

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI ROMA TRE

BILANCIO DI GENERE



2025

Bilancio di Genere a cura di:

Università degli Studi Roma Tre

Direzione Generale – Area Programmazione e Controllo di Gestione – Ufficio Controllo di Gestione

Revisione a cura del:

Comitato Unico di Garanzia di Roma Tre

Progetto Grafico, coordinamento e analisi dati:

Sabrina Di Paolo – Ufficio Controllo di Gestione

Immagine generata con strumenti di intelligenza artificiale

Presentazione

Il Bilancio di Genere dell'Università degli Studi Roma Tre rappresenta uno strumento essenziale di lettura, indirizzo e responsabilità pubblica, attraverso il quale l'Ateneo rende conto del proprio impegno nella promozione delle pari opportunità, nel contrasto alle disuguaglianze e nella valorizzazione delle differenze.

In coerenza con i principi costituzionali e con il quadro normativo nazionale ed europeo, nonché con quanto previsto dallo Statuto di Ateneo, Roma Tre riconosce nella dimensione di genere una componente strutturale delle proprie politiche istituzionali, organizzative e di sviluppo. In tale prospettiva, il Bilancio di Genere non si configura come un adempimento formale, ma come uno strumento di governance capace di orientare le decisioni, integrare la programmazione e rafforzare la qualità dell'azione amministrativa.

Il documento si inserisce in un sistema integrato di pianificazione e controllo che comprende, tra gli altri, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano delle Azioni Positive e la Relazione sulla Performance, contribuendo alla costruzione e alla misurazione del Valore Pubblico generato dall'Ateneo.

Attraverso l'analisi dei dati disaggregati per genere, il Bilancio consente di restituire un quadro conoscitivo puntuale delle dinamiche che attraversano la comunità universitaria – studentesca, docente e tecnico-amministrativa – evidenziando criticità, asimmetrie e ambiti di miglioramento, ma anche i progressi realizzati e le politiche attivate. In questo senso, esso costituisce uno strumento operativo per orientare interventi mirati e promuovere condizioni di equità sostanziale nei percorsi di studio, di lavoro e di carriera.

Particolare rilievo assume, in questo processo, il contributo del Comitato Unico di Garanzia, che svolge una funzione centrale di monitoraggio, proposta e promozione delle politiche di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni all'interno dell'Ateneo.

Un sentito ringraziamento va, pertanto, al Comitato Unico di Garanzia per il lavoro svolto con competenza e continuità, al Nucleo di Valutazione per il contributo assicurato in termini di verifica, qualità e integrazione dei processi di monitoraggio, nonché a tutte le strutture dell'Amministrazione e, in particolare, alla Direzione Generale, per il coordinamento delle attività e il supporto alla raccolta e all'elaborazione dei dati.

L'Università degli Studi Roma Tre intende proseguire con determinazione nel percorso intrapreso, rafforzando l'integrazione tra politiche di equità, programmazione strategica e sviluppo organizzativo. In un contesto in cui le disuguaglianze di genere si manifestano anche in forme meno visibili ma persistenti, l'Ateneo rinnova il proprio impegno a promuovere un ambiente inclusivo, equo e rispettoso delle differenze, consapevole che la qualità della formazione, della ricerca e dei servizi passa anche attraverso la piena valorizzazione di tutte le persone che ne fanno parte.

Il presente Bilancio di Genere si configura, dunque, come uno strumento di trasparenza e di responsabilità, ma anche come una leva di cambiamento, orientata a consolidare il ruolo dell'Università come istituzione pubblica al servizio della comunità, capace di contribuire in modo attivo alla costruzione di una società più giusta, inclusiva e democratica.

Il Rettore

Il Direttore Generale

Sommario

Presentazione	3
Introduzione	6
Nota metodologica	6
Nota sul linguaggio e sull'accessibilità	8
Analisi di contesto	9
Visione d'insieme della comunità universitaria	9
Rete dei servizi e organismi di parità di Roma Tre.....	14
1. Componente Studentesca	15
Segregazione orizzontale nei percorsi formativi.....	17
Mobilità Territoriale	22
Le scelte formative in ingresso: immatricolate e immatricolati per genere e tipologia di corso	25
Mobilità internazionale	27
Performance negli studi.....	28
Regolarità negli studi	32
Abbandoni al Primo anno.....	34
Esiti formativi e occupazionali di laureate e laureati secondo i dati AlmaLaurea	36
Corsi di dottorato e scuole di specializzazione	39
2. Personale Docente e Ricercatore	42
Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e ruolo accademico	43
Passaggi di ruolo	46
Analisi per età	50
Glass ceiling index	51
Fruizione dell'anno sabbatico	53
Rapporto di femminilità	53
Relatrici e relatori delle tesi di laurea	55
3. Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario	57
Composizione per area d'impiego	57
Età, inquadramento e stabilità professionale	58
Posizioni di responsabilità e ruoli apicali	60
Titolo di studio e qualificazione del personale	61
Forbice delle carriere	63
Regime di presenza, conciliazione e lavoro agile	64
Congedi parentali e permessi per esigenze di cura	65
Formazione.....	66
Retribuzioni	66

Analisi degli indicatori	67
4. Incarichi istituzionali e di governo.....	69
5. Piano delle azioni positive 2026-2028 e Relazione annuale del CUG	71
Considerazioni finali	72
APPENDICE.....	74
Lista degli acronimi utilizzati.....	74



La professoressa Biancamaria Bosco Tedeschini Lalli è stata docente di Letteratura anglo-americana, studiosa e autrice di rilievo, con un importante percorso accademico maturato anche in ambito internazionale. Nel 1992 fu eletta prima Rettrice dell'Università degli Studi Roma Tre, incarico che ricoprì fino al 1998, diventando anche la prima donna Rettrice di un'Università in Italia.

Introduzione

Il Bilancio di Genere dell'Università degli Studi Roma Tre rappresenta uno strumento di analisi volto a restituire una lettura della composizione e delle dinamiche della comunità accademica, con particolare attenzione alle differenze che emergono nei percorsi di studio, di lavoro e di carriera.

Attraverso l'elaborazione di dati disaggregati per genere, il documento consente di osservare in che misura tali differenze incidano sui processi di accesso, permanenza e progressione all'interno dell'Ateneo, offrendo una base conoscitiva utile a individuare tendenze evolutive e ambiti di attenzione.

Il Bilancio si colloca nel quadro degli strumenti di analisi e monitoraggio dell'Ateneo e dialoga con i principali documenti di programmazione, contribuendo a integrare la dimensione di genere nella lettura dei fenomeni organizzativi, nella gestione delle risorse umane e nella definizione delle politiche istituzionali.

In questa prospettiva, il collegamento con il Piano delle Azioni Positive assume una funzione operativa, consentendo di tradurre le evidenze emerse in interventi concreti finalizzati a migliorare le condizioni di studio e di lavoro, favorire la conciliazione tra vita personale e attività professionale e prevenire situazioni di svantaggio o discriminazione.

L'analisi evidenzia come alcune differenze di genere si manifestino già nelle scelte formative e tendano a riprodursi, con modalità differenti, nelle fasi successive dei percorsi accademici e professionali. A fronte di una presenza femminile spesso maggioritaria nella popolazione studentesca, si osservano infatti squilibri progressivi nei livelli più avanzati della carriera, nonché differenze negli esiti occupazionali.

Tali elementi confermano la necessità di un'attenzione continuativa e strutturata, capace di accompagnare nel tempo l'evoluzione dell'Ateneo attraverso strumenti di monitoraggio e valutazione. In questo quadro, il Bilancio di Genere contribuisce a verificare l'andamento dei fenomeni osservati e a orientare le possibili linee di intervento.

All'interno di questa traiettoria si colloca anche l'esperienza istituzionale dell'Ateneo, che ha visto nel 1992 l'elezione della professoressa Biancamaria Bosco Tedeschini Lalli a prima Rettrice dell'Università degli Studi Roma Tre e prima donna Rettrice di un'Università in Italia. Tale esperienza rappresenta un passaggio significativo nel progressivo riequilibrio della rappresentanza femminile ai vertici delle istituzioni accademiche.

Il Bilancio di Genere 2026 si configura, pertanto, come uno strumento orientato a rafforzare la capacità dell'Università di comprendere le proprie dinamiche interne e di promuovere condizioni sempre più eque per l'intera comunità accademica.

Nota metodologica

Il Bilancio di Genere dell'Università degli Studi Roma Tre è redatto secondo un approccio integrato di analisi, volto a rappresentare in modo strutturato e comparabile le dinamiche di genere della comunità accademica.

L'impostazione metodologica del documento si ispira alle *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani* (CRUI, 2019), adattandone contenuti, indicatori e modalità di analisi al contesto organizzativo dell'Ateneo e alla disponibilità delle basi informative. Tale riferimento consente di collocare il Bilancio all'interno di un quadro metodologico condiviso, favorendo nel tempo la comparabilità dei dati a livello nazionale e l'allineamento alle principali pratiche adottate nel sistema universitario.

In coerenza con le Linee guida, l'analisi si articola su un insieme di indicatori riferiti alle principali componenti dell'Ateneo, popolazione studentesca, personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo e incarichi istituzionali, selezionati in funzione della loro rilevanza rispetto agli obiettivi del documento e della disponibilità dei dati.

Gli indicatori utilizzati sono classificabili, seguendo la metodologia proposta nelle linee guida CRUI, in tre categorie:

- **indicatori a elevata disponibilità (dati “verdi”)**, facilmente reperibili attraverso banche dati nazionali o sistemi informativi istituzionali;
- **indicatori a disponibilità intermedia (dati “arancio”)**, acquisibili tramite fonti specifiche o mediante elaborazioni dedicate;
- **indicatori a disponibilità interna (dati “rossi”)**, derivanti da sistemi informativi e rilevazioni proprie dell’Ateneo.

L’utilizzo di tale classificazione consente di esplicitare il livello di copertura informativa del Bilancio e di individuare, in prospettiva, gli ambiti nei quali rafforzare la raccolta e l’integrazione dei dati, anche ai fini di una maggiore completezza e confrontabilità delle analisi.

La costruzione del Bilancio si fonda sull’impiego di fonti informative eterogenee, interne ed esterne. In particolare, sono stati utilizzati dati amministrativi dell’Ateneo relativi alla popolazione studentesca, al personale e agli organi di governo, integrati, ove disponibili, da dati provenienti da fonti nazionali e da indagini statistiche sui percorsi formativi e sugli esiti occupazionali.

Tra le fonti utilizzate rientra la Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia, considerata quale riferimento per i dati relativi al personale e al benessere organizzativo, nell’ambito delle attività di monitoraggio delle politiche di pari opportunità previste dalla normativa vigente.

L’analisi è stata condotta attraverso la disaggregazione dei dati per genere, al fine di individuare eventuali differenze nei percorsi, nelle condizioni e nelle opportunità offerte dall’Ateneo. Ove possibile, i dati sono stati esaminati anche in una prospettiva temporale, così da cogliere le principali dinamiche evolutive.

Il riferimento temporale del Bilancio è costituito prevalentemente dall’anno accademico o solare più recente per il quale i dati risultano consolidati. In specifici ambiti di analisi sono state utilizzate serie storiche o dati riferiti ad annualità precedenti, allo scopo di consentire confronti e approfondimenti.

In linea con l’impostazione delle Linee guida CRUI, i dati raccolti sono utilizzati sia come strumenti di descrizione del contesto, sia come indicatori di possibili criticità, quali fenomeni di segregazione orizzontale e verticale, differenze nei percorsi di carriera e asimmetrie nell’accesso alle posizioni di responsabilità.

Il Bilancio di Genere si configura come uno strumento in progressivo sviluppo. Eventuali limiti connessi alla disponibilità, alla qualità o alla comparabilità dei dati rappresentano elementi di attenzione per le future edizioni, nell’ottica di un miglioramento continuo della base informativa e della capacità analitica del documento.

In questa prospettiva, il Bilancio si inserisce nel più ampio ciclo della programmazione e della performance dell’Ateneo, contribuendo a supportare i processi decisionali e a orientare la definizione, il monitoraggio e la valutazione delle politiche in materia di equità, inclusione e valorizzazione delle persone.

BOX 1: Legenda indicatori (CRUI, 2019)

- **Alta disponibilità** – dati da fonti nazionali / sistemi standard
- **Disponibilità intermedia** – dati da fonti specifiche o elaborazioni
- **Disponibilità interna** – dati da sistemi informativi di Ateneo

Nota sul linguaggio e sull'accessibilità

Il presente documento adotta un linguaggio coerente con i principi di inclusione e rispetto delle differenze, con l'obiettivo di rendere la comunicazione istituzionale il più possibile attenta alla dimensione di genere.

Nella redazione dei testi si è fatto ricorso, ove possibile, a forme linguistiche neutre o inclusive. In alcuni casi, per esigenze di chiarezza, leggibilità o sintesi, possono essere utilizzate forme tradizionali della lingua italiana. Tali scelte sono da intendersi sempre riferite all'insieme delle persone e non implicano alcuna esclusione o gerarchizzazione.

Particolare attenzione è stata dedicata anche alla leggibilità del documento. Le tabelle e le figure sono accompagnate da titoli e descrizioni che ne facilitano l'interpretazione.

In un'ottica di accessibilità, i dati rappresentati in forma tabellare o grafica sono, ove necessario, ripresi e commentati anche in forma testuale, al fine di garantirne una più ampia fruibilità. L'organizzazione dei contenuti è strutturata per favorire una consultazione agevole e una comprensione progressiva delle informazioni.

Resta fermo l'impegno dell'Ateneo a migliorare nel tempo l'accessibilità dei propri documenti, sia sotto il profilo linguistico sia nella presentazione dei dati, nella prospettiva di garantire una fruizione sempre più ampia e inclusiva.



Analisi di contesto

L'analisi di contesto costituisce la base conoscitiva del Bilancio di Genere, in quanto consente di osservare, attraverso dati disaggregati per genere, la composizione della comunità universitaria e le principali dinamiche che caratterizzano i percorsi di studio, le carriere accademiche, l'organizzazione del lavoro e la distribuzione delle responsabilità istituzionali.

La sezione è articolata in quattro ambiti principali, corrispondenti alle componenti fondamentali della vita dell'Ateneo: la componente studentesca, il personale docente e ricercatore, gli organi di governo e il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario. Per ciascun ambito, l'analisi prende in considerazione gli aspetti ritenuti più significativi ai fini della lettura delle disuguaglianze, delle differenze di partecipazione e delle eventuali criticità nei percorsi di accesso, permanenza e progressione.

Gli indicatori utilizzati sono costruiti sulla base dei dati amministrativi disponibili presso l'Ateneo e, ove pertinente, di fonti esterne e rilevazioni nazionali. Il riferimento temporale è costituito dall'anno più recente per il quale i dati risultano consolidati; in alcuni casi vengono richiamati dati di annualità precedenti per consentire confronti.

In apertura viene proposto uno sguardo d'insieme sulla comunità universitaria, utile a restituire una prima rappresentazione della distribuzione di genere nelle sue principali componenti. Le sezioni successive approfondiscono i singoli ambiti, con l'obiettivo di evidenziare la presenza di eventuali forme di segregazione orizzontale e verticale, gli andamenti nelle carriere, la partecipazione ai ruoli di responsabilità e, più in generale, i principali elementi utili a orientare le politiche dell'Ateneo in materia di equità, inclusione e pari opportunità.

L'analisi seleziona gli indicatori ritenuti più rilevanti per restituire un quadro leggibile e utile ai fini della programmazione. In questa prospettiva, la sezione intende offrire elementi utili all'individuazione degli ambiti nei quali risulta opportuno consolidare, rafforzare o ripensare gli interventi dell'Ateneo.

Visione d'insieme della comunità universitaria

L'analisi della composizione complessiva della comunità universitaria consente di fornire una prima rappresentazione della distribuzione di genere all'interno dell'Ateneo, mettendo in relazione le principali componenti che ne fanno parte.

La comunità accademica dell'Università degli Studi Roma Tre è costituita dall'insieme delle persone che partecipano alle attività di formazione, ricerca e amministrazione, includendo la componente studentesca, il personale docente e ricercatore e il personale tecnico-amministrativo. L'osservazione congiunta di tali componenti permette di individuare eventuali squilibri nella distribuzione di genere e di coglierne le principali caratteristiche.

Per il triennio 2023–2025, è possibile osservare la distribuzione per genere presentata in In tale prospettiva, il Bilancio di Genere rappresenta uno strumento fondamentale per monitorare nel tempo l'evoluzione degli equilibri di genere all'interno della comunità accademica, orientando le politiche di inclusione, valorizzazione delle differenze e promozione delle pari opportunità.

Figura 1. In linea con quanto osservato nel contesto universitario nazionale, la distribuzione complessiva evidenzia una presenza femminile prevalente. Tale dato, tuttavia, non si distribuisce in modo uniforme tra le diverse componenti, ma presenta differenze significative che emergono con maggiore chiarezza nell'analisi disaggregata riportata in Tabella 1.

Nel 2025 la comunità universitaria di Roma Tre risulta composta da 35.954 studenti e studentesse, 989 unità di personale docente, 766 unità di personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, 199 assegni di ricerca attivi e 567 dottorandi e dottorande nei cicli attivati nell'anno. All'interno di tale quadro, la componente femminile si conferma numericamente prevalente in gran parte degli ambiti considerati, delineando un Ateneo caratterizzato da una partecipazione femminile ampia e strutturata lungo l'intera filiera della formazione e della ricerca.

L'analisi per componenti mostra infatti in In tale prospettiva, il Bilancio di Genere rappresenta uno strumento fondamentale per monitorare nel tempo l'evoluzione degli equilibri di genere all'interno della comunità accademica, orientando le politiche di inclusione, valorizzazione delle differenze e promozione delle pari opportunità.

Figura 1, come nel triennio 2023–2025 l'Ateneo Roma Tre confermi un quadro complessivamente positivo in termini di equilibrio e partecipazione di genere, evidenziando una presenza femminile significativa in gran parte delle principali componenti della comunità accademica.

Tabella 1 Distribuzione di genere delle componenti della comunità universitaria, per il triennio 2023-2025

DISTRIBUZIONE DI GENERE – ATENEIO ROMA TRE						
DISTRIBUZIONE DI GENERE ATENEIO ROMA TRE	2023		2024		2025	
	♀ DONNE	♂ UOMINI	♀ DONNE	♂ UOMINI	♀ DONNE	♂ UOMINI
 Componente studentesca*	60,6%	39,4%	60,9%	39,1%	60,8%	39,2%
 Personale TAB**	61,49%	38,51%	61,10%	38,90%	61,10%	38,90%
 Personale docente***	40,66%	59,34%	40,77%	59,23%	41,15%	58,85%
 N. assegni di ricerca attivi nell'anno****	54,79%	45,21%	53,29%	46,71%	52,76%	47,24%
 Cicli Dottorati attivato nell'anno****	50,66%	49,34%	51,36%	48,64%	51,15%	48,85%

* Fonte dati: ANVUR. Elaborazione dati: Ufficio Statistico di ateneo (Sono esclusi i corsi di studio degli ordinamenti previgenti il D.M. 509. Dati ANVUR, aggiornamento del 05/10/24).

** Fonte dati Ufficio Controllo di Gestione (dato al 31/12 di ogni anno)

*** Docenti in servizio al 31/12 di ogni anno, suddivisi per distribuzione percentuale del genere. Fonte dati: Ufficio Controllo di Gestione

**** Fonte: Ufficio Ricerca di ateneo, dati al 31/12 di ciascun anno.

La componente studentesca registra una stabile prevalenza delle donne, attestandosi costantemente intorno al 61%, dato che testimonia la forte partecipazione femminile ai percorsi di formazione universitaria e la capacità attrattiva dell'Ateneo nei confronti delle studentesse. Nel 2025 le studentesse risultano pari a 21.877 unità, a fronte di 14.077 studenti uomini.

Analoga tendenza emerge nel personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, dove la presenza femminile supera stabilmente il 61%, confermando il ruolo centrale delle donne nel funzionamento organizzativo e gestionale dell'Università. Nel 2025 il personale TAB è composto da 468 donne e 298 uomini.

Particolarmente significativo appare inoltre il dato relativo ai percorsi di alta formazione e ricerca. I cicli di dottorato presentano infatti una situazione di sostanziale equilibrio, con una lieve prevalenza femminile nel corso di tutto il triennio: nel 2025 si registrano 290 donne e 277 uomini. Anche gli assegni di ricerca attivi mostrano una partecipazione femminile superiore al 52%, con 105 assegniste e 94 assegnisti nel 2025, evidenziando una presenza consolidata delle donne nelle fasi iniziali della carriera accademica e scientifica. Tali dati appaiono particolarmente rilevanti in quanto indicano una buona capacità dell'Ateneo di favorire l'accesso delle donne ai percorsi di ricerca avanzata.

Anche con riferimento al personale docente, pur permanendo una prevalenza maschile, si osserva nel triennio (Tabella 1) un lieve ma costante incremento della quota femminile, che passa dal 40,66% del 2023 al 41,15% del 2025. Nel 2025 le donne

rappresentano 407 unità su un totale di 989 docenti. Si tratta di un andamento che, seppure graduale, evidenzia un progressivo rafforzamento della presenza delle donne nei ruoli accademici e conferma l'importanza delle politiche di pari opportunità e delle azioni promosse dall'Ateneo nell'ambito del Gender Equality Plan.

Nel complesso, i dati del triennio restituiscono l'immagine di un Ateneo caratterizzato da una partecipazione femminile ampia e strutturata lungo tutta la filiera della formazione, della ricerca e dell'amministrazione universitaria, evidenziando al contempo segnali di progressivo riequilibrio anche nei ruoli della docenza.

In tale prospettiva, il Bilancio di Genere rappresenta uno strumento fondamentale per monitorare nel tempo l'evoluzione degli equilibri di genere all'interno della comunità accademica, orientando le politiche di inclusione, valorizzazione delle differenze e promozione delle pari opportunità.

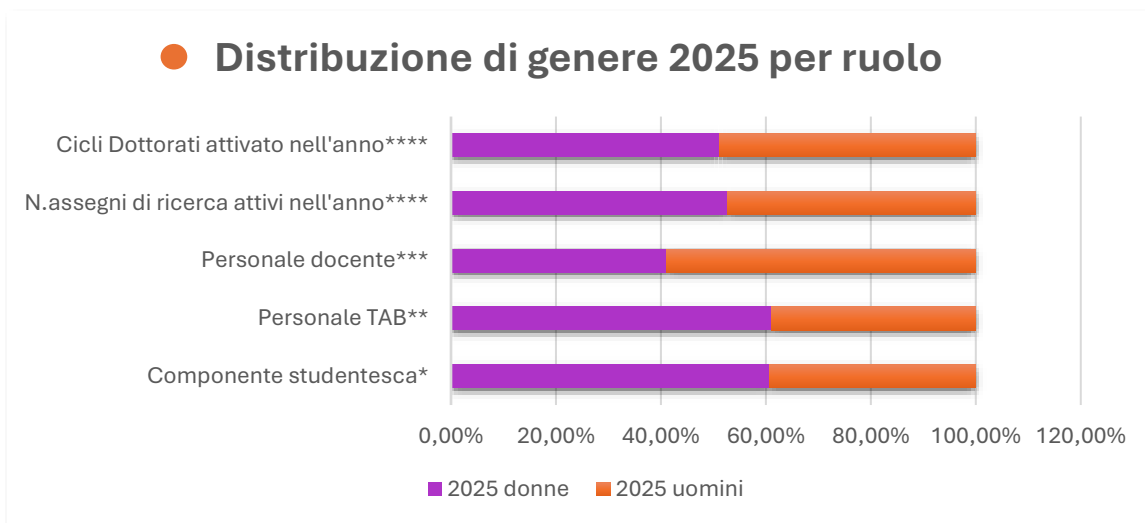


Figura 1 Distribuzione di genere in percentuale, suddivisa per ruolo



Parità di genere a Roma Tre

La rete degli organismi e dei servizi di Ateneo

Bilancio di Genere 2025



Una governance integrata per promuovere pari opportunità, prevenire discriminazioni, contrastare la violenza di genere e sostenere il benessere della comunità universitaria.



1. CUG

Comitato Unico di Garanzia

Promuove pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a discriminazioni e disuguaglianze.



2. CAV "Sara Di Pietrantonio"

Centro Antiviolenza – sede Ostiense

Ascolto, accoglienza e accompagnamento nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza di genere.



3. Consigliera di fiducia

Ascolto e tutela

Supporta chi segnala molestie, discriminazioni o situazioni di disagio.



4. Prorettrice con delega

Politiche di genere

Coordina l'indirizzo istituzionale e l'integrazione delle politiche di genere nell'Ateneo.



5. Nuovo CAV Ostia

Presidio territoriale Roma Tre

Nuova apertura per ampliare la rete di prevenzione, prossimità e supporto.



7. Codice di comportamento

per la prevenzione e il contrasto di molestie e discriminazioni

Strumento di prevenzione e tutela contro molestie e discriminazioni nella comunità universitaria.



6. Sportello psicologico

Per la comunità studentesca

Servizio di ascolto e sostegno psicologico rivolto alla comunità studentesca.

Sistema di parità Roma Tre



Dal 2025: sviluppo progressivo di una base dati sui servizi e sugli accessi, per monitorare bisogni, interventi e rafforzamento della rete.

Rete dei servizi e organismi di parità di Roma Tre

L'Università degli Studi Roma Tre ha progressivamente consolidato una rete integrata di organismi, servizi e strumenti dedicati alla promozione della parità di genere, alla prevenzione delle discriminazioni, al contrasto della violenza di genere e al benessere della comunità universitaria. Tale rete affianca funzioni di indirizzo, ascolto, consulenza, accompagnamento e monitoraggio, contribuendo a rendere le politiche di genere parte integrante della vita istituzionale dell'Ateneo. In questa prospettiva, l'attenzione alla parità non si esaurisce nella dimensione programmatica, ma si traduce in presidi concreti, accessibili e riconoscibili, capaci di intercettare bisogni diversi e di sostenere percorsi di prevenzione, tutela e consapevolezza.

In questo quadro, un ruolo centrale è svolto dal Comitato Unico di Garanzia (CUG), organo di Ateneo che opera con funzioni propositive, consultive e di verifica in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni. Il CUG contribuisce alla promozione di una cultura organizzativa attenta all'equità, al rispetto della dignità della persona e alla prevenzione di ogni forma di discriminazione, anche attraverso iniziative di sensibilizzazione, attività di monitoraggio e proposte utili alla programmazione istituzionale. Nella sua attuale composizione, il CUG è presieduto dalla Prof.ssa Noah Vardi. Per maggiori informazioni sulla composizione e sulle attività del Comitato è possibile consultare la pagina dedicata: <https://cug.uniroma3.it/>

Accanto al CUG si colloca il Centro Antiviolenza "Sara Di Pietrantonio", inaugurato nel 2022 e gestito dall'Associazione Lucha y Siesta, che rappresenta un presidio permanente di ascolto, accoglienza e accompagnamento nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza di genere. Il Centro è rivolto non solo a tutta la comunità di Roma Tre, nelle sue diverse componenti, ma anche alla comunità esterna, confermando il ruolo dell'Ateneo come spazio aperto di prevenzione, prossimità e responsabilità sociale. Il servizio opera attraverso il supporto di una rete multidisciplinare composta da operatrici antiviolenza, psicologhe, avvocate, assistenti sociali, mediatrici interculturali, educatrici e orientatrici al lavoro, offrendo un accompagnamento qualificato che tiene conto della complessità delle situazioni e dei diversi bisogni delle persone che vi accedono.

La rete è completata dalla Consigliera di fiducia, Prof.ssa Cajola, figura di ascolto e tutela per situazioni di molestia, discriminazione o disagio, e dalla Prorettrice con delega alle politiche di genere, Prof.ssa Anna Lisa Tota, che contribuisce all'integrazione delle politiche di genere nelle strategie di Ateneo. Queste figure rafforzano il raccordo tra dimensione istituzionale, prevenzione e presa in carico delle criticità, favorendo un approccio coordinato e coerente alle tematiche della parità, della tutela e del benessere.

Si affiancano inoltre lo Sportello psicologico per la comunità studentesca, il nuovo presidio CAV di Ostia e il Codice di comportamento per la prevenzione e il contrasto di molestie e discriminazioni, strumenti che rafforzano il sistema di prevenzione, prossimità, tutela e supporto dell'Ateneo. Nel loro insieme, tali presidi concorrono a delineare un modello di intervento sempre più strutturato, orientato non solo alla gestione delle situazioni critiche, ma anche alla costruzione di un ambiente universitario inclusivo, sicuro e rispettoso, nel quale la parità di genere sia assunta come principio trasversale della vita accademica, amministrativa e relazionale.

1. Componente Studentesca

L'analisi della componente studentesca rappresenta uno degli elementi centrali del Bilancio di Genere, in quanto consente di osservare la distribuzione della popolazione universitaria e di individuare eventuali fenomeni di segregazione orizzontale e differenziazione dei percorsi formativi tra donne e uomini.

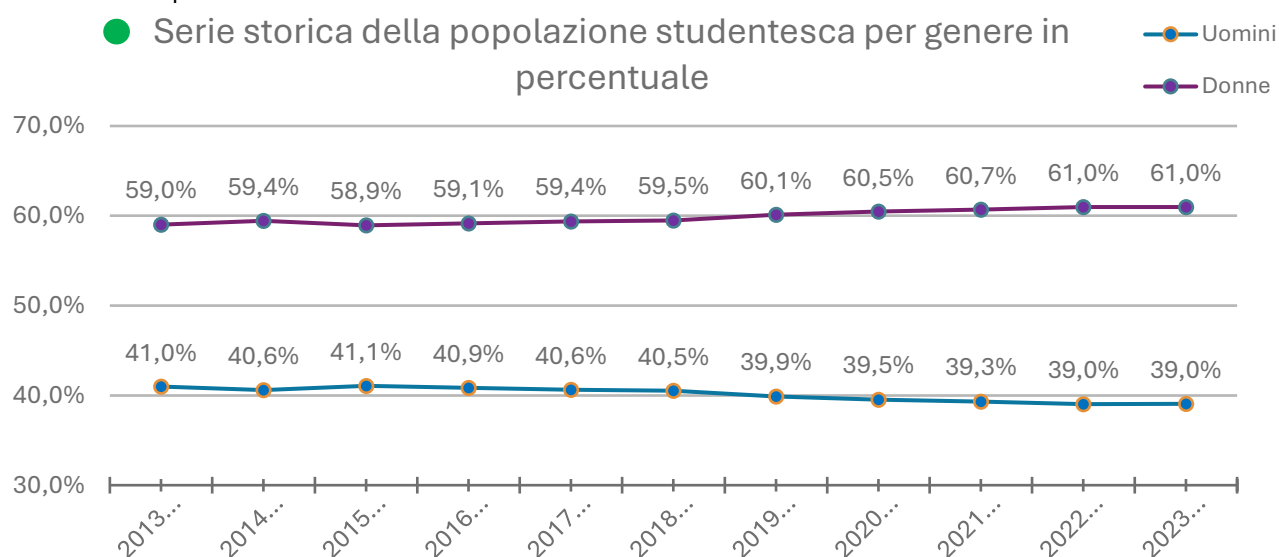
Nel corso degli ultimi anni, l'Università degli Studi Roma Tre ha mantenuto una composizione della popolazione studentesca caratterizzata da una prevalenza femminile stabile e consolidata. Tale andamento risulta coerente con il quadro osservato a livello nazionale (Tabella 2), nel quale le donne rappresentano stabilmente la maggioranza della popolazione universitaria iscritta e laureata.

La serie storica degli iscritti e delle iscritte in

Figura 2, evidenzia infatti una presenza femminile costantemente superiore rispetto a quella maschile lungo tutto il periodo considerato. Nell'anno accademico 2014/2015 le studentesse risultavano pari a 20.798 unità, a fronte di 14.435 studenti uomini; nel 2024/2025 il dato femminile raggiunge le 21.402 unità rispetto a 13.707 uomini, confermando una composizione della popolazione studentesca stabilmente orientata verso una prevalenza femminile.

L'andamento complessivo della serie storica mostra inoltre una fase di progressiva riduzione del numero totale degli iscritti e delle iscritte tra il 2014/2015 e il 2019/2020, seguita da una graduale ripresa negli anni successivi (Figura 3). Dopo il minimo registrato nel 2019/2020 (30.904 iscritti/e complessivi/e), la popolazione studentesca torna infatti a crescere fino a raggiungere 35.109¹ iscritti/e nell'anno accademico 2024/2025, valore sostanzialmente in linea con quello registrato all'inizio della serie storica.

La ripresa delle immatricolazioni e degli iscritti appare accompagnata dal mantenimento di una forte partecipazione femminile, che continua a rappresentare circa il 61% della popolazione studentesca complessiva. Tale dato conferma la significativa capacità attrattiva dell'Ateneo nei confronti delle studentesse e la presenza di una componente femminile ampia e consolidata nei percorsi di formazione universitaria.



¹ Dato MUR al link <http://ustat.miur.it/opendata>

Figura 2 Serie storica % della popolazione studentesca per genere. Fonte dati: MUR

Tabella 2 Serie storica delle iscrizioni per genere nel Sistema Universitario Italiano, A.A. 2014/2015–2024/2025. Fonte dati: MUR
Elaborazione Ufficio controllo di gestione

● Serie iscrizioni per genere e annualità nel Sistema Universitario Italiano A.A. 2014–2024		
Anno Accademico	% Donne	% Uomini
2014/2015	56,4%	43,6%
2015/2016	56,0%	44,0%
2016/2017	55,6%	44,4%
2017/2018	55,4%	44,6%
2018/2019	55,5%	44,5%
2019/2020	55,6%	44,4%
2020/2021	56,0%	44,0%
2021/2022	56,4%	43,6%
2022/2023	56,6%	43,4%
2023/2024	56,7%	43,3%
2024/2025	56,8%	43,2%
Totale complessivo	56,1%	43,9%

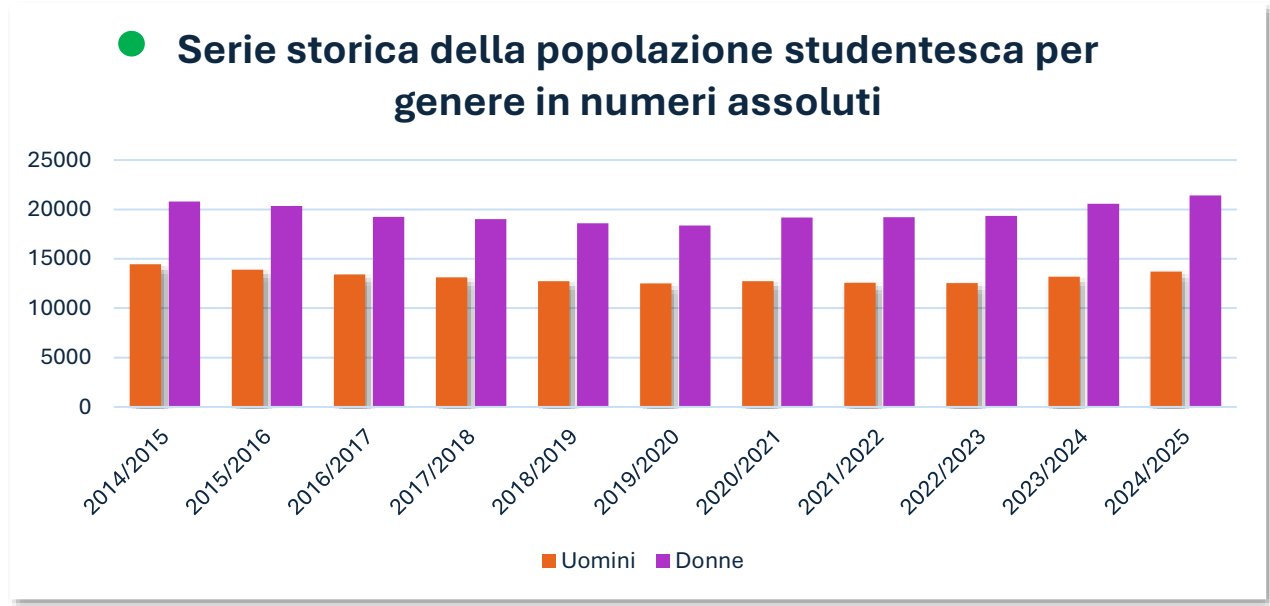


Figura 3 Serie storica della popolazione studentesca distribuita per anno accademico e genere. Fonte dati: MUR

Segregazione orizzontale nei percorsi formativi

L'analisi della distribuzione della popolazione studentesca per area disciplinare e tipologia di corso (Figura 6) conferma la presenza di fenomeni di segregazione orizzontale all'interno dell'Ateneo, evidenziando differenze significative nella partecipazione di donne e uomini ai diversi percorsi formativi.

La componente femminile risulta particolarmente prevalente nelle aree dell'istruzione, delle discipline umanistiche e artistiche e dell'area sanitaria e assistenziale. Il dato della serie storica 2014-2024 (Tabella 3 Segregazione Orizzontale A.1. Fonte dati: MUR) appare particolarmente marcato nei corsi di laurea triennale dell'area dell'istruzione, dove si registrano 31.084 donne a fronte di 2.687 uomini, così come nei corsi a ciclo unico della medesima area, con 16.919 donne e 992 uomini. Una forte prevalenza femminile si osserva inoltre nei percorsi umanistici e artistici, sia nelle lauree triennali sia nelle lauree magistrali.

Anche nell'area delle scienze sociali, giornalismo e informazione la distribuzione risulta orientata verso una maggiore presenza femminile, pur mostrando valori più prossimi all'equilibrio rispetto ad altri ambiti disciplinari. Nelle lauree triennali si registrano infatti 22.940 donne e 21.512 uomini, mentre nei corsi magistrali le donne continuano a rappresentare la componente prevalente.

Una configurazione differente emerge invece nei percorsi dell'ingegneria, delle attività manifatturiere e delle costruzioni, che rappresentano l'area a più forte prevalenza maschile dell'Ateneo. Nei corsi di laurea triennale gli uomini risultano quasi tripli rispetto alle donne (31.361 contro 11.698), mentre nelle lauree magistrali il divario rimane significativo, con 9.805 uomini e 5.594 donne. Tale andamento conferma la persistenza di una forte caratterizzazione di genere nei percorsi tecnico-scientifici e ingegneristici.

L'area delle attività imprenditoriali, commerciali e giuridiche presenta invece una distribuzione più articolata. Nei corsi triennali e magistrali si osserva una prevalenza maschile moderata, mentre nei corsi di laurea a ciclo unico emerge una significativa presenza femminile, con 28.394 donne e 16.823 uomini, dato influenzato principalmente dall'elevata partecipazione femminile ai corsi dell'area giuridica.

Particolarmente interessante appare inoltre il dato relativo alle scienze naturali, matematiche e statistiche, dove il divario di genere risulta più contenuto rispetto ai tradizionali ambiti STEM. In tutti i livelli di corso la presenza femminile risulta infatti leggermente superiore a quella maschile, evidenziando segnali di progressivo riequilibrio nelle discipline scientifiche.

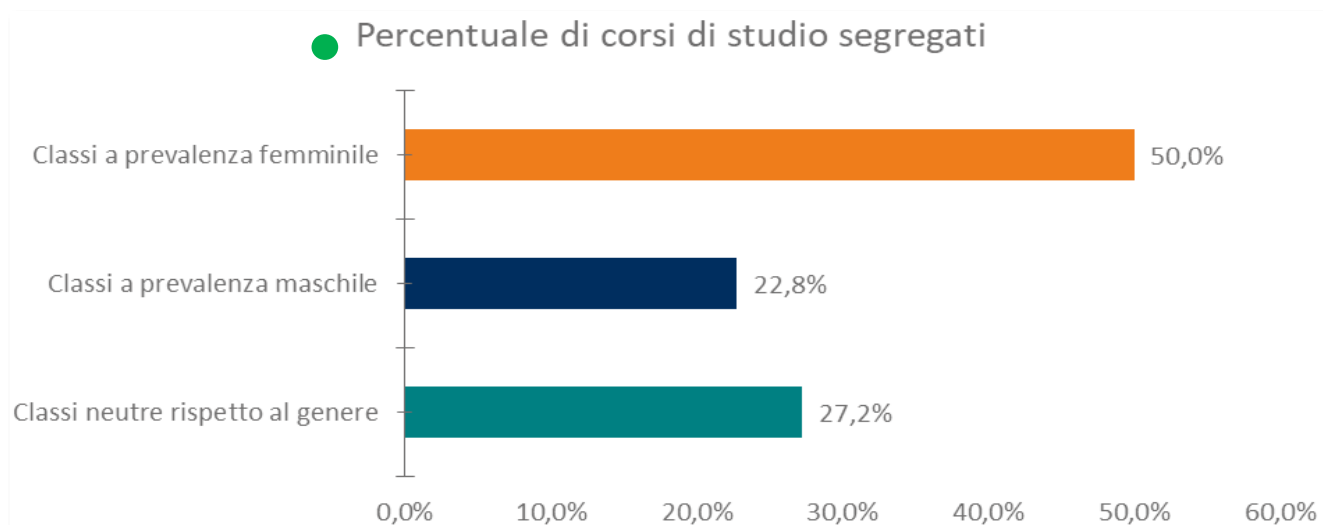


Figura 4 Percentuale di corsi di studio segregati rispetto al genere- triennio 2022-2024. Fonte dati: MUR

Tabella 3 Segregazione Orizzontale A.1. Fonte dati: MUR

SERIE STORICA ISCRITTI - NUMERI ASSOLUTI / SEGREGAZIONE ORIZZONTALE						
Area disciplinare	Laurea Triennale		Laurea Specialistica/Magistrale		Laurea a ciclo unico + V.O.	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Istruzione	31.084	2.687	8.476	626	16.919	992
Discipline umanistiche ed artistiche	39.464	19.903	11.553	5.596	922	182
Scienze sociali, giornalismo e informazione	22.940	21.512	7.527	5.332	142	82
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	12.060	15.480	4.491	5.112	28.394	16.823
Scienze naturali, matematica e statistica	7.132	5.964	2.417	1.629	48	38
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	11.698	31.361	5.594	9.805	180	362
Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria	724	848				
Sanità e assistenza sociale	2.878	361	1.386	111	102	38
Totale	127.980	98.116	41.444	28.211	46.707	18.517

Nota: celle vuote = dato non presente/non rilevato nella tabella di origine.

Nel complesso, i dati confermano come le scelte formative continuino a riflettere modelli culturali e stereotipi di genere ancora radicati, pur mostrando dinamiche evolutive in alcuni ambiti disciplinari. La presenza femminile appare infatti ampia e consolidata in gran parte dei percorsi universitari, mentre persistono aree caratterizzate da una marcata polarizzazione di genere, in particolare nei settori tecnico-ingegneristici.

Il grafico in Figura 4, relativo alla percentuale di corsi a prevalenza femminile, maschile o neutra evidenzia come l'offerta formativa dell'Ateneo sia caratterizzata da una significativa presenza di corsi con composizione di genere sbilanciata. Le classi a prevalenza femminile rappresentano infatti la quota più ampia del totale, confermando la forte partecipazione delle donne ai percorsi universitari di Roma Tre. Permane tuttavia una quota rilevante di corsi a prevalenza maschile, concentrati soprattutto nei settori tecnico-scientifici e ingegneristici, mentre i corsi caratterizzati da una distribuzione equilibrata tra donne e uomini risultano ancora minoritari. Nel complesso, il dato conferma la persistenza di fenomeni di segregazione orizzontale nelle scelte formative, sebbene emergano segnali di progressivo riequilibrio in alcuni ambiti disciplinari.

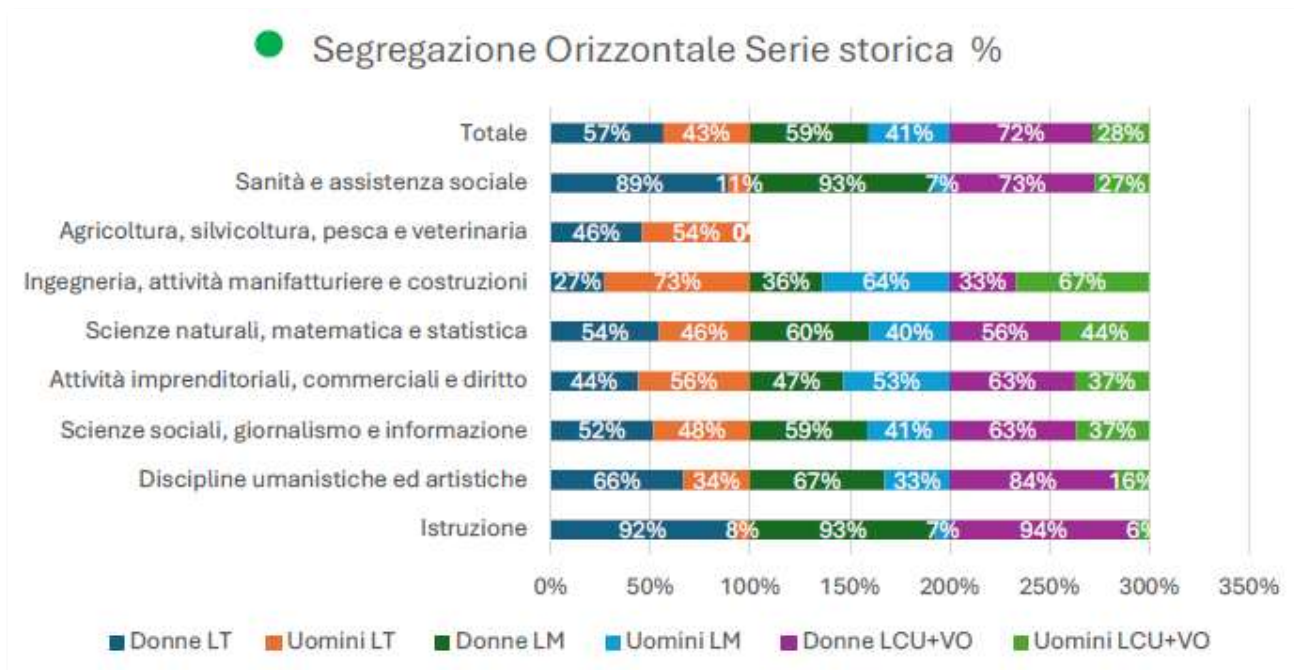


Figura 5 Grafico Segregazione Orizzontale % A.1. Fonte dati: MUR

Il confronto tra il 2014/2015 e il 2024/2025 (Figura 6, Figura 7) restituisce un quadro complessivamente incoraggiante, nel quale l'Ateneo mostra alcuni segnali di progressivo riequilibrio nella distribuzione di iscritte e iscritti per area disciplinare e tipologia di corso. Pur permanendo differenze significative tra i diversi ambiti formativi, i dati evidenziano dinamiche che possono essere lette come il risultato di una graduale evoluzione delle scelte universitarie e di una crescente apertura di alcuni percorsi tradizionalmente caratterizzati da una più marcata prevalenza di genere.

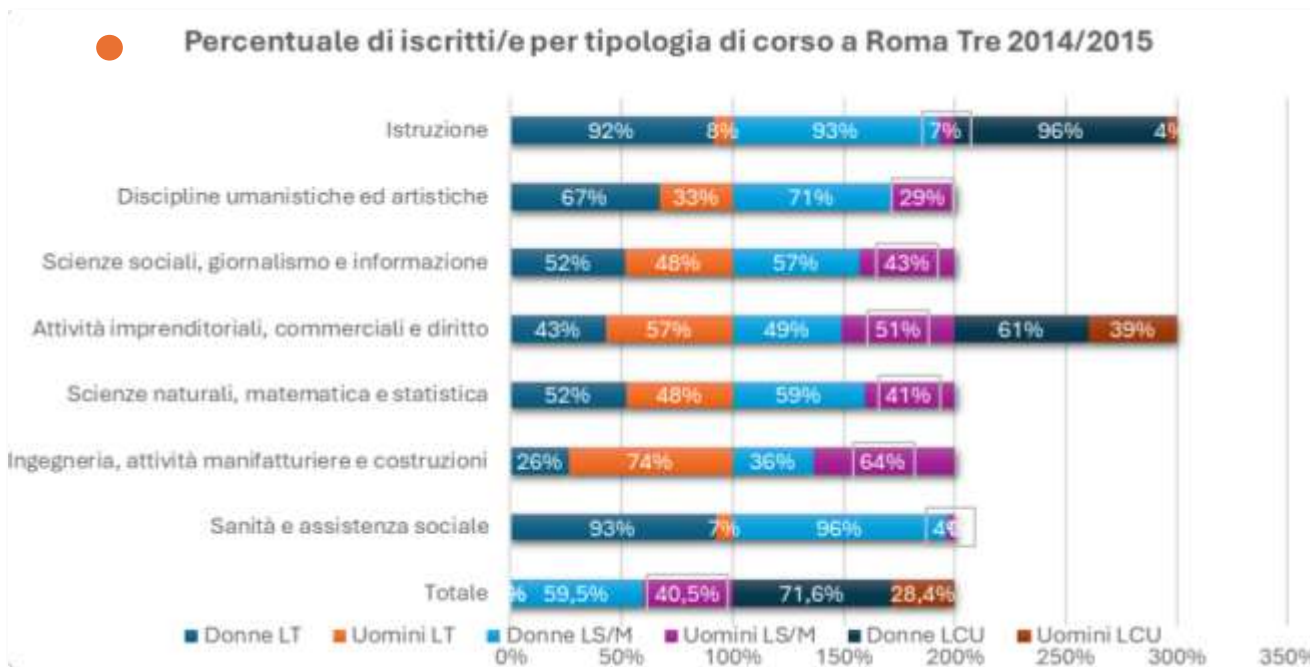


Figura 6 Distribuzione percentuale di iscritte e iscritti per area disciplinare e tipologia di corso anno accademico 2014/2015 Fonte dati: MUR. Elaborazione dati: Ufficio Controllo di gestione

Un primo elemento positivo riguarda l'area Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni, tradizionalmente a prevalenza maschile. Nelle lauree triennali la quota femminile passa dal 26% del 2014/2015 al 32% del 2024/2025, con un incremento di 6 punti percentuali. Si tratta di un dato particolarmente significativo, perché interessa uno degli ambiti nei quali, a livello nazionale, la segregazione orizzontale tende storicamente a manifestarsi con maggiore intensità. Sebbene la componente maschile resti prevalente, l'aumento della presenza femminile nei percorsi di primo livello rappresenta un segnale importante di apertura e di possibile consolidamento futuro.

Anche nelle Discipline umanistiche ed artistiche si osserva un'evoluzione positiva verso una maggiore composizione mista. La presenza femminile, pur rimanendo maggioritaria, diminuisce dal 67% al 64% nelle lauree triennali e dal 71% al 67% nelle lauree specialistiche/magistrali. Il dato segnala una progressiva attenuazione della polarizzazione e una maggiore partecipazione della componente maschile in un'area storicamente caratterizzata da una prevalenza femminile.

Un andamento analogo, seppure più contenuto, si rileva in Sanità e assistenza sociale, dove la presenza femminile passa dal 93% al 90% nelle lauree triennali e dal 96% al 92% nelle lauree specialistiche/magistrali. Anche in questo caso, pur permanendo una forte caratterizzazione femminile, la lieve riduzione dello squilibrio può essere letta come un segnale positivo di graduale diversificazione della platea studentesca.

L'area Attività imprenditoriali, commerciali e diritto conferma una sostanziale capacità di attrarre in modo equilibrato studentesse e studenti. Nelle lauree triennali la quota femminile cresce dal 43% al 45%, avvicinandosi ulteriormente alla parità, mentre nelle lauree specialistiche/magistrali si mantiene al 49%, dato che restituisce una composizione pressoché equilibrata.

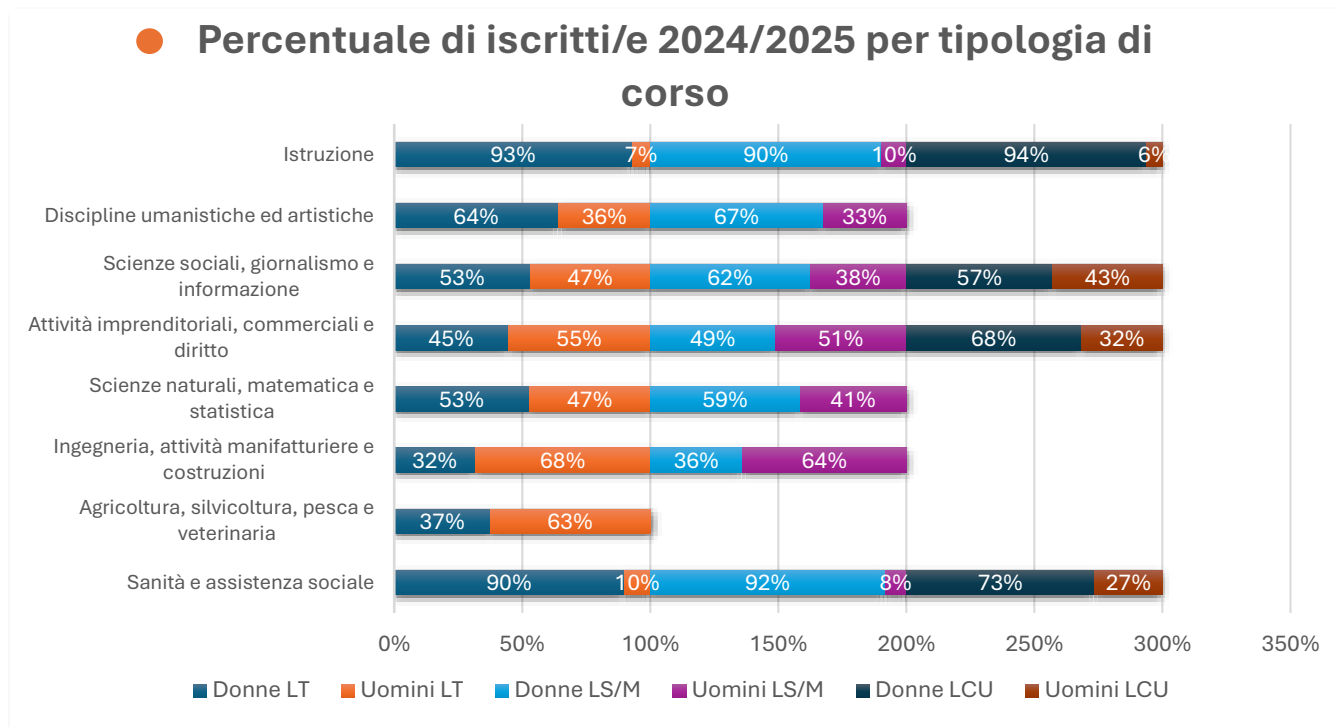


Figura 7 Distribuzione percentuale di iscritte e iscritti per area disciplinare e tipologia di corso anno accademico 2024/2025 Fonte dati: MUR. Elaborazione dati: Ufficio Controllo di gestione

Nei corsi a ciclo unico la componente femminile passa dal 61% al 68%, confermando una forte attrattività di questi percorsi per le studentesse.

Particolarmente positiva appare anche la situazione di Scienze naturali, matematica e statistica, che mantiene nel tempo una distribuzione sostanzialmente equilibrata, con una lieve prevalenza femminile: nel 2024/2025 le donne rappresentano il 53% nelle lauree triennali e il 59% nelle lauree specialistiche/magistrali, valori molto vicini a quelli del 2014/2015. La stabilità del dato suggerisce una buona capacità dell'area di mantenere una composizione non fortemente polarizzata, aspetto rilevante anche in considerazione della centralità delle competenze scientifiche.

Nelle Scienze sociali, giornalismo e informazione la distribuzione resta complessivamente bilanciata, soprattutto nelle lauree triennali, dove la componente femminile passa dal 52% al 53%. Nelle lauree specialistiche/magistrali si registra un incremento dal 57% al 62%, che conferma la particolare attrattività dell'area per le studentesse, senza tuttavia configurare uno squilibrio estremo.

L'area Istruzione continua a presentare una netta prevalenza femminile, in linea con dinamiche ampiamente diffuse anche oltre il contesto di Ateneo. Tuttavia, rispetto al 2014/2015, si osserva una lieve riduzione della componente femminile nelle lauree specialistiche/magistrali, dal 93% al 90%, e nei corsi a ciclo unico, dal 96% al 94%. Il dato conferma la persistenza di una forte caratterizzazione di genere, ma mostra anche piccoli segnali di riequilibrio.

Nel complesso, il confronto decennale consente quindi di evidenziare un'evoluzione positiva per Roma Tre. L'Ateneo mostra segnali di miglioramento in alcuni ambiti particolarmente rilevanti, come l'aumento della presenza femminile nelle lauree triennali di area ingegneristica e la progressiva attenuazione della polarizzazione in aree tradizionalmente femminilizzate, quali le discipline umanistiche, sanitarie e dell'istruzione. Al tempo stesso, diverse aree mantengono una composizione equilibrata o prossima all'equilibrio, come Scienze naturali, matematica e statistica, Scienze sociali, giornalismo e informazione e le lauree specialistiche/magistrali di Attività imprenditoriali, commerciali e diritto.

Questi dati indicano che Roma Tre si colloca in un percorso di progressivo riequilibrio, nel quale la segregazione orizzontale, pur ancora presente in alcuni ambiti, appare accompagnata da segnali di apertura e diversificazione. In questa prospettiva, il monitoraggio delle scelte formative per genere rappresenta non solo uno strumento di analisi, ma anche una base utile per consolidare le azioni di orientamento, comunicazione e accompagnamento alle carriere universitarie, valorizzando i risultati già raggiunti e rafforzando ulteriormente la capacità dell'Ateneo di promuovere scelte formative libere da stereotipi.

Mobilità Territoriale

Nel triennio accademico 2022/2023 – 2024/2025, i dati relativi alla provenienza territoriale della componente studentesca dell'Università degli Studi Roma Tre evidenziano una crescita costante del numero complessivo di iscritte e iscritti, sia tra coloro che provengono dalla stessa regione dell'Ateneo sia tra coloro che provengono da fuori regione.

Il totale della popolazione studentesca considerata passa infatti da 31.875 unità nell'a.a. 2022/2023 a 35.109 nell'a.a. 2024/2025, con un incremento complessivo pari a 3.234 iscrizioni.

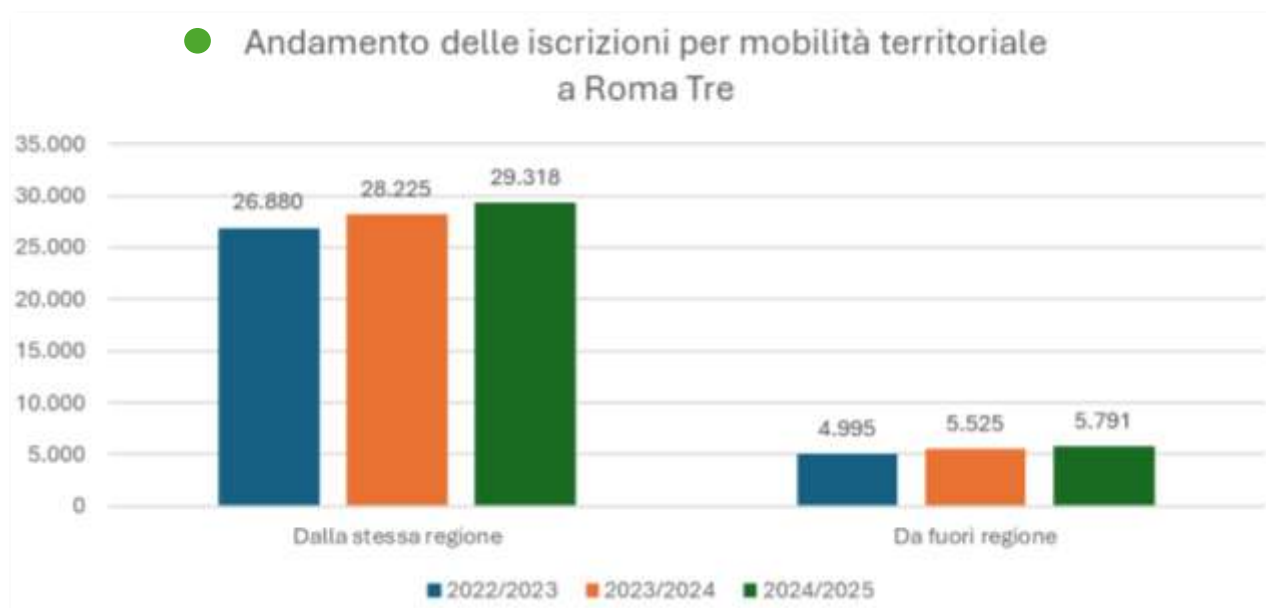


Figura 8 Andamento iscrizioni a Roma Tre nel triennio 2022-2024, in base alla residenza. Elaborazione dati interna. B.5 Fonte dati: MUR

Come mostrato nel Grafico in Figura 8, la quota prevalente continua a essere rappresentata da studentesse e studenti provenienti dalla stessa regione, che aumentano da 26.880 a 29.318 unità nel triennio. Anche la componente proveniente da fuori regione registra una crescita, passando da 4.995 unità nel 2022/2023 a 5.791 nel 2024/2025.

L'incremento percentuale risulta più marcato tra le persone iscritte provenienti da fuori regione, che crescono di circa il 15,9% nel triennio, rispetto al +9,1% registrato per le iscrizioni dalla stessa regione. Tale andamento segnala un progressivo rafforzamento della capacità attrattiva dell'Ateneo anche nei confronti di studentesse e studenti provenienti da altri territori, pur in un quadro in cui la componente regionale continua a rappresentare la parte maggioritaria della popolazione iscritta. La lettura per tipologia di corso presentata in Figura 9 consente di approfondire ulteriormente la provenienza territoriale della popolazione iscritta, distinguendo tra lauree triennali, magistrali e a ciclo unico.

Il grafico evidenzia come, in tutte le tipologie di corso considerate, la quota prevalente di iscritte e iscritti provenga dalla stessa regione dell'Ateneo. Tale incidenza è particolarmente elevata nei corsi di Laurea Triennale e nei corsi di Laurea a Ciclo Unico, dove oltre l'85% della popolazione studentesca, sia femminile sia maschile, risulta provenire dalla stessa regione.

La componente proveniente da fuori regione assume invece un peso più rilevante nei corsi di Laurea Specialistica/Magistrale, soprattutto tra le donne, dove raggiunge il 27,1%, rispetto al 19,6% degli uomini. Questo dato suggerisce una maggiore propensione alla mobilità territoriale femminile nei percorsi di secondo livello, coerente con l'idea che la scelta magistrale possa rappresentare un momento di maggiore apertura verso percorsi formativi più specializzati e attrattivi anche oltre il contesto regionale di origine.

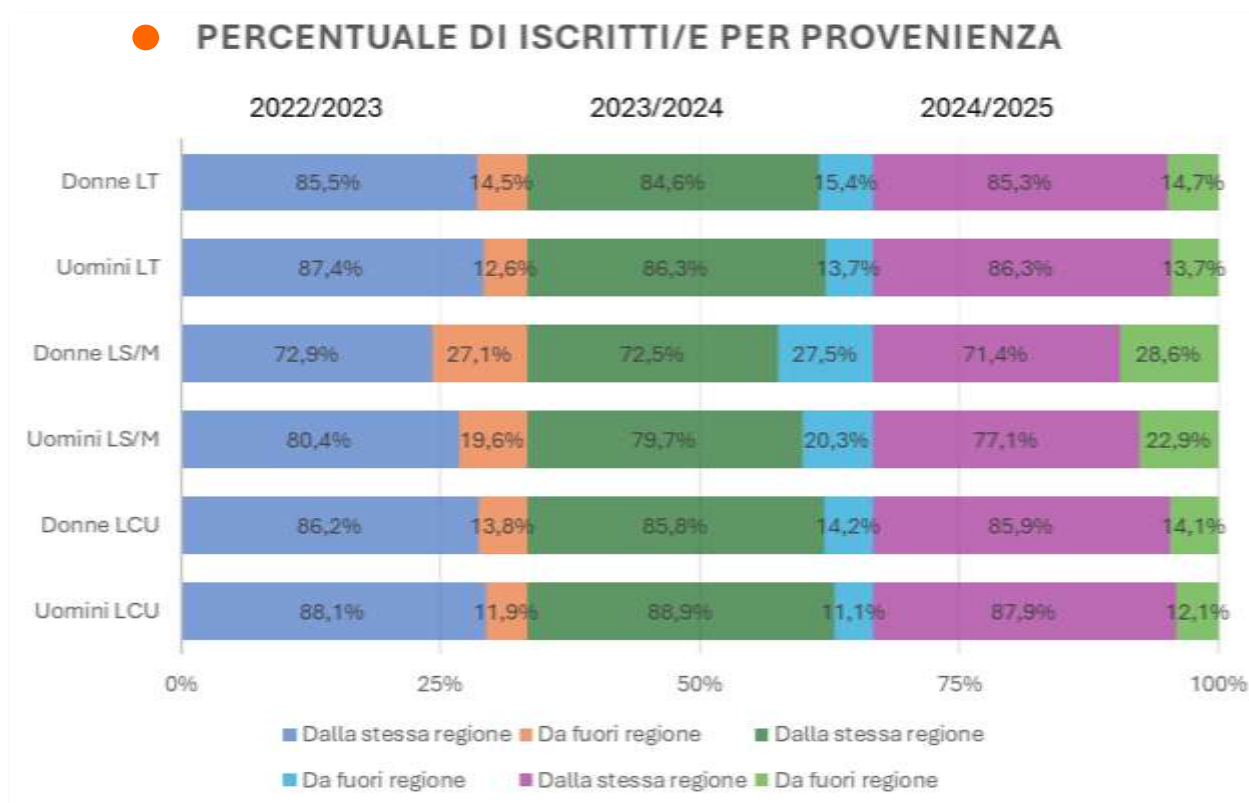


Figura 9 Distribuzione percentuale di iscritte e iscritti per provenienza territoriale, genere e tipologia di corso – A.A. 2024/2025. Fonte dati: MUR; elaborazione Ufficio Controllo di Gestione.

Guardando agli indicatori osservati, i dati confermano il radicamento territoriale di Roma Tre, particolarmente evidente nei percorsi triennali e a ciclo unico, ma segnalano anche una capacità attrattiva più ampia nei percorsi magistrali, dove la mobilità da fuori regione risulta più significativa.

L'analisi in ottica di genere mostra una presenza femminile stabilmente prevalente in entrambe le componenti territoriali. Sul totale delle persone iscritte, le studentesse rappresentano il 60,7% nell'a.a. 2022/2023, il 61,0% nel 2023/2024 e il 61,0% nel 2024/2025. Tra le persone provenienti dalla stessa regione, la quota femminile cresce leggermente, passando dal 59,8% al 60,4% nel triennio. Tra le persone provenienti da fuori regione, la componente femminile si mantiene ancora più elevata, pur con una lieve riduzione nell'ultimo anno: dal 65,2% del 2022/2023 al 63,8% del 2024/2025. (Figura 10)

Nel complesso, i dati restituiscono un quadro caratterizzato da una crescita della popolazione studentesca e da una presenza femminile ampia e consolidata, sia tra le iscritte provenienti dal territorio regionale sia tra quelle provenienti da fuori regione. La componente proveniente da fuori regione registra una crescita più marcata in termini percentuali rispetto a quella proveniente dalla stessa regione.

La quota femminile risulta più elevata tra le persone provenienti da fuori regione rispetto a quelle provenienti dalla stessa regione. Tale dato suggerisce una significativa partecipazione delle studentesse ai percorsi di mobilità territoriale per motivi di studio e conferma la capacità attrattiva di Roma Tre anche oltre il bacino regionale di riferimento.

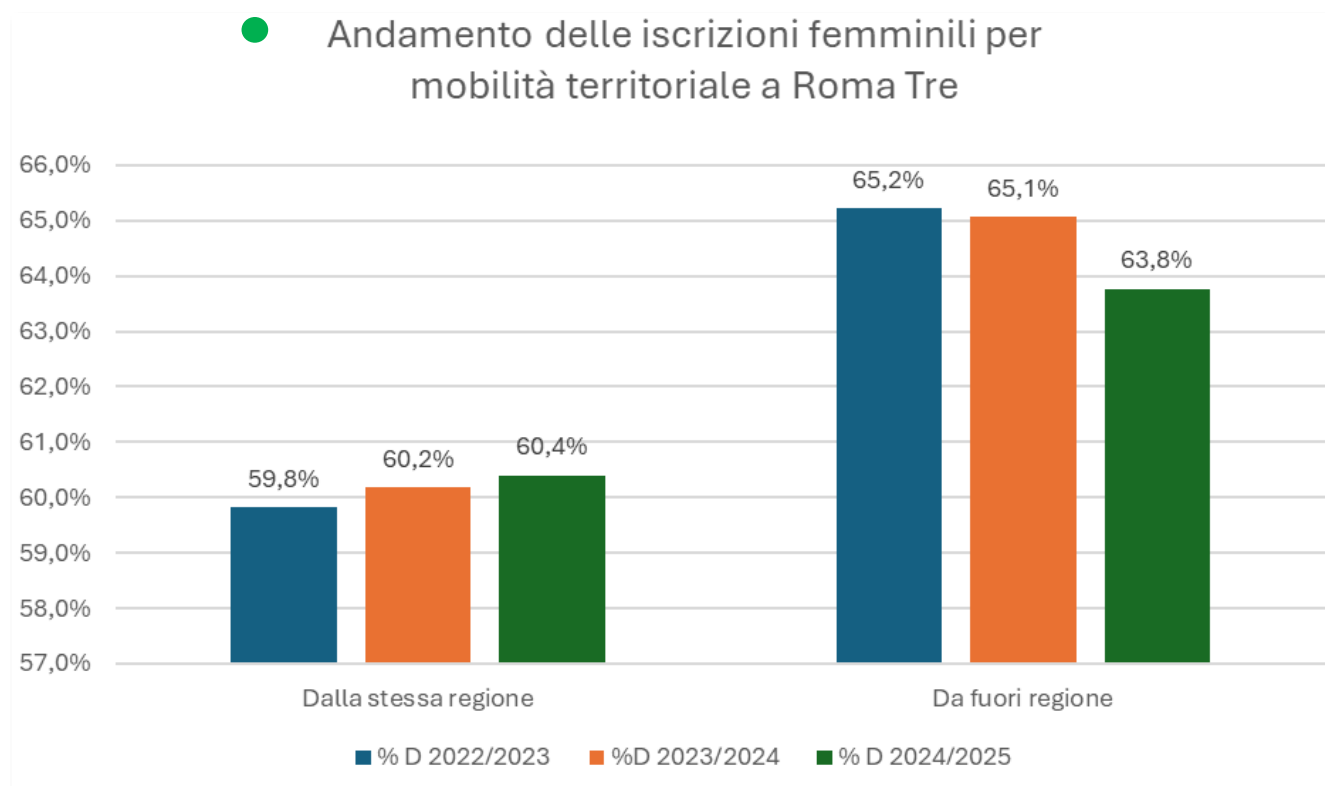


Figura 10 Andamento iscrizioni a Roma Tre nel triennio 2022-2024. Il grafico mostra la percentuale delle iscritte sul totale, in base alla residenza. Elaborazione dati interna. B.5 Fonte dati: MUR

Le scelte formative in ingresso: immatricolate e immatricolati per genere e tipologia di corso

Nel triennio accademico 2022/23–2024/25, i dati sugli immatricolati e sulle immatricolate evidenziano una crescita complessiva della popolazione in ingresso nei corsi di studio dell'Ateneo come riportato in Tabella 4. Il totale degli immatricolati passa infatti da 7.965 nel 2022/23 a 9.710 nel 2024/25, con un incremento pari a 1.745 unità. La componente femminile cresce da 4.660 a 5.705 unità, mentre quella maschile passa da 3.305 a 4.005 unità. In termini percentuali, la presenza femminile si mantiene stabilmente maggioritaria, attestandosi al 58,5% nel 2022/23, al 60,0% nel 2023/24 e al 58,8% nel 2024/25.

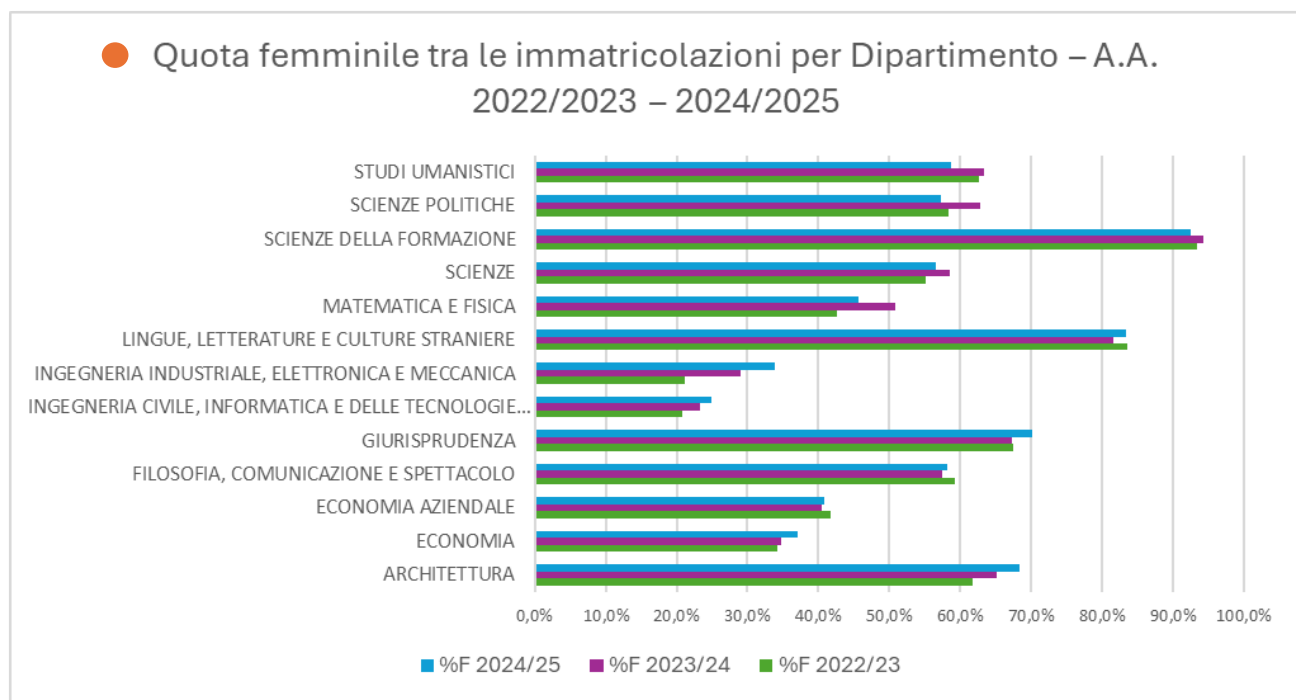
Tabella 4 Sono esclusi i corsi di studio degli ordinamenti previgenti il D.M. 509. Fonte dati: Ufficio Statistico. Elaborazioni su dati ANVUR, aggiornamento del 05/10/24. Elaborazione dati Ufficio Controllo di Gestione.

● Immatricolate/i per genere e tipologia di corso - A.A. 2022/23-2024/25						
Anno accademico	Tipologia di corso	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini
2022/23	Laurea Triennale	3.049	2.452	5.501	55,4%	44,6%
2022/23	Laurea Specialistica/Magistrale	1.111	656	1.767	62,9%	37,1%
2022/23	Laurea a Ciclo Unico	500	197	697	71,7%	28,3%
2022/23	Tutti i CdS	4.660	3.305	7.965	58,5%	41,5%
2023/24	Laurea Triennale	3.463	2.610	6.073	57,0%	43,0%
2023/24	Laurea Specialistica/Magistrale	1.262	719	1.981	63,7%	36,3%
2023/24	Laurea a Ciclo Unico	625	234	859	72,8%	27,2%
2023/24	Tutti i CdS	5.350	3.563	8.913	60,0%	40,0%
2024/25	Laurea Triennale	3.593	2.824	6.417	56,0%	44,0%
2024/25	Laurea Specialistica/Magistrale	1.445	965	2.410	60,0%	40,0%
2024/25	Laurea a Ciclo Unico	667	216	883	75,5%	24,5%
2024/25	Tutti i CdS	5.705	4.005	9.710	58,8%	41,2%

La lettura per tipologia di corso conferma una prevalenza femminile in tutti i livelli formativi considerati, pur con intensità differenti. Nei corsi di Laurea Triennale la quota di immatricolate si mantiene intorno al 56%, mentre nei corsi di Laurea Specialistica/Magistrale si colloca tra il 60% e il 64%. La presenza femminile risulta particolarmente elevata nei corsi di Laurea a Ciclo Unico, dove passa dal 71,7% nel 2022/23 al 75,5% nel 2024/25.

L'analisi per Dipartimento conferma, tuttavia, la persistenza di una marcata segregazione orizzontale. Nel 2024/25 le quote femminili più elevate si osservano nei Dipartimenti di Scienze della Formazione, con il 92,5%, Lingue, Letterature e Culture Straniere, con l'83,3%, Giurisprudenza, con il 70,1%, e Architettura, con il 68,3%. Al contrario, la componente femminile risulta ancora minoritaria nei Dipartimenti di area economica e soprattutto ingegneristica: 24,9% in Ingegneria Civile, Informatica e delle Tecnologie Aeronautiche e 33,8% in Ingegneria Industriale, Elettronica e Meccanica.

Nel complesso, i dati restituiscono un quadro caratterizzato da una presenza femminile ampia e stabile nella popolazione immatricolata, ma distribuita in modo disomogeneo tra gli ambiti disciplinari (Figura 11).



La crescita della quota femminile in alcuni Dipartimenti tradizionalmente a prevalenza maschile, in particolare nell'area ingegneristica, rappresenta un segnale positivo, pur non modificando ancora in modo strutturale gli squilibri di genere presenti nelle scelte formative iniziali.

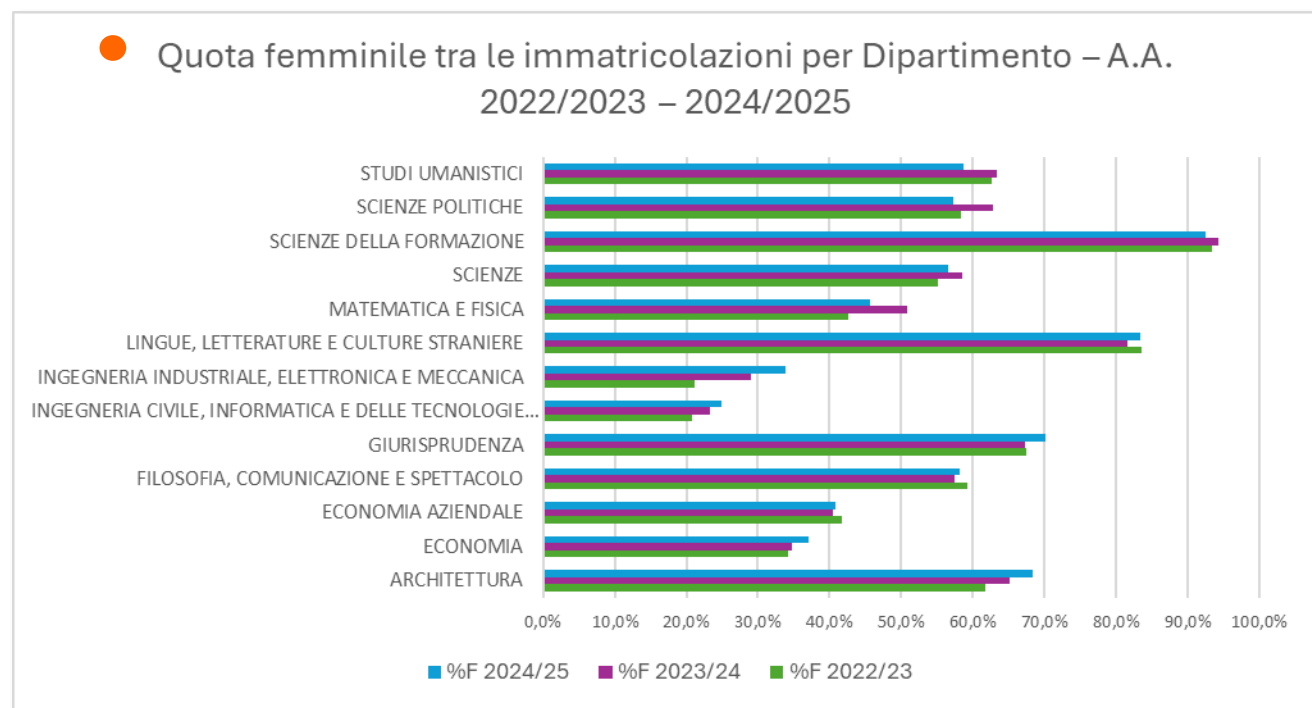


Figura 11 Percentuale di immatricolate sul totale delle immatricolazioni per Dipartimento, nel triennio accademico 2022/2023 – 2024/2025. Fonte dati: Ufficio Statistico su dati ANVUR. Elaborazione dati Ufficio Controllo di Gestione.

Mobilità internazionale

Nel triennio accademico 2023/2024 – 2025/2026², i dati relativi alla mobilità internazionale della componente studentesca evidenziano una partecipazione femminile stabilmente prevalente sia nei programmi di scambio in uscita sia in quelli in entrata.

Come mostrato in Tabella 5, la mobilità internazionale in uscita coinvolge complessivamente 720 studentesse e studenti nell'a.a. 2023/2024, 761 nel 2024/2025 e 758 nel 2025/2026. Pur trattandosi, per l'ultimo anno, di un dato ancora provvisorio, il numero complessivo delle persone coinvolte appare sostanzialmente stabile nel triennio. In tutti gli anni considerati, la componente femminile rappresenta la quota maggioritaria delle partecipanti e dei partecipanti ai programmi di scambio internazionale. Le studentesse in uscita passano infatti da 500 unità nel 2023/2024 a 529 nel 2025/2026, incidendo rispettivamente per il 69,4%, il 66,4% e il 69,8% del totale della mobilità outgoing. La componente maschile, pur registrando variazioni nel periodo considerato, rimane stabilmente inferiore.

Anche per quanto riguarda la mobilità internazionale in entrata, emerge una netta prevalenza femminile. Il numero complessivo delle studentesse e degli studenti internazionali accolti passa da 801 unità nel 2023/2024 a 912 nel 2025/2026, dato anch'esso da considerarsi provvisorio per l'anno in corso. In particolare, le studentesse in entrata aumentano da 550 a 652 unità nel triennio, rappresentando circa il 69% del totale nel 2023/2024, il 70,8% nel 2024/2025 e il 71,5% nel 2025/2026, come si evince dal grafico in Figura 12.

Tabella 5 Numero assoluto di studentesse e studenti in programmi di mobilità internazionale, per genere e tipologia di mobilità (in entrata/in uscita). A.A. 2023/2024 – 2025/2026. Fonte dati interna: Ufficio Mobilità Internazionale. Elaborazione dati Ufficio Controllo di Gestione.

● MOBILITÀ INTERNAZIONALE - NUMERI ASSOLUTI PER GENERE				
Numero di studenti e studentesse coinvolti in mobilità internazionale (es. Erasmus, Erasmus +, Leonardo, Overseas)				
	A.A.	Donne	Uomini	Totale
In uscita	2023/2024	500	220	720
	2024/2025	505	256	761
	2025/2026	529	229	758
In entrata	2023/2024	550	251	801
	2024/2025	541	223	764
	2025/2026	652	260	912

Nel complesso, i dati restituiscono un quadro caratterizzato da una forte partecipazione femminile ai programmi di mobilità internazionale, sia in ingresso sia in uscita. Tale andamento appare particolarmente significativo in un'ottica di genere, poiché evidenzia una presenza consolidata delle studentesse nei percorsi di internazionalizzazione, ambito strategico per l'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche e interculturali e per il rafforzamento delle opportunità formative e professionali future.

² I dati riferiti all'a.a. 2025/2026 sono provvisori e aggiornati al mese di maggio 2026.

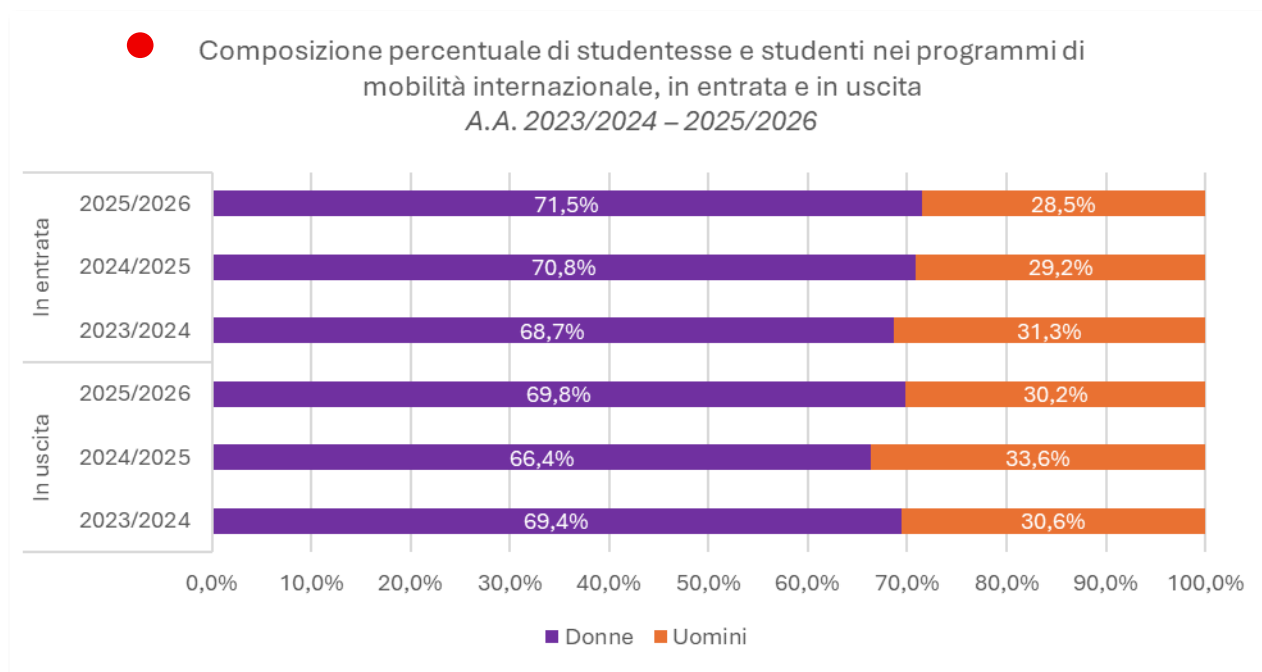


Figura 12 Composizione percentuale della mobilità internazionale per genere e tipologia di mobilità (in entrata/in uscita). A.A. 2023/2024 – 2025/2026. Fonte dati interna: Ufficio Mobilità Internazionale. Elaborazione Ufficio Controllo di Gestione

Performance negli studi

Nel triennio 2022–2024, la distribuzione dei voti di laurea, rilevata su base MUR per anno solare, evidenzia una crescita del numero complessivo delle persone laureate nelle classi di voto considerate. Il totale passa da 5.017 laureate e laureati nel 2022 a 5.871 nel 2024, al netto della categoria residuale “voto non previsto”.

La componente femminile risulta numericamente prevalente nel complesso del periodo osservato e nella maggior parte delle classi di voto. Nel 2024, ad esempio, le donne sono 3.654 rispetto a 2.217 uomini. La presenza femminile è particolarmente significativa nelle fasce di voto più elevate: 753 donne rispetto a 352 uomini nella classe 101–105, 734 donne rispetto a 382 uomini nella classe 106–110 e 975 donne rispetto a 538 uomini nella categoria 110 e lode. Anche nella fascia 91–100 le donne risultano prevalenti, con 989 laureate rispetto a 675 laureati.

La sola classe nella quale si osserva una prevalenza maschile è quella compresa tra 66 e 90, dove nel 2024 si registrano 270 uomini e 203 donne. Tale dato, letto insieme alla maggiore presenza femminile nelle fasce intermedie e alte, conferma una distribuzione dei risultati finali complessivamente favorevole alla componente femminile.

La maggiore presenza femminile nelle fasce di voto più elevate va letta anche alla luce della più ampia numerosità delle donne tra le persone laureate. Il dato conferma comunque una presenza significativa e qualificata della componente femminile negli esiti finali dei percorsi di studio.

Il confronto con i dati sulle laureate e sui laureati per Dipartimento mostrato in Tabella 6, deve tuttavia essere effettuato con cautela, poiché le due basi informative, non sono perfettamente sovrapponibili. I dati per Dipartimento, elaborati dall’Ufficio Statistico di Ateneo, sono riferiti all’anno accademico ed estratti direttamente dal software di gestione GOMP; i dati MUR sui voti di laurea sono invece riferiti all’anno solare. Inoltre, un disallineamento tra le fonti può ritenersi fisiologico, poiché l’Anagrafe Nazionale Studenti registra la chiusura della carriera per laurea solo quando tutti gli anni accademici precedenti

risultano regolarizzati, mentre le elaborazioni interne da GOMP censiscono anche carriere non ancora correttamente acquisite in ANS.

In questa prospettiva, il dato sui voti di laurea va interpretato come indicatore descrittivo della distribuzione dei risultati finali per genere, da leggere in modo integrato con gli altri indicatori del percorso formativo, in particolare con la distribuzione per Dipartimento e con i dati sulla regolarità degli studi.



Nota: i dati relativi alla distribuzione del voto di laurea sono di fonte MUR e sono riferiti all'anno solare. La tabella considera le classi di voto comprese tra 66 e 110 e lode, al netto della categoria residuale "voto non previsto". I dati sulle laureate e sui laureati per Dipartimento, elaborati dall'Ufficio Statistico di Ateneo, sono invece riferiti all'anno accademico ed estratti dal software utilizzato dall'Ateneo. Eventuali scostamenti nei totali complessivi sono pertanto riconducibili alle diverse modalità di rilevazione, classificazione e aggiornamento delle basi dati, nonché ai tempi di regolarizzazione e chiusura delle carriere nell'Anagrafe Nazionale Studenti.

Tabella 6 numero di studentesse e studenti laureati nel triennio, per Dipartimento e genere nel triennio 2023-2025. Fonte dati: Ufficio Statistico

● Laureate e laureati per Dipartimento e genere – A.A. 2023–2025						
DIPARTIMENTO/ANNO	2023		2024		2025	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
ARCHITETTURA	177	85	143	82	147	73
ECONOMIA	108	150	148	227	182	265
ECONOMIA AZIENDALE	320	390	305	415	304	400
FILOSOFIA, COMUNICAZIONE E SPETTACOLO	451	248	584	320	600	369
GIURISPRUDENZA	291	177	291	183	352	157
INGEGNERIA CIVILE, INFORMATICA E DELLE TECNOLOGIE AERONAUTICHE	101	232	82	232	73	260
INGEGNERIA INDUSTRIALE, ELETTRONICA E MECCANICA	69	199	55	186	60	197
LINGUE, LETTERATURE E CULTURE STRANIERE	391	56	377	60	371	62
MATEMATICA E FISICA	34	51	62	48	47	58
SCIENZE	151	65	145	95	176	87
SCIENZE DELLA FORMAZIONE	986	55	1105	71	1023	77
SCIENZE POLITICHE	177	126	223	156	231	149
STUDI UMANISTICI	239	141	232	175	265	132
Totale	3.495	1.975	3.752	2.250	3.831	2.286

Tabella 7 Composizione in percentuale di studentesse e studenti laureati, per Dipartimento e genere nel triennio 2023-2025. Fonte dati: Ufficio Statistico

● Percentuale di laureate e laureati per Dipartimento e genere – A.A. 2023–2025						
DIPARTIMENTO/ANNO	2023		2024		2025	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
ARCHITETTURA	67,6%	32,4%	63,6%	36,4%	66,8%	33,2%
ECONOMIA	41,9%	58,1%	39,5%	60,5%	40,7%	59,3%
ECONOMIA AZIENDALE	45,1%	54,9%	42,4%	57,6%	43,2%	56,8%
FILOSOFIA, COMUNICAZIONE E SPETTACOLO	64,5%	35,5%	64,6%	35,4%	61,9%	38,1%
GIURISPRUDENZA	62,2%	37,8%	61,4%	38,6%	69,2%	30,8%
INGEGNERIA CIVILE, INFORMATICA E DELLE TECNOLOGIE AERONAUTICHE	30,3%	69,7%	26,1%	73,9%	21,9%	78,1%
INGEGNERIA INDUSTRIALE, ELETTRONICA E MECCANICA	25,7%	74,3%	22,8%	77,2%	23,3%	76,7%
LINGUE, LETTERATURE E CULTURE STRANIERE	87,5%	12,5%	86,3%	13,7%	85,7%	14,3%
MATEMATICA E FISICA	40,0%	60,0%	56,4%	43,6%	44,8%	55,2%
SCIENZE	69,9%	30,1%	60,4%	39,6%	66,9%	33,1%
SCIENZE DELLA FORMAZIONE	94,7%	5,3%	94,0%	6,0%	93,0%	7,0%
SCIENZE POLITICHE	58,4%	41,6%	58,8%	41,2%	60,8%	39,2%
STUDI UMANISTICI	62,9%	37,1%	57,0%	43,0%	66,8%	33,2%
Totale	63,9%	36,1%	62,5%	37,5%	62,6%	37,4%

Tabella 8 Distribuzione delle laureate e dei laureati per classe di voto finale e genere – anni solari 2022–2024. Fonte dati: MUR

● Distribuzione del voto di laurea per genere – A.S. 2022–2024									
	2022			2023			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Voto compreso tra 66 e 90	152	202	354	200	202	402	203	270	473
Voto compreso tra 91 e 100	778	520	1298	804	552	1356	989	675	1664
Voto compreso tra 101 e 105	621	329	950	667	359	1026	753	352	1105
Voto compreso tra 106 e 110	651	386	1037	688	335	1023	734	382	1116
110 e Lode	863	515	1378	955	497	1452	975	538	1513
Totale	3065	1952	5017	3314	1945	5259	3654	2217	5871

Nota: i dati relativi alla distribuzione del voto di laurea provengono da una fonte informativa diversa rispetto ai dati sulle laureate e sui laureati per Dipartimento. Eventuali scostamenti nei totali complessivi sono pertanto riconducibili alle differenti modalità di rilevazione, classificazione e aggiornamento delle basi dati.

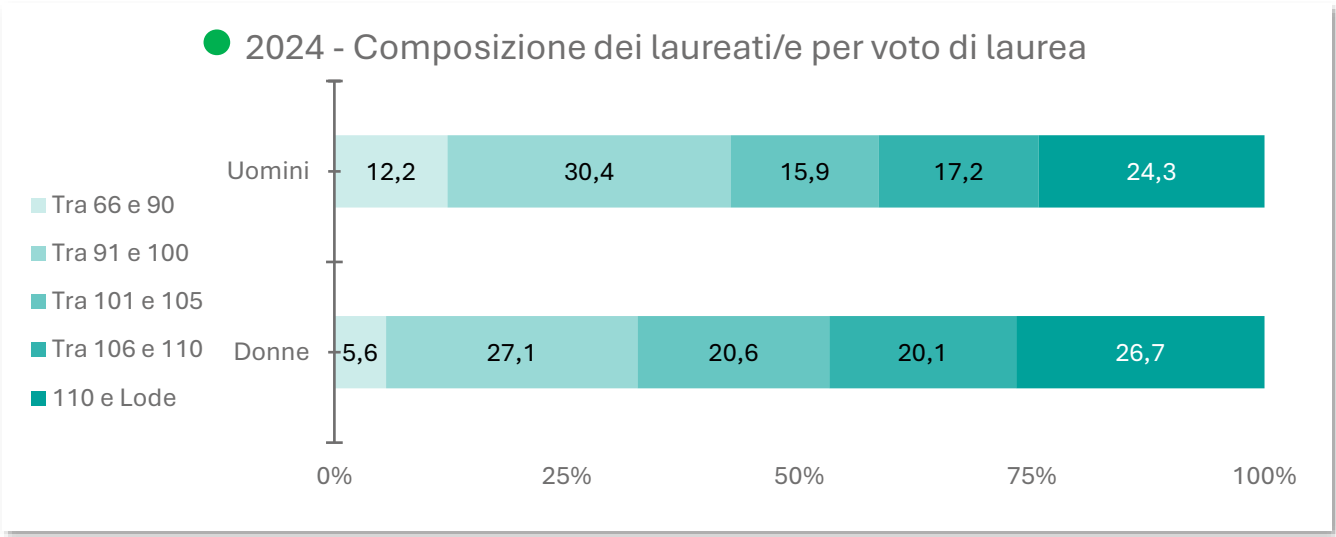


Figura 13 Composizione percentuale delle laureate e dei laureati per classe di voto finale – anno 2024. Fonte dati: MUR

La lettura congiunta dei dati relativi alla distribuzione delle laureate e dei laureati per Dipartimento e di quelli riferiti ai voti di laurea evidenzia alcune dinamiche rilevanti in ottica di genere.

Nel 2023 e nel 2024 la componente femminile rappresenta stabilmente oltre il 62% del totale delle persone laureate, con una presenza particolarmente significativa nei corsi di area umanistica, linguistica, educativa e sociale. Al contrario, nei

Dipartimenti di area tecnico-scientifica e ingegneristica permane una prevalenza maschile, confermando la persistenza di differenze nella distribuzione di genere tra gli ambiti disciplinari.

L'analisi dei voti di laurea mostra una presenza numericamente maggiore delle donne nella maggior parte delle classi di voto, comprese le fasce più elevate. Nel 2024, in particolare, le laureate risultano prevalenti nelle classi 101–105, 106–110 e 110 e lode, oltre che nella fascia 91–100. La sola classe nella quale si osserva una prevalenza maschile è quella compresa tra 66 e 90.

Tale evidenza appare coerente con la maggiore presenza femminile tra le persone laureate nel periodo considerato e conferma la rilevanza dei risultati conseguiti dalle studentesse nei percorsi di studio. Il dato va comunque letto con attenzione, tenendo conto della diversa distribuzione di donne e uomini tra i Dipartimenti e delle specificità dei diversi ambiti disciplinari.

Nel complesso, i dati confermano da un lato la buona performance della componente femminile negli esiti finali dei percorsi universitari e, dall'altro, la persistenza di fenomeni di segregazione orizzontale, che continuano a incidere sulla distribuzione di genere tra le aree formative e sui successivi percorsi professionali.

Regolarità negli studi

L'analisi delle percentuali di laureate e laureati in corso nel triennio 2022–2024 evidenzia (Tabella 9), nel complesso, una migliore regolarità dei percorsi accademici della componente femminile rispetto a quella maschile, sebbene con differenze legate alla tipologia di corso e ad alcune oscillazioni nel periodo considerato.

Come mostrato nel grafico in Figura 14, considerando le persone laureate entro la durata normale del corso ("regolari"), le donne presentano nella maggior parte dei casi percentuali superiori rispetto agli uomini. Nei corsi di Laurea Triennale, ad esempio, la quota di laureate regolari passa dal 51,9% nel 2022 al 47,7% nel 2024, mantenendosi comunque stabilmente superiore a quella maschile, che si attesta tra il 41,3% e il 42,4%

Tabella 9 Percentuali di studenti e studentesse che conseguono la laurea in corso, o a 1 anno fuori corso. Fonte dati: ANVUR/Ufficio Statistico.

	REGOLARI					
	2022		2023		2024	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Laurea Triennale	51,9%	41,3%	49,5%	42,4%	47,7%	42,4%
Laurea a Ciclo Unico	43,1%	43,6%	51,2%	43,4%	47,7%	42,2%
Laurea Specialistica/Magistrale	57,8%	51,1%	42,0%	54,7%	52,9%	51,1%

	REGOLARI + 1					
	2022		2023		2024	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Laurea Triennale	77,9%	68,6%	76,6%	71,3%	75,9%	69,0%
Laurea a Ciclo Unico	65,6%	62,4%	69,9%	68,1%	70,2%	63,4%
Laurea Specialistica/Magistrale	87,8%	84,4%	83,0%	80,9%	82,0%	79,8%

Anche nei corsi di Laurea a Ciclo Unico si osserva una prevalenza femminile nella maggior parte degli anni considerati: nel 2024 le laureate regolari sono pari al 47,7%, rispetto al 42,2% degli uomini. Nei corsi di Laurea Specialistica/Magistrale

emerge invece un andamento più variabile. Nel 2022 le donne mostrano valori più elevati (57,8% contro 51,1%), mentre nel 2023 si registra una temporanea inversione, con una quota maschile superiore (54,7% contro 42,0%). Nel 2024 la componente femminile torna nuovamente a prevalere, con il 52,9% rispetto al 51,1% degli uomini.

L'analisi delle persone laureate entro un anno oltre la durata normale del corso ("regolari +1"), illustrata in Tabella 9, conferma il quadro generale di una maggiore regolarità dei percorsi femminili. Le percentuali risultano significativamente più elevate per entrambe le componenti, ma le donne continuano a registrare valori superiori in quasi tutte le tipologie di corso.

Particolarmente rilevanti risultano i dati relativi alle Lauree Triennali, dove nel 2024 il 75,9% delle laureate consegue il titolo entro un anno fuori corso, rispetto al 69,0% degli uomini. Analogamente, nei corsi di Laurea a Ciclo Unico le donne raggiungono il 70,2%, contro il 63,4% della componente maschile. Anche nelle Lauree Magistrali le percentuali si mantengono elevate per entrambi i generi, pur con un lieve vantaggio femminile nel 2024 (82,0% contro 79,8%).

Nel complesso, i dati suggeriscono una maggiore continuità e regolarità dei percorsi universitari delle studentesse, fenomeno già osservato in numerosi studi sul sistema universitario italiano. Le differenze rilevate possono essere influenzate da molteplici fattori, tra cui le differenti scelte disciplinari, le modalità di partecipazione alla vita universitaria e le diverse condizioni socioeconomiche e lavorative che incidono sui tempi di completamento degli studi.

In ottica di genere, il monitoraggio della regolarità delle carriere universitarie rappresenta un indicatore particolarmente significativo, poiché consente di osservare non soltanto gli esiti finali dei percorsi formativi, ma anche la capacità del sistema universitario di sostenere condizioni di studio favorevoli al completamento tempestivo del percorso accademico.

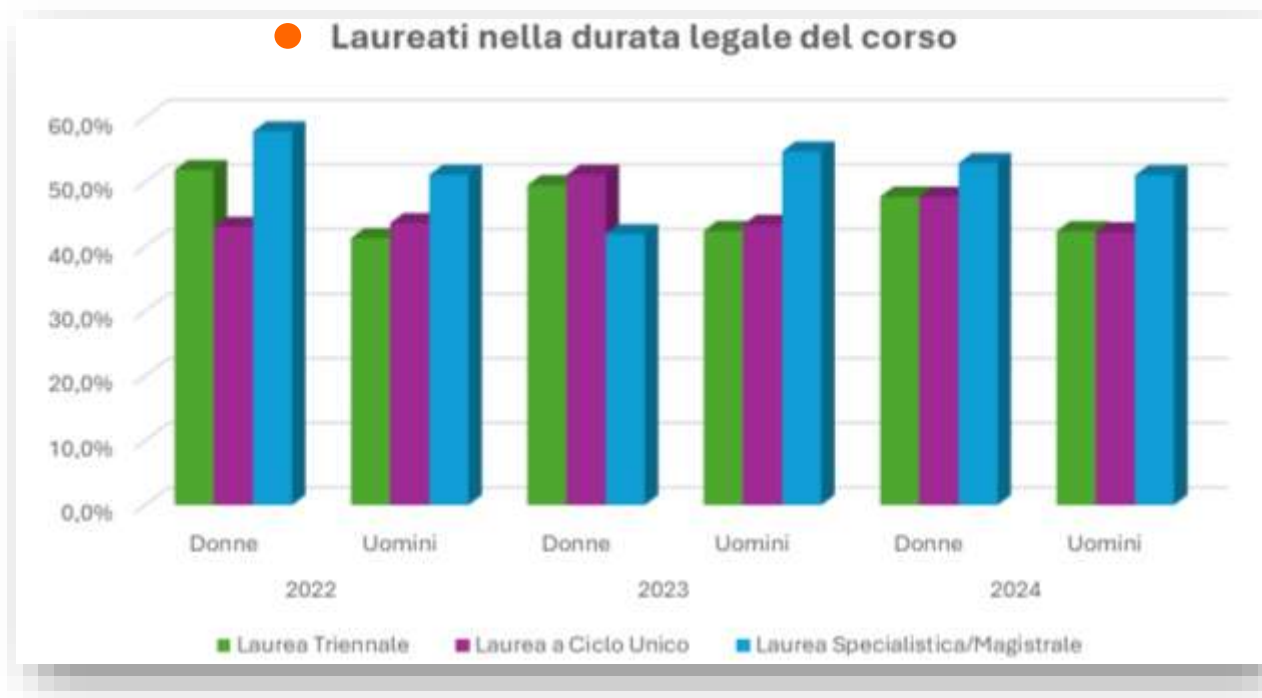


Figura 14 Percentuale di laureate e laureati che conseguono il titolo entro la durata legale del corso, per tipologia di corso e genere – A.A. 2022–2024. Fonte dati: ANVUR/Ufficio Statistico

Abbandoni al Primo anno

L'analisi del tasso di abbandono degli studi al primo anno nel triennio 2022/2023 – 2024/2025 evidenzia differenze significative tra studentesse e studenti, confermando una maggiore continuità dei percorsi universitari della componente femminile nei corsi di primo ciclo e a ciclo unico.

Come mostrato in Tabella 10, nei corsi di Laurea Triennale gli uomini presentano tassi di abbandono stabilmente più elevati rispetto alle donne in tutti gli anni considerati. Nel 2024/2025 il tasso di abbandono maschile si attesta al 34,7%, contro il 30,4% di quello femminile. Sebbene entrambe le componenti registrino una lieve riduzione rispetto agli anni precedenti, permane un divario di genere di circa quattro punti percentuali.

Differenze ancora più marcate emergono nei corsi di Laurea a Ciclo Unico, dove il tasso di abbandono degli uomini supera costantemente quello delle donne di oltre dieci punti percentuali. Nel 2024/2025, ad esempio, il 34,9% degli studenti interrompe il percorso dopo il primo anno, rispetto al 23,7% delle studentesse. Tale andamento suggerisce una maggiore stabilità dei percorsi femminili anche nei corsi caratterizzati da una durata più lunga e da una maggiore continuità formativa.

Diversa appare invece la situazione nelle Lauree Specialistiche/Magistrali, dove i tassi di abbandono risultano sensibilmente più contenuti per entrambe le componenti e sostanzialmente allineati tra i generi. Nel 2024/2025 il valore raggiunge l'11,9% sia per uomini sia per donne. Ciò può essere collegato a una maggiore consapevolezza della scelta formativa da parte delle persone che proseguono gli studi dopo il primo ciclo universitario.

Considerando la media complessiva di tutti i corsi, il tasso di abbandono maschile si mantiene costantemente superiore a quello femminile lungo tutto il triennio: 30,6% contro 25,8% nel 2022/2023, 30,8% contro 26,4% nel 2023/2024 e 29,4% contro 25,1% nel 2024/2025.

Tabella 10 Percentuale di abbandono degli studi al primo anno per tipologia di corso e genere – A.A. 2022/2023 – 2024/2025. Fonte dati: Ufficio Statistico

● ABBANDONI AL PRIMO ANNO						
	2022/23		2023/24		2024/25	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Laurea Triennale	36,0%	31,8%	36,5%	32,9%	34,7%	30,4%
Laurea a Ciclo Unico	34,3%	22,1%	30,8%	22,5%	34,9%	23,7%
Laurea Specialistica/Magistrale	8,7%	10,4%	9,9%	10,1%	11,9%	11,9%

Nel complesso, i dati evidenziano (Figura 15) una maggiore capacità della componente femminile di proseguire con continuità il percorso universitario dopo il primo anno di iscrizione. Tale fenomeno, già rilevato anche a livello nazionale, appare coerente con gli indicatori relativi alla regolarità delle carriere universitarie e suggerisce l'importanza di rafforzare le azioni di orientamento, tutorato e accompagnamento agli studi, con particolare attenzione alle categorie maggiormente esposte al rischio di dispersione accademica.

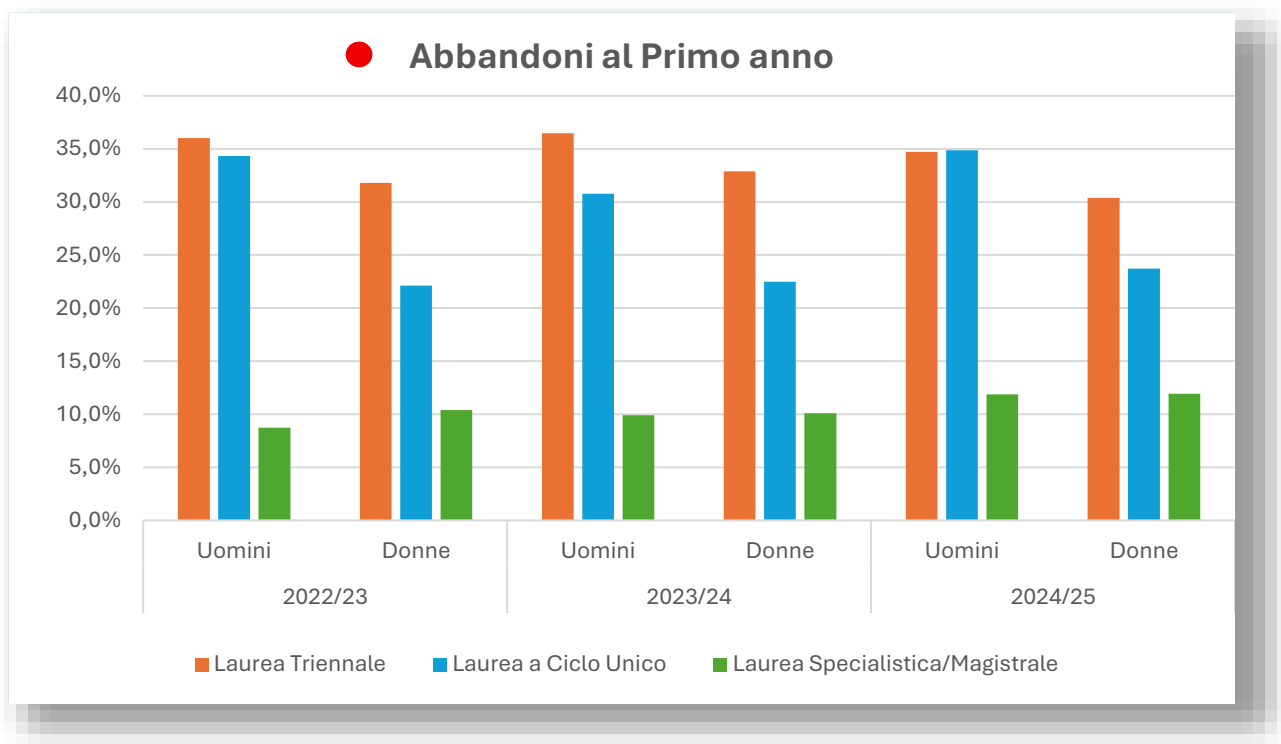


Figura 15 Tasso di abbandono degli studi al primo anno per tipologia di corso e genere – A.A. 2022/2023 – 2024/2025. Fonte dati: Ufficio Statistico

Esiti formativi e occupazionali di laureate e laureati secondo i dati AlmaLaurea

L'analisi degli esiti formativi e occupazionali delle laureate e dei laureati dell'Università degli Studi Roma Tre è stata condotta sulla base delle schede AlmaLaurea relative all'Indagine 2024 sulla *Condizione occupazionale dei laureati e delle laureate*, integrate con le indicazioni contenute nelle relative note metodologiche. L'indagine AlmaLaurea 2024 ha coinvolto, a livello nazionale, laureate e laureati di primo e secondo livello contattati a uno, tre e cinque anni dal conseguimento del titolo; per le schede di Ateneo i dati sono disponibili fino al livello di singolo corso, ma non sono sottoposti alla procedura di calibrazione utilizzata per il Rapporto nazionale.

Ai fini della corretta interpretazione dei risultati, occorre considerare che le schede relative alla condizione occupazionale possono presentare popolazioni di riferimento diverse rispetto alle schede sul profilo dei laureati, anche per effetto di aggiornamenti o correzioni intervenuti negli archivi statistici. Come evidenziato nelle note metodologiche AlmaLaurea, alcune elaborazioni, in particolare quelle relative alle retribuzioni e alle caratteristiche dell'occupazione, possono essere influenzate dalla presenza di mancate risposte o da aggregazioni statistiche delle classi di risposta; i valori devono pertanto essere interpretati nel quadro metodologico definito dall'indagine.

Tabella 11 Indagine 2024 sulla Condizione occupazionale dei laureati e delle laureate dell'Università degli Studi Roma Tre. Fonte: elaborazione su dati AlmaLaurea

● Quadro sintetico a un anno dal titolo					
Tipologia di corso	Donne sul totale	Tasso occupazione donne	Tasso occupazione uomini	Retribuzione donne	Retribuzione uomini
Laurea di primo livello	62,6%	44,3%	37,8%	€ 1.048	€ 1.206
Laurea magistrale a ciclo unico	72,0%	69,3%	59,6%	€ 1.223	€ 1.317
Laurea magistrale biennale	63,1%	79,4%	84,3%	€ 1.336	€ 1.588

A un anno dal titolo, la componente femminile risulta maggioritaria in tutte le tipologie di corso considerate: rappresenta il 62,6% delle laureate e dei laureati di primo livello, il 72,0% nei percorsi magistrali a ciclo unico e il 63,1% nei corsi magistrali biennali (Tabella 11). Questo dato conferma la forte presenza femminile nella popolazione laureata dell'Ateneo, pur all'interno di percorsi formativi caratterizzati da differenti tempi di ingresso nel mercato del lavoro.

Nei percorsi di primo livello, il tasso di occupazione a un anno risulta più elevato per le donne rispetto agli uomini, pari al 44,3% contro il 37,8%. Tale dato deve tuttavia essere letto insieme alla prosecuzione degli studi: una quota rilevante di laureate e laureati di primo livello risulta infatti iscritta a un corso di secondo livello, condizione che incide naturalmente sulla piena disponibilità al lavoro.

Anche nei percorsi magistrali a ciclo unico, a un anno dal titolo, il tasso di occupazione femminile è superiore a quello maschile (Figura 16): 69,3% contro 59,6%. In questo caso, tuttavia, l'interpretazione richiede cautela, poiché alcune lauree a ciclo unico, come richiamato dalle note metodologiche AlmaLaurea, sono caratterizzate da percorsi post-laurea specifici, quali praticantati, tirocini o scuole di specializzazione, che possono differire sensibilmente per genere e incidere sui tempi di ingresso nel mercato del lavoro.

Diversa è la situazione dei corsi magistrali biennali, nei quali il tasso di occupazione a un anno è più elevato per gli uomini: 84,3% rispetto al 79,4% delle donne. Il divario si osserva anche nella retribuzione mensile netta media, pari a 1.588 euro per gli uomini e 1.336 euro per le donne. Tale differenziale retributivo emerge già nella fase iniziale della transizione al lavoro e segnala una criticità rilevante in ottica di genere.

A cinque anni dal conseguimento del titolo, considerando le laureate e i laureati di secondo livello del 2019, il quadro occupazionale risulta complessivamente positivo, ma permangono differenze di genere. Il tasso di occupazione è pari all'87,6% tra le donne e al 91,0% tra gli uomini. Le differenze si accentuano osservando la qualità dell'occupazione: il contratto a tempo indeterminato riguarda il 58,3% delle donne e il 67,7% degli uomini, mentre il contratto a tempo determinato interessa il 19,5% delle donne e il 6,6% degli uomini.

Anche la collocazione settoriale mostra una forte differenziazione: il settore pubblico assorbe il 40,9% delle occupate e il 23,7% degli occupati. Tale distribuzione può riflettere la diversa composizione disciplinare dei percorsi formativi e le differenti traiettorie professionali, ma non impedisce il permanere di un divario retributivo significativo come si evince in Figura 17. A cinque anni dal titolo, le laureate dichiarano infatti una retribuzione mensile netta media pari a 1.677 euro, contro i 2.027 euro dichiarati dagli uomini.

Un focus specifico sui percorsi STEM conferma la rilevanza del tema. Tra le persone laureate STEM di Roma Tre nel 2024, le donne rappresentano il 42,8%, una quota significativa ma ancora inferiore a quella maschile. A cinque anni dal titolo, il tasso di occupazione nelle discipline STEM è molto elevato per entrambi i generi, ma resta più alto per gli uomini: 97,3% contro il 94,0% delle donne. Anche in questo ambito si rileva un differenziale retributivo, con una retribuzione mensile netta media pari a 1.872 euro per le donne e 2.144 euro per gli uomini.

Nel complesso, i dati AlmaLaurea restituiscono un quadro articolato. Da un lato, le donne sono ampiamente presenti tra le persone laureate di Roma Tre e mostrano, in diversi casi, buoni livelli di partecipazione formativa e occupazionale. Dall'altro lato, il passaggio al mercato del lavoro evidenzia il permanere di divari significativi, soprattutto in termini di stabilità contrattuale e retribuzione. Queste evidenze confermano l'importanza di integrare le politiche di orientamento, placement e accompagnamento al lavoro con una lettura sistematica delle differenze di genere, prestando particolare attenzione ai settori disciplinari e professionali nei quali gli squilibri risultano più persistenti.

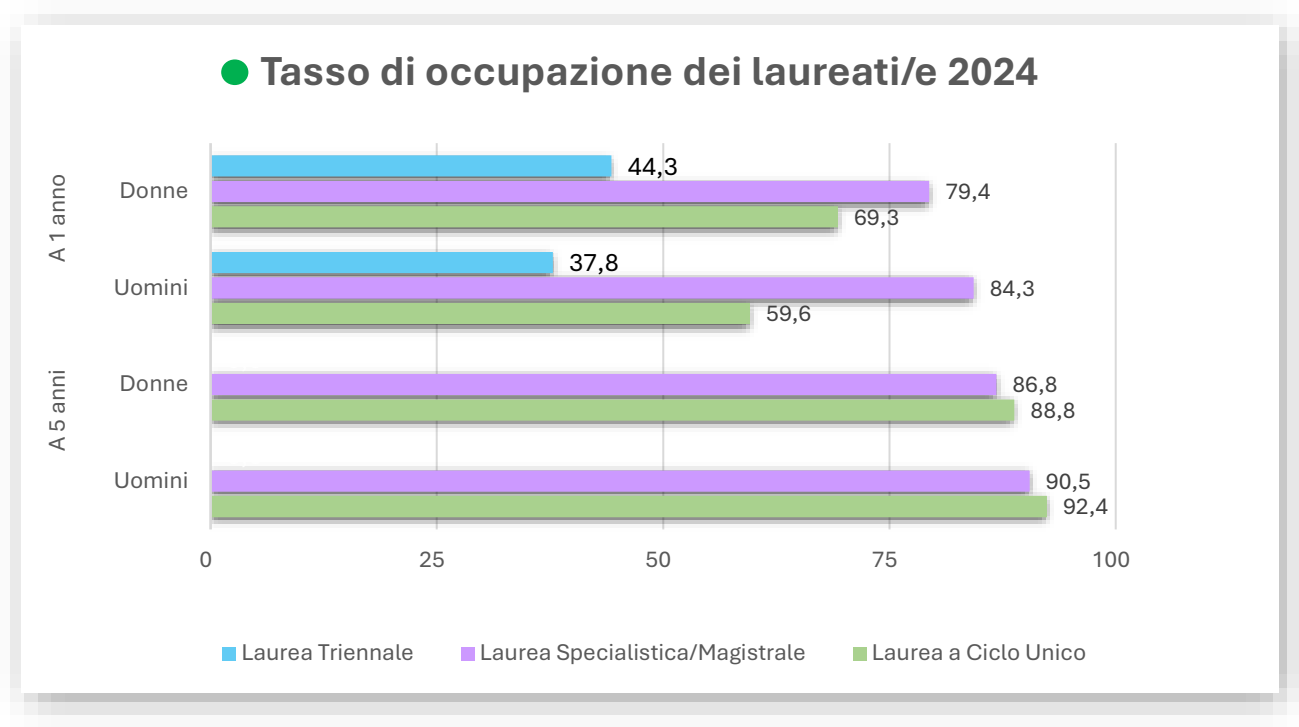


Figura 16 Tasso di occupazione a 1 e 5 anni dal titolo, per tipologia di corso e genere. Fonte: AlmaLaurea, Indagine 2024 – Università Roma Tre. **Nota:** il dato a cinque anni è riferito ai soli titoli di secondo livello.

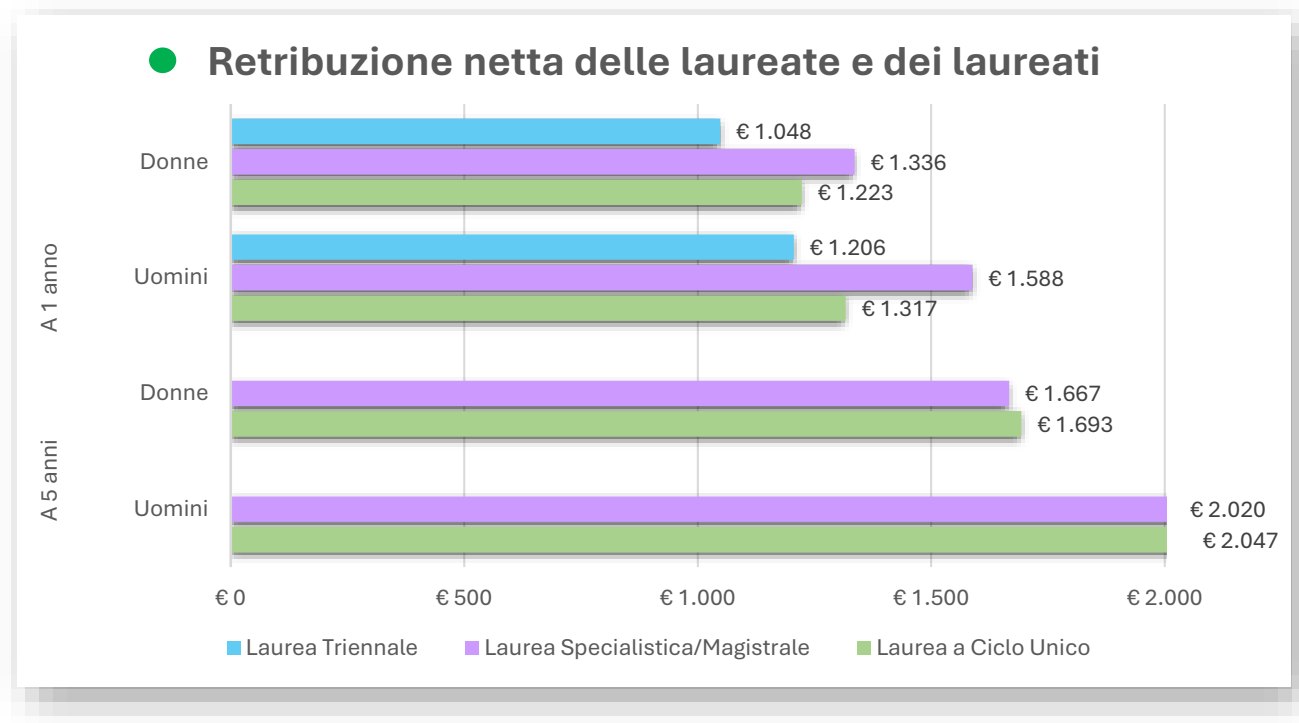


Figura 17 Retribuzione mensile netta media delle laureate e dei laureati a uno e cinque anni dal titolo, per tipologia di corso e genere. Fonte: AlmaLaurea, Indagine 2024 – Università Roma Tre. **Nota:** il dato a cinque anni è riferito ai soli titoli di secondo livello.

Corsi di dottorato e scuole di specializzazione

L'analisi degli iscritti e delle iscritte ai corsi di dottorato nel periodo 2014–2024, sulla base dei dati Open Data MUR, riportati in Tabella 12 e in Figura 18, evidenzia una composizione complessivamente equilibrata, con una lieve prevalenza femminile: le donne sono 3.159 su 6.170 iscrizioni complessive, pari al 51,2%, mentre gli uomini sono 3.011, pari al 48,8%.

La distribuzione per area di studio conferma, tuttavia, la persistenza di significative differenze di genere. La componente femminile risulta ampiamente prevalente nell'area dell'Istruzione, dove rappresenta l'83,2% del totale, e mantiene una presenza maggioritaria anche nelle Discipline umanistiche e artistiche (60,1%), nelle Scienze sociali, giornalismo e informazione (55,9%) e nell'area Attività imprenditoriali, commerciali e diritto (51,5%). Più equilibrata appare l'area delle Scienze naturali, matematica e statistica, dove le donne sono il 48,9% e gli uomini il 51,1%.

Permangono invece divari marcati nelle aree a maggiore caratterizzazione tecnologica e ingegneristica. Nelle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione le donne rappresentano solo il 17,1% del totale, mentre nell'area Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni si attestano al 38,3%, a fronte di una prevalenza maschile rispettivamente pari all'82,9% e al 61,7%.

Nel complesso, i dati confermano che, anche nei percorsi di alta formazione e ricerca, la presenza femminile è complessivamente solida ma distribuita in modo non omogeneo tra le aree disciplinari. La maggiore concentrazione delle donne nelle aree educative, umanistiche e sociali e la loro minore presenza nei settori ICT e ingegneristici indicano la persistenza di fenomeni di segregazione orizzontale, già osservabili nei percorsi universitari precedenti, che tendono a riprodursi anche nei livelli più avanzati della formazione accademica.

Tabella 12 Iscritte e iscritti ai corsi di dottorato per area di studio e genere, valori assoluti cumulati 2014–2024. Fonte: Open Data MUR.

● Iscritte e iscritti ai corsi di dottorato per area di studio e genere – Valori assoluti 2014–2024			
Aree di studio (<i>Field of Education and Training 2013</i>)	Donne	Uomini	Totale
Istruzione	247	50	297
Discipline umanistiche ed artistiche	581	386	967
Scienze sociali, giornalismo e informazione	358	283	641
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	585	551	1136
Scienze naturali, matematica e statistica	826	863	1689
Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT)	6	29	35
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	507	817	1324
Classe non conosciuta	49	32	81
Totale	3159	3011	6170

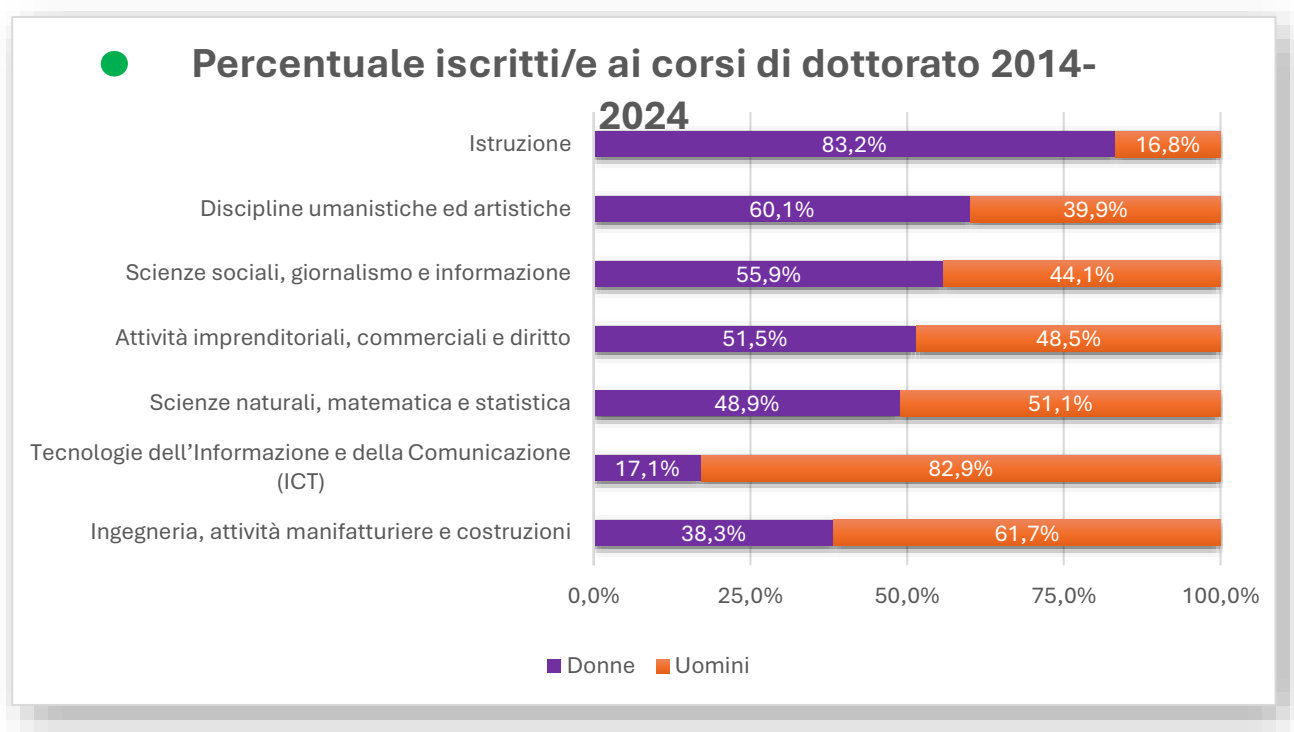


Figura 18 Composizione di genere delle iscritte e degli iscritti ai corsi di dottorato per area di studio, periodo 2014–2024. Fonte: Open Data MUR.

Nel biennio 2022/2023 – 2023/2024, come mostrato in Figura 19 la composizione di genere delle iscritte e degli iscritti alle Scuole di Specializzazione evidenzia una netta prevalenza femminile, in crescita nel periodo considerato. Le donne passano infatti dal 64,9% del totale nel 2022/2023 al 75,0% nel 2023/2024, mentre la componente maschile si riduce dal 35,1% al 25,0%.

Il dato conferma, anche nei percorsi post-laurea professionalizzanti, una forte presenza femminile, più marcata rispetto a quella osservata nei corsi di dottorato, dove la distribuzione complessiva per genere appare invece più equilibrata. Tale andamento suggerisce una significativa partecipazione delle donne ai percorsi di alta formazione specialistica, pur richiedendo ulteriori approfondimenti per area disciplinare al fine di verificare eventuali differenziazioni interne tra ambiti formativi.

Considerata nel suo insieme, l'analisi della componente studentesca restituisce l'immagine di un Ateneo caratterizzato da una presenza femminile ampia e stabile nelle diverse fasi del percorso universitario: dall'accesso ai corsi di studio, alla partecipazione alla mobilità territoriale e internazionale, fino al conseguimento del titolo e alla prosecuzione nei percorsi di alta formazione. I dati confermano la capacità di Roma Tre di attrarre e accompagnare una popolazione studentesca articolata, nella quale le studentesse rappresentano una componente maggioritaria e particolarmente significativa anche nei percorsi che implicano scelte formative più specializzate o forme di mobilità.

Gli indicatori relativi alla regolarità degli studi, agli abbandoni e agli esiti formativi mostrano, in molti casi, una buona tenuta dei percorsi femminili, evidenziando livelli di continuità e completamento degli studi generalmente positivi. Al tempo stesso, la lettura per aree disciplinari conferma la permanenza di differenze nella distribuzione di genere, con una maggiore concentrazione femminile nei settori educativi, umanistici, linguistici e sociali e una presenza ancora più contenuta negli ambiti ingegneristici e tecnologici.

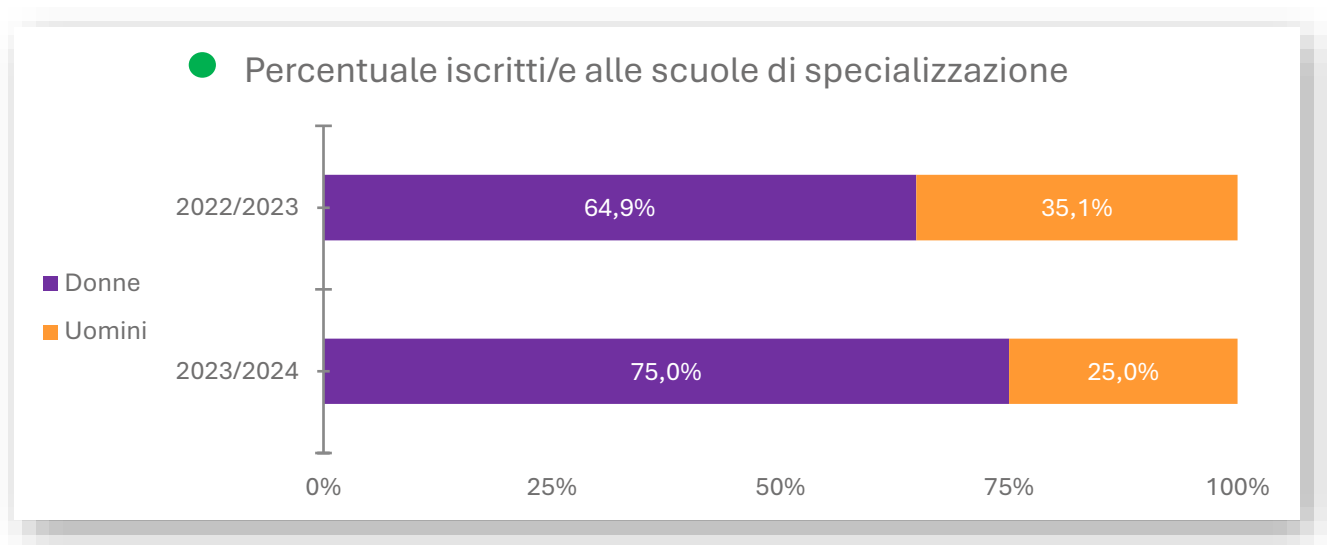


Figura 19 Percentuale di iscritte e iscritti alle Scuole di Specializzazione per genere – A.A. 2022/2023 – 2023/2024. Fonte: Open Data MUR.

Questi elementi non modificano il quadro complessivamente favorevole che emerge dall'analisi, ma individuano ambiti sui quali l'Ateneo può continuare a investire, rafforzando le azioni di orientamento, accompagnamento e valorizzazione delle competenze, anche in una prospettiva di contrasto agli stereotipi nelle scelte formative. Il monitoraggio sistematico degli indicatori consente quindi a Roma Tre di consolidare i risultati raggiunti e di orientare con maggiore consapevolezza le politiche future, rafforzando il legame tra equità, qualità della formazione e sviluppo delle opportunità per l'intera comunità universitaria.

2. Personale Docente e Ricercatore

L'analisi del personale docente e ricercatore consente di osservare la distribuzione di genere lungo le diverse fasi della carriera accademica, con particolare attenzione alla presenza di donne e uomini nei ruoli iniziali, intermedi e apicali. Tale lettura permette di individuare non solo la composizione numerica complessiva, ma anche eventuali asimmetrie nei percorsi di progressione e nell'accesso alle posizioni di maggiore responsabilità.

Nel periodo considerato dalla serie storica MUR, 2012-2024, il personale docente e ricercatore risulta complessivamente composto da 13.896 unità, di cui 5.746 donne e 8.150 uomini³. La componente femminile rappresenta quindi il 41,4% del totale, mentre quella maschile si attesta al 58,6% come mostrato in Figura 20. Il dato complessivo evidenzia una prevalenza maschile, ma la distribuzione varia in modo significativo a seconda del ruolo.

La presenza femminile appare più vicina all'equilibrio nei ruoli iniziali e intermedi della carriera accademica. Le donne rappresentano infatti il 49,1% tra gli assegnisti e le assegniste di ricerca, il 48,4% tra i ricercatori e le ricercatrici universitarie, il 45,4% tra RTDA e il 44,2% tra RTDB. Anche tra il personale associato la quota femminile si mantiene su valori prossimi al 44,0%.

Il divario diventa invece più marcato nella prima fascia, dove le donne rappresentano il 29,0% del totale, a fronte del 71,0% degli uomini. Tale dato segnala la permanenza di una segregazione verticale nella carriera accademica, ovvero una progressiva riduzione della presenza femminile al crescere del livello di responsabilità e stabilizzazione del ruolo.

Il grafico in Figura 21, relativo alla percentuale di docenti di prima fascia rispetto al totale del personale docente per genere, rafforza questa evidenza: le professoresse ordinarie rappresentano il 19,8% del totale delle donne presenti nei ruoli considerati, mentre i professori ordinari rappresentano il 34,2% del totale degli uomini. In altri termini, all'interno della componente maschile il peso della prima fascia è significativamente più elevato rispetto a quanto osservato nella componente femminile.

La lettura d'insieme mostra quindi un quadro articolato: da un lato, la presenza femminile nei ruoli di ingresso e intermedi appare significativa e in alcuni casi prossima all'equilibrio; dall'altro, permane una distanza rilevante nell'accesso alla prima fascia. Il monitoraggio di questi indicatori risulta quindi essenziale per valutare nel tempo l'efficacia delle politiche di reclutamento, progressione e valorizzazione delle carriere accademiche, anche in coerenza con gli obiettivi di pari opportunità, qualità istituzionale e rafforzamento del Valore Pubblico generato dall'Ateneo.

NOTA METODOLOGICA:

Ai fini della lettura comparativa internazionale, i ruoli accademici possono essere ricondotti alla classificazione europea per Grade: Grade A per il personale ordinario, Grade B per il personale associato, Grade C per ricercatrici e ricercatori, Grade D per le posizioni iniziali della ricerca, quali assegniste e assegnisti.

³ Dati MUR <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/> bdg_serie_academic_staff_ambito, si è scelto di considerare solo RU, RTDA e RTDB per semplificare i grafici derivati, come da linee guida CRUI.

Distribuzione del personale docente e ricercatore per genere e ruolo accademico

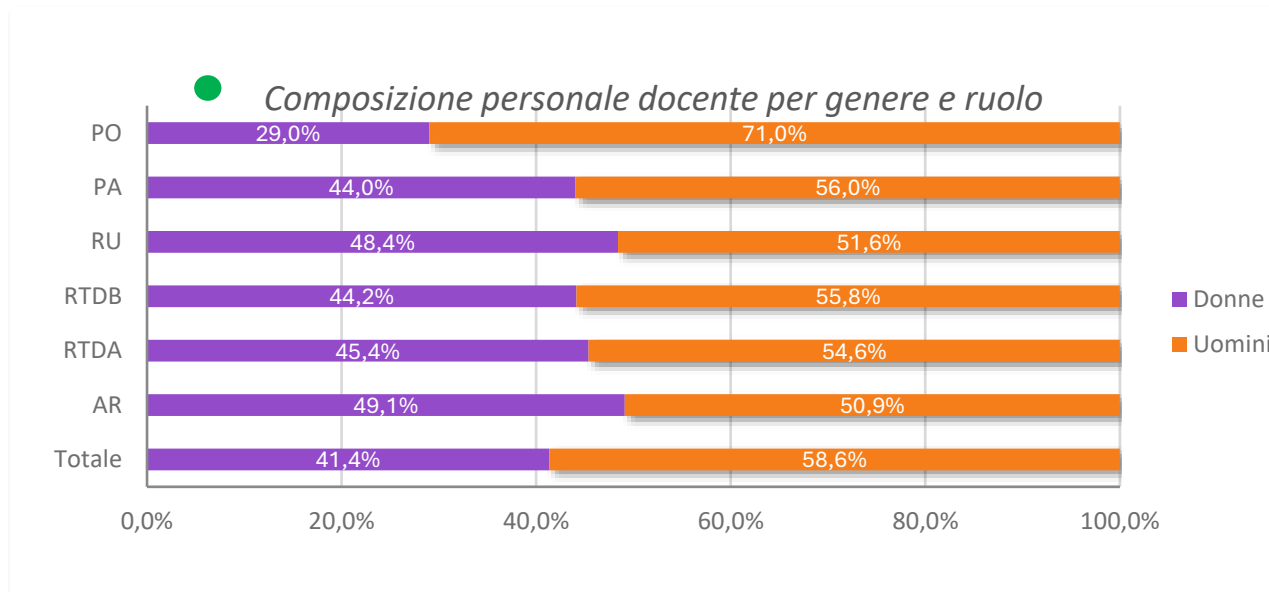


Figura 20 composizione percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore, per genere. Fonte dati: MUR, ultima annualità disponibile alla data di pubblicazione del documento

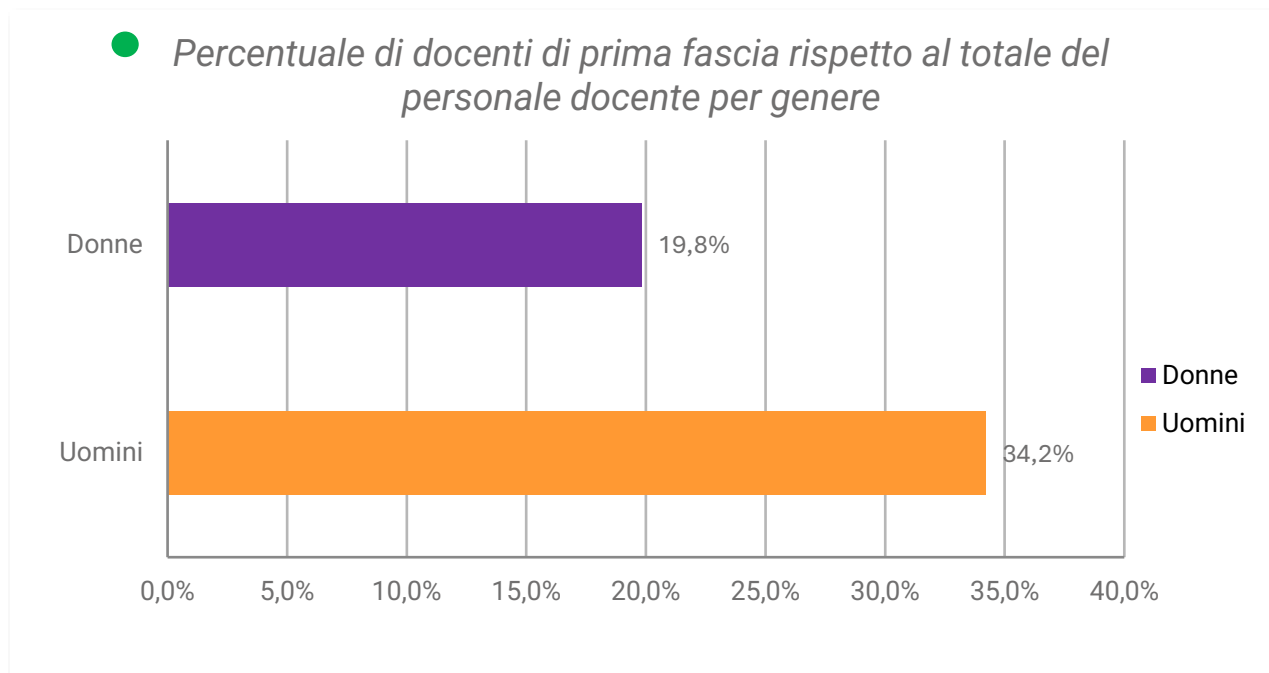


Figura 21 Percentuale di docenti di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore, per genere. Fonte dati: MUR, ultima annualità disponibile alla data di pubblicazione del documento.

L'analisi della serie storica del personale docente e ricercatore nel periodo 2012–2024 evidenzia un progressivo, seppur graduale, riequilibrio nella composizione di genere. Come mostrato in Figura 22, la componente femminile passa dal 39,6% del 2012 al 43,9% del 2024, mentre la componente maschile si riduce dal 60,4% al 56,1%. Il dato conferma quindi una tendenza positiva di lungo periodo, caratterizzata da un incremento costante della presenza femminile nel personale accademico e di ricerca, pur all'interno di un quadro nel quale permane una prevalenza maschile complessiva.

La lettura disaggregata per Grade consente di osservare più chiaramente come tale riequilibrio non proceda in modo uniforme lungo le diverse fasi della carriera accademica. In Figura 23, relativa alla serie storica della percentuale di donne per ruolo, emerge infatti una differenza significativa tra Grade A, Grade B e Grade C. La componente femminile risulta più elevata nei ruoli di ricerca, mentre si riduce nei livelli più avanzati della carriera (Figura 25, Figura 26, Figura 26).

Nel 2024 le donne rappresentano il 43,1% del Grade C, il 47,8% del Grade B e il 32,1% del Grade A. Il dato segnala quindi una progressiva crescita della presenza femminile, ma anche il permanere di un divario nell'accesso alla prima fascia.

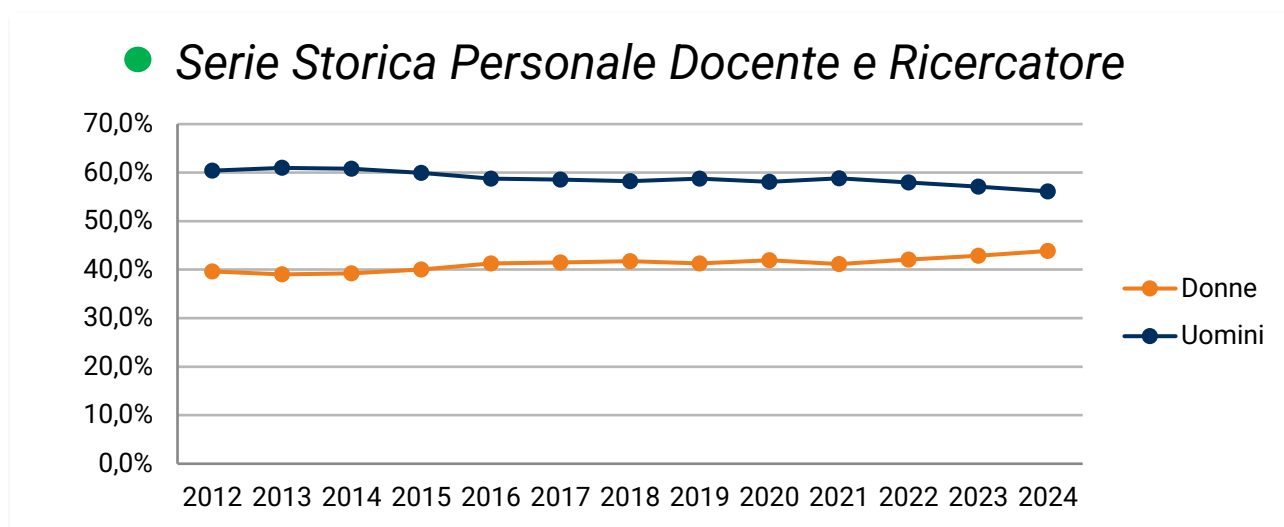


Figura 22 Andamento della composizione percentuale del personale docente e ricercatore per genere – serie storica 2012–2024.
Fonte dati: MUR, ultima annualità disponibile alla data di pubblicazione del documento.

● Serie storica percentuale donne per ruolo

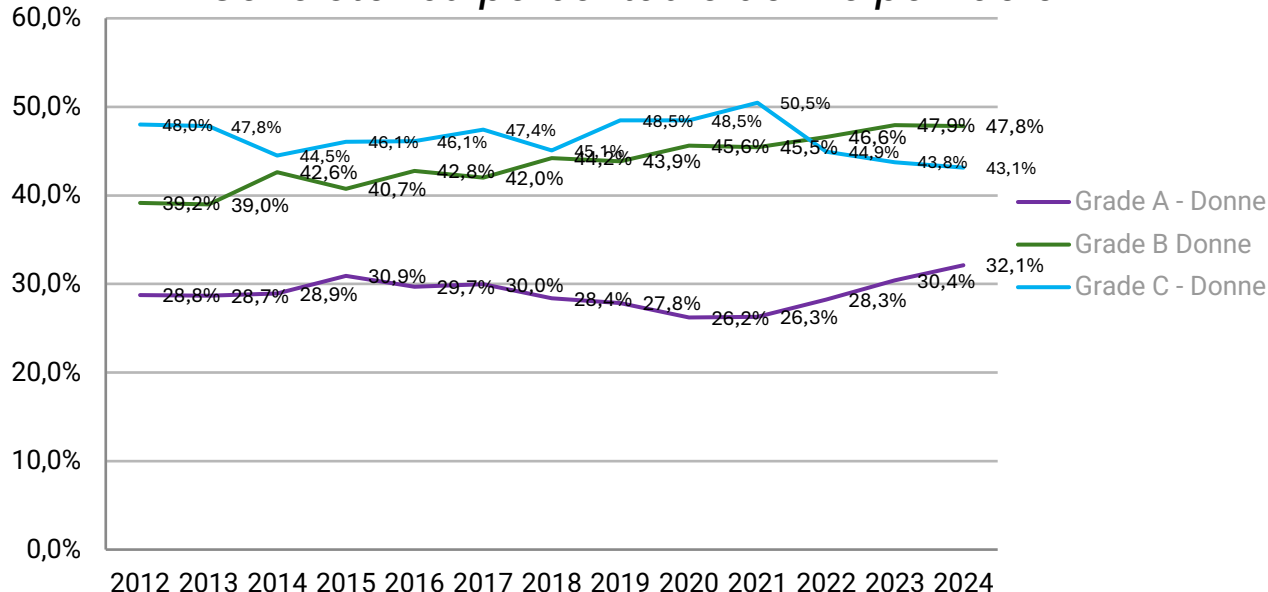


Figura 23 Percentuale di donne nel personale docente e ricercatore per Grade accademico – serie storica 2012–2024. Fonte dati: MUR, ultima annualità disponibile alla data di pubblicazione del documento. **Nota:** Grade A = professore/esse/professori di prima fascia; Grade B = professore/esse/professori di seconda fascia; Grade C = ricercatrici/ricercatori.

La lettura d'insieme restituisce quindi un quadro in evoluzione, con segnali positivi di riequilibrio, soprattutto nella seconda fascia e, più recentemente, anche nella prima. Permane tuttavia una minore presenza femminile nei ruoli apicali, che rende necessario continuare a monitorare nel tempo le dinamiche di reclutamento, progressione e valorizzazione delle carriere accademiche.

● Serie Storica Personale Docente e Ricercatore - GRADE A

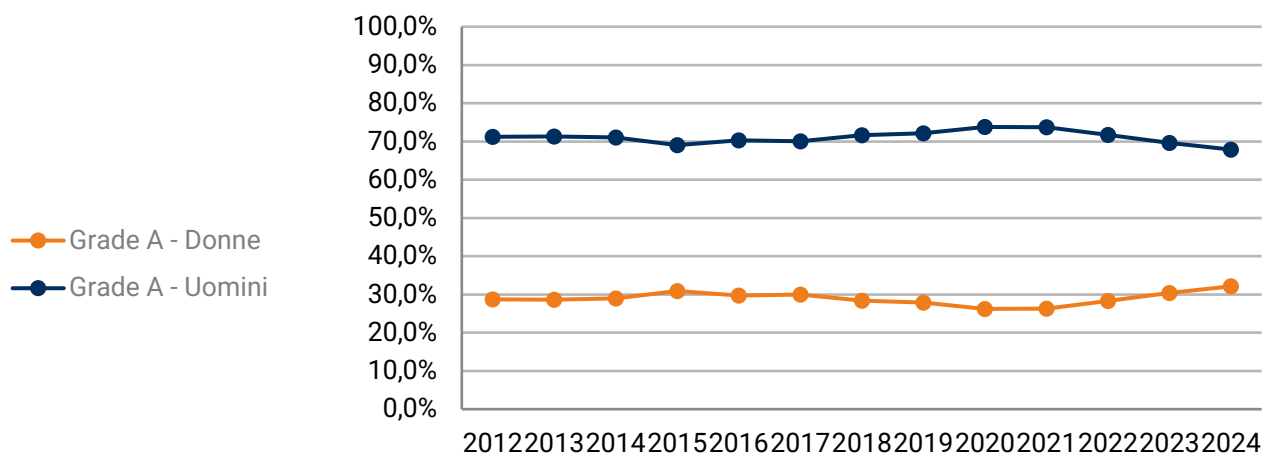


Figura 24 Composizione percentuale del personale docente di prima fascia, Grade A, per genere – serie storica 2012–2024. Fonte dati: MUR, ultima annualità disponibile alla data di pubblicazione del documento.

● Serie Storica Personale Docente e Ricercatore - GRADE B

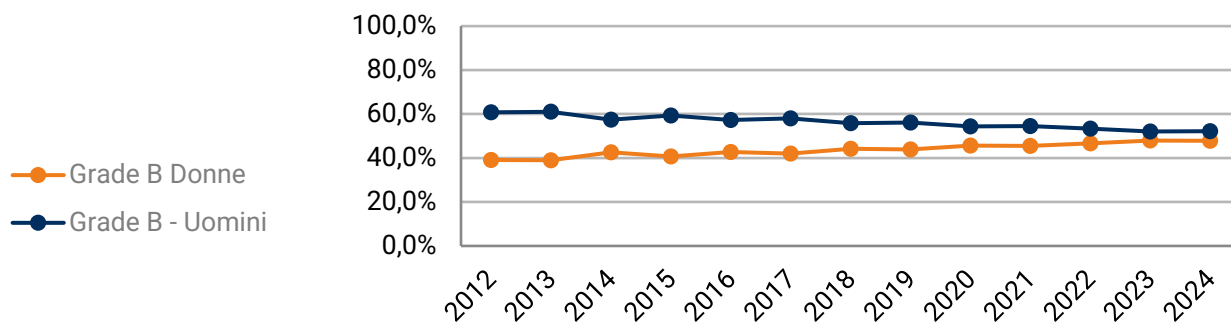


Figura 25 Composizione percentuale del personale docente di seconda fascia, Grade B, per genere – serie storica 2012–2024. Fonte dati: MUR, ultima annualità disponibile alla data di pubblicazione del documento.

● Serie Storica Personale Docente e Ricercatore - GRADE C

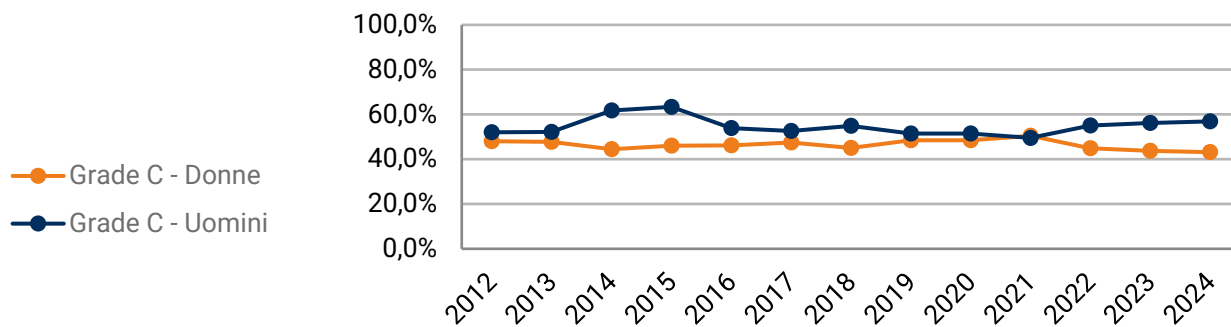


Figura 26 Composizione percentuale del personale ricercatore, Grade C, per genere – serie storica 2012–2024. Fonte dati: MUR, ultima annualità disponibile alla data di pubblicazione del documento.

Passaggi di ruolo

L'analisi dei passaggi di ruolo del personale docente e ricercatore nel triennio 2023–2025, letta per singola annualità, evidenzia una dinamica variabile nel tempo, sia per numerosità complessiva sia per distribuzione di genere nelle diverse tipologie di passaggio (Figura 27, Figura 28, Figura 29).

Nel 2023 si osserva una presenza femminile significativa nei passaggi da RD a PA, con 19 donne e 15 uomini, e nei passaggi classificati come Altro–PA, con 5 donne e 3 uomini. Nei passaggi da PA a PO, invece, la componente maschile risulta lievemente prevalente, con 24 uomini e 20 donne. I passaggi Altro–PO riguardano 2 donne e 6 uomini, mentre non risultano passaggi nella categoria RU–PA.

Nel 2024 la distribuzione appare complessivamente più equilibrata. I passaggi da RD a PA risultano perfettamente bilanciati, con 9 donne e 9 uomini, così come sostanzialmente equilibrati sono i passaggi da PA a PO, con 23 donne e 24 uomini. Nei

passaggi Altro–PA si registra invece una prevalenza femminile, con 10 donne e 7 uomini, mentre i passaggi Altro–PO riguardano esclusivamente uomini, ma con una numerosità contenuta, pari a 2 casi.

Nel 2025 emerge una diversa articolazione, con una numerosità particolarmente elevata nei passaggi da RD a PA, che costituiscono la tipologia prevalente dell'anno: 77 passaggi complessivi, di cui 29 donne e 48 uomini (Tabella 13). Tale prevalenza maschile si concentra soprattutto in alcune aree disciplinari, in particolare in Ingegneria industriale e dell'informazione, con 1 donna e 8 uomini, in Scienze economiche e statistiche, con 4 donne e 8 uomini, e in Scienze giuridiche, con 2 donne e 6 uomini. Anche nelle Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche e nelle Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche si registra una maggiore presenza maschile, sebbene con un divario più contenuto.

Sempre nel 2025, alcune aree mostrano invece una maggiore presenza femminile: nelle Scienze biologiche i passaggi da RD a PA riguardano 3 donne e 1 uomo, mentre nelle Scienze politiche e sociali i passaggi registrati riguardano esclusivamente donne, pari a 3 casi. I passaggi da RU a PA risultano sostanzialmente equilibrati, con 5 donne e 4 uomini, mentre i passaggi da PA a PO sono numericamente limitati e riguardano esclusivamente la componente femminile, con 2 casi, entrambi nell'area delle Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche. Nei passaggi Altro–PA prevalgono invece gli uomini, con 6 casi rispetto a 2 donne, così come nei passaggi Altro–PO, che riguardano esclusivamente uomini, ma con una numerosità contenuta, pari a 2 casi.

La lettura d'insieme mostra quindi che i passaggi di ruolo non seguono un andamento lineare nel triennio. In alcune annualità e tipologie di passaggio, in particolare nei passaggi verso la seconda fascia, si osservano situazioni di equilibrio o di prevalenza femminile; in altre, soprattutto nel 2025 per i passaggi da RD a PA, emerge una maggiore presenza maschile. I passaggi verso la prima fascia, cioè da PA a PO, risultano complessivamente equilibrati nel 2023 e nel 2024, mentre nel 2025 presentano una numerosità molto più contenuta.

Nel complesso, il dato conferma l'importanza di analizzare le progressioni di carriera non solo in forma aggregata, ma anche per singola annualità, per area scientifico-disciplinare e per tipologia di passaggio. Gli equilibri complessivi possono infatti variare sensibilmente da un anno all'altro e nascondere differenze significative tra settori disciplinari. Il monitoraggio dei passaggi di ruolo resta quindi rilevante per osservare l'evoluzione della segregazione verticale e per valutare nel tempo l'accesso di donne e uomini ai diversi livelli della carriera accademica.

Nota: i passaggi sono classificati per ruolo giuridico di provenienza e destinazione. La categoria "Altro" comprende i casi in cui il ruolo di provenienza non rientra nelle classificazioni RD, RU o PA riportate in tabella. I valori assoluti, considerata la numerosità contenuta di alcune aree, devono essere letti con cautela.

Tabella 13 Passaggi di ruolo 2025 suddivisi per genere, ruolo giuridico di provenienza e destinazione e area scientifico-disciplinare. Fonte dati interna: Ufficio Reclutamento Personale Docente e Ricercatore

 PASSAGGI DI RUOLO 2025 SUDDIVISI PER GENERE E AREA SD	RD-PA		RU-PA		PA-PO		Altro - PA		Altro-PO	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Scienze matematiche e informatiche		2	1							
Scienze fisiche		1								
Scienze chimiche		1					1			
Scienze della terra										
Scienze biologiche	3	1								
Scienze mediche										
Scienze agrarie e veterinarie										
Ingegneria civile e architettura	2	4								

Ingegneria industriale e dell'informazione	1	8	1	1						
Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	8	10		3				1		1
Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	6	7	1		2			2		
Scienze giuridiche	2	6	1				1	1		1
Scienze economiche e statistiche	4	8	1					2		
Scienze politiche e sociali	3									
TOTALE PASSAGGI 2023-2025	29	48	5	4	2	0	2	6	0	2

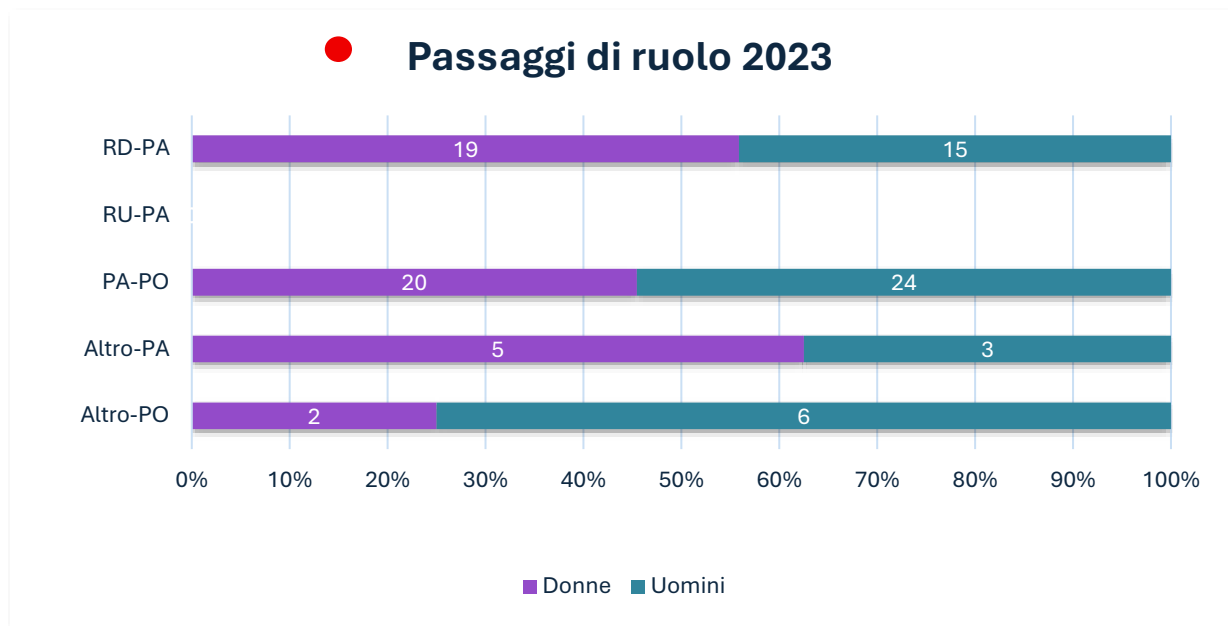


Figura 27 Distribuzione percentuale e valori assoluti dei passaggi di ruolo del personale docente e ricercatore per genere e tipologia di passaggio – anno 2023– Fonte dati interna: Ufficio Reclutamento Personale Docente e Ricercatore; elaborazione Ufficio Controllo di Gestione.

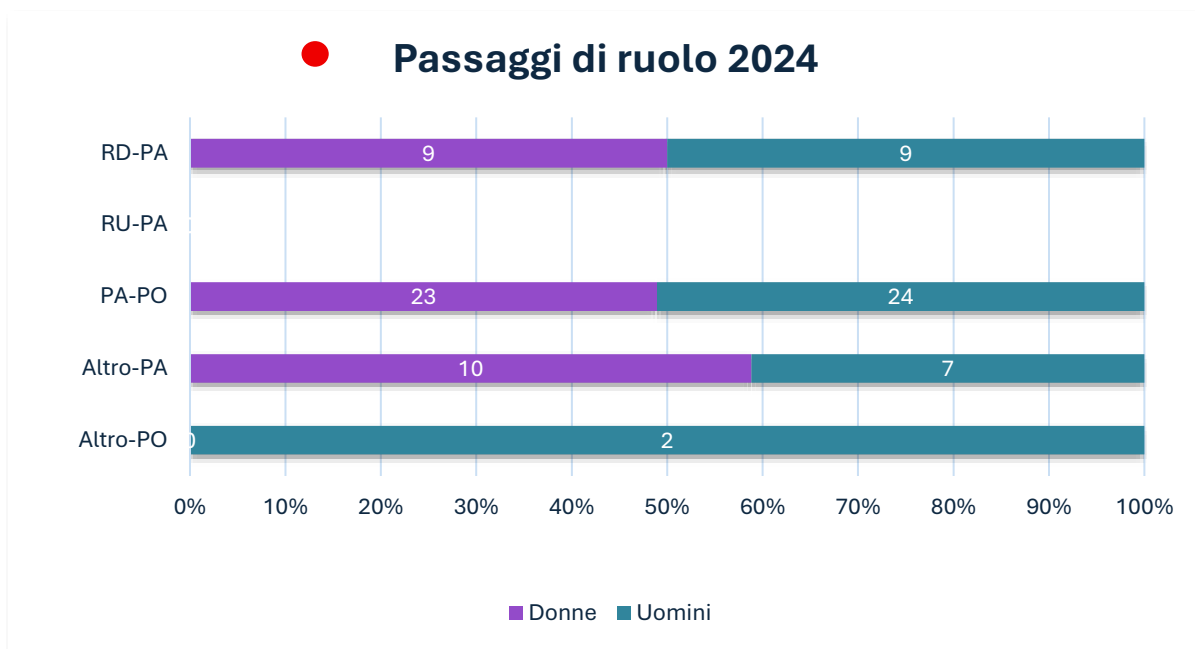


Figura 28 Distribuzione percentuale e valori assoluti dei passaggi di ruolo del personale docente e ricercatore per genere e tipologia di passaggio- anno 2024– Fonte dati interna: Ufficio Reclutamento Personale Docente e Ricercatore; elaborazione Ufficio Controllo di Gestione

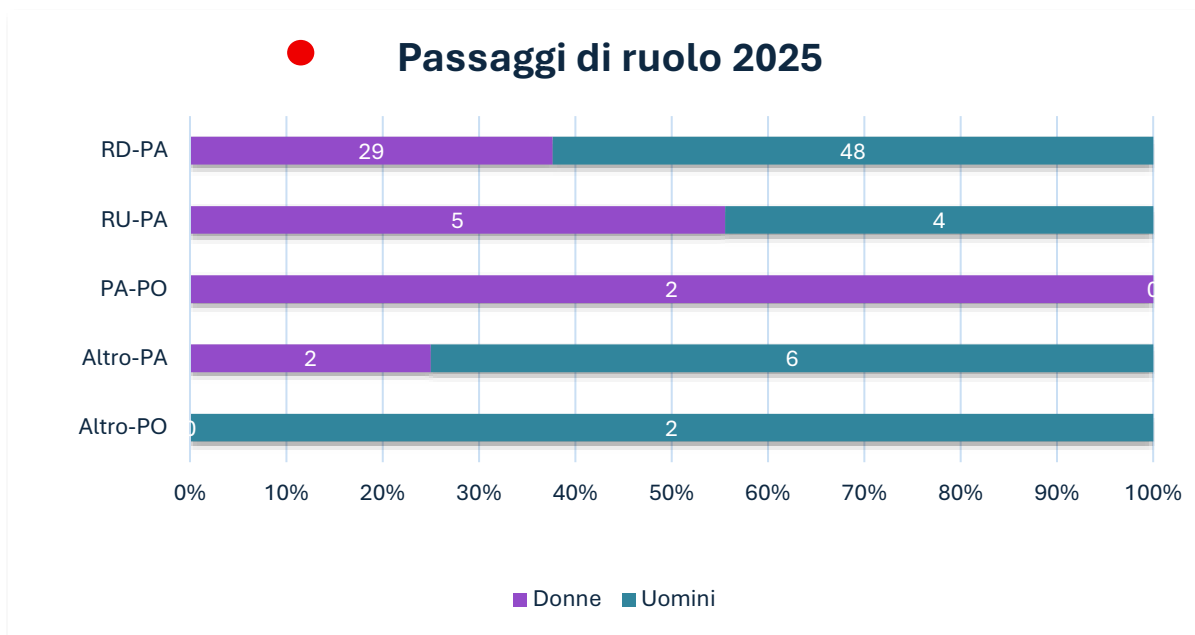


Figura 29 Distribuzione percentuale e valori assoluti dei passaggi di ruolo del personale docente e ricercatore per genere e tipologia di passaggio – anno 2025 – Fonte dati interna: Ufficio Reclutamento Personale Docente e Ricercatore; elaborazione Ufficio Controllo di Gestione

Analisi per età

L'analisi della composizione per età del personale docente e ricercatore di Roma Tre, basata su dati cumulativi 2012–2024, mostra una distribuzione differenziata per genere, fascia d'età e Grade accademico. Nel complesso, il personale considerato è pari a 14.065 unità, con una lieve prevalenza maschile: 7.558 uomini e 6.505 donne.

La fascia maggiore di 54 anni è caratterizzata da una netta prevalenza maschile, soprattutto nel Grade A, dove si concentrano 2.008 uomini e 884 donne. Questo dato conferma una maggiore presenza degli uomini nei ruoli apicali della carriera accademica. Nella fascia 45-54 anni, invece, emerge una presenza femminile significativa, con 2.392 donne rispetto a 1.696 uomini, in particolare nei Grade B e C.

I grafici mostrano come, sia per le donne sia per gli uomini, i Grade iniziali siano più presenti nelle fasce d'età più giovani, mentre i Grade più elevati si concentrano nelle fasce più mature. Tuttavia, tra gli uomini il peso del Grade A nella classe oltre i 54 anni risulta molto più marcato, evidenziando una maggiore presenza maschile nei ruoli di vertice.

Nel complesso, i dati indicano una buona presenza femminile nei ruoli intermedi e nelle fasi iniziali della carriera accademica, ma confermano una minore presenza delle donne nella prima fascia. La consistente presenza femminile tra i 45 e i 54 anni, soprattutto nel Grade B, rappresenta comunque un elemento positivo in prospettiva di un possibile riequilibrio futuro nei ruoli apicali.

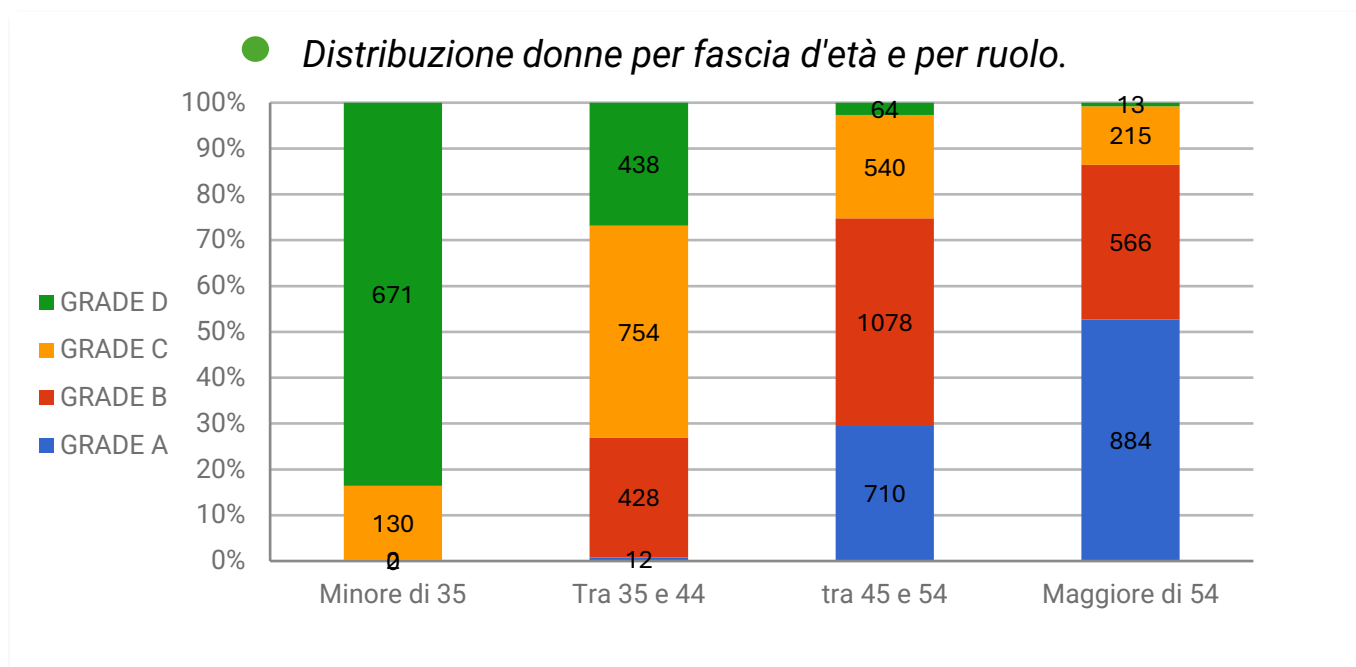


Figura 30 Distribuzione percentuale e valori assoluti delle donne nel personale docente e ricercatore per fascia d'età e Grade accademico – dati cumulativi 2012–2024. Fonte dati: MUR

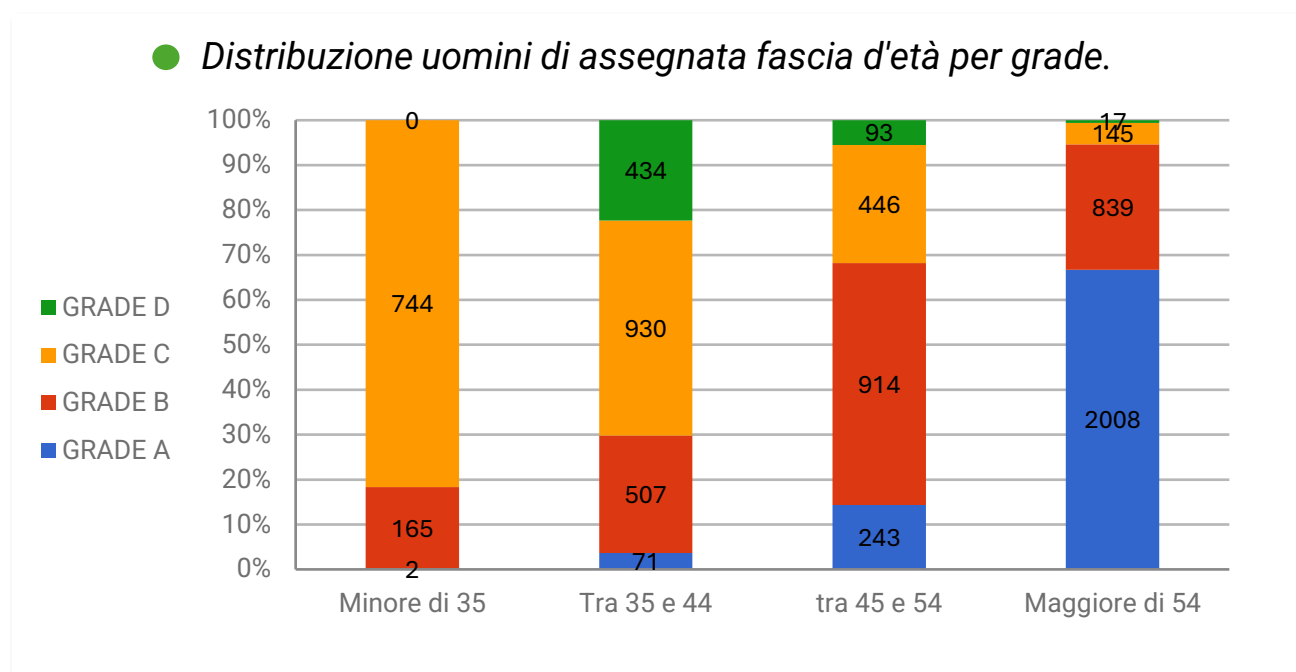


Figura 31 Distribuzione percentuale e valori assoluti degli uomini nel personale docente e ricercatore per fascia d'età e Grade accademico – dati cumulativi 2012–2024. Fonte dati: MUR

Glass ceiling index

L'indice di Glass Ceiling, che rapporta la quota di donne nel personale docente complessivo alla quota di donne nella prima fascia, consente di misurare in modo sintetico il grado di segregazione verticale nella carriera accademica. Un valore pari a 1 indica una situazione di equilibrio, mentre valori superiori all'unità segnalano una sottorappresentazione femminile nei ruoli apicali. Questo indicatore viene ampiamente utilizzato per misurare il permanere o la riduzione del cosiddetto "soffitto di cristallo" nella componente docente.

Nel caso dell'Università degli Studi Roma Tre, il valore del GCI passa da 1,35 nel 2012 a 1,27 nel 2024 come evidenziato in Tabella 15. Il dato evidenzia quindi una riduzione della segregazione verticale nel periodo considerato, con un progressivo avvicinamento al valore 1, corrispondente a una situazione di maggiore equilibrio. Tale andamento si collega all'aumento della presenza femminile nella prima fascia: le professoresse ordinarie passano infatti da 90 nel 2012 a 123 nel 2024 (Tabella 14), mentre la loro incidenza sul totale del Grade A cresce dal 28,8% al 32,1%. Parallelamente, la quota femminile sul totale del personale docente considerato aumenta dal 38,8% al 40,7%.⁴

Il confronto con il sistema universitario italiano conferma la posizione relativamente più favorevole di Roma Tre, come mostrato in Figura 32.

⁴ Le percentuali riportate nel testo sono state calcolate a partire dai valori assoluti indicati nella Tabella 14, rapportando il numero di donne al totale del personale considerato per ciascun aggregato di riferimento. In particolare, la quota femminile nel Grade A è stata calcolata sul totale del personale di prima fascia (PO), mentre la quota femminile complessiva è stata calcolata sul totale del personale docente considerato.

Tabella 14 Indice di Glass Ceiling del personale docente dell'Università degli Studi Roma Tre e confronto con il sistema universitario italiano – anni 2012 e 2024. Fonte dati: MUR; elaborazione Ufficio Controllo di Gestione.

	2012		2024	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
RU	168	158	23	22
RTD	21	12	122	88
PA	146	94	192	176
PO	223	90	260	123
Totale	558	354	597	409

Tabella 15 Indice di Glass Ceiling del personale docente Roma Tre – confronto 2012 e 2024. Fonte dati: MUR; elaborazione Ufficio Controllo di Gestione.

	2012	2024
GCI	1,35	1,27

Anche a livello nazionale il GCI registra una diminuzione, passando da 1,73 nel 2012 a 1,39 nel 2024, ma in entrambi gli anni il valore di Roma Tre risulta inferiore rispetto al dato di sistema. Nel 2012 il differenziale è particolarmente marcato, con un indice pari a 1,35 per Roma Tre contro 1,73 del sistema italiano; nel 2024 il divario si riduce, ma l'Ateneo mantiene comunque un valore più contenuto, pari a 1,27 rispetto a 1,39.

La lettura d'insieme segnala dunque un'evoluzione positiva, sia per Roma Tre sia per il sistema universitario nazionale, con una riduzione dell'intensità del cosiddetto "soffitto di cristallo". Roma Tre si colloca tuttavia stabilmente al di sotto del valore nazionale, mostrando una minore segregazione verticale rispetto al complesso degli Atenei italiani. Permane, in ogni caso, un valore superiore all'unità, che indica la persistenza di una sottorappresentazione femminile nella prima fascia rispetto alla presenza complessiva delle donne nel personale docente. Il dato conferma quindi l'importanza di continuare a monitorare i passaggi di carriera, con particolare attenzione all'accesso al ruolo di professoressa ordinaria.

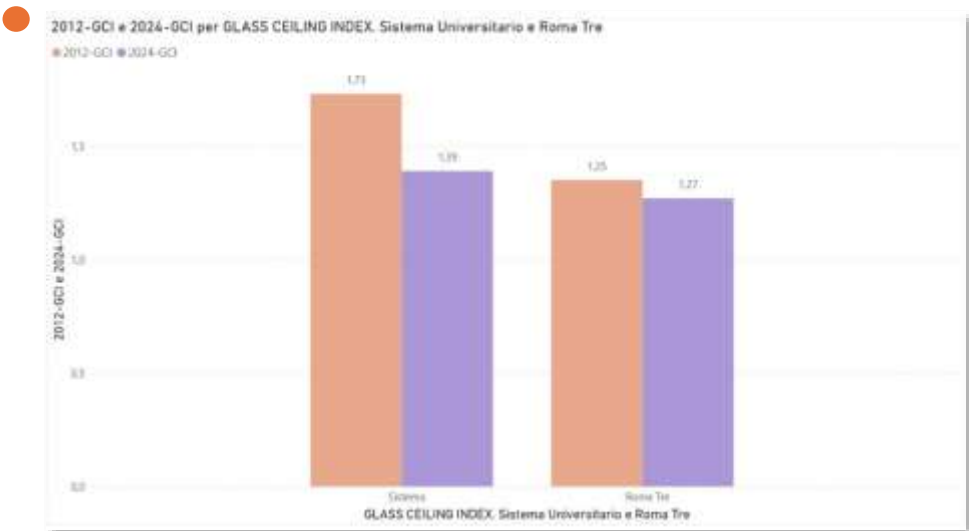


Figura 32 Indice di Glass Ceiling del personale docente: confronto tra Università degli Studi Roma Tre e sistema universitario italiano – anni 2012 e 2024. Fonte dati: MUR; elaborazione Ufficio Controllo di Gestione.

Fruizione dell'anno sabbatico

L'analisi della fruizione dell'anno sabbatico e dei congedi per motivi di studio nel triennio 2023–2025, mostrata in Tabella 16, evidenzia una numerosità complessivamente contenuta. Nel periodo considerato si registrano 19 fruizioni complessive, di cui 5 riferite a donne e 14 a uomini.

La forma prevalente è l'anno sabbatico per esclusiva attività di ricerca ai sensi dell'art. 17 del D.P.R. 382/1980 con assegni, che riguarda 16 casi complessivi: 5 donne e 11 uomini. I congedi per motivi di studio ai sensi dell'art. 10 della L. 311/1958 con assegni risultano invece presenti solo nel 2023 e riguardano 3 uomini.

Nel dettaglio annuale, nel 2023 si osserva la maggiore fruizione complessiva, con 3 donne e 8 uomini, includendo sia anno sabbatico sia congedi per motivi di studio. Nel 2024 risultano 3 fruizioni maschili e nessuna femminile, mentre nel 2025 si registrano 2 donne e 3 uomini.

Nel complesso, il dato mostra una prevalenza maschile nella fruizione di questi istituti nel triennio osservato. Considerata tuttavia la bassa numerosità dei casi, l'indicatore va letto con cautela e soprattutto in ottica di monitoraggio, come elemento utile a verificare nel tempo l'accesso alle opportunità di approfondimento scientifico, aggiornamento e sviluppo della carriera accademica.

Tabella 16 Fruizione dell'anno sabbatico e dei congedi per motivi di studio del personale docente e ricercatore per genere – triennio 2023–2025. Fonte dati interna: Ufficio Carriere e Gestione del Personale Docente e Ricercatore.

	2023		2024		2025	
	anno sabbatico (Esclusiva attività di ricerca art.17 DPR 382/80 con assegni)	anno sabbatico Cong. motivi di studio ai sensi art.10 L.311/58 con assegni	anno sabbatico (Esclusiva attività di ricerca art.17 DPR 382/80 con assegni)	anno sabbatico Cong. motivi di studio ai sensi art.10 L.311/58 con assegni	anno sabbatico (Esclusiva attività di ricerca art.17 DPR 382/80 con assegni)	anno sabbatico Cong. motivi di studio ai sensi art.10 L.311/58 con assegni
Donne	3				2	
Uomini	5	3	3		3	

Rapporto di femminilità

Il rapporto di femminilità, calcolato come rapporto tra donne e uomini, mostra nel 2024 un generale miglioramento rispetto al 2012, sia tra i professori e le professoressse associate/i, PA, sia tra i professori e le professoressse ordinari/e, PO. Valori pari a 1 indicano equilibrio, valori superiori a 1 una prevalenza femminile, valori inferiori a 1 una prevalenza maschile.

Nella seconda fascia, PA, la presenza femminile appare più vicina all'equilibrio in diverse aree, con valori pari o superiori a 1 in Scienze chimiche, Scienze della terra, Scienze biologiche e Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche. Permangono tuttavia squilibri in alcune aree, in particolare Ingegneria industriale e dell'informazione e Scienze giuridiche.

Nella prima fascia, PO, si osserva un miglioramento diffuso rispetto al 2012, ma la sottorappresentazione femminile resta più evidente. Nel 2024 superano la soglia di equilibrio solo Scienze chimiche e Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche, mentre restano valori contenuti in Ingegneria industriale e dell'informazione, Scienze giuridiche e Scienze fisiche.

Tabella 17 Rapporto di femminilità del personale docente di prima e seconda fascia per area scientifico-disciplinare – confronto 2012 e 2024. Fonte dati: MUR; elaborazione Ufficio Controllo di Gestione.

● AREA SD	GRADE A - P.O.		GRADE B - P.A.	
	2012	2024	2012	2024
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,22	0,46	0,55	0,50
02 - Scienze fisiche	0,12	0,31	0,24	0,40
03 - Scienze chimiche	0,27	1,50	0	4,00
04 - Scienze della terra	0,24	0,43	3,00	1,00
05 - Scienze biologiche	0,45	0,83	1,00	1,50
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,20	0,60	0,38	0,60
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,07	0,11	0,33	0,11
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,73	1,07	1,42	1,07
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,49	0,46	0,86	0,46
12 - Scienze giuridiche	0,27	0,24	0,40	0,24
13 - Scienze economiche e statistiche	0,26	0,64	0,60	0,64
14 - Scienze politiche e sociali	0,34	0,36	0,14	0,36

Nel complesso, il dato conferma una maggiore presenza femminile nella seconda fascia rispetto alla prima e segnala la persistenza di fenomeni di segregazione verticale e orizzontale, soprattutto nei ruoli apicali e in alcune aree tecnico-scientifiche.

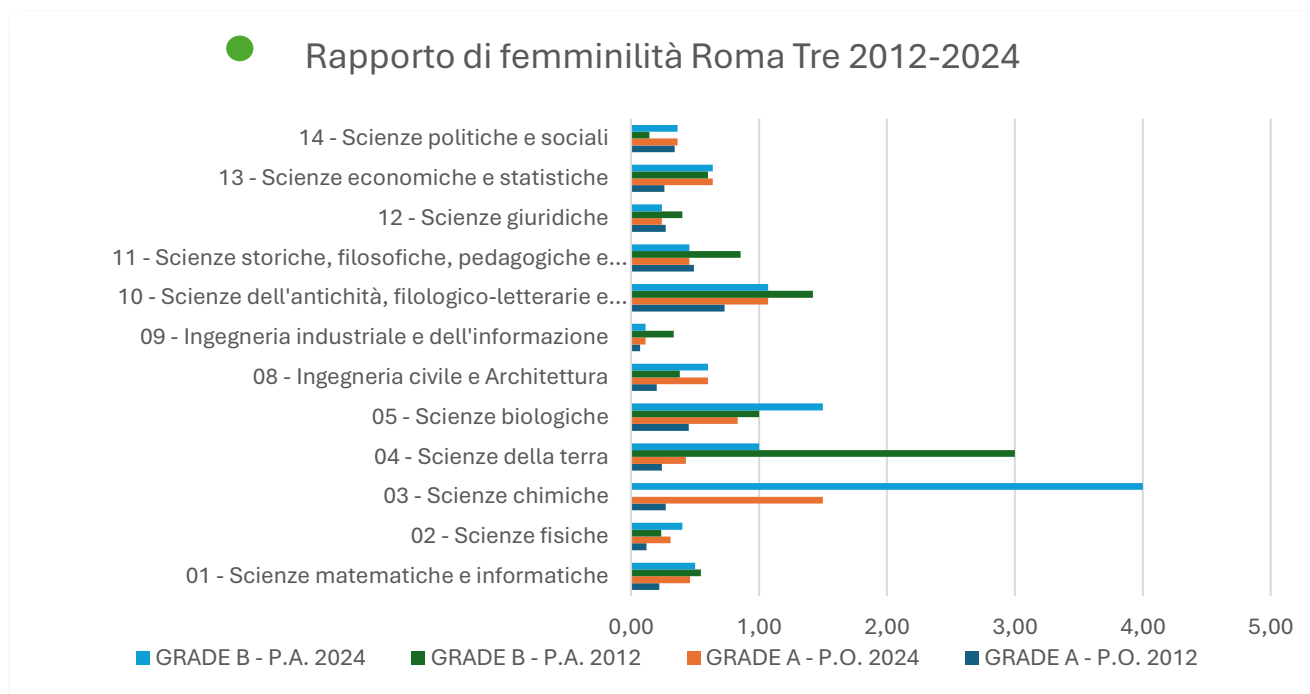


Figura 33 Confronto del rapporto di femminilità del personale docente di Grade A, professori/professoressse ordinari/e, e Grade B, professori/professoressse associati/e, per area scientifico-disciplinare – anni 2012 e 2024. Fonte dati: MUR; elaborazione Ufficio Controllo di gestione

Relatrici e relatori delle tesi di laurea

Un ulteriore indicatore utile per osservare la dimensione di genere nei percorsi formativi riguarda la distribuzione delle tesi di laurea in base al genere della relatrice o del relatore. Il dato consente di considerare non solo la composizione della popolazione studentesca, ma anche la presenza di donne e uomini nei ruoli di accompagnamento, supervisione scientifica e orientamento alla conclusione del percorso universitario.

Dalla rilevazione disponibile per il 2025, emerge che il 60,0% delle tesi di laurea risulta seguito da relatrici donne, mentre il 40,0% è seguito da relatori uomini. Il dato evidenzia quindi una presenza femminile significativa in una funzione accademica centrale, connessa alla qualità del percorso formativo e alla relazione diretta con studentesse e studenti.

Tale risultato appare particolarmente rilevante in un'ottica di genere, poiché la presenza di relatrici nei percorsi di tesi può contribuire a rafforzare modelli plurali di riferimento e a valorizzare il ruolo delle donne nella didattica, nella supervisione scientifica e nell'accompagnamento alle scelte formative e professionali successive.

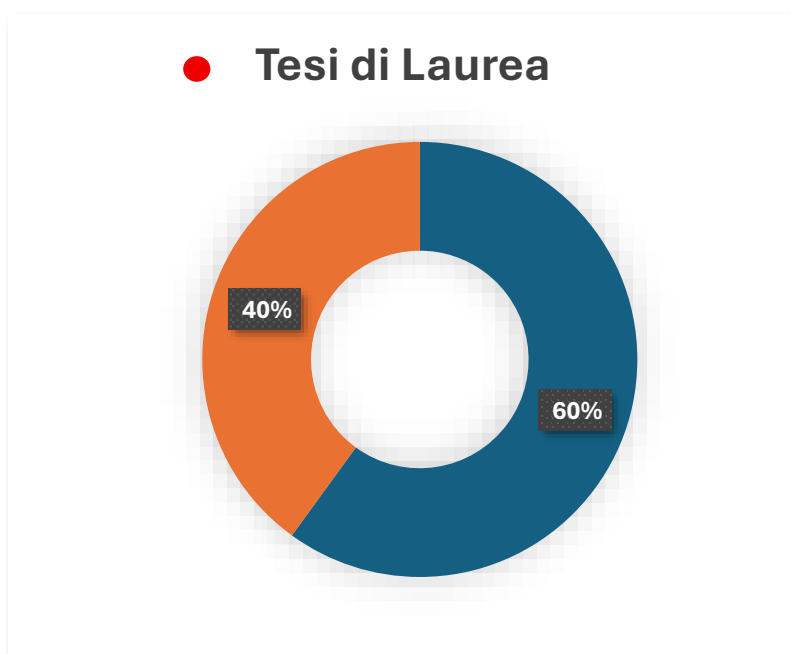


Figura 34 Distribuzione percentuale delle tesi di laurea per genere della relatrice o del relatore – ultima rilevazione disponibile. Fonte dati: Ufficio Statistico

PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

Bilancio di Genere 2025 | sintesi del capitolo



La presenza femminile cresce nel tempo e si avvicina all'equilibrio nei ruoli iniziali e intermedi. Permane però una sottorappresentazione nei ruoli apicali, pur in un quadro di miglioramento progressivo.

1 QUADRO GENERALE



Personale osservato

13.896



Donne

5.746
41,4%



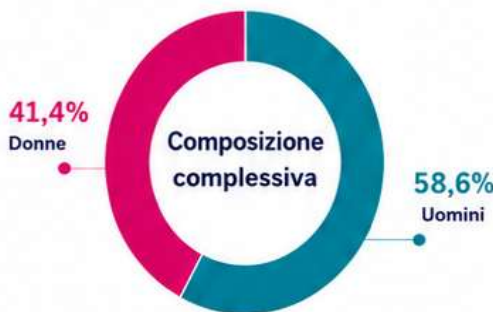
Uomini

8.150
58,6%



Trend donne
2012→2024

39,6% →
43,9%



2 CARRIERA ACCADEMICA E SEGREGAZIONE VERTICALE

Quota femminile per Grade accademico (2024)

Grade A | PO



32,1%
donne

Grade B | PA



47,8%
donne

Grade C | Ric.



43,1%
donne



Prima fascia sul totale
del genere (2024)

Donne 19,8%
Uomini 34,2%



Il divario cresce nei ruoli apicali; la seconda fascia è la più vicina all'equilibrio.

3 GLASS CEILING INDEX (valori inferiori indicano maggiore equilibrio)



Roma Tre
2012

1,35



Roma Tre
2024

1,27



Italia
2012

1,73



Italia
2024

1,39



Roma Tre migliora nel tempo e mantiene un indice inferiore al dato nazionale.

4 ALTRI SEGNALI RILEVANTI



Passaggi RD→PA
nel 2025

77 totali
29 donne, 48 uomini



Passaggi PA→PO
nel 2025

2 totali
entrambe donne



Relatrici tesi
2025

60,0% donne
40,0% uomini



Anno sabbatico
e congedi
2023-2025

19 fruizioni
5 donne, 14 uomini



Segnali positivi di riequilibrio, ma l'accesso ai ruoli apicali resta il principale punto di attenzione.

3. Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario

L'analisi del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario consente di osservare una componente essenziale per il funzionamento dell'Ateneo, chiamata a garantire il supporto amministrativo, gestionale, tecnico, bibliotecario e organizzativo alle attività istituzionali di didattica, ricerca, terza missione e servizi alla comunità universitaria.

In coerenza con l'impostazione adottata nei principali Bilanci di Genere di Ateneo, la lettura dei dati non si limita alla composizione numerica per genere, ma considera anche la distribuzione per area d'impiego, livello di inquadramento, età, responsabilità, condizioni di lavoro, formazione, misure di conciliazione e retribuzioni. Tale approccio permette di individuare eventuali squilibri non immediatamente visibili nella composizione complessiva del personale e di distinguere tra presenza femminile quantitativa, distribuzione delle responsabilità e accesso alle posizioni apicali.

Nel 2025 il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario di Roma Tre risulta composto da 468 donne e 298 uomini, per un totale di 766 unità. La componente femminile rappresenta quindi circa il 61% del totale, confermando una presenza maggioritaria delle donne nel funzionamento amministrativo e organizzativo dell'Ateneo. Tale prevalenza, tuttavia, non si distribuisce in modo uniforme tra le diverse aree e livelli di responsabilità, rendendo necessaria una lettura disaggregata degli indicatori.

Nota: La sezione utilizza dati riferiti al 2024 per la distribuzione per area d'impiego e dati riferiti al 2025, tratti dalla Relazione annuale del CUG, per gli indicatori relativi a inquadramento, responsabilità, conciliazione, formazione e retribuzioni. Le eventuali differenze di base informativa sono esplicitate nelle singole tabelle.

Composizione per area d'impiego

Con riferimento alla distribuzione per area d'impiego, come mostrato in Figura 35, il dato 2024 evidenzia una presenza femminile complessiva pari al 59,9%, a fronte del 40,1% di uomini. La componente femminile risulta particolarmente elevata nell'Area amministrativa e amministrativa-gestionale, dove raggiunge il 72,7%, e nell'Area biblioteche, pari al 70,9%. Al contrario, nelle aree a maggiore contenuto tecnico si osserva una prevalenza maschile: nell'Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati gli uomini rappresentano il 56,5%, mentre nell'Area servizi generali e tecnici la presenza risulta esclusivamente maschile. Particolarmente rilevante è inoltre il dato della Dirigenza amministrativa, nella quale la componente femminile si attesta all'11,1%, a fronte dell'88,9% di uomini.

La lettura d'insieme evidenzia quindi una doppia dinamica: da un lato, una femminilizzazione complessiva del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario; dall'altro, una distribuzione non omogenea nelle aree di impiego, con una maggiore concentrazione femminile negli ambiti amministrativi e bibliotecari e una minore presenza nelle aree tecniche e nei ruoli dirigenziali.



Composizione % PTAB per genere e area funzionale

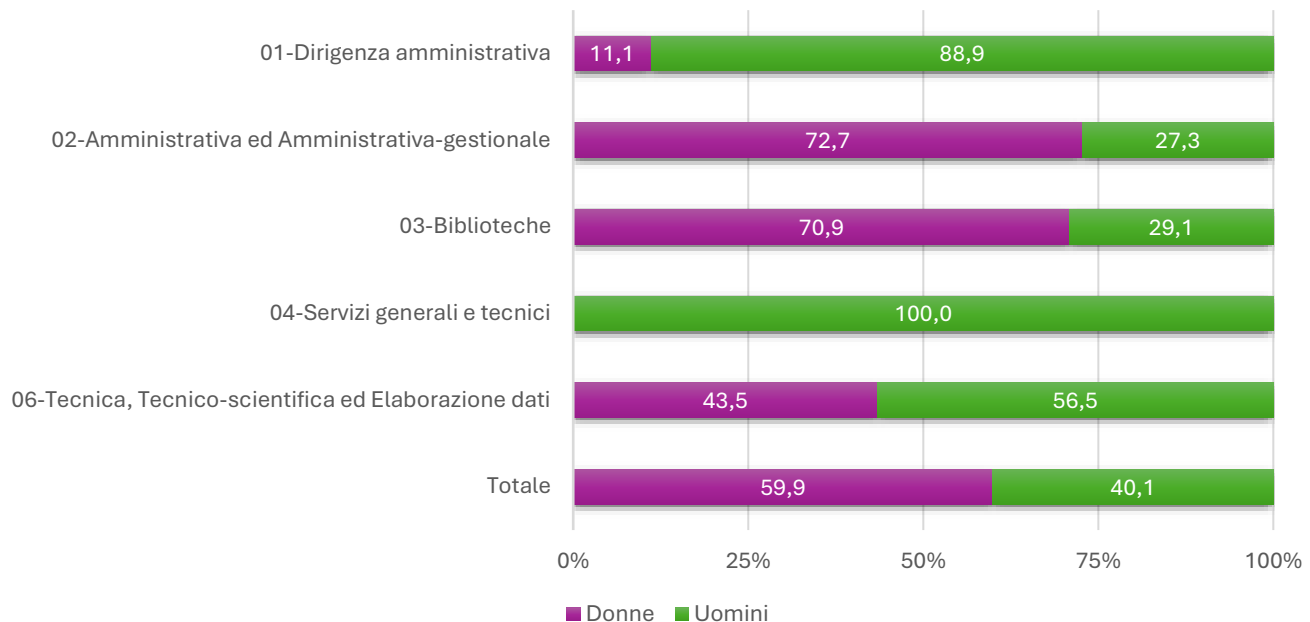


Figura 35 Distribuzione percentuale del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario per genere e area d'impiego – anno 2024. Fonte dati: MUR; elaborazione Ufficio Controllo di Gestione.

Età, inquadramento e stabilità professionale

I dati trasmessi per la Relazione annuale del CUG evidenziano, per il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato, una netta prevalenza femminile soprattutto nelle fasce centrali e mature della vita lavorativa. Le donne risultano particolarmente presenti nelle classi **41-50** e **51-60 anni**, che costituiscono il nucleo principale dell'organico. La presenza di personale under 30 appare invece limitata, segnalando un ricambio generazionale contenuto.

La permanenza nei profili e nei livelli non dirigenziali conferma una forte stabilità professionale: oltre il **63% degli uomini** e circa il **69% delle donne** si colloca nella fascia di permanenza superiore ai dieci anni. Tale dato può essere letto positivamente in termini di continuità e consolidamento delle competenze, ma richiama anche l'esigenza di monitorare le opportunità di progressione interna, soprattutto in presenza di una componente femminile numericamente prevalente nei livelli non dirigenziali.

Tabella 18 Ripartizione del personale tecnico-amministrativo, bibliotecario, dirigente, a tempo determinato e CEL per genere, classe di età e livello di inquadramento – situazione al 31 dicembre 2025. Fonte dati: Relazione annuale CUG

	CLASSI DI ETÀ'									
Inquadramento	DONNE					UOMINI				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Personale TAB a tempo indeterminato										
Area degli operatori		2	2	3	2	1	2	0	4	2
Area dei collaboratori	12	29	86	108	45	12	26	52	75	20
Area dei funzionari	3	14	32	65	21	1	6	25	38	6
Area delle elevate professionalità			8	6	5		1	4	5	1
Totale personale TAB a tempo indeterminato	15	45	128	182	73	14	35	81	122	29
% sul personale TAB complessivo	2%	6%	18%	25%	10%	2%	5%	11%	17%	4%
Dirigenti a tempo indeterminato										
Direttore Generale									1	
Dirigenti di seconda fascia				1					7	
Totale Dirigenti a tempo indeterminato	0	0	0	1	0	0	0	0	8	0
% sul personale DIRIGENTE complessivo	0%	0%	0%	11%	0%	0%	0%	0%	89%	0%
Personale a tempo determinato										
Personale TAB a tempo determinato Area dei collaboratori			1							
Addetti universitari (personale TD)	1						2			
TECNOLOGI TD						2		2	1	
Totale personale a tempo determinato	1	0	1	0	0	2	2	2	1	0
% sul personale TD complessivo	11%	0%	11%	0%	0%	22%	22%	22%	11%	0%
Collaboratori ed esperti linguistici a tempo indeterminato										
CEL			1	12	9			1	1	
Totale collaboratori ed esperti linguistici a tempo indeterminato	0	0	1	12	9	0	0	1	1	0
% sul personale CEL complessivo	0%	0%	4%	50%	38%	0%	0%	4%	4%	0%
Totale personale	16	45	130	195	82	16	37	84	132	29
% sul personale TOTALE complessivo	2%	6%	17%	25%	11%	2%	5%	11%	17%	4%

Tabella 19 Distribuzione del personale non dirigenziale per genere, classe di età e anzianità di permanenza nel profilo o livello – situazione al 31 dicembre 2025. Fonte dati: Relazione annuale CUG

	ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE													
	CLASSI DI ETA'													
TAB	UOMINI							DONNE						
Permanenza nel profilo e livello	< 30	31-40	41-50	51-60	> 60	tot	%	< 30	31-40	41-50	51-60	> 60	tot	%
inferiore a 3 anni	10	12	7	11	0	40	14,23%	12	16	25	12	0	65	14,67%
tra 3 e 5 anni	4	11	9	7	0	31	11,03%	3	12	19	3	2	39	8,80%
tra 5 e 10 anni	0	10	13	6	2	31	11,03%	0	8	15	9	1	33	7,45%
superiore a 10 anni	0	2	52	98	27	179	63,70%	0	9	69	158	70	306	69,07%
totale	14	35	81	122	29	281	100%	15	45	128	182	73	443	100%
totale %	5%	12%	29%	43%	10%	100%	100%	3%	10%	29%	41%	16%	100%	100%
CEL	UOMINI							DONNE						
Permanenza nel profilo e livello	< 30	31-40	41-50	51-60	> 60	tot	%	< 30	31-40	41-50	51-60	> 60	tot	%
inferiore a 3 anni						0	0,00%						0	0,00%
tra 3 e 5 anni						0	0,00%						0	0,00%
tra 5 e 10 anni			1			1	50,00%			1	5		6	27,27%
superiore a 10 anni				1		1	50,00%				8	8	16	72,73%
totale	0	0	1	1	0	2	100%	0	0	1	13	8	22	100%
totale %	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%	100%	100%	0,00%	0,00%	4,55%	59,09%	36,36%	100,00%	100%

Posizioni di responsabilità e ruoli apicali

La distribuzione delle posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali restituisce un quadro complessivamente coerente con la composizione del personale: su **404 posizioni di responsabilità**, **246** sono ricoperte da donne, pari al **60,9%**, e **158** da uomini, pari al **39,1%**. La componente femminile risulta quindi maggioritaria nella responsabilità non dirigenziale, in particolare nelle indennità di responsabilità di 5° e 1° livello.

Il dato cambia invece sensibilmente se si osserva la dirigenza amministrativa. Nel 2025 il personale dirigente risulta composto da **8 uomini e 1 donna**, con una presenza femminile pari all'**11,1%**. Tale asimmetria appare particolarmente significativa se letta insieme alla prevalenza femminile nel personale TAB complessivo e alla presenza di donne nelle posizioni di responsabilità non dirigenziali. Ne emerge un possibile fenomeno di segregazione verticale: le donne sono numericamente prevalenti nel personale e nelle responsabilità intermedie, ma risultano fortemente sottorappresentate nei ruoli apicali.

Tabella 20 Distribuzione delle posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario per genere – anno 2025. Fonte dati: Relazione annuale CUG

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Indennità responsabilità – 5° livello	75	18,56%	114	28,22%	189	46,78%
Indennità responsabilità – 4° livello	2	0,50%	13	3,22%	15	3,71%
Indennità responsabilità – 3° livello	20	4,95%	13	3,22%	33	8,17%
Indennità responsabilità – 2° livello	0	0,00%	1	0,25%	1	0,25%
Indennità responsabilità – 1° livello	45	11,14%	86	21,29%	131	32,43%
Retribuzione di posizione – 4° livello	6	1,49%	3	0,74%	9	2,23%
Retribuzione di posizione – 3° livello	2	0,50%	1	0,25%	3	0,74%
Retribuzione di posizione – 2° livello	0	0,00%	2	0,50%	2	0,50%
Retribuzione di posizione – 1° livello	8	1,98%	13	3,22%	21	5,20%
TOTALE POSIZIONI DI RESPONSABILITA'						
Totale personale	158	39,11%	246	60,89%	404	100,00%
% sul personale complessivo	298	53,02%	468	52,56%	766	52,74%

Titolo di studio e qualificazione del personale

Tabella 21 Distribuzione del personale dirigenziale per genere, livello e titolo di studio – situazione al 31 dicembre 2025. Fonte dati: Relazione annuale CUG

 DIRIGENTI 2^ FASCIA	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea magistrale	7	88%	1	13%	8	100%
Master di I livello	0	0%	0	0%	0	0%
Master di II livello	1	100%	0	0%	1	100%
Dottorato di ricerca	0	0%	0	0%	0	0%
Totale personale	8	0	1	0	9	100,00%

La distribuzione per titolo di studio mostra un livello di qualificazione complessivamente elevato del personale non dirigenziale. Nell'Area dei Collaboratori le donne rappresentano il 60% del totale, mentre nell'Area dei Funzionari raggiungono circa il 64%. Anche nell'Area delle Elevate Professionalità la componente femminile risulta prevalente, pari a circa il 66%.

Particolarmente significativo è il dato relativo ai titoli di studio avanzati: tra il personale con laurea magistrale, master e dottorato di ricerca, le donne risultano ampiamente rappresentate, Tabella 22. Questo elemento rafforza la necessità di leggere la sottorappresentazione femminile nella dirigenza non come effetto di una minore qualificazione formativa, ma come possibile disallineamento tra competenze disponibili, percorsi di valorizzazione e accesso alle posizioni apicali.

Tabella 22 Distribuzione complessiva del personale per titolo di studio e genere. Le percentuali sono calcolate sulla base della Tab. 1.7 della Relazione annuale CUG relativa al 2025 e calcolate sul totale del personale in possesso del relativo titolo di studio

 Titolo di studio*	Uomini	Donne	Totale	% Donne sul totale del titolo
Inferiore al diploma superiore	7	6	13	46,2%
Diploma di scuola superiore	120	151	271	55,7%
Laurea triennale	26	48	74	64,9%
Laurea magistrale	99	188	287	65,5%
Master 1° livello	5	27	32	84,4%
Master 2° livello	8	13	21	61,9%
Dottorato di ricerca	23	34	57	59,6%
Totale complessivo	288	467	755	61,9%

*Il totale della tabella è riferito alle unità per le quali il titolo di studio risulta disponibile/classificato nella fonte utilizzata.

Forbice delle carriere

L'analisi della distribuzione del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario per livello di inquadramento restituisce un quadro caratterizzato da una presenza femminile ampia, qualificata e significativamente rappresentata nei livelli non dirigenziali, nonché nelle posizioni di responsabilità intermedia.

Particolarmente significativo appare il dato relativo all'area delle Elevate Professionalità, nella quale la componente femminile risulta prevalente. Analoga evidenza emerge con riferimento all'attribuzione delle indennità di responsabilità, come riportato nella Tabella 19, confermando una presenza femminile non solo quantitativamente rilevante, ma anche collocata in posizioni caratterizzate da maggiore qualificazione professionale e responsabilità organizzativa.

Tale evidenza assume una valenza positiva, poiché segnala l'esistenza, all'interno dell'organizzazione amministrativa, di un bacino consolidato di competenze femminili già presente nei livelli più elevati dell'inquadramento non dirigenziale. Si tratta di un elemento rilevante anche in prospettiva, in quanto può costituire una base favorevole per ulteriori percorsi di crescita, valorizzazione professionale e assunzione di responsabilità organizzative.

La lettura della cosiddetta "forbice delle carriere" richiede pertanto una valutazione articolata. Da un lato, emerge una presenza femminile consistente nei livelli intermedi e superiori del personale tecnico-amministrativo; dall'altro, permane una minore rappresentanza delle donne nella dirigenza amministrativa. Quest'ultimo dato deve tuttavia essere interpretato alla luce delle specifiche modalità di accesso alla dirigenza, che avviene tramite procedure concorsuali regolate da disposizioni esterne e secondo dinamiche i cui esiti non sono direttamente governabili dall'Ateneo.

In questa prospettiva, la ridotta presenza femminile nei ruoli dirigenziali costituisce certamente un ambito da monitorare con attenzione, ma non attenua il valore del percorso di crescita già rilevabile nei livelli non dirigenziali. Al contrario, la prevalenza femminile nell'area delle Elevate Professionalità e nelle posizioni di responsabilità intermedia rappresenta un segnale incoraggiante rispetto alla possibilità di consolidare, nel tempo, percorsi di sviluppo professionale e di piena valorizzazione della componente femminile nei livelli più qualificati dell'organizzazione amministrativa.

Regime di presenza, conciliazione e lavoro agile

La distribuzione per tipo di presenza lavorativa mostra una netta prevalenza del tempo pieno per entrambi i generi: il 97,5% degli uomini e il 97,1% delle donne risultano in regime di tempo pieno. Il part-time rappresenta quindi una quota residuale, ma con una maggiore incidenza femminile, soprattutto nelle fasce centrali di età.

Nel 2025 il lavoro agile rappresenta la misura di conciliazione più utilizzata: ne usufruiscono 415 donne, pari al 65%, e 227 uomini, pari al 35%. Anche il telelavoro mostra una netta prevalenza femminile, con 83% donne e 17% uomini, così come il part-time a richiesta, fruito per il 68% da donne e per il 32% da uomini. Gli orari flessibili risultano invece maggiormente fruiti dagli uomini, sebbene su numeri complessivi più contenuti.

La maggiore fruizione femminile degli strumenti di conciliazione evidenzia il ruolo centrale di tali misure per il benessere organizzativo, ma segnala anche la permanenza di una distribuzione non pienamente equilibrata dei carichi di cura. In questa prospettiva, il lavoro agile, il telelavoro e il part-time rappresentano strumenti importanti, ma devono essere accompagnati da politiche organizzative capaci di evitare che la conciliazione resti prevalentemente associata alla componente femminile.

Tabella 23 Ripartizione del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario per genere, classe di età e tipo di presenza lavorativa – anno 2025. Fonte dati: Relazione annuale CUG

</

 Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta	/	1	3	3	1	8	32%	/	/	3	11	3	17	68%
Personale che fruisce di telelavoro	/	/	2	2	4	8	17%	/	2	9	19	9	39	83%
Personale che fruisce del lavoro agile	12	32	65	99	19	227	35%	11	40	120	172	72	415	65%
Personale che fruisce di orari flessibili	/	1	6	8	1	16	67%	3	1	1	3	/	8	33%

Congedi parentali e permessi per esigenze di cura

I dati relativi ai congedi parentali e ai permessi previsti dalla Legge 104/1992, riportati nella Relazione Annuale del CUG

Tabella 24), confermano una significativa differenziazione di genere nell'utilizzo degli istituti connessi alla cura. I permessi giornalieri ex L. 104/1992 risultano fruiti per il 75% da donne e per il 25% da uomini, mentre i permessi orari ex L. 104/1992

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	855	25%	2554	75%	3409	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	465 (699 ore)	41%	676 (1201)	59%	1141 (1900)	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	80	16%	421	84%	501	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	9	56%	7	44%	16	100%

sono utilizzati per il 59% da donne e per il 41% da uomini. Ancora più marcato è il dato relativo ai congedi parentali giornalieri, fruiti per l'84% da donne e per il 16% da uomini.

Questi dati confermano la rilevanza delle misure di conciliazione, ma evidenziano anche la persistenza di un carico di cura prevalentemente femminile. In un'ottica di genere, l'indicatore è particolarmente importante perché permette di collegare la dimensione organizzativa con le traiettorie professionali: una maggiore fruizione femminile degli istituti di cura può infatti incidere sulla continuità lavorativa, sulle opportunità di crescita e sulla disponibilità a ricoprire incarichi di maggiore responsabilità.

Tabella 24 Fruizione dei congedi parentali e dei permessi previsti dalla Legge 104/1992 per genere – anno 2025. Fonte dati: Relazione annuale CUG

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	855	25%	2554	75%	3409	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	465 (699 ore)	41%	676 (1201)	59%	1141 (1900)	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	80	16%	421	84%	501	100%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	9	56%	7	44%	16	100%

Formazione

La partecipazione alla formazione rappresenta un indicatore rilevante della valorizzazione delle competenze e dello sviluppo professionale. Nel 2025 le donne hanno fruito di **2.121 ore di formazione**, pari al **73%** del totale, mentre agli uomini sono attribuite **779 ore**, pari al **27%**. La partecipazione femminile alla formazione risulta quindi superiore alla loro già prevalente presenza nell’organico complessivo.

Il dato può essere letto positivamente, in quanto segnala una significativa partecipazione delle lavoratrici ai percorsi formativi promossi dall’Ateneo. Al tempo stesso, la formazione dovrebbe essere letta in relazione alle effettive opportunità di progressione e valorizzazione professionale, soprattutto considerando la sottorappresentazione femminile nelle posizioni dirigenziali.

Retribuzioni

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Totale ore	64	124	207	382	2	779	27%	47	38	383	1229	424	2121	73%
Totale ore %	8,22	15,92	26,57	49,04	0,26	100		2,22	1,79	18,06	57,94	19,99	100,00	

La tabella sul divario economico, riferita al personale a tempo pieno, mostra una retribuzione media netta complessiva pari a 38.379,34 euro per gli uomini e 35.874,46 euro per le donne, con un divario medio del 6,98% a favore degli uomini. Nella maggior parte dei livelli tecnico-amministrativi il differenziale appare contenuto o quasi nullo, come nelle aree dei Collaboratori, dei Funzionari e delle Elevate Professionalità. Il divario risulta invece più evidente nella dirigenza di II fascia, dove la retribuzione media maschile supera quella femminile del 15,28%.

La lettura del dato retributivo deve tenere conto della diversa distribuzione di donne e uomini nei livelli di inquadramento e nelle posizioni apicali. La differenza complessiva, infatti, sembra collegarsi più alla distribuzione verticale delle posizioni che a scostamenti retributivi significativi nei singoli livelli. Anche per questo motivo, il monitoraggio delle retribuzioni va letto insieme agli indicatori su responsabilità, dirigenza e progressioni.

Tabella 25 Retribuzioni medie nette omnicomprensive del personale a tempo pieno per genere e livello di inquadramento – anno 2025.
Fonte dati: Relazione annuale CUG

● AREA DI APPARTENENZA	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Collaboratore ed esperto linguistico	23.375,00	25.257,16	-1.882,16	-7,45%
Collaboratori	33.316,14	33.439,74	-123,60	-0,37%
Direttore generale	206.400,00	-	206.400,00	100,00%
Dirigente II Fascia	116.969,00	101.466,00	15.503,00	15,28%
Elevate professionalità	54.468,69	54.190,47	278,22	0,51%
Funzionari	40.500,89	40.488,99	11,90	0,03%
Operatori	31.004,59	30.522,81	481,78	1,58%
T.Det. - Categoria C	-	28.638,34	-28.638,34	-100,00%
T.Det. - Categoria EP	38.646,86	-	38.646,86	100,00%
Tempo determinato	13.084,50	12.646,00	438,50	3,47%
Totale personale	38.379,34	35.874,46	2.504,88	6,98%
% sul personale complessivo	51,69%	48,31%		

Analisi degli indicatori

La lettura complessiva degli indicatori restituisce un quadro nel quale il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario di Roma Tre è caratterizzato da una presenza femminile ampia e strutturata. Le donne rappresentano la maggioranza del personale, risultano particolarmente presenti nelle aree amministrative e bibliotecarie, partecipano in misura significativa alle attività formative e ricoprono una quota rilevante delle posizioni di responsabilità non dirigenziali.

L'analisi disaggregata mette tuttavia in evidenza alcune differenze nella distribuzione interna dei ruoli e delle opportunità. La componente femminile risulta meno presente nelle aree tecniche, nei servizi generali e, soprattutto, nella dirigenza amministrativa, dove permane una marcata prevalenza maschile. Inoltre, lo studio dei dati contenuti nella Relazione annuale del CUG evidenzia una maggiore fruizione femminile delle misure di conciliazione, dei permessi ex L. 104/1992 e dei congedi parentali, confermando come i carichi di cura continuino a incidere in misura più significativa sui percorsi lavorativi delle donne. La Relazione segnala inoltre una composizione delle commissioni di concorso a prevalenza maschile, con presidenze interamente affidate a uomini, elemento che, pur non essendo oggetto di specifica rappresentazione tabellare in questa sede, costituisce un indicatore utile da mantenere nel monitoraggio.

Nel complesso, il capitolo evidenzia quindi il contributo rilevante della componente femminile al funzionamento dell'Ateneo, ma anche la necessità di continuare a osservare le dinamiche di valorizzazione, progressione e accesso ai ruoli apicali. In questa prospettiva, il monitoraggio sistematico degli indicatori relativi al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario rappresenta uno strumento utile per rafforzare le politiche di pari opportunità, benessere organizzativo e qualità del lavoro, in coerenza con gli obiettivi istituzionali dell'Ateneo e con il ruolo attribuito al CUG nelle politiche di equità e inclusione.



La componente TAB è a prevalenza femminile e sostiene in modo centrale il funzionamento amministrativo, tecnico e bibliotecario dell'Ateneo. La lettura disaggregata mostra però differenze tra aree, responsabilità, conciliazione e ruoli apicali.

Personale TAB 2025**766**

468 donne | 298 uomini

Quota femminile**61,1%**

presenza maggioritaria nel personale complessivo

Responsabilità**60,9%**

posizioni non dirigenziali ricoperte da donne

Dirigenza**1 D | 8 U**

presenza femminile pari all'11,1%

Composizione e aree d'impiego

Donne 468

Uomini 298

Quota femminile per area d'impiego 2024

Il quadro mostra una presenza femminile forte nelle aree amministrative e bibliotecarie, ma più contenuta negli ambiti tecnici e nella dirigenza.

Responsabilità, qualificazione e forbice delle carriere**Posizioni di responsabilità****246 D | 158 U**

su 404 posizioni remunerate non dirigenziali

**Elevate professionalità****66% donne**

presenza femminile prevalente nei livelli più qualificati non dirigenziali

**Titoli avanzati****65,5% D**

quota femminile tra il personale con laurea magistrale: master I livello 94,4%

Messaggio di lettura: sottorappresentazione nella dirigenza non riflette una minore qualificazione, ma un disallineamento da monitorare tra competenze disponibili e accesso ai ruoli apicali.

Conciliazione e carichi di cura

Le misure di conciliazione sono molto utilizzate e confermano la necessità di leggere i carichi di cura come fattore organizzativo.

Formazione e retribuzioni**Ore di formazione 2025****2.121 D**

pari al 73% del totale delle ore erogate

**Divario retributivo medio****6,98%**

retribuzione media netta a favore degli uomini

**Dirigenti II fascia****15,28%**

divario retributivo medio nel livello dirigenziale



Presenza femminile ampia e qualificata, ma valorizzazione, conciliazione e accesso ai ruoli apicali restano i principali ambiti di monitoraggio.

4. Incarichi istituzionali e di governo

L'analisi degli incarichi istituzionali e di governo consente di osservare la partecipazione di donne e uomini ai principali luoghi decisionali dell'Ateneo. Questa dimensione assume un rilievo specifico nel Bilancio di Genere, poiché permette di integrare la lettura della composizione della comunità universitaria con quella relativa alla presenza nei ruoli di indirizzo, coordinamento, rappresentanza e responsabilità istituzionale.

Nel caso dell'Università degli Studi Roma Tre, la distribuzione degli incarichi restituisce un quadro articolato come si evince dal grafico in Figura 36, nel quale convivono ambiti caratterizzati da una presenza femminile significativa e ambiti nei quali permane una prevalenza maschile, soprattutto nelle cariche apicali e in alcune funzioni di coordinamento accademico.

Tra le posizioni di vertice, le cariche di Rettore e Direttore Generale risultano ricoperte da uomini, mentre la funzione di Prorettrice Vicaria è ricoperta da una donna. La composizione dei Prorettori e delle Prorettrici evidenzia una prevalenza maschile, con 2 donne e 6 uomini, mentre tra i delegati e le delegate di funzioni rettorali si osserva una distribuzione più equilibrata, con 13 donne e 11 uomini. Tale dato segnala una partecipazione femminile significativa nelle funzioni di supporto all'indirizzo politico-istituzionale dell'Ateneo.

Per quanto riguarda gli organi centrali di governo, il Senato Accademico presenta, alla data di rilevazione utilizzata per la redazione del presente documento, una composizione pari a 9 donne e 20 uomini. Il dato si riferisce a 29 componenti su 31, in quanto risulta ancora in corso la procedura elettorale per la nomina di due rappresentanti della componente dei ricercatori e delle ricercatrici, chiamati a subentrare, per il residuo del triennio accademico 2024-2027, ai due componenti cessati dalla carica.

Il Consiglio di Amministrazione presenta invece, alla medesima data di rilevazione, 2 donne e 6 uomini, su 8 componenti attualmente rilevati rispetto ai 10 complessivamente previsti. Il dato dovrà pertanto essere aggiornato a seguito dell'avvio e della conclusione della procedura di designazione dei due componenti non appartenenti ai ruoli universitari.

La presenza femminile risulta più ampia in alcuni organi collegiali e di garanzia. Il Comitato Unico di Garanzia presenta una composizione a prevalenza femminile, con 8 donne e 4 uomini, mentre il Nucleo di Valutazione mostra una distribuzione sostanzialmente equilibrata, con 4 donne e 5 uomini. Anche il Consiglio degli Studenti, se considerato quale organo consultivo, presenta una prevalenza femminile, con 26 donne su 48 componenti complessivi. Il Collegio di disciplina, quale organo di garanzia, è composto da 9 componenti, di cui 4 donne, mentre il Collegio dei Revisori dei Conti presenta 2 donne su 5 componenti.

Nelle strutture accademiche e di coordinamento si osserva invece una presenza femminile più contenuta. Le Direzioni di Dipartimento risultano ricoperte da 3 donne e 10 uomini, confermando una prevalenza maschile nei ruoli di direzione delle strutture dipartimentali. Tra i Coordinatori e le Coordinatrici degli organi didattici si registrano 20 donne e 31 uomini, mentre tra i Coordinatori e le Coordinatrici dei Collegi di dottorato di ricerca si osservano 10 donne e 17 uomini. Il dato sui dottorati fa riferimento ai Collegi di dottorato di ricerca, in luogo delle Scuole di dottorato, attualmente non attive.

Anche nei centri di Ateneo la distribuzione appare differenziata: tra i Direttori e le Direttrici dei Centri di ricerca interdipartimentali di Ateneo si registra 1 donna e 7 uomini, mentre nei Centri di servizio di Ateneo la composizione risulta paritaria, con 1 donna e 1 uomo.

Nel complesso, la lettura degli incarichi istituzionali e di governo evidenzia una partecipazione femminile significativa in alcuni ambiti della rappresentanza, della garanzia e delle deleghe rettorali, ma conferma una minore presenza delle donne nelle cariche apicali, negli organi centrali di governo e nelle funzioni di direzione e coordinamento accademico. Tale distribuzione richiama l'importanza di monitorare nel tempo non solo la composizione complessiva della comunità universitaria, ma anche l'accesso ai luoghi nei quali si definiscono indirizzi, priorità e decisioni strategiche dell'Ateneo.

Il monitoraggio degli incarichi istituzionali e di governo rappresenta quindi uno strumento utile per valutare l'evoluzione della partecipazione femminile ai processi decisionali e per sostenere, nel tempo, una governance sempre più equilibrata, rappresentativa e coerente con gli obiettivi di pari opportunità e valorizzazione delle competenze presenti nella comunità universitaria.

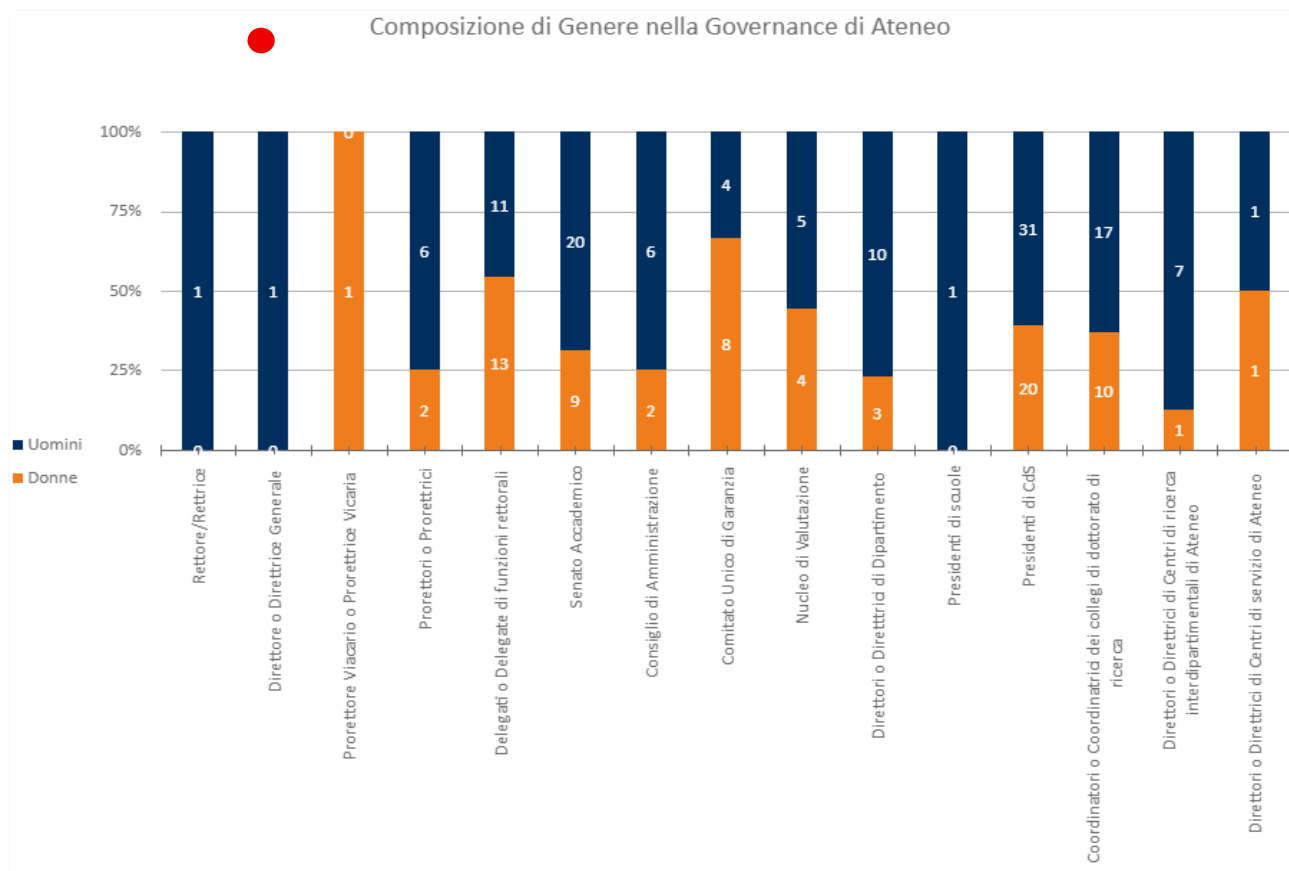


Figura 36 Composizione percentuale e valori assoluti per genere negli incarichi istituzionali e di governo dell'Università degli Studi Roma Tre – ultima rilevazione disponibile. Fonte dati interna: Ufficio organi collegiali, Direzione didattica.

5. Piano delle azioni positive 2026-2028 e Relazione annuale del CUG

Il Piano delle Azioni Positive 2026-2028 dell'Università degli Studi Roma Tre rappresenta lo strumento programmatico attraverso il quale l'Ateneo individua e pianifica azioni finalizzate alla promozione della parità e delle pari opportunità, al benessere lavorativo, alla conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio, al contrasto di ogni forma di discriminazione e alla rimozione degli ostacoli che limitano la piena ed effettiva uguaglianza di opportunità tra donne e uomini.

Il Piano si inserisce nel quadro degli strumenti di programmazione dell'Ateneo e assume la prospettiva di genere come criterio trasversale di analisi, programmazione e valutazione delle politiche di gestione delle risorse umane. In tale prospettiva, le azioni positive non sono intese come interventi isolati, ma come parte di una strategia più ampia, volta a promuovere un ambiente universitario inclusivo, equo e attento al benessere della comunità accademica.

Il Comitato Unico di Garanzia si occupa della redazione del Piano e della sua valorizzazione ed attuazione, in continuità con le iniziative già avviate negli anni precedenti e in raccordo con l'Amministrazione e con le strutture competenti. L'obiettivo è rafforzare una cultura istituzionale orientata alla parità di trattamento, alla prevenzione delle discriminazioni, alla valorizzazione delle differenze e al miglioramento del benessere organizzativo.

Il P.A.P. 2026-2028 individua tre principali aree di intervento: il benessere organizzativo, la sensibilizzazione sui temi dell'uguaglianza e della non discriminazione, e le politiche per le pari opportunità.

Nell'ambito del benessere organizzativo, il Piano prevede la realizzazione di indagini rivolte al personale dell'Ateneo, finalizzate a rilevare il clima lavorativo e a raccogliere elementi utili per programmare azioni di miglioramento. A tale linea di intervento si affiancano iniziative dedicate alla promozione del benessere psico-fisico, dei corretti stili di vita e della prevenzione, rivolte sia alla comunità universitaria sia alla cittadinanza. Il Piano valorizza inoltre le misure di conciliazione dei tempi di vita familiare, di lavoro e di studio, anche attraverso modalità organizzative flessibili, quali telelavoro e smart working, e attraverso misure di welfare a sostegno delle famiglie del personale.

Una seconda area riguarda la sensibilizzazione, la formazione e la promozione culturale sui temi delle pari opportunità, dell'inclusione, del contrasto alla violenza di genere, delle molestie e delle discriminazioni. In questo ambito rientrano la stesura e la promozione della conoscenza del Codice di comportamento dell'Università Roma Tre per la prevenzione e il contrasto delle molestie, delle molestie sessuali e di ogni forma di discriminazione, nonché la previsione di Linee guida per l'uso consapevole del genere nel linguaggio amministrativo e nella comunicazione istituzionale. Tali azioni sono orientate a rafforzare una cultura organizzativa fondata sul rispetto della persona, sulla valorizzazione delle differenze e sull'adozione di forme comunicative non discriminatorie.

Il Piano dedica inoltre specifica attenzione all'inclusione e all'accessibilità, con particolare riferimento al supporto alla disabilità. Le azioni previste riguardano il miglioramento dell'accessibilità, il potenziamento degli ausili tecnologici, la fruizione di materiali didattici in formato digitale, il tutorato per studentesse e studenti con disturbi specifici dell'apprendimento, l'accesso alle attività sportive e il rafforzamento dei servizi bibliotecari dedicati. Tale ambito conferma una lettura ampia delle pari opportunità, attenta non solo alla dimensione di genere, ma anche alle diverse condizioni che possono incidere sulla piena partecipazione alla vita universitaria.

In coerenza con questa impostazione, nel corso del 2025 l'Ateneo ha realizzato diverse azioni positive rivolte alla comunità universitaria. La Relazione annuale del CUG richiama, in particolare, iniziative in materia di formazione, welfare, prevenzione e protezione, supporto personalizzato per studenti e studentesse con disabilità e DSA, polizza sanitaria, attività sportive, sistema bibliotecario e promozione della cultura dell'inclusione.

Tra le azioni più rilevanti si colloca come ricordato in precedenza, il percorso di predisposizione del Codice di comportamento per la prevenzione e il contrasto delle molestie, delle molestie sessuali e di ogni forma di discriminazione. Tale percorso, sviluppato nel corso del 2025 e concluso con l'approvazione del Codice nei primi mesi del 2026, rappresenta un passaggio

significativo nel rafforzamento degli strumenti di tutela interni e nella costruzione di un ambiente universitario più sicuro, rispettoso e responsabile.

Particolare rilievo assumono anche le attività formative e divulgative riconducibili alle tematiche di competenza del CUG. L'Ateneo presenta infatti una pluralità di insegnamenti, percorsi didattici, seminari, laboratori e iniziative formative dedicate agli studi di genere, al contrasto delle discriminazioni, alla promozione delle pari opportunità e al benessere organizzativo. Tali attività contribuiscono alla diffusione di conoscenze e competenze orientate alla costruzione di contesti accademici e professionali più equi e inclusivi.

Nel corso del 2025 è stato inoltre realizzato un intervento di restyling del sito web del CUG, con l'obiettivo di trasformarlo in uno spazio digitale unitario, accessibile e inclusivo. La nuova organizzazione del sito consente di rendere maggiormente fruibili documenti, notizie, eventi e materiali di approfondimento relativi alle pari opportunità, al contrasto alle discriminazioni e al benessere organizzativo, rafforzando il ruolo del CUG come presidio di informazione, sensibilizzazione e trasparenza.

Il Bilancio di Genere si inserisce in questo quadro come strumento conoscitivo e di monitoraggio. Esso consente di leggere la composizione della comunità universitaria, di individuare eventuali asimmetrie e di fornire una base informativa utile alla programmazione delle politiche di pari opportunità. In tal senso, il raccordo tra Bilancio di Genere, Piano delle Azioni Positive, Gender Equality Plan, CUG e PIAO permette di collegare l'analisi dei dati alla definizione delle azioni, rafforzando la capacità dell'Ateneo di programmare interventi coerenti con le evidenze emerse.

Il Piano delle Azioni Positive e le iniziative realizzate confermano dunque l'impegno dell'Università degli Studi Roma Tre nella promozione di un ambiente di studio e di lavoro più equo, inclusivo e attento alle differenze. La progressiva integrazione tra strumenti di analisi, programmazione e rendicontazione potrà consentire di monitorare con maggiore continuità l'efficacia delle azioni intraprese, orientando le politiche future verso una sempre più piena attuazione del principio di uguaglianza sostanziale.

Considerazioni finali

Il Bilancio di Genere dell'Università degli Studi Roma Tre restituisce un quadro articolato e complessivamente positivo della comunità universitaria, caratterizzato da una partecipazione femminile ampia e stabile nelle diverse componenti dell'Ateneo. Le donne rappresentano una presenza significativa nella popolazione studentesca, nei percorsi di alta formazione, nel personale tecnico-amministrativo e bibliotecario e in diversi ambiti della vita istituzionale, contribuendo in modo rilevante alla qualità della didattica, della ricerca, dei servizi e del funzionamento complessivo dell'Università.

L'analisi condotta evidenzia, tuttavia, come la presenza numerica non sia di per sé sufficiente a garantire una piena condizione di equilibrio. Accanto a dati che confermano una forte partecipazione femminile, permangono infatti differenze nella distribuzione tra aree disciplinari, ruoli, livelli di responsabilità e organi decisionali. Tali differenze si manifestano, in particolare, nei fenomeni di segregazione orizzontale, ancora visibili nelle scelte formative e nelle carriere accademiche, e di segregazione verticale, osservabile soprattutto nei ruoli apicali della docenza, nella dirigenza amministrativa e in alcuni incarichi di governo e coordinamento.

Per quanto riguarda la componente studentesca, i dati mostrano una presenza femminile consolidata e risultati complessivamente positivi in termini di regolarità, continuità dei percorsi e conseguimento del titolo. Allo stesso tempo, la distribuzione per ambito disciplinare conferma la persistenza di modelli di scelta ancora influenzati da stereotipi di genere, con una maggiore concentrazione femminile nelle aree educative, umanistiche, linguistiche e sociali e una minore presenza nei settori tecnico-ingegneristici. Tale evidenza richiama l'importanza di rafforzare le azioni di orientamento,

accompagnamento e promozione delle competenze, affinché le scelte formative siano sempre più libere, consapevoli e non condizionate da aspettative sociali o culturali.

Nel personale docente e ricercatore emergono segnali di progressivo riequilibrio, in particolare nei ruoli intermedi e in alcuni passaggi di carriera. Tuttavia, la presenza femminile resta più contenuta nella prima fascia e in alcune aree scientifico-disciplinari, confermando la necessità di continuare a monitorare l'evoluzione delle carriere accademiche. La riduzione del Glass Ceiling Index rappresenta un segnale incoraggiante, ma il permanere di un valore superiore all'unità indica che il cosiddetto "soffitto di cristallo" non può considerarsi superato e richiede un'attenzione costante nelle politiche di reclutamento, progressione e valorizzazione.

Anche per il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario il quadro è caratterizzato da una presenza femminile maggioritaria e qualificata, particolarmente evidente nelle aree amministrative e bibliotecarie, nella formazione e nelle responsabilità non dirigenziali. La lettura disaggregata mostra però una minore presenza delle donne nelle aree tecniche, nella dirigenza amministrativa e nei livelli apicali dell'organizzazione. Inoltre, la maggiore fruizione femminile delle misure di conciliazione e dei congedi legati alla cura conferma la necessità di continuare a promuovere politiche organizzative capaci di sostenere l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa senza rafforzare, anche indirettamente, asimmetrie nei percorsi professionali.

La sezione dedicata agli incarichi istituzionali e di governo conferma infine l'importanza di osservare non solo la composizione della comunità universitaria, ma anche la presenza di donne e uomini nei luoghi in cui si definiscono indirizzi, priorità e decisioni strategiche. La partecipazione femminile risulta significativa in alcuni organismi e funzioni, ma ancora meno presente in diversi ruoli apicali e di coordinamento. Il monitoraggio di tali incarichi rappresenta pertanto un elemento essenziale per valutare nel tempo l'evoluzione della governance di Ateneo in una prospettiva di maggiore equilibrio e rappresentatività.

Nel complesso, il Bilancio di Genere conferma il valore del monitoraggio sistematico come strumento di conoscenza, trasparenza e responsabilità pubblica. La lettura integrata degli indicatori consente di individuare i progressi realizzati, ma anche gli ambiti nei quali appare opportuno consolidare le politiche già avviate e orientare nuove azioni. In questa prospettiva, il documento non si limita a fotografare la situazione esistente, ma contribuisce a rafforzare la capacità dell'Ateneo di programmare, valutare e migliorare le proprie politiche in materia di equità, inclusione, benessere organizzativo e valorizzazione delle persone.

I dati raccolti indicano che Roma Tre dispone di una base solida su cui continuare a costruire politiche di pari opportunità sempre più integrate con la programmazione strategica, il Piano delle Azioni Positive, il ciclo della performance e le azioni di sviluppo organizzativo. Il rafforzamento della dimensione di genere nei processi decisionali, nei sistemi di monitoraggio e negli strumenti di valutazione costituisce una leva fondamentale per promuovere un Ateneo più equo, inclusivo e capace di riconoscere pienamente il contributo di tutte le sue componenti.

Il Bilancio di Genere si configura quindi come uno strumento aperto e dinamico, destinato a evolvere nel tempo insieme alla comunità universitaria. La sua continuità, il progressivo ampliamento della base informativa e il coinvolgimento delle strutture competenti potranno contribuire a rendere sempre più efficace la capacità di Roma Tre di leggere le proprie trasformazioni, prevenire le disuguaglianze e promuovere condizioni sostanziali di pari opportunità. In tal senso, il documento rappresenta non solo un esercizio di analisi, ma anche un impegno istituzionale a favore di una comunità universitaria più giusta, partecipata e democratica.

APPENDICE

Lista degli acronimi utilizzati

Acronimo	Definizione
A.A.	Anno Accademico
A.S.	Anno Solare
ANS	Anagrafe Nazionale Studenti
ANVUR	Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca
CAV	Centro Anti-Violenza
CdA	Consiglio di Amministrazione
CdS	Corso di Studio
CEL	Collaboratrici e Collaboratori Esperti Linguistici
CRUI	Conferenza dei Rettori delle Università Italiane
CUG	Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
D.M.	Decreto Ministeriale
D.L.	Decreto Legge
D.Lgs.	Decreto Legislativo
D.P.R.	Decreto del Presidente della Repubblica
D.R.	Decreto Rettorale
DG	Direzione Generale / Direttore Generale, secondo il contesto
DSA	Disturbi Specifici dell'Apprendimento
EP	Elevate Professionalità
GCI	Glass Ceiling Index
GEP	Gender Equality Plan
GOMP	Sistema informativo per la gestione delle carriere studenti
GRADE A	Professoressa e Professori Ordinari

Acronimo	Definizione
GRADE B	Professoressa e Professori Associati
GRADE C	Riccatrici e Riccatori
GRADE D	Assegniste e Assegnisti di ricerca
ICT	Information and Communication Technologies
L.	Legge
LCU	Laurea a Ciclo Unico
LM	Laurea Magistrale
LT	Laurea Triennale
MUR	Ministero dell'Università e della Ricerca
NdV	Nucleo di Valutazione
P.A.P.	Piano delle Azioni Positive
PA	Professoressa e Professori Associati/ Pubblica Amministrazione
PIAO	Piano Integrato di Attività e Organizzazione
PO	Professoressa e Professori Ordinari
RD	Riccatrici e Riccatori a tempo Determinato, se usato nel documento
RTD	Riccatrici e Riccatori a tempo Determinato
RTDa	Riccatrici e Riccatori a tempo Determinato di tipo A
RTDb	Riccatrici e Riccatori a tempo Determinato di tipo B
RTT	Riccatrici e Riccatori in Tenure Track
RU	Riccatrici e Riccatori Universitari
SA	Senato Accademico
SBA	Sistema Bibliotecario di Ateneo
SD	Scuole di Dottorato / Studenti e Dottorandi, solo se usato con questa accezione nel documento
SPP	Servizio di Prevenzione e Protezione
SSD	Settore Scientifico-Disciplinare

Acronimo	Definizione
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
SW	Smart Working
TAB	Personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario
TD	Tempo Determinato
TI	Tempo Indeterminato
TL	Telelavoro
UE	Unione Europea
V.O.	Vecchio Ordinamento
