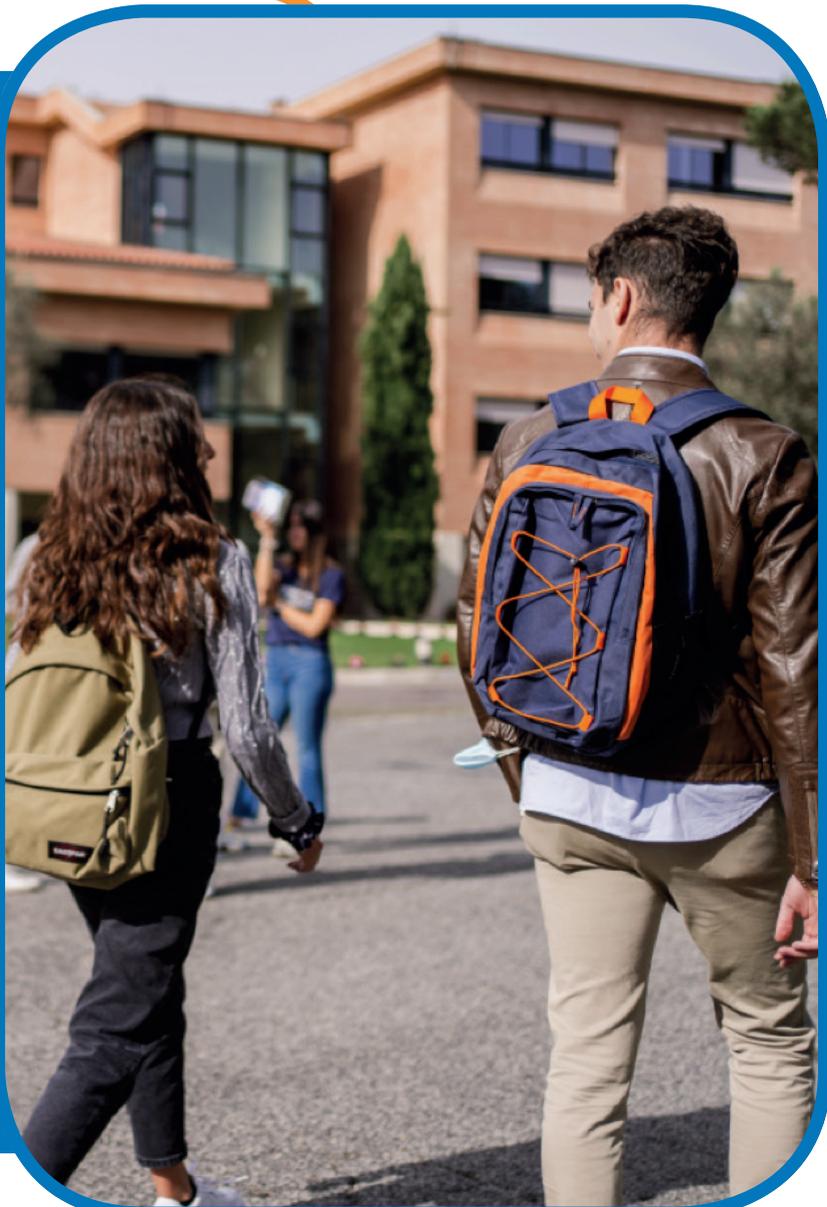


BILANCIO DI GENERE

20
22



• INDICE •

1. PRESENTAZIONE/LETTERA DEL RETTORE	3
2. NOTA METODOLOGICA	7
3. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	11
La legislazione internazionale	13
La legislazione comunitaria	15
<i>Il Gender Budgeting</i>	18
La legislazione nazionale	20
4. L'ANALISI DELLA POPOLAZIONE DELL'ATENEO	23
La componente studentesca	25
Il personale docente e ricercatore	30
<i>Percentuale di donne per area e ruolo (confronto con dati nazionali)</i>	34
<i>Distribuzione docenti per settore di ricerca</i>	37
<i>Forbice delle carriere</i>	39
<i>Glass Ceiling Index (G.C.I)</i>	39
<i>G.C.I del personale docente</i>	40
Personale non docente	41
5. CONCLUSIONI	49

• 1 •

LETTERA DEL RETTORE

Presentazione/Lettera del Rettore

Con la presentazione del suo secondo Bilancio di Genere, l'Università Europea di Roma continua nel proprio percorso di promozione delle pari opportunità e di lotta di qualsivoglia tipo di disuguaglianza, mostrando il proprio impegno per la costruzione di una società sempre più giusta ed inclusiva.

In continuità con quanto fatto in questi due anni attraverso la redazione del Bilancio di Genere, l'UER si appresta a redigere il proprio primo *Gender Equality Plan*, strumento fondamentale per valorizzare la piena partecipazione di tutti gli attori alla vita dell'Ateneo. L'obiettivo da perseguire sarà 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.

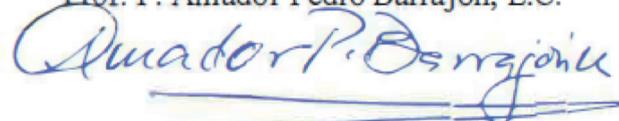
Pertanto, vi sarà da un lato il Bilancio di Genere, che continuerà ad essere la fotografia della situazione della nostra Università in un dato momento, dall'altro lato il *Gender Equality Plan*, che avrà il compito di esplicitare, in termini quali/quantitativi temporali, le azioni che l'UER intende mettere in campo per rimuovere definitivamente il *gap* di genere e per contrastare qualsivoglia forma di discriminazione.

Questi due anni, nei quali ci si è osservati ed analizzati con maggior consapevolezza, ci hanno mostrato come l'Università Europea di Roma sia già orientata a percorrere e promuovere un cammino verso una sempre maggiore parità e inclusione dei suoi tre pilastri: componente studentesca, corpo docente e personale tecnico amministrativo. Nel futuro gli obiettivi dovranno essere ancora più ambiziosi e avere, come effettivo punto di svolta, la risoluzione di problematiche chiave, che richiedono maggiore attenzione. Tra queste, sin d'ora si possono annotare l'implementazione di politiche di assunzione imparziali, una comunicazione interna ed esterna efficace, un agire sempre più inclusivo.

Desidero, infine, ringraziare quanti vivono e operano nella nostra Università, a qualsiasi titolo, perché la rendono effettivamente una 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

Prof. P. Amador Pedro Barrajon, L.C.



• 2 •

NOTA METODOLOGICA

Nota metodologica

Con la seconda edizione del Bilancio di Genere (di seguito anche “BdG 2022” o “Documento”), l’Università Europea di Roma (di seguito anche “UER”), conferma il proprio impegno nel perseguire un percorso indirizzato verso l’analisi periodica 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 accrescere l’accountability dell’UER in relazione alle tematiche della parità di genere e delle pari opportunità, in quanto le stesse rivestono un ruolo sempre più importante all’interno del contesto italiano ed internazionale.

Questo documento è stato stilato 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 le Linee Guida pubblicate dal CRUI risponde alla volontà dell’Ateneo di presentare le informazioni quali-quantitative adeguandosi a parametri comuni e condivisi a livello nazionale di valutazione, misurazione e rendicontazione delle performance e degli impatti.

La stesura del presente Bilancio di Genere 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’intera Università, con i necessari approfondimenti legati alle singole Macroaree e al Dipartimento didattico che compone l’Ateneo. La rendicontazione fornita riflette in modo neutrale sia gli aspetti positivi sia quelli negativi del contesto dell’Ateneo, misurando con obiettività il contributo fornito dall’Università Europea di Roma alle questioni di genere.

L’arco temporale di riferimento della presente rendicontazione è l’anno solare 2022, fatta eccezione per alcuni indicatori, specificati nel testo, che sono relativi o ad un singolo anno accademico (2021/2022) o ad un triennio (2020/2022) oppure ad un decennio (2013/2022), 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 2022 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 (Direzione Promozione e Comunicazione):

Dott.ssa Annita Di Donato

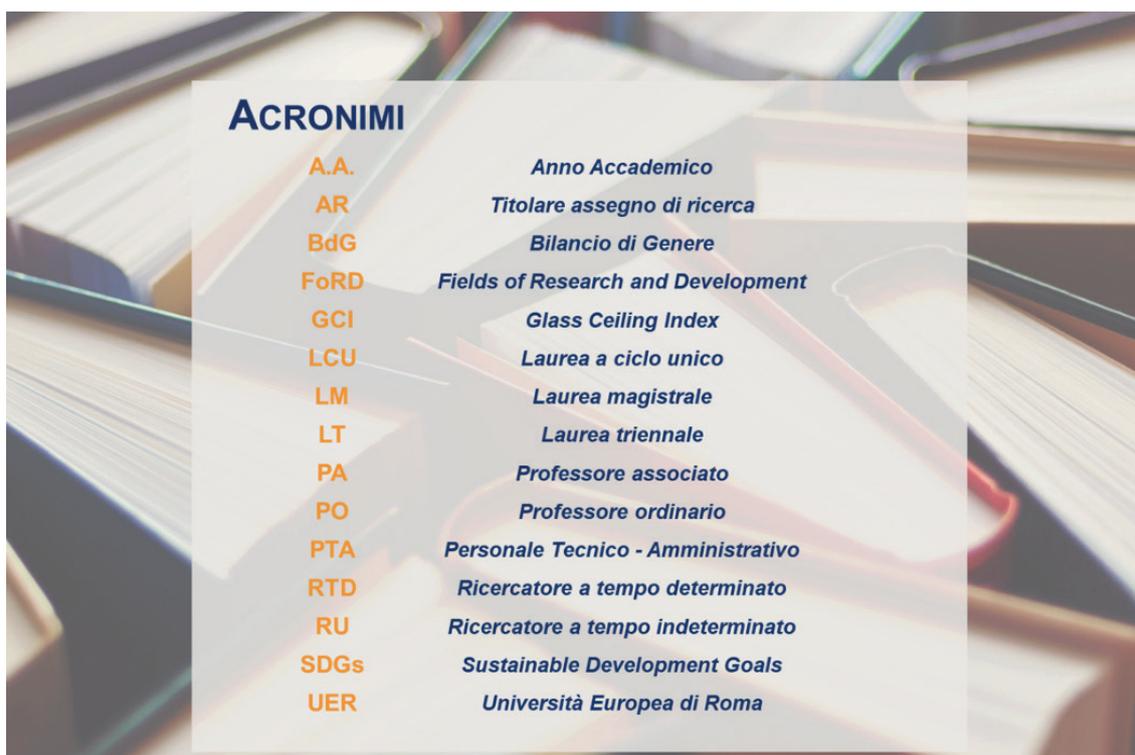
Supporto Scientifico ed Istituzionale:

Prof.ssa Matilde Bini, Direttrice del Dipartimento di Scienze Umane

Prof.ssa Silvia Profili, Delegata del Rettore per la Pianificazione Strategica

Prof.ssa Filomena Santagada, Delegata del Dipartimento per il Gender Equality Plan

Prof.ssa Margherita Velucchi, Presidente del Presidio di Qualità



• 3 •

IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il quadro normativo di riferimento

LA LEGISLAZIONE INTERNAZIONALE

La stesura del Bilancio di Genere è fortemente influenzata dai **Sustainable Development Goals**, ovvero i 17 Obiettivi dell'ONU composti da 169 target che 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 hanno su tutta la comunità.

Il 25 settembre 2015, le Nazioni Unite hanno approvato l'Agenda Globale per lo sviluppo sostenibile e i relativi 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs nell'acronimo inglese), articolati in **169 Target da raggiungere entro il 2030**.

L'Agenda esprime un **chiaro giudizio sull'insostenibilità dell'attuale modello di sviluppo**, non solo sul piano ambientale, ma anche su quello economico e sociale.

Con gli SDGs si supera definitivamente l'idea che la sostenibilità sia unicamente una questione ambientale e si afferma una visione integrata delle diverse dimensioni dello sviluppo: **Economico, Sociale e Ambientale**.



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

Gli SDGs possono essere definiti come una serie di obiettivi volti a porre fine alla povertà, a promuovere lo sviluppo sociale ed economico, a lottare contro l'ineguaglianza e il cambiamento climatico e hanno, come presupposto principale, la cooperazione tra tutti i Paesi per il raggiungimento di uno sviluppo sostenibile e inclusivo. Inoltre, gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile hanno una portata universale e tutti i Paesi, in base alle loro capacità, sono chiamati a contribuire al loro raggiungimento, allo sforzo di portare il mondo su un sentiero sostenibile, senza più distinzione 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.

5

 LIGUAGLIANZA
DI GENERE


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

10

 RIDURRE LE
DISUGUAGLIANZE


Le **disuguaglianze a livello globale sono enormi e 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 e di inclusione sociale, economica e politica per tutti entro il 2030**. Prevede anche una maggiore rappresentanza e 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 reddito del 40% della popolazione ad un tasso superiore rispetto alla media nazionale
- 10.3:** assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze, eliminando leggi, le politiche e le pratiche discriminatorie e promuovere una legislazione appropriata, politiche e azioni in questo senso
- 10.4:** Adottare politiche, in particolare fiscale, salariale e politiche di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggiore uguaglianza

LA LEGISLAZIONE COMUNITARIA

Il Trattato di Roma del 1957, costitutivo dell'Unione Europea, ha segnato una svolta epocale nel percorso di riconoscimento dei diritti delle donne. L'articolo 119 del Trattato stabilisce l'obbligo per gli Stati membri di rispettare il principio della parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici per uno stesso lavoro. Questo dettame è stato successivamente modificato dall'articolo 141 del **Trattato di Amsterdam** del 2 ottobre **1997**:

“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 di questo principio, diventato in seguito uno dei valori fondamentali dell'Unione Europea, è stata ribadita dal **Trattato di Lisbona** del **2007**, specificatamente dall'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 il 1° dicembre **2009**, agli articoli 10 e 157 (paragrafi 1 e 2), riprende il principio di parità di genere:

Art.10

“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 sessuale.”

Art.157

- 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 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:

Art.21

- 1. 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;*
- 2. Nell'ambito d'applicazione dei trattati e fatte salve disposizioni specifiche in essi contenute, è vietata qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità.*

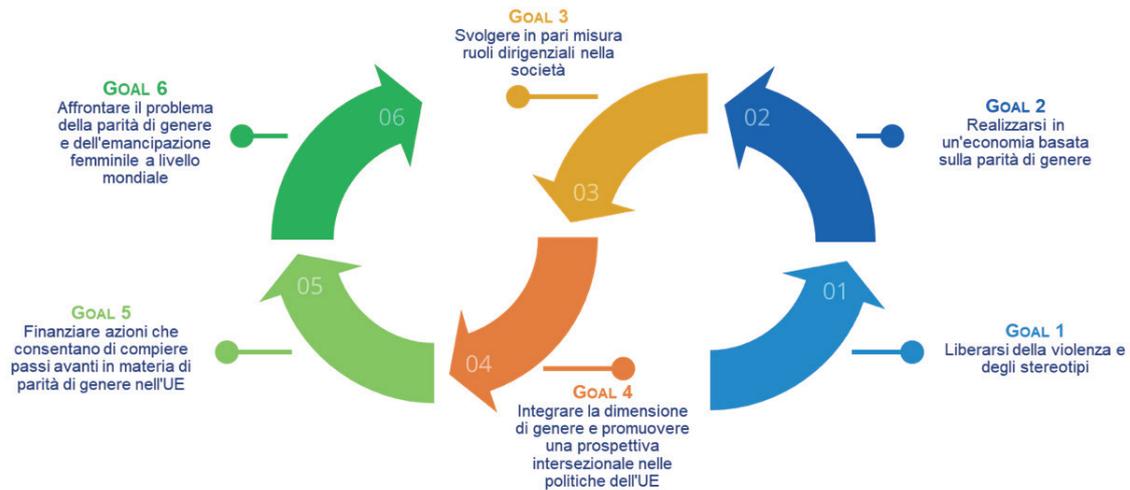
Art.23

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.

Nel corso degli anni, la Commissione Europea ha continuato ad adottare strategie per la parità tra donne e uomini.

L'ultima misura presa per raggiungere la piena parità di genere, la **Strategia per la parità di genere 2020-2025**, presenta obiettivi e azioni politiche che hanno come fine il raggiungimento della parità di genere in Europa entro il 2025.

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



Gli **obiettivi principali** sono: combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario tra uomini e donne esistente nel mercato del lavoro, ottenere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare e risolvere il problema del divario retributivo e pensionistico, conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nel mondo della politica.

La strategia utilizza il duplice approccio dell'integrazione della dimensione di genere combinata con azioni mirate, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell'intersezionalità. Seppur incentrata su azioni condotte all'interno dell'Unione Europea, la strategia è coerente con la politica estera europea in materia di pari opportunità e di emancipazione femminile.

IL GENDER BUDGETING

A livello europeo, le prime esperienze di **Gender Budgeting** si sono sviluppate all'inizio degli anni '80 su iniziativa dei singoli Stati e solo in seguito alla loro diffusione sono state recepite dalle Istituzioni Europee in quanto riconosciute come strumenti efficaci 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.



In Europa, il primo esempio è stato quello della Gran Bretagna con 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; successivamente, anche alcuni Paesi dell'Europa meridionale, come Spagna e Italia, hanno avviato le loro prime sperimentazioni.

Nel 1996, la Commissione Europea, attraverso il documento ***Incorporating Equal Opportunities for Women and Men into all Community Policies and Activities***, ha evidenziato la necessità di una progressiva introduzione del *Gender Budgeting* negli organismi dell'Unione e negli Stati membri, esprimendo 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 viene fornita dalla risoluzione della Commissione Europea 2002/2198, dove si fa riferimento alla *Gender budget analysis*, che ha come scopo il raggiungimento di quattro obiettivi:

- **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 diventano 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.

Con la Risoluzione del 2002 la Comunità Europea ha evidenziato la necessità 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 ribadito la necessità di mettere in atto e controllare sistematicamente l'integrazione della prospettiva di genere nei processi legislativi, di bilancio e in altri rilevanti processi decisionali, nonché nelle strategie, nei programmi e nei progetti in vari ambiti, tra cui la politica economica e le politiche d'integrazione.

L'adozione della Risoluzione del Parlamento Europeo (2018/2095) relativa alla parità di genere e alle politiche fiscali all'interno dell'Unione ha incoraggiato l'attuazione, da parte degli Stati membri e della Commissione, del bilancio di genere al fine di identificare la quota di fondi pubblici destinati alle donne e di assicurare che tutte le politiche di mobilitazione delle risorse e di assegnazione della spesa promuovano l'uguaglianza di genere.

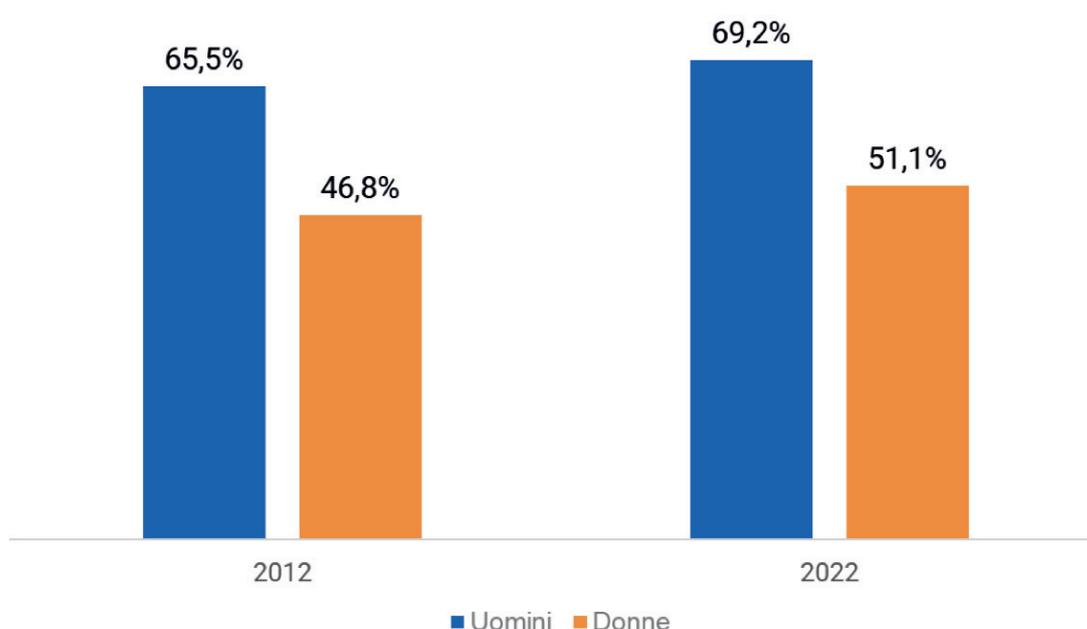
LA LEGISLAZIONE NAZIONALE

In base all'Indice europeo dell'uguaglianza di genere², l'Italia si classifica fra i Paesi dell'UE con la minore parità di genere. Difatti, le politiche per affrontare lo squilibrio di genere e i progressi in ambito giuridico sono stati promossi principalmente dalla normativa nazionale e dalle direttive dell'UE. La presenza delle donne nelle posizioni decisionali è ancora molto limitata nonostante negli ultimi tempi sono state introdotte con successo varie misure volte a garantire pari opportunità in ambito lavorativo.

Il divario di genere sul mercato del lavoro continua ad essere considerevole. Difatti, i tassi di occupazione femminile in Italia restano bassi, specialmente nel Mezzogiorno e, in generale, per le donne con un basso livello di istruzione.

A testimonianza di quanto detto, all'interno del contesto sociale italiano si presenta un tasso occupazionale femminile più basso rispetto a quello maschile. Facendo un confronto decennale, i dati Istat dimostrano che il tasso di occupazione femminile dal 2012 al 2022 è cresciuto dal 46,8% al 51,1%. Il tasso di occupazione maschile, nello stesso periodo di tempo, è aumentato dal 65,5% al 69,2%. A dimostrazione di ciò, il grafico che segue evidenzia come nel decennio considerato il tasso occupazionale femminile sia leggermente aumentato rispetto a quello maschile.

Tasso occupazionale Istat



² La politica sull'uguaglianza di genere in Italia (europa.eu)

L'Italia, al fine di favorire una maggiore attenzione sulle tematiche relative all'uguaglianza di genere, nel 2007 ha delineato, per la prima volta, le Linee Guida per il Bilancio di Genere, attuate tramite 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 consigliava e raccomandava la redazione del Bilancio di Genere per promuovere una cultura di genere all'interno delle Pubbliche Amministrazioni tramite la valorizzazione del contributo congiunto di uomini e donne e il raggiungimento degli obiettivi di parità di genere. Più nello specifico, l'art. 6 esprimeva la necessità di redigere i bilanci di genere e affermava 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»**.

Spostando il focus dal contesto pubblico al contesto universitario, è fondamentale citare la mozione approvata dalla CRUI nel Resoconto del 19 gennaio 2017, in 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»*.

Successivamente, nel settembre 2019, un gruppo interno alla CRUI ha pubblicato le Linee Guida per il Bilancio di Genere negli atenei italiani, una metodologia in grado di facilitare una capillare diffusione del documento nelle università e ottimizzare la comparabilità dei documenti prodotti.

• 4 •

L'ANALISI DELLA POPOLAZIONE DELL'ATENEO

L'analisi della popolazione dell'Ateneo

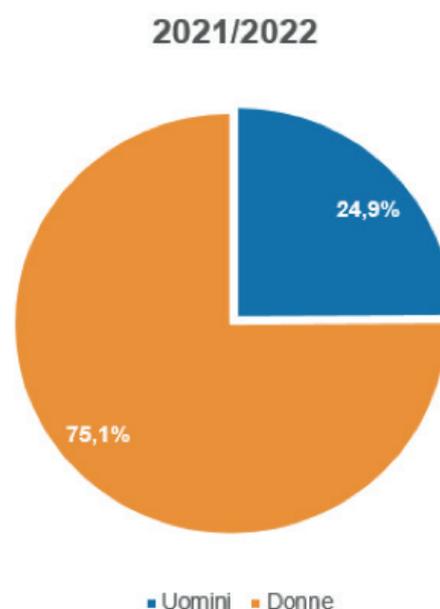
In questo capitolo sono state esaminate, secondo la prospettiva di genere, le composizioni delle tre categorie principali dell'Ateneo: componente studentesca, corpo docente e personale tecnico-amministrativo. In particolare, vengono prese in considerazione la numerosità delle tre popolazioni e le prestazioni raggiunte nei vari ambiti di competenza, con l'obiettivo di restituire una visione completa ed esaustiva delle componenti dell'Università Europea di Roma. I dati presentati all'interno di questo capitolo sono stati estratti e rielaborati a partire dalle banche dati del MUR³, di AlmaLaurea⁴ o dei sistemi gestionali interni dell'Ateneo.

LA COMPONENTE STUDENTESCA

Si illustrano di seguito i dati relativi alla componente studentesca dell'Università Europea di Roma, facendo riferimento a tutti i corsi di laurea presenti. Salvo eccezioni specificate nel testo, i dati si riferiscono all'anno 2022, avendo come ultimo anno accademico di riferimento il 2021-2022.

Al 2022, l'Università Europea di Roma conta una popolazione studentesca totale pari a **2.065** iscritti, di cui **1.550** donne e **515** uomini, le cui rispettive percentuali sono riportate nel grafico a lato.

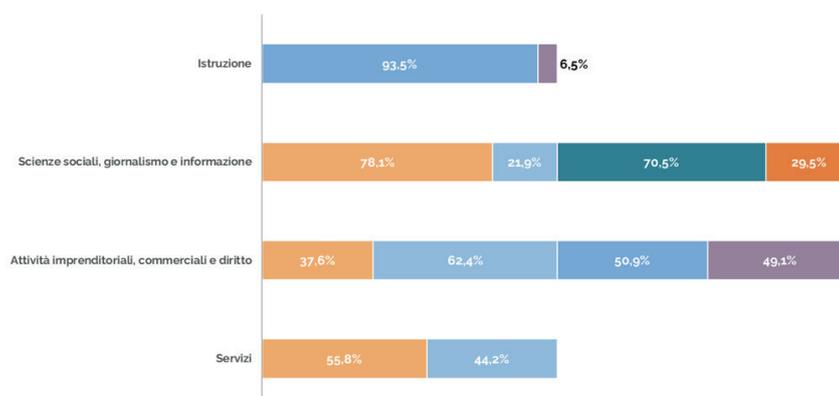
La ripartizione tra i vari corsi di studio evidenzia una netta prevalenza delle donne nelle discipline legate all'istruzione (**93,5%** nelle lauree a ciclo unico), alle scienze sociali, al giornalismo e all'informazione (**78,1%** nelle lauree triennali e **70,5%** nelle lauree magistrali); al contrario dei corsi di studio dedicati alle attività imprenditoriali, commerciali e diritto, in cui è evidente una maggiore presenza di studenti di sesso maschile (**37,6%** nelle lauree triennali e **50,9%** nelle lauree magistrali).



3 MUR - Organizzazioni - Open Data dell'istruzione superiore (miur.it)

4 Condizione occupazionale dei Laureati | Report AlmaLaurea

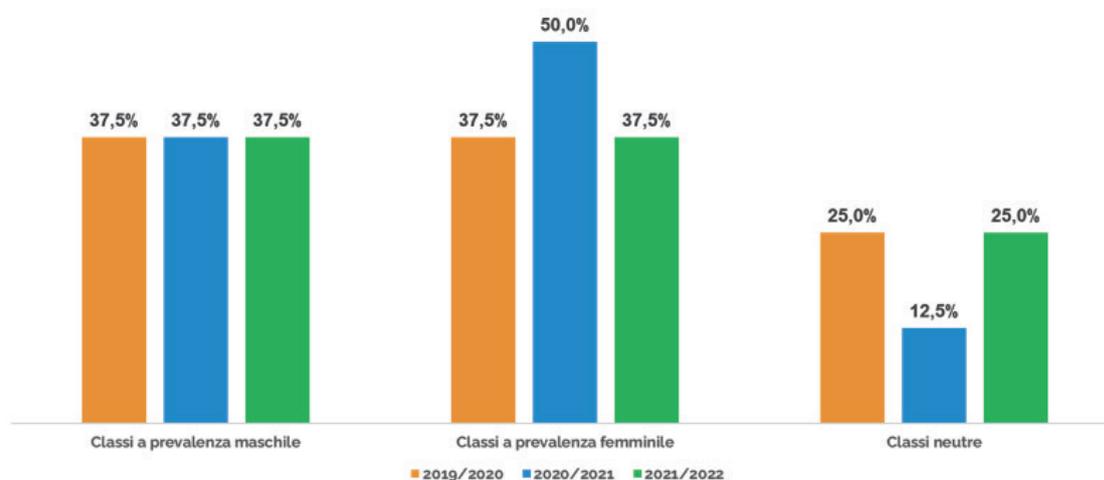
Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso



In compliance con le Linee Guida per il Bilancio di Genere degli Atenei Italiani, si riportano di seguito le percentuali dei corsi di studio segregati dell'Università Europea di Roma per gli ultimi tre anni accademici. Nello specifico, per "corso di studio segregato" si intende un corso di Laurea in cui gli studenti iscritti sono, per oltre il 60%, maschi o femmine. Di conseguenza, si definisce "**corso di studio segregato a prevalenza femminile**" quello in cui le studentesse iscritte sono oltre il 60% del totale e "**corso di studio segregato a prevalenza maschile**" quello dove gli studenti maschi iscritti superano il 60%. I corsi di studio neutri non presentano una prevalenza di nessuno dei due sessi.

Nei grafici seguenti è riportata, per gli ultimi tre anni accademici, la percentuale di corsi di studio a prevalenza femminile (percentuale di studentesse iscritte superiore al 60%), a prevalenza maschile (percentuale di studenti iscritti superiore al 60%) e neutri rispetto al genere (percentuale di maschi o di donne iscritte tra il 40% e il 60%) presenti nell'Università Europea di Roma.

Corsi di studio segregati



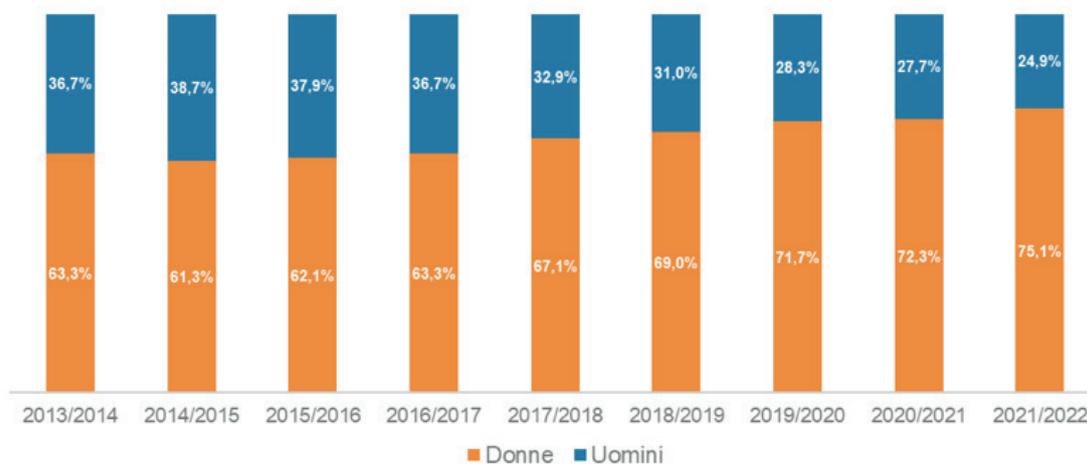
Analizzando il *trend* triennale, si nota inoltre come negli anni accademici 2021/2022 e 2019/2020 i corsi di studio siano stati equamente distribuiti tra la componente

maschile e quella femminile, mentre nell'anno accademico 2020/2021 i corsi di studio sono stati a prevalenza femminile.

La tabella e il grafico seguenti mostrano rispettivamente il valore assoluto e percentuale degli studenti e delle studentesse iscritte/all'Università Europea di Roma negli ultimi 10 anni accademici. Come si evince, nel corso degli anni il numero di studentesse iscritte è più che raddoppiato, passando da **505** nell'a.a. 2013/2014 a **1.550** nell'a.a. 2021/2022.

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

Serie storica della componente studentesca per genere



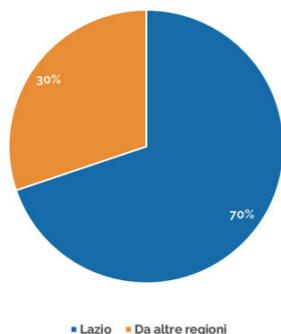
L'andamento della componente maschile risulta invece più contenuto pur essendo considerevole, con un aumento di **222** unità nell'intervallo temporale considerato (da **293** nell'a.a. 2013/2014 a **515** nell'a.a. 2021/2022).

Le differenze di genere che caratterizzano gli iscritti ai corsi di laurea, che vedono le donne in netta prevalenza rispetto agli uomini, non si ritrovano nei corsi di dottorato, dove dottorandi e dottorande sono in equilibrio.

Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato

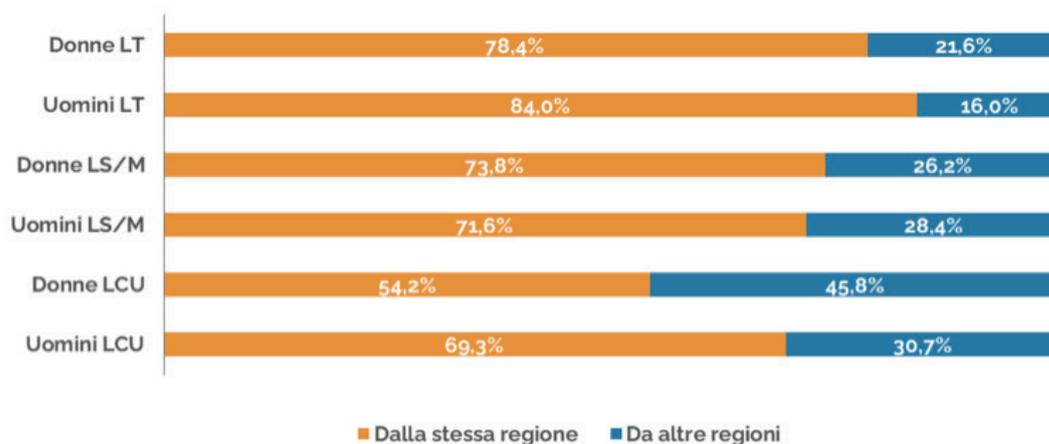


Provenienza degli studenti iscritti all'UER nell'A.A. 2021/2022



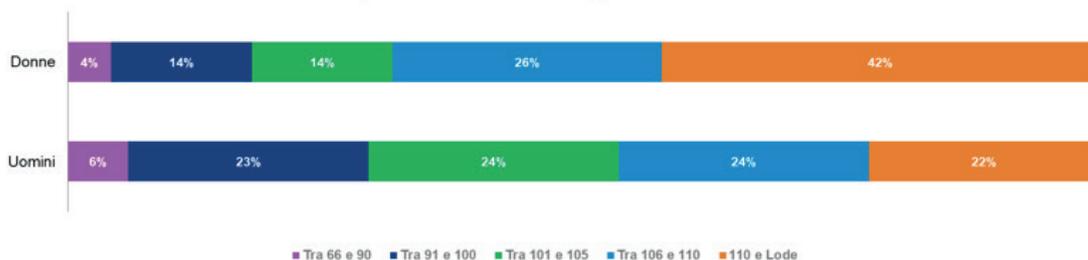
Per quanto riguarda la provenienza degli iscritti all'UER, nel 2022 sono per il **70%** provenienti dal Lazio, evidenziando una comunità studentesca fortemente radicata nel territorio e confermando, al contempo, che gli sforzi dell'Ateneo di aprirsi verso altre zone d'Italia sono stati efficaci, atteso che il **30%** degli studenti proviene da altre regioni.

Percentuale di iscritti/e per provenienza



Il dato relativo al voto con il quale gli studenti e le studentesse dell'Università Europea di Roma hanno concluso la propria carriera universitaria mostra che sono le studentesse, in maggior misura, ad ottenere i voti più alti. Il **42%** delle studentesse (contro il **22%** degli studenti) ha ottenuto un voto pari a 110 e lode, mentre il **4%** delle studentesse (contro il **6%** degli studenti) ha ottenuto un voto compreso tra 66 e 90. Il grafico seguente ripartisce nelle cinque fasce di voto il numero di studenti e studentesse iscritti nell'a.a. 2021/2022 in tutti i corsi di studio dell'Università Europea di Roma.

Composizione dei laureati/e per voto di laurea



Alla luce della migliore riuscita generale negli studi universitari da parte delle studentesse, coerente anche con i risultati nazionali ed europei⁵, l'analisi del percorso formativo e occupazionale post-laurea per genere evidenzia risultati opposti.

Per quanto riguarda l'occupazione post-laurea, i dati del 2022 di AlmaLaurea mostrano che le donne incontrano, in generale, più difficoltà degli uomini nella ricerca del lavoro. Nello specifico:

- a un anno dalla laurea, gli uomini occupati sono pari al **100%** (su un campione di 7 intervistati) e **60%** per quanto riguarda, rispettivamente, i laureati in corsi di Laurea a ciclo unico e Specialistica/Magistrale; le donne, per gli stessi corsi di laurea, sono occupate per l'**84,6%** e **65,3%**, con uno scarto superiore al 20% tra le lauree Specialistiche/Magistrali e a Ciclo Unico. Le Lauree Triennali non evidenziano, invece, grandi differenze: il **31,7%** degli uomini lavora, contro il **28,2%** delle donne;
- a cinque anni dalla Laurea, gli uomini laureati in corsi di Laurea a ciclo unico che hanno trovato un'occupazione sono pari al **92,3%** e pari al **91,7%** per le Lauree Magistrali; tra le colleghe donne, invece, hanno trovato lavoro il **92,3%** per le Lauree a ciclo unico (stessa percentuale dei colleghi maschi sullo stesso numero di intervistati, pari a 13) e l'**85,7%** per le Lauree Specialistiche/Magistrali.



Le precedenti analisi dei dati confermano che le studentesse dell'UER ottengono generalmente risultati migliori negli studi in confronto ai colleghi uomini, in coerenza con i dati nazionali⁶ disponibili online sul sito di AlmaLaurea. Nonostante le performance migliori, le donne incontrano maggiori difficoltà a trovare lavoro (come evidenziano i dati relativi all'occupazione a 1 e 5 anni dalla laurea) e, soprattutto, nell'ottenere un adeguato trattamento economico, portando alla luce un importante divario in termini contrattuali, occupazionali e retributivi che riflette la situazione presente in tutta Italia. Guardando al grafico in basso, si nota che:

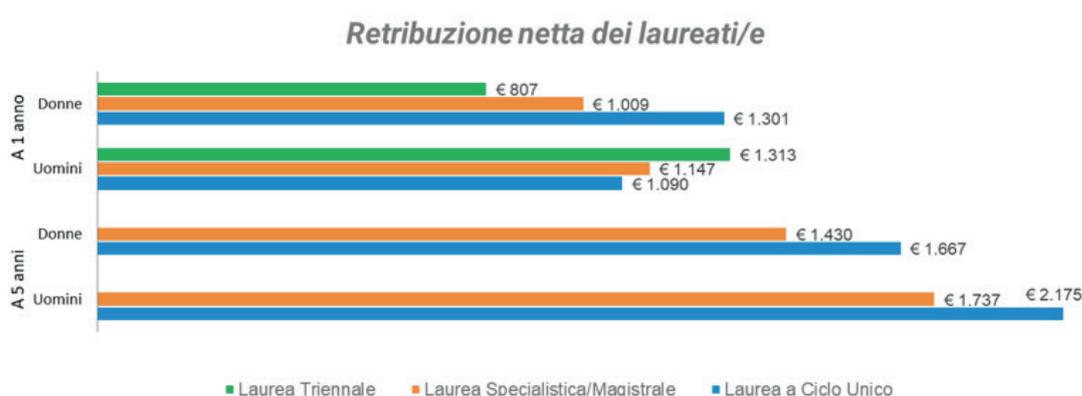
- ad un anno dalla laurea, gli studenti con una laurea triennale guadagnano **506 €** in più al mese rispetto alle colleghe donne. Questo divario si ripresenta

⁵ EU – Office for official publications of the European Communities (2008), The life of women and men in Europe – A statistical portrait. Eurostat Statistical books, Commissione Europea, Lussemburgo.

⁶ AlmaLaurea (2022), XXIV Indagine Condizione occupazionale dei Laureati – Sintesi del Rapporto 2022

se si guardano i guadagni degli uomini laureati in corsi di laurea specialistica/magistrali, che superano in media di **138 €** gli stipendi delle colleghe donne a parità di titolo di studio. Nel caso, invece, dei laureati in corsi di laurea a ciclo unico, le donne guadagnano in media **211 €** in più dei colleghi uomini a un anno dalla laurea;

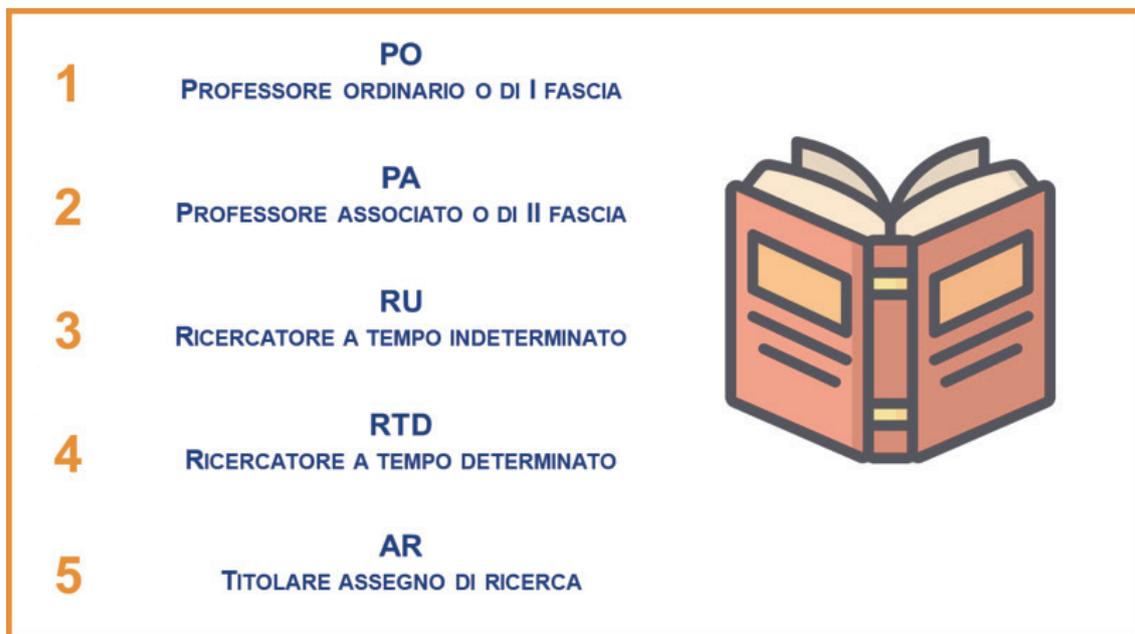
- a cinque anni dalla laurea gli stipendi dei laureati e delle laureate presentano, in generale, delle differenze analoghe. Per i laureati e le laureate specialistiche/Magistrale lo scarto è di **307 €**, mentre per le lauree a ciclo unico è di **508 €**.



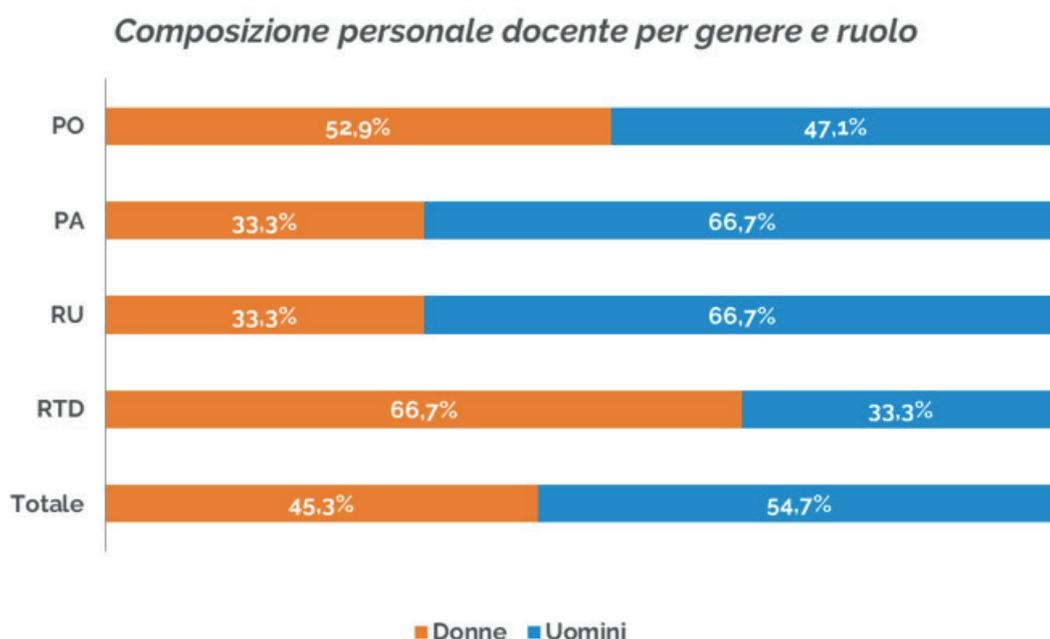
IL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

Nell'ambito degli interventi volti all'incentivazione dei diritti e delle libertà fondamentali, il principio della parità di genere, in tutte le sue forme ed attività, risulta essere particolarmente al centro dell'attenzione delle politiche nazionali e internazionali. Il panorama italiano ha visto un massiccio intervento focalizzato sul mondo del lavoro attraverso l'emanazione di disposizioni normative volte a riconoscere e garantire l'equiparazione dei diritti e ad offrire maggiori tutele per le donne lavoratrici. A tal proposito, è opportuno citare il decreto-legge n. 903 del 1977 sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro. Nel corso degli anni il decreto è stato modificato e aggiornato, con l'ultima versione che risale al 2006, e offre varie disposizioni per prevenire e rimuovere ogni tipo di forma di discriminazione fondata sul sesso.

Il presente capitolo si propone di analizzare i dati relativi al personale docente, in relazione al genere, al ruolo, all'età, al campo di ricerca e all'istruzione.



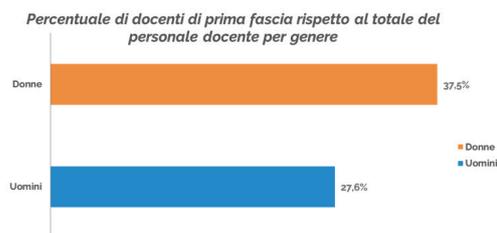
Di seguito si illustrano i dati sulla composizione del personale docente e ricercatore⁷ in merito al ruolo ricoperto e al genere:



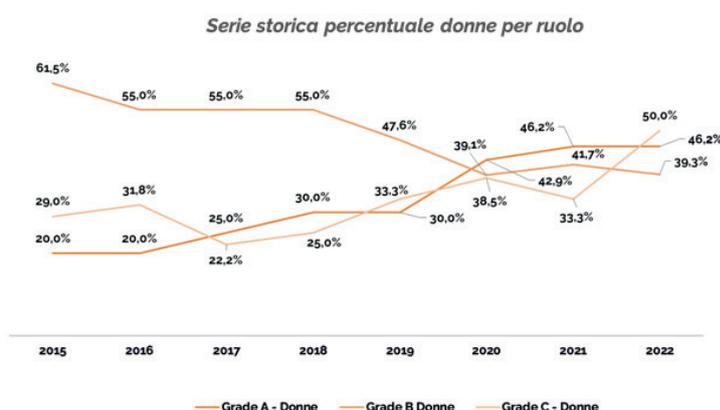
Nonostante il rischio di segregazione verticale, dal grafico sopra riportato si evince che le donne riescono ad accedere a posizioni apicali in una percentuale simile, se non più alta, dei colleghi uomini. Tra i Professori ordinari dell'Ateneo, infatti, la ripartizione risulta essere abbastanza equa, seppure con una maggiore presenza di docenti di sesso femminile (**52,9%** donne, **47,1%** uomini).

⁷ Nel calcolo del personale docente e ricercatore al 31.12.2022 non è stato compreso un ricercatore uomo in quanto non confermato.

Nel grafico a barre qui di fianco, è riportata la divisione di genere, in termini percentuali, dei docenti di prima fascia rispetto al totale del personale docente. Dal grafico si nota che il **37,5%** del personale docente di genere femminile dell'Ateneo ricopre la posizione di Professore Associato, contro il **27,6%** degli uomini.

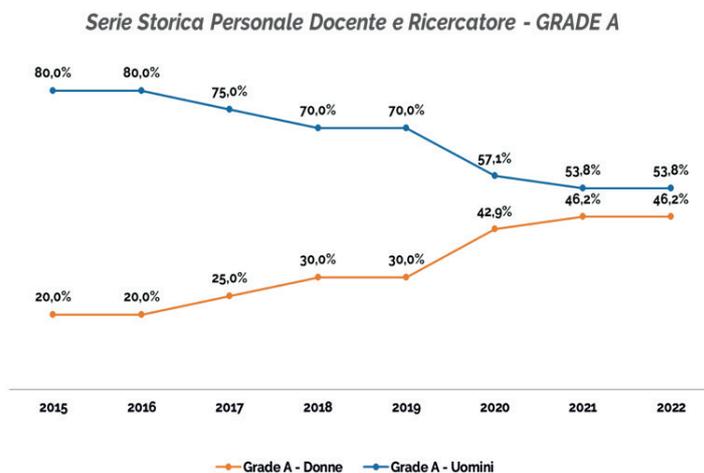


Nei due grafici che seguono viene riportata la serie storica percentuale di donne per ruolo ricoperto.



Come si evince dall'immagine, ai fini della completezza dell'analisi in questione, il personale docente è stato indagato 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 2015⁸.

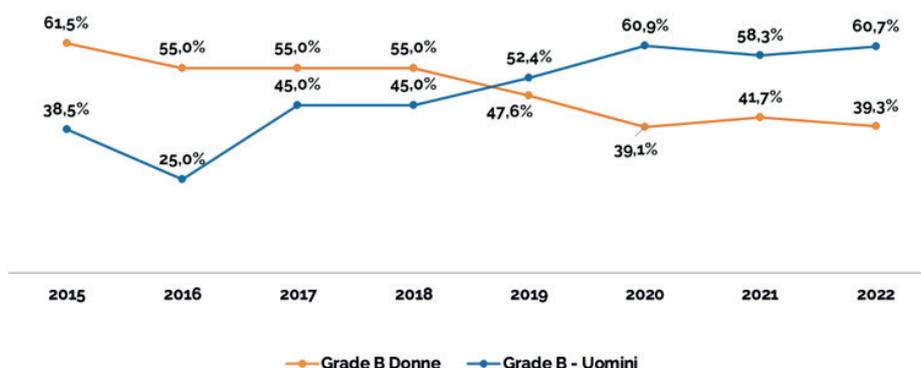
Per *grade A* si intendono i docenti rientranti nella categoria di Professore ordinario. Osservando il grafico è possibile notare come si sia verificato un incremento pari al 16,2% di donne a partire dall'anno 2018.



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

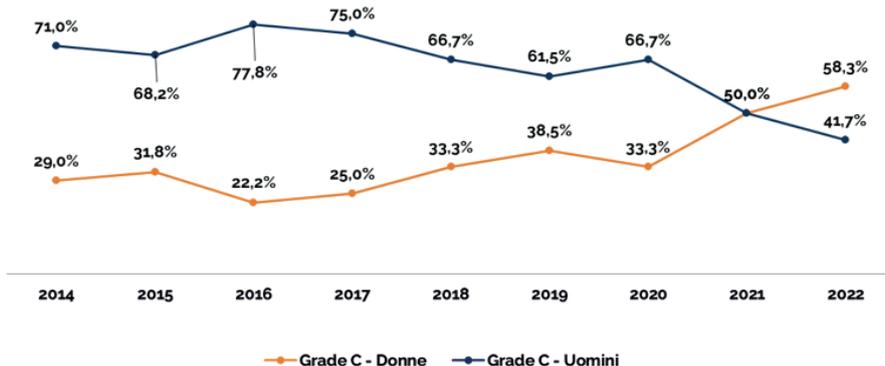
Il *grade* B rappresenta un codice che identifica la categoria di Professore associato, o di seconda fascia.

Serie Storica Personale Docente e Ricercatore - GRADE B



Il personale avente qualifica di Ricercatore rientra, invece, nel codice identificativo *grade* C. Nell'ambito di questa categoria si è assistito ad un aumento sostanziale della fascia femminile tra il 2020 e il 2022, tale da colmare il divario di genere.

Serie Storica Personale Docente e Ricercatore - GRADE C

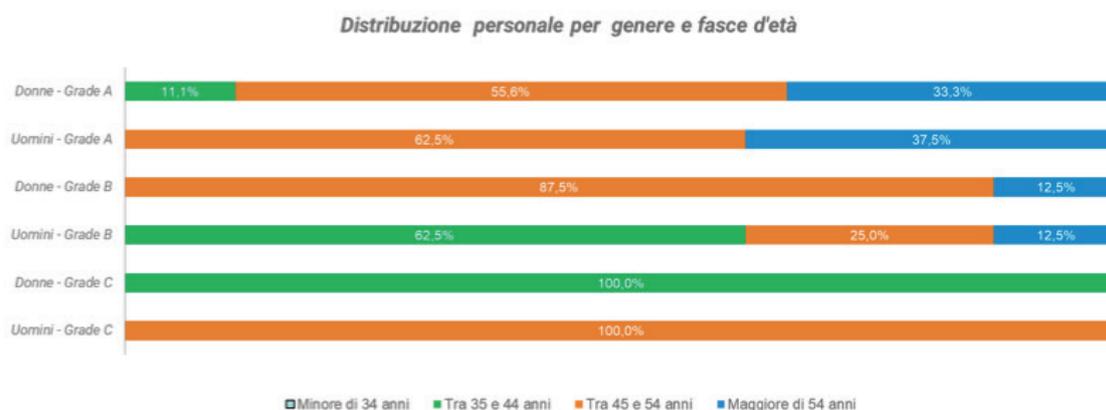


Di seguito, si riporta il grafico rappresentativo dell'andamento storico del personale docente e ricercatore, che nel corso dell'arco temporale preso in considerazione non ha presentato particolari cambiamenti.

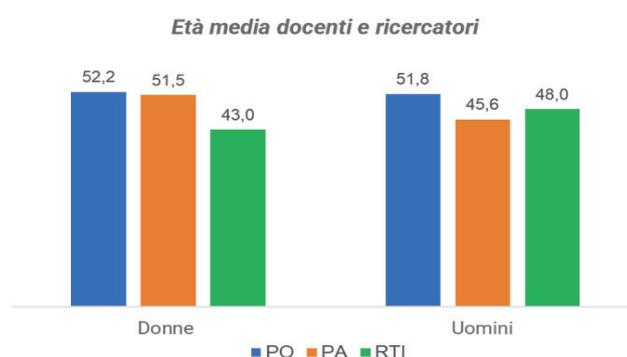
Il quadro che emerge mostra come il divario tra uomini e donne sia progressivamente diminuito. Infatti, nel 2015 è possibile notare una differenza sostanziale tra la presenza femminile e maschile, contrariamente agli ultimi anni dove la differenza percentuale delle due popolazioni si sta lentamente assottigliando. Nel 2022 la percentuale di donne risulta pari al **40,4%** e quella degli uomini al **59,6%**.

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 riportato dal grafico sottostante, la composizione del corpo docente è per lo più caratterizzata dal personale compreso nelle fasce di età che vanno dai 35 ai 44 anni e la fascia compresa tra i 45 e i 54 anni.



Per quanto riguarda i professori ordinari (PO) e associati (PA) non ci sono 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 **52,2** anni per i Professori Ordinari e **51,5** per i Professori Associati, mentre è presente uno scarto di poco più di 5 anni tra l'età media degli uomini, più alta per i Professori Ordinari (rispettivamente **51,8** PO e **45,6** PA). Per i ricercatori a tempo indeterminato (RTI), invece, lo scarto è leggermente più alto (l'età media dei ricercatori uomini supera di **5** anni quella delle donne).

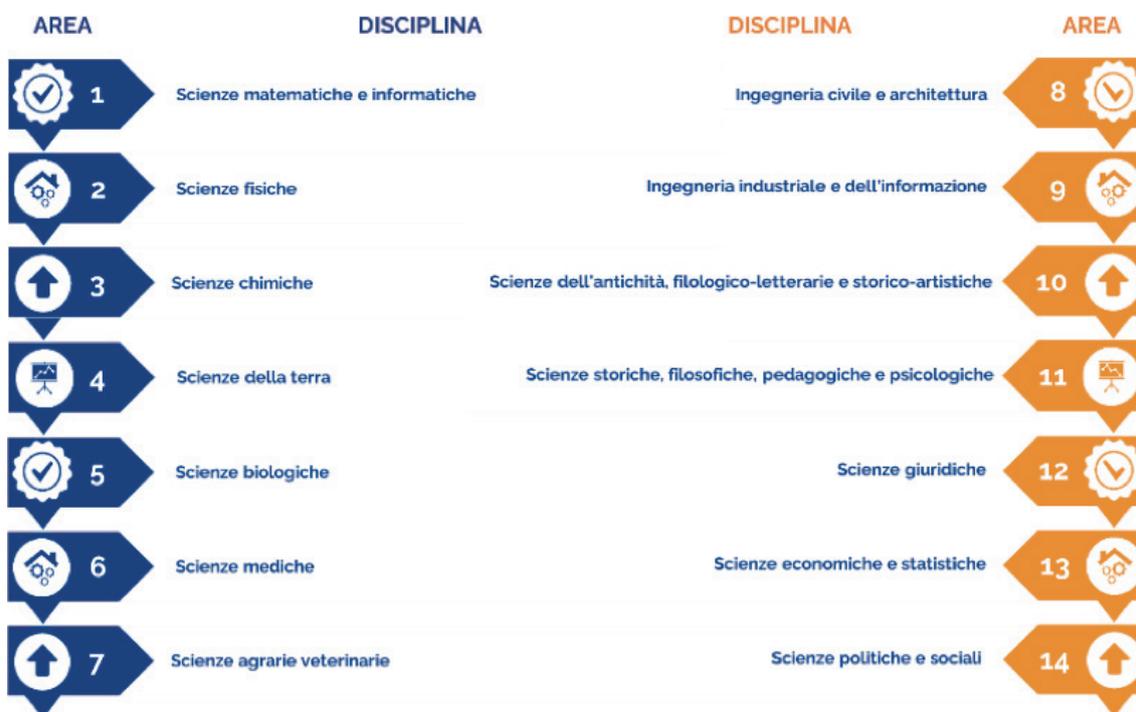


PERCENTUALE DI DONNE PER AREA E RUOLO (CONFRONTO CON DATI NAZIONALI)

In questa sezione viene effettuato un confronto, in termini percentuali, tra l'Università Europea di Roma e la totalità degli atenei italiani, relativamente al ruolo ricoperto dalle donne per ciascuna area scientifico-disciplinare. Tali aree si riferiscono ai **14 Comitati d'area** del Consiglio Universitario Nazionale (CUN)⁹, ciascuno dei quali si caratterizza per la presenza di Consiglieri eletti in rappresentanza di professori ordinari, associati e dei ricercatori in relazione agli ambiti disciplinari.

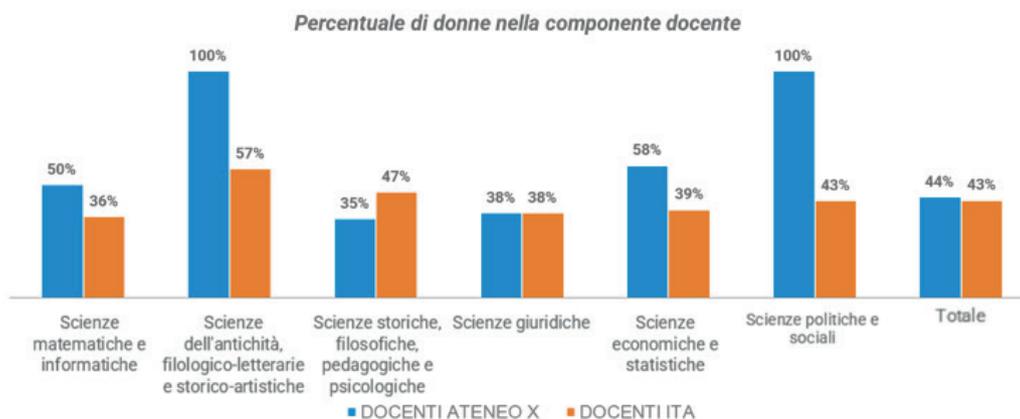
⁹ Il Consiglio Universitario Nazionale è un organo consultivo che opera all'interno del MUR (Ministero dell'Università e Ricerca).

A seguire, viene riportata una schematizzazione della totalità delle aree CUN.



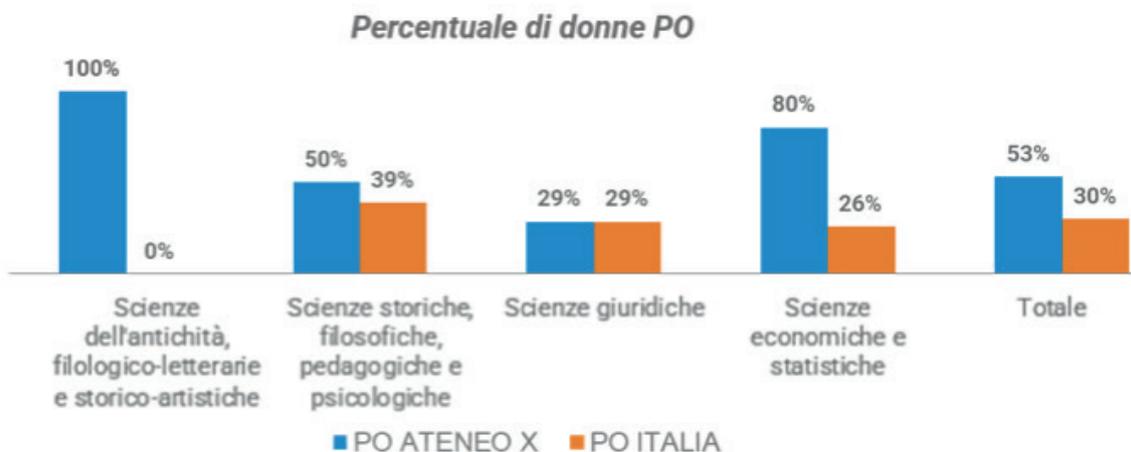
Ai fini dell'analisi vengono presi in considerazione solamente gli ambiti disciplinari dove esercita il personale docente/ricercatore dell'Università Europea.

Dall'immagine è possibile notare come la percentuale totale di donne presenti all'interno dell'Università Europea di Roma eguagli la media degli atenei nazionali¹⁰.

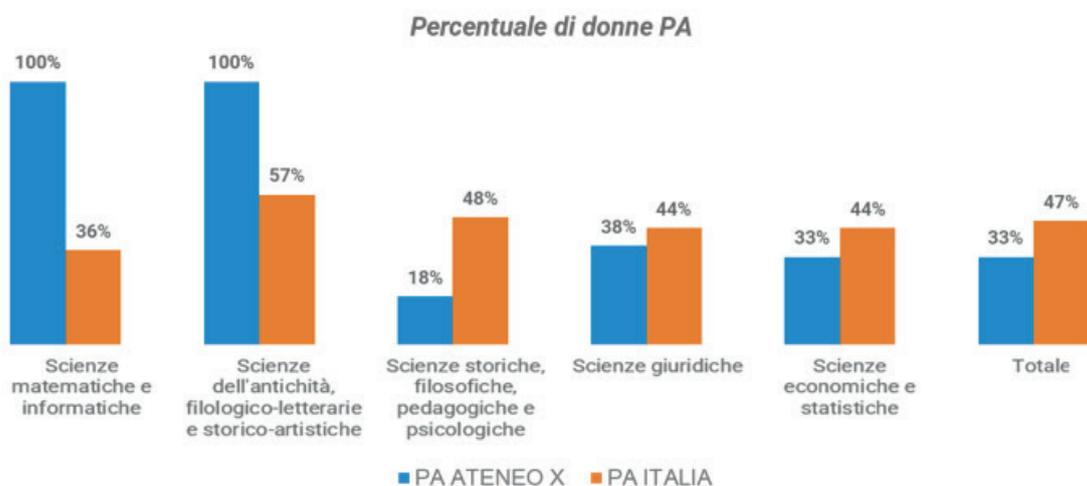


Nello specifico, viene proposta l'analisi anche in relazione alla qualifica ricoperta, ovvero: professore ordinario, associato e ricercatore.

¹⁰ La media nazionale utilizzata fa riferimento all'anno accademico 2020/2021; i dati relativi alla percentuale di donne presenti in U.E.R. fanno riferimento all'anno accademico 2021/2022.

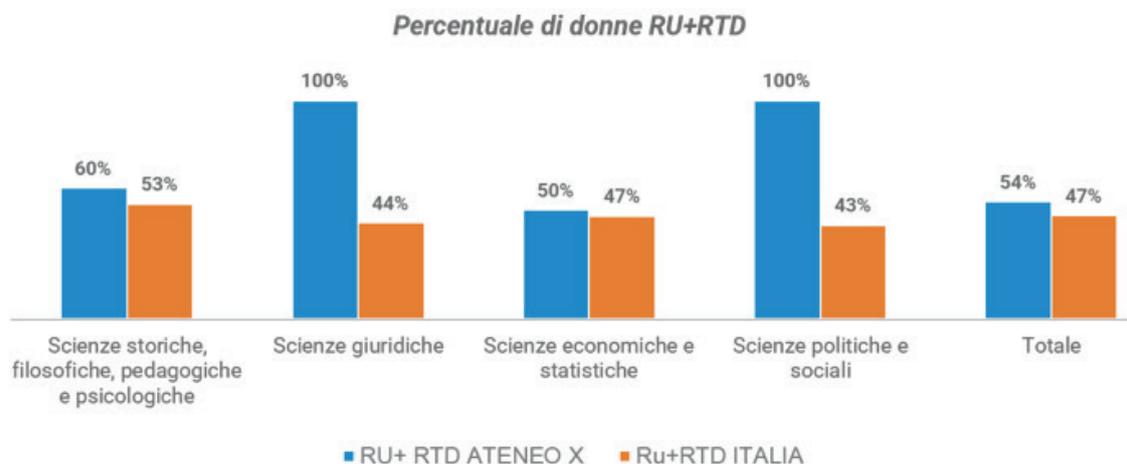


Dal grafico si evince l'ottimo posizionamento raggiunto dall'Università Europea di Roma rispetto alla media degli altri atenei, con particolare riferimento all'area scientifico-disciplinare delle *Scienze economiche e statistiche* dove le donne presentano una media di impiego pari all'**80%** e l'area *Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche* dove è presente una sola docente di ruolo di sesso femminile¹¹.



Il quadro che emerge dall'analisi condotta nei confronti della percentuale di donne che ricoprono il ruolo di professore associato mostra l'ottimo risultato conseguito dall'Università Europea di Roma, soprattutto nell'ambito delle seguenti aree disciplinari: *Scienze matematiche e informatiche*, *Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche* e *Scienze economiche e statistiche* dove il 100% dei professori sono di sesso femminile, rispettivamente una donna e una donna per categoria.

¹¹ Non sono presenti i dati riguardanti la media nazionale per la categoria Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche.



L'Ateneo risulta avere una percentuale totale di donne ricercatore pari al **54%**, superiore alla media nazionale (pari, invece, al **47%**). Nello specifico, la media dell'Università supera la media nazionale nelle seguenti discipline: le *Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche*, nelle *Scienze economiche e statistiche* e con particolar riferimento alle discipline *Scienze giuridiche* e *Scienze politiche e sociali* dove la totalità dei ricercatori sono di sesso femminile, rispettivamente una e una.

DISTRIBUZIONE DOCENTI PER SETTORE DI RICERCA

I settori di ricerca rilevanti per l'Università Europea di Roma che emergono dall'analisi risultano essere: *natural sciences, medical and health sciences, social sciences* e *humanities and the arts*. In termini generali, la classificazione adottata nel presente Bilancio per la definizione del settore di ricerca del personale docente/ricercatore è quella proposta dal Manuale di Frascati 2015 e risulta essere la "**Fields of Research and Development (FORD)**".

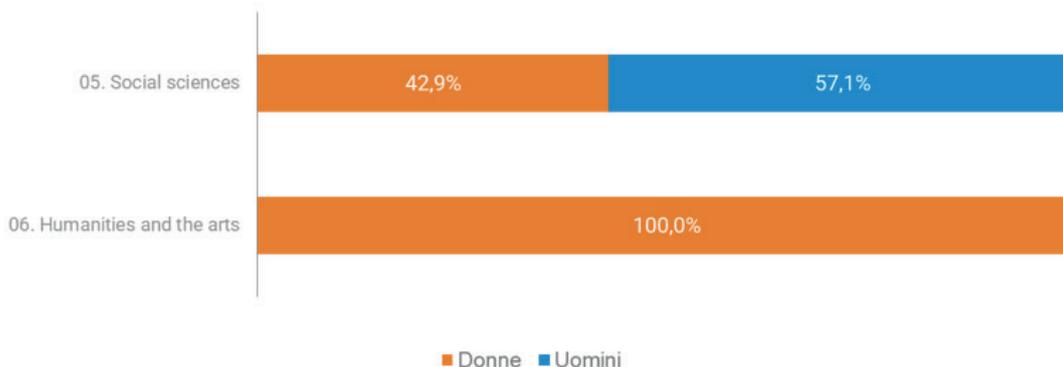
In particolare, si tratta di un sistema di classificazione che segue un approccio prettamente contenutistico: quando i temi oggetto della ricerca presentano un contenuto correlato, vengono raggruppati al fine di formare campi di classificazione che possono essere **ampi o broad** (*one digit*) o **ristretti** (*two digit*).

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

Broad classification	Second-level classification
01. 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.

Utilizzando la classificazione "FoRD", è stato analizzato il personale docente dell'Università Europea di Roma.

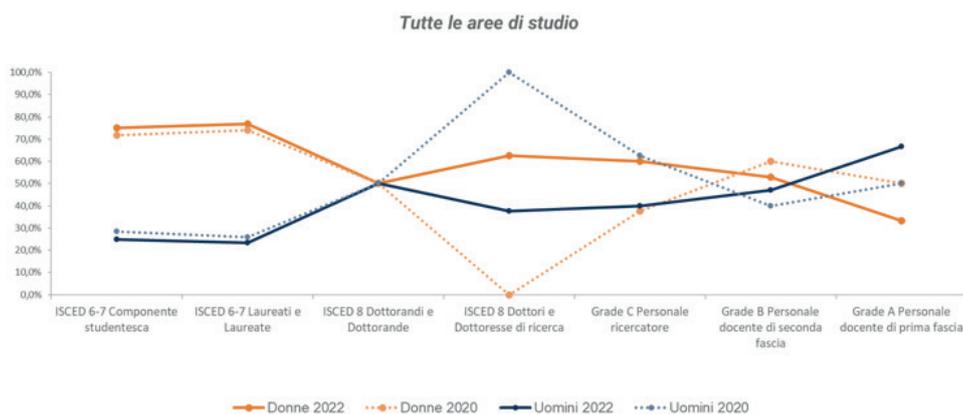
Distribuzione docenti di prima fascia per genere e FoRD



Dal grafico sopra riportato si nota come il settore "*Humanities and the arts*" sia totalmente composto da professoressa. Per quanto riguarda, invece, il settore "*Social sciences*" risulta esserci una componente di genere maggiormente equilibrata, con una percentuale di Uomini (**57,1%**) superiore, rispetto alla componente femminile (**42,9%**).

FORBICE DELLE CARRIERE

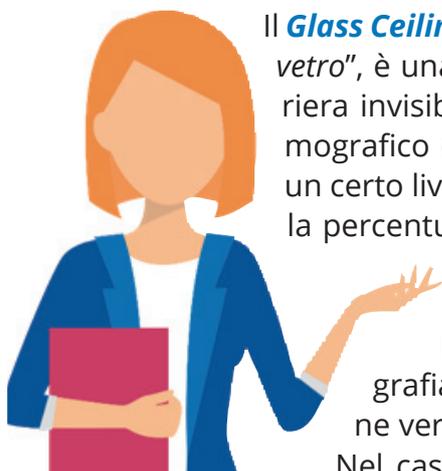
La tabella e il grafico riportati di seguito evidenziano la distribuzione di uomini e donne nei diversi ruoli (componente studentesca, laureati/e, dottorandi/e, personale ricercatore e personale docente) dell'Ateneo, presentando un confronto biennale (tra il 2020 e il 2022).



Tutte le aree di studio	Componente studentesca	Laureati e Laureate	Dottorandi e Dottorande	Dottori e Dottoresse di ricerca	Personale ricercatore	Personale docente di seconda fascia	Personale docente di prima fascia
Donne 2022	1550	343	2	5	7	8	9
Uomini 2022	515	104	2	3	6	16	8
Donne 2020	1083	242	1	0	3	6	3
Uomini 2020	428	85	1	2	5	4	3

Il grafico mostra un andamento in miglioramento rispetto al 2020, a dimostrazione della continua crescita dell'Ateneo, con un equilibrio nella composizione del personale diviso per genere per tutte le aree di studio.

GLASS CEILING INDEX (G.C.I.)



Il **Glass Ceiling Index (G.C.I.)**, da traduzione letterale "soffitto di vetro", è una metafora utilizzata per rappresentare una barriera invisibile che impedisce a un determinato gruppo demografico (tipicamente applicato alle donne) di salire oltre un certo livello gerarchico. Nello specifico 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. È quindi una "fotografia" in un dato istante temporale della "segregazione verticale" per genere presente in un'organizzazione. Nel caso universitario, il *Glass Ceiling Index* è un indice

relativo che confronta la percentuale di donne nel mondo accademico 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 indica che non c'è differenza tra donne e uomini in termini di possibilità di promozione. Un punteggio inferiore a 1 significa che le donne sono più rappresentate ai livelli più alti rispetto al mondo accademico in generale, mentre un punteggio GCI superiore a 1 indica la presenza di un effetto **soffitto di vetro**, ovvero che le donne sono meno rappresentate nelle posizioni più alte rispetto al mondo accademico in generale.

G.C.I. = 1

Assenza di soffitto di cristallo

G.C.I. < 1

Sovrarappresentazione delle donne tra i PO

G.C.I. > 1

Le donne sono sottorappresentate tra i PO

G.C.I. DEL PERSONALE DOCENTE

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

$$GCI = \frac{\frac{\text{Donne docenti}}{\text{Totale docenti}}}{\frac{\text{Donne docenti di I Fascia}}{\text{Totale docenti di I Fascia}}}$$

La tabella seguente riporta i dati relativi all'Università Europea di Roma, offrendo un confronto tra il 2022 ed il 2020 tra RU, RTD, PA, PO. Negli anni il G.C.I., per quanto riguarda l'Ateneo, è rimasto sostanzialmente invariato, ma rimanendo sempre più basso del valore nazionale, che al 2021 è pari a 1,49. In sintesi, i dati evidenziano un risultato soddisfacente per l'UER, confermando come per la Governance di Ateneo le questioni di genere siano di fondamentale importanza.

Posizioni accademiche	Uomini 2020	Donne 2020	Uomini 2022	Donne 2022
RU	3	1	2	1
RTD	8	3	3	6
PA	14	10	16	8
PO	7	6	8	9
Totale	32	20	29	24
G.C.I		0,83		0,85

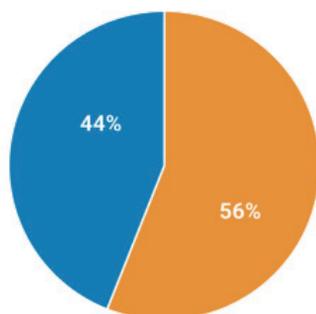
PERSONALE NON DOCENTE

Questo capitolo è dedicato all'esplorazione della diversità e dell'inclusione tra il personale non docente, definito anche come **Personale Tecnico Amministrativo**, dell'Università Europea di Roma.

L'analisi di genere condotta riguardo al Personale tecnico amministrativo dell'Università Europea di Roma mostra una maggioranza di donne all'interno dell'organico totale (cfr grafici a torta che seguono).

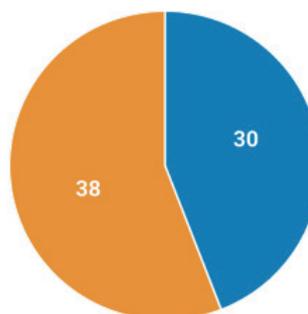
Al 31 dicembre 2022, su un totale di **68 impiegati**, la presenza femminile (**38 donne**) risulta essere prevalente rispetto a quella maschile (**30 uomini**). Infatti, in termini percentuali, le donne risultano essere il **56%** del totale, mentre gli uomini ammontano al **44%**.

Personale dipendente non docente %



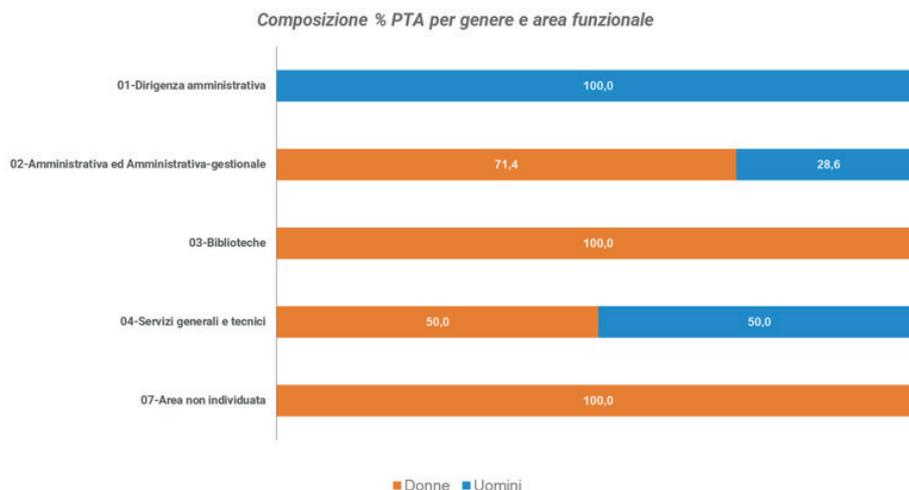
■ Donne ■ Uomini

Personale dipendente non docente (valori assoluti)



■ Uomini ■ Donne

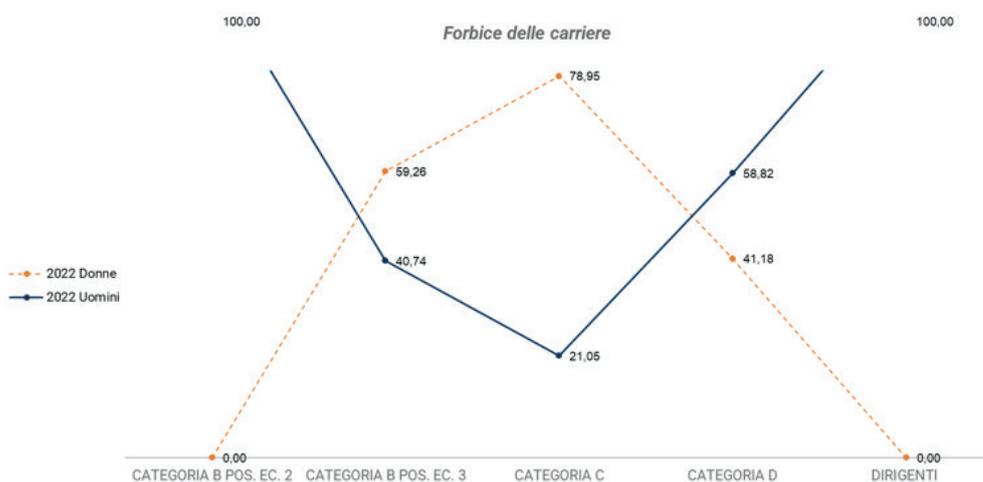
Il grafico a barre seguente mostra la suddivisione del personale TA in base all'ufficio di appartenenza.

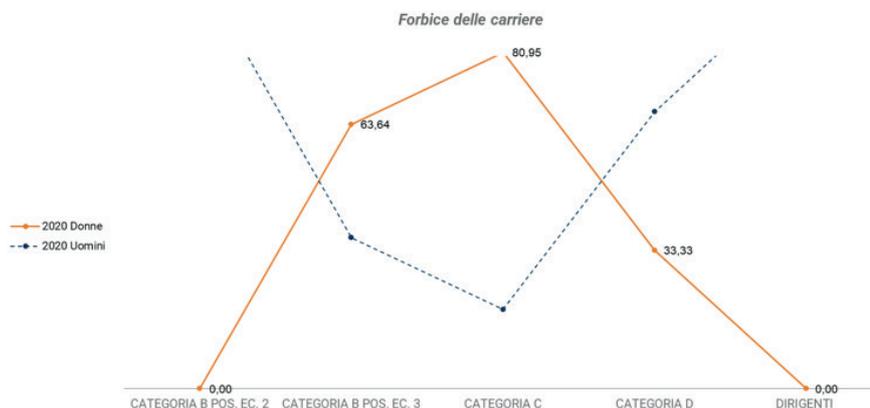


In particolare, le donne sono in maggioranza nelle seguenti aree dell'Ateneo:

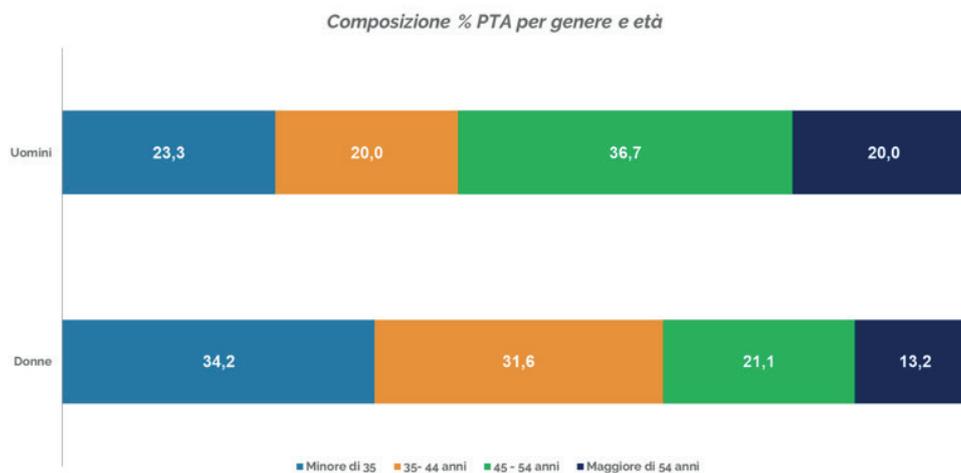
- *Amministrativa e Amministrativa-gestionale* → **71,4%**
- *Area non individuata* → **100,0%**

Nonostante l'alta presenza di donne, il Personale Tecnico Amministrativo dell'Università Europea di Roma presenta una lieve segregazione di tipo verticale se si guarda alle posizioni apicali. I grafici che seguono mostrano il progredire nelle carriere per uomini e donne, rispettivamente negli anni 2022 e 2020: in entrambi i grafici si nota come le donne siano maggiormente presenti nei ruoli intermedi (**78,95%** nel 2022 e **80,95%** nel 2020 nella Categoria C), in equilibrio con gli uomini nei ruoli immediatamente inferiori (**59,26%** nel 2022 e **63,64%** nel 2020 nella categoria B/3) e assenti nei ruoli dirigenziali, dove il **100%** dell'organico è composto da uomini (nello specifico attualmente il comparto dirigenziale è composto da due figure). La composizione di genere relativa alla categoria D per il 2022 è in prevalenza maschile (con il **41,18%** di donne e il **58,82%** di uomini) anche se è presente un miglioramento rispetto al 2020 (**33,33%** di donne e il **66,66%** di uomini).



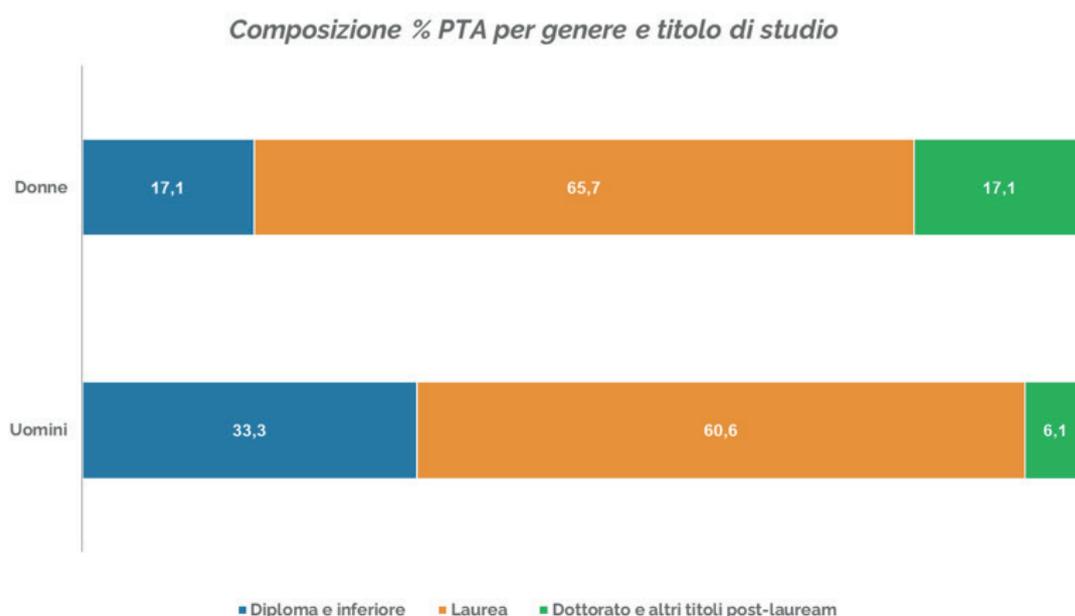


Il grafico e la tabella che seguono mostrano la distribuzione per età del Personale Tecnico-Amministrativo dell'Ateneo. Si nota una maggioranza di donne nella fascia dei dipendenti di età inferiore ai 35 anni (**34,2%** di donne totali impiegate contro il **23,3%** di uomini) e nella fascia compresa tra i 35 e i 44 anni (**31,6%** di donne contro il **20,0%** di uomini). Le fasce di età superiori, dai 45 ai 54 e maggiore di 54 anni, sono invece a maggioranza maschile, rispettivamente **36,7%** e **20,0%** di uomini contro **21,1%** e **13,2%** di donne.



Categorie	Età media del PTA	
	Donne	Uomini
Categoria B Pos. Ec. 2	0	52
Categoria B Pos. Ec. 3	35	35
Categoria C	42	43
Categoria D	50	50
Dirigenti	0	56

La composizione del PTA dell'Università Europea di Roma è stata analizzata anche in merito al genere e al titolo di studio conseguito, con riferimento alle seguenti categorie: *scuola dell'obbligo, licenza media superiore, laurea breve, laurea, dottorato di ricerca e altri titoli post-laurea*.



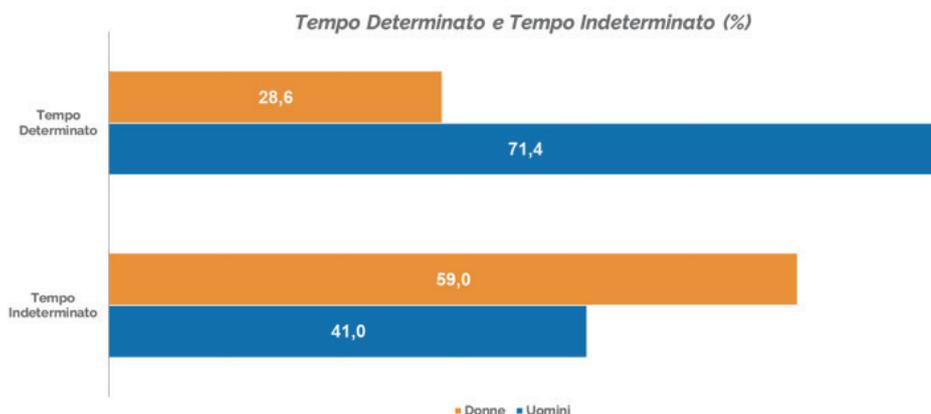
Dal grafico è possibile notare come la maggioranza degli uomini e delle donne impiegate abbiano conseguito la laurea: per le donne la percentuale è pari al **65,7%**, contro il **60,6%** degli uomini.

Allo stesso modo, le donne che hanno ottenuto il titolo di dottore di ricerca, così come altri titoli post-laurea, risultano più numerose degli uomini. L'analisi mostra infatti che le donne che hanno proseguito gli studi dopo la laurea sono pari al **17,1%**, mentre per gli uomini la percentuale è del **6,1%**.

Per quanto riguarda, invece, il PTA in possesso del diploma o di titoli inferiori, la presenza maschile (**33,3%**) supera quella femminile (**17,1%**).

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	2	5	7
TEMPO INDETERMINATO	36	25	61
TOTALE	38	30	68

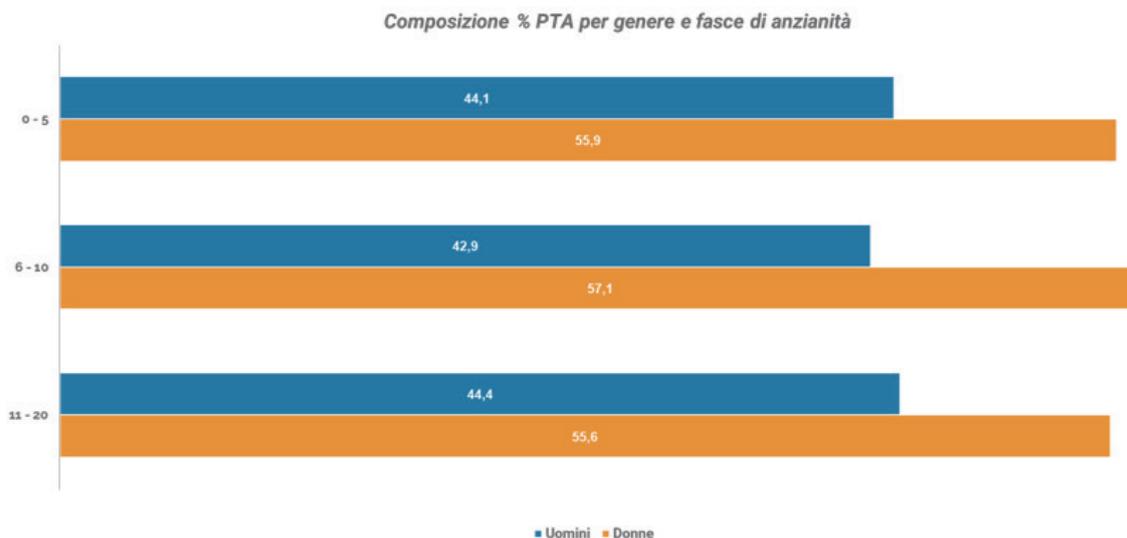


I dati mostrano come donne e uomini siano, nel caso del personale a tempo indeterminato, in maggiore equilibrio: **59,0%** di donne e **41,0%** di uomini, rispetto ai valori relativi al personale a tempo determinato: **71,4%** di uomini e il **28,6%** di donne.



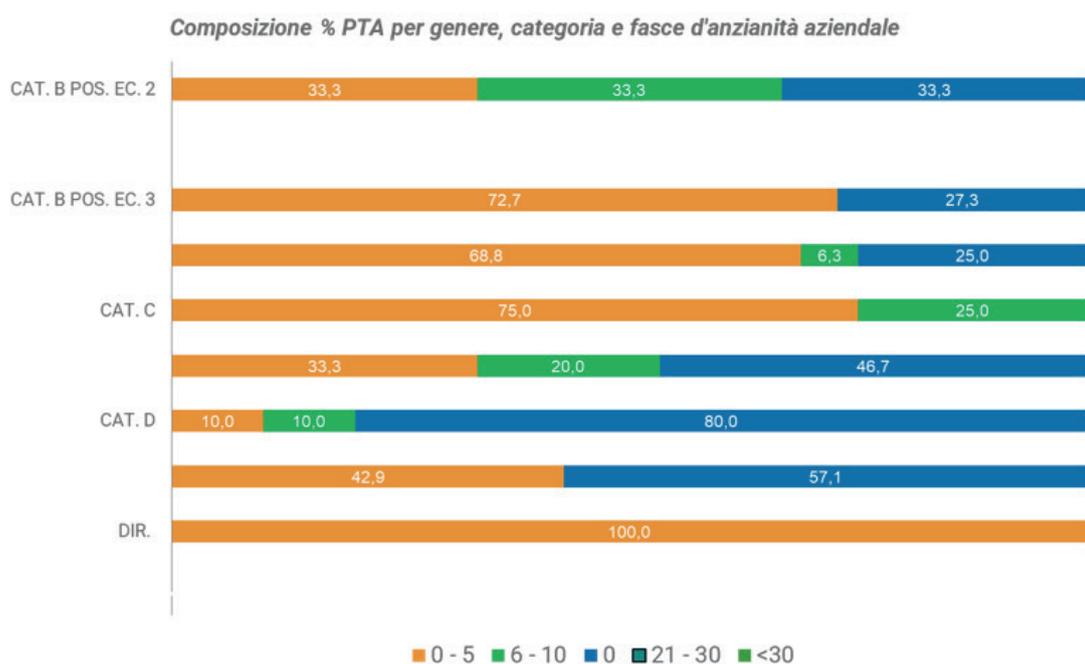
Il grafico in alto mostra, in valore percentuale, la composizione del personale TA per genere e per regime di impiego. I dati tengono conto di tutto il personale Tecnico Amministrativo, sia quello di ruolo sia quello assunto con contratto a tempo determinato. I dati percentuali rappresentati dal grafico mostrano come siano le donne, al contrario degli uomini, a richiedere e ottenere un regime di tempo ridotto o part-time. In particolare, si nota come, in tutto il triennio, solo le dipendenti donne abbiano richiesto un regime di lavoro part-time, mentre il **100%** degli uomini è assunto con un contratto a tempo pieno.

I grafici che seguono mostrano la composizione del PTA in relazione al genere e alla fascia di anzianità aziendale, ovvero gli anni d'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 **55,9%** contro il **44,1%**.



Anche nella fascia che va dai 6 ai 10 anni, vi è una maggioranza delle donne rispetto agli uomini, rispettivamente **57,1%** donne e **42,9%** uomini. Infine, nella fascia da 11 a 20 anni di anzianità lavorativa, è presente un'ulteriore concentrazione di donne, pari al **55,6%** contro il **44,4%** 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, sono presenti due figure apicali inquadrare come Dirigenti, per i quali è applicato il CCNL Commercio.



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.

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
CATEGORIA B POS. EC. 3	0,50	2,00

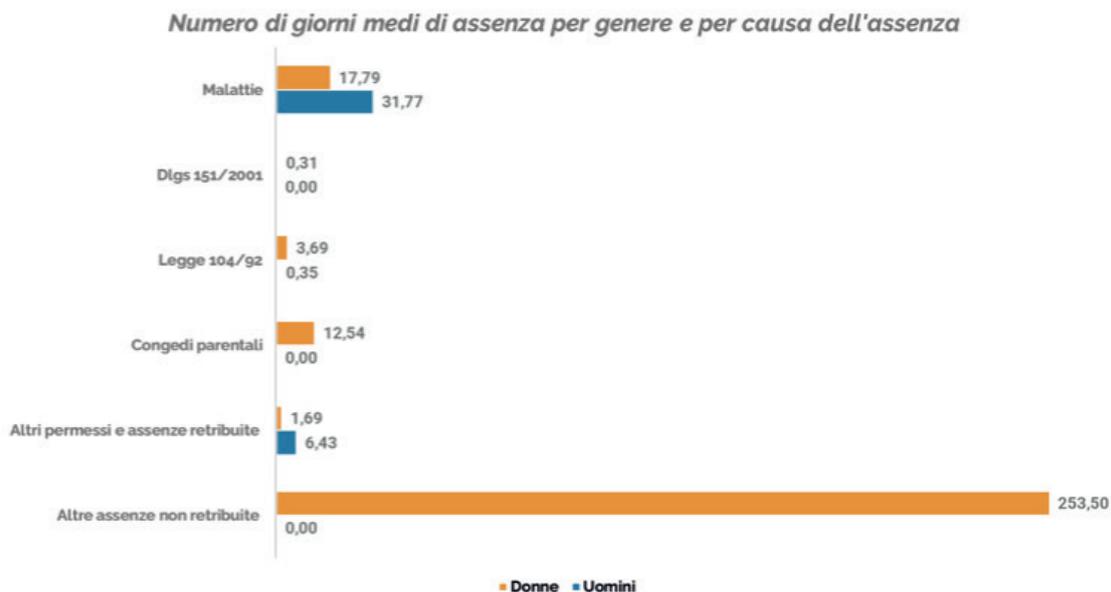
L'**indice di turnover totale** per categoria e per genere è dato dal rapporto tra le variazioni di organico, per effetto delle assunzioni e cessazioni, e l'organico dell'Università Europea di Roma per genere e categoria. Quando l'indice assume un valore negativo, significa che le cessazioni sono state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

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
CATEGORIA B POS. EC. 3	18,18%	-6,25%
CATEGORIA C	0%	-13,33%
CATEGORIA D	-20,00%	28,57%

L'analisi del turnover del personale, effettuata con riferimento al 2022, mostra che nell'anno considerato l'Università Europea di Roma ha assunto 7 persone (di cui 4 uomini e 3 donne) a fronte di 8 cessazioni (di cui 4 donne e 4 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/3, rispettivamente pari a **0,5** e **2,0**. Questa differenza è dovuta al fatto che, nel caso degli uomini, si sono registrate nel 2022 **4** assunzioni a fronte di **2** cessazioni, mentre per le donne ci sono state **2 assunzioni a fronte di 1 cessazione**, determinando quindi un tasso di compensazione maggiore di 1. Per quanto riguarda l'indice di turnover per uomini e donne, in entrambi i casi si riscontrano valori poco significativi (**0%** per gli uomini, e **-2,63%** per le donne), evidenziando che l'organico del PTA dell'Università Europea di Roma è pressoché rimasto invariato rispetto ai valori del 2021.

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 disparità di genere nel ricorso dei membri del PTA a questo strumento. Sono stati presi in considerazione i congedi per malattia, per assistere figli o parenti con handicap gravi (Dlgs. 151/2011), permessi legati alla legge 104/92, congedi parentali e altri permessi sia retribuiti che non retribuiti.



Il grafico in alto evidenzia che, dove la motivazione dell'assenza è legata a esigenze di cura, come ad esempio permessi per motivi di salute, gli uomini si assentano più delle donne. Invece, dove la motivazione dell'impossibilità di svolgere la prestazione lavorativa è legata a esigenze di cura della famiglia (Dlgs. 15/2011, Legge 104/92, Congedi parentali), sono prevalentemente le donne a ottemperare alle necessità parentali o familiari, sacrificando gli impegni lavorativi. Questa tendenza è incontrovertibilmente legata alle dinamiche di cura presenti in 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 notevolmente più alto di quello dei colleghi uomini soprattutto per quanto riguarda "altre assenze non retribuite".

• 5 •

CONCLUSIONI

Conclusioni

La parità di genere è un obiettivo fondamentale sancito dalle Convenzioni internazionali e dalle leggi europee e nazionali, in virtù delle quali le realtà universitarie e accademiche possono e sono chiamate ad essere soggette a una revisione complessiva periodica e approfondita. L'Università Europea di Roma si sta impegnando a percorrere e promuovere un cammino verso la piena parità di genere nei suoi tre pilastri: componente studentesca, corpo docente e personale tecnico amministrativo.

Negli ultimi anni, infatti, ci si è resi conto dell'importanza che ha la comunità accademica nei confronti della parità di genere. È perciò fondamentale che tutte le componenti dell'Ateneo prendano atto di determinate situazioni che portano il mondo universitario e, di conseguenza, del lavoro, a soffrire delle attuali disuguaglianze di genere.

In quanto Istituzione formativa, l'Università ricopre un ruolo di responsabilità formativa e morale nei confronti della comunità e per tale ragione deve avere l'obiettivo di risolvere le problematiche chiave che richiedono maggiore attenzione, come l'implementazione di politiche di assunzione imparziali, una comunicazione interna ed esterna efficace e l'uso di un linguaggio inclusivo.

L'Università Europea di Roma, riconoscendo l'importanza e l'urgenza di agire per ridurre ed eliminare il *gender gap*, si impegna a monitorare costantemente le dinamiche di genere che possano sussistere al suo interno e ad adottare un modello di gestione che sia sostenibile e inclusivo, volto a garantire e tutelare il benessere degli studenti, dei docenti e del personale tutto.

Via degli Aldobrandeschi, 190 - 00163 Roma
t. (+39) 06 665431 (Centralino)

www.universitaeeuropeadiroma.it
orientamento@unier.it

