

# Primo Bilancio di Genere



## **Bilancio di Genere a cura di**

Università San Raffaele Roma

### **Comitato scientifico**

Prof.ssa Stefania Supino – Presidente

Prof.ssa Daniela Sica – Coordinatrice

Dott.ssa Giovanna Afeltra – Componente

Prof.ssa Cristiana Bernardi – Componente

Dott. Nicola Capolupo – Componente

Dott.ssa Benedetta Esposito – Componente

Prof.ssa Maria Federica Izzo – Componente

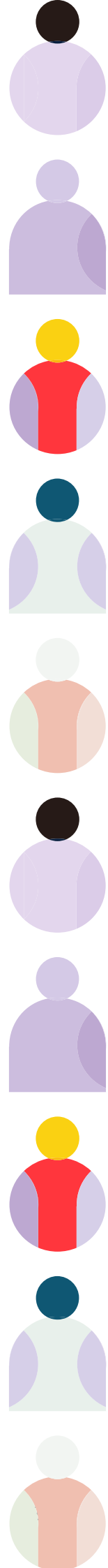
Dott. Gennaro Maione – Componente

Prof.ssa Rachele Marseglia – Componente

Dott.ssa Michela Mingione – Componente

# INDICE

<b>Presentazione del Rettore</b>	<b>4</b>
<b>Prefazione</b>	<b>6</b>
<b>Nota Metodologica</b>	<b>7</b>
<b>1. Quadro Normativo di Riferimento</b>	<b>10</b>
1.1 Il Diritto alla Parità di Genere nell'Ordinamento Euro-Unitario	11
1.2 Il Diritto alla Parità di Genere nell'Ordinamento Nazionale	13
<b>2. Organi e Figure Preposte alla Tutela dell'Uguaglianza di Genere e al Contrasto delle Discriminazioni</b>	<b>15</b>
<b>3. Analisi di Contesto – (Analisi di Genere)</b>	<b>18</b>
3.1 Componente Studentesca	19
3.2 Incarichi Istituzionali e di Governo	34
3.3 Personale Docente e Ricercatore	38
3.4 Personale Tecnico-Amministrativo	71
<b>4. Il Genere nella Didattica e nella Ricerca</b>	<b>83</b>
4.1 Tematiche di Genere e Inclusione nell'Offerta Didattica	84
4.2 Tematiche di Genere e Inclusione nella Ricerca	86
<b>5. L'integrazione della Prospettiva di Genere nel Governo dell'Ateneo</b>	<b>88</b>
<b>6. Azioni per la Parità di Genere e Principali Iniziative di Welfare nell'Ateneo</b>	<b>92</b>
6.1 Azioni di Inclusione Sociale	97
6.2 Iniziative dell'Ateneo per Valutare la Gestione Organizzativa	102
<b>Conclusioni</b>	<b>103</b>
<b>Allegati</b>	<b>106</b>
Acronimi	106
Tabelle di Corrispondenza con le Classificazioni Internazionali	107
<b>Indice delle Tabelle e delle Figure</b>	<b>109</b>
<b>Riferimenti Bibliografici</b>	<b>112</b>



# Presentazione Del Rettore

Il Bilancio di Genere (BdG) rappresenta uno strumento chiave di rendicontazione e trasparenza per l'Università San Raffaele Roma, impegnata a svolgere un ruolo propulsivo nella costruzione di una cultura accademica ispirata ai principi di equità, inclusione e responsabilità sociale. In tale prospettiva, la redazione del primo BdG implica l'impegno a perseguire la vision di un'università che pone la parità di genere tra i principi fondanti della propria missione educativa e istituzionale.

Per il nostro Ateneo, fortemente orientato all'innovazione, alla creatività, all'integrazione dei saperi e all'accessibilità, l'impegno per l'equità di genere assume un valore profondo. Esso si intreccia con la vocazione dell'Ateneo a superare barriere culturali, geografiche e infrastrutturali, costruendo percorsi di studio, di ricerca e di vita che rispondano alla pluralità delle esigenze della nostra comunità accademica.

La redazione del primo BdG nasce da tale consapevolezza e si fonda su un duplice obiettivo: da un lato, delineare un quadro chiaro e articolato della composizione e delle dinamiche interne alla nostra comunità accademica, dall'altro, gettare le basi per un percorso orientato al miglioramento continuo, capace di ispirare politiche e azioni sempre più efficaci nel contrastare le disuguaglianze e nel promuovere un'autentica cultura della parità.

Nel contesto di un Ateneo digitale, che raggiunge studentesse e studenti in ogni parte del Paese e che si fa interprete delle sfide della transizione tecnologica e sostenibile - nella triplice prospettiva ambientale, sociale ed economica - il tema della parità di genere emerge con rinnovata centralità e piena attualità. L'assenza di barriere fisiche non implica, infatti, la scomparsa ipso facto di quelle culturali o strutturali, che ancora oggi condizionano l'accesso alla formazione e la piena realizzazione professionale di molte donne, così come di altre categorie vulnerabili.

Da tale consapevolezza deriva l'idea che il BdG non debba limitarsi a fotografare lo status quo dell'equilibrio di genere dell'Università San Raffaele Roma, ma debba configurarsi quale strumento strategico e dinamico, in linea con la mission istituzionale, e integrato trasversalmente nelle sue tre direttrici: didattica, ricerca e terza missione. In tale ottica, il BdG consente di cogliere la complessità della nostra comunità accademica, tanto nelle differenze che la arricchiscono quanto nei divari che la pervadono, con l'obiettivo di orientare politiche e azioni mirate, che possano contribuire a realizzare la visione strategica dell'Ateneo delineata nel Piano Strategico 2023-2025, ovvero "creare un legame tra innovazione e conoscenza, garantendo percorsi formativi di eccellenza accessibili a tutti".

Il BdG si configura così come un supporto essenziale per integrare la dimensione di genere in tutte le politiche istituzionali, rendendo possibile l'attuazione di strategie di diversity & inclusion, con una particolare attenzione all'equità di genere e all'inclusione sociale. Un impegno pienamente coerente con i principi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, e in particolare con l'obiettivo n. 4 - "Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti", l'obiettivo n. 5 - "Raggiungere l'uguaglianza di genere" e

l'obiettivo n. 10 – “Ridurre le disuguaglianze”, ai quali l'Ateneo intende contribuire attivamente. Inoltre, è importante sottolineare come il BdG sia coerente con l'orientamento del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che individua la parità di genere come priorità trasversale, da raggiungere attraverso azioni concrete di monitoraggio e formazione.

Il primo BdG dell'Università San Raffaele Roma integra, dunque, in maniera sinergica, gli altri strumenti di programmazione e di valutazione strategica dell'Ateneo, nel tentativo di contribuire al consolidamento della visione della governance accademica fondata sulla trasparenza e sulla responsabilità sociale. Nel ringraziare le colleghe e i colleghi docenti, le ricercatrici e i ricercatori, i componenti del personale tecnico-amministrativo che hanno contribuito con competenza e impegno alla realizzazione del primo BdG, auspico che esso rappresenti uno strumento grazie al quale la nostra comunità possa imprimere maggior slancio nel perseguire obiettivi condivisi, equi, inclusivi e sostenibili.

*Prof. Vilberto Stocchi*  
*Magnifico Rettore dell'Università San Raffaele Roma*



# Prefazione

Il primo BdG, inserendosi in un più ampio mosaico di strumenti già attivi, quali il Piano Strategico di Ateneo (PSA), il Comitato Unico di Garanzia (CUG), il Comitato Etico (CE), il Piano di Azioni Positive (PAP) e il Gender Equality Plan (GEP) è stato il frutto di un'intensa attività di raccolta e analisi di dati qualitativi e quantitativi, al fine di delineare un quadro chiaro e dettagliato della realtà presente e dell'orientamento al futuro dell'Università San Raffaele Roma, in un'ottica di co-creazione del valore e di interazione continua con i propri stakeholders interni ed esterni.

Il conferimento di una Delega rettorale alle Pari Opportunità e la costante sinergia con i vertici accademici dimostrano la volontà di garantire un coordinamento efficace tra le politiche di inclusione e le azioni operative.

I dati raccolti e analizzati all'interno di questo primo BdG - relativi alla popolazione studentesca, al corpo docente, al personale tecnico-amministrativo, agli organi di governance e alle politiche accademiche - delineano uno scenario articolato ma, al contempo, incoraggiante.

Il quadro evidenzia progressi significativi verso l'equità di genere lungo il percorso universitario. L'Università San Raffaele Roma presenta una composizione studentesca bilanciata con incidenza femminile in crescita e registra una presenza di donne nel corpo docente e ricercatore consistente, adeguatamente rappresentata nei ruoli di ingresso e intermedi.

L'Università integra stabilmente la prospettiva di genere nei curricula e nei progetti scientifici, promuovendo prassi eque e rispettose della diversità. La partecipazione bilanciata di donne e uomini nella comunità accademica attesta l'impegno a consolidare un ambiente formativo e scientifico fondato su equità, rispetto e pari opportunità.

Tali evidenze confermano che il nostro Ateneo abbia già inscritto nel proprio DNA un agire orientato alla promozione e alla diffusione del principio di pari opportunità, in grado di guidare le scelte organizzative, didattiche e scientifiche. Al tempo stesso, esse mettono in luce le aree di miglioramento, su cui è necessario continuare a intervenire, affinché nessun componente della nostra comunità si senta poco visibile o, addirittura, marginalizzato.

In siffatto scenario, il BdG assume non solo il valore di uno strumento conoscitivo e valutativo, ma rappresenta uno strumento strategico per indirizzare le future azioni dell'Università San Raffaele Roma in modo sistemico, verso il consolidamento di una cultura istituzionale della valutazione e della responsabilità, offrendo una solida base conoscitiva per la pianificazione di politiche di genere, che rafforzino il ruolo dell'Ateneo quale attore consapevole e responsabile all'interno del sistema universitario.

*Prof.ssa Stefania Supino  
Delegata del Rettore alle Pari Opportunità  
Direttrice del Dipartimento di Promozione delle Scienze Umane e della Qualità  
della Vita*

# Nota Metodologica

Il primo BdG dell'Università San Raffaele Roma è stato redatto secondo un'impostazione metodologica pienamente aderente alle Linee guida per il Bilancio di genere negli Atenei italiani (Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere, 2019).

Il BdG è strutturato in sei sezioni. La prima sezione illustra il quadro normativo di riferimento, introducendo il tema del diritto alla parità di genere, così come delineato nell'ordinamento europeo e in quello italiano, ed evidenziando le sfide sempre più rilevanti che tale tematica continua a porre al legislatore.

La seconda sezione è dedicata alla descrizione degli Organi e delle principali figure presenti in Ateneo preposte alla tutela delle pari opportunità nonché al ruolo da esse svolto nel perseguimento delle relative politiche.

La terza sezione presenta i dati di contesto, ovvero una mappatura delle consistenze, disaggregate per genere, delle seguenti componenti: studenti, titolari di incarichi istituzionali e di governo, personale docente/ricercatore e personale tecnico-amministrativo. Per tale analisi sono stati presi in considerazione, laddove applicabili e disponibili, gli indicatori previsti dalle Linee Guida CRUI.

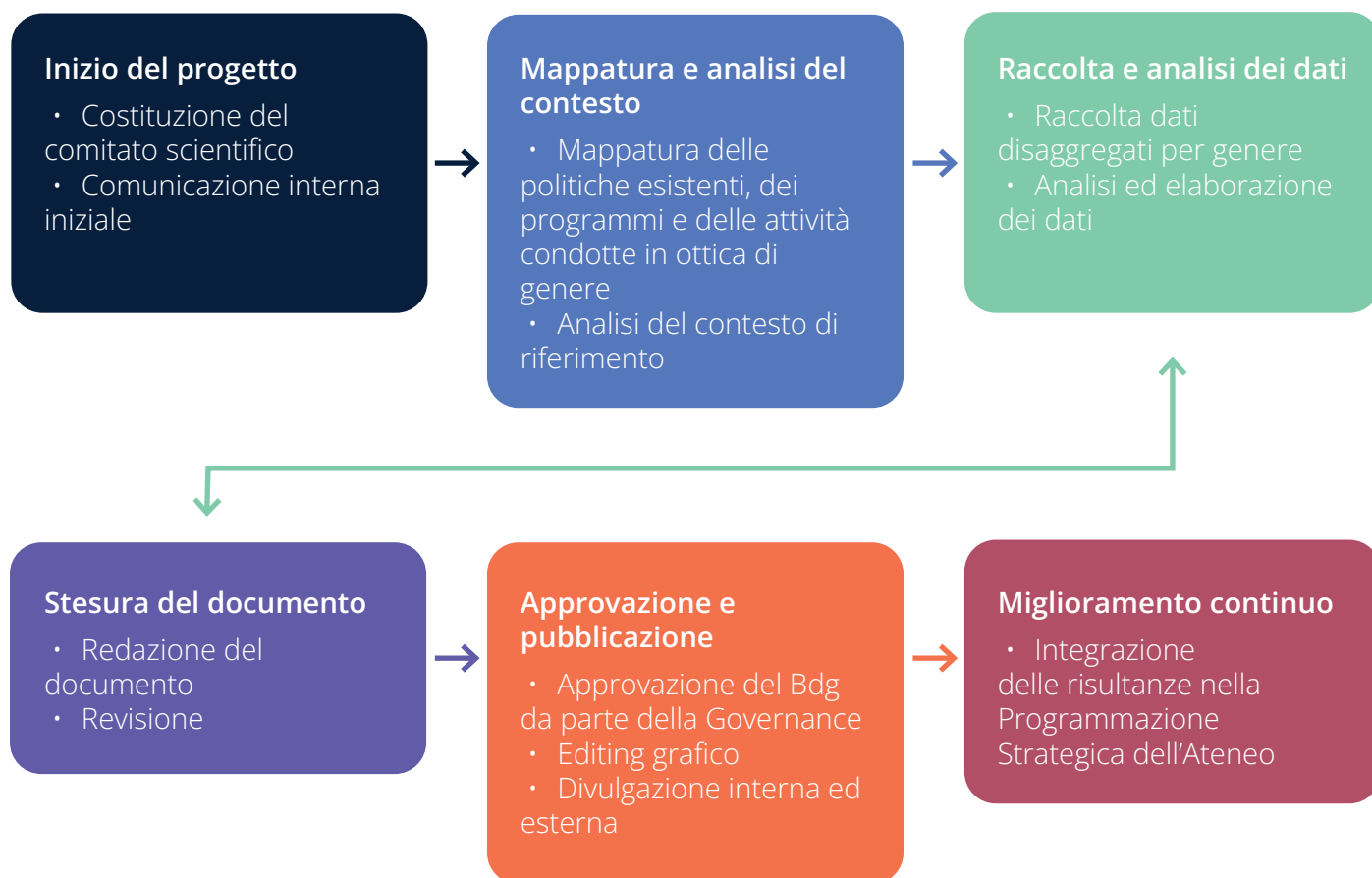
La quarta sezione affronta il tema della dimensione di genere nella didattica e nella ricerca, partendo dall'analisi dell'offerta formativa e dei percorsi di ricerca attivati in Ateneo per definire le strategie e le azioni di promozione e sensibilizzazione in materia di uguaglianza di genere, pari opportunità, inclusione e diversity.

La quinta sezione evidenzia la coerenza del BdG con gli altri documenti di Ateneo, mettendo in risalto la stretta connessione fra i rispettivi obiettivi..

La sesta sezione del BdG descrive, infine, le principali azioni poste in essere dall'Ateneo per il perseguimento degli obiettivi di parità e di inclusione.

Il BdG è stato sviluppato seguendo un iter strutturato in sei fasi (Figura 1.1) In primis è stato istituito il Comitato scientifico e attivata la comunicazione interna. Si è quindi proceduto alla mappatura del contesto, con ricognizione delle politiche e dei programmi esistenti e delle attività già condotte in ottica di genere, nonché all'analisi del quadro di riferimento. A seguire, è stata svolta la rilevazione dei dati disaggregati per genere e la loro elaborazione analitica. Completata la stesura del documento e la relativa revisione tecnico-scientifica, il BdG è stato approvato dagli organi di governance, sottoposto a editing e diffuso all'interno e all'esterno dell'Ateneo. Il ciclo si chiude con il miglioramento continuo, che prevede l'integrazione delle risultanze nella programmazione strategica e il monitoraggio degli esiti per le edizioni successive.

**Fig. 1.1** Processo di sviluppo e redazione del primo BdG dell'Università San Raffaele Roma



Le elaborazioni si fondano su un'accurata triangolazione di fonti eterogenee a carattere qualitativo e quantitativo, finalizzata a restituire un quadro conoscitivo chiaro e quanto più possibile esaustivo della situazione della parità di genere nel nostro Ateneo. In particolare, sono stati utilizzati dati provenienti dalle banche dati del Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR, 2024a; MUR, 2024b), integrati con evidenze disponibili nella Data Warehouse di Ateneo. Inoltre, le informazioni di natura qualitativa sono state raccolte dai documenti istituzionali – quali lo Statuto, i regolamenti, il PAP, la relazione sulle attività del CUG – e dal portale web dell'Università San Raffaele Roma.

In funzione dell'oggetto di indagine e della disponibilità informativa, le analisi coprono l'orizzonte temporale 2019–2024, con l'obiettivo di offrire una base informativa ampia e coerente per osservare l'evoluzione dei fenomeni considerati valutare i risultati conseguiti dall'Ateneo. Con riferimento ai dati pluriennali disaggregati per identità di genere, la marcata eterogeneità delle fonti non ha permesso un'agevole armonizzazione dei periodi né una trattazione analitica uniforme.

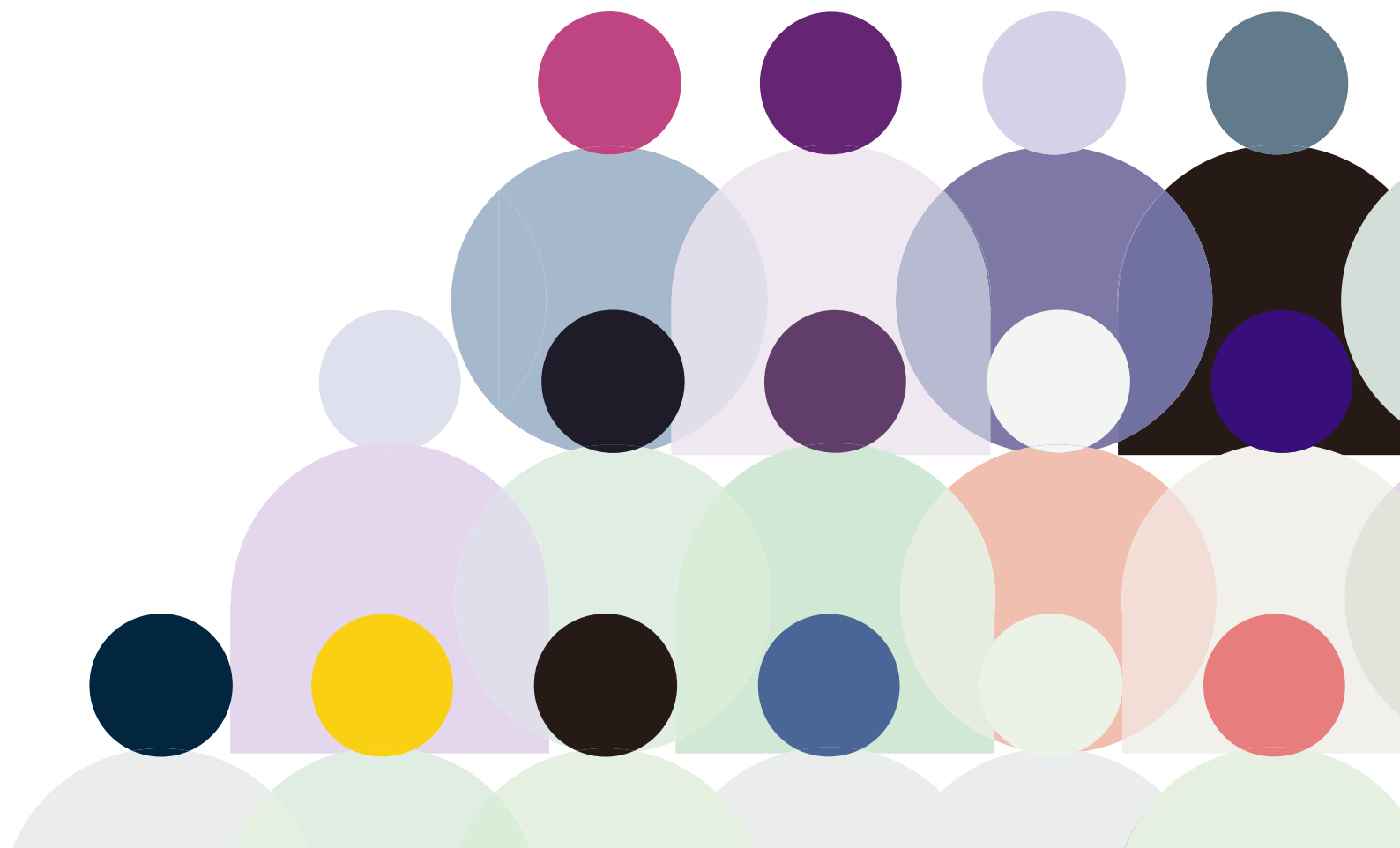


Ciononostante, si è ritenuto opportuno presentarli comunque, affinché sia possibile cogliere l'evoluzione della performance d'Ateneo nel tempo e disporre di informazioni pertinenti, aggiornate e, se del caso, utili ai processi decisionali.

Gli Organi coinvolti nel processo sono stati:

- Rettore;
- Direttore Generale;
- Delegata alle Pari Opportunità;
- Comitato Scientifico per il BdG composto da docenti e ricercatori incardinati.

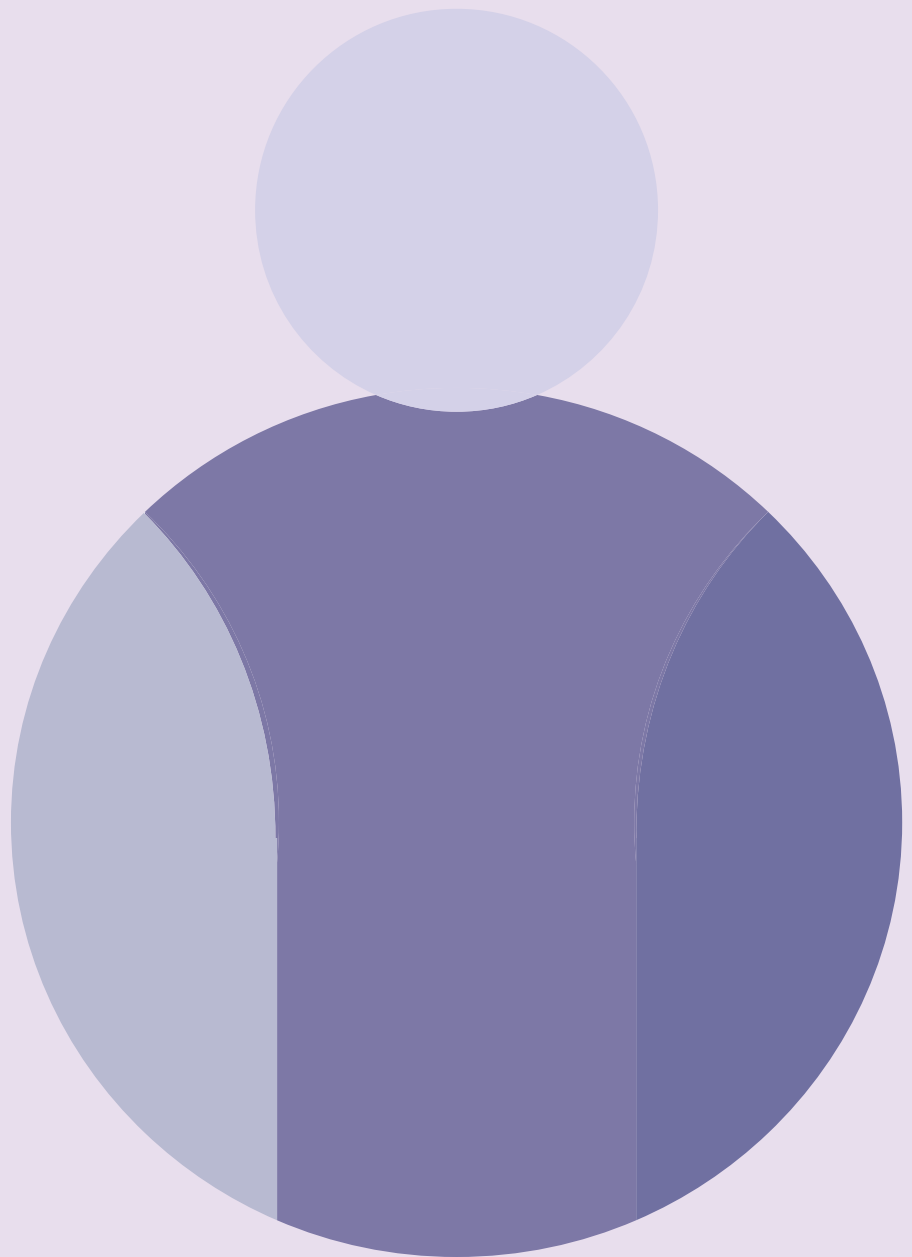
È stato inoltre coinvolto l'intero personale tecnico-amministrativo dell'Università. L'impianto metodologico descritto garantisce tracciabilità, replicabilità e comparabilità delle analisi, ponendo le basi per una governance realmente data-driven delle politiche di genere.



# 1.

---

## **Quadro Normativo di Riferimento**



# **1.1. Il diritto alla parità di genere nell'ordinamento euro-unitario**

Riconosciuta come uno dei valori portanti della società civile cui sono protesi i numerosi interventi legislativi di matrice euro-unitaria registrati nell'ultimo cinquantennio, la parità di genere rappresenta uno dei principi identificativi dell'ordinamento europeo e di quello nazionale nonché un diritto fondamentale della persona, capace di garantirle parità di diritti, trattamento, responsabilità, opportunità e risultati economico-sociali nella comunità sociale nella quale vive. Seppure l'affermazione del diritto alla parità di genere abbia preso forma in tempi relativamente recenti, la sua tutela è ricondotta alle risalenti norme che proclamano l'uguaglianza delle persone, le quali, pur riferendo il divieto di discriminazione al dato del sesso inteso quale discrimen biologico fra donne e uomini, ben si prestano a una lettura estensiva che dà origine anche al divieto delle discriminazioni fondate sul genere, inteso invece quale criterio riferito al ruolo assunto nella società dalla categoria femminile o da quella maschile. Nella definizione di "genere" che alberga nell'art. 3, lett. c), della Convenzione di Istanbul, dell'11 maggio 2011, il genere è, infatti, identificato nei «ruoli, i comportamenti, le attività e gli attributi socialmente costruiti che una determinata società considera appropriati per donne e uomini».

Nel quadrante europeo, il diritto alla parità di genere trova radice negli artt. 8, 10, 19, 153 e 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea del 1957, dagli artt. 2 e 3, par. 3 del Trattato sull'Unione europea del 1992 nonché negli artt. 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali del 2007, la cui vis programmatica ha indirizzato gli interventi gius-politici europei più recenti all'affermazione concreta del diritto alla parità di genere, affidando la guida dello sviluppo dei rapporti della società civile e del mondo del lavoro ai diritti fondamentali e ai valori loro sottesi. Tant'è che il legislatore europeo ha mirato alla promozione dello sviluppo della persona attraverso la rimozione degli ostacoli alla partecipazione all'organizzazione politica, economica e sociale dell'Unione.

Dalla fine degli anni Settanta a oggi, infatti, si è assistito all'applicazione dei principi delle pari opportunità e della parità di trattamento sul piano dell'occupazione, dell'emancipazione femminile (artt. 153 e 157 del TFUE) e della lotta contro la violenza sulle donne e sui minori (artt. 79, 82 e 83 TFUE), attraverso un nugolo di atti di legislazione ordinaria, da ultimo culminati nelle più recenti direttive emanate dalla legislazione 2022-2024, fra le quali la direttiva (UE) 2024/1385 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 aprile 2024, costituisce il primo intervento europeo concepito per fornire un quadro giuridico generale rivolto tanto alla prevenzione quanto alla repressione della violenza contro le donne e alla violenza domestica in tutta l'Unione.

Nonostante la gravida produzione normativa, che è valsa all'Europa il titolo di «leader globale nella parità di genere», e sebbene la parità di genere sia riconosciuta come uno straordinario motore di crescita nonché uno dei capisaldi più rilevanti e urgenti dell'Agenda di sviluppo sostenibile e progresso dei Paesi, la Commissione europea ha evidenziato il perdurare di violenza e stereotipi di genere.

Secondo i più recenti dati riportati per la Campagna “#EndGenderStereotypes”, ben il 44% degli europei ritiene, ancora, che il ruolo più importante per una donna sia quello di occuparsi della casa e della famiglia. Malgrado sia provato l'impatto vantaggioso dell'equilibrio di genere sulle società stesse oltre che sull'economia in generale e nonostante il diritto dell'Unione vieti la discriminazione sessuale, a dispetto delle azioni di incoraggiamento all'autoregolamentazione intraprese dall'Unione, le donne continuano, dunque, a essere largamente sottorappresentate nei più alti organi decisionali delle società, mentre sono sovrarappresentate nei posti di lavoro precari, nelle forme di lavoro flessibili, nei contratti atipici e flessibili (lavoro a tempo parziale, lavoro temporaneo, lavoro informale), così come tra i lavoratori con salario minimo. La considerazione emerge anche dalla visione globale dei temi di genere fornita dalla Piattaforma di Pechino, adottata in occasione della Conferenza mondiale del 1995.

La maturata consapevolezza della necessità di rafforzare le tutele garantite pervade ormai la trama degli interventi programmatici previsti dall'Agenda 2030, là dove la parità di genere è annoverata fra i primi cinque dei 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile prefissati dall'Unione Europea, dalla Strategia dello Strategic Engagement sulla Gender Equality per il triennio 2016-2019 e dalla nuova Strategia per il quinquennio 2020-2025.

In coerenza con le linee della politica estera dell'Unione in materia di pari opportunità ed emancipazione femminile, la Strategia 2020-2025 adottata dalla Commissione europea è volta infatti a definire gli impegni delle istituzioni europee per un sostegno, trasversale e intersettoriale, della parità di genere, allo scopo di porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi di genere, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro e raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici. Al contempo, la Risoluzione del Parlamento europeo del 18 gennaio 2024 sugli aspetti di genere dell'aumento del costo della vita e dell'impatto della crisi energetica, delinea chiaramente l'influenza negativa della disparità di genere - in particolare quella relativa al reddito - sulla povertà energetica nell'UE. E, a cascata, la Risoluzione del Parlamento europeo del 13 marzo 2024 sugli orientamenti generali per l'elaborazione del bilancio 2025, ribadisce il valore aggiunto dei programmi di finanziamento nei settori della democrazia e dei diritti e dei valori della democrazia, della non discriminazione e dell'uguaglianza, compresa la parità di genere.

## 1.2. Il diritto alla parità di genere nell'ordinamento nazionale

Nel quadrante domestico, il diritto alla parità di genere trova radice nell'art. 3 della nostra Carta Costituzionale che garantisce ai cittadini la loro "uguaglianza formale" di fronte alla legge e la loro "uguaglianza sostanziale" mediante l'attuazione più concreta del divieto di discriminazioni fondate sul sesso (recte: genere) che ha contribuito alla modifica del ruolo sociale delle donne e dei rapporti economico-socio-familiari della società. Ne sono esempio le leggi sul diritto di voto attivo e passivo (1945 e 1946), sull'accesso al pubblico impiego (1963), sul divorzio e sulla riforma del diritto di famiglia (1970 e 1975), sulla soppressione del divieto d'aborto (1978) e del delitto d'onore e del matrimonio riparatore (1981) nonché sulla parità fra uomini e donne sul lavoro (2010).

Dalla lettera dell'art. 51 Cost., inteso all'affermazione della parità di genere nell'accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive, hanno poi preso forma svariati interventi legislativi concentrati sul mondo del lavoro, mirati all'equiparazione dei diritti di donne e uomini nonché all'introduzione di maggiori tutele per le donne lavoratrici e la promozione delle loro attività lavorative (es: bonus babysitting e supporto alla genitorialità), al sostegno e allo sviluppo delle imprese a prevalente o totale partecipazione femminile, alla parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive, attuata mediante le modifiche dei sistemi elettorali locali, regionali, nazionali e Europei, alla promozione della partecipazione delle donne negli organi delle società quotate ovvero alla promozione dell'imprenditoria femminile.

L'allocazione di tali risultati nello *ius positum* è stata particolarmente sollecitata anche dal formante giurisprudenziale, che ha più volte ribadito la parità fra lavoratori e lavoratrici.

In tempi più recenti, l'evoluzione del diritto alla parità di genere ha seguito la rotta binaria della cancellazione degli stereotipi di genere nel mondo del lavoro e della protezione dalla violenza di genere nel contesto familiare.

Nonostante l'evoluzione normativa e il rafforzamento delle politiche di genere abbiano condotto a un'importante inversione di tendenza rispetto al passato e a un radicale cambiamento culturale dell'attuale società, la parità tra uomini e donne pare ancora un obiettivo di difficile attuazione concreta. Proprio sulla scorta di tale consapevolezza, l'attuazione del principio della parità di genere rappresenta una delle tre priorità trasversali delle missioni del Piano nazionale di ripresa e resilienza, c.d. PNRR, concepito per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia e, in un'ottica di gender mainstreaming, hanno preso forma la sperimentazione per la redazione del bilancio di genere (già introdotto dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150), in sede di rendicontazione del bilancio dello Stato, e, nel 2021, la sperimentazione dell'analisi di impatto di genere quale elemento dei dossier di documentazione sulle proposte di legge di iniziativa parlamentare all'esame della Camera dei Deputati.

L'attuale disciplina concernente il "bilancio di genere" alberga nell'articolo 38-septies della legge 31 dicembre 2009 n. 196 (legge di contabilità e finanza pubblica), là dove è prevista l'adozione, da parte della Ragioneria Generale dello Stato, di un bilancio di genere «per la valutazione del diverso impatto della

politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito anche al fine di perseguire la parità di genere tramite le politiche pubbliche, ridefinendo e ricollocando conseguentemente le risorse». Nel medesimo quadrante, poi, la disciplina sulla rendicontazione periodica della situazione del personale, volta a garantire trasparenza e verificabilità delle politiche di parità ed in particolare, l'art. 46 del d.lgs 198/2006, che prevede, per i datori di lavoro pubblici e privati con più di 50 dipendenti, l'obbligo di redigere, con cadenza biennale, un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile.

Alla luce di quanto detto dunque, il Bilancio di Genere, se pur redatto su base volontaria, si veste di una valenza strategica essenziale, perché intesa a consolidare la compliance normativa, facilitando la raccolta, la qualità e la tracciabilità dei dati richiesti, ad abilitare decisioni evidence-based nonché a rafforzare i presìdi di accountability, così generando esternalità reputazionali positive che attestano l'impegno delle organizzazioni verso equità, inclusione e buona governance e favoriscono la credibilità e la coerenza dell'immagine istituzionale nella comunità di riferimento e fra gli stakeholder esterni.

# 2.

---

## **Organi e Figure Preposte alla Tutela dell'Uguaglianza di Genere e al Contrasto delle Discriminazioni**



Nell'attuazione più concreta delle indicazioni dei legislatori, l'Università San Raffaele Roma attribuisce un ruolo di rilevante importanza all'uguaglianza di genere e al contrasto alle discriminazioni. Tali principi sono concretamente declinati all'interno della struttura dell'organizzazione tramite figure di primissimo piano dedicate attivamente e in maniera continuativa a garantirne il rispetto.

All'interno dell'Ateneo è, infatti, attiva una rete di organismi, strutture e servizi, descritti di seguito, dedicata a promuovere l'uguaglianza di genere, contrastare ogni forma di violenza e discriminazione e valorizzare le diversità.

L'obiettivo è rendere sempre più concreti i valori di integrazione, inclusione e appartenenza che caratterizzano la Comunità accademica, studentesca e amministrativa dell'Ateneo.

## **Comitato Unico di Garanzia**

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Università San Raffaele Roma è stato costituito con D.R. n° 1 del 05 giugno 2023.

Il Comitato opera quale presidio istituzionale di tutela e promozione dell'uguaglianza sostanziale, con l'obiettivo di assicurare un ambiente di lavoro improntato al rispetto della dignità, alla valorizzazione delle differenze e al benessere organizzativo. In un'ottica di gender mainstreaming e diversity management, esso previene e contrasta ogni forma di discriminazione, molestia o violenza - morale, psicologica o di altra natura - nei confronti di tutte le componenti dell'Ateneo. Svolge funzioni propositive, consultive e di verifica: elabora indirizzi e misure correttive, esprime pareri su atti, piani e procedure rilevanti, promuove azioni di sensibilizzazione e formazione e monitora l'attuazione delle politiche mediante rendicontazione periodica, in coerenza con il quadro normativo vigente e con gli strumenti strategici d'Ateneo.

Il Comitato è un organo collegiale intersettoriale, composto da rappresentanze del mondo accademico, studentesco e tecnico-amministrativo, in modo da garantire pluralità di competenze e equilibrio di genere nella composizione e nei processi decisionali. Tale architettura assicura un raccordo efficace tra funzioni di governo, istanze della comunità universitaria e obiettivi di equità e inclusione.

## **Delegata alle Pari Opportunità**

La Delegata alle Pari Opportunità è una figura di garanzia nell'assetto di governance, in quanto assicura l'integrazione sistematica della prospettiva di genere nei processi decisionali d'Ateneo, fungendo da raccordo tra organi istituzionali, strutture accademiche e comunità universitaria. Il mandato, conferito con Decreto Rettorale, è orientato alla coerenza tra programmazione strategica, strumenti di rendicontazione e misure attuative, nel segno di trasparenza e accountability.

In tale cornice si collocano le funzioni operative descritte di seguito.

In particolare, la Delegata alle Pari Opportunità svolge il compito di:



- promuovere interventi e azioni orientate a favorire un ambiente inclusivo e aperto alla valorizzazione delle diversità;
- coordinare le attività per la redazione del BdG e del Gender Equality Plan;
- favorire azioni orientate al contrasto di ogni forma di discriminazione, sostenendo il benessere all'interno della comunità dell'Ateneo;
- diffondere la cultura sull'uguaglianza di genere anche mediante l'organizzazione di convegni e seminari su tali tematiche;
- promuovere un dialogo costruttivo e una fattiva collaborazione con gli altri Organismi dell'Ateneo.

## Comitato Etico

Il Comitato Etico dell'Università San Raffaele Roma, istituito con D.R. n. 242 del 5 giugno 2023, è l'organo di garanzia preposto a presidiare l'integrità accademica e l'osservanza del Codice Etico. Composto da rappresentanti del personale docente, del personale tecnico-amministrativo e della componente studentesca, assicura pluralità di competenze e indipendenza di giudizio.

In tale cornice, il Comitato interpreta e diffonde i principi etici dell'Ateneo, offre supporto agli organi, promuove attività di prevenzione e formazione, e gestisce con riservatezza eventuali segnalazioni di condotte non conformi, favorendo, ove possibile, soluzioni conciliative. Inoltre, svolge una funzione di monitoraggio sull'attuazione del Codice Etico, proponendo miglioramenti organizzativi e raccordandosi con gli altri organismi competenti, così da tradurre i valori dichiarati in prassi quotidiane di correttezza e rispetto.

## Collegio di disciplina

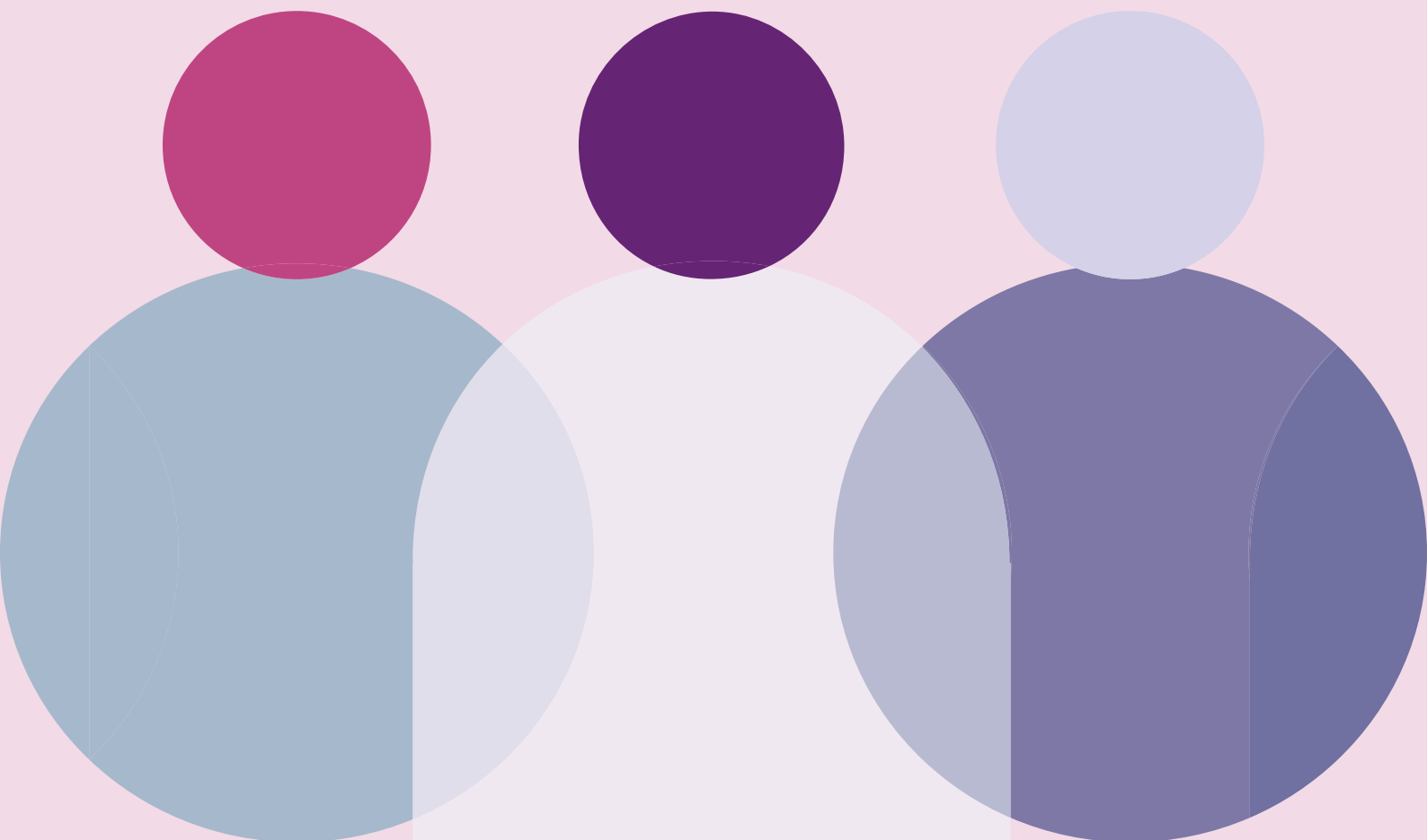
Il Collegio di Disciplina dell'Università San Raffaele Roma, istituito ai sensi dell'art. 18 dello Statuto, è l'organo di garanzia preposto all'istruttoria dei procedimenti disciplinari nei confronti del personale docente e ricercatore. È composto da tre professori ordinari, tre professori associati e tre ricercatori, quali membri effettivi, oltre ad altrettanti supplenti. Al fine di salvaguardarne indipendenza, imparzialità e terzietà, la maggioranza dei componenti è selezionata tra docenti esterni all'Ateneo. La nomina è deliberata dal Senato Accademico su proposta del Rettore.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, il Collegio cura la ricezione e la valutazione degli atti, conduce l'istruttoria nel rispetto del contraddittorio e del diritto di difesa, procede all'audizione delle parti e di eventuali testimoni, vigila sui profili di incompatibilità e conflitto di interessi, e assicura la riservatezza delle informazioni trattate. Al termine, formula un parere motivato sulla sussistenza dei fatti e sulla proporzionalità delle misure, che trasmette agli Organi competenti ai fini dell'eventuale irrogazione delle sanzioni. In tal modo, il Collegio di Disciplina garantisce la correttezza del procedimento e la tutela della reputazione istituzionale, mantenendo distinto il proprio ruolo da quello, diverso ma complementare, del Comitato Etico.

# 3.

---

## **Analisi di Contesto (Analisi di Genere)**



## 3.1 Componente studentesca

L'analisi della componente studentesca consente di comprendere l'entità e la distribuzione della presenza femminile e maschile all'interno dell'Ateneo e di coglierne i principali trend evolutivi. Tale segmento di indagine tocca vari temi, che vanno dall'iscrizione ai corsi di laurea all'eventuale proseguimento degli studi, mostrando in che modo i differenti percorsi formativi attraggano e favoriscano la permanenza di studentesse e studenti.

Osservare la composizione degli iscritti rivela, infatti, se esistano ambiti più o meno equilibrati dal punto di vista del genere tanto è vero che, se non opportunamente analizzati e governati, taluni fattori sociali e culturali potrebbero finire per produrre una forte concentrazione femminile in determinate discipline e una prevalenza maschile in altre, generando una forma di "segregazione orizzontale" che potrebbe limitare le opzioni di carriera e l'espressione del talento.

Il contesto di un'università telematica aggiunge a tale disamina un ulteriore elemento di interesse. La modalità di insegnamento a distanza, infatti, ha il potenziale di abbattere molte barriere (logistiche, geografiche, temporali), consentendo una più ampia partecipazione di studenti e studentesse che, diversamente, non avrebbero l'opportunità di intraprendere e/o proseguire gli studi. Da qui, l'importanza di indagare se la flessibilità strutturale offerta dall'Ateneo sia effettivamente recepita in egual misura da entrambi i generi e se, grazie a tale caratteristica, insita nella mission dell'Università San Raffaele Roma, si registri un superamento di alcune tradizionali disparità nelle scelte formative.

In tale sezione, pertanto, l'analisi della componente studentesca si sofferma tanto sui dati di ammissione e frequenza (vale a dire la quantità delle iscrizioni, gli indirizzi di studio prediletti, la provenienza geografica e la segmentazione per genere nei diversi corsi) quanto sui risultati universitari, evidenziando eventuali differenze rispetto alla regolarità degli studi e ai voti di laurea. Tali informazioni costituiscono la base per valutare in che modo l'Ateneo riesca a intercettare e motivare studentesse e studenti di diversa provenienza, interessi e background socio-culturale, gettando le fondamenta per una formazione inclusiva e aperta a tutte le istanze di pari opportunità.

La sezione dedicata al percorso di laurea si concentra sull'analisi della componente studentesca nel corso dell'intero ciclo di studi universitario. Particolare rilievo assumono gli elementi che attestano la progressiva crescita della componente femminile, il grado di concentrazione e l'equilibrio tra i generi nei vari corsi di studio.

In tale prospettiva, l'analisi del rendimento universitario, valutato sia attraverso i voti di laurea sia considerando la regolarità del percorso di studi (percentuale di laureati in corso), consente di identificare eventuali asimmetrie di genere e di comprendere se esistano settori in cui le donne o gli uomini ottengono risultati migliori o presentano tassi di abbandono inferiori rispetto all'altro genere.

Le Tabelle 3.1 e 3.2 mostrano una suddivisione della popolazione studentesca dell'Università San Raffaele Roma, distinta, rispettivamente, per tipologia di corso di laurea e per corso di studi.

**Tab. 3.1** Iscritti/e per tipologia di corso di studi

Tipologia di corso di laurea	Anno Accademico											
	2021/2022				2022/2023				2023/2024			
	Don.	Uom.	%D	%U	Don.	Uom.	%D	%U	Don.	Uom.	%D	%U
Laurea Triennale	2.090	2.681	44%	56%	2.859	3.359	46%	54%	3.882	4.257	48%	52%
Laurea Magistrale	2.359	2.087	53%	47%	3.898	3.230	55%	45%	5.619	4.606	55%	45%
<b>Totale</b>	<b>4.449</b>	<b>4.768</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>	<b>6.757</b>	<b>6.589</b>	<b>51%</b>	<b>49%</b>	<b>9.501</b>	<b>8.863</b>	<b>52%</b>	<b>48%</b>

Fonte: Ns. elaborazione su dati interni

La tabella 3.1, in particolare, mette in evidenza due dinamiche tra loro complementari. Da un lato, si osserva una crescita sostenuta della popolazione studentesca complessiva nell'arco dei tre anni accademici considerati, segno della capacità attrattiva dell'Ateneo e della funzione inclusiva svolta dalla didattica a distanza. Dall'altro lato, anche l'incidenza femminile cresce in modo progressivo, passando dal 48% del 2021/2022 al 52% del 2023/2024. Il dato risulta significativo soprattutto se letto distinguendo tra Lauree Triennali e Lauree Magistrali. Nei corsi di Laurea Triennale, infatti, le donne partono in posizione di relativa minoranza (44% nel 2021/2022), ma col procedere degli anni riducono il divario fino a collocarsi su valori prossimi alla parità (48% nel 2023/2024). Nei corsi di Laurea Magistrale, invece, le donne sono già maggioritarie nel 2021/2022 (53%) e consolidano tale posizione negli anni successivi (55% sia nel 2022/2023 sia nel 2023/2024).

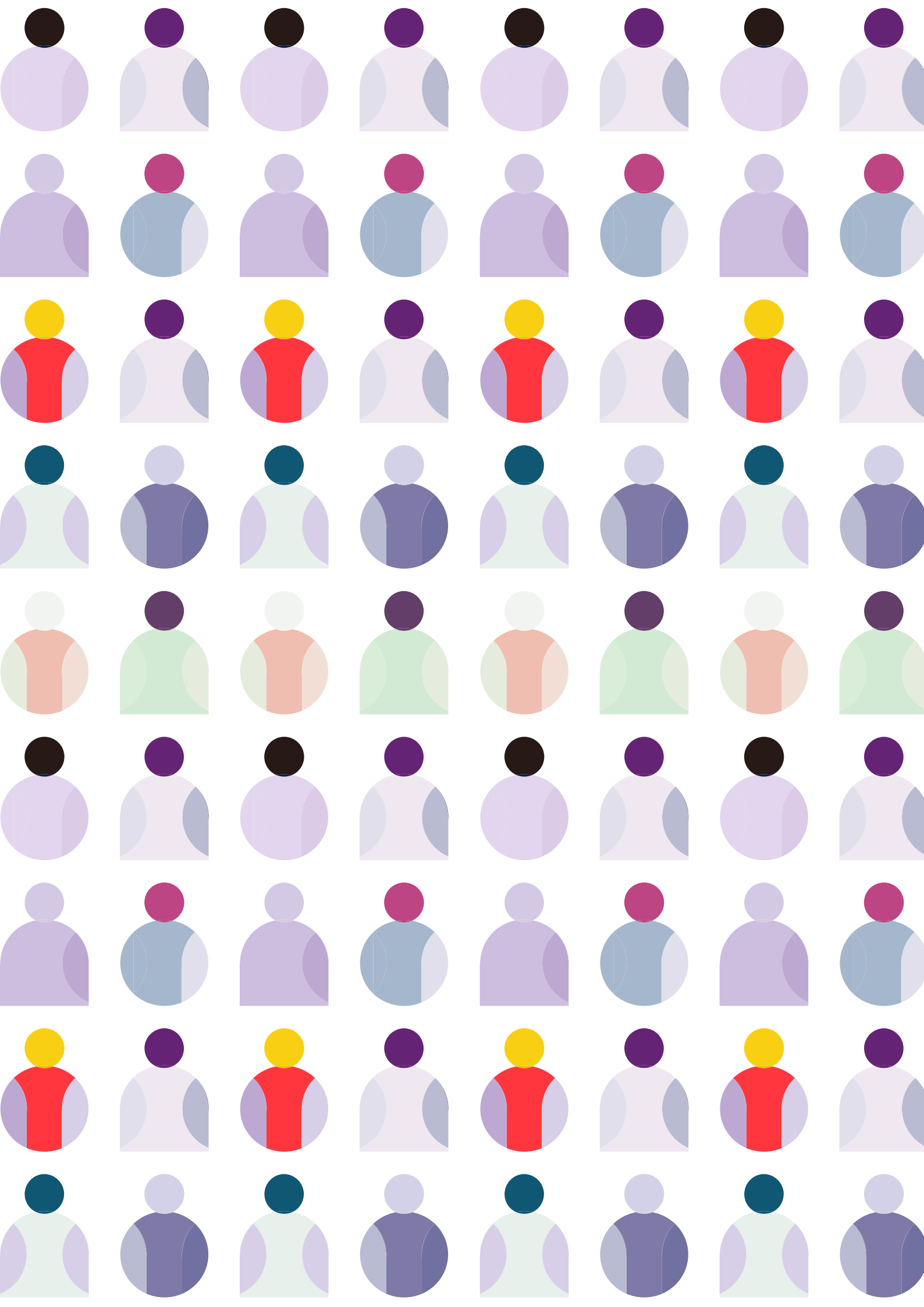
**Tab. 3.2** Iscritti/e per corso di studi

Corso di studi	Anno Accademico											
	2021/2022				2022/2023				2023/2024			
	Don.	Uom.	%D	%U	Don.	Uom.	%D	%U	Don.	Uom.	%D	%U
L4 - Moda e Design Industriale	306	160	66%	34%	416	176	70%	30%	576	234	71%	29%
L16 - Scienze dell'Amministrazione e dell'Organizzazione	87	72	55%	45%	220	173	56%	44%	480	411	54%	46%
L22 - Scienze Motorie	615	1.804	25%	75%	730	2.128	26%	74%	796	2.363	25%	75%
L26 - Scienze dell'Alimentazione e Gastronomia	1.082	645	63%	37%	1.493	882	63%	37%	2.030	1.249	62%	38%
LM61 - Scienze della Nutrizione Umana	1.840	1.345	58%	42%	2.988	2.040	59%	41%	4.320	2.815	61%	39%

LM67 - Scienze e Tecniche delle Attività Motorie Preventive e Adattate	499	714	41%	59%	843	1.104	43%	57%	1.149	1.628	41%	59%
LM77 - Management e Consulenza Aziendale	20	28	42%	58%	67	86	44%	56%	150	163	48%	52%
<b>Totale</b>	<b>4.449</b>	<b>4.768</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>	<b>6.757</b>	<b>6.589</b>	<b>51%</b>	<b>49%</b>	<b>9.501</b>	<b>8.863</b>	<b>52%</b>	<b>48%</b>

Fonte: Ns. elaborazione su dati interni

La tabella 3.2 consente di entrare nel dettaglio di tali dinamiche, mostrando che l'equilibrio complessivo tra i generi sia in realtà il risultato di composizioni molto diverse tra i vari corsi di studi. A tal riguardo, emergono almeno tre profili d'interesse. Il primo è quello dei corsi a marcata prevalenza femminile, che crescono sia in valori assoluti sia in termini percentuali: è il caso di L-4 Moda e Design Industriale (che dal 66% di donne del 2021/2022 passa al 71% nel 2023/2024) e di L-26 Scienze dell'Alimentazione e Gastronomia (stabile su valori intorno al 62-63%). A questi si aggiunge, nel segmento magistrale, LM-61 Scienze della Nutrizione Umana (dal 58% al 61% in tre anni).

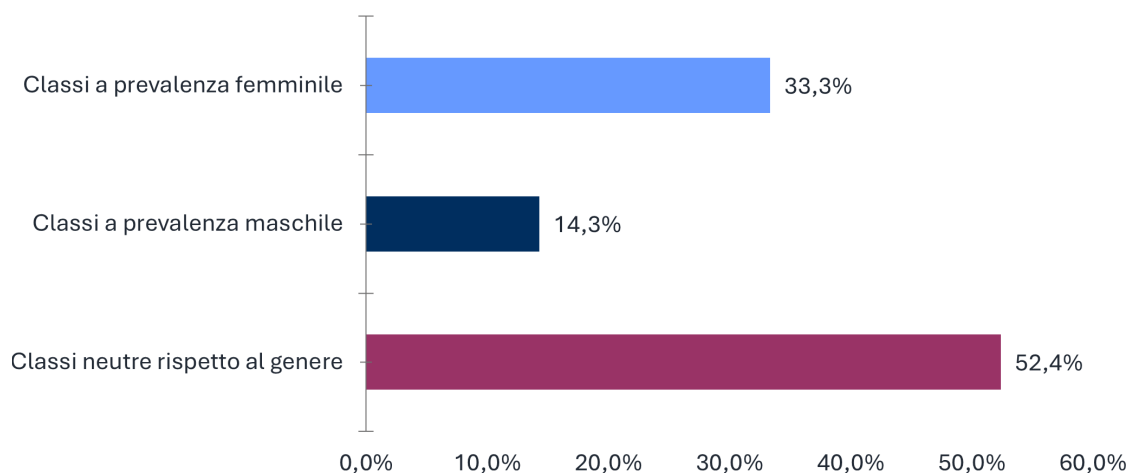


Il secondo profilo è speculare al primo: esistono corsi con marcata prevalenza maschile. L'esempio più evidente è L-22 Scienze Motorie, che resta per tutto il triennio su valori prossimi al 75% di studenti uomini. Anche LM-67 Scienze e Tecniche delle Attività Motorie Preventive e Adattate mantiene, negli anni considerati, una maggioranza maschile (59% nel 2021/2022, 57% nel 2022/2023, di nuovo 59% nel 2023/2024), segno che l'area motorio-sportiva, pur essendo in crescita complessiva, continua a essere percepita prevalentemente come "maschile". Tale tipo di segregazione è una caratteristica tutt'altro che marginale, implicando che, sotto la superficie di un Ateneo equilibrato, permangono scelte formative connotate dal genere, con possibili ricadute anche sui successivi sbocchi occupazionali.

Il terzo profilo è rappresentato dai corsi in cui il rapporto tra i generi è vicino alla parità o tende alla parità nel tempo. L-16 Scienze dell'Amministrazione e dell'Organizzazione ne è un esempio: parte con una leggera prevalenza femminile (55%) e la mantiene su valori sostanzialmente stabili (54-56%), mentre il corso cresce moltissimo in termini assoluti. Anche LM-77 Management e Consulenza Aziendale mostra un'evoluzione che va nella direzione dell'equilibrio di genere: da un iniziale 42% di donne si arriva, nel 2023/2024, a un quasi bilanciamento (48% donne e 52% uomini). Ciò suggerisce che le aree meno rigidamente connotate da stereotipi disciplinari siano in grado di accogliere indifferentemente studentesse e studenti e che, man mano che l'offerta si consolida, la platea tenda a diversificarsi in termini di genere.

La Figura 3.1 fornisce una rappresentazione grafica dei corsi di studi dell'offerta didattica dell'Università San Raffaele Roma, suddividendoli in tre macro-categorie, a seconda che si tratti di classi a prevalenza femminile, a prevalenza maschile o neutre rispetto al genere. I risultati indicano che il 33,3% delle classi di laurea risulta "a prevalenza femminile", mentre il 14,3% presenta una marcata maggioranza maschile. La quota più ampia, pari a circa il 52,4%, ricade invece nella fascia "neutra", ossia caratterizzata da un equilibrio tra studenti e studentesse.

**Fig. 3.1** Percentuale di corsi di studio segregati

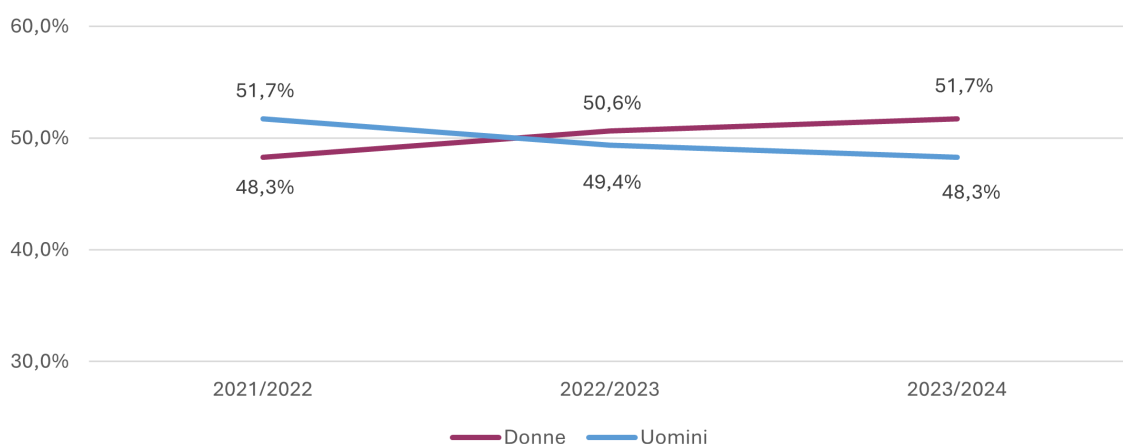


Fonte: Ns. elaborazione su dati MUR, 2024a (<http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/a860fc0a-052f-4f91-9b45-e42ff8765c73>)



Tale tipo di analisi consente di valutare se donne e/o uomini tendano a concentrarsi in uno spettro limitato di corsi o se, al contrario, siano distribuiti in modo uniforme su diverse discipline. La proporzione relativamente bassa di classi a prevalenza maschile, a fronte di un numero più elevato di corsi sostanzialmente misti o a prevalenza femminile, lascia supporre che, in questo Ateneo, vi sia una certa propensione delle donne a iscriversi a un ventaglio ampio di percorsi di laurea. Questo non annulla, tuttavia, la possibilità che all'interno dei singoli corsi persistano composizioni di genere molto caratterizzate, tali da definire percorsi formativi quasi interamente a trazione femminile o maschile. Nel più ampio contesto nazionale, il superamento della segregazione disciplinare riveste un'importanza cruciale, poiché la concentrazione femminile in un numero ridotto di classi di laurea può tradursi in un minor ventaglio di opportunità lavorative future e in una distribuzione diseguale nei livelli apicali delle professioni. Di conseguenza, monitorare periodicamente questa misura di segregazione e avviare politiche dipartimentali e di Ateneo per rendere maggiormente attrattive e inclusive le aree di studio meno bilanciate appare una strategia rilevante per sostenere l'effettiva parità di genere. Nella Figura 3.2 è rappresentata una serie storica della componente studentesca per genere. I dati relativi agli anni accademici 2021/2022, 2022/2023 e 2023/2024 mostrano un andamento di progressivo riequilibrio del rapporto tra uomini e donne, con un incremento della partecipazione femminile che, nell'ultimo anno considerato, raggiunge il 51,7%. Sebbene la differenza tra i due generi risulti contenuta, il passaggio dal 48,3% al 51,7% di donne testimonia un lieve, ma significativo, trend di crescita. Tale dinamica, peraltro, riflette una tendenza riscontrata in diversi contesti universitari italiani, dove le studentesse superano, o si avvicinano a superare, la metà degli iscritti.

**Fig. 3.2** Serie storica componente studentesca per genere

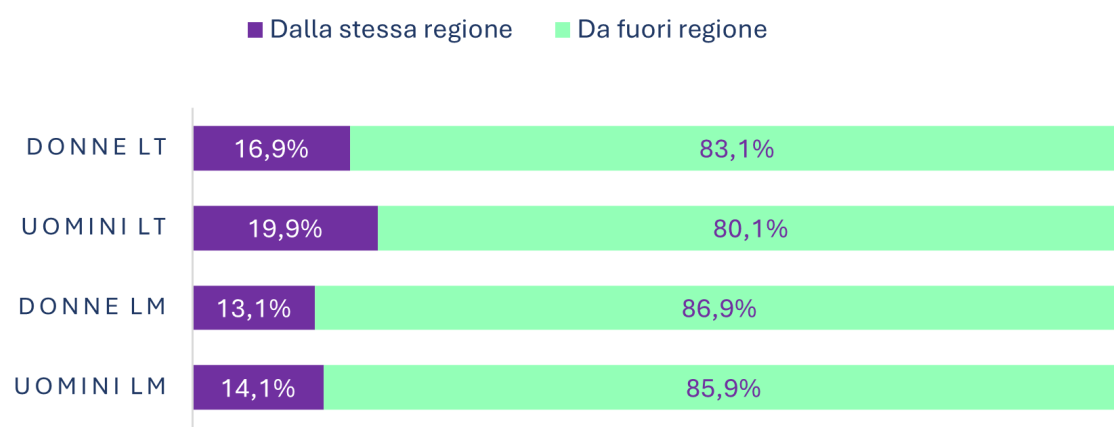


Fonte: Ns. elaborazione su dati MUR, 2024a (<http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/0f69cde4-567f-468b-8bc1-fc861ac26590>)

La rilevanza di tale incremento femminile va valutata in una prospettiva di medio-lungo periodo: l'analisi della serie storica, infatti, consente di cogliere non soltanto se vi sia una parità numerica ma anche quanto essa sia stabile e consolidata. In questo caso, la continuità di crescita, seppur lieve, suggerisce un rafforzamento della presenza femminile, potenzialmente dovuto a molteplici fattori, tra cui la progressiva riduzione degli stereotipi di genere nei percorsi di accesso all'università, il miglioramento dell'offerta didattica a distanza (particolarmente attrattiva per chi deve conciliare studio, lavoro e famiglia) e, non ultimo, il crescente sostegno istituzionale a favore dell'iscrizione femminile nelle discipline statisticamente meno frequentate dalle donne.

La Figura 3.3 riporta la distribuzione percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso di laurea e per genere. I risultati dell'analisi evidenziano, per l'anno accademico 2023/2024, una netta prevalenza di iscritti provenienti da fuori regione rispetto a coloro che risiedono nella stessa regione in cui ha sede l'Ateneo (Lazio). Tale tendenza risulta ancora più marcata nelle Lauree Magistrali, dove la componente extra-regionale raggiunge percentuali superiori all'85% per entrambe le categorie di genere. Nel dettaglio, per la Laurea Triennale si registra che l'83,1% delle donne e l'80,1% degli uomini proviene da altre regioni, mentre il 16,9% e il 19,9%, rispettivamente, risulta domiciliato nel Lazio. Nel caso delle Lauree Magistrali, si evidenzia una dinamica analoga, con l'86,9% di donne e l'85,9% di uomini che intraprendono il percorso di studi da un luogo diverso rispetto a quello in cui è ubicata l'Università San Raffaele Roma.

**Fig. 3.3** Percentuale di iscritti/e per provenienza



Fonte: Ns. elaborazione su dati MUR, 2024a (<http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/6d2c8ec0-27c2-4166-8ac7-696acff1549f>)

Tale quadro stimola alcune considerazioni di rilievo. In primo luogo, si conferma la grande attrattività dei corsi online per uno spettro di studenti geograficamente molto ampio, poiché l'erogazione telematica offre maggiore flessibilità di fruizione, anche in virtù dell'assenza di vincoli logistici, e consente di conciliare più agevolmente lo studio con altri impegni lavorativi o familiari.

In secondo luogo, il fatto che la percentuale di iscritti extra-regionali sia così elevata, in modo pressoché equivalente tra studenti e studentesse, indica che non emergono disparità di genere rilevanti rispetto alla scelta dell'Ateneo a cui iscriversi.

Nel complesso, l'analisi territoriale degli iscritti offre un'immagine di un Ateneo dinamico e geograficamente "diffuso", in cui la componente femminile e maschile, almeno per quanto concerne la provenienza geografica, appare relativamente allineata.

Alla luce di ciò, occorre riconoscere che il grande afflusso di studenti fuori regione, da un lato conferma la potenzialità inclusiva e nazionale dell'Ateneo, dall'altro fa emergere una grande attenzione al monitoraggio continuo dell'esperienza formativa. L'Università San Raffaele Roma, infatti, è fortemente impegnata nell'assicurare uguali opportunità di apprendimento, di relazione con i docenti e di integrazione con la comunità accademica, indipendentemente dalla provenienza geografica e dal genere. La sfida, dunque, sarà continuare a garantire uguali livelli di supporto, orientamento e networking a studenti e studentesse provenienti da contesti regionali e socio-economici variegati.

A seguito dell'accoglimento della domanda di adesione al programma Erasmus+, ottenuta nel 2024, l'Università San Raffaele Roma ha formulato, nel febbraio 2025, la formale richiesta di attivazione dei flussi di mobilità degli studenti. Ad oggi, pertanto, non sono disponibili dati relativi alla partecipazione a programmi di scambio internazionali (in entrata e in uscita), risultando, pertanto, impossibile, allo stato attuale, effettuare un'analisi disaggregata per genere di tale fenomeno.

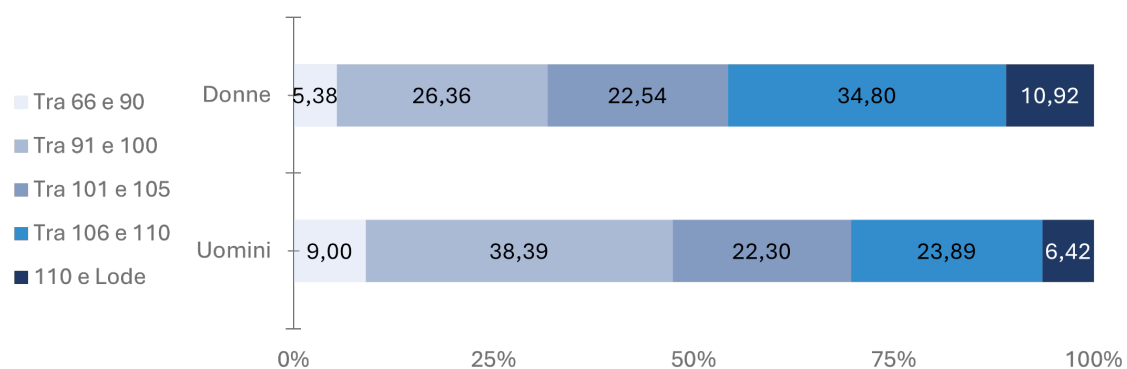
Tuttavia, la partecipazione a esperienze di mobilità rappresenta un fattore decisivo nel migliorare le prospettive di carriera e le competenze trasversali. Gli studenti che svolgono periodi di studio o tirocinio all'estero tendono infatti a sviluppare maggiore autonomia, abilità linguistiche e competenze interculturali, con un impatto positivo anche sul loro inserimento professionale. Pertanto, nell'ottica di una prossima implementazione del programma Erasmus+ e di altre iniziative internazionali, l'Università San Raffaele Roma sarà impegnata nel definire meccanismi di sostegno finanziario (borse di studio, contributi per le spese di viaggio, ecc.) e servizi di consulenza appositi, al fine di garantire parità di accesso tra studenti e studentesse, con particolare attenzione ai corsi di studio con minore rappresentanza di genere (maschile o femminile).

In prospettiva, l'ingresso dell'Università San Raffaele Roma nel circuito dei programmi di mobilità internazionale si configura come un'opportunità strategica per accrescere la competitività dell'Ateneo e la qualità della formazione offerta. L'elevata componente di studenti fuori regione, già evidenziata in precedenza, costituisce di per sé un indicatore di apertura e flessibilità, che potrebbe favorire una partecipazione equilibrata di uomini e donne alle esperienze di studio all'estero. Il passaggio successivo, pertanto, consisterà nel potenziamento degli opportuni strumenti di monitoraggio (quali banche dati interne, questionari di monitoraggio e valutazione dell'esperienza di studio, report statistici infrannuali, indicatori di performance di genere, ecc.) capaci di rilevare, con regolarità, i dati di adesione e di trarre indicazioni puntuali su eventuali ostacoli di genere.

In Figura 3.4 è rappresentata la composizione percentuale di laureati e laureate dell'anno 2023, distinta per voto di laurea e genere. I dati mostrano che le donne ottengono, in proporzione, risultati più elevati rispetto agli uomini. Infatti, la

percentuale di laureate con votazioni nell'intervallo 106-110 o con lode risulta più alta rispetto a quella dei laureati. Più nello specifico, la fascia di voto 106-110 accoglie il 34,80% delle studentesse, contro il 23,89% dei colleghi uomini, e la quota di 110 e lode raggiunge il 10,92% per le donne, a fronte del 6,42% per gli uomini.

**Fig. 3.4** Composizione dei laureati/e per voto di laurea



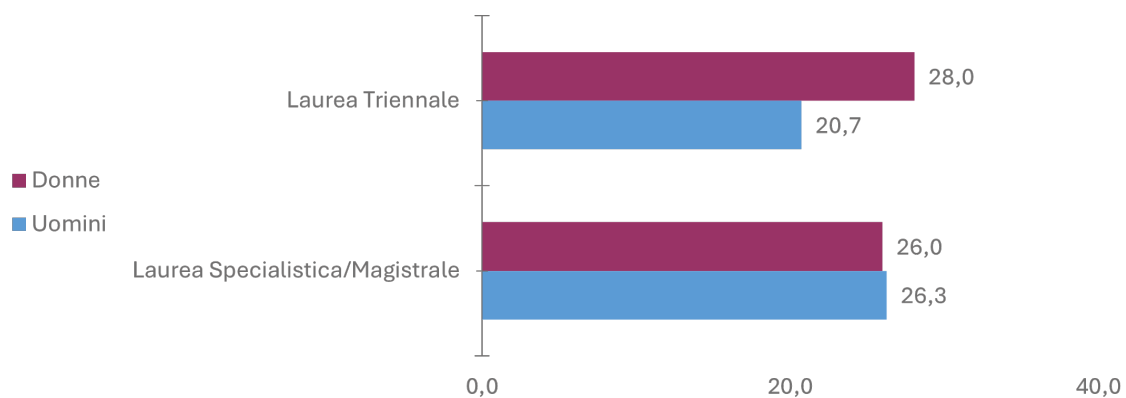
Fonte: Ns. elaborazione su dati MUR, 2024a (<http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/6d2c8ec0-27c2-4166-8ac7-696acff1549f>)

Tale dato, comunemente riscontrato anche in altri Atenei, può essere interpretato alla luce di diverse possibili chiavi di lettura: in primo luogo, una maggiore costanza nello studio, talvolta favorita da un approccio più strutturato nell'organizzazione del tempo e dalla capacità di integrare studio e altri impegni (lavorativi o familiari). In secondo luogo, un'eventuale componente motivazionale che spinge molte donne a eccellere nel percorso universitario, talvolta per contrastare possibili pregiudizi di genere ancora presenti sul mercato del lavoro. Da ultimo, anche i fattori legati all'autoselezione (ossia, correlati alla scelta di corsi di studio più affini alle proprie inclinazioni) potrebbero incidere sul livello di rendimento universitario finale.

Un ulteriore aspetto di riflessione emerge dall'osservazione di come la distribuzione dei voti di laurea interagisca con l'area disciplinare. È possibile, infatti, che in alcuni ambiti i punteggi medi tendano a essere più elevati e che, se tali aree registrano una percentuale maggiore di laureate, la media complessiva femminile possa risultare più alta. In ogni caso, ciò non riduce l'importanza del dato grezzo, che attesta un ottimo livello di preparazione e un'elevata qualità del

rendimento tra le studentesse. La Figura 3.5 mostra i risultati dell'analisi della regolarità del percorso universitario, ossia della percentuale di laureati e laureate in corso, distinta per tipologia di corso (Laurea Triennale – LT, Laurea Magistrale – LM) e genere, mostrando uno scenario differenziato: nel caso delle Lauree Triennali, le donne presentano un tasso di laurea in corso (28,0%) superiore a quello maschile (20,7%), evidenziando una maggiore capacità di completare il ciclo di studi entro la sua durata legale. Per quanto riguarda, invece, le lauree magistrali, la discrepanza tra i generi si riduce, facendo emergere percentuali pressoché analoghe (26,0% di donne e 26,3% di uomini).

**Fig. 3.5** Percentuale di laureati/e in corso

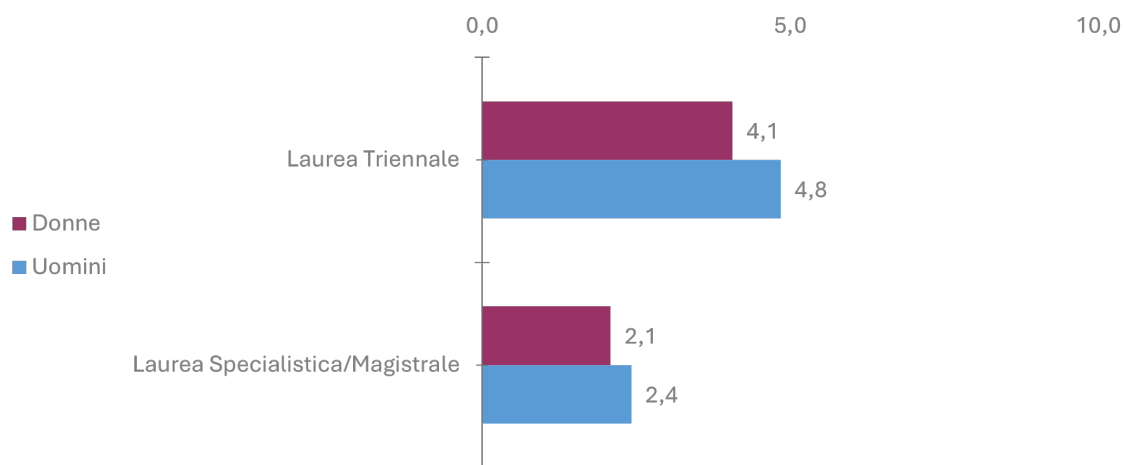


*Fonte: Ns. elaborazione su dati interni*

Il risultato emerso conferma, almeno in parte, la tendenza che si delinea anche a livello nazionale, ove le studentesse dimostrano mediamente una maggiore puntualità rispetto ai colleghi uomini. Tuttavia, il sostanziale equilibrio rilevato nelle Lauree Magistrali rivela che, nei corsi di secondo livello, la differenza di genere nel completamento in corso tende a ridursi. Ciò potrebbe essere imputabile a vari fattori: da un lato, l'esperienza acquisita nella laurea di primo livello, che migliora le strategie di studio e la capacità di gestire i crediti formativi; dall'altro, la potenziale maggiore motivazione di chi prosegue con la laurea magistrale, spesso orientata a sbocchi professionali qualificati o a ulteriori percorsi accademici (come il dottorato di ricerca).

Un ulteriore indicatore fondamentale per valutare il benessere e la riuscita universitaria degli iscritti è il tasso di abbandono degli studi al primo anno, che misura la quota percentuale di coloro che, dopo l'immatricolazione, lasciano l'università prima di iscriversi all'anno successivo. A tal riguardo, la Figura 3.6 mostra percentuali di abbandono contenute in entrambe le tipologie di corso (Laurea Triennale – LT, Laurea Magistrale – LM), con valori leggermente superiori tra gli studenti rispetto alle studentesse..

**Fig. 3.6** Quota percentuale di abbandono degli studi al primo anno



*Fonte: Ns. elaborazione su dati interni*

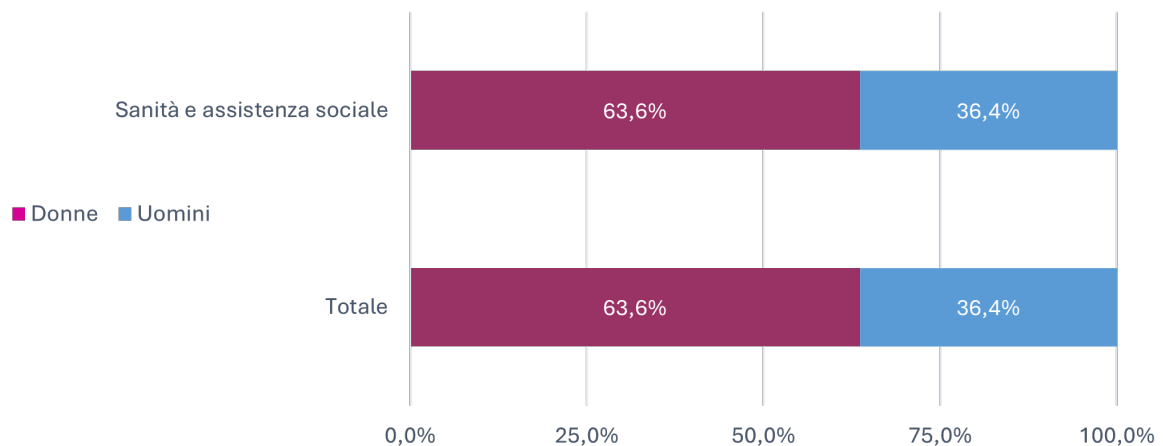
Più nel dettaglio, per la Laurea Triennale, gli uomini presentano un tasso di abbandono del 4,8%, mentre le donne si attestano sul 4,1% (contro la media nazionale del 14,5%). La stessa dinamica, ma con incidenze inferiori, si riscontra per le Lauree Magistrali: 2,4% di abbandoni da parte di uomini e 2,1% per le donne (a fronte di una media nazionale dell'8,2%). Sebbene si tratti di differenze modeste, esse confermano una maggiore perseveranza delle donne nel proseguire gli studi dopo il primo anno. L'abbandono universitario, benché contenuto per l'Università San Raffaele Roma rispetto alla media italiana, costituisce un fenomeno che merita attenzione, poiché determina costi individuali (in termini di tempo e risorse investite) e collettivi (in termini di capitale umano non acquisito). Pertanto, l'Ateneo è costantemente impegnato nel rafforzamento delle politiche di prevenzione del drop-out, ad esempio migliorando i servizi di accoglienza per gli studenti del primo anno e potenziando i programmi di tutorato.

La fase post-laurea rappresenta un passaggio cruciale per chiunque abbia completato un percorso universitario, poiché delimita il confine tra la formazione e l'ingresso in itinerari di specializzazione avanzata o nel mondo del lavoro. In particolare, i dati relativi alla partecipazione femminile e maschile ai corsi di dottorato, istituiti nell'anno accademico 2023/2024, valutano contestualmente la permanenza e l'abbandono di tali percorsi di ricerca. L'obiettivo è comprendere se l'equilibrio di genere rilevato nelle lauree si riflette anche a livelli di qualificazione più elevati. L'analisi della distribuzione femminile e maschile nei settori disciplinari dei corsi di terzo livello mette in luce la capacità dell'offerta formativa di intercettare un bacino di potenziali dottorandi sempre più variegato.

Relativamente alla percentuale di iscritti e iscritte ai corsi di dottorato per area di studio e genere, la Figura 3.7 mostra che, presso l'Università San Raffaele Roma, l'unico corso di dottorato attivo nell'anno accademico 2023/2024

afferisce all'area "Sanità e assistenza sociale" e registra una prevalenza femminile significativa: il 63,6% degli iscritti è rappresentato da donne, contro il 36,4% di uomini.

**Fig. 3.7** Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato



*Fonte: Ns. elaborazione su dati interni*

Nella pratica, ciò significa che su un totale di 33 dottorandi, 21 sono donne e 12 uomini. L'alta incidenza femminile potrebbe essere letta quale espressione sia di un interesse consolidato delle donne per le discipline socio-sanitarie (fenomeno già evidenziato in altre analisi statistiche a livello nazionale e internazionale), sia di una buona attrattività del percorso di ricerca offerto dall'Ateneo, che offre maggiore flessibilità organizzativa.

Tali dati suggeriscono, dunque, che l'Università San Raffaele Roma si colloca in un contesto di supporto della parità di genere, con implicazioni potenzialmente positive in termini di rappresentanza e di valorizzazione delle competenze femminili.

Un dato di forte interesse riguarda il tasso di abbandono dei dottorati di ricerca, che si attesta allo 0% per l'Università San Raffaele Roma. Ciò vuol dire che nessuno degli iscritti ha interrotto prematuramente il percorso formativo. Il dato positivo potrebbe verosimilmente segnalare: un'efficace strategia di reclutamento di candidati motivati, informati e consapevoli delle caratteristiche del corso di dottorato; un sistema di supporto robusto dovuto all'erogazione telematica della didattica, accompagnata da un tutoraggio costante e da piattaforme online di confronto continuo; una buona corrispondenza tra offerta formativa e aspettative professionali, con un corso di dottorato parametrato sulle necessità di specializzazione dei candidati.

Dal punto di vista delle politiche di genere, il tasso di abbandono pari a zero suggerisce che, in tale ambito, uomini e donne trovino condizioni di studio e ricerca adeguate, senza sperimentare barriere specifiche che li inducano a rinunciare al dottorato.

Nell'ambito del post-laurea, è necessario comprendere come laureate e laureati si inseriscano professionalmente per completare il quadro di analisi proposto dal presente BdG. La sezione dedicata al mercato del lavoro fornisce, infatti, indicazioni sul tempo che intercorre tra il conseguimento della laurea e un'occupazione, sulle condizioni retributive iniziali e su possibili differenze di genere in termini di tassi di disoccupazione o inattività. Nel caso specifico dell'Università San Raffaele Roma, i dati raccolti evidenziano un buon livello occupazionale a un anno dal titolo, con alcune disparità a sfavore delle donne che, in alcuni casi, non risultano impegnate in un'occupazione né in cerca di lavoro.

Sebbene l'inquadramento generale appaia positivo, tuttavia, è necessario sottolineare che non è stato possibile rilevare nei dati aggregati disponibili l'eventuale incidenza di vincoli familiari o culturali che rallentano la transizione al lavoro, nonché la presenza di potenziali gap salariali. Tali aspetti rimandano all'importanza di politiche di placement e di orientamento professionale mirate, capaci di garantire pari opportunità per entrambi i generi e di colmare le lacune informative laddove i dati disaggregati per tipo di laurea o per fascia temporale più ampia non siano ancora disponibili.

La Tabella 3.3 riporta i dati relativi al tasso di occupazione a un anno dalla laurea, che si attesta intorno al 79%, con una retribuzione mensile netta media pari a circa 1.514 euro.

**Tab. 3.3** Tasso di occupazione a un anno dalla laurea

Indicatore	Totale	Donne	Uomini
Tasso di occupazione a 1 anno dalla laurea	79%	74,90%	82,7%
Non lavora ma cerca	16%	16%	16%
Non lavora e non cerca	5,5%	9,1%	1,4%

*Fonte: Ns. elaborazione su dati interni*

L'analisi dei dati occupazionali sottolinea una differenziazione di genere moderata ma significativa: il 74,9% per le donne e l'82,7% per gli uomini. Tali valori, complessivamente positivi, indicano che quasi otto laureati su dieci dell'Università San Raffaele Roma risultano occupati entro un anno dal conseguimento del titolo.

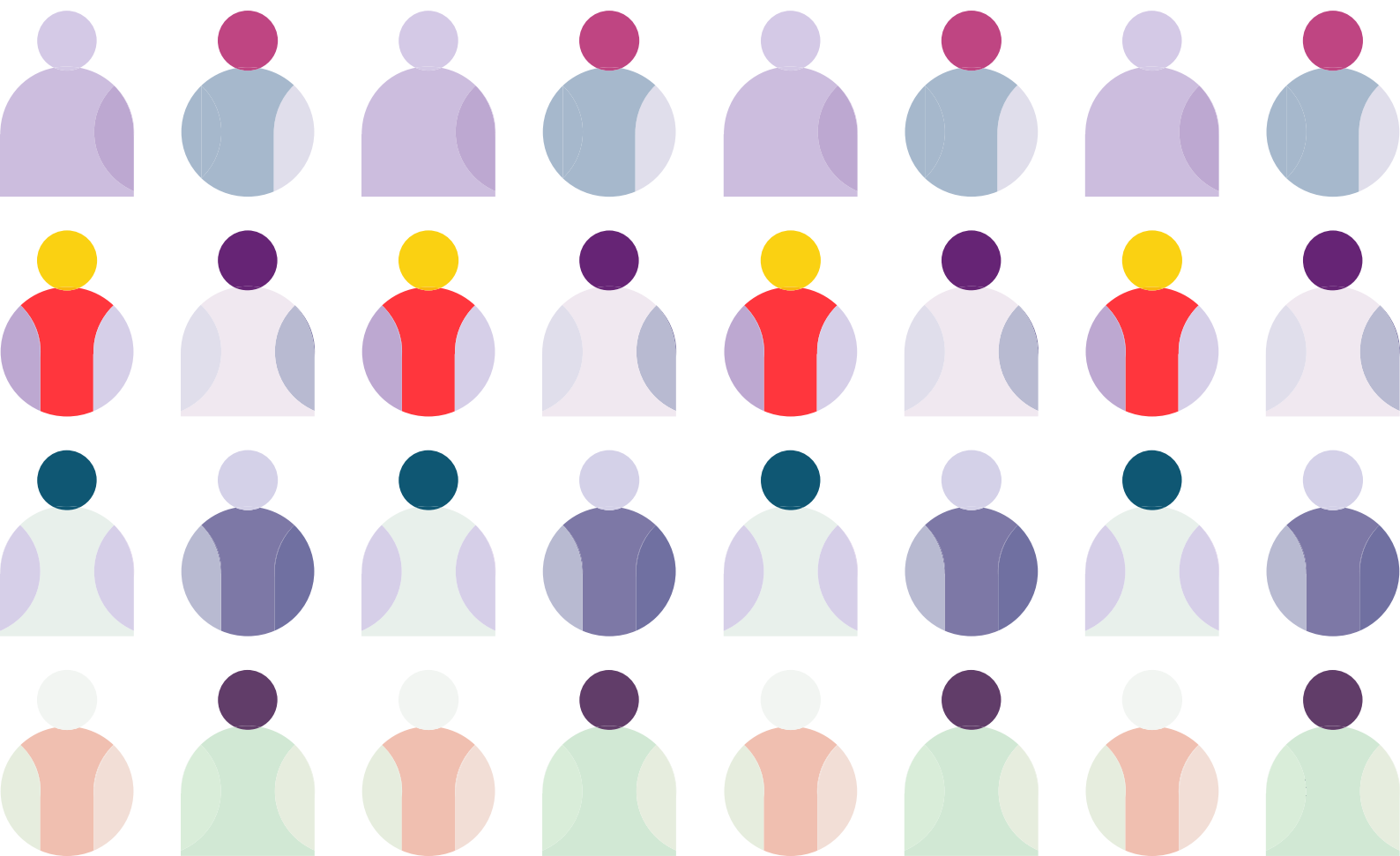
Tuttavia, la differenza di genere pari a circa 8 punti percentuali suggerisce che, pur in presenza di un buon tasso di assorbimento lavorativo complessivo, esistano possibili ostacoli o condizioni di partenza meno favorevoli per le donne. Tale aspetto è in parte corroborato dai dati relativi a chi "non lavora e non cerca", pari al 9,1% tra le donne contro l'1,4% tra gli uomini. Tale differenza potrebbe denotare la presenza di vincoli familiari, socio-culturali ed economici che inducono una parte delle laureate a non entrare immediatamente nel mercato del lavoro o a rinviare la ricerca di un impiego.



In una prospettiva di politiche di genere, l'Università San Raffaele Roma sarà impegnata nell'approfondire i motivi sottostanti a tale risultato, anche predisponendo iniziative di supporto specifiche (orientamento professionale, servizi di placement su misura, ecc.) per favorire l'ingresso delle laureate nel mondo del lavoro.

Un altro dato rilevante riguarda la quota di coloro che "non lavorano ma cercano", comune al 16% sia per gli uomini sia per le donne. La parità tra i due generi in questa categoria segnala che, per coloro che intendono effettivamente accedere al mercato del lavoro, le difficoltà incontrate non sembrano differenziarsi notevolmente. A tal riguardo, l'Università San Raffaele Roma prevede di indagarne le cause (ad es. assenza di competenze specialistiche, scarsa domanda del mercato locale o nazionale, mancanza di reti di contatto o di adeguati canali di inserimento, etc.), al fine di migliorare ulteriormente e calibrare meglio la propria offerta formativa rispetto alle reali esigenze occupazionali.

In conclusione, l'Università San Raffaele Roma mostra i tratti di un'istituzione in evoluzione, che sa coniugare la missione telematica con il rispetto dei principi di inclusività e pari opportunità che, pur necessitando di perfezionare alcuni aspetti, si colloca su un percorso di consolidamento dei risultati raggiunti e di progressivo superamento di ogni forma di disuguaglianza di genere.



## 3.2 Incarichi Istituzionali e di Governo

Nell'ambito dei ruoli di governance accademica, l'equilibrio di genere rappresenta un principio cardine per la costruzione di istituzioni eque, inclusive e realmente rappresentative della pluralità sociale. Invero, l'equa partecipazione negli organi decisionali non costituisce soltanto un imperativo etico, ma si configura altresì come elemento strategico per il miglioramento della qualità di governo e dell'efficacia delle politiche di Ateneo. È in tale prospettiva che si inserisce l'attività di monitoraggio della composizione di genere nelle posizioni apicali e nei ruoli di responsabilità, con l'intento di promuovere una riflessione consapevole sull'attuale assetto e di orientare future azioni di riequilibrio in un'ottica di giustizia e sostenibilità istituzionale.

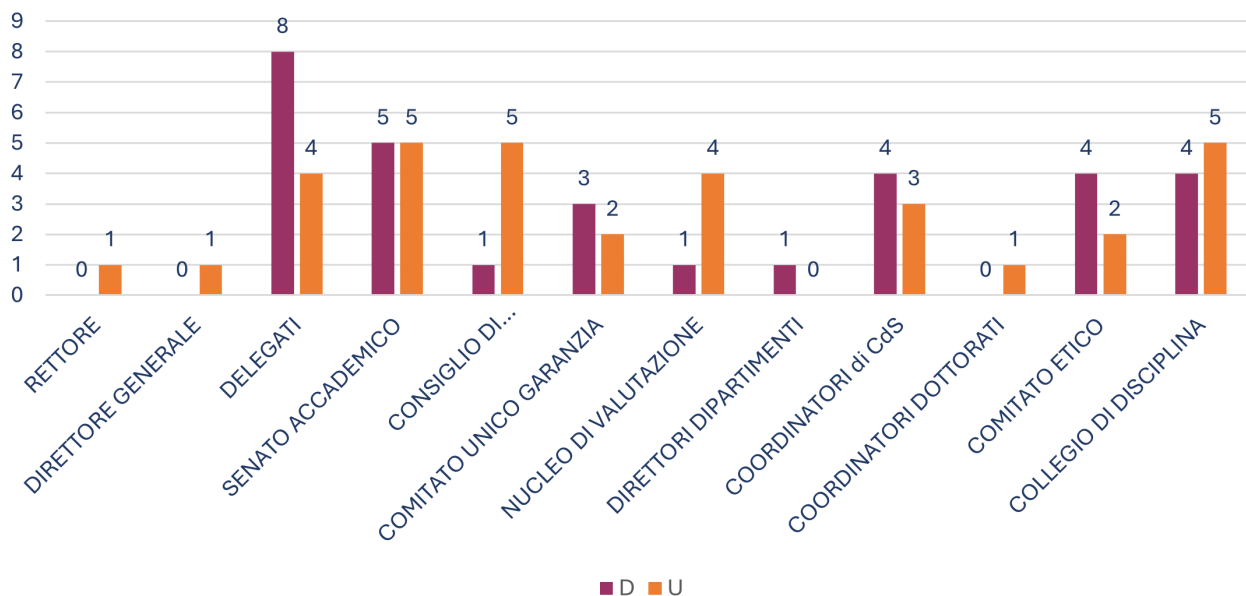
In questa sezione, vengono presentati i risultati del monitoraggio della composizione di genere all'interno degli organi di governance dell'Ateneo, degli incarichi istituzionali e di alcune aree della didattica, con l'obiettivo di offrire una visione dettagliata della rappresentanza femminile e maschile nelle posizioni di responsabilità.

L'analisi, riferita al periodo 2021-2024, costituisce la prima misurazione sistematica della composizione di genere nella governance accademica dell'Ateneo, fornendo un quadro di riferimento fondamentale per la valutazione delle politiche di inclusione. Le future rilevazioni longitudinali permetteranno di effettuare un confronto tra i diversi anni, offrendo una prospettiva evolutiva sui cambiamenti nella rappresentanza di genere nei ruoli decisionali e consentendo di monitorare l'eventuale efficacia delle strategie (successivamente illustrate) adottate per promuovere un'equilibrata partecipazione ai vertici istituzionali.

I dati riportati nella Tabella 3.4 e nella Figura 3.8 consentono di tracciare un quadro chiaro della presenza maschile e femminile nei diversi ambiti della gestione universitaria, evidenziando il grado di equilibrio o di eventuale squilibrio nelle cariche più rilevanti. Il monitoraggio della governance non si limita esclusivamente ai vertici istituzionali, ma include anche il ruolo di dirigenti, del direttore del dipartimento, dei coordinatori e dei comitati presenti in Ateneo. L'aggiornamento dei dati al 31 dicembre 2024 consente di fotografare la più recente realtà organizzativa dell'Ateneo, restituendo una mappatura numerica che riflette la distribuzione di genere nei vari livelli decisionali.

I risultati presentano differenze importanti a seconda delle specifiche funzioni e dei diversi gradi di responsabilità. Al vertice dell'istituzione accademica, la governance risulta prevalentemente caratterizzata da una presenza maschile, con il ruolo di Rettore ricoperto dal Prof. Vilberto Stocchi, quello di Direttore Generale affidato al Dott. Andrea Proietti e quello di Direttore del Dipartimento di Promozione delle Scienze Umane e della Qualità della Vita ricoperto dalla Prof.ssa Stefania Supino.

**Fig. 3.8** Numero di unità della governance di Ateneo



Fonte: *Ns. elaborazione su dati interni*

Tuttavia, una presenza femminile più marcata si osserva nella categoria dei Delegati, dove su un totale di dodici incarichi, otto sono ricoperti da donne, pari al 66,7%, mentre quattro sono assegnati a uomini, corrispondenti al 33,3%. All'interno del Senato Accademico si osserva una distribuzione perfettamente paritaria tra uomini e donne, con cinque rappresentanti per ciascun genere. Diversamente, il Consiglio di amministrazione dell'Ateneo presenta un divario di genere, con cinque uomini che occupano l'83,3% dei ruoli decisionali, lasciando solo una posizione, pari al 16,7%, ad una rappresentante femminile. Il CUG, incaricato di promuovere le pari opportunità e la tutela contro le discriminazioni, registra una netta prevalenza femminile, con il 60% delle posizioni occupate da donne rispetto al 40% degli uomini. Anche il Nucleo di Valutazione dell'Ateneo evidenzia una distribuzione eterogenea, con prevalenza maschile (n.4) pari all'80%, rispetto ad una sola donna, il restante 20%.

**Tab. 3.4** Tabella di distribuzione dei ruoli di governance dell'Ateneo

Membri	Donne	Uomini	Totale	Distribuzione (%)
<b>Rettore</b>	0	1	1	D = 0% U = 100%
<b>Direttore Generale</b>	0	1	1	D = 0% U = 100%
<b>Prorettore Vicario</b>	0	0	0	D = 0% U = 0%
<b>Delegati</b>	8	4	12	D = 66,7% U = 33,3%
<b>Senato Accademico</b>	5	5	10	D = 50% U = 50%
<b>Consiglio di amministrazione</b>	1	5	6	D = 16,7% U = 83,3%
<b>Comitato Unico Garanzia</b>	3	2	5	D = 60% U = 40%
<b>Nucleo di Valutazione</b>	1	4	5	D = 20% U = 80%
<b>Direttori dipartimenti</b>	1	0	1	D = 100% U = 0%
<b>Presidi di scuole</b>	0	0	0	D = 0% U = 0%
<b>Coordinatori di CdS</b>	4	3	7	D = 57,1% U = 42,9%
<b>Coordinatori di dottorati</b>	0	1	1	D = 0% U = 100%
<b>Dir. Centri di Ateneo</b>	0	0	0	D = 0% U = 0%
<b>Comitato etico</b>	4	2	6	D = 66,7% U = 33,3%
<b>Collegio di disciplina</b>	4	5	9	D = 44,4% U = 55,6%

*Fonte: Ns. elaborazione su dati interni*

Per quanto riguarda i Coordinatori dei Corsi di Studio, si osserva una prevalente presenza femminile del 57,1%, e una presenza maschile del 42,9%. Il Coordinatore dell'unico Dottorato di ricerca è di genere maschile. Uno degli ambiti in cui la rappresentanza femminile risulta largamente prevalente, invece, è il Comitato Etico, che vede la partecipazione di quattro donne, corrispondenti al 66,7%, rispetto a due uomini, che rappresentano il restante 33,3%. In una situazione opposta, il Collegio di Disciplina mostra una lieve prevalenza maschile, con cinque uomini che occupano il 55,6% delle posizioni, mentre le quattro donne presenti costituiscono il 44,4%. Alla luce dei dati emersi, l'Ateneo risulta essere in linea con le sfide poste dagli

Obiettivi di Sviluppo Sostenibile e dal GEP, pilastro strategico nella costruzione di una cultura istituzionale fondata sul rispetto delle pari opportunità, volto a garantire che ogni membro della comunità accademica possa sviluppare il proprio percorso professionale e formativo in un ambiente privo di pregiudizi e stereotipi.

In tale direzione, l'Ateneo ha già posto in essere iniziative significative anche nell'ambito del PAP, volto a tradurre in azioni concrete i principi di inclusività, equità e benessere organizzativo. Attraverso un approccio olistico e integrato, tale strumento si pone l'obiettivo di realizzare un sistema accademico equo e accessibile, garantendo pari opportunità a tutte le categorie che compongono l'istituzione. Ciò non solo rafforza l'impegno dell'Ateneo nella promozione di una cultura della parità di genere, ma rappresenta anche un tassello fondamentale nella costruzione di un modello organizzativo orientato alla valorizzazione della diversità come fattore di crescita e innovazione.

Complessivamente, la fotografia restituita dall'analisi 2021-2024 delinea una governance in cui coesistono aree di sostanziale equilibrio e ambiti nei quali persiste una asimmetria di genere. La parità nel Senato Accademico, l'elevata presenza femminile tra i Delegati, nel CUG, tra i Coordinatori dei Corsi di Studio e nel Comitato Etico testimoniano una capacità crescente di includere competenze plurali nei nodi operativi e consultivi dell'Ateneo. Permane, tuttavia, un differenziale ai vertici esecutivi e in alcuni organi di controllo che richiede un ulteriore sforzo di riequilibrio.

In tale prospettiva, il GEP e il PAP costituiscono l'architettura di riferimento per consolidare i progressi e colmare i divari residui, attraverso politiche di nomina e successione trasparenti, obiettivi misurabili, mentoring e percorsi di sviluppo della leadership, nonché un monitoraggio periodico degli esiti. L'orientamento dell'Ateneo verso un modello organizzativo inclusivo e meritocratico appare dunque chiaro; la sfida dei prossimi anni sarà trasformare le buone pratiche in risultati strutturali, assicurando una rappresentanza bilanciata anche nelle sedi apicali dove le decisioni strategiche prendono forma.



## 3.3 Personale Docente e Ricercatore

L'Ateneo, in quanto luogo di formazione, ricerca e sviluppo del capitale umano, svolge un ruolo chiave nel promuovere l'uguaglianza di genere nelle sue tre missioni principali: didattica, ricerca e terza missione. In particolare, il settore della ricerca è cruciale per la crescita della società e per l'ottimizzazione delle risorse, sia intellettuali che economiche. Rafforzare il legame tra il mondo accademico e il tessuto sociale permette di valorizzare competenze, individuare nuovi bisogni e sviluppare strumenti innovativi per affrontarli.

In tale contesto si colloca l'analisi del Personale Docente e Ricercatore dell'Università San Raffaele Roma, che non si limita a una fotografia dell'esistente, ma si propone come uno strumento di monitoraggio e miglioramento continuo. L'obiettivo è contribuire attivamente al raggiungimento degli obiettivi di equità, in linea con le direttive nazionali ed europee e con le strategie adottate dall'Ateneo.

Un primo dato rilevante riguarda la rappresentazione femminile nei ruoli apicali della carriera accademica. La presenza femminile varia progressivamente lungo il percorso accademico, fino a registrare un'inversione di tendenza nel ruolo di Professore Ordinario (PO), con una lieve prevalenza di personale maschile. Tale fenomeno, diffuso anche a livello nazionale, è leggermente marcato in alcuni settori disciplinari: mentre le aree STEM presentano una forte presenza maschile, gli ambiti legati alle Scienze Biologiche e Mediche e alle Scienze Umane e Sociali vedono una prevalenza di donne.

### Analisi della distribuzione di genere del personale docente e ricercatore

L'analisi della distribuzione di genere tra le diverse fasce del personale docente e ricercatore dell'Università San Raffaele Roma (Tabella 3.5) evidenzia un quadro articolato con alcune tendenze rilevanti. Complessivamente, il numero di donne (79) supera quello degli uomini (56), rappresentando il 58,52% del totale del personale accademico.

Nei ruoli di Professore Associato (PA), le donne costituiscono il 64,1% del totale di PA nel 2024, mentre la loro presenza scende al 39,1% tra PO.

Nel personale ricercatore, si registra una presenza femminile più elevata nei Ricercatori Tenure Track (RTT), con il 69,7% dei posti occupati da donne. Mentre, tra i Ricercatori a Tempo Determinato di tipo A (RTDA) e di tipo B (RTDB), la presenza femminile è rispettivamente del 36% e del 100%, in quanto, in quest'ultimo caso, è presente un solo RTDB.

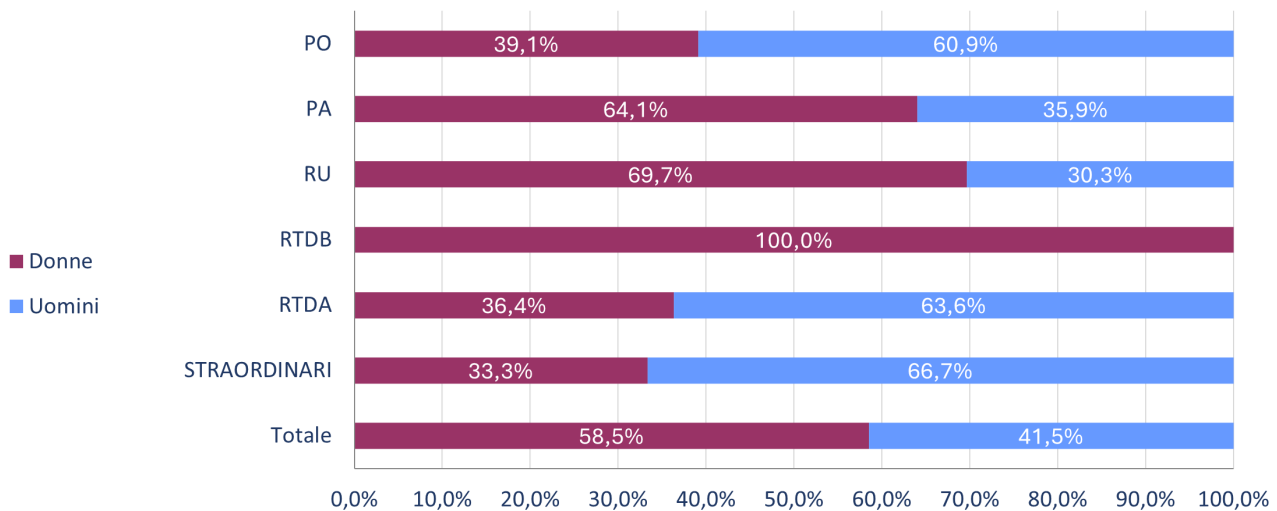
**Tab. 3.5** Composizione personale docente per genere e ruolo Università San Raffaele 2024. Valori assoluti e percentuali

	Numeri Assoluti		
	2024	2024	Totale
	Donne	Uomini	
PO	9	14	23
PA	41	23	64
RTT	23	10	33
RTDB	1		1
RTDA	4	7	11
STRAORDINARI	1	2	3
Totale	79	56	135
*Ricercatore a tempo determinato L. 230/2005 non inclusi RTT Ricercatore Tenure track (L. 79/2022)			

Fonte: Ns elaborazione su Open data MUR, 2024a (<https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>)

La Figura 3.9 mostra la distribuzione di genere del personale docente per ruolo presso l'Università San Raffaele Roma. Complessivamente, il corpo docente è composto per il 58,5% da donne e per il 41,5% da uomini, evidenziando una maggiore presenza femminile. Tuttavia, l'analisi dei diversi ruoli accademici mostra significative differenze nella distribuzione di genere. In particolare, nel 2024, tra i PO, la percentuale di uomini (60,9%) è superiore a quella delle donne (39,1%), indicando una minore rappresentanza femminile nei ruoli apicali della carriera accademica. Una situazione significativamente diversa si osserva tra i PA, dove le donne rappresentano il 64,1%, mentre gli uomini il 35,9%. L'unico Ricercatore a Tempo Determinato di Tipo B è di sesso femminile. Mentre, tra i Ricercatori a Tempo Determinato di Tipo A, la presenza maschile è preponderante (63,6% uomini vs 36,4% donne). In riferimento ai Ricercatori in Tenure Track si registra una predominanza della componente femminile (69,7%) rispetto alla componente maschile (30,3%).

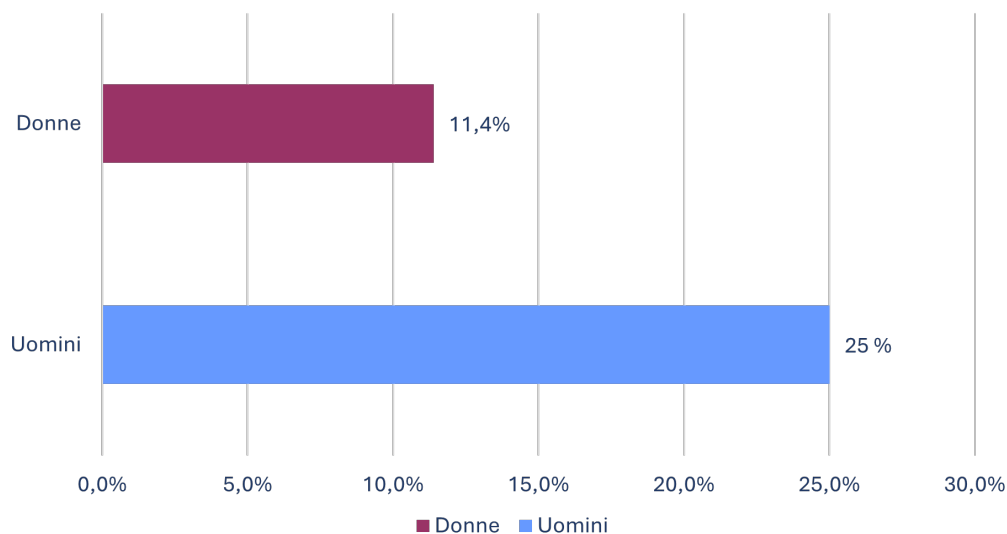
**Fig. 3.9** Composizione personale docente per genere e ruolo Università San Raffaele Roma 2024



Fonte: Ns elaborazione su Open data MUR, 2024a (<https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>)

La Figura 3.10 approfondisce ulteriormente la disparità di genere tra i professori di prima fascia rispetto al totale del personale docente. Mentre il 25% degli uomini nel corpo docente ricopre il ruolo di PO, solo l'11,4% delle donne raggiunge questo livello.

**Fig. 3.10** Percentuale di docenti di prima fascia rispetto al totale del personale docente per genere 2024



Fonte: Ns elaborazione su Open data MUR, 2024a (<https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>)



La Tabella 3.6 riporta l'analisi della distribuzione del personale docente che evidenzia una crescita significativa nel numero totale di docenti, passando da 44 nel 2019 a 132 nel 2024, con un incremento particolarmente rilevante nella componente femminile, che è passata da 30 a 78 nello stesso periodo. Tale tendenza positiva riflette un miglioramento nella rappresentanza femminile all'interno dell'Ateneo, anche se persistono differenze tra le varie fasce accademiche.

Osservando la suddivisione per Grade A (professori ordinari), Grade B (professori associati) e Grade C (ricercatori), emerge che la presenza femminile è più forte nelle categorie medio-basse. Nel 2024, le donne rappresentano il 39,1% dei professori ordinari, ma salgono al 64,1% tra i professori associati e al 62,2% tra i ricercatori.

**Tab. 3.6** Serie storica personale docente Università San Raffaele Roma

PERSONALE DOCENTE*				GRADE A			
Anno	Donne	Uomini	TOT	Anno	Donne	Uomini	TOT
2019	30	14	44	2019	2	5	7
2020	30	19	49	2020	2	6	8
2021	33	23	56	2021	3	10	13
2022	32	25	57	2022	5	11	16
2023	48	47	95	2023	8	15	23
2024	78	54	132	2024	9	14	23

GRADE B				GRADE C			
Anno	Donne	Uomini	TOT	Anno	Donne	Uomini	TOT
2019	7	3	10	2019	21	6	27
2020	13	8	21	2020	15	5	20
2021	16	6	22	2021	14	7	21
2022	17	6	23	2022	10	8	18
2023	25	18	43	2023	15	14	29
2024	41	23	64	2024	28	17	45

\*I dati relativi al personale docente includono solo il personale di Grade A, B e C.

Fonte: Ns elaborazione su Open data MUR, 2024a (<https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>)

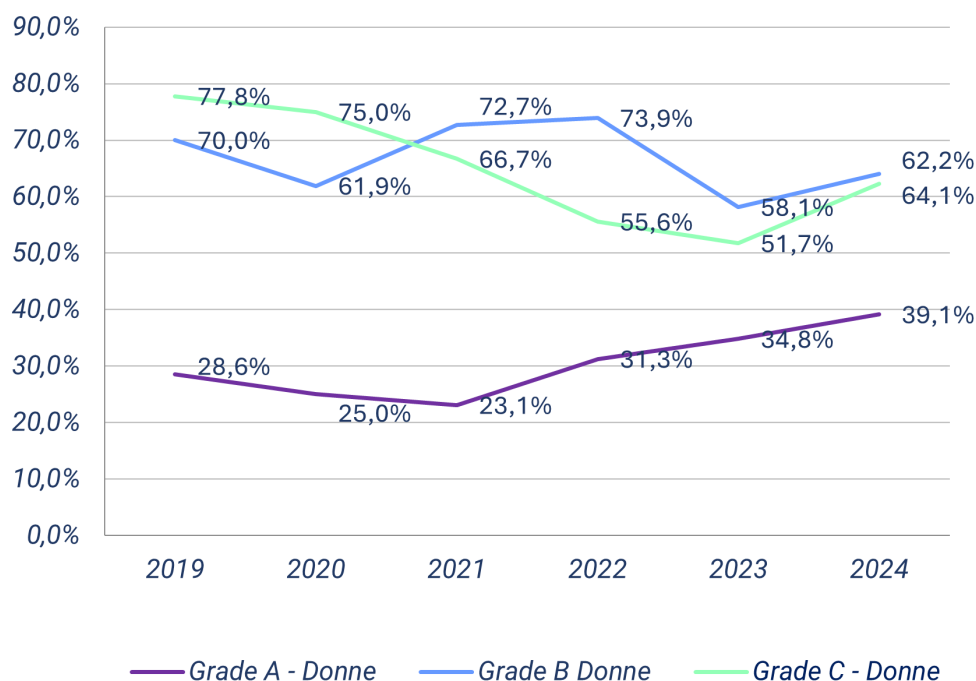
La Figura 3.11 illustra la serie storica della percentuale di donne per ruolo accademico nell'Università San Raffaele Roma dal 2019 al 2024. Si osservano dinamiche differenti nei tre livelli analizzati (Grade A, B e C).

- Grade A: La percentuale di donne nei ruoli apicali mostra un andamento altalenante, con una riduzione tra il 2019 e il 2021, toccando il valore più basso nel 2021 (23,1%). Tuttavia, a partire dal 2022 si registra una ripresa, raggiungendo il 34,8% nel 2023 e il 39,1% nel 2024.

- Grade B: Le donne nei ruoli intermedi mostrano una maggiore presenza rispetto agli altri livelli. Dopo una flessione nel 2020, la percentuale cresce costantemente fino al 2022 (73,9%), cala nel 2023 (58,1%) e risale nel 2024 al 62,2%.

- Grade C: Il dato più evidente riguarda la diminuzione della percentuale di donne nel ruolo di ricercatore a partire dal 2021, con una percentuale minima del 55,6% nel 2022 per poi salire nel 2024 al 64,1%.

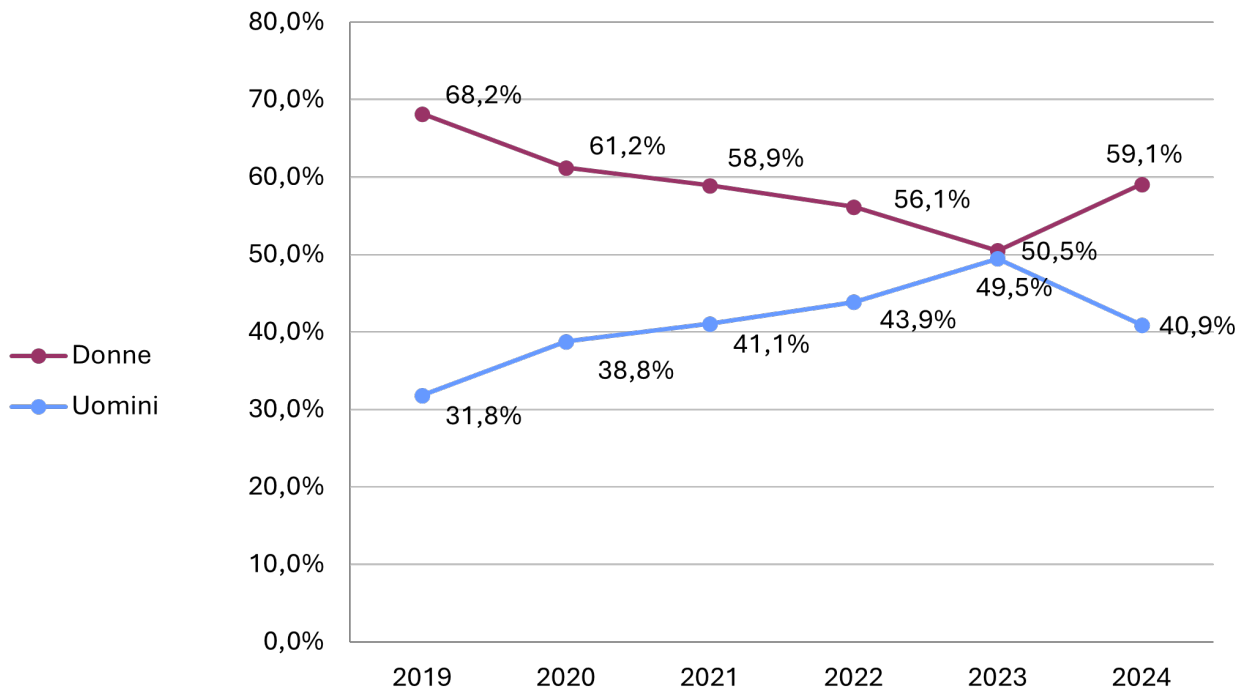
**Fig. 3.11** Serie storica percentuale donne per ruolo Università San Raffaele Roma – 2019-2024



Fonte: Ns elaborazione su Open data MUR, 2024a (<https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>)

Dal 2019 al 2024, in riferimento al totale del corpo docente ricercatore dell'Università San Raffaele Roma (Grade A, Grade B, Grade C), si è registrata una significativa evoluzione nella distribuzione di genere. In particolare, la percentuale di donne ha mostrato un trend crescente, passando dal 68,2% nel 2019 a un minimo del 50,5% nel 2023, per poi risalire al 59,1% nel 2024 (Figura 3.12).

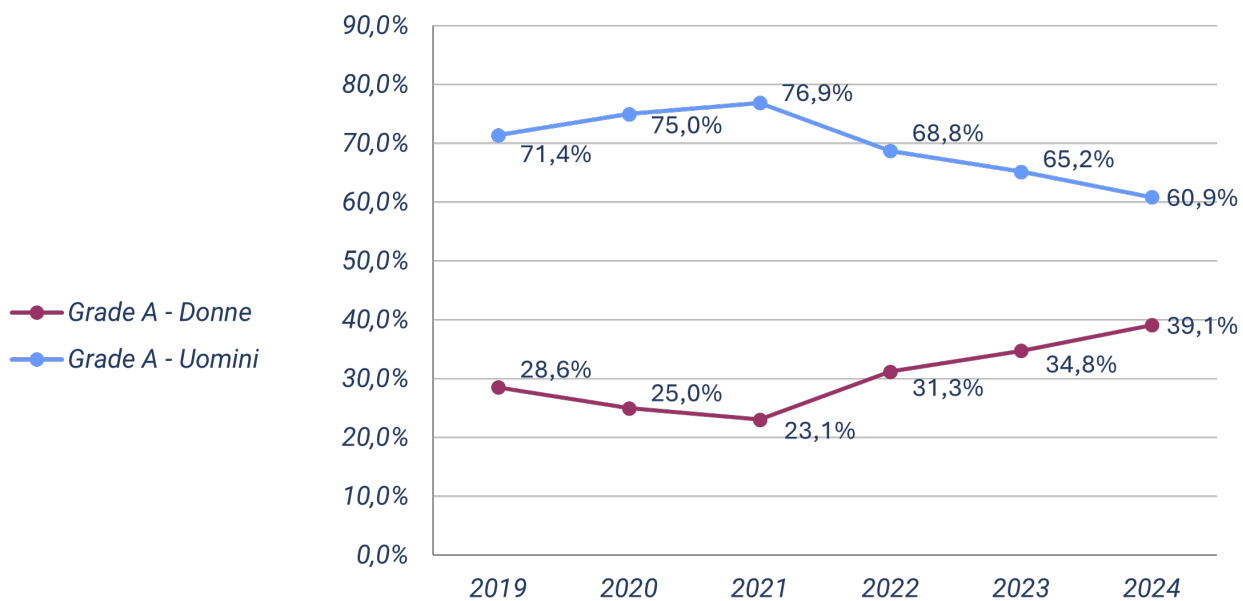
**Fig. 3.12** Serie storica personale docente e ricercatore Università San Raffaele Roma – 2019-2024



Fonte: *Ns elaborazione su Open data MUR, 2024a (<https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>)*

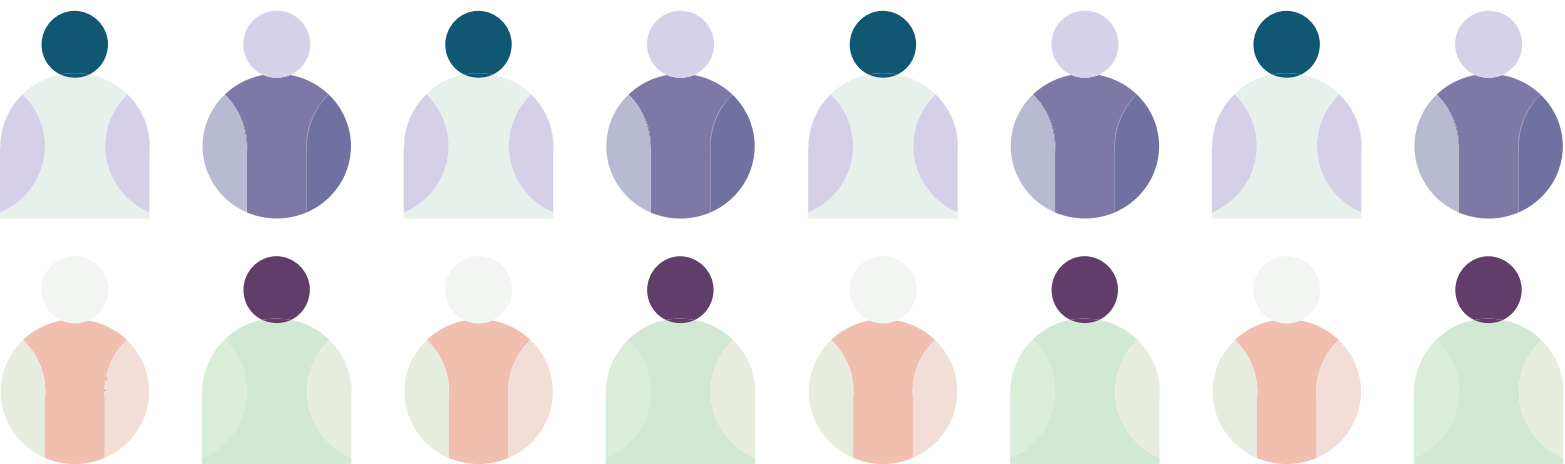
Nel caso del personale **Grade A** (Figura 3.13), la presenza maschile prevale, ma è emerso un graduale aumento della percentuale di donne a partire dal 2021. Nel 2019, le donne costituivano il 28,6% del gruppo, ma questa percentuale è scesa al 23,1% nel 2021, prima di iniziare a risalire dal 2022. Nel 2024, la rappresentanza femminile ha raggiunto il 39,1%. In parallelo, la percentuale di uomini è diminuita dal 71,4% nel 2019 al 60,9% nel 2024, riducendo progressivamente il divario di genere.

**Fig 3.13** Serie storica personale docente e ricercatore Università San Raffaele Roma – GRADE A

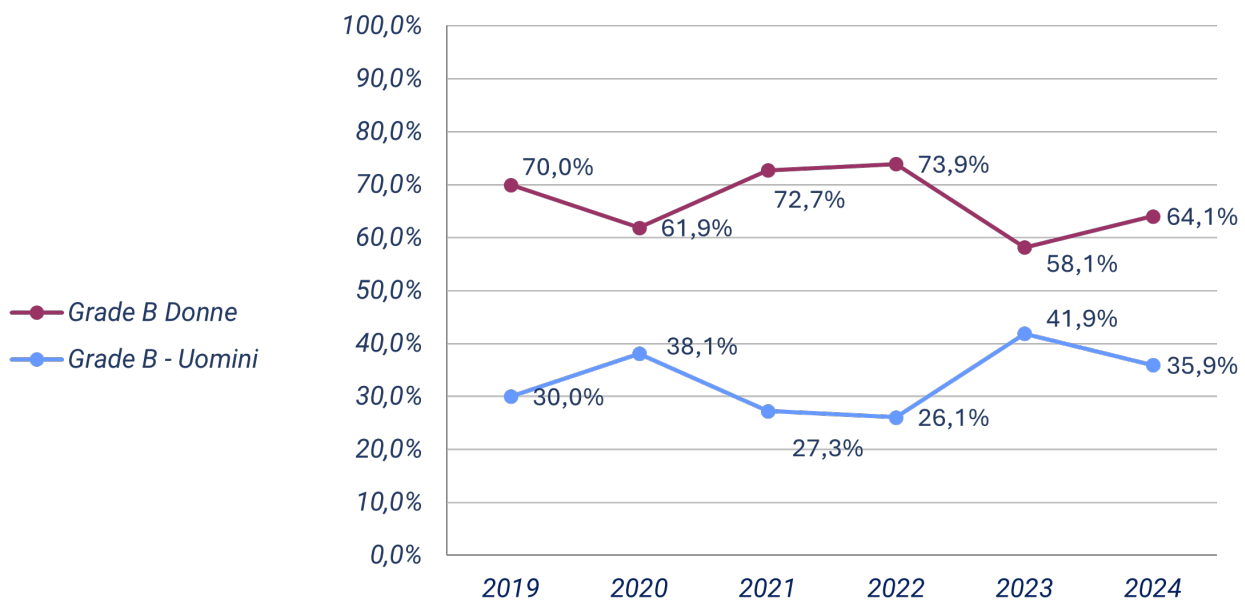


Fonte: Ns elaborazione su Open data MUR, 2024a (<https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>)

Per quanto riguarda il personale **Grade B** (Figura 3.14), la percentuale di donne è stata sempre superiore a quella degli uomini, seppure con una flessione negli ultimi anni. Nel 2019, la presenza femminile era del 70%, con un picco di 73,9% nel 2022, ma ha iniziato a diminuire, arrivando al 64,1% nel 2024. Parallelamente, la percentuale di uomini, che era del 30% nel 2019, è aumentata progressivamente, toccando il 35,9% nel 2024, con un picco del 41,9% nel 2023. Tale trend evidenzia un miglioramento nella distribuzione di genere.

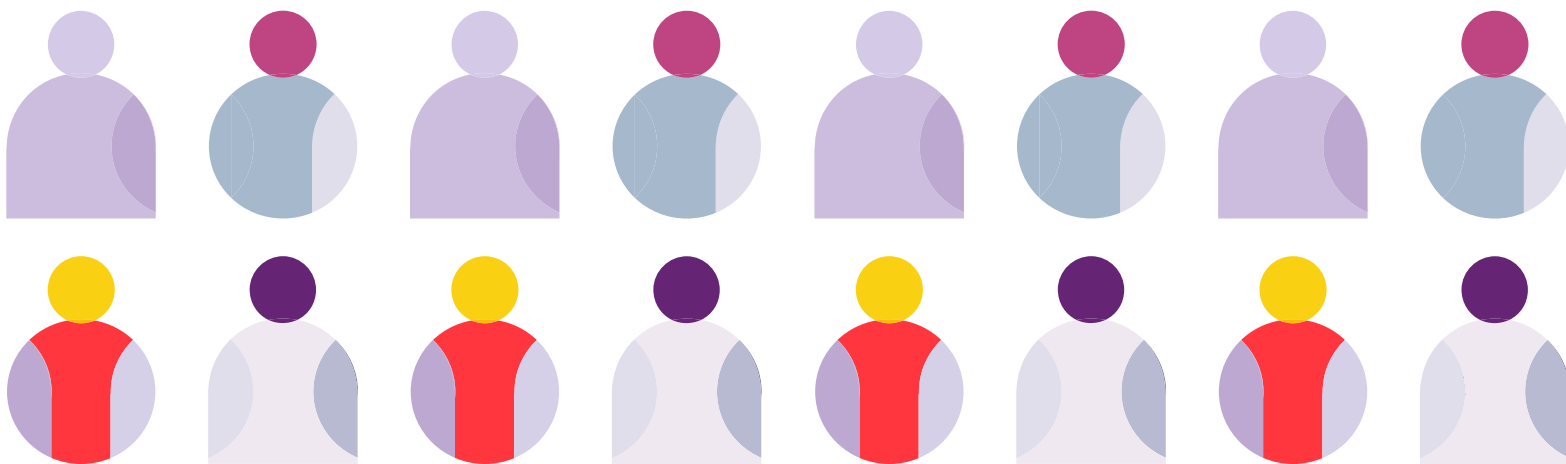


**Fig. 3.14** Serie storica personale docente e ricercatore Università San Raffaele Roma – GRADE B

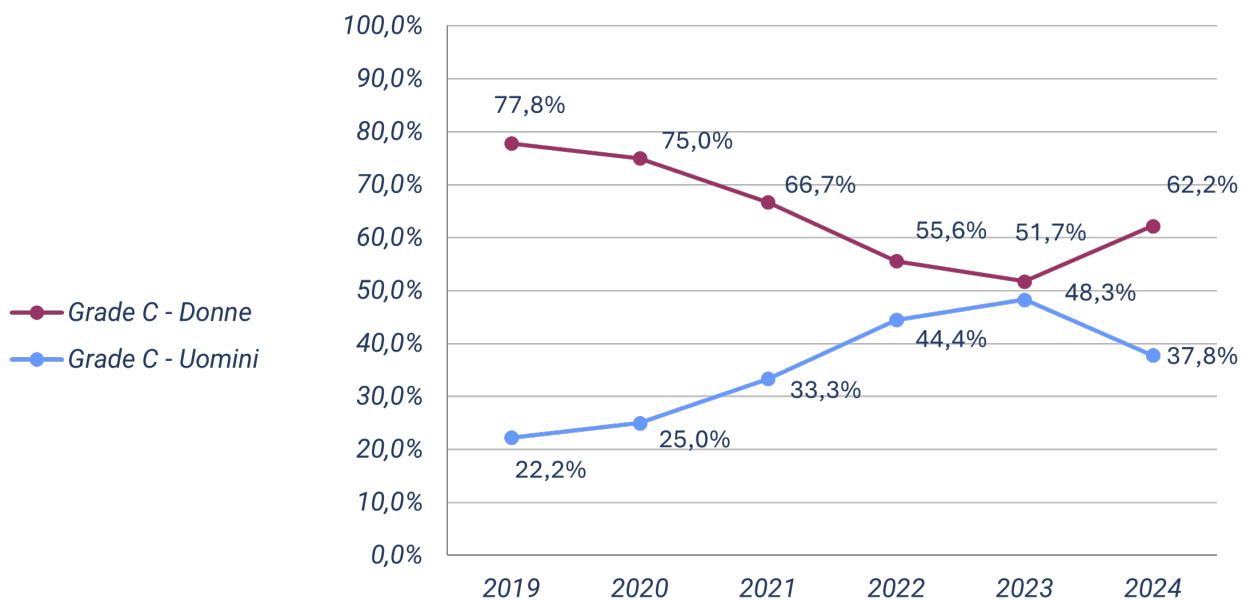


Fonte: Ns elaborazione su Open data MUR, 2024a (<https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>)

Infine, nel personale **Grade C** (Figura 3.15), le donne hanno la prevalenza per l'intero periodo osservato, ma con una diminuzione progressiva della loro percentuale dal 77,8% nel 2019 al 62,2% nel 2024. Tale calo, pur mantenendo una predominanza femminile, può riflettere un incremento della partecipazione maschile nelle posizioni di Grade C, suggerendo un miglioramento nell'inclusività di genere. La percentuale di uomini, che nel 2019 era solo del 22,2%, è salita costantemente fino a raggiungere il 37,8% nel 2024, indicando un progressivo avvicinamento alla parità di genere nelle posizioni di Grade C.



**Fig. 3.15** Serie storica personale docente e ricercatore Università San Raffaele Roma – GRADE C



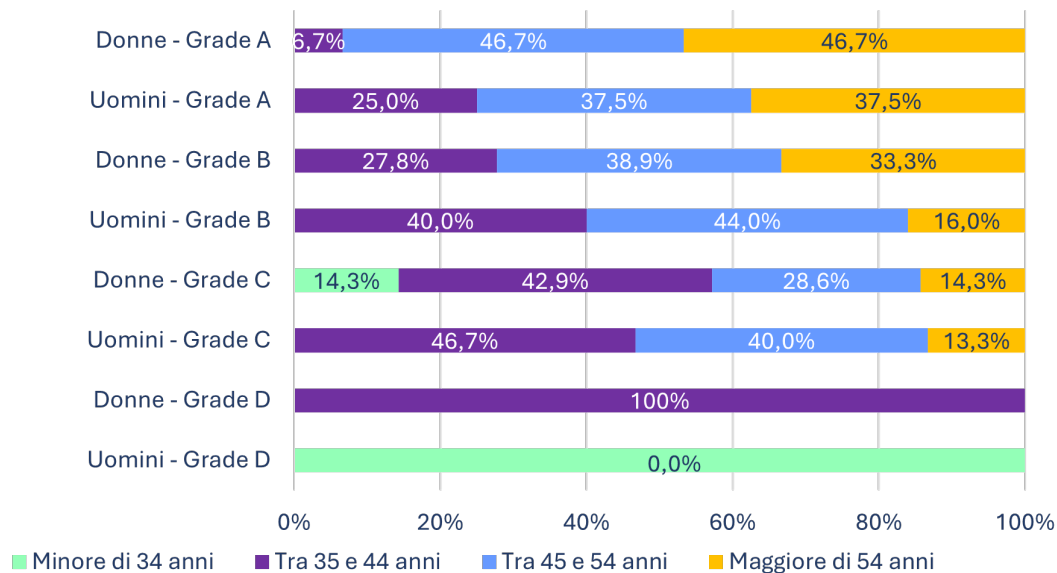
Fonte: Ns elaborazione su Open data MUR, 2024a (<https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>)

Il grafico (Fig. 3.16) mostra la distribuzione del personale docente e ricercatore dell'Università San Raffaele Roma suddiviso per genere e fasce di età, a seconda del Grade (A, B, C, D). Dai dati emerge una distribuzione diversificata che riflette alcune caratteristiche significative.

Per quanto riguarda il Grade A, le donne rappresentano una piccola percentuale, con solo il 6,7% delle donne sotto i 34 anni e il 46,7% nella fascia di età tra i 35 e i 44 anni. Al contrario, gli uomini in questo grado mostrano una distribuzione più ampia tra le diverse fasce d'età, con una medesima percentuale nella fascia 45-54 anni (37,5%) e > 54 anni (37,5%), seguita da una rappresentanza minore nella fascia 35-44 anni (25%).

Nel Grade B la percentuale di donne nella fascia d'età 35-44 è pari al 27,8%, mentre la percentuale di uomini è più alta e risulta pari al 40%. Nella fascia di età tra i 45 e i 54 anni, le donne rappresentano il 38,9%, mentre gli uomini il 44%. In particolare, emerge una differenza nella fascia di età superiore ai 54 anni, dove gli uomini sono meno rappresentati rispetto alle donne (16% vs 33,3%).

**Fig. 3.16** Distribuzione personale per genere e fasce di età Università San Raffaele Roma - 2024



*Grade D: Assegnisti di ricerca*

*Fonte: Ns elaborazione su Open data MUR, 2024a (<https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>)*

Nel Grade C la fascia d'età maggiormente rappresentativa è la fascia tra i 35 e i 44 anni sia per le donne sia per gli uomini (42,9% vs 46,7%). La percentuale di donne nella fascia di età minore di 34 anni risulta pari a 14,3%, mentre non si registra personale di Grade C di sesso maschile per questa fascia d'età. Per quanto riguarda la fascia d'età tra i 45 e i 54 anni, la percentuale di uomini risulta pari al 40% rispetto al 28,6% delle donne. Non emergono differenze significative tra uomini e donne in riferimento alla fascia d'età > 54 anni. Infine, nel Grade D (Assegnisti di ricerca/altre posizioni non strutturate), il 100% del personale è donna e tutto appartenente alla fascia d'età "Minore di 34 anni", mentre non sono presenti uomini in tale fascia d'età.

La Figura 3.17 mostra il valore assoluto delle categorie RTDA, RTDB e RTT per l'anno 2024 presso l'Università San Raffaele Roma, con la suddivisione per Area di ricerca, dettagliate in Tabella 3.7.

Nel 2024 l'Ateneo conta complessivamente 45 posizioni tra RTT, RTD-A e RTD-B. Emerge una netta preminenza degli RTT (33 unità, circa tre quarti del totale), a cui si affianca una componente RTD-A più contenuta (11) e una presenza RTD-B meramente residuale (1).

La distribuzione per aree CUN delinea una vocazione fortemente bio-medica: le Aree 05 e 06 concentrano rispettivamente 16 e 17 posizioni, mentre il resto dell'organico risulta frammentato tra l'Area 13 (5) e, in misura minore, le Aree 7 e 10 (2 ciascuna) nonché le Aree 9, 12 e 14 (1 unità ciascuna). Mentre, l'aggregato STEM registra 17 posizioni.

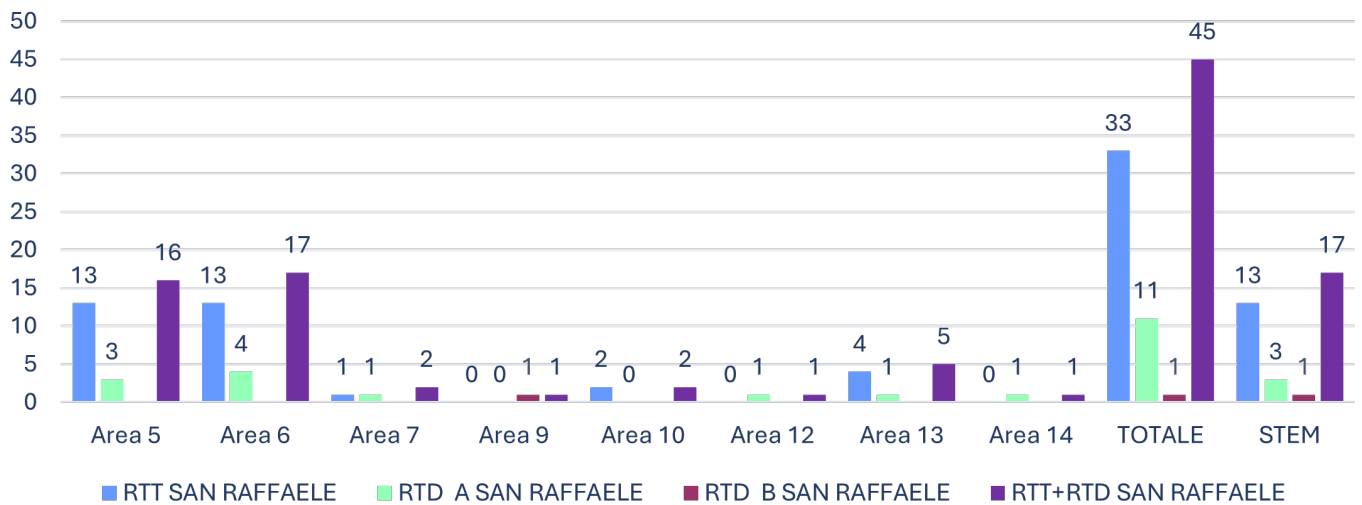
Tale configurazione, per consistenza e specializzazione disciplinare, costituisce il contesto strutturale entro cui leggere le dinamiche di equità di genere analizzate nelle sezioni successive.

**Tab. 3.7** Legenda aree

LEGENDA AREE	
STEM = AREA1 + AREA2 + AREA8 + AREA9	
Area 1	Scienze matematiche e informatiche
Area 2	Scienze fisiche
Area 3	Scienze chimiche
Area 4	Scienze della terra
Area 5	Scienze biologiche
Area 6	Scienze mediche
Area 7	Scienze agrarie e veterinarie
Area 8	Ingegneria civile e Architettura
Area 9	Ingegneria industriale e dell'informazione
Area 10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche
Area 11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
Area 12	Scienze giuridiche
Area 13	Scienze economiche e statistiche
Area 14	Scienze politiche e sociali



**Fig. 3.17** Valore assoluto RTDA, RTDB e RTT Università San Raffaele Roma, 2024

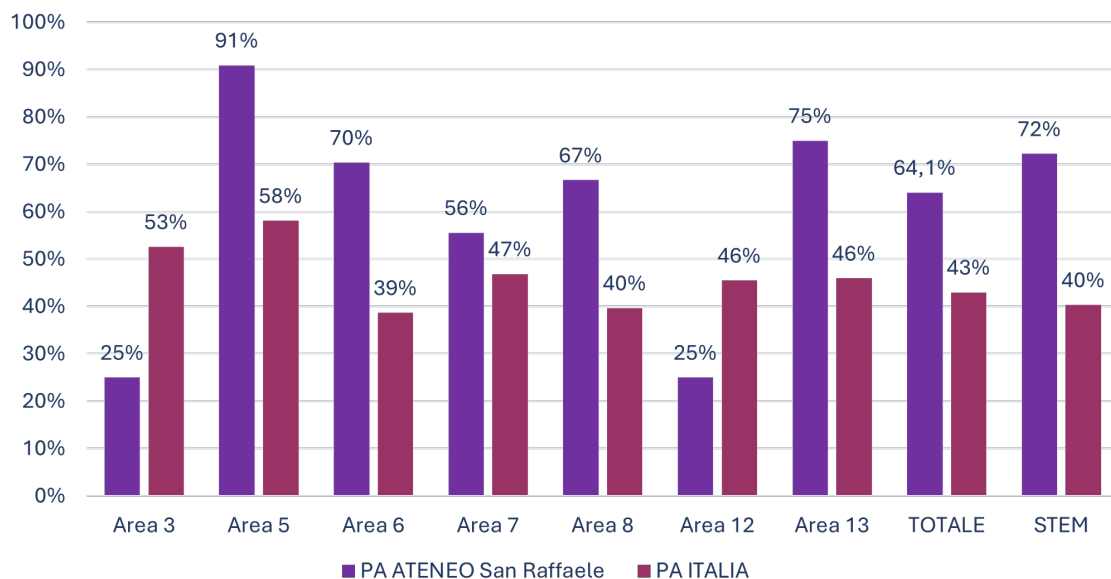


Fonte: Ns elaborazione su Open data MUR, 2024a (<https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>)

La Figura 3.18 confronta la percentuale di PA dell'Università San Raffaele Roma con la media nazionale (2024), articolando i risultati per area disciplinare e con un focus sulle aree STEM. L'evidenza empirica mostra, in generale, una maggiore presenza femminile in Ateneo rispetto al dato Italia, con sole due eccezioni. Complessivamente, le professoresse associate in Ateneo rappresentano il 64%, contro il 43% a livello nazionale, evidenziando un quadro generale favorevole alla presenza femminile. Nelle discipline STEM le donne rappresentano il 72% delle PA (Italia 40%), pertanto il risultato è molto positivo in ambiti tradizionalmente a minore presenza femminile.



**Fig. 3.18** Percentuale di donne PA Università San Raffaele Roma vs percentuale di donne PA Italia 2024



Fonte: Ns elaborazione su Open data MUR, 2024a (<https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>)

La Figura 3.19 illustra la percentuale di PO presso l'Università San Raffaele Roma a confronto con la media nazionale italiana nel 2023, disaggregando i dati per area disciplinare e includendo una lettura specifica per le aree STEM.

Nel complesso, l'Ateneo presenta un quadro eterogeneo, con valori superiori alla media nazionale in tutte le aree ad eccezione dell'Area 3.

L'Area 5 si distingue invece per una presenza femminile molto elevata (75%), significativamente superiore al 40% nazionale, rappresentando un caso virtuoso di equilibrio di genere. Anche l'Area 6 mostra un dato positivo (25% contro 23% in Italia).

L'Area 12 evidenzia un 40% di donne contro il 31% nazionale, mentre l'Area 13 raggiunge un valore particolarmente alto (67% rispetto al 29% italiano), segnalando una forte presenza femminile.

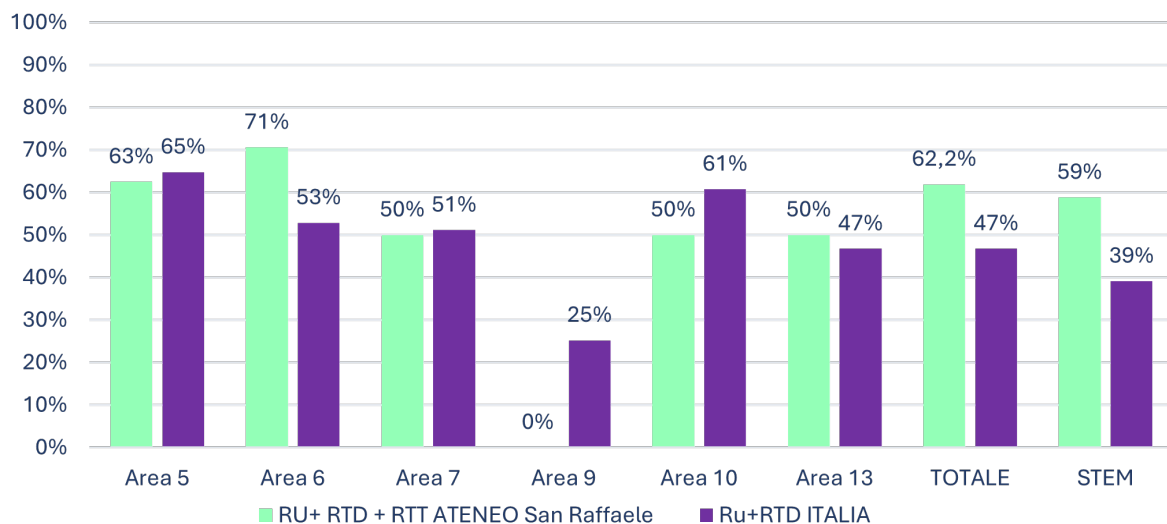
Nel complesso, le professoresse ordinarie rappresentano il 39,1% del corpo docente di ruolo dell'Ateneo, contro una media nazionale del 29%, a indicare una situazione complessivamente più equilibrata. Nelle discipline STEM, la percentuale di donne si attesta al 50% presso l'Università San Raffaele Roma, rispetto al 24% nazionale, confermando una tendenza positiva e incoraggiante in settori tradizionalmente caratterizzati da una bassa presenza femminile.

**Fig. 3.19** Percentuale di donne PO Università San Raffaele Roma VS percentuale di donne PO Italia 2024



Fonte: Ns elaborazione su Open data MUR, 2024a (<https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>)

**Fig. 3.20** Percentuale di donne RU + RTD + RTT Università San Raffaele Roma VS percentuale di donne RU + RTD + RTT Italia 2024



Fonte: Ns elaborazione su Open data MUR, 2024a (<https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>)

Alla luce dei dati riportati in Figura 3.20, il confronto tra l'Università San Raffaele Roma e il dato nazionale sulla presenza femminile nei ruoli di ricercatore (RU, RTD e RTT) per il 2024 mostra un quadro complessivamente positivo per l'Ateneo, anche se con differenze significative tra le aree disciplinari.

In particolare, nelle scienze biologiche (Area 5) le donne rappresentano il 63% contro il 65% a livello italiano, così come per le scienze sociali (Area 7), dove l'Ateneo registra il 50%, dato sostanzialmente in linea con il dato nazionale (51%). Nelle scienze mediche (Area 6) la presenza femminile raggiunge il 71%, ben al di sopra del 53% nazionale, indicando un forte contributo delle donne in tale settore. Anche in riferimento all'Area 10, l'Ateneo mostra una percentuale più elevata (61% contro 50%), mentre in area economica (Area 13) il dato è leggermente superiore (50% contro 47%).

Nel complesso, la quota aggregata di donne ricercatrici al San Raffaele è del 62,2%, nettamente superiore al 47% nazionale, evidenziando una marcata attenzione all'equilibrio di genere. Anche nelle discipline STEM, tradizionalmente meno paritarie, il dato d'Ateneo (59%) risulta molto più alto rispetto alla media nazionale (39%).

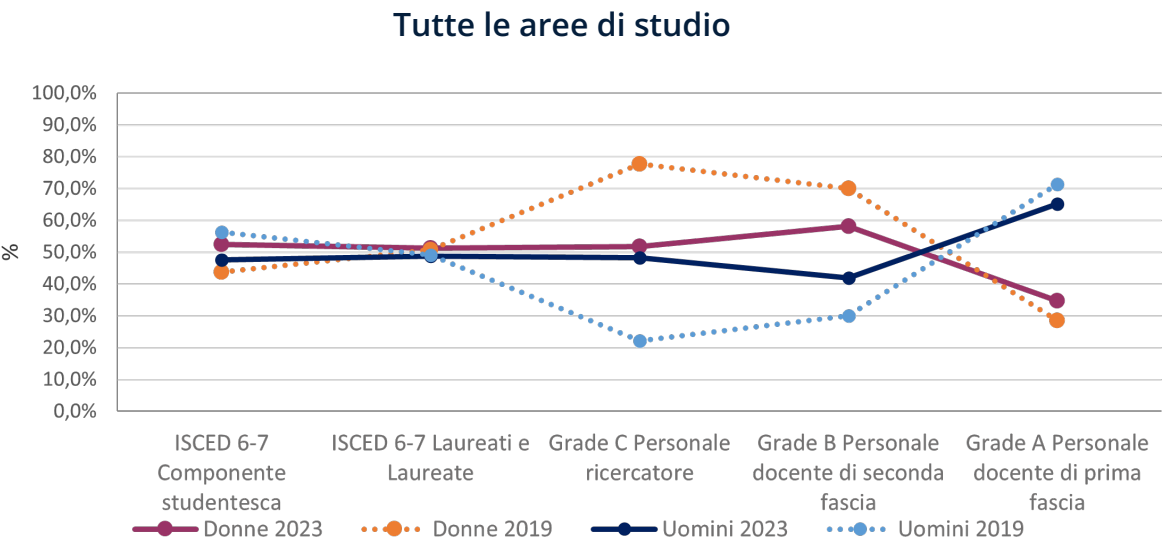
## **Forbice carriera**

La Figura 3.21 e la Tabella 3.8 mostrano l'evoluzione della distribuzione di genere lungo il percorso accademico e professionale presso l'Università San Raffaele Roma, confrontando i dati del 2019 e del 2023. L'analisi effettuata restituisce un quadro di progressivo riequilibrio, pur nella persistenza di una forbice al vertice. Nella componente studentesca ISCED 6-7, secondo l'International Standard Classification of Education dell'UNESCO, il 2023 segna l'inversione della prevalenza maschile osservata nel 2019: le studentesse raggiungono il 52,4%, mentre tra i laureati e le laureate si conferma una sostanziale parità con una lieve maggioranza femminile (51,3%, +0,5 p.p.).

Sul versante del personale accademico, il 2023 mostra un allineamento nei ruoli iniziali della carriera: nel Grade C (personale ricercatore) le donne sono il 50% a fronte di un'elevata rappresentazione registrata nel 2019 (77,8%). Nella seconda fascia (Grade B) la presenza femminile resta maggioritaria (58,1%), seppur in attenuazione rispetto al 2019 (70,0%), segnale di un processo di riequilibrio più maturo nelle fasce intermedie.

La discontinuità si manifesta nel passaggio alla prima fascia: le professoresse ordinarie salgono dal 28,6% al 34,8% (+6,2 p.p.), mentre per gli uomini si registra una flessione di pari percentuale (6,2%), sebbene persista una presenza superiore a quella delle donne. La "forbice" si chiude dunque in ingresso e si assottiglia nella parte centrale della carriera, mentre continua a riaprirsi nella transizione alla posizione apicale, che resta il vero "ultimo miglio" della parità.

**Fig. 3.21** Forbice carriera, percentuale di donne e uomini per ruolo Università San Raffaele Roma



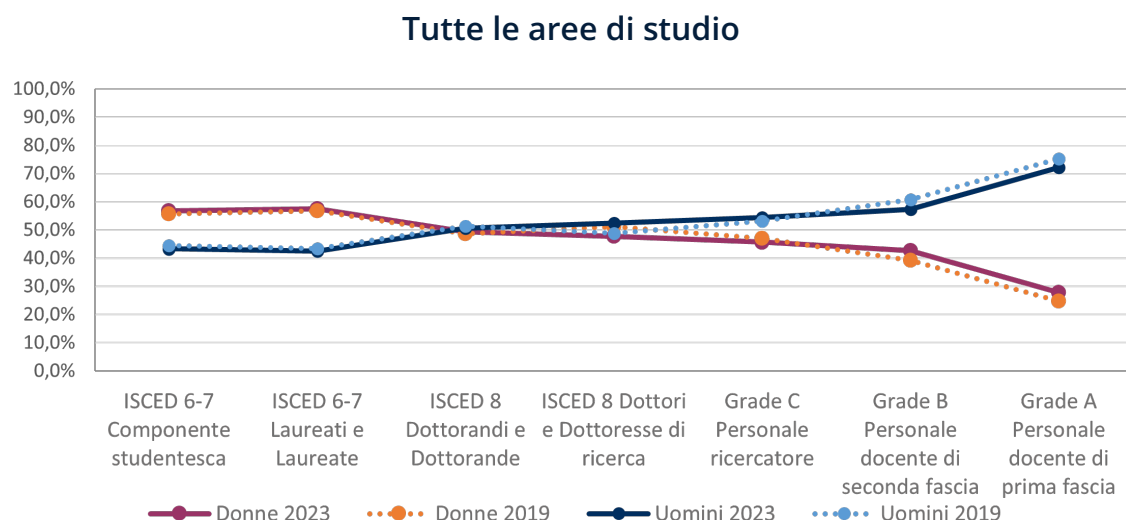
Fonte: Ns elaborazione su Open data MUR, 2024a (<https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>)

**Tab. 3.8** Percentuale di donne e uomini per ruolo Università San Raffaele Roma (anni 2019-2023)

	ISCED 6-7 Componente studentesca	ISCED 6-7 Laureati e Laureate	Grade C Personale ricercatore	Grade B Personale docente di seconda fascia	Grade A Personale docente di prima fascia
<b>Donne 2023</b>	52,4%	51,3%	50%	58,1%	34,8%
<b>Uomini 2023</b>	47,6%	48,7%	50%	41,9%	65,2%
<b>Donne 2019</b>	43,4%	50,8%	77,8%	70,0%	28,6%
<b>Uomini 2019</b>	56,6%	49,2%	22,2%	30,0%	71,4%

Fonte: Ns elaborazione su Open data MUR, 2024a (<https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>)

**Fig. 3.22** Forbice carriere, percentuale di donne e uomini per ruolo Italia (anni 2019-2023)



Fonte: Ns elaborazione su Open data MUR, 2024a (<http://ustat.miur.it/>)

Al fine di effettuare una comparazione con il contesto nazionale, è stata condotta anche un'analisi della distribuzione di genere nei ruoli accademici a livello nazionale. I risultati, rappresentati in Figura 3.22, evidenziano l'esistenza di una dinamica di progressiva riduzione della presenza femminile con l'avanzare della carriera. I dati relativi al periodo 2019-2023, dettagliati in Tabella 3.9, mostrano che le donne costituiscono la maggioranza della popolazione studentesca universitaria (56,7% nel 2023), confermando una tendenza già osservata nel 2019 (55,6%). Tale prevalenza si mantiene anche tra i laureati, dove la percentuale femminile raggiunge nel 2023 il 57,5%, indicando che l'accesso alle prime fasi del percorso accademico non presenta disparità di genere significative.

**Tab. 3.9** Percentuale di donne e uomini per ruolo Italia (anni 2019-2023)

	ISCED 6-7 Componente studentesca	ISCED 6-7 Laureati e Laureate	ISCED 8 Dottorandi e Dottorande	ISCED 8 Dottori e Dottoresse di ricerca	Grade C Personale ricercatore	Grade B Personale docente di seconda fascia	Grade A Personale docente di prima fascia
<b>Donne 2023</b>	56,7%	57,5%	49,4%	47,7%	45,6%	42,7%	27,9%
<b>Uomini 2023</b>	43,3%	42,5%	50,6%	52,3%	54,4%	57,3%	72,1%
<b>Donne 2019</b>	55,6%	56,7%	48,7%	51,2%	46,9%	39,3%	24,8%
<b>Uomini 2019</b>	44,4%	43,3%	51,3%	48,8%	53,1%	60,7%	75,2%

Fonte: Ns elaborazione su Open data MUR, 2024a (<https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>)

La situazione cambia nel passaggio ai livelli post-laurea. La quota di dottorande e dottoresse di ricerca risulta inferiore rispetto alle fasi precedenti (49,4% e 47,7% nel 2023), evidenziando un lieve punto di flessione nella parità di genere all'interno della carriera accademica. Tale fenomeno si accentua nei ruoli di ricerca e docenza strutturata: il 45,6% del personale ricercatore (Grade C), mentre tra i professori associati (Grade B) la loro presenza scende al 42,7% nel 2023.

Il divario diventa più evidente nei ruoli apicali. Nel 2023, solo il 27,9% dei professori ordinari è di sesso femminile, un valore in leggero aumento rispetto al 2019 (24,8%), ma ancora molto distante da una reale parità di genere.

La Tabella 3.10 offre un confronto diretto tra la distribuzione di genere nei ruoli accademici all'Università San Raffaele Roma e il dato medio nazionale, consentendo di individuare specificità e tendenze comuni, evidenziando altresì come l'Ateneo dimostri una particolare attenzione alle tematiche di genere, soprattutto in relazione ai percorsi di avanzamento accademico.

Nel confronto con il quadro nazionale, l'Università San Raffaele Roma evidenzia una lieve sottorappresentazione della componente femminile nella popolazione ISCED 6-7: tra gli iscritti ISCED 6-7 le donne sono il 52,4% (Italia 56,7%) e tra i laureati il 51,3% (Italia 57,5%). L'analisi comparativa 2019-2023 della componente ISCED 8 rispetto al quadro nazionale non è presente a causa della recente attivazione, nell' a.a. 2023-2024, del corso di dottorato in 'Innovative Lifestyle Interventions for Health Promotion'.

Sul versante della carriera accademica, il quadro appare più favorevole all'equilibrio di genere. Nel ruolo iniziale (Grade C) l'equilibrio di genere è sostanzialmente in linea con il benchmark nazionale. Nella seconda fascia (Grade B) le donne risultano significativamente più presenti presso l'Università San Raffaele Roma (58,1%) rispetto all'Italia (42,7%). Nella prima fascia (Grade A) l'Ateneo supera il dato nazionale (34,8% vs 27,9%), registrando un sensibile miglioramento rispetto al 2019 (28,6% vs 24,8%).

**Tab. 3.10** Percentuale di donne e uomini per ruolo comparazione tra Università San Raffaele Roma e Italia (anni 2019-2023)

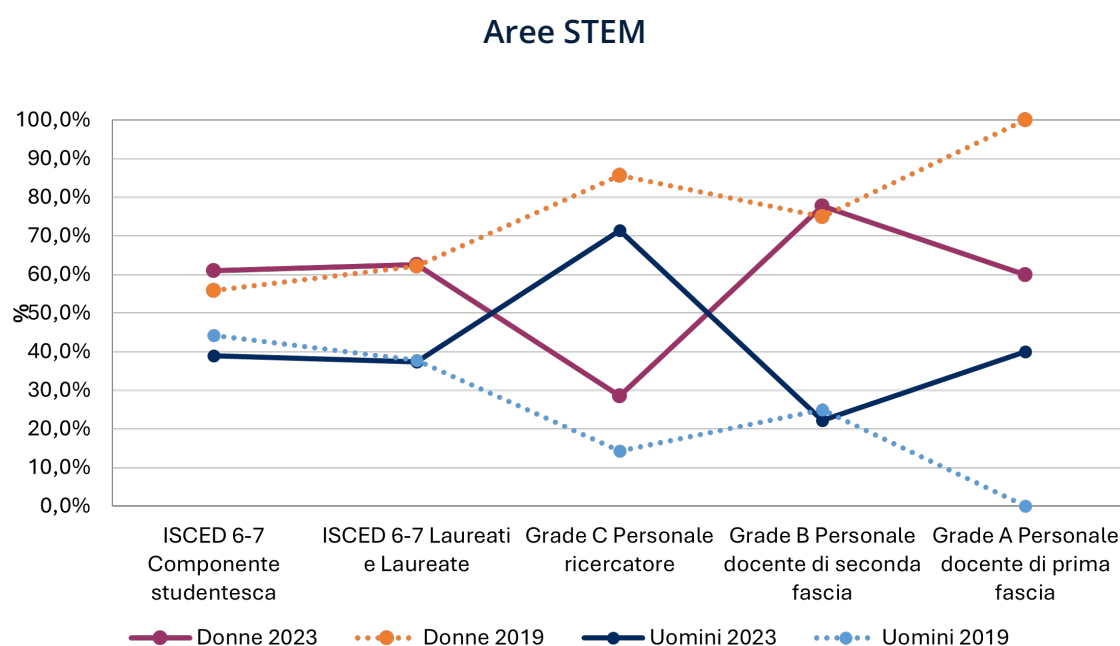
	ISCED 6-7 - UTSR*	ISCED 6-7 - ITA	ISCED 6-7 - UTSR	ISCED 6-7 - ITA	ISCED 8 - UTSR	ISCED 8 - ITA	ISCED 8 Dott. - UTSR
<b>Donne 2023</b>	52,4	56,7	51,3	57,5	0	49,4	0
<b>Uomini 2023</b>	47,6	43,3	48,7	42,5	0	50,6	0
<b>Donne 2019</b>	43,4	55,6	50,8	56,7	0	48,7	0
<b>Uomini 2019</b>	56,6	44,4	49,2	43,3	0	51,3	0

	ISCED 8 Dott. - ITA	Grade C - UTSR	Grade C - ITA	Grade B - UTSR	Grade B - ITA	Grade A - UTSR	Grade A - ITA
<b>Donne 2023</b>	47,7	50	45,6	58,1	42,7	34,8	27,9
<b>Uomini 2023</b>	52,3	50	54,4	41,9	57,3	65,2	72,1
<b>Donne 2019</b>	51,2	77,8	46,9	70,0	39,3	28,6	24,8
<b>Uomini 2019</b>	48,8	22,2	53,1	30,0	60,7	71,4	75,2

Fonte: Ns elaborazione su Open data MUR, 2024a (<https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>); \* Università San Raffaele Roma

L'Ateneo, dunque, dimostra una maggiore capacità di trattenere e valorizzare il talento femminile nelle posizioni intermedie e, in misura crescente, anche in quelle apicali; resta tuttavia prioritario consolidare tale progresso lungo l'intero percorso di carriera.

**Fig. 3.23** Forbice carriere, percentuale di donne e uomini per ruolo - Aree STEM - Università San Raffaele Roma (anni 2019-2023)



Fonte: Ns elaborazione su Open data MUR, 2024a (<https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>)



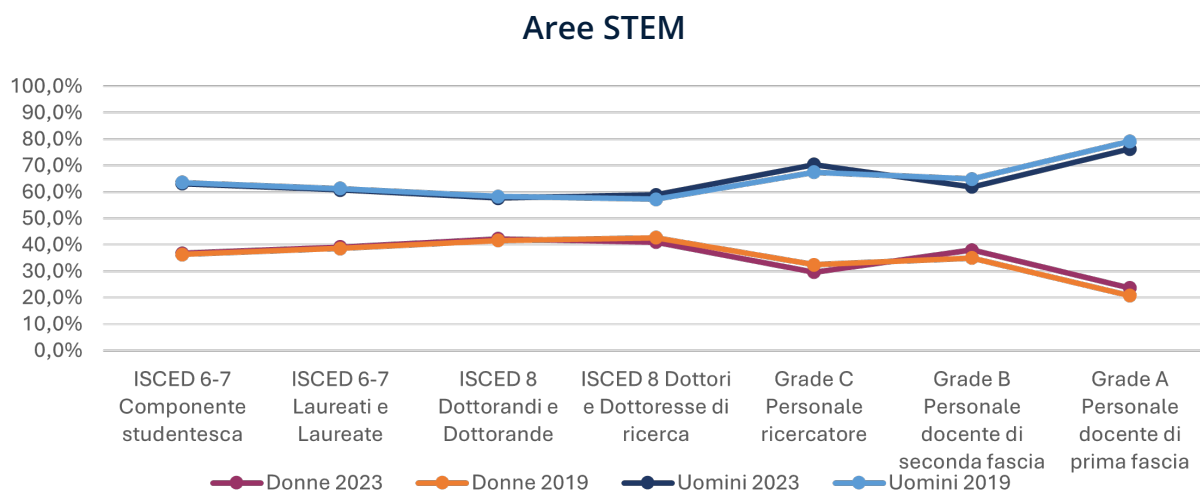
L'analisi della distribuzione di genere nei percorsi accademici STEM presso l'Università San Raffaele Roma evidenzia alcune tendenze significative (Figura 3.23, Tabella 3.11). Nelle aree STEM, nel 2023 si registra una netta prevalenza femminile tra iscritti e laureati (61,0% e 62,6%), in lieve crescita rispetto al 2019 (55,5% e 62,2%). La discontinuità emerge all'ingresso della carriera accademica: nel Grade C le donne sono il 28,6%, evidenziando uno snodo critico nel reclutamento iniziale. Nelle fasce successive il quadro torna favorevole: in seconda fascia le donne raggiungono il 77,8% e in prima fascia il 60,0%, pur con un'oscillazione rispetto al 2019, verosimilmente legata alla ridotta numerosità.

**Tab. 3.11** Percentuale di donne e uomini per ruolo Università San Raffaele Roma – Aree STEM (anni 2019-2023)

	ISCED 6-7 Componente studentesca	ISCED 6-7 Laureati e Laureate	Grade C Personale ricercatore	Grade B Personale docente di seconda fascia	Grade A Personale docente di prima fascia
<b>Donne 2023</b>	61,0%	62,6%	28,6%	77,8%	60,0%
<b>Uomini 2023</b>	39,0%	37,4%	71,4%	22,2%	40,0%
<b>Donne 2019</b>	55,5%	62,2%	85,7%	75,0%	100,0%
<b>Uomini 2019</b>	44,5%	37,8%	14,3%	25,0%	0,0%

Fonte: Forbice carriere, percentuale di donne e uomini per ruolo Italia - Aree STEM (anni 2019-2023)

**Fig. 3.24** Forbice carriere, percentuale di donne e uomini per ruolo Italia - Aree STEM (anni 2019-2023)



Fonte: Ns elaborazione su Open data MUR, 2024a (<https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>)

Diversa risulta invece la situazione a livello nazionale. Infatti, l'analisi della distribuzione di genere nei percorsi accademici STEM in Italia (Figura 3.24, Tabella 3.12) evidenzia una marcata disparità a sfavore delle donne, con un progressivo restringimento della loro presenza man mano che si avanza nella carriera accademica.

**Tab. 3.12** Percentuale di donne e uomini per ruolo Italia – Aree STEM (anni 2019-2023)

	ISCED 6-7 Componente studentesca	ISCED 6-7 Laureati e Laureate	ISCED 8 Dottorandi e Dottorande	ISCED 8 Dottori e Dottorresse di ricerca	Grade C Personale ricercatore	Grade B Personale docente di secon- da fascia	Grade A Personale docente di prima fascia
<b>Donne 2023</b>	36,8%	39,2%	42,3%	41,1%	29,6%	38,1%	23,7%
<b>Uomini 2023</b>	63,2%	60,8%	57,7%	58,9%	70,4%	61,9%	76,3%
<b>Donne 2019</b>	36,4%	38,7%	41,6%	42,7%	32,4%	35,1%	20,8%
<b>Uomini 2019</b>	63,6%	61,3%	58,4%	57,3%	67,6%	64,9%	79,2%

Fonte: *Ns elaborazione su Open data MUR, 2024a* (<https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>)

Nelle aree STEM, il 2023 evidenzia una forte divergenza fra l'Università San Raffaele Roma e il quadro nazionale già nelle coorti ISCED 6–7: le donne sono il 61% tra gli iscritti e il 62,6% tra i laureati in riferimento all'Università San Raffaele Roma, a fronte del 36,8% e 39,2% in Italia.

La discontinuità si colloca all'ingresso della carriera accademica: nel Grade C l'Università San Raffaele Roma si allinea al dato nazionale (28,6% vs 29,6%), segnalando uno snodo critico nel reclutamento iniziale rispetto alla forte presenza femminile negli studi. Nelle fasce successive l'Ateneo si posiziona nettamente sopra il benchmark: in seconda fascia le donne sono il 77,8% contro il 38,1% nazionale; in prima fascia il 60% contro il 23,7%.

Nel periodo 2019–2023 il profilo nazionale mostra progressi gradualmente, ad esempio il Grade A è passato da 20,8% a 23,7%, mentre all'Università San Raffaele Roma si osserva una maggiore variabilità al Grade C, con una variazione da 85,7% a 28,6% e livelli stabilmente elevati in Grade B (da 75% a 77,8%) e ancora alti in Grade A (da 100% a 60%), se pur calcolati sulla base di una esigua numerosità di PO.

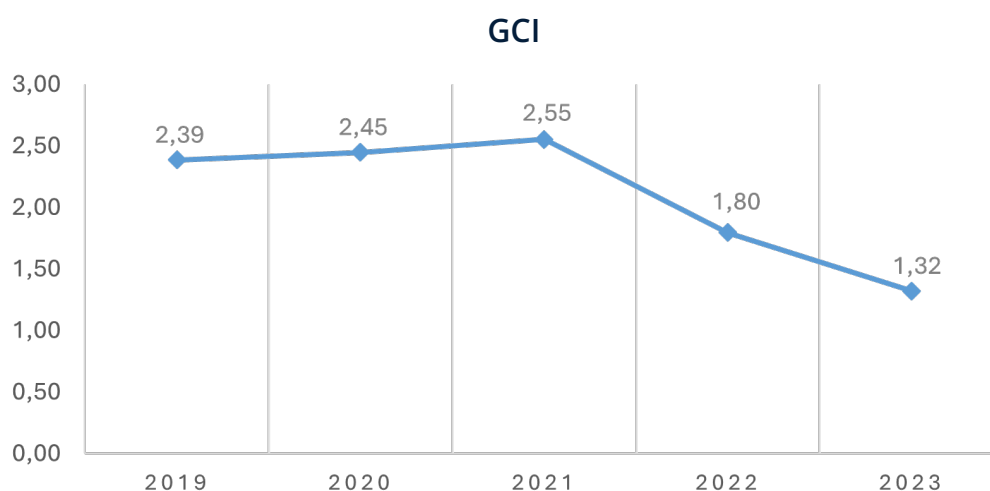
Dunque, l'Università San Raffaele Roma eccelle nel valorizzare il talento femminile nelle posizioni intermedie e apicali nelle aree STEM, tenendo, tuttavia, in considerazione che le procedure di selezione del personale docente e ricercatore si fondano su un'analisi rigorosa dei profili scientifici dei candidati, in linea con criteri di merito e competenza.

## Glass Ceiling Index

Il Glass Ceiling Index (GCI) è un indicatore che misura la presenza di barriere alla progressione di carriera delle donne nel mondo accademico, confrontando la percentuale femminile complessiva con la loro rappresentanza nei ruoli apicali. Un valore superiore a 1 indica che la presenza femminile diminuisce con l'avanzare della carriera, segnalando ostacoli nella transizione ai ruoli più elevati.

L'analisi della serie storica del GCI dell'Università San Raffaele Roma (Figura 3.25) evidenzia un trend altalenante nei primi anni del periodo considerato, con un valore che passa da 2,39 nel 2019 a 2,55 nel 2021, segnalando una temporanea accentuazione delle barriere di carriera. Tuttavia, a partire dal 2022 si registra una significativa riduzione del divario, con un calo del GCI fino a 1,80 nel 2022 e 1,32 nel 2023, indicando un miglioramento strutturale nell'accesso femminile ai ruoli apicali.

**Fig. 3.25** Glass Ceiling Index Complessivo Università San Raffaele Roma serie storica – 2019-2023



Fonte: *Ns elaborazione su Open data MUR, 2024a* (<https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>)

A livello nazionale, il GCI segue un andamento simile ma con differenze sostanziali (Tabella 3.13). Nel 2019, il valore del GCI in Italia era 1,55, già inferiore rispetto a quello registrato all'Università San Raffaele Roma nello stesso anno. Nel 2023, si osserva una riduzione a 1,43, segnalando un miglioramento, sebbene in misura meno marcata rispetto all'Università San Raffaele Roma. Emerge, dunque, che l'Ateneo stia evolvendo verso una maggiore equità di genere con un ritmo molto più sostenuto rispetto al contesto nazionale.

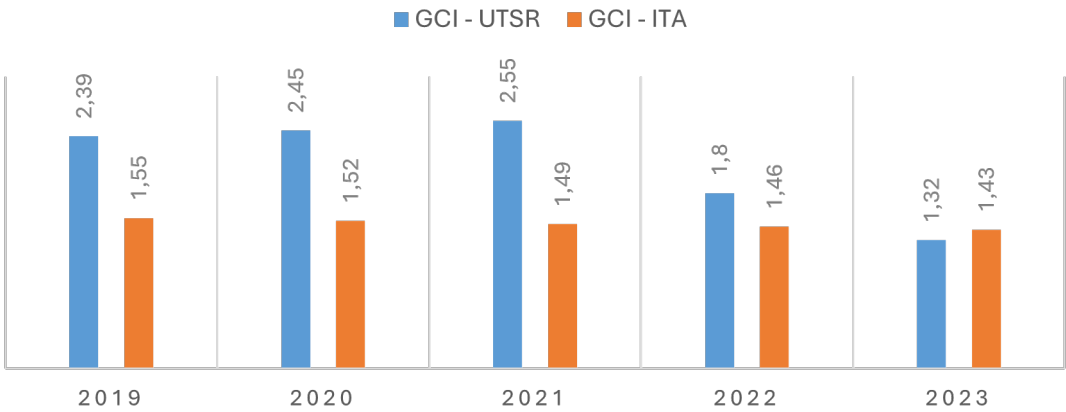
**Tab. 3.13** Variazione percentuale Glass Ceiling Index nel triennio 2019-2023 - Comparazione Università San Raffaele Roma - Italia

	2019	2023	Variazione %
GCI ITA	1,55	1,43	-8%
GCI UTSR*	2,39	1,32	-45%

Fonte: Ns elaborazione su Open data MUR, 2024a (<https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>); \* Università San Raffaele Roma.

L’andamento storico comparato tra l’Università San Raffaele Roma e il contesto nazionale (Figura 3.26) evidenzia come l’Università abbia attraversato un periodo di maggiore criticità fino al 2021, con valori di GCI superiori a quelli nazionali. Tuttavia, la svolta avvenuta tra il 2021 e il 2023, ha permesso di ridurre il divario, avvicinandosi sempre più al valore nazionale e indicando un miglioramento sostanziale nelle pari opportunità di carriera accademica. Tale dato va letto anche alla luce dell’ampliamento del corpo docente avvenuto tra il 2019 e il 2023 che ha inevitabilmente modificato gli equilibri complessivi di genere.

**Fig. 3.26** Glass Ceiling Index Complessivo Comparazione Università San Raffaele Roma- Italia – Serie storica 2019-2023



Fonte: Ns elaborazione su Open data MUR, 2024a (<https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>)

## Rapporti di femminilità

L'analisi del rapporto di femminilità per area disciplinare e ruolo accademico all'Università San Raffaele nel periodo 2019-2023 (Tabella 3.14) evidenzia una variabilità nella distribuzione di genere tra le diverse discipline. Il rapporto tra donne e uomini nelle varie aree scientifiche riflette trend consolidati a livello nazionale, con una maggiore presenza femminile in alcuni ambiti, come le scienze biologiche e mediche.

**Tab. 3.14** Rapporti di femminilità per area CUN e ruolo Università San Raffaele Roma – 2019-2023

	RTD		RU		PA		PO	
	2019	2023	2019	2023	2019	2023	2019	2023
01 - Scienze matematiche e informatiche							0,22	
02 - Scienze fisiche							0,12	
03 - Scienze chimiche						0,50	0,27	
04 - Scienze della terra							0,24	
05 - Scienze biologiche	5,00	0,40					0,45	1,50
06 - Scienze mediche	7,00	7,00				2,67	0,16	0,17
07 - Scienze agrarie e veterinarie	2,00	1,00			0,00	0,67	0,18	0,00
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,00				0,00	2,00	0,20	0,00
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione							0,07	
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche							0,73	
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche		0,50				0,00	0,49	1,00
12 - Scienze giuridiche	0,50	0,00			1,00	0,33	0,27	0,50
13 - Scienze economiche e statistiche						2,50	0,26	
14 - Scienze politiche e sociali		0,00					0,34	

LEGENDA		
RAPPORTO DONNE- UOMINI		
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	0,125
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5	1
1 donna ogni uomo	1	1
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1,00	1,5
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5	2
pù di 2 donne ogni uomo	>2	

Fonte: Ns elaborazione su Open data MUR, 2024a (<https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>)

**Tab. 3.15** Rapporti di femminilità per area CUN e ruolo Italia – 2019-2023

	RTD		RU		PA		PO	
	2019	2023	2019	2023	2019	2023	2019	2023
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,36	0,36	0,80	0,66	0,56	0,54	0,22	0,26
02 - Scienze fisiche	0,35	0,41	0,40	0,46	0,28	0,29	0,12	0,18
03 - Scienze chimiche	1,17	0,99	1,82	2,00	0,97	1,14	0,27	0,60
04 - Scienze della terra	0,50	0,59	0,53	0,43	0,45	0,43	0,24	0,24
05 - Scienze biologiche	1,38	1,56	2,04	2,13	1,18	1,35	0,45	0,65
06 - Scienze mediche	0,93	1,00	0,84	0,89	0,45	0,62	0,16	0,28
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0,92	1,04	0,94	0,92	0,75	0,85	0,18	0,36
08 - Ingegneria civile e Architettura	0,79	0,89	0,69	0,72	0,51	0,64	0,20	0,36

08 - Ingegneria civile e Architettura	0,79	0,89	0,69	0,72	0,51	0,64	0,20	0,36
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,33	0,34	0,29	0,25	0,24	0,28	0,07	0,16
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,16	1,16	1,68	1,81	1,30	1,36	0,73	0,85
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,06	1,14	1,25	1,30	0,89	0,99	0,49	0,70
12 - Scienze giuridiche	0,76	0,86	1,01	0,93	0,72	0,84	0,27	0,41
13 - Scienze economiche e statistiche	0,89	0,82	0,98	0,87	0,74	0,85	0,26	0,38
14 - Scienze politiche e sociali	0,83	0,82	1,05	1,25	0,69	0,76	0,34	0,46

## LEGENDA

### RAPPORTO DONNE- UOMINI

meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	0,125
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5	1
1 donna ogni uomo	1	1
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1,00	1,5
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5	2
pù di 2 donne ogni uomo	>2	

Fonte: Ns elaborazione su Open data MUR, 2024a (<https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>)

L'analisi comparativa tra la distribuzione della femminilità per area CUN e ruolo accademico all'Università San Raffaele Roma e nel contesto nazionale rivela alcune differenze significative nella presenza e nella progressione di carriera delle donne. Mentre a livello nazionale si osserva una distribuzione relativamente stabile della presenza femminile nei vari ruoli (Tabella 3.15), all'interno dell'Ateneo emergono variazioni più marcate tra le diverse discipline e i livelli accademici.

Le scienze biologiche e mediche confermano una forte presenza femminile in entrambi i contesti, con valori che restano elevati nei primi livelli della carriera accademica. Tuttavia, se nel panorama nazionale si riscontra una transizione più graduale tra le posizioni di ricercatore, professore associato e ordinario, all'Università San Raffaele Roma il trend appare meno lineare, con una riduzione delle ricercatrici a tempo determinato nelle scienze biologiche, seguita da un aumento delle donne nei ruoli più avanzati.

Le scienze economiche e statistiche e il settore delle scienze giuridiche evidenziano invece un quadro più dinamico. La presenza femminile è cresciuta in maniera graduale, a livello nazionale, mentre ha registrato un forte aumento per l'Università San Raffaele Roma.





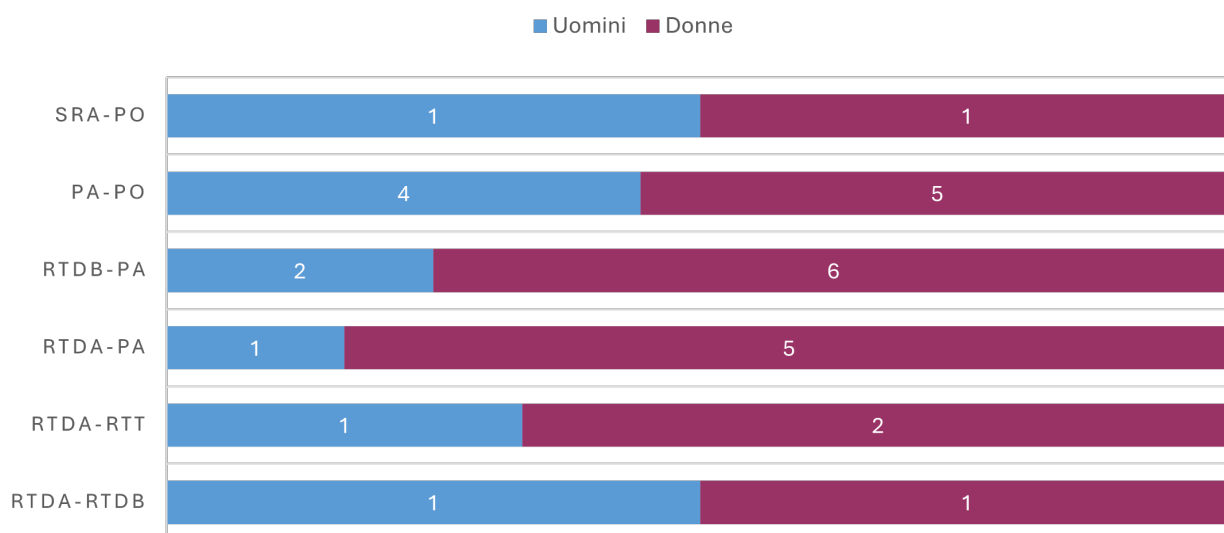
## Passaggi di ruolo

L'analisi dei passaggi di ruolo all'interno dell'Università San Raffaele Roma, condotta nel periodo compreso tra il 2020 e il 2024, ha l'obiettivo di approfondire le dinamiche di progressione di carriera del personale docente e ricercatore.

Lo studio è stato articolato su due livelli: da un lato si è considerato il passaggio di ruolo nell'intero periodo considerato per valutare le tendenze complessive e di medio periodo. Dall'altro, l'indagine è stata disaggregata per area scientifico-disciplinare, consentendo di evidenziare eventuali differenze strutturali o specificità settoriali nell'accesso e nell'avanzamento ai diversi livelli della carriera accademica.

Il grafico mostra l'andamento dei passaggi di ruolo all'interno dell'Università San Raffaele Roma (Figura 3.27), con una disaggregazione per genere e tipologia di avanzamento.

**Fig. 3.27** Passaggi di ruolo Università San Raffaele Roma – 2020-2024



Fonte: *Ns elaborazione su Open data MUR, 2024b (<https://cercauniversita.mur.gov.it/>)*

Nel periodo 2020–2024 si registrano complessivamente 30 passaggi di carriera: 20 riferiti a donne (66,7%) e 10 a uomini (33,3%). Il dato attesta la vitalità della componente femminile nel corpo docente e ricercatore e suggerisce un'attenzione dell'Ateneo all'equilibrio di genere lungo l'intera traiettoria di avanzamento.

Con riguardo ai livelli apicali, il passaggio da PA a PO evidenzia un lieve vantaggio delle donne (5 contro 4). Ne consegue che, pur a fronte di una prevalenza maschile tra i professori ordinari in termini assoluti, i flussi di avanzamento restituiscono un orientamento favorevole alla parità anche nelle posizioni di vertice.

La maggiore incidenza femminile emerge altresì negli altri passaggi da ricercatore (RTDA e RTDB) a PA oltre che dai passaggi da RTDA a RTT.

Fig. 3.28 Passaggi di ruolo Università San Raffaele Roma – 2020-2024



Fonte: Ns elaborazione su Open data MUR, 2024b (<https://cercauniversita.mur.gov.it/>)

Tab. 3.16 Serie storica passaggi di ruolo Università San Raffaele Roma – 2020 - 2024

	2020-2021		2021-2022		2022-2023		2023-2024		
	Uom.	Don.	Uom.	Don.	Uom.	Don.	Uom.	Don.	Tot.
RTDA-RTDB	1	0	0	0	0	1	0	0	2
RTDA-RTT	0	0	0	0	0	0	1	2	3
RTDA-PA	0	1	0	0	0	2	1	2	6
RTDB-PA	0	1	0	2	0	0	2	3	8
PA-PO	2	0	1	1	0	3	1	1	9
SRA-PO	0	1	0	0	1	0	0	0	2
Totale	3	3	1	3	1	6	5	8	30

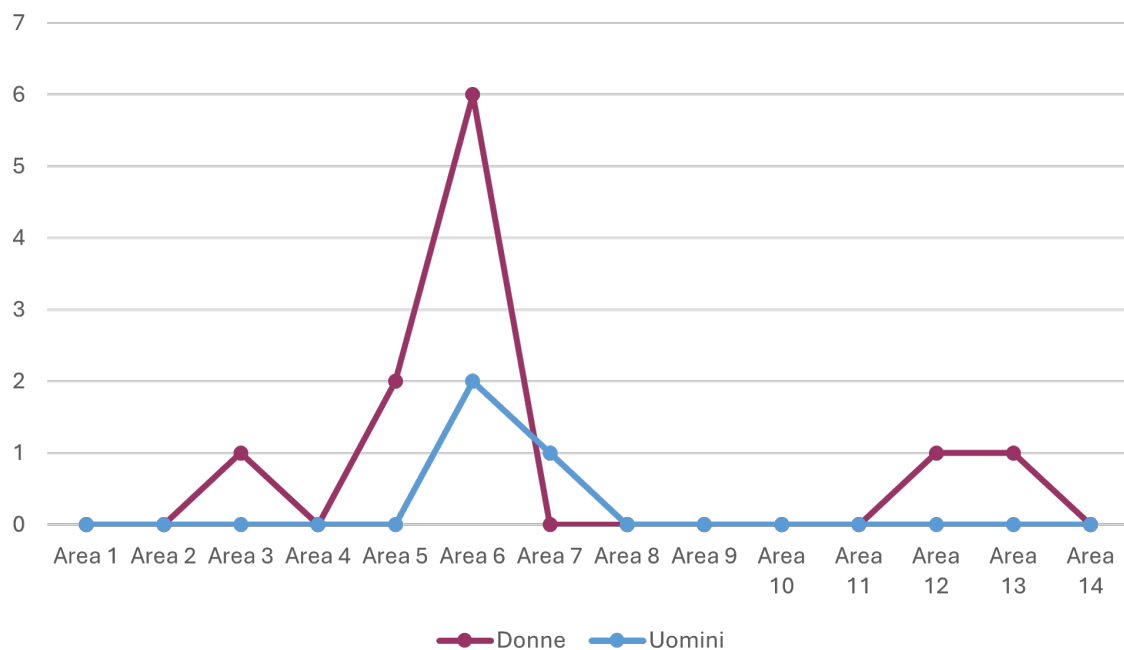
Fonte: Ns elaborazione su Open data MUR, 2024b (<https://cercauniversita.mur.gov.it/>)

La Tabella 3.16 e la Figura 3.28 mostrano la serie storica dei passaggi di ruolo dal 2020 al 2024, disaggregata per genere e tipologia di avanzamento.

Nel complesso, l'analisi evidenzia una spiccata presenza femminile nei percorsi di avanzamento accademico all'interno dell'Ateneo. Tale dato suggerisce che l'Università San Raffaele Roma offre un contesto favorevole alla crescita professionale delle donne.

La Figura 3.29 illustra i passaggi di ruolo da ricercatore a professore associato (RD-PA) nel periodo 2020–2024, disaggregati per area scientifico-disciplinare e genere.

**Tab. 3.29** Passaggi di ruolo RD-PA Università San Raffaele Roma – 2020-2024



Fonte: *Ns elaborazione su Open data MUR, 2024b (<https://cercauniversita.mur.gov.it/>)*

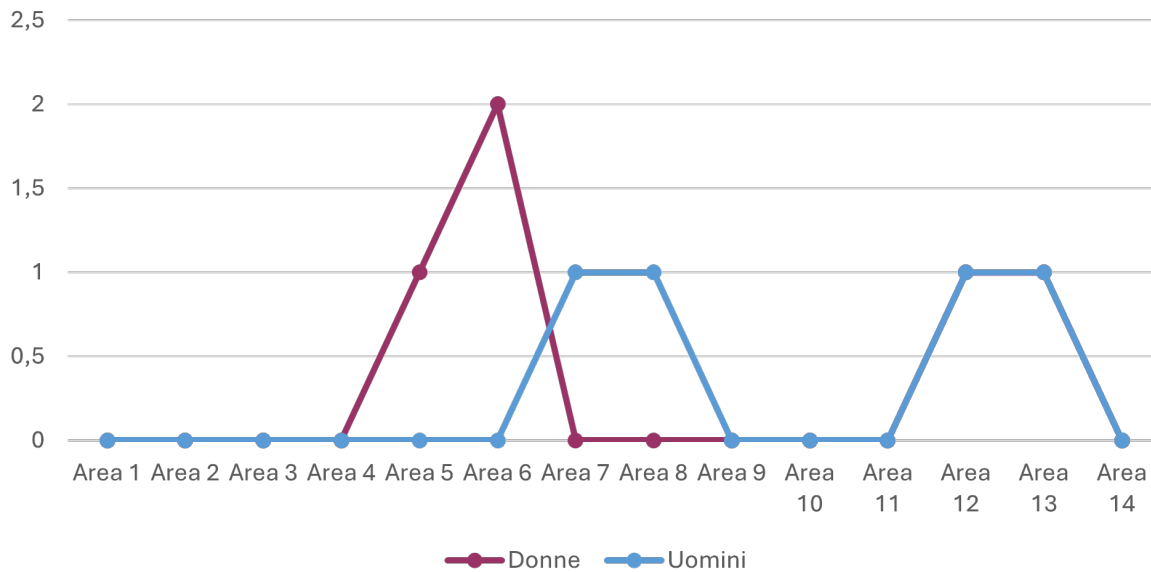
I passaggi RD-PA risultano fortemente concentrati nell'Area 6, con quattro avanzamenti femminili e uno maschile. Ulteriori progressioni, tutte femminili, si registrano in Area 5, Area 3, Area 12 e Area 13. Nel complesso, la dinamica è trainata dalla componente femminile, con una marcata polarizzazione sulle Scienze Biologiche e Mediche.

La Figura 3.30 illustra i passaggi di ruolo da PA a PO, anche in questo caso nel periodo 2020–2024, disaggregati per area scientifico-disciplinare e genere.

I passaggi risultano ben distribuiti tra donne e uomini, sebbene con una netta differenziazione nelle aree disciplinari. Si osserva una persistente separazione disciplinare tra i generi: le donne continuano a progredire nelle aree giuridiche, medico-biologiche ed economico-statistiche mentre gli uomini mantengono una maggiore presenza nei settori tecnico-ingegneristici e agrari.

Tali dati suggeriscono che, pur in un contesto di equilibrio numerico, permangono differenze di genere nella distribuzione delle carriere accademiche per area disciplinare, con una tendenziale specializzazione di genere che riflette le tradizionali dinamiche di segregazione verticale e orizzontale del mondo accademico.

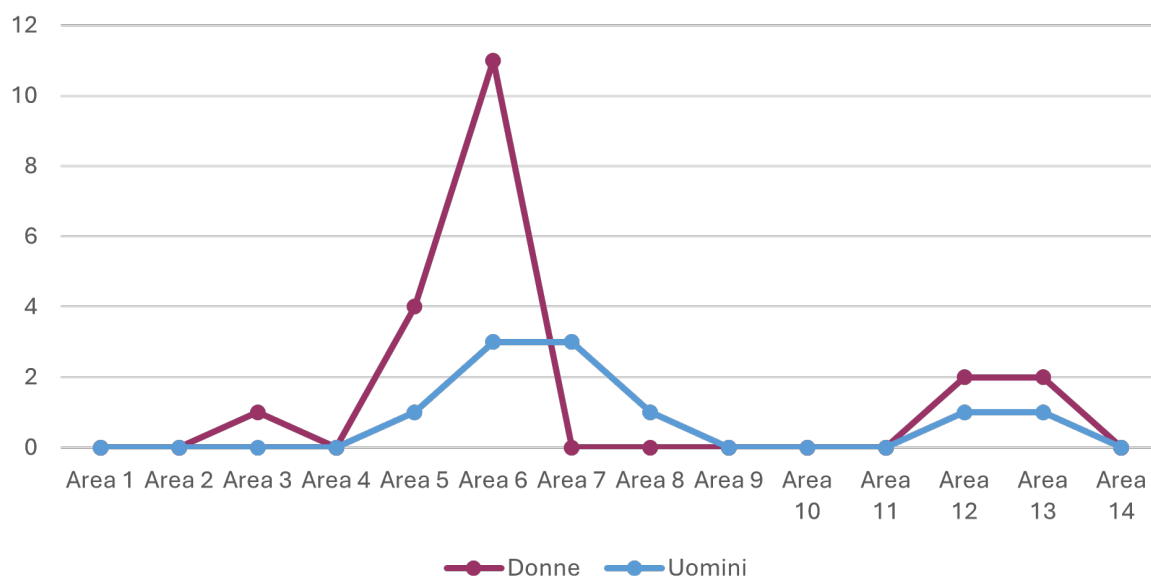
**Tab. 3.30** Passaggi di ruolo PA-PO Università San Raffaele Roma – 2020-2024



Fonte: Ns elaborazione su Open data MUR, 2024a (<https://cercauniversita.mur.gov.it/>)

In conclusione, la Figura 3.31, che sintetizza i passaggi di ruolo per area CUN, conferma quanto emerso nelle analisi per grado: le progressioni si concentrano nelle Aree 5, 6 e 7, con un picco particolarmente marcato in Area 6, trainato dalla componente femminile. Le restanti aree mostrano una dinamica più rarefatta, con segnali puntuali di mobilità in Aree 12 e 13. Nel complesso, il profilo per area ribadisce una traiettoria di avanzamento selettiva e coerente, utile a orientare la programmazione dei fabbisogni e le politiche di sviluppo della carriera.

**Tab. 3.31** Passaggi di ruolo complessivi Università San Raffaele Roma – 2020-2024



Fonte: Ns elaborazione su Open data MUR, 2024a (<https://cercauniversita.mur.gov.it/>)

## Commissioni di concorso

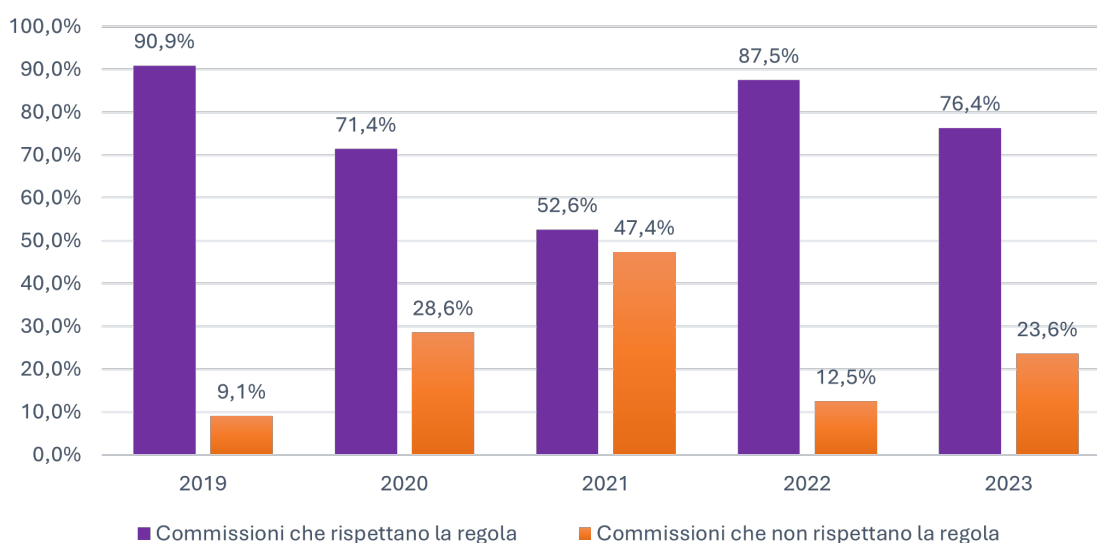
La Figura 3.32 mostra l'analisi delle commissioni di concorso che rispettano il principio di pari opportunità tra uomini e donne nel periodo 2019-2023 presso l'Università San Raffaele Roma.

Nel 2019, la quasi totalità delle commissioni (90,9%) presenta una composizione equilibrata tra i generi. Tuttavia, a partire dal 2020, si registra una riduzione di tale percentuale pari al 71,4% e ancora più marcata nel 2021, con una percentuale pari al 52,6%.

A partire dal 2022, si osserva un'inversione di tendenza, con un netto incremento della percentuale delle commissioni che rispettano il principio di pari opportunità, registrando un valore pari a 87,5%.

Nel 2023, tuttavia, si registra una nuova flessione, con una riduzione di tale percentuale al 76,4%.

**Tab. 3.32** Commissioni di concorso che rispettano il principio di pari opportunità tra uomini e donne – 2019-2023



Fonte: *Ns elaborazione su dati interni Università San Raffaele Roma*

In conclusione, l'analisi condotta della composizione e dell'evoluzione del personale docente e ricercatore dell'Università San Raffaele Roma nel periodo 2019-2024 evidenzia un quadro in progressivo miglioramento rispetto alla rappresentanza femminile lungo le traiettorie accademiche, pur in presenza di alcune criticità strutturali.

L'Ateneo mostra un impegno concreto verso l'equilibrio di genere, testimoniato da una presenza femminile costantemente superiore alla media nazionale nelle fasce iniziali e intermedie della carriera accademica. Tale trend positivo è particolarmente visibile nel ruolo di professore associato e tra i ricercatori, nonché nelle aree disciplinari STEM, che a livello nazionale rappresentano generalmente un contesto ostico per l'equità di genere.

Permangono lievi differenziali nei ruoli apicali e in alcune aree disciplinari, dove la presenza femminile è ancora marginale o assente. Il miglioramento del GCI, che si è ridotto in misura ben più marcata rispetto alla media nazionale, segnala un'effettiva rimozione di alcune barriere sistemiche, ma anche l'esigenza di consolidare e strutturare ulteriormente gli interventi attuati.

Un elemento distintivo dell'Università San Raffaele Roma è l'adozione di modelli organizzativi propri delle università telematiche, che si configurano come facilitatori di un migliore bilanciamento vita-lavoro. Tale caratteristica, unita alla flessibilità gestionale e alla modalità delle attività didattiche e di ricerca, rappresenta un vantaggio competitivo nel sostenere percorsi di carriera inclusivi sia per le donne che per gli uomini.

I dati suggeriscono che l'orientamento meritocratico delle procedure di reclutamento e avanzamento, sebbene non direttamente influenzabile in termini di genere, non ha impedito la crescita della componente femminile. Ciò lascia intendere che l'Ateneo stia operando in un contesto culturalmente favorevole alla promozione delle pari opportunità, in cui le competenze vengono effettivamente valorizzate a prescindere dal genere.



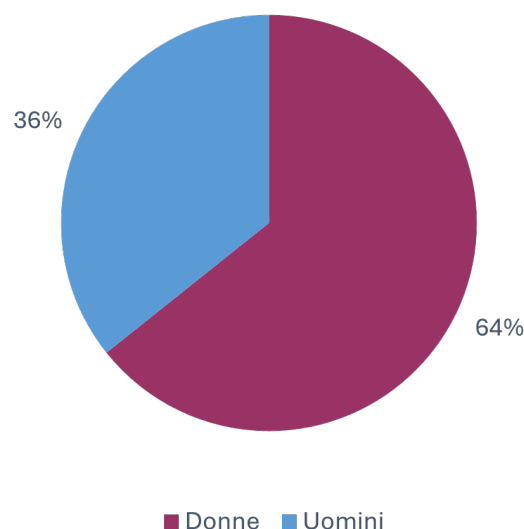
## 3.4 Personale tecnico-amministrativo

L'analisi del Personale Tecnico-Amministrativo (PTA) consente un sistematico approfondimento delle dinamiche organizzative all'interno dell'Ateneo. Attraverso l'esame di variabili quali la distribuzione per genere ed età, il livello di istruzione, la tipologia contrattuale, il regime orario, l'anzianità di servizio, le modalità di fruizione di congedi e permessi, nonché l'assegnazione di indennità, è possibile delineare un quadro complessivo delle caratteristiche strutturali del PTA, oltre che individuare eventuali asimmetrie e criticità.

Tale ricognizione consente non solo di restituire una fotografia aggiornata del personale, ma anche di offrire spunti di riflessione utili all'elaborazione di strategie istituzionali volte alla promozione dell'equità, dell'inclusione e della valorizzazione delle competenze.

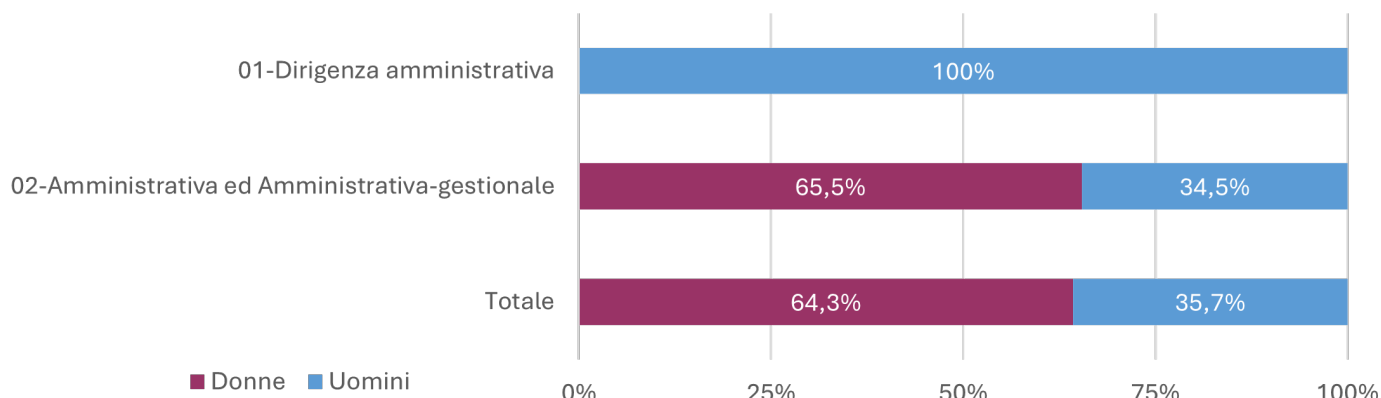
Al 31 dicembre 2024, come illustrato nella Figura 3.33, il personale dell'Università San Raffaele Roma conta 56 dipendenti, suddivisi in 36 donne e 20 uomini, con una predominanza femminile pari al 64%. Le donne risultano particolarmente rappresentate nell'area Amministrativa e Amministrativa-Gestionale, dove costituiscono il 65,5% del totale, mentre la Dirigenza è composta esclusivamente da uomini, come mostrato in Figura 3.34 e Tabella 3.11.

**Fig. 3.33** Composizione percentuale del PTA per genere (2024)



Fonte: Ns. elaborazione su dati interni

**Fig. 3.34** Composizione percentuale del PTA per genere e area funzionale d'impiego (2024)



Fonte: Ns. elaborazione su dati interni

**Tab. 3.17** Composizione percentuale del Personale Tecnico-Amministrativo per genere ed area d'impiego, 2024

**PTA per genere e area d'impiego (valori assoluti), 2024**

	Donne	Uomini
01-Dirigenza amministrativa	0	1
02-Amministrativa e Amministrativa-gestionale	36	19
<b>Totale</b>	<b>36</b>	<b>20</b>

Fonte: Ns. elaborazione su dati interni

La Figura 3.35 evidenzia le disuguaglianze di genere nei vari stadi delle carriere analizzate.

Nel periodo oggetto di analisi (2022-2024), nell'ambito della Categoria contrattuale C si osserva una marcata prevalenza femminile nel 2022, con una rappresentanza pari circa all'89%. Tale percentuale, tuttavia, risulta in significativa diminuzione nel 2024, attestandosi al 68,75%, pur mantenendo la maggioranza. Parallelamente, la componente maschile mostra un incremento rilevante, passando dall'11,11% nel 2022 al 31,25% nel 2024.

Con riferimento alla Categoria contrattuale D, nello stesso periodo si rileva un aumento della presenza femminile, che passa dal 66,67% nel 2022 al 72,73% nel 2024. In modo speculare, la rappresentanza maschile registra una flessione, passando dal 33,33% al 27,27%.

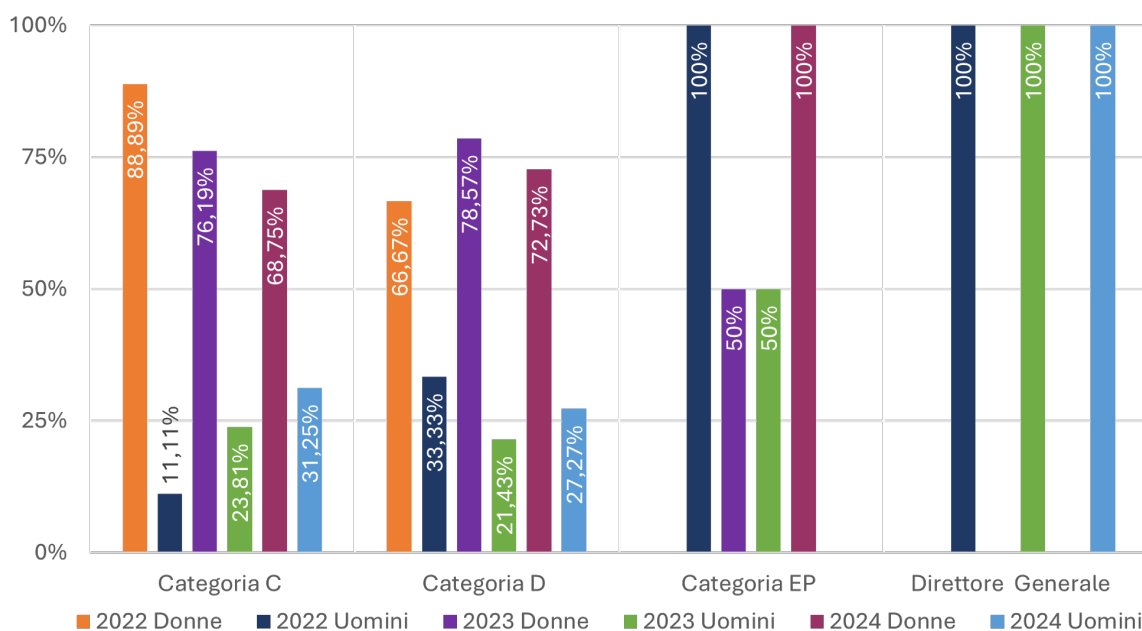


Per quanto concerne la Categoria contrattuale EP, nel 2022 i ruoli risultano interamente ricoperti da personale maschile. Nel 2024, al contrario, si assiste ad un'inversione della composizione di genere, con una rappresentanza esclusivamente femminile.

Infine, nel periodo considerato, la posizione apicale di Direttore Generale risulta ricoperta, in via esclusiva, dal genere maschile.

Nel periodo analizzato non si rileva la presenza di alcun dipendente né all'interno della Categoria contrattuale B, né nella qualifica di Dirigente di II fascia.

**Fig. 3.35** Forbice delle carriere del PTA, 2022-2024



Categoria EP = Area Elevate professionalità

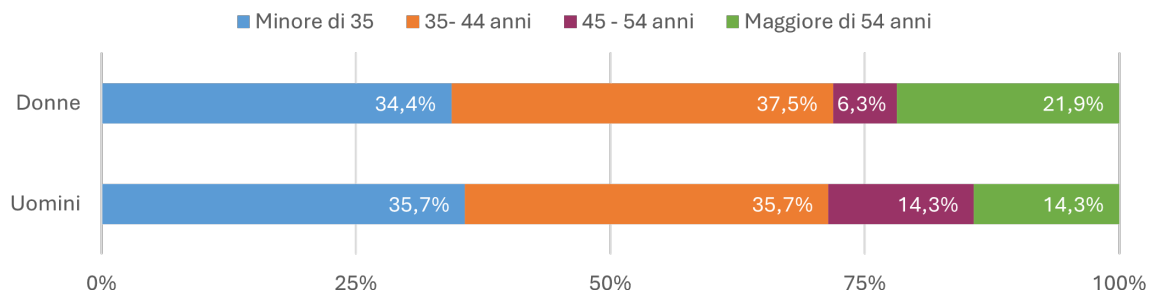
Categoria D = Area dei funzionari

Categoria C = Area dei Collaboratori

*Fonte: Ns. elaborazione su dati interni*

L'analisi dei dati relativi alla distribuzione per genere e fasce età del PTA nell'anno 2024, come illustrato nella Figura 3.36, evidenzia una sostanziale parità di genere nella fascia d'età inferiore ai 35 anni.

**Fig. 3.36** Composizione percentuale del PTA per genere e fasce di età



Fonte: Ns. elaborazione su dati interni

Nella fascia intermedia (35-44 anni), invece, si osserva una lieve prevalenza della componente femminile (37,5%) rispetto a quella maschile (35,7%). Tali due classi di età rappresentano le più consistenti in termini numerici per entrambi i generi.

Nella fascia compresa tra i 45 e i 54 anni, si registra una marcata diminuzione della presenza femminile, che si attesta al 6,3%, a fronte del 14,3% rilevato per la componente maschile. Al contrario, nella fascia over 54 si osserva un'inversione di tendenza: la rappresentanza femminile sale al 21,9%, superando quella maschile, pari al 14,3%.

In conclusione, emergono differenze di genere in relazione all'età nelle fasce estreme (45-54 anni e oltre i 54 anni), mentre le distribuzioni risultano sostanzialmente analoghe tra uomini e donne nelle fasce di età inferiori ai 35 anni e tra i 35 e i 44 anni.

I dati relativi all'età media del personale (Tabella 3.18) offrono interessanti elementi per l'analisi delle dinamiche di genere all'interno delle diverse categorie professionali dell'Ateneo.

Complessivamente, l'età media delle dipendenti di genere femminile è pari a 42 anni, mentre quella dei dipendenti di genere maschile si attesta a 44 anni.

**Tab. 3.18** Età media del PTA per genere e categoria, 2024

Età Media	Donne	Uomini
<b>CATEGORIA C</b>	42	36
<b>CATEGORIA D</b>	44	49
<b>CATEGORIA EP</b>	39	-
<b>DIRETTORE GENERALE</b>	-	47
<b>Media Ateneo</b>	<b>42</b>	<b>44</b>

Fonte: Ns. elaborazione su dati interni

Un'inversione interessante si riscontra all'interno della Categoria contrattuale C, dove l'età media delle donne è pari a 42 anni, mentre quella degli uomini si ferma a 36 anni.

Un andamento analogo si osserva nella Categoria D, sebbene in questo caso l'età media degli uomini sia superiore (49 anni) rispetto a quella delle donne (44 anni).

Nella Categoria EP, invece, i dati rilevano esclusivamente la presenza di personale femminile, con un'età media pari a 39 anni.

Il ruolo di Direttore Generale risulta ricoperto da un uomo, con un'età di 47 anni.

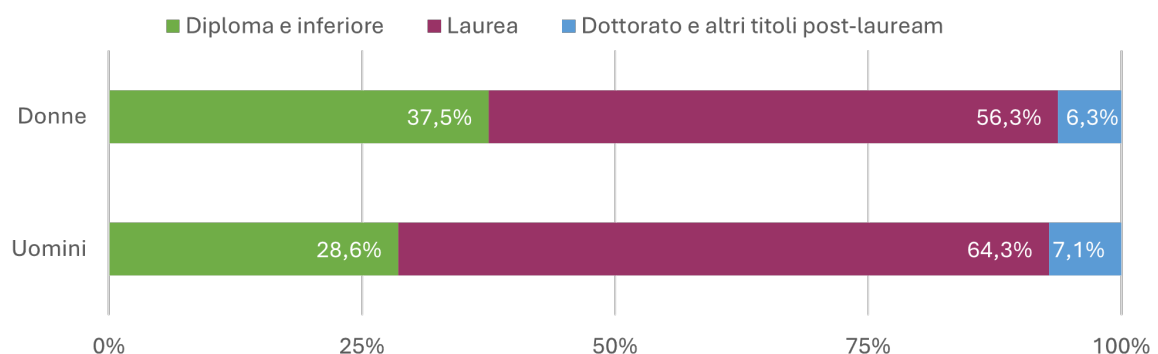
Come illustrato nella Figura 3.37, la distribuzione percentuale del PTA per genere e titolo di studio evidenzia, nel 2024, differenze significative nei livelli di istruzione tra donne e uomini.

Tra le dipendenti di genere femminile, il gruppo maggioritario (56,3%) risulta in possesso di un titolo di laurea. Tuttavia, una quota consistente (37,5%) detiene unicamente un diploma di scuola secondaria superiore o un titolo inferiore, mentre solo il 6,3% ha conseguito un titolo post-laurea, quale un dottorato di ricerca o un corso di specializzazione avanzato.

Al contrario, il personale maschile presenta un profilo formativo mediamente più elevato. Una netta maggioranza (64,3%) è in possesso di una laurea, mentre solo il 28,6% detiene unicamente un diploma di scuola secondaria superiore o un titolo inferiore. Inoltre, la percentuale di uomini con un titolo post-laurea (7,1%) risulta lievemente superiore rispetto a quella femminile (6,3%).

Tale distribuzione conferma l'esistenza di un divario nei livelli di istruzione all'interno del PTA. Le donne risultano più frequentemente in possesso di titoli di studio medio-bassi, mentre gli uomini sono più rappresentati nei livelli formativi più elevati. Tale squilibrio può riflettere dinamiche strutturali e culturali che influenzano l'accesso alle opportunità formative e, di conseguenza, le prospettive professionali.

**Fig. 3.37** Composizione del PTA per genere e titolo di studio, 2024

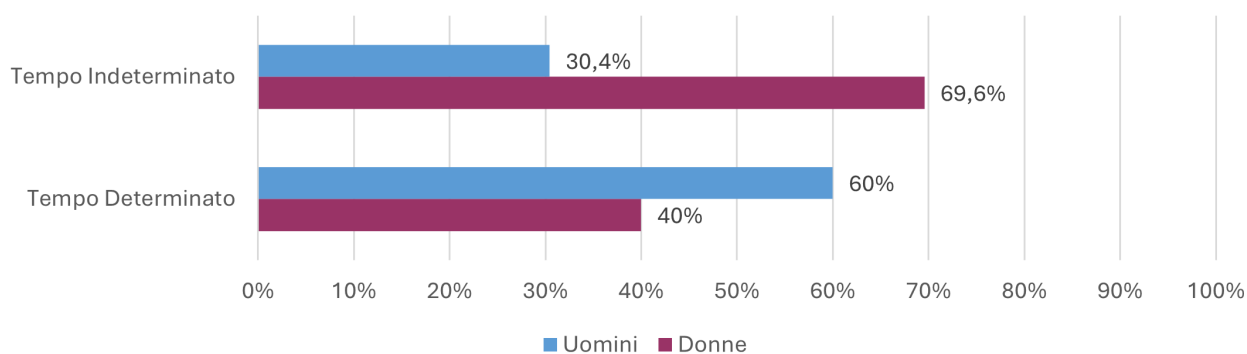


Fonte: Ns. elaborazione su dati interni

Con riferimento alla tipologia contrattuale, i dati relativi all'anno 2024 evidenziano un marcato squilibrio di genere nella distribuzione tra contratti a tempo determinato e contratti a tempo indeterminato, come rappresentato nella Figura 3.38.

Le donne risultano significativamente più rappresentate nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, occupando circa il 70% delle posizioni complessive in tale tipologia contrattuale, rispetto al 30% riferito al personale maschile. Al contrario, gli uomini risultano fortemente prevalenti nei contratti a tempo determinato, con una quota pari al 60% del totale.

**Fig. 3.38** Composizione del PTA per genere e tipologia di contratto, 2024



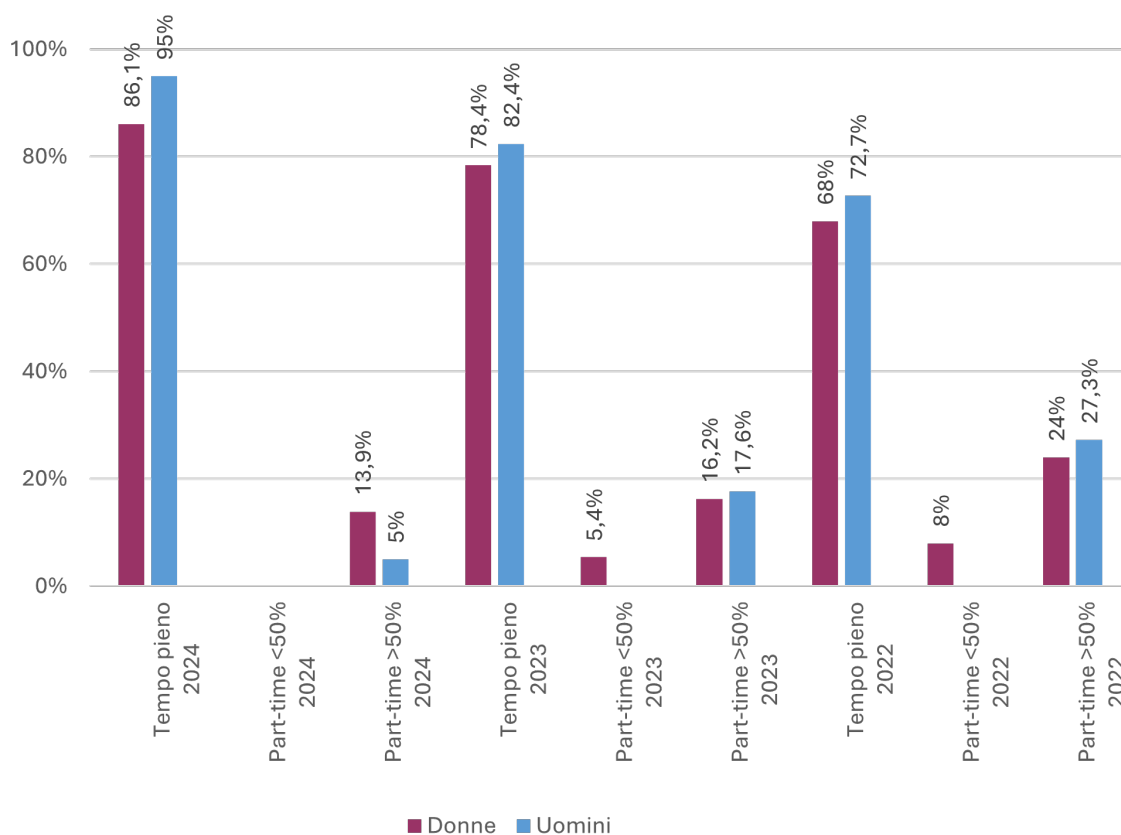
*Fonte: Ns. elaborazione su dati interni*

La Figura 3.39 presenta la composizione percentuale del PTA per genere e regime d'impiego, suddiviso in tempo pieno, part-time inferiore al 50% e part-time superiore al 50%, nel triennio 2022-2024.

Uno degli elementi più rilevanti riguarda l'incremento progressivo dei contratti a tempo pieno per entrambi i generi. Nel 2022, il 68% delle donne e il 72,7% degli uomini risultavano impiegati a tempo pieno; tali percentuali sono aumentate, raggiungendo nel 2024 rispettivamente l'86,1% per le donne e il 95% per gli uomini. Nonostante la crescita generalizzata, gli uomini hanno costantemente mantenuto una quota superiore di contratti a tempo pieno lungo l'intero periodo considerato, con un divario che, nel 2024, si attesta a 9 punti percentuali a loro favore.

Per quanto concerne il regime part-time inferiore al 50%, nel 2022 e nel 2023 tale modalità lavorativa ha riguardato esclusivamente il personale femminile, con incidenze pari rispettivamente all'8% e al 5,4%. Nel 2024, tale tipologia contrattuale non risulta più presente, a conferma di una transizione verso forme di impiego a maggiore intensità oraria. È tuttavia significativo rilevare che, nel periodo analizzato, nessun dipendente di genere maschile ha mai fatto ricorso a tale regime contrattuale.

**Fig. 3.39** Composizione del PTA per genere e regime d'impiego, 2022-2024



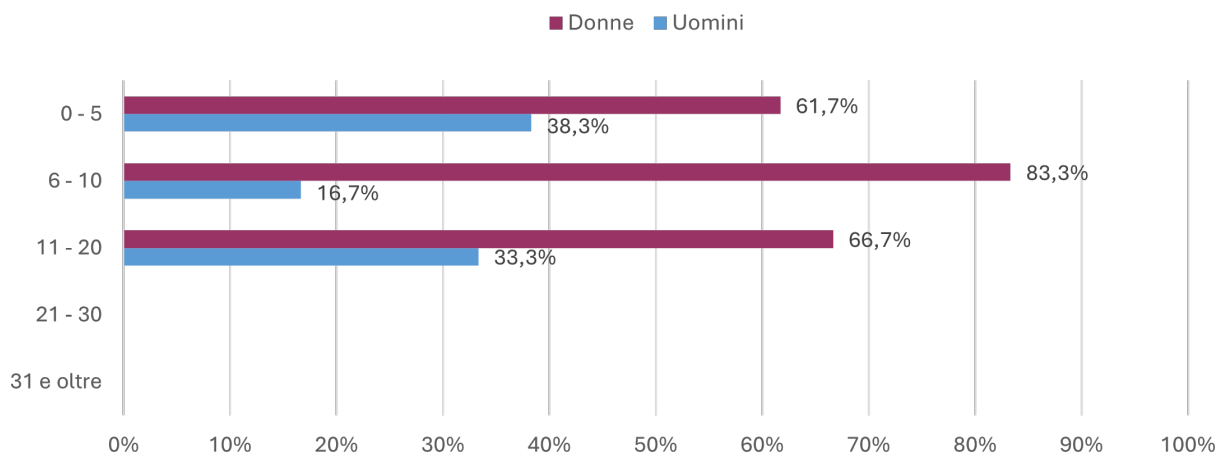
Fonte: Ns. elaborazione su dati interni

Con riferimento ai contratti part-time superiori al 50%, nel 2022 il 24% delle donne e il 27,3% degli uomini risultavano occupati con tale tipologia contrattuale. Nel 2024, tali percentuali si riducono rispettivamente al 13,9% per le donne e al 5% per gli uomini. Pur evidenziandosi una tendenza decrescente per entrambi i generi, la riduzione appare più pronunciata tra gli uomini, mentre le donne continuano a presentare una maggiore incidenza in tale modalità di impiego. Siffatte dinamiche si inseriscono in un più ampio contesto socio-culturale, caratterizzato dalla persistente asimmetria nella distribuzione del lavoro non retribuito — che include la cura dei figli, l'assistenza ai familiari e la gestione delle attività domestiche — e che continua a gravare in misura prevalente sulle donne.

Pur in presenza di una crescita generalizzata dell'occupazione a tempo pieno per entrambi i generi, la distribuzione non paritaria delle modalità part-time — in particolare nella fascia inferiore al 50% — continua a riflettere asimmetrie di genere.

La Figura 3.40 illustra la distribuzione percentuale del PTA per genere e fasce di anzianità di servizio con riferimento all'anno 2024. L'analisi dei dati evidenzia una prevalenza femminile nelle fasce di anzianità più basse.

**Fig. 3.40** Composizione del PTA per genere e anzianità, 2024



*Fonte: Ns. elaborazione su dati interni*

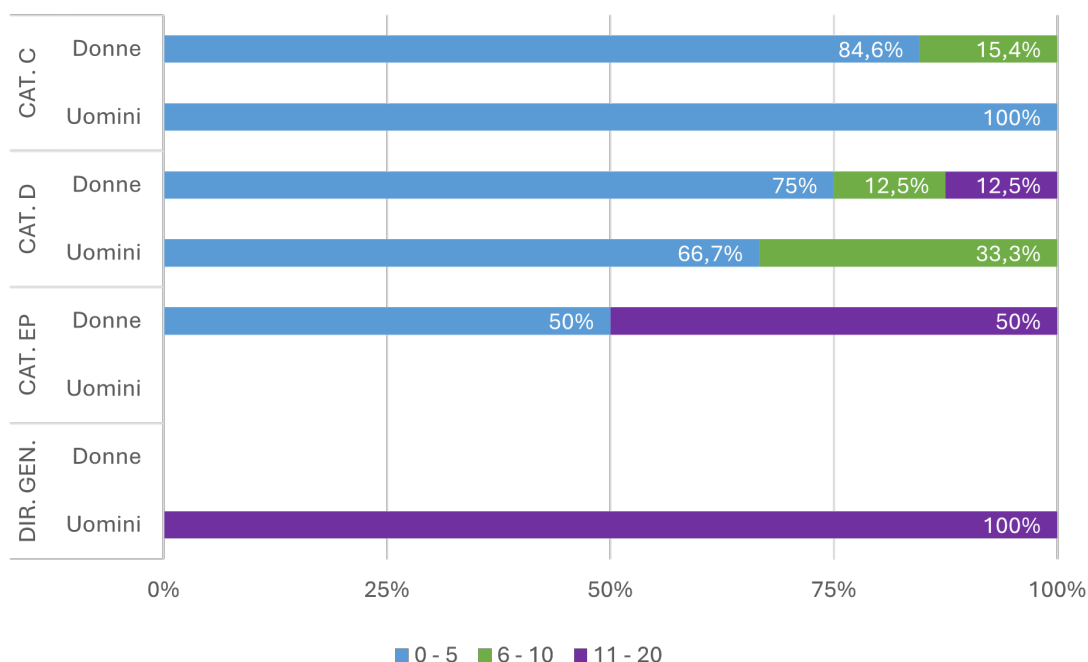
Nella fascia 0-5 anni di anzianità, le donne rappresentano il 61,7% del personale, mentre gli uomini costituiscono il restante 38,3%. Tale dato suggerisce che, negli ultimi anni, l'accesso al PTA ha registrato una partecipazione femminile più elevata, pur mantenendo una componente maschile significativa.

Nella fascia 6-10 anni di servizio, la quota femminile sale all'83,3%, mentre quella maschile si riduce al 16,7%. Il marcato squilibrio emerso potrebbe essere riconducibile a precedenti campagne di reclutamento in cui si è registrata una maggiore presenza femminile, oppure ad una preferenza sistemica per l'impiego di donne in ruoli tecnico-amministrativi, spesso percepiti come più flessibili. Al tempo stesso, tale distribuzione può indicare una buona capacità di fidelizzazione del personale femminile entro questa specifica fascia di anzianità. Per quanto riguarda la fascia compresa tra gli 11 e i 20 anni di servizio, le donne rappresentano il 66,7% del totale, mentre gli uomini il 33,3%. Ciò testimonia che la presenza femminile nel PTA non è un fenomeno recente, ma si è progressivamente consolidata nel tempo.

Non si rilevano dati relativi alle fasce di anzianità superiori (21-30 anni e oltre), in quanto l'Ateneo è stato istituito nel 2006, circostanza che limita strutturalmente l'anzianità massima del personale in servizio.

La Figura 3.41 offre una rappresentazione dettagliata della distribuzione dell'esperienza professionale del PTA per genere e categoria contrattuale nel medesimo periodo. L'analisi evidenzia la presenza di una marcata concentrazione di genere all'interno di specifici intervalli di anzianità e livelli occupazionali, delineando schemi ricorrenti che riflettono tendenze più ampie nella composizione della forza lavoro nonché, verosimilmente, nelle dinamiche di progressione di carriera.

**Fig. 3.41** Composizione del PTA per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale, 2024



Fonte: Ns. elaborazione su dati interni

Nella Categoria C, sia il personale maschile sia quello femminile risultano prevalentemente concentrati nella fascia di anzianità compresa tra 0 e 5 anni. In particolare, gli uomini si collocano esclusivamente in tale fascia, mentre le donne, pur presentando una distribuzione analoga, evidenziano una presenza residua anche nella fascia 6–10 anni (15,4%). Tale dato potrebbe essere interpretato come indicativo di un ingresso femminile più precoce in questi ruoli o, in alternativa, di una minore mobilità verticale delle donne rispetto ai colleghi uomini.

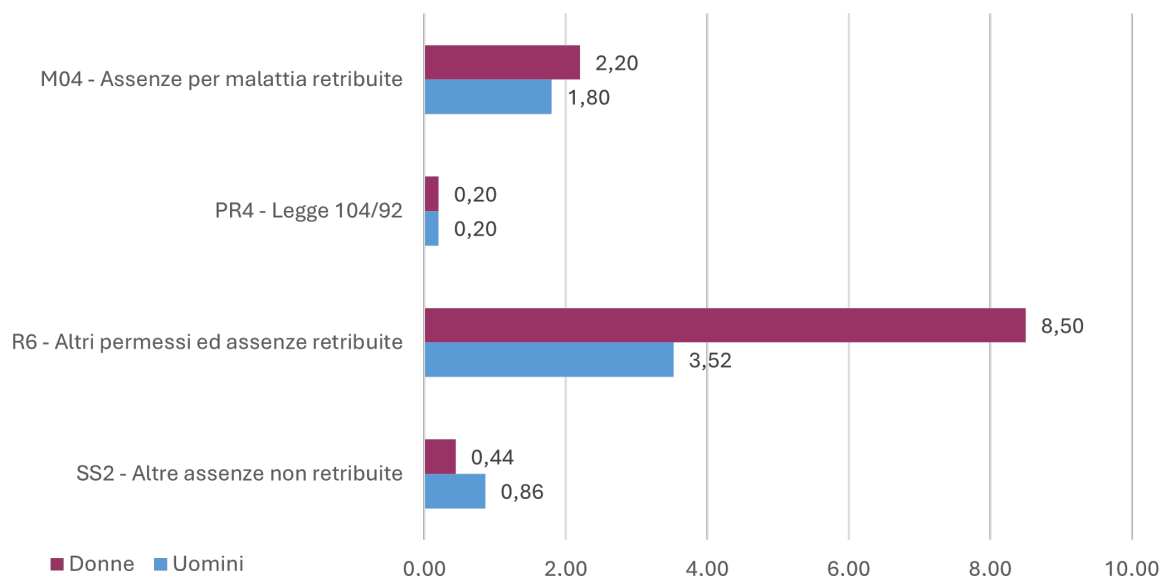
La situazione nella Categoria D risulta più articolata. La componente maschile è ancora fortemente rappresentata nella fascia 0–5 anni (66,7%), sebbene una quota non trascurabile rientri nella fascia 6–10 anni (33,3%), suggerendo un incremento dell'anzianità media. Le donne, invece, si distribuiscono in prevalenza nella fascia 0–5 anni (75%), mentre il restante 25% si suddivide equamente tra le fasce 6–10 anni e 11–20 anni. Tale configurazione potrebbe suggerire una maggiore permanenza femminile nei ruoli intermedi o, alternativamente, una limitata transizione verso le categorie superiori.

La Categoria EP è composta esclusivamente da donne, con una distribuzione perfettamente bilanciata tra profili junior (0–5 anni) e senior (11–20 anni), ma nessuna presenza intermedia (6–10 anni).

Per quanto riguarda la posizione apicale di Direttore Generale, si osserva un quadro fortemente sbilanciato: come già evidenziato, la posizione risulta ricoperta esclusivamente da personale maschile (una unità), con un'anzianità di 17 anni. Il dato conferma quanto già emerso in precedenza rispetto alla persistente assenza di rappresentanza femminile nei ruoli dirigenziali di vertice.

La Figura 3.42 presenta un'analisi comparativa del numero medio di giorni di assenza dal lavoro per genere all'interno del PTA, relativamente all'anno 2024. Tra le diverse tipologie di assenza, la disparità più evidente si registra nella categoria "Altri permessi e assenze retribuite", in cui il personale femminile riporta una media annua pari a 8,5 giorni, rispetto ai 3,52 giorni registrati per il personale maschile.

**Fig. 3.42** Numero di giorni medi di assenza del PTA per genere e per causa dell'assenza



Fonte: Ns. elaborazione su dati interni

L'unica tipologia in cui si registra un valore medio superiore per gli uomini è quella denominata "Altre assenze non retribuite", sebbene le differenze siano contenute (0,86 giorni per gli uomini contro 0,44 per le donne).

Per quanto riguarda i permessi previsti dalla Legge 104/1992, finalizzati all'assistenza di familiari con disabilità, i dati evidenziano un utilizzo contenuto ma equilibrato tra i generi. Ciò suggerisce una consapevolezza condivisa dello strumento, sebbene il ricorso effettivo appaia estremamente limitato.

Infine, le "Assenze per malattia retribuite" risultano lievemente più frequenti tra le donne (2,2 giorni in media) rispetto agli uomini (1,8 giorni). Sebbene il divario non sia marcato, tale dato si inserisce coerentemente all'interno di un quadro più ampio, in cui il personale femminile sembra affrontare un carico più elevato di richieste, sia in termini di tempo che di energie, riconducibili a responsabilità che oltrepassano l'ambito strettamente professionale.

Nel complesso, l'analisi dei dati sulle assenze suggerisce l'esistenza di un divario di genere nelle modalità di fruizione delle diverse tipologie di congedo e permesso, interpretabile come indicatore indiretto delle disuguaglianze ancora presenti nella distribuzione del lavoro di cura e nella conciliazione tra vita lavorativa e personale.



Nel corso dell'anno 2024, la totalità dei nuovi ingressi e delle cessazioni per entrambi i generi ha interessato personale appartenente alle categorie contrattuali C e D (Tabella 3.19).

Complessivamente, sono state effettuate 12 nuove assunzioni, a fronte di 7 cessazioni, generando un saldo occupazionale positivo pari a 5 unità. Tale incremento risulta attribuibile all'ingresso di un'unità di personale di genere femminile e di quattro unità di genere maschile.

**Tab. 3.19** Ingressi e cessazioni del PTA, per genere e categoria – valori assoluti e indici di turnover, 2024

	Totale personale 2024 Donne	Totale personale 2024 Uomini	Ingressi Donne	Ingressi Uomini	Cessazioni Donne	Cessazioni Uomini	Compensazione* Donne	Compensazione * Uomini	Turnover** complessivo Donne	Turnover** complessivo Uomini
<b>Categoria B</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Categoria C</b>	26	16	4	7	3	3	1,33	2,33	3,85%	25,00%
<b>Categoria D</b>	8	3	1	-	1	-	1,00	-	0,00%	0,00%
<b>Categoria EP</b>	2	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%
<b>Direttore Generale</b>	0	1	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%
<b>TOTALE</b>	<b>36</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1,25</b>	<b>2,33</b>	<b>2,78%</b>	<b>20,00%</b>

\* (Numero ingressi/Numero cessazioni). \*\* [(Numero ingressi + Numero cessazioni) /Numerosità del Personale] x 100.

Fonte: Ns. elaborazione su dati interni

La documentazione relativa al PTA si conclude con l'analisi delle differenze retributive di genere, con particolare riferimento all'assegnazione delle indennità di responsabilità e di posizione.

Nel periodo considerato (2022-2024), non risultano attribuite indennità riconducibili a responsabilità di uffici, unità organizzative o settori/servizi. Si rileva, tuttavia, l'erogazione di indennità di posizione nel corso dell'anno 2024, destinate al personale inquadrato nella Categoria EP. Come riportato nella Tabella 3.20, tali indennità sono state conferite esclusivamente a dipendenti di genere femminile, rappresentando il 100% del totale erogato.

**Tab. 3.20** Distribuzione del PTA per genere e ammontare dell'indennità di posizione, 2022-2024

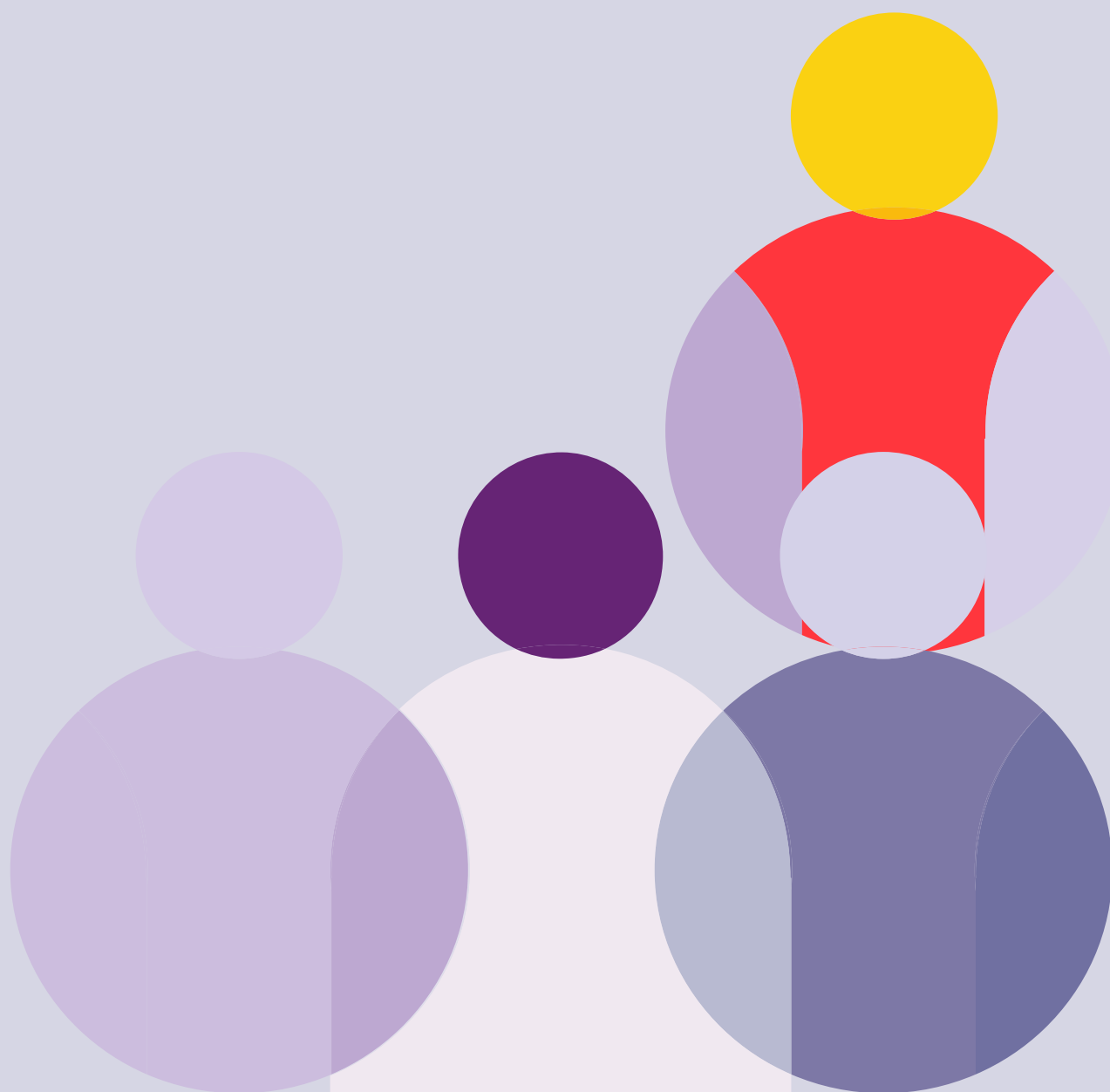
Indennità di posizione (Categoria EP)	2022		2023		2024	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
<b>Fino a € 4000</b>	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
<b>da € 4001 a € 5000</b>	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
<b>da € 5001 a € 6000</b>	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
<b>oltre € 6000</b>	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
<b>Totale</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Ns. elaborazione su dati interni

# 4.

---

## **Il Genere nella Didattica e nella Ricerca**



La didattica e la ricerca universitaria rappresentano aspetti centrali nel BdG dell'Università San Raffaele Roma, in quanto riflettono l'impegno dell'Ateneo nell'attuare politiche volte a promuovere la parità di genere e, più in generale, le pari opportunità, l'inclusione e il benessere delle persone. Tali politiche si declinano, da un lato, nell'offerta formativa, attraverso l'introduzione di contenuti e percorsi ispirati ai principi dell'equità e dell'inclusività e, dall'altro, nell'ambito della ricerca, mediante lo sviluppo di progetti e pubblicazioni sensibili alla dimensione di genere.

L'integrazione della prospettiva di genere nella didattica e nella ricerca costituisce un obiettivo fondamentale per l'Università San Raffaele Roma, come emerge dalla presente sezione in cui vengono analizzate sia le sfide che l'Università San Raffaele Roma sta attualmente affrontando, sia le strategie che intende attuare nel futuro, orientate alla creazione di un sistema didattico e di ricerca più inclusivo.

## 4.1 Tematiche di genere e inclusione nell'offerta didattica

All'interno dell'offerta didattica che affronta tematiche relative a parità di genere, pari opportunità, inclusione, diversity e benessere sociale, presenti nei corsi di laurea triennale e magistrale, sono stati implementati gli insegnamenti che seguono. Nell'ambito delle **pari opportunità e focalizzazione sul genere femminile**:

- Modelli di Gestione del Calcio Femminile.

Nell'ambito del **benessere sociale e salute della persona**

- Metodologia della Prevenzione: Controllo Ormonale ed Elementi di Dietetica;
- Disturbi del Comportamento Alimentare e Controllo Ormonale;
- Nutrizione Umana e Controllo Ormonale.

Inoltre, l'Università San Raffaele Roma offre diversi insegnamenti nei corsi di laurea triennale e magistrale che – sebbene non siano focalizzati sul genere – includono tematiche di parità di genere e inclusione sociale all'interno dei programmi dei singoli insegnamenti.

Tra i Master di I e II livello, sono stati implementati e percorsi che seguono. Nell'ambito delle **pari opportunità**:

- Master di I° livello in "Autismo - Diagnosi ed intervento", in collaborazione con il Consorzio Humanitas;
- Master di I° livello in "Diritto del Minore: Dalla Prevenzione alla Tutela", in collaborazione con il Consorzio Humanitas.

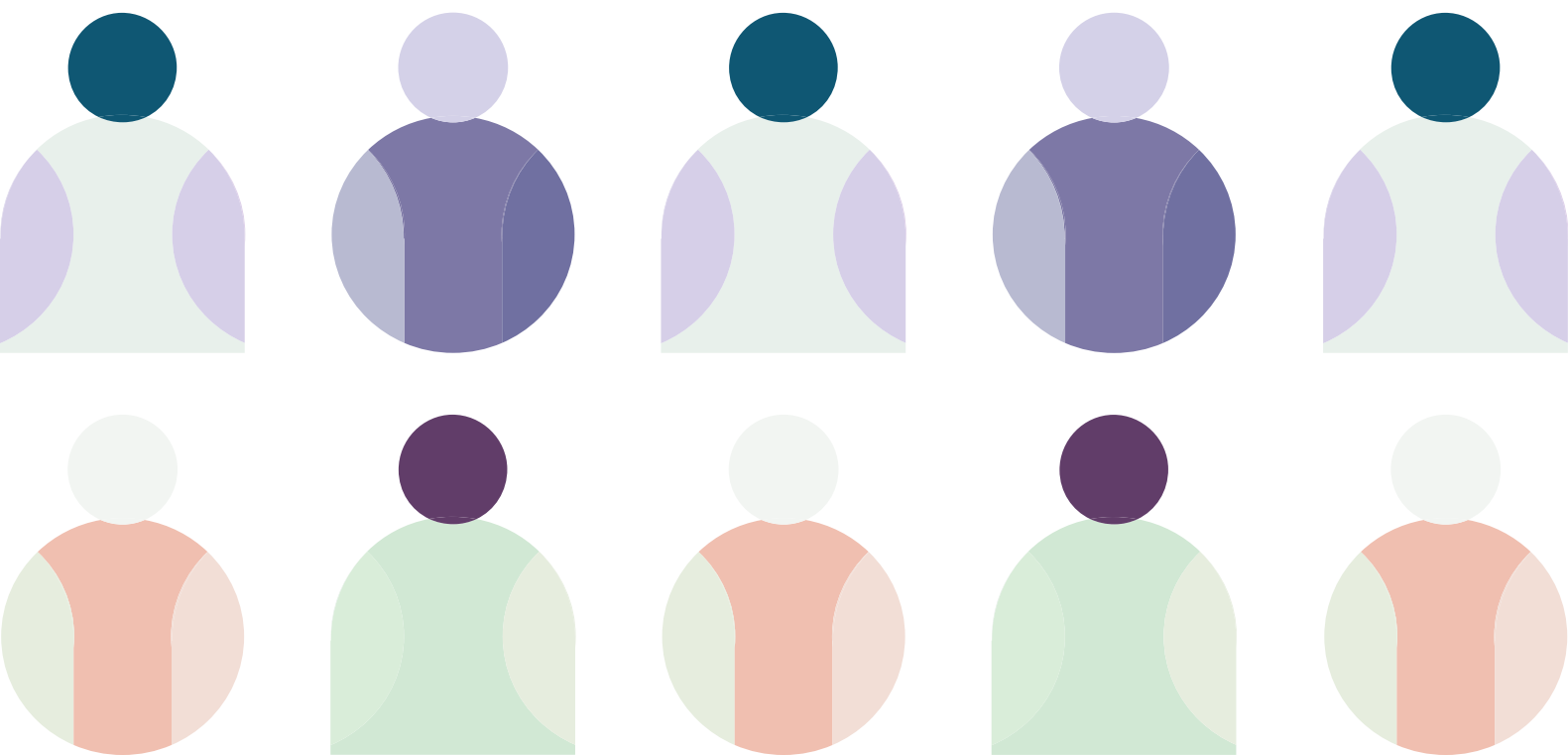
Nell'ambito dell'**inclusione sociale/benessere sociale/parità di genere**:

- Master di I° livello in "Coaching dello Sport Emotional and Body Training", in collaborazione con il Consorzio Humanitas;
- Master di I° livello in "Dietologia, Nutraceutica e Nutrigenomica. Medicina funzionale e Lifestyle", in collaborazione con il Consorzio Humanitas.
- Master di II° livello in "Scienze della Salute e del Benessere", in collaborazione con il Consorzio Humanitas;
- Master di II° livello in "Longevità e Invecchiamento Sano", in collaborazione con il Consorzio Humanitas;
- Master di II° livello in "Tutela della Sicurezza e Garanzia dei Diritti nell'esecuzione Penale", in collaborazione con il Consorzio Humanitas.

Oltre alla didattica tradizionale, l'Università San Raffaele Roma ha offerto attività extra-curricolari per sensibilizzare la comunità accademica sui temi di genere, attraverso molteplici iniziative (es. webinar, podcast, vodcast, seminari, etc.), offerte a tutta la comunità accademica e amministrativa.

Infine, è doveroso evidenziare come la didattica tenga conto non solo dei contenuti, ma anche delle metodologie di insegnamento, promuovendo un ambiente accademico equo e rispettoso delle diversità. Ad esempio, viene posta attenzione al linguaggio utilizzato nei materiali didattici e alla rappresentanza femminile nei curricula.

Dunque, l'offerta formativa dell'Università San Raffaele Roma evidenzia un'integrazione trasversale e progressiva delle tematiche di genere e inclusione, articolata su più livelli (corsi, master e attività extra-curricolari) e tesa a consolidare una cultura accademica equa e inclusiva, coerente con la missione istituzionale dell'Ateneo.



## 4.2 Tematiche di genere e inclusione nella ricerca

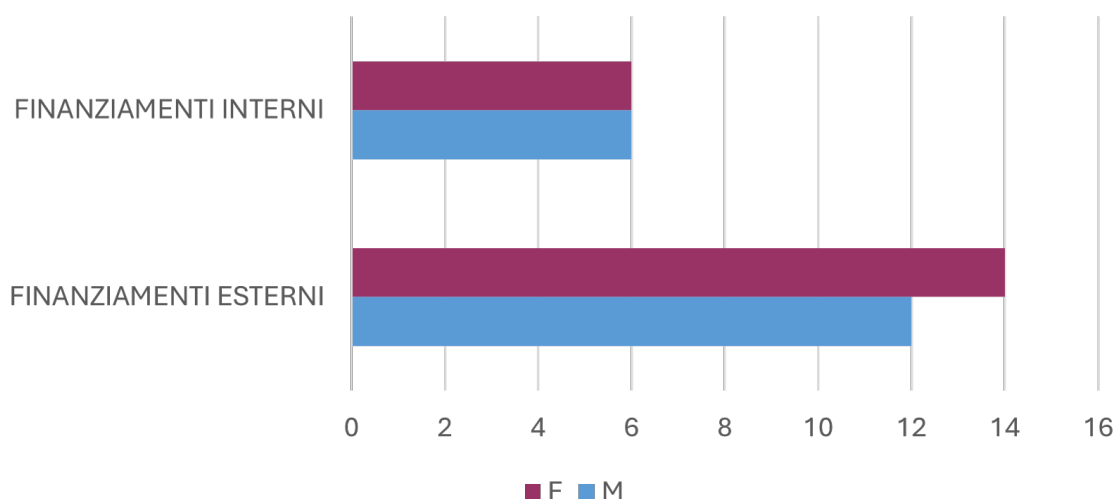
L'Università San Raffaele Roma è attiva in ricerche di particolare innovazione e rilevanza a livello nazionale e internazionale, coinvolgendo centri di ricerca e collaborazioni interuniversitarie.

L'Università ha partecipato a bandi competitivi nazionali e internazionali (PRIN, PRIN PNRR, GRANT, FIS, FISM, SPOKE, ERASMUS, PRO BEN, POS T3), avendo all'attivo i seguenti progetti:

- 26 progetti finanziati con bandi nazionali e internazionali di rilievo internazionale;
- 12 progetti finanziati internamente, sempre di rilievo internazionale.

In particolare, come mostra la Figura 4.1, sul totale dei progetti finanziati internamente, le donne Principal Investigator costituiscono il 50%, percentuale che sale al 54% per i progetti finanziati esternamente.

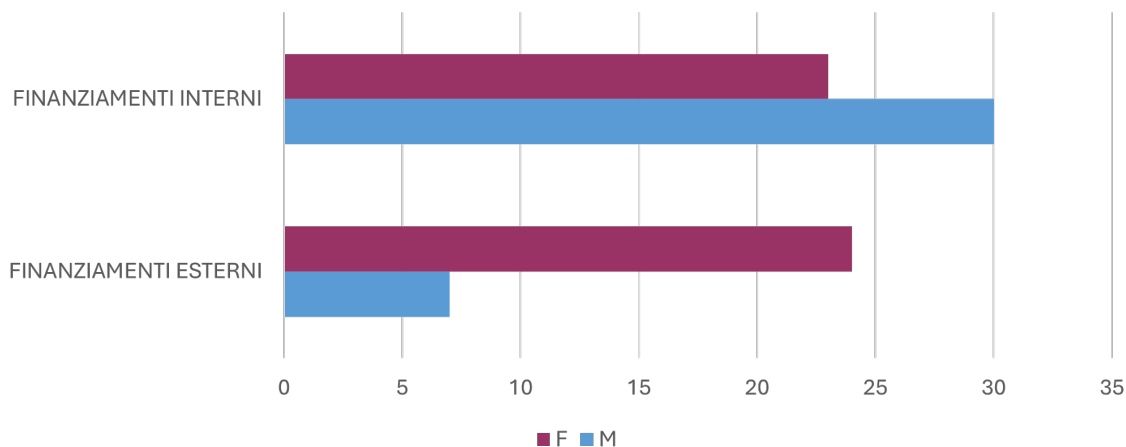
**Fig. 4.1** Distribuzione del gender dei Principal Investigator nei Progetti di Ricerca



Fonte: Ns. elaborazione su dati interni

Per quel che concerne la composizione dei gruppi di ricerca, si rileva una significativa differenza tra i progetti finanziati internamente e i progetti finanziati esternamente. Infatti, mentre nei progetti di ricerca finanziati internamente le componenti femminili del gruppo sono sottorappresentate con una percentuale circa del 43%, nel caso dei progetti di ricerca finanziati esternamente abbiamo una sovra rappresentazione del genere femminile con una percentuale circa del 77% (Figura 4.2).

**Fig. 4.2** Distribuzione del gender nelle composizioni dei Gruppi di Ricerca



Fonte: Ns. elaborazione su dati interni

Inoltre, è possibile individuare i seguenti progetti focalizzati sulla parità di genere/inclusione/diversità:

- “La Promozione dell’Uguaglianza di Genere negli Atenei Telematici e il loro Contributo alla Riduzione delle Diversità”. In particolare, il progetto presenta una donna come Principal Investigator e mostra al suo interno solo componenti del gruppo di genere femminile;
- “Studio sulle Differenze di Genere nel Gusto del Cibo, nel Rapporto con i Pasti, nelle Abitudini Alimentari e nella Pratica Sportiva in un Ampio Campione di Soggetti”. In particolare, il progetto presenta una sottorappresentazione del genere femminile con un uomo come Principal Investigator e nella sua composizione interna mostra tre uomini e una donna.

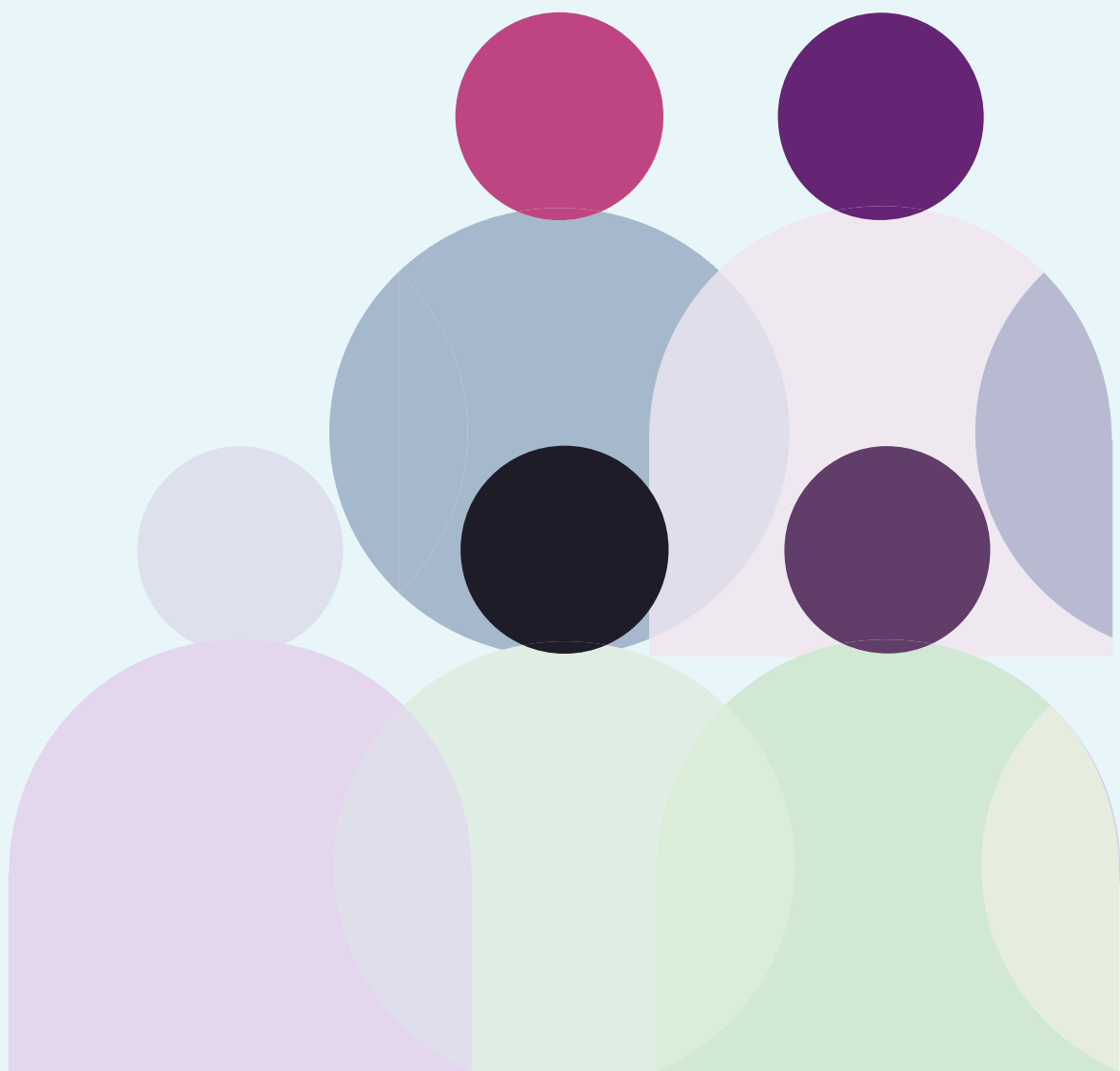
In esito all’analisi, all’interno delle attività didattiche e della ricerca, l’Università San Raffaele Roma evidenzia un progresso significativo nel mainstreaming di genere, inteso nelle sue declinazioni più ampie (diversity, inclusione, benessere). La presente sezione ha consentito di evidenziare gli avanzamenti conseguiti verso un sistema integrato di pari opportunità, fondato su obiettivi, strumenti e metriche di monitoraggio.

In conclusione, l’integrazione sistematica della parità di genere nella didattica e nella ricerca costituisce una leva strategica per un’università più equa e attenta alle diversità. I progressi conseguiti sono incoraggianti, ma il percorso richiede un impegno costante, una governance responsabile e il coinvolgimento di molteplici stakeholder. L’adozione di politiche didattiche mirate, l’ampliamento dell’offerta formativa e il monitoraggio periodico di indicatori dedicati rappresentano passaggi imprescindibili per consolidare, nel medio periodo, una cultura istituzionale autenticamente inclusiva.

# 5.

---

## **L'integrazione della Prospettiva di Genere nel Governo dell'Ateneo**





Il BdG costituisce, nelle intenzioni dell'Ateneo, un efficace strumento di attuazione della strategia di gender mainstreaming all'interno dell'Università stessa.

Per tale motivo, tutto il percorso di avvicinamento e di concezione del BdG è orientato a far diventare siffatto strumento una parte integrante della governance dell'Ateneo e, quindi, della programmazione di tutte le sue politiche. L'obiettivo, dunque, è riconducibile all'integrazione della prospettiva di genere nelle politiche di Ateneo, diventando parte integrante e costitutiva degli atti di governance del sistema universitario a tutti i livelli e in tutte le dimensioni.

A tal fine, il BdG vuole rapportarsi e "interloquire" con i principali documenti gestionali, influenzandone la predisposizione in maniera trasversale e profonda allo stesso tempo: dal livello più generale strategico e finanziario, a quelli più operativi, come il fabbisogno del personale, la formazione, gli approvvigionamenti e la performance in senso lato.

Fra i vari documenti elencati dall'Anvur, sono stati, di seguito, considerati quelli strategico-gestionali che presentano un chiaro legame o un esplicito riferimento con il BdG e nei quali viene più volte richiamato l'impegno dell'Ateneo a garantire pari opportunità.

**Tab. 5.1** Le tematiche di genere nei Documenti strategici di Ateneo

Statuto		Lo Statuto, emanato con D.R. 4 luglio 2023 e pubblicato in G.U., è la carta fondamentale dell'Università: definisce natura giuridica e finalità dell'Ateneo, ne sancisce l'autonomia (didattica, scientifica, organizzativa) e stabilisce assetto di governo, organi, sedi e titoli rilasciati, fungendo da cornice normativa primaria per regolamenti e procedure interne.
	Art. 24 - Comitato Unico di Garanzia	È istituito il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni», di seguito CUG, che: a) promuove le pari opportunità per tutte le componenti che studiano e lavorano nell'università, proponendo misure e azioni dirette a prevenire e a contrastare ogni forma di discriminazione fondata sul genere, sull'orientamento sessuale, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali e politiche, le condizioni di disabilità e l'età; b) promuove, in particolare, la parità effettiva fra i generi, individuando le eventuali discriminazioni, dirette e indirette, nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di lavoro, nelle progressioni di carriera e nella retribuzione e proponendo le iniziative necessarie a rimuoverle; c) predispone piani di azioni positive dirette a prevenire le discriminazioni e a promuovere condizioni di effettiva parità per il genere sottorappresentato; d) promuove la diffusione della cultura delle pari opportunità, anche attraverso la valorizzazione degli studi di genere e lo svolgimento di attività a carattere scientifico, formativo e culturale; e) attua azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo, contrastando qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale, fisica o psicologica; f) assicura l'adozione di politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. La composizione complessiva del CUG assicura, nel complesso, compatibilmente con il numero dei componenti del CUG medesimo, la presenza paritaria di entrambi i generi.

Statuto	Art. 25 - Comitato Etico	<p>Il Comitato Etico è l'organo di garanzia dell'Ateneo, preposto alla tutela dell'integrità accademica e alla vigilanza sull'osservanza del Codice Etico. Fornisce indirizzo e supporto, promuove prevenzione e formazione, e gestisce con riservatezza le segnalazioni di condotte non conformi.</p> <p>Il Comitato Etico è composto da due rappresentanti del personale docente, due rappresentanti del personale tecnico-amministrativo, anche esterni all'università, e da due rappresentanti degli studenti, nel rispetto del principio della parità di genere.</p>
	Piano strategico di Ateneo 2023-2025	Il Piano Strategico di Ateneo è il documento pluriennale che definisce visione, missione e obiettivi prioritari dell'Università, orientando scelte accademiche, organizzative e di sviluppo. Traduce tali indirizzi in azioni, risorse e indicatori di risultato (KPI), fissando responsabilità, tempi di attuazione e meccanismi di monitoraggio e valutazione.
Piano strategico di Dipartimento 2023-2025		Il Piano Strategico di Dipartimento è il documento pluriennale che declina, a livello dipartimentale, visione, missione e obiettivi prioritari in coerenza con il Piano Strategico di Ateneo, orientando attività scientifiche, didattiche e organizzative.
Piano di Azioni Positive 2024 - 2026		<p>Il Piano di Azioni Positive, predisposto dal CUG, in linea con il Piano Strategico e il contesto legislativo di riferimento, è lo strumento con cui l'Ateneo introduce misure concrete per promuovere le pari opportunità e il benessere organizzativo. Tale documento identifica le aree di intervento chiave, di seguito delineate, che contemplano i principali obiettivi che il CUG si propone di raggiungere.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formazione, informazione e sensibilizzazione in Ateneo e sul territorio per la promozione della cultura delle differenze e delle pari opportunità.</li> <li>2. Promozione del benessere organizzativo volto alla conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio all'interno della Comunità universitaria.</li> <li>3. Contrasto a fenomeni discriminatori, al fine di realizzare piena integrazione nella Comunità universitaria, garantendo l'assenza di qualunque forma di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla religione, alla lingua, alla provenienza etnica, alle convinzioni politiche, alle condizioni personali e/o di disabilità</li> </ol>
Carta dei servizi		La Carta dei servizi dell'Università San Raffaele Roma è il documento di comunicazione istituzionale attraverso il quale l'Ateneo si impegna a fornire ai propri utenti informazioni accessibili, immediate, trasparenti e complete, promuovendo la conoscenza dei servizi offerti e i relativi standard qualitativi e quantitativi.
	Art. 2 - Principi	<p>La Carta dei servizi dell'Ateneo si uniforma ai principi di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eguaglianza dei diritti degli studenti, garantendo la parità di condizioni nella fruizione e l'uguaglianza nell'erogazione dei servizi verso tutti gli utenti, senza distinzione di sesso, razza, religioni, lingua, opinioni politiche e il divieto di ogni ingiustificata discriminazione</li> </ul>

Politiche per la qualità		Le Politiche per la Qualità dell'Università Telematica San Raffaele Roma definiscono missione, visione, valori e ambiti strategici (didattica, ricerca, terza missione, internazionalizzazione) e trasversali, ponendo l'Assicurazione della Qualità come architrave. Orientano obiettivi, indicatori e target nel Piano Strategico, con monitoraggio continuo e miglioramento, in coerenza con Agenda 2030, PNRR, indirizzi MUR e requisiti ANVUR.
	Art. 3 - Valori	L'Università è una comunità di Docenti, Ricercatori, Personale Tecnico-Amministrativo e Studenti che, pur nei diversi ruoli e funzioni, rispettano e promuovono i valori di riferimento a cui essa si ispira, tra cui: il riconoscimento e la garanzia, nell'ambito della comunità universitaria, di pari dignità e opportunità, favorendo una cultura libera da ogni forma di discriminazione relativa a genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, diversa abilità, religione, lingua, opinioni politiche e condizioni personali e sociali
Gender Equity Plan (GEP)		<p>Il Piano per l'uguaglianza di genere è uno strumento sistematico e strategico con cui l'Università San Raffaele Roma definisce obiettivi e azioni per promuovere la parità di genere, valorizzare le diversità e, quindi, creare un ambiente inclusivo e rispettoso per tutti i membri della comunità accademica.</p> <p>Il GEP dell'Università San Raffaele Roma si propone, in particolare, cinque obiettivi strategici.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Integrazione della dimensione di genere nei contenuti di ricerca e nei programmi didattici, volta a promuovere la prospettiva di genere all'interno delle attività accademiche mediante l'organizzazione di workshop interdisciplinari e il sostegno a progetti di ricerca che includano una componente di genere.</li> <li>2. Bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata e promozione di cultura organizzativa orientata al benessere dei dipendenti, anche attraverso modalità di lavoro flessibili.</li> <li>3. Uguaglianza di genere nel processo di reclutamento e nella progressione di carriera, tesa a diffondere una cultura di genere all'interno dell'Università, combattendo bias di genere e promuovendo percorsi equi attraverso formazione e mentoring.</li> <li>4. Equilibrio di genere nelle posizioni di leadership e nei processi decisionali, mirato a garantire una rappresentanza bilanciata nelle posizioni apicali e negli organi di governance, promuovendo attività di sensibilizzazione e supporto alle candidate per l'accesso a ruoli di leadership.</li> <li>5. Misure contro la violenza di genere, inclusa la molestia sessuale, diretto a combattere la violenza di genere sia nel campo della ricerca scientifica che nell'insegnamento, attraverso l'istituzione di reti con stakeholder e imprese, lo sviluppo di competenze specifiche e l'attivazione di processi di innovazione organizzativa e sociale</li> </ol>

Fonte: Ns. elaborazione su dati interni

# 6.

---

## **Azioni per la Parità di Genere e Principali Iniziative di Welfare nell'Ateneo**



L'Università San Raffaele di Roma, negli ultimi anni, ha profuso un notevole impegno nella promozione della parità di genere attraverso l'implementazione di politiche integrate e proattive, nonché iniziative strategiche che sostengano un ambiente accademico equo e inclusivo. A tal fine, ha realizzato e programmato molteplici azioni positive finalizzate non solo ad eliminare le barriere di genere ma anche a valorizzare la diversità all'interno della sua comunità, adottando un approccio olistico nella gestione delle questioni di genere.

Tale approccio si riflette sia nella creazione e nell'attuazione del suo GEP e del PAP sia nelle numerose iniziative quotidiane che mirano a migliorare le condizioni di studio e lavoro per tutti i membri della comunità universitaria.

Il GEP e il PAP sebbene distinti nelle loro specificità, rappresentano due pilastri complementari, intrinsecamente connessi e sinergici, nella strategia complessiva dell'istituzione per promuovere la parità di genere, fungendo da catalizzatori per un cambiamento strutturale e culturale all'interno della comunità accademica.

Le politiche enunciate nel PAP, in particolare, sono formulate per affrontare e risolvere questioni di genere attraverso interventi mirati che spaziano dalla formazione sulla diversità e inclusione alla revisione dei criteri di reclutamento e promozione, assicurando che ogni aspetto dell'esperienza universitaria sia permeato da principi di equità e giustizia.

Parallelamente, il GEP rappresenta un piano d'azione ambizioso e si configura come una mappa strategica che non solo mira a correggere disuguaglianze storiche, ma anche a prevenire discriminazioni future attraverso un approccio proattivo e preventivo. Esso riflette l'etica dell'istituzione e il suo impegno a essere un faro di progresso e inclusività nel panorama educativo globale. Con il GEP, l'Università San Raffaele Roma non solo risponde alle esigenze attuali ma anticipa le sfide future, dimostrando la sua leadership nell'advocacy per la parità di genere.

Il GEP si articola in una struttura metodicamente delineata, comprendendo cinque aree di intervento chiave, ciascuna definita da un insieme di azioni strategiche. La realizzazione di tali azioni è soggetta ad un monitoraggio costante attraverso indicatori specifici, assicurando il rispetto di scadenze temporali predeterminate per la loro attuazione. Coerentemente con le cinque aree cardine delineate dal GEP e sulla scorta delle azioni in esso previste, l'Ateneo ha già avviato iniziative di rilievo volte a consolidare i principi di parità di genere e a promuovere un ambiente accademico inclusivo. Di seguito, si illustrano le principali attività realizzate fino a questo momento:

1. *Il bilanciamento tra vita lavorativa, vita privata e cultura organizzativa*, finalizzato a garantire un più efficace equilibrio tra gli impegni professionali e le responsabilità familiari, un elemento cruciale per promuovere le pari opportunità in ambito lavorativo. Al fine di realizzare tale obiettivo, sono state adottate modalità di lavoro flessibili e sono stati potenziati alcuni servizi volti a promuovere il benessere organizzativo e lavorativo dei dipendenti.

Nel 2024, l'Ateneo ha introdotto uno specifico "Regolamento per l'esecuzione della prestazione lavorativa nella forma del lavoro agile", delineando un quadro normativo che valorizza la gestione per processi e la responsabilizzazione del personale, con l'obiettivo di potenziare la produttività complessiva e sfruttare in modo più efficiente le nuove tecnologie. L'adozione di tale regolamento

risponde, inoltre, all'esigenza di proporre soluzioni flessibili che favoriscano la conciliazione tra vita professionale e sfera privata, migliorando la percezione dell'ambiente di lavoro e il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici. Parallelamente, l'Università ha inteso incoraggiare la mobilità sostenibile, riducendo gli spostamenti quotidiani casa-lavoro-casa e, di conseguenza, contribuendo alla tutela ambientale, oltre che al miglioramento complessivo della qualità della vita.

Inoltre, nell'ambito delle molteplici iniziative intraprese nella costruzione di una cultura tesa a educare alle differenze e a garantire un ambiente accademico inclusivo e rispettoso delle identità, l'Ateneo ha istituito, mediante un apposito Regolamento, le carriere alias. L'attivazione di tale procedura non è solo un atto di sensibilità sociale, ma rappresenta un progresso essenziale verso una società più giusta ed egualitaria.

Inoltre, l'Università San Raffaele Roma, ha avviato un percorso di riflessione sugli stili linguistici utilizzati nella propria comunicazione istituzionale, con l'obiettivo di essere promotore di un cambiamento sociale teso a rimuovere gli ostacoli che, ancora oggi, si frappongono al superamento degli stereotipi di genere. È stato, pertanto, redatto e diffuso un Vademecum sull'introduzione di un linguaggio inclusivo e sensibile alle tematiche di genere, sia nella redazione dei documenti interni che nelle comunicazioni esterne.

2. *L'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali*, attraverso sia attività di sensibilizzazione, volte a evidenziare l'importanza della rappresentanza femminile nelle posizioni di vertice sia mediante un sostegno mirato alle candidature femminili per l'accesso agli organi decisionali dell'Ateneo. È fondamentale, infatti, per l'Università, che uomini e donne godano delle medesime possibilità di partecipare ai processi decisionali, i quali devono essere condotti in maniera sensibile alle specificità di genere, riconoscendo e valorizzando le differenze esistenti, al fine di garantire un'effettiva parità.

3. *Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera*, che l'Ateneo sta conseguendo prioritariamente attraverso la diffusione, non solo all'interno della comunità accademica ma anche nel contesto di riferimento, di una consapevolezza culturale in materia di genere volta all'eliminazione dei bias invisibili che condizionano l'accademia e, in generale, la società. Un elemento cruciale è il monitoraggio costante dei percorsi di carriera nell'ambito del BdG, per garantire un'avanzamento professionale equo e privo di discriminazioni.

4. *Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti*. L'Ateneo sta conseguendo tale obiettivo attraverso l'organizzazione di workshop ed eventi destinati alla comunità accademica e volti a incentivare l'inclusione della prospettiva di genere nelle attività di ricerca e didattica. Si è posto l'accento sulla promozione, all'interno dei vari percorsi formativi, di tematiche inerenti al genere e alla valorizzazione delle diversità. Sono stati incoraggiati e finanziati progetti di ricerca che vedono la partecipazione di docenti afferenti a vari settori scientifici disciplinari, al fine di trattare le tematiche attraverso un approccio olistico e una contaminazione di saperi e di competenze provenienti da diversi ambiti di studio e di ricerca. Parallelamente, l'Università ha ampliato la propria offerta formativa introducendo, anche in

collaborazione con enti e istituti di eccellenza, corsi di perfezionamento e Master di I e II livello che, oltre a favorire lo sviluppo di competenze specialistiche dei partecipanti, pongono al centro la prospettiva di genere, la diversità e l'inclusione, promuovendo al contempo il benessere individuale.

5. *Misure contro la violenza di genere, incluse le molestie sessuali*, finalizzate a contrastare in modo sistematico ogni forma di violenza di genere, sia nell'ambito della ricerca scientifica che in quello dell'insegnamento e della formazione. Sono state costruite reti di collaborazione con stakeholder a livello nazionale e regionale, con l'obiettivo di sviluppare competenze specifiche e promuovere processi di innovazione organizzativa e sociale, favorendo così una trasformazione culturale profonda e duratura.

In parallelo, sono state potenziate le iniziative educative e formative, finalizzate a sensibilizzare e fornire strumenti concreti per la prevenzione di atti violenti e l'opposizione a ogni forma di discriminazione di genere.

Ulteriore testimonianza dell'attenzione riservata a queste tematiche è rappresentata dalla collaborazione con il Gruppo Multiversity e dall'adesione di quest'ultimo a Valore D, associazione pionieristica nell'affrontare la questione dell'equilibrio di genere e la promozione di una cultura dell'inclusione. Grazie a questa partnership, l'intera comunità universitaria può accedere a corsi di formazione specifici in materia di Diversity, Equity & Inclusion (DE&I).

A ciò si aggiunge il lancio di "Multiwomen AG", il primo Gruppo di Affinità, concepito per sostenere e accompagnare il personale femminile attraverso iniziative di mentoring, testimonianze, webinar e opportunità di crescita professionale.

In occasione della Giornata Mondiale per l'Eliminazione della Violenza contro le Donne, l'Ateneo ha calendarizzato, per il mese di novembre 2024, una serie di iniziative — sia interne sia aperte all'esterno — allo scopo di diffondere consapevolezza, promuovere una riflessione condivisa e favorire una cultura del rispetto e della non violenza.

Le attività proposte includono:

- un webinar di autodifesa realizzato da Multiwomen Affinity Group (AG) con la collaborazione di Professione Autodifesa, dal titolo "Self-Defense: Approccio corretto e tecniche pratiche", mirato a rafforzare la sicurezza personale e l'autostima;
- un incontro formativo organizzato da Multiwomen AG con AIEF (Associazione Italiana Educatori Finanziari) dal titolo "L'Educazione Finanziaria come Strumento Contro la Violenza Economica di Genere", che ha illustrato come l'educazione finanziaria possa fungere da strumento contro la violenza economica di genere;
- un corso di formazione su "Molestie di genere nei luoghi di lavoro" in collaborazione con Valore D, volto a comprendere e a riconoscere le molestie di genere nei luoghi di lavoro, così da favorire una cultura del rispetto in ogni ambito professionale;
- un video-podcast intitolato "Scomodiamoci: il podcast di sensibilizzazione sulla cultura della non violenza", realizzato con il supporto dell'attrice e influencer Carolina de' Castiglioni in sinergia con Valore D. Questo spazio di discussione riunisce uomini e donne con l'obiettivo di analizzare, in modo inclusivo, la problematica della violenza di genere;
- un webinar "Sliding Doors - La Forza del Cambiamento per un Domani Diverso",



dedicato all'identificazione delle diverse tipologie di violenza, proponendo una panoramica della situazione attuale e presentando esempi di strategie di prevenzione.

Tali iniziative testimoniano l'impegno costante dell'Università nel garantire un ambiente inclusivo e solidale, in linea con i più elevati standard etici e istituzionali. La sostenibilità economica e la tempistica proposta per l'attuazione del GEP hanno ricevuto il pieno consenso dei due principali organi di governo dell'Ateneo, il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione, evidenziando la rilevanza prioritaria conferita alle questioni di genere. Attraverso la sua concreta implementazione, l'Università San Raffaele Roma si propone di integrare la didattica e la ricerca nell'ottica dei Gender studies e della Gender equality. In tale prospettiva, il GEP non è concepito come un'iniziativa destinata esclusivamente alle donne, bensì come un progetto inclusivo a beneficio di tutti e di tutte, orientato a garantire pari opportunità, a migliorare il benessere della comunità accademica e, in ultima analisi, a fare dell'Ateneo un modello di best practices tanto a livello nazionale quanto sul piano europeo.

In parallelo all'implementazione delle misure afferenti alle cinque aree del GEP, l'Università ha altresì intrapreso ulteriori iniziative di notevole rilevanza, rafforzando l'impegno a garantire un ambiente accademico inclusivo e a potenziare le opportunità di sviluppo personale e professionale per l'intera comunità universitaria.

In particolare, l'Università ha definito un Piano Triennale per l'Innovazione Didattica, volto a introdurre metodologie di insegnamento avanzate e a impiegare tecnologie di ultima generazione, al fine di ridefinire il processo di trasferimento della conoscenza. Obiettivo principale è creare un ambiente di apprendimento interattivo, inclusivo e flessibile, capace di rispondere alle esigenze formative degli studenti e di preparare le nuove generazioni a fronteggiare con competenza le sfide di un contesto globale in costante mutamento.

Il Dipartimento ha, altresì, realizzato i "Seminari della Ricerca", un programma di incontri mensili, volto a favorire la condivisione di ambiti e metodologie di studio, nonché a promuovere attività interdisciplinari nell'ambito delle ricerche dipartimentali. I temi trattati spaziano dalla prevenzione medica – anche in ottica di genere – all'inclusione sociale.

Parallelamente, l'Ateneo ha istituito un Fondo di Ateneo per la premialità, finalizzato all'erogazione di un compenso aggiuntivo a professori e ricercatori che svolgono incarichi ulteriori rispetto ai doveri ordinari, raggiungono risultati di particolare rilievo o contribuiscono all'acquisizione di finanziamenti pubblici e privati.

Sul versante dell'inclusione e dell'empowerment femminile, l'Università San Raffaele Roma ha fornito un contributo di rilievo nelle attività promosse dal Multiwomen Affinity Group, partecipando a iniziative incentrate su tematiche chiave per la salute, l'alimentazione e il benessere femminile, quali ad esempio quella dal titolo "Donna e Alimentazione, le Varie Fasi della Vita".

In aggiunta, l'Ateneo dimostra un'attenzione significativa al benessere psicologico del proprio personale, riconoscendo che la salute mentale costituisce un presupposto essenziale per una crescita realmente sostenibile dell'organizzazione. A riprova di tale impegno, nel 2023 ogni dipendente ha potuto usufruire di quattro sessioni gratuite con psicologi e psicoterapeuti,



grazie alla piattaforma digitale di supporto alla salute mentale “TConsulta”. Tale iniziativa testimonia la volontà dell’istituzione di collocare la cura della persona al centro della cultura professionale, promuovendo un ambiente di lavoro in cui il benessere psico-fisico occupi un posto di primaria rilevanza.

Inoltre, l’Ateneo ha avviato collaborazioni con enti e organizzazioni di rilievo nazionale e internazionale, per scambiare buone pratiche e partecipare attivamente a reti di ricerca che focalizzano l’attenzione su studi di genere, mostrando il suo impegno non solo a livello istituzionale ma anche nel contribuire al dibattito e alle politiche pubbliche sulla parità di genere.

## **6.1 Azioni di inclusione sociale**

L’Università San Raffaele Roma si impegna a garantire il diritto allo studio e la piena partecipazione alla vita universitaria agli studenti con disabilità, disturbi specifici dell’apprendimento (DSA) e bisogni educativi speciali (BES). Tale impegno si fonda sui principi della Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità (ONU, 2006) e sulla normativa nazionale vigente, attraverso l’abbattimento delle barriere e l’implementazione di misure di supporto adeguate.

Il Servizio Disabilità e Disturbi Specifici dell’Apprendimento (DDSA) si configura come un punto di riferimento fondamentale per l’assistenza agli studenti, favorendo un ambiente universitario inclusivo e accessibile. L’Ateneo ha adottato strategie avanzate per garantire il successo accademico degli studenti con difficoltà, investendo in tecnologie digitali, metodologie didattiche inclusive e supporti personalizzati.

### **Il servizio DDSA: analisi dei bisogni, azioni intraprese e loro sviluppo nel tempo**

Il Servizio DDSA si configura come un punto di riferimento imprescindibile per gli studenti con disabilità, DSA e BES, fornendo un supporto strutturato e personalizzato, finalizzato a garantire pari opportunità nell’accesso e nella fruizione dell’esperienza universitaria. L’attività del servizio inizia con un’accoglienza mirata durante la quale le figure incaricate dalla Governance di Ateneo e coordinate dal Delegato del Rettore agli studenti con DDSA analizzano in modo approfondito le esigenze individuali degli studenti, individuando le soluzioni più idonee a facilitare il loro percorso accademico, nel rispetto delle normative in materia. Tale processo prevede l’individuazione di strumenti compensativi e dispensativi e la mediazione tra docenti e studenti per garantire l’effettiva applicazione delle misure di supporto necessarie. Oltre a favorire un’interazione costruttiva tra studenti e docenti, il servizio fornisce assistenza nella gestione delle pratiche amministrative e burocratiche, come la procedura di accreditamento al servizio DDSA, il rilascio del badge per l’accesso ai servizi dedicati e la richiesta di misure compensative e dispensative previste dalla normativa vigente.

Nel corso degli anni, l'Università ha ampliato e perfezionato i servizi destinati agli studenti con disabilità e DSA, adottando un approccio sempre più inclusivo e multidimensionale. In particolare, uno degli aspetti centrali di questo impegno riguarda l'accoglienza e l'orientamento in ingresso, un momento cruciale per supportare gli studenti nella scelta del percorso accademico più adatto alle loro esigenze. Attraverso colloqui individualizzati, vengono fornite informazioni dettagliate sui percorsi di studio, sulle modalità di accesso ai servizi di supporto e sulle strategie più efficaci per affrontare eventuali difficoltà durante il percorso universitario.

Un'attenzione particolare viene riservata alla personalizzazione degli esami e al supporto didattico, garantendo agli studenti la possibilità di usufruire di strumenti compensativi, tempi aggiuntivi e tutor specializzati, con l'obiettivo di ridurre al minimo gli ostacoli legati alle specifiche difficoltà di apprendimento. In tale ottica, l'Università investe costantemente nell'adozione di materiali didattici accessibili e nell'implementazione di strumenti digitali avanzati, che permettono di costruire un ambiente di apprendimento flessibile e adattabile alle diverse esigenze. Inoltre, per gli studenti con difficoltà motorie, l'Ateneo assicura un servizio di assistenza personalizzata in aula e durante le sessioni d'esame e di laurea, mettendo a disposizione supporti specifici che facilitano la partecipazione attiva alle attività accademiche.

Tutte iniziative intraprese si inseriscono in una strategia più ampia di inclusione e accessibilità, volta a rimuovere le barriere che potrebbero limitare la piena partecipazione degli studenti con disabilità e DSA alla vita universitaria. L'Ateneo si impegna a garantire un ambiente accogliente e dinamico, in cui ogni studente possa sentirsi valorizzato e supportato nel proprio percorso accademico, promuovendo un modello educativo basato sull'equità, sulla personalizzazione dell'apprendimento e sull'innovazione didattica, contribuendo alla costruzione di una comunità accademica realmente inclusiva.

## **Principali iniziative attuate**

L'Ateneo ha intrapreso diverse iniziative per garantire agli studenti con disabilità e DSA un accesso equo al percorso formativo e favorire il loro successo accademico. Il dettaglio di tali iniziative è riportato nella Tabella 6.1.

**Tab. 6.1** Principali iniziative

SERVIZIO	DETTAGLI
<b>Consulenza/ valutazione sugli ausili tecnologici</b>	Il Servizio DDSA fornisce consulenza personalizzata per valutare e individuare gli ausili tecnologici più adatti alle esigenze degli studenti, nell'ambito di quelli rientranti tra le misure dispensative e compensative previste dall'attuale quadro normativo. Vengono proposti strumenti come software di sintesi vocale per la lettura di testi digitali, calcolatrici parlanti per studenti con DSA, strumenti di scrittura facilitata con correttori automatici per migliorare l'accessibilità e l'apprendimento.
<b>Supporto allo studio e alla carriera accademica</b>	Il Servizio studenti con disabilità e DSA garantisce a quanti sono interessati colloqui individuali di natura orientativa e di supporto allo studio per assicurare il successo accademico. Inoltre, l'Ateneo promuove un ambiente accogliente e inclusivo, favorendo il benessere psicologico di tutti gli studenti, inclusi quelli con disabilità e DSA. Oltre ai colloqui individuali che gli studenti con disabilità possono richiedere al Servizio DDSA per approfondire questioni legate alla carriera accademica sia dal punto di vista amministrativo sia del piano di studi, l'Università garantisce supporto personalizzato per la gestione delle esigenze durante gli esami in presenza presso le diverse sedi e nei momenti cruciali del percorso accademico, come le sessioni di laurea.
<b>Assistenza alla mobilità</b>	L'assistenza alla mobilità prevede l'accompagnamento in aula per studenti con limitata abilità motoria durante le sessioni di esame e laurea. Gli studenti devono fare richiesta con almeno dieci giorni di anticipo per organizzare il servizio in base alle loro necessità.
<b>Assistenza per il reperimento del materiale didattico</b>	Il servizio DDSA supporta gli studenti nel reperire materiali didattici accessibili, come testi in formati digitali compatibili con software di sintesi vocale, note strutturate per facilitare lo studio e mappe concettuali interattive per migliorare la comprensione delle informazioni. Tale lavoro è garantito soprattutto dalla piattaforma di studio che prevede una versione accessibile.
<b>Dotazioni di ausili presso aule e biblioteche</b>	Le aule dove si svolgono gli esami in presenza possono essere attrezzate, previa richiesta degli studenti interessati, con dispositivi di supporto, come schermi ingranditi per studenti con disabilità visive, software per l'accessibilità alle lezioni e strumenti di registrazione per consentire il riascolto delle lezioni.
<b>Servizi delle biblioteche e loro accessibilità</b>	L'Università, essendo telematica, non dispone di biblioteche fisiche, ma garantisce l'accesso a un ampio catalogo di risorse digitali. Gli studenti con disabilità possono richiedere materiali in formati accessibili e usufruire di strumenti di ricerca semplificati.
<b>Accessibilità dei libri di testo (es. testi elettronici)</b>	Il materiale di studio è disponibile in formato accessibile sulla piattaforma dove vengono erogate le video lezioni. La presenza delle slide e delle dispense, unitamente al video registrato dal docente, permette allo studente di scegliere la modalità di input delle informazioni (uditiva/visiva/entrambe) sulla base dei suoi bisogni, derivanti dallo specifico profilo di funzionamento.

<b>Creazione di una Piattaforma accessibile</b>	<p>La piattaforma “accessibile” rappresenta un’evoluzione della versione studente sviluppata da Multiversity ed è pienamente conforme agli standard di accessibilità WCAG 2.0, consentendo a persone con disabilità di fruire integralmente dei contenuti didattici. Nel suo sviluppo, sono state recepite le raccomandazioni dell’Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti, sia in termini di punti di attenzione sia di avvertenze, affinché fosse garantita la compatibilità con screen reader di alto livello, come NVDA. Per le persone non udenti, alla luce delle attuali tecnologie disponibili, l’Ateneo non ha adottato soluzioni stenotipiche ma ha introdotto la sottotitolazione automatica, eventualmente assistita dal “rispeakeraggio”.</p> <p>Sul piano progettuale, si è posta particolare cura nel definire una struttura del sito chiara e organizzata, con percorsi di navigazione coerenti e intuitivi, nonché opzioni che consentano di accedere rapidamente alle sezioni rilevanti della pagina. È stata prestata massima attenzione alla leggibilità dei testi, garantendo un contrasto cromatico adeguato, limitando l’uso di caratteri poco accessibili e permettendo l’adattamento delle dimensioni dei font. Per i contenuti multimediali, sono stati previsti sottotitoli e trascrizioni generati contestualmente alla creazione delle lezioni, così da supportare anche chi non possa usufruire dell’audio. Inoltre, si è garantito che tutte le funzioni essenziali risultino accessibili via tastiera, offrendo messaggi di errore chiari e un’efficiente compatibilità con dispositivi assistivi come lettori di schermo e tastiere virtuali. L’intero sistema rispetta infine i principi di semantica del codice e di corretto markup, identificando in modo appropriato la lingua d’uso.</p> <p>La piattaforma, che adotta le medesime procedure di caricamento, aggiornamento e manutenzione del front end e del back end applicate alla versione standard, persegue dunque un duplice obiettivo: favorire l’usabilità da parte di un’utenza diversificata e garantire uniformità nella gestione e nel monitoraggio dei contenuti, offrendo un servizio inclusivo e di alta qualità a tutti i fruitori.</p>
<b>Pianificazione personalizzata degli esami</b>	<p>La didattica può essere fruita dallo studente in qualunque momento grazie all’accesso sempre aperto alla piattaforma. Gli esami svolti in presenza sono distribuiti su tutto il territorio nazionale e in più giornate, in modo da permettere un’organizzazione flessibile degli orari, compatibile con le esigenze degli studenti con disabilità, i quali hanno anche la possibilità di svolgere gli esami in modalità personalizzata.</p>
<b>Assistenza per pratiche amministrative</b>	<p>Gli studenti ricevono assistenza nelle procedure burocratiche legate all’iscrizione al servizio DDSA, alla richiesta di strumenti compensativi, alla gestione delle agevolazioni fiscali e alla presentazione di documentazione certificativa.</p>
<b>Orientamento in ingresso</b>	<p>L’Ateneo organizza colloqui di accoglienza per supportare gli studenti nella scelta del percorso di studio più adatto alle loro esigenze. Vengono fornite informazioni sui servizi di supporto disponibili e sulle strategie di apprendimento più efficaci.</p>
<b>Orientamento in itinere</b>	<p>Gli studenti con DSA e disabilità possono beneficiare di un tutorato personalizzato per monitorare i progressi accademici e affrontare eventuali difficoltà. Possono essere richiesti colloqui periodici per valutare l’efficacia delle misure adottate e individuare strategie di miglioramento.</p>

<b>Orientamento in uscita per l'inserimento lavorativo</b>	L'Università collabora con il Settore Job Placement per favorire l'inserimento lavorativo degli studenti con disabilità. Vengono forniti supporto nella preparazione di CV e colloqui di lavoro, nonché contatti con aziende sensibili all'inclusione lavorativa.
<b>Mobilità internazionale</b>	Il servizio DDSA offre assistenza agli studenti che desiderano partecipare a programmi di mobilità internazionale, fornendo supporto nella ricerca di soluzioni accessibili nelle università partner.
<b>Agevolazioni economiche</b>	Gli studenti con disabilità e invalidità possono ottenere le agevolazioni sulle tasse universitarie così come previste dalla normativa vigente.

*Fonte: Ns. elaborazione su dati interni*

## Evoluzione delle richieste di supporto

Negli ultimi anni, l'Ateneo ha registrato un significativo aumento delle richieste di supporto, segno di una crescente consapevolezza e fiducia nei servizi offerti. A conferma di tale tendenza, il numero di studenti con disabilità e DSA immatricolati è passato da 255 nell'anno accademico 2019-2020, di cui 30 seguiti dal Servizio DDSA, agli attuali 484 immatricolati. Di questi, 122 studenti (circa il 25%) hanno richiesto l'accreditamento presso il Servizio DDSA e usufruiscono dei diversi servizi disponibili. L'Università San Raffaele Roma continua a investire risorse per migliorare l'accessibilità e il supporto agli studenti con disabilità e DSA. La tendenza di crescita nelle richieste di supporto non è soltanto il riflesso del costante aumento di docenti immatricolati, ma anche dell'efficacia delle iniziative adottate e dell'impegno profuso nel tempo dalla Governance di Ateneo per un continuo miglioramento al fine di garantire pari opportunità a tutti gli studenti.

## 6.2 Iniziative dell'Ateneo per valutare la gestione organizzativa

L'Università San Raffaele Roma partecipa, dall'anno 2023/2024, al progetto "Good Practice", coordinato dalla Graduate School of Management del Politecnico di Milano (Polimi). Tale iniziativa, che coinvolge annualmente numerosi Atenei, ha l'obiettivo di individuare e valorizzare best practices in ambito gestionale e amministrativo, attraverso una metodologia di benchmark fondata su un insieme strutturato di indicatori. "Good Practice", infatti, si colloca in un contesto accademico sempre più segnato dall'innovazione continua e da una crescente competizione fra istituzioni universitarie.

Il valore del progetto risiede in un approccio di ricerca partecipativa, nel quale gli Atenei aderenti mettono a disposizione dati e informazioni riguardanti i propri servizi di supporto, consentendo così l'elaborazione di un modello valutativo condiviso che promuove la trasparenza e la responsabilità interna ed esterna. In tal modo, "Good Practice" non si limita a fornire un confronto statistico fra le prestazioni dei diversi partecipanti, ma facilita un dialogo collaborativo orientato al miglioramento comune e all'adozione di strategie gestionali più sostenibili.

L'impatto di "Good Practice" si articola su diversi livelli. In primo luogo, su un piano sociale, esso contribuisce a qualificare il sistema di istruzione superiore, diffondendo una cultura basata sulla misurazione e sul confronto dei risultati. All'interno della rete di università coinvolte, il progetto favorisce forme di cooperazione e di scambio di conoscenze, superando la tradizionale tendenza alla riservatezza su costi e procedure. A livello di singolo Ateneo, invece, incoraggia una maggiore responsabilità interna, aiutando le istituzioni a fissare obiettivi concreti per i propri servizi di supporto e rendendo tali servizi un fattore di attrazione per gli studenti e per i docenti. Infine, sotto il profilo accademico, "Good Practice" estende l'orizzonte del performance management, integrando aspetti tecnici (quali l'analisi di indicatori e il benchmarking) con considerazioni di carattere relazionale sull'uso degli strumenti e sulle ricadute tangibili sull'operato delle università.

Al termine di ogni edizione nazionale del progetto, il team scientifico responsabile elabora una relazione conclusiva, nella quale analizza le performance di ciascun Ateneo in termini di efficienza ed efficacia dei propri processi amministrativi, confrontandoli con i risultati ottenuti dagli altri partecipanti. L'Università San Raffaele Roma, attraverso la propria adesione, mira non solo a migliorare i processi interni, ma anche a contribuire al progresso del sistema accademico nazionale, rendendo più trasparenti e misurabili i servizi offerti e, di conseguenza, più solida la fiducia riposta da studenti, docenti e stakeholder esterni all'istituzione.

# CONCLUSIONI



**RICERCA E  
DIDATTICA**



**PERSONALE  
DOCENTE E  
RICERCATORE**



**COMPONENTE  
STUDENTESCA**



**PERSONALE  
TECNICO-  
AMMINISTRATIVO**



**GOVERNANCE**

La redazione del primo BdG dell'Università San Raffaele Roma costituisce non solo un momento fondamentale di riflessione e di responsabilizzazione collettiva, ma rappresenta, al contempo, uno strumento strategico di accountability, fondamentale per restituire una fotografia articolata dello stato dell'arte e per orientare le politiche di parità di genere, inclusione e valorizzazione delle diversità. L'analisi restituisce un quadro complesso in cui coesistono elementi di forza, segnali di cambiamento e aree di miglioramento, che richiedono un'azione strutturata e multilivello.



Dal punto di vista della **componente studentesca**, i risultati consentono di individuare alcuni elementi di particolare rilievo, tra cui: i) una composizione studentesca bilanciata (e.g., partecipazione femminile in crescita che ha raggiunto il 51,7% degli iscritti nell'A.A. 2023/2024; nelle Lauree Triennali l'83,1% delle donne e l'80,1% degli uomini proviene da fuori regione); ii) una partecipazione femminile significativa nei dottorati (i.e., 63,6% di donne nei percorsi attivi e un tasso di abbandono pari a zero); iii) un'elevata qualità della performance accademica femminile, con una quota di laureate con votazione tra 106 e 110 e lode nettamente superiore a quella dei colleghi uomini (i.e., 45,7% contro 30,3%), un elevato tasso di laurea in corso (i.e., 28,0% contro 20,7%) e un tasso di abbandono contenuto (4,1% per le donne, 4,8% per gli uomini nella laurea triennale), ben al di sotto della media nazionale (14,5%).

Sul piano occupazionale, l'82,7% degli uomini e il 74,9% delle donne trovano lavoro entro un anno, con un divario di circa 8 punti.

Tale differenza, insieme al maggiore tasso di "non attive" tra le donne (9,1% vs 1,4%), indica possibili ostacoli socio-economici o familiari per le laureate. Alla luce di tali evidenze, l'Ateneo si impegna a investigarne sistematicamente le cause al fine di calibrare servizi e interventi mirati.

Con riguardo al **personale docente e ricercatore**, il corpo accademico evidenzia una prevalenza femminile complessiva (58,5%) e un'espansione significativa della componente femminile lungo il quinquennio. Permane, tuttavia, una minore rappresentanza al vertice: tra i Professori Ordinari, le donne sono il 39,1%, mentre tra i Professori Associati raggiungono il 64,1%; nei Ricercatori Tenure Track la presenza femminile è pari al 69,7%. Dunque, la pipeline è vigorosa nei livelli iniziali e intermedi ma mostra ancora, nella prima fascia, una forbice che impone politiche di sviluppo mirate.

La dinamica di carriera conferma tale lettura: nel periodo 2020–2024 si sono registrati 30 passaggi di ruolo, 66,7% dei quali riferiti a donne (con leggero vantaggio femminile anche nei passaggi da PA a PO). Ciò indica che, a parità di opportunità, i flussi di avanzamento non sono ostativi, ma richiedono consolidamento per trasformare i segnali positivi in risultati stabili ai vertici. Anche sul piano disciplinare, l'Ateneo esprime performance incoraggianti: la quota aggregata di ricercatrici (62,2%) supera ampiamente la media nazionale (47%), e nelle aree STEM il dato d'Ateneo (59%) è significativamente superiore al benchmark nazionale (39%).

Con riferimento ai nuovi sette corsi di studio attivati per l'anno accademico 2025-2026 sarà interessante valutare l'impatto sull'equilibrio di genere dei significativi reclutamenti di personale docente e ricercatore che l'Ateneo sta mettendo in atto al fine di ottemperare ai requisiti di docenza.

Infatti, il recente ampliamento dell'offerta formativa dell'Ateneo (A.A. 2024-2025) con particolare riferimento ai corsi di laurea in Ingegneria Biomedica (L-9), Ingegneria Informatica e Intelligenza Artificiale (L-8) e Ingegneria Informatica e dell'Intelligenza Artificiale Applicata (LM-32), potrà segnare un avanzamento strategico nell'area STEM. In tale prospettiva, sarà interessante valutarne, nel prossimo futuro, gli effetti sull'equilibrio di genere. Sarà pertanto cruciale accompagnare tale fase con un monitoraggio sistematico degli indicatori di accesso, permanenza e avanzamento così da tradurre l'espansione dell'area



STEM in progressi misurabili nelle pari opportunità.

L'Università San Raffaele Roma integra la parità di genere e l'inclusione nella **didattica e nella ricerca**, promuovendo un ambiente accademico equo e rispettoso delle diversità. L'offerta formativa comprende insegnamenti e master dedicati ai temi del benessere, dell'inclusione e delle pari opportunità. L'Ateneo partecipa a 26 progetti di ricerca finanziati da bandi nazionali e internazionali e a 12 progetti interni, con una forte presenza femminile: 54% di donne Principal Investigator nei progetti esterni e 50% in quelli interni. Nei gruppi di ricerca, le donne rappresentano il 43% nei progetti interni e il 77% in quelli esterni.

Nell'ambito del **personale tecnico-amministrativo** si rileva un quadro duale, ma che mostra dati incoraggianti. In primo luogo, si assiste ad una presenza femminile predominante, con una significativa rappresentazione delle donne nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato. In secondo luogo, si evidenzia una crescita generalizzata dei contratti a tempo pieno per entrambi i generi nonché una sostanziale parità di genere nella composizione del PTA per le fasce  $\leq 35$  anni e 35-44 anni. A fronte di tali tendenze positive, si assiste ad un'evidente concentrazione delle donne nei contratti part-time e ad un divario di genere nelle modalità di fruizione delle diverse tipologie di congedo e permesso, entrambi interpretabili come indicatori indiretti delle disuguaglianze ancora presenti nella distribuzione del lavoro e nella conciliazione tra vita lavorativa e personale. Il monitoraggio su ingressi, cessazioni e indennità, introdotto in modo sistematico, consentirà di presidiare con maggiore precisione eventuali punti di attenzione e di progettare interventi di sviluppo coerenti con la missione e i fabbisogni organizzativi.

La **governance** dell'Università San Raffaele Roma si è mostrata sensibile e proattiva nel promuovere una cultura organizzativa votata ai principi di equità e di inclusione. La presenza di organismi come il CUG, il CE, la figura della Delegata alle Pari Opportunità e la presente prima edizione del BdG testimoniano l'esistenza di un'infrastruttura istituzionale e di governo che intende fungere da leva per un cambiamento culturale profondo.

In conclusione, l'Università San Raffaele Roma ha iscritto la parità nel proprio DNA istituzionale, traducendola in pratiche che orientano governo, didattica e ricerca. Il percorso non è esente da sfide, *in primis* la rappresentanza ai vertici e la transizione post-laurea, ma i dati attestano una traiettoria di miglioramento che, se sostenuta da politiche mirate e monitoraggio rigoroso, potrà consolidare un modello di università meritocratica, inclusiva e responsabile, allineata agli standard europei e capace di generare valore per la propria comunità e per il sistema Paese.

Il primo BdG rappresenta, pertanto, solo l'inizio di un percorso continuo di osservazione, analisi e miglioramento. La sfida che si apre è quella di rendere stabile e strutturale la cultura della parità, trasformando i dati raccolti in conoscenza attiva e in leve di cambiamento.

# Allegati

## Acronimi

Acronimo	Definizione
AR	Assegnista di Ricerca
BdG	Bilancio di Genere
CdS	Corso di Studio
CRUI	Conferenza dei Rettori delle Università Italiane
CUG	Comitato Unico di Garanzia
DDSA	Servizio Disabilità e DSA
DP	Decreto Presidenziale
DR	Decreto Rettorale
DSA	Disturbi Specifici dell'Apprendimento
ESG	Environmental, Social and Governance
EU	European Union
GCI	Glass Ceiling Index
GEP	Gender Equality Plan
ICT	Information and Communication Technology
ISCED	International Standard Classification of Education
LM	Laurea Magistrale
LT	Laurea Triennale
MUR	Ministero dell'Università e della Ricerca
ONU	Organizzazione delle Nazioni Unite
PA	Professore Associato
PAP	Piano di Azioni Positive
PO	Professore Ordinario

<b>PRIN</b>	Progetti di Rilevante Interesse Nazionale
<b>PTA</b>	Personale Tecnico-Amministrativo
<b>RTD</b>	Ricercatore a Tempo Determinato
<b>RTDA</b>	Ricercatore a Tempo Determinato di tipo A
<b>RTDB</b>	Ricercatore a Tempo Determinato di tipo B
<b>RTT</b>	Ricercatore Tenure Track
<b>RU</b>	Ricercatore Università
<b>SDGs</b>	Sustainable Development Goals
<b>STEM</b>	Science, Technology, Engineering and Mathematics
<b>UTSR</b>	Università San Raffaele Roma
<b>PNRR</b>	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
<b>FIS</b>	Fondo per gli Investimenti nella Ricerca Scientifica
<b>FISM</b>	Fondazione Italiana Sclerosi Multipla
<b>POS T3</b>	Programma Operativo Complementare (specifico asse o misura)

## Tabelle di corrispondenza con le classificazioni internazionali

### *Grado nella classificazione del Rapporto “She Figures” e ruolo del Personale addetto alla ricerca*

Grado	Classificazione nazionale
<b>A</b>	Professore/essa Ordinario/a
<b>B</b>	Professore/essa Associato/a
<b>C</b>	Ricercatore/trice universitario/a
<b>D</b>	Assegnista di ricerca

\* Cfr. [EU – Directorate-General for Research and Innovation, 2021].

***Livello nella classificazione internazionale standard dell'istruzione (ISCED 2011) e livello nei corsi di laurea e di dottorato nazionali***

Classificazione ISCED	Classificazione nazionale
<b>ISCED 6</b>	Studente/essa – laurea triennale
<b>ISCED 7</b>	Studente/essa – laurea magistrale o magistrale a ciclo unico
<b>ISCED 8</b>	Dottorando/a

*\*UNESCO-UIS – UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION (2006), International Standard Classification of Education ISCED 1997, Montreal, Canada.*

***Livello nella classificazione internazionale standard dell'istruzione (ISCED 2011) e livello nei corsi di laurea e di dottorato nazionali***

Classificazione ISCED97 livelli 5 e 6	Classificazione nel contratto collettivo nazionale comparto università
<b>Maintenance and Operations Personnel</b>	Cat. B
<b>School Level Administrative Personnel – Level I</b>	Cat. C
<b>School Level Administrative Personnel – Level II</b>	Cat. D
<b>School Level Administrative Personnel – Level III</b>	Cat. EP
<b>School Level Management</b>	Dirigente

*\* UNESCO-UIS – UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION (2006), International Standard Classification of Education ISCED 1997, Montreal, Canada.*

*\*\* I livelli I, II, III, non presenti nella classificazione ISCED, sono stati aggiunti per distinguere le diverse categorie.*

# Indice delle Tabelle e delle Figure

## Indice delle tabelle

<b>Tab. 3.1</b> Iscritti/e per tipologia di corso di studi	20
<b>Tab. 3.2</b> Iscritti/e per corso di studi	21
<b>Tab. 3.3</b> Tasso di occupazione a un anno dalla laurea	32
<b>Tab. 3.4</b> Tabella di distribuzione dei ruoli di <i>governance</i> dell'Ateneo	36
<b>Tab. 3.5</b> Composizione personale docente per genere e ruolo Università San Raffaele 2024. Valori assoluti e percentuali	39
<b>Tab. 3.6</b> Serie storica personale docente Università San Raffaele Roma	41
<b>Tab. 3.7</b> Legenda aree	48
<b>Tab. 3.8</b> Percentuale di donne e uomini per ruolo Università San Raffaele Roma (anni 2019-2023)	53
<b>Tab. 3.9</b> Percentuale di donne e uomini per ruolo Italia (anni 2019-2023)	54
<b>Tab. 3.10</b> Percentuale di donne e uomini per ruolo comparazione tra Università San Raffaele Roma e Italia (anni 2019-2023)	55
<b>Tab. 3.11</b> Percentuale di donne e uomini per ruolo Università San Raffaele Roma – Aree STEM (anni 2019-2023)	57
<b>Tab. 3.12</b> Percentuale di donne e uomini per ruolo Italia – Aree STEM (anni 2019-2023)	58
<b>Tab. 3.13</b> Variazione percentuale Glass Ceiling Index nel triennio 2019-2023 - Comparazione Università San Raffaele Roma – Italia	60
<b>Tab. 3.14</b> Rapporti di femminilità per area CUN e ruolo Università San Raffaele Roma – 2019-2023	61
<b>Tab. 3.15</b> Rapporti di femminilità per area CUN e ruolo Italia – 2019-2023	62
<b>Tab. 3.16</b> Serie storica passaggi di ruolo Università San Raffaele Roma – 2020 – 2024	66
<b>Tab. 3.17</b> Composizione percentuale del Personale Tecnico-Amministrativo per genere ed area d'impiego, 2024	72
<b>Tab. 3.18</b> Età media del PTA per genere e categoria, 2024	74
<b>Tab. 3.19</b> Ingressi e cessazioni del PTA, per genere e categoria – valori assoluti e indici di turnover, 2024	81
<b>Tab. 3.20</b> Distribuzione del PTA per genere e ammontare dell'indennità di posizione, 2022-2024	82
<b>Tab. 5.1</b> Le tematiche di genere nei Documenti strategici di Ateneo	89
<b>Tab. 6.1</b> Principali iniziative	99

## Indice delle figure

<b>Fig. 1.1</b> Processo di sviluppo e redazione del primo BdG dell'Università San Raffaele Roma	8
<b>Fig. 3.1</b> Percentuale di corsi di studio segregati	24
<b>Fig. 3.2</b> Serie storica componente studentesca per genere	25
<b>Fig. 3.3</b> Percentuale di iscritti/e per provenienza	26
<b>Fig. 3.4</b> Composizione dei laureati/e per voto di laurea	28
<b>Fig. 3.5</b> Percentuale di laureati/e in corso	29
<b>Fig. 3.6</b> Quota percentuale di abbandono degli studi al primo anno	30
<b>Fig. 3.7</b> Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato	31
<b>Fig. 3.8</b> Numero di unità della governance di Ateneo	35
<b>Fig. 3.9</b> Composizione personale docente per genere e ruolo Università San Raffaele Roma 2024	40
<b>Fig. 3.10</b> Percentuale di docenti di prima fascia rispetto al totale del personale docente per genere 2024	40
<b>Fig. 3.11</b> Serie storica percentuale donne per ruolo Università San Raffaele Roma – 2019-2024	42
<b>Fig. 3.12</b> Serie storica personale docente e ricercatore Università San Raffaele Roma – 2019-2024	43
<b>Fig. 3.13</b> Serie storica personale docente e ricercatore Università San Raffaele Roma – GRADE A	44
<b>Fig. 3.14</b> Serie storica personale docente e ricercatore Università San Raffaele Roma – GRADE B	45
<b>Fig. 3.15</b> Serie storica personale docente e ricercatore Università San Raffaele Roma – GRADE C	46
<b>Fig. 3.16</b> Distribuzione personale per genere e fasce di età Università San Raffaele Roma - 2024	47
<b>Fig. 3.17</b> Valore assoluto RTDA, RTDB e RTT Università San Raffaele Roma, 2024	49
<b>Fig. 3.18</b> Percentuale di donne PA Università San Raffaele Roma vs percentuale di donne PA Italia 2024	50
<b>Fig. 3.19</b> Percentuale di donne PO Università San Raffaele Roma VS percentuale di donne PO Italia 2024	51
<b>Fig. 3.20</b> Percentuale di donne RU + RTD+ RTT Università San Raffaele Roma VS percentuale di donne RU + RTD + RTT Italia 2024	51
<b>Fig. 3.21</b> Forbice carriere, percentuale di donne e uomini per ruolo Università San Raffaele Roma	53
<b>Fig. 3.22</b> Forbice carriere, percentuale di donne e uomini per ruolo Italia (anni 2019-2023)	54
<b>Fig. 3.23</b> Forbice carriere, percentuale di donne e uomini per ruolo - Aree STEM - Università San Raffaele Roma (anni 2019-2023)	56

<b>Fig. 3.24</b> Forbice carriere, percentuale di donne e uomini per ruolo Italia - Aree STEM (anni 2019-2023)	<b>57</b>
<b>Fig. 3.25</b> Glass Ceiling Index Complessivo Università San Raffaele Roma serie storica – 2019-2023	<b>59</b>
<b>Fig. 3.26</b> Glass Ceiling Index Complessivo Comparazione Università San Raffaele Roma- Italia – Serie storica 2019-2023	<b>60</b>
<b>Fig. 3.27</b> Passaggi di ruolo Università San Raffaele Roma – 2020-2024	<b>65</b>
<b>Fig. 3.28</b> Passaggi di ruolo Università San Raffaele Roma – 2020-2024	<b>66</b>
<b>Fig. 3.29</b> Passaggi di ruolo RD-PA Università San Raffaele Roma – 2020-2024	<b>67</b>
<b>Fig. 3.30</b> Passaggi di ruolo PA-PO Università San Raffaele Roma – 2020-2024	<b>68</b>
<b>Fig. 3.31</b> Passaggi di ruolo complessivi Università San Raffaele Roma – 2020-2024	<b>68</b>
<b>Fig. 3.32</b> Commissioni di concorso che rispettano il principio di pari opportunità tra uomini e donne – 2019-2023	<b>69</b>
<b>Fig. 3.33</b> Composizione percentuale del PTA per genere (2024)	<b>71</b>
<b>Fig. 3.34</b> Composizione percentuale del PTA per genere e area funzionale d'impiego (2024)	<b>72</b>
<b>Fig. 3.35</b> Forbice delle carriere del PTA, 2022-2024	<b>73</b>
<b>Fig. 3.36</b> Composizione percentuale del Personale Tecnico Amministrativo per genere e fasce di età	<b>74</b>
<b>Fig. 3.37</b> Composizione del PTA per genere e titolo di studio, 2024	<b>75</b>
<b>Fig. 3.38</b> Composizione del PTA per genere e tipologia di contratto, 2024	<b>76</b>
<b>Fig. 3.39</b> Composizione del PTA per genere e regime d'impiego, 2022-2024	<b>77</b>
<b>Fig. 3.40</b> Composizione del PTA per genere e anzianità, 2024	<b>78</b>
<b>Fig. 3.41</b> Composizione del PTA per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale, 2024	<b>79</b>
<b>Fig. 3.42</b> Numero di giorni medi di assenza del PTA per genere e per causa dell'assenza	<b>80</b>
<b>Fig. 4.1</b> Distribuzione del gender dei Principal Investigator nei Progetti di Ricerca	<b>86</b>
<b>Fig. 4.2</b> Distribuzione del gender nelle composizioni dei Gruppi di Ricerca	<b>87</b>

## Riferimenti Bibliografici

Apostoli, A. (2018). Il principio di pari opportunità dalla «astrattezza» degli statuti regionali alla «concretezza» del giudice amministrativo, in *Foro amm.*, p. 2593 ss.

Bonilini, G. (1991). La Costituzione e il diritto familiare nella dottrina civilistica italiana dell'ultimo quarantennio, in *La civilistica italiana dagli anni '50 ad oggi tra crisi dogmatica e riforme legislative*, Congresso dei civilistici italiani, Venezia, 23-26.6.1989, Padova, 95 ss.

Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025, consultabile al sito [Eur-lex-europa.eu](http://eur-lex-europa.eu), p. 2,

Dossier della Camera dei Deputati, Legislazione e politiche di genere, 4 ed., n. 62.

EU – Directorate-General for Research and Innovation 2021 *She Figures 2021 – Gender in research and innovation: statistics and indicators*, Publications Office, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1>

Grassetti, C. (1950). I principi costituzionali relativi al diritto familiare, in *Commentario sistematico alla Costituzione italiana* diretto da Calamandrei-Levi, Firenze, I, 285 ss.

Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere (a cura di), 2019. *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*, Fondazione CRUI, <https://www.cru.it/bilancio-di-genere.html>

Mastroianni, R., Pollicino, O., Allegrezza, S., Pappalardo, F., Razzolini, O. (a cura di), 2017. *Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea*, Milano.

MUR, 2024a. Disponibile online al seguente link: <https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

MUR, 2024b. Disponibile online al seguente link: <https://cercauniversita.mur.gov.it/>

ONU, 2006. *La convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità*. Disponibile online al seguente link: <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/Convenzione-ONU/Documents/Convenzione%20ONU.pdf>

Pasqualetto, E. (2022). Le pari opportunità di genere nell'accesso e nelle carriere nel pubblico impiego. Dati, normativa, criticità e soluzioni, in *LavoroDirittiEuropa*, n. 3, p. 4.

Relazione del Presidente della Commissione per la Costituzione, Meuccio Ruini, che accompagna il Progetto di Costituzione della Repubblica italiana, del 1947, oggi riportata nel sito [legislature.camera.it](http://legislature.camera.it),

UNESCO-UIS – UNITED NATIONS EDUCATIONAL, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION (2006), *International Standard Classification of Education ISCED 1997*, Montreal, Canada.



