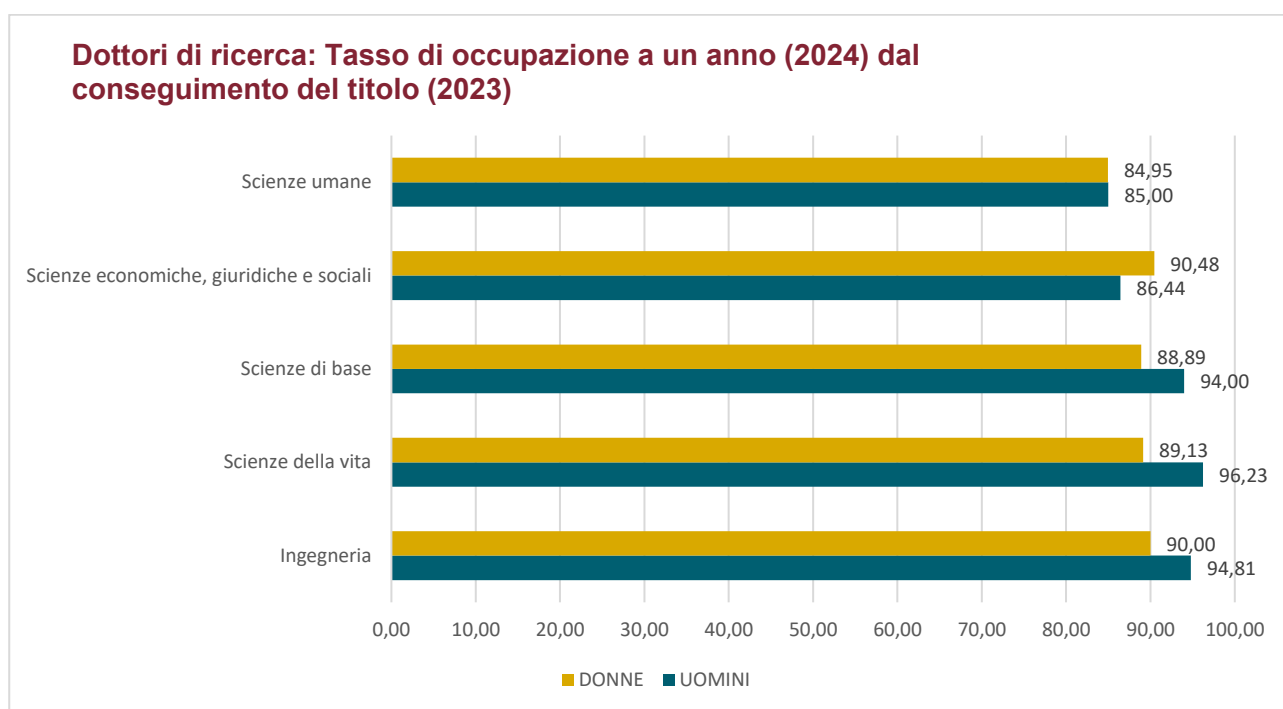
Nel dottorato non si può dire che ci sia una prevalenza di un genere sull'altro, piuttosto una diversa distribuzione delle prevalenze nelle aree disciplinari rispetto al biennio precedente, aspetto già registrato anche nel biennio 2021/22-2022/23

## C. Tasso occupazionale e retribuzione

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

L'indagine riguarda i dottorati che hanno conseguito il titolo nel 2023 intervistati a un anno dal conseguimento del titolo. I dottori di ricerca nell'indagine sono raggruppati in cinque classi:

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



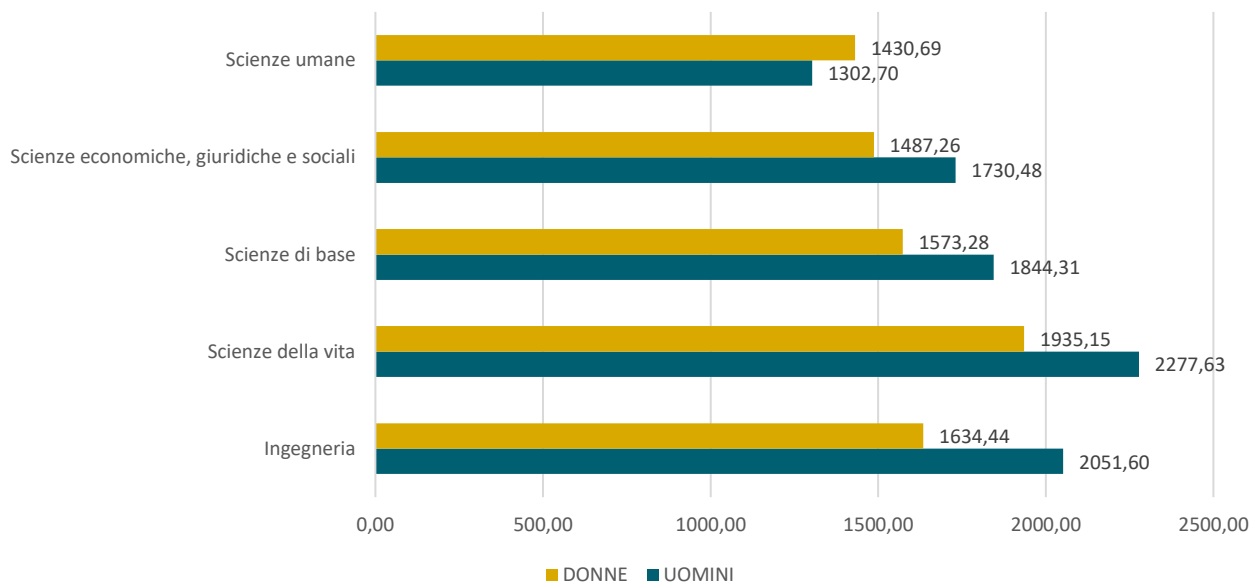
È rilevante osservare che in tutti e cinque gli ambiti considerati il tasso di occupazione, ad un solo anno dal conseguimento del titolo, è elevato, sempre superiore all'80%; in generale è più elevato tra gli uomini con la sola eccezione di Scienze economiche, giuridiche e sociali.

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

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



### Dottori di ricerca - Retribuzione mensile netta a un anno (2024) dal conseguimento del titolo (2023)



Con la sola eccezione dell'area delle Scienze umane, in tutte le altre aree la retribuzione mensile delle donne è al più raggiunge l'85% della retribuzione maschile. Il divario maggiore è nell'area dell'Ingegneria dove la retribuzione femminile sfiora l'80% di quella maschile.

## 2. Personale docente e ricercatore

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

Le categorie esaminate sono:

- Titolari di assegno di ricerca (AR)
- Personale Ricercatore a Tempo Determinato di tipo A (RTDA), di tipo B (RTDB) e RTT (in tenure-track)
- 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)<sup>11</sup>, 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 2023 quando si intende l'anno solare e il 2023/24 quando si intende l'anno accademico; quando è necessario per l'analisi dell'evoluzione del fenomeno rispetto agli anni precedenti si farà riferimento almeno al triennio 2021/22-2023/24 a meno di casi particolari che verranno specificati volta per volta.

### 2.1 Composizione

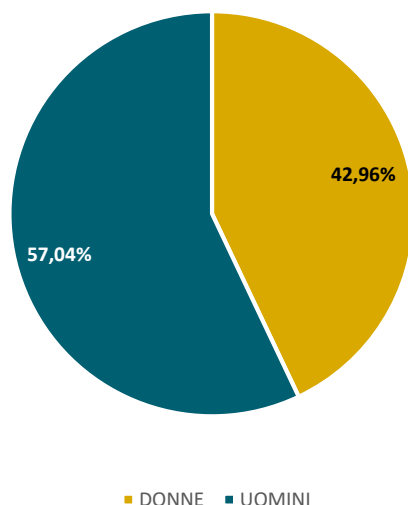
#### Genere e ruolo

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

---

<sup>11</sup> [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2015/10/frascati-manual-2015\\_g1g57dcb/9789264239012-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2015/10/frascati-manual-2015_g1g57dcb/9789264239012-en.pdf)

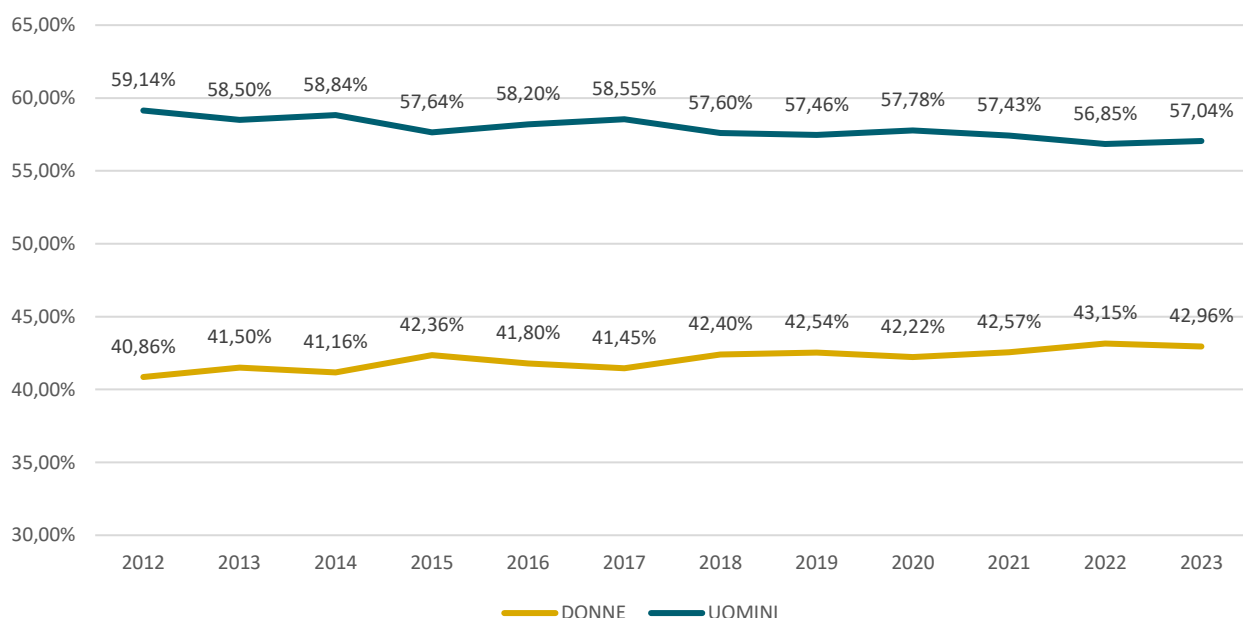
### Docenti: Composizione per genere - 2023



Sostanzialmente la situazione è la stessa dello scorso anno.

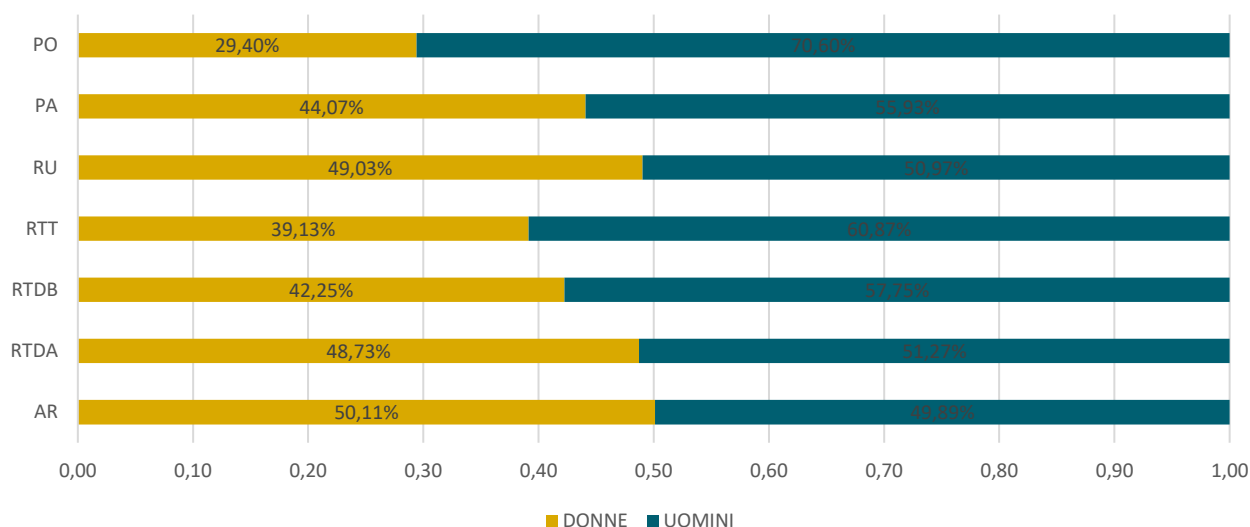
La predominanza numerica del genere maschile su quello femminile è costante nel tempo e sempre superiore di almeno 13 punti percentuali, anche se si deve registrare una continua, anche se lenta, tendenza all'aumento della componente femminile, come illustrato nel grafico che segue.

### Docenti: rapporto di genere negli anni 2012-2023



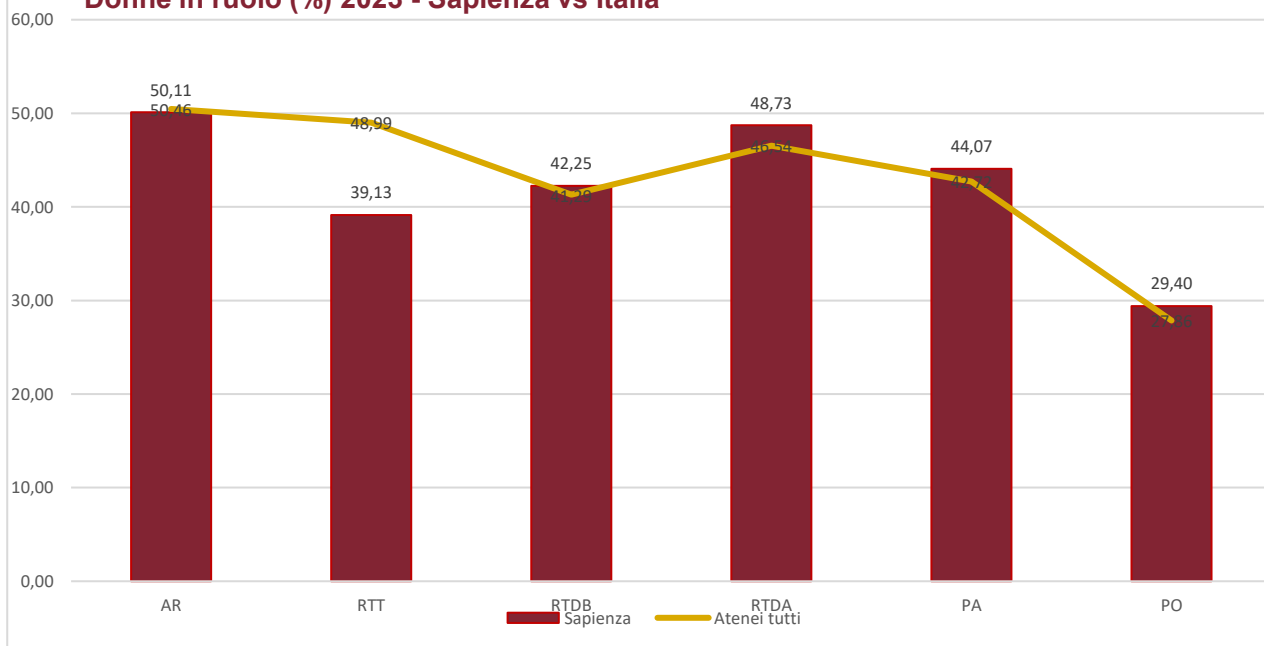
Tuttavia, il livello delle quote di genere è diverso nelle diverse fasce. Nel grafico successivo sono considerate le quote percentuali, maschili e femminili, nelle fasce successive di assegno di ricerca (AR), ricercatore a tempo determinato di tipo A (RTDA), ricercatore a tempo determinato di tipo B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

### Docenti: distribuzione di genere nelle fasce - 2023



Il grafico delinea abbastanza nitidamente che la quota di presenza femminile, prevalente tra assegnisti di ricerca, decresce rapidamente nei passaggi selettivi successivi fino al passaggio fortemente selettivo da professore associato a professore ordinario. Nell'analisi del grafico occorre ricordare che la fascia dei ricercatori universitari nel ruolo ad esaurimento non è alimentata in entrata e dunque non contribuisce alla evoluzione della componente di genere in Ateneo. Il rapporto di genere tra docenti nelle diverse fasce in Sapienza è sostanzialmente allineato con lo stesso rapporto negli atenei italiani considerati nel complesso. Nel grafico successivo è rappresentata la presenza femminile nelle diverse fasce di docenza in Sapienza e negli atenei italiani.

### Donne in ruolo (%) 2023 - Sapienza vs Italia



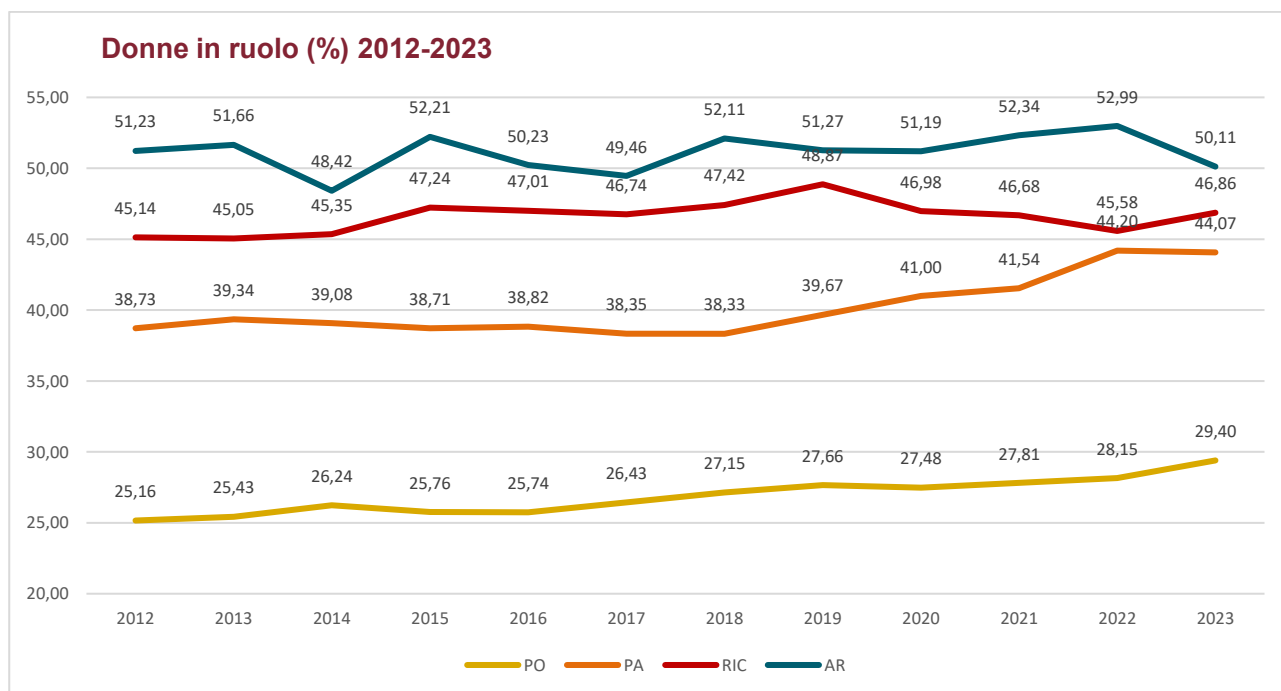
La presenza femminile nell'Ateneo è in posizione più avanzata, anche se di poco, della corrispondente componente italiana, tranne che per la recente componente degli RTT.

### Serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo

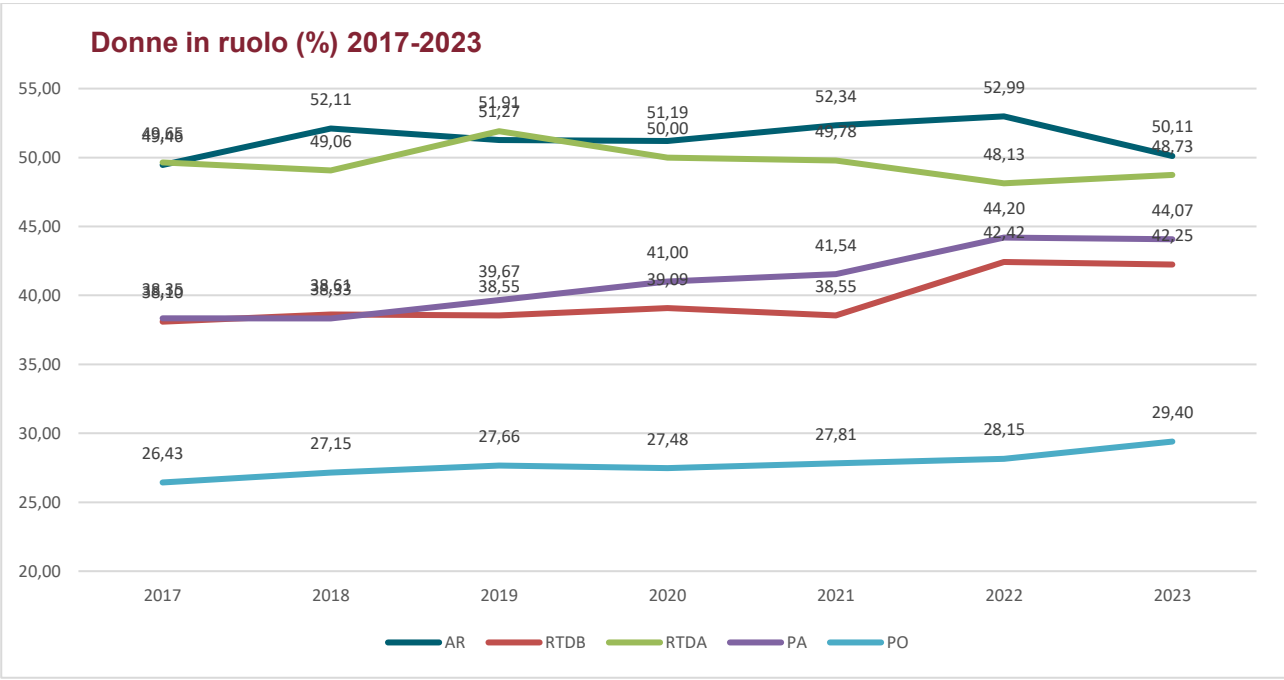
Nell'analizzare l'equilibrio di genere, ovvero il gender gap, nelle prospettive di carriera, è rilevante individuare la linea di tendenza della presenza femminile nei diversi ruoli della carriera accademica.

Nel grafico successivo è rappresentata, in termini percentuali, la presenza femminile negli anni che vanno dal 2012 al 2023.

L'aspetto più rilevante evidenziato nel grafico è la tendenza all'aumento negli ultimi due anni delle quote femminili di docenti per tutti i ruoli; particolarmente significativo è l'aumento della quota femminile delle professoresse associate, già registrata lo scorso anno: in crescita dal 2018, la quota delle professoresse associate è passata dal 38,33% del 2018 al 44,07% del 2023.



Una immagine più ravvicinata che coglie l'evoluzione degli anni più recenti (2017-2023) e che distingue tra ricercatori di tipo B e ricercatori di tipo A e non considera i ricercatori universitari, è rimandata dal grafico successivo.



Il grafico evidenzia anche una crescita della componente femminile dei ricercatori di tipo B, in un certo senso a “scapito” dei ricercatori di tipo A quando venga interpretata come una maggiore mobilità delle donne nel passaggio da ricercatore di tipo A a ricercatore di tipo B. Si può osservare che il ruolo di RTDB, che prefigura la posizione a tempo indeterminato di PA, evolve quasi in sovrapposizione alla posizione di associato e soprattutto la selezione a favore del genere maschile nel passaggio da RTDA a RTDB opera sin dall’inizio.

### Età media

Nella tabella successiva è riportata, relativamente al 2023, l’età media dei docenti distinta per ruolo e genere.

Età media per ruolo e genere 2023	DONNE	UOMINI
Prof. I fascia (ordinario)	59,00	59,00
Prof. II fascia (associato)	54,00	54,00
Ricercatore a tempo determinato L. 240/2010 tipo A	38,00	37,00
Ricercatore a tempo determinato L. 240/2010 tipo B	42,00	42,00
Ricercatore a tempo determinato L. 79/2022 RTT	38,00	37,00
Ricercatore a tempo indeterminato	59,00	60,00
Titolare di assegno di ricerca	34,00	34,00

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

Il confronto con il triennio precedente 2018-2020 pur non mostrando cambiamenti sostanziali lascia solo intravedere un trend molto lieve alla diminuzione dell’età media.

## 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 2023.

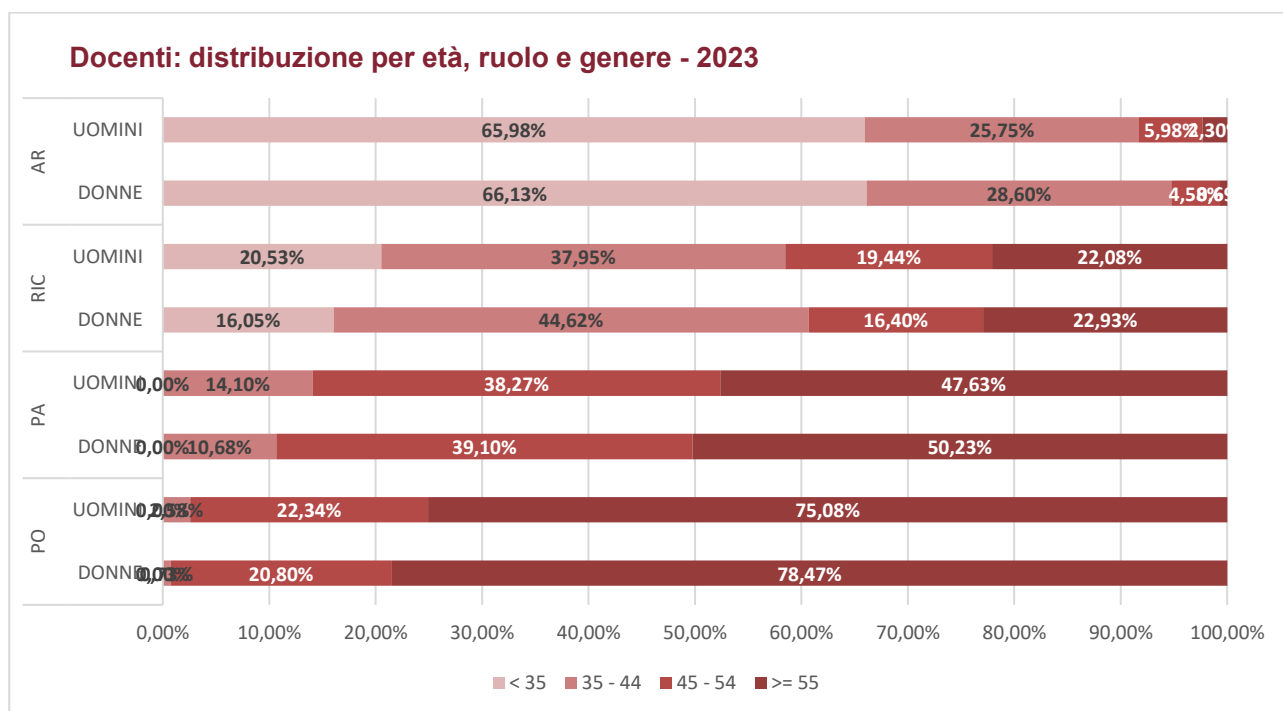
Anno 2023	1-PO		2-PA		3-RIC		4-AR	
Classi di età	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
< 35	0	0	0	0	91	132	289	287
35 - 44	2	17	71	119	253	244	125	112
45 - 54	57	147	260	323	93	125	20	26
>= 55	215	494	334	402	130	142	3	10
<b>Totale complessivo</b>	<b>274</b>	<b>658</b>	<b>665</b>	<b>844</b>	<b>567</b>	<b>643</b>	<b>437</b>	<b>435</b>

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 78,47% delle ordinarie e il 75,08% degli ordinari. Anche il ruolo dei professori associati è raggiunto non prima dei 35 anni, in entrambi i generi; anche in questo ruolo i membri più avanzati in età (55 anni e oltre) sono poco meno della metà del totale per gli ordinari e la metà per le ordinarie.

Sotto la voce RIC sono inclusi tutti i tipi di ricercatori (inclusi 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.

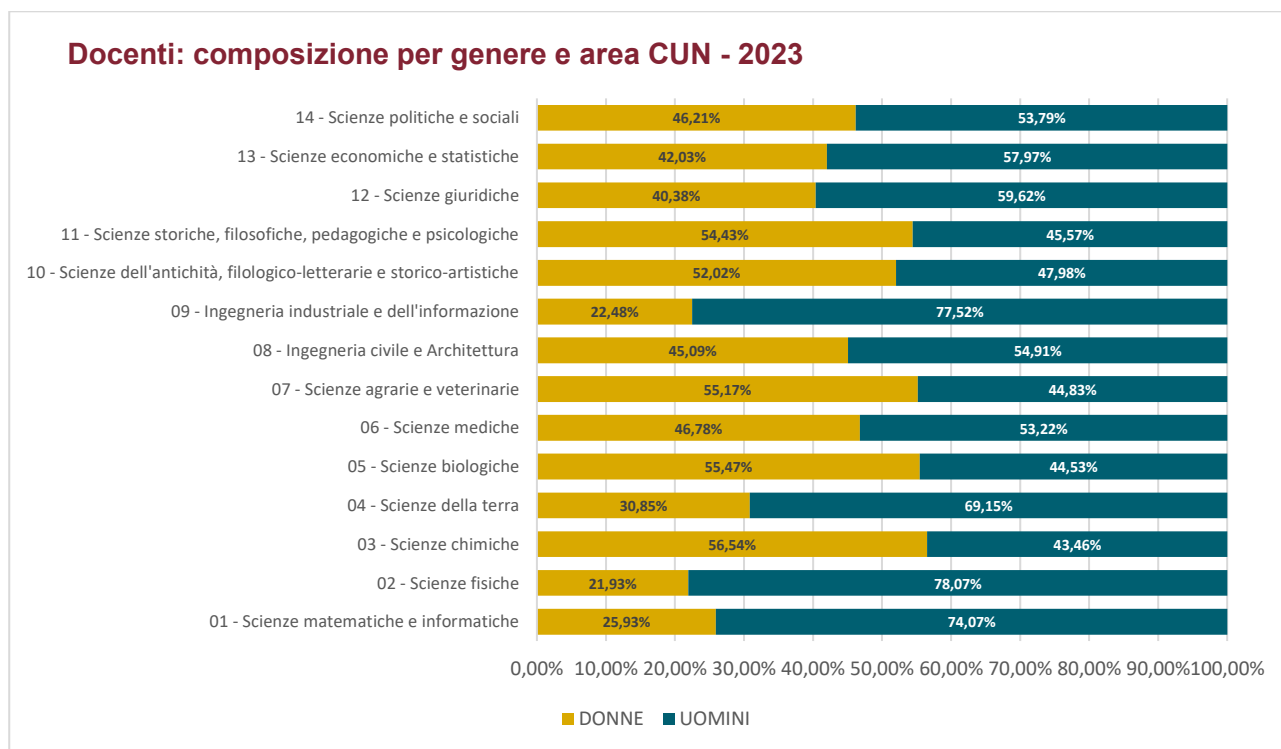
Come è naturale aspettarsi i titolari di assegni di ricerca sono nella maggior parte di età inferiore a 35 anni sia tra gli uomini che tra le donne; non mancano tuttavia unità di età superiore ai 45 anni e addirittura ai 55 anni.

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<sup>12</sup>, indipendentemente dal ruolo, è rappresentata nel grafico che segue<sup>13</sup>.



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 sotto area Social Sciences (non si considera l'area delle Scienze agrarie e veterinarie a causa dell'esiguità del numero degli afferenti). Sono altresì evidenziate con chiarezza le aree in cui la presenza femminile è particolarmente bassa, inferiore al 30%: 1. Scienze matematiche e informatiche (25,93%), 2. Scienze fisiche (21,93%), 4. Scienze della terra (30,85%) e 9. Ingegneria industriale e dell'informazione (22,48%).

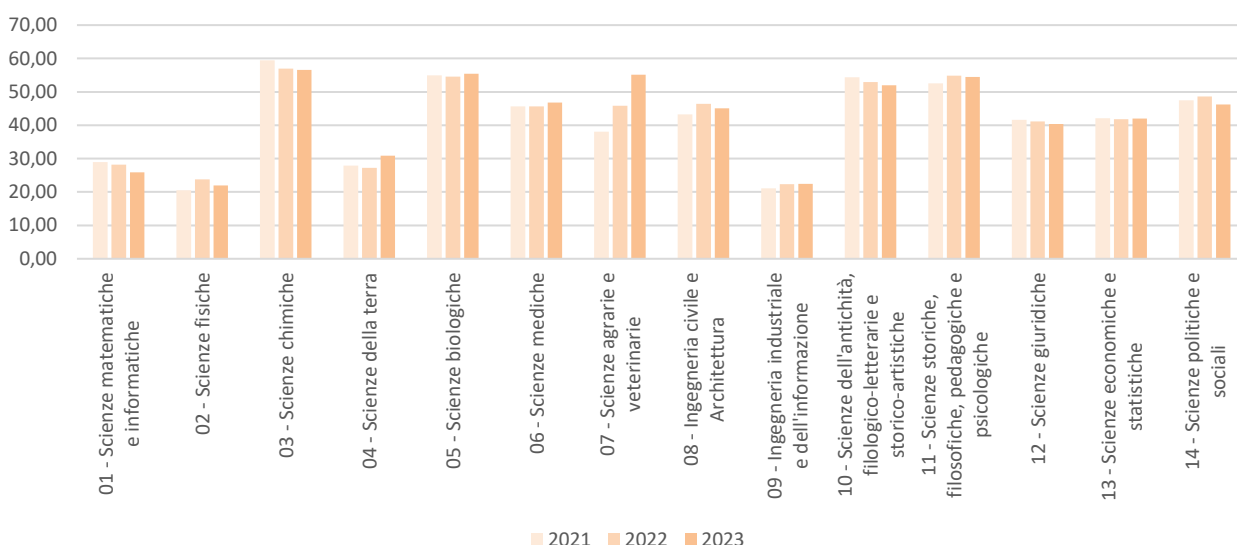
La presenza femminile nelle aree CUN, in particolare nelle aree in cui è minore del 50% non è migliorata nel corso dell'ultimo triennio 2021-2023 come evidenziato nel grafico che segue.

<sup>12</sup> Ci sono due aree CUN 11 con la stessa denominazione "Scienze storiche filosofiche pedagogiche e psicologiche" una parte delle quali è ricompresa nell'area FoRD Humanities (HUM) e un'altra in Social Sciences (SS). Sono lasciate disaggregate per poter fare, quando necessario, il confronto con le aree FoRD. La denominazione "99-Non definito" raccoglie i docenti che non risultano attribuiti ad alcuna area CUN.

<sup>13</sup> Nel grafico non sono rappresentati i 6 docenti (3 uomini e 3 donne) classificati come "non definito" perché non appartengono ad alcuna area CUN.



### Docenti: presenza femminile nelle aree CUN; triennio 2021-2023



La tabella successiva (anno 2023) evidenzia, per le singole aree CUN, la percentuale di uomini rispetto alle donne attraverso la diversa intensità del colore maschile (blu) per gli uomini e del colore femminile (giallo) delle donne; 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 Aree CUN, genere e ruolo 2023	PO	PA	RTDA	RTDB	RTT	RU	AR
01 - Scienze matematiche e informatiche	23,88	32,58	26,09	21,05	0,00	37,50	13,89
02 - Scienze fisiche	10,26	18,92	41,67	11,11	0,00	14,29	24,59
03 - Scienze chimiche	45,16	51,52	59,09	75,00	0,00	66,67	62,22
04 - Scienze della terra	5,26	25,93	38,46	33,33	50,00	66,67	45,83
05 - Scienze biologiche	41,54	52,03	51,06	68,00	0,00	60,53	65,77
06 - Scienze mediche	26,59	41,62	58,77	51,28	100,00	50,00	69,17
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0,00	33,33	83,33	50,00	0,00	0,00	87,50
08 - Ingegneria civile e Architettura	29,85	47,48	60,66	46,15	50,00	36,36	42,25
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	16,07	24,24	28,87	8,33	0,00	14,29	27,50
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	40,00	52,26	57,45	51,52	66,67	60,00	59,14
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	40,74	61,36	58,62	27,59	50,00	63,16	61,96
12 - Scienze giuridiche	29,41	51,52	42,86	50,00	0,00	34,78	39,13
13 - Scienze economiche e statistiche	33,68	52,63	40,74	41,94	0,00	50,00	34,78
14 - Scienze politiche e sociali	34,62	49,21	50,00	55,56	0,00	57,14	42,31

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

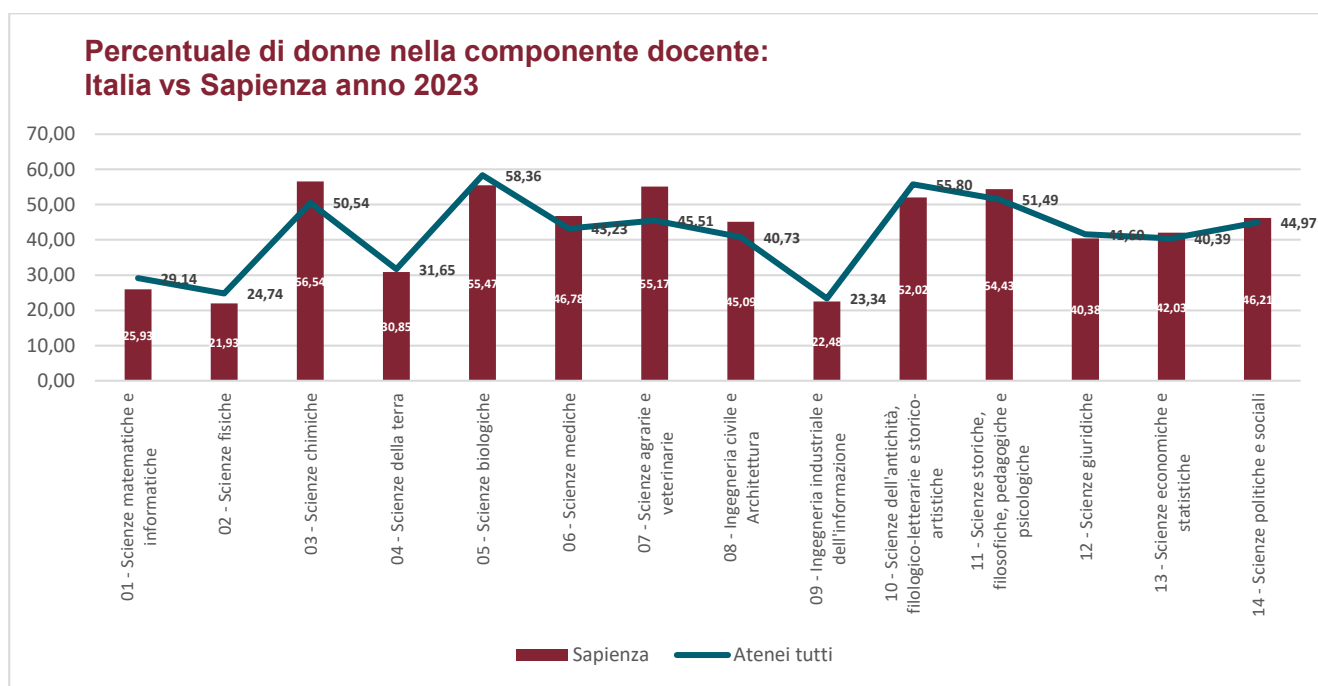
La lettura per righe, tralasciando i ricercatori ruolo ad esaurimento, evidenzia le aree scientifiche a completa prevalenza maschile in tutti i ruoli: Scienze matematiche e informatiche, Scienze fisiche (tranne che per il ruolo RTDA con il 41,67%), Ingegneria industriale e dell'informazione.

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 50%, frequentemente maggiore di 60%, in tutte le aree CUN. Occorre aggiungere però che la situazione è migliorata rispetto all'anno precedente. Tra i professori associati, invece, si rileva un sostanziale equilibrio di genere (6 aree CUN su 14 a prevalenza femminile). Al contrario per nessun ruolo la componente femminile è prevalente in tutte le aree, né la componente femminile è prevalente in tutti i ruoli in qualcuna delle aree. Tralasciando per i motivi già detti i ricercatori universitari del ruolo ad esaurimento, RTDA, RTDB e AR esprimono una situazione relativamente 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<sup>14</sup>.



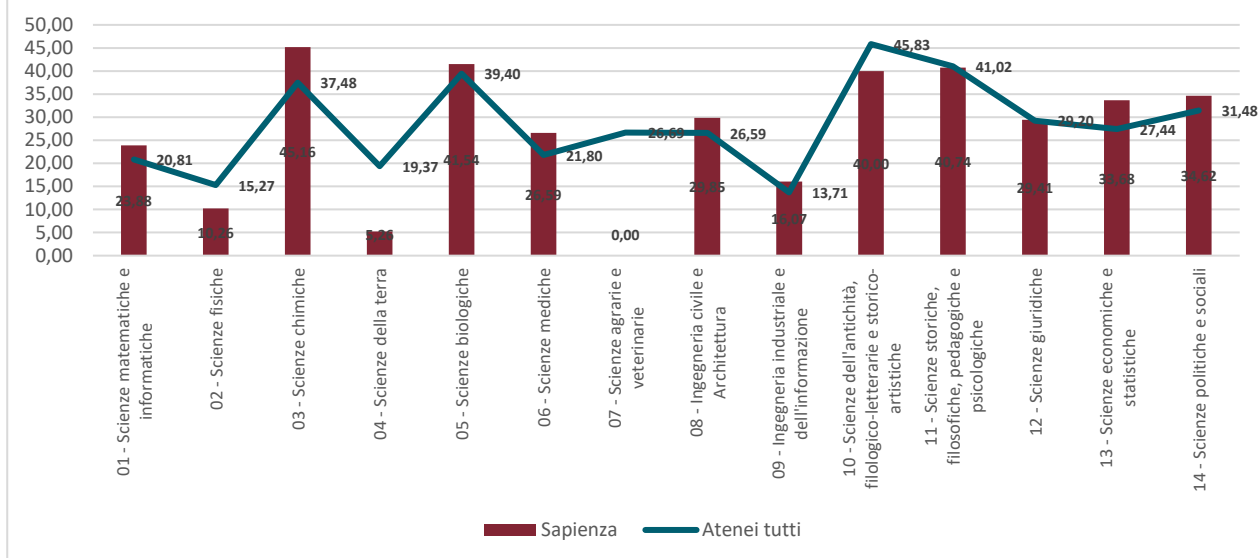
È immediato rilevare già qui che le percentuali più basse di presenza femminile appartengono alle aree CUN 01. Scienze matematiche e informatiche, 02. Scienze fisiche, 03 Scienze della terra, 09. Ingegneria industriale e dell'informazione tutte ricomprese nell'area STEM; inoltre, anche se di pochi punti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

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

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

<sup>14</sup> Non sono conteggiati i numeri, comunque esigui (7), di AR di cui non è definita l'area di appartenenza.

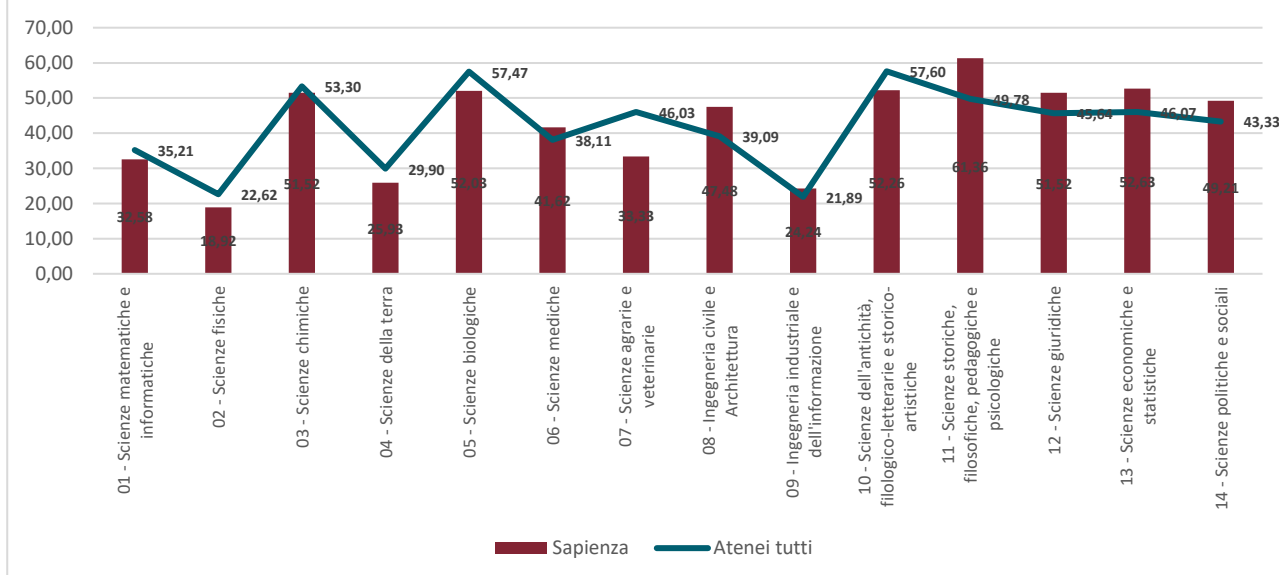
### Percentuale di donne nella componente PO: Italia vs Sapienza anno 2023



In tutti gli Atenei, come in Sapienza, la componente femminile è minoritaria (<50%) in tutte le aree disciplinari ma è rilevante aggiungere che in Sapienza la quota femminile è più elevata – anche se di poco – in quasi tutte le aree disciplinari; le eccezioni sono rilevabili nelle aree: 02-Scienze fisiche, 04-Scienze della terra, 10-Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche<sup>15</sup>.

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

### Percentuale di donne nella componente PA: Italia vs Sapienza anno 2023

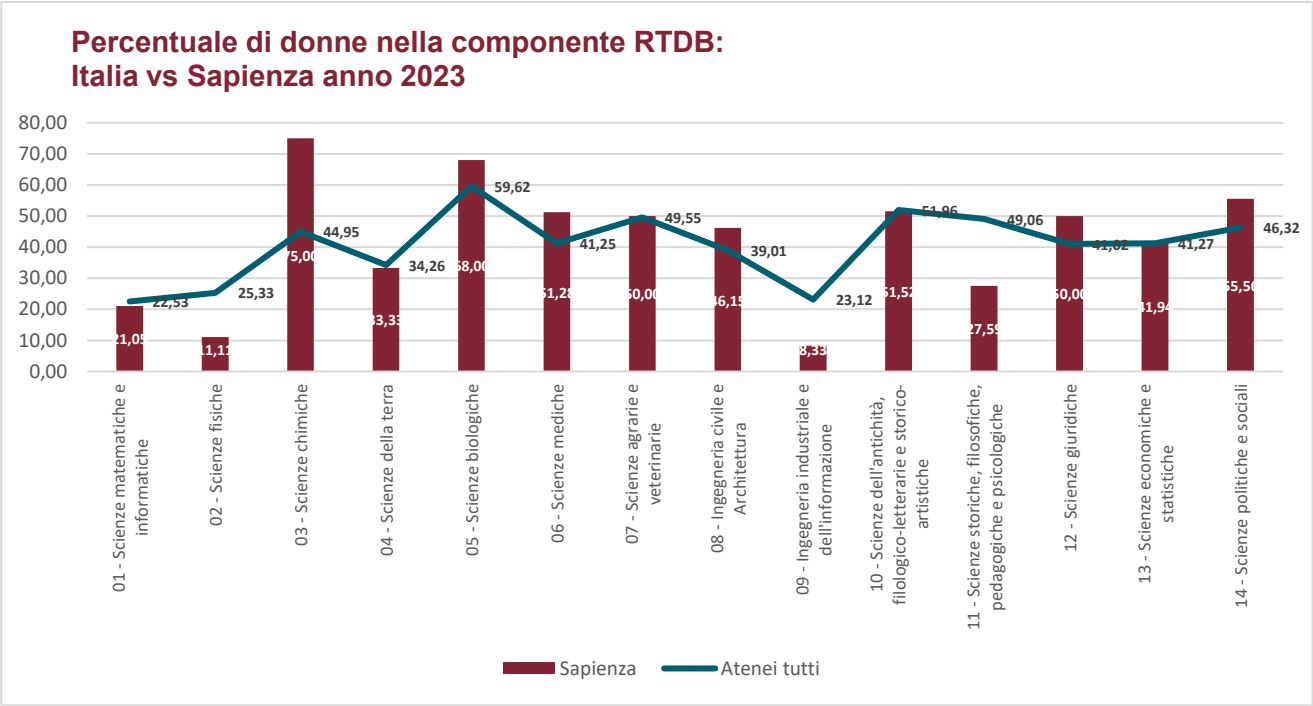


La quota femminile tra i professori associati, ovunque più elevata che tra i professori ordinari, supera il 50% sia in Sapienza che nel corrispondente riferimento nazionale nelle aree: 03-Scienze chimiche, 05-Scienze biologiche, 10-Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche,

<sup>15</sup> L'area 07-Scienze agrarie e veterinarie non ha componenti femminili in Sapienza.

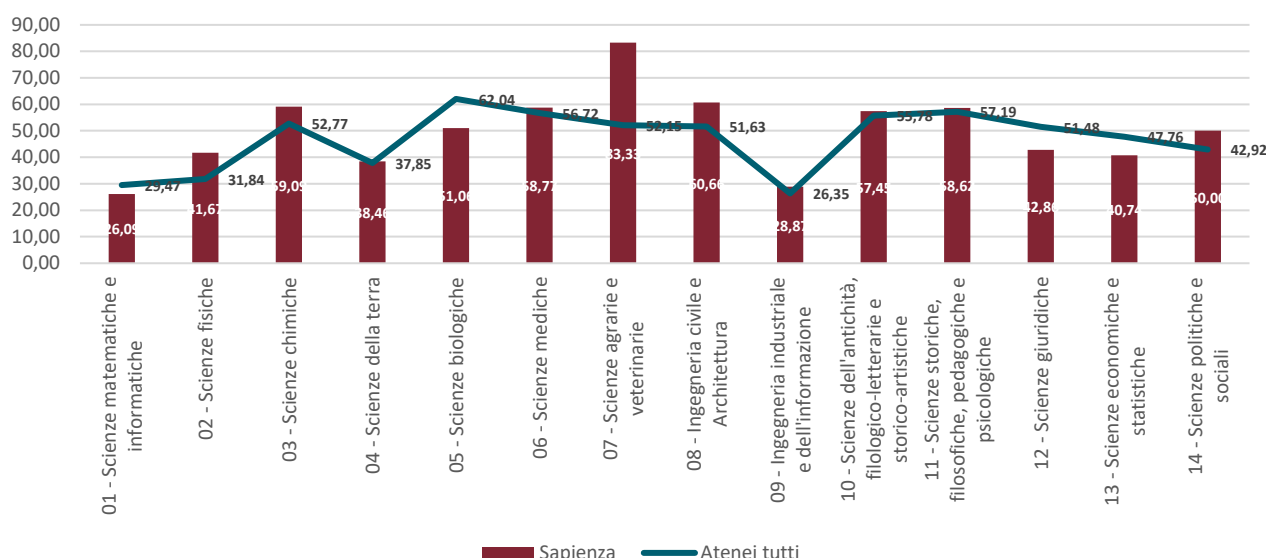
11-Scienze storiche, filosofiche-Scienze della dell'antichità, filologiche, letterarie e storico-artistiche, 12-Scienze giuridiche, 13-Scienze economiche e statistiche.

Tra i ricercatori di tipo B, Sapienza è frequentemente in posizione avanzata rispetto alla quota nazionale; l'eccezione è costituita dalle aree che presentano ovunque una componente esigua di donne in tutti i ruoli: 01-Scienze matematiche e informatiche, 02-Scienze fisiche, 04-Scienze della terra, 09-Ingegneria industriale e dell'informazione, 11. Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche, psicologiche; da rilevare il valore particolarmente basso nelle aree 02 e 09, rispetto ai corrispondenti valori nazionali.



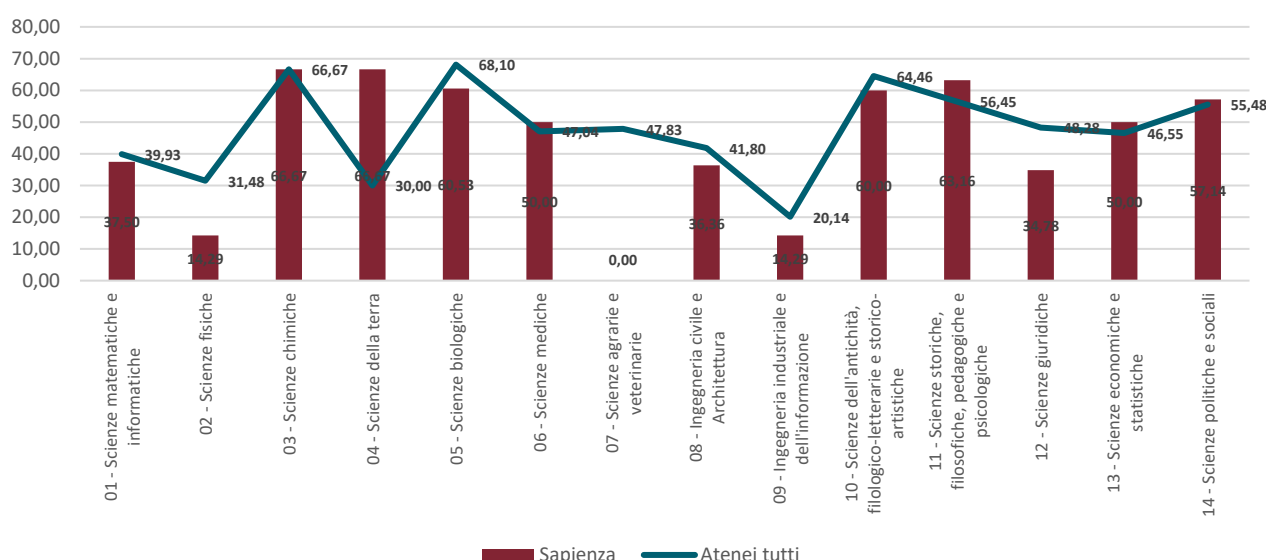
Nel caso dei ricercatori di tipo A il confronto tra le quote femminili in Sapienza e le quote nazionali è rappresentato nel grafico che segue.

### Percentuale di donne nella componente RTDA: Italia vs Sapienza anno 2023



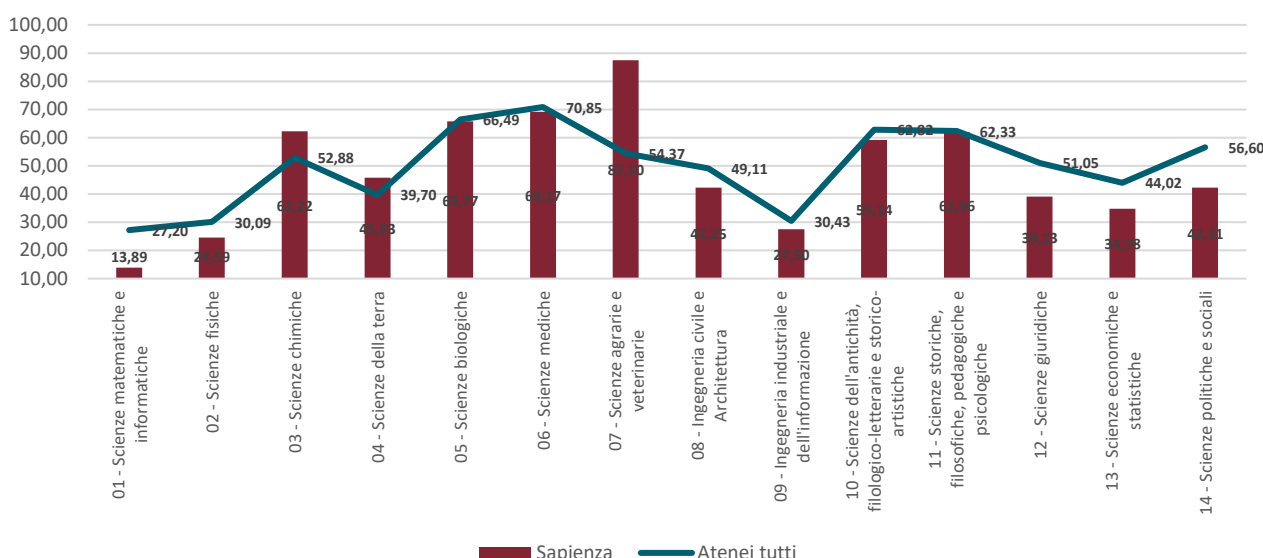
In questo caso disallineamenti sensibili a favore delle donne si colgono nell'area 03. Scienze chimiche e 08. Ingegneria civile e Architettura; al solito, il disallineamento nell'area 07. Scienze agrarie e veterinarie è da attribuire allo scarso numero di componenti nell'area. Nel caso dei ricercatori a tempo indeterminato (RU), illustrato nel grafico successivo, le quote nazionali e locali sono sostanzialmente allineate e comunque determinate solo da uscite dal ruolo.

### Percentuale di donne nella componente RU: Italia vs Sapienza anno 2023



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

### Percentuale di donne nella componente AR: Italia vs Sapienza anno 2023



Le quote Sapienza superano le corrispondenti quote nazionali solo nell'area 03. Scienze chimiche.

### 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<sup>16</sup>.

Area FoRD	Area CUN
<b>01. Natural sciences</b>	01-Scienze matematiche e informatiche
	02-Scienze fisiche
	03-Scienze chimiche
	04-Scienze della terra
	05-Scienze biologiche
<b>02. Engineering and technology</b>	08-Ingegneria civile e Architettura
	09-Ingegneria industriale e dell'informazione
<b>03. Medical and health sciences</b>	06-Scienze mediche
<b>04. Agricultural and veterinary</b>	07-Scienze agrarie e veterinarie
<b>05. Social sciences<sup>17</sup></b>	11-Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
	12-Scienze giuridiche
	13-Scienze economiche e statistiche
	14-Scienze politiche e sociali.
<b>06. Arts and humanities</b>	10-Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche
	11-Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche

<sup>16</sup>Tabella di decodifica della classificazione dei settori scientifico-disciplinari secondo i Fields of Research and Development del manuale di Frascati 2015 <https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/688a0ad5-a4f7-469d-af3d-f7448aa5ae30>

<sup>17</sup> 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.



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.

Aree FORD	PO	PA	RTDA	RTDB	RTT	RU	AR
01 - Natural sciences	28,05	39,05	44,68	46,48	14,29	54,93	47,65
02 - Engineering and technology	21,23	36,16	41,14	24,19	14,29	24,00	32,98
03 - Medical and health sciences	26,59	41,62	58,77	51,28	100,00	50,00	69,17
04 - Agricultural and veterinary sciences	0,00	33,33	83,33	50,00	0,00	0,00	87,50
05 - Social Sciences	35,27	55,63	51,39	45,59	0,00	47,76	52,86
06 - Humanities and the arts	37,72	52,40	52,54	39,58	75,00	63,64	56,41

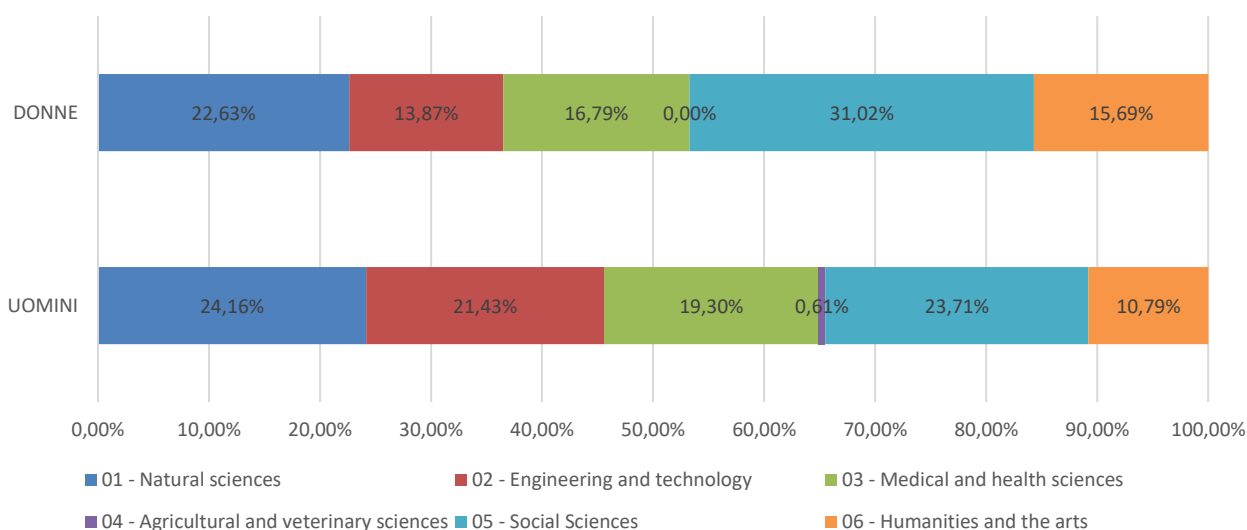
La presenza femminile nelle aree FoRD risente evidentemente della distribuzione della stessa nelle aree CUN ricomprese nelle aree FoRD. In particolare, la lettura della tabella per colonna mette in evidenza che tra i professori ordinari è nettamente prevalente la presenza maschile (>60%) in tutte le aree. Tra i professori associati la presenza femminile prevale ma con quote di poco maggiori del 50% nelle aree delle 05. Social Sciences 06. Humanities and the arts. Di nuovo è evidente che le diseguaglianze di genere, come più volte osservato, emergono maggiormente quanto più si restringono le possibilità di accesso, si rivelano già al primo passaggio verso il ruolo di RTDB. La tabella lo rivela nitidamente soprattutto perché al livello di ricercatori a tempo determinato di tipo A la prevalenza femminile è netta.

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

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

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

### Distribuzione nelle aree FoRD (%): professori ordinari - 2023



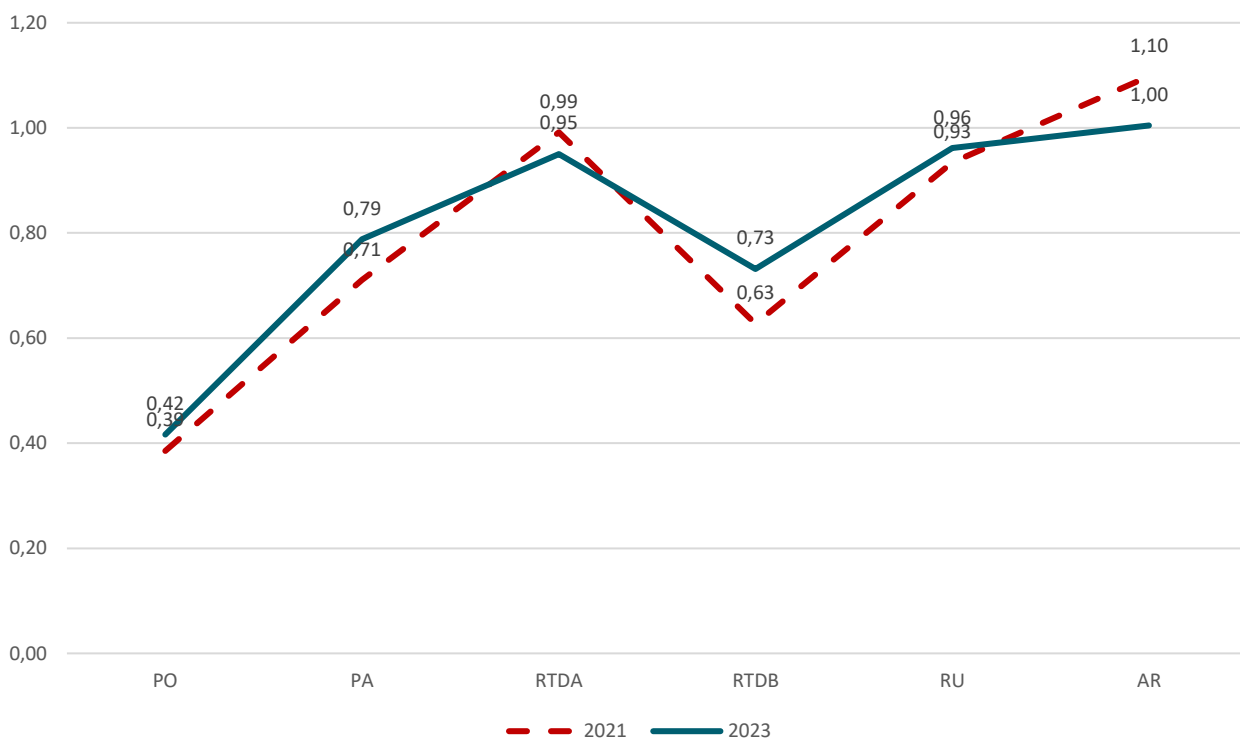
La distribuzione percentuale delle ordinarie nelle diverse aree presenta una situazione già nota: sul totale delle ordinarie la quota maggiore è nell'area 05. Social sciences, la minore nell'area 02. Engineering and technology. Sul totale degli ordinari la quota maggiore appartiene all'area 01. Natural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

### Rapporto di femminilità

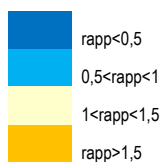
Il rapporto di femminilità è definito, per ogni ruolo e ogni area scientifico-disciplinare, come rapporto tra il numero di donne e il numero di uomini, dimodoché un rapporto inferiore all'unità evidenzia uno squilibrio a sfavore delle donne tanto più grave quanto più è basso il valore del rapporto; un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

Di seguito il calcolo del rapporto viene proposto per il 2023 rispetto al 2021 per cogliere cambiamenti nel triennio; i diversi tipi di ricercatore nelle sintesi sono raggruppati nel gruppo C e questo è certamente necessario nei confronti internazionali; tuttavia la diversità di comportamento riscontrata tra i RTDB e RTDA suggerisce di considerarli distinti. Nel grafico successivo è riportato il rapporto di femminilità distinto per ruolo nel 2023 e nel 2021.

## Rapporto di femminilità nel ruolo: 2023 vs 2021



	1PO		2PA		3RTDA		3RTDB		3RU		4AR	
Area disciplinare	2021	2023	2021	2023	2021	2023	2021	2023	2021	2023	2021	2023
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,33	0,31	0,52	0,48	0,28	0,35	0,19	0,27	0,57	0,60	0,48	0,16
02 - Scienze fisiche	0,09	0,11	0,17	0,23	0,53	0,71	0,50	0,13	0,14	0,17	0,37	0,33
03 - Scienze chimiche	0,60	0,82	1,10	1,06	2,20	1,44	2,00	3,00	2,14	2,00	2,54	1,65
04 - Scienze della terra	0,07	0,06	0,35	0,35	0,40	0,63	0,25	0,50	1,00	2,00	0,65	0,85
05 - Scienze biologiche	0,72	0,71	1,14	1,08	1,63	1,04	0,77	2,13	1,50	1,53	1,85	1,92
06 - Scienze mediche	0,36	0,36	0,53	0,71	1,83	1,43	0,59	1,05	0,92	1,00	2,75	2,24
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0,00	0,00	0,33	0,50	3,00	5,00	0,00	1,00	nd	nd	1,00	7,00
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,51	0,43	0,71	0,90	1,40	1,54	0,78	0,86	1,10	0,57	0,76	0,73
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,18	0,19	0,32	0,32	0,25	0,41	0,17	0,09	0,11	0,17	0,35	0,38
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,51	0,67	1,22	1,09	1,88	1,35	1,14	1,06	0,80	1,50	2,00	1,45
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,64	0,69	1,27	1,59	0,85	1,42	0,73	0,38	1,40	1,71	1,72	1,63
12 - Scienze giuridiche	0,45	0,42	1,13	1,06	0,64	0,75	0,50	1,00	0,56	0,53	1,14	0,64
13 - Scienze economiche e statistiche	0,33	0,51	1,22	1,11	0,38	0,69	1,50	0,72	1,33	1,00	0,92	0,53
14 - Scienze politiche e sociali	0,46	0,53	0,84	0,97	0,86	1,00	1,25	1,25	1,00	1,33	1,45	0,73



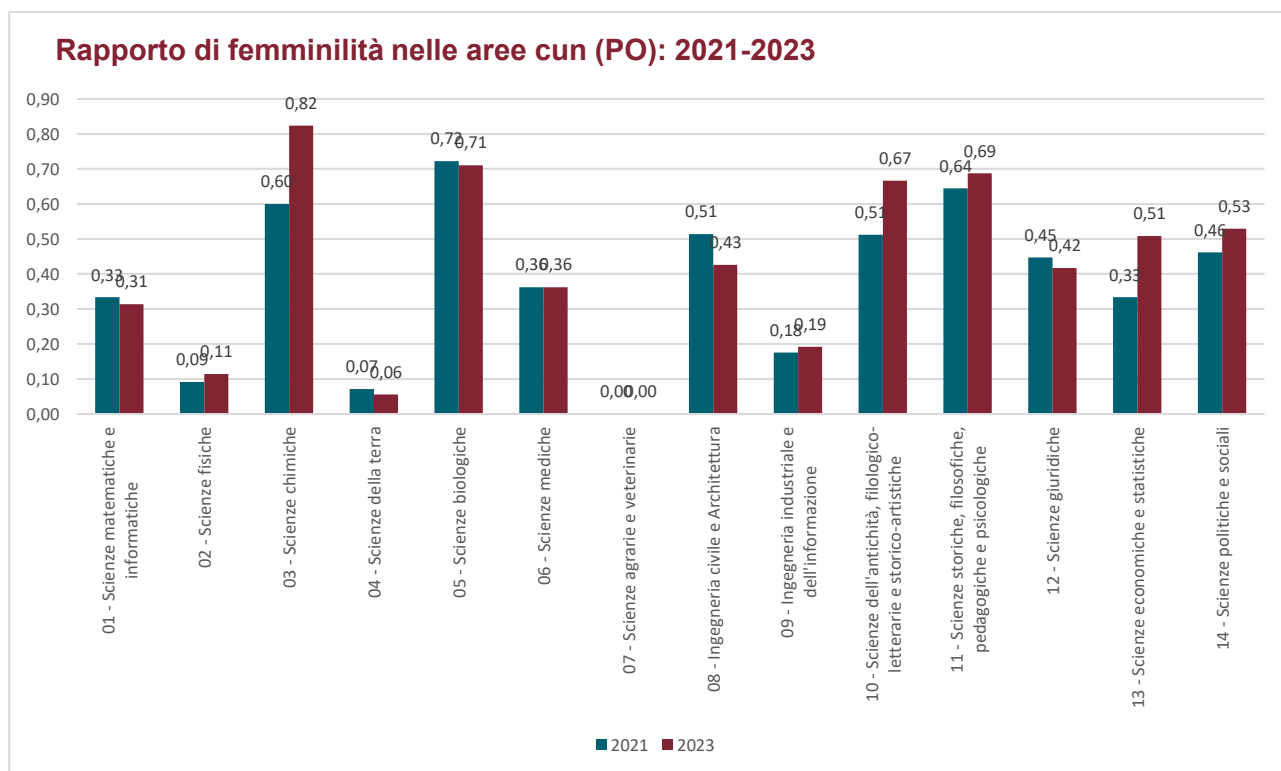
La tabella conferma quanto già ripetutamente osservato in tema di presenze femminili percentuali nelle aree scientifico-disciplinari e nei diversi ruoli.

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, e i miglioramenti nel triennio 2021-2023, quando si colgono, sono lievi come illustrato nel grafico successivo.

Nel ruolo dei PA le modifiche sono lievi.

Le aree di Scienze matematiche e informatiche, Scienze fisiche, Scienze della terra e Ingegneria industriale e dell'informazione presentano un rapporto di femminilità inferiore all'unità, talvolta drammaticamente inferiore (Scienze fisiche) in tutti i ruoli, e si evidenziano pochi e lievi miglioramenti nel triennio.

Nel grafico successivo è evidenziato il rapporto di femminilità nelle aree CUN tra i professori ordinari nel 2023 a confronto con il 2021. Il grafico non aggiunge niente di nuovo a quanto più volte osservato. Il rapporto di femminilità in tutte le aree CUN è sempre sensibilmente inferiore all'unità anche se si colgono lievi miglioramenti.

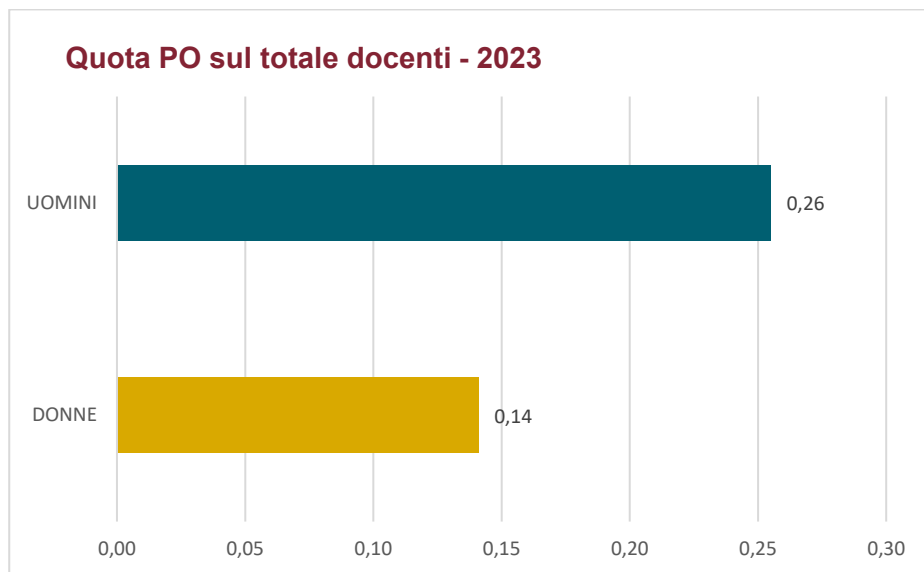


## A. Carriera

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

Il peso dei docenti di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore è considerato un indicatore di segregazione verticale nel senso che quanto più è basso il suo valore tanto più si presenta difficilmente accessibile la posizione di professore di prima fascia. Nel 2023 il rapporto tra donne docenti di prima fascia e totale delle donne docenti è 0,14; il corrispondente rapporto per il genere maschile è poco meno del doppio, 0,26 a indicare - grossolanamente - che il percorso delle donne verso la posizione apicale di professore di prima fascia è pressoché due volte più difficile di

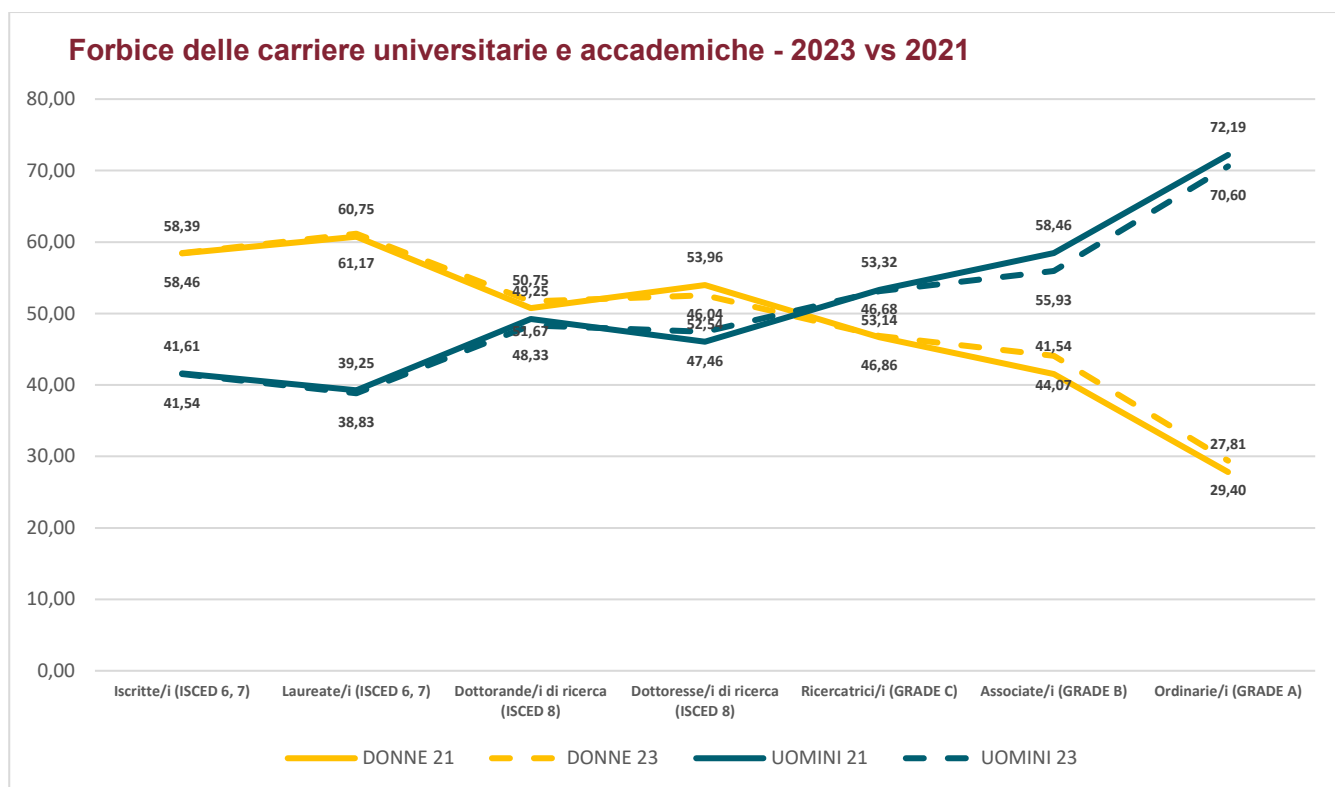
quella degli uomini. Rileva osservare che i valori dei rapporti sono rimasti sostanzialmente invariati rispetto all'anno precedente.



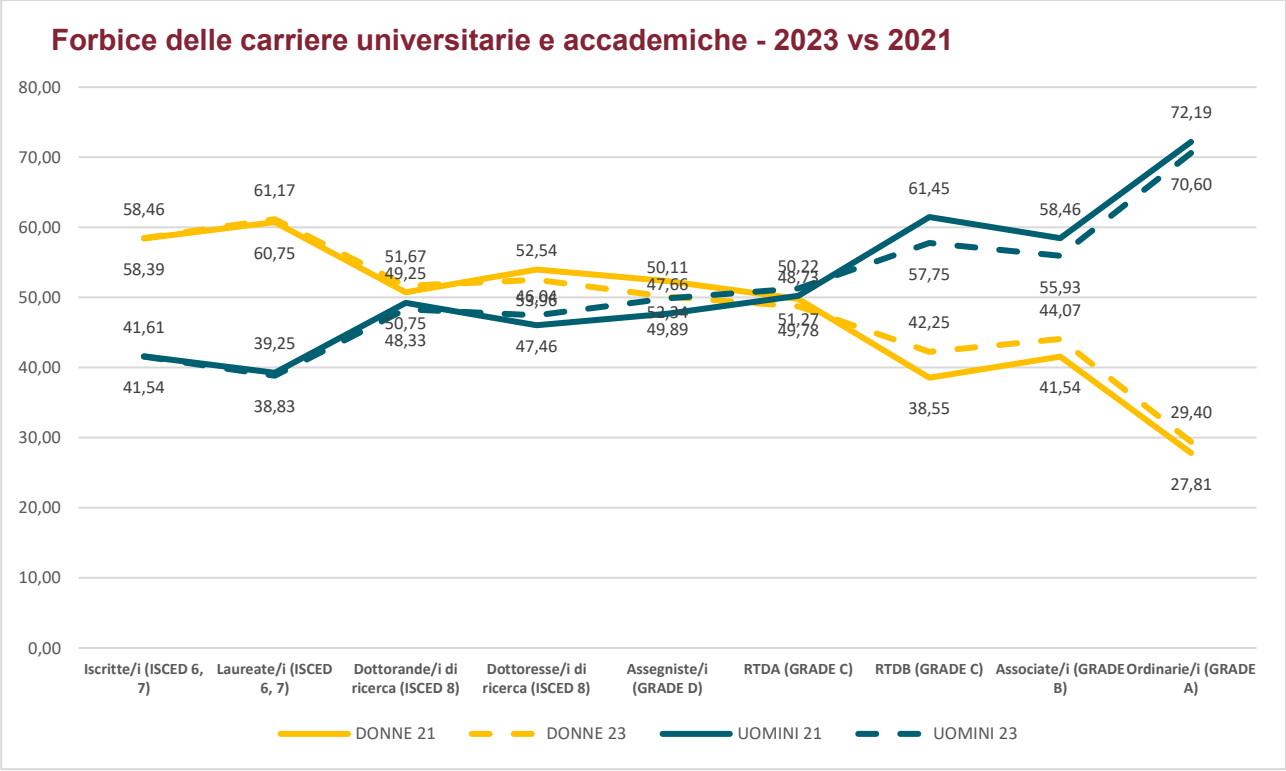
### **Forbice delle carriere universitarie e accademiche**

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

Nel grafico successivo è illustrata la forbice delle carriere che raccorda i diversi livelli relativamente all'anno di riferimento 2023 (linee continue) e confrontata con la stessa forbice nel 2021 (linee tratteggiate).



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



L'aspetto più rilevante evidenziato dal grafico è il restringimento della forbice nel 2023 rispetto al 2021 dopo la fase della formazione, in particolare aumenta nel 2023 la quota delle ordinarie (29,40%) rispetto alla stessa (27,81) nel 2021; tendenza all'aumento già manifestata lo scorso anno.

### Glass Ceiling Index

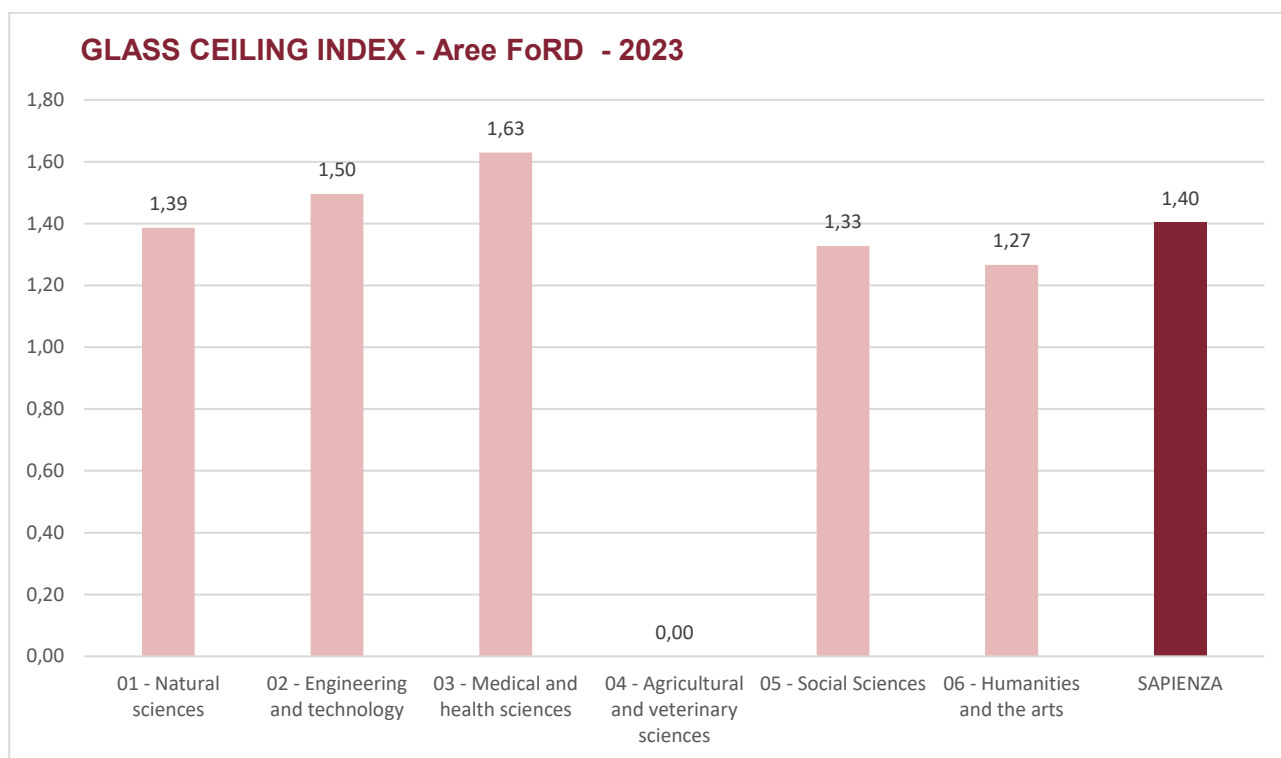
Il Glass Ceiling Index (GCI) è interpretato come misura della possibilità per le donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (grade A). L'indice rapporta la proporzione di donne nell'accademia (Grade A + Grade B + Grade C) con la proporzione di donne di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

Nella tabella successiva sono riportati i valori del GCI nel triennio 2021-2023.

Glass Ceiling Index (GCI)		
2023	2022	2021
1,40	1,44	1,44



In tutti gli anni del triennio considerato il valore del GCI è superiore all'unità ed evidenzia che le donne sono sottorappresentate in prima fascia. In ogni caso è rilevante sottolineare che, relativamente al 2023<sup>18</sup>, il valore di Sapienza è inferiore al valore italiano<sup>19</sup> (1,43). Nel grafico successivo il valore dell'indice in Sapienza nelle aree FoRD.



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

### Passaggi di ruolo per genere, ruolo e area scientifico-disciplinare<sup>20</sup>

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

<sup>18</sup> [https://ustat.mur.gov.it/media/1276/focus\\_carrierefemminili\\_universita0\\_marzo2024.pdf](https://ustat.mur.gov.it/media/1276/focus_carrierefemminili_universita0_marzo2024.pdf)

<sup>19</sup> Focus "Le carriere femminili in ambito accademico", marzo 2025, Servizio Statistico del MUR  
[https://ustat.mur.gov.it/media/1307/focus\\_carrierefemminili\\_universita0\\_2025.pdf](https://ustat.mur.gov.it/media/1307/focus_carrierefemminili_universita0_2025.pdf)

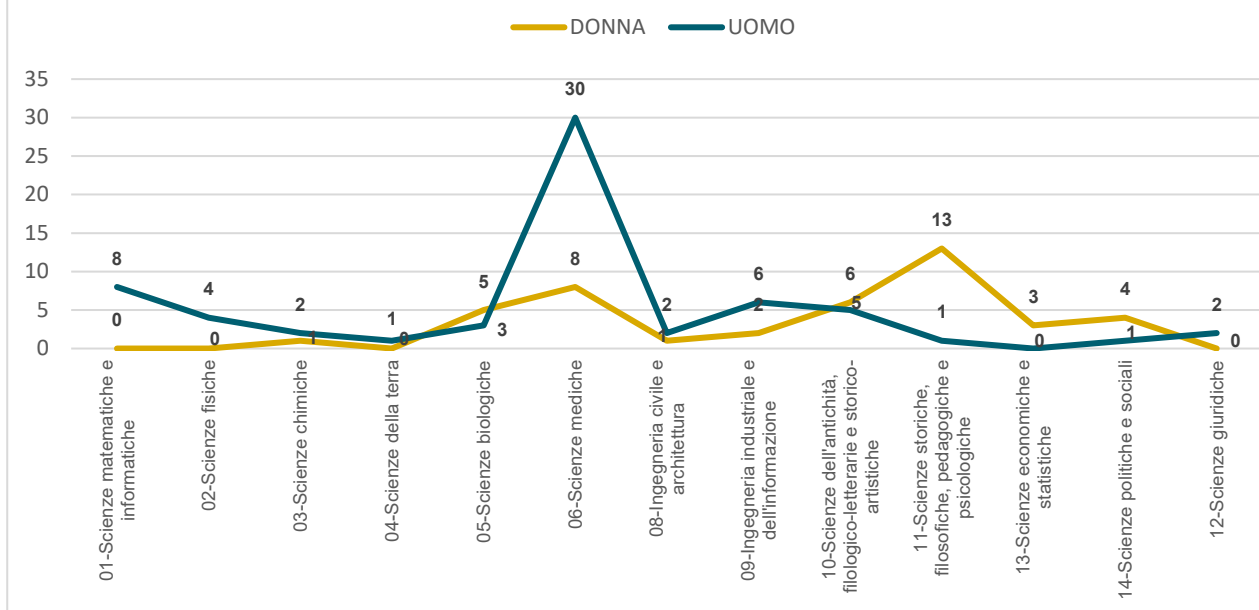
<sup>20</sup> Fonte dati: ASOF Area Supporto Strategico e Offerta Formativa– Settore Programmazione delle risorse

## Assunzioni/upgrade 2023

	DONNA	UOMO	Totale
<b>Professore associato</b>	<b>43</b>	<b>65</b>	<b>108</b>
01-Scienze matematiche e informatiche	0	8	8
02-Scienze fisiche	0	4	4
03-Scienze chimiche	1	2	3
04-Scienze della terra	0	1	1
05-Scienze biologiche	5	3	8
06-Scienze mediche	8	30	38
08-Ingegneria civile e architettura	1	2	3
09-Ingegneria industriale e dell'informazione	2	6	8
10-Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	6	5	11
11-Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	13	1	14
12-Scienze giuridiche	0	2	2
13-Scienze economiche e statistiche	3		3
14-Scienze politiche e sociali	4	1	5
<b>Professore ordinario</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>50</b>
01-Scienze matematiche e informatiche	1	4	5
02-Scienze fisiche		1	1
03-Scienze chimiche	2	1	3
04-Scienze della terra		1	1
05-Scienze biologiche	4	2	6
06-Scienze mediche	4	6	10
07-Scienze agrarie e veterinarie		1	1
08-Ingegneria civile e architettura	1	2	3
09-Ingegneria industriale e dell'informazione	2	4	6
10-Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	4	1	5
11-Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	3	3	6
13-Scienze economiche e statistiche	2	0	2
14-Scienze politiche e sociali	1	0	1
<b>Totale</b>	<b>67</b>	<b>91</b>	<b>158</b>

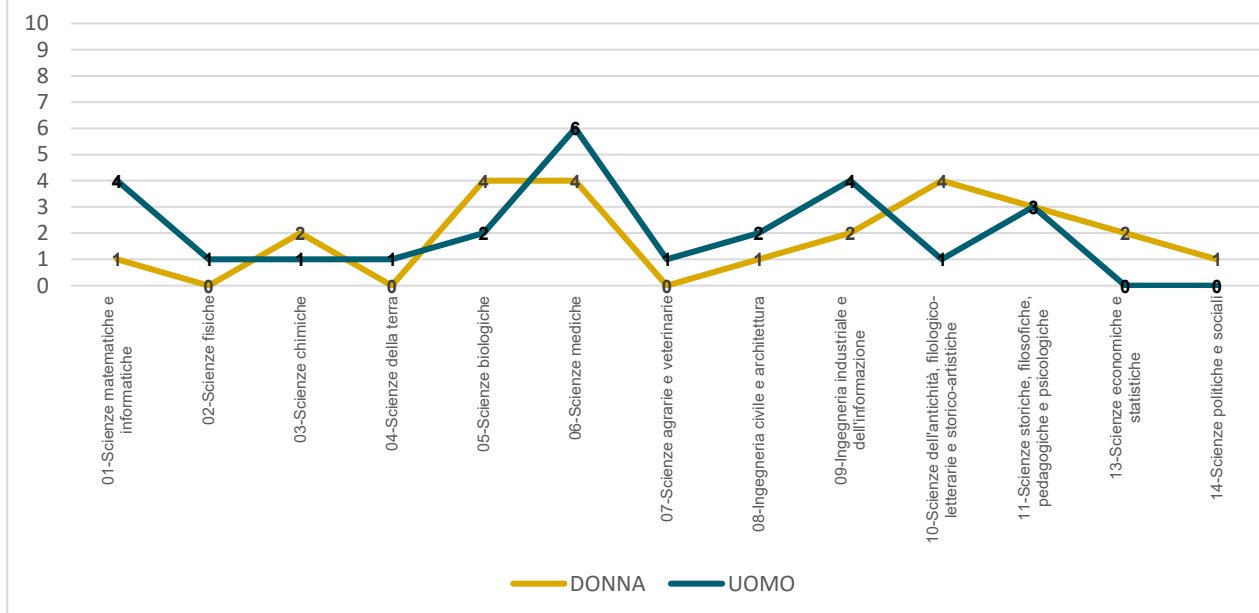
Nei passaggi nel ruolo di associato, a differenza dell'anno precedente, nel 2023 la componente femminile è decisamente inferiore alla componente maschile nel complesso salvo alcune aree scientifico-disciplinari (5), come si rileva nel grafico che segue.

### Passaggi nel ruolo di associato - 2023



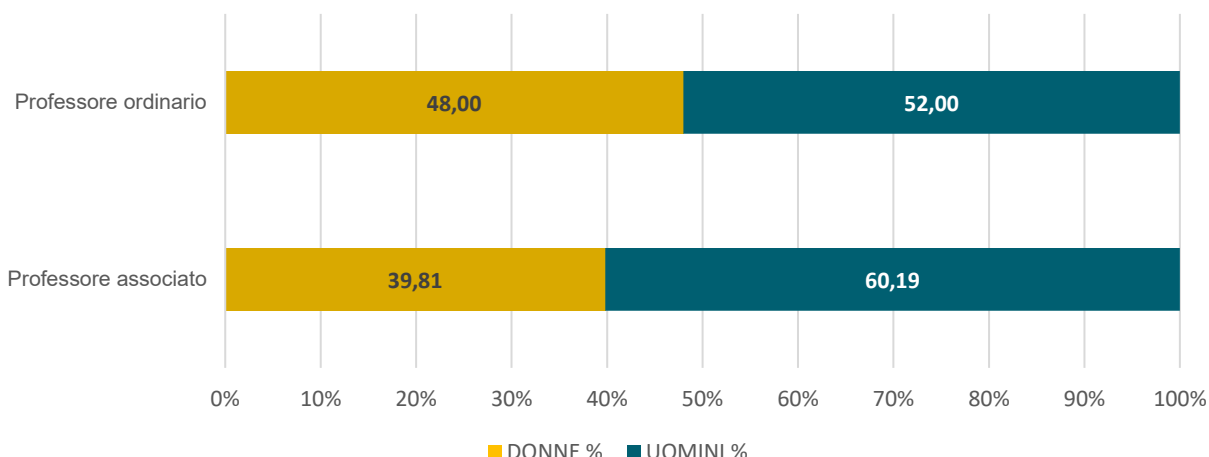
Nei passaggi al ruolo di ordinario la situazione è equilibrata: nel complesso le donne sono pressoché lo stesso numero degli uomini (24 e 26) ma la superiorità numerica maschile si presenta pressoché in tutte le aree come illustrato nel grafico che segue.

### Passaggi nel ruolo di ordinario - 2023



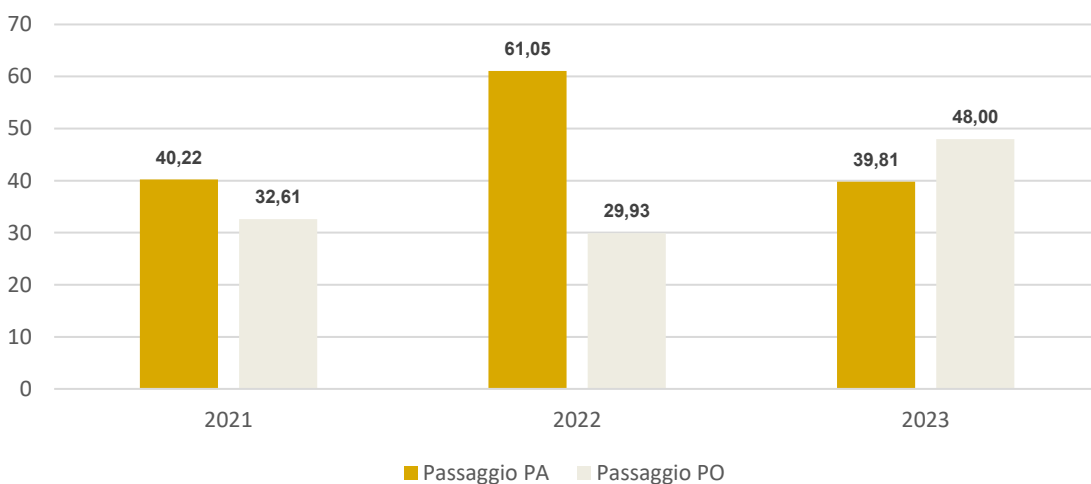
Guardando al complesso dei passaggi di ruolo nel 2023, senza distinzione delle aree disciplinari, mentre nelle quote di passaggio a professore ordinario le donne mantengono la stessa proporzioni degli uomini, sono nettamente inferiori nel passaggio ad associato come evidenziato nel grafico che segue.

### Percentuale di donne e uomini che hanno registrato passaggi di ruolo 2023



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

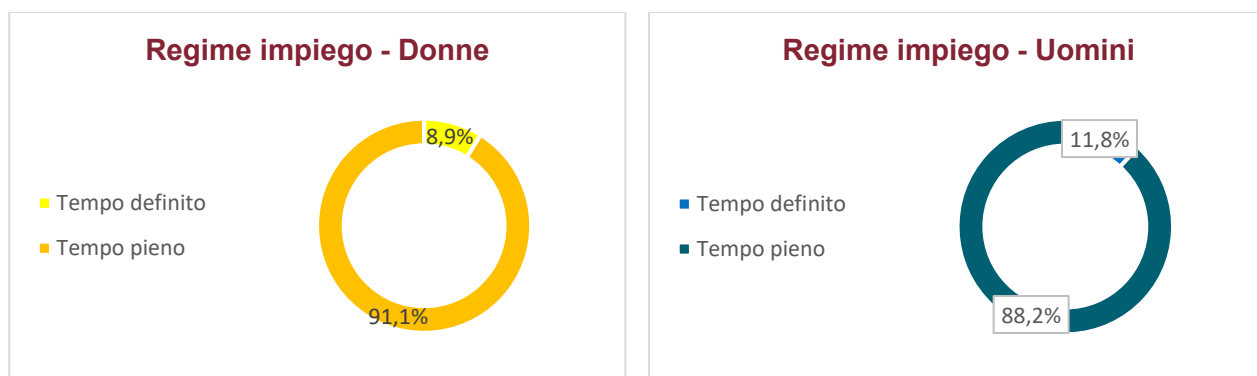
### Passaggio di ruolo della componente femminile nel triennio 2021-2023



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

### Tempo pieno e tempo definito

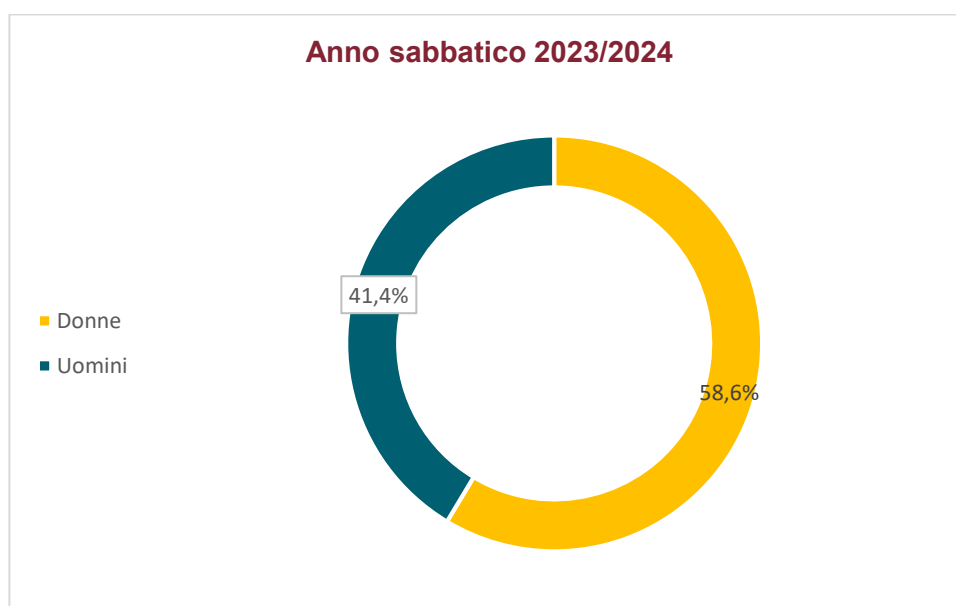
L'opzione per il regime di tempo definito non è diffusa tra i docenti della Sapienza; considerati nel complesso, cioè senza distinzione di genere, la percentuale di docenti che ha optato per il regime di tempo pieno nel 2023 è dell'89,4%, percentuale confermata dagli anni precedenti (era del 90,3% nel 2022, 90,1% nel 2021 e del 90,0% nel 2020). 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 2023 risultavano a tempo definito



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

### Fruizione dell'anno sabbatico

Nei cinque anni accademici precedenti, dal 2018/2019 al 2022/23 hanno usufruito dell'anno sabbatico (o di congedo per motivi di studio) 105 docenti, dei quali 51 donne e 54 uomini. A questi si aggiungono nel periodo 2023/2024 29 docenti, dei quali 17 donne e 12 uomini.



## A. Ricerca

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

Riportiamo qui di seguito, i dati complessivi con i relativi grafici relativi ai progetti ERC, MSCA (Marie Skłodowska Curie Actions), PRIN e ai progetti di Ateneo di Sapienza. Per i progetti ERC e MSCA riportiamo i dati relativi agli ultimi 4 anni (2021-2024) e per i PRIN i dati relativi alle call del 2022 che sono andate a scorrimento nel 2023<sup>21</sup>; per i progetti di Ateneo riportiamo i dati relativi al 2023.

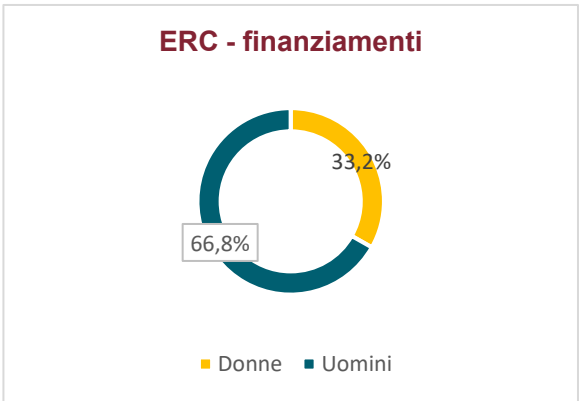
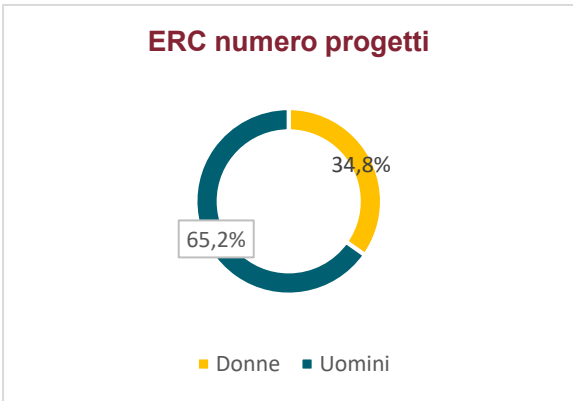
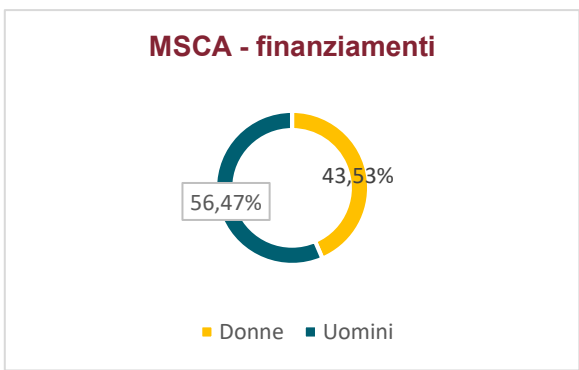
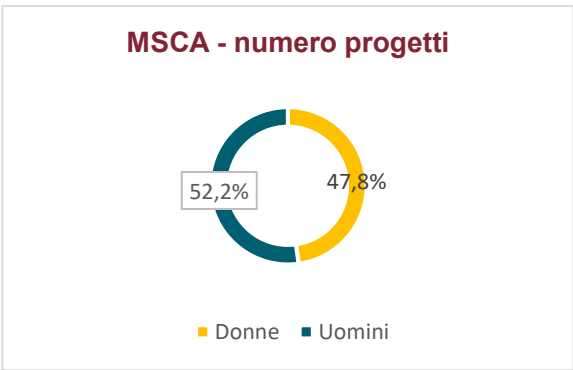
In particolare, la frazione di progetti finanziati con PI donna nei periodi considerati per i vari progetti, è del 49,4% (era del 38,7% nella precedente versione del BdG), mentre la percentuale di

<sup>21</sup> Nel 2022 è stato anche pubblicato un bando PRIN – PNRR

finanziamento per i progetti con PI donna è del 38,1% (era del 38,3% nella precedente versione del BdG).

Nella tabella che segue, cui seguono i grafici corrispondenti, evidenzia la distribuzione per genere dei progetti e dei relativi finanziamenti

	ERC (2021 - 2024)		MSCA (2021 - 2024)		PRIN (2022)		ATENEO (2023)	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI
N. Progetti finanziati	8	15	22	24	20	28	689	687
Percentuale progetti finanziati	34,8%	65,2%	47,8%	52,2%	41,7%	58,3%	49,9%	50,1%
Finanziamenti in €	9.298.841	18.700.899	4.966.126	6.480.050	1.737.650	2.285.637	5.367.064	8.170.347
Percentuale finanziamenti	33,2%	66,8%	43,4%	56,6%	43,2%	56,8%	39,6%	60,4%

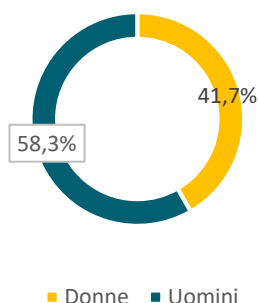


È interessante notare come solo per i progetti ERC la maggior parte dei PI siano prevalentemente uomini, mentre è diversa la situazione per le borse MSCA, per le quali il numero di PI donne è praticamente identico al numero di PI uomini (circa 48% vs 52%).

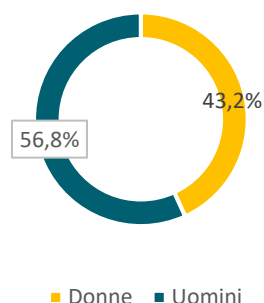
Per quanto riguarda i progetti di Ateneo, si nota come il numero di progetti sia circa lo stesso per donne e uomini, mentre i progetti degli uomini sono in media finanziati di più di quelli delle donne.

Globalmente però è importante notare che per tutte le tipologie di progetto di ricerca (a parte che per i progetti di Ateneo) sia la frazione di progetti che le percentuali di finanziamento ottenute da PI donne è in leggero aumento.

### PRIN - numero progetti



### PRIN - finanziamenti



## ERC 2021 - 2024

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 2021 al 2024.

Come per il periodo precedente, sono molto accentuate le differenze di genere poiché l'86,6% dei progetti nel settore PE con PI Sapienza è di genere maschile (precedentemente era del 92%), mentre tutti i progetti nel settore SH hanno un PI di genere femminile mentre nel settore LS uomini e donne sono in perfetta parità.

Complessivamente la frazione di progetti con PI donna è del 34,8% (era del 36,4% nel periodo precedente).

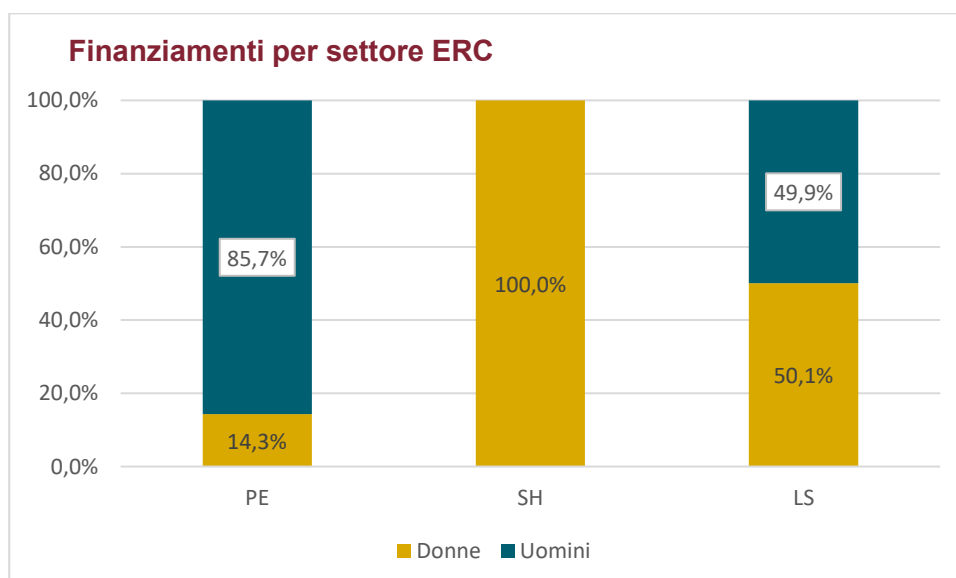
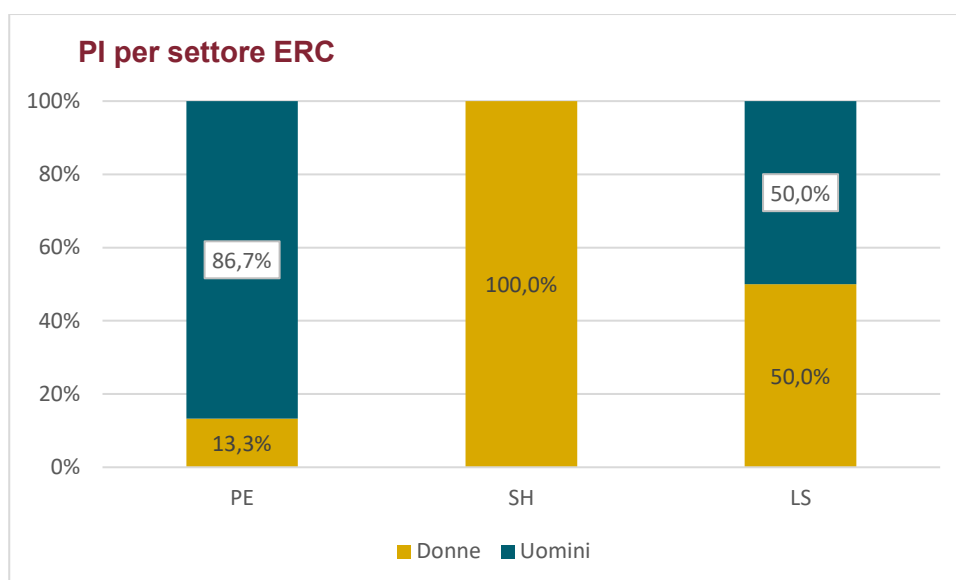
### ERC - PI per settore e genere

	D	U	Totale
PE	2	13	15
SH	4	0	4
LS	2	2	4
<b>Totale</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>23</b>

### ERC - Importo progetti per Panel e genere PI

	D	U	Totale
PE	2.848.937	17.054.605	19.903.542
SH	4.799.904	0	4.799.904
LS	1.650.000	1.646.294	3.296.294
<b>Totale</b>	<b>9.298.841</b>	<b>18.700.899</b>	<b>27.999.740</b>

I grafici corrispondenti sono riportati di seguito



## MSCA 2021 - 2024

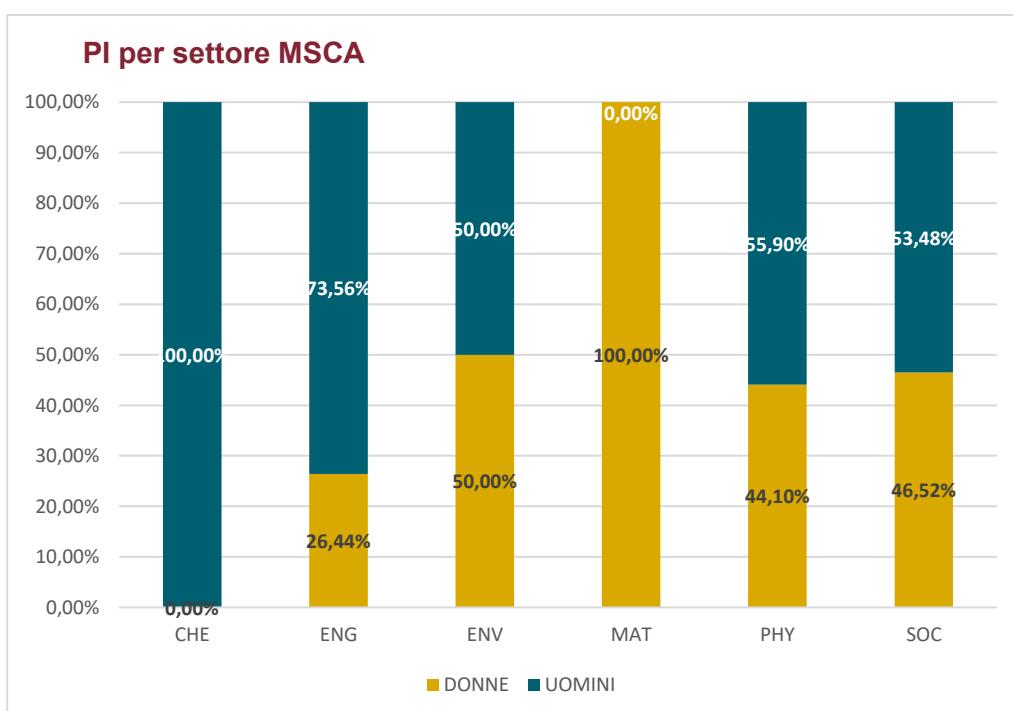
Riportiamo qui di seguito numero e percentuale di PI e importo e percentuale dei finanziamenti dei progetti MSCA (Marie Skłodowska-Curie Actions) per genere e per settore (Panel) nel periodo 2021-2024. Ricordiamo che i settori MSCA sono i seguenti: Chemistry (CHE), Economic Sciences (ECO), Information Science and Engineering (ENG), Environment and Geosciences (ENV), Life Sciences (LIF), Mathematics (MAT), Physics (PHY), Social Sciences and Humanities (SOC).

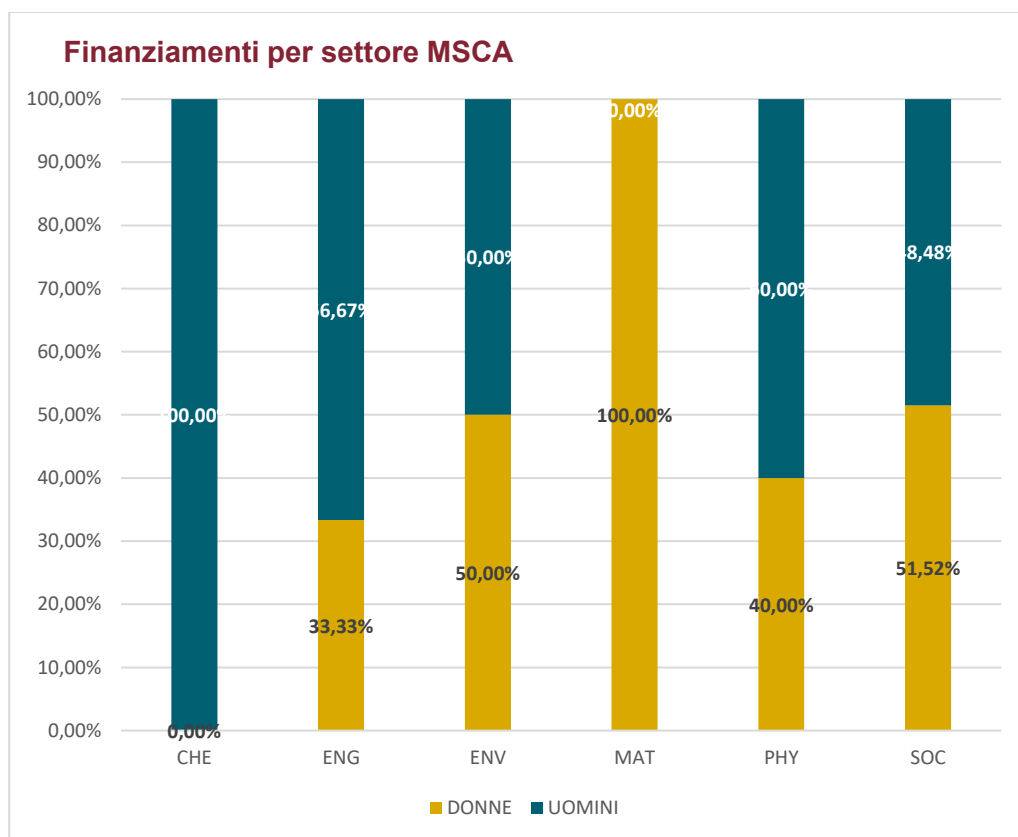
Nel periodo considerato il 47,8% dei progetti ha come PI una donna (era del 55,6% nel periodo precedente). Si specifica che, per la particolare tipologia dei progetti, si considera il genere del fellow e non del supervisor.



MSCA - PI per Panel e genere			
	D	U	Totale
CHE	0	2	2
ENG	1	2	3
ENV	1	1	2
LIF	0	0	0
MAT	1	0	1
PHY	2	3	5
SOC	17	16	33
Totale	22	24	46

MSCA - Finanziamenti per Panel e genere			
	D	U	Totale
CHE	0	604.721	604.721
ENG	207.610	577.530	785.140
ENV	172.750	172.750	345.500
LIF	0	0	0
MAT	172.750	0	172.750
PHY	437.849	554.983	992.833
SOC	3.975.167	4.570.065	8.545.232
Totale	4.966.126	6.480.050	11.446.176





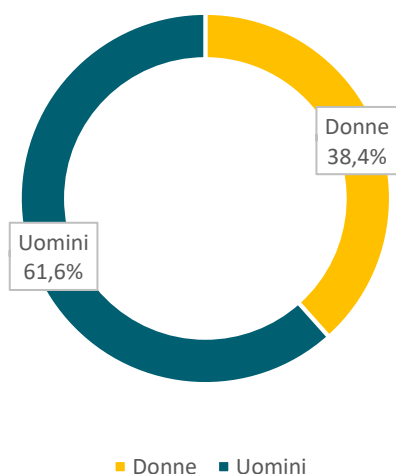
Anche per i progetti MSCA si nota una diversa prevalenza di genere a seconda del topic. In particolare, notiamo che in PHY due terzi dei progetti sono con PI uomo, a fronte, di una prevalenza femminile di PI in SOC; nei topics ENG, ENV la prevalenza è maschile a differenza dell'area MAT nella quale la componente femminile è del 100%.

## A. Didattica

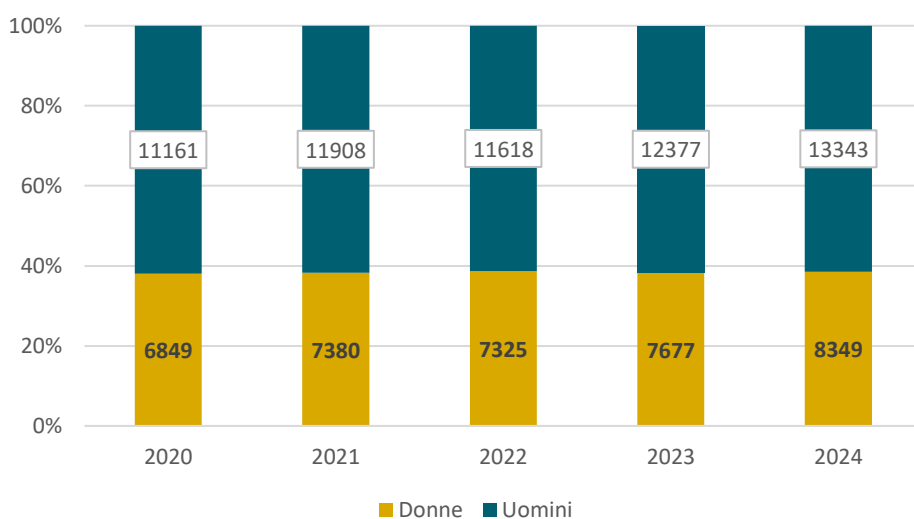
### Percentuale dei relatori/relatrici tesi di laurea per genere 2022-2024

Dal 2022 al 2024 la percentuale di tesi di laurea con relatrice donna e con relatore uomo sono rispettivamente circa il 38,4% e il 61,6%, praticamente invariata rispetto al periodo precedente (38,5%% e il 61,5%).

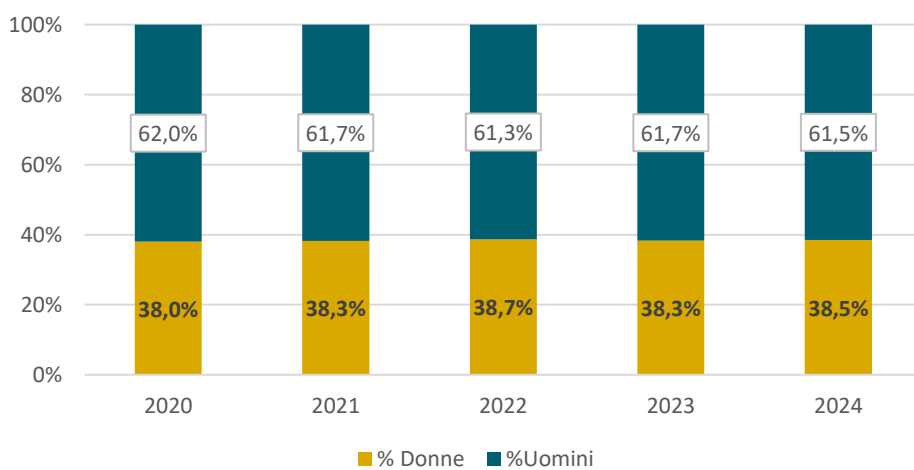
### Relatrici e relatori delle tesi di laurea



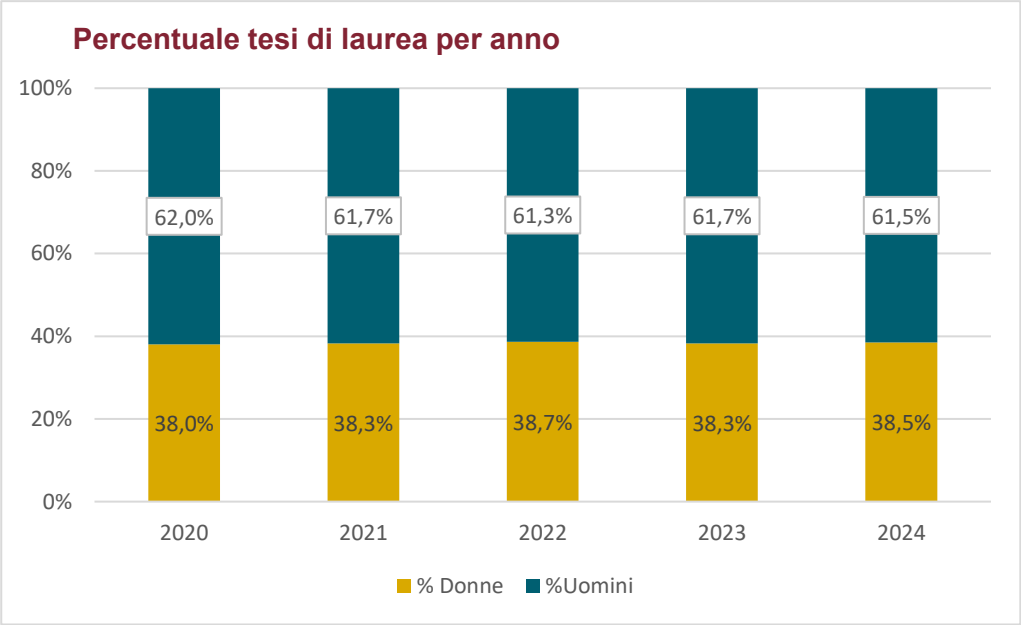
### Numero tesi di laurea per anno



### Percentuale tesi di laurea per anno



Se guardiamo agli anni dal 2020 al 2024 si nota un lieve aumento della percentuale di relatrici donne (circa dello 0,5%), che è in linea con un progressivo e lento 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.





### 3. Incarichi istituzionali e di governo

In questa sezione viene considerata la composizione di genere delle principali cariche accademiche dell'Ateneo. Poiché la durata di queste cariche è diversa e pluriennale, e i mandati sono sfasati nel tempo è sembrato opportuno riferire questa analisi alla situazione attuale, l'anno accademico 2024/2025 e, ove possibile o opportuno, confrontarla con anni precedenti.

Le categorie esaminate sono:

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

La governance di Sapienza, oltre alla rettrice e alla direttrice generale, è costituita da un insieme di 52 unità che comprendono il prorettore vicario, i prorettori, i delegati della rettrice e i referenti. Una composizione a netta prevalenza maschile quella dei prorettori e delegati, come rappresentato nella tabella successiva.

Distribuzione di genere nella governance	Donne	Uomini	D (%)	U (%)
RETRICE	1	0		
DIRETTRICE GENERALE	1	0	100,00	0,00
PRORETTORE VICARIO	0	1	0,00	100,00
PRORETTORI	6	17	26,09	73,91
DELEGATI	11	15	42,31	57,69
GOVERNANCE	19	33	36,54	63,46

Il Senato accademico è costituito da 36 membri; oltre ai membri di diritto costituiti dalla rettrice e dalla direttrice generale 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 58,33% da donne e per il 41,67% da uomini, registrando un aumento della presenza femminile rispetto alla composizione dello scorso anno.

Il Consiglio di amministrazione, esclusi la direttrice generale e il prorettore vicario che non hanno diritto di voto, è costituito di 11 membri di cui 4 donne e 7 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 16 unità rispetto alla maschile di 9.



Il Nucleo di valutazione di Ateneo, composto da 9 membri, per il triennio 2023-2025 ha 5 componenti femminili e 4 maschili.

Il Collegio dei direttori di dipartimento, costituito da 57 membri (al 01.11.2023), è a netta prevalenza maschile: 33.33% donne e 66,67% uomini. Anche in questo caso si registra un aumento della presenza femminile rispetto allo scorso anno già aumentata lo scorso anno.

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

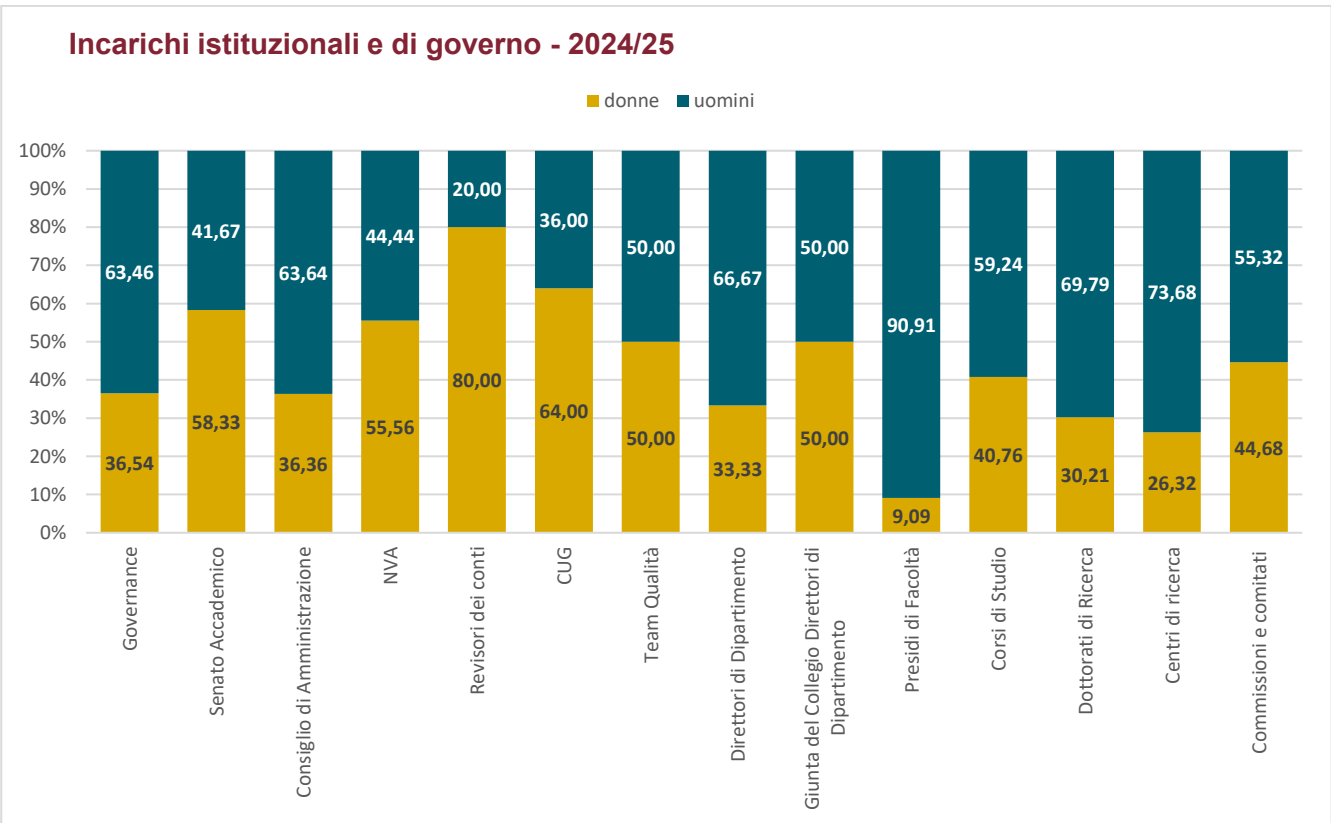
La composizione di genere dei presidenti di corso di studio di corso di studio è a netta prevalenza maschile: le donne sono 128 e gli uomini 186 pur presentando una variazione a favore delle donne rispetto allo scorso anno. Va precisato che sono stati considerati separatamente tutti i corsi di studio della Sapienza dimodoché i presidenti di corsi di studio raggruppati in aree integrate possono essere presenti più volte

Nell'ultimo ciclo di dottorato attivo (XL esimo) i coordinatori delle scuole di dottorato sono 96 prevalentemente di genere maschile (67 uomini e 29 donne).

Il Presidio di qualità, costituito da 24 membri è a parità di genere: 12 donne e 12 uomini

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

La composizione per genere negli incarichi istituzionali e di governo è rappresentata nel grafico successivo dove prevale nitidamente la prevalenza maschile.







## 4. Personale tecnico, amministrativo e dirigente

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

### A. Composizione

Il personale tecnico-amministrativo (TA) della Sapienza alla fine del 2023, così come risulta dal Conto Annuale della RGS, è costituito da 3.526 unità di cui 2.165 donne (61,4%) e 1.361 uomini (38,6%), con una lieve diminuzione della componente femminile rispetto allo scorso anno. Nel conteggio sono considerati anche i Collaboratori Esperti Linguistici (CEL): 81 unità di cui 64 donne pari a 79% e 17 uomini pari a 21%.

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

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

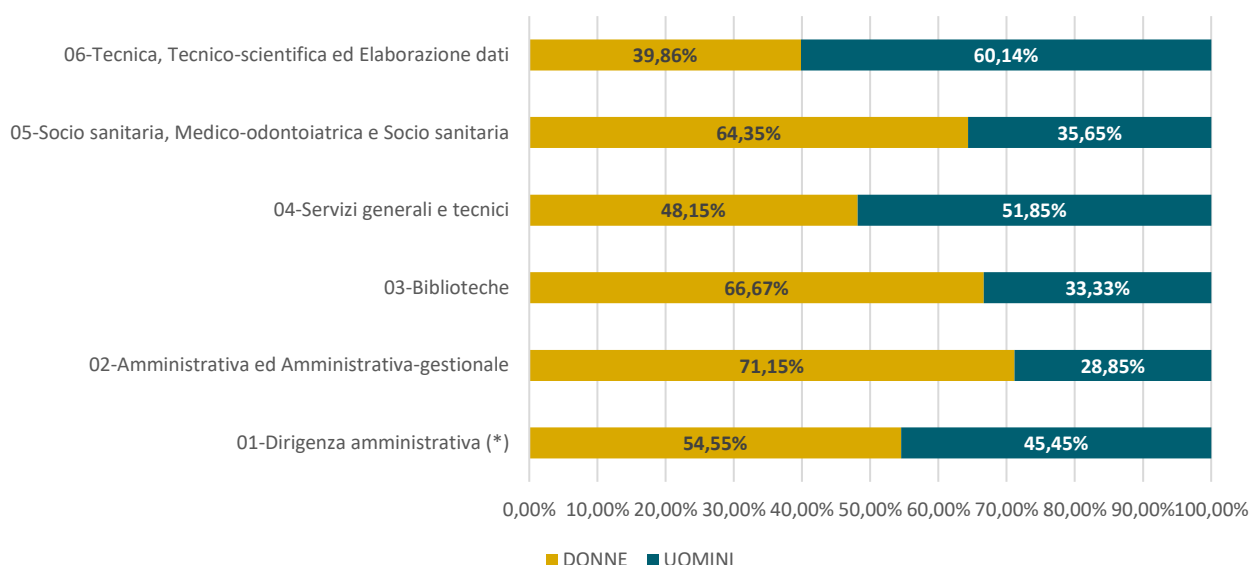
Composizione per genere e area funzionale di impiego	Donne	Uomini	Totale
01-Dirigenza amministrativa (*)	6	5	11
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	1179	478	1657
03-Biblioteche	82	41	123
04-Servizi generali e tecnici	65	70	135
05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	444	246	690
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	348	525	873
<b>Ateneo</b>	<b>2124</b>	<b>1365</b>	<b>3489</b>

(\*) Nella Dirigenza amministrativa è inclusa la direttrice generale

Fonte: Open Data MUR Bilancio di genere

Nel 2023 è diminuita, anche se lievemente, la componente femminile sia nel complesso che nelle singole aree funzionali. Ne risulta la distribuzione per genere e area funzionale di impiego rappresentata nel grafico successivo

### Composizione per genere e area funzionale di impiego - 2023



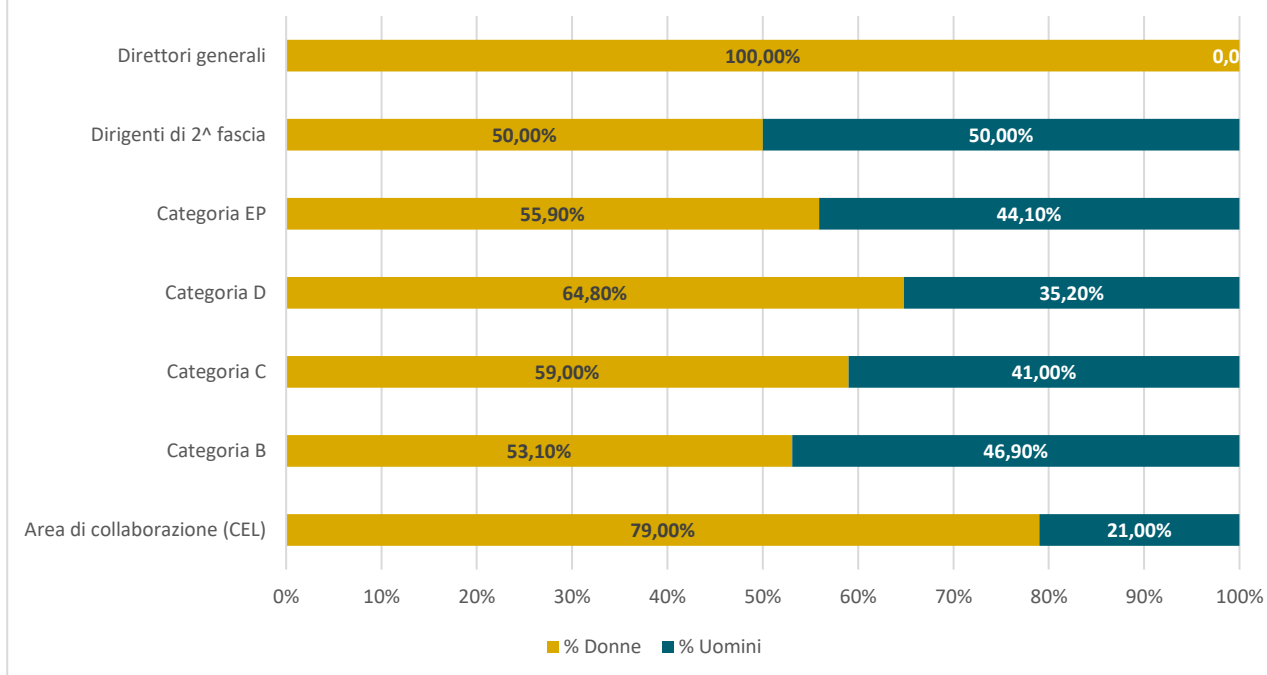
La prevalenza femminile sia per l'Ateneo nel suo complesso che nelle singole aree funzionali di impiego, già rilevata lo scorso anno conferma il quadro rilevato negli anni precedenti.

### Distribuzione per genere e categoria

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

Composizione per genere e categoria 2023	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini
Area di collaborazione (CEL)	64	17	81	79,00%	21,00%
Categoria B	102	90	192	53,10%	46,90%
Categoria C	914	635	1549	59,00%	41,00%
Categoria D	965	524	1489	64,80%	35,20%
Categoria EP	114	90	204	55,90%	44,10%
Dirigenti di 2^ fascia	5	5	10	50,00%	50,00%
Direttori generali	1	0	1	100,00%	0,00%
Ateneo	2165	1361	3526	61,40%	38,60%

### Personale TA - Composizione per genere e categoria anno 2023

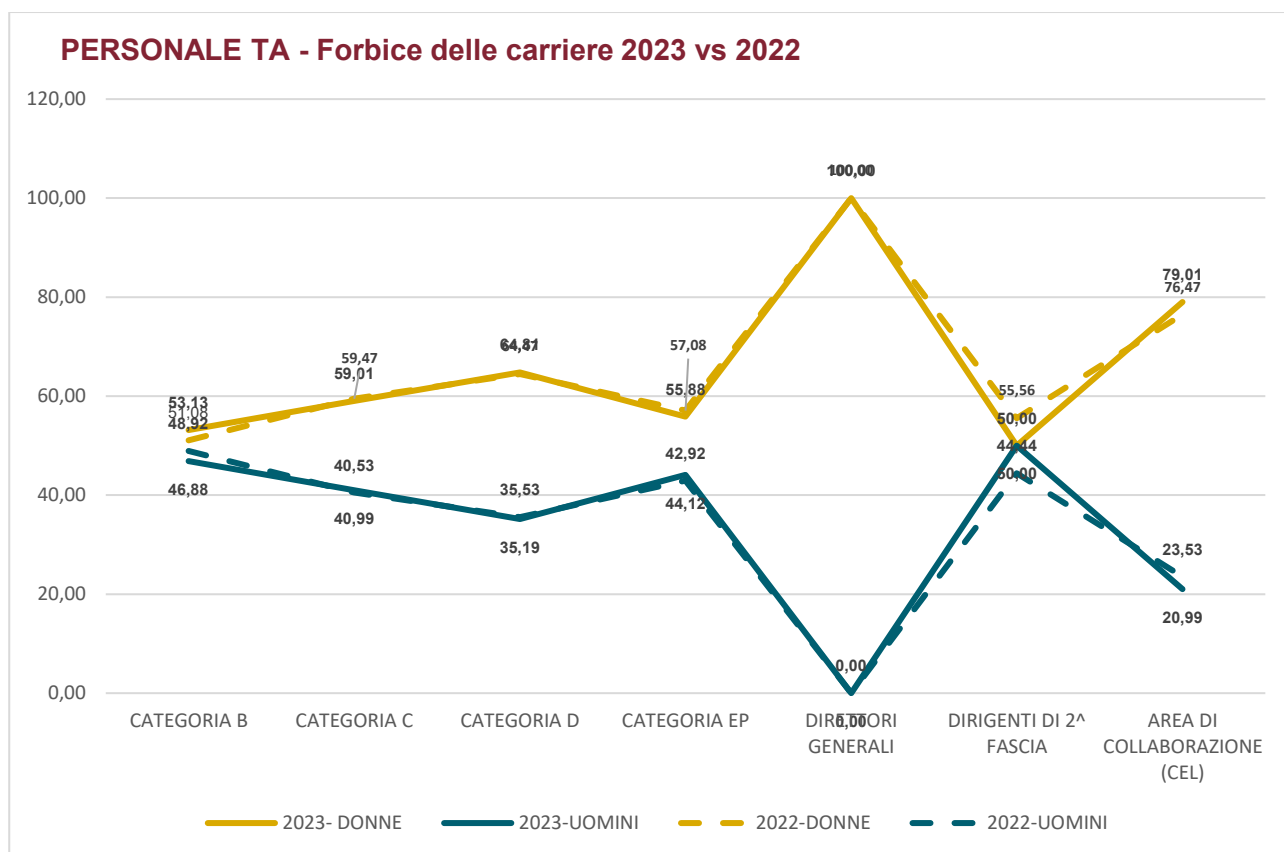


Nel confronto con la situazione dello scorso anno la presenza femminile raggiunge la parità tra i Dirigenti di II fascia, diminuisce leggermente nella categoria EP, aumenta nella componente CEL mentre rimane sostanzialmente invariata nelle altre categorie.

### Forbice delle carriere

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

Nel grafico che segue sono riportati separatamente i valori dei due rapporti relativamente all'anno di riferimento 2023 e all'anno precedente 2022.

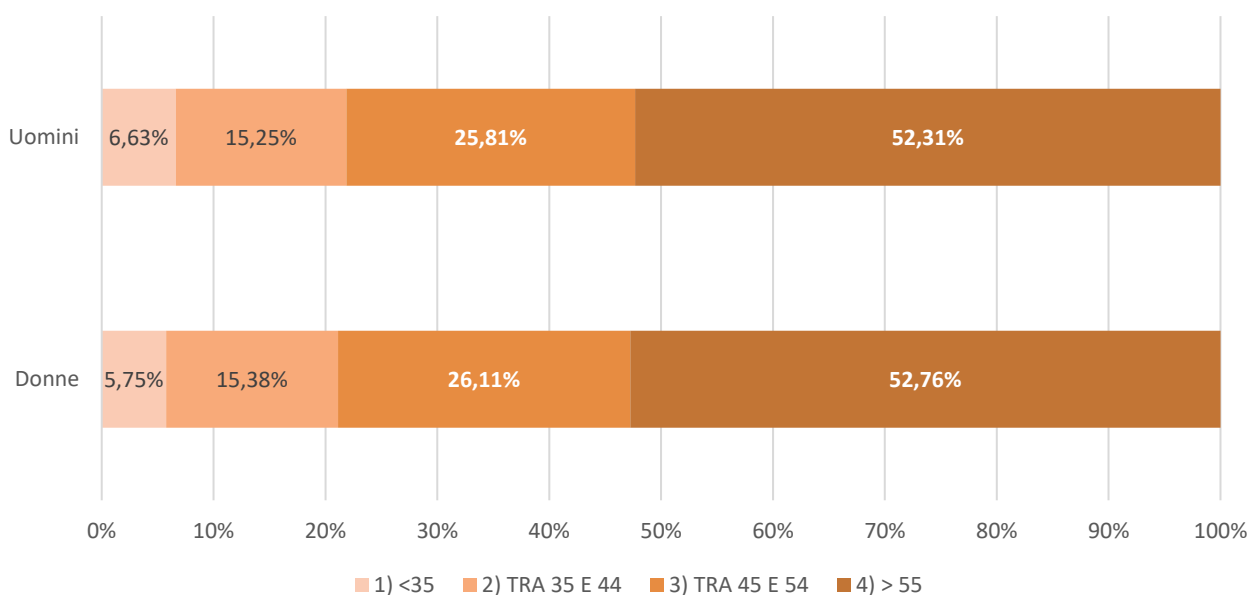


Naturalmente il 100% nella categoria di “Direttori generali” dipende dalla presenza dell’unica direttrice generale

#### Distribuzione per genere e fasce di età

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

### Personale TA - Distribuzione del genere nelle fasce di età - 2023



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

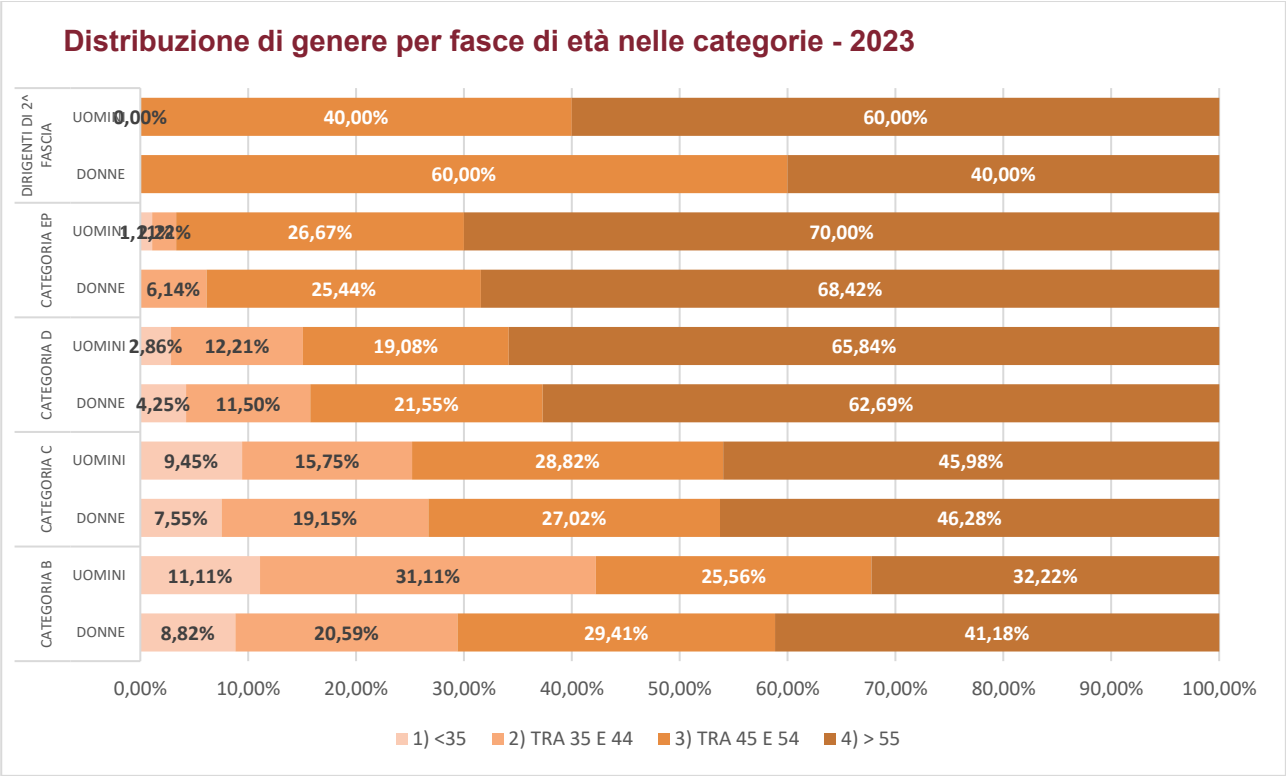
Nella tabella che segue e nel grafico corrispondente è analizzata la distribuzione nelle fasce di età all'interno delle singole categorie, distinta per genere.

#### Distribuzione per fasce di età nelle categorie, distinta per genere (2023)

-	1) <35	2) TRA 35 E 44	3) TRA 45 E 54	4) > 55
<b>Area di collaborazione (CEL)</b>	1,23%	13,58%	38,27%	46,91%
Donne	1,56%	10,94%	43,75%	43,75%
Uomini	0,00%	23,53%	17,65%	58,82%
<b>Categoria B</b>	9,90%	25,52%	27,60%	36,98%
Donne	8,82%	20,59%	29,41%	41,18%
Uomini	11,11%	31,11%	25,56%	32,22%
<b>Categoria C</b>	8,33%	17,75%	27,76%	46,16%
Donne	7,55%	19,15%	27,02%	46,28%
Uomini	9,45%	15,75%	28,82%	45,98%
<b>Categoria D</b>	3,76%	11,75%	20,69%	63,80%
Donne	4,25%	11,50%	21,55%	62,69%
Uomini	2,86%	12,21%	19,08%	65,84%
<b>Categoria EP</b>	0,49%	4,41%	25,98%	69,12%
Donne	0,00%	6,14%	25,44%	68,42%
Uomini	1,11%	2,22%	26,67%	70,00%
<b>Direttori generali</b>	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Donne	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Uomini	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
<b>Dirigenti di 2^ fascia</b>	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%

Donne	0,00%	0,00%	60,00%	40,00%
Uomini	0,00%	0,00%	40,00%	60,00%
<b>Ateneo</b>	<b>5,90%</b>	<b>14,73%</b>	<b>24,80%</b>	<b>54,57%</b>

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



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

### Età media per genere e categoria

I dati ministeriali attribuiscono ad ogni unità di personale, per ogni categoria, il valore medio degli estremi della classe di appartenenza secondo la seguente corrispondenza (anno 2023).

Fasce età	-	Media donne/uomini
E20	20-25	22,5
E25	25-30	27,5
E30	30-35	32,5
E35	35-40	37,5
E40	40-45	42,5
E45	45-50	47,5
E50	50-55	52,5
E55	55-60	57,5
E60	60-65	62,5
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	Uomini	Donne
CATEGORIA B	48,1	51,0
CATEGORIA C	51,6	51,6
CATEGORIA D	55,5	54,6
CATEGORIA EP	58,7	57,7
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	54,5	55,5
AREA DI COLLABORAZIONE (CEL)	55,0	54,0

Rispetto allo scorso anno non si evidenziano differenze di rilievo. Nella categoria dei CEL l'età media delle donne è 54 anni e 55 per gli uomini e si registra un aumento dell'età media.

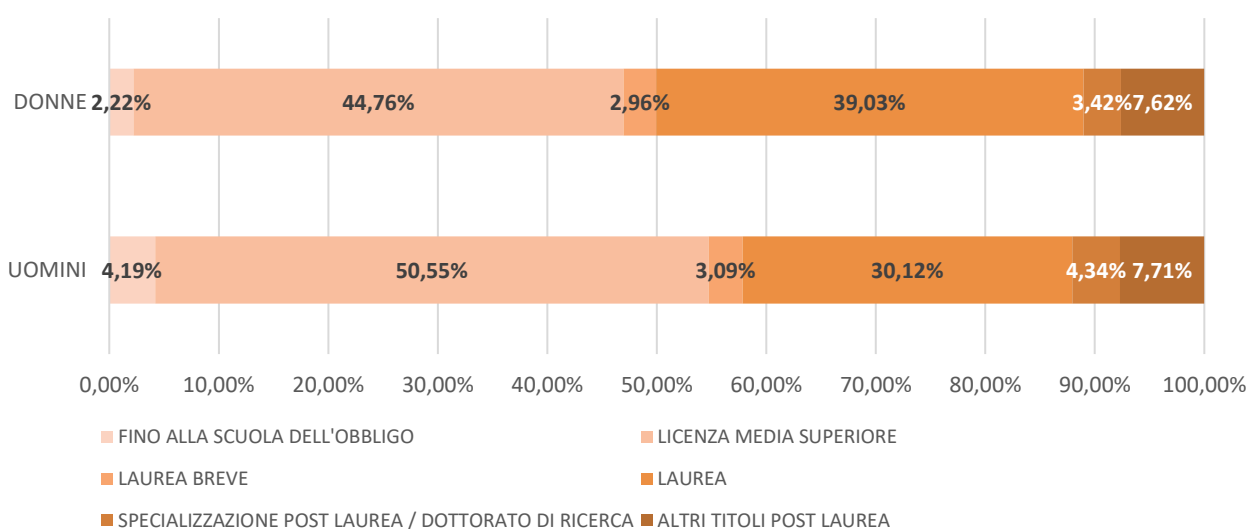
### Distribuzione per genere e titolo di studio

Il titolo di studio è raggruppato in sei categorie: fino alla scuola dell'obbligo, licenza media superiore, laurea breve, laurea, specializzazione post 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.

	FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO		LICENZA MEDIA SUPERIORE		LAUREA BREVE		LAUREA		SPECIALIZZAZIONE POST LAUREA / DOTTORATO DI RICERCA		ALTRI TITOLI POST LAUREA	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
CATEGORIA B	8	11	74	82	2	2	5	4	0	2	1	1
CATEGORIA C	36	30	499	691	21	32	49	107	10	16	20	38
CATEGORIA D	13	7	114	194	18	27	283	607	30	40	66	90
CATEGORIA EP	0	0	1	2	1	3	56	62	16	13	16	34
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	2	2
Totale complessivo	57	48	688	969	42	64	393	780	59	74	105	165

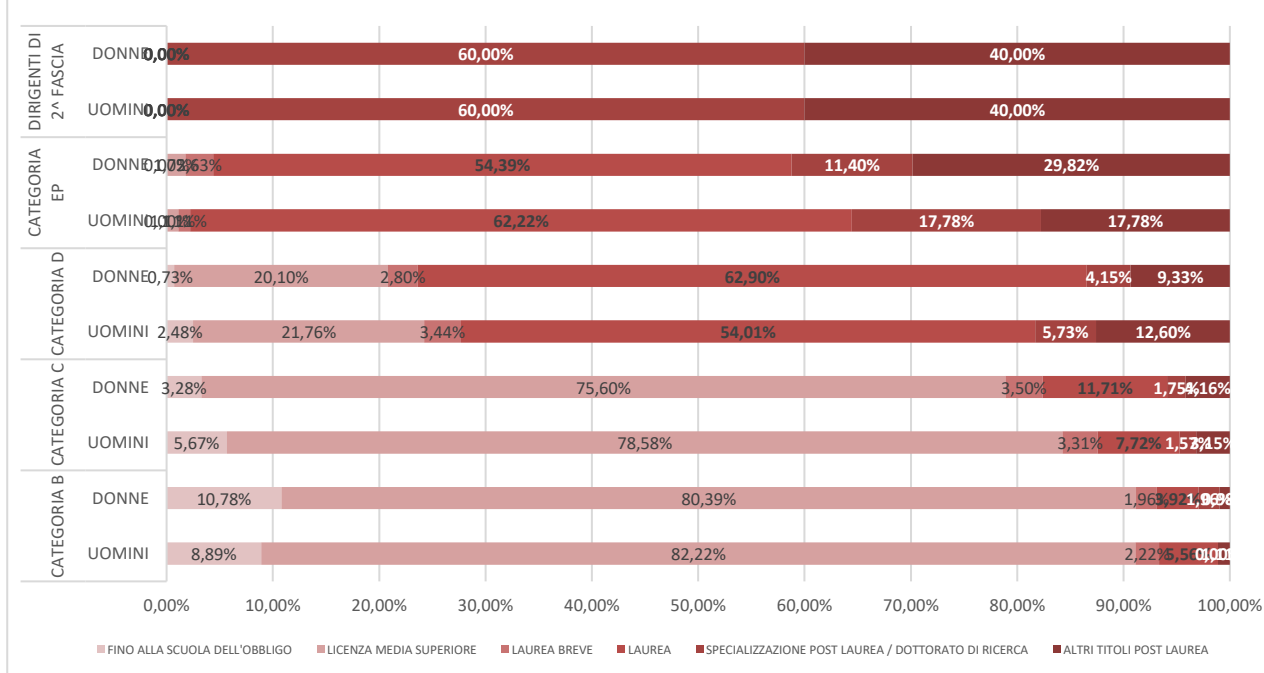
Nella tabella non è considerata la direttrice generale con laurea e i CEL tutti con laurea. Nel grafico che segue è rappresentata, sulla base della tabella precedente la distribuzione del personale, distinta per genere, nelle fasce corrispondenti al titolo di studio.

### Distribuzione per titolo di studio distinta per genere - anno 2023



Il grafico evidenzia che metà della popolazione femminile (50,07%) ha un titolo di studio che include almeno la laurea (intesa come laurea magistrale, o laurea magistrale a ciclo unico o laurea del vecchio ordinamento) contro il 42,17% della popolazione maschile. La distribuzione, distinta per genere, per titolo di studio all'interno di ogni categoria è rappresentata nel grafico successivo.

### Distribuzione per titolo di studio nelle categorie distinta per genere - 2023



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 (anno 2023).



	FINO ALLA SCUOLA DELL'OBLIGO	LICENZA MEDIA SUPERIORE	LAUREA BREVE	LAUREA	SPECIALIZZAZIONE POST LAUREA / DOTTORATO DI RICERCA	ALTRI TITOLI POST LAUREA
<b>CATEGORIA B</b>	9,90%	81,25%	2,08%	4,69%	1,04%	1,04%
UOMINI	8,89%	82,22%	2,22%	5,56%	0,00%	1,11%
DONNE	10,78%	80,39%	1,96%	3,92%	1,96%	0,98%
<b>CATEGORIA C</b>	4,26%	76,82%	3,42%	10,07%	1,68%	3,74%
UOMINI	5,67%	78,58%	3,31%	7,72%	1,57%	3,15%
DONNE	3,28%	75,60%	3,50%	11,71%	1,75%	4,16%
<b>CATEGORIA D</b>	1,34%	20,69%	3,02%	59,77%	4,70%	10,48%
UOMINI	2,48%	21,76%	3,44%	54,01%	5,73%	12,60%
DONNE	0,73%	20,10%	2,80%	62,90%	4,15%	9,33%
<b>CATEGORIA EP</b>	0,00%	1,47%	1,96%	57,84%	14,22%	24,51%
UOMINI	0,00%	1,11%	1,11%	62,22%	17,78%	17,78%
DONNE	0,00%	1,75%	2,63%	54,39%	11,40%	29,82%
<b>DIRIGENTI DI 2^ FASCIA</b>	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	60,00%	40,00%
UOMINI	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	60,00%	40,00%
DONNE	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	60,00%	40,00%
<b>SAPIENZA</b>	3,05%	48,11%	3,08%	34,06%	3,86%	7,84%

## A. Situazione occupazionale

### Distribuzione per genere e regime di impegno<sup>22</sup>

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 (anno 2023).

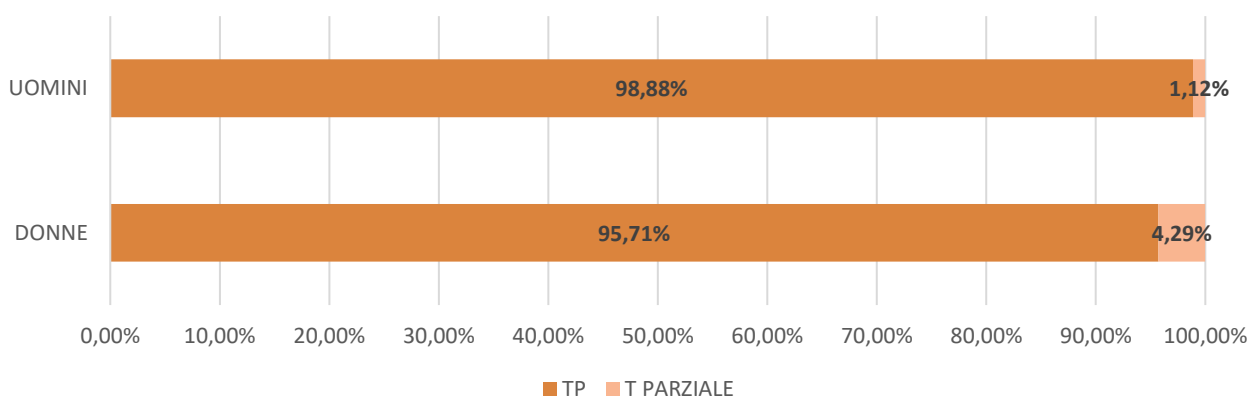
	Tempo pieno		Part time < 50%		Part time > 50%	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
CATEGORIA B	94	90	1	0	7	0
CATEGORIA C	880	630	2	2	32	3
CATEGORIA D	921	514	6	6	38	4
CATEGORIA EP	110	90	2	0	2	0
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	5	5	0	0	0	0
<b>SAPIENZA</b>	<b>2010</b>	<b>1329</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>79</b>	<b>7</b>

Il tempo parziale sostanzialmente riguarda solo la componente femminile.

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

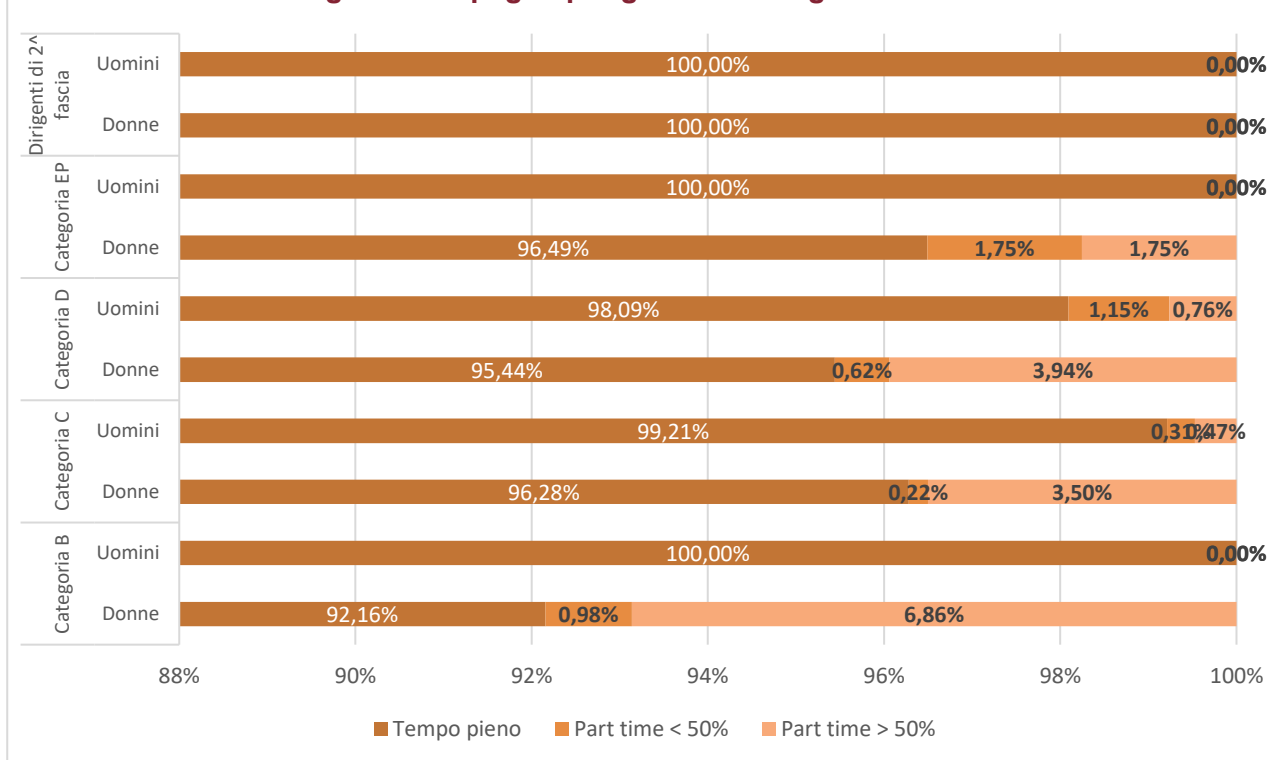
<sup>22</sup> Fonte dei dati: <https://contoannuale.rgs.mef.gov.it/web/sicosito/download>

### Distribuzione del regime di impegno per genere - 2023



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

### Distribuzione del regime di impegno per genere e categoria - 2023



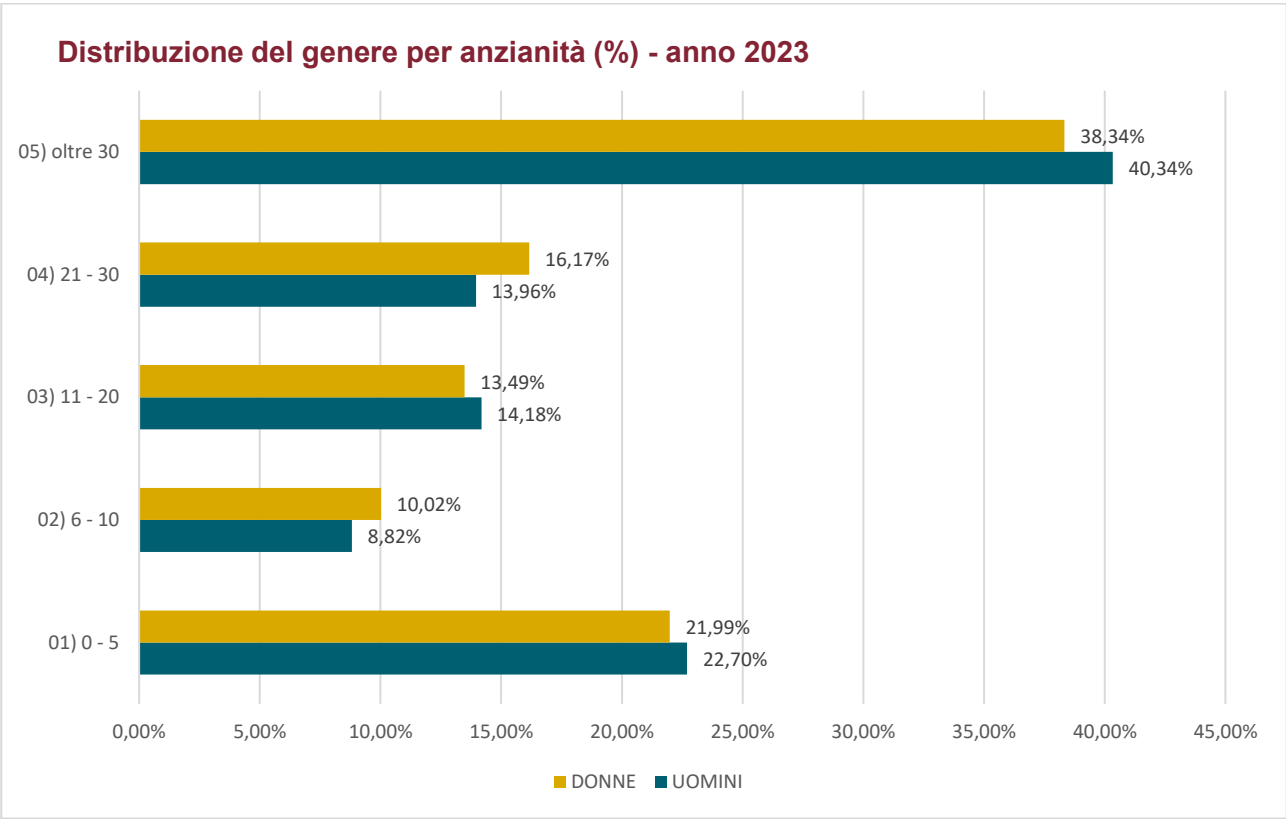
Il tempo parziale è pressoché assente nella componente maschile e nella componente femminile supera il 6% solo nella categoria B.

**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 (anno 2023).

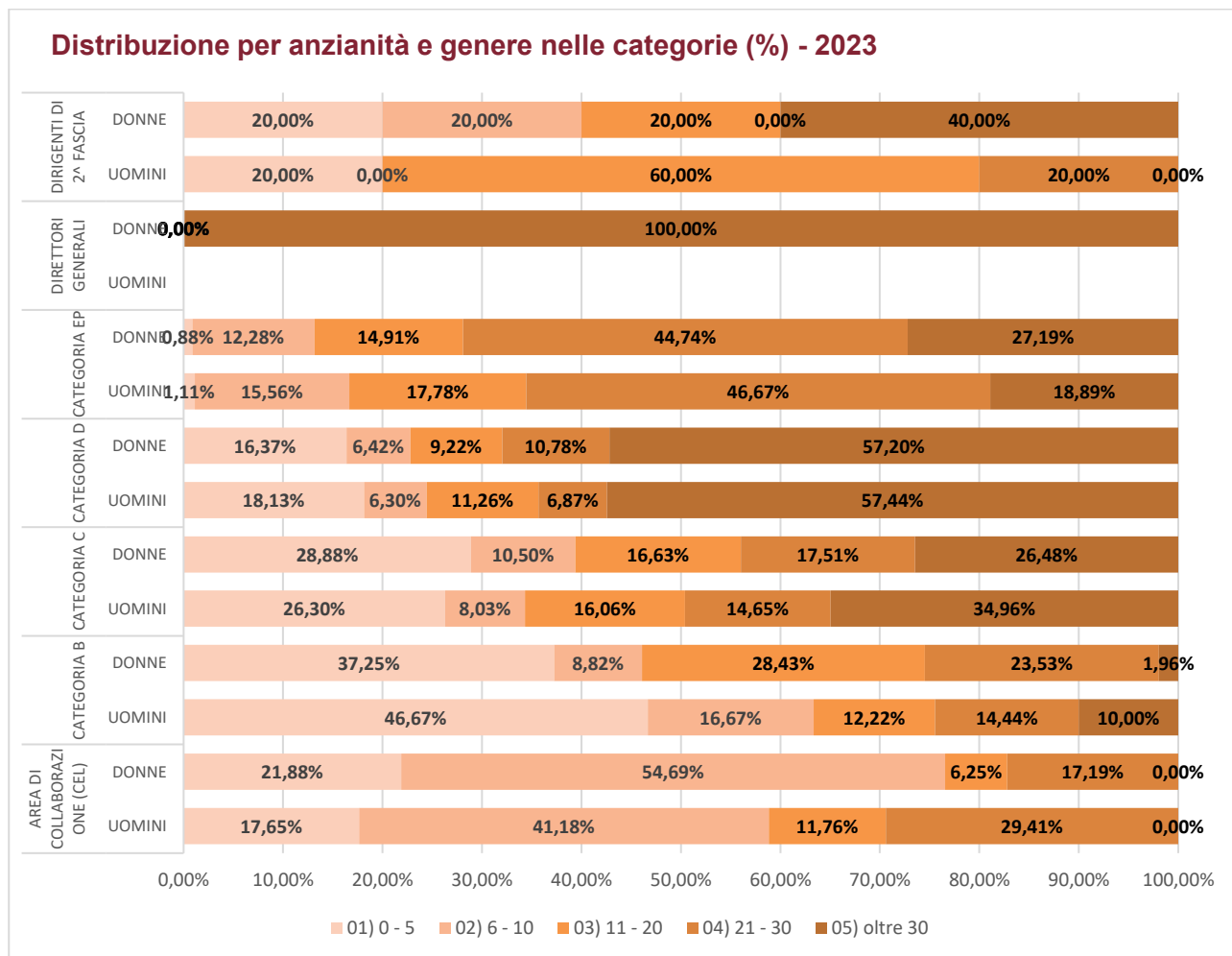
	01) 0 - 5		02) 6 - 10		03) 11 - 20		04) 21 - 30		05) oltre 30	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
AREA DI COLLABORAZIONE (CEL)	3	14	7	35	2	4	5	11	0	0
CATEGORIA B	42	38	15	9	11	29	13	24	9	2
CATEGORIA C	167	264	51	96	102	152	93	160	222	242
CATEGORIA D	95	158	33	62	59	89	36	104	301	552
CATEGORIA EP	1	1	14	14	16	17	42	51	17	31
DIRETTORI GENERALI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	1	1	0	1	3	1	1	0	0	2
<b>SAPIENZA</b>	<b>309</b>	<b>476</b>	<b>120</b>	<b>217</b>	<b>193</b>	<b>292</b>	<b>190</b>	<b>350</b>	<b>549</b>	<b>830</b>

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 percentuale del genere per classi di anzianità all'interno di ogni categoria è rappresentata nel grafico che segue.



### C. Assenze

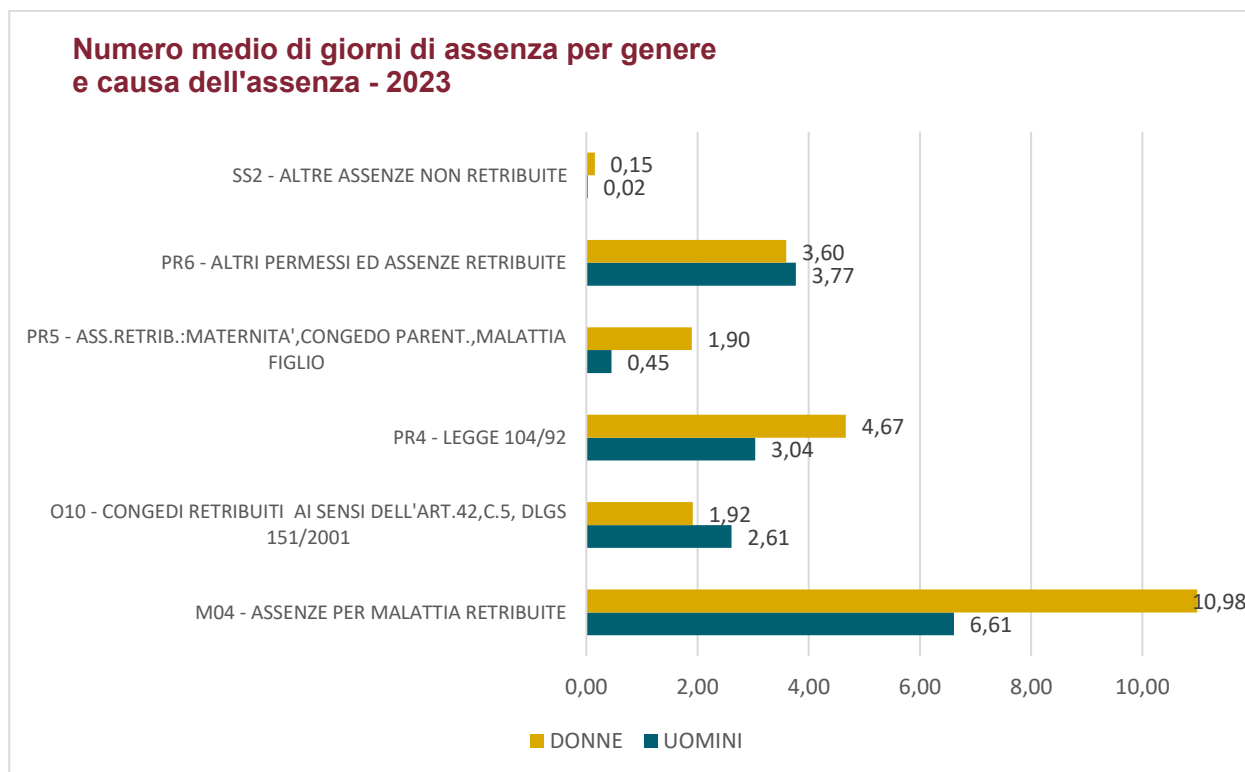
Viene considerato il numero medio di giorni di assenza distinto per genere e causa dell'assenza. I dati sono riportati in valore assoluto; anche se sulla base dei dati ministeriali sono possibili ulteriori segmentazioni, le diverse causali dell'assenza vengono qui distinte in:

- 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 causadi assenza	Giorni di assenza		Numero medio giorni	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
M04 - ASSENZE PER MALATTIA RETRIBUITE	8236	13276	6,61	10,98
O10 - CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42,C.5, DLGS 151/2001	507	1586	2,61	1,92
PR4 - LEGGE 104/92	3159	6559	3,04	4,67
PR5 - ASS.RETRIB.:MATERNITA',CONGEDO PARENT.,MALATTIA FIGLIO	896	7196	0,45	1,90
PR6 - ALTRI PERMESSI ED ASSENZE RETRIBUITE	4426	7395	3,77	3,60
SS2 - ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE	32	233	0,02	0,15
<b>Ateneo</b>	<b>17.256</b>	<b>36.245</b>	<b>3,31</b>	<b>4,83</b>

Il numero medio di giorni di assenza per genere e causa di assenza è riferito all'ultimo aggiornamento disponibile relativo al 2023. La situazione prospettata è diversa rispetto alla situazione dell'anno precedente; in particolare diminuiscono le assenze per malattia retribuite sia per le donne che per gli uomini, più sensibilmente per le donne; aumentano invece i giorni di assenza in base alla legge 104 anche qui per entrambi i generi. Complessivamente diminuiscono i giorni di assenza sia tra gli uomini che fra le donne (17.256 vs 17.696 per gli uomini e 36.245 vs 38.026). Nell'ambito delle cause di assenza considerate insieme, il rapporto tra il numero di assenze delle donne e il numero di assenze degli uomini (2,10) è più elevato del rapporto tra numero di donne e numero di uomini (1,59) evidenziando una maggiore incidenza delle assenze femminili che tuttavia si diversifica quando si considerano le cause di assenza, come illustrato nel grafico che segue.



### Compensazione per genere e categoria

L'indice di compensazione, definito come rapporto tra assunzioni e cessazioni in un determinato anno, aiuta la comprensione del fenomeno di aumento/diminuzione dell'organico per genere. Un

valore del rapporto maggiore di uno indica che le assunzioni superano le cessazioni, in misura tanto più elevata quanto più elevato è il valore del rapporto. Nella tabella successiva sono indicati i rapporti di compensazione nel 2023, separatamente per genere e categoria.

Indice compensazione 2023	Uomini	Donne
AREA DI COLLABORAZIONE (CEL)	0,00	0,00
CATEGORIA B	0,88	1,88
CATEGORIA C	0,93	0,61
CATEGORIA D	0,31	0,23
CATEGORIA EP	0,00	0,08
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	2,00	nc
<b>Totale complessivo</b>	<b>0,61</b>	<b>0,48</b>

Nell'anno di riferimento la situazione si prospetta diversa dalla stessa nell'anno precedente. Il rapporto è minore dell'unità rispetto all'anno precedente sia per gli uomini che per le donne. Unica eccezione per le donne di categoria B il valore di 1,88 (era 1,56 nell'anno precedente). Per i dirigenti di seconda fascia il valore 2 per gli uomini segnala che le assunzioni sono stata il doppio delle cessazioni.

#### D. Turnover complessivo

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

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

Indice turnover 2023	Uomini	Donne
AREA DI COLLABORAZIONE (CEL)	-0,18	-0,02
CATEGORIA B	-0,01	0,07
CATEGORIA C	0,00	-0,02
CATEGORIA D	-0,06	-0,04
CATEGORIA EP	-0,04	-0,10
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0,20	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. All'interno delle singole categorie le variazioni sono negative per entrambi i generi nella categoria EP (come lo scorso anno) e nella categoria D; in quest'ultimo caso lo scorso anno l'indice di turnover era positivo per entrambi i generi anche se di valore di pochissimo superiore allo zero. Il valore nullo per le donne tra i dirigenti seconda fascia segnala l'assenza di assunzioni di Donne nel 2023.

Progressioni di carriera <sup>23</sup>

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 professionale.

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 2021-2023.

Nel 2022 si registra un significativo aumento di passaggi soprattutto da C a D ma anche da B a C a causa delle progressioni economiche verticali, che compensano gli esigui valori dell'anno 2023.

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
2021	1	0	0	0	6	3	0	0	0	1
2022	0	0	22	23	70	28	4	3	0	0
2023 (*)	14	7	2	2	2	3	1	0	0	0

\*non essendoci state nel 2023 progressioni economiche verticali, gli upgrade considerati sono riferiti a passaggi di categoria avvenuti tramite concorso pubblico.

<sup>23</sup> Fonte dei dati: Area Organizzazione e Sviluppo Professionale







# La parità nella ricerca e nell'innovazione: l'analisi del rapporto She Figures dell'UE<sup>24</sup>

La parità nella ricerca e nell'innovazione (R&I) è un valore fondamentale dell'Unione europea, essenziale per promuovere l'eccellenza, la diversità e l'inclusività. La pubblicazione *She Figures* è il rapporto di punta della Commissione europea che monitora la parità di genere nella R&I in Europa.<sup>25</sup> In linea con le edizioni precedenti, *She Figures 2024* segue il percorso cronologico delle ricercatrici dall'istruzione superiore al mercato del lavoro fino alle posizioni decisionali e di leadership. Il rapporto sostiene l'elaborazione di politiche basate su dati concreti e promuove l'integrazione della dimensione di genere nelle politiche di R&I a livello nazionale e dell'UE. Una novità significativa per il 2024 è l'introduzione di un indice pilota: un indicatore composito che misura i progressi degli Stati membri verso la parità di genere nella R&I. Esso offre una prospettiva comparativa sugli sforzi compiuti in materia di parità di genere e rafforza il contributo di *She Figures* alla promozione di un panorama europeo della R&I più inclusivo.

Inoltre, sempre per la prima volta, un rapporto di policy integra quest'anno lo studio principale fornendo un'analisi approfondita delle questioni chiave relative alla parità di genere nella ricerca e nell'innovazione (R&I).<sup>26</sup>

Mentre lo studio principale presenta statistiche complete sul genere nella R&I, il rapporto di policy amplia tali risultati analizzando il panorama politico, affrontando aree tematiche e individuando le lacune nei dati rilevanti per la parità di genere.

## Le carriere femminili in accademia

Il rapporto *She Figures* ha evidenziato da tempo una segregazione verticale di genere, ovvero una rappresentanza relativamente buona delle donne nei livelli inferiori e una sottorappresentanza nelle posizioni di vertice. Anche quest'anno i dati ci mostrano come un relativo equilibrio di genere sia raggiunto in tutti i livelli dell'istruzione terziaria e in tutti i gradi accademici, a eccezione delle posizioni più elevate (grado A), dove le donne rappresentano il 30%.

---

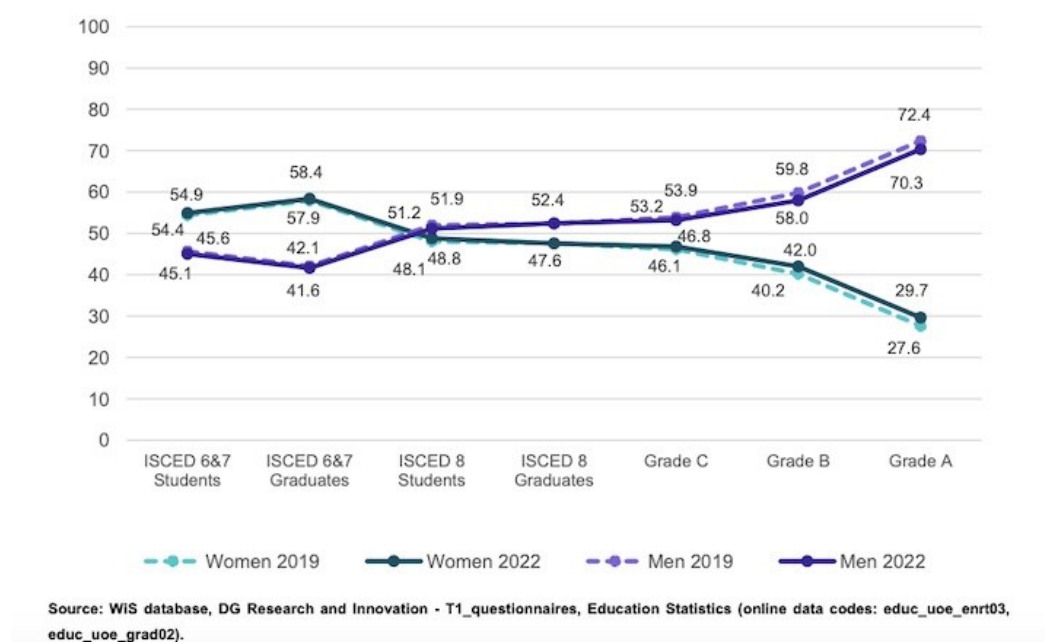
<sup>24</sup>Questo capitolo ripropone parte della pubblicazione *She figures 2024 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators*, Publications Office of the European Union, 2025, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/6847557>. Cf. pp.230-234.

<sup>25</sup> *She Figures 2024* è la settima pubblicazione di una serie chiave di indicatori essenziali per comprendere la situazione delle donne nella scienza e nella ricerca (la prima nel 2003). Nel corso del tempo l'elenco degli indicatori utilizzati per descrivere la partecipazione delle donne a tutti i livelli e in tutte le discipline scientifiche si è evoluto considerando l'istruzione superiore, il mercato del lavoro, comprendendo l'equilibrio lavoro/vita familiare.

<sup>26</sup> Per l'edizione 2024, esperti di spicco in materia di parità di genere nella R&I hanno contribuito con quattro articoli che offrono approfondimenti basati su dati concreti e raccomandazioni politiche. Questi articoli esplorano i piani per la parità di genere (GEP) nelle organizzazioni di ricerca e negli istituti di istruzione superiore, la raccolta e l'analisi dei dati per GEP inclusivi, l'innovazione inclusiva di genere attraverso la lente degli spin-off accademici e la partecipazione delle donne ai gruppi di ricerca e l'adozione delle scoperte.

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5912cfbb-e82a-11ef-b5e9-01aa75ed71a1/language-en>

### Percentuale di donne e uomini in una tipica carriera accademica nell'UE, 2019-2022\*

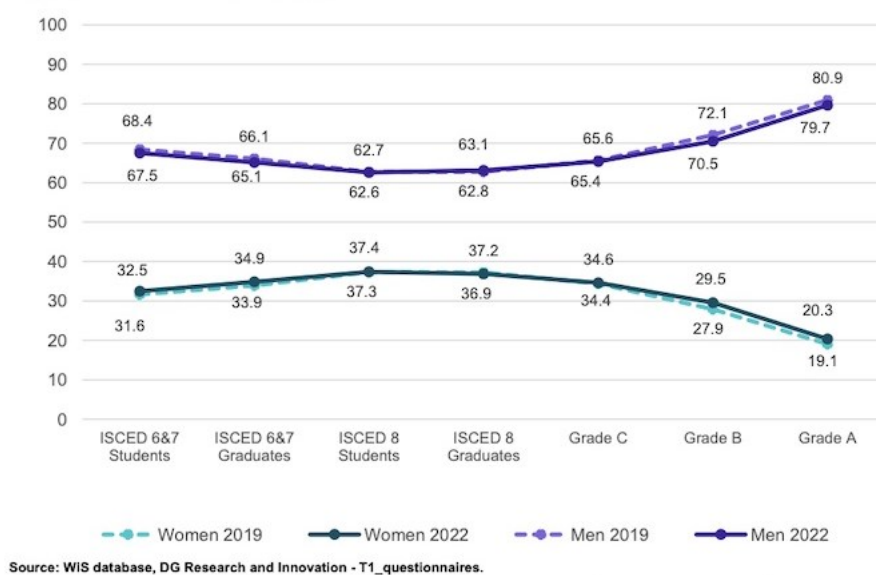


\* She figures 2024 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators, Publications Office of the European Union, 2025 - She figures 2024 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators, p. 232

Il grafico mostra che a livello dell'UE le donne rappresentano più della metà degli studenti (55 %) e dei laureati (58%) dei corsi di laurea triennale e magistrale (ISCED 6 e 7) e poco meno della metà degli studenti (49%) e dei laureati (48%) dei corsi di dottorato (ISCED 8). Tuttavia, analizzando la rappresentanza delle donne tra il personale accademico, emerge una tendenza diversa. I dati del 2022 mostrano che le donne rappresentano il 47% dei posti di grado C e il 42% dei posti di grado B, ma solo il 30% dei posti di grado A, il che significa che le donne continuano ad essere sottorappresentate nelle posizioni accademiche più elevate. Rispetto ai dati del 2019, si osservano solo piccoli miglioramenti dell'1-2 % nella rappresentanza femminile in tutti i gradi e posizioni. Per le posizioni di grado B, la percentuale di donne era del 40% nel 2019 e del 42% nel 2022, mentre per le posizioni di grado A era del 28% nel 2019 e del 30% nel 2022, con un leggero aumento di circa 2 punti percentuali. Le donne sono particolarmente sottorappresentate nei settori STEM a tutti i livelli accademici e in tutti i gradi. Tuttavia, la loro rappresentanza diminuisce in modo più costante dall'istruzione terziaria fino alle posizioni di alto livello. Rispetto alla quota totale di studenti e laureati in tutti i settori, la quota di donne è notevolmente inferiore tra gli studenti e i laureati a tutti i livelli di istruzione terziaria e tra il personale accademico nei settori STEM a livello dell'UE (cfr. grafico alla pagina successiva). Nel 2022 le donne rappresentavano il 32% degli studenti di laurea triennale (ISCED 6) e magistrale (ISCED 7) e il 35% dei laureati triennali e magistrali, mentre rappresentavano il 37% dei dottorandi e dei dottori di ricerca (ISCED 8) nei settori STEM. Tra il personale accademico, le donne rappresentavano il 35% dei posti di grado C, scendendo al 30% dei posti di grado B e riducendosi ulteriormente al 20% del personale nei posti di grado A. Pertanto, a tutti i livelli, le donne sono sottorappresentate e diventano meno rappresentate man mano che salgono la scala accademica.

Tra il 2019 e il 2022, in tutta l'UE non si è registrata una differenza superiore a 2 punti percentuali nella percentuale di studentesse, laureate e personale femminile a tutti i livelli nel settore STEM, a dimostrazione dei progressi minimi compiuti nel complesso per ovviare a tale sottorappresentanza.

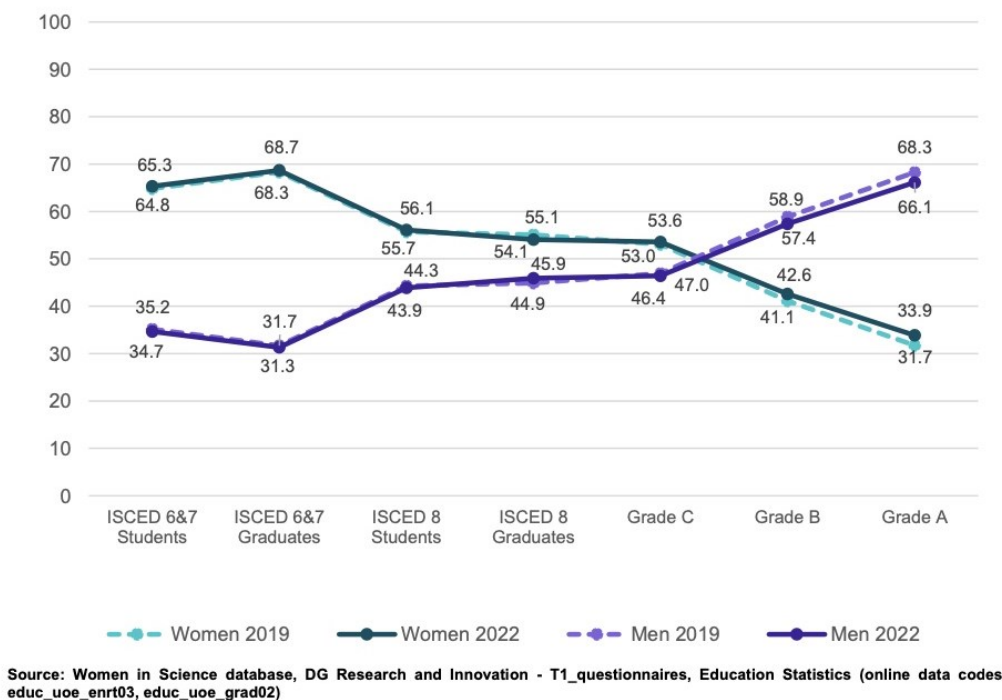
**Percentuale di donne e uomini in una tipica carriera accademica nelle scienze e in ingegneria nell'Ue, 2019-2022\***



\* Ivi, p. 233

Il grafico seguente mostra la percentuale di donne e uomini a tutti i livelli accademici e di grado dal 2019 al 2022 nei settori delle scienze umane e delle arti e delle scienze sociali. Le donne tendono ad essere ben rappresentate nelle scienze umane e nelle arti e nelle scienze sociali, mentre sono sottorappresentate nelle materie STEM.

**Percentuale di donne e uomini in una tipica carriera e accademica nelle scienze umane e sociali nell'Ue, 2019-2022\***



\* Ivi, p. 234

Il grafico mette in luce che la rappresentanza femminile in queste materie persiste man mano che le donne avanzano nella carriera.

Gli ultimi dati (2022) mostrano che le donne costituiscono il 65 % degli studenti a livello di laurea triennale e magistrale (ISCED 6 e 7) e il 69% dei laureati a questi livelli. Analogamente, a livello di dottorato (ISCED 8), le donne rappresentano il 56% degli studenti e il 54% dei laureati. Tuttavia, in linea con la tendenza osservata in tutti i settori, la rappresentanza femminile diminuisce dal 54% nelle posizioni di grado C al 43% nelle posizioni di grado B e al 34% nelle posizioni di grado A. Pertanto, mentre le donne rappresentano i due terzi degli studenti e dei laureati di laurea triennale e magistrale in questi settori, esse rappresentano solo un terzo delle posizioni di grado A. Analogamente a tutti i settori, si è registrato un leggero aumento della percentuale di donne nei gradi A-C nei settori delle scienze umane e delle arti e delle scienze sociali, pari a 1-2 punti percentuali dal 2019.





SAPIENZA SPORT

# Offerta formativa e temi di genere

L'offerta formativa della Sapienza conferma una specifica e sempre più aggiornata proposta di corsi dedicati ai temi del genere, articolata nei corsi curriculari (corsi di laurea triennale, corsi di laurea magistrale e corsi di laurea a ciclo unico) ed extra curriculari (corsi di formazione e alta formazione che non determinano attribuzione di un titolo di studio, ma attestati di frequenza e di crediti riconosciuti).

Sono confermati, infatti, sia i Corsi di Laurea che trattano questi temi come centrali nella propria offerta formativa - il Corso di laurea magistrale in "Gender studies, culture e politiche per i media e la comunicazione" (LM-19) e il Corso di laurea magistrale in "Progettazione Sociale per la sostenibilità, l'innovazione e l'inclusione di genere" (LM-88), entrambi attivati presso la Facoltà di Scienze Politiche Sociologia Comunicazione - Dipartimento di Comunicazione e Ricerca sociale (vedi prima tabella). A partire dalle scienze sociali, i due Corsi propongono insegnamenti erogati da e con altre discipline favorendo la lettura trasversale del genere in fenomeni e processi della società. La lettura dei programmi dei vari insegnamenti conferma una strategia di approntamento dei Corsi secondo una prospettiva inter- e trans-disciplinare, sulla base della quale gli ultimi aggiornamenti hanno teso a una loro mirata specializzazione su alcuni processi di particolare rilevanza (violenza di genere, diritti intersezionali).

## Corsi di studio sui temi di genere nella formazione curriculare attivi nell'anno 2024

Dipartimento	Corso di studio	Classe di laurea	Insegnamenti
Comunicazione e Ricerca sociale	Gender studies, culture e politiche per i media e la comunicazione	LM-19	Gender sensitive journalism
			Analisi sociale della gender equality
			Culture politiche genere e asimmetrie del potere- Laboratorio sui processi democratici e tematiche di genere
			Letteratura italiana in prospettiva di genere
			Letterature migrazioni disuguaglianze
			Gender e media studies - laboratorio di analisi dei contenuti mediali
			Lingua linguaggio e genere
			Gender studies: prospettive e modelli della psicologia dinamica
			Psicologia degli orientamenti sessuali e identità di genere
			Genere e comunicazione di marca
			Prospettive vittimologiche nella violenza di genere
			Economia di genere - Laboratorio di statistiche di genere
			Nuovi diritti differenza e parità dgenere - Laboratorio di genere: tra uguaglianza e differenza
			Sociologia dei media digitali - Laboratorio su media activism e tematiche di genere

## Corsi di studio sui temi di genere nella formazione curriculare attivi nell'anno 2024 (segue)

Dipartimento	Corso di studio	Classe di laurea	Insegnamenti
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
			Innovazione sociale - sostenibilità e inclusione di genere
			Modelli di analisi dati per lo sviluppo sostenibile e la gender equality
			Ricerca qualitativa e analisi intersezionale - laboratorio di gender e diversity management
			Scienze della sostenibilità - Vulnerabilità diritti e giustizia sociale

Nella tabella che segue si presentano gli insegnamenti che trattano questioni di genere con i rispettivi corsi di laurea triennale e magistrale. Rispetto all'anno accademico precedente l'offerta formativa è interamente confermata, evidenziando in modo sempre più netto una polarizzazione dell'offerta nell'area umanistica (Lettere moderne, Filologia, Scienze linguistiche, letterarie e della traduzione, Mediazione linguistica e interculturale, Filosofia, Global Humanities) ed economico-sociale (Scienze sociali applicate, Scienze e tecniche del Servizio Sociale, Scienze economiche e sociali, Sociologia per la sostenibilità e analisi dei processi globali) e in quella medica (Medicina e Chirurgia, Scienze infermieristiche, Psico-sessuologia clinica, Psicologia dello sviluppo tipico e atipico, Scienze della formazione primaria). Quest'ultima ha sviluppato da più tempo una formazione di base che attiene alle caratteristiche bio-fisiche connesse al genere, mentre l'area umanistico-sociale ha rapidamente definito linee di analisi teorica e metodologica valorizzate dall'assunzione del fattore di genere come caratterizzante l'oggetto della conoscenza contemporanea

## Insegnamenti sui temi di genere nella formazione curriculare attivi nell'anno 2024

Dipartimento	Corso di studio	Classe di laurea	Insegnamento
Lettere e culture moderne	Lettere moderne	L-10	Studi di genere
Studi europei, americani e interculturali	Mediazione linguistica e interculturale	L-12	Studi di genere
Scienze sociali ed economiche	Scienze e tecniche del servizio sociale	L-39	Sociologia dell'inclusione e della sicurezza sociale
Lettere e culture moderne	Filologia	LM-14	Letterature migrazioni disuguaglianze
Studi europei, americani e interculturali	Scienze linguistiche, letterarie e della traduzione	LM-37	Studi di genere
Medicina traslazionale e di precisione	Medicina e chirurgia "B" (abilitante all'esercizio della professione di Medico Chirurgo) - Roma Azienda Policlinico Umberto I	LM-41	Ostetricia e ginecologia
Scienze radiologiche, oncologiche e anatomo-patologiche	Medicina e chirurgia "C" (abilitante all'esercizio della professione di Medico Chirurgo) - Roma Azienda Policlinico Umberto I	LM-41	Ostetricia e ginecologia
Scienze e biotecnologie medico-chirurgiche	Medicina e chirurgia "E" (abilitante all'esercizio della professione di Medico Chirurgo) - Polo Pontino	LM-41	Ostetricia e ginecologia
Medicina sperimentale	Medicina e chirurgia "D" (abilitante all'esercizio della professione di Medico Chirurgo) - Roma Azienda Policlinico Umberto I	LM-41	Ostetricia e ginecologia



### Insegnamenti sui temi di genere nella formazione curriculare attivi nell'anno 2024

Dipartimento	Corso di studio	Classe di laurea	Insegnamento
Scienze anatomiche, istologiche, medico legali e dell'apparato motore	Medicine and surgery (abilitante all'esercizio della professione di Medico Chirurgo) - Medicina e chirurgia "F"	LM-41	Obstetrics and gynaecology ginecologia e ostetricia
Scienze medico-chirurgiche e di medicina	Scienze infermieristiche e ostetriche - Roma S. Camillo	LM/SNT1	Infermieristica avanzata in ostetricia e pediatria e medicina di genere
Scienze medico-chirurgiche e di medicina	Scienze infermieristiche e ostetriche - Roma Azienda Ospedaliera Sant'Andrea	LM/SNT1	Infermieristica avanzata in ostetricia e pediatria e medicina di genere
Filosofia	Filosofia	LM-78	Filosofie femministe e studi di genere
Istituto italiano di studi orientali – Iso	Global Humanities - Studi umanistici globali	LM-42	Gender and society
Istituto italiano di studi orientali – Iso	Global Humanities - Studi umanistici globali	LM-42	Culture gender media
Istituto italiano di studi orientali – Iso	Global Humanities - Studi umanistici globali	LM-42	Gender race and mobilities: narratives and counternarratives
Istituto italiano di studi orientali – Iso	Global Humanities - Studi umanistici globali	LM-42	Queering and querying narratives: spiritualities desires and sensibilities
Psicologia dei processi di sviluppo e socializzazione	Psicologia dello sviluppo tipico e atipico	LM-51	Psicologia della genitorialità e delle relazioni familiari
Scienze sociali ed economiche	Sociologia per la sostenibilità e analisi dei processi globali	LM-88	Indicatori statistici per la tecnologia il genere e la sostenibilità
Scienze sociali ed economiche	Sociologia per la sostenibilità e analisi dei processi globali	LM-88	Sostenibilità lavori e genere

La formazione non curricolare (Corsi di formazione e Corsi di alta formazione) per l'a.a. 2024/25 ha visto realizzarsi le nuove edizioni di tutti i Corsi già precedentemente attivati, cui si è aggiunto il Corso di alta formazione attivato presso la Scuola di Studi Avanzati e dedicato alla leadership in accademia in un'ottica di genere. La tenuta di questi Corsi, organizzati per approfondire le conoscenze su fenomeni e processi di rilevanza sociale, conferma le aree disciplinari di riferimento, nello specifico quella sociale e medica, ma anche il duplice scopo di questa offerta formativa: la specializzazione dell'offerta formativa spesso in chiave transdisciplinare e il rafforzamento delle attività di Terza Missione che l'Ateneo conduce avendo come destinatari discenti non necessariamente già studenti dei Corsi curricolari.

### Corsi di formazione e di alta formazione sui temi di genere nella formazione non curriculare attivi nell'anno 2024

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



Alta Formazione	Facoltà di Medicina e Odontoiatria	I primi mille giorni: Genitorialità, epigenetica e salute mentale
Alta Formazione	Scuola Superiore di Studi Avanzati	GLASS - Gender & Leadership in Academia - Sapienza School

## Dottorato nazionale in Gender Studies

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

L'obiettivo del dottorato è quello di formare esperti/e che contribuiscano a progettare organizzazioni e strutture sociali, aziendali e di comunità accoglienti e inclusive, elaborando forme di prevenzione della discriminazione, della marginalizzazione, della esclusione, della violenza, in vista della realizzazione di un'effettiva sostenibilità sociale basata sul riconoscimento e la valorizzazione delle differenze. La prospettiva trans- e inter-disciplinare che caratterizza il Dottorato, integrando numerosi ambiti scientifico-disciplinari sia di area umanistica, giuridico-economica, politologica, nonché relativa alle nuove tecnologie, è un elemento imprescindibile dal momento che gli Studi di genere analizzano l'impatto e le modalità di funzionamento del genere e degli altri assi identitari all'interno degli ordini simbolici, culturali, politici, economici, sociali e storici, sfidando i confini disciplinari esistenti e connettendo conoscenze teoriche e competenze applicative.

## La cassetta degli attrezzi contro la violenza di genere

L'offerta formativa dell'anno accademico 2023/2024 si è completata con la progettazione de "La cassetta degli attrezzi contro la violenza di genere", un insegnamento di 3 crediti che studentesse e studenti, triennali e magistrali della Sapienza possono inserire nel loro piano formativo come "attività a scelta". A partire dal secondo semestre del successivo anno accademico 2024/2025, il corso si propone di fornire conoscenze teoriche sul fenomeno della violenza di genere con l'obiettivo di prevenire, riconoscere e contrastare qualsiasi atto lesivo, non solo fisico, nei confronti di persone discriminate in base al sesso. I frequentanti acquisiranno competenze sul tema della *gender-based violence* attraverso un approccio transdisciplinare a cavallo tra le scienze sociali, politiche, economiche, umanistiche, giuridiche, mediche e psicologiche. I 19 moduli che compongono il corso, e che saranno erogati online, prevedono una prima parte di 15 minuti in cui il/la docente titolare fornisce un'introduzione sul tema e un secondo talk di 45 minuti in cui dialoga con esperti e stakeholder per approfondire qualche elemento. Tra gli altri temi proposti nei moduli gli stereotipi, il femminicidio, lo stalking, il linguaggio offensivo, il revenge porn.





## Iniziative sui temi di genere

Sapienza, a livello centrale e presso i Dipartimenti e le Facoltà, organizza nel corso dell'anno numerosi eventi scientifici, seminari, culturali e di terza missione, promossi da gruppi di ricerca, laboratori, osservatori che operano sui temi di genere. Nella tabella che segue sono riportate le iniziative sui temi di genere realizzate nel 2024 e promosse attraverso i canali informativi dell'Ateneo. L'Ateneo aderisce, dal gennaio 2022, al protocollo "No Women No Panel – Senza donne non se ne parla" con l'obiettivo di promuovere l'attenzione e di stimolare la sensibilità al tema dell'equilibrio fra i generi nell'organizzazione di dibattiti, convegni, conferenze e in generale in tutti gli eventi pubblici a carattere scientifico e culturale, in modo da assicurare, anche sotto questo aspetto, il necessario pluralismo delle voci e dei punti di vista.

Iniziative sui temi di genere 2024	
<b>Gender gap reversal in the transition to the labor market</b> Seminario organizzato da MinervaLab	25.01.2024
<b>Joan Robinson through the lenses of sixty years of book reviews</b> Seminario organizzato da MinervaLab	01.02.2024
<b>Mai più in silenzio. Simboli e parole contro la violenza di genere</b> Incontro promosso dalla Facoltà di Scienze politiche, sociologia, comunicazione	22.02.2024
<b>Una storia dei diritti delle donne</b> Seminario organizzato da MinervaLab	22.02.2024
<b>Al femminile: l'architettura, le arti e la storia. Dal libro alla costruzione di una rete</b> Presentazione organizzata presso il Chiostro di Ingegneria	26.02.2024
<b>Tra antifascismo, resistenza e repubblica: Lina Merlin, Bianca Bianchi, Carla Voltolina</b> Seminario organizzato da MinervaLab	29.02.2024
<b>#Obiettivo5. Parità di genere</b> Evento formativo promosso dal Corriere della Sera	7-8.03.2024
<b>Disoccupazione, sottoccupazione e disuguaglianze. Il Rapporto ASTRIL 2022 in un'ottica di genere</b> Seminario organizzato da MinervaLab	14.03.2024
<b>Put up with professional gender inequalities or correcting them? What women want</b> Seminario organizzato da MinervaLab	21.03.2024
<b>Bruci la città. Generi, transfemminismi e spazio urbano</b> Seminario organizzato da MinervaLab	11.04.2024
<b>Preservare la Storia, Celebrare la Diversità: gli Archivi LGBT+ in Italia</b> Seminario organizzato da MinervaLab	15.04.2024
<b>Diritti umani e percorsi di pace</b> Convegno organizzato dall'Osservatorio Interuniversitario di Genere Parità e Pari Opportunità (GIO)	17.04.2024
<b>Shaping tomorrow: gender perspectives in a sustainable world</b> Workshop annuale dell'Osservatorio sugli studi di genere Ipazia	19.04.2024
<b>The Gender Order of Neoliberalism</b> Seminario organizzato da MinervaLab	24.04.2024
<b>Progettazione &amp; Equità di genere</b> Iniziativa organizzata nell'ambito del Master in Europrogettazione e professioni europee	02.05.2024
<b>Violenza di genere: aprire le porte al futuro e alla speranza. La lezione di Giulia Cecchettin</b> Iniziativa organizzata dal Dipartimento di Ingegneria informatica automatica e gestionale	09.06.2024
<b>Disuguaglianze di salute, educational mismatch e lavoro precario: il caso delle donne nel mercato del lavoro italiano</b> Seminario organizzato da MinervaLab	09.05.2024
<b>The Indebted Woman - Kinship, Sexuality, and Capitalism</b> Seminario organizzato da MinervaLab	16.05.2024
<b>Liquid Gold: Feminist theorizing of breastmilk and hormones</b> Seminario organizzato da MinervaLab	23.05.2024

<b>The Role of Peers in Fathers' Take-up of Parental Leave</b> Seminario organizzato da MinervaLab	30.05.2024
<b>Donne e scienza: valutare i cambiamenti e progettare il futuro. Convegno in ricordo di Giovanna Declich</b> Seminario organizzato da MinervaLab	31.05.2024
<b>Doing feminist economic geographies</b> Seminario organizzato da MinervaLab	03.06.2024
<b>With a little help of my girlfriends. L'amicizia tra donne nelle arti</b> Iniziativa del Laboratorio di Studi femministi Sguardi sulle differenze	14.06.2024
<b>AI e occupazione femminile: opportunità e minacce</b> Incontro organizzato dal Dipartimento di Ingegneria informatica automatica e gestionale	20.06.2024
<b>Caught between the digital revolution and a crisis of democracy: feminist economics responses and imaginations for the future</b> Seminario organizzato da MinervaLab	3-5.07.2024
<b>"Coscienza Mediterranea" Sulle orme di Paolo Segneri - Un Viaggio tra storia, fede e biodiversità</b> Convegno organizzato dall'Osservatorio Interuniversitario di Genere Parità e Pari Opportunità (GIO)	07.07.2024
<b>Le statistiche sulle molestie nei luoghi di lavoro</b> Seminario organizzato da MinervaLab	19.09.2024
<b>Libere, non coraggiose. Le donne e la paura nello spazio pubblico</b> Seminario organizzato da MinervaLab	26.09.2024
<b>Presentazione del libro "Emmy Noether. Vita e opere della donna che stupì Einstein"</b> Evento organizzato dall'Osservatorio Interuniversitario di Genere Parità e Pari Opportunità (GIO)	09.10.2024
<b>The Doctrine of the Separate Spheres in Political Economy and Economics: Gender Equality and Classical Liberalism</b> Seminario organizzato da MinervaLab	10.10.2024
<b>Inclusivity in Economics: The Role of Herstories in Economic Thought</b> Seminario organizzato da MinervaLab	17.10.2024
<b>"Bella! E Brava" Le microaggressioni nel mondo della scienza: tempo di evolvere</b> Incontro organizzato dal Dipartimento di Biologia e biotecnologie Charles Darwin	15.10.2024
<b>Fa differenza. Comunicazione corretta e lotta di classe</b> Seminario organizzato da MinervaLab	17.10.2024
<b>Inclusion: Tools, Path and Perspectives</b> Conferenza organizzata dal Laboratorio Ipazia	22.10.2024
<b>Diseguaglianze di genere: la donna all'interno della comunità accademica</b> Convegno organizzato dal Dipartimento di Scienze e biotecnologie medico-chirurgiche	18.11.2024
<b>Le parole giuste: raccontare la violenza sulle donne senza stereotipi</b> Presentazione del progetto Osservatorio Step Roma - Le parole giuste	20.11.2024
<b>Vittime di tratta: mai più schiave, ma libere nel cuore</b> Mostra a cura della Facoltà di Medicina e chirurgia	20.11.2024
<b>Contours of Feminist Political Ecology</b> Seminario organizzato da MinervaLab	21.11.2024
<b>Violenza sessista, bianchezza e italianità</b> Conferenza organizzata dal Dipartimento di Filosofia	22.11.2024
<b>Carriere scientifiche al femminile: tra opportunità e barriere invisibili</b> Evento-dibattito organizzato dal Dipartimento di Fisiologia e farmacologia V. Erspamer	22.11.2024
<b>Sconfinare: donne e altrove</b> Seminario organizzato dal Laboratorio di studi femministi Sguardi sulle differenze	22.11.2024
<b>Le vie per fare la pace</b> Convegno organizzato dall'Osservatorio Interuniversitario di Genere Parità e Pari Opportunità (GIO)	23.11.2024
<b>Giornata internazionale contro la violenza sulle donne</b> Iniziativa presso l'Asi della Rete dei Comitati unici di garanzia di carattere scientifico	25.11.2024
<b>Violenza contro le donne in celluloid</b> Iniziativa organizzata dal Dipartimento di Scienze della Terra	25.11.2024
<b>Narrazioni distorte: violenza di genere nella comunicazione</b> Seminario organizzato dal Dipartimento di Medicina traslazionale e di precisione	25.11.2024
<b>Women empowerment at Diet (We @Diet)</b> Evento organizzato dal Dipartimento di Ingegneria dell'informazione, elettronica e telecomunicazioni	25.11.2024

<b>Lib(e)riamoci. Spazi culturali contro la violenza sulle donne</b> Evento di Terza missione, con proiezione video nelle Biblioteche di Filosofia, Medicina e Psicologia e quelle del Dipartimento di Chimica e del Dipartimento Iso	25.11.2024
<b>Miss Marx</b> Proiezione del film organizzata dalla Facoltà di Architettura	25.11.2024
<b>Leggere Lolita a Teheran</b> Proiezione del film organizzata dal Dipartimento di Storia antropologia religioni arte spettacolo	25.11.2024
<b>Numeri della violenza di genere</b> Conferenza organizzata dal Dipartimento di Metodi e modelli per l'economia, il territorio, la finanza	25.11.2024
<b>La violenza sulle donne tra Storia e attualità: politiche di empowerment femminile e di contrasto alle discriminazioni di genere</b> Convegno organizzato dall'Osservatorio Interuniversitario di Genere Parità e Pari Opportunità (GIO)	25.11.2024
<b>#NoExcuse: niente giustifica la violenza. Sapienza per la costruzione di una cultura del rispetto</b> Iniziativa ed evento formativo organizzato dall'Ateneo	26.11.2024
<b>Scrittrici come ossigeno</b> Inaugurazione dei nuovi murali nell'Edificio Marco Polo, con i volti di Florbela Espanca e María Zambrano	26.11.2024
<b>Un segno contro la violenza di genere</b> Incontro-happening organizzato dal Dipartimento di Fisica	26.11.2024
<b>Noi ci siamo</b> Iniziativa didattica diffusa nelle aule di lezione, a partire da questo claim scritto sulle lavagne	26.11.2024
<b>È l'ora per amare parole: non solo femminicidio</b> Incontro organizzato dal Dipartimento di Biologia e biotecnologie Charles Darwin	26.11.2024
<b>Doppio taglio: come i media raccontano la violenza sulle donne</b> Proiezione del monologo Rai nell'ambito del corso di Democrazia e critica delle società contemporanee (Dipartimento di Scienze politiche)	26.11.2024
<b>In ascolto contro la violenza di genere</b> Spettacolo teatrale organizzato dal Dipartimento di Ingegneria informatica, automatica e gestionale	28.11.2024
<b>La verità non sembra mai vera</b> Incontro e reading dal libro Ferite a morte organizzato dal Dipartimento di Biologia ambientale	28.11.2024
<b>L'amore rubato - Trasparenti</b> Proiezione del film e del cortometraggio organizzata dal Dipartimento di Chimica	28.11.2024
<b>Coro Alma Vox</b> Concerto promosso dalla Facoltà di Ingegneria civile e industriale	28.11.2024
<b>La segregazione di genere nelle specialità mediche</b> Seminario organizzato da Minerva Lab	28.11.2024
<b>ReWriters Fest</b> IV edizione del Festival sulla sostenibilità sociale	04.12.2024
<b>Seminario internazionale di studi linguistici di genere Spagna e Italia (Prin DiLeGIS)</b> Evento organizzato dall'Osservatorio Interuniversitario di Genere Parità e Pari Opportunità (GIO)	5-6.12.2024
<b>Genere e accademia</b> Seminario organizzato da Minerva Lab	12.12.2024

## Conferenza IAFFE 2024 alla Sapienza

Nel periodo 3-5 luglio 2024 si è tenuta in Sapienza la conferenza annuale della International Association for Feminist Economics (IAFFE).

La IAFFE ([www.iaffe.org](http://www.iaffe.org)), fondata negli anni '90, è cresciuta fino a diventare una rete estesa su più di 90 Paesi, abbracciando diverse discipline e campi di ricerca. La sua missione è promuovere l'uguaglianza di genere, sfidare la discriminazione di genere e promuovere prospettive critiche sulla teoria e la politica economica. L'economia femminista offre una lente unica per analizzare le questioni interconnesse di disuguaglianza economica, genere, razza, classe e sostenibilità sociale e ambientale.

La conferenza del 2024, intitolata *Caught Between the Digital Revolution and a Crisis of Democracy: Feminist Economics Responses and Imaginations for the Future*, è stata organizzata da IAFFE insieme a Minerva - Laboratorio su diversità e disuguaglianza di genere (MinervaLab) di Sapienza (<https://labminerva.web.uniroma1.it/it>).

L'evento si è configurato come uno dei più grandi raduni di economiste femministe al mondo; di certo, il più grande nella storia della IAFFE. Oltre 800 studiose e attiviste, si sono riunite di persona, e online, per condividere ricerche, approfondimenti e strategie per far progredire l'equità di genere e promuovere economie inclusive e sostenibili.

Gli aspetti salienti della conferenza sono stati:

- 125 sessioni parallele con ricerche all'avanguardia e idee innovative
- 3 plenarie sulle sfide della digitalizzazione e della crisi della democrazia da una prospettiva femminista
- più di 700 registrazioni in loco, con partecipanti provenienti da 85 Paesi
- più di 100 registrazioni online, per un evento davvero globale.

Relatrici di spicco, tavole rotonde, workshop e sessioni poster hanno trattato temi quali genere e lavoro, economia della cura, disuguaglianze intersezionali, macroeconomia femminista, cambiamento climatico e crisi ecologica, rivoluzione digitale, cambiamento tecnologico e futuro del lavoro, crisi della democrazia, autoritarismo e contraccolpi di genere.

La conferenza è stata preceduta da una conferenza per giovani ricercatrici iscritte a IAFFE, con inclusa attività di mentoring (2 luglio 2024), e da una Feminist economics school (1-2 luglio 2024, presso Unitelma Sapienza).

## Safe Zone in Sapienza

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

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

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

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

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

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

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

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

## Osservatorio Interuniversitario di Genere, Parità e Pari Opportunità

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





## Le risorse economiche in un'ottica di genere

### Le retribuzioni del personale docente, tecnico-amministrativo ed esterno

La presente sezione illustra i dati sulla composizione di genere relativi alle retribuzioni, alle indennità di responsabilità e di posizione, ai giorni di congedo e di assenza della forza lavoro di Ateneo. I dati considerati per le elaborazioni esposte nel prosieguo si riferiscono all'anno 2023.

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 <sup>27</sup>	Lordo*		Distribuzione % pers		Unità	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Docenti e ricercatori	91.315.668	145.002.813	41,09	58,91	1661	2381
Personale esterno	93.386.206	76.012.533	56,27	43,73	15493	12042
Tecnici amministrativi e Dirigenti	68.565.344	44.471.937	60,39	39,61	2342	1536
<b>Ateneo</b>	<b>253.267.218</b>	<b>265.487.283</b>	<b>54,99</b>	<b>45,01</b>	<b>19.496</b>	<b>15.959</b>

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

Nel 2023, le maggiori risorse in valore assoluto per retribuzioni, si riferiscono al genere maschile, 265,5 milioni di euro spesi per gli uomini (51,18% sul totale) contro i 253,3 milioni di euro spesi per le retribuzioni delle donne (48,82% sul totale). Si evidenzia, rispetto allo scorso anno, una sostanziale invarianza della quota femminile rispetto a quella maschile: la distribuzione percentuale del personale evidenzia che le donne sono in maggioranza rispetto agli uomini. Solo nella categoria "docenti e ricercatori" gli uomini risultano in maggioranza con quasi il 59%.

L'analisi del costo medio per unità di personale evidenzia alcune differenze di genere nelle retribuzioni, con dinamiche differenti a seconda della categoria:

- nel ruolo docenti e ricercatori, nel 2023 gli uomini hanno percepito in media 60.900 euro, contro i 54.976 euro delle colleghe. La differenza, pari a 5.924 euro, rappresenta il divario più marcato tra i generi. Tuttavia, come illustrato nella tabella successiva, nelle qualifiche di professore associato e ordinario le donne registrano retribuzioni medie in linea, o leggermente superiori, rispetto agli uomini;
- per il personale esterno, le differenze retributive risultano trascurabili: il valore medio annuo è superiore di appena 285 euro per gli uomini, un divario non statisticamente rilevante;
- per i tecnici amministrativi e dirigenti, la tendenza si inverte rispetto all'anno precedente. Nel 2023, le donne hanno percepito mediamente 29.276 euro, a fronte dei 28.953 euro degli uomini, con uno scarto di +323 euro a favore del genere femminile (contro i -425 euro del 2022).

In sintesi, il divario retributivo di genere più evidente si registra nella categoria dei docenti e ricercatori, sebbene il dettaglio per ruolo mostri segnali di riequilibrio nelle fasce apicali.

<sup>27</sup> Nella tabella sono considerati i passaggi di ruolo per docenti e ricercatori, i passaggi di categoria per il personale tecnico amministrativo e la possibilità di più ruoli per le unità di personale esterno, nel corso dell'anno 2023

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 <sup>28</sup>		Distribuzione % pers.		Costo medio	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Professori Ordinari	23.463.377	60.665.602	28,04	71,96	86.262	86.913
Professori Associati	42.832.654	54.357.960	44,02	55,98	59.080	58.957
Ricercatori Universitari	8.955.600	9.547.023	46,80	53,20	48.938	45.899
Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	16.064.038	20.378.081	46,56	53,44	33.397	36.917
Assistenti universitari <sup>29</sup>		----		100,00		----
<b>Ateneo</b>	<b>91.315.668</b>	<b>145.002.813</b>	<b>41,10</b>	<b>58,90</b>	<b>54.976</b>	<b>60.903</b>

\* Nella tabella sono considerati 90 docenti e ricercatori con passaggi di ruolo nell'anno 2023;

Nel 2023 Sapienza ha sostenuto una spesa lorda complessiva di 236,3 milioni di euro per il personale docente e ricercatore: circa 145 milioni destinati agli uomini e 91,3 milioni alle donne. La distribuzione della spesa evidenzia il peso maggiore dei professori associati (41%), seguiti dai professori ordinari (36%), dai ricercatori a tempo determinato ex L. 240/2010 (15%) e dai ricercatori universitari (8%).

La composizione di genere conferma una prevalenza maschile nel corpo docente. In particolare, gli uomini rappresentano il 72% dei professori ordinari (698 contro 272 donne, valore stabile rispetto al 2022) e il 56% dei professori associati (922 uomini contro 725 donne). In quest'ultima categoria si registra però una crescita della presenza femminile, salita al 44% nel 2023 rispetto al 41% nel 2020.

Sul piano retributivo, il divario tra generi è contenuto:

- tra i professori ordinari, il costo lordo medio è di 86.913 euro per gli uomini e 86.262 euro per le donne (differenza di 651 euro);
- tra i professori associati, le retribuzioni medie sono pressoché equivalenti (59.080 euro per le donne e 58.957 per gli uomini).

Più marcati i differenziali tra i ricercatori:

- per i ricercatori universitari, le donne percepiscono in media 48.938 euro, superando i colleghi uomini (45.899 euro, +3.039 € in favore del genere femminile);
- per i ricercatori a t.d. ex L. 240/2010, la situazione si inverte, con una media di 36.917 euro per gli uomini contro 33.397 euro per le donne (+3.520 € in favore del genere maschile).

In sintesi, il corpo docente resta a prevalenza maschile, ma emergono segnali di riequilibrio, soprattutto nella categoria dei professori associati e dei ricercatori universitari.

<sup>28</sup> Il dato si riferisce al netto di oneri a carico Ente

<sup>29</sup> Il dato relativo agli assistenti universitari riguarda una sola unità di personale; per motivi di riservatezza non viene valorizzato il dato sulla sua retribuzione.

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 <sup>30</sup>	Lordo <sup>31</sup>		Distribuzione % pers.		Unità personale	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Area amministrativa	18.013.860	8.329.269	68,13	31,87	669	313
Area amministrativa-gestionale	22.095.049	8.282.044	73,43	26,57	630	228
Area servizi generali e tecnici	1.853.592	2.162.623	48,10	51,90	76	82
Settore delle biblioteche	2.784.998	1.423.392	67,41	32,59	91	44
Area medico-odontoiatrica e socio- sanitaria	865.591	1.409.490	35,29	64,71	24	44
Area socio-sanitaria	11.954.195	5.964.896	65,31	34,69	465	247
Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	10.998.058	16.900.223	40,10	59,90	387	578
<b>Ateneo</b>	<b>68.565.344</b>	<b>44.471.937</b>	<b>60,39</b>	<b>39,61</b>	<b>2342</b>	<b>1536</b>

Nel 2023 l'Ateneo ha sostenuto una spesa lorda complessiva di oltre 113 milioni di euro per il personale tecnico-amministrativo: 68,6 milioni destinati alle donne e 44,5 milioni agli uomini.

La ripartizione per area funzionale in Sapienza mostra come la spesa si concentri principalmente in:

- area amministrativa-gestionale (26,9% del totale),
- area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati (24,7%),
- area amministrativa (23,3%),
- area socio-sanitaria (15,9%).

Le restanti aree – biblioteche, servizi generali e tecnici, area medico-odontoiatrica e socio-sanitaria incidono complessivamente per il 9,3%.

Dal punto di vista della composizione di genere, le donne risultano prevalenti in 4 aree su 7:

- amministrativa-gestionale (630 donne contro 228 uomini),
- amministrativa (669 contro 313),
- biblioteche (91 contro 44),
- socio-sanitaria (465 contro 247).

Gli uomini prevalgono invece in 3 aree. Tra queste, spicca l'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati, che da sola rappresenta circa un quarto del personale, con 578 uomini e 387 donne.

Sul piano retributivo, il confronto tra i costi medi mostra scostamenti contenuti nella maggior parte dei casi. Un'eccezione significativa riguarda l'area medico-odontoiatrica e socio-sanitaria, dove le donne percepiscono in media 4.032 euro in più rispetto agli uomini. La tabella che segue riporta la distribuzione delle retribuzioni del personale tecnico amministrativo e dirigenti per categoria, ossia una riclassificazione per categoria della stessa tipologia di personale (tecnico amministrativo) oggetto di disamina nella tabella precedente.

<sup>30</sup> I dati della tabella considerano i passaggi di categoria nell'anno 2022

<sup>31</sup> Il dato si riferisce al netto di oneri a carico Ente

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

Categoria	Lordo <sup>32</sup>		Distribuzione % pers.		Costo medio	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Operatore	2.644.153	2.655.609	52,73	47,27	22.794	25.535
Collaboratore	26.954.704	18.724.040	58,67	41,33	26.478	26.114
Funzionario	32.979.176	18.738.923	63,89	36,11	30.764	30.922
Elevate Professionalità	5.987.311	4.353.365	55,51	44,49	44.024	39.939
<b>Ateneo</b>	<b>68.565.344</b>	<b>44.471.937</b>	<b>60,39</b>	<b>39,61</b>	<b>29.276</b>	<b>28.953</b>

*Nella tabella sono considerati 62 unità di personale amministrativo con passaggi di categoria nell'anno 2023*

Tale riclassificazione per categoria del personale tecnico-amministrativo consente di evidenziare la distribuzione di genere nei diversi livelli. Nel complesso, le donne rappresentano il 60,39% del personale e gli uomini il 39,61%, con una prevalenza femminile in tutte le categorie: 64% tra i funzionari e 59% tra i collaboratori.

Sul piano retributivo, le differenze uomo-donna sono generalmente contenute, ad eccezione di due casi:

- nella categoria Elevate Professionalità, le donne percepiscono in media 4.085 euro in più rispetto agli uomini;
- nella categoria Operatori, la situazione si inverte, con gli uomini che guadagnano circa 2.740 euro in più delle colleghe.

La tabella successiva analizza invece le retribuzioni del personale esterno, suddivise per tipologia di ruolo.

### Distribuzione per genere delle retribuzioni del personale esterno per ruolo

Ruolo	Lordo <sup>33</sup>		Distribuzione % pers.	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Assegni di ricerca	10.588.180	10.198.628	52,42	47,58
Lavoratore autonomo	2.451.626	2.933.203	45,25	54,75
Borsisti esenti	9.009.075	5.819.293	63,29	36,71
Borsisti	1.552.301	574.170	68,50	31,50
Collaboratori	37.905	32.713	57,78	42,22
Collaboratori coord.	1.153.511	789.352	44,23	55,77
Borse di dottorato	24.262.413	23.684.555	51,95	48,05
Personale esterno	319.223	318.999	53,64	46,36
Professionista	3.221.736	3.716.582	45,44	54,56
Tutor	718.315	586.578	52,47	47,53
Specializzandi	40.071.921	27.358.460	60,52	39,48
<b>Ateneo</b>	<b>93.386.206</b>	<b>76.012.533</b>	<b>56,27</b>	<b>43,73</b>

*N.B. Si fa presente che la tabella considera complessivamente 27.535 unità di personale esterno, di queste 3.170 sono state pagate con più ruoli nel corso dell'anno 2023*

<sup>32</sup> Il dato si riferisce al netto di oneri a carico Ente.

<sup>33</sup> Il dato si riferisce al netto di oneri a carico Ente.



Nel 2023 Sapienza ha speso complessivamente 169,4 milioni di euro per il personale esterno, di cui 93,4 milioni (56,27%) destinati alle donne e 76 milioni (43,73%) agli uomini.

Le principali voci di spesa riguardano:

- specializzandi: 67,4 milioni (40% del totale, +3,7 milioni rispetto al 2022);
- borse di dottorato: circa 48 milioni (28% del totale, +7 milioni rispetto al 2022);
- assegni di ricerca: 21 milioni (12,3% del totale);
- borsisti esenti: 14,8 milioni (8,8% del totale).

Queste quattro categorie, che da sole assorbono la gran parte della spesa, mostrano tutte una prevalenza femminile:

- 68,5% tra i borsisti esterni,
- 60,5% tra gli specializzandi,
- 52,4% tra gli assegnisti,
- 52% tra i dottorandi.

Le restanti tipologie di personale hanno invece un'incidenza marginale sul totale della spesa. La distribuzione percentuale per ruolo consente di cogliere con immediatezza le differenze di genere nelle varie forme di collaborazione esterna.

La tabella successiva analizza la ripartizione per genere delle indennità di responsabilità, in relazione agli effettivi percettori.

Distribuzione per genere delle indennità di responsabilità <sup>34</sup> per area funzionale e importo (%)								
Area Funzionale	€ 1.115,64		€ 2.231,28		€ 3.905,28		€ 5.165,00	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Amministrativa ed amministrativa-gestionale	69,70	29,23	83,13	22,73	81,15	45,21	100,00	100,00
Biblioteche	0,00	0,00	3,61	2,27	6,56	5,48	0,00	0,00
Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	30,30	70,77	13,25	75,00	12,30	49,32	0,00	0,00
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100

La distribuzione delle indennità di responsabilità per area funzionale evidenzia differenze significative tra uomini e donne e offre spunti utili per comprendere la loro attribuzione nei diversi settori.

L'indennità di 1.115,64 euro è percepita principalmente nell'area amministrativa e amministrativa-gestionale dalle donne (69,7%) e nell'area tecnica dagli uomini (70,8%). Nessun dipendente delle biblioteche risulta percettore di questa fascia.

L'indennità di 2.231,28 euro è concentrata nelle aree amministrative per le donne (83,1%) e nell'area tecnica per gli uomini (75%). Una quota residuale interessa le biblioteche (3,6% delle donne e 2,3% degli uomini).

L'indennità di 3.905,28 euro riguarda circa il 42% del personale percettore: per le donne si concentra soprattutto nell'area amministrativa (81,2%) e, in misura minore, nell'area tecnica

<sup>34</sup> Posizioni organizzative e funzioni specialistiche di responsabilità assegnate al personale delle ctg Operatore, Collaboratore e Funzionario, 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.

(12,3%) e nelle biblioteche (6,6%). Per gli uomini, invece, prevale nell'area tecnica (49,3%) e in quella amministrativa (45,2%), con una quota residuale nelle biblioteche (5,5%).

L'indennità di 5.165,00 euro è percepita esclusivamente da 8 unità di personale dell'area amministrativa e amministrativa-gestionale.

La sezione successiva esamina invece le indennità di posizione, con la distribuzione per importo delle singole voci.

Distribuzione per genere dell'indennità di posizione per ammontare dell'indennità				
Indennità di posizione Cat. Elevate Professionalità	Unità di personale		Distribuzione %	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
€ 3.099,00	49	47	51,04	48,96
€ 8.370,00	3	7	30,00	70,00
€ 11.370,00	70	36	66,04	33,96

Le indennità di posizione per la categoria *Elevate Professionalità* sono percepite complessivamente da 212 unità di personale, di cui 122 donne e 90 uomini. Le donne rappresentano quindi il 57,6% dei percettori.

La distribuzione per importo evidenzia differenze di genere:

- l'indennità di 3.099 euro è ripartita quasi equamente (49 donne e 47 uomini, pari al 51% e 49%);
- l'indennità di 8.370 euro è attribuita prevalentemente agli uomini (7 rispetto a 3 donne, pari al 70%);
- l'indennità di 11.370 euro è invece concentrata tra le donne, che rappresentano i due terzi dei percettori (70 contro 36 uomini, pari al 66%).

Nel complesso, le lavoratrici risultano in maggioranza tra i beneficiari delle indennità di posizione, con particolare incidenza nella fascia più alta di importo.

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	Operatore		Collaboratore		Funzionario		Elevate Professionalità		Totale
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
Maternità			1.722	0	1.630	1	69		3.422
Congedo per malattia bambino retribuito	9	2	67	11	47	17	1		154
Congedo malattia bambino per senza assegno	8		526	80	437	102	15	20	1.188
Congedo parentale	20	29	1.317	237	1.107	333	47,5	16	3.106,5
<b>Totale</b>	<b>37</b>	<b>31</b>	<b>3.632</b>	<b>328</b>	<b>3.221</b>	<b>453</b>	<b>132,5</b>	<b>36</b>	<b>7.870,5</b>

L'analisi dei congedi del personale tecnico-amministrativo conferma un maggiore ricorso da parte delle donne rispetto agli uomini, in tutte le tipologie considerate.

Nel 2023 sono stati registrati:

- 3.422 giorni di maternità, concentrati quasi esclusivamente tra le lavoratrici;
- 1.188 giorni di congedo per malattia del figlio senza assegno, di cui la gran parte fruiti da donne;
- 154 giorni di congedo per malattia del figlio retribuito, anch'essi in prevalenza femminili;
- 3.106,5 giorni di congedo parentale, con una quota più alta tra le donne ma con una presenza maschile significativa nelle categorie di collaboratori e funzionari.

Per un'analisi più approfondita, è utile richiamare il dato delle unità impiegate per singola categoria riassumibili come segue.

Categoria	Donne	Uomini
Operatore	116	104
Collaboratore	1018	717
Funzionario	1072	606
Elevate Professionalità	136	109

Combinando i dati delle due precedenti tabelle si può ricavare il dato di giorni medi di congedo per singola categoria di personale tecnico amministrativo, sintetizzato nella tabella che segue:

Giorni medi di congedo per tipologia di congedo e categoria di personale								
Congedi	Operatore		Collaboratore		Funzionario		Elevate Professionalità	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Maternità	0,00	0,00	1,69	0,00	1,52	0,00	0,51	0,00
Congedo per malattia bambino retribuito	0,08	0,02	0,07	0,02	0,04	0,03	0,01	0,00
Congedo malattia bambino senza assegno	0,07	0,00	0,52	0,11	0,41	0,17	0,11	0,15
Congedo parentale	0,17	0,28	1,29	0,33	1,03	0,55	0,35	0,12

Rapportati al numero di unità per categoria, i dati medi evidenziano che:

- le collaboratrici e le funzionarie registrano i valori più elevati di giorni medi di congedo, in particolare per maternità e congedo parentale;
- tra gli uomini, i valori medi più alti riguardano il congedo parentale nelle categorie collaboratori e funzionari.

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



## Distribuzione dei giorni di congedo parentale del personale amministrativo per genere

Categoria	Congedo parentale facoltativo retribuito al 100%		Congedo parentale facoltativo retribuito al 30%	
	F	M	F	M
Operatore	45,0	47,5	19,2	0,0
Collaboratore	579,8	142,5	1062,5	221,7
Funzionario	372,2	81,7	521,2	85,0
Elevate Professionalità	30,0	2,0	33,2	0,0
<b>Totale</b>	1027,0	273,7	1636,0	306,7

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. In particolare:

- il congedo parentale retribuito al 100% rappresenta il 40,1% del totale dei giorni e viene richiesto in larga prevalenza dalle donne (79% dei giorni);
- il congedo parentale retribuito al 30% incide per il 59,9% del totale ed è anch'esso richiesto soprattutto dalle donne (84% dei giorni).

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	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Professore ordinario t.p.	7.980	17.610	284	36			8.264	17.646
Professore ordinario t.d.	240	2130					240	2.130
Professore associato conf. t.p.	19.230	22.770	1053	948	304	81	20.587	23.798
Professore associato conf. t.d.	750	2.550	27	67			777	2.617
Ricercatore confermato t.p. ad esaurimento (RU)	4.320	3.840	375	292			4.695	4.132
Ricercatore confermato t.d. ad esaurimento (RU)	240	840		1			240	841
Ricercatore t.p. L.240/2010 art. 24, C. 3, Lett. B	4.170	5.610		8	152		4.322	5.618
Ricercatore t.d. L.240/2010 art. 24, C. 3, Lett. B							0	0
Direttrice Generale	26						26	0
Dirigente II fascia	140	102	23	8			163	110
Dirigente tempo determinato		1					0	1

\*Sono inclusi Altri permessi ed assenze retribuite nella misura di 81 giorni per Professore Associato t.p. uomini.

Con riferimento al personale docente e dirigenziale, l'analisi dei giorni di assenza distingue tre tipologie: ferie, malattie retribuite e altri istituti (maternità, congedo parentale, malattia figli). Complessivamente, il campione analizzato si compone per:

- 96,2% da ferie (92.548 giorni),
- 3,35% da assenze per malattia retribuite (3.122 giorni),
- meno dell'1% da assenze per maternità, congedo parentale e malattia figli (536 giorni).

Le assenze per ferie si concentrano soprattutto tra i professori associati a tempo pieno (43,7% del totale), seguiti dai professori ordinari (26,6%) e dai ricercatori a tempo pieno L. 240/2010 (10,2%). Le assenze per malattia si registrano in misura più elevata tra i professori associati a tempo pieno (2.001 giorni, pari al 64% del totale), con una prevalenza femminile anche tra i ricercatori confermati a tempo pieno e i professori ordinari a tempo pieno.

## La formazione del personale

Questa sezione descrive le risorse impiegate nel 2023 per la formazione del personale. Le due tabelle che seguono descrivono rispettivamente il costo della formazione ripartito per categoria e le ore di formazione erogate per categoria, numero di partecipanti e attività formative.

Distribuzione del costo della formazione per genere e categoria						
Categoria	Donne		Uomini		Totale Partecipanti	Costo complessivo totale
	Partecipanti	Costo complessivo	Partecipanti	Costo complessivo		
Operatore	143	11.051 €	48	3.709 €	191	14.761 €
Collaboratore	1279	98.842 €	548	42.350 €	1827	141.191 €
Funzionario	1044	80.681 €	437	33.772 €	1481	114.452 €
Elevate Professionalità	299	23.107 €	119	9.196 €	418	32.303 €
Dirigente	11	850 €	10	773 €	21	1.623 €
<b>Totale</b>	<b>2776</b>	<b>214.530 €</b>	<b>1162</b>	<b>89.800 €</b>	<b>3938</b>	<b>304.330 €</b>

Distribuzione delle ore di formazione per genere, categoria e attività formative							
Categoria	Totale Partecipanti	Donne			Uomini		
		Partecipanti	Attività formative	Ore formazione erogate	Partecipanti	Attività formative	Ore formazione erogate
Operatore	191	143	21	991,5	48	11	403
Collaboratore	1827	1279	76	10790,2	548	38	4420,5
Funzionario	1481	1044	82	8914,5	437	61	3948
Elevate Professionalità	418	299	47	2573	119	37	1012,95
Dirigente	21	11	7	77,5	10	7	105
<b>Totale</b>	<b>3938</b>	<b>2776</b>	<b>233</b>	<b>23346,7</b>	<b>1162</b>	<b>154</b>	<b>9889,45</b>

Nel 2023 Sapienza ha investito complessivamente 304.330 euro nella formazione del personale, coinvolgendo 3.938 partecipanti. Rispetto al 2022 si registra una lieve flessione (4.127 partecipanti nell'anno precedente).

La distribuzione per genere evidenzia una prevalenza femminile: le donne rappresentano il 70,5% dei partecipanti (2.776 unità), in crescita rispetto al 66,6% del 2022. Questo dato riflette una maggiore partecipazione femminile rispetto al peso complessivo delle donne nel personale tecnico-amministrativo (circa 60%).

Le categorie di personale alle quali vengono erogate più attività formative in assoluto sono le categorie Collaboratore e Funzionario 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.

Sul piano economico, il costo medio per attività formativa è di 77 euro pro-capite, valore superiore rispetto ai 47 euro del 2022 ma identico per uomini e donne.

Per quanto riguarda le ore di formazione, sono state erogate complessivamente:

- 23.346 ore per le donne (media di 8 ore per partecipante);

- 9.889 ore per gli uomini (media di 9 ore per partecipante).

Il numero medio di ore per attività formativa risulta invece più elevato per le donne (100 ore contro 64 per gli uomini), segnalando una partecipazione più intensa alle singole iniziative.

### Le tasse universitarie

La tabella che segue sintetizza le tasse universitarie sostenute dagli studenti per l'iscrizione a un corso di studi nell'anno accademico 2023-2024. La catalogazione è effettuata per classi ISCED (International Standard Classification of Education).

Tasse universitarie per ISCED nell'anno accademico 2023-2024					
Classi ISCED	Tasse (euro)			Tasse per iscritta/o (euro)	
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
1. Education	530.803	47.144	577.947	650,49	725,29
2. Arts and humanities	10.565.003	5.381.277	15.946.280	742,18	840,04
3. Social sciences, Journalism and information	9.838.935	6.017.305	15.856.240	757,02	836,20
4. Business, administration and law	6.733.218	5.921.497	12.654.715	847,16	979,57
5. Natural sciences, Mathematics and statistics	6.014.656	5.929.684	11.944.340	916,31	1022,54
6. Information and Communication Technologies (ICTs)	444.005	2.679.101	3.123.105	826,82	979,92
7. Engineering, manufacturing and construction	7.508.181	12.630.142	20.138.323	1007,13	1079,78
8. Agriculture, forestry, fisheries and veterinary*	32.198	25.135	57.333	947,00	1396,42
9. Health and welfare	14.246.942	7.729.101	21.976.043	874,47	1003,52
10. Services	231.820	97.569	329.389	642,16	654,82
Dato non definito**	1.470.541	1.031.716	2.502.257	525,19	438,47
<b>Totale complessivo</b>	<b>57.616.303</b>	<b>47.489.671</b>	<b>105.105.974</b>	<b>822,63</b>	<b>946,69</b>

\*LM 70 Scienze e tecnologie alimentari (Corso interateneo Tuscia) unico corso Classe ISCED 8;

\*\*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. 2023-2024 hanno pagato contributi di iscrizione per due o più corsi di studio differenti

Nell'a.a. 2023-2024 Sapienza ha incassato complessivamente 105,1 milioni di euro da tasse universitarie, con un incremento del 4,6 % rispetto all'anno precedente (circa 100,4 milioni nell'a.a. 2022-2023).

La distribuzione per genere mostra una prevalenza delle studentesse, che hanno contribuito per 57,6 milioni di euro (54,8% del totale), contro i 47,5 milioni versati dagli studenti (45,2%).

Analizzando la ripartizione per fasce contributive si osserva che:

- la quota più rilevante degli introiti deriva dalle fasce intermedie di contribuzione, con una distribuzione equilibrata tra uomini e donne;
- nelle fasce di reddito più basse (esoneri e riduzioni) le donne risultano leggermente più numerose, in linea con la maggiore presenza femminile nella popolazione studentesca;
- nelle fasce più alte di contribuzione gli importi medi pagati dagli studenti maschi risultano lievemente superiori a quelli delle studentesse.

Nel complesso, la distribuzione delle entrate da contribuzione universitaria riflette il quadro generale della popolazione studentesca, con una componente femminile prevalente e una sostanziale omogeneità nei comportamenti di pagamento.

### Gli assegni di ricerca

La tabella che segue mostra gli assegni di ricerca attivi al 31/12/2023.

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	145.450,96	840.586,81	29.090,19	27.115,70
02 - Scienze fisiche	430.227,37	1.451.127,48	28.681,82	31.546,25
03 - Scienze chimiche	758.880,95	497.194,69	27.102,89	27.621,93
04 - Scienze della terra	362.544,78	380.470,84	30.212,07	29.266,99
05 - Scienze biologiche	1.905.519,09	1.159.991,73	25.750,26	29.743,38
06 - Scienze mediche	2.251.301,49	1.037.959,97	23.950,02	24.713,33
07 - Scienze agrarie e veterinarie	191.120,72	40.000,00	23.890,09	40.000,00
08 - Ingegneria civile e Architettura	870.490,99	1.137.732,84	26.378,51	26.458,90
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	818.561,53	2.535.061,27	24.804,89	28.483,83
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1.584.386,65	1.141.727,77	28.807,03	30.045,47
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1.507.585,88	968.671,59	25.992,86	27.676,33
12 - Scienze giuridiche	215.010,72	333.036,96	23.890,08	23.788,35
13 - Scienze economiche e statistiche	191.120,64	387.069,30	23.890,08	25.804,62
14 - Scienze politiche e sociali	264.311,80	379.839,67	24.028,35	25.322,64
Area Non definita	99.968,92	101.621,58	33.322,97	25.405,40
<b>Totale complessivo</b>	<b>11.596.482,49</b>	<b>12.392.092,49</b>	<b>26.001,08</b>	<b>27.973,12</b>

*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 31.12.2023 è di 889 assegni (70 in meno rispetto allo scorso anno), di cui 446 (50,17%, meno 2,5% rispetto al 2022) in capo al genere femminile e 443 (49,83%) a quello maschile.

Dei 446 assegni in capo al genere femminile (per complessivi 11,6 mln), si osserva che:

- il 21% è impiegato nell'area "06 – Scienze mediche" (nr. 94 assegni);
- il 17% nell'area "05 - Scienze biologiche" (nr. 74 assegni);
- il 13% nell'area "11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche" (nr. 58 assegni);
- il 12% nell'area "10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche" (nr. 55 assegni);
- Ingegneria industriale e dell'informazione e Ingegneria civile e Architettura, entrambe con 33 assegni, hanno avuto una diminuzione rispetto allo scorso anno;
- le scienze chimiche registrano un aumento con il 6% (nr. 28 assegni);

- il resto delle aree non registra percentuali significative mantenendosi al di sotto del 3%.

Dei 443 assegni in capo al genere maschile (per complessivi 12,4 mln), si osserva che:  
il 20% è impiegato nell'area "09 - Ingegneria industriale e dell'informazione" (nr. 89 assegni);  
il 10% nell'area "02 - Scienze fisiche" (nr. 46 assegni);  
nelle aree "08 Ingegneria civile e Architettura e "06 – Scienze mediche" (rispettivamente 43 e 42 assegni) e circa il 9%;  
nell'area "09 – Scienze biologiche" (nr. 39 assegni);  
nell'area "10 – Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche" (nr. 38 assegni);  
il resto delle aree non registra percentuali significative mantenendosi al di sotto del 8%.

L'analisi offre spunti di riflessione con riguardo alle diverse aree preferite da donne e uomini assegnisti di ricerca: le donne preferiscono l'area medica (21%) mentre gli uomini l'area dell'ingegneria industriale e dell'informazione (20%).

## Il genere nella ricerca

La tabella che segue riassume le iniziative, in termini di progetti di ricerca dedicate alle questioni di genere nel triennio 2022-2024.

Progetti di ricerca di genere nel triennio 2022-2024				
Progetto	Anno finanz.	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	Università Sapienza	SEED
Trasformazioni sociali e dinamismi religiosi: prospettive di genere, strategie di inclusione e aspetti devozionali nell'islam mediterraneo.	2022	10.000	Università Sapienza	SEED
"Linguaggio, Genere, Identità: il ruolo della lingua nella costruzione e nell'espressione dell'identità di genere "	2022	10.000	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	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 2
La fecondità maschile alla prova degli stereotipi di genere	2022	1.000	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1
Internet sui generis. Riproduzione e contrasto della violenza di genere online tra tra design tecnologico e pratiche d'uso delle piattaforme	2022	10.000	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	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 2
Gender diversity in top leadership positions	2022	1.500	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1
A gender-oriented frailty score	2022	10.000	Università Sapienza	SEED
"TransVersale. Costruire un percorso partecipativo di buone pratiche accademiche transgender"	2022	2.625	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 2
Ageing and prevention: a gender perspective	2022	2.500	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	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	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1
Persone transgender rifugiate: Aumento delle conoscenze e dell'inclusività sociale.	2022	2.000	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	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	Università Sapienza	Progetti di Ricerca medi
Economic liberalization and Gender Inequality: A counterfactual analysis on developing countries	2022	1.200	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	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	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	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 2

Sexual prejudice and bullying in a sample of heterosexual and LGBT+ athletes	2022	10.000	Università Sapienza	Progetti di Ricerca medi
Youths' engagement in sexting behaviours: the role of individual differences in the transition from late childhood to late adolescence	2022	2.000	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	Università Sapienza	SEED
Donne in poesia: per una mappa della poesia europea contemporanea (1989-2022).	2022	12.740	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	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	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1
IMAGES. Inclusive Machine learning system using Art and culture for tackling Gender and Ethnicity Stereotypes	2022	139.960	Fondi Europei/MUR	PRIN 2022-PNRR
Gendering Internet. Violence, Resilience and Empowerment in digital spaces - GIVRE	2022	111.575	Fondi Europei/MUR	PRIN 2022-PNRR
Depopulation Risk: Experiences, Mobility and Subjective Well-being (DREAMS)	2022	120.438	Fondi Europei/MUR	PRIN 2022
MOTHERS - MODElling THE Evolution of the mother-infant RelationshipS	2022	1.499.923	Commissione Europea	Horizon Europe
Folie - Folly and the Feminine in the Renaissance	2022	265.099	Commissione Europea	Horizon Europe
Ecological, technological, and gender concepts and their variations across the lifespan	2023	30.000	Università Sapienza	Progetti di Ricerca Grandi
A gender oriented frailty score: impact on short-term outcome	2023	10.600	Università Sapienza	Progetti di Ricerca (Piccoli, Medi)
Gender roles and courtship scripts in dating apps. Lessons learned from Italian women dating women	2023	3.050	Università Sapienza	Progetti di Ricerca (Piccoli, Medi)
Comprendere le diverse dimensioni della disforia di genere: la costruzione di una nuova scala per l'assessment della disforia di genere nella popolazione transgender e non binaria	2023	1.200	Università Sapienza	Progetti per Avvio alla Ricerca
The return of inflation: gender, economic, and financial perspectives.	2023	9.180	Università Sapienza	Progetti di Ricerca (Piccoli, Medi)
Gender Issues in Business Administration. Advances and Challenges in the Recovery Time	2023	9.050	Università Sapienza	Progetti di Ricerca (Piccoli, Medi)
Environmental Justice Is Social Justice: Literary and Cultural Representations of the Climate Crisis in Third-Millennium Europe through a Gender-Based Analysis	2023	30.000	Università Sapienza	Progetti di Ricerca Grandi
Globalization, Gender, and Informal Employment: A Cross-Country Analysis	2023	1.000	Università Sapienza	Progetti per Avvio alla Ricerca
Gender bias in the press representations of ministers of the last four Italian governments. A psychosocial and linguistic analysis.	2023	3.000	Università Sapienza	Progetti di Ricerca (Piccoli, Medi)
Comprendere le diverse dimensioni della disforia di genere: la costruzione di una nuova scala per l'assessment della disforia di genere nella popolazione transgender e non binaria	2023	1.200	Università Sapienza	Progetti per Avvio alla Ricerca
Religioni e Intersezionalità: sguardi insoliti su pratiche di esclusione, marginalità e genere	2023	2.100	Università Sapienza	Finanziamenti per convegni, seminari, workshop - Classe a
Donne e marginalità nell'India orientale tra la fine del XIX e l'inizio del XX secolo: forme di violenza e resistenza	2023	1.100	Università Sapienza	Progetti per Avvio alla Ricerca



La poesia italiana delle donne: circolazione, traduzione e ricezione in Europa (1989-2023)	2023	1.500	Università Sapienza	Finanziamenti per convegni, seminari, workshop - Classe a
Dentro la comunità Incel italiana: un'indagine sui movimenti per i diritti degli uomini e la misoginia online di Facebook Italia	2023	1.000	Università Sapienza	Progetti per Avvio alla Ricerca
X Congresso Mondiale dei diritti della Infanzia e dell'adolescenza	2023	10.000	Università Sapienza	Finanziamenti per convegni, seminari, workshop - Classe c
Per una riflessione plurale sulla guerra, i diritti e la 'deterrenza nucleare'. Rileggere Jaspers, Arendt e Anders	2023	1.000	Università Sapienza	Progetti per Avvio alla Ricerca
L'attuazione dell'obiettivo di mitigazione dell'Accordo di Parigi e degli obblighi degli Stati in materia di diritti umani attraverso gli strumenti di integrazione giudiziale, finanziaria e legislativa	2023	1.000	Università Sapienza	Progetti per Avvio alla Ricerca
Ridefinire i confini tra "noi" e "loro": le politiche migratorie e i diritti degli stranieri nell'ambito europeo.	2023	2.000	Università Sapienza	Progetti per Avvio alla Ricerca
Topicality of Roman law and grey areas of today's legal systems. The jurist and the challenges of our time.	2023	9.000	Università Sapienza	Progetti di Ricerca (Piccoli, Medi)
Printing Revolution And American Collections: The Migration Of Cultural Heritage At Times Of Political Change	2023	1.487.210	MUR	FIS 1 - 2021
"Differentiating heart disease between adult-onset autoimmune and type 2 diabetes: a precision medicine approach to unveil novel disease pathways (HD_DIAB)"	2023	917.246	MUR	FIS 1 - 2021
RESOMFEM - Reconstructing social memory through Moroccan women's writing: female prison literature between the 1970's and the 2010's	2023	188.590	Commissione Europea	Horizon Europe
FISM - Fighting with a Smile: Satirical and Humourist Voices of Resilience from Hindi Speaking Subaltern Subjects and Communities	2023	230.352	Commissione Europea	Horizon Europe
Gender differences in digital payment adoption	2024	1.000	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1
Retirement and time allocation in a gender perspective: the role of educational level	2024	3.000	Università Sapienza	Progetti di Ricerca (Piccoli, Medi)
The Socioeconomic Impacts of Climate Change on Income Diversification, Gender Empowerment, and Food Security: A GIS-Based Analysis of Rural adaptation strategies.	2024	1.000	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1
Gender in Grammar: History, Theory, and Policy	2024	2.500	Università Sapienza	Finanziamenti per convegni, seminari, workshop - Classe a
Hepatic encephalopathy: gender differences in perception and experience	2024	12.000	Università Sapienza	Progetti di Ricerca (Piccoli, Medi)
Artificial Intelligence-assisted, Gender-Sensitive, and Ageing-Based Analysis of Cardiovascular Risk in Metabolic Dysfunction-Associated Steatotic Liver Disease	2024	29.600	Università Sapienza	Progetti di Ricerca Grandi
Performing Literature Across the Years. Identities, Norms and Gender (7th-17th centuries) - Acronymous: PLAY(ING)	2024	31.650	Università Sapienza	Progetti di Ricerca Grandi
Responses to climate change: migration, adaptation and resilience. An analysis of impacts, strategies and gender dynamics	2024	1.000	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1
International Registry Initiative for Pregnancy Outcomes in Transgender and Gender Expansive Individuals.	2024	1.500	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1

Tipicalità di genere in famiglia: Il ruolo della tipicità di genere dei genitori sullo sviluppo di genere di bambini e bambine	2024	2.000	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 2
Le donne dell'area MENA (Middle East and North Africa): fra costruzione di diritti, violenza di genere e pratiche di inclusione.	2024	15.000	Università Sapienza	Finanziamenti per convegni, seminari, workshop - Classe c
Valutazione delle modifiche vocali in pazienti transgender sottoposti a trattamento ormonale con l'utilizzo di software dedicati (PRAAT ed MDVP)	2024	1.500	Università Sapienza	Avvio alla Ricerca Tipo 1
Survey on the community of screenwriters in the Italian audiovisual industry: writing practices, training models, gender dynamics	2024	109.200	MUR	PRIN 2022 scorrimento graduatoria
Judaism and Gender Difference. Violence, Human Rights, and the Critique of Ideologies in the Thought of Contemporary Women Philosophers	2024	101.824	MUR	PRIN 2022 scorrimento graduatoria
"Statistical Mechanics and Complexity: Theory Meets Experiments in Spin Glasses and Neural Networks"	2024	1.475.647	MUR	FIS 1 - 2021
Feminine Metaphors and Allegories: Uncovering Layers of Meaning in Early Christianity	2024	1.322.552	MUR	FIS 2 - 2023
"WEANED AWAY- Reconstructing Infant Development and Maternal Adaptations in Western Mediterranean Early Bronze Age through dental bioarchaeology"	2024	193.643	Commissione Europea	Horizon Europe
GENPRISA- Genealogies of Progressive Islam in South Africa: an Intellectual History of the Claremont Main Road Mosque	2024	244.030	Commissione Europea	Horizon Europe
Design Matters: Nurturing Inclusive and Innovative Design Research	2024	47.000	Commissione europea	Erasmus+ Cooperation Partnership in Higher Education
<b>Totale triennio</b>	<b>2022-2024</b>	<b>8.818.031</b>		

*Sono stati aggiornati i progetti di ricerca per l'anno 2022 e 2023 già oggetto di pubblicazione*

Nel triennio 2022-2024 il totale dei progetti di ricerca di genere è pari ad euro 8.818.031.  
Dall'analisi dell'evoluzione dei progetti promossi nel periodo analizzato si registrano:

- nr. 31 iniziative nel 2022 per un valore complessivo di euro 2.272.006;
- nr. 23 iniziative nel 2023 per un valore complessivo di euro 2.950.378;
- nr. 19 iniziative nel 2024 per un valore complessivo di euro 3.595.647.



