



**UNINT**  
Università  
degli Studi Internazionali di Roma

**bilancio**

**di genere**

**a.a. 2024/2025**

## Indice

1.	Prefazione .....	3
2.	Introduzione .....	6
3.	Nota metodologica .....	10
4.	Mission, valori, azioni positive .....	11
5.	Glossario .....	11
6.	Componente studentesca – corsi di studio .....	12
6.1	Ambito A: composizione .....	12
6.2	Ambito B: mobilità .....	15
6.3	Ambito C: performance .....	17
6.4	Ambito D: tasso occupazionale dei laureati e delle laureate .....	20
7.	Componente studentesca – corsi di dottorato e scuole di specializzazione.....	23
7.1	Ambito A: composizione .....	23
8.	Personale docente e ricercatore .....	24
8.1	Ambito A: composizione .....	24
8.2	Ambito B: carriere .....	42
8.3	Ambito C: ricerca.....	48
9.	Personale tecnico amministrativo.....	51
9.1	Ambito A: composizione .....	51
9.2	Ambito B: situazione occupazionale.....	55
9.3	Ambito C: assenze .....	60
9.4	Ambito D: turnover .....	60
10.	Incarichi istituzionali e di governo .....	61
11.	Attività implementate nell'anno accademico 2024/2025 e azioni pianificate per il 2026	61
11.1	Ambito A: conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio.....	61
11.2	Ambito B: contrasto a <i>mobbing</i> , molestie e discriminazioni .....	62

Versione	Data	Oggetto	Approvazione
1	19/12/2024	Nascita documento	Senato accademico del 19 dicembre 2024 Consiglio di amministrazione del 19 dicembre 2024
2	19/03/2026	Aggiornamento	Senato accademico del 18 marzo 2026 Consiglio di amministrazione del 19 marzo 2026

## 1. Prefazione

La normativa, a livello sia nazionale sia internazionale, prevede che venga posta una particolare attenzione all'analisi approfondita e sistematica dei dati relativi all'uguaglianza di genere. Tale attenzione nasce dalla consapevolezza che il monitoraggio costante delle condizioni di uomini e donne nei diversi ambiti della vita sociale, economica e professionale rappresenta uno strumento fondamentale per individuare eventuali disparità e per promuovere politiche efficaci di equità. In questo quadro, le istituzioni sono chiamate non solo a raccogliere e analizzare dati disaggregati per genere, ma anche a sviluppare politiche e azioni concrete che favoriscano la piena realizzazione delle pari opportunità. Parallelamente, i contesti normativi e le linee guida promosse da organismi nazionali e sovranazionali incoraggiano la diffusione di una cultura orientata alla parità, capace di superare stereotipi e disuguaglianze storicamente radicate, implicando al contempo un impegno continuo nella sensibilizzazione della comunità, nella promozione di iniziative formative e nella costruzione di ambienti di lavoro e di studio inclusivi. All'interno di questo quadro culturale si colloca anche l'impegno delle istituzioni universitarie, che svolgono un ruolo fondamentale non solo nella produzione e diffusione del sapere, ma anche nella promozione di valori di equità, inclusione e responsabilità sociale. Le università, infatti, sono chiamate a integrare la prospettiva di genere nelle proprie politiche organizzative, nella didattica, nelle attività di ricerca e in quelle di terza missione, contribuendo alla formazione di una comunità accademica attenta ai principi della parità e del rispetto reciproco.

L'Università degli Studi Internazionali di Roma - UNINT, in linea con quanto previsto dal quadro normativo di riferimento e con le buone pratiche adottate nel sistema universitario italiano ed europeo, presenta quindi il proprio contesto istituzionale all'interno del quale risulta evidente come i principi di equità e pari opportunità vengano costantemente promossi e messi in pratica. Attraverso politiche interne, iniziative di sensibilizzazione e strumenti di monitoraggio, l'Ateneo si impegna infatti costantemente a garantire condizioni di pari accesso alle opportunità formative e professionali, favorendo la partecipazione equilibrata di tutte le componenti della comunità accademica. In questo modo, la UNINT contribuisce attivamente alla costruzione di un ambiente universitario inclusivo e attento alle differenze, nel quale il rispetto dell'uguaglianza di genere non rappresenta soltanto un principio formale sancito dalle norme, ma un valore concreto che orienta le scelte istituzionali e le pratiche quotidiane dell'Ateneo. Tale impegno si traduce nella volontà di promuovere un modello di sviluppo accademico fondato sulla valorizzazione delle competenze, sul riconoscimento del merito e sulla piena partecipazione di tutti, indipendentemente dal genere.

Così, entrando nel dettaglio nel triennio 2022-2024, oggetto del presente bilancio, e contemplando la composizione del personale docente, si evidenzia un quadro complessivamente positivo in termini di equilibrio di genere. In particolare, la percentuale di donne nella componente docente risulta superiore al dato nazionale sia nel totale complessivo sia nelle aree CUN prettamente umanistiche, confermando una presenza femminile significativa all'interno dell'Ateneo. Tale tendenza emerge anche con riferimento ai diversi ruoli accademici: si registra infatti una prevalenza della percentuale di donne rispetto al dato nazionale sia tra i ricercatori sia tra i docenti ordinari, segnale di un progressivo rafforzamento della partecipazione femminile nei diversi livelli della carriera accademica. Nel periodo considerato si osserva

inoltre un incremento della presenza femminile in alcune fasce della docenza: per esempio, per la fascia A, la percentuale di donne è passata dal 33% al 60% nel 2024, evidenziando un aumento particolarmente significativo. Anche per la fascia B si registra una crescita della componente femminile, che passa dal 25% al 40%, percentuale che rimane stabile nel 2024, indicando un progressivo consolidamento della presenza delle donne nelle posizioni apicali della carriera accademica. Anche per quanto riguarda il personale ricercatore di fascia C, nel 2024 si osserva un aumento della presenza femminile, che sale al 64%. L'analisi complessiva della cosiddetta "forbice delle carriere" del personale docente e ricercatore evidenzia quindi come il raggiungimento dell'equilibrio di genere sia strettamente connesso al progressivo avanzamento nella carriera accademica. I dati suggeriscono infatti che la distribuzione tra uomini e donne tende a riequilibrarsi, e in alcuni casi a vedere una prevalenza femminile, man mano che si procede nei diversi livelli professionali.

Per quanto attiene al personale tecnico-amministrativo, le analisi condotte nel triennio di riferimento evidenziano una prevalenza del genere femminile (soprattutto nell'area amministrativo-gestionale), sia tra i dipendenti con contratto a tempo indeterminato sia tra quelli con contratto a tempo determinato.

Relativamente agli studenti iscritti, negli ultimi anni, i dati mostrano tendenze particolarmente significative che meritano un'analisi più approfondita. In particolare, si registra un costante aumento della presenza femminile, arrivata all'83,1% nell'anno accademico 2024/2025, nettamente superiore a quella maschile. Questa predominanza si riflette anche nei programmi di mobilità internazionale, dove le studentesse rappresentano la maggioranza negli scambi sia in entrata sia in uscita. All'interno della UNINT, caratterizzata da un unico dipartimento ad ampio respiro umanistico, le scelte accademiche continuano perciò a essere prevalentemente femminili, suggerendo l'esistenza di una persistenza educativa e culturale che ancora indirizza i generi verso ambiti distinti. Negli ultimi anni, infatti, le campagne pubbliche a favore delle discipline strettamente scientifiche e tecnologiche hanno concentrato i propri sforzi principalmente sull'incentivare le studentesse a scegliere percorsi tradizionalmente considerati "maschili". Parimenti, dovrebbe essere speculare un'azione rivolta agli studenti di sesso maschile per stimolarne l'interesse verso le discipline umanistiche. Più in generale, ciò che spesso sfugge, è che il mondo umanistico non è privo di approcci scientifici e tecnologici. La UNINT, da anni, integra infatti metodologie innovative nei propri percorsi formativi, combinando studi storici, linguistici, socio-economici e pedagogici con strumenti tecnologici avanzati. Esempi concreti includono l'uso di software e tecnologie per la traduzione e l'interpretazione, applicazioni di intelligenza artificiale, sperimentazioni nel metaverso, utilizzo didattico di visori, eventi culturali trasversali e sviluppo di competenze in cybersicurezza. Tali strumenti permettono agli studenti di acquisire competenze al passo con le esigenze del mondo del lavoro, senza sacrificare una formazione culturale ampia e integrata. In questo contesto, l'educazione umanistica si propone quindi di valorizzare il potenziale individuale nella sua complessità, superando contrapposizioni nette tra scientifico e umanistico. L'obiettivo è offrire una preparazione capace di unire conoscenze teoriche e metodologie tecnologiche, promuovendo un approccio inclusivo e completo che metta al centro la persona, con tutte le sfaccettature della sua identità e delle sue capacità. A complemento di quanto osservato, emerge che, nonostante le studentesse mostrino ottime performance – con tassi di abbandono molto bassi, lauree conseguite nei tempi previsti e voti medi superiori rispetto ai colleghi maschi – persiste un "divario retributivo di genere" a loro svantaggio, a livello di laurea sia triennale sia magistrale. Pur evidenziando un lieve miglioramento rispetto agli anni

precedenti, questo dato sottolinea come il mondo del lavoro fatichi ancora a valorizzare pienamente le elevate capacità e le eccellenze dimostrate in ambito accademico dalle donne.

Dall'analisi di genere emerge quindi come la UNINT presenti dati significativi che evidenziano sia una forte presenza femminile tra gli studenti sia una sostanziale parità di genere nei ruoli gestionali e dirigenziali, e che eventuali differenze – per lo più a favore delle donne – non compromettono assolutamente il processo educativo e formativo dell'Ateneo, che rimane sempre orientato al merito e alla valorizzazione della persona nella sua pienezza e nella sua alterità. In questa prospettiva, la UNINT sviluppa costantemente iniziative volte a promuovere l'equità di genere e la piena valorizzazione di ciascun individuo. Tra queste, la celebrazione di giornate simboliche quali l'8 marzo, dedicata alle donne, il 25 novembre contro la violenza sulle donne stesse, il 21 marzo focalizzata sulla poesia nelle carceri, il 2 aprile incentrata sul valore della disabilità, oltre a giornate dedicate a migranti, rifugiati e lingue minoritarie, solo per citare alcuni esempi. Accanto a queste attività, l'Ateneo sostiene la ricerca finalizzata a promuovere l'uguaglianza di genere e la dignità della condizione umana, prestando attenzione a un uso equilibrato del linguaggio, garantendo spazi adeguati per la maternità e servizi inclusivi “free gender”, e aggiornando costantemente la normativa per riconoscere correttamente le carriere alias. Tutte queste iniziative testimoniano l'impegno della UNINT a mantenere uno sguardo attento verso ogni aspetto dell'umano, valorizzando la diversità e l'inclusione: perché la parità di genere acquista pieno significato solo se inserita in un contesto più ampio di equità globale e integrale. L'Università è orgogliosa di operare quotidianamente in questa direzione, affinché ogni componente della comunità accademica abbia sempre chiaro che l'obiettivo da perseguire è quello di mettere la persona al centro.

*Mariagrazia Russo, Rettrice*

*Fabio Bisogni, Presidente del Consiglio di Amministrazione*

## 2. Introduzione

«La parità di genere è una condizione imprescindibile per la crescita del Paese.»

(Sergio Mattarella)

Con la pubblicazione del Bilancio di Genere 2024/2025, l'Università degli Studi Internazionali di Roma – UNINT, in continuità e in linea con i valori fondanti dell'Ateneo, con quanto dichiarato nel Piano Strategico Triennale e con il percorso già iniziato con la stesura e la relativa pubblicazione del primo *Gender Equality Plan* nel 2023 e del suo primo bilancio di genere nel 2024, ribadisce il suo impegno nella promozione dello sviluppo di un ambiente accademico equo, inclusivo e sostenibile.

Gli istituti di istruzione, e in particolare le università, rivestono un ruolo centrale nella promozione della cultura dell'uguaglianza di genere, non solo all'interno delle proprie comunità accademiche, ma anche nel più ampio contesto sociale. In tale prospettiva, il bilancio di genere rappresenta uno strumento strategico di analisi e di indirizzo, volto a verificare che l'allocazione delle risorse avvenga secondo criteri di equità, nel rispetto dei principi di trasparenza e di responsabilità istituzionale.

Il documento consente, inoltre, di monitorare l'impatto delle trasformazioni sociali sul sistema universitario e di programmare interventi mirati a rafforzare la giustizia e le pari opportunità nei percorsi di studio, nelle attività di ricerca e nelle dinamiche lavorative.

Il bilancio di genere viene elaborato in ottemperanza con quanto definito dalle linee guida della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI) e si propone di contribuire alla realizzazione degli obiettivi di sostenibilità presentati nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (*Sustainable Development Goals* 3,5,8,10).

All'interno del documento saranno esaminate le condizioni delle diverse componenti dell'Ateneo, suddivise in specifiche sezioni, al fine di offrire una visione complessiva della situazione di genere nel triennio di riferimento. In particolare, le aree oggetto di monitoraggio sono le seguenti: popolazione studentesca, personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo e *governance*. La trasversalità dell'analisi evidenzia come il raggiungimento della parità di genere richieda uno sforzo univoco da parte di tutti i membri della comunità di riferimento.

Nello specifico, il bilancio di genere di UNINT mira a realizzare alcuni obiettivi chiave:

- **valutazione delle disparità** tramite l'identificazione e l'analisi di eventuali squilibri di genere nella distribuzione della popolazione accademica, delle risorse economiche e dei ruoli all'interno dell'università;
- **promozione dell'equità**, eliminando le barriere che impediscono una piena partecipazione di tutta la popolazione alle attività svolte in Ateneo;
- **monitoraggio e trasparenza**, al fine di fornire un quadro chiaro dell'evoluzione delle condizioni di genere in UNINT;
- **formazione e sensibilizzazione** sull'importanza della parità di genere all'interno della comunità accademica, per accrescere la consapevolezza circa questi temi.

**Università degli Studi Internazionali di Roma - UNINT**

Via Cristoforo Colombo 200 | 00147 Roma | T +39 06 5107771 | [unint.eu](http://unint.eu) | PEC: [unint@pec.it](mailto:unint@pec.it)

C.F. 97136680580 | P.I. 05639791002 | Registro Persone Giuridiche n. 884/2012 | Codice SDI: M5UXCR1

## RISULTANZE PIÙ SIGNIFICATIVE

Tra i risultati più significativi in materia di parità di genere emersi dall'analisi dei dati dell'Ateneo, si evidenzia:

- nel triennio 2022-2024, una percentuale totale di donne (*rif. 7. Personale docente e ricercatore, indicatore 4*) nella componente docente maggiore rispetto al dato nazionale sia nel totale sia nelle aree definite dal Consiglio Universitario Nazionale (aree CUN) 10, 13, 14 (51,2% contro il 41,4% a livello italiano nel 2024, 47% contro il 40% a livello nazionale nel 2023 e 49% contro il 39% in Italia nel 2022);
- una prevalenza della percentuale di donne rispetto al dato nazionale (*rif. 7. Personale docente e ricercatore, indicatore 4*) per i ruoli di ricercatori universitari e ricercatori a tempo determinato (RU+RTD), che corrispondono al 64% nel 2024 contro il 53% a livello nazionale, al 50% contro il 46% nel 2023 e al 45% contro il 45% nel 2022, e per i professori ordinari (PO), 60% contro il 29% del totale in Italia nel 2024, 55% contro il 28% del 2023 e 55% contro il 27% nel 2022.

Rispetto al confronto con il dato nazionale e riguardo alle aree CUN, significativa è la presenza di donne:

- ✓ nell'area 10: *Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche* (67% contro il 56% a livello nazionale nel 2024, 63% contro il 54% dato nazionale nel 2023 e 60% contro il 54% a livello italiano nel 2022);
- ✓ nell'area 13: *Scienze economiche e statistiche* (50% contro il 41% a livello nazionale nel 2024, 50% contro il 40% dato nazionale nel 2023 e 56% contro il 39% a livello italiano nel 2022);
- ✓ nell'area 14: *Scienze politiche e sociali* (50% contro il 44% a livello nazionale nel 2024, mentre non erano presenti donne negli anni precedenti).

È stata rilevata la parità di genere:

- ✓ nell'area 13: *Scienze economiche e statistiche* nel totale del 2024, per il ruolo PO in tutto il triennio in esame e per il ruolo PA nell'anno 2022;
  - ✓ nell'area 11: *Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche* per il ruolo RU+RTD per tutto il triennio di riferimento.
  - ✓ una tendenza all'equilibrio nel personale docente e ricercatore (*rif. 7. Personale docente e ricercatore, indicatore 2*) sia considerando l'insieme complessivo sia analizzando i singoli ruoli. In particolare, la percentuale di docenti e ricercatori di genere maschile presenti in Ateneo è passata dal 56% (44% per le donne) del 2015 al 49,8% del 2024 (51,2% per le donne) raggiungendo praticamente la parità di genere, precedentemente raggiunta in maniera perfetta nel 2022.
- Riguardo al personale docente e ricercatore di *grade A e B*, dal 2015 si è assistito a un incremento della percentuale di presenza femminile passata, per il *grade A*, dal 33% al 60% del 2024; per il *grade B* la percentuale di presenza femminile è passata dal 25% al 40% del 2023, rimasta stabile nel 2024; nel 2021 si è raggiunta la parità di genere.
- Riguardo al personale docente e ricercatore di *grade C*, dal 2015 si è assistito a un decremento della percentuale di presenza femminile passata dal 60% al 50% del 2023, anno in cui si è raggiunta la parità di genere. Nel 2024 invece la percentuale femminile è passata al 64%,
- dalla forbice delle carriere (*rif. 7 Personale docente e ricercatore, indicatore 8*) del personale docente e ricercatore si evince come il raggiungimento dell'equilibrio di genere sia direttamente

proporzionale al progredire della carriera. Per l'anno accademico 2024/2025 risulta prevalente la presenza femminile in quasi tutte le posizioni riguardanti il percorso accademico (numero delle iscritte, laureate, dottorande, dottoresse di ricerca, docenti di prima fascia).

## CONTESTO NORMATIVO

### Normativa nazionale

In conformità ai principi fondamentali sanciti dalla Costituzione<sup>1</sup>, il decreto legislativo n. 198 del 2006, noto come “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, rappresenta il primo strumento normativo specifico volto a sancire, a livello nazionale, il divieto di discriminazione e a garantire parità di trattamento e opportunità tra donne e uomini, oltre a promuovere l'integrazione dell'obiettivo della parità di genere in tutte le politiche e attività<sup>2</sup>.

Una prima azione di sensibilizzazione e promozione di una cultura paritaria di genere a livello organizzativo all'interno delle pubbliche amministrazioni, emerge con la direttiva n. 2 del 23 maggio 2007 del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.

Il successivo Decreto Legislativo n. 150 del 2009 dichiara espressamente che le amministrazioni pubbliche sono tenute a elaborare un documento denominato “Relazione della Performance” entro il 30 giugno di ogni anno, realizzato a consuntivo con riferimento all'anno precedente, al cui interno è inserito anche il bilancio di genere della relativa Pubblica Amministrazione (PA)<sup>3</sup>.

La legge n. 145 del 2018 introduce il bilancio di genere nel sistema contabile degli enti pubblici italiani, comprese le università. Questo strumento consente di analizzare e valutare come le risorse finanziarie siano distribuite tra uomini e donne e di identificare eventuali disparità, con l'obiettivo di promuovere una maggiore equità.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) del maggio 2021, contenente una Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2026, pone l'attenzione su cinque priorità: lavoro, reddito, competenze, tempo, potere. All'interno del documento, l'uguaglianza di genere viene espressamente riconosciuta in quanto priorità nella Missione n° 5: Coesione e Inclusione.

Con riferimento specifico al contesto accademico, il bilancio di genere è stato promosso sia dal Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR) sia dalla CRUI<sup>4</sup> come strumento utile per l'analisi, il monitoraggio e la programmazione delle politiche volte a realizzare l'uguaglianza di genere all'interno degli atenei. Nello specifico, la redazione di tale documento viene esplicitamente menzionata tra le “Indicazioni per azioni positive del MIUR” sulle tematiche di genere nelle università e nella ricerca, consolidate con la pubblicazione, nel settembre 2019, delle linee guida per il bilancio di genere negli atenei italiani da parte della CRUI.

### Normativa internazionale

---

1 Artt. 3, 4, 37, 51.

2 Artt. 42, 43 e 46.

3 Art. 10 comma 1b.

4 Oggi MUR.

5 Mozione della Conferenza dei Rettori del 19 gennaio 2017 e dal documento “Indicazioni per Azioni Positive del MIUR” sui temi di genere nelle università e nella ricerca.

A livello internazionale la parità di genere è ampiamente riconosciuta come un diritto fondamentale e un obiettivo da perseguire in ambito sociale, politico ed economico. Questo principio trova la sua prima affermazione formale nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani del 1948, che sancisce l'uguaglianza dei diritti tra uomini e donne fin dal titolo del documento. Difatti, l'attivista, scrittrice ed educatrice indiana Hansa Mehta si oppose alla denominazione "Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo", osservando come in alcuni Paesi la parola "uomo" potesse implicare una limitazione dei diritti delle donne. Si adoperò, pertanto, affinché la Dichiarazione adottasse un titolo più inclusivo. Facendo leva sul principio secondo cui «tutti gli esseri umani nascono liberi ed eguali»<sup>6</sup>, la denominazione venne quindi modificata, segnando un momento cruciale e rivoluzionario per il riconoscimento dei diritti delle donne e della parità di genere.

A questo primo pilastro si affianca, nel 1950, la Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, la quale vieta ogni forma di discriminazione, inclusa quella basata sul sesso<sup>7</sup>.

Successivamente, l'articolo 119 del Trattato Istitutivo della Comunità Europea (1957) riconosce il principio di parità salariale tra lavoratori e lavoratrici. Questo percorso si consolida ulteriormente con l'adozione della Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, 1979) da parte delle Nazioni Unite, che obbliga gli Stati membri a contrastare le discriminazioni contro le donne in ogni ambito, compresa l'istruzione.

La Quarta Conferenza Mondiale sulle Donne, tenutasi a Pechino nel 1995, segna un ulteriore passo avanti, promuovendo il "*gender mainstreaming*" come strategia per integrare la prospettiva di genere nelle politiche pubbliche. Su queste basi, nel 1996, la Commissione Europea adotta tale approccio strategico tra le sue politiche, con l'obiettivo di ridurre le disuguaglianze di genere in modo trasversale e sistematico.

Altri strumenti normativi significativi che è necessario citare al fine di fornire un quadro completo circa la disciplina internazionale vigente in materia di parità di genere includono la Dichiarazione sull'eliminazione della violenza contro le donne delle Nazioni Unite<sup>8</sup> e la Risoluzione del Parlamento Europeo sul Gender Budgeting<sup>9</sup>, che promuove l'integrazione della prospettiva di genere nella procedura di bilancio come mezzo per valutare l'impatto delle politiche pubbliche sull'uguaglianza di genere. Inoltre, due atti fondamentali dell'Unione Europea pubblicati negli anni successivi, il Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea<sup>10</sup> (2007) e il Trattato di Lisbona<sup>11</sup> (2009), ribadiscono l'impegno dell'istituzione e di tutti i Paesi membri nella promozione della parità di genere e nella lotta contro le discriminazioni.

Infine, si colloca tra le emanazioni recenti di questa visione la Strategia per la parità di genere 2020-2025, che traccia le linee guida dell'Unione Europea in materia di uguaglianza di genere per il quinquennio, in coerenza con gli SDG dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. In particolar modo, quattro di questi si concentrano su tematiche affrontate nell'analisi del bilancio di genere e sono orientati a:

---

6 Dichiarazione dei diritti dell'uomo e del cittadino (1789).

7 Art. 14.

8 Risoluzione 48/104 del 20/12/1993.

9 Risoluzione del Parlamento europeo sul "Gender budgeting – la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere – 2002/2198".

10 Art. 19.

11 Artt. 2 e 3.

- garantire una vita sana e promuovere il benessere di tutti e tutte ad ogni età (SDG 3: “Buona salute e benessere per le persone”);
- raggiungere la parità di genere e promuovere l’empowerment femminile (SDG 5: “Parità di genere”);
- promuovere una crescita economica inclusiva, sostenuta e sostenibile, un’occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti e tutte (SDG 8: “Lavoro dignitoso e crescita economica”);
- ridurre le disuguaglianze economiche dentro e fuori dai confini nazionali (SDG 10: “Ridurre le disuguaglianze”).

È necessario citare, in conclusione, l’introduzione con il programma europeo Horizon Europe (2021-2027) di disposizioni volte a ridurre le disparità di genere nelle organizzazioni di ricerca e negli istituti di educazione superiore, richiedendo l’adozione di un *Gender Equality Plan* come prerequisito per accedere ai finanziamenti europei.

### 3. Nota metodologica

L’elaborazione del bilancio di genere ha comportato un’intensa attività di raccolta e di analisi di informazioni e dati, che si è svolta da novembre 2025 a febbraio 2026.

Si precisa che la presente versione del documento fa riferimento all’anno accademico 2024/2025 e non più, come nelle precedenti edizioni, agli anni solari, poiché al momento della raccolta dei dati non erano ancora stati pubblicati i dati dell’Ufficio di Statistica e Studi del Ministero dell’Università e della Ricerca (USTAT) degli Atenei italiani relativi all’anno solare 2025. Di conseguenza, i dati più aggiornati disponibili su base di anno solare si riferiscono al 2024, mentre riguardo all’anno accademico si riferiscono all’a.a. 2024/2025.

Il documento monitora i dati relativi a un intervallo temporale triennale. Nello specifico, la rendicontazione prende come riferimento gli anni solari 2022-2024 e, in caso di diverso criterio di catalogazione dei dati, gli anni accademici 2022/2023, 2023/2024 e 2024/2025.

Nel caso di specifici indicatori, al fine di esaminare più approfonditamente i mutamenti della condizione di genere all’interno dell’Ateneo, si è scelto di prendere in considerazione un arco temporale di un decennio.

In base a quanto indicato dalle Linee Guida CRUI, i dati quantitativi provengono prevalentemente dal Portale dei dati dell’istruzione superiore (USTAT) del Ministero dell’Università e della Ricerca e dall’indagine sulla “Condizione occupazionale dei Laureati” di Almalaurea. In assenza di dati pubblici, al fine di fornire una fotografia quanto più completa possibile dell’Ateneo, si è ricorso alla consultazione di fonti interne, prendendo in considerazione i dati acquisiti dai seguenti uffici: Comunicazione, Concorsi, Convenzioni, Dottorati, Mobilità e Relazioni Internazionali, Ricerca, Risorse Umane, Statistiche e Reportistica, Terza Missione.

Per quanto riguarda i dati qualitativi, questi provengono da documenti istituzionali (quali decreti, regolamenti, piano strategico triennale, ecc.) nonché dal [portale ufficiale dell’Università degli Studi Internazionali di Roma – UNINT](#).

Si precisa che per la stesura del presente documento è stata adottata la forma neutra ove possibile. Nei casi in cui il contesto o i limiti della lingua italiana non lo abbiano consentito, si è optato per l'uso del maschile generico, da intendersi in modo inclusivo e comprensivo di tutti i generi, senza alcuna esclusione.

Al fine di fornire una lettura più chiara del documento, si specifica che alcuni indicatori previsti dalle linee guida CRUI non sono stati inclusi, in quanto non applicabili o per assenza di dati disponibili.

#### 4. Mission, valori, azioni positive

##### **Sportello universitario di ascolto e Gender Equality Plan**

UNINT considera fondamentale promuovere la crescita culturale, sociale e psicologica degli studenti e del personale docente e non docente dell'Ateneo. In questa ottica, in collaborazione con il Centro di Ricerca DRC (*Disability Research Centre*), è stato istituito lo sportello di ascolto UNINT – COUNSEL. Attraverso incontri individuali e riservati con professionisti esperti, tale servizio si propone di valorizzare il benessere psicologico degli studenti e del personale docente e non docente, offrendo strumenti di sostegno utili a facilitare la gestione delle emozioni, delle difficoltà e delle dinamiche relazionali. Inoltre, favorisce la consapevolezza e la crescita personale, fornendo risorse efficaci per migliorare le capacità di *coping* e raggiungere un equilibrio tra vita accademica e sfera personale.

Nel corso del 2023, l'Ateneo ha inoltre pubblicato il Piano di Eguaglianza di Genere (GEP) 2023-2026 UNINT, un documento programmatico volto alla realizzazione di progetti e azioni per promuovere l'uguaglianza di genere e lo sviluppo di una comunità inclusiva, al fine di eliminare discriminazioni e *bias* e garantire una crescita positiva per l'intera istituzione.

#### 5. Glossario

**LT:** laurea triennale

**LS:** laurea specialistica

**LS/M:** laurea specialistica / laurea magistrale

**Grade A:** professore ordinario (PO)

**Grade B:** professore associato (PA)

**Grade C:** ricercatori (RU, RTD)

**Grade D:** assegnista di ricerca (AR)

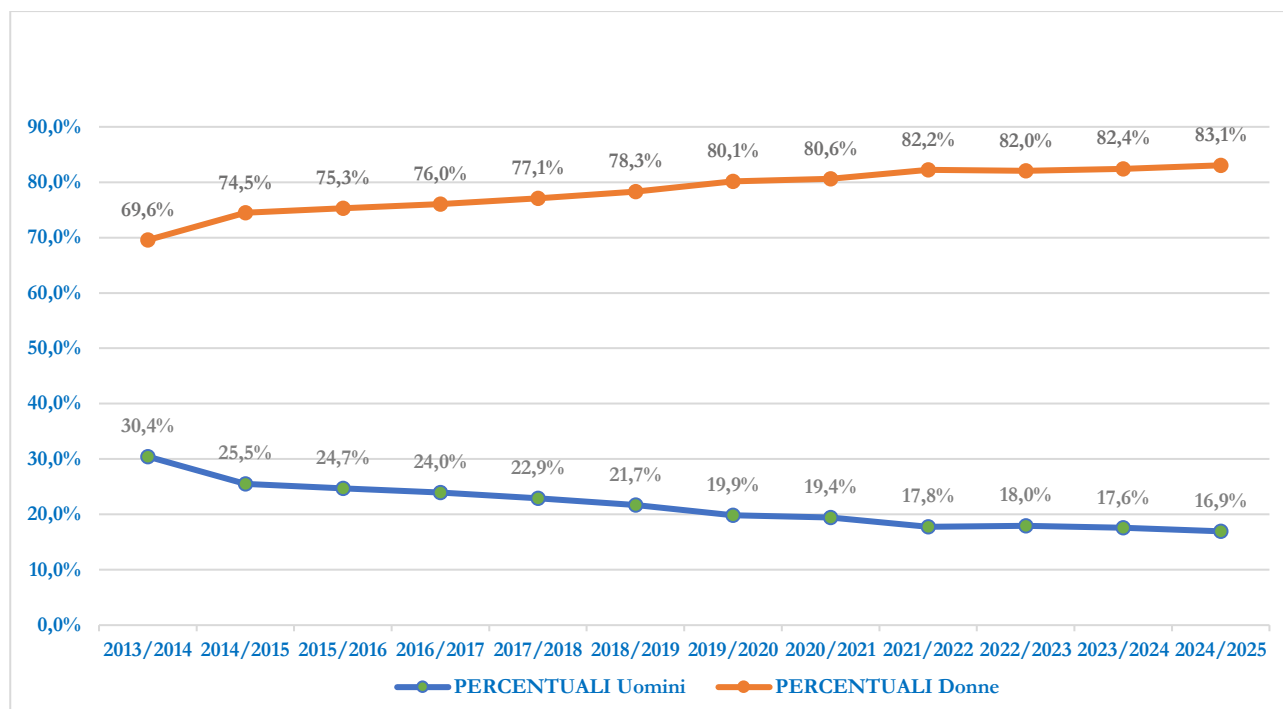
## 6. Componente studentesca – corsi di studio

### 6.1 Ambito A: composizione

#### Indicatore A3: Serie storica della componente studentesca per genere

L'analisi nell'arco temporale considerato della serie storica della componente studentesca per genere evidenzia un incremento costante della presenza femminile rispetto a quella maschile. Dall'anno accademico 2013/2014 all'a.a. 2024/2025 si rileva un incremento percentuale della componente studentesca femminile dal 69,6% all'83,1% e un decremento di quella maschile dal 30,4% al 16,9%.

**Periodo:** da 2013/2014 a 2024/2025



#### Indicatore A1: Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, area di studio e genere

La popolazione degli iscritti ai corsi di laurea triennali risulta rappresentata per il 75,7% circa da donne e per il 24,3% circa da uomini, per cui nel corso del triennio il divario di genere è migliorato.

Riguardo ai corsi di laurea triennali nel triennio 2022/2023 – 2024/2025 si evidenzia:

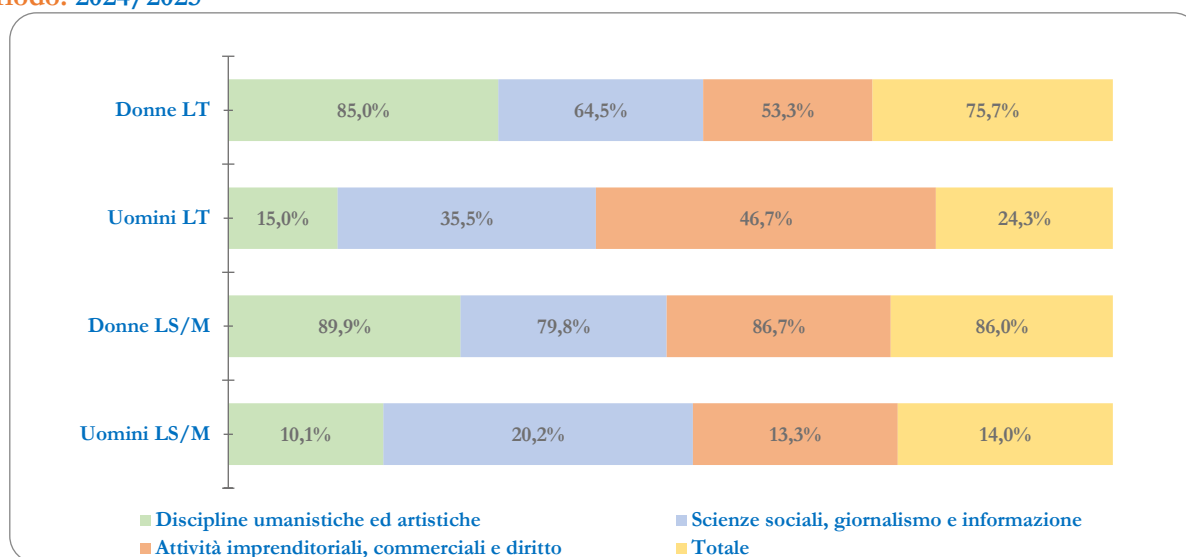
- nell'area "Discipline umanistiche ed artistiche" una sostanziale stabilità nel tempo della percentuale di persone iscritte rispetto al totale dei triennialisti, con la percentuale di iscritte passata dall'87,7% all'85%;
- nell'area "Scienze sociali, giornalismo e informazione" un incremento della percentuale di iscritti di genere maschile pari al 28,8% nell'a.a.2022/2023 e al 35,5% nell'a.a.2024/2025;
- nell'area "Attività imprenditoriali, commerciali e diritto" è rimasta pressoché stabile la percentuale di iscritte che è passata, nel triennio di riferimento, dal 55,1% al 55,4%.

Relativamente ai corsi di laurea magistrale la percentuale di donne, dall'a.a.2022/2023 all'a.a.2024/2025 è leggermente aumentata passando dall'83,5% circa all'86%, mentre consequenzialmente la percentuale degli iscritti di genere maschile si è ridotta dal 16,5% al 14%.

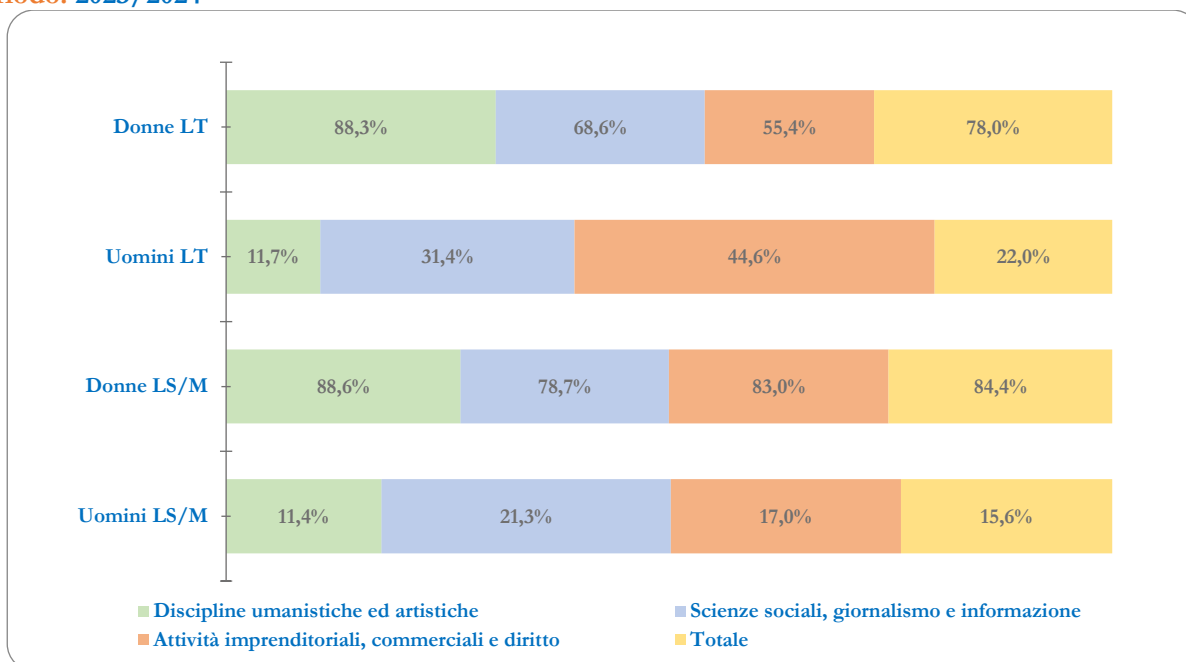
Riguardo alle aree di studio dei corsi di laurea specialistica/magistrali, nel triennio 2022/2023 – 2024/2025, si evidenzia:

- nell'area "Discipline umanistiche ed artistiche" vi è stato un lieve aumento nel tempo della percentuale di iscritte passata dall'88% circa all'89%;
- nell'area "Scienze sociali, giornalismo e informazione" un aumento della percentuale di iscritte passata dal 77% circa all'80% circa;
- nell'area "Attività imprenditoriali, commerciali e diritto" un incremento della percentuale di iscritte che è passata, nel triennio di riferimento, dall'83% all'87% circa.

## Periodo: 2024/2025



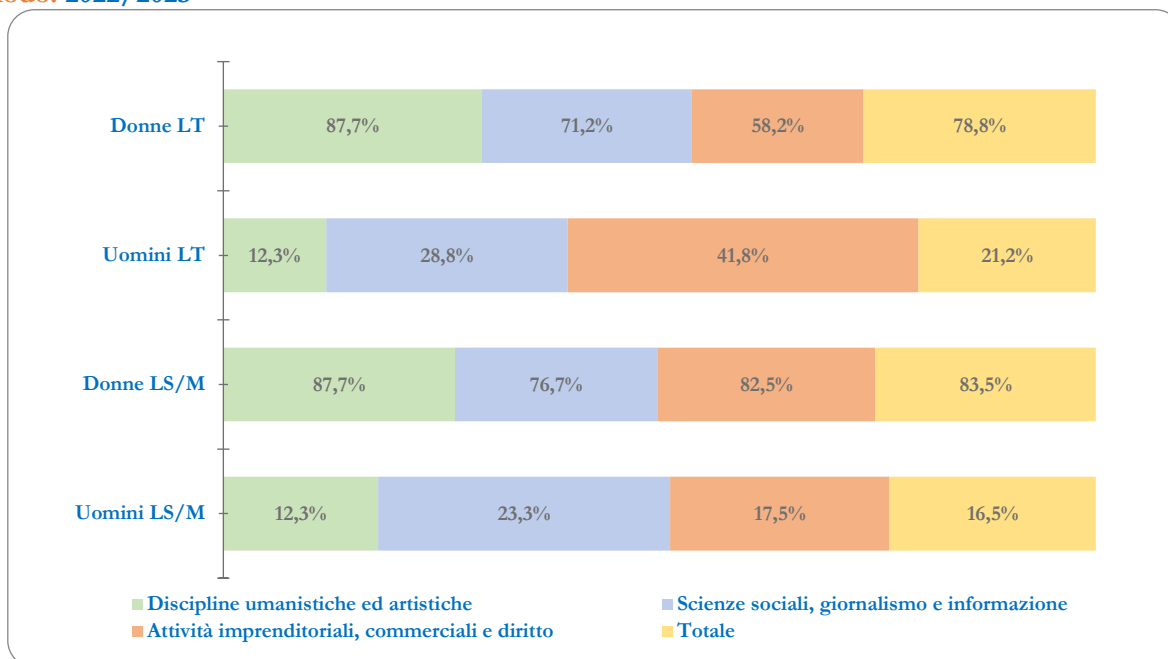
## Periodo: 2023/2024



Università degli Studi Internazionali di Roma - UNINT

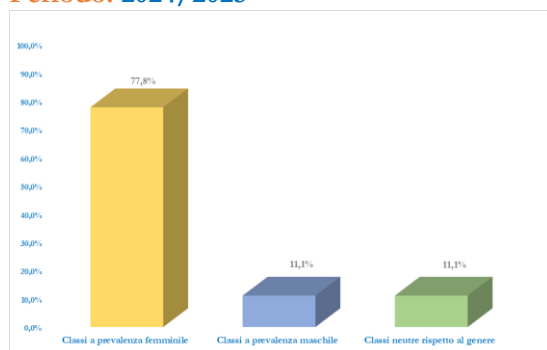
Via Cristoforo Colombo 200 | 00147 Roma | T +39 06 5107771 | unint.eu | PEC: unint@pec.it  
C.F. 97136680580 | P.I. 05639791002 | Registro Persone Giuridiche n. 884/2012 | Codice SDI: M5UXCR1

Periodo: 2022/2023

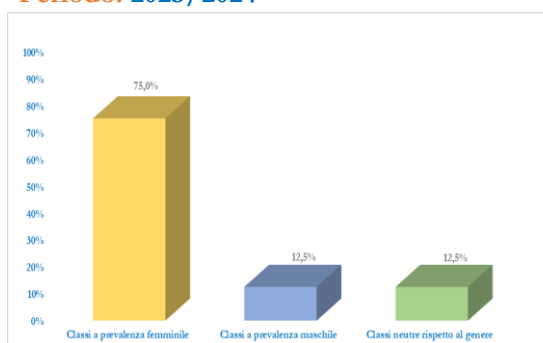


**Indicatore A2:** Percentuale di corsi di studio (classi di laurea) segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere)

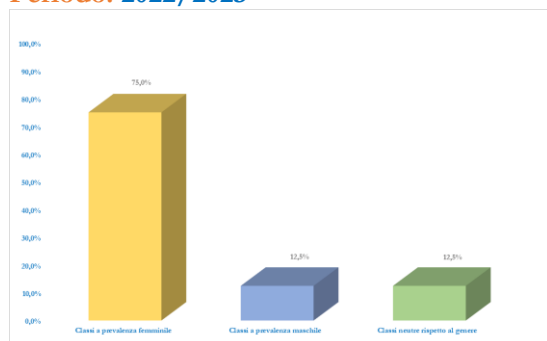
Periodo: 2024/2025



Periodo: 2023/2024



Periodo: 2022/2023



Nel triennio di riferimento 2022/2023 – 2024/2025 le percentuali di classi a prevalenza femminile, a prevalenza maschile e delle classi neutre rispetto al genere (ossia senza prevalenza di uno dei due generi) sono rimaste costanti e pari rispettivamente al 75%, al 12,5% e al 12,5% nei primi due anni, mentre nell'a.a. 2024/2025 vi è stato un lieve aumento della percentuale delle classi a prevalenza femminile, pari al 78%, e una diminuzione omogenea per quelle a prevalenza neutra e maschile, con una percentuale pari all'11%.

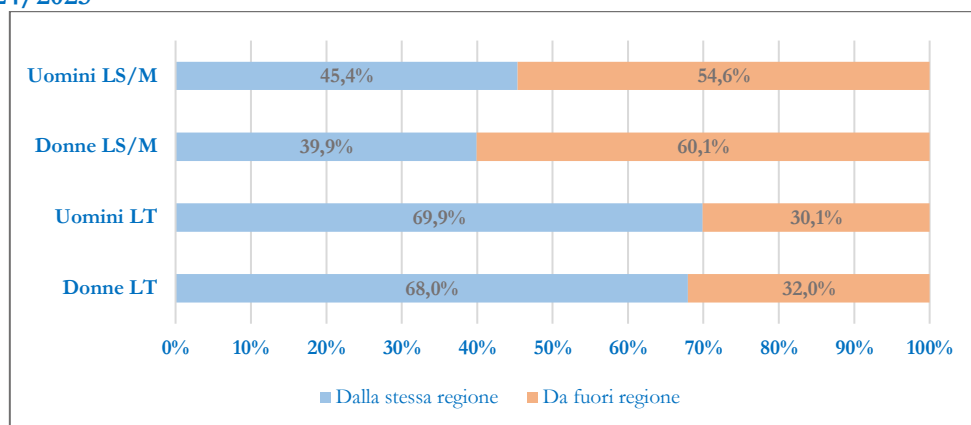
## 6.2 Ambito B: mobilità

### Indicatore B4: Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LS/M, LCU, VO) e per genere

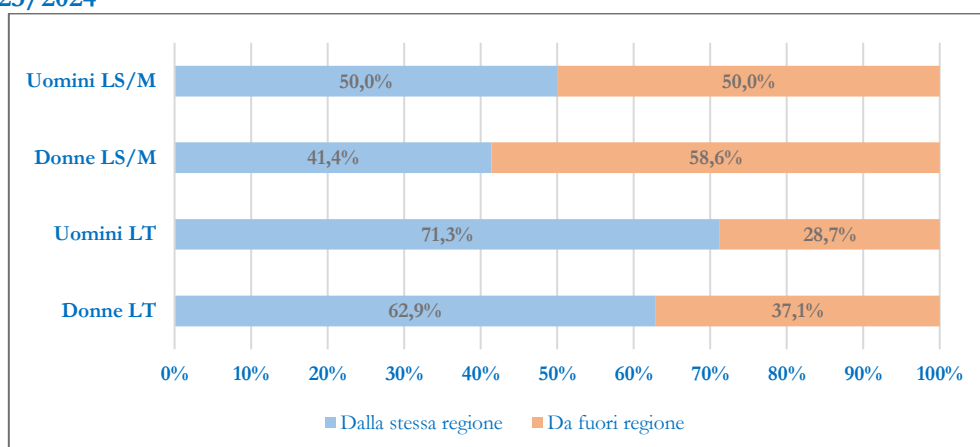
Nel triennio di riferimento, nei corsi di laurea magistrale le studentesse e gli studenti provenienti dalla regione Lazio rappresentano in media il 44% circa delle iscritte e degli iscritti; nei corsi di laurea triennale la percentuale di coloro che provengono dalla regione Lazio è aumentata fino ad arrivare ad una media del 69% circa nel corso dell'ultimo anno accademico.

Nel 2024/2025 si rileva che il 55% degli uomini e il 60% delle donne iscritti ai corsi di laurea magistrale proviene da fuori regione. Quest'ultima percentuale risulta in aumento rispetto all'a.a. 2022/2023, quando le studentesse provenienti da fuori regione rappresentavano il 58% del totale. Nell'a.a. 2023/2024 si registra invece una perfetta parità, tra gli studenti magistrali di genere maschile, tra coloro provenienti dal Lazio e quelli provenienti da fuori regione. Con riferimento ai corsi di laurea triennali, la percentuale di studenti provenienti da regioni diverse dal Lazio risulta più bassa sia per gli uomini (30%) sia per le donne (32%) e mentre la prima risulta in aumento rispetto all'a.a. 2022/2023, la seconda risulta in diminuzione.

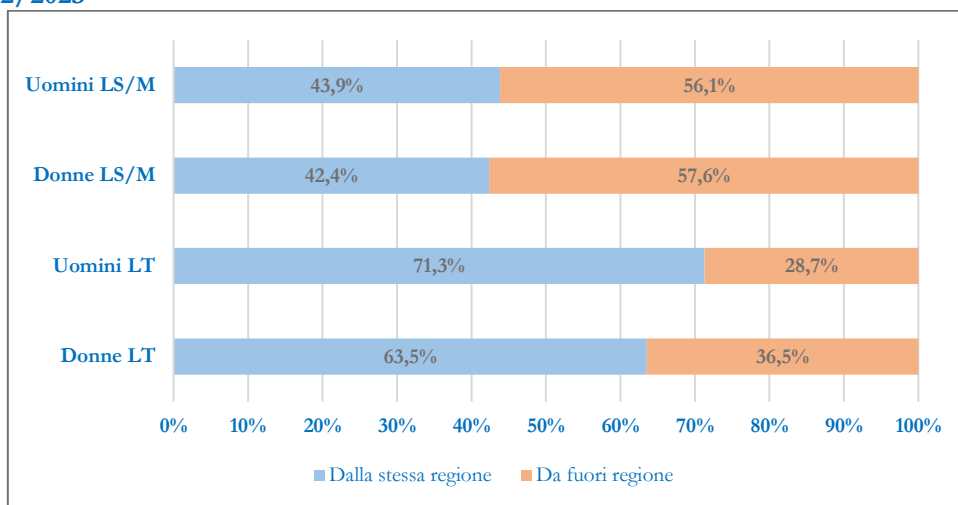
#### Periodo: 2024/2025



#### Periodo: 2023/2024



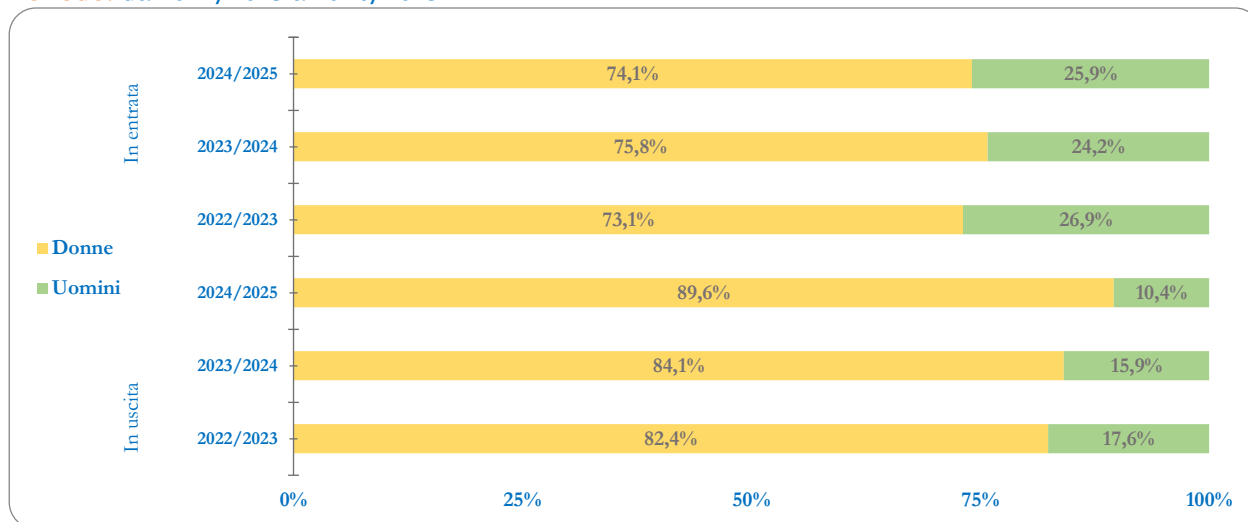
Periodo: 2022/2023



**Indicatore B5: Percentuale di studenti in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, per genere**

Nel periodo in oggetto, si evidenzia una maggiore partecipazione femminile rispetto a quella maschile ai programmi di mobilità internazionale per studio, considerata la prevalenza di donne tra le persone iscritte.

Periodo: da 2022/2023 a 2024/2025



La percentuale di studentesse in programmi di scambio internazionali in entrata è rimasta sostanzialmente costante passando dal 73% nell'a.a. 2022/2023 al 74% dell'a.a. 2024/2025. Di conseguenza resta pressoché invariata anche la percentuale degli uomini, passata dal 27% al 26%.

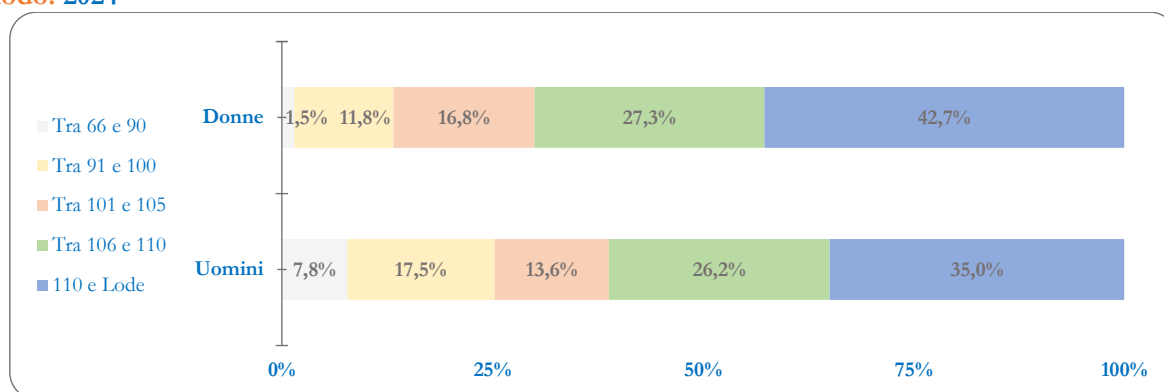
Per quanto riguarda la percentuale di studentesse in programmi di scambio internazionali in uscita, questa è aumentata, passando dall'82% dell'a.a. 2022-2023 al 90% dell'a.a. 2024-2025. Diminuisce di conseguenza, in maniera abbastanza significativa, la percentuale della componente maschile, dal 18% al 10%.

### 6.3 Ambito C: performance

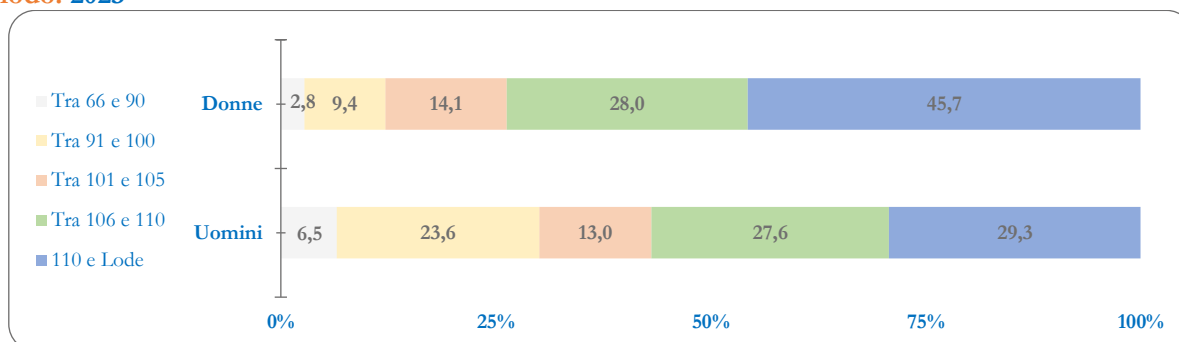
#### Indicatore C6: Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere

La percentuale di studentesse che nell'anno solare 2024 hanno conseguito un titolo di studi (laurea triennale, laurea magistrale) è pari all'84% mentre quella degli studenti corrisponde al 16%. Riguardo alle performance, si evidenzia che mediamente le donne conseguono migliori voti di laurea rispetto agli uomini. Nello specifico, circa il 43% delle donne ottiene la valutazione massima di 110 e lode, contro il 35% degli uomini. I dati relativi al 2024 evidenziano una riduzione del divario nelle votazioni più alte (110 e lode) rispetto agli anni solari 2022 e 2023. Le performance degli uomini che hanno conseguito un voto di laurea superiore a 105 sono inizialmente peggiorate dal 2022 al 2023, passando dal 67% al 57%, per poi migliorare nuovamente nel 2024, raggiungendo il 61%.

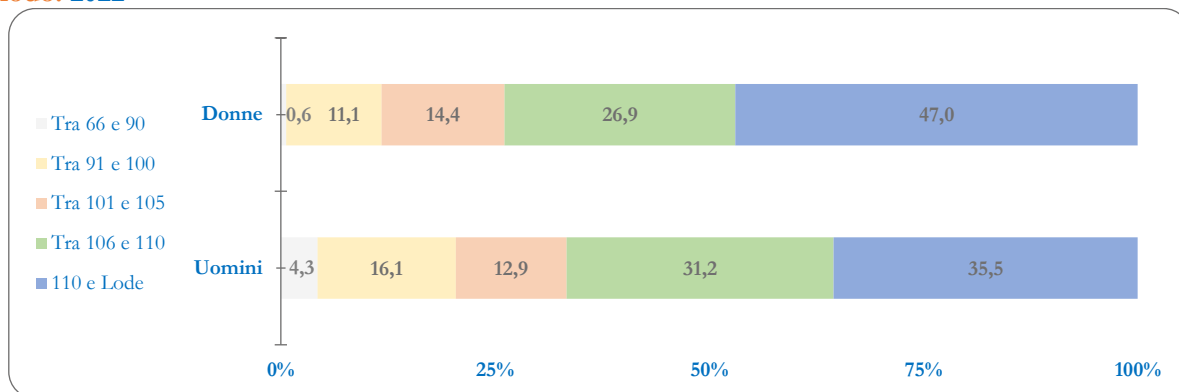
#### Periodo: 2024



#### Periodo: 2023



#### Periodo: 2022



**Indicatore C7: Percentuale laureati/e in corso per tipologia di corso e genere (ed eventuale area di studio)**

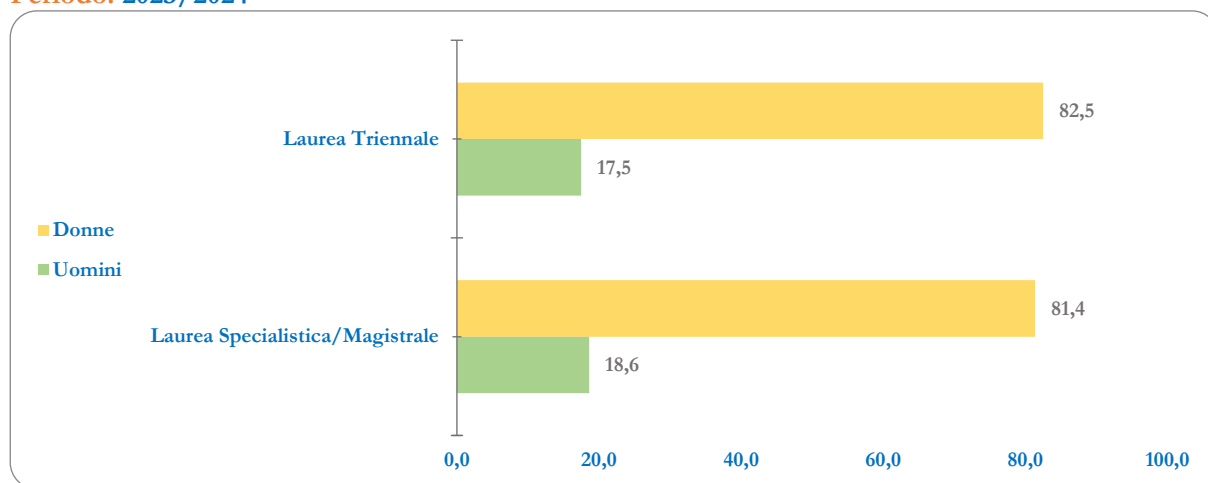
Le donne che hanno conseguito un titolo di laurea triennale, nell'a.a. 2023/2024 rappresentano l'83% del totale dei laureati triennali, percentuale in aumento rispetto all'a.a. 2022/2023 in cui risultava pari al 75%; di conseguenza la percentuale di uomini che hanno conseguito un titolo di laurea triennale nel 2022/2023 corrisponde a 25% e nel 2023/2024 al 18%.

La differenza risulta molto elevata anche in riferimento ai titoli di laurea magistrale. Difatti, le donne che hanno conseguito un titolo di laurea magistrale, nell'a.a. 2023/2024, rappresentano l'81% del totale dei laureati magistrali (88% circa nell'a.a. 2022/2023); la percentuale di uomini che hanno conseguito un titolo di laurea magistrale è stato dunque pari al 12% nell'a.a. 2022/2023 e al 19% nell'a.a. 2023/2024.

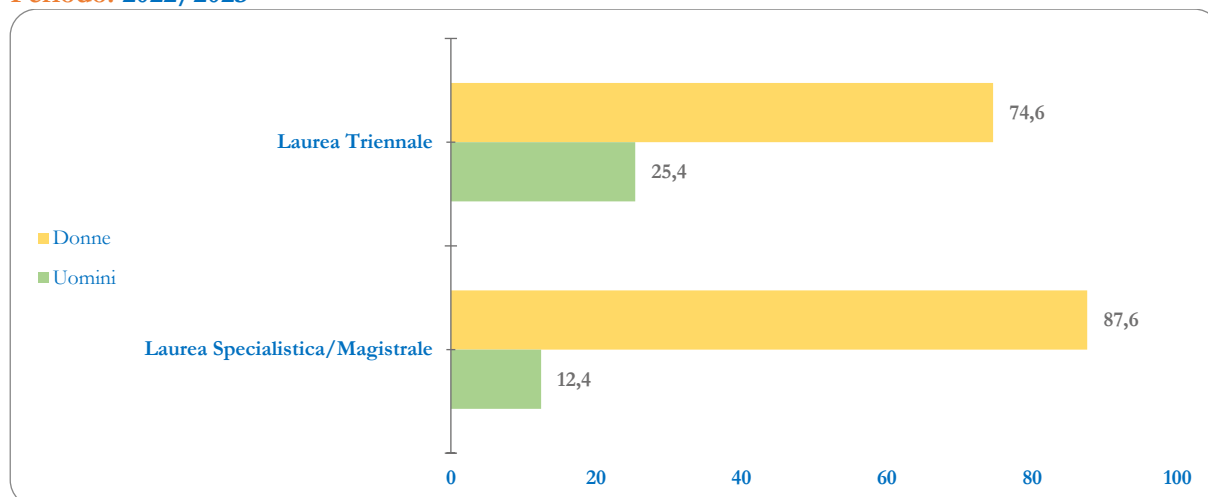
**Periodo: 2024/2025**

Non è ancora possibile inserire tali dati in quanto le lauree relative all'anno accademico 2024/2025 termineranno con la sessione di marzo 2026. Pertanto, tale dato potrà essere reperito da aprile 2026.

**Periodo: 2023/2024**



**Periodo: 2022/2023**



**Indicatore C8: Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere**

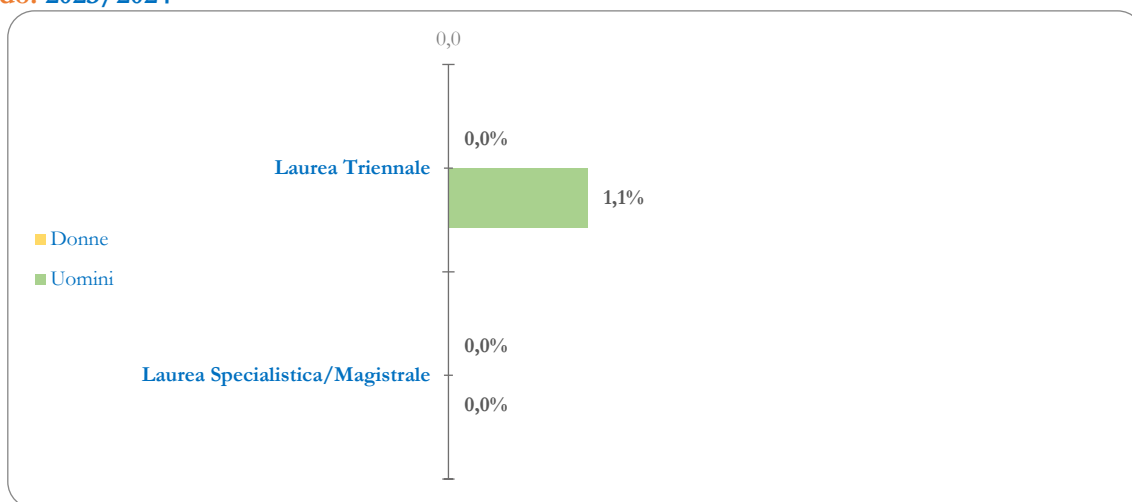
Nel periodo di riferimento, il tasso di abbandono più elevato si riscontra a livello dei corsi di laurea triennale; la percentuale totale: 1,1% di uomini nell'a.a. 2023/2024 e 2,8% nel precedente anno accademico. Per quanto riguarda le donne, non risultano abbandoni al primo anno nell'a.a. 2023/2024, mentre nell'a.a. 2022/2023 la percentuale risulta minore dell'1%.

Per quanto riguarda il tasso di abbandono a livello dei corsi di laurea magistrale si evidenzia l'assenza di abbandoni nell'a.a. 2023/2024, mentre la percentuale totale pari al 2,6% per l'a.a. 2022/2023 (1% per le donne e 1,6% per gli uomini).

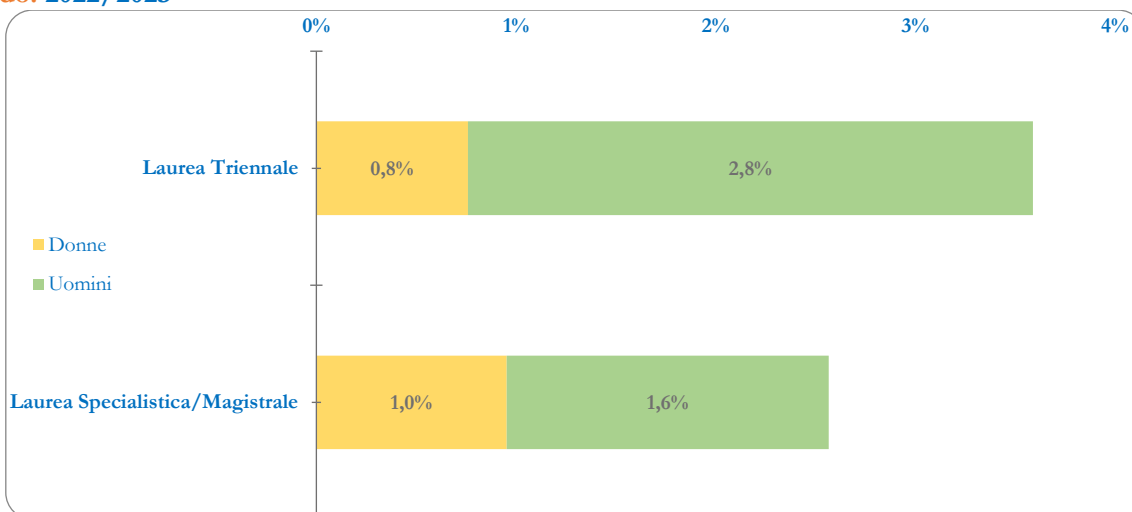
**Periodo: 2024/2025**

I dati relativi al periodo preso in esame non risultano ancora disponibili.

**Periodo: 2023/2024**



**Periodo: 2022/2023**



## 6.4 Ambito D: tasso occupazionale dei laureati e delle laureate

### Indicatore D9: Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere

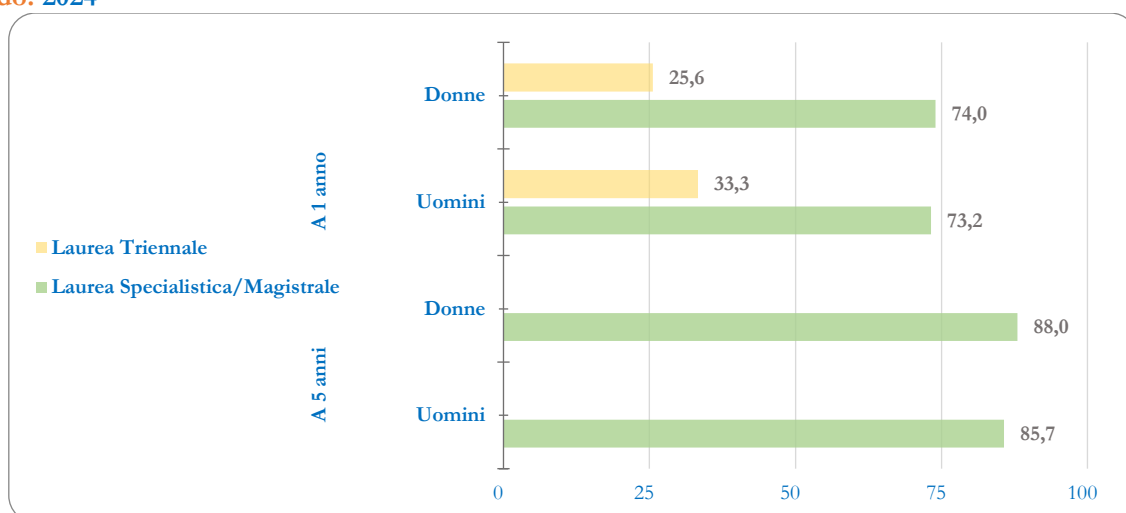
I dati relativi al presente indicatore derivano dalle rilevazioni Almalaurea, incluse nell'indagine "Condizione occupazionale dei laureati", condotta nel corso del 2025 e riferita all'anno solare 2024. Si precisa che non sono disponibili dati relativi ai laureati triennali a cinque anni dal conseguimento del titolo, in quanto non rilevati da Almalaurea.

Riguardo ai corsi di laurea triennali, il tasso di occupazione di persone laureate a 1 anno dalla laurea presenta un divario nell'anno 2024, a differenza del biennio precedente, in cui risultava tendenzialmente in linea tra i due generi. Nel 2024, rispetto all'anno precedente, si è verificato un lieve decremento per le donne laureate; il tasso occupazionale è infatti passato dal 26,5% (26,7% quello degli uomini) al 25,6% (rispetto al 33,3% degli uomini). Nell'anno 2022, invece, il tasso occupazionale era più alto sia per la componente maschile (36,4%), che alla componente femminile (35%).

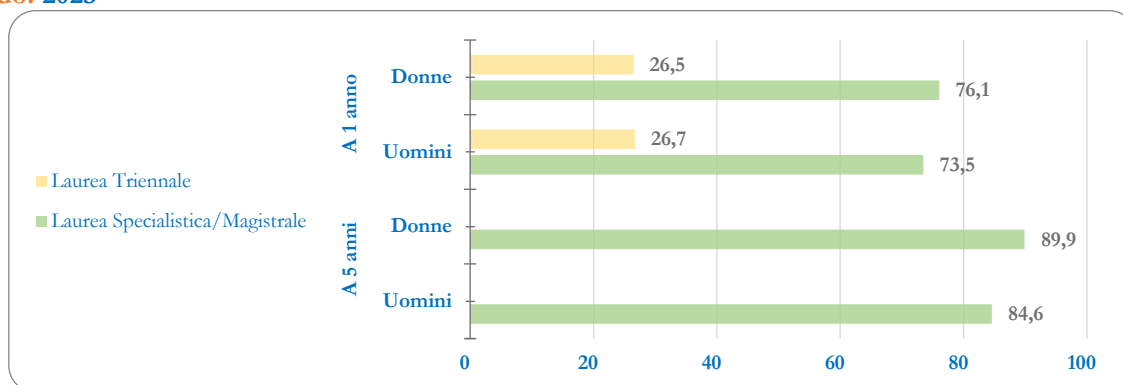
Per i corsi di laurea magistrale, la percentuale di laureati di genere maschile che hanno trovato un'occupazione a un anno dalla laurea nel 2024 risulta lievemente inferiore rispetto a quella delle donne (rispettivamente 73% e 74%), mentre nel 2023 era pari al 73,5% per gli uomini e al 76,1% per le donne. Al contrario, nel 2022 prevalevano gli uomini con un tasso occupazionale del 81,7% contro il 75,1% delle donne.

Nel triennio di riferimento (anni solari 2022-2023-2024), il tasso di occupazione di laureati/e a 5 anni dalla laurea risulta disponibile solo per i corsi di laurea magistrali, come precedentemente specificato. Anche in questo caso il tasso occupazionale delle donne risulta più alto rispetto a quello degli uomini sia per l'anno 2024 (88% e 85,7%) che per il 2023 (89,9% e 84,6%), mentre nel 2022 vi era una tendenza inversa, con una prevalenza degli uomini (95,8%) rispetto alle donne (92,6%).

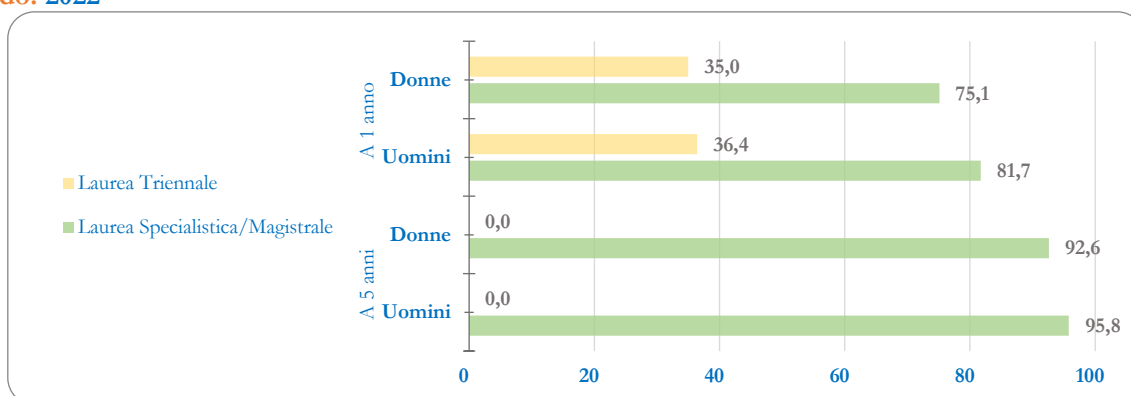
Periodo: 2024



Periodo: 2023



Periodo: 2022



### Indicatore D10: Retribuzione mensile netta di laureati a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere

I dati relativi al presente indicatore derivano dalle rilevazioni Almalaurea, incluse nell'indagine "Condizione occupazionale dei laureati", condotta nel corso del 2025 e riferita all'anno solare 2024. Si precisa che non sono disponibili dati relativi alle persone laureate triennali a cinque anni dal conseguimento del titolo, in quanto non rilevati da Almalaurea.

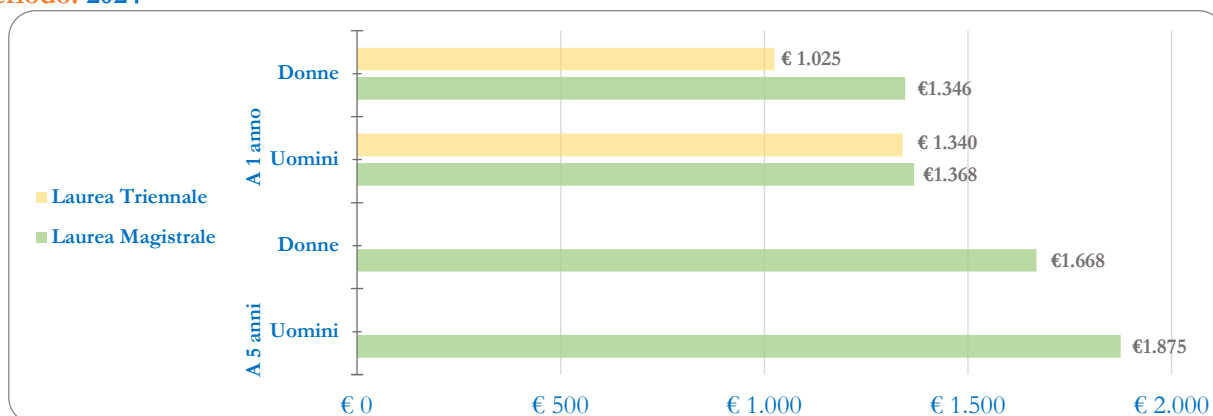
Riguardo alla retribuzione mensile netta di persone laureate a 1 e a 5 anni dal conseguimento del titolo si evidenzia un divario retributivo di genere a svantaggio delle donne a livello di laurea triennale sia magistrale ma, rispetto agli anni precedenti, tale scarto risulta diminuito, in particolar modo per coloro che si sono laureate in triennale.

Difatti, nel 2024 la retribuzione media dei laureati di genere maschile dei corsi triennali corrisponde a euro 1.340 rispetto a euro 1.025 per le donne, con una differenza di euro 315, mentre nel 2023 il divario corrisponde a euro 738, più del doppio dell'anno successivo, con uno stipendio medio di euro 950 per le donne e euro 1.688 per gli uomini. Tale differenza ha toccato il suo apice nel 2022, con lo stipendio femminile medio pari a euro 856, contro euro 2036 degli uomini, con uno scarto di euro 1.180 tra i due generi.

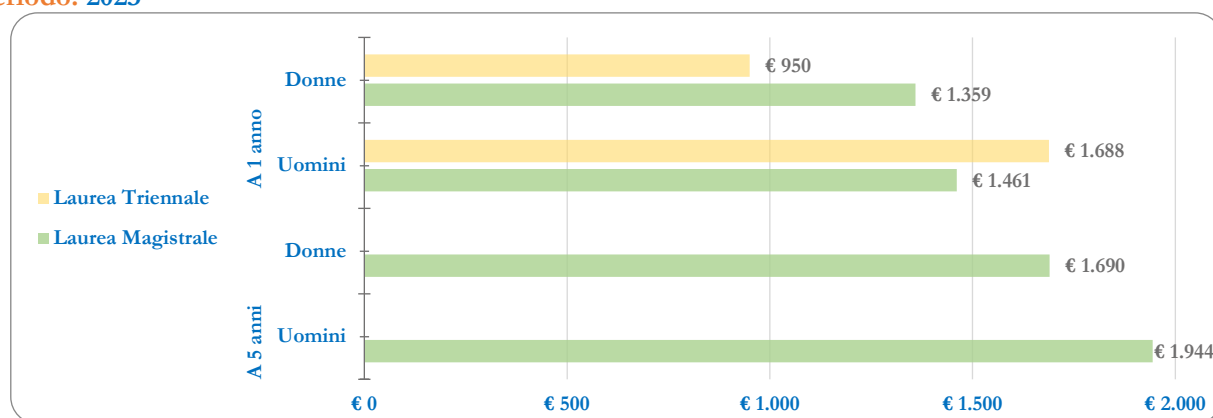
Per quanto riguarda la retribuzione delle persone laureate magistrali a un anno dal conseguimento del titolo, nel 2024 si registra una quasi completa parità salariale (euro 1.346 mensili per le donne e euro 1.368 per gli uomini), a fronte degli anni precedenti, in cui si rilevava uno scarto medio pari a euro 102 nel 2023 e a euro 171 nel 2022.

La differenza di retribuzione di genere a 5 anni dalla laurea a favore degli uomini è rimasta pressoché invariata per il triennio preso in analisi; lo scostamento è passato da +171 euro nel 2022, a +254 euro nel 2023 e a +207 nel 2024.

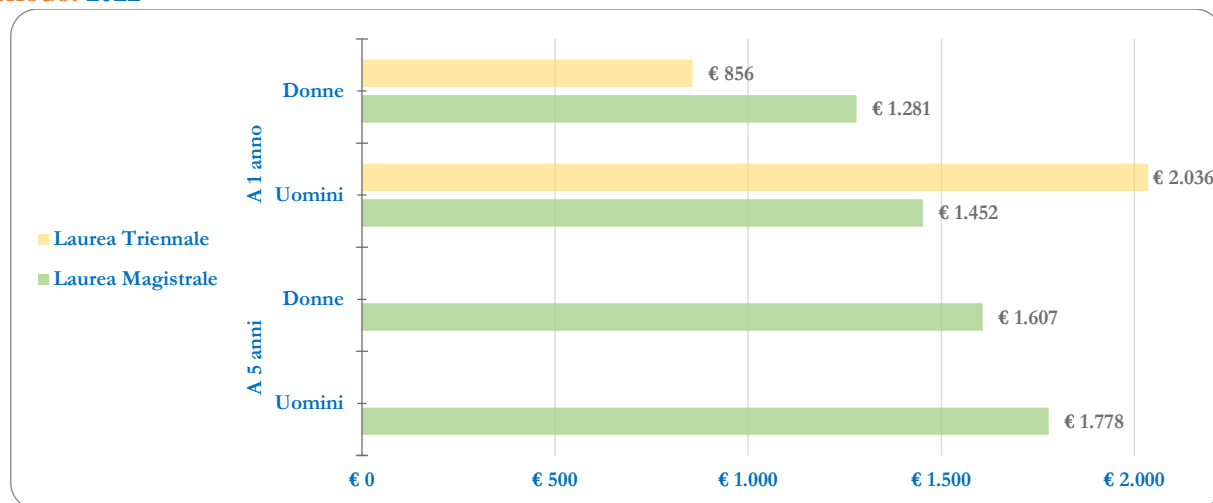
**Periodo: 2024**



**Periodo: 2023**



**Periodo: 2022**



## 7. Componente studentesca – corsi di dottorato e scuole di specializzazione

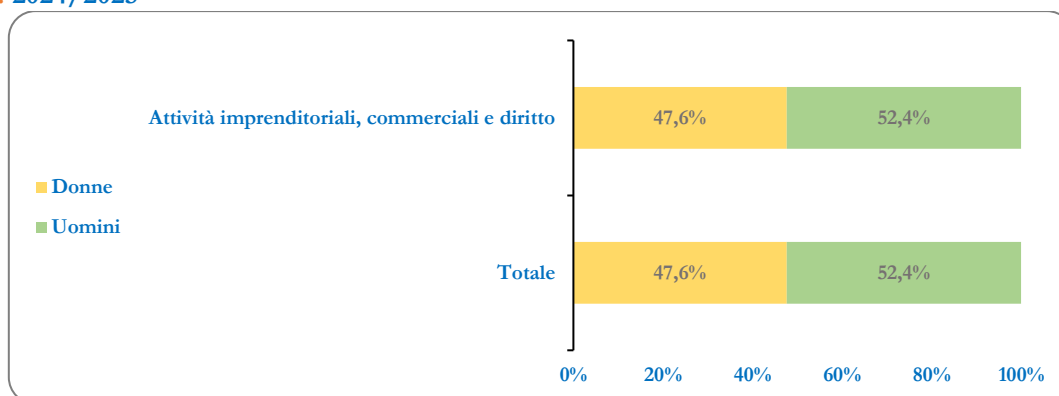
### 7.1 Ambito A: composizione

#### Indicatore A11: Percentuale iscritti/e ai corsi di dottorato per area di studio e genere

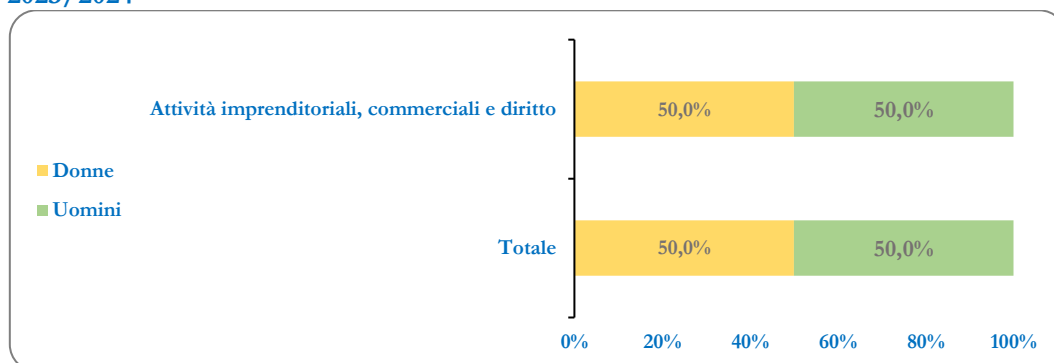
Il corso di dottorato dell'Ateneo rientrava nell'area delle "Discipline umanistiche e artistiche" nell'anno accademico 2022/2023, mentre attualmente è inserita nel settore "Attività imprenditoriali, commerciali e diritto".

Nel triennio di riferimento la percentuale di iscritte è diminuita passando dal 56% dell'a.a. 2022/2023 al 50% dell'a.a. 2023/2024 al 48% nel 2024/2025.

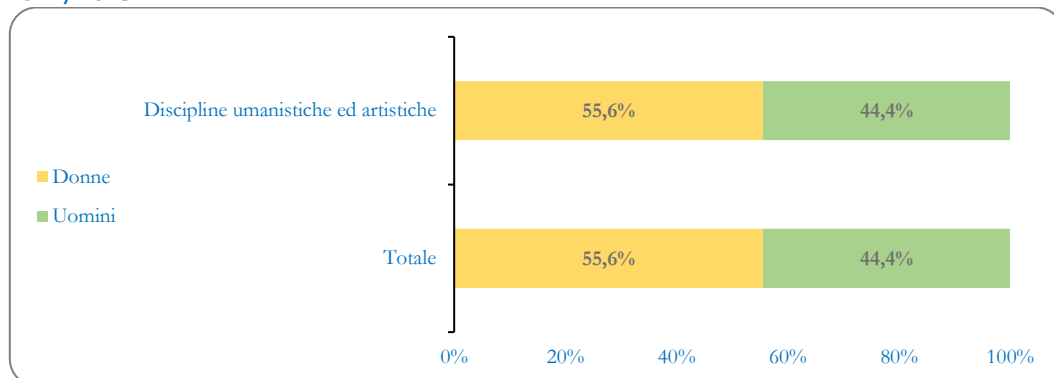
Periodo: 2024/2025



Periodo: 2023/2024



Periodo: 2022/2023



**Indicatore A12: Percentuale di iscritti/e alle Scuole di Specializzazione per genere**

La rilevazione di tali dati non è applicabile in quanto l'Ateneo non presenta scuole di specializzazione.

**Indicatore A13: Tasso di abbandono ai corsi di dottorato di ricerca, per area di studio e genere**

Nel periodo di valutazione (anni solari 2022-2023-2024) non si sono verificati casi di abbandono ai corsi di dottorato di ricerca.

## 8. Personale docente e ricercatore

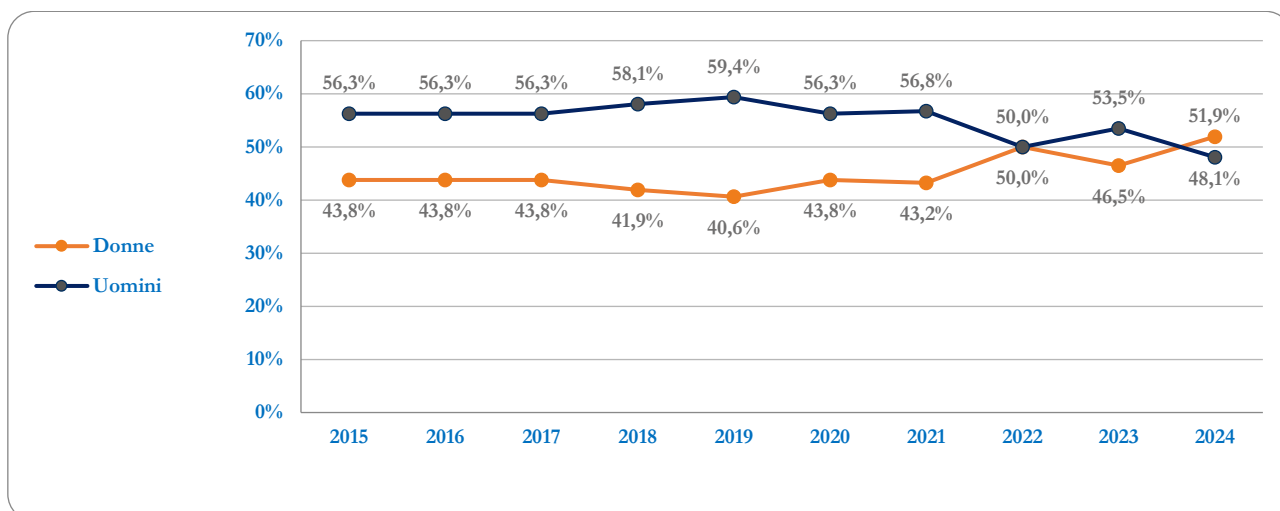
### 8.1 Ambito A: composizione

**Indicatore 2: Serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo**

Carriera	Ruolo
Grade A	PO
Grade B	PA
Grade C	RU e RTD
Grade D	AR

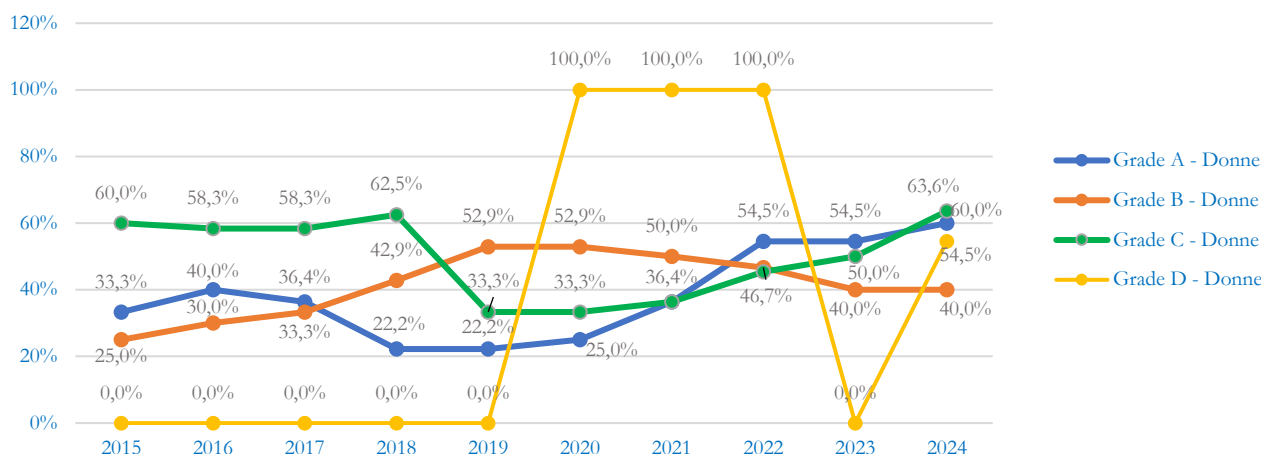
**Periodo: 2015-2024**

**Serie storica personale docente e ricercatore**



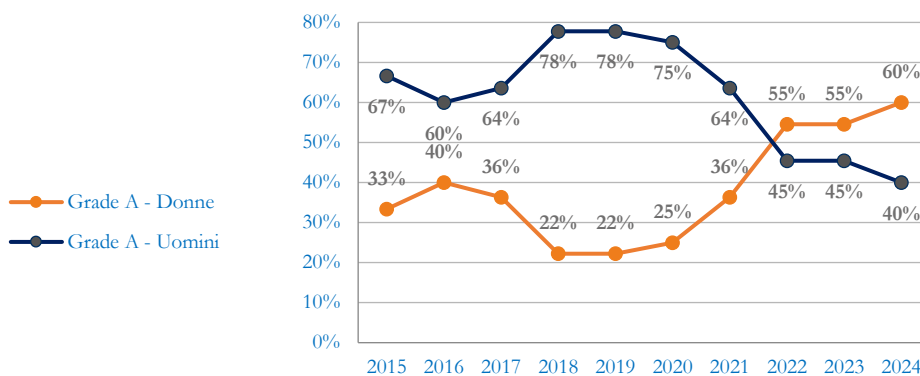
Il grafico mostra che, per quanto riguarda il personale docente e ricercatore, nel 2022 è stato raggiunto un equilibrio di genere, mentre nel 2024 si conferma una tendenza verso la parità (48,1% di uomini e 51,9% di donne). Rispetto all'inizio della rilevazione (2015), si osserva un'inversione di tendenza, con la quota femminile passata dal 43,8% al 51,9% nel 2024.

### Serie storica percentuale donne per ruolo



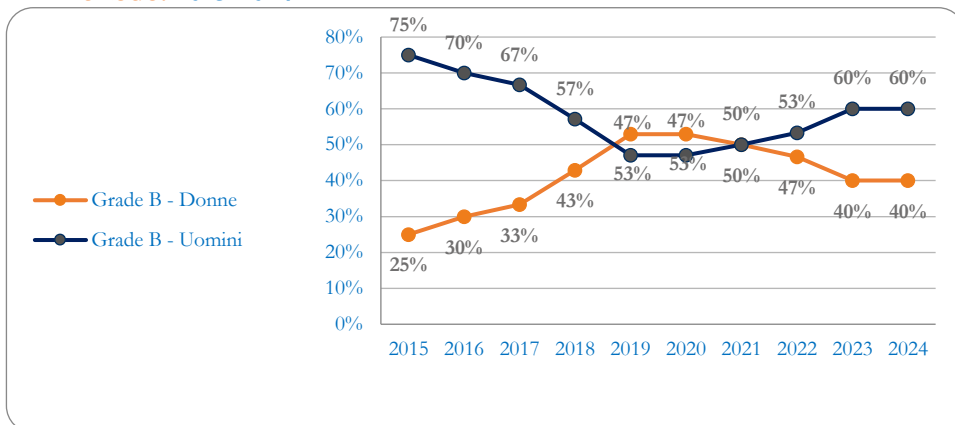
Il grafico evidenzia, nel periodo 2015–2024, un progressivo rafforzamento della presenza femminile tra il personale docente e ricercatore, con il raggiungimento o il consolidamento di situazioni di equilibrio di genere in diversi *grade*. In particolare, si osserva una crescita significativa della componente femminile nel *Grade A* (passando dal 33,3% al 60%) e una stabile prevalenza nel *Grade C*, mentre il *Grade B* mostra un recente lieve aumento negli anni, passando dal 25% al 40%. Infine, il *Grade D* presenta oscillazioni dovute alla ridotta numerosità del personale. Nel complesso emerge comunque una tendenza positiva verso una maggiore parità di genere nei diversi livelli di carriera rispetto all’inizio del periodo preso in esame.

### Indicatore 2: Serie storica del personale docente e ricercatore di *grade A* per genere Periodo: 2015-2024



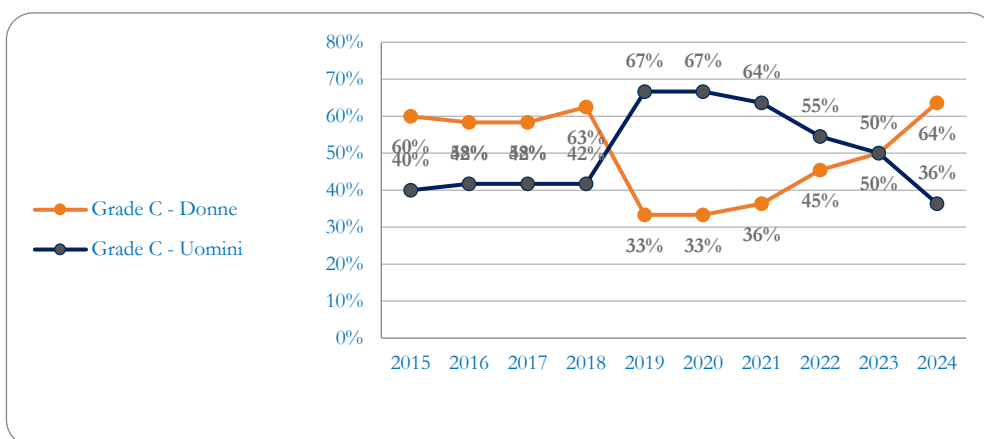
Riguardo al personale docente e ricercatore *Grade A*, dal 2015 si è assistito a un incremento della percentuale di presenza femminile passata dal 33% al 60% del 2024; di conseguenza si è verificato un calo del genere maschile dal 67% del 2015 al 40% del 2024.

**Indicatore 2: Serie storica del personale docente e ricercatore di *grade B* per genere**  
**Periodo: 2015-2024**



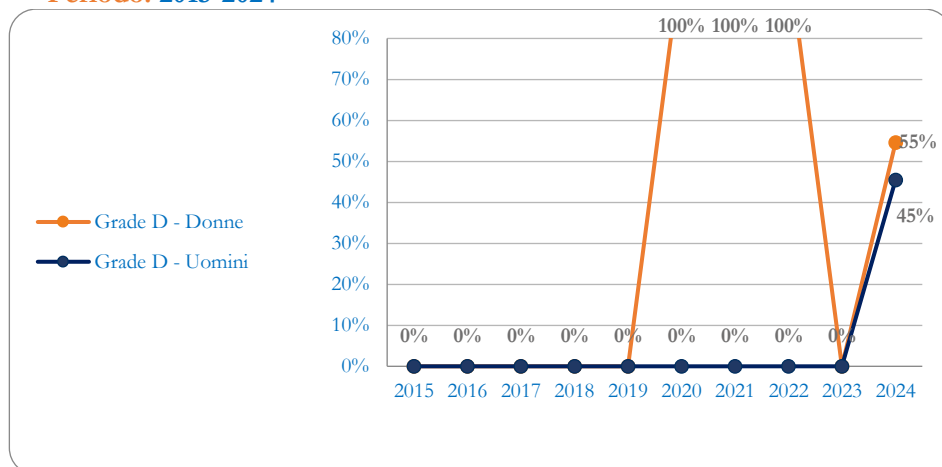
Riguardo al personale docente e ricercatore *Grade B*, dal 2015 si è assistito a un incremento della percentuale di presenza femminile passata dal 25% al 40% del 2024; di conseguenza si è verificato un calo del genere maschile dal 75% del 2015 al 60% del 2024. Si evidenzia che nel 2021 si è raggiunta per l'indicatore in oggetto la parità di genere.

**Indicatore 2: Serie storica del personale docente e ricercatore di *grade C* per genere**  
**Periodo: 2015-2024**



Riguardo al personale docente e ricercatore *Grade C*, dal 2015 si è assistito a un decremento con successivo incremento della percentuale di presenza femminile passata dal 60% del 2015 al 64% del 2024, di conseguenza si è verificato un decremento generale del genere maschile dal 40% del 2015 al 36% del 2024.

**Indicatore 2: Serie storica del personale docente e ricercatore di *grade D* per genere**  
**Periodo: 2015-2024**



Riguardo al personale docente e ricercatore *Grade D*, nel 2015 non era presente, per cui si può riscontrare una presenza esclusivamente femminile dal 2020 al 2022 e una percentuale del 55% nel 2024. Di conseguenza, la percentuale della componente maschile per l'ultimo anno preso in esame corrisponde al 45%.

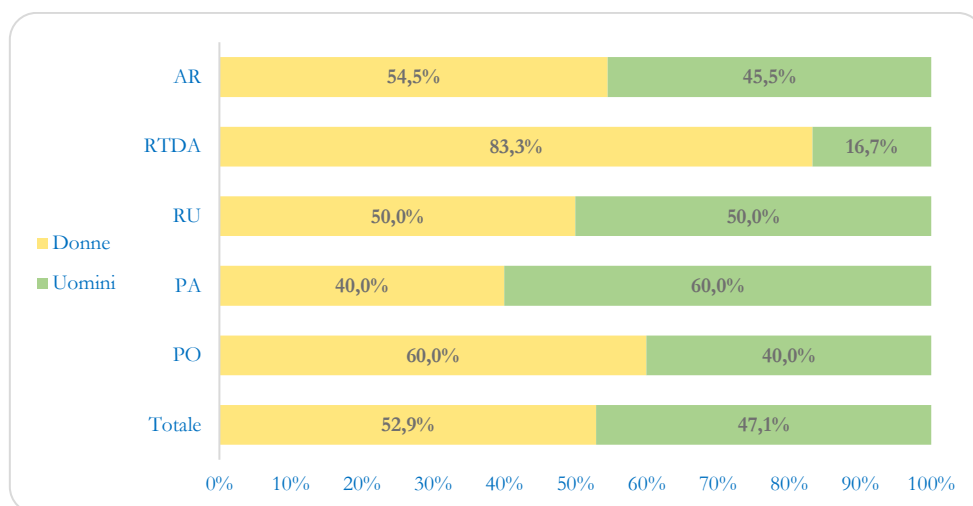
## Indicatore 1: Distribuzione percentuale del personale docente per genere e ruolo

Le analisi svolte sulla distribuzione percentuale del personale docente per genere e ruolo evidenziano una lieve prevalenza del genere femminile rispetto a quello maschile (52,5% contro il 47,5% di uomini) sul totale del corpo docente UNINT nell'anno solare 2024. Al contrario nel 2023 vi era una lieve prevalenza maschile (51,1%) rispetto a quella femminile (48,9%), mentre nel 2022 a livello totale si è raggiunto l'equilibrio di genere.

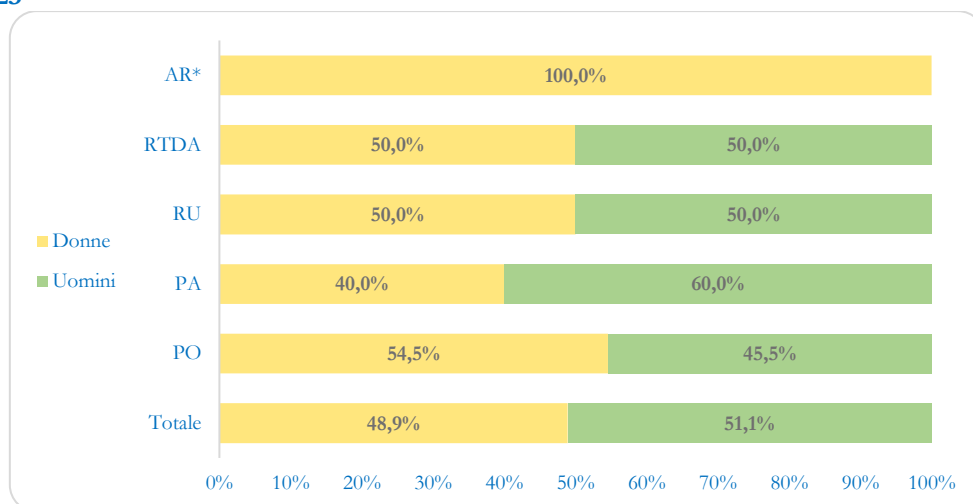
I ruoli RTDA e RU hanno raggiunto una parità di genere nel 2023, che viene mantenuta nei RU anche nel 2024, mentre tra gli appartenenti alla categoria RTDA vi è una netta prevalenza femminile (83,3%) rispetto a quella maschile (16,7%). Per quanto riguarda la componente maschile per il ruolo PA, nel 2024 il dato rimane costante a quanto rilevato nel 2023 (60%), mentre una prevalenza femminile per il ruolo PO con il 55% di donne nel 2022 e 2023 e del 60% nel 2024.

Per quanto riguarda gli assegnisti di ricerca, nel corso del 2024 si è raggiunto un equilibrio di genere con il 54,5% di donne e il 45,5% di uomini, a differenza degli anni precedenti in cui le donne totalizzavano il settore.

### Periodo: 2024



### Periodo: 2023



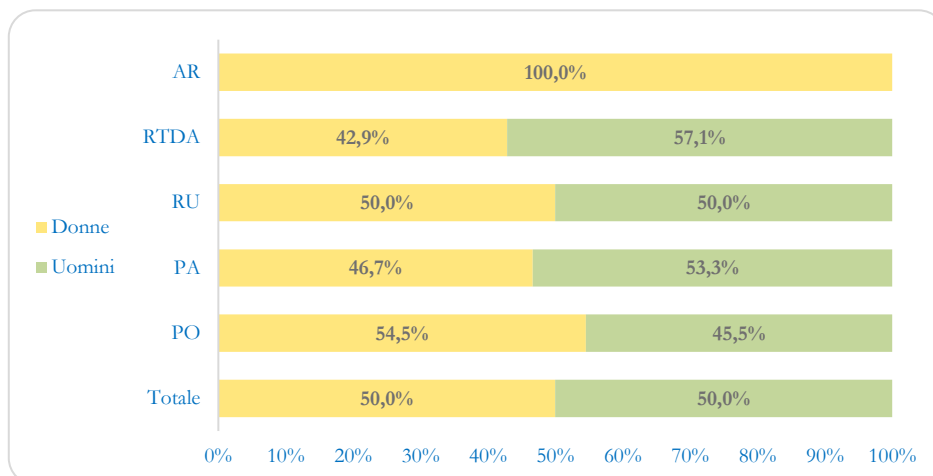
\*Si specifica che per l'anno 2023 i dati relativi agli assegnisti di ricerca (AR) provengono da fonte interna, in quanto non presenti su USTAT.

Università degli Studi Internazionali di Roma - UNINT

Via Cristoforo Colombo 200 | 00147 Roma | T +39 06 5107771 | unint.eu | PEC: unint@pec.it

C.F. 97136680580 | P.I. 05639791002 | Registro Persone Giuridiche n. 884/2012 | Codice SDI: M5UXCR1

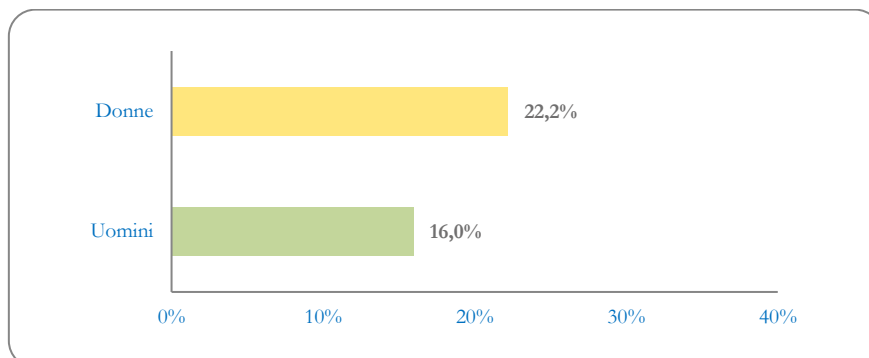
Periodo: 2022



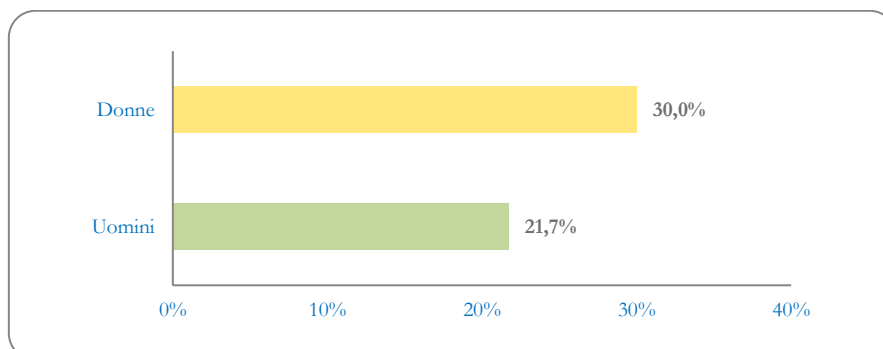
**Indicatore 7: Percentuale di docenti di Grade A sul totale del personale docente e ricercatore per genere**

Le analisi di genere relative al rapporto tra docenti di *Grade A* e il totale del personale docente e ricercatore evidenziano, per l'intero triennio considerato, una prevalenza della componente femminile. In particolare, nel 2024 le donne rappresentano il 22,2% a fronte del 16% degli uomini; nel 2023 il 30% rispetto al 21,7%; nel 2022 il 31,6% contro il 26,3%.

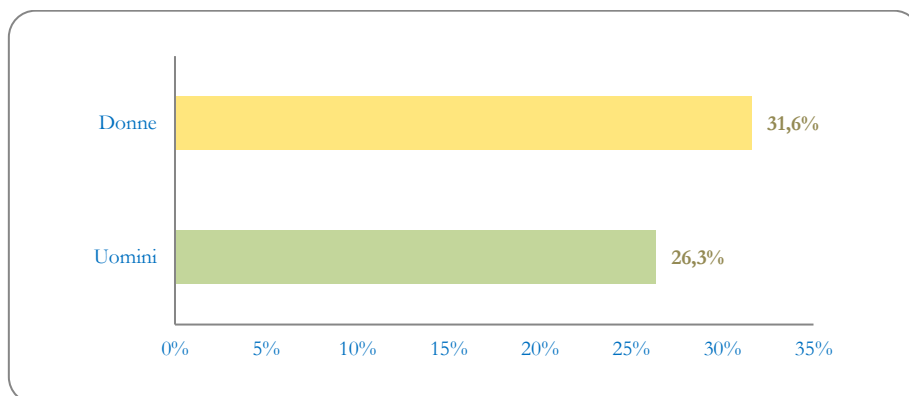
Periodo: 2024



Periodo: 2023



Periodo: 2022



**Indicatore 3a: Distribuzione personale docente e ricercatore per genere e fasce di età**

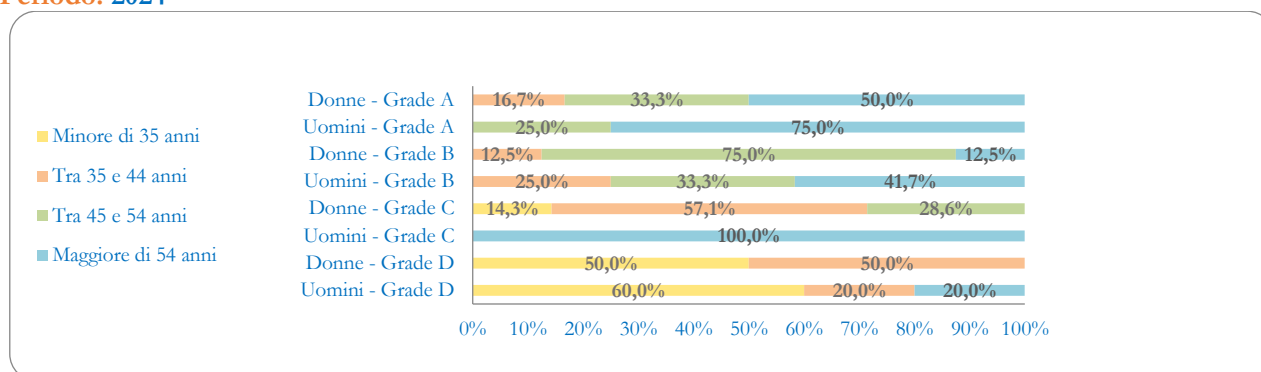
Riguardo al *Grade A*, nel triennio preso in esame si evidenzia una maggiore presenza di uomini con età superiore ai 54 anni (80% nel 2022 e 2023 e 75% nel 2024) mentre i restanti sono compresi nella fascia d'età 45-54 anni e sono pari al 20% sia nel 2022 che nel 2023 e al 25% nel 2024. Per quanto riguarda la situazione femminile, invece, questa risulta la medesima, senza variazioni, per tutti e tre gli anni di riferimento, con il 17% circa di donne comprese tra i 35 e i 44 anni, il 33% circa compreso nel range 45-54 anni e il 50% delle donne con un'età maggiore di 54 anni.

In merito al *Grade B*, nell'anno 2023 e 2024 non vi sono state variazioni nella componente femminile, per cui la percentuale compresa nella fascia di età 35-44 risulta pari al 12,5% (corrispondente al 28,6% invece nel 2022), il 75% ha un'età tra i 45 e 54 anni (57% nel 2022) e il 12,5% con un'età maggiore ai 54 anni (14% nel 2022). Riguardo agli uomini si evidenzia nell'anno 2023 e 2024 una percentuale del 25% per la fascia di età 35-44 contro il 13% nel 2022; per la fascia di età tra i 45 e 54 anni nel 2024 è pari al 33%, 42% nel 2023 e al 50% nel 2022; infine gli uomini con un'età maggiore ai 54 anni sono il 42% nel 2024, il 33% nel 2023 e il 38% nel 2022.

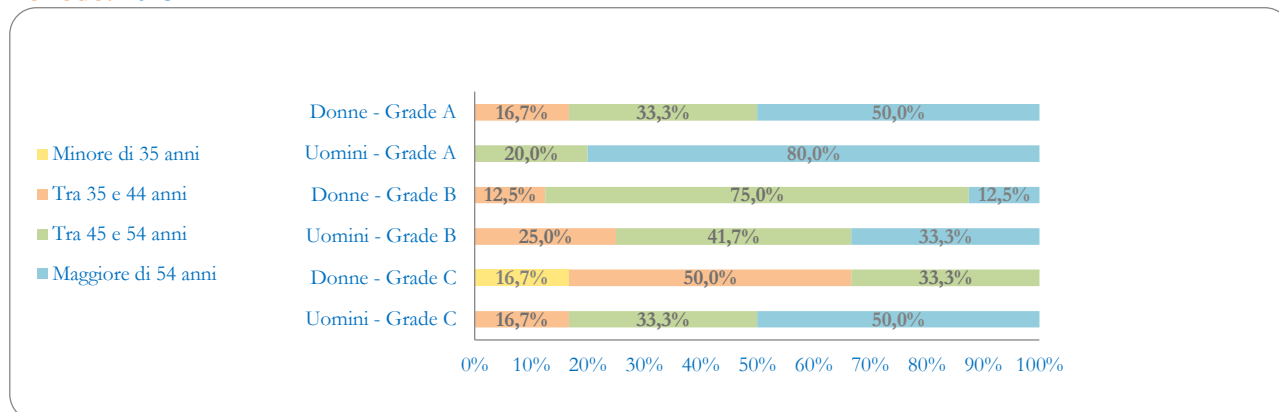
Per quanto riguarda il *Grade C*, nell'anno 2024 si riscontra un invecchiamento della popolazione maschile, in quanto il 100% degli uomini risulta avere un'età maggiore ai 54 anni, a differenza del 2023 e del 2022 in cui il 16,7% aveva un'età compresa tra i 35 e i 44 anni, il 33,3% un'età tra i 45 e i 54 anni e il 50% un'età maggiore di 54 anni. Per la popolazione femminile, invece, la situazione subisce alcune variazioni nel tempo: nel 2024 il 14% circa delle donne ha un'età minore di 35 anni (16,7% nel 2023 e 25% nel 2022), il 57,1% ha un'età compresa tra i 35 e i 44 anni (50% nel 2023 e 25% nel 2022), mentre il 28,6% hanno un'età compresa tra i 45 e i 54 anni (33,3% nel 2023 e 50% nel 2022).

Con riferimento al *Grade D*, solo nel 2024 si registra una presenza femminile pari al 50% nella fascia di età inferiore ai 35 anni e al 50% nella fascia compresa tra i 35 e i 44 anni. Per quanto riguarda la componente maschile, il 60% ha meno di 35 anni, il 20% rientra nella fascia 35-44 anni e il restante 20% supera i 54 anni.

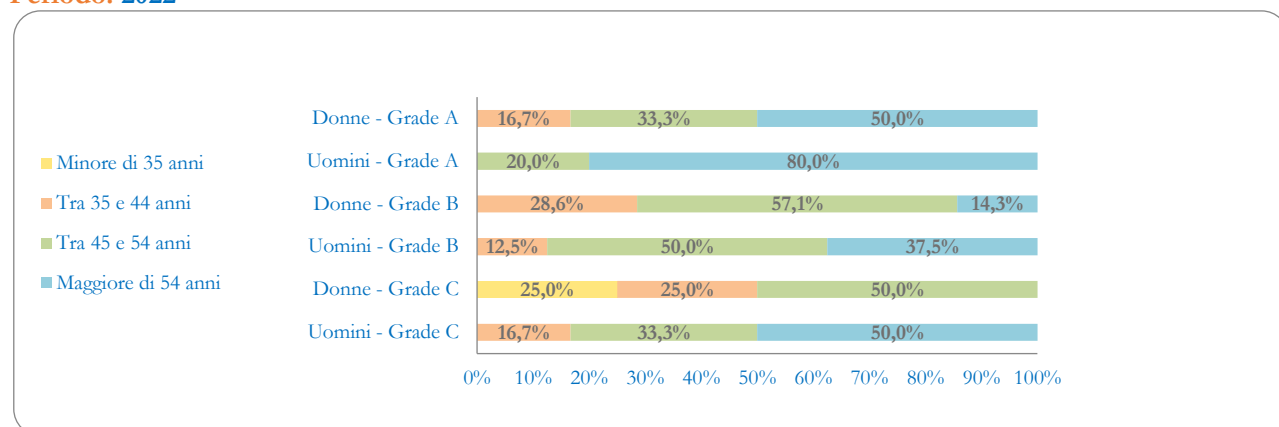
Periodo: 2024



Periodo: 2023



Periodo: 2022



### Indicatore 3a.1: Distribuzione donne e uomini di assegnata fascia di età per categoria

Di seguito si riporta, per il triennio 2022-2024 oggetto di rilevazione, la percentuale di uomini e donne per fascia d'età e ruolo.

Riguardo alla fascia di età inferiore a 35 anni:

- nel 2023 e 2022 è presente il solo genere femminile mentre nel 2024 il 100% degli uomini appartiene al *grade D* mentre, tra le donne, il 75% fa parte del *grade D* e il 25% al *grade C*.

Riguardo alla fascia di età 35-44:

- per il *grade D*, presente solo nel 2024, prevalgono le donne, con il 33% contro gli uomini al 25%;
- per il *grade C* nel 2024 ci sono esclusivamente donne (44%), nel 2023 prevalgono le donne (60% contro il 25% per gli uomini), nel 2022 invece prevalgono gli uomini con delle percentuali pari rispettivamente al 50% contro il 25% di donne;
- per il *grade B*, nel 2024 prevalgono gli uomini (75% contro l'11% per le donne) così come nel 2023 (75% di uomini e 20% tra le donne), mentre nel 2022 si è verificata la parità di genere;
- per il *grade A* si rileva la sola presenza esclusiva di donne sia nel 2024 (11%) e 2023 (20%) sia nel 2022 (25%).

Riguardo alla fascia di età 45-54:

- per il *grade C* nel 2024 è presente solo il genere femminile con una percentuale del 20%, nel 2023 prevalgono gli uomini (25% contro il 20% per le donne), così come nel 2022 (29% contro il 25%);
- per il *grade B*, nel 2024 prevalgono gli uomini (80% contro il 60% delle donne), così come nel 2023 (63% contro il 60% per le donne) e nel 2022 (57% contro il 50%);

Università degli Studi Internazionali di Roma - UNINT

Via Cristoforo Colombo 200 | 00147 Roma | T +39 06 5107771 | unint.eu | PEC: unint@pec.it

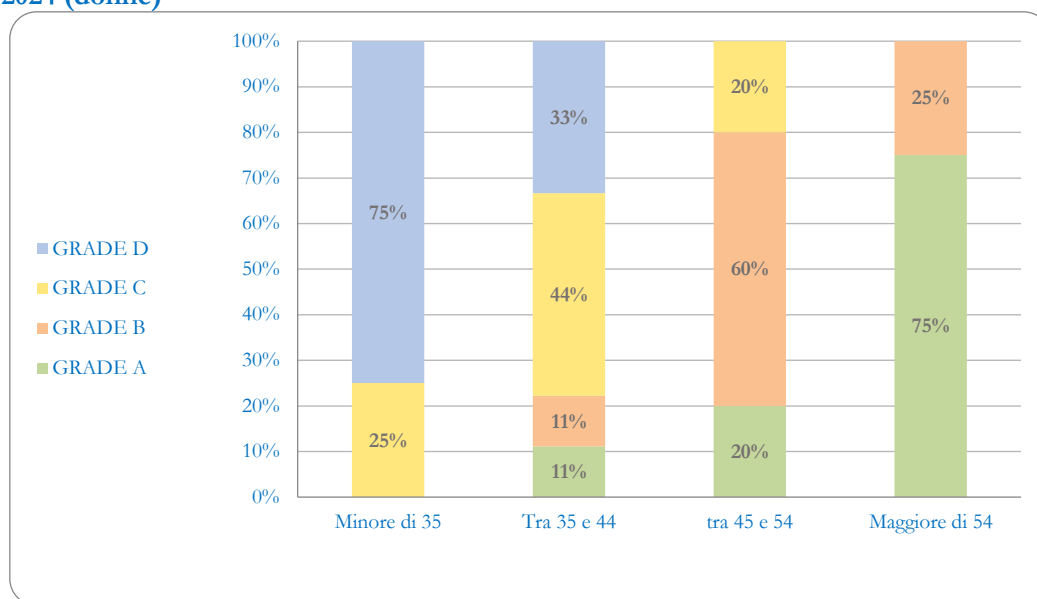
C.F. 97136680580 | P.I. 05639791002 | Registro Persone Giuridiche n. 884/2012 | Codice SDI: M5UXCR1

- per il grade A, nel 2024 vi è una parità di genere, nel 2023 si rileva una prevalenza maggiore della componente femminile (20% contro il 13% degli uomini), così come nel 2022 (25% contro il 14%).

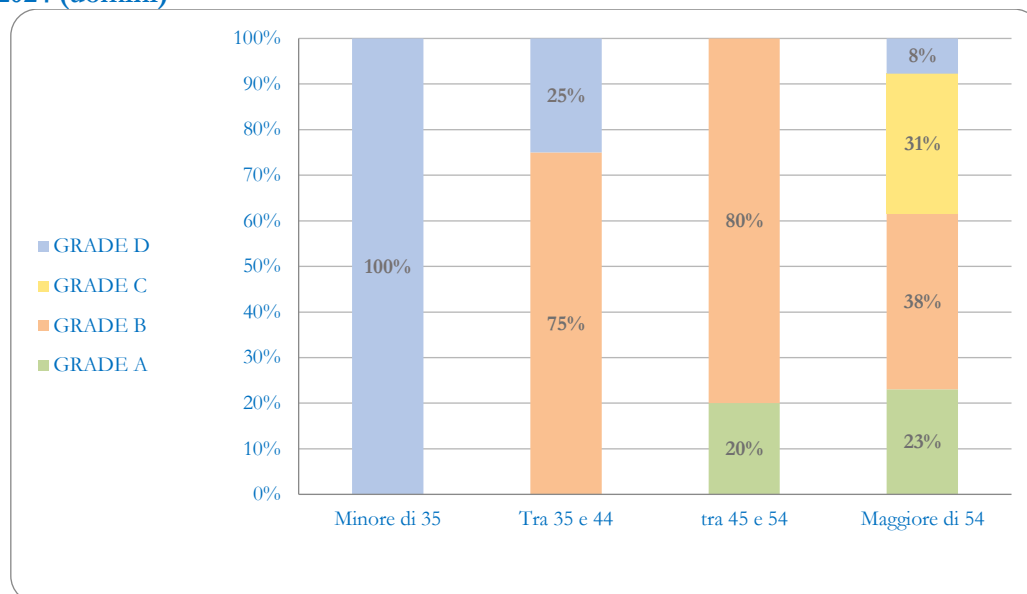
Riguardo alla fascia d'età maggiore di 54:

- il grade D è presente esclusivamente nel 2024 e unicamente con riferimento alla componente maschile, pari all'8%;
- per il grade C, è presente solo il genere maschile con una percentuale del 31% nel 2024, del 27% nel 2023, e del 30% nel 2022;
- per il grade B, nel 2024 prevalgono gli uomini (38% contro il 25% per le donne), così come nel 2023 (36% contro il 25% per le donne) e nel 2022 (30% contro il 25%);
- per il grade A si rileva una prevalenza di donne sia nel 2024 (75% contro il 23%), nel 2023 (75% contro il 36% di uomini) così come nel 2022 (75% contro il 40%).

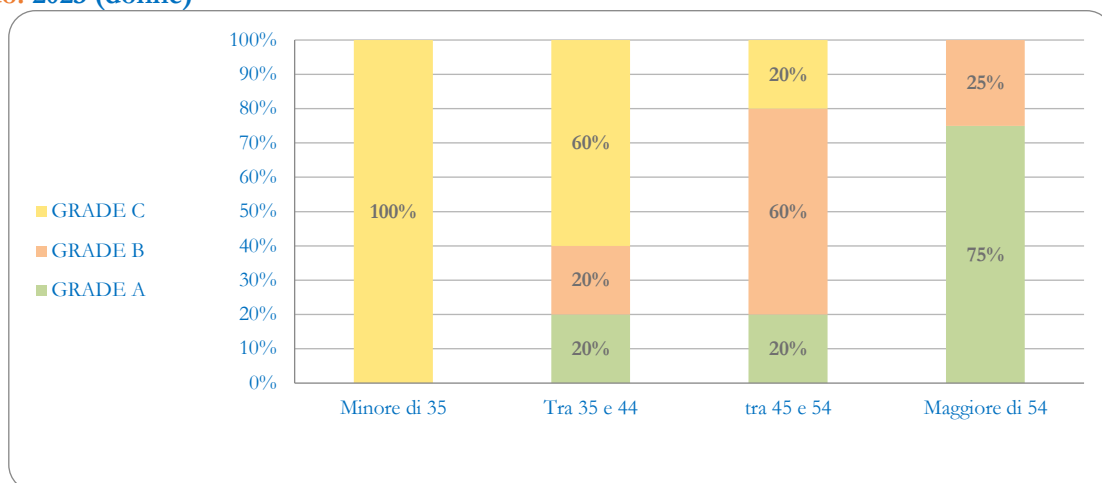
## Periodo: 2024 (donne)



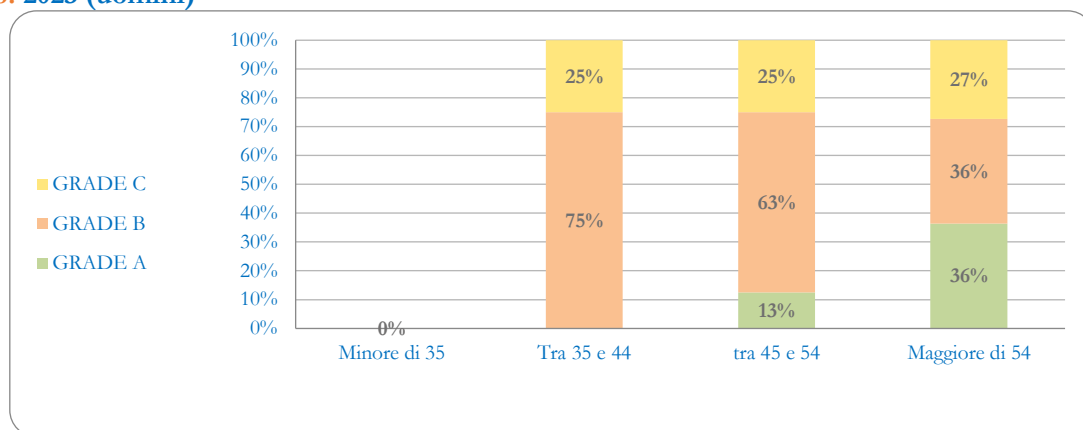
## Periodo: 2024 (uomini)



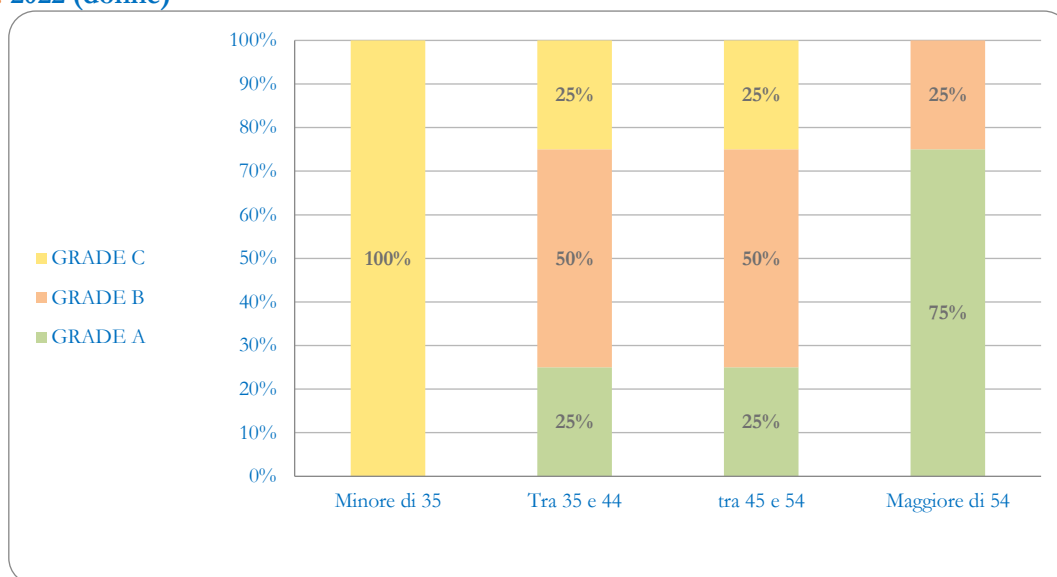
**Periodo: 2023 (donne)**



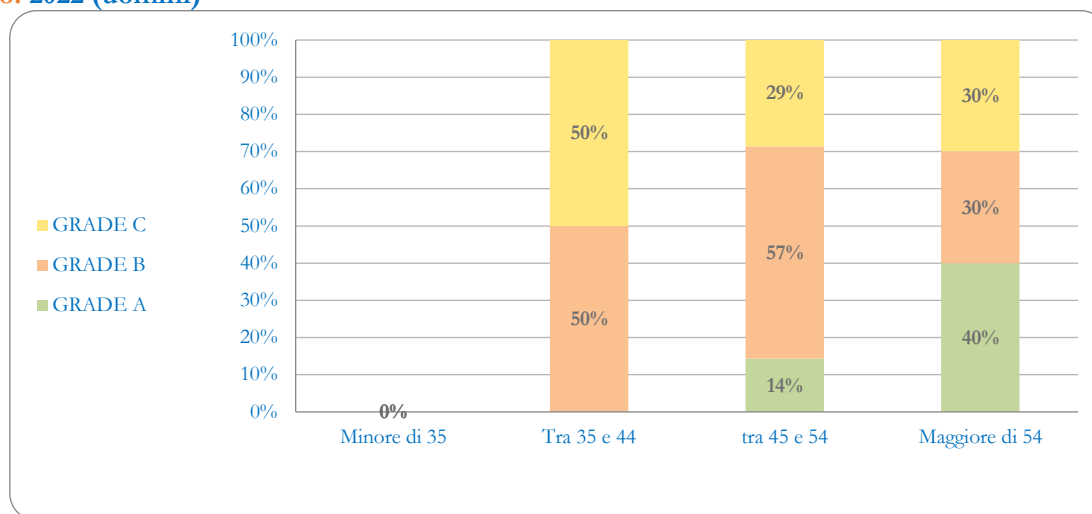
**Periodo: 2023 (uomini)**



**Periodo: 2022 (donne)**



Periodo: 2022 (uomini)



**Indicatore 3b: Età media per genere e ruolo**

Periodo: 2024

RUOLO	DONNE	UOMINI
PO	56	60
PA	49	52
RTI	36	55

Periodo: 2022

RUOLO	DONNE	UOMINI
PO	54	60
PA	49	54
RTI	51	58

Periodo: 2023

RUOLO	DONNE	UOMINI
PO	55	61
PA	48	51
RTI	52	59

Si evidenzia, nel triennio di riferimento, una sostanziale stabilità dell'età media per genere tra i vari ruoli, a esclusione dei ricercatori a tempo indeterminato, che nel 2024 hanno un'età media inferiore rispetto agli anni precedenti.

**Indicatore 4: Percentuale di donne per area e per ruolo: confronto col corrispondente dato nazionale**

Riguardo al ruolo, nel 2024, si rileva una prevalenza della percentuale di donne rispetto al dato nazionale nella componente docente delle aree CUN 10 (66,7% contro il 55,6%), 13 (50% contro il 41,2%), 14 (50% contro il 43,9%) e nel totale (51,2% contro il 41,4%). Anche per i ruoli RU+RTD vi è una prevalenza rispetto al dato nazionale per l'area 10 (nel 2024 il 75% contro il 62,5%), area 13 (nel 2024 il 66,7% contro il 53,4%), nell'area 14 (nel 2024 il 100% contro il 57,2%) e nel totale (nel 2024 il 63,6% contro il 53,2%).

Tra le PA vi è una prevalenza rispetto al dato nazionale per l'area 12 (100% contro il 45,5%), mentre c'è una parità perfetta tra le donne PA dell'Ateneo rispetto al dato nazionale nell'area 10 (57,5%) e quasi perfetta nel totale (45% contro il 43%). Tra le PO c'è una prevalenza femminile rispetto al dato nazionale in tutte le aree prese in esame (10, 11, 13 e totale) tranne l'area 12 (33,3% contro il 67,7%).

Si rileva, inoltre, una prevalenza della percentuale di donne rispetto al dato nazionale per i ruoli RU+RTD anche negli altri anni presi in esame (50% contro il 45,6% nel 2023 e 45% contro il 45,5 circa% nel 2022) e PO (54,5% contro il 27,9% nel 2023 e 54,5% contro il 27% nel 2022) mentre vi è una minore incidenza rispetto al dato nazionale per il ruolo PA nel 2023 (40% contro il 42,7%); nel 2022, invece, l'incidenza è risultata maggiore con il 46,7% contro il 42,3%.

L'analisi evidenzia come anche negli anni 2022 e 2023, la percentuale totale di donne nella componente docente è maggiore rispetto al dato nazionale (46,5% contro il 39,8% a livello italiano nel 2023 e 48,6% contro il 39,4% dato nazionale nel 2022).

Nel triennio di riferimento 2022-2024 il corpo docente UNINT appartiene alle seguenti aree CUN:

- ✓ Area 1 Scienze matematiche e informatiche;
- ✓ 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;
- ✓ STEM Scienze matematiche e informatiche, Scienze fisiche, Ingegneria civile e Architettura, Ingegneria industriale e dell'informazione.

La distribuzione del Personale docente e ricercatore nelle diverse aree CUN secondo il genere mostra la presenza solo maschile nell'area 01: *Scienze matematiche e informatiche*, nell'area 09: *Ingegneria industriale e dell'informazione* e in area STEM. Emerge dunque, anche in UNINT, il fenomeno della segregazione orizzontale, che indica la concentrazione di un genere in determinate aree CUN.

Riguardo alla percentuale di donne nella componente docente, si rileva invece una perfetta parità di genere:

- ✓ nell'area 14: *Scienze politiche e sociali* per il totale del corpo docente nell'anno 2024;
- ✓ nell'area 13: *Scienze economiche e statistiche* per il ruolo PO (anni 2024, 2023 e 2022), per il ruolo PA (anno 2022) e su tutto il corpo docente UNINT (anno 2024);
- ✓ nell'area 11: *Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche* per il ruolo RU+RTD (anni 2024, 2023 e 2022), sul totale della popolazione RU+RTD (anno 2023), e su tutto il corpo docente UNINT (anno 2022);
- ✓ nell'area 10: *Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche* per il ruolo RU+RTD (anno 2022).

La percentuale di donne UNINT è inferiore, per ogni ruolo, rispetto al dato nazionale nelle seguenti aree:

- ✓ area 11: *Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche*, tranne per il ruolo PO in tutto il triennio;
- ✓ area 12: *Scienze giuridiche* tranne per il ruolo PA in tutto il triennio;
- ✓ area 14: *Scienze politiche e sociali*, tranne per il ruolo RU+RTD nel 2024.

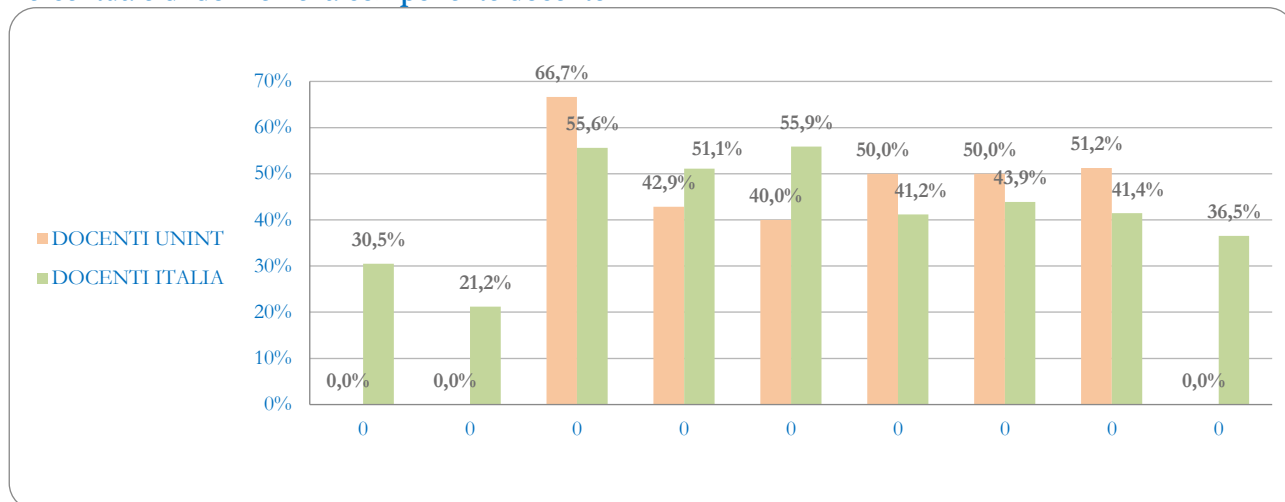
Nell'intero triennio le donne rappresentano la totalità dei PO dell'area 11: *Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche* (100% contro il 42,7% a livello nazionale nel 2024, 100% contro un dato nazionale del 41% nel 2023; 100% contro un dato nazionale del 39,6% per i PO nel 2022).

Occorre considerare che l'Ateneo, storicamente caratterizzato da una prevalente vocazione umanistica, presenta una presenza ridotta di discipline scientifiche. Ciò può pertanto incidere sulla significatività statistica dei dati, influenzandone la comparabilità e l'interpretazione.

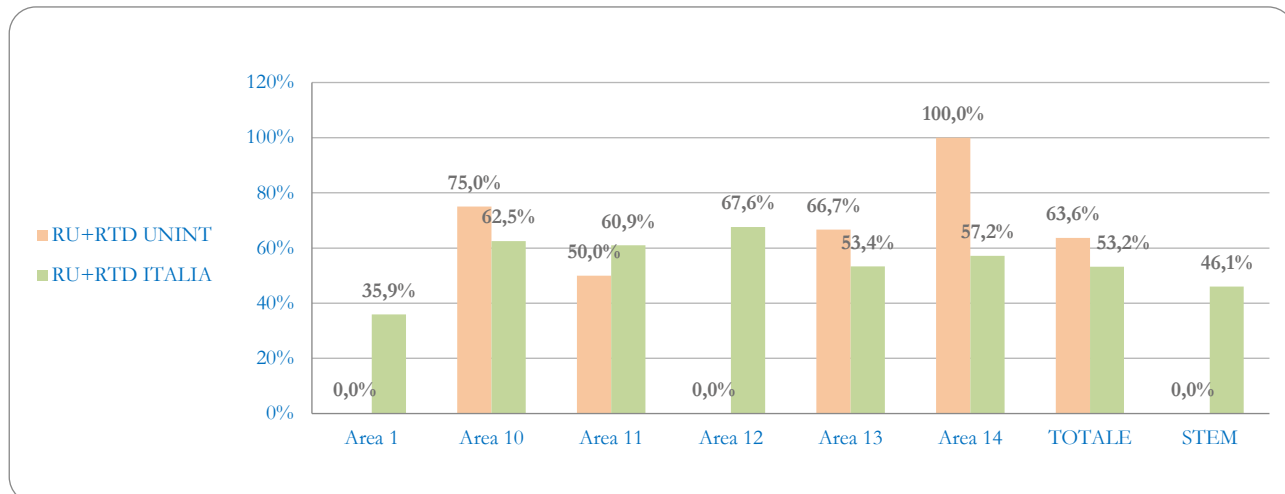
Legenda Aree CUN	
Area 1	Scienze matematiche e informatiche
Area 2	Scienze fisiche
Area 8	Ingegneria civile e Architettura
Area 9	Ingegneria industriale e dell'informazione
Area 10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche
Area 11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
Area 12	Scienze giuridiche
Area 13	Scienze economiche e statistiche
Area 14	Scienze politiche e sociali
STEM	Area 1, Area 2, Area 8, Area 9

Periodo: 2024

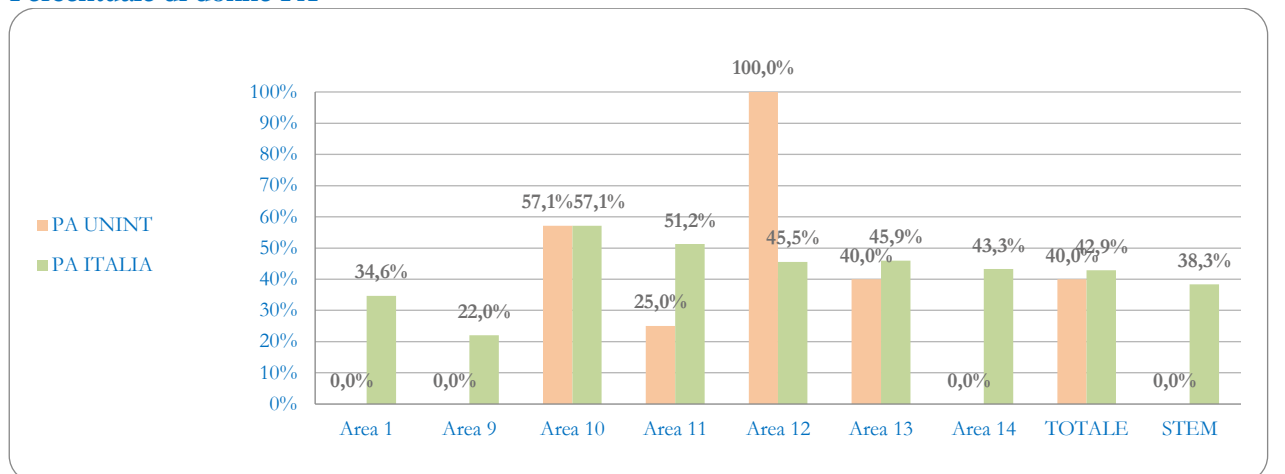
## Percentuale di donne nella componente docente



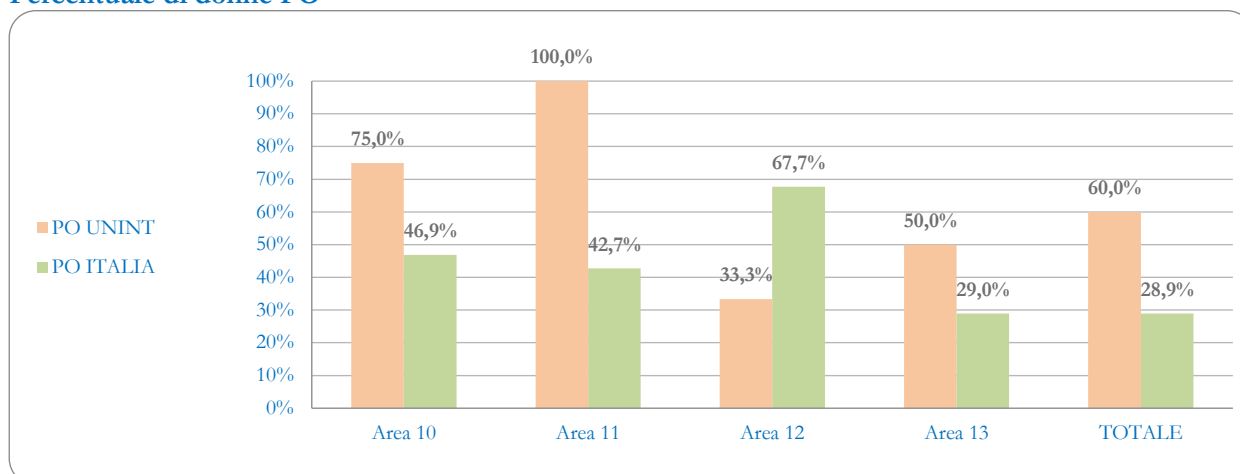
## Percentuale di donne RU+RTD



## Percentuale di donne PA

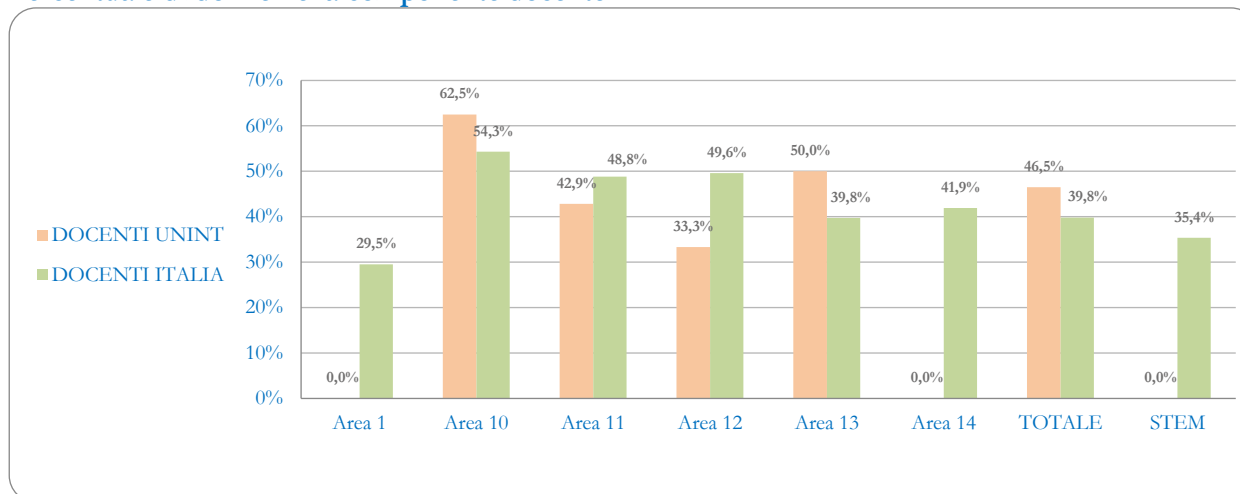


### Percentuale di donne PO

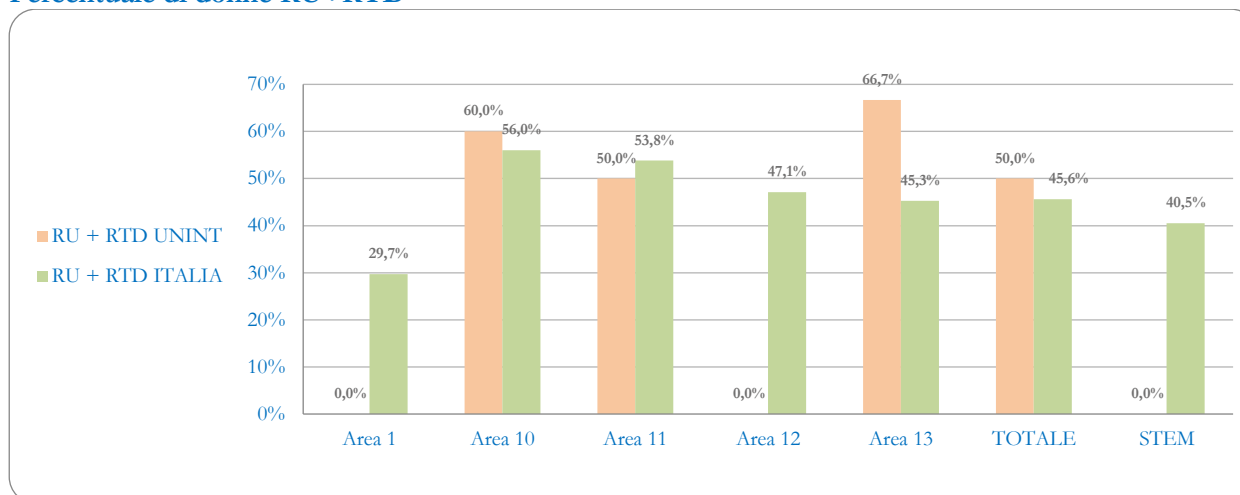


Periodo: 2023

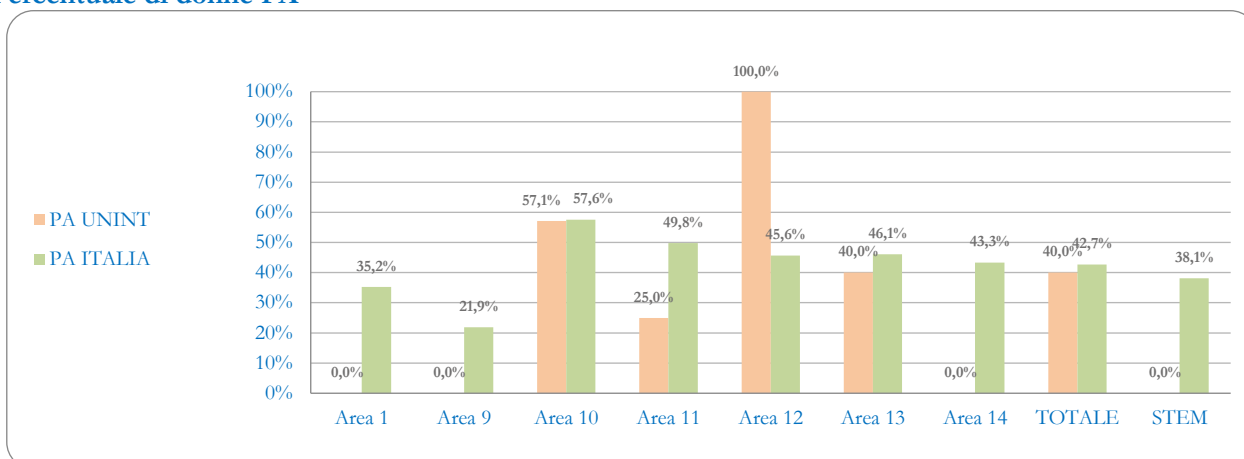
### Percentuale di donne nella componente docente



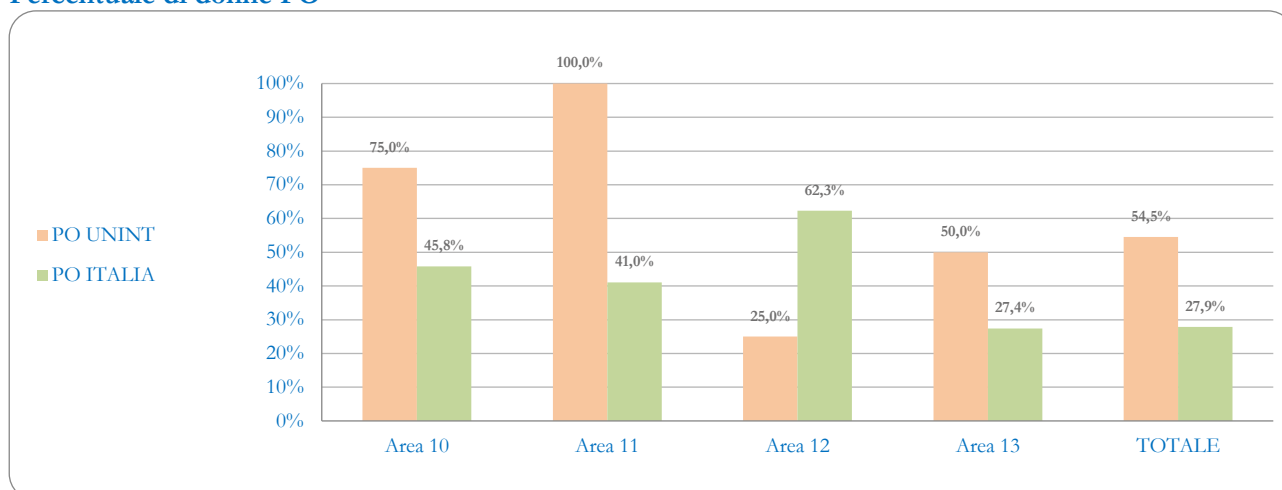
### Percentuale di donne RU+RTD



### Percentuale di donne PA

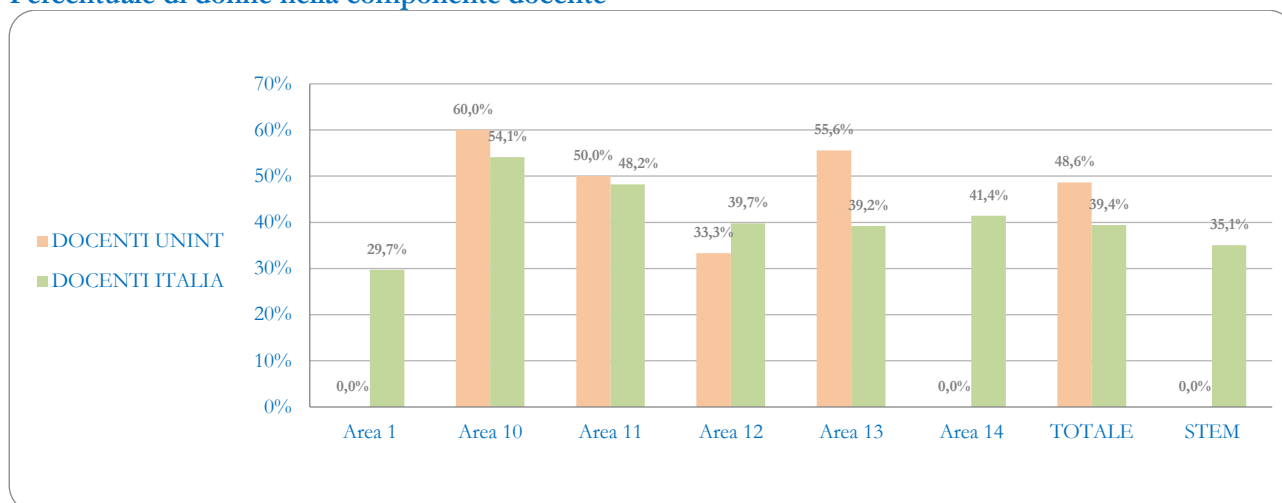


### Percentuale di donne PO

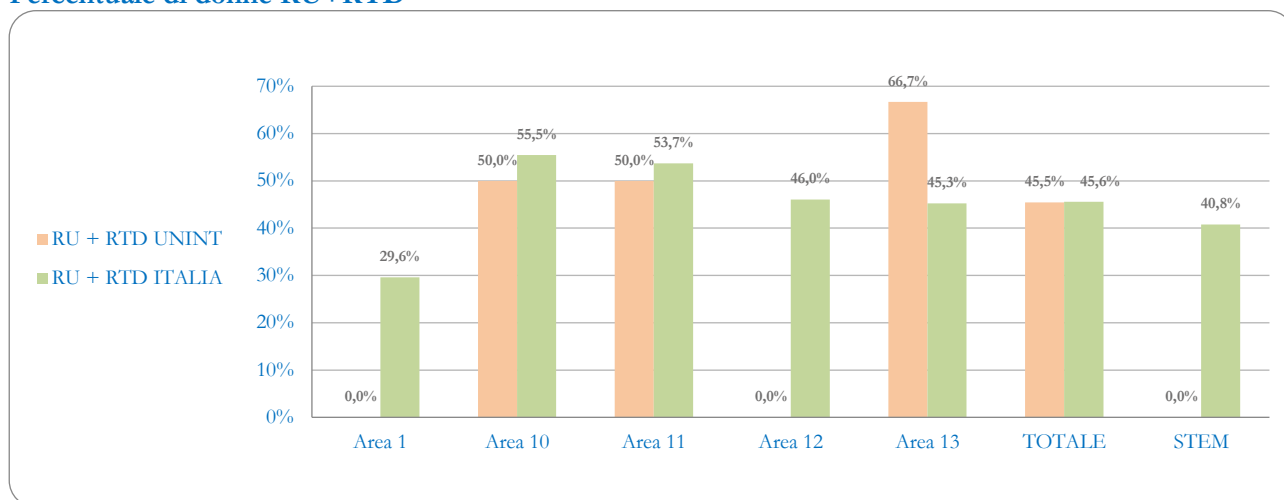


Periodo: 2022

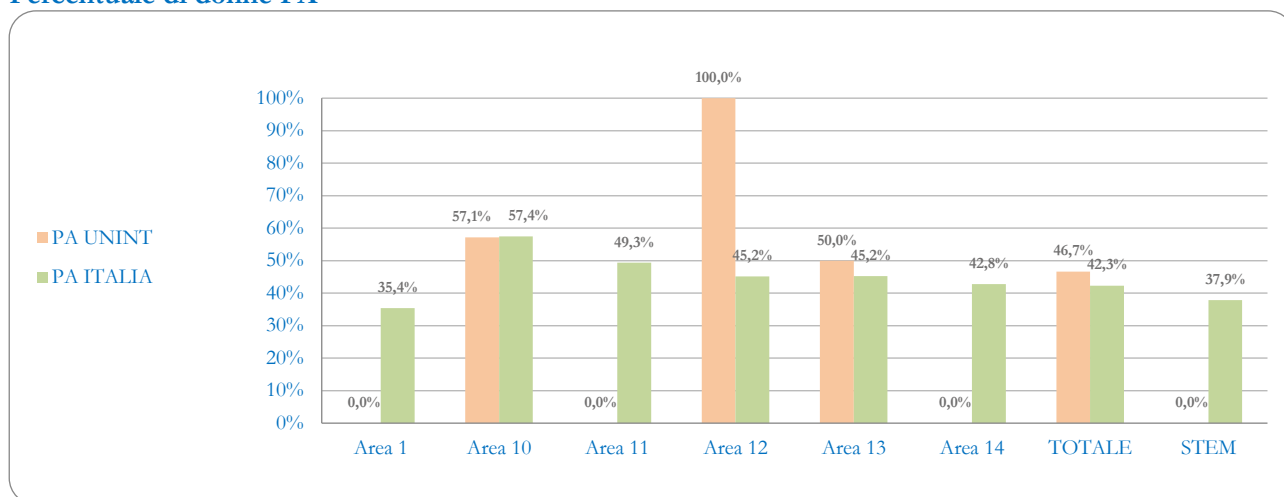
### Percentuale di donne nella componente docente



### Percentuale di donne RU+RTD



### Percentuale di donne PA



### Percentuale di donne PO



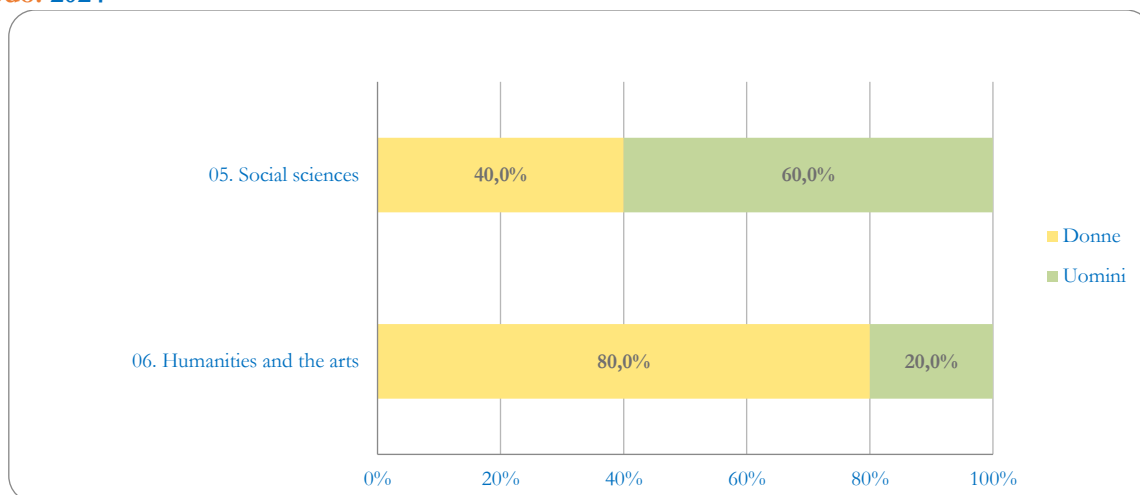
**Indicatore 5: Distribuzione docenti di prima fascia tra Fields of Research & Development secondo la classificazione *She Figures***

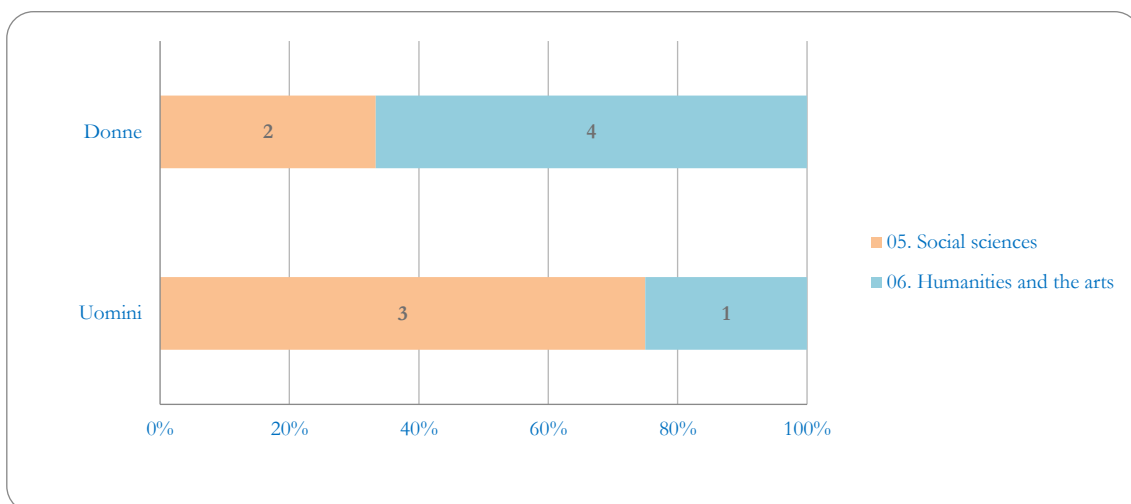
Legenda Aree CUN		Classificazione FoRD
Area 1	Scienze matematiche e informatiche	01 - Natural sciences
Area 2	Scienze fisiche	01 - Natural sciences
Area 8	Ingegneria civile e Architettura	02 - Engineering and technology
Area 9	Ingegneria industriale e dell'informazione	02 - Engineering and technology
Area 10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	06 - Humanities and the arts
Area 11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	05 - Social sciences - 06 - Humanities and the arts
Area 12	Scienze giuridiche	05 - Social sciences
Area 13	Scienze economiche e statistiche	05 - Social sciences
Area 14	Scienze politiche e sociali	05 - Social sciences
STEM	Area1+Area2+Area8+Area9	01 - Natural sciences - 02 - Engineering and technology

Riguardo alla distribuzione docenti di prima fascia per genere, se, invece di adottare le categorie CUN, si fa riferimento alla classificazione FoRD (Fields of Research & Development) si evidenzia che nel 2024 il 40% delle donne e di contro il 60% degli uomini appartengono alla categoria “Social sciences”, mentre l’area “Humanities and arts” è composta nell’80% da donne e nel 20% da uomini.

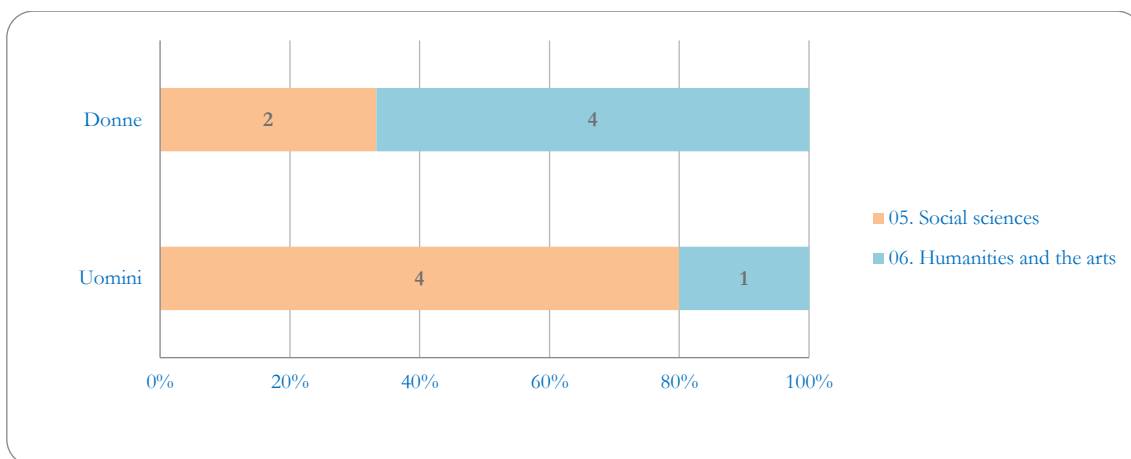
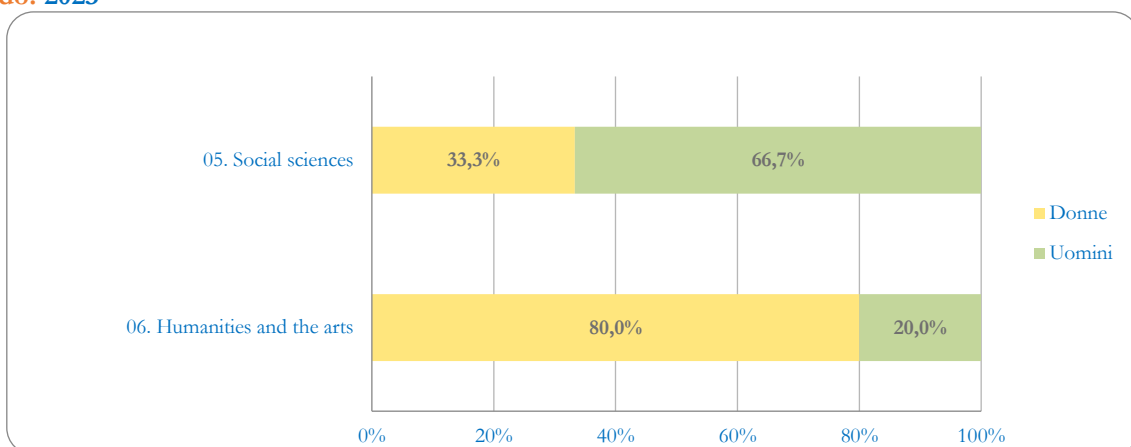
Nel 2023, il 67% degli uomini contro il 33% delle donne appartengono alla categoria “*Social sciences*”. La percentuale del genere femminile è rimasta stabile per la categoria “*Humanities and the arts*” in quanto è composta all’80% da donne nel 2022 e nel 2023.

**Periodo: 2024**

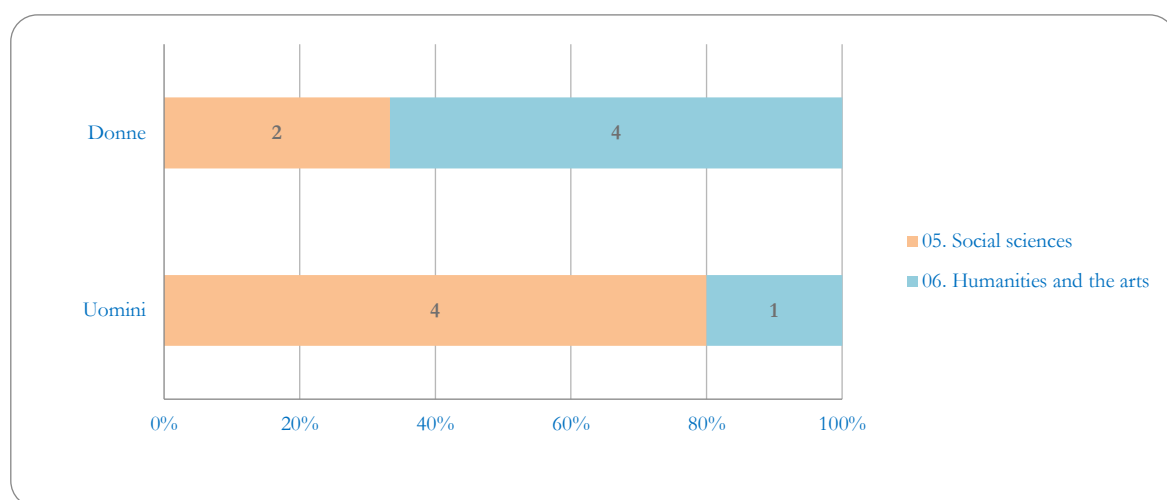
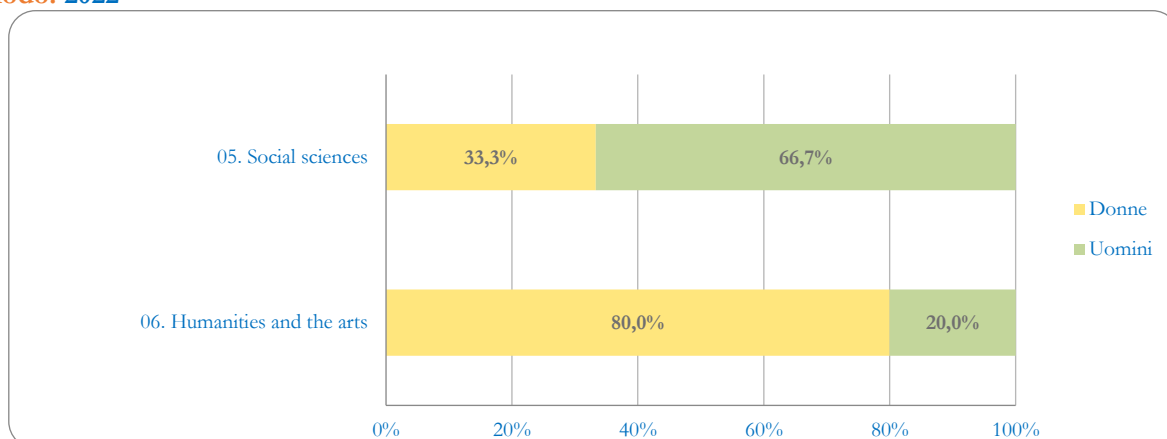




Periodo: 2023



Periodo: 2022



### Indicatore 6: Rapporto di femminilità

L'analisi è stata ulteriormente sviluppata calcolando il rapporto di femminilità che indica il rapporto tra il numero di donne e di uomini, per ruolo e per area CUN. Un valore pari a 1 di questo indicatore indica il perfetto equilibrio tra i generi. Un valore minore di 1 significa che il numero degli uomini è maggiore rispetto a quello delle donne; al contrario, valori superiori a 1 indicano una maggior presenza femminile.

Il rapporto di femminilità conferma una netta prevalenza maschile nell'area 1 - Scienze matematiche e informatiche, area 9 - Ingegneria industriale e dell'informazione, area 12 - Scienze giuridiche e area 14 - Scienze politiche e sociali.

Nell'area 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche si evidenzia, nel triennio 2022-2024 per il ruolo RU si conferma la parità tra i generi, per i PA un rapporto compreso tra 1 donna per ogni uomo e 3 donne ogni 2 uomini, mentre per i PO la presenza di più di 2 donne ogni uomo. Per quanto riguarda i ricercatori a tempo determinato, invece, non sono presenti in tale area nel 2024.

Nell'area 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche si presenta la perfetta parità nel triennio 2022-2024 per il ruolo RU, mentre migliora il divario tra uomini e donne nel 2023 e 2024, con una preferenza a favore dei primi.

Nell'area 13 - Scienze economiche e statistiche, nel triennio di riferimento, la maggioranza femminile rimane stabile per il ruolo RTD, diminuisce dal 2023 per il ruolo PA con una prevalenza maschile, mentre si è raggiunta la parità di genere per il ruolo PO dal 2022.

Università degli Studi Internazionali di Roma - UNINT

Via Cristoforo Colombo 200 | 00147 Roma | T +39 06 5107771 | unint.eu | PEC: unint@pec.it

C.F. 97136680580 | P.I. 05639791002 | Registro Persone Giuridiche n. 884/2012 | Codice SDI: M5UXCR1

Periodo: 2022-2024

Legenda. Rapporto donne-uomini	Valore compreso tra	
	minimo	massimo
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	0,125
da 1 donna ogni 8 uomini a 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25
da 1 donna ogni 4 uomini a 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5
da 1 donna ogni 2 uomini a 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
più di 2 donne ogni uomo	>2	

Descrizione aree CUN	RTD			RU			PA			PO		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
1 - Scienze matematiche e informatiche	0,00	0,00	-	-	-	-	0,00	0,00	0,00	-	-	-
9 - Ingegneria industriale e dell'informazione	-	-	-	-	-	-	-	0,00	0,00	-	-	-
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,00	2,00	-	1,00	1,00	1,00	1,33	1,33	1,33	3,00	3,00	3,00
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	-	-	-	1,00	1,00	1,00	0,00	0,33	0,33	-	-	-
12 - Scienze giuridiche	0,00	0,00	0,00	-	-	-	-	-	-	0,33	0,33	0,50
13 - Scienze economiche e statistiche	2,00	2,00	2,00	-	-	-	1,00	0,67	0,67	1,00	1,00	1,00
14 - Scienze politiche e sociali	-	-	-	-	-	-	0,00	0,00	0,00	-	-	-

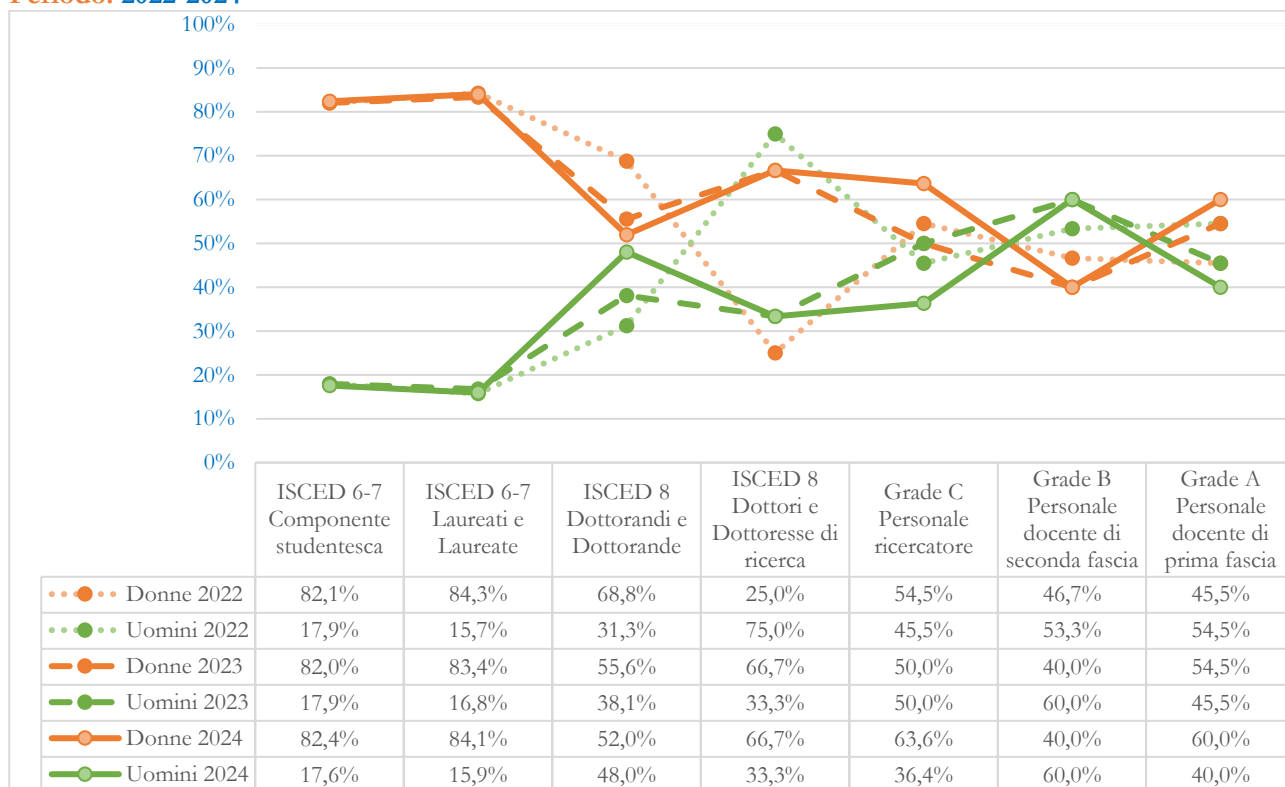
## 8.2 Ambito B: carriere

### Indicatore 8: Forbice carriere

Di seguito si riportano i diagrammi a forbice delle carriere universitarie e accademiche con le percentuali femminili e maschili nei diversi passaggi delle carriere stesse: dall'accesso ai corsi di studio, passando per il dottorato e la formazione alla ricerca post dottorale, per arrivare alle posizioni di ricercatore, docente di seconda e di prima fascia. Relativamente all'indicatore in oggetto si evidenzia che per ISCED 6-7 Componente studentesca e ISCED 8 Dottorandi e Dottorande, i dati riportati fanno riferimento agli anni accademici e non solari. Pertanto, il periodo oggetto di analisi è rappresentato dagli anni accademici 2021/2022 (rif.2022), 2022/2023 (rif.2023) e 2023/2024 (rif.2024). Poiché i dati relativi all'anno solare 2025 non sono ancora disponibili su USTAT, non sono stati inseriti quelli dell'anno accademico 2024/2025, al fine di garantire continuità e coerenza con quanto appena esposto e mantenere l'allineamento dei dati.

Per tutto il triennio di riferimento risulta prevalente la presenza femminile in tutte le posizioni riguardanti l'ambito accademico (numero delle iscritte, laureate, dottorande, dottoresse di ricerca, docenti di prima e terza fascia) tranne per i docenti di seconda fascia dove prevalgono gli uomini. Gli anni 2023 e 2024 risultano caratterizzati da un incremento della percentuale di presenza femminile rispetto agli anni accademici precedenti, a eccezione delle dottorande, la cui incidenza percentuale risulta in lieve diminuzione rispetto agli anni precedenti, attestandosi comunque su valori prossimi alla parità di genere con la componente maschile. Inoltre, rispetto al 2022, nel 2023 e nel 2024 si evidenzia un'inversione di tendenza con riferimento ai ruoli di docenza di prima fascia, in cui la percentuale femminile risulta maggiore rispetto alla componente maschile.

Periodo: 2022-2024

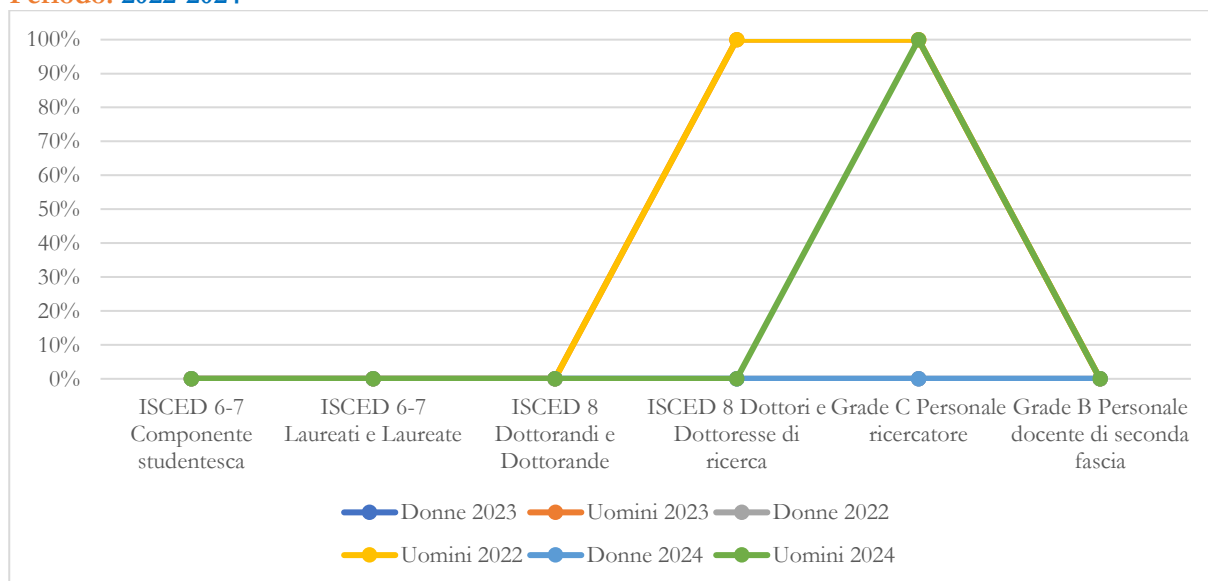


## Area STEM

Riguardo all'area STEM si rileva la sola presenza di genere maschile:

- ✓ per il ruolo ricercatore per gli anni 2022 e 2023;
- ✓ per il ruolo docente di seconda fascia per gli anni 2022, 2023 e 2024.

Periodo: 2022-2024



Università degli Studi Internazionali di Roma - UNINT

Via Cristoforo Colombo 200 | 00147 Roma | T +39 06 5107771 | unint.eu | PEC: unint@pec.it

C.F. 97136680580 | P.I. 05639791002 | Registro Persone Giuridiche n. 884/2012 | Codice SDI: M5UXCR1

**Indicatore 9: Glass Ceiling Index**

L'analisi della disparità tra i generi nei ruoli e nei dipartimenti si conclude con il calcolo del Glass Ceiling Index (GCI). Il GCI è un indice che confronta la percentuale di donne nel corpo docente complessivo con la percentuale di donne fra i docenti della fascia più elevata, ovvero professoresse e professori di I Fascia. L'indice fornisce una misura sintetica del grado di segregazione verticale. Un valore dell'indice maggiore di 1 indica la presenza dell'effetto noto come "soffitto di cristallo" (*glass ceiling effect*) che vede le donne meno rappresentate nelle posizioni superiori; un valore pari a 1 corrisponde alla parità perfetta tra i generi, un valore minore di 1 indica una maggior presenza di donne.

I dati del 2024 restano stabili rispetto al 2023. Analizzando tutto il periodo in esame, si evidenzia una diminuzione rispetto al 2018, della segregazione verticale, fino ad arrivare nel 2022 ad avere una maggiore presenza femminile nelle posizioni superiori (docenti di prima fascia) e una tendenza alla parità di genere.

**Periodo: 2018-2024**

GCI	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018
	0,85	0,85	0,89	1,15	1,68	1,83	1,89

**Indicatore 10: Passaggi di ruolo per genere e area CUN**

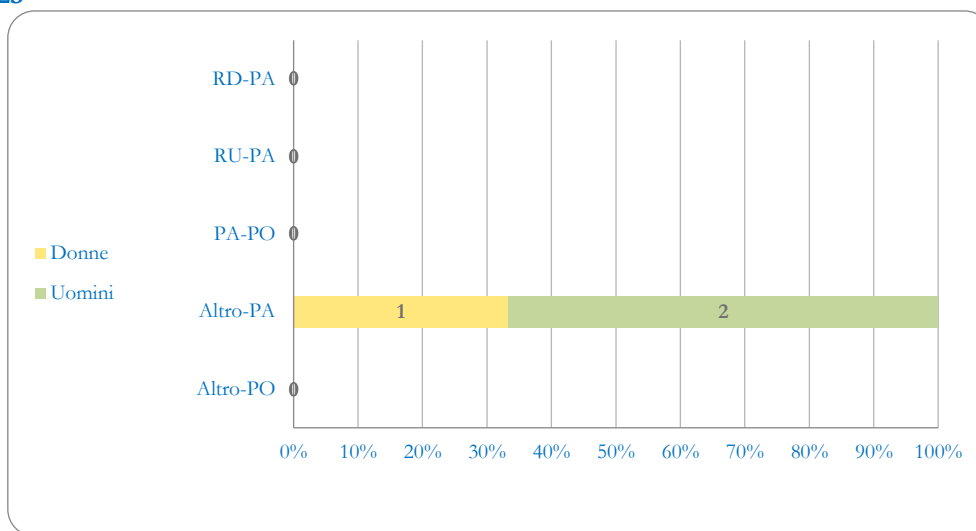
Si evidenzia che nel 2024 non vi sono stati passaggi di ruolo all'interno dei docenti già inseriti nell'Ateneo. Dall'analisi del triennio di riferimento emerge che nel 2023 i passaggi a docenti di seconda fascia hanno riguardato più gli uomini che le donne (2 contro 1), nel 2022 si è verificata una parità di genere sia a livello di passaggi totali pari a 13, sia nei passaggi da altro a PO (5 in totale); 1 donna è passata da docente associata a ordinaria e 7 donne da "altro" a docenti di seconda fascia (8 gli uomini).

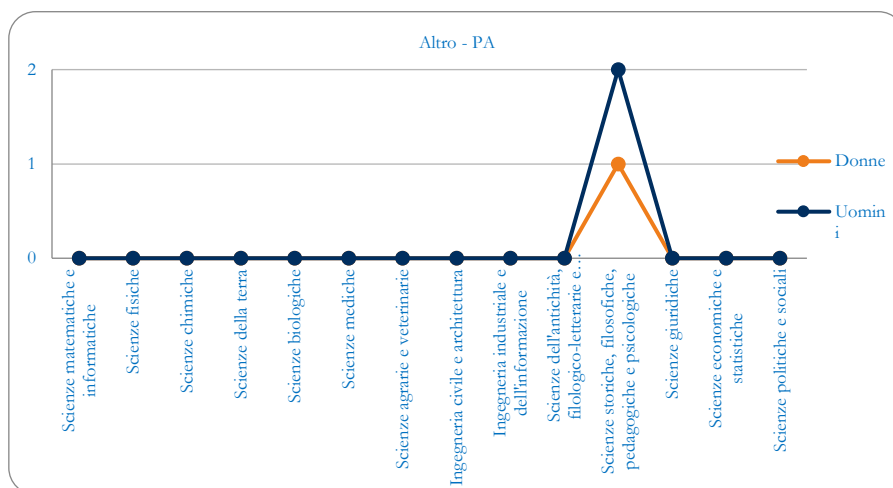
I grafici che seguono mostrano tali passaggi anche per area CUN.

**Periodo: 2024**

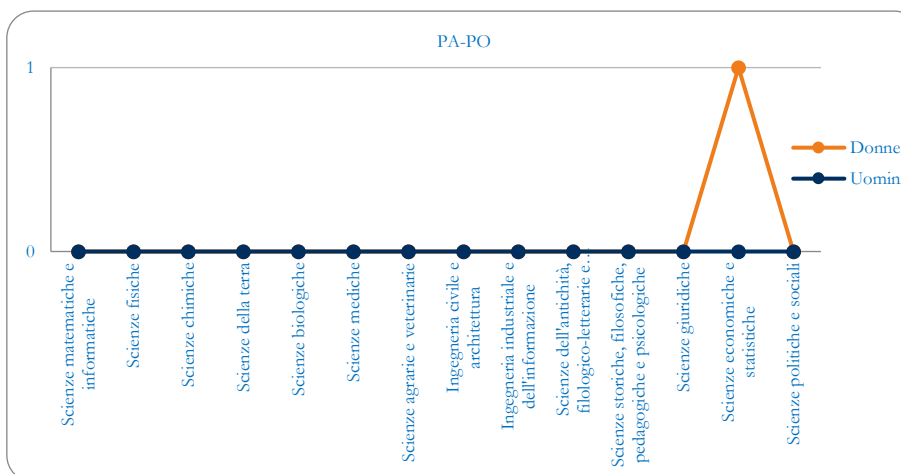
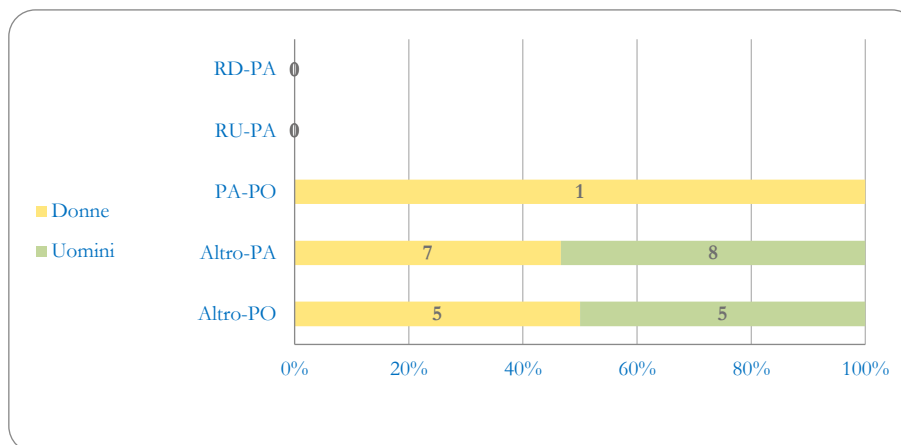
Non si evidenziano passaggi di ruolo nell'anno solare 2024.

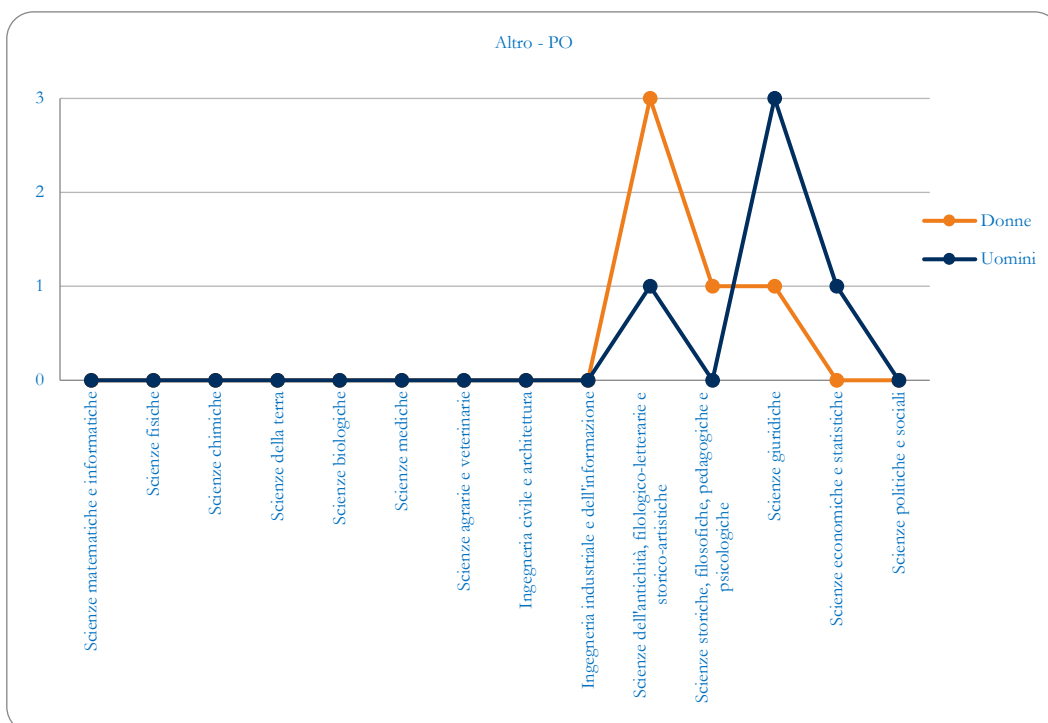
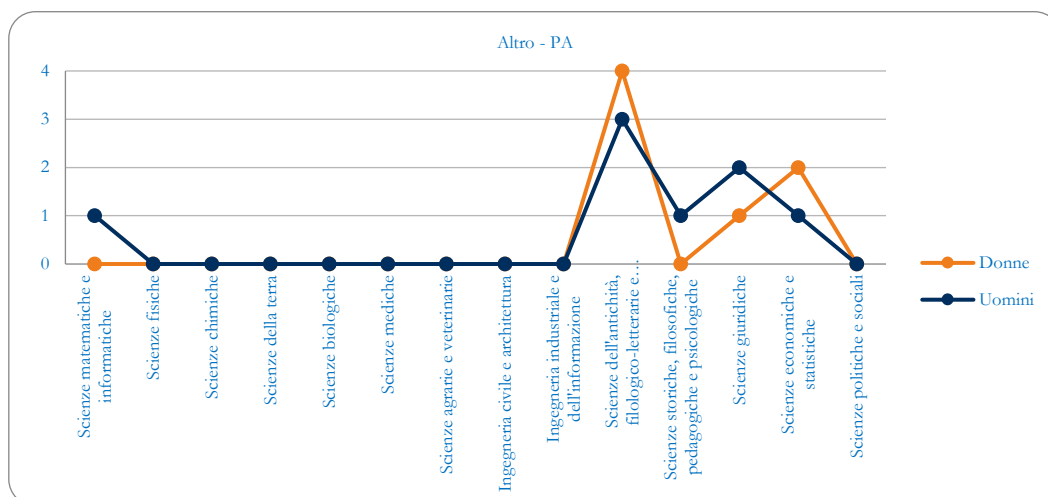
**Periodo: 2023**





Periodo: 2022





**Indicatore 11: Percentuale candidature abilitazioni e percentuale abilitazioni per genere**

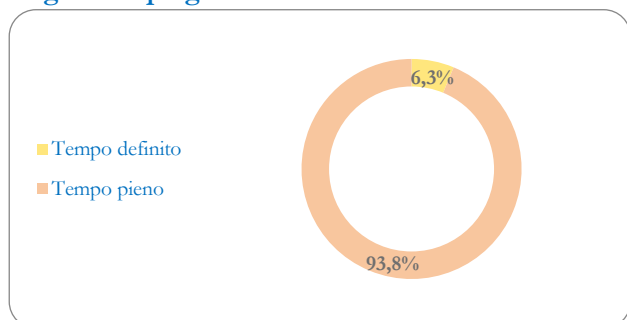
Riguardo a tale indicatore si evidenzia l'indisponibilità dei dati.

**Indicatore 12: Distribuzione tempo pieno/definito per genere**

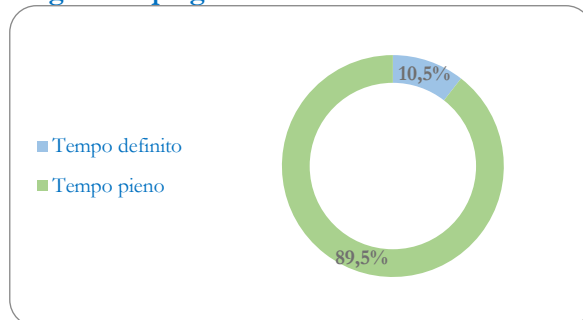
Nel triennio di riferimento, anno 2022-2024, si è assistito a una maggiore percentuale di donne impiegate a tempo pieno rispetto agli uomini. Tale percentuale è variata nel periodo, in particolar modo per la popolazione maschile, passando dal 90,5% del 2022 al 50% nel 2023 al 90% circa nel 2024.

**Periodo: 2024**

**Regime impiego – donne**

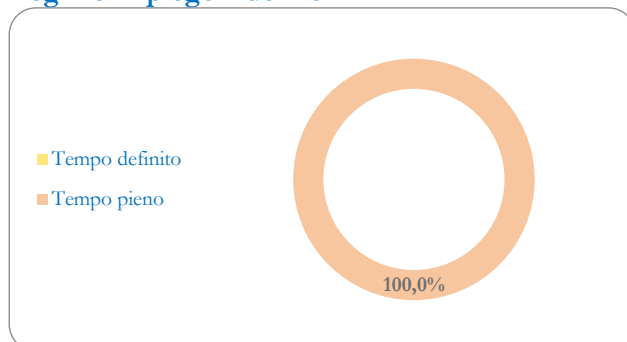


**Regime impiego – uomini**

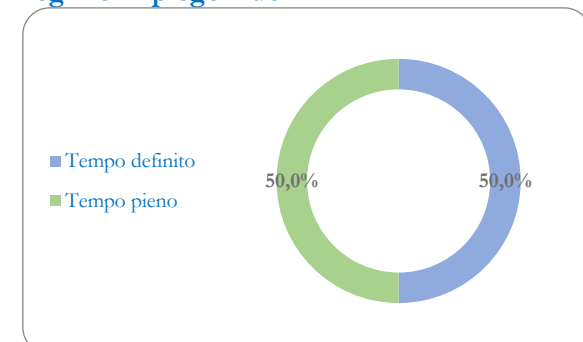


**Periodo: 2023**

**Regime impiego – donne**

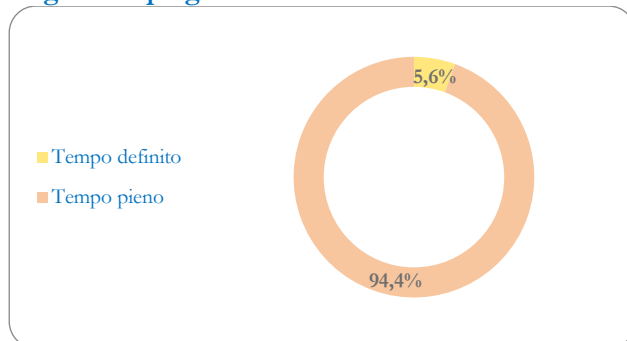


**Regime impiego – uomini**

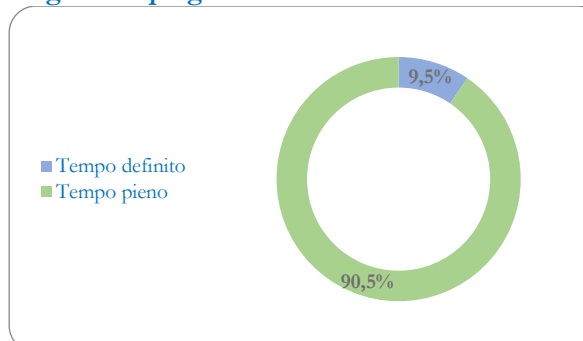


**Periodo: 2022**

**Regime impiego – donne**



**Regime impiego – uomini**



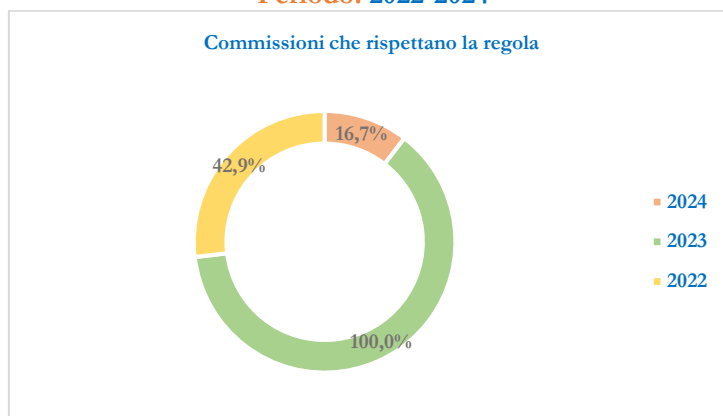
**Indicatore 13: Fruizione anno sabbatico**

Nel periodo di riferimento (anni solari 2022 - 2024) nessun docente ha fruito di anni sabbatici.

**Indicatore 14: Composizione per genere delle commissioni di concorso**

Infine, l'analisi si conclude con la composizione delle commissioni di concorso svolte nel corso del triennio 2022-2024. Analizzando il genere di chi presiede o fa parte della commissione, si è verificato se le commissioni rispettano la parità di genere. Nel 2024 il 16,7% delle commissioni di concorso hanno rispettato la regola della parità di genere, nel 2023 tutte le commissioni di concorso costituite hanno rispettato tale regola, e nel 2022 il 43%.

Periodo: 2022-2024



### 8.3 Ambito C: ricerca

#### Indicatore 15: Principal Investigators (PI)/ responsabili di unità (RU) nei Progetti PRIN/ALTRI PROGETTI per genere e finanziamento erogato

Nell'anno solare 2024 non sono stati acquisiti progetti di ricerca PRIN (Progetti di Rilevante Interesse Nazionale), mentre nella categoria "altri progetti" si evidenzia che i coordinatori di unità sono stati esclusivamente uomini. Nel 2023, di contro, sono stati acquisiti vari progetti di ricerca, tra cui PRIN 2022 e PRIN 2022 PNRR. Considerando il numero totale dei PRIN prevale il genere maschile tra i coordinatori di unità/PI con il 56% contro il 44% delle donne; riguardo, invece, all'ammontare di finanziamenti approvati si evidenzia una sostanzialmente una parità. Tra gli altri progetti è presente il solo genere femminile.

Periodo: 2024 (anno solare)

Descrizione	PRIN		Descrizione	ALTRI PROGETTI	
	Donne PI/RU	Uomini PI/RU		Donne PI/RU	Uomini PI/RU
Percentuale progetti finanziati	0,0%	0,0%	Percentuale progetti finanziati	0,0%	100,0%
Percentuale finanziamenti	0,0%	0,0%	Percentuale finanziamenti	0,0%	100,0%

Periodo: 2023 (anno solare)

Descrizione	PRIN		Descrizione	ALTRI PROGETTI	
	Donne PI/RU	Uomini PI/RU		Donne PI/RU	Uomini PI/RU
Percentuale progetti finanziati	44,4%	55,6%	Percentuale progetti finanziati	100,0%	0,0%
Percentuale finanziamenti	49,4%	50,6%	Percentuale finanziamenti	100,0%	0,0%

**Indicatore 16: Finanziamenti Progetti PRIN per settore scientifico ERC e genere PI/RU**

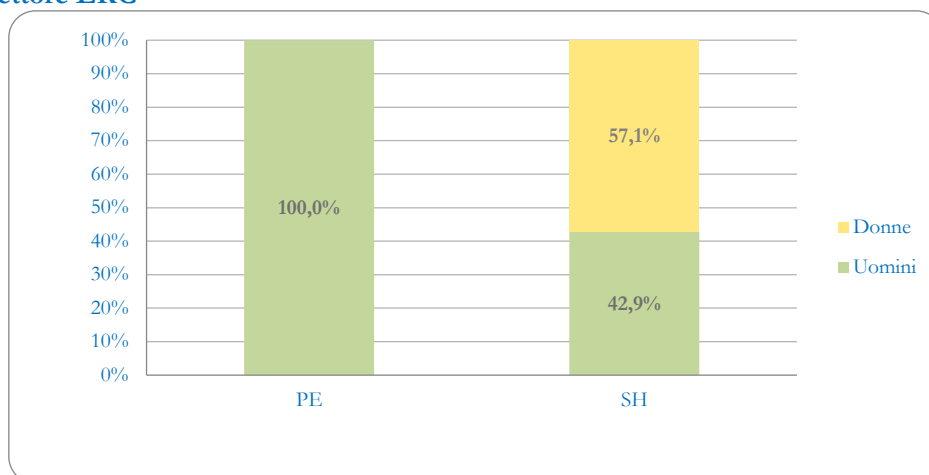
Riguardo ai soli PRIN, come specificato in precedenza, nel 2024 non sono stati avviati tali progetti. Nell'anno solare 2023, riguardo alla responsabilità dei progetti si evidenzia una totale prevalenza del genere maschile per il settore ERC (European Research Council) PE (con i PI/RU che hanno ottenuto il 100% del finanziamento) e una prevalenza del genere femminile per il settore ERC SH con un numero di PI/RU pari al 57%; riguardo a quest'ultimo settore ERC SH le donne hanno ottenuto il 57% del finanziamento e gli uomini il 43%.

**Periodo: 2024 (anno solare)**

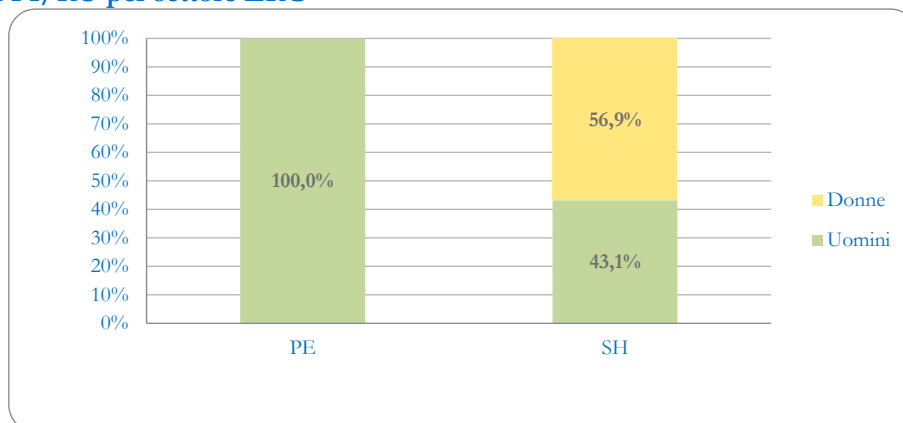
Per l'anno di riferimento non sono stati finanziati progetti PRIN, SIR (Scientific Independence of young Researchers) o ERC.

**Periodo: 2023 (anno solare)**

**PI/ RU per settore ERC**



**Finanziamenti PI/RU per settore ERC**



**Indicatore 17: Media pro-capite di fondi di ricerca interni ed esterni per genere**

*Le informazioni relative alla Ricerca di base - Fondi Ateneo si riferiscono agli anni solari (per cui quelle dell'a.a. 2023/2024 si riferiscono all'anno solare 2024).*

Riguardo alla media pro-capite di fondi di ricerca interni ed esterni, nell'a.a. 2024/2025 si rilevano situazioni a favore della componente femminile per i ruoli di PO e RU e a favore del genere maschile per i PA. Una situazione analoga si manifesta nell'a.a. 2023/2024, che riscontra una percentuale maggiore di finanziamenti per le donne sia per i PO, che per i ruoli RU e RTDA. Nel primo anno preso in esame, l'a.a. 2022/2023, si riscontra invece una

maggior varietà, con il 34% dei fondi dei ruoli RU e RTD assegnati alle donne e il 66% agli uomini e il 54% delle risorse economiche per i ruoli PO-PA sono state destinate alle donne, mentre il 46% agli uomini.

**Periodo: 2024/2025**

RUOLO	RICERCA DI BASE FONDI ATENEEO		PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI		BANDI INTERNAZIONALI		TOTALE	
Descrizione	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
RU	19%						100%	0%
PA	31%			100%		100%	13%	87%
PO	50%						100%	0%

**Periodo: 2023/2024**

RUOLO	RICERCA DI BASE FONDI ATENEEO		PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI		BANDI INTERNAZIONALI		TOTALE	
Descrizione	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
RTDA	100%						100%	0%
RU	100%						100%	0%
PA	3%	4%	97%	82%		14%	50%	50%
PO	83%		17%				100%	0%

**Periodo: 2022/2023**

RUOLO	RICERCA DI BASE FONDI ATENEEO		PRIN E ALTRI BANDI		TOTALE	
Descrizione	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
RU - RTD	34%	66%	-	-	34%	66%
PO - PA	37%	63%	55%	45%	54%	46%

**Ambito D: didattica**

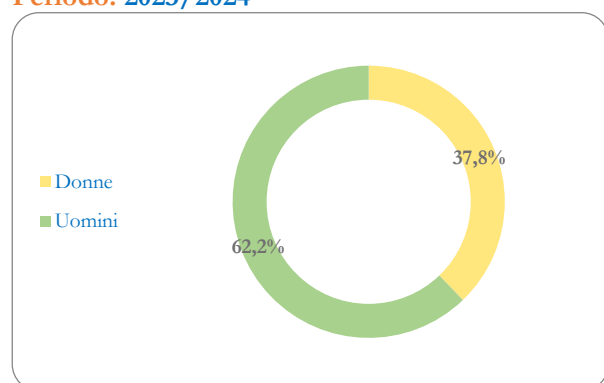
**Indicatore 18: Percentuali di relatori e relatrici tesi di laurea per genere**

Nel periodo oggetto di analisi, per le tesi di laurea, si rileva una maggiore percentuale di relatori di genere maschile sia nell'a.a. 2023/2024, corrispondenti al 62,2% del totale, che nell'a.a. 2022/2023 pari al 65,6%.

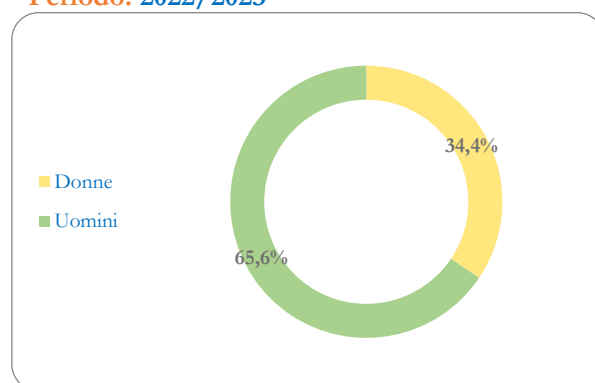
**Periodo: 2024/2025**

Non è ancora possibile inserire tali dati in quanto le lauree relative all'anno accademico 2024/2025 termineranno con la sessione di marzo 2026. Pertanto, tale dato potrà essere reperito da aprile 2026.

**Periodo: 2023/2024**



**Periodo: 2022/2023**



## 9. Personale tecnico amministrativo

### 9.1 Ambito A: composizione

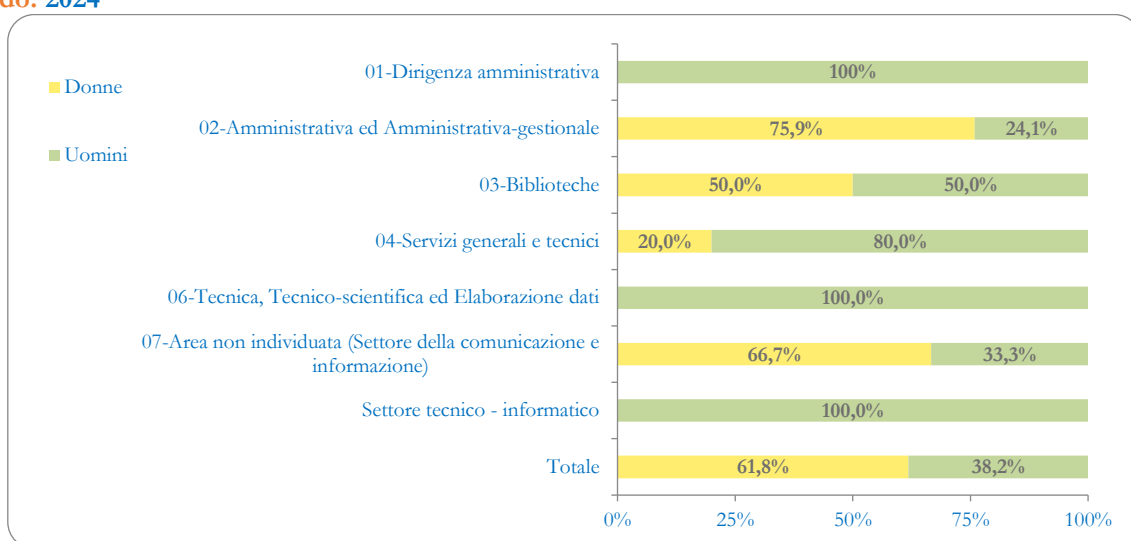
#### Indicatore 1: Percentuale PTA per genere e area funzionale 2024

Nel triennio 2022-2024, si rileva una prevalenza femminile nell'organico del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo con una percentuale leggermente diminuita dal 2022 (63,1%) al 2024 (61,8%).

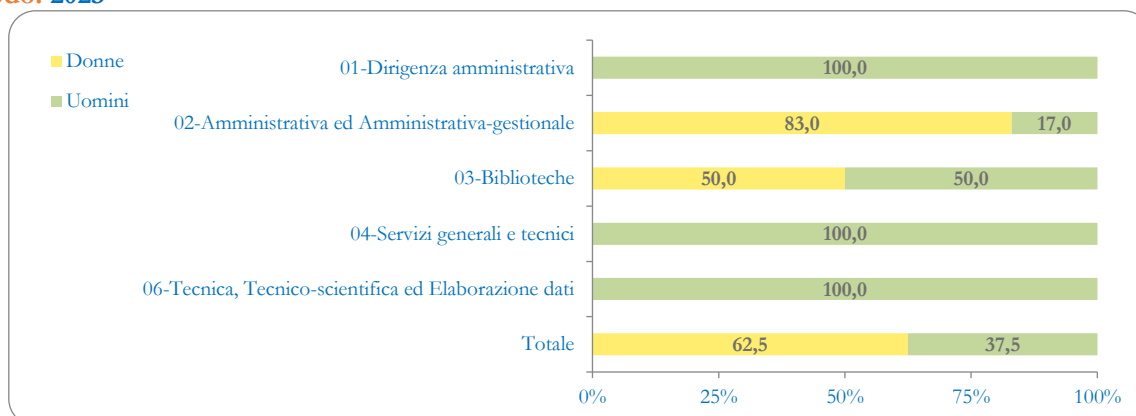
Nel triennio di riferimento si rileva:

- ✓ la presenza di un direttore amministrativo di genere maschile;
- ✓ una prevalenza di donne nell'area amministrativo-gestionale (83% nel 2022 e 2023, 76% nel 2024);
- ✓ la presenza del solo genere maschile nell'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati e nel settore tecnico-informatico;
- ✓ la parità di genere nell'area biblioteca.

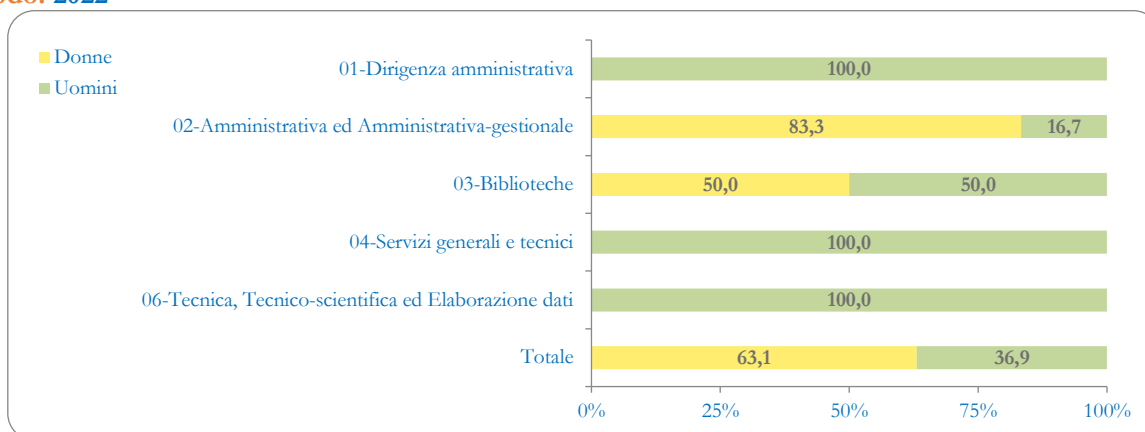
Periodo: 2024



Periodo: 2023



Periodo: 2022

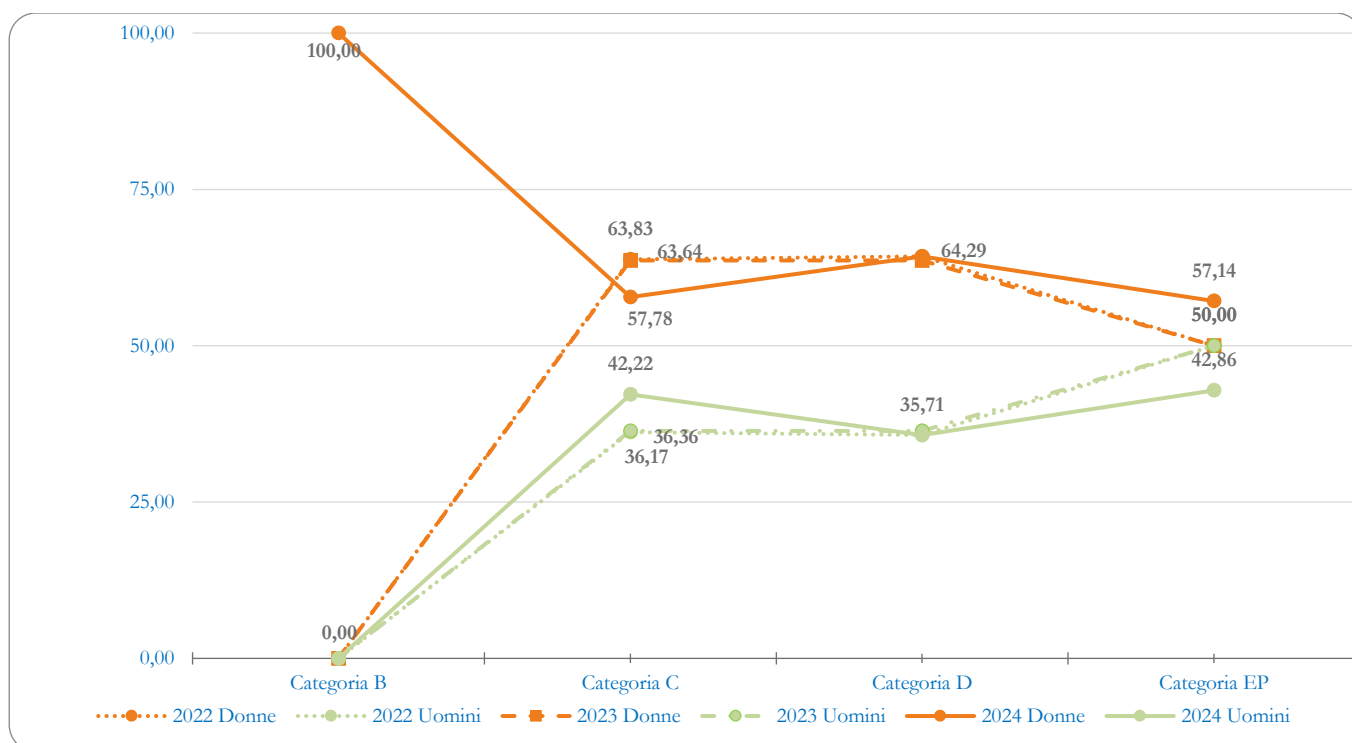


### Indicatore 2: Forbice delle carriere

Di seguito si riportano i diagrammi a forbice del personale tecnico amministrativo in servizio, suddiviso per categoria di appartenenza per il triennio 2022-2024. Si evidenzia l'esclusiva presenza del genere femminile nella categoria B nel 2024, categoria assente negli anni precedenti. Per la categoria C, la percentuale di donne diminuisce passando dal 64% circa del 2022 e 2023 al 58% circa nel 2024. Rimane invece pressoché stabile la percentuale di donne nella categoria D, che passa dal 64,29% nel 2022 al 63,64% del 2023 per tornare al 64,29% nel 2024. Di conseguenza risulta aumentata la percentuale del genere maschile per la categoria C (dal 36% al 42%) e rimane stabile quella per relativa alla categoria D (circa 36%).

Nella categoria EP si riscontra, nel 2022 e 2023 la parità tra i generi, mentre nel 2024 la percentuale di donne sale al 57,14% e quella maschile scende al 42,86%.

Periodo: 2024 comparato con il 2022



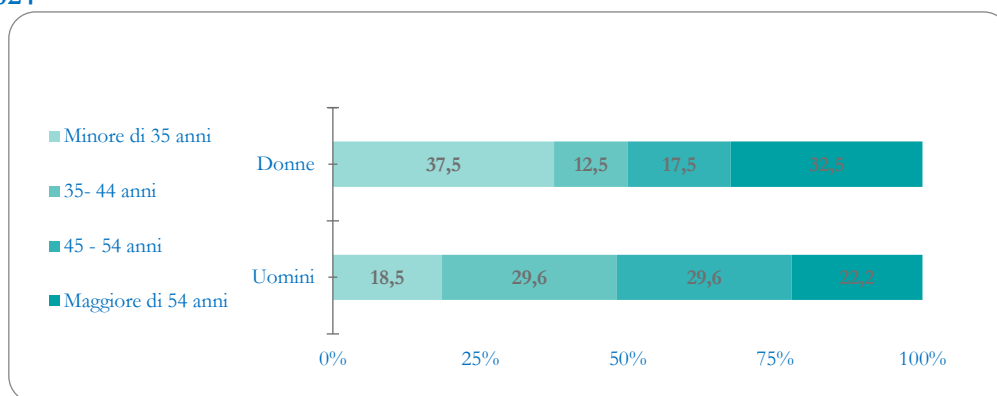
**Indicatore 3: Distribuzione per genere e fasce d'età**

Dalle analisi svolte è emerso che rispetto all'anno 2023, nel 2024 è diminuita la percentuale di donne di età inferiore ai 35 anni (37,5% nel 2024, 47% nel 2023 e 39% nel 2022), così come la percentuale di donne di età compresa tra i 45 e i 54 che nel 2024 corrisponde al 17,5% della forza lavoro femminile, mentre nel 2023 erano il 20% e nel 2022 erano il 26,8%. Sono aumentate invece le percentuali relative alla componente femminile di tutte le altre fasce di età. Per quanto riguarda la fascia di età compresa tra i 35 e i 44 anni, si passa dal 10% nel 2022, al 9% nel 2023 al 12,5% del 2024, mentre per le donne di età maggiore ai 54 anni si è passati dal 24,4% nel 2023 e 2022, al 32,5% del 2024.

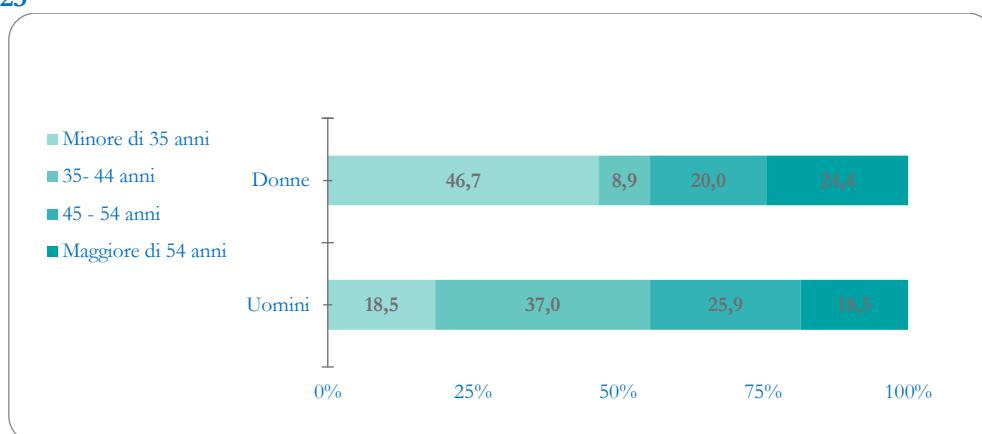
Riguardo agli uomini dal 2022 al 2023 è aumentata la percentuale di età inferiore ai 35 anni (dal 13% nel 2022 al 19%) e tale dato è rimasto stabile nel 2024. Sono diminuiti in maniera significativa gli uomini di età compresa tra i 35 e i 44 anni (30% nel 2024, 37% nel 2023 e 50% nel 2022), aumentati quelli tra i 45 e 54 anni (30% nel 2024, 26% nel 2023, 21% nel 2022) e di età maggiore ai 54 anni (22% nel 2024, 19% nel 2023 e 17% nel 2022).

Nel triennio 2022-2024 si nota, quindi, una significativa prevalenza di donne nella fascia di età più giovane, mentre per gli uomini vi è una prevalenza nei range 35-44 anni e 45-54 anni.

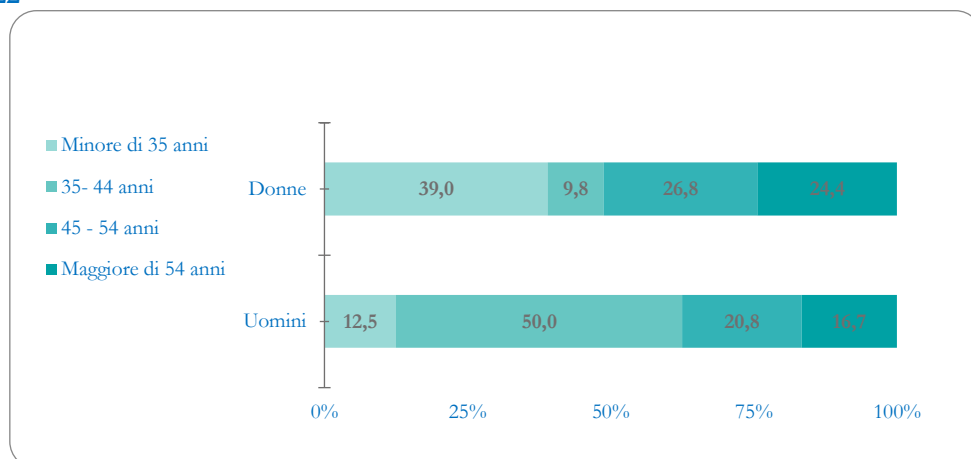
**Periodo: 2024**



**Periodo: 2023**



Periodo: 2022



#### Indicatore 4: Età media per genere e categoria

Periodo: 2024

ETÀ MEDIA	DONNE	UOMINI
CATEGORIA C	42	43
CATEGORIA D	48	51
CATEGORIA EP	46	52

Periodo: 2023

ETÀ MEDIA	DONNE	UOMINI
CATEGORIA C	42	43
CATEGORIA D	45	47
CATEGORIA EP	46	50

Periodo: 2022

ETÀ MEDIA	DONNE	UOMINI
CATEGORIA C	41	42
CATEGORIA D	43	43
CATEGORIA EP	52	51

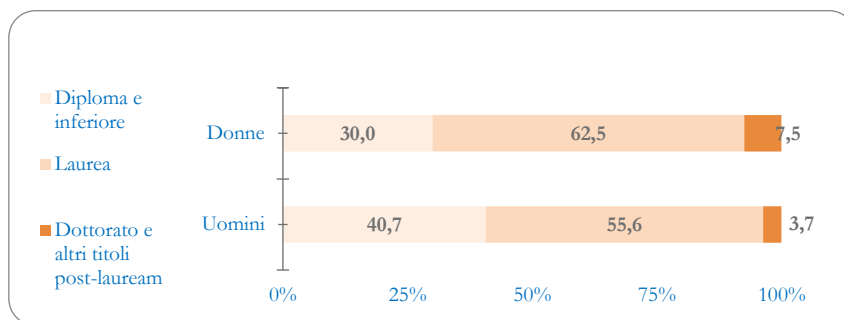
Le analisi riguardano l'età media del personale tecnico amministrativo per categoria. Nel triennio di riferimento non si rilevano scostamenti significativi di età media tra i due generi nelle singole categorie di appartenenza; nel 2023 e 2024 per la categoria di appartenenza più alta si rileva un abbassamento dell'età media delle donne rispetto agli anni precedenti.

#### Indicatore 5: Distribuzione per genere e titolo di studio

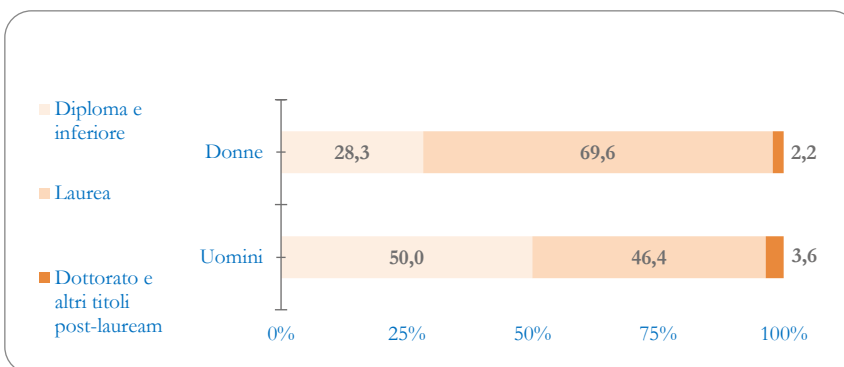
Nel triennio di riferimento si rileva, mediamente, una maggiore scolarizzazione delle donne rispetto agli uomini dal momento che nel 2024 il 63% (70% nel 2023 e 66% nel 2022) ha almeno una laurea (56% per gli uomini nel 2024, e 46% nel 2023 e 2022). Nel 2024 il 7,5% delle donne ha un titolo post-lauream contro il 4% degli uomini; nel 2023 le donne con un titolo post-lauream erano il 2% e gli uomini il 4%, così come per il 2022.

Nel 2024 le differenze più significative si rilevano tra i diplomati rappresentati da uomini per il 41% (50% nel 2023 e 2022) e da donne per il 30% (28% nel 2023 e 32% nel 2022).

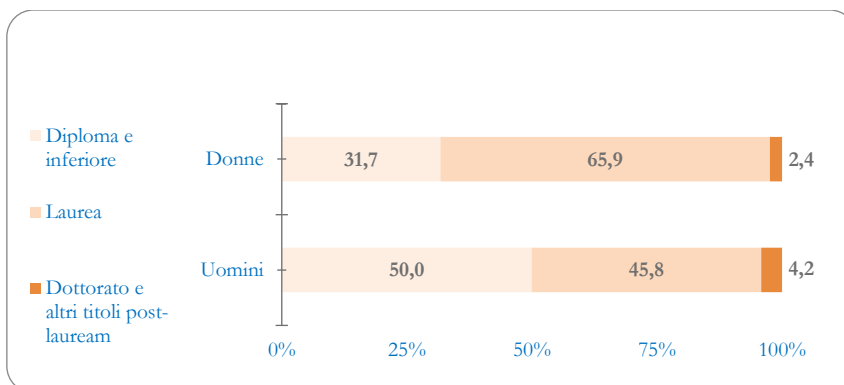
Periodo: 2024



Periodo: 2023



Periodo: 2022



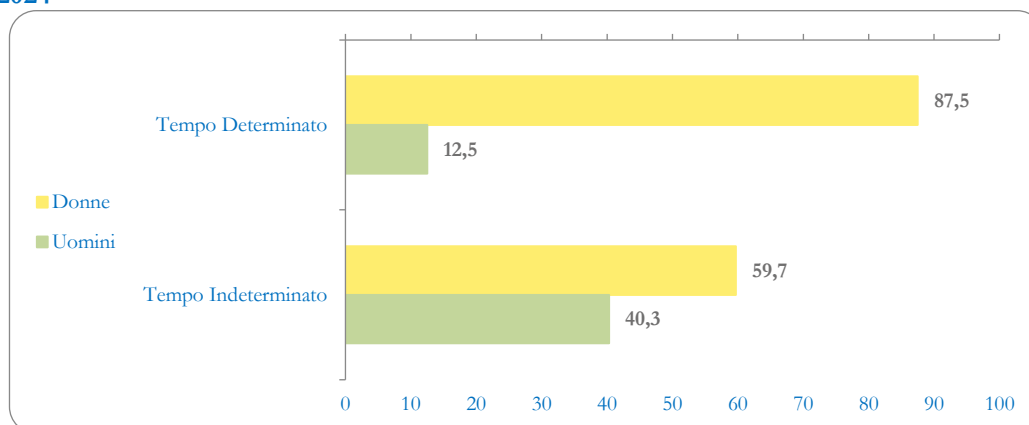
## 9.2 Ambito B: situazione occupazionale

### Indicatore 6: Distribuzione per genere e tipologia di contratto

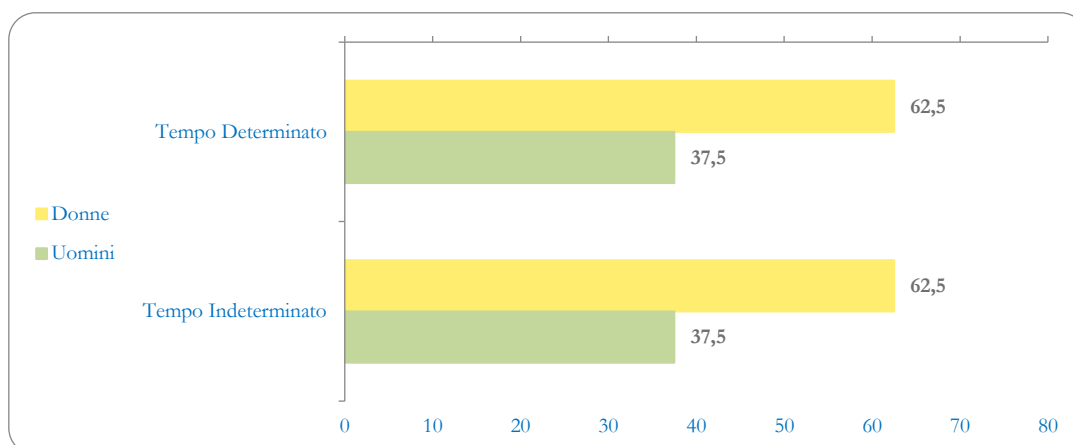
Dalle analisi svolte è emerso, nel triennio di riferimento, una prevalenza del genere femminile tra il personale tecnico amministrativo sia con contratto a tempo indeterminato sia a tempo determinato. Nel 2024 si è assistito a una crescita delle donne con contratto a tempo determinato con una percentuale passata dal 73,3% del 2022 al 62,5% del 2023 all'87,5% del 2024 e una stabilità di donne con contratto a tempo indeterminato che si attestano intorno al 60% in tutto il triennio.

Al contrario, si denota una forte diminuzione di uomini con contratto a tempo determinato, passati dal 27% del 2022 al 38% del 2023 al 13% del 2024, mentre i contratti a tempo indeterminato restano pressoché stabili con una percentuale nel triennio che si aggira intorno al 40%.

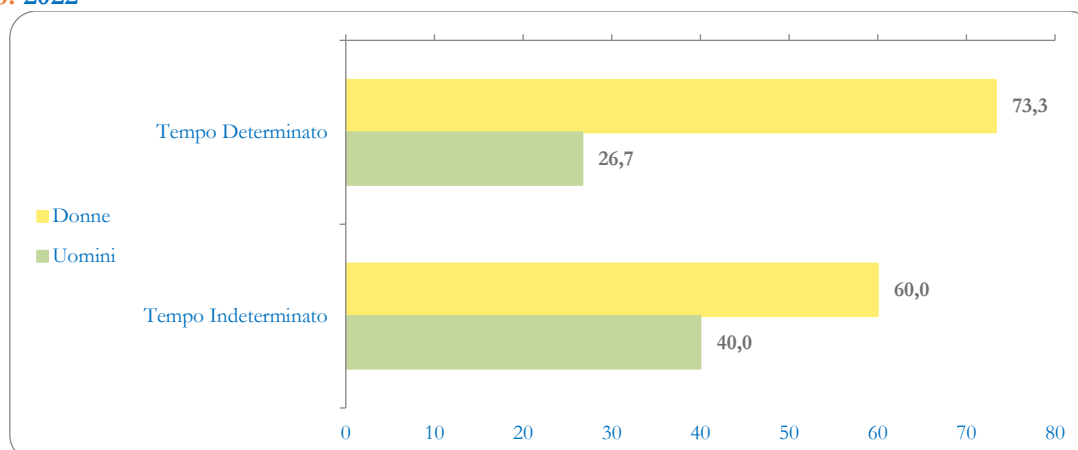
Periodo: 2024



Periodo: 2023



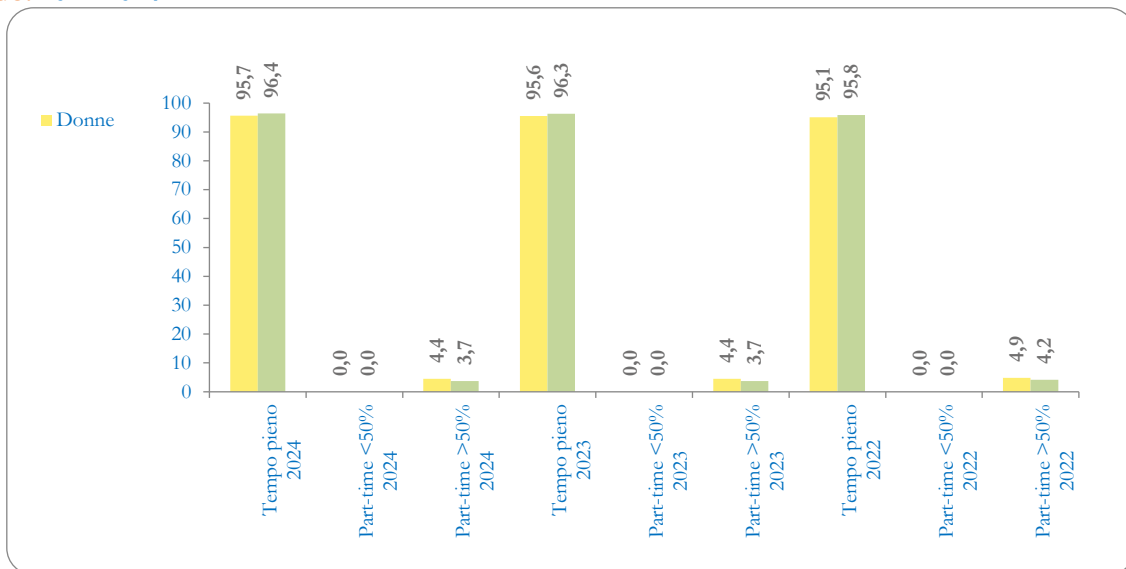
Periodo: 2022



**Indicatore 7: Distribuzione per genere e regime d'impiego**

L'esame della distribuzione del personale tecnico amministrativo per regime di impiego evidenzia che nel triennio 2022-2024 la scelta del tempo parziale risulta ridotta rispetto all'impiego a tempo pieno. In proporzione, sono prevalentemente le donne a scegliere il contratto a tempo parziale: infatti nel 2024 è il 4,4% del personale femminile a scegliere il tempo parziale (stessa percentuale nel 2023 e 5% nel 2024) contro il 3,7% degli uomini (stessa percentuale nel 2023 e 4,2% nel 2022).

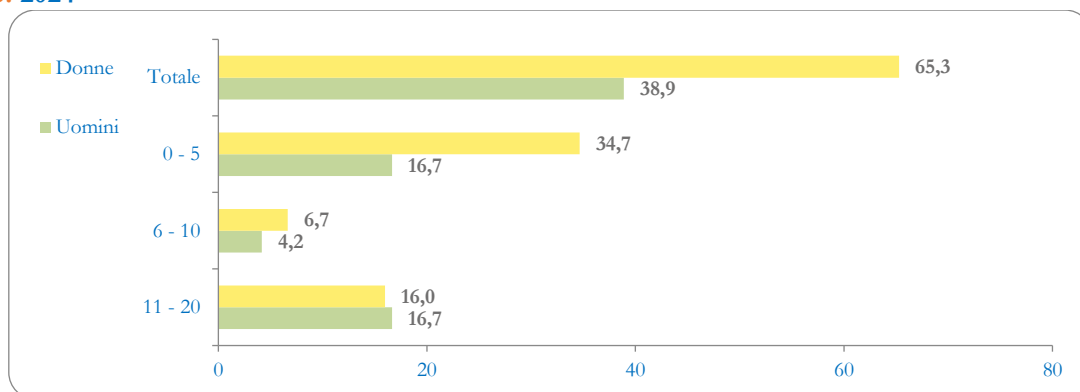
**Periodo: 2022-2024**



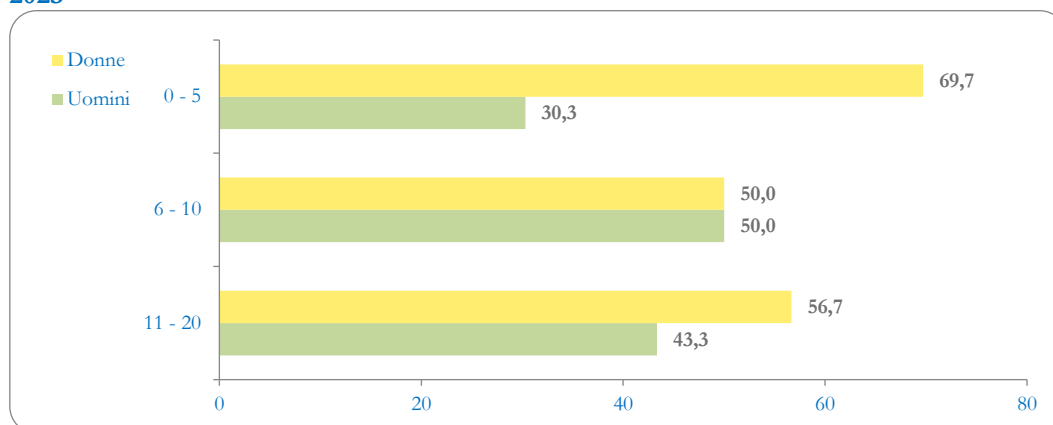
**Indicatore 8: Distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale**

L'esame della distribuzione del personale tecnico amministrativo per fasce di anzianità evidenzia che nel triennio 2022-2024 sono le donne ad avere una maggiore anzianità di servizio.

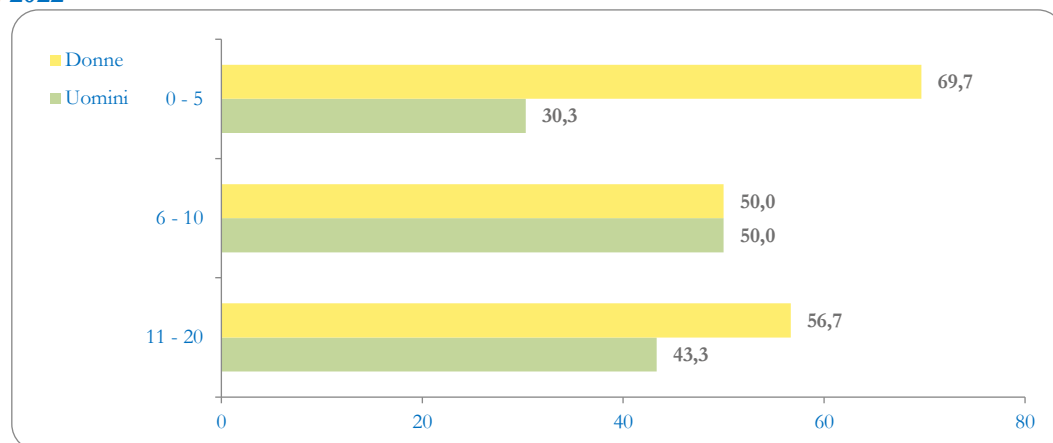
**Periodo: 2024**



Periodo: 2023



Periodo: 2022

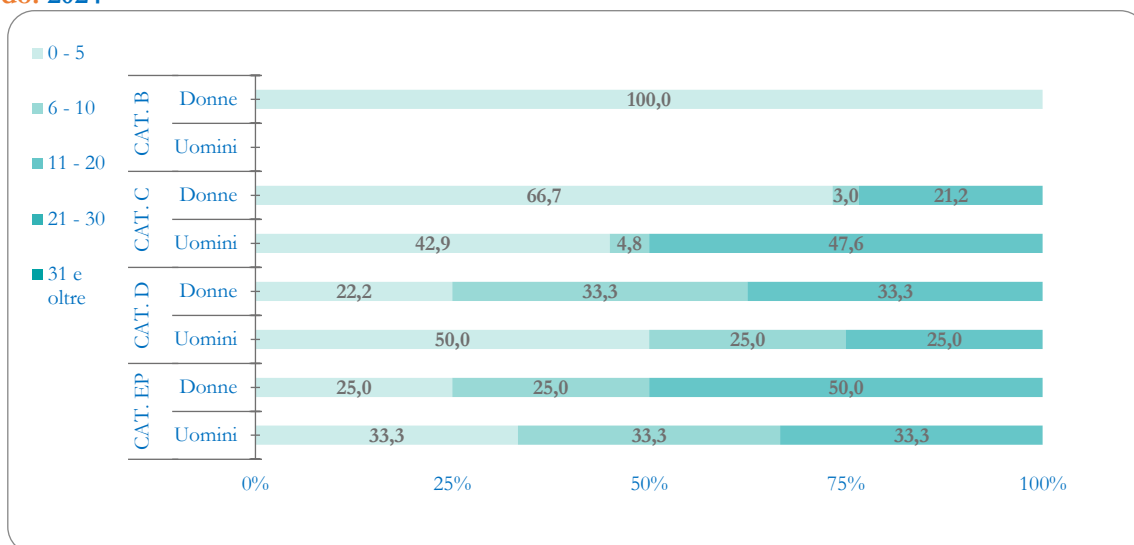


### Indicatore 9: Distribuzione per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale

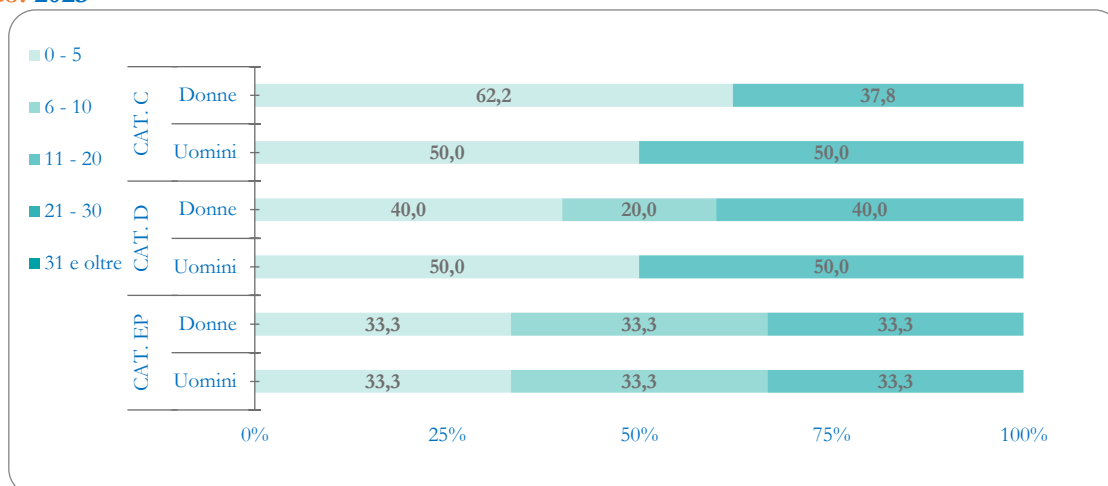
L'analisi relativa al 2024 evidenzia una distribuzione differenziata per categoria e genere. La Categoria B risulta interamente concentrata nella fascia 0-5 ed è interamente composta da donne. Nella Categoria C si osserva una maggiore concentrazione delle donne nella fascia 0-5, mentre gli uomini sono più presenti nella fascia 21-30, con una distribuzione complessivamente più equilibrata. Nella Categoria D gli uomini risultano prevalentemente collocati nella fascia iniziale (0-5), mentre le donne sono distribuite in modo pressoché uniforme tra le prime tre fasce. Infine, nella Categoria EP le donne si concentrano maggiormente nella fascia 11-20, mentre gli uomini presentano una ripartizione omogenea tra 0-5, 6-10 e 11-20. Nel complesso non si rilevano presenze significative nelle fasce oltre i 30 anni, suggerendo una struttura anagrafica relativamente giovane.

Negli anni precedenti (2023 e 2022), invece, la distribuzione risulta più equilibrata e omogenea nelle diverse fasce di età.

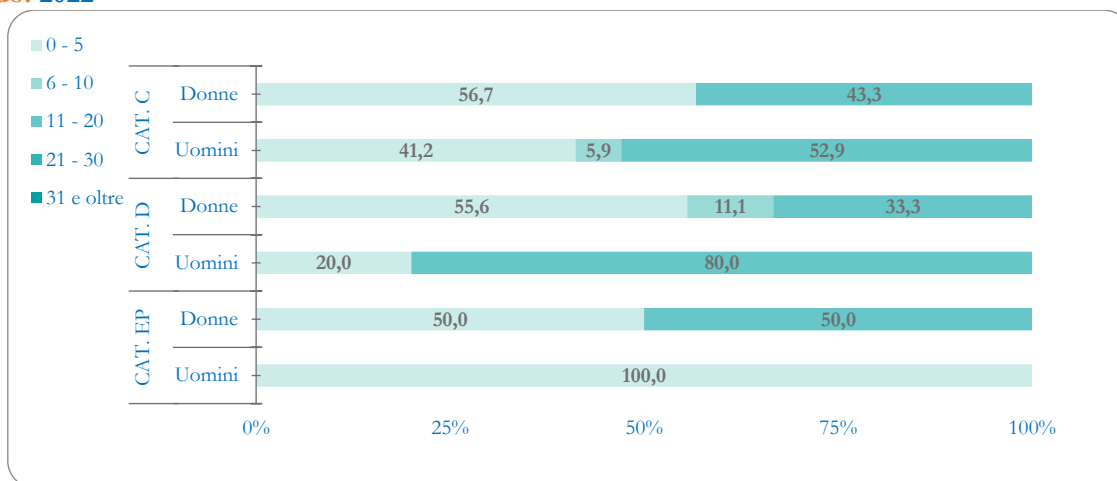
Periodo: 2024



Periodo: 2023



Periodo: 2022

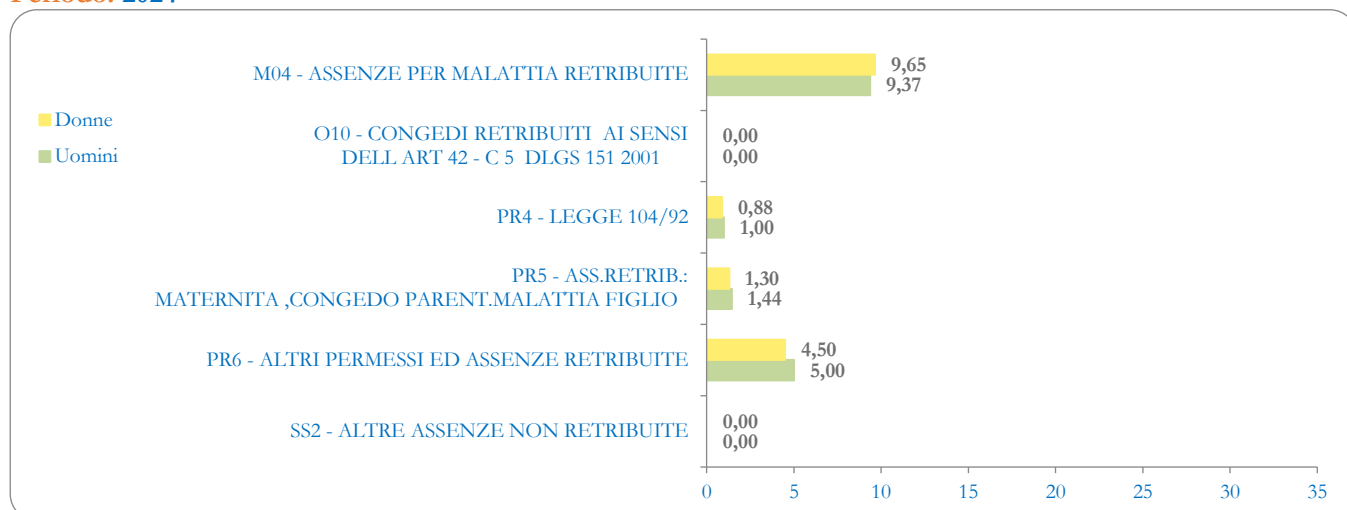


### 9.3 Ambito C: assenze

#### Indicatore 10: Giorni medi di assenza per genere e causa dell'assenza

L'analisi delle assenze nel corso del 2024 in funzione delle diverse cause evidenzia una parità di genere pressoché stabile. L'1% sia degli uomini sia delle donne si assenta per attività di assistenza ai familiari in base alla Legge 104/92, stessa percentuale delle assenze retribuite per maternità e congedo parentale per malattia figlio. La percentuale di assenze per malattia per entrambi i generi si attesta intorno al 9%. Il 3% delle donne si assenta per maternità, congedo parentale e malattia dei figli (1% la percentuale per gli uomini).

Periodo: 2024

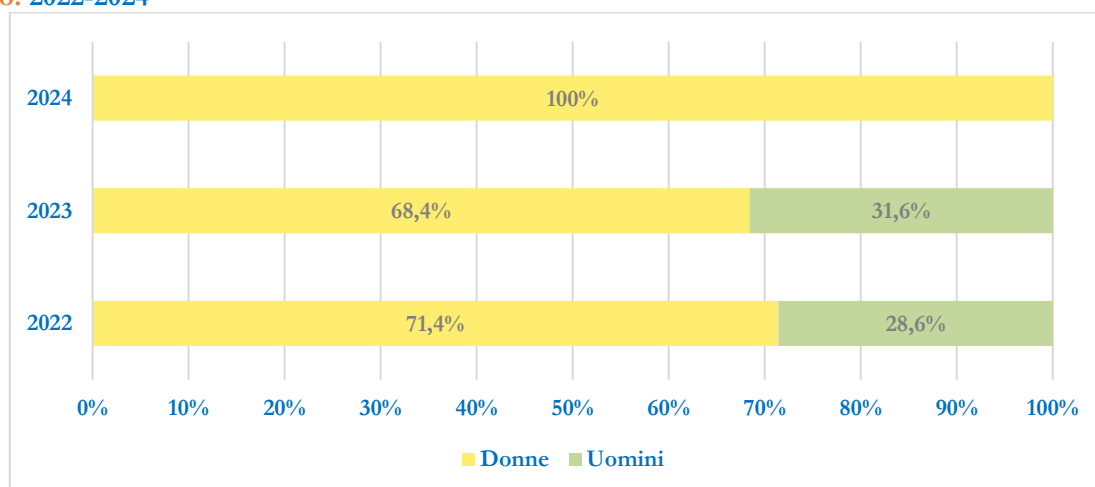


### 9.4 Ambito D: turnover

#### Indicatore 13: Progressioni di carriera per genere

Riguardo alle progressioni di carriera si evidenzia, nel triennio di analisi, una prevalenza del genere femminile; nel 2024 il 100% delle persone che hanno goduto di una progressione di carriera erano donne, mentre nel 2023 la percentuale femminile corrispondeva al 68% e nel 2022 era il 71%; di conseguenza la percentuale per gli uomini si è attestata intorno al 32% nel 2023 e al 29% nel 2022.

Periodo: 2022-2024

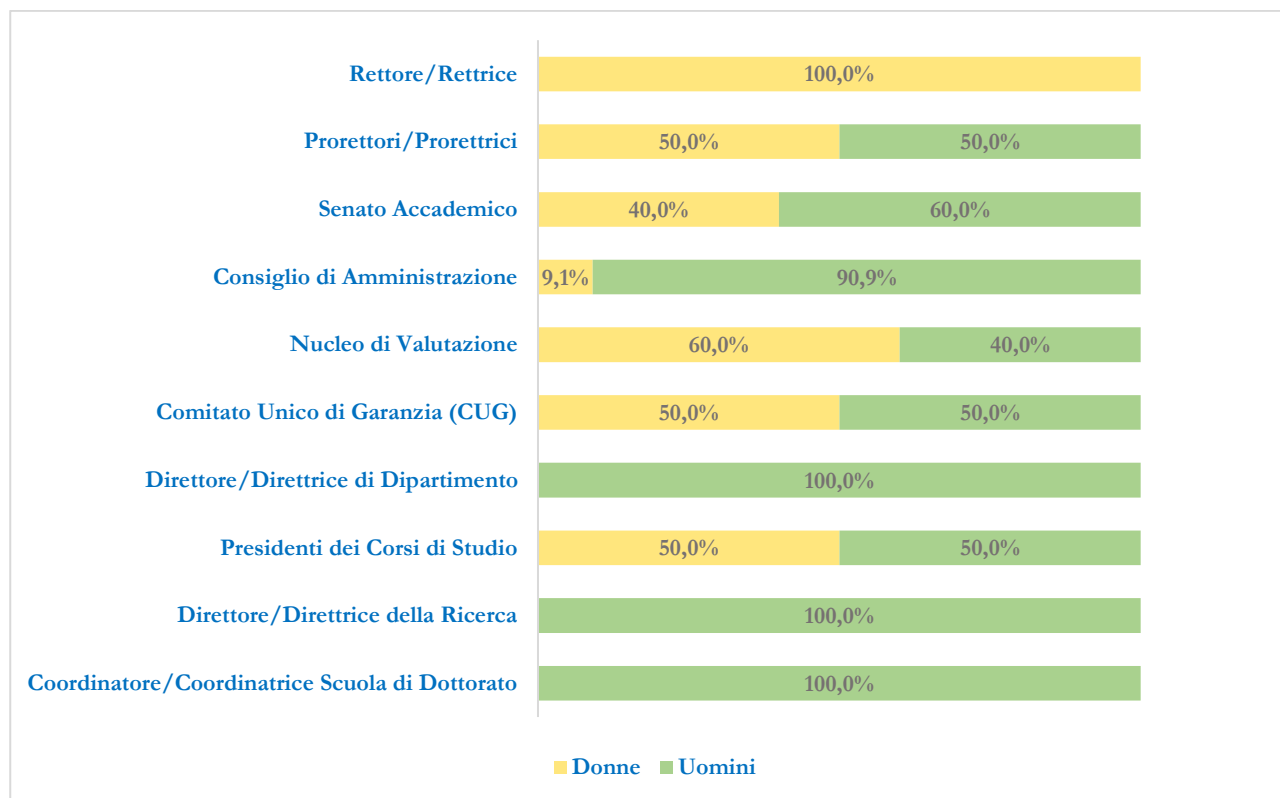


## 10. Incarichi istituzionali e di governo

Di seguito si riportano i risultati delle rilevazioni compiute al fine di monitorare la composizione di genere per gli incarichi istituzionali e di governo dell'Ateneo nell'anno solare 2024.

Dalle analisi svolte è emersa la prevalenza del genere femminile nel Nucleo di valutazione (60% contro il 40% di maschi), la parità di genere tra i Prorettori/Prorettrici, nel Comitato unico di garanzia e tra i Presidenti dei corsi di studio.

Nel Senato accademico prevale il genere maschile (60% di uomini contro il 40% di donne) come anche nel Consiglio di amministrazione (91% di uomini contro il 9% del genere femminile).



## 11. Attività implementate nell'anno accademico 2024/2025 e azioni pianificate per il 2026

### 11.1 Ambito A: conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio

#### Smartworking e convenzioni con campi estivi, asili nido e scuole dell'infanzia per i figli dei dipendenti e degli studenti dell'Ateneo

L'Ateneo non prevede lo svolgimento di attività lavorativa da remoto, tramite l'utilizzo di smartworking o telelavoro, fatta eccezione per quanto indicato nel Gender Equality Plan (GEP). Nello specifico, l'obiettivo 1.4 del GEP prospetta che vengano creati dei piani di fattibilità per l'introduzione di nuovi servizi di welfare che prevedano dei periodi di lavoro agile, fino a un mese, a seguito dell'astensione obbligatoria o facoltativa post partum. Inoltre, all'interno del documento si pianifica l'implementazione, per lo stesso biennio, di accordi contrattuali con enti erogatori di servizi di cura (es. convenzioni con enti che si occupano di cura familiare, campi estivi, spazi di allattamento e baby-sitting e supporto in occasione

di conferenze e congressi).

Riguardo a tale ultimo aspetto, si segnala che nel 2024 e nel 2025 sono state sottoscritte alcune convenzioni tra l'Ateneo e asili nido, scuole dell'infanzia e centri estivi. I servizi sono rivolti al personale docente, non docente, agli studenti iscritti presso UNINT e ai loro genitori.

## 11.2 Ambito B: contrasto a *mobbing*, molestie e discriminazioni

Nell'ambito delle politiche di Ateneo volte a promuovere l'inclusione, il rispetto delle differenze e il contrasto a ogni forma di discriminazione, l'8 ottobre 2024 è stato emanato il "Regolamento di Ateneo per l'attivazione e la gestione di una carriera alias per soggetti in transizione di genere", pubblicato sul sito ufficiale (<https://www.unint.eu/ateneo/statuto-e-regolamenti/>).

La Prorettrice per la terza missione/impatto sociale e l'Ufficio terza missione dell'Ateneo sono costantemente impegnati nell'organizzazione di eventi finalizzati alla promozione della parità di genere. UNINT celebra ogni anno l'8 marzo la Giornata Internazionale della Donna e il 25 novembre la Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza contro le Donne. Al fine di sensibilizzare l'intera comunità accademica e garantire la massima partecipazione, in tali occasioni le attività didattiche vengono sospese. Si segnala che la Rettore ha espresso l'intenzione di arricchire gli spazi dell'Ateneo con due simboli di valore: una sedia rossa nella sala del Consiglio di Amministrazione e una panchina rossa nel giardino dell'Ateneo, come segni concreti di impegno e sensibilizzazione della comunità accademica nella lotta contro la violenza sulle donne.

In collaborazione con il "Centro interdisciplinare di ricerca sulle culture di genere: cultura, lingua, economia, diritto e politica" (CIRCgE) vengono inoltre organizzati eventi di carattere scientifico e divulgativo rivolti alla promozione dell'integrazione, della tolleranza e del contrasto a tutte le forme di discriminazione, proponendosi quindi come luogo di incontro e confronto per incentivare la sinergia tra il mondo accademico e la società civile su questi temi. In particolare, dal 2020 il Centro ha dato vita a cicli di incontri annuali dal titolo "Donne di valore" rivolti alla presentazione di ritratti al femminile, di donne che hanno sottolineato il valore dell'essere donna e con il loro impegno hanno contribuito al miglioramento della società: dalla letteratura alla scienza, dal giornalismo, alla politica, alla diplomazia, alla poesia, allo sport.

Si segnala, tra i progetti di terza missione/impatto sociale dell'Ateneo, la creazione della pagina HERe&now (<https://www.unint.eu/eventi/herenow-percorsi-di-genere-scoperte-di-valore/>), frutto conclusivo di un progetto che si propone di valorizzare la presenza e il ruolo delle donne in vari ambiti della vita cittadina attraverso un sistema accessibile che favorisca l'incontro tra passato, presente e futuro. Questo obiettivo si concretizza in una mappa digitale interattiva, che guida residenti e visitatori in un percorso esperienziale nel quartiere, dove ogni punto geolocalizzato (murales, monumenti, centri antiviolenza) è accompagnato da contenuti multimediali: testi, foto, video, interviste e testimonianze che permettono di approfondire la storia e il significato del luogo, legandolo al protagonismo femminile.

Si evidenzia che nel 2025 sono stati creati dei servizi igienici genderless, segnalati con apposite targhette identificative.

Si specifica, inoltre, che tra gli organi di controllo, garanzia e valutazione dell'Ateneo figura il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Tale organismo è posto a presidio della dignità e personalità di ciascun lavoratore, a garanzia del benessere organizzativo, del rispetto delle diversità e delle pari opportunità, contrastando

ogni forma di discriminazione.

Dal 2023, in ottemperanza con quanto stabilito nel GEP, è stata predisposta una sezione del sito web di Ateneo che monitora e segnala le tesi di laurea degli studenti UNINT inerenti tematiche e approfondimenti in prospettiva di genere. Tale raccolta ha previsto una rilevazione delle tesi a partire dall'anno accademico 2016/2017 ed è consultabile al link: <https://www.unint.eu/didattica/tesi-con-approfondimenti-in-prospettiva-di-genere/>.

Al fine di garantire un accesso inclusivo all'intera comunità accademica, l'Ateneo ha provveduto all'acquisto di fasciatoi e programmando la predisposizione di spazi dedicati all'allattamento, a sostegno delle esigenze genitoriali e a favore del benessere di tutti.

In ultimo luogo si precisa che il presente documento è stato redatto, in ottemperanza alle linee guida attualmente vigenti, facendo riferimento ai due generi maschile e femminile. Tuttavia, nella prospettiva di un linguaggio sempre più inclusivo e rappresentativo dell'intera comunità universitaria, si auspica che le future edizioni possano progressivamente tenere conto di tutte le identità di genere presenti, in coerenza con l'evoluzione della comunità accademica e con i principi di inclusività che ne guidano lo sviluppo.