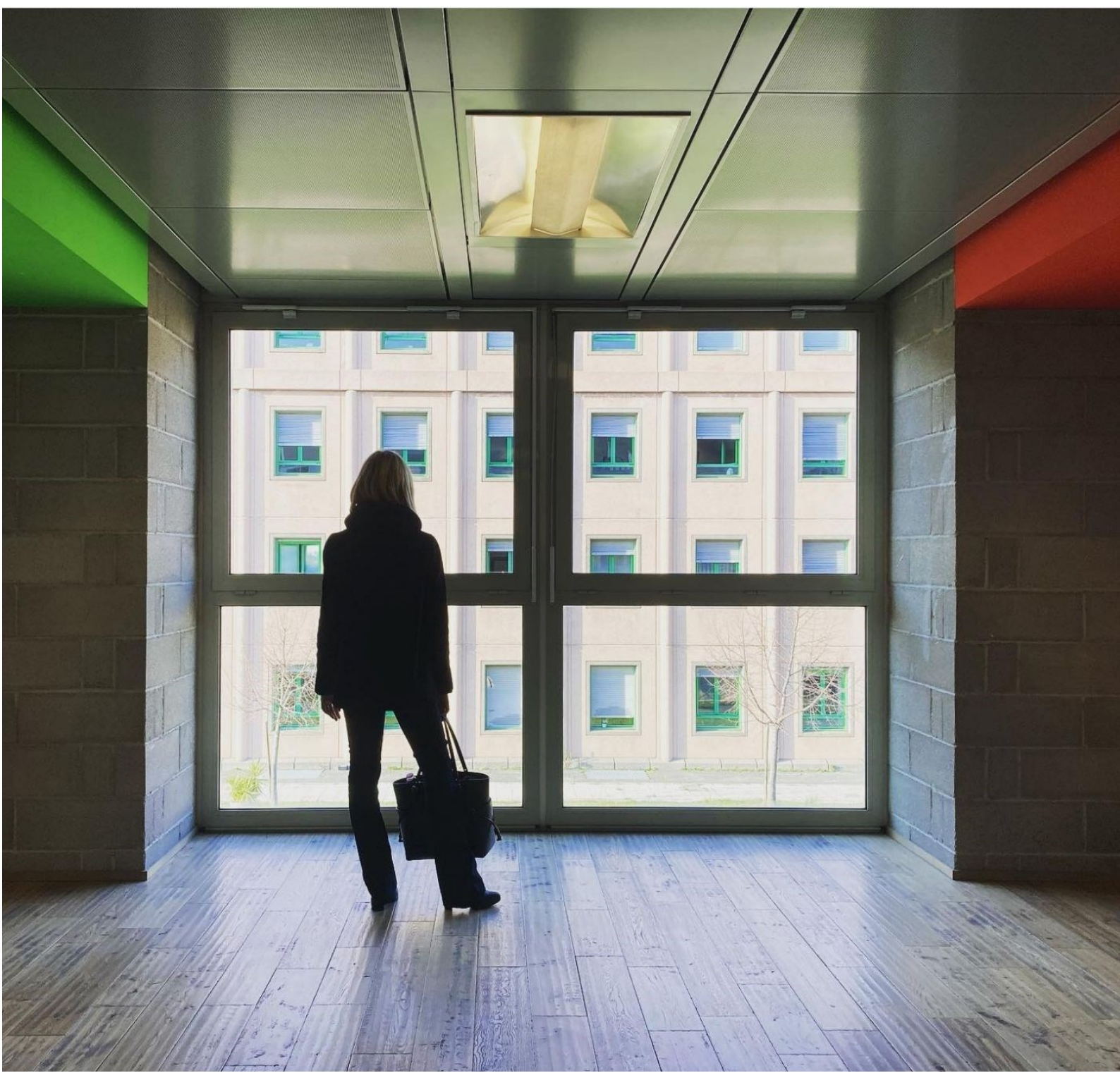




TOR VERGATA
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA

Bilancio di genere

al 31 dicembre 2020



SOMMARIO



Illustrazione di Paolo Bernacca

Lettera del Rettore e della Prorettrice alla Ricerca	2
Lettera della Direttrice Generale f.f.	3
Nota metodologica	5
Sezione 1 - Strutture, strumenti e iniziative per la promozione delle pari opportunità e della parità di genere	13
1.1 La normativa di Ateneo e i soggetti attivi per la tutela della parità di genere	14
1.2 Promozione delle pari opportunità e della parità di genere	16
Sezione 2 - Composizione della comunità universitaria per genere	25
2.1 Gli studenti e le studentesse di Tor Vergata	26
2.2 I laureati e le laureate	46
2.3 Dottorandi e dottorande e conseguimento del titolo	62
2.4 Gli iscritti e le iscritte alle scuole di specializzazione	66
2.5 Il personale docente e ricercatore	69
2.6 Il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario	104
2.7 Titolari di incarichi istituzionali e di governo	119
Sezione 3 - Posizionamento di Tor Vergata in termini di equità di genere - Indice UGII	122
3.1 La costruzione dell'Indice UGII—University Gender Inequality Index	123
Sezione 4 - Azioni future	126
4.1 Le azioni future	127
Appendice al Bilancio di Genere 2020	133
Elenco dei grafici e delle tabelle presentati nel Bilancio di Genere	163

LETTERA DEL RETTORE E DELLA PRORETTRICE ALLA RICERCA

"Le donne appartengono a tutti i luoghi in cui vengono prese le decisioni.

Non dovrebbero essere l'eccezione."

Ruth Bader Ginsburg

La disuguaglianza di genere è un fenomeno universale: le donne mirano ad avere le stesse possibilità di istruzione concesse agli uomini, essere pagate quanto gli uomini e occupare posizioni di comando come gli uomini. Eppure ancora faticano a trovare uno spazio riconosciuto nel mondo del lavoro e a ricoprire posizioni di vertice. E senza le donne nei posti di lavoro, le nostre economie non crescono quanto potrebbero/dovrebbero.

Malgrado sia ormai un dato acquisito che in Italia le laureate siano più numerose dei laureati (e il nostro Ateneo non fa eccezione), ciò che ancora meraviglia e su cui ci dobbiamo seriamente interrogare è il motivo per cui meno studentesse decidano di intraprendere la carriera accademica rispetto ai loro colleghi uomini e perché ancora meno donne riescano a raggiungere posizioni apicali. La stessa dinamica si ritrova nei ruoli amministrativi dove la percentuale di donne si assottiglia quanto più ci si avvicina a ruoli di vertice.

Tali osservazioni e interrogativi hanno spinto il nostro Ateneo a intraprendere per la prima volta un percorso di studio e ricerca sul Bilancio di Genere, nella convinzione che la parità di genere e le pari

opportunità siano obiettivi imprescindibili della missione universitaria.

Abbiamo inteso il Bilancio di Genere come uno strumento politico-gestionale utile a restituirci una fotografia dettagliata della situazione attuale e ad individuare iniziative che possano garantire pari opportunità nella ricerca, nello studio e nel lavoro. Quindi è stata analizzata la distribuzione di genere delle diverse componenti dell'Ateneo e censiti le attività e i progetti realizzati negli ultimi anni su tematiche di genere. L'analisi evidenzia un certo grado di disparità tra uomini e donne, con fenomeni di segregazione orizzontale nei corsi di studio e di segregazione verticale nelle progressioni delle carriere accademiche che richiedono interventi immediati su più fronti: strategie volte a riequilibrare la ridistribuzione di studentesse e studenti nei corsi di studio, con particolare attenzione all'ingresso delle studentesse nei corsi STEM; azioni volte a favorire l'ingresso di donne nelle posizioni di RTDA e RTDB; misure per colmare il divario di genere nelle cariche gestionali.

Infine nella fase di monitoraggio abbiamo interrogato la nostra comunità accademica tutta, gli stu-



denti e le studentesse, il personale docente e il personale TAB sulla percezione della (dis)parità di genere nel nostro Ateneo e su cosa potrebbe concretamente fare l'Ateneo per migliorare al suo interno le opportunità di studio/lavoro/ricerca. I risultati dei questionari, insieme ai dati statistici di cui sopra, ci hanno dato da un lato un'occasione per sensibilizzare la nostra comunità su queste tematiche, dall'altra ci hanno fornito la base per progettare delle iniziative concrete con un triplice obiettivo:

- ❑ offrire alla nostra comunità studentesca pari opportunità di scelta, oltrepassando le barriere di pregiudizi culturali persistenti;
- ❑ valorizzare i talenti femminili nella carriera accademica;

LETTERA DELLA DIRETTRICE GENERALE F.F.

La stesura di un bilancio di genere - la prima per il nostro Ateneo - è una misura che qualifica la nostra azione amministrativa in modo netto, ma ancor di più fornisce la cifra dell'impegno civile e sociale della nostra Università. Redigere e approvare il bilancio di genere è un atto doveroso di buona gestione dell'Ateneo, in linea con le relative risoluzioni del Parlamento Europeo del 2010 e 2019 e con le recenti indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato, nonché con le linee guida della CRUI per il

- ❑ creare un ambiente lavorativo sostenibile e inclusivo dove le differenze vengano percepite come una ricchezza.

Pertanto ci impegniamo a portare avanti con entusiasmo i progetti contenuti nel Bilancio di Genere e a fare in modo che questi siano gli obiettivi di tutti, uomini e donne, per raggiungere il cambiamento che desideriamo.

E se riusciremo nell'intento di valorizzare i nostri talenti, indipendentemente dal genere di appartenenza, sarà una vittoria per tutti.

Il Rettore

Prof. Orazio Schillaci

La Prorettrice alla Ricerca

Prof.ssa Daniela Vuri



bilancio di genere negli atenei italiani. L'approvazione del bilancio di genere rappresenta un caposaldo della crescita culturale a cui tutti sono chiamati a partecipare, con gli obiettivi primari dell'eliminazione di ogni forma di discriminazione e della tutela della dignità e del benessere delle persone. Tuttavia, il successo dello strumento dipende in larghissima misura dall'attenzione e dalla determinazione con cui se ne sviluppano le due componenti essenziali: l'individuazione di azioni positive

da attuare in funzione di un'auspicata diminuzione delle disparità di genere e la scelta di indicatori per il monitoraggio delle azioni intraprese. Sono certa che tutti noi opereremo con il massimo rigore nel perseguire entrambi gli obiettivi.

Il bilancio di genere è un documento indispensabile poiché consente di operare una valutazione dell'impatto delle scelte politiche attuate e degli impegni economico finanziari futuri. In quest'ottica il nostro Ateneo ha analizzato specificamente la distribuzione di genere delle diverse componenti della comunità universitaria, ha valutato le misure finora adottate in favore della parità di genere e ha proposto l'allocatione di risorse finanziarie da destinarsi al raggiungimento dell'uguaglianza. La conoscenza e il monitoraggio della dimensione di genere nello studio, nelle carriere e nel benessere della comunità universitaria costituiscono il presupposto essenziale per poter pianificare proficuamente iniziative istituzionali e didattiche volte a garantire l'effettiva parità, nonché a eliminare le disuguaglianze di genere, ancora presenti nelle attività lavorative seppur in misura meno rilevante rispetto al passato.

Il panorama universitario nazionale, infatti, evidenzia il perpetuarsi di differenze sostanziali tra uomini e donne. Per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario, diversamente da quanto avviene nel personale docente e ricercatore, la percentuale di donne impiegate in tutte le categorie contrattuali è da sempre superiore a quella degli uomini, ma tale percentuale, in genere, si inverte nel passaggio alla dirigenza. A tal proposito, sottolineiamo con orgoglio che nel nostro Ateneo la distribuzione

di genere dei dirigenti è paritaria.

Tuttavia c'è ancora molto da fare: è fondamentale creare e diffondere una cultura sensibile alla parità in tutte le sue dimensioni, poiché la crescita democratica e sostenibile di un'istituzione è possibile solo se fondata su un condiviso impegno al rispetto dei diritti fondamentali, sul buon governo e sul dialogo inclusivo e democratico. In tal senso, il bilancio di genere costituisce uno strumento essenziale per favorire politiche e azioni in grado di valorizzare più equamente le persone e contribuire al perseguimento delle 5P per lo sviluppo sostenibile (persone, pianeta, prosperità, pace e partnership).

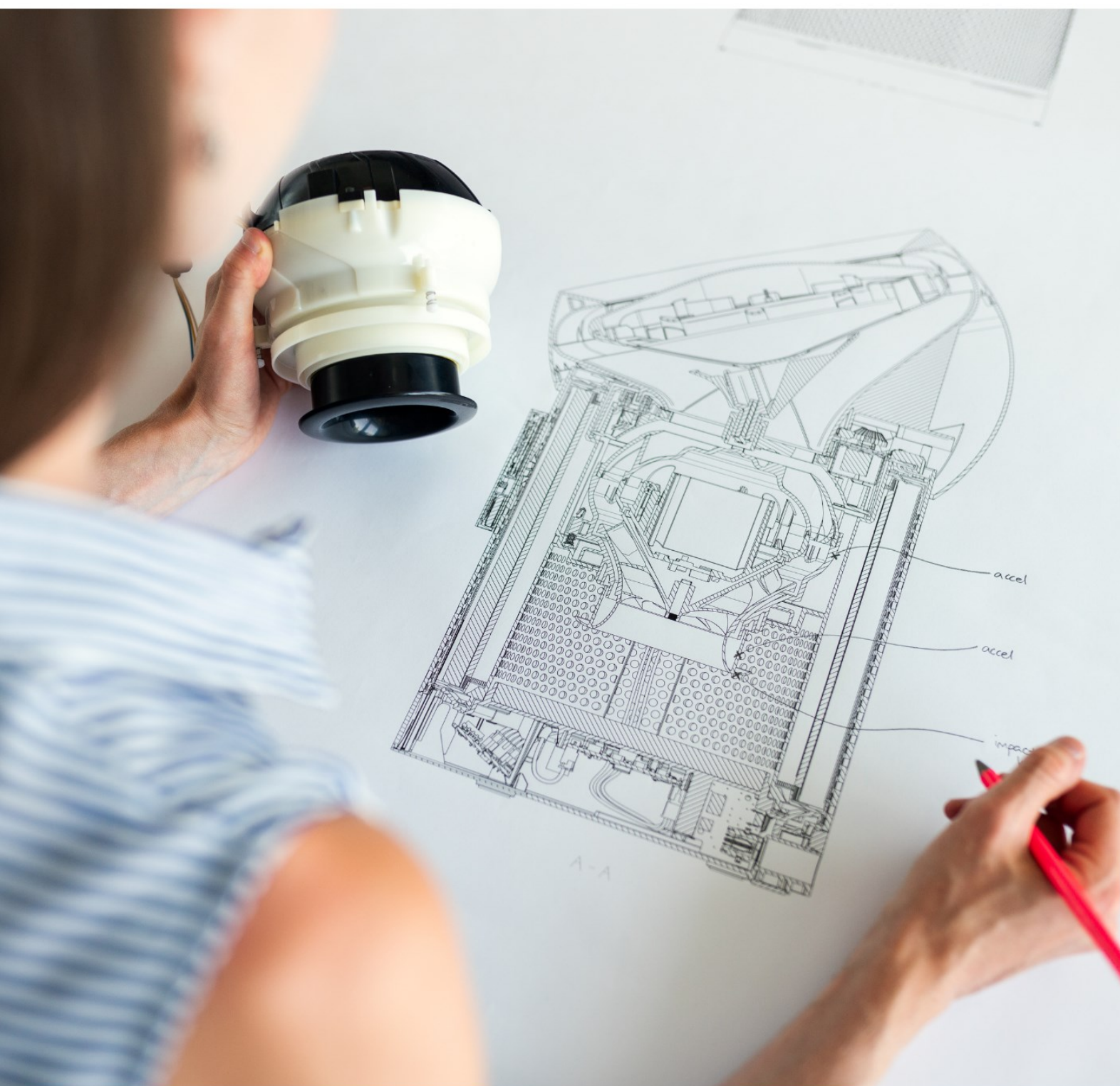
I risultati del lavoro svolto dal Gruppo di coordinamento per l'elaborazione del bilancio di genere, coordinato dalla Prorettrice alla Ricerca Prof.ssa Daniela Vuri, sono stati confrontati con quelli delle altre università italiane, nell'ottica di una futura collaborazione tra Atenei che possa rappresentare un elemento strategico per tutti gli attori coinvolti. Concludendo, si può affermare che l'uguaglianza e il benessere siano elementi costitutivi del patrimonio della nostra comunità, da tutelare e diffondere. La nostra ambizione è quella di approfondire tutto l'impegno possibile affinché l'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" sia considerata un esempio nell'attuazione della parità di genere.

Dobbiamo pertanto impegnarci per consegnare ai nostri figli un mondo in cui le donne non debbano essere migliori per avere il diritto di essere uguali.

La Direttrice Generale f.f.

Dott.ssa Silvia Quattrocioche

Nota metodologica



SINTESI DEL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO E NOMINA DEL GRUPPO DI COORDINAMENTO PER L'ELABORAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE

Pur non esistendo una norma che direttamente imponga alle pubbliche amministrazioni l'adozione del Bilancio di Genere, il suo carattere obbligatorio può essere ricavato da diverse disposizioni che compongono il quadro normativo di riferimento.

Già nel 2003 il Parlamento Europeo ha approvato una Risoluzione, *"Building public budgets from a gender perspective"*, nella quale ha sancito l'esigenza di integrare la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e di ristrutturare le entrate e le uscite delle amministrazioni pubbliche al fine di promuovere l'eguaglianza tra i generi. Il documento sottolinea come il *gender budgeting* non miri a produrre bilanci separati per le donne, bensì a intervenire sui bilanci pubblici affinché, all'interno dei programmi, delle azioni e delle politiche di bilancio, le entrate e le uscite siano valutate e ridefinite in modo da assicurare che le priorità e le necessità delle donne siano prese in considerazione, parimenti a quelle degli uomini.

La stesura del Bilancio di Genere da parte delle amministrazioni pubbliche è raccomandata, in Italia, dalla Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2007. La Direttiva inserisce la redazione del Bilancio di Genere tra le azioni di promozione di una cultura organizzativa delle pubbliche amministrazioni orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini.

Il Bilancio di Genere richiamato dalla Direttiva, con un chiaro riferimento al contesto degli enti territoriali, è inteso come un documento di analisi economico-finanziaria che mira a *"promuovere analisi di bilancio che mettano 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"* (capo VI, formazione e cultura organizzativa, lett. f.). Il documento è inoltre previsto all'interno del ciclo della *performance* delle amministrazioni pubbliche, in particolare con riferimento alla Relazione sulla performance: *"un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato"* (D.Lgs. 150/2009, comma 1, lett. b). L'art. 38-septies della Legge 196 del 2009 e smi ha introdotto la sperimentazione della lettura di genere nel rendiconto generale dello Stato, secondo le Linee Guida contenute nella circolare del 5 luglio 2017 n. 25 del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Con specifico riferimento al contesto universitario, il Bilancio di Genere è stato raccomandato nel gennaio 2017 dalla CRUI ed è stato poi oggetto di una raccomandazione del MIUR, contenuta nel documento *"Indicazioni per azioni positive del MIUR sui*

temi di genere nelle Università e nella ricerca” e rivolta a tutti gli atenei, che ne promuove l’adozione con l’obiettivo di un monitoraggio dei progressi effettuati in termini di equità di genere. Nel settembre 2019 un gruppo interno alla CRUI ha pubblicato le Linee Guida per il Bilancio di Genere negli atenei italiani, elaborando una metodologia in grado di facilitare una capillare diffusione del documento tra gli atenei italiani e ottimizzare la comparabilità dei documenti prodotti.

L’Università degli Studi di Roma “Tor Vergata” dal 2017, in seno al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni, ha realizzato un’analisi interna della situazione di genere attraverso un esame di contesto con l’obiettivo di verificare possibili squilibri e intraprendere politiche, misure e azioni per la promozione delle pari opportunità e garantire il costante monitoraggio dei progressi effettuati. Nell’ottica di progredire sempre più nella direzione intrapresa e di aderire pienamente alle indicazioni fornite dalle Linee Guida CRUI, con D.R. 2294/2020 è stato costituito un Gruppo di coordinamento incaricato di assolvere alle varie fasi di elaborazione del Bilancio di Genere di Tor Vergata. La composizione del Gruppo di coordinamento è riportata a destra. L’obiettivo è quello di far sì che il Bilancio di Genere si concretizzi come momento di analisi e di confronto sulla reale identità del nostro Ateneo, consentendoci di valutare l’efficacia e la sostenibilità delle azioni adottate, di ottimizzare i risultati già ottenuti, segnalare eventuali contraddizioni e punti di attenzione e anche di evidenziare opportunità e risorse, dare avvio a nuove politiche

e ideare strumenti innovativi. Attraverso il Bilancio di Genere sarà possibile integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche dell’Ateneo, anche al fine di rendere più equa l’assegnazione delle risorse economiche in fase di Bilancio di previsione annuale e triennale.

La volontà della *governance* è quella di incardinare il processo all’interno delle dinamiche di governo dell’Ateneo, affinché gli Organi Collegiali possano avvalersi delle analisi emerse in sede di predisposizione del documento per orientare le politiche e le decisioni istituzionali rilevanti in termini di impatto sul genere, al fine di ridurre i divari presenti.

COMPOSIZIONE DEL GRUPPO DI COORDINAMENTO

PROF.SSA DANIELA VURI

ProRettrice alla Ricerca - Coordinatrice

PROF.SSA FRANCESCA DRAGOTTO

Dipartimento di Studi letterari, filosofici e di Storia dell’arte

DOTT.SSA ALESSANDRA FILABOZZI

Dipartimento di Fisica

DOTT.SSA CAROLA GASPARRI

Responsabile Ripartizione Bilanci e Rapporto di Sostenibilità

DOTT.SSA FEDERICA LORINI

Dipartimento di Ingegneria dell’Impresa “Mario Lucertini”

DOTT.SSA BARBARA MARTINI

Dipartimento di Ingegneria dell’Impresa “Mario Lucertini”

DOTT. MARIO MASTRANGELO

Dipartimento di Storia, Patrimonio Culturale, Formazione e Società

PROF.SSA LUCIANA MIGLIORE

Dipartimento di Biologia e Componente del Comitato Unico di Garanzia

DOTT.SSA SILVIA QUATTROCIOCCHIE

Direttrice Generale Vicaria

L’avvio del processo di elaborazione del Bilancio di Genere è avvenuto per iniziativa del Magnifico Rettore, prof. Orazio Schillaci, con la nomina del Gruppo di coordinamento, su impulso del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni.

Il Gruppo, la cui composizione riflette quanto suggerito dalle Linee Guida CRUI, ha scelto di avvalersi, sin dall’inizio, della collaborazione dell’Ufficio Statistico di Ateneo per la gestione e l’elaborazione dei dati relativi alla comunità universitaria.

Prima dell’avvio della redazione del documento, il Gruppo di coordinamento ha comunicato a tutte le strutture dell’Ateneo il proprio insediamento allo scopo di condividere le finalità del Bilancio di Genere e le modalità di realizzazione, creando partecipazione e condivisione nei confronti dell’iniziativa. Attraverso la sottomissione di un questionario *online* (si rimanda a successivo paragrafo dedicato) è stato poi effettuato un censimento delle attività relative alle tematiche di genere realizzate a Tor Vergata tra il 2016 e il 2020. Le risposte pervenute hanno contribuito a fornire al Gruppo di coordinamento indicazioni utili alla redazione del presente documento nonché alla promozione, in Ateneo, di iniziative mirate a colmare eventuali lacune.

Lo strumento del questionario è stato utilizzato anche per valutare la percezione delle disparità di genere in ambito lavorativo e sottomesso al personale docente e tecnico, amministrativo e bibliotecario in data 23 giugno 2021. Opportunamente adattato, il questionario è stato inviato anche alla comunità studentesca in data 30 agosto 2021.

I risultati delle due indagini hanno contribuito

all’individuazione di alcune delle azioni future per la promozione delle pari opportunità e della parità di genere in Ateneo descritte nella Sezione 4.

Poiché l’obiettivo del Bilancio di Genere non si limita soltanto alla fase di rendicontazione, bensì si estende lungo l’intero ciclo di bilancio di Ateneo, è di fondamentale importanza la definizione di un processo che includa gli obiettivi di superamento delle eventuali disparità di genere nella fase di programmazione dell’Ateneo, ricollegandosi, peraltro, ai documenti fondamentali della pianificazione strategica, condividendo gli obiettivi di genere a livello di governance e includendoli nelle strategie dell’Ateneo.

La prima edizione del Bilancio di Genere di Tor Vergata, attraverso la fotografia e l’analisi dello *status quo*, identifica i punti di forza e i punti di miglioramento dell’Ateneo in termini di parità di genere e fa sì che tali elementi diventino impulso per la programmazione di azioni indirizzate al raggiungimento di specifici obiettivi di parità di genere, avviando di fatto un ciclo del Bilancio di Genere in cui le misure programmate incidano anche sull’assegnazione delle risorse in fase di Bilancio di previsione.



IL BILANCIO DI GENERE DI TOR VERGATA: PREDISPOSIZIONE E PRINCIPI DI REDAZIONE

Il Bilancio di Genere al 31 dicembre 2020, primo anno di adozione, ha il fine di comunicare all'interno e all'esterno l'analisi di contesto riguardante il corpo studentesco, il personale dell'Ateneo e gli organi di governo, nonché di evidenziare l'approccio, le politiche e le azioni sulle tematiche di genere, illustrando i risultati più significativi raggiunti finora e le aree che richiedono ulteriori misure.

Le informazioni sono fornite, ad integrazione e completamento del quadro informativo obbligatorio d'Ateneo al 31 dicembre 2020, nella misura necessaria ad assicurarne la comprensione anche da parte di lettori e lettrici che non siano esperti conoscitori delle dinamiche universitarie. I temi materiali sono selezionati sulla base di un principio di significatività, ovvero di "rilevanza", individuando quelli maggiormente in grado di assicurare la comprensione degli impatti dell'attività dell'Ateneo sui temi di genere. Data l'importanza di parametri comuni e duraturi di valutazione, misurazione e rendicontazione delle performance e degli impatti, l'Ateneo ha scelto di redigere il Bilancio di Genere in ottemperanza alle Linee Guida CRUI emanate nel settembre 2019, integrando il *panel* di indicatori richiesto, laddove ritenuto opportuno, con ulteriori indicatori per garantire una lettura chiara ed esauriente dei dati e delle informazioni.

Il coordinamento delle attività di rendicontazione, tramite un team appositamente nominato e il coinvolgimento attivo delle diverse strutture dell'Ateneo, garantisce il rispetto del principio di inclusività; al tempo stesso ciò permette di individuare i da-

ti e le attività a partire dai quali costruire gli indicatori più rilevanti e le informazioni più significative del 2020 o di periodi di tempo più lunghi (principio di materialità). L'approccio adottato consente così di valutare la performance dell'intera organizzazione, pur con approfondimenti legati alle singole Macroaree e Dipartimenti (principio di completezza). La rendicontazione fornita riflette in modo neutrale sia gli aspetti positivi sia quelli negativi del contesto dell'Ateneo (principio di equilibrio), misurando con obiettività il contributo fornito da Tor Vergata alla questione di genere. L'arco temporale di riferimento della presente rendicontazione è l'anno solare 2020, fatta eccezione per alcuni dati relativi in particolare agli studenti e alle studentesse, che sono relativi all'a.a. 2020/2021. Il riferimento a tale periodo, benché non sempre comporti la disponibilità di dati da considerarsi definitivi, permette di fornire un'informazione rilevante in maniera tempestiva, per consentire l'assunzione di eventuali decisioni in tempo utile (principio della tempestività). Per garantire un confronto nel tempo (principio di comparabilità), tenuto conto del fatto che la misura degli impatti delle azioni di un'organizzazione richiede un orizzonte temporale adeguato, in tutti i casi in cui è stato possibile e valutato utile sono stati rappresentati nel Bilancio di Genere i dati a confronto relativi ai due esercizi precedenti (2018 e 2019). Per le abilitazioni del personale docente e ricercatore si è utilizzata come riferimento temporale l'ultima tornata (2012-2018), mentre per i dati riguardanti la ricerca

scientifica e il suo finanziamento si è assunto come parametro temporale di riferimento il periodo 2017-2020 al fine di includere pienamente l'ultimo Bando PRIN del MIUR.

Per fornire una corretta rappresentazione si è privilegiata l'esposizione di informazioni qualitative direttamente misurabili, evitando il più possibile il ricorso a stime (laddove eventualmente presenti, le stime sono segnalate indicando fonti dei dati e metodologie di valutazione utilizzate, nel rispetto del principio di accuratezza).

Se non diversamente indicato (per esempio come nel caso delle informazioni fornite da Almalaurea), i dati alla base degli indicatori derivano dal sistema informativo contabile e gestionale e dagli ulteriori sistemi informativi utilizzati dall'Ateneo (software per la gestione degli studenti, per l'elaborazione degli stipendi ecc.). Le informazioni qualitative provengono invece dai documenti istituzionali (piano integrato, piano e relazione sulla *performance*, bilanci unici d'esercizio, statuto, codici, regolamenti ecc.), dal portale istituzionale www.uniroma2.it, da rapporti e relazioni periodicamente predisposti nel rispetto del quadro normativo di riferimento e da ulteriori fonti interne accomunate dalla possibilità di essere assoggettate a verifica (principio di affidabilità).

Allo scopo di garantire la massima comprensibilità del Bilancio di Genere 2020 da parte di tutti i possibili interlocutori, la redazione del documento è stata improntata a una logica di sintesi e di chiarezza, utilizzando quanto più possibile una terminologia riferibile a concetti di conoscenza comune ed

esplicitando la spiegazione di termini tecnici o eventuali acronimi utilizzati (principio di chiarezza).

I collegamenti ipertestuali con i documenti di base ai quali si ricollega il testo, necessari per chi desideri approfondire la conoscenza dei contenuti e delle informazioni forniti sinteticamente nel Bilancio di Genere e indicati attraverso sottolineature del testo, sono riportati in Appendice.

CONTACT POINT PER DOMANDE E
RICHIESTE DI INFORMAZIONI
SUL BILANCIO DI GENERE:

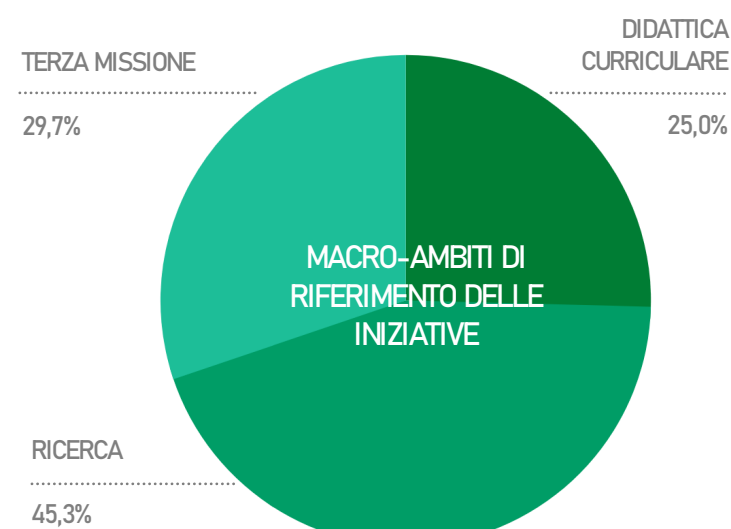
Dott.ssa Carola Gasparri
Telefono: 06.72592133
Email: carola.gasparri@uniroma2.it

- INCLUSIVITÀ
- MATERIALITÀ
- COMPLETEZZA
- EQUILIBRIO
- TEMPESTIVITÀ
- COMPARABILITÀ
- ACCURATEZZA
- AFFIDABILITÀ
- CHIAREZZA



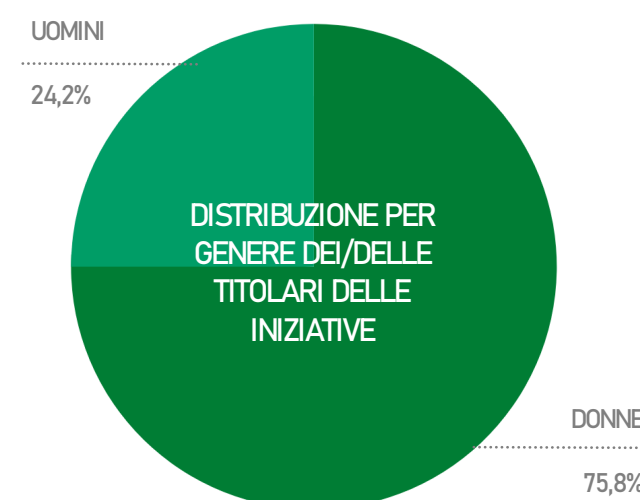
QUESTIONARIO “RICOGNIZIONE ATTIVITÀ DI PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE”

In data 10 maggio 2021 il Gruppo di coordinamento per l’elaborazione del Bilancio di Genere ha diffuso un questionario finalizzato alla mappatura delle azioni esistenti in Ateneo in materia di pari opportunità e di promozione della parità di genere e per la contestuale emersione di aree verso le quali concentrare futuri sforzi. Il questionario è stato inoltrato a tutto il personale docente e tecnico-amministrativo e bibliotecario. Al netto di inserimenti delle medesime iniziative da parte di più di un/una rispondente (coerentemente con l’impegno effettivo nell’iniziativa), la raccolta ha restituito 33 risposte, per un totale di 64 iniziative. I dati raccolti sono stati aggregati tenendo conto di parametri ritenuti significativi, quali: la struttura proponente, il tipo di iniziativa, il genere della persona responsabile dell’iniziativa, l’erogazione di eventuali finanziamenti a copertura totale o parziale dell’iniziativa e la relativa fonte, il numero di persone raggiunte accertato o stimato. Si è inoltre tenuto conto dell’anno di realizzazione dell’attività/iniziativa e della sua eventuale ricaduta anche in anni successivi. Coerentemente con la missione istituzionale dell’Ateneo, le iniziative e azioni censite sono state ricondotte ai tre macro-ambiti della ricerca, della didattica e della terza missione. Si è passati quindi a considerare le strutture proponenti, con il duplice intento di dare visibilità a quelle più sensibili al tema e, al contempo, individuare quelle più distanti, da provare a sensibilizzare con ulteriori iniziative e azioni da pianificare nel breve/medio termine.



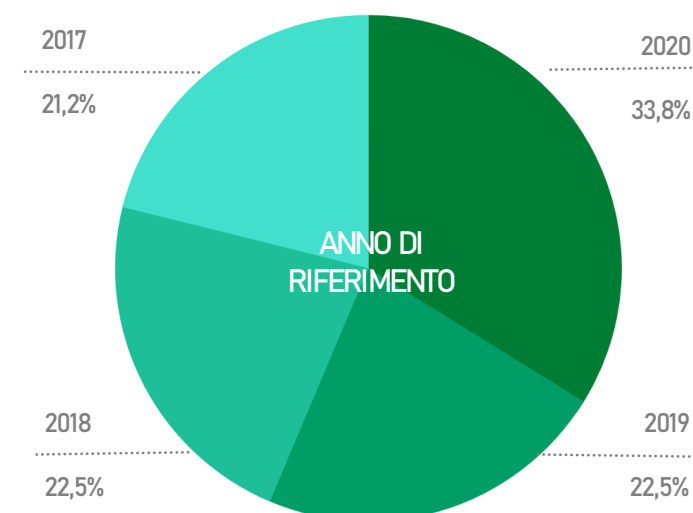
Ai/alle rispondenti è stata fornita una lista bloccata di 25 tra dipartimenti e strutture di Ateneo a cui è stata aggiunta una voce a ombrello “Altra struttura” atta a consentire il censimento di attività e iniziative erogate da strutture quali, per esempio, centri di ricerca interdipartimentali o biblioteche. Le 33 persone che hanno risposto al questionario in qualità di responsabili di iniziative e attività in materia di pari opportunità e di parità di genere sono distribuite tra 16 dei 18 dipartimenti d’Ateneo, 1 delle 5 Direzioni e 4 Altre strutture. Da segnalare, per ciò che concerne i dipartimenti, l’assenza di iniziative da parte di due dipartimenti di Ingegneria e di uno di Medicina. Questi dati necessitano un approfondimento riguardo alla composizione del personale docente e studente giacché si tratta di uno degli ambiti chiamati in causa dalla c.d. segregazione orizzontale patita, in particolare, dalle discipline STEM. In Appendice sono riportate in forma sintetica le informazioni relative a singole iniziative pervenute attraverso le risposte al questionario.

Le 32 persone che hanno risposto al questionario di ricognizione sono 24 donne e 8 uomini. La ripartizione per genere rende evidente la sussistenza di uno scarto significativo tra i generi – pari a 3/4 contro 1/4 – condizione che lascia intuire come certi temi siano ancora maggiormente declinati al femminile.



Per ciò che concerne l’anno di riferimento, fatta la premessa che per la singola attività o iniziativa è stata resa possibile la selezione anche di più anni, al fine di far risaltare anche la sussistenza di continuità e longevità, va rilevato un trend in significativa crescita dal 2016 al 2020. Infine per quanto riguarda la presenza di enti esterni finanziatori, totali o parziali, delle iniziative, è stata prevista la possibilità di scegliere tra 7 categorie: UE, ministeri, associazioni del terzo settore, altre associazioni, fondazioni, erogazione liberale da privati cittadini, enti locali.

Cinque (10%) tra le iniziative e azioni realizzate hanno ricevuto copertura finanziaria totale da parte di un soggetto esterno: 2 da ministeri (MUR), 2



da enti locali (DFG-Deutsche Forschungsgemeinschaft e Comune di Roma), 1 da fondazioni. Quattro (8%) hanno ricevuto un finanziamento parziale, 1 da associazione non del terzo settore, 3 da enti provinciali, ordini professionali, scuole.

Le attività censite relativamente all’anno di riferimento del presente bilancio mostrano un incremento rispetto all’anno precedente pari a oltre il 50%, segno della crescente attenzione da parte della comunità accademica per il tema del superamento delle iniquità e disparità di genere.

QUESTIONARIO DI
RICOGNIZIONE DELLE
ATTIVITÀ PER LA
PROMOZIONE DELLA
PARITÀ DI GENERE



Sezione 1

Strutture, strumenti e iniziative per la promozione delle pari opportunità e della parità di genere



1.1 LA NORMATIVA DI ATENEO E I SOGGETTI ATTIVI PER LA TUTELA DELLA PARITÀ DI GENERE

L'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata", consapevole della propria funzione formativa, sociale e culturale, considera l'equità e il rispetto valori fondamentali per il perseguimento delle proprie finalità istituzionali. Rifiuta ogni forma di abuso e di discriminazione diretta o indiretta, legata a fattori quali genere, religione, orientamento sessuale, orientamento politico, aspetto fisico, colore della pelle, provenienza etnica o sociale, condizioni personali e stato di salute, scelte familiari ed età. Si impegna ad adottare ogni misura a tutela dell'integrità fisica e morale dei propri componenti e di chi agisca i suoi spazi. Riconosce la centralità della comunità degli studenti e di ogni singolo/a studente/studentessa, del corpo docente e del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, promuovendo il merito, garantendo la partecipazione democratica al governo di Ateneo e contrastando ogni forma di nepotismo e favoritismo.

Principale atto normativo, lo [Statuto di Ateneo](#) contiene i principi generali di organizzazione e di funzionamento dell'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata", costituendone la piena espressione dell'autonomia, nel rispetto della Costituzione e delle leggi. È stato emanato con D.R. n. 3427 del 12 dicembre 2011 (Gazzetta Ufficiale n. 296 del 21 dicembre 2011), modificato con D.R. n. 803 dell'8 aprile 2014 (G.U. n. 91 del 18 aprile 2014), con D.R. n. 141 del 24 gennaio 2017 (G.U. n. 30 del 6 febbraio 2017) e con D.R. n. 1530 del 2 agosto 2018 (G.U. n. 188 del 14 agosto 2018).

Il [Codice Etico](#), emanato con D.R. n. 2895 del 4 ottobre 2012, enuncia i valori fondamentali della comunità universitaria, promuove il riconoscimento e il rispetto dei diritti individuali, nonché l'accettazione di doveri e responsabilità nei confronti dell'Istituzione, sia da parte dei docenti che del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario e degli studenti. Detta le regole di condotta nell'ambito della comunità volte a evitare ogni forma di discriminazione e di abuso e rafforzando la cultura della responsabilità di tutti coloro che operano nel, con e per l'Ateneo.

Il [Codice di condotta per la prevenzione delle molestie sessuali e morali](#), emanato con D.R. n. 1792 del 27 maggio 2009, definisce e codifica gli impegni dell'Ateneo in materia di prevenzione delle molestie di natura sessuale nei luoghi di studio e di lavoro e di tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici, degli studenti e delle studentesse dell'Università.

Il [Codice di comportamento](#) regola il complesso dei diritti, dei doveri e delle responsabilità che l'Ateneo assume nei confronti dei soggetti con i quali si trova a interagire quotidianamente nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività. Contiene i principi che dovranno ispirare la comunità universitaria e le norme comportamentali essenziali per il buon funzionamento dell'Ateneo. È stato emanato con D.R. n. 1761 del 30 luglio 2014.

Con la [Carta dei diritti delle studentesse e degli studenti](#) l'Università degli Studi di Roma "Tor Ver-

gata”, in attuazione dell’art. 34 della Costituzione della Repubblica Italiana, che sancisce il diritto per tutti i capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi, di raggiungere i gradi più alti degli studi, si impegna a garantire diritti ben precisi alle proprie studentesse e ai propri studenti durante il percorso universitario. La Carta è stata emanata con D.R. n. 548 del 28 marzo 2018.

Il C.U.G. – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni dell’Università degli Studi di Roma “Tor Vergata” è un organo di garanzia nato con D.R. n. 1913/2013 al fine di migliorare la qualità dell’ambiente accademico e del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, degli studenti e delle studentesse promuovendo iniziative che mirino alla diffusione della conoscenza e alla tutela delle pari opportunità e delle politiche antidiscriminatorie. Si tratta di un organismo che riunisce, razionalizza, estende e rafforza le funzioni in precedenza svolte dai “Comitati per le Pari Opportunità” e dai “Comitati Paritetici per il contrasto al fenomeno del mobbing”. Teso a garantire la realizzazione di quell’uguaglianza formale e sostanziale sancita dall’articolo 3 della nostra Costituzione, il C.U.G. è volto al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione diretta e/o indiretta, comprese quelle di genere. In tal senso, il C.U.G. è impegnato nella rimozione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sulla parità, sul benessere e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e che determinano dei divari nel trattamento, nella retribuzione e negli avanzamenti di carriera. In quanto organo di vigilanza e di garanzia, promotore di parità, di non-

discriminazione, di benessere, di salute e di sicurezza, il C.U.G. rappresenta un essenziale punto di riferimento per tutti gli organi, i comitati e le commissioni di Ateneo e per l’intera comunità universitaria. Il C.U.G. individua triennialmente un Piano di azioni positive (PAP) che prevede tre distinte linee di intervento in tema di pari opportunità, valorizzazione del benessere e contrasto alle discriminazioni.

Il whistleblower, letteralmente colui/colei che soffiava nel fischietto, è un atto di partecipazione civica attraverso il quale il/la dipendente può segnalare agli organi competenti violazioni o irregolarità commesse ai danni dell’interesse pubblico. Una volta ricevuti tutti gli elementi utili, il/la Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT) può procedere alle verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.



1.2 PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DELLA PARITÀ DI GENERE

In questa sezione si fornisce una panoramica delle strutture, strumenti, iniziative e altre azioni che l’Università degli Studi di Roma “Tor Vergata” ha posto in essere, nell’intervallo di tempo 2016–2020, in materia di pari opportunità e di promozione della parità di genere.

STRUTTURE

Di-con-per Donne

Centro Studi Giuridici del Dipartimento di Giurisprudenza dell’Università di Roma Tor Vergata

Di donne: fondato da filosofe del diritto, da giuriste e da letterate; CON donne: composto da donne ma anche da uomini vicini alle problematiche femminili; PER DONNE: si occupa di tutti i problemi che le riguardano e fornisce loro preziosi strumenti conoscitivi e interpretativi.

Incardinato presso il dipartimento di Giurisprudenza, il Centro di studi ha nelle proprie finalità la ricerca e la formazione di eccellenza – a carattere nazionale e internazionale – nei settori dei *Gender studies*, del *Law and Literature* e del *Law and Humanities*. Per il perseguimento delle proprie finalità il Centro – istituito nel 2011 con l’intento di offrire un contributo giusfilosofico, teorico-giuridico, socio-politico e bioetico agli studi di genere – provvede, tra l’altro a: i) incentivare la partecipazione delle Università e degli Istituti di ricerca (pubblici e privati) a bandi di concorso per l’esecuzione di attività didattiche, formative e di ricerca promosse da pubbliche amministrazioni, istituzioni nazionali e internazionali; ii) favorire la diffusione e la pubblicazione (online e a mezzo stampa) dei risultati della ricerca; iii) collaborare con gli istituti italiani di cultura all’estero, con le ambasciate e con le istituzioni e le organizzazioni internazionali per la sensibilizzazione e la diffusione della cultura di genere; iv) realizzare collaborazioni scientifiche con istituzioni pubbliche e private europee ed extraeuropee; v) promuovere collaborazioni interdisciplinari; vi) organizzare convegni, congressi, seminari, giornate di studio, *summer school* e stage presso enti locali, regionali e nazionali, nonché presso le istituzioni dell’Unione Europea ed enti esteri; vii) promuovere la ricerca sulla presenza e sull’apporto delle donne nel settore giuridico nonché nei connessi ambiti culturali, politici e sociali; viii) promuovere, nell’ambito delle attività di competenza del Centro e nel rispetto della normativa d’Ateneo, accordi e convenzioni per l’organizzazione di attività di ricerca con università, enti di ricerca italiani e stranieri.

Il Centro è, inoltre, promotore di una collana attiva per Giappichelli Editore dal 2012, *Stelle inquiete*. Interventi e confronti, con 4 volumi oggi all’attivo, uno dei quali prodotto nel periodo considerato (“Diritti umani e genere. Fondamenti scientifici, antropologici, storici e filosofico-giuridici nel modello dell’uguaglianza nella differenza”).



**CENTRO STUDI DIPARTIMENTALE
MULTIDISCIPLINARE
“GRAMMATICA E SESSISMO”**

Incardinato dal 2018 presso il Dipartimento di Studi letterari, filosofici e di Storia dell'arte, continua l'attività dell'omonimo laboratorio didattico istituito nel 2012 per

alimentare una discussione intorno al genere, categoria presente in numerose lingue oltre che in moltissime altre entità organizzate in forma di struttura, società *in primis*. Dal 2016 il Centro, coerentemente con la missione di sostenibilità dell'Ateneo, ha iniziato a concentrare le proprie attività a sostegno dell'ideale di cittadinanza attiva e paritaria caldeggiato dall'Agenda 2030 ONU, in particolare SDG (Sustainable Development Goal) 5, target 5.1, 5.2, 5.5, 5.b, 5.c e SDG 10, target 10.2. Tra le principali attività svolte si annoverano: i) attività di formazione al di fuori dell'Università in primis nelle scuole e presso la società civile (terza missione); ii) promozione della circolazione della conoscenza scientifica del genere e di ciò che implica attraverso la pubblicazione e la diffusione di testi; iii) collaborazione con il C.U.G. e con la Commissione CARIS (Commissione dell'Ateneo per l'Inclusione degli studenti con disabilità e DSA); iv) collaborazione stabile con enti esterni, anche in convenzione; v) partecipazione a convegni internazionali e nazionali e ad altre iniziative di carattere scientifico; vi) assegnazione di tesi su aspetti connessi con il genere, in tutte le sue declinazioni.

Nel triennio 2018-2020 il progetto ha avuto un impatto misurabile attraverso diversi indicatori:

- a. contributi scientifici: 56 pubblicazioni, tra cui volumi anche in lingua straniera, e pubblicazioni in riviste straniere internazionali di fascia A. Inviti a tenere lezioni, seminari, attività di *visiting*, Erasmus dei docenti e *Keynote Speech* all'estero; relazioni in convegni internazionali presso università italiane e straniere;
- b. stipula di accordi-quadro specifici con: Forum del Terzo settore del Lazio, Rete per la Parità, Associazione di Toponomastica femminile, Università di Viterbo;
- c. finanziamento di progetti in partenariato: "Erasmus+ Traineeship" (biennio 2019-2021, capofila Associazione di Toponomastica femminile), "Interventi a sostegno dell'editoria" Regione Lazio 2018, "Tracciare la rotta. Percorsi di parità, nell'ambito dell'Intesa per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro" Regione Lazio (2016, capofila Associazione di Toponomastica femminile), "Donne come noi" MIUR 2019 (esito 2021, capofila associazione CO2);
- d. premio Formica d'oro 2017 – Ricerca per la capacità dell'università di aprirsi al territorio sui temi del genere
- e. inclusione in comitati scientifici, commissioni e tavoli di lavoro: Comitato scientifico del Forum del Terzo settore del Lazio, Commissione pari opportunità (CPO) di Trento, Commissione per la "Gara per l'affidamento dei servizi di ideazione, sviluppo e realizzazione della campagna istituzionale di Fondartigianato", tavolo di lavoro su una proposta di legge volta a contrastare l'odio online su invito della Senatrice Laura Boldrini.

- f. finanziamento e direzione della collana di studi: "Grammatiche della società", Blonk, Milano, con all'attivo due volumi e un terzo in preparazione;
- g. 160 interventi formativi diretti, interni o esterni al nostro Ateneo, che hanno raggiunto:
 - circa 5.000 studenti delle scuole secondarie che hanno preso parte a eventi svolti in singole giornate, alcuni in collaborazione con il C.U.G. e la Commissione CARIS, o che hanno preso parte a progetti di Alternanza Scuola-Lavoro (progetti da 30 o 50 o 100 ore) o PON (da 30 ore ciascuno);
 - 1.500 docenti della scuola e più di 200 dirigenti scolastici;
 - più di 10.000 persone che hanno preso parte a: attività organizzate nell'ambito del terzo settore del Lazio; a dibattiti nei festival (Impunita: festival della cultura critica dell'infanzia 2017, Cinecittà Film Festival 2018, Boomerang 2018, FRA 2019); conferenze o seminari di formazione svolti per istituzioni nazionali (tribunali e Ordini degli avvocati di Roma, Milano, Frosinone, Torino, Livorno, Trento, Bolzano, Cosenza, Ordine di giornalisti, medici, psicologici 2016-2019, Osservatorio nazionale diritto di famiglia 2017-2019, Banca d'Italia 2019, MEF 2019, Camere penali 2016-2019, Rete dei C.U.G. 2018, Museo delle civiltà di Roma, Biblioteca Nazionale Centrale, Fondazione Nilde Iotti, Museo Muse di Trento) o locali (CPO Trento 2019, Municipio VIII Roma 2019, Provincia di Pavia, Provincia di Firenze, Casa della Cultura di Milano);
 - 35.000 visualizzatori del sito del Centro, grammaticaesessismo.com;
 - pubblico di radio, tv, quotidiani, riviste e portali di disseminazione;
- h. istituzione del corso curriculare opzionale di Linguistica educativa e interculturale, destinato alla Macroarea di Lettere e Filosofia.





Incardinato presso il Dipartimento di Management e Diritto della Facoltà di Economia, OSIF è un centro di ricerca dipartimentale focalizzato sui temi dell'imprenditorialità femminile che si propone come punto di riferimento per gli accademici e i professionisti interessati a comprendere le caratteristiche della realtà imprenditoriale femminile nazionale e internazionale. Il Centro, frutto della collaborazione tra ricercatrici afferenti alle università di Roma "Tor Vergata" e "Sapienza", si propone, in un'ottica interdisciplinare e con un respiro internazionale, come punto di riferimento non solo per la ricerca sull'imprenditoria femminile, ma anche per la formazione e l'offerta di servizi a supporto di tali imprese. Le attività dell'OSIF si basano su due pilastri: ricerca sulle imprese femminili e formazione e diffusione della cultura imprenditoriale. La *cross-fertilization* fra i due pilastri è di fondamentale importanza ai fini del buon funzionamento del centro di ricerca: la ricerca di qualità consente, infatti, una formazione accurata e costantemente aggiornata sui nuovi *trend*. Per fare questo, è prassi del centro il coinvolgimento di esperti/e, imprenditrici e imprenditori di successo e manager.

Le linee di ricerca sono 4, corrispondenti a:

1. Propensione all'imprenditoria;
2. Conflitto lavoro-famiglia;
3. Imprenditoria femminile in STEM;
4. Imprenditoria femminile nei paesi in via di sviluppo e immigrata.

L'Osservatorio ha all'attivo 11 pubblicazioni scientifiche internazionali, tra volumi e saggi (lista al [link](#)) e il premio EURAM *Research Grant* (2018).

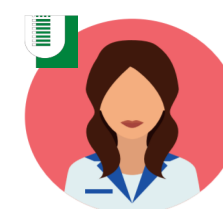


STRUMENTI



SERVIZIO DI CONSULENZA SESSUOLOGICA

Il servizio, rivolto agli studenti e al personale docente e tecnico amministrativo bibliotecario dell'Ateneo, rappresenta uno dei rarissimi sportelli gratuiti in Italia dedicato ai problemi sessuali e relazionali e il primo rivolto a un'intera comunità accademica. Il servizio di consulenza nasce per accogliere le difficili richieste d'aiuto per problemi sessuali, affettivi, relazionali oppure legati all'orientamento sessuale o all'identità di genere, alle storie di abuso e di stigma sociale legate alla sessualità, alla diversa cultura/etnia. Il servizio si propone inoltre di guidare chi ne ha necessità nell'ottenere aiuto specialistico anche nell'ambito delle strutture assistenziali collegate all'Università, come il Policlinico Tor Vergata, o presso strutture assistenziali territoriali. Le richieste di consulenza sono accolte da uno staff multidisciplinare, composto da sessuologi, medici e psicologi.



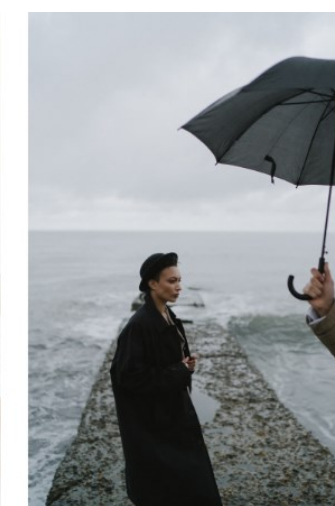
CENTRO DI CONSULENZA PSICOLOGICA

Il servizio, messo a disposizione dalle cattedre di Psichiatria e di Psicologia clinica, ha lo scopo di offrire agli studenti e alle studentesse dell'Ateneo indicazioni sul piano psicologico e psicoattitudinale tramite colloqui e valutazioni psicometriche.



SOS C.U.G. E COUNSELLING PSICOLOGICO

Servizi di ascolto e supporto, rivolti all'intera comunità universitaria, per tutti i casi di disagio (personale e/o familiare), mobbing, molestie e malessere sul luogo di lavoro.



INIZIATIVE

CONTRIBUTI PER LE STUDENTESSE MADRI

Per quanto concerne la tutela delle studentesse madri, obiettivo di Tor Vergata è garantirne pienamente il diritto allo studio, creando strumenti di conciliazione studio-maternità.

Il nostro Ateneo prevede quindi agevolazioni sui contributi universitari per le studentesse mamme che, nel corso della propria maternità, possono decidere se avvalersi o meno di un periodo di interruzione degli studi.

La studentessa che decida di avvalersi dell'istituto dell'interruzione degli studi per un anno, ha tre anni di tempo dalla data del parto per scegliere quando esercitare la relativa facoltà. Chi invece decide di non avvalersi dell'interruzione può usufruire, per un anno accademico, di una riduzione del 30% della contribuzione prevista dal corso di studio. Dieci studentesse hanno usufruito degli esoneri nell'a.a. 2020/2021, dodici nel 2019/2020 e undici nel 2018/2019.

RIMBORSO PARZIALE DELLA RETTA DEGLI ASILI NIDO

L'Ateneo prevede un contributo a parziale rimborso per la frequenza di asili nido (sia comunali che privati) da parte dei figli dei dipendenti, da intendersi come personale tecnico amministrativo e bibliotecario. Il contributo è erogato ai bambini fino all'età di 3 anni, e può essere mantenuto oltre il compimento dei 3 anni di età, se i bambini non sono accolti presso una scuola materna statale o comunale.



STANZIAMENTO CUMULATIVO BUDGET 2018-2020:

Euro 150.000

Il budget ha permesso di soddisfare tutte le richieste (108 nel triennio).

RIMBORSO PARZIALE DELLA RETTA DEI CENTRI ESTIVI

L'Università mette a disposizione del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario un servizio di rimborso delle rette sostenute per la frequenza, da parte dei figli, di Centri Estivi; il contributo è previsto - per un massimo di 7 settimane - per i bambini che all'atto dell'iscrizione abbiano un'età non inferiore ai 3 anni e non superiore ai 15 anni compiuti.

STANZIAMENTO CUMULATIVO BUDGET 2018-2020:

Euro 150.000

Il budget ha permesso di soddisfare tutte le richieste (239 nel triennio).

CARRIERE ALIAS DEGLI STUDENTI E DELLE STUDENTESSE

L'Ateneo ha istituito una procedura amministrativa di carriera alias per le persone in transizione di genere. Nel perseguimento degli obiettivi che ispirano il Codice Etico e il Codice di Comportamento dell'Università, il Senato Accademico del 19 aprile 2016 e il Consiglio di Amministrazione del 26 aprile 2016 hanno approvato, pionieri tra le università italiane, un regolamento che mira a garantire agli studenti e alle studentesse in transizione di genere un ambiente di studio sereno, in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al rispetto delle libertà e all'inviolabilità dei diritti della persona.

La procedura consiste nell'attivazione di una carriera alias, mediante l'assegnazione di un'identità provvisoria, transitoria e non consolidabile, con rilascio di un nuovo tesserino di riconoscimento indicante il cognome, il nome scelto dall'interessato/interessata e la matricola universitaria. La carriera alias nasce quindi dalla modifica della carriera originaria: tale modifica costituisce un'anticipazione dei provvedimenti che si renderanno necessari al termine del procedimento di transizione di genere, quando il/la richiedente sarà in possesso di nuovi documenti di identità personale a seguito di sentenza del Tribunale che ne rettifica l'attribuzione di genere e, di conseguenza, il nome attribuito alla nascita.

Per assicurare il maggior sostegno possibile è stata individuata per ciascuna segreteria studenti una persona di riferimento incaricata di accompagnare lo/la studente/studentessa alias per tutto l'iter amministrativo universitario.

PROTOCOLLI D'INTESA E *STAKEHOLDER ENGAGEMENT*

L'Ateneo è tra i soggetti fondatori e fa parte dei membri di GIO - OSSERVATORIO INTERUNIVERSITARIO SUGLI STUDI DI GENERE, PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ istituito con l'obiettivo di contribuire ad una maggiore diffusione e comunicazione delle iniziative intraprese nei diversi contesti universitari e istituzionali sugli studi e alle ricerche sulle problematiche di genere, su parità e pari opportunità, collaborando con ogni iniziativa, anche intrapresa nel mondo associativo, tesa alla sensibilizzazione sulle pari opportunità, specie fra le nuove generazioni con le quali ha un rapporto privilegiato collegato alla sua funzione formativa.



A partire dall'anno 2017 l'Ateneo pubblica annualmente il RAPPORTO DI SOSTENIBILITÀ, qualificandolo volontariamente - unico ateneo statale in Italia - come "Dichiarazione individuale non finanziaria" ai sensi del D.Lgs. n. 254/2016 e assoggettandolo pertanto al controllo di cui all'art. 3 comma 10 del Decreto da parte di un soggetto abilitato allo svolgimento della revisione legale dei conti e alla vigilanza della CONSOB. Questo Rapporto si inquadra nella cornice dell'Agenda Globale ONU per lo Sviluppo Sostenibile e dei relativi obiettivi, incluso il GOAL 5. Tutti i paesi del mondo e tutte le componenti della società sono chiamati a contribuire allo sforzo di portare lo sviluppo su un sentiero sostenibile dal punto di vista sociale, economico e ambientale.

Anche il mondo universitario è chiamato a fare la propria parte, non solo come luogo privilegiato di elaborazione di nuovi modelli concettuali e di sperimentazione e innovazione, ma anche come motore di sviluppo per il territorio in cui opera e per il mondo intero, attraverso le reti internazionali di collaborazione didattica e di ricerca. In questo più ampio contesto, il Rapporto annualmente esamina, nel perseguimento del Goal 5 “Uguaglianza di genere”, la distribuzione per genere del corpo studentesco, dei laureati e delle laureate, del personale docente e ricercatore e del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario con lo scopo di mettere in luce e portare all’attenzione degli *stakeholder* indicatori, risultati e impatti delle azioni e misure posti in essere per combattere le disuguaglianze e le iniquità di genere nella comunità accademica.

ALTRE AZIONI

Alle iniziative e azioni messe in atto da strutture stabili di Ateneo si vanno ad aggiungere iniziative realizzate da parte di singoli o di gruppi. La lista di quanto realizzato è stata ottenuta sulla base delle informazioni derivanti da:

- ❑ il questionario “Ricognizione attività di promozione della parità di genere”, una delle azioni messe in campo dal Gruppo di coordinamento per l’elaborazione del BdG e per il quale ulteriori informazioni sono reperibili nella sezione Nota Metodologica;
- ❑ la sezione “Elenco azioni orientate alla parità di genere”, *addendum* della Scheda di rilevazione della ricerca proposta nel 2021 al personale docente con riferimento al 2020.

L’indagine ha permesso di evidenziare una serie di azioni riconducibili a tre macro-ambiti di riferimento: ricerca, didattica curriculare e terza missione.

RICERCA

IL 45,3% delle azioni evidenziate attraverso le risposte al questionario di ricognizione è ascrivibile al macro-ambito della ricerca.

In particolare, i 29 inserimenti sono relativi a:

- ❑ Convegni scientifici o simposio o incontri di studio: 13
- ❑ Pubblicazioni scientifiche: 11
- ❑ Linee di ricerca: 5

A questi contributi, si aggiungono 11 azioni di ricerca in tema di genere evidenziate dalla Scheda di rilevazione della ricerca.



DIDATTICA CURRICULARE

Al macro-ambito della didattica curriculare appartiene il 25% delle azioni messe in luce dal questionario di ricognizione.

Nel dettaglio, i 16 inserimenti sono relativi a:

- ❑ Corsi curricolari: 8
- ❑ Seminari o altre attività formative destinate a corsi di studio: 8



TERZA MISSIONE

Il restante 29,7% delle azioni è, infine, ascrivibile al macro-ambito della terza missione.

In particolare, i 19 inserimenti sono relativi a:

- ❑ Convegni di disseminazione: 5
- ❑ Pubblicazioni divulgative: 3
- ❑ Aggiornamenti professionali (anche E.C.M.): 4
- ❑ Giornate di formazione: 5
- ❑ Attività di altro tipo: 2



Sezione 2

Composizione della comunità universitaria per genere

LIBERTÀ PER
PATRICK ZAKY




2.1 GLI STUDENTI E LE STUDENTESSE DI TOR VERGATA

La prima parte della sezione “Composizione della comunità universitaria per genere” è dedicata ad una puntuale rappresentazione della composizione del corpo studentesco. Studentesse e studenti sono il cuore pulsante dell’Università e il più fertile terreno sul quale intervenire per plasmare una società del futuro più equa, non discriminante e in grado di garantire effettive pari opportunità.

La descrizione del corpo studentesco di Tor Vergata è stata effettuata con riferimento all’anno accademico 2020/2021. Infatti, benché il periodo oggetto di rendicontazione sia rappresentato dall’anno solare 2020, per alcuni dati il riferimento temporale più opportuno è dato dall’anno accademico in corso. Poiché i dati relativi all’a.a. 2020/2021 sono riferiti a un periodo non concluso, pur se già rappresentativo, in larghissima misura, dell’andamento consuntivo, si segnala che sono stati usati i dati disponibili e più aggiornati risultanti sui sistemi di gestione dell’Ateneo al momento della stesura del presente documento (30 giugno 2021) e che il riferimento temporale (anno solare 2020 o anno accademico 2020/2021) è stato sempre chiaramente indicato.

Laddove considerato d’interesse, in coerenza con le indicazioni delle Linee Guida CRUI, alcuni dati sono stati riportati per serie storiche o con riferimento all’ultimo triennio. Per una migliore lettura del documento da parte degli interessati, sia interni sia esterni, dove possibile e quando ritenuto importante, la ripartizione della popolazione studentesca è stata effettuata per Macroarea, facendo rife-

rimento alle sei Macroaree presenti a Tor Vergata, ossia:

- ❑ Economia
- ❑ Giurisprudenza
- ❑ Ingegneria
- ❑ Lettere e Filosofia
- ❑ Medicina e Chirurgia
- ❑ Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali.

I dati relativi agli iscritti e iscritte all’a.a. 2020/2021 sono descritti, per tutti gli anni dei corsi di studio, disaggregati secondo diversi parametri ritenuti rilevanti per fornire un quadro di sintesi completo e chiaro. Sono stati studiati i dati relativi alla mobilità internazionale delle studentesse e degli studenti e i dati riguardanti il conseguimento del titolo di studio (laurea, laurea magistrale, laurea magistrale a ciclo unico, dottorato) nell’anno solare 2020. L’ultima parte di questa sezione riporta dati sull’occupazione delle laureate e dei laureati di Tor Vergata a uno e cinque anni dal conseguimento del titolo e considerazioni in merito all’immissione nel mondo del lavoro dei/delle giovani che escono dai percorsi formativi proposti da Tor Vergata.

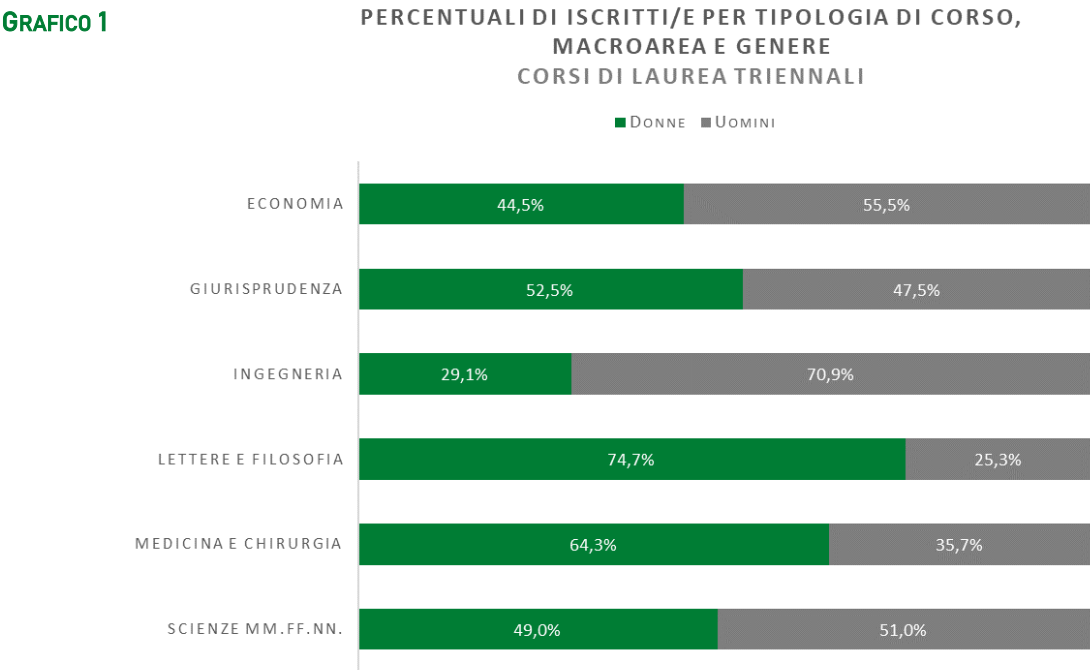
Obiettivo di Tor Vergata è attivare percorsi formativi che stimolino negli e nelle studenti curiosità intellettuale, capacità di innovazione, spirito di iniziativa e capacità di confronto garantendo parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l’accesso alla formazione, alle condizioni di studio e alla promozione professionale.

Gli studenti e le studentesse dei corsi di laurea di Tor Vergata per tipo di corso di studi, Macroarea e genere

Come prima informazione in merito alla composizione del corpo studentesco di Tor Vergata con riferimento ai corsi di laurea, si riportano di seguito una tabella e i tre grafici che ne illustrano la composizione per genere e per Macroarea a seconda del tipo di corso di studi (corso di Laurea Triennale, corso di Laurea Magistrale a ciclo unico, corso di Laurea Magistrale biennale). La tabella mostra il valore assoluto degli studenti e delle studentesse, mentre i grafici – uno per ogni tipo di corso di laurea – evidenziano la distribuzione per genere in valori percentuali. Sia la tabella che i tre diagrammi fanno riferimento all’anno accademico 2020/2021.

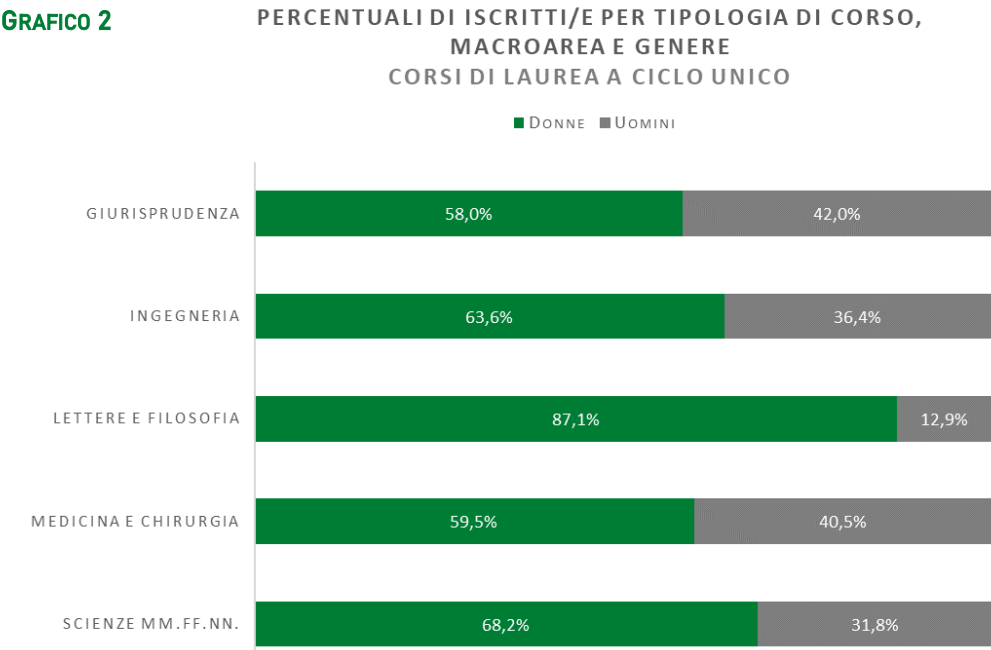
TABELLA 1

MACROAREA	LAUREE TRIENNALI		LAUREE MAGISTRALI A C.U.		LAUREE MAGISTRALI BIENNALI	
	STUDENTESSE	STUDENTI	STUDENTESSE	STUDENTI	STUDENTESSE	STUDENTI
Economia	1.361	1.700	-	-	723	901
Giurisprudenza	370	335	858	622	-	10
Ingegneria	1.180	2.873	133	76	331	782
Lettere e Filosofia	2.747	931	27	4	1.112	395
Medicina e Chirurgia	2.938	1.630	1.269	864	547	474
Scienze MM.FF.NN.	1.294	1.345	274	128	450	389



Con riferimento ai corsi di laurea triennali, la Macroarea che esprime la maggiore neutralità rispetto al genere è quella di Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali. Le studentesse rappresentano la percentuale nettamente più rilevante delle iscrizioni a Medicina e Chirurgia, mentre le due Macroaree di Economia e di Giurisprudenza mostrano una distribuzione tendente alla neutralità. Al contrario, Ingegneria e – soprattutto – Lettere e Filosofia evidenziano una lampante situazione di segregazione a favore degli studenti la prima e delle studentesse la seconda.

Il fenomeno della segregazione formativa di genere, ossia la sovrarappresentazione di uomini e donne in facoltà diverse, è un fenomeno piuttosto diffuso in Italia e viene spesso riconosciuto come una delle cause che contribuisce a determinare la posizione di svantaggio delle donne nel mercato del lavoro.



I corsi di laurea magistrali a ciclo unico cui si riferisce il grafico sono i seguenti:

- Giurisprudenza
- Ingegneria edile – Architettura
- Conservazione e restauro dei beni culturali
- Medicina e Chirurgia
- Odontoiatria e Protesi dentaria
- Farmacia

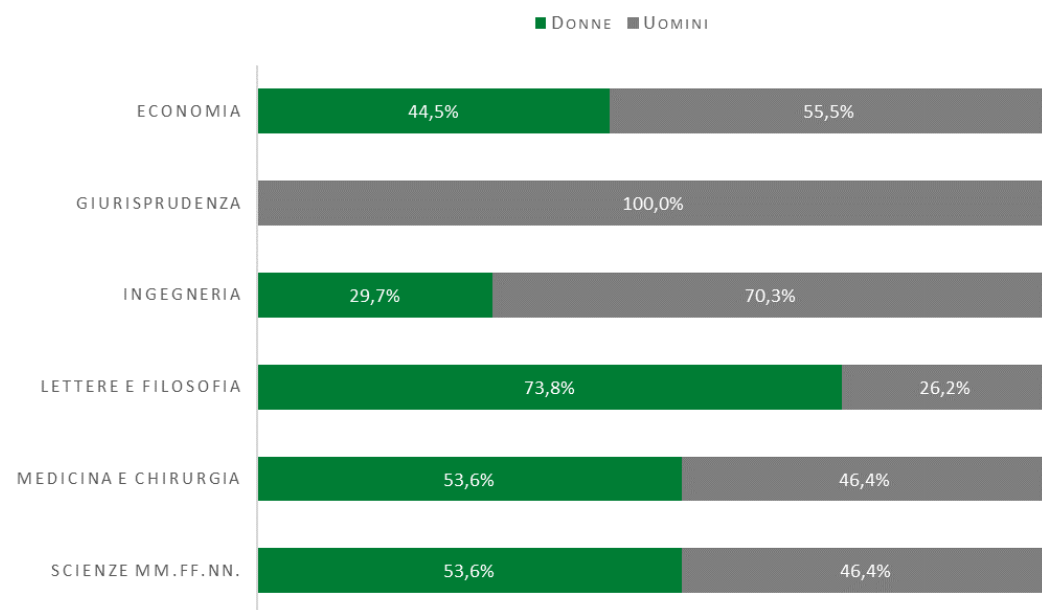
In tutti i corsi di laurea magistrale a ciclo unico vi è una prevalenza di iscritte donne che raggiunge la massima incidenza percentuale nel corso di Conservazione e restauro dei beni culturali (Lettere e Filosofia, numero massimo di ammessi/e pari a 10), seguito dal corso in Farmacia (Scienze MM.FF.NN.) e dal corso in Ingegneria edile – Architettura. I corsi in Medicina e Chirurgia e Odontoiatria e Protesi dentaria e il corso in Giurisprudenza, pur mostrando una netta prevalenza di studentesse, non raggiungono il 60% (limite di incidenza di un genere che definisce un corso come “segregato per genere”, si vedano per maggiori approfondimenti i paragrafi successivi).





GRAFICO 3

PERCENTUALI DI ISCRITTI/E PER TIPOLOGIA DI CORSO,
MACROAREA E GENERE
CORSI DI LAUREA MAGISTRALI BIENNALI



Infine, con riferimento ai corsi di laurea magistrali biennali, la situazione si presenta nettamente più variegata. La distribuzione a Economia rispecchia quella dei corsi di laurea triennali, mentre il dato di Giurisprudenza (100% di iscritti uomini) fa riferimento a una popolazione di soli 12 studenti iscritti ai corsi di Scienza della Sicurezza economica e finanziaria (due studenti) e Scienze della Sicurezza interna ed esterna (dieci studenti). Si tratta di due corsi di laurea magistrale, non più attivi, riservati ai corpi militari e pertanto con una popolazione di riferimento ben diversa rispetto al corpo studentesco dell'Ateneo in generale.

La distribuzione che si riscontra nei corsi di laurea magistrale biennali di Ingegneria e Lettere e Filosofia rispecchia quella dei rispettivi corsi triennali, così come - pur con un accentuarsi della presenza femminile - i corsi di Scienze MM.FF.NN. Per quanto riguarda i corsi di Medicina e Chirurgia, nelle lauree magistrali biennali si nota una maggior presenza maschile rispetto al ciclo unico, derivante soprattutto dal 65% di studenti uomini iscritti al corso di Scienze e Tecniche delle attività motorie preventive e adattate e dall'83% di studenti

uomini iscritti in Scienze e Tecniche dello Sport.

Sono invece a netta prevalenza femminile i corsi di Biotecnologie mediche (78% di studentesse) e Scienze infermieristiche e ostetriche (77% di studentesse).

La segregazione di genere nei corsi di laurea

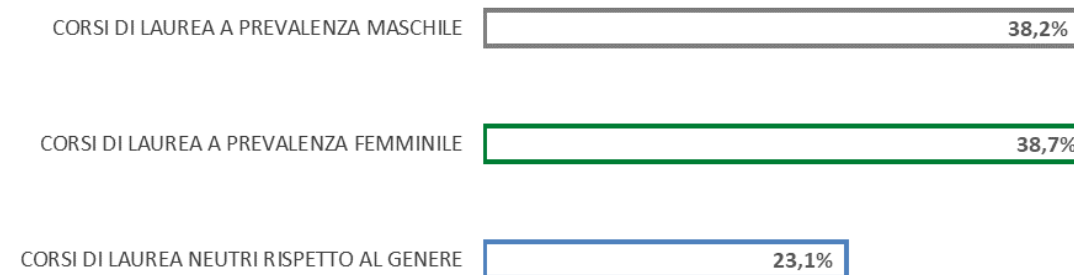
La segregazione di genere negli studi universitari è un tema di primario interesse perché, nonostante in Italia e nel nostro Ateneo le ragazze siano percentuale prevalente della popolazione iscritta e di chi consegue il titolo, rimane purtroppo evidente che le studentesse si concentrino in determinati ambiti di studi e restino ancora escluse da altri. Dato che la segregazione di genere negli studi prelude ad una segregazione in ambito lavorativo, conseguenza della segregazione nel sistema di istruzione è non solo un perdurare delle disuguaglianze nel futuro, ma anche inefficienza nell'allocazione delle risorse, in quanto contribuisce alla carenza di personale formato in determinati ambiti, soprattutto scientifici.

In coerenza con quanto indicato nelle Linee Guida CRUI, in questo documento sono considerati segregati i corsi di studio in cui uno dei generi è uguale o superiore al 60%, mentre sono considerati neutri i corsi dove nessuno dei generi raggiunge il 60%.

Il primo grafico rappresenta la percentuale di corsi di laurea a prevalenza maschile o femminile sul numero totale dei corsi di laurea. Il secondo grafico suddivide invece il dato per la tipologia di corso di laurea (triennale, magistrale biennale e magistrale a ciclo unico); infine l'ultimo grafico ripartisce le percentuali di corsi a prevalenza maschile, a prevalenza femminile e neutri rispetto al genere tra le sei Macroaree di Tor Vergata. Si tenga conto del fatto che escludendo i corsi, di qualsiasi tipologia, con iscritti/e inferiori a 6 (da 1 a 5 iscritti/e all'a.a. 2020/2021), le percentuali si modificano come segue: a prevalenza maschile 25,1%, a prevalenza femminile 30,7%, neutri 44,1%.

GRAFICO 4

PERCENTUALE DI CORSI DI LAUREA SEGREGATI



L'offerta didattica di Tor Vergata analizzata nel suo complesso mostra una situazione di sostanziale equiparazione tra corsi di laurea a prevalenza maschile, corsi di laurea a prevalenza femminile e corsi di laurea neutri rispetto al genere.

Differente appare invece la situazione quando l'offerta didattica viene suddivisa per Macroarea e/o Facoltà.

GRAFICO 5

PERCENTUALE DI CORSI SEGREGATI PER TIPO DI CORSO

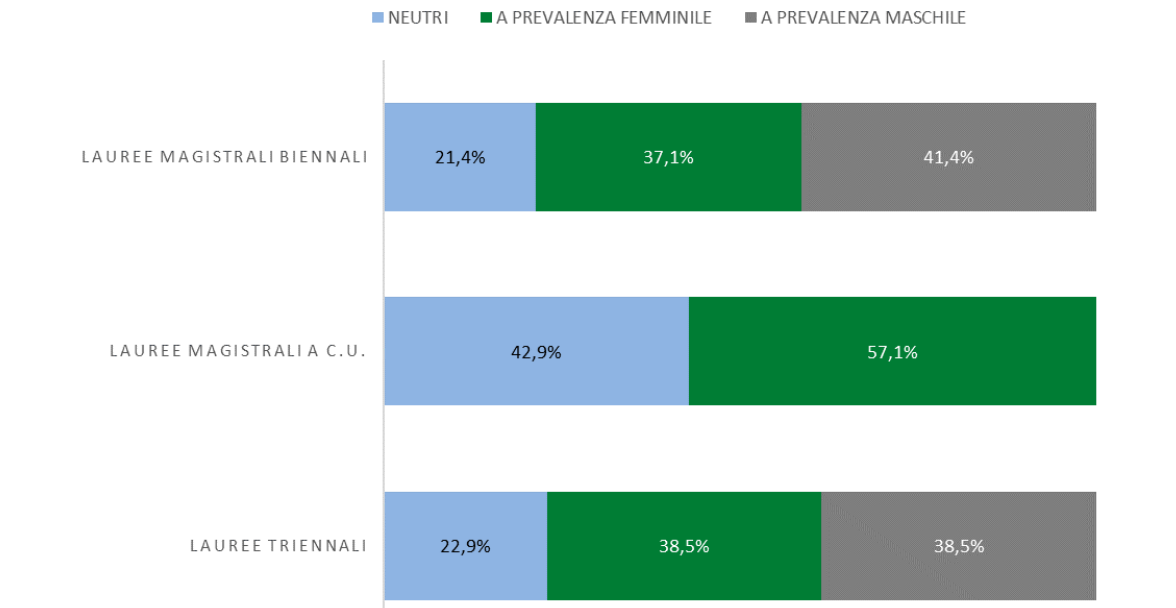
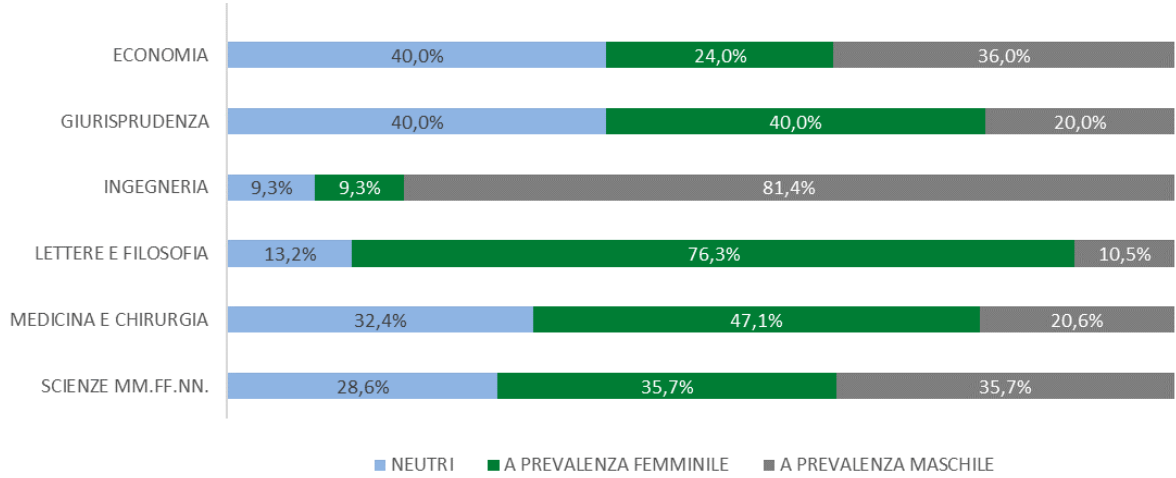


GRAFICO 6

PERCENTUALE DI CORSI SEGREGATI PER MACROAREA



Analizzando la suddivisione per Macroaree, si evidenzia un marcato fenomeno di segregazione orizzontale che si manifesta con una forte concentrazione maschile nei corsi appartenenti alla Macroarea di Ingegneria e una netta maggioranza di presenze femminili in quelli della Macroarea di Lettere e Filosofia. Tale disparità è alimentata da stereotipi tuttora molto consolidati e diffusi, che tendono ad associare le caratteristiche identitarie della professione scientifica e di quella umanistica a un genere piuttosto che ad un altro ed é, probabilmente, legata anche al limitato accesso delle donne alle professioni tecnologiche e ingegneristiche e alle professioni STEM in generale. L'acronimo STEM, dall'inglese Science, Technology, Engineering and Mathematics è un termine utilizzato per indicare le discipline scientifico—tecnologiche (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) e i relativi corsi di studio. Si tratta di un fenomeno complesso, legato a diversi fattori che insieme contribuiscono a generare questa divisione. Sovvertirla richiederà senz’altro azioni a livello di Ateneo sia in termini di orientamento presso gli istituti scolastici sia in termini di affermazione di nuovi modelli culturali, che potranno diffondersi solo con gli sforzi sinergici di tutte le istituzioni formative.

Analisi della componente studentesca per genere: serie storica

La tabella e il grafico mostrano rispettivamente il valore assoluto e percentuale delle studentesse e degli studenti iscritte/i a Tor Vergata negli ultimi 10 anni accademici.

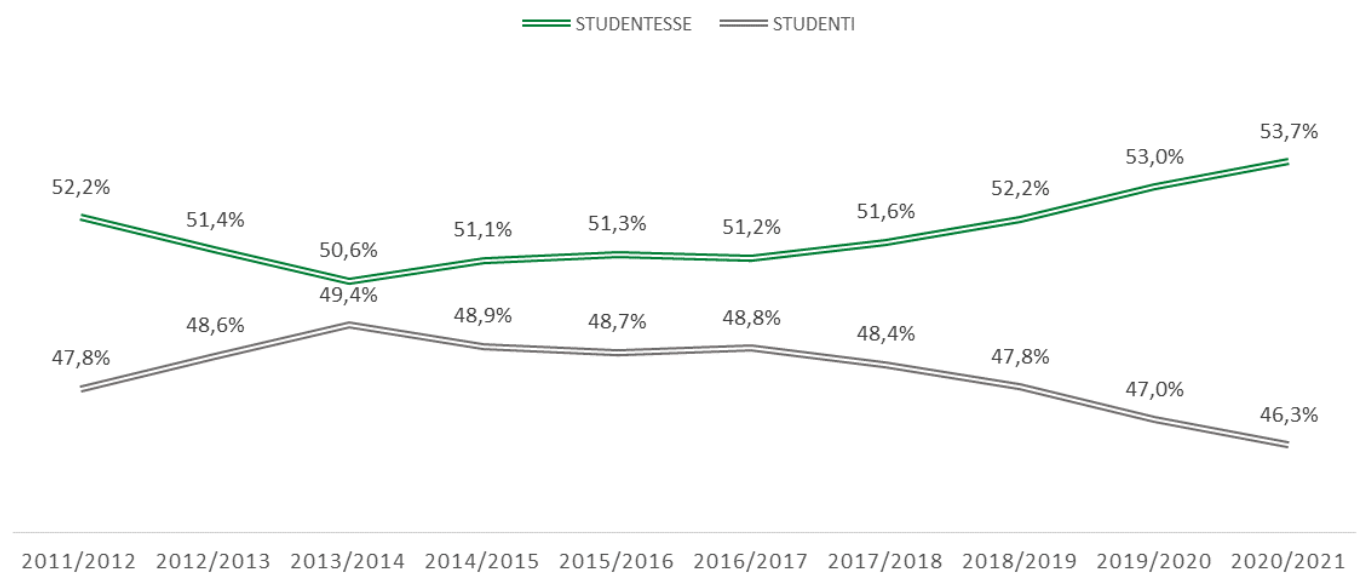
Come si può notare, il dato appare sostanzialmente stabile lungo l’arco di tempo considerato, con una lenta ma progressiva diminuzione della presenza degli studenti e un andamento più costante per quel che riguarda quella della studentesse.

TABELLA 2

ANNO ACCADEMICO	STUDENTESSE	STUDENTI
2011/2012	16.619	15.194
2012/2013	15.966	15.104
2013/2014	15.475	15.122
2014/2015	15.484	14.804
2015/2016	15.216	14.454
2016/2017	15.119	14.419
2017/2018	14.704	13.791
2018/2019	14.464	13.249
2019/2020	15.047	13.319
2020/2021	15.614	13.459

GRAFICO 7

SERIE STORICA DELLA COMPONENTE STUDENTESCA PER GENERE



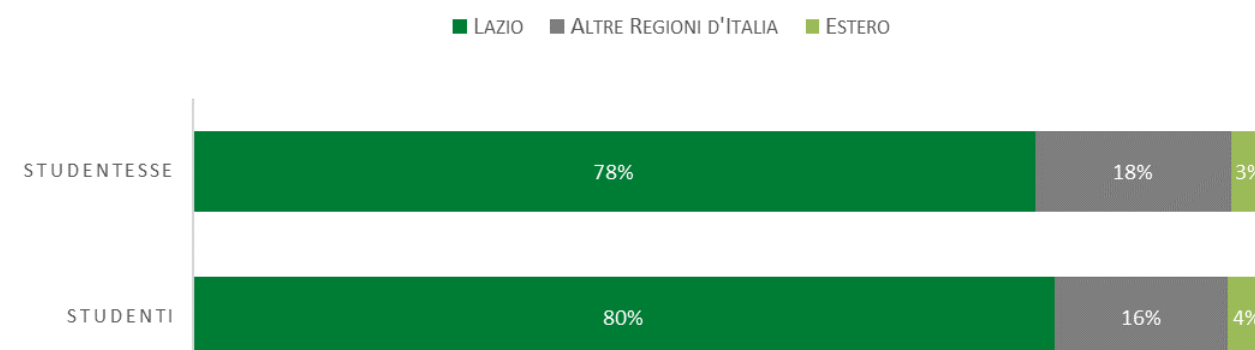


Mobilità internazionale degli studenti e delle studentesse

Provenienza geografica degli studenti e delle studentesse

La distribuzione del corpo studentesco di Tor Vergata per provenienza geografica evidenzia una comunità studentesca fortemente radicata nel territorio (il 79% proviene dalla Regione Lazio), ma nel contempo conferma il successo delle scelte strategiche di apertura dell'Ateneo alla dimensione nazionale, europea e internazionale. Uno su cinque di chi si forma a Tor Vergata lo fa a seguito della scelta di spostarsi dal proprio territorio di provenienza - da altre regioni d'Italia o dall'estero - per venire a studiare nel nostro Ateneo ed entrare a far parte di questa comunità.

GRAFICO 8 STUDENTI E STUDENTESSE PER PROVENIENZA GEOGRAFICA

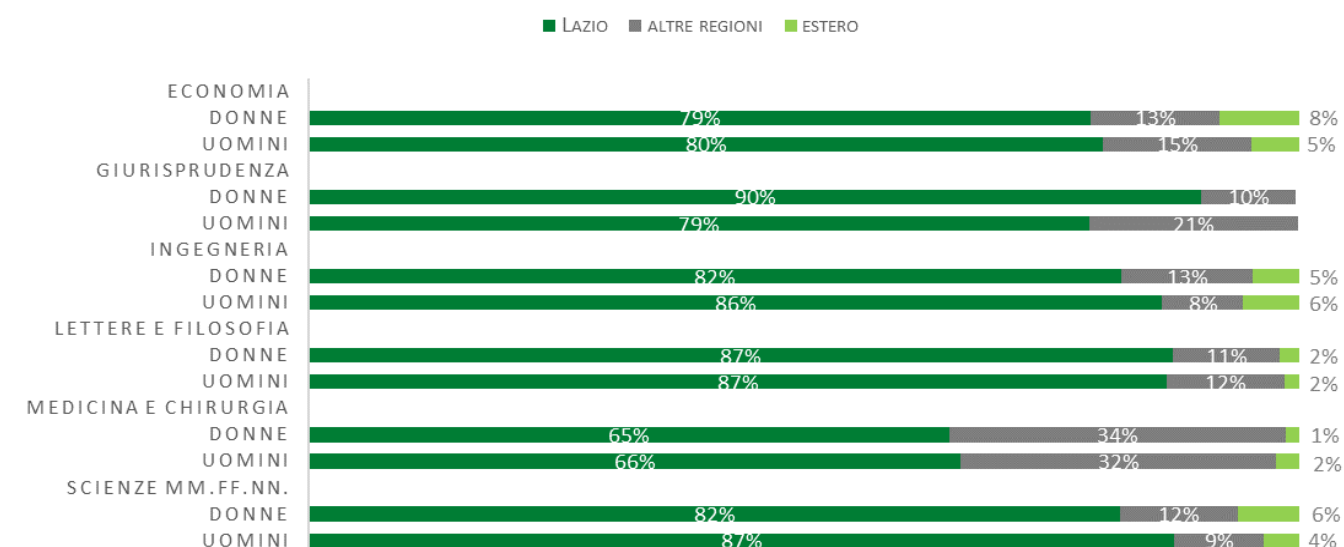


Non sono stati inseriti i decimali per esigenze di leggibilità. Il totale della voce "Studentesse", considerate le cifre decimali, è pari a 100%.

Cercando una correlazione tra l'appartenenza a un genere e la propensione alla mobilità verso il nostro Ateneo, si può osservare che - pur nella quasi totale neutralità del dato relativo all'a.a. 2020/2021 - per gli studenti la provenienza dal territorio di riferimento è più marcata (due punti percentuali, 80% per gli studenti verso il 78% delle studentesse). I due punti percentuali di differenza si ritrovano, in senso opposto, analizzando il dato disaggregato per genere di chi studia a Tor Vergata provenendo da altre regioni d'Italia, mentre il dato relativo agli studenti e alle studentesse stranieri mostra una sostanziale parità (3,7% di studentesse e 3,4% di studenti).

GRAFICO 9

STUDENTI E STUDENTESSE PER PROVENIENZA GEOGRAFICA E MACROAREA



Il grafico sopra riportato mostra la disaggregazione relativa all'a.a. 2020/2021 tra le 6 Macroaree, rappresentando in verde scuro gli studenti e le studentesse di Roma e Lazio, in grigio quelli provenienti da altre regioni d'Italia e in verde chiaro quelli stranieri. La Macroarea che, nell'anno accademico corrente, risulta più attrattiva nei confronti degli studenti e delle studentesse provenienti da fuori Regione è Medicina e Chirurgia, anche per effetto dei meccanismi derivanti dalla presenza del "numero chiuso" (34% di studentesse e 32% di studenti da fuori Regione), mentre la Macroarea che accoglie il maggior numero di studenti del territorio è Lettere e Filosofia (87% di studenti e studentesse di Roma e Lazio).

Infine è Economia la Macroarea che ha la maggior percentuale di studenti stranieri sul totale, 7%, dove spicca la propensione delle studentesse straniere a frequentare Tor Vergata (8% contro un 5% dei colleghi uomini).

Se la scelta di laurearsi a Tor Vergata da parte di studenti e studentesse stranieri è definitiva e di certo motivata da un variegato ventaglio di ragioni culturali, familiari, prospettive lavorative ed altro, è di grande inte-

resse analizzare anche la mobilità relativa ai programmi internazionali di mobilità studentesca, attraverso i quali numerosi studenti e studentesse stranieri arrivano a Tor Vergata per svolgere un periodo di studio e, parimenti, gli studenti e le studentesse dell’Ateneo affrontano l’esperienza di un periodo di formazione all’e- stero.

Partecipazione a programmi di scambio internazionale

L’esperienza, ormai più che trentennale, nell’ambito del programma europeo Erasmus ha dimostrato che par- tecipare ad un programma di mobilità internazionale ha un effetto positivo sulle prospettive lavorative degli studenti e delle studentesse. Il programma Erasmus ha infatti innescato un processo di internazionalizzazio- ne delle nuove generazioni, donando loro una visione sempre più internazionale del proprio futuro. parteci- pare ad un programma di scambio internazionale durante gli studi universitari consente agli studenti e alle studentesse non solo di migliorare le proprie conoscenze linguistiche, ma anche di accrescere la propria in- dipendenza, imparare nuovi e diversi metodi di studio e di lavoro, ampliare i confini della propria mente ed arricchirla, immergendosi in un'altra cultura.

I dati più aggiornati sulla mobilità internazionale degli studenti nell’ambito dei programmi di scambio sono quelli relativi all’ultimo anno accademico concluso, il 2019/2020. Pertanto tutti i dati presentati in questo pa- ragrafo faranno riferimento all’a.a. 2019/2020 ed eventualmente ad anni precedenti, senza considerare l’anno accademico in corso, 2020/2021, per il quale non è disponibile una situazione assestata.

Con riferimento all’Erasmus *Outgoing*, che vede quindi gli studenti e le studentesse di Tor Vergata affrontare un periodo di formazione presso altri atenei europei, si nota come nell’ultimo triennio si sia affermata la quo- ta di studentesse che hanno scelto di mettersi alla prova in questa esperienza: le studentesse rappresentano infatti quasi il 58% del totale nell'ultimo anno accademico considerato.

Con riferimento invece all’Erasmus *Incoming*, studenti in entrata, i dati del triennio mostrano un’incontroverti- bile maggior propensione delle ragazze a svolgere un periodo di studio presso Tor Vergata. In particolare il dato dell’ultimo anno accademico considerato evidenzia che quasi il 63% degli arrivi Erasmus presso il nostro Ateneo è composto di studentesse europee. I primi cinque Paesi di provenienza degli studenti e delle studen- tesse incoming sono la Spagna (35%), la Germania (13%), il Portogallo (6%), la Polonia (6%) e la Francia (5%). Le mete europee più ambite dagli studenti e dalle studentesse di Tor Vergata sono la Spagna (35%), la Germa- nia (13%), la Francia (9%), il Portogallo (7%) e - ultimo anno nell’ambito del Programma Erasmus - il Regno Unito (6%).

GRAFICO 11 PERCENTUALE DI STUDENTI E STUDENTESSE IN PROGRAMMI DI SCAMBIO INTERNAZIONALI, PER GENERE ERASMUS INCOMING

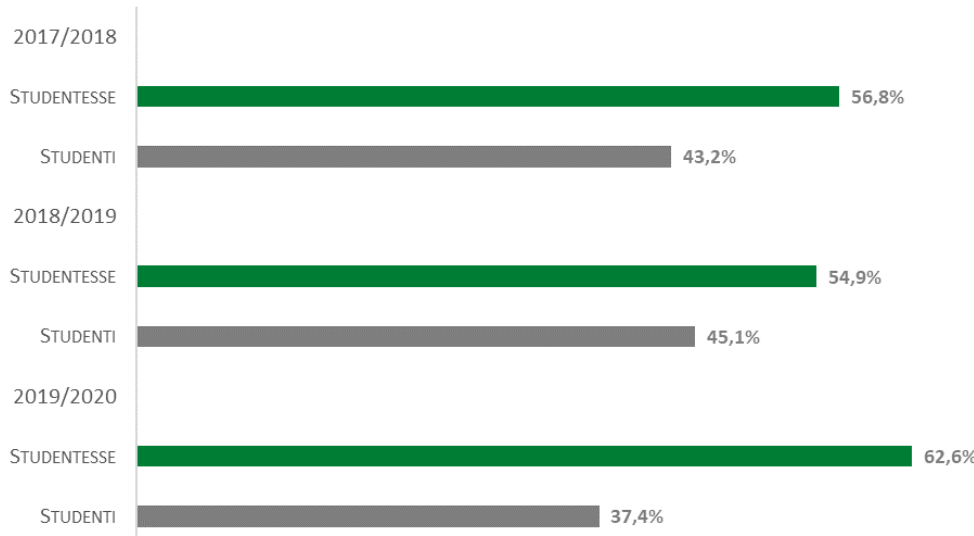
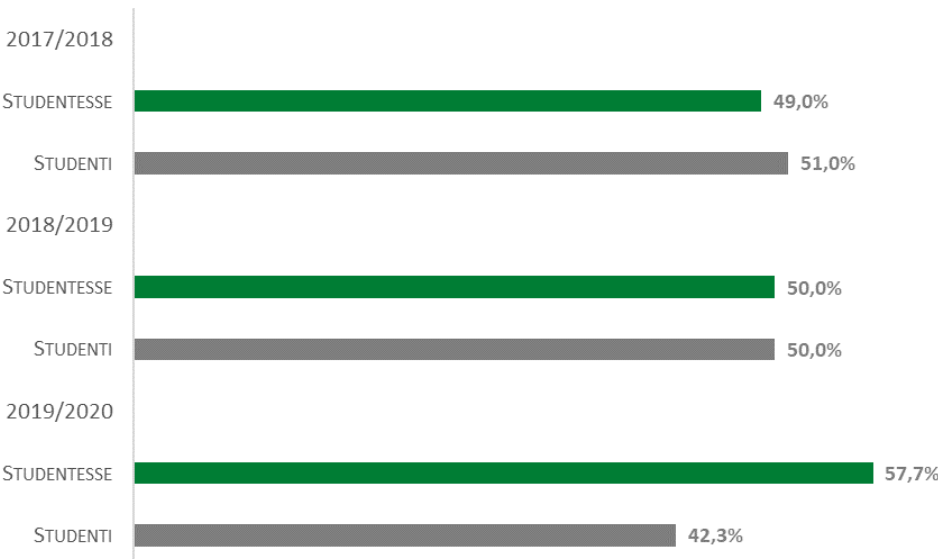


GRAFICO 10 PERCENTUALE DI STUDENTI E STUDENTESSE IN PROGRAMMI DI SCAMBIO INTERNAZIONALI, PER GENERE ERASMUS OUTGOING



Gli studenti dei corsi di laurea triennale, magistrale o di dottorato possono avvalersi, nell'ambito del Programma Erasmus, dell'azione *Student Traineeship*, che permette agli studenti di accedere a tirocini formativi presso imprese, centri di formazione e centri di ricerca di uno dei Paesi partecipanti al Programma.

I primi cinque Paesi di destinazione degli studenti e delle studentesse di Tor Vergata attraverso

il programma Erasmus Traineeship sono la Germania (18%), la Spagna (17%), il Regno Unito (13%), la Turchia (11%) e il Belgio (8%).



Infine, il Programma *Overseas* promuove la mobilità studentesca in ambito non comunitario e consente di trascorrere un periodo di studio presso università partner con le quali l'Ateneo ha sottoscritto accordi di mobilità. Questo programma permette di svolgere attività formative di vario genere, non solo frequenza di corsi ma anche ricerca per la preparazione della tesi, corsi di lingue orientali e attività di assistenza nella lingua italiana. Il grafico della pagina successiva mostra come nell'ultimo anno accademico considerato si sia incrementata la quota relativa di studentesse di Tor Vergata che hanno scelto di vivere questa esperienza internazio-

GRAFICO 12

PERCENTUALE DI STUDENTI E STUDENTESSE IN PROGRAMMI DI SCAMBIO INTERNAZIONALI, PER GENERE ERASMUS TRAINEESHIP

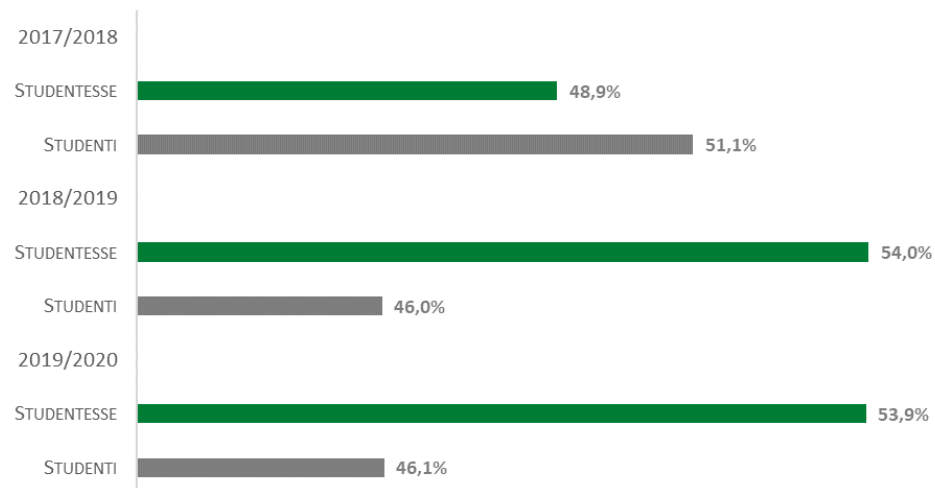
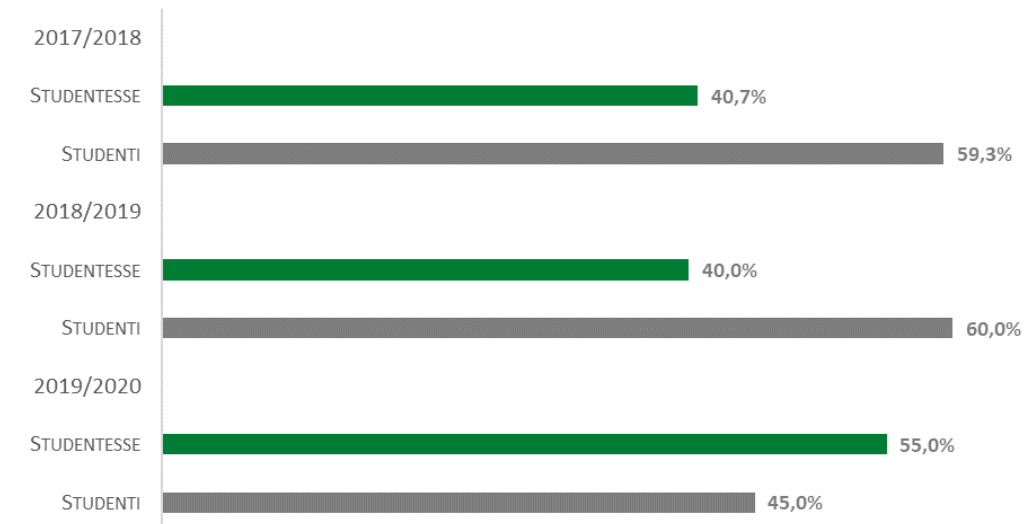


GRAFICO 13

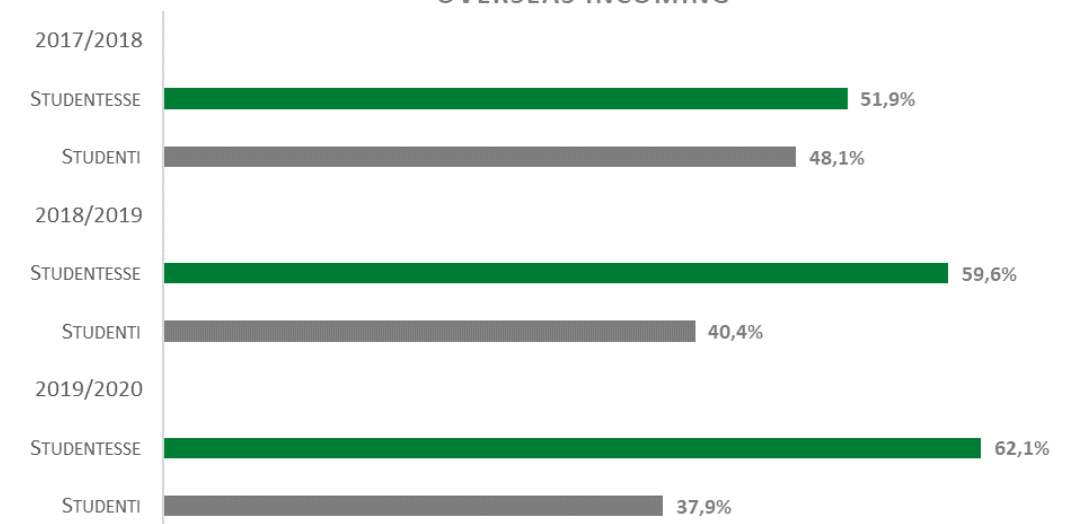
PERCENTUALE DI STUDENTI E STUDENTESSE IN PROGRAMMI DI SCAMBIO INTERNAZIONALI, PER GENERE OVERSEAS OUTGOING



nale. Si sottolinea inoltre come il numero di studenti e studentesse che hanno aderito al Programma nell'anno accademico 2019/2020 (60) non si sia ridotto a causa della pandemia. I principali Paesi extraeuropei che hanno attratto gli studenti e le studentesse di Tor Vergata nel 2019/2020 sono stati gli Stati Uniti (27%), la Cina (16%), l'Argentina (14%), la Russia (14%) e il Brasile (10%). L'Ateneo ha accolto 116 studenti extraeuropei, in particolare russi (32%), brasiliani (26%), argentini (19%), statunitensi (5%) e indiani (5%). La distribuzione per genere degli *Overseas Incoming* è rappresentata nel grafico che segue.

GRAFICO 14

PERCENTUALE DI STUDENTI E STUDENTESSE IN PROGRAMMI DI SCAMBIO INTERNAZIONALI, PER GENERE OVERSEAS INCOMING



Analisi del corpo studentesco per studi superiori effettuati



Scegliere un percorso universitario è una decisione cruciale e molto sentita dai neo-diplomati, sia che si opti per la prosecuzione naturale del cammino intrapreso cinque anni prima, con la scelta della scuola superiore, sia che si decida di cambiare indirizzo. Il genere e gli studi effettuati sono certamente due variabili centrali nel definire la scelta di un percorso universitario: studi umanistici, di carattere psicologico, giuridico, medico e linguistico polarizzano le iscrizioni femminili, viceversa studi ingegneristici quelle maschili. La Tabella 3 mostra la tipologia di scuola di provenienza degli iscritti e delle iscritte a Tor Vergata.

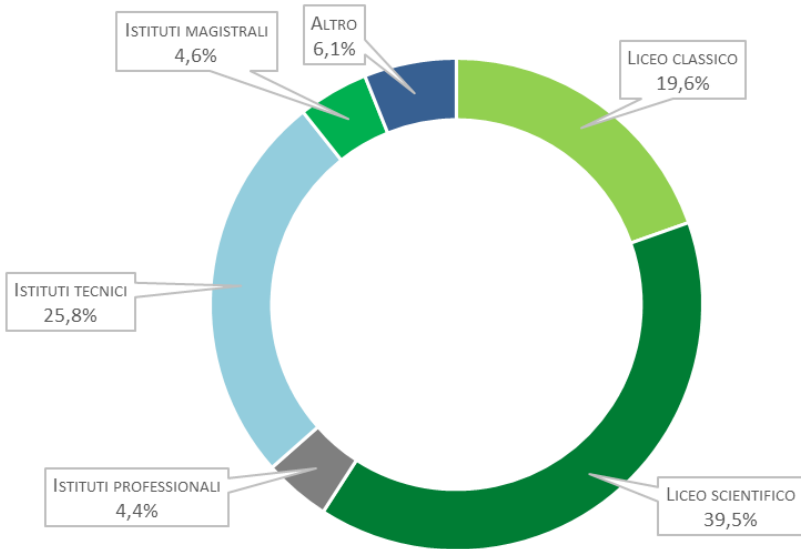
TABELLA 3

A.A. 2020/2021

	STUDENTESSE	STUDENTI
Liceo classico	4.058	1.640
Liceo scientifico	5.298	6.187
Istituti professionali	839	437
Istituti tecnici	3.677	4.630
Istituti magistrali	890	460
Altro	1.467	297

GRAFICO 15

DISTRIBUZIONE DEL CORPO STUDENTESCO TOTALE PER STUDI SUPERIORI EFFETTUATI



GRAFICI 16 E 17

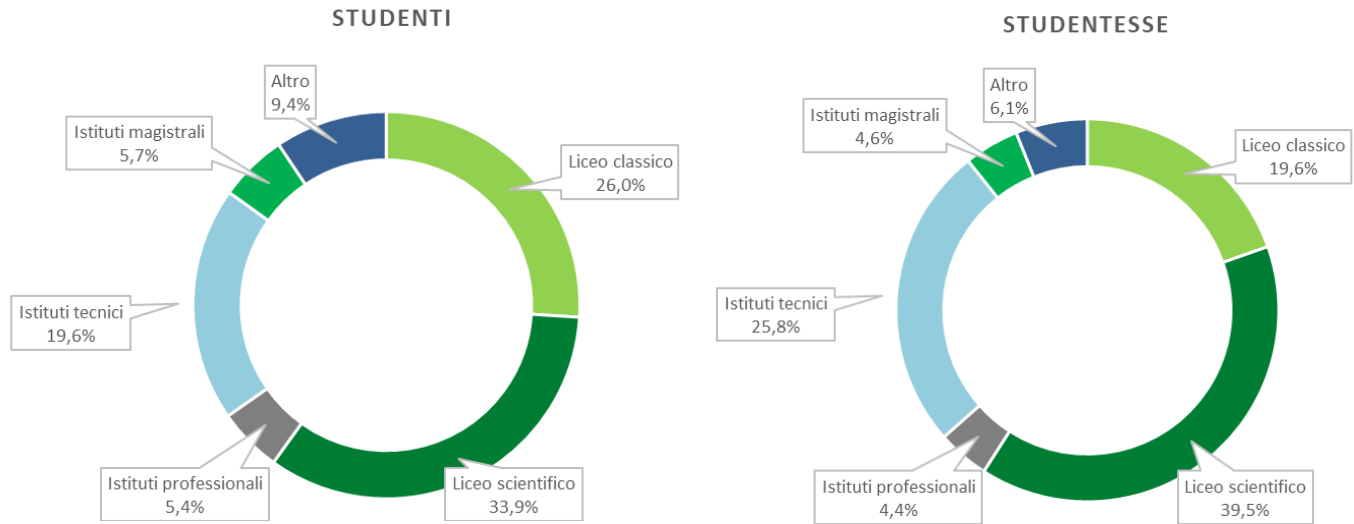
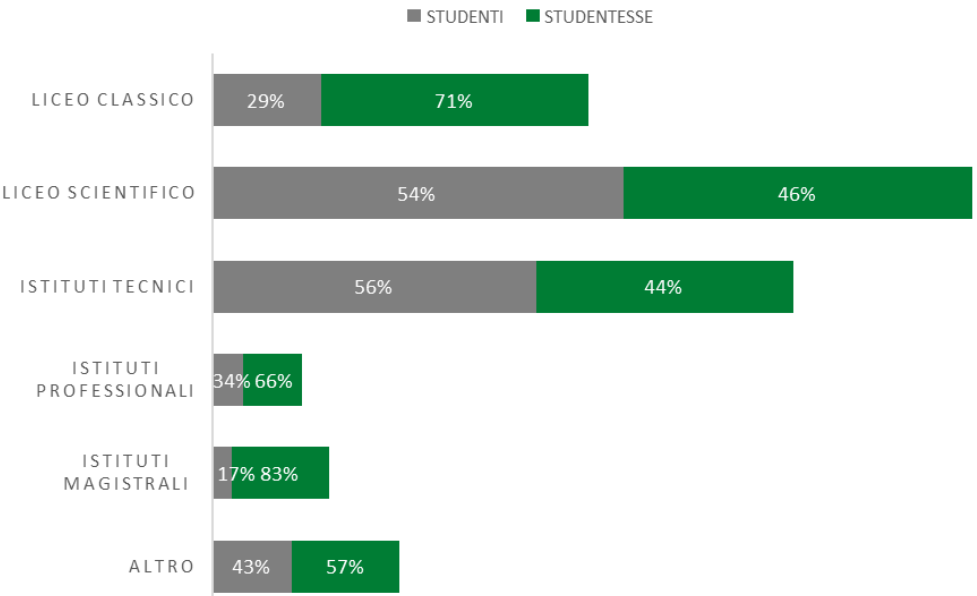


GRAFICO 18

DISTRIBUZIONE DEGLI STUDENTI E DELLE STUDENTESSE PER STUDI SUPERIORI EFFETTUATI E GENERE



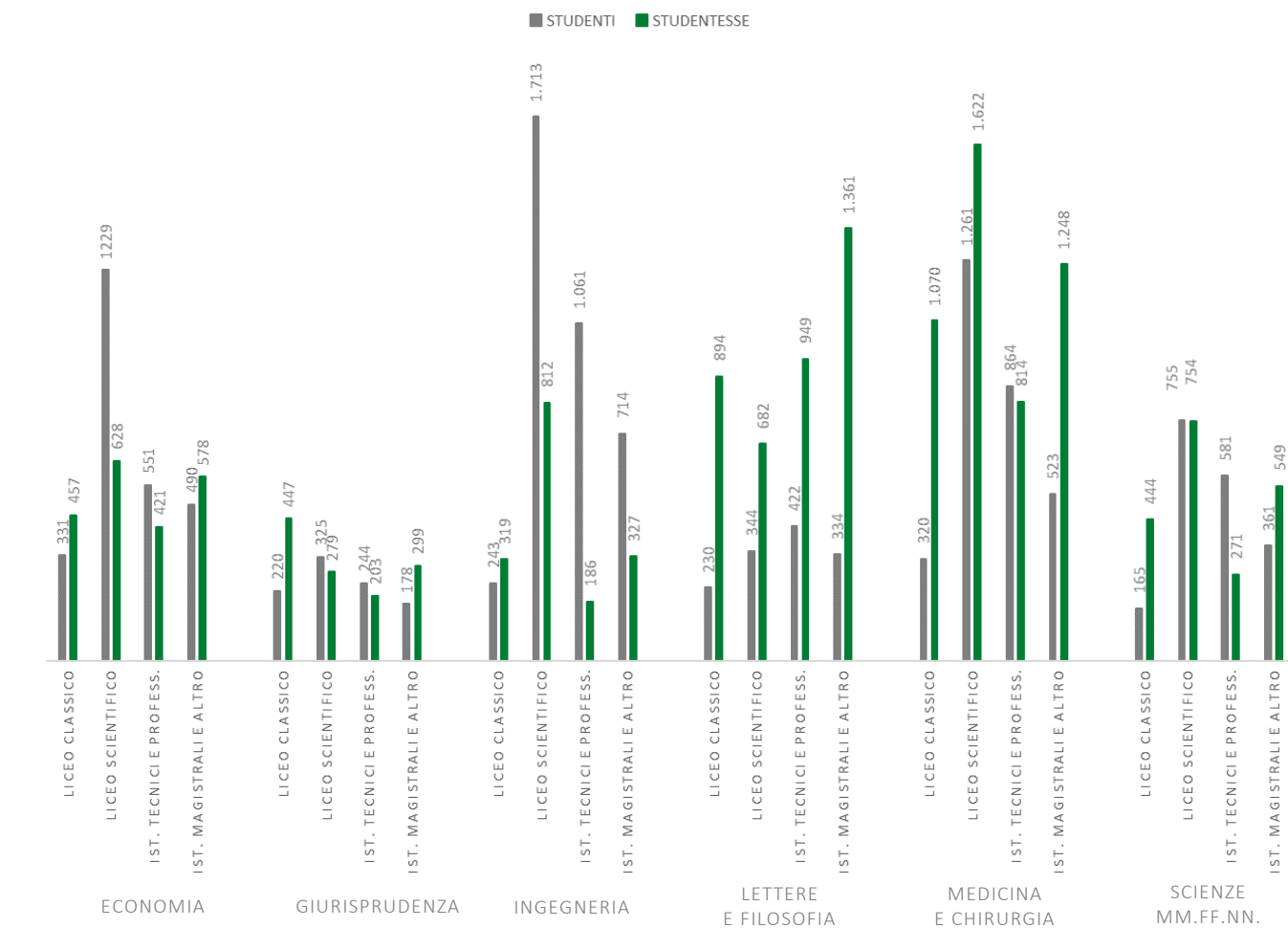
I due diagrammi a ciambella mostrano significative differenze tra studentesse e studenti negli studi superiori effettuati. Se per entrambi i generi è il liceo scientifico a diplomare la percentuale più alta, è pur vero che per i ragazzi rappresenta oltre il 42%, fermandosi invece al 31% scarso per le ragazze.

Per gli studenti, il secondo bacino di provenienza è rappresentato dagli istituti tecnici, che distanziano ampiamente il liceo classico (oltre il 33% verso l'11%), mentre tra le studentesse le provenienze dal liceo classico superano, pur se di poco, le provenienze dagli istituti tecnici (23,5% contro 22,6%). I dati confermano il perdurare dello stereotipo secondo il quale ai ragazzi spetti scegliere un istituto tecnico o scientifico, mentre alle ragazze sarebbe riservata l'area umanistica. Questa scelta, inoltre, va riproponendosi nel momento della scelta della propria facoltà. Posti, infatti, di fronte alla scelta dello studio universitario, i giovani diplomati tenderebbero più delle ragazze a confermare la scelta di un percorso formativo tecnico-scientifico nel passaggio dalla scuola all'università. Il grafico a barre mostra, per ogni tipologia di istituto superiore di provenienza, le percentuali relative di studentesse e di studenti: le studentesse rappresentano la quota più significativa tra coloro che hanno conseguito un diploma di liceo classico, un diploma magistrale, un titolo professionale e nella voce "Altro", che include i licei linguistici.

Passando invece ad esaminare la correlazione tra studi superiori effettuati, Macroarea e genere emerge un quadro in cui:

- ❑ a Economia il 47% degli studenti proviene dal liceo scientifico, mentre le studentesse sono distribuite in modo abbastanza omogeneo tra i diversi tipi di studi superiori;
- ❑ a Giurisprudenza il 37% delle studentesse ha svolto studi classici, mentre gli studenti provengono per le quote più significative dal liceo scientifico (34%) e dagli istituti tecnici (34%);
- ❑ a Ingegneria sia le studentesse (51%) che gli studenti (47%) provenienti dal liceo scientifico sono quelli maggiormente rappresentati, ma mentre per i ragazzi il secondo indirizzo più significativo è quello tecnico (36%), per le ragazze è quello classico (20%);
- ❑ a Lettere e Filosofia il 37% delle studentesse e il 43% degli studenti proviene da studi tecnici, seguiti dagli studi classici per le ragazze (23%) e scientifici per i ragazzi (27%);
- ❑ a Medicina e Chirurgia studenti e studentesse dello scientifico rappresentano la quota maggiore (rispettivamente 42% e 34%), seguiti dagli istituti tecnici (27% le studentesse, 37% gli studenti);
- ❑ a Scienze sia le studentesse (38%) che gli studenti (41%) provenienti dal liceo scientifico sono quelli maggiormente rappresentati, ma - come nel caso di Medicina - mentre per i ragazzi il secondo indirizzo più significativo è quello tecnico (41%), per le ragazze è quello classico (22%).

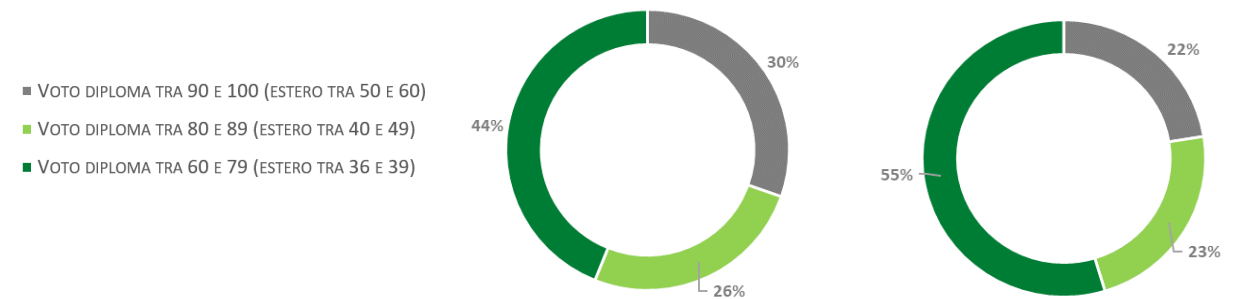
GRAFICO 19 STUDENTI E STUDENTESSE PER STUDI SUPERIORI E MACROAREA



GRAFICI 20 E 21

STUDENTESSE PER VOTO DIPLOMA

STUDENTI PER VOTO DIPLOMA

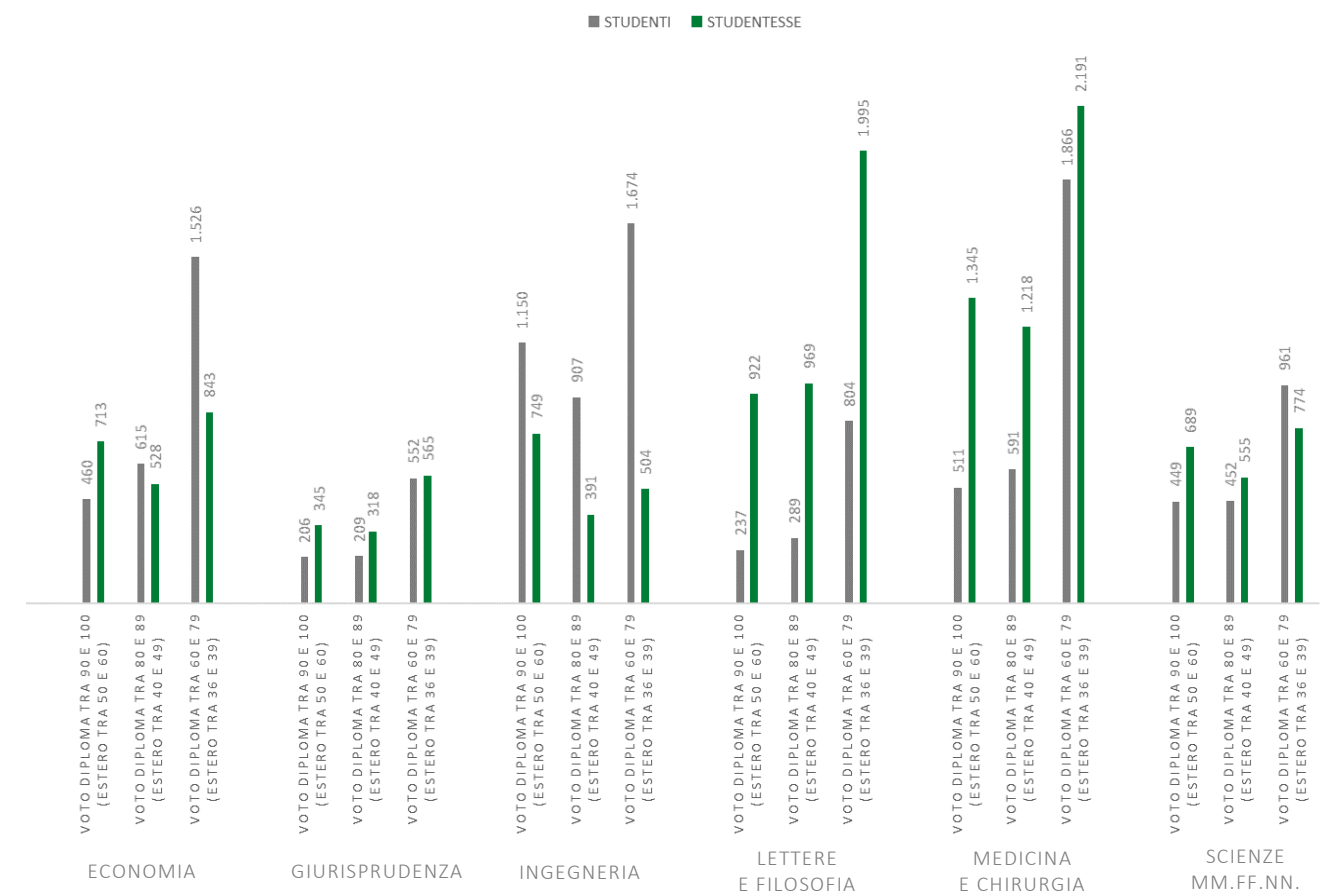


Il dato relativo al voto con il quale gli studenti e le studentesse di Tor Vergata hanno concluso i propri studi superiori mostra che sono le studentesse, in maggior misura, a eccellere tra i banchi di scuola. Il 30% delle studentesse (contro il 22% dei colleghi uomini) si colloca nella fascia di voto superiore, il 44% delle studentesse (contro il 55% degli studenti) nella fascia più bassa.

Il grafico che segue ripartisce nelle tre fasce di voto diploma (per chiarezza grafica denominate “fascia alta”, “fascia media” e “fascia bassa”, ma del tutto coincidenti con le fasce di voto nazionali ed estere indicate a sinistra dei due grafici precedenti) il numero di studenti e studentesse iscritti nell'a.a. 2020/2021 nelle sei Macroaree di Tor Vergata. La Macroarea in cui le studentesse con voto in fascia alta rappresentano la quota più alta delle studentesse iscritte è Ingegneria (45%), seguita da Scienze (35%) ed Economia (34%), per gli studenti invece Ingegneria (31%), Scienze (24%) e Giurisprudenza (21%).

GRAFICO 22

STUDENTI E STUDENTESSE PER VOTO DIPLOMA E MACROAREA





Gli abbandoni e le rinunce agli studi: analisi di genere

Si premette che il dato relativo agli abbandoni e alle rinunce agli studi è relativo, necessariamente, all'ultimo anno accademico concluso, quindi al 2019/2020 e non all'a.a. 2020/2021, assunto come anno accademico di riferimento nell'analisi dei dati e delle informazioni sugli studenti e sulle studentesse.

Il grafico riassume le percentuali di abbandoni e rinunce agli studi, disaggregate per genere, avvenuti nel corso del periodo indicato.

La rinuncia agli studi comporta l'annullamento dell'intera carriera universitaria e di conseguenza la perdita di tutti gli esami sostenuti; la volontà di rinunciare agli studi universitari deve essere manifestata con una dichiarazione scritta.

Negli abbandoni ricadono invece diverse fattispecie tra cui la rinuncia implicita, la chiusura della carriera per irregolarità amministrative, la decadenza e altro.

L'incidenza degli abbandoni è più alta per gli studenti che per le studentesse in tutte le tipologie di corsi di laurea, mentre per le rinunce agli studi solo nell'ambito delle lauree magistrali biennali troviamo una percentuale di incidenza sostanzialmente analoga (2,9% le studentesse, 2,8% gli studenti).

La Tabella 4 propone il numero di studenti e di studentesse usciti dal percorso universitario per motivazioni diverse dal conseguimento del titolo (876 in totale), con suddivisione tra le diverse tipologie di corso di laurea, nell'ultimo anno accademico concluso.

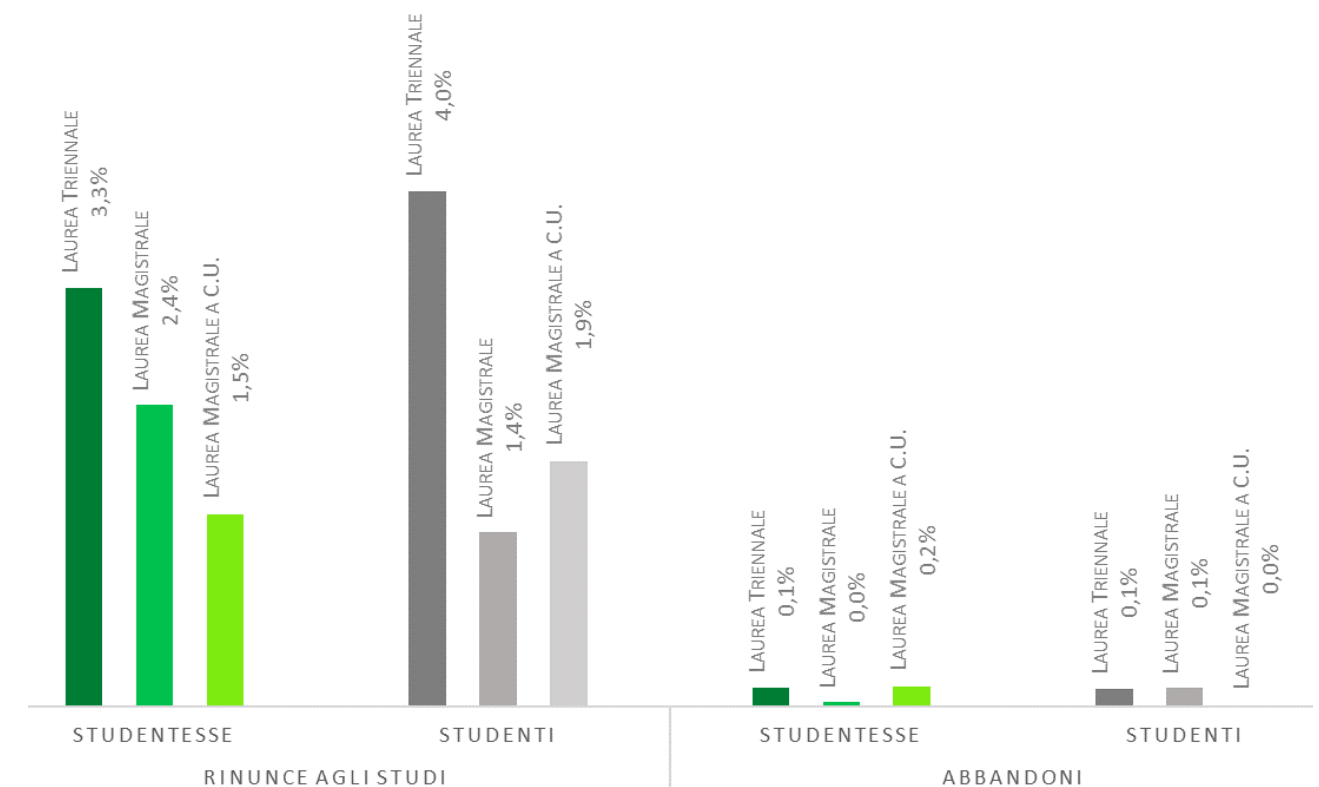
Il grafico ne mostra invece l'incidenza sul totale degli iscritti e delle iscritte, sempre con riferimento all'a.a. 2019/2020.

TABELLA 4

A.A. 2019/2020	LAUREE TRIENNALI		LAUREE MAGISTRALI A C.U.		LAUREE MAGISTRALI BIENNALI	
	STUDENTESSE	STUDENTI	STUDENTESSE	STUDENTI	STUDENTESSE	STUDENTI
Rinunce agli studi	313	353	39	31	67	38
Abbandoni	14	12	4	-	1	4

GRAFICO 23

TASSO DI RINUNCE AGLI STUDI E ABBANDONI
A.A. 2019 / 2020



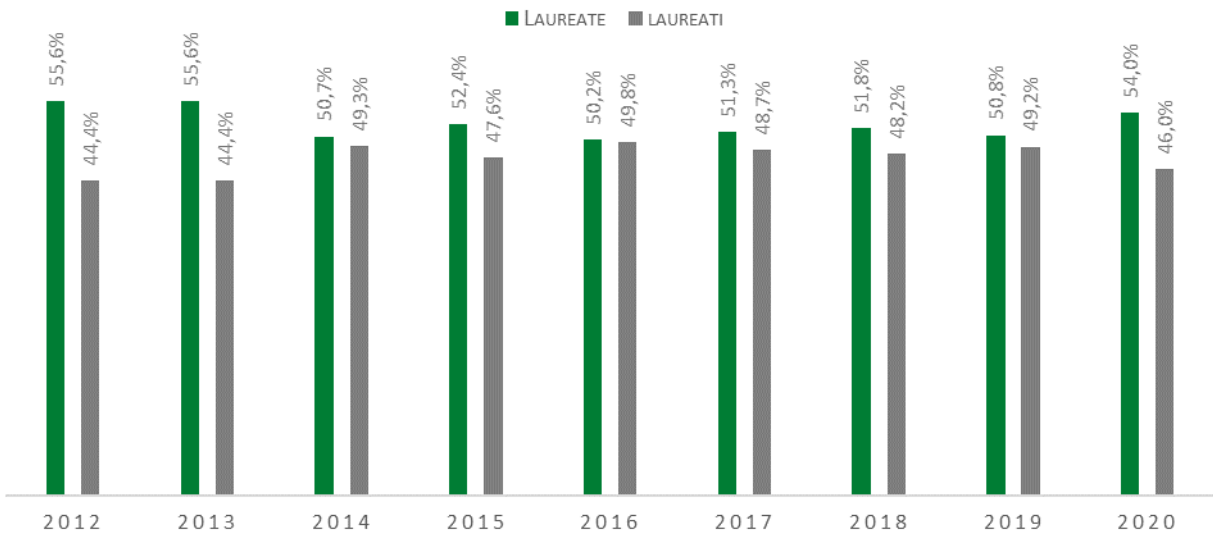


2.2 I LAUREATI E LE LAUREATE

I laureati e le laureate di Tor Vergata per tipo di corso di studi, Macroarea e genere

Nei grafici che seguono si analizza il numero e la distribuzione di genere degli studenti e delle studentesse che hanno conseguito il titolo (laurea triennale, laurea magistrale biennale e laurea magistrale a ciclo unico) nell'anno solare 2020. Per cominciare è presentata la serie storica dei laureati e delle laureate totali (tutti i corsi di laurea) a partire dal 2012.

GRAFICO 24 SERIE STORICA DEI LAUREATI E DELLE LAUREATE DI TOR VERGATA DAL 2012 AL 2020



MACROAREA	LAUREE TRIENNALI		LAUREE MAGISTRALI A C.U.		LAUREE MAGISTRALI BIENNALI	
	LAUREATE	LAUREATI	LAUREATE	LAUREATI	LAUREATE	LAUREATI
Economia	299	353	N.A.	N.A.	265	350
Giurisprudenza	36	25	111	105	-	8
Ingegneria	140	345	21	10	118	238
Lettere e Filosofia	516	151	5	1	200	79
Medicina e Chirurgia	540	296	151	122	168	168
Scienze MM.FF.NN.	179	139	24	13	179	113

L'andamento per genere dei laureati e delle laureate di Tor Vergata nel periodo considerato non si discosta in modo significativo dall'andamento per genere degli iscritti e delle iscritte nello stesso periodo (si vedano tabella 1 e grafico di pag. 27). I tre grafici della pagina successiva evidenziano, esprimendolo in percentuale, quanto riportato nella Tabella 5, ossia la distribuzione dei laureati e delle laureate di Tor Vergata nell'anno solare 2020 suddivisa per genere, per Macroarea e per tipologia di corso di studi (laurea triennale, laurea magistrale a ciclo unico e laurea magistrale biennale).

Per quanto riguarda le lauree triennali, la distribuzione per genere dei laureati e delle laureate ricalca sostanzialmente quella degli iscritti e iscritte. In tutte le Macroaree ad eccezione di Ingegneria la percentuale di laureate sul totale è più alta della percentuale di iscritte sul totale (45,9% rispetto a 44,5% per Economia, 59% rispetto a 53,1% per Giurisprudenza ecc.), a indicazione del fatto - riportato successivamente nel documento - che le studentesse raggiungono il titolo più velocemente e in modo più regolare. Per le lauree magistrali a ciclo unico il discorso è analogo, ad eccezione del corso di laurea in Giurisprudenza (a un 59% di studentesse iscritte corrisponde un 51,4% di laureate). Infine per le lauree magistrali biennali si segnala che il corso di Giurisprudenza - che mostra un 100% di laureati uomini - fa riferimento al solo corso in “Scienze della sicurezza interna ed esterna”, riservato ai Corpi Militari.

GRAFICO 25 DISTRIBUZIONE DEI LAUREATI E DELLE LAUREATE PER GENERE E MACROAREA
LAUREE TRIENNALI

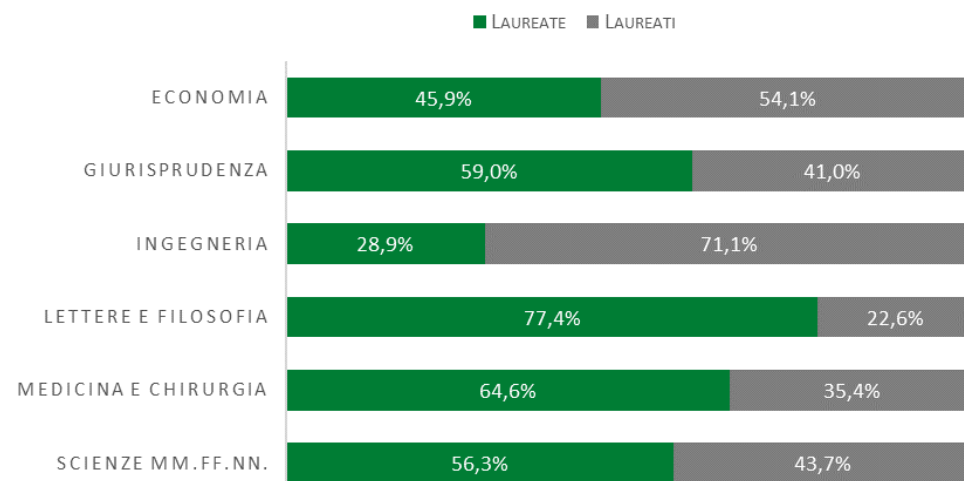


GRAFICO 26 DISTRIBUZIONE DEI LAUREATI E DELLE LAUREATE PER GENERE E MACROAREA
LAUREE MAGISTRALI A CICLO UNICO

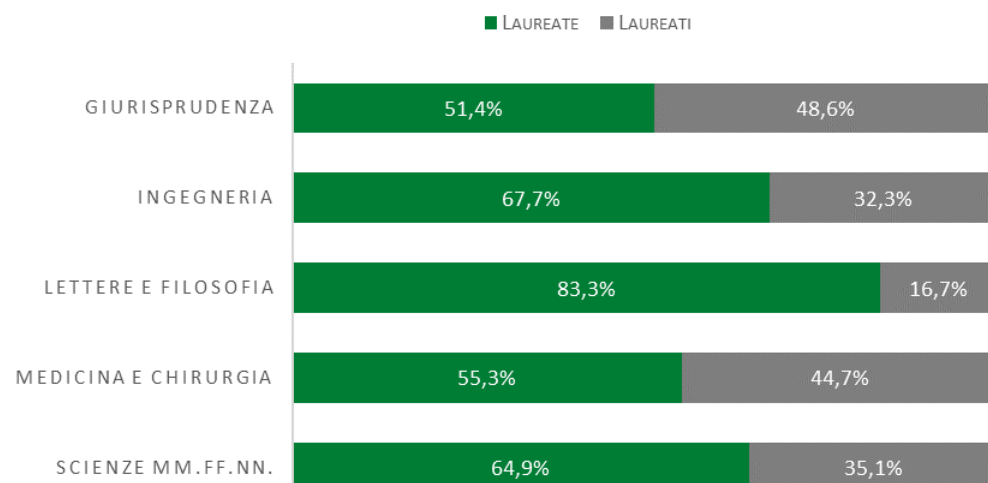
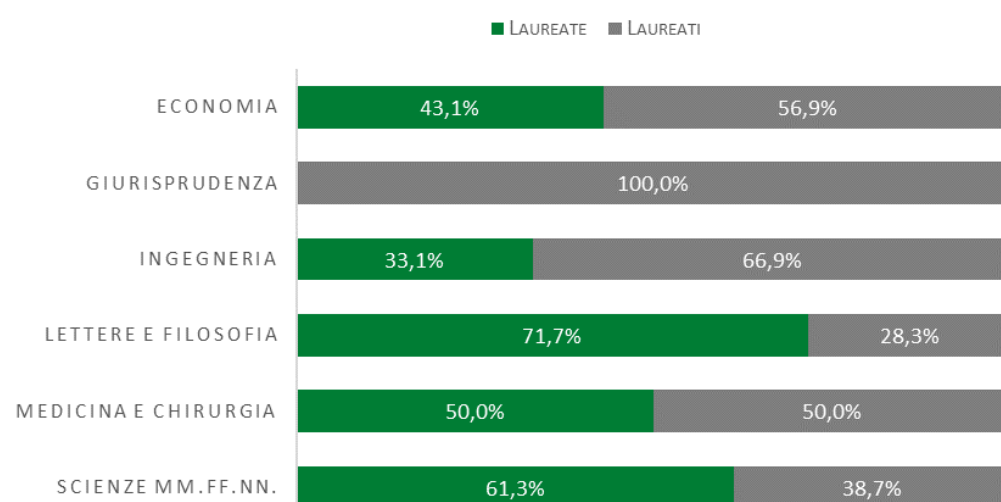
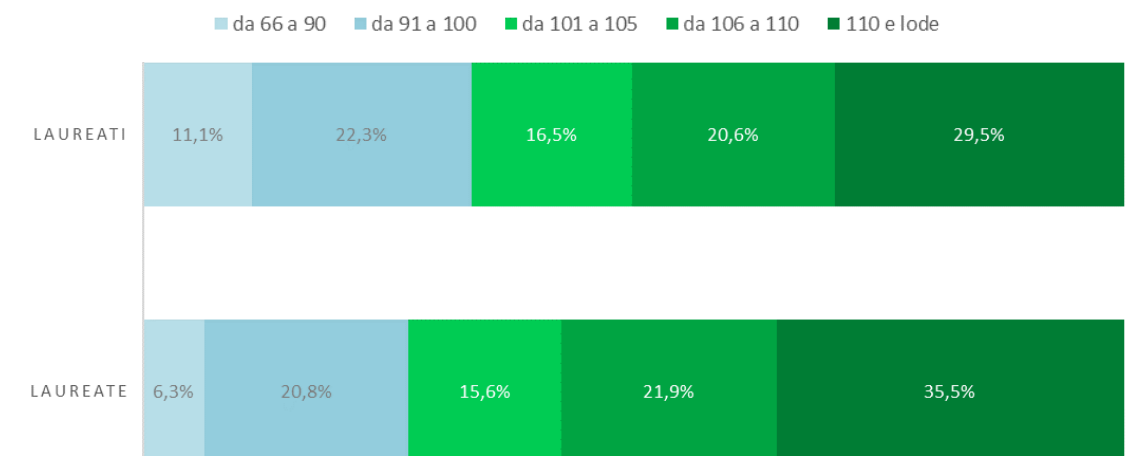


GRAFICO 27 DISTRIBUZIONE DEI LAUREATI E DELLE LAUREATE PER GENERE E MACROAREA
LAUREE MAGISTRALI BIENNALI



Analisi dei laureati e delle laureate per voto di laurea

GRAFICO 28 DISTRIBUZIONE DEI LAUREATI E DELLE LAUREATE PER VOTO DI LAUREA
TOTALE ATENEIO ANNO 2020



Il grafico mostra le performance universitarie degli studenti e delle studentesse di Tor Vergata attraverso il parametro del voto con il quale conseguono il titolo. Questa prima elaborazione mostra la popolazione totale dei laureati e delle laureate che hanno conseguito il titolo nell'anno 2020, quindi in tutti i corsi di studio. Il 35,5% delle studentesse si è laureato con 110 e lode, il 57,4% con un voto superiore a 106/110, il 73% con un voto superiore a 100/110. Le corrispondenti percentuali per i laureati uomini sono del 29,5% per il massimo dei voti con lode, del 50,1% per voto superiore a 106/110 e del 66,6% per voto superiore a 100/110. Disaggregando per tipo di corso di studi, iniziando dalle lauree triennali, si nota una minore incidenza dei voti che si collocano nelle fasce più alte (da 106 a 110 con lode), sia per i laureati che per le laureate, ma resta visibile la miglior performance delle studentesse (42%) rispetto agli studenti (30%).

GRAFICO 29 DISTRIBUZIONE DEI LAUREATI E DELLE LAUREATE PER VOTO DI LAUREA
LAUREE TRIENNALI

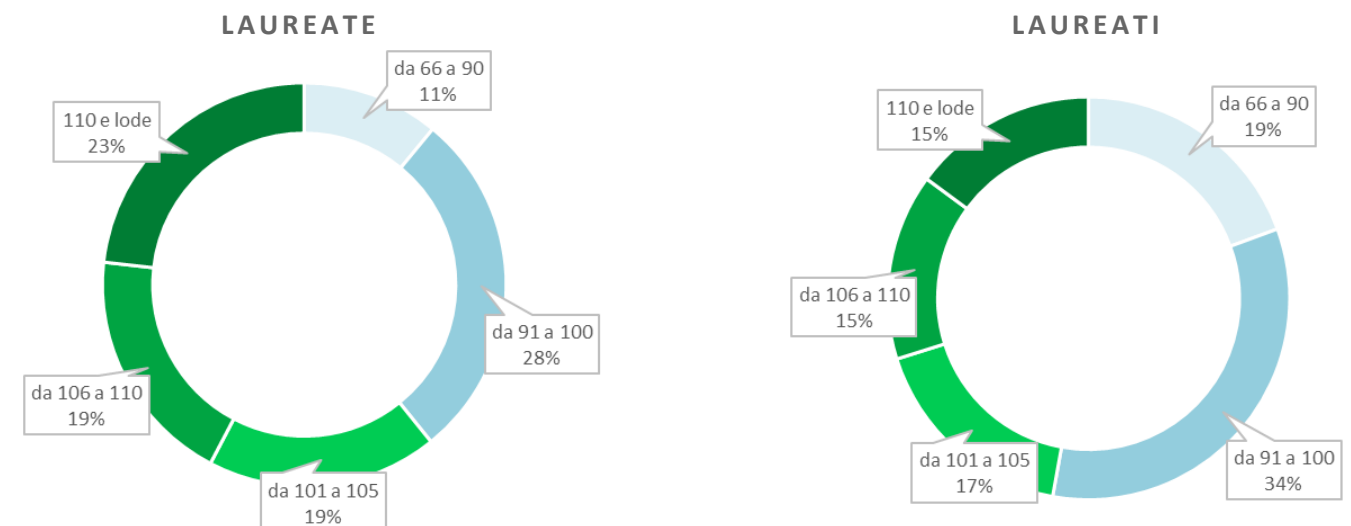


GRAFICO 30

**DISTRIBUZIONE DEI LAUREATI E DELLE LAUREATE
PER VOTO DI LAUREA
LAUREE MAGISTRALI A CICLO UNICO**

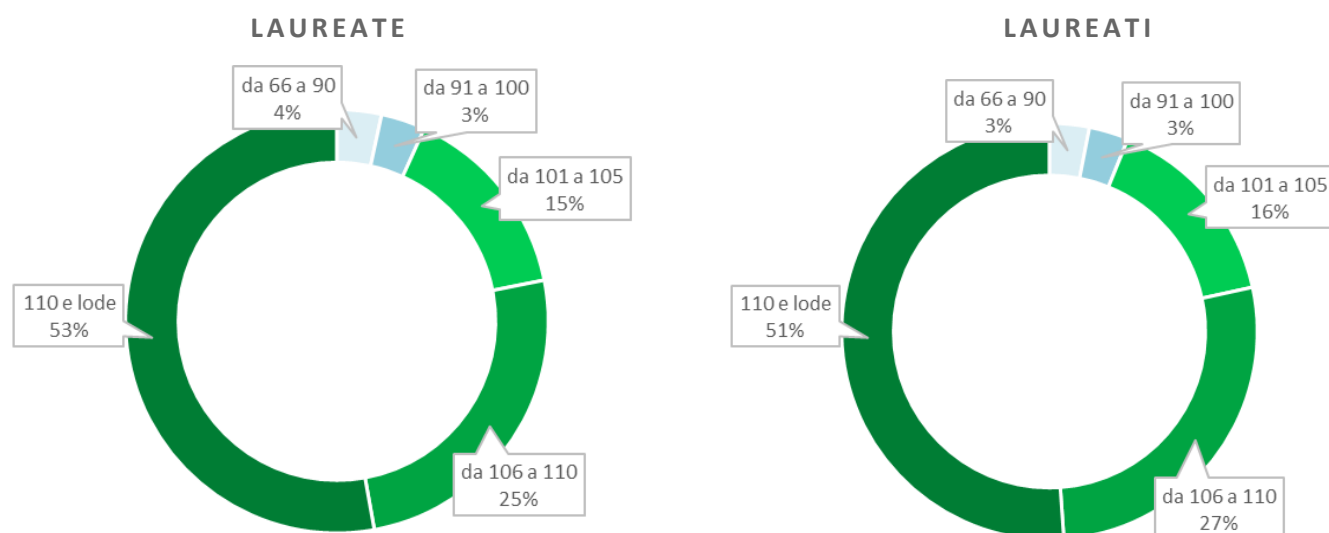
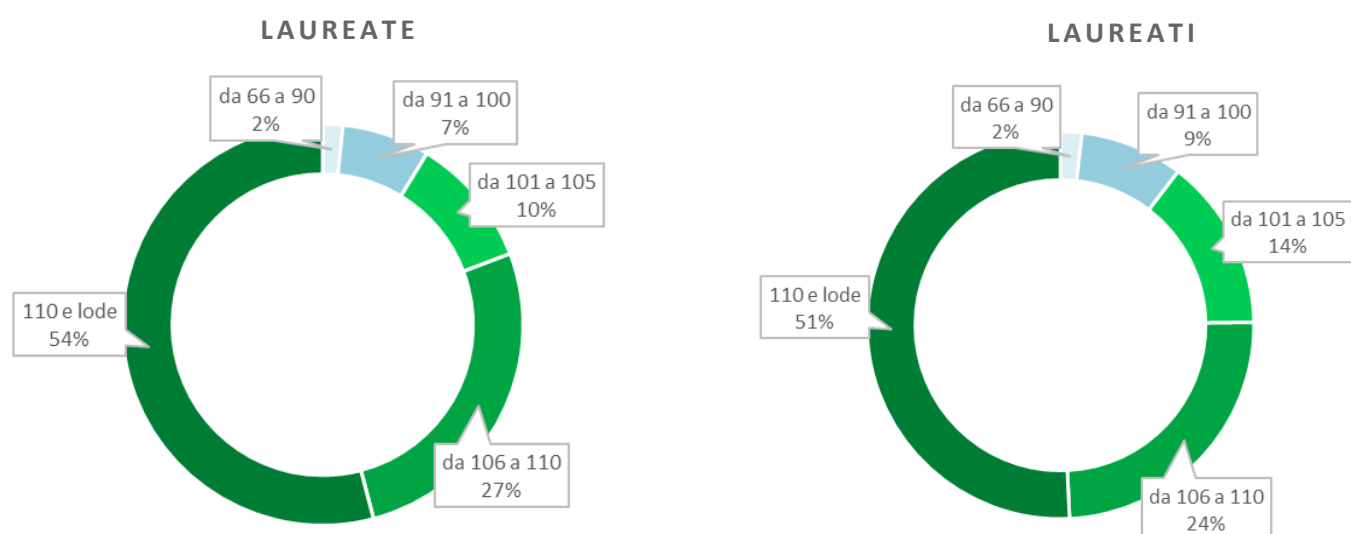


GRAFICO 31

**DISTRIBUZIONE DEI LAUREATI E DELLE LAUREATE
PER VOTO DI LAUREA
LAUREE MAGISTRALI BIENNALI**



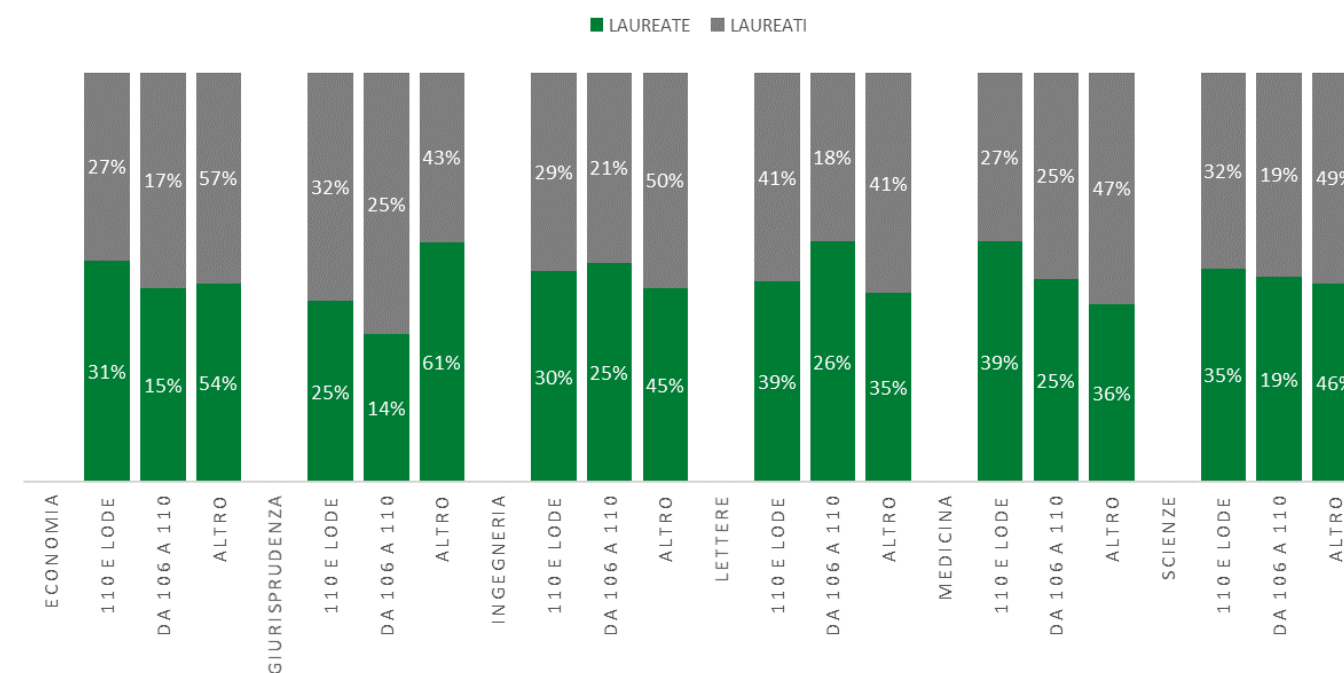
Proseguendo con le lauree magistrali a ciclo unico, si nota una maggiore incidenza dei voti che si collocano nelle fasce più alte (da 106 a 110 con lode), sia per i laureati che per le laureate, con una maggiore incidenza del 110 con lode nelle ragazze (53% contro il 51% dei ragazzi) e una equivalenza complessiva nella fascia da 106 a 110 con lode (78% in entrambi i gruppi).

Infine con riferimento alle lauree magistrali biennali, anche qui le laureate mostrano più rilevanti percentuali sia di voto massimo con lode (54% contro il 51% dei laureati), sia nella fascia immediatamente inferiore (da 106/110 a 110/110, pari al 27% contro il 24% dei laureati).

Nel complesso quindi il dato di Tor Vergata conferma il dato medio nazionale che vede le studentesse ottenere il titolo con voti più alti rispetto ai colleghi.

GRAFICO 32

**DISTRIBUZIONE DEI LAUREATI E DELLA LAUREATE
PER VOTO DI LAUREA, MACROAREA E GENERE
TUTTI I CORSI DI LAUREA**



Per analizzare il voto di laurea per Macroaree è stata semplificata l'aggregazione dei voti in fasce: il grafico mostra la percentuale di laureati e di laureate per Macroarea che hanno acquisito il titolo con:

- ❑ il massimo dei voti con lode;
- ❑ un voto compreso tra 106 e 110;
- ❑ tutti i voti inferiori a 106.

Medicina, Lettere e Filosofia e Scienze MM.FF.NN. sono gli indirizzi di studi nei quali la maggior percentuale di studentesse ha ottenuto il massimo punteggio con lode, mentre per gli studenti sono Lettere e Filosofia, Giurisprudenza e Scienze MM.FF.NN.

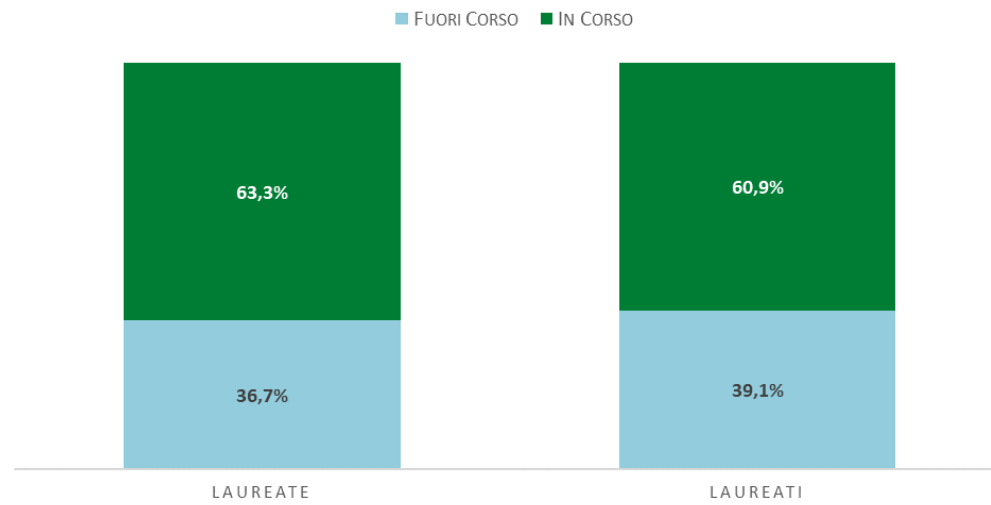
Giurisprudenza è la Macroarea nei cui corsi di laurea le studentesse hanno ottenuto, con maggiore incidenza percentuale sul totale delle laureate 2020, un voto inferiore a 106/110 (il 61% delle studentesse contro il 43% degli studenti).

Ad esclusione di Giurisprudenza e Lettere e Filosofia, nel 2020 la percentuale di studentesse che ha ottenuto 110 e lode sul totale delle laureate è stata sempre superiore rispetto a quella calcolata per i laureati uomini, incluse le aree STEM.



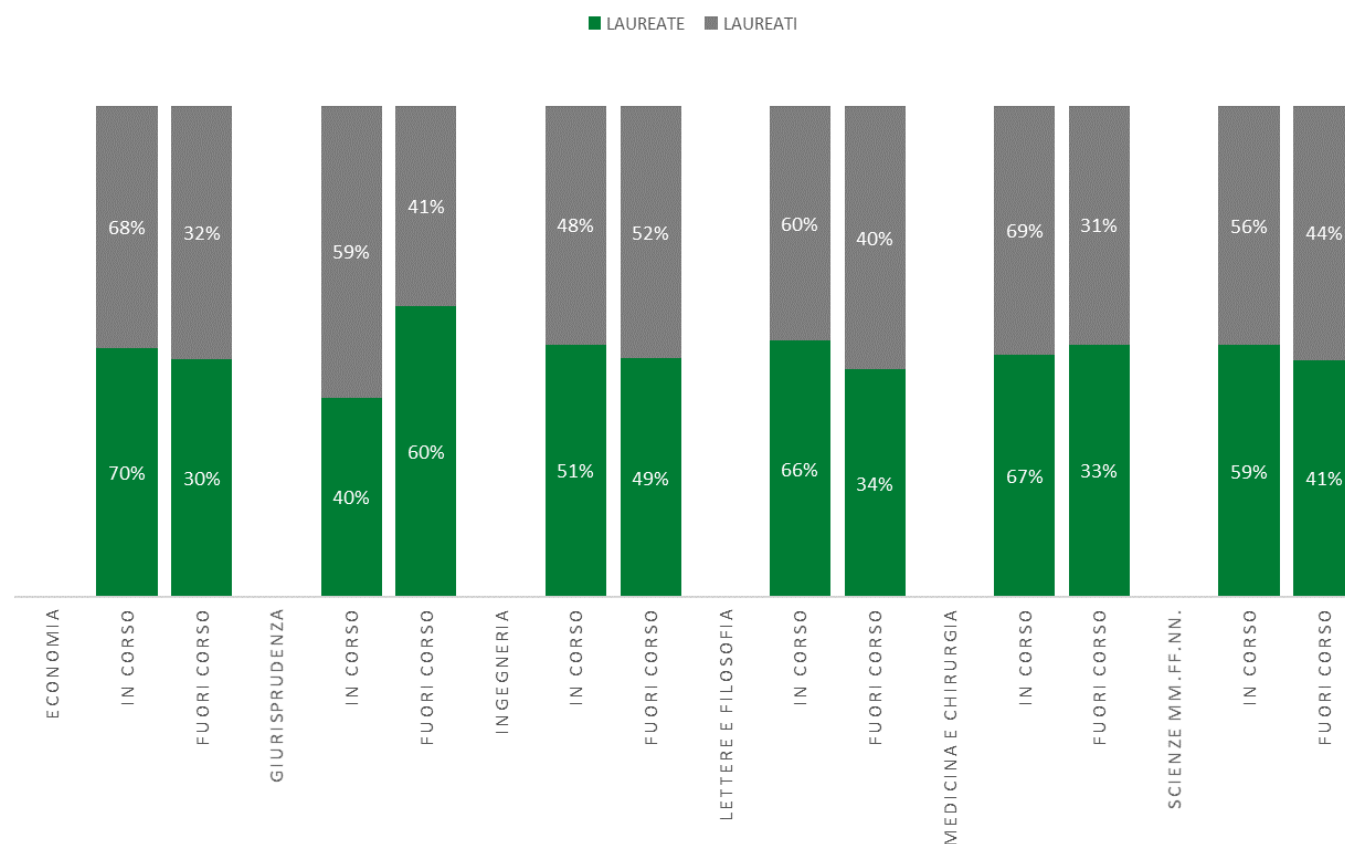
Analisi dei laureati e delle laureate per regolarità negli studi

GRAFICO 33 DISTRIBUZIONE DELLE LAUREATE E DEI LAUREATI PER REGOLARITÀ DEGLI STUDI



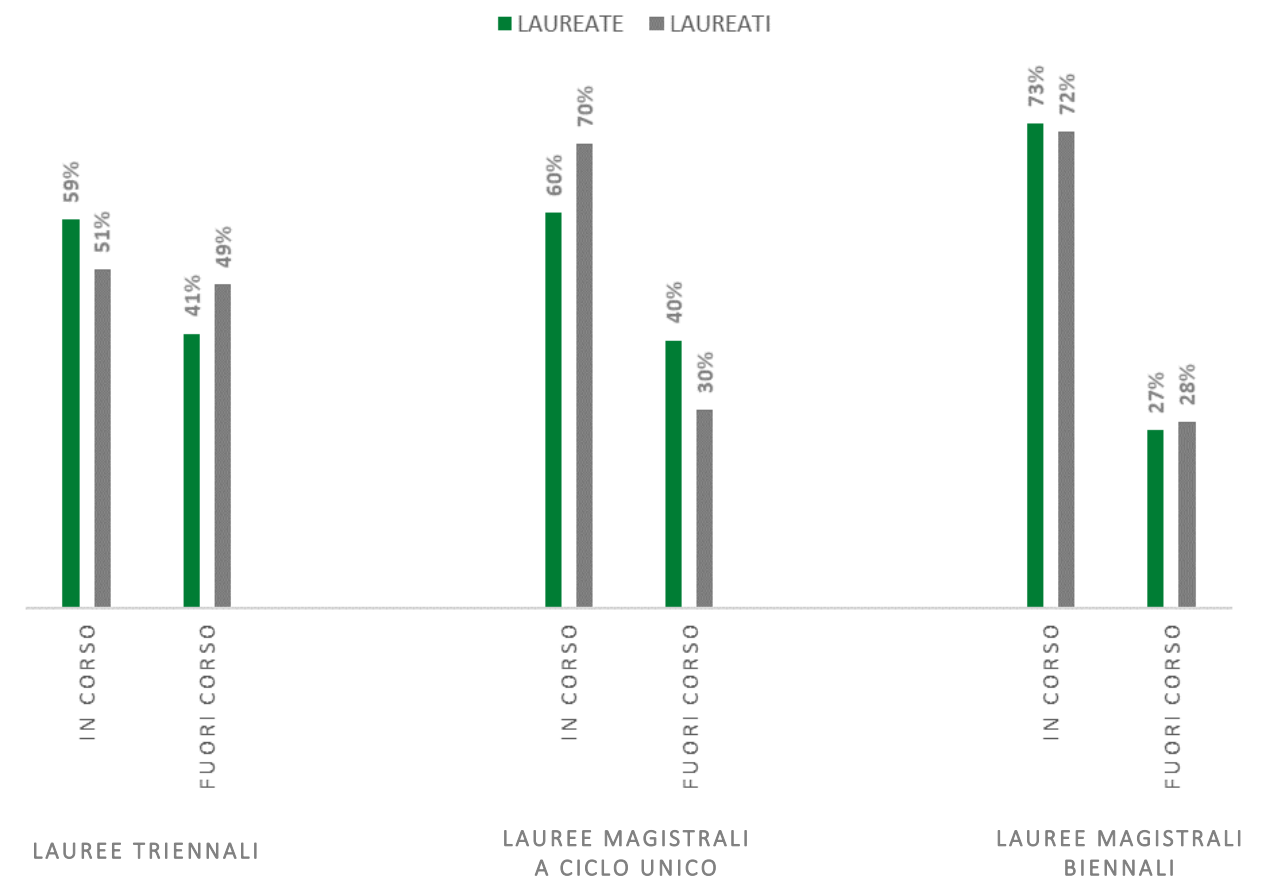
Oltre a ottenere il titolo con votazioni più alte, i dati del 2020 mostrano che le studentesse di Tor Vergata, in linea con la tendenza nazionale, si laureano più velocemente dei colleghi uomini, concludendo nel 63,3% dei casi i propri studi universitari nei tempi previsti (in corso), contro il 60,9% degli studenti.

GRAFICO 34 DISTRIBUZIONE DEI LAUREATI E DELLE LAUREATE PER REGOLARITÀ NEGLI STUDI, MACROAREA E GENERE TUTTI I CORSI DI LAUREA



La rappresentazione grafica della distribuzione delle laureate e dei laureati per regolarità nel percorso di studi, Macroarea e genere mostra in tutti gli indirizzi, a eccezione di Giurisprudenza e Medicina, una maggiore incidenza delle laureate regolari sul totale delle laureate, rispetto all'incidenza dei colleghi uomini che hanno ottenuto il titolo "in corso" sul totale dei laureati nel 2020. Il dato relativo alla Macroarea di Giurisprudenza è particolarmente significativo e controcorrente: nel 2020 il 40% delle laureate ha ottenuto il titolo nei tempi previsti mentre i colleghi uomini si sono laureati in corso nel 59% dei casi.

GRAFICO 35 DISTRIBUZIONE DEI LAUREATI E DELLE LAUREATE PER REGOLARITÀ NEGLI STUDI E TIPO DI CORSO DI STUDIO



La ripartizione per tipologia di corso di studio conferma le osservazioni riportate sopra: i corsi di laurea a ciclo unico attivati a Tor Vergata sono principalmente afferenti alle Macroaree di Giurisprudenza e Medicina e Chirurgia e dagli istogrammi del grafico si rileva con immediatezza che in questi ambiti di studio vi è una distribuzione dei laureati e delle laureate regolari differente rispetto agli altri corsi di studio (triennali e magistrali biennali, suddivisi più omogeneamente tra le 6 Macroaree).

Sia per i corsi triennali sia per quelli magistrali biennali, la percentuale di studentesse che conclude gli studi in tempi regolari è più elevata rispetto all'analoga percentuale riferita agli studenti (ben 8 punti percentuali per le lauree triennali, un punto percentuale per le lauree magistrali biennali), mentre per le lauree magistrali a ciclo unico la proporzione si inverte (10 punti percentuali in più per i laureati regolari).

Analisi dei laureati e delle laureate triennali che si iscrivono a un corso di laurea magistrale dell'Ateneo

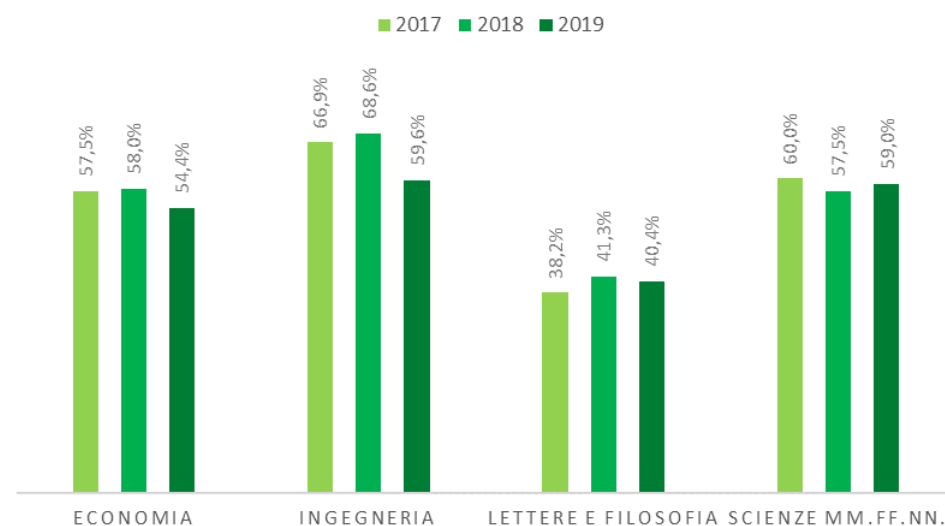
Con questa analisi si intende rilevare la distribuzione per genere e per Macroarea dei laureati e della laureate che, concluso il percorso per l'ottenimento della laurea triennale, decidono di iscriversi a un corso di laurea magistrale presso il nostro Ateneo. Il dato è stato analizzato in termini di incidenza sul numero di laureati e delle laureate totali per ogni Macroarea, ad eccezione di Giurisprudenza e di Medicina e Chirurgia, dove le lauree a ciclo unico rappresentano la quota nettamente più significativa, in termini di numero di laureati/e, dell'offerta formativa. Poiché i laureati triennali dell'anno 2020 si iscriveranno - per la parte più rilevante - all'a.a. 2021/2022, l'analisi è stata effettuata con riferimento al triennio 2017-2019.

TABELLA 6

MACROAREA	2017		2018		2019		D	U
	LAUREATI TRIENNALI	ISCRITTI A CORSO LM	LAUREATI TRIENNALI	ISCRITTI A CORSO LM	LAUREATI TRIENNALI	ISCRITTI A CORSO LM		
Economia	285	164	394	245	281	163	394	229
Ingegneria	148	99	340	222	188	129	341	228
Lettere e Filosofia	448	171	159	67	499	206	168	63
Scienze MM.FF.NN.	165	99	142	66	186	107	160	99

GRAFICO 36

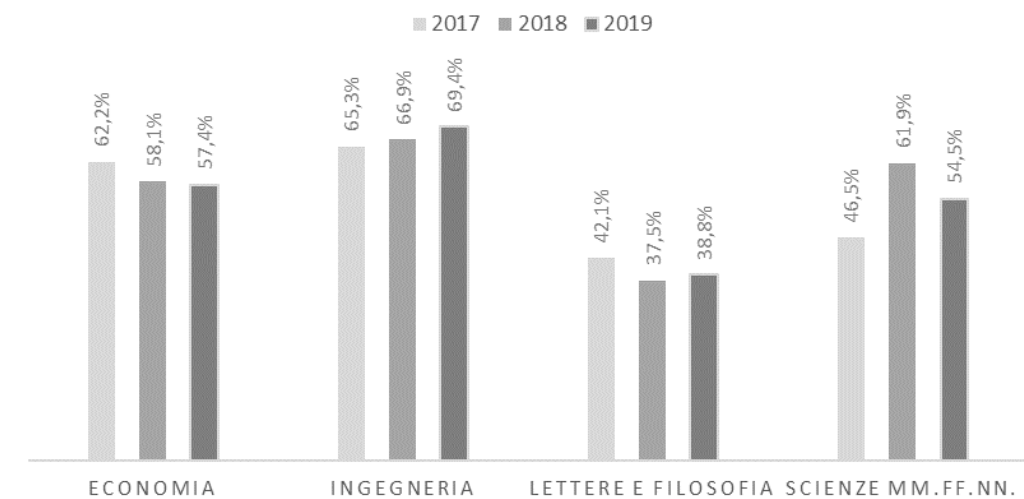
DISTRIBUZIONE DELLE LAUREATE TRIENNALI CHE SI ISCRIVONO A UN CORSO DI L.M. PRESSO L'ATENEO



Espressi in termini percentuali, i dati relativi alle laureate triennali mostrano un tasso di re-iscrizione medio nel triennio pari al 55,1%, con l'anno 2018 che rileva il più alto dei tre tassi medi, pari al 56,4%. L'indirizzo in cui la percentuale media si evidenzia maggiore è quello ingegneristico, dove il 65,0% delle laureate triennali, nel periodo considerato, ha proseguito i propri studi magistrali a Tor Vergata.

GRAFICO 37

DISTRIBUZIONE DEI LAUREATI TRIENNALI CHE SI ISCRIVONO A UN CORSO DI L.M. PRESSO L'ATENEO



I dati relativi ai laureati maschi, espressi anch'essi in termini percentuali, mostrano un tasso complessivo di re-iscrizione medio nel triennio analogo a quello delle laureate, pari al 55,0%, con l'anno 2018 che rileva il più alto dei tre tassi medi, pari al 56,1%. Anche per gli uomini, l'indirizzo in cui la percentuale media si evidenzia maggiore è quello ingegneristico, dove il 67,2% dei laureati triennali, nel periodo considerato, ha proseguito i propri studi magistrali a Tor Vergata.

Confrontando le due distribuzioni si nota che il tasso di iscrizioni a corsi di laurea magistrale medio del triennio è sensibilmente più alto per i laureati uomini a Economia (59,2% contro il 56,6% delle donne), quasi coincidente a Lettere e Filosofia (39,5% degli uomini e 40,0% delle donne), nettamente superiore per le laureate donne a Scienze MM.FF.NN (58,8% delle donne contro il 54,3% degli uomini).



Laureati e laureate di Tor Vergata: l'immissione nel mondo del lavoro

Tasso di occupazione dei laureati e delle laureate a 1 e 5 anni dalla laurea

Finora, la fotografia dei laureati e delle laureate nel 2020 a Tor Vergata ha evidenziato che le studentesse concludono il percorso di studi universitari con voti mediamente più alti e più rapidamente. In questo paragrafo sarà analizzato l'esito occupazionale dei laureati e delle laureate a uno e cinque anni dalla laurea, suddividendo il laureati per tipologia di titolo di studio e confrontando il dato di Tor Vergata con quello medio nazionale (fonte: "XXIII Indagine - Rapporto 2021 Condizione occupazionale dei laureati", Almalaurea).

I grafici della pagina a fianco illustrano il tasso occupazionale a 1 e 5 anni dalla laurea delle laureate e dei laureati, suddiviso per titolo di studio, a confronto con il dato medio nazionale.

Il quadro che ne emerge, pur migliorativo rispetto alla media nazionale in termini di percentuale di occupati e di occupate sia a uno che a cinque anni dalla laurea, mostra una maggior fatica delle laureate del nostro Ateneo nel trovare un'occupazione rispetto ai colleghi uomini e nell'ottenere una pari retribuzione per il lavoro prestato. A un anno dal conseguimento del titolo, la percentuale complessiva di laureati e di laureate a Tor Vergata che lavora non mostra sostanziali differenze di genere: 53,2% per i laureati e 52,4% per le laureate.

La situazione mostra però diverse sfaccettature se si suddivide, oltre che per genere, anche per tipo di corso di laurea:

- ❑ con riferimento alle lauree triennali, le donne evidenziano una situazione occupazionale migliore rispetto agli uomini, sia a livello nazionale sia, più marcatamente, a Tor Vergata dove le laureate che lavorano rappresentano il 44,5% del totale contro il 37,1% degli uomini;
- ❑ la situazione si ribalta analizzando le lauree magistrali biennali, in cui a un anno dal conseguimento del titolo il 70,7% delle laureate lavora, contro il 78,5% dei laureati uomini; anche per questo tipo di corso di studi il livello occupazionale dei laureati e delle laureate di Tor Vergata è considerevolmente più elevato rispetto alla media nazionale;
- ❑ infine per quanto riguarda le lauree magistrali a ciclo unico, qui non solo la differenza nel tasso di occupazione tra uomini e donne è marcata (63,8% degli uomini contro solo 52,4% delle donne), più marcata rispetto al dato nazionale, ma la percentuale di donne è al di sotto della media nazionale. La differenza con il dato medio italiano è considerevole (61,3% medio nazionale).

Analizzando invece la situazione a 5 anni dalla laurea, relativa - come da XXIII Rapporto Almalaurea - ai soli laureati magistrali, i grafici della pagina 57 mostrano:

- ❑ per le lauree biennali una differenza tra uomini e donne abbastanza ampia in Italia (7,0%) e lievemente più contenuta a Tor Vergata (6,5%); il dato complessivo dell'Ateneo, a prescindere dal genere, è migliore rispetto al dato medio nazionale, evidenziando un 94% di laureati occupati (91,5% media Italia) e 87,5% di laureate occupate (84,5% media Italia).

GRAFICO 38

CONDIZIONE OCCUPAZIONALE DEI LAUREATI E DELLE LAUREATE
A 1 ANNO DALLA LAUREA
CORSI DI LAUREA TRIENNALI

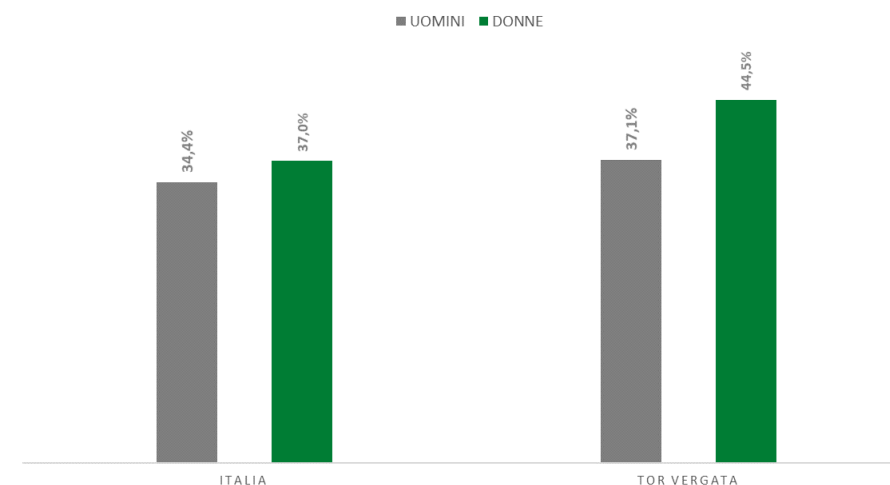


GRAFICO 39

CONDIZIONE OCCUPAZIONALE DEI LAUREATI E DELLE LAUREATE
A 1 ANNO DALLA LAUREA
CORSI DI LAUREA MAGISTRALE BIENNALI

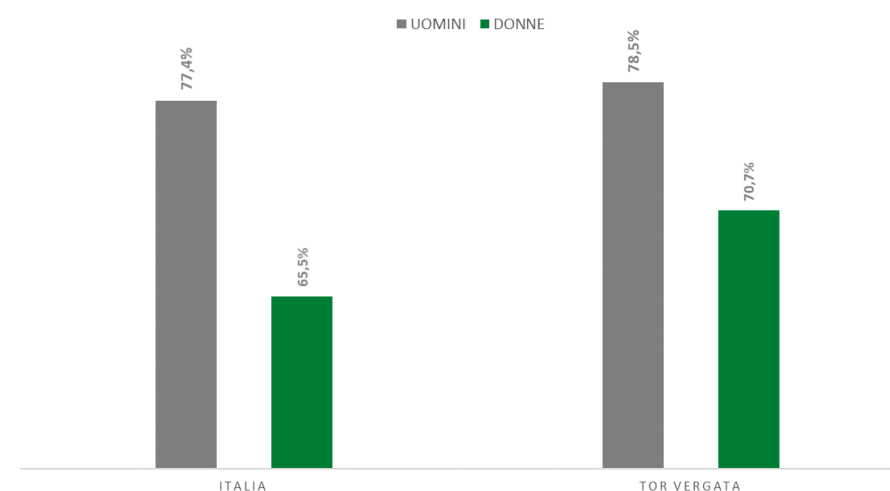
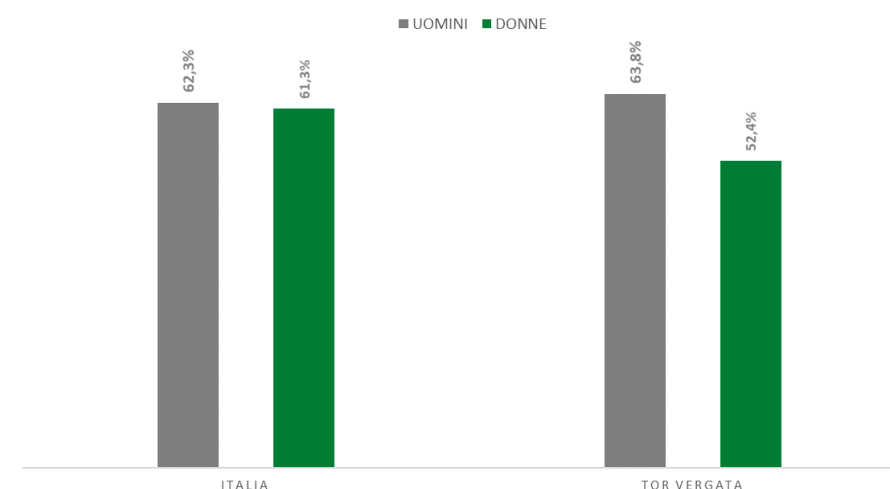


GRAFICO 40

CONDIZIONE OCCUPAZIONALE DEI LAUREATI E DELLE LAUREATE
A 1 ANNO DALLA LAUREA
CORSI DI LAUREA MAGISTRALE A CICLO UNICO



del dato medio nazionale;

- per le lauree a ciclo unico la differenza a livello nazionale tra generi è più contenuta (4,7%) e il dato di Tor Vergata è ulteriormente migliorativo (1,9%), ma qui si riscontra una minore occupabilità dei laureati uomini rispetto al dato nazionale (89,3% rispetto a 90,1%), al contrario di quanto avviene per le donne (87,4% rispetto a 85,4%).

GRAFICO 41

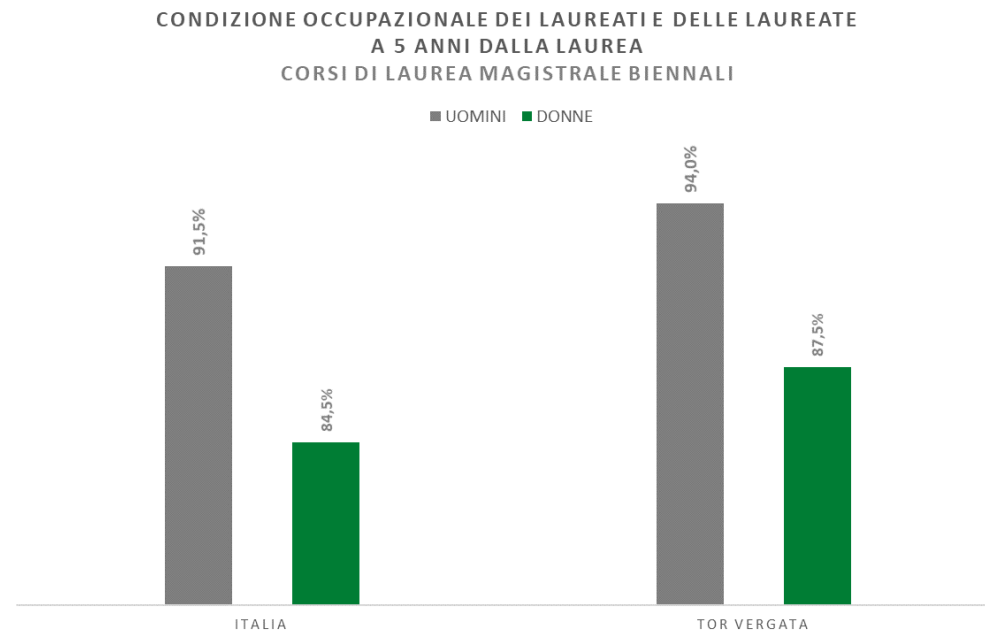
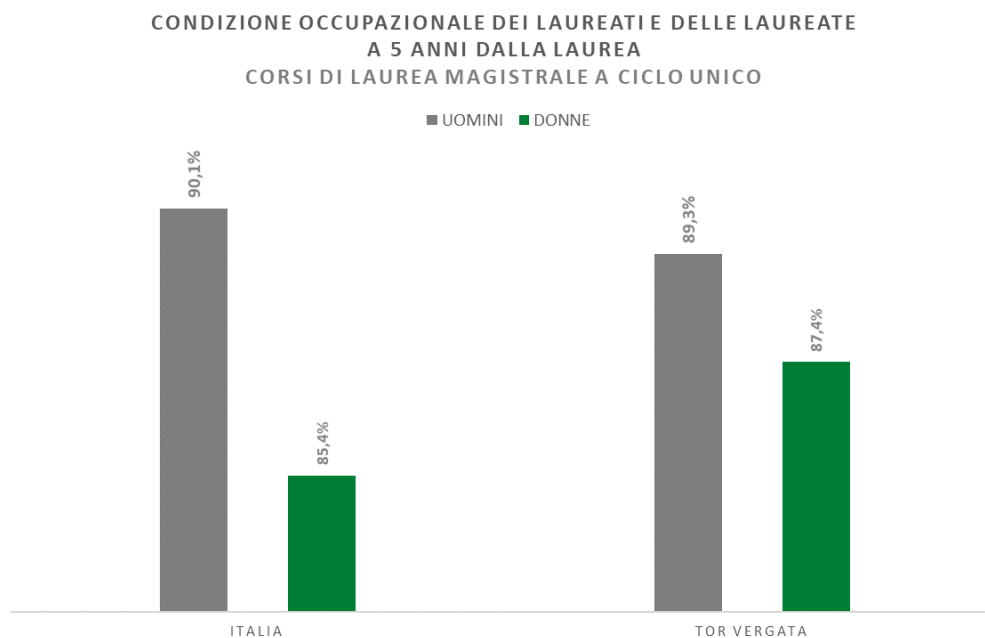


GRAFICO 42



Remunerazione mensile netta dei laureati e delle laureate a 1 e 5 anni dalla laurea

I grafici che seguono mostrano la retribuzione mensile netta dei laureati e delle laureate a 1 e 5 anni dalla laurea, suddivisa per titolo di studio, a confronto con il dato medio nazionale.

A un anno dal conseguimento del titolo, la retribuzione mensile netta media di laureati e di laureate a Tor Vergata (tutti i corsi di laurea) mostra una differenza di 94 Euro a favore degli uomini, a fronte di uno scostamento di 177 Euro a favore degli uomini rilevato a livello nazionale.

La situazione, anche in questo caso, mostra diverse sfaccettature se si suddivide il dato anche per tipo di corso di laurea.

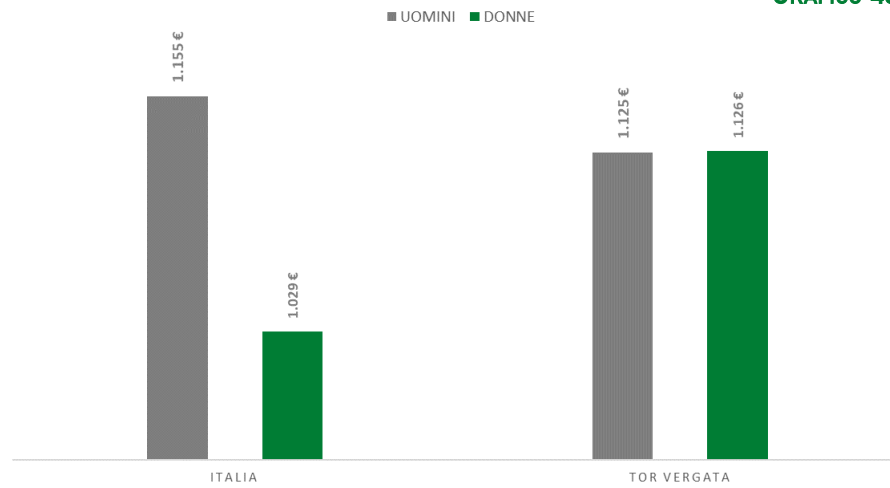
A un anno dal titolo:

- i laureati dei corsi di laurea triennali percepiscono una retribuzione di 126 Euro superiore a quella delle colleghe a livello nazionale, mentre riconducendo il dato al nostro Ateneo si nota totale equità;
- i laureati dei corsi di laurea magistrali biennali percepiscono una retribuzione di 227 Euro superiore a quella delle colleghe, se si considera la media italiana, mentre a Tor Vergata il gap si riduce a 108 Euro;
- i laureati dei corsi di laurea magistrali a ciclo unico, percepiscono una retribuzione superiore, rispetto alle colleghe, di 229 Euro contro i 275 Euro della media nazionale.



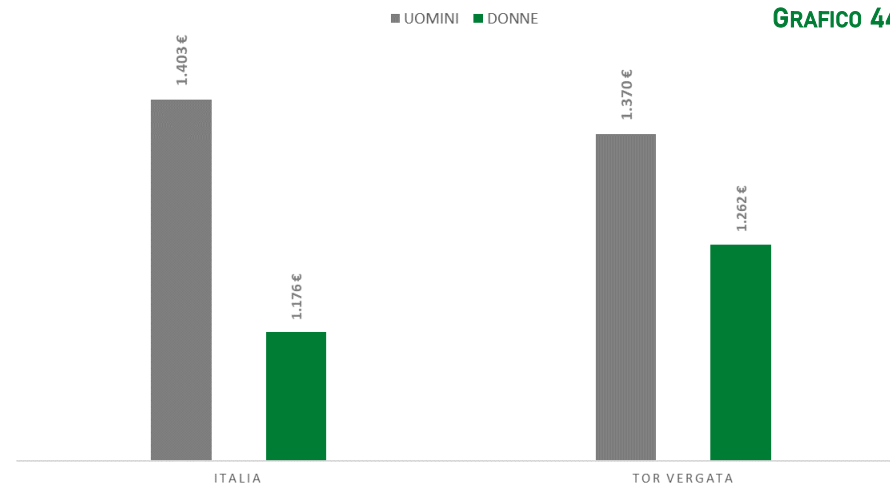
RETRIBUZIONE NETTA MEDIA MENSILE
DEI LAUREATI E DELLE LAUREATE A 1 ANNO DALLA LAUREA
CORSI DI LAUREA TRIENNALI

GRAFICO 43



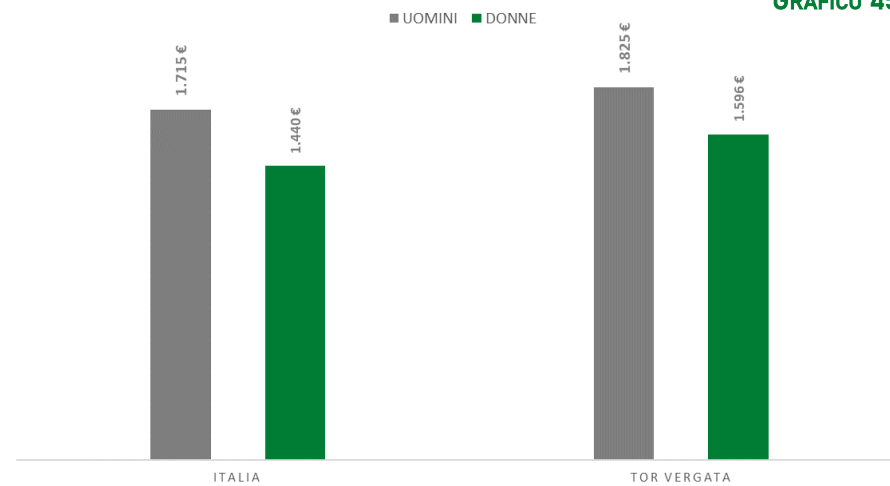
RETRIBUZIONE NETTA MEDIA MENSILE
DEI LAUREATI E DELLE LAUREATE A 1 ANNO DALLA LAUREA
CORSI DI LAUREA MAGISTRALI BIENNALI

GRAFICO 44



RETRIBUZIONE NETTA MEDIA MENSILE
DEI LAUREATI E DELLE LAUREATE A 1 ANNO DALLA LAUREA
CORSI DI LAUREA MAGISTRALI A C.U.

GRAFICO 45



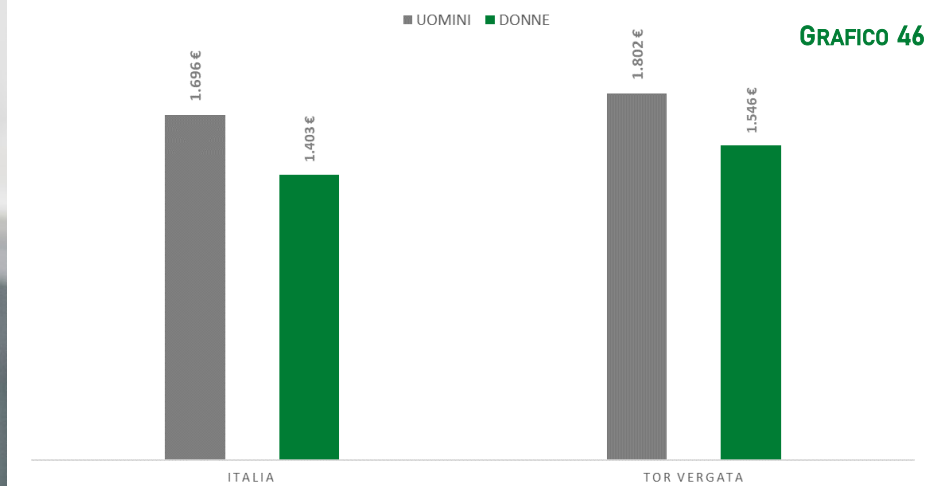
A cinque anni dal titolo gli uomini laureati presso il nostro Ateneo mostrano una retribuzione media mensile superiore di 234 Euro rispetto alle colleghe, contro una differenza di 275 Euro media nazionale.

Entrando nel dettaglio del tipo di corso di studio:

- i laureati dei corsi di laurea magistrali biennali percepiscono una retribuzione di 293 Euro superiore alle colleghe se si considera la media italiana, mentre a Tor Vergata il gap si riduce a 256 Euro;
- i laureati dei corsi di laurea magistrali a ciclo unico percepiscono una retribuzione superiore, rispetto alle colleghe, di 119 Euro contro i 225 Euro della media nazionale.

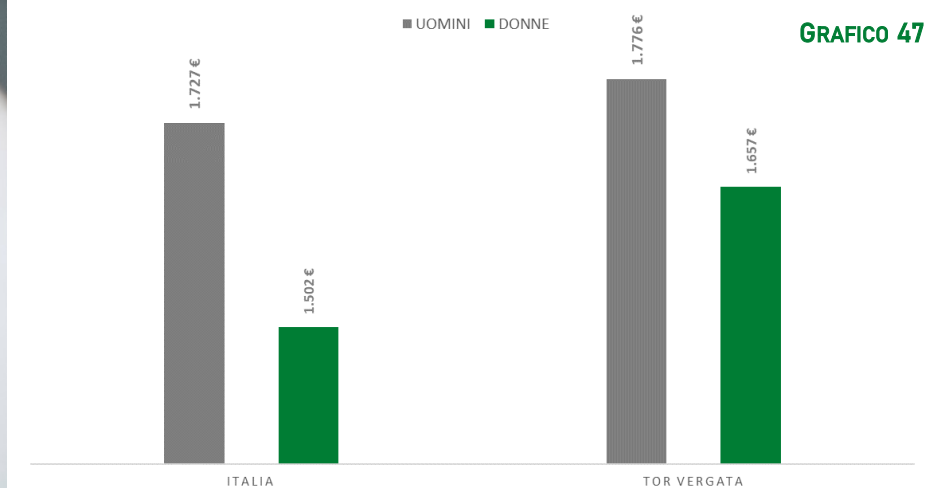
RETRIBUZIONE NETTA MEDIA MENSILE
DEI LAUREATI E DELLE LAUREATE A 5 ANNI DALLA LAUREA
CORSI DI LAUREA MAGISTRALI BIENNALI

GRAFICO 46



RETRIBUZIONE NETTA MEDIA MENSILE
DEI LAUREATI E DELLE LAUREATE A 5 ANNI DALLA LAUREA
CORSI DI LAUREA MAGISTRALI A C.U.

GRAFICO 47



La lettura dei dati conferma che le studentesse del nostro Ateneo se la cavano meglio dei colleghi fin dalla scuola superiore. Sono più regolari negli studi, raggiungono voti più alti, mostrano una spiccata propensione alle esperienze di studio internazionali, si cimentano con prove formative ed educative più complesse, si spostano con minore difficoltà sia sul territorio nazionale che su quello internazionale e sono maggiormente interessate a proseguire gli studi. Nonostante i risultati più brillanti lungo tutto il percorso formativo, sul mercato del lavoro, tuttavia, le nostre laureate scontano ancora un forte divario in termini non solo occupazionali e contrattuali ma anche e soprattutto retributivi. Il divario occupazionale e retributivo persiste anche quando le studentesse intraprendono percorsi di tipo ingegneristico, economico e in generale scientifico. Quest'ultimo dato va tenuto particolarmente in considerazione nell'affrontare con risorse dedicate le disparità di genere, anche in relazione alle discipline STEM, in modo da promuovere effettivamente una crescita inclusiva e sostenibile con migliori tassi di occupazione per le donne e favorire la ripresa economica nazionale. La situazione generale delle studentesse ricalca quella delle dottorande e dottorate. Anche nell'accesso alle scuole di dottorato, infatti, si evidenzia il fenomeno della segregazione orizzontale per area di studio e soprattutto le donne, pur ottenendo risultati migliori in tempi più brevi, ottengono gratificazioni lavorative e contributive inferiori.



2.3 DOTTORANDI E DOTTORANDE E CONSEGUIMENTO DEL TITOLO

Gli iscritti e le iscritte ai corsi di dottorato

Il grafico rappresenta la percentuale di iscritti e iscritte ai corsi di dottorato dell'Ateneo, suddivisi per Macroarea di riferimento. La Tabella 7 mostra la medesima distribuzione, ma in valori assoluti.

TABELLA 7

MACROAREA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Economia	37	55	92
Giurisprudenza	53	33	86
Ingegneria	62	154	216
Lettere e Filosofia	76	61	137
Medicina e Chirurgia	148	102	250
Scienze MM.FF.NN.	136	130	266

ISCRITTI E ISCRITTE TOTALI

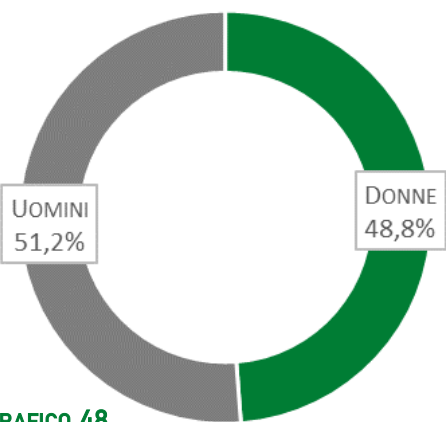
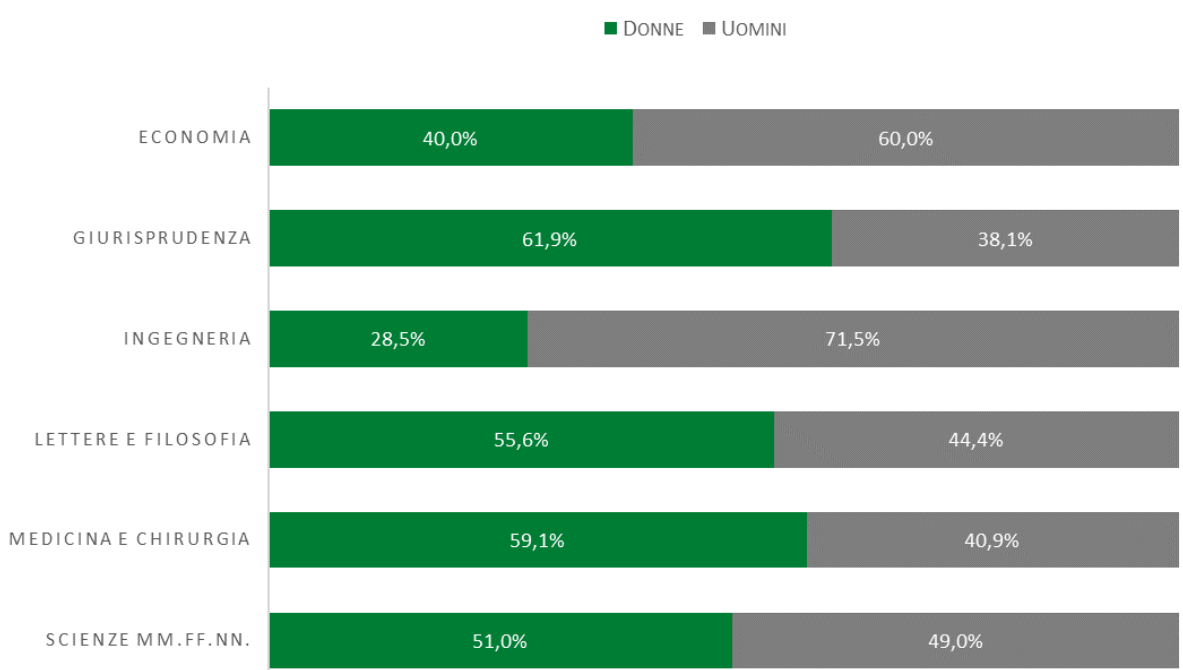


GRAFICO 48

GRAFICO 49

DISTRIBUZIONE DEGLI ISCRITTI E DELLE ISCRITTE AI CORSI DI DOTTORATO PER MACROAREA E GENERE



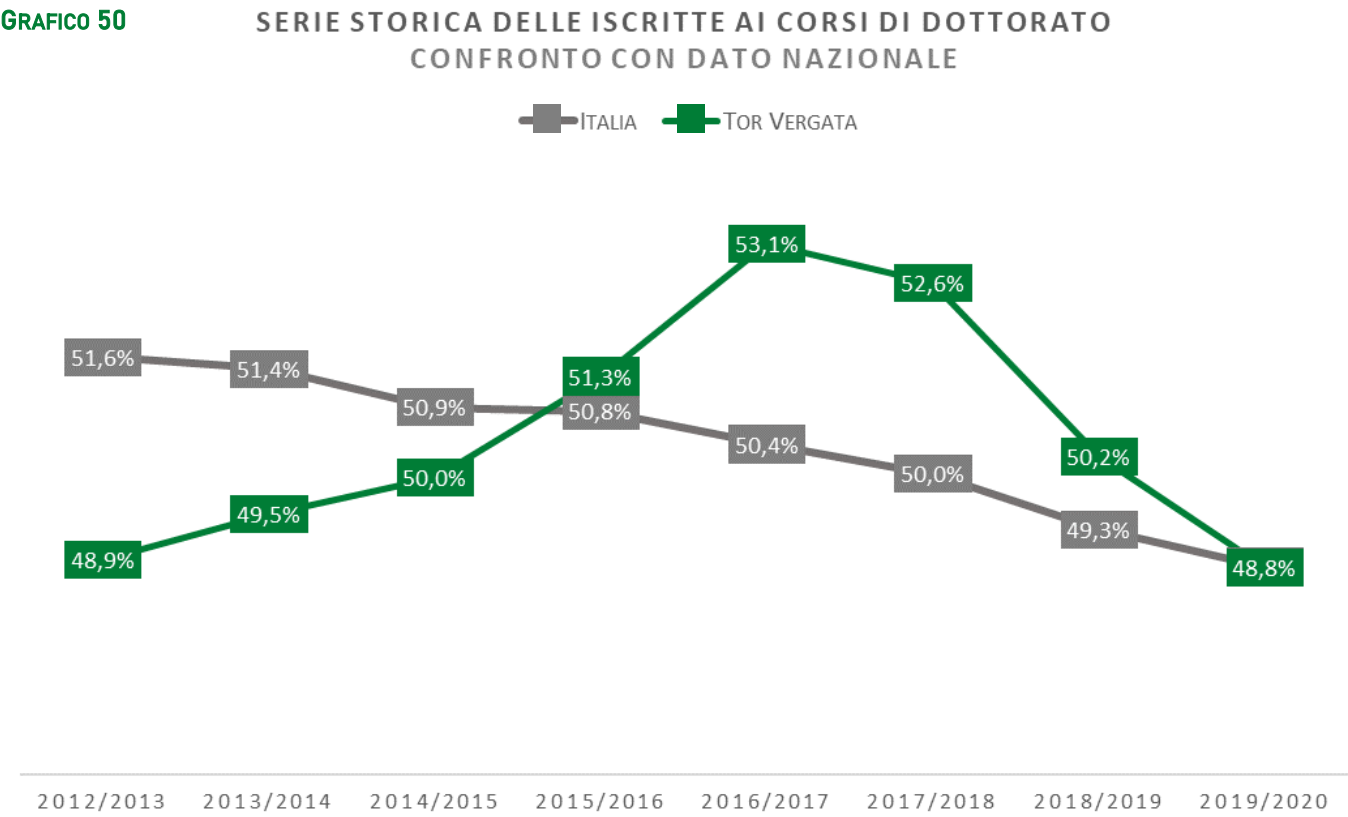


Tabella e grafici mostrano che a Tor Vergata gli uomini sono un po' più numerosi delle donne (nell'a.a. 2020/2021, 51,2% rispetto al 48,8%), con una distribuzione tra i diversi settori di studio in cui in tutte le Macroaree, a eccezione di Ingegneria ed Economia, sono le dottorande a essere presenti in misura maggiore (in particolare, sono significativi i dati di Giurisprudenza e di Lettere e Filosofia). La massiccia presenza maschile nelle Macroaree di Ingegneria ed Economia porta tuttavia alla composizione totale della popolazione come emerge dal grafico a ciambella.

Gli abbandoni e rinunce del XXXVI ciclo di dottorato ammontano a 5 unità, tutti uomini.

È stata anche analizzata la serie storica dell'incidenza di iscritte donne ai corsi di dottorato offerti dal nostro Ateneo, rispetto all'incidenza media nazionale. Il periodo di osservazione va dall'a.a. 2012/2013 all'ultimo anno reperibile sui siti di riferimento per quanto riguarda la media nazionale (2019/2020).

Si nota come la percentuale di donne dei corsi di dottorato a Tor Vergata sia stata lievemente sotto il dato medio italiano per il triennio 2012/2013–2014/2015, si sia poi portata stabilmente sopra la media nazionale per il quadriennio 2015/2016–2018/2019 e sia invece pienamente coincidente con il dato medio degli atenei italiani nell'ultimo anno osservato. Dal 2016/2017 al 2019/2020 la percentuale di donne si è ridotta di ben 4,3 punti.

Nella pagina successiva è analizzata la percentuale di iscritti e iscritte ai corsi di dottorato che hanno conseguito il titolo di dottore e dottoressa di ricerca nel corso dell'anno solare 2020.

Conseguimento dei titoli di dottorato

I grafici rappresentano la percentuale di uomini e donne che hanno conseguito il titolo di dottorato nel 2020, anche suddivisi per Macroarea. La Tabella 8 mostra la medesima distribuzione in valori assoluti.

DOTTORI E DOTTORESSE DI RICERCA CHE HANNO CONSEGUITO IL TITOLO NEL 2020

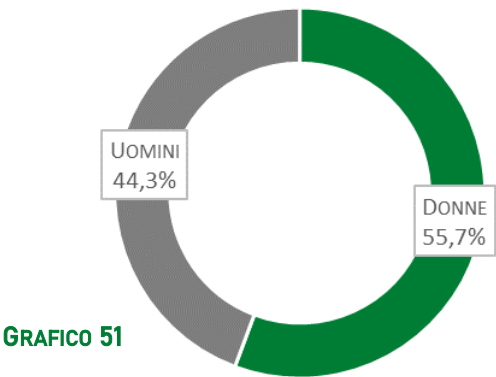
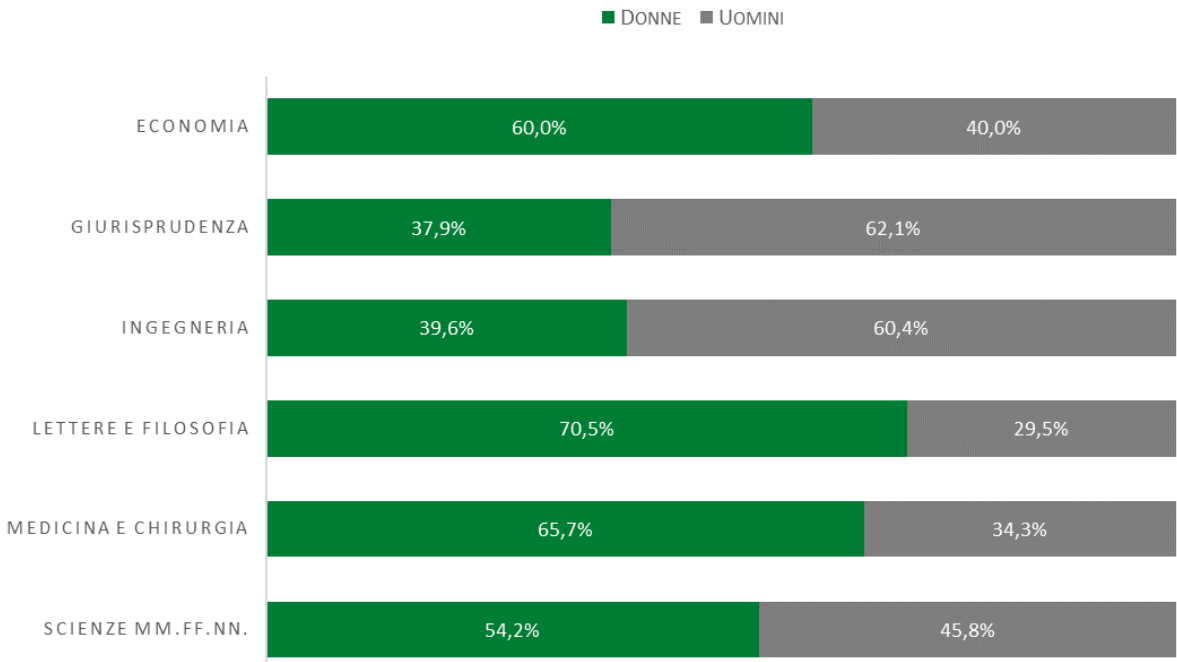


GRAFICO 51

TABELLA 8			
MACROAREA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Economia	18	12	30
Giurisprudenza	11	18	29
Ingegneria	21	32	53
Lettere e Filosofia	31	13	44
Medicina e Chirurgia	46	24	70
Scienze MM.FF.NN.	39	33	72

GRAFICO 52

TITOLI DI DOTTORATO CONSEGUITI NEL 2020 PER MACROAREA E GENERE





2.4 GLI ISCRITTI E LE ISCRITTE ALLE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE

A Tor Vergata, al 31 dicembre 2020, erano attive 49 scuole di specializzazione, di cui una afferente alla Macroarea di Giurisprudenza, la Scuola di specializzazione nelle professioni legali, e 48 afferenti alla Macroarea di Medicina e Chirurgia. Per le scuole di specializzazione, i dati presentati fanno riferimento all'a.a. 2019/2020.

DISTRIBUZIONE PER GENERE DEGLI ISCRITTI E DELLE ISCRITTE ALLA SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE NELLE PROFESSIONI LEGALI

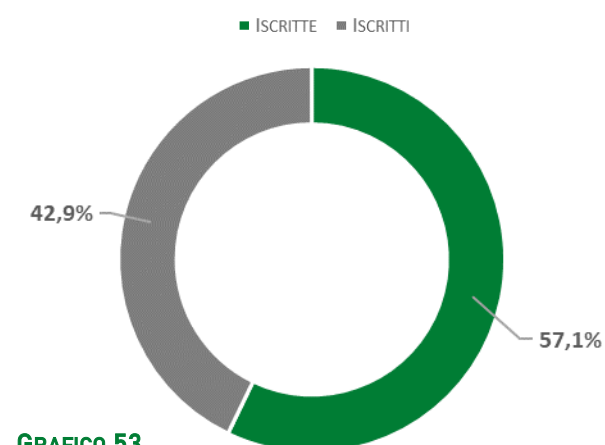


GRAFICO 53

DISTRIBUZIONE PER GENERE DEGLI ISCRITTI E DELLE ISCRITTE ALLE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE MEDICA

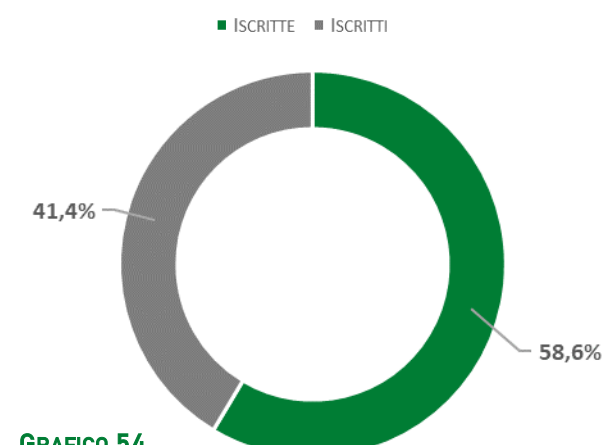


GRAFICO 54

DISTRIBUZIONE PER GENERE DEGLI ISCRITTI E DELLE ISCRITTE ALLE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE NON MEDICHE

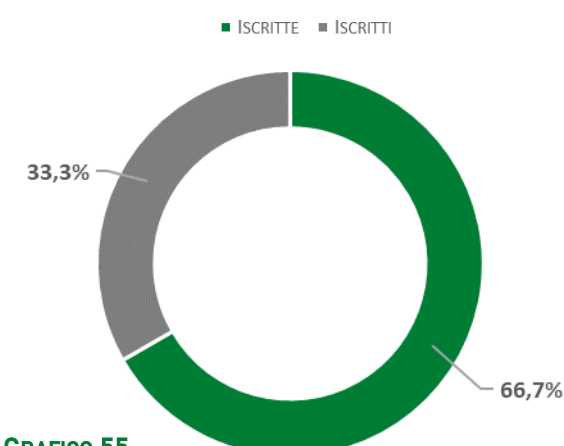


GRAFICO 55

DISTRIBUZIONE PER GENERE DEGLI ISCRITTI E DELLE ISCRITTE ALLE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE IN ODONTOIATRIA

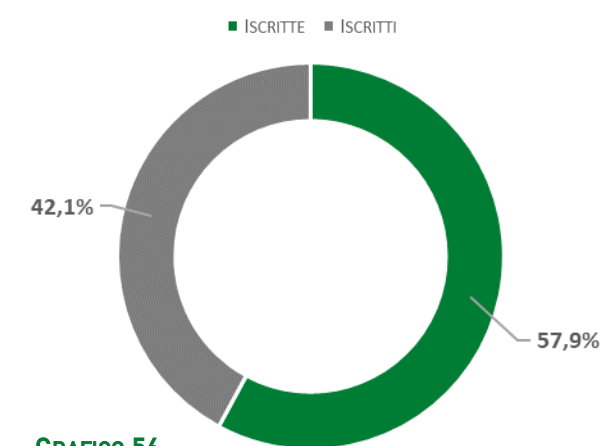


GRAFICO 56

Le scuole di specializzazione definite "non mediche" sono ricomprese nell'area di medicina, ma gli iscritti e le iscritte sono laureati non medici o comunque non necessariamente medici (per esempio Genetica medica, Microbiologia e virologia, Patologia clinica e biochimica clinica, Scienze dell'alimentazione ecc.).

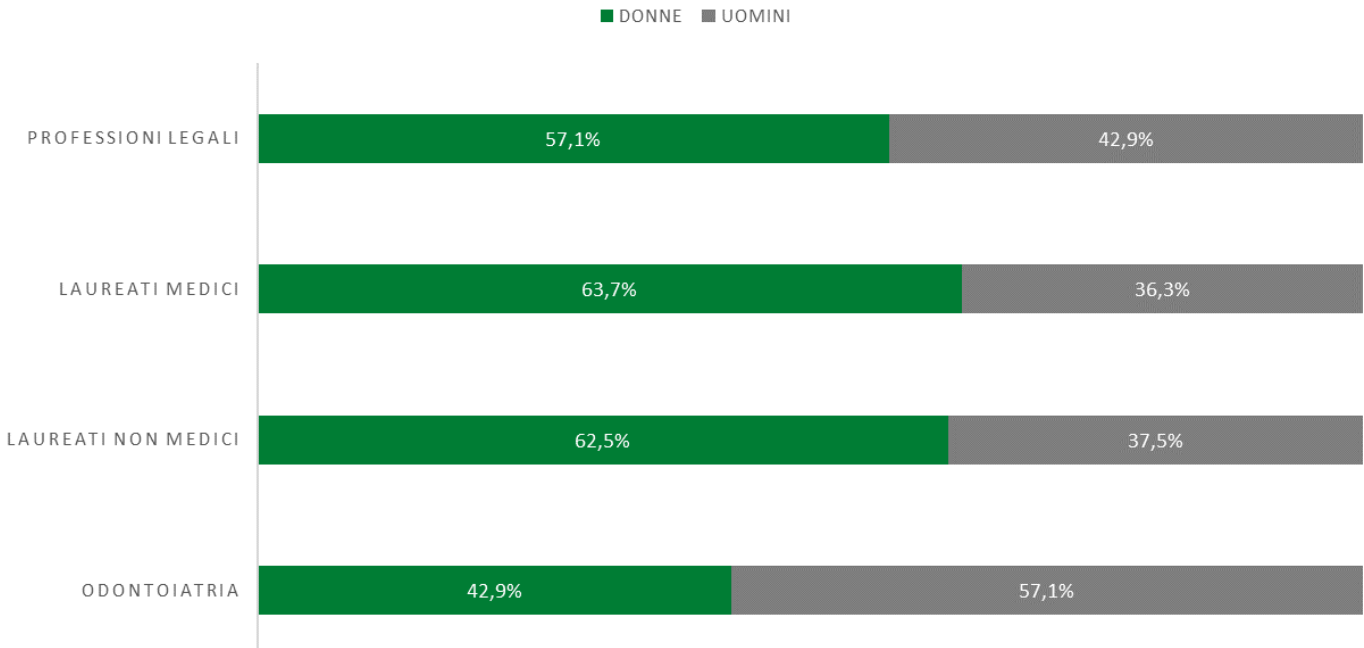
La percentuale di donne che frequenta le scuole di specializzazione esubera quella delle laureate di indirizzo sia per le professioni legali (51,4% le laureate in Giurisprudenza nel 2020) che per le professioni mediche (55% le laureate in Medicina e Chirurgia nel 2020).



TABELLA 9

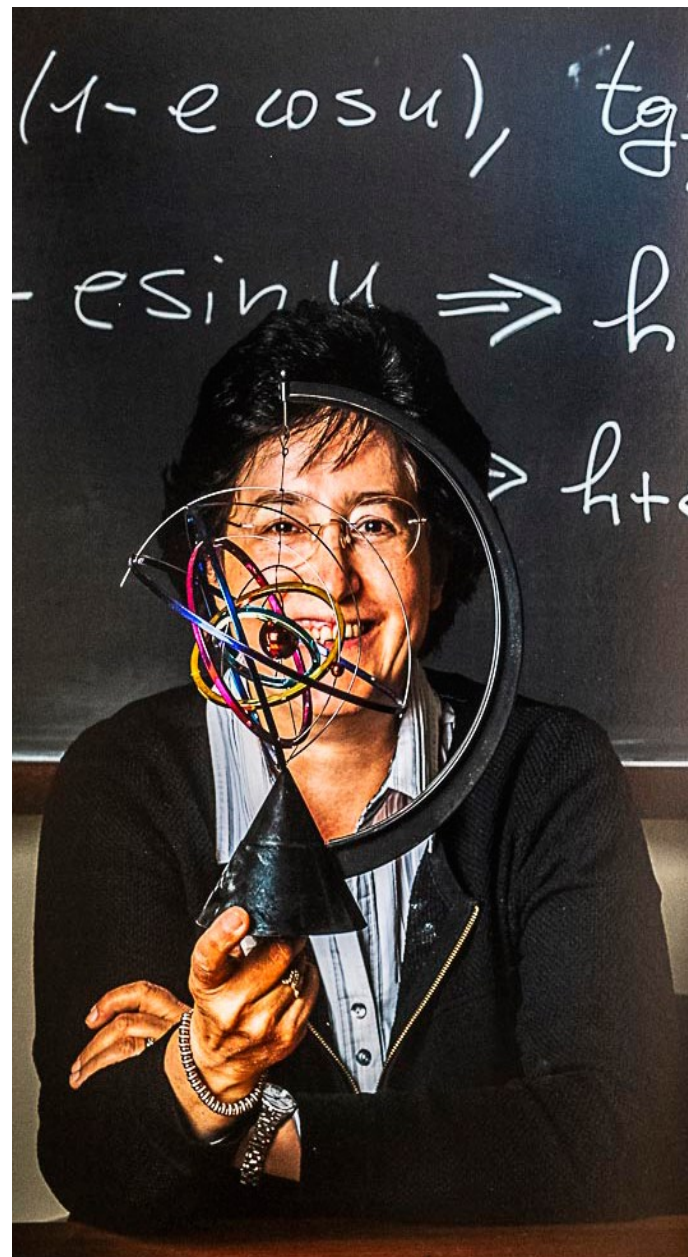
	ISCRITTE / ISCRITTI A.A. 2019/2020		TITOLI CONSEGUITI NEL 2020	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Laureati medici	579	409	123	70
Laureati non medici	36	18	5	3
Odontoiatria	22	16	6	8
Professioni legali	8	6	4	3

GRAFICO 57 DISTRIBUZIONE DI GENERE DI CHI HA CONSEGUITO IL TITOLO PRESSO LE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE NEL 2020



2.5 IL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

Quello tra donne e carriera è un rapporto complicato anche quando si varcano le porte dell'accademia. All'interno delle istituzioni del sapere italiane, infatti, la componente femminile è ancora significativamente sottorappresentata. I dati nazionali dicono che le donne nelle università italiane hanno raggiunto percentuali molto prossime a quelle dei colleghi nelle sole posizioni di ricercatrice (RTI + RTDA + RTDB = 47% di donne). Ben diversa appare la situazione per quel che riguarda la fascia di PA nella quale le donne rappresentano il 40%, ma soprattutto emblematico è il dato relativo alla posizione apicale di PO che conta solo il 24% di donne. Fortunatamente, se si analizza il trend nazionale dell'ultimo decennio, le percentuali mostrano piccoli ma significativi miglioramenti, tuttavia un contesto come quello accademico e scientifico mostra di non essere esente da processi di segregazione e *bias* di genere. Probabilmente si paga lo scotto di un'abitudine culturale che vuole che i concetti di eccellenza scientifica e meritocrazia in ambito accademico non abbiano carattere neutrale, bensì siano definiti su parametri di *performance* fortemente stereotipati al maschile ma a cui le donne sono chiamate e costrette ad aderire per dimostrare la validità del proprio operato. Studi svolti dal MUR evidenziano che, con il mantenimento di tassi di crescita della percentuale femminile così ridotti e lenti, si potrebbe sperare di raggiungere la parità di genere nelle posizioni apicali solo nel 2060. L'accademia è dunque chiamata ad attuare politiche concrete che favoriscano l'inserimento delle donne e la valorizzazione della loro professionalità, rendendo le



posizioni più inclusive, rimuovendo linguaggi codificati per genere, assicurando che la cura della diversità si manifesti in tutta la sfera lavorativa: dalla divulgazione alle procedure interne, dalla comunicazione scritta e orale alla promozione di buone pratiche. Gli atenei, luoghi di produzione e circolazione del sapere, hanno l'opportunità di divenire spazi privilegiati per la diffusione di una cultura delle pari opportunità e della lotta a stereotipi, discriminazioni e violenze di genere.

Composizione del personale docente e ricercatore per genere e ruolo

La prima analisi sulla composizione del personale docente e ricercatore di Tor Vergata evidenzia il valore assoluto di donne e di uomini per ogni ruolo e la percentuale di donne e di uomini sul totale del personale.

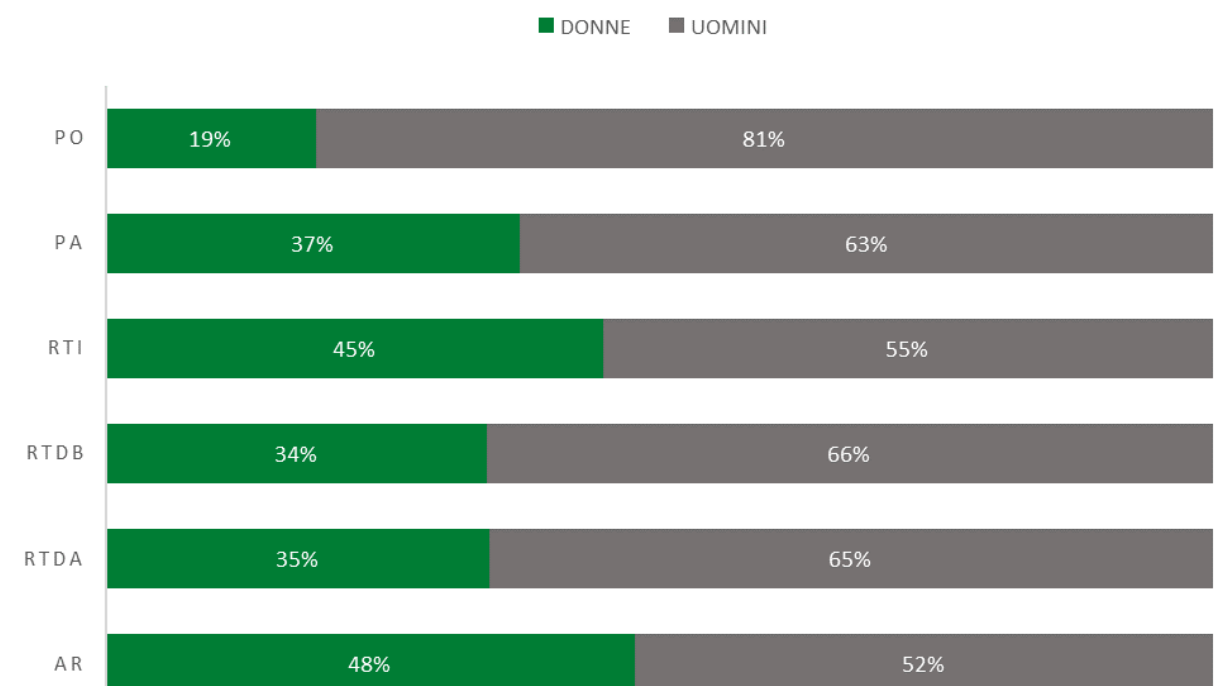
L'analisi è stata effettuata sull'ultimo triennio.

TABELLA 10	2018			2019			2020		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
PO	66	260	326	63	259	322	58	247	305
PA	146	267	413	162	274	436	168	281	449
RTI	191	240	431	180	229	409	168	206	374
RTDB	26	31	57	33	48	81	32	61	93
RTDA	17	36	53	22	31	53	18	34	52
AR	141	143	284	139	140	279	129	141	270
Totale	587	977	1.564	599	981	1.580	573	970	1.543

Legenda:

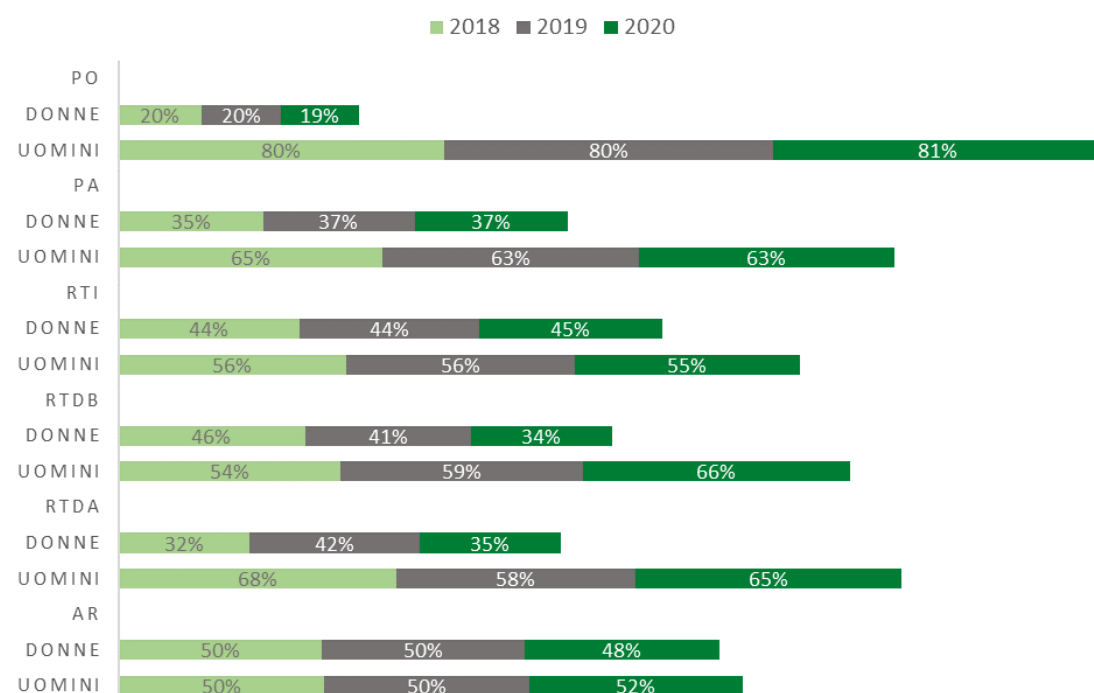
PO = Professore/Professoressa Ordinario/a; PA = Professore/Professoressa Associato/a; RTI = Ricercatore/Ricercatrice a tempo indeterminato; RTDB = Ricercatore/Ricercatrice a tempo determinato di tipo "B"; RTDA = Ricercatore/Ricercatrice a tempo determinato di tipo "A"; AR = Assegnista di ricerca

GRAFICO 58 DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER GENERE E RUOLO ANNO 2020



Al 31 dicembre 2020 il personale docente e ricercatore è pari a 1.543 unità di cui 573 donne (37%) e 970 uomini (63%). L'incidenza femminile è più elevata per le ricercatrici (45%) e le assegniste di ricerca (48%) mentre è minima per le docenti di I fascia (19%). Poiché la percentuale di donne nel ruolo si riduce all'aumentare di livello di carriera, i dati sembrano confermare la presenza del cosiddetto "soffitto di cristallo".

GRAFICO 59 DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE
PER GENERE E RUOLO
TRIENNIO



Le considerazioni sono avvalorate anche dall'analisi del triennio 2018-2020, durante il quale si registra un leggero aumento del numero di professoresse di II fascia, che passano da 145 nel 2018 a 168 nel 2020, ma anche una lieve flessione del numero di professoresse di I fascia che diminuiscono di 9 unità nello stesso periodo.

Diversa la situazione se si analizza la serie storica 2011 - 2020, presentata alla pagina successiva.

In questo caso infatti notiamo:

- un andamento più o meno costante nel ruolo di professore di I fascia con una media del 19,5% di donne e 80,5% di uomini;
- un aumento delle professoresse di II fascia che passano dal 29,4% del totale del corpo docente e ricercatore nel 2011 al 37,4% nel 2020;
- un andamento più o meno costante nel ruolo di ricercatore universitario, con una media del 42,4% di donne e 57,6% di uomini;
- un aumento dei ricercatori a tempo determinato che passano dal 42,1% nel 2011 al 52,1% nel 2020.

In Appendice un approfondimento della composizione di genere del personale docente e ricercatore dell'Ateneo, suddivisa per le 6 Macroaree e i 18 Dipartimenti.

Serie storica del personale docente e ricercatore per genere

Nei due grafici che seguono è riportata la percentuale di donne per livello di carriera accademica, attraverso linee continue che ne mostrano l'andamento in funzione del tempo. Si tenga conto che la figura di ricercatore/ricercatrice a tempo determinato di tipo "B" è presente in Ateneo solo dall'anno 2014.

GRAFICO 60 PERCENTUALE DI DONNE NEL PERSONALE DOCENTE
ANNI 2011-2020

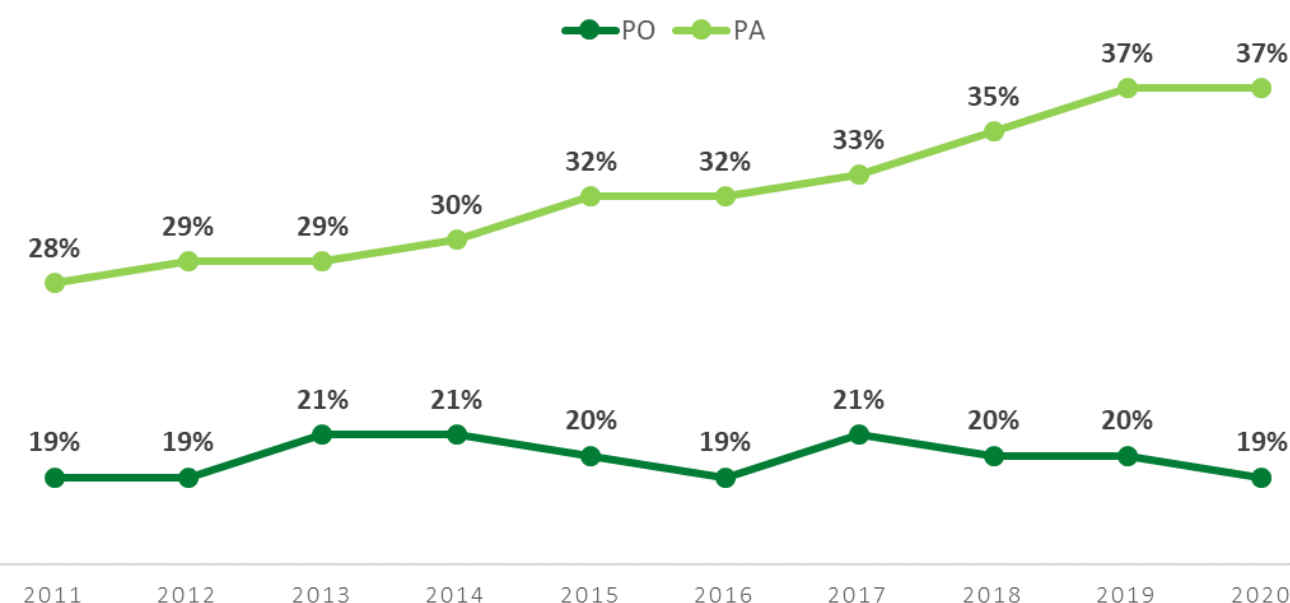
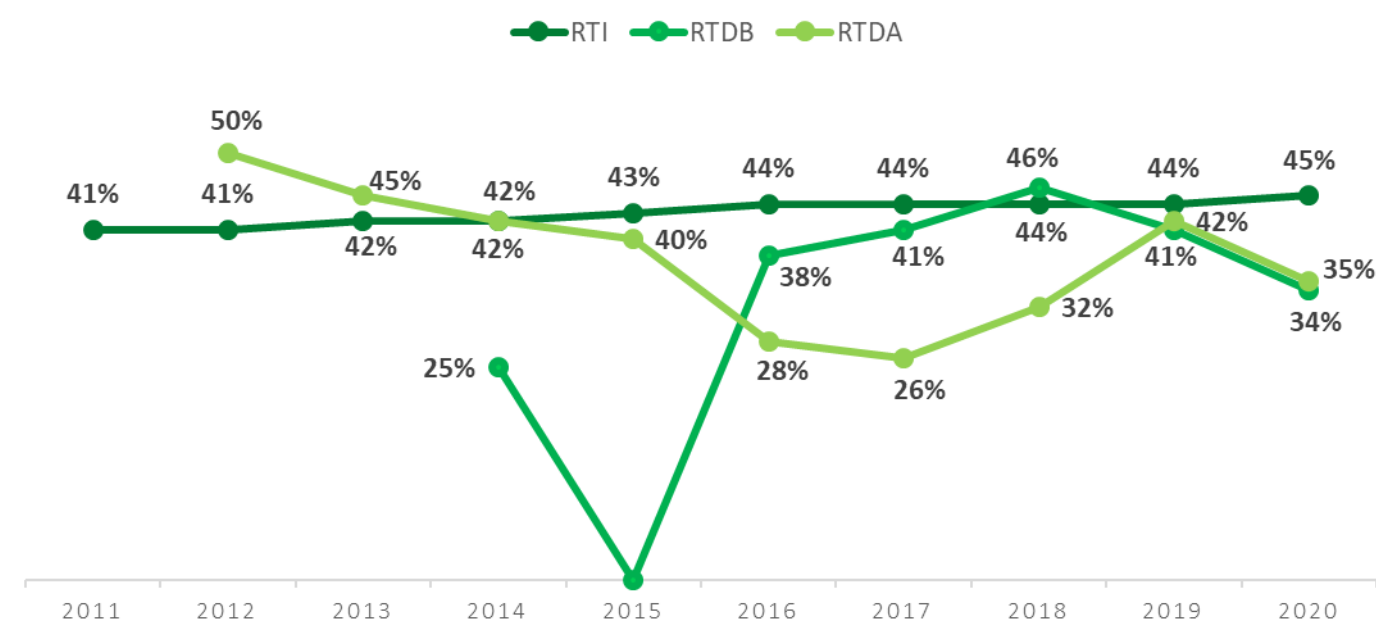


GRAFICO 61 PERCENTUALE DI DONNE NEL PERSONALE RICERCATORE
ANNI 2011-2020



I quattro grafici che seguono mostrano, per ogni livello della carriera del personale docente e ricercatore di genere femminile dell'Ateneo, il confronto con il dato medio degli atenei italiani.

GRAFICO 62

**PERCENTUALE DI DONNE NEL PERSONALE DOCENTE
CONFRONTO CON IL DATO NAZIONALE
ANNI 2011-2020**

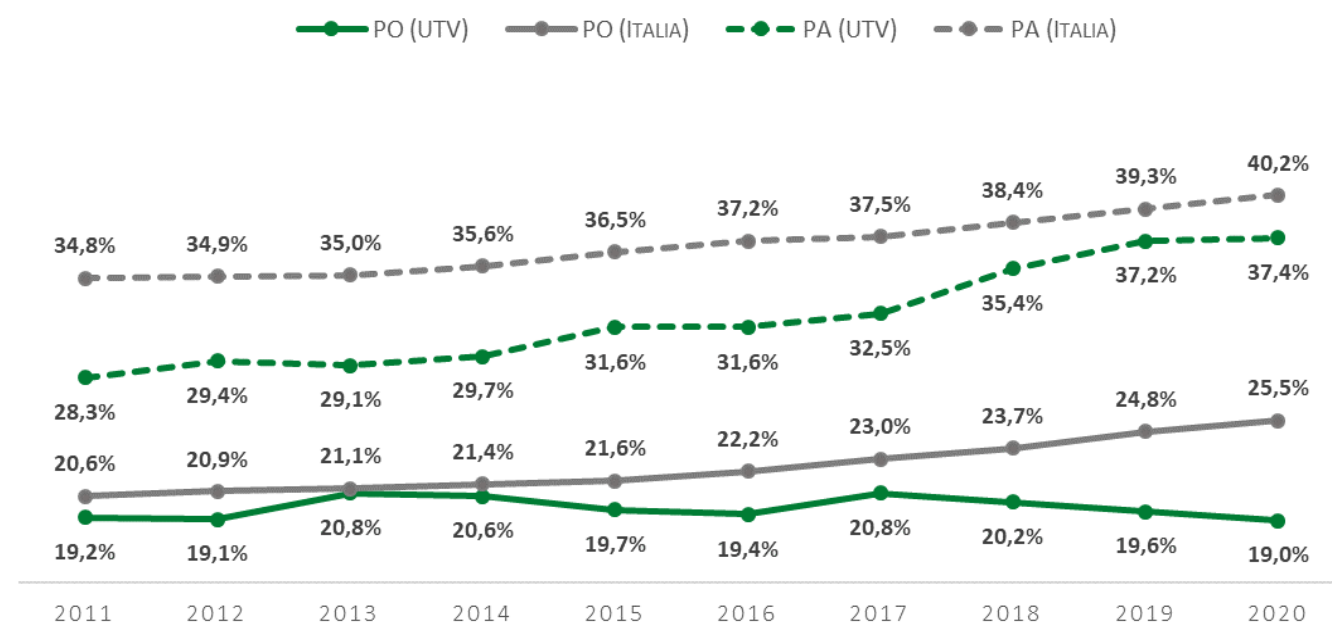


GRAFICO 63

**PERCENTUALE DI DONNE NEL PERSONALE RICERCATORE
A TEMPO INDETERMINATO
CONFRONTO CON IL DATO NAZIONALE
ANNI 2011 - 2020**

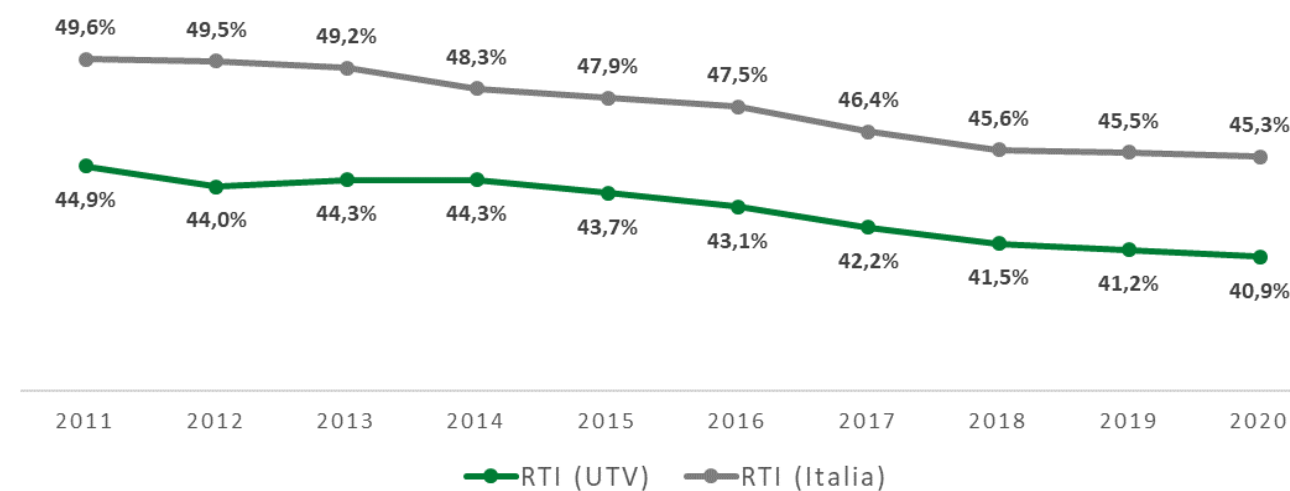


GRAFICO 64

**PERCENTUALE DI DONNE NEL PERSONALE RICERCATORE
A TEMPO DETERMINATO DI TIPO "B"
CONFRONTO CON IL DATO NAZIONALE
ANNI 2014-2020**

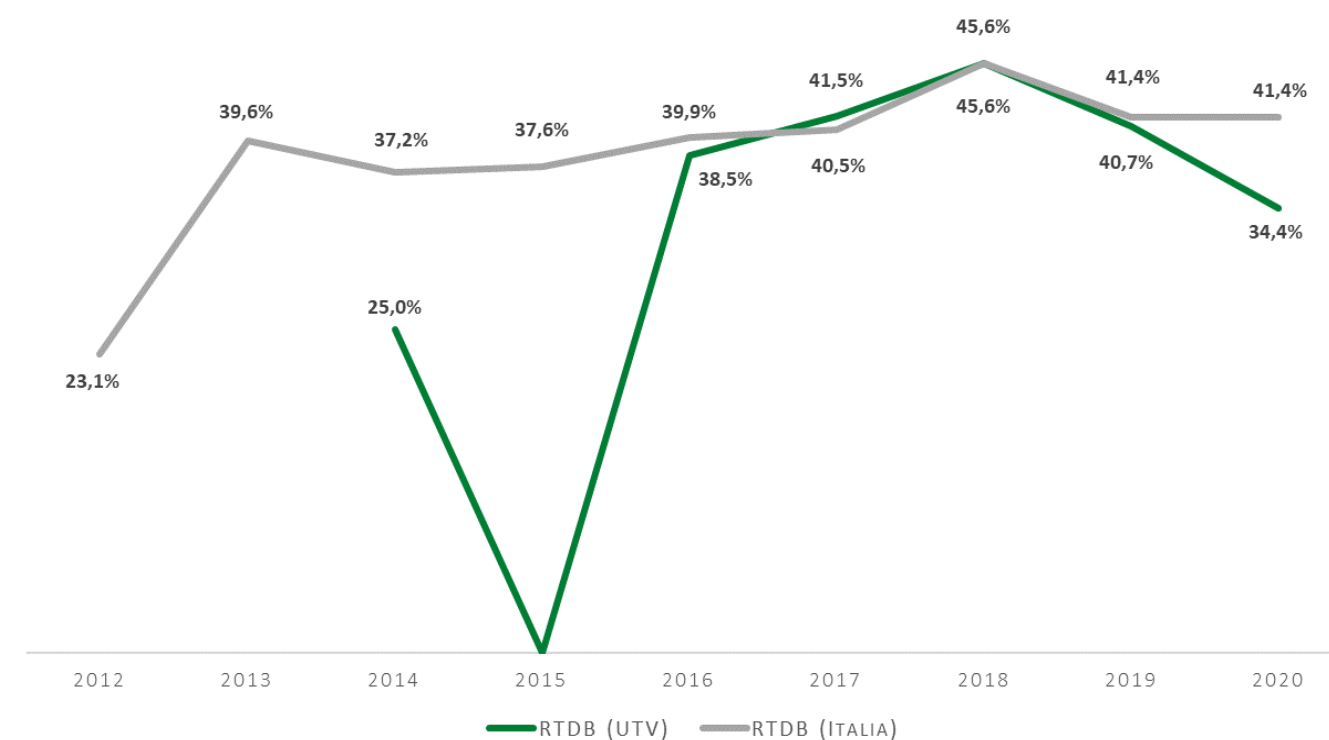
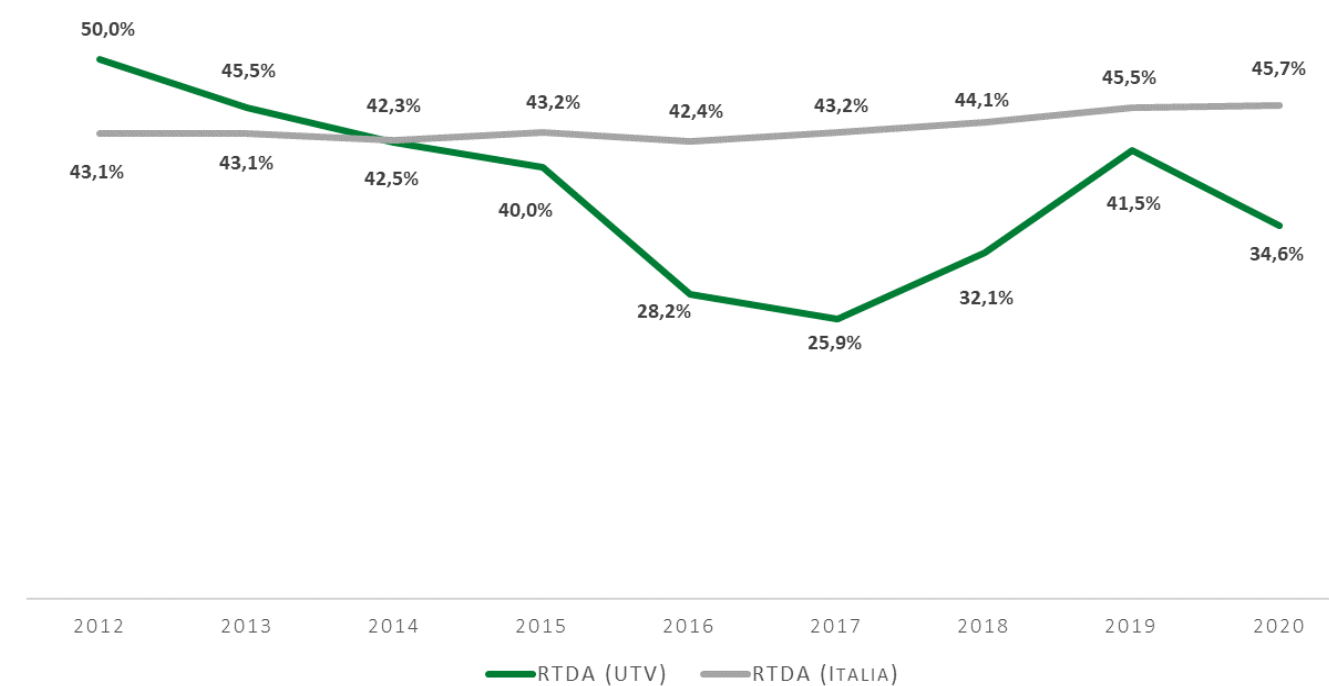


GRAFICO 65

**PERCENTUALE DI DONNE NEL PERSONALE RICERCATORE
A TEMPO DETERMINATO DI TIPO "A"
CONFRONTO CON IL DATO NAZIONALE
ANNI 2012-2020**





Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere, ruolo e fascia di età

La distribuzione mostra il numero assoluto di donne e di uomini in una determinata classe di età e ruolo ricoperto rispettivamente sul totale delle donne e degli uomini alla data del 31 dicembre 2020.

TABELLA 11	< 29	30—34	35—39	40—44	45—49	50—54	55—59	60—64	> 65
PO	-	-	-	5	12	57	61	83	87
- Donne	-	-	-	-	3	11	12	21	11
- Uomini	-	-	-	5	9	46	49	62	76
PA	-	-	12	39	89	86	78	86	59
- Donne	-	-	4	13	36	32	26	37	20
- Uomini	-	-	8	26	53	54	52	49	39
RTI/RTDB/RTDA	-	18	55	79	86	100	72	90	19
- Donne	-	4	21	26	38	53	35	36	5
- Uomini	-	14	34	53	48	47	37	54	14
AR	35	120	60	30	10	8	2	5	-
- Donne	14	53	36	17	4	2	2	1	-
- Uomini	21	67	24	13	6	6	-	4	-
Totale	35	138	127	153	197	251	213	264	165

GRAFICO 66

DISTRIBUZIONE DONNE PER FASCIA DI ETÀ E PER RUOLO

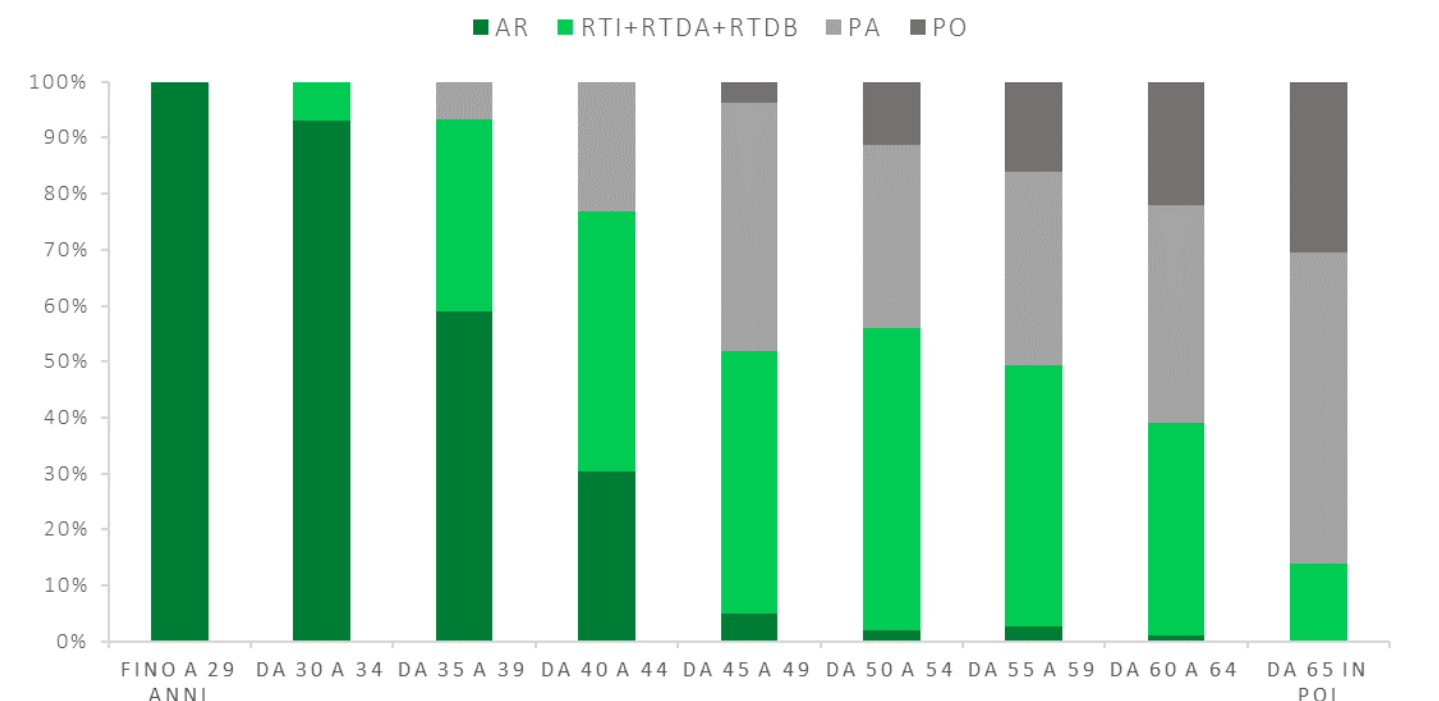
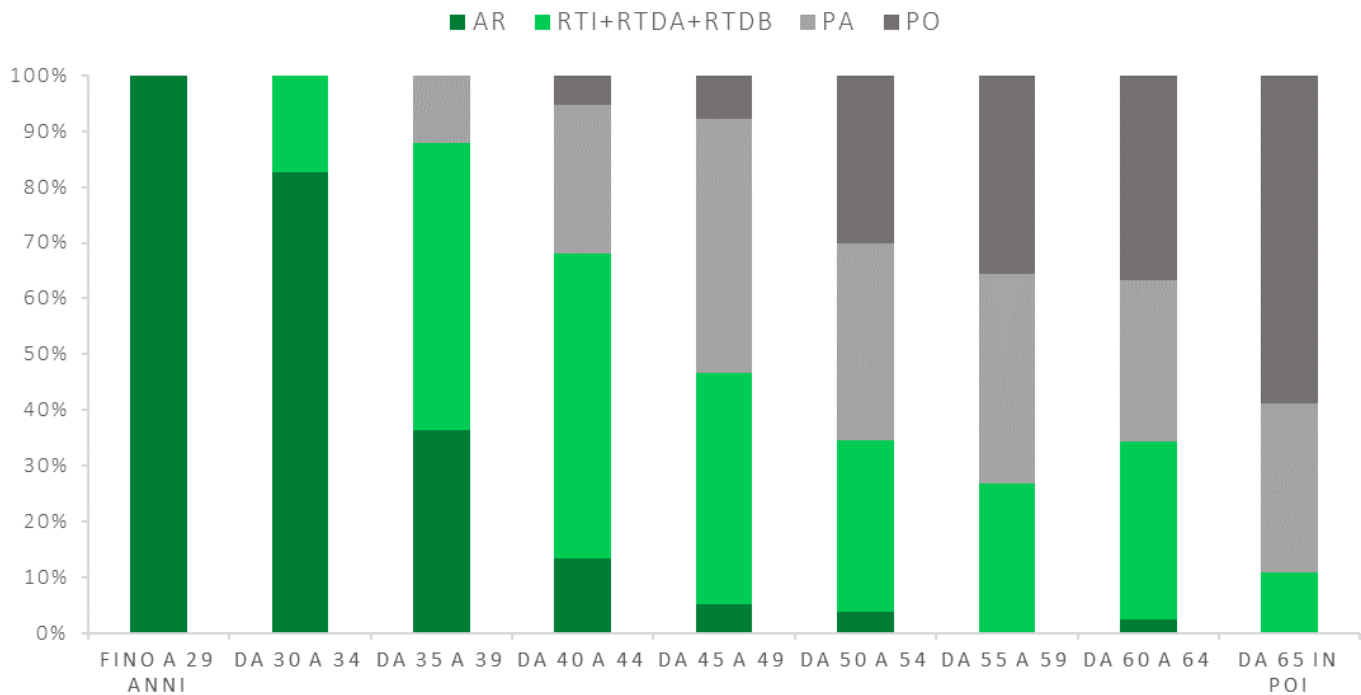


GRAFICO 67
DISTRIBUZIONE UOMINI PER FASCIA
DI ETÀ E PER RUOLO



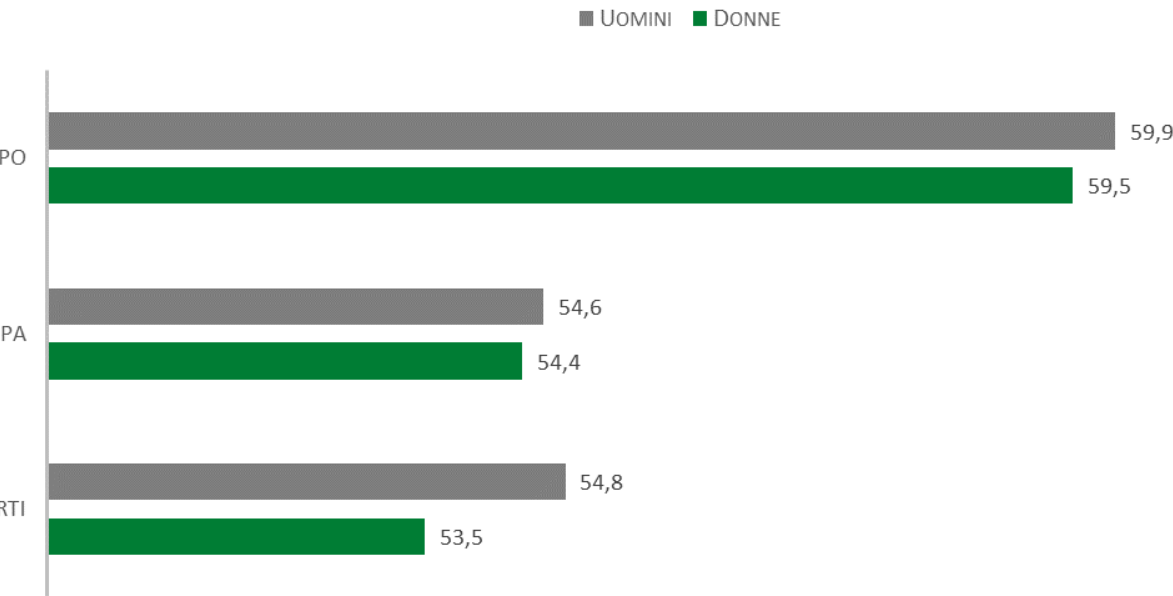
Nell'analisi della distribuzione del personale docente e ricercatore per genere, ruolo e fascia di età le maggiori differenze emergono per il ruolo di professore/professoressa di I fascia. Per tale ruolo le fasce di età più rappresentate sono 60-64 anni per le donne e più di 65 anni per gli uomini, ma in tutte le fasce di età si nota una sensibile predominanza maschile, a partire dalla fascia di età 40-44 anni - in cui si registra la totale assenza di donne - fino ad arrivare alla fascia over 65 che registra, su 87 presenze, solo 11 professoresses di I fascia. Nel ruolo di associato/a la distribuzione per genere nelle varie classi di età varia in modo meno marcato, pur confermando la predominanza maschile in tutte le fasce anagrafiche.

Età media del personale docente e ricercatore per genere e qualifica

Nella tabella sono riportate le età medie totali e per genere, suddivise per qualifica, del personale docente e ricercatore stabilmente nei ruoli dell'Ateneo nel triennio 2018—2020.

	2018			2019			2020		
	DONNE	UOMINI	MEDIA	DONNE	UOMINI	MEDIA	DONNE	UOMINI	MEDIA
PO	59,7	59,3	59,4	59,2	59,7	59,6	59,5	59,9	59,8
PA	54,2	54,1	54,1	53,7	53,9	54,4	54,4	54,6	54,5
RTI	52,0	53,1	52,6	53,1	53,8	53,5	53,5	54,8	54,2

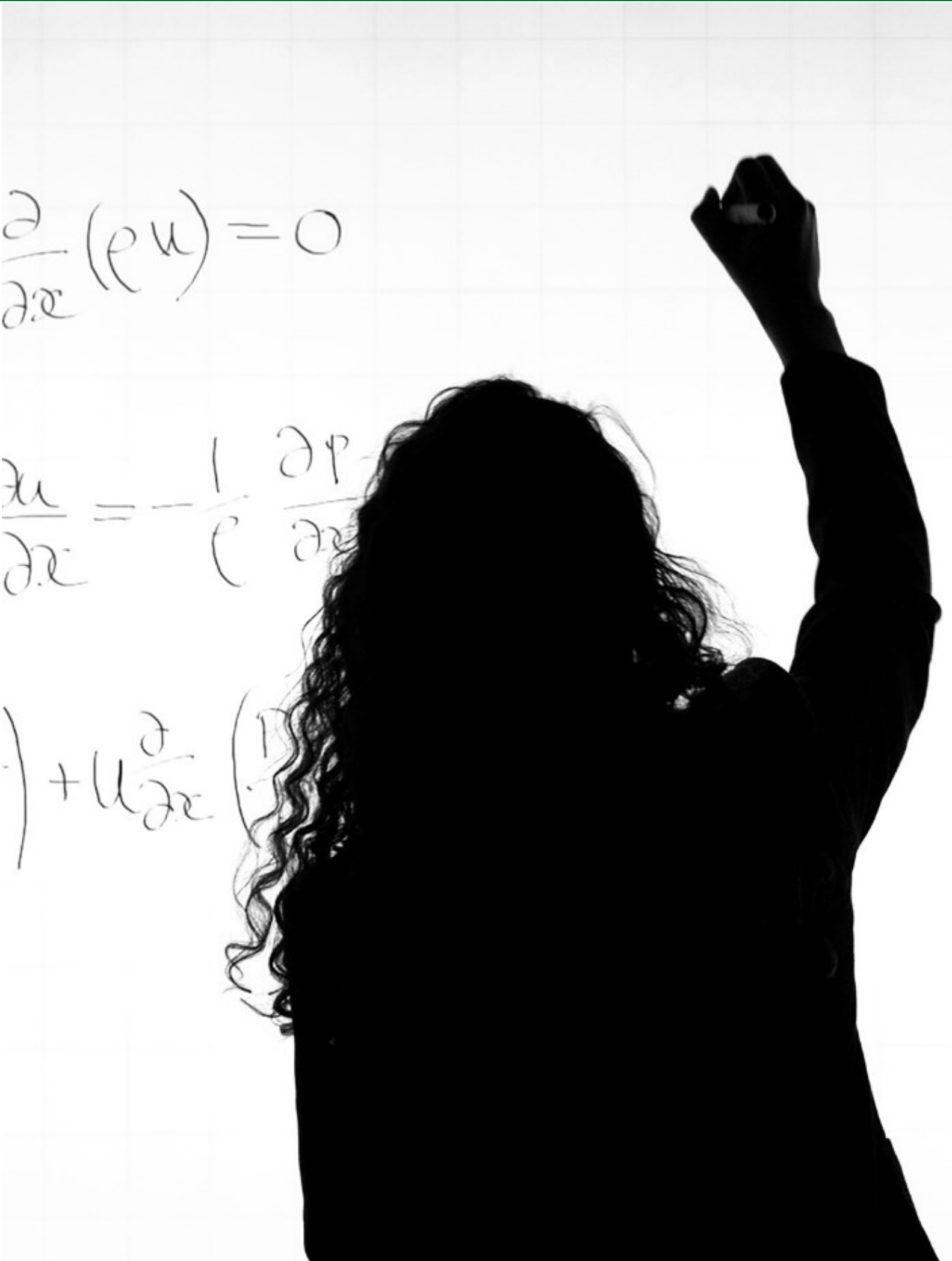
GRAFICO 68
ETÀ MEDIA DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE
PER QUALIFICA E GENERE
ANNO 2020



Tra uomini e donne si osservano minime differenze: l'età media di un professore di I fascia è di 59,9 mentre quella della collega donna è di 59,5. Le donne sono leggermente più giovani anche per quel che riguarda il ruolo di professore di II fascia e di ricercatore universitario.

La tavola che segue indica il numero assoluto di personale docente e ricercatore, per genere, nei diversi ruoli. La fascia dei ricercatori include, come indicato, sia i ricercatori a tempo indeterminato che quelli a tempo determinato.

TABELLA 13	PO		PA		RTI / RTDB / RTDA		AR		TOTALE	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
Fino a 29 anni	-	-	-	-	-	-	21	14	21	14
Da 30 a 34	-	-	-	-	14	4	67	53	81	57
Da 35 a 39	-	-	8	4	34	21	24	36	66	61
Da 40 a 44	5	-	26	13	53	26	13	17	97	56
Da 45 a 49	9	3	53	36	48	28	6	4	116	81
Da 50 a 54	46	11	54	32	47	53	6	2	153	98
Da 55 a 59	49	12	52	26	37	35	-	2	138	75
Da 60 a 64	62	21	49	37	54	36	4	1	169	95
Da 65 in poi	76	11	39	20	14	5	-	-	129	36
TOTALE	247	58	281	168	301	218	141	129	970	573



Percentuale di donne per area e per ruolo

In questa sezione è stata confrontata la percentuale di donne in ruolo a Tor Vergata e nell’insieme degli atenei statali italiani, per ogni ruolo e per ogni area CUN. Oltre alle 14 aree CUN, viene calcolato il dato cumulativo delle aree 1, 2, 8 e 9, le cosiddette discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics).

TABELLA 14	Professoressa ordinaria		Professoressa associata		Ricercatrici		TOTALE	
	UTV	ITALIA	UTV	ITALIA	UTV	ITALIA	UTV	ITALIA
01 - Scienze matematiche e informatiche	12,1	20,0	26,3	35,9	28,0	33,6	21,9	30,8
02 - Scienze fisiche	26,3	14,3	22,9	22,0	20,0	28,1	22,5	22,0
03 - Scienze chimiche	27,3	31,9	71,4	49,7	72,2	60,2	60,5	49,7
05 - Scienze biologiche	40,0	36,0	60,4	55,2	64,8	62,8	57,7	54,3
06 - Scienze mediche	7,4	19,8	30,8	33,1	37,5	47,8	30,4	35,9
07 - Scienze agrarie e veterinarie	-	24,0	-	44,1	100,0	49,1	50,0	41,0
08 - Ingegneria civile e Architettura	42,9	24,2	40,9	35,8	38,5	41,7	40,5	34,8
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	13,9	11,3	21,1	19,7	25,5	23,9	20,7	18,5
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	38,9	43,4	56,8	57,4	52,0	56,3	51,3	53,9
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	40,0	37,8	35,0	48,7	25,0	53,6	33,3	47,6
12 - Scienze giuridiche	9,8	27,5	47,6	45,0	56,1	47,4	41,7	39,8
13 - Scienze economiche e statistiche	15,6	26,5	41,9	44,2	31,4	47,9	27,9	39,7
14 - Scienze politiche e sociali	-	28,9	-	40,9	50,0	46,1	25,0	40,2
STEM	17,9	16,3	25,7	27,5	25,8	30,9	23,7	25,6

GRAFICO 69
PERCENTUALE DI PROFESSORESSE ORDINARIE PER AREA CUN
CONFRONTO CON IL DATO NAZIONALE

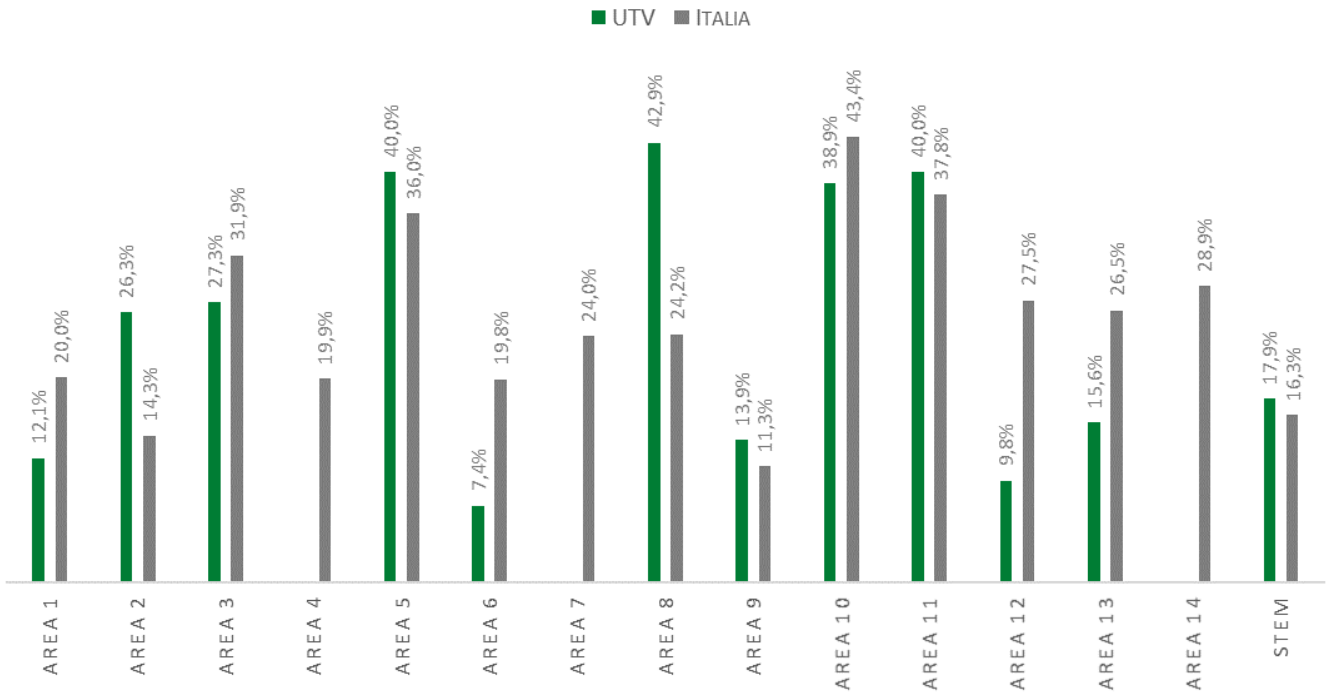


GRAFICO 70 PERCENTUALE DI PROFESSORESSE ASSOCIATE PER AREA CUN
CONFRONTO CON IL DATO NAZIONALE

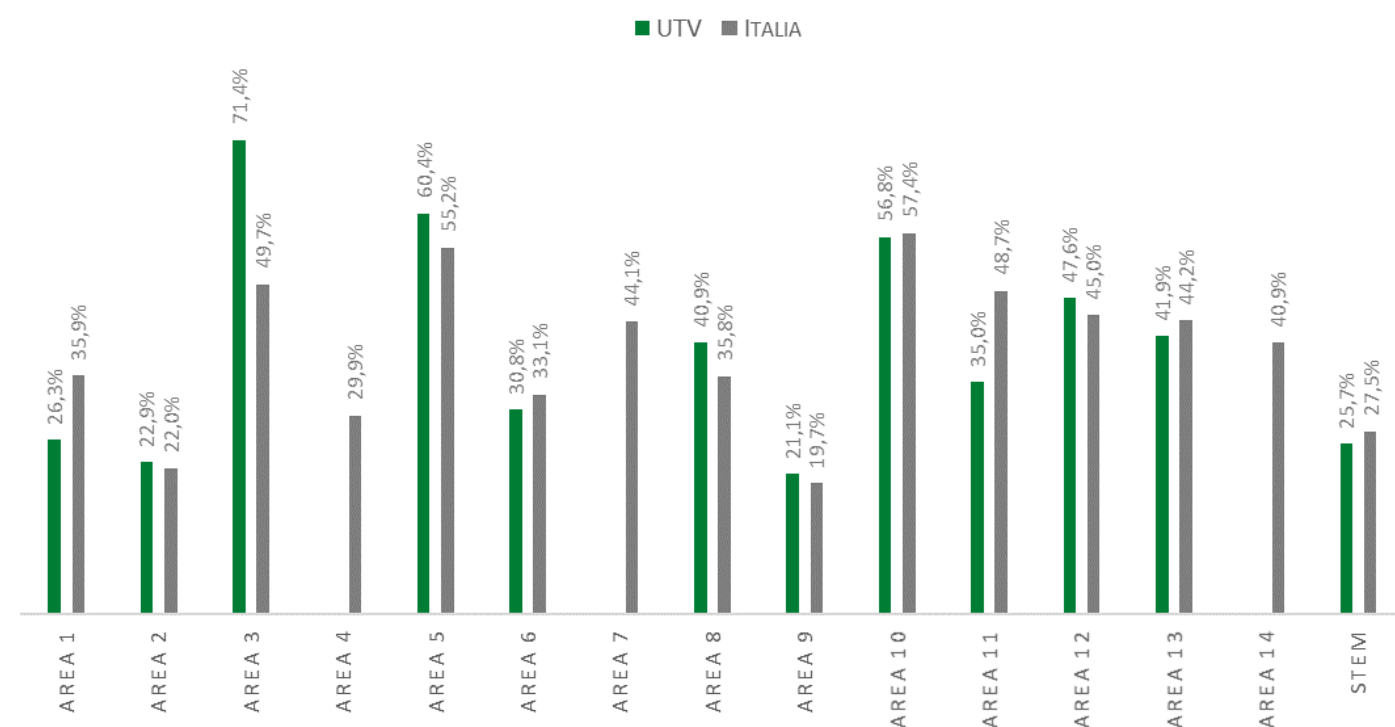


GRAFICO 72 PERCENTUALE DI DONNE RTDB PER AREA CUN
CONFRONTO CON IL DATO NAZIONALE

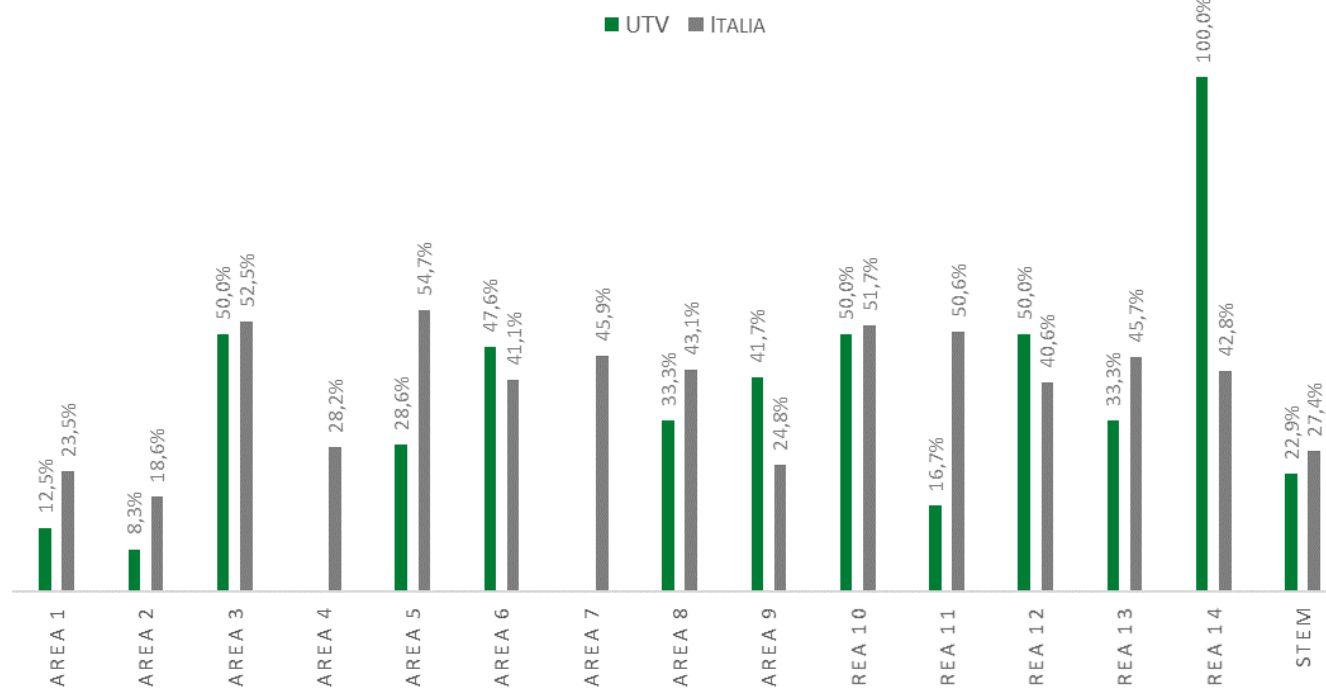


GRAFICO 71 PERCENTUALE DI RICERCATRICI A TEMPO
INDETERMINATO PER AREA CUN
CONFRONTO CON IL DATO NAZIONALE

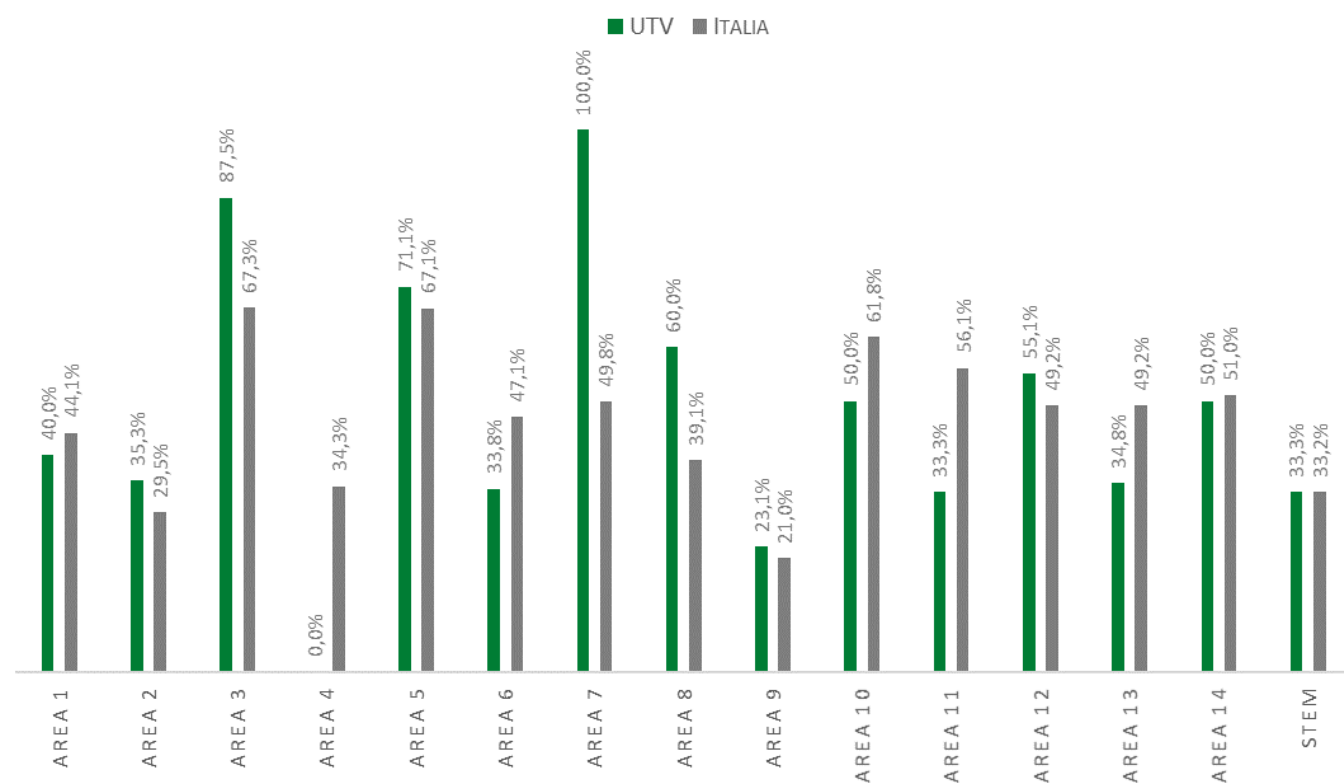
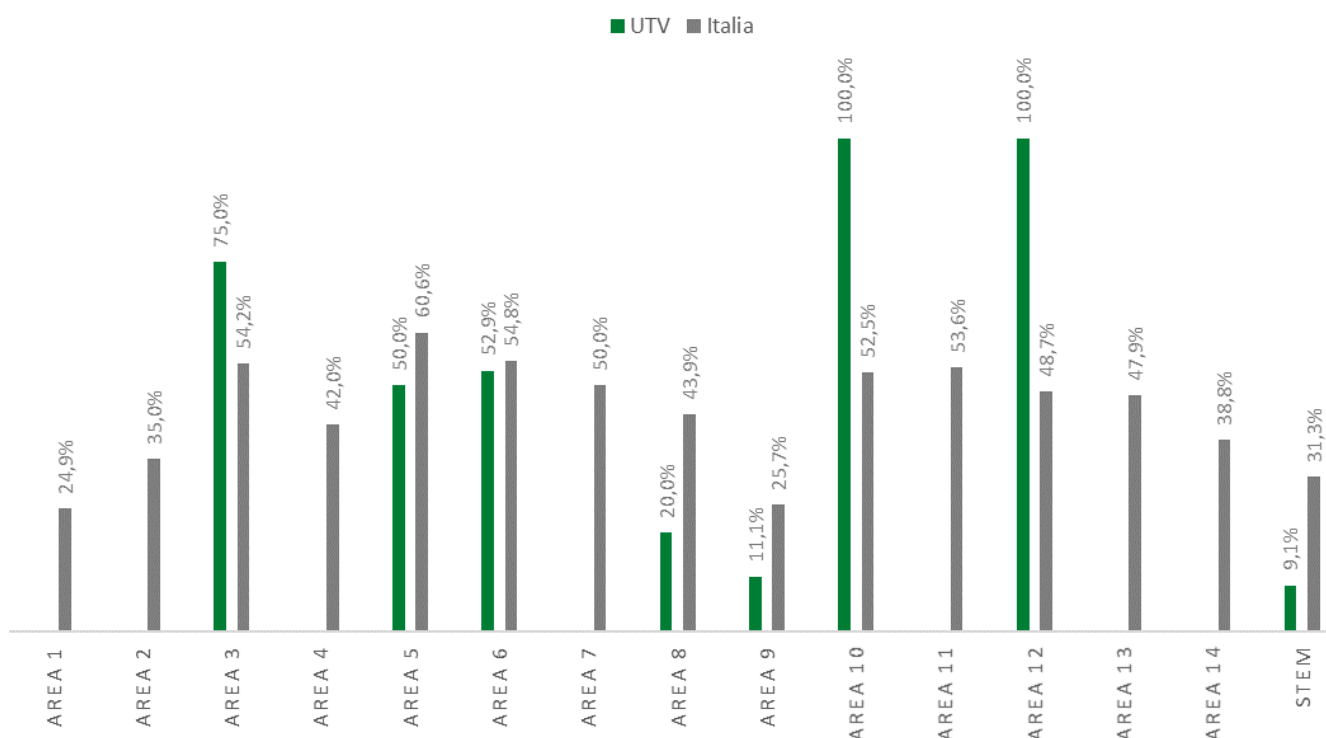


GRAFICO 73 PERCENTUALE DI DONNE RTDA PER AREA CUN
CONFRONTO CON IL DATO NAZIONALE



L'analisi più dettagliata per aree CUN evidenzia come la situazione generale di Ateneo, rispetto al dato nazionale, nasconda differenze significative in termini di ruolo e soprattutto di genere. In linea generale, infatti, anche in quelle aree tradizionalmente considerate più accoglienti verso le donne, al crescere del ruolo accademico la percentuale femminile diminuisce. Lo stesso discorso vale anche per le aree in cui il nostro Ateneo mostra, nel dato aggregato, una situazione generale favorevole, pur con una diminuzione della presenza femminile meno drastica. Tendenzialmente, quindi, questi dati mostrano e confermano l'operare congiunto dei fenomeni di segregazione verticale e orizzontale. Questa analisi è stata ulteriormente sviluppata con il calcolo del rapporto di femminilità.

Rapporto di femminilità

Questo indicatore è dato dal rapporto tra numero di donne e numero di uomini in un determinato ruolo, per Area CUN. È adottato un codice di colori per sintetizzare visivamente i dati: gradazioni di grigio sempre più scuro corrispondono a rapporti di femminilità via via meno favorevoli alle donne, mentre gradazioni di verde sempre più intenso corrispondono viceversa a rapporti di femminilità progressivamente più favorevoli alle donne; la parità numerica tra donne e uomini (R=1) è indicata in bianco.

TABELLA 15	PO			PA			RTI			RTDB			RTDA		
	D	U	D/U	D	U	D/U	D	U	D/U	D	U	D/U	D	U	D/U
01 - Scienze matematiche e informatiche	4	29	0,14	10	28	0,36	6	9	0,67	1	7	0,14	-	2	-
02 - Scienze fisiche	5	14	0,36	8	27	0,30	6	11	0,55	1	11	0,09	-	6	-
03 - Scienze chimiche	3	8	0,38	10	4	2,50	7	1	7,00	3	3	1,00	3	1	3,00
05 - Scienze biologiche	12	18	0,67	32	21	1,52	32	13	2,46	2	5	0,40	1	1	1,00
06 - Scienze mediche	4	50	0,08	36	81	0,44	44	86	0,51	10	11	0,91	9	8	1,13
07 - Scienze agrarie e veterinarie	-	-	/	-	1	/	1	-	/	-	-	-	-	-	-
08 - Ingegneria civile e Architettura	3	4	0,75	9	13	0,69	3	2	1,50	1	2	0,50	1	4	0,25
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	5	31	0,16	12	45	0,27	6	20	0,30	5	7	0,71	1	8	0,13
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	7	11	0,64	21	16	1,31	9	9	1,00	3	3	1,00	1	-	-
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	4	6	0,67	7	13	0,54	2	4	0,50	1	5	0,20	-	-	-
12 - Scienze giuridiche	4	37	0,11	10	11	0,91	43	35	1,23	1	1	1,00	2	-	-
13 - Scienze economiche e statistiche	7	38	0,18	13	18	0,72	8	15	0,53	3	6	0,50	-	3	-
14 - Scienze politiche e sociali	-	1	-	-	3	-	1	1	1,00	1	-	-	-	1	-
STEM	17	78	0,22	39	117	0,35	21	42	0,50	8	27	0,30	2	20	0,10

	2020					
	PO	PA	RTI	RTDB	RTDA	TOTALE
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,14	0,36	0,67	0,14	-	0,28
02 - Scienze fisiche	0,36	0,30	0,55	0,09	-	0,29
03 - Scienze chimiche	0,38	2,50	7,00	1,00	3,00	1,53
05 - Scienze biologiche	0,67	1,52	2,46	0,40	1,00	1,36
06 - Scienze mediche	0,08	0,44	0,51	0,91	1,13	0,44
07 - Scienze agrarie e veterinarie	-	-	2,00	-	-	2,00
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,75	0,69	1,50	0,50	0,25	0,68
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,16	0,27	0,30	0,71	0,13	0,26
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,64	1,31	1,00	1,00	-	1,05
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,67	0,54	0,50	0,20	-	0,50
12 - Scienze giuridiche	0,11	0,91	1,23	1,00	-	0,71
13 - Scienze economiche e statistiche	0,18	0,72	0,53	0,50	-	0,39
14 - Scienze politiche e sociali	-	-	1,00	-	-	0,33
STEM	0,22	0,35	0,50	0,30	0,10	0,31

LEGENDA

RAPPORTO DONNE - UOMINI (o RAPPORTO DI FEMMINILITÀ)

meno di 1 donna ogni 8 uomini	fino a	0,125
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	da	0,126 a 0,250
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	da	0,251 a 0,500
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	da	0,501 a 0,999
1 donna ogni uomo	da	1,000 a 1,000
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	da	1,001 a 1,500
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	da	1,501 a 2,000
pù di 2 donne ogni uomo	superiore a	2,001

È evidente la prevalenza maschile nella quasi totalità delle aree (11 su 14).

Nell'Area 03 (Scienze Chimiche) si nota una prevalenza femminile nei ruoli di professore di II fascia, ricercatore universitario e ricercatore a tempo determinato.

Nell' Area 05 (Scienze Biologiche) e nell'Area 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche) si evidenzia una discreta prevalenza femminile nei ruoli di professore di II fascia, ricercatore universitario e ricercatore a tempo determinato.

Più in generale si nota come nel ruolo di ricercatore si riscontri un tasso di femminilità maggiore in tutte le aree ad eccezione dell'Area 09 (Ingegneria Industriale e dell'Informazione) che è in assoluto l'Area con il rapporto di femminilità più sfavorevole.

Per il ruolo di professore di II fascia la situazione è complessivamente simile, con rapporti di femminilità favorevoli alle donne solo nelle Aree 03, 05 e 10. Nel ruolo di professore di I fascia il rapporto è sempre assolutamente sfavorevole alle donne, in tutti gli ambiti considerati, una percentuale meno allarmante si rileva solo nelle Aree 05, 08 e 11.

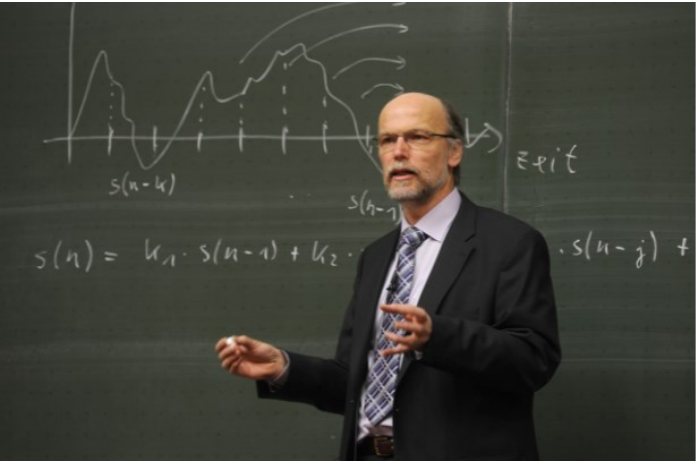
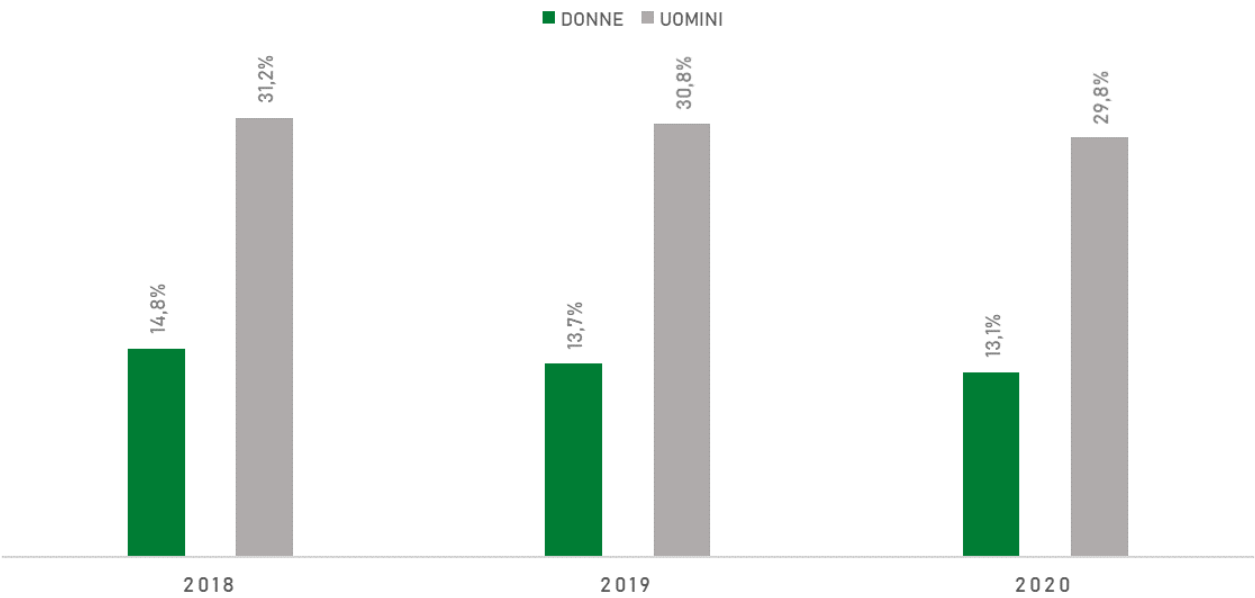
Percentuale di personale di prima fascia sul totale per genere

Questo indicatore mostra, in tabella, il numero assoluto di donne (uomini) nel personale docente di prima fascia rispetto al numero totale di donne (uomini) nel personale docente e ricercatore.

Il grafico mostra gli stessi dati, ma in percentuale.

TABELLA 16	2018		2019		2020	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
PO	66	260	63	259	58	247
TOTALE	446	834	460	841	444	829
INDICE	14,8%	31,2%	13,7%	30,8%	13,1%	29,8%

GRAFICO 74
INCIDENZA DEL PERSONALE DOCENTE DI I FASCIA SUL TOTALE, PER GENERE



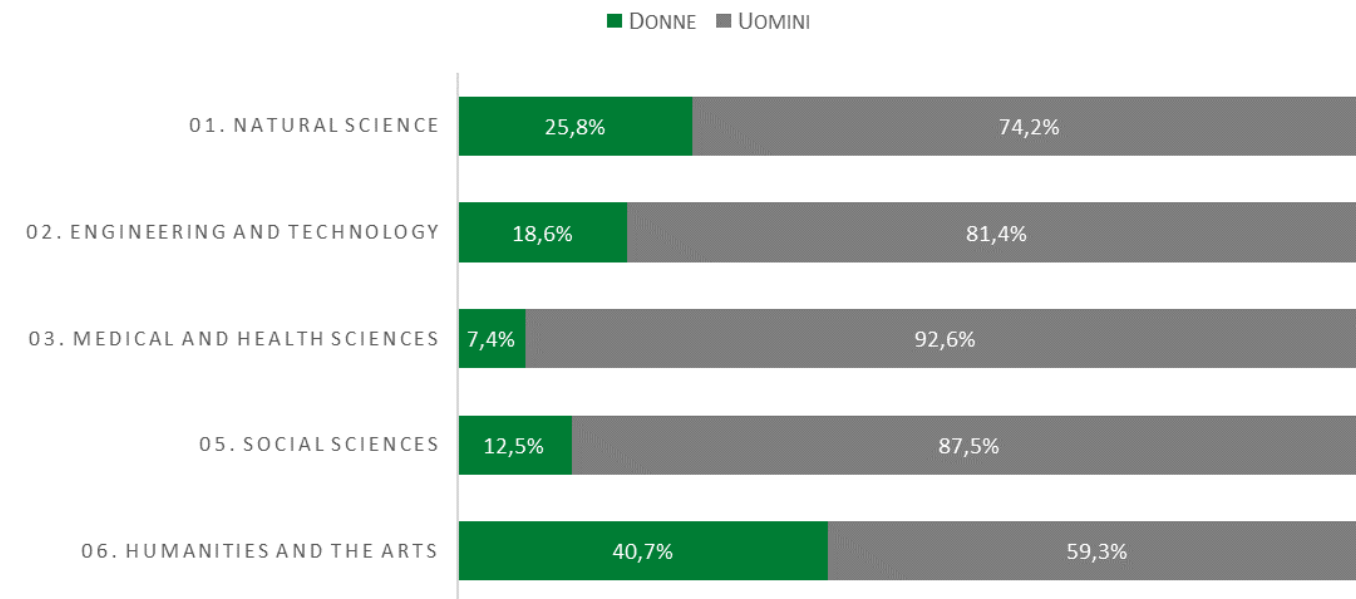
Distribuzione del personale docente di prima fascia per genere e per “Field of Research & Development” (FoRD)

L'indicatore espone il valore assoluto delle donne e degli uomini sul totale del personale docente di prima fascia diviso per *Field of Research and Development* (FoRD).

TABELLA 17	2020	
	DONNE	UOMINI
F.o.R.D.		
01. Natural Science	24	69
02. Engineering and technology	8	35
03. Medical and Health Sciences	4	50
05. Social Sciences	11	77
06. Humanities anc the arts	11	16
Totale	58	247

DISTRIBUZIONE DOCENTI I FASCIA PER "FORD - FIELD OF RESEARCH
AND DEVELOPMENT" E GENERE
ANNO 2020

GRAFICO 75



Il grafico diviso per FoRD, che ha lo scopo di favorire la comparabilità con i dati europei, evidenzia una netta prevalenza maschile in tutti i campi, fatta eccezione per l'Area 06 (Humanities and the Arts) dove la prevalenza maschile permane, pur se in percentuale meno sbilanciata.

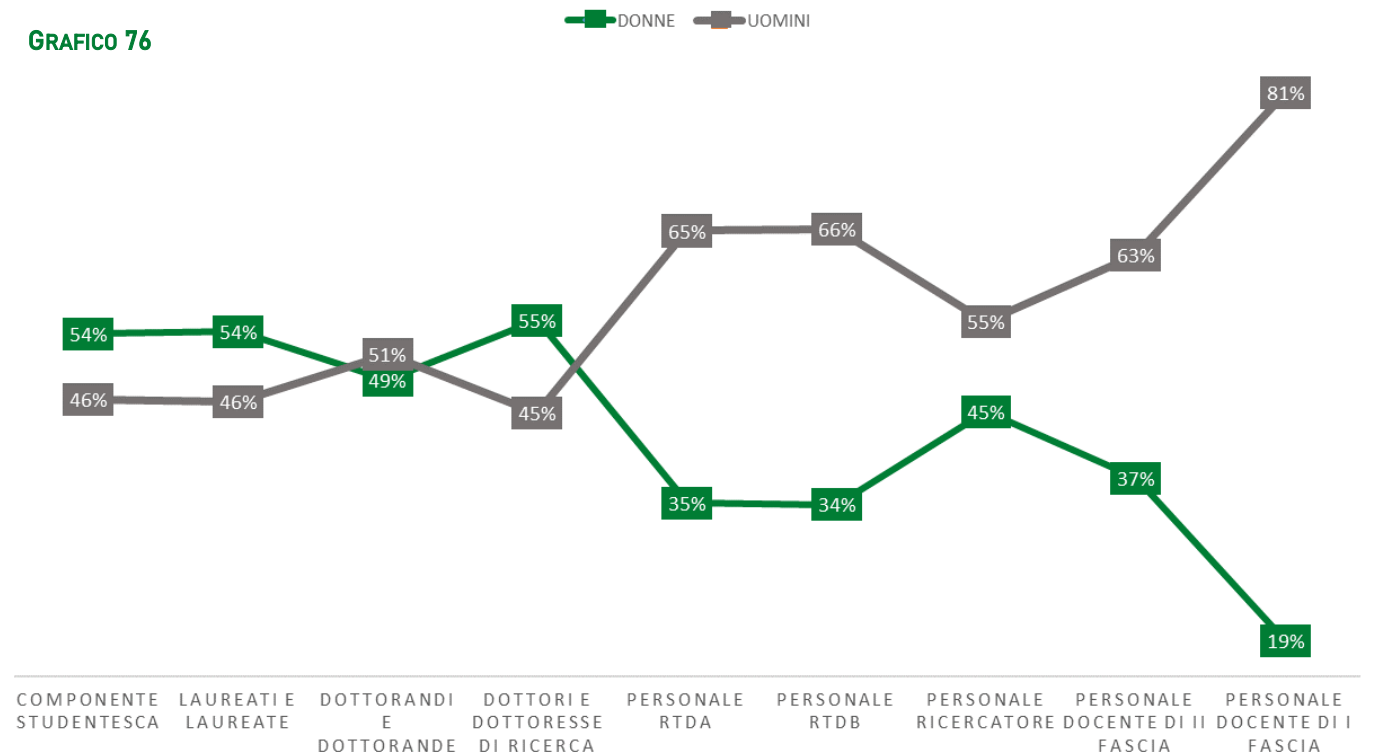
Forbice delle carriere

La tabella e il grafico qui di seguito mostrano la distribuzione nei diversi ruoli (componente studentesca, laureati e laureate, dottorandi e dottorande, personale ricercatore e personale docente) a Tor Vergata, evidenziando l'evoluzione delle dinamiche di genere nell'ambito delle "carriere" accademiche nel senso più ampio, a partire dagli studenti e studentesse. I dati sono relativi all'anno 2020.

TABELLA 18

	COMPONENTE STUDENTESCA	LAUREATI E LAUREATE	DOTTORANDI E DOTTORANDE	DOTTORI E DOTTORESSE DI RICERCA	PERSONALE RTDA	PERSONALE RTDB	PERSONALE RICERCATORE	PERSONALE DOCENTE DI II FASCIA	PERSONALE DOCENTE DI I FASCIA
donne	15.047	2.952	503	158	18	32	168	168	58
uomini	13.319	2.516	538	128	34	61	206	281	247
Totale	28.366	5.468	1.041	286	52	93	374	449	305

GRAFICO 76



È evidente che la percentuale di donne decresce via via che si progredisce verso ruoli di carriera più elevati. Il dato suggerisce una maggiore precarietà della carriera universitaria delle donne che, pur rappresentando la percentuale più alta di laureate e di ricercatrici, vedono poi diminuire le possibilità di carriera. Il grafico evidenzia i fenomeni di segregazione verticale e *leaky pipeline* (letteralmente “rubinetto che perde”) che caratterizzano le carriere accademiche femminili. I dati di Tor Vergata descrivono tristemente bene questo meccanismo di abbandono da parte delle donne dall’inizio del processo lavorativo ai vertici della carriera accademica: le promettenti e numerose studentesse universitarie si perdono lungo il percorso di carriera e non arrivano ai vertici dell’accademia.





Glass Ceiling Index (G.C.I.)

Il *Glass Ceiling Index* (G.C.I.) misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica, ossia di diventare professoressa ordinaria.

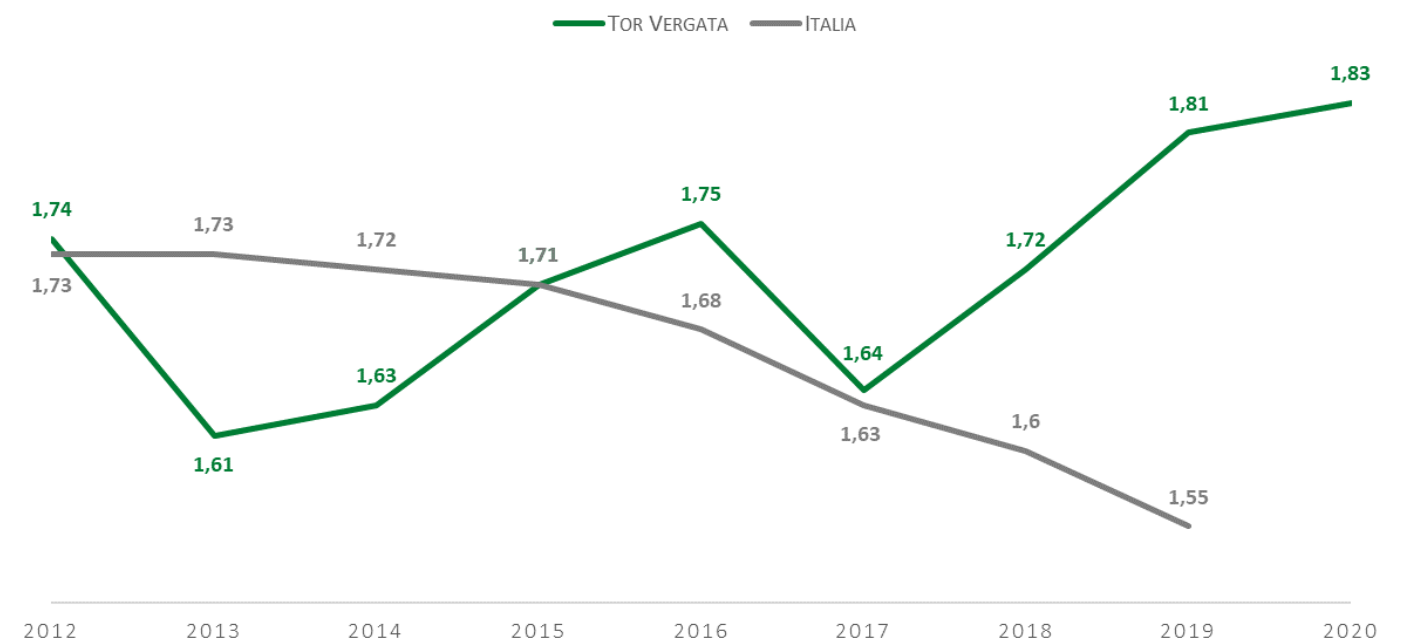
Tale dato viene normalizzato con la presenza relativa di donne, rispetto agli uomini, in tutte le posizioni accademiche. Un valore di G.C.I. = 1 segnala l'assenza di effetto *Glass Ceiling*, un valore di G.C.I. > 1 segnala invece che le donne sono sottorappresentate in prima fascia.

TABELLA 19	2018		2019		2020	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
PO	260	66	259	63	247	58
PA	267	146	274	162	281	168
RTI	240	191	229	180	206	168
RTD (A+B)	67	43	79	55	95	50
Totale	834	446	841	460	829	444
Totale donne + uomini	1.280		1.301		1.273	
Totale donne + uomini PO	326		321		305	
G.C.I.	1,72		1,81		1,83	

I dati confermano che a Tor Vergata c'è una sostanziale difficoltà per le donne a raggiungere il ruolo più elevato di carriera. Il dato è ancora più allarmante sia se si considera l'ultimo triennio – durante il quale l'indice è andato aumentando anziché diminuendo – sia se si confronta il dato interno con quello italiano. In Appendice è presentata una distribuzione del G.C.I. per i 18 Dipartimenti in cui sono ripartite le Macroaree dell'Ateneo.

GRAFICO 77

G.C.I. SERIE STORICA - CONFRONTO CON DATO NAZIONALE



Il confronto con il dato nazionale enfatizza la necessità di un'azione correttiva per eliminare il “soffitto di cristallo” che ostacola le donne nel raggiungimento degli obiettivi di carriera più elevati: a partire dal 2015, il dato di Tor Vergata è sempre stato caratterizzato da una maggior sottorappresentazione femminile nei ruoli apicali della carriera accademica rispetto al dato medio nazionale.

L'analisi è stata approfondita calcolando il G.C.I. per ciascuna delle 6 Macroaree e per tutti i Dipartimenti che le compongono (le tabelle di dettaglio sono riportate in Appendice).

Nell'ultimo decennio la persistenza della segregazione di genere nel mondo scientifico-accademico è stata oggetto di numerose indagini condotte dalla Commissione Europea, che ha indicato l'uguaglianza di genere come una delle priorità delle politiche per la ricerca e l'innovazione. Uno degli aspetti più insidiosi dei processi che producono discriminazione di genere è senza dubbio la loro invisibilità. La prospettiva *mainstreaming*, infatti, tende a considerare a torto le strutture organizzative e la loro cultura istituzionale neutrali rispetto al genere e tale assunzione mostra ulteriormente la propria erroneità in riferimento al contesto scientifico e accademico, un campo istituzionalmente concepito come universalistico. La rappresentazione della composizione di genere disaggregata per Macroarea e per Dipartimento permette di fuoriuscire dal dato generale e di entrare nel dettaglio di una situazione che denuncia la persistenza di più o meno serie situazioni di disparità in tutte le aree scientifiche analizzate, con situazioni preoccupanti in quei settori scientifici ritenuti per tradizione più maschili. Poco confortante risulta essere anche il trend dell'ultimo triennio che evidenzia una minima ma inesorabile tendenza a favorire il genere maschile rispetto a quello femminile. Tale divario di genere, che si rende ancora più evidente osservando le posizioni apicali, viene generalmente attribuito alla eredità di un passato in cui l'accesso all'istruzione superiore era fortemente differenziato per genere sia in termini di possibilità che in termini di scelta dell'area di studio. Affidarsi tuttavia solo alla speranza di un lento ma

progressivo miglioramento non può essere sufficiente. L’analisi dei dati nazionali e interni sulla composizione di genere nelle carriere accademiche rileva il persistere di un significativo divario tra uomini e donne anche nel nostro Ateneo. In particolare, nel passaggio dalla fase di formazione a quella di avvio della carriera accademica, la presenza delle donne si assottiglia, con un’inversione dei rapporti tra i generi e la conseguente perdita di risorse umane altamente qualificate. Questo rende sempre più urgente mettere in agenda il problema del G.C.I. che misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica. I dati interni denunciano il persistere di meccanismi di segregazione verticale che agiscono sotto forma di ostacoli culturali e strutturali che rendono particolarmente arduo per le donne valorizzare adeguatamente le proprie competenze e capacità, raggiungendo le posizioni apicali della carriera in tutte le aree scientifiche e culturali. Vi sono infatti alcuni campi del sapere che restano tuttora di assoluto dominio maschile, mentre si evidenzia una maggiore presenza femminile in aree disciplinari con inferiori prospettive occupazionali. In particolare, nelle aree STEM le donne sono meno numerose dei colleghi maschi sin dall’inizio della carriera accademica, con un netto peggioramento salendo verso posizioni accademiche più prestigiose. Ciò costituisce non solo un danno per la società ma anche uno spreco di risorse umane, in termini di capacità e competenze e un inefficiente utilizzo della spesa pubblica. L’uguaglianza di genere, infatti, produrrebbe efficienza organizzativa, qualità dei servizi e migliore utilizzo del capitale umano. Senza contare che punti di vista diversi, competenze diverse e un diverso atteggiamento verso il lavoro sono fonte di crescita collettiva in ogni tipo di ambiente lavorativo.

Percentuale di candidature alle abilitazioni per genere e percentuale di abilitazioni per genere

I due indicatori presentati mostrano, a Tor Vergata:

- i) la distribuzione delle candidature alle abilitazioni nazionali per genere e
- ii) la distribuzione delle abilitazioni stesse, per genere.

Il riferimento è alla tornata 2018/2020.

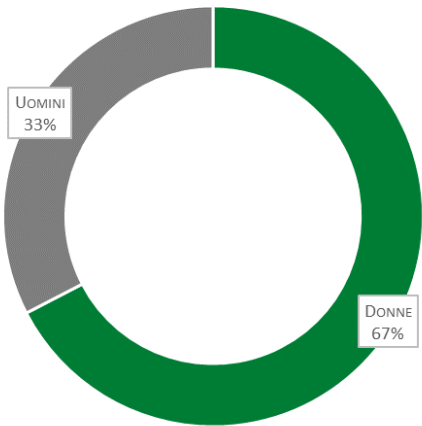
TABELLA 20

	DONNE	UOMINI
CANDIDATURE	67,4%	32,6%
ABILITAZIONI	38,1%	61,9%

Anche per questi dati è evidente, come rappresentato graficamente nei diagrammi della pagina successiva, che la percentuale di successo degli uomini è significativamente più alta di quella delle donne. Questo è il primo passo della segregazione verticale alla quale sono soggette le donne.

GRAFICI 78 E 79

DISTRIBUZIONE CANDIDATURE PER GENERE
TORNATA 2018-2020



DISTRIBUZIONE ABILITAZIONI PER GENERE
TORNATA 2018-2020

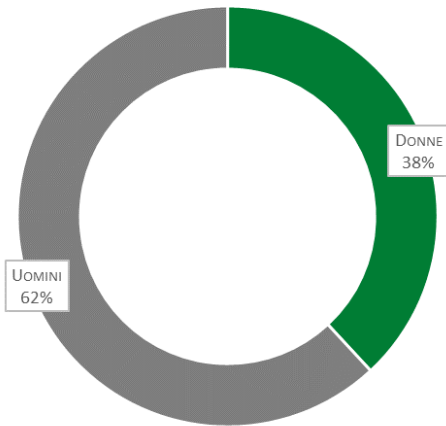


TABELLA 21

	DONNE	UOMINI
Abilitazioni ottenute rispetto alle domande presentate		
I FASCIA	56,90%	55,70%
II FASCIA	61,10%	54,90%
Chiamate a Tor Vergata rispetto alle abilitazioni ottenute		
I FASCIA	12,80%	16,80%
II FASCIA	32,40%	35,90%

L'abilitazione scientifica nazionale costituisce requisito necessario per l'accesso alle funzioni di professore universitario di ruolo di I e II fascia. Nella tornata 2018-2020 il 67% delle candidature è stato presentato da docenti donne. Hanno ottenuto l'abilitazione a professore di I fascia il 56,9% delle donne e il 55,7% degli uomini e l'abilitazione a professore di II fascia il 61,1% di donne e il 54,9% degli uomini.

In particolare L'Università degli Studi di Roma “Tor Vergata” ha inserito nel proprio organico il 12,8% di donne e il 16,8% di uomini nel ruolo di professore di I fascia e il 32,4% di donne e il 35,9% di uomini in quello di professore di II fascia allineandosi ai dati nazionali che vedono le donne più numerose in termini di domande e candidature, ma meno “premate” in termini di chiamate effettive.

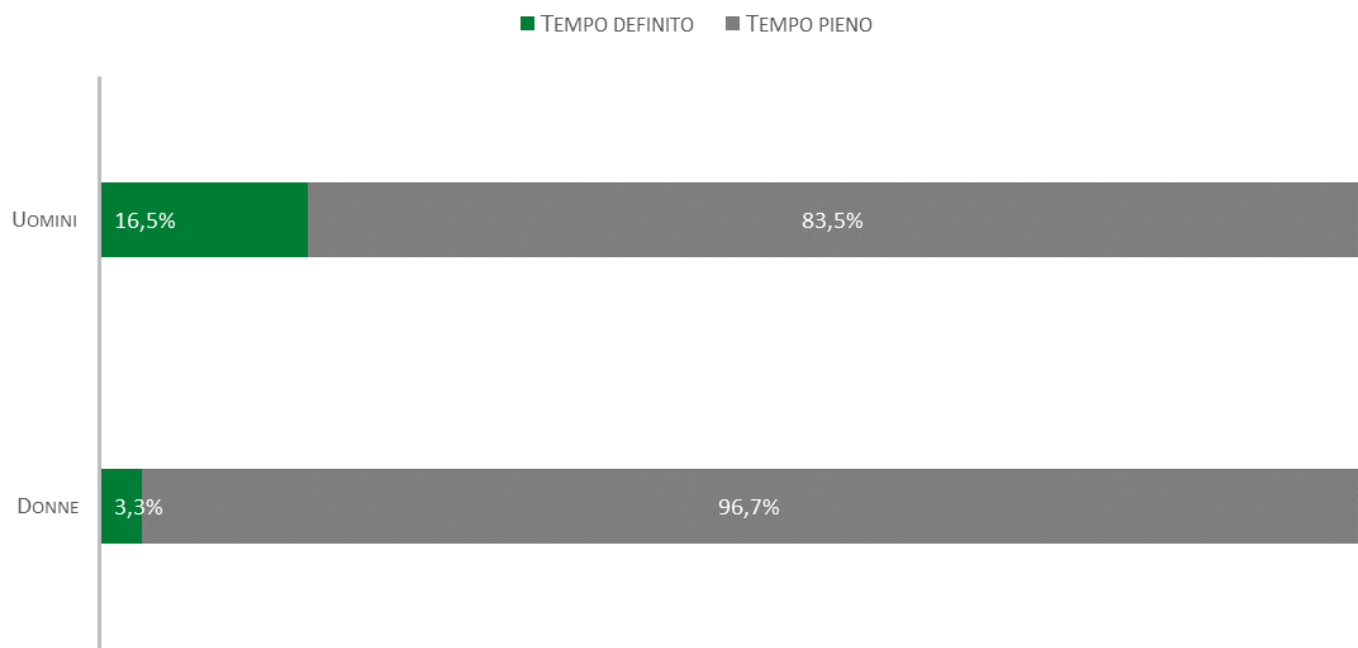


Distribuzione tempo pieno / tempo definito per genere

Nella tabella e nel grafico qui di seguito sono riportate la distribuzione percentuale, per genere, del personale docente e ricercatore che usufruisce del tempo definito. L'impegno dei docenti universitari di ruolo di I e II fascia e di ricercatori e ricercatrici, può essere infatti a tempo pieno o a tempo definito. L'impegno orario da dedicare all'attività didattica è stato quantificato per professori e professoresse in: i) regime di impegno a tempo pieno: 350 ore; ii) regime di impegno a tempo definito: 250 ore. Per i ricercatori e le ricercatrici l'impegno orario da dedicare all'attività didattica è stato determinato in: i) 350 ore, se in regime di tempo pieno; ii) 200 ore, se in regime di tempo definito.

TABELLA 22	2020	
	DONNE	UOMINI
TEMPO DEFINITO	3,3%	16,5%
TEMPO PIENO	96,7%	83,5%

GRAFICO 80 DISTRIBUZIONE DEL REGIME DI IMPIEGO PER GENERE
ANNO 2020



La scelta del tempo pieno è stata fatta dal 96,7% delle docenti e dall' 83,5% dei docenti. Questi dati devono essere letti alla luce del fatto che, tra i fattori che possono influenzare la scelta, vi è la possibilità di esercitare una seconda attività professionale autonoma, ovvero ricoprire incarichi esterni incompatibili con quelli accademici. Scelta che risulta senza dubbio più agevole per gli uomini che non per le donne per i vari e noti motivi di natura lavorativa e sociale.

Fruizione dell'anno sabbatico

L'indicatore mostra la distribuzione di genere di coloro che hanno usufruito dell'anno sabbatico nell'anno di riferimento del presente Bilancio.

TABELLA 23	2020	
	DONNE	UOMINI
NUMERO DI PERSONE	2	2
PERCENTUALE	50%	50%

L'indicatore mostra numeri assoluti esigui e perfetta parità in termini percentuali.

FRUIZIONE ANNO SABBATICO,
DISTRIBUZIONE PER GENERE
ANNO 2020

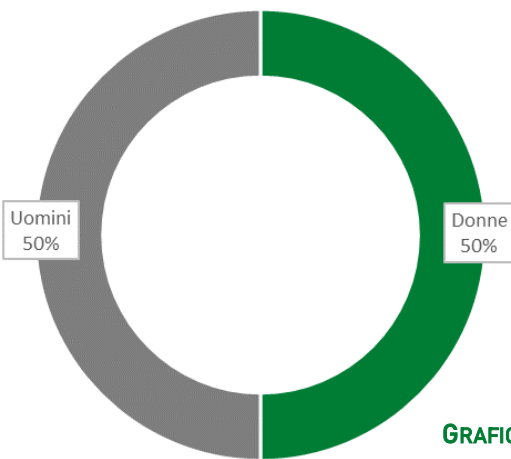


GRAFICO 81

Percentuale di relatori e relatrici di tesi di laurea

L'indicatore mostra la distribuzione delle tesi di laurea per genere del relatore / relatrice.

TABELLA 24	2020	
	TESI DISCUSSE CON RELATRICI	TESI DISCUSSE CON RELATORI
NUMERO DI TESI	2.211	3.435
PERCENTUALE	39,2%	60,8%

PERCENTUALE DI RELATORI E RELATRICI
TESI DI LAUREA
ANNO 2020

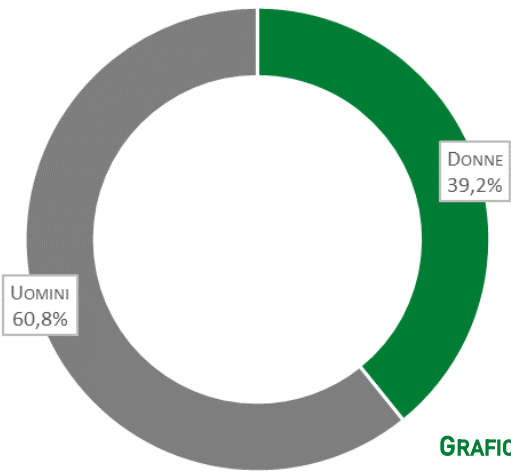


GRAFICO 82

La distribuzione dei relatori e relatrici di tesi di laurea per genere nel 2020 mostra che il 60,8% dei relatori appartiene al genere maschile. Un dato questo legato ovviamente alla composizione generale del corpo docenti prevalentemente maschile, ma anche al perdurare, soprattutto in alcuni settori scientifici, di una sorta di convinzione che in ambito accademico il docente maschio abbia maggiore autorità e margini di potere rispetto alle colleghe.

Analisi della ricerca d'Ateneo per genere e settore scientifico

In questo paragrafo è stata effettuata un'analisi di genere dei due ultimi bandi di ricerca finanziati dall'Ateneo: Beyond Borders (2019) e Mission Sustainability (2016).

Con il Bando "Beyond Borders" (D.R. 1347 del 29 maggio 2019) e, precedentemente, con il Bando "Mission Sustainability" (D.R. 2817 del 22 dicembre 2016), l'obiettivo dell'Ateneo è stato sostenere la ricerca attraverso il finanziamento di progetti di ricerca competitivi per lo sviluppo di idee ad elevato contenuto scientifico e tecnologico, selezionati sulla base dell'eccellenza scientifica e della forza innovativa, finalizzati al raggiungimento di obiettivi di miglioramento ambientale, economico, sociale e istituzionale, nonché a favorire la fruizione e la diffusione dei risultati della ricerca, nel quadro concettuale disegnato dall'Agenda ONU sullo sviluppo sostenibile, sia a livello locale che globale.



BEYOND BORDERS



MISSION SUSTAINABILITY

TABELLA 25	DONNE		UOMINI		TOTALE
	N°	%	N°	%	N°
Presentati	70	39,3%	108	60,7%	178
Finanziati	23	36,5%	40	63,5%	63
Finanziati su presentati	32,9%		37,0%		35,4%

TABELLA 26	DONNE		UOMINI		TOTALE
	N°	%	N°	%	N°
Presentati	64	37,6%	106	62,4%	170
Finanziati	22	33,8%	43	66,2%	65
Finanziati su presentati	34,4%		40,6%		38,2%

TOTALE

TABELLA 27	DONNE		UOMINI		TOTALE
	N°	%	N°	%	N°
Presentati	134	38,5%	214	61,5%	348
Finanziati	45	35,1%	83	64,9%	128
Finanziati su presentati	33,6%		38,8%		36,8%

BEYOND BORDERS

TABELLA 28		DONNE		UOMINI		TOTALE
		N°	%	N°	%	N°
LIFE SCIENCES	Presentati	29	45,3%	35	54,7%	64
	Finanziati	7	46,7%	8	53,3%	15
	P / F	24,1%		22,9%		23,4%
PHYSICAL SCIENCE & ENGINEERING	Presentati	19	28,8%	47	71,2%	66
	Finanziati	8	28,6%	20	71,4%	28
	P / F	42,1%		42,6%		42,4%
SOCIAL SCIENCES & HUMANITIES	Presentati	22	45,8%	26	54,2%	48
	Finanziati	8	40,0%	12	60,0%	20
	P / F	36,4%		46,2%		41,7%

MISSION SUSTAINABILITY

TABELLA 29		DONNE		UOMINI		TOTALE
		N°	%	N°	%	N°
LIFE SCIENCES	Presentati	27	43,5%	35	56,5%	62
	Finanziati	7	36,8%	12	63,2%	19
	P / F	25,9%		34,3%		30,6%
PHYSICAL SCIENCE & ENGINEERING	Presentati	19	30,1%	44	69,9%	63
	Finanziati	8	33,3%	16	66,7%	24
	P / F	42,1%		36,4%		38,1%
SOCIAL SCIENCES & HUMANITIES	Presentati	18	40,0%	27	60,0%	45
	Finanziati	7	31,8%	15	68,2%	22
	P / F	38,9%		55,6%		48,9%

TOTALE

TABELLA 30		DONNE		UOMINI		TOTALE
		N°	%	N°	%	N°
LIFE SCIENCES	Presentati	56	44,4%	70	55,6%	126
	Finanziati	14	41,2%	20	58,8%	34
	P / F	25,0%		28,6%		27,0%
PHYSICAL SCIENCE & ENGINEERING	Presentati	38	29,5%	91	70,5%	129
	Finanziati	16	30,8%	36	69,2%	52
	P / F	42,1%		39,6%		40,3%
SOCIAL SCIENCES & HUMANITIES	Presentati	40	43,0%	53	57,0%	93
	Finanziati	15	35,7%	27	64,3%	42
	P / F	37,5%		50,9%		45,2%

L'analisi di dettaglio sulla ricerca d'Ateneo mostra che su 348 progetti presentati, ne sono stati finanziati 128, pari al 36,8%.

Di questi 128, 45 sono coordinati da donne (35,1%) e 83 da uomini (64,9%).

Le percentuali sono poco dissimili se si esaminano separatamente i due Bandi: per Beyond Borders su 178 progetti presentati ne sono stati approvati 63 (35,4%), di cui 23 coordinati da donne (36,5% del totale), mentre per Mission Sustainability su 17 progetti presentati ne sono stati finanziati 65 (38,2%), di cui 22 coordinati da donne (33,8% del totale).

Il *success rate* si mostra favorevole alle donne in casi limitati:

- nel settore scientifico "Life Sciences" nell'ambito del bando Beyond Borders (24,1% rispetto al 22,9% degli uomini);
- nel settore scientifico "Physical Science & Engineering" nell'ambito del bando Mission Sustainability (42,1% rispetto al 36,4% degli uomini).

La dinamica descritta si riflette sui dati totali dei due bandi, dove per il settore scientifico "Physical Science & Engineering" si mantiene un *success rate* superiore per le donne, pari al 42,1% rispetto al 39,6% degli uomini, dato particolarmente interessante trattandosi di un settore scientifico STEM.

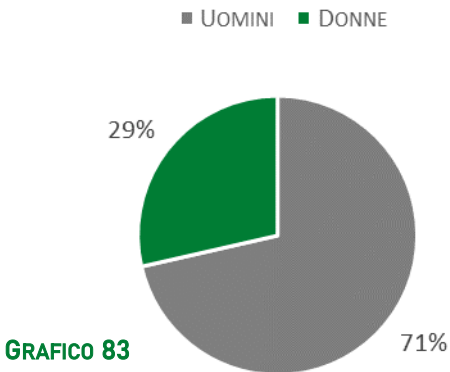
Progetti di ricerca per genere e ammontare dei finanziamenti erogati

Le tabelle e i grafici che seguono mostrano, per il PRIN 2017-2020 e - sempre per l'ultimo quadriennio - relativamente ai progetti di ricerca competitiva europea, la distribuzione per genere del numero di progetti finanziati e del loro valore (fondi di competenza dell'Ateneo).

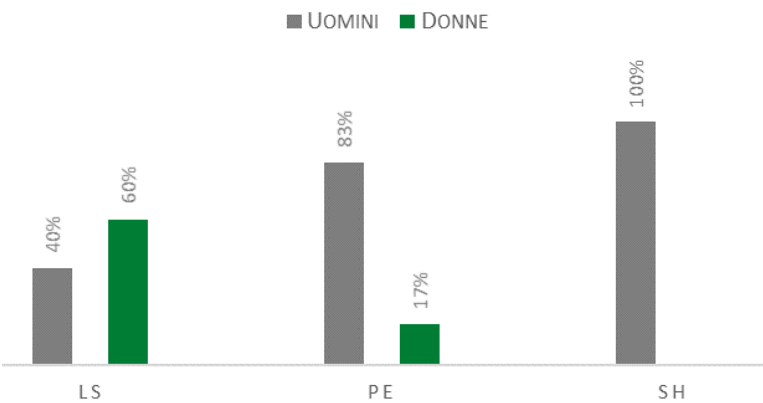
TABELLA 31

	N° COORD. NAZIONALI		N° RESP. UNITÀ LOCALI		VALORE PROGETTI COORD. NAZIONALI (Euro)		VALORE PROGETTI RESP. UNITÀ LOCALI (Euro)	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
PRIN - Progetti di Rilevante Interesse Nazionale								
TOTALE PRIN	4	10	11	30	869.568	1.908.477	1.559.370	4.219.010
- Settori ERC:								
<div> <div></div> <div>Social sciences and humanities</div> </div>	-	3	1	4	-	608.930	109.374	611.354
<div> <div></div> <div>Mathematics, physical sciences, information and communication, engineering, universe and earth sciences</div> </div>	1	5	3	15	202.270	909.521	308.409	1.900.826
<div> <div></div> <div>Life sciences</div> </div>	3	2	7	11	667.298	390.026	1.141.587	1.706.830

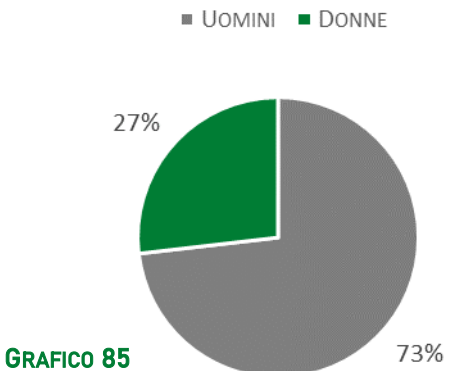
COORDINATORI NAZIONALI PER GENERE



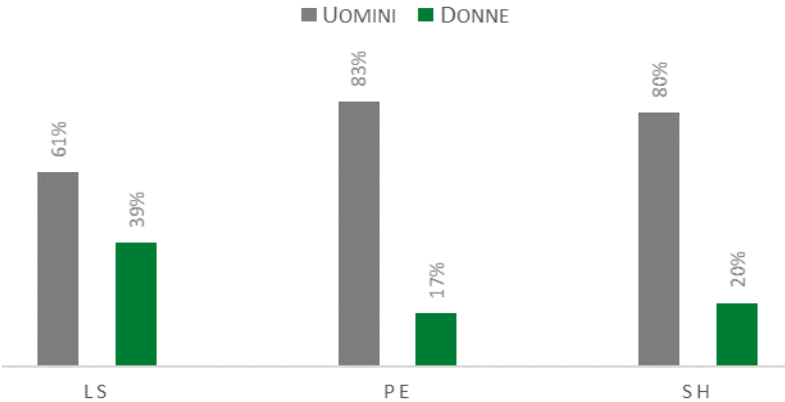
COORD. NAZIONALI PER GENERE E SETTORE ERC



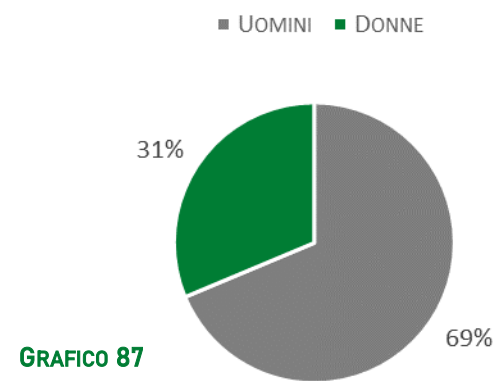
RESPONSABILI UNITÀ LOCALI PER GENERE



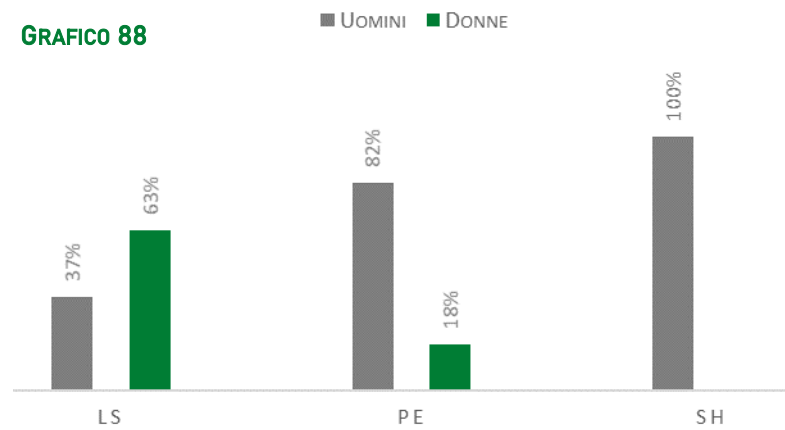
RESPONSABILI UNITÀ LOCALI PER GENERE E SETTORE ERC



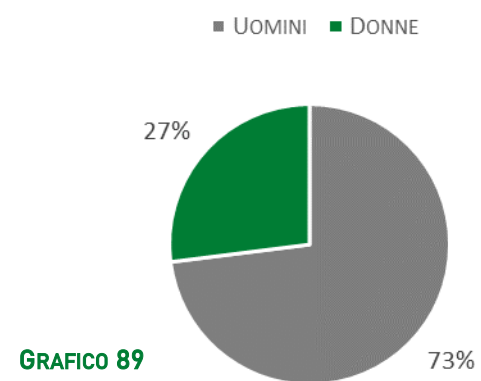
VALORE TOTALE PROGETTI
PER GENERE (COORD. NAZIONALI)



VALORE TOTALE PROGETTI PER GENERE E
SETTORE ERC (COORD. NAZIONALI)



VALORE TOTALE PROGETTI
PER GENERE (RESP. UNITÀ LOCALI)



VALORE TOTALE PROGETTI PER GENERE E
SETTORE ERC (RESP. UNITÀ LOCALI)

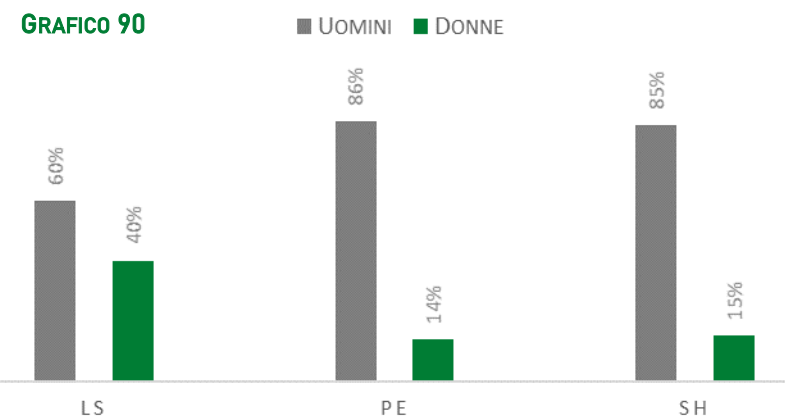
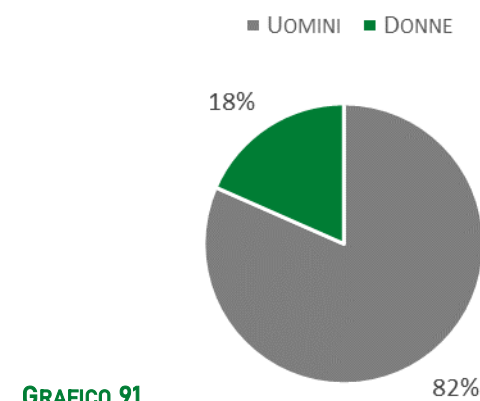


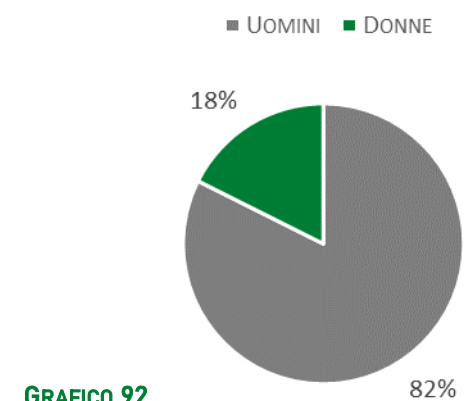
TABELLA 32

Progetti di ricerca finanziati da bandi competitivi europei	N° COORD. SCIENT.		VALORE PROGETTI (Euro)	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Periodo 2017–2020	23	102	5.184.018	24.259.415

DISTRIBUZIONE COORDINATORI/TRICI
PER GENERE (2017-2020)



VALORE DEI PROGETTI PER
GENERE DEL COORDINATORE/TRICE



I dati confermano che anche il mondo della ricerca competitiva, nazionale e internazionale, è abitato in larga parte da uomini. Questi ultimi non solo risultano vincitori di un maggior numero di bandi, ma ottengono anche i finanziamenti più importanti, nonostante alcuni dati evidenzino le buone capacità organizzative femminili.



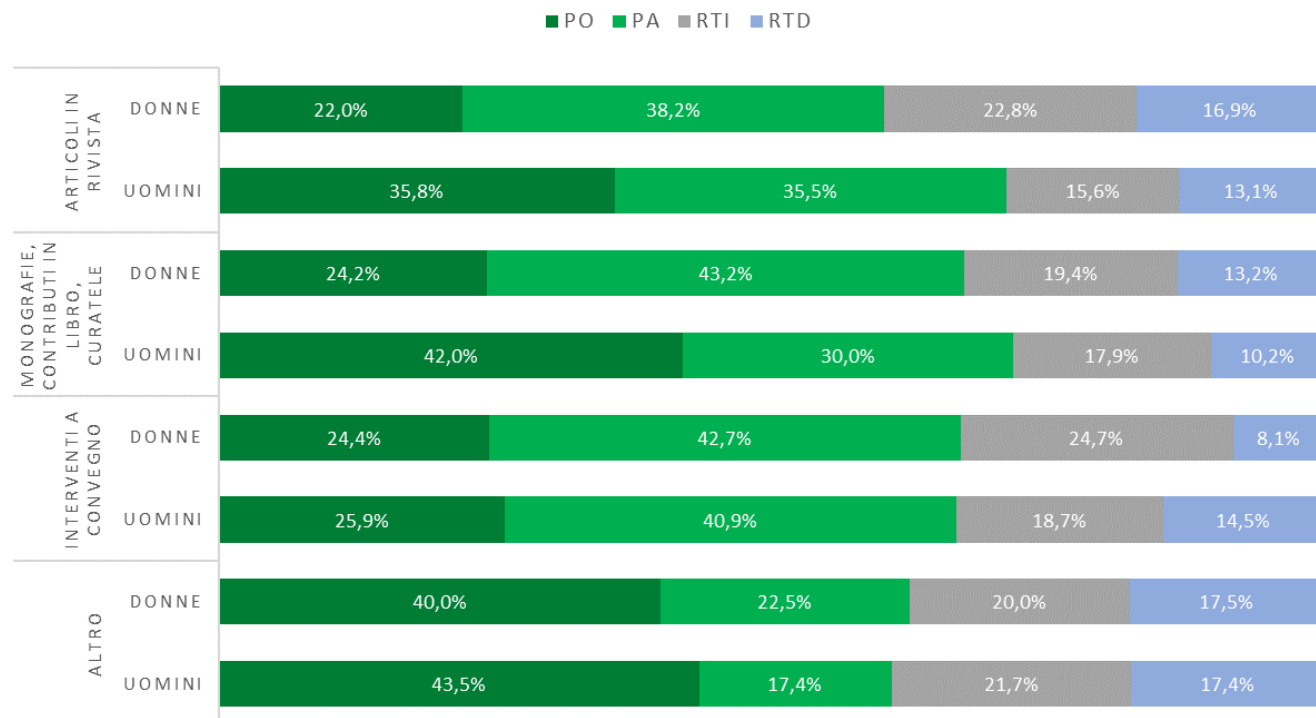
Pubblicazioni per genere, ruolo e tipologia

L'indicatore mostra, suddiviso per i principali tipi di pubblicazione prodotti, il valore assoluto e l'incidenza percentuale degli uomini e delle donne, suddivisi per ruolo, considerando la popolazione dei docenti (uomini e donne) continuativamente presenti nel triennio 2018-2020.

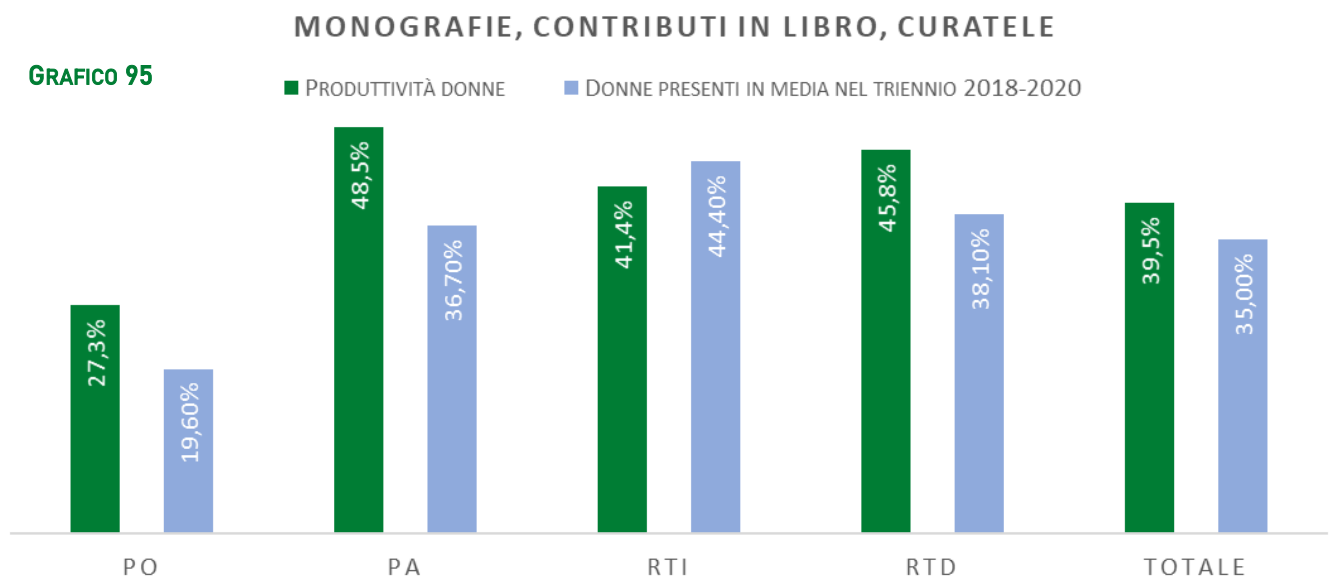
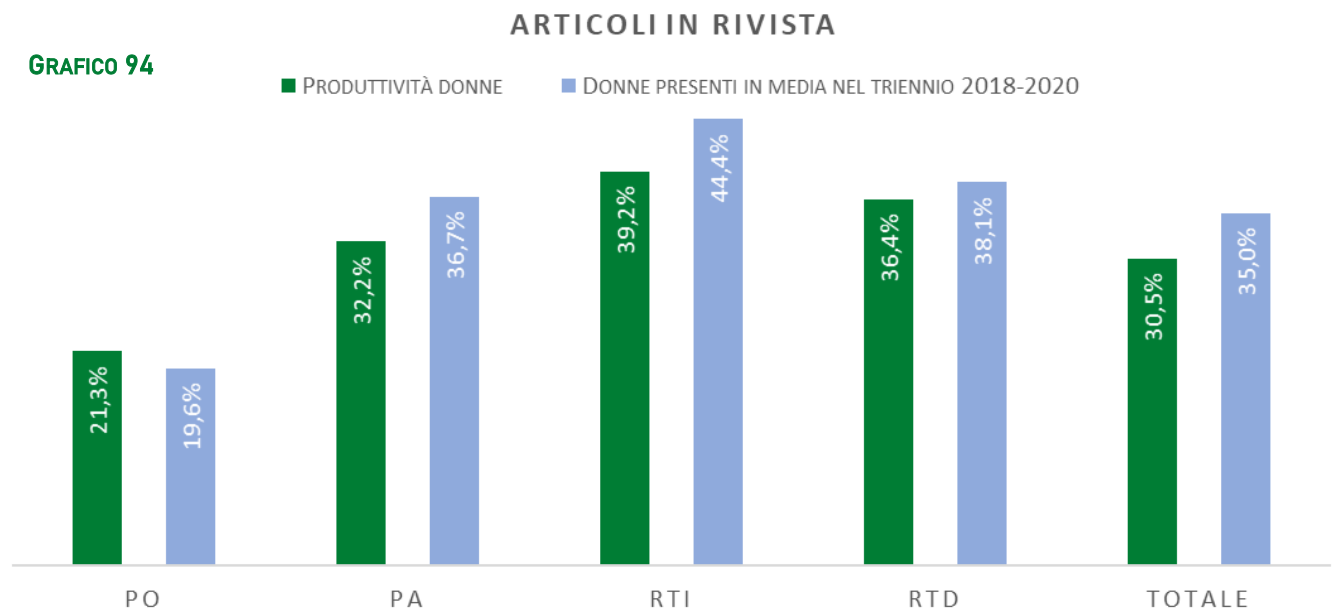
Il tasso di produttività per Area CUN e per Dipartimento è riportato in Appendice.

TABELLA 33	P.O.		P.A.		R.T.I.		R.T.D.		Totale D + U
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	
Articolo in rivista	860	3.177	1.495	3.152	892	1.385	662	1158	12.781
	21,3%	78,7%	32,2%	67,8%	39,2%	60,8%	36,4%	63,6%	100,0%
Monografia	26	60	39	57	23	28	18	19	270
	30,2%	69,8%	40,6%	59,4%	45,1%	54,9%	48,6%	51,4%	100,0%
Contributo in libro	150	426	286	296	125	180	81	100	1.644
	26,0%	74,0%	49,1%	50,9%	41,0%	59,0%	44,8%	55,2%	100,0%
Curatela	23	42	30	24	11	17	9	9	165
	35,4%	64,6%	55,6%	44,4%	39,3%	60,7%	50,0%	50,0%	100,0%
Intervento a convegno	87	246	152	389	88	178	29	138	1.307
	26,1%	73,9%	28,1%	71,9%	33,1%	66,9%	17,4%	82,6%	100,0%
Altro	16	20	9	8	8	10	7	8	86
	44,4%	55,6%	52,9%	47,1%	44,4%	55,6%	46,7%	53,3%	100,0%
Totale	1.162	3.971	2.011	3.926	1.147	1.798	806	1.432	16.253
	22,6%	77,4%	33,9%	66,1%	38,9%	61,1%	36,0%	64,0%	100,0%

GRAFICO 93 DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DELLE PUBBLICAZIONI SCIENTIFICHE PER GENERE, RUOLO E TIPOLOGIA DI PUBBLICAZIONE
TRIENNIO 2018 - 2020



I due grafici seguenti mostrano il confronto fra il contributo percentuale delle donne ai principali tipi di pubblicazione, rispetto alla presenza media percentuale di donne fra il personale docente e ricercatore dell'Ateneo.



I dati evidenziano che le nostre accademiche pubblicano meno dei colleghi probabilmente perché dedicano più tempo a ruoli tradizionalmente considerati meno maschili, come la didattica, il tutoring, la partecipazione a commissioni e attività amministrative. A questo, probabilmente, si aggiunge il fatto che spesso le donne sono costrette a ridurre mobilità e collaborazioni per non sottrarsi a obblighi di cura o alterare equilibri familiari che spesso vedono favorita la carriera maschile. Si nota anche qui come il contributo femminile sia percentualmente maggiore nei ruoli RTD, RTI e PA rispetto a quanto avviene fra gli uomini, mentre avvenga esattamente il contrario nel ruolo di PO. Analizzando la distribuzione delle pubblicazioni prodotte dalle docenti nel triennio 2018-2020 possiamo osservare che nel caso degli articoli il contributo rimane percentualmente quasi sempre al di sotto del peso in organico tranne che nel caso di PO. La situazione appare differente in caso di monografie, contributi in libro e curatele dove la produttività delle donne è molto alta.

Focus sulle pubblicazioni internazionali

Analizzando le pubblicazioni internazionali prodotte dai e dalle docenti dell’Ateneo nell’ultimo triennio, la fotografia che emerge è la seguente:

TABELLA 34

	DONNE			UOMINI		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Pubblicazioni internazionali (%)	46,8	43,2	41,0	51,1	50,2	49,1
Pubblicazioni internazionali	508	520	526	1.195	1.141	1.196

DOCENTI DONNE

TRIENNIO 2018-2020

PRODUZIONE ACCADEMICA A CARATTERE INTERNAZIONALE 1.554

% MEDIA PUBBLICAZIONI INTERNAZIONALI 43,7%

DOCENTI UOMINI

TRIENNIO 2018-2020

PRODUZIONE ACCADEMICA A CARATTERE INTERNAZIONALE 3.532

% MEDIA PUBBLICAZIONI INTERNAZIONALI 50,1%



2.6 IL PERSONALE TECNICO, AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO

Composizione del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario per genere e ruolo

La prima analisi sulla composizione del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario (di seguito per brevità anche TAB) di Tor Vergata evidenzia il valore assoluto di donne e di uomini per ogni ruolo e la percentuale di donne e di uomini sul totale del personale. La tabella include sia il personale di ruolo, sia il personale assunto con contratto a tempo determinato.

TABELLA 35

	2018			2019			2020		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Direzione Generale	-	1	1	-	1	1	-	1	1
Dirigenti	2	2	4	2	2	4	2	2	4
Categoria EP	24	15	39	22	14	36	20	16	36
Categoria D	275	155	430	274	149	423	269	142	404
Categoria C	283	172	455	283	171	454	301	181	473
Categoria B	34	39	73	33	39	72	32	38	70
C.E.L.	9	3	12	9	3	12	8	2	10
Totale	627	387	1.014	623	379	1.002	632	382	1.014

GRAFICO 96

DISTRIBUZIONE PER GENERE E RUOLO
ANNO 2020

■ DONNE ■ UOMINI

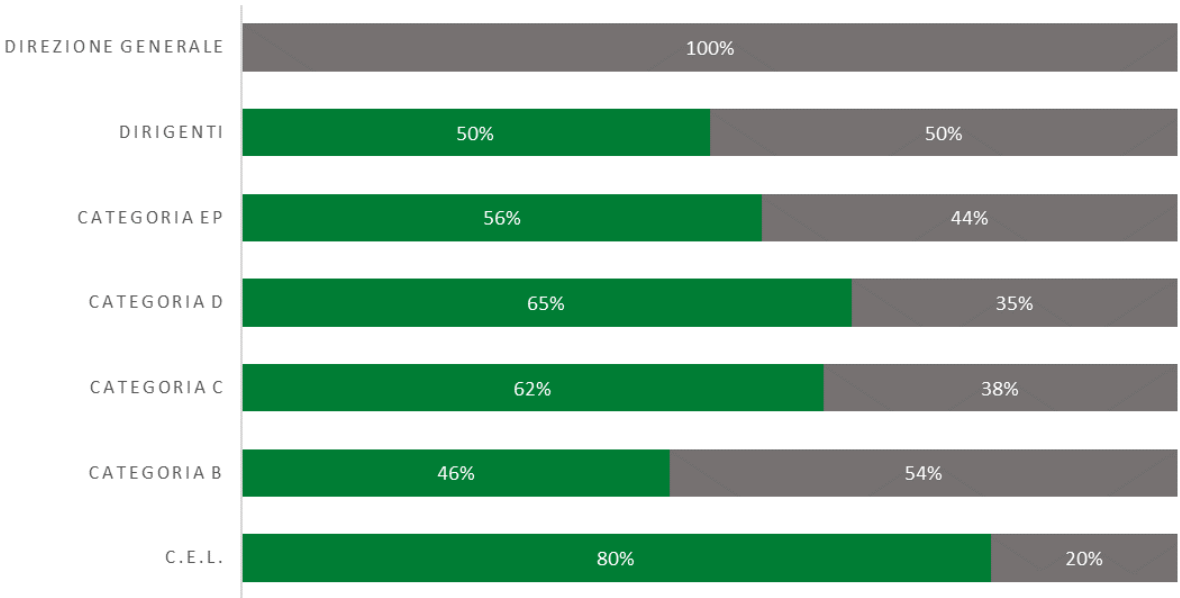
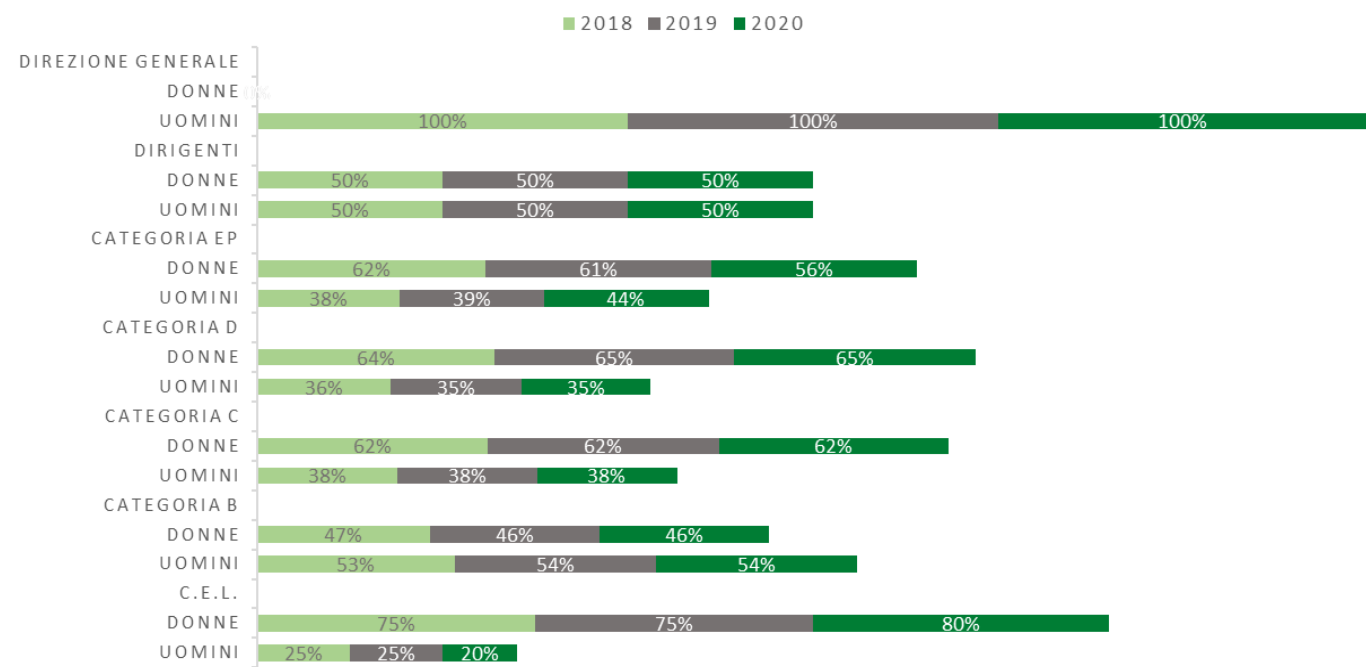


GRAFICO 97 DISTRIBUZIONE PER GENERE E RUOLO TRIENNIO



Relativamente al personale tecnico amministrativo e bibliotecario la componente femminile è predominante in quasi tutte le aree funzionali e/o categorie dell’Ateneo a eccezione della carica maggiore, ricoperta da sempre da un uomo. Conforta il fatto che nelle posizioni dirigenziali si registri una netta parità numerica (con due componenti per genere), ma anche che, in generale, la componente femminile tenda a prevalere su quella maschile nelle categorie di maggior prestigio e responsabilità. I dati sono confermati anche dai grafici presentati nei successivi paragrafi.



Distribuzione del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario per genere e area funzionale d'impiego

L'indicatore evidenzia la composizione per genere del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario di Tor Vergata con riferimento non al ruolo contrattuale, bensì all'area funzionale di impiego.

TABELLA 36

	2020					
	TEMPO INDETERMINATO			TEMPO DETERMINATO		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Dirigenza amministrativa	2	2	4	0	0	0
Amministrativa e Amministrativa-gestionale	266	89	355	26	7	33
Biblioteche	19	12	31	0	0	0
Servizi generali e tecnici	28	31	59	1	3	4
Socio sanitaria e Medico-odontoiatrica	13	10	23	1	0	1
Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	244	216	460	18	7	25
Area non individuata	8	2	10	6	3	9
Totale	580	362	942	52	20	72

GRAFICO 98 PERSONALE TAB PER GENERE E AREA FUNZIONALE DI IMPIEGO TEMPO INDETERMINATO ANNO 2020

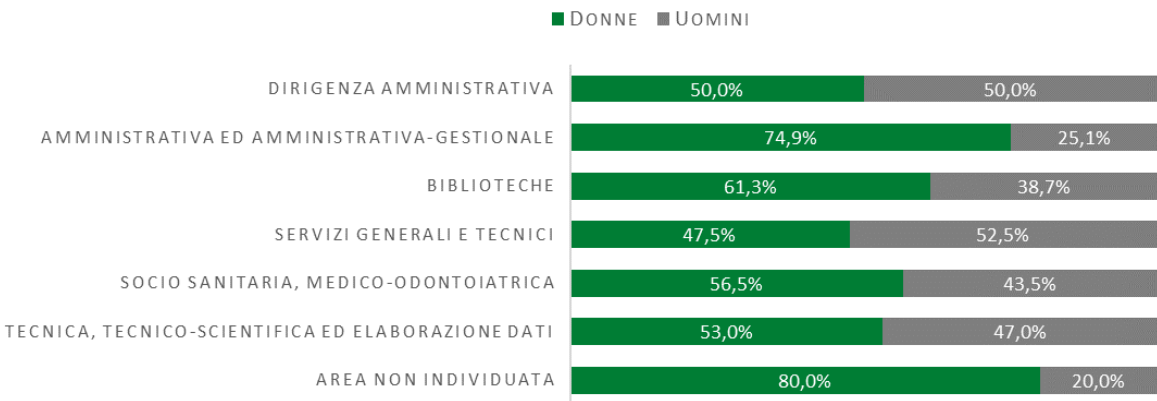
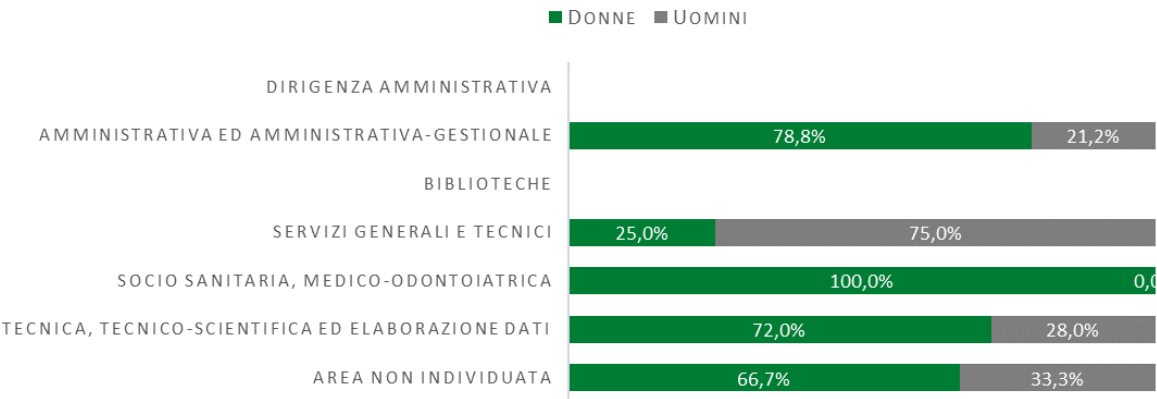


GRAFICO 99 PERSONALE TAB PER GENERE E AREA FUNZIONALE DI IMPIEGO TEMPO DETERMINATO ANNO 2020



Distribuzione del personale TAB per genere e fascia di età

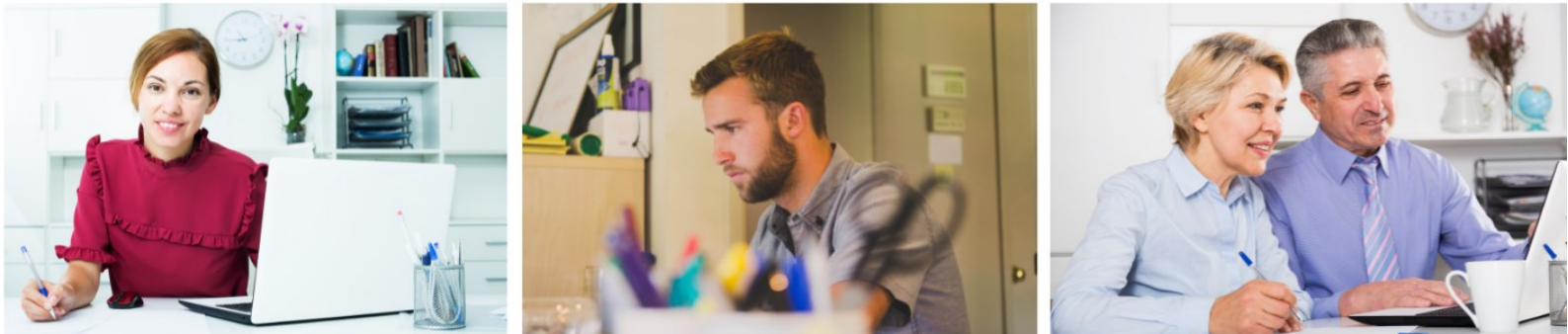
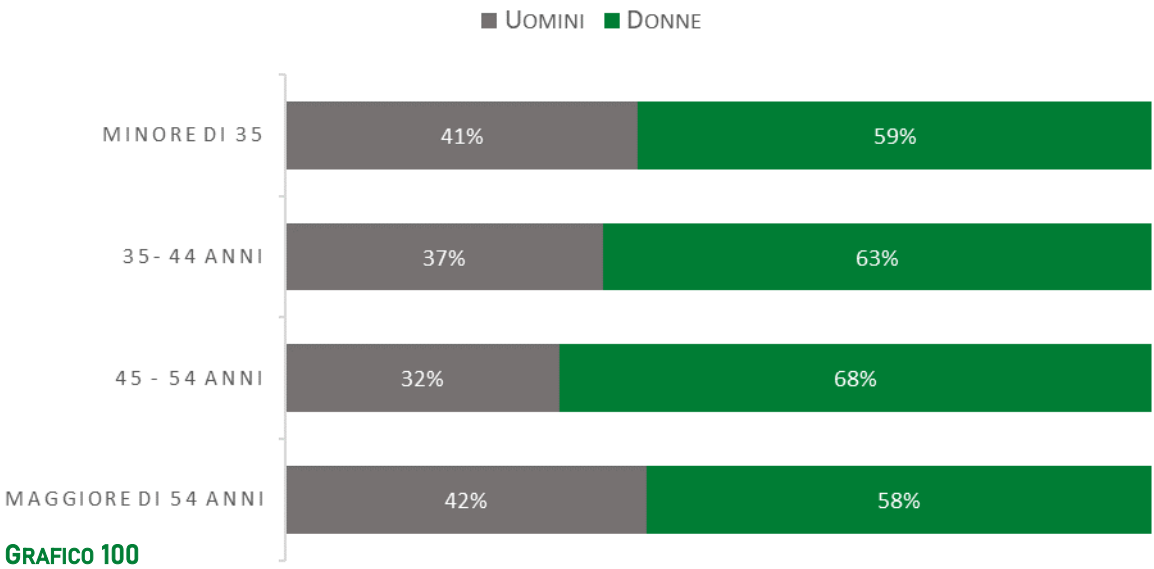
Le due tabelle a lato mostrano, la prima l'età media del personale TAB e dei collaboratori esperti linguistici al 31 dicembre 2020, per genere, categoria contrattuale e tipo di contratto, mentre la seconda, subito sotto, indica in valore assoluto il numero di dipendenti, per genere, appartenenti a ogni fascia di età nell'anno 2020.

In generale, per quasi tutte le categorie di personale di ruolo (tempo indeterminato), le donne hanno un'età media minore (fa eccezione la categoria dei dirigenti).

TABELLA 37	TEMPO INDETERMINATO		TEMPO DETERMINATO	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Direzione Generale	-	-	-	59,0
Dirigenti	61,0	57,5	-	-
Categoria EP	59,8	61,6	-	59,0
Categoria D	53,9	55,9	42,1	48,3
Categoria C	49,2	49,9	37,3	39,2
Categoria B	45,1	45,3	46,0	34,3
C.E.L.	59,9	61,0	57,3	55,0

TABELLA 38	DONNE	UOMINI	TOTALE
Minore di 35 anni	32	22	54
35—44 anni	116	67	183
45—54 anni	212	98	310
Maggiore di 54 anni	272	195	467

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TAB PER FASCIA DI ETÀ
ANNO 2020

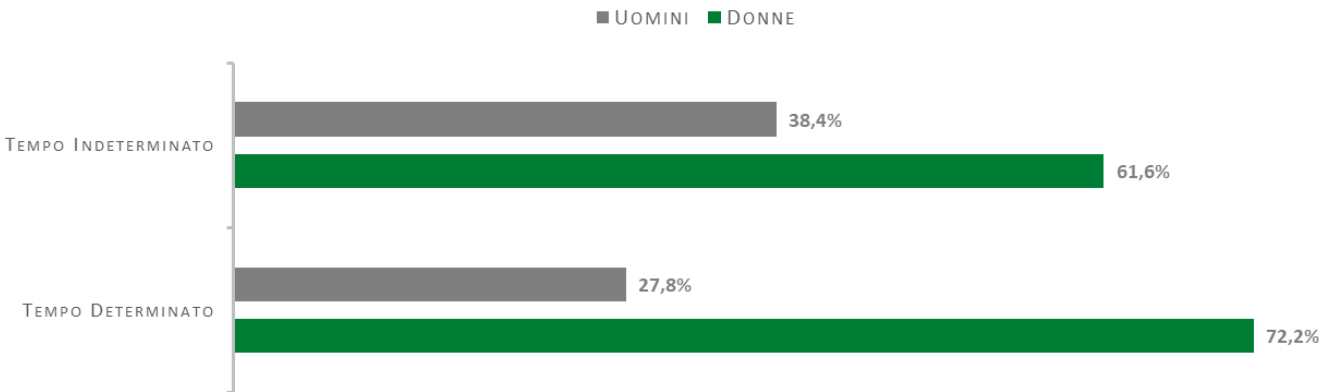


Distribuzione del personale TAB per genere e tipo di contratto

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

TABELLA 39	DONNE	UOMINI	TOTALE
Contratto a tempo indeterminato	580	362	942
Contratto a tempo determinato	52	20	72

GRAFICO 101
COMPOSIZIONE DEL PERSONALE TAB
PER GENERE E TIPO DI CONTRATTO
ANNO 2020



Distribuzione del personale TAB per genere e titolo di studio

La tabella mostra, in valore assoluto, la composizione del personale TAB per genere, per tipologia di contratto (tempo determinato e tempo indeterminato) e per titolo di studio, mentre il grafico che segue ne dà una rappresentazione in termini percentuali.

	TEMPO INDETERMINATO			TEMPO DETERMINATO		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Fino alla scuola dell'obbligo	45	47	92	1	2	3
Licenza media superiore	259	201	460	10	6	16
Laurea breve	17	7	24	1	-	1
Laurea	235	97	332	34	10	44
Specializzazione post laurea, Dottorato	13	4	17	5	-	5
Altri titoli post laurea	11	6	17	1	2	3
Totale	580	362	942	52	20	72

Il livello di scolarizzazione rappresenta un'informazione sensibile per comprendere la situazione del personale TAB come elemento strategico per lo sviluppo dell'Ateneo. Al 31 dicembre 2020, il 43,7% del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario di Tor Vergata ha un titolo di studio pari almeno alla laurea e il 4,1% ha conseguito una specializzazione post laurea. All'interno di questa fotografia, le donne si dimostrano in media più scolarizzate, dal momento che il 47,4% è in possesso del titolo di laurea e il 4% ha anche un titolo post laurea (percentuali che per gli uomini scendono rispettivamente al 31,7% e al 3%).

GRAFICO 102

COMPOSIZIONE TAB PER GENERE E TITOLO DI STUDIO
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO
ANNO 2020

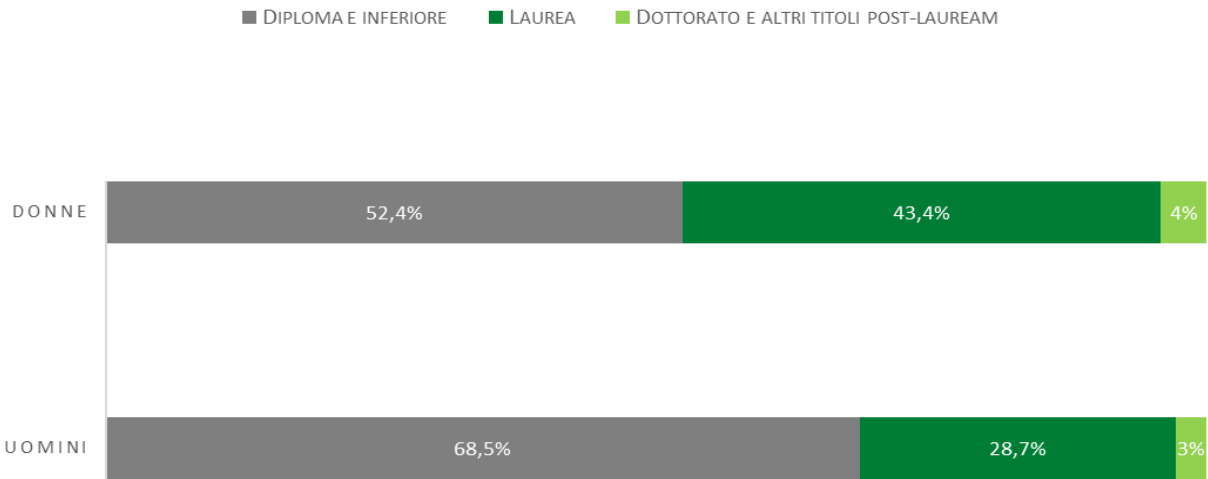
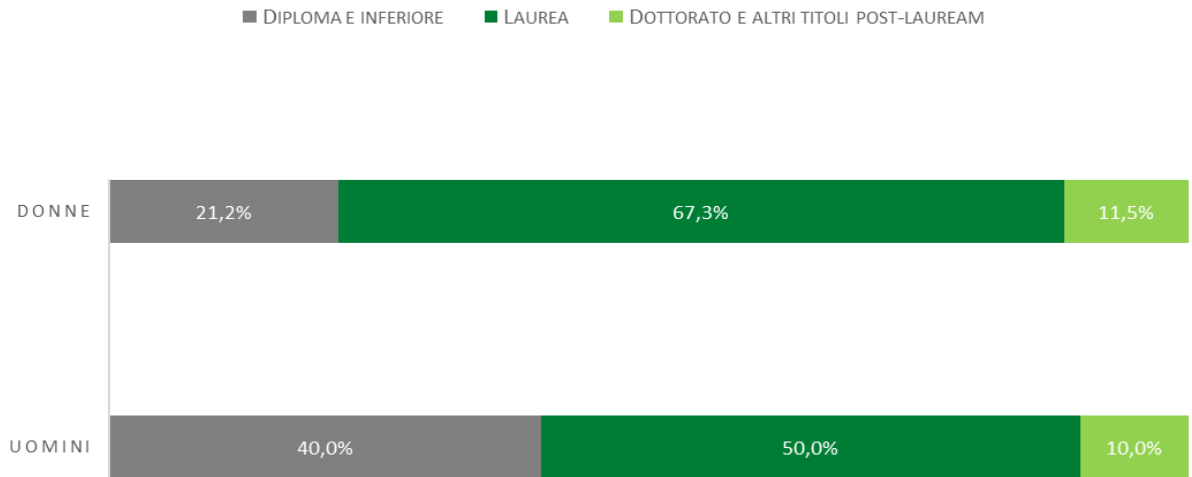


GRAFICO 103

COMPOSIZIONE TAB PER GENERE E TITOLO DI STUDIO
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO
ANNO 2020



Distribuzione per genere e fasce d'anzianità aziendale

In questo paragrafo il personale TAB, suddiviso per genere, è ripartito in base all'anzianità nel ruolo (categoria di appartenenza) al 31 dicembre 2020. Nessuna delle persone impiegate presso l'Ateneo è nel medesimo ruolo da oltre 20 anni, né per quanto riguarda gli uomini né con riferimento alle donne.

TABELLA 41	Fino a 5 anni		6—10 anni		11—15 anni		16-20 anni		Oltre 20 anni	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Direzione Generale	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti	-	1	1	-	-	1	1	-	-	-
Categoria EP	2	1	-	-	7	2	11	12	-	-
Categoria D	33	15	4	3	190	80	57	41	-	-
Categoria C	41	23	9	8	124	72	91	66	-	-
Categoria B	4	8	-	2	20	17	7	8	-	-
C.E.L.	7	-	1	2	-	-	-	-	-	-
Totale	87	49	15	15	341	172	167	127	-	-

Degli ingressi in categoria EP negli ultimi 5 anni, il 67% è donna, così come il 69% degli ingressi in categoria D. Sempre negli ultimi 5 anni, un solo dipendente ha acquisito la categoria dirigenziale, un uomo. Tutti i C.E.L. entrati nei ruoli dell'Ateneo nell'ultimo quinquennio sono donne.

Distribuzione del personale TAB per genere e regime di impiego

La tabella mostra, in valore assoluto, la composizione del personale TAB per genere e per regime di impiego, mentre il grafico che segue ne dà – anche in questo caso – una rappresentazione in termini percentuali. I dati tengono conto di tutto il personale TAB, sia quello di ruolo sia quello assunto con contratto a T.D.

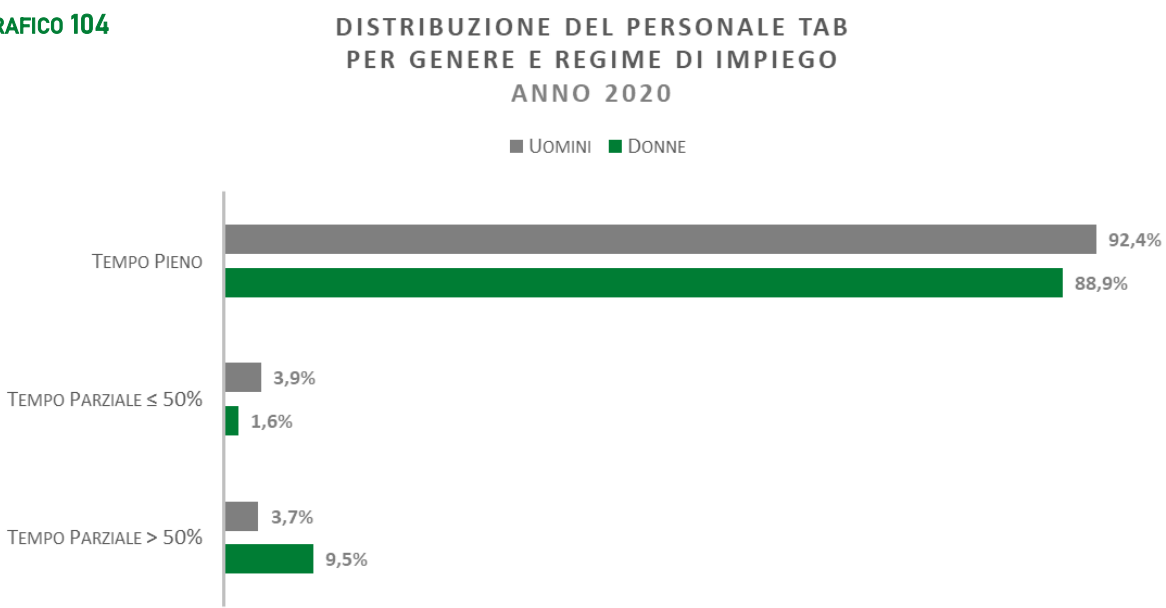
TABELLA 42

	TEMPO PIENO		TEMPO PARZIALE ≤ 50%		TEMPO PARZIALE > 50%	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
Direttore Generale	1	-	-	-	-	-
Dirigenti	2	2	-	-	-	-
Categoria EP	15	20	1	-	-	-
Categoria D	137	233	4	3	1	29
Categoria C	164	265	8	7	8	28
Categoria B	31	29	2	-	5	3
C.E.L.	3	13	-	-	-	-
Totale	353	562	15	10	14	60

I dati percentuali rappresentati chiaramente dal grafico della pagina successiva mostrano come siano le donne, in percentuale maggiore, a richiedere un regime di tempo parziale e in particolare una riduzione maggiore (9,5% del personale TAB femminile ha una riduzione di oltre il 50% dell’orario, contro il 3,7% del personale maschile). Il dato non stupisce, atteso che le attività di cura sono ancora prevalentemente affidate alle donne. Le categorie nelle quali ricadono maggiormente queste riduzioni sono la C e la D, la cui età media è compatibile sia con esigenze di cura dei figli, sia con esigenze di accudimento di genitori anziani.



GRAFICO 104



Indici di compensazione e turnover per genere e categoria

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. L’indice di turnover complessivo per genere e per categoria è dato dal rapporto tra le variazioni di organico (in aumento o diminuzione per effetto di assunzioni e cessazioni) e l’organico dell’Ateneo per categoria e per genere. Se l’indice ha 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.

TABELLA 43 - Indice di Compensazione (Assunti/Cessati) 2020

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
C.E.L.	-	-
CATEGORIA B	-	-
CATEGORIA C	3,00	1,50
CATEGORIA D	0,21	0,17
CATEGORIA EP	-	-
DIRIGENTI	-	-
DIRETTORE GENERALE	-	-
Totale	0,60	0,71

TABELLA 44 - Indice di Turnover complessivo 2020

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
C.E.L.	-	-
CATEGORIA B	-2,86%	-3,23%
CATEGORIA C	1,78%	2,26%
CATEGORIA D	-3,60%	-4,33%
CATEGORIA EP	-	-10,00%
DIRIGENTI	-	-
DIRETTORE GENERALE	-	-
Totale	-1,10%	-1,38%

L'analisi del turnover del personale, effettuata con riferimento al 2020, mostra che in quest'anno l'Ateneo ha assunto 22 persone (di cui il 55% è di genere femminile) a fronte di 34 cessazioni (di cui 59% è di genere femminile). I tassi di turnover calcolati per le diverse categorie di personale mostrano come l'indice di compensazione totale (dato dal rapporto tra dipendenti entrati e usciti) sia inferiore a 1 sia per le donne che per gli uomini (a indicare, in entrambi i casi, assunzioni in numero minore rispetto a coloro che hanno cessato il rapporto di lavoro con l'Ateneo). L'indice è tuttavia superiore a 1 per la categoria C, in particolare 1,5 per gli uomini e addirittura 3 per le donne (9 assunte contro 3 cessate).

L'indice di turnover complessivo (la somma di entrate e uscite sul totale dipendenti) mostra una mobilità differenziata per genere e tra le diverse categorie. In particolare, tra gli uomini si registra una maggiore mobilità per le categorie EP e D, tra le donne la categoria EP non ha subito variazioni e la categoria che ha maggiore mobilità nel 2020 è la categoria D, seguita dalla categoria C.

In termini generali la mobilità totale (in negativo) è maggiore per gli uomini che per le donne.

DISTRIBUZIONE PER GENERE DELLE ASSUNZIONI E CESSAZIONI ANNO 2020

■ ASSUNZIONI ■ CESSAZIONI

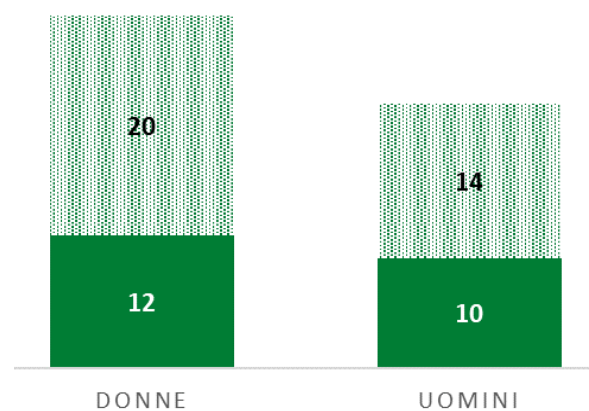


GRAFICO 105



ASSUNZIONI 2020

■ DONNE ■ UOMINI

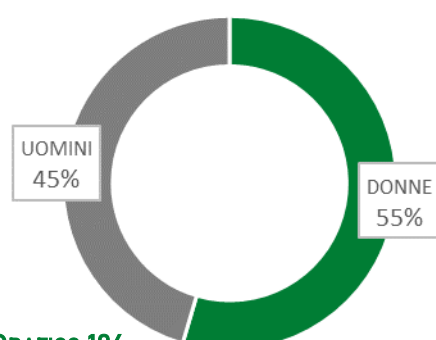


GRAFICO 106

CESSAZIONI 2020

■ DONNE ■ UOMINI

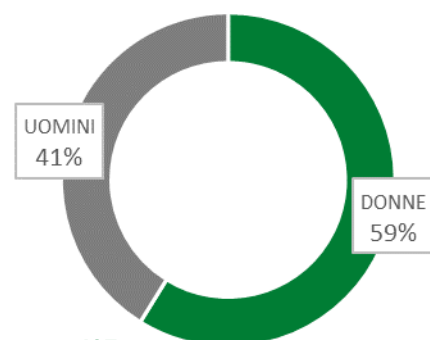


GRAFICO 107



Distribuzione per genere delle indennità di responsabilità e di posizione

Qui di seguito sono stati analizzati due parametri, il primo è la distribuzione del personale che percepisce un'indennità di responsabilità, per tipo di indennità e per genere. Gli indici, espressi in termini percentuali, confrontano la quota di uomini e donne che nell'anno hanno ricevuto un certo tipo di indennità. Il secondo è invece la distribuzione di coloro che ricevono un'indennità di posizione (appartenenti quindi alla sola categoria EP) per genere e per entità economica dell'indennità. Anche questo indice è espresso in termini percentuali segmentando i percipienti - all'interno di ciascun genere - in fasce di entità dell'indennità.

INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ ANNO 2020

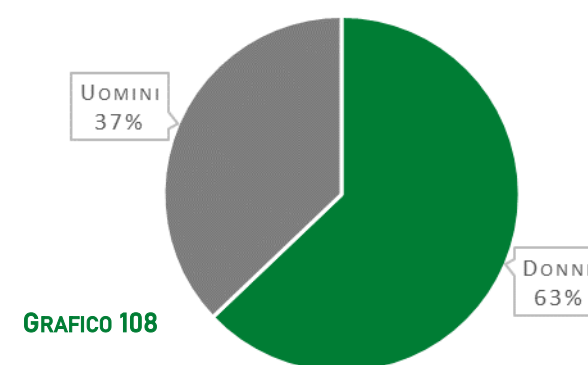


GRAFICO 108

Nel 2020 le donne che hanno percepito un'indennità di responsabilità sono 139, a fronte di 82 uomini, determinando le percentuali di incidenza sul totale mostrate dal grafico a sinistra.

Le indennità di posizione, che come già indicato sono percepite solo dal personale inquadrato nella categoria EP, sono state erogate nel 2020 come indicato nella Tabella 45. Anche in questo caso, il grafico consente un'immediata visualizzazione delle incidenze percentuali tra uomini e donne per fasce di entità dell'indennità.

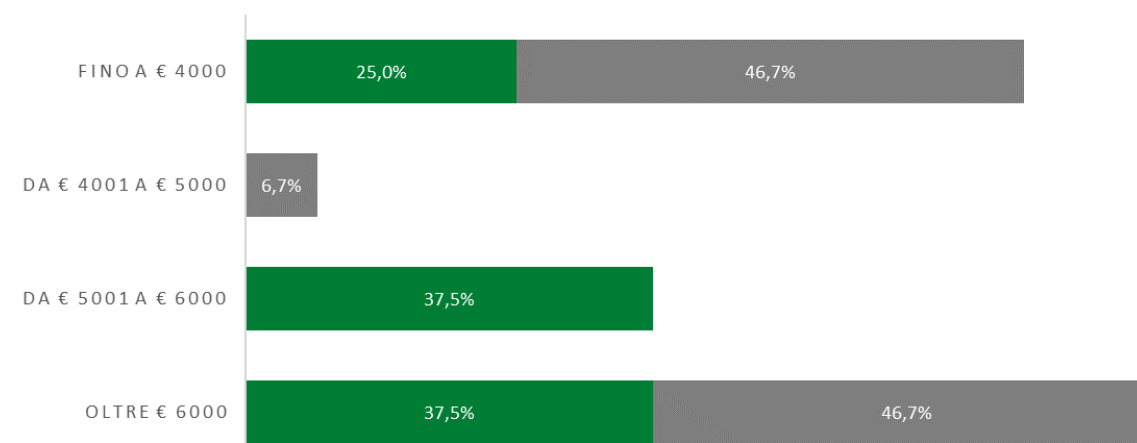
TABELLA 45

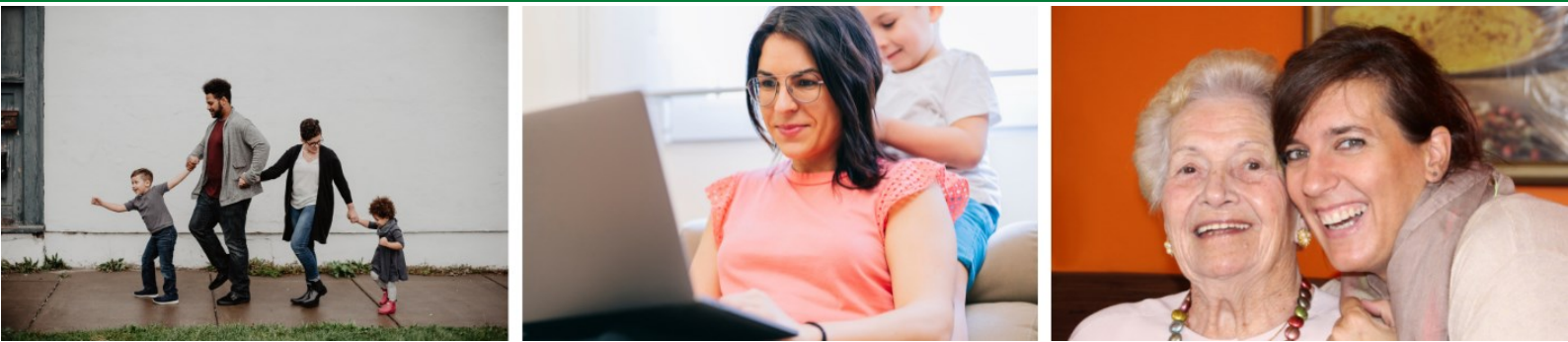
	DONNE	UOMINI
Fino a Euro 4.000	25,0%	46,7%
da Euro 4.001 a Euro 5.000	0,0%	6,7%
da Euro 5.001 a Euro 6.000	37,5%	0,0%
oltre Euro 6.000	37,5%	46,7%

GRAFICO 109

INDENNITÀ DI POSIZIONE: DISTRIBUZIONE PER GENERE E FASCIA DI ENTITÀ ANNO 2020

■ DONNE ■ UOMINI



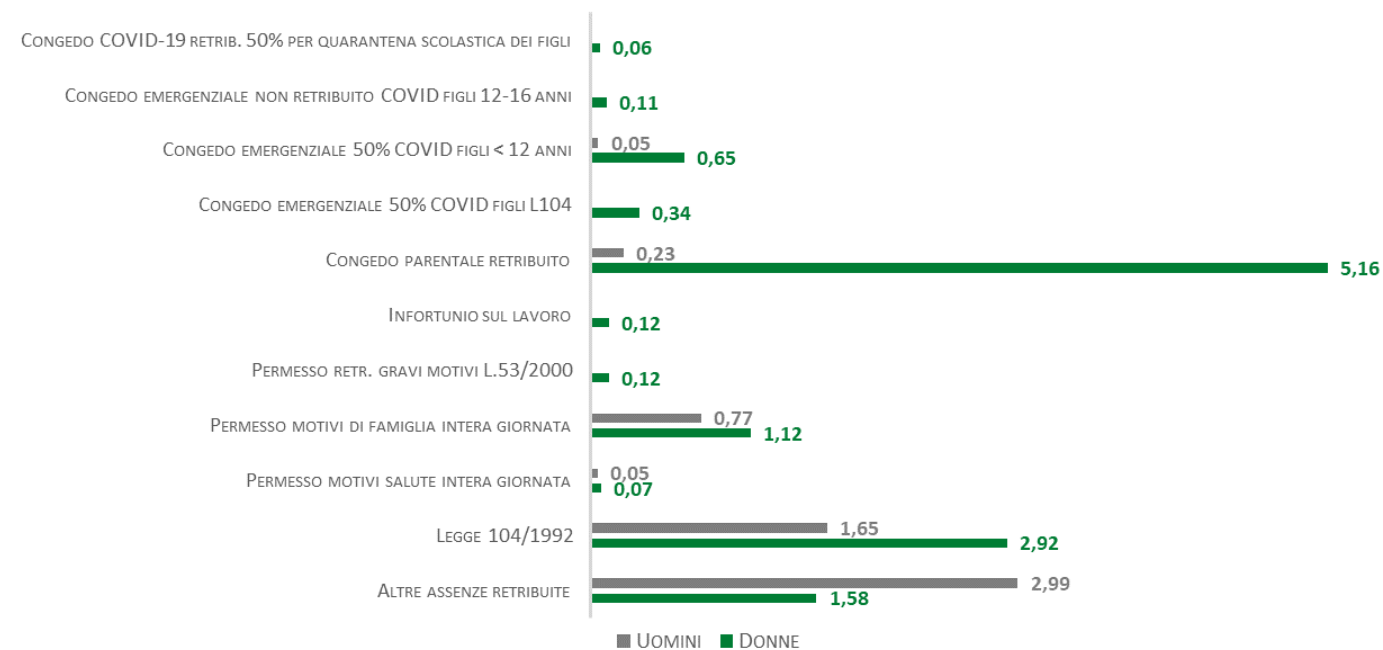


Analisi dei giorni medi di assenza per genere e motivazione dell'assenza

In questo paragrafo si analizza il numero di giorni medi di assenza per genere, ripartendoli secondo la causa dell'assenza. I dati sono espressi in valore assoluto e vengono distinte le causali dell'assenza maggiormente utilizzate, accorpando in un'unica categoria residuale le motivazioni differenti da quelle presentate.

GRAFICO 110

GIORNI MEDI DI ASSENZA PER GENERE E CAUSA DELL'ASSENZA
ANNO 2020



Il grafico mostra incontrovertibilmente che, dove la motivazione dell'assenza non è legata a esigenze di cura (per esempio il permesso per motivi di salute e le altre assenze retribuite), il dato o non mostra differenze di genere o mostra una netta prevalenza di assenze maschili.

Dove invece la motivazione dell'impossibilità di svolgere la prestazione lavorativa è legata a esigenze di cura della famiglia (quarantena scolastica dei figli, L. 104, anche nel contesto emergenziale da Covid-19, permesso per motivi di famiglia ecc.) sono prevalentemente le donne a ottemperare alle necessità parentali o familiari, rinunciando agli impegni lavorativi.

Forbice delle carriere

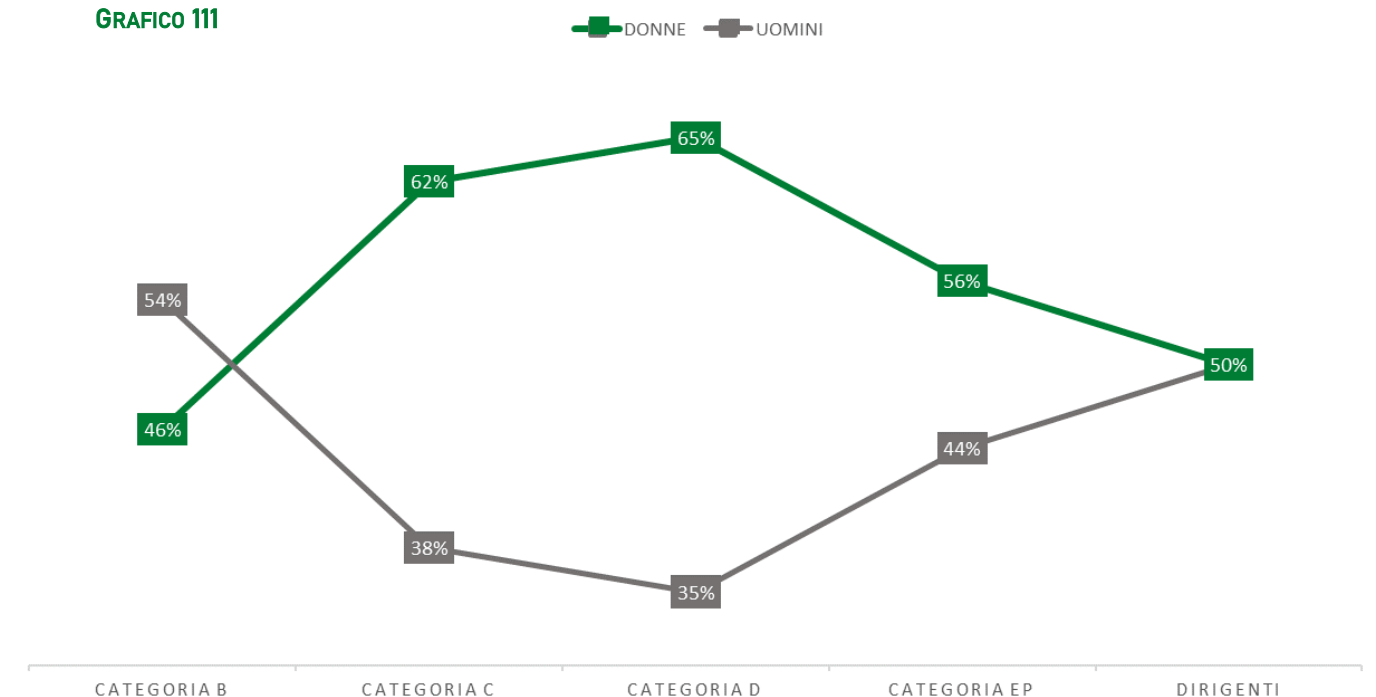
Di seguito si propone infine un grafico a linee continue che raccorda i diversi ruoli del personale TAB, evidenziando l'evoluzione delle dinamiche di genere nell'ambito delle "carriere" del personale universitario.

La forbice fa riferimento all'anno 2020.

TABELLA 46

	CATEGORIA B	CATEGORIA C	CATEGORIA D	CATEGORIA EP	DIRIGENTI	DIREZIONE GENERALE
donne	32	294	263	20	2	-
uomini	38	179	141	16	2	1
Totale	70	473	404	36	4	1

GRAFICO 111



Analizzando l'andamento per genere del personale tecnico amministrativo e bibliotecario di Tor Vergata si nota, come indicato alla pagina precedente, che all'avanzare del ruolo aumenta la percentuale di donne sul totale di dipendenti, che raggiunge il suo massimo nell'ambito della categoria D, permane nettamente prevalente nella categoria EP per poi mostrare una totale parità nelle posizioni dirigenziali, ricoperte nel 2020 da due donne e due uomini. Il grafico non riporta la figura del Direttore Generale, per tutto il 2020 ricoperta da un dirigente uomo non nei ruoli dell'Ateneo, e che finora è sempre stata ricoperta da uomini. La carica di Vicedirettore Generale è assegnata a una delle due dirigenti, che attualmente (dal 1° settembre 2021) sostituisce il Direttore Generale, passato ad altro incarico.

Risposta dell’Ateneo al Covid-19: dati sul lavoro agile

Con l'emergenza sanitaria, l'Ateneo ha adattato la propria organizzazione a considerare il lavoro agile – da attuarsi in forma semplificata, anche in deroga alla disciplina normativa e prescindendo, quindi, da una pre- via revisione dei modelli organizzativi – come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione.

Il processo di transizione al lavoro agile è stato coordinato centralmente dall’Ateneo, e accompagnato attra- verso linee guida, circolari informative e formazione.

Di seguito si riportano due specifici set di indicatori:

- ❑ la percentuale di giornate lavorate da donne e da uomini in modalità lavoro agile per tutti i mesi del 2020 interessati dall'emergenza epidemiologica (marzo - dicembre), con suddivisione dei dati a seconda della percentuale di prestazione lavorativa resa da casa (maggiore del 40% o maggiore del 60%);
- ❑ il dato sintetico percentuale di giornate lavorate in modalità agile e in modalità tradizionale da donne e da uomini lungo tutto il periodo sopra indicato.

TABELLA 47	LAVORO AGILE > 40%			LAVORO AGILE > 60%		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
MARZO	63%	82%	75%	30%	42%	38%
APRILE	82%	94%	89%	77%	91%	85%
MAGGIO	78%	89%	85%	68%	81%	76%
GIUGNO	71%	83%	78%	57%	71%	65%
LUGLIO	67%	81%	76%	55%	69%	63%
AGOSTO	65%	80%	74%	57%	69%	65%
SETTEMBRE	54%	73%	65%	37%	53%	47%
OTTOBRE	56%	73%	66%	22%	33%	29%
NOVEMBRE	60%	78%	71%	34%	49%	43%
DICEMBRE	61%	77%	71%	42%	52%	48%

TABELLA 48	% GIORNATE DI LAVORO AGILE	% GIORNATE DI PRESENZA
UOMINI	73%	27%
DONNE	63%	36%
TOTALE	69%	31%

zionalmente oscurati dalle tradizionali dinamiche sociali che attribuiscono al genere femminile attività di cura e assistenza ma anche da situazioni contingenti come chiusura delle scuole e dei servizi dell’infanzia e dall’indi- sponibilità di figure di sostegno preziose come i nonni e i parenti in generale.

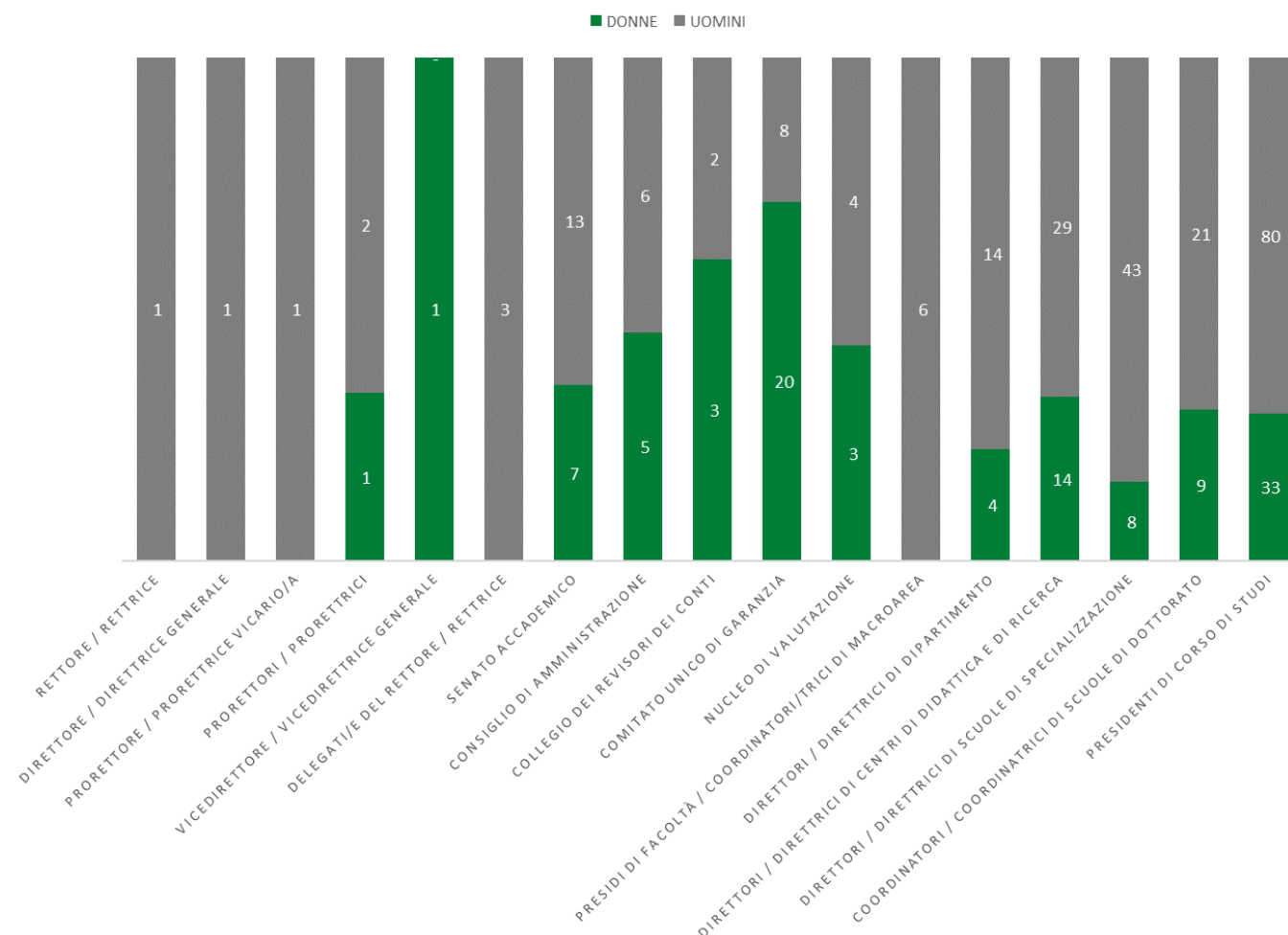


2.7 TITOLARI DI INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO

Distribuzione di genere negli incarichi istituzionali

In questa sezione viene proposta un'analisi della composizione di genere delle principali cariche accademiche, istituzionali e della didattica, dell'Ateneo al 31 dicembre 2020.

GRAFICO 112 COMPOSIZIONE DI GENERE DELLA GOVERNANCE DI ATENEO



L'analisi della distribuzione dei e delle componenti dei diversi Organi dell'Ateneo conferma un evidente squilibrio a favore della componente maschile. I ruoli di Rettore e Prorettore vicario sono ricoperti da uomini, sia per scelta elettiva, come nel primo caso, che per nomina diretta, come nel secondo, e anche la carica di Direttore Generale è ricoperta da un uomo. La componente femminile appare molto ben rappresentata nel ruolo di Vicedirettrice Generale¹, nel Collegio dei Revisori dei conti - con tre rappresentanti donne su cinque - e nel Comitato Unico di Garanzia di Ateneo, in cui le donne sono in netta maggioranza e la Presidente è una donna. Si registra un'esigua prevalenza maschile nel Consiglio di Amministrazione e nel Nucleo di Valutazione, mentre la prevalenza maschile è un po' meno esigua nel Senato Accademico, con 7 donne su 20 componenti totali.

¹ Dal 1° settembre 2021, a seguito del passaggio del Direttore Generale ad altro incarico, la Vicedirettrice Generale ha assunto il ruolo di Direttrice Generale facente funzioni.

In tutte le altre aree e ruoli analizzati, invece, la situazione appare evidentemente sbilanciata a favore degli uomini a partire dai delegati del Rettore, che appartengono tutti al genere maschile, fino al ruolo di prorettori/prorettrici in cui registriamo un'unica presenza femminile.

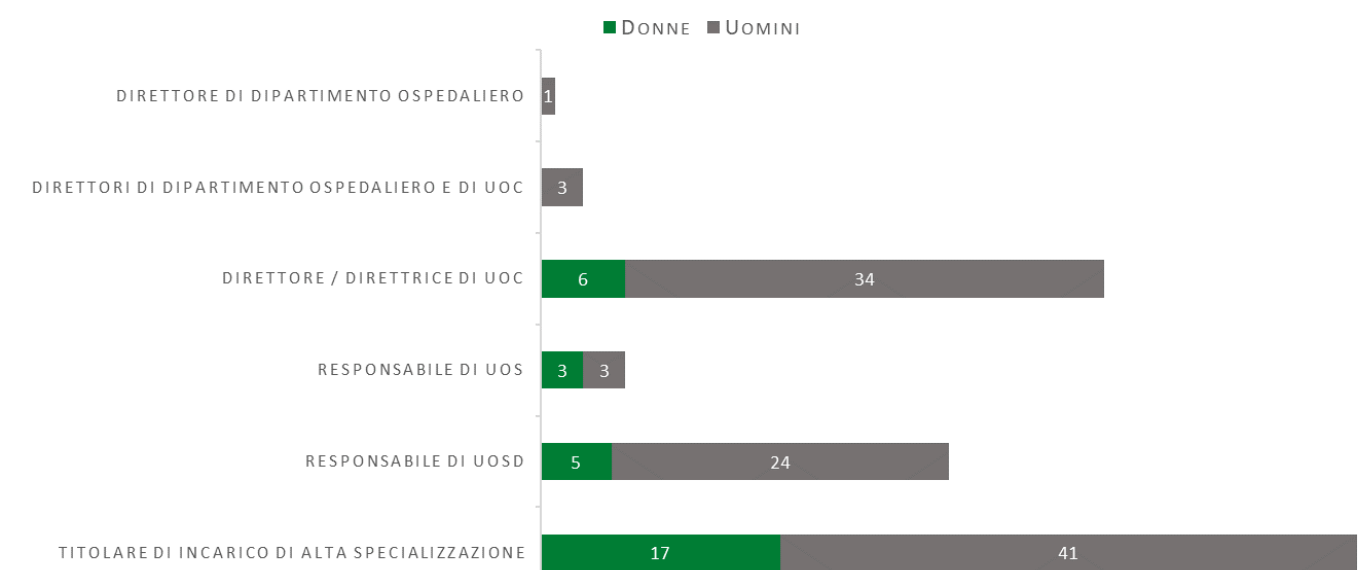
Per quel che riguarda i ruoli che comportano un alto livello di responsabilità e potere decisionale all'interno dell'organizzazione delle Macroaree, si evidenzia un preoccupante squilibrio a favore del genere maschile:

- le sei Macroaree sono tutte dirette o coordinate da uomini;
- su 18 Dipartimenti, solo 4 sono diretti da donne;
- su 113 Corsi di Studi, 80 sono presieduti da uomini;
- su 51 scuole di specializzazione, 43 sono dirette da uomini così come i 2/3 dei centri di didattica e di ricerca di Ateneo.

Titolari di cariche ospedaliere

È stato poi ritenuto d'interesse presentare la distribuzione per genere anche delle cariche ospedaliere detenute da docenti e ricercatori dell'Ateneo, che andrà letta partendo ovviamente dalla distribuzione per genere che si riscontra nella Macroarea di Medicina e Chirurgia, presentata in Appendice.

GRAFICO 113 TITOLARI DI CARICHE OSPEDALIERE ANNO 2020



Legenda:

UOC = Unità Operativa Complessa; UOS = Unità Operativa Semplice; UOSD = Unità Operativa Semplice Dipartimentale

La crescita della quota di donne impiegate nel settore sanitario è un fenomeno di respiro internazionale. Al fianco delle professioni di cura, ritenute tradizionalmente femminili, il dato più interessante riguarda le donne medico, che registrano, nell'ultimo decennio, un notevole e costante aumento. Se, tuttavia, dal punto di vista dell'accesso alle professioni, non appaiono preclusioni nei confronti delle donne, ben diversa si mostra la situazione se si analizzano gli incarichi di vertice, in relazione ai ruoli di alta dirigenza delle strutture, alle

cariche apicali dell'organizzazione medica e della carriera accademica in ambito sanitario.

Il diagramma denuncia in modo chiaro ed evidente una situazione di seria segregazione verticale. Relativamente ai dati inerenti la distribuzione del personale docente e ricercatore nella Macroarea di Medicina e Chirurgia (in Appendice) le percentuali parlano chiaro, evidenziando una netta predominanza del genere maschile in tutti i ruoli apicali. La situazione più grave la registra il Dipartimento di Scienze Cliniche e Medicina Traslazionale con zero professoressse ordinarie e più del 64% delle donne occupate nel ruolo di RTI.

Appena più confortanti sono i dati relativi, invece, alle Scienze Chirurgiche che registrano quasi la parità di presenze in tutti i ruoli analizzati.

Altrettanto seria si presenta la situazione per quel che concerne i/le titolari di cariche ospedaliere. Anche in questo caso i ruoli di maggior prestigio sono interamente affidati a uomini (nessuna donna direttrice di dipartimento ospedaliero o direttrice di dipartimento ospedaliero e di Unità Operative Complesse). Anche per gli altri incarichi, fatta eccezione per i/le responsabili di Unità Ospedaliera Semplici che sono esattamente al 50%, la preponderanza maschile è schiacciante e direttamente proporzionale al prestigio della carica ricoperta.



Sezione 3

Posizionamento di Tor Vergata in termini di equità di genere Indice UGII

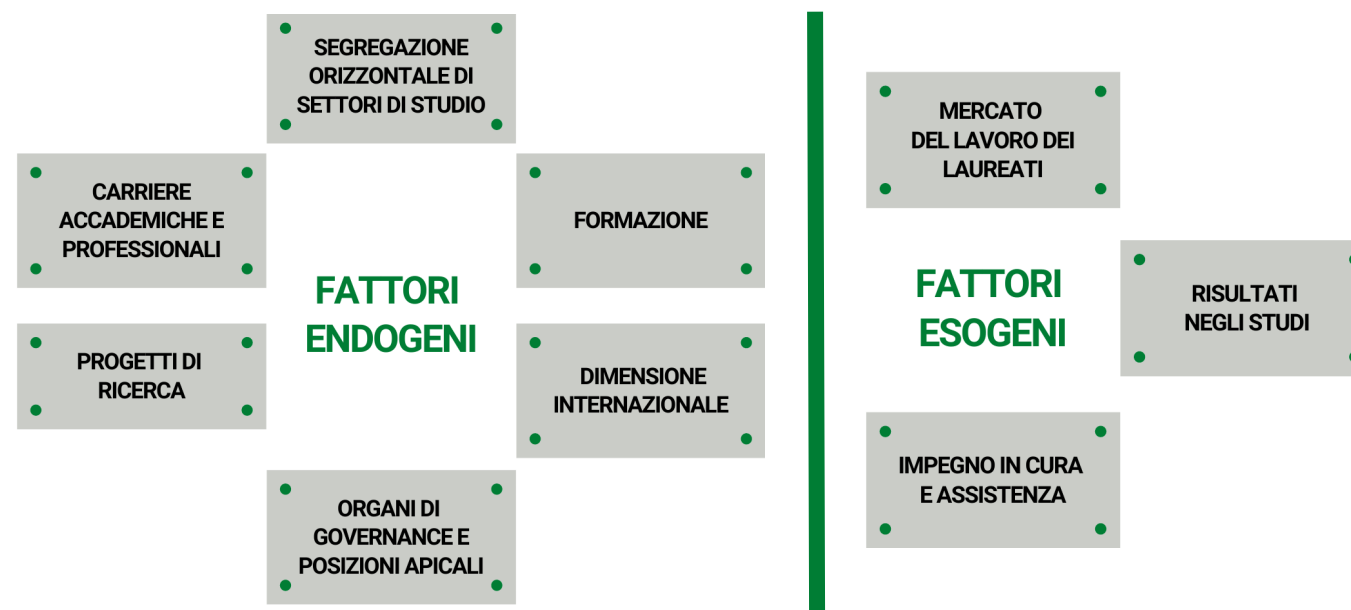


3.1 La costruzione dell'indice UGI - University Gender Inequality Index

Nella sezione 2 è stato presentato un dettagliato rendiconto dei dati di Tor Vergata secondo la chiave di lettura principale del confronto di genere nelle popolazioni analizzate. Il quadro che ne emerge costituisce una fotografia dello *status quo* al 31 dicembre 2020, un punto di partenza dal quale muoversi con l'obiettivo di annullare, o almeno ridurre, le disuguaglianze fra donne e uomini. A tal fine, nella consapevolezza che il percorso sarà lungo e che sarà di fondamentale importanza la valutazione dei risultati intermedi, occorre definire sinteticamente e monitorare nel tempo il livello di disparità tra i generi, possibilmente adottando strumenti di misura accettati e condivisi nel settore universitario. Pertanto, in coerenza con gli indicatori proposti in ambito internazionale per ottimizzare le comparazioni tra i diversi Paesi, si è scelto di utilizzare l'indice UGI (*University Gender Inequality Index*) che consente di stimare, attraverso un singolo valore, la distanza che si frappone tra la situazione riscontrata a Tor Vergata nel 2020 e una situazione ipotetica di perfetta parità di genere. Lo schema logico di predisposizione dell'UGI, basato sulle indicazioni di *best practice* fornite delle Linee Guida CRUI e in particolare sul modello seguito dall'Università di Bologna, individua:

- gli ambiti di analisi considerati rilevanti;
- le variabili elementari e le corrispondenti popolazioni;
- i punteggi elementari rappresentativi del grado di disuguaglianza di ciascun aspetto;
- i criteri con cui sintetizzare i punteggi elementari, ottenendo l'indice UGI finale.

Gli ambiti considerati rilevanti sono di seguito indicati e si distinguono in endogeni, comprendenti gli aspetti sui quali l'Ateneo ha possibilità di intervenire direttamente, ed esogeni, per i quali il sistema universitario può attivare esclusivamente azioni di tipo indiretto. Le tabelle 49 e 50 esplicitano invece i singoli aspetti che, a seguito di attenta valutazione della rilevanza dei medesimi per l'Ateneo da parte del Gruppo di lavoro, sono stati presi in considerazione nel calcolo dell'indice, riportando per ciascuno di essi i punteggi riscontrati per donne e uomini.



Per quanto riguarda il criterio di assegnazione del punteggio si è scelta, seguendo il modello proposto dall'Università di Bologna, la percentuale di massima disuguaglianza possibile, ossia il rapporto (moltiplicato per 100) fra l'indice V di Cramer calcolato rispetto ai dati effettivi e il medesimo indice che si otterrebbe nel caso di massima disuguaglianza possibile di genere (per es. se fossero uomini tutti gli immatricolati STEM). Questo punteggio Vale 0 nel caso di perfetta equità di genere, vale 100 nel caso di massima disuguaglianza possibile tra uomini e donne, è sempre compreso fra 0 e 100 e cresce al crescere della disuguaglianza. Dato che le possibili situazioni di massima disuguaglianza sono due (una a vantaggio degli uomini, una a vantaggio delle donne), per il calcolo del punteggio si è presa come riferimento la massima disuguaglianza possibile a favore del genere effettivamente avvantaggiato per la variabile in esame. Calcolata per ogni aspetto la percentuale della massima disuguaglianza possibile a vantaggio maschile, la misura della disuguaglianza complessiva a vantaggio maschile si ottiene attraverso il valore medio delle singole disuguaglianze (dove, nei casi di vantaggio femminile, la disuguaglianza a vantaggio maschile è posta uguale a zero). In modo analogo si ottiene la disuguaglianza complessiva a vantaggio femminile. L'indice UGI di Tor Vergata è pertanto la somma delle due disuguaglianze complessive e assumerà un valore compreso fra 0 (perfetto equilibrio di genere su tutti gli ambiti) e 100 (massima iniquità possibile, indipendentemente dal genere avvantaggiato in ciascun ambito).

TABELLA 49

FATTORI ENDOGENI

FORMAZIONE

	DONNE	UOMINI	TOTALE	VANTAGGIO FEMMINILE	VANTAGGIO MASCHILE
1—Abbandono degli studi	10,5	14,9	12,6	-	16
2—Prosecuzione degli studi dopo la laurea triennale	49,1	57,7	53,1	-	7
3—Accesso al dottorato	0,7	1,0	0,8	-	17

SEGREGAZIONE ORIZZONTALE DI SETTORI DI STUDIO

4—Corsi di studio	11,9	33,9	22,1	-	46
5—Dottorati	14,6	38,3	26,7	-	45
6—Docenti	19,6	33,8	28,8	-	32

CARRIERE ACCADEMICHE E PROFESSIONALI

7—Professori / Professoressse ordinari/e	13,1	29,8	23,9	-	46
8—Dirigenti / EP	3,5	4,7	3,9	-	12

PROGETTI DI RICERCA

9—Responsabili di progetti di ricerca competitivi	11,0	20,6	17,3	-	36
10—Entità dei finanziamenti PRIN	26,4	23,7	24,5	3	-

DIMENSIONE INTERNAZIONALE

11—Studio all'estero, mobilità in uscita (outgoing)	55,0	45,0	50,3	11	-
12—Docenti con pubblicazioni internazionali	41,0	49,1	46,3	-	11

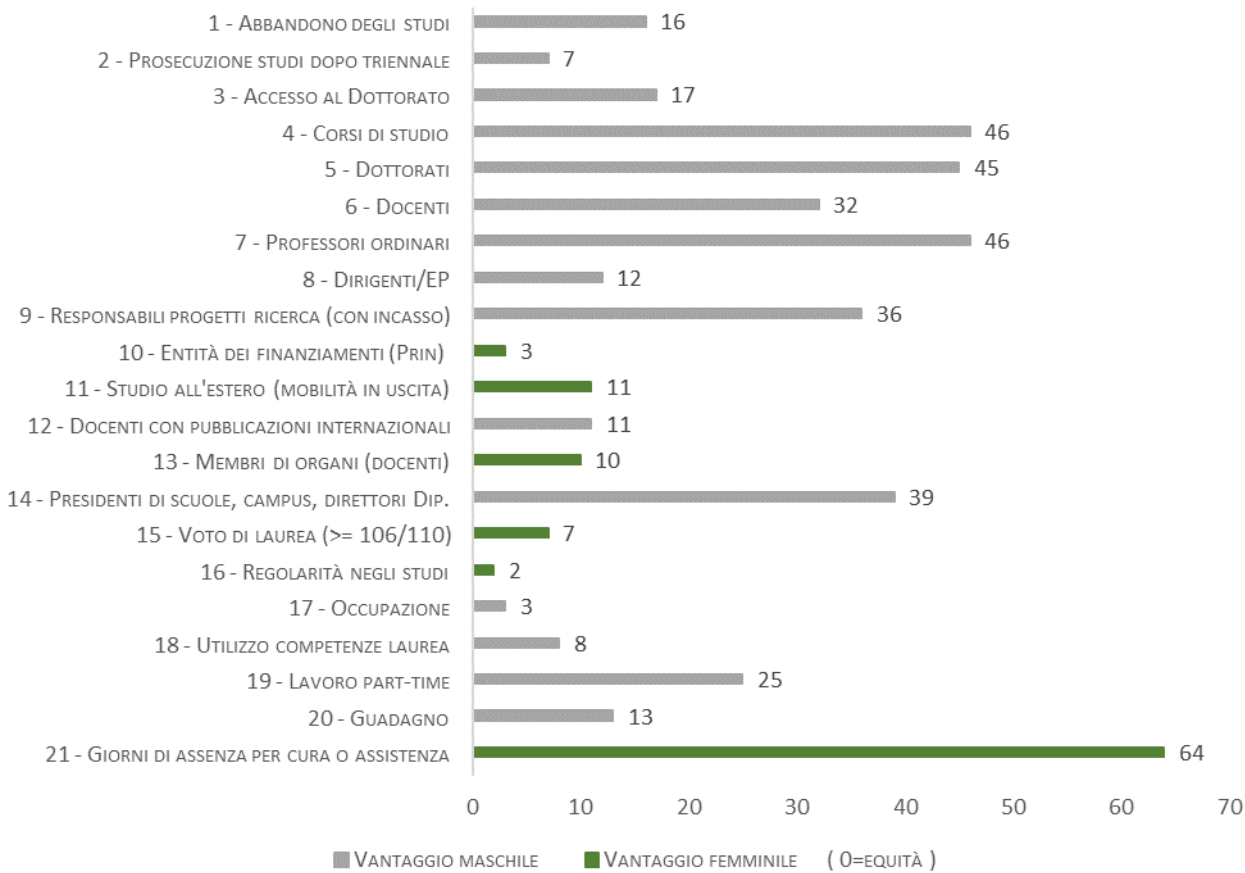
ORGANI DI GOVERNANCE E POSIZIONI APICALI

13—Componente docente in organi centrali d'Ateneo	2,7	2,0	2,3	10	-
14—Componenti organi di governance della didattica	4,7	9,4	7,8	-	39

TABELLA 50

FATTORI ESOGENI

	DONNE	UOMINI	TOTALE	VANTAGGIO FEMMINILE	VANTAGGIO MASCHILE
RISULTATI NEGLI STUDI					
15—Voto di laurea (>106/110)	57,4	50,1	54,0	7	-
16—Laurea "in corso"	63,3	60,9,	62,2	2	-
MERCATO DEL LAVORO DEI LAUREATI					
17—Occupazione	87,5	93,1	90,2	-	3
18—Utilizzo delle competenze acquisite con la laurea	50,0	58,6	54,2	-	8
19—Lavoro part-time	11,6	6,9	9,3	-	25
20—Remunerazione	47,3	62,1	54,5	-	13
IMPEGNO IN CURA E ASSISTENZA (solo personale TAB)					
21—Giorni di assenza dal lavoro per cura e assistenza	4,3	1,1	3,1	64	-



DISUGUAGLIANZA COMPLESSIVA DI GENERE FEMMINILE **4,6**
DISUGUAGLIANZA COMPLESSIVA DI GENERE MASCHILE **16,9**

INDICE UGII TOR VERGATA 2020 21,5

Sezione 4

Azioni future



4.1 Le azioni future

L'obiettivo della parità di genere è saldamente incardinato nelle convenzioni internazionali, nella legislazione europea e nella Costituzione, alla luce delle quali la realtà universitaria può e deve essere oggetto di una revisione complessiva e di una valutazione secondo le metodologie del *mainstreaming* di genere. Ancora molti sforzi devono essere compiuti nel nostro Ateneo per il raggiungimento di un'effettiva equità di genere. È per questo sempre più urgente che la nostra comunità accademica prenda coscienza di determinate situazioni e di aspetti nodali che meritano un maggior spazio e una più ampia considerazione come la diffusione e l'adozione di politiche di reclutamento neutrali rispetto al genere, l'utilizzo di un linguaggio inclusivo e di una comunicazione interna ed esterna efficace in tal senso, l'implementazione di attività di formazione sulle problematiche di genere per tutto il personale, l'investimento in attività di ricerca bilanciate in termini di genere o ancora la promozione, nelle attività didattiche, della dimensione di genere e lo sviluppo di azioni di monitoraggio dei propri progressi verso tali obiettivi.

Le attività che l'Ateneo intende intraprendere nel prossimo triennio prevedono quattro distinte aree di intervento:

- ricerca e formazione;
- comunicazione;
- *work life balance* e *study life balance*;
- azioni di contrasto alla segregazione orizzontale.



RICERCA E FORMAZIONE

L'introduzione di una prospettiva di genere nella ricerca e nella formazione è elemento qualificante a livello internazionale e, in molti casi, requisito richiesto per l'accesso ai finanziamenti europei.

Alla luce di tali evidenze e dell'esigenza di assicurare all'interno della comunità universitaria la realizzazione concreta del principio costituzionale di parità tra i sessi, l'Ateneo si impegna a:

- favorire le attività di ricerca bilanciate in termini di genere, prevedendo incentivi e supporto per i gruppi di ricerca inclusivi;
- realizzare programmi di formazione e giornate formative sulle questioni di genere per le risorse umane dell'Ateneo in collaborazione con l'Ufficio Formazione e con l'Ufficio del personale;

- favorire iniziative di promozione della parità di genere riguardanti la terza missione dell'Università in relazione alle realtà territoriali e associative;
- avviare uno studio di fattibilità su eventuali azioni volte al maggior coinvolgimento del genere subalterno nei meccanismi decisionali.

Oltre alle attività già riportate nella Sezione 1 del presente documento, è stato approvato nel corso del 2020 dal Dipartimento di Studi letterari, filosofici e di Storia dell'arte in collaborazione con il Centro di ricerca multidisciplinare dipartimentale "Grammatica e sessismo" (GeS), il [corso di Formazione in Cittadinanza attiva e paritaria. La decostruzione degli stereotipi sociali per prevenire e contrastare la violenza di genere](#). Il corso, erogato a partire da gennaio 2021, è rivolto a tutta la comunità universitaria e si propone di focalizzare l'attenzione sullo sviluppo di una cittadinanza attiva e paritaria e la conseguente riduzione di credenze, atteggiamenti sessisti e azioni discriminatorie verso le donne, nonché stereotipi di genere spesso responsabili della violenza stessa.

Il corso prevede una articolazione in 4 moduli formativi per un totale di 250 ore complessive di cui 50 destinate allo studio individuale.

Nell'anno accademico 2021/2022 sarà attivato il corso Gender & Inclusion rivolto a tutta la comunità scientifica di Ateneo. Obiettivo del corso è quello di rispondere alla domanda: come si ottiene un modello sociale rispettoso del gender e inclusivo? Per rispondere a questa domanda è necessario comprendere l'origine e le conseguenze delle disuguaglianze

di genere sotto il profilo economico, familiare e sociale e proporre azioni in grado di diminuire tali disuguaglianze.

Il corso è rivolto agli studenti e alle studentesse di tutte le Macroaree e alla comunità accademica nel suo complesso con l'obiettivo di sviluppare, all'interno dell'Ateneo, una comunità più inclusiva.

Inoltre, dall'accademico 2021/2022 l'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" aderirà, tramite il C.U.G., al progetto UNI.RE—UNiversità In REte contro la violenza di genere, un network composto da diverse università italiane e reti europee che raccoglie informazioni sulle attività di formazione e ricerca già in corso nelle università sui temi della violenza di genere, promuove e coordina nuove esperienze di formazione e ricerca, coinvolge operatrici e operatori interessate/i ai temi della violenza contro le donne e i minori, fornisce supporto agli eventi di sensibilizzazione e disseminazione sul territorio per costituire un osservatorio internazionale sulle legislazioni esistenti in materia e promuovere e valorizzare le *best practices*.

COMUNICAZIONE

Le università, in quanto istituzioni deputate alla produzione e alla disseminazione del sapere, rappresentano importanti modelli di riferimento per la società, anche nella sensibilizzazione di valori come quelli delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze. Consapevole del ruolo centrale che riveste la comunicazione e assecondando la naturale evoluzione della lingua scritta e parlata, l'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" si prefigge di avviare diverse azioni tese a promuovere l'uso di un

linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale interna ed esterna, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica.

Si propone quindi di:

- realizzare delle linee guida d'Ateneo che sintetizzino le “buone pratiche” necessarie a garantire un uso consapevolmente non discriminatorio della lingua italiana, rappresentativo di tutte le diverse componenti che concorrono a formare la comunità accademica per un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere. Le linee guida dovranno fornire indicazioni chiare sull'utilizzo di forme linguistiche e forme audiovisive (filmati, immagini e audio) da adottare tanto nella stesura dei documenti ufficiali (verbali, bandi, circolari, decreti, programmi dei corsi di studio ecc.), quanto nelle diverse forme di comunicazione istituzionale (articoli, comunicati, *brochure* informative, *post*, *tweet* ecc.);
- adottare un linguaggio di genere per il sito di Ateneo a partire dalla declinazione di tutti i ruoli del personale docente e del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario secondo il genere della persona fino ad arrivare all'impiego di formule linguistiche che garantiscano la doppia declinazione maschile/femminile ogniqualvolta la lingua italiana lo consenta e in considerazione del genere del soggetto destinatario del provvedimento o del messaggio;
- attuare la declinazione al femminile della qualifica accademica di “Dottore” nel testo delle per-

gamene di laurea, come deliberato dal Senato Accademico il 22 giugno 2021. Tor Vergata intende inoltre farsi portavoce di un intervento istituzionale forte, che consenta l'introduzione della qualifica accademica di “Dottoressa” nelle pergamene rilasciate da tutti gli atenei.

WORK LIFE BALANCE E STUDY LIFE BALANCE

L'Università degli Studi di Roma “Tor Vergata” sta riservando una sempre maggiore attenzione ai temi della conciliazione casa-lavoro finalizzata alla creazione di condizioni di impiego favorevoli per il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario e per il personale docente. In tale ottica l'Ateneo intende favorire l'adozione e la diffusione di nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (*part-time*, telelavoro, lavoro agile e *smart working*) focalizzata sugli obiettivi e basata su autonomia, responsabilità, fiducia e flessibilità. Ponendo al centro dell'organizzazione le esigenze delle singole persone, l'Ateneo intende:

- razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie e reti di comunicazione pubblica, realizzando economie di gestione;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze.

In un'ottica sempre più ampia di difesa del diritto alla genitorialità, coperto costituzionalmente dagli artt. 2, 29 e 30 della Costituzione, l'Ateneo intende inoltre:

- aumentare il budget destinato alla compartecipazione alle spese per l'iscrizione e la frequenza di asili nido in modo da ampliare la rosa dei destinatari del provvedimento, attualmente riservato al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, per includere anche assegnisti/e di ricerca, dottorandi/e, specializzandi/e e ricercatori/ricercatrici;
- contemplare la possibilità di una riduzione del carico didattico in eccedenza, rispetto a quanto previsto istituzionalmente dal ruolo, delle ricercatrici/professoressse nel primo anno di vita dei bambini, per permettere loro di continuare in modo efficiente l'attività di ricerca necessaria alla progressione di carriera;
- aggiornare e rendere facilmente fruibile l'opuscolo redatto dall'Ateneo che raccoglie la normativa in materia di maternità, ma anche identificare negli uffici competenti un/a responsabile al/alla quale le/gli interessate/i possano rivolgersi per ottenere informazioni dettagliate e assistenza burocratica;
- modificare l'attuale regolamento per la richiesta e l'utilizzo di ferie e permessi solidali, ampliando la rosa dei beneficiari anche ai dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a parenti e/o a coniugi/conviventi che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute, adeguatamente certificate. Attualmente ferie e permessi solidali sono previsti solo per l'accudimento di figli minorenni.

L'Università degli Studi di Roma “Tor Vergata” riconosce a tutti gli individui il diritto a essere trattati

con rispetto e uguale considerazione, senza subire alcuna discriminazione. Anche per questo motivo, ha adottato già dal 2016 un regolamento che mira a garantire agli studenti e alle studentesse in transizione di genere un ambiente di studio sereno, corretto e rispettoso delle libertà e dei diritti della persona. Intende ora facilitare e ampliare l'attivazione di un'identità “alias” a tutte le componenti dell'Ateneo che ne facciano richiesta, semplificandone la procedura attraverso la sottoscrizione di un accordo di riservatezza che contenga al proprio interno la mera dichiarazione del/la richiedente, alleggerendo gli oneri di prova.

La richiesta di avvio della procedura di riconoscimento può, pertanto, essere presentata da studenti e studentesse di corsi di laurea e post-laurea, assegnisti e assegniste di ricerca, ricercatori e ricercatrici, professori e professoressse di ogni ordine e grado e dal personale tecnico, amministrativo e bibliotecario.

Questa modifica si inquadra nella volontà dell'Ateneo di riconoscere a tutti il diritto a essere trattati con uguale rispetto e considerazione, senza subire alcuna discriminazione.

AZIONI DI CONTRASTO ALLA SEGREGAZIONE ORIZZONTALE

Molte sono le iniziative messe in campo a livello centrale per ridurre il fenomeno della cosiddetta segregazione orizzontale, che vede le ragazze maggiormente presenti in area umanistica, sociale e sanitaria e i ragazzi in aree scientifiche e tecnologiche. Consapevole della necessità di un maggior coinvolgimento delle donne nei settori tecnologici e scientifici e di quanto questo possa

contribuire al progresso del nostro Paese e del nostro Ateneo si intende:

- ❑ adottare nuove politiche di orientamento per promuovere la presenza femminile nei percorsi STEM (*Science, Technology, Engineering & Mathematics*), con la realizzazione di brevi filmati realizzati *ad hoc* da pubblicizzare attraverso i canali istituzionali e da condividere con tutti gli Istituti di Istruzione Superiore del territorio. In quest'ottica l'Ateneo intende anche organizzare seminari, incontri e giornate formative che stimolino le studentesse a superare ostacoli e pregiudizi di natura sociale e, talvolta, familiare, per guardare con maggior fiducia alle discipline STEM;
- ❑ aderire al progetto NERD? - Non è roba per donne? a partire dall'anno accademico 2021/2022. Nato in collaborazione con IBM il progetto ha lo scopo di diffondere l'informatica e le competenze digitali fra le studentesse che frequentano l'ultimo triennio delle scuole superiori, proponendo la partecipazione gratuita a incontri formativi e laboratori *online*, per insegnare alle ragazze a progettare e programmare applicazioni, sperimentando che cosa significhi lavorare nell'informatica;
- ❑ istituire borse di studio per merito da assegnare a iscritte/i ai corsi di laurea triennale che presentano i maggiori tassi di segregazione di genere, di cui almeno 3 in ambito STEM; le borse di studio sono destinate alle studentesse e agli studenti appartenenti al genere meno rappresentato;
- ❑ istituire premi di laurea sui temi di genere.

- ❑ Istituire 50 borse di studio per l'immatricolazione di studentesse e studenti afghani all'anno accademico 2022/2023; le borse saranno destinate a 35 studentesse e 15 studenti.



**“L'ERRORE PRINCIPALE CHE LE ORGANIZZAZIONI COMMITTONO
NEL VOLER RAGGIUNGERE LA PARITÀ DI GENERE È CREDERE
CHE LA SI RAGGIUNGERÀ SENZA FARE NIENTE
NON SARÀ COSÌ.”**

DIRETTRICE D'IMPRESA U.S.A.
SETTORE TECNOLOGICO

APPENDICE

al Bilancio di Genere 2020



Composizione del personale docente e ricercatore per genere, ruolo e Macroarea / Dipartimento

L'analisi in Appendice approfondisce lo studio della composizione del personale docente e ricercatore di Tor Vergata, evidenziando il valore assoluto e percentuale di donne e di uomini per ogni ruolo e la percentuale di donne e di uomini sul totale del personale, per ciascuna delle 6 Macroaree e ciascuno dei 18 Dipartimenti. L'analisi è stata effettuata sull'ultimo triennio.

TABELLA 1A	2018		2019		2020	
PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE VALORI ASSOLUTI PER MACROAREA	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Economia	40	87	41	87	40	90
Giurisprudenza	45	66	44	67	43	60
Ingegneria	95	231	54	175	53	174
Lettere e Filosofia	62	80	66	82	65	79
Medicina e Chirurgia	144	277	147	269	138	264
Scienze MM.FF.NN.	106	159	109	161	105	162
Totale	492	900	461	841	444	829

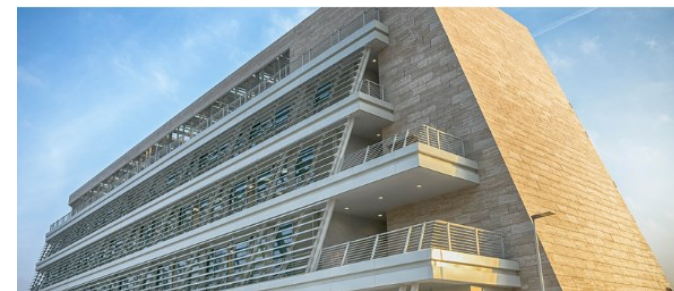
TABELLA 2A	2018		2019		2020	
PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE VALORI ASSOLUTI PER MACROAREA E DIPARTIMENTO	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Economia	40	87	41	87	40	90
Economia e Finanza	17	45	17	46	16	51
Management e Diritto	23	42	24	41	24	39
Giurisprudenza	45	66	44	67	43	60
Ingegneria	95	231	54	175	53	174
Ingegneria Civile e Ingegneria Informatica	17	39	18	44	18	46
Ingegneria dell'Impresa "Mario Lucertini"	20	48	20	47	20	45
Ingegneria Elettronica	4	47	5	49	5	50
Ingegneria Industriale	9	31	11	35	10	33
Lettere e Filosofia	62	80	66	82	65	79
Storia, Patrimonio Culturale, Formazione e Società	34	42	35	44	34	42
Studi letterari, filosofici e di Storia dell'arte	28	38	31	38	31	37
Medicina e Chirurgia	144	277	147	269	138	264
Biomedicina e Prevenzione	38	66	39	66	35	69
Medicina dei sistemi	54	77	55	72	50	69
Medicina Sperimentale	25	27	24	29	25	28
Scienze Chirurgiche	8	55	10	51	11	49
Scienze Cliniche e Medicina Traslazionale	19	52	19	51	17	49
Scienze MM.FF.NN.	106	159	109	161	105	162
Biologia	42	35	43	34	40	34
Fisica	21	46	21	48	19	49
Matematica	20	54	17	56	18	57
Scienze e Tecnologie Chimiche	23	24	28	23	28	22
Totale Ateneo	492	900	461	841	444	829

TABELLA 3A

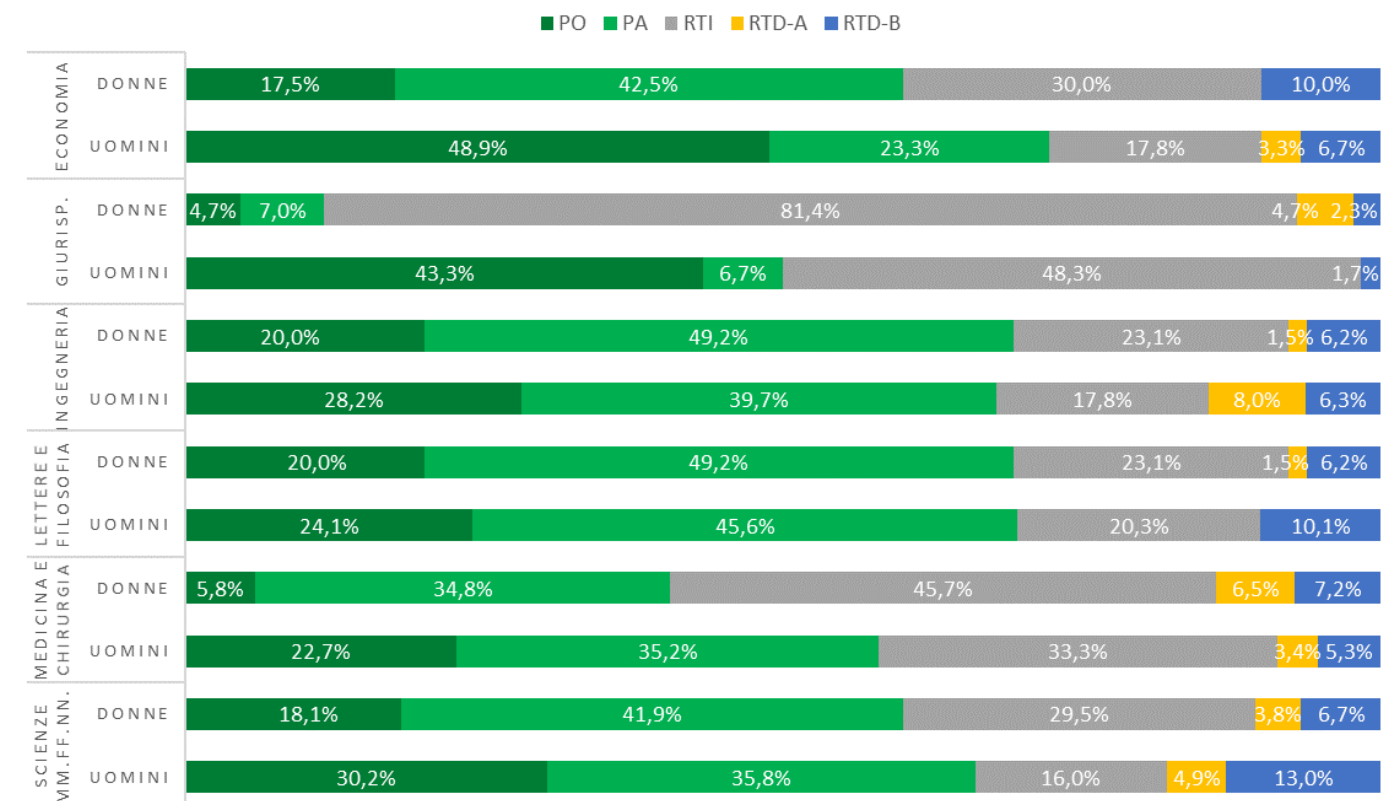
PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE VALORI PERCENTUALI PER MACROAREA	2018		2019		2020	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Economia	31,5%	68,5%	32,0%	68,0%	30,8%	69,2%
Giurisprudenza	40,5%	59,5%	39,6%	60,4%	41,7%	58,3%
Ingegneria	29,1%	70,9%	23,6%	76,4%	23,3%	76,7%
Lettere e Filosofia	43,7%	56,3%	44,6%	55,4%	45,1%	54,9%
Medicina e Chirurgia	34,2%	65,8%	35,3%	64,7%	34,3%	65,7%
Scienze MM.FF.NN.	40,0%	60,0%	40,4%	59,6%	39,3%	60,7%

TABELLA 4A

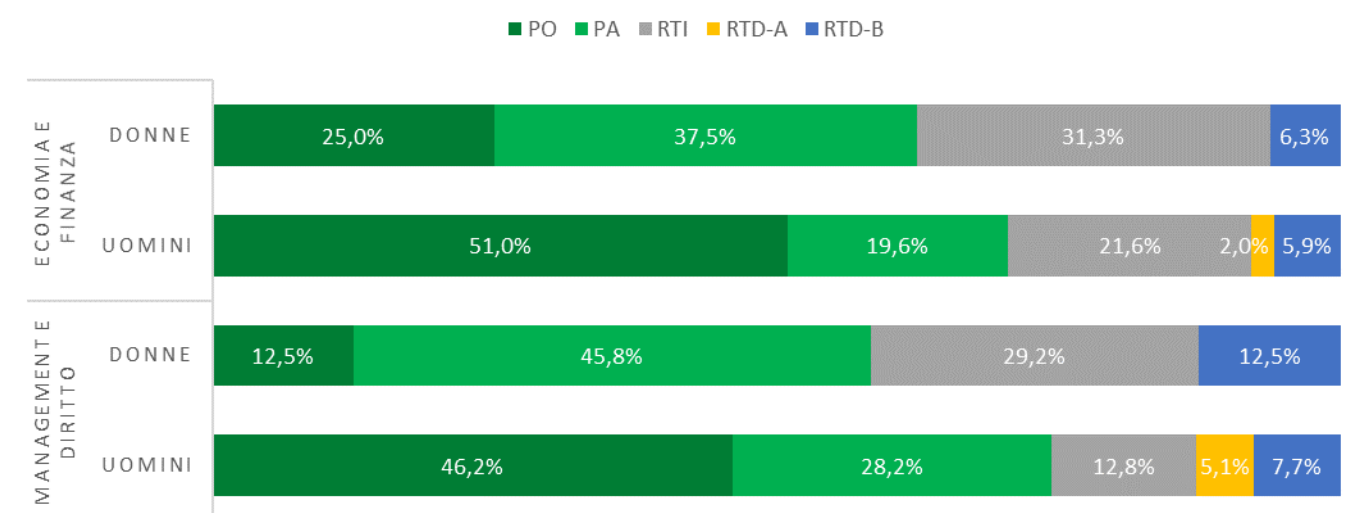
PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE VALORI PERCENTUALI PER MACROAREA E DIPARTIMENTO	2018		2019		2020	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Economia	31,5%	68,5%	32,0%	68,0%	30,8%	69,2%
Economia e Finanza	27,4%	72,6%	27,0%	73,0%	23,9%	76,1%
Management e Diritto	35,4%	64,6%	36,9%	63,1%	38,1%	61,9%
Giurisprudenza	40,5%	59,5%	39,6%	60,4%	41,7%	58,3%
Ingegneria	29,1%	70,9%	23,6%	76,4%	23,3%	76,7%
Ingegneria Civile e Ingegneria Informatica	30,4%	69,6%	29,0%	71,0%	28,1%	71,9%
Ingegneria dell'Impresa "Mario Lucertini"	29,4%	70,6%	29,9%	70,1%	30,8%	69,2%
Ingegneria Elettronica	7,8%	92,2%	9,3%	90,7%	9,1%	90,9%
Ingegneria Industriale	22,5%	77,5%	23,9%	76,1%	23,3%	76,7%
Lettere e Filosofia	43,7%	56,3%	44,6%	55,4%	45,1%	54,9%
Storia, Patrimonio Culturale, Formazione e Società	44,7%	55,3%	44,3%	55,7%	44,7%	55,3%
Studi letterari, filosofici e di Storia dell'arte	42,4%	57,6%	44,9%	55,1%	45,6%	54,4%
Medicina e Chirurgia	34,2%	65,8%	35,3%	64,7%	34,3%	65,7%
Biomedicina e Prevenzione	36,5%	63,5%	37,1%	62,9%	33,7%	66,3%
Medicina dei sistemi	41,2%	58,8%	43,3%	56,7%	42,0%	58,0%
Medicina Sperimentale	48,1%	51,9%	45,3%	54,7%	47,2%	52,8%
Scienze Chirurgiche	12,7%	87,3%	16,4%	83,6%	18,3%	81,7%
Scienze Cliniche e Medicina Traslazionale	26,8%	73,2%	27,1%	72,9%	25,8%	74,2%
Scienze MM.FF.NN.	40,0%	60,0%	40,4%	59,6%	39,3%	60,7%
Biologia	54,5%	45,5%	55,8%	44,2%	54,1%	45,9%
Fisica	31,3%	68,7%	30,4%	69,6%	27,9%	72,1%
Matematica	27,0%	73,0%	23,3%	76,7%	24,0%	76,0%
Scienze e Tecnologie Chimiche	48,9%	51,1%	54,9%	45,1%	56,0%	44,0%



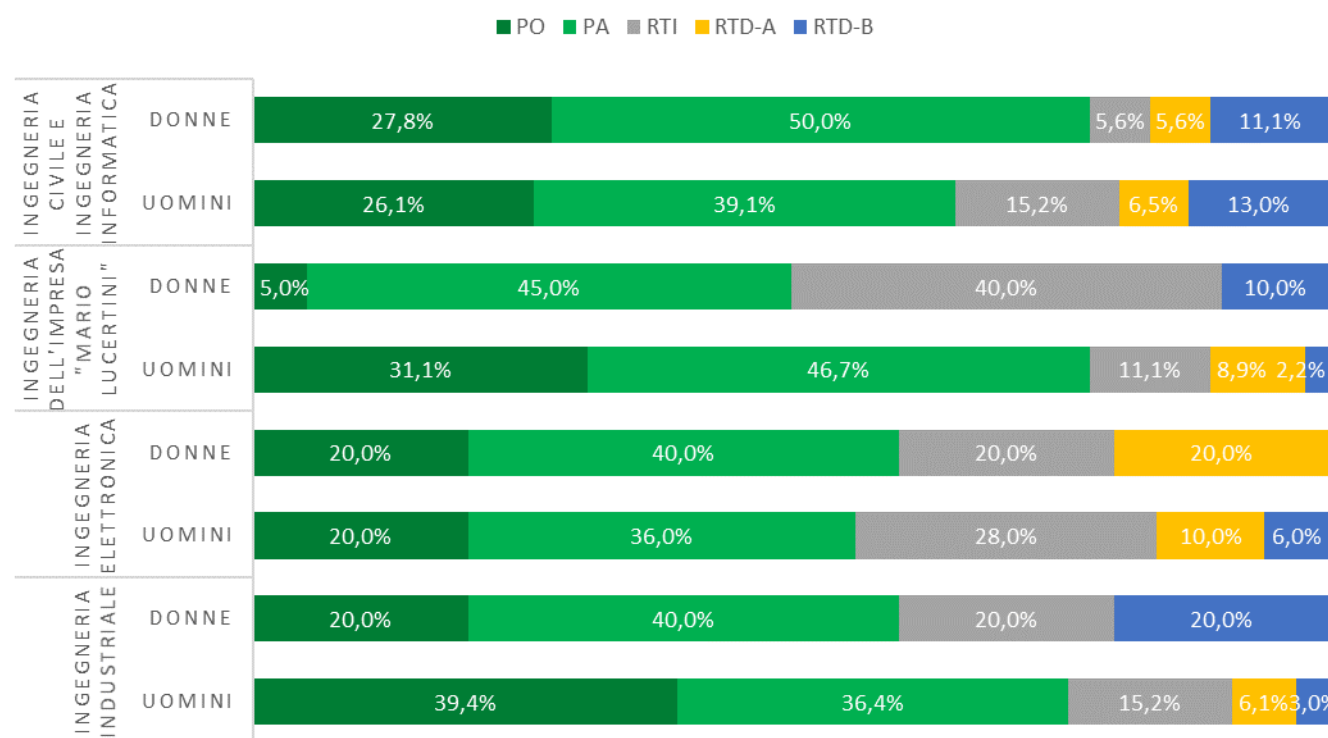
DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE
PER GENERE, RUOLO E MACROAREA
ANNO 2020



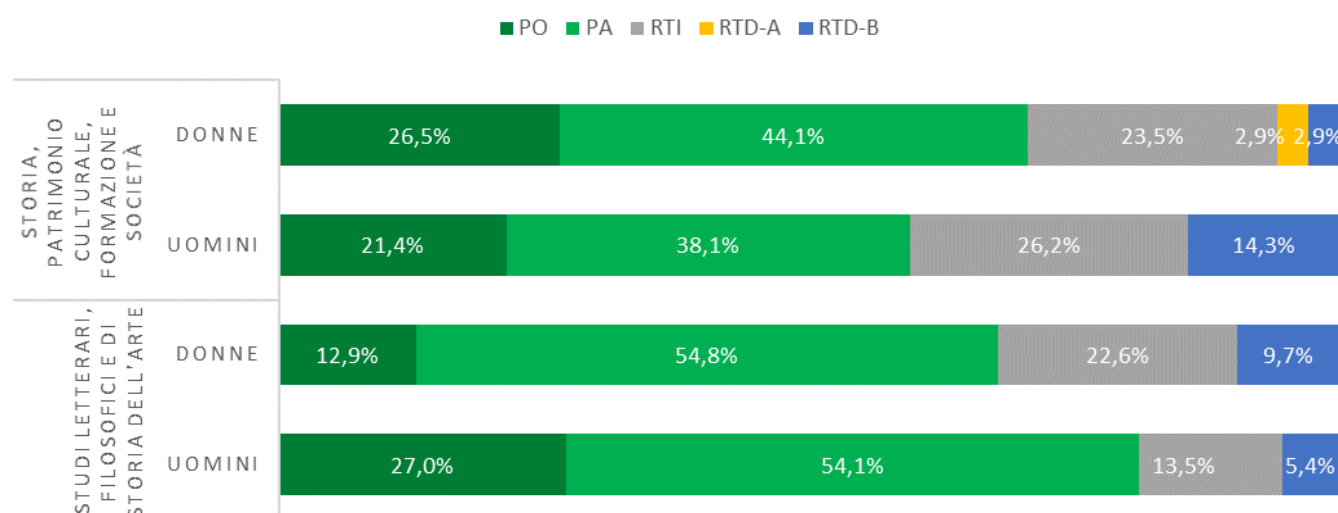
DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER
GENERE, RUOLO E DIPARTIMENTO
MACROAREA DI ECONOMIA - ANNO 2020



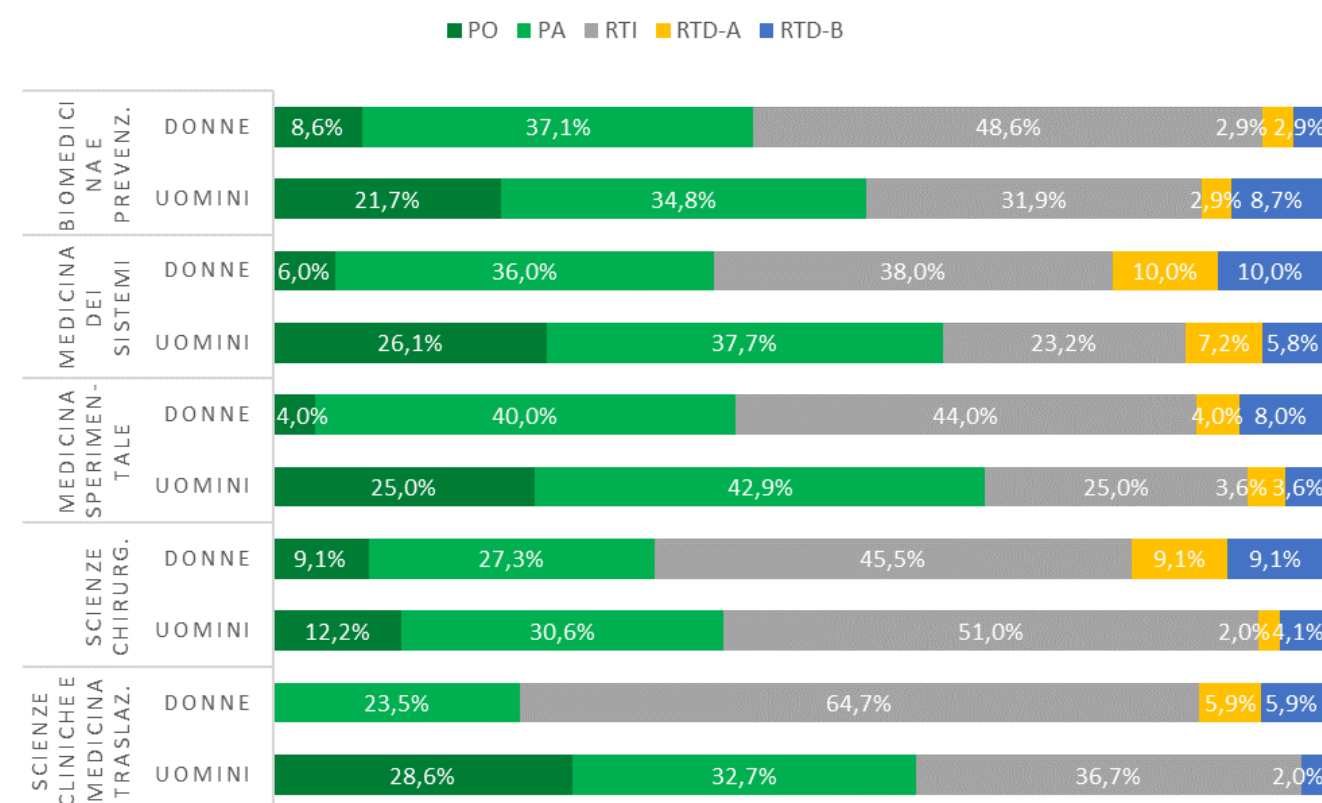
**DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER
GENERE, RUOLO E DIPARTIMENTO
MACROAREA DI INGEGNERIA - ANNO 2020**



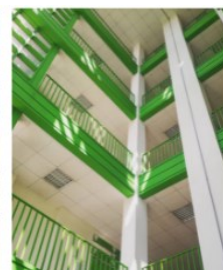
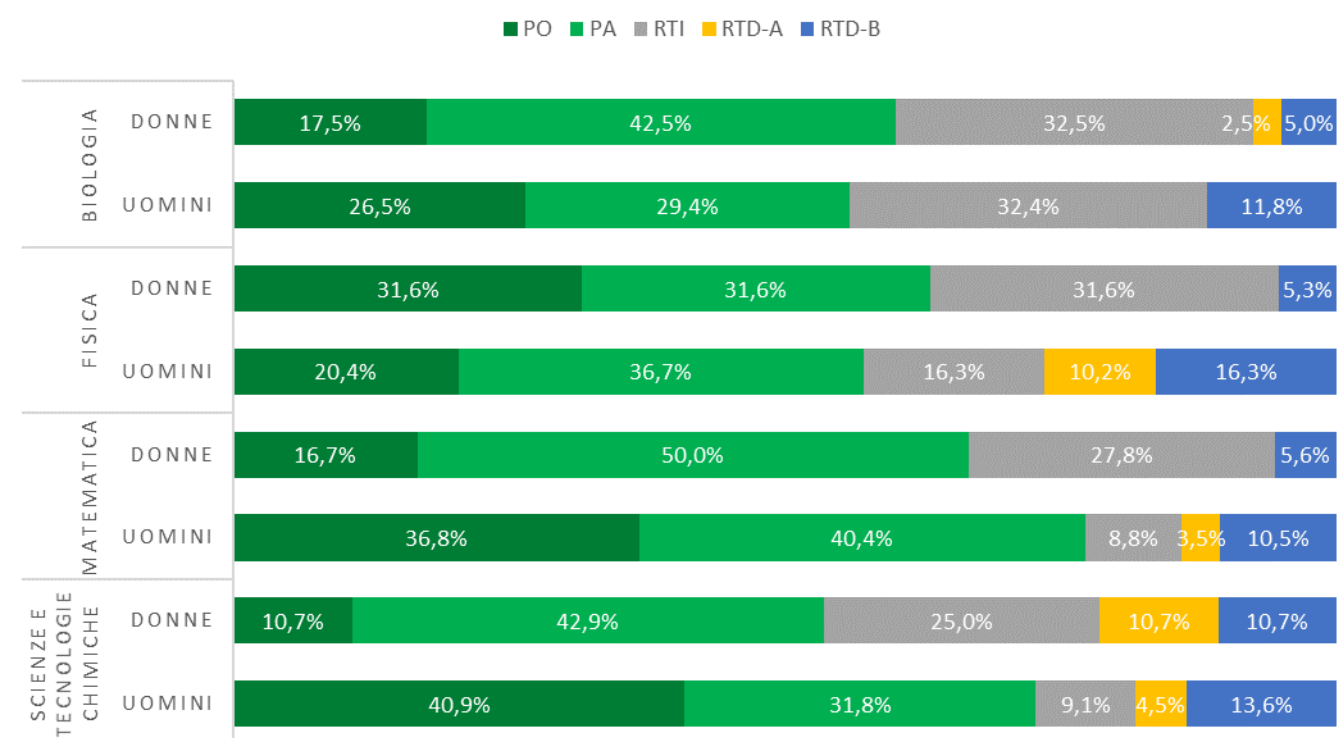
**DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER
GENERE, RUOLO E DIPARTIMENTO
MACROAREA DI LETTERE E FILOSOFIA - ANNO 2020**



**DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER
GENERE, RUOLO E DIPARTIMENTO
MACROAREA DI MEDICINA E CHIRURGIA - ANNO 2020**



**DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER
GENERE, RUOLO E DIPARTIMENTO
MACROAREA DI SCIENZE MM.FF.NN. - ANNO 2020**



G.C.I. - *Glass Ceiling Index* del personale docente e ricercatore per Macroarea / Dipartimento

L'analisi in Appendice approfondisce lo studio sul G.C.I. complessivo presentato nel documento e misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini - per Macroarea e per singolo Dipartimento - di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica, ossia di diventare professoresse ordinarie.

L'analisi fa riferimento all'anno 2020.

TABELLA 5A	TOTALE DONNE PO	TOTALE UOMINI PO	TOTALE DONNE	TOTALE UOMINI	TOTALE DONNE + UOMINI PO	TOTALE DONNE + UOMINI	G.C.I.
Economia	7	44	40	90	51	130	2,24
Giurisprudenza	2	26	43	60	28	103	5,84
Ingegneria	9	49	53	174	58	227	1,50
Lettere e Filosofia	13	19	65	79	32	144	1,11
Medicina e Chirurgia	8	60	138	264	68	402	2,92
Scienze MM.FF.NN.	19	49	105	162	68	267	1,41

TABELLA 6A	TOTALE DONNE PO	TOTALE UOMINI PO	TOTALE DONNE	TOTALE UOMINI	TOTALE DONNE + UOMINI PO	TOTALE DONNE + UOMINI	G.C.I.
Economia	7	44	40	90	51	130	2,24
<i>Economia e Finanza</i>	4	26	16	51	30	67	1,79
<i>Management e Diritto</i>	3	18	24	39	21	63	2,67
Giurisprudenza	2	26	43	60	28	103	5,84
Ingegneria	9	49	53	174	58	227	1,50
<i>Ingegneria Civile e Ingegneria Informatica</i>	5	12	18	46	17	64	0,96
<i>Ingegneria dell'Impre- sa "Mario Lucertini"</i>	1	14	20	45	15	65	4,62
<i>Ingegneria Elettronica</i>	1	10	5	50	11	55	1,00
<i>Ingegneria Industriale</i>	2	13	10	33	15	43	1,74
Lettere e Filosofia	13	19	65	79	32	144	1,11
<i>Storia, Patrimonio Cul- turale, Formazione e Società</i>	9	9	34	42	18	76	0,89
<i>Studi letterari, filosofi- ci e di Storia dell'arte</i>	4	10	31	37	14	68	1,60
Medicina e Chirurgia	8	60	138	264	68	402	2,92
<i>Biomedicina e Prevenzione</i>	3	15	35	69	18	104	2,02
<i>Medicina dei sistemi</i>	3	18	50	69	21	119	2,94
<i>Medicina Sperimentale</i>	1	7	25	28	8	53	3,77
<i>Scienze Chirurgiche</i>	1	6	11	49	7	60	1,28
<i>Scienze Cliniche e Medicina Traslazionale</i>	0	14	17	49	14	66	-
Scienze MM.FF.NN.	19	49	105	162	68	267	1,41
<i>Biologia</i>	7	9	40	34	16	74	1,24
<i>Fisica</i>	6	10	19	49	16	68	0,75
<i>Matematica</i>	3	21	18	57	24	75	1,92
<i>Scienze e Tecnologie Chimiche</i>	3	9	28	22	12	50	2,24

Tasso di produttività per Area CUN e per Dipartimento

TABELLA 7A	Articolo su rivista		Intervento a convegno		Contributo in libro		Monografia		Curatele		Altro	
Area CUN	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U
01 - Scienze matematiche e informatiche	71	351	5	31	2	31	1	5	2	5	2	5
	16,8%	83,2%	13,9%	86,1%	6,1%	93,9%	16,7%	83,3%	28,6%	71,4%	28,6%	71,4%
02 - Scienze fisiche	528	1232	21	24	8	24	1	2	2	3	-	1
	30,0%	70,0%	46,7%	53,3%	25,0%	75,0%	33,3%	66,7%	40,0%	60,0%	-	100,0%
03 - Scienze chimiche	274	260	26	5	12	5	1	-	1	-	-	-
	51,3%	48,7%	83,9%	16,1%	70,6%	29,4%	100,0%	-	100,0%	-	-	-
05 - Scienze biologiche	556	703	101	13	19	13	4	1	-	-	4	3
	44,2%	55,8%	88,6%	11,4%	59,4%	40,6%	80,0%	20,0%	-	-	57,1%	42,9%
06 - Scienze mediche	1519	3231	13	31	8	31	2	8	1	1	-	3
	32,0%	68,0%	29,5%	70,5%	20,5%	79,5%	20,0%	80,0%	50,0%	50,0%	-	-
07 - Scienze agrarie e vete- rinarie	15	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	68,2%	31,8%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
08 - Ingegneria civile e ar- chitettura	77	140	28	46	77	46	4	6	10	3	4	1
	35,5%	64,5%	37,8%	62,2%	62,6%	37,4%	40,0%	60,0%	76,9%	23,1%	80,0%	20,0%
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	258	945	89	60	17	60	1	5	2	5	8	8
	21,4%	78,6%	59,7%	40,3%	22,1%	77,9%	16,7%	83,3%	28,6%	71,4%	50,0%	50,0%
10 - Scienze dell'antichità , filologico-lett. e storico-art.	136	135	20	171	182	171	21	25	22	18	5	12
	50,2%	49,8%	10,5%	89,5%	51,6%	48,4%	45,7%	54,3%	55,0%	45,0%	29,4%	70,6%
11 - Scienze storiche, filosofi- che, pedagogiche, psic.	58	221	7	204	89	204	9	18	12	21	9	9
	20,8%	79,2%	3,3%	96,7%	30,4%	69,6%	33,3%	66,7%	36,4%	63,6%	50,0%	50,0%
12 - Scienze giuridiche	204	325	4	263	162	263	39	52	19	24	6	10
	38,6%	61,4%	1,5%	98,5%	38,1%	61,9%	42,9%	57,1%	44,2%	55,8%	37,5%	62,5%
13 - Scienze economiche e statistiche	110	438	26	132	55	132	14	25	8	15	11	17
	20,1%	79,9%	16,5%	83,5%	29,4%	70,6%	35,9%	64,1%	34,8%	65,2%	39,3%	60,7%
14 - Scienze politiche e so- ciali	6	24	-	14	5	14	-	3	2	1	-	1
	20,0%	80,0%	-	100,0%	26,3%	73,7%	-	100,0%	66,7%	33,3%	-	100,0%

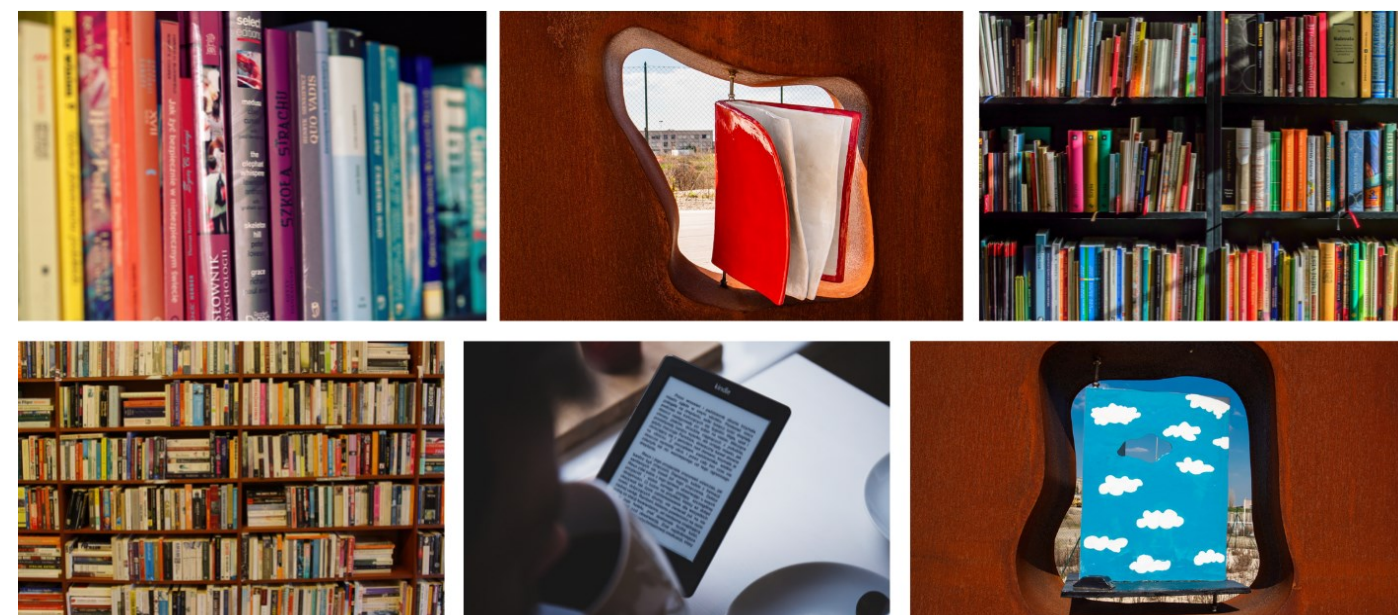


TABELLA 8A Dipartimento	Articolo su rivista		Intervento a convegno		Contributo in libro		Monografia		Curatele		Altro	
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U
Economia e Finanza	50	282	-	2	7	55	1	10	3	4	7	6
	15,0%	85,0%	-	100,0%	11,0%	89,0%	9,0%	91,0%	43,0%	57,0%	54,0%	46,0%
Management e Diritto	76	170	29	46	102	95	25	19	10	16	6	13
	31,0%	69,0%	39,0%	61,0%	52,0%	48,0%	57,0%	43,0%	38,0%	62,0%	32,0%	68,0%
Giurisprudenza	147	262	1	3	104	216	26	42	10	16	3	3
	36,0%	64,0%	25,0%	75,0%	33,0%	67,0%	38,0%	62,0%	38,0%	62,0%	50,0%	50,0%
Ingegneria Civile e Ingegneria Informatica	105	252	55	139	45	26	4	5	5	3	4	-
	29,0%	71,0%	28,0%	72,0%	63,0%	37,0%	44,0%	56,0%	63,0%	37,0%	100,0%	-
Ingegneria dell'Impresa "Mario Lucertini"	101	314	23	109	35	48	3	7	11	3	3	3
	24,0%	76,0%	17,0%	83,0%	42,0%	58,0%	30,0%	70,0%	79,0%	21,0%	50,0%	50,0%
Ingegneria Elettronica	38	386	11	248	1	19	-	1	-	-	-	-
	9,0%	91,0%	4,0%	96,0%	5,0%	95,0%	-	100,0%	-	-	-	-
Ingegneria Industriale	132	349	33	109	11	29	-	1	-	1	1	2
	27,0%	73,0%	23,0%	77,0%	28,0%	72,0%	-	100,0%	-	100,0%	33,0%	67,0%
Dipartimento di storia, patrimonio culturale, formazione e società	127	184	23	8	149	186	22	29	14	17	3	6
	41,0%	59,0%	74,0%	26,0%	44,0%	56,0%	43,0%	57,0%	45,0%	55,0%	33,0%	67,0%
Dipartimento di Studi letterari, filosofici e di Storia dell'arte	83	138	8	2	133	205	11	34	21	22	5	3
	38,0%	62,0%	80,0%	20,0%	39,0%	61,0%	24,0%	76,0%	49,0%	51,0%	63,0%	37,0%
Biomedicina e Prevenzione	433	974	6	22	4	20	1	3	1	1	-	-
	31,0%	69,0%	21,0%	79,0%	17,0%	83,0%	25,0%	75,0%	50,0%	50,0%	-	-
Medicina dei sistemi	627	1384	7	6	4	13	1	1	-	-	-	-
	31,0%	69,0%	54,0%	46,0%	24,0%	76,0%	50,0%	50,0%	-	-	-	-
Medicina sperimentale	334	425	1	6	1	11	-	2	-	-	-	-
	44,0%	56,0%	14,0%	86,0%	8,0%	92,0%	-	100,0%	-	-	-	-
Scienze Chirurgiche	107	484		20	4	7	-	1	-	-	-	-
	18,0%	82,0%		100,0%	36,0%	64,0%	-	100,0%	-	-	-	-
Dipartimento di Scienze Cliniche e Medicina Traslazionale	175	344	1		1	6	-	1	-	-	-	1
	34,0%	66,0%	100,0%		14,0%	86,0%	-	100,0%	-	-	-	100,0%
Biologia	330	379	83	33	17	7	4	1	-	-	-	-
	47,0%	53,0%	72,0%	28,0%	71,0%	29,0%	80,0%	20,0%	-	-	-	-
Fisica	503	935	18	37	5	9	1	1	2	3	-	1
	35,0%	65,0%	33,0%	67,0%	36,0%	64,0%	50,0%	50,0%	40,0%	60,0%	-	100,0%
Matematica	64	292	2	11	1	28	-	4	-	4	-	5
	18,0%	82,0%	15,0%	85,0%	3,0%	97,0%	-	100,0%	-	100,0%	-	100,0%
Dipartimento di Scienze e Tecnologie Chimiche	288	277	1		1	6	-	1	-	-	-	1
	51,0%	49,0%	100,0%		14,0%	86,0%	-	100,0%	-	-	-	100,0%

Dettaglio delle iniziative pervenute attraverso il Questionario di ricognizione

STRUTTURA DI RIFERIMENTO	DENOMINAZIONE AZIONE	SINTETICA DESCRIZIONE
Biblioteca "Vilfredo Pareto" della facoltà di Economia	(S)Bilanci di genere. Questioni di genere e opportunità di studio e carriera	Realizzazione e somministrazione di un questionario di rilevazione della percezione, da parte delle studentesse iscritte a corsi della Facoltà di Economia, della correlazione tra genere di appartenenza, carriera di studio e lavorativa
Dipartimento di Scienze e tecnologie chimiche	Donne nella scienza: il soffitto di cristallo è (in)-SOSTENIBILE	Attività di formazione presso il Salone dello studente consistente nella narrazione dell'esperienza personale di ricercatrici e docenti impegnate nella carriera scientifica con l'intento di illustrare gli ostacoli che le donne devono affrontare ma anche le risorse personali alle quali attingere per farsi strada nelle discipline STEM
Dipartimento di Storia, patrimonio culturale, formazione e società	Genere, storia, diversità, culture. Questioni che toccano l'educazione	Pubblicazione dei lavori dei convegni del 2016 e del 2018. I convegni sull'identità di genere vengono riproposti ogni due anni con tematiche diverse, in un'ottica interdisciplinare, e coinvolgono studiose e studiosi di settori disciplinari differenti interni ed esterni all'ateneo
Dipartimento di Storia, patrimonio culturale, formazione e società	Diritto del lavoro	Il tema della promozione dei diritti delle donne lavoratrici è parte fondamentale dei contenuti dei corsi curriculari di Diritto del lavoro, argomento sul quale sono stati scritti diversi articoli, tra i quali una monografia in cui compare una sezione dedicata al divieto di discriminazione e alla parità di trattamento retributivo tra uomini e donne
Dipartimento di Fisica	Seed Science	Fondazione di un CLUB in Ghana riservato alle studentesse scienziate per favorire lo studio delle donne in ambito STEM. Iniziativa finanziata dal Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale
Dipartimento di Ingegneria dell'Impresa "Mario Lucertini"	Gender Equality Among CSR Managers and its Influence on Sustainable Development: A Comparison Among Italy, Spain and United Kingdom.	Pubblicazione sulla rivista European Journal of Sustainable Development, 2018, 7, 4, 451-462
Dipartimento di Biomedicina e prevenzione	Artificial Intelligence in NMR, MRI and Neuroscience	Workshop
Dipartimento di Management e diritto	Female transnational entrepreneurship and smart specialization policy	Pubblicazione sulla rivista Journal of Small Business & Entrepreneurship, 2019 DOI: 10.1080/08276331.2019.1616257
Dipartimento di Economia e finanza	Gender flows	Didattica: modulo per il corso di laurea triennale in Global Governance
Dipartimento di Management e diritto	Exploring the Antecedents of Brand Loyalty and Electronic Word of Mouth in Social-Media-Based Brand Communities: Do Gender Differences Matter?	Pubblicazione sulla rivista Journal of Global Marketing, 2017, VOL. 0, NO. 0, 1-14 DOI: 10.1080/08911762.2017.1306899
Dipartimento di Management e diritto	Entrepreneurial intentions of young women in the Arab world. Socio-cultural and educational barriers	Pubblicazione sulla rivista Entrepreneurial Behavior & Research Vol. 23 No. 6, 2017, pp. 880-902
Dipartimento di Management e diritto	Women Entrepreneurship in Family Business	Partecipazione alla curatela e contributi al volume, Routledge, 2018
Dipartimento di Management e diritto	Supporting opportunities for female entrepreneurs in Jordan	Pubblicazione sulla rivista Int. J. Entrepreneurship and Small Business, Vol. 27, Nos. 2/3, 2016

Dipartimento di Fisica	Diversità e mobilità nel Reclutamento RTDa/ b 4/5/2021	Presentazione nell'ambito del progetto ERC Calls
Dipartimento di Fisica	Analisi di genere del profilo dei laureati in fisica italiani	Contributo alla realizzazione dello studio per conto del Comitato Pari Opportunità della Società italiana di Fisica
Dipartimento di Storia, patrimonio culturale, formazione e società	#DonneDavvero	Giornata su condizione femminile, emancipazione e giustizia sociale
Dipartimento di Storia, patrimonio culturale, formazione e società	Femminismo e femminismi. Culture, luoghi, problematiche	Giornata di studi interdisciplinare
Dipartimento di Storia, patrimonio culturale, formazione e società	Donne e scienza nella Roma dell'Ottocento	Presentazione del volume
Dipartimento di Economia e Finanza	Modulo Gender and Development all'interno del MESCI	Corso di 12-16 ore con una prova finale
Dipartimento di Economia e Finanza	Gender Equality come Goal 5 dei Millenium Goals	Seminario
Dipartimento di Economia e Management	Benessere individuale e sociale: il territorio come oggetto delle politiche pubbliche	Contributo al seminario di formazione sociale su "Gli spazi lavorativi e di socializzazione. Tra scienza urbanistica e scienza dell'educazione"
Dipartimento di Economia e Finanza	Indagine riguardante la parità di genere nell'università e nel mondo del lavoro	Survey agli studenti e alle studentesse
Ufficio Bilanci e Rapporto di Sostenibilità con il coordinamento del Gruppo di lavoro per il Rapporto di Sostenibilità	Predisposizione e pubblicazione del Rapporto di Sostenibilità dell'Ateneo come DNF ai sensi del D.Lgs. 254/2016	Il Rapporto si inquadra nella cornice dell'Agenda Globale ONU per lo Sviluppo Sostenibile e dei relativi obiettivi, incluso il GOAL 5.
Placement Tor Vergata	Women in (DXC) Technology	Recruiting day
Placement Tor Vergata	Women 2 Mobility	Recruiting day
Placement Tor Vergata	Diversity & Tech	Recruiting day (più edizioni)
Placement Tor Vergata	Women Innvation Lab	Recruiting day (più edizioni)
Uffici alle dipendenze del Rettore	Amazon women in innovation	Bando di selezione per una borsa di studio promossa da Amazon Italia Services Srl per l'Ateneo (più edizioni)

Dettaglio delle azioni orientate alla parità di genere incluse nella Scheda di rilevazione della ricerca

STRUTTURA DI RIFERIMENTO	DENOMINAZIONE AZIONE	SINTETICA DESCRIZIONE
Dipartimento di Biologia	Protocol for a Horizon 2020 Funded European Multicenter Project to Promote Responsible Research and Innovation including the 5 key elements of Public Engagement, Gender, Education, Open access and Ethics	Attività orientate alla sensibilizzazione ai temi della parità di genere e all'inclusione del genere/sexo come variabili nella ricerca biomedica
Management e diritto	Donne che ammiro	Founder, partecipazione attiva e organizzativa al movimento online #donnecheammiro, che nasce per valorizzare le storie di donne italiane e straniere che ogni giorno vivono e lavorano con coraggio, vitalità, determinazione e passione; donne che rappresentano l'universo femminile e una idea di futuro visionario da offrire come modello in particolare alle nuove generazioni
Management e diritto	GirlsRestart	Founder, partecipazione gruppo founder Community #GirlsRestart, spazio per chi ha voglia di fare rete e donare del tempo per realizzare sogni

STRUTTURA DI RIFERIMENTO	DENOMINAZIONE AZIONE	SINTETICA DESCRIZIONE
Dipartimento di Ingegneria civile e ingegneria informatica	Coding Girls	Giornate di sostegno e promozione della formazione delle adolescenti negli ambiti della programmazione e della robotica organizzate in collaborazione con la fondazione "Mondo Digitale"
Dipartimento di Giurisprudenza	Osservatorio su Persona e Famiglia	Attività sui temi specifici della persona umana e della famiglia quale prime cellule della società svolte nell'ambito del Centro di studi giuridici latinoamericani
Management e diritto	Gli spazi lavorativi e di socializzazione. Tra scienza urbanistica e scienza dell'educazione	Seminario
Matematica	Varieties of Varieties	Conferenza organizzata per incentivare la presenza di donne in ambito matematico
Matematica	Women in Mathematics	Organizzazione della giornata "Women in Mathematics" in onore di Mariam Mirzakhani
Medicina dei sistemi	REumatologheDONne	Associazione no profit "REumatologheDONne" ispirata dall'esigenza di condividere le problematiche clinico-scientifiche al femminile. Realizza iniziative accessibili attraverso un canale YouTube
Medicina dei sistemi	Gender equality in Rheumatology	Pubblicazione: editoriale su Gender equality in Rheumatology. Reumatismo. 2020 Jan 28;71(4):173-176
Medicina dei sistemi	"Gender gap in rheumatology: speaker representation at annual conferences" by Monga and Liew- Gender discrepancies at annual EULAR congresses: towards the gap narrowing	Lettera pubblicata su rivista internazionale sulle differenze di genere nell'ambito dei congressi internazionali di reumatologia (Ann. Rheum Dis. 2020 Aug 4; anrheumdis-2020-218516) e intervento a convegno internazionale
Dipartimento di Storia, patrimonio culturale, formazione e società	Genere, storia, diversità, culture. Questioni che toccano l'educazione	Organizzazione del convegno interdisciplinare



Questionario di rilevazione della percezione di dis/parità di genere nel proprio ambito lavorativo somministrato al personale docente e T.A.B.

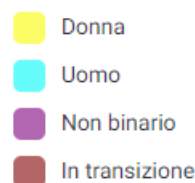
Questa indagine, realizzata dal Gruppo di Coordinamento per l'elaborazione del Bilancio di Genere con l'obiettivo di misurare la percezione del personale - sia docente e ricercatore sia tecnico, amministrativo e bibliotecario - sulla disparità di genere nel nostro Ateneo, è stata lanciata il 23 giugno 2021 ed è rimasta attiva fino al 12 luglio 2021. I risultati del questionario hanno fornito al Gruppo indicazioni utili per l'introduzione di iniziative, misure e azioni volte alla promozione delle pari opportunità in Ateneo.

Di seguito si riportano i risultati emersi dall'indagine, cui hanno partecipato 866 persone, in forma anonima.

DOMANDA N. 1

SELEZIONA IL GENERE DI APPARTENENZA

	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Donna	467	59,26%
Uomo	298	37,82%
Non binario	5	0,63%
In transizione	-	0,00%



Le risposte alla prima domanda mostrano una più intensa partecipazione da parte delle donne, che denota una - poco sorprendente - maggiore attenzione e sensibilità al tema della parità di genere.

La **DOMANDA N. 2** - PER FAVORE, INSERISCI LA TUA DATA DI NASCITA ha dato come anno mediano di risposta il 1970, con un primo quartile sul 1961 e un terzo quartile sul 1981. Sono state fornite 20 risposte non utilizzabili.

DOMANDA N. 3

HAI FIGLI?

	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Sì	472	59,90%
No	292	37,06%
Nessuna risposta	24	3,05%



DOMANDA N. 4

PER FAVORE, INDICA IL TUO STATO CIVILE

	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Celibe / Nubile	265	33,63%
Coniugato / Coniugata	390	49,49%
Separato / Separata	49	6,22%
Divorziato / Divorziata	42	5,33%
Vedovo / Vedova	15	1,90%
Nessuna risposta	27	3,43%



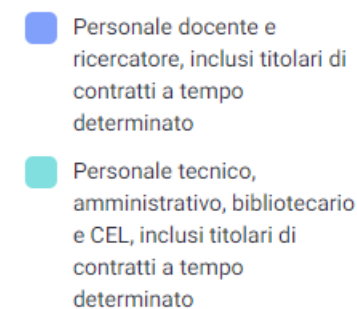
Relativamente alla situazione familiare (presenza o meno di figli) e allo stato civile, quasi il 50% delle risposte arrivano da dipendenti sposati e il 60% circa da dipendenti con figli e/o figlie.

DOMANDA N. 5

INDICARE LA CATEGORIA DI PERSONALE DI APPARTENENZA

	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Personale docente e ricercatore, inclusi titolari di contratti a tempo determinato	469	59,52%
Personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL, inclusi titolari di contratti a tempo determinato	302	38,32%
Nessuna risposta	17	2,16%

Si riscontra una significativa maggiore percentuale di risposta da parte del personale docente e ricercatore, solo parzialmente derivante dalla maggiore numerosità della relativa popolazione coinvolta nell'indagine.

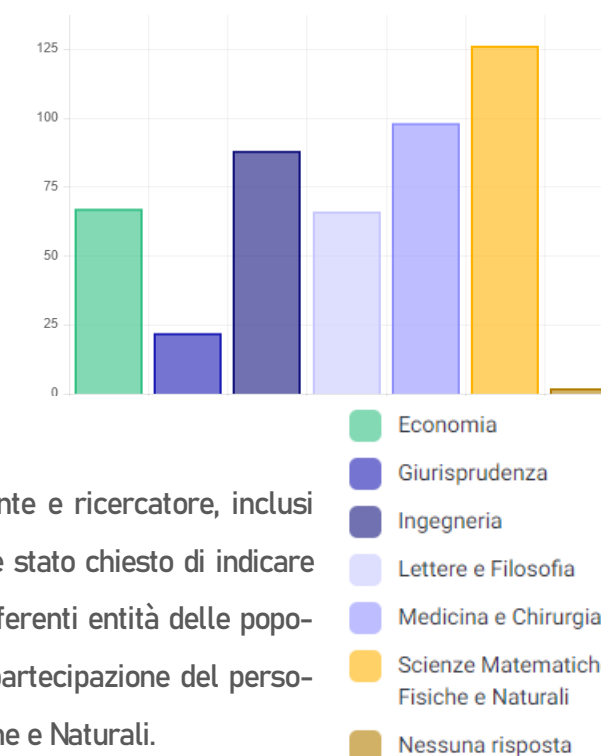


DOMANDA N. 6

INDICARE LA MACROAREA DI APPARTENENZA

	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Economia	67	14,29%
Giurisprudenza	22	4,69%
Ingegneria	88	18,76%
Lettere e Filosofia	66	14,07%
Medicina e Chirurgia	98	20,90%
Scienze MM.FF.NN.	126	26,87%
Nessuna risposta	2	0,43%

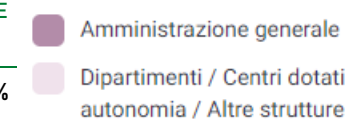
Ai/alle rispondenti che hanno selezionato "Personale docente e ricercatore, inclusi titolari di contratti a tempo determinato" alla **DOMANDA N. 5** è stato chiesto di indicare la Macroarea di appartenenza. Anche tenuto conto delle differenti entità delle popolazioni di riferimento, emerge con chiarezza la massiccia partecipazione del personale afferente alla Macroarea di Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali.



DOMANDA N. 7

PRESSO CHE TIPO DI STRUTTURA LAVORI ATTUALMENTE?

	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Amministrazione Generale	114	37,75%
Dipartimenti / Centri dotati di autonomia / Altre strutture	187	61,92%
Nessuna risposta	1	0,33%



Le prime 7 domande compongono la prima sezione del questionario, dedicata all'individuazione del profilo personale dei/delle rispondenti. Si ritiene opportuno specificare le domande sono state sottoposte a verifica da parte della Responsabile per la Protezione dei Dati personali affinché fosse assicurata l'impossibilità di identificazione dei/delle rispondenti attraverso operazioni di collegamento delle informazioni di diversa natura fornite.

Il gruppo di domande successivo mira a rilevare un quadro attendibile sulla percezione della situazione di parità/disparità di genere nel contesto dell'Ateneo.

DOMANDA N. 8

PER IL SOLO PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE:
RUOLO PROFESSIONALE AL MOMENTO DELL'INIZIO DEL RAPPORTO DI LAVORO CON L'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA TOR VERGATA

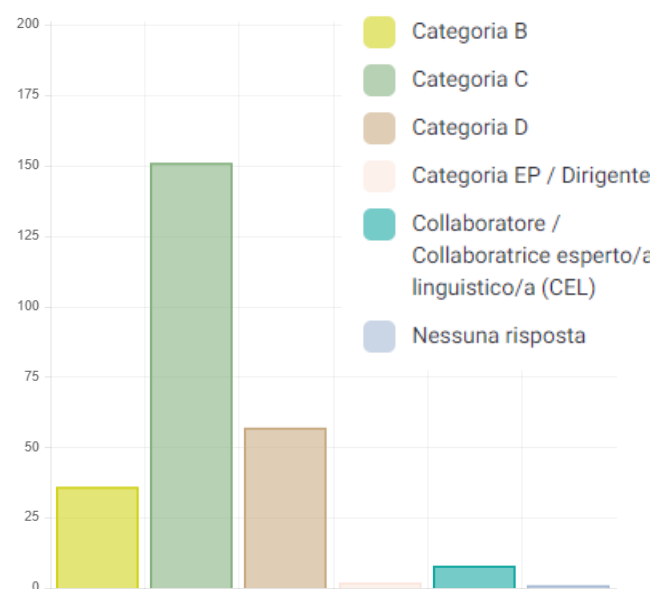
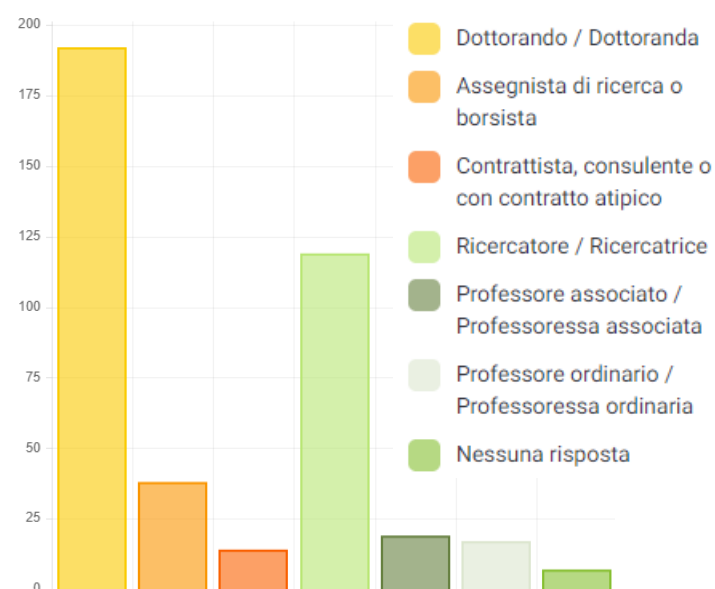
	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Dottorando / Dottoranda	192	47,29%
Assegnista di ricerca o borsista	38	9,36%
Contrattista, consulente o con contratto atipico	14	3,45%
Ricercatore / Ricercatrice	119	29,31%
Professore associato / Professoressa associata	19	4,68%
Professore ordinario / Professoressa ordinaria	17	4,19%
Nessuna risposta	7	1,72%

DOMANDA N. 9

PER IL SOLO PERSONALE TAB/CEL:
RUOLO PROFESSIONALE AL MOMENTO DELL'INIZIO DEL RAPPORTO DI LAVORO CON L'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA TOR VERGATA

	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Categoria B	36	14,12%
Categoria C	151	59,22%
Categoria D	57	22,35%
Categoria EP / Dirigente	2	0,78%
CEL	8	3,14%
Nessuna risposta	1	0,39%

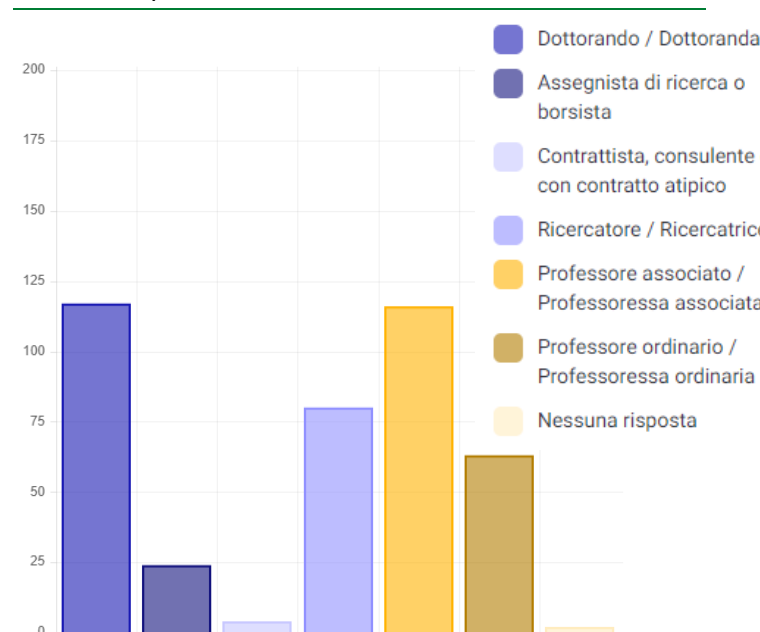
Sono state poste domande diverse a seconda che il/la rispondente avesse dichiarato di appartenere al personale docente e ricercatore o al personale TAB/CEL. Con la prima coppia di domande si è chiesto quale fosse il ruolo professionale ricoperto al momento dell'inizio del rapporto di lavoro con l'Ateneo, con la seconda coppia quale sia invece il ruolo attuale, al momento della risposta.



DOMANDA N. 10

PER IL SOLO PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE:
RUOLO PROFESSIONALE ATTUALE

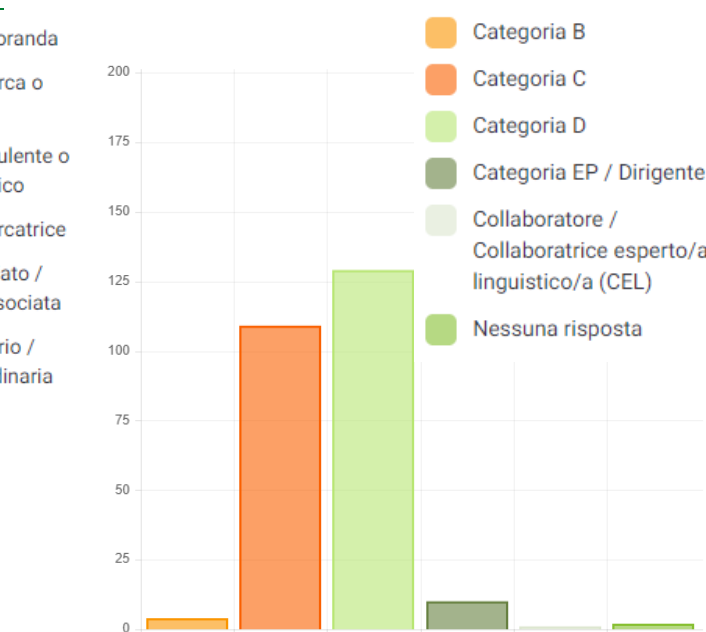
	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Dottorando / Dottoranda	117	28,82%
Assegnista di ricerca o borsista	24	5,91%
Contrattista, consulente o con contratto atipico	4	0,99%
Ricercatore / Ricercatrice	80	19,70%
Professore associato / Professoressa associata	116	28,57%
Professore ordinario / Professoressa ordinaria	63	15,52%
Nessuna risposta	2	0,49%



DOMANDA N. 11

PER IL SOLO PERSONALE TAB/CEL:
CATEGORIA DI APPARTENENZA ATTUALE

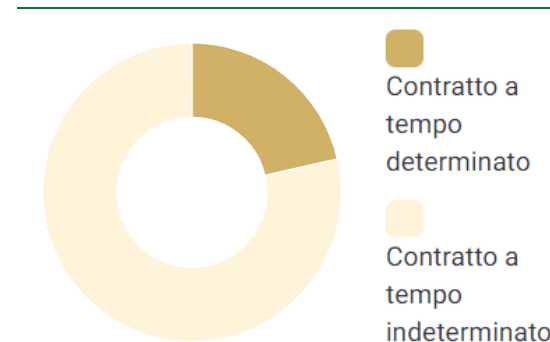
	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Categoria B	4	1,57%
Categoria C	109	42,75%
Categoria D	129	50,59%
Categoria EP / Dirigente	10	3,92%
CEL	1	0,39%
Nessuna risposta	2	0,78%



DOMANDA N. 12

TIPOLOGIA DI CONTRATTO AL MOMENTO DELL'INIZIO DEL RAPPORTO DI LAVORO CON L'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA TOR VERGATA

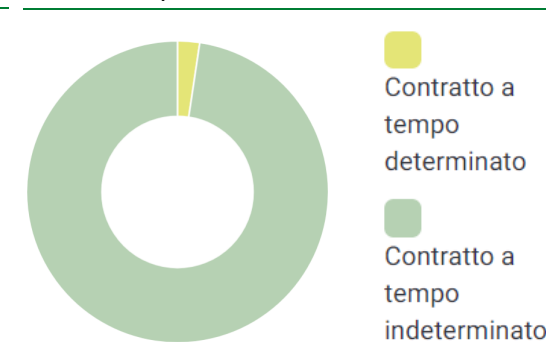
	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Contratto a tempo determinato	54	21,18%
Contratto a tempo indeterminato	198	77,65%
Nessuna risposta	3	1,18%



DOMANDA N. 13

TIPOLOGIA DI CONTRATTO ATTUALE

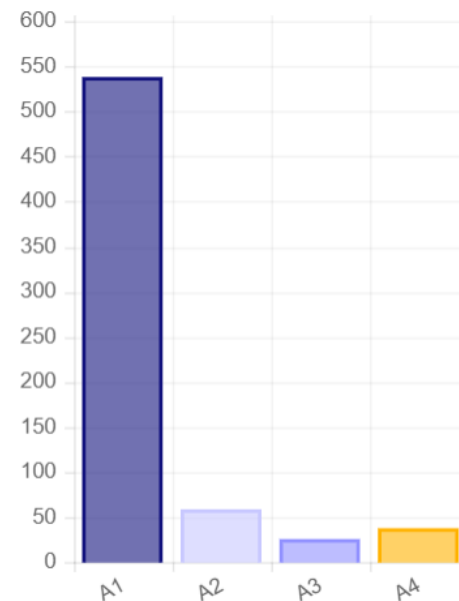
	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Contratto a tempo determinato	6	2,35%
Contratto a tempo indeterminato	248	97,25%
Nessuna risposta	1	0,39%



DOMANDA N. 14

CHE COSA SIGNIFICA PER TE
"DISPARITÀ DI GENERE"?

	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Assenza di parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro e alla formazione, la promozione professionale e le condizioni di lavoro (A1)	538	81,39%
Presenza di ostacoli socio-economici per ragioni connesse all'orientamento sessuale (A2)	59	8,93%
Non ho mai riflettuto sull'argomento (A3)	26	3,93%
Altro (se scegli questa opzione, per favore spiega il tuo punto di vista nello spazio sottostante) (A4)	38	5,75%



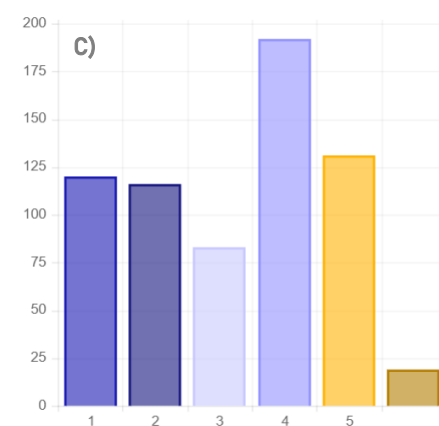
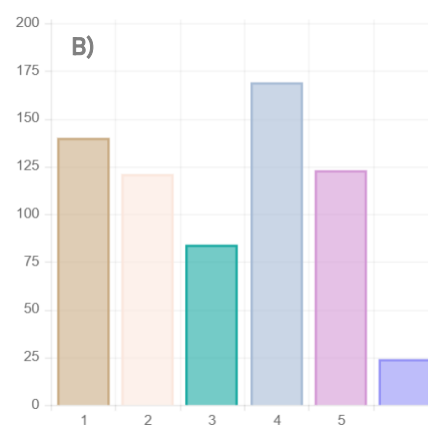
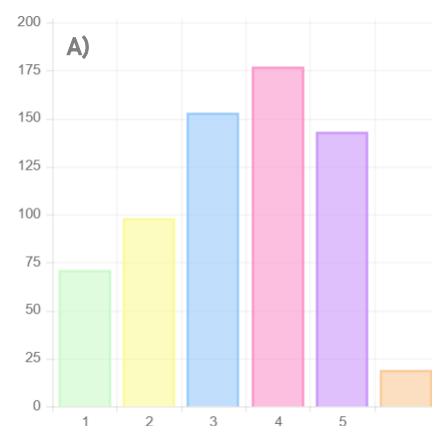
Sono stati acquisiti 53 commenti da parte dei/delle rispondenti, quindi 15 ulteriori rispetto a chi ha risposto

“Altro” alla domanda posta.

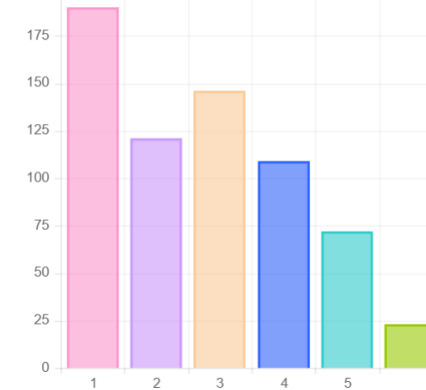
DOMANDA N. 15

QUANTO CONDIVIDI LE AFFERMAZIONI
SEGUENTI, PER QUANTO RIGUARDA IL
TUO AMBITO DI LAVORO A TOR VER-
GATA?

	CONTEGGIO	PERCENTUALE	CONTEGGIO	PERCENTUALE	CONTEGGIO	PERCENTUALE	CONTEGGIO	PERCENTUALE	CONTEGGIO	PERCENTUALE	CONTEGGIO	PERCENTUALE
	1 COMPLETAMENTE IN DISACCORDO		2 IN DISACCORDO		3 NON SO / NON MI PONGO IL PROBLEMA		4 D'ACCORDO		5 COMPLETAMENTE D'ACCORDO		NESSUNA RISPOSTA	
A) Un genere prevale numericamente	71	10,74%	98	14,83%	153	23,15%	177	26,78%	143	21,63%	19	2,87%
B) Non tutti/tutte, in relazione al genere di appartenenza, hanno la stessa possibilità di raggiungere posizioni di leadership e di partecipare ai processi decisionali	140	21,18%	121	18,31%	84	12,71%	169	25,57%	123	18,61%	24	3,63%
C) Coloro che appartengono a un dato genere hanno più vantaggi nel corso della propria carriera	120	18,15%	116	17,55%	83	12,56%	192	29,05%	131	19,82%	19	2,87%
D) Sono attuate pratiche e politiche invisibili per favorire un determinato genere	190	28,74%	121	18,31%	146	22,09%	109	16,49%	72	10,89%	23	3,48%



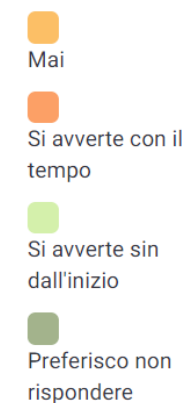
D)



DOMANDA N. 16

QUANDO SI AVVERTE IL PROBLEMA
DELLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE
NELLA CARRIERA PROFESSIONALE A
TOR VERGATA?

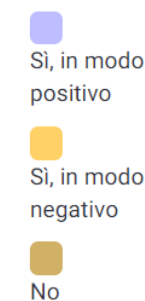
	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Mai	225	34,04%
Si avverte con il tempo	267	40,39%
Si avverte sin dall'inizio	80	12,10%
Preferisco non rispondere	78	11,80%
Nessuna risposta	11	1,66%



DOMANDA N. 17

PENSI CHE LA FRUIZIONE DI CONGEDI
POSSA INFLUENZARE L'EVOLUZIONE
DELLA CARRIERA?

	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Sì, in modo positivo	51	7,72%
Sì, in modo negativo	346	52,34%
No	247	37,37%
Nessuna risposta	17	2,57%



DOMANDA N. 18

PER IL SOLO PERSONALE DOCENTE E
RICERCATORE:

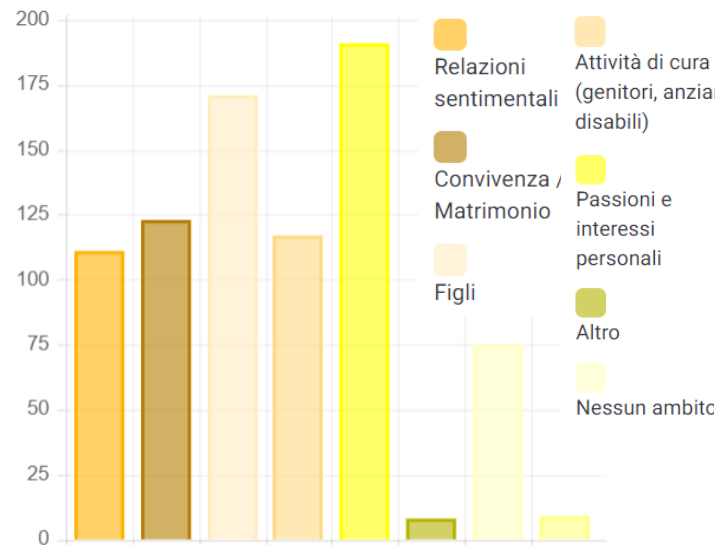
L'ATTIVITÀ ACCADEMICA PUÒ IN-
FLUENZARE LA VITA PRIVATA. IN
QUALI DEI SEGUENTI AMBITI RITIENI
CHE LA TUA PROFESSIONE ABBA
INFLUENZATO DETERMINATE SCELTE?
[risposta multipla]

	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Relazioni sentimentali	111	27,34%
Convivenza / Matrimonio	123	30,30%
Figli	171	42,12%
Attività di cura (genitori, anziani, disabili)	117	28,82%
Passioni e interessi personali	191	47,04%
Altro	8	1,97%
Nessun ambito	75	18,47%

DOMANDA N. 19

PER IL SOLO PERSONALE TAB/CEL:
L'ATTIVITÀ LAVORATIVA PUÒ INFLUEN-
ZARE LA VITA PRIVATA. IN QUALI DEI
SEGUENTI AMBITI RITIENI CHE LA TUA
PROFESSIONE ABBA INFLUENZATO
DETERMINATE SCELTE?
[risposta multipla]

	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Relazioni sentimentali	28	10,98%
Convivenza / Matrimonio	42	16,47%
Figli	110	43,14%
Attività di cura (genitori, anziani, disabili)	78	30,59%
Passioni e interessi personali	104	40,78%
Altro	25	9,80%
Nessun ambito	48	18,82%

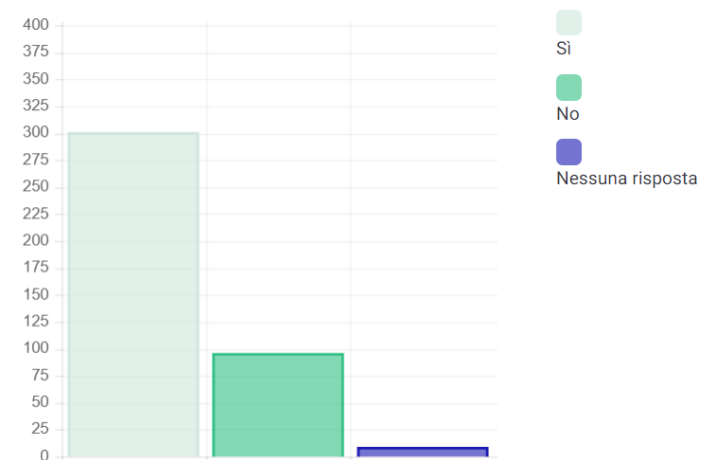


DOMANDA N. 20

PER IL SOLO PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE:

A PRESCINDERE DALLA TUA ESPERIENZA PERSONALE, SECONDO TE L'APPARTENENZA A UN DETERMINATO GENERE PUÒ INFLUENZARE LE POSSIBILITÀ DI CARRIERA NEL MONDO ACCADEMICO?

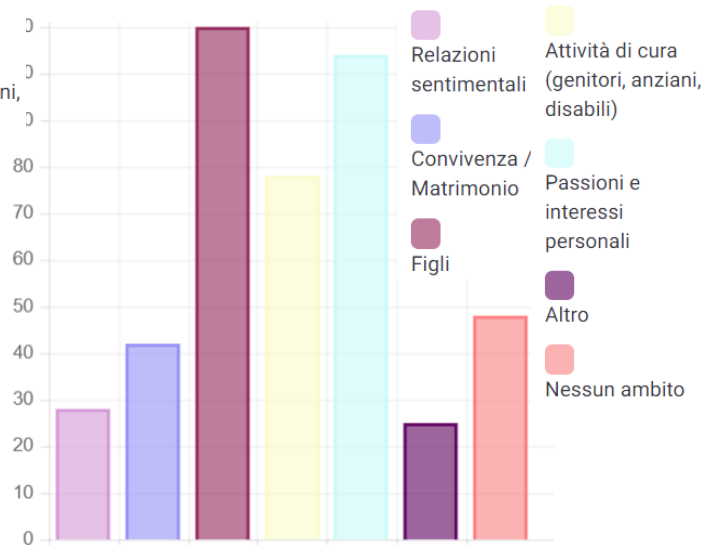
	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Sì	301	74,14%
No	96	23,65%
Nessuna risposta	9	2,22%



DOMANDA N. 22

RITIENI CHE I RISULTATI RICHIESTI NEL TUO AMBITO LAVORATIVO POSSANO ESSERE RAGGIUNTI NEGLI STESSI TEMPI E CON LO STESSO IMPEGNO INDIPENDENTEMENTE DAL GENERE DI APPARTENENZA?

	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Sì	437	66,11%
No	211	31,92%
Nessuna risposta	13	1,97%

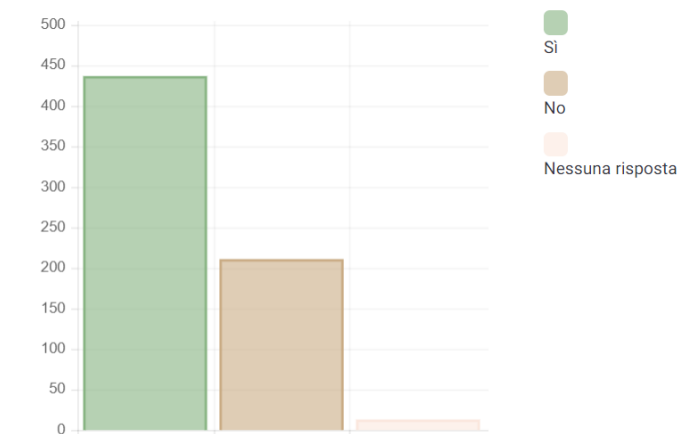
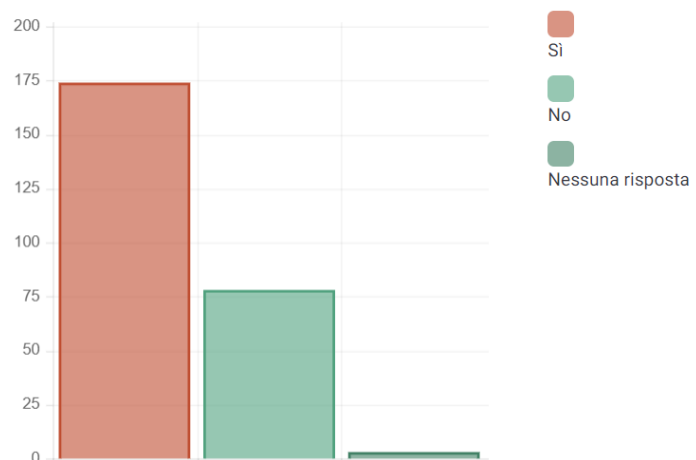


DOMANDA N. 21

PER IL SOLO PERSONALE TAB/CEL:

A PRESCINDERE DALLA TUA ESPERIENZA PERSONALE, SECONDO TE L'APPARTENENZA A UN DETERMINATO GENERE PUÒ INFLUENZARE LE POSSIBILITÀ DI CARRIERA NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE?

	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Sì	174	68,24%
No	78	30,59%
Nessuna risposta	9	1,18%



DOMANDA N. 23

NELLA TUA VITA LAVORATIVA A TOR VERGATA RITIENI DI AVER ASSISTITO A FENOMENI DI DISCRIMINAZIONE DI GENERE?

	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Sì	240	36,31%
No	310	62,03%
Nessuna risposta	11	1,66%

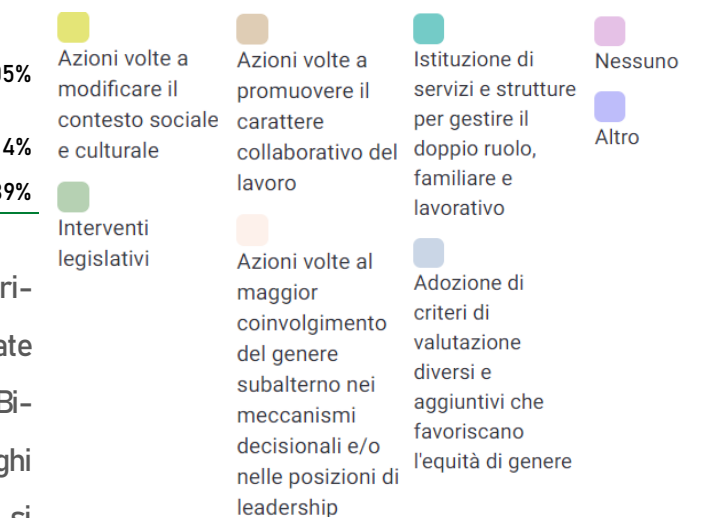
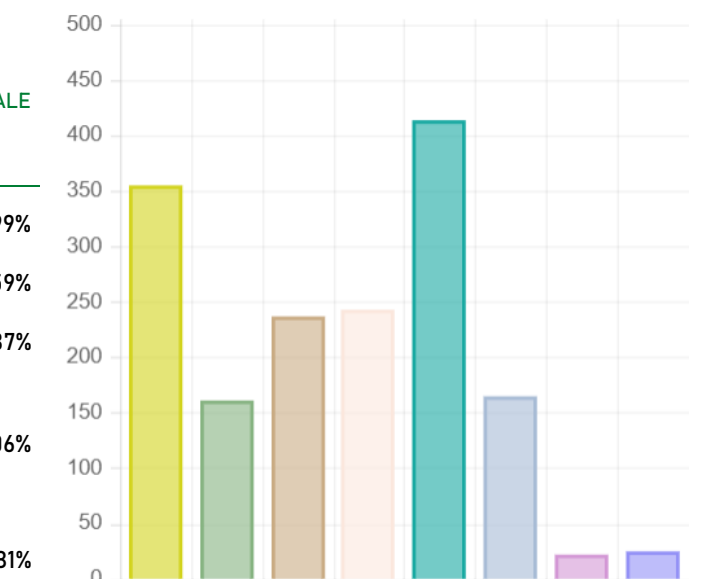
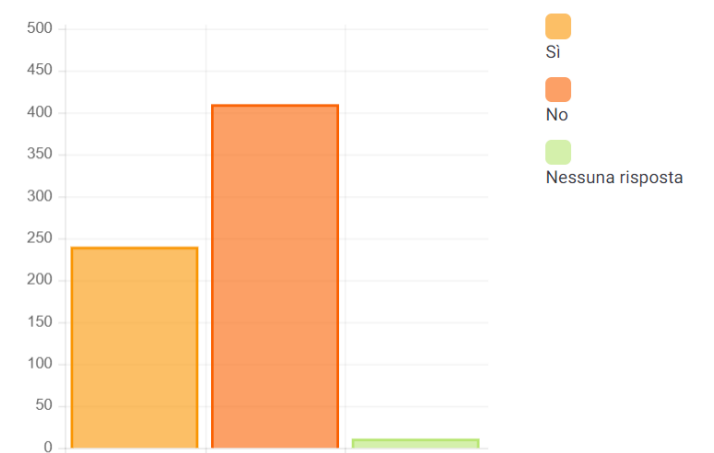
L'ultima, fondamentale sezione del questionario è dedicata all'individuazione di pratiche e iniziative volte a migliorare l'equità di genere nell'Ateneo.

DOMANDA N. 24

QUALI STRUMENTI RITIENI POSSANO ESSERE UTILIZZATI PER ASSICURARE L'EQUITÀ DI GENERE NEL MONDO DEL LAVORO? [risposta multipla]

	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Azioni volte a modificare il contesto sociale e culturale	355	40,99%
Interventi legislativi	161	18,59%
Azioni volte a promuovere il carattere collaborativo del lavoro	237	27,37%
Azioni volte al maggior coinvolgimento del genere subalterno nei meccanismi decisionali e/o nelle posizioni di leadership	243	28,06%
Istituzione di servizi e strutture per gestire il doppio ruolo, familiare e lavorativo	414	47,81%
Adozione di criteri di valutazione diversi e aggiuntivi che favoriscano l'equità di genere	165	19,05%
Nessuno	22	2,54%
Altro	25	2,89%

Sono stati acquisiti 25 commenti da parte dei/delle rispondenti. Per quanto riguarda le valutazioni effettuate dal Gruppo di coordinamento per l'elaborazione del Bilancio di Genere in merito ai contributi forniti dai colleghi e della colleghe che hanno lasciato commenti e spunti, si rimanda alla sezione 4. Azioni future.



DOMANDA N. 25

PER IL SOLO PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE:

QUALI DELLE SEGUENTI INIZIATIVE RITIENI POSSANO ESSERE EFFICACI PER CONSEGUIRE L'EQUITÀ DI GENERE NEL NOSTRO ATENEO?

[risposta multipla]

	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Programmi rivolti ad aumentare la consapevolezza sull'importanza dell'equità di genere	155	17,90%
Rendere note le politiche istituzionali contro la discriminazione di genere	149	17,21%
Favorire l'iscrizione degli o delle studenti dei generi meno rappresentati nei corsi di studio	84	9,70%
Favorire la distribuzione omogenea dei generi negli organi direttivi	198	22,86%
Incentivare un'adeguata partecipazione di tutti i generi ai progetti di ricerca sia in qualità di partecipante sia di P.I.	154	17,78%
Incentivare congedi parentali riservati agli uomini	207	23,90%
Strutture di supporto alla genitorialità	247	28,52%
Incremento delle pratiche di lavoro flessibile e di supporto alla cura	191	22,06%
Nessuno	14	1,62%
Altro	9	1,04%

DOMANDA N. 26

PER IL SOLO PERSONALE TAB:

QUALI DELLE SEGUENTI INIZIATIVE RITIENI POSSANO ESSERE EFFICACI PER CONSEGUIRE L'EQUITÀ DI GENERE NEL NOSTRO ATENEO?

[risposta multipla]

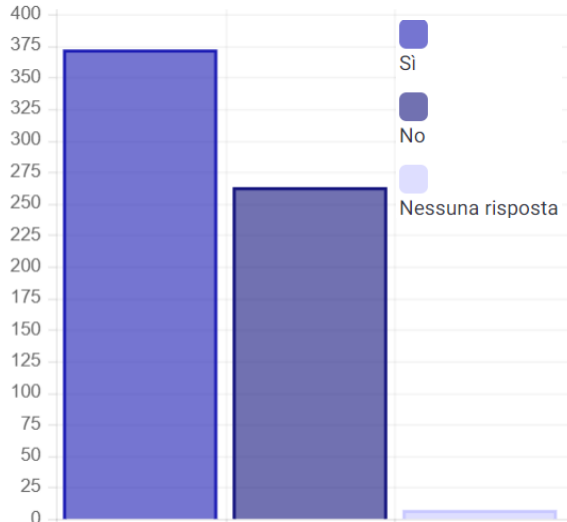
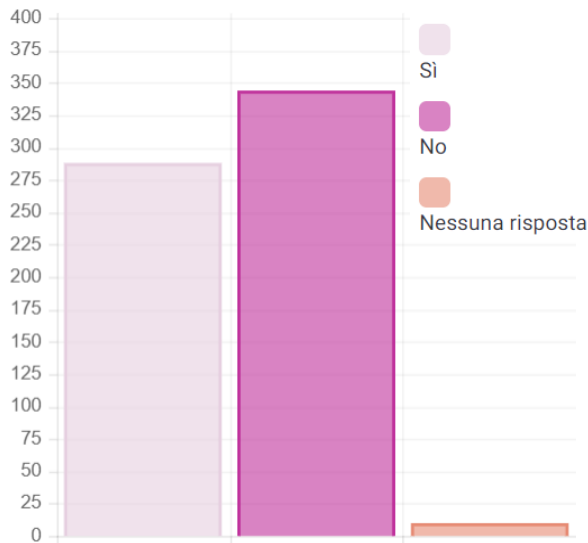
	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Programmi rivolti ad aumentare la consapevolezza sull'importanza dell'equità di genere	86	9,93%
Rendere note le politiche istituzionali contro la discriminazione di genere	79	9,12%
Favorire l'iscrizione degli o delle studenti dei generi meno rappresentati nei corsi di studio	23	2,66%
Favorire la distribuzione omogenea dei generi negli organi direttivi	98	11,32%
Favorire la distribuzione omogenea delle assegnazioni degli incarichi di responsabilità	109	12,59%
Incentivare congedi parentali riservati agli uomini	77	8,89%
Strutture di supporto alla genitorialità	120	13,86%
Incremento delle pratiche di lavoro flessibile e di supporto alla cura	137	15,82%
Nessuno	12	1,39%
Altro	5	0,58%

Sono stati acquisiti 9 commenti da parte dei/delle rispondenti appartenenti al personale docente e ricercatore e 5 commenti da parte del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL. Per quanto riguarda le valutazioni effettuate dal Gruppo di coordinamento per l’elaborazione del Bilancio di Genere in merito ai contributi forniti dai colleghi e della colleghe che hanno lasciato commenti e spunti, si rimanda alla sezione 4. Azioni future.

DOMANDA N. 27

HAI RISCONTRATO UN CAMBIAMENTO IN TERMINI DI SENSIBILITÀ VERSO IL TEMA DELLE PARI OPPORTUNITÀ RISPETTO A QUANDO SEI STATO/A ASSUNTO/A?

	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Sì	288	33,26%
No	344	39,72%
Nessuna risposta	10	1,15%



DOMANDA N. 28

CONOSCI IL CUG (COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI) DI ATENEO E LE SUE FUNZIONI?

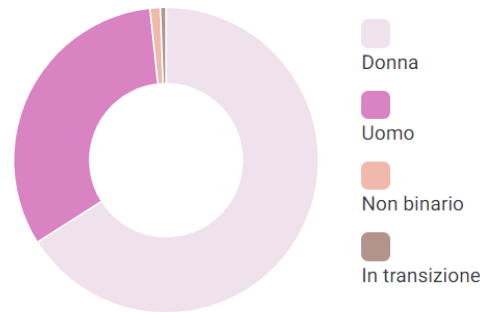
	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Sì	372	42,96%
No	263	30,37%
Nessuna risposta	7	0,81%

Questionario sulla percezione delle disparità di genere somministrato alla comunità studentesca dell'Ateneo

Questa indagine, realizzata dal Gruppo di Coordinamento per l'elaborazione del Bilancio di Genere con l'obiettivo di misurare la percezione degli studenti e delle studentesse - italiani e stranieri - sulla disparità di genere nel nostro Ateneo, è stata lanciata il 30 agosto 2021 ed è rimasta attiva fino al 12 settembre 2021. I risultati del questionario hanno fornito al Gruppo indicazioni utili per l'introduzione di iniziative, misure e azioni volte alla promozione delle pari opportunità in Ateneo.

Di seguito si riportano i risultati emersi dall'indagine, cui hanno partecipato 3.199 persone, in forma anonima.

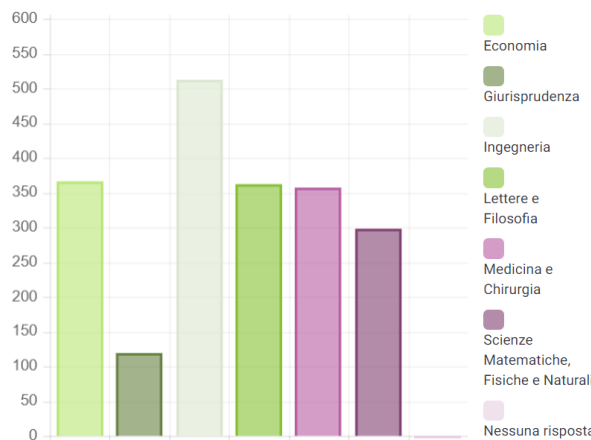
DOMANDA N. 1	CONTEGGIO	PERCENTUALE
SELEZIONA IL GENERE DI APPARTENENZA		
Donna	1.329	65,99%
Uomo	651	32,32%
Non binario	22	1,09%
In transizione	12	0,60%



Le risposte alla prima domanda mostrano - anche in questo caso, come avvenuto anche per il questionario sottoposto al personale dell'Ateneo - una più intensa partecipazione da parte delle donne, che denota una - poco sorprendente - maggiore attenzione e sensibilità al tema della parità di genere.

La **DOMANDA N. 2** - PER FAVORE, INSERISCI IL TUO ANNO DI NASCITA ha dato come anno mediano di risposta il 1999, con un primo quartile sul 1996 e un terzo quartile sul 2001. Sono state fornite 59 risposte non utilizzabili.

DOMANDA N. 3	CONTEGGIO	PERCENTUALE
INDICARE LA MACROAREA DI APPARTENENZA		
Economia	366	18,17%
Giurisprudenza	119	5,91%
Ingegneria	512	25,42%
Lettere e Filosofia	362	17,97%
Medicina e Chirurgia	357	17,73%
Scienze MM.FF.NN.	298	14,80%



Agli studenti e alle studentesse è stato chiesto di indicare la Macroarea di appartenenza e, a seconda della risposta fornita, è stato chiesto il corso di studi di riferimento. Nella tabella che segue si riporta una sintesi.

DOMANDA N. 4	ECONOMIA		GIURISPRUDENZA		INGEGNERIA E LETTERE E FILOSOFIA		MEDICINA E CHIRURGIA		SCIENZE MM.NN.FF.	
INDICARE IL CORSO DI STUDIO	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Laurea Triennale	264	72,13%	39	33,05%	600	68,65%	167	46,78%	197	66,11%
Laurea Magistrale biennale	101	27,60%	/	/	236	27,00%	45	12,61%	92	30,87%
Laurea Magistrale a C.U.	/	/	77	65,25%	36	4,12%	144	40,34%	8	2,68%
Master di I o di II livello	1	0,27%	2	1,69%	-	0%	-	0%	-	0%

DOMANDA N. 4 — CONTINUA	ECONOMIA		GIURISPRUDENZA		INGEGNERIA E LETTERE E FILOSOFIA		MEDICINA E CHIRURGIA		SCIENZE MM.NN.FF.	
INDICARE IL CORSO DI STUDIO	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Scuola di specializzazione	/	/	-	0%	/	/	-	0%	/	/
Corso di perfezionamento	/	/	/	/	-	0%	-	0%	/	/

La **DOMANDA N. 5** - INSERISCI L'ANNO DI IMMATRICOLAZIONE A TOR VERGATA ha dato come anno mediano di risposta il 2019, con un primo quartile sul 2018 e un terzo quartile sul 2020.

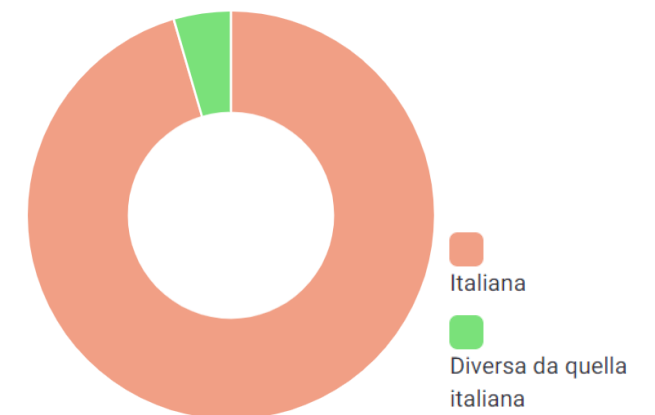
Sono state fornite 102 risposte non utilizzabili.

DOMANDA N. 6	TERZA MEDIA		MATURITÀ		LAUREA		DOTTORATO		PREFERISCO NON RISPONDERE	
INDICARE IL TITOLO DI STUDIO DEL GENITORE 1	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Genitore 1 - Donna	762	37,84%	887	44,04%	424	21,05%	67	3,33%	96	4,77%
Genitore 1 - Uomo	416	20,66%	432	21,45%	226	11,22%	67	3,33%	66	3,28%
Genitore 1 - Non indicato	836	41,51%	695	34,51%	1.364	67,73%	1.880	93,35%	1.852	91,96%

DOMANDA N. 7	TERZA MEDIA		MATURITÀ		LAUREA		DOTTORATO		PREFERISCO NON RISPONDERE	
INDICARE IL TITOLO DI STUDIO DEL GENITORE 2	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Genitore 2 - Donna	344	17,08%	430	21,35%	168	8,34%	31	1,54%	44	2,18%
Genitore 2 - Uomo	697	34,61%	741	36,79%	318	15,79%	66	3,28%	96	4,77%
Genitore 2 - Non indicato	973	48,31%	843	41,86%	1.528	75,87%	1.917	95,18	1.874	93,05%

DOMANDA N. 8	CONTEGGIO	PERCENTUALE
INDICA LA TUA NAZIONALITÀ		
Italiana	1.916	95,13%
Diversa da quella italiana	91	4,52%

Dopo che le prime 8 domande hanno definito il quadro anagrafico e la provenienza socio-culturale dei e delle rispondenti, la nona domanda apre la sezione "Percorso di studio e lavoro".



DOMANDA N. 9	CONTEGGIO	PERCENTUALE	CONTEGGIO	PERCENTUALE	CONTEGGIO	PERCENTUALE	CONTEGGIO	PERCENTUALE	CONTEGGIO	PERCENTUALE
NELLA SCELTA DEL PERCORSO DI STUDI, A TUO PARERE, QUALI TRA I SEGUENTI ELEMENTI SONO PRESI MAGGIORMENTE IN CONSIDERAZIONE DAI RAGAZZI E DALLE RAGAZZE?										
	LE OPPORTUNITÀ DI CARRIERA		LA POSSIBILITÀ DI OTTENERE REMUNERAZIONI ELEVATE		LA POSSIBILITÀ DI CONCILIARE VITA LAVORATIVA E VITA PRIVATA		IL PRESTIGIO SOCIALE		LE ATTITUDINI PERSONALI E LE PASSIONI, INDIPENDENTEMENTE DALLO SBOCCO LAVORATIVO	
Ragazze	616	30,59%	240	11,92%	904	44,89%	204	10,13%	811	40,27%
Ragazzi	981	48,71%	1.124	55,81%	230	11,42%	839	41,66%	533	26,46%
Nessuna risposta	417	20,71%	650	32,27%	880	43,69%	971	48,21%	670	33,27%

DOMANDA N. 10

CONTEGGIO	PERCENTUALE
-----------	-------------

Category	Number of Publications
Other	420
Non-peer-reviewed	60
Peer-reviewed	860
Open Access	390
Open Access Peer-reviewed	250
Open Access Non-peer-reviewed	10

Le ragazze ottengono voti più alti dei ragazzi

I ragazzi ottengono voti più alti dei ragazzi

Non ci siano differenze tra i voti medi di ragazze e ragazzi

Dipende dalla materia

Non saprei

Nessuna risposta

A bar chart with a vertical axis representing the number of respondents, ranging from 0 to 2000 in increments of 125. The horizontal axis represents the gender of the respondents. There are six bars in total, each with a different color and a corresponding legend entry to the right. The bars represent the following data:

Gender	Response	Count (Approximate)
Le ragazze	Le ragazze impiegano meno tempo a laurearsi, rispetto ai ragazzi	375
I ragazzi	I ragazzi impiegano meno tempo a laurearsi, rispetto alle ragazze	1050
Non ci sono differenze tra i tempi medi di ragazze e ragazzi	Non ci sono differenze tra i tempi medi di ragazze e ragazzi	450
Non saprei	Non saprei	10
Nessuna risposta	Nessuna risposta	10
Le ragazze	I ragazzi impiegano meno tempo a laurearsi, rispetto alle ragazze	100

DOMANDA N. 11

CONTEGGIO	PERCENTUALE
1	100%
2	100%
3	100%
4	100%
5	100%
6	100%
7	100%
8	100%
9	100%
10	100%
11	100%
12	100%
13	100%
14	100%
15	100%
16	100%
17	100%
18	100%
19	100%
20	100%
21	100%
22	100%
23	100%
24	100%
25	100%
26	100%
27	100%
28	100%
29	100%
30	100%
31	100%
32	100%
33	100%
34	100%
35	100%
36	100%
37	100%
38	100%
39	100%
40	100%
41	100%
42	100%
43	100%
44	100%
45	100%
46	100%
47	100%
48	100%
49	100%
50	100%
51	100%
52	100%
53	100%
54	100%
55	100%
56	100%
57	100%
58	100%
59	100%
60	100%
61	100%
62	100%
63	100%
64	100%
65	100%
66	100%
67	100%
68	100%
69	100%
70	100%
71	100%
72	100%
73	100%
74	100%
75	100%
76	100%
77	100%
78	100%
79	100%
80	100%
81	100%
82	100%
83	100%
84	100%
85	100%
86	100%
87	100%
88	100%
89	100%
90	100%
91	100%
92	100%
93	100%
94	100%
95	100%
96	100%
97	100%
98	100%
99	100%
100	100%

DOMANDA N. 12

CONTEGGIO	PERCENTUALE	CONTEGGIO	PERCENTUALE	CONTEGGIO	PERCENTUALE
TENDONO AD AVERE DEI BUONI VOTI PERCHÉ STUDIANO E IMPEGNANO MOLTO		TENDONO AD AVERE DEI BUONI VOTI PERCHÉ HANNO UNA PERSONALE ATTITUDINE PER LA MATERIA		NON SAPREI / NESSUNA RISPOSTA	
1.321	65,59%	149	7,40%	544	27,01%
787	39,08%	467	23,19%	760	37,73%

DOMANDA N. 13

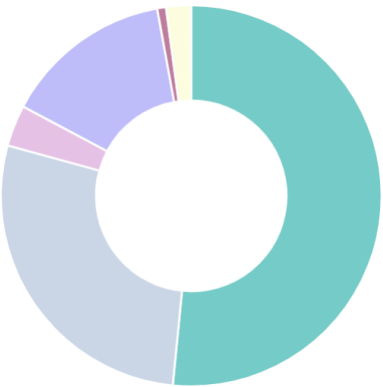
CONTEGGIO PERCENTUALE







Attitudine	Numero di risposte
Le ragazze, in media, sono più portate dei ragazzi	200
I ragazzi, in media, sono più portati delle ragazze	200
Ragazze e ragazzi hanno pari attitudini	1375
Non saprei	125
Nessuna risposta	0

DOMANDE N. 14 E N. 15

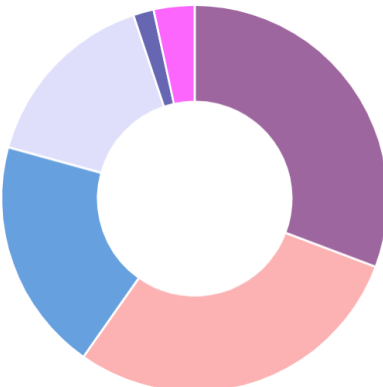
PERCHÉ NON HAI SCELTO UN INDIRIZZO
DI STUDI STEM (SCIENZE, TECNOLOGIA,
INGEGNERIA E MATEMATICA)?

CONTEGGIO	PERCENTUALE	CONTEGGIO	PERCENTUALE
-----------	-------------	-----------	-------------

RISPONDENTI CHE HANNO SCELTO UN INDIRIZZO STEM

-  Sono sempre stato/a portato/a per le materie scientifiche
-  Penso che garantiscano migliori possibilità di inserimento nel mondo del lavoro
-  Sono sempre stato/a poco portato/a per le materie umanistiche, artistiche e gli studi sociali e le ritengo, quindi, più complesse
-  Penso sia l'indirizzo di studi più coerente con l'attuale contesto globale
-  Ho deciso di seguire le orme di genitori/parenti
-  Per motivazioni legate al prestigio sociale che questo tipo di studi conferisce

RISPONDENTI CHE HANNO SCELTO UN INDIRIZZO NON-STEM

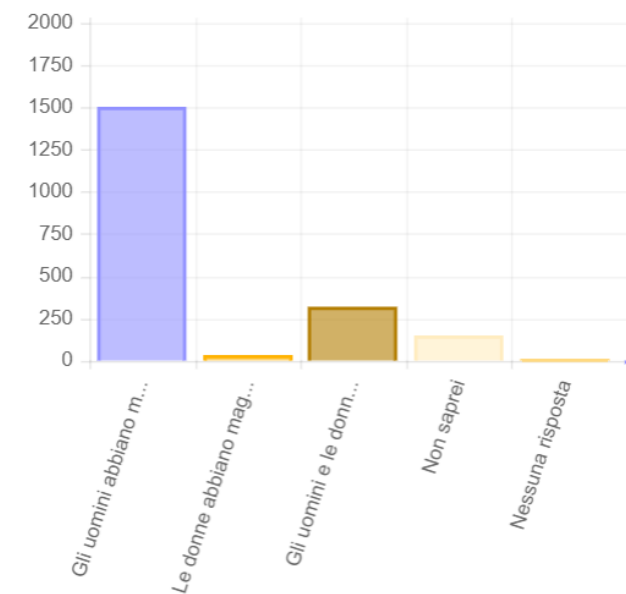


- ☒ Sono sempre stato/a portato/a per le materie umanistiche, artistiche e gli studi sociali
- ☒ Penso che l'indirizzo che ho scelto garantisca migliori possibilità di inserimento nel mondo del lavoro
- ☒ Sono sempre stato/a poco portato/a per le materie scientifiche e le ritengo, quindi, più complesse
- ☐ Penso sia l'indirizzo di studi più coerente con l'attuale contesto globale
- ☐ Ho deciso di seguire le orme di genitori/parenti
- ☐ Per motivazioni legate al prestigio sociale che questo tipo di studi conferisce

DOMANDA N. 16

RITIENI CHE, IN MEDIA

	CONTEGGIO	PERCENTUALE
I docenti uomini siano più bravi delle docenti donne	161	7,99%
Le docenti donne siano più brave dei docenti uomini	144	7,15%
Non ci siano differenze tra docenti uomini e donne	1.555	77,21%
Non saprei / Nessuna risposta	154	7,64%



DOMANDA N. 18

SECONDO TE, QUALE DELLE SEGUENTI
AFFERMAZIONI RISPECCHIA MEGLIO LA
SITUAZIONE OCCUPAZIONALE A 1 ANNO
DALLA LAUREA IN ITALIA?

	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Uomini e donne hanno la stessa probabilità di essere occupati/e	475	23,58%
Le donne hanno una probabilità maggiore degli uomini di essere occupate	43	2,14%
Gli uomini hanno una probabilità maggiore delle donne di essere occupati	1.055	52,38%
Non saprei / Nessuna risposta	441	21,90%

Oltre il 52% dei e delle rispondenti afferma che, in Italia, gli uomini hanno maggiori probabilità rispetto alle donne di essere occupati a 1 anno dal conseguimento del titolo di laurea.

La risposta alla domanda successiva mostra che addirittura il 79% è consapevole del fatto che - a parità di tipologia di occupazione - gli uomini percepiscono una retribuzione maggiore rispetto alle donne.

DOMANDA N. 19

SECONDO TE, QUALE DELLE SEGUENTI
AFFERMAZIONI RISPECCHIA MEGLIO LA
SITUAZIONE RETRIBUTIVA - A PARITÀ DI
TIPOLOGIA DI LAVORO - IN ITALIA?

	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Donne e uomini hanno la stessa retribuzione media	185	9,19%
Gli uomini ricevono una retribuzione mediamente maggiore rispetto alle colleghe	1.587	78,80%
Le donne ricevono una retribuzione mediamente maggiore rispetto ai colleghi	19	0,94%
Non saprei / Nessuna risposta	223	11,08%

DOMANDA N. 20

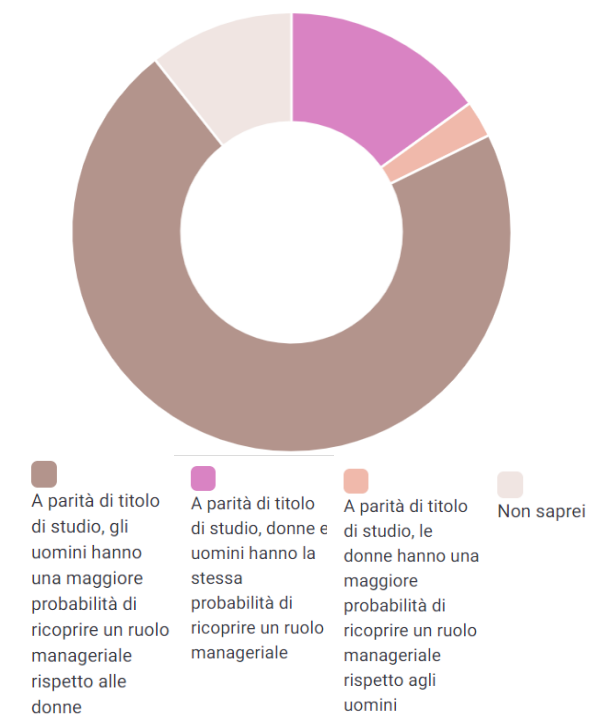
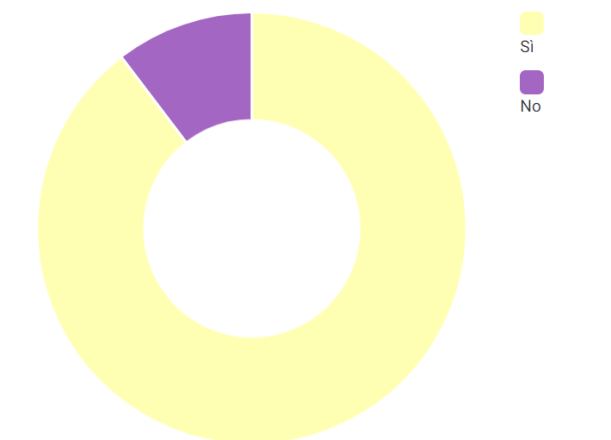
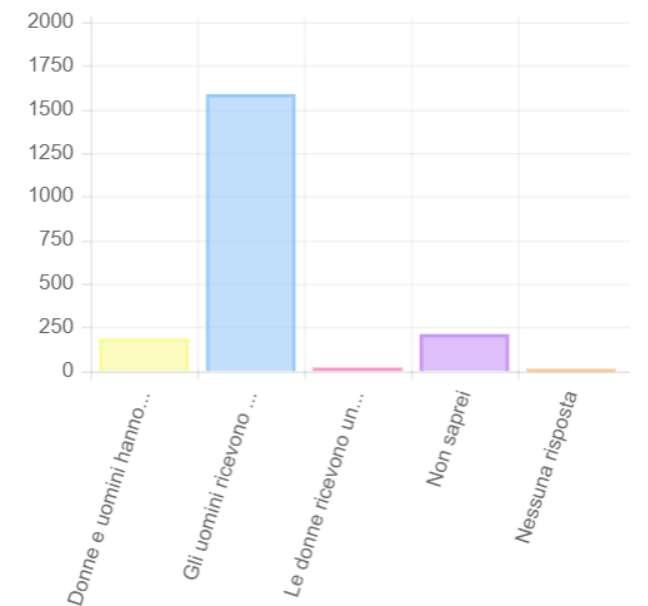
EUROSTAT RILEVA CHE IN ITALIA NEL
SETTORE PRIVATO GLI UOMINI PERCEPI-
SCONO MEDIAMENTE UNA RETRIBUZIONE
SUPERIORE DEL 20% RISPETTO A QUELLA
PERCEPITA DALLE DONNE. RITIENI CHE
QUESTO DATO SIA UN SEGNALE DI DISPA-
RITÀ DI GENERE?

	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Sì	1.786	88,86%
No	207	10,28%
Non saprei / Nessuna risposta	21	1,05%

DOMANDA N. 21

SECONDO TE, QUALE DI QUESTE AFFERMA-
ZIONI RISPECCHIA MEGLIO LA SITUAZIONE
RELATIVA ALL'ACCESSO AI RUOLI MANAGE-
RIALI IN ITALIA?

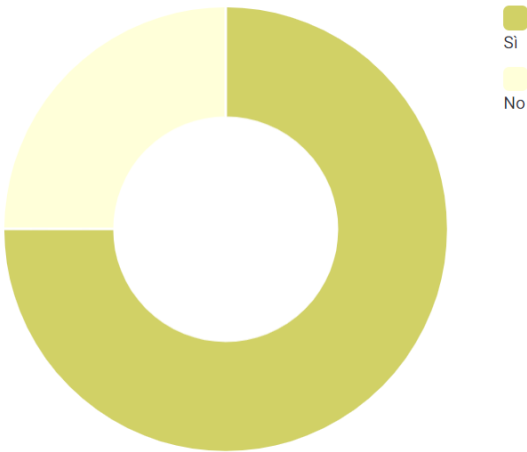
	CONTEGGIO	PERCENTUALE
A parità di titolo di studio, donne e uomini hanno la stessa probabilità di ricoprire un ruolo manageriale	301	14,95%
A parità di titolo di studio, le donne hanno una maggiore probabilità di ricoprire un ruolo manageriale rispetto agli uomini	54	2,68%
A parità di titolo di studio, gli uomini hanno una maggiore probabilità di ricoprire un ruolo manageriale rispetto alle donne	1.434	71,20%
Non saprei / Nessuna risposta	225	11,18%



DOMANDA N. 22

EUROSTAT RILEVA CHE IN ITALIA LE DONNE RICOPRONO IL 29% DEI RUOLI MANAGERIALI. RITIENI CHE QUESTO DATO SIA UN SEGNALE DI DISPARITÀ DI GENERE?

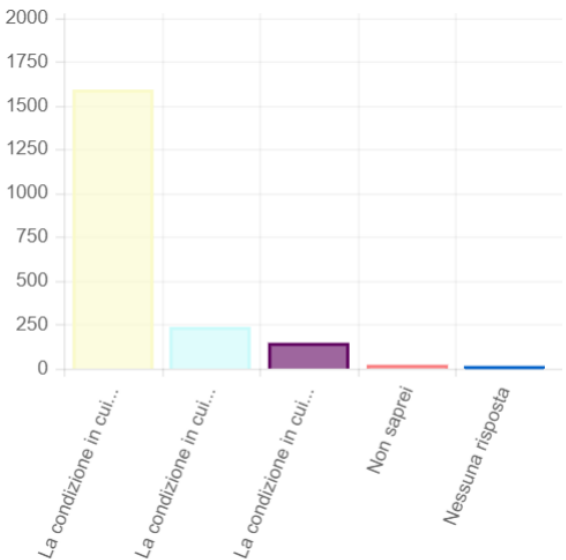
	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Sì	1.496	74,28%
No	498	24,73%
Non saprei / Nessuna risposta	20	1,00%



DOMANDA N. 23

CON IL CONCETTO DI "PARI OPPORTUNITÀ" SI INDICA:

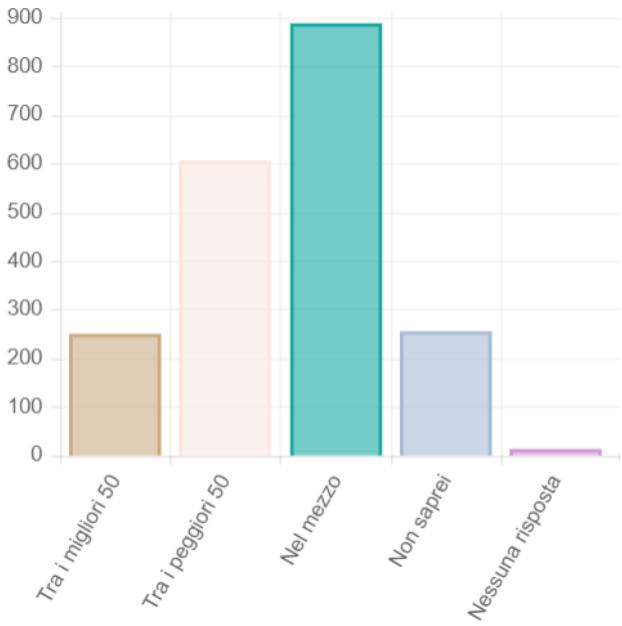
	CONTEGGIO	PERCENTUALE
La condizione in cui ogni individuo, indipendentemente da genere, etnia, religione, idee politiche e preferenze sessuali ha garantite uguali condizioni e prospettive di vita	1.593	79,10%
La condizione in cui uomini e donne hanno lo stesso trattamento e le stesse opportunità in ambito lavorativo	238	11,82%
La condizione in cui non esiste discriminazione	147	7,30%
Non saprei / Nessuna risposta	36	1,78%



DOMANDA N. 24

IL GLOBAL GENDER GAP REPORT È UN INDICE INTRODOTTI DAL WORLD ECONOMIC FORUM NEL 2006, BASATO SU CRITERI ECONOMICI, POLITICI, DI EDUCAZIONE E SALUTE, PER VALUTARE LA PORTATA DEL DIVARIO DI GENERE IN 153 PAESI DEL MONDO. COME SI POSIZIONA L'ITALIA, SECONDO TE, NELLA CLASSIFICA DEI 153 PAESI, IN TERMINI DI GLOBAL GENDER GAP?

	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Tra i migliori 50	250	12,41%
Tra i peggiori 50	607	30,14%
Nel mezzo	889	44,14%
Non saprei / Nessuna risposta	268	13,31%



La **DOMANDA N. 25** - SAPENDO CHE L'ITALIA SI COLLOCA NELLA POSIZIONE N. 76 SU 153 PAESI DEL MONDO IN TERMINI DI GLOBAL GENDER GAP, RITIENI CHE QUESTO DATO SIA UN SEGNALE DI DISPARITÀ DI GENERE? **ottiene il 79,8% di risposte affermative e il 18% di risposte negative, con un 1,74% di rispondenti che non sa / non risponde.**

DOMANDA N. 26

SAI CHE A TOR VERGATA, COME NELLE ALTRE UNIVERSITÀ PUBBLICHE, ESISTE IL "CUG - COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI" E CONOSCI LE SUE FUNZIONI?

	CONTEGGIO	PERCENTUALE	CONTEGGIO	PERCENTUALE
	1 SONO A CONOSCENZA DELL'ESISTENZA DEL CUG		2 NE CONOSCO LE FUNZIONI	
Sì	451	22,39%	216	10,72%
No	1.531	76,02%	1.772	87,98%
Nessuna risposta	32	1,59%	26	1,29%

Il 22,4% dei e delle rispondenti è a conoscenza della presenza in Ateneo del Comitato Unico di Garanzia, il 10,72% - oltre a essere a conoscenza dell'esistenza del CUG - sa quali siano le funzioni proprie di quest'organo. I dati, relativamente alla Commissione Paritetica Docenti Studenti, passano a 21,7% (ne conosce l'esistenza) e 8,5% (ne conosce anche le funzioni).

Il Gruppo di coordinamento per l'elaborazione del Bilancio di Genere desidera ringraziare Marianna Brunetti, Annalisa Fabretti e Mariangela Zoli per aver condiviso i contenuti e i dati dell'indagine sulla parità di genere nell'università e nel mondo del lavoro da loro condotta presso la Facoltà di Economia. Dalle loro riflessioni e dai loro preziosi suggerimenti ha preso forma e sostanza il presente questionario che, rivolgendosi all'intera comunità studentesca, intende ottenere una visione più dettagliata e profonda del comune sentire dei nostri studenti e delle nostre studentesse.

DOMANDA N. 27

SAI CHE A TOR VERGATA, COME NELLE ALTRE UNIVERSITÀ PUBBLICHE, ESISTE LA "COMMISSIONE PARITETICA DOCENTI STUDENTI" E CONOSCI LE SUE FUNZIONI?

	CONTEGGIO	PERCENTUALE	CONTEGGIO	PERCENTUALE
	1 SONO A CONOSCENZA DELL'ESISTENZA DELLA COMMISSIONE		2 NE CONOSCO LE FUNZIONI	
Sì	436	21,65%	172	8,54%
No	1.551	77,01%	1.811	89,92%
Nessuna risposta	27	1,34%	31	1,54%



Indice dei grafici

N°	DESCRIZIONE	PAGINA
GLI STUDENTI E LE STUDENTESSE DI TOR VERGATA		
1	Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, Macroarea e genere-Corsi di laurea triennali	27
2	Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, Macroarea e genere-Corsi di laurea magistrali a ciclo unico	28
3	Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, Macroarea e genere-Corsi di laurea magistrali biennali	29
4	Percentuale di corsi di laurea segregati	30
5	Percentuale di corsi segregati per tipo di corso	31
6	Percentuale di corsi segregati per Macroarea	31
7	Serie storica della componente studentesca per genere	32
8	Studenti e studentesse per provenienza geografica	33
9	Studenti e studentesse per provenienza geografica e Macroarea	34
10	Percentuale di studenti e studentesse in programmi di scambio internazionali per genere-Erasmus Outgoing	35
11	Percentuale di studenti e studentesse in programmi di scambio internazionali per genere-Erasmus Incoming	36
12	Percentuale di studenti e studentesse in programmi di scambio internazionali per genere-Erasmus Traineeship	37
13	Percentuale di studenti e studentesse in programmi di scambio internazionali per genere-Overseas Outgoing	38
14	Percentuale di studenti e studentesse in programmi di scambio internazionali per genere-Overseas Incoming	38
15	Distribuzione del corpo studentesco totale per studi superiori effettuati	39
16	Distribuzione del corpo studentesco per studi superiori effettuati-Studenti	40
17	Distribuzione del corpo studentesco per studi superiori effettuati-Studentesse	40
18	Distribuzione degli studenti e delle studentesse per studi superiori effettuati e genere	40
19	Studenti e studentesse per studi superiori e Macroarea	41
20	Studentesse per voto diploma	42
21	Studenti per voto diploma	42
22	Studenti e studentesse per voto diploma e Macroarea	42
23	Tasso di rinunce agli studi e abbandoni a.a. 2019/2020	44
I LAUREATI E LE LAUREATE		
24	Serie storica dei laureati e delle laureate di Tor Vergata dal 2012 al 2020	46
25	Distribuzione dei laureati e delle laureate per genere e Macroarea-Lauree triennali	47
26	Distribuzione dei laureati e delle laureate per genere e Macroarea-Lauree magistrali a ciclo unico	47
27	Distribuzione dei laureati e delle laureate per genere e Macroarea-Lauree magistrali biennali	47
28	Distribuzione dei laureati e delle laureate per voto di laurea-Totale Ateneo anno 2020	48
29	Distribuzione dei laureati e delle laureate per voto di laurea-Lauree triennali	48

N°	DESCRIZIONE	PAGINA
30	Distribuzione dei laureati e delle laureate per voto di laurea-Lauree magistrali a ciclo unico	49
31	Distribuzione dei laureati e delle laureate per voto di laurea-Lauree magistrali biennali	49
32	Distribuzione dei laureati e delle laureate per voto di laurea, Macroarea e genere-Tutti i corsi di laurea	50
33	Distribuzione dei laureati e delle laureate per regolarità degli studi	51
34	Distribuzione dei laureati e delle laureate per regolarità degli studi, Macroarea e genere-Tutti i corsi di laurea	51
35	Distribuzione dei laureati e delle laureate per regolarità degli studi e tipo di corso di studio	52
36	Distribuzione delle laureate triennali che si iscrivono a un corso di L.M. presso l'Ateneo	53
37	Distribuzione dei laureati triennali che si iscrivono a un corso di L.M. presso l'Ateneo	54
38	Condizione occupazionale dei laureati e delle laureate a 1 anno dalla laurea-Corsi di laurea triennali	56
39	Condizione occupazionale dei laureati e delle laureate a 1 anno dalla laurea-Corsi di laurea magistrali biennali	56
40	Condizione occupazionale dei laureati e delle laureate a 1 anno dalla laurea-Corsi di laurea magistrali a ciclo unico	56
41	Condizione occupazionale dei laureati e delle laureate a 5 anni dalla laurea-Corsi di laurea magistrali biennali	57
42	Condizione occupazionale dei laureati e delle laureate a 5 anni dalla laurea-Corsi di laurea magistrali a ciclo unico	57
43	Retribuzione netta media mensile dei laureati e delle laureate a 1 anno dalla laurea-Corsi di laurea triennali	59
44	Retribuzione netta media mensile dei laureati e delle laureate a 1 anno dalla laurea-Corsi di laurea magistrali biennali	59
45	Retribuzione netta media mensile dei laureati e delle laureate a 1 anno dalla laurea-Corsi di laurea magistrali a ciclo unico	59
46	Retribuzione netta media mensile dei laureati e delle laureate a 5 anni dalla laurea-Corsi di laurea magistrali biennali	60
47	Retribuzione netta media mensile dei laureati e delle laureate a 5 anni dalla laurea-Corsi di laurea magistrali a ciclo unico	60
DOTTORANDI E DOTTORANDE E CONSEGUIMENTO DEL TITOLO		
48	Iscritti e iscritte totali	62
49	Distribuzione degli iscritti e delle iscritte ai corsi di dottorato per Macroarea e genere	62
50	Serie storica delle iscritte ai corsi di dottorato-Confronto con dato nazionale	63
51	Dottori e dottoresse di ricerca che hanno conseguito il titolo nel 2020	64
52	Titoli di dottorato conseguiti nel 2020 per Macroarea e genere	64
GLI ISCRITTI E LE ISCRITTE ALLE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE		
53	Distribuzione per genere degli iscritti e delle iscritte alla Scuola di Specializzazione nelle professioni legali	66
54	Distribuzione per genere degli iscritti e delle iscritte alle Scuole di Specializzazione mediche	66
55	Distribuzione per genere degli iscritti e delle iscritte alle Scuole di Specializzazione non mediche	66
56	Distribuzione per genere degli iscritti e delle iscritte alle Scuole di Specializzazione in Odontoiatria	66

N°	DESCRIZIONE	PAGINA
57	Distribuzione di genere di chi ha conseguito il titolo presso le scuole di specializzazione nel 2020	67
PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE		
58	Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e ruolo—Anno 2020	70
59	Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e ruolo—Triennio	71
60	Percentuale di donne nel personale docente—Anni 2011-2020	72
61	Percentuale di donne nel personale ricercatore—Anni 2011-2020	72
62	Percentuale di donne nel personale docente—Confronto con il dato nazionale—Anni 2011-2020	73
63	Percentuale di donne nel personale ricercatore a tempo indeterminato—Confronto con il dato nazionale—Anni 2011-2020	73
64	Percentuale di donne nel personale ricercatore a tempo determinato di tipo “B”—Confronto con il dato nazionale—Anni 2014-2020	74
65	Percentuale di donne nel personale ricercatore a tempo determinato di tipo “A”—Confronto con il dato nazionale—Anni 2012-2020	74
66	Distribuzione donne per fascia di età e ruolo	76
67	Distribuzione uomini per fascia di età e ruolo	77
68	Età media del personale docente e ricercatore per qualifica e genere—Anno 2020	78
69	Percentuale di professoresse ordinarie per area CUN—Confronto con il dato nazionale	80
70	Percentuale di professoresse associate per area CUN—Confronto con il dato nazionale	81
71	Percentuale di ricercatrici a tempo indeterminato per area CUN—Confronto con il dato nazionale	81
72	Percentuale di donne RTDB per area CUN—Confronto con il dato nazionale	82
73	Percentuale di donne RTDA per area CUN—Confronto con il dato nazionale	82
74	Incidenza del personale docente di I fascia sul totale, per genere	85
75	Distribuzione docenti I fascia per “FoRD—Field of Research and Development” e genere—Anno 2020	87
76	Forbice delle carriere	88
77	G.C.I. Serie storica—Confronto con dato nazionale	90
78	Distribuzione candidature per genere—Tornata 2018-2020	92
79	Distribuzione abilitazioni per genere—Tornata 2018-2020	92
80	Distribuzione del regime di impiego per genere—Anno 2020	93
81	Fruizione anno sabbatico, distribuzione per genere—Anno 2020	94
82	Percentuale di relatori e relatrici tesi di laurea—Anno 2020	94
83	Coordinatori nazionali per genere	98
84	Coordinatori nazionali per genere e settore ERC	98
85	Responsabili unità locali per genere	98
86	Responsabili unità locali per genere e settore ERC	98
87	Valore totale progetti per genere (coord. nazionali)	99
88	Valore totale progetti per genere e settore ERC (coord. nazionali)	99
89	Valore totale progetti per genere (resp. unità locali)	99
90	Valore totale progetti per genere e settore ERC (resp. unità locali)	99

N°	DESCRIZIONE	PAGINA
91	Distribuzione coordinatori/trici per genere (2017-2020)	100
92	Valore di progetti per genere del coordinatore/trice	100
93	Distribuzione percentuale delle pubblicazioni scientifiche per genere, ruolo e tipologia di pubblicazione—Triennio 2018-2020	101
94	Articoli in rivista	102
95	Monografie, contributi in libro, curatele	102
IL PERSONALE TECNICO, AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO		
96	Distribuzione per genere e ruolo—Anno 2020	104
97	Distribuzione per genere e ruolo—Triennio	105
98	Personale TAB per genere e area funzionale d’impiego-Tempo indeterminato—Anno 2020	106
99	Personale TAB per genere e area funzionale d’impiego-Tempo determinato—Anno 2020	106
100	Distribuzione del personale per fascia di età—Anno 2020	107
101	Composizione del personale TAB per genere e tipo di contratto—Anno 2020	108
102	Composizione per genere e titolo di studio-Personale a tempo indeterminato—Anno 2020	109
103	Composizione per genere e titolo di studio-Personale a tempo determinato—Anno 2020	110
104	Distribuzione del personale TAB per genere e regime di impiego—Anno 2020	112
105	Distribuzione per genere delle assunzioni e cessazioni—Anno 2020	113
106	Assunzioni 2020	113
107	Cessazioni 2020	113
108	Indennità di responsabilità—Anno 2020	114
109	Indennità di posizione: distribuzione per genere e fascia di entità—Anno 2020	114
110	Giorni medi di assenza per genere e causa dell’assenza—Anno 2020	115
111	Forbice delle carriere del personale TAB	116
TITOLARI DI INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO		
112	Composizione di genere della governance di Ateneo	119
113	Titolari di cariche ospedaliere—Anno 2020	120

Indice delle tabelle

N°	DESCRIZIONE	PAGINA
GLI STUDENTI E LE STUDENTESSE DI TOR VERGATA		
1	Composizione del corpo studentesco con riferimento ai corsi di laurea	27
2	Valore assoluto delle studentesse e degli studenti iscritti negli ultimi 10 anni accademici	32
3	Tipologia di scuola di provenienza degli iscritti e delle iscritte a Tor Vergata a.a. 2020/2021	39
4	Numero di studenti e studentesse usciti dal percorso universitario per motivazioni differenti dal conseguimento del titolo a.a. 2019/2020	44
5	Distribuzione dei laureati e delle laureate di Tor Vergata nel 2020 suddivisa per genere, per Macroarea e per tipologia di corso di studi	46
6	Distribuzione dei laureati e delle laureate triennali che si iscrivono a un corso di laurea magistrale dell’Ateneo	53
7	Iscritti e iscritte ai corsi di dottorato per Macroarea	62
8	Dottori e dottoresse di ricerca che hanno conseguito il titolo nell’a.a. 2020/2021	64

N°	DESCRIZIONE	PAGINA
9	Distribuzione degli iscritti e delle iscritte alle scuole di specializzazione a.a. 2019/2020 e dei titoli conseguiti nell'anno 2020	67
PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE		
10	Composizione del personale docente e ricercatore per genere e ruolo—Triennio 2018-2020	70
11	Distribuzione percentuale del personale docente e ricercatore per genere, ruolo e fascia di età	76
12	Età media del personale docente e ricercatore per genere e qualifica	77
13	Distribuzione numerica del personale docente e ricercatore per genere, ruolo e fascia di età	78
14	Percentuale di donne per area CUN e per ruolo—Confronto con dato nazionale	80
15	Rapporto di femminilità per area CUN e per ruolo	83
16	Numero assoluto di personale di I fascia rispetto al totale del personale docente, per genere	85
17	Valore assoluto delle donne e degli uomini sul totale del personale docente di I fascia diviso per FoRD	86
18	Distribuzione per genere nei diversi ruoli (componente studentesca, laureati e laureate, dottorandi e dottorande, personale ricercatore e personale docente)	87
19	Dati personale docente e ricercatore per Glass Ceiling Index	89
20	Distribuzione per genere delle candidature alle abilitazioni e delle abilitazioni conseguite	91
21	Abilitazioni ottenute rispetto alle domande presentate e chiamate a Tor Vergata rispetto alle abilitazioni ottenute, per genere	92
22	Distribuzione percentuale, per genere, del personale docente e ricercatore che usufruisce del tempo definito	93
23	Distribuzione di genere di coloro che hanno usufruito dell'anno sabbatico—Anno 2020	94
24	Distribuzione delle tesi di laurea per genere del relatore / relatrice—Anno 2020	94
25	Bando "Beyond Borders": distribuzione per genere dei progetti presentati e finanziati	95
26	Bando "Mission Sustainability": distribuzione per genere dei progetti presentati e finanziati	95
27	Totale dei due bandi: distribuzione per genere dei progetti presentati e finanziati	95
28	Bando "Beyond Borders": distribuzione per genere e settore scientifico	96
29	Bando "Mission Sustainability": distribuzione per genere e settore scientifico	96
30	Totale dei due bandi: distribuzione per genere e settore scientifico	96
31	Distribuzione per genere del numero di coordinatori/trici nazionali e responsabili unità locali di progetti finanziati e del loro valore (PRIN)	98
32	Distribuzione per genere del numero di coordinatori/coordinatrici scientifici/che dei progetti finanziati e del loro valore (ricerca finanziata da UE)	100
33	Pubblicazioni scientifiche per genere, ruolo e tipologia	101
34	Pubblicazioni scientifiche internazionali per genere—Triennio 2018-2020	103
IL PERSONALE TECNICO, AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO		
35	Composizione del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario per genere e ruolo	104
36	Distribuzione del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario per genere e area funzionale d'impiego	106

N°	DESCRIZIONE	PAGINA
37	Età media del personale TAB e dei collaboratori esperti linguistici al 31 dicembre 2020 per genere, categoria contrattuale e tipo di contratto	107
38	Numero di dipendenti, per genere, appartenenti a ogni fascia di età nell'anno 2020	107
39	Composizione del personale TAB per genere e per tipologia di contratto	108
40	Distribuzione del personale TAB per genere e titolo di studio	109
41	Distribuzione per genere e fasce d'anzianità aziendale	110
42	Distribuzione del personale TAB per genere e regime di impiego	111
43	Indice di Compensazione (Assunti/Cessati) 2020	112
44	Indice di Turnover complessivo 2020	112
45	Distribuzione per genere delle indennità di responsabilità	114
46	Distribuzione per genere nei diversi ruoli	116
47	Percentuale di giornate lavorate da donne e da uomini in modalità lavoro agile per tutti i mesi del 2020 interessati dall'emergenza epidemiologica (marzo - dicembre)	117
48	Dato sintetico percentuale di giornate lavorate in modalità agile e in modalità tradizionale da donne e da uomini per tutti i mesi del 2020 interessati dall'emergenza epidemiologica (marzo - dicembre)	117
49	Determinazione dell'indice UGII—Fattori endogeni	120
50	Determinazione dell'indice UGII—Fattori esogeni	121

