

BILANCIO DI GENERE

2024



Università
Europea di
Roma

Indice

Indice	1
Presentazione/Lettera del Rettore	4
Nota metodologica.....	7
Il contesto normativo.....	8
Il panorama Internazionale.....	8
Il contesto comunitario.....	10
<i>Il Gender Budgeting</i>	13
La legislazione nazionale	16
L'analisi della popolazione dell'Ateneo	20
La componente studentesca	20
Il personale docente e ricercatore	28
<i>Distribuzione docenti per settore di ricerca</i>	35
<i>Glass Ceiling Index (G.C.I.)</i>	36
<i>G.C.I del personale docente</i>	37
Personale non docente.....	39
Conclusioni.....	52

1.

LETTERA DEL RETTORE

Presentazione/Lettera del Rettore

L'Università Europea di Roma è arrivata alla redazione del suo quarto Bilancio di Genere, continuando nel percorso finora tracciato di promozione delle pari opportunità e di lotta alle disuguaglianze, impegnandosi al servizio della società, nella speranza che questa diventi sempre più equa ed inclusiva.

Recentemente è stato approntato il nuovo *Gender Equality Plan* dell'UER, sempre in un'ottica di coinvolgimento di tutti gli attori della vita dell'Ateneo. L'obiettivo da realizzare, in continuità con quanto fatto lo scorso anno, è quello di favorire la cultura del rispetto, il contrasto a qualsiasi tipo di discriminazione e la promozione dell'effettiva uguaglianza di genere tramite la programmazione di una serie di azioni con efficacia interna, da compiere in un arco temporale ben definito al fine di verificarne la riuscita ed i risultati più immediati.

L'analisi compiuta in questi anni, mediante la redazione dei Bilanci di Genere, ci ha permesso di capirne l'importanza e di far emergere, con più facilità, quegli aspetti di crescita e sviluppo sui cui concentrarsi, ma anche gli aspetti sui quali necessariamente intervenire per addivenire ad un'effettiva inclusione in tutti gli ambiti della vita universitaria.

In quest'ottica, l'UER ha deciso di aderire al cd. **Progetto PROBEN** "*Le quattro sfide per la promozione del benessere psico-fisico: un modello di intervento per il contrasto alla dipendenza da smartphone – 4 challenges 4 well-being (4CH4WB)*". Progetto di ispirazione Ministeriale, che ha quale scopo principale quello di sviluppare e valutare l'efficacia di un modello di intervento finalizzato a promuovere il benessere psico-fisico, inteso in un'accezione multidimensionale negli/le studenti/esse universitari e AFAM; incrementare la conoscenza dei servizi legati al benessere psico-fisico offerti in Ateneo; incrementare l'accesso agli stessi al bisogno; prevenire dipendenze comportamentali e patologiche; incrementare il livello di impegno e motivazione degli/delle studenti/studentesse verso gli studi universitari; studiare la replicabilità e la sostenibilità degli interventi ed il trasferimento delle conoscenze acquisite in protocolli operativi.

La mission è quella di continuare sul percorso iniziato a tracciare in questi anni, orientandosi sempre più ad una maggior consapevolezza dell'importanza della parità e dell'inclusione a partire dai tre gruppi umani fondamentali dell'UER: componente studentesca, corpo docente e personale tecnico amministrativo.

Per il futuro, intendiamo prefissarci obiettivi ancora più ambiziosi e avere sempre, come effettivo punto di svolta, la risoluzione di problematiche chiave che richiedono maggiore attenzione. Tra queste, è senz'altro importante menzionare l'implementazione di politiche di assunzione imparziali, una comunicazione interna ed esterna efficace, un agire sempre più inclusivo.

Il mio ringraziamento, infine, va sempre a coloro che, con costante dedizione, impegno e spirito di appartenenza vivono e operano nella nostra Università, a qualsiasi titolo, perché è grazie a loro che la possiamo considerare una vera Comunità aperta a tutti, pronta a sostenere chi ne ha bisogno, sempre in cammino per migliorare ogni giorno un po' di più la società e noi stessi.

Il Rettore



2.

NOTA METODOLOGICA

Nota metodologica

Con la quarta edizione del Bilancio di Genere (di seguito anche “BdG 2024 o “Documento”), l'Università Europea di Roma (di seguito anche “UER”), conferma il proprio impegno nel perseguire un percorso di analisi periodica e puntuale della componente studentesca, del corpo docente e del personale tecnico-amministrativo (PTA) dell'Ateneo, al fine di rendicontare un'informativa completa e dettagliata sulla parità di genere nel contesto dell'Ateneo.

L'obiettivo è quello incrementare l'accountability dell'Università rispetto a tematiche quali la parità di genere e le pari opportunità, in virtù della loro importanza nel contesto nazionale e sovranazionale.

Il presente documento è stato redatto seguendo le *Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani* compilate dal Gruppo CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università italiane) per la redazione del Bilancio di Genere. La scelta di seguire tali Linee risponde alla determinazione dell'Ateneo di presentare le informazioni qualitative e quantitative adeguandosi a parametri comuni e condivisi a livello nazionale di valutazione, misurazione e rendicontazione delle performance e degli impatti.

La stesura del Bilancio di Genere 2024 ha visto la creazione di un gruppo di lavoro *ad hoc* che ha partecipato attivamente alla raccolta e all'analisi dei dati quantitativi inclusi nel documento e il coinvolgimento delle diverse strutture dell'Ateneo, garantendo il rispetto del principio di inclusività. L'approccio adottato consente di valutare la performance dell'Università nel suo insieme, con i necessari approfondimenti legati alle singole Macroaree e al Dipartimento didattico dell'Ateneo. La rendicontazione fornita riflette in modo neutrale sia gli aspetti positivi sia quelli negativi del contesto dell'UER, misurando con obiettività il contributo fornito dall'Università alle questioni di genere.

L'arco temporale di riferimento della presente rendicontazione è l'anno solare 2024, fatta eccezione per alcuni indicatori che sono relativi o ad un singolo anno accademico o ad un triennio (2022/2024) oppure ad un decennio (2014/2024), in *compliance* alle disposizioni delle suddette Linee Guida.

Per fornire una corretta rappresentazione si è preferito dare *disclosure* di informazioni quali-quantitative direttamente misurabili, evitando il più possibile il ricorso a stime (quando eventualmente presenti, queste sono segnalate indicando la fonte dei dati e le metodologie di valutazione utilizzate, nel rispetto del principio di accuratezza).

Il Bilancio di Genere 2024 è stato redatto da un gruppo di lavoro dedicato che ha previsto il coinvolgimento delle diverse componenti dell'Ateneo.

Il gruppo di lavoro è composto da:

❖ ***Coordinamento (Direzione Generale):***

Dott. Roberto Filieri, Direttore Generale

Dott. Vincenzo Mauriello

❖ ***Raccolta e presentazione dati (Ufficio Risorse Umane):***

Dott. Massimo Alba

Dott.ssa Cinzia Ruffino

❖ ***Editing e grafica (Area Promozione, Comunicazione e Fundraising):***

Dott.ssa Annita Di Donato

ACRONIMI	
A.A.	Anno Accademico
AR	Titolare assegno di ricerca
BdG	Bilancio di Genere
FoRD	Fields of Research and Development
GCI	Glass Ceiling Index
LCU	Laurea a ciclo unico
LM	Laurea magistrale
LT	Laurea triennale
PA	Professore associato
PO	Professore ordinario
PTA	Personale Tecnico - Amministrativo
RTD	Ricercatore a tempo determinato
RU	Ricercatore a tempo indeterminato
SDGs	Sustainable Development Goals
UER	Università Europea di Roma

3.

IL CONTESTO NORMATIVO

Il contesto normativo

Il panorama Internazionale

La redazione del Bilancio di Genere è particolarmente influenzata dagli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** ovvero i *Sustainable Development Goals* (SDGs). Si tratta di un *corpus* di 17 obiettivi interconnessi, definiti dall'ONU quali migliore strategia per aspirare ad un futuro maggiormente sostenibile. Gli SDGs mirano a dare un aspetto concreto allo stretto legame che unisce il benessere umano, la salvaguardia dei sistemi naturali e la necessità che tutti i Paesi del mondo cooperino in modo pacifico per mitigare e diminuire gli effetti che il cambiamento climatico e le disparità che hanno su tutta la Comunità.

Gli obiettivi, dalla portata universale, oltre a puntare alla riduzione della povertà, a promuovere lo sviluppo sociale ed economico, a combattere l'ineguaglianza e ad affrontare il cambiamento climatico, richiedono che tutti i Paesi, in base alle loro capacità, contribuiscano al loro raggiungimento attraverso una cooperazione continuativa. L'obiettivo principale è quello di portare il mondo su un percorso sostenibile, eliminando le distinzioni tra Paesi sviluppati, emergenti e in via di sviluppo.

L'Università Europea di Roma, nel riconoscere l'enorme importanza dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, ha deciso di focalizzarsi sugli Obiettivi 5 ("Parità di genere") e 10 ("Ridurre le disuguaglianze"), attraverso la stesura del presente Bilancio di Genere.

Il 25 settembre 2015, le Nazioni Unite hanno approvato l'Agenda 2030 Globale per lo sviluppo sostenibile. L'Agenda, costituita dai suoi 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile articolati in 169 target, esprime un chiaro parere sull'insostenibilità dell'attuale modello di sviluppo, su tutti i piani: ambientali, sociale e di governance.

Con gli SDGs, si oltrepassa risolutivamente l'idea che la sostenibilità sia unicamente una questione ambientale e si afferma una visione integrata delle diverse dimensioni dello sviluppo.

Il processo di cambiamento viene monitorato attraverso un complesso sistema basato sui 17 Obiettivi, 169 Target e oltre 240 indicatori. È rispetto a tali parametri che ciascun Paese viene valutato periodicamente in sede ONU, attraverso l'attività dell'High-level Political Forum (HLPF) e dalle opinioni pubbliche nazionali e internazionali.



La **disuguaglianza di genere è uno dei maggiori ostacoli allo sviluppo sostenibile, alla crescita economica e alla riduzione della povertà**. Questo obiettivo sostiene le pari opportunità tra uomini e donne nella vita economica, l'eliminazione di tutte le forme di violenza contro le donne e le ragazze, l'eliminazione dei matrimoni precoci e forzati, e la parità di partecipazione a tutti i livelli.

5.1: terminare tutte le forme di discriminazione nei confronti di tutte le donne e le ragazze in tutto il mondo;

5.2: eliminare tutte le forme di violenza contro le donne e le ragazze nelle sfere pubbliche e private, incluso il traffico e sessuale e altri tipi di sfruttamento;

5.5: garantire al genere femminile piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità per la leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica.



Le **disuguaglianze a livello globale presentano uno dei maggiori ostacoli allo sviluppo sostenibile e alla lotta contro la povertà**. L'obiettivo 10 mira alla crescita del reddito delle classi più povere per il raggiungimento di **responsabilizzazione ed inclusione sociale, economica e politica per tutti entro il 2030**. Prevede, inoltre, una maggiore rappresentanza ed una maggiore voce dei Paesi in via di sviluppo nel processo decisionale all'interno delle istituzioni economiche e finanziarie internazionali.

10.1: Entro il 2030, progressivamente realizzare e sostenere la crescita del reddito del 40% della popolazione ad un tasso superiore rispetto alla media nazionale;

10.3: assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze, eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie;

10.4: Adottare politiche per raggiungere l'uguaglianza di reddito.

Il contesto comunitario

Il Trattato di Roma, firmato nel 1957, ha istituito la Comunità Economica Europea, rappresentando una svolta epocale nel riconoscimento dei diritti delle donne. Nello specifico, infatti, l'articolo 119 del Trattato imponeva agli Stati membri di onorare il **principio della parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici** per il medesimo lavoro. Tale principio è stato, poi, aggiornato dall'articolo 141 del **Trattato di Amsterdam** del 2 ottobre **1997**:

Trattato di Amsterdam **Articolo 141**

«Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Per retribuzione si intende, a norma del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo (...)»

L'importanza della parità di genere è diventato uno dei valori fondamentali dell'Unione Europea ed è stato ribadito anche dal **Trattato di Lisbona** del **2007**, in particolare dall'articolo 2:

Trattato di Lisbona **Articolo 2**

«L'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini.»

Anche il **Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea**, entrato in vigore nel 1° dicembre **2009**, agli articoli 10 e 157 (paragrafi 1 e 2) riprende il principio di parità di genere:

Articolo 10, TFUE

Nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione mira a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento

Articolo 157, TFUE

1. Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

2. Per retribuzione si intende, a norma del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.

La parità di retribuzione, senza discriminazione fondata sul sesso, implica:

- a) che la retribuzione corrisposta per uno stesso lavoro pagato a cottimo sia fissata in base a una stessa unità di misura;
- b) che la retribuzione corrisposta per un lavoro pagato a tempo sia uguale per uno stesso posto di lavoro.

Il principio della parità di genere viene ribadito e ripreso anche all'interno della **Carta dei diritti fondamentali**¹ dell'Unione Europea, che sancisce quali siano i diritti fondamentali che devono essere rispettati sia dall'Unione Europea sia dai Paesi membri nell'attuazione del diritto comunitario.

In particolare, si riportano l'articolo 21, che stabilisce il principio di "*Non discriminazione*", e l'articolo 23, "*Parità tra donne e uomini*", della Carta:

¹ Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, Strasburgo, 12 dicembre 2007

**ART. 23
CDFUE**

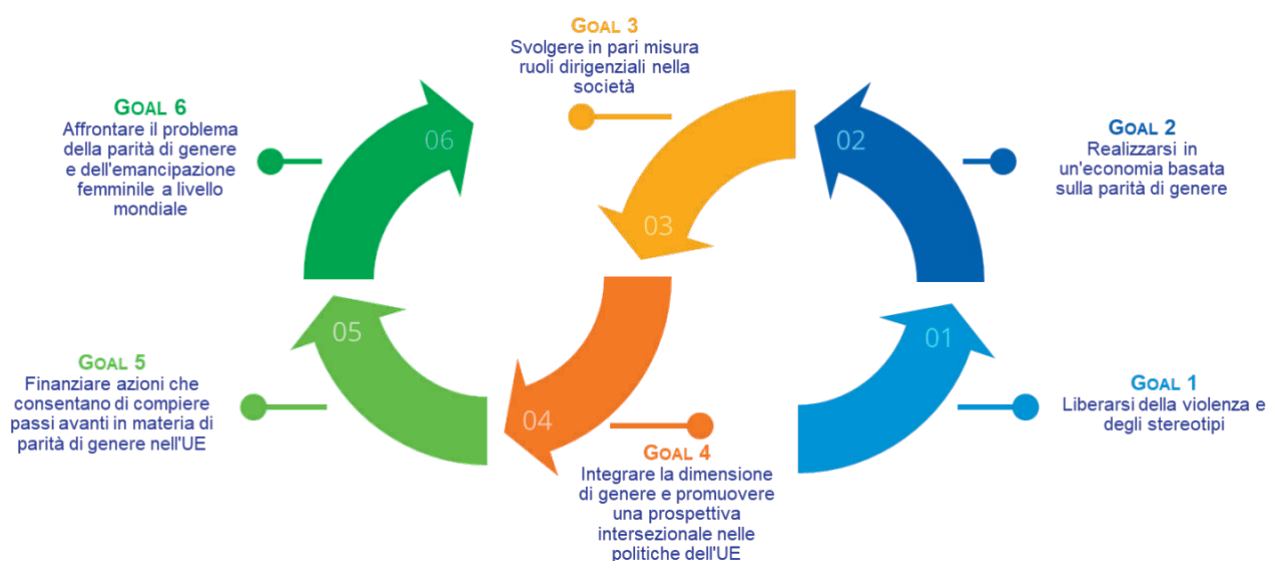
La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

**ART. 21
CDFUE**

È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale; Nell'ambito d'applicazione dei trattati e fatte salve disposizioni specifiche in essi contenute, è vietata qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità.

Nel corso degli anni, la Commissione Europea ha costantemente adottato strategie per la parità tra donne e uomini.

L'ultima iniziativa, la **Strategia per la parità di genere 2020-2025**, stabilisce obiettivi e azioni politiche mirate a raggiungere la piena parità di genere in Europa entro il 2025.



La Strategia, che adotta un duplice approccio volto all'integrazione della dimensione di genere con specifiche azioni, si basa sul **principio trasversale dell'intersezionalità**, il cui presupposto è che qualsivoglia tipologia di oppressione (razzismo, sessismo, abilismo, etc..) non agisce in modo indipendente, ma si lega con le altre creando un sistema di oppressione concatenato.

La Strategia per la parità di genere, dunque, pur focalizzandosi su azioni all'interno dell'Unione Europea, è allineata con la politica internazionale in materia di pari opportunità ed emancipazione femminile.

Tra i principali obiettivi vi sono:



Colmare il divario tra uomini e donne nel mercato del lavoro



Raggiungere la parità di partecipazione nei diversi settori economici



Affrontare il divario retributivo e pensionistico



Conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica

Il Gender Budgeting

Le prime esperienze di **Gender Budgeting** sono emerse all'inizio degli anni '80 su iniziativa dei singoli Stati. Solo in seguito alla loro diffusione tali pratiche sono state adottate dalle Istituzioni Europee, essendo riconosciute quali strumenti efficaci ed efficienti per l'implementazione della strategia di pari opportunità.

Cos'è il Gender Budgeting?

Per *Gender Budgeting* si intende l'integrazione della prospettiva di genere nei bilanci economico-finanziari. Ciò richiede la valutazione degli impatti che le politiche e le strategie nazionali generano sulla parità di genere, con lo scopo di riorganizzare le entrate e le uscite per raggiungere la parità tra uomini e donne.



A livello europeo, pioniere della loro diffusione è stata la Gran Bretagna attraverso lo **UK Women's Budget Group**, seguito poi da altri Paesi caratterizzati da un *welfare state* solido come Germania, Austria, Belgio e i Paesi scandinavi. Infine, anche alcuni Paesi dell'Europa meridionale, come Spagna e Italia, hanno avviato le loro prime sperimentazioni.

Nel 1996, la Commissione Europea, tramite il documento ***"Incorporating Equal Opportunities for Women and Men into all Community Policies and Activities"***, ha sottolineato la necessità di introdurre progressivamente il *Gender Budgeting* negli organismi dell'Unione e negli Stati membri. Il documento esprimeva la volontà di orientare le politiche comunitarie verso l'obiettivo di promuovere e raggiungere l'uguaglianza di genere.

In seguito a queste iniziative, una prima definizione operativa del processo di Bilancio di Genere è stata fornita dalla risoluzione della Commissione Europea 2002/2198, dove si fa riferimento alla *Gender budget analysis*, che mira a raggiungere quattro obiettivi principali:

Equità

Garantendo la neutralità delle decisioni di bilancio.

Trasparenza

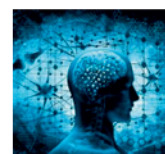
Individuando le aree di intervento maggiormente colpite dalle disparità di genere e i margini di discrezionalità di esse.

Efficienza

Tramite cui garantire una migliore conoscenza della cittadinanza e delle sue esigenze attraverso un migliore utilizzo delle risorse e un maggiore coordinamento tra i soggetti interessati.

Consapevolezza

Con la quale gli Amministratori e le Amministratrici diventino promotori di tali iniziative, condividendone le finalità e inserendo a pieno titolo la prospettiva di genere tra gli strumenti di decisione e programmazione dell'azione politica.



Attraverso la Risoluzione del 2002, la Comunità Europea ha evidenziato l'importanza di integrare la prospettiva di genere a tutti i livelli di bilancio e di riorganizzare le entrate e le uscite al fine di promuovere l'eguaglianza tra i sessi. Il documento sottolinea che:

«Il gender budgeting non ha lo scopo di produrre bilanci separati solo per le donne, ma mira ad intervenire sui bilanci pubblici ...[affinché], nei programmi, nelle azioni e nelle politiche di bilancio, le entrate e le uscite siano valutate e calibrate in modo da assicurare che le istanze e le necessità delle donne siano considerate allo stesso modo di quelle degli uomini».

Successivamente, con la Risoluzione del 25 febbraio 2010, il Parlamento Europeo ha riaffermato la necessità di attuare e monitorare sistematicamente l'integrazione della prospettiva di genere nei processi legislativi, di bilancio e in altri importanti processi decisionali. Ha anche sottolineato l'importanza di incorporare questa prospettiva nelle strategie, nei programmi e nei progetti in vari settori, inclusi la politica economica e le politiche d'integrazione.

L'approvazione della Risoluzione del Parlamento Europeo (2018/2095) sulla parità di genere e sulle politiche fiscali nell'Unione ha incoraggiato gli Stati membri e la Commissione ad implementare il bilancio di genere. L'obiettivo è individuare la quota di fondi pubblici destinata alle donne e garantire che tutte le politiche di mobilitazione delle risorse e di allocazione della spesa promuovano l'uguaglianza di genere.

La legislazione nazionale

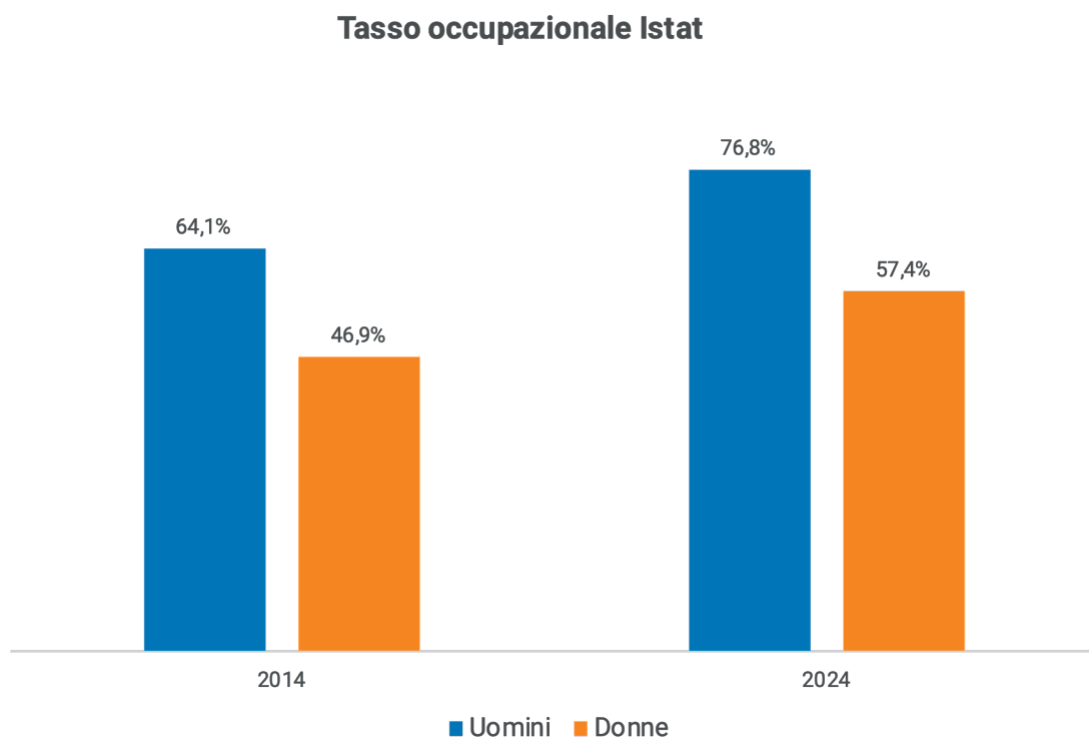
In base all'Indice europeo dell'uguaglianza di genere², l'Italia si colloca tra i paesi dell'UE con la minore parità di genere. Le politiche per contrastare questo squilibrio sono state promossi soprattutto attraverso la normativa nazionale e le direttive dell'UE. Tuttavia, la presenza delle donne in posizioni decisionali rimane limitata, il divario di genere sul mercato del lavoro rimane significativo. I tassi di occupazione femminile in Italia restano bassi, soprattutto nel Mezzogiorno e per le donne con un basso livello di istruzione.

A conferma di ciò, nel contesto sociale italiano l'occupazione femminile presenta un tasso di crescita più basso rispetto a quello maschile, anche se in via di miglioramento.

I dati Istat mostrano che il tasso occupazionale delle donne al 2024 risulta essere pari al **57,4%, in aumento** rispetto al **46,9%** registrato nel 2014. Analogamente, il tasso di occupazione maschile, nel medesimo arco temporale, è passato dal **64,1%** al **76,8%**.

² [La politica sull'uguaglianza di genere in Italia \(europa.eu\)](https://europa.eu)

Il grafico di seguito sottolinea come il tasso occupazionale femminile sia aumentato nel decennio in esame, rimanendo tuttavia inferiore a quello maschile.



A partire dal 2007, l'Italia ha introdotto per la prima volta le **Linee Guida per il Bilancio di Genere** con l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza di genere. Queste Linee Guida sono state implementate attraverso la Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*.

La Direttiva ha incoraggiato e raccomandato la redazione del Bilancio di Genere per favorire una cultura di genere all'interno delle Pubbliche Amministrazioni, valorizzando il contributo congiunto di uomini e donne e perseguendo gli obiettivi di parità di genere.

In particolare, l'art. 6 sottolineava la necessità di redigere i bilanci di genere, specificando che le amministrazioni devono: ***«promuovere analisi di bilancio che metta in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Questo anche al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento (...). Si auspica pertanto che i bilanci di genere diventino pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni».***

Per il contesto universitario è necessario citare la mozione approvata dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (di seguito, CRUI) nel *Resoconto* del 19 gennaio 2017, con cui la Conferenza ha incaricato alcune Rettrici di coordinare le attività relative al Bilancio di genere *«allo scopo di promuoverne la diffusione nell'ambito del sistema universitario»*.

Nell'autunno del 2019, sono state rese pubbliche le *Linee Guida per il Bilancio di Genere negli atenei italiani*, che sono state di stimolo alle università per redigere i loro Bilanci di Genere secondo una procedura standardizzata che permette la comparabilità dei documenti prodotti da ciascun Ateneo.

4.

L'ANALISI DELLA POPOLAZIONE DELL'ATENEO

L'analisi della popolazione dell'Ateneo

Nel presente capitolo, sono state analizzate le composizioni delle tre categorie principali dell'Ateneo: **studenti**, **corpo docente** e **personale tecnico-amministrativo**.

Secondo una prospettiva di genere, vengono vagliate la numerosità delle tre popolazioni e le prestazioni ottenute nei vari ambiti di competenza, con l'obiettivo di offrire una visione completa ed esaustiva dell'attuale situazione dell'UER.

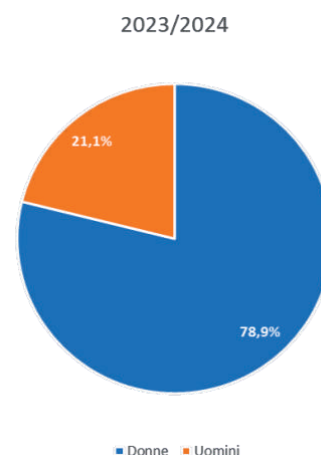
I dati utilizzati per grafici e tabelle sono stati estratti e rielaborati a partire dalle banche dati del MUR³, di AlmaLaurea⁴ o dei sistemi gestionali interni dell'Ateneo.

La componente studentesca

Di seguito, vengono riportate le informazioni relative alla componente studentesca dell'Università Europea di Roma. Salvo eccezioni specificate nel testo, i dati si riferiscono all'anno 2024 (anno accademico 2023-2024).

Al 2024, l'Università Europea di Roma conta **2.388** studenti iscritti, di cui **1.833** donne e **505** uomini, le cui rispettive percentuali sono riportate nel grafico a lato.

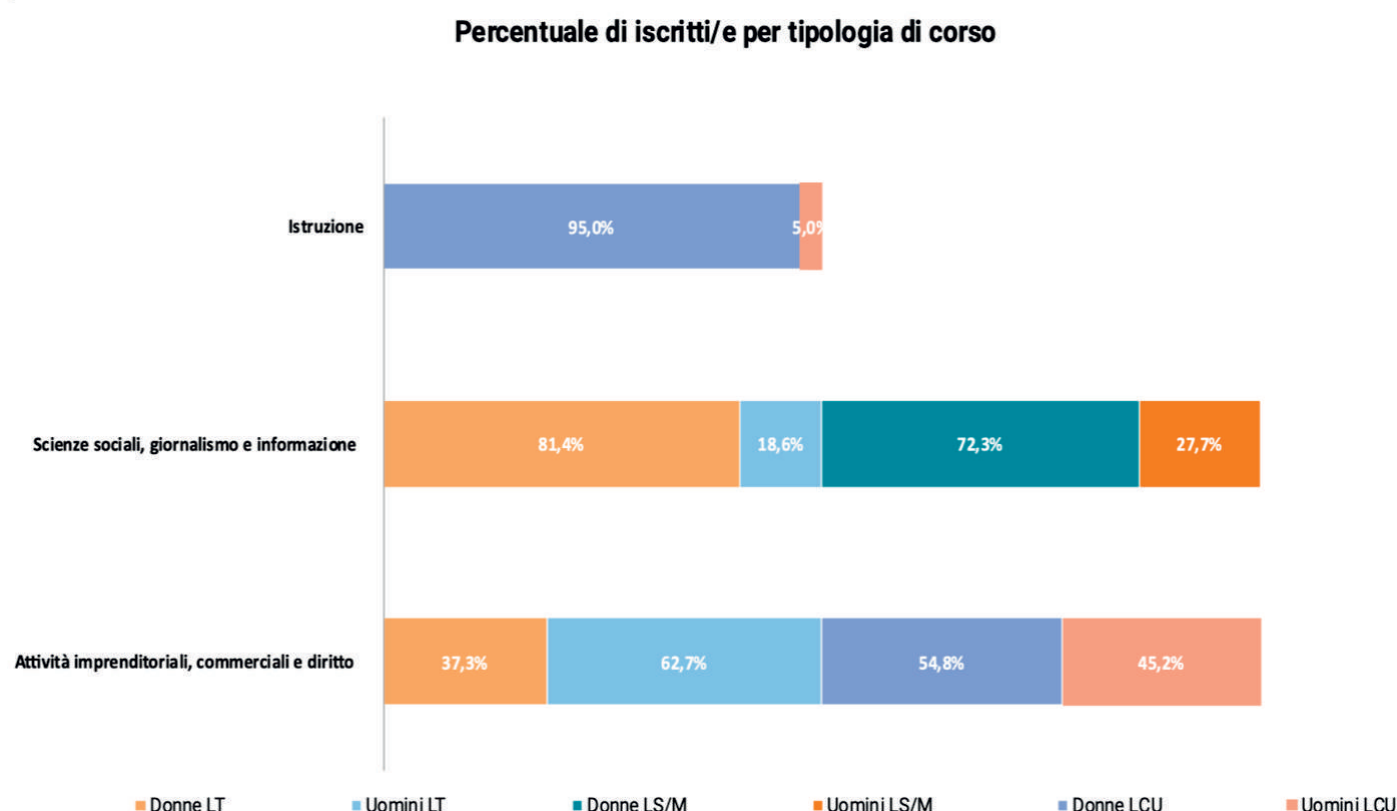
Nel dettaglio, la percentuale di donne risulta essere prevalente rispetto a quella maschile in specifiche discipline: l'istruzione (**95%** nelle lauree a ciclo unico), le scienze sociali, giornalismo e informazione (**81,4%** nelle lauree triennali e **72,3%** nelle lauree magistrali). In aggiunta, a differenza del precedente periodo di rendicontazione, nel corso



³[MUR - Organizzazioni - Open Data dell'istruzione superiore \(miur.it\)](https://www.miur.it/)

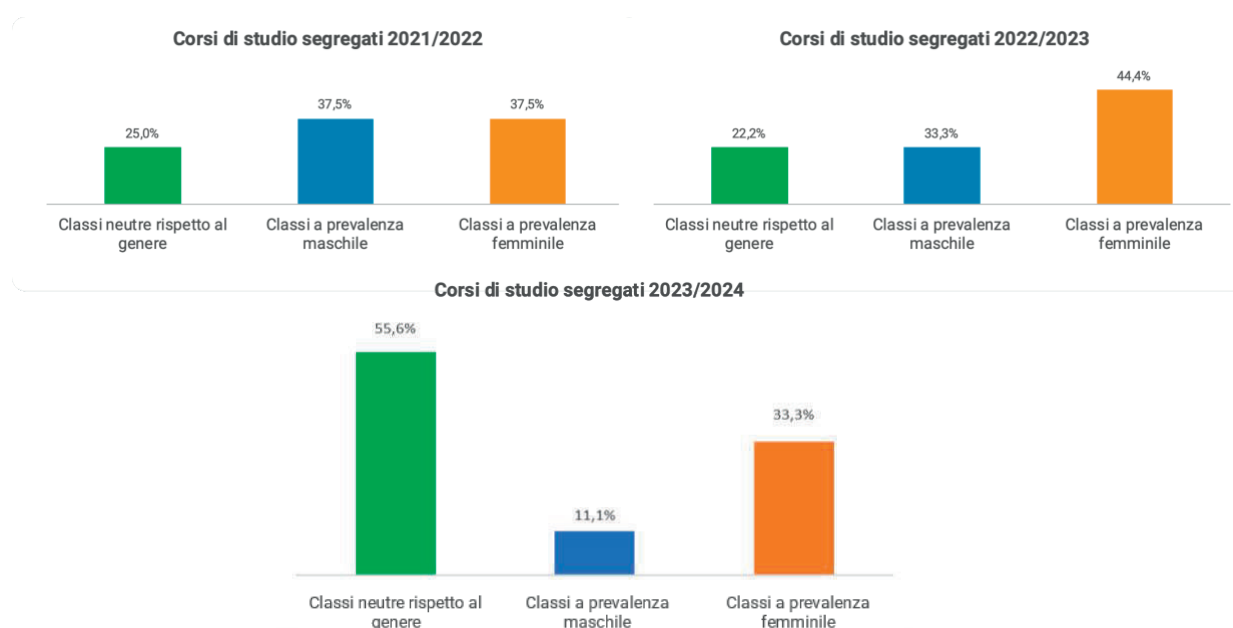
⁴[Condizione occupazionale dei Laureati | Report Almalaurea](#)

del 2024 la percentuale di studentesse che ha preso parte a corsi di studio un tempo prevalentemente frequentati da uomini è aumentata. Infatti, anche i corsi dedicati alle attività imprenditoriali, commerciali e diritto, hanno registrato un notevole aumento di partecipazione femminile con specifico riferimento alle lauree a ciclo unico (**45,2%** di uomini e **54,8%** di donne).



Secondo le Linee Guida per il Bilancio di Genere degli Atenei Italiani, di seguito viene riportata una raffigurazione percentuale dei corsi di studio segregati dell'Università Europea di Roma per gli ultimi tre anni accademici.

Nel dettaglio, per “*corso di studio segregato*” si intende un corso di Laurea in cui oltre il 60% degli iscritti sono maschi o femmine. Si definisce “**corso di studio segregato a prevalenza femminile**” quello in cui le studentesse costituiscono più del 60% del totale e “**corso di studio segregato a prevalenza maschile**” quello in cui gli studenti maschi superano il 60%. I corsi di studio neutri non presentano una prevalenza significativa di nessuno dei due sessi.



Nello specifico, le classi neutre – ossia, che non presentano una prevalenza maschile o femminile significativa – sono aumentate in modo consistente, passando dal 22,2% del 2022/2023 al 55,6% nel 2023/2024.

Per quanto riguarda i corsi di studio segregati a prevalenza femminile – ossia, in cui l'organico femminile supera il 60% dell'organico complessivo – si registra una diminuzione, dal 44,4% del 2022/2023 al 33,3% nel 2023/2024. Infine, i corsi di studio segregati a prevalenza maschile – ove l'organico maschile rappresenta più del 60% degli studenti totali – sono scesi ulteriormente, passando dal 33,3% del 2022/2023 all'11,1% nel 2023/2024. Esaminando l'andamento complessivo degli ultimi tre anni, emerge un significativo riequilibrio nella distribuzione di genere: nel 2023/2024 la netta prevalenza delle classi

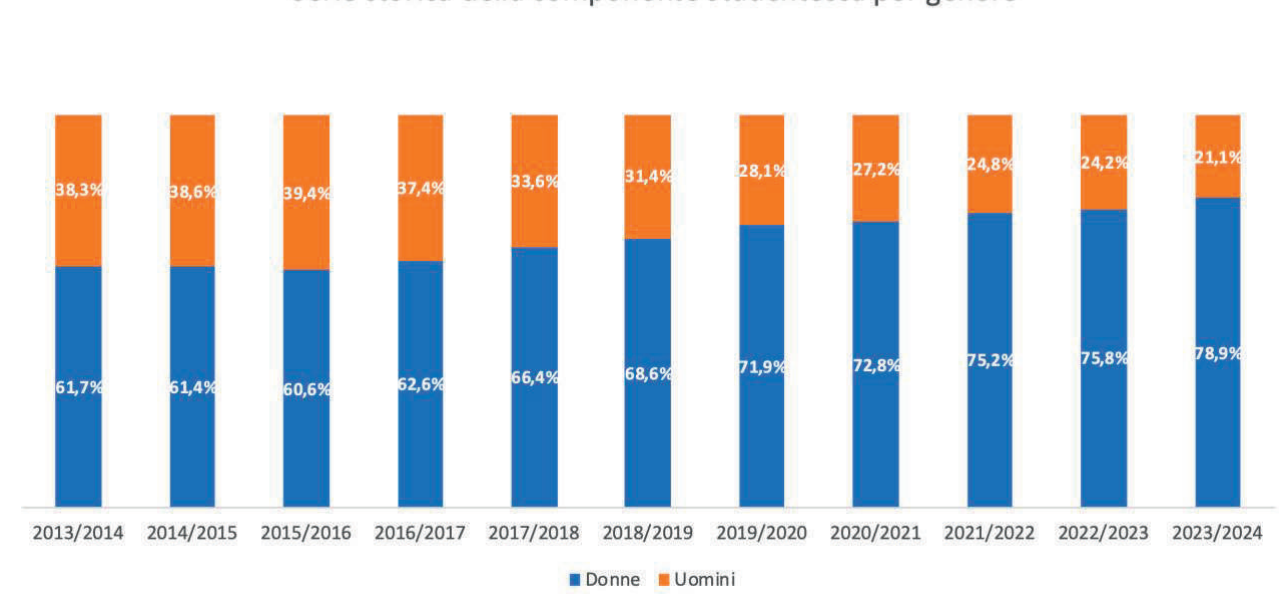
neutre segna una discontinuità rispetto alla progressiva crescita delle classi a prevalenza femminile osservata tra il 2021/2022 e il 2022/2023.

La tabella e il grafico seguenti illustrano l'andamento, nel corso degli ultimi 10 anni accademici, del numero assoluto e la percentuale degli studenti e delle studentesse iscritti all'Università Europea di Roma. Come si può osservare, il numero di studentesse iscritte è più che triplicato, crescendo da **505** nell'a.a. 2013/2014 a **1.833** nell'a.a. 2023/2024.

ANNO ACCADEMICO	STUDENTI	STUDENTESSE	TOTALE
2013/2014	293	505	798
2014/2015	292	463	755
2015/2016	269	440	709
2016/2017	289	498	787
2017/2018	308	629	937
2018/2019	375	833	1208
2019/2020	428	1083	1511
2020/2021	489	1274	1763
2021/2022	515	1550	2065
2022/2023	490	1536	2026
2023/2024	505	1833	2388

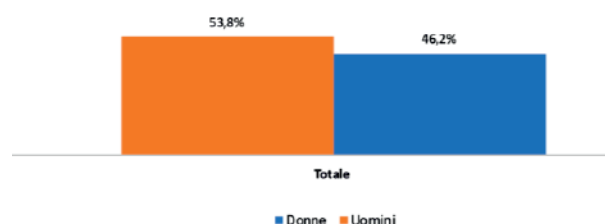
L'andamento della componente maschile risulta, invece, più contenuto pur essendo considerevole, con un aumento di **212** unità nell'intervallo temporale esaminato (da **293** nell'a.a. 2013/2014 a **505** nell'a.a. 2023/2024).

Serie storica della componente studentesca per genere

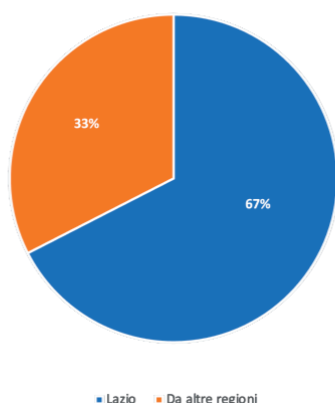


Le differenze di genere tra gli iscritti ai corsi di laurea, che mostrano una netta prevalenza di donne rispetto agli uomini, non si riscontrano nei corsi di dottorato, dove le vi sono **12 dottorande** contro **14 dottorandi**.

Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato

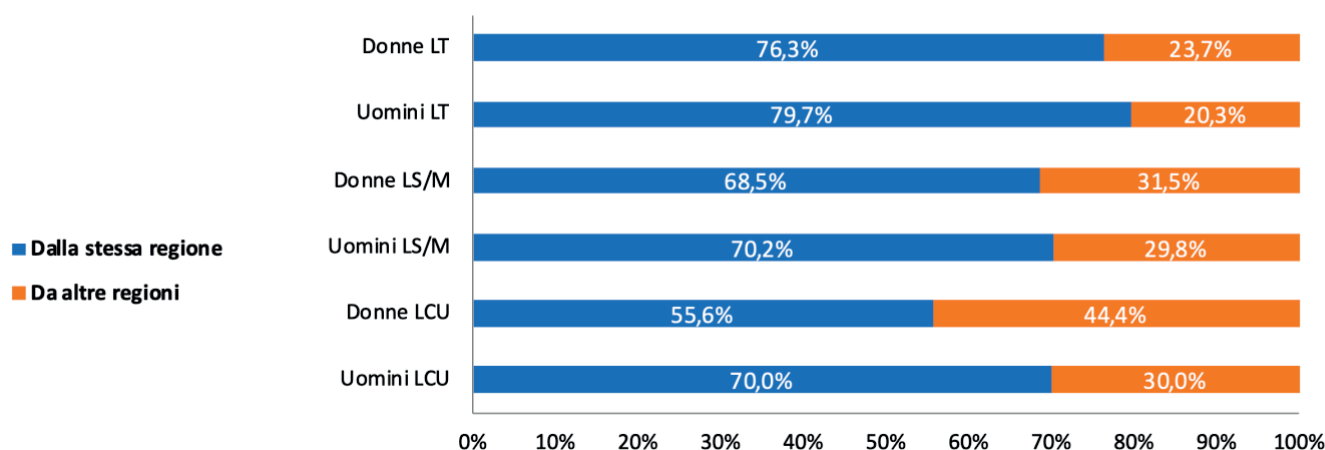


Provenienza degli studenti iscritti all'UER nell'A.A. 2023/2024

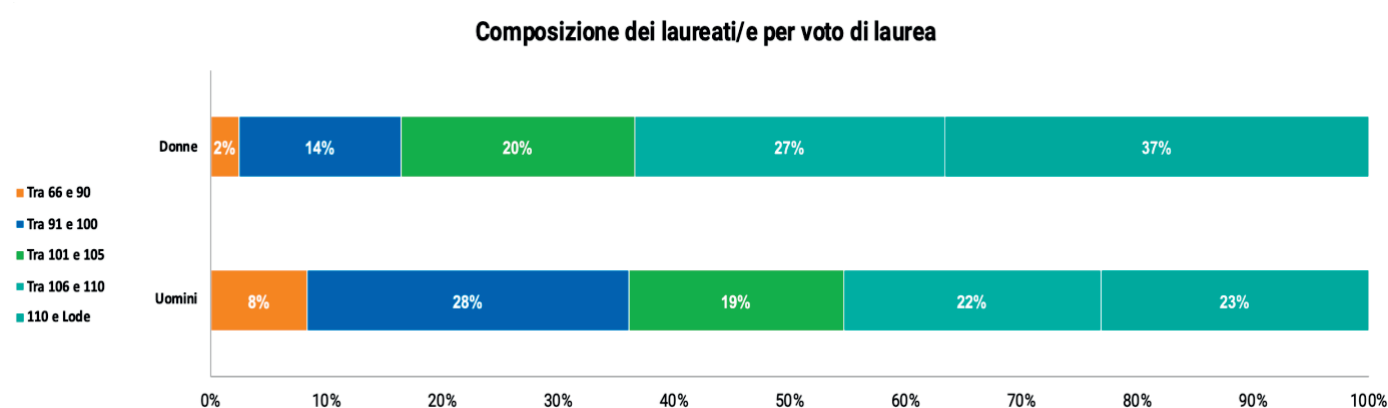


Per quanto riguarda la provenienza degli iscritti all'Università Europea di Roma, nel 2024 sono per il **67% provenienti dal Lazio**, delineando una comunità studentesca decisamente radicata nel territorio e rafforzando, al contempo, l'idea che gli sforzi dell'Ateneo di aprirsi verso altre zone d'Italia sono stati adeguati, atteso che il **33%** degli studenti **proviene da altre regioni**.

Percentuale di iscritti/e per provenienza



I dati relativi ai voti con i quali gli studenti e le studentesse dell'Università Europea di Roma hanno portato a termine la loro carriera accademica rivelano che le studentesse ottengono i voti più alti. Il **37%** delle studentesse, infatti, ha ottenuto un voto pari a 110 e lode, rispetto al **23,4%** degli studenti maschi. Inoltre, solo il **2,5%** delle studentesse ha ricevuto un voto compreso tra 66 e 90, rispetto all'**8,4%** degli studenti maschi. Il grafico seguente ripartisce gli studenti maschi e le studentesse in tutti i corsi di studio dell'Università Europea di Roma in cinque fasce di voto.

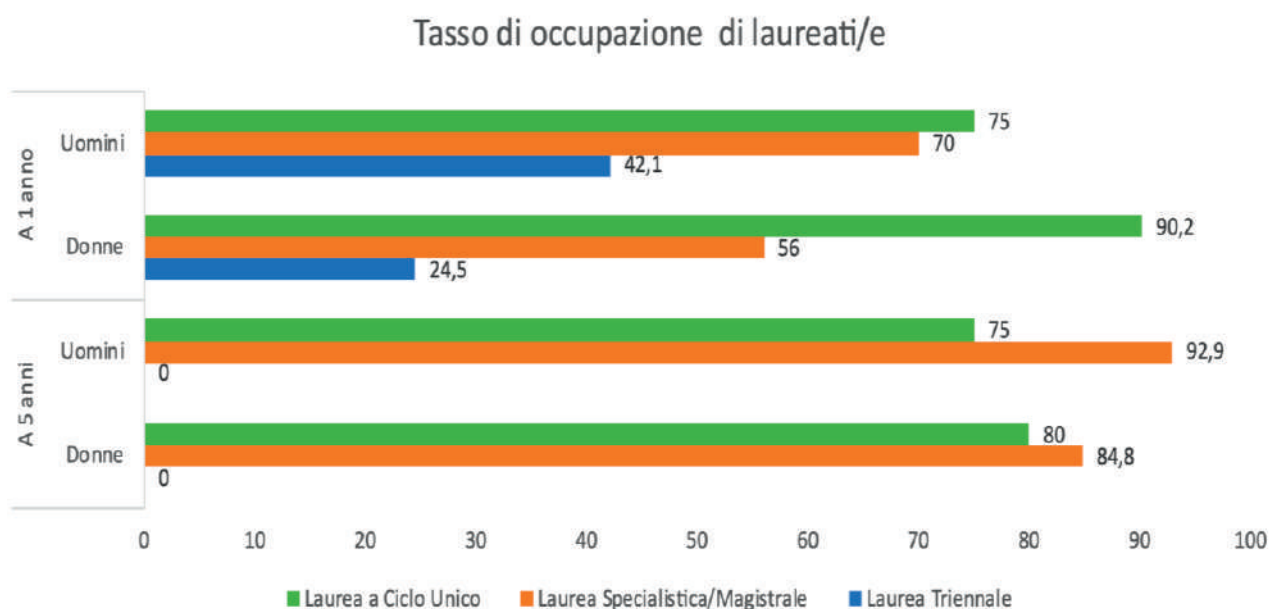


L'analisi del percorso formativo e occupazionale post-laurea per genere evidenzia risultati contrastanti, nonostante le studentesse dimostrino una migliore riuscita generale negli studi universitari. I dati del 2024 rivelano che, per quanto riguarda l'occupazione post-laurea, le donne affrontano generalmente maggiori difficoltà rispetto agli uomini nella ricerca del lavoro.

Più nel dettaglio, come evidenziato dal seguente grafico, dopo un anno dalla laurea il tasso di occupazione degli uomini laureati in un corso di Laurea a ciclo unico è pari al **75%**, mentre i laureati in Laurea Specialistica/Magistrale raggiungono il **70%**. Diversamente, le donne appartenenti ai medesimi corsi di laurea mostrano valori pari al **90,2%** per la Laurea a ciclo unico e al **56%** per la Laurea Specialistica/Magistrale. Per le Lauree Triennali, invece, si

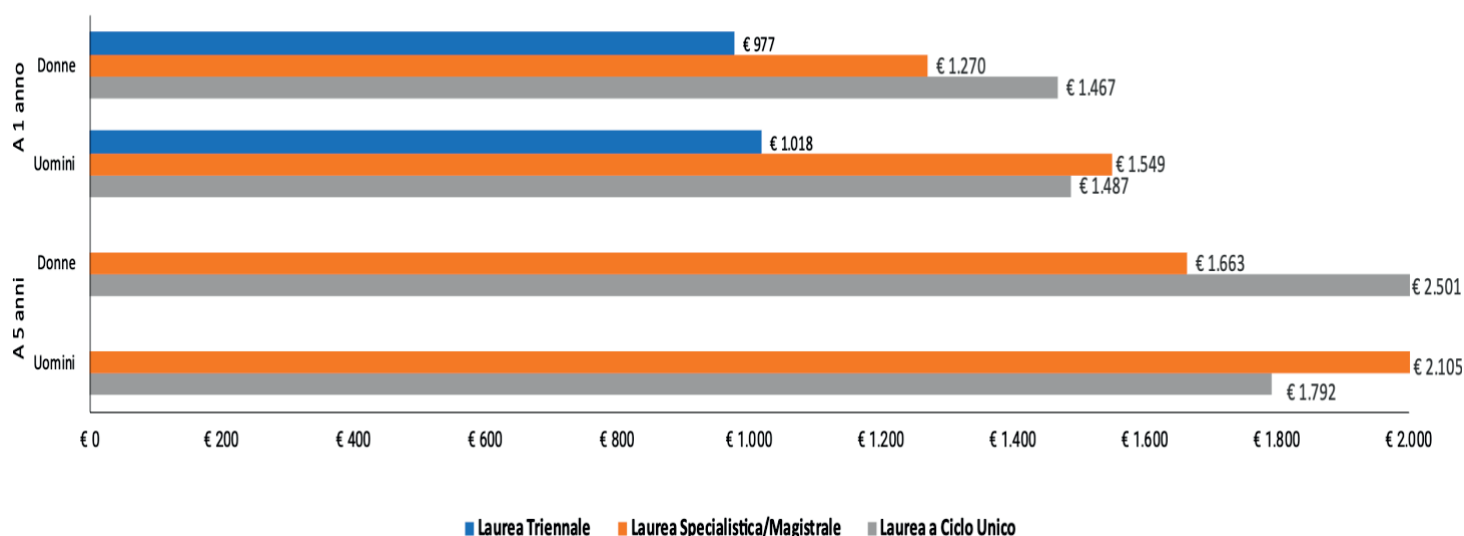
osserva un divario di genere: il **42,1%** degli uomini e solo il **24,5%** delle donne trova occupazione a un anno dalla laurea.

A cinque anni dalla laurea, il tasso di occupazione degli uomini laureati in corsi di Laurea a ciclo unico è del **75%**, mentre per le Lauree Magistrali sale al **92,9%**. Tra le donne, hanno trovato lavoro l'**80%** delle laureate in corsi a ciclo unico e l'**84,8%** delle laureate in corsi Specialistici/Magistrali.



Le precedenti analisi dei dati mostrano che le studentesse dell'UER conseguono risultati accademici superiori rispetto ai colleghi maschi. Nonostante le migliori prestazioni, le donne affrontano maggiori ostacoli nella ricerca di un impiego (come dimostrano i dati sull'occupazione a 1 e 5 anni dalla laurea) e, soprattutto, nell'ottenere una retribuzione adeguata. Questo evidenzia un significativo divario contrattuale, occupazionale e retributivo che il grafico sottostante mostra chiaramente:

Retribuzione netta dei laureati/e



- Ad un anno dalla laurea, gli studenti maschi con una laurea triennale guadagnano in media € 41 in più al mese rispetto alle colleghe donne (€ 1.018 per gli uomini e € 977 per le donne). La differenza si amplia per i laureati in corsi di laurea specialistica/magistrale, con gli uomini che percepiscono € 279 in più rispetto alle donne (€ 1.549 contro € 1.270). Nel caso dei laureati in corsi a ciclo unico, il divario si riduce: le donne guadagnano € 20 in più dei colleghi uomini (€ 1.467 contro € 1.487).
- A cinque anni dalla laurea, le differenze retributive restano significative. Per i laureati e le laureate specialistiche/magistrali lo scarto è di € 442, con gli uomini che percepiscono € 2.105 e le donne € 1.663. Per le lauree a ciclo unico, invece, le donne guadagnano in media € 709 in più dei colleghi maschi (€ 2.501 contro € 1.792).

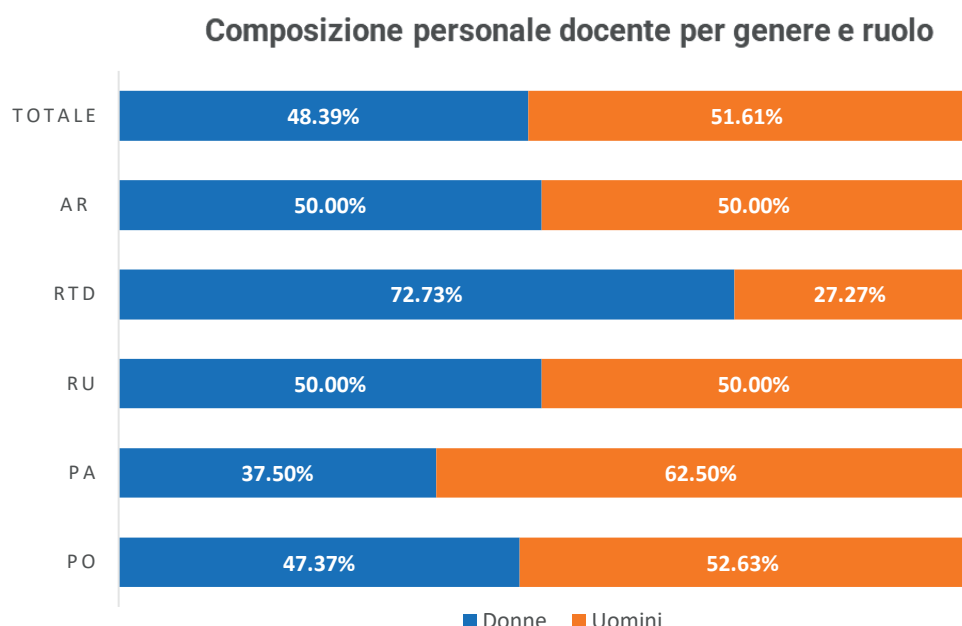
Il personale docente e ricercatore

Nell'ambito delle azioni volte a promuovere i diritti e le libertà fondamentali, il principio della parità di genere occupa un ruolo di primo piano nelle politiche nazionali e internazionali. Il contesto italiano ha visto un ampio intervento nel settore lavorativo attraverso l'introduzione di normative volte a riconoscere e a garantire l'uguaglianza dei diritti, nonché a fornire maggiori tutele alle lavoratrici. Un punto di riferimento è il decreto legge n. 903 del 1977, che riguarda la parità di trattamento tra uomini e donne nel mondo del lavoro. Questo decreto, essenziale per l'equiparazione dei diritti, è stato modificato e aggiornato nel corso degli anni, con l'ultima revisione avvenuta nel 2006, per includere disposizioni mirate a prevenire e eliminare ogni forma di discriminazione basata sul sesso.

Il presente capitolo si pone l'obiettivo di esaminare i dati attinenti al personale docente in relazione al genere, al ruolo, all'età, al campo di ricerca e all'istruzione.

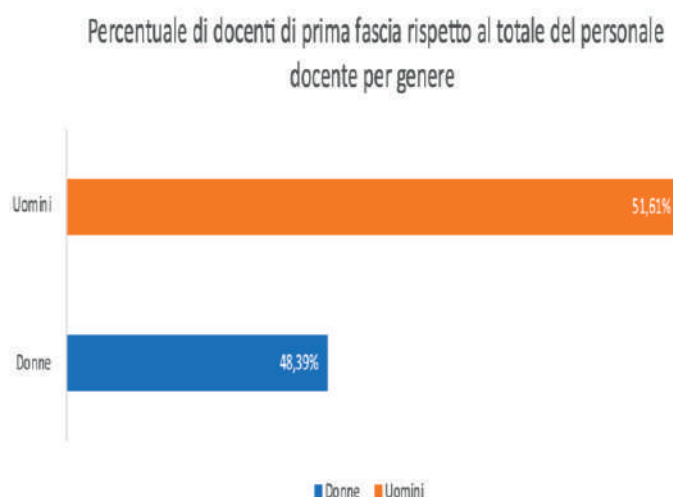


Di seguito, si riportano i dati sull'organico del personale docente e ricercatore⁵ in merito al ruolo ricoperto e al genere:



Nonostante il rischio di segregazione verticale, dal grafico sopra riportato si evince che le donne conseguono posizioni apicali in una percentuale affine ai colleghi uomini. Tra i Professori ordinari dell'Ateneo, difatti, la suddivisione appare essere ponderatamente equa, seppure con una maggiore presenza di docenti di sesso maschile (**47,37%** donne, **52,63%** uomini).

Nel grafico riportato, è rappresentata la divisione di genere, in termini percentuali, dei docenti di prima fascia rispetto al totale del personale docente. Dal grafico si nota che il **48,39%** del

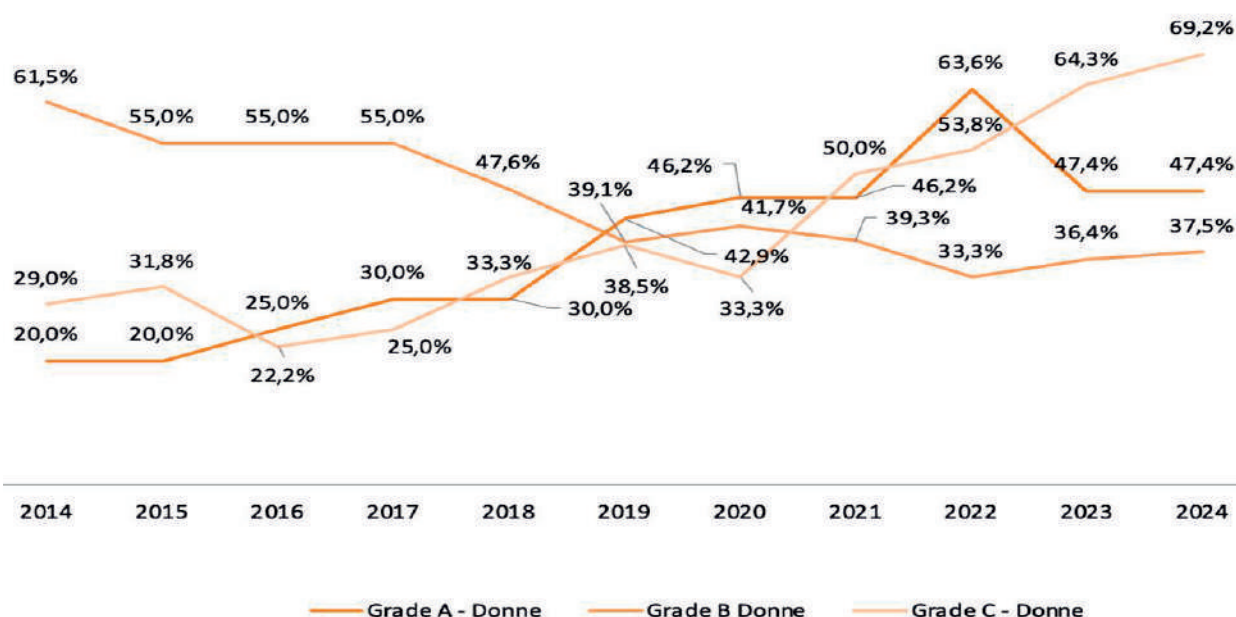


⁵ Nel calcolo del personale docente e ricercatore al 31.12.2023 non è stato compreso un ricercatore uomo in quanto non confermato.

personale docente di genere femminile dell'Ateneo ricopre la posizione di Professore Associato, contro il **51,61%** degli uomini.

Nei grafici sottostanti viene riportata la serie storica percentuale di donne per ruolo ricoperto.

Serie storica percentuale donne per ruolo

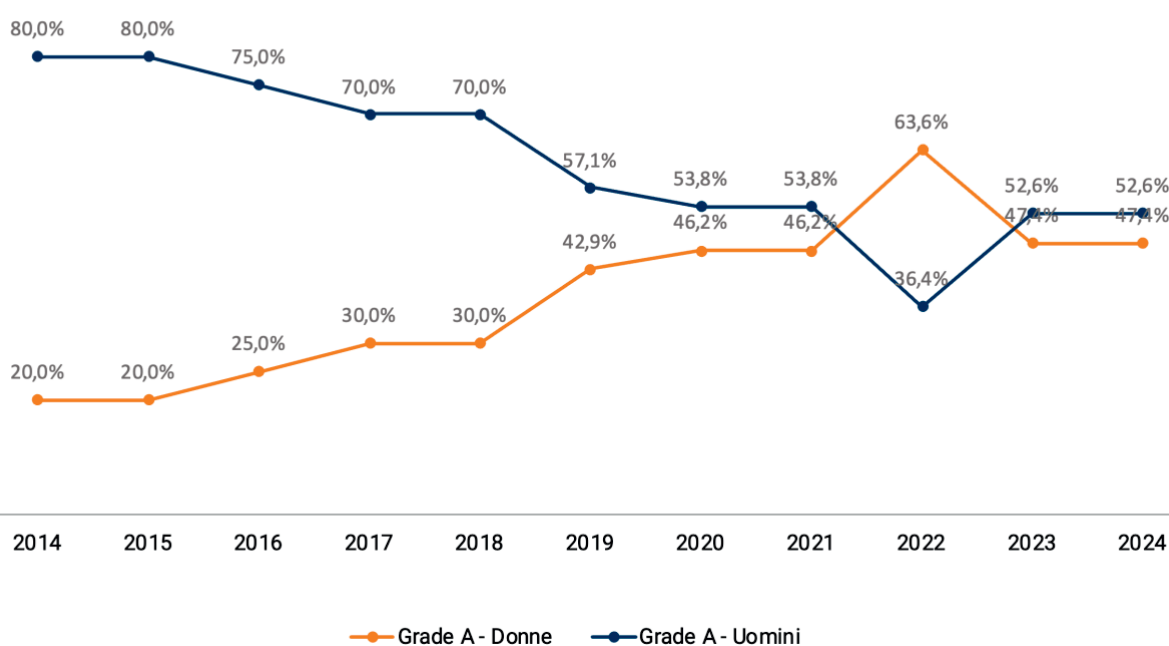


Come si evince dall'immagine, ai fini della completezza dell'analisi in questione, il personale docente è stato analizzato anche in relazione al cd. "**Grade**". Si tratta di un codice identificativo della qualifica ricoperta dal personale docente/ricercatore secondo la classificazione proposta dal Manuale di Frascati 2015⁶.

⁶ Frascati Manual 2015: Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development | READ online (oecd-ilibrary.org)

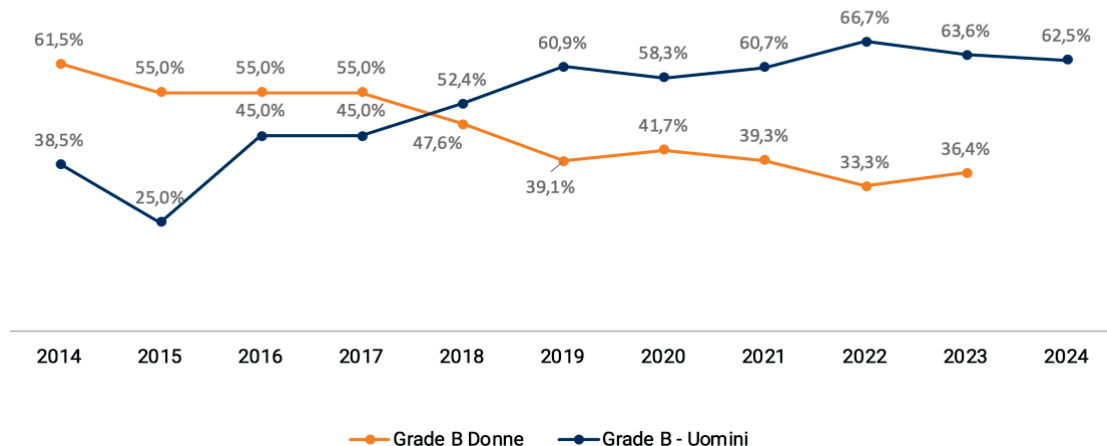
Con l'accezione "**Grade A**" si intendono tutti i docenti che ricoprono il ruolo di Professore ordinario. Analizzando il grafico è possibile riscontrare come si sia verificato un incremento di donne del **17,4%** a partire dall'anno 2018, mentre si nota come dal precedente anno di rendicontazione si sia verificato un incremento pari all'**16,3%** di uomini.

Serie Storica Personale Docente e Ricercatore- GRADE A



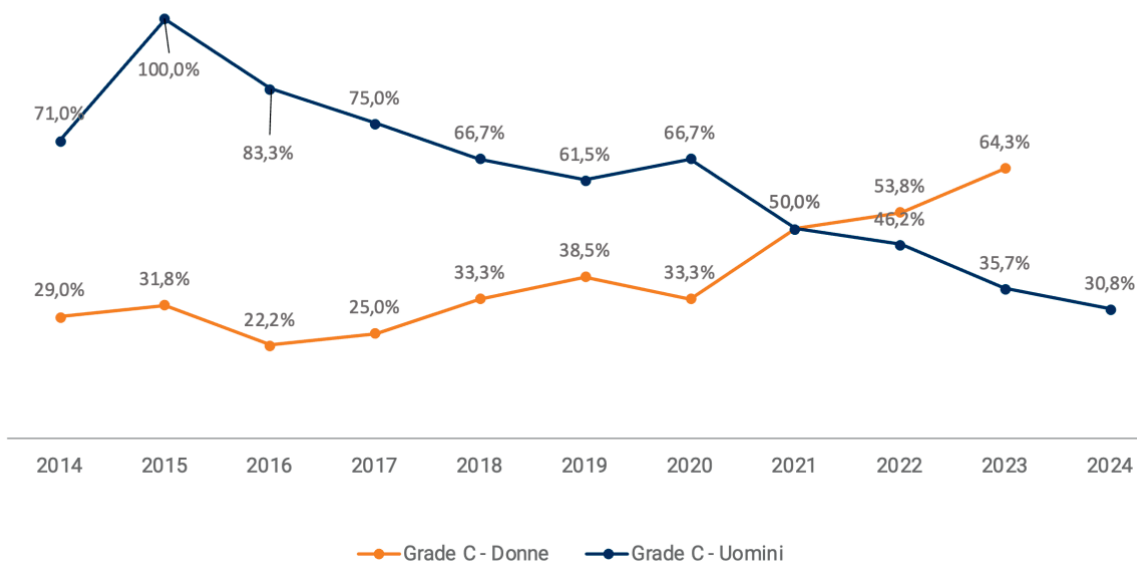
Con il termine "**Grade B**", parimenti, ci si riferisce al codice che identifica la categoria di Professore associato o di seconda fascia.

Serie Storica Personale Docente e Ricercatore- GRADE B



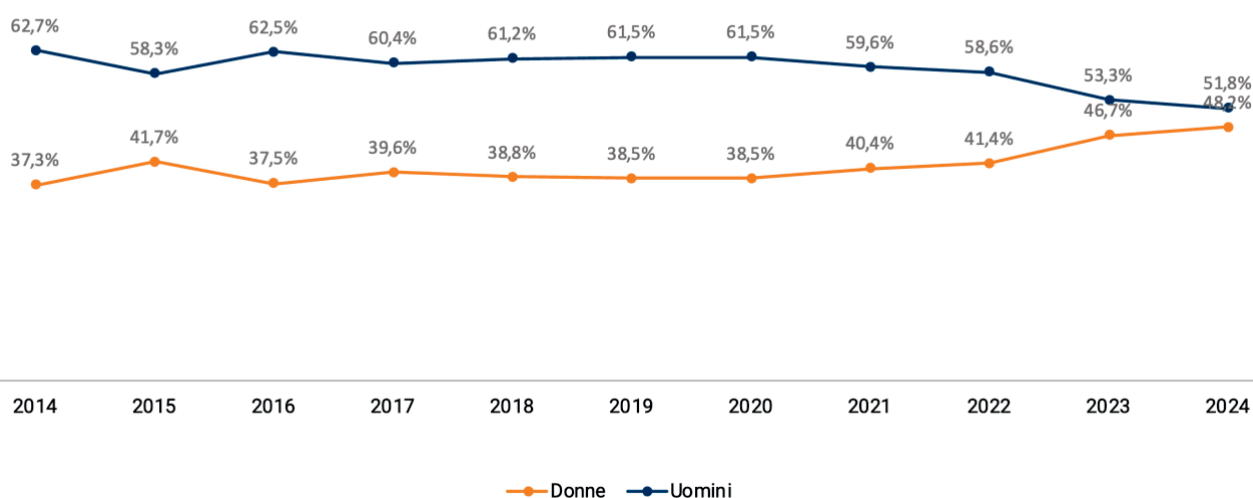
Il personale con qualifica di Ricercatore rientra, invece, nel codice identificativo "**Grade C**". In tale categoria si è assistito ad un aumento effettivo della fascia femminile tra il 2020 e il 2022, tale da colmare il divario di genere.

Serie Storica Personale Docente e Ricercatore- GRADE C



Di seguito, si riporta il grafico rappresentativo della tendenza storica del personale docente e ricercatore, che nel corso dell'arco temporale preso in considerazione non ha presentato particolari cambiamenti.

Serie Storica Personale Docente e Ricercatore

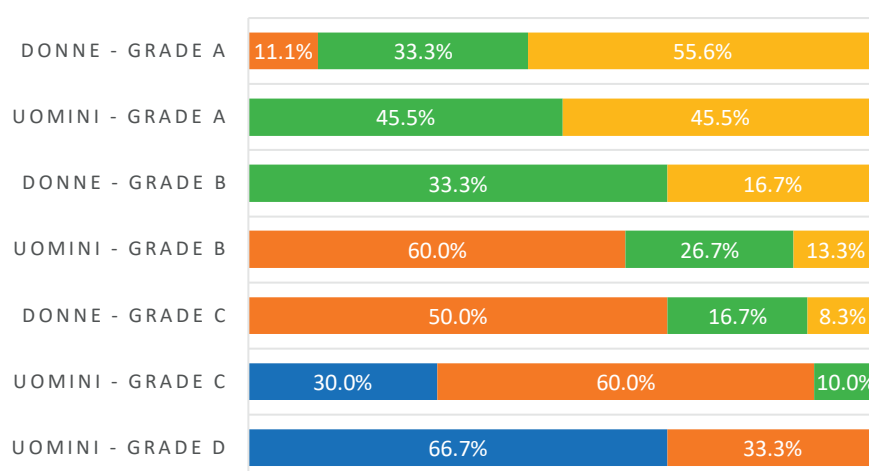


La panoramica complessiva rivela una diminuzione progressiva del divario di genere. Sebbene nel 2015 la differenza tra la presenza di donne e uomini fosse notevole, negli anni recenti questa disparità si è ridotta gradualmente. Nel 2024, le donne costituiscono il **48,2%** della popolazione considerata, mentre gli uomini rappresentano il **51,8%**.

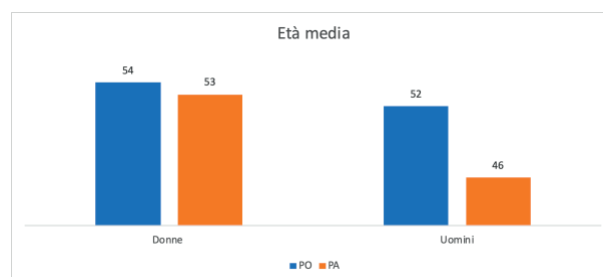
Per quanto riguarda la distribuzione del personale docente e ricercatore per genere, ruolo e fascia di età, il grafico che segue ne mostra la composizione per gradi (descritti precedentemente). Come si può vedere, la combinazione del corpo docente è per lo più caratterizzata dal personale compreso nelle fasce di età che vanno dai 45 e i 54 anni.

Distribuzione personale per genere e fasce di età

■ Minore di 34 anni ■ Tra 35 e 44 anni ■ Tra 45 e 54 anni ■ Maggiore di 54 anni








Per quanto riguarda Professori Ordinari (PO) e Associati (PA) non si notano particolari differenze d'età tra uomini e donne, appartenenti tutti alla fascia d'età che va dai 45 ai 54 anni. In particolare, l'età media delle donne è di **54** anni per i Professori Ordinari e **53** per i Professori Associati. Per quanto riguarda i Professori Ordinari di genere maschile, l'età media è **52** e **46** per i Professori Associati. Per i ricercatori a tempo indeterminato (RTU), invece, lo scarto è leggermente più alto (l'età media dei ricercatori è di circa **6** anni inferiore rispetto a quella delle donne).



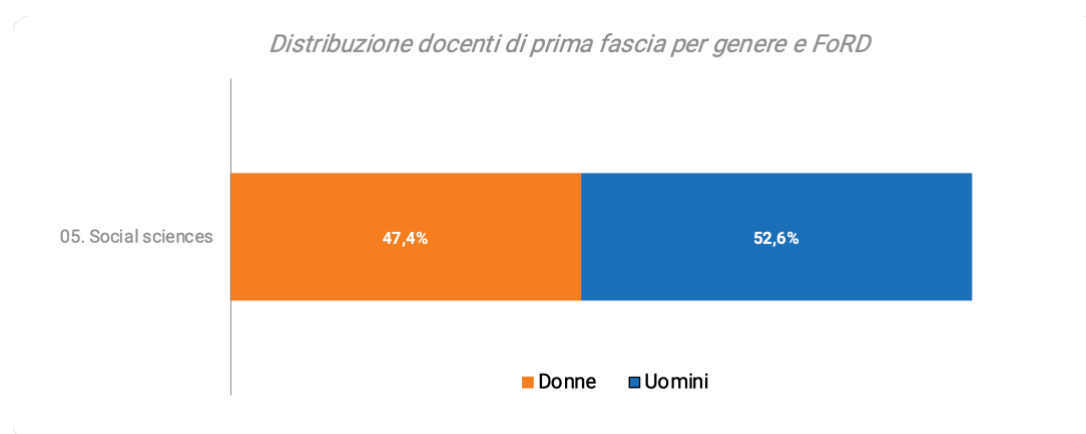
Distribuzione docenti per settore di ricerca

Dall'analisi, i settori di ricerca principali per l'Università Europea di Roma risultano essere: scienze naturali, scienze mediche e della salute, scienze sociali, e scienze umane e arti. Per la classificazione del settore di ricerca del personale docente e di ricerca, il Bilancio utilizza il sistema "**Fields of Research and Development (FORD)**" proposto nel Manuale di Frascati 2015. Si tratta di un sistema di distribuzione di tipo contenutistico; nello specifico, quando i temi oggetto della ricerca mostrano un contenuto relazionato, vengono raggruppati al fine di formare campi di classificazione che possono essere **ampi o broad** (*one digit*) o **ristretti** (*two digit*).

BROAD CLASSIFICATION	SECOND-LEVEL CLASSIFICATION
1. Natural Science 	<ul style="list-style-type: none"> • Mathematics • Computer and information sciences; • Physical sciences; • Chemical sciences; • Earth and related environmental sciences; • Biological sciences; • Other natural sciences
02. Engineering and technology 	<ul style="list-style-type: none"> • Civil engineering; • Electrical engineering, electronic engineering, information engineering; • Mechanical engineering; • Chemical engineering; • Materials engineering; • Medical engineering; • Environmental engineering; • Environmental biotechnology; • Industrial biotechnology; • Nano-technology; • Other engineering and technologies.
03. Medical and Health Sciences 	<ul style="list-style-type: none"> • Basic medicine; • Clinical medicine; • Health sciences; • Medical biotechnology; • Other medical science.
04. Agricultural Sciences 	<ul style="list-style-type: none"> • Agriculture, forestry, and fisheries; • Animal and dairy science; • Veterinary science; • Agricultural biotechnology; • Other agricultural sciences.
05. Social Sciences 	<ul style="list-style-type: none"> • Psychology and cognitive sciences; • Economics and business; • Education; • Sociology; • Law; • Political science; • Social and economic geography; • Media and communications; • Other social sciences.
06. Humanities and the arts 	<ul style="list-style-type: none"> • History and archaeology; • Languages and literature; • Philosophy, ethics and religion; • Arts (arts, history of arts, performing arts, music); • Other humanities.

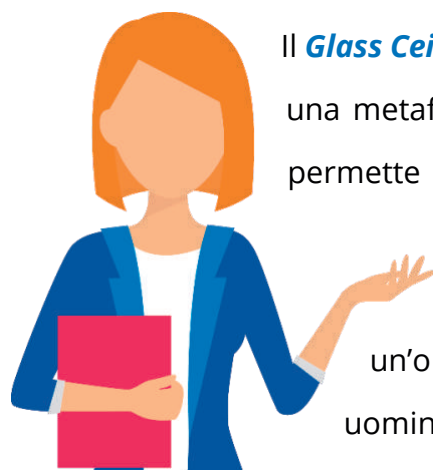
Di seguito, si riporta la tabella rappresentativa delle aree di ricerca e della relativa ripartizione:

Attraverso tale metodologia di classificazione si è provveduto ad analizzare il Personale Docente dell'Università Europea di Roma.



Il grafico sopra mostra la tendenza per il settore *"Social sciences"*, il quale risulta essere composto da un organico piuttosto omogeneo: **52,6%** uomini e **47,4%** donne.

Glass Ceiling Index (G.C.I.)



Il **Glass Ceiling Index (G.C.I.)**, che letteralmente significa *"soffitto di cristallo"*, è una metafora adottata per riprodurre una barriera impercettibile che non permette ad uno specifico gruppo demografico (tipicamente applicato alle donne) di salire oltre un certo livello gerarchico. Più nel dettaglio, il G.C.I. mette in relazione la percentuale di donne (o di uomini) in un'organizzazione, in tutti i ruoli, con la percentuale di donne (o di uomini) nel ruolo più elevato di carriera per la medesima organizzazione.

Risulta dunque una "fotografia" in uno specifico momento storico della "segregazione verticale" per genere presente all'interno dell'organizzazione. Nel caso universitario, il *Glass Ceiling Index* è un indice relativo che paragona la percentuale di donne

nel mondo universitario con la percentuale di donne che occupano posizioni accademiche di alto livello in un determinato anno.

Il GCI può variare da 0 a infinito. Un GCI pari a 1 denota che non vi è differenza tra uomini e donne in termini di eventualità di promozione; un punteggio inferiore a 1 indica che le

C.G.I = 1	C.G.I < 1	C.G.I > 1
<i>Assenza di soffitto di cristallo</i>	<i>Le donne sono sovrarappresentate tra i PO</i>	<i>Le donne sono sottorappresentate tra i PO</i>

donne sono più rappresentate ai livelli più alti rispetto al mondo accademico in generale; infine, un punteggio GCI superiore a 1 indica la presenza di un effetto **soffitto di cristallo**, ovvero che le donne sono meno rappresentate nelle posizioni più alte rispetto al mondo accademico in generale.

G.C.I del personale docente

Nel contesto universitario, il ruolo più elevato in carriera è rappresentato dai docenti di I Fascia, pertanto, con riferimento alla componente femminile del corpo docente di un Ateneo, il GCI si calcola come segue:

$$\text{C.G.I} = \frac{\text{Donne docenti / Totale docenti}}{\text{Donne docenti di I Fascia / Totale docenti di I Fascia}}$$

Di seguito, si riporta il prospetto quantitativo relativo all'Università Europea di Roma, offrendo un confronto tra il 2023 ed il 2024 tra RU, RTD, AR, PA, PO. In estrema sintesi, i dati sottolineano un risultato lusinghiero per l'Università Europea di Roma.

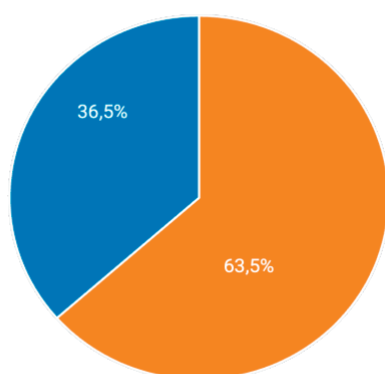
Posizioni accademiche	Uomini 2023	Donne 2023	Uomini 2024	Donne 2024
RU	1	1	1	1
RTD	4	8	3	8
PA	14	8	15	9
PO	10	9	10	9
AR	3	3	3	3
Totale	32	29	32	30
G.C.I	0,90		1,02	

Personale non docente

Il presente capitolo si focalizza sull'analisi della diversità ed inclusione del **Personale Tecnico Amministrativo** dell'UER. L'analisi di genere ha evidenziato una maggiore presenza femminile all'interno dell'organico complessivo (cfr. grafici a torta che seguono).

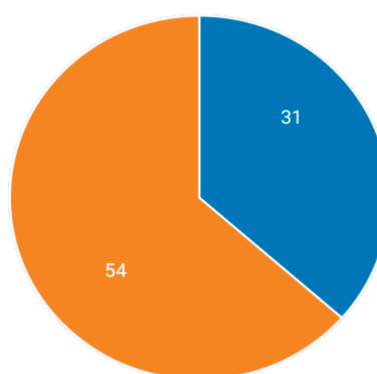
Al 31 dicembre 2024, su un totale di **85 impiegati**, la presenza femminile (**54 donne**) risulta nettamente prevalente rispetto a quella maschile (**31 uomini**). In termini percentuali, le donne risultano essere il **63,5%** del totale, mentre gli uomini sono il **36,5%**.

Personale dipendente non docente %



■ Donne ■ Uomini

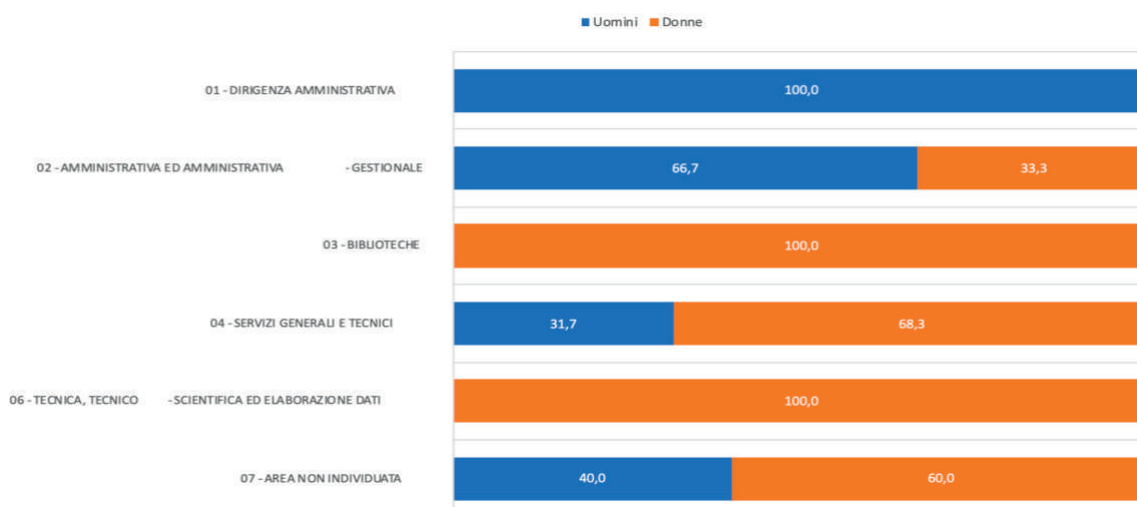
Personale dipendente non docente (valori assoluti)



■ Uomini ■ Donne

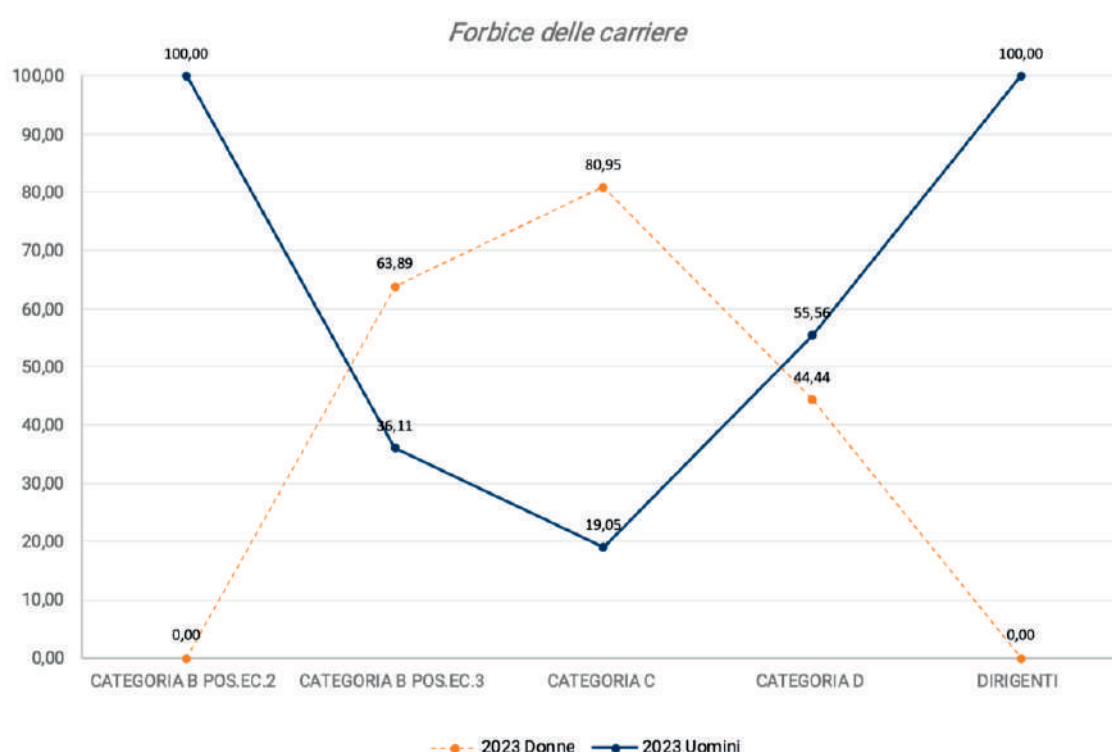
Il grafico a barre seguente mostra la suddivisione del personale in base all'ufficio di appartenenza.

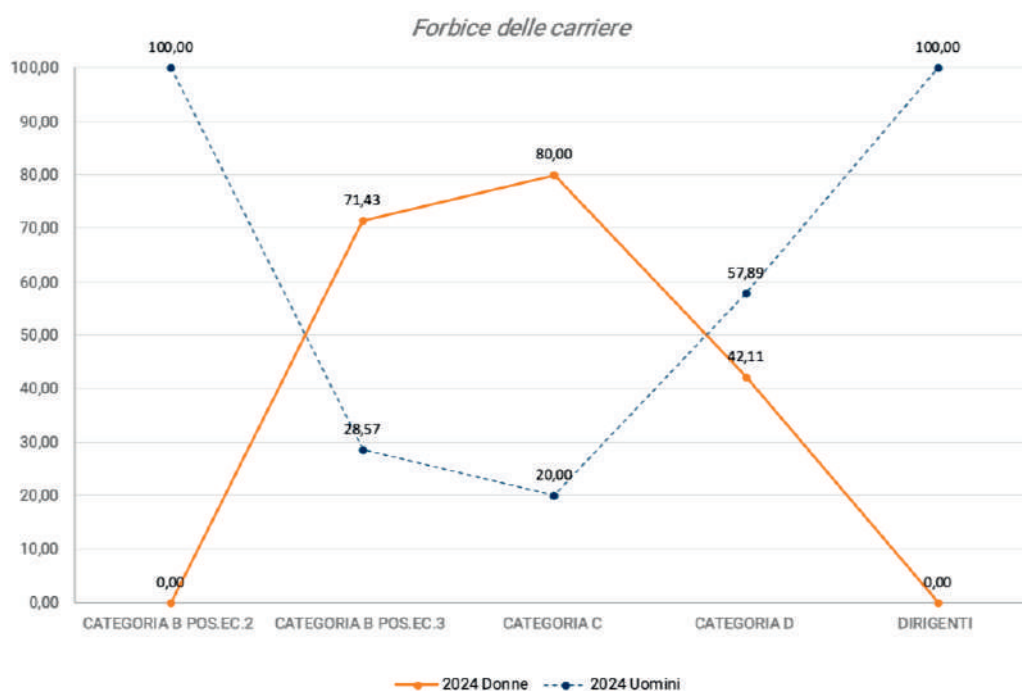
COMPOSIZIONE % PTA PER GENERE E AREA FUNZIONALE



Entrando nel dettaglio, le donne sono in maggioranza nelle seguenti aree dell'Ateneo: **Area non individuata** (60%), **Servizi generali e tecnici** (68,3%). **Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati** (100%) e **Biblioteche** (100%).

Nonostante le donne siano ampiamente rappresentate, il PTA dell'Università Europea di Roma mostra una leggera segregazione verticale quando si considerano le posizioni di vertice. I grafici successivi illustrano l'avanzamento nelle carriere per uomini e donne, rispettivamente negli anni 2023 e 2024: in entrambi i grafici si nota come le donne siano in maggior misura presenti nei ruoli intermedi (**80,95%** nel 2023 e **80,00%** nel 2024 Categoria C) e assenti nei ruoli dirigenziali, dove il **100%** dell'organico è composto da uomini. La composizione di genere relativa alla categoria D per il 2024 è in prevalenza maschile, assestandosi su valori costanti rispetto al 2023 (**44,44%** di donne e **55,56%** di uomini) rispetto al **42,11%** di donne e **57,89%** di uomini nel 2024).



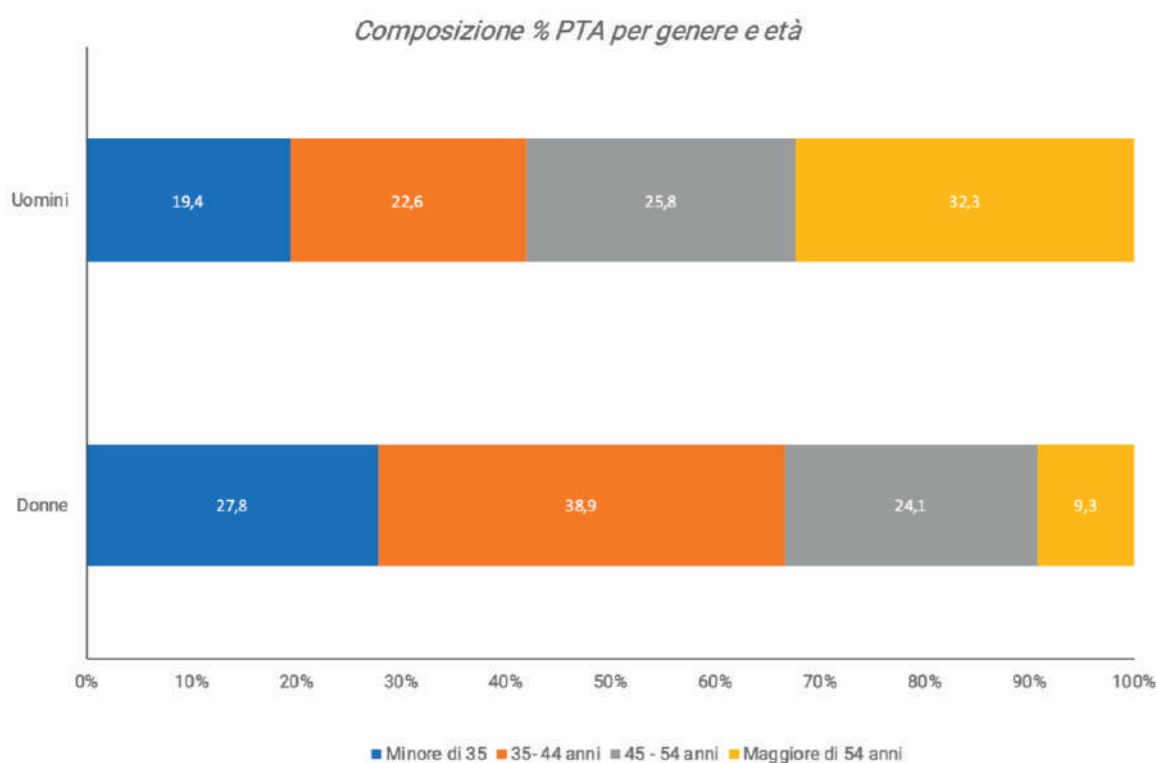


La successiva tabella ed il successivo grafico riportano la distribuzione per età del Personale Tecnico Amministrativo.

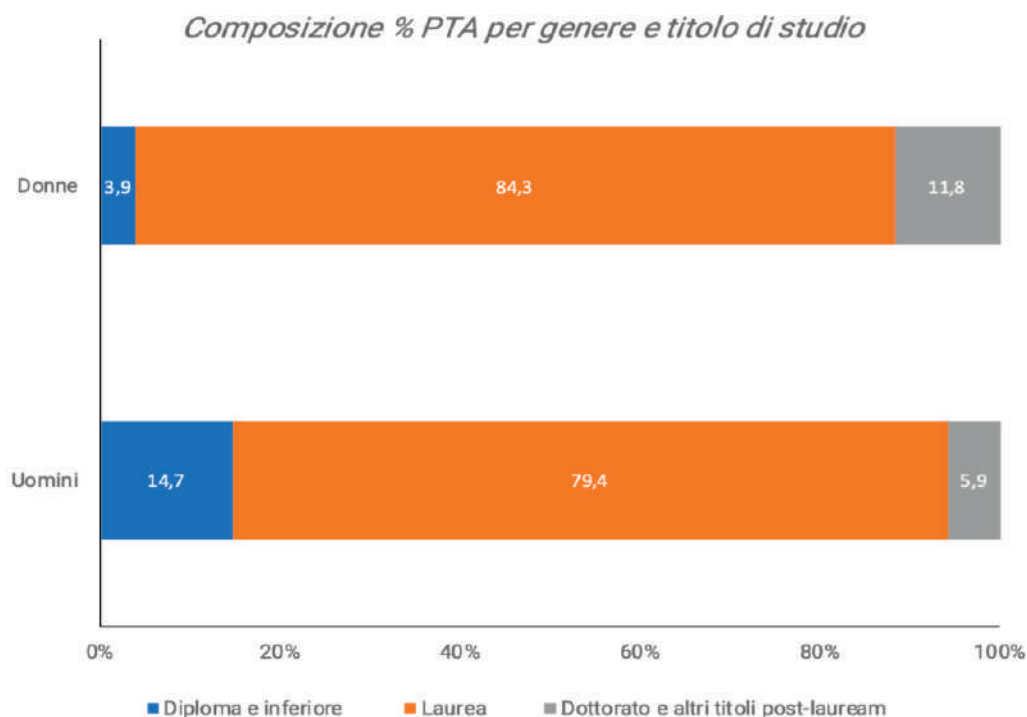
Si evidenzia una maggioranza di donne nella fascia di età inferiore ai 35 anni (**19,4%** di uomini totali contro il **27,8%** di donne) e nella fascia compresa tra i 35 ed i 44 anni (**37,5%** di uomini contro **38,9%** donne).

Le fasce di età superiori, dai 45 ai 54 e maggiori di 54 sono, invece, a maggioranza maschile, rispettivamente **25,8%** e **32,3%** di uomini contro **24,1%** e **9,3%** di donne.

Numero dipendenti	Uomini	Donne	Totale
< di 35 anni	6	15	21
35-44 anni	7	21	28
45-54 anni	8	13	21
> di 54 anni	10	5	15
Totale	31	54	85



Oltre alle variabili sin qui esposte, la composizione del PTA UER è stata analizzata secondo la prospettiva del grado di studio conseguito: *scuola dell'obbligo, licenza media superiore, laurea breve, laurea, dottorato di ricerca e altri titoli post-laurea.*



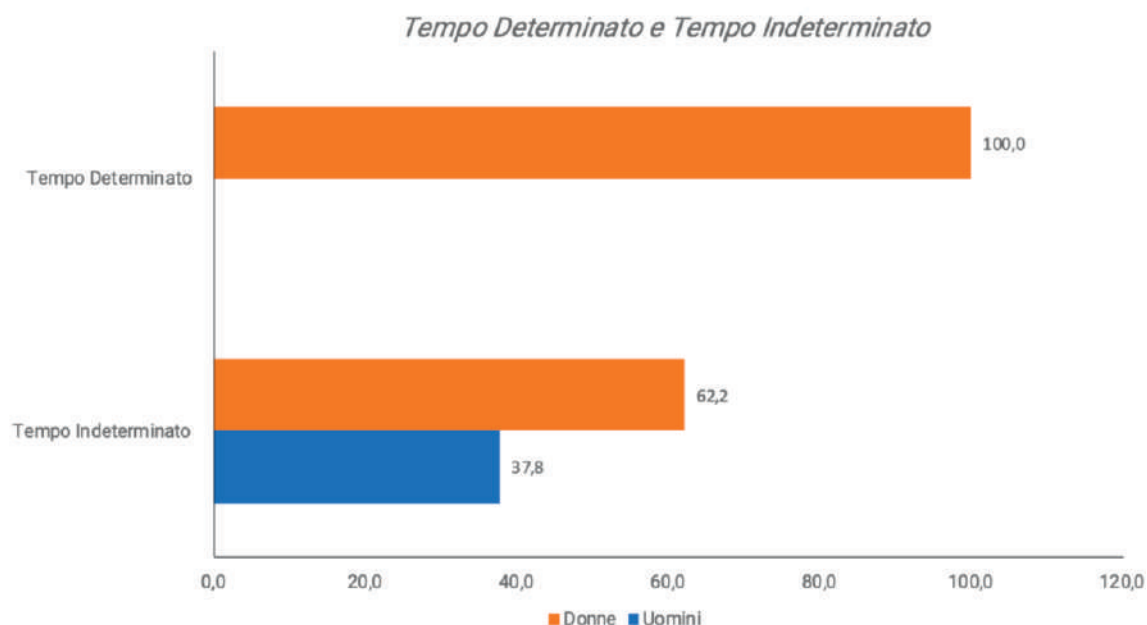
L'analisi effettuata, attraverso il grafico sopra riportato, sottolinea come la maggioranza degli uomini e delle donne impiegate posseggano un titolo universitario: per le donne la percentuale è pari al **84,3%** contro il **79,4%** degli uomini.

Parimenti, le donne con il titolo di dottore di ricerca, così come altri titoli post-laurea, risultano più numerose degli uomini. Lo studio evidenzia, infatti, che le donne che hanno proseguito gli studi dopo la laurea sono pari al **11,8%**, mentre per gli uomini la percentuale è del **5,9%**.

Per quanto riguarda, invece, il PTA in possesso del diploma o di titoli inferiori, la presenza maschile (**14,7%**) supera quella femminile (**3,9%**).

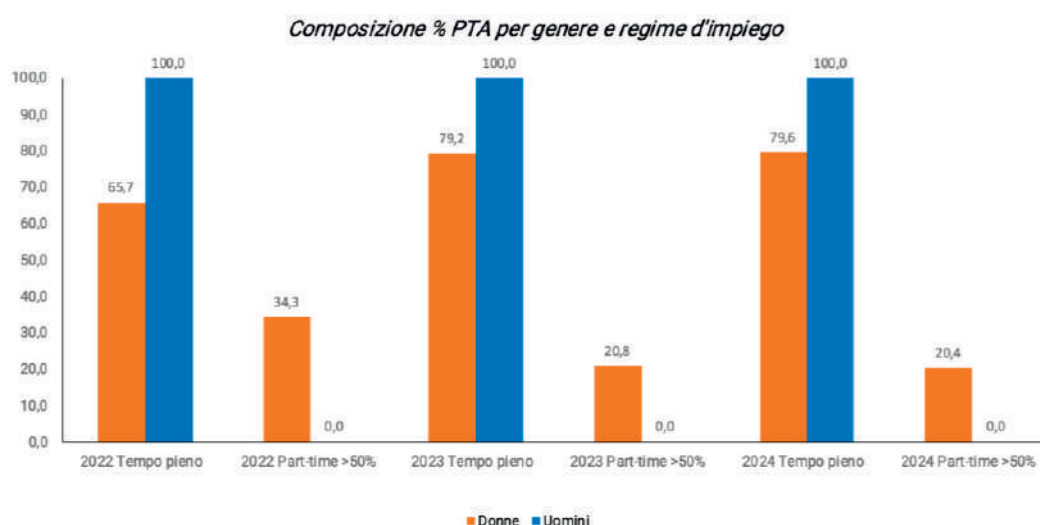
La tabella seguente mostra, in valore assoluto, la composizione del PTA per genere e per tipologia di contratto (tempo determinato e tempo indeterminato), mentre il grafico successivo ne dà una rappresentazione in termini percentuali.

Numeri assoluti	Donne	Uomini	Totale
Tempo Determinato	3	0	3
Tempo Indeterminato	51	31	82
Totale	54	31	85



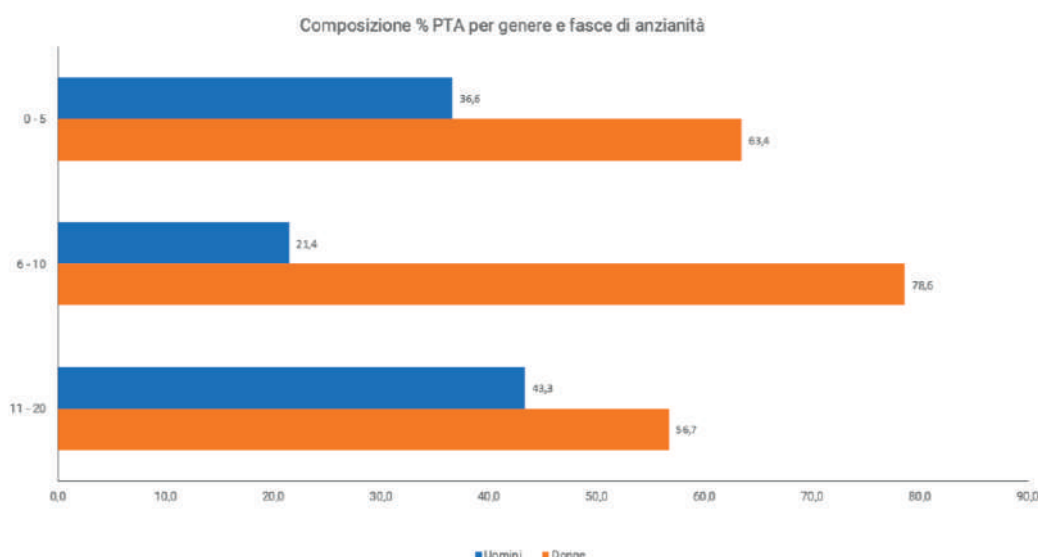
I dati mostrano un evidente squilibrio tra donne e uomini nel personale a tempo determinato: le donne rappresentano il **100%**, mentre gli uomini sono assenti.

Nel personale a tempo indeterminato, invece, c'è una distribuzione più equilibrata, con le donne che costituiscono il **62,2%** e gli uomini il **37,8%**.



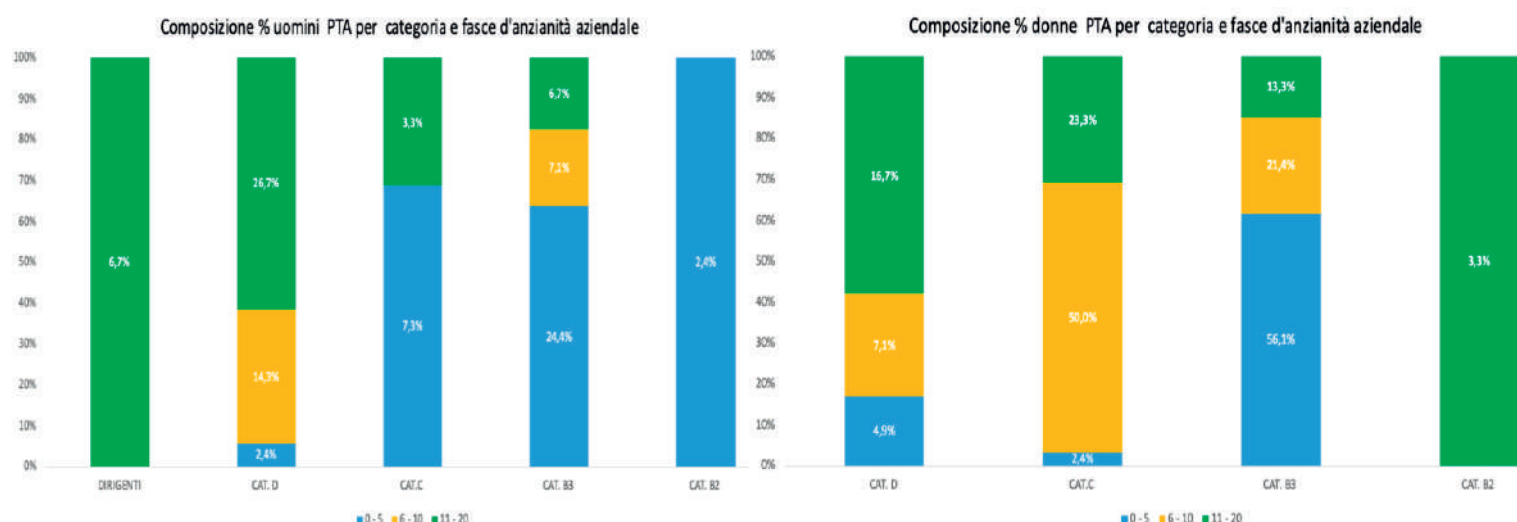
Il grafico sopra illustra, in termini percentuali, la suddivisione del Personale Tecnico Amministrativo per genere e regime d'impiego. I dati includono tutto il PTA, sia quello di ruolo che quello con contratto a tempo determinato. Dal grafico emerge chiaramente che, a differenza degli uomini, sono le donne a richiedere e ottenere contratti a tempo ridotto o part-time. In particolare, durante l'intero triennio, solo le dipendenti donne hanno optato per il part-time, mentre il **100%** degli uomini è assunto a tempo pieno. Inoltre, per il triennio 2022-2024, nessun membro del personale tecnico-amministrativo è stato assunto con un regime part-time inferiore al 50%.

Ulteriore elemento di indagine è la fascia di anzianità, ovvero gli anni di impiego delle donne e degli uomini all'interno dell'Università Europea di Roma. Dal grafico in basso si nota come nella fascia di anzianità da 0 ai 5 anni le donne siano in maggioranza rispetto agli uomini, rispettivamente **63,4%** contro il **36,6%**.



Anche nella fascia che va dai 6 ai 10 anni, vi è una maggioranza delle donne rispetto agli uomini, rispettivamente **78,6%** donne e **21,4%** uomini. Infine, nella fascia da 11 a 20 anni di anzianità lavorativa, è presente un'ulteriore concentrazione di donne, pari al **56,7%** contro il **43,3%** di uomini.

Il grafico seguente riporta la composizione percentuale del PTA diviso per categoria e fascia di anzianità. In particolare, l'Università Europea di Roma applica il CCNL Agidae Università Pontificie, con il seguente sistema di classificazione del personale: *Categoria D*, *Categoria C*, *Categoria B POS. EC. 3* e *la Categoria B POS. EC. 2*. Infine, è presente una figura apicale inquadrata come Dirigente, per la quale non è applicato il CCNL Agidae Università Pontificie.



Nello specifico, per l'anno di rendicontazione, la percentuale di uomini e donne del Personale Tecnico-Amministrativo rientrante alla categoria dei Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL) per ciascuna fascia di anzianità è pari a **zero**. Parimenti, non risultano donne, di qualsivoglia fascia di anzianità, rientrante nei Dirigenti. Infine, le fasce di anzianità 21-30 e oltre i 31 anni non sono state considerate in quanto non risultano dati riconducibili a questo indicatore al 2024.

L'indice di compensazione è dato dal rapporto tra il numero delle assunzioni e il numero delle cessazioni, per genere, nelle rispettive categorie di appartenenza in un dato anno solare.

Indice di compensazione		
Categoria	Uomini	Donne
CATEGORIA B POS. EC. 2	1	-
CATEGORIA B POS. EC. 3	1	-

L'indice di turnover totale per categoria e per genere è dato dal rapporto tra le variazioni di organico, per effetto delle assunzioni e cessazioni, e l'organico dell'Università Europea di Roma per genere e categoria. Quando l'indice assume un valore negativo, significa che le cessazioni sono state superiori alle assunzioni e quindi che l'organico dell'Ateneo (per la specifica categoria e per quel genere) è in diminuzione.

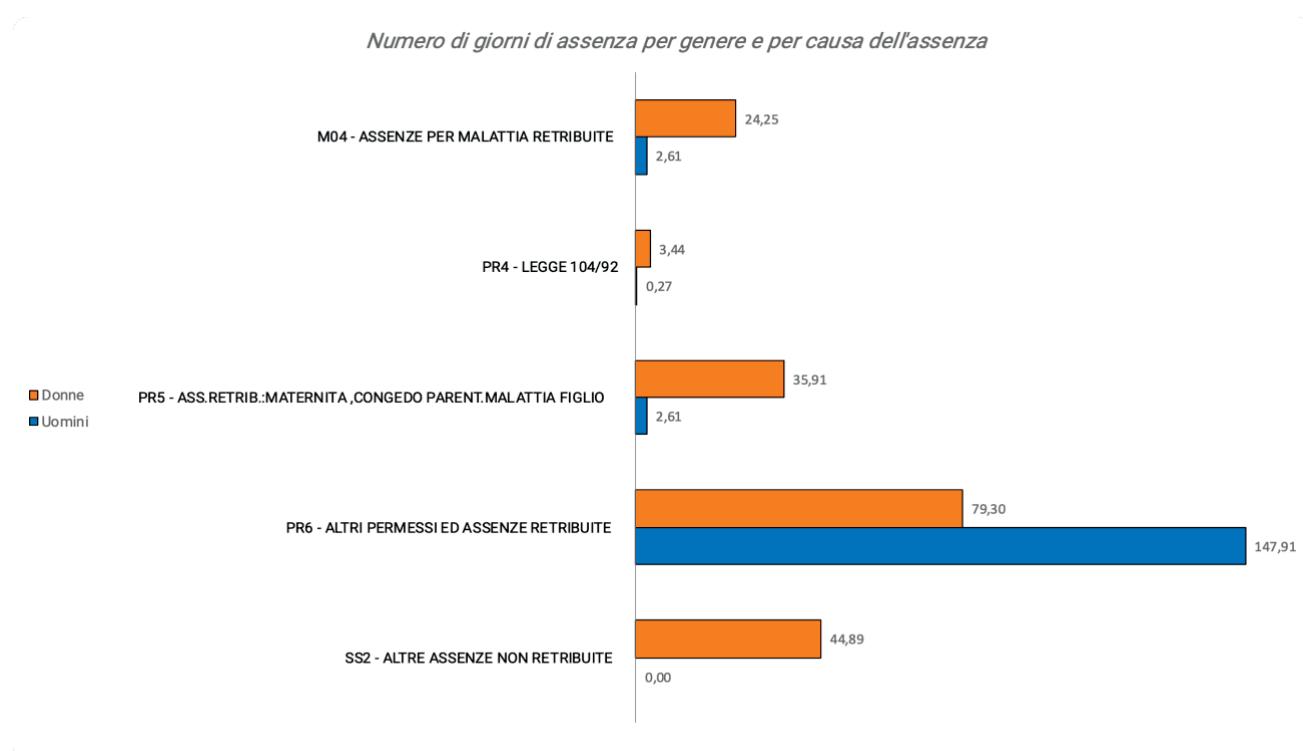
Indice di turnover totale		
Categoria	Uomini	Donne
CATEGORIA B POS. EC. 3	-	6,67%

L'analisi del turnover del personale, realizzata con riferimento al 2024, espone che in tale anno l'UER ha assunto 4 persone (di cui **2** uomini e **2** donne) a fronte di **2 cessazioni** (solo uomini).

I tassi di turnover calcolati per le diverse categorie di personale mostrano un indice di compensazione diverso tra uomini e donne nella Categoria B/2 e B/3, rispettivamente pari a **1** il genere maschile. Questo è dovuto dal fatto che, nel caso degli uomini, si sono registrate nel 2024 **2** assunzione a fronte di **2** cessazioni, mentre per le donne non vi sono state delle cessazioni.

Per quanto riguarda l'indice di turnover per uomini e donne, si riscontrano valori positivi di circa il **6,67%** per le donne, evidenziando che l'organico del PTA dell'Università Europea di Roma è in costante aumento, soprattutto per il genere femminile.

Per quanto riguarda l'analisi dei diversi tipi di congedo previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro (CCNL) Agidae Università Pontificie, illustrata dal grafico seguente, si evidenzia una diversità di genere nel ricorso dei membri del PTA a questo strumento. Sono stati presi in considerazione i congedi per malattia, per assistere figli, permessi legati alla legge 104/92, congedi parentali e altri permessi sia retribuiti che non retribuiti.



Il grafico in alto evidenzia che, ove la motivazione dell'assenza è legata a esigenze di cura (quali, ad esempio permessi per motivi di salute), gli uomini si assentano più delle donne. Invece, dove la motivazione dell'assenza dalla prestazione lavorativa è legata ad esigenze di cura della famiglia (Legge 104/92, Congedi parentali), sono prevalentemente le donne a

ottemperare alle necessità parentali o familiari, sacrificando gli impegni lavorativi. Questa tendenza è incontrovertibilmente associata alle dinamiche di cura che contraddistinguono l'Italia, la cui principale responsabilità, all'interno dei nuclei familiari, ricade sulle donne, riflettendosi anche nel mondo del lavoro. Infatti, se si guarda al numero medio di giorni per tipologia di congedo si osserva che il numero di ore di assenza di cui ha usufruito il Personale Tecnico Amministrativo femminile è sempre considerevolmente maggiore di quello dei colleghi uomini principalmente per quanto riguarda "altre assenze non retribuite". Infine, non si sono registrate assenze, né di uomini né di donne, per congedi retribuiti ai sensi dell'art. 42 - C 5 D.Lgs 151/2001.

5.

CONCLUSIONI

Conclusioni

La parità di genere, articolata nelle sue differenti accezioni, rappresenta un obiettivo fondamentale per gli Stati. Infatti, la sua enunciazione nelle numerose Convenzioni internazionali, leggi comunitarie nonché statuali dimostra il costante impegno che i numerosi Paesi dedicano al raggiungimento del diritto all'uguaglianza.

Negli ultimi anni, anche le Istituzioni universitarie hanno dato la giusta importanza alla promozione della parità di genere, consci che le attuali disuguaglianze nell'ambito dell'istruzione superiore si ripercuotono anche nel mercato del lavoro.

L'Università Europea di Roma, consapevole di avere un ruolo di responsabilità formativa e morale nei confronti della comunità, si impegna a risolvere eventuali problematiche che dovessero richiedere maggiore attenzione, quali, ad esempio, l'implementazione di politiche di assunzioni imparziali, comunicazione interna ed esterna efficace ed efficiente e l'utilizzo di un linguaggio inclusivo.

L'UER riconosce, infine, l'importanza e l'urgenza di eliminare il *gender gap* e si impegna a monitorare costantemente le dinamiche di genere al proprio interno, adottando un modello di gestione sostenibile ed inclusivo che garantisca e tuteli il benessere di tutte le componenti della comunità accademica.