

BILANCIO DI GENERE

2021



Università
Europea di
Roma

Lettera del Rettore	2
Nota metodologica	4
Il quadro normativo di riferimento	6
• Il costo internazionale	7
• Il contesto comunitario	9
- <i>Il Gender Budgeting</i>	11
• Il contesto nazionale	12
L'analisi della popolazione dell'Ateneo	14
• La componente studentesca	15
• Il personale docente e ricercatore	22
- <i>Percentuale di donne per area e ruolo (confronto con dati nazionali)</i>	27
- <i>Distribuzione docenti per settore di ricerca</i>	30
- <i>Forbice delle carriere</i>	31
- <i>Glass Ceiling Index (G.C.I.)</i>	32
- <i>G.C.I. del personale docente</i>	32
• Personale non docente	34
Conclusioni	42

LETTERA DEL RETTORE

L'Università Europea di Roma, attraverso la predisposizione del proprio primo Bilancio di Genere, esprime la propria volontà di promuovere le pari opportunità e di intraprendere azioni concrete contro qualsivoglia tipo di discriminazione, che molto spesso hanno radici nel tessuto sociale e familiare di provenienza di ogni singolo individuo, al fine di contribuire alla costruzione di una società sempre più equa e rispettosa delle diversità.

La redazione del Bilancio di Genere è utile soprattutto per due motivi: il primo, è che costituisce un'occasione per fotografare la situazione esistente in tutti i settori del nostro Ateneo. Grazie alla mappatura del personale e della popolazione studentesca suddivisa per genere, abbiamo uno stato dell'arte che ci consente di indirizzare efficacemente l'attenzione sulle possibili criticità, mettendo in campo ogni intervento utile in difesa della parità e dell'inclusione

in maniera ancora più mirata. Il secondo, è che diviene un monitoraggio costante dei processi organizzativi interni, in un'ottica orientata all'effettiva pari opportunità e alla valorizzazione del merito e dell'impegno delle persone.

Crediamo fermamente che l'integrazione delle politiche di genere nei processi di governance dell'Ateneo sia necessaria affinché le persone che vi studiano e vi lavorano possano dare il massimo contributo alla crescita della nostra Università e sentirsene parte attiva e valorizzata.

La partecipazione alla CRUI, l'adesione a quanto dalla stessa affermato in merito al Bilancio di Genere e la stesura di un proprio Bilancio di Genere costituiscono per l'UER i primi passi di un percorso di crescita sempre più consapevole e aggregativo di tutti coloro che vivono il nostro Ateneo, con la determinazione ad agire in maniera concreta e fattiva contro le discriminazioni.

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



TOMMY HILFIGER
EST. 1985

Università
Europea di

NOTA METODOLOGICA



Con la prima edizione del Bilancio di Genere (di seguito anche "BdG 2021" o "Documento"), l'Università Europea di Roma (di seguito anche "UER") intende iniziare un percorso indirizzato verso l'analisi periodica della componente studentesca, corpo docente e personale tecnico-amministrativo (PTA) dell'Ateneo, al fine di rendicontare un'informazione 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.

Il Bilancio di Genere dell'Università Europea di Roma è stato redatto seguendo le Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani, compilate a cura del Gruppo CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università italiane) per la redazione del Bilancio di Genere. La scelta di seguire le Linee Guida pubblicate dalla 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 Bilancio 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 Dipartimenti che compongono 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 2021, fatta eccezione per alcuni indicatori, specificati nel testo, che sono relativi o all'anno accademico 2020/2021 o a un triennio (2019/2021) o a un decennio (2012/2021), in compliance alle disposizioni delle suddette Linee Guida.

Per fornire una corretta rappresentazione si è preferito dare disclosure di informazioni quali-quantitative diretta-

mente misurabili, evitando il più possibile il ricorso a stime (quando eventualmente presenti, le stime sono segnalate indicando la fonte dei dati e le metodologie di valutazione utilizzate, nel rispetto del principio di accuratezza).

GRUPPO DI LAVORO:

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

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

IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

IL CONTESTO 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.

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 ed 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 sono chiamati a contribuire al loro raggiungimento, in base alle loro capacità, allo sforzo di portare il mondo su un sentiero sostenibile, senza più distinzione tra Paesi sviluppati, emergenti e in via di sviluppo.

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 su 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.

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 PARITÀ DI GENERE



Le disparità di genere costituiscono uno dei maggiori ostacoli allo sviluppo sostenibile, alla crescita economica e alla lotta contro la povertà.

- 5.1: Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze.
- 5.2: Eliminare ogni forma di violenza nei confronti di donne e bambine, sia nella sfera privata che in quella pubblica, compreso il traffico di donne e lo sfruttamento sessuale e di ogni altro tipo.
- 5.5: Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.

10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE



Le disuguaglianze globali sono molto ampie e rappresentano uno dei maggiori ostacoli allo sviluppo sostenibile e alla lotta contro la povertà.

- 10.1: Entro il 2030, raggiungere progressivamente e sostenere la crescita del reddito del 40% della popolazione nello strato sociale più basso ad un tasso superiore rispetto alla media nazionale.
- 10.3: Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito.
- 10.4: Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggiore uguaglianza.



IL CONTESTO COMUNITARIO

La Comunità Economica Europea, con il Trattato di Roma costitutivo dell'Unione Europea, ha segnato una svolta epocale nel percorso di riconoscimento dei diritti delle donne. All'articolo 119, tale Trattato stabilisce l'obbligo per gli Stati membri di rispettare il principio della parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici per uno stesso lavoro. L'articolo 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**, nello specifico, 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**, 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 gli articoli 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;

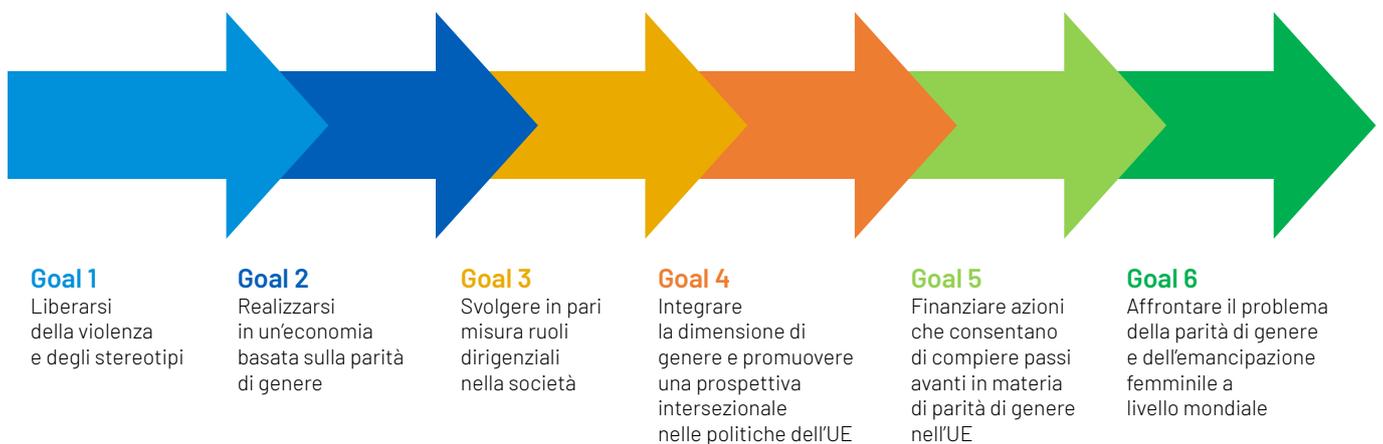
2. Nell'ambito d'applicazione dei trattati e fatte salve disposizioni specifiche in essi contenute, è vietata qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità.

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

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 intrapresa per raggiungere la piena parità di genere, la **Strategia per la parità di genere 2020-2025**, presenta obiettivi e azioni politiche che hanno come obiettivo il raggiungimento della parità di genere in Europa entro il 2025.



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 persegue 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.

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 i 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 tra gli 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 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

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 infatti 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 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.

Cos'è il Gender Budgeting?

Per Gender Budgeting si intende l'integrazione della prospettiva di genere nei bilanci economici-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.

IL CONTESTO NAZIONALE

Le Linee Guida per il Bilancio di Genere in Italia vengono delineate per la prima volta nel 2007, tramite una 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 consiglia e raccomanda 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 esprime la necessità di redigere i bilanci di genere e afferma che le amministrazioni devono:

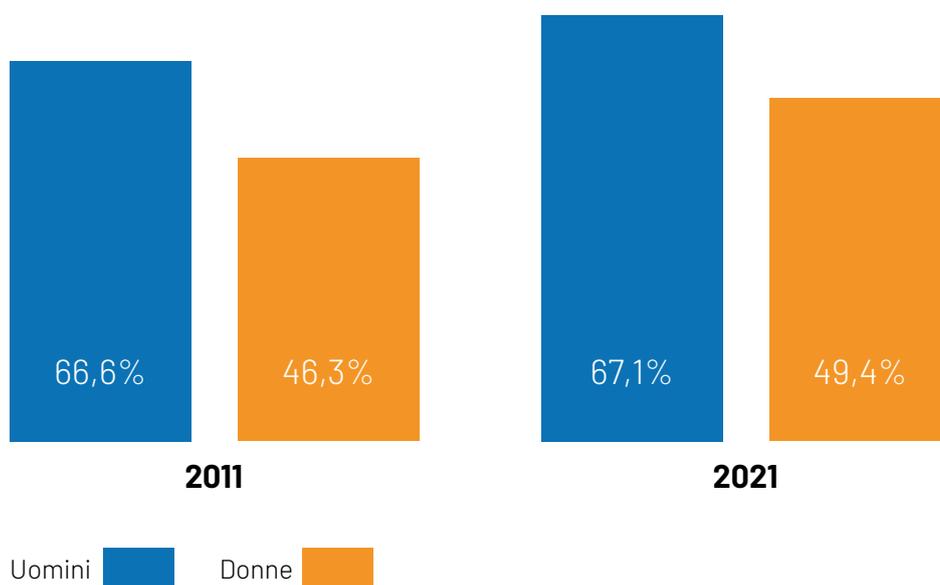
«promuovere analisi di bilancio che metta in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Questo anche al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione 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, con la quale 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 tra gli atenei italiani e ottimizzare la comparabilità dei documenti prodotti.

Il contesto sociale italiano presenta un tasso di occupazione femminile più basso rispetto a quello maschile. Facendo un confronto decennale, i dati Istat dimostrano che il tasso di occupazione femminile dal 2011 al 2021 è cresciuto dal 46,3% al 49,4%. Il tasso di occupazione maschile, nello stesso periodo di tempo, è cresciuto dal 66,6% al 67,1%. A dimostrazione di ciò, il grafico in basso dimostra come nel decennio considerato il tasso occupazionale femminile sia cresciuto con una rapidità maggiore rispetto a quello maschile.

Tasso occupazionale Istat





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 analizzate la numerosità delle tre popolazioni e le prestazioni raggiunte nei vari ambiti di

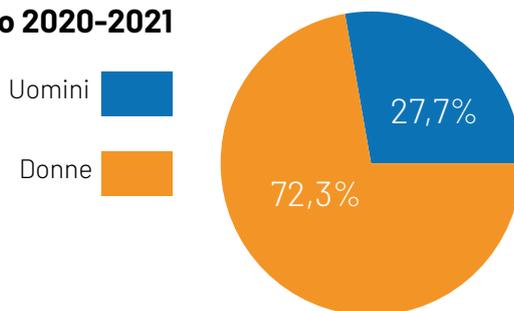
competenza, con l'obiettivo di restituire una visione completa ed esaustiva delle componenti dell'Università Europea di Roma. I dati presentati all'interno di questo capitolo sono stati estratti e rielaborati a partire dalle banche dati del MUR², di AlmaLaurea³ o dei sistemi gestionali interni dell'Ateneo.

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 2021, avendo come ultimo anno accademico di riferimento il 2020-2021.

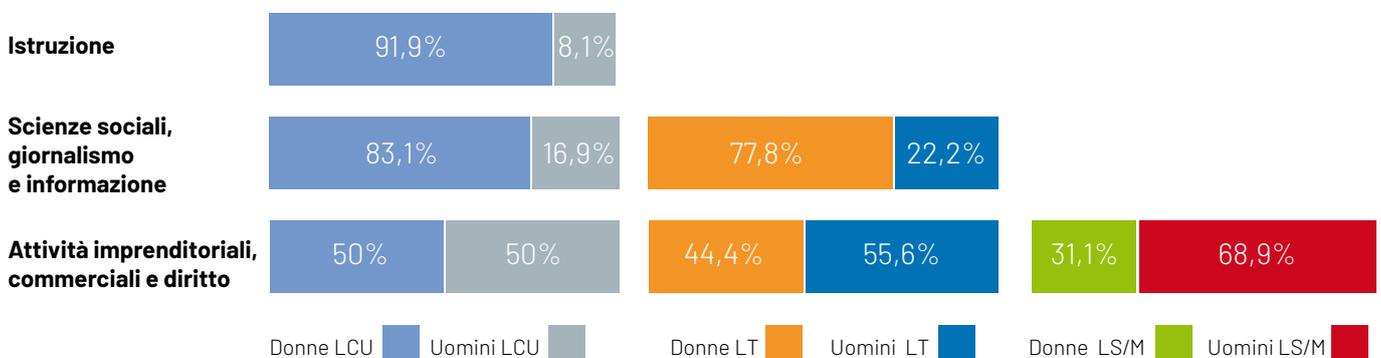
Al 2021, l'Università Europea di Roma conta una popolazione studentesca totale pari a **1763 iscritti**, di cui **1274 donne** e **489 uomini**, le cui rispettive percentuali sono rappresentate nel grafico seguente.

Anno Accademico 2020-2021



La ripartizione tra i vari corsi di studio evidenzia una netta prevalenza delle donne nelle discipline legate all'istruzione (91,9% nelle lauree a ciclo unico) e alle scienze sociali, al giornalismo e all'informazione (77,8% nelle lauree triennali e 83,1% nelle lauree a ciclo unico); al contrario dei corsi di studio dedicati alle attività imprenditoriali, commerciali e diritto (55,6% uomini nelle lauree triennali e 68,9% nelle lauree magistrali).

Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso



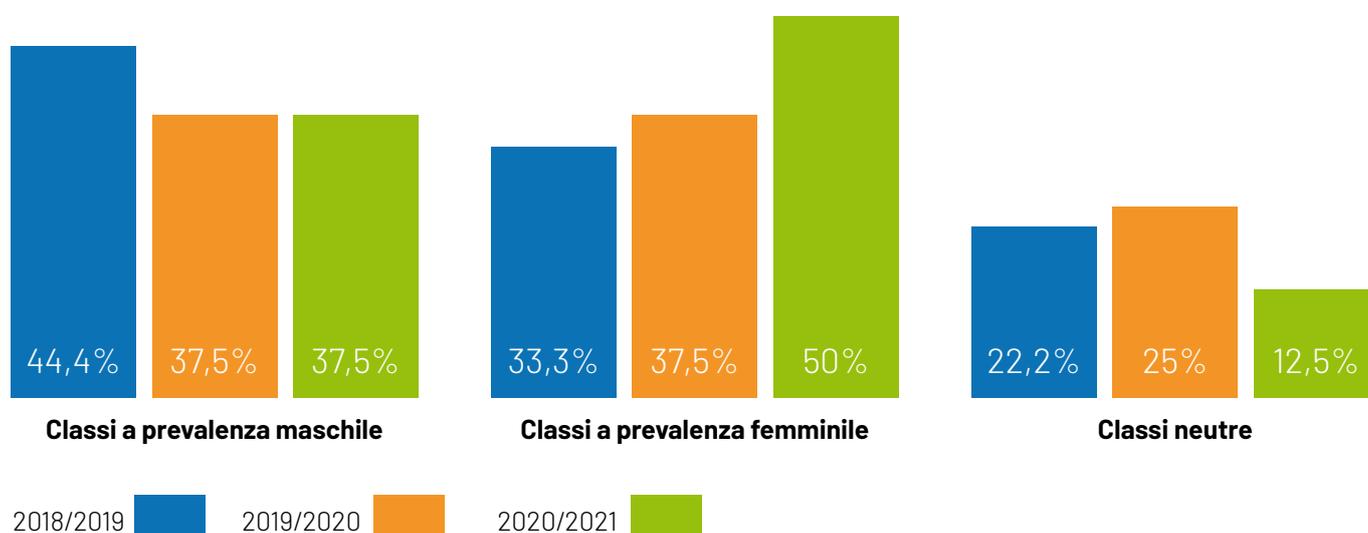
²MUR - Organizzazioni - Open Data dell'istruzione superiore (miur.it)

³Condizione occupazionale dei Laureati | Report AlmaLaurea

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 un corso di studio segregato a prevalenza femminile quando le studentesse iscritte sono oltre il 60% del totale e a prevalenza maschile quando gli studenti iscritti superano il 60%. I corsi di studio neutri, al contrario, non presentano una prevalenza né di studenti né di studentesse.

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 iscritti tra il 40% e il 60%) presenti nell'Università Europea di Roma.

Corsi di studio segregati



I dati evidenziano, in coerenza con i dati sulla componente studentesca, come anche i corsi di studio siano a prevalenza femminile nell'anno accademico 2020/2021. Analizzando il trend triennale, si nota inoltre come dall'anno accademico 2018/2019 i corsi di studio siano passati dall'essere principalmente a prevalenza maschile (44,4% contro il 33,3%) ad essere maggiormente caratterizzati dalla componente femminile (37,5% contro il 50%).

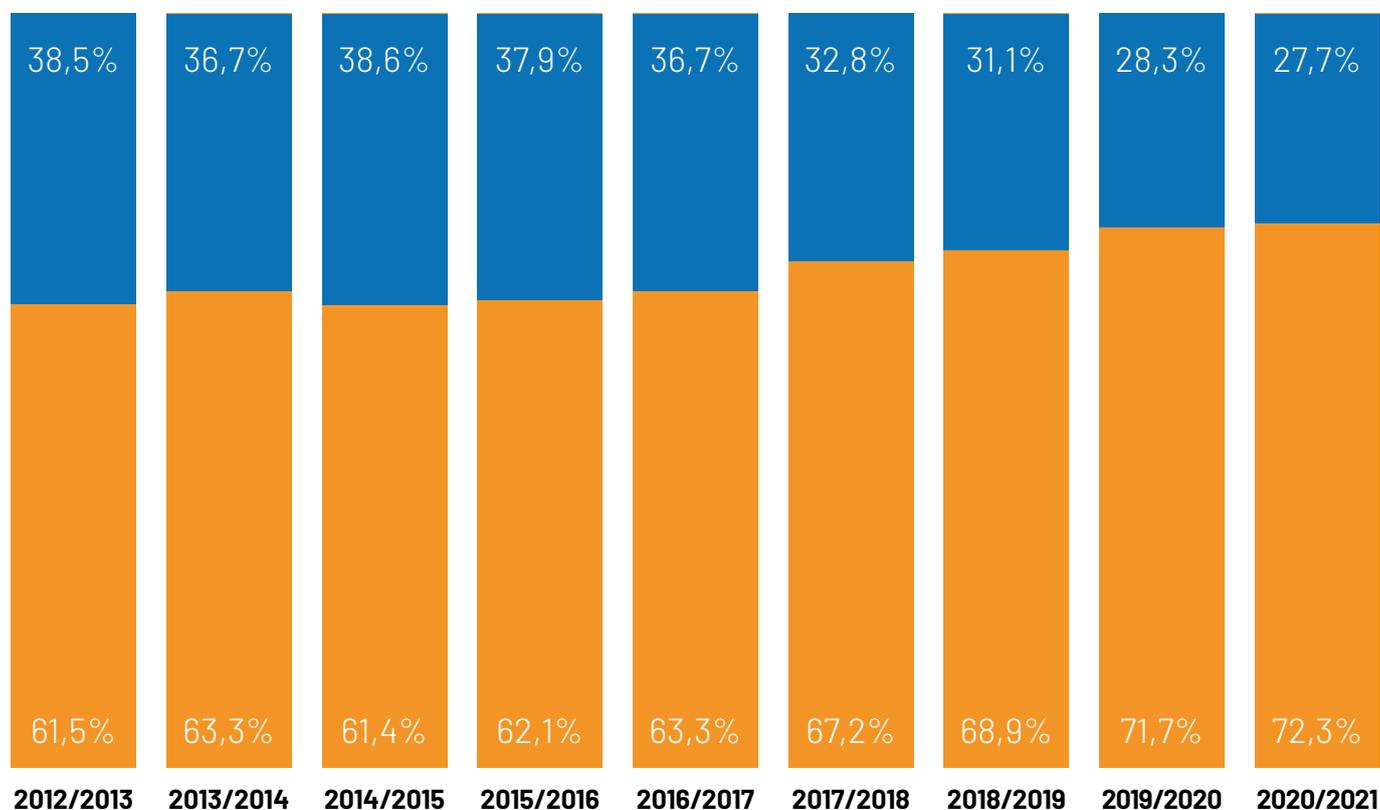


BILANCIO DI GENERE 2021

La tabella e il grafico seguenti mostrano rispettivamente il valore assoluto e percentuale degli studenti e delle studentesse iscritti/e 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 **513 nell'A.A. 2012/2013** fino ad arrivare a **1274 nell'A.A. 2020/2021**. L'andamento della componente maschile risulta invece più contenuto, pur essendo consistente, con un aumento di **169** unità nell'intervallo temporale considerato (da **320 nell'A.A. 2012/2013** a **489 nell'A.A. 2020/2021**).

Anno Accademico	Studenti	Studentesse	TOTALE
2012/2013	320	513	833
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

Serie storica della componente studentesca per genere

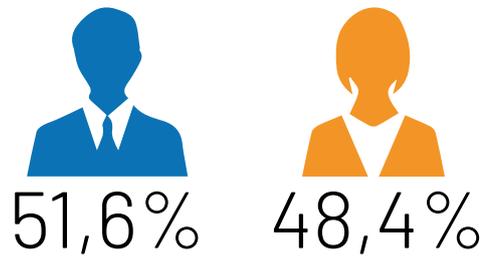


Uomini ■ Donne ■

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.

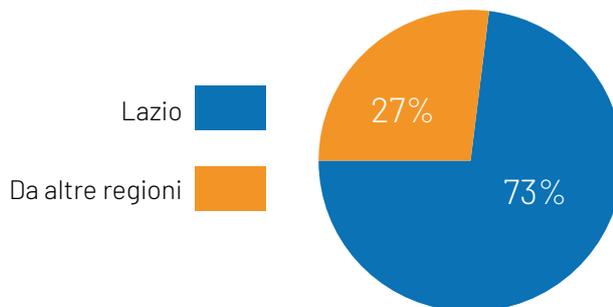
Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato

Attività imprenditorial, commerciali e diritto

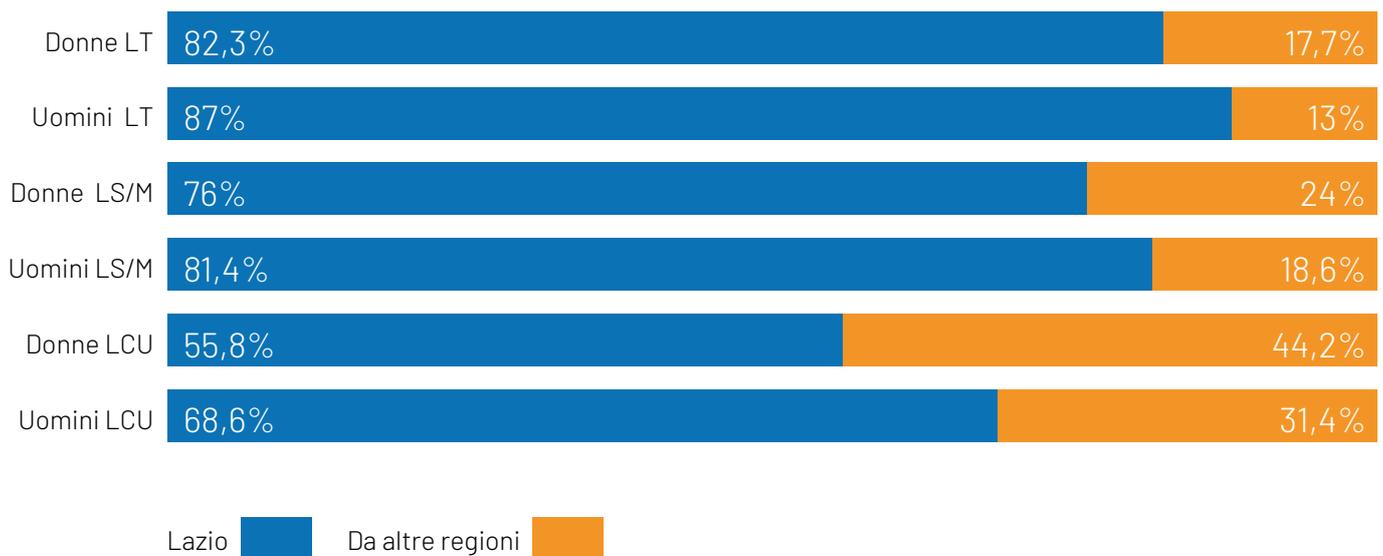


Nel 2021, gli studenti iscritti all'Università sono per il **72,8% provenienti dal Lazio**, evidenziando una comunità studentesca fortemente radicata nel territorio e all'Università stessa, e confermando al contempo che gli sforzi dell'Ateneo di aprirsi verso altre zone d'Italia sono stati efficaci, in quanto il **27,2% degli studenti proviene da altre regioni**.

Provenienza degli studenti iscritti all'UER nell'A.A. 2020/2021

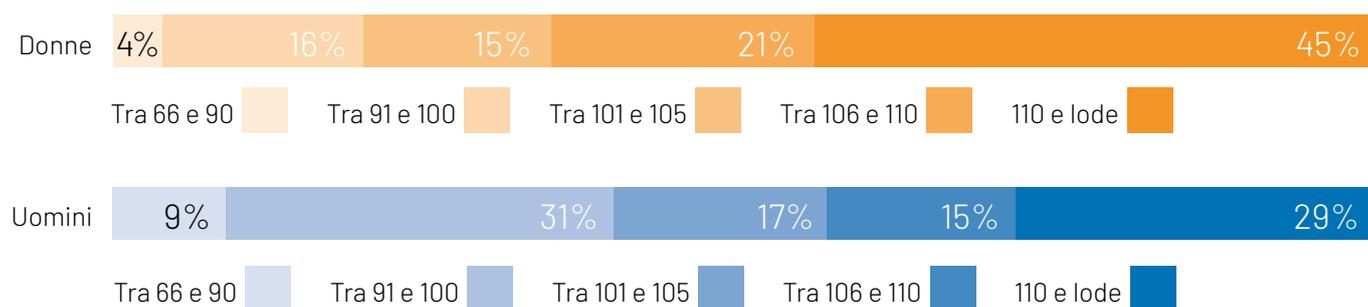


Percentuale di iscritti/e per provenienza



Il dato relativo al voto con il quale gli studenti e le studentesse dell'Università Europea di Roma hanno concluso i propri studi universitari mostra che sono le studentesse, in maggior misura, ad ottenere i voti più alti e, in generale, ad eccellere tra i banchi di scuola. Il **45% delle studentesse** (contro il **29% degli studenti**) ha terminato gli studi con un voto pari a 110 e lode, mentre il **4% delle studentesse** (contro il **9% 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. 2020/2021 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 europei⁴, l'analisi del percorso formativo e occupazionale post-laurea per genere evidenzia risultati importanti. Per quanto riguarda la scelta di proseguire con gli studi e l'immatricolazione a un corso di laurea magistrale, i dati del 2021 evidenziano che l'**81,7%** degli studenti decide di continuare i propri studi magistrali all'Università Europea di Roma dopo aver conseguito la laurea triennale, a testimonianza del forte radicamento nella comunità studentesca dell'Ateneo.

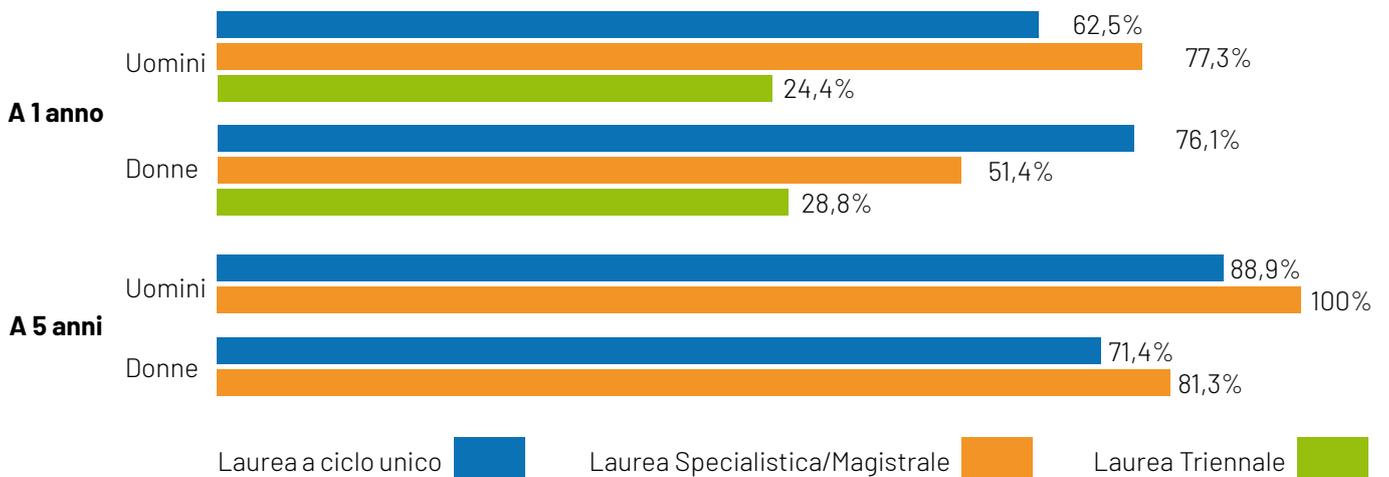


⁴EU - Office for official publications of the European Communities (2008), The life of women and men in Europe - A statistical portrait. Eurostat Statistical books, Commissione Europea, Lussemburgo.

Per quanto riguarda l'occupazione post-laurea, i dati del 2021 di AlmaLaurea evidenziano che le donne trovano, in generale, più difficoltà degli uomini nella ricerca del lavoro. Più nello specifico:

- a un anno dalla laurea, gli uomini occupati sono pari al **62,5%** e **77,3%** 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 il **76,1%** e **51,4%**, con uno scarto superiore al 20% tra le lauree Specialistiche/Magistrali e a Ciclo Unico. Le Lauree Triennali non evidenziano, invece, grandi differenze: il **24,4%** degli uomini lavora, contro il **28,8%** delle donne;
- a cinque anni dalla Laurea, gli uomini laureati in corsi di Laurea a ciclo unico che hanno trovato un'occupazione sono pari all'**88,9%** e pari al **100%** per le Lauree Magistrali; tra le colleghe donne, invece, hanno trovato lavoro il **71,4%** per le Lauree a ciclo unico e l'**81,3%** per le Lauree Specialistiche/Magistrali.

Tasso di occupazione di laureati/e



Le precedenti analisi dei dati confermano che le studentesse dell'UER ottengono generalmente risultati migliori negli studi in confronti ai colleghi uomini, in coerenza con i dati nazionali⁵ disponibili online sul sito di Alma Laurea. Nonostante le performance migliori, però, 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 che segue, si nota che:

- A un anno dalla laurea, gli studenti con una laurea triennale guadagnano **199€** in più al mese rispetto alle colleghe donne. Questo divario si ripresenta se si guardano i guadagni degli uomini laureati in corsi di laurea specialistiche/magistrali, che superano in media di **435€** gli stipendi delle colleghe donne a parità di titolo di studio;
- A cinque anni dalla laurea gli stipendi dei laureati e delle laureate presentano, in generale, delle differenze analoghe. Per i laureati e le laureate triennali lo scarto è di **363€**, mentre per le lauree specialistiche/magistrali è di **724€**.

Retribuzione netta dei laureati/e

A 1 anno



A 5 anni



Laurea a ciclo unico



Laurea Specialistica/Magistrale



Laurea Triennale



⁵Almalaurea (2022), XXIV Indagine Condizione occupazionale dei Laureati - Sintesi del Rapporto 2022

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 tutele maggiori 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.

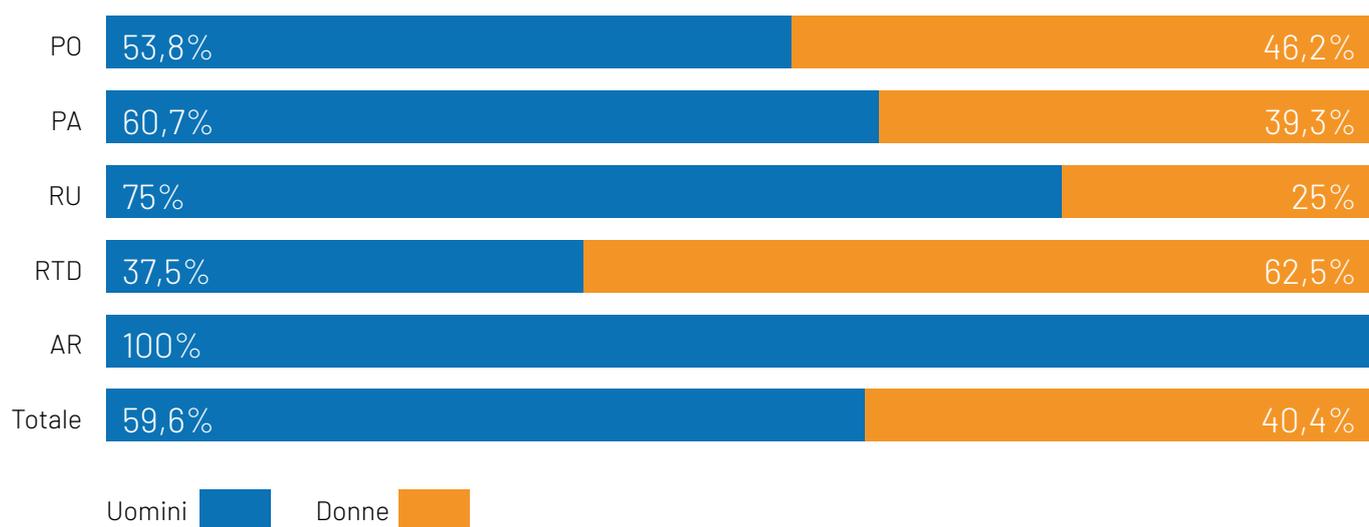
Il presente capitolo si propone di analizzare i dati relativi al personale docente, in relazione al genere, al ruolo, all'età, al campo di ricerca e all'istruzione.

Acronimi

PO	Professore ordinario o di I fascia
PA	Professore associato o di II fascia
RU	Ricercatore a tempo indeterminato
RTD	Ricercatore a tempo determinato
AR	Titolare assegno di ricerca

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

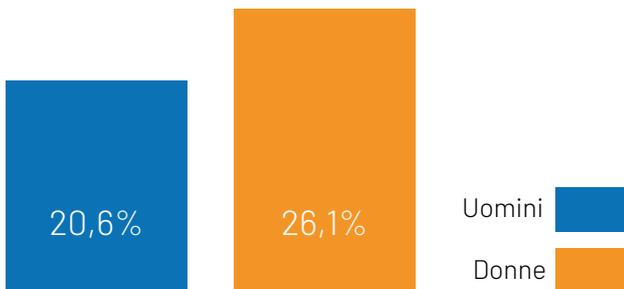
Composizione personale docente e ricercatore per genere e ruolo



Nonostante il rischio di segregazione verticale, dai dati che analizzano la composizione di genere del personale docente e ricercatore dell'Università Europea di Roma si evince che le donne riescono ad accedere a posizioni apicali in una percentuale simile ai colleghi uomini. Tra i Professori ordinari dell'Ateneo, infatti, la ripartizione risulta essere equa, pur con una leggera maggioranza di uomini (46,2% sono donne, contro il 53,8% degli uomini).

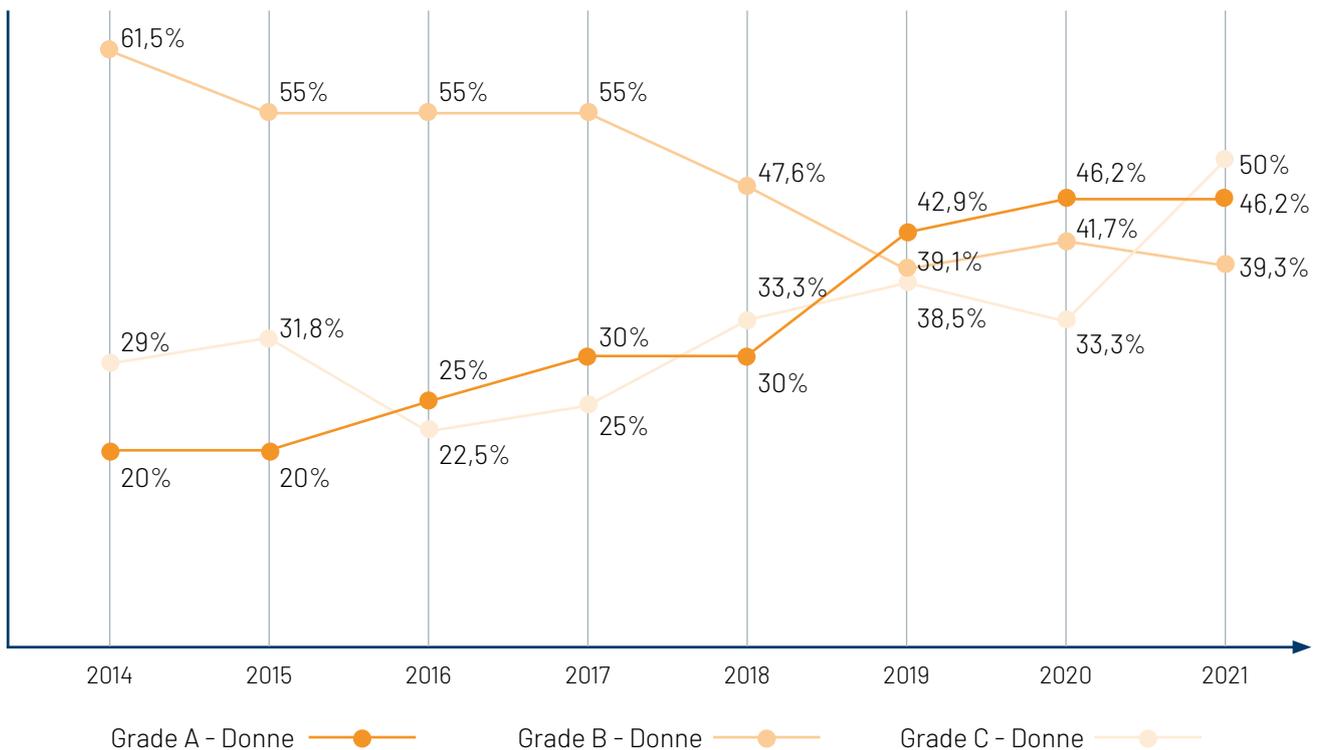
Nel grafico a barre che segue è riportata la divisione di genere, in termini percentuali, dei docenti di prima fascia rispetto al totale del personale docente. Dal grafico si nota che il **26,1%** del personale docente di genere femminile dell'Ateneo ricopre la posizione di Professore Ordinario, contro il **20,6%** degli uomini.

Percentuale di docenti di prima fascia rispetto al totale del personale docente per genere



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

Serie storica percentuale donne per ruolo

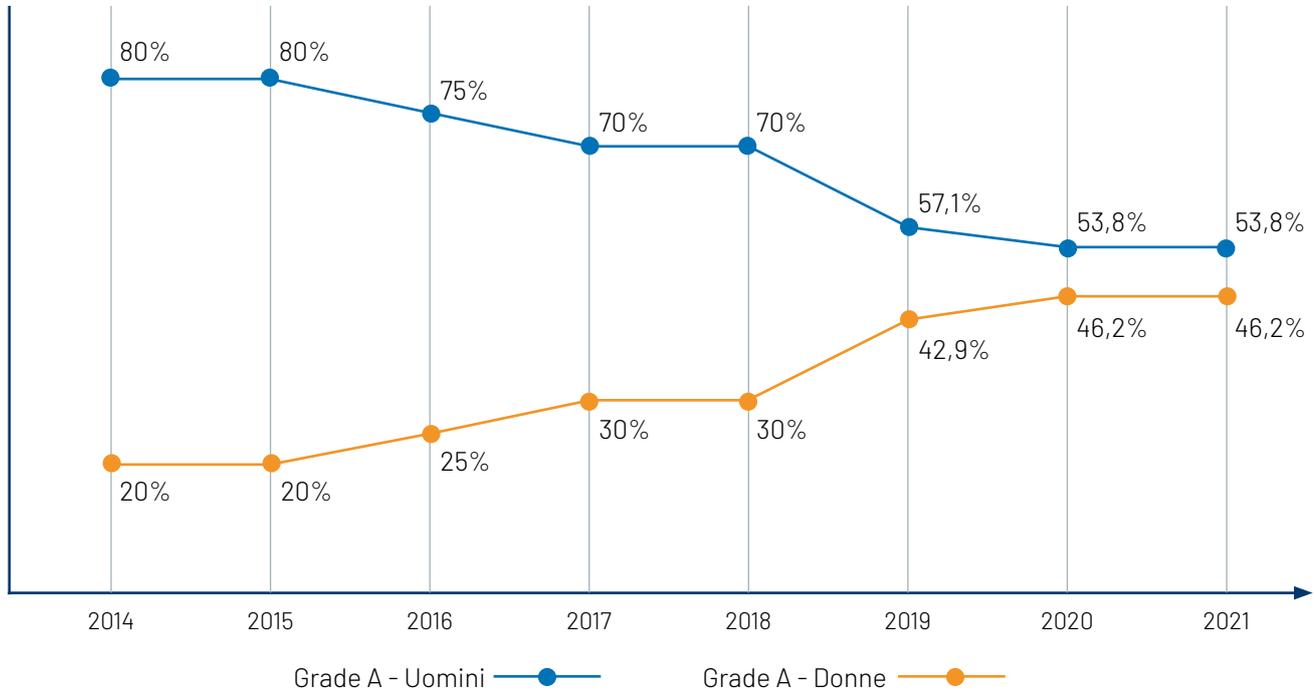


Come si evince dall'immagine, ai fini della completezza dell'analisi in questione, il personale docente è stato indagato anche in relazione al cd. "grade". Si tratta di un codice identificativo della qualifica ricoperta dal personale docente/ricercatore secondo la classificazione proposta dal Manuale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

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

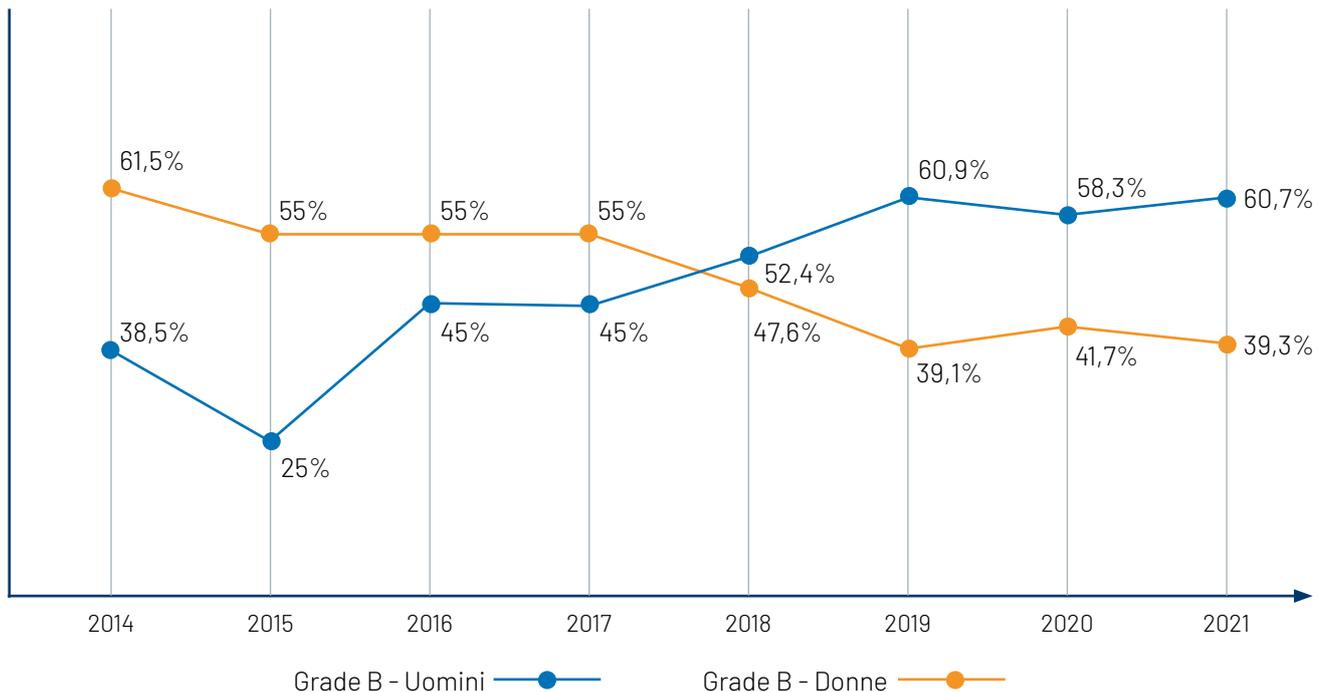
Per *grade A* si intendono i docenti rientranti nella categoria di Professore ordinario. Osservando il grafico è possibile notare come si sia verificato un incremento pari al 16,2% di donne a partire dall'anno 2018.

Serie Storica Personale Docente e Ricercatore - GRADE A



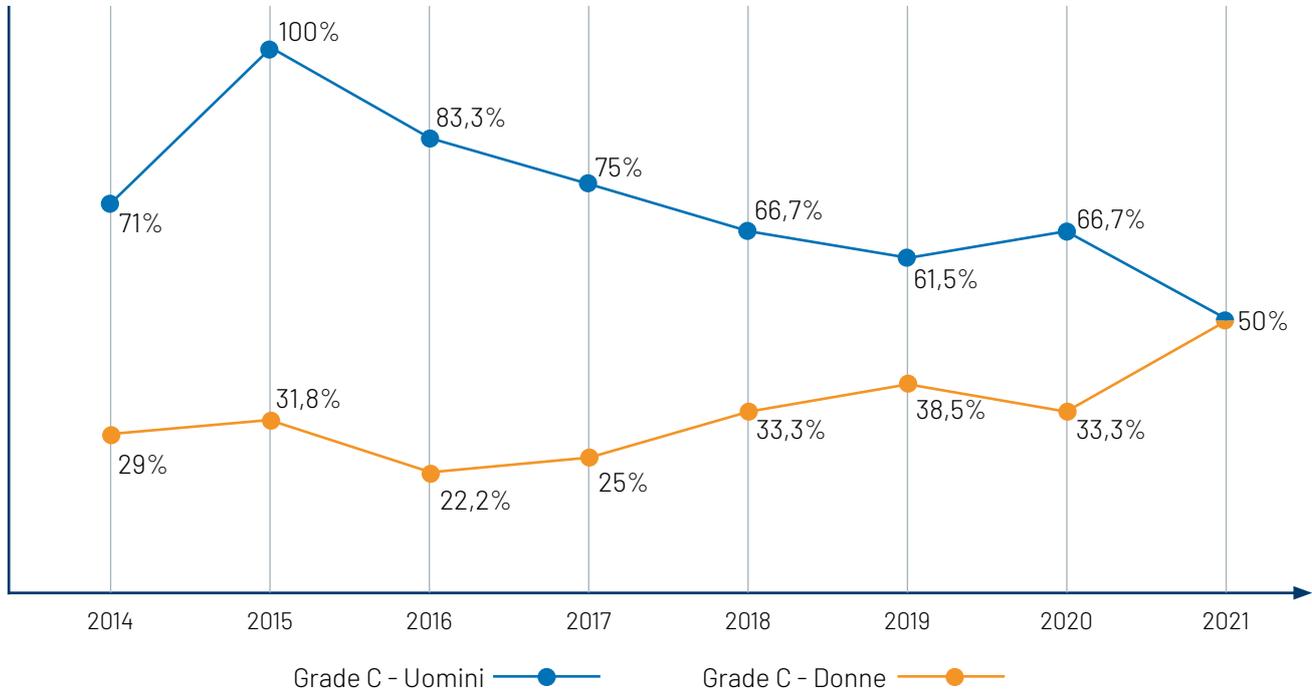
Il *grade B* rappresenta un codice che identifica la categoria di Professore associato, o di seconda fascia.

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 2021, tale da colmare il divario di genere.

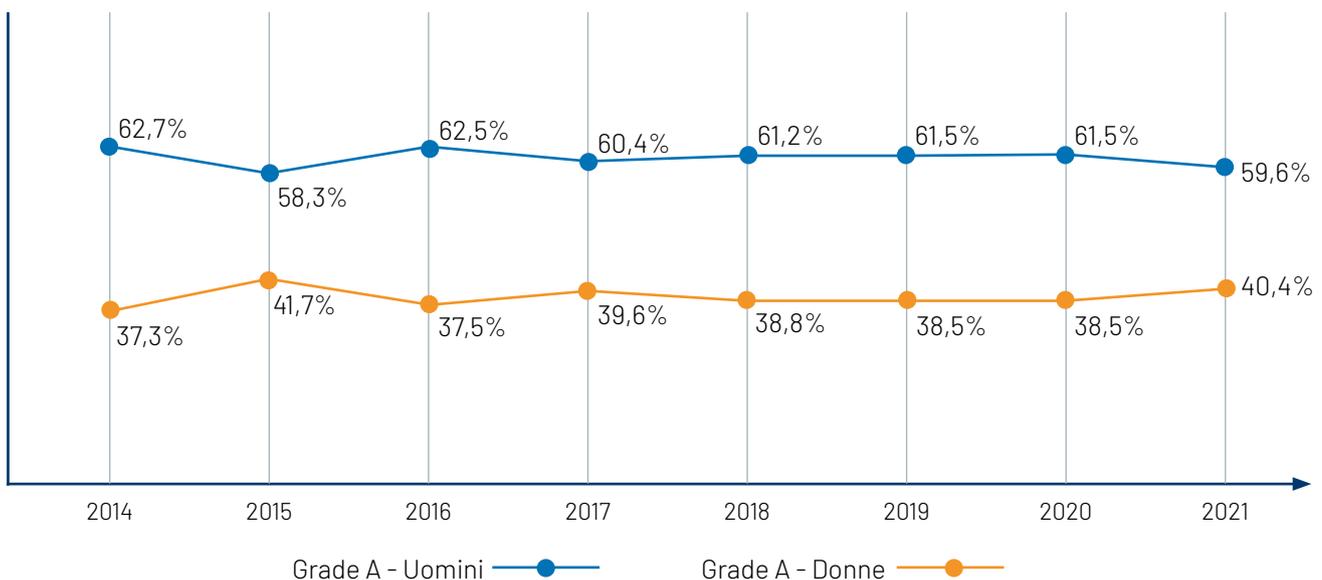
Serie Storica Personale Docente e Ricercatore - GRADE C



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. Nel 2014, infatti, si riscontra una differenza sostanziale della presenza femminile in luogo di quella maschile, al contrario di quanto è avvenuto nel 2021, dove la percentuale di donne ammonta al **40,4%** e quella degli uomini al **59,6%**.

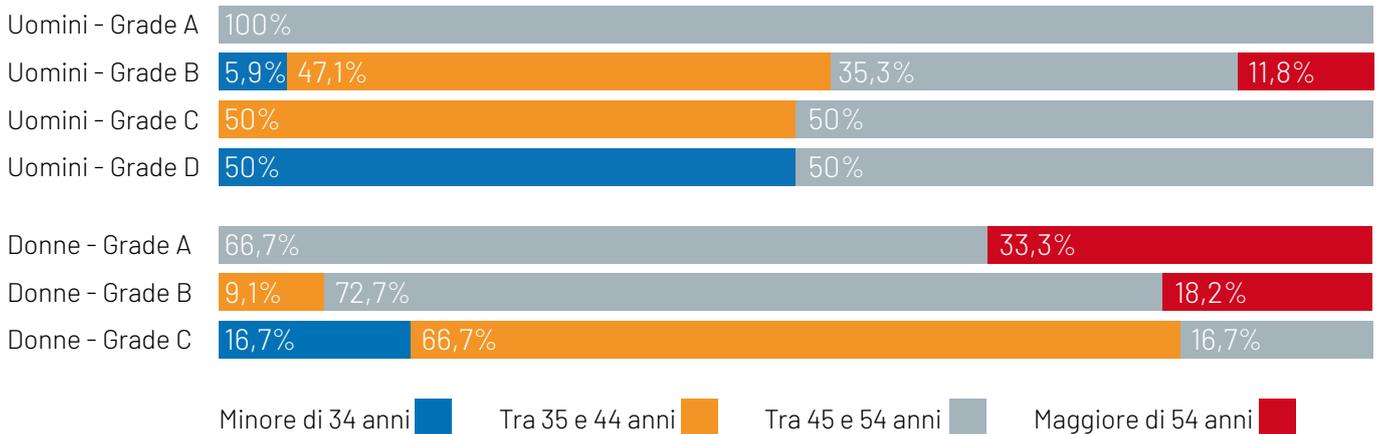
Serie Storica Personale Docente e Ricercatore



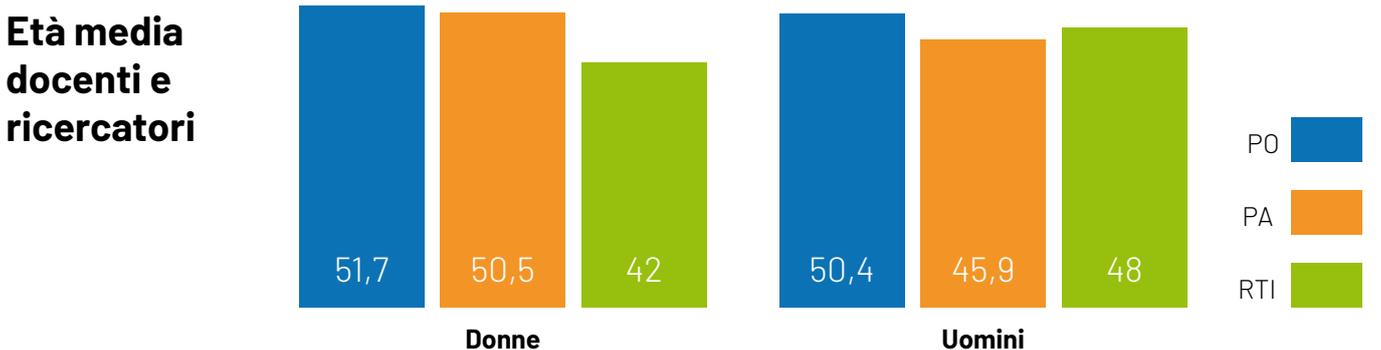
Per quanto riguarda la distribuzione del personale docente e ricercatore per genere, ruolo e fascia di età, il grafico che segue ne mostra la composizione per gradi (descritti precedentemente).

Come evidenzia il grafico, la composizione del personale docente è prettamente caratterizzata da personale avente dai 45 ai 54 anni, mentre è presente una forte componente giovanile per i titolari di assegni di ricerca.

Distribuzione personale per genere e fasce d'età



Per quanto riguarda i professori ordinari (PO) e associati (PA), non ci sono particolari differenze d'età tra uomini e donne, atteso che appartengono tutti alla fascia d'età che va dai 45 ai 54 anni. In particolare, l'età media delle donne è di **51,7** anni per i Professori Ordinari e **50,5** per i Professori Associati, mentre è presente uno scarto di poco meno di 5 anni tra l'età media degli uomini, più alta per i Professori Ordinari (rispettivamente **50,4** PO e **45,9** PA). Per i ricercatori a tempo indeterminato (RTI), invece, lo scarto è leggermente più alto (l'età media dei ricercatori uomini supera di 6 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)⁷, 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. A seguire, viene riportata una schematizzazione della totalità delle aree CUN.

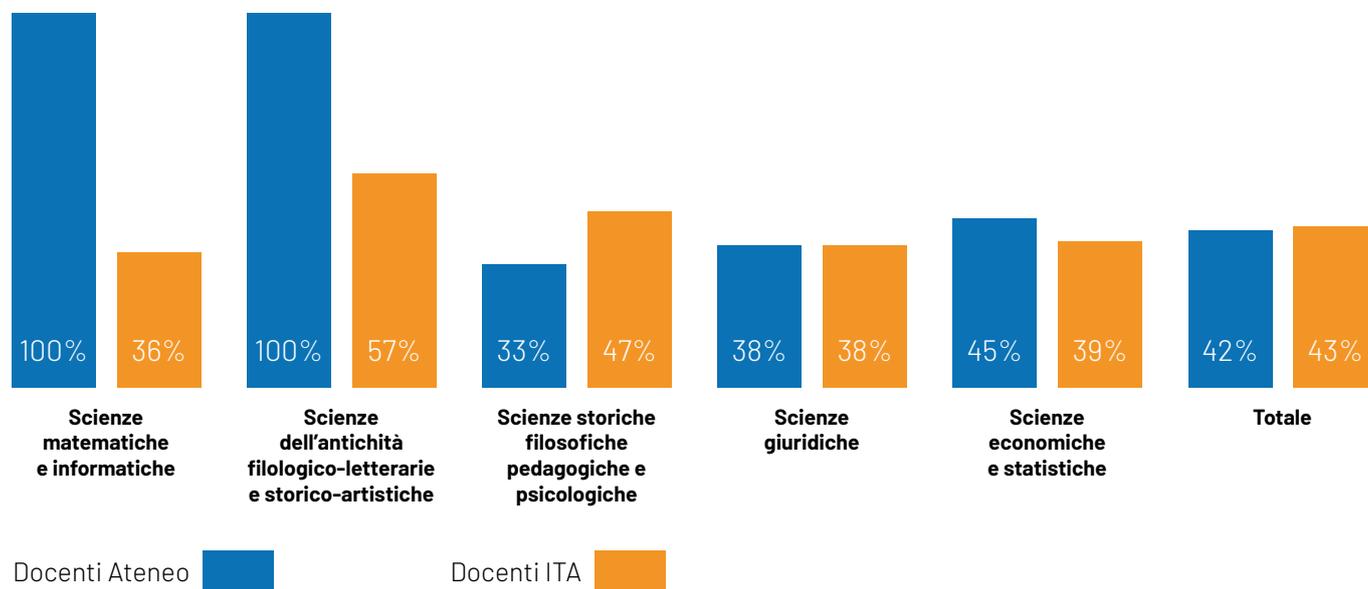
Area	Disciplina	Disciplina	Area
1	Scienze matematiche e informatiche	Ingegneria civile e architettura	8
2	Scienze fisiche	Ingegneria industriale e dell'informazione	9
3	Scienze chimiche	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	10
4	Scienze della terra	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	11
5	Scienze biologiche	Scienze giuridiche	12
6	Scienze mediche	Scienze economiche e statistiche	13
7	Scienze agrarie veterinarie	Scienze politiche e sociali	14



⁷ Il Consiglio Universitario Nazionale è un organo consultivo che opera all'interno del MIUR (Ministero dell'Istruzione, dell'Università e Ricerca).

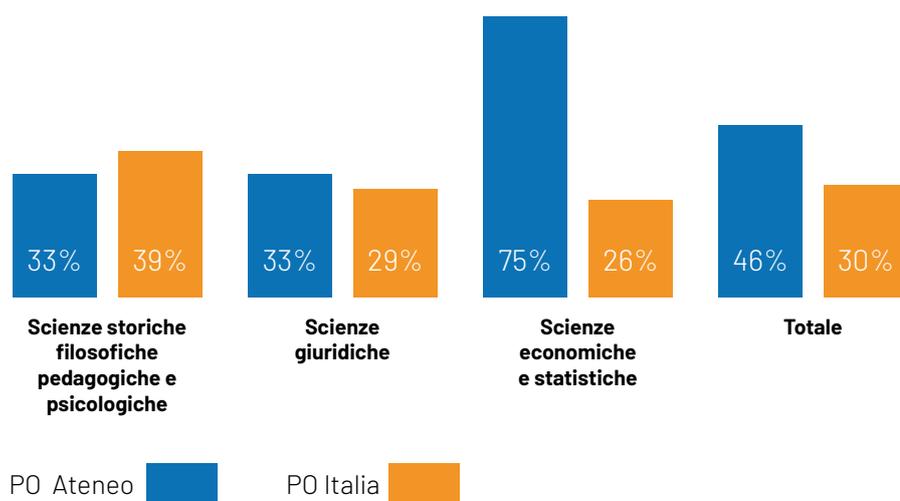
Ai fini dell'analisi vengono presi in considerazione solamente gli ambiti disciplinari dove esercita il personale docente/ricercatore dell'Università Europea di Roma.

Percentuale di donne nella componente docente



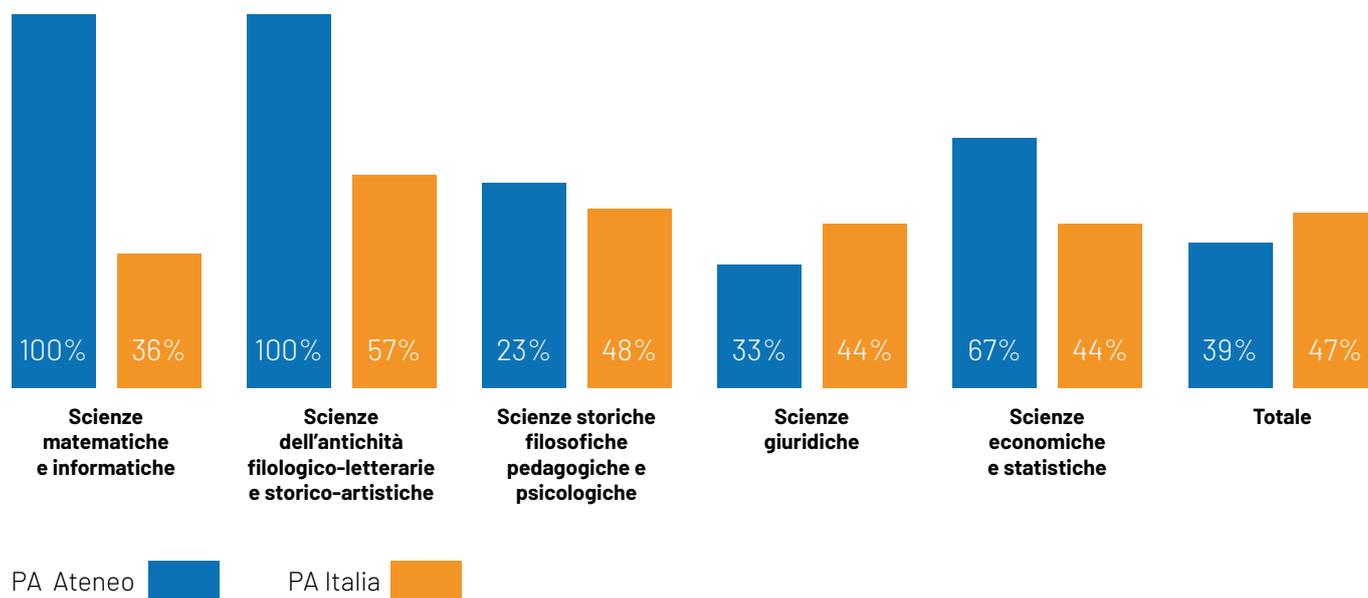
Dall'immagine è possibile notare come la percentuale di donne presenti all'interno dell'Università Europea di Roma sia considerevole, tanto da eguagliare la media degli atenei nazionali. Nello specifico, viene proposta l'analisi anche in relazione alla qualifica ricoperta, ovvero: professore ordinario, associato e ricercatore.

Percentuale di donne PO



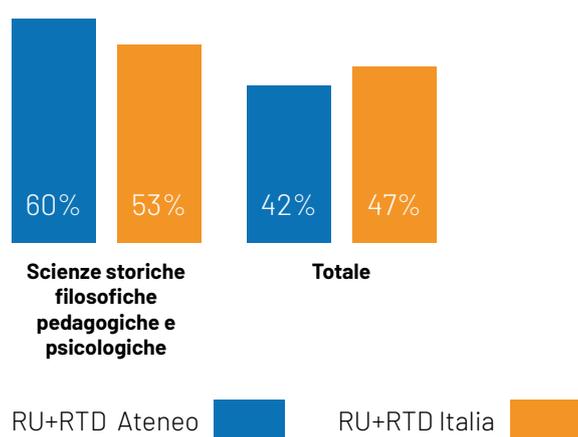
Dal grafico si evince l'ottimo posizionamento raggiunto dall'Università Europea di Roma rispetto alla media degli altri atenei, con particolare riferimento all'area scientifico-disciplinare delle Scienze economiche e statistiche dove le donne presentano una media di impiego pari al **75%**.

Percentuale di donne PA



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-statistiche** e **Scienze economiche e statistiche**.

Percentuale di donne RU+RTD



Per quanto riguarda le Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche, la percentuale di donne in UER ammonta al **60%**, contrariamente alla media degli altri atenei la cui percentuale risulta essere del **53%**.

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)"**.

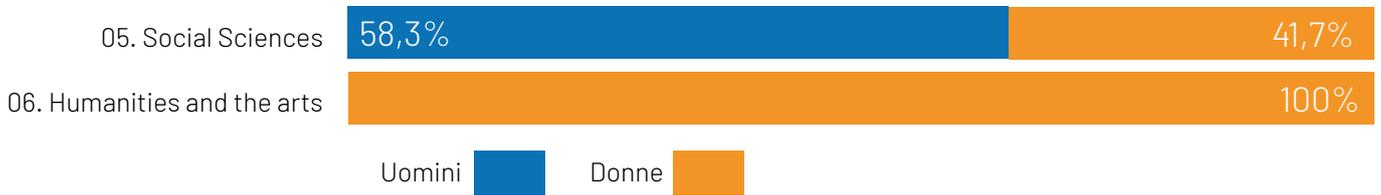
In particolare, si tratta di un sistema di classificazione che segue un approccio prettamente contenutistico. Infatti, quando i temi oggetto della ricerca presentano un contenuto correlato, vengono raggruppati al fine di formare campi di classificazione che possono essere: **ampi o broad** (one digit) 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	Mathematics Computer and information sciences Physical sciences Chemical sciences Earth and related environmental sciences Biological sciences Other natural sciences
02. Engineering and technology	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	Basic medicine Clinical medicine Health sciences Medical biotechnology Other medical science
04. Agricultural Sciences	Agriculture, forestry, and fisheries Animal and dairy science Veterinary science Agricultural biotechnology Other agricultural sciences
05. Social Sciences	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	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

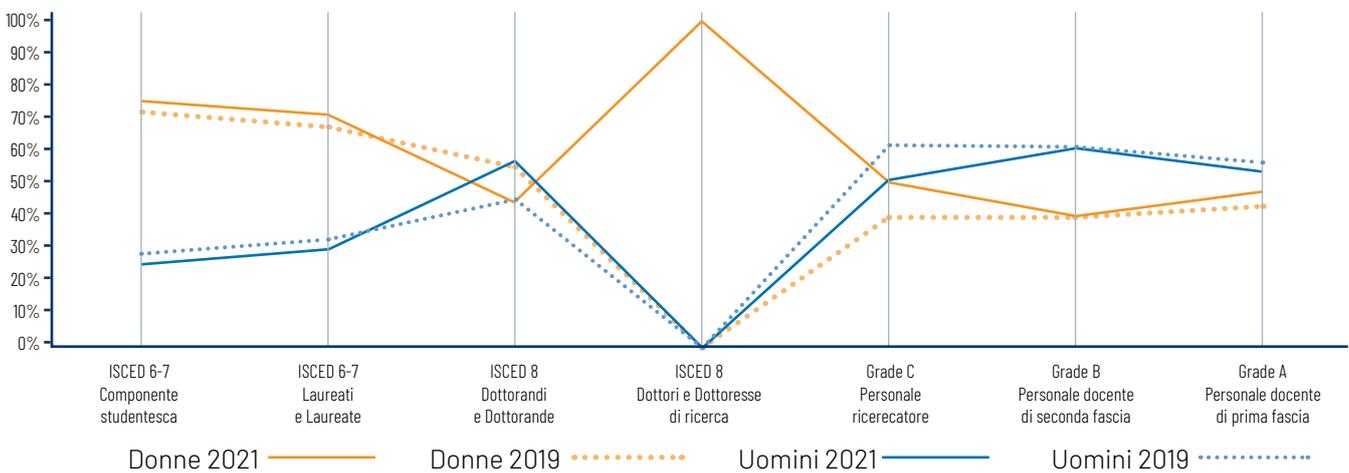


Dal grafico in alto si nota come l'area Humanities and Arts abbia il 100% di professori di prima fascia di genere femminile, mentre Social Sciences presenta una distribuzione omogenea rispetto al genere, contando rispettivamente il 41,7% di docenti donne e il 58,3% di docenti uomini.

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 2019 e il 2021).

Tutte le aree di studio



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 2021	1.247	227	16	2	6	11	6
Uomini 2021	489	94	15	0	6	17	7
Donne 2019	833	150	16	0	5	9	6
Uomini 2019	375	72	13	0	8	14	8

Il grafico mostra un andamento in miglioramento rispetto al 2019, 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. 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:

$$G.C.I. = \frac{\frac{\text{Donne docenti}}{\text{Totale docenti}}}{\frac{\text{Donne docenti di 1 fascia}}{\text{Totale docenti di 1 fascia}}}$$

La tabella seguente riporta i dati relativi all'Università Europea di Roma, offrendo un confronto tra il 2021 ed il 2019 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 discesa rispetto al 2019, quando era pari a 1,55). In sintesi, i dati evidenziano un risultato soddisfacente per l'Ateneo, confermando come le questioni di genere siano di fondamentale importanza per l'Università Europea di Roma.

Posizioni accademiche	Uomini 2019	Donne 2019	Uomini 2021	Donne 2021
RU	3	1	3	1
RTD	5	4	3	5
PA	14	9	17	11
PO	8	6	7	6
Totale	30	20	30	23
G.C.I.	0,93		0,94	

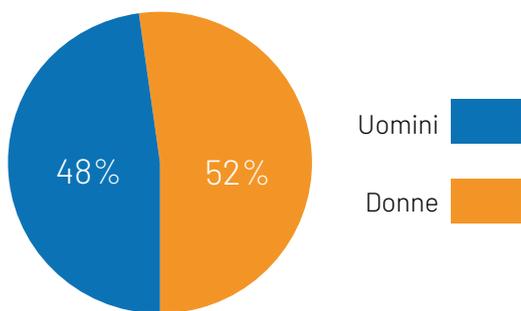


PERSONALE NON DOCENTE

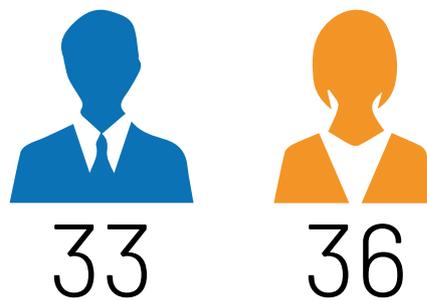
Questo capitolo è dedicato all'esplorazione della diversità e dell'inclusione tra il personale non docente dell'Università Europea di Roma. L'analisi di genere condotta riguardo al PTA dell'UER mostra una maggioranza di donne all'interno di tale organico, come mostrato dai grafici a torta che seguono.

Su un totale di 69 impiegati al 31 dicembre 2021, la presenza femminile (**36 donne**) all'interno del personale dipendente non docente risulta in equilibrio con quella maschile (**33 uomini**). In termini percentuali, le donne risultano essere il **52%** del totale, mentre gli uomini ammontano al **48%**.

Personale dipendente non docente %

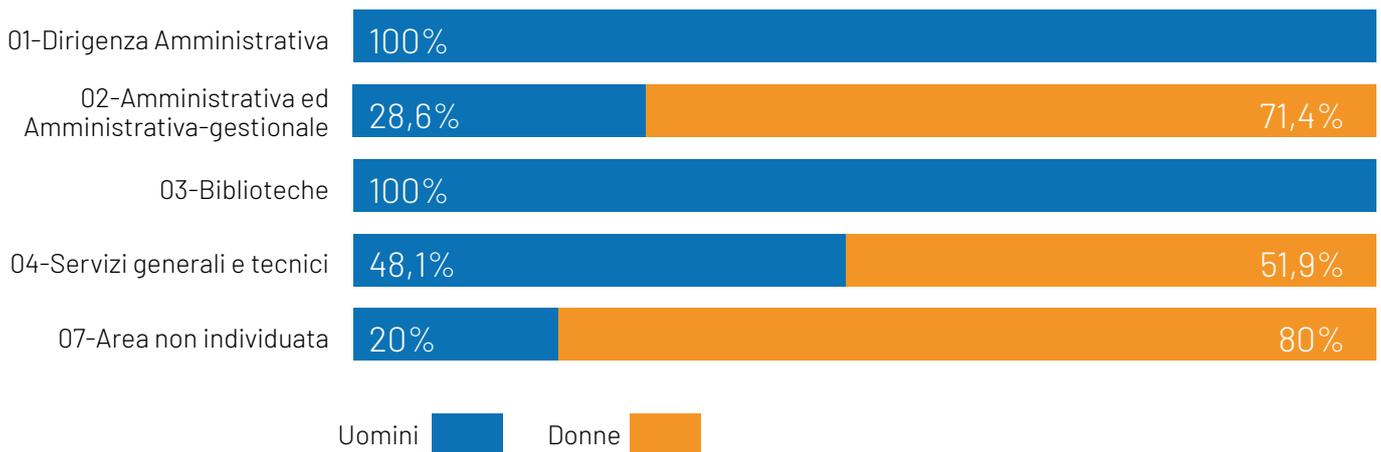


Numero personale dipendente non docente



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

Composizione % PTA per genere e area funzionale



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

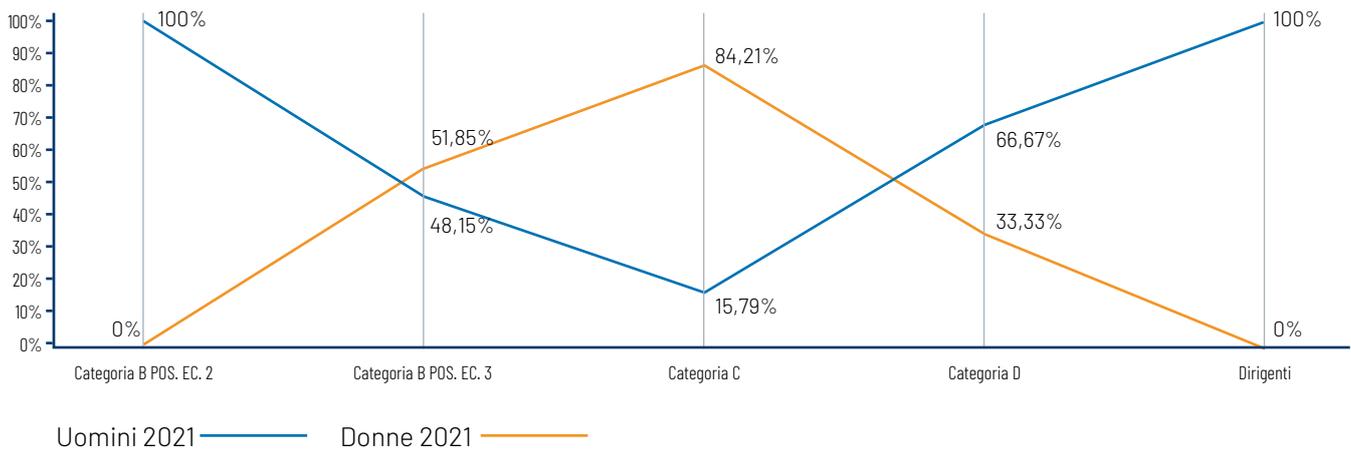
Amministrativa e Amministrativa-gestionale - 71,4%

Servizi generali e tecnici - 51,9%

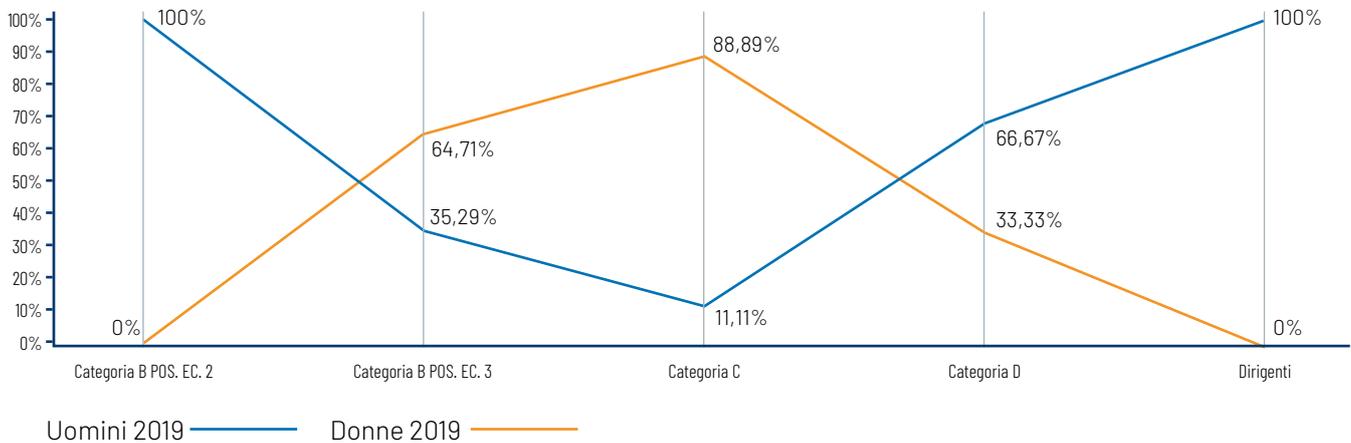
Area non individuata - 80,0%

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 2021 e 2019: in entrambi i grafici si nota come le donne siano maggiormente presenti nei ruoli intermedi (**84,21%** nel 2021 e **88,89%** nel 2019 nella Categoria C), in equilibrio con gli uomini nei ruoli immediatamente inferiori (**51,85%** nel 2021 e **64,71%** nel 2019 nella categoria B/3) e assenti nei ruoli dirigenziali, dove il 100% dell'organico è composto da uomini. La categoria D presenta, invece, la stessa composizione di genere sia per il 2021 che per il 2019: **66,67%** di donne e **33,33%** di uomini.

Forbice delle carriere 2021 %



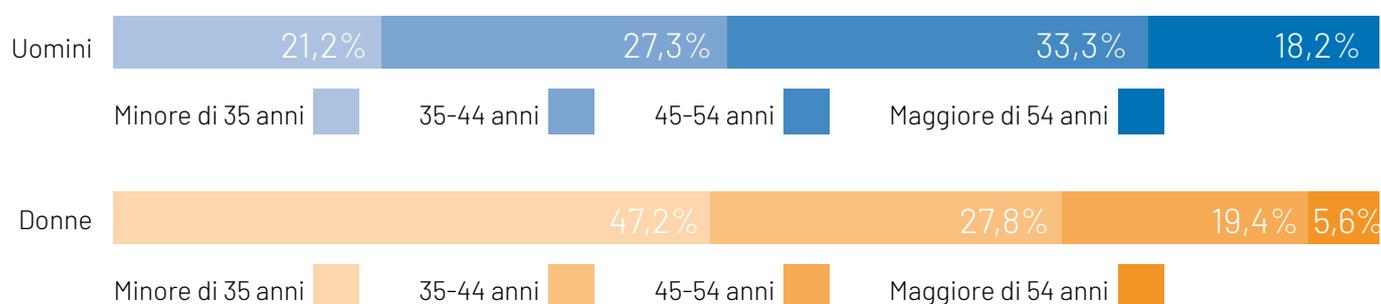
Forbice delle carriere 2019 %



Il grafico e la tabella che seguono mostrano la distribuzione per età del Personale non docente dell'Ateneo. Si nota una maggioranza di donne nella fascia dei dipendenti di età inferiore a 35 anni (**47,2%**, quasi la metà delle donne totali impiegate, contro il **21,2%** di uomini). Il resto del personale risulta essere equamente distribuito nella fascia d'età che va da 35 a 44 anni, presentando differenze minime tra uomini e donne. Le fasce d'età superiori, da 45 a 54 e maggiore di 54 anni, sono invece a maggioranza maschile, rispettivamente **33,3%** e **18,2%** di uomini contro **19,4%** e **5,6%** di donne.

Età media	Donne	Uomini
Categoria B Pos. Ec. 2	51	0
Categoria B Pos. Ec. 3	32	30
Categoria C	39	43
Categoria D	50	44
Dirigenti	0	54

Composizione % PTA per genere e età



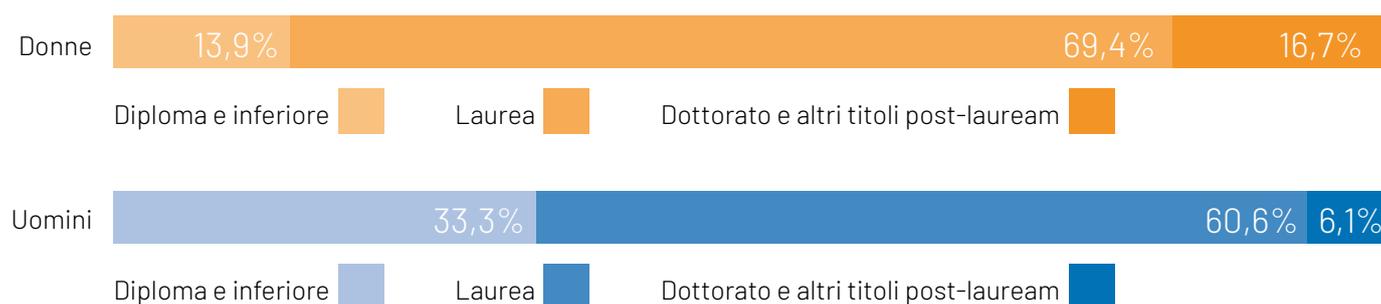
La composizione del personale non docente dell'Università Europea di Roma è stata analizzata anche in merito al genere e al titolo di studio conseguito, con riferimento alle seguenti categorie: *scuola dell'obbligo, licenza media superiore, laurea breve, laurea, dottorato di ricerca e altri titoli post-laurea*.

Dal grafico è possibile notare come la maggioranza degli uomini e delle donne impiegate abbiano conseguito la laurea: infatti, per le donne la percentuale è pari al **69,4%**, 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 **16,7%**, mentre per gli uomini la percentuale è del **6,1%**.

Per quanto riguarda, invece, il personale non docente in possesso del diploma o di titoli inferiori, la presenza maschile, **33,3%**, supera quella femminile, **13,9%**.

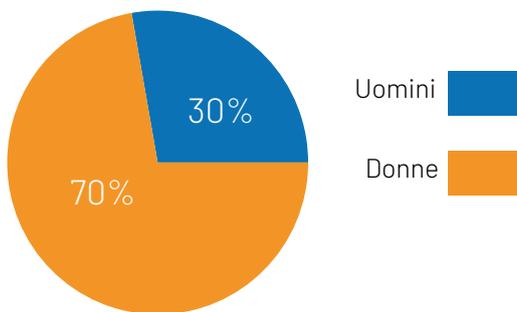
Composizione % PTA per genere e titolo di studio



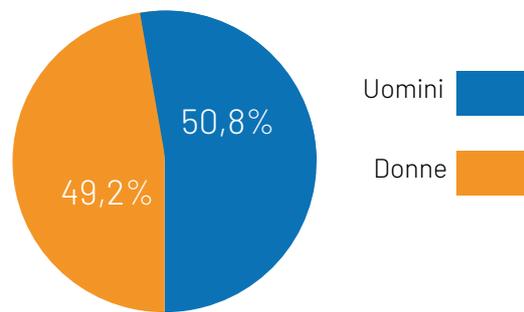
La tabella seguente mostra, in valori assoluti, la composizione del personale TA per genere e per tipologia di contratto (tempo determinato e tempo indeterminato), mentre il grafico successivo ne dà una rappresentazione in termini percentuali. I dati mostrano come donne e uomini siano, nel caso di personale a tempo indeterminato, in totale equilibrio: **49,2%** di donne e **50,8%** di uomini.

Numeri assoluti	Donne	Uomini	Totale
Tempo determinato	7	3	10
Tempo indeterminato	29	30	59
Totale	36	33	69

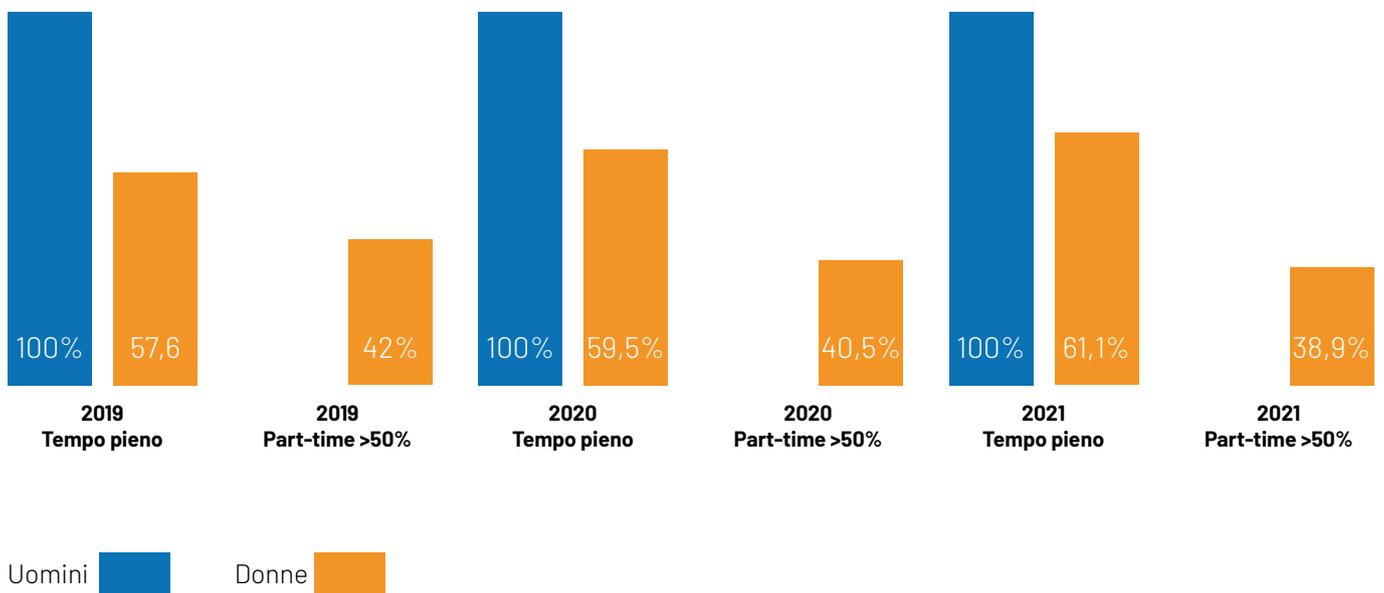
Tempo Determinato



Tempo Indeterminato



Composizione % PTA per genere e regime d'impiego

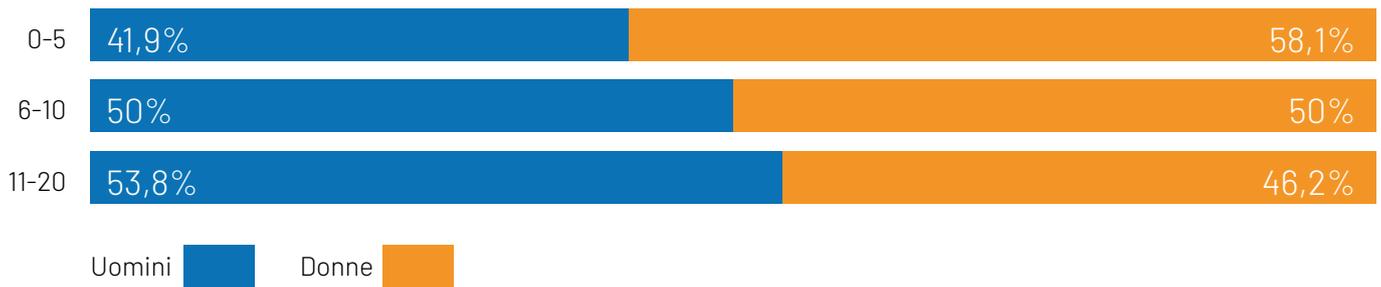


Il grafico in alto mostra, in valore percentuale, la composizione del personale TA per genere e per regime di impiego. I dati tengono conto di tutto il personale Tecnico Amministrativo, sia quello di ruolo sia quello assunto con contratto a tempo determinato. I dati percentuali rappresentati dal grafico 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 personale non docente 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.

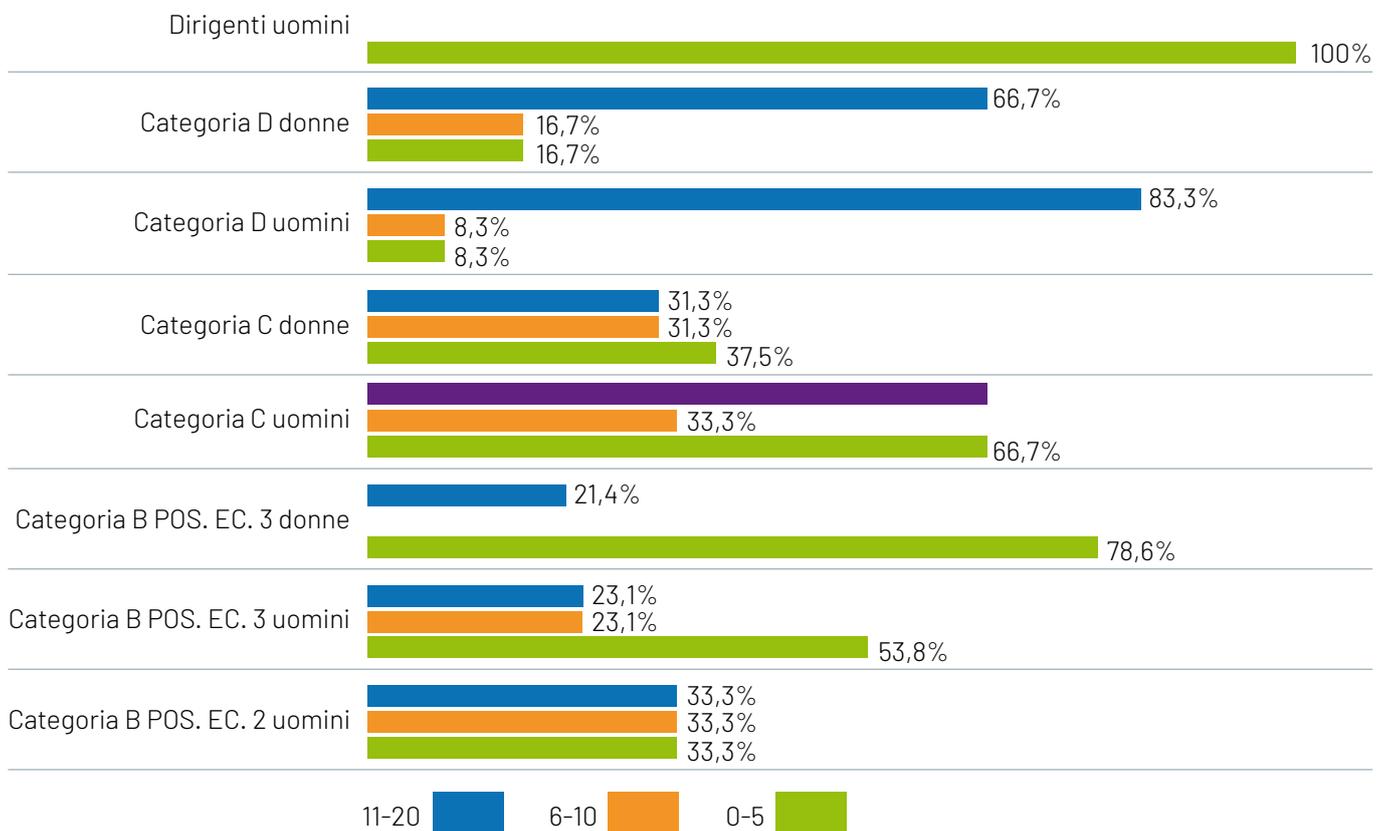
Dal grafico in basso si nota come nella fascia di anzianità da 0 ai 5 anni le donne siano in maggioranza rispetto agli uomini, rispettivamente **58,1%** contro il **41,9%**. La fascia che va dai 6 ai 10 anni, invece, è perfettamente in equilibrio rispetto al genere, **50%** donne e **50%** uomini. Infine, nella fascia da 11 a 20 anni di anzianità lavorativa, è presente una maggior concentrazione di uomini, pari al **53,8%**, contro il **46,2%** di donne.

Composizione % PTA per genere e fasce di anzianità



Il grafico seguente riporta la composizione percentuale del personale non docente diviso per genere, 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 ai quali non è applicato il CCNL Agidae Università Pontificie.

Composizione % PTA per genere, categoria e fasce d'anzianità



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.3	1,00	1,67

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 delle 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	0%	14,29%
Categoria C	66,67%	0%

L'analisi del turnover del personale, effettuata con riferimento al 2021, mostra che in quest'anno l'Università Europea di Roma ha assunto 8 persone (di cui 3 uomini e 5 donne) a fronte di 4 cessazioni (di cui 3 donne 1 uomo).

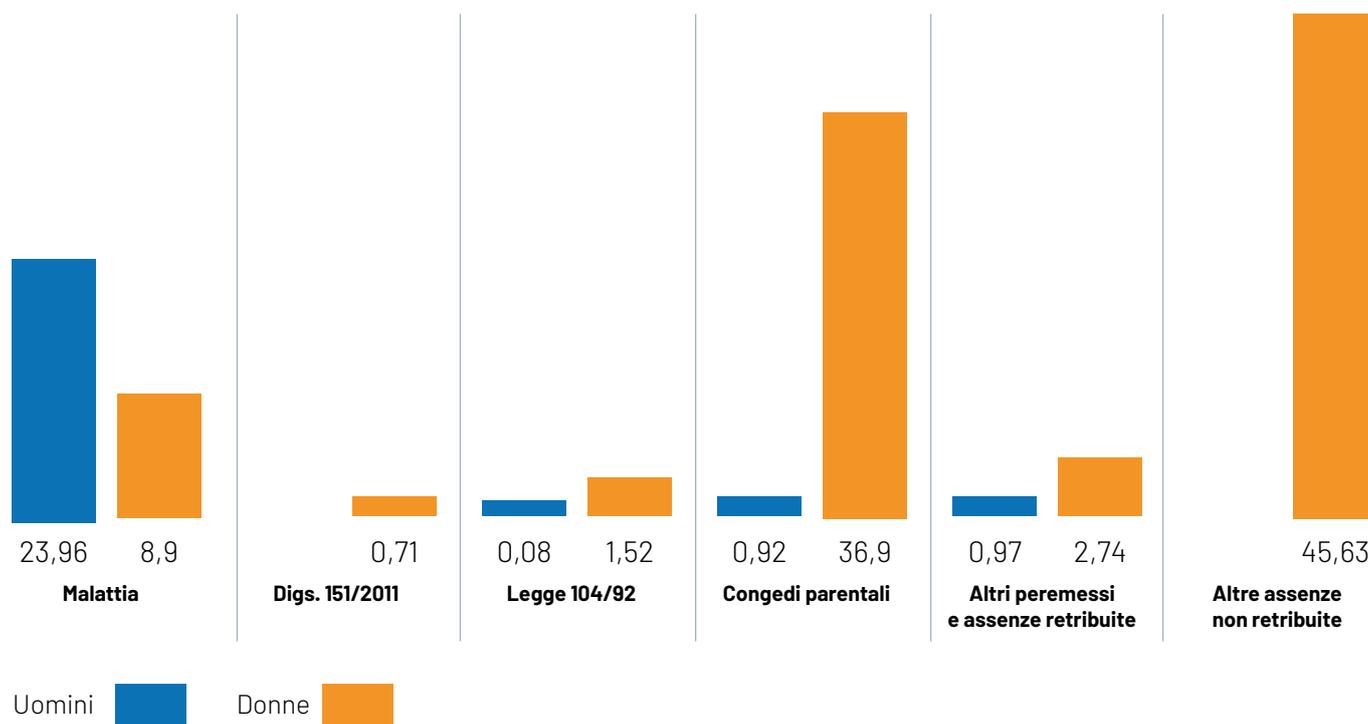
I tassi di turnover calcolati per le diverse categorie di personale mostrano un indice di compensazione diverso tra uomini e donne nella Categoria B/3, rispettivamente pari a **1** e **1,67**. Questa differenza è dovuta al fatto che, nel caso degli uomini, si è registrata **1** assunzione a fronte di **1** cessazione nel 2021, mentre per le donne le assunzioni sono state maggiori delle cessazioni, rispettivamente pari a **5 donne assunte contro 3 donne cessate**, 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 positivi (**66,67%** per gli uomini, e **14,29%** per le donne), evidenziando che l'organico del personale non docente dell'Università Europea di Roma è in aumento.



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. Si considerano i congedi per malattia, per assistere figli o parenti con handicap gravi (Dlgs. 151/2011), legati alla legge 104/92, congedi parentali, e altri permessi sia retribuiti che non retribuiti.

Numero di giorni medi di assenza per genere e per causa dell'assenza



Il grafico in alto mostra 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.



CONCLUSIONI



L'obiettivo della parità di genere è un punto cardine nelle Convenzioni internazionali, nella legislazione europea e nazionale, in virtù delle quali le realtà universitaria e accademica possono e sono chiamate ad essere soggette ad una revisione complessiva periodica e approfondita. L'Università Europea di Roma si sta impegnando ad intraprendere un percorso che porti al raggiungimento della totale parità di genere nei suoi tre pilastri: componente studentesca, corpo docente e personale tecnico amministrativo.

Alla luce di queste considerazioni, risulta essere sempre più urgente che la comunità accademica tutta prenda coscienza di determinate situazioni che portano il mondo universitario e, di conseguenza, del lavoro, a soffrire delle attuali dinamiche di disparità di genere.

Data la responsabilità dovuta al ruolo formativo che l'Università, come Istituzione, ricopre nella comunità, risulta

essere ad oggi necessaria un'azione comune per riconoscere e risolvere gli aspetti nodali che meritano maggior spazio e una più ampia considerazione, quali: l'implementazione di politiche e di procedure di assunzione imparziali rispetto al genere, l'adozione di una comunicazione efficiente ed efficace rivolta sia all'interno che all'esterno del contesto accademico, nonché l'utilizzo di un linguaggio inclusivo.

L'Università Europea di Roma, nel riconoscere l'importanza e l'urgenza di agire tempestivamente verso un obiettivo di riduzione e annullamento del gender gap, si impegna a monitorare in modo costante le dinamiche di genere che possono sussistere all'interno dell'Ateneo e ad adottare un modello di gestione sostenibile ed inclusivo, per tutelare il benessere degli studenti, dei docenti e del personale tecnico-amministrativo.

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

www.universitaeuropadiroma.it

