

# Bilancio di genere

## 2023



<p><b>5</b> PARITÀ DI GENERE</p> 	<p><b>8</b> BUONA OCCUPAZIONE E CRESCITA ECONOMICA</p> 	<p><b>10</b> RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE</p> 	<p><b>16</b> PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE</p> 
--	--	--	---

con il patrocinio del



## SOMMARIO



Introduzione del Rettore e della Delegata alle Pari Opportunità e Inclusione	2
Introduzione della Direttrice Generale	3
Nota metodologica	5
<b>Sezione 1 - Strutture, strumenti e iniziative per la promozione delle pari opportunità e della parità di genere</b>	<b>13</b>
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
<b>Sezione 2 - Composizione della comunità universitaria per genere</b>	<b>28</b>
2.1 Gli studenti e le studentesse di Tor Vergata	29
2.2 I laureati e le laureate	56
2.3 Dottorandi e dottorande e conseguimento del titolo	75
2.4 Gli iscritti e le iscritte alle scuole di specializzazione	78
2.5 Il personale docente e ricercatore	82
2.6 Il personale dirigente, tecnico, amministrativo, bibliotecario e C.E.L.	119
2.7 Titolari di incarichi istituzionali, di governo e di cariche didattiche	140
<b>Sezione 3 - Posizionamento di Tor Vergata in termini di equità di genere - Indice UGII</b>	<b>144</b>
3.1 La costruzione dell'Indice UGII—University Gender Inequality Index	145
<b>Sezione 4 - Azioni future</b>	<b>148</b>
4.1 Le azioni future	149
Appendice al Bilancio di Genere 2023	154

## INTRODUZIONE DEL RETTORE E DELLA DELEGATA ALLE PARI OPPORTUNITÀ E ALL'INCLUSIONE

Ogni bilancio di genere rappresenta un'occasione per riflettere sugli squilibri presenti nella nostra comunità accademica; una comunità fatta di persone, uomini e donne, che hanno le stesse opportunità nella fase iniziale della carriera di studio o di lavoro, ma in cui le donne subiscono delle penalizzazioni nella fase finale delle proprie carriere.

Il bilancio di genere dell'Ateneo di Roma Tor Vergata rappresenta una fotografia dello stato dell'arte, ma non si limita a questo. Raccoglie infatti una serie di azioni programmate, volte a ridurre gli squilibri di genere.

L'Ateneo è ormai giunto alla quarta edizione del bilancio. La prima è stata realizzata nel 2020 seguendo le linee guida fornite dalla CRUI. Negli anni 2021 e 2022 i dati sono stati rivisti e aggiornati. La versione del 2023 è nuovamente una versione estesa e si pone l'obiettivo di misurare i progressi fatti rispetto al 2020 e di individuare le azioni da fare per poter migliorare ancora sotto il profilo della parità di genere.

La disparità di genere non è soltanto iniqua perché penalizza un genere e avvantaggia un altro, ma è anche inefficiente dal punto di vista dell'allocazione delle risorse. La segregazione orizzontale presente nella componente studentesca - che fa prediligere le discipline umanistiche e mediche alle donne e discipline STEM agli uomini - rappresenta una perdita di ricchezza sociale.



Alcune discipline scientifiche beneficiano fortemente dalla presenza di diversità nell'ambito dei gruppi di lavoro e le basi per far sì che i gruppi possano essere misti si trovano proprio nelle scelte del percorso di studi.

Il fenomeno della *leaky pipeline*, ossia la perdita di capitale umano femminile altamente qualificato nel passaggio dalla fase di formazione a quella dell'inizio della carriera accademica, è ancora molto presente non solo all'interno del nostro Ateneo ma in tutto il contesto universitario. Le donne soffrono ancora della cosiddetta *child penalty*: la nascita del primo figlio costituisce troppo spesso una barriera che diviene insormontabile e che induce le donne a interrompere il percorso di carriera o a scegliere tra maternità e carriera. Questo divario, oltre ad essere iniquo, è inefficiente. Molti talenti, ormai formati, rimangono inespresi. Occorrono azioni incisive che l'Ateneo sta portando avanti ma che richiedono anche uno sforzo normativo. Infine, la segregazione verticale impedisce alle donne di raggiungere i vertici della carriera accademica e delle posizioni amministrative.

Le professoresse ordinarie dell'Ateneo sono circa il 24%, meno della media nazionale (27%), mentre per quel che riguarda il personale amministrativo femminile il nostro Ateneo si distingue per l'elevata quota di donne nei ruoli apicali. Nel periodo 2020-2023 l'Ateneo di Tor Vergata ha acquisito una crescente consapevolezza sulle tematiche di genere che la *Governance* di Ateneo reputa centrale anche in relazione agli obiettivi di sostenibilità.

Certo, esiste ancora molta strada da fare e molti ostacoli da rimuovere, ma le azioni poste in essere stanno avendo un effetto pervasivo all'interno di tutte le anime dell'Ateneo.

## INTRODUZIONE DELLA DIRETTRICE GENERALE

Siamo giunti alla quarta edizione del Bilancio di Genere del nostro Ateneo e, con grande soddisfazione, presentiamo un documento fondamentale che testimonia il nostro impegno costante verso la promozione dell'uguaglianza di genere e l'inclusione all'interno della nostra comunità accademica. La parità di genere non rappresenta soltanto un diritto umano fondamentale, ma anche un presupposto necessario alla pace, alla prosperità e alla sostenibilità, come indicato dall'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile n. 5 dell'Agenda 2030 dell'ONU che mira a raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze.

Nel corso degli ultimi anni, abbiamo assistito a un crescente riconoscimento dell'importanza di un

Il cammino verso una piena eguaglianza è iniziato e auspichiamo che possa concludersi il più velocemente possibile.

Il Rettore

*Prof. Nathan Levialdi Ghiron*

La Delegata alle Pari Opportunità e Inclusione

*Dott.ssa Barbara Martini*



approccio sensibile al genere nelle istituzioni educative. Questa edizione del bilancio di genere si propone di fornire una panoramica dettagliata delle azioni messe in campo e dei risultati ottenuti evidenziando le aree in cui è necessario intensificare gli sforzi. Attraverso l'analisi dei dati disaggregati, possiamo delineare un quadro chiaro delle disparità di genere che persistono e degli effetti delle politiche messe in atto per affrontarle.

Tuttavia questo bilancio non è solo un resoconto delle iniziative adottate e implementate negli anni,

ma rappresenta anche un'importante opportunità per valutare i progressi compiuti e identificare le sfide ancora da affrontare. In questo triennio abbiamo compiuto significativi passi avanti, agendo in modo concreto sull'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice, promuovendo il bilanciamento tra vita lavorativa o studio e vita privata e familiare, integrando la dimensione di genere nella didattica, nella ricerca e nella terza missione del nostro Ateneo. Infine, ci siamo impegnati fortemente nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e violenza di genere.

Ciò che rende questo bilancio particolarmente significativo è il nostro approccio partecipativo: abbiamo coinvolto studenti e studentesse, docenti e personale amministrativo, ascoltando le loro esperienze e raccogliendo suggerimenti per migliorare ulteriormente le iniziative esistenti. Riteniamo che solo attraverso una collaborazione attiva e un dialogo continuo si possano costruire ambienti di apprendimento equi e inclusivi.

Siamo consapevoli che il percorso verso l'uguaglianza di genere è ancora lungo, ma siamo determinati a proseguire in questa direzione, convinti che la diversità sia una fonte di ricchezza e di innovazione per il nostro Ateneo e per l'intera società. Come sottolineato dalla Commissione Europea, *“la diversità è una risorsa, non una sfida che ci spaventa.”*

Desidero ringraziare tutte e tutti coloro che hanno contribuito a questa edizione del bilancio e in particolare il gruppo di lavoro coordinato dalla Dott.ssa

Barbara Martini, delegata del Rettore alle Pari Opportunità e Inclusione.

Ci auguriamo che le informazioni contenute nel documento possano stimolare riflessioni, discussioni e azioni concrete.

Insieme, possiamo costruire un futuro accademico più giusto e inclusivo per tutti. Come affermava Nelson Mandela, *“La libertà non è un privilegio ma un diritto. E la vera libertà viene dalla parità di diritti”*.

Grazie a tutte e tutti per l'impegno.

La Direttrice Generale

*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

La necessità di valutare le politiche anche in termini di genere, partendo dalla consapevolezza che gli impatti delle stesse possono non essere neutrali, nacque in occasione della Quarta Conferenza Mondiale sulle Donne dell'Organizzazione delle Nazioni Unite, svoltasi a Pechino tra il 4 e il 15 settembre 1995. Nel contesto europeo il Bilancio di Genere si colloca nel contesto più generale del Gender Mainstreaming, che implica l'ideazione, lo sviluppo e l'implementazione delle politiche pubbliche, incorporando la prospettiva di genere in ogni fase e ad ogni livello. Il Bilancio di Genere può considerarsi l'applicazione di tale approccio alle procedure di bilancio. A partire dal 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. Una spinta all'adozione del Bilancio di genere da parte di tutte le pubbliche amministrazioni è giunta anche con l'adozione della Direttiva n. 2 del 2019 - Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche- che sostituisce espressamente quella in precedenza approvata il 23 maggio 2007, ed in cui si sottolinea la necessità di promuovere analisi di bilancio in prospettiva di genere con l'obiettivo di far diventare questo strumento una pratica consolidata. Ancora, con specifico riferimento al Bilancio dello Stato, va segnalato che nel 2016, con una modifica apportata all'art. 38-septies della Legge 31 dicembre 2009, n. 196, si è stabilito che il Ministero dell'Economia e delle Finanze avrebbe dovuto avviare, in sede di rendicontazione, "un'apposita sperimentazione dell'adozione di un Bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli

uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere". 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 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 sotto. 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 è 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, incardinando 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 PER L'ELABORAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE D.R. 99/2024

- Dott.ssa Barbara Martini - Delegata del Rettore alle Pari Opportunità e Inclusione (Coordinatrice)
- Prof.ssa Amalia Diurni - Facoltà di Economia
- Dott.ssa Alessandra Filabozzi - CUG
- Dott.ssa Carola Gasparri - Vicepresidente CUG
- Dott.ssa Silvia Lombardo - CUG
- Dott.ssa Federica Lorini - CUG
- Dott. Mario Mastrangelo - CUG
- Dott.ssa Silvia Quattrocioche - Direttrice Generale
- Prof.ssa Bianca Sulpasso - Delegata del Rettore all'internazionalizzazione
- Prof.ssa Virginia Tancredi - Presidente CUG

L'avvio del processo di elaborazione del Bilancio di Genere è avvenuto nel 2021 per iniziativa dell'allora 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 primo Gruppo di coordinamento, la cui composizione rifletteva quanto suggerito dalle Linee Guida CRUI, ha portato ad approvazione il primo Bilancio di Genere dell'Università degli Studi di Roma Tor Vergata (anno di riferimento 2020) e il successivo aggiornamento dei dati al 31 dicembre 2021. Successivamente, la composizione del Gruppo di coordinamento è stata ridefinita con DR 99/2024. All'avvio della redazione del presente 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 2021 e il 2023. Le risposte pervenute hanno contribuito a fornire al Gruppo di coordinamento indicazioni utili alla redazione del presente documento nonché alla promozione, in Ateneo, di ulteriori 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 bibliote-

cario in data 25 maggio 2024. Opportunamente adattato, il questionario è stato inviato anche alla comunità studentesca in data 11 giugno 2024.

I risultati delle due indagini hanno contribuito alla individuazione di alcune delle azioni per la promozione delle pari opportunità e della parità di genere in Ateneo descritte nella Sezione 4.

Tra le misure individuate dalla Commissione Europea per promuovere l'uguaglianza di genere, identificata ormai da più di un ventennio tra le priorità delle politiche europee nella ricerca e nell'innovazione, rientra la redazione del Piano di Uguaglianza di genere (o Gender Equality Plan). Il programma Horizon Europe (2021 -2027) prevede infatti che le organizzazioni pubbliche (enti di ricerca, università ecc.) debbano avere adottato a livello istituzionale un Gender Equality Plan (GEP) a partire dalle *call* con scadenza 2022. In analogia con Horizon Europe, anche l'accesso agli strumenti per la ricerca e innovazione attuati nell'ambito del PNRR - Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza prevede, per tutte le organizzazioni pubbliche e private, l'obbligo di essere dotate del Bilancio di Genere e del Piano di Uguaglianza di Genere. L'Università degli Studi di Roma Tor Vergata ha pertanto costituito un Gruppo di lavoro incaricato di predisporre il Piano di Uguaglianza di genere e i relativi aggiornamenti periodici con l'obiettivo di far sì che la redazione del documento, di concerto con la predisposizione del Bilancio di Genere, si concretizzi come momento di analisi e di confronto sulla reale identità dell'Ateneo, consentendo di valutare l'efficacia e la sostenibilità delle azioni adottate, di ottimizzare i risul-

tati già ottenuti, segnalare eventuali contraddizioni e punti di attenzione e anche di evidenziare opportunità e risorse, dando avvio a nuove politiche. Il documento individua 7 aree-chiave di intervento, identificate sulla base dei contenuti espressamente richiesti dalla Commissione Europea e declinati dal Vademecum CRUI; le aree di intervento, prima di essere concretizzate in obiettivi, sono state associate a specifici SDGs dell'Agenda 2030 e relativi target, come riportato sinteticamente nella tabella a lato. Il GEP nella sua ultima edizione (triennio 2024 -2026) è stato approvato dal C.d.A, dell'Ateneo nella seduta del 19 dicembre 2023.

Vista la previsione del GEP come strumento di programmazione delle azioni mirate al raggiungimento della parità di genere e pari opportunità e 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 stato sviluppato un processo che include 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*. I bilanci unici di previsione dell'Ateneo, a partire dalla previsione 2022, contengono pertanto indicazione esplicita del budget specificamente stanziato per il conseguimento e perseguimento di azioni e obiettivi di parità di genere e pari opportunità, dando evidenza delle risorse che si è deciso di impiegare per l'implementazione di strategie e interventi considerati prioritari in tal senso.

S.D.G.	TARGET AGENDA ONU 2030	AREA TEMATICA NEL G.E.P.
	TARGET 5.5 - GARANTIRE PIENA ED EFFETTIVA PARTECIPAZIONE FEMMINILE E PARI OPPORTUNITÀ DI LEADERSHIP A OGNI LIVELLO DECISIONALE	AREA TEMATICA 1 EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI
	TARGET 10.4 - ADOTTARE POLITICHE, IN PARTICOLARE FISCALI, SALARIALI E DI PROTEZIONE SOCIALE, PER RAGGIUNGERE PROGRESSIVAMENTE UNA MAGGIOR UGUAGLIANZA	AREA TEMATICA 2 EQUITÀ DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA
	TARGET 8.5 - GARANTIRE ENTRO IL 2030 UN'OCCUPAZIONE PIENA E PRODUTTIVA E UN LAVORO DIGNITOSO PER DONNE E UOMINI, COMPRESI I GIOVANI E LE PERSONE CON DISABILITÀ, E UN'EQUA REMUNERAZIONE PER LAVORI DI PARI VALORE	AREA TEMATICA 3 EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE
	TARGET 10.3 - ASSICURARE PARI OPPORTUNITÀ E RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE NEI RISULTATI, ANCHE ELIMINANDO LEGGI, POLITICHE E PRATICHE DISCRIMINATORIE E PROMUOVENDO LEGISLAZIONI, POLITICHE E AZIONI APPROPRIATE A TALE PROPOSITO	AREA TEMATICA 4 INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA
	TARGET 4.5 - ENTRO IL 2030, ELIMINARE LE DISPARITÀ DI GENERE NELL'ISTRUZIONE E GARANTIRE LA PARITÀ DI ACCESSO A TUTTI I LIVELLI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE PER I PIÙ VULNERABILI, COMPRESI LE PERSONE CON DISABILITÀ, LE POPOLAZIONI INDIGENE E I BAMBINI IN SITUAZIONI VULNERABILI	AREA TEMATICA 5 INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI E NELLA FORMAZIONE
	TARGET 17.17 - INCORAGGIARE E PROMUOVERE EFFICACI PARTENARIATI TRA SOGGETTI PUBBLICI, PUBBLICO-PRIVATI E NELLA SOCIETÀ CIVILE, BASANDOSI SULL'ESPERIENZA E SULLE STRATEGIE DI ACCUMULAZIONE DI RISORSE DEI PARTENARIATI	AREA TEMATICA 6 INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DEL GENERE NELLE ATTIVITÀ DI TERZA MISSIONE
	TARGET 5.2 - ELIMINARE OGNI FORMA DI VIOLENZA CONTRO TUTTE LE DONNE, BAMBINE E RAGAZZE NELLA SFERA PUBBLICA E PRIVATA, INCLUSO IL TRAFFICO A FINI DI PROSTITUZIONE, LO SFRUTTAMENTO SESSUALE E ALTRI TIPI DI SFRUTTAMENTO	AREA TEMATICA 7 CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESI LE MOLESTIE SESSUALI

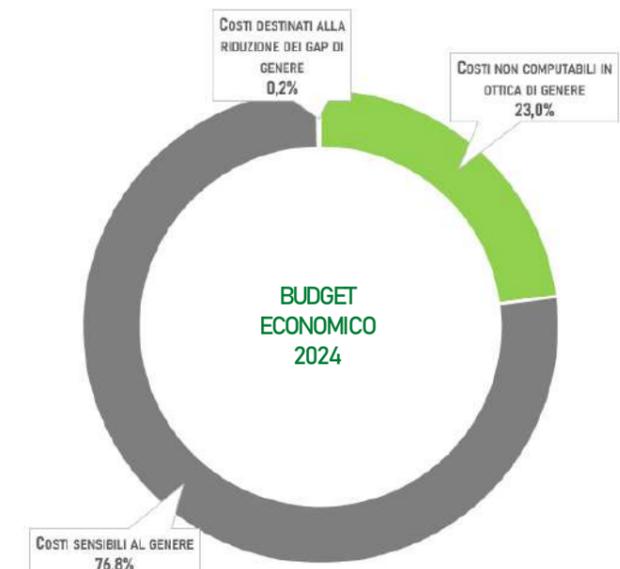
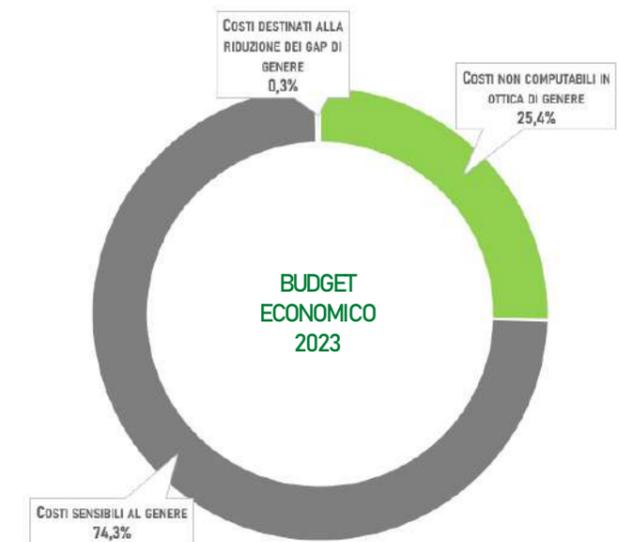
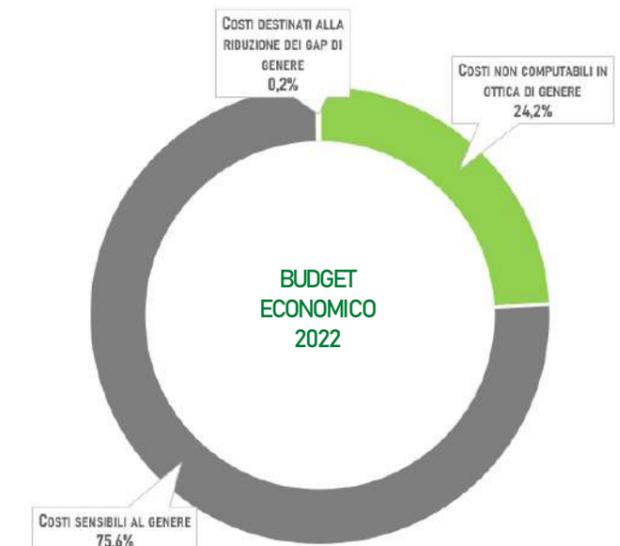
L'inserimento della prospettiva di genere nel processo di bilancio (*gender budgeting*) dell'Ateneo è una riorganizzazione del modo tradizionale di pensare e predisporre il bilancio preventivo, con l'intento di incidere sulle scelte operate e sulle risorse assegnate in vista di obiettivi di parità di genere.

Per costruire il Budget economico in una prospettiva di genere occorre operare una riclassificazione delle singole componenti di costo dell'Ateneo in considerazione del loro diverso impatto su uomini e donne, secondo le seguenti categorie:

- Costi non connessi al genere (ad esempio ammortamenti, svalutazioni dei crediti ecc.);

- Costi sensibili al genere, relativi a misure che possono avere un diverso impatto su uomini e donne (per esempio costi del personale, risorse destinate a borse di studio per studenti e studentesse ecc.);
- Costi direttamente mirati alla riduzione delle disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità (ad esempio risorse destinate a misure per la conciliazione tra attività professionale e lavoro familiare, borse di studio o altre misure per incrementare l'equilibrio di genere nelle diverse discipline ecc.).

I tre grafici che seguono danno una rappresentazione immediata della ripartizione, in una prospettiva di genere, delle risorse stanziata - a carico del bilancio dell'Ateneo - nei Bilanci unici di previsione 2022, 2023 e 2024.



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

Il Bilancio di Genere al 31 dicembre 2023, seconda edizione del documento nella sua versione completa e integrale (l'anno 2021 e l'anno 2022 hanno visto esclusivamente un aggiornamento dei dati riferiti alla comunità universitaria), 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 illustrare i risultati raggiunti attraverso l'approccio, le politiche e le azioni sulle tematiche di genere, individuando le aree che richiedono ulteriori misure.

Le informazioni sono fornite, ad integrazione e completamento del quadro informativo obbligatorio d'Ateneo al 31 dicembre 2023, 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, garantiscono il rispetto del principio di inclusività; al tempo stesso ciò permette di individuare i dati e le attività a partire dai quali costruire gli indicatori più rilevanti e le informazioni più significative del 2023 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 2023, fatta eccezione per alcuni dati relativi in particolare agli studenti e alle studentesse, che sono relativi all'a.a. 2023/2024. 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 ade-

guato, 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 (2022 e 2021). Per le abilitazioni del personale docente e ricercatore si è utilizzata come riferimento temporale il triennio (2021-2023), così come per i dati riguardanti la ricerca scientifica e il suo finanziamento.

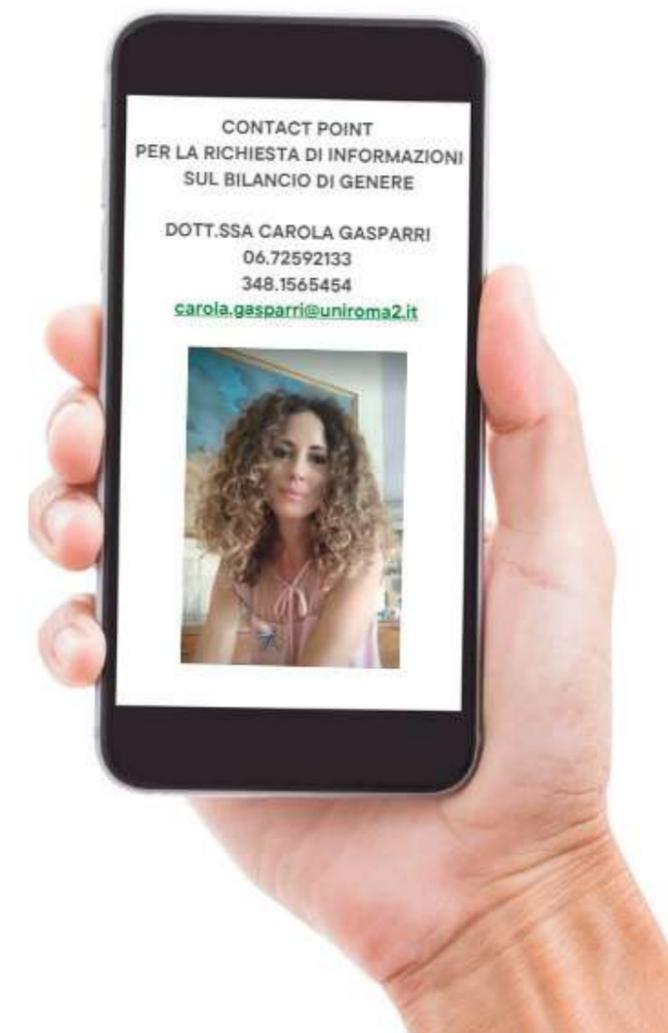
Per fornire una corretta rappresentazione si è privilegiata l'esposizione di informazioni qualitative direttamente misurabili, evitando il più possibile il ricorso a stime (laddove eventualmente presenti, le stime sono segnalate indicando fonti dei dati e metodologie di valutazione utilizzate, nel rispetto 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 (PIAO, bilanci unici d'esercizio, statuto, codici, regolamenti ecc.), dal portale istituzionale [www.uniroma2.it](http://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 2023 da parte di tutti i possi-

bili 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.



# 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 studentesca 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 dell'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) e successivamente modificato e aggiornato con decreti rettorali, di cui l'ultimo è il DR n. 1489 del 9 giugno 2023 (Gazzetta Ufficiale n. 145 del 23 giugno 2023).

Il [Codice Etico e di comportamento](#), emanato con D.R. 3678 del 20 dicembre 2022, che abroga i precedenti Codice etico (D.R. n. 2895 del 4 ottobre 2012) e Codice di comportamento (D.R. n. 1761 del 30 luglio 2014), 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 sia del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario e della comunità studentesca. 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 e, al momento della redazione del presente documento, in fase di revisione e aggiornamento, 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. Con la [Carta dei diritti delle studentesse e degli studenti](#) l'Università, in attuazione dell'art. 34 della Costituzione 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 studen-

ti 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 di 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. Infine il [whistleblower](#), letteralmente chi soffia nel fischietto, è un istituto volto alla partecipazione civica attraverso il quale ogni 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) procede 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 2021–2023, 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 della Macroarea di Lettere e Filosofia dell'Ateneo, prosegue 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, 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.



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 chi, nell'Accademia o nel mondo professionale, sia interessato a comprendere le caratteristiche della realtà imprenditoriale femminile nazionale e internazionale. Il Centro 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 pubblicato, nel periodo 2021-2023, 9 *papers* internazionali (lista in [link](#)).

**COLLABORAZIONE CON IL CENTRO ANTIVIOLENZA  
“ELENA GIANINI BELOTTI” FINANZIATO DA DISCO LAZIO**

Il 1° febbraio 2023 è stato aperto, presso la Macroarea di Lettere e Filosofia dell'Ateneo, il Centro Antiviolenza “Elena Gianini Belotti”, gestito dall'Associazione Differenza Donna APS e promosso in collaborazione con DiSCo Lazio, che lo finanzia. Il Centro si rivolge a tutte le donne che vivono una situazione di violenza e le aiuta a elaborare un progetto personalizzato di uscita e a prendere consapevolezza dei propri diritti. Il CUG di Ateneo ha fin dagli esordi collaborato con le operatrici dell'Associazione, mettendosi a disposizione sia per temi di natura logistica sia per attività di formazione.

Il Centro offre seguenti servizi specializzati quali:

- ascolto telefonico;
- colloqui;
- valutazione del rischio;
- sostegno nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza;
- attività di sensibilizzazione e prevenzione sulla violenza di genere, in particolare rispetto alla violenza digitale;
- consulenza legale;
- lavoro in rete con istituzioni, servizi socio-sanitari, forze dell'ordine, tribunali, privato sociale.

Tutti i servizi, forniti da operatrici qualificate, sono gratuiti. Il Centro garantisce privacy e anonimato alle donne che vi si rivolgono.

## SEZIONE "EQUI-LIBRI" DELLA BIBLIOTECA VILFREDO PARETO DI ECONOMIA

All'interno della Biblioteca d'Area di Economia "Vilfredo Pareto" è stata istituita una specifica unità dedicata a temi di genere, dalle pari opportunità alla *diversity* intesa come accoglienza delle differenze tra le persone: età, sesso, etnia, orientamento sessuale. Sono stati acquistati testi fondamentali sulla violenza contro le donne, sullo sport come mezzo inclusivo e terapeutico, sulla medicina di genere e sulle tecniche di comunicazione inclusiva, nonché manuali necessari alla formazione del personale e delle studentesse e studenti. È un primo nucleo che consta di 86 volumi di nuova acquisizione e di un centinaio tra riviste e monografie, frutto di una donazione, consultabili tramite la ricerca in Library Search dal sito della biblioteca, tutti prestabili secondo le consuete procedure. La volontà è quella di incrementare ogni anno questo fondo, attraverso l'acquisizione di periodici e testi monografici aggiornati.



## DIDATTICA

### CORSO CAP - CITTADINANZA ATTIVA E PARITARIA

Il Dipartimento di Dipartimento di Studi letterari, filosofici e di Storia dell'arte ha attivato a partire dall'a.a. 2020/2021 un corso di formazione della durata di 10 mesi con l'obiettivo di focalizzare l'attenzione sullo sviluppo di una cittadinanza attiva e paritaria, per ridurre di credenze e atteggiamenti sessisti effetto di bias cognitivi e stereotipi di genere che, non riconosciuti per la loro normalizzazione socioculturale, guidano in modo non consapevole le azioni discriminatorie verso le donne. In particolar modo il corso fornisce conoscenze e competenze relative ad ambiti tematici differenti, seppur interrelati, quali:

- genesi e trasmissione di stereotipi di genere e pregiudizi, cornici cognitive, bias e loro conseguenze sulla formazione di credenze e ideologie;
- funzioni e implicazioni di lingue e linguaggi nella strutturazione dell'enciclopedia mentale del parlante e nella comunicazione;
- educazione di genere e inclusione sociale;
- metodologie e strategie di analisi e di progettazione e comunicazione di contenuti e metodologie di analisi statistico-sociali;
- identità, questioni e violenza di genere nell'ambito politologico e del diritto;
- conseguenze della violenza di genere, dall'approccio psicologico a quello sociologico;
- la comunicazione della violenza di genere in contesto medico e sanitario;

- gli strumenti del diritto civile e del diritto penale, anche in ambito internazionale e comunitario;
- contrasto alla violenza di genere: il metodo dei centri antiviolenza e la valutazione del rischio;
- dalla denuncia al processo: il ruolo del magistrato il ruolo del sistema sociosanitario;
- principi e strumenti per il funzionamento delle reti di accoglienza, ruoli e funzioni degli attori delle reti, il codice rosa;
- cenni di neurofisiologia della violenza, della paura e del trauma.

Il corso è progettato in modo modulare, così da consentire la frequenza anche parziale (che darà luogo a mera attestazione della stessa) e la sua eventuale riconoscibilità nell'ambito delle AAF (Altre Attività Formative) dei corsi di laurea triennali e magistrali dell'Ateneo. Il corso prevede un'articolazione in 4 moduli formativi per un totale di 250 ore complessive di cui 50 destinate allo studio individuale.

### CORSO GENDER & INCLUSION

Nell'anno accademico 2021/2022 è stato attivato presso il Dipartimento di Ingegneria dell'Impresa il corso Gender & Inclusion rivolto agli studenti e alle studentesse di tutte le Facoltà/Macroaree dell'Ateneo e a tutta la comunità universitaria. Obiettivo del corso è quello di rispondere alla domanda: come si ottiene un modello sociale rispettoso del gender e inclusivo?

Comprendendo, ed è ciò che il corso si propone di stimolare nei/nelle discenti, l'origine e le conseguenze delle disuguaglianze di genere sotto il profilo economico, familiare e sociale, si possono proporre azioni in grado di ridurre tali disuguaglianze. Dall'attivazione, sono state formate circa 255 persone.

### FOUNDATION COURSE

Dall'anno accademico 2022/2023 è attivato, presso la Scuola laD, il Foundation Course in lingua inglese, ai sensi dell'art. 6 comma 1 del D.M. 270/2004, che prevede per le università la possibilità di organizzare attività formative propedeutiche per l'ingresso ai corsi di studio accademici. Il Foundation Course è un programma in lingua inglese introdotto per preparare gli studenti e le studentesse internazionali a studiare nelle università italiane, a familiarizzare con la lingua e ad acquisire le conoscenze per le prove di ammissione. Il corso è rivolto sia a studenti internazionali che hanno terminato la scuola superiore ma non hanno i 12 anni di scolarità minima necessari per l'immatricolazione ad un Ateneo italiano, e/o la qualificazione necessaria per l'iscrizione all'università nel proprio paese, sia a coloro che, pur avendo conseguito 12 anni di scolarità, vogliono migliorare la loro formazione e le loro competenze linguistiche. In attuazione del GEP, gli studenti e le studentesse stranieri in possesso dello status di rifugiato politico o di richiesta di protezione temporanea (Direttiva 2001/55/CE del 20/7/2001 - Norme minime sulla concessione della protezione

temporanea in caso di afflusso massiccio di sfollati) sono esonerati dal pagamento delle tre rate di iscrizione. Nell'a.a. 2022/23 ci sono state 40 persone iscritte di cui 4 richiedenti asilo e 1 sotto protezione temporanea, studenti esonerati totalmente dal pagamento grazie alle borse previste dal GEP; nell'a.a. 2023/24 sono stati 39, nell'a.a. che si avvia il 1° novembre 2024 circa 160.

## STRUMENTI

### SERVIZIO DI CONSULENZA SESSUOLOGICA



Il servizio, rivolto agli studenti e studentesse e al personale docente, 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 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.



### SPORTELLO D'ASCOLTO C.U.G.



Servizi di ascolto e supporto, gestiti dal C.U.G. e 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, cinque nel 2021/2022 e tre nel 2022/2023.

### RIMBORSO PARZIALE DELLA RETTA DEGLI ASILI NIDO E DEI CENTRI ESTIVI

L'Ateneo prevede un contributo a parziale rimborso per la frequenza di asili nido comunali o privati e di centri estivi da parte dei figli/figlie del personale tecnico amministrativo e bibliotecario. Il contributo per gli asili nido è erogato 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 dell'infanzia statale o comunale. Il contributo per i centri estivi è previsto - per un massimo di 7 settimane - per bambini/e che all'atto dell'iscrizione abbiano un'età non inferiore ai 3 anni e non superiore ai 15.

### 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 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. Il Regolamento è stato poi aggiornato con D.R. n. 1787 del 14 luglio 2023. 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 anticipazione dei provvedimenti che si renderanno necessari al termine del percorso di transizione di genere con la successiva rettifica dei dati anagrafici come previsto dalla legge 164/1982. 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.

È in corso di svolgimento un'analisi della possibilità di estensione delle carriere alias alle persone iscritte alle Scuole di Specializzazione, fattispecie che - in particolare per le scuole mediche - presenta specifiche particolarità che necessitano di approfondimento e coordinamento con le strutture ospedaliere di riferimento.

### PROGETTO SO.IN. - SOSTEGNO E INCLUSIONE PER GLI STUDENTI E LE STUDENTESSE CAREGIVER FAMILIARI

L'Università degli Studi di Roma Tor Vergata mira a garantire sostegno allo studio e piena inclusione agli studenti e alle studentesse che svolgono il ruolo di caregiver familiare, ossia di accuditore/accuditrice di un familiare con disabilità o invalidità.

Chi è caregiver si confronta con impegni e difficoltà che possono avere un impatto rilevante sulla carriera universitaria: minor tempo da dedicare allo studio, impedimenti nell'assentarsi da casa, situazioni di preoccupazione, ansia, mental load e manifestazioni psicofisiche di disagio derivanti dal sovraccarico di responsabilità. Per sostenere questi studenti e queste studentesse, l'Ateneo definisce con loro un percorso formativo che ne valorizzi l'impegno nei confronti della famiglia e che riconosca la valenza sociale del lavoro di cura prestato, per garantirne la piena inclusione e assicurare la massima fruizione dell'esperienza universitaria. Con D.R. n. 259/2023 è stato emanato il "Regolamento per il sostegno allo studio e l'inclusione degli studenti e delle studentesse che svolgono il ruolo di caregiver familiare - Progetto SO.IN". Possono richiedere attivazione di un percorso SO.IN. studenti e studentesse triennali e

magistrali, indipendentemente dal reddito, che rientrano nella definizione indicata dalla Legge 27 dicembre 2017 n. 205, art. 1, comma 255. La richiesta è presa in carico da un'apposita Commissione interna al C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni dell'Ateneo. Nei primi 2 anni di progetto sono state accolte le richieste di 9 persone richiedenti.

### ACCORDI VOLONTARI DI LAVORO AGILE

Con riferimento all'obiettivo di conciliazione vita/lavoro, con D.R. n. 1673/2022 del 31/5/2022 è stato emanato il Regolamento per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità lavoro agile del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario. La durata del contratto è annuale, rinnovabile per un ulteriore anno alle stesse condizioni. Successivamente dovrà essere sottoscritto un nuovo accordo individuale.

In seno al CUG - Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo era stata istituita, durante la fase emergenziale del Covid-19, la Commissione Smart Working. Il CUG insediatosi nel 2022 ha ritenuto opportuno rendere stabile questa Commissione, visto che il lavoro agile è diventato una modalità di lavoro non più caratterizzata da straordinarietà.

Nell'anno 2023 (primo anno completo di vigenza del Regolamento) il lavoro agile è stato fruito per il 27% delle ore complessivamente lavorate, per il 69% da dipendenti donne e per il 31% da dipendenti uomini.

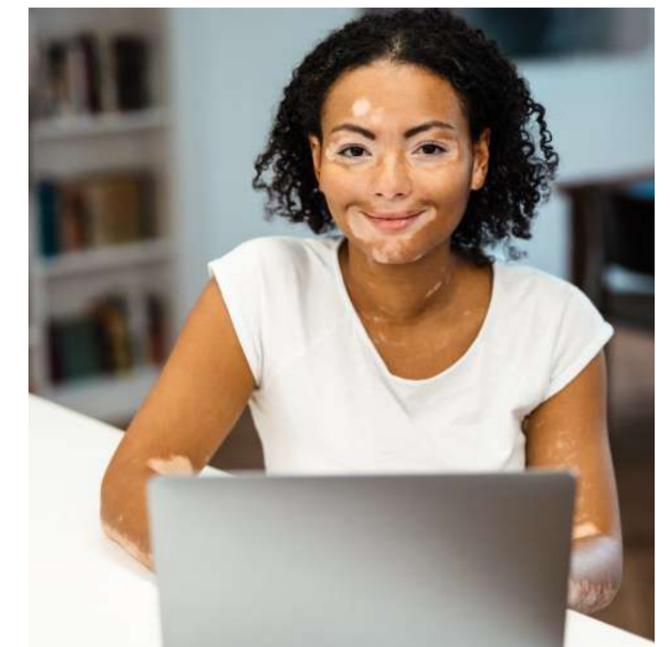
### PREMI DI LAUREA SU TEMI DI GENERE

Al fine di promuovere la riflessione e stimolare l'approfondimento in materia di parità e pari opportunità, valorizzando l'impegno di giovani che nell'elaborazione della propria tesi di laurea magistrale o laurea magistrale a ciclo unico diano prova di particolare interesse e sensibilità nell'individuazione della dimensione di genere in ambito medico, economico, giuridico, storico, statistico e altri ambiti, l'Ateneo ha indetto un bando per l'assegnazione di 8 premi di laurea di 500 euro ciascuno a favore di studenti e studentesse che abbiano conseguito la laurea magistrale o la laurea magistrale a ciclo unico presso l'Università degli Studi di Roma Tor Vergata nell'anno accademico 2021/2022 discutendo una tesi su tematiche di genere. Il 5 dicembre 2023 presso l'Aula Convegni di Ingegneria si è tenuta la cerimonia di assegnazione dei premi di laurea, dedicata alla laureanda dell'Università di Padova Giulia Cecchettin, brutalmente uccisa l'11 novembre 2023.



### NERD? - NON È ROBA PER DONNE?

L'Ateneo ha aderito al progetto "NERD? - Non è roba per donne?" in collaborazione con IBM con lo scopo di diffondere informatica e competenze digitali fra le studentesse dell'ultimo triennio delle scuole superiori. Dal primo anno di partecipazione (2021) hanno preso parte al progetto oltre 600 ragazze.



### PANCHINA ROSSA NEL GIARDINO DEL RETTORATO D'ATENE0

Il 25 novembre 2021, in occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne", è stato organizzato un evento per diffondere, attraverso diverse forme artistiche, il messaggio di lotta alla violenza di genere ribadendo, al contempo, l'impegno dell'Ateneo al contrasto di ogni forma di violenza contro le donne. L'evento ha visto l'inaugurazione della panchina rossa, unitamente alla targa celebrativa che segnala, tra l'altro, il numero 1522 antiviolenza e stalking.

## ADESIVI 1522

A cura del CUG, sono state posizionate centinaia di adesivi con indicazione del numero 1522 anti violenza e stalking in tutto il Campus.



## ALBERO DI NATALE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE

Il Natale 2023 ha visto la prima piantumazione e addobbo di un abete natalizio come momento - dedicato a tutta la comunità universitaria - di condivisione ai valori irrinunciabili e universali del Natale. Questa iniziativa, vicina alle numerose manifestazioni e proteste nelle piazze e nelle scuole in Italia in seguito al turbamento generato dal tragico femminicidio della studentessa universitaria e laureanda dell'Università di Padova Giulia Cecchettin, ha spinto l'Ateneo a dedicare l'albero di Natale alla lotta contro la violenza di genere. L'abete, alto 7 metri, è stato addobbato con 108 mani colorate di rosso, in memoria di ogni donna vittima di violenza nel 2023.

## PARTECIPAZIONE AL LGBT+ DIVERSITY INDEX 2022

Il LGBT+ Diversity Index è uno strumento di misurazione e di benchmarking su politiche e pratiche aziendali attuate in Italia per i dipendenti LGBT+. L'indagine, alla quale l'Ateneo ha partecipato nel giugno 2022, è attuata dall'Associazione Parks, associazione senza scopo di lucro i cui soci sono esclusivamente datori di lavoro. Obiettivo è aiutare aziende, enti e istituzioni a comprendere le potenzialità di crescita legate allo sviluppo di strategie e buone pratiche rispettose della diversità. L'Associazione Parks, alla quale l'Ateneo sta valutando l'adesione, supporta aziende, enti e istituzioni private e pubbliche a creare ambienti di lavoro inclusivi e rispettosi di tutti i dipendenti e le dipendenti.

## PROTOCOLLI D'INTESA E *STAKEHOLDER ENGAGEMENT*

### SOTTOSCRIZIONE DEL PROTOCOLLO DI INTESA "NO WOMEN NO PANEL"

La campagna "No Women No Panel - Senza donne non se ne parla", ideata nel 2018 dall'allora Commissaria europea per l'innovazione, la ricerca, la cultura, l'istruzione e la gioventù, Mariya Gabriel, si prefigge l'obiettivo di favorire l'equilibrio di genere in *panel* ed eventi pubblici, garantendo l'adeguata rappresentanza delle donne in convegni, appuntamenti istituzionali e *talk*. In Italia, la campagna è stata introdotta e promossa da RAI nell'ambito della propria missione istituzionale. In ragione dell'alto valore sociale e culturale della campagna, RAI ha promosso la stesura del Memorandum of Understanding (MoU) "No Women No Panel - Senza donne

non se ne parla" con l'obiettivo di condividere con altre istituzioni i principi ispiratori del progetto e ampliarne il raggio d'azione.

Attraverso la sottoscrizione del Protocollo di Intesa le parti firmatarie - ossia la Regione Lazio, Sapienza Università di Roma, l'Università degli Studi di Roma Tre, l'Università degli Studi di Roma Foro Italico, l'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale, l'Università degli Studi della Tuscia e il nostro Ateneo - si sono impegnati ad avviare un percorso collaborativo finalizzato all'attuazione della campagna "No Women No Panel - Senza donne non se ne parla" e al conseguimento dei seguenti obiettivi specifici del MoU:

- Promuovere, negli eventi di comunicazione, la partecipazione equilibrata e plurale di donne e uomini garantendo l'allestimento di *panel* in cui entrambi i generi siano rappresentati in misura quanto più possibile paritaria;
- diffondere modelli e messaggi comunicativi che promuovano il principio di uguale rappresentanza tra i generi, garantendo parità di accesso e intervento negli spazi informativi o di comunicazione, che siano rispettosi della dignità personale, culturale e professionale della donna e della sua specificità, competenza e identità, che valorizzino una rappresentazione reale e non stereotipata della molteplicità di ruoli assunti dalle donne nella società e infine che utilizzino, nell'elaborazione di testi e nella scelta di immagini, un linguaggio non sessista e non stereotipato.

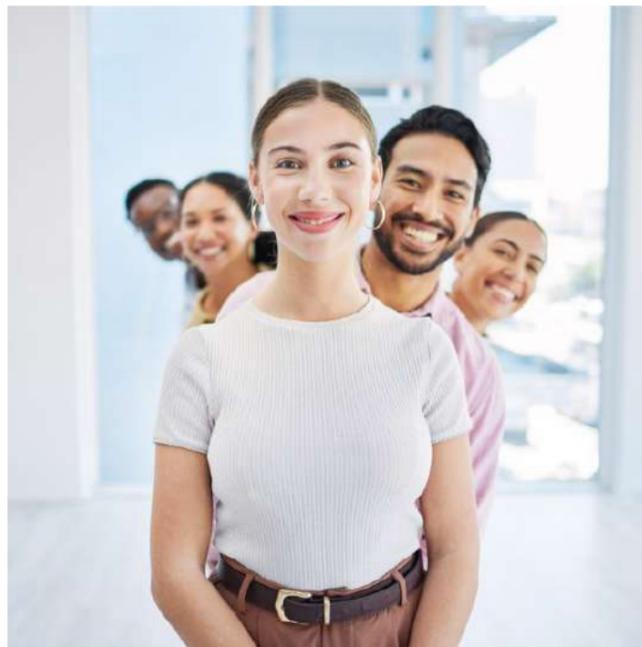


L'Ateneo è tra i soggetti fondatori e fa parte dei membri di GIO - OSSERVATORIO INTERUNIVERSITARIO SUGLI STUDI DI GENERE, PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ istituito con l'obiettivo di contribuire a una maggior diffusione e comunicazione delle iniziative universitarie e istituzionali sugli studi e alle ricerche 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**, che si inquadra nella cornice dell'Agenda Globale ONU per lo Sviluppo Sostenibile e dei relativi obiettivi, inclusi i GOALS 5 e 10. Tutti i paesi del mondo e tutte le componenti della società sono chiamati a contribuire allo sforzo di portare lo sviluppo su un sen-

iero 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, tra i temi individuati come rilevanti ai fini del Rapporto di Sostenibilità, ossia gli aspetti della gestione istituzionale dell'Ateneo che possono generare significativi impatti economici, sociali e ambientali che, influenzando a loro volta aspettative, decisioni e azioni dei portatori d'interesse, sono da questi ultimi percepiti come rilevanti, è inclusa la parità di genere. Il Rapporto pertanto 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.



## Sezione 2

### COMPOSIZIONE DELLA COMUNITÀ UNIVERSITARIA PER GENERE



## 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 2023/2024. Infatti, benché il periodo oggetto di rendicontazione sia rappresentato dall’anno solare 2023, per alcuni dati il riferimento temporale più opportuno è dato dall’anno accademico in corso. Poiché i dati relativi all’a.a. 2023/2024 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 2024) e che il riferimento temporale (anno solare 2023 o anno accademico 2023/2024) 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, fa-

cedendo riferimento 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. 2023/2024 sono 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 2023. 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 infatti attivare percorsi formativi che stimolino negli studenti e nelle studentesse 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

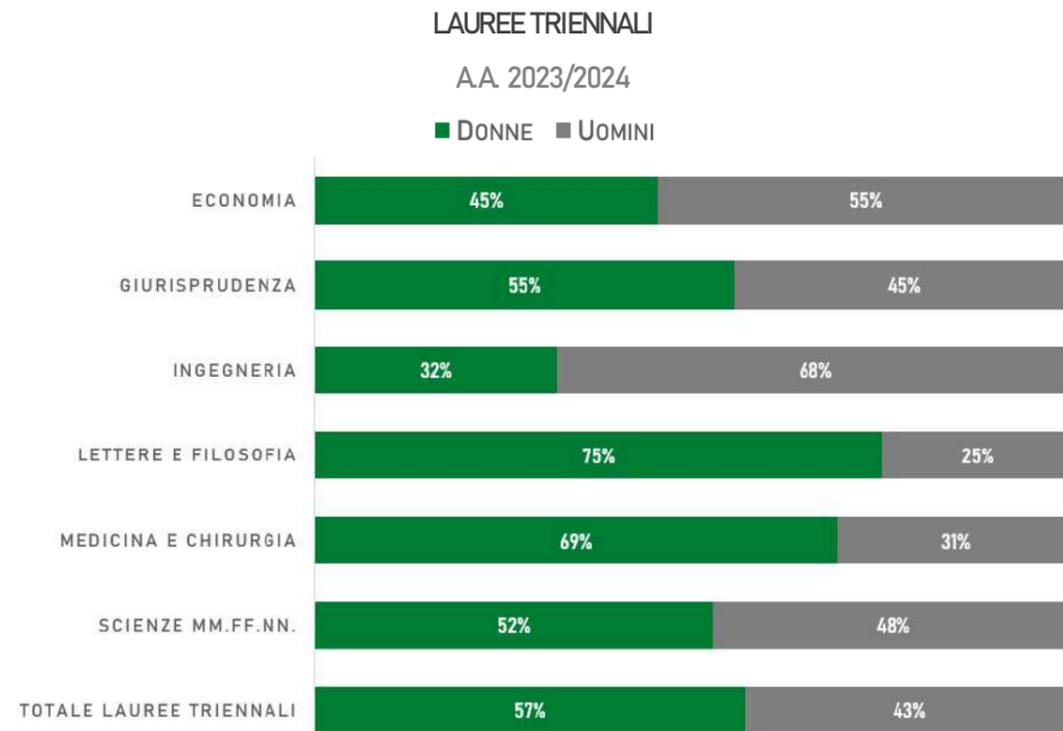
Come prima informazione in merito alla composizione del corpo studentesco di Tor Vergata con riferimento ai corsi di laurea, si riportano di seguito una tabella e i tre grafici che ne illustrano la composizione per genere e per Macroarea a seconda del tipo di corso di studi (corso di Laurea Triennale, corso di Laurea Magistrale a ciclo unico, corso di Laurea Magistrale). 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 sia i tre diagrammi fanno riferimento all’anno accademico 2023/2024.

**TABELLA 2.1**

MACROAREA	LAUREE TRIENNALI		LAUREE MAGISTRALI A C.U.		LAUREE MAGISTRALI		TOTALE	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Economia	1.583	1.918	-	-	667	829	2.250	2.747
Giurisprudenza	431	348	855	558	-	1	1.286	907
Ingegneria	1.382	2.936	134	68	331	764	1.847	3.768
Lettere e Filosofia	3.105	1.048	40	9	1.395	491	4.540	1.548
Medicina e Chirurgia	4.800	2.163	1.420	844	691	565	6.911	3.572
Scienze MM.FF.NN.	1.484	1.347	286	142	509	358	2.279	1.847
<b>Totale</b>	<b>12.785</b>	<b>9.760</b>	<b>2735</b>	<b>1621</b>	<b>3593</b>	<b>3008</b>	<b>19.113</b>	<b>14.389</b>



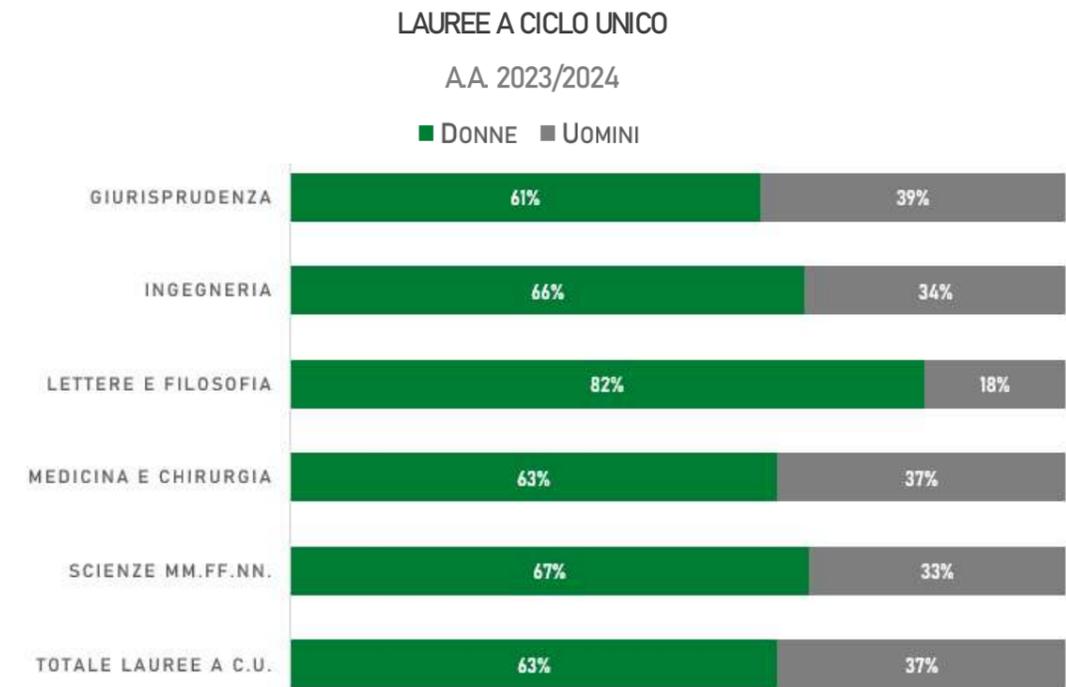
GRAFICO 2.1 - DISTRIBUZIONE DEL CORPO STUDENTESCO PER MACROAREA E GENERE



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 Lettere e Filosofia e a Medicina e Chirurgia; al contrario, Ingegneria evidenzia una lampante situazione di segregazione a favore degli studenti. Seguono le macroaree di Economia e Giurisprudenza. Il fenomeno della segregazione formativa di genere, ossia la sovrarappresentazione di uomini o 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.



GRAFICO 2.2 - DISTRIBUZIONE DEL CORPO STUDENTESCO PER MACROAREA E GENERE



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

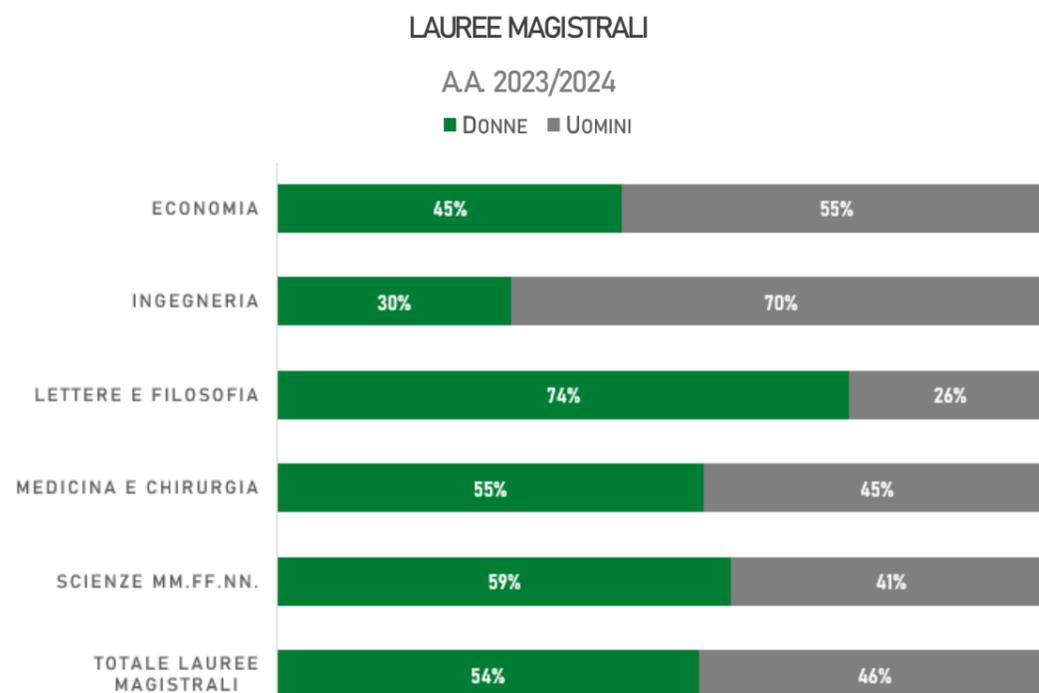
- Giurisprudenza
- Medicina e Chirurgia
- Ingegneria edile - Architettura
- Odontoiatria e Protesi dentaria
- Conservazione e restauro dei beni culturali
- Farmacia

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. Anche i corsi in Medicina e Chirurgia e Odontoiatria e Protesi dentaria e il corso in Giurisprudenza mostrano una netta prevalenza di studentesse, raggiungendo e superando il 60% (limite di incidenza di un genere che definisce un corso come "segregato per genere"). Infine, con riferimento ai corsi di laurea magistrali biennali, la situazione si presenta più variegata. Il dato di Giurisprudenza non è rappresentato poiché si tratta di un unico iscritto, un uomo, al corso di Scienze della Sicurezza interna ed esterna. La distribuzione a Economia rispecchia quella dei corsi di laurea triennali, così come quella di Scienze MM.FF.NN. e di Lettere e Filosofia. La distribuzione che si riscontra nei corsi di laurea magistrale biennali di Ingegneria enfatizza quella dei rispettivi corsi triennali. 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 66% di studenti uomini iscritti al corso di Scienze e Tecniche delle attività motorie preventive e adattate e dall'86% di studenti uomini iscritti in Scienze e Tecniche dello Sport.



Sono invece a netta prevalenza femminile i corsi di Biotecnologie mediche (76% di studentesse) e Scienze infermieristiche e ostetriche (77% di studentesse).

GRAFICO 2.3 - DISTRIBUZIONE DEL CORPO STUDENTESCO PER MACROAREA E GENERE



## 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 a 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 sono stati esclusi i corsi, di qualsiasi tipologia, con iscritti/e inferiori a 6 (da 1 a 5 iscritti/e all'a.a. 2023/2024), in quanto non rappresentativi.

GRAFICO 2.4 - PERCENTUALE DI CORSI DI LAUREA SEGREGATI



GRAFICO 2.5 - PERCENTUALE DI CORSI DI LAUREA SEGREGATI PER MACROAREA

A.A. 2023/2024

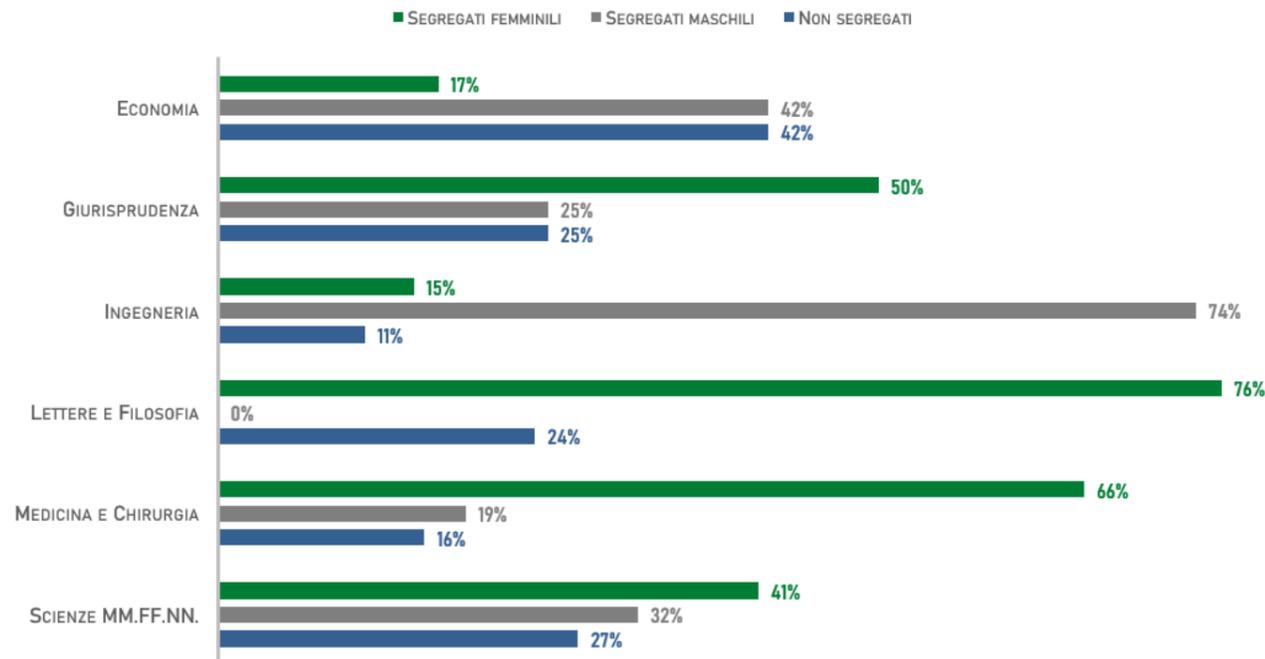
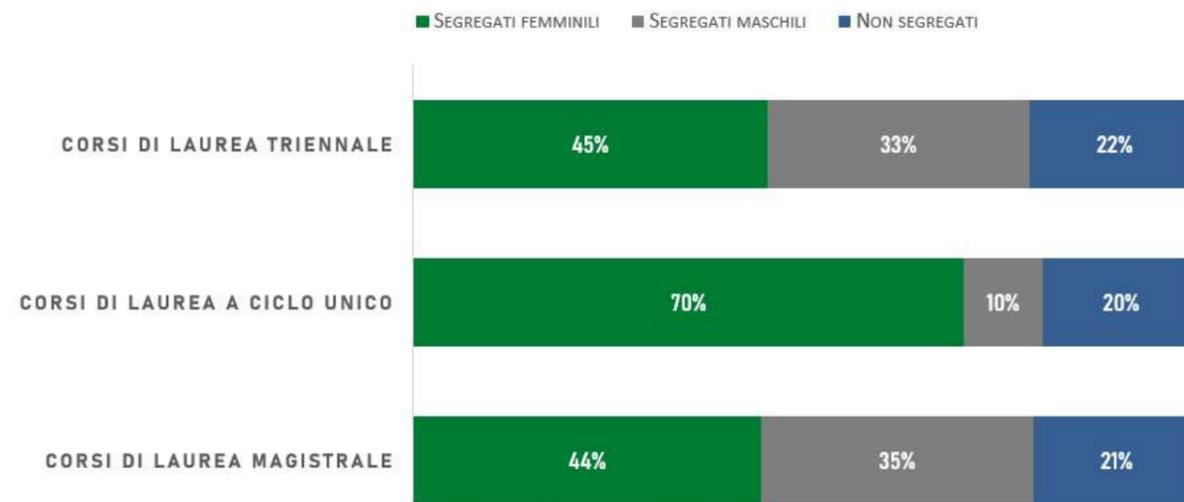


GRAFICO 2.6 - PERCENTUALE DI CORSI DI LAUREA SEGREGATI PER TIPO DI CORSO

A.A. 2023/2024



Analizzando la suddivisione per Macroaree, si evidenzia un marcato fenomeno di segregazione orizzontale che si manifesta con una forte concentrazione femminile nei corsi appartenenti alla Macroarea di Lettere e Filosofia e una netta maggioranza di presenze maschili in quelli della Macroarea di Ingegneria. 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 a un altro ed è, causa 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 2.2 e il grafico 2.7 mostrano rispettivamente il valore assoluto e percentuale delle studentesse e degli studenti iscritte/i a Tor Vergata negli ultimi 12 anni accademici.

Il dato appare sostanzialmente stabile lungo l'arco di tempo considerato, con una lenta ma progressiva diminuzione della presenza degli studenti, fatta salva una ripresa nell'ultimo biennio, e con un andamento tendenzialmente crescente per quel che riguarda la presenza di studentesse, che hanno avuto una flessione esclusivamente negli anni accademici 2017/2018 e 2018/2019, per poi tornare nel 2019/2020 al livello del 2016/2017 e ricominciare una costante crescita.

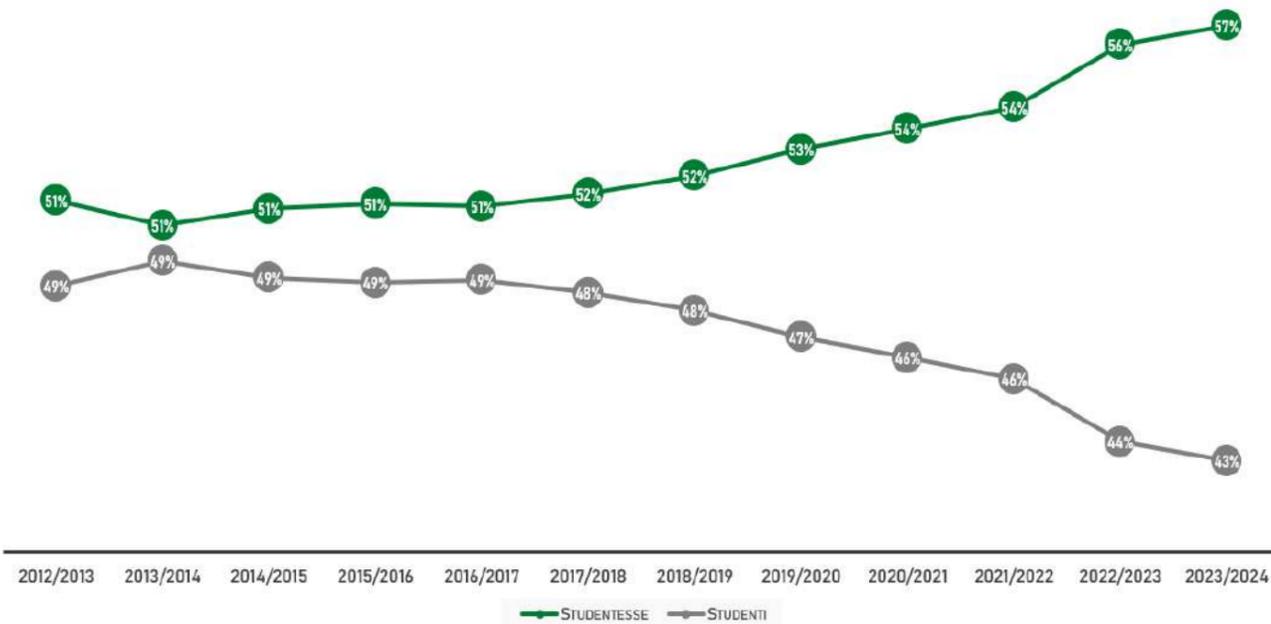
TABELLA 2.2

ANNO ACCADEMICO	STUDENTESSE	STUDENTI
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	15.585	13.431
2021/2022	16.166	13.551
2022/2023	18.373	14.183
2023/2024	19.113	14.389



GRAFICO 2.7 - SERIE STORICA DELLA COMPONENTE STUDENTESCA PER GENERE

AA.AA. 2012/2013—2023/2024



Il rapporto Anvur per il 2023 aggiorna la fotografia dell'istruzione universitaria italiana. Il totale degli studenti universitari nel decennio dall'a.a. 2011-2012 al 2021-2022 è aumentato del 10,3%, nonostante un calo della popolazione fra i 18 e i 24 anni del 5% nello stesso periodo. L'andamento in questi anni è singolare: nella prima fase, fino al 2016-2017, le iscrizioni sono calate di quasi 100 mila unità; da allora si è assistito a un'inversione di tendenza, che nel 2021-2022 ha portato a 1,95 milioni di studenti registrati, benché nel frattempo la popolazione di riferimento sia scesa di quasi il 2%. Dal 2019-2020 è stata varcata in maniera stabile la soglia dei 300 mila immatricolati. Nel 2021-2022 si è però registrato un arretramento rispetto all'anno precedente (-1,4%) che, a sua volta, era stato condizionato dall'insorgere della pandemia. Nel 2020 infatti l'innalzamento della soglia di esenzione dalle tasse universitarie e l'assenza di alternative in un mercato del lavoro travolto dal Covid 19 hanno spinto molti diplomati - un po' a sorpresa - a scegliere la prosecuzione degli studi. I dati USTAT raccolti dal MUR evidenziano come il numero di studentesse che si sono immatricolate all'Università sia maggiore rispetto a quello degli studenti e in continua crescita. I dati dell'Ateneo avvalorano questa analisi. Se fino all'a.a. 2018/2019 la distribuzione tra studenti e studentesse di Tor Vergata mostrava una situazione di sostanziale parità, con una lieve presenza maggioritaria femminile, a partire dall'a.a. 2019/2020 la forbice tra iscritti e iscritte si è ampliata sempre di più, fino a raggiungere il 43% di studenti contro il 57% di studentesse nell'anno accademico in corso. La serie storica per settore di studio, che contribuisce a far comprendere il significativo divario nelle iscrizioni analizzate in base al genere, è riportata in Appendice.

## 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. Questo dato non appare influenzato dal genere.



GRAFICO 2.8 - DISTRIBUZIONE DEL CORPO STUDENTESCO PER GENERE E PROVENIENZA TERRITORIALE

A.A. 2023/2024

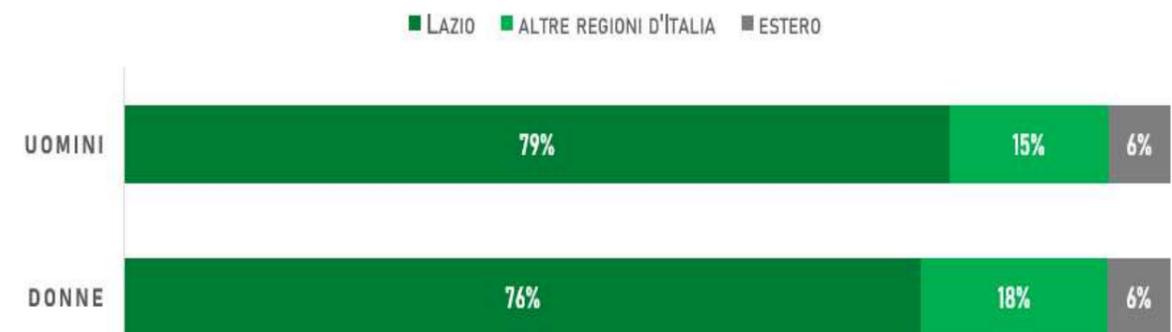
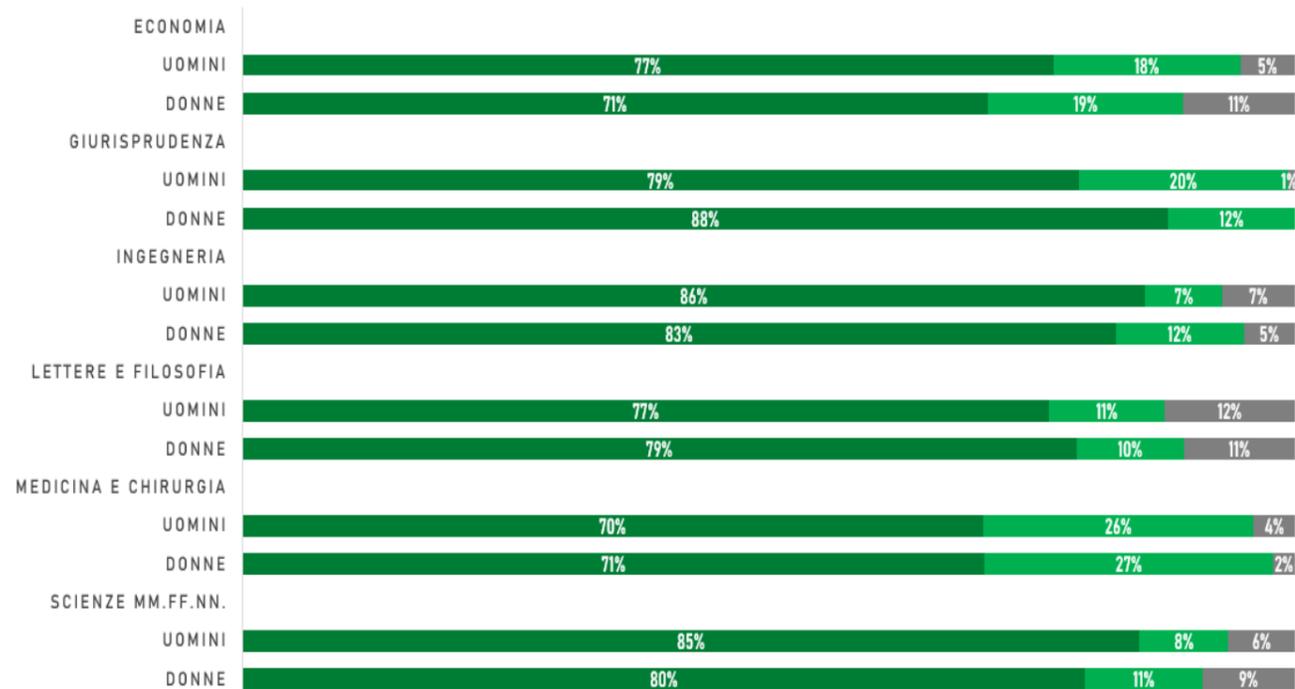




GRAFICO 2.9 - DISTRIBUZIONE DEL CORPO STUDENTESCO PER GENERE, PROVENIENZA TERRITORIALE E MACROAREA

A.A. 2023/2024

■ LAZIO ■ ALTRE REGIONI ■ ESTERO



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. 2023/2024 - per gli studenti la provenienza dal territorio di riferimento è più marcata (tre punti percentuali, 79% per gli studenti verso il 76% delle studentesse) e riconducibile a Ingegneria e Scienze MM.FF.NN. I tre 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 (6,0% di studentesse e 5,9% di studenti).

Il grafico 2.9 mostra la disaggregazione relativa all'a.a. 2023/2024 tra le 6 Macroaree, rappresentando in verde scuro gli studenti e le studentesse di Roma e Lazio, in verde più chiaro quelli provenienti da altre regioni d'Italia e in grigio 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" (27% di studentesse e 26% di studenti da fuori Regione), mentre la Macroarea che accoglie il maggior numero di iscritti/e del territorio è Ingegneria (85% del totale di studenti e studentesse proviene da Roma e Lazio), seguita da Giurisprudenza (84%) e Scienze MM.FF.NN (82%).

Infine è Lettere e Filosofia la Macroarea che ha la maggior percentuale di studenti stranieri sul totale, 11%, seguita da Scienze ed Economia (8%). 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 interesse 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'estero.

### Partecipazione a programmi di mobilità internazionale

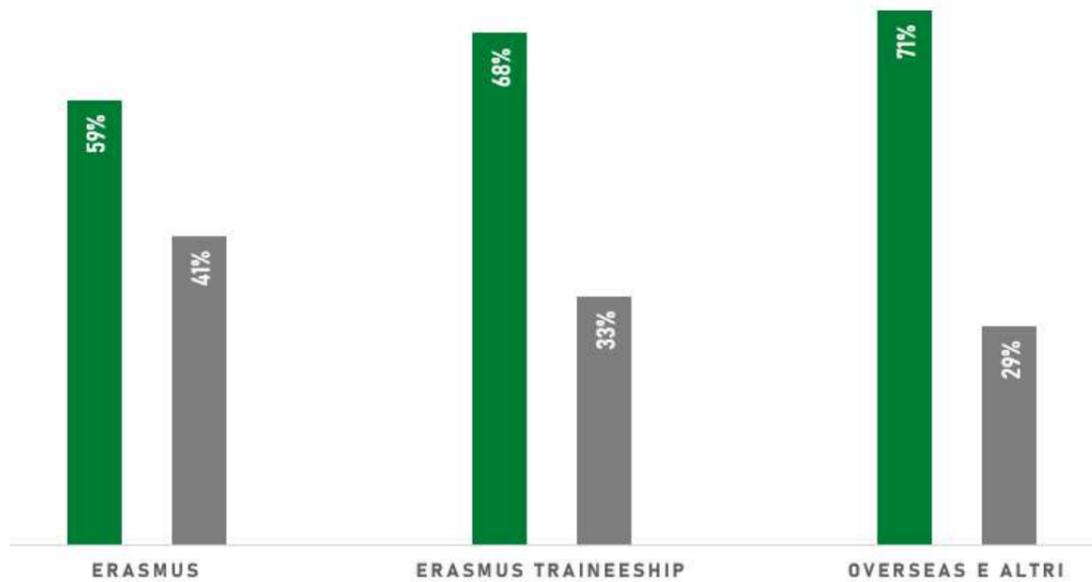
#### Programmi di mobilità internazionale in uscita (*outgoing*)

L'esperienza, ormai quasi quarantennale, nell'ambito del programma europeo Erasmus ha dimostrato che partecipare a 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 internazionalizzazione delle nuove generazioni, donando loro una visione sempre più internazionale del proprio futuro. Partecipare a 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 indipendenza, 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 2022/2023. Pertanto tutti i dati presentati in questo paragrafo faranno riferimento all'a.a. 2022/2023 ed eventualmente ad anni precedenti, senza considerare l'anno accademico in corso, 2023/2024, 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, nell'ultimo triennio si è affermata la quota di studentesse che hanno scelto di mettersi alla prova in questa esperienza: le studentesse rappresentano infatti il 59% del totale nell'ultimo anno accademico considerato.

GRAFICO 2.10 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE PER GENERE DELLA MOBILITÀ INTERNAZIONALE IN USCITA

A.A. 2022/2023

■ DONNE ■ UOMINI



Le mete europee più ambite dagli studenti e dalle studentesse di Tor Vergata sono la Spagna (40%), la Francia (13%, in particolare 15% delle studentesse e 11% degli studenti), la Germania (8%, in particolare 7% delle studentesse e 10% degli studenti) e il Portogallo (6%). 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. Il programma appare attrattivo in particolare per le studentesse dell'Ateneo, che rappresentano il 68% del totale. I primi cinque Paesi di destinazione degli studenti e delle studentesse di Tor Vergata attraverso il programma Erasmus Traineeship sono la Turchia (13%), il Belgio (8%), la Lituania, l'Olanda e la Spagna (8%). 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 2.10 mostra un ampio divario di genere a favore delle studentesse per quanto riguarda la mobilità outgoing Overseas. I principali Paesi extraeuropei che hanno attratto gli studenti e le studentesse di Tor Vergata nel 2022/2023 sono stati gli Stati Uniti (28%), la Corea del Sud (21%), l'Argentina (18%). Infine il grafico 2.11 mostra come negli ultimi anni si sia incrementata la quota relativa di studentesse di Tor Vergata che hanno scelto di vivere esperienza internazionali.

GRAFICO 2.11 - PERCENTUALE DI STUDENTESSE CHE HA USUFRUITO DEI PROGRAMMI DI MOBILITÀ INTERNAZIONALE IN USCITA

CONFRONTO A.A. 2017/2018 - A.A. 2022/2023

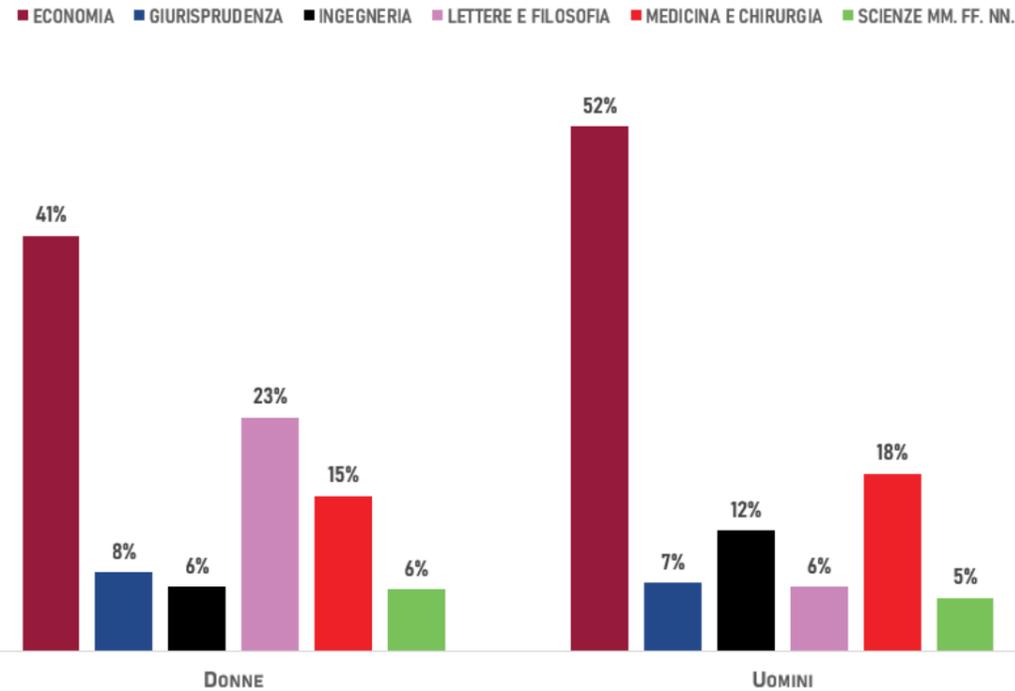


■ ERASMUS ■ ERASMUS TRINEESHIP ■ OVERSEAS E ALTRI



GRAFICO 2.12 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DELLA MOBILITÀ INTERNAZIONALE IN USCITA (TUTTI I PROGRAMMI) PER GENERE E MACROAREA

A.A. 2022/2023



Programmi di mobilità internazionale in entrata (*incoming*)

Con riferimento invece all'Erasmus *Incoming*, studenti in entrata, i dati del triennio mostrano un'incontrovertibile maggior propensione delle ragazze a svolgere un periodo di studio presso Tor Vergata. In particolare il dato dell'ultimo anno accademico considerato evidenzia che il 64% degli arrivi Erasmus presso il nostro Ateneo è composto da studentesse. I primi cinque Paesi di provenienza degli studenti e delle studentesse incoming sono la Spagna (31%), la Germania (15%), la Francia (11%), la Polonia (7%) e il Portogallo (5%). La distribuzione percentuale delle provenienze è praticamente identica per entrambi i generi. Attraverso il programma Overseas, l'Ateneo ha accolto 107 studenti e studentesse extraeuropei, in particolare argentini (31%), brasiliani (25%), cileni (20%), cinesi (6%) e colombiani (5%).

GRAFICO 2.13 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE PER GENERE DELLA MOBILITÀ INTERNAZIONALE IN ENTRATA

A.A. 2022/2023

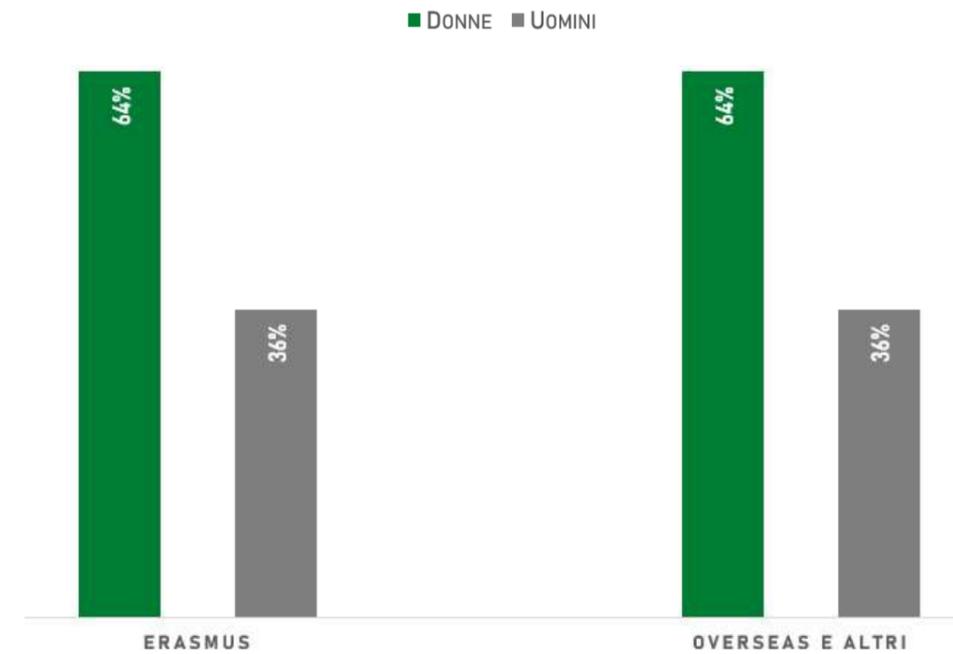


GRAFICO 2.14 - PERCENTUALE DI STUDENTESSE CHE HA USUFRUITO DEI PROGRAMMI DI MOBILITÀ INTERNAZIONALE IN ENTRATA CONFRONTO A.A. 2017/2018 - A.A. 2022/2023

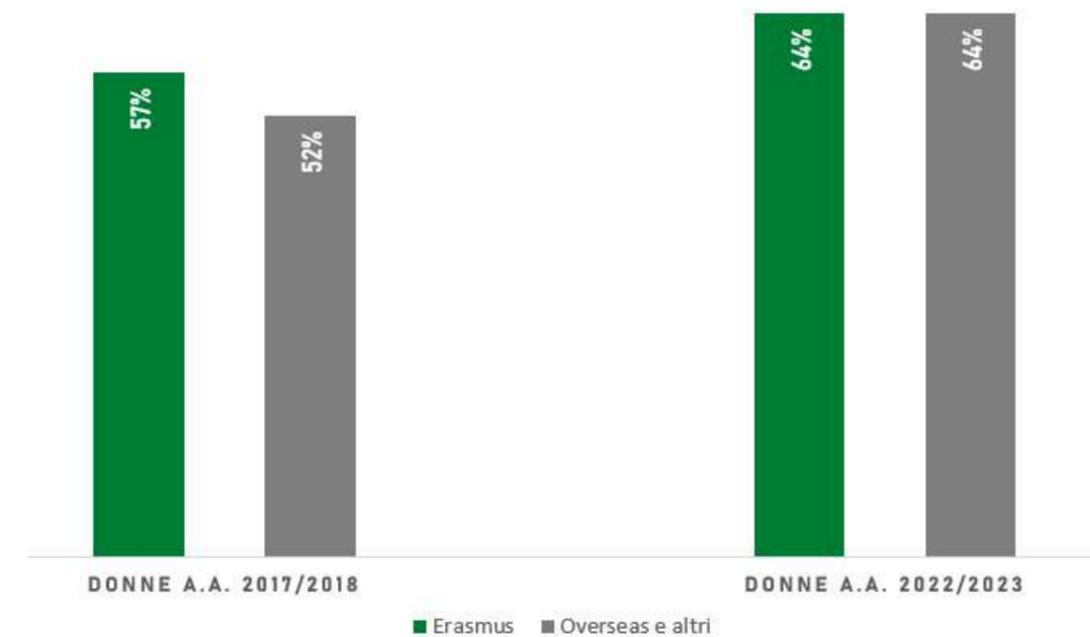
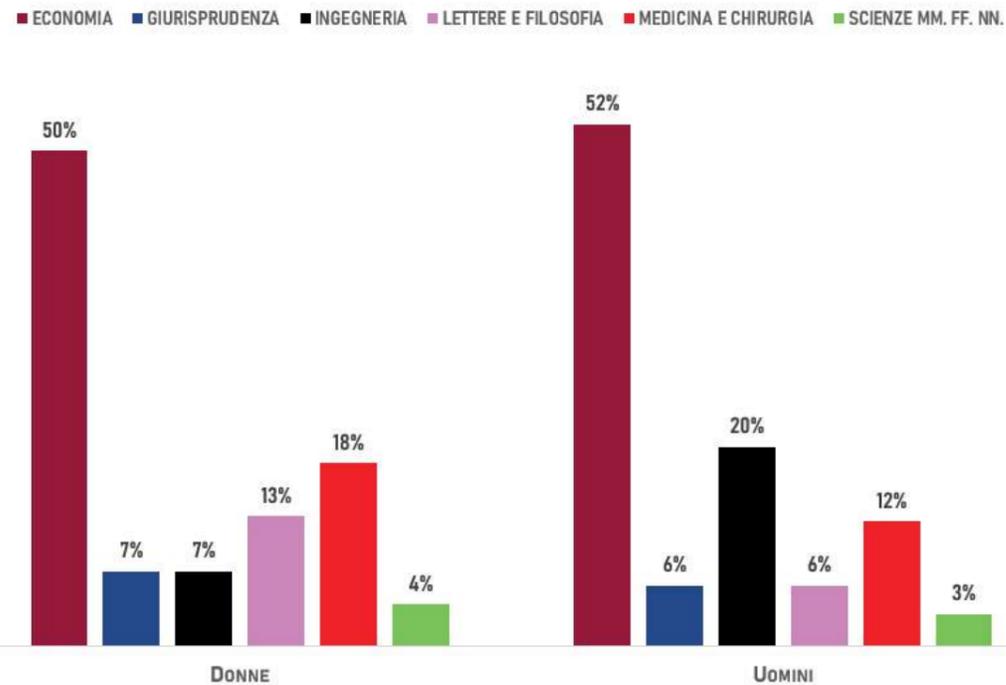


GRAFICO 2.15 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DELLA MOBILITÀ INTERNAZIONALE IN ENTRATA (TUTTI I PROGRAMMI) PER GENERE E MACROAREA

A.A. 2022/2023



## 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 2.3 mostra la tipologia di scuola di provenienza degli iscritti e delle iscritte a Tor Vergata.

TABELLA 2.3

	A.A. 2023/2024		A.A. 2022/2023		A.A. 2021/2022	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Liceo classico	3.948	1.456	3.971	1.483	3.656	1.467
Liceo scientifico	5.542	5.614	5.309	5.556	4.900	5.661
Istituti tecnici	2.282	3.016	2.280	3.087	3.705	4.462
Istituti professionali	840	415	848	451	894	463
Istituti magistrali	1.517	339	1.505	313	1.361	307
Altro	4.984	3.549	4.460	3.293	1.650	1.191
<b>Totale</b>	<b>19.113</b>	<b>14.389</b>	<b>18.373</b>	<b>14.183</b>	<b>16.166</b>	<b>13.551</b>

GRAFICO 2.16 - DISTRIBUZIONE DEL CORPO STUDENTESCO TOTALE

PER STUDI SUPERIORI EFFETTUATI

A.A. 2023/2024

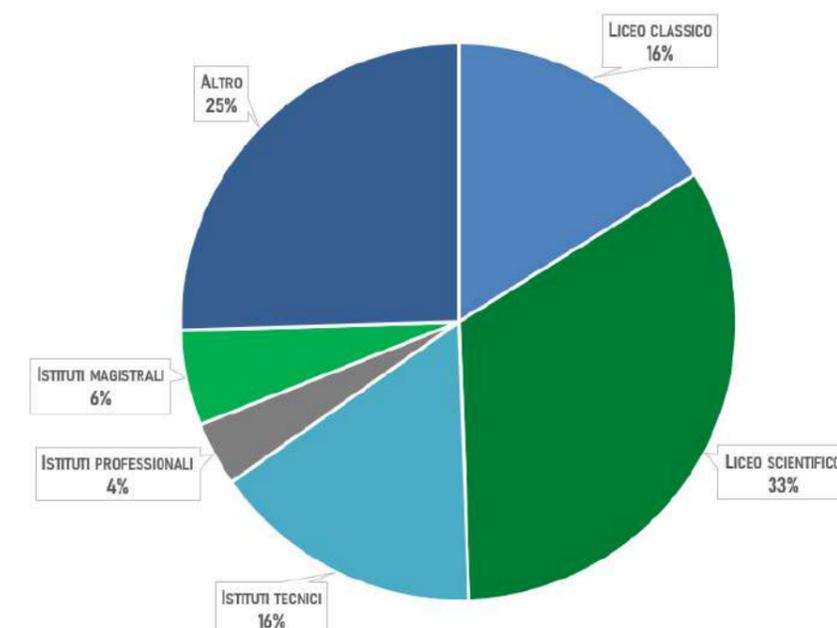


GRAFICO 2.17 a - DISTRIBUZIONE DELLE STUDENTESSE PER STUDI SUPERIORI EFFETTUATI

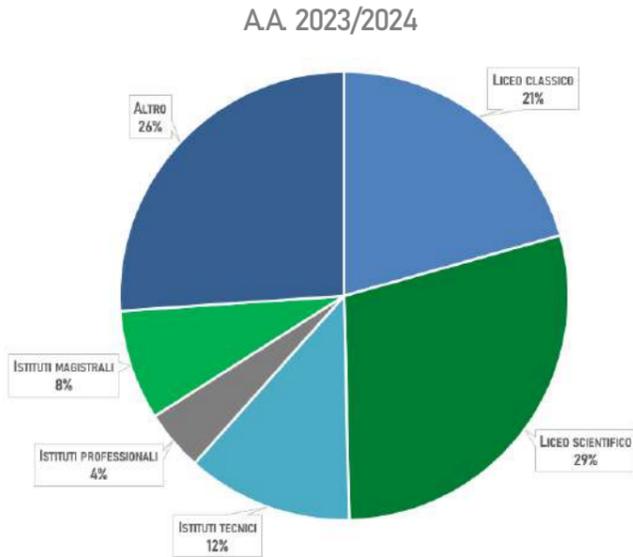


GRAFICO 2.17 b - DISTRIBUZIONE DEGLI STUDENTI PER STUDI SUPERIORI EFFETTUATI

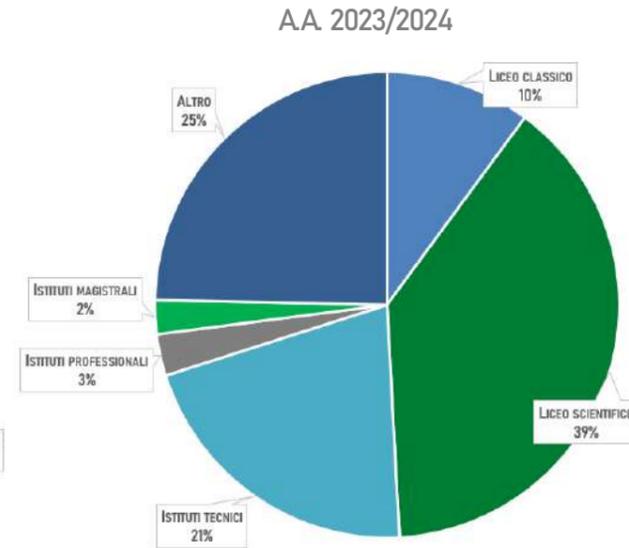
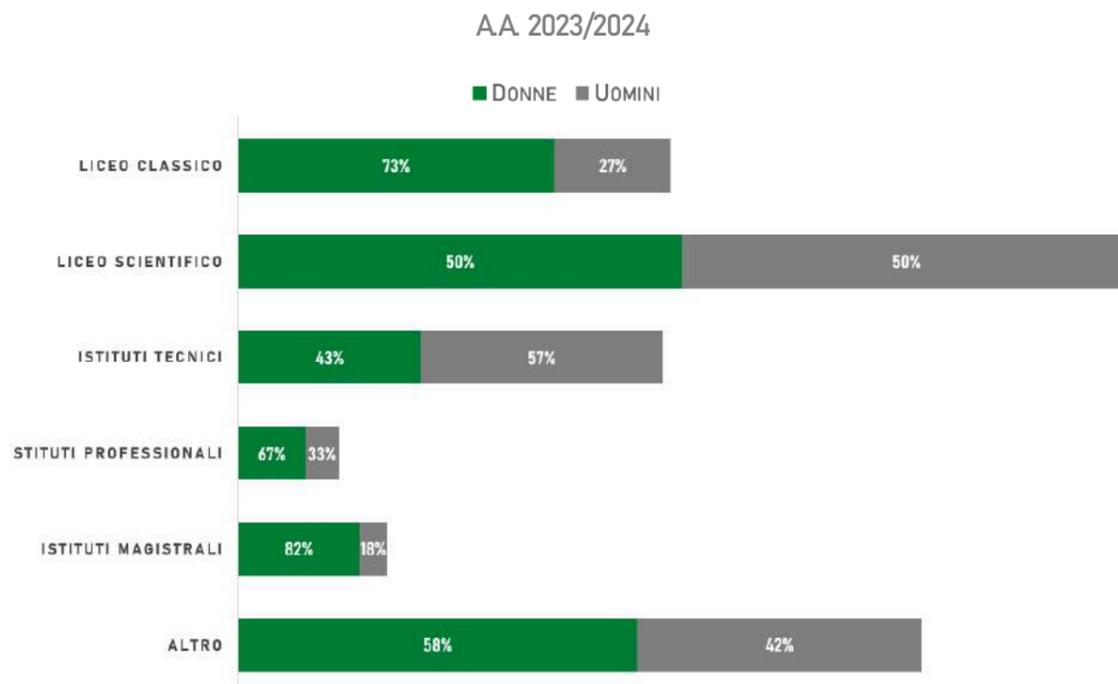


GRAFICO 2.18 - DISTRIBUZIONE DEL CORPO STUDENTESCO PER STUDI SUPERIORI EFFETTUATI E GENERE



I due diagrammi a torta 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 il 39%, fermandosi invece al 29% per le ragazze.

Per gli studenti come per le studentesse il secondo bacino di provenienza è rappresentato dagli altri istituti (voce residuale, che include i licei scientifici), ma mentre nella popolazione maschile gli altri istituti distanziano ampiamente il liceo classico (25% verso 10%), tra le studentesse tale divario è nettamente inferiore (26% contro 21%). Le differenti scelte relative agli studi superiori tendono a riproporsi nel momento della scelta della propria facoltà universitaria. 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. Il grafico 2.18 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. La provenienza dal liceo scientifico è paritaria, mentre gli studenti provenienti dagli istituti tecnici rappresentano una quota superiore rispetto alle colleghe.

GRAFICO 2.19 - DISTRIBUZIONE DEL CORPO STUDENTESCO PER STUDI SUPERIORI EFFETTUATI, MACROAREA E GENERE



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

- a Economia il 46% 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 33% delle studentesse ha svolto studi classici, mentre gli studenti provengono per le quote più significative dal liceo scientifico (34%);
- a Ingegneria sia le studentesse (49%) che gli studenti (44%) provenienti dal liceo scientifico sono quelli maggiormente rappresentati, ma mentre per i ragazzi ulteriori indirizzi significativo sono quello tecnico (24%) e quello residuale (24%), per le ragazze sono quello residuale (21%) quello classico (16%);
- a Lettere e Filosofia il 34% delle studentesse e degli studenti proviene dalla categoria definita come "Altro", che include i licei linguistici, seguiti dagli studi classici per le ragazze (19%) e scientifici per i ragazzi (22%);
- a Medicina e Chirurgia studenti e studentesse dello scientifico rappresentano la quota maggiore (rispettivamente 38% e 32%), seguiti dagli istituti appartenenti alla categoria "Altro" (22% le studentesse, 23% gli studenti);
- a Scienze sia le studentesse (34%) sia gli studenti (38%) provenienti dal liceo scientifico sono quelli maggiormente rappresentati e per gli uni e le altre il secondo indirizzo più significativo è quello residuale (30% per le ragazze e 26% per i ragazzi).

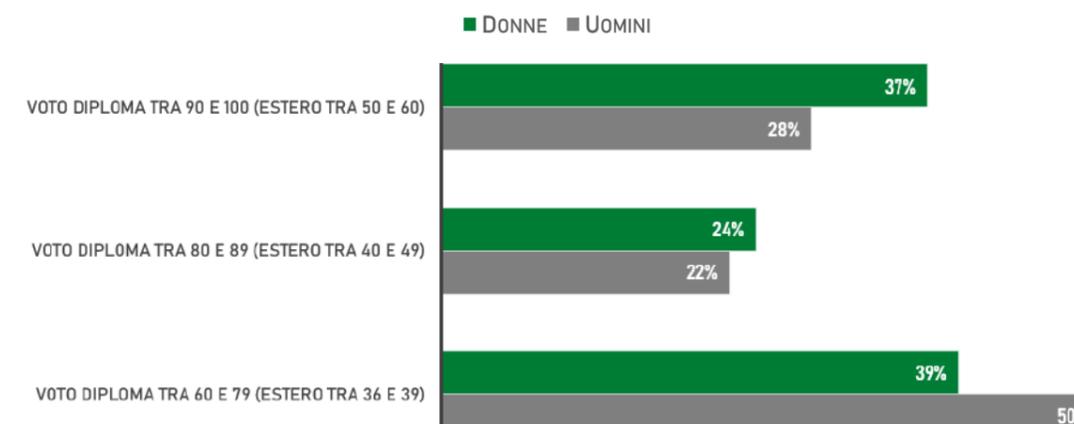
## Analisi del corpo studentesco per voto di diploma

	A.A. 2023/2024		A.A. 2022/2023		A.A. 2021/2022	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Voto diploma tra 90 e 100 (estero tra 50 e 60)	7.051	4.046	6.756	3.866	5.579	3.464
Voto diploma tra 80 e 89 (estero tra 40 e 49)	4.564	3.143	4.381	3.153	3.896	3.040
Voto diploma tra 60 e 79 (estero tra 36 e 39)	7.498	7.200	7.236	7.164	6.691	7.047
<b>Totale</b>	<b>19.113</b>	<b>14.389</b>	<b>18.373</b>	<b>14.183</b>	<b>16.166</b>	<b>13.551</b>

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 37% delle studentesse (contro il 28% dei colleghi uomini) si colloca nella fascia di voto superiore, il 39% delle studentesse (contro il 50% degli studenti) nella fascia più bassa.

La distribuzione riportata in tabella 2.4 è rappresentata, per il solo anno 2023, attraverso il grafico 2.20.

GRAFICO 2.20 - DISTRIBUZIONE DEL CORPO STUDENTESCO PER FASCIA DI VOTO DIPLOMA E GENERE  
A.A. 2023/2024



Il grafico 2.21 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 in tabella 2.4 e nel grafico 2.20) il numero di studenti e studentesse iscritti nell'a.a. 2023/2024 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 (50%), seguita da Economia (45%) e Scienze (44%), per gli studenti invece Ingegneria (37%), Scienze (32%) e Giurisprudenza (28%).

GRAFICO 2.21 - DISTRIBUZIONE DEL CORPO STUDENTESCO PER FASCIA DI VOTO DIPLOMA, MACROAREA E GENERE  
A.A. 2023/2024

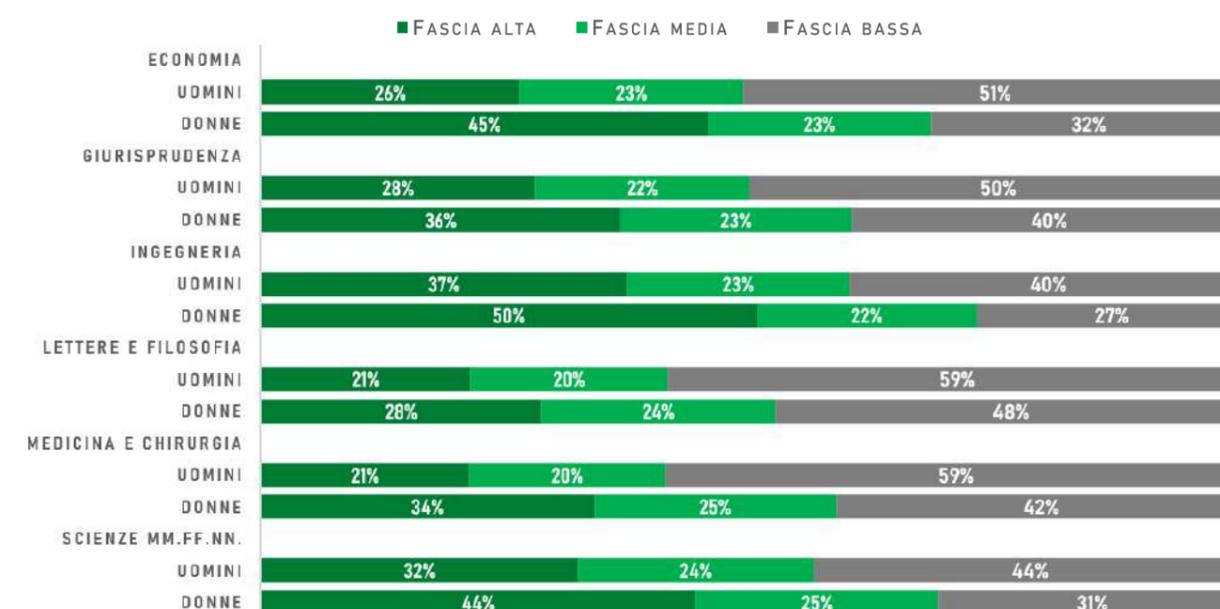
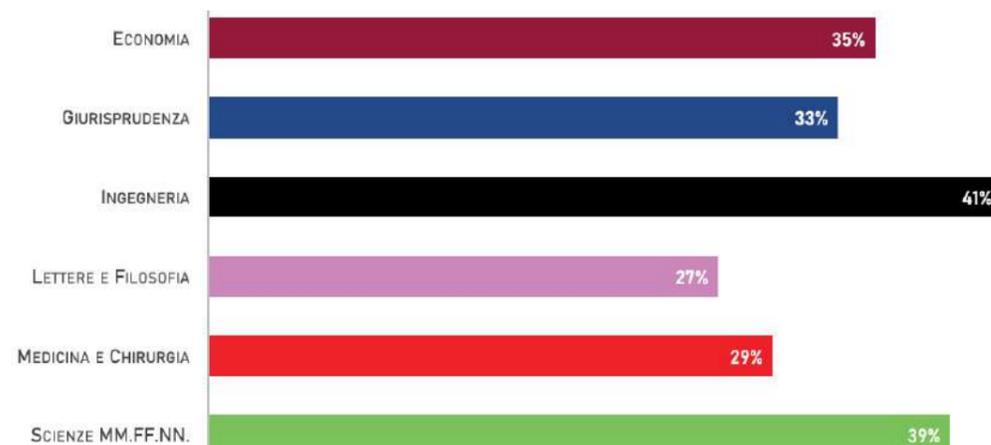




GRAFICO 2.22 - INCIDENZA DEGLI STUDENTI E DELLE STUDENTESSE IN FASCIA DI VOTO DIPLOMA PIÙ ELEVATA SUL TOTALE ISCRITTI/E, PER MACROAREA A.A. 2023/2024



Il grafico 2.22, sopra, mostra una distribuzione per Macroarea degli studenti e studentesse, complessivamente considerati, con voto di diploma compreso nella fascia più elevata. Le facoltà scientifiche, Ingegneria e Scienze, sono quelle con la maggior incidenza di iscritti/e nella fascia più elevata, rispettivamente 41% e 39%.



### 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 2022/2023 e non all'a.a. 2023/2024, assunto come anno accademico di riferimento nell'analisi dei dati e delle informazioni sugli studenti e sulle studentesse.

I grafici 2.23 e 2.24 riassumono 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.

TABELLA 2.5

	RINUNCE			ABBANDONI		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Economia	101	132	233	127	239	366
Giurisprudenza	119	78	197	119	124	243
Ingegneria	228	443	671	117	391	508
Lettere e Filosofia	312	98	410	483	232	715
Medicina e Chirurgia	452	195	647	471	352	823
Scienze MM.FF.NN.	255	240	495	157	270	427
<b>Totale</b>	<b>1.467</b>	<b>1.186</b>	<b>2.653</b>	<b>1.474</b>	<b>1.608</b>	<b>3.082</b>

La distribuzione per genere delle rinunce agli studi vede le studentesse maggiormente rappresentate (55%) rispetto agli studenti (45%), anche se nelle macroaree di Economia e Ingegneria sono gli studenti a incidere maggiormente (rispettivamente 57% e 66%). Diversamente per quanto riguarda gli abbandoni nell'a.a. 2022/2023 sono stati gli studenti a incidere maggiormente sul totale (52%), con picchi nelle macroaree di Economia (65%), Ingegneria (77%) e Scienze (63%).

GRAFICO 2.23 - DISTRIBUZIONE DELLE RINUNCE AGLI STUDI PER GENERE E MACROAREA

A.A. 2022/2023

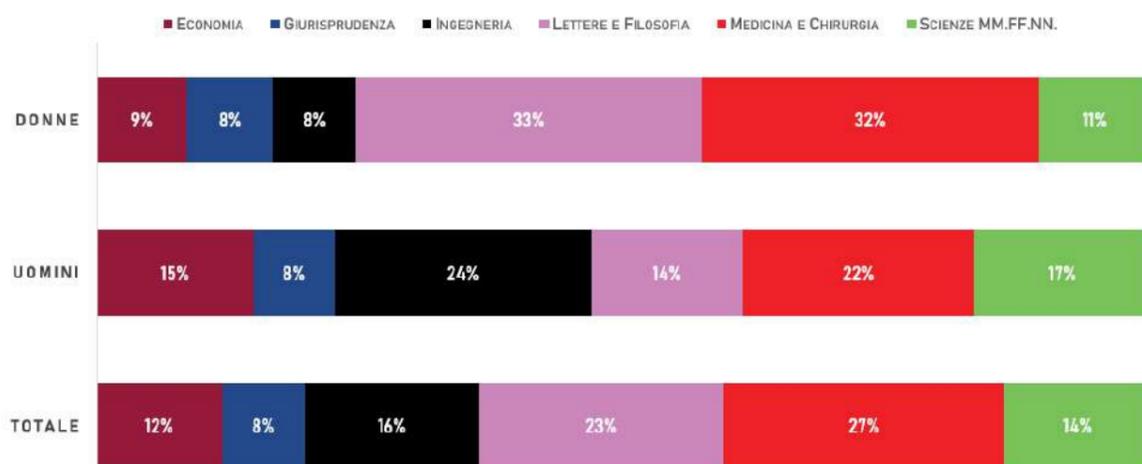
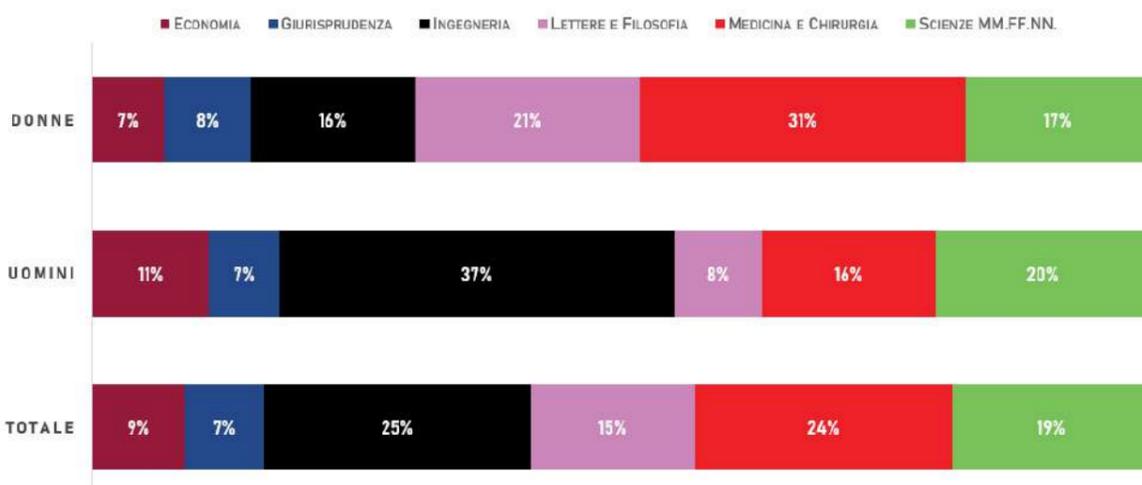


GRAFICO 2.24 - DISTRIBUZIONE DEGLI ABBANDONI PER GENERE E MACROAREA

A.A. 2022/2023

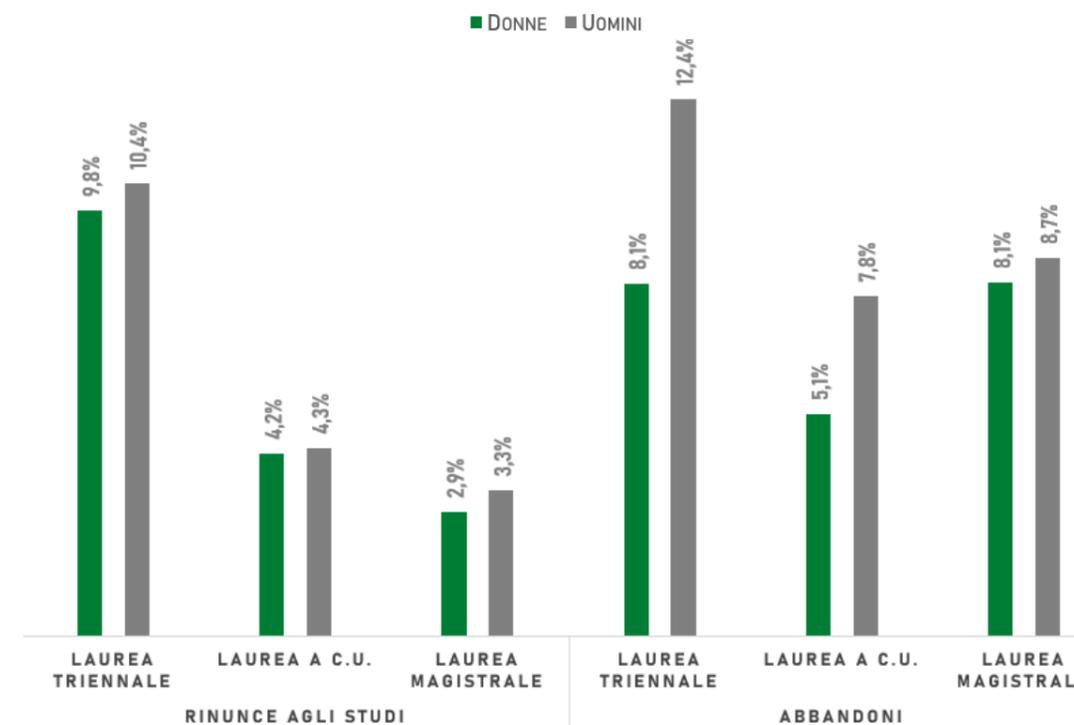


La tabella 2.6 ripartisce il dato delle rinunce e degli abbandoni per tipo di corso di studio e genere, per mettere in relazione il numero di studenti e studentesse che interrompono il proprio percorso universitario con il numero di iscritti e di iscritte per tipo di corso e per Macroarea di riferimento.

TABELLA 2.6	LAUREE TRIENNALI		LAUREE MAGISTRALI A C.U.		LAUREE MAGISTRALI BIENNALI	
	STUDENTESSE	STUDENTI	STUDENTESSE	STUDENTI	STUDENTESSE	STUDENTI
A.A. 2022/2023						
Rinunce agli studi	1.248	1.005	111	71	108	110
Abbandoni	1.032	1.194	135	128	307	286
Iscritti/Iscritte	12.755	9.653	2.651	1.636	3.775	3.290

GRAFICO 2.25 - INCIDENZA DELLE RINUNCE AGLI STUDI E DEGLI ABBANDONI SUL TOTALE ISCRITTI/ISCRITTE PER TIPO DI CORSO DI LAUREA E GENERE

A.A. 2022/2023



È stata analizzata l'incidenza percentuale - per genere - di coloro che hanno effettuato la rinuncia agli studi nell'a.a. 2022/2023 rispetto al totale degli iscritti/delle iscritte riferito allo stesso anno accademico nonché l'incidenza sul totale di coloro che hanno abbandonato gli studi universitari.

Il grafico 2.25 mostra che, in particolare nei corsi di laurea triennale, i tassi di rinuncia e di abbandono sono significativi. In entrambe le fattispecie, sono gli studenti a rinunciare/abbandonare in misura maggiore, cosa che avviene comunque anche nei corsi di laurea a ciclo unico e nei corsi di laurea magistrale.

Infine il grafico 2.26 rappresenta l'incidenza degli abbandoni e delle rinunce per studenti e studentesse sul totale degli iscritti e delle iscritte ai corsi di laurea (tutti i tipi) di ognuna delle 6 Macroaree dell'Ateneo.

I dati complessivi evidenziano una maggiore incidenza percentuale delle rinunce nei corsi di laurea in Scienze MM.FF.NN. e in Ingegneria, mentre gli abbandoni sono più elevati nei corsi di Giurisprudenza e Lettere.

Analizzando il dato per Macroarea e per genere emerge che:

- le donne rinunciano agli studi con tassi di incidenza più alti nelle macroaree di Ingegneria (12%), Scienze (11%) e Giurisprudenza (9%), mentre abbandonano la carriera universitaria maggiormente se iscritte alla Macroarea di Lettere e Filosofia (9%);
- gli uomini rinunciano soprattutto nei corsi di laurea di Scienze (13%), Ingegneria (11%) e Giurisprudenza (9%), mentre abbandonano Lettere (15%), Giurisprudenza (14%) e Scienze (14%).

L'analisi dell'anno accademico 2022/2023 non porta comunque ad attribuire sostanziale impatto del genere sulla decisione di effettuare la rinuncia agli studi o sull'abbandono dei percorsi universitari.

GRAFICO 2.26 a - INCIDENZA DEGLI ABBANDONI SUL TOTALE ISCRITTI/ISCRITTE PER MACROAREA E GENERE A.A. 2022/2023

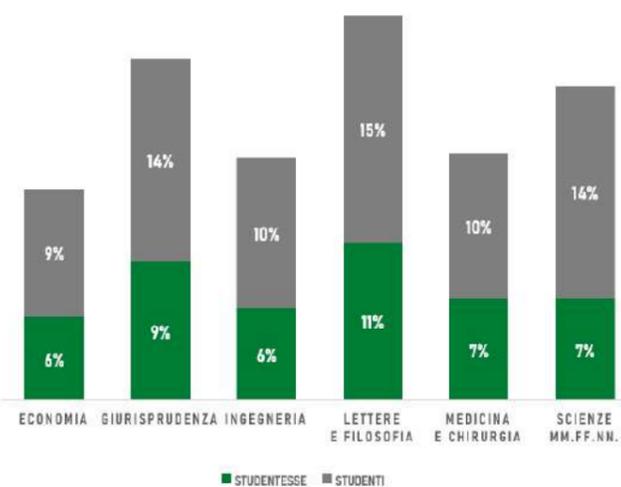
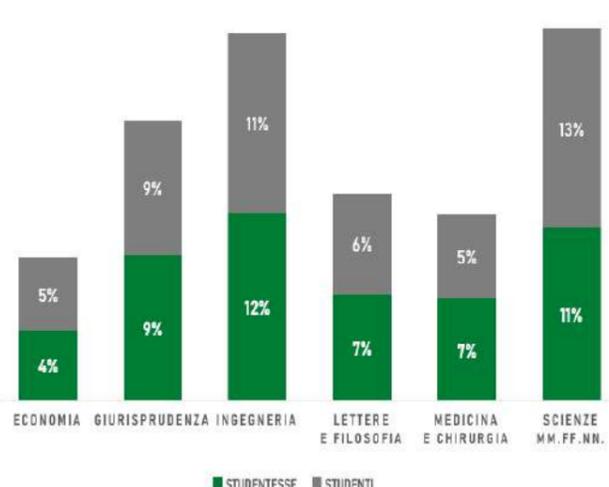


GRAFICO 2.26 b - INCIDENZA RINUNCE AGLI STUDI SUL TOTALE ISCRITTI/ISCRITTE PER MACROAREA E GENERE A.A. 2022/2023



## 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 2023. Per cominciare è presentata la serie storica dei laureati e delle laureate totali (tutti i corsi di laurea) a partire dal 2012.

GRAFICO 2.27 - SERIE STORICA DEI LAUREATI E DELLE LAUREATE

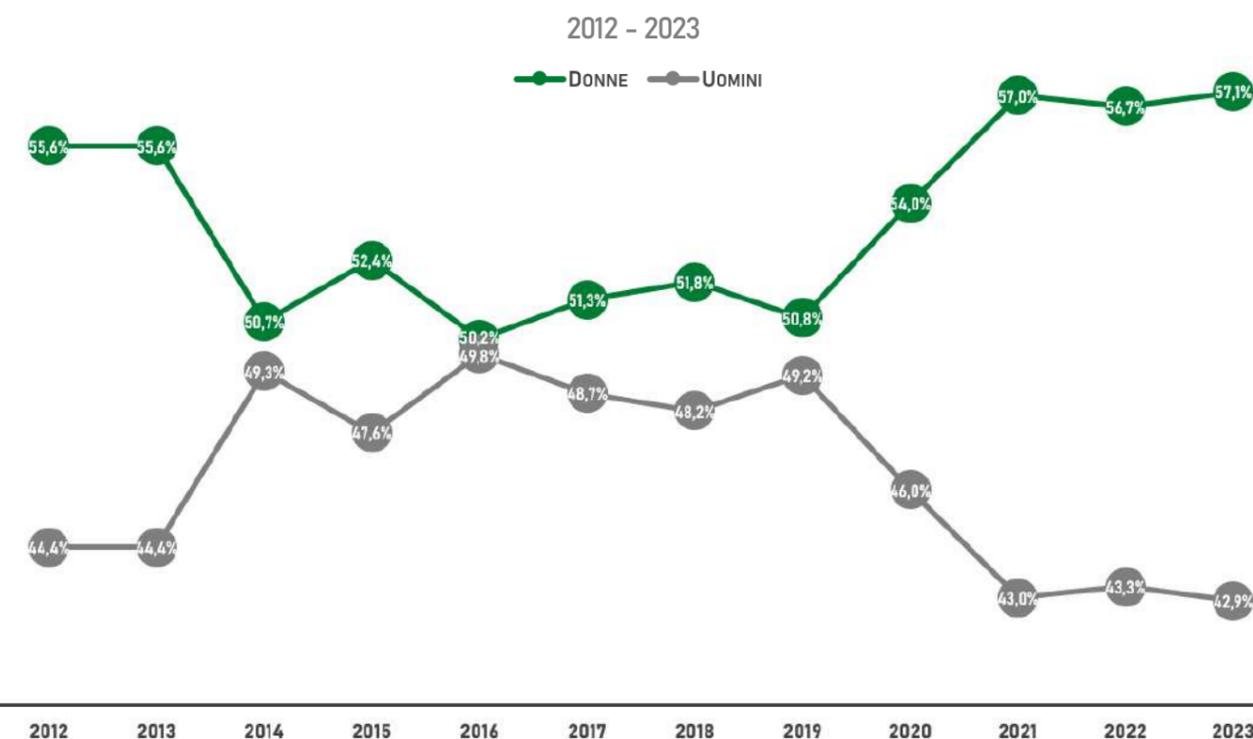
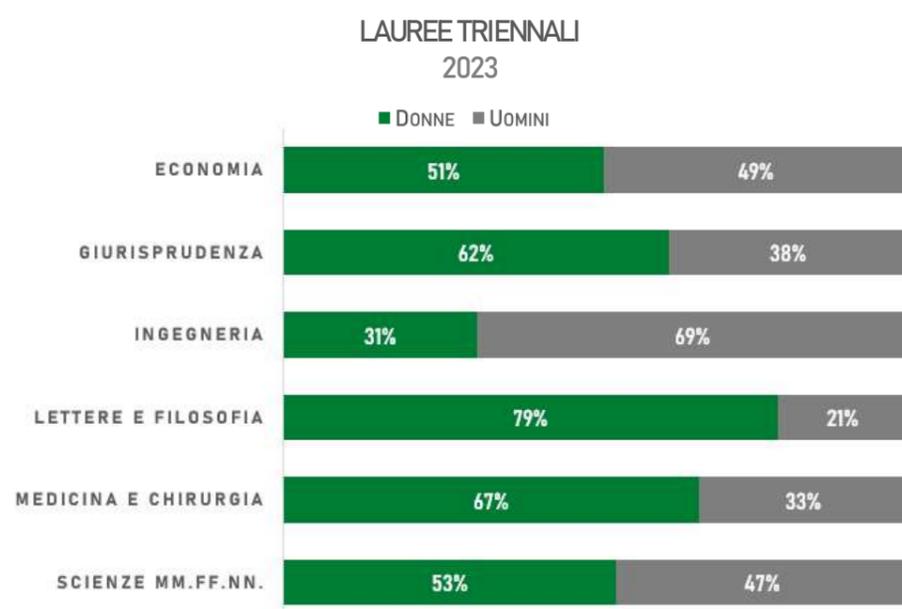


TABELLA 2.7

MACROAREA	LAUREE TRIENNALI		LAUREE MAGISTRALI A C.U.		LAUREE MAGISTRALI BIENNALI		TOTALE	
	LAUREATE	LAUREATI	LAUREATE	LAUREATI	LAUREATE	LAUREATI	LAUREATE	LAUREATI
Economia	285	269	1	-	264	331	550	600
Giurisprudenza	68	42	67	92	-	4	135	138
Ingegneria	131	289	8	9	113	237	252	535
Lettere e Filosofia	462	121	7	-	364	93	833	214
Medicina e Chirurgia	567	283	184	106	254	206	1.005	595
Scienze MM.FF.NN.	154	134	38	14	139	100	331	248
<b>Totale</b>	<b>1.667</b>	<b>1.138</b>	<b>305</b>	<b>221</b>	<b>1.134</b>	<b>971</b>	<b>3.106</b>	<b>2.330</b>

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 2.1 e grafici 2.1, 2.2 e 2.3 di pag. 30-33). I tre grafici seguenti evidenziano, esprimendolo in percentuale, quanto riportato nella Tabella 2.7, ossia la distribuzione dei laureati e delle laureate di Tor Vergata nell'anno solare 2023 suddivisa per genere, per macroarea e per tipo di corso di studi (laurea triennale, laurea magistrale a ciclo unico e laurea magistrale biennale).

GRAFICO 2.28 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEI LAUREATI E DELLE LAUREATE PER MACROAREA E GENERE



Per quanto riguarda le lauree triennali, in tutte le Macroaree ad eccezione di Ingegneria e Medicina e Chirurgia la percentuale di laureate sul totale è più alta della percentuale di iscritte sul totale (51% rispetto a 45% per Economia, 62% rispetto a 55% per Giurisprudenza, 79% rispetto a 75% per Lettere e Filosofia, 53% rispetto a 52% per Scienze); la percentuale di laureate in Ingegneria è minore di un punto rispetto alla percentuale di iscritte (31% rispetto a 32%), mentre i punti percentuali sono 2 nel caso di Medicina (67% rispetto a 69%). Per le lauree magistrali a ciclo unico (grafico 2.29) si registrano differenze più marcate: la percentuale di laureate in Giurisprudenza e Ingegneria è nettamente più bassa della percentuale di iscritte (19 punti percentuali in entrambi gli indirizzi), mentre il contrario avviene in Lettere e Filosofia (laureate superiori di 18 punti alla percentuale delle iscritte) e in Scienze (10 punti percentuali). Nella facoltà di Medicina e Chirurgia le due distribuzioni sono invece completamente analoghe. Infine per le lauree magistrali biennali (grafico 2.30) 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 2.29 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEI LAUREATI E DELLE LAUREATE PER MACROAREA E GENERE

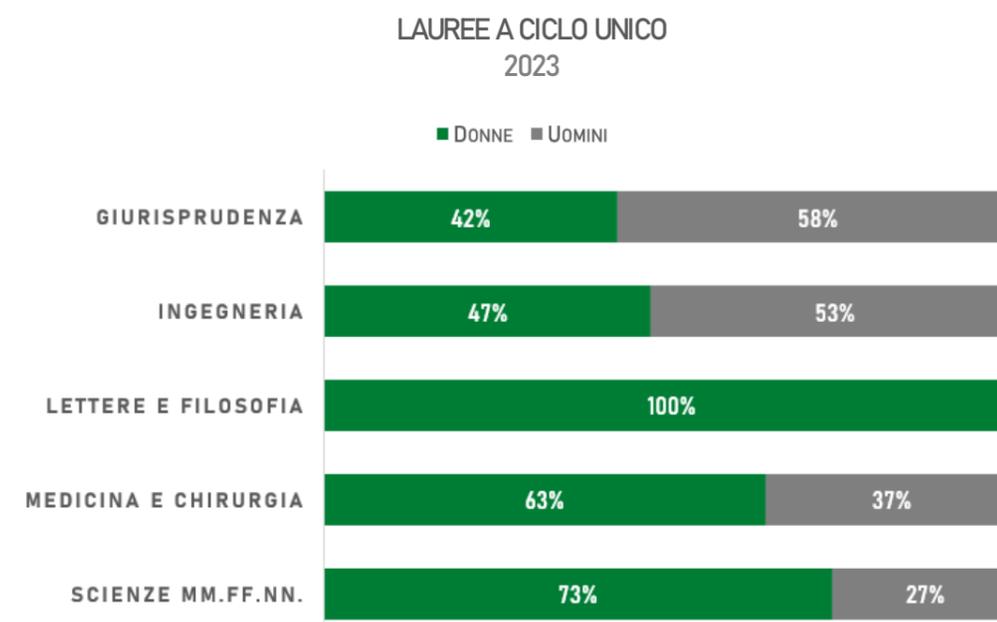
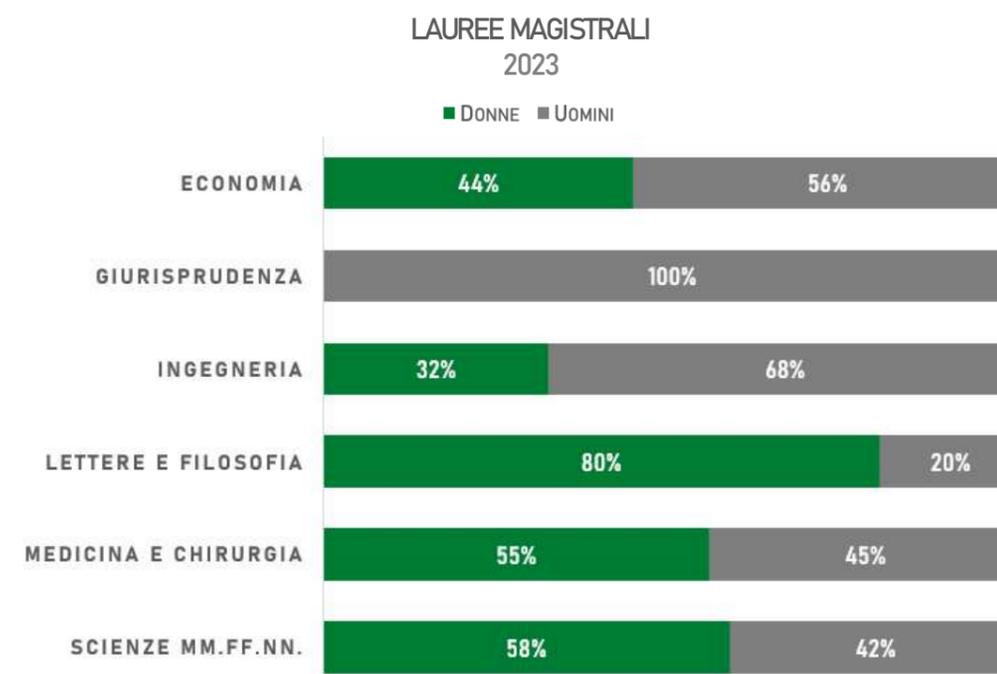


GRAFICO 2.30 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEI LAUREATI E DELLE LAUREATE PER MACROAREA E GENERE



Analisi dei laureati e delle laureate per voto di laurea

GRAFICO 2.31 - DISTRIBUZIONE DEI LAUREATI E DELLE LAUREATE PER VOTO DI LAUREA E GENERE



Il grafico 2.31 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 che ha conseguito il titolo nel 2023, in tutti i tipi di corsi di studio. Il 36% delle studentesse si è laureato con 110 e lode, il 60% con un voto superiore a 106/110, il 75% con un voto superiore a 100/110. Le corrispondenti percentuali per i laureati uomini sono del 28% per il massimo dei voti con lode, del 53% per voto superiore a 106/110 e del 71% per voto superiore a 100/110. Disaggregando per tipo di corso di studi, iniziando dalle lauree triennali, si nota una minor incidenza dei voti in fasce più alte (da 106 a 110 e lode), sia per i laureati sia per le laureate, ma resta visibile la miglior performance delle studentesse (43%) rispetto agli studenti (31%).

GRAFICO 2.32 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE PER VOTO DI LAUREA LAUREE TRIENNALI 2023

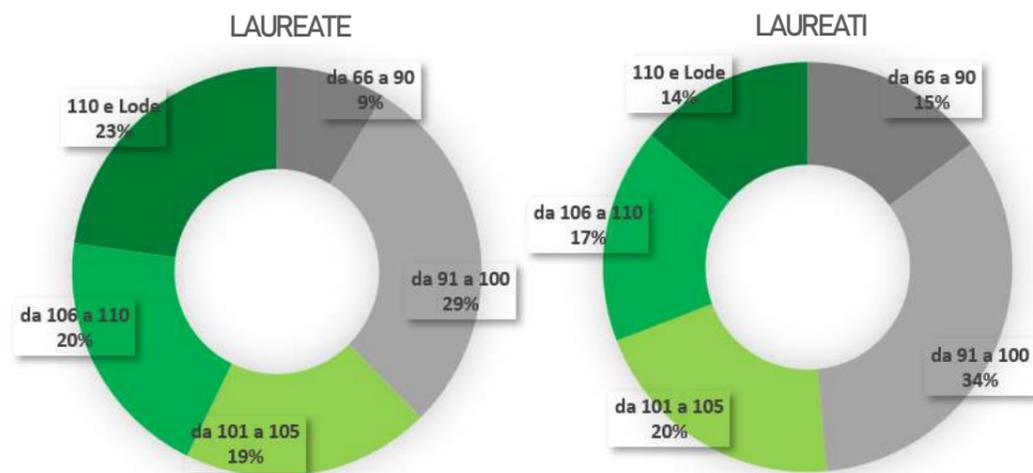
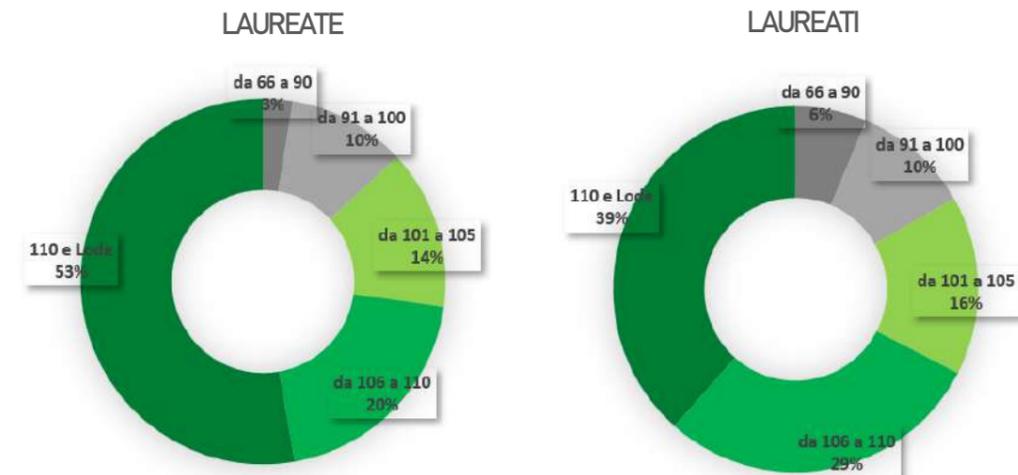
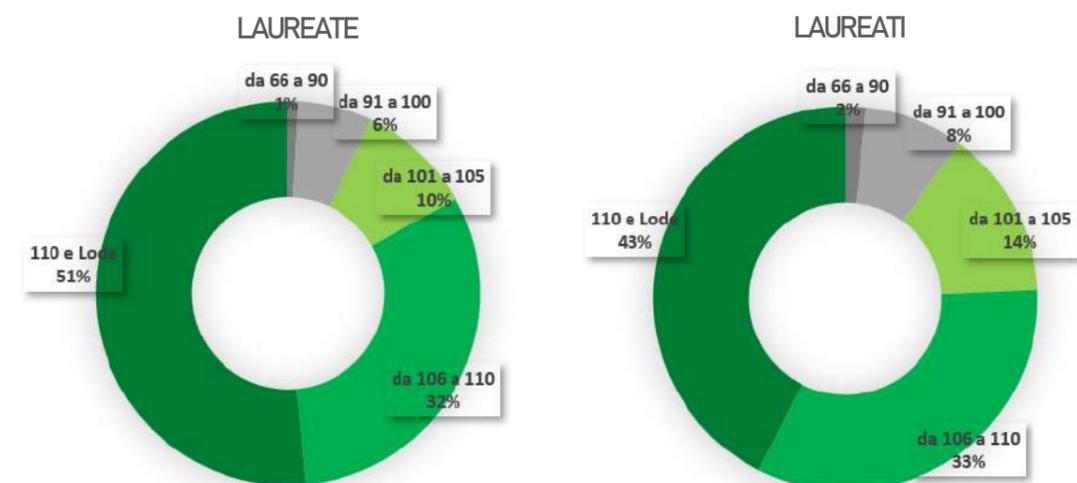


GRAFICO 2.33 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE PER VOTO DI LAUREA LAUREE A CICLO UNICO 2023



Con riferimento alle lauree a ciclo unico, il massimo dei voti con lode incide in maniera significativa sia nella popolazione delle laureate (53%) sia in quella dei laureati (39%), pur se con notevole scarto. Lo scarto si riduce considerando la totalità dei voti di fascia alta (sopra i 106/110), che rappresentano il 73% per le laureate e il 68% per i laureati.

GRAFICO 2.34 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE PER VOTO DI LAUREA LAUREE MAGISTRALI 2023



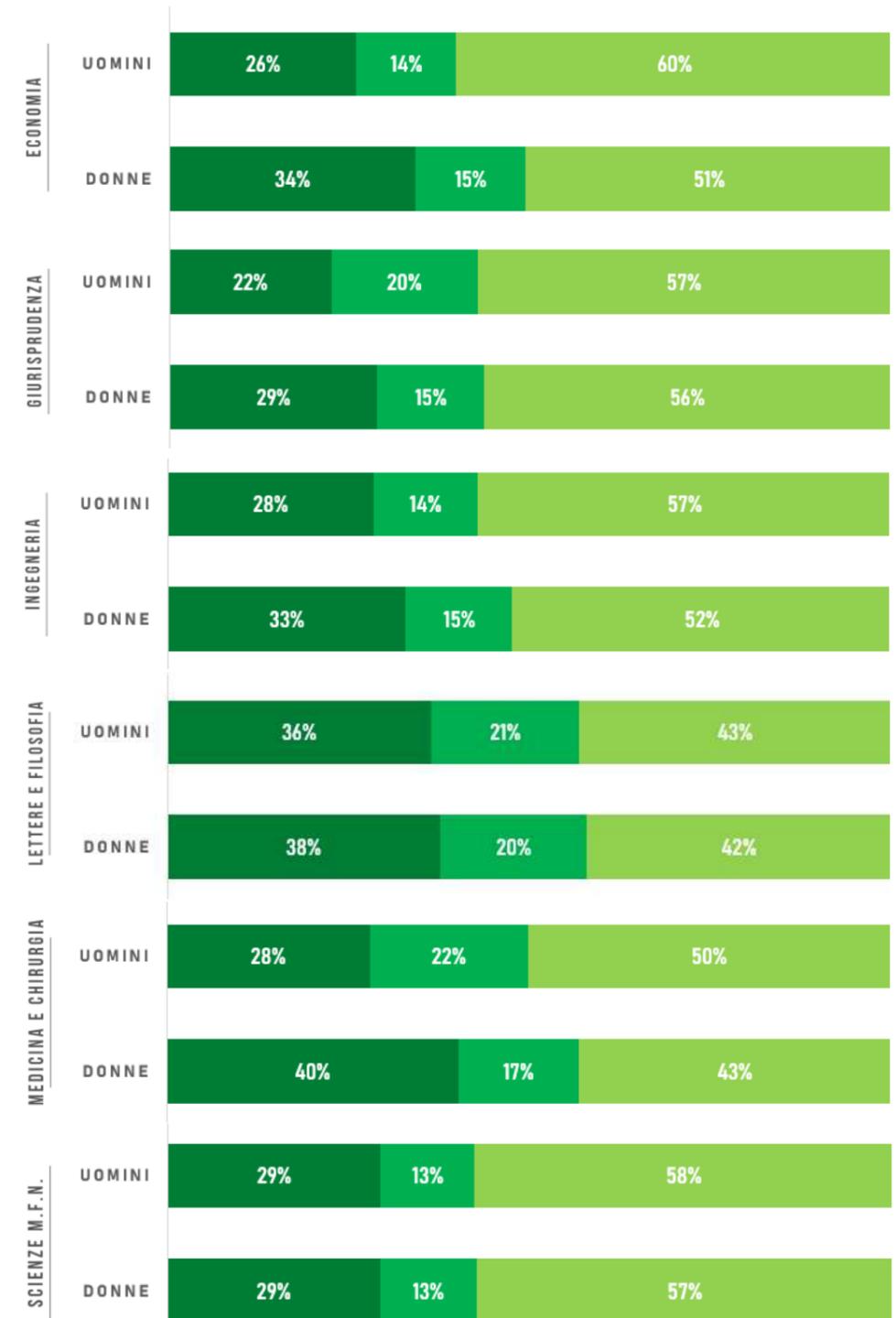
Infine per quanto riguarda le lauree a ciclo unico, anche qui il massimo dei voti con lode incide in maniera significativa sia nella popolazione delle laureate (51%) sia soprattutto in quella dei laureati (43%). Considerando la totalità dei voti di fascia alta (sopra i 106/110), essi rappresentano l'83% per le laureate e il 76% per i laureati. Nel complesso 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 2.35 - DISTRIBUZIONE DEI LAUREATI E DELLE LAUREATE PER MACROAREA, VOTO DI LAUREA E GENERE

2023

■ 110 E LODE ■ DA 106 A 110 ■ FINO A 105



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 Economia sono gli indirizzi di studi nei quali la maggior percentuale di studentesse ha ottenuto il massimo punteggio con lode, mentre per gli studenti è Lettere e Filosofia, seguita da Medicina e Chirurgia e Ingegneria in egual misura. Scienze, seguita da Giurisprudenza, è la Macroarea nei cui corsi di laurea le studentesse hanno ottenuto, con maggiore incidenza percentuale sul totale delle laureate 2023, un voto inferiore a 106/110 (il 57% delle studentesse) mentre per i laureati uomini la massima incidenza di voti nella fascia fino a 105 si riscontra nella Facoltà di Economia (60%). Ad esclusione di Scienze, dove è identica, nel 2023 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.

### Analisi dei laureati e delle laureate per regolarità negli studi

Oltre a ottenere il titolo con votazioni più alte, le studentesse di Tor Vergata, come mostrato dai dati del 2023 e in linea con la tendenza nazionale, si laureano più velocemente dei colleghi uomini, concludendo nel 65,4% dei casi i propri studi universitari nei tempi previsti (in corso), contro il 59,1% degli studenti. Di seguito i dati sono disaggregati per macroarea e, successivamente, per tipo di corso di studio e per macroarea.

GRAFICO 2.36 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE PER REGOLARITÀ NEGLI STUDI, MACROAREA E GENERE 2023

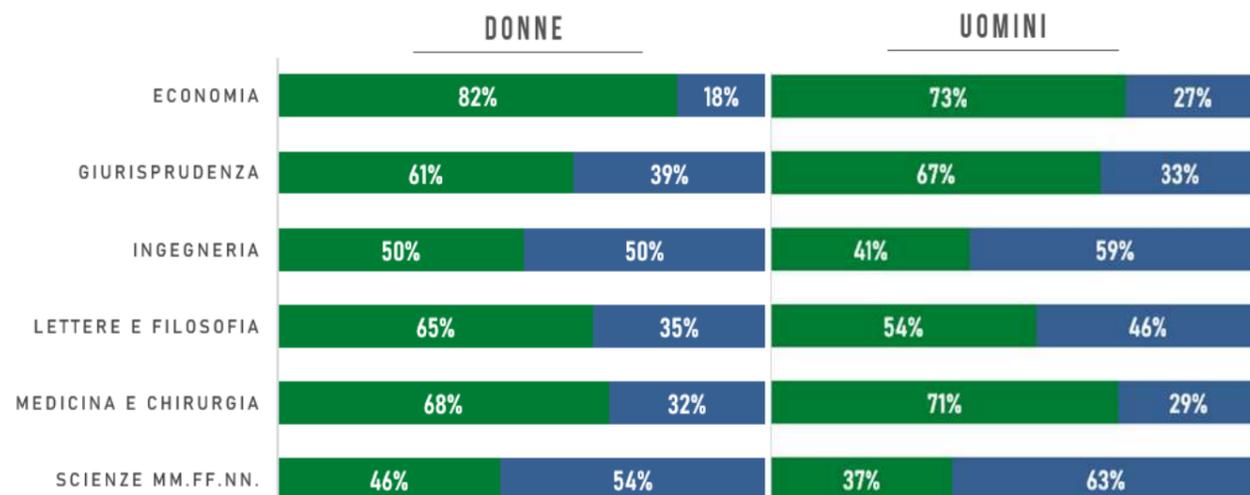


GRAFICO 2.37 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEI LAUREATI E DELLE LAUREATE REGOLARI, PER MACROAREA LAUREE TRIENNALI 2023

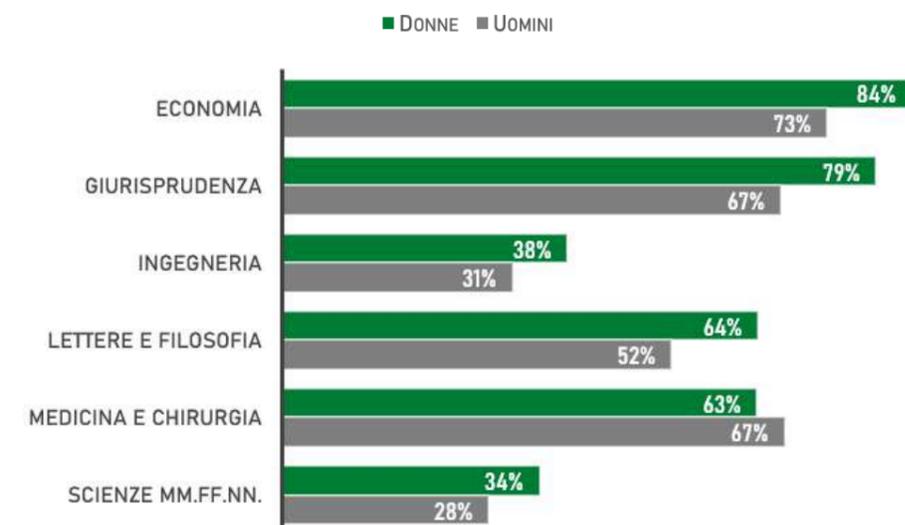


GRAFICO 2.38 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEI LAUREATI E DELLE LAUREATE REGOLARI, PER MACROAREA LAUREE MAGISTRALI A CICLO UNICO

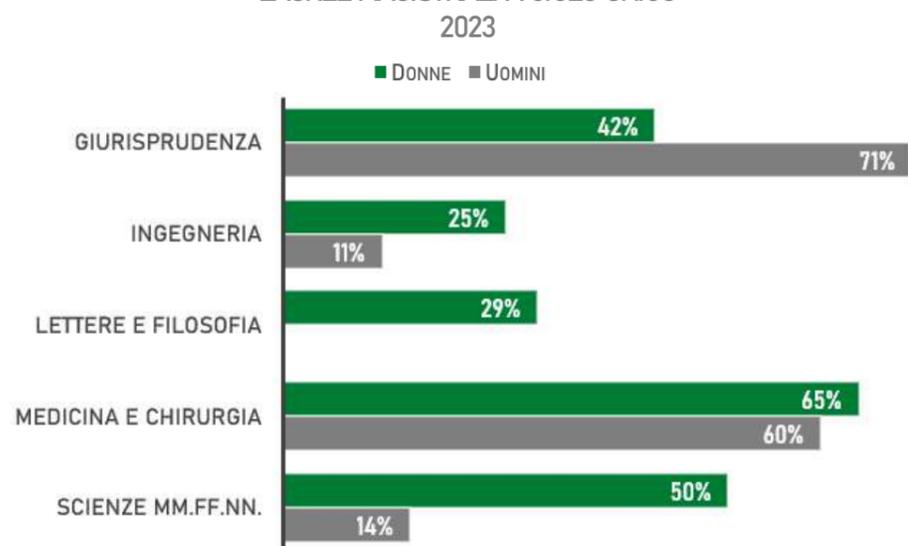
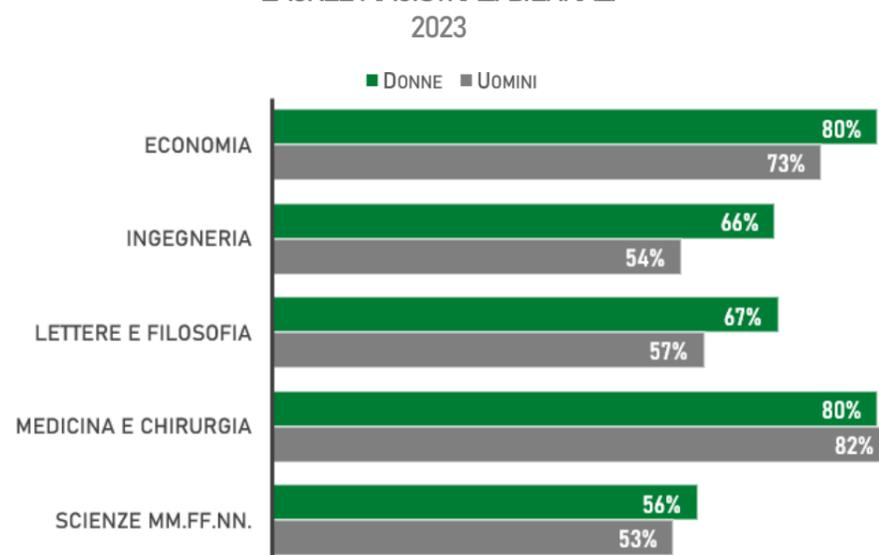


GRAFICO 2.39 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEI LAUREATI E DELLE LAUREATE REGOLARI, PER MACROAREA LAUREE MAGISTRALI BIENNALI



Con l'unica eccezione di Giurisprudenza, le donne sono più regolari nella conclusione degli studi universitari. La rappresentazione grafica della distribuzione complessiva delle laureate e dei laureati per regolarità, Macroarea e genere mostra infatti una maggiore incidenza delle laureate regolari sul totale rispetto all'incidenza dei colleghi uomini che hanno ottenuto il titolo "in corso" sul totale del 2023. Il dato relativo alla Macroarea di Giurisprudenza è controcorrente, come già era stato - in maniera ancora più marcata - nel 2020; nel 2023 il 61% delle laureate ha ottenuto il titolo nei tempi previsti mentre i colleghi uomini si sono laureati in corso nel 67% dei casi. La ripartizione per tipologia di corso di studio conferma e approfondisce le osservazioni riportate sopra, mostrando uno scarto a favore della componente maschile anche in Medicina e Chirurgia.

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

Con questa analisi si rileva 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, 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 2023 si iscriveranno - per la parte più rilevante - all'a.a. 2024/2025, l'analisi è stata effettuata con riferimento al triennio 2020-2022.

TABELLA 2.8

MACROAREA	2020		2021		2022	
	LAUREATE TRIENNALI	ISCRITTE A CORSO LM	LAUREATI TRIENNALI	ISCRITTI A CORSO LM	LAUREATE TRIENNALI	ISCRITTE A CORSO LM
Economia	299	167	353	206	310	113
Ingegneria	140	91	345	251	162	76
Lettere e Filosofia	516	214	151	65	542	231
Medicina e Chirurgia	540	96	296	96	643	70
Scienze MM.FF.NN.	179	96	139	76	158	75
<b>Totale</b>	<b>1.674</b>	<b>664</b>	<b>1.284</b>	<b>694</b>	<b>1.815</b>	<b>565</b>

Espressi in termini percentuali, i dati relativi alle laureate triennali mostrano un tasso di re-iscrizione medio nel triennio pari al 34%, con l'anno 2020 che rileva il più alto dei tre tassi medi, pari al 40%.

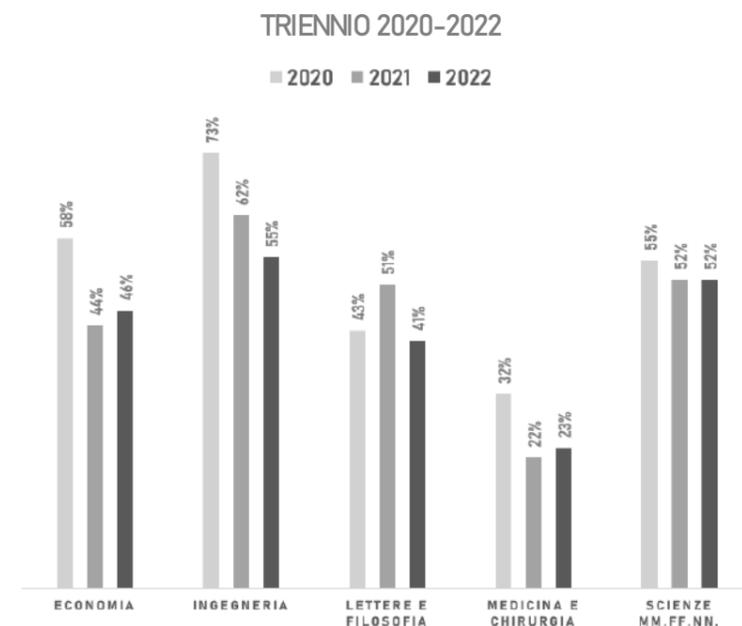
L'indirizzo in cui la percentuale media si evidenzia maggiore è quello ingegneristico, dove il 51% delle laureate triennali, relativamente a coloro che hanno ottenuto il titolo nel 2022, ha proseguito i propri studi magistrali a Tor Vergata.

I dati relativi ai laureati maschi, espressi anch'essi in termini percentuali, mostrano un tasso complessivo di re-iscrizione medio nel triennio superiore a quello delle laureate, pari al 46%, con l'anno 2020 che rileva il più alto dei tre tassi medi, pari al 54%. Anche per gli uomini, l'indirizzo in cui la percentuale media si evidenzia maggiore è quello ingegneristico, dove il 55% dei laureati triennali del 2022 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 in tutti gli indirizzi (10 punti percentuali a Medicina e Chirurgia, 9 a Ingegneria, 7 a Lettere e Filosofia, 4 a Economia e 2 a Scienze MM.FF.NN.).

GRAFICO 2.40 a - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DELLE LAUREATE TRIENNALI CHE SI ISCRIVONO A UN CORSO DI L.M. PRESSO L'ATENEO



GRAFICO 2.40b - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEI LAUREATI TRIENNALI CHE SI ISCRIVONO A UN CORSO DI L.M. PRESSO L'ATENEO



## 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 2023 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, suddividendoli per tipologia di titolo di studio e confrontando il dato di Tor Vergata con quello medio nazionale (fonte: "XXVI Indagine - Rapporto 2024 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 1 sia a 5 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: 61,5% per i laureati e 62,1% 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 50,6% del totale contro il 40,4% degli uomini;
- la situazione si ribalta analizzando le lauree magistrali biennali, in cui a un anno dal conseguimento del titolo il 79,7% delle laureate lavora, contro l'85,1% 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 (79,2% degli uomini contro 70,6% 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 (73,4% medio nazionale).

Analizzando invece la situazione a 5 anni dalla laurea, relativa - come da XXVI Rapporto Almalaurea - ai soli laureati magistrali, i grafici 2.44 e 2.45 mostrano:

- per le lauree biennali una differenza tra uomini e donne relativamente ampia in Italia (4,5%) e nettamente più ampia a Tor Vergata (7,3%); il dato complessivo dell'Ateneo, per gli uomini, è migliore rispetto al dato medio nazionale, evidenziando un 92,5% di laureati occupati (90,2% media Italia) mentre per le donne si

GRAFICO 2.41 - OCCUPATI/OCCUPATE A 1 ANNO DALLA LAUREA PER GENERE

LAUREE TRIENNALI

ANNO 2023

■ TOR VERGATA ■ ITALIA

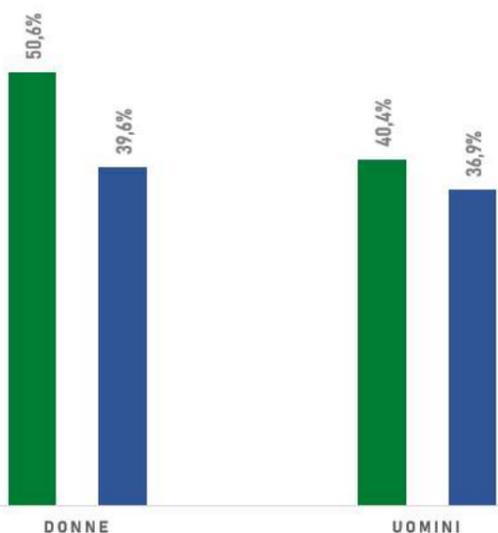


GRAFICO 2.42 - OCCUPATI/OCCUPATE A 1 ANNO DALLA LAUREA PER GENERE

LAUREE MAGISTRALI A C.U.

ANNO 2023

■ TOR VERGATA ■ ITALIA

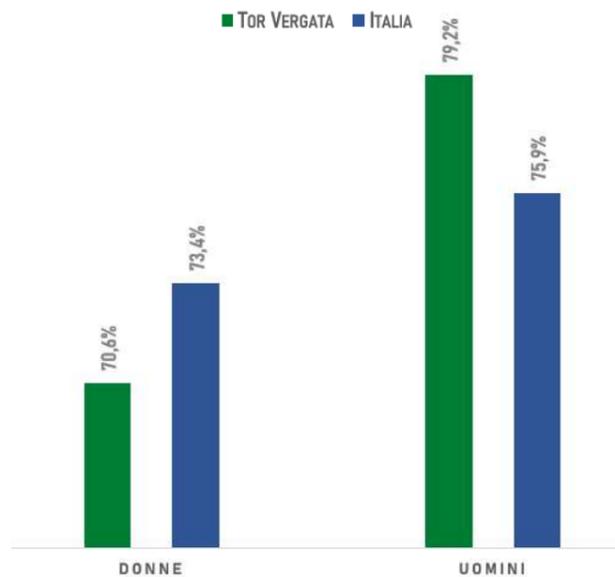
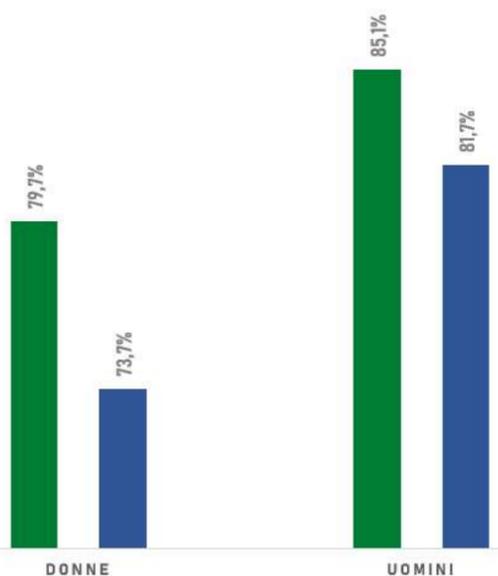


GRAFICO 2.43 - OCCUPATI/OCCUPATE A 1 ANNO DALLA LAUREA PER GENERE

LAUREE MAGISTRALI BIENNALI

ANNO 2023

■ TOR VERGATA ■ ITALIA



rileva un minimo scarto negativo rispetto alla media italiana (85,2% di occupate rispetto a 85,7%).

- per le lauree a ciclo unico la differenza a livello nazionale tra generi è più contenuta (1,9%) mentre il dato di Tor Vergata mostra addirittura una percentuale di laureate occupate superiore rispetto ai colleghi uomini (88,4% di occupate donne e 85,6% di occupati uomini); la percentuale di occupate tra le laureate nel nostro Ateneo è esattamente in linea con il dato nazionale, mentre per gli uomini si mostra inferiore (85,6% contro il 90,3% della media nazionale).

GRAFICO 2.44 - OCCUPATI/OCCUPATE A 5 ANNI DALLA LAUREA PER GENERE

LAUREE MAGISTRALI BIENNALI

ANNO 2023

■ TOR VERGATA ■ ITALIA

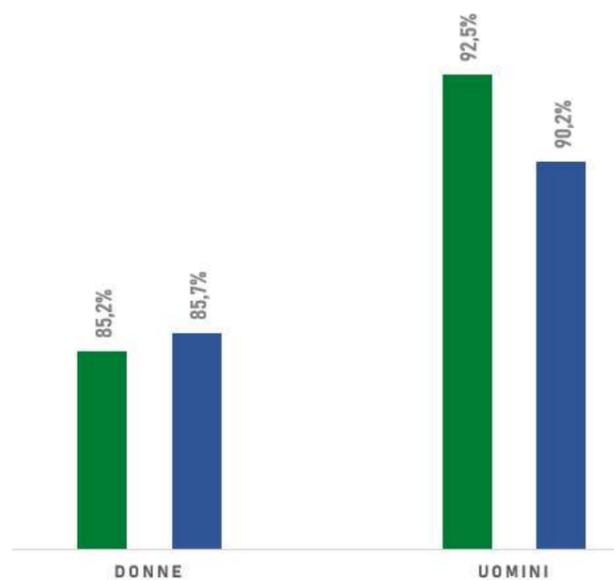
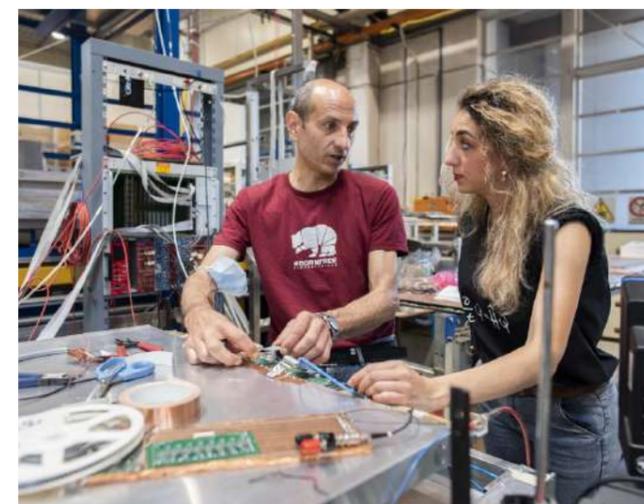
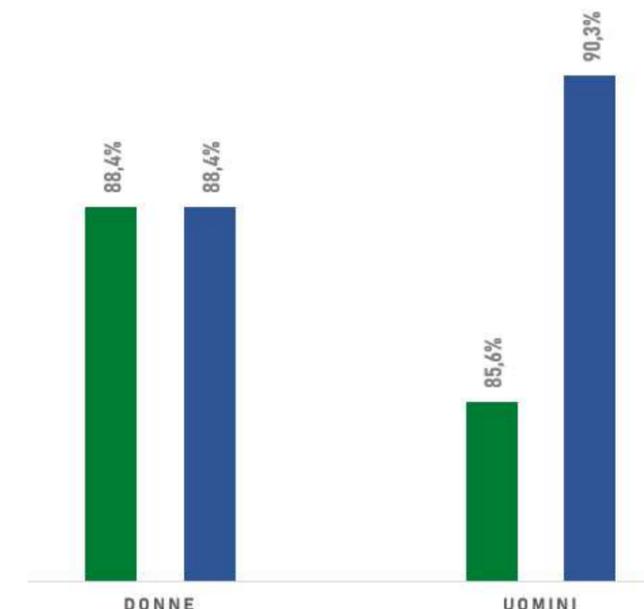


GRAFICO 2.45 - OCCUPATI/OCCUPATE A 5 ANNI DALLA LAUREA PER GENERE

LAUREE MAGISTRALI A C.U.

ANNO 2023

■ TOR VERGATA ■ ITALIA



**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 121 Euro a favore degli uomini, a fronte di uno scostamento di 182 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:

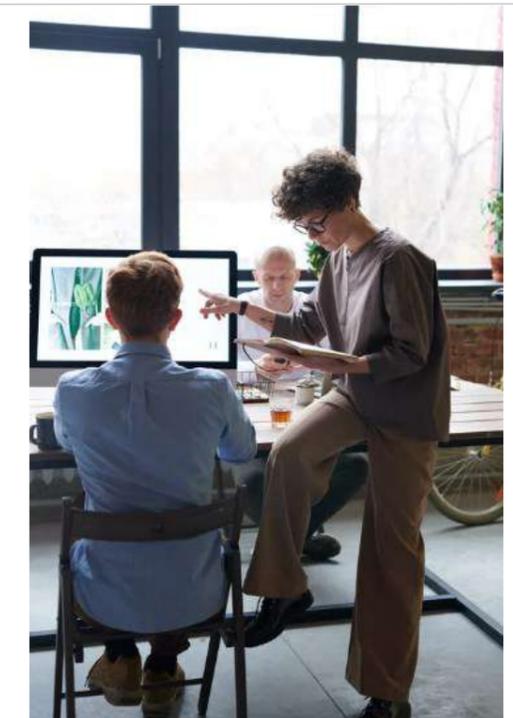
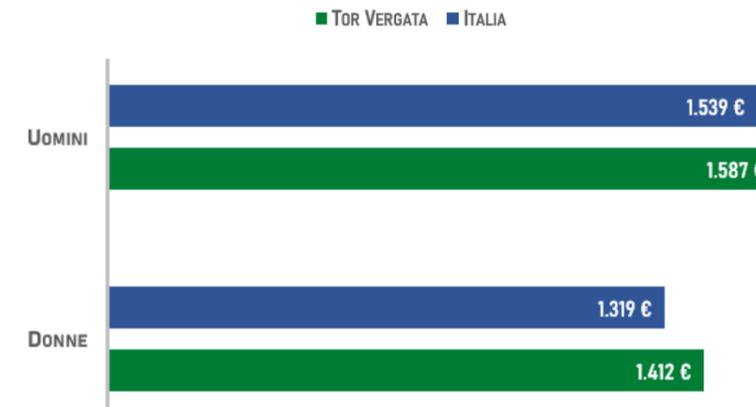
- i laureati dei corsi di laurea triennali percepiscono una retribuzione di 138 Euro superiore a quella delle colleghe a livello nazionale, mentre riconducendo il dato al nostro Ateneo si nota una maggiore equità (29 Euro in più a favore degli uomini);
- i laureati dei corsi di laurea magistrali biennali percepiscono una retribuzione di 220 Euro superiore a quella delle colleghe, se si considera la media italiana, mentre a Tor Vergata il gap si riduce a 175 Euro;
- i laureati dei corsi di laurea magistrali a ciclo unico di Tor Vergata percepiscono una retribuzione quasi identica a quella delle colleghe, contro i 151 Euro di scarto a favore maschile nella media nazionale.



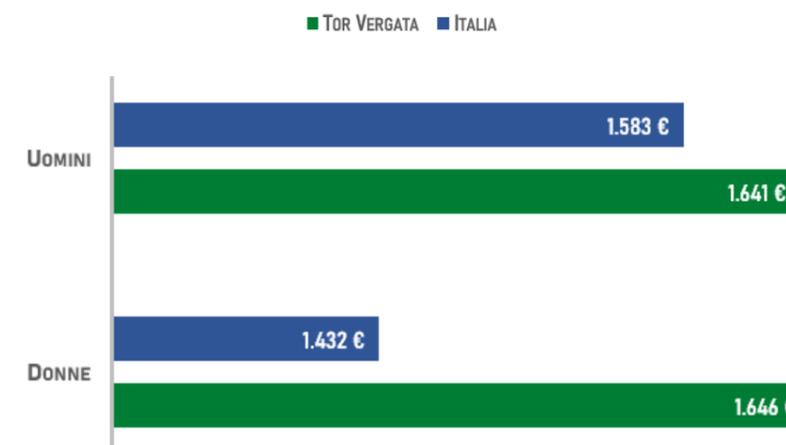
**GRAFICO 2.46 - RETRIBUZIONE NETTA MEDIA MENSILE A 1 ANNO DALLA LAUREA PER GENERE LAUREE TRIENNALI ANNO 2023**



**GRAFICO 2.47 - RETRIBUZIONE NETTA MEDIA MENSILE A 1 ANNO DALLA LAUREA PER GENERE LAUREE MAGISTRALI BIENNALI ANNO 2023**



**GRAFICO 2.48 - RETRIBUZIONE NETTA MEDIA MENSILE A 1 ANNO DALLA LAUREA PER GENERE LAUREE MAGISTRALI A C.U. ANNO 2023**



A cinque anni dal titolo, gli uomini laureati nel nostro Ateneo mostrano una retribuzione media mensile superiore di 155 Euro rispetto alle colleghe (254 Euro media nazionale). Entrando nel dettaglio del tipo di corso:

- i laureati dei corsi di laurea magistrali biennali percepiscono una retribuzione di 283 Euro superiore alle colleghe se si considera la media italiana, mentre a Tor Vergata il gap si riduce a 211 Euro;
- i laureati dei corsi di laurea magistrali a ciclo unico di Tor Vergata percepiscono una retribuzione superiore, rispetto alle colleghe, di 43 Euro contro i 204 Euro della media nazionale.

GRAFICO 2.49 - RETRIBUZIONE NETTA MEDIA MENSILE A 5 ANNI DALLA LAUREA PER GENERE

LAUREE MAGISTRALI BIENNALI

ANNO 2023

TOR VERGATA ITALIA

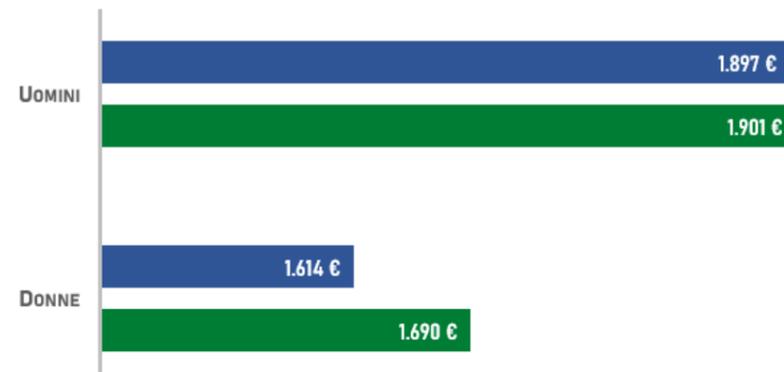


GRAFICO 2.50 - RETRIBUZIONE NETTA MEDIA MENSILE A 5 ANNI DALLA LAUREA PER GENERE

LAUREE MAGISTRALI A C.U.

ANNO 2023

TOR VERGATA ITALIA



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 e si spostano con minore difficoltà sia sul territorio nazionale che su quello internazionale.

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 partecipare a 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 spesso 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

I grafici 2.51 e 2.52 rappresentano la percentuale di iscritti e iscritte ai corsi di dottorato dell'Ateneo nel 2023, anche suddivisi per Macroarea di riferimento. La Tabella 2.9 mostra la medesima distribuzione, ma in valori assoluti, per il triennio 2021-2023.

**TABELLA 2.9**

MACROAREA	2021			2022			2023		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Economia	40	64	104	49	34	113	41	64	105
Giurisprudenza	56	42	98	54	47	101	55	45	100
Ingegneria	73	162	235	61	153	214	77	150	227
Lettere e Filosofia	98	61	159	120	89	209	153	91	244
Medicina e Chirurgia	189	158	347	227	178	405	300	194	494
Scienze MM.FF.NN.	133	118	251	164	151	315	155	150	305
<b>Totale</b>	<b>589</b>	<b>605</b>	<b>1.194</b>	<b>675</b>	<b>652</b>	<b>1.357</b>	<b>781</b>	<b>694</b>	<b>1.475</b>

GRAFICO 2.51 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEGLI ISCRITTI E DELLE ISCRITTE AI CORSI DI DOTTORATO

ANNO 2023

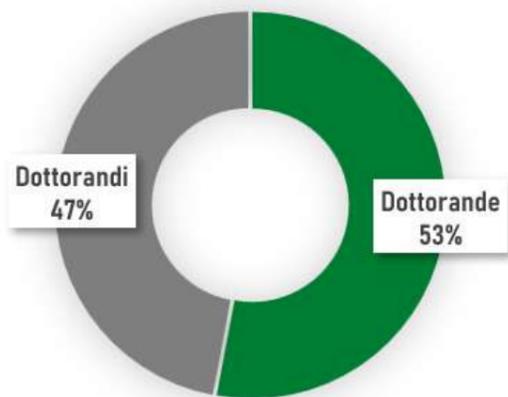


GRAFICO 2.52 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEGLI ISCRITTI E DELLE ISCRITTE AI CORSI DI DOTTORATO PER MACROAREA

ANNO 2023

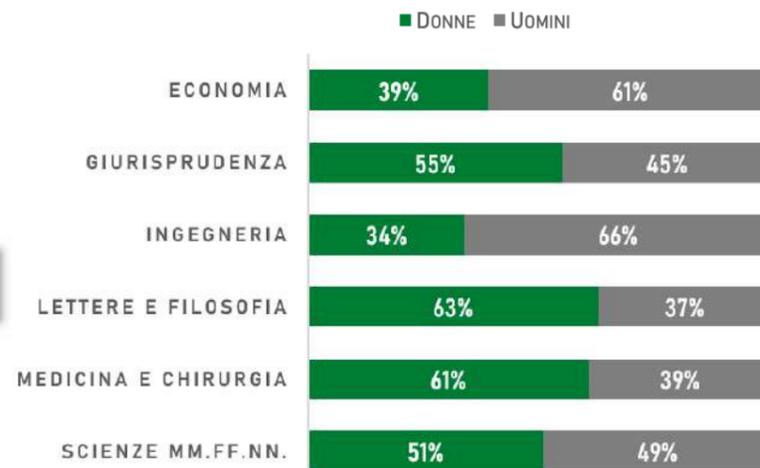


GRAFICO 2.53 - SERIE STORICA DELLE ISCRITTE AI CORSI DI DOTTORATO CONFRONTO CON IL DATO NAZIONALE

ANNO 2023

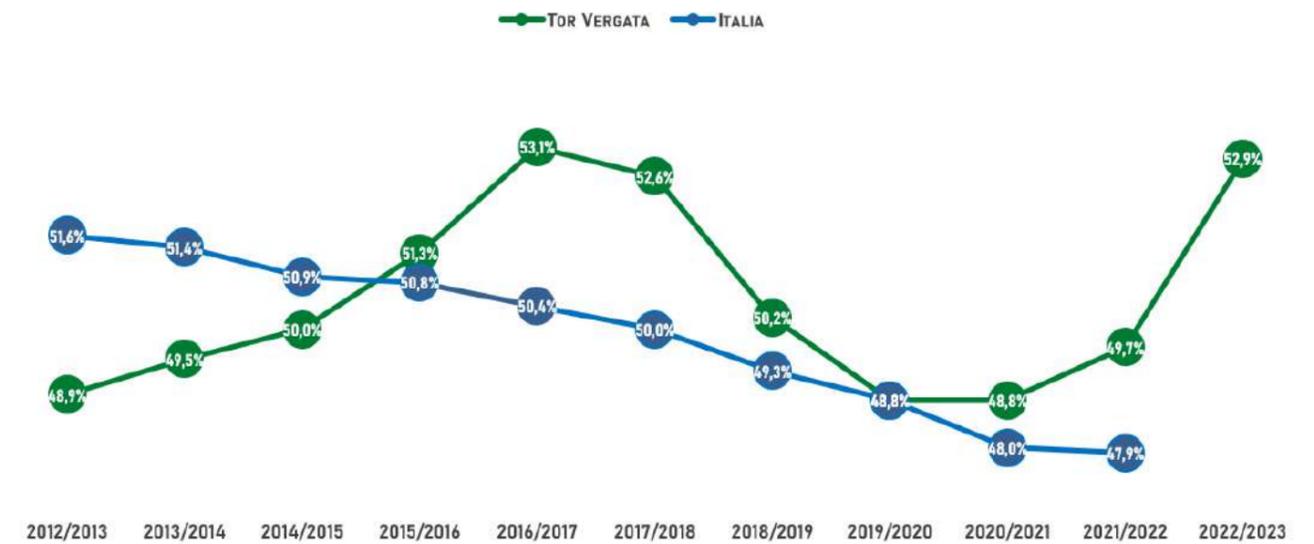


Tabella e grafici mostrano che a Tor Vergata nell'a.a. 2023/2024 le dottorande sono più numerose degli uomini (52,9% rispetto al 47,1%), con una distribuzione tra i diversi settori di studio in cui in tutte le Macroaree, a eccezione di Ingegneria ed Economia, sono le donne a essere presenti in misura maggiore (in particolare, sono significativi i dati di Lettere e Filosofia, Medicina e Chirurgia e Giurisprudenza).

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 (2022/2023). 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, ma si sia poi portata stabilmente sopra la media nazionale per il periodo successivo (con l'eccezione dell'a.a. 2019/2020, in cui è pienamente coincidente con il dato medio degli atenei italiani). Nell'ultimo anno la percentuale di dottorande si è riportata vicino al livello massimo osservabile nel periodo.



## Conseguimento dei titoli di dottorato

I grafici rappresentano la percentuale di uomini e donne che hanno conseguito il titolo di dottorato nel 2023, anche suddivisi per Macroarea. La Tabella 2.10 mostra la medesima distribuzione in valori assoluti per il triennio 2021-2023.

**TABELLA 2.10**

MACROAREA	2021			2022			2023		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Economia	11	16	27	9	9	18	-	10	10
Giurisprudenza	17	7	24	5	7	12	21	8	29
Ingegneria	17	40	57	14	31	45	17	29	46
Lettere e Filosofia	27	24	51	27	20	47	22	14	36
Medicina e Chirurgia	31	30	61	41	24	65	51	41	92
Scienze MM.FF.NN.	20	23	43	33	40	73	36	33	69
<b>Totale</b>	<b>123</b>	<b>140</b>	<b>263</b>	<b>129</b>	<b>131</b>	<b>260</b>	<b>147</b>	<b>135</b>	<b>282</b>

GRAFICO 2.54 - DOTTORI E DOTTORESSE DI RICERCA CHE HANNO CONSEGUITO IL TITOLO ANNO 2023

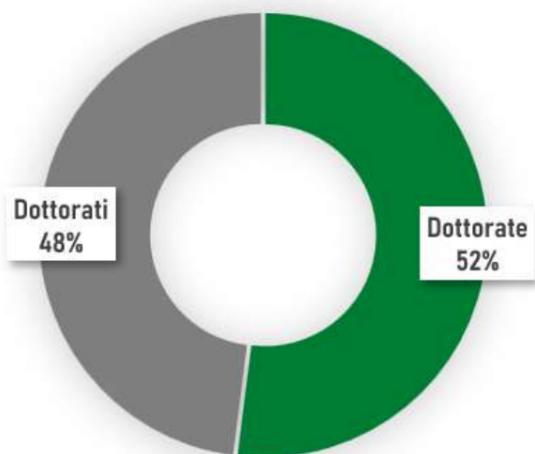
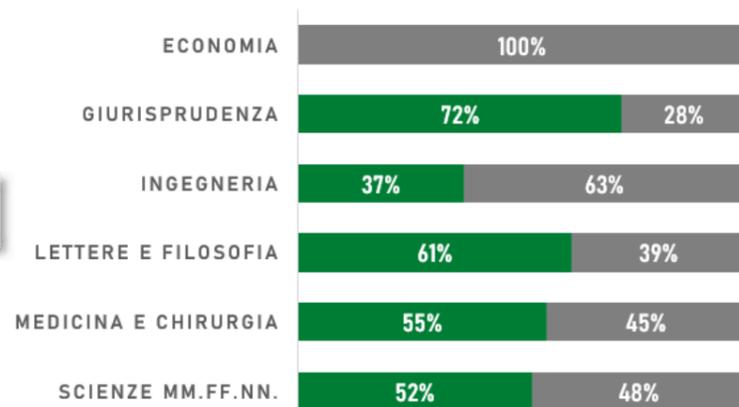


GRAFICO 2.55 - DOTTORI E DOTTORESSE DI RICERCA CHE HANNO CONSEGUITO IL TITOLO, PER MACROAREA ANNO 2023



## 2.4 GLI ISCRITTI E LE ISCRITTE ALLE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE

A Tor Vergata, al 31 dicembre 2023, 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. 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.). Per le scuole di specializzazione, i dati presentati fanno riferimento all'a.a. 2022/2023.

GRAFICO 2.56 a - SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE MEDICHE A.A. 2022/2023

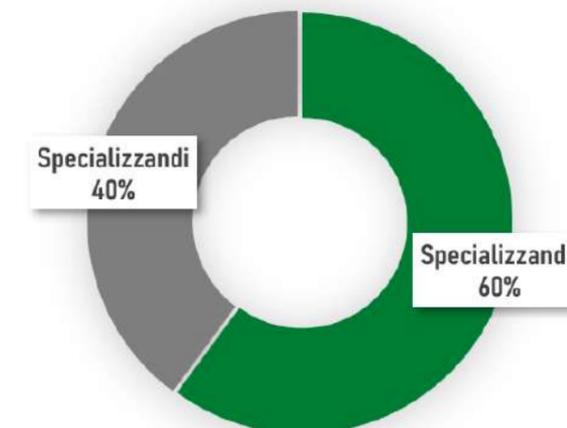


GRAFICO 2.56 b - SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE NON MEDICHE A.A. 2022/2023



GRAFICO 2.56 c - SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE ODONTOIATRICHE A.A. 2022/2023



GRAFICO 2.56 d - SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE PROFESSIONI LEGALI A.A. 2022/2023

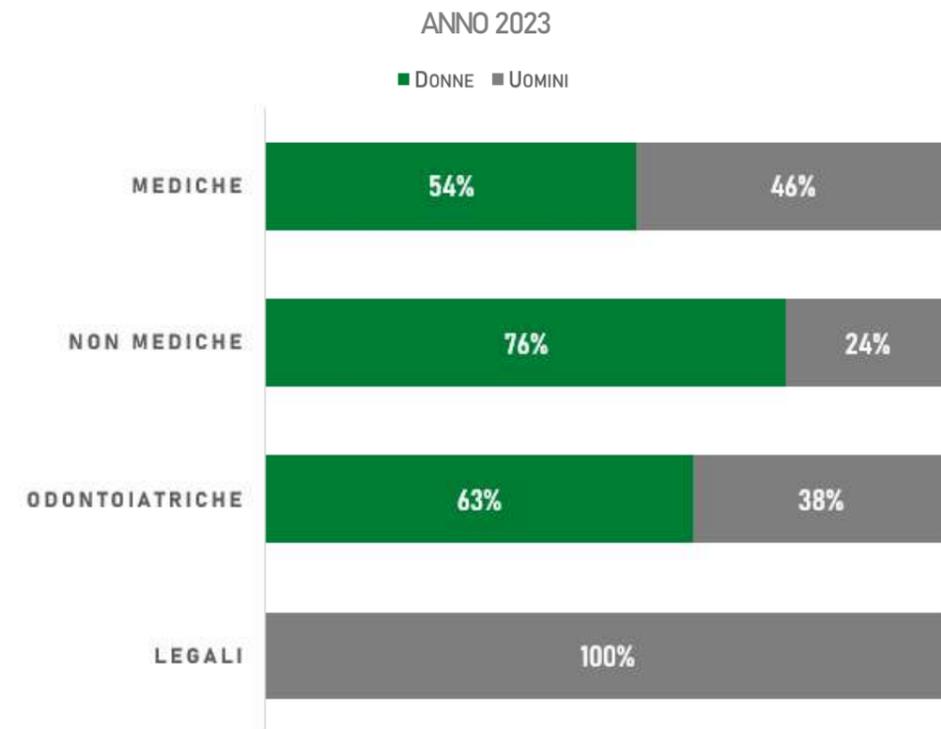




**TABELLA 2.11**

	ISCRITTE / ISCRITTI A.A. 2022/2023			TITOLI CONSEGUITI NEL 2023		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Laureati medici	547	363	910	126	106	232
Laureati non medici	72	31	103	16	5	21
Odontoiatria	13	3	16	5	3	8
Professioni legali	-	1	1	-	1	1
<b>Totale</b>	<b>632</b>	<b>398</b>	<b>1.030</b>	<b>147</b>	<b>115</b>	<b>262</b>

**GRAFICO 2.57 - TITOLI DI SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE, DISTRIBUZIONE PER GENERE E TIPO DI SCUOLA**





## 2.5 IL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

Quello tra donne e carriera è un rapporto complicato anche se si varcano le porte dell'accademia. All'interno delle istituzioni del sapere italiane, infatti, la componente femminile è ancora significativamente sottorappresentata. I dati nazionali (MUR 2022) dicono che le donne nelle università italiane hanno raggiunto percentuali molto prossime a quelle dei colleghi nelle sole posizioni di ricercatrice (RTI + RTDA + RTDB/RTT = 45,6% di donne). Già diversa appare la situazione per quel che riguarda la fascia di PA (professore/professoressa associato/a) nella quale le donne rappresentano il 42,3%, ma soprattutto emblematico è il dato relativo alla posizione apicale di PO (professore/professoressa ordinario/a) che conta solo il 27% di donne. Fortunatamente, se si analizza il trend nazionale dell'ultimo decennio, le percentuali mostrano piccoli ma significativi miglioramenti, tuttavia ciò mostra che nemmeno il contesto accademico e scientifico è 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 di pari opportunità e 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.

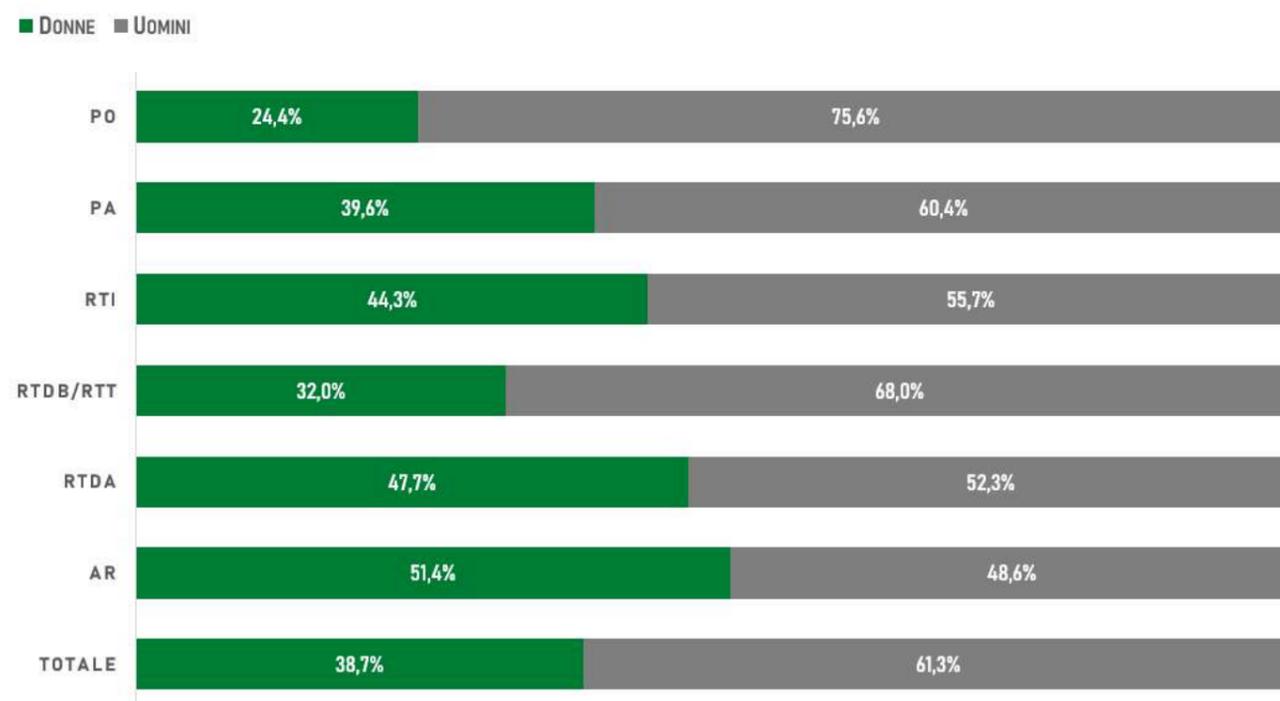
**TABELLA 2.12**

	2021			2022			2023		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
P.O.	73	251	324	76	260	336	84	260	344
P.A.	172	278	450	224	322	546	210	320	530
R.T.I.	149	177	326	97	133	230	93	117	210
R.T.D.B / R.T.T.	28	61	89	38	87	125	40	85	125
R.T.D.A	22	37	59	43	53	96	63	69	132
A.R.	142	137	279	139	148	287	112	106	218
<b>TOTALE</b>	<b>586</b>	<b>941</b>	<b>1.527</b>	<b>617</b>	<b>1.003</b>	<b>1.620</b>	<b>602</b>	<b>957</b>	<b>1.559</b>

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"; RTT = Ricercatore/Ricercatrice in *tenure track* (L. 79/2022 di modifica dell'art. 24 della L. 240/2010); RTDA = Ricercatore/Ricercatrice a tempo determinato di tipo "A"; AR = Assegnista di ricerca.

GRAFICO 2.58 - DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER GENERE E RUOLO

ANNO 2023

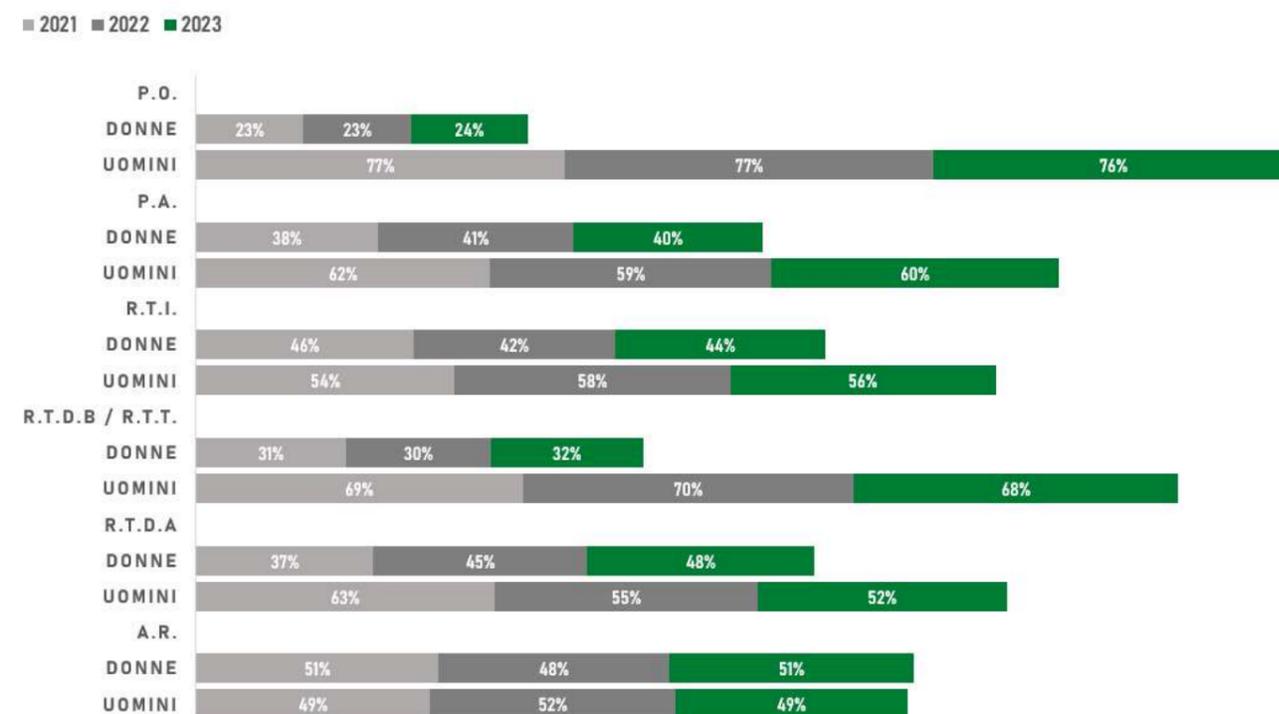


Al 31 dicembre 2023 il personale docente e ricercatore è pari a 1.559 unità di cui 602 donne (38,6%) e 957 uomini (61,4%). Rispetto alla data di riferimento del primo Bilancio di genere pubblicato dall'Ateneo (31 dicembre 2020), la sottorappresentazione delle donne nel personale docente e ricercatore è aumentata: le professoresses e ricercatrici rappresentavano infatti, a quella data, il 45% del totale del personale docente e ricercatore di Tor Vergata.

L'incidenza femminile è più elevata per le ricercatrici (42,0% al 31 dicembre 2023, in peggioramento rispetto al 45% del 2020) e le assegniste di ricerca (51,4%, era 48% nel 2020) mentre è minima per le docenti di I fascia (24,4%, comunque in netto miglioramento rispetto al 19% del 2020). Poiché la percentuale di donne nel ruolo si riduce all'aumentare di livello di carriera, i dati sembrano confermare comunque il persistere del cosiddetto "soffitto di cristallo".

GRAFICO 2.59 - DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER GENERE E RUOLO

TRIENNIO 2021 - 2023



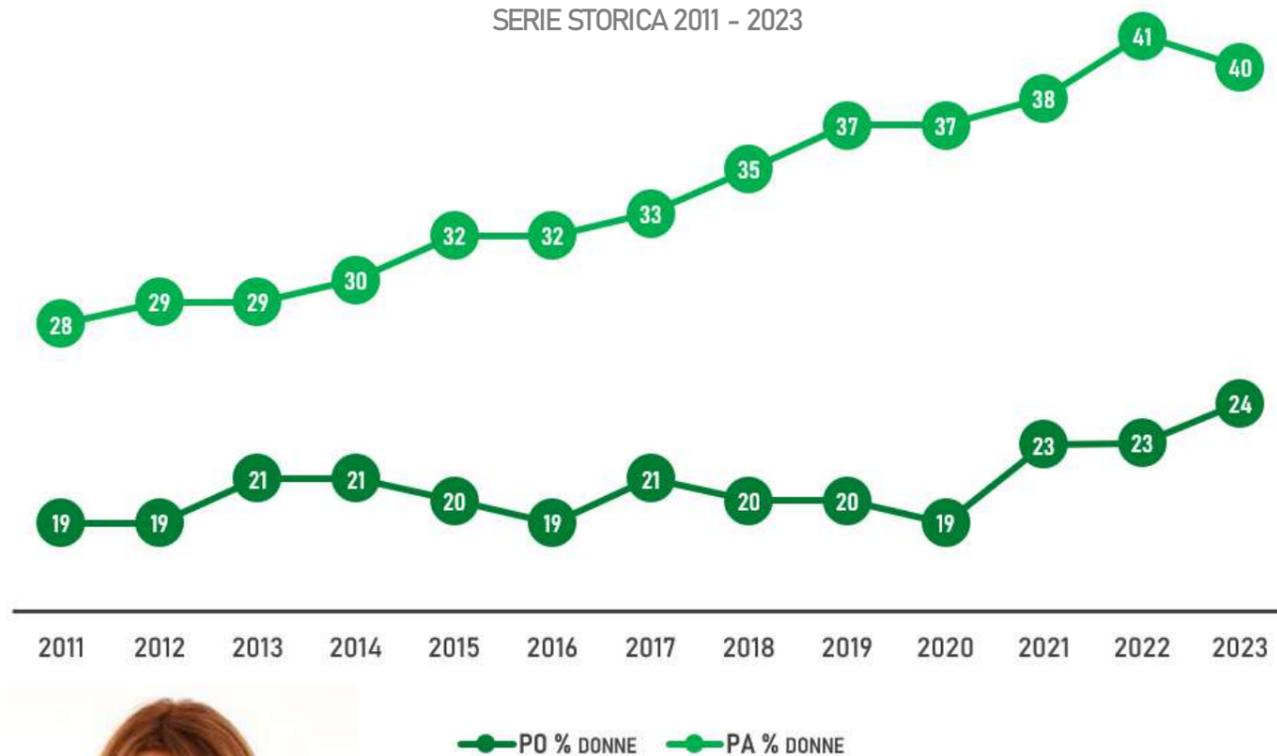
Le considerazioni sono avvalorate dall'analisi del triennio 2021-2023, durante il quale si registra un aumento del numero di professoresses di I fascia, che passano da 73 nel 2021 (23% del totale PO) a 84 nel 2023 (24%), e delle professoresses di II fascia, che passano da 172 nel 2021 (38% del totale PA) a 210 nel 2022 (40%). Le ricercatrici a tempo determinato di tipo "B" e ricercatrici in *tenure track* si mantengono abbastanza stabili nel triennio, con un'incidenza sul totale preoccupantemente bassa (31% nel 2021, 32% nel 2023).

### 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 2.60 - PERCENTUALE DI DONNE NEL PERSONALE DOCENTE (P.O. E P.A.)

SERIE STORICA 2011 - 2023



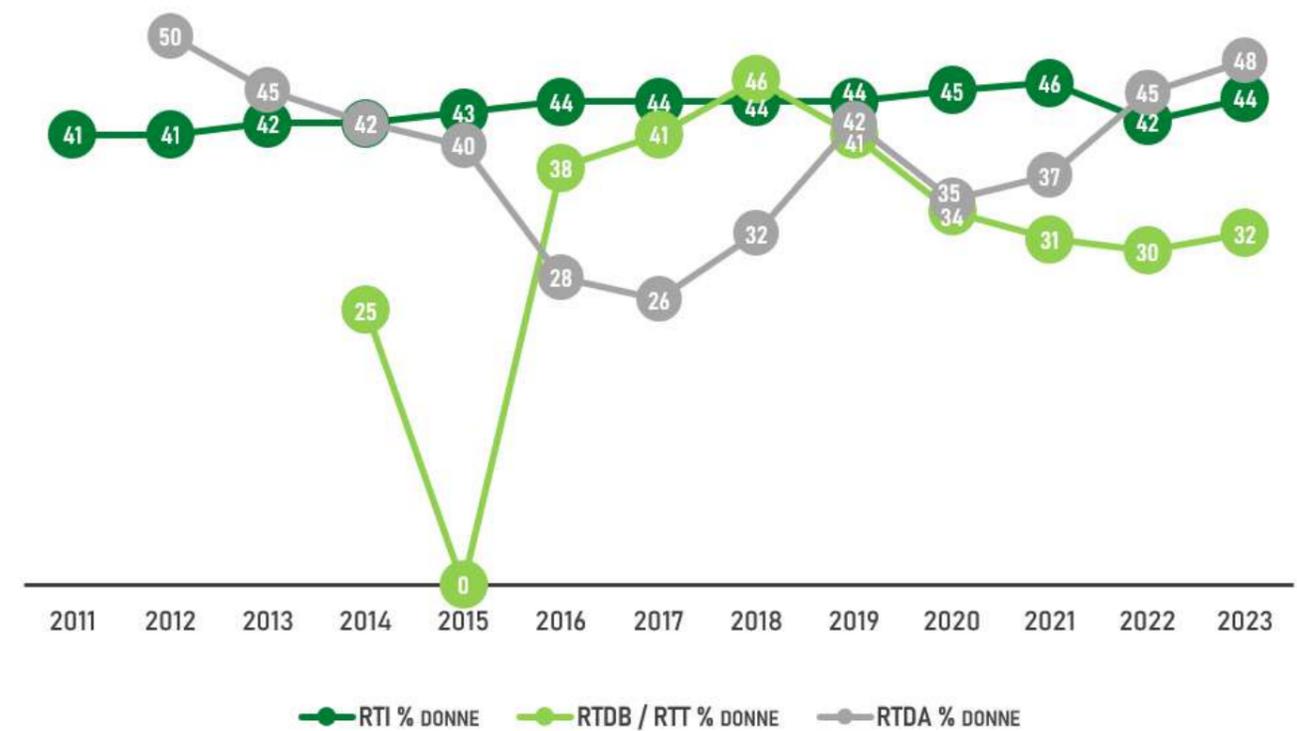
Analizzando la serie storica 2011 - 2023 delle donne professoresse associate e ordinarie, rappresentata nel grafico 2.60, si nota:

- un andamento più o meno costante nell'incidenza di donne in I fascia con una media del 19,9% di donne nel decennio 2011-2020;
- un aumento delle professoresse di I fascia a partire dal 2021, che passano al 23% del totale nel 2021 e al 24% nell'anno oggetto del presente Bilancio;
- una crescita costante nella presenza di professoresse di II fascia, che dal 28% del 2011 raggiungono il 41% nel 2022 e il 40% nel 2023.

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

GRAFICO 2.61 - PERCENTUALE DI DONNE NEL PERSONALE RICERCATORE (R.T.I. E R.T.D.)

SERIE STORICA 2011 - 2023



Analizzando la serie storica 2011 - 2023 delle donne ricercatrici di ruolo (R.T.I.) e a tempo determinato (R.T.D.B, R.T.T. ricercatrici in tenure track e R.T.D.A) rappresentata nel grafico 2.61, notiamo:

- un andamento più o meno costante nell'incidenza di donne ricercatrici di ruolo lungo tutto il periodo;
- un aumento delle ricercatrici di tipo "B" che, a partire dal primo anno di presenza, ha visto un incremento fino a raggiungere quasi la metà della popolazione di riferimento (46% nell'anno 2018) per poi cadere nuovamente al 30% del 2022 e 31% dell'anno oggetto del presente Bilancio;

□ un andamento dapprima calante e poi nuovamente crescente delle ricercatrici a tempo determinato di tipo "A", che rappresentano il 48% del totale nel 2023.

Anche per quanto riguarda il personale ricercatore, in Appendice è riportato un approfondimento della composizione di genere della popolazione di riferimento, suddivisa per le 6 Macroaree/Facoltà e i 18 Dipartimenti. I cinque grafici che seguono (da 2.62 a 2.66) 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 (l'ultimo dato disponibile sui siti web di riferimento è relativo all'anno 2022, pertanto il 2023 resta privo di confronto).

GRAFICO 2.62 - PERCENTUALE DI DONNE NEL PERSONALE DOCENTE (P.O.)

CONFRONTO CON IL DATO NAZIONALE

SERIE STORICA 2011 - 2023

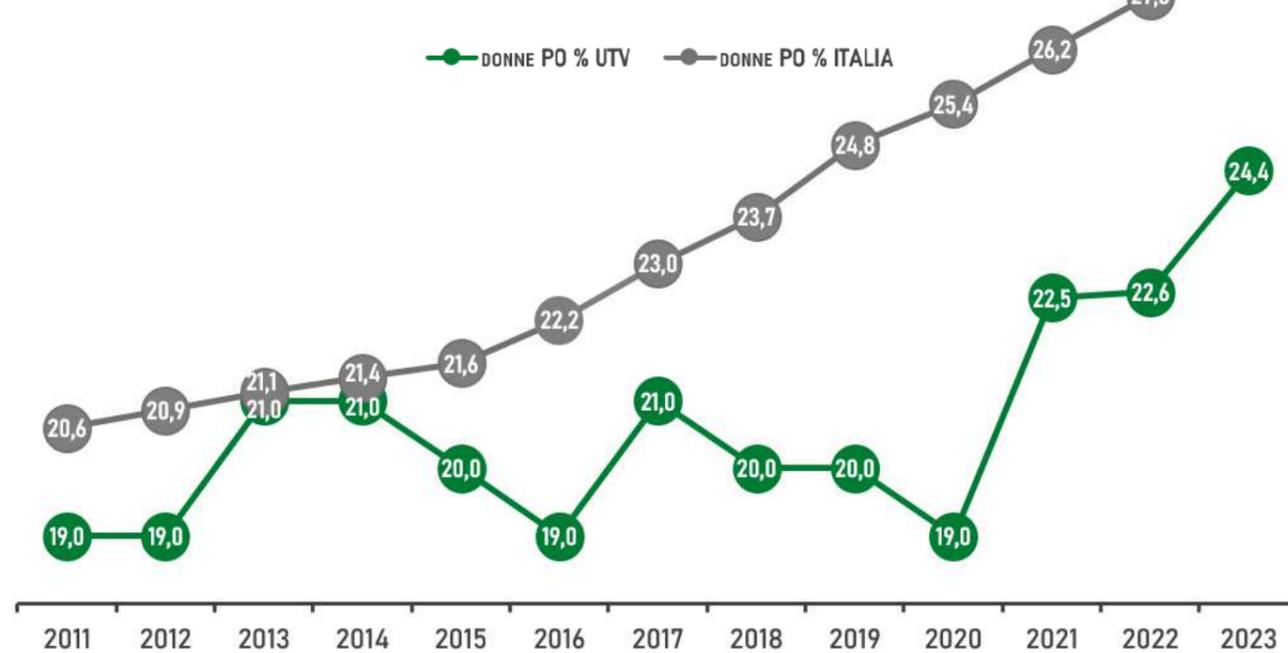


GRAFICO 2.63 - PERCENTUALE DI DONNE NEL PERSONALE DOCENTE (P.A.)

CONFRONTO CON IL DATO NAZIONALE

SERIE STORICA 2011 - 2023

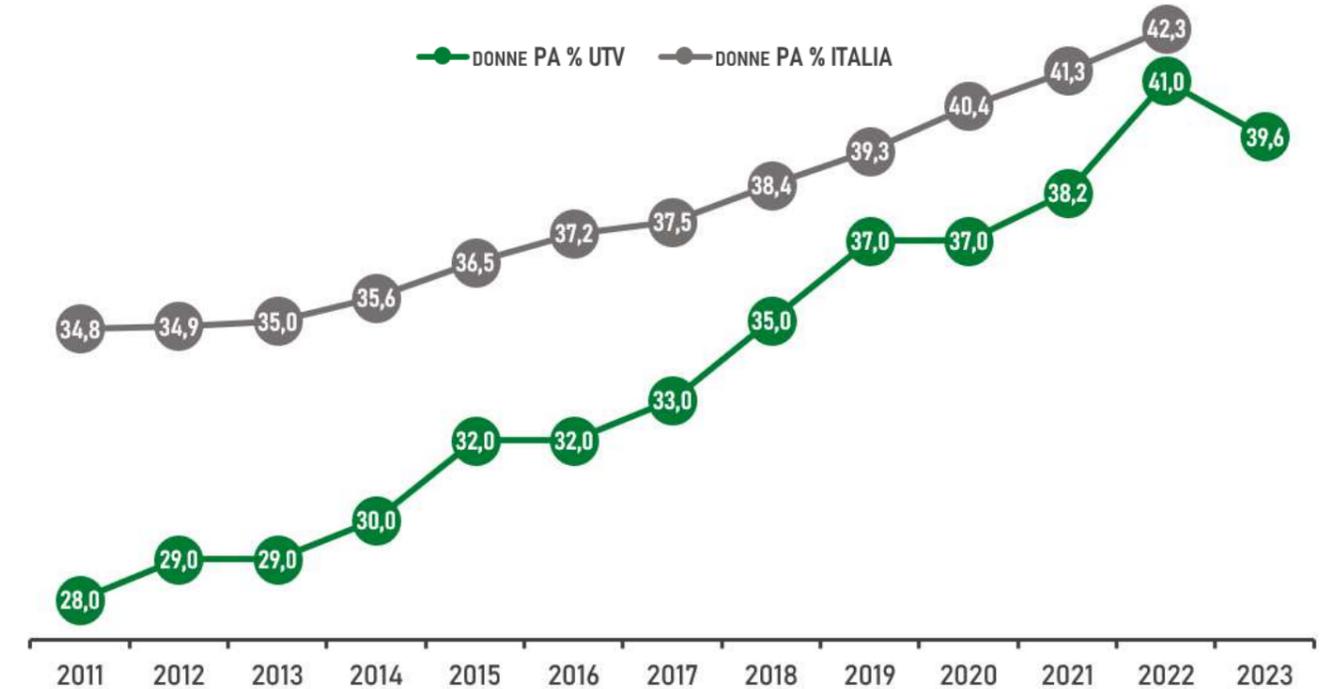


GRAFICO 2.64 - PERCENTUALE DI DONNE NEL PERSONALE RICERCATORE (R.T.I.)

CONFRONTO CON IL DATO NAZIONALE

SERIE STORICA 2011 - 2023

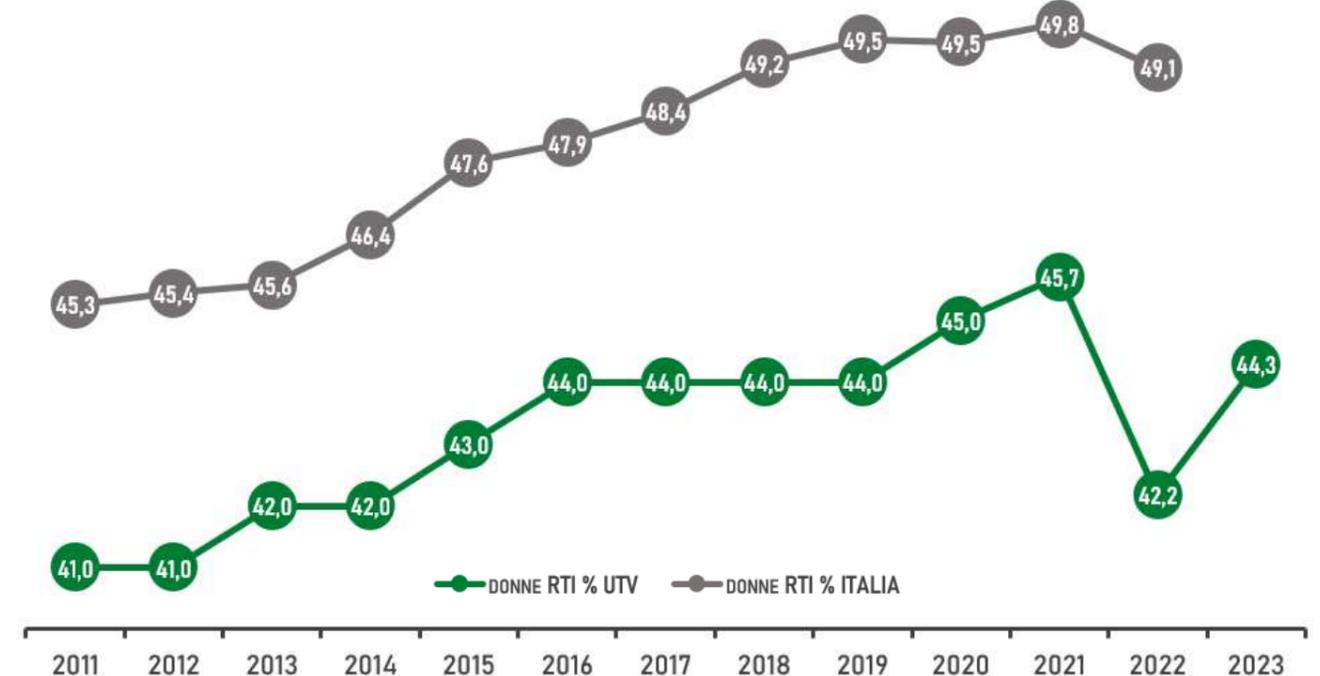




GRAFICO 2.65 - PERCENTUALE DI DONNE NEL PERSONALE RICERCATORE (R.T.D.B / R.T.T.)

CONFRONTO CON IL DATO NAZIONALE

SERIE STORICA 2011 - 2023

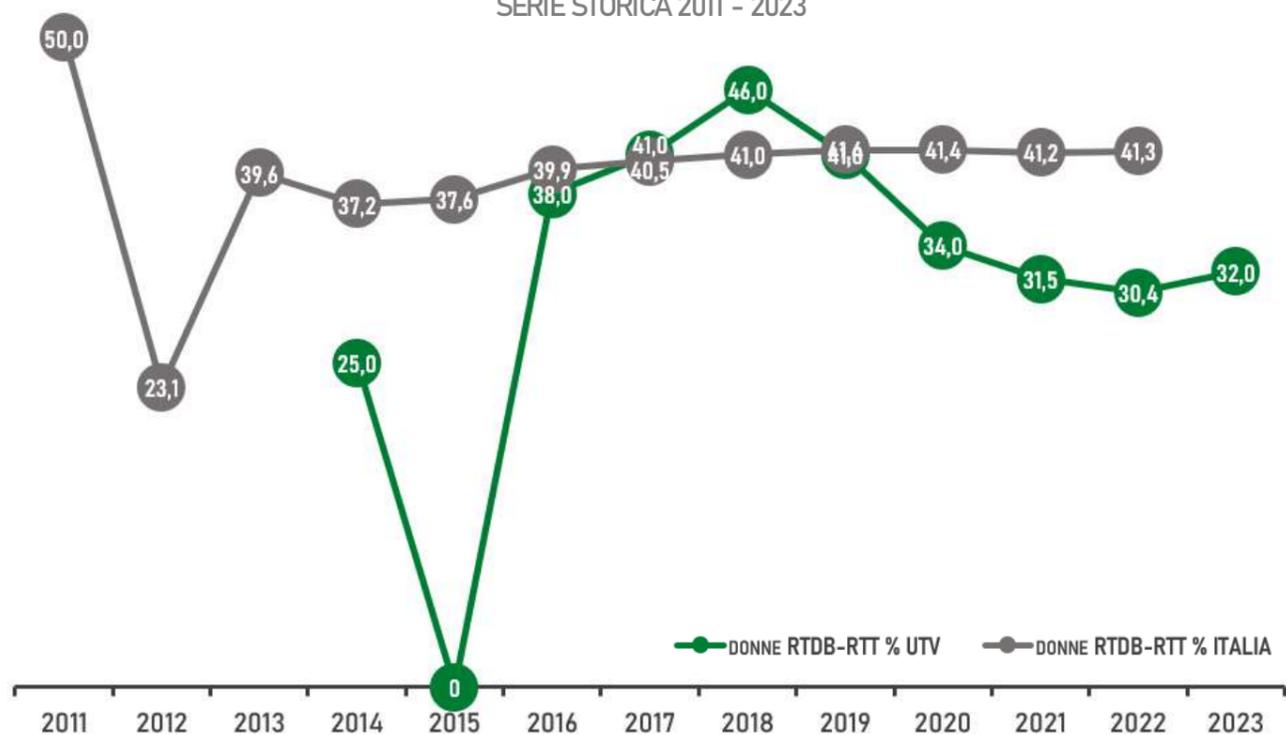
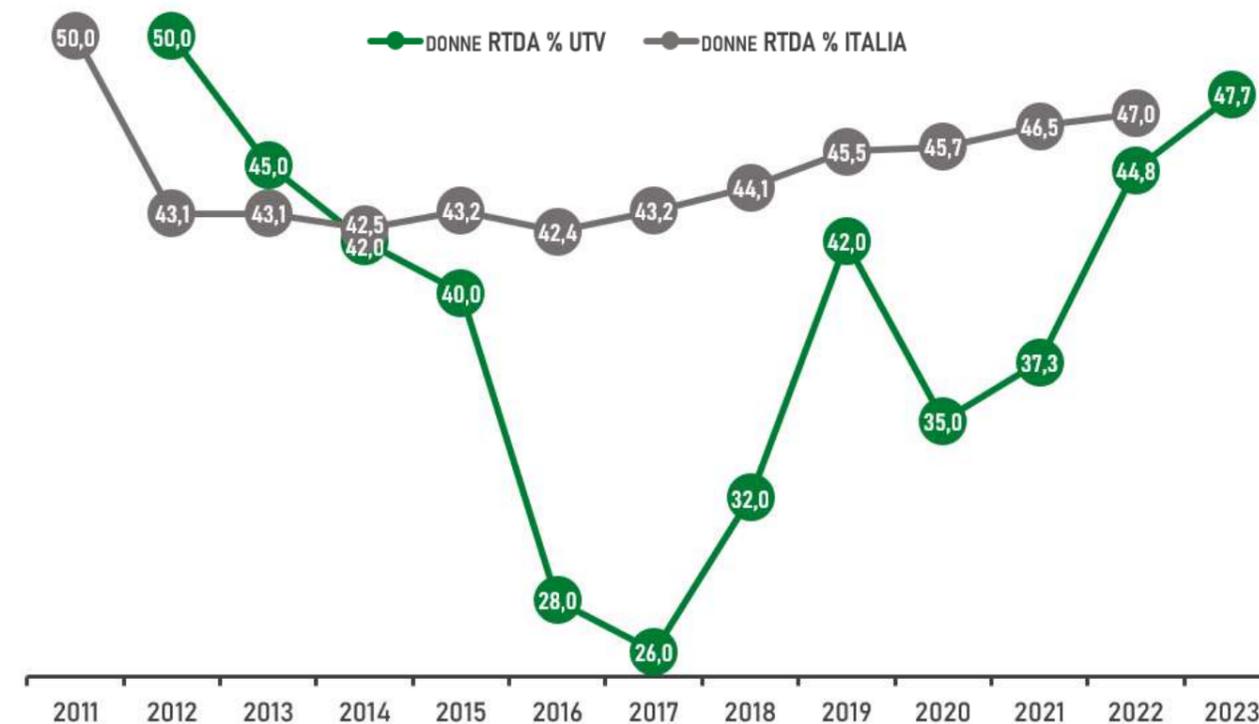


GRAFICO 2.66 - PERCENTUALE DI DONNE NEL PERSONALE RICERCATORE (R.T.D.A)

CONFRONTO CON IL DATO NAZIONALE

SERIE STORICA 2011 - 2023



Il confronto tra le percentuali di donne nei diversi livelli della carriera accademica e i dati nazionali mostrano, per il ruolo di professoressa ordinaria, una costante sottorappresentazione delle donne nel nostro Ateneo, rispetto alla media nazionale, con l'unica eccezione degli anni 2013 e 2014, in cui la percentuale a Tor Vergata è analoga a quella media degli atenei italiani. Al 31 dicembre 2022 (ultimo anno per il quale è possibile fare il confronto), le professoresse di I fascia a Tor Vergata mostrano un'incidenza sul totale dei docenti di I fascia inferiore di 4,4 punti percentuali rispetto al dato medio nazionale.

Anche per le docenti di II fascia il dato della nostra Università si pone costantemente sotto il dato medio nazionale, ma negli ultimi anni il divario si è ridotto, fino a raggiungere - nel 2022 - un valore percentuale molto vicino a quello medio degli atenei italiani (41,0% rispetto al 42,3% medio nazionale).

Per quanto riguarda le ricercatrici, è significativo sottolineare - in particolare - la sottorappresentazione delle donne come ricercatrici a tempo determinato di tipo "B" e in *tenure track* (30,4% a Tor Vergata contro il 41,3% in Italia nel 2022), poiché si tratta di contratti a tempo determinato finalizzati all'assunzione in ruolo e pertanto la scarsa presenza di donne in questo ruolo si riverbererà, nel tempo, sulle posizioni di carriera successive.

## 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 2023.

**TABELLA 2.13**

	PO		PA		RTI / RTDB-RTT / RTDA		AR		TOTALE	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
Fino a 29 anni	-	-	-	-	7	2	31	28	38	30
Da 30 a 34	-	-	1	2	32	23	50	46	83	71
Da 35 a 39	1	-	21	11	51	38	13	26	86	75
Da 40 a 44	6	1	46	23	35	27	1	7	88	58
Da 45 a 49	24	8	62	39	40	22	4	4	130	73
Da 50 a 54	43	17	58	47	29	25	2	1	132	90
Da 55 a 59	58	22	52	36	35	26	3	-	148	84
Da 60 a 64	65	18	47	34	32	25	1	-	145	77
Da 65 in poi	63	18	33	18	10	8	1	-	107	44
<b>TOTALE</b>	<b>260</b>	<b>84</b>	<b>320</b>	<b>210</b>	<b>271</b>	<b>196</b>	<b>106</b>	<b>112</b>	<b>957</b>	<b>602</b>

GRAFICO 2.67 - DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER GENERE E FASCIA DI ETÀ

ANNO 2023

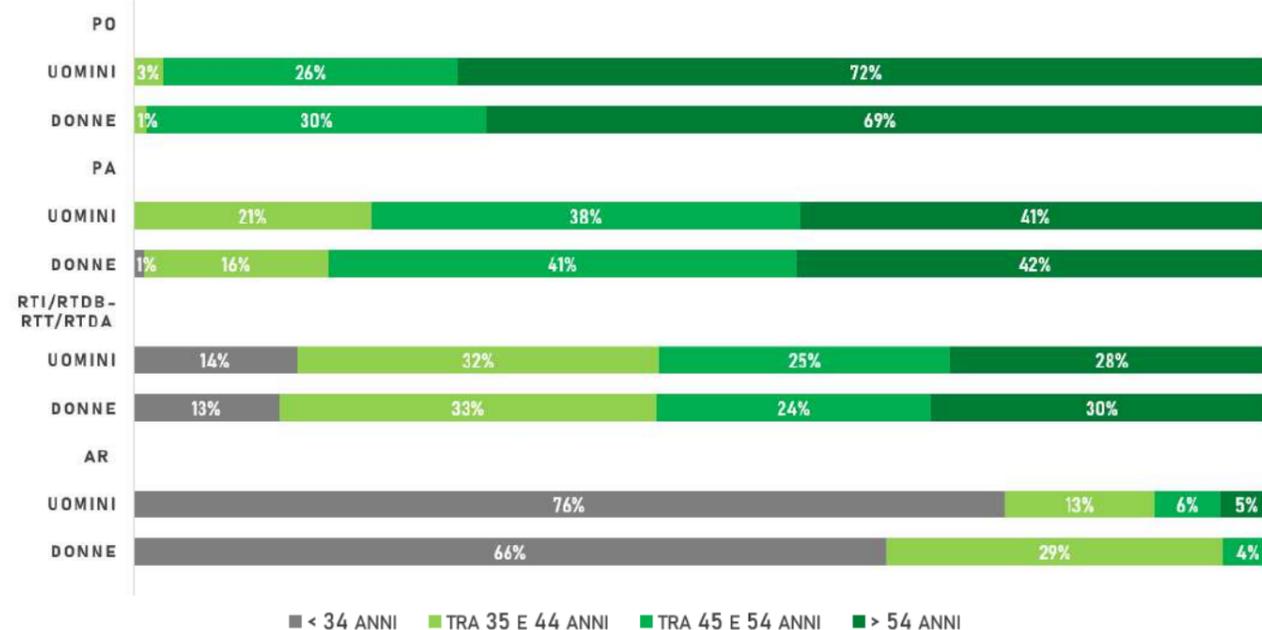


GRAFICO 2.68 - DISTRIBUZIONE DELLE DONNE DOCENTI E RICERCATRICI PER FASCIA DI ETÀ E PER RUOLO

ANNO 2023

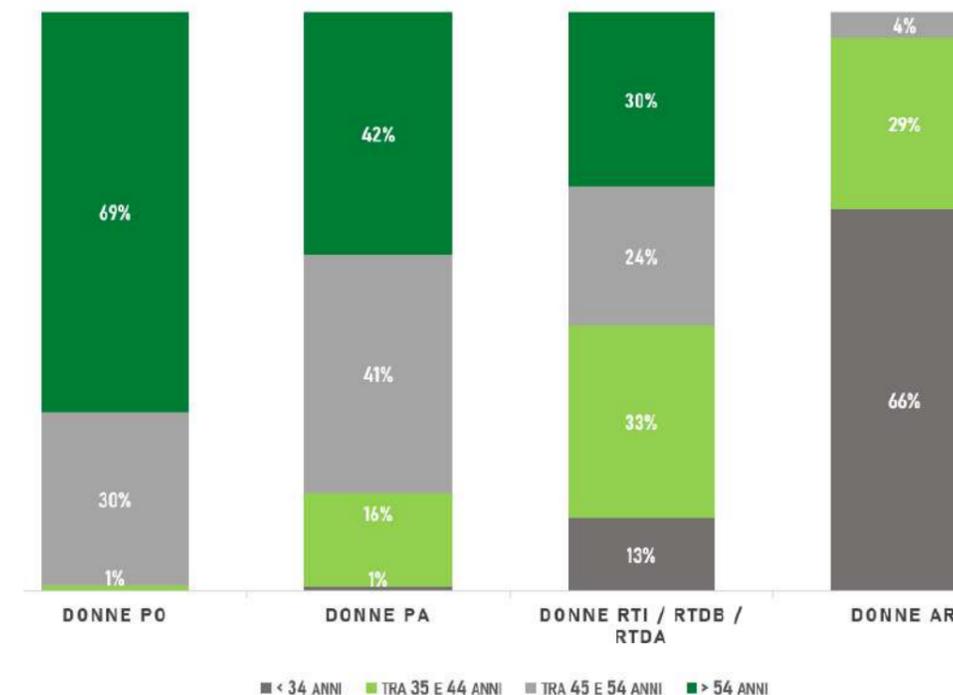
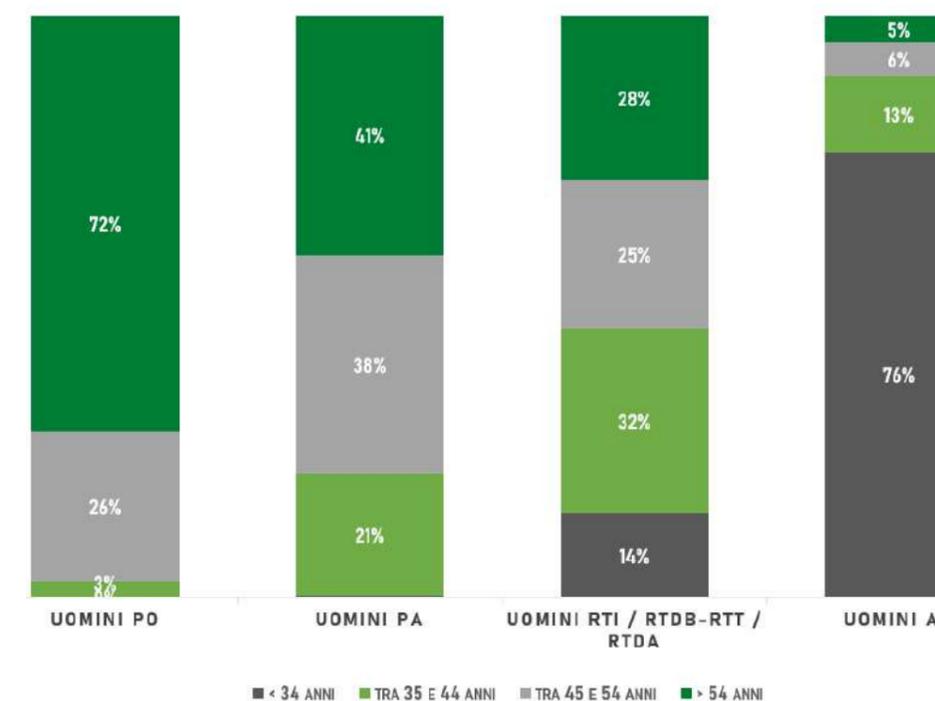


GRAFICO 2.69 - DISTRIBUZIONE DEGLI UOMINI DOCENTI E RICERCATORI PER FASCIA DI ETÀ E PER RUOLO

ANNO 2023





Nell'analisi della distribuzione del personale docente e ricercatore per genere, ruolo e fascia di età le maggiori differenze emergono per il ruolo di assegnista di ricerca, in cui l'incidenza della fascia di età più bassa è nettamente maggiore per gli uomini che per le donne (76% per gli uomini e 66% per le donne). Il contrario avviene per la fascia di età immediatamente superiore, in cui confluisce una percentuale più elevata di donne (29%) rispetto alla percentuale di uomini (13%).

Altre differenze si riscontrano nel ruolo di professore/professoressa di II fascia, dove l'incidenza delle donne tra i 35 e i 44 anni mostra ben 5 punti percentuali di differenza negativa rispetto ai colleghi uomini (16% le donne, 21% gli uomini).

Si nota infine che la percentuale di P.O. con età inferiore a 54 anni è maggiore nelle donne (31%) che negli uomini (28%), pur in presenza di una maggiore incidenza degli uomini P.O. nella fascia di età tra i 35 e i 44 anni.

### 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 2021–2023.

**TABELLA 2.14**

	2021			2022			2023		
	DONNE	UOMINI	MEDIA	DONNE	UOMINI	MEDIA	DONNE	UOMINI	MEDIA
PO	58,7	59,3	59,2	59,3	59,4	59,4	59,2	59,6	59,5
PA	54,4	54,6	54,5	53,4	53,4	53,4	53,9	53,5	53,7
RTI	54,5	54,5	55,6	56,5	57,1	56,8	57,1	57,3	57,2

Tra uomini e donne si osservano minime differenze di età media: l'età media di un professore di I fascia è di 59,6 mentre quella della collega donna è di 59,2. Le donne sono leggermente più giovani, in media, anche per quel che riguarda il ruolo di ricercatrice universitaria mentre l'età media femminile è più elevata nel ruolo di professoressa associata, come conseguenza della minore probabilità di ottenere il ruolo di ordinaria.



GRAFICO 2.70 - ETÀ MEDIA DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER QUALIFICA E GENERE PER QUALIFICA E GENERE



### 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 2.15**

	PROFESSORISSE ORDINARIE		PROFESSORISSE ASSOCIATE		RICERCATRICI (RTI e RTD)		TOTALE	
	UTV	ITALIA	UTV	ITALIA	UTV	ITALIA	UTV	ITALIA
01 - Scienze matematiche e informatiche	10,5	19,4	20,5	36,5	33,3	37,6	19,8	32,2
02 - Scienze fisiche	26,9	12,6	21,3	21,2	36,0	26,3	26,5	21,0
03 - Scienze chimiche	33,3	26,7	68,0	47,9	46,7	58,3	53,8	47,7
05 - Scienze biologiche	50,0	33,5	62,3	53,3	68,4	63,2	62,5	53,6
06 - Scienze mediche	19,0	16,4	35,4	29,7	41,6	44,2	35,1	33,3
07 - Scienze agrarie e veterinarie	-	19,4	100,0	41,7	-	48,2	50,0	39,0
08 - Ingegneria civile e Architettura	40,0	20,6	33,3	32,3	60,0	41,0	41,9	32,8
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	17,8	9,7	27,9	18,6	16,9	22,4	21,5	17,4
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	43,8	43,1	57,8	56,0	45,5	59,8	51,8	54,4
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	57,1	35,8	20,0	47,3	52,4	52,5	40,0	46,3
12 - Scienze giuridiche	15,9	24,6	54,8	41,0	51,7	47,4	41,7	37,9
13 - Scienze economiche e statistiche	19,6	23,3	44,4	41,0	22,2	46,9	28,0	37,5
14 - Scienze politiche e sociali	-	27,6	33,3	40,1	33,3	46,9	28,6	40,2
<b>STEM</b>	<b>14,7</b>	<b>19,5</b>	<b>26,2</b>	<b>34,3</b>	<b>30,9</b>	<b>42,4</b>	<b>24,9</b>	<b>33,8</b>

GRAFICO 2.71 - PROFESSORISSE ORDINARIE PER AREA CUN CONFRONTO CON IL DATO NAZIONALE

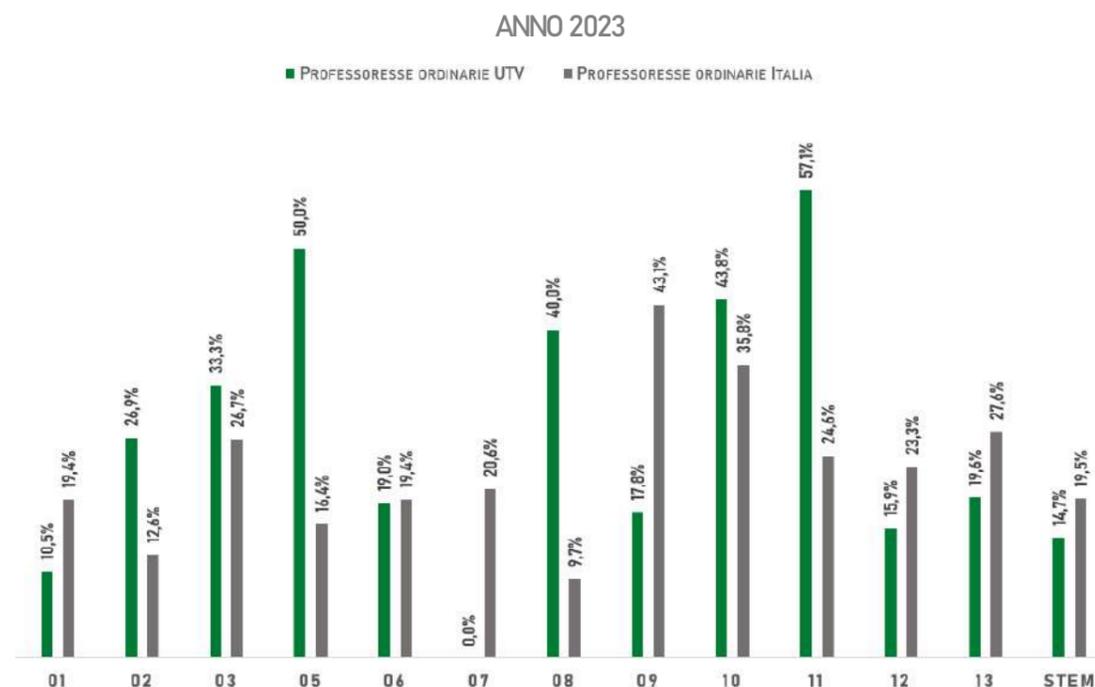


GRAFICO 2.72 - PROFESSORISSE ASSOCIATE PER AREA CUN CONFRONTO CON IL DATO NAZIONALE

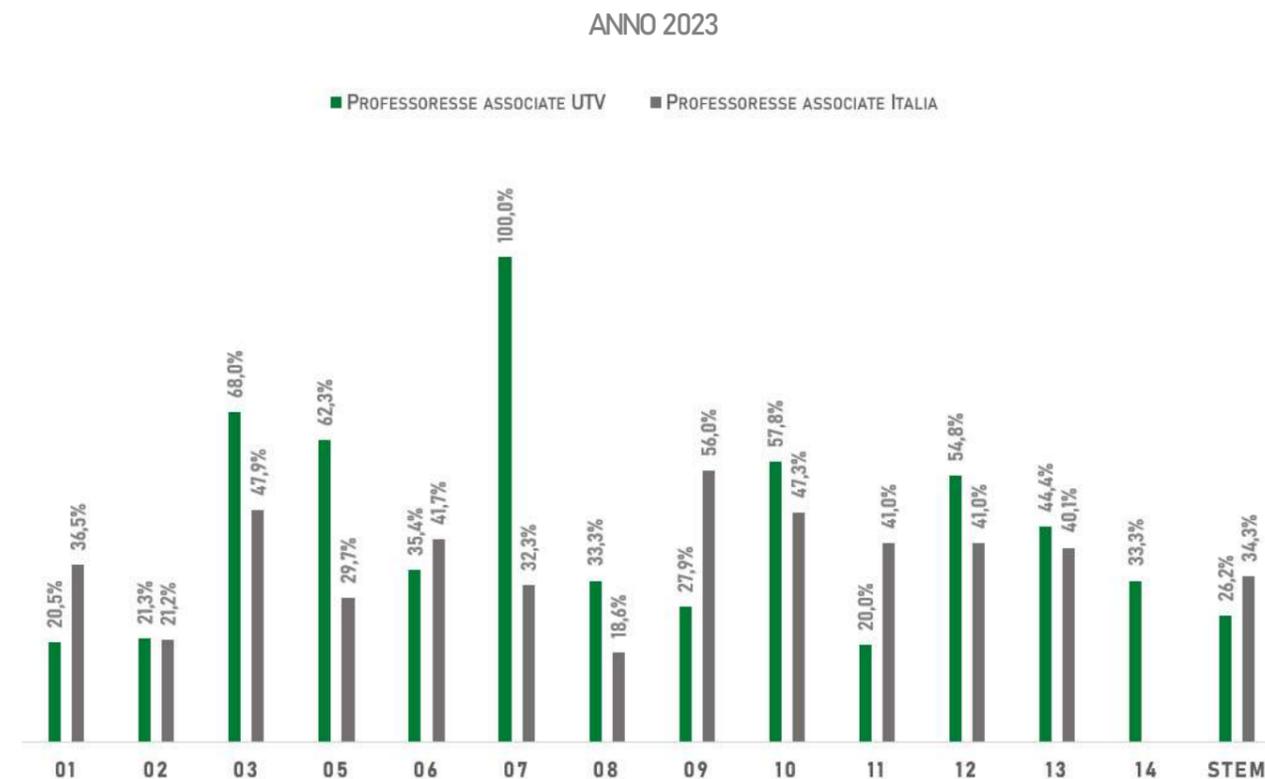


GRAFICO 2.73 - RICERCATRICI (T.I. E T.D.) PER AREA CUN  
CONFRONTO CON IL DATO NAZIONALE

ANNO 2023

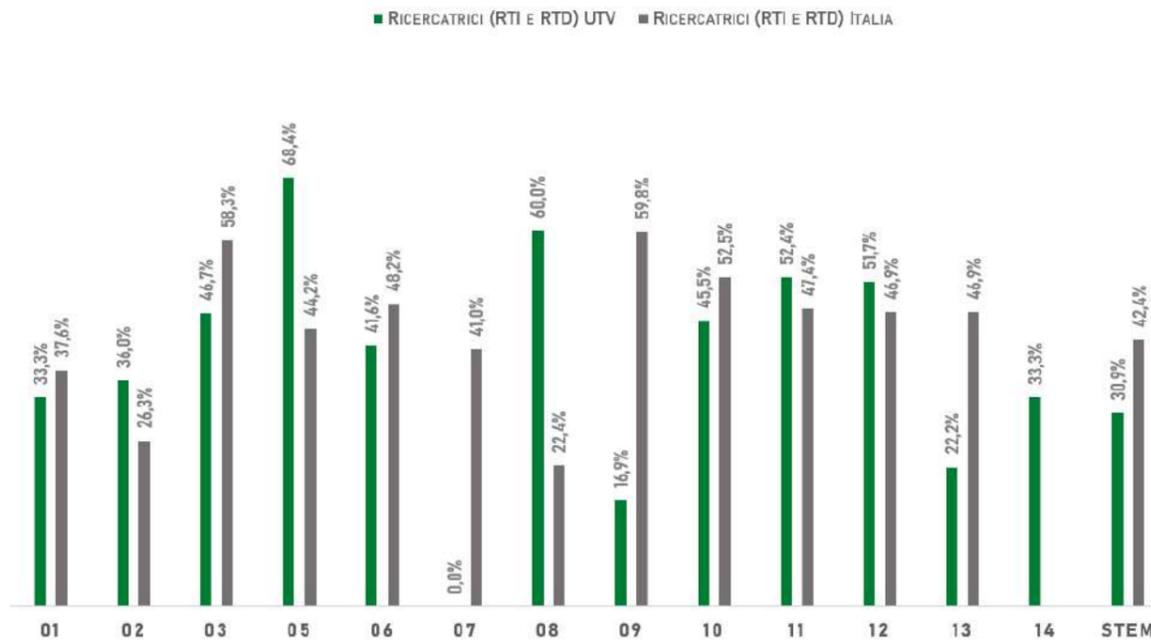
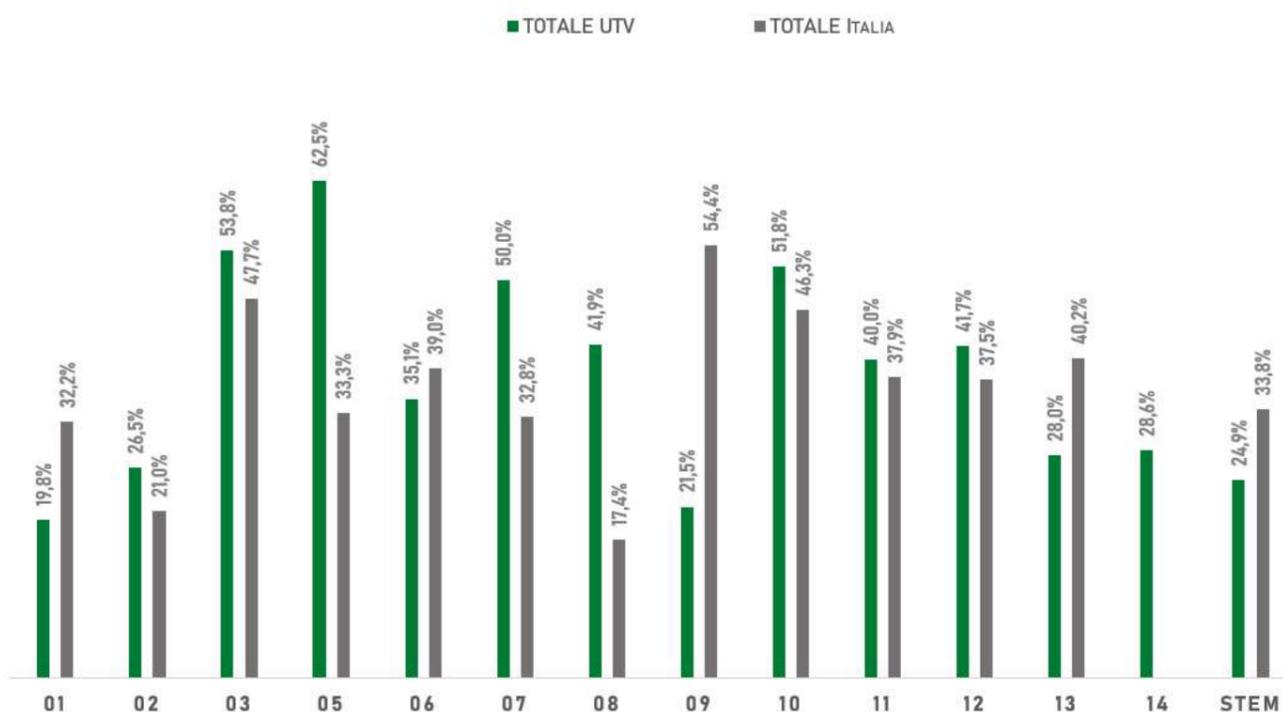


GRAFICO 2.74 - TOTALE DONNE DOCENTI E RICERCATRICI PER AREA CUN  
CONFRONTO CON IL DATO NAZIONALE

ANNO 2023



L'analisi più dettagliata per aree CUN evidenzia come la situazione generale di Ateneo, rispetto al dato nazionale, nasconde differenze significative in termini di ruolo e soprattutto di genere. In linea generale, infatti, anche nelle 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 più favorevole rispetto alla media degli atenei italiani, 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.

L'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 (RF=1) è indicata in bianco.

TABELLA 2.16

	PO			PA			RTI			RTD		
	D	U	D/U	D	U	D/U	D	U	D/U	D	U	D/U
01 - Scienze matematiche e informatiche	4	35	0,11	8	31	0,26	5	5	1,00	3	11	0,27
02 - Scienze fisiche	7	18	0,39	10	37	0,27	3	2	1,50	6	14	0,43
03 - Scienze chimiche	4	8	0,50	17	8	2,13	1	-	0,00	6	8	0,75
05 - Scienze biologiche	13	13	1,00	33	21	1,57	18	8	2,25	21	10	2,10
06 - Scienze mediche	11	48	0,23	45	82	0,55	26	50	0,52	31	30	1,03
07 - Scienze agrarie e veterinarie	-	1	0,00	1	-	0,00	-	-	-	-	-	-
08 - Ingegneria civile e Architettura	6	9	0,67	6	12	0,50	2	-	0,00	4	4	1,00
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	8	37	0,22	19	49	0,39	1	12	0,08	9	37	0,24
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	7	10	0,70	26	19	1,37	5	4	1,25	5	8	0,63
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	8	6	1,33	5	20	0,25	1	2	0,50	10	8	1,25
12 - Scienze giuridiche	7	37	0,19	23	19	1,21	25	23	1,09	5	5	1,00
13 - Scienze economiche e statistiche	9	37	0,24	16	20	0,80	5	11	0,45	3	17	0,18
14 - Scienze politiche e sociali	-	1	0,00	1	2	0,50	1	-	0,00	-	2	0,00
STEM	25	99	0,25	43	129	0,33	11	19	0,58	22	66	0,33

TABELLA 2.17

	2023			
	PO	PA	RTI	RTD
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,11	0,26	1,00	0,27
02 - Scienze fisiche	0,39	0,27	1,50	0,43
03 - Scienze chimiche	0,50	2,13	0,00	0,75
05 - Scienze biologiche	1,00	1,57	2,25	2,10
06 - Scienze mediche	0,23	0,55	0,52	1,03
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0,00	0,00	-	-
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,67	0,50	0,00	1,00
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,22	0,39	0,08	0,24
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,70	1,37	1,25	0,63
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,33	0,25	0,50	1,25
12 - Scienze giuridiche	0,19	1,21	1,09	1,00
13 - Scienze economiche e statistiche	0,24	0,80	0,45	0,18
14 - Scienze politiche e sociali	0,00	0,50	0,00	0,00
<b>STEM</b>	<b>0,25</b>	<b>0,33</b>	<b>0,58</b>	<b>0,33</b>

LEGENDA:

	fino a 0,125
	da 0,126 a 0,250
	da 0,251 a 0,500
	da 0,501 a 0,999
	pari a 1
	da 1,001 a 1,500
	da 1,501 a 2,000
	superiore a 2,001

È evidente la prevalenza maschile nella quasi totalità delle aree (10 su 13):

- nell'Area 03 (Scienze Chimiche) si nota una prevalenza femminile nei ruoli di professore di II fascia e ricercatore universitario a tempo indeterminato.
- nell' Area 05 (Scienze Biologiche) si rileva piena parità nel ruolo di professore di I fascia e prevalenza femminile in tutti gli altri ruoli.
- nell'Area 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche) si evidenzia prevalenza femminile nei ruoli di professore di II fascia e ricercatore universitario a tempo indeterminato.



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 I fascia rispetto al numero totale di donne (uomini) nel personale docente e ricercatore.

Il grafico mostra gli stessi dati, ma in percentuale.

TABELLA 2.18

	2021		2022		2023	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
P.O.	73	251	76	260	84	260
TOTALE	444	804	478	855	602	957
INDICE	16,4%	31,2%	15,9%	30,4%	13,9%	27,2%

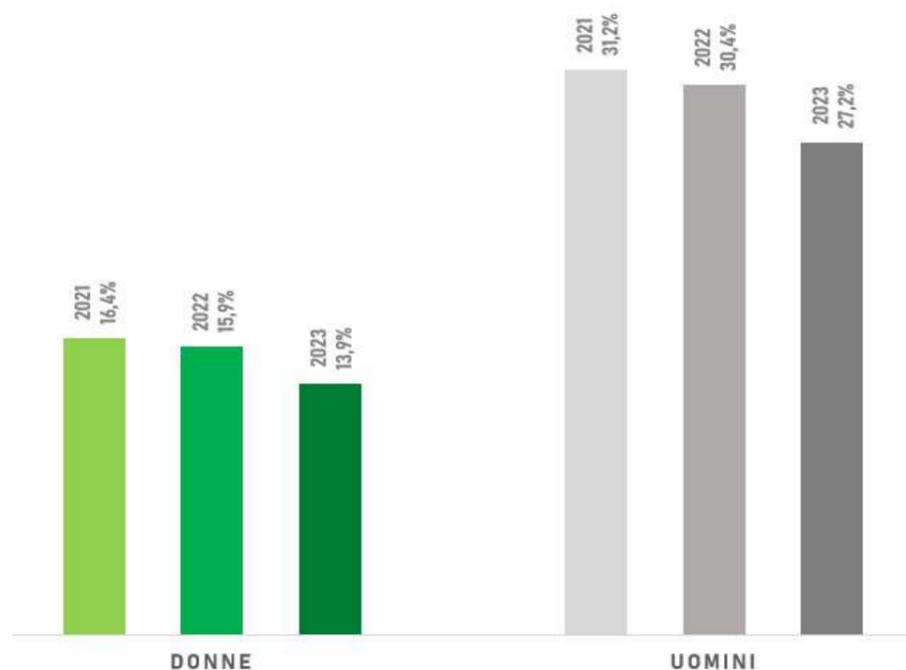
GRAFICO 2.75 - INCIDENZA DEL PERSONALE DOCENTE DI I^ FASCIA SUL TOTALE, PER GENERE





GRAFICO 2.76 - INCIDENZA DEL PERSONALE DOCENTE DI I^ FASCIA SUL TOTALE, PER GENERE

TRIENNIO 2021-2023



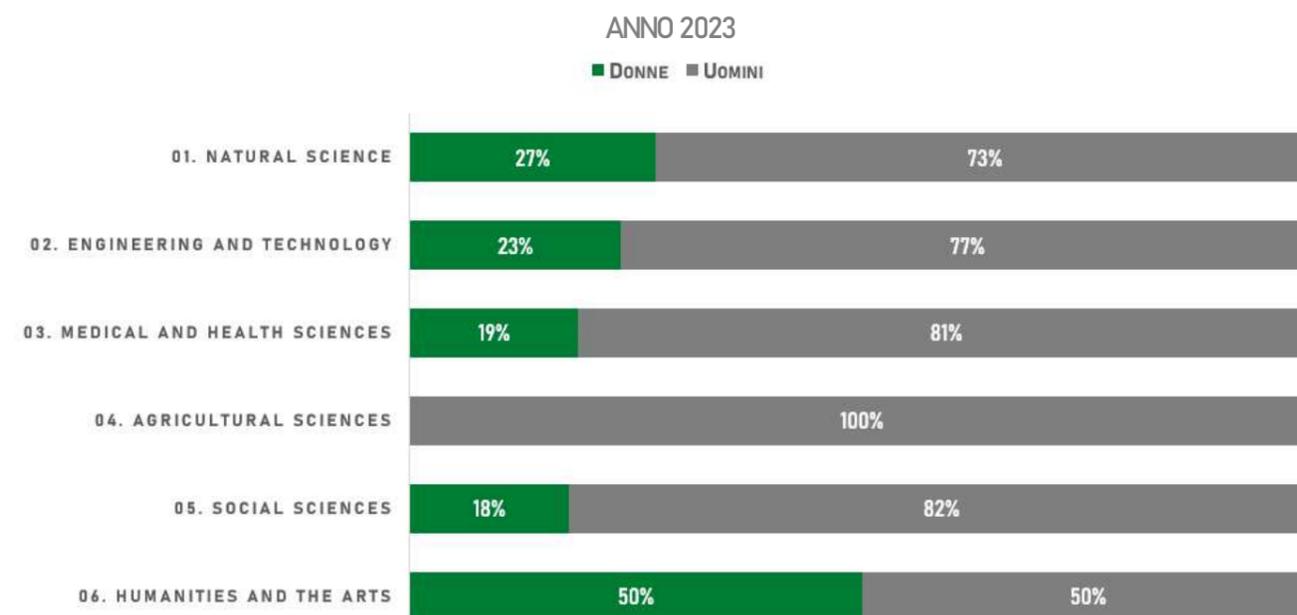
### Distribuzione del personale docente per genere e per “Field of Research & Development” (FoRD)

L'indicatore espone il valore assoluto delle donne e degli uomini sul totale del personale docente complessivo e del personale docente di I fascia, con suddivisione per *Field of Research and Development* (FoRD), che ha lo scopo di favorire la comparabilità con i dati europei. Nel confronto tra i dati della popolazione docente contenuti nella Tabella 2.19 e quelli di altre tabelle presentate in questo documento, si tenga conto che questa non include il personale assegnista di ricerca (218 unità al 31 dicembre 2023).

TABELLA 2.19  
F.o.R.D.

F.o.R.D.	2023		2022		2021	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
01. Natural Science	159	229	152	233	143	221
02. Engineering and technology	55	161	52	149	46	134
03. Medical and Health Sciences	113	210	111	215	104	219
04. Agricultural Sciences	1	1	1	1	1	1
05. Social Sciences	95	174	103	187	97	167
06. Humanities and the arts	67	76	57	72	52	64
<b>Totale</b>	<b>490</b>	<b>851</b>	<b>476</b>	<b>857</b>	<b>443</b>	<b>806</b>

GRAFICO 2.77 - DISTRIBUZIONE DOCENTI DI I^ FASCIA PER “FORD - FIELD OF RESEARCH AND DEVELOPMENT” E GENERE



Mentre la tabella espone la suddivisione per FoRD di tutto il personale docente e ricercatore, esclusi gli assegnisti e le assegniste di ricerca, il grafico evidenzia la situazione del solo personale docente di I fascia, tramite la medesima suddivisione in aree di ricerca. Il grafico mostra una netta prevalenza maschile in tutti i campi, fatta eccezione per l'Area 06 (Humanities and the Arts) dove si evidenzia una piena parità numerica tra P.O. donne e P.O. uomini (15 docenti per genere).



## Forbice delle carriere

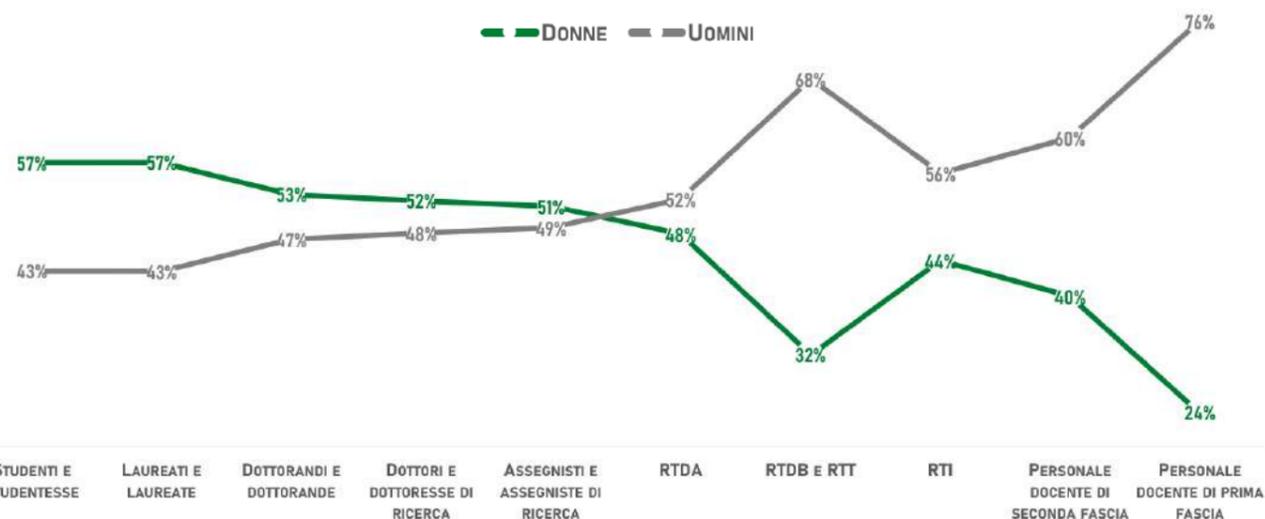
La tabella e il grafico qui di seguito mostrano la distribuzione nei diversi ruoli (componente studentesca, laureati e laureate, dottorandi e dottorande, assegnisti e assegniste di ricerca, personale ricercatore a tempo determinato e indeterminato e personale docente) a Tor Vergata, evidenziando l'evoluzione 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 2023.

**TABELLA 2.20**

	COMPONENTE STUDENTESCA	LAUREATI E LAUREATE	DOTTORANDI E DOTTORANDE	DOTTORI E DOTTORESSE DI RICERCA	ASSEGNIISTI E ASSEGNISTE DI RICERCA	PERSONALE RTDA	PERSONALE RTDB E RTT	PERSONALE RICERCATORE	PERSONALE DOCENTE DI II FASCIA	PERSONALE DOCENTE DI I FASCIA
donne	19.113	3.106	781	147	112	63	40	93	210	84
uomini	14.389	2.330	694	135	106	69	85	117	320	260
<b>Totale</b>	<b>33.502</b>	<b>5.436</b>	<b>1.475</b>	<b>282</b>	<b>218</b>	<b>132</b>	<b>125</b>	<b>210</b>	<b>530</b>	<b>344</b>

GRAFICO 2.78 - FORBICE DELLE CARRIERE

ANNO 2023



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, dottorate e assegniste di ricerca, vedono poi diminuire le proprie 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



I dati confermano che a Tor Vergata c'è una sostanziale difficoltà per le donne a raggiungere il ruolo più elevato di carriera. Contrariamente a quanto avvenuto nel triennio 2018-2020, durante il quale l'indice è progressivamente aumentato, evidenziando un peggioramento della situazione femminile, il triennio 2021-2023 mostra un progressiva riduzione e un riavvicinamento al dato medio nazionale.

L'analisi dell'indice nel nostro Ateneo e nel contesto degli atenei italiani 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. Nell'ultimo decennio la persistenza della segregazione di genere nel mondo scientifico-academico 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. Il 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 obbliga a mantenere in agenda il problema del G.C.I.: 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.

non arrivano ai vertici dell'accademia.

### Glass Ceiling Index (G.C.I.)

Il *Glass Ceiling Index* (G.C.I.) è una misura che rappresenta la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica, ossia di diventare professoressa ordinaria. Il 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 2.21	2021		2022		2023	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
PO	251	73	260	76	260	84
PA	278	172	322	224	320	210
RTI	177	149	140	81	117	93
RTD (A+B)	98	50	133	97	154	103
<b>Totale</b>	<b>804</b>	<b>444</b>	<b>855</b>	<b>478</b>	<b>851</b>	<b>490</b>
<b>Totale donne + uomini</b>	<b>1.248</b>		<b>1.333</b>		<b>1.341</b>	
<b>Totale donne + uomini PO</b>	<b>324</b>		<b>336</b>		<b>344</b>	
<b>G.C.I.</b>	<b>1,58</b>		<b>1,59</b>		<b>1,50</b>	

GRAFICO 2.79 - GLASS CEILING INDEX  
CONFRONTO CON IL DATO MEDIO DEGLI ATENEI ITALIANI  
SERIE STORICA 2012-2023



Ciò costituisce non solo un danno per la società ma anche uno spreco di capitale umano, 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.

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).

### Percentuale di abilitazioni per genere

L'indicatore presentato mostra, a Tor Vergata, la distribuzione delle abilitazioni scientifiche nazionali, per genere. L'abilitazione scientifica nazionale costituisce requisito necessario per l'accesso alle funzioni di professore universitario di ruolo di I e II fascia.

Il riferimento è il triennio 2021-2023, a confronto con il triennio precedente.

**TABELLA 2.22**

	DONNE			UOMINI		
	I FASCIA	II FASCIA	TOTALE	I FASCIA	II FASCIA	TOTALE
ABILITAZIONI 2021-2023	32,0%	48,0%	<b>39,9%</b>	68,0%	52,0%	<b>60,1%</b>
ABILITAZIONI 2018-2020	27,1%	38,3%	<b>33,6%</b>	72,9%	61,7%	<b>66,4%</b>

Nella tornata 2018-2020 le abilitazioni alla I fascia hanno riguardato per il 73% uomini e per il 27% donne, nel successivo triennio il 32% di donne e il 68% di uomini. Nella II fascia la differenza è minore: 38% donne e 62% uomini nel triennio 2018-2020; 48% donne e 52% uomini nel triennio successivo.

In particolare, nel triennio 2021-2023:

- tra i docenti di II fascia che hanno ottenuto l'abilitazione a docente di I fascia il 32% è donna e il 68% è uomo;
- tra i ricercatori/ricercatrici a tempo indeterminato che hanno ottenuto l'abilitazione a docente di II fascia il 44% è donna e il 56% è uomo; un'unica ricercatrice ha ottenuto l'abilitazione a docente di I fascia;
- tra i ricercatori/ricercatrici a tempo determinato L.240/10 tipo A che hanno ottenuto l'abilitazione a docente di II fascia il 63% è donna e il 37% è uomo;
- tra i ricercatori/ricercatrici a tempo determinato L.240/10 tipo B che hanno ottenuto l'abilitazione a docente di II fascia il 45% è donna e il 55% è uomo.

In termini generali, viste la distribuzione per genere delle popolazioni per ruolo, sulla base dei dati posseduti non si rilevano significative differenze di genere nel processo di abilitazione.

### Distribuzione tempo pieno / tempo definito per genere

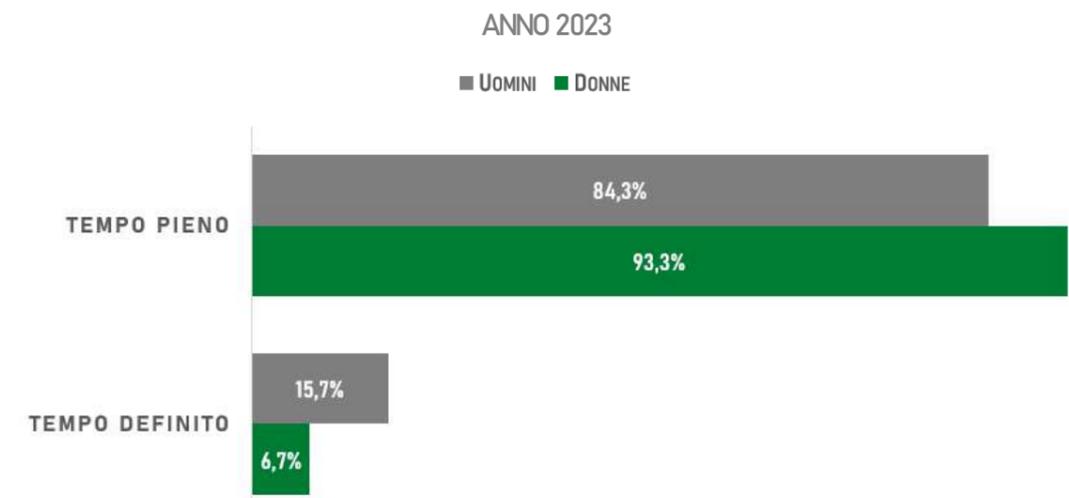
Nella tabella e nel grafico di seguito sono riportate la distribuzione percentuale, per genere, del personale docente e ricercatore che usufruisce del tempo definito. L'impegno dei docenti universitari di ruolo di I e II fascia e di ricercatori e ricercatrici può essere infatti a tempo pieno o a tempo 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 2.23**

	2023		2022		2021	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
TEMPO DEFINITO	6,7%	15,7%	7,5%	16,4%	2,1%	13,8%
TEMPO PIENO	93,3%	84,3%	92,5%	83,6%	97,9%	86,2%

La scelta del tempo pieno è stata fatta nel 2023 dal 93,3% delle docenti e dall' 84,3% 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.

GRAFICO 2.80 - DISTRIBUZIONE DEL REGIME DI IMPEGNO PER GENERE



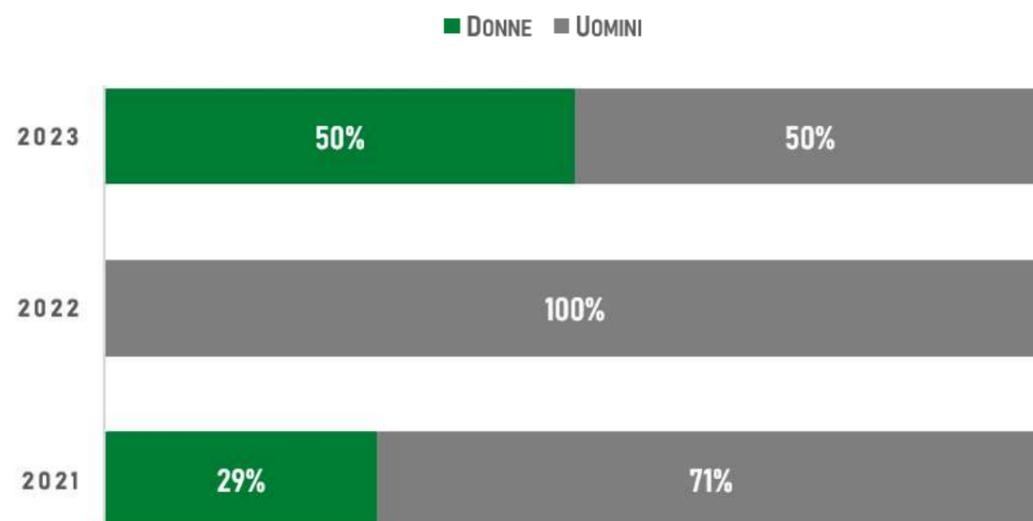
## Fruizione dell'anno sabbatico

L'indicatore mostra la distribuzione di genere di coloro che hanno usufruito dell'anno sabbatico nell'ultimo triennio.

	2023		2022		2021	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
NUMERO DI PERSONE	1	1	-	2	2	5
INCIDENZA SUL TOTALE DI RUOLO						
PERCENTUALE	50%	50%	0%	100%	29%	71%

L'indicatore mostra, nel 2023, numeri assoluti esigui e perfetta parità in termini percentuali.

GRAFICO 2.81 - DISTRIBUZIONE DELLA FRUIZIONE DELL'ANNO SABBATICO PER GENERE ANNO 2023



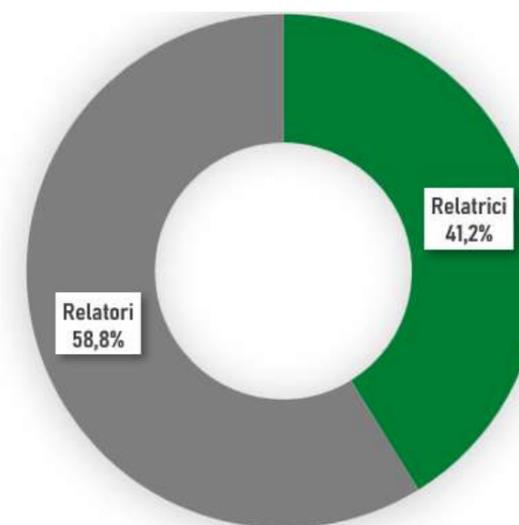
## Percentuale di relatori e relatrici di tesi di laurea

L'indicatore mostra la distribuzione delle tesi di laurea secondo il genere della persona che svolge il ruolo di relatore.

	2023		2022		2021	
	RELATRICI	RELATORI	RELATRICI	RELATORI	RELATRICI	RELATORI
NUMERO DI TESI	2.239	3.197	2.037	2.993	2.160	3.308
PERCENTUALE	41,2%	58,8%	40,5%	59,5%	39,5%	60,5%
NUMERO DI RELATORI/RELATRICI DI RUOLO	490	849	478	855	444	829
NUMERO DI TESI PRO CAPITE	4,6	3,8	4,3	3,5	4,9	4,0

La distribuzione dei relatori e relatrici di tesi di laurea per genere nel 2023 mostra che circa il 59% dei relatori appartiene al genere maschile. Poiché si tratta di un dato legato ovviamente alla composizione generale del corpo docente, prevalentemente maschile, è opportuno sterilizzare tale effetto, considerando il numero di tesi pro capite calcolato sulla base della numerosità dei potenziali relatori/relatrici. Si nota così come siano le relatrici donne quelle che, nel triennio, mostrano una maggiore propensione all'assegnazione di tesi di laurea e che sono quindi maggiormente gravate dal lavoro di accompagnamento degli studenti e delle studentesse all'ottenimento del titolo.

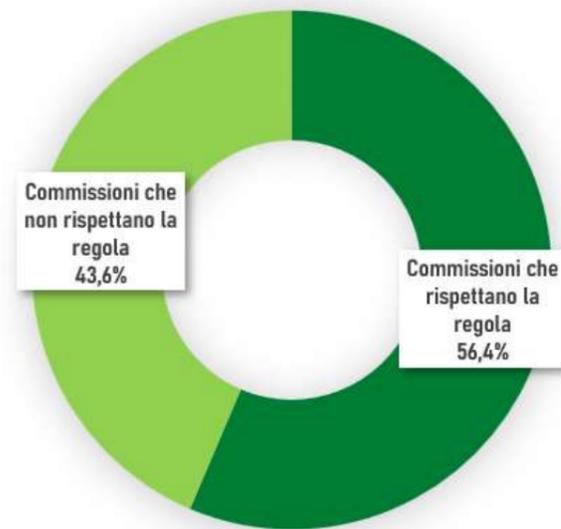
GRAFICO 2.82 - DISTRIBUZIONE DEI RELATORI/RELATRICI TESI DI LAUREA ANNO 2023



## Composizione per genere delle commissioni di concorso

L'indicatore mostra la percentuale di commissioni che rispettano la regola della composizione di genere mista, come raccomandato dall'ANAC.

GRAFICO 2.83 - COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO  
ANNO 2023



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

TABELLA 2.26	P.O.		P.A.		R.T.I.		R.T.D.		Totale D + U
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	
Articolo in rivista	393	1.013	570	1.194	81	125	288	531	4.195
<i>Pro capite</i>	4,68	3,90	2,71	3,73	0,87	1,07	2,80	4,02	
Monografia	3	21	9	16	1	2	2	8	62
<i>Pro capite</i>	0,04	0,08	0,04	0,05	0,01	0,02	0,02	0,06	
Contributo in libro	53	147	77	109	30	6	46	53	521
<i>Pro capite</i>	0,63	0,57	0,37	0,34	0,32	0,05	0,45	0,40	
Curatela	12	13	19	10	-	-	1	4	59
<i>Pro capite</i>	0,14	0,05	0,09	0,03	-	-	0,01	0,03	
Intervento a convegno	36	122	81	139	11	23	41	115	568
<i>Pro capite</i>	0,43	0,47	0,39	0,43	0,12	0,20	0,40	0,87	
Traduzione di libro	-	-	-	1	-	-	-	-	1
<i>Pro capite</i>	-	-	0%	100%	-	-	-	-	
Altro	3	13	9	3	3	3	3	4	41
<i>Pro capite</i>	0,04	0,05	0,04	0,01	0,03	0,03	0,03	0,03	
<b>Totale</b>	<b>500</b>	<b>1.329</b>	<b>765</b>	<b>1.472</b>	<b>126</b>	<b>159</b>	<b>381</b>	<b>715</b>	<b>5.447</b>
<i>Pro capite</i>	<b>5,95</b>	<b>5,11</b>	<b>3,64</b>	<b>4,60</b>	<b>1,35</b>	<b>1,36</b>	<b>3,70</b>	<b>5,42</b>	

La tabella indica le pubblicazioni 2023 censite in ART Iris, banca dati interna nella quale sono presenti le pubblicazioni in lingua inglese in aree bibliometriche presenti nel database internazionale Scopus, analizzate attraverso il software Scival, e altre tipologie di pubblicazioni non considerate in Scival (es. traduzioni) nonché tutte le pubblicazioni delle aree non bibliometriche, per la gran parte scritte in italiano e pertanto non censite in repository internazionali. La tabella mostra che - in termini complessivi - le ordinarie hanno una media di pubblicazioni pro capite superiore a quella dei colleghi, mentre il contrario avviene negli altri ruoli. Tenendo conto di tutti i tipi di contributo e di tutti i ruoli, la media 2023 di pubblicazioni è 3,6 per le donne e 4,4 per gli uomini.

GRAFICO 2.84 - DISTRIBUZIONE DELLE PUBBLICAZIONI PRO CAPITE PER GENERE

P.O.  
ANNO 2023

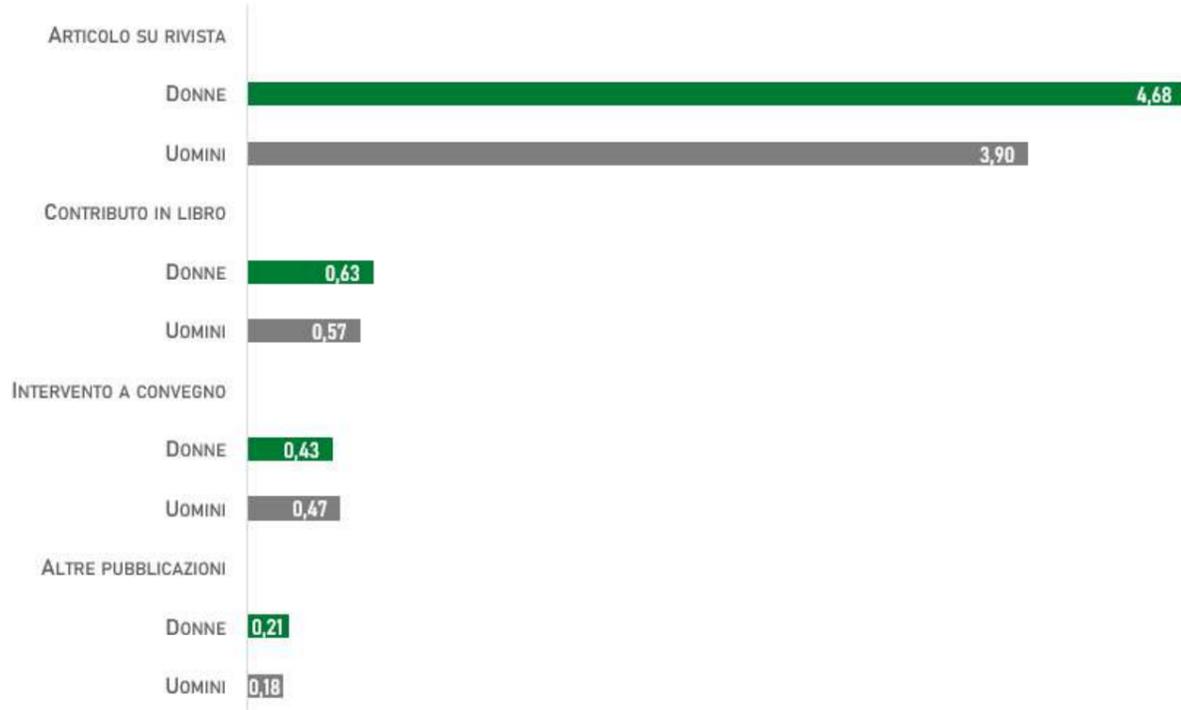


GRAFICO 2.86 - DISTRIBUZIONE DELLE PUBBLICAZIONI PRO CAPITE PER GENERE

R.T.I.  
ANNO 2023

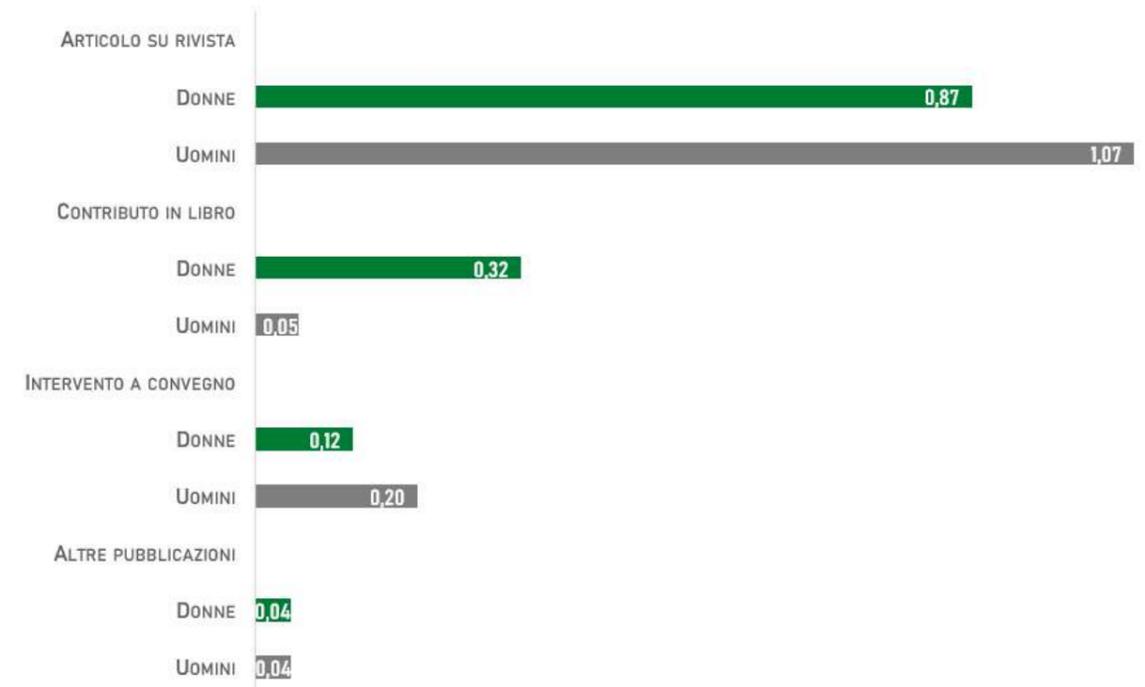


GRAFICO 2.85 - DISTRIBUZIONE DELLE PUBBLICAZIONI PRO CAPITE PER GENERE

P.A.  
ANNO 2023

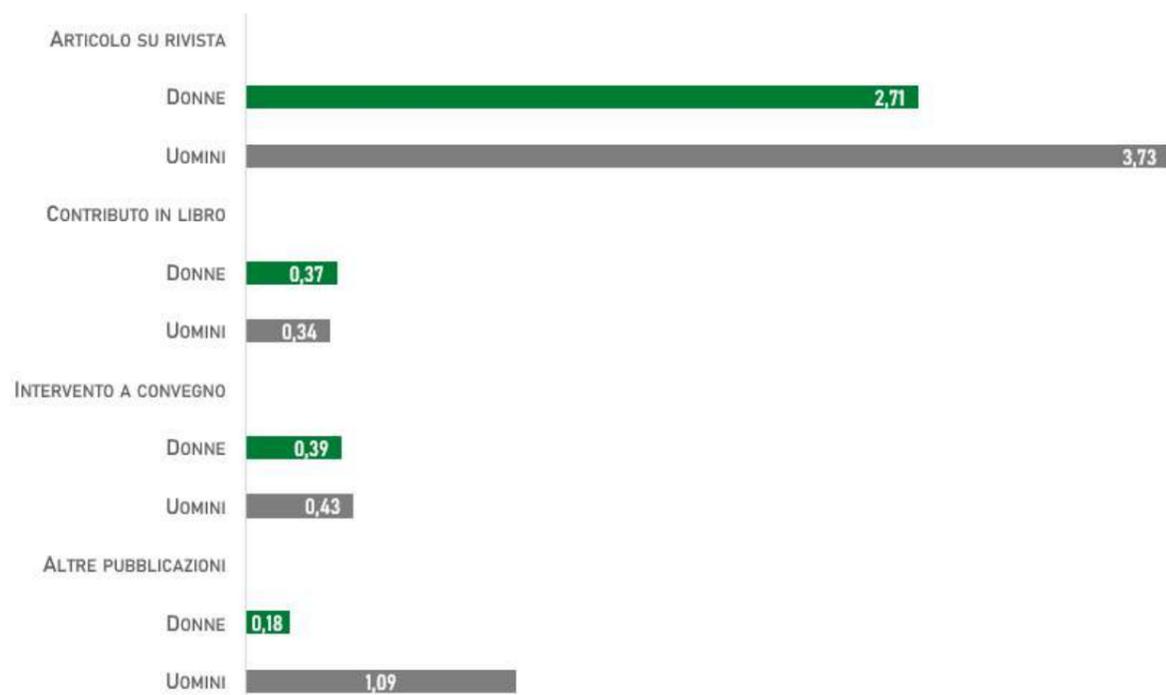
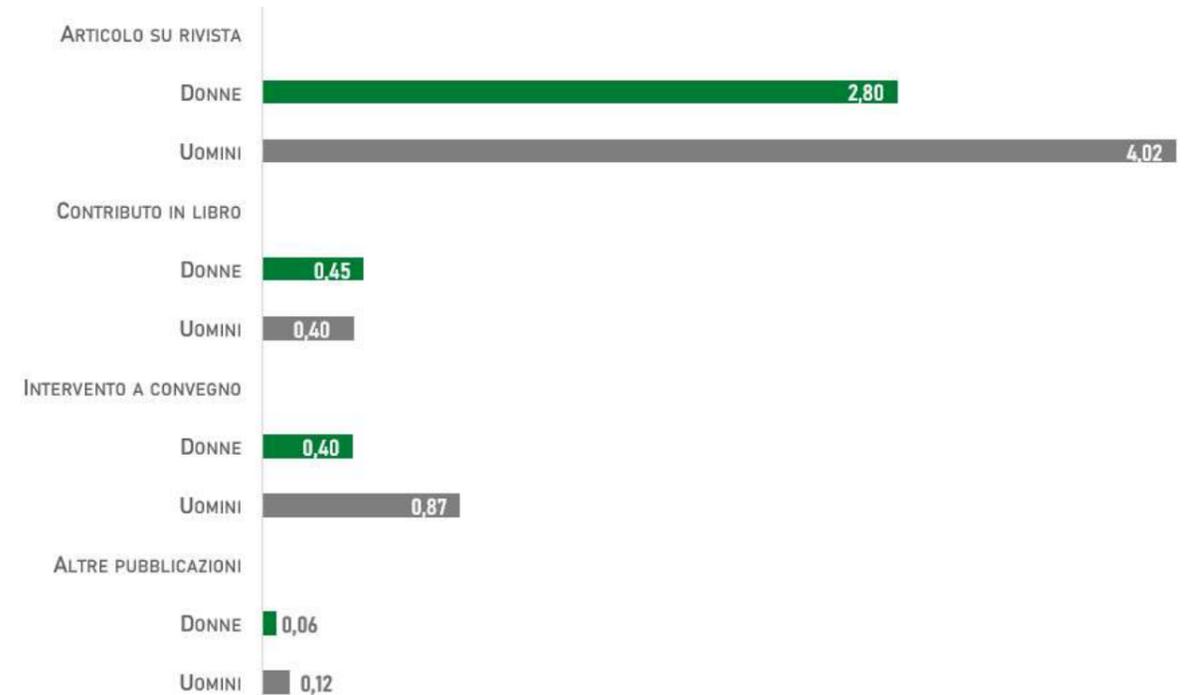


GRAFICO 2.87 - DISTRIBUZIONE DELLE PUBBLICAZIONI PRO CAPITE PER GENERE

R.T.D.  
ANNO 2023





### Analisi dei progetti di ricerca competitiva per genere

**TABELLA 2.27**

	NUMERO PROGETTI COORDINATI		VALORE PROGETTI (SOLO QUOTA TOR VERGATA) EURO		VALORE MEDIO PROGETTI COORDINATI EURO		VALORE MEDIO PRO-CAPITE (PERSONALE DI RUOLO) EURO	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
<b>BANDI COMPETITIVI INTERNAZIONALI</b>								
2023	11	16	4.860.248	3.998.177	441.841	249.886	12.559	5.736
2022	5	17	3.819.268	5.427.237	763.854	319.249	9.620	7.591
2021	6	18	823.988	8.344.908	137.331	463.606	2.091	11.820
<b>TOTALE</b>	<b>22</b>	<b>51</b>	<b>9.503.504</b>	<b>17.770.322</b>	<b>431.977</b>	<b>348.438</b>	<b>8.067</b>	<b>8.390</b>
<b>BANDI COMPETITIVI NAZIONALI</b>								
2023	96	174	15.410.781	30.842.465	160.529	177.256	39.821	44.250
2022	20	26	3.968.954	5.822.194	198.448	223.931	9.997	8.143
2021	31	42	2.629.667	3.225.837	84.828	76.806	6.674	4.569
<b>TOTALE</b>	<b>147</b>	<b>242</b>	<b>22.009.402</b>	<b>39.890.496</b>	<b>443.805</b>	<b>477.992</b>	<b>18.684</b>	<b>18.834</b>

In questo paragrafo è stata effettuata un'analisi di genere dei progetti di ricerca internazionali e nazionali assegnati nell'ultimo triennio a coordinatori e coordinatrici dell'Ateneo. Per eliminare l'influenza della maggior presenza maschile, in particolare nelle categorie di P.O. e P.A, al dato medio effettivo è stato affiancato il dato medio teorico pro-capite calcolato sulla base dell'effettiva popolazione docente maschile e femminile.

I grafici 2.88 e 2.89 mostrano la distribuzione percentuale per genere del numero di coordinatori e di coordinatrici per l'anno 2023 e del valore dei progetti di ricerca coordinati.

GRAFICO 2.88 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DI COORDINATORI/COORDINATRICI DI PROGETTI DI RICERCA ANNO 2023

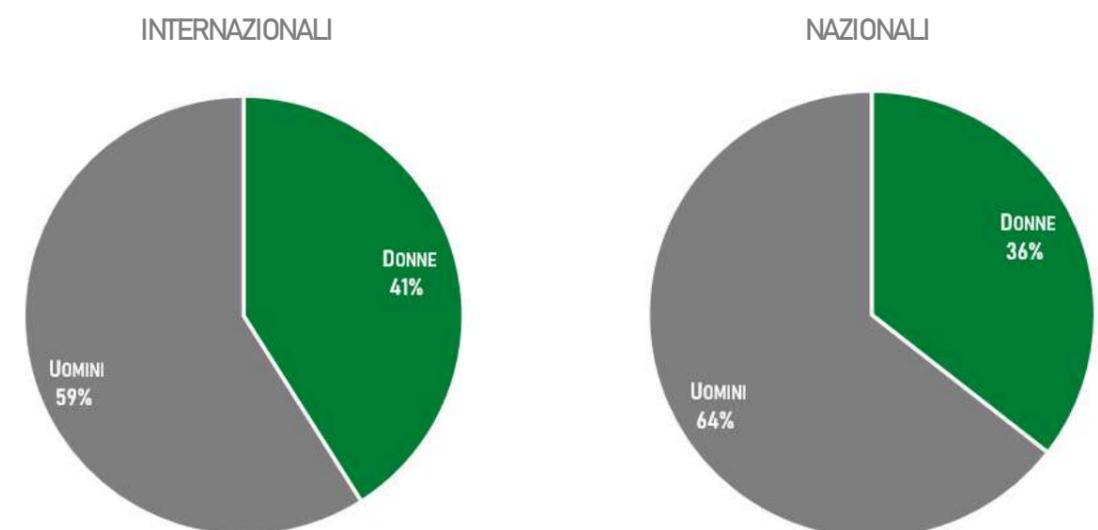
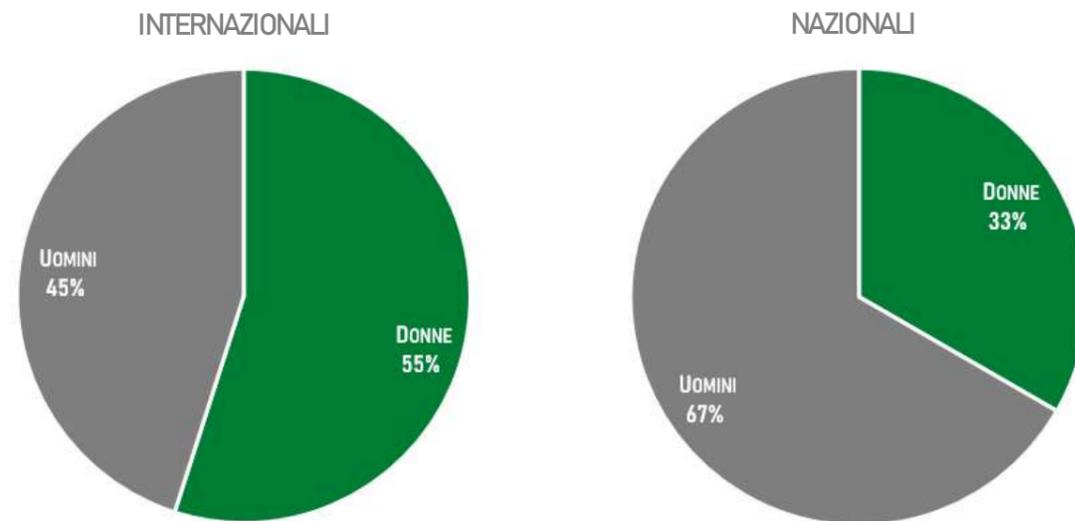


GRAFICO 2.89 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEL VALORE DEI PROGETTI DI RICERCA SECONDO IL GENERE DEL COORDINATORE/COORDINATRICE

ANNO 2023



Come già indicato, per verificare se sussistano effettive differenze di genere in relazione ai progetti di ricerca competitiva, si è ritenuto necessario confrontare i dati neutralizzando il differente numero di donne e di uomini presenti, nel triennio considerato, nel personale docente di ruolo dell'Ateneo. I grafici 2.90 e 2.91 rappresentano la distribuzione del valore pro-capite dei progetti di ricerca competitiva internazionale e nazionale, per docenti e ricercatori uomini e docenti e ricercatrici donne.

GRAFICO 2.90 - PROGETTI DI RICERCA INTERNAZIONALE, MEDIA PRO-CAPITE PER GENERE

TRIENNIO 2021-2023

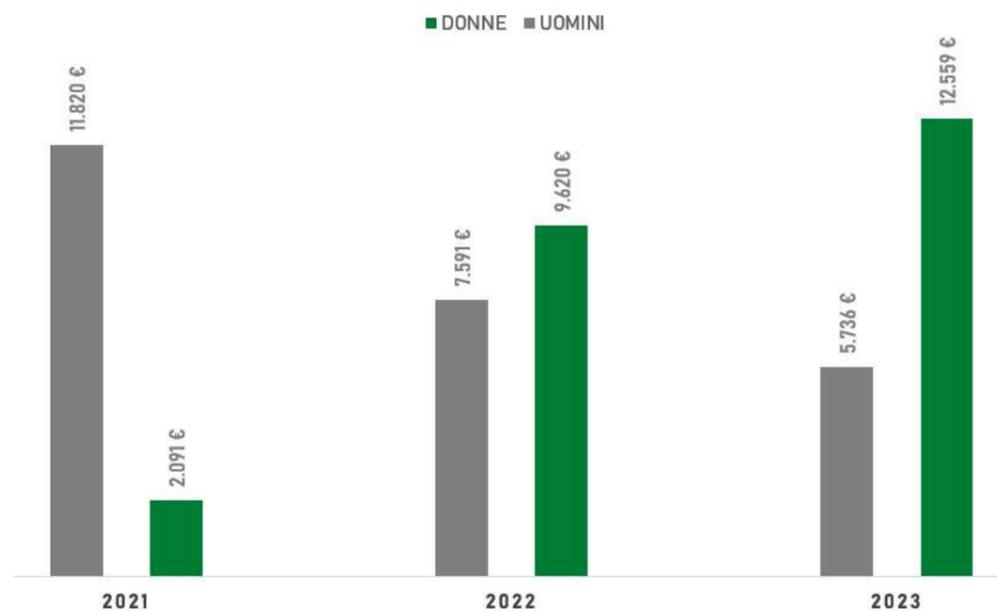
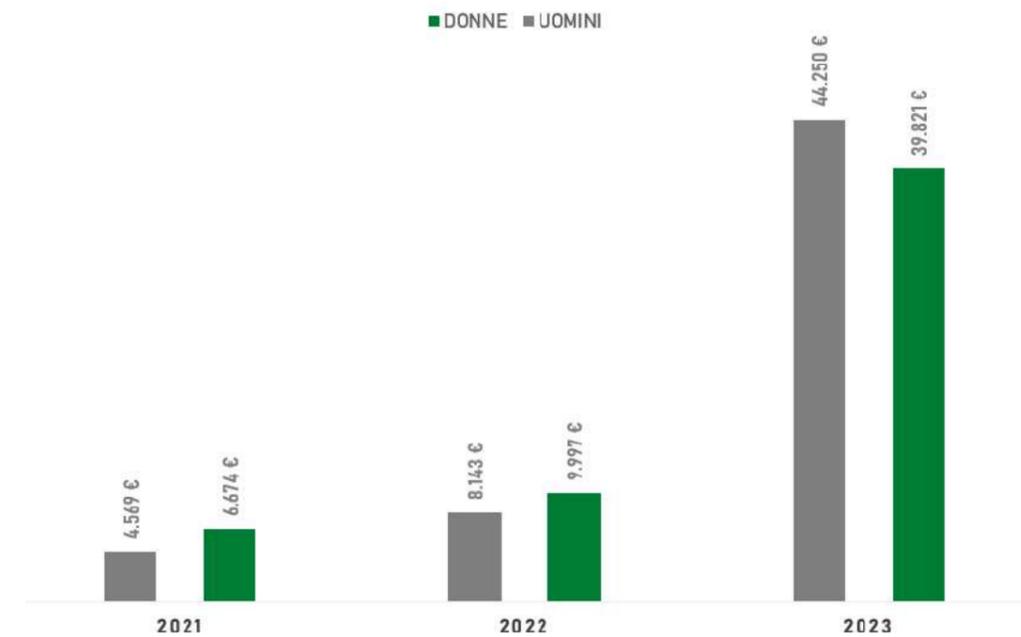


GRAFICO 2.91 - PROGETTI DI RICERCA NAZIONALE, MEDIA PRO-CAPITE PER GENERE

TRIENNIO 2021-2023



## 2.6 IL PERSONALE DIRIGENTE, TECNICO, AMMINISTRATIVO, BIBLIOTECARIO E C.E.L.

### Composizione per genere e ruolo

La prima analisi sulla composizione del personale dirigente e del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e C.E.L. (di seguito per brevità anche "personale TAB" o "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 2.28**

	2023			2022			2021		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Direzione Generale	1	-	1	1	-	1	1	-	1
Dirigenti	-	1	1	-	2	2	2	2	4
Categoria EP	17	21	38	15	13	28	19	15	34
Categoria D	287	128	415	286	131	417	257	131	388
Categoria C	304	179	483	274	175	449	290	176	466
Categoria B	22	34	56	24	35	59	32	38	70
C.E.L.	13	3	16	12	4	16	7	1	8
<b>Totale</b>	<b>644</b>	<b>366</b>	<b>1.010</b>	<b>612</b>	<b>360</b>	<b>972</b>	<b>608</b>	<b>363</b>	<b>971</b>

GRAFICO 2.92 - DISTRIBUZIONE PER GENERE DEL PERSONALE TAB TRIENNIO 2023

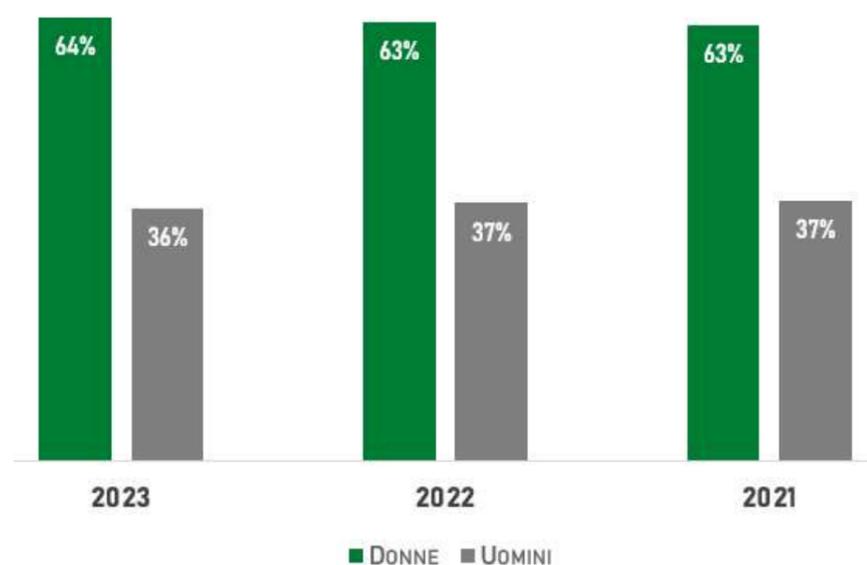
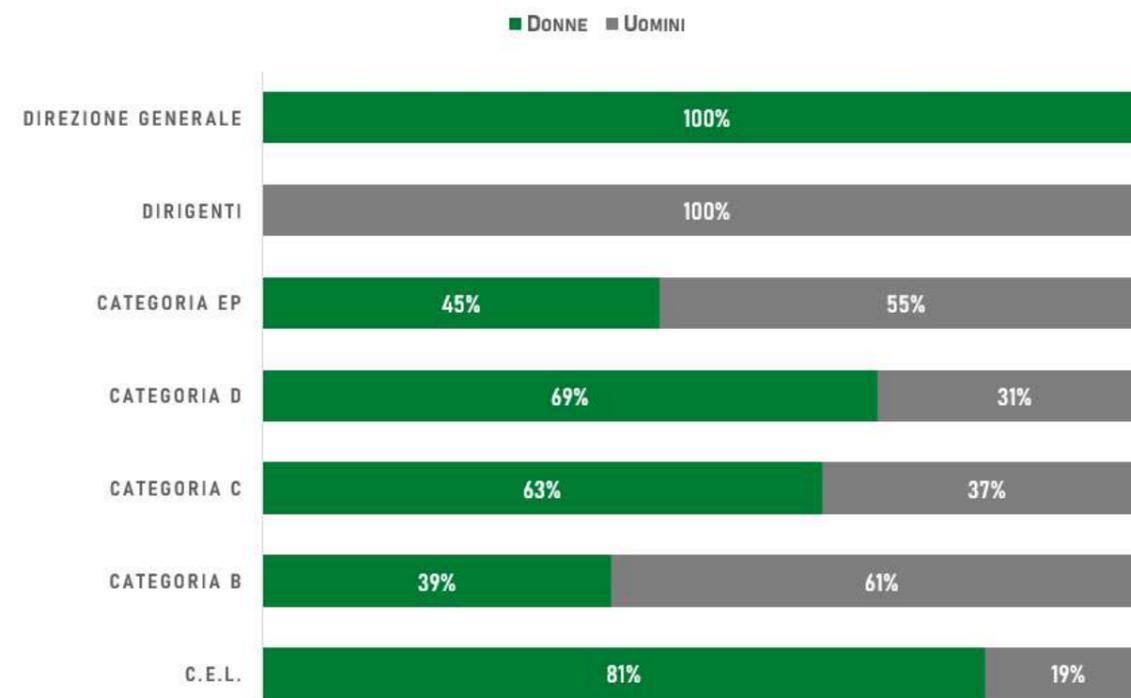


GRAFICO 2.93 - DISTRIBUZIONE PER GENERE E RUOLO DEL PERSONALE TAB ANNO 2023



Relativamente al personale TAB, la componente femminile è predominante in quasi tutte le aree funzionali e categorie dell'Ateneo. La struttura amministrativa dell'Ateneo, diretta da una donna, vede un numero di posizioni dirigenziali talmente esiguo da rendere priva di valore statistico un'analisi per genere. In generale comunque la componente femminile tende a prevalere su quella maschile nelle categorie maggiormente rappresentate (livello C e livello D), mentre torna a essere minoritaria, pur se con uno scarto tutto sommato modesto, nella categoria di maggior prestigio e responsabilità (livello EP).

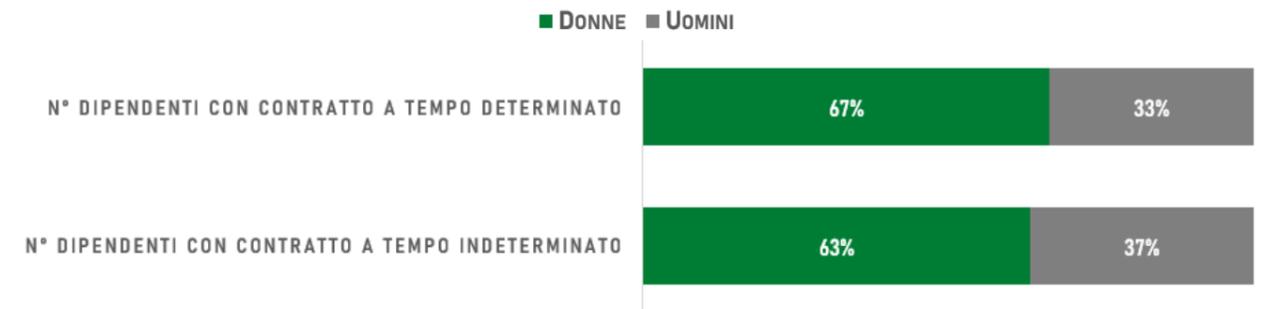
## Distribuzione del personale TAB per genere e tipo di contratto

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 2.29	DONNE	UOMINI	TOTALE
N° dipendenti con contratto a tempo indeterminato	582	335	917
N° dipendenti con contratto a tempo determinato	62	31	93
<b>Totale</b>	<b>644</b>	<b>366</b>	<b>1.010</b>



GRAFICO 2.94 - DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TAB PER TIPO DI CONTRATTO  
ANNO 2023



## Distribuzione del personale TAB per genere e area funzionale d'impiego

L'indicatore evidenzia la composizione per genere del personale TAB di Tor Vergata con riferimento non al ruolo contrattuale, bensì all'area funzionale di impiego e alla tipologia di contratto (T.I. o T.D.).

I due grafici consentono una facile visualizzazione della distribuzione, suddivisa per personale assunto con contratto a tempo indeterminato e determinato.

TABELLA 2.30	2023					
	TEMPO INDETERMINATO			TEMPO DETERMINATO		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Dirigenza amministrativa	1	1	2	-	-	-
Amministrativa e Amministrativa-gestionale	294	95	389	47	16	63
Biblioteche	17	8	25	-	-	-
Servizi generali e tecnici	20	31	51	-	-	-
Socio sanitaria e Medico-odontoiatrica	10	5	15	-	-	-
Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	227	192	419	15	15	30
Area linguistica	13	3	11	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>582</b>	<b>335</b>	<b>917</b>	<b>62</b>	<b>31</b>	<b>93</b>





GRAFICO 2.95 - PERSONALE TAB PER GENERE E AREA FUNZIONALE DI IMPIEGO  
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO  
ANNO 2023

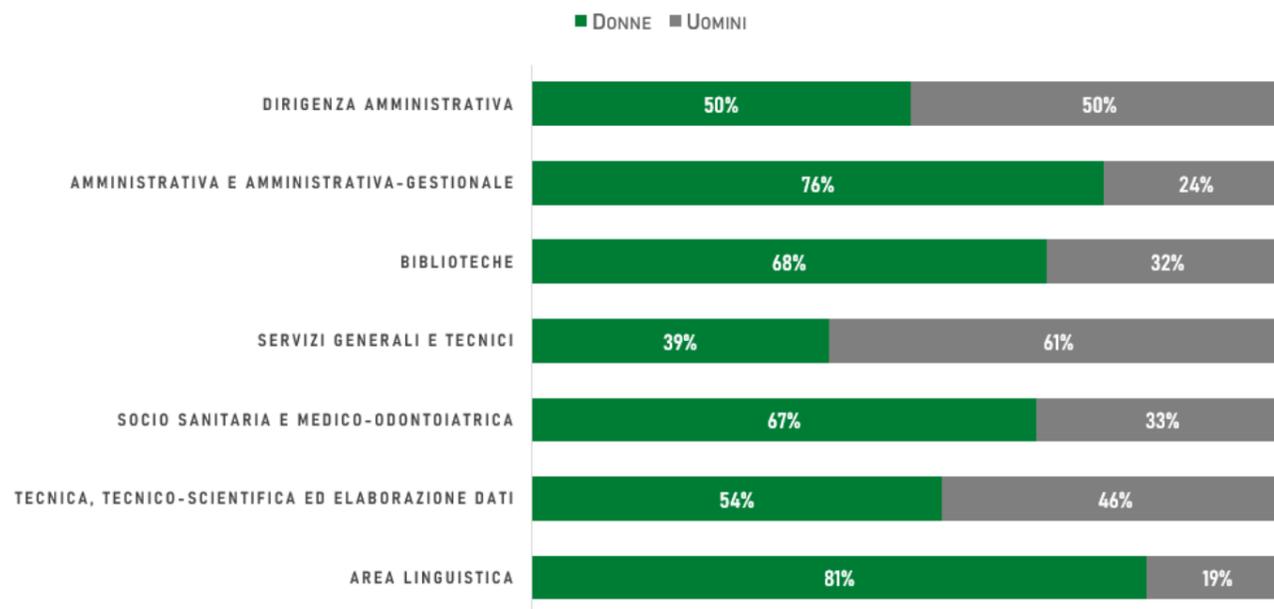
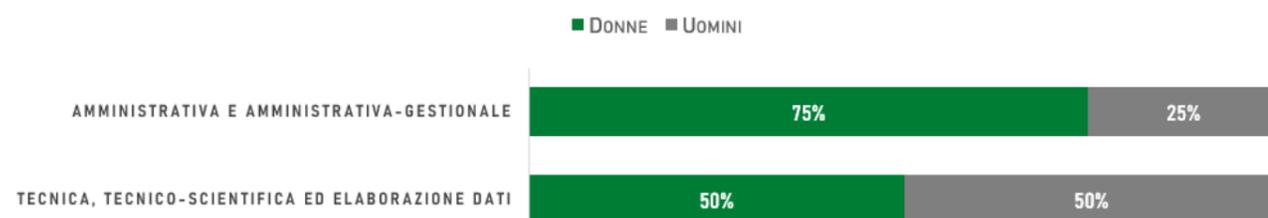


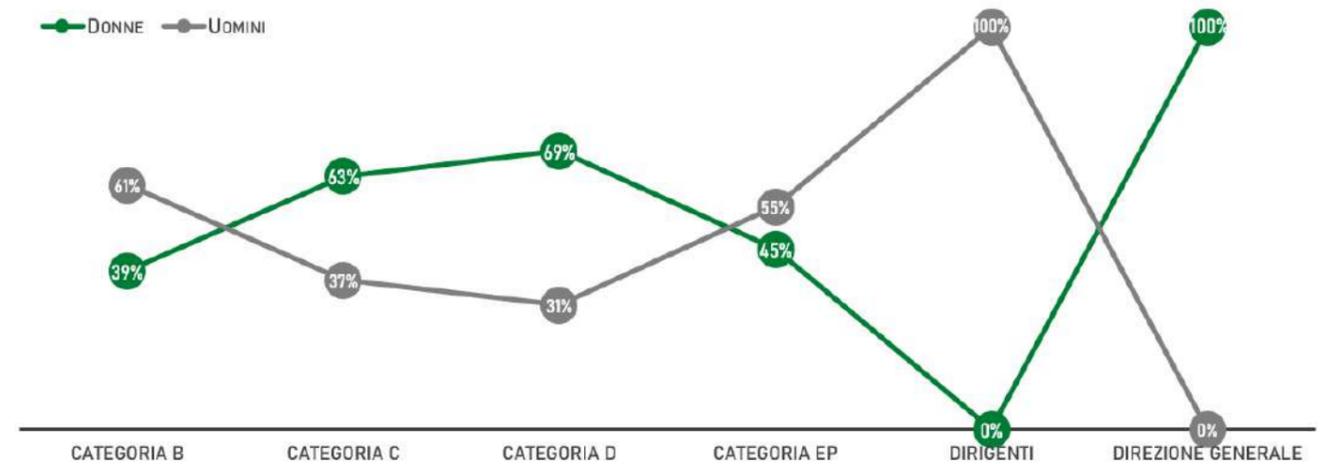
GRAFICO 2.96 - PERSONALE TAB PER GENERE E AREA FUNZIONALE DI IMPIEGO  
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO  
ANNO 2023



### Forbice delle carriere del personale TAB

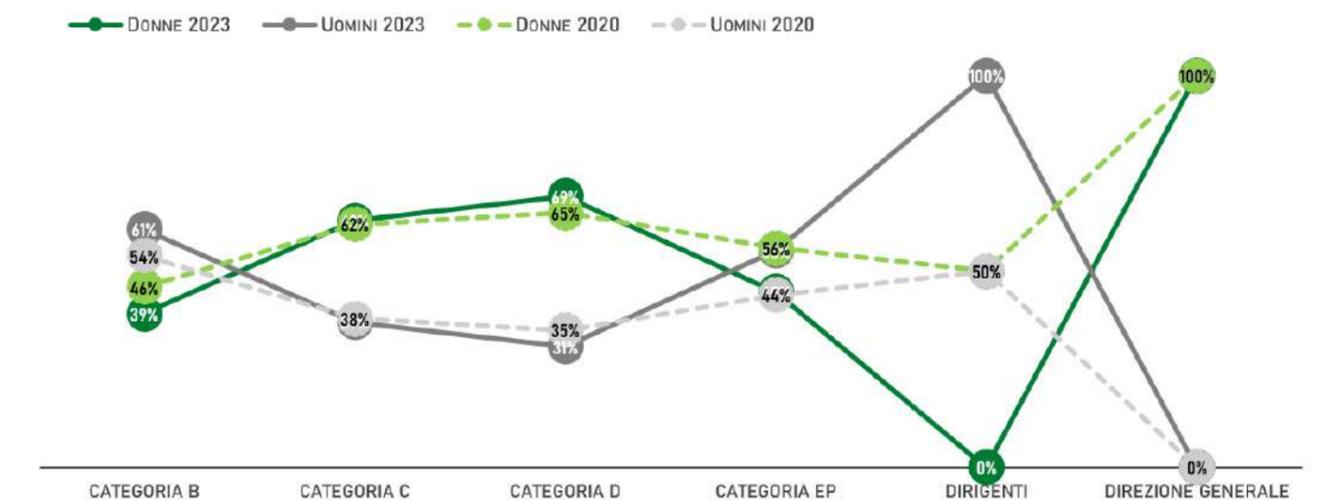
La “forbice delle carriere” mostra una rappresentazione del modificarsi dell’incidenza sul totale della componente maschile e femminile del personale TAB man mano che si progredisce nella carriera (dal livello B al ruolo di Direttore/Direttrice Generale).

GRAFICO 2.97 - FORBICE DELLE CARRIERE DEL PERSONALE TAB  
ANNO 2023



La forbice non evidenzia, al contrario di quella elaborata con riferimento alle carriere del personale docente e ricercatore, un andamento concretamente correlato al genere. Le donne sono di più nelle categorie che includono il maggior numero di dipendenti (C e D), diventano poco meno della metà nel ruolo di EP, sono in parità nei dirigenti e una delle due persone dirigenti - la donna - riveste il ruolo di Direttrice Generale.

GRAFICO 2.98 - FORBICE DELLE CARRIERE DEL PERSONALE TAB  
CONFRONTO 2023—2020



La doppia forbice (2023 e 2020=) consente una lettura dell'evoluzione temporale delle carriere femminili e maschili nel personale TAB dell'Ateneo. Nel Bilancio di genere 2020 le percentuali della categoria EP erano sostanzialmente opposte rispetto al 2023 (56% di donne e 44% di uomini, in coerenza con i livelli C e D).

## Distribuzione del personale TAB per genere e fascia di età

Le due tabelle seguenti mostrano quella di sinistra l'età media del personale TAB al 31 dicembre 2023, per genere, categoria contrattuale e tipo di contratto, mentre quella a destra indica in valore assoluto il numero di dipendenti, per genere, appartenenti a ogni fascia di età nell'anno 2023.

**TABELLA 2.31**

	TEMPO INDETERMINATO		TEMPO DETERMINATO	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Direzione Generale	61,0	-	-	-
Dirigenti	-	59,5	-	-
Categoria EP	60,5	63,33	49,0	49,0
Categoria D	53,42	55,91	41,6	40,0
Categoria C	51,88	51,67	37,4	40,4
Categoria B	47,75	46,89	-	-
C.E.L.	60,0	66,0	-	-

**TABELLA 2.32**

	DONNE	UOMINI	TOTALE
Minore di 35 anni	51	35	86
35-44 anni	115	62	177
45-54 anni	178	95	273
Maggiore di 54 anni	300	174	474
<b>Totale</b>	<b>644</b>	<b>366</b>	<b>1.010</b>



L'età media degli uomini si mostra più elevata nella categoria EP rispetto alle colleghe, così come nella categoria D e nel personale CEL. La categoria C mostra un'età media del tutto simile, mentre le donne mostrano un'età media più elevata nella categoria B.

Il personale EP del nostro Ateneo ha, nel complesso, un'età media superiore rispetto a quella nazionale (55,7 anni è l'età media del personale EP negli atenei italiani nell'anno 2022), così come il personale di livello D (media nazionale 51,4 anni). Al contrario il personale di livello B si mostra nettamente più giovane rispetto a quello medio nazionale (53,5 anni).

## 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.

**TABELLA 2.33**

	TEMPO INDETERMINATO			TEMPO DETERMINATO		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
Fino alla scuola dell'obbligo	48	43	91	-	-	-
Licenza media superiore	224	175	399	28	13	41
Laurea triennale	38	13	51	11	2	13
Laurea magistrale o Laurea a ciclo unico	225	87	312	32	19	51
Specializzazione post laurea / Dottorato	22	8	30	-	-	-
Altri titoli post laurea	16	6	22	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>573</b>	<b>332</b>	<b>905</b>	<b>71</b>	<b>34</b>	<b>105</b>

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 2023, il 47,4% del personale TAB complessivo di Tor Vergata ha un titolo di studio pari almeno alla laurea e il 5,1% ha conseguito una specializzazione post laurea. All'interno di questa fotografia, le donne si dimostrano in media più scolarizzate, dal momento che il 52,5% è in possesso di un titolo di laurea e il 2,8% ha anche un titolo post laurea (percentuali che per gli uomini scendono rispettivamente al 34,3% e all'1,8%).

**GRAFICO 2.99 - DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TAB PER TITOLO DI STUDIO E GENERE ANNO 2023**

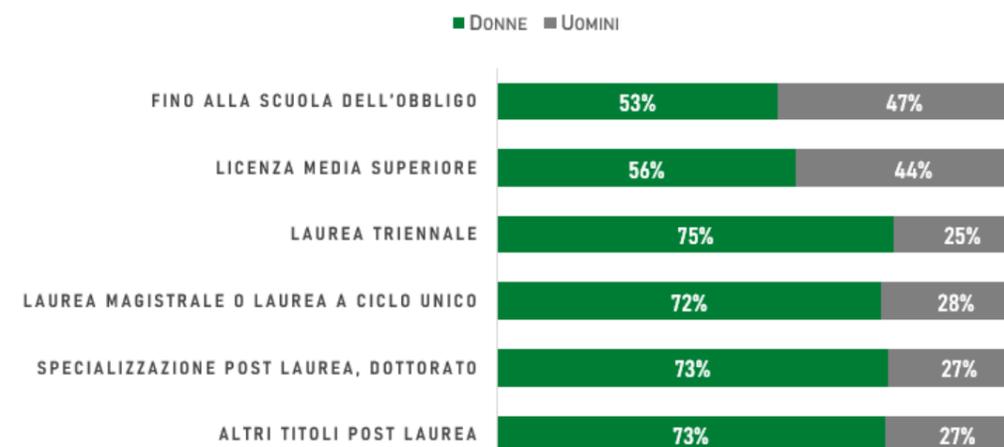
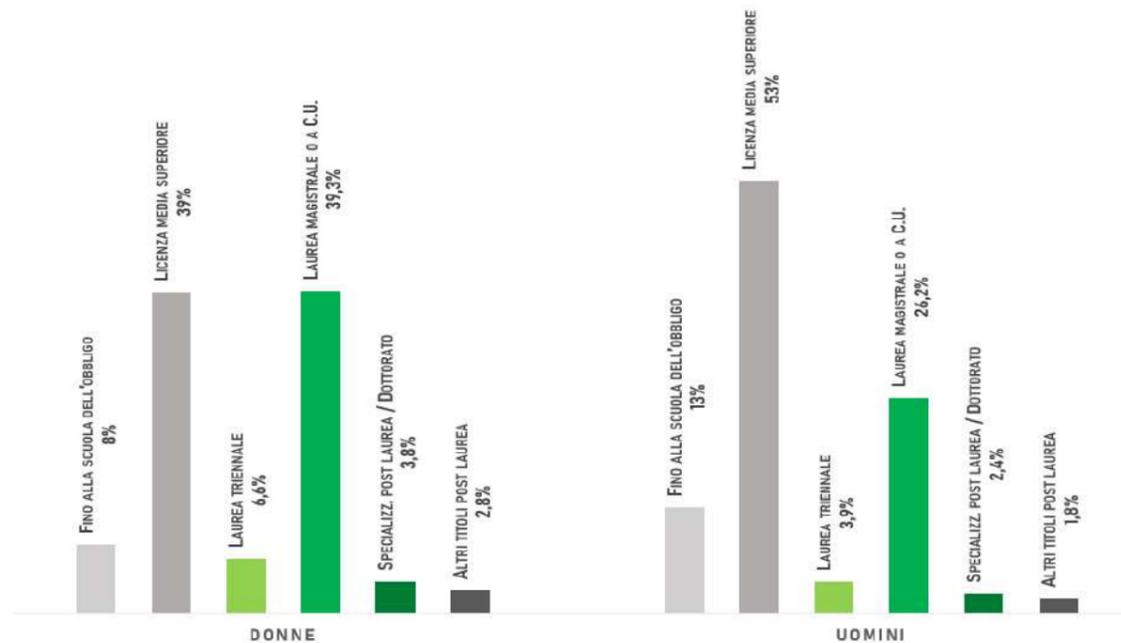


GRAFICO 2.100 - COMPOSIZIONE PER GENERE E TITOLO DI STUDIO DEL PERSONALE TAB ANNO 2023



### 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 2023. Dalla tabella si rileva che 95 dipendenti donne (il 15% del totale delle dipendenti) è nel medesimo ruolo da oltre 20 anni, dato analogo, in percentuale, a quello dei dipendenti uomini (158 persone, pari al 16% della componente maschile).

**TABELLA 2.34**

	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	-	-	-	-	-	-	-	-
Categoria EP	4	11	2	-	6	1	4	7	1	2
Categoria D	96	26	5	11	119	57	31	18	36	16
Categoria C	97	51	17	11	58	33	78	50	54	34
Categoria B	3	8	1	3	11	12	3	5	4	6
C.E.L.	6	3	7	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>207</b>	<b>100</b>	<b>32</b>	<b>25</b>	<b>194</b>	<b>103</b>	<b>116</b>	<b>80</b>	<b>95</b>	<b>58</b>

Degli ingressi in categoria EP negli ultimi 5 anni il 73% è uomo, mentre il 79% degli ingressi in categoria D è donna. Negli ultimi 5 anni, un solo dipendente ha acquisito la categoria dirigenziale, un uomo. I C.E.L. entrati nei ruoli dell'Ateneo sono per due terzi donne.

### Distribuzione del personale TAB per genere e regime di impegno

La tabella mostra, in valore assoluto, la composizione del personale TAB per genere e per regime di impegno, 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 2.35**

	TEMPO PIENO		TEMPO PARZIALE ≤ 50%				TEMPO PARZIALE > 50%				
	T.I.	T.D.	T.I.	T.D.	T.I.	T.D.	T.I.	T.D.			
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE			
Direzione Generale	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Categoria EP	12	14	9	2	-	-	-	1	-	-	-
Categoria D	113	254	6	11	9	3	-	-	19	-	-
Categoria C	150	233	16	48	9	5	-	-	4	18	-
Categoria B	28	20	-	-	2	-	-	-	6	-	-
C.E.L.	-	5	3	8	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>304</b>	<b>527</b>	<b>34</b>	<b>69</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>37</b>	<b>-</b>

I dati percentuali mostrano come non vi siano significative differenze di genere nella richiesta di un regime di impegno a tempo parziale nel personale dipendente di ruolo: il 9% degli uomini e l'8% delle donne lavora con un regime di impegno diverso dal tempo pieno. 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. In questo senso, il personale TAB di Tor Vergata mostra una piena neutralità di genere. Con riferimento al personale assunto con contratti a tempo determinato, la percentuale di chi lavora con un regime di impegno diverso dal tempo pieno è irrilevante per le donne (1%) e nulla per gli uomini.



GRAFICO 2.101 - DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TAB PER GENERE E REGIME DI IMPEGNO  
ANNO 2023



### 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 2.36  
Indice di Compensazione (Assunti/Cessati) 2023

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
C.E.L.	-	-
CATEGORIA B	-	-
CATEGORIA C	4,15	1,67
CATEGORIA D	1,67	0,88
CATEGORIA EP	1,50	9,00
DIRIGENTI	-	-
DIREZIONE GENERALE	-	-
<b>Totale</b>	<b>2,44</b>	<b>1,39</b>

TABELLA 2.37  
Indice di Turnover complessivo 2023

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
C.E.L.	-	-
CATEGORIA B	-9,09%	-2,94%
CATEGORIA C	13,49%	4,47%
CATEGORIA D	4,18%	-1,56%
CATEGORIA EP	5,88%	38,10%
DIRIGENTI	-	-100,00%
DIREZIONE GENERALE	-	-
<b>Totale</b>	<b>8,07%</b>	<b>3,28%</b>

L'analisi del turnover del personale, effettuata con riferimento al 2023, mostra che in quest'anno l'Ateneo ha assunto 131 persone (di cui il 67% è di genere femminile e il 33% di genere maschile) a fronte di 67 cessazioni (di cui 54% è di genere femminile e il 46% di genere maschile). 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 superiore a 1 sia per le donne che per gli uomini (a indicare, in entrambi i casi, assunzioni in numero maggiore rispetto a coloro che hanno cessato il rapporto di lavoro con l'Ateneo). L'indice è tuttavia inferiore a 1 per gli uomini di categoria D (0,88%), pari a 14 assunti contro 16 cessati.

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 la categoria EP, tra le donne la categoria EP ha subito variazioni minori rispetto a quelle della componente maschile e la categoria che ha maggiore mobilità nel 2023 è la categoria C.

In termini generali la mobilità totale è maggiore per le donne.

GRAFICO 2.102 - ASSUNZIONI E CESSAZIONI  
ANNO 2023

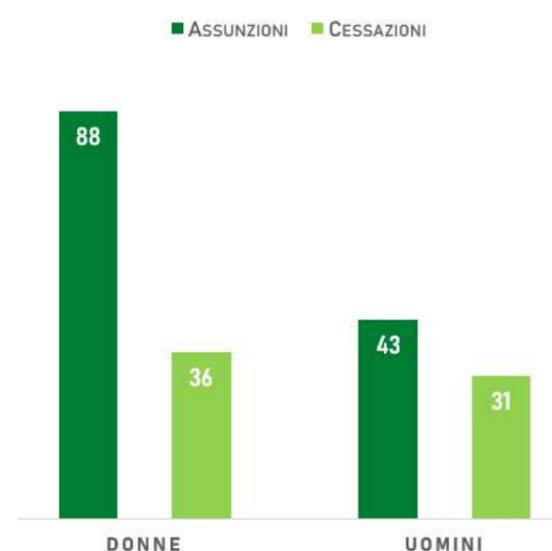
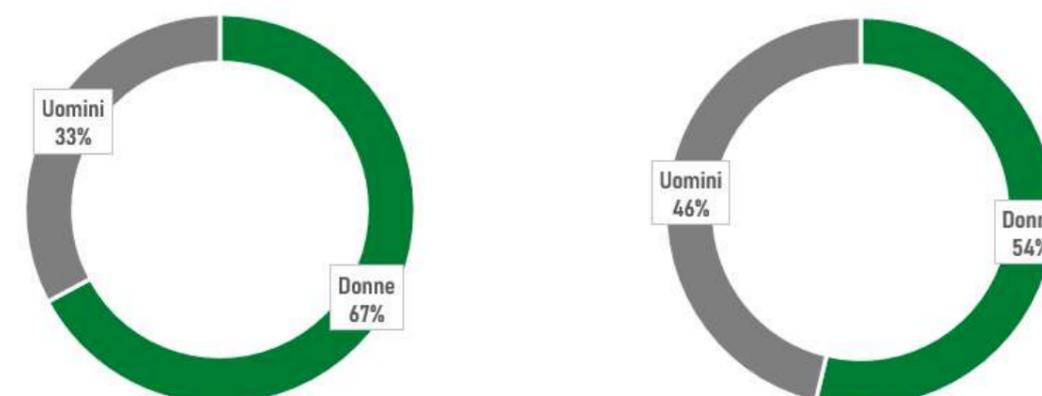


GRAFICO 2.103 - DISTRIBUZIONE PERCENTUALE PER GENERE  
DELLE ASSUNZIONI (SX) E DELLE CESSAZIONI (DX)  
ANNO 2023



## Distribuzione per genere delle indennità di responsabilità e di posizione

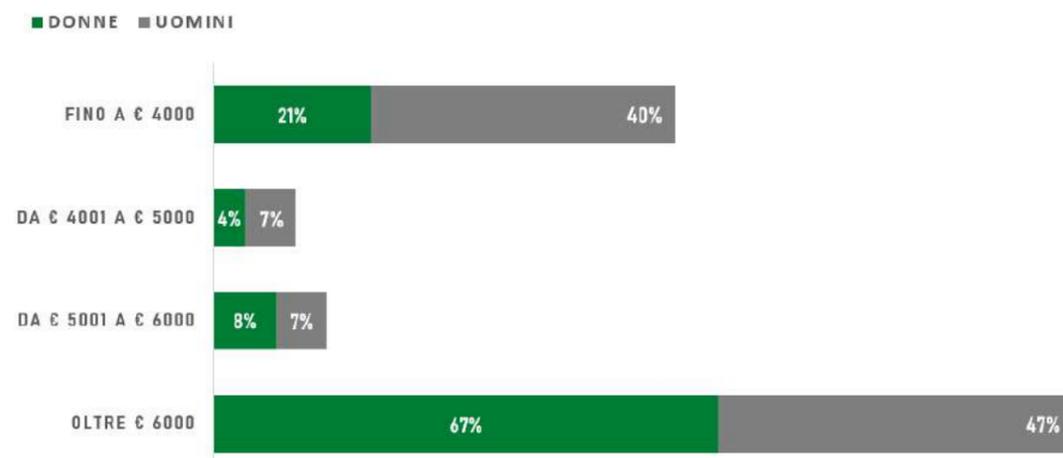
Qui di seguito sono stati analizzati due parametri, il primo è la distribuzione del personale che percepisce un'indennità di responsabilità, per tipo di indennità e per genere. Gli indici, espressi in termini percentuali, confrontano la quota di uomini e donne che nell'anno hanno ricevuto un certo tipo 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.

TABELLA 2.38	DONNE	UOMINI
<b>Indennità di responsabilità</b>		
Numero di persone	162	63
Percentuale	63,5%	36,5%
Incidenza sul totale D+EP	52,6%	43,4%
<b>Indennità di posizione (EP)</b>		
Fino a Euro 4.000	20,8%	40,0%
da Euro 4.001 a Euro 5.000	4,2%	6,7%
da Euro 5.001 a Euro 6.000	8,3%	6,7%
oltre Euro 6.000	66,7%	46,7%

Nel 2023 le donne che hanno percepito un'indennità di responsabilità sono 162, a fronte di 63 uomini, determinando le percentuali di incidenza sul totale dei titolari di indennità e sul totale di personale a cui teoricamente può essere attribuita la responsabilità mostrate in tabella.

Le indennità di posizione, che sono percepite solo dal personale di categoria EP, sono state erogate nelle proporzioni, per genere, indicate in tabella.

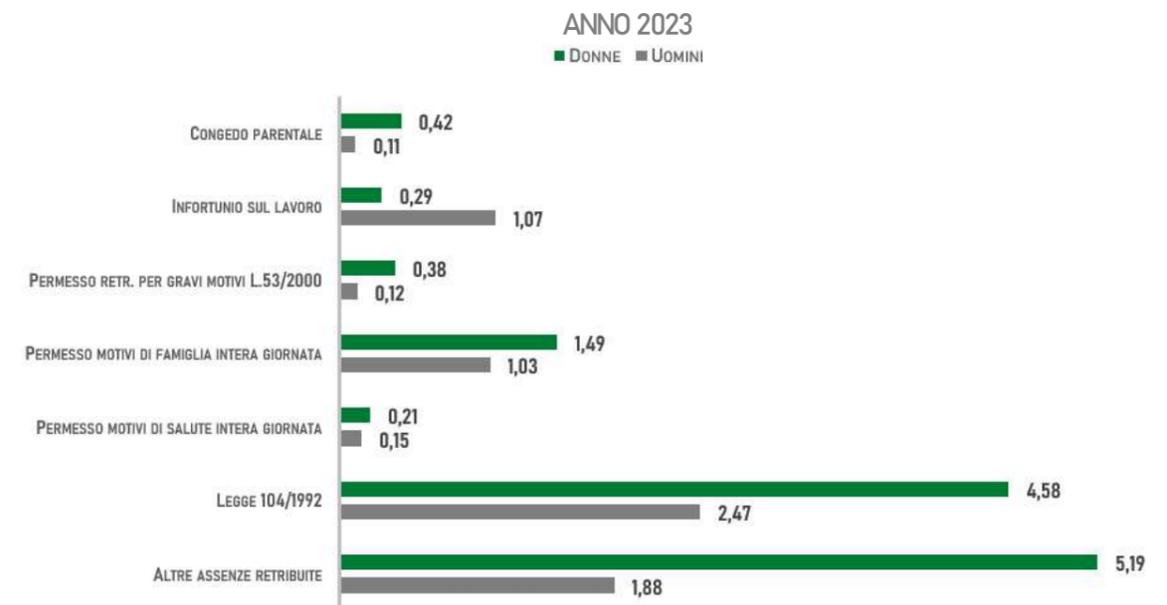
GRAFICO 2.104 - DISTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI POSIZIONE PER GENERE E FASCIA DI ENTITÀ  
ANNO 2023



## 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 2.105 - GIORNI MEDI DI ASSENZA PER GENERE E CAUSA DELL'ASSENZA



Il grafico mostra che sono le donne ad avere un tasso di assenteismo maggiore, in particolare laddove la motivazione dell'impossibilità di svolgere la prestazione lavorativa è legata a esigenze di cura della famiglia (L. 104, permesso per motivi di famiglia, congedi parentali ecc.) poiché sono a tutt'oggi le donne a ottemperare maggiormente alle necessità parentali o familiari, rinunciando agli impegni lavorativi. Le assenze medie per infortunio sono invece, nel 2023, più alte per gli uomini.



## Analisi dell'utilizzo del lavoro agile

Nel 2022 è stato emanato il Regolamento per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità lavoro agile del personale TAB; il Regolamento assicura che il personale assegnato a ciascuna struttura, nel suo insieme, garantisca mensilmente almeno il 60% dei giorni lavorativi in presenza. La durata del contratto è annuale, rinnovabile per un ulteriore anno, per una sola volta e alle stesse condizioni; successivamente dovrà essere sottoscritto un nuovo accordo individuale.

**TABELLA 2.39** **2023**

	DONNE	UOMINI
Lavoro agile a giornata (ore)	32.721	14.933
Lavoro agile ad ore (ore)	532	210
<b>Totale lavoro agile</b>	<b>33.253</b>	<b>15.143</b>
<b>Totale ore lavorate</b>	<b>113.647</b>	<b>64.618</b>
Incidenza lavoro agile	29,3%	23,4%

Complessivamente, il personale TAB dell'Ateneo ha svolto, nel 2023, il 27% della prestazione lavorativa in modalità agile. Tra le dipendenti donne e i dipendenti uomini l'incidenza del lavoro agile mostra uno scarto di quasi 6 punti percentuali.

**TABELLA 2.40**

	% GIORNATE DI LAVORO AGILE	% GIORNATE DI PRESENZA
UOMINI	23,4%	76,6%
DONNE	29,3%	70,7%
<b>TOTALE</b>	<b>27,1%</b>	<b>72,9%</b>

GRAFICO 2.106 - DISTRIBUZIONE DELLE ORE LAVORATE TRA PRESENZA E LAVORO AGILE



## Personale TAB: focus sul personale bibliotecario

In Ateneo sono presenti 6 Biblioteche d'Area:

- ❑ Biblioteca dell'Area medica "Paolo M. Fasella"
- ❑ Biblioteca dell'Area letteraria, storica e filosofica
- ❑ Biblioteca dell'Area economica "Vilfredo Pareto"
- ❑ Biblioteca dell'Area scientifico-tecnologica
- ❑ Biblioteca dell'Area giuridica
- ❑ Biblioteca dell'Area di Ingegneria

e 4 ulteriori biblioteche:

- ❑ Biblioteca di Ingegneria dell'informazione
- ❑ Biblioteca Centro Studi giuridici latinoamericani
- ❑ Biblioteca del Dipartimento di Ingegneria civile
- ❑ Biblioteca di Villa Mondragone.

Il personale bibliotecario dell'Ateneo consiste in 25 dipendenti totali, distribuiti per genere e struttura, al 31 dicembre 2023, come indicato nella tabella che segue.

**TABELLA 2.41** **2023**

	DONNE	UOMINI	TOTALE
Economia	3	-	3
Giurisprudenza	3	1	4
Ingegneria	3	0	3
Lettere e Filosofia	5	3	8
Medicina e Chirurgia	1	3	4
Scienze MM.FF.NN-	1	1	2
Amministrazione Generale - Sistemi Operativi di gestione	1	-	1
<b>Totale personale bibliotecario</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>25</b>

GRAFICO 2.107 - DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE BIBLIOTECARIO PER GENERE

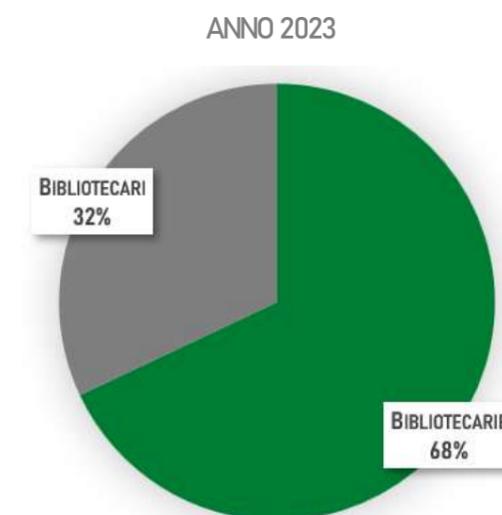


GRAFICO 2.108 - DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE BIBLIOTECARIO PER GENERE E STRUTTURA DI AFFERENZA

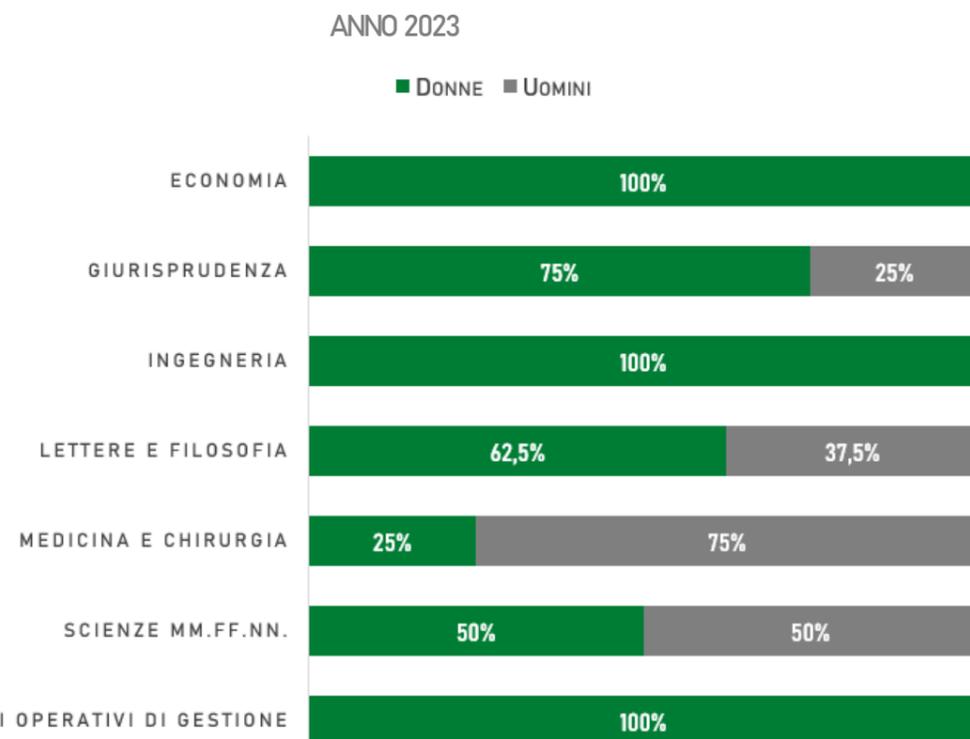


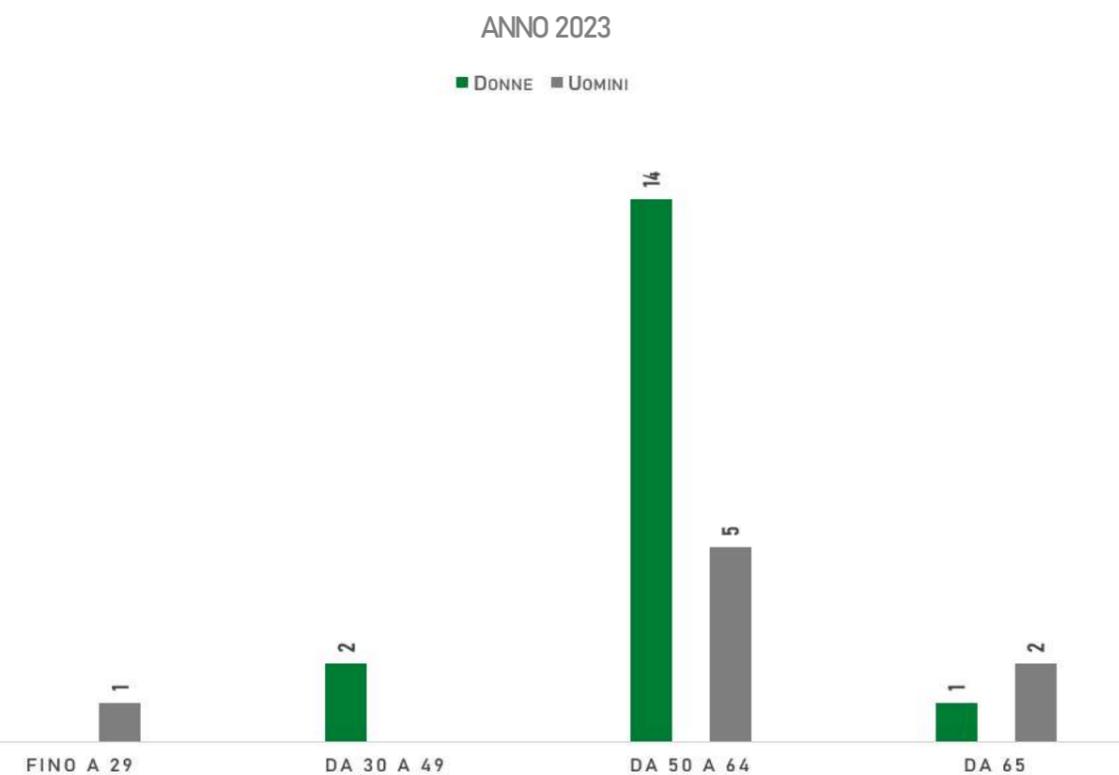
TABELLA 2.42

	2023		
	DONNE	UOMINI	TOTALE
Fino a 19	-	-	-
20-24	-	-	-
25-29	-	1	1
30-34	1	-	1
35-39	-	-	-
40-44	-	-	-
45-49	1	-	1
50-54	1	1	2
55-59	4	3	7
60-64	9	1	10
65-67	1	2	3
68 e oltre	-	-	-
<b>Totale personale bibliotecario</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>25</b>

Analizzando il personale bibliotecario per fascia di età, emerge che l'82% del personale di genere femminile si colloca nella fascia tra i 50 e i 64 anni, a fronte del 63% del personale di genere maschile. Le donne sono poi distribuite per il 12% nella fascia 30-49 anni e per il 6% nella fascia oltre i 65.

Gli uomini invece si collocano nelle rimanenti fasce come segue: 13% fino ai 29 anni, 25% oltre i 65.

GRAFICO 2.109 - DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE BIBLIOTECARIO PER FASCIA DI ETÀ E GENERE





La prevalenza del personale bibliotecario di genere femminile si rileva in tutte le categorie contrattuali, come rappresentato dal grafico 2.110. Il 76% del personale bibliotecario femminile è inquadrato in un livello D o superiore, mentre tale incidenza nel personale maschile è dell'88%.

TABELLA 2.43

	2023		
	DONNE	UOMINI	TOTALE
Categoria B	-	-	-
Categoria C	4	1	5
Categoria D	11	6	17
Categoria EP	2	1	3
<b>Totale personale bibliotecario</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>25</b>

GRAFICO 2.110 - FORBICE DELLE CARRIERE DEL PERSONALE BIBLIOTECARIO  
ANNO 2023

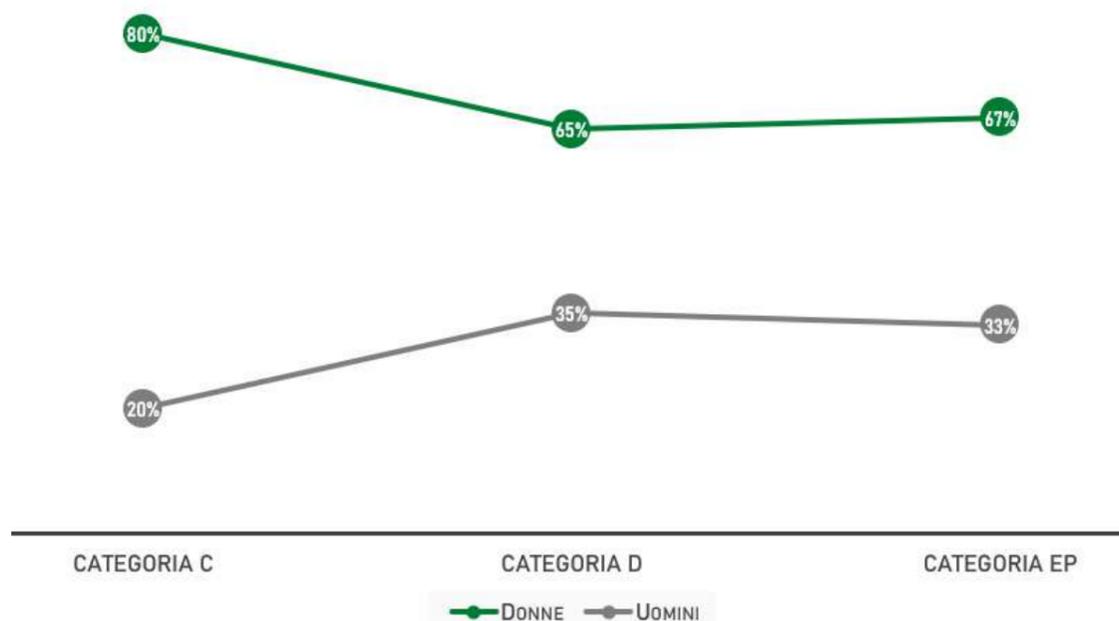


TABELLA 2.44

	2023		
	DONNE	UOMINI	TOTALE
Fino alla scuola dell'obbligo	3	-	3
Licenza media superiore	6	5	11
Laurea triennale	-	-	-
Laurea magistrale o Laurea a ciclo unico	8	3	11
Specializzazione post laurea / Dottorato di ricerca	-	-	-
Altri titoli post laurea	-	-	-
<b>Totale personale bibliotecario</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>25</b>

Per quanto riguarda il titolo di studio, il personale bibliotecario mostra un livello medio di scolarizzazione inferiore a quello medio del personale TAB, con il 44% del personale complessivo in possesso di una laurea (47% nella popolazione totale del personale TAB); disaggregando per genere si rileva tuttavia un 47% delle donne laureate contro un 52% della componente femminile totale TAB ma un 38% di uomini laureati contro il 34% complessivo.

Il grafico 2.111 rappresenta le percentuali di donne e uomini bibliotecari in possesso dei diversi titoli di studio.

GRAFICO 2.111- DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE BIBLIOTECARIO PER GENERE E TITOLO DI STUDIO  
ANNO 2023

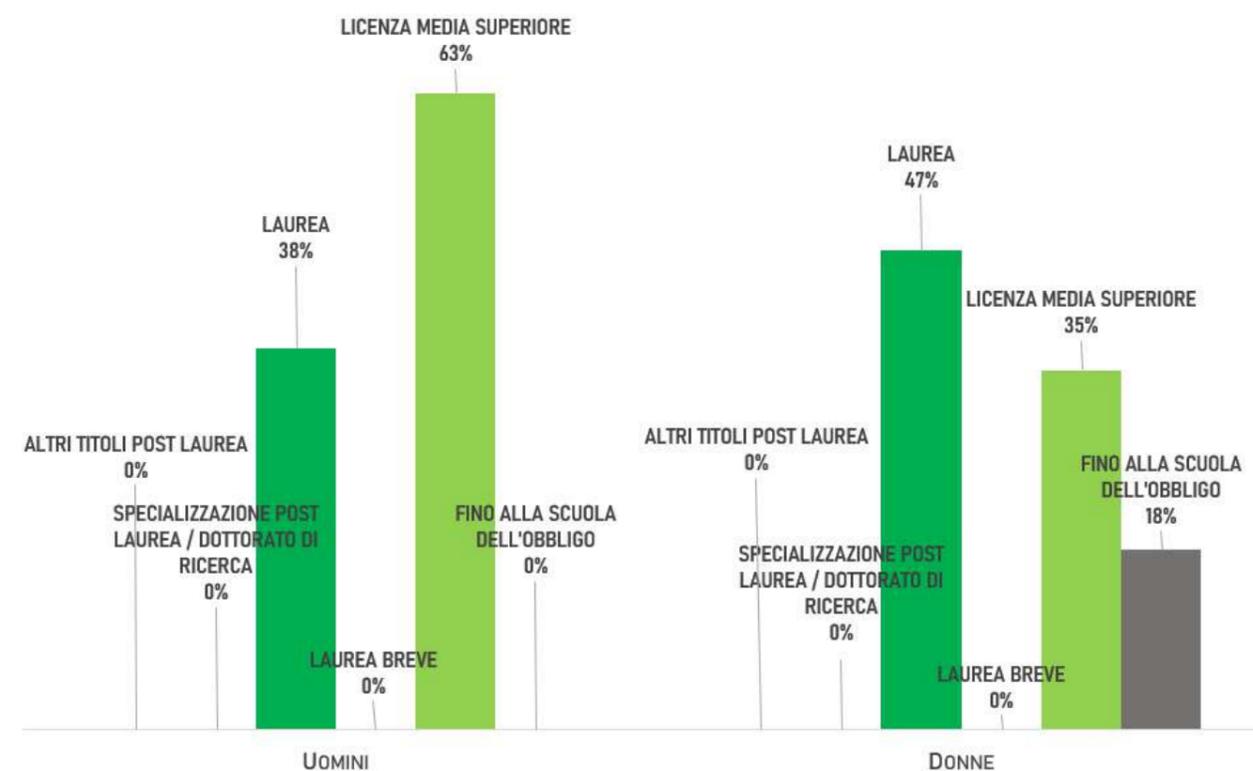
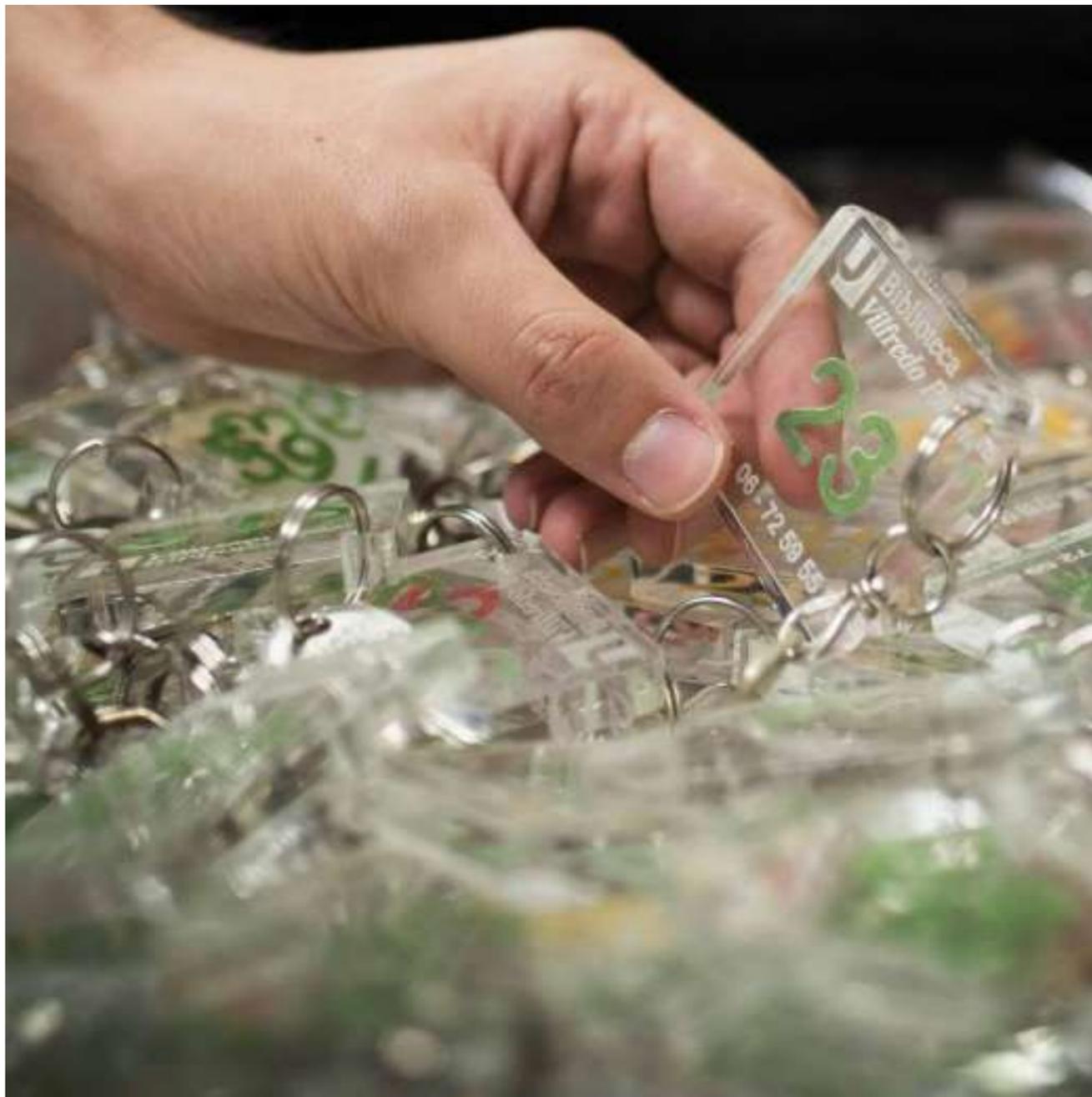


TABELLA 2.45

	2023		
	DONNE	UOMINI	TOTALE
Tempo pieno	15	8	23
Part time ≤ 50%	1	-	1
Part time > 50%	1	-	1
<b>Totale personale bibliotecario</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>25</b>

Con riferimento al regime di impegno del personale bibliotecario, il 100% degli uomini lavora a tempo pieno. Tra le 17 donne, 2 (12%) hanno optato per il regime part time.



## 2.7 TITOLARI DI INCARICHI ISTITUZIONALI, DI GOVERNO E DI CARICHE DIDATTICHE

### Distribuzione di genere negli incarichi

In questa sezione viene proposta un'analisi della composizione di genere delle principali cariche accademiche, istituzionali e della didattica, dell'Ateneo al 31 dicembre 2023.

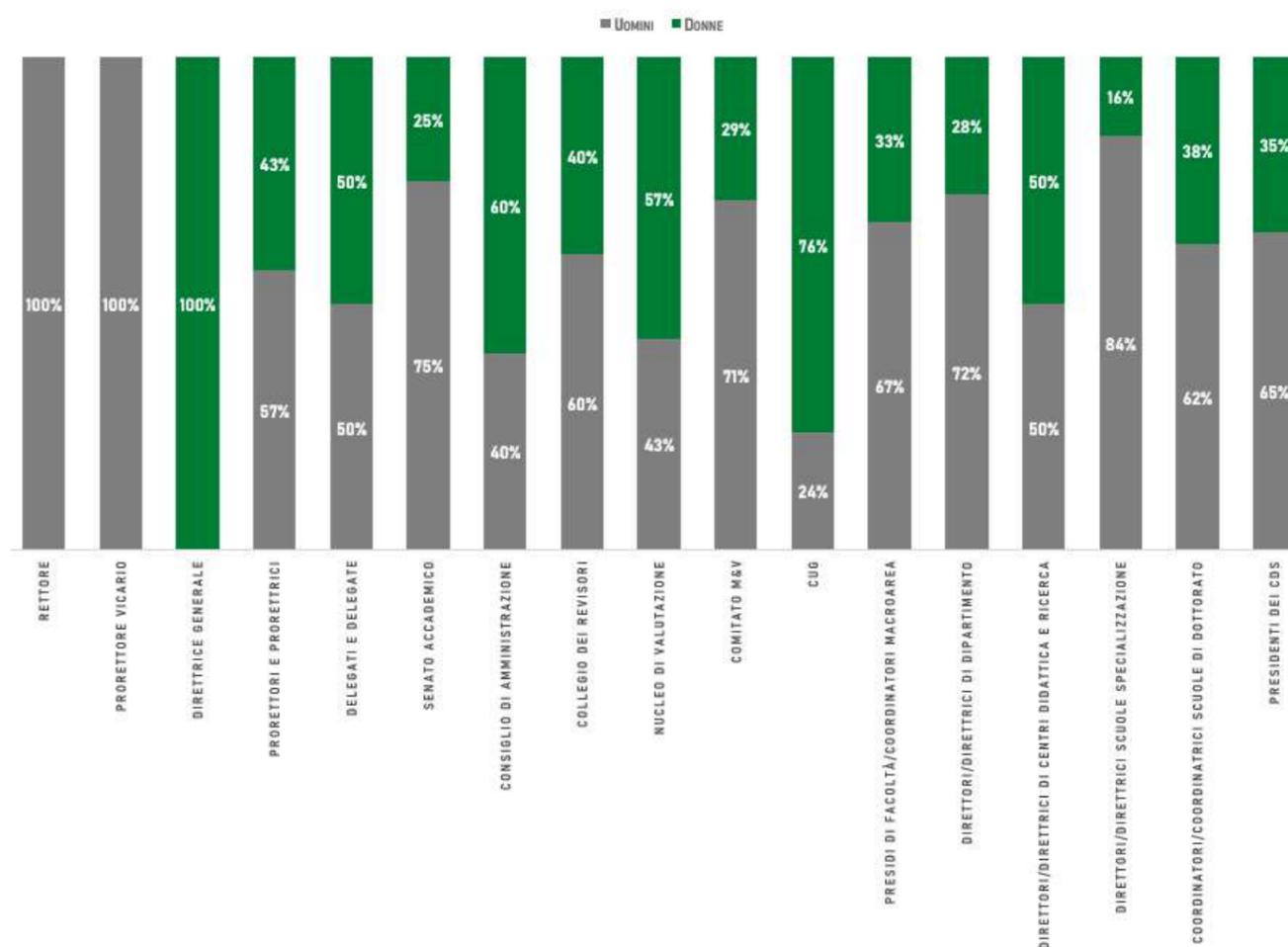
La tabella mostra la distribuzione percentuale per genere dell'ultimo triennio, mentre il grafico della pagina successiva illustra l'incidenza percentuale degli uomini e delle donne nell'anno 2023.

TABELLA 2.46

	2023		2022		2021	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Rettore	-	100%	-	100%	-	100%
Prorettore vicario	-	100%	-	100%	-	100%
Direttrice generale	100%	-	100%	-	100%	-
Prorettori e Prorettrici	43%	57%	43%	57%	25%	75%
Delegati e Delegate del Rettore	50%	50%	50%	50%	43%	57%
Senato Accademico	25%	75%	33%	67%	38%	63%
Consiglio di Amministrazione	60%	40%	50%	50%	50%	50%
Collegio dei Revisori dei conti	40%	60%	40%	60%	60%	40%
Nucleo di Valutazione	57%	43%	57%	43%	57%	43%
Comitato per l'attuazione della Mission e della Vision	29%	71%	29%	71%	27%	73%
Comitato Unico di Garanzia	76%	24%	76%	24%	75%	25%
Presidi di Facoltà o Coordinatori/Coordinatrici di Macroarea	33%	67%	17%	83%	17%	83%
Direttori/Direttrici di Dipartimento	28%	72%	28%	72%	22%	78%
Direttori/Direttrici di Centro di didattica o di ricerca	50%	50%	40%	60%	40%	60%
Direttori/Direttrici di Scuole di specializzazione	16%	84%	18%	82%	13%	87%
Coordinatori/Coordinatrici di Scuole di dottorato	38%	62%	26%	74%	26%	74%
Presidenti di Corsi di studio	35%	65%	32%	68%	32%	68%



GRAFICO 2.112 – COMPOSIZIONE DI GENERE DELLA GOVERNANCE DI ATENEIO  
ANNO 2023



L'analisi della distribuzione dei e delle componenti dei diversi Organi dell'Ateneo conferma un sostanziale equilibrio di genere negli organi istituzionali e un evidente squilibrio a favore della componente maschile negli incarichi inerenti la didattica e la ricerca. Per quanto riguarda gli organi istituzionali, i ruoli di Rettore e Prorettore vicario sono - da sempre - ricoperti da uomini, sia per scelta elettiva, come nel primo caso, che per nomina diretta, come nel secondo, ma la componente femminile appare molto ben rappresentata nel ruolo di Direttrice Generale, nel Consiglio di Amministrazione - con sette rappresentanti donne su undici - nell'attribuzione di prorettorati e deleghe rettorali e nel Comitato Unico di Garanzia di Ateneo, in cui le donne sono in netta maggioranza e la Presidente è una donna. L'unico organo istituzionale con un evidente squilibrio di genere a favore maschile è il Senato accademico. Diversa appare la situazione se si analizzano gli incarichi di didattica e ricerca: il 67% di chi ricopre l'incarico di Preside di Facoltà/Coordinatore di Macroarea è uomo, così come il 72% di chi ricopre l'incarico di Direttore di Dipartimento, l'84% di chi ricopre l'incarico di Coordinatore di Scuola di specializzazione, il 62% di chi ricopre l'incarico di Coordinatore di Scuola di dottorato e il 65% dei Presi-

denti di Corso di studi. Questo evidente squilibrio trova la propria origine nella presenza di *glass ceiling* e quindi della minore probabilità relativa, per le donne, di accedere al ruolo di professoressa ordinaria.

## Titolari di cariche ospedaliere

È stato poi ritenuto d'interesse presentare - anche nel 2023 - la distribuzione per genere anche delle cariche ospedaliere detenute da docenti e ricercatori/ricercatrici dell'Ateneo, che andrà letta partendo ovviamente dalla distribuzione per genere che si riscontra nella Macroarea di Medicina e Chirurgia, presentata in Appendice. 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 mediche, 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.

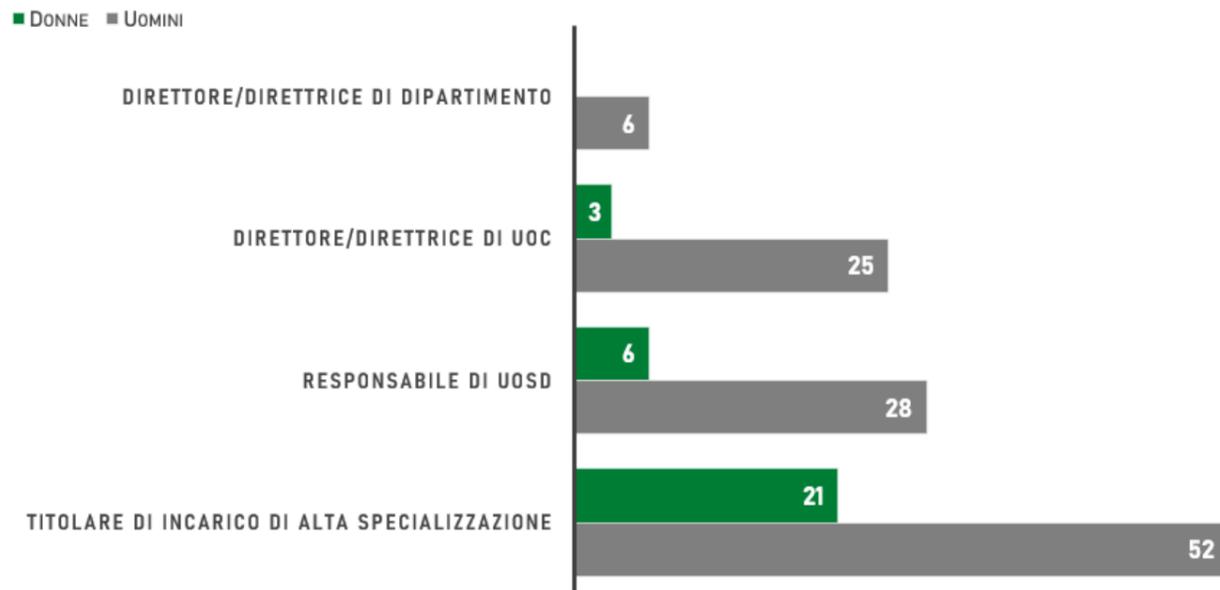
La tabella 2.47 e il grafico 2.113 mostrano in modo chiaro ed evidente una situazione di seria segregazione verticale. Relativamente ai dati inerenti la distribuzione del personale docente e ricercatore nella Macroarea di Medicina e Chirurgia (in Appendice) le percentuali parlano chiaro, evidenziando 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 professoresse ordinarie. Appena più confortanti sono i dati relativi agli altri dipartimenti, con il 32% di docenti ordinari donne a Medicina dei Sistemi, 29% a Medicina sperimentale, 27% a Biomedicina e Prevenzione e 20% a Scienze chirurgiche.

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). Anche per gli altri incarichi, la preponderanza maschile è schiacciante e direttamente proporzionale al prestigio della carica ricoperta.

TABELLA 2.47

	2023			
	VALORE ASSOLUTO		VALORE PERCENUALE	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Direttore/Direttrice di Dipartimento ospedaliero	-	6	0%	100%
Direttore/Direttrice di UOC (Unità Operativa Complessa)	3	25	11%	89%
Responsabile di UOSD (Unità Operativa Semplice di Dipartimento)	6	28	18%	82%
Titolare di incarico di alta specializzazione	21	52	29%	71%
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>111</b>		

GRAFICO 2.113 - COMPOSIZIONE DI GENERE DEI/DELLE TITOLARI DI CARICHE OSPEDALIERE DEL POLICLINICO TOR VERGATA ANNO 2023



Legenda:

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



## Sezione 3

### POSIZIONAMENTO DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA 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 2023, la situazione dalla quale proseguire con l'obiettivo di annullare, o almeno ridurre, le disuguaglianze fra donne e uomini. A tal fine, nella consapevolezza che il percorso sarà ancora 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 2023 e una situazione ipotetica di perfetta parità di genere. Lo schema logico di predisposizione dell'UGI, basato sulle indicazioni di *best practice* fornite dalle 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 esplicitano invece i singoli aspetti che, a seguito di attenta valutazione della rilevanza dei medesimi per l'Ateneo, 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 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'UGI 2023 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 3.1**

**FATTORI ENDOGENI**

**FORMAZIONE**

	DONNE	UOMINI	TOTALE	VANTAGGIO FEMMINILE	VANTAGGIO MASCHILE
1—Abbandono degli studi	8,7	10,4	12,6	8	-
2—Prosecuzione degli studi dopo la laurea triennale	39,5	49,4	43,8	-	10
3—Accesso al dottorato	1,0	1,8	1,3	-	12

**SEGREGAZIONE ORIZZONTALE DI SETTORI DI STUDIO**

4—Focus discipline STEM: Corsi di studio	18,9	35,6	26,2	-	28
5—Focus discipline STEM: Dottorati	32,0	43,6	37,8	-	16
6—Focus discipline STEM: Docenti	20,6	36,8	30,9	-	33

**CARRIERE ACCADEMICHE E PROFESSIONALI**

7—Professori / Professoressa ordinari/e	17,1	30,5	25,6	-	33
8—Dirigenti / EP	3,5	4,7	3,9	-	12

**PROGETTI DI RICERCA**

9—Responsabili di progetti di ricerca competitivi	21,8	22,3	22,1	-	1
10—Entità dei finanziamenti ricevuti	55,0	45,0	49	12	-

**DIMENSIONE INTERNAZIONALE**

11—Studio all'estero, mobilità in uscita ( <i>outgoing</i> )	71,0	29,0	52,7	45	-
12—Pubblicazioni scientifiche	45,0	55,0	51,3	-	12

**ORGANI DI GOVERNANCE E POSIZIONI APICALI**

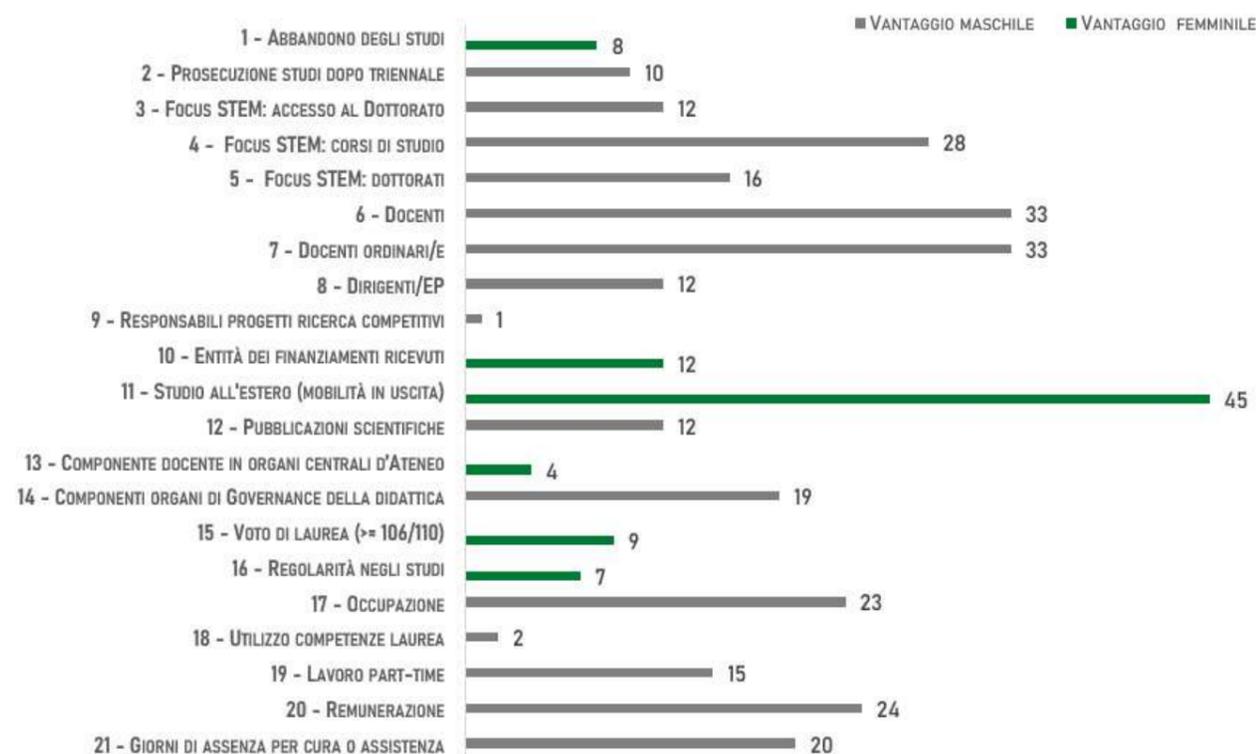
13—Componente docente in organi centrali d'Ateneo	7,5	6,8	7,1	4	-
14—Componenti organi di <i>Governance</i> della didattica	8,2	11,3	10,1	-	19

**TABELLA 3.2**

FATTORI ESGENI	DONNE	UOMINI	TOTALE	VANTAGGIO FEMMINILE	VANTAGGIO MASCHILE
<b>RISULTATI NEGLI STUDI</b>					
15—Voto di laurea (>106/110)	53,0	45,0	49,5	9	-
16—Laurea "in corso"	65,5	59,2	57,1	7	-
<b>MERCATO DEL LAVORO DEI LAUREATI</b>					
17—Occupazione	91,1	86,1	88,4	-	23
18—Utilizzo delle competenze acquisite con la laurea	62,6	64,1	63,3	-	2
19—Lavoro part-time	5,2	3,7	4,5	-	15
20—Remunerazione	45,0	65,4	55,4	-	24
<b>IMPEGNO IN CURA E ASSISTENZA (solo personale TAB)</b>					
21—Giorni di assenza dal lavoro per cura e assistenza	2,9	2,0	2,4	-	20

# Sezione 4

## AZIONI FUTURE



	2020	2023
DISUGUAGLIANZA COMPLESSIVA DI GENERE FEMMINILE	4,6	4,0
DISUGUAGLIANZA COMPLESSIVA DI GENERE MASCHILE	16,9	12,4
<b>INDICE UGII TOR VERGATA</b>	<b>21,5</b>	<b>16,4</b>

## 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. Nonostante i grandi passi avanti fatti, 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 e lo sviluppo di azioni di monitoraggio dei propri progressi verso tali obiettivi.

Le attività che l'Ateneo intende intraprendere nel prossimo triennio prevedono cinque distinte aree di intervento, coincidenti con quelle raccomandate dal Programma Horizon Europe 2023-2025, General Annex B:

- Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa;
- Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale;
- Parità di genere nell'assunzione e nella pro-

gressione di carriera;

- Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento;
- Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

### EQUILIBRIO TRA VITA PRIVATA E LAVORO (O STUDIO) E CULTURA ORGANIZZATIVA

Nella prima area tematica, le azioni programmate sono le seguenti:

#### GENDER EMPOWER LAB

Organizzare incontri con *role models* che possano incentivare le studentesse e dottorande a intraprendere carriere apparentemente maschili, e viceversa. L'obiettivo è quello di decostruire una narrativa consolidata nella quale le donne/gli uomini sembrano più adatte/i a ricoprire alcuni tipi di ruoli o a intraprendere alcuni tipi di percorsi professionali anziché altri. Gli incontri si svolgeranno presso il salotto della biblioteca Vilfredo Pareto di Economia. Saranno aperti a tutta la comunità dell'Ateneo con un particolare focus su studenti e studentesse, specializzando/e e dottorandi/e nonché su componenti giovani del personale amministrativo. La lista dei/delle partecipanti sarà stilata in collaborazione con tutti gli interessati/interessate in un'ottica di coesione e inclusione. L'attività mira alla decostruzione degli stereotipi di genere.

#### ORIENTAMENTO STEM

L'orientamento è uno strumento particolarmente importante nel favorire l'accesso delle donne alle

discipline STEM. A tal fine, accanto all'orientamento svolto dall'ufficio preposto e dal Delegato del Rettore, si vuole incrementare l'attività sensibilizzando i Dipartimenti STEM di Ateneo anche attraverso l'erogazione di fondi per la realizzazione di progetti e attività che siano dedicati allo scopo. L'attività si aggiunge alla normale attività di orientamento e sarà svolta in accordo e sinergia con gli uffici e il Delegato preposto.

#### STORK PARKING SPACES

Realizzazione di posteggi riservati alle donne in gravidanza in prossimità delle uscite, contrassegnati con la cicogna. I parcheggi dedicati alle donne in gravidanza eviteranno alle donne incinte di percorrere lunghi tratti per raggiungere la macchina. L'ammontare delle risorse necessarie sarà quantificato nel Gender Equality Plan 2025-2027.

#### ALTRE AZIONI

Realizzazione di eventi, seminari, workshop e incontri sui temi della violenza di genere destinati alla intera comunità universitaria.

Realizzazione di eventi, in particolare *career day* e corsi tenuti da esperti/e che abbiano come obiettivo favorire l'inserimento delle donne nel mondo del lavoro rivolto a studentesse, ma anche a studenti interessati al tema.

Rifinanziamento dell'acquisto di nuovi libri per la sezione EquiLibri della Biblioteca Vilfredo Pareto di Economia, dedicata ai temi di genere e all'inclusione. Aggiornamento periodico della situazione di genere e dell'esecuzione delle misure previste nel BDG e nel GEP nei confronti dei singoli Dipartimenti.

Periodicamente la Delegata alle Pari Opportunità e Inclusione, con uno o più membri della Commissione di genere, aggiornerà i singoli Dipartimenti sullo stato di avanzamento del GEP e sulla situazione dello specifico Dipartimento.

Rafforzamento della Gender Data Analysis già presente in Ateneo, con il coinvolgimento dell'Ufficio Statistico e dell'Ufficio del Personale, nonché di tutti gli uffici d'Ateneo, Amministrazione Generale e strutture dipartimentali.

Rivisitazione del sito e di tutta la modulistica di Ateneo, laddove non già conforme alle Linee Guida "Una scrittura correttamente Vergata", con le corrette declinazioni al femminile.

Esecuzione del Progetto Ofelia, ossia fornitura di assorbenti a prezzo calmierato alle donne della comunità universitaria e la fornitura di altro materiale sanitario (profilattici, salviette umidificate ecc.). Il progetto, già approvato nel dettaglio dagli Organi collegiali dell'Ateneo, dovrà essere realizzato attraverso un affidamento a un operatore economico e rifinanziato annualmente.

Modifica del Regolamento per la richiesta e l'utilizzo di ferie e permessi solidali, ampliando la rosa delle persone beneficiarie a chi ha esigenza di prestare assistenza a parenti, coniugi, conviventi che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute, adeguatamente certificate

L'ammontare delle risorse necessarie alla realizzazione di tutte le misure sopra indicate sarà quantificato nel Gender Equality Plan 2025-2027.

## EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEL PROCESSO DECISIONALE / PARITÀ DI GENERE NELL'ASSUNZIONE E NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA

Al 31/12/2020 (ultimo esercizio amministrativo chiuso prima dell'approvazione dei primi BDG e GEP) i componenti interni del CdA dell'Ateneo erano uomini per il 60% e donne per il 40%, mentre al 31/12/2023 (ultimo esercizio amministrativo chiuso alla data di approvazione del presente documento) i componenti interni del CdA sono donne per il 60% e uomini per il 40%. Al 31/12/2020 il Direttore Generale dell'Ateneo era un uomo, al 31/12/2023 l'Amministrazione Generale dell'Ateneo è guidata da una donna, prima volta nella storia dell'Ateneo. Al 31/12/2020 le persone nominate dal Rettore (Prorettori e Prorettrici, ad esclusione del Vicario) per coadiuvarlo in aree di particolare rilievo strategico erano per il 67% uomini e per il 33% donne; al 31/12/2023 i Prorettori sono il 57% e le Prorettrici il 43%. Al 31/12/2020 le persone alle quali il Rettore aveva affidato una delega erano per l'88% uomini e per il 22% donne; al 31/12/2023 i delegati e le delegate sono perfettamente ed equamente ripartiti per genere. Al 31/12/2020 non era presente alcuna figura in Ateneo titolare della delega alle Pari Opportunità e Inclusione; al 31/12/2023 la figura della Delegata è istituita a partire dal 2022. Sin dall'edizione 2022-2024 del GEP, l'Ateneo si è posto l'obiettivo di promuovere processi di sostegno alla prosecuzione della carriera accademica del personale docente di genere femminile. Pur essendo a tutt'oggi in fase di studio le due azioni individuate dal Gruppo di Lavoro per il raggiungimento di tale

obiettivo, l'insieme di interventi posti in essere in attuazione del GEP ha contribuito a un sensibile miglioramento dell'indicatore G.C.I. – Glass Ceiling Index. L'indicatore G.C.I., che misura la probabilità relativa delle donne - rispetto agli uomini - di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica, segnalava al 31/12/2020 una fortissima sotto-rappresentazione delle donne in prima fascia. Il dato era reso ancora più allarmante dal fatto che nel triennio 2018-2020 l'indice era peggiorato sensibilmente (da 1,72 nel 2018 a 1,83 nel 2020), ponendosi preoccupantemente sopra la media italiana (1,60 nel 2020). Come diffusamente illustrato nel Capitolo 2 del presente documento, nel triennio 2021-2023 l'indice di Glass Ceiling si è notevolmente ridimensionato, avvicinandosi a quello italiano nel 2021 (1,58 rispetto a 1,57), rimanendo sostanzialmente stabile nel 2022 (1,59) e migliorando ancora nel 2023 (1,50). Nonostante i grandi risultati raggiunti nel primo triennio, l'obiettivo dell'Ateneo è di proseguire sulla strada tracciata. L'azione programmata consiste in uno studio di fattibilità per la realizzazione di interventi volti a riequilibrare i carichi didattici delle ricercatrici e delle professoressa nei 12 mesi successivi al rientro dalla maternità..

## INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI CONTENUTI DELLA RICERCA E DELL'INSEGNAMENTO

### Didattica

Rinnovo delle borse di studio per il Foundation Course o iscrizione al corso di laurea per coloro che sono in possesso dello status di rifugiati/rifugiate o richiesta di protezione temporanea.

La misura dovrebbe essere accompagnata dal cambio del regolamento didattico di Ateneo per favorire l'ammissione degli studenti e delle studentesse in possesso dello status di rifugiati/rifugiate o richiesta di protezione temporanea ai corsi di studio a numero programmato locale. La misura, a titolo non oneroso, consentirebbe ai coordinatori/coordinatrici dei corsi di studio di ammettere studenti e studentesse in possesso dello status di rifugiati/rifugiate o richiesta di protezione temporanea, senza metterli in competizione con gli studenti privi di questo status. Rifinanziamento dei premi di laurea su temi di genere triennali e magistrali - già erogati, in esecuzione del GEP, nel 2023 e nel 2024 - e di premi per lo svolgimento di tesi su temi di genere post-laurea nonché finanziamento di un premio di dottorato intitolato a Rosalind Franklin.

L'ammontare delle risorse necessarie sarà quantificato nel Gender Equality Plan 2025-2027.

### Ricerca

Finanziamento di assegni di ricerca per l'osservazione scientifica multidisciplinare dei fenomeni e delle dinamiche di genere.

L'ammontare delle risorse necessarie sarà quantificato nel Gender Equality Plan 2025-2027.

## MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

### PROGETTO MARIPOSAS

Esonero contributivo totale per le studentesse vittime di violenza seguite dai centri antiviolenza riconosciuti dalle Regioni e dai servizi sociali nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza.

## LO SPAZIO COME LUOGO DI BENESSERE - RESPIRA, STUDIA, RIPOSA

Individuazione di un spazio dedicato al CUG dove sia possibile avere dei colloqui/incontri riservati per parlare di tematiche attinenti allo sportello d'ascolto del CUG.

Lo sportello d'ascolto sta acquisendo un ruolo sempre più importante poiché la domanda di servizi di ascolto da parte del personale e degli studenti/studentesse è in aumento a fronte di un'offerta di supporto psicologico limitata.

### LIGHT UP

Incremento dell'illuminazione nelle aree al di fuori degli edifici e nei posteggi. La sicurezza è importante, soprattutto per le donne che spesso si sentono vulnerabili. La localizzazione dell'Ateneo, anche per i grandi spazi che lo circondano, fa sì che soprattutto la sera ci si senta più esposti a rischi. Effettuata un'opportuna ricognizione, si provvederà al potenziamento dell'illuminazione, che rappresenterà un deterrente da un lato, dando maggiore sicurezza alle donne dall'altro.

### ALTRE AZIONI

Inserimento di almeno un bagno gender neutral per Macroarea. Presente in via sperimentale nella Macroarea di Ingegneria, il bagno gender neutral significa, per alcune persone, la rimozione di disagi quotidiani che, nei casi peggiori, possono sfociare nel rischio di aggressioni e outing.

**RIEPILOGO AZIONI PROGRAMMATE**

**EQUILIBRIO TRA VITA PRIVATA E LAVORO/STUDIO E CULTURA ORGANIZZATIVA**

- GENDER EMPOWER LAB
- ORIENTAMENTO STEM
- PROGETTO STORK PARKING PLACES
- ALTRE AZIONI



**EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEL PROCESSO DECISIONALE / PARITÀ DI GENERE NELL'ASSUNZIONE E NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA**

- STUDIO DI FATTIBILITÀ



**INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI CONTENUTI DELLA RICERCA E DELL'INSEGNAMENTO**

- AZIONI A FAVORE DELLA DIDATTICA
- AZIONI A FAVORE DELLA RICERCA

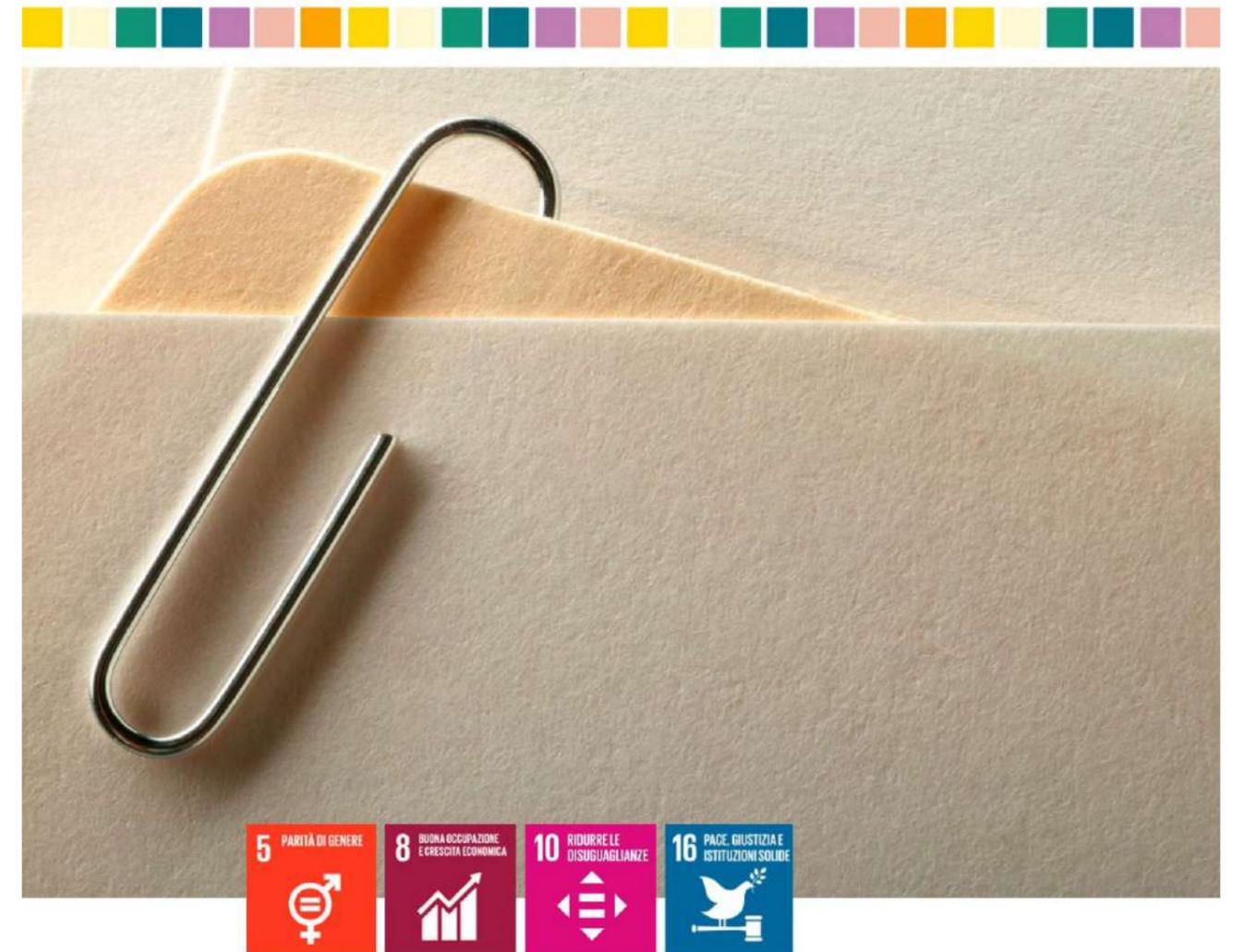


**MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI**

- PROGETTO MARIPOSAS
- LO SPAZIO COME LUOGO DI BENESSERE: RESPIRA, STUDIA, RIPOSA
- PROGETTO LIGHT UP



# Appendice



### 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 PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE VALORI ASSOLUTI PER MACROAREA	2021		2022		2023	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Economia	61	108	60	117	63	114
Giurisprudenza	43	56	45	68	44	62
Ingegneria	76	214	97	243	79	225
Lettere e Filosofia	67	83	71	97	79	87
Medicina e Chirurgia	179	266	180	261	197	256
Scienze MM.FF.NN.	160	214	164	217	140	213
<b>Totale</b>	<b>586</b>	<b>941</b>	<b>617</b>	<b>1.003</b>	<b>602</b>	<b>957</b>

TABELLA 2A PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE VALORI ASSOLUTI PER MACROAREA E DIPARTIMENTO	2021		2022		2023	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
<b>Economia</b>	<b>61</b>	<b>108</b>	<b>60</b>	<b>117</b>	<b>63</b>	<b>114</b>
Economia e Finanza	23	60	24	66	29	66
Management e Diritto	38	48	36	51	34	48
<b>Giurisprudenza</b>	<b>43</b>	<b>56</b>	<b>45</b>	<b>68</b>	<b>44</b>	<b>62</b>
<b>Ingegneria</b>	<b>76</b>	<b>214</b>	<b>97</b>	<b>243</b>	<b>79</b>	<b>225</b>
Ingegneria Civile e Ingegneria Informatica	22	50	26	62	28	59
Ingegneria dell'Impresa "Mario Lucertini"	25	57	32	63	21	66
Ingegneria Elettronica	15	63	21	70	15	58
Ingegneria Industriale	14	44	18	48	15	42
<b>Lettere e Filosofia</b>	<b>67</b>	<b>83</b>	<b>71</b>	<b>97</b>	<b>79</b>	<b>87</b>
Storia, Patrimonio Culturale, Formazione e Società	39	47	40	59	48	55
Studi letterari, filosofici e di Storia dell'arte	28	36	31	38	31	32
<b>Medicina e Chirurgia</b>	<b>179</b>	<b>266</b>	<b>180</b>	<b>261</b>	<b>197</b>	<b>256</b>
Biomedicina e Prevenzione	55	76	48	74	56	73
Medicina dei sistemi	67	71	68	65	69	68
Medicina Sperimentale	27	30	29	30	37	30
Scienze Chirurgiche	12	45	12	50	13	43
Scienze Cliniche e Medicina Traslazionale	18	44	23	42	22	42
<b>Scienze MM.FF.NN.</b>	<b>160</b>	<b>214</b>	<b>164</b>	<b>217</b>	<b>140</b>	<b>213</b>
Biologia	72	49	70	49	58	48
Fisica	26	60	31	60	28	67

Matematica	21	71	21	75	20	67
Scienze e Tecnologie Chimiche	41	34	42	33	34	31
<b>Totale</b>	<b>586</b>	<b>941</b>	<b>617</b>	<b>1.003</b>	<b>602</b>	<b>957</b>

TABELLA 3A PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE VALORI PERCENTUALI PER MACROAREA	2021		2022		2023	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Economia	36%	64%	34%	66%	36%	64%
Giurisprudenza	43%	57%	40%	60%	42%	58%
Ingegneria	26%	74%	29%	71%	26%	74%
Lettere e Filosofia	45%	55%	42%	58%	48%	52%
Medicina e Chirurgia	40%	60%	41%	59%	43%	57%
Scienze MM.FF.NN.	43%	57%	43%	57%	40%	60%
<b>Totale</b>	<b>38%</b>	<b>62%</b>	<b>38%</b>	<b>62%</b>	<b>39%</b>	<b>61%</b>

TABELLA 4A PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE VALORI PERCENTUALI PER MACROAREA E DIPARTIMENTO	2021		2022		2023	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
<b>Economia</b>	<b>36%</b>	<b>64%</b>	<b>34%</b>	<b>66%</b>	<b>36%</b>	<b>64%</b>
Economia e Finanza	28%	72%	27%	73%	31%	69%
Management e Diritto	44%	56%	41%	59%	41%	59%
<b>Giurisprudenza</b>	<b>43%</b>	<b>57%</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>	<b>42%</b>	<b>58%</b>
<b>Ingegneria</b>	<b>26%</b>	<b>74%</b>	<b>29%</b>	<b>71%</b>	<b>26%</b>	<b>74%</b>
Ingegneria Civile e Ingegneria Informatica	31%	69%	30%	70%	32%	68%
Ingegneria dell'Impresa "Mario Lucertini"	30%	70%	34%	66%	24%	76%
Ingegneria Elettronica	19%	81%	23%	77%	21%	79%
Ingegneria Industriale	24%	76%	27%	73%	26%	74%
<b>Lettere e Filosofia</b>	<b>45%</b>	<b>55%</b>	<b>42%</b>	<b>58%</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>
Storia, Patrimonio Culturale, Formazione e Società	45%	55%	40%	60%	47%	53%
Studi letterari, filosofici e di Storia dell'arte	44%	56%	45%	55%	49%	51%
<b>Medicina e Chirurgia</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>	<b>41%</b>	<b>59%</b>	<b>43%</b>	<b>57%</b>
Biomedicina e Prevenzione	42%	58%	39%	61%	43%	57%
Medicina dei sistemi	49%	51%	51%	49%	50%	50%
Medicina Sperimentale	47%	53%	49%	51%	55%	45%
Scienze Chirurgiche	21%	79%	19%	81%	23%	77%
Scienze Cliniche e Medicina Traslazionale	29%	71%	35%	65%	34%	66%
<b>Scienze MM.FF.NN.</b>	<b>43%</b>	<b>57%</b>	<b>43%</b>	<b>57%</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>
Biologia	60%	40%	59%	41%	55%	45%
Fisica	30%	70%	34%	66%	29%	71%
Matematica	23%	77%	22%	78%	23%	77%
Scienze e Tecnologie Chimiche	55%	45%	56%	44%	52%	48%
<b>Totale</b>	<b>38%</b>	<b>62%</b>	<b>38%</b>	<b>62%</b>	<b>39%</b>	<b>61%</b>

GRAFICO A1 - COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE, RUOLO E DIPARTIMENTO DI AFFERENZA

FACOLTÀ DI ECONOMIA

ANNO 2023

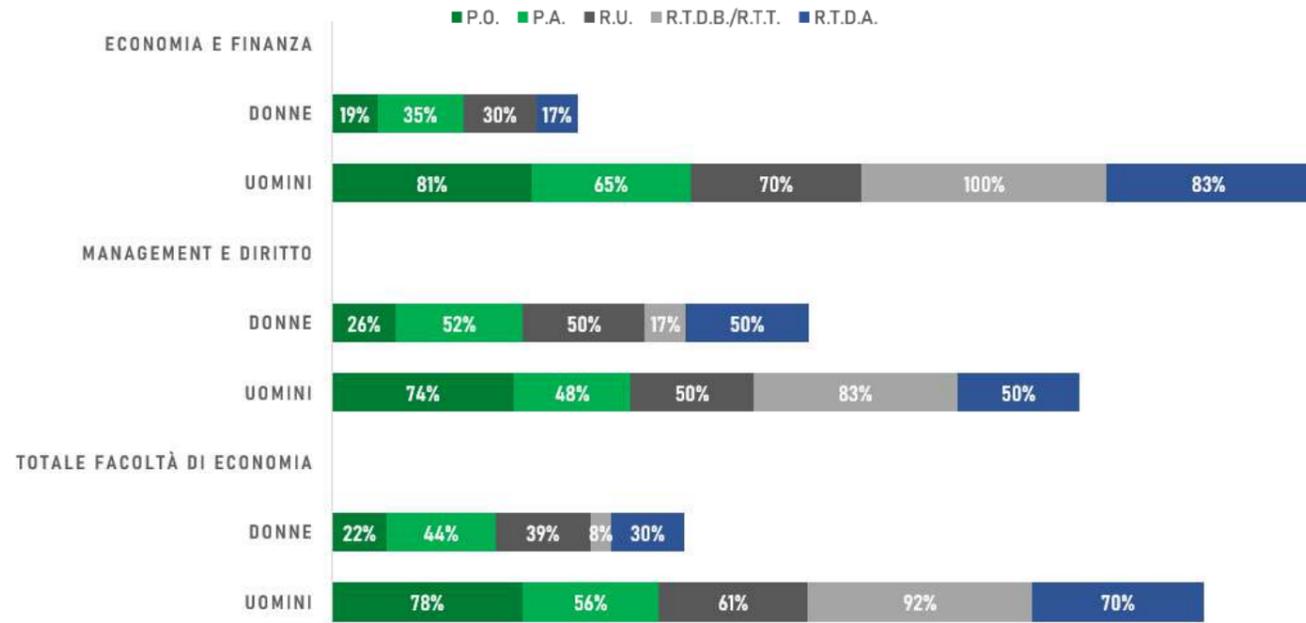


GRAFICO A2 - COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE E RUOLO

DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA

ANNO 2023

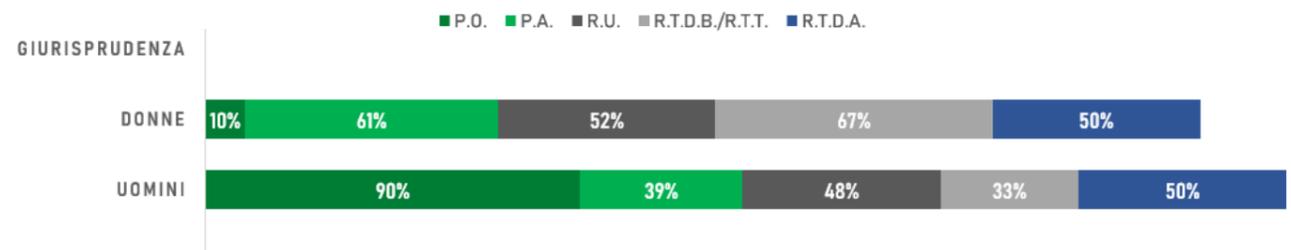


GRAFICO A3 - COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE, RUOLO E DIPARTIMENTO DI AFFERENZA

MACROAREA DI INGEGNERIA

ANNO 2023

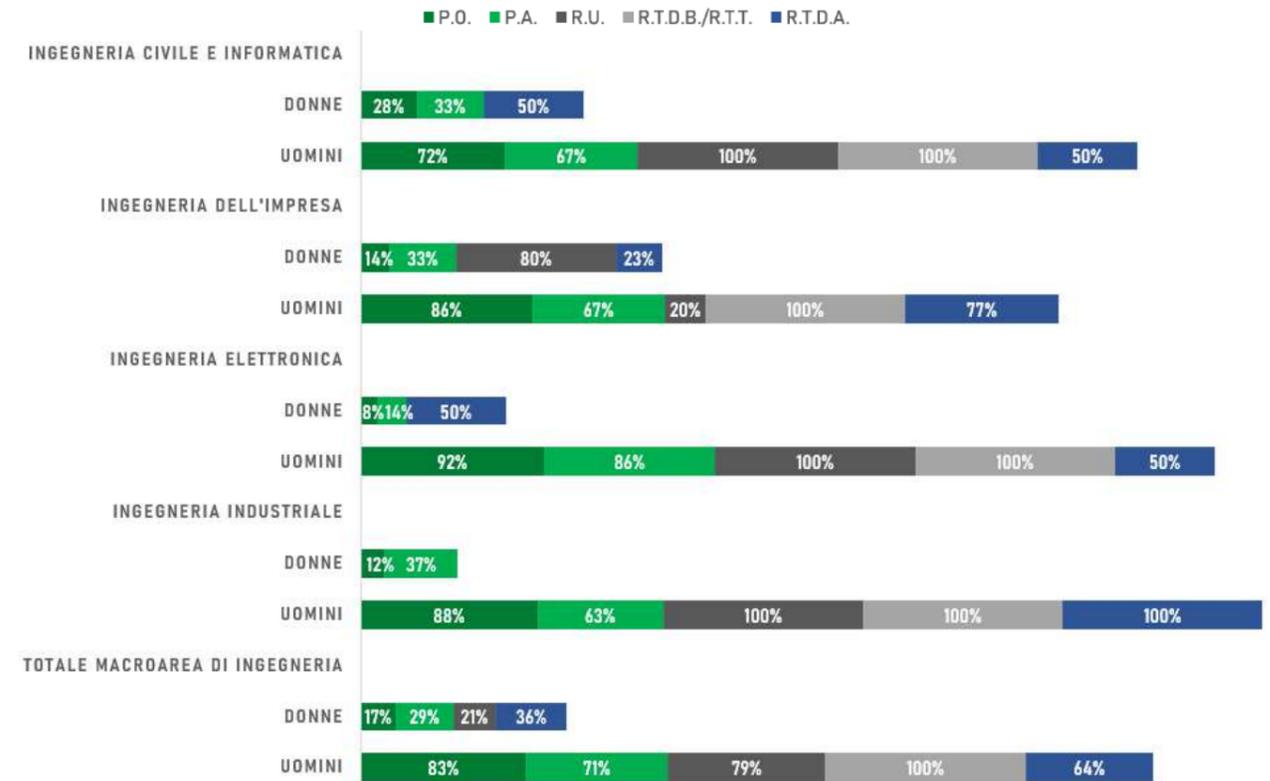


GRAFICO A4 - COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE, RUOLO E DIPARTIMENTO DI AFFERENZA

MACROAREA DI LETTERE E FILOSOFIA

ANNO 2023

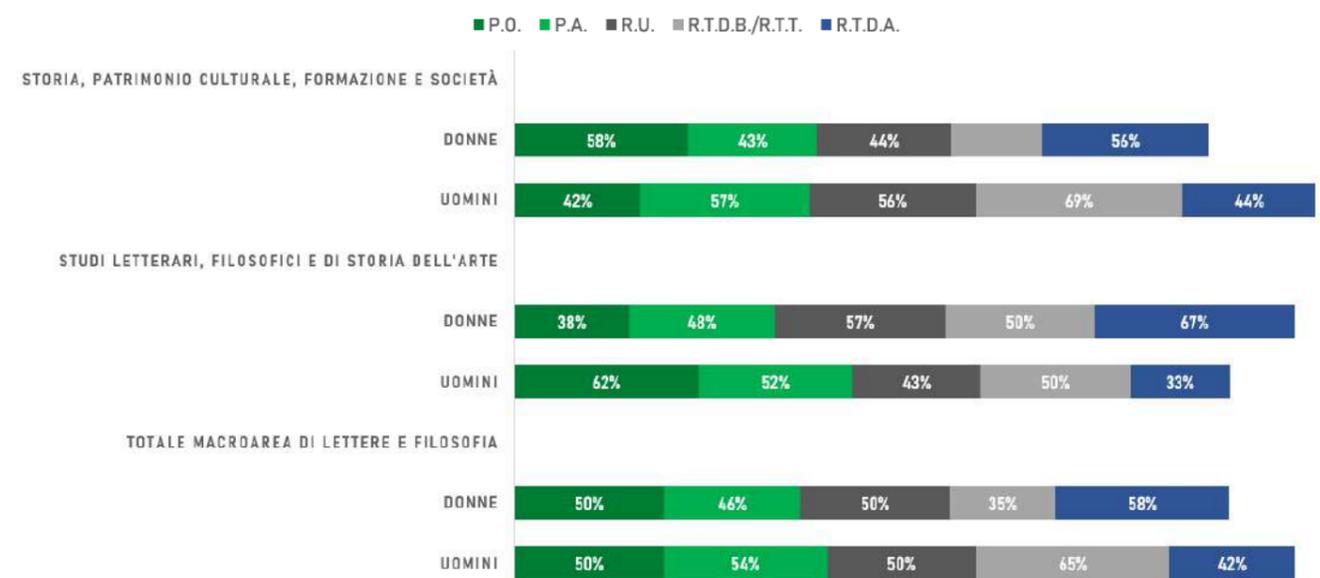


GRAFICO A5 - COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE, RUOLO E DIPARTIMENTO DI AFFERENZA  
FACOLTÀ DI MEDICINA E CHIRURGIA  
ANNO 2023

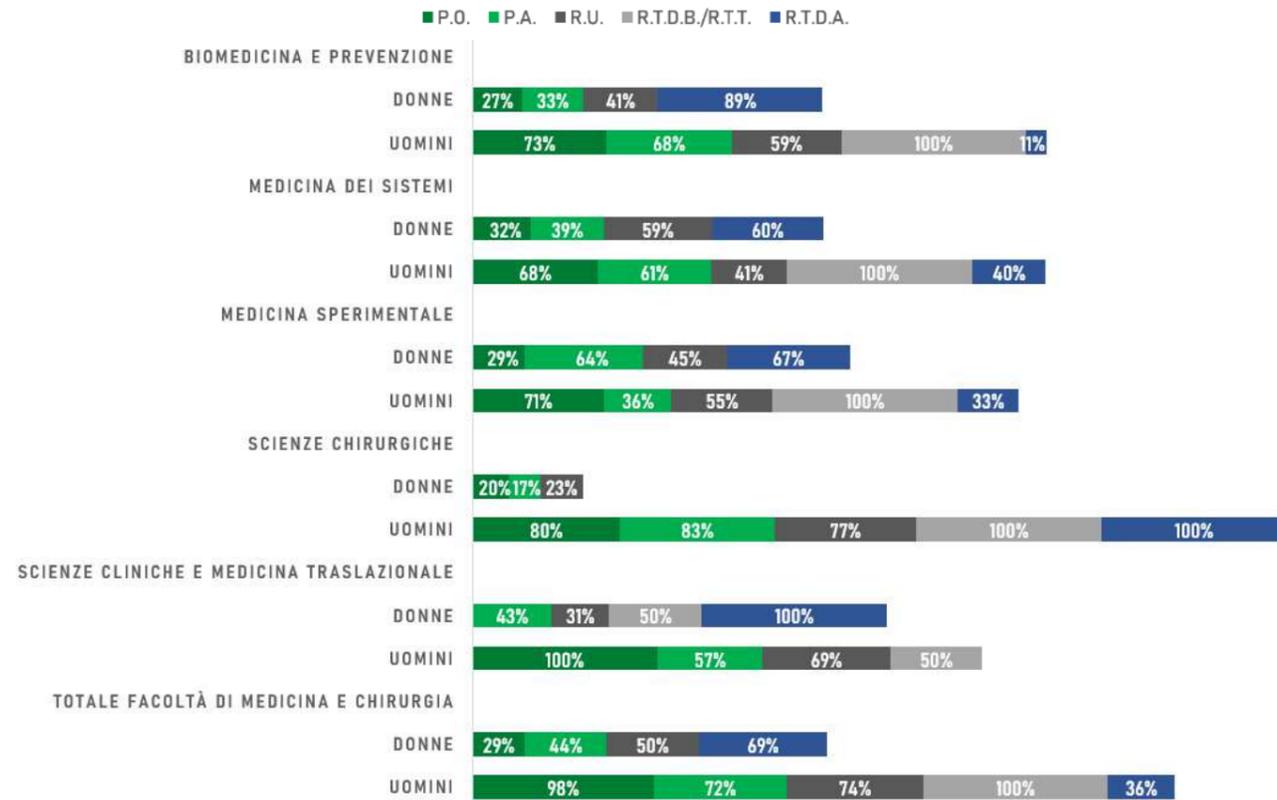
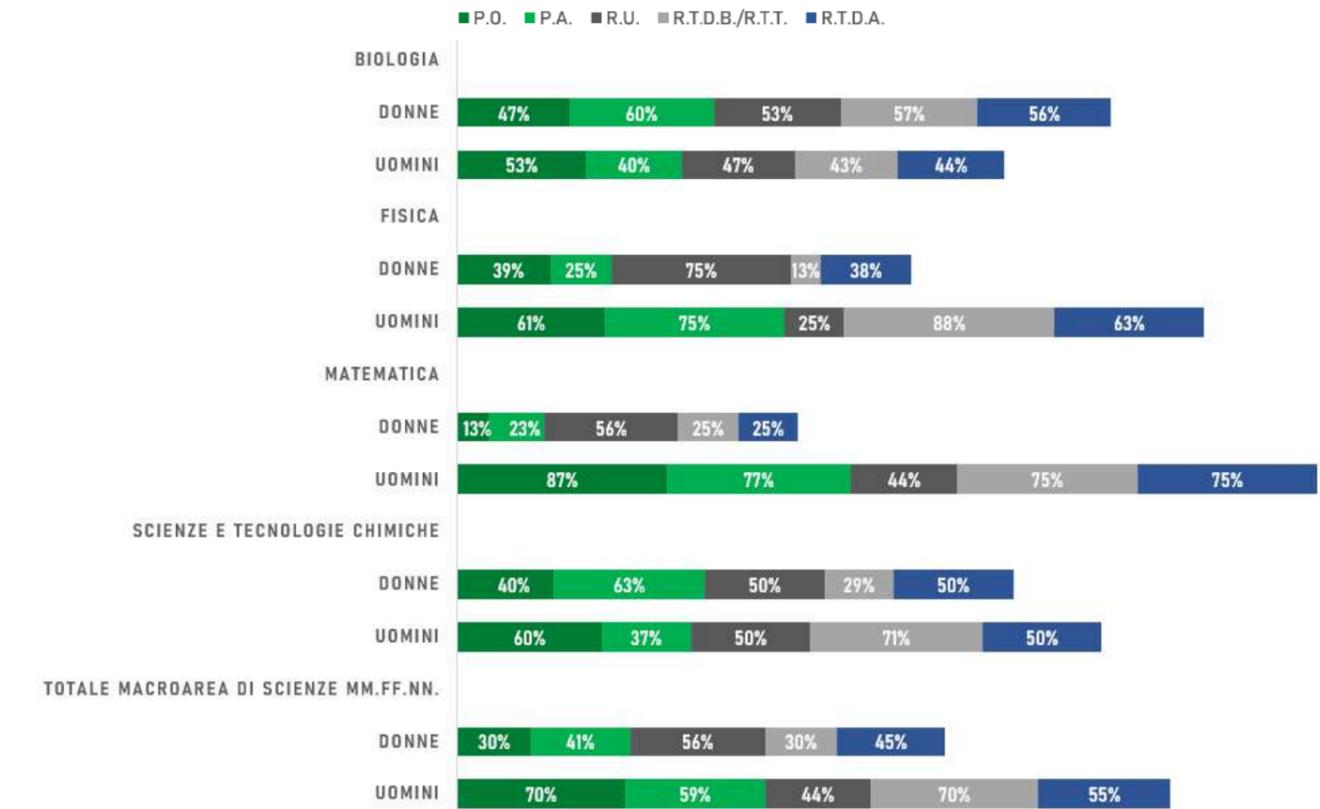


GRAFICO A6 - COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE, RUOLO E DIPARTIMENTO DI AFFERENZA  
MACROAREA DI SCIENZE MM.FF.NN.  
ANNO 2023



### 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 2023.

TABELLA 5A

	TOTALE DONNE PO	TOTALE UOMINI PO	TOTALE DONNE	TOTALE UOMINI	TOTALE DONNE + UOMINI PO	TOTALE DONNE + UOMINI	G.C.I.
Economia	12	42	43	96	54	139	1,39
Giurisprudenza	3	28	43	60	31	103	4,31
Ingegneria	13	63	62	197	76	259	1,40
Lettere e Filosofia	16	16	73	83	32	156	0,94
Medicina e Chirurgia	16	56	154	237	72	391	1,77
Scienze MM.FF.NN.	24	55	115	178	79	293	1,29
<b>Totale</b>	<b>84</b>	<b>260</b>	<b>490</b>	<b>851</b>	<b>344</b>	<b>1.341</b>	<b>1,50</b>

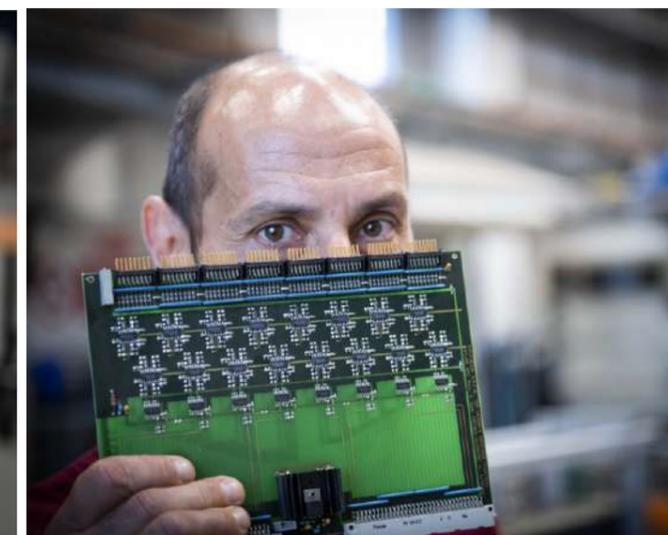
**TABELLA 6A**

	TOTALE DONNE PO	TOTALE UOMINI PO	TOTALE DONNE	TOTALE UOMINI	TOTALE DONNE + UOMINI PO	TOTALE DONNE + UOMINI	G.C.I.
<b>Economia</b>	<b>12</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>96</b>	<b>54</b>	<b>139</b>	<b>1,39</b>
Economia e Finanza	5	22	16	53	27	69	1,25
Management e Diritto	7	20	27	43	27	70	1,49
<b>Giurisprudenza</b>	<b>3</b>	<b>28</b>	<b>43</b>	<b>60</b>	<b>31</b>	<b>103</b>	<b>4,31</b>
<b>Ingegneria</b>	<b>13</b>	<b>63</b>	<b>62</b>	<b>197</b>	<b>76</b>	<b>259</b>	<b>1,40</b>
Ingegneria Civile e Informatica	7	18	22	52	25	74	1,06
Ingegneria dell'Impresa "Mario Lucertini"	3	18	20	53	21	73	1,92
Ingegneria Elettronica	1	11	11	53	12	64	2,06
Ingegneria Industriale	2	16	9	39	17	48	1,59
<b>Lettere e Filosofia</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>73</b>	<b>83</b>	<b>32</b>	<b>156</b>	<b>0,94</b>
Storia, Patrimonio Culturale, Formazione e Società	11	8	44	52	19	96	0,79
Studi letterari, filosofici e di Storia dell'arte	5	8	29	31	13	60	1,26
<b>Medicina e Chirurgia</b>	<b>16</b>	<b>56</b>	<b>154</b>	<b>237</b>	<b>72</b>	<b>391</b>	<b>1,77</b>
Biomedicina e Prevenzione	6	16	42	65	22	107	1,44
Medicina dei sistemi	7	15	54	65	22	119	1,43
Medicina Sperimentale	2	5	28	25	7	53	1,85
Scienze Chirurgiche	1	4	10	40	5	50	1,00
Scienze Cliniche e Medicina Traslazionale	-	15	20	42	15	62	-
<b>Scienze MM.FF.NN.</b>	<b>24</b>	<b>55</b>	<b>115</b>	<b>178</b>	<b>79</b>	<b>293</b>	<b>1,29</b>
Biologia	7	8	43	35	15	78	1,18
Fisica	7	11	23	51	18	74	0,80
Matematica	4	27	19	63	31	82	1,80
Scienze e Tecnologie Chimiche	6	9	30	29	15	59	1,27
<b>Totale</b>	<b>84</b>	<b>260</b>	<b>490</b>	<b>851</b>	<b>344</b>	<b>1.341</b>	<b>1,50</b>


**Tasso di produttività per Area CUN e per Dipartimento**

**TABELLA 7A**

Area CUN	Articolo su rivista		Intervento a convegno		Contributo in libro		Monografia		Curatele		Altro	
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U
01 - Scienze matematiche e informatiche	23	143	2	13	2	3	-	2	1	-	-	2
	14%	86%	13%	87%	40%	60%	-	100%	100%	-	-	100%
02 - Scienze fisiche	128	328	2	5	2	-	-	3	-	-	-	-
	28%	72%	29%	71%	100%	-	-	100%	-	-	-	-
03 - Scienze chimiche	110	91	11	5	4	2	-	-	-	-	-	-
	55%	45%	69%	31%	67%	33%	-	-	-	-	-	-
05 - Scienze biologiche	180	195	33	34	11	1	-	-	1	-	1	-
	48%	52%	49%	51%	92%	8%	-	-	100%	-	100%	-
06 - Scienze mediche	526	1.010	18	20	2	15	1	3	-	1	1	1
	34%	66%	47%	53%	12%	88%	25%	75%	-	100%	50%	50%
07 - Scienze agrarie e veterinarie	5	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	71%	29%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
08 - Ingegneria civile e architettura	39	57	6	17	27	10	2	-	1	2	-	-
	41%	59%	26%	74%	73%	27%	100%	-	33%	67%	-	-
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	98	359	29	158	1	8	-	1	-	1	1	2
	21%	79%	16%	84%	11%	89%	-	100%	-	100%	33%	67%
10 - Scienze dell'antichità, filologico-lett. e storico-art.	50	61	7	5	59	58	4	14	14	10	5	2
	45%	55%	58%	42%	50%	50%	22%	78%	58%	42%	71%	29%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche	39	64	6	5	43	60	2	5	5	6	4	6
	38%	62%	55%	45%	42%	58%	29%	71%	45%	55%	40%	60%
12 - Scienze giuridiche	78	122	-	3	66	89	10	17	7	9	-	-
	39%	61%	-	100%	43%	57%	37%	63%	44%	56%	-	-
13 - Scienze economiche e statistiche	48	193	5	9	8	24	1	7	1	7	4	6
	20%	80%	36%	64%	25%	75%	13%	87%	13%	88%	40%	60%
14 - Scienze politiche e sociali	1	17	-	-	4	11	1	2	1	2	-	-
	6%	94%	-	-	27%	73%	33%	67%	33%	67%	-	-



**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	16	68	-	-	3	8	-	1	-	1	1	5
	19%	81%	-	-	27%	73%	-	100%	-	100%	17%	83%
Management e Diritto	30	80	4	6	16	14	2	2	1	4	-	-
	27%	73%	40%	60%	53%	47%	50%	50%	20%	80%	-	-
Giurisprudenza	43	90	1	4	59	60	2	8	4	5	4	-
	32%	68%	20%	80%	42%	58%	20%	80%	44%	56%	100%	-
Ingegneria Civile e Ingegneria Informatica	38	79	29	72	16	12	-	1	1	-	-	-
	32%	68%	29%	71%	57%	43%	-	100%	100%	-	-	-
Ingegneria dell'Impresa "Mario Lucertini"	34	88	3	48	4	22	1	-	1	2	-	-
	28%	72%	6%	94%	15%	85%	100%	-	33%	67%	-	-
Ingegneria Elettronica	12	105	4	45	-	11	-	-	-	1	-	-
	10%	90%	8%	92%	-	100%	-	-	-	100%	-	-
Ingegneria Industriale	37	113	5	24	2	16	-	-	-	-	-	-
	25%	75%	17%	83%	11%	89%	-	-	-	-	-	-
Dipartimento di storia, patrimonio culturale, formazione	66	63	3	9	49	56	5	17	13	9	-	1
	51%	49%	25%	75%	47%	53%	23%	77%	59%	41%	-	100%
Dipartimento di Studi letterari, filosofici e di Storia	25	52	7	2	28	58	2	9	11	4	4	3
	32%	68%	78%	22%	33%	67%	18%	82%	73%	27%	57%	43%
Biomedicina e Prevenzione	126	284	2	4	2	3	-	1	-	-	1	3
	31%	69%	33%	67%	40%	60%	-	100%	-	-	25%	75%
Medicina dei sistemi	188	283	15	17	-	1	-	-	-	-	-	-
	40%	60%	47%	53%	-	100%	-	-	-	-	-	-
Medicina sperimentale	96	87	9	7	4	-	-	-	-	-	-	3
	52%	48%	56%	44%	100%	-	-	-	-	-	-	100%
Scienze Chirurgiche	25	108	-	6	1	3	-	-	-	-	-	-
	19%	81%	-	100%	25%	75%	-	-	-	-	-	-
Dipartimento di Scienze Cliniche e Medicina	64	110	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	37%	63%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Biologia	126	101	57	44	1	2	1	1	-	-	5	1
	56%	44%	56%	44%	33%	67%	50%	50%	-	-	83%	17%
Fisica	180	357	3	4	1	3	-	-	-	-	2	2
	34%	66%	43%	57%	25%	75%	-	-	-	-	50%	50%
Matematica	26	74	5	7	1	4	-	1	1	-	-	1
	26%	74%	42%	58%	20%	80%	-	100%	100%	-	-	100%
Dipartimento di Scienze e Tecnologie Chimiche	103	111	13	5	6	3	-	-	-	-	-	-
	48%	52%	72%	28%	67%	33%	-	-	-	-	-	-

## Questionario di rilevazione della percezione di disparità di genere nel proprio ambito lavorativo somministrato al personale docente e TAB

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 25 maggio 2024 ed è rimasta attiva fino al 30 giugno 2024. 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.

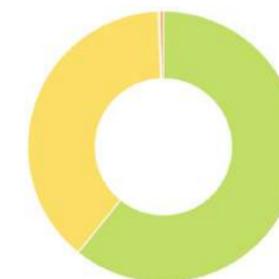
Di seguito si riportano i risultati emersi dall'indagine, cui hanno partecipato 675 persone, in forma anonima. L'invio del questionario è stato preceduto, in data 6 maggio 2024, da un incontro con il personale TAB promosso dalla Delegata alle Pari Opportunità e Inclusione, finalizzato a spiegarne contenuto e obiettivi.

### DOMANDA N. 1

SELEZIONA IL GENERE DI APPARTENENZA

	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Donna	307	60,79%
Uomo	197	38,61%
Non binario	1	0,20%
In transizione	2	0,40%

- Donna
- Uomo
- Non binario
- In transizione



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.

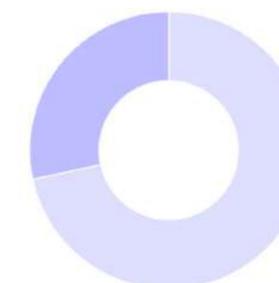
La **DOMANDA N. 2** - PER FAVORE, INSERISCI LA TUA DATA DI NASCITA ha dato come anno mediano di risposta il 1968, con un primo quartile sul 1963 e un terzo quartile sul 1976. Sono state fornite 11 ri-

### DOMANDA N. 3

HAI FIGLI?

	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Sì	361	71,49%
No	143	28,32%
Nessuna risposta	1	0,20%

- Sì
- No

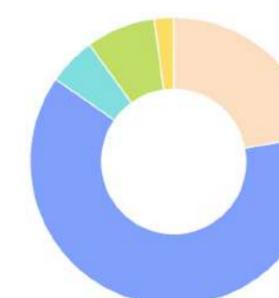


### DOMANDA N. 4

PER FAVORE, INDICA IL TUO STATO CIVILE

	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Celibe / Nubile	111	21,98%
Coniugato / Coniugata	314	62,18%
Separato / Separata	27	5,35%
Divorziato / Divorziata	39	7,72%
Vedovo / Vedova	11	2,18%
Nessuna risposta	3	0,59%

- Celibe / Nubile
- Coniugato / Coniugata
- Separato / Separata
- Divorziato / Divorziata
- Vedovo / Vedova



**DOMANDA N. 5**

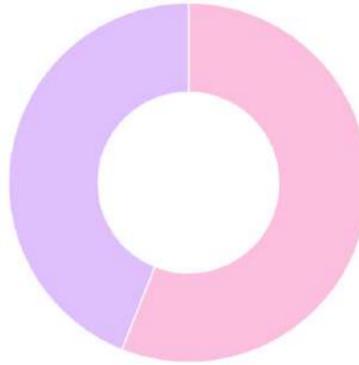
INDICARE LA CATEGORIA DI PERSONALE DI APPARTENENZA

CONTEGGIO PERCENTUALE

Personale docente e ricercatore, inclusi titolari di contratti a tempo determinato	283	56,04%
Personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL, inclusi titolari di contratti a tempo determinato	222	43,96%
Nessuna risposta	-	0%

Personale docente e ricercatore, inclusi titolari di contratti a tempo determinato

Personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL, inclusi titolari di contratti a tempo determinato



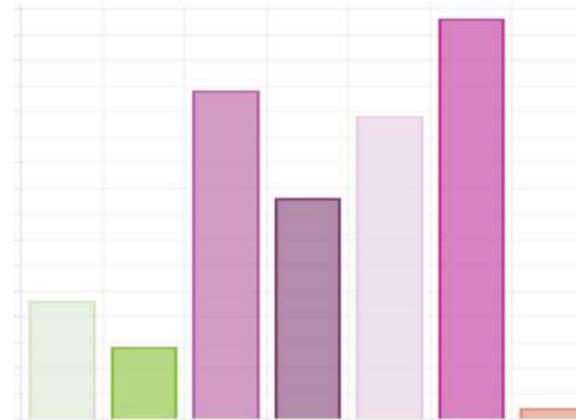
Si riscontra una significativa maggiore percentuale di risposta da parte del personale docente e ricercatore, parzialmente derivante dalla maggiore numerosità della relativa popolazione coinvolta nell'indagine.

**DOMANDA N. 6**

INDICARE LA MACROAREA DI APPARTENENZA

CONTEGGIO PERCENTUALE

Economia	23	8,13%
Giurisprudenza	14	4,95%
Ingegneria	64	22,61%
Lettere e Filosofia	43	15,19%
Medicina e Chirurgia	59	20,85%
Scienze MM.FF.NN.	78	27,56%
Nessuna risposta	2	0,71%



Economia  
Giurisprudenza  
Ingegneria  
Lettere e Filosofia  
Medicina e Chirurgia  
Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali  
Nessuna risposta

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/Facoltà 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, che anche in occasione della precedente edizione del questionario (2020) aveva assicurato la percentuale di rispondenti maggiore.

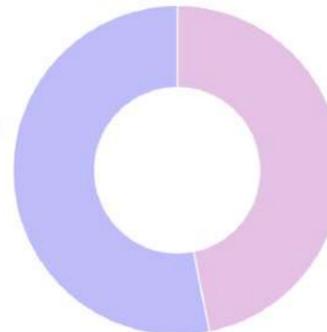
**DOMANDA N. 7**

PRESSO CHE TIPO DI STRUTTURA LAVORI ATTUALMENTE?

CONTEGGIO PERCENTUALE

Amministrazione Generale	104	46,85%
Dipartimenti / Centri dotati di autonomia / Altre strutture	118	53,15%
Nessuna risposta	-	0%

Amministrazione generale  
Dipartimenti / Centri dotati di autonomia / Altre strutture



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 lavorativo 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	94	33,22%
Assegnista di ricerca o borsista	22	7,77%
Contrattista, consulente o con contratto atipico	11	3,89%
Ricercatore / Ricercatrice	114	40,28%
Professore associato / Professoressa associata	24	8,48%
Professore ordinario / Professoressa ordinaria	16	5,65%
Nessuna risposta	2	0,71%

**DOMANDA N. 9**

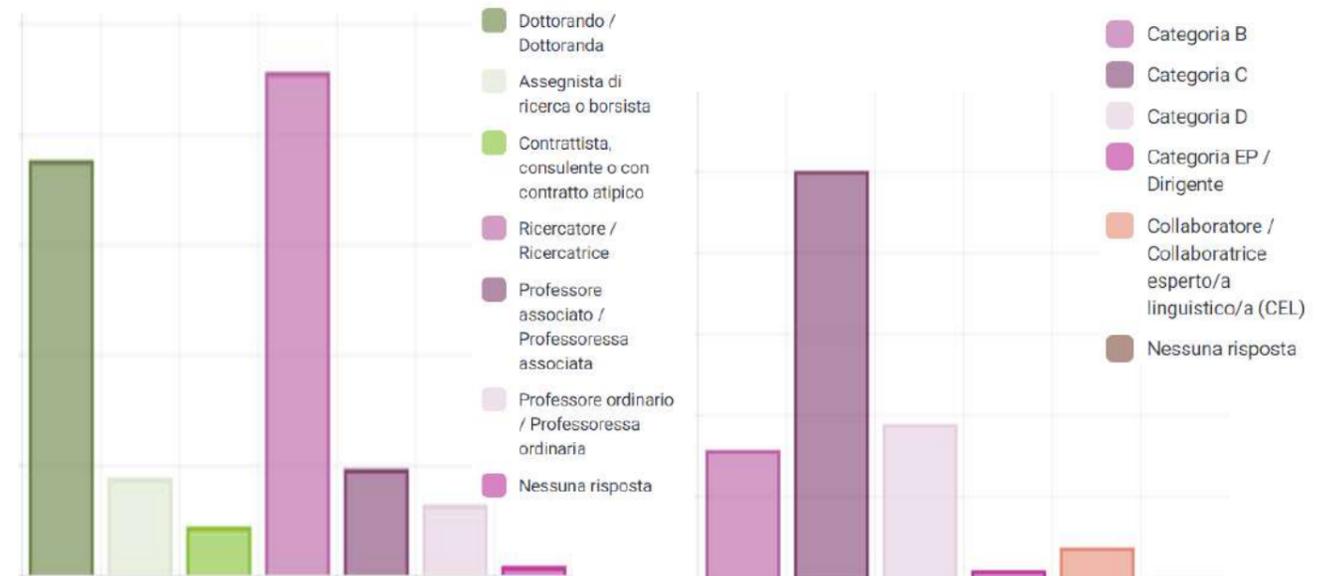
PER IL SOLO PERSONALE TAB/CEL:

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

CONTEGGIO PERCENTUALE

Categoria B	39	17,57%
Categoria C	125	56,31%
Categoria D	47	21,17%
Categoria EP / Dirigente	2	0,90%
CEL	9	4,05%
Nessuna risposta	-	0%

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.

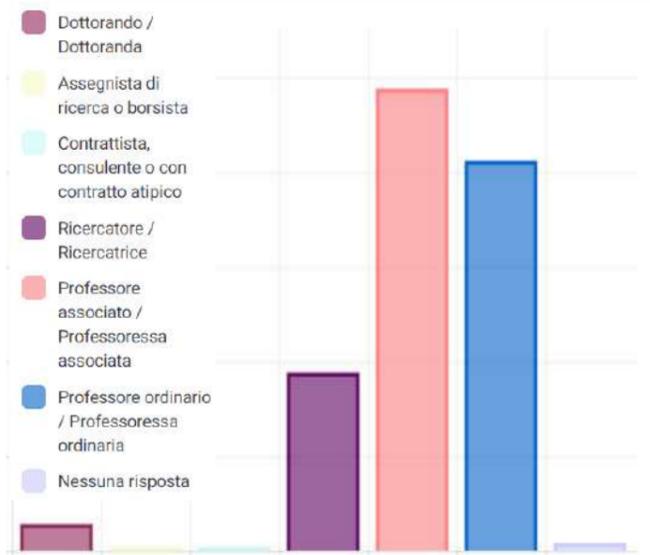


**DOMANDA N. 10**

PER IL SOLO PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE:  
RUOLO PROFESSIONALE ATTUALE

CONTEGGIO PERCENTUALE

Dottorando / Dottoranda	7	2,47%
Assegnista di ricerca o borsista	1	0,35%
Contrattista, consulente o con contratto atipico	1	0,35%
Ricercatore / Ricercatrice	47	16,61%
Professore associato / Professoressa associata	122	43,11%
Professore ordinario / Professoressa ordinaria	103	36,40%
Nessuna risposta	2	0,71%

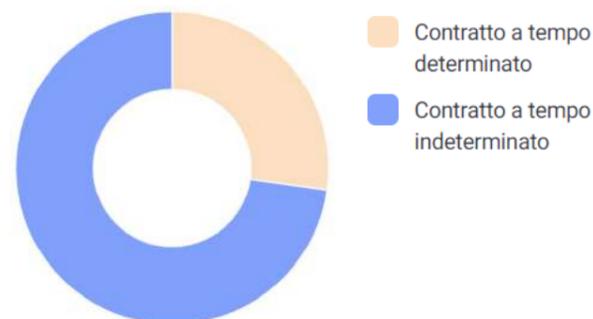


**DOMANDA N. 12**

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	60	27,03%
Contratto a tempo indeterminato	160	72,07%
Nessuna risposta	2	0,90%

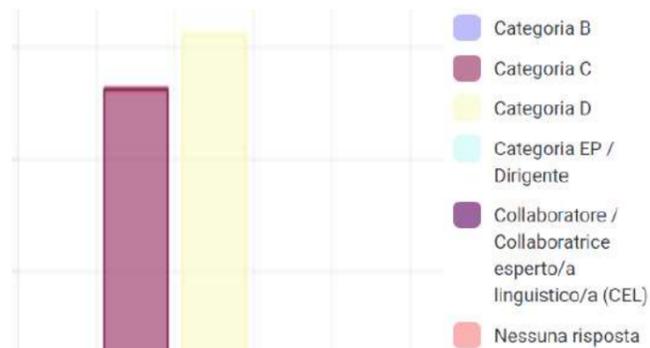


**DOMANDA N. 11**

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

CONTEGGIO PERCENTUALE

Categoria B	10	4,50%
Categoria C	91	40,99%
Categoria D	103	46,40%
Categoria EP / Dirigente	17	7,66%
CEL	-	0%
Nessuna risposta	1	0,45%

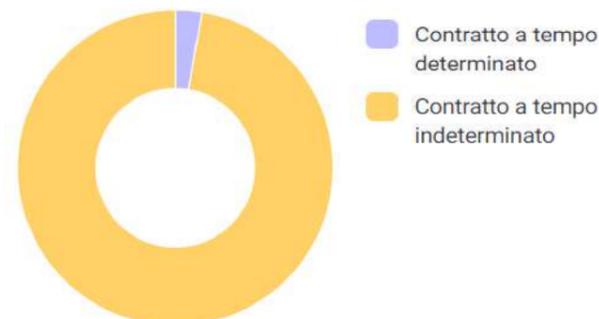


**DOMANDA N. 13**

TIPOLOGIA DI CONTRATTO ATTUALE

CONTEGGIO PERCENTUALE

Contratto a tempo determinato	6	1,19%
Contratto a tempo indeterminato	216	42,77%
Nessuna risposta	-	0%

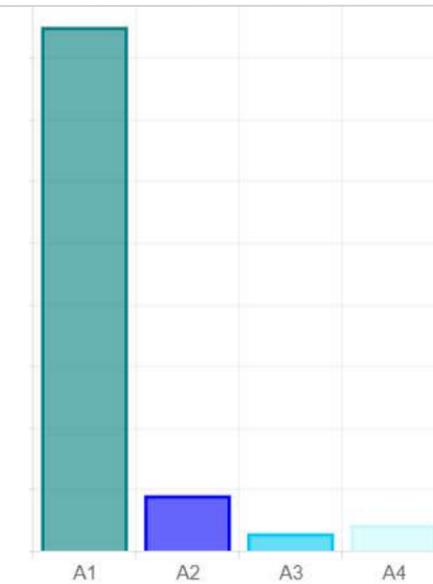


**DOMANDA N. 14**

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)	425	84,16%
Presenza di ostacoli socio-economici per ragioni connesse all'orientamento sessuale (A2)	45	8,91%
Non ho mai riflettuto sull'argomento (A3)	14	2,77%
Altro (se scegli questa opzione, per favore spiega il tuo punto di vista nello spazio sottostante) (A4)	21	4,16%



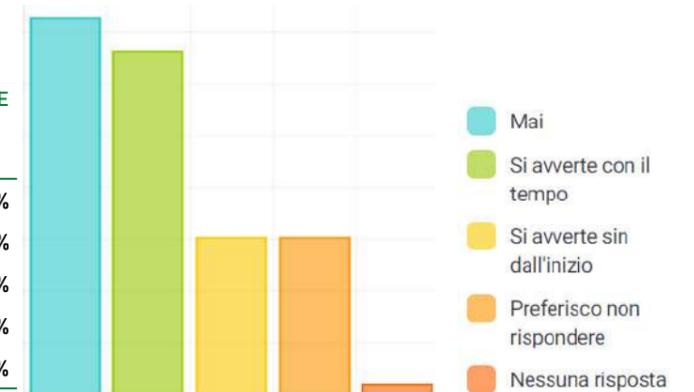
Sono stati acquisiti 31 commenti da parte dei/delle rispondenti, quindi 10 ulteriori rispetto a chi ha risposto "Altro" alla domanda posta.

**DOMANDA N. 15**

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

CONTEGGIO PERCENTUALE

Mai	182	36,04%
Si avverte con il tempo	166	32,87%
Si avverte sin dall'inizio	76	15,05%
Preferisco non rispondere	76	15,05%
Nessuna risposta	5	0,99%

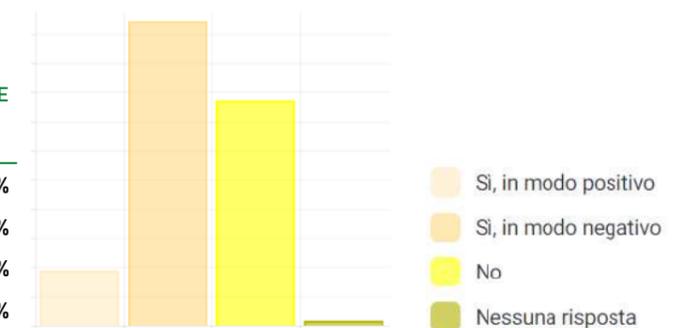


**DOMANDA N. 16**

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

CONTEGGIO PERCENTUALE

Sì, in modo positivo	47	9,31%
Sì, in modo negativo	261	51,68%
No	193	38,22%
Nessuna risposta	4	0,79%



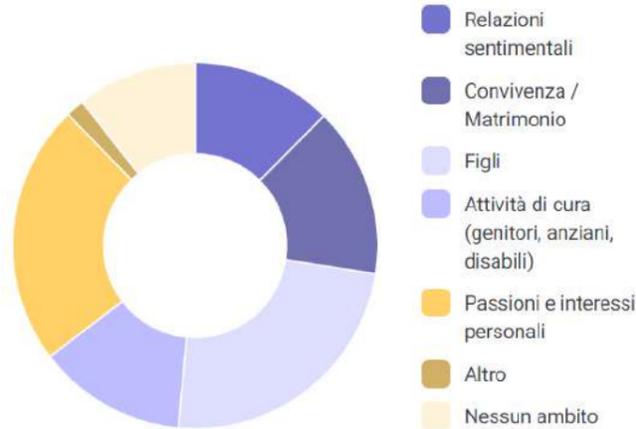
Le risposte alla domanda n. 15 mostrano che quasi la metà dei/delle rispondenti (47,92%) percepisce—sin da subito o con il passare del tempo—che l'appartenenza a un genere influisce sulla carriera professionale.

**DOMANDA N. 17**

PER IL SOLO PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE:

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

	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Relazioni sentimentali	68	13,47%
Convivenza / Matrimonio	82	16,24%
Figli	131	25,94%
Attività di cura (genitori, anziani, disabili)	72	14,26%
Passioni e interessi personali	126	24,95%
Altro	19	3,76%
Nessun ambito	58	11,49%

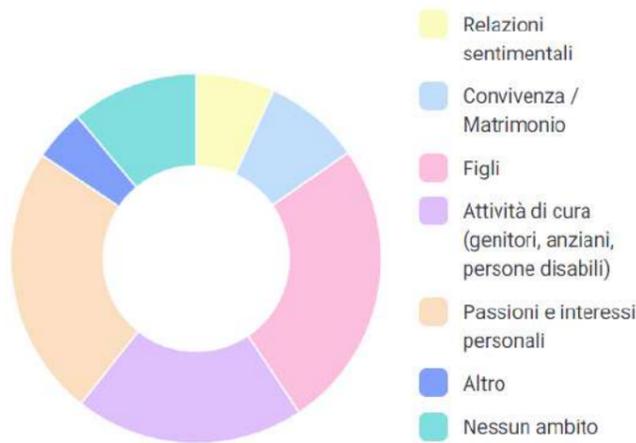


**DOMANDA N. 18**

PER IL SOLO PERSONALE TAB/CEL:

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

	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Relazioni sentimentali	26	5,15%
Convivenza / Matrimonio	32	6,34%
Figli	96	19,01%
Attività di cura (genitori, anziani, disabili)	76	15,05%
Passioni e interessi personali	90	17,82%
Altro	17	3,37%
Nessun ambito	42	8,32%

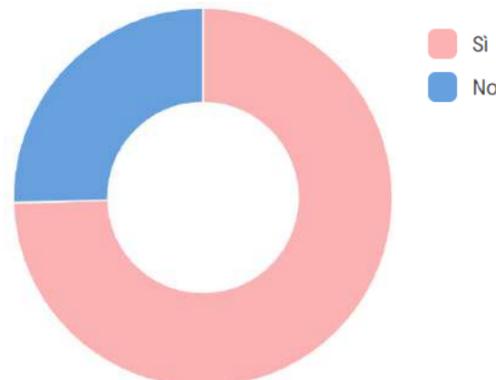


**DOMANDA N. 19**

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	211	41,78%
No	72	14,26%
Nessuna risposta	-	0%



**DOMANDA N. 20**

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	156	30,89%
No	65	12,87%
Nessuna risposta	1	0,20%



**DOMANDA N. 21**

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	320	63,37%
No	183	36,24%
Nessuna risposta	2	0,40%



**DOMANDA N. 22**

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

	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Sì	209	41,39%
No	295	58,42%
Nessuna risposta	1	0,20%



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

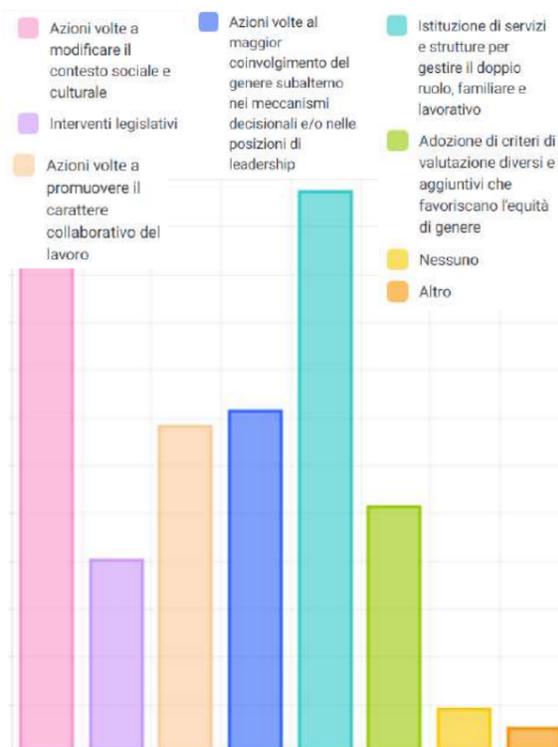
**DOMANDA N. 23**

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	274	54,26%
Interventi legislativi	101	20,00%
Azioni volte a promuovere il carattere collaborativo del lavoro	171	33,86%
Azioni volte al maggior coinvolgimento del genere meno rappresentato nei meccanismi decisionali e/o nelle posizioni di leadership	179	35,45%

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

	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Istituzione di servizi e strutture per gestire il doppio ruolo, familiare e lavorativo	294	58,22%
Adozione di criteri di valutazione diversi e aggiuntivi che favoriscano l'equità di genere	129	25,54%
Nessuno	23	4,55%
Altro	13	2,57%



Sono stati acquisiti 13 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. 24**

PER IL SOLO PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE:

QUALI DELLE SEGUENTI INIZIATIVE RITIENI POSSANO ESSERE EFFICACI PER CONSEGUIRE L'EQUITÀ DI GENERE NEL NOSTRO ATENEUM?  
[risposta multipla]

	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Programmi rivolti ad aumentare la consapevolezza sull'importanza dell'equità di genere	121	23,96%
Rendere note le politiche istituzionali contro la discriminazione di genere	93	18,42%
Favorire l'iscrizione degli o delle studenti dei generi meno rappresentati nei corsi di studio	43	8,51%
Favorire la distribuzione omogenea dei generi negli organi direttivi	120	23,76%
Incentivare un'adeguata partecipazione di tutti i generi ai progetti di ricerca sia in qualità di partecipante sia di P.I.	88	17,43%
Incentivare congedi parentali riservati agli uomini	144	28,51%
Strutture di supporto alla genitorialità	192	38,02%
Incremento delle pratiche di lavoro flessibile e di supporto alla cura	127	25,15%
Nessuno	10	1,98%
Altro	6	1,19%

**DOMANDA N. 25**

PER IL SOLO PERSONALE TAB:

QUALI DELLE SEGUENTI INIZIATIVE RITIENI POSSANO ESSERE EFFICACI PER CONSEGUIRE L'EQUITÀ DI GENERE NEL NOSTRO ATENEUM?  
[risposta multipla]

	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Programmi rivolti ad aumentare la consapevolezza sull'importanza dell'equità di genere	91	18,02%
Rendere note le politiche istituzionali contro la discriminazione di genere	72	14,26%
Favorire l'iscrizione degli o delle studenti dei generi meno rappresentati nei corsi di studio	18	3,56%
Favorire la distribuzione omogenea dei generi negli organi direttivi	82	16,24%
Favorire la distribuzione omogenea delle assegnazioni degli incarichi di responsabilità	104	20,59%
Incentivare congedi parentali riservati agli uomini	80	15,84%
Strutture di supporto alla genitorialità	92	18,22%
Incremento delle pratiche di lavoro flessibile e di supporto alla cura	111	21,98%
Nessuno	13	2,57%
Altro	5	0,99%

Sono stati acquisiti 6 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 dalle persone che hanno lasciato commenti e spunti, si rimanda alla sezione 4. Azioni future.

**DOMANDA N. 26**

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

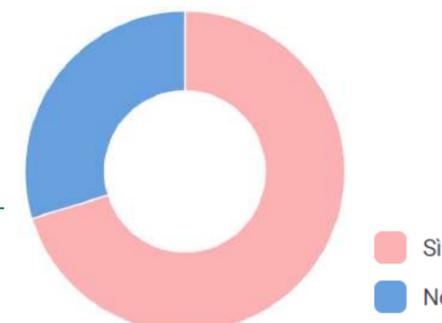
	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Sì	333	65,94%
No	165	32,67%
Nessuna risposta	7	1,39%



**DOMANDA N. 27**

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

	CONTEGGIO	PERCENTUALE
Sì	352	69,70%
No	149	29,50%
Nessuna risposta	4	0,79%



N°	DESCRIZIONE	PAGINA
<b>GLI STUDENTI E LE STUDENTESSE DI TOR VERGATA</b>		
1	Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, Macroarea e genere-Corsi di laurea triennali	31
2	Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, Macroarea e genere-Corsi di laurea magistrali a ciclo unico	32
3	Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, Macroarea e genere-Corsi di laurea magistrali biennali	33
4	Percentuale di corsi di laurea segregati	34
5	Percentuale di corsi segregati per Macroarea	35
6	Percentuale di corsi segregati per tipo di corso	35
7	Serie storica della componente studentesca per genere	37
8	Studenti e studentesse per provenienza territoriale	38
9	Studenti e studentesse per provenienza territoriale e Macroarea	39
10	Distribuzione percentuale per genere della mobilità internazionale in uscita	41
11	Percentuale di studentesse che ha usufruito dei programmi di mobilità internazionale in uscita 2022/2023 vs 2017/2018	42
12	Distribuzione percentuale della mobilità internazionale in uscita per genere e Macroarea	43
13	Distribuzione percentuale per genere della mobilità internazionale in entrata	44
14	Percentuale di studentesse che ha usufruito dei programmi di mobilità internazionale in entrata 2022/2023 vs 2017/2018	44
15	Distribuzione percentuale della mobilità internazionale in entrata per genere e Macroarea	45
16	Distribuzione del corpo studentesco totale per studi superiori effettuati	46
17	Distribuzione delle studentesse per studi superiori effettuati	47
18	Distribuzione degli studenti per studi superiori effettuati	47
19	Distribuzione del corpo studentesco per studi superiori effettuati, Macroarea e genere	48
20	Distribuzione del corpo studentesco per fascia di voto di diploma e genere	50
21	Distribuzione del corpo studentesco per fascia di voto di diploma, Macroarea e genere	50
22	Incidenza degli studenti e studentesse in fascia di voto più elevata, per Macroarea	51
23	Distribuzione delle rinunce agli studi per genere e Macroarea	53
24	Distribuzione degli abbandoni per genere e Macroarea	53
25	Incidenza delle rinunce e degli abbandoni sul totale iscritti/iscritte per tipo di corso di laurea e genere	54
26	Incidenza degli abbandoni sul totale iscritti/iscritte per Macroarea e genere	55
27	Incidenza delle rinunce agli studi sul totale iscritti/iscritte per Macroarea e genere	55
<b>I LAUREATI E LE LAUREATE</b>		
28	Serie storica dei laureati e delle laureate di Tor Vergata dal 2012 al 2023	56
29	Distribuzione dei laureati e delle laureate per genere e Macroarea—Lauree triennali	57
30	Distribuzione dei laureati e delle laureate per genere e Macroarea—Lauree magistrali a ciclo unico	58
31	Distribuzione dei laureati e delle laureate per genere e Macroarea—Lauree magistrali biennali	58

N°	DESCRIZIONE	PAGINA
32	Distribuzione dei laureati e delle laureate per voto di laurea e genere	59
33	Distribuzione dei laureati e delle laureate per voto di laurea—Lauree triennali	59
34	Distribuzione dei laureati e delle laureate per voto di laurea—Lauree magistrali a ciclo unico	60
35	Distribuzione dei laureati e delle laureate per voto di laurea—Lauree magistrali biennali	61
36	Distribuzione dei laureati e delle laureate per voto di laurea, Macroarea e genere—Tutti i corsi di laurea	62
37	Distribuzione dei laureati e delle laureate per regolarità degli studi, Macroarea e genere—Tutti i corsi di laurea	63
38	Distribuzione dei laureati e delle laureate regolati per Macroarea e genere—Lauree triennali	64
39	Distribuzione dei laureati e delle laureate regolati per Macroarea e genere—Lauree magistrali a ciclo unico	65
40	Distribuzione dei laureati e delle laureate regolati per Macroarea e genere—Lauree magistrali biennali	65
41	Distribuzione delle laureate triennali che si iscrivono a un corso di L.M. presso l'Ateneo	67
42	Distribuzione dei laureati triennali che si iscrivono a un corso di L.M. presso l'Ateneo	67
43	Occupati/occupate a 1 anno dalla laurea—Corsi di laurea triennali	69
44	Occupati/occupate a 1 anno dalla laurea—Corsi di laurea magistrali a ciclo unico	69
45	Occupati/occupate a 1 anno dalla laurea—Corsi di laurea magistrali biennali	69
46	Occupati/occupate a 5 anni dalla laurea—Corsi di laurea magistrali a ciclo unico	70
47	Occupati/occupate a 5 anni dalla laurea—Corsi di laurea magistrali biennali	70
48	Retribuzione netta media mensile dei laureati e delle laureate a 1 anno dalla laurea—Corsi di laurea triennali	71
49	Retribuzione netta media mensile dei laureati e delle laureate a 1 anno dalla laurea—Corsi di laurea magistrali biennali	72
50	Retribuzione netta media mensile dei laureati e delle laureate a 1 anno dalla laurea—Corsi di laurea magistrali a ciclo unico	72
51	Retribuzione netta media mensile dei laureati e delle laureate a 5 anni dalla laurea—Corsi di laurea magistrali biennali	73
52	Retribuzione netta media mensile dei laureati e delle laureate a 5 anni dalla laurea—Corsi di laurea magistrali a ciclo unico	73
<b>DOTTORANDI E DOTTORANDE E CONSEGUIMENTO DEL TITOLO</b>		
53	Distribuzione percentuale degli iscritti e delle iscritte ai corsi di dottorato	75
54	Distribuzione degli iscritti e delle iscritte ai corsi di dottorato per Macroarea e genere	75
55	Serie storica delle iscritte ai corsi di dottorato—Confronto con dato nazionale	76
56	Dottori e dottoresse di ricerca che hanno conseguito il titolo nel 2023	77
57	Titoli di dottorato conseguiti nel 2023 per Macroarea e genere	77
<b>GLI ISCRITTI E LE ISCRITTE ALLE SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE</b>		
58	Distribuzione per genere degli iscritti e delle iscritte alle Scuole di specializzazione (suddivise per tipologia)	78

N°	DESCRIZIONE	PAGINA
57	Distribuzione di genere di chi ha conseguito il titolo presso le Scuole di specializzazione nel 2023	80
<b>PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE</b>		
58	Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e ruolo—Anno 2023	83
59	Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e ruolo—Triennio	84
60	Percentuale di donne nel personale docente—Anni 2011-2023	85
61	Percentuale di donne nel personale ricercatore—Anni 2011-2023	86
62	Percentuale di donne nel personale docente (P.O.) —Confronto con il dato nazionale—Anni 2011-2023	87
63	Percentuale di donne nel personale docente (P.A.) —Confronto con il dato nazionale—Anni 2011-2023	88
64	Percentuale di donne nel personale ricercatore a tempo indeterminato—Confronto con il dato nazionale—Anni 2011-2023	88
65	Percentuale di donne nel personale ricercatore a tempo determinato di tipo “B” e R.T.T. — Confronto con il dato nazionale—Anni 2014-2023	89
66	Percentuale di donne nel personale ricercatore a tempo determinato di tipo “A”— Confronto con il dato nazionale—Anni 2012-2020	90
67	Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e fascia di età	91
68	Distribuzione donne docenti e ricercatrici per fascia di età e ruolo	92
69	Distribuzione uomini docenti e ricercatori per fascia di età e ruolo	92
70	Età media del personale docente e ricercatore per qualifica e genere—Triennio	94
71	Età media del personale docente e ricercatore per qualifica e genere—Anno 2023	95
72	Percentuale di professoresse ordinarie per area CUN—Confronto con il dato nazionale	96
73	Percentuale di professoresse associate per area CUN—Confronto con il dato nazionale	96
74	Percentuale di ricercatrici per area CUN—Confronto con il dato nazionale	97
75	Percentuale di donne nel personale docente e ricercatore per area CUN—Confronto con il dato nazionale	97
76	Rapporto di femminilità	99
77	Incidenza del personale docente di I fascia sul totale, per genere—Anno 2023	100
78	Incidenza del personale docente di I fascia sul totale, per genere—Triennio	101
79	Distribuzione docenti I fascia per “FoRD—Field of Research and Development” e genere— Anno 2023	102
80	Forbice delle carriere	103
81	G.C.I.	106
82	G.C.I. Serie storica—Confronto con dato nazionale	106
83	Percentuale di abilitazioni per genere (2021-2023 vs 2018-2020)	107
84	Distribuzione del regime di impiego per genere—Anno 2023	108
85	Fruizione anno sabbatico, distribuzione per genere—Anno 2023	109
86	Fruizione anno sabbatico, incidenza percentuale sul totale di ruolo, per genere—Anno 2023	109

N°	DESCRIZIONE	PAGINA
87	Distribuzione percentuale dei relatori/relatrici di tesi di laurea	110
88	Numeri di tesi pro capite per genere	110
89	Composizione per genere delle commissioni di concorso	111
90	Pubblicazioni scientifiche 2023 per genere, ruolo e tipologia	112
91	Distribuzione delle pubblicazioni pro capite per genere—P.O.	113
92	Distribuzione delle pubblicazioni pro capite per genere—P.A.	113
93	Distribuzione delle pubblicazioni pro capite per genere—R.T.I.	114
94	Distribuzione delle pubblicazioni pro capite per genere—R.T.D.	114
95	Numero dei progetti di ricerca internazionali coordinati per genere	116
96	Valore dei progetti di ricerca internazionali coordinati per genere	116
97	Valore medio dei progetti di ricerca internazionali/nazionali coordinati per genere	116
98	Valore medio pro capite dei progetti di ricerca internazionali/nazionali coordinati per genere	116
99	Distribuzione percentuale dei coordinatori/coordinatrici di progetti di ricerca internazionali/ nazionali	116
100	Distribuzione percentuale del valore di progetti di ricerca internazionali/nazionali secondo il genere del coordinatore/coordinatrice	117
101	Progetti di ricerca internazionale, media pro capite per genere	117
102	Progetti di ricerca nazionale, media pro capite per genere	118
<b>IL PERSONALE TECNICO, AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO</b>		
103	Distribuzione per genere e ruolo—Anno 2023	119
104	Distribuzione per genere e ruolo—Triennio	119
105	Distribuzione del personale TAB per genere e tipo di contratto	121
106	Personale TAB per genere e area funzionale d'impiego-Tempo indeterminato—Anno 2023	123
107	Personale TAB per genere e area funzionale d'impiego-Tempo determinato—Anno 2023	123
108	Forbice delle carriere del personale TAB	124
109	Forbice delle carriere del personale TAB—Confronto 2020-2023	124
110	Distribuzione del personale per fascia di età—Anno 2023	125
111	Composizione per genere e titolo di studio—Personale a tempo indeterminato—Anno 2023	126
112	Composizione per genere e titolo di studio—Personale a tempo determinato—Anno 2023	126
113	Distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale	127
114	Distribuzione del personale TAB per genere e regime di impegno—Anno 2023	128
115	Indice di compensazione 2023	129
116	Indice di turnover 2023	129
117	Distribuzione percentuale per genere delle assunzioni 2023	130
118	Distribuzione percentuale per genere delle cessazioni 2023	130
119	Distribuzione percentuale per genere dell'indennità di responsabilità—Anno 2023	131
120	Indennità di posizione: distribuzione per genere e fascia di entità—Anno 2023	131
121	Giorni medi di assenza per genere e causa dell'assenza—Anno 2023	132

N°	DESCRIZIONE	PAGINA
122	Distribuzione per genere della fruizione del lavoro agile	133
123	Distribuzione del personale bibliotecario per genere	134
124	Distribuzione del personale bibliotecario per genere e struttura di appartenenza	135
125	Distribuzione del personale bibliotecario per fascia di età e genere	136
126	Distribuzione del personale bibliotecario per livello contrattuale	137
127	Forbice delle carriere del personale bibliotecario	137
128	Distribuzione del personale bibliotecario per titolo di studio e genere	138
129	Distribuzione del personale bibliotecario per regime di impegno e genere	139
<b>TITOLARI DI INCARICHI ISTITUZIONALI, DI GOVERNO E DI CARICHE DIDATTICHE</b>		
130	Composizione di genere della <i>Governance</i> dell'Ateneo	141
131	Distribuzione per genere delle cariche ospedaliere presso il PTV	142

## Ringraziamenti da parte del Gruppo di lavoro

Il Gruppo di lavoro per l'elaborazione del Bilancio di Genere esprime un sincero ringraziamento a tutte le persone che hanno contribuito con impegno e dedizione alla realizzazione di questo documento.

In particolare, i ringraziamenti vanno alle colleghe e ai colleghi dell'Ufficio Statistico d'Ateneo per il puntuale e accurato reperimento e controllo dei dati, all'Ufficio Gestione del Personale per la condivisione delle fondamentali informazioni sul personale docente, ricercatore e tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL, all'Ufficio Sistemi Informativi per la selezione ed estrazione dei dati sul corpo studentesco e sulle pubblicazioni scientifiche, all'Ufficio Mobilità Studenti per i dettagli forniti sugli studenti e le studentesse coinvolti nei programmi di mobilità internazionale, all'Ufficio Ricerca per l'analisi dei progetti, all'Ufficio Sviluppo Sostenibile per il costante coinvolgimento nelle iniziative programmate, all'Ufficio Gestione e sviluppo risorse umane del Policlinico Tor Vergata per le informazioni sulle cariche ospedaliere.

Un ringraziamento particolare va al CUG — Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la promozione del benessere e contro le discriminazioni, che con il Gruppo di Lavoro condivide pienamente missione, valori e impegno e con il quale lo scambio di idee e il supporto nel portare avanti le politiche e le azioni legate alle tematiche di genere sono stati costanti e irrinunciabili.

Con esplicita riconoscenza, il Gruppo di Lavoro desidera ringraziare Marianna Brunetti, che (in pieno agosto!) ha prestato la sua competenza in materia statistica sottoponendo ad attenta review esterna gli indicatori calcolati e la loro rappresentazione ai fini di una corretta e approfondita analisi della situazione del nostro corpo studentesco, del personale e degli organi di governo.

Conscio di non aver potuto citare tutte le persone e le strutture che direttamente e indirettamente hanno contribuito alla redazione di questo documento, il Gruppo di Lavoro ringrazia tutte e tutti per il tempo e le energie dedicati e per le idee condivise. I risultati fin qui raggiunti e le aree di intervento identificate sono frutto di un lavoro collettivo e di competenze variegata e complementari.

La passione per il miglioramento e per l'equità ha reso possibile la creazione di un documento che non solo informa, ma promuove una cultura di inclusione e attenzione verso le diverse esigenze di tutti gli attori coinvolti. Nella speranza che questo documento contribuisca a rendere il nostro Ateneo un luogo sempre più accogliente e rispettoso delle diversità, il ringraziamento finale da parte del Gruppo di Lavoro è per tutte e tutti coloro che leggeranno.

Le/i componenti del Gruppo di lavoro per l'elaborazione del Bilancio di Genere in Ateneo

