



DGPBSS
Ufficio VI - Servizio Statistico

Focus “Le carriere femminili in ambito accademico”

Marzo 2022





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).

Autrici di questa pubblicazione: Maria Teresa Morana e Simonetta Sagramora

Introduzione

La crisi pandemica ha sollevato alcune riflessioni in ordine all'importanza delle differenze di genere e alla mancanza di pari opportunità in vari ambiti della vita sociale e lavorativa.

Il tema della parità di genere e delle pari opportunità è trasversale al programma Next Generation EU (NGEU) promosso dall'Unione Europea per aiutare i Paesi colpiti dalla pandemia: attraverso investimenti e riforme si intende migliorare, tra le altre cose, la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori e conseguire una maggiore equità di genere, nella consapevolezza che la ripresa economica debba basarsi anche su questi pilastri.

In linea con gli obiettivi europei, anche nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) *l'empowerment* femminile, il contrasto alle disuguaglianze di genere, l'accrescimento delle competenze sono obiettivi comuni a tutte le missioni per garantire una ripresa ed una crescita efficace e strutturale.

Le disuguaglianze di genere hanno radici profonde, che nascono già nel contesto familiare e della formazione, prima ancora di quello lavorativo dove si consolidano.

Tra gli interventi previsti dal PNRR ve ne sono, pertanto, alcuni volti a facilitare e incoraggiare il passaggio dalla scuola secondaria superiore all'università, in particolare nei percorsi di studio STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) dove sono ancora poche le donne iscritte per la persistenza di stereotipi culturali. Questo avrà un impatto importante sul futuro lavorativo delle donne e della società sia per il raggiungimento di livelli di formazione più elevati sia, in particolare, perché i percorsi formativi STEM forniscono quelle competenze tecnico-scientifiche maggiormente richieste dal mercato del lavoro e che, quindi, potranno favorire maggiori possibilità di carriera e di guadagno. Incentivare la parità di genere negli ambiti STEM potrebbe pertanto avere un'influenza positiva anche sul divario salariale o "*gender wage gap*". L'obiettivo è correggere le asimmetrie che ostacolano le pari opportunità sin dall'età scolastica.

In questo contesto, l'analisi dei dati sui percorsi formativi degli studenti e sulle carriere accademiche in un'ottica di genere all'interno del sistema universitario italiano diventa rilevante in quanto fotografa la situazione nel 2020.

Tale analisi evidenzia, da tempo, la persistenza di una significativa disparità di genere non solo in termini di segregazione orizzontale, ossia tra discipline STEM e non STEM, ma anche di segregazione verticale persino in quegli ambiti dove all'inizio della carriera accademica si registra una sostanziale parità tra uomini e donne.

In Italia infatti la presenza femminile diminuisce nel passaggio dalla formazione alla carriera accademica e diventa sempre più esigua con il progredire della posizione; questo non è diverso da quanto si osserva mediamente nei Paesi europei come evidenziato dal rapporto triennale "[She Figures 2021](#)"¹ della Commissione Europea.

Il *Gender Equality Index* (GEI)² elaborato da EIGE (European Institute for Gender Equality) consente un ulteriore confronto tra la situazione italiana e quella dei Paesi UE. Si tratta di una misura della parità di genere che mostra gli ambiti in cui risultano maggiormente necessari interventi di miglioramento. Nel 2020 la media EU-28 dell'indice è pari a 67,9 su 100 (GEI = 100 parità di genere) e supera di 4,4 punti il valore stimato del GEI per l'Italia (63,5). Attraverso la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 l'Italia punta, tra l'altro, alla risalita nella classifica del Gender Equality Index entro il 2026.

Guardando allo specifico dominio dell'istruzione, il valore GEI è pari a 63,6 per EU-28 e a 61,9 per l'Italia. I valori del nostro Paese si allontanano ancor di più dalla media europea in uno dei due sotto-ambiti dell'istruzione denominato "*Attainment and participation*" (EU-28 = 73,1; IT = 58,0), mentre si collocano al di sopra della media europea nel sotto-ambito "*Segregation*" (EU-28 = 55,4; IT = 66,0) seppur con un valore ben al di sotto di 100.

La consapevolezza dell'entità del problema attraverso l'analisi di contesto basata sui dati disaggregati per genere può rappresentare il punto di partenza per avviare un processo di miglioramento in ambito accademico; con questo obiettivo

¹ European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, She figures 2021: gender in research and innovation: statistics and indicators, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>

² <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020>

è stato predisposto da questo Ufficio uno specifico dataset disponibile on-line nella sezione [Open Data del Portale dei dati dell'Istruzione superiore](#)³.

I dati e gli indicatori disponibili sono stati concordati anche con la CRUI per facilitare ciascun Ateneo nella redazione del Bilancio di Genere⁴, secondo Linee guida⁵ condivise, divenuto ormai strumento necessario per la valutazione dell'impatto e dell'adeguatezza delle politiche universitarie volte al conseguimento della parità di genere e per una pianificazione delle azioni da intraprendere nonché per accedere ad alcuni dei finanziamenti messi a disposizione dal Ministero.

Nel presente Focus si analizza, con riferimento all'anno 2020, il sistema universitario italiano (studenti, personale docente e non docente) presentando alcune sintesi dei dati che evidenziano la presenza di fenomeni di segregazione orizzontale, dovuta alle scelte dei percorsi di studio sin dall'immatricolazione, e di segregazione verticale legata alla carriera, con un'attenzione particolare alle aree STEM e al contesto europeo.

Di seguito alcuni dei principali risultati emersi:

- nei percorsi di laurea di primo e secondo livello le donne rappresentano stabilmente oltre la metà della popolazione studentesca universitaria italiana, mentre si registra un calo nei corsi di dottorato;
- complessivamente circa il 31% delle matricole sceglie corsi di studio universitari delle aree STEM e in questi ambiti le donne sono meno rappresentate degli uomini (39,5% donne; 60,5% uomini), sebbene il trend risulti in leggero aumento;
- 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 di 5 punti percentuali alla media europea;
- nell'ambito della carriera accademica, alla segregazione orizzontale si aggiunge quella verticale; si osserva comunque nel tempo un aumento

³ DATI PER BILANCIO DI GENERE: <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere>

⁴ D.L.vo n. 150/2009, art. 10

⁵ https://www2.crui.it/crui/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf

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 2011⁶, in base alla quale i corsi di laurea ricadono nei livelli ISCED 6 e 7 ed i corsi di dottorato nel livello ISCED 8;
- per il personale docente e ricercatore la Classificazione adottata dal Manuale di Frascati, in base alla quale il livello più alto della scala gerarchica (professori ordinari) corrisponde al Grade A, mentre il primo gradino di accesso al mondo accademico (titolari di assegni di ricerca) corrisponde al Grade D;
- per gli ambiti disciplinari cui afferiscono i corsi di studio o i settori scientifico-disciplinari del personale accademico si è utilizzata la Classificazione dei Field of Research and Development (FoRD) del Manuale di Frascati.



⁶ <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/isced-2011-en.pdf>

La presenza femminile nel sistema universitario italiano

Nel 2020, in Italia nei percorsi di laurea di primo e secondo livello le donne rappresentano stabilmente oltre il 50% della popolazione di riferimento: esse sono il 56,3% degli iscritti ai corsi di laurea ed il 56,9% del totale dei laureati; la loro presenza diminuisce al 48% tra gli iscritti ai corsi di dottorato ed al 49,4% tra i dottori di ricerca (Graf. 1). Il dato relativo ai corsi di dottorato è in lieve diminuzione rispetto a quanto osservato nell'anno precedente.

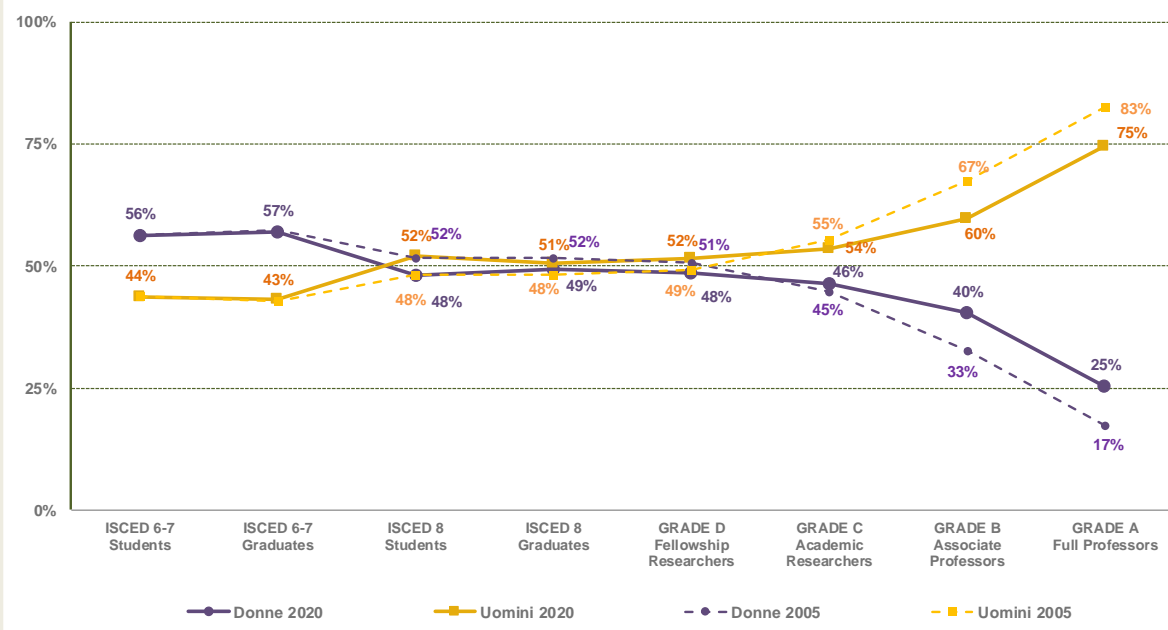
Nel successivo passaggio dalla formazione universitaria alla carriera accademica la presenza femminile continua a diminuire al progredire della scala gerarchica: nel 2020 la percentuale di donne si attesta al 48,5% tra i titolari di assegni di ricerca (Grade D), al 46,4% tra i ricercatori universitari (Grade C), al 40,4% tra i professori associati (Grade B) e al 25,4% tra i professori ordinari (Grade A; Graf. 1).

Nel Grafico 1, sulla base di quanto proposto nella pubblicazione triennale "She Figures" della Commissione Europea, viene presentato il confronto di questi dati del sistema universitario italiano negli anni 2005 e 2020 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.

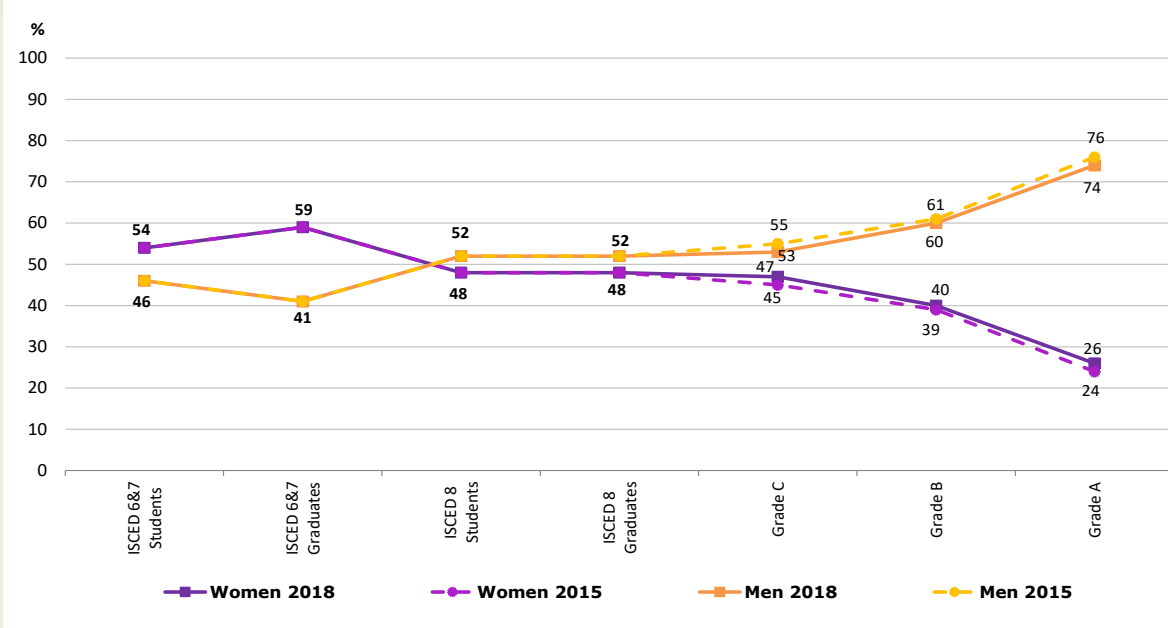
Il confronto tra gli anni 2005 e 2020 pur non mostrando sostanziali cambiamenti nel trend generale, evidenzia per le donne variazioni di segno positivo nelle posizioni apicali della carriera (+7,8 punti percentuali nel Grade B e +8 punti percentuali nel Grade A). Desta preoccupazione, però, la riduzione della presenza delle donne nei corsi di dottorato e tra i beneficiari di assegni di ricerca in prospettiva dei futuri ingressi nella carriera accademica.

Grafico 1: Proporzione di donne e uomini in una tipica carriera accademica: studenti e personale docente e ricercatore - Anni 2005 e 2020



Il corrispondente grafico del rapporto She Figures 2021 mostra un andamento analogo a livello europeo (cfr. SF2021_Figure 6.1) sia nei percorsi di formazione che in quelli della carriera, dove in particolare la percentuale di donne nel 2018 passa dal 47% al Grade C al 26% al Grade A.

SF2021_Figure 6.1: Proportion (%) of men and women in a typical academic career, students and academic staff, EU-27, 2015-2018

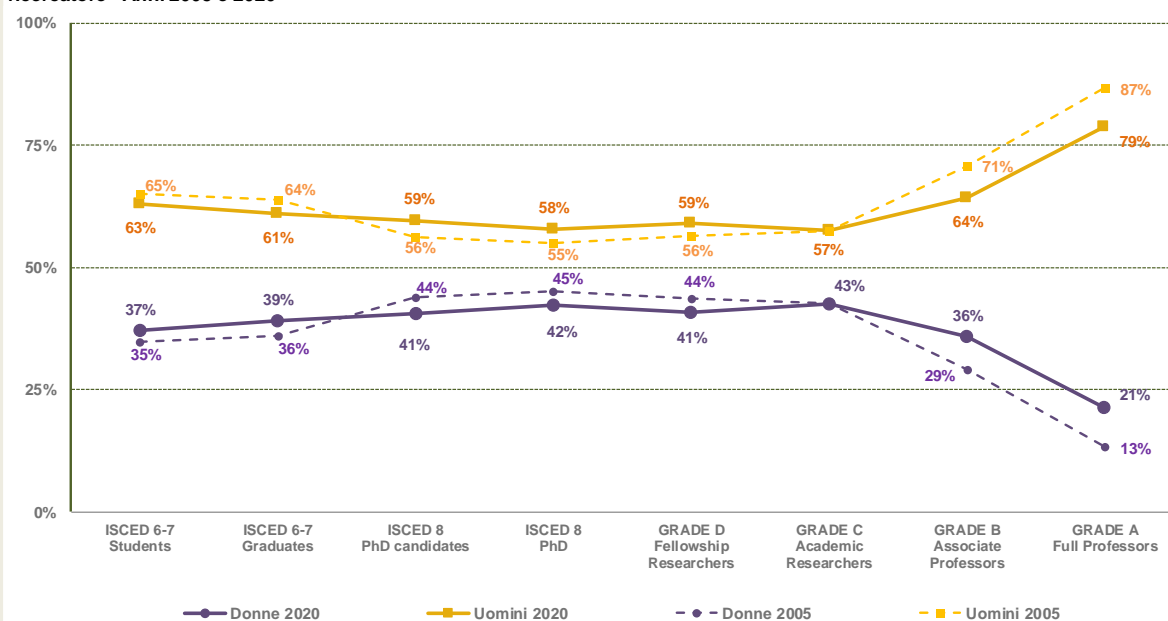


Nel Grafico 2 vengono messe a confronto le carriere femminili e maschili in ambito accademico solo per le aree STEM sempre per gli anni 2005 e 2020.

Si noti come per queste aree non si ripropone l'andamento a forbice: 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 (+7 punti percentuali) sia nel Grade A (+8 punti percentuali).

Grafico 2: Proporzioni di donne e uomini in una tipica carriera accademica nelle aree STEM*: studenti e personale docente e ricercatore - Anni 2005 e 2020



(*) Le aree STEM includono: Natural sciences, mathematics and statistics, Information and Communication Technologies (ICTs) e Engineering, manufacturing and construction

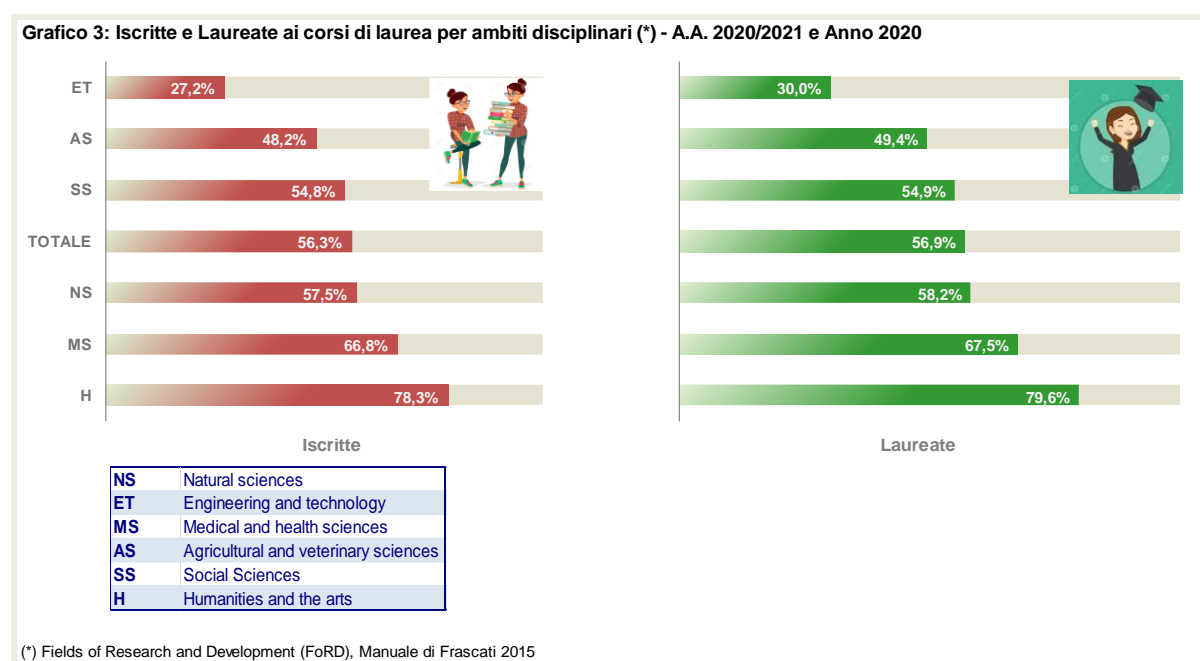
Gli studenti

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. 3).

Nell'anno accademico 2020/2021, su 1.793.210 iscritti ai corsi di laurea, le studentesse rappresentano più della metà della popolazione studentesca, sia complessivamente (56,3%), sia nella maggior parte degli ambiti. Si registra un picco nell'area "Humanities and the Arts" (78,3%), 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" (48,2%) e soprattutto nell'area "Engineering and technology" (27,2%).

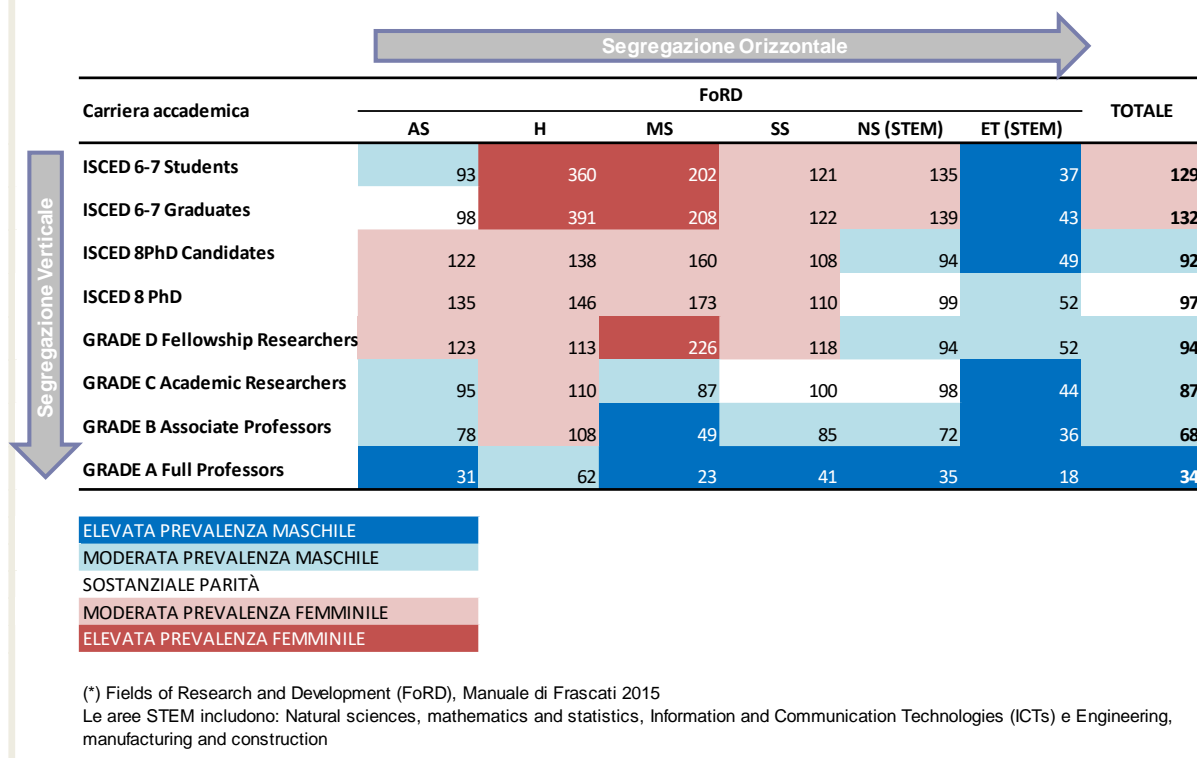
Analoghe osservazioni si possono fare relativamente alla distribuzione delle laureate per settore di studi. Nel 2020 il 56,9% dei 344.850 laureati è costituito da donne e, anche in questo caso, agli estremi della distribuzione troviamo da una parte l'area "Humanities and the Arts" (79,6%) e dall'altra l'area "Engineering and technology" (30,0%; Graf. 3).



Dall'osservazione dei rapporti di femminilità (numero di donne ogni 100 uomini; Fig.1) per il 2020, si può rilevare che in tutti gli ambiti di studio il numero di laureate ogni 100 uomini laureati risulta superiore a quello delle iscritte ogni 100 uomini iscritti.

Non fa eccezione l'area "Engineering and technology" dove, nonostante la netta prevalenza maschile, il rapporto donne/uomini è pari a 37/100 per le iscritte e a 43/100 per le laureate. Ciò ad indicare una riduzione del divario al completamento degli studi anche nelle cosiddette "scienze dure".

Figura 1: Donne per 100 Uomini secondo la carriera e gli ambiti disciplinari (*) - Anno 2020

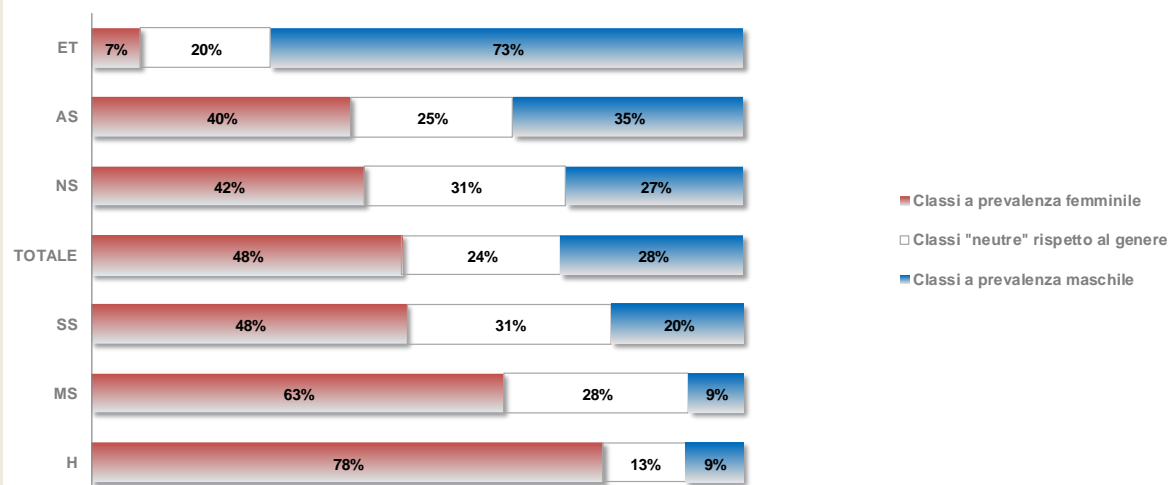


I dati sugli iscritti e i laureati finora analizzati evidenziano la permanenza di stereotipi culturali che inducono donne e uomini a scegliere percorsi tradizionali rispetto al genere; la domanda di formazione da parte degli studenti mostra quindi una segregazione di tipo orizzontale che si ritrova analogamente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

Nel Grafico 4 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 una segregazione di tipo orizzontale: nell'anno 2020 i dati confermano da un lato che il 78% dei corsi dell'area "Humanities and the Arts" è a prevalenza femminile e dall'altro, specularmente, che il 73% dei corsi dell'area "Engineering and technology" è a prevalenza maschile (+1 punto percentuale rispetto all'anno precedente).

Grafico 4: Prevalenza del genere nei corsi di studio per ambiti disciplinari (*) - Anno 2020



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

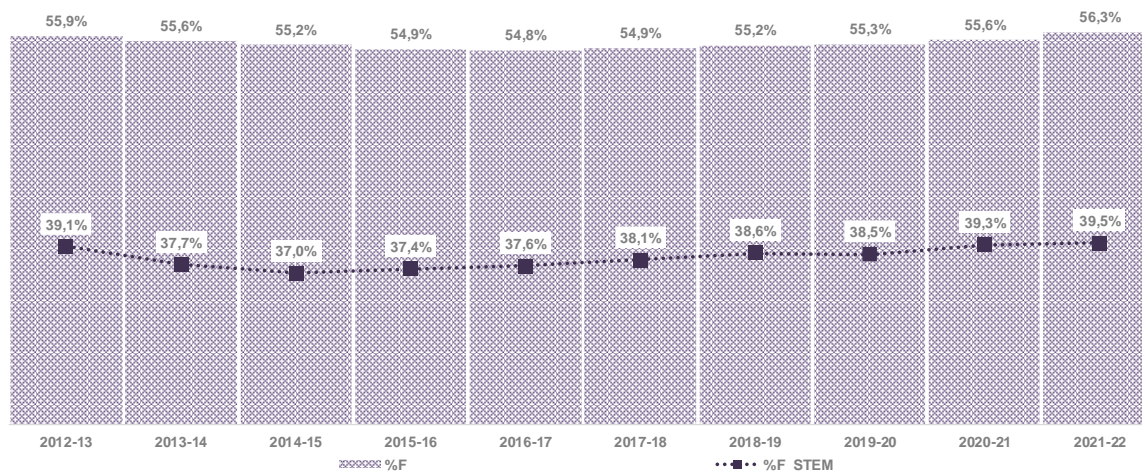
Diventa quindi cruciale la fase di orientamento e di scelta dei corsi di studio nel passaggio dalla scuola all'università: negli anni sarà interessante monitorare gli effetti dell'iniziativa prevista nell'ambito della Missione 4 "Istruzione e Ricerca" del PNRR - Orientamento attivo nella transizione scuola-università che, tra gli altri scopi, prevede la mitigazione dei divari di genere in termini di partecipazione all'istruzione superiore in tutti gli ambiti.

Osservando l'andamento delle immatricolazioni nel tempo non si registrano significative variazioni nella distribuzione per genere: nell'anno accademico 2021/2022 le immatricolate costituiscono il 56,3% dei quasi 309.000 immatricolati complessivi e tale percentuale risulta in leggero aumento rispetto agli anni precedenti (Graf. 5).

Complessivamente oltre 95.000 matricole scelgono i percorsi di studio dell'area STEM, pari a circa il 31% del totale degli immatricolati: un valore che supera di poco più di 1 punto percentuale quello osservato l'anno precedente.

In questi ambiti disciplinari la percentuale di donne scende al 39,5% sebbene il trend risulti in leggero aumento (Graf. 5).

Grafico 5: Serie storica delle immatricolate in totale e nelle aree STEM* - A.A. 2012/2013 - 2021/2022

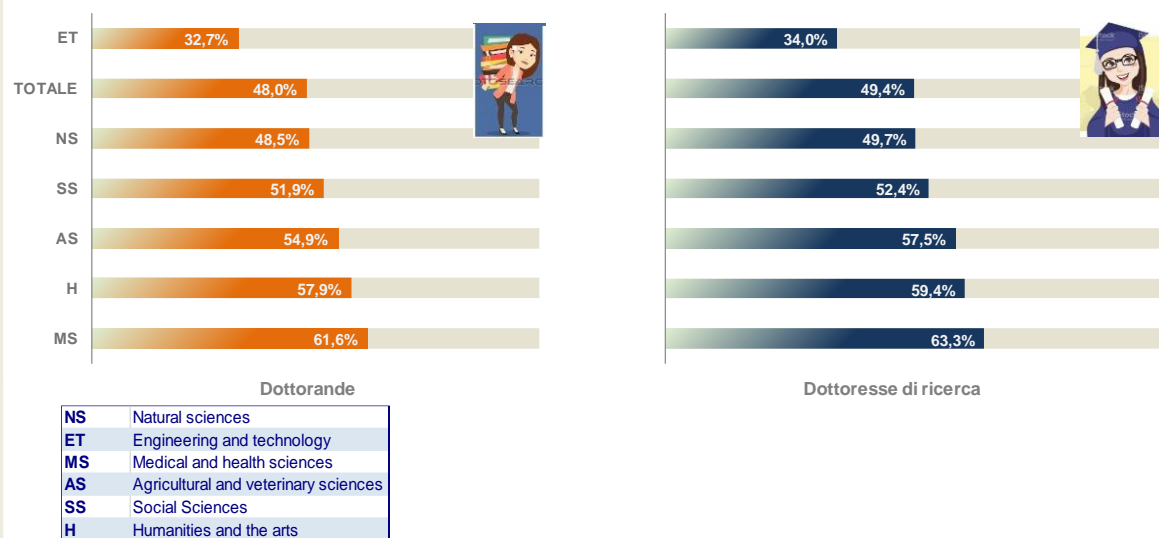


(*) Le aree STEM includono: Natural sciences, mathematics and statistics, Information and Communication Technologies (ICTs) e Engineering, manufacturing and construction

A livello dei corsi di dottorato nell'anno accademico 2020/2021 le dottorande risultano complessivamente poco meno della metà (48,0%, quasi 1 punto percentuale in meno rispetto al 2019), seppure negli ambiti tradizionalmente scelti dalle studentesse risultino ben al di sopra del 50%. Nell'area "Medical and health sciences" le dottorande costituiscono il 61,6% del totale di studenti afferenti all'area, mentre la loro presenza si riduce al 32,7% nell'area "Engineering and technology". Tali valori mostrano un lieve calo rispetto all'anno accademico precedente, in particolare nell'area "Medical and health sciences" di circa 2 punti percentuali (Graf. 6).

La distribuzione per ambito di studi delle studentesse che hanno conseguito il dottorato di ricerca evidenzia che nel 2020 il 49,4% sono donne (1,7 punti percentuali in meno rispetto al 2019) e che si distribuiscono per aree di studio in modo analogo alle dottorande, con percentuali che vanno dal 63,3% nell'area "Medical and health sciences" (circa 2 punti percentuali in meno rispetto al 2019) al 34% nell'area "Engineering and technology" (Graf. 6).

Grafico 6: Dottorande e Dottoresse di ricerca (ISCED 8) per ambiti disciplinari (*) - A.A. 2020/2021 e Anno 2020

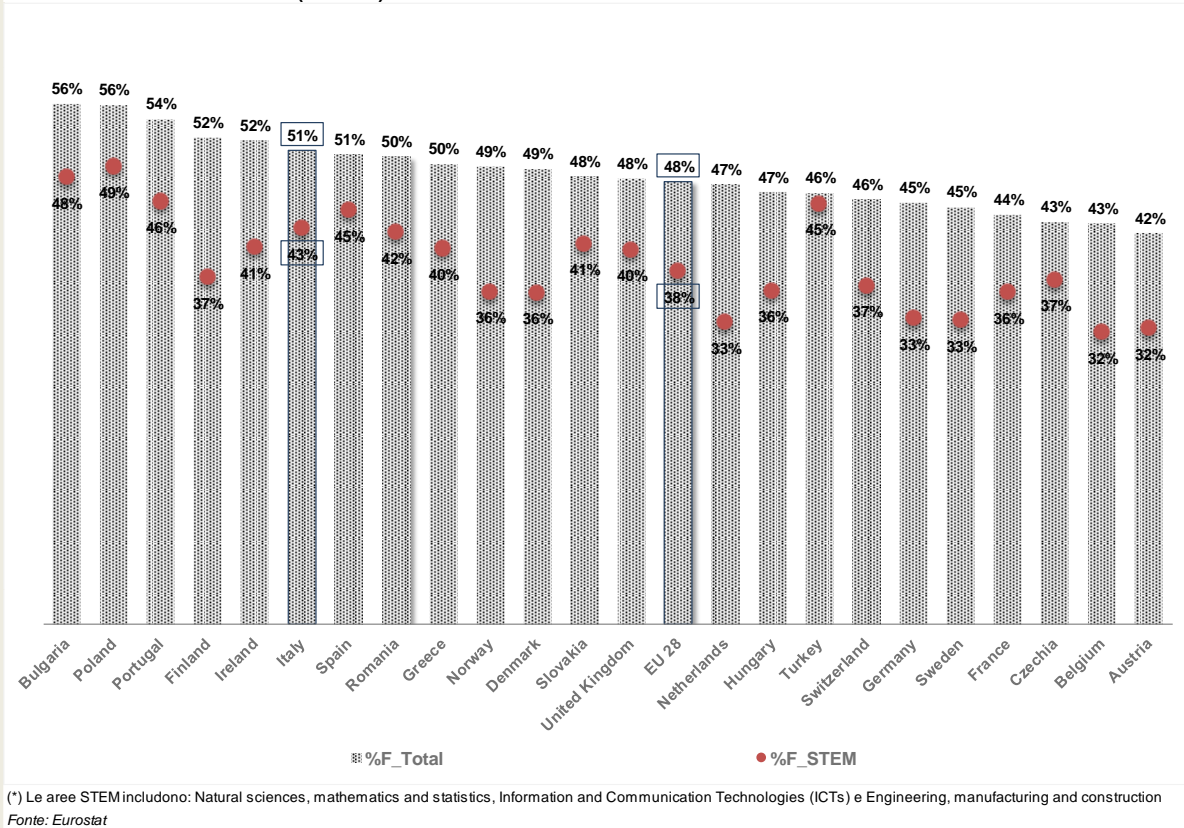


(*) Fields of Research and Development (FoRD), Manuale di Frascati 2015

Un confronto in ambito europeo relativo all'anno 2019 evidenzia che in media nei 28 Paesi dell'Unione il 48% del totale di studenti che hanno conseguito il titolo di dottore di ricerca è di genere femminile (Graf. 7) e che, tra i dottori di ricerca che afferiscono alle aree STEM, le donne sono il 38%. Non si osservano variazioni significative rispetto all'anno precedente.

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 percentuale di afferenza di donne ai settori tecnico-scientifici delle aree STEM (43%, 2 punti percentuali in più rispetto all'anno precedente). La quota di dottoresse di ricerca, in totale e nelle aree STEM, nel nostro Paese risulta superiore anche a quelle di alcuni Paesi europei come Regno Unito, Francia e Germania (Graf. 7).

Grafico 7: Dottoresse di ricerca (ISCED 8) in totale e nelle aree STEM* - Anno 2019

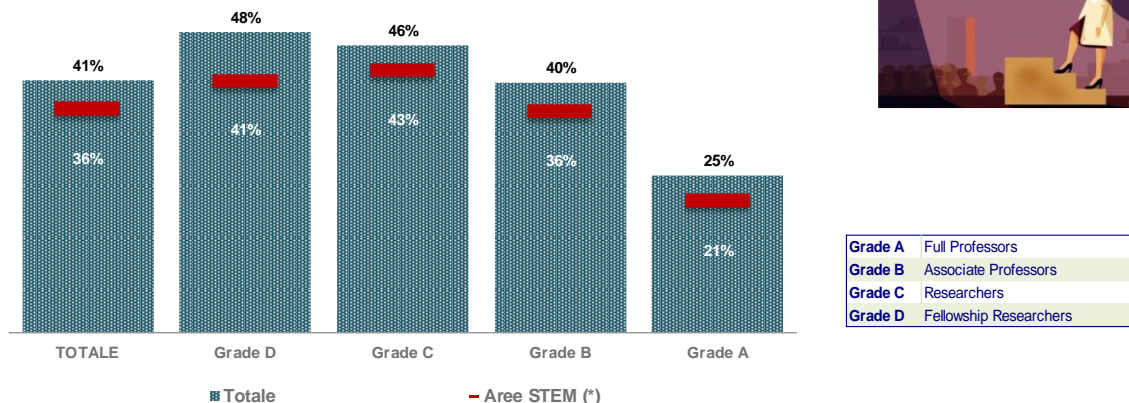


I docenti ed i ricercatori

Il passaggio dalla formazione universitaria alla carriera accademica evidenzia una graduale riduzione della presenza femminile. Nel 2020 le donne costituiscono complessivamente quasi il 41% dei 71.542 docenti e ricercatori; la loro presenza va dal 48,5% al Grade D (equivalente ai titolari di assegni di ricerca) a poco più del 25% al Grade A (equivalente al ruolo dei professori ordinari; Graf. 8).

Con riferimento alle aree STEM, la quota delle docenti e delle ricercatrici risulta ben al di sotto del 50% in tutti i Grade (36,3% in totale) e soprattutto al livello più alto della carriera: se, infatti, l'afferenza delle donne alle cosiddette "scienze dure" supera il 40% nei Grade D e C (41% e 43% rispettivamente) essa si riduce al 21,4% nel Grade A (Graf. 8).

Grafico 8: Donne docenti e ricercatrici per grade in totale e nelle aree STEM* - Anno 2020



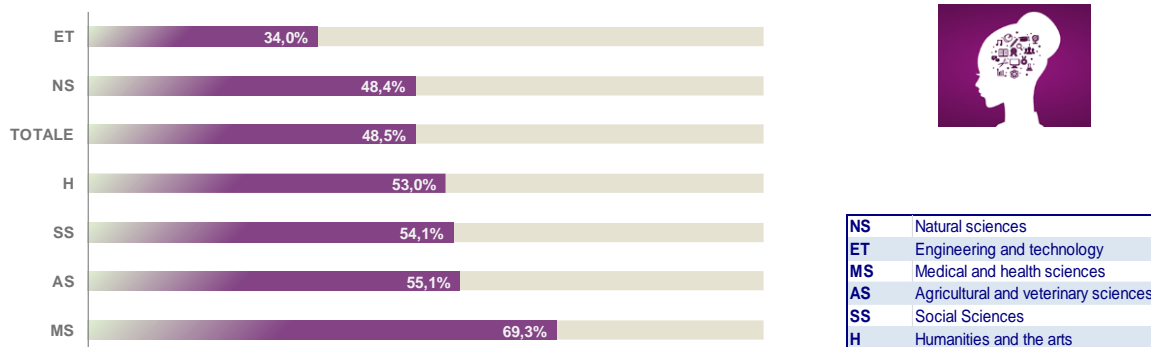
| | |
|----------------|------------------------|
| Grade A | Full Professors |
| Grade B | Associate Professors |
| Grade C | Researchers |
| Grade D | Fellowship Researchers |

(*) Le aree STEM includono: Natural sciences, mathematics and statistics, Information and Communication Technologies (ICTs) e Engineering, manufacturing and construction

In aggiunta a tale segregazione verticale, si osserva anche una segregazione di tipo orizzontale, ossia tra gli ambiti disciplinari: la distribuzione delle donne nei diversi settori disciplinari appare piuttosto disomogenea sin dall'inizio della carriera accademica.

Ad esempio, tra tutti coloro che beneficiano di un assegno di ricerca nell'ambito "Medical and health sciences" le donne sono il 69,3% mentre scendono al 34,0% nell'ambito "Engineering and Technology" (Graf. 9).

Grafico 9: Donne titolari di assegni di ricerca per ambiti disciplinari (*) - Anno 2020



| | |
|-----------|--------------------------------------|
| NS | Natural sciences |
| ET | Engineering and technology |
| MS | Medical and health sciences |
| AS | Agricultural and veterinary sciences |
| SS | Social Sciences |
| H | Humanities and the arts |

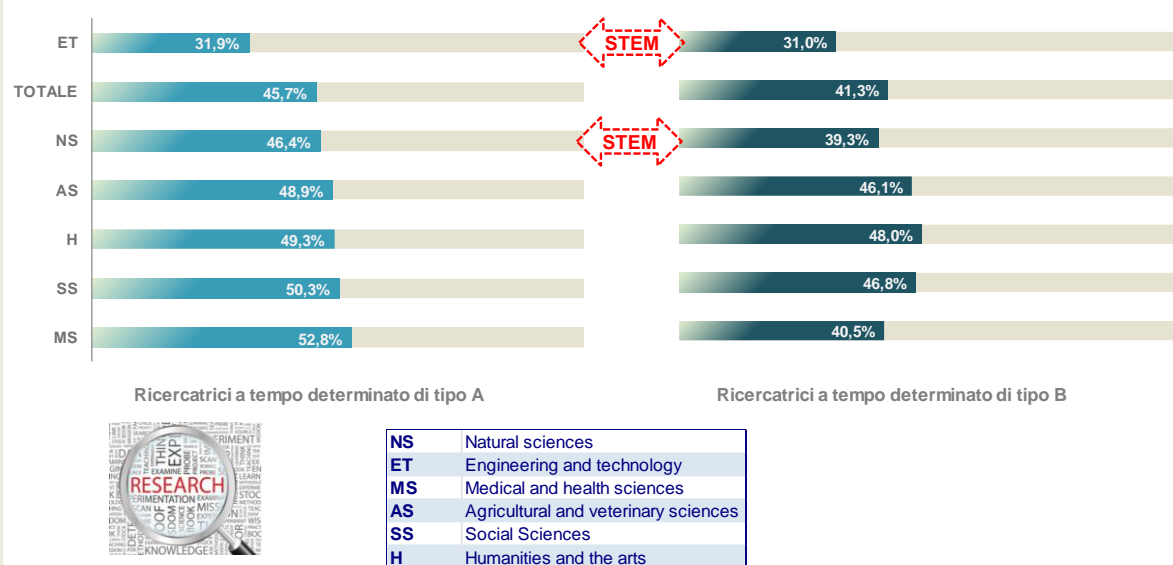
(*) Fields of Research and Development (FoRD), Manuale di Frascati 2015

Una distribuzione simile la ritroviamo anche tra le ricercatrici a tempo determinato di tipo A⁷: sono oltre il 50% negli ambiti “Medical and health sciences” (52,8%) e “Social Sciences” (50,3%), mentre sono quasi il 32% nell’ambito “Engineering and Technology” (Graf. 10).

Le ricercatrici a tempo determinato di tipo B⁸, invece non raggiungono il 50% in nessuno dei settori disciplinari, neanche in quelli tradizionalmente ad elevata presenza femminile (Graf. 10).

Le carriere accademiche di donne e uomini iniziano quindi ad allontanarsi abbastanza presto: già dalla posizione di ricercatore a tempo determinato di tipo B. Questa tipologia di ricercatori, infatti, pur avendo un contratto a tempo determinato, ha la possibilità di accedere al ruolo di professore associato⁹ alla scadenza del contratto se nel frattempo ha conseguito l’abilitazione scientifica nazionale.

Grafico 10: Ricercatrici a tempo determinato di tipo A e B per ambiti disciplinari (*) - Anno 2020



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

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

⁸ cfr. Legge 240/2010, art. 24, comma 3, lettera b)

⁹ cfr. Legge 240/2010, art. 24, comma 5

Tale divario risulta evidente anche alla luce dei rapporti di femminilità riportati nella Figura 1 presentata in precedenza. A partire dal Grade D si osserva una moderata prevalenza maschile (94 donne ogni 100 uomini) che aumenta fino al raggiungimento dell'apice della carriera. Nel 2020 infatti il rapporto donne/uomini è pari a 87/100 in corrispondenza del Grade C, a 68/100 al Grade B e a 34/100 al Grade A (Fig. 1).

Si conferma, quindi, 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. Si osservino, ad esempio, gli ambiti "no STEM": al Grade D risulta una netta prevalenza femminile ma già a partire dal Grade C - fatta eccezione per l'ambito H - il rapporto di femminilità diminuisce fino ad assumere valori significativamente inferiori a 100 in corrispondenza del Grade A dove si osserva un'elevata presenza maschile (Fig. 1).

A livello europeo si osserva un'analoga situazione, sulla base dei dati di She Figures 2021 le donne che nel 2018 occupano il gradino più alto della carriera accademica (Grade A) sono mediamente poco più di $\frac{1}{4}$ nei 28 Paesi dell'Unione Europea (26,2%; cfr. SF2021_Figure 6.1) e nelle aree STEM la percentuale si riduce al 19%.

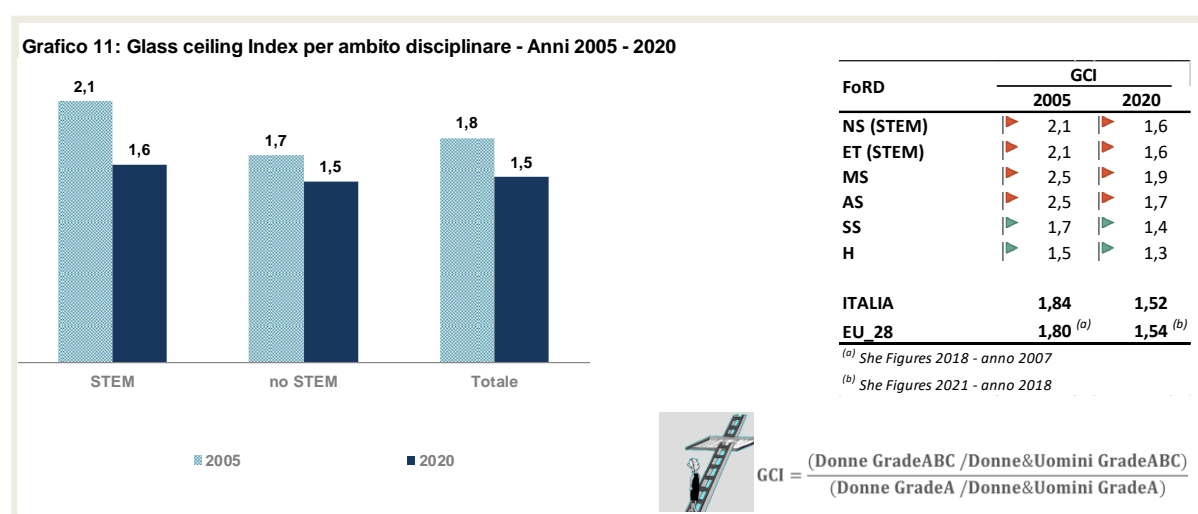
Un'ulteriore indice utilizzato per monitorare la segregazione verticale e che ci consente un confronto tra i Paesi europei è il Glass Ceiling Index (GCI). Si tratta di un indice definito ed approvato a livello internazionale ed utilizzato dalla Commissione Europea nella pubblicazione triennale "She Figures" che misura la probabilità delle donne rispetto agli uomini di raggiungere la qualifica più elevata nella carriera accademica. Esso è calcolato come rapporto di due quote: quella delle donne stabilmente presenti nel mondo accademico nei Grade A, B e C rispetto al totale di unità di pari livello e quella delle donne presenti nel 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 sono sotto-rappresentate nel Grade A.

Nel 2020 il valore del GCI per l'Italia è pari a 1,52. L'indice è diminuito rispetto al dato rilevato nel 2005 (1,84) ed è leggermente inferiore alla media europea (Graf. 11).

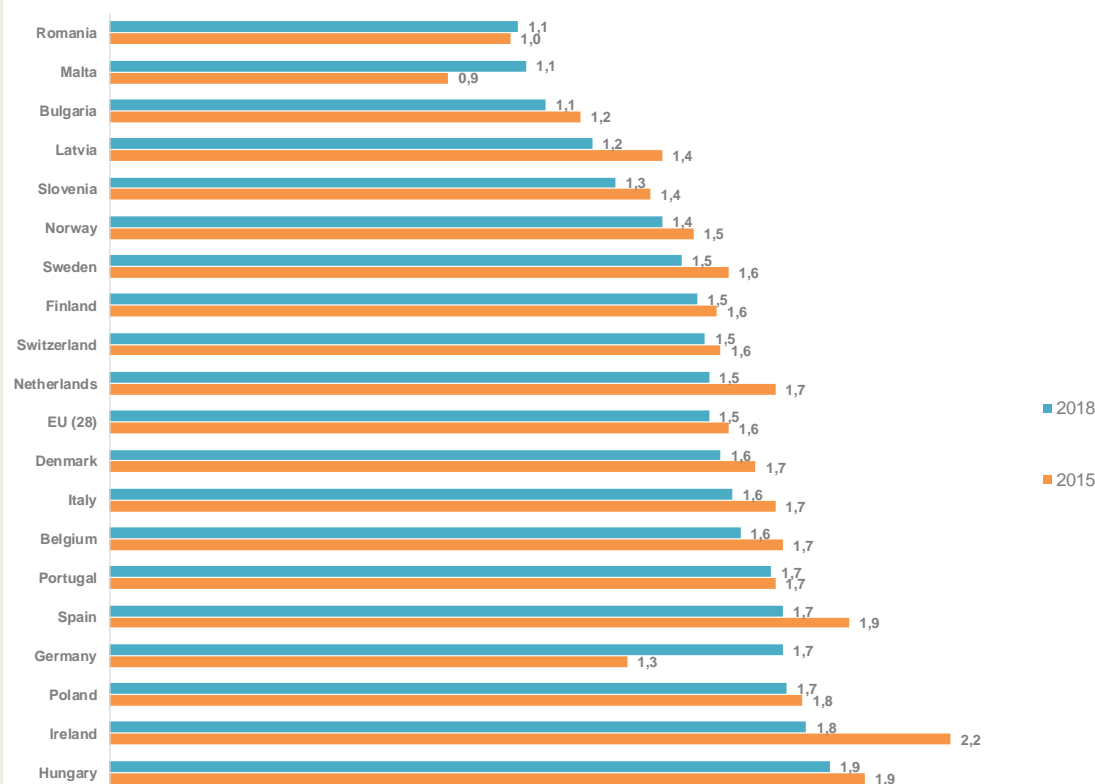
Se si guarda al valore del GCI calcolato per ciascun ambito, si nota che sia nel 2005 che nel 2020 tutte le aree, ad eccezione di “Social Sciences” e “Humanities and the Arts”, registrano un valore superiore alla media nazionale ed europea. Tra il 2005 ed il 2020, inoltre, ogni area mostra un miglioramento in termini di riduzione del GCI e in particolar modo quelle STEM che passano da un valore pari a 2,1 ad un valore di 1,6, di poco superiore alla media nazionale ed europea.

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.



Un ulteriore confronto tra i valori registrati per il GCI negli anni 2015 e 2018 tra l'Italia ed alcuni Paesi europei per i quali i dati sono disponibili evidenzia che, ad eccezione di Germania, Malta e Romania, il GCI diminuisce in tutti i Paesi osservati in questo arco temporale. Inoltre nel 2018 l'Italia non si discosta molto dalla media europea e registra un valore dell'indice analogo a quello della Danimarca (cfr. SF2021_Figure 6.6).

SF2021_Figure 6.6 Glass Ceiling Index, 2015-2018



Fonte: European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, She figures 2021 : gender in research and innovation : statistics and indicators, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>

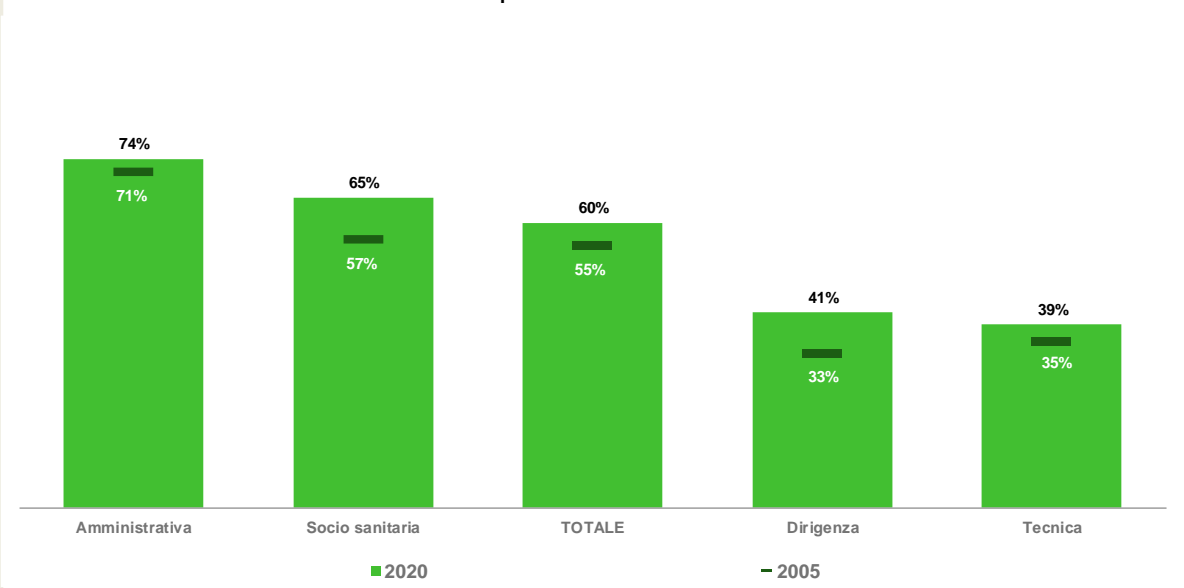
Il personale tecnico-amministrativo

Il personale tecnico-amministrativo (PTA) degli atenei italiani è composto prevalentemente da donne: su 53.837 unità con contratto a tempo indeterminato e determinato il 60% sono donne; ciononostante presenta una segregazione sia di tipo orizzontale, riferita all'area funzionale di afferenza, sia di tipo verticale con riguardo soprattutto al raggiungimento della posizione apicale (Graf. 12).

Nel 2020, il 74% del personale afferente all'area Amministrativa risulta di genere femminile (71% nel 2005) mentre nell'area Tecnica la percentuale scende al 39% (nel 2005 era il 35%).

Anche nell'area della Dirigenza le donne sono in minoranza (41%), tuttavia il dato è in crescita rispetto a quello osservato nel 2005 (33%).

Grafico 12: Personale tecnico-amministrativo - Donne per area funzionale - Anni 2005 e 2020



I rapporti di femminilità riportati nella Figura 2 evidenziano in tutte le aree funzionali una mancanza di equilibrio tra i due generi che nel tempo si è addirittura rafforzata: nel 2020, complessivamente, ogni 100 uomini si contano 151 donne, nel 2005 erano 125.

Il numero di donne risulta 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 63 nel 2020. Nell'area della Dirigenza l'incremento è maggiore: il rapporto passa da 49/100 nel 2005 a 70/100 nel 2020 (Fig.- 2).

Figura 2: Donne per 100 Uomini secondo l'area funzionale di appartenenza - Anni 2005 e 2020

| Area | 2020 | 2005 | Prevalenza |
|-----------------|------|------|-------------------------------|
| Amministrativa | 278 | 244 | ELEVATA PREVALENZA MASCHILE |
| Socio sanitaria | 188 | 131 | MODERATA PREVALENZA MASCHILE |
| Tecnica | 63 | 54 | SOSTANZIALE PARITÀ |
| Dirigenza | 70 | 49 | MODERATA PREVALENZA FEMMINILE |
| TOTALE | 151 | 125 | ELEVATA PREVALENZA FEMMINILE |