



Gestione Patrimonio
Informativo e Statistica

Focus “Le carriere femminili in ambito accademico”

Marzo 2020



Ministero dell'Istruzione

I dati elaborati e qui pubblicati sono patrimonio della collettività: è consentito il loro utilizzo e la loro pubblicazione con la citazione della fonte (Fonte: Elaborazioni su banche dati MIUR, DGSIS – Ufficio VI Gestione patrimonio informativo e statistica).

Autori di questa pubblicazione: Maria Teresa Morana e Simonetta Sagradora

Introduzione

L'analisi dei dati sui percorsi universitari degli studenti e sulle carriere accademiche in un'ottica di genere evidenzia, da tempo, la persistenza di una significativa disparità di genere all'interno del sistema universitario italiano.

Ancora nel 2018 negli Atenei italiani si registra come nel passaggio dalla fase della formazione a quella della carriera accademica, la presenza femminile tende man mano a diminuire fino a determinare l'inversione dei rapporti tra i due generi, diventando poi sempre più esigua nel progredire verso le posizioni apicali.

Allo stesso modo in She Figures 2018 – il rapporto elaborato dalla Commissione Europea sulla partecipazione femminile nel mondo della Scienza e della Ricerca - viene segnalato come, nel contesto europeo, all'incremento del numero di donne che intraprendono il percorso di studi universitari non corrisponde ancora un accesso in termini proporzionali alle carriere accademiche e di ricerca.

Ciò segnala la permanenza di ostacoli culturali e strutturali che determinano, da un lato, l'abbandono della carriera accademica da parte delle donne e, dall'altro, il persistere nelle istituzioni di una forte segregazione orizzontale e verticale, con alcune aree e posizioni ad appannaggio solo di un genere.

In questo scenario si inserisce lo strumento del Bilancio di Genere delle Università con il fine di includere la parità di genere nella strategia di sviluppo degli Atenei, coniugando la valutazione del contesto, a partire dalle statistiche disaggregate per genere, con le azioni di intervento e investimento volte a favorire la parità tra uomo e donna in tutti gli ambiti: componente studentesca, personale docente, personale tecnico-amministrativo.

A partire dal 2017 la CRUI ha assunto un impegno preciso per implementare e monitorare la diffusione e l'utilizzo del Bilancio di Genere dando mandato a un Gruppo di lavoro di esperti/e di elaborare le [Linee guida](https://www2.crui.it/crui/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf)¹ ed una metodologia comune per realizzare il Bilancio di Genere delle Università e facilitarne, così, l'implementazione, la diffusione e l'utilizzo tra gli Atenei italiani, oltre che la comparabilità dei documenti prodotti.

¹ https://www2.crui.it/crui/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf

Il gruppo di lavoro si è avvalso anche della collaborazione con l'Ufficio di Statistica del Ministero al fine di identificare e concordare la fruibilità pubblica dei dati ritenuti rilevanti per l'analisi di contesto prevista dal Bilancio di Genere. Attraverso l'elaborazione dei dati presenti nelle banche dati del Ministero si è reso disponibile e fruibile da tutti gli atenei il dataset "[Dati per Bilancio di Genere](#)²" pubblicato nella sezione Open Data del [Portale dei dati dell'istruzione superiore](#)³.

Nel presente Focus vengono sintetizzate le principali informazioni contenute nel suddetto dataset relative agli studenti, al personale docente e non docente con un approfondimento sulle Aree STEM⁴.

Si evidenziano di seguito alcuni dei principali risultati emersi:

- le donne rappresentano stabilmente oltre la metà della popolazione studentesca universitaria italiana in quasi tutti i livelli ISCED;
- sebbene siano ancora poche le studentesse che scelgono le "scienze dure", l'Italia vanta una percentuale di donne che hanno conseguito il dottorato di ricerca in area STEM superiore alla media europea;
- nell'ambito della carriera accademica, alla segregazione orizzontale si aggiunge quella verticale; si osserva comunque nel tempo un aumento della percentuale delle donne sia nei livelli più alti della professione sia nelle aree STEM;
- il personale tecnico-amministrativo (PTA), composto in maggioranza da donne, presenta analogamente al personale docente una segregazione sia di tipo orizzontale che verticale.

Per favorire i confronti a livello internazionale ed una corretta lettura dei dati presentati, si segnala che sono state adottate le seguenti classificazioni:

- per gli studenti la Classificazione dei livelli di istruzione ISCED 2011⁵, in base alla quale i corsi di laurea ricadono nei livelli ISCED 6 e 7 ed i corsi di dottorato nel livello ISCED 8;

² <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

³ <http://ustat.miur.it/>

⁴ Science, Technology, Engineering and Mathematics.

⁵ <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/isced-2011-en.pdf>

La presenza femminile nel sistema universitario italiano

Nel 2018, in Italia, nella maggior parte dei percorsi di formazione universitaria le donne rappresentano stabilmente oltre il 50% della popolazione di riferimento: esse sono il 55,4% degli iscritti ai corsi di laurea; il 57,1% del totale dei laureati; il 49,4% degli iscritti ai corsi di dottorato ed il 50,5% del totale dei dottori di ricerca (Graf. 1).

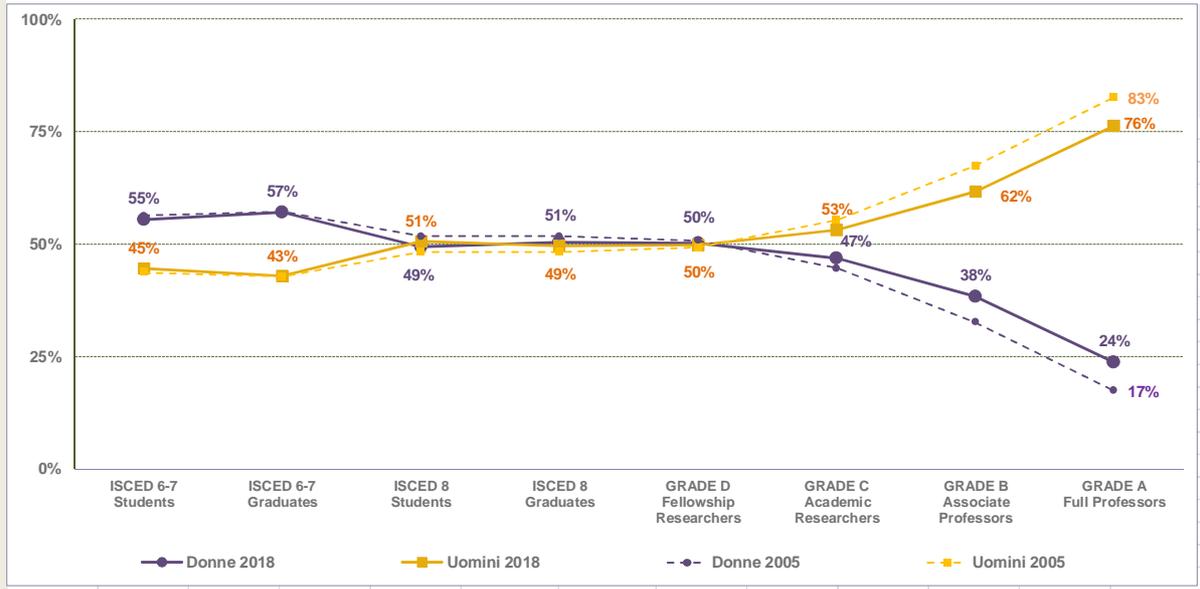
Il successivo passaggio dalla formazione universitaria alla carriera accademica mostra invece che la presenza femminile diminuisce man mano che si sale la scala gerarchica: nel 2018 la percentuale di donne si attesta al 50,1% tra i titolari di assegni di ricerca (Grade D), al 46,8% tra i ricercatori universitari (Grade C), al 38,4% tra i professori associati (Grade B) e al 23,7% tra i professori ordinari (Grade A; Graf. 1).

Nel Grafico 1 si propone il confronto di questi dati del sistema universitario italiano in due anni diversi (2005 e 2018), utilizzando il tipo di analisi effettuata nella pubblicazione triennale "She Figures" della Commissione Europea utile ad evidenziare alcuni fenomeni ben noti nell'ambito degli studi sul *gender equality*, ovvero:

- la **segregazione verticale** della carriera delle donne in ambito accademico, rappresentata dall'andamento a forbice del grafico: poche donne raggiungono i vertici apicali della carriera accademica;
- il **glass ceiling** (soffitto di cristallo), la barriera invisibile che impedisce alle donne di accedere alle posizioni apicali per ostacoli spesso difficili da individuare;
- il cosiddetto **leaky pipeline**, ovvero la progressiva uscita delle donne dal percorso delle carriere accademiche una volta concluso il periodo di formazione universitaria.

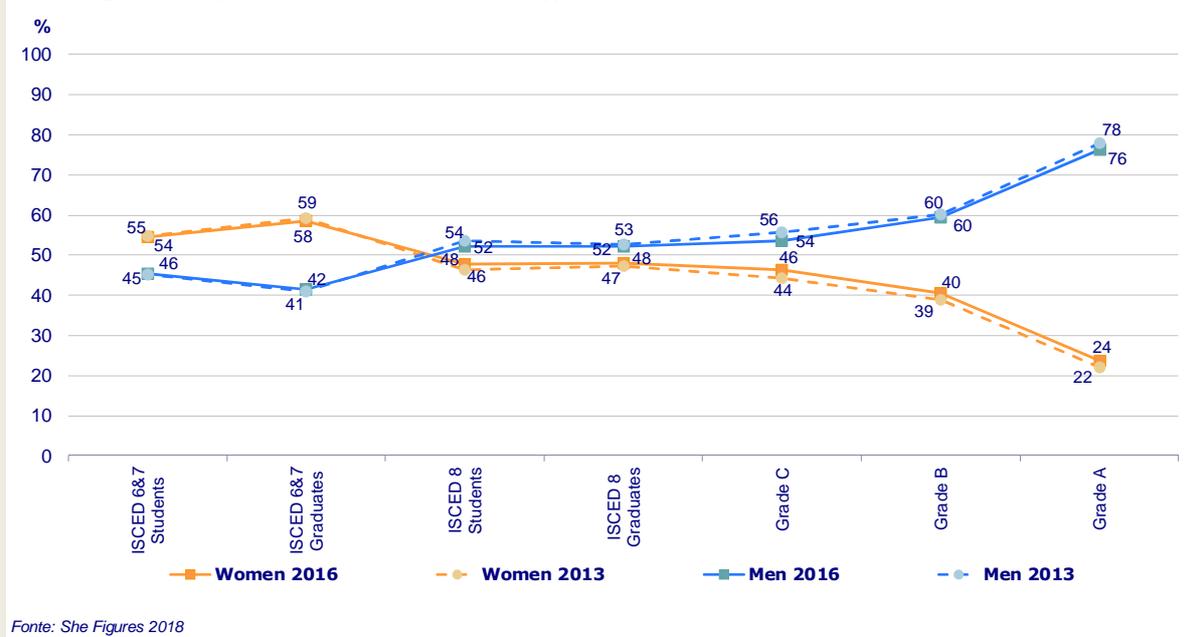
Il confronto tra gli anni 2005 e 2018 evidenzia per le donne cambiamenti di segno positivo che, tuttavia, non modificano il trend generale in modo sostanziale (+7 punti percentuali nel Grade A).

Grafico 1: Proporzioni di donne e uomini in una tipica carriera accademica: studenti e personale docente e ricercatore - Anni 2005 e 2018



Un andamento analogo è riscontrabile in tutti i Paesi dell'Unione Europea, dove però la forbice inizia ad aprirsi in corrispondenza del livello ISCED 8 che, se in Italia rappresenta il livello più alto del percorso formativo, in molti Paesi europei rappresenta l'inizio della carriera accademica (SF2018_Figure 6.1).

SF2018_Figure 6.1: Proportion (%) of men and women in a typical academic career, students and academic staff, EU-28, 2013-2016



Fonte: She Figures 2018

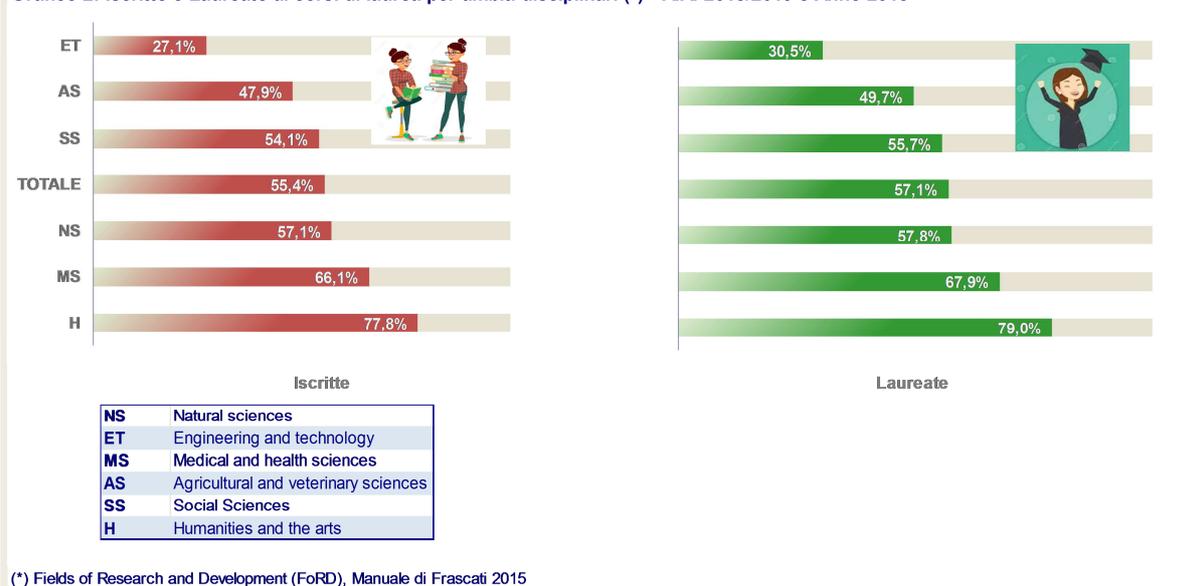
Gli studenti

La distribuzione per genere e area di studio evidenzia che gli ambiti disciplinari non sono neutri rispetto alle scelte effettuate da uomini e donne (Graf. 2).

Nell'anno accademico 2018/2019, su 1.721.790 iscritti ai corsi di laurea, le studentesse rappresentano più della metà della popolazione studentesca, sia complessivamente (55,4%), sia in quasi tutti gli ambiti. Si registra un picco nell'area "Humanities and the Arts" (77,8%), tradizionalmente scelta dalle studentesse, mentre la loro presenza diminuisce negli ambiti di carattere più scientifico o tecnico raggiungendo i livelli più bassi nell'area "Agricultural and veterinary sciences" (47,9%) e soprattutto nell'area "Engineering and technology" (27,1%).

Analoghe osservazioni si possono fare relativamente alla distribuzione delle laureate per settore di studi. Nel 2018 il 57,1% dei 326.244 laureati è costituito da donne e, anche in questo caso, agli estremi della distribuzione troviamo da una parte l'area "Humanities and the Arts" (79,0%) e dall'altra l'area "Engineering and technology" (30,5%; Graf. 2).

Grafico 2: Iscritte e Laureate ai corsi di laurea per ambiti disciplinari (*) - A.A. 2018/2019 e Anno 2018



Dall'osservazione dei rapporti di femminilità (numero di donne ogni 100 uomini) per il 2018, si può rilevare che in tutti gli ambiti di studio il numero di laureate ogni 100 uomini risulta superiore a quello delle iscritte. Non fa eccezione l'area "Engineering and technology" dove, nonostante la netta prevalenza maschile, il rapporto donne/uomini per le iscritte è pari a 37/100 e per le laureate è pari a 44/100 (Fig. 1). Ciò ad indicare un maggiore successo delle donne rispetto agli uomini nel completamento degli studi anche nelle cosiddette "scienze dure".

Figura 1: Donne per 100 Uomini secondo la carriera e gli ambiti disciplinari - Anno 2018

Segr. Orizzontale

Segregazione Verticale

FoRD	ISCED 6-7 Students	ISCED 6-7 Graduates	ISCED 8 PhD candidates	ISCED 8 PhD	GRADE D Fellowship Researchers	GRADE C Academic Researchers	GRADE B Associate Professors	GRADE A Full Professors
AS	92	99	136	129	128	93	74	24
H	351	376	136	145	122	118	102	60
MS	195	212	186	193	272	83	42	21
SS	118	126	105	123	129	102	78	38
NS (STEM)	133	137	92	91	97	103	68	32
ET (STEM)	37	44	52	53	51	43	32	16
TOTALE	124	133	97	102	101	88	62	31

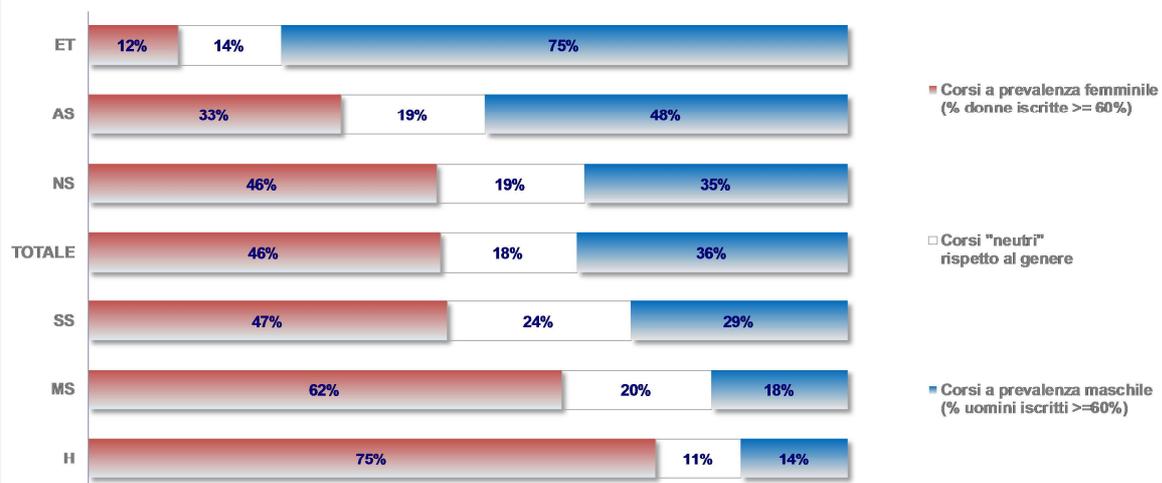
ELEVATA PREVALENZA MASCHILE
 MODERATA PREVALENZA MASCHILE
 SOSTANZIALE PARITÀ
 ELEVATA PREVALENZA FEMMINILE
 MODERATA PREVALENZA FEMMINILE

(*) Fields of Research and Development (FoRD), Manuale di Frascati 2015

I dati sugli iscritti e i laureati finora analizzati evidenziano la permanenza di stereotipi culturali che inducono donne e uomini a scegliere percorsi tradizionali rispetto al genere; la domanda di formazione da parte degli studenti mostra quindi una segregazione di tipo orizzontale che si ritrova analogamente dal lato dell'offerta formativa da parte degli atenei.

Nel Grafico 3 è riportata la distribuzione dei corsi di laurea secondo la prevalenza di genere e l'ambito disciplinare. Il criterio seguito per individuare la prevalenza di un genere nei corsi è quello indicato nelle Linee guida per il Bilancio di Genere della CRUI. Anche dal lato dell'offerta formativa si registra quindi una segregazione di tipo orizzontale: ad esempio si osserva da un lato che il 75% dei corsi dell'area "Humanities and the Arts" è a prevalenza femminile e dall'altro, specularmente, che il 75% dei corsi dell'area "Engineering and technology" è a prevalenza maschile.

Grafico 3: Prevalenza del genere nei corsi di studio per ambiti disciplinari (*) - Anno 2018

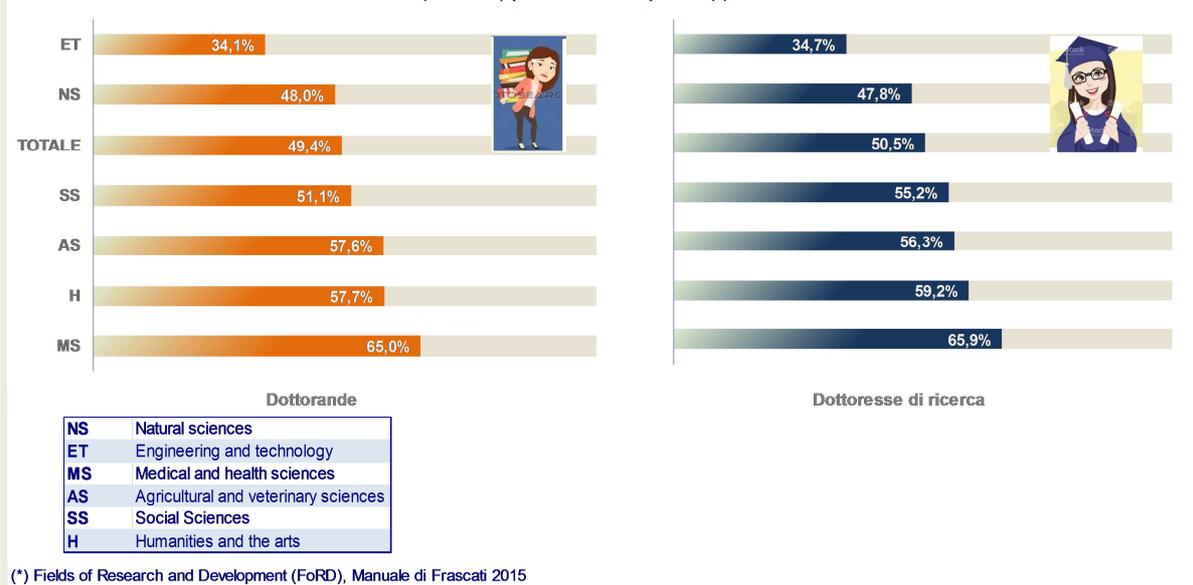


(*) Fields of Research and Development (FoRD), Manuale di Frascati 2015

A livello dei corsi di dottorato nell'anno accademico 2018/2019 le dottorande risultano complessivamente poco meno della metà (49,4%), seppure negli ambiti tradizionalmente scelti dalle studentesse risultino ben al di sopra del 50%. Nell'area "Medical and health sciences" le dottorande costituiscono il 65% del totale di studenti afferenti all'area, mentre la loro presenza si riduce al 34,1% nell'area "Engineering and technology".

La distribuzione per settore di studi delle studentesse che hanno conseguito il dottorato di ricerca evidenzia che nel 2018 il 50,5% sono donne e che si distribuiscono per aree di studio in modo analogo alle dottorande, con percentuali che vanno dal 65,9% nell'area "Medical and health sciences" al 34,7% nell'area "Engineering and technology" (Graf. 4).

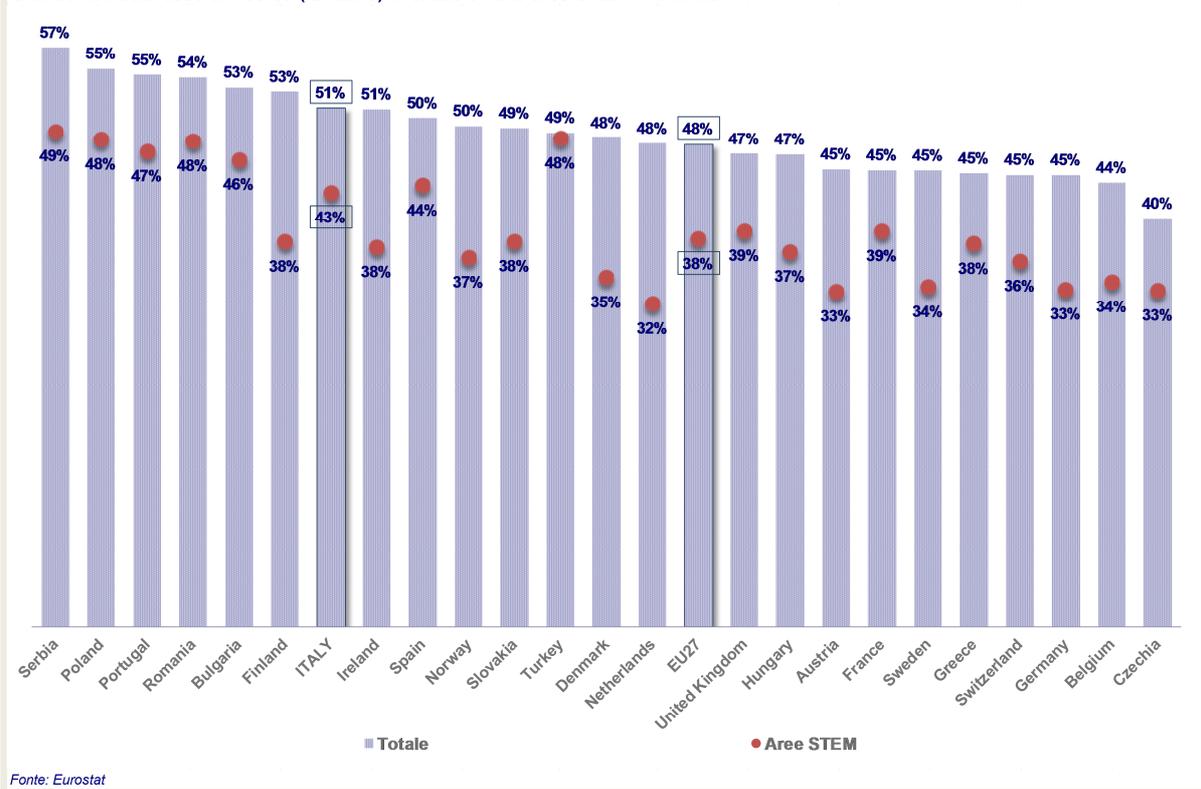
Grafico 4: Dottorande e Dottoresse di ricerca (ISCED 8) per ambiti disciplinari (*) - A.A. 2018/2019 e Anno 2018



Un confronto in ambito europeo relativo all'anno 2017 evidenzia che in media nei 27 paesi dell'Unione il 48% del totale di studenti che hanno conseguito il titolo di dottore di ricerca è di genere femminile (Graf. 5). Inoltre, il grafico mostra che tra i dottori di ricerca che afferiscono alle aree STEM le donne sono il 38%.

Rispetto alla media europea, l'Italia consegue risultati migliori sia per la percentuale di donne che conseguono il titolo di dottore di ricerca (51%), sia per la discreta percentuale di afferenza di donne ai settori tecnico-scientifici delle aree STEM (43%). La percentuale di dottoresse di ricerca, in totale e nelle aree STEM, nel nostro Paese risulta superiore a quelle di alcuni Paesi europei come la Spagna, Regno Unito, Francia e Germania (Graf. 5).

Grafico 5: Dottoresse di ricerca (ISCED 8) in totale e nelle aree STEM - Anno 2017

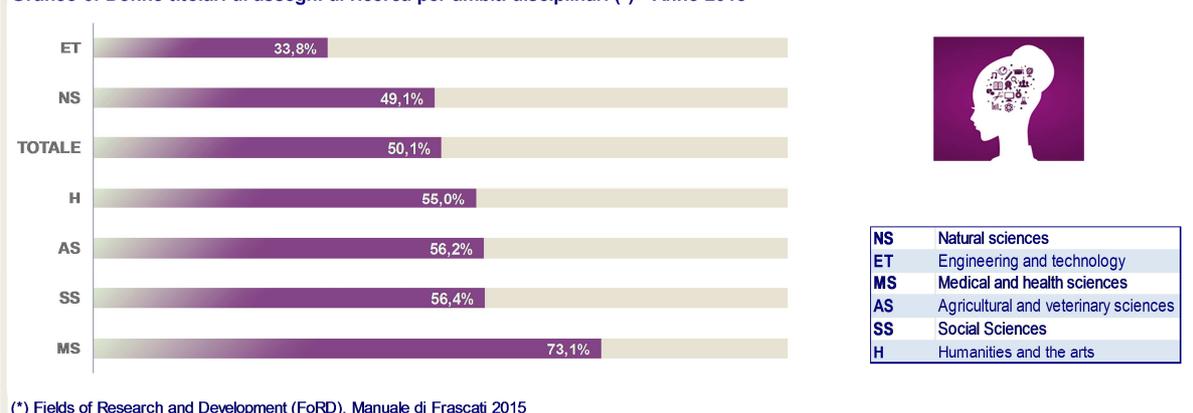


I docenti ed i ricercatori

Passando dalla formazione universitaria alla carriera accademica, la situazione cambia decisamente. Nel 2018 le donne rappresentano complessivamente il 40,5% dei 68.367 docenti e ricercatori, con delle differenze tra le diverse qualifiche: rappresentano poco più della metà (50,1%) del totale del Grade D (equivalente ai titolari di assegni di ricerca), mentre sono poco meno del 24% del totale del Grade A (equivalente al ruolo dei professori ordinari; Graf. 1).

Fin dall'inizio della carriera accademica si ripropone una disomogenea distribuzione delle donne negli ambiti disciplinari. Tra tutti coloro che beneficiano di un assegno di ricerca nell'ambito "Medical and health sciences" le donne sono oltre il 70% mentre scendono a circa il 34% nell'ambito "Engineering and Technology" (Graf. 6).

Grafico 6: Donne titolari di assegni di ricerca per ambiti disciplinari (*) - Anno 2018



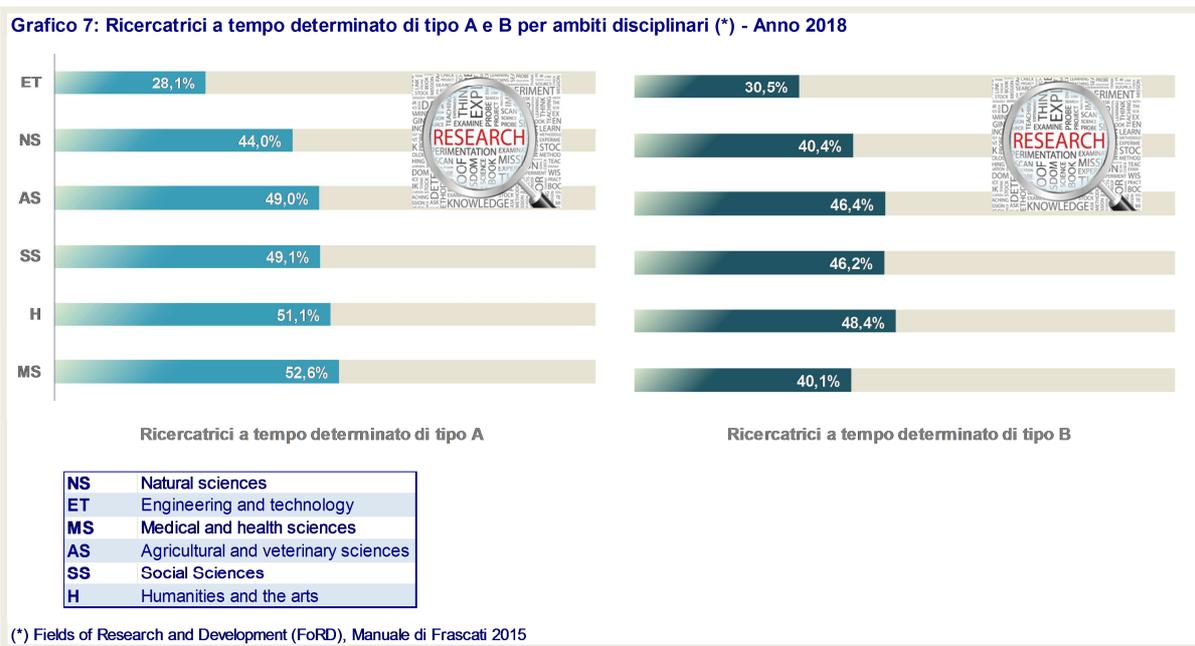
Una distribuzione simile la ritroviamo anche per le ricercatrici a tempo determinato di tipo A⁶: oltre il 50% afferisce agli ambiti "Medical and health sciences" (52,6%) e "Humanities and the Arts" (51,1%), mentre meno del 30% afferisce all'ambito "Engineering and Technology" (28,1%; Graf. 7).

Le ricercatrici a tempo determinato di tipo B⁷, invece, in nessun ambito disciplinare raggiungono il 50% di presenza, neanche in quelli tradizionalmente ad elevata presenza femminile (Graf. 7). Pur nell'ambito dei contratti a tempo determinato, i ricercatori di tipo B sono coloro che - se conseguono l'abilitazione

⁶ cfr. Legge 240/2010, art. 24, comma 3, lettera a)

⁷ cfr. Legge 240/2010, art. 24, comma 3, lettera b)

- al termine del loro contratto possono essere valutati dagli atenei per accedere al ruolo di professore associato⁸ ossia ad una posizione stabile con la possibilità di progredire verso la posizione apicale.



Le carriere accademiche di donne e uomini iniziano quindi ad allontanarsi abbastanza presto: già dalla posizione di ricercatore a tempo determinato di tipo B. Ciò risulta evidente anche dai rapporti di femminilità riportati nella Figura 1 presentata in precedenza, dove dopo il Grade D (livello in cui esiste complessivamente una sostanziale parità di genere: 101 donne ogni 100 uomini) il numero di donne ogni 100 uomini inizia a diminuire irreversibilmente man mano che ci si sposta verso l'apice della carriera. Nel 2018 il rapporto donne/uomini è pari a 88/100 in corrispondenza del Grade C, a 62/100 al Grade B e a 31/100 al Grade A (Fig. 1). Ciò evidenzia la cosiddetta segregazione verticale, ovvero una significativa e persistente difficoltà delle donne ad accedere alle posizioni più stabili e a quelle apicali della scala gerarchica anche negli ambiti tipicamente a forte connotazione femminile. Sono interessanti, ad esempio, gli ambiti H e MS che presentano alti rapporti di femminilità rispettivamente fino al Grade C e D per poi invertire la tendenza fino ad assumere valori significativamente inferiori a 100 al Grade A (60/100 e 21/100 rispettivamente; Fig.1).

⁸ cfr. Legge 240/2010, art. 24, comma 5

Il *Glass Ceiling Index* (GCI) è un'ulteriore misura utilizzata per monitorare la segregazione verticale e si basa sulla probabilità delle donne rispetto agli uomini di raggiungere la qualifica più elevata nella carriera accademica. Si tratta di un indice definito ed approvato a livello internazionale ed utilizzato dalla Commissione Europea nella pubblicazione triennale "She Figures". L'indice è dato dal rapporto di due quote: quella delle donne stabilmente presenti nel mondo accademico nei Grade A, B e C e quella delle donne presenti nel Grade A.

Il GCI assume un valore pari ad 1 quando vi è una perfetta parità di genere nel Grade A; più l'indice assume valori superiori ad 1 più le donne sono sotto-rappresentate nel Grade A.

Nel 2018 il valore del GCI per l'Italia è pari a 1,60. L'indice mostra un trend decrescente nel tempo con uno scostamento piccolo o nullo dalla media europea (Graf. 8). Questo denota in linea generale per le docenti e le ricercatrici italiane una situazione non peggiore rispetto alle colleghe europee, ma occorrerà ancora del tempo per raggiungere una situazione di completa parità.

Grafico 8: Glass ceiling Index in Italia ed Europa - Anni 2005 - 2018

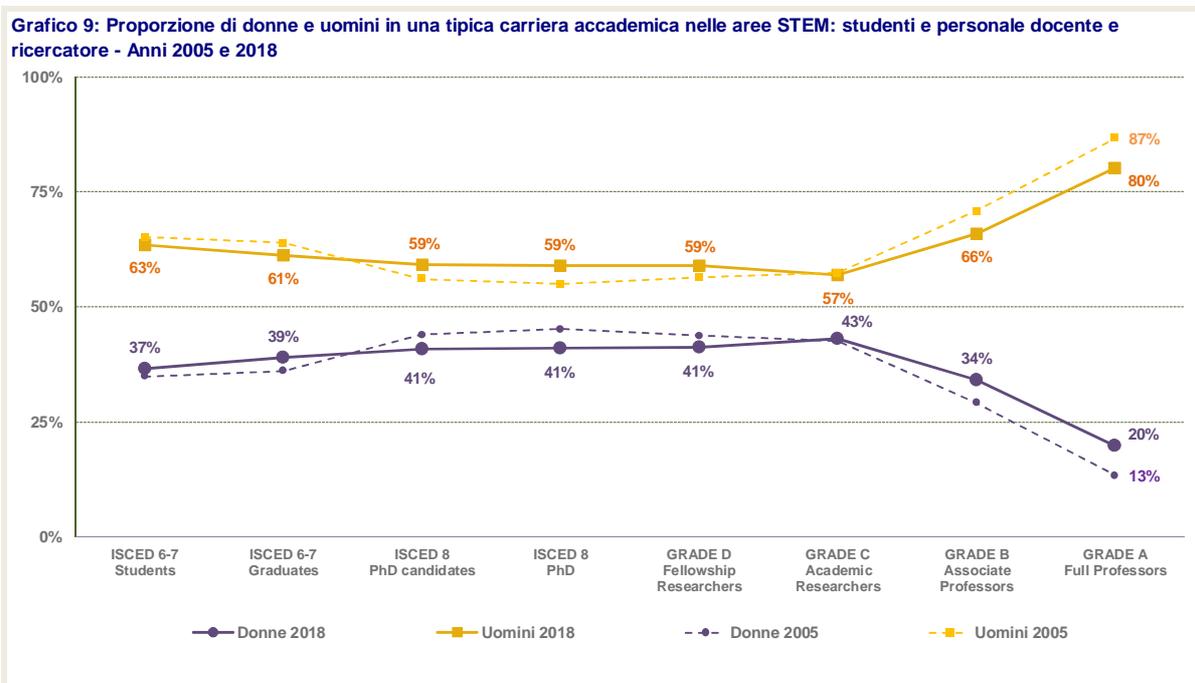


Le aree STEM

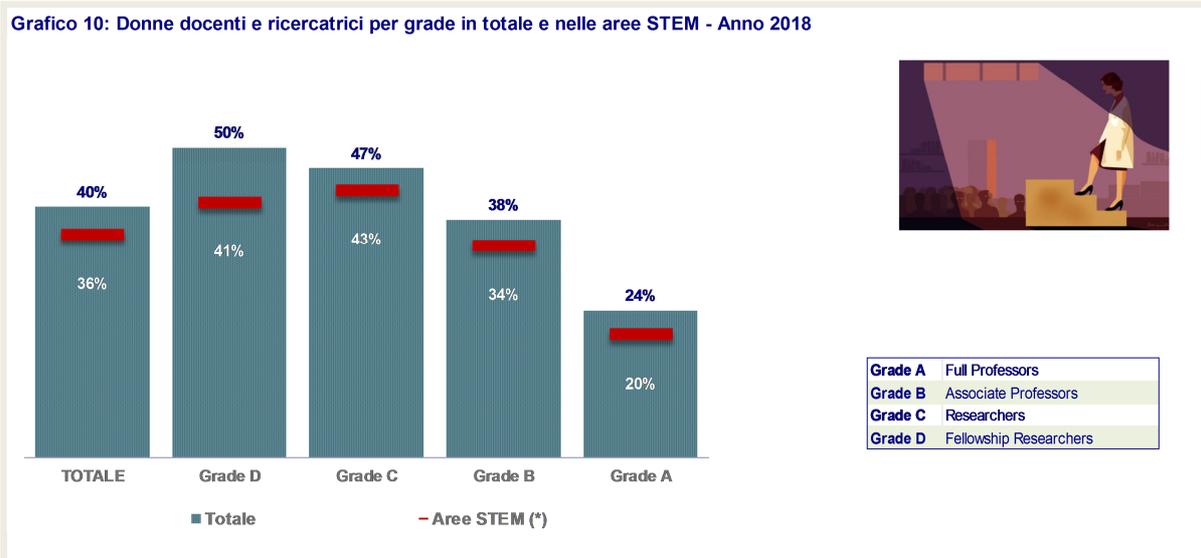
Analogamente al Grafico 1 proposto all'inizio di questo Focus, il Grafico 9 mette a confronto, negli anni 2005 e 2018, le carriere femminili e maschili in ambito accademico solo per le aree STEM.

Si osserva, innanzitutto, che non si ripropone l'andamento a forbice: in queste aree in tutte le tappe della carriera accademica la percentuale di donne è sempre al di sotto del 50%, seppur con le consuete differenze tra i Grade.

Nell'arco temporale osservato, si evidenzia comunque un lieve aumento delle donne afferenti alle aree STEM sia nel Grade B (+5 punti percentuali) sia nel Grade A (+7 punti percentuali).



In generale, la quota delle docenti e delle ricercatrici nelle aree STEM risulta inferiore al 50% in tutti i Grade (36% in totale) e soprattutto al livello più alto della carriera: l'afferenza delle donne alle cosiddette "scienze dure" è oltre il 40% nei Grade D e C (41% e 43% rispettivamente) e si riduce al 20% nel Grade A (Graf. 10).



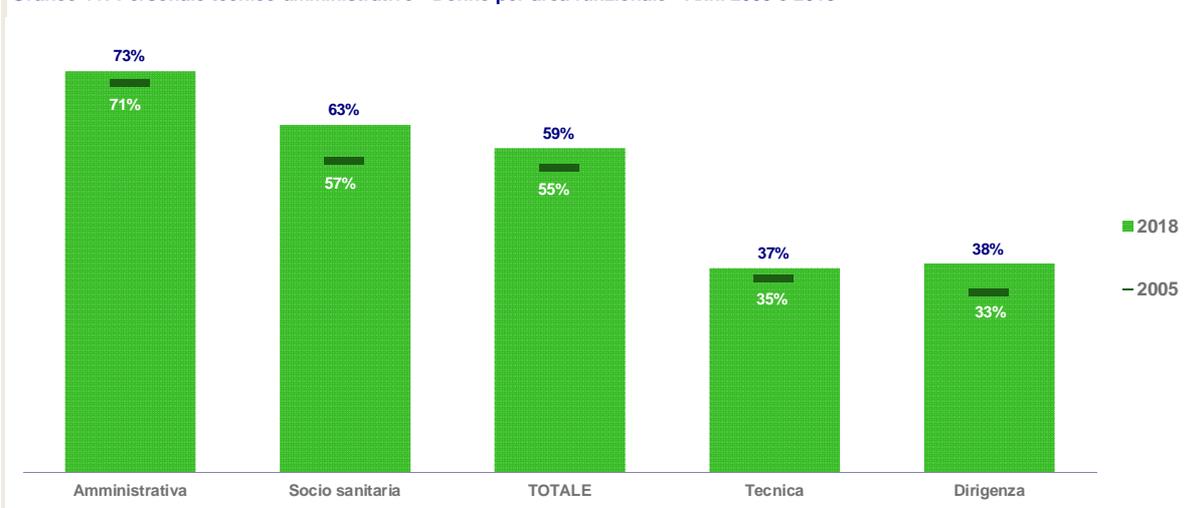
Il personale tecnico-amministrativo

Il personale tecnico-amministrativo (PTA) degli atenei italiani, composto in maggioranza da donne (59%), presenta una segregazione sia di tipo orizzontale che verticale (Graf. 11).

Nel 2018, il 73% del personale afferente all'area Amministrativa è di genere femminile (71% nel 2005) mentre nell'area Tecnica la percentuale scende al 37% (33% nel 2005).

Anche nell'area della Dirigenza le donne sono in minoranza (38%) sebbene in crescita rispetto al dato del 2005 (33%).

Grafico 11: Personale tecnico-amministrativo - Donne per area funzionale - Anni 2005 e 2018



I rapporti di femminilità riportati nella Figura 2 evidenziano in tutte le aree funzionali una mancanza di equilibrio tra i due generi (nel 2018 complessivamente 145 donne ogni 100 uomini, 20 in più rispetto al 2005).

Si osserva infatti una netta prevalenza di un genere rispetto all'altro, con il numero di donne in crescita anche nelle aree ad oggi tipicamente maschili. Ad esempio nell'area Tecnica il numero di donne ogni 100 uomini passa da 54 (valore osservato nel 2005) a 60 nel 2018. Nell'area della Dirigenza l'incremento è maggiore: il rapporto passa da 49/100 nel 2005 a 61/100 nel 2018 (Fig. 2).

Figura 2: Donne per 100 Uomini secondo l'area funzionale di appartenenza - Anni 2005 e 2018

Area	2018	2005	Prevalenza
Amministrativa	274	244	ELEVATA PREVALENZA MASCHILE
Socio sanitaria	174	131	MODERATA PREVALENZA MASCHILE
Tecnica	60	54	SOSTANZIALE PARITÀ
Dirigenza	61	49	ELEVATA PREVALENZA FEMMINILE
TOTALE	145	125	MODERATA PREVALENZA FEMMINILE