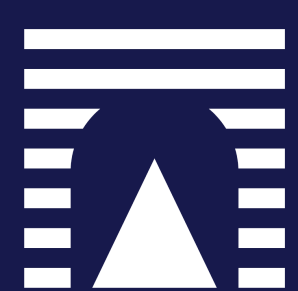




Bilancio di Genere 2024

Analisi e Prospettive



Roma Tre

Introduzione

L'Università degli Studi Roma Tre riconosce l'importanza vitale di includere la dimensione di genere nelle proprie scelte strategiche, strutturali e istituzionali. Il Bilancio di Genere non è un adempimento formale, ma uno strumento decisionale fondamentale, che consente all'Ateneo di valutare la propria capacità di garantire parità, equità e inclusione, e di agire in modo mirato per colmare divari persistenti.

A livello internazionale e comunitario, il principio di non discriminazione e la promozione delle pari opportunità rappresentano valori fondamentali, sostenuti da Trattati, direttive e dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea. In Italia, la Costituzione (artt. 3 e 37) sancisce l'uguaglianza formale e sostanziale, incaricando lo Stato di rimuovere gli ostacoli che limitano lo sviluppo della persona e la partecipazione alla vita pubblica.

Nel corso degli anni, il quadro giuridico nazionale si è arricchito di strumenti come il Codice delle Pari Opportunità, i Piani di Azioni Positive e l'istituzione dei Comitati Unici di Garanzia, che hanno consolidato l'obbligo di azione concreta a favore dell'equità di genere nelle pubbliche amministrazioni.

All'interno dello Statuto di Roma Tre, tra principi costitutivi troviamo l'art. 1, comma 6 che definisce :

"L'Università garantisce alla comunità universitaria pari opportunità nell'accesso allo studio, al lavoro e alla ricerca, nel pieno rispetto dei principi di merito e delle capacità individuali, impegnandosi a rimuovere ogni discriminazione anche nella progressione di carriera dei docenti e del personale tab e in accordo con quanto stabilito nel proprio Codice etico. L'Università promuove, anche attraverso la valorizzazione degli studi di genere, la realizzazione dell'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne."

nel quale si stabilisce che l'Ateneo persegue la promozione delle pari opportunità e dei diritti fondamentali come valori costitutivi della propria missione. Il CUG , Comitato Unico di Garanzia , rappresenta il momento operativo di questo impegno ed esercita un ruolo centrale nella promozione, verifica e qualità delle politiche volte alla parità e al benessere nella comunità accademica.

Il presente Bilancio di Genere si inserisce in modo coerente nel percorso di integrazione che l'Ateneo ha avviato tra strumenti di governance quali il Piano delle Azioni Positive, la Relazione sulla Performance e il PIAO , e politiche di equità e trasparenza.

Grazie all'analisi puntuale dei dati disaggregati, intende offrire una visione chiara delle criticità e delle opportunità, evidenziando dove serve intervenire e dove si registra progresso.

L'Università Roma Tre si conferma così un soggetto responsabile, consapevole della propria funzione pubblica e formativa, impegnata a tradurre i principi costituzionali in realtà quotidiane, in un contesto accademico dinamico, pluralista e attento ai diritti di tutte e tutti.



Parità di Genere a Roma Tre

Redigere un Bilancio di Genere significa, per un'università pubblica, assumersi fino in fondo la responsabilità di leggere la propria organizzazione attraverso una lente critica, che metta in luce squilibri, asimmetrie, stereotipi ancora presenti nei luoghi in cui si produce sapere. Non si tratta soltanto di raccogliere dati: è un esercizio di trasparenza, ma anche di consapevolezza e, soprattutto, di trasformazione.

All'interno dell'Università degli Studi Roma Tre, il Bilancio di Genere è diventato negli anni uno strumento centrale di riflessione e di azione. Ci consente di interrogarci su chi accede, chi rimane, chi avanza, e a quali condizioni; ci obbliga a fare i conti con le permanenze delle disuguaglianze e con le loro radici culturali, organizzative, simboliche. Ma ci offre anche strumenti per agire: per orientare le politiche di Ateneo, per sostenere il cambiamento, per misurare l'impatto di ciò che viene fatto o lasciato indietro.

Nel contesto attuale, in cui le disuguaglianze di genere si manifestano in forme talvolta più sottili ma non meno pervasive, l'università non può permettersi di essere un'osservatrice neutrale. È chiamata a essere spazio di elaborazione critica e, al tempo stesso, luogo che sperimenta in prima persona modelli organizzativi e culturali capaci di promuovere equità, pluralismo e diritti. Questo documento vuole dunque essere, prima ancora che un rapporto tecnico, un atto politico e pubblico: il tentativo di raccontare dove siamo e dove vogliamo andare, con l'onestà dei numeri e con l'ambizione del progetto.

Perché non può esserci piena democrazia, nemmeno in ambito accademico, finché le differenze si traducono in disuguaglianze e finché il genere continua a determinare percorsi, opportunità, ruoli e riconoscimenti. Il Bilancio di Genere di Roma Tre nasce proprio da qui: dal bisogno di fare luce, e dal desiderio concreto, di cambiare prospettiva.

Nota metodologica:

Numerose università, enti e agenzie pubbliche si sono dotate di linee guida per una comunicazione istituzionale rispettosa delle differenze di genere, riconoscendo l'importanza del linguaggio come strumento di inclusione. Anche questo Bilancio di Genere, in coerenza con tale orientamento, ha cercato ove possibile, di esplicitare il genere femminile o di adottare forme neutre e inclusive. Laddove si è fatto ricorso alla forma maschile per esigenze di sintesi, essa è da intendersi in senso generico e inclusivo, riferita all'intera comunità universitaria.

Fonti dati: Area programmazione e controllo di gestione

Uff. Statistico di Ateneo

Relazione annuale CUG 2024

Area Formazione e benessere Organizzativo

<https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

Redazione, elaborazione e grafica: Sabrina Di Paolo- Uff. Controllo di gestione

Componente studentesca

La componente studentesca rappresenta il cuore dell'Università Roma Tre: studentesse e studenti sono la ragion d'essere dell'Ateneo e il fine ultimo di ogni sua azione. In questa prospettiva, l'Ateneo ha adottato negli ultimi anni una politica contributiva improntata a equità, inclusione e valorizzazione del merito, recependo le disposizioni normative sulla *no tax area* e ampliandone la portata con interventi propri, senza gravare sugli studenti esclusi dai benefici né applicare incrementi a chi si iscrive oltre la durata normale del corso. Parallelamente, è stato rafforzato il sostegno diretto alla componente studentesca: nel 2024 sono state destinate risorse pari a circa 7,7 milioni di euro, confermando il potenziamento avviato nell'ultimo biennio con maggiori investimenti per borse di studio e tutorato. Sono state inoltre consolidate le borse di collaborazione e confermati i finanziamenti all'internazionalizzazione (ricerche e tesi all'estero, contributi per la mobilità), mentre circa € 828.000 sono stati destinati al rafforzamento delle attività di orientamento e tutorato in itinere, con l'obiettivo di ridurre la dispersione, sostenere la regolarità negli studi e migliorare i risultati complessivi dell'Ateneo.

Nel 2024 l'Università Roma Tre ha rafforzato le politiche per attrarre nuove immatricolazioni e rendere l'offerta formativa più accessibile e inclusiva. Tra le principali azioni oltre alle agevolazioni economiche di cui sopra: una strategia di comunicazione integrata su sito istituzionale, Portale dello Studente, social e media tradizionali, campagne promozionali e giornate di orientamento rivolte alle scuole.

Sono stati organizzati open day e giornate dedicate tra le quali ricordiamo : "Orientarsi a Roma Tre", "Open Day Magistrali", e le "Giornate di Vita Universitaria" a supporto delle iscrizioni ai Master, raggiungendo così complessivamente oltre 40.000 giovani e registrando un incremento delle immatricolazioni per l'a.a. 2024/2025 del 6%, in controtendenza rispetto al calo nazionale. Particolare attenzione è stata riservata all'internazionalizzazione, con iniziative per studenti stranieri che ha permesso a studentesse e studenti rifugiati di accedere in modo sicuro e dignitoso ai percorsi formativi.

L'Ateneo ha inoltre potenziato i propri strumenti di comunicazione digitale e social, sviluppando una nuova infrastruttura web e rafforzando la visibilità e la coerenza della propria identità istituzionale.

Nel 2024 il Sistema Bibliotecario di Roma Tre ha svolto un ruolo centrale nelle attività di orientamento e accoglienza delle matricole, offrendo un primo contatto con i servizi e promuovendo la cultura della ricerca. L'Ateneo ha rafforzato la collaborazione con le altre università romane attraverso il progetto *Biblioteche insieme*, ampliando le opportunità di accesso e favorendo una maggiore integrazione della comunità studentesca. È proseguita, inoltre, l'apertura serale delle biblioteche nell'ambito dell'iniziativa regionale *Disco Lazio – Potenziamento Atenei, Azione Apertura Biblioteche H24*, mentre eventi, mostre e progetti di promozione della lettura hanno consolidato il ruolo delle biblioteche come spazi di inclusione, innovazione e crescita culturale.

Parallelamente, l'Ateneo ha continuato a sostenere studentesse e studenti attraverso strumenti come:

- Il tutorato: servizio di supporto didattico che sin dal primo semestre prevede, su richiesta, l'assegnazione di un/a tutor con l'incarico di accompagnare il percorso formativo, fornendo indicazioni utili alla frequenza dei corsi e al conseguimento dei migliori risultati.
- Supporto psicologico: grazie a colloqui con professionisti qualificati, la comunità studentesca viene accompagnata nell'individuazione di risorse e strategie utili ad affrontare momenti di disagio e a promuovere pari opportunità di riuscita.

Nel periodo 2019-2024 si è inoltre registrato un costante rafforzamento delle collaborazioni istituzionali, con accordi di cooperazione e progetti congiunti realizzati insieme a enti pubblici, realtà locali e partner internazionali. Il numero crescente di accordi sottoscritti testimonia l'impegno dell'Ateneo nella costruzione di reti solide e inclusive a sostegno della didattica e della ricerca.

Nel più ampio quadro delineato dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che assegna alla parità di genere un ruolo trasversale in tutte le missioni, orientando gli investimenti verso la riduzione dei divari, la valorizzazione dei talenti femminili e la partecipazione delle donne nei settori strategici della transizione ecologica e digitale Roma Tre partecipa attivamente con progetti di rilievo, contribuendo al miglioramento della qualità della formazione e della ricerca.

Nel complesso, queste azioni confermano l'impegno dell'Università nel promuovere pari opportunità, inclusione e benessere, con una particolare attenzione alle categorie più fragili della comunità studentesca.

Analisi iscrizioni

La distribuzione delle nuove immatricolazioni conferma, anche per il 2024, una forte attrattività del Dipartimento di Scienze della Formazione, che si attesta anche come il più numeroso per iscritti e iscritte, mantenendo il primato già rilevato l'anno precedente. Seguono, per volume di iscrizioni, i Dipartimenti di Filosofia, Comunicazione e Spettacolo, Giurisprudenza, Economia aziendale, Lingue, Letterature e Culture Straniere, e Studi Umanistici, a conferma di un interesse prevalente per le discipline dell'area umanistico-sociale.

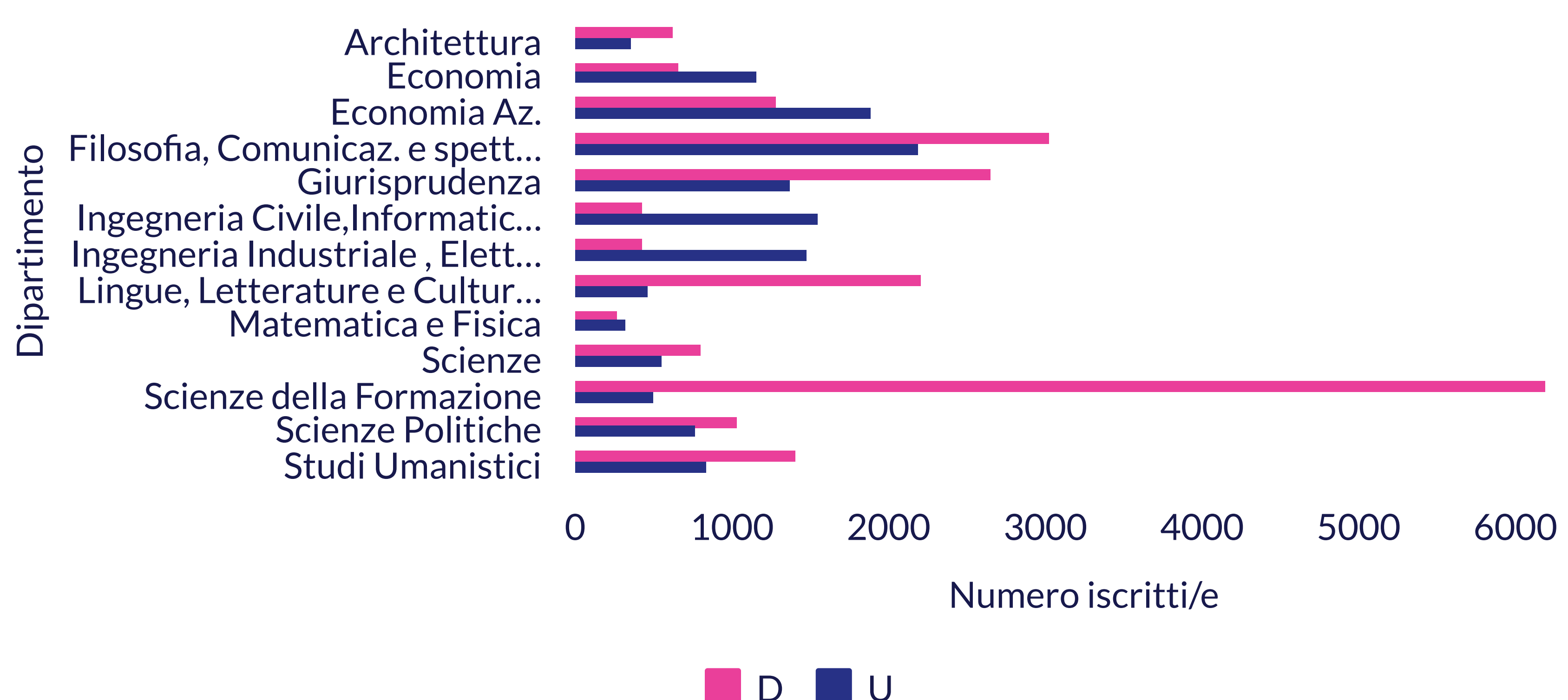
Dal punto di vista della composizione di genere, si registra una prevalenza femminile pari al 60,9%, un dato in lieve aumento rispetto al 60,6% dell'anno precedente. Questo andamento riflette una tendenza consolidata nel tempo, che vede le studentesse rappresentare la maggioranza nelle scelte formative, in particolare nei corsi delle aree educative, giuridiche e umanistiche.

Tuttavia, una lettura disaggregata per dipartimento rivela ancora forti asimmetrie di genere in alcune aree disciplinari, in particolare quelle tecnico-scientifiche. Nei due dipartimenti di ingegneria, la quota di donne iscritte rimane largamente minoritaria: 22,7% in Ingegneria Industriale, Elettronica e Meccanica e 21,8% in Ingegneria Civile, Informatica e delle Tecnologie Aeronautiche. Nonostante si osservi un lieve incremento rispetto all'anno precedente (rispettivamente +3,5% e +0,1%), la disparità resta significativa.

Situazione analoga si rileva nei Dipartimenti di Matematica e Fisica (44,5%), Economia Aziendale (40,4%) ed Economia (35,98%), dove le immatricolate risultano ancora in netta minoranza rispetto ai colleghi uomini. Tuttavia, anche in questi ambiti si segnala una tendenza, seppur graduale, all'aumento dell'interesse femminile, che può essere letta come un primo segnale positivo in direzione di un progressivo riequilibrio.

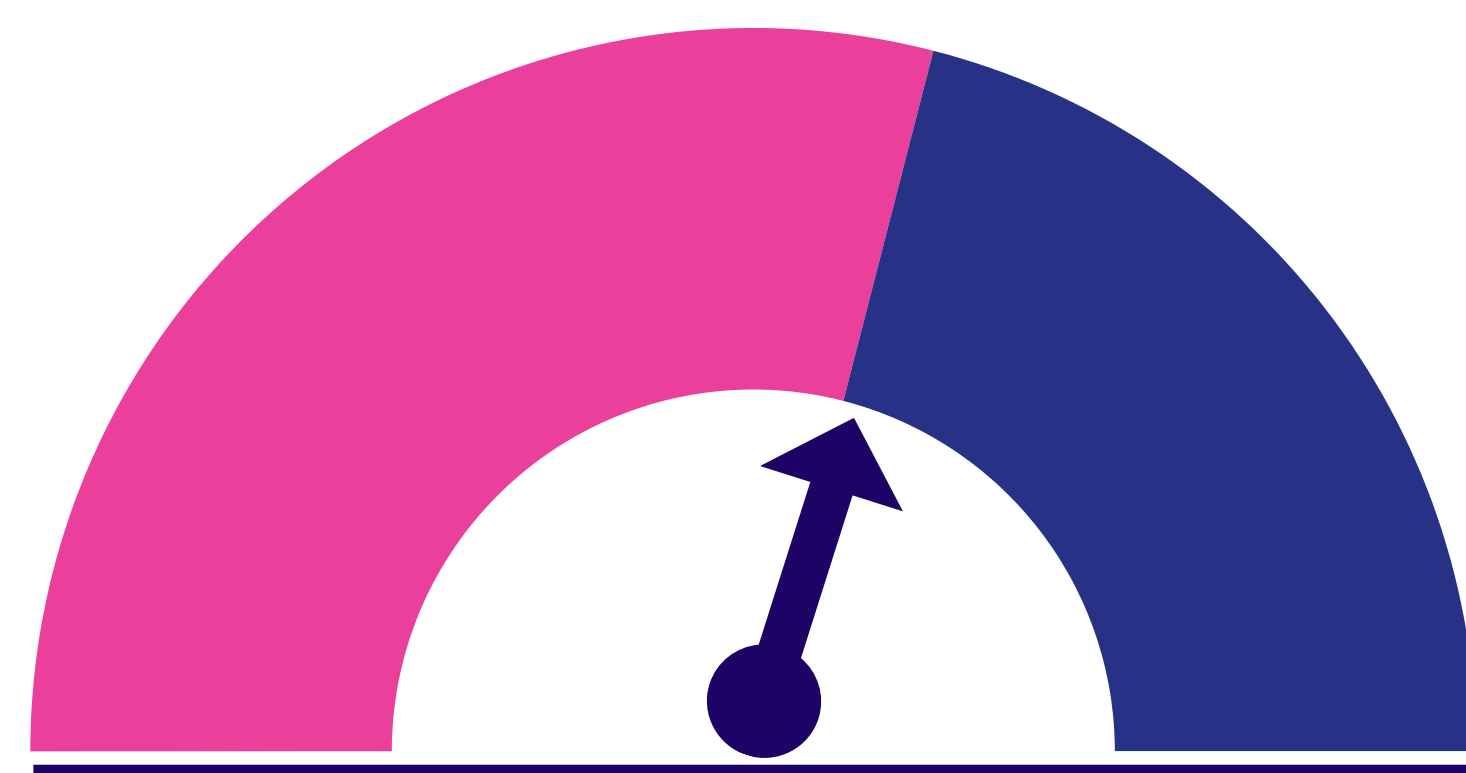
Nel complesso, i dati restituiscono un quadro in cui le scelte formative continuano a essere influenzate da modelli culturali di lungo corso, ma in cui si intravedono spiragli di cambiamento, da sostenere con politiche mirate di orientamento, valorizzazione e accompagnamento delle studentesse nei percorsi meno tradizionali.

Iscritti corsi di laurea a.a. 2023/24 per genere





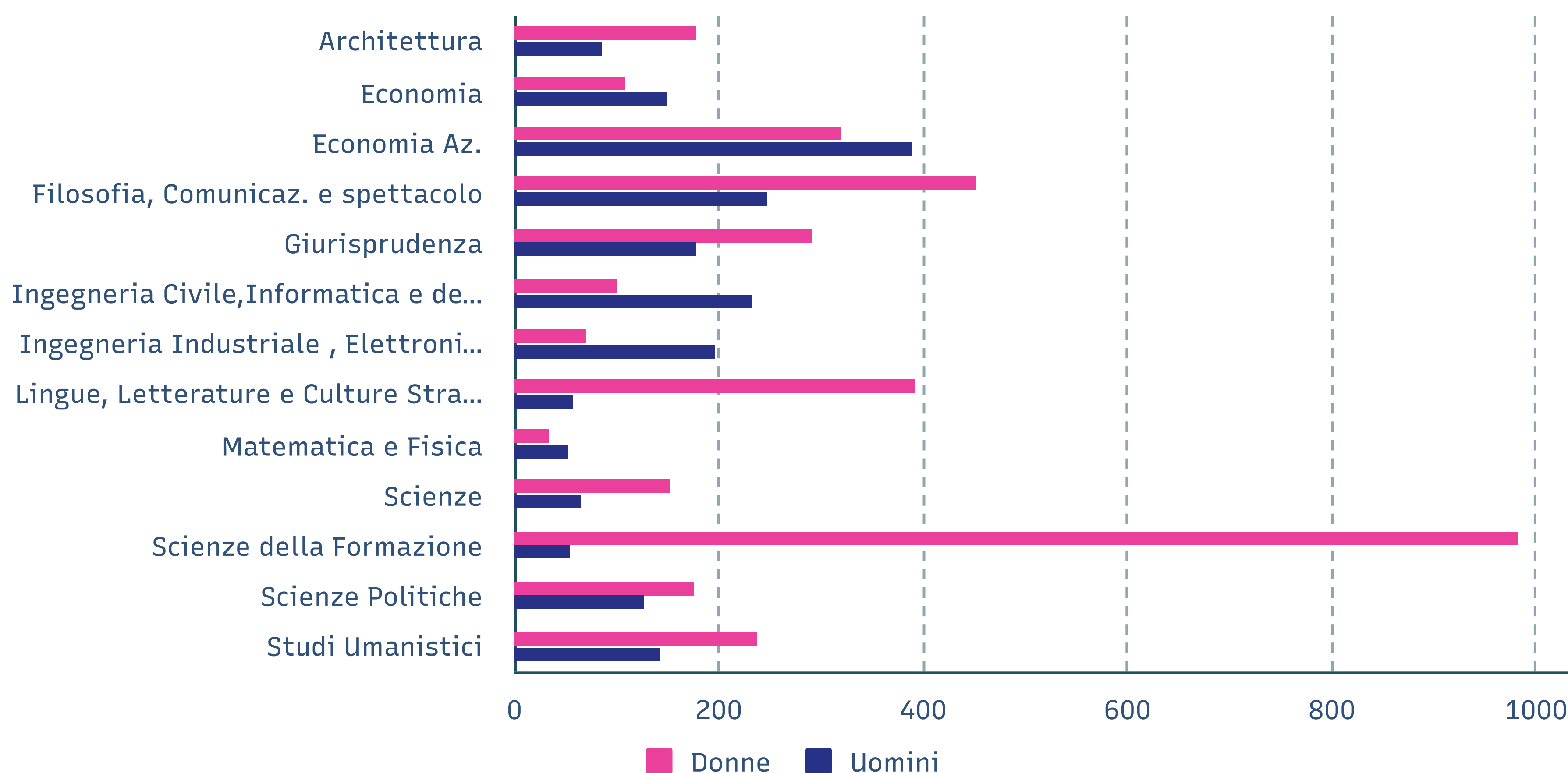
Trend Lauree



nel 2024 il 63% circa delle lauree è donna!

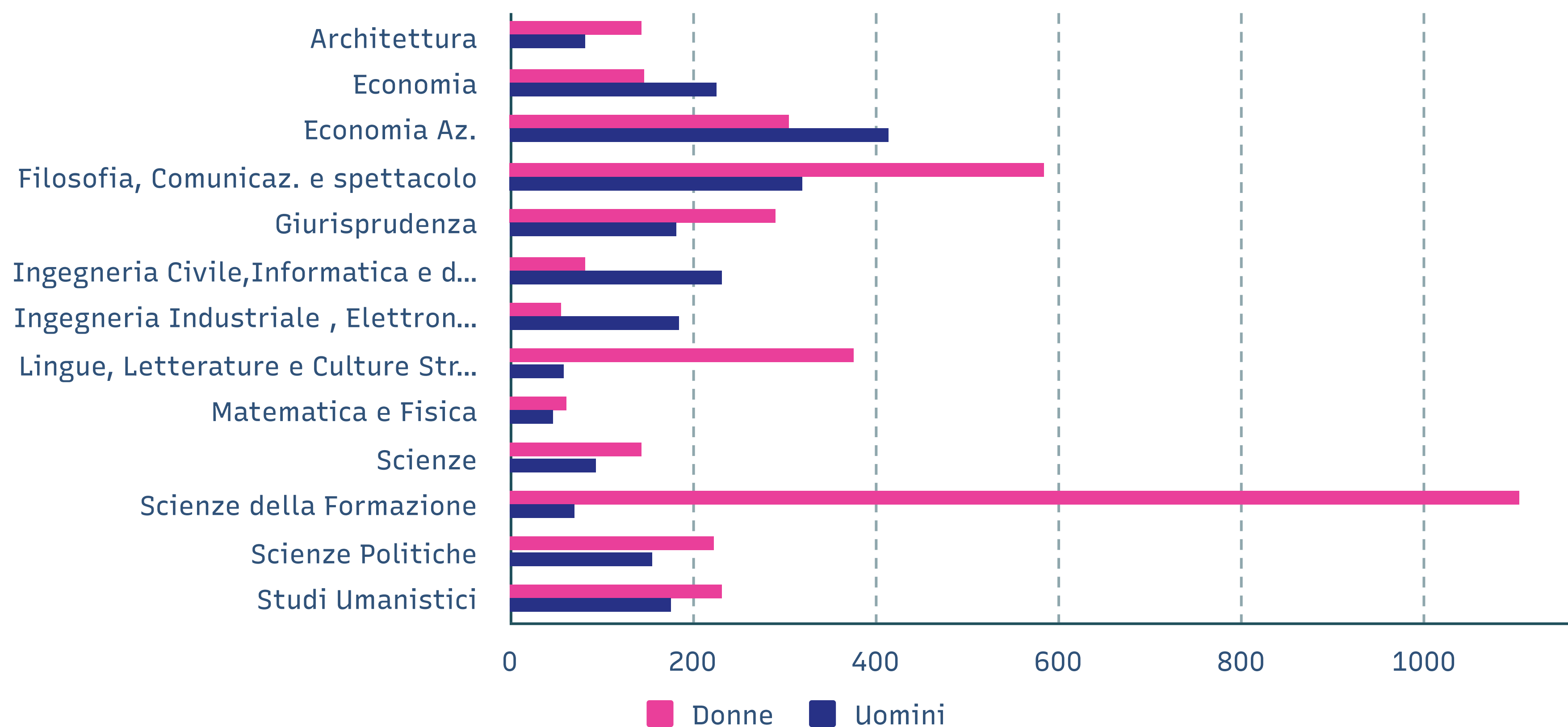
Nel 2024, le donne laureate all'Università degli Studi Roma Tre rappresentano il 62,5% del totale dei laureati, segnando una leggera flessione rispetto al 63,9% rilevato nel 2023. La prevalenza femminile si conferma particolarmente marcata in alcuni ambiti disciplinari, raggiungendo i suoi massimi nei Dipartimenti di Scienze della Formazione e di Lingue, Letterature e Culture Straniere, dove le donne costituiscono rispettivamente il 94,0% e l'86,3% dei laureati. Si tratta di percentuali che risultano sostanzialmente stabili negli ultimi cinque anni, a conferma di una persistente segregazione formativa di genere che continua a orientare le scelte accademiche verso percorsi ritenuti culturalmente "femminili". Degno di nota è il progresso registrato nel Dipartimento di Matematica e Fisica, dove la percentuale di laureate è cresciuta dal 40% del 2023 al 56,4% nel 2024, segnando un passo importante verso il superamento degli stereotipi di genere nelle discipline STEM. Complessivamente, nel 2024, in **9 dipartimenti su 13** le donne hanno conseguito la maggioranza delle lauree e, in **6 di questi**, la loro presenza ha superato il 60%, a conferma di un trend strutturale che testimonia il contributo determinante delle studentesse alla crescita culturale e scientifica.

Laureate/i* per Dipartimento e Genere a.s. 2023



* regolari+ fuori corso. Fonte dati: Uff. Statistico

Laureate/i* per Dipartimento e Genere a.s. 2024



* regolari+ fuori corso. Fonte dati: Uff. Statistico

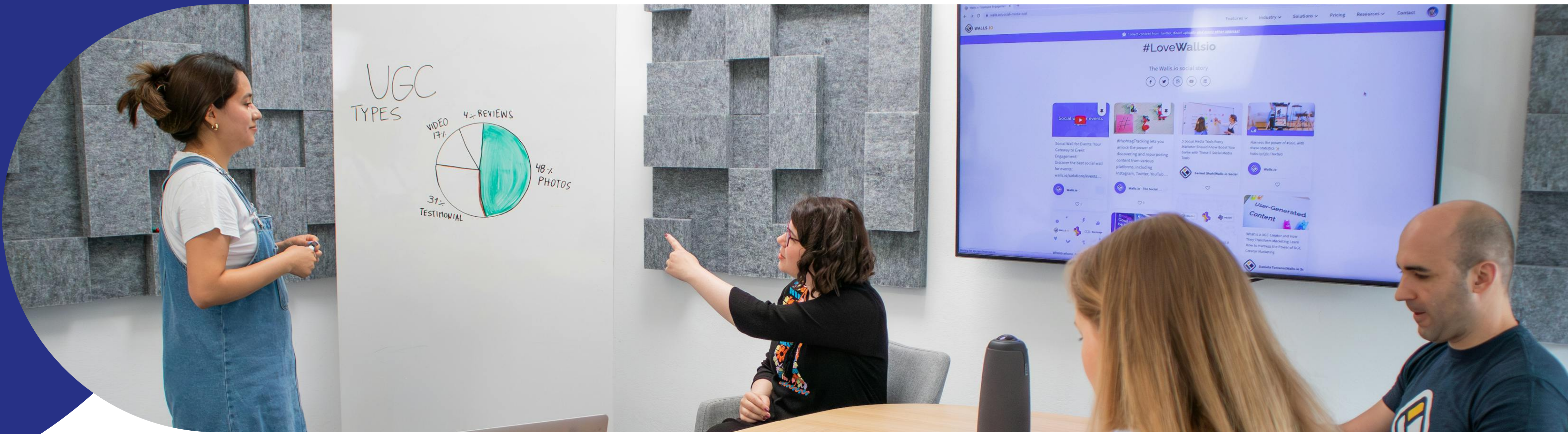
Nei settori economici si conferma una prevalenza maschile: il Dipartimento di Economia raggiunge il 60,5% di laureati, mentre Economia Aziendale si attesta al 57,6%, sul totale delle lauree dell'anno in esame, superando nuovamente il dato del Dipartimento di Matematica e Fisica. Quest'ultimo, in un segnale incoraggiante, registra invece un notevole incremento delle laureate, con un +16,4% rispetto all'anno precedente, portando la quota di lauree al femminile al 56,4%.

Alcuni segnali critici emergono però in Economia Aziendale, dove le studentesse perdono punti di regolarità, e soprattutto in Matematica e Fisica, dove il calo di regolarità delle stesse risulta essere molto marcato, con percentuali che riportano le laureate in corso sotto il 50%, come nel 2022.

Questi dati confermano la persistenza di squilibri strutturali nella distribuzione di genere tra i vari ambiti disciplinari. Se da un lato vi sono segnali di consolidamento nella partecipazione femminile ai percorsi universitari, dall'altro le disuguaglianze permangono e, in alcuni settori, si aggravano, richiedendo un impegno mirato per promuovere percorsi di orientamento consapevole e valorizzare la presenza femminile nelle discipline scientifiche e tecnico-economiche.

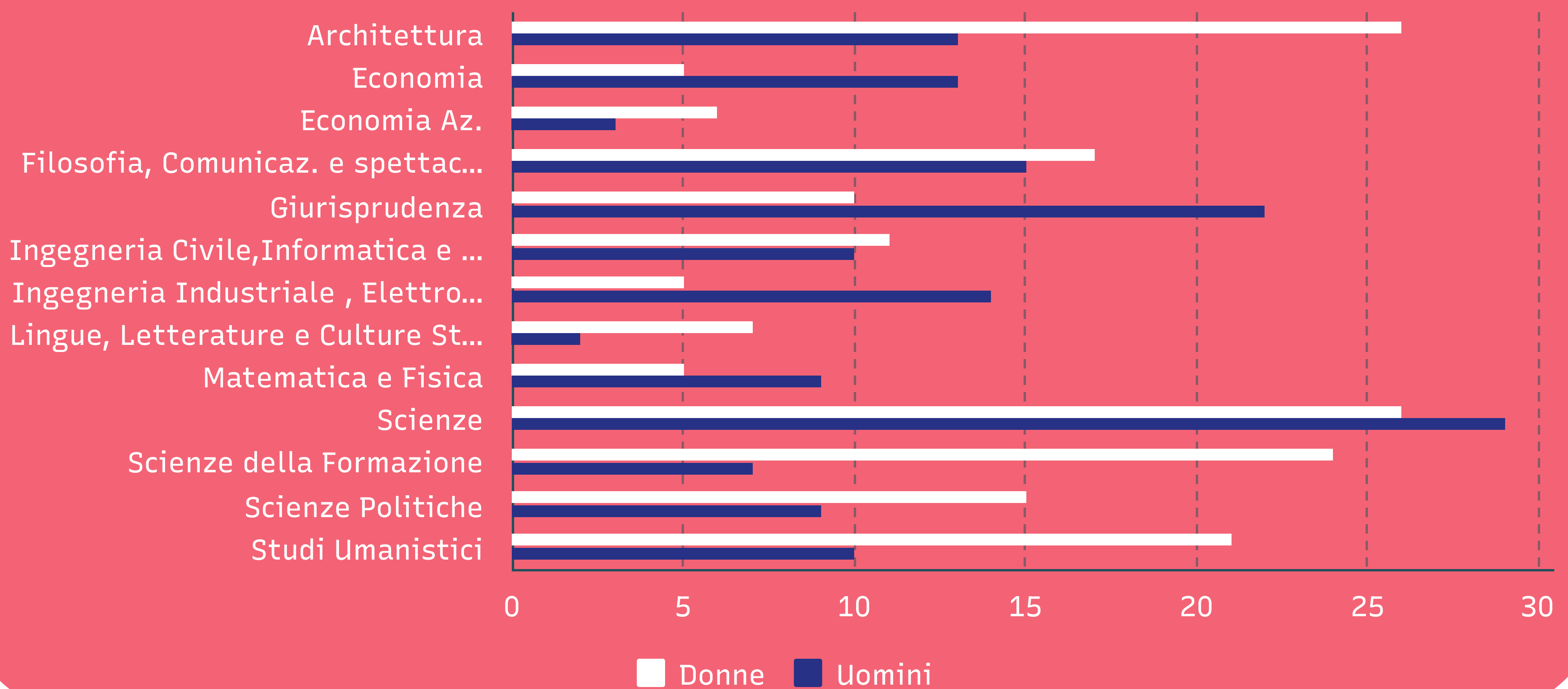
Per quanto riguarda la regolarità negli studi in generale, le donne mostrano in media una percentuale di lauree in corso superiore al 50%, ed una percentuale di fuori corso mediamente più basso di circa 4 punti rispetto agli uomini. Un altro dato interessante emerge dall'analisi dei voti di laurea: pur con differenze minime, le studentesse tendono a conseguire risultati leggermente più alti rispetto ai colleghi uomini in quasi tutti i Dipartimenti. Questo andamento, costante negli anni considerati, sembra confermare una maggiore regolarità e continuità nei percorsi di studio femminili.

Assegni di ricerca e dottorati

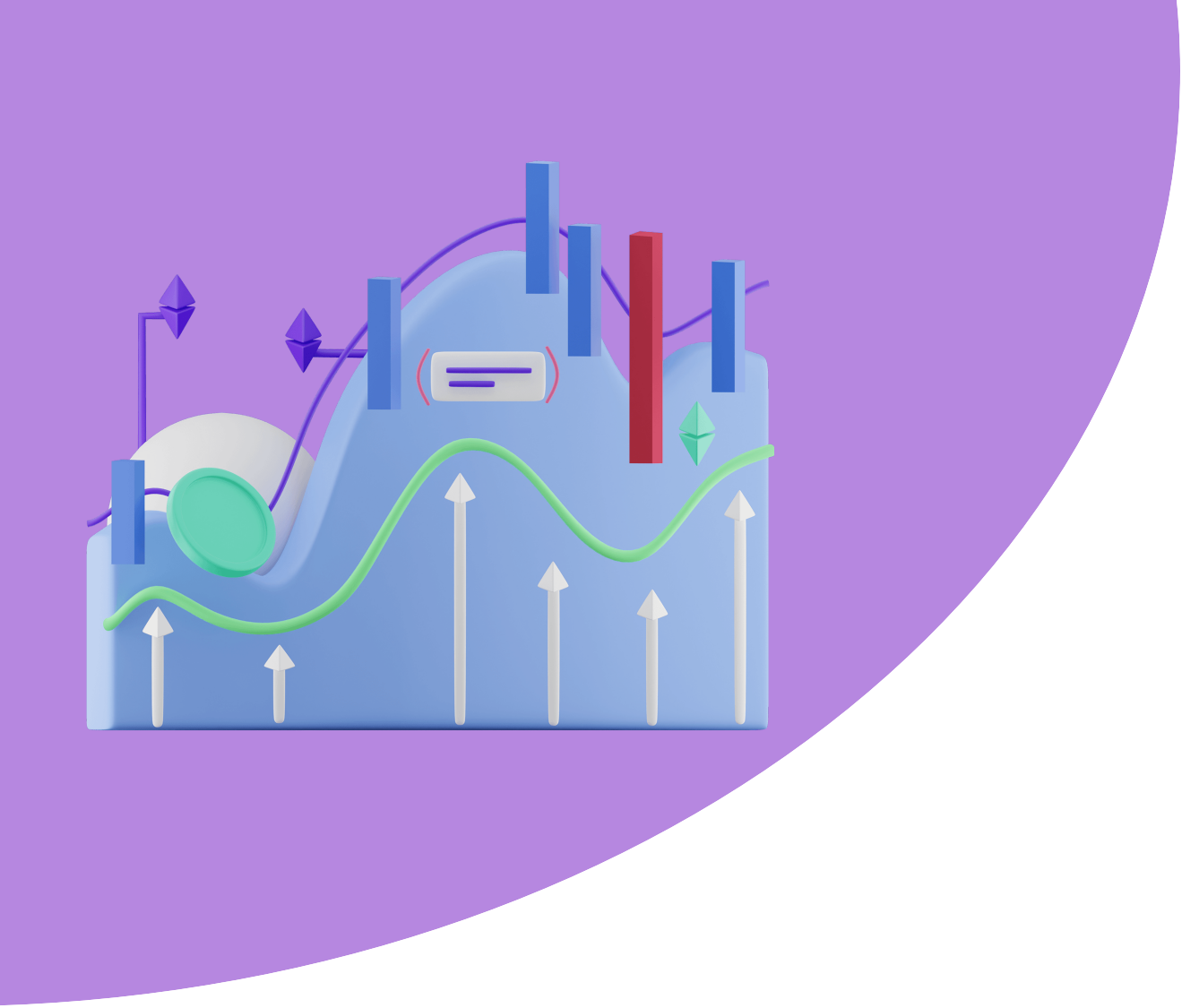


Assegniste/i al 31/12/2024

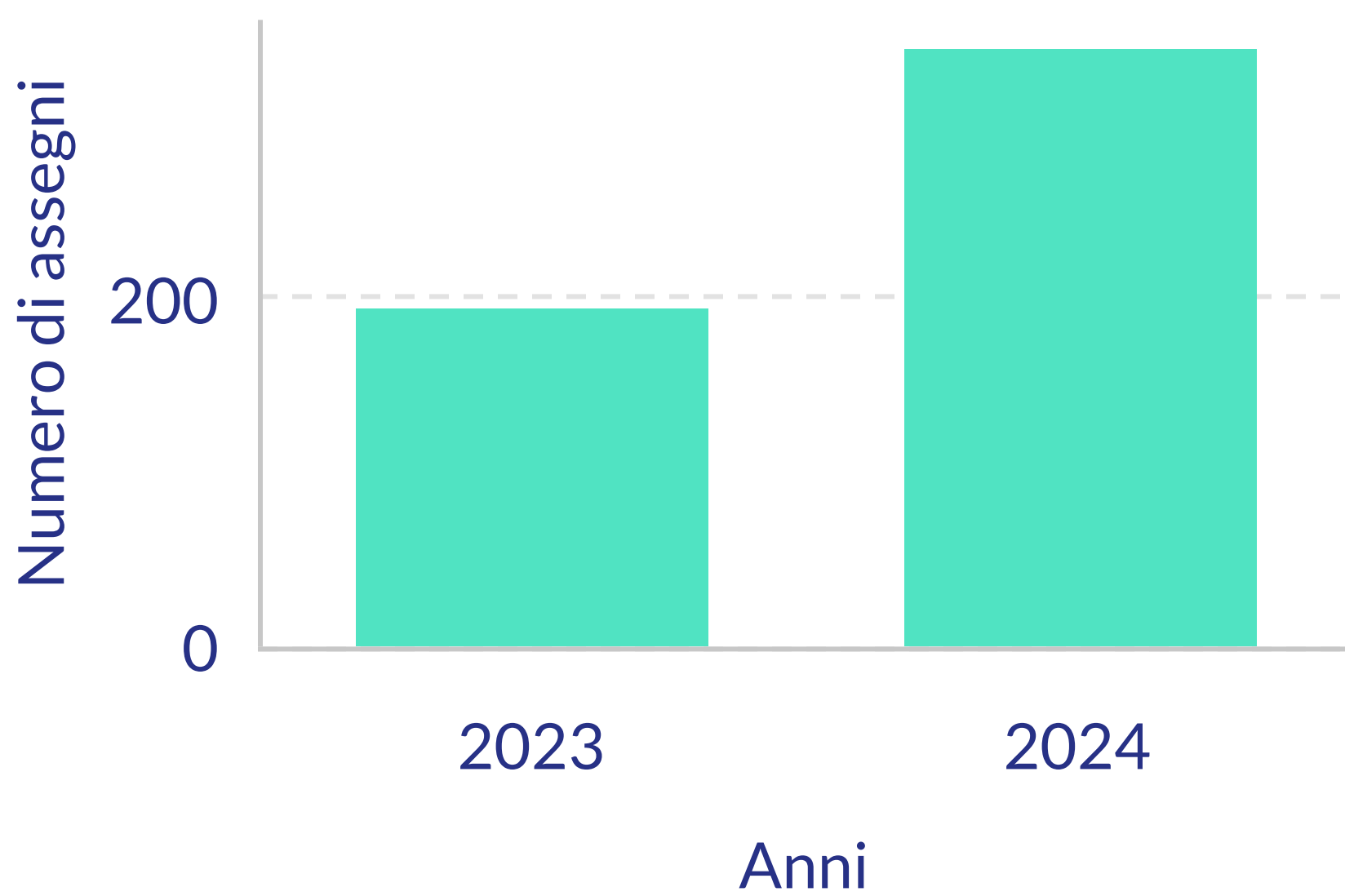
Assegniste/i di Ricerca per Dipartimento e Genere



Nel 2024, le assegniste di ricerca dell'Università Roma Tre rappresentano il 53,3% del totale, un dato in lieve calo rispetto al dato registrato l'anno precedente. Nonostante questa flessione, si conferma una presenza femminile prevalente in numerose strutture dipartimentali, con valori significativamente superiori al 50%. Spiccano in particolare il Dipartimento di Lingue Letterature e Culture Straniere, il Dipartimento di Studi Umanistici, e quello di Scienze della Formazione, dove le assegniste costituiscono più 70% del totale.



Numero di Assegni di ricerca attivi al 31/12 di ogni anno



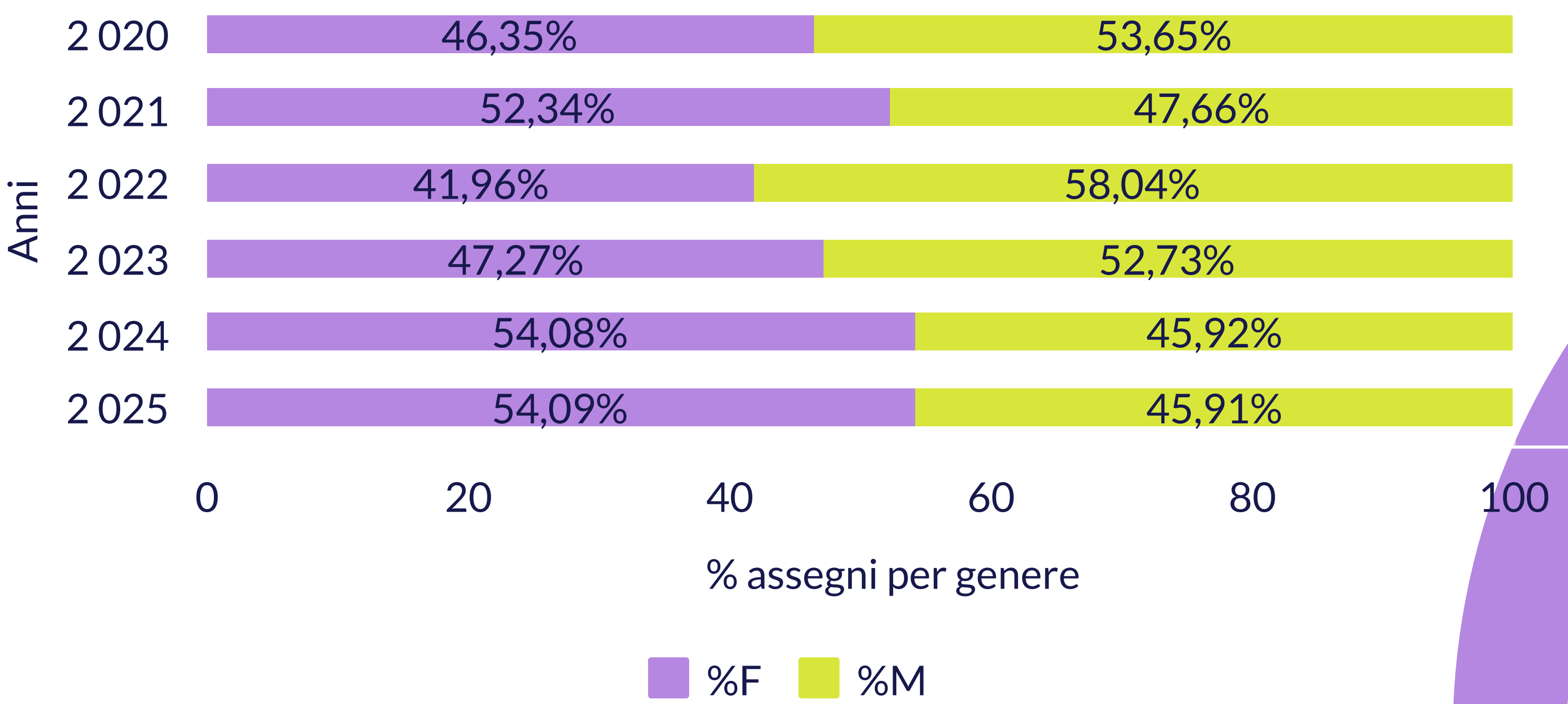
■ numero di assegni attivi al 31/12

È particolarmente significativo il caso del Dipartimento di Economia Aziendale, che registra un aumento del 23,8% della componente femminile rispetto all’anno precedente, segnalando un’inversione di tendenza positiva. All’opposto, si osserva una consistente riduzione nella presenza di assegniste nel Dipartimento di Economia, che passa dal 100% al 67,8%, registrando una perdita del 32,2%.

La prevalenza maschile si conferma soprattutto nei settori tecnico-scientifici e nell’area economica: il Dipartimento di Ingegneria Industriale, Elettronica e Meccanica si attesta al 73,7% di assegnisti uomini, seguito dal Dipartimento di Economia con una quota maschile pari al 72,2%. Tuttavia, si registrano anche segnali di cambiamento: nel Dipartimento di Ingegneria Civile, Informatica e delle Tecnologie Aeronautiche si assiste infatti a un incremento del 10,7% della componente femminile, indicativo di un possibile progressivo riequilibrio.

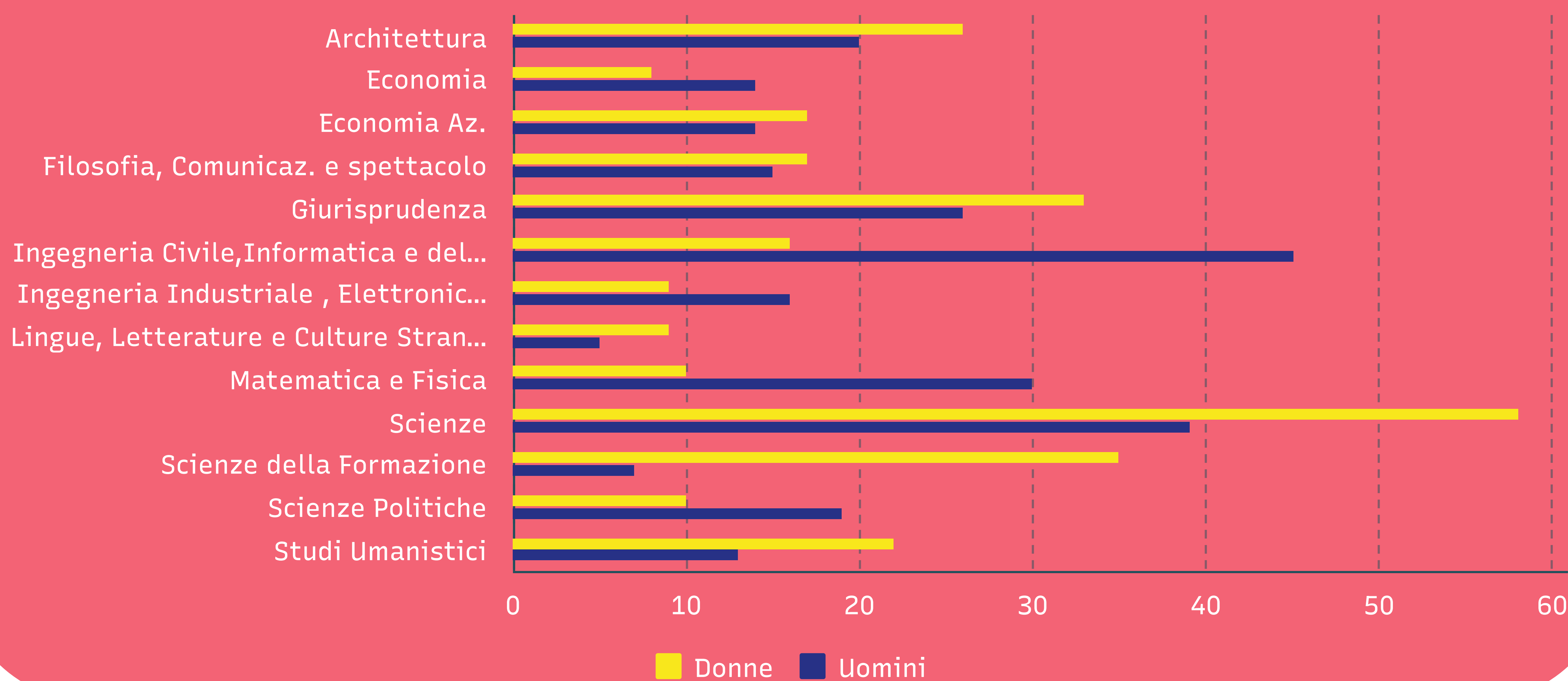
Nel complesso, i dati mostrano come la distribuzione di genere tra gli assegnisti di ricerca continui a risentire di dinamiche disciplinari fortemente segnate da stereotipi e segmentazioni strutturali, ma anche come vi siano margini di miglioramento, soprattutto laddove le politiche di pari opportunità riescono ad accompagnare le transizioni professionali e accademiche con strumenti di sostegno e valorizzazione delle competenze femminili.

ASSEGNI DI RICERCA TREND 2020-2025 GENERE

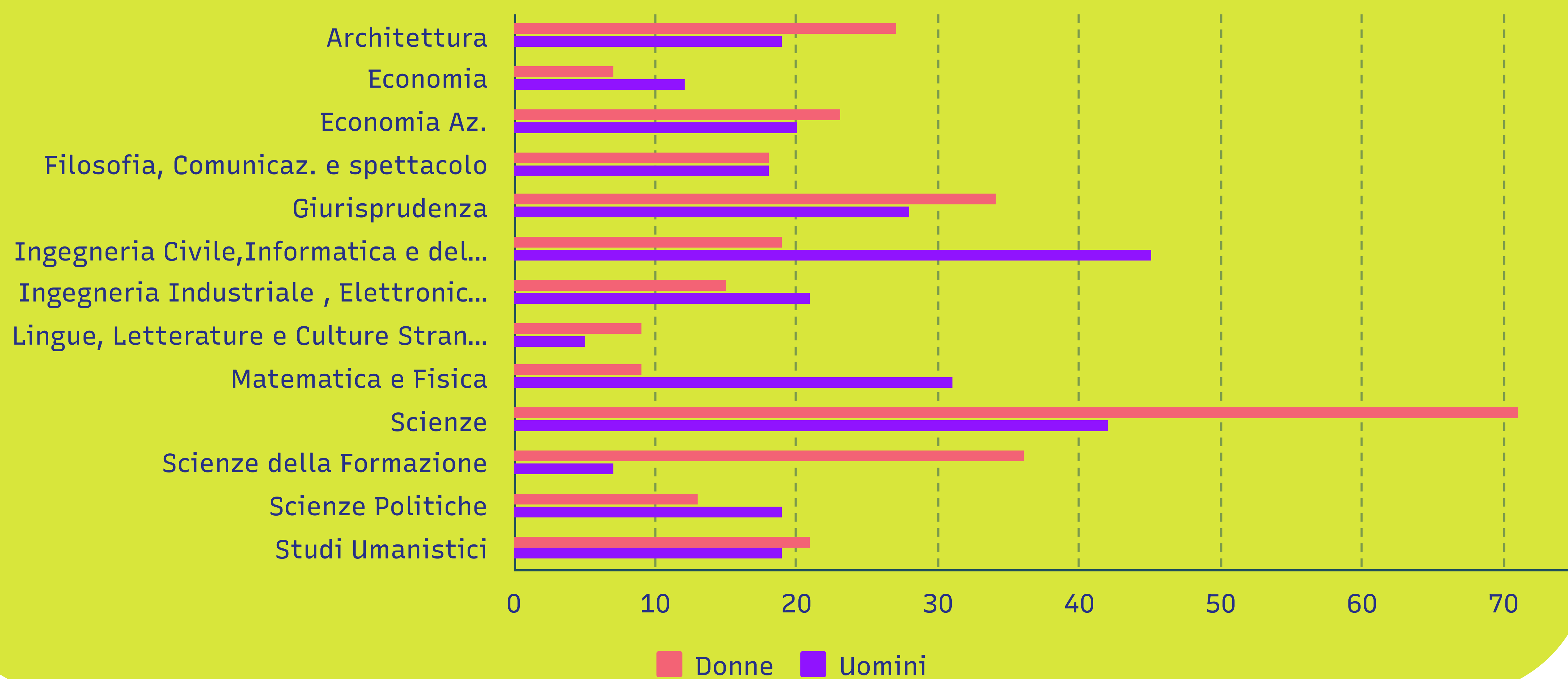


Analisi corsi di dottorato

Iscrizioni corsi di dottorato 2022/2023



Iscrizioni corsi di dottorato 2023/2024



Nel 2024, le dottorande costituiscono il 51,4% del totale dei dottorandi e delle dottorande iscritti presso l'Università Roma Tre, segnando un incremento rispetto al dato dell'anno precedente e confermando una leggera ma significativa prevalenza femminile all'interno dei percorsi di terzo livello. Questa crescita, seppur contenuta, rappresenta un segnale positivo verso una maggiore equità di genere anche nei livelli più avanzati della formazione accademica.



I dati disaggregati per Dipartimento mostrano picchi di presenza femminile nei percorsi di dottorato attivati presso i Dipartimenti di Scienze della Formazione (dove le donne rappresentano l'83,7%), di Lingue, Letterature e Culture Straniere (con il 64,3%) e di Scienze (dove le dottorande raggiungono il 62,8%). Questi numeri testimoniano una forte attrattività di tali ambiti per le giovani ricercatrici, coerente con quanto già osservato nei dati relativi ai corsi di laurea e alle assegniste di ricerca.

Accanto a queste conferme, si osservano dinamiche di riequilibrio in alcuni ambiti storicamente a prevalenza maschile. Il Dipartimento di Ingegneria Industriale, Elettronica e Meccanica registra un aumento del 5,7% nella componente femminile, mentre incrementi simili si rilevano nei Dipartimenti di Scienze Politiche (+6,1%), di Ingegneria Civile, Informatica e delle Tecnologie Aeronautiche (+3,5%) e nuovamente in quello di Scienze (+3,0%). Si tratta di segnali incoraggianti che, pur non modificando radicalmente i rapporti di genere nelle aree STEM, indicano la possibilità di progressiva apertura e di superamento di barriere implicite nella scelta e nella prosecuzione dei percorsi scientifici da parte delle donne.

In controtendenza, invece, si registra un calo significativo delle dottorande nel Dipartimento di Studi Umanistici, pari al 10,4% rispetto all'anno precedente. Sebbene questo ambito resti a prevalenza femminile, la contrazione della componente femminile suggerisce l'utilità di un approfondimento sulle dinamiche di accesso e sulla continuità della carriera accademica.

La preponderanza maschile si conferma infine in modo netto in due Dipartimenti a forte caratterizzazione scientifica: nel Dipartimento di Matematica e Fisica, dove le donne rappresentano appena il 22,5%, e nel Dipartimento di Ingegneria Civile, Informatica e delle Tecnologie Aeronautiche, dove la componente maschile si attesta al 70,3%. Questi dati evidenziano la persistenza di divari strutturali di genere nei percorsi dottorali scientifici, che continuano a riflettere stereotipi di lunga durata e che richiedono politiche attive di orientamento, supporto e valorizzazione del talento femminile.

Nel complesso, la leggera crescita della presenza femminile nel dottorato rappresenta un passaggio fondamentale per il riequilibrio di genere nella carriera accademica, in quanto costituisce la soglia di accesso al reclutamento universitario e alla futura leadership scientifica. Sostenere e monitorare questo segmento diventa quindi strategico per garantire pari opportunità nel lungo periodo.

DOCENTI

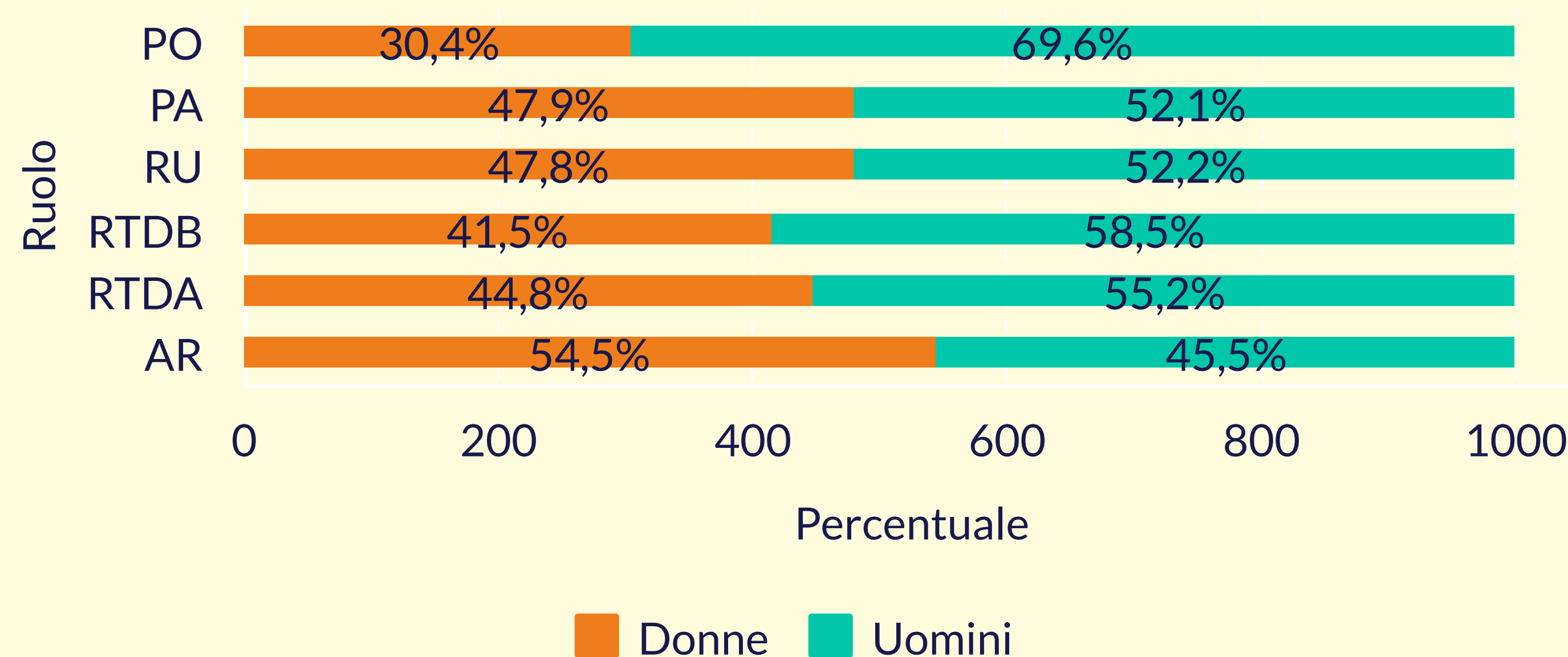
Se si rapportano le posizioni di prima fascia al totale del personale docente del medesimo genere, emerge chiaramente un divario strutturale. Negli atenei italiani, soltanto l'11,8% delle donne raggiunge la posizione di professore ordinario, contro il 16% degli uomini. All'Università Roma Tre le percentuali risultano più alte per entrambi i generi (21,1% per le donne e 36,2% per gli uomini), ma la distanza resta evidente: poco più di una docente su cinque contro oltre un docente su tre. Da questi numeri si ricava un quadro in cui Roma Tre si colloca sopra la media nazionale, pur confermando la persistenza di una disparità nelle posizioni apicali.

In questo contesto, l'analisi della composizione del corpo docente per genere e ruolo, sia a livello nazionale che di Ateneo, e la rilevazione della percentuale di professori di prima fascia sul totale del rispettivo genere, assumono particolare rilievo.

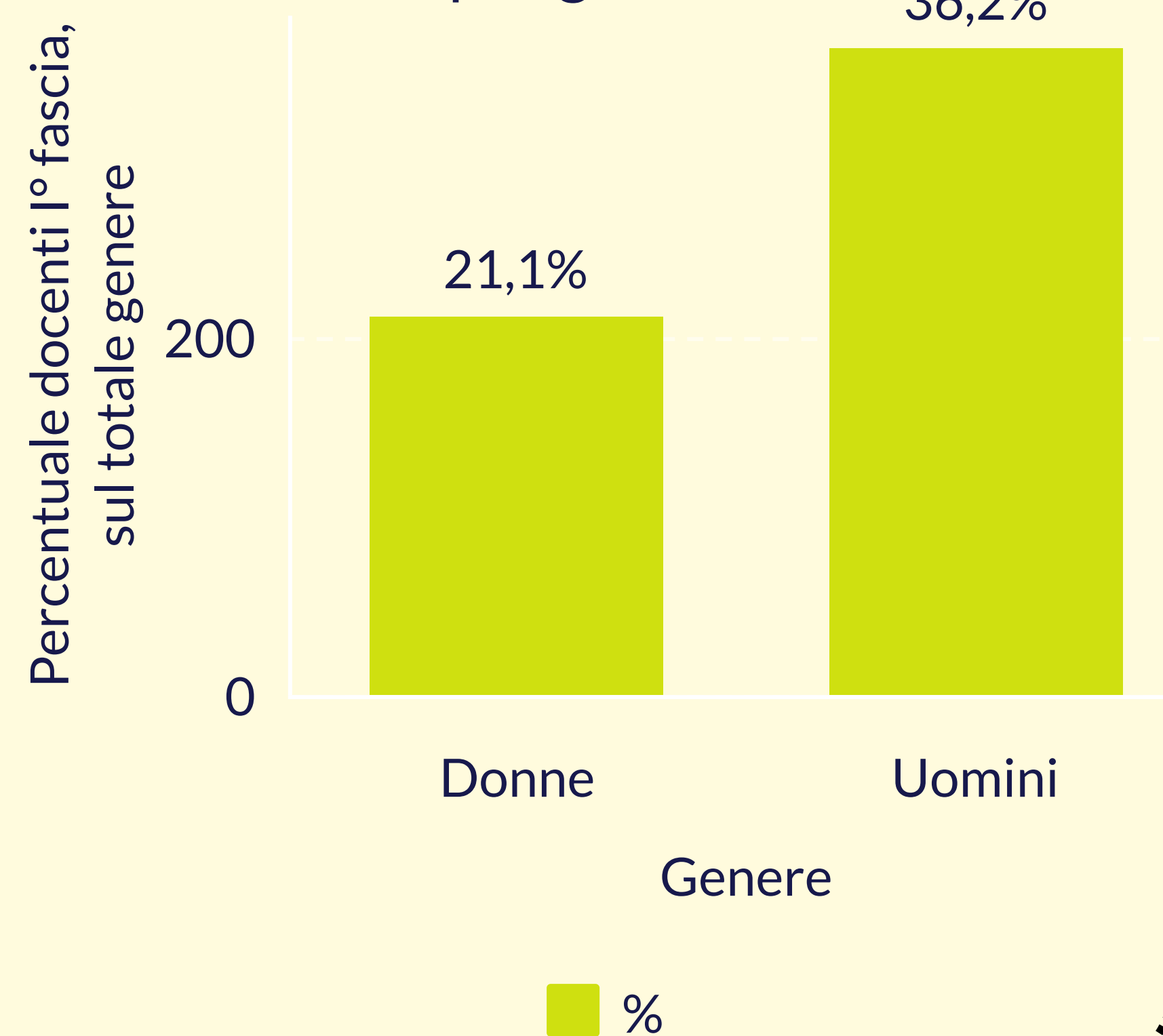
I grafici che seguono consentono di visualizzare con immediatezza queste dinamiche, offrendo uno strumento utile a misurare l'andamento delle carriere accademiche e a riflettere sul permanere del divario di genere nei ruoli di vertice.

Università Roma Tre 2023

Composizione personale docente per genere e ruolo

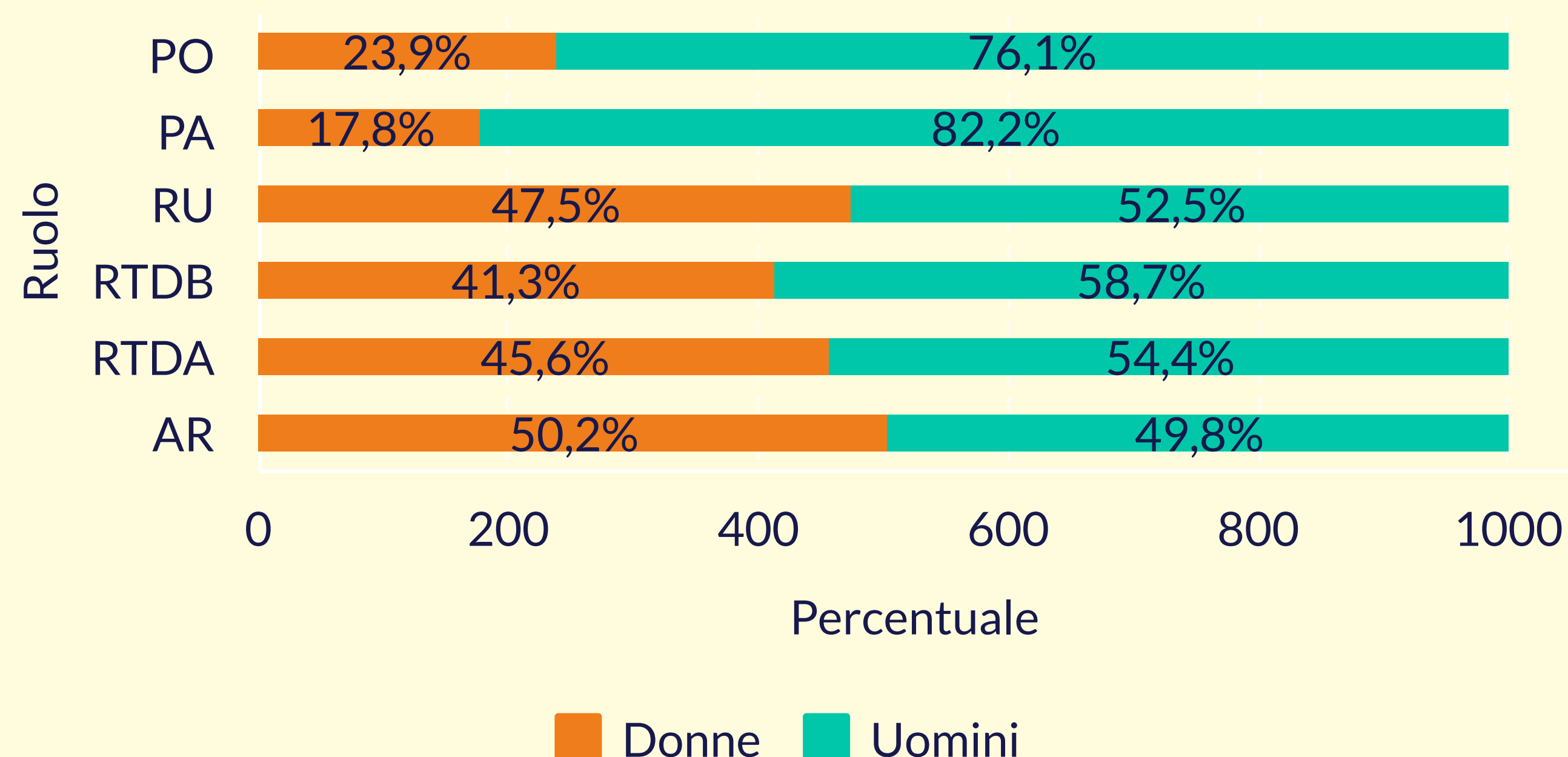


Percentuale di docenti di prima fascia rispetto al totale del personale docente per genere

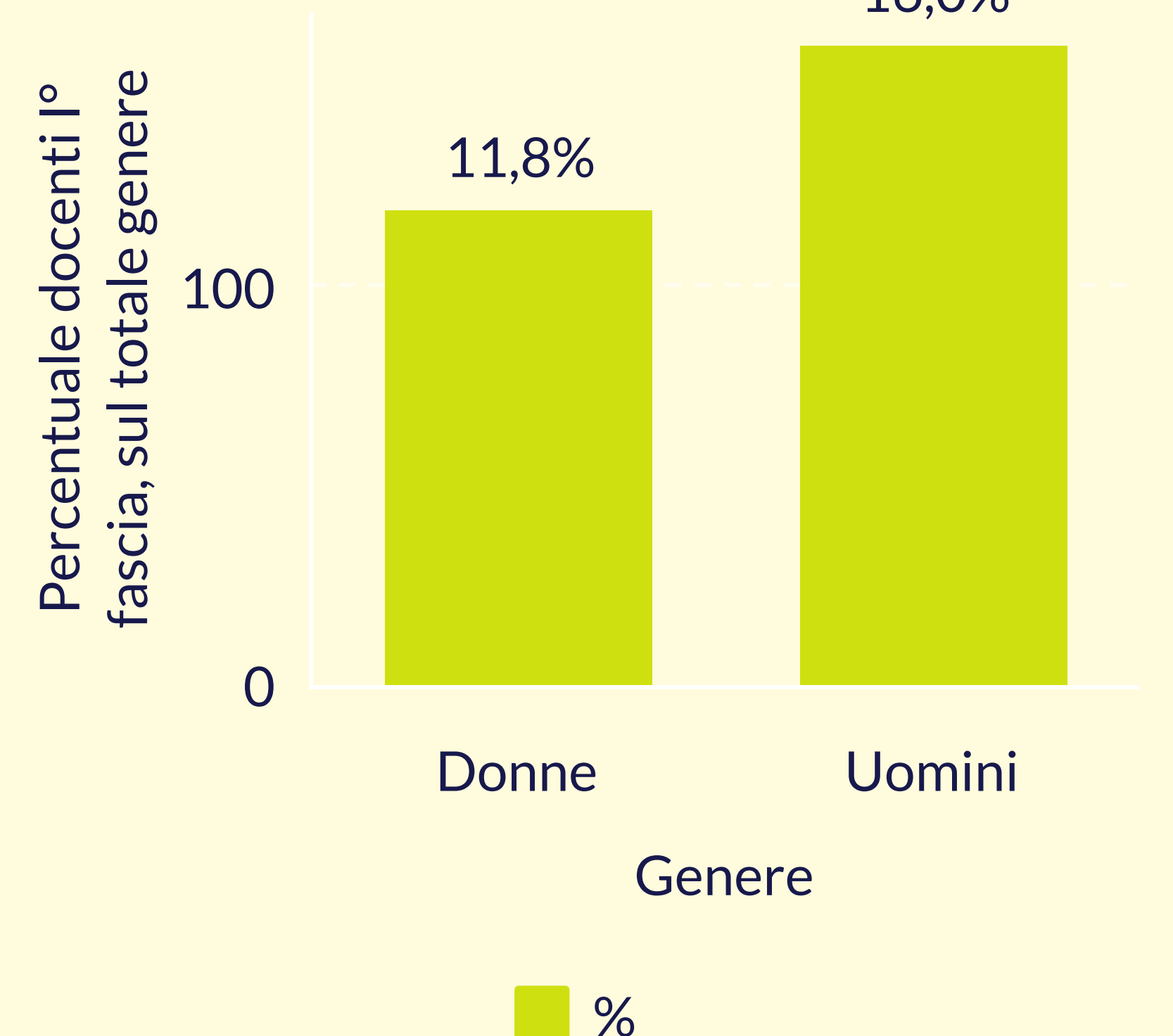


Atenei Italiani 2023

Composizione personale docente per genere e ruolo



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



PERSONALE T.A.B.

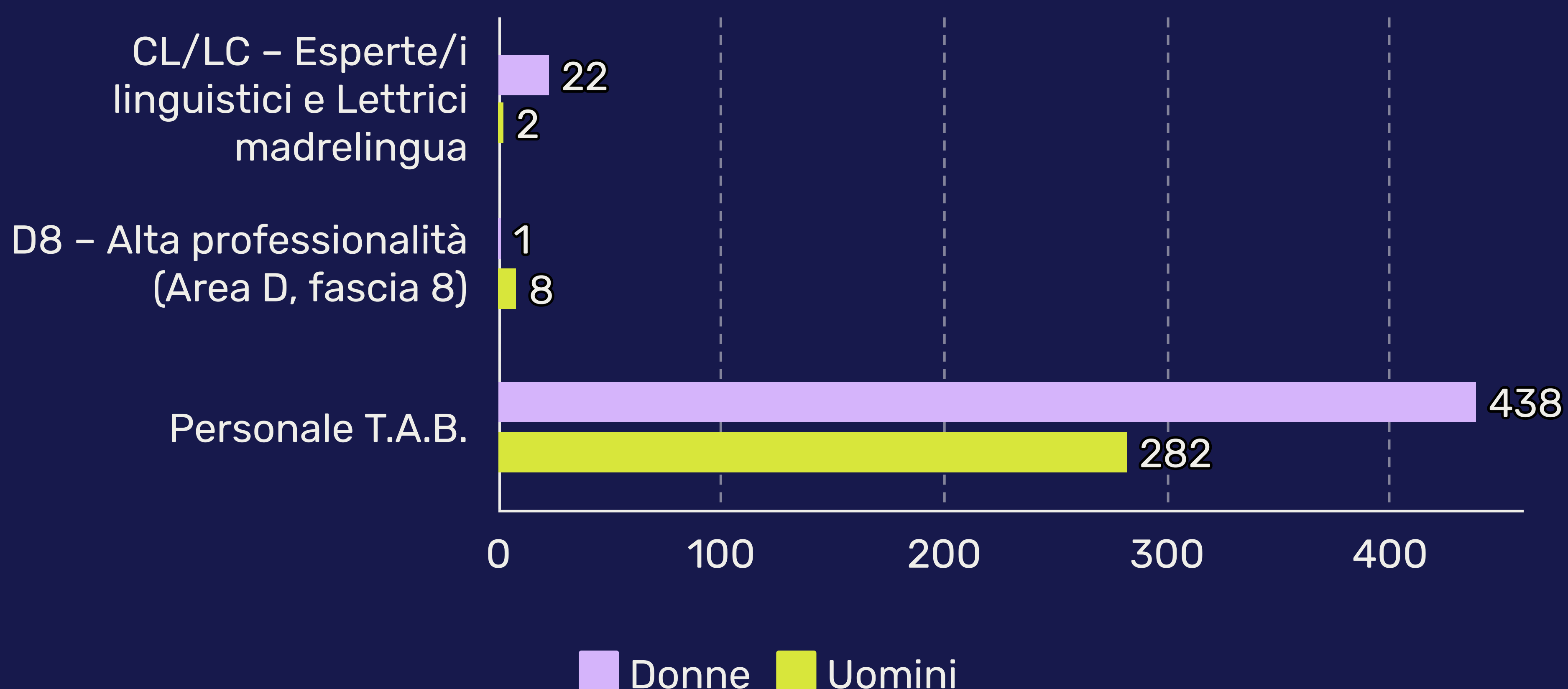
Tecnico, Amministrativo, Bibliotecario

I dati del 2024 confermano una forte presenza femminile nel personale TAB, ma evidenziano al contempo criticità nelle opportunità di progressione verso i livelli più alti della carriera, in particolare nelle posizioni dirigenziali o di alta professionalità.

Le donne risultano sovrarappresentate nei ruoli linguistici e di supporto, ma largamente sottorappresentate nei ruoli decisionali e strategici.

PERSONALE TAB

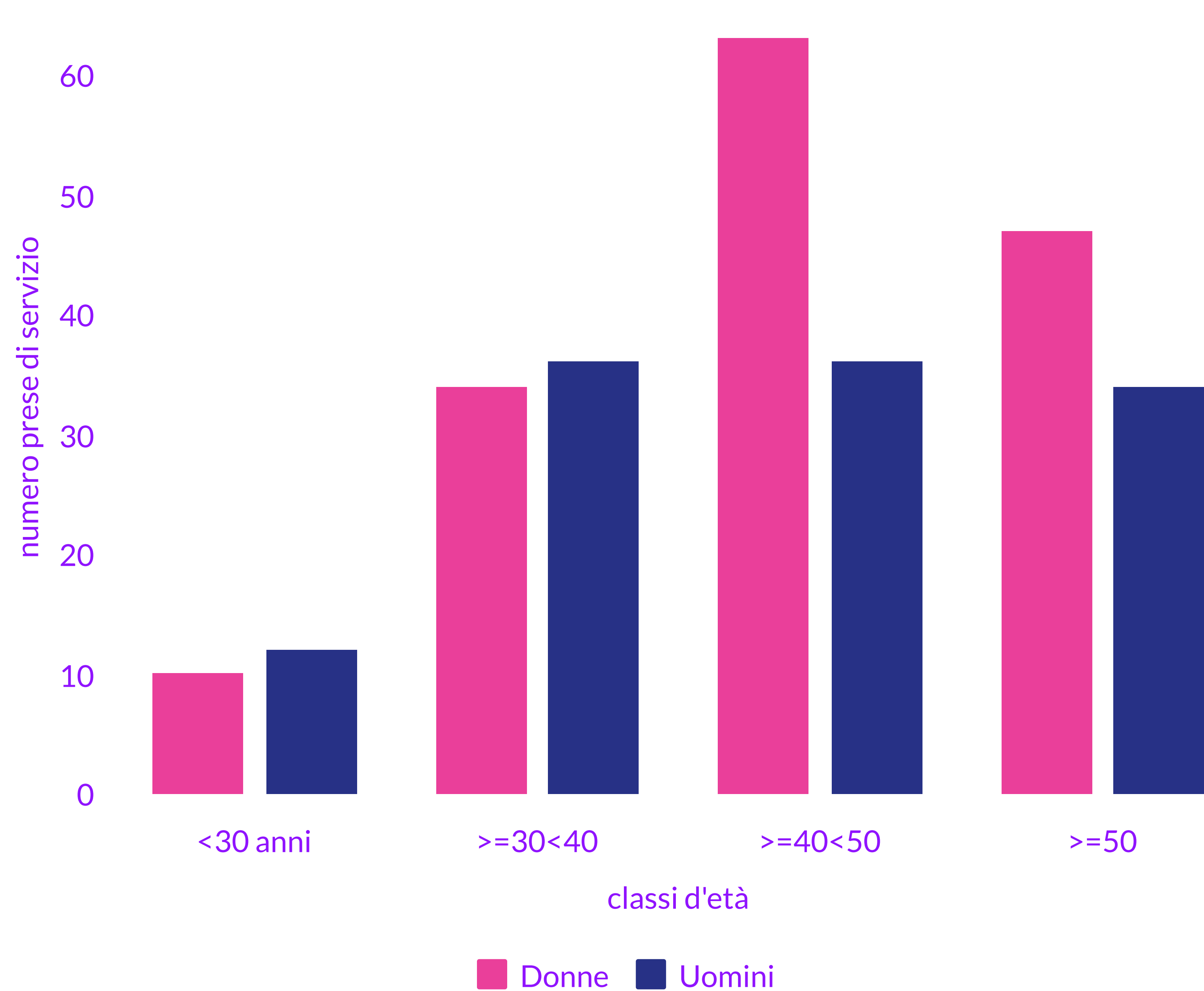
Distribuzione di Genere per Ruolo



Questa segmentazione, tanto orizzontale (per ambito funzionale) quanto verticale (per livello di responsabilità), sottolinea la necessità di azioni mirate per rimuovere gli ostacoli all'avanzamento professionale femminile e favorire un accesso equo alla leadership organizzativa.

In questo senso, il Bilancio di Genere si conferma uno strumento fondamentale di monitoraggio, consapevolezza e indirizzo strategico per la promozione della parità all'interno dell'Ateneo.

2015-2025 Prese di servizio TAB e CEL per classi di età e sesso



Distribuzione per età e genere delle nuove assunzioni (2015–2025)

Nel periodo 2015–2025 le nuove assunzioni di personale TAB e CEL mostrano una prevalenza di ingressi nelle fasce di età più avanzate: solo il 9% delle assunzioni ha riguardato persone con meno di 30 anni, mentre oltre il 45% ha interessato classi di età pari o superiori ai 40 anni. Dal punto di vista di genere, le donne risultano maggiormente presenti nelle classi di età ≥ 40 anni, con particolare incidenza nella fascia 40–49 anni (63 donne su 99 assunzioni totali). Questi dati indicano una tendenza all’inserimento di personale con maggiore esperienza lavorativa e riflettono un parziale riequilibrio di genere nelle fasce più alte di età.

LAVORO DI CURA: MISURE USUFRUITE PER GENERE

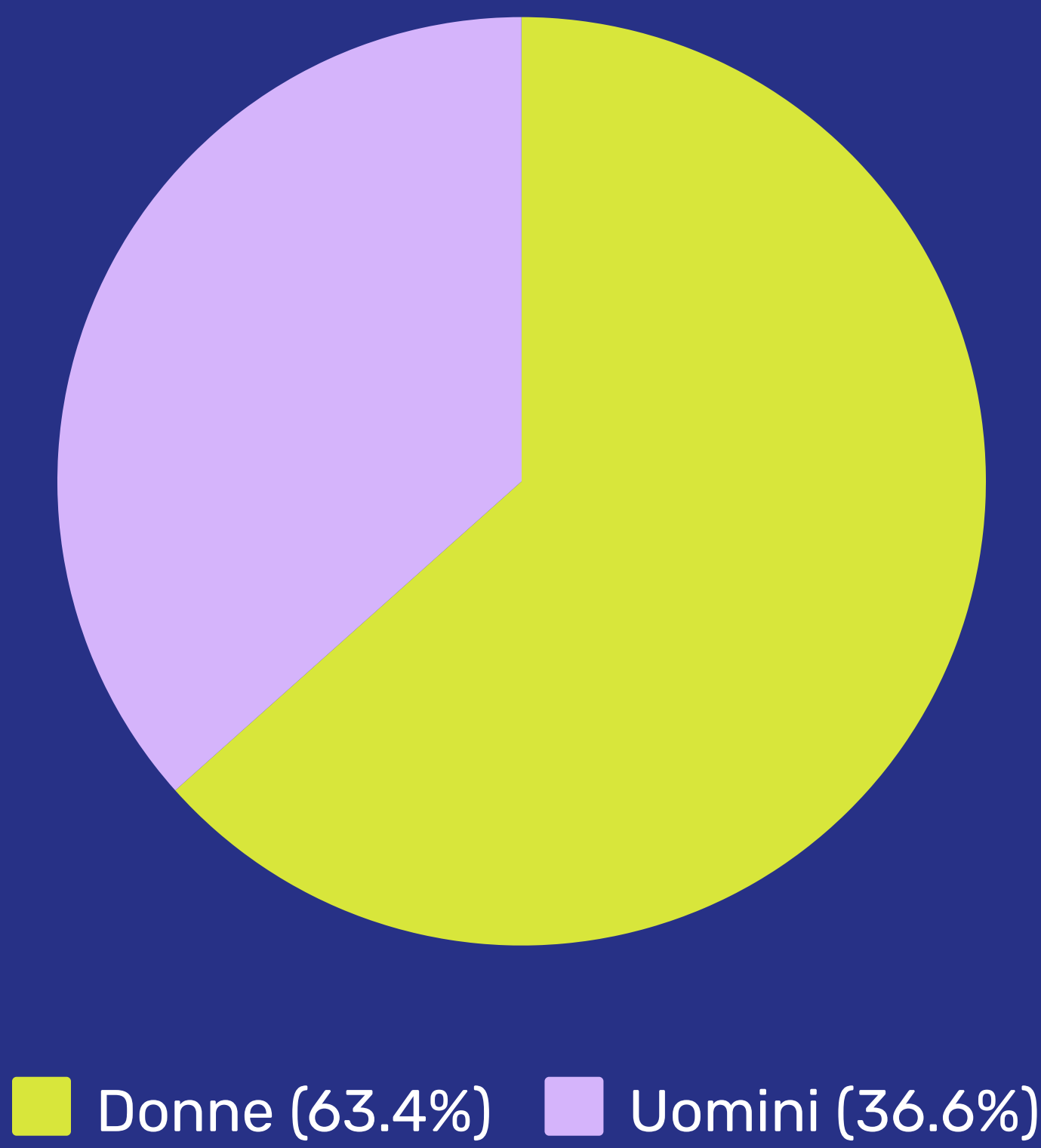
L'analisi dei dati mette in luce una netta disparità di genere nell'utilizzo dei congedi parentali: l'85,3% dei permessi giornalieri è richiesto dalle donne, mentre solo il 14,7% dagli uomini. Lo stesso squilibrio si riscontra nei permessi orari, fruiti esclusivamente da lavoratrici.

Diversa la situazione per i permessi previsti dalla L.104/1992, che mostrano una ripartizione più bilanciata, in particolare nella modalità oraria, dove la presenza maschile (42,3%) assume un peso più consistente, pur restando inferiore a quella femminile.

Questi elementi confermano come il compito di cura dei figli continui a gravare in misura prevalente sulle donne, mentre l'assistenza a persone con disabilità o fragilità risulti più condivisa tra i generi

Il lavoro di cura

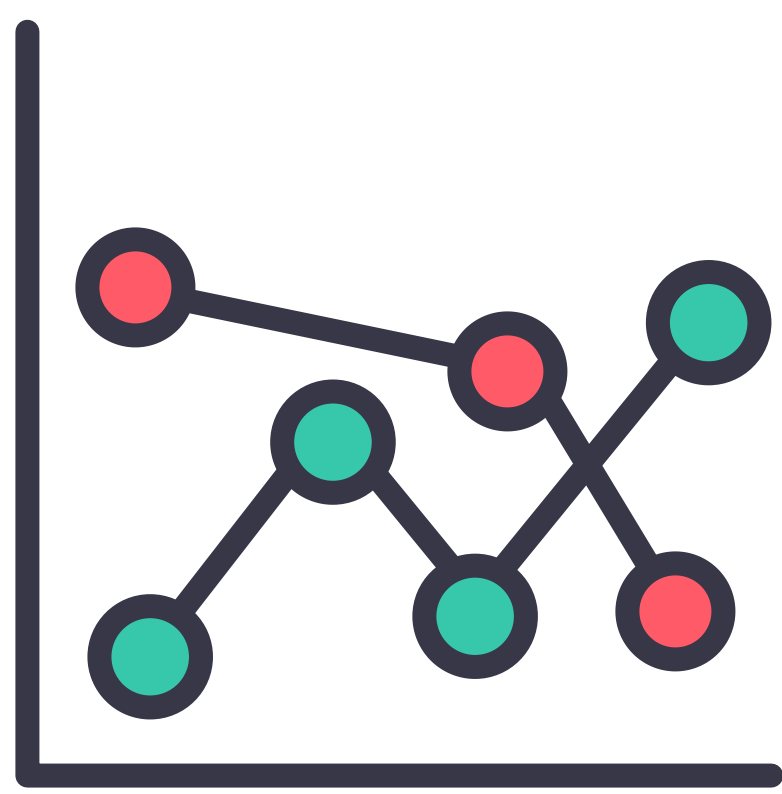
Distribuzione di Genere - Personale Tecnico (Tempo Indeterminato)



Il personale tecnico-amministrativo mostra una prevalenza femminile, soprattutto a tempo indeterminato. Tuttavia, l'impegno part-time è più frequente tra le donne.

FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE - 2024

	UOMINI	DONNE	
Numero permessi giornalieri fruiti L.104/1992	835	2.376	×
Numero permessi orari fruiti L.104/1992 (n.ore)	874 h	1.347h	×
Numero permessi giornalieri fruiti per congedi parentali	85	494	×
Numero permessi orari fruiti per congedi parentali	0	2	×



Casi di studio



FORMAZIONE TAB

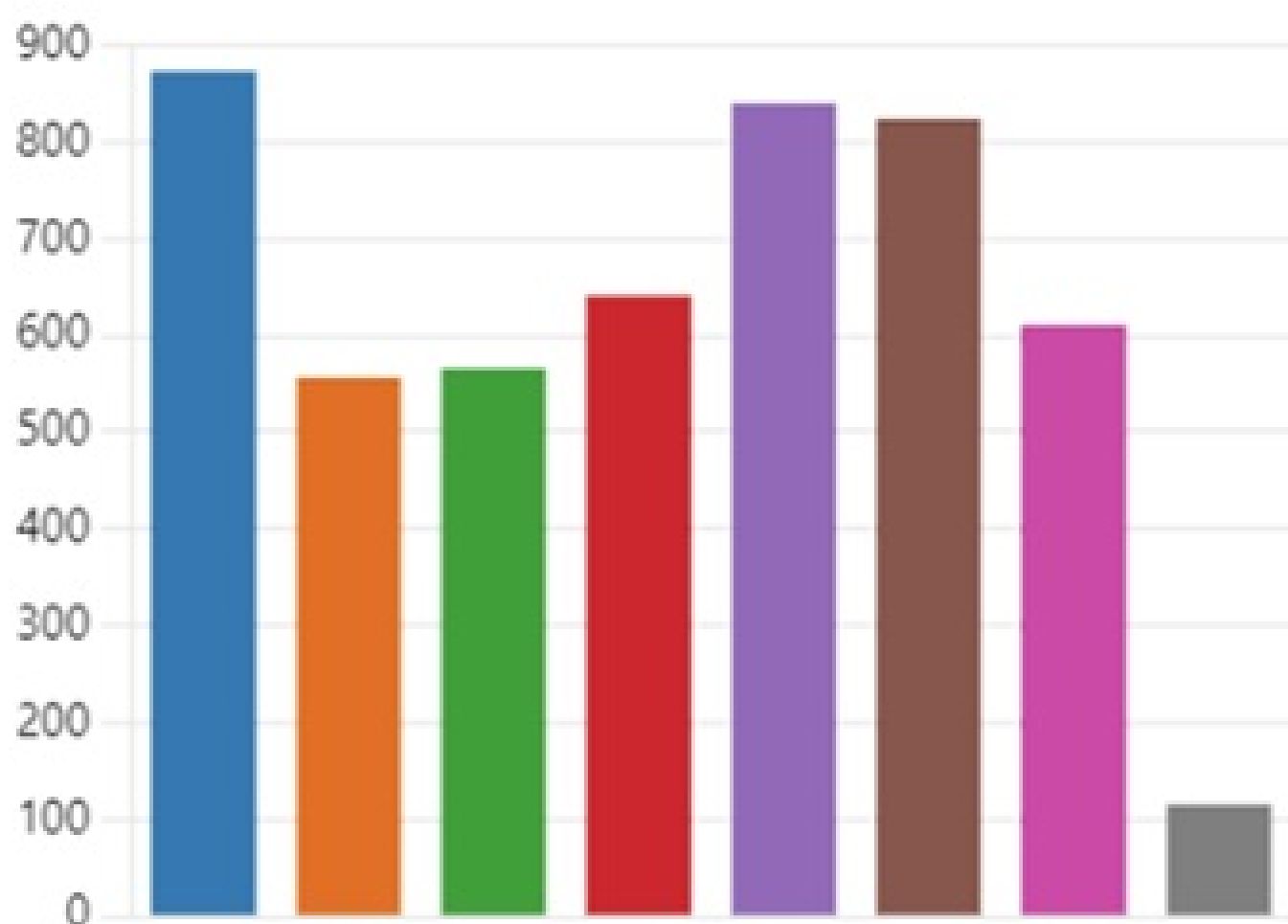
Moduli EIPAS

3 obbligatori

4 facoltativi

Moduli didattici

I fondamenti dell'ICT *	873
Navigare e cercare informazioni ...	557
Comunicare e collaborare in Rete	566
Sicurezza informatica	641
Elaborazione testi *	840
Foglio di calcolo *	824
Presentazione	611
Altro	115



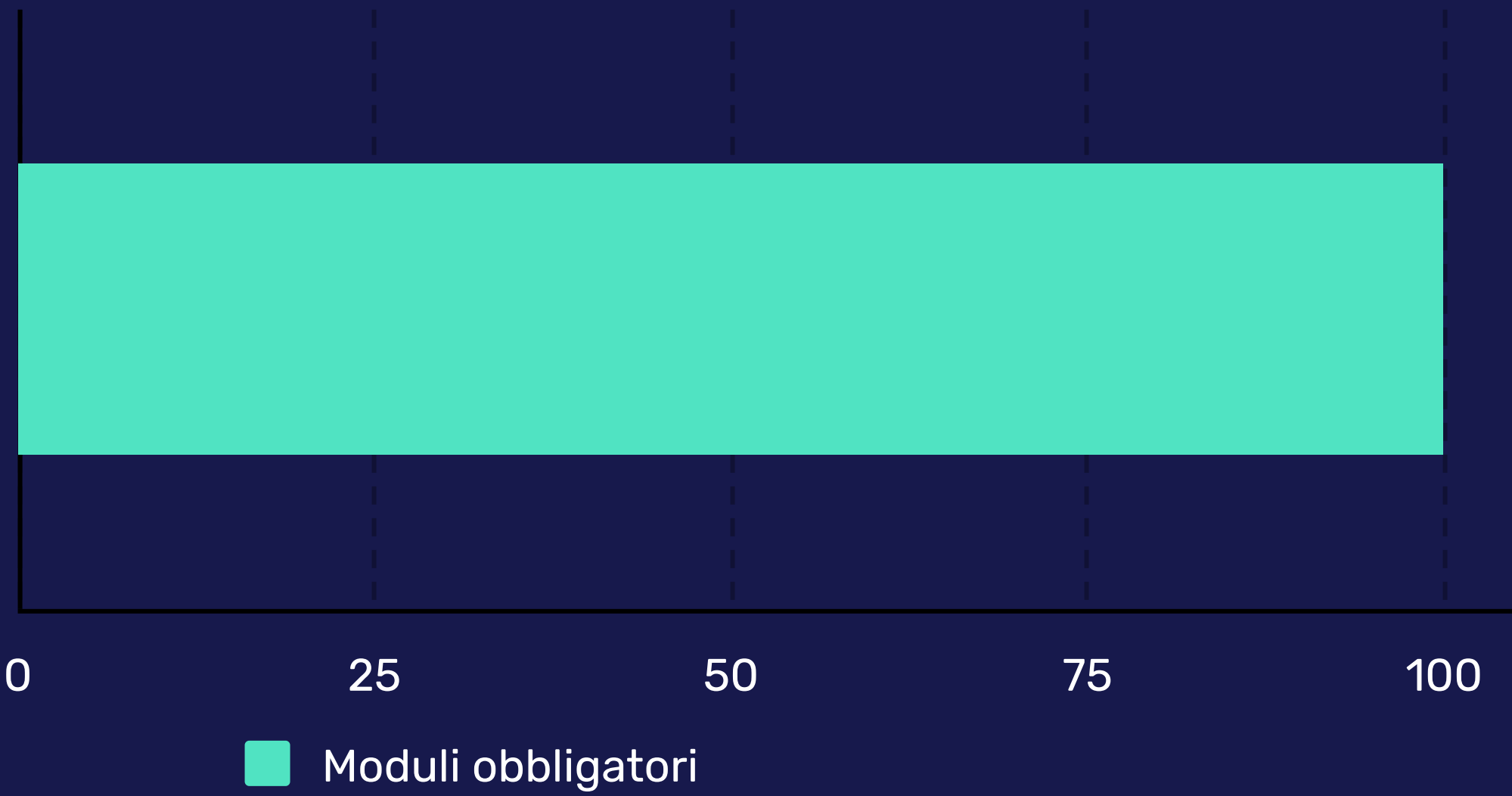
Fonte dati: Uff. Formazione e benessere organizzativo

Nel 2024 la formazione digitale ha registrato un'ampia partecipazione grazie al programma EIPASS, che ha coinvolto 725 dipendenti e portato tutti al superamento dei tre moduli obbligatori. Una parte consistente ha completato l'intero percorso di certificazione su sette moduli: circa il 70% dei partecipanti complessivi. L'analisi di genere evidenzia che tra questi il 64,5% sono donne e il 35,5% uomini, a conferma di una più marcata propensione femminile a investire nella formazione continua e ad accrescere le proprie competenze digitali, con un impatto positivo anche sui processi di innovazione dell'Ateneo.

MODULI EIPASS BASE

Certificazione moduli base EIPASS

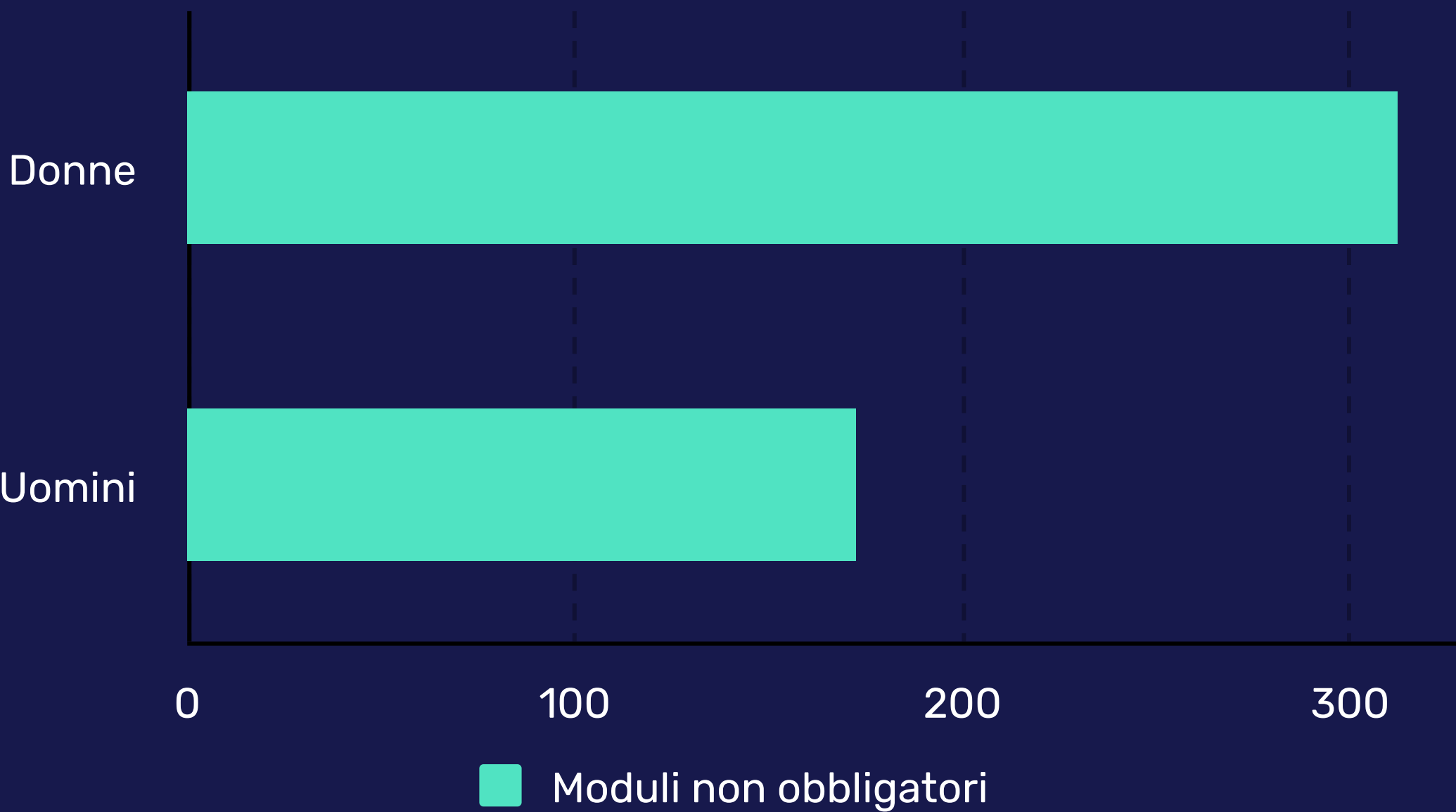
certificazioni/partecipanti



MODULI EIPASS AGGIUNTIVI

Certificazione moduli facoltativi per genere

MODULI FACOLTATIVI:
Hanno ottenuto la
certificazione per i
moduli facoltativi
172 Uomini e 312
Donne.



AZIONI POSITIVE

FORMAZIONE:

La formazione rappresenta uno degli strumenti più incisivi attraverso cui Roma Tre promuove la cultura della parità e la sensibilizzazione sulle tematiche di genere.

Nell' a.a. 2023/ 2024 l'Ateneo ha messo in campo specifici insegnamenti e percorsi dedicati, che hanno contribuito a rafforzare competenze critiche e a consolidare un contesto universitario più inclusivo. A questa offerta si affiancano, per l'a.a. 2024/2025 e successivi, ulteriori iniziative in fase di attivazione, segno della volontà di ampliare e rendere sempre più strutturale l'impegno formativo sul tema. In questo quadro, i corsi e i master dedicati agli studi di genere assumono un ruolo strategico, trasformando i principi di equità e pari opportunità in prassi didattiche e culturali concrete.

Corsi e Master su tematiche di genere, parità studi di genere a.a. 2023/2024:

- Insegnamento "Studi di genere" - Scienze Politiche
- Insegnamento "Sociologia della cultura di genere" - Servizio sociale e Sociologia
- Master I Livello "Studi e politiche di genere"
- Laboratorio " Lineamenti di genere"

Corsi e Master su tematiche di genere, parità studi di genere in fase di attivazione per l'a.a. 2024/2025:

- Insegnamento "Storia di genere e della sessualità"

CARRIERE ALIAS:

L'Università Roma Tre si impegna a garantire un ambiente di studio sereno, basato sul rispetto, la correttezza e la tutela della dignità e della riservatezza di ogni persona. In questo quadro ha introdotto la **carriera alias**, uno strumento pensato per riconoscere i diritti delle persone in transizione di genere e prevenire situazioni di disagio o discriminazione legate a sesso, orientamento sessuale e identità di genere.

La procedura consente di adottare un'**identità alias**, cioè un nome diverso da quello anagrafico registrato dall'Ateneo, in attesa della conclusione del percorso legale di rettifica dell'attribuzione di sesso previsto dalla legge 164/1982.

WELFARE E PARI OPPORTUNITA':

Con il decreto Prot. n. 51281 del 14 maggio 2024 è stato dato avvio a un importante intervento volto a favorire la conciliazione tra vita professionale e vita privata del personale, attraverso il rimborso delle spese sostenute per la frequenza dei figli minori ad asili nido, scuole materne, scuole primarie e centri estivi, a beneficio del personale dirigente, dei collaboratori ed esperti linguistici, nonché del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario. L'iniziativa ha comportato un impegno economico complessivo di € 76.030,38, così articolato:

- € 36.403,92 destinati ai rimborsi per la frequenza dei centri estivi
- € 27.810,15 per le scuole materne ed elementari
- € 11.816,31 per gli asili nido.

Oltre a rappresentare un sostegno economico concreto alle famiglie, la misura assume un valore strategico nell'ottica delle politiche di pari opportunità e di promozione del benessere organizzativo, poiché contribuisce a ridurre i carichi di cura che gravano in misura prevalente sulle donne, contrastando disuguaglianze strutturali e favorendo una più equa distribuzione dei tempi di vita e di lavoro, inserendosi così in un quadro più ampio di azioni mirate a creare un ambiente lavorativo inclusivo, capace di valorizzare il contributo di tutte e tutti e di sostenere la genitorialità come risorsa sociale condivisa.

È stato consolidato il Piano di flexible benefit, destinato al personale dirigente, tecnico, amministrativo e bibliotecario, con l'obiettivo di sostenere il reddito e favorire la conciliazione vita-lavoro. Il portafoglio annuale, interamente a carico dell'amministrazione, è utilizzabile per servizi di istruzione, sanità, assistenza familiare, trasporti, cultura, sport e tempo libero. Avviato con 890 euro pro capite, il Piano ha raggiunto i 1.280 euro per dipendente, configurandosi come uno strumento di benessere organizzativo e pari opportunità, capace di ridurre le disuguaglianze e promuovere un contesto lavorativo più equo e inclusivo.

EVENTI:

Il 26 novembre 2024 si è tenuto un incontro rivolto alla comunità accademica e valido come percorso formativo per il personale dirigente, tecnico, amministrativo e bibliotecario dal titolo: *"Violenza contro le donne in rete"*

IL C.U.G.



Uno strumento per promuovere la parità, contrastare le disuguaglianze, valorizzare il benessere.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) è un organo istituito dall'Università degli Studi Roma Tre in attuazione dell'art. 21 della Legge n. 183/2010 e previsto dall'art. 20 dello Statuto d'Ateneo. Si tratta di un organismo collegiale con funzioni propositive, consultive e di verifica, finalizzato a promuovere condizioni di parità e di inclusione all'interno della comunità universitaria.

Il CUG si rivolge a tutte le componenti dell'Ateneo: personale docente, tecnico-amministrativo, bibliotecario, ricercatrici e ricercatori, assegniste e assegnisti, dottorande e dottorandi, studentesse e studenti;

Con l'obiettivo di contrastare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, fondata sul genere, sull'età, sull'orientamento sessuale, sulla disabilità, sulla provenienza etnica, sulle convinzioni religiose o personali, e di promuovere il benessere lavorativo e organizzativo.

In linea con i principi sanciti dal Codice Etico di Ateneo, il CUG opera attivamente per prevenire squilibri e disuguaglianze, proponendo interventi, monitoraggi e strumenti di valutazione che possano favorire un clima più equo, sicuro e rispettoso della dignità delle persone. Tra i suoi compiti rientrano: la redazione della Relazione annuale sulla situazione del personale, la formulazione e aggiornamento del Piano di Azioni Positive (PAP), l'elaborazione di pareri e proposte su regolamenti, piani e bandi con impatto sull'equilibrio di genere, e la promozione di iniziative formative e culturali.

Il CUG è anche parte attiva nella redazione del Bilancio di Genere, fornendo analisi e dati utili a evidenziare le dinamiche di genere nei vari segmenti dell'Ateneo, dal personale alla popolazione studentesca, e individuando le aree su cui intervenire per raggiungere una più piena uguaglianza sostanziale.

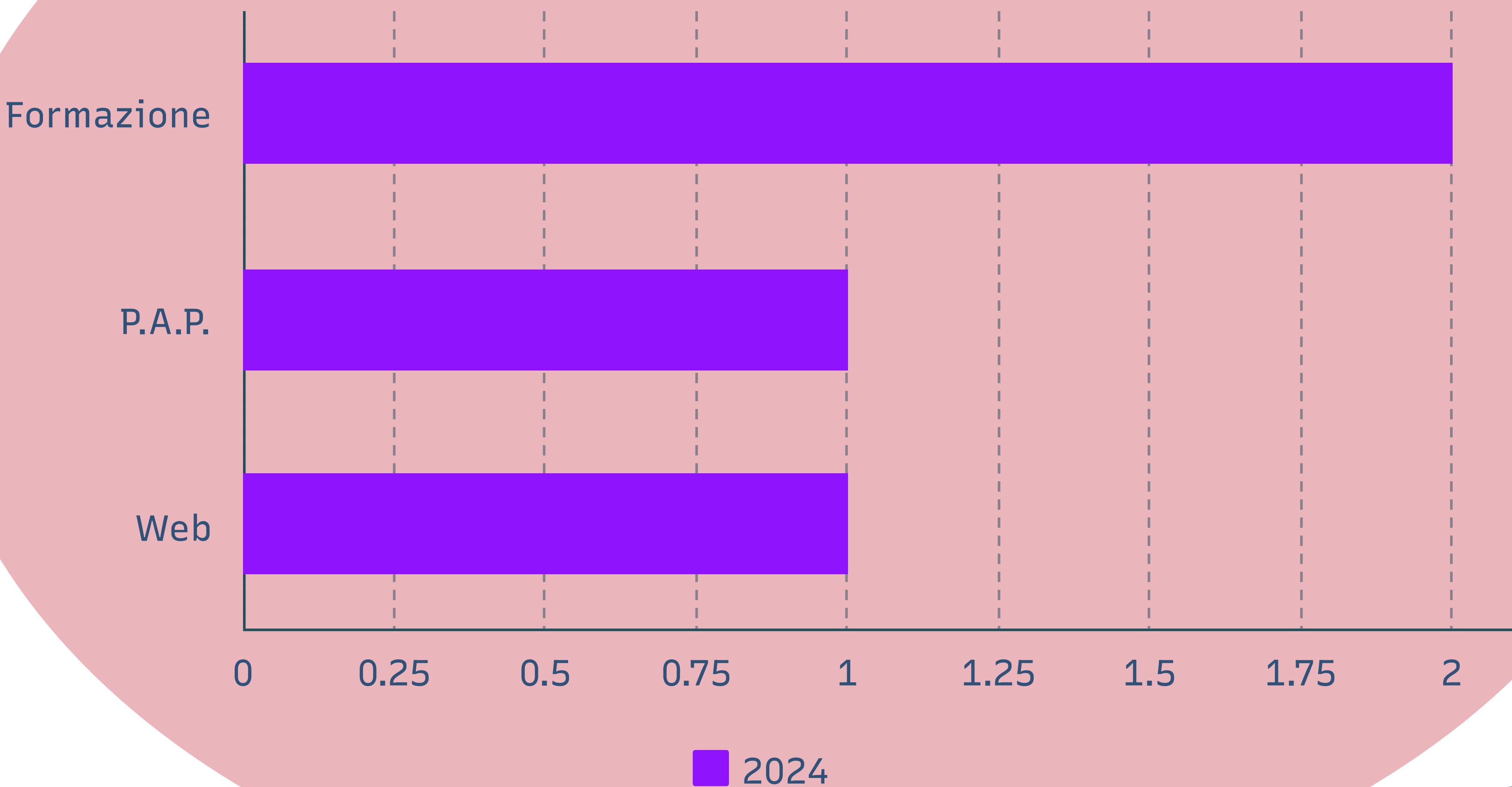
La composizione del Comitato, che comprende rappresentanti dell'amministrazione, delle organizzazioni sindacali e della componente studentesca, garantisce un'ampia rappresentatività e consente di raccogliere istanze plurali. Il CUG si riunisce con regolarità e collabora con numerose strutture e uffici di Ateneo, in un'ottica di integrazione e trasversalità delle politiche di genere.

In questa prospettiva, il CUG contribuisce in modo significativo alla missione dell'Ateneo come istituzione pubblica orientata all'eguaglianza, alla giustizia sociale e al benessere delle persone, assumendo un ruolo centrale nei processi di trasformazione culturale e organizzativa.

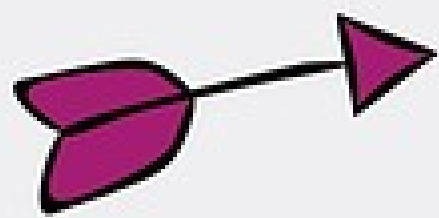
Il CUG ha promosso le pari opportunità e contrastato le discriminazioni attraverso diverse iniziative e azioni dirette.

Attività Chiave

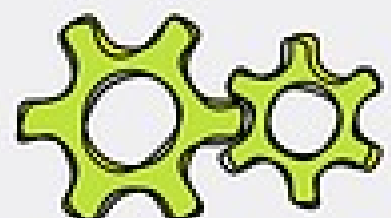
Tipologie di Iniziative CUG



Idea



To do



Doing



Done



LA CONSIGLIERA DI FIDUCIA

Nel nostro ateneo, la promozione delle pari opportunità, la tutela contro le discriminazioni e la prevenzione delle molestie e del disagio lavorativo si fondano sull'azione coordinata di due strumenti centrali: il Comitato Unico di Garanzia (CUG) e la Consigliera di Fiducia.

La Consigliera di fiducia, è a disposizione per fornire consulenza, assistenza e supporto a tutti coloro che si sentono oggetto di discriminazioni, molestie, mobbing o vivono qualsiasi altra forma di disagio.

Ricevimento previo appuntamento: Mercoledì 11.00 - 13.00

Via Ostiense 159 - primo piano - stanza 1.10

Contatti:

06/57332587

e-mail: consiglieradifiducia@unirom3.it

CENTRO ANTIVIOLENZA "Sara Di Pietrantonio"

Aps Casa delle donne Lucha y Siesta
Via Ostiense 147 (ingresso via Libetta)
Università Roma Tre

IL C.A.V.

Un presidio universitario contro la violenza di genere

Nel dicembre 2022, l'Università Roma Tre ha inaugurato il **Centro Antiviolenza "Sara Di Pietrantonio"**, proprio nei suoi spazi (**Via Ostiense 147, ingresso da Via Libetta**), dedicandolo alla memoria di Sara, studentessa di Economia vittima di femminicidio nel 2016. IL CAV è nato per iniziativa del Comitato Unico di Garanzia e con il contributo diretto dell'Ateneo.

Il centro antiviolenza "Sara di Pietrantonio" è un presidio antiviolenza all'interno dell'Università Roma Tre aperto a donne, persone trans binarie e non binarie interne ed esterne all'Ateneo.

Oltre a seguire i percorsi di elaborazione e fuoriuscita dalla violenza, svolge laboratori, formazioni e incontri di contrasto alla violenza di genere e con l'Osservatorio interdipartimentale raccoglie ed elabora i dati relativi alla violenza all'interno dell'Università, nell'ottica di connettere saperi e pratiche transfemministe.

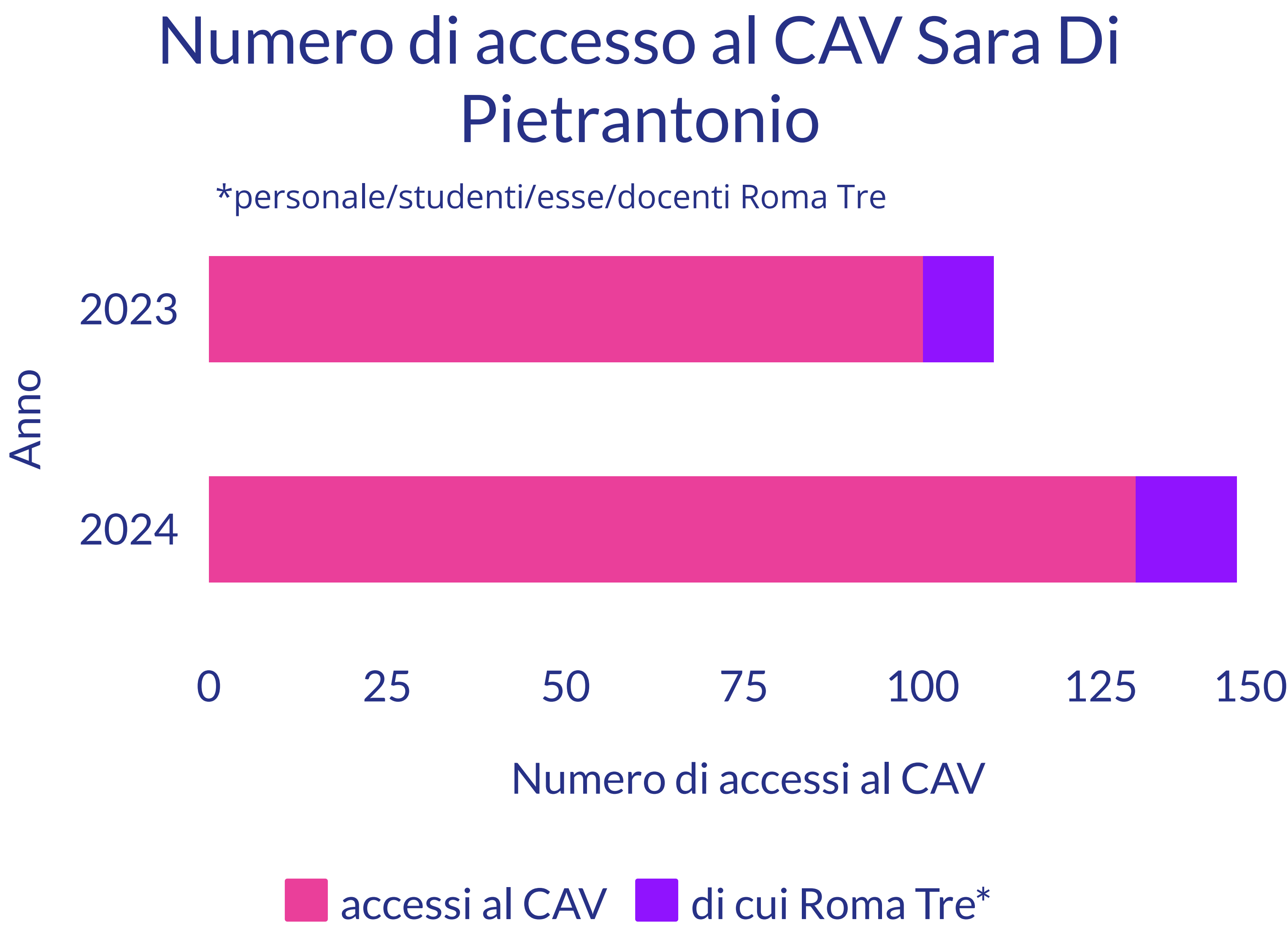
Assieme al collettivo transfemminista universitario "Marielle", gestisce la Consultoria, uno spazio di autoformazione e formazione peer to peer.

Il Centro Antiviolenza è in rete con il corpo docente, il CUG, gli organi universitari di Ateneo e altri sportelli e CAV universitari per svolgere attività di ricerca-azione e puntare alla costruzione di buone pratiche condivise per il contrasto alla violenza di genere e per la promozione di una contro-cultura del consenso

Secondo Lucha y Siesta, l'associazione transfemminista che gestisce il CAV, il CAV è parte di “una battaglia femminista e transfemminista” che dal 2019 coinvolge la comunità studentesca, in collaborazione con i collettivi universitari. Situato all’interno dell’Ateneo, il centro assume una funzione politica: “se è nella cultura e nell’educazione che affondano le radici della violenza patriarcale, è proprio nei luoghi di formazione che vogliamo produrre cambiamenti strutturali”

Un collegamento sostenuto con il CUG e il Piano di Azioni Positive

Il CAV rappresenta un elemento strategico del lavoro del CUG, concretizzando le politiche di inclusione, prevenzione e benessere organizzativo. Inserito nel Piano di Azioni Positive 2024–2026, il centro funge da hub operativo per declinare obiettivi di gender equality e contrasto alla violenza in azioni tangibili, accompagnando l’Ateneo verso una cultura più attenta e responsabile.



Si evidenzia come, nonostante la recente apertura, il Centro Antiviolenza dell’Ateneo stia registrando una crescente fruizione, sia in termini di accessi complessivi sia per quanto riguarda il coinvolgimento di componenti della comunità universitaria. L’incremento progressivo delle presenze riconducibili a studente, personale tecnico-amministrativo e docenti conferma la capacità del Centro di intercettare bisogni reali e offrire uno spazio sicuro e competente di ascolto, accoglienza e supporto.

I dati disponibili indicano un trend in continuo aumento, a conferma della centralità che il CAV sta assumendo nel promuovere una cultura del rispetto, della parità e della prevenzione della violenza di genere. La sua presenza rappresenta un valore aggiunto fondamentale per l’Ateneo e per il contesto sociale più ampio in cui esso opera.

Conclusioni e Prospettive

I dati presentati in questo Bilancio di Genere raccontano un'università viva, consapevole e in cammino. Roma Tre si conferma un Ateneo attento al tema dell'equità, dove la presenza femminile è forte e significativa in molti ambiti della vita universitaria, soprattutto tra le studentesse, nei percorsi umanistici e nei ruoli tecnici e amministrativi.

Emergono, tuttavia, aree su cui è ancora necessario lavorare: alcune disuguaglianze persistono, in particolare nelle carriere scientifiche e nei ruoli apicali, dove il riequilibrio di genere resta una sfida aperta. Ma i segnali di cambiamento non mancano. Alcuni dipartimenti mostrano inversioni di tendenza, e si rafforzano iniziative e strumenti, come il Bilancio stesso, che aiutano a leggere la realtà in modo più preciso e a orientare scelte responsabili.

Questo documento non è solo una fotografia dello stato attuale: è un invito a proseguire con fiducia lungo una direzione già tracciata. Le differenze non devono diventare disuguaglianze, e Roma Tre, anche attraverso il lavoro del CUG, si impegna a costruire un ambiente accogliente, rispettoso e aperto, dove ogni persona possa trovare spazio per esprimere le proprie potenzialità.

C'è ancora strada da fare, ma c'è anche una solida base su cui costruire. E la convinzione condivisa che un'università più equa è anche un'università più ricca, più capace di leggere il presente e di progettare il futuro.

