



DGPBSS
Ufficio VI - Servizio Statistico

Focus “Le carriere femminili in ambito accademico”

Febbraio 2026



Ministero dell'Università e della Ricerca

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 MUR, DGPBSS – Ufficio VI - Servizio Statistico*).

Dove non diversamente specificato nella fonte, i dati utilizzati sono quelli resi disponibili sul [Portale dei dati dell'Istruzione Superiore](http://ustat.mur.gov.it) (<http://ustat.mur.gov.it>), nella sezione [Open Data](https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere) (<https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>)

Autrici di questa pubblicazione: Maria Teresa Morana e Simonetta Sagramora



Sommario

ELENCO DELLE PRINCIPALI ABBREVIAZIONI E DEFINIZIONI	4
INTRODUZIONE	5
IL CONTESTO EUROPEO.....	7
❖ Gender Equality Index (GEI).....	9
LA PRESENZA FEMMINILE NEL SISTEMA UNIVERSITARIO ITALIANO.....	12
<i>Gli studenti</i>	15
➤ Corsi di laurea.....	15
➤ Dottorati di ricerca	20
<i>Il personale</i>	23
➤ Docenti e ricercatori.....	23
❖ Glass Ceiling Index (GCI).....	29
➤ Tecnici-amministrativi	31
<i>Gli organi di Ateneo</i>	33
UNO SGUARDO AL MONDO AFAM	36

Elenco delle principali abbreviazioni e definizioni

CRUI	Conferenza dei Rettori delle Università Italiane
EIGE	European Institute for Gender Equality
ERA	European Research Area (<i>Spazio Europeo della Ricerca</i>)
FoET	Field of Education and Training (ISCED-F 2013) <i>Classificazione degli ambiti disciplinari cui afferiscono i corsi di studi (UNESCO)</i>
FoRD	Field of Research and Development <i>Classificazione dei settori scientifico-disciplinari cui afferisce il personale docente e ricercatore adottata dal Manuale di Frascati (OCSE, 2015)</i>
GCI	Glass Ceiling Index <i>Indice definito a livello internazionale per misurare la probabilità delle donne rispetto agli uomini di raggiungere la qualifica più elevata nella carriera accademica, il valore 1 indica la parità</i>
GEI	Gender Equality Index <i>Indice composito sviluppato dall'EIGE per misurare i progressi compiuti nell'ambito dell'uguaglianza di genere nell'UE. Assume valori compresi tra 0 (completa disuguaglianza di genere) e 100 (completa uguaglianza di genere)</i>
GRADE	Classificazione dei livelli di carriera del personale docente e ricercatore adottata dal Manuale di Frascati (OCSE, 2015) <i>Per l'ordinamento italiano si utilizza la seguente corrispondenza: Grade A = Professori ordinari; Grade B = Professori associati; Grade C = Ricercatori; Grade D = Titolari di assegni/Contratti di ricerca</i>
ISCED	International Standard Classification of Education (2011) <i>Classificazione dei percorsi formativi in base alla quale i Corsi di laurea e Post laurea (master di I e II livello, scuole di specializzazione) ricadono nei livelli ISCED 6-7 ed i Corsi di dottorato nel livello ISCED 8</i>
MUR	Ministero dell'Università e della Ricerca
No-STEM	Comprende i seguenti ambiti disciplinari (FoET): <i>Agriculture, forestry, fisheries and veterinary; Arts and Humanities; Business, administration and law; Education; Health and Welfare; Social Sciences; Services; Social sciences, journalism and information</i>
SF2024	She Figures 2024 - Gender in Research and Innovation: Statistics and Indicators <i>Rapporto Triennale della Commissione Europea - Directorate-General for Research and Innovation</i>
STEM	Science; Technology; Engineering and Mathematics Comprende i seguenti ambiti disciplinari (FoET): <i>Engineering, manufacturing and construction; Information and communication technologies; Natural sciences, mathematics and statistics</i>
UE	Unione Europea
UOE	Si riferisce alla raccolta dati gestita dalle tre organizzazioni internazionali UNESCO, OCSE ed Eurostat

Introduzione

Per consentire lo studio ed il monitoraggio del *gender gap* in ambito accademico il Servizio Statistico del MUR predisponde annualmente una specifica raccolta di dati, fruibile on-line nella sezione [Open Data del Portale dei dati dell'Istruzione superiore](#)¹.

I dati e gli indicatori messi a disposizione sono stati definiti con la CRUI mediante le Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani² con l'obiettivo di facilitare ciascun Ateneo nella redazione del proprio Bilancio di Genere³. Si tratta di uno strumento ormai necessario per la valutazione dell'impatto e dell'adeguatezza delle politiche universitarie per il conseguimento della parità di genere e per una pianificazione delle azioni da intraprendere, nonché per accedere ai finanziamenti di Horizon Europe e, in alcuni casi, a quelli messi a disposizione dal Ministero.

In questo Focus si analizzano, con riferimento all'anno 2024, le diverse componenti del sistema universitario italiano (studenti, personale docente e non docente) presentando alcune sintesi dei dati che evidenziano la permanenza di fenomeni ben noti e studiati anche in ambito internazionale quali:

- la **segregazione orizzontale**, definita come la sotto/sovra-rappresentazione delle donne o degli uomini negli ambiti disciplinari raggruppabili in due macro-aree STEM/No-STEM;
- la **segregazione verticale**, intesa come sotto/sovra-rappresentazione di donne e uomini nelle posizioni apicali della carriera.

Laddove possibile gli indicatori proposti sono messi a confronto con i valori medi osservati per i 27 Paesi dell'Unione Europea e si propone un approfondimento *ad hoc* per le aree STEM.

Di seguito alcuni dei principali risultati emersi:

- in generale, nei percorsi di laurea e post laurea di I e II livello (ISCED 6-7) le donne rappresentano stabilmente oltre la metà della popolazione degli iscritti e dei laureati in Italia, come nella media nei 27 Paesi UE;
- pur permanendo un sostanziale equilibrio di genere, nei corsi di dottorato (ISCED 8) la quota di donne è scesa sotto la soglia del 50%;

¹ DATI PER BILANCIO DI GENERE: <https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

² https://www2.crui.it/crui/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf

³ D.L.vo n. 150/2009, art. 10

- sebbene nel settore STEM le donne siano meno rappresentate a tutti i livelli dei percorsi di studio e nei gradi accademici, in Italia si registrano valori percentuali superiori alla media europea:
 - in Italia solo il 28,5% degli immatricolati sceglie corsi di studio universitari appartenenti alle aree STEM, un valore in linea con la media dei 27 Paesi dell'Unione Europea; le donne sono meno rappresentate degli uomini (38,0% donne a fronte del 31,6% in UE27);
 - sulla base dei dati Eurostat, la percentuale di donne che conseguono il dottorato di ricerca in area STEM in Italia supera di 2 punti percentuali la media europea (rispettivamente circa il 41% ed il 39%);
 - nell'ambito della carriera accademica non è stato ancora raggiunto un completo equilibrio di genere in tutte le qualifiche e in tutti gli ambiti disciplinari, tuttavia in Italia come nei 27 Paesi dell'Unione Europea si osserva un lento e graduale aumento della percentuale delle donne sia nelle aree STEM sia nelle posizioni apicali della scala gerarchica;
- il *Glass Ceiling Index* (soffitto di cristallo) in ambito accademico mostra un trend decrescente nel tempo soprattutto nelle aree STEM, segno di una graduale riduzione dell'effetto delle barriere invisibili che ostacolano la progressione delle carriere femminili e, quindi, di un miglioramento delle prospettive di avanzamento delle donne nella gerarchia accademica in queste discipline;
- in generale, la composizione per genere dei principali organi di governo degli atenei appare non equilibrata evidenziando, in particolare, una sovrappresentazione maschile;
- anche nel sistema AFAM l'analisi dei percorsi formativi e di carriera di tutte le componenti (studenti, personale docente, direttori didattici) evidenzia una **segregazione orizzontale** nei due macro ambiti disciplinari, con una sovrappresentazione maschile in quello Musicale e femminile in quello Artistico, e una **segregazione verticale** nei percorsi professionali che evidenzia una sotto-rappresentazione delle donne, in particolare nelle posizioni apicali.

Il contesto europeo

Tra le azioni chiave dei primi 100 giorni di mandato del nuovo esecutivo della Commissione Europea in carica per il quinquennio 2024-2029, il 5 marzo 2025 è stata lanciata la strategia "*Union of Skills*"⁴ con l'obiettivo di rafforzare il capitale umano e migliorare la competitività dell'Unione Europea fornendo a tutti i cittadini europei la possibilità di accedere ad un'istruzione di qualità e ad opportunità di sviluppo in ogni fase della vita.

Tale strategia intende promuovere inoltre la libera circolazione delle competenze e delle conoscenze, rafforzando il mercato unico europeo.

La Comunicazione sulla Union of Skills è accompagnata da un Piano Strategico per l'Educazione STEM per migliorare le competenze nel campo della scienza, della tecnologia, dell'ingegneria e della matematica, promuovere le carriere STEM, attrarre un maggior numero di ragazze e donne e rafforzare la preparazione di fronte alle transizioni digitali e delle tecnologie ecologiche.

Il capitale umano, l'istruzione e le competenze sono ritenuti fondamentali per garantire la competitività europea; la Commissione intende infatti introdurre una nuova Raccomandazione UE sull'istruzione e le competenze nel ciclo del Semestre Europeo, per orientare gli Stati membri e gli attori rilevanti.

L'ambizione è quella di raggiungere entro il 2030 i seguenti traguardi:

- riduzione al di sotto del 15% della quota di studenti con scarse competenze in lettura, matematica, scienze e digitale, e almeno il 15% di studenti con prestazioni eccellenti in queste materie;
- almeno il 45% degli studenti della formazione professionale iscritti in percorsi STEM, con minimo 1 donna su 4;
- almeno il 32% degli studenti dell'istruzione superiore in percorsi STEM, con minimo 2 donne su 5;
- almeno il 5% degli studenti nei dottorati ICTs, con minimo 1 donna su 3.

Tali obiettivi vanno a rafforzare quelli già presenti all'interno della *European Commission (2022) European Strategy for Universities*⁵ che, attraverso il sostegno offerto alle università nell'affrontare le tematiche dell'inclusione e della parità di

⁴ Union of Skills to equip people for a competitive Europe

⁵ <https://education.ec.europa.eu/document/commission-communication-on-a-european-strategy-for-universities>

genere, prevedeva un'attenzione particolare alla sotto-rappresentazione delle donne nei settori STEM.

Le università dei 27 Paesi UE sono invitate ad implementare misure per l'uguaglianza di genere, a monitorare la partecipazione di ricercatrici e studentesse nel settore STEM e a contrastare gli stereotipi di genere nelle scelte di istruzione superiore.

In ambito europeo la disparità di genere nel settore accademico e nella ricerca da tempo è osservata e monitorata sia in termini di **segregazione orizzontale**, dovuta alle scelte delle studentesse e degli studenti dei percorsi di studio, sia in termini della cosiddetta **segregazione verticale** che evidenzia come poche donne raggiungono i vertici apicali, persino in quegli ambiti dove inizialmente si registra una sostanziale parità tra uomini e donne o una loro prevalenza.

La Commissione Europea ha recentemente avviato una consultazione pubblica sul *"Piano d'azione dell'Unione Europea per le donne nella ricerca, nell'innovazione e nelle startup"*⁶, un'iniziativa strategica pensata per ridurre i persistenti divari di genere e rafforzare i principi di diversità, uguaglianza e inclusione all'interno dello Spazio europeo della ricerca (ERA).

La consultazione rivolta alla popolazione e a referenti del mondo della politica, dell'università, delle imprese e delle associazioni ha come obiettivo quello di rendere l'Unione Europea, entro la fine del decennio, il luogo ideale per le donne che vogliono fare ricerca e innovazione, individuando e adottando strategie utili per migliorarne le condizioni di lavoro e favorirne l'avanzamento di carriera.

Per misurare questi aspetti e monitorare nel tempo i progressi verso la parità di genere compiuti dagli Stati membri dell'Unione Europea si utilizzano sia gli indicatori proposti nell'ultimo rapporto triennale della Commissione Europea *"She Figures 2024 - Gender in Research and Innovation: Statistics and Indicators"* pubblicato nel 2025, sia quelli elaborati dall'EIGE.

⁶ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/15312-Piano-dazione-per-le-donne-nella-ricerca-e-innovazione-e-nelle-start-up_it

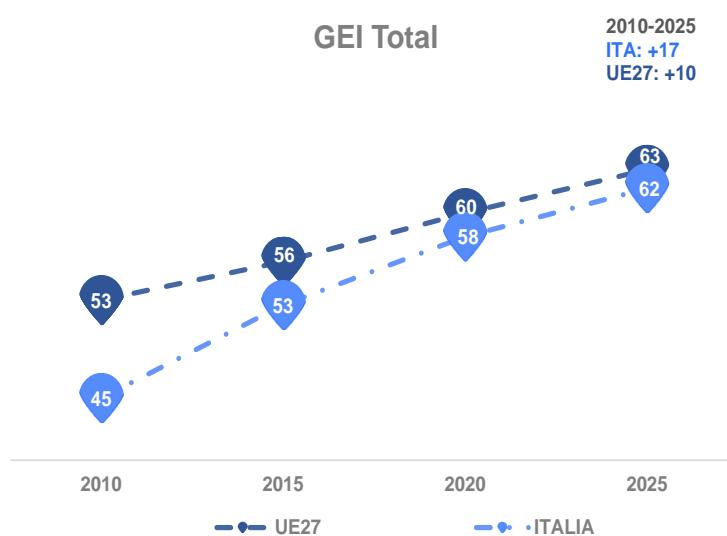
❖ Gender Equality Index (GEI)

Il Gender Equality Index (GEI), introdotto dall'*European Institute for Gender Equality* (EIGE) nel 2013 per affrontare le sfide in materia di uguaglianza di genere nell'Unione Europea e monitorare i progressi compiuti, è uno strumento di riferimento fondamentale per l'Unione Europea ed i suoi Stati membri ed è utilizzato a supporto delle decisioni.

Si tratta di un indice composito che sintetizza la natura complessa e multidimensionale dell'uguaglianza di genere attraverso un set di indicatori; l'obiettivo non è quello di massimizzare i risultati per un genere ma di raggiungere la parità e risultati equilibrati per tutti. I punteggi vanno da 0 a 100, dove 0 indica la completa disuguaglianza di genere e 100 la piena uguaglianza.

A seguito dei rapidi cambiamenti globali (es. transizione verde e digitale) nel 2025 l'EIGE ha deciso di rivedere la metodologia di calcolo e di aggiornare alcuni indicatori, individuando misure più incisive e utilizzando nuove fonti dati disponibili. La revisione è stata applicata anche ad alcuni anni precedenti fino al 2010, perché i nuovi valori non erano più comparabili con quelli calcolati con la precedente metodologia.

L'Indice revisionato continua a monitorare sei dimensioni chiave (*core*) della vita quotidiana (*Work, Money, Knowledge, Time, Power, Health*), più due ambiti che interessano tutti i settori: la violenza e le disuguaglianze trasversali. Tutti questi domini sono misurati sulla base di 37 indicatori accuratamente selezionati⁷.



Fonte: EIGE (2025), *Gender Equality Index 2025*, Publications Office of the European Union, Luxembourg

Nel 2025 complessivamente l'indice GEI per i 27 Paesi dell'Unione Europea è pari a 63.

Con un valore del GEI pari a 62 punti su 100 l'Italia nel 2025 si classifica al 12° posto tra i 27 Paesi UE. L'andamento nel tempo dell'indice mostra un miglioramento in termini di parità di genere (+9 punti dal 2015 e +4 punti dal 2020)

⁷ [Gender Equality Index 2025: Sharper data for a changing world](#)

ma con valori ancora al disotto alla media UE27, sebbene la differenza si stia riducendo.

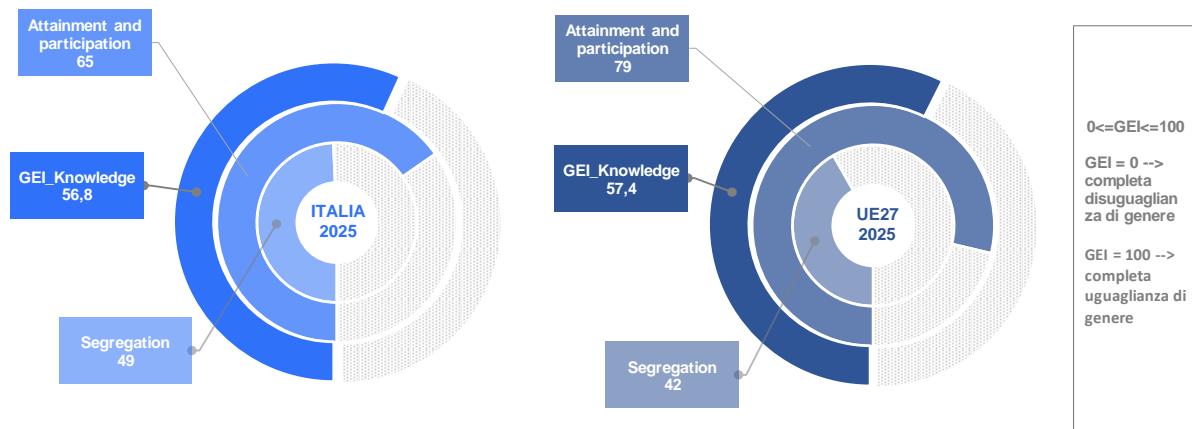
Nonostante dal 2010 l'Unione Europea abbia compiuto progressi verso la parità di genere (+10 punti) e le disparità tra gli Stati membri si stiano riducendo, si stima che dovranno trascorrere almeno altri 50 anni prima di raggiungere l'uguaglianza di genere nell'UE.

Anche le disparità tra gli Stati membri si stanno riducendo ma non in modo omogeneo per ciascun Paese, indicando la necessità di un'azione mirata di bilanciamento.

Un tema strategico per l'Unione Europea è l'istruzione inclusiva, equa e di alta qualità ritenuta fondamento per società paritarie dal punto di vista del genere, a tal fine l'ambito ***Knowledge*** intende monitorare le disparità nell'accesso e nella partecipazione all'istruzione e la segregazione per settore di studio.

In linea con il quadro strategico dell'Unione Europea per l'istruzione e la formazione 2021-2030⁸, che mira a garantire pari accesso e promuovere un apprendimento inclusivo per tutti, indipendentemente dal genere, la revisione dell'indice ha comportato l'aggiornamento di alcuni indicatori per i due sott-ambiti: *Attainment and participation* e *Segregation*.

Nel 2025 per il dominio *Knowledge* l'indice GEI è pari a 57,4 in tutti i 27 Paesi UE e a 56,8 in Italia, che ottiene il suo punteggio più alto e si classifica al 9° posto tra i Paesi dell'Unione Europea.



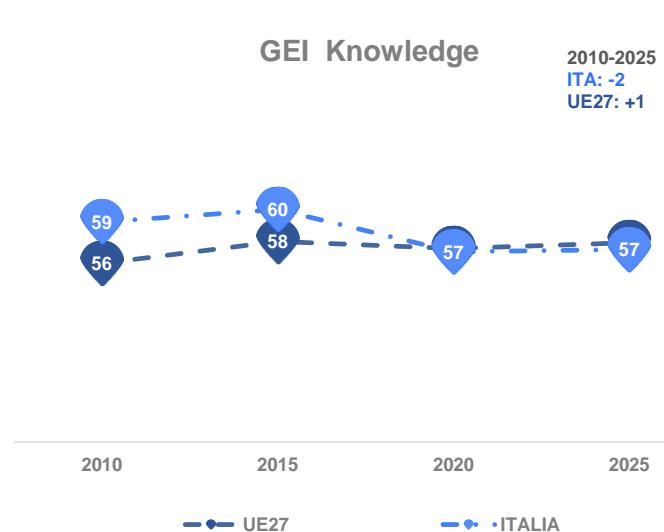
Fonte: EIGE (2025), Gender Equality Index 2025, Publications Office of the European Union, Luxembourg

⁸ Consiglio dell'Unione europea, 2021

Inoltre, per il nostro paese, il valore dell'indice è pari a 65 nel sotto-ambito *Attainment and participation* (79 in UE27) e a 49 in *Segregation* raggiungendo la seconda posizione tra i Paesi UE.

Tuttavia, i punteggi relativi alla segregazione nell'istruzione in Italia e nell'Unione Europea (rispettivamente 49 e 42 punti) sono tra i più bassi tra i settori e i sotto-settori, evidenziando un problema persistente nell'UE.

Il valore dell'indice GEI-Knowledge nel tempo mostra che nonostante i progressi compiuti negli ultimi anni (+1 dal 2010), i sistemi di istruzione e formazione in tutta l'Unione Europea continuano a dover affrontare diverse disuguaglianze di genere.



I punteggi del dominio *Knowledge* per la maggior parte degli Stati membri sono diminuiti a partire dal 2015.

Questa tendenza negativa è determinata principalmente dalla cosiddetta "segregazione educativa": da un lato la presenza delle donne nelle discipline STEM è pressoché stabile e ha registrato un leggero aumento negli ultimi anni, dall'altro la presenza degli uomini nelle discipline

No-STEM risulta anch'essa stabile, se non in calo.

La presenza femminile nel sistema universitario italiano

Nel 2024, in Italia nei percorsi di laurea e post laurea di I e II livello (ISCED 6-7) le donne rappresentano stabilmente, come negli anni precedenti, oltre il 50% della popolazione di riferimento: esse costituiscono circa il 57% del totale degli iscritti e circa il 59% di coloro che hanno conseguito un titolo di studio; nei corsi di dottorato di ricerca (ISCED 8) la loro presenza diminuisce al 49% tra gli iscritti e al 48% tra coloro che raggiungono il titolo di dottore di ricerca (Graf. 1).

Nel successivo passaggio dalla formazione universitaria alla carriera accademica prosegue la diminuzione della presenza femminile: nel 2024 la percentuale di donne si attesta al 50% tra i titolari di assegni di ricerca⁹ (Grade D), al 46% tra i ricercatori universitari (Grade C), al 43% tra i professori associati (Grade B) e al 29% tra i professori ordinari (Grade A; Graf. 1).

Il Grafico 1, adattato dal rapporto triennale della Commissione Europea *She Figures* che monitora la parità di genere nella ricerca e innovazione (R&I) in Europa, mette a confronto i dati del sistema universitario italiano relativamente agli anni 2015 e 2024 consentendo di evidenziare i seguenti fenomeni ben noti nell'ambito degli studi sul *gender equality*, ovvero:

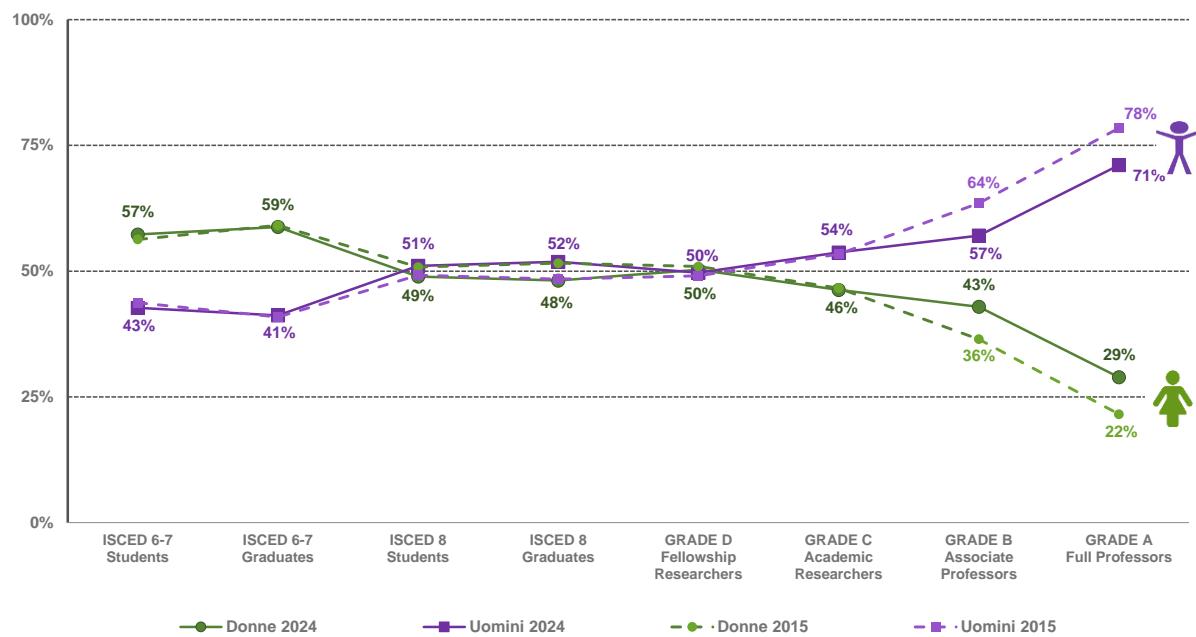
- la progressiva uscita delle donne dal percorso delle carriere accademiche una volta concluso il periodo di formazione universitaria (*leaky pipeline*);
- la barriera invisibile che impedisce alle donne di accedere alle posizioni apicali per ostacoli spesso difficili da individuare (*glass ceiling*) evidenziata dall'andamento a forbice del grafico che mostra, proprio, la sottorappresentazione delle donne nelle posizioni apicali della carriera in ambito accademico ("segregazione verticale").

Il grafico, pur non mostrando sostanziali cambiamenti nel trend generale a distanza di dieci anni, evidenzia per le donne variazioni di segno positivo nelle posizioni di vertice della carriera (+7 punti percentuali nel Grade B e nel Grade A).

In prospettiva dei futuri ingressi nella carriera accademica; desta invece preoccupazione la percentuale di donne inferiore al 50% nei corsi di dottorato.

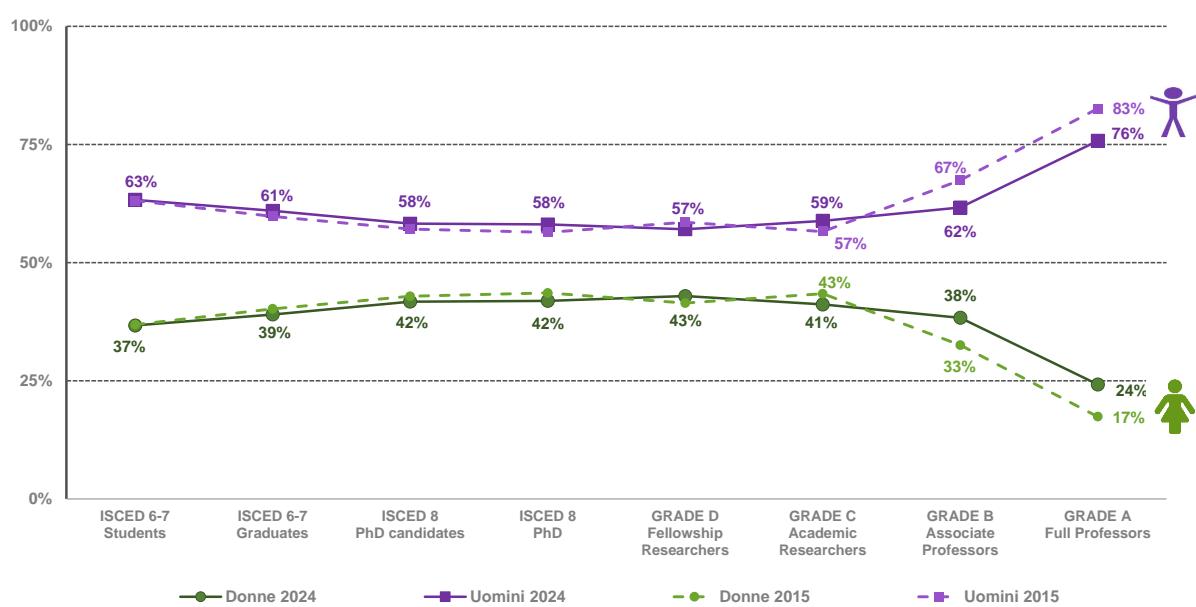
⁹ Nel 2024 non ci sono ancora dati significativi sui titolari di "Contratti di ricerca" introdotti dalla Legge 29 giugno 2022, n. 79

Grafico 1: Proporzione di donne e uomini in una tipica carriera accademica: studenti e personale docente e ricercatore - Anni 2015 e 2024



Nel Grafico 2 vengono messe a confronto le carriere femminili e maschili nelle discipline tecnico-scientifiche (STEM) per gli anni 2015 e 2024: per questi ambiti, in tutte le tappe della carriera accademica la percentuale di donne risulta sempre al di sotto del 50%.

Grafico 2: Proporzione di donne e uomini in una tipica carriera accademica nelle aree STEM*: studenti e personale docente e ricercatore - Anni 2015 e 2024



Negli ultimi 10 anni si apprezza comunque un aumento di circa 5 punti percentuali delle donne afferenti a questi ambiti disciplinari nel Grade B (da 33% a 38%) e di 7 punti percentuali nel Grade A (da 17% a 24%).

Sulla base degli ultimi dati disponibili pubblicati nell'ultima edizione del Rapporto *She Figures 2024*¹⁰, nei 27 Paesi dell'Unione Europea si osserva un andamento analogo a quello del sistema universitario italiano sia per i percorsi di formazione che per quelli della carriera.

Le donne in media risultano ben rappresentate in tutti i livelli di istruzione terziaria e figurano in misura appena sufficiente nei Grade C (47%) e B (42%); la loro presenza si riduce al 30% del personale docente e ricercatore nel Grade A.

In ambito STEM, invece, le donne risultano sotto-rappresentate in tutte le fasi della formazione e della carriera accademica.

¹⁰ SF2024, Chapter 6: Career advancement and participation in decision-making – Figure 6.1 and Figure 6.2 (dati relativi all'anno 2022)

Gli studenti

➤ Corsi di laurea

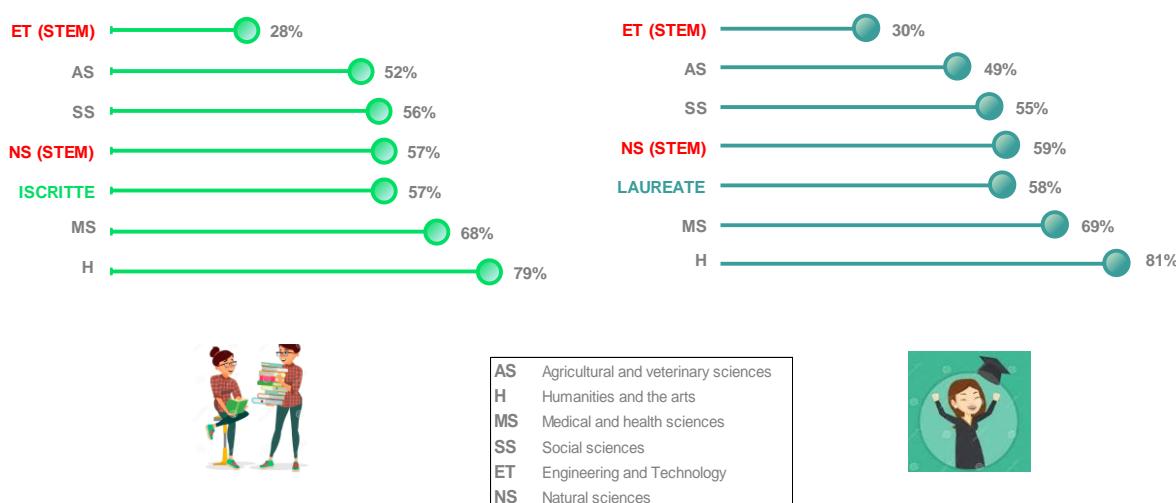
La distribuzione per genere e area di studio evidenzia che gli ambiti disciplinari non sono neutri rispetto alle scelte effettuate dagli studenti e dalle studentesse (Graf. 3).

Nell'anno accademico 2024/2025, su 2.026.927 **Iscritte** ai corsi di laurea, le studentesse rappresentano oltre la metà della popolazione, sia a livello complessivo (57%), sia nella maggior parte degli ambiti disciplinari.

Gli estremi della distribuzione rimangono stabili rispetto agli anni precedenti: la percentuale più alta di iscritte si riscontra nell'area "*Humanities and the Arts (H)*" (79%) tradizionalmente scelta dalle studentesse, mentre quella più bassa si conferma nell'area "*Engineering and Technology (ET)*" ed è pari al 28%¹¹.

All'interno dell'ambito ET si verifica un ulteriore picco negativo per le studentesse iscritte a corsi di "*Information and communication technologies (ICTs)*", dove la percentuale si riduce al 17%.

Grafico 3: Iscritte A.A. 2024/2025 e Laureate Anno solare 2024 nei corsi di laurea per ambito disciplinare (*)



(*) Fields of Research and Development (FoRD), Manuale di Frascati 2015
I dati sono ordinati in senso decrescente rispetto alla percentuale di dottorande

¹¹ Per gli ambiti disciplinari cui afferiscono i corsi di studio si è utilizzata la medesima classificazione dei settori scientifico-disciplinari del personale accademico (*Field of Research and Development (FoRD)*, Manuale di Frascati (OCSE 2015)).

Analoghe osservazioni si possono fare relativamente alla distribuzione delle laureate per settore di studi. Nel 2024 il 58% dei 415.553 Laureati è rappresentato da donne e, anche in questo caso, agli estremi della distribuzione troviamo da una parte l'area "*Humanities and the Arts (H)*" (81%) e dall'altra l'area "*Engineering and Technology (ET)*" (30%; Graf. 3). Nei corsi di "*Information and communication technologies (ICTs)*" si laurea il 19% di donne.

Sulla base dei dati di fonte Eurostat, relativi all'anno 2023, la percentuale di iscritte e laureate in Italia è in linea con la media nei 27 Paesi dell'Unione Europea, pari rispettivamente al 56% e al 59%.



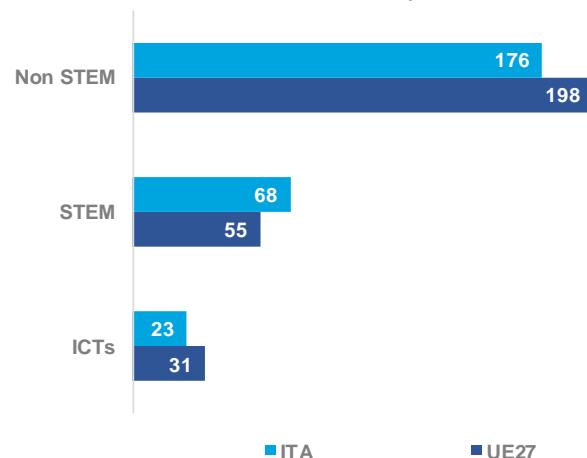
Fonte: Elaborazioni MUR su dati Eurostat (educ_uoe_grad01)

laureati uomini, un valore di poco inferiore alla media europea pari a 144/100.

Il dettaglio per macro-area del tasso di femminilità evidenzia per il 2023 negli ambiti No-STEM la netta prevalenza di laureate rispetto ai laureati, con un valore per l'Italia inferiore alla media europea (176 vs 198).

Sebbene nelle aree STEM sia confermata la prevalenza del genere maschile, per il nostro Paese si rileva un valore del tasso di femminilità superiore di ben 13 punti alla media UE27 (68 vs 55).

Per i corsi afferenti all'ambito ICTs il tasso di femminilità si riduce a 23/100 per l'Italia a fronte di un valore medio europeo pari a 31/100.



Fonte: Elaborazioni MUR su dati Eurostat (educ_uoe_grad02)

Nonostante i progressi compiuti negli ultimi anni, i sistemi di istruzione e formazione in tutta l'Unione Europea continuano a dover affrontare diverse disuguaglianze di genere.

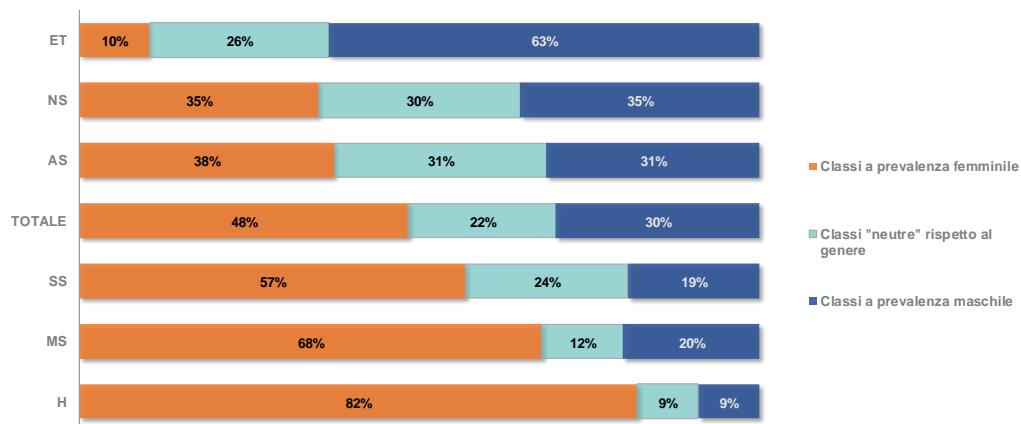
Tra le numerose sfide che ragazze e ragazzi devono affrontare figurano gli stereotipi di genere nell'istruzione che influenzano anche le scelte formative e professionali. L'impatto della *"segregazione educativa"* nell'istruzione è di vasta portata: alimenta il divario di genere anche nel lungo termine in termini di retribuzione e pensioni e limita il potenziale individuale frenando così l'innovazione, la crescita economica e la coesione sociale¹².

La domanda di formazione da parte degli studenti mostra ancora la cosiddetta ***segregazione orizzontale***, che tende a ritrovarsi specularmente dal lato dell'offerta formativa erogata dagli atenei.

Nel Grafico 4 è riportata la distribuzione delle classi di laurea secondo la prevalenza di genere e l'ambito disciplinare sulla base del criterio descritto all'interno delle Linee guida per il Bilancio di Genere della CRUI.

Nell'anno 2024 si osserva da un lato che l'82% dei corsi dell'area *"Humanities and the Arts (H)"* è a prevalenza femminile e dall'altro, all'opposto, che il 63% dei corsi dell'area *"Engineering and Technology (ET)"* è a prevalenza maschile. Tali percentuali non si discostano significativamente da quelle osservate negli anni precedenti, indicando una certa difficoltà nel superamento degli stereotipi culturali che sono alcuni tra i fattori alla base dei divari di genere.

Grafico 4: Prevalenza del genere nei corsi di studio per ambiti disciplinari (*) - Anno 2024/2025



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

Si conferma quindi cruciale la fase di orientamento e di scelta dei corsi di studio nel passaggio dalla scuola all'università sulla quale si sono focalizzati gli obiettivi dell'iniziativa *"Istruzione e Ricerca"* della Missione 4 del PNRR - Orientamento attivo nella transizione scuola-università che, tra gli altri scopi, prevedeva la

¹² Fonte: EIGE (2025), Gender Equality Index 2025, Publications Office of the European Union, Luxembourg

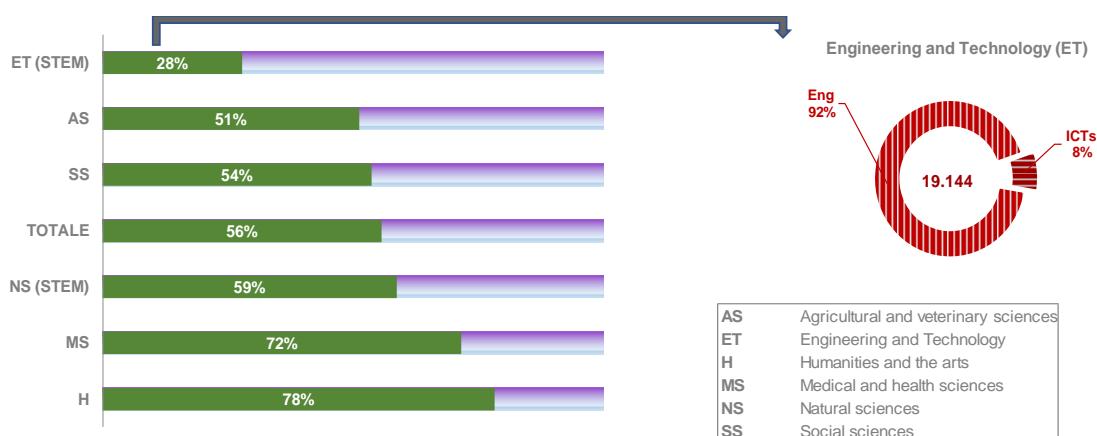
mitigazione dei divari di genere in termini di partecipazione all'istruzione superiore in tutti gli ambiti disciplinari.

Ribaltare gli stereotipi è essenziale per un sistema educativo che consenta a tutti gli individui di esplorare appieno il proprio potenziale e garantire una forza lavoro più diversificata e solida in settori cruciali. Sarebbe utile promuovere sistematicamente sempre più modelli di riferimento di donne nella scienza, nella leadership e nella tecnologia, sia tra le ragazze che tra i ragazzi¹³.

Osservando la popolazione degli **Immatricolati** nell'anno accademico 2024/2025 non si riscontrano significative variazioni rispetto alle tendenze precedentemente evidenziate per gli iscritti e i laureati: le donne rappresentano il 56% degli oltre 360 mila nuovi iscritti e la distribuzione per ambito disciplinare evidenzia la consueta polarizzazione tra l'area "*Humanities and the Arts (H)*", dove la quota di immatricolate raggiunge il 78% e l'area "*Engineering and Technology (ET)*" dove si ferma al 28%.

Crescono del 7% rispetto all'anno precedente le donne nell'area "*Engineering and Technology*" (in tutto 19.144), di queste solo l'8% sceglie le discipline "*Information and Communication Technologies (ICTs)*" (Graf. 5).

Grafico 5: Immatricolate A.A. 2024/2025 nei corsi di laurea per ambito disciplinare (*)



(*) Fields of Research and Development (FoRD), Manuale di Frascati 2015; ISCED Fields of Education and Training 2013 (ISCED-F 2013)

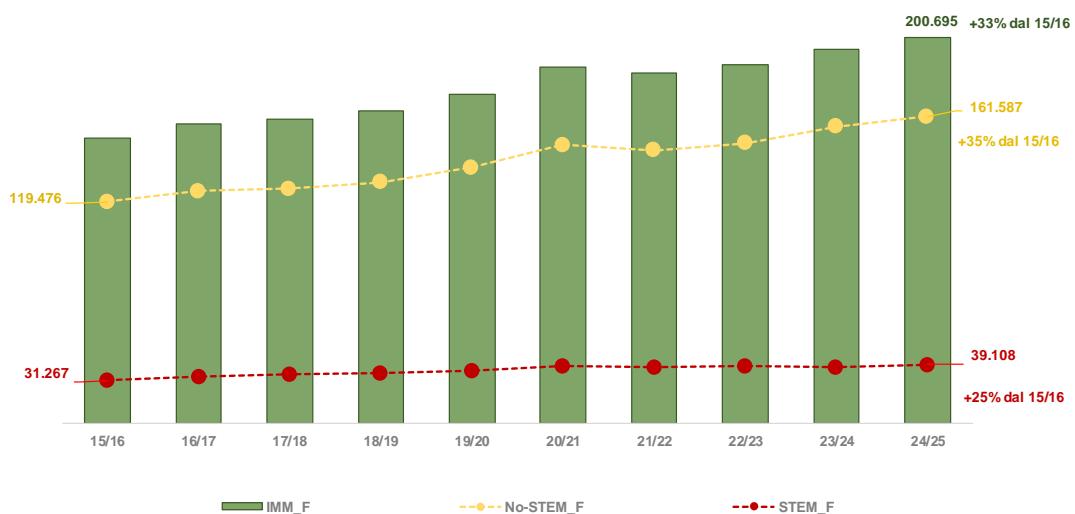
La distribuzione delle donne e degli uomini tra le due macro-aree STEM e No-STEM evidenzia la differenza tra le scelte in base al genere: di tutte le immatricolate nel 2024 (oltre 200 mila), meno di 1/5 sceglie l'ambito tecnico-scientifico (19%) mentre tra i colleghi uomini (in tutto circa 160 mila) tale scelta viene effettuata dal 40%.

¹³ Fonte: EIGE (2025), Gender Equality Index 2025, Publications Office of the European Union, Luxembourg

La percentuale degli Immatricolati che sceglie i percorsi dell'area STEM oscilla negli anni intorno al 30%; nel 2024 risulta complessivamente pari al 29% (in tutto 102.872 studenti). Rispetto al totale degli Immatricolati nei corsi dell'area STEM, le donne costituiscono il 38%.

Le immatricolazioni femminili in tali ambiti sono cresciute del 33% negli ultimi dieci anni (Graf. 5.1), in misura superiore alle immatricolazioni maschili pari a +29%.

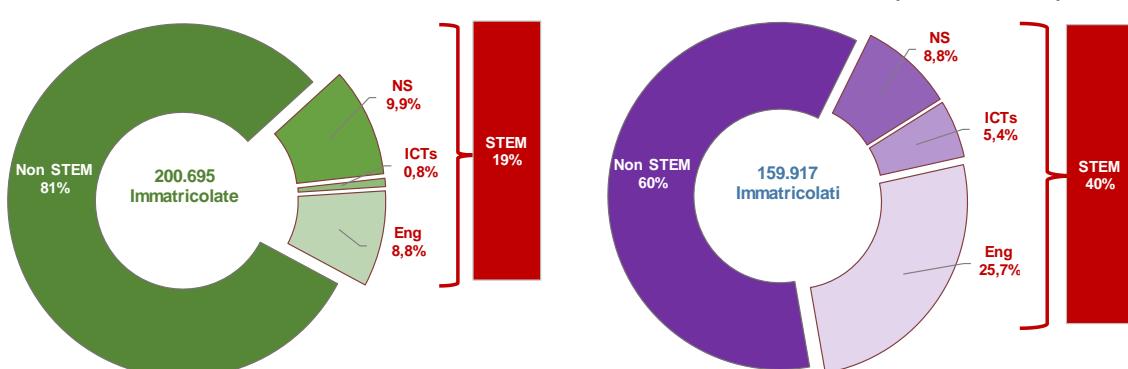
Grafico 5.1: Serie Immatricolate A.A. 2015/2016 - 2024/2025 nei corsi di laurea per ambito disciplinare (*)



Più in dettaglio, nel Grafico 6 si osserva che tra i corsi dell'area STEM le immatricolate prediligono *in primis* i corsi in Scienze Naturali (10%), in secondo luogo quelli in Ingegneria (9%), laddove meno dell'1% sceglie le discipline ICTs.

Gli uomini invece si immatricolano principalmente nei corsi di Ingegneria (26%), a seguire nei corsi in Scienze Naturali (9%) e infine nelle ICTs (5%).

Grafico 6: Distribuzione di Immatricolate e Immatricolati A.A. 2024/2025 nei corsi di laurea per ambito disciplinare (*)



➤ Dottorati di ricerca

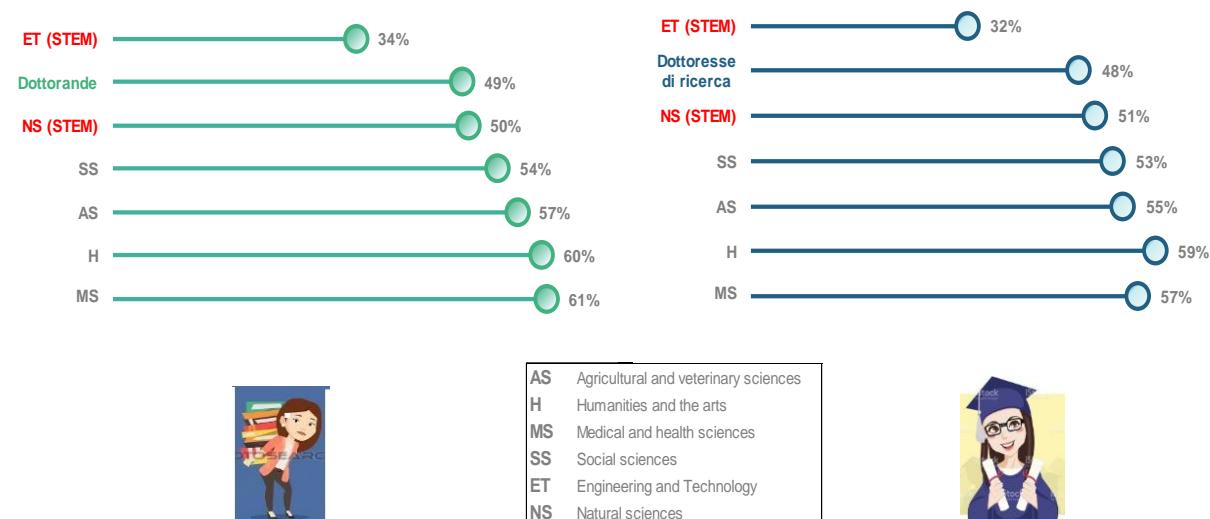
Nell'anno accademico 2024/2025 le dottorande risultano complessivamente poco meno della metà degli iscritti ai **corsi di dottorato** (49%) ed in crescita del 2% rispetto all'anno precedente, negli ambiti tradizionalmente scelti dalle studentesse la percentuale è tuttavia stabilmente ben al di sopra del 50% (Graf.7).

Nell'area “*Medical and health sciences (MS)*” le dottorande superano il 60% del totale di studenti afferenti allo stesso ambito, mentre la loro presenza si riduce al 34% nell'area “*Engineering and Technology (ET)*”, una percentuale sostanzialmente in linea quella dell'anno precedente.

La distribuzione per ambito disciplinare delle studentesse che nel 2024 hanno conseguito il titolo di dottorella di ricerca evidenzia che la quota di donne sul totale è pari al 48%, invariata rispetto allo scorso anno.

Le dottoresse di ricerca si distribuiscono per aree di studio in modo analogo alle dottorande, con percentuali che vanno dal 59% nell'area “*Humanities and the Arts (H)*” al 32% nell'area “*Engineering and Technology (ET)*” (Graf. 7).

Grafico 7: Dottorande A.A. 2024/2025 e Dottoresse di ricerca (ISCED 8) Anno 2024 per ambito disciplinare (*)

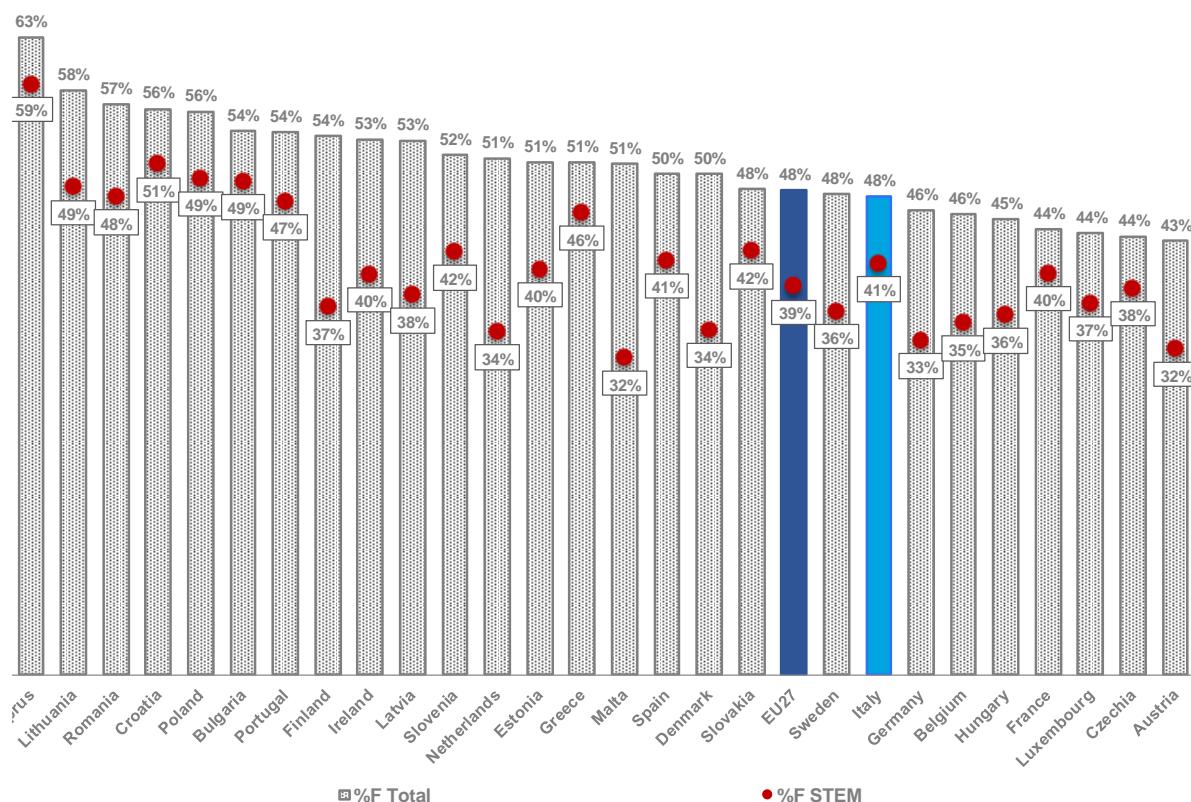


(*) Fields of Research and Development (FoRD), Manuale di Frascati 2015
I dati sono ordinati in senso decrescente rispetto alla percentuale di dottorande

Un confronto in ambito europeo relativo all'anno 2023 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 e che in ambito STEM le donne sono il 39% (Graf. 8).

L'Italia è in linea con la media UE27 per quanto riguarda la percentuale di donne che conseguono il titolo di dottore di ricerca (48%), mentre la percentuale di donne italiane che afferiscono ai settori tecnico-scientifici delle aree STEM è di 2 p.p. superiore (41% vs 39%). Inoltre, pur posizionandosi al 20° posto tra i 27 Paesi dell'Unione Europea, la quota di dottoresse di ricerca risulta superiore sia in totale che nelle aree STEM a quella di alcuni Paesi come Francia e Germania (Graf. 8).

Grafico 8: Dottoresse di ricerca (ISCED 8) in totale e nelle aree STEM - Anno 2023



Fonte: Eurostat ([educ_ueo_grad02](#))

Il tasso di femminilità calcolato per i Dottori di Ricerca in Italia e nell'UE27 mostra una sostanziale parità tra i due generi con valori leggermente più alti per l'Italia.

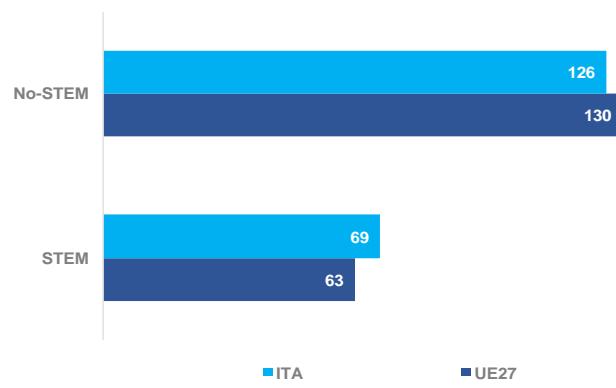


Fonte: Elaborazioni MUR su dati Eurostat ([educ_ueo_grad01](#))

periodo si osserva una decrescita del rapporto (da 110 a 91 dottoresse ogni 100 colleghi).

Il dettaglio per macro-area evidenzia, infine, che nel 2023 negli ambiti No-STEM prevalgono le dottoresse di ricerca rispetto ai loro colleghi uomini, con un valore per l'Italia inferiore alla media europea di 4 punti (126 vs 130).

Nelle aree STEM si conferma la prevalenza del genere maschile; per il nostro Paese si rileva tuttavia un valore del tasso di femminilità superiore di 6 punti alla media europea (69 vs 63) ed un tasso di pari entità per l'Italia e la media UE27 nello specifico ambito ICTs (33/100).



Fonte: Elaborazioni MUR su dati Eurostat (educ_uoe_grad02)

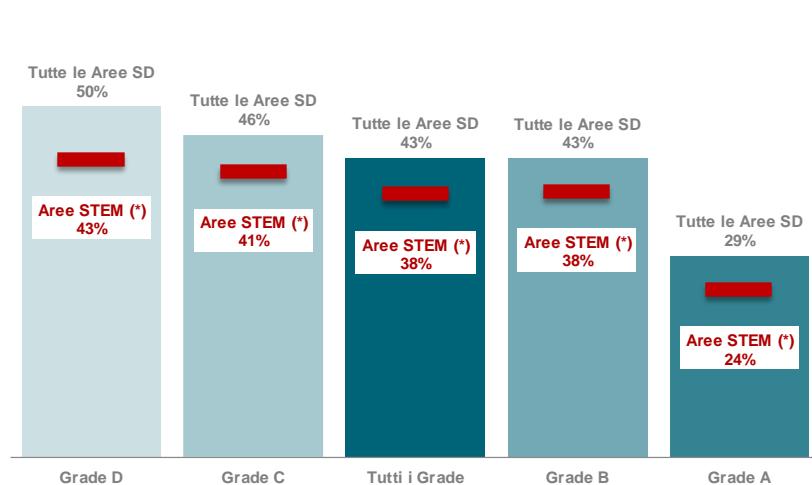
Il personale

➤ **Docenti e ricercatori**

Il passaggio dalla formazione universitaria alla carriera accademica evidenzia una graduale riduzione della presenza femminile.

Nel 2024 si osserva complessivamente un moderato equilibrio di genere: le donne costituiscono il 43% dei 89.786 docenti e ricercatori, 1 punto percentuale in più rispetto all'anno precedente. A livello di singola posizione accademica emergono alcune differenze di rilievo, la percentuale delle donne passa dal 50% nel Grade D al 29% nel Grade A, qualifica in cui le donne continuano ad essere sottorappresentate (Graf. 9) sebbene superiore di 1 p.p. rispetto il valore osservato nel 2023.

Grafico 9: Donne docenti e ricercatrici per grade in totale e nelle aree STEM * - Anno 2024

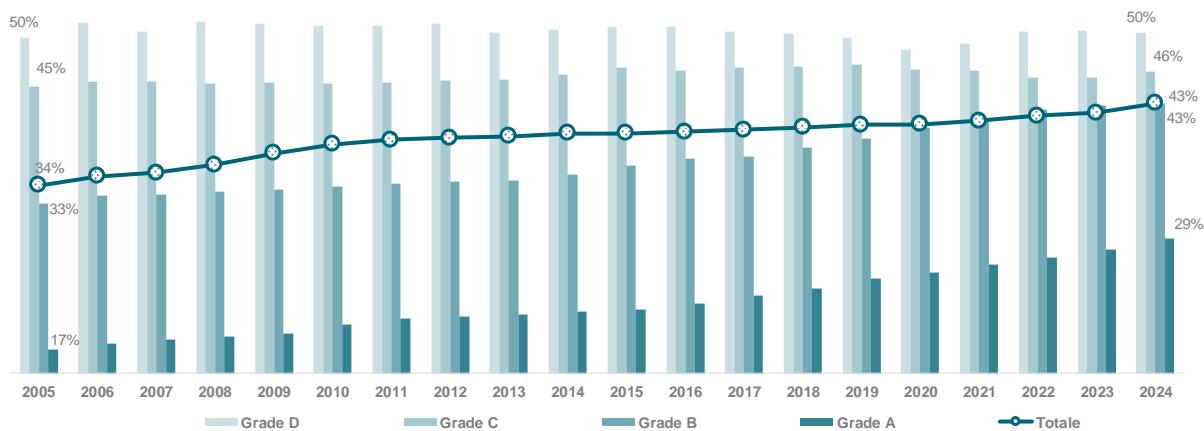


Anche in ambito STEM complessivamente la percentuale di donne aumenta di 1 punto percentuale nel 2024 (da 37% nel 2023 a 38%), tuttavia l'equilibrio tra i due generi non è raggiunto in nessuna fase della carriera accademica: la quota delle docenti e delle ricercatrici passa da un valore di poco superiore al 40% nei Grade D e C (43% e 41% rispettivamente) a poco più del 24% nel Grade A (Graf. 9).

L'aumento, seppure moderato, della percentuale di donne nelle posizioni più elevate della carriera accademica è una tendenza che si osserva da qualche anno: l'andamento della numerosità di professoresse e ricercatrici in Italia in 20 anni (2005-2024) mostra in totale una crescita di 8,5 punti percentuali passando dal 34,5% al 42,9% (Graf. 10). È interessante notare che l'incremento complessivo è imputabile prevalentemente all'aumento di oltre 10 punti percentuali della quota di professoresse di II fascia (da 32,6% a 42,9%) e di 11,5 p.p. di professoresse di I fascia (rispettivamente da 17,4% a 28,9%). La percentuale delle ricercatrici e delle

titolari di assegni di ricerca nel periodo considerato resta stabilmente rispettivamente intorno al 45% e al 50%, per queste qualifiche si può ritenere quindi che sia stato raggiunto un sostanziale equilibrio tra i generi.

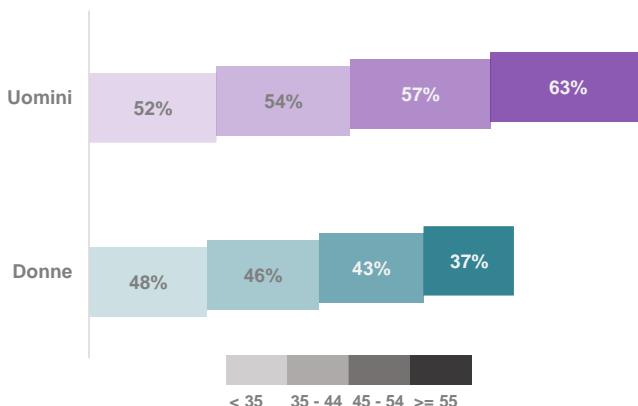
Grafico 10: Serie storica delle donne docenti e ricercatrici per grade - Anni 2005 - 2024



Anche a livello europeo, sulla base dell'ultimo rapporto triennale *She Figures 2024*¹⁴, si osserva un sostanziale equilibrio di genere ai livelli più bassi della scala accademica ed una sotto-rappresentazione delle donne nelle posizioni apicali: complessivamente nei 27 Paesi UE le donne rappresentano il 44% del totale e la loro presenza passa dal 48% nel Grade D a quasi il 30% nel Grade A.

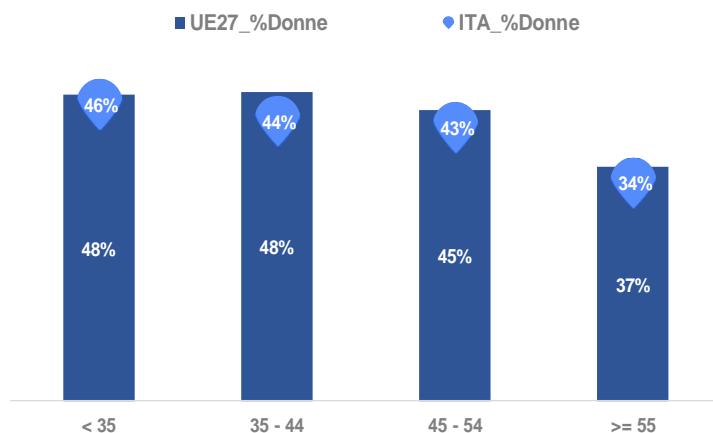
Il calo della presenza femminile nei livelli più alti della gerarchia accademica si osserva anche da un punto di vista anagrafico. Nel 2024 l'età media di docenti e ricercatori passa da 33 anni al Grade D a 58 anni al Grade A, senza significative differenze tra uomini e donne.

La distribuzione per genere all'interno di ciascuna classe di età mostra sempre una prevalenza maschile con la percentuale di donne che si riduce dal 48% tra i docenti e ricercatori con età inferiore a 35 anni al 37% tra coloro con 55 o più anni.



¹⁴ SF2024, Chapter 6: Career advancement and participation in decision-making – Figure 6.7 (dati relativi all'anno 2022)

Sulla base dei dati Eurostat relativi ai livelli ISCED 6-8, comprensivi di tutte le istituzioni che erogano corsi di formazione terziaria universitaria, nel 2023 (ultimo anno disponibile) la distribuzione per genere del personale accademico in ciascuna classe di età mostra valori percentuali abbastanza simili in Italia e nei 27 Paesi dell'Unione Europea: le donne oscillano tra il 43% ed il 48% in tutte le fasce di età e scendono sotto il 40% tra coloro con 55 o più anni (rispettivamente 34% di donne in Italia e 37% nei Paesi UE27).



Fonte: Elaborazioni MUR su dati Eurostat (educ_voe_perp01)

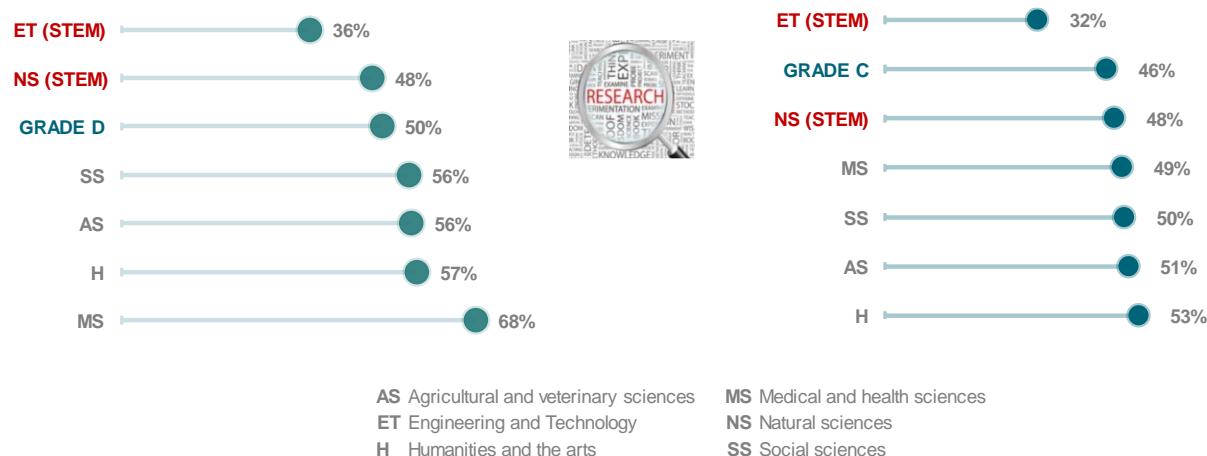
La distribuzione di donne e uomini per ambito scientifico-disciplinare appare poco equilibrata sin dall'inizio della carriera accademica evidenziando una netta separazione tra le aree STEM (a prevalenza maschile) e quelle No-STEM (a prevalenza femminile), in altre parole emerge il fenomeno della cosiddetta **segregazione orizzontale** che si affianca a quello della **segregazione verticale** prima rilevata.

Le donne rappresentano la metà di coloro che nel 2024 afferiscono al Grade D (12.648 titolari di assegni di ricerca). Il dettaglio per ambito disciplinare evidenzia che la quota femminile supera il 50% in tutti i settori No-STEM fino a raggiungere il 68% nell'ambito *"Medical and health sciences (MS)"*; la percentuale invece scende al di sotto del 50% nelle aree STEM e, in particolare, nell'ambito *"Engineering and Technology (ET)"* dove si riduce al 36% (Graf. 11).

Al livello successivo della carriera accademica (Grade C), pur permanendo complessivamente un sostanziale equilibrio tra uomini e donne, si osserva l'inizio del divario di genere: le donne rappresentano il 46% del totale dei ricercatori a tempo determinato (19.092 unità in tutto) e questo valore varia di pochi punti percentuali tra gli ambiti disciplinari ad eccezione del settore *"Engineering and Technology (ET)"* dove la loro percentuale si riduce al 32% (Graf. 11).

Il dettaglio all'interno dell'area STEM sul settore *"Information and Communication Technologies (ICTs)"* mostra che la percentuale di donne scende al 25% per il Grade D e al 20% per il Grade C.

Grafico 11: Ricercatrici al Grade D e al Grade C per ambito disciplinare (*) - Anno 2024

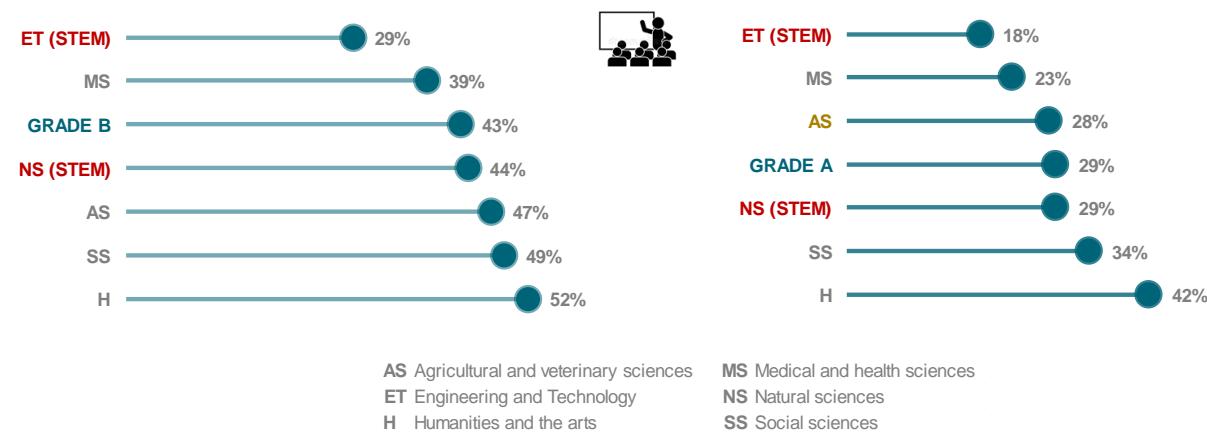


(*) Fields of Research and Development (FoRD), Manuale di Frascati 2015

Le carriere accademiche di donne e uomini iniziano quindi ad allontanarsi man mano che si ricoprono posizioni meno precarie o che offrono la possibilità di accedere ai ruoli accademici.

Le professoresse di seconda fascia sono complessivamente il 43% delle 27.846 unità afferenti al Grade B; quasi in tutti gli ambiti disciplinari si mantiene un certo equilibrio tra i due generi tranne nell'area "Engineering and Technology (ET)" dove la percentuale femminile scende al 29% e nell'area "Medical and health sciences (MS)" dove le donne si fermano al 39% (Graf. 12).

Grafico 12: Professoresse al Grade B e al Grade A per ambito disciplinare (*) - Anno 2024



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

Al livello apicale della carriera accademica, infine, si conta solo il 29% (+1 p.p. rispetto il 2023) di donne su un totale di 17.695 professori ordinari.

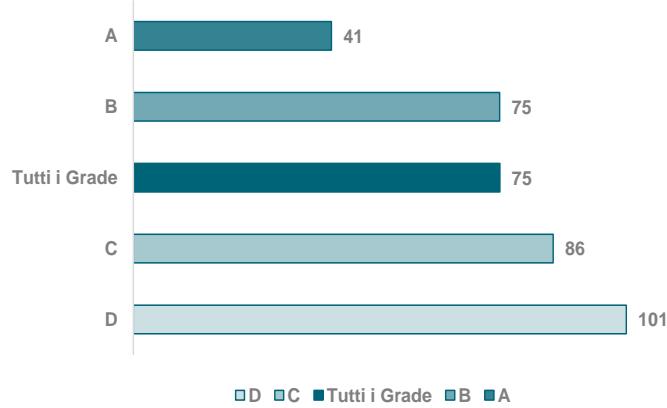
Le donne sono sottorappresentate in tutte le aree disciplinari con valori che oscillano tra il 42% in "*Humanities and the Arts (H)*" ed il 18% in "*Engineering and Technology (ET)*" (Graf. 12).

Anche in queste posizioni della carriera le donne afferenti al settore ICTs sono poco presenti, rappresentano il 20% al Grade B ed appena il 13% al Grade A.

È interessante notare come l'ambito "*Medical and health sciences*" sia caratterizzato da un forte squilibrio di genere favorevole alle donne nei percorsi di formazione di laurea e post laurea (dove le studentesse sono oltre il 60%) fino al conseguimento di un assegno di ricerca (68%).

Con l'avvio della carriera accademica, invece, iniziano a modificarsi le proporzioni di uomini e donne: si passa da un iniziale equilibrio al Grade C (49,5%) ad una sovra-rappresentazione maschile ai livelli più alti della carriera (solo il 23% donne al Grade A).

L'allontanamento di donne e uomini a partire dal punto di accesso ai ruoli universitari risulta evidente anche alla luce dell'analisi dei tassi di femminilità: tra docenti e ricercatori in tutto si contano 75 donne ogni 100 uomini.



valore di 41/100 al Grade A.

Sulla base dei dati del personale docente e ricercatore riportati nel rapporto *She Figures 2024* e riferiti all'anno 2022, nei 27 Paesi dell'Unione Europea il tasso di femminilità risulta pari a 80/100.

Il maggior divario si osserva al Grade A dove il tasso assume un valore di 42/100 mentre al Grade D sale a 92/100.

Complessivamente nel personale accademico si contano 61 donne ogni 100 uomini in ambito STEM e 89/100 in ambito No-STEM.

Solo al Grade D si osserva un perfetto equilibrio con un tasso pari a 101/100, il rapporto donne/uomini poi decresce fino a raggiungere il

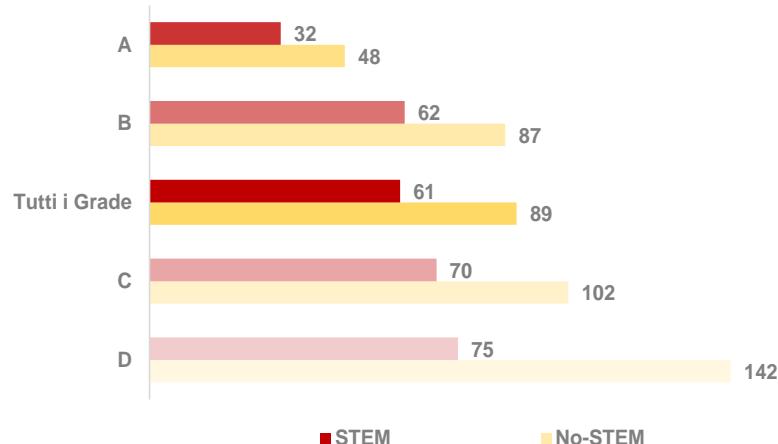
All'interno di ciascuno stadio della carriera si osserva la segregazione di tipo orizzontale tra discipline scientifiche e socio-umanistiche.

Al Grade D la prevalenza delle donne è solo nelle aree No-STEM (142/100) mentre in quelle STEM il tasso di femminilità si riduce a 75/100.

Questa dinamica è presente e si rafforza al progredire della carriera, fino al Grade A, dove le donne sono sottorappresentate in tutti gli ambiti disciplinari con un tasso di femminilità pari a 48/100 nelle aree No-STEM e 32/100 nelle aree STEM.

Sulla base dei dati del rapporto She Figures 2024, in media nei 27 Paesi dell'Unione Europea il tasso di femminilità al Grade A è pari a 53/100 nelle aree No-STEM e 28/100 in quelle STEM.

In Italia, così come nei 27 Paesi dell'Unione Europea, si conferma quindi una significativa e persistente difficoltà delle donne ad accedere alle posizioni più stabili e a quelle apicali della carriera anche negli ambiti tipicamente a forte connotazione femminile.



❖ *Glass Ceiling Index (GCI)*

Una misura utilizzata per quantificare il livello di *segregazione verticale* e monitorarne l'andamento è il ***Glass Ceiling Index (GCI)***: un indice definito ed approvato a livello internazionale che misura la probabilità delle donne rispetto agli uomini di raggiungere la qualifica più elevata nella carriera accademica.

Il GCI è pertanto calcolato come rapporto di due quote: quella delle donne stabilmente presenti nel mondo accademico nei Grade A, B e C rispetto al totale del personale accademico di pari livello e quella delle donne afferenti al solo Grade A rispetto al totale di unità al medesimo Grade.

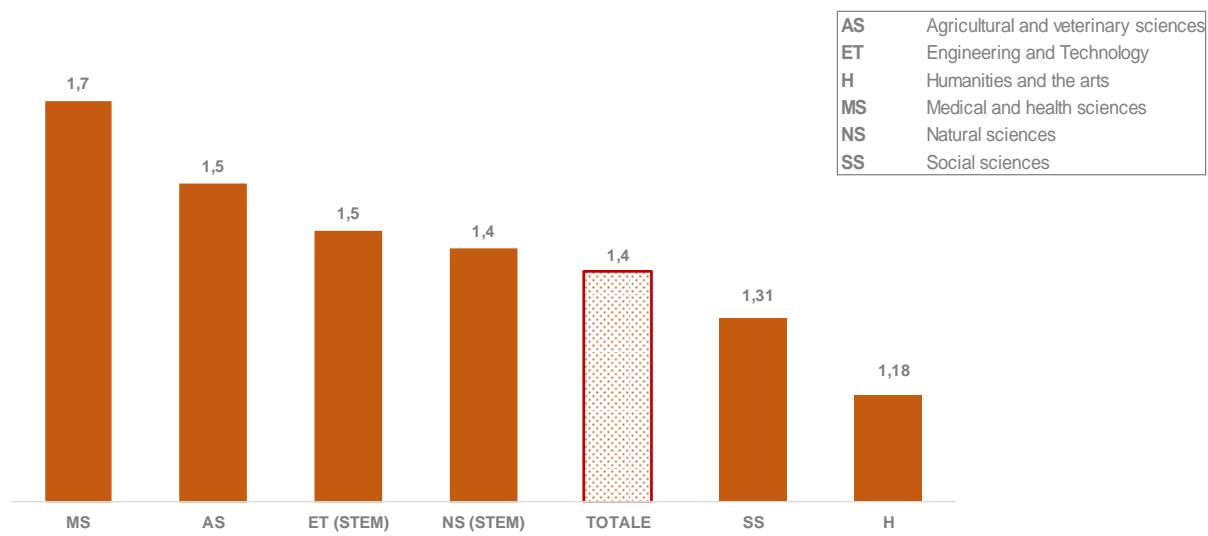
Il GCI assume un valore pari ad 1 quando vi è una perfetta parità di genere nel Grade A; più l'indice assume valori superiori ad 1 più le donne risultano sotto-rappresentate tra i Professori Ordinari.

Nel 2024 il GCI assume in Italia complessivamente un valore pari a 1,39, sostanzialmente invariato rispetto l'anno precedente.

L'indice calcolato per ambito disciplinare mostra delle significative differenze: si passa da un valore pari a 1,68 osservato per l'area "*Medical and health sciences (MS)*" ad uno pari a 1,18 per l'area "*Humanities and the Arts (H)*".

Gli ambiti STEM "*Engineering and Technology (ET)*" (1,46) e "*Natural sciences (NS)*" (1,43) superano di poco la media nazionale (Graf. 13). Anche in questo caso non si riscontrano variazioni significative rispetto il 2023.

Grafico 13: Glass Ceiling Index per ambito disciplinare - 2024

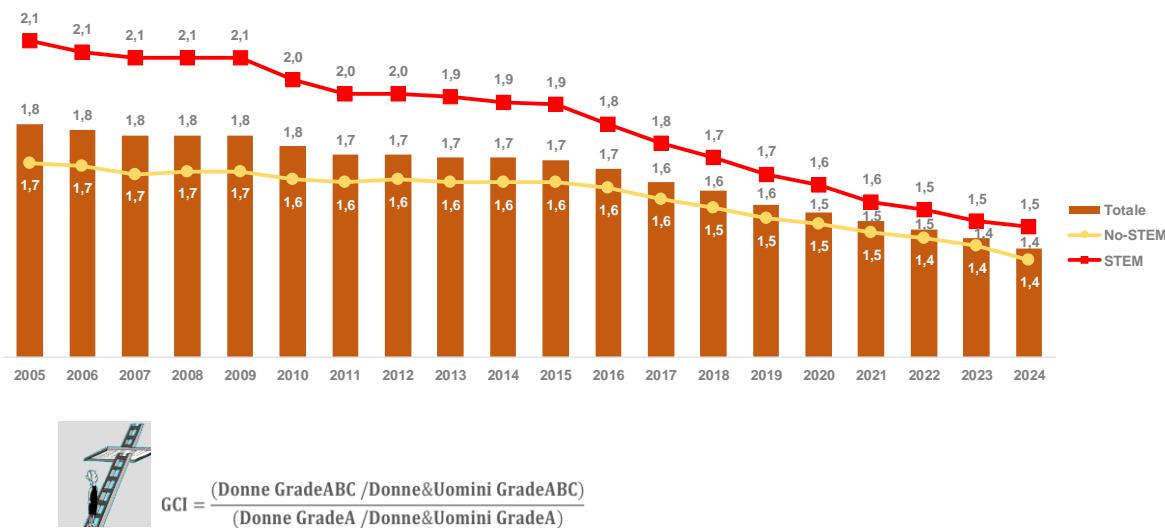


(*) *Fields of Research and Development (FoRD), Manuale di Frascati 2015*

L'andamento del GCI in Italia mostra una lenta riduzione nel tempo: tra il 2005 ed il 2024 passa da 1,8 a 1,4 evidenziando quindi un calo di appena 0,45 punti in 20 anni.

Il trend decrescente si registra sia nelle aree No-STEM, per le quali complessivamente il valore dell'indice diminuisce di 0,35 punti (da 1,7 a 1,35), sia in misura più marcata nelle aree STEM dove si passa da 2,1 a 1,5 (Graf. 14).

Grafico 14: Serie storica del Glass Ceiling Index per ambito disciplinare - Anni 2005 - 2024



$$GCI = \frac{(\text{Donne GradeABC} / \text{Donne\&Uomini GradeABC})}{(\text{Donne GradeA} / \text{Donne\&Uomini GradeA})}$$

La riduzione del valore GCI nelle aree STEM rappresenta certamente un segnale positivo perché indica che – seppur lentamente – sta aumentando il numero di donne che riescono a raggiungere l'apice della carriera in queste discipline. Desta invece attenzione l'esigua variazione dell'indice calcolato nelle aree No-STEM dove, nonostante la forte connotazione femminile, in tutto il percorso accademico, dalla formazione ai primi gradini della carriera, sussistono evidentemente degli ostacoli che impediscono il raggiungimento della completa parità al Grade A.

Anche nell'ambito dell'Unione Europea dove il GCI era pari a 1,42 nel 2022, pur persistendo una minore probabilità per le donne di scalare la gerarchia accademica, si registra complessivamente una riduzione dell'effetto “soffitto di cristallo” e un miglioramento delle prospettive di raggiungimento delle posizioni più alte¹⁵.

¹⁵ SF2024, Chapter 6: Career advancement and participation in decision-making – Figure 6.7 (dati relativi all'anno 2022)

➤ *Tecnici-amministrativi*

Il divario di genere, seppur con caratteristiche opposte, si osserva anche per il **personale tecnico-amministrativo** (PTA): nel 2024 è confermata la netta prevalenza delle donne che rappresentano il 61% delle 57.900 unità con contratto a tempo indeterminato e determinato. Per quest'ultima tipologia contrattuale la percentuale di donne raggiunge il 66%.

La distribuzione per area funzionale¹⁶ di afferenza evidenzia l'assenza di equilibrio tra i due generi. Le donne prevalgono nelle aree "Amministrativa" (73%), "Biblioteche" (71%) e "Socio sanitaria" (66%) mentre sono meno rappresentate nell'area dei "Servizi" (37%), in quella "Tecnica" (40%) e tra i dirigenti dove costituiscono il 39% del totale un valore inferiore di 2 p.p. rispetto al 2023 (Graf. 15).

Grafico 15: Personale tecnico-amministrativo - Donne per area funzionale - Anno 2024



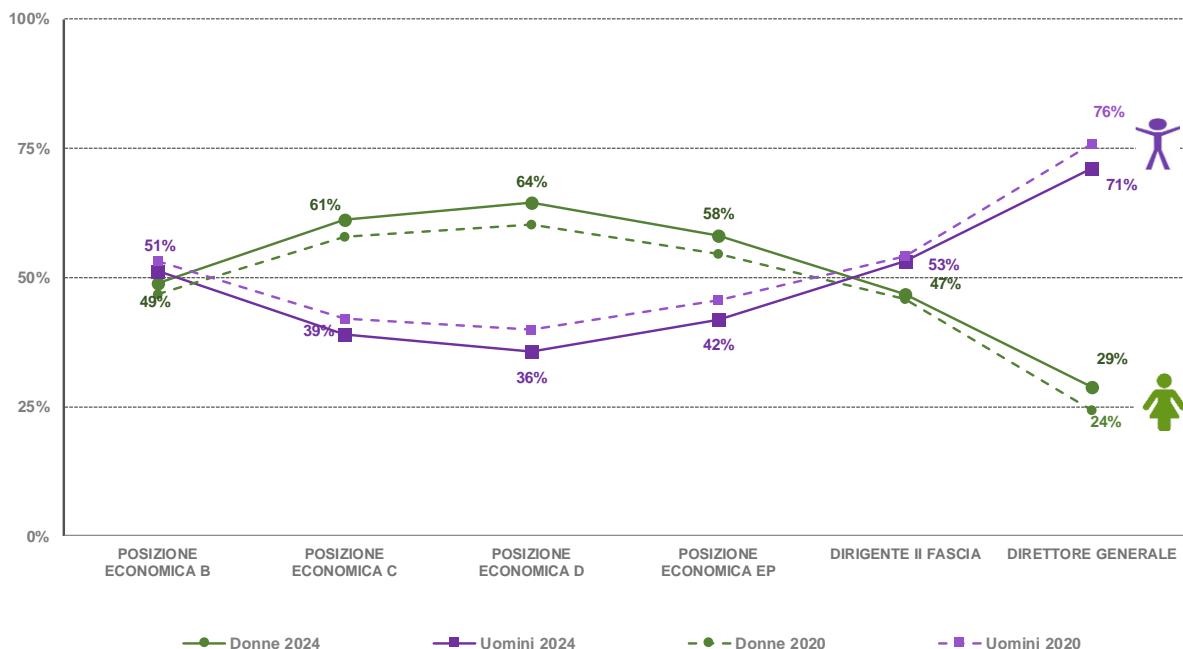
Il Grafico 16 mette a confronto per gli anni 2020 e 2024 i percorsi di carriera di donne e uomini del personale tecnico amministrativo con contratto a tempo indeterminato evidenziando, anche per questa componente del personale universitario, il fenomeno della cosiddetta "**segregazione verticale**".

Nel quinquennio non si notano significativi cambiamenti della tendenza: nel 2024 la percentuale di donne è superiore al 60% in corrispondenza delle Categorie C e D, è pari al 58% per le Elevate Specifiche Tipologie Professionali (Categoria EP)

¹⁶ Sono riportate le aree funzionali precedenti il CCNL del personale del comparto Istruzione e ricerca - Periodo 2019-2021 che ha introdotto una nuova classificazione per settori professionali

mentre scende sotto la soglia del 50% tra i dirigenti di II fascia (47%) e soprattutto tra i direttori generali (29%) dove però si registra una variazione di + 5 p.p. rispetto al 2020.

Grafico 16: Proporzione di donne e uomini del personale tecnico amministrativo in una tipica carriera - Anni 2020 e 2024



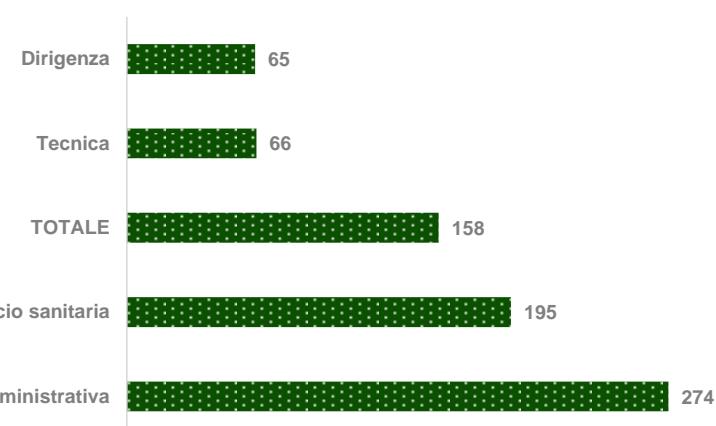
Il tasso di femminilità conferma per il personale tecnico amministrativo la mancanza di equilibrio tra i due generi in tutte le aree funzionali.

Complessivamente nel 2024 si contano 158 donne ogni 100 uomini.

La sovrarappresentazione femminile si osserva in particolare nell'area amministrativa (274 donne ogni 100 uomini) e in quella socio-sanitaria (195 donne ogni 100 uomini).

Nell'area tecnica e in quella della dirigenza a prevalere

sono invece gli uomini, si contano infatti rispettivamente 66 e 65 donne ogni 100 colleghi uomini afferenti alla stessa area.



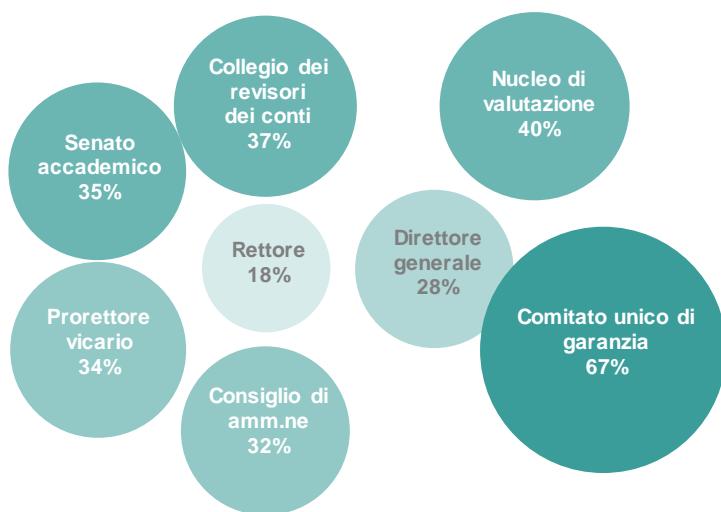
Gli organi di Ateneo

La Strategia europea per l'uguaglianza di genere 2020-2025 sottolinea l'importanza di una leadership inclusiva e diversificata per migliorare la cultura organizzativa e i risultati della ricerca. La presenza delle donne nelle posizioni di leadership è trattata anche nella Direttiva del Parlamento e del Consiglio europeo n. 2022/2381 ed è un punto chiave all'interno dei Gender Equality Plan (GEP), divenuti un criterio di ammissibilità per accedere ai finanziamenti di Horizon Europe.

A partire dall'anno 2023 si è deciso di rilevare presso tutte le istituzioni universitarie italiane i dati relativi alla composizione per genere dei principali **organi di governo degli atenei**. In particolare sono stati considerati quelli previsti dalla L. 240/2010 (art. 2, comma 1a) e, in aggiunta, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) istituito dalla Legge 183/2010 (art. 21) per tutte le amministrazioni pubbliche.

Le informazioni raccolte hanno evidenziato che in tutti gli organi le donne sono sottorappresentate, sia nel totale dei componenti (interni/esterni; effettivi/supplenti), sia tra i presidenti. Unica eccezione è il CUG, un organo paritetico con compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di pari opportunità e di benessere organizzativo istituito al fine di garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione verso tutte le persone che lavorano e studiano in un Ateneo. All'interno del CUG le donne rappresentano il 67% dei componenti, in tutti gli altri organi la percentuale di donne non supera il 40% (Fig. 1).

Figura 1: Percentuale di donne nei principali organi di governo degli atenei (dati al 31/12/2024)



Per quel che riguarda la carica di Rettore/Rettrice, una figura eletta tra i professori ordinari in servizio presso le università italiane, nel 2024 si contano 81 uomini e 18 donne (pari al 18% del totale).

La piccola percentuale di Rettrici è una diretta conseguenza della bassa numerosità di professoresse che riescono a raggiungere il livello più alto della carriera dei docenti, tuttavia rispetto allo scorso anno si osserva un aumento delle donne che ricoprono questo incarico pari in valore assoluto a +5 unità.

Le diretrici Generali sono il 28% sul totale (27 donne e 71 uomini), pure questo valore è in lieve crescita rispetto a quello registrato nel 2023 quando era pari al 26%.

Come emerge dal rapporto *She Figures 2024*¹⁷, anche nei 27 Paesi dell'Unione Europea le donne a capo di istituzioni universitarie sono sotto-rappresentate: nel 2022 costituivano il 22% del totale.

Il Grafico 17 mostra le statistiche di sintesi del **Gender Parity Index** (GPI) calcolato nel 2024 per alcuni dei principali organi di governo degli atenei italiani al fine di misurare l'equità di genere nella loro composizione.

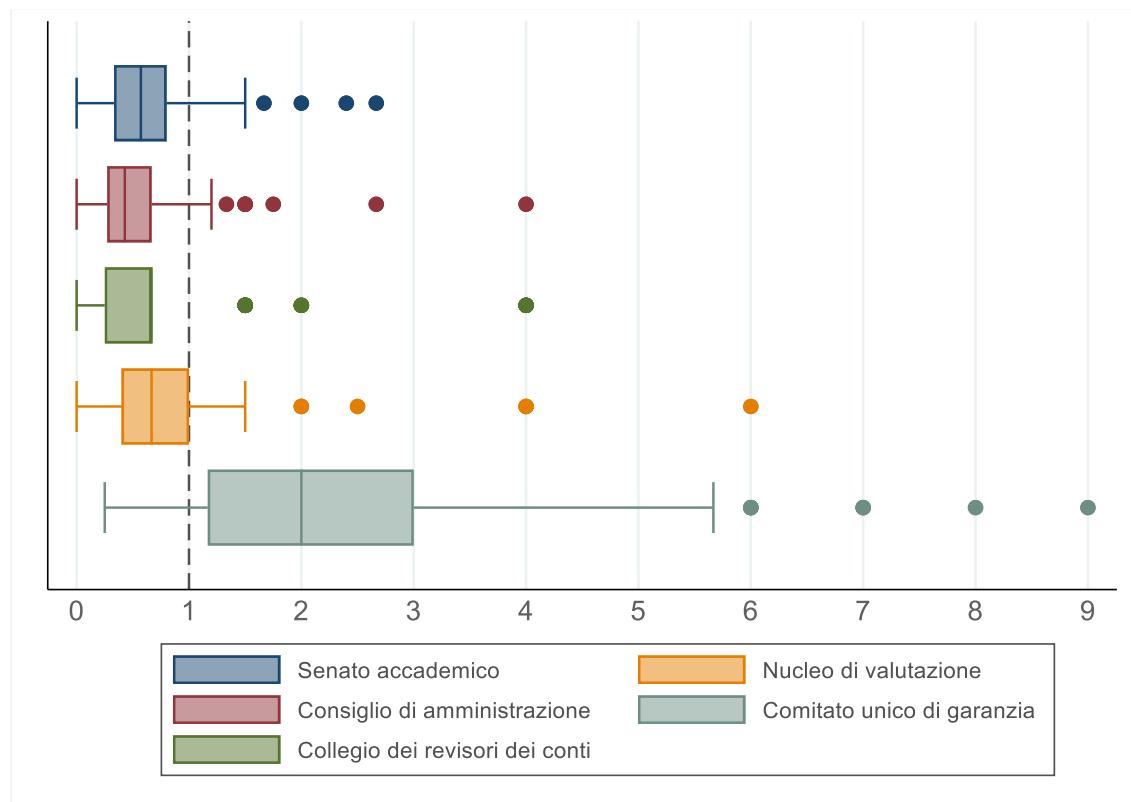
Si tratta dell'adattamento di un indice utilizzato dall'Unesco nell'ambito dell'istruzione che mette a rapporto l'indicatore di volta in volta ritenuto più idoneo per confrontare e misurare la parità tra donne e uomini.

In questo caso è stato calcolato il rapporto tra la numerosità di donne e di uomini componenti dell'organo di governo di ciascun ateneo, assegnando valore 0 nel caso di assenza di parità, ossia nel caso in cui i componenti siano tutti dello stesso sesso.

Il GPI assumerà un valore pari 1 quando vi è una perfetta parità tra i due generi, mentre valori inferiori o superiori a 1 indicano una sovra-rappresentazione rispettivamente degli uomini o delle donne.

¹⁷ SF2024, Chapter 6: Career advancement and participation in decision-making – Figure 6.7 (dati relativi all'anno 2022)

Grafico 17: Gender Parity Index (GPI) per organo di governo negli atenei - 2024



La distribuzione dell'indice per il "Consiglio di amministrazione" ed il "Collegio dei revisori dei conti" evidenzia poche variazioni nella composizione di questi organi tra gli atenei (il 50% delle osservazioni varia tra 0,3 e 0,7) mentre per il CUG si osserva una variabilità ben più alta (il 50% delle osservazioni varia tra 1,2 e 3).

In generale rispetto ai valori mediani delle distribuzioni, rappresentati dalla linea all'interno della "scatola", tutti gli organi di ateneo considerati presentano un divario di genere nella loro composizione.

In particolare, in quasi tutti gli organi di ateneo la distribuzione del GPI ha un valore mediano inferiore a 1 segnalando quindi una prevalenza maschile tra i componenti.

Unica eccezione è rappresentata dal Comitato Unico di Garanzia: la distribuzione dell'indice segnala il raggiungimento della parità di genere già al 25° percentile (estremità inferiore della "scatola") pari a 1,2 e, con un valore mediano pari a 2, evidenzia una netta sovra-rappresentazione delle donne tra i suoi membri componenti.

Uno sguardo al mondo AFAM

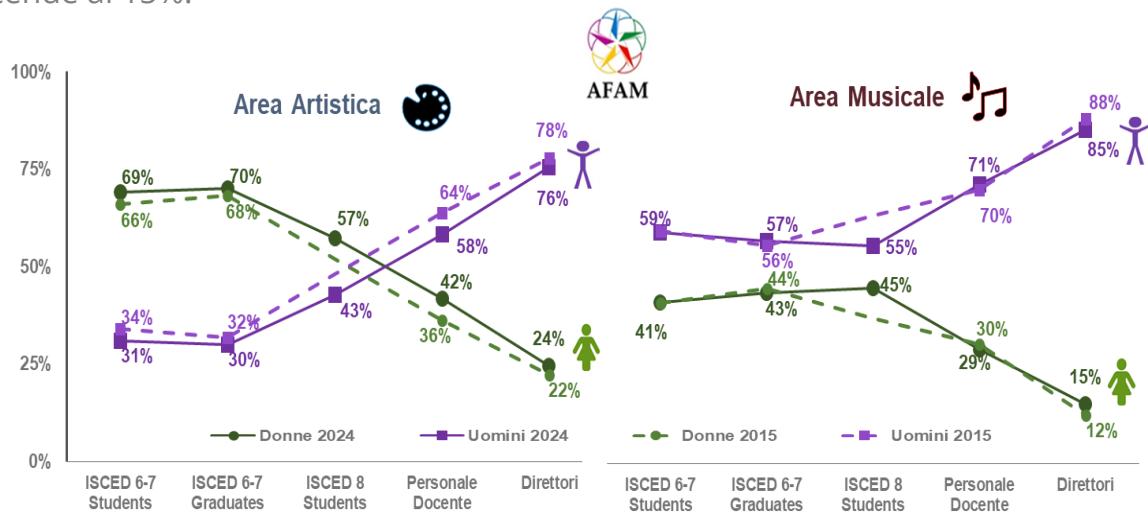
Il settore dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica (AFAM) in Italia comprende un sistema articolato e composito di istituzioni che svolgono attività di formazione terziaria, produzione e ricerca in campo artistico e musicale.

Vengono rilasciati specifici diplomi accademici di I e II livello (ISCED 6 e 7) equipollenti alle lauree universitarie triennali e magistrali, nonché master accademici, diplomi di specializzazione e di dottorato di ricerca AFAM (ISCED 8, attivati con il XL ciclo a partire dall'a.a. 2024/25).

Nei corsi di livello ISCED 6-7 del comparto AFAM, nel 2024 le donne rappresentano stabilmente oltre i 2/3 della popolazione di riferimento nell'area artistica (iscritte e diplomate), mentre non raggiungono la metà nell'area musicale (40%).

Nel passaggio dalla formazione alla carriera accademica, per entrambe le aree (artistica e musicale) si riscontra, come per il sistema universitario, un progressivo calo della presenza femminile: nel 2024 la percentuale di donne tra il personale docente risulta pari al 42% nell'area artistica (+6 p.p. rispetto a dieci anni prima) e al 29% nell'area musicale (-1 p.p.).

La massima carica di Direttore nelle istituzioni dell'area artistica è ricoperta solo nel 22% dei casi da donne; nelle istituzioni dell'area musicale tale percentuale scende al 15%.



Anche il sistema AFAM pertanto non sembra immune dai fenomeni di **segregazione orizzontale** e **verticale** nelle accezioni descritte per il sistema universitario.