

I FOCUS DEL RAPPORTO ANVUR 2023

ANALISI DI GENERE



Agenzia Nazionale di Valutazione
del sistema Universitario e della Ricerca

National Agency for the Evaluation
of Universities and Research Institutes

MEMBER OF

enqa.

I FOCUS DEL RAPPORTO ANVUR 2023

ANALISI DI GENERE

Prof.ssa Alessandra Celletti
(coordinatrice del Focus)

Dott.ssa Paola Costantini

Dott.ssa Emilia Primeri

Dott.ssa Sandra Romagnosi



Agenzia Nazionale di Valutazione
del sistema Universitario e della Ricerca

National Agency for the Evaluation
of Universities and Research Institutes

MEMBER OF
enqa.

I FOCUS DEL RAPPORTO ANVUR 2023

ANALISI DI GENERE



CONSIGLIO DIRETTIVO ANVUR

Prof. Antonio Felice Uricchio – *Presidente*

Prof.ssa Alessandra Celletti – *Vicepresidente – referente per le attività inerenti alla valutazione della ricerca*

Prof.ssa Marilena Maniaci – *referente per il settore AFAM e per le attività internazionali*

Prof. Menico Rizzi – *referente per le attività di ricerca sulla valutazione*

Prof. Massimo Tronci – *referente per le attività inerenti alla valutazione delle università*

DIRETTORE

Dott. Daniele Livon – *Direttore*

DIRIGENTI

Dott. Alessio Ancaiani – *Dirigente Area valutazione delle istituzioni della formazione superiore*

Dott. Valter Brancati – *Dirigente area amministrativo-contabile*

Dott. Marco Malgarini – *Dirigente Area valutazione della ricerca*

INDICE

1. INTRODUZIONE.....	7
2. LA POPOLAZIONE STUDENTESCA UNIVERSITARIA.....	8
2.1 GLI STUDENTI DEI CORSI DI LAUREA (IMMATRICOLATI E ISCRITTI I E II LIVELLO).....	8
2.2 GLI STUDENTI DEI CORSI DI LAUREA (LAUREATI).....	12
2.3 LA CARRIERA POST-LAUREA (DOTTORANDI, SPECIALIZZANDI, ASSEGNISTI DI RICERCA).....	14
3. IL PERSONALE DOCENTE E NON DOCENTE DELLE UNIVERSITÀ.....	18
3.1 IL PERSONALE DOCENTE.....	18
3.1.1. COMPOSIZIONE DI GENERE DEL PERSONALE DOCENTE IN RUOLI DI RILIEVO E NEI LIVELLI APICALI DI CARRIERA.....	30
3.2 IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO.....	33
3.3 IL PERSONALE DEGLI ENTI RICERCA VIGILATI MUR.....	35
3.3.1 LA COMPOSIZIONE DI GENERE DEL PERSONALE DEGLI ENTI DI RICERCA IN BASE ALLA QUALIFICA.....	35
4. I COMITATI UNICI DI GARANZIA (CUG).....	39
4.1 L'ISTITUZIONE DEI CUG.....	39
4.2 IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG): FUNZIONI E STRUMENTI.....	40
4.3 LA RETE NAZIONALE DEI CUG E IL CENSIMENTO DEI CUG NELLE ISTITUZIONI DI RICERCA.....	42
5. IL RAPPORTO DI GENERE NELLA VQR 2015-19.....	46
6. IL RAPPORTO DI GENERE NEL CONFRONTO INTERNAZIONALE.....	49

1. INTRODUZIONE

Negli ultimi venti anni i sistemi di istruzione terziaria sono stati investiti da numerosi cambiamenti. In Italia, il numero di studenti, soprattutto donne, che hanno avuto accesso all'istruzione universitaria è aumentato in misura significativa ed ha messo in evidenza un nuovo fenomeno, quello del divario di genere nella scelta degli ambiti di studio. Nonostante i dati indichino una maggiore presenza femminile nell'istruzione universitaria, si evidenzia un divario di genere per quanto riguarda gli ambiti di studio scelti dalle donne, iscritte prevalentemente nelle aree artistiche, umanistiche e sociali, rispetto a quelli nei quali emergono essere prevalenti gli uomini, ossia le scienze ingegneristiche, tecnologiche e matematico-informatiche. Egualmente, si osserva un divario di genere rispetto all'accesso alle posizioni apicali nelle carriere accademiche dove le donne, pur osservando un incremento negli anni, restano in numero inferiore.

Eppure, il nostro Paese vanta una lunga tradizione negli studi di genere e nel contrasto alle disuguaglianze, anche attraverso il lavoro svolto dagli organismi di Pari Opportunità all'interno degli atenei. Inoltre, sulla scia delle indicazioni provenienti dagli indirizzi comunitari sulla definizione di principi di pari opportunità e sulle politiche di genere, le istituzioni accademiche e di ricerca si sono dotate di organi e strumenti atti a colmare le disuguaglianze di genere e a contrastare qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, economici e sociali.

In questo rapporto si analizza la composizione di genere della popolazione studentesca delle università italiane considerando innanzitutto gli immatricolati, gli iscritti (ai corsi di laurea triennali, magistrali e a ciclo unico) per passare poi agli studenti di dottorato, agli assegnisti di ricerca e agli studenti delle scuole di specializzazione. Si passa poi a illustrare i dati relativi al personale accademico e non accademico delle Università con l'obiettivo di rilevare la distribuzione di genere nei diversi ruoli. Al fine di evidenziare la diversa composizione di genere delle posizioni apicali, o comunque di rilievo in ambito accademico, si analizza poi la numerosità della componente femminile tra Rettori degli atenei e candidati alla carica di commissario nella procedura di Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN). Dopo aver analizzato i dati del personale tecnico-amministrativo, si presenta la composizione di genere del personale degli enti di ricerca considerando quello impegnato in attività di ricerca (ricercatori e tecnologi) ed altro personale (amministrativi, personale tecnico, Dirigenti). Viene illustrato il lavoro dei Comitati Unici di Garanzia, e si prosegue con un'analisi del rapporto di genere dell'ultima valutazione della ricerca (VQR 2015-19), per concludere con un breve confronto a livello internazionale.

Il presente rapporto è stato compilato con il prezioso aiuto dei Dott.ri Daniele Livon, Marco Malgarini, Irene Mazzotta e Scipione Sarlo, che si ringraziano vivamente.

2. LA POPOLAZIONE STUDENTESCA UNIVERSITARIA

Questo paragrafo descrive la composizione di genere della popolazione studentesca delle Università Italiane e considera gli studenti immatricolati¹, quelli iscritti ai corsi di laurea triennali, magistrali e a ciclo unico e gli studenti laureati. Infine, vengono presentati i dati sulla composizione di genere degli studenti di dottorato, gli assegnisti di ricerca e gli studenti delle scuole di specializzazione.

I dati relativi agli studenti dei corsi di laurea fanno riferimento agli ultimi dieci anni accademici, dall'a.a. 2011/2012 all'a.a. 2021/2022, quelli relativi ai laureati sono dall'a.a. 2011/2012 all'a.a. 2020/2021, quelli relativi agli studenti di dottorato e agli assegnisti di ricerca riguardano gli ultimi dieci anni, dall'a.a. 2011/2012 all'a.a. 2021/2022; infine, quelli relativi agli studenti delle Scuole di specializzazione riguardano la serie dall'a.a. 2015/2016 all'a.a. 2020/2021. La differenza nelle serie storiche dei dati dipende dalle fonti utilizzate: ANS per i dati sugli studenti ed USTAT-MUR per i dati sugli studenti di dottorato, gli assegnisti di ricerca e gli studenti delle Scuole di Specializzazione.

2.1 GLI STUDENTI DEI CORSI DI LAUREA (IMMATRICOLATI E ISCRITTI I E II LIVELLO)

Analizzando il dato per anno accademico per immatricolati (triennali e a ciclo unico) iscritti al sistema universitario (Tab. 2.1), emerge complessivamente un aumento del numero di donne e uomini immatricolati ed iscritti, dopo una contrazione di entrambi i valori osservata negli anni iniziali. Più nel dettaglio, le immatricolazioni femminili aumentano nuovamente dall'a.a. 2016/17 e quelle maschili dal 2013/14, le iscrizioni femminili aumentano dall'a.a. 2016/17, dopo il valore minimo raggiunto nell'a.a. 2014/15, e quelle maschili aumentano dall'a.a. 2014/15. In termini percentuali dall'a.a. 2011/12 all'a.a. 2021/22 le immatricolazioni femminili si riducono di circa un punto percentuale rispetto ad un aumento di pari valore di quelle maschili. Negli anni accademici più recenti (2018/19 e 2019/20) le immatricolazioni femminili superano quelle maschili di circa 31.000 unità nel 2018/19 e oltre 32.000 nel 2019/20. Nell'anno della pandemia (2020/21) questo divario aumenta ancora con circa 36.000 donne immatricolate in più rispetto agli uomini. Anche se nell'anno accademico successivo la contrazione delle immatricolazioni riguarda principalmente le donne (-2.842 *vs.* -1.774 degli uomini), i tassi di composizione rimangono sostanzialmente invariati rispetto all'anno accademico precedente. A tale proposito, si può notare come lungo tutto il periodo di osservazione, il numero di donne immatricolate si sia stabilizzato intorno al 55% negli ultimi anni.

¹ Con il termine “immatricolati” ci si riferisce a tutta la popolazione di studenti che si iscrivono al sistema universitario, considerando quindi sia la prima carriera che la carriera successiva. Non viene quindi utilizzata la definizione di immatricolati puri ossia, come indicato nell'Anagrafe Nazionale, di “studenti iscritti la prima volta ad un corso di livello universitario in un qualsiasi Ateneo italiano”.

Tab. 2.1 – Immatricolati (triennali e a ciclo unico) iscritti per genere nei 10 aa.aa. dal 2011/12 al 2021/22

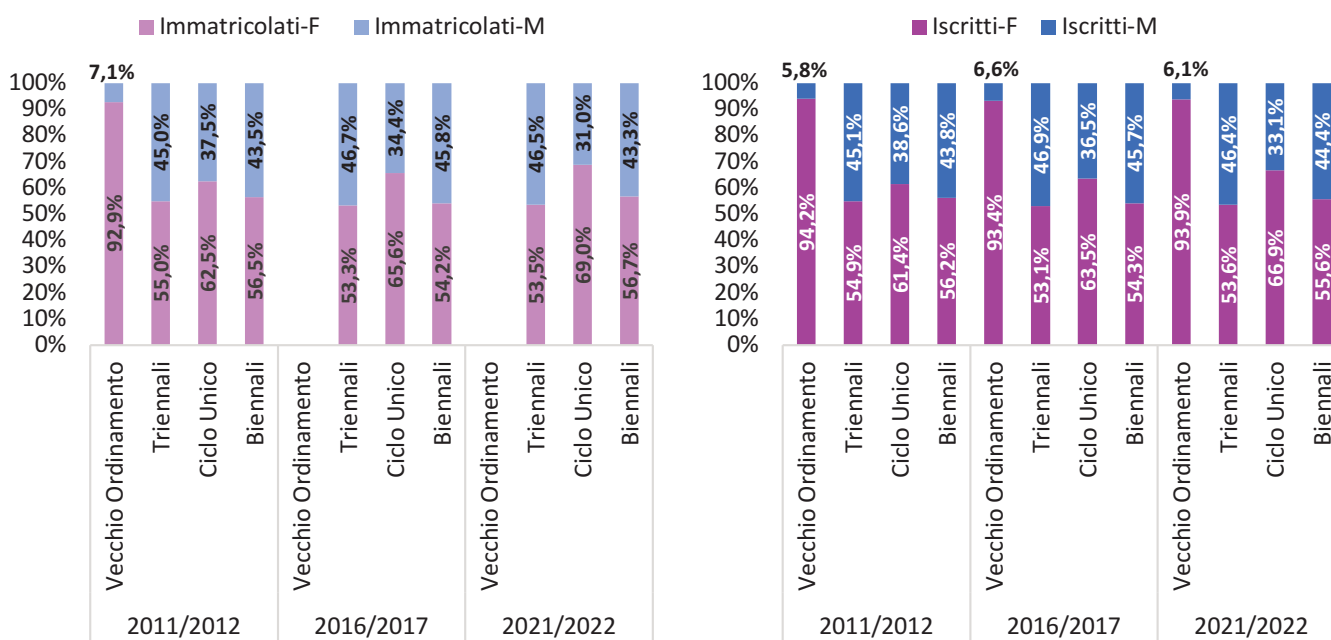
Anno accademico	Immatricolati				Iscritti			
	F		M		F		M	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
2011/2012	157.094	56,2%	122.445	43,8%	1.004.533	56,9%	762.475	43,2%
2012/2013	150.698	55,9%	118.752	44,1%	978.689	56,7%	747.995	43,3%
2013/2014	149.309	55,6%	119.437	44,4%	959.807	56,3%	743.709	43,7%
2014/2015	148.748	55,3%	120.398	44,7%	943.662	56,1%	737.787	43,9%
2015/2016	150.829	54,9%	123.707	45,1%	934.382	55,8%	740.739	44,2%
2016/2017	158.230	54,8%	130.506	45,2%	941.303	55,4%	758.066	44,6%
2017/2018	160.300	55,0%	131.359	45,0%	957.578	55,2%	776.380	44,8%
2018/2019	164.204	55,2%	133.408	44,8%	978.109	55,3%	790.360	44,7%
2019/2020	172.964	55,2%	140.633	44,9%	1.007.123	55,5%	807.845	44,5%
2020/2021	186.094	55,4%	150.024	44,6%	1.064.404	55,8%	842.107	44,2%
2021/2022	183.252	55,3%	148.250	44,7%	1.094.966	56,2%	854.515	43,8%

Fonte: elaborazione su dati Anagrafe Nazionale Studenti

Analizzando il dato di genere degli studenti immatricolati per tipo di corso di studio e per anno accademico (Fig. 2.1), si osserva nelle lauree magistrali a ciclo unico una flessione della presenza maschile (dal 37,5% nell'a.a. 2011/12 al 34,4% nell'a.a. 2016/17 e infine al 31% nell'a.a. 2021/22) a fronte di un dato femminile in costante aumento (dal 62,5% nell'a.a. 2011/12 al 65,6% nell'a.a. 2016/17 e infine al 69% nell'a.a. 2021/22). Il numero di avvii di carriera nelle lauree triennali, negli anni considerati, aumenta, seppur di poco, per gli uomini (dal 45% nell'a.a. 2011/12 al 46,5% nell'a.a. 2021/22) a fronte di una lieve flessione del dato femminile (dal 55% nell'a.a. 2011/12 al 53,5% nell'a.a. 2021/22), mentre resta pressoché stabile nelle lauree biennali, sia per gli uomini che per le donne. I dati confermano, quindi, l'incremento graduale e costante della componente femminile nelle lauree biennali e, in particolare, nei percorsi di studio di durata maggiore (lauree magistrali a ciclo unico), come confermato anche dai dati sugli iscritti con un aumento del dato femminile nelle lauree magistrali a ciclo unico dal 61,4% dell'a.a. 2011/12 al 66,9% dell'a.a. 2021/22 (Fig. 2.1).

Una chiave di lettura può essere il fatto che appartengono a tale tipologia le lauree in Giurisprudenza e Medicina, ambiti di studio che, storicamente, vedono un'ampia partecipazione femminile.

Fig 2.1 – Immatricolati e iscritti per genere e tipo di corso (aa.aa. 2011/12-2016/17-2021/22)



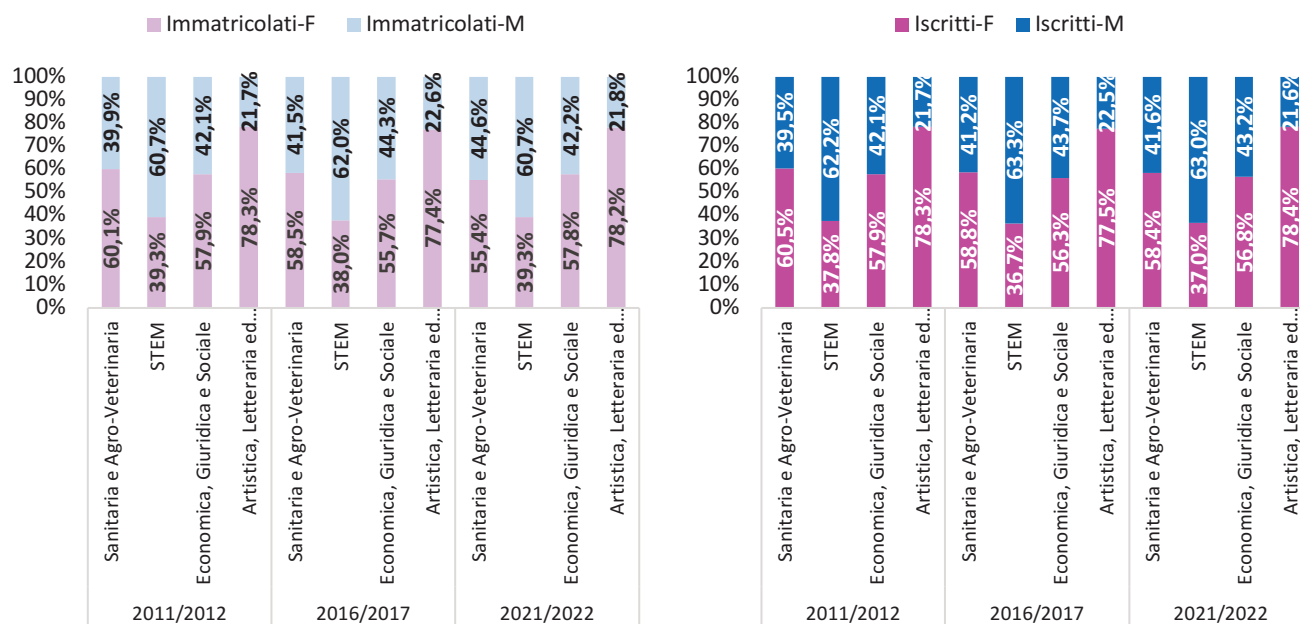
Fonte: elaborazione su dati Anagrafe Nazionale Studenti

Se consideriamo il dato relativo alla composizione di genere degli studenti universitari nelle quattro macroaree disciplinari (Fig. 2.2 e Fig. 2.3)², appaiono evidenti diverse propensioni della componente studentesca maschile e quella femminile. Come evidenziato da numerose analisi relative alla partecipazione femminile agli studi nelle discipline STEM, esiste un *gender gap* che porta con sé rilevanti effetti sull'occupazione femminile in settori considerati emergenti. I dati su immatricolati e iscritti confermano come gli ambiti di studio Economico, Giuridico e Sociale, Artistico, Letterario e dell'Educazione, e Sanitario e Agro-Veterinario siano caratterizzati da una popolazione studentesca in maggioranza femminile, diversamente da quanto si osserva nell'ambito delle discipline STEM (Fig.2.3) per le quali la quota di studenti uomini è invece prevalente e si mantiene pressoché stabile negli anni considerati.

Con riferimento agli studenti iscritti (Fig. 2.2), guardando nel dettaglio la composizione di genere per aree disciplinari, emerge come la componente femminile sia prevalente nell'ambito delle discipline umanistiche, quelle sociali e quelle sanitarie, mentre la componente maschile è predominante nelle aree STEM. Per quanto riguarda nello specifico l'Area Sanitaria e Agro-Veterinaria, il numero di donne negli anni considerati è sempre superiore a quello degli uomini, sebbene a partire dall'a.a. 2011/12 si osservi una diminuzione progressiva nelle immatricolazioni e iscrizioni delle donne, a fronte di un incremento degli uomini. Riguardo gli altri ambiti di studio, sia la componente maschile che quella femminile presentano un andamento negli anni considerati abbastanza stabile.

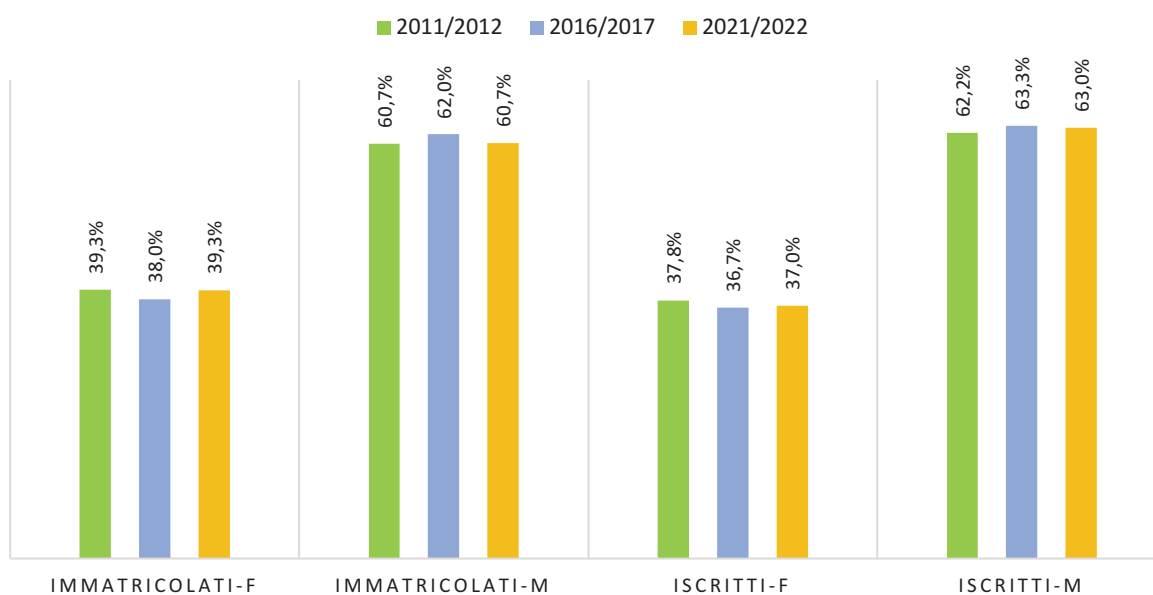
² Le quattro macro-aree disciplinari sono: Area Artistica, Letteraria ed Educativa; Economica, Giuridica e Sociale; Area Sanitaria e Agro-Veterinaria; Area STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics).

Fig. 2.2 – Immatricolati e iscritti per genere e macroarea del corso di studio, valori percentuali (aa.aa. 2011/12-2016/17-2021/22)



Fonte: elaborazione su dati Anagrafe Nazionale Studenti

Fig. 2.3 – Immatricolati e iscritti per genere e per a.a. solo per le discipline STEM (aa.aa. 2011/12-2016/17-2021/22)

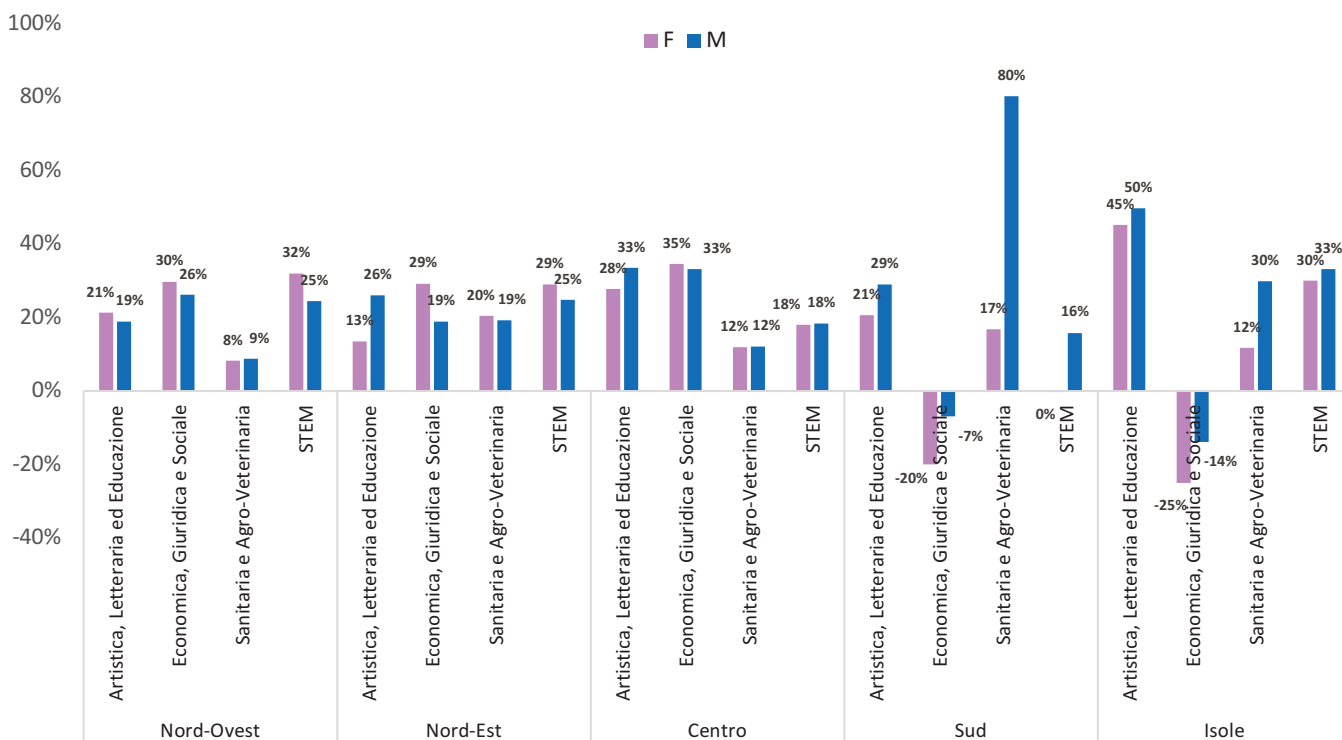


Fonte: elaborazione su dati Anagrafe Nazionale Studenti

Infine, è stata analizzata la variazione delle immatricolazioni (triennali e a ciclo unico) per genere, per ambito di studio e area geografica degli atenei dall'a.a. 2011/12 all'a.a. 2021/22 (Fig. 2.4). Per quanto riguarda le discipline artistico-letterarie, nelle quali è generalmente prevalente la presenza femminile, si osserva come le immatricolazioni femminili superino quelle maschili solo nel Nord-Ovest, mentre sono inferiori in tutte le altre aree geografiche; per l'ambito economico, c'è stato un incremento delle immatricolate rispetto agli immatricolati al Nord-Ovest, al Nord-Est e al Centro, mentre nel Sud e nelle Isole si osserva un decremento generalizzato nelle immatricolazioni nell'ambito Economico, Giuridico e Sociale che ha interessato maggiormente le donne (-20% donne e -7% uomini al Sud, -25% donne e -14% uomini nelle Isole). Per quanto riguarda l'ambito sanitario e agro-veterinario, non ci sono so-

stanziali differenze nelle immatricolazioni sia femminili che maschili nell'a.a. 2021/22 rispetto all'a.a. 2011/12, al Nord e al Centro, mentre risultano significative le differenze al Sud, dove le immatricolazioni maschili sono aumentate dell'80% e quelle femminili solo del 17%, e nelle Isole dove si osserva un aumento del 30% delle immatricolazioni maschili e del 12% di quelle femminili. Infine, per le aree STEM, c'è un incremento piuttosto significativo nelle immatricolazioni delle donne nell'a.a. 2021/22 rispetto all'a.a. 2011/12 al Nord Ovest (+32% donne rispetto al +25% degli uomini), al Nord-Est (+29% donne rispetto al +25% degli uomini), una situazione omogenea al Centro (+18% sia per le donne che per gli uomini), un incremento delle sole immatricolazioni maschili al Sud, che è pari al 16%, e infine si osserva un andamento di maggiore equilibrio di genere nelle aree STEM nelle Isole (+30% per le donne; +33% per gli uomini).

Fig. 2.4 – Variazione degli Immatricolati (triennali e a ciclo unico) per genere, per ambito di studio e per area geografica dell'ateneo di appartenenza, valori percentuali (a.a. 2021/22 vs. a.a. 2011/12)



Fonte: elaborazione su dati Anagrafe Nazionale Studenti

2.2 GLI STUDENTI DEI CORSI DI LAUREA (LAUREATI)

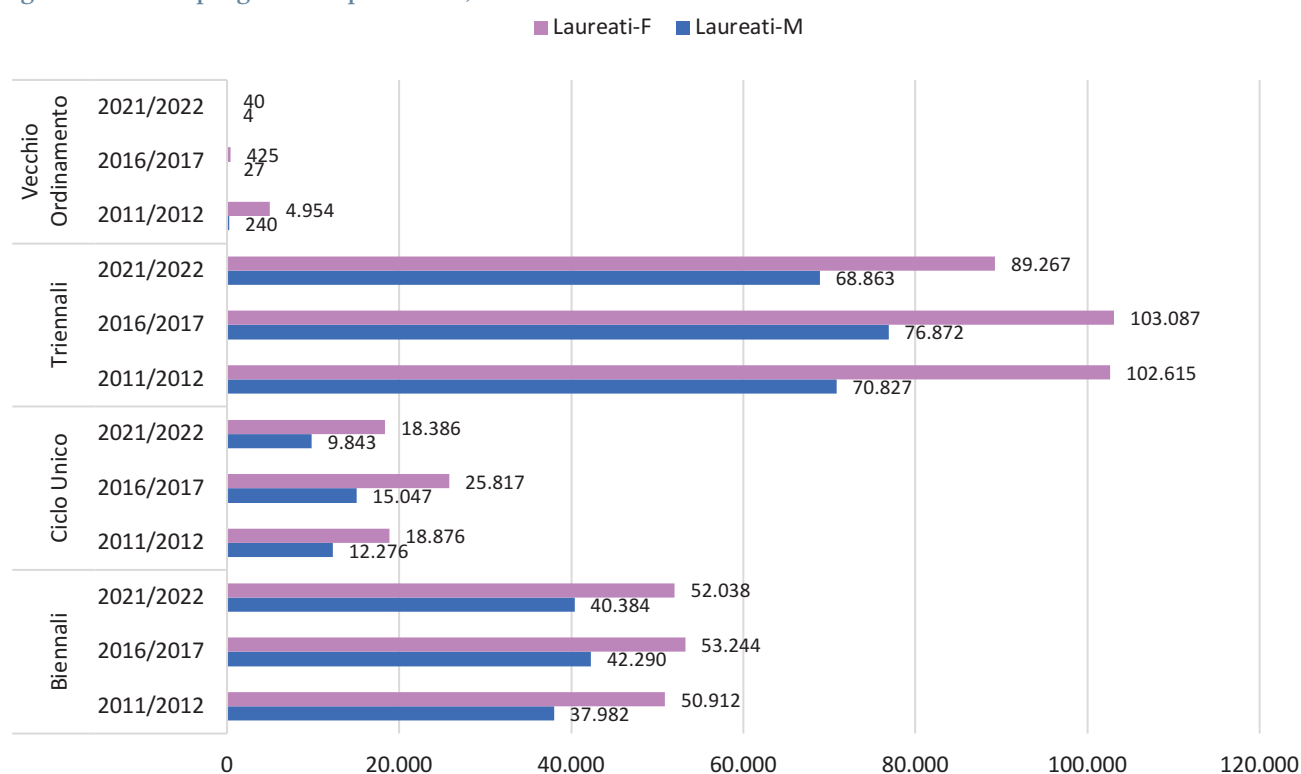
Sebbene la numerosità dei laureati sia in costante crescita negli ultimi anni (eccezion fatta per l'ultimo anno di osservazione, 2020/21), la composizione di genere evidenzia il permanere di una prevalenza delle laureate donne anche se in misura minore nel corso degli anni: vi è, infatti, una crescita della quota di laureati uomini a fronte di una diminuzione della quota femminile (Tab. 2.2). Se nell'a.a. 2011/12 del totale dei laureati il 40,6% erano uomini, tale percentuale è cresciuta sino al 43,3% nell'a.a. 2018/19, laddove per le donne si passa dal 59,4% nell'a.a. 2011/12 al 56,5% nell'a.a. 2018/2019. Tale tendenza di crescita sembra invertirsi nei due aa.aa. più recenti.

Tab. 2.2 – Laureati per genere nei 10 aa.aa. dall'2011/12 al 2020/21

Anno accademico	Laureati				Totale
	F		M		
	v.a.	%	v.a.	%	
2011/2012	177.357	59,4%	121.325	40,6%	298.682
2012/2013	179.312	59,1%	124.134	40,9%	303.446
2013/2014	177.455	58,8%	124.126	41,2%	301.581
2014/2015	175.793	58,0%	127.082	42,0%	302.875
2015/2016	179.718	57,9%	130.922	42,1%	310.640
2016/2017	182.573	57,6%	134.236	42,4%	316.809
2017/2018	186.417	56,8%	142.014	43,2%	328.431
2018/2019	197.830	56,5%	152.125	43,4%	349.955
2019/2020	212.536	56,8%	161.387	43,2%	373.923
2020/2021	204.804	57,1%	153.764	42,9%	358.568

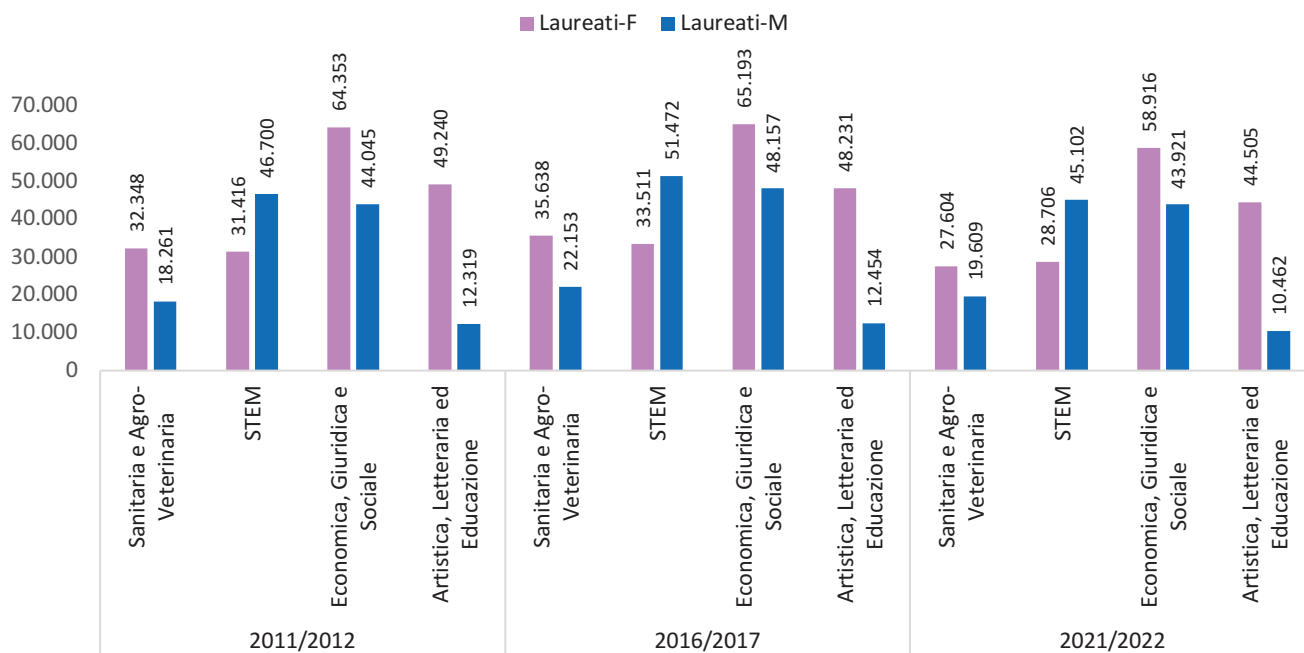
Fonte: elaborazione su dati Anagrafe Nazionale Studenti

Fig 2.5 – Laureati per genere e tipo di corso, aa.aa. 2011/12-2016/17-2021/22



Fonte: elaborazione su dati Anagrafe Nazionale Studenti

Fig 2.6 – Laureati per genere e per ambito di studio, aa.aa. 2011/12-2016/17-2021/22



Fonte: elaborazione su dati Anagrafe Nazionale Studenti

I dati dei laureati per genere e per tipo di corso (Fig. 2.5) evidenziano una contrazione dall'a.a. 2011/12 all'a.a. 2021/22 del numero di laureati triennali uomini e donne, maggiormente evidente per queste ultime, a fronte di un aumento percentuale simile per le lauree biennali in entrambi i gruppi.

Rispetto ai laureati per ambito di studio (Fig. 2.6) per i dieci anni considerati il numero dei laureati STEM uomini è significativamente superiore a quello delle donne, confermando il *gap* di genere già osservato rispetto alle immatricolazioni ed iscrizioni.

2.3 LA CARRIERA POST-LAUREA (DOTTORANDI, SPECIALIZZANDI, ASSEGNISTI DI RICERCA)

Diversamente da quanto osservato rispetto agli studenti dei corsi di laurea, non vi è grande differenza tra la componente maschile e quella femminile per gli studenti di dottorato e gli assegnisti di ricerca, con una quota, ad esempio, di dottorande pari al 47,8% e dottorandi pari al 52,2% nell'a.a. 2021/22. Negli ultimi quattro anni si evidenzia un sorpasso del numero di dottorandi e di assegnisti uomini rispetto alle donne (Tab. 2.3). In particolare, per quanto riguarda i dottorandi, la tendenza di decrescita del numero di dottorande donne dal 2011/12 fino al 2020/21 ed il contestuale incremento del numero di uomini, ha portato alla perfetta parità di genere nell'a.a. 2017/18.

Questa discesa nella quota di dottorande non sembra arrestarsi negli anni accademici più recenti: nell'a.a. 2021/22 la quota di dottorande si è ridotta del 4% rispetto all'a.a. 2011/12. In valore assoluto, si osserva invece per entrambi i generi una crescita nella numerosità a partire dall'a.a. 2017/18, dopo il minimo storico registrato nell'a.a. precedente, con un aumento più consistente per gli uomini. Anche per gli assegnisti di ricerca, l'andamento delle componenti maschili e femminili segue le medesime dinamiche dei dottorandi.

Tab. 2.3 – Dottorandi e assegnisti di ricerca per genere negli aa.aa. dal 2011/12 al 2021/22

A.A.	Dottorandi				Assegnisti di ricerca			
	F v.a.	%	M v.a.	%	F v.a.	%	M v.a.	%
2011/2012	18.056	51,8%	16.821	48,2%	6.817	50,9%	6.563	49,1%
2012/2013	18.009	51,6%	16.912	48,4%	8.084	51,3%	7.684	48,7%
2013/2014	17.379	51,3%	16.474	48,7%	8.253	50,3%	8.139	49,7%
2014/2015	16.682	50,9%	16.089	49,1%	8.117	50,7%	7.907	49,3%
2015/2016	15.099	50,9%	14.590	49,1%	7.292	50,6%	7.125	49,4%
2016/2017	13.966	50,4%	13.743	49,6%	7.121	50,8%	6.896	49,2%
2017/2018	14.203	50,0%	14.196	50,0%	7.142	50,3%	7.054	49,7%
2018/2019	14.654	49,3%	15.077	50,7%	7.140	50,0%	7.128	50,0%
2019/2020	15.367	48,7%	16.196	51,3%	7.321	49,6%	7.451	50,4%
2020/2021	15.991	48,0%	17.353	52,0%	7.553	48,5%	8.022	51,5%
2021/2022	17.578	47,8%	19.190	52,2%	7.792	49,1%	8.065	50,9%

Fonte: elaborazione su dati USTAT-MUR

Rispetto all'ambito di studio, per gli assegnisti di ricerca si può osservare, confermando il dato già evidenziato, una composizione di genere diversa nelle varie aree scientifiche (Tab. 2.4). La maggiore differenza di genere la osserviamo nell'area di Ingegneria Industriale e dell'informazione (Area 9) e nelle Scienze Matematiche e Informatiche (Area 1) dove la percentuale è, al 2022, di circa il 30% del totale degli assegnisti e nelle Scienze Fisiche (Area 2) dove le donne sono il 32,5% del totale degli assegnisti. Tuttavia, sebbene in quest'ultima area come nell'Area 9 si osservi negli anni una tendenza, seppur lenta, al restringimento del divario, nelle Scienze Matematiche e Informatiche (Area 1) il *gap*, anche se in modo lieve, si è allargato nel confronto tra il 2012 e il 2022 (30,7% di donne vs. 30,1%). In prevalenza femminile è la composizione di genere in Area 6 – Scienze Mediche (dove la percentuale di assegnisti donne ad oggi supera il 70%) e nell'Area 5 – Scienze biologiche (66,2%). Pari o superiore al 60% anche la quota di donne in Area 10 – Scienze antiche, filosofiche-letterarie e storico-artistiche e Area 11 – Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche, psicologiche, per le quali si osserva anzi un incremento percentuale, seppur lieve, nel decennio considerato. Di segno opposto le Scienze giuridiche (Area 12) e le Scienze economiche e statistiche (Area 13) nelle quali nel decennio considerato la percentuale di donne si riduce significativamente, di circa cinque punti percentuali la prima ed otto punti la seconda, portando la componente maschile a prevalere.

Eguale in diminuzione, seppur in maniera meno rilevante, è la percentuale di assegniste donne nelle Scienze chimiche (Area 3) e delle Scienze agrarie e veterinarie (Area 7) che, pur prevalente rispetto alla componente maschile, diminuisce di circa il 3% la prima e del 2% la seconda nel decennio considerato. Una tendenza positiva piuttosto rilevante si osserva, infine, nelle Scienze politiche e sociali (Area 14) nelle quali la presenza femminile è prevalente ed aumenta nel decennio considerato di circa cinque punti percentuali e nell'Area 8 – Ingegneria civile ed Architettura che registra un eguale incremento percentuale dal 2012 all'a.a. 2022 portando la componente femminile a prevalere su quella maschile.

Tab. 2.4 – Assegnisti di ricerca per genere e area CUN (a.s. 2012-2022)

Area CUN	2012				2022			
	F		M		F		M	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
01-Scienze matematiche e informatiche	176	30,7%	397	69,3%	211	30,1%	490	69,9%
02-Scienze fisiche	269	31,9%	573	68,1%	287	32,5%	596	67,5%
03-Scienze chimiche	593	57,4%	441	42,6%	393	54,6%	327	45,4%
04-Scienze della Terra	160	41,9%	222	58,1%	122	42,1%	168	57,9%
05-Scienze biologiche	1.248	68,0%	588	32,0%	1.054	66,2%	538	33,8%
06-Scienze mediche	1.675	73,5%	605	26,5%	1.226	70,5%	512	29,5%
07-Scienze agrarie e veterinarie	667	56,8%	508	43,2%	496	54,7%	411	45,3%
08-Ingegneria civile ed Architettura	525	47,1%	590	52,9%	607	52,3%	553	47,7%
09-Ing. industriale e dell'informazione	811	26,3%	2.267	73,7%	908	30,0%	2.118	70,0%
10-Scienze ant., fil.-lett e stor.-artist.	460	58,7%	323	41,3%	622	60,0%	414	40,0%
11-Scienze stor., filosof., ped., psicolog.	544	59,4%	372	40,6%	682	60,4%	448	39,6%
12-Scienze giuridiche	312	54,5%	260	45,5%	506	49,9%	509	50,1%
13-Scienze economiche e statistiche	413	56,2%	322	43,8%	442	48,0%	479	52,0%
14-Scienze politiche e sociali	201	53,9%	172	46,1%	285	58,9%	199	41,1%
Totale	8.084	51,3%	7.684	48,7%	7.869	50,3%	7.778	49,7%

Fonte: elaborazione su dati USTAT-MUR

Rispetto agli studenti iscritti alle Scuole di Specializzazione (Tab. 2.5) i dati evidenziano una netta maggioranza della componente femminile rispetto a quella maschile per tutti gli anni accademici considerati. Nell'evidenziare una tendenza crescente del numero di iscritti totali ai corsi di specializzazione, si sottolinea come sia in essere una tendenza di decrescita della quota di donne, che sembrerebbe stabilizzarsi dall'a.a. 2018/2019.

Con riferimento alle aree disciplinari delle Scuole di Specializzazione, si osserva che rispetto all'a.a. 2015/16, nell'ultimo anno di rilevazione, il 2020/21, la percentuale di donne diminuisce nelle aree umanistiche, Beni culturali (-2,5%), Giurisprudenza (-3,8%) e nell'area Sanitaria (-2,5%), aumenta invece del 2,1% nell'Area di Psicologia, dell'8,3% nell'area di Veterinaria e del 17,6% nell'area di Rischio Chimico, anche se in quest'ultima area il numero totale degli iscritti, 37 nell'a.a. 2020/21, è piuttosto contenuto.

Tab. 2. 5 – Iscritti alle Scuole di Specializzazione per genere (aa.aa. 2015/16-2020/21)

Scuole di Specializzazione	2015/2016		2016/2017		2017/2018		2018/2019		2019/2020		2020/2021	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
valori assoluti												
Beni culturali	777	297	799	299	762	268	772	301	802	354	879	381
Giuridica	2.445	1.191	2.132	1.058	1.878	970	1.511	841	1.142	632	981	567
Psicologica	223	56	255	54	292	70	341	80	388	88	460	101
Rischio Chimico	37	37	31	28	22	14	13	15	18	12	25	12
Sanitaria	18.245	12.150	17.641	12.507	18.056	13.170	19.187	14.364	23.706	17.843	28.698	21.185
Veterinaria	615	554	580	491	564	455	657	475	744	510	888	569
Totale	22.342	14.285	21.438	14.437	21.574	14.947	22.481	16.076	26.800	19.439	31.931	22.815
valori percentuali												
Beni culturali	72,3%	27,7%	72,8%	27,2%	74,0%	26,0%	71,9%	28,1%	69,4%	30,6%	69,8%	30,2%
Giuridica	67,2%	32,8%	66,8%	33,2%	65,9%	34,1%	64,2%	35,8%	64,4%	35,6%	63,4%	36,6%
Psicologica	79,9%	20,1%	82,5%	17,5%	80,7%	19,3%	81,0%	19,0%	81,5%	18,5%	82,0%	18,0%
Rischio Chimico	50,0%	50,0%	52,5%	47,5%	61,1%	38,9%	46,4%	53,6%	60,0%	40,0%	67,6%	32,4%
Sanitaria	60,0%	40,0%	58,5%	41,5%	57,8%	42,2%	57,2%	42,8%	57,1%	42,9%	57,5%	42,5%
Veterinaria	52,6%	47,4%	54,2%	45,8%	55,3%	44,7%	58,0%	42,0%	59,3%	40,7%	60,9%	39,1%
Totale	61,0%	39,0%	59,8%	40,2%	59,1%	40,9%	58,3%	41,7%	58,0%	42,0%	58,3%	41,7%

Fonte: elaborazione su dati USTAT -MUR

3. IL PERSONALE DOCENTE E TECNICO AMMINISTRATIVO DELLE UNIVERSITÀ

La Sezione 3.1 descrive la composizione di genere del personale docente e non docente con riferimento agli anni 2012-2022. Per il personale docente si analizzeranno anche i dati relativi al numero dei Rettori e Rettrici, il numero di candidate donne per la carica di commissario nella procedura di Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN), la composizione di genere dei Nuclei di Valutazione delle Università, i docenti universitari insigniti di una cattedra UNESCO. Tale analisi fornisce un quadro generale sulla diversa composizione di genere nei ruoli di rilievo e nelle posizioni apicali in ambito accademico.

Nella Sezione 3.2 l'analisi riguarda il personale tecnico amministrativo con l'obiettivo di rilevare la distribuzione di genere nei diversi ruoli del personale non accademico delle Università italiane. La sezione 3.3, analogamente a quanto fatto per le università, analizza la composizione di genere del personale degli enti di ricerca con riferimento agli anni 2012-2021.

3.1 IL PERSONALE DOCENTE

Con riferimento al personale docente, nei dieci anni tra il 2012 e il 2022, in generale emerge una diversa composizione di genere per tutti i ruoli, con prevalenza degli uomini rispetto alle donne (Tab. 3.1). Appare particolarmente evidente la disparità nella composizione di genere, a favore della componente maschile, se si osservano i dati relativi ai Professori Ordinari (PO) e ai Professori Associati (PA). Osservando la composizione di genere dei Professori Ordinari, Associati e dei Ricercatori nel decennio 2012-2022, vediamo come le donne appartenenti alla categoria dei Professori Ordinari passino dal 20,9% del 2012 al 27% nel 2022, mentre le donne nella categoria dei Professori Associati passano dal 34,9% nel 2012 al 42,3% del 2022.

Tab. 3.1 – Personale accademico per genere e per a.s. dal 2012 al 2022, valori assoluti e percentuali

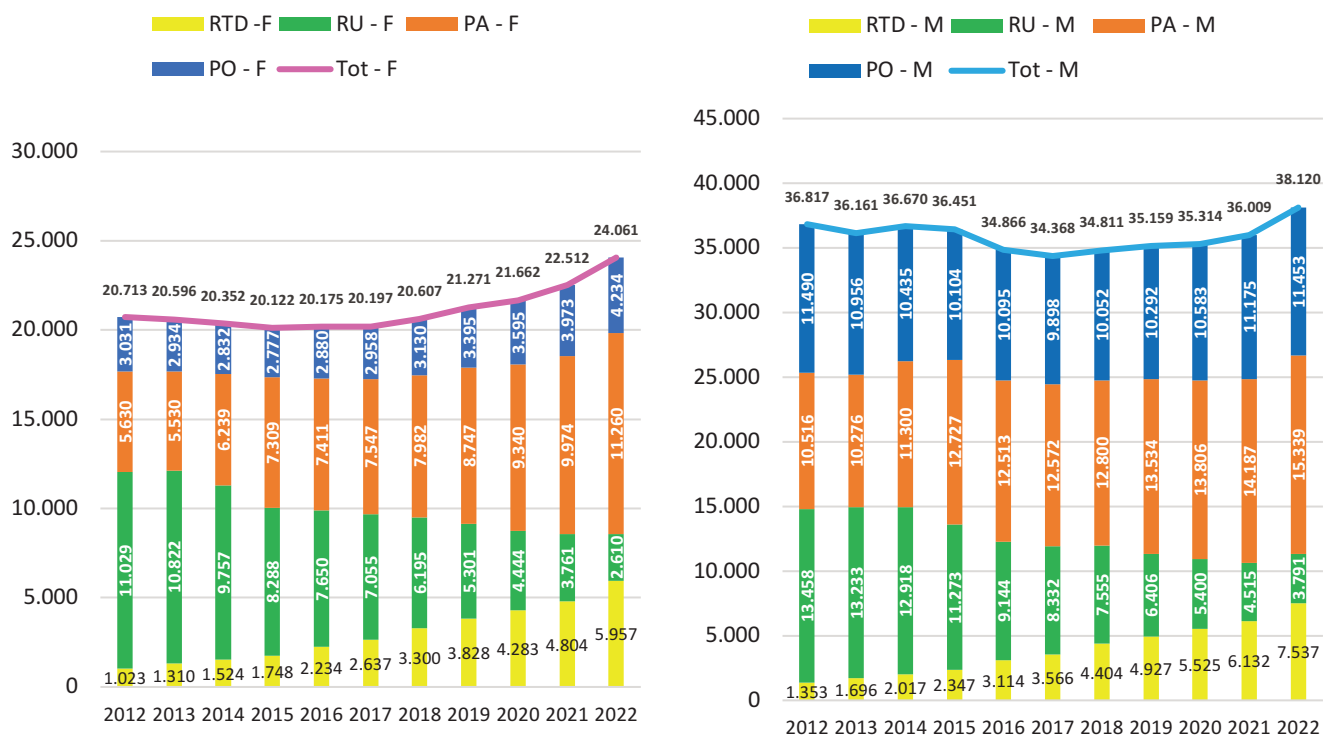
Anno	Professori Ordinari (PO)				Professori Associati (PA)				Ricercatori Universitari (RU)				Ricercatori a tempo determinato (RTD)*			
	F.v.a.	F%	M.v.a.	M%	F.v.a.	F%	M.v.a.	M%	F.v.a.	F%	M.v.a.	M%	F.v.a.	F%	M.v.a.	M%
2012	3.031	20,9%	11.490	79,1%	5.630	34,9%	10.516	65,1%	11.029	45,5%	13.458	54,5%	1.023	43,1%	1.353	56,9%
2013	2.934	21,1%	10.956	78,9%	5.530	35,0%	10.276	65,0%	10.822	45,6%	13.233	54,4%	1.310	43,6%	1.696	56,4%
2014	2.832	21,3%	10.435	78,7%	6.239	35,6%	11.300	64,4%	9.757	46,4%	12.918	53,6%	1.524	43,0%	2.017	57,0%
2015	2.777	21,6%	10.104	78,4%	7.309	36,5%	12.727	63,5%	8.288	47,5%	11.273	52,5%	1.748	42,7%	2.347	57,3%
2016	2.880	22,2%	10.095	77,8%	7.411	37,2%	12.513	62,8%	7.650	47,9%	9.144	52,1%	2.234	41,8%	3.114	58,2%
2017	2.958	23,0%	9.898	77,0%	7.547	37,5%	12.572	62,5%	7.055	48,3%	8.332	51,7%	2.637	42,5%	3.566	57,5%
2018	3.130	23,7%	10.052	76,3%	7.982	38,4%	12.800	61,6%	6.195	49,2%	7.555	50,8%	3.300	42,8%	4.404	57,2%
2019	3.395	24,8%	10.292	75,2%	8.747	39,3%	13.534	60,7%	5.301	49,5%	6.406	50,5%	3.828	43,7%	4.927	56,3%
2020	3.595	25,4%	10.583	74,6%	9.340	40,4%	13.806	59,6%	4.444	49,6%	5.400	50,4%	4.283	43,7%	5.525	56,3%
2021	3.973	26,2%	11.175	73,8%	9.974	41,3%	14.187	58,7%	3.761	49,8%	4.515	50,2%	4.804	43,9%	6.132	56,1%
2022	4.234	27,0%	11.453	73,0%	11.260	42,3%	15.339	57,7%	2.610	49,1%	3.791	50,9%	5.957	44,1%	7.537	55,9%

* include R.t.d. L.230/05, R.t.d. L.240/10 tipo A, Di cui R.t.d. L.240/10 tipo B

Fonte: elaborazione su dati MUR – Valori assoluti e percentuali

Il dato è dunque indicativo del crescente ruolo delle donne nei ruoli accademici più elevati, pur permanendo una significativa differenza rispetto alla presenza maggioritaria degli uomini, in particolare tra i Professori Ordinari. L'aumento di donne nella categoria dei Ricercatori a tempo determinato (RTD) è invece meno consistente, passando dal 43,1% nel 2012 al 44,1% nel 2022 (Tab. 3.2 e 3.3) a fronte di un decremento lieve della percentuale maschile (56,9% nel 2012 rispetto al 55,9% nel 2022). Significativo, infine, come mostrato nella Fig. 3.1, è l'assottigliamento progressivo nel decennio osservato del numero di Ricercatrici e Ricercatori Universitari (RU).

Fig. 3.1 – Personale accademico per genere e qualifica (anni 2012-2022)



Fonte: elaborazione su dati MUR – Valori assoluti, dati aggiornati a febbraio 2023

Osservando la composizione di genere dei docenti universitari e dei ricercatori nei vari ambiti scientifici e a distanza di dieci anni, notiamo un aumento delle donne appartenenti alla qualifica dei Professori Ordinari in tutte le aree CUN, da quello più lieve nell'Area 4, Scienze della Terra (+1,3%), a quelli più importanti nell'Area 3 (Scienze Chimiche, + 15,4%) e nell'Area 7 (Scienze Agrarie e Veterinarie, +10,1%).

Per la categoria dei Professori Associati, le aree in cui c'è un maggior incremento delle donne nel 2022 rispetto al 2012 sono l'Area 8 (Ingegneria Civile ed Architettura, +14,3%), l'Area 6 (Scienze Mediche, + 12,5%) e l'Area 3 (Scienze Chimiche, + 11,7%); le uniche aree in cui c'è un calo delle donne PA sono l'Area 1 (Scienze Matematiche e Informatiche, 4,5%) e l'Area 4 (Scienze della Terra, -0,8%).

Per la categoria dei Ricercatori Universitari a tempo indeterminato, ormai categoria ad esaurimento, le uniche aree in cui c'è una diminuzione delle donne sono l'Area 1 (Scienze Matematiche e Informatiche, -0,5%) e l'Area 9 (Ingegneria Industriale e dell'Informazione, -1,9%). Infine, per la categoria dei Ricercatori a tempo determinato, a distanza di dieci anni diminuiscono in percentuale le donne nelle Aree 1, 4, 7, 8 e 10 (Scienze Matematiche e Informatiche, -6,3%, Scienze della Terra, -11%, Scienze Agrarie e Veterinarie, -0,5%, Ingegneria Civile ed Architettura, -0,7%, Scienze antiche, filosofiche e letterarie, -9%). Nelle due tabelle successive (Tab 3.2 e Tab. 3.3) è riportata la composizione di genere dei Professori e Ricercatori Universitari per i due anni considerati, il 2012 e il 2022, distinti per Area CUN di appartenenza, in valori assoluti e percentuali.

Tab. 3.2 –Docenti (PO, PA, RU e RU td) per genere e area CUN (a.s. 2012)

Area CUN	ANNO 2012																			
	PO				PA				RU				RU td				TOTALE			
	M	F	% M	% F	M	F	% M	% F	M	F	% M	% F	M	F	% M	% F	M	F	% M	% F
01-Scienze matematiche e informatiche	724	158	82,1%	17,9%	570	378	60,1%	39,9%	752	500	60,1%	39,9%	61	28	68,5%	31,5%	2.107	1.064	66,4%	33,6%
02-Scienze fisiche	470	49	90,6%	9,4%	606	139	81,3%	18,7%	641	228	73,8%	26,2%	78	21	78,8%	21,2%	1.795	437	80,4%	19,6%
03-Scienze chimiche	498	127	79,7%	20,3%	517	371	58,2%	41,8%	550	760	42,0%	58,0%	53	44	54,6%	45,4%	1.618	1.302	55,4%	44,6%
04-Scienze della Terra	187	41	82,0%	18,0%	232	104	69,0%	31,0%	310	146	68,0%	32,0%	18	17	51,4%	48,6%	747	308	70,8%	29,2%
05-Scienze biologiche	761	334	69,5%	30,5%	657	633	50,9%	49,1%	833	1447	36,5%	63,5%	82	119	40,8%	59,2%	2.333	2.533	47,9%	52,1%
06-Scienze mediche	1765	266	86,9%	13,1%	2071	686	75,1%	24,9%	2837	1937	59,4%	40,6%	163	140	53,8%	46,2%	6.836	3.029	69,3%	30,7%
07-Scienze agrarie e veterinarie	630	115	84,6%	15,4%	548	320	63,1%	36,9%	702	628	52,8%	47,2%	50	53	48,5%	51,5%	1.930	1.116	63,4%	36,6%
08-Ingegneria civile ed Architettura	737	149	83,2%	16,8%	791	258	75,4%	24,6%	911	568	61,6%	38,4%	86	71	54,8%	45,2%	2.525	1.046	70,7%	29,3%
09-Ing. industriale e dell'informazione	1395	98	93,4%	6,6%	1275	243	84,0%	16,0%	1546	405	79,2%	20,8%	255	75	77,3%	22,7%	4.471	821	84,5%	15,5%
10-Scienze ant., fil.-lett e stor.-artist.	752	552	57,7%	42,3%	677	835	44,8%	55,2%	845	1337	38,7%	61,3%	76	124	38,0%	62,0%	2.350	2.848	45,2%	54,8%
11-Scienze stor., filosof., ped., psicolog.	887	420	67,9%	32,1%	722	608	54,3%	45,7%	931	1001	48,2%	51,8%	103	105	49,5%	50,5%	2.643	2.134	55,3%	44,7%
12-Scienze giuridiche	1213	321	79,1%	20,9%	716	405	63,9%	36,1%	1033	929	52,7%	47,3%	104	72	59,1%	40,9%	3.066	1.727	64,9%	36,0%
13-Scienze economiche e statistiche	1169	296	79,8%	20,2%	838	481	63,5%	36,5%	934	790	54,2%	45,8%	163	115	58,6%	41,4%	3.104	1.682	64,9%	35,1%
14-Scienze politiche e sociali	302	105	74,2%	25,8%	296	169	63,7%	36,3%	408	353	53,6%	46,4%	61	39	61,0%	39,0%	1.067	666	61,6%	38,4%
Totale	11.490	3.031	79,1%	20,9%	10.516	5.630	65,1%	34,9%	13.233	11.029	54,5%	45,5%	1.353	1.023	56,9%	43,1%	36.592	20.713	63,9%	36,1%

Fonte: elaborazione su dati MUR-Cineca, dati aggiornati a maggio 2023

Tab. 3.3 –Docenti (PO, PA, RU e RU td) per genere e area CUN (a.s. 2022)

Area CUN	ANNO 2022																			
	PO				PA				RU				RU td				TOTALE			
	M	F	% M	% F	M	F	% M	% F	M	F	% M	% F	M	F	% M	% F	M	F	% M	% F
01-Scienze matematiche e informatiche	756	202	78,9%	21,1%	963	527	64,6%	35,4%	177	115	60,6%	39,4%	525	177	74,8%	25,2%	2.421	1.021	70,3%	29,7%
02-Scienze fisiche	531	96	84,7%	15,3%	954	275	77,6%	22,4%	88	39	69,3%	30,7%	460	188	71,0%	29,0%	2.033	598	77,3%	22,7%
03-Scienze chimiche	436	242	64,3%	35,7%	708	813	46,5%	53,5%	94	183	33,9%	66,1%	353	335	51,3%	48,7%	1.591	1.573	50,3%	49,7%
04-Scienze della Terra	196	47	80,7%	19,3%	393	170	69,8%	30,2%	59	32	64,8%	35,2%	148	89	62,4%	37,6%	796	338	70,2%	29,8%
05-Scienze biologiche	648	399	61,9%	38,1%	1007	1333	43,0%	57,0%	199	421	32,1%	67,9%	470	719	39,5%	60,5%	2.324	2.872	44,7%	55,3%
06-Scienze mediche	1715	451	79,2%	20,8%	2452	1468	62,6%	37,4%	670	555	54,7%	45,3%	1080	1014	51,6%	48,4%	5.917	3.488	62,9%	37,1%
07-Scienze agrarie e veterinarie	593	203	74,5%	25,5%	826	697	54,2%	45,8%	158	142	52,7%	47,3%	326	339	49,0%	51,0%	1.903	1.381	57,9%	42,1%
08-Ingegneria civile ed Architettura	711	240	74,8%	25,2%	1133	720	61,1%	38,9%	136	87	61,0%	39,0%	498	400	55,5%	44,5%	2.478	1.447	63,1%	36,9%
09-Ing. industriale e dell'informazione	1680	248	87,1%	12,9%	2054	556	78,7%	21,3%	253	59	81,1%	18,9%	1319	442	74,9%	25,1%	5.306	1.305	80,3%	19,7%
10-Scienze ant., fil.-lett e stor.-artist.	640	534	54,5%	45,5%	1049	1416	42,6%	57,4%	130	225	36,6%	63,4%	534	603	47,0%	53,0%	2.353	2.778	45,9%	54,1%
11-Scienze stor., filosof., ped., psicolog.	718	476	60,1%	39,9%	1095	1091	50,1%	49,9%	125	170	42,4%	57,6%	521	608	46,1%	53,9%	2.459	2.345	51,2%	48,8%
12-Scienze giuridiche	1211	489	71,2%	28,8%	1010	833	54,8%	45,2%	314	288	52,2%	47,8%	426	347	55,1%	44,9%	2.961	1.957	60,2%	39,8%
13-Scienze economiche e statistiche	1319	483	73,2%	26,8%	1185	979	54,8%	45,2%	227	202	52,9%	47,1%	627	501	55,6%	44,4%	3.358	2.165	60,8%	39,2%
14-Scienze politiche e sociali	296	127	70,0%	30,0%	512	384	57,1%	42,9%	75	88	46,0%	54,0%	242	195	55,4%	44,6%	1.125	794	58,6%	41,4%
Totale	11.450	4.237	73,0%	27,0%	15.341	11.262	57,7%	42,3%	2.705	2.606	50,9%	49,1%	7.529	5.957	55,8%	44,2%	37.025	24.062	60,6%	39,4%

Fonte: elaborazione su dati MUR-Cineca, dati aggiornati a maggio 2023

Rispetto al 2012, nel 2022 c'è stato un incremento del numero delle donne tra i Professori Ordinari in tutte le aree geografiche (Tab. 3.4), specialmente nel Sud (+8,3%), nel Nord-Est e nelle Isole (+7,4%). Anche per i Professori Associati nel 2022 rispetto al 2012 c'è stato un incremento delle donne in tutte le aree geografiche, soprattutto nel Nord-Est (+8,5%), nel Centro e nel Sud (+7,5%). Infine, per i Ricercatori, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, la percentuale delle donne è in leggero calo al Nord (Est e Ovest) e al Centro, mentre è leggermente superiore al Sud (+2,4%) e nelle Isole (+1,7%).

Tab. 3.4 – Distribuzione del personale accademico per genere e per area geografica (a.s. 2012 e 2022)

Area Geografica	2012						2022					
	Professori Ordinari		Professori Associati		Ricercatori		Professori Ordinari		Professori Associati		Ricercatori	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Nord-Ovest	22,6%	77,4%	35,2%	64,8%	44,9%	55,1%	28,0%	72,0%	42,0%	58,0%	44,1%	55,9%
Nord-Est	18,9%	81,1%	32,9%	67,1%	45,3%	54,7%	26,3%	73,7%	41,4%	58,6%	44,7%	55,3%
Centro	22,1%	77,9%	35,1%	64,9%	45,1%	54,9%	25,6%	74,4%	42,6%	57,4%	44,7%	55,3%
Sud	18,9%	81,1%	35,8%	64,2%	45,6%	54,4%	27,2%	72,8%	43,3%	56,7%	48,0%	52,0%
Isole	21,5%	78,5%	35,4%	64,6%	45,5%	54,5%	28,9%	71,1%	42,7%	57,3%	47,2%	52,8%
Totale	20,9%	79,1%	34,9%	65,1%	45,2%	54,8%	27,0%	73,0%	42,3%	57,7%	45,5%	54,5%

Fonte: elaborazione su dati MUR-Cineca

La Tabella 3.5 mostra la differenza percentuale tra il 2012 e il 2022 del personale docente femminile per ciascun settore concorsuale, facendo riferimento alla categoria di Professore Ordinario, Professore Associato, Ricercatore Universitario a tempo indeterminato, Ricercatore Universitario a tempo determinato. Globalmente si osserva un aumento del 6,1% delle donne tra i professori Ordinari, percentuale che aumenta al 7,4% per i Professori Associati, ma che diminuisce drasticamente al 3,6% e 1,0% per le categorie RU e RTD.

Tab. 3.5 – Differenza % del personale docente femminile per Settore Concorsuale, aa.ss. 2022-2012

	PO	PA	RU	RTD
01-Scienze matematiche				
01/A1 - LOGICA MATEMATICA E MATEMATICHE COMPLEMENTARI	10,8%	9,5%	-4,1%	-18,1%
01/A2 - GEOMETRIA E ALGEBRA	4,6%	-13,6%	1,8%	-10,6%
01/A3 - ANALISI MATEMATICA, PROBABILITÀ E STATISTICA MATEMATICA	5,2%	-1,7%	-4,9%	-15,4%
01/A4 - FISICA MATEMATICA	1,2%	0,2%	2,7%	-13,3%
01/A5 - ANALISI NUMERICA	3,8%	-3,1%	12,2%	7,8%
01/A6 - RICERCA OPERATIVA	14,5%	-7,1%	31,4%	-13,9%
02-Scienze fisiche	PO	PA	RU	RU td
02/A1 - FISICA SPERIMENTALE DELLE INTERAZIONI FONDAMENTALI	8,7%	3,5%	-11,4%	2,7%
02/A2 - FISICA TEORICA DELLE INTERAZIONI FONDAMENTALI	2,5%	4,4%	8,2%	1,2%
02/B1 - FISICA SPERIMENTALE DELLA MATERIA	3,0%	3,3%	11,7%	2,6%
02/B2 - FISICA TEORICA DELLA MATERIA	6,3%	-9,1%	11,6%	5,4%
02/C1 - ASTRONOMIA, ASTROFISICA, FISICA DELLA TERRA E DEI PIANETI	11,2%	5,7%	-0,2%	34,9%
02/D1 - FISICA APPLICATA, DIDATTICA E STORIA DELLA FISICA	20,0%	36,8%	42,9%	-12,8%
03-Scienze chimiche	PO	PA	RU	RU td
03/A1 - CHIMICA ANALITICA	19,1%	16,6%	5,5%	-16,1%
03/A2 - MODELLI E METODOLOGIE PER LE SCIENZE CHIMICHE	17,9%	4,6%	7,2%	-2,2%
03/B1 - FONDAMENTI DELLE SCIENZE CHIMICHE E SISTEMI INORGANICI	14,8%	10,5%	10,4%	9,2%
03/B2 - FONDAMENTI CHIMICI DELLE TECNOLOGIE	15,2%	12,4%	18,2%	27,8%
03/C1 - CHIMICA ORGANICA	7,9%	18,0%	11,2%	-6,0%
03/C2 - CHIMICA INDUSTRIALE	13,7%	32,1%	5,8%	-52,5%
03/D1 - CHIMICA E TECNOLOGIE FARMACEUTICHE, TOSSICOLOGICHE E NUTRACEUTICO-ALIMENTARI	13,4%	2,3%	3,5%	15,5%
03/D2 - TECNOLOGIA, SOCIOECONOMIA E NORMATIVA DEI MEDICINALI	25,4%	11,4%	3,4%	17,3%
04-Scienze della Terra	PO	PA	RU	RU td
04/A1 - GEOCHIMICA, MINERALOGIA, PETROLOGIA, VULCANOLOGIA, GEORISORSE ED APPLICAZIONI	-6,0%	2,6%	0,8%	4,4%

04-Scienze della Terra	PO	PA	RU	RTD
04/A2 - GEOLOGIA STRUTTURALE, GEOLOGIA STRATIGRAFICA, SEDIMENTOLOGIA E PALEONTOLOGIA	-2,6%	-0,8%	1,4%	-1,7%
04/A3 - GEOLOGIA APPLICATA, GEOGRAFIA FISICA E GEOMORFOLOGIA	5,2%	2,9%	9,8%	-19,2%
04/A4 - GEOFISICA	20,0%	-14,0%	-4,0%	-15,8%
05-Scienze Biologiche	PO	PA	RU	RU td
05/A1 - BOTANICA	13,2%	-2,3%	9,5%	3,8%
05/A2 - FISILOGIA VEGETALE	-8,7%	11,5%	-6,4%	6,4%
05/B1 - ZOOLOGIA E ANTROPOLOGIA	0,1%	0,5%	13,7%	11,4%
05/B2 - ANATOMIA COMPARATA E CITOLOGIA	3,4%	5,6%	-8,5%	-12,3%
05/C1 - ECOLOGIA	15,0%	8,7%	-1,8%	10,0%
05/D1 - FISILOGIA	13,1%	12,6%	-0,6%	2,7%
05/E1 - BIOCHIMICA GENERALE E BIOCHIMICA CLINICA	11,0%	8,2%	10,6%	21,2%
05/E2 - BIOLOGIA MOLECOLARE	5,8%	-1,9%	2,9%	0,6%
05/E3 - BIOCHIMICA E BIOLOGIA MOLECOLARE SPERIMENTALI E CLINICHE	39,5%	51,3%	72,7%	-34,1%
05/F1 - BIOLOGIA APPLICATA	19,8%	3,8%	-1,8%	-4,4%
05/G1 - FARMACOLOGIA, FARMACOLOGIA CLINICA E FARMACOGNOSIA	3,3%	16,0%	5,9%	17,9%
05/H1 - ANATOMIA UMANA	8,9%	21,4%	3,6%	-8,8%
05/H2 - ISTOLOGIA	13,3%	0,2%	5,2%	-14,0%
05/I1 - GENETICA E MICROBIOLOGIA	-	-	-	³
06-Scienze mediche	PO	PA	RU	RU td
06/A1 - GENETICA MEDICA	19,6%	-14,1%	16,0%	-0,8%
06/A2 - PATOLOGIA GENERALE E PATOLOGIA CLINICA	8,7%	9,3%	0,9%	13,1%
06/A3 - MICROBIOLOGIA E MICROBIOLOGIA CLINICA	11,5%	8,5%	-11,8%	4,2%
06/A4 - ANATOMIA PATOLOGICA	15,6%	4,4%	10,4%	-2,4%
06/B1 - MEDICINA INTERNA	3,5%	16,1%	10,4%	-27,2%
06/C1 - CHIRURGIA GENERALE	0,2%	2,2%	9,0%	26,1%
06/D1 - MALATTIE DELL'APPARATO CARDIOVASCOLARE E MALATTIE DELL'APPARATO RESPIRATORIO	4,0%	16,7%	5,0%	27,9%
06/D2 - ENDOCRINOLOGIA, NEFROLOGIA E SCIENZE DELLA ALIMENTAZIONE E DEL BENESSERE	10,6%	14,8%	2,6%	11,3%
06/D3 - CLINICA MEDICA SPECIALISTICA	12,6%	41,8%	56,9%	-51,2%
06/D3 - MALATTIE DEL SANGUE, ONCOLOGIA E REUMATOLOGIA	19,4%	13,4%	10,0%	-11,1%
06/D4 - MALATTIE CUTANEE, MALATTIE INFETTIVE E MALATTIE DELL'APPARATO DIGERENTE	8,3%	19,0%	-5,0%	16,0%
06/D5 - PSICHIATRIA	-2,4%	11,8%	-1,3%	28,0%
06/D6 - NEUROLOGIA	-6,6%	-11,8%	-32,7%	-51,4%
06/E1 - CHIRURGIA CARDIO-TORACO-VASCOLARE	3,3%	4,3%	4,8%	-6,3%
06/E2 - CHIRURGIA PLASTICA-RICOSTRUTTIVA, CHIRURGIA PEDIATRICA E UROLOGIA	-0,7%	3,8%	5,2%	-9,8%
06/E3 - NEUROCHIRURGIA E CHIRURGIA MAXILLO FACCIALE	21,1%	16,3%	23,2%	31,8%
06/F1 - MALATTIE ODONTOSTOMATOLOGICHE	-14,7%	5,8%	11,4%	9,5%
06/F2 - MALATTIE APPARATO VISIVO	6,8%	13,1%	4,7%	30,3%
06/F3 - OTORINOLARINGOIATRIA E AUDIOLOGIA	11,1%	7,8%	-0,7%	-32,5%
06/F4 - MALATTIE APPARATO LOCOMOTORE E MEDICINA FISICA E RIABILITATIVA	18,0%	49,4%	43,2%	30,8%
06/G1 - PEDIATRIA GENERALE, SPECIALISTICA E NEUROPSICHIATRIA INFANTILE	-3,8%	-1,2%	-5,3%	-40,3%
06/H1 - GINECOLOGIA E OSTETRICIA	4,8%	17,3%	-2,5%	33,0%
06/I1 - DIAGNOSTICA PER IMMAGINI, RADIOTERAPIA E NEURORADIOLOGIA	8,0%	8,4%	10,2%	10,0%
06/L1 - ANESTESIOLOGIA	32,1%	43,0%	30,0%	55,5%
06/M1 - IGIENE GENERALE E APPLICATA, SCIENZE INFERMIERISTICHE E STATISTICA MEDICA	-9,7%	-11,9%	-17,7%	-27,9%
06/M2 - MEDICINA LEGALE E DEL LAVORO	36,4%	29,3%	16,8%	19,7%
06/N1 - SCIENZE DELLE PROFESSIONI SANITARIE E DELLE TECNOLOGIE MEDICHE APPLICATE	6,2%	4,4%	-21,5%	-10,4%
06/N2 - PROFESSIONI SANITARIE E TECNOLOGIE MEDICHE APPLICATE - Soppresso DM 2015	-	-	-	-
07-Scienze agrarie e veterinarie	PO	PA	RU	RU td
07/A1 - ECONOMIA AGRARIA ED ESTIMO	7,6%	6,1%	4,6%	49,2%
07/B1 - AGRONOMIA E SISTEMI COLTURALI ERBACEI ED ORTOFLORICOLI	7,2%	3,2%	12,3%	13,8%
07/B2 - SCIENZE E TECNOLOGIE DEI SISTEMI ARBOREI E FORESTALI	0,4%	1,2%	8,8%	-2,4%

³ In caso di soppressione o accorpamenti in altri Settori Concorsuali nell'intervallo tra il 2012 e il 2022, i dati non sono riportati.

3. IL PERSONALE DOCENTE E TECNICO AMMINISTRATIVO DELLE UNIVERSITÀ

07-Scienze agrarie e veterinarie	PO	PA	RU	RTD
07/C1 - INGEGNERIA AGRARIA, FORESTALE E DEI BIOSISTEMI	5,5%	7,5%	3,6%	-14,4%
07/D1 - PATOLOGIA VEGETALE E ENTOMOLOGIA	18,9%	1,6%	-6,2%	-3,3%
07/E1 - CHIMICA AGRARIA, GENETICA AGRARIA E PEDOLOGIA	15,6%	-1,1%	3,2%	-2,0%
07/F1 - SCIENZE E TECNOLOGIE ALIMENTARI	10,4%	21,4%	-23,6%	-12,8%
07/F2 - MICROBIOLOGIA AGRARIA	-	-	-	-
07/G1 - SCIENZE E TECNOLOGIE ANIMALI	14,6%	5,7%	2,7%	-15,7%
07/H1 - ANATOMIA E FISILOGIA VETERINARIA	13,8%	9,2%	6,5%	8,3%
07/H2 - PATOLOGIA VETERINARIA E ISPEZIONE DEGLI ALIMENTI DI ORIGINE ANIMALE	-6,1%	20,1%	-13,5%	21,4%
07/H3 - MALATTIE INFETTIVE E PARASSITARIE DEGLI ANIMALI	15,1%	4,8%	17,6%	6,8%
07/H4 - CLINICA MEDICA E FARMACOLOGIA VETERINARIA	8,3%	8,9%	-3,3%	8,6%
07/H5 - CLINICHE CHIRURGICA E OSTETRICA VETERINARIA	14,2%	23,8%	-5,2%	-16,7%
07/I1 - MICROBIOLOGIA AGRARIA	9,4%	20,3%	-6,7%	-5,1%
08 - Ingegneria civile ed Architettura	PO	PA	RU	RU td
08/A1 - IDRAULICA, IDROLOGIA, COSTRUZIONI IDRAULICHE E MARITTIME	4,9%	18,3%	3,4%	16,0%
08/A2 - INGEGNERIA SANITARIA - AMBIENTALE, INGEGNERIA DEGLI IDROCARBURI E FLUIDI NEL SOTTOSUOLO, DELLA SICUREZZA E PROTEZIONE IN AMBITO CIVILE	10,1%	29,3%	7,1%	31,6%
08/A3 - INFRASTRUTTURE E SISTEMI DI TRASPORTO, ESTIMO E VALUTAZIONE	9,1%	11,8%	0,0%	-27,1%
08/A4 - GEOMATICA	17,6%	1,0%	4,2%	42,9%
08/B1 - GEOTECNICA	9,9%	15,3%	-3,7%	-4,9%
08/B2 - SCIENZA DELLE COSTRUZIONI	4,0%	7,6%	3,0%	1,8%
08/B3 - TECNICA DELLE COSTRUZIONI	7,0%	13,7%	3,9%	-26,4%
08/C1 - DESIGN E PROGETTAZIONE TECNOLOGICA DELL'ARCHITETTURA	18,5%	12,3%	-7,3%	1,2%
08/D1 - PROGETTAZIONE ARCHITETTONICA	12,0%	8,7%	6,4%	14,6%
08/E1 - DISEGNO	-2,9%	5,3%	-2,1%	17,1%
08/E2 - RESTAURO E STORIA DELL'ARCHITETTURA	4,9%	25,6%	3,6%	-2,7%
08/F1 - PIANIFICAZIONE E PROGETTAZIONE URBANISTICA E TERRITORIALE	5,3%	22,2%	-0,5%	1,6%
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	PO	PA	RU	RU td
09/A1 - INGEGNERIA AERONAUTICA, AEROSPAZIALE E NAVALE	3,4%	-0,9%	-0,1%	1,9%
09/A2 - MECCANICA APPLICATA ALLE MACCHINE	2,2%	5,2%	-18,6%	-0,2%
09/A3 - PROGETTAZIONE INDUSTRIALE, COSTRUZIONI MECCANICHE E METALLURGIA	1,5%	10,2%	9,1%	19,4%
09/B1 - TECNOLOGIE E SISTEMI DI LAVORAZIONE	14,1%	6,5%	-5,0%	-2,3%
09/B2 - IMPIANTI INDUSTRIALI MECCANICI	5,7%	23,7%	19,1%	17,5%
09/B3 - INGEGNERIA ECONOMICO-GESTIONALE	19,9%	7,8%	-4,9%	48,8%
09/C1 - MACCHINE E SISTEMI PER L'ENERGIA E L'AMBIENTE	8,6%	6,1%	-2,5%	-0,5%
09/C2 - FISICA TECNICA E INGEGNERIA NUCLEARE	4,6%	7,2%	5,4%	13,5%
09/D1 - SCIENZA E TECNOLOGIA DEI MATERIALI	24,5%	0,9%	-9,2%	2,5%
09/D2 - SISTEMI, METODI E TECNOLOGIE DELL'INGEGNERIA CHIMICA E DI PROCESSO	8,6%	11,4%	12,3%	14,0%
09/D3 - IMPIANTI E PROCESSI INDUSTRIALI CHIMICI	15,0%	13,1%	4,4%	1,6%
09/E1 - ELETTROTECNICA	3,3%	-0,8%	9,1%	7,7%
09/E2 - INGEGNERIA DELL'ENERGIA ELETTRICA	1,7%	15,6%	-4,5%	-8,9%
09/E3 - ELETTRONICA	2,1%	1,5%	-4,5%	11,7%
09/E4 - MISURE	5,1%	10,3%	14,4%	-9,4%
09/F1 - CAMPI ELETTROMAGNETICI	4,5%	8,0%	11,1%	-12,3%
09/F2 - INGEGNERIA DELLE TELECOMUNICAZIONI E CAMPI ELETTROMAGNETICI	10,7%	16,1%	12,9%	-80,2%
09/F2 - TELECOMUNICAZIONI	-5,2%	-17,4%	-11,4%	-32,1%
09/G1 - AUTOMATICA	4,2%	1,0%	2,6%	16,3%
09/G2 - BIOINGEGNERIA	11,6%	0,6%	-19,1%	4,7%
09/H1 - SISTEMI DI ELABORAZIONE DELLE INFORMAZIONI	-1,3%	2,4%	-3,7%	-1,0%
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	PO	PA	RU	RU td
10/A1 - ARCHEOLOGIA	-3,1%	-0,8%	2,1%	-11,5%
10/B1 - STORIA DELL'ARTE	-7,3%	3,9%	-8,8%	-11,6%
10/C1 - TEATRO, MUSICA, CINEMA, TELEVISIONE E MEDIA AUDIOVISIVI	4,5%	3,2%	-9,3%	13,5%
10/D1 - SCIENZE DELL'ANTICHITÀ	-	-	-	-
10/D1 - STORIA ANTICA	13,5%	-2,4%	5,5%	-29,7%
10/D2 - LINGUA E LETTERATURA GRECA	4,7%	0,7%	-8,3%	-21,4%
10/D3 - LINGUA E LETTERATURA LATINA	3,2%	-6,5%	1,2%	-3,7%

10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	PO	PA	RU	RTD
10/D4 - FILOLOGIA CLASSICA E TARDOANTICA	-14,6%	-17,3%	21,4%	-52,4%
10/E1 - FILOGIE E LETTERATURE MEDIO-LATINA E ROMANZE	-1,2%	5,4%	14,4%	1,0%
10/F1 - LETTERATURA ITALIANA, CRITICA LETTERARIA E LETTERATURE COMPARATE	11,1%	5,2%	-4,7%	-17,6%
10/F2 - LETTERATURA ITALIANA CONTEMPORANEA	-9,8%	4,6%	21,3%	-12,1%
10/F3 - LINGUISTICA E FILOLOGIA ITALIANA	5,6%	-2,0%	-0,5%	-40,2%
10/F4 - ITALIANISTICA E LETTERATURE COMPARATE	23,8%	46,2%	100,0%	34,6%
10/G1 - GLOTTOLOGIA E LINGUISTICA	17,5%	2,1%	-5,4%	0,3%
10/H1 - LINGUA, LETTERATURA E CULTURA FRANCESE	-0,3%	-4,9%	1,2%	6,4%
10/I1 - LINGUE, LETTERATURE E CULTURE SPAGNOLA E ISPANO-AMERICANE	3,8%	0,1%	5,9%	2,2%
10/L1 - LINGUE, LETTERATURE E CULTURE INGLESE E ANGLO-AMERICANA	-1,3%	12,5%	-5,8%	-10,3%
10/M1 - LINGUE, LETTERATURE E CULTURE GERMANICHE	3,1%	2,0%	7,9%	-4,2%
10/M2 - SLAVISTICA	-4,8%	0,5%	-17,5%	-13,1%
10/N1 - CULTURE DEL VICINO ORIENTE ANTICO, DEL MEDIO ORIENTE E DELL'AFRICA	4,9%	2,4%	-24,4%	-0,3%
10/N2 - CULTURE DELL'ORIENTE - Soppresso DM 2015	-	-	-	-
10/N3 - CULTURE DELL'ASIA CENTRALE E ORIENTALE	18,4%	-7,4%	-11,8%	-9,4%
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	PO	PA	RU	RU td
11/A1 - STORIA MEDIEVALE	-6,9%	-2,6%	-1,9%	7,1%
11/A2 - STORIA MODERNA	3,6%	2,2%	-18,4%	0,4%
11/A3 - STORIA CONTEMPORANEA	4,5%	-3,6%	11,8%	-13,6%
11/A4 - SCIENZE DEL LIBRO E DEL DOCUMENTO E SCIENZE STORICO RELIGIOSE	6,1%	0,6%	-4,7%	1,9%
11/A5 - SCIENZE DEMOETNOANTROPOLOGICHE	3,3%	10,3%	0,6%	22,9%
11/B1 - GEOGRAFIA	0,0%	-3,3%	-0,4%	6,3%
11/C1 - FILOSOFIA TEORETICA	-1,0%	0,3%	-1,1%	34,5%
11/C2 - LOGICA, STORIA E FILOSOFIA DELLA SCIENZA	2,9%	5,2%	28,2%	-17,1%
11/C3 - FILOSOFIA MORALE	4,4%	6,2%	7,8%	-38,1%
11/C4 - ESTETICA E FILOSOFIA DEI LINGUAGGI	15,8%	0,9%	0,5%	11,0%
11/C5 - STORIA DELLA FILOSOFIA	8,6%	-2,5%	19,1%	8,3%
11/D1 - PEDAGOGIA E STORIA DELLA PEDAGOGIA	10,0%	6,3%	13,5%	2,0%
11/D2 - DIDATTICA, PEDAGOGIA SPECIALE E RICERCA EDUCATIVA	10,9%	13,9%	-12,7%	9,6%
11/E1 - PSICOLOGIA GENERALE, PSICOBIOLOGIA E PSICOMETRIA	11,7%	4,7%	9,5%	12,9%
11/E2 - PSICOLOGIA DELLO SVILUPPO E DELL'EDUCAZIONE	-3,1%	-5,3%	-4,1%	10,9%
11/E3 - PSICOLOGIA SOCIALE, DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI	0,8%	-1,7%	-3,7%	-11,4%
11/E4 - PSICOLOGIA CLINICA E DINAMICA	16,1%	9,7%	19,9%	10,6%
12 - Scienze giuridiche	PO	PA	RU	RU td
12/A1 - DIRITTO PRIVATO	5,5%	5,5%	4,2%	21,6%
12/B1 - DIRITTO COMMERCIALE E DELLA NAVIGAZIONE	4,3%	2,4%	5,6%	3,6%
12/B2 - DIRITTO DEL LAVORO	6,4%	13,7%	2,4%	14,2%
12/C1 - DIRITTO COSTITUZIONALE	10,1%	4,7%	1,1%	-10,1%
12/C2 - DIRITTO ECCLESIASTICO E CANONICO	12,6%	24,1%	9,3%	-37,3%
12/D1 - DIRITTO AMMINISTRATIVO	8,6%	14,9%	-12,1%	-7,2%
12/D2 - DIRITTO TRIBUTARIO	5,3%	12,2%	-5,4%	0,0%
12/E1 - DIRITTO INTERNAZIONALE E DELL'UNIONE EUROPEA	5,2%	6,7%	6,1%	-1,7%
12/E2 - DIRITTO COMPARATO	11,4%	20,9%	-8,7%	20,9%
12/E3 - DIRITTO DELL'ECONOMIA E DEI MERCATI FINANZIARI ED AGROALIMENTARI	15,0%	-5,0%	5,5%	-19,4%
12/E4 - DIRITTO INTERNAZIONALE, DELL'UNIONE EUROPEA, COMPARATO, DELL'ECONOMIA E DEI MERCATI - Soppresso DM 2015	43,8%	51,8%	50,0%	52,8%
12/F1 - DIRITTO PROCESSUALE CIVILE	5,3%	9,6%	-4,9%	26,7%
12/G1 - DIRITTO PENALE	0,6%	18,0%	6,9%	-0,6%
12/G2 - DIRITTO PROCESSUALE PENALE	10,1%	9,8%	-14,3%	38,1%
12/H1 - DIRITTO ROMANO E DIRITTI DELL'ANTICHITÀ	10,2%	4,0%	5,5%	-12,2%
12/H2 - STORIA DEL DIRITTO MEDIEVALE E MODERNO	6,8%	15,3%	6,6%	22,4%
12/H3 - FILOSOFIA DEL DIRITTO	6,2%	-4,1%	11,2%	10,7%
13 - Scienze economiche e statistiche	PO	PA	RU	RU td
13/A1 - ECONOMIA POLITICA	4,5%	8,1%	4,9%	3,7%
13/A2 - POLITICA ECONOMICA	3,9%	1,2%	27,9%	-12,2%
13/A3 - SCIENZA DELLE FINANZE	-0,3%	23,7%	1,6%	41,2%

13 - Scienze economiche e statistiche	PO	PA	RU	RTD
13/A4 - ECONOMIA APPLICATA	7,8%	14,0%	7,9%	-9,1%
13/A5 - ECONOMETRIA	9,8%	-0,6%	-0,9%	-41,5%
13/B1 - ECONOMIA AZIENDALE	7,6%	19,6%	-5,8%	-4,7%
13/B2 - ECONOMIA E GESTIONE DELLE IMPRESE	13,9%	5,8%	5,7%	3,4%
13/B3 - ORGANIZZAZIONE AZIENDALE	15,3%	8,9%	22,4%	14,3%
13/B4 - ECONOMIA DEGLI INTERMEDIARI FINANZIARI E FINANZA AZIENDALE	4,0%	8,4%	-1,2%	13,0%
13/B5 - SCIENZE MERCEOLOGICHE	0,6%	-2,1%	-13,2%	-2,9%
13/C1 - STORIA ECONOMICA	-5,7%	3,7%	19,2%	-7,9%
13/D1 - STATISTICA	6,6%	5,7%	2,4%	11,1%
13/D2 - STATISTICA ECONOMICA	6,3%	5,6%	0,7%	20,8%
13/D3 - DEMOGRAFIA E STATISTICA SOCIALE	11,1%	2,1%	-19,2%	-0,5%
13/D4 - METODI MATEMATICI DELL'ECONOMIA E DELLE SCIENZE ATTUARIALI E FINANZIARIE	8,6%	1,7%	-5,3%	14,3%
14 - Scienze politiche e sociali	PO	PA	RU	RU td
14/A1 - FILOSOFIA POLITICA	5,0%	-13,6%	24,2%	39,4%
14/A2 - SCIENZA POLITICA	6,3%	11,7%	5,8%	7,0%
14/B1 - STORIA DELLE DOTTRINE E DELLE ISTITUZIONI POLITICHE	1,0%	-6,6%	13,1%	-36,0%
14/B2 - STORIA DELLE RELAZIONI INTERNAZIONALI, DELLE SOCIETA' E DELLE ISTITUZIONI EXTRAEUROPEE	11,7%	-12,0%	37,7%	-11,9%
14/C1 - SOCIOLOGIA GENERALE, GIURIDICA E POLITICA	6,5%	15,4%	2,9%	12,9%
14/C2 - SOCIOLOGIA DEI PROCESSI CULTURALI E COMUNICATIVI	-0,2%	9,2%	9,3%	11,4%
14/C3 - SOCIOLOGIA	33,3%	44,4%	50,0%	21,4%
14/D1 - SOCIOLOGIA DEI PROCESSI ECONOMICI, DEL LAVORO, DELL'AMBIENTE E DEL TERRITORIO	-2,2%	9,5%	2,0%	-10,0%
TOTALE	6,1%	7,5%	3,6%	1,1%

Fonte: elaborazione su dati MUR-Cineca

Raggruppando i settori concorsuali ed analizzando la composizione di genere per ruolo (PO, PA, RU, RTD) e per aree disciplinari dal 2012 al 2022 emergono, da una parte, dei *trend* comuni alle diverse aree disciplinari e, dall'altra, delle specificità che contraddistinguono alcune aree rispetto al dato generale. I dati sono mostrati nelle Tabelle 3.6-3.19, distinte per ciascuna area.

Tab. 3.6 – Personale accademico per genere e per area 01-anni 2012-2022

AREA 01 Scienze matematiche e informatiche	PO		PA		RU		RTD	
	F	M	F	M	F	M	F	M
2012	17,9%	82,1%	39,9%	60,1%	39,9%	60,1%	31,5%	68,5%
2013	18,2%	81,8%	39,7%	60,3%	39,9%	60,1%	34,8%	65,2%
2014	18,6%	81,4%	38,1%	61,9%	41,0%	59,0%	34,7%	65,3%
2015	18,8%	81,2%	35,9%	64,1%	43,0%	57,0%	36,2%	63,8%
2016	19,3%	80,7%	36,1%	63,9%	43,6%	56,4%	29,9%	70,1%
2017	19,7%	80,3%	35,3%	64,7%	43,4%	56,6%	28,7%	71,3%
2018	19,5%	80,5%	35,6%	64,4%	45,1%	54,9%	27,6%	72,4%
2019	19,5%	80,5%	35,7%	64,3%	44,5%	55,5%	26,6%	73,4%
2020	19,9%	80,1%	35,8%	64,2%	44,1%	55,9%	24,9%	75,1%
2021	20,5%	79,5%	35,8%	64,2%	42,5%	57,5%	24,4%	75,6%
2022	21,1%	78,9%	35,4%	64,6%	39,4%	60,6%	25,2%	74,8%

Fonte: elaborazione su dati MUR

Tab. 3.7 – Personale accademico per genere e per area 02-anni 2012-2022

AREA 02 Scienze fisiche	PO		PA		RU		RTD	
	F	M	F	M	F	M	F	M
2012	9,4%	90,6%	18,7%	81,3%	26,2%	73,8%	21,2%	78,8%
2013	10,6%	89,4%	18,8%	81,2%	26,2%	73,8%	24,1%	75,9%
2014	11,2%	88,8%	19,9%	80,1%	26,0%	74,0%	23,0%	77,0%
2015	11,1%	88,9%	21,2%	78,8%	26,3%	73,7%	23,0%	77,0%
2016	11,5%	88,5%	21,5%	78,5%	26,6%	73,4%	19,5%	80,5%
2017	12,3%	87,7%	21,8%	78,2%	26,5%	73,5%	22,0%	78,0%
2018	12,1%	87,9%	21,4%	78,6%	29,3%	70,7%	23,7%	76,3%
2019	13,9%	86,1%	21,9%	78,1%	28,4%	71,6%	25,9%	74,1%
2020	14,5%	85,5%	21,9%	78,1%	29,1%	70,9%	27,3%	72,7%
2021	15,0%	85,0%	22,5%	77,5%	30,3%	69,7%	27,2%	72,8%
2022	15,3%	84,7%	22,4%	77,6%	30,7%	69,3%	29,0%	71,0%

Fonte: elaborazione su dati MUR

Tab. 3.8 – Personale accademico per genere e per area 03-anni 2012-2022

AREA 03 Scienze chimiche	PO		PA		RU		RTD	
	F	M	F	M	F	M	F	M
2012	20,3%	79,7%	41,8%	58,2%	58,0%	42,0%	45,4%	54,6%
2013	21,0%	79,0%	42,4%	57,6%	58,1%	41,9%	45,3%	54,7%
2014	21,7%	78,3%	44,1%	55,9%	58,9%	41,1%	47,5%	52,5%
2015	20,8%	79,2%	45,7%	54,3%	61,2%	38,8%	51,6%	48,4%
2016	22,7%	77,3%	47,4%	52,6%	61,4%	38,6%	51,3%	48,7%
2017	25,7%	74,3%	47,2%	52,8%	62,4%	37,6%	53,1%	46,9%
2018	27,9%	72,1%	47,8%	52,2%	64,3%	35,7%	52,1%	47,9%
2019	29,6%	70,4%	49,2%	50,8%	64,5%	35,5%	54,0%	46,0%
2020	32,1%	67,9%	49,7%	50,3%	67,2%	32,8%	53,5%	46,5%
2021	33,6%	66,4%	52,1%	47,9%	67,2%	32,8%	50,8%	49,2%
2022	35,7%	64,3%	53,5%	46,5%	66,1%	33,9%	48,6%	51,4%

Fonte: elaborazione su dati MUR

Tab. 3.9 – Personale accademico per genere e per area 04-anni 2012-2022

AREA 04 Scienze della terra	PO		PA		RU		RTD	
	F	M	F	M	F	M	F	M
2012	18,0%	82,0%	31,0%	69,0%	32,0%	68,0%	48,6%	51,4%
2013	19,2%	80,8%	30,9%	69,1%	32,1%	67,9%	43,5%	56,5%
2014	19,4%	80,6%	31,0%	69,0%	32,5%	67,5%	35,6%	64,4%
2015	20,0%	80,0%	30,6%	69,4%	33,4%	66,6%	29,9%	70,1%
2016	18,6%	81,4%	31,3%	68,7%	33,8%	66,2%	31,0%	69,0%
2017	18,2%	81,8%	30,7%	69,3%	34,8%	65,2%	27,3%	72,7%
2018	18,0%	82,0%	30,5%	69,5%	35,8%	64,2%	31,3%	68,7%
2019	18,3%	81,7%	31,2%	68,8%	34,8%	65,2%	33,3%	66,7%
2020	19,9%	80,1%	29,9%	70,1%	34,3%	65,7%	35,5%	64,5%
2021	20,6%	79,4%	29,7%	70,3%	33,6%	66,4%	37,4%	62,6%
2022	19,3%	80,7%	30,2%	69,8%	35,2%	64,8%	37,6%	62,4%

Fonte: elaborazione su dati MUR

Tab. 3.10 - Personale accademico per genere e per area 05-anni 2012-2022

AREA 05 Scienze biologiche	PO		PA		RU		RTD	
	F	M	F	M	F	M	F	M
2012	30,5%	69,5%	49,1%	50,9%	63,5%	36,5%	59,2%	40,8%
2013	30,8%	69,2%	48,6%	51,4%	63,6%	36,4%	59,6%	40,4%
2014	30,9%	69,1%	49,6%	50,4%	64,6%	35,4%	58,8%	41,2%
2015	31,1%	68,9%	51,3%	48,7%	64,9%	35,1%	57,5%	42,5%
2016	32,2%	67,8%	52,4%	47,6%	64,9%	35,1%	55,2%	44,8%
2017	33,3%	66,7%	52,7%	47,3%	65,5%	34,5%	55,7%	44,3%
2018	34,0%	66,0%	53,4%	46,6%	66,5%	33,5%	57,4%	42,6%
2019	35,3%	64,7%	54,1%	45,9%	67,1%	32,9%	58,1%	41,9%
2020	35,4%	64,6%	55,4%	44,6%	67,0%	33,0%	57,8%	42,2%
2021	36,9%	63,1%	56,7%	43,3%	66,4%	33,6%	58,2%	41,8%
2022	38,1%	61,9%	57,0%	43,0%	67,9%	32,1%	60,5%	39,5%

Fonte: elaborazione su dati MUR

Tab. 3.11 – Personale accademico per genere e per area 06-anni 2012-2022

AREA 06 Scienze mediche	PO		PA		RU		RTD	
	F	M	F	M	F	M	F	M
2012	13,1%	86,9%	24,9%	75,1%	40,6%	59,4%	46,2%	53,8%
2013	13,6%	86,4%	24,9%	75,1%	40,9%	59,1%	45,8%	54,2%
2014	14,0%	86,0%	25,2%	74,8%	41,6%	58,4%	45,0%	55,0%
2015	14,0%	86,0%	26,4%	73,6%	43,0%	57,0%	47,1%	52,9%
2016	14,6%	85,4%	27,3%	72,7%	43,3%	56,7%	45,5%	54,5%
2017	15,5%	84,5%	28,1%	71,9%	43,6%	56,4%	46,8%	53,2%
2018	17,2%	82,8%	29,8%	70,2%	44,5%	55,5%	46,8%	53,2%
2019	18,1%	81,9%	31,1%	68,9%	45,6%	54,4%	47,9%	52,1%
2020	19,0%	81,0%	32,9%	67,1%	46,0%	54,0%	47,2%	52,8%
2021	19,7%	80,3%	34,4%	65,6%	46,7%	53,3%	48,5%	51,5%
2022	20,8%	79,2%	37,4%	62,6%	45,3%	54,7%	48,4%	51,6%

Fonte: elaborazione su dati MUR

Tab. 3.12 – Personale accademico per genere e per area 07-anni 2012-2022

AREA 07 Scienze agrarie e veterinarie	PO		PA		RU		RTD	
	F	M	F	M	F	M	F	M
2012	15,4%	84,6%	36,9%	63,1%	47,2%	52,8%	51,5%	48,5%
2013	15,6%	84,4%	36,9%	63,1%	47,6%	52,4%	47,3%	52,7%
2014	16,2%	83,8%	38,1%	61,9%	47,7%	52,3%	46,5%	53,5%
2015	16,6%	83,4%	38,7%	61,3%	48,7%	51,3%	45,5%	54,5%
2016	17,5%	82,5%	40,6%	59,4%	48,6%	51,4%	46,2%	53,8%
2017	17,7%	82,3%	41,5%	58,5%	48,3%	51,7%	49,5%	50,5%
2018	19,5%	80,5%	42,6%	57,4%	48,4%	51,6%	47,4%	52,6%
2019	21,0%	79,0%	43,0%	57,0%	48,4%	51,6%	47,9%	52,1%
2020	23,4%	76,6%	43,8%	56,2%	49,6%	50,4%	47,8%	52,2%
2021	23,6%	76,4%	45,0%	55,0%	49,0%	51,0%	49,0%	51,0%
2022	25,5%	74,5%	45,8%	54,2%	47,3%	52,7%	51,0%	49,0%

Fonte: elaborazione su dati MUR

Tab. 3.13 – Personale accademico per genere e per area 08-anni 2012-2022

AREA 08 Ingegneria civile ed Architettura	PO		PA		RU		RTD	
	F	M	F	M	F	M	F	M
2012	16,8%	83,2%	24,6%	75,4%	38,4%	61,6%	45,2%	54,8%
2013	16,9%	83,1%	25,0%	75,0%	38,4%	61,6%	43,4%	56,6%
2014	16,7%	83,3%	27,0%	73,0%	39,3%	60,7%	42,0%	58,0%
2015	17,6%	82,4%	28,9%	71,1%	40,8%	59,2%	42,1%	57,9%
2016	18,6%	81,4%	30,5%	69,5%	40,4%	59,6%	44,9%	55,1%
2017	19,2%	80,8%	31,8%	68,2%	40,2%	59,8%	42,5%	57,5%
2018	20,9%	79,1%	33,2%	66,8%	41,0%	59,0%	42,3%	57,7%
2019	24,0%	76,0%	33,9%	66,1%	41,1%	58,9%	44,0%	56,0%
2020	24,0%	76,0%	35,7%	64,3%	39,3%	60,7%	43,6%	56,4%
2021	24,7%	75,3%	37,7%	62,3%	39,6%	60,4%	43,5%	56,5%
2022	25,2%	74,8%	38,9%	61,1%	39,0%	61,0%	44,5%	55,5%

Fonte: elaborazione su dati MUR

Tab. 3.14 – Personale accademico per genere e per area 09-anni 2012-2022

AREA 09 Ingegneria industriale e dell'informazione	PO		PA		RU		RTD	
	F	M	F	M	F	M	F	M
2012	6,6%	93,4%	16,0%	84,0%	20,8%	79,2%	22,7%	77,3%
2013	6,7%	93,3%	16,2%	83,8%	21,0%	79,0%	22,8%	77,2%
2014	7,2%	92,8%	16,8%	83,2%	21,6%	78,4%	21,1%	78,9%
2015	7,6%	92,4%	17,4%	82,6%	22,2%	77,8%	20,9%	79,1%
2016	8,7%	91,3%	17,8%	82,2%	22,4%	77,6%	19,3%	80,7%
2017	9,5%	90,5%	17,6%	82,4%	22,9%	77,1%	20,9%	79,1%
2018	10,2%	89,8%	18,3%	81,7%	22,7%	77,3%	23,3%	76,7%
2019	10,9%	89,1%	18,9%	81,1%	21,9%	78,1%	24,8%	75,2%
2020	11,3%	88,7%	19,7%	80,3%	20,9%	79,1%	25,3%	74,7%
2021	12,3%	87,7%	20,4%	79,6%	20,8%	79,2%	24,2%	75,8%
2022	12,9%	87,1%	21,3%	78,7%	18,9%	81,1%	25,2%	74,8%

Fonte: elaborazione su dati MUR

Tab. 3.15 – Personale accademico per genere e per area 10-anni 2012-2022

AREA 10 Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	PO		PA		RU		RTD	
	F	M	F	M	F	M	F	M
2012	42,3%	57,7%	55,2%	44,8%	61,3%	38,7%	62,0%	38,0%
2013	42,4%	57,6%	55,3%	44,7%	61,3%	38,7%	61,3%	38,7%
2014	41,8%	58,2%	54,6%	45,4%	61,9%	38,1%	59,9%	40,1%
2015	42,1%	57,9%	55,2%	44,8%	62,0%	38,0%	59,3%	40,7%
2016	42,1%	57,9%	55,1%	44,9%	62,1%	37,9%	56,0%	44,0%
2017	42,7%	57,3%	55,1%	44,9%	62,8%	37,2%	56,3%	43,7%
2018	43,1%	56,9%	55,8%	44,2%	62,6%	37,4%	53,8%	46,2%
2019	43,7%	56,3%	56,5%	43,5%	62,7%	37,3%	53,7%	46,3%
2020	43,8%	56,2%	57,5%	42,5%	62,4%	37,6%	53,3%	46,7%
2021	44,6%	55,4%	57,0%	43,0%	63,5%	36,5%	55,2%	44,8%
2022	45,5%	54,5%	57,4%	42,6%	63,4%	36,6%	53,0%	47,0%

Fonte: elaborazione su dati MUR

Tab. 3.16 - Personale accademico per genere e per area 11-anni 2012-2022

AREA 11 Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	PO		PA		RU		RTD	
	F	M	F	M	F	M	F	M
2012	32,1%	67,9%	45,7%	54,3%	51,8%	48,2%	50,5%	49,5%
2013	32,9%	67,1%	45,5%	54,5%	51,8%	48,2%	50,2%	49,8%
2014	33,5%	66,5%	46,7%	53,3%	51,6%	48,4%	50,3%	49,7%
2015	34,2%	65,8%	46,5%	53,5%	53,0%	47,0%	51,1%	48,9%
2016	35,0%	65,0%	46,8%	53,2%	53,3%	46,7%	51,5%	48,5%
2017	36,3%	63,7%	47,0%	53,0%	54,3%	45,7%	49,9%	50,1%
2018	36,3%	63,7%	47,6%	52,4%	55,1%	44,9%	49,7%	50,3%
2019	37,5%	62,5%	47,5%	52,5%	55,8%	44,2%	52,2%	47,8%
2020	37,8%	62,2%	48,6%	51,4%	56,0%	44,0%	52,7%	47,3%
2021	39,2%	60,8%	49,1%	50,9%	57,0%	43,0%	53,6%	46,4%
2022	39,9%	60,1%	49,9%	50,1%	57,6%	42,4%	53,9%	46,1%

Fonte: elaborazione su dati MUR

Tab. 3.17 – Personale accademico per genere e per area 12-anni 2012-2022

AREA 12 Scienze giuridiche	PO		PA		RU		RTD	
	F	M	F	M	F	M	F	M
2012	20,9%	79,1%	36,1%	63,9%	47,3%	52,7%	40,9%	59,1%
2013	21,1%	78,9%	36,4%	63,6%	47,6%	52,4%	40,8%	59,2%
2014	21,5%	78,5%	38,0%	62,0%	48,1%	51,9%	40,9%	59,1%
2015	22,3%	77,7%	39,3%	60,7%	48,4%	51,6%	40,4%	59,6%
2016	23,1%	76,9%	39,8%	60,2%	49,3%	50,7%	42,6%	57,4%
2017	24,2%	75,8%	40,3%	59,7%	49,5%	50,5%	44,8%	55,2%
2018	25,4%	74,6%	40,9%	59,1%	50,0%	50,0%	44,5%	55,5%
2019	26,5%	73,5%	41,9%	58,1%	50,2%	49,8%	43,2%	56,8%
2020	26,7%	73,3%	44,0%	56,0%	49,3%	50,7%	44,3%	55,7%
2021	28,5%	71,5%	44,2%	55,8%	49,2%	50,8%	44,1%	55,9%
2022	28,8%	71,2%	45,2%	54,8%	47,8%	52,2%	44,9%	55,1%

Fonte: elaborazione su dati MUR

Tab. 3.18 – Personale accademico per genere e per area 13-anni 2012-2022

AREA 13 Scienze economiche e statistiche	PO		PA		RU		RTD	
	F	M	F	M	F	M	F	M
2012	20,2%	79,8%	36,5%	63,5%	45,8%	54,2%	41,4%	58,6%
2013	20,5%	79,5%	37,0%	63,0%	45,7%	54,3%	43,8%	56,2%
2014	20,8%	79,2%	37,5%	62,5%	46,9%	53,1%	45,8%	54,2%
2015	21,1%	78,9%	38,6%	61,4%	48,7%	51,3%	43,1%	56,9%
2016	22,1%	77,9%	39,2%	60,8%	49,2%	50,8%	43,5%	56,5%
2017	23,2%	76,8%	39,8%	60,2%	49,4%	50,6%	47,1%	52,9%
2018	23,5%	76,5%	41,5%	58,5%	49,7%	50,3%	46,6%	53,4%
2019	24,6%	75,4%	42,4%	57,6%	49,5%	50,5%	46,9%	53,1%
2020	25,4%	74,6%	43,8%	56,2%	48,8%	51,2%	46,1%	53,9%
2021	25,8%	74,2%	44,3%	55,7%	49,2%	50,8%	45,9%	54,1%
2022	26,8%	73,2%	45,2%	54,8%	47,1%	52,9%	44,5%	55,5%

Fonte: elaborazione su dati MUR

Tab. 3.19 - Personale accademico per genere e per area 14-anni 2012-2022

AREA 14 Scienze politiche e sociali	PO		PA		RU		RTD	
	F	M	F	M	F	M	F	M
2012	25,8%	74,2%	36,3%	63,7%	46,4%	53,6%	39,0%	61,0%
2013	25,6%	74,4%	36,7%	63,3%	46,3%	53,7%	41,7%	58,3%
2014	25,7%	74,3%	37,7%	62,3%	47,1%	52,9%	43,7%	56,3%
2015	26,0%	74,0%	39,3%	60,7%	48,4%	51,6%	41,7%	58,3%
2016	26,3%	73,7%	39,0%	61,0%	49,1%	50,9%	42,4%	57,6%
2017	26,4%	73,6%	40,0%	60,0%	49,3%	50,7%	42,5%	57,5%
2018	28,3%	71,7%	40,5%	59,5%	49,5%	50,5%	44,4%	55,6%
2019	29,5%	70,5%	40,9%	59,1%	51,1%	48,9%	45,3%	54,7%
2020	28,8%	71,2%	41,1%	58,9%	53,0%	47,0%	42,5%	57,5%
2021	30,3%	69,7%	42,0%	58,0%	53,6%	46,4%	43,0%	57,0%
2022	30,0%	70,0%	42,9%	57,1%	54,0%	46,0%	44,6%	55,4%

Fonte: elaborazione su dati MUR

La variazione tra il 2012 e il 2022 è positiva in tutte le categorie per le aree 2, 3, 5, 6, 11, 12, 13, 14; si osserva una diminuzione di PA e RTD nelle aree 1, 4, e una diminuzione solo nella categoria RU o RTD per le aree 7, 8, 9, 10.

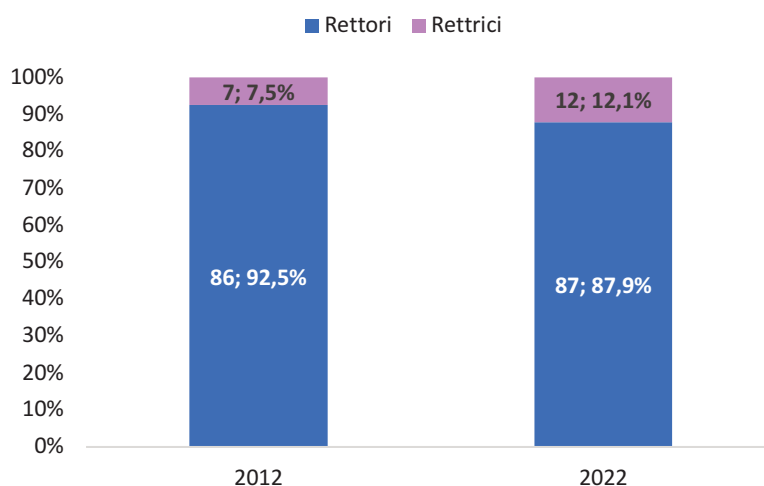
3.1.1. COMPOSIZIONE DI GENERE DEL PERSONALE DOCENTE IN RUOLI DI RILIEVO E NEI LIVELLI APICALI DI CARRIERA

La percentuale di donne che riescono ad accedere ai livelli più alti di carriera è inferiore rispetto a quella degli uomini. Questo fenomeno, osservato in diversi ambiti produttivi e aziendali e descritto come *glass ceiling*, appare egualmente evidente in ambito accademico e si configura come un insieme di barriere, all'apparenza invisibili, di tipo sociale, culturale e psicologico che pregiudicano il conseguimento di pari diritti e opportunità di progressione, avanzamento di carriera in ambito lavorativo e uso efficiente delle risorse lavorative.

Quali *proxy* della componente femminile nelle carriere apicali in ambito accademico viene utilizzato il numero delle Rettrici delle università italiane; rispetto ai ruoli di rilievo, si fa riferimento al numero di donne selezionate per il ruolo di Commissario ASN, alla composizione di genere dei Nuclei di Valutazione delle Università e alla percentuale femminile di titolarità di una cattedra UNESCO⁴. Rispetto ai dati relativi ai Rettori e Rettrici delle Università Italiane, dei 99 Rettori e Rettrici in carica nell'anno 2022, dodici di questi (12,1%) sono donna. Questa percentuale era al 7,5% nell'anno 2012, quando erano in carica 93 Rettori e Rettrici (Fig. 3.2). Pertanto, la presenza femminile al vertice della governance di un ateneo, pur potendo osservare un incremento negli anni considerati, rappresenta ancora un fenomeno piuttosto limitato.

⁴ L'assegnazione di una cattedra UNESCO rappresenta un riconoscimento internazionale di prestigio ad una *team* di ricerca e può rappresentare, dunque, un indicatore della rappresentanza delle donne come *PI in network* per progetti di ricerca competitivi. Inoltre, pur non prevedendo specifiche misure volte a favorire la partecipazione femminile, nelle linee guida si esplicita che "In its efforts to promote gender equality, UNESCO encourages the nomination of women as UNESCO Chair holders or Network Coordinators". Si veda il sito <http://www.unesco.it/Italia/Nel-IUnesco/Detail/194> (ultima consultazione 18/10/2023).

Fig. 3.2 – Rettori e Rettrici in carica negli a.s. 2012-2022 (valori assoluti e percentuali)



Fonte: elaborazione su dati CRUI

Un altro indicatore interessante è costituito dal numero di candidate donne per il ruolo di commissario nella procedura di Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN), in quanto la selezione avviene in base a criteri di produttività e qualità scientifica rigorosi che consentono, quindi, di considerare il processo selettivo un indicatore di qualità del curriculum scientifico dei candidati (Tab. 3.20). Il rapporto tra aspiranti commissari donne e uomini è di quasi 1 a 5 (circa il 22%). Tale proporzione si conferma con le nomine dei commissari. Ciò, evidentemente, riflette la composizione di genere dei Professori Ordinari di cui si è scritto sopra.

Tab. 3.20 – Commissari e aspiranti commissari ASN

Anno/ Tornata	Aspiranti commissari				Commissari nominati *			
	F	M	Totale	% F	F	M	Totale	%F
2012	1.194	4.680	5.874	20,3%	189	708	897	21,1%
2016	823	3.117	3.940	20,9%	221	864	1.085	20,4%
2018	836	2.930	3.766	22,2%	309	1.087	1.396	22,1%
2021	1.082	3.074	4.156	26,0%	344	927	1.271	27,1%
Totale	3.935	13.801	17.736	22,2%	1.063	3.586	4.649	22,9%

* include i commissari subentrati per rinuncia del commissario nominato

Fonte: ASN

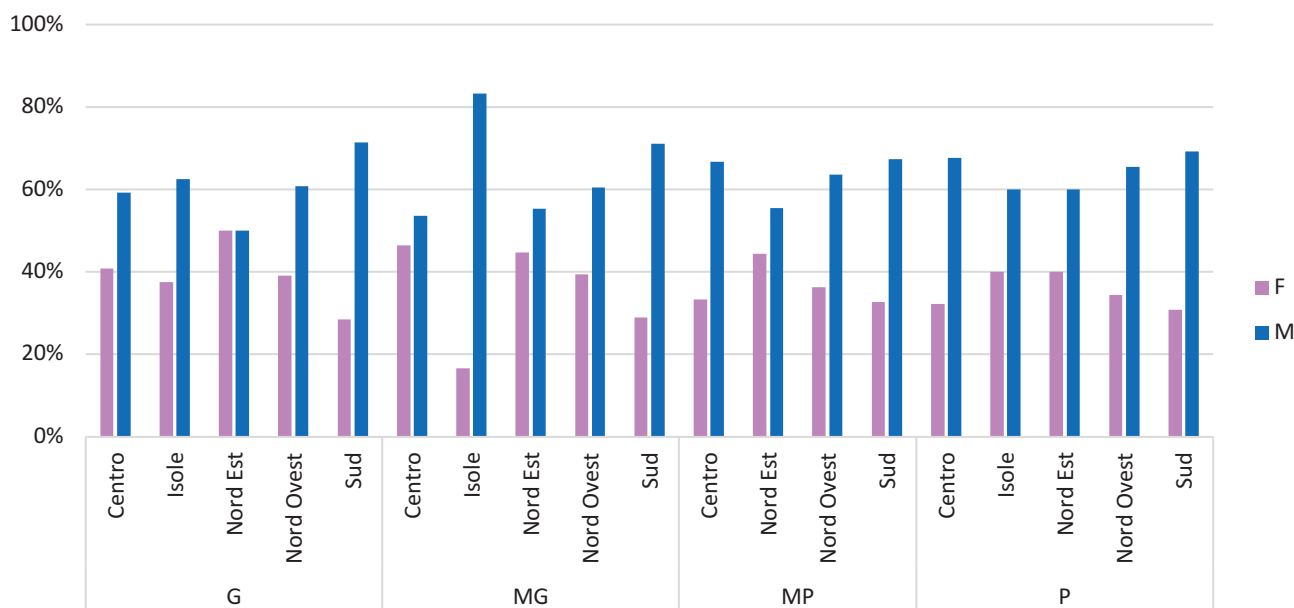
Anche la composizione dei Nuclei di Valutazione delle Università (Fig. 3.3) evidenzia in generale una componente maschile maggiore rispetto a quella femminile (63,5% la prima rispetto al 36,5% della seconda). È interessante osservare, a livello geografico, che le donne sono presenti in numero maggiore nei Nuclei di Valutazione degli atenei del Centro e del Nord Ovest (rispetto al totale delle donne il 33% i primi ed il 23% circa i secondi). Il numero di uomini è, tuttavia, sempre circa il doppio di quello delle donne (37% circa la componente femminile rispetto al 63% di quella maschile) ad eccezione del Nord Est dove la differenza tra componente femminile e quella maschile si riduce (46% la prima e 54% la seconda).

Rispetto alle dimensioni degli atenei, in generale il numero di donne è maggiore nei Nuclei degli atenei grandi e medio grandi⁵, sebbene siano sempre circa la metà del numero degli uomini, con alcune differenze, però, a livello di area geografica.

⁵ La dimensione degli atenei per i NdV è determinata considerando i quartili della distribuzione risultante dalla somma del personale docente e ricercatore di ruolo e del personale tecnico amministrativo dipendente a tempo determinato e indeterminato.

Per gli atenei grandi la percentuale di donne negli atenei del Nord Est è uguale a quella degli uomini, ed è pari al 40% circa negli atenei del Centro e del Nord Ovest. Per gli atenei di dimensione medio grande la percentuale maggiore di donne, circa il 45%, si osserva nei nuclei degli atenei del Centro e del Nord Est, mentre la componente femminile è ampiamente inferiore rispetto a quella maschile nel Sud (29% rispetto al 71%) e nelle isole (17% rispetto all'83%). Per gli atenei medio piccoli e piccoli, infine, la componente femminile è mediamente inferiore a quella maschile (circa il 33%) ad eccezione del Nord Est, con percentuali pari o superiori al 40%, e delle isole per i soli atenei di piccole dimensioni.

Fig. 3.3 – Composizione di genere dei Nuclei di Valutazione delle Università per area geografica e dimensione degli atenei (G=grandi, MG=medio grandi, MP=medio piccoli, P=piccoli)



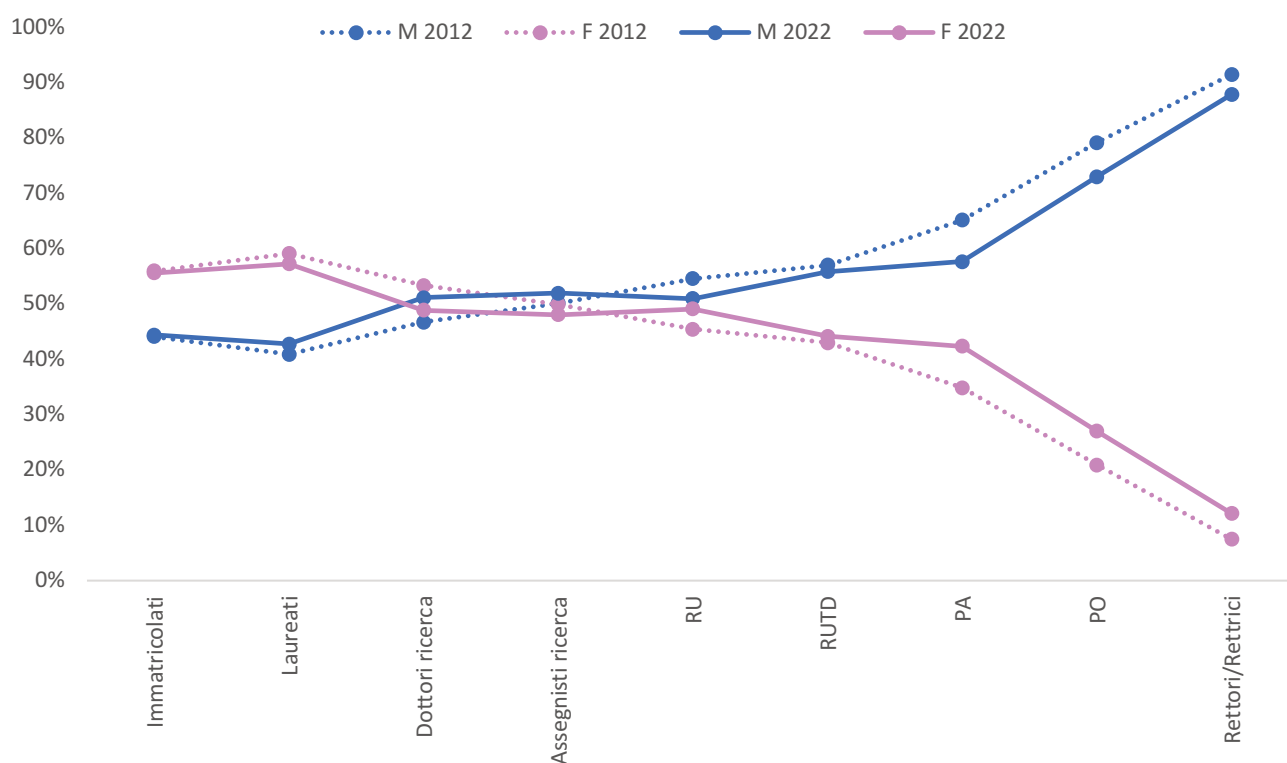
Fonte: Dataset Nuclei. MUR-CINECA (ultima consultazione luglio 2023)

Altro indicatore di *proxy* utile è quello relativo ai docenti titolari di una cattedra UNESCO. Le cattedre vengono assegnate nell'ambito del *Il Programma UNITWIN/UNESCO Chairs*, lanciato nel 1992, per promuovere la collaborazione internazionale interuniversitaria e la condivisione di conoscenze. In Italia⁶ le cattedre UNESCO sono in tutto 43 e di queste solo 9 (20,9%) vedono una donna come titolare della cattedra.

La Fig. 3.4 riassume il quadro di genere nei vari passaggi di carriera accademica nel decennio 2012-2022. La struttura a forbice illustra la situazione italiana con una maggioranza delle donne fino al momento del dottorato di ricerca, a cui segue un classico collo di bottiglia proprio nella giunzione della posizione propedeutica al ruolo (*tenure track*), collocata in una classe di età cruciale per lo sviluppo della carriera. Dalla figura si osserva che il numero di uomini e di donne è quasi coincidente per i Ricercatori a tempo indeterminato (RU), mentre la divaricazione inizia dai ricercatori a tempo determinato (RTD) per proseguire in modo abbastanza contenuto per i Professori Associati (PA) e diventare più ampia per i Professori Ordinari (PO), e per i Rettori e Rettrici in carica. Rispetto al 2012, nel 2022 la percentuale di PA donne sale dal 34,9% al 42,3%, quella delle PO donne dal 20,9% al 27%, quella delle Rettrici dal 7,5% al 12,1%.

⁶ A livello internazionale le cattedre UNESCO finanziate sono complessivamente 950 (<http://www.unesco.it/ItaliaNellUnesco/Detail/194>. Ultima consultazione 18/10/2023).

Fig. 3.4 – Componente maschile e femminile nei passaggi di carriera accademica. Anni 2012-2022 (quote percentuali sui totali)



Fonte: elaborazione su dati Anagrafe Nazionale Studenti, USTAT-MUR e MUR-Cineca

3.2 IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

La composizione di genere del personale tecnico amministrativo degli atenei evidenzia una prevalenza della componente femminile, sia considerando il personale con contratto a tempo indeterminato, sia quello con contratto a tempo determinato (Tab. 3.21). Nel periodo in esame, ovvero gli anni 2012 e 2021, per entrambe le componenti, maschile e femminile, si evidenzia una contrazione del personale TA: -4.360 unità confrontando il dato dell'anno 2021 con quello del 2012 (-7,3%). Da notare come questa contrazione abbia interessato in misura maggiore gli uomini (-13,1%, -3.246) rispetto alle donne (-3,2%, -1.114).

Tab. 3.21 – PTA per tipo di Ateneo e tipo di contratto (a.s. 2012 e 2021)

Università	Anno 2012			Anno 2021		
	F	M	Totale	F	M	Totale
Univ. statali tempo indet.	30.358	22.070	52.428	28.626	18.823	47.449
Univ. statali tempo det.	1.367	805	2.172	1.214	524	1.738
Università statali	31.725	22.875	54.600	29.840	19.347	49.187
Univ. non statali tempo indet.	2.213	1.645	3.858	2.746	1.694	4.440
Univ. non statali tempo det.	333	144	477	321	183	504
Università non statali	2.546	1.789	4.335	3.067	1.877	4.944
Univ. telematiche tempo indet.	217	112	329	466	312	778
Univ. telematiche tempo det.	69	43	112	70	37	107
Università telematiche	286	155	441	536	349	885
Totale	34.557	24.819	59.376	33.443	21.573	55.016

Fonte: elaborazione su dati Dalia Cineca e USTAT-MUR (<http://ustat.miur.it/>)

Per i soli atenei statali (Tab 3.22) nell'anno 2012 si registra un maggior numero di donne con contratto a tempo indeterminato negli atenei del Nord Ovest, del Nord Est e del Centro, mentre nel Sud e nelle Isole c'è una lieve maggioranza della componente maschile (Tab. 3.22). Stesso scenario per il personale con contratto a tempo determinato. A livello nazionale, nel 2021 c'è un ulteriore incremento nella presenza di donne rispetto agli uomini, per entrambi i tipi di contratto di lavoro, a tempo indeterminato e determinato.

Tab. 3.22 – Università Statali: distribuzione del PTA per Genere, Area Geografica e per Tipo di contratto (a.s. 2012-2021)

Area Geografica	2012				2021			
	Tempo indeterminato		Tempo determinato		Tempo indeterminato		Tempo determinato	
	F	M	F	M	F	M	F	M
Nord Ovest	63,2%	36,8%	67,8%	32,2%	65,3%	34,7%	68,1%	31,9%
Nord Est	64,2%	35,8%	68,6%	31,4%	65,3%	34,7%	73,7%	26,3%
Centro	60,2%	39,8%	64,4%	35,6%	62,2%	37,8%	69,2%	30,8%
Sud	48,7%	51,3%	51,9%	48,1%	50,6%	49,4%	63,0%	37,0%
Isole	49,9%	50,1%	57,2%	42,8%	53,2%	46,8%	59,5%	40,5%
Totale	57,9%	42,1%	62,9%	37,1%	60,3%	39,7%	69,9%	30,1%

Fonte: elaborazione su dati Dalia Cineca e USTAT-MUR (<http://ustat.miur.it/>)

Guardando alla categoria del personale TA delle Università statali (Tab. 3.23) e facendo riferimento al solo personale di ruolo (contratto a tempo indeterminato), dai dati si osserva⁷ che nel 2022 non ci sono inversioni di tendenza rispetto al 2012: le donne sono sempre in maggioranza rispetto agli uomini per le categorie EP, D e C, mentre la componente maschile è più rilevante nella posizione apicale (+56,6% al 2022) e, anche se lievemente, nella categoria B (51,8%). La categoria dei Collaboratori Esperti linguistici, in quanto categoria particolare tra il Personale Tecnico Amministrativo, è stata omessa dal conteggio.

Tab. 3.23 – Università Statali: distribuzione del PTA di ruolo per Genere e per Categoria (a.s. 2012-2022)

Categorie	2012				2022			
	F		M		F		M	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
B	2.808	49,0%	2.920	51,0%	2.098	48,1%	2.259	51,8%
C	14.669	58,4%	10.436	41,6%	14.165	61,1%	9.029	38,9%
D	10.174	60,2%	6.726	39,8%	10.722	63,4%	6.196	36,6%
EP	1.592	52,0%	1.472	48,0%	1.317	56,3%	1.023	43,7%
Dirigenti	101	41,7%	141	58,3%	1.21	43,4%	158	56,6%
Totale	29.344	57,5%	21.695	42,5%	28.423	60,4%	18.665	39,6%

Fonte: elaborazione su dati Dalia Cineca e USTAT-MUR (<http://ustat.miur.it/>)

I dati della Tab. 3.24 relativa alla distribuzione di genere del PTA di ruolo, in valore assoluto, per anno e per categoria confermano un incremento del numero di donne con ruolo dirigenziale con un *trend* di crescita superiore a quello osservato per gli uomini per i quali si passa da 141 dirigenti nel 2012 a 158 dirigenti nel 2022 a fronte di 101 donne nel 2012 e 121 nel 2022. In termini percentuali l'incremento delle donne dirigenti è di circa il 20%, mentre per gli uomini è del 12%. Significativo per entrambi il decremento delle posizioni EP, in misura maggiore per gli uomini rispetto alle donne (il cui numero passa da 1.592 nel 2012 a 1.317 nel 2022, rispetto al numero di uomini pari a 1.472 e 1.023 negli stessi anni).

⁷ Per le sole Università statali e per il solo personale di ruolo, con contratto a tempo indeterminato, sono disponibili i dati del 2022.

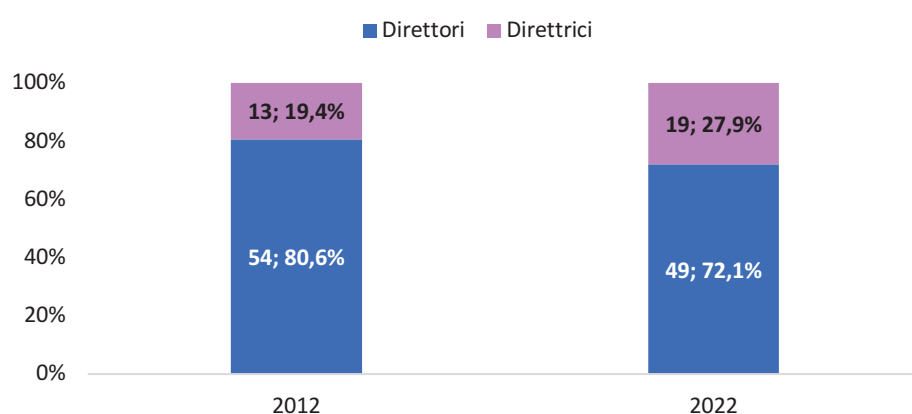
Tab. 3.24 – Università Statali: distribuzione del PTA di ruolo per genere, per categoria e per anno, a.s. 2012-2022

Anno	F					TOT-F	M					TOT-M	Totale
	B	C	D	Dirigenti	EP		B	C	D	Dirigenti	EP		
2012	2.808	14.669	10.174	101	1.592	29.344	2.920	10.436	6.726	141	1.472	21.695	51.039
2013	2.779	14.624	10.088	98	1.609	29.198	2.887	10.376	6.634	143	1.445	21.485	50.683
2014	2.752	14.531	9.935	96	1.577	28.891	2.890	10.252	6.544	142	1.413	21.241	50.132
2015	2.701	14.462	9.797	105	1.574	28.639	2.796	10.118	6.421	149	1.407	20.891	49.530
2016	2.680	14.409	9.771	106	1.560	28.526	2.757	10.013	6.350	147	1.373	20.640	49.166
2017	2.609	14.234	9.674	107	1.558	28.182	2.663	9.770	6.245	154	1.321	20.153	48.335
2018	2.501	14.299	9.725	109	1.490	28.124	2.573	9.607	6.198	161	1.260	19.799	47.923
2019	2.419	14.385	9.781	111	1.448	28.144	2.535	9.410	6.101	164	1.204	19.414	47.558
2020	2.312	14.235	9.827	117	1.391	27.882	2.438	9.147	6.029	154	1.139	18.907	46.789
2021	2.202	14.056	9.991	117	1.366	27.732	2.317	8.992	6.014	151	1.069	18.543	46.275
2022	2.098	14.165	10.722	121	1.317	28.423	2.259	9.029	6.196	158	1.023	18.665	47.088

Fonte: elaborazione su dati Dalia Cineca e USTAT-MUR (<http://ustat.miur.it/>)

La Figura 3.5 presenta i dati relativi ai direttori/direttrici generali delle università statali negli anni 2012 e 2022. Le donne passano dal 19,4% nel 2012 al 27,9% nel 2022 confermando un *trend* positivo della presenza femminile nelle figure apicali.

Figura 3.5 – Università Statali: Direttori e Direttrici generali per genere (a.s. 2012-2022). Valori assoluti e percentuali



Fonte: elaborazione su dati Dalia Cineca

3.3 IL PERSONALE DEGLI ENTI RICERCA VIGILATI MUR

Analogamente a quanto fatto per le università, questa sezione si occupa dell'analisi di genere del personale degli enti di ricerca; essa riguarda il personale impegnato in attività di ricerca (Ricercatori e Tecnologi) e altro personale (Amministrativi, Personale Tecnico, Dirigenti) con riferimento agli anni 2012-2021.

3.3.1 LA COMPOSIZIONE DI GENERE DEL PERSONALE DEGLI ENTI DI RICERCA IN BASE ALLA QUALIFICA

La Tabella 3.25 presenta i dati (in %) della composizione di genere del personale degli enti di ricerca rispetto alla categoria e all'anno (sono stati confrontati i dati del 2012 e del 2021).

Per la categoria professionale dei Ricercatori e Tecnologi, nel 2021 rispetto al 2012 è diminuita la percentuale del numero di uomini che dal 60,6% scendono al 57,7%, a fronte di un aumento della percentuale delle donne, che sale dal 39,4% al 42,3%. Diminuisce di alcuni punti percentuali il numero di uomini appartenenti alla categoria *Personale Non Dirigente*, (-4%). Per la categoria “Dirigenti” la percentuale di donne passa dal 39,1% nel 2012 al 55% nel 2021. Infine, nella categoria “Altro personale”⁸, la percentuale delle donne è pari allo 0% sia nel 2012 che nel 2021.

Tab. 3.25 – Personale a tempo determinato e indeterminato negli enti di ricerca per qualifica e per genere

Categorie	2012				2021			
	F		M		F		M	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
ALTRO PERSONALE	0	0,0%	2	100%	0	0%	1	100%
DIRIGENTI	9	39,1%	13	60,9%	11	55,0%	9	45,0%
PERSONALE NON DIRIGENTE	1.950	40,7%	2.838	59,3%	2.279	44,7%	2.824	55,3%
RICERCATORI E TECNOLOGI	2.473	39,4%	3.800	60,6%	3.647	42,3%	4.974	57,7%

Fonte: Elaborazioni su Dati del Conto Annuale tesoro. Dati MEF – Ragioneria generale dello Stato

Se si osservano i dati del personale a tempo indeterminato dal 2012 al 2021, emerge come la componente maschile sia sempre maggioritaria rispetto a quella femminile, soprattutto nelle qualifiche più elevate. Se si osserva la Tab. 3.26 notiamo come la percentuale di donne appartenenti alla macrocategoria dei “Ricercatori e Tecnologi” con un contratto a tempo indeterminato sia aumentata, passando dal 39% nel 2012 al 42,6% nel 2021; allo stesso modo è aumentata la percentuale di donne con un contratto stabile da “Tecnico Amministrativo” che dal 40,7% nel 2012 sale progressivamente al 44,7% nel 2021.

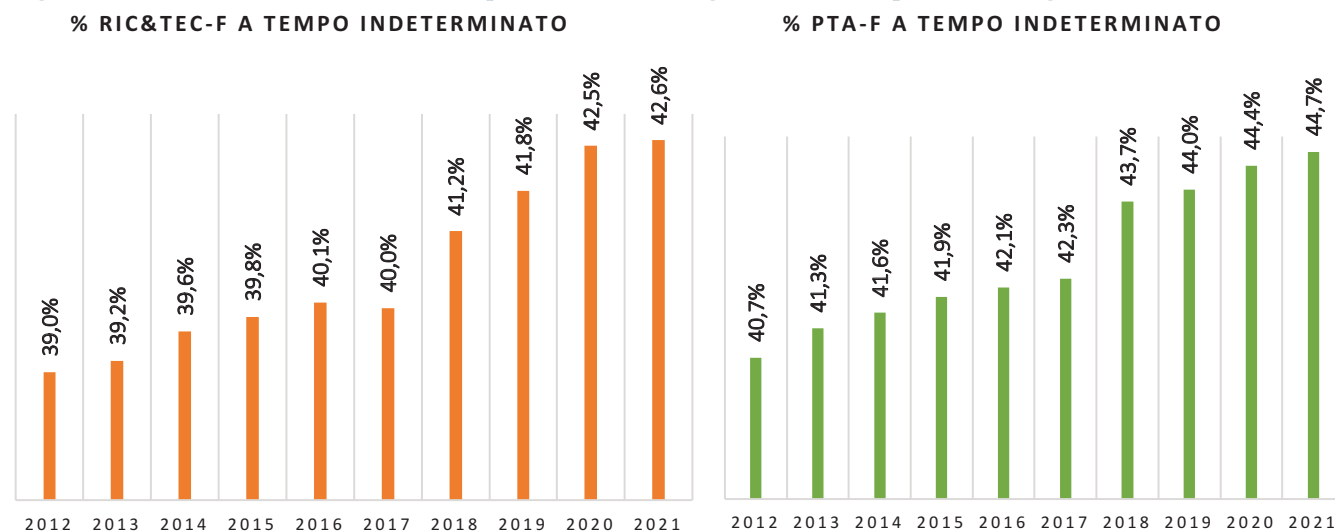
Tab. 3.26 – Personale a tempo indeterminato negli enti di ricerca per macrocategoria (a.s. 2012-2021)

Personale a tempo indeterminato	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Ricercatori e Tecnologi	6.515	6.503	6.497	6.447	6.549	6.755	8.012	8.357	8.609	8.664
di cui donne	2.540	2.547	2.574	2.569	2.624	2.701	3.299	3.494	3.659	3.690
di cui donne %	39,0%	39,2%	39,6%	39,8%	40,1%	40,0%	41,2%	41,8%	42,5%	42,6%
Personale TA a tempo indeterminato	4.810	4.785	4.801	4.739	4.743	4.816	5.447	5.349	5.223	5.123
di cui donne	1.959	1.976	1.997	1.986	1.996	2.035	2.383	2.352	2.321	2.290
di cui donne %	40,7%	41,3%	41,6%	41,9%	42,1%	42,3%	43,7%	44,0%	44,4%	44,7%

Fonte: Elaborazioni su Dati del Conto Annuale tesoro. Dati Ragioneria generale

⁸ La categoria “Altro Personale” include i contrattisti. I dati sui Direttori generali non sono inclusi, poiché non sufficientemente completi.

Figura 3.6 -Enti di Ricerca, Personale a tempo indeterminato negli enti di ricerca per macrocategoria



Fonte: Elaborazioni su Dati del Conto Annuale tesoro. Dati Ragioneria generale

Le Tabelle 3.27 e 3.28 mostrano le percentuali di donne per gli enti di ricerca nei ruoli di ricercatrici e tecnologhe (Tab. 3.27) e PTA (Tab. 3.28) per gli anni dal 2012 al 2021. Globalmente si osserva un aumento del 3,6% per le ricercatrici e tecnologhe, a fronte di un aumento del 4% per la categoria PTA (Fig. 3.6).

Tab. 3.27 – Percentuale di ricercatrici e tecnologhe per ente – a.s. 2012-2021

ENTE	RIC&TEC - F									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
CNR	44,1%	44,4%	44,8%	45,1%	45,3%	45,4%	46,2%	46,9%	47,7%	47,9%
INFN	19,7%	19,6%	19,9%	20,0%	20,3%	19,7%	20,7%	21,1%	21,3%	21,4%
INAF	31,6%	30,3%	30,4%	30,3%	31,6%	31,9%	32,5%	32,2%	32,4%	33,8%
INGV	31,9%	32,4%	32,7%	33,1%	33,2%	35,14%	38,5%	38,5%	38,8%	38,6%
ASI	37,6%	40,0%	39,8%	40,2%	38,9%	39,1%	40,0%	41,8%	44,6%	43,2%
OGS	28,9%	27,4%	27,4%	30,0%	30,2%	31,4%	33,8%	36,5%	36,1%	38,2%
INRIM	25,7%	26,3%	24,7%	25,8%	24,7%	25,3%	25,0%	25,0%	26,7%	28,1%
SZN	64,1%	64,0%	62,5%	60,9%	60,9%	51,9%	49,3%	53,7%	50,5%	50,0%
AREA		50,0%	6,4%	7,7%	10,8%	10,9%	31,2%	42,2%	56,2%	61,3%
INDIRE		50,0%	440,0%	427,3%	328,6%	328,6%	143,7%	90,2%	70,8%	67,7%
INVALSI	66,7%	68,7%	68,7%	73,3%	71,4%	74,1%	74,1%	74,2%	75,0%	75,8%
FERMI					25,0%	25,0%	36,4%	36,4%	40,0%	36,4%
IISG										66,7%
INDAM										50,0%
Totale	39,0%	39,2%	39,6%	39,8%	40,1%	40,0%	41,2%	41,8%	42,5%	42,6%

Fonte: Elaborazioni su Dati del Conto Annuale tesoro. Dati Ragioneria generale

Tab. 3.28 – Percentuale di donne PTA per ente – a.s. 2012-2021

ENTE	PTA - F									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
CNR	45,1%	45,3%	45,4%	45,4%	45,8%	46,0%	46,8%	46,8%	46,8%	47,2%
INFN	28,7%	28,8%	28,8%	28,9%	28,6%	28,3%	30,2%	30,4%	31,0%	31,3%
INAF	38,2%	42,5%	40,4%	40,7%	41,1%	41,0%	41,5%	42,1%	43,4%	41,9%
INGV	37,3%	37,1%	36,2%	38,9%	37,1%	36,2%	36,5%	36,2%	38,0%	38,5%
ASI	58,9%	58,9%	62,5%	64,3%	67,0%	68,0%	66,3%	66,3%	64,7%	64,8%
OGS	34,9%	34,9%	35,6%	33,7%	33,7%	35,8%	37,9%	37,0%	38,2%	38,8%
INRIM	32,7%	32,4%	32,1%	33,0%	32,3%	32,3%	35,0%	34,2%	35,7%	37,7%
SZN	30,5%	29,3%	29,8%	31,0%	30,5%	32,3%	32,4%	39,0%	39,7%	38,6%
AREA	61,9%	60,0%	59,0%	59,0%	59,0%	57,9%	64,6%	65,3%	65,2%	63,8%
INDIRE		75,0%	72,1%	74,0%	74,0%	74,0%	69,8%	70,1%	71,7%	70,3%
INVALSI	50,0%	50,0%	43,8%	47,1%	50,0%	62,9%	59,5%	66,0%	72,5%	72,3%
FERMI	66,7%	66,7%	66,7%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	60,0%
IISG	80,0%	80,0%	80,0%	80,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	75,0%	75,0%
INDAM	62,5%	66,7%	66,7%	66,7%	66,7%	66,7%	66,7%	66,7%	66,7%	66,7%
Totale	40,7%	41,3%	41,6%	41,9%	42,1%	42,3%	43,7%	44,0%	44,4%	44,7%

Fonte: Elaborazioni su Dati del Conto Annuale tesoro. Dati Ragioneria generale

4. I COMITATI UNICI DI GARANZIA (CUG)

Il mondo accademico e della ricerca ha una lunga tradizione di contrasto alle disuguaglianze, soprattutto di genere, sia all'interno delle proprie istituzioni, attraverso il lavoro svolto dagli organismi di Pari Opportunità, che all'esterno, attraverso principalmente il lavoro di ricerca sugli studi di genere. I Comitati Unici di Garanzia (CUG), oggetto di questa sezione, sono stati istituiti nel 2010. I CUG si inseriscono dentro un sistema già ricco di soggetti che contribuiscono alla promozione delle pari opportunità e delle azioni positive contro la discriminazione.

4.1 L'ISTITUZIONE DEI CUG

Già a partire⁹ dal 1987 sono stati istituiti i Comitati Pari Opportunità (CPO) degli enti pubblici, con la finalità principale di contrastare ogni forma di discriminazione e di promuovere e garantire le pari opportunità all'interno delle università.

Il lavoro dei singoli CPO negli Atenei ha condotto ad una tale diversificazione e moltiplicazione delle esperienze, da far nascere l'esigenza di metterle a sistema attraverso la creazione di un luogo istituzionale di confronto e scambio di buone pratiche, e di modelli culturali ed organizzativi. Nasce così, nel 2007, la Conferenza Nazionale dei Comitati Pari Opportunità delle Università italiane, composta inizialmente dai CPO di 16 università, cui in seguito si aggiungono numerosi altri Atenei. A seguito dell'istituzione dei CUG nel 2012, la Conferenza riunisce le/i rappresentanti in carica dei Comitati universitari che operano con riferimento alle tematiche delle Pari Opportunità¹⁰, assumendo la nuova denominazione di "Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane". I CUG possono fare proposte o esprimere pareri in merito, per esempio, all'avanzamento di carriere, alla valutazione della performance, all'organizzazione del lavoro agile o dell'orario di lavoro. Inoltre, i CUG possono svolgere indagini per verificare il livello di benessere organizzativo, proporre seminari o corsi di formazione sui temi della parità, del *mobbing*, della disabilità, vigilare sull'attuazione del piano triennale di azioni positive adottato dall'amministrazione.

L'attività dei CUG è stata regolata dalle linee guida contenute nella Direttiva n.2 del 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri¹¹ – che sostituisce la Direttiva¹² 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la Direttiva¹³ 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni". La Direttiva 2/2019 e le relative linee guida innovano la regolamentazione sul perseguimento delle pari opportunità nella PA e il ruolo dei CUG. Le azio-

⁹ R. Trifiletti "La disattivazione silenziosa dei Comitati di pari opportunità degli atenei italiani". Disponibile on line Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (cpouniversita.it) (cpouniversita.it).

¹⁰ La Conferenza ha diverse finalità. Per maggiori approfondimenti consultare il sito Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (<http://www.cpouniversita.it>).

¹¹ Direttiva disponibile al link Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" (funzionepubblica.gov.it).

¹² Direttiva 23 maggio 2007: *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*.

¹³ Direttiva 4 marzo 2011: Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183).

ni dell'organo sono state maggiormente dettagliate, così come i doveri dell'Amministrazione rispetto al Comitato. La revisione e l'aggiornamento della normativa nazionale discendono dal riconoscimento che la precedente produzione normativa sul principio del *mainstreaming* di genere da perseguire in tutti i settori di intervento, e così come codificato dal Codice delle pari opportunità¹⁴, non ha trovato finora un adeguato livello di applicazione e, quindi, un esaustivo riconoscimento di tipo trasversale¹⁵. Inoltre, è emersa la necessità di tenere conto delle indicazioni provenienti dagli indirizzi comunitari e, in particolare, della Strategia Europea 2020.

4.2 IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG): FUNZIONI E STRUMENTI

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) è un organismo che esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione, per quanto di propria competenza, con il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, con la Consigliera di parità, la Consigliera di fiducia, l'Organismo Interno di Valutazione (OIV), il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), il Responsabile delle risorse umane e con gli altri organismi contrattualmente previsti.

Il CUG, nell'intento del legislatore, rappresenta un interlocutore istituzionale unico che garantisce non solo parità e pari opportunità tra uomini e donne, ma anche l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa, oltre che al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Il CUG garantisce, altresì, un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegna a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno. Il CUG è un organismo collegiale paritetico, composto cioè sia da rappresentanti sindacali, che dell'amministrazione, in ugual numero e in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del CUG è designato dall'amministrazione.

Il CUG è un organismo di garanzia che esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica. Nell'ambito della funzione propositiva del CUG, riveste particolare importanza la predisposizione di Piani di Azioni Positive (PAP) volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica.

I piani triennali di azioni positive, nati inizialmente come strumento per favorire la parità di genere, sono ritenuti strumenti indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace. I PAP, già previsti nel Codice delle Pari Opportunità tra uomini e donne (art. 48), riportano le azioni positive, ossia misure temporanee che l'amministrazione intende adottare per assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Inoltre, i PAP favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nella attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.

La funzione consultiva del CUG riguarda la formulazione di pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale.

Per quanto riguarda, nello specifico, le politiche di reclutamento e gestione del personale, le amministrazioni pubbliche devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità, promuovere la presenza equilibrata delle lavo-

¹⁴ Decreto legislativo n. 198 del 2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), art. 1, c.4: L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività.

¹⁵ Direttiva n.2 del 2019, Sezione I – Promozione della parità e pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche. Quadro generale.

ratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi e nella corresponsione dei relativi emolumenti. Le amministrazioni pubbliche devono, quindi, adottare una serie di misure quali, per esempio, rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento e nel conferimento degli incarichi dirigenziali, monitorare su eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini.

Nei casi relativi all'organizzazione del lavoro, al reclutamento e alla gestione del personale, l'amministrazione deve sempre acquisire il parere del CUG. L'ambito della funzione consultiva è quindi molto ampio e, in alcuni casi, è stata ravvisata una potenziale sovrapposizione con le funzioni sindacali e quelle della contrattazione integrativa/decentrata (cfr. art. 42, comma 6 CCNL Istruzione e Ricerca 2016/2018)¹⁶.

Con riferimento ai compiti di controllo/verifica, il CUG deve relazionare annualmente in ordine allo stato di attuazione del piano triennale di azioni positive, sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale, che a quello non dirigenziale, sulle indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne.

Il CUG svolge un'azione di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti e, per potenziare questa funzione, la direttiva prevede la costituzione di un nucleo di ascolto organizzato interno all'amministrazione. Tale organo opera in aggiunta ad altre figure istituzionali già previste dalla legge, come il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. In particolare, la legge n. 179/2017¹⁷ che ha regolamentato il c.d. *whistleblowing*, prevede le tutele per il dipendente pubblico che segnala illeciti.

In caso di misure ritorsive, il CUG potrebbe fare da tramite tra il lavoratore e l'ANAC, contrapponendosi, potenzialmente, come organismo di garanzia, all'amministrazione che adotta le misure ritenute ritorsive. In questo senso, la Direttiva n. 2/2019 riconosce al CUG un insostituibile ruolo di garanzia e imparzialità, anche nei confronti dello stesso ente di appartenenza, ma si auspica di ridurre un'eccessiva burocratizzazione della materia, dovuta alla moltiplicazione delle figure di ascolto dei lavoratori (Tampieri, 2019). Non da ultimo, il CUG gioca un ruolo fondamentale nella formazione e divulgazione delle tematiche in questione, soprattutto perché il quadro delle norme antidiscriminatorie in materia di lavoro è alquanto complesso e articolato essendo, in parte, dato da norme di carattere nazionale, come quelle contenute nello Statuto dei lavoratori¹⁸, nel Codice delle pari opportunità¹⁹ e di derivazione comunitaria²⁰; le norme riguardano, inoltre, tutte le fasi del rapporto di lavoro e le diverse figure che si contrappongono al lavoratore subordinato.

¹⁶ Tampieri A., 2019, "Prevenzione e rimozione delle discriminazioni: la Direttiva n. 2/2019 e il ruolo dei C.U.G.", in *Diversity Management Nuove frontiere dell'inclusione e sfide per i C.U.G. universitari*. Atti del Convegno, Università degli Studi di Napoli Federico II (Napoli, 5-6 dicembre 2019), a cura di Francesca Galgano e Maria Sarah Papillo.

¹⁷ La legge n. 179 del 2017, modifica articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti.

¹⁸ Legge n. 300 del 1970 Statuto dei lavoratori.

¹⁹ Decreto legislativo n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246".

²⁰ Decreto legislativo n. 215 del 2003 "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica"; Decreto legislativo 216/2003 "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro".

IL CUG ANVUR

Il CUG ANVUR è stato costituito a febbraio 2022 e ha lavorato fin da subito al Piano di Azioni Positive 2022-2024 (approvato ad aprile 2022), definendo gli obiettivi generali, le aree di intervento e le azioni positive dell'Agenzia da perseguire nel triennio 2022-24. Lo scorso agosto, il PAP è stato aggiornato ed integrato nel Piano di Uguaglianza di genere e di Azioni Positive 2023-2025 (GEP), un documento strategico dell'ANVUR finalizzato a definire obiettivi e attuare azioni volte a perseguire il benessere organizzativo e l'equilibrio di genere in termini di pari opportunità di accesso, crescita professionale e qualità della vita all'interno dell'Agenzia.

Il GEP 2023-2025, frutto della collaborazione tra CUG e Amministrazione, ha avuto origine dalla declinazione delle indicazioni della Commissione Europea nel contesto interno dell'Agenzia e tenendo conto del PAP 2022-2024. La Commissione ha infatti individuato cinque aree di intervento ritenute indispensabili per la promozione dell'uguaglianza di genere nel settore dell'attività lavorativa, della ricerca e dell'innovazione. Per ciascuna area, il GEP 2023-2025 ha definito i seguenti obiettivi:

1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa: migliorare il livello di benessere organizzativo; costruire un ambiente di lavoro inclusivo e prevedere azioni di welfare per il personale.
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali: promuovere le pari opportunità attraverso una equilibrata composizione dei gruppi di esperti e dei gruppi di lavoro incaricati da ANVUR.
3. Equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera: garantire la rappresentanza di genere nelle Commissioni e nei gruppi di lavoro.
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nelle attività formative: includere nei rapporti dell'Agenzia l'analisi della dimensione di genere.
5. Misure contro la violenza di genere, le molestie e il sessismo: rafforzare la rete di relazioni tra le istituzioni per una strategia comune in materia di pari opportunità e di lotta alle discriminazioni.

Il GEP declina inoltre gli obiettivi in più azioni, per le quali vengono individuati indicatori, target, periodo di riferimento, responsabilità e risorse, al fine di monitorarne annualmente il grado di realizzazione. Il CUG ANVUR da ottobre 2022 aderisce alla Rete nazionale dei CUG.

4.3 LA RETE NAZIONALE DEI CUG E IL CENSIMENTO DEI CUG NELLE ISTITUZIONI DI RICERCA

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha promosso la creazione del Portale Nazionale dei CUG²¹ per rafforzare il ruolo propositivo, di consultazione e di verifica dei Comitati Unici di Garanzia all'interno delle Pubbliche amministrazioni, così come previsto dalla Direttiva 2/2019.

Il Portale ha l'obiettivo di promuovere la messa in rete di esperienze positive e la valorizzazione di pratiche innovative per la prevenzione e il contrasto a qualsivoglia forma di discriminazione, diretta o indiretta, nei luoghi di lavoro pubblico.

Tra gli strumenti di condivisione del Portale rientra la Rete Nazionale dei CUG, nata nel 2015 su iniziativa delle e dei presidenti dei CUG di un gruppo di amministrazioni pubbliche Italiane.

Attraverso il dialogo e il confronto, lo scambio di esperienze, competenze e buone prassi tra diverse amministrazioni ed enti appartenenti alla pubblica amministrazione, la Rete intende valorizzare il ruolo dei CUG di prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro.

²¹ <https://portalecug.gov.it/>

In particolare, la Rete ha come obiettivo quello di rinforzare le potenzialità dei singoli CUG, mettere a sistema la condivisione delle professionalità presenti nelle varie amministrazioni di appartenenza aderenti alla Rete, contribuire attraverso i CUG all'innovazione della pubblica amministrazione e superare i modelli di autoreferenzialità delle PA.

La Rete ha sottoscritto un Regolamento della Carta della Rete, firmato dalle e dai presidenti dei CUG aderenti, che sintetizza gli obiettivi prioritari e ne orienta le linee di azione. Inoltre, ha strumenti operativi come il Comitato di coordinamento, una Segreteria e le Commissioni tematiche. Per facilitare i lavori, la Rete si è organizzata in cinque macro-aree che rispecchiano, in linea di massima, l'appartenenza ai comparti di contrattazione collettiva.

A maggio 2023, hanno aderito alla Rete Nazionale dei CUG un totale di 234 tra amministrazioni ed enti, centrali, nazionali e locali. Tra queste amministrazioni, aderiscono alla Rete anche 43 Atenei e 6 Enti pubblici di ricerca vigilati dal MUR e MIM. Per avere una panoramica esaustiva dei CUG, che prescindono dall'adesione alla Rete, a maggio 2023 è stato fatto un censimento dei CUG su tutte le università, statali e non, a ordinamento speciale e telematiche, e sugli Enti Pubblici di Ricerca vigilati dal MUR e MIM. Il censimento si è svolto attraverso una ricerca sui siti web ufficiali di tutte le università e DPR, in special modo, nella sezione relativa agli organi/organismi/organizzazione di Ateneo e, in assenza di risultato, utilizzando i motori interni di ricerca digitando le parole "comitato unico di garanzia" e "pari opportunità". Dalla mappatura è emerso che 91 Istituzioni su 113 hanno istituito un CUG: la totalità delle università Statali (61), 6 Scuole a Ordinamento Speciale su 7, 11 Enti pubblici di ricerca vigilati dal MUR e MIM su 14; tra le 20 non Statali, 5 hanno istituito un CUG e 6 un Comitato di Pari Opportunità o un comitato con funzioni analoghe e, infine, 2 telematiche su 11 hanno istituito un CUG (Tab. 4.1).

Tab. 4.1 Censimento dei CUG nelle Università e DPR rilevato a maggio 2023

Istituzioni	CUG	Rete N CUG	Istituzioni	CUG	Rete N CUG
Agenzia Spaziale Italiana - ASI	X	X	Università degli Studi di CATANIA	X	X
Area di Ricerca Scientifica e Tecnologica di Trieste - Area Science Park	X		Università degli Studi di FERRARA	X	X
Consiglio Nazionale delle Ricerche - CNR	X	X	Università degli Studi di FIRENZE	X	X
Gran Sasso Science Institute - Scuola di dottorato internazionale			Università degli Studi di FOGGIA	X	X
HUMANITAS University			Università degli Studi di GENOVA	X	
I.U.S.S. - Istituto Universitario di Studi Superiori - PAVIA	X		Università degli Studi di MACERATA	X	
Istituto Italiano di Studi Germanici			Università degli Studi di MESSINA	X	X
Istituto Nazionale di Alta Matematica "Francesco Severi" - INDAM			Università degli Studi di MILANO	X	X

Istituzioni	CUG	Rete N CUG	Istituzioni	CUG	Rete N CUG
Istituto Nazionale di Astrofisica - INAF	X	X	Università degli Studi di MILANO-BICOCCA	X	
Istituto Nazionale di Fisica Nucleare - INFN	X	X	Università degli Studi di MODENA e REGGIO E.	X	X
Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia - I.N.G.V	X	X	Università degli Studi di NAPOLI "L'Orientale"	X	
Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Ed - INDIRE	X		Università degli Studi di NAPOLI "Parthenope"	X	
Istituto Nazionale di Oceanografia e di Geofisica Sperimentale - OGS	X		Università degli Studi di Napoli Federico II	X	X
Istituto nazionale di ricerca metrologica - I.N.RI.M.	X	X	Università degli Studi di PADOVA	X	X
Istituto Nazionale per la Valutazione del Sistema Educativo - INVALSI	X		Università degli Studi di PALERMO	X	
Libera Università "Vita Salute S.Raffaele" MILANO	X		Università degli Studi di PARMA	X	
Libera Università degli Studi "Maria SS.Assunta" - LUMSA			Università degli Studi di PAVIA	X	
Libera Università di BOLZANO	CPO		Università degli Studi di PERUGIA	X	
Libera Università di lingue e comunicazione IULM-MI	CPO		Università degli Studi di ROMA "Foro Italico"	X	
LINK CAMPUS University			Università degli Studi di ROMA "La Sapienza"	X	X
Luiss Libera Università internazionale degli studi sociali Guido Carli			Università degli Studi di ROMA "Tor Vergata"	X	X
LUM "Jean Monnet"			Università degli Studi di SALERNO	X	
Museo Storico della Fisica e Centro Studi e Ricerche "Enrico Fermi"			Università degli Studi di SASSARI	X	
Politecnico di BARI	X		Università degli Studi di SIENA	X	
Politecnico di MILANO	X	X	Università degli Studi di TERAMO	X	
Politecnico di TORINO	X	X	Università degli Studi di TORINO	X	X
Saint Camillus International University of Health Sciences			Università degli Studi di TRENTO	X	X
Scienze Gastronomiche			Università degli Studi di TRIESTE	X	X
Scuola IMT - Istituzioni, Mercati, Tecnologie - Alti Studi - LUCCA	X		Università degli Studi di UDINE	X	X
Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati di TRIESTE	X	X	Università degli Studi di Urbino Carlo Bo	X	
Scuola Normale Superiore di PISA	X		Università degli Studi di VERONA	X	
Scuola Superiore di Studi Universitari e Perfezionamento Sant'Anna	X		Università degli Studi EUROPEA di ROMA		X
Stazione Zoologica "ANTON DOHRN"	X		Università degli Studi INSUBRIA Varese-Como	X	
UKE - Università Kore di ENNA			Università degli Studi Internazionali di ROMA	X	
Università "Ca' Foscari" VENEZIA	X		Università degli Studi ROMA TRE	X	X
Università "Campus Bio-Medico" di ROMA			Università degli Studi Suor Orsola Benincasa		

4. I COMITATI UNICI DI GARANZIA (CUG)

Istituzioni	CUG	Rete N CUG	Istituzioni	CUG	Rete N CUG
Università "Carlo Cattaneo" - LIUC			Università del SALENTO	X	
Università Cattolica del Sacro Cuore	CPO		Università della CALABRIA	X	X
Università Commerciale "Luigi Bocconi" MILANO	CPO		Università della VALLE D'AOSTA		
Università degli Studi "G. d'Annunzio" CHIETI- PESCARA	X	X	Università di PISA	X	
Università degli Studi "Magna Graecia" di CATANZARO	X		Università IUAV di VENEZIA	X	
Università degli Studi "Mediterranea" di REGGIO CALABRIA	X		Università per Stranieri di REGGIO CALABRIA	X	
Università degli Studi del MOLISE	X	X	Università per Stranieri di PERUGIA	X	X
Università degli Studi del PIEMONTE ORIENTALE	X		Università per Stranieri di SIENA	X	
Università degli Studi del SANNIO di BENEVENTO	X		Università Politecnica delle MARCHE	X	
Università degli Studi della BASILICATA	X		Università Telematica "E- CAMPUS"		
Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli"	X	X	Università Telematica "GIUSTINO FORTUNATO"		
Università degli Studi della TUSCIA	X		Università Telematica "Guglielmo Marconi"		
Università degli Studi dell'AQUILA	X		Università Telematica "LEONARDO da VINCI"		
Università degli Studi di BARI ALDO MORO	X		Università Telematica "Universitas MERCATORUM"		
Università degli Studi di BERGAMO	X		Università Telematica degli Studi IUL		
Università degli Studi di BOLOGNA	X	X	Università Telematica Internazionale UNINETTUNO		
Università degli Studi di BRESCIA	X	X	Università Telematica Niccolò Cusano		
Università degli Studi di CAGLIARI	X		Università Telematica PEGASO		
Università degli Studi di CAMERINO	X		Università Telematica San Raffaele Roma		
Università degli Studi di CASSINO e del LAZIO MERIDIONALE	X		Università Telematica UNITELMA SAPIENZA		

5. IL RAPPORTO DI GENERE NELLA VQR 2015-19

Questa sezione analizza la valutazione della qualità della ricerca (VQR 2015-19) dei prodotti conferiti dalle Università, per un totale di 158.463 prodotti; considerando anche le monografie per le quali è stato indicato da parte delle Istituzioni, concordemente a quanto previsto nel Bando VQR, un valore doppio (1.352 prodotti), si arriva ad un totale di 161.169 prodotti conferiti. I risultati sui punteggi medi dei prodotti conferiti evidenziano un vantaggio dei punteggi degli uomini rispetto a quelli delle donne, tranne che per i GEV 06 (Scienze Mediche) e 07 (Scienze Agrarie e Veterinarie), 08a (Architettura) e 13b (Economia Aziendale) per cui il punteggio dei prodotti associati alle donne è leggermente più alto di quello degli uomini (Tab. 5.1).

Tab. 5.1 – Punteggi medi VQR 2015-19 – Aree Scientifiche e Genere

GEV	TOTALE DONNE	TOTALE UOMINI
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,737	0,780
02 - Scienze fisiche	0,831	0,843
03 - Scienze chimiche	0,813	0,835
04 - Scienze della Terra	0,830	0,843
05 - Scienze biologiche	0,773	0,800
06 - Scienze mediche	0,653	0,645
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0,792	0,790
08a - Architettura	0,636	0,616
08b - Ingegneria civile	0,697	0,714
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,787	0,793
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,649	0,696
11a - Scienze storiche, filosofiche e pedagogiche	0,689	0,716
11b - Scienze psicologiche	0,787	0,814
12 - Scienze giuridiche	0,661	0,692
13a - Scienze economiche e statistiche	0,675	0,715
13b - Scienze economico-aziendali	0,618	0,612
14 - Scienze politiche e sociali	0,574	0,603

Fonte: ANVUR

L'analisi della VQR per qualifica e per macro settore (distinguendo i GEV per i settori STEM+LS+Psicologia e SSH)²² evidenzia un punteggio medio leggermente superiore per i prodotti associati alle Professoressse Ordinarie ed Associate, sensibilmente più alto per le Ricercatrici a tempo indeterminato (0,681 vs 0,662 dei Ricercatori a tempo

²² Si distingue tra i settori delle Scienze Tecnologiche, ingegneristiche, matematiche e scienze della vita, denotati come STEM+LS (aree 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8b, 9 11b) nell'acronimo anglosassone, e quelli delle Scienze Umane e Sociali, denotati come SSH (8a, 10, 11a, 12, 13, 14) nell'acronimo anglosassone.

indeterminato), ma più basso per le Ricercatrici a tempo determinato (0,769 vs lo 0,786 dei Ricercatori a tempo determinato) per i GEV STEM+LS+Psicologia, mentre per i GEV SSH, soltanto le Ricercatrici a tempo indeterminato hanno un punteggio medio maggiore rispetto agli uomini, mentre per tutte le altre qualifiche i punteggi medi degli uomini risultano leggermente maggiori (Tab. 5.2).

Complessivamente, il punteggio medio delle ricercatrici dei GEV STEM+LS+Psicologia risulta inferiore (0,750) rispetto a quello dei ricercatori (0,758). Tuttavia, tale differenza è interamente dovuta ad un effetto di composizione, ossia al fatto che la numerosità dei professori di prima fascia di genere maschile è molto superiore a quella delle professoressa di prima fascia (19.702 vs. 5.017): il fatto che il punteggio medio dei professori di prima fascia è, indipendentemente dal genere, sempre superiore a quello delle altre qualifiche, unito alla predominanza maschile tra i professori di prima fascia, spiega la differenza a livello aggregato. Come controprova, se si calcola la semplice media aritmetica dei punteggi di maschi e femmine per qualifica, ossia se si ipotizza una composizione di genere perfettamente equilibrata in tutte le qualifiche, allora la media generale delle donne (indicata in rosso nella Tab. 5.2) è maggiore di quella degli uomini nei GEV STEM+LS+Psicologia.

Tab. 5.2 – Punteggi medi e numerosità dei prodotti VQR 2015-19 – Qualifica e Genere

GEV SETTORI STEM+LS+Psicologia					GEV SETTORI SSH				
QUALIFICA	F-Media	F-Num	M-Media	M-Num	QUALIFICA	F-Media	F-Num	M-Media	M-Num
Prof. I fascia	0,794	5.017	0,782	19.702	Prof. I fascia	0,727	5.076	0,736	11.854
Prof. II fascia	0,763	14.357	0,757	26.106	Prof. II fascia	0,651	11.016	0,663	13.014
Ricerc. Univ.	0,681	8.036	0,662	8.075	Ricerc. Univ.	0,551	4.859	0,537	4.013
Ricerc. t.d.	0,769	7.380	0,786	11.109	Ricerc. t.d.	0,667	4.193	0,683	4.656
Media/Numerosità	0,750	34.790	0,758	64.992	Media/Numerosità	0,650	25.144	0,676	33.537
Media	0,752		0,747		Media	0,649		0,655	

Fonte: ANVUR

A livello di area geografica si evidenziano punteggi, seppur lievi, più elevati per i prodotti associati agli uomini rispetto a quelli associati alle donne per tutte le aree geografiche sia per i GEV STEM+LS che per quelli SSH (Tab. 5.3).

Tab. 5.3 – Punteggi medi e numerosità dei prodotti VQR 2015-19 – Area Geografica e Genere

GEV SETTORI STEM+LS+Psicologia					GEV SETTORI SSH				
AREA GEOGRAFICA	F-Media	F-Num	M-Media	M-Num	AREA GEOGRAFICA	F-Media	F-Num	M-Media	M-Num
NORD-OVEST	0,771	8.525	0,772	16.498	NORD-OVEST	0,677	6.029	0,699	7.619
NORD-EST	0,786	6.938	0,796	13.352	NORD-EST	0,679	4.892	0,707	6.683
CENTRO	0,735	8.568	0,742	15.915	CENTRO	0,649	6.285	0,674	8.858
SUD	0,737	7.264	0,752	12.932	SUD	0,609	5.558	0,637	7.299
ISOLE	0,689	3.495	0,690	6.295	ISOLE	0,620	2.380	0,655	3.078
Media/Numerosità	0,750	34.790	0,758	64.992	Media/Numerosità	0,650	25.144	0,676	33.537

Fonte: ANVUR

L'analisi della VQR per Tipologia di Ateneo per i GEV dei settori STEM+LS+Psicologia evidenzia un punteggio medio leggermente più elevato per i prodotti associati agli uomini per le sole università statali, più elevato per le donne nelle università non statali, nelle scuole speciali e nelle università telematiche; per i GEV dei settori SSH i

prodotti associati agli uomini hanno un punteggio più elevato per le università statali, non statali e per le scuole speciali, mentre i prodotti associati alle donne dei GEV SSH hanno un punteggio medio lievemente superiore per le università telematiche (Tab. 5.4).

Tab. 5.4 – Punteggi medi e numerosità dei prodotti VQR 2015-19 – Tipologia di Ateneo e Genere

GEV SETTORI STEM+LS +Psicologia					GEV SETTORI SSH				
TIPO ATENEO	F-Media	F-Num	M-Media	M-Num	TIPO ATENEO	F-Media	F-Num	M-Media	M-Num
Statali	0,751	33.252	0,759	61.211	Statali	0,651	22.864	0,679	29.501
Non Statali	0,727	1.186	0,724	2.595	Non Statali	0,666	1.771	0,690	3.009
Speciali	0,928	81	0,891	689	Speciali	0,839	108	0,880	237
Telematica	0,652	271	0,566	497	Telematica	0,480	401	0,465	790
Media/Numerosità	0,750	34.790	0,758	64.992	Media/Numerosità	0,650	25.144	0,676	33.537

Fonte: ANVUR

6. IL RAPPORTO DI GENERE NEL CONFRONTO INTERNAZIONALE

A livello europeo la percentuale di donne iscritte dal 2013 al 2021 nell'educazione terziaria, considerati in maniera aggregata i livelli di istruzione ISCED 5-8 (Tab. 6.1), è mediamente superiore al 53-54% con valori anche maggiori, pari o superiori al 60%, in paesi quali la Svezia e l'Islanda. Per l'Italia, negli stessi anni, si evidenzia una percentuale di donne iscritte nell'educazione terziaria superiore alla media europea (55,9% per l'Italia rispetto al dato medio europeo pari al 54,2% nel 2021). In Italia la percentuale di donne iscritte, pur essendo superiore al dato medio europeo in tutti gli anni osservati, decresce di poco più di un punto percentuale dall'anno 2013 al 2018 (dal 57,1% al 55,5%) per poi stabilizzarsi negli ultimi tre anni osservati intorno al 55-56% circa.

Tab 6.1 – Percentuale di donne iscritte nell'educazione terziaria, Tertiary education (ISCED 5-8) aa. ss. 2013-2021

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Unione Europa - 27 paesi (dal 2020)	54,1%	53,8%	53,8%	53,7%	53,7%	53,7%	53,7%	54,0%	54,2%
Belgio	55,7%	55,9%	55,9%	55,7%	55,6%	55,6%	56,1%	56,0%	56,3%
Bulgaria	54,5%	54,3%	54,6%	53,9%	53,7%	53,7%	54,0%	54,0%	54,5%
Rep. Ceca	57,4%	57,1%	57,3%	57,3%	57,4%	57,1%	57,0%	57,0%	56,7%
Danimarca	56,9%	57,3%	57,1%	56,4%	56,4%	56,5%	56,7%	56,9%	56,8%
Germania	47,1%	47,4%	47,9%	48,2%	48,5%	48,8%	48,5%	49,2%	49,6%
Estonia	58,5%	58,7%	58,8%	58,6%	58,8%	58,7%	58,7%	58,7%	58,8%
Irlanda	50,5%	50,5%	50,9%	51,5%	51,6%	52,0%	52,4%	53,3%	53,8%
Grecia	48,7%	47,8%	48,6%	48,5%	48,6%	48,7%	49,4%	49,5%	49,5%
Spagna	53,5%	53,3%	53,1%	53,3%	53,3%	53,6%	53,7%	54,1%	54,2%
Francia	54,6%	54,5%	54,5%	54,4%	54,5%	54,5%	54,5%	54,9%	55,1%
Croazia	56,5%	56,8%	56,5%	56,9%	56,8%	57,0%	57,2%	57,2%	57,4%
Italia	57,1%	56,8%	56,3%	56,0%	55,6%	55,5%	55,5%	55,8%	55,9%
Cipro	55,4%	57,4%	56,8%	54,7%	54,0%	53,1%	53,2%	54,1%	56,2%
Lettonia	59,0%	57,5%	59,6%	59,1%	57,9%	58,1%	56,2%	55,8%	56,4%
Lituania	58,4%	58,1%	57,6%	56,9%	56,5%	56,4%	56,8%	57,3%	58,0%
Lussemburgo	51,2%	51,4%	51,0%	51,0%	50,9%	51,9%	52,1%	52,8%	53,1%
Ungheria	55,2%	55,2%	54,5%	54,3%	54,2%	53,9%	53,9%	54,0%	54,0%
Malta	55,5%	54,9%	55,9%	54,5%	55,9%	55,9%	56,8%	57,0%	59,1%
Paesi Bassi	51,5%	51,3%	52,3%	51,9%	52,3%	52,1%	52,1%	52,6%	53,0%
Austria	53,4%	53,3%	53,2%	53,0%	52,9%	52,9%	53,3%	53,7%	54,2%
Polonia	59,8%	59,4%	59,0%	59,0%	59,0%	59,3%	59,5%	59,0%	59,0%
Portogallo	53,0%	53,3%	53,3%	53,1%	53,2%	53,5%	53,8%	53,8%	53,6%
Romania	53,9%	53,8%	53,7%	53,9%	53,9%	54,2%	54,5%	54,6%	55,0%
Slovenia	57,5%	58,3%	58,2%	57,6%	57,5%	57,5%	57,6%	57,3%	57,7%
Rep. Slovacchia	59,7%	59,7%	59,6%	59,2%	59,2%	59,0%	58,9%	58,5%	58,4%
Finlandia	53,7%	53,6%	53,6%	53,3%	53,1%	53,1%	53,3%	53,9%	54,1%
Svezia	59,7%	59,4%	59,2%	59,4%	59,5%	60,1%	60,1%	60,2%	60,5%
Islanda	62,2%	62,4%	62,9%	63,7%	63,7%	63,6%	64,8%	65,1%	65,8%
Liechtenstein	31,8%	32,2%	32,1%	35,4%	37,8%	35,8%	36,8%	37,7%	39,5%
Norvegia	58,8%	57,8%	57,9%	58,2%	58,3%	58,1%	58,1%	58,3%	58,4%
Svizzera	49,5%	49,5%	49,8%	49,6%	49,7%	49,8%	50,1%	50,5%	51,0%
Regno Unito	56,1%	56,0%	56,2%	56,4%	56,7%	56,8%	56,9%	nd	nd
Bosnia Erzegovina	nd	nd	nd	nd	nd	57,1%	58,4%	nd	59,5%
Montenegro	nd	nd	nd	53,8%	54,4%	55,5%	55,3%	55,6%	55,9%
Nord Macedonia	54,6%	54,5%	54,3%	54,9%	55,6%	55,5%	56,5%	57,0%	58,0%
Albania	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	60,4%
Serbia	55,8%	55,4%	55,8%	55,3%	56,0%	56,6%	56,7%	57,0%	57,5%
Turchia	45,6%	45,8%	46,0%	45,9%	46,0%	46,5%	47,5%	48,3%	49,2%

Fonte: Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser>

Rispetto alle diverse macro-aree disciplinari (Tab.6.2), come già osservato anche a livello nazionale, la percentuale maggiore di donne iscritte, con un dato pressoché stabile negli anni 2018-2021, è presente nelle discipline legate alle Scienze dell'Educazione, quelle di ambito umanistico e sociale (Art and Humanities) nonché, nelle Scienze mediche. Diversamente da quanto osservato rispetto ai dati nazionali si osserva, invece, dal 2018 al 2021, una percentuale femminile superiore a quella maschile nelle Scienze naturali, Matematiche e Statistiche (56% circa in Italia rispetto al 50% circa in Europa).

Eguale superiore in Italia rispetto all'Europa è la presenza femminile nelle Scienze ingegneristiche, con un divario tra le due componenti di genere pari al 2% circa. Si osserva poi una variazione percentuale minima, dal 2018 al 2021, nelle aree delle Scienze agrarie e veterinarie e di quelle delle Scienze economiche e giuridiche. Resta, infine, piuttosto ampia la differenza, per tutti gli anni considerati, tra la percentuale di donne iscritte nell'ambito delle ICT in Italia rispetto alla percentuale europea (15,1% in Italia nel 2021 rispetto al 19,7% in Europa nello stesso anno), sebbene, a livello nazionale ed europeo, sia possibile osservare un progressivo e costante incremento della percentuale femminile.

La Tab. 6.2 evidenzia, quindi, una minore presenza femminile, osservata in Italia e confermata a livello europeo, nelle aree STEM+LS.

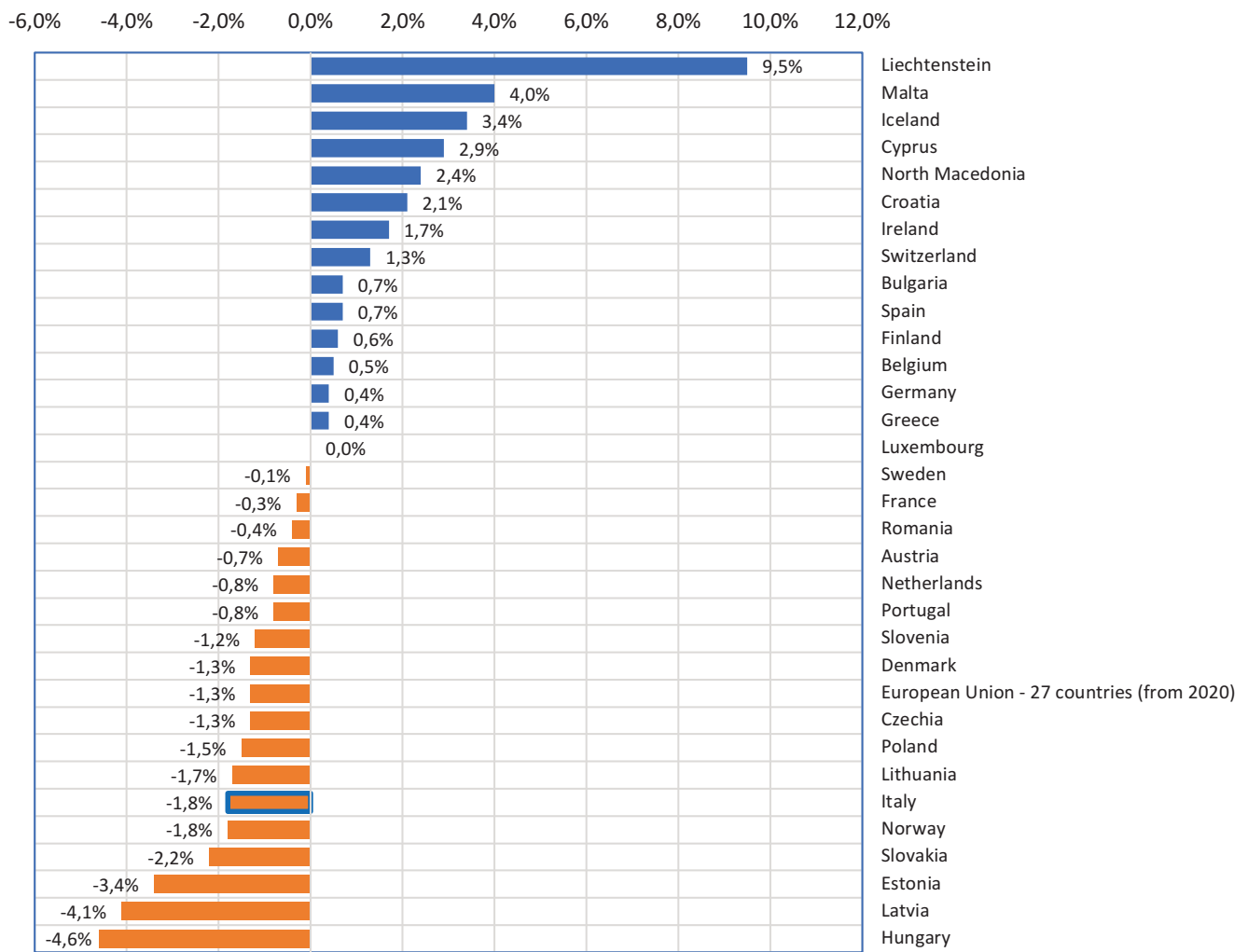
Tab 6.2 – Percentuale di donne iscritte nelle diverse macro-aree disciplinari, Tertiary education (ISCED 5-8) aa. ss. 2018 e 2021

ISCED Settori dell'istruzione	2018 % F		2019 % F		2020 % F		2021 % F	
	Italia	EU-27	Italia	EU-27	Italia	EU-27	Italia	EU-27
Agricoltura, foreste, pesca e veterinaria	48,0%	50,0%	47,9%	49,7%	48,0%	50,0%	48,5%	50,7%
Arte e Scienze Umane	68,6%	64,4%	68,6%	64,4%	68,6%	64,5%	68,4%	64,7%
Affari, amministrazione e diritto	52,8%	54,7%	52,5%	54,7%	52,4%	54,6%	52,1%	54,7%
Scienze dell'Educazione	91,7%	78,4%	89,3%	78,4%	86,4%	78,5%	90,1%	78,5%
Ingegneria, produzione e costruzione	28,8%	26,5%	28,6%	26,5%	28,4%	26,8%	28,4%	26,9%
Salute e benessere	64,5%	71,6%	64,9%	71,6%	65,1%	71,9%	65,2%	72,1%
Tecnologie dell'informazione e della comunicazione	13,4%	18,3%	14,2%	18,8%	14,6%	19,3%	15,1%	19,7%
Scienze naturali, Matematiche e Statistiche	56,5%	49,2%	56,5%	50,0%	56,3%	50,4%	56,9%	50,9%
Scienze sociali, giornalismo, informazione	59,5%	63,5%	59,8%	63,9%	60,5%	64,4%	61,3%	64,9%

Fonte: Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser>

Se si considera il dato relativo al valore percentuale di donne laureate, la Fig. 6.1 evidenzia una contrazione in Italia negli anni 2013-2021 di poco superiore a quella osservata a livello europeo (-1,8% in Italia rispetto a -1,3% in Europa).

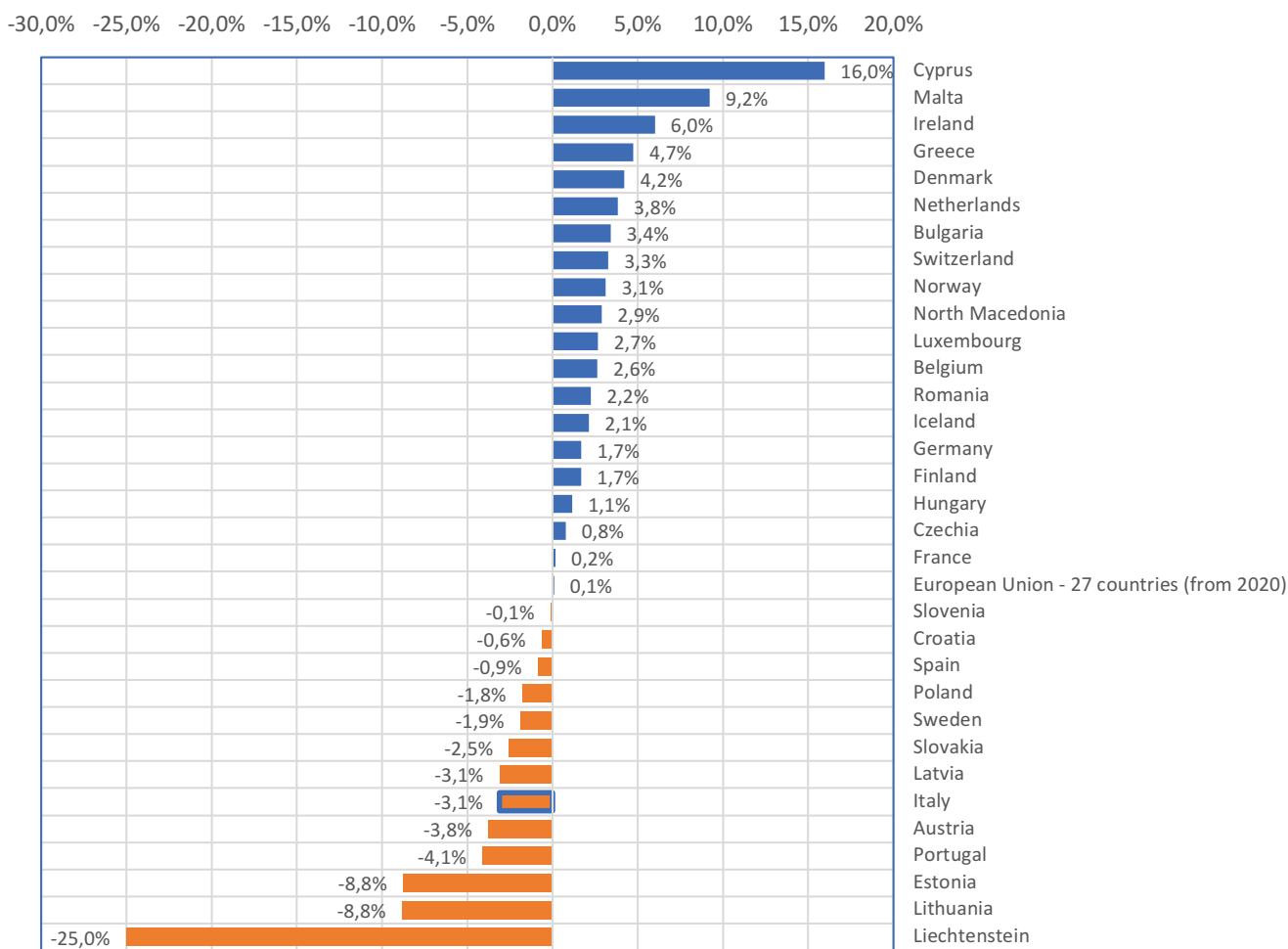
Fig 6.1 – Variazione percentuale di Laureate (laurea triennale e magistrale) aa. ss. 2013 e 2021



Fonte: Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser>

La situazione è profondamente diversa se si considerano i dottorati di ricerca. Osservando i dati dal 2013 al 2021, la variazione percentuale in Europa è pari a circa lo +0,1%, evidenziando dunque una situazione di sostanziale stabilità della percentuale di dottori di ricerca donne, laddove per l'Italia la variazione percentuale è pari a -3,1%. Rispetto al dato medio europeo per l'Italia emerge, dunque, un numero di donne che conseguono un dottorato di ricerca che si riduce progressivamente ed in misura maggiore rispetto alla media europea.

Fig 6.2 – Variazione percentuale di dottori di ricerca donne, aa. ss. 2013 e 2021



Fonte: Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser>

Infine, per quanto riguarda la composizione per genere del personale docente universitario i dati nella Tab. 6.3 evidenziano per tutti i Paesi, eccetto la Lettonia, un incremento generale del valore percentuale di donne dal 2013 al 2021 sebbene con una forbice dei valori piuttosto ampia (intorno al 6% circa ad esempio per la Slovenia, la Serbia e Malta, pari al 3,5% per altri e di poco superiori ad un punto percentuale per otto paesi, tra i quali l'Italia). In Italia, dunque, la percentuale di donne tra il personale docente universitario è inferiore a quella osservata in Europa (36,9% nel 2013 e 38,3% nel 2021) e, pur migliorando negli anni osservati, l'incremento resta tra i più bassi a livello europeo negli stessi anni (+1,40%).

Tab 6.3 – Variazione percentuale di donne nel personale docente universitario aa. ss. 2013 e 2021

Countries	2013 - F	2021 - F	variazione %
Slovenia	39,7%	46,1%	6,4%
Serbia	43,1%	48,7%	5,6%
Malta	31,5%	37,0%	5,5%
Spagna	40,7%	45,4%	4,7%
Grecia	33,1%	37,0%	3,9%
Romania	48,5%	52,2%	3,7%
Turchia	41,6%	45,3%	3,7%
Norvegia	45,1%	48,8%	3,7%
Polonia	44,1%	47,7%	3,6%
Svizzera	32,9%	36,5%	3,6%
Bulgaria	47,8%	51,2%	3,4%
Cipro	38,8%	42,2%	3,4%
Croazia	47,7%	50,9%	3,2%
Svezia	43,8%	46,8%	3,0%
Germania	37,7%	40,4%	2,7%
Ungheria	38,9%	41,5%	2,6%
Belgio	46,9%	49,3%	2,4%
Austria	42,1%	44,0%	1,9%
Rep. Slovacchia	44,7%	46,6%	1,9%
Portogallo	44,0%	45,8%	1,8%
Finlandia	50,7%	52,4%	1,7%
Italia	36,9%	38,3%	1,4%
Nord Macedonia	47,6%	49,0%	1,4%
Lituania	55,5%	56,9%	1,4%
Lettonia	56,3%	55,0%	-1,3%
Unione Europee - 27 paesi (dal 2020)	nd	nd	-
Unione Europea - 28 paesi (2013-2020)	nd	nd	-
Rep. Ceca	nd	nd	-
Danimarca	nd	45,6%	-
Estonia	nd	48,6%	-
Irlanda	nd	nd	-
Francia	nd	nd	-
Lussemburgo	nd	35,4%	-
Paesi Bassi	nd	47,6%	-
Islanda	nd	nd	-
Liechtenstein	30,6%	nd	-
Regno Unito	44,1%	nd	-
Bosnia Erzegovina	nd	nd	-
Montenegro	nd	nd	-
Albania	nd	57,5%	-

Fonte: Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser>



IMPAGINAZIONE E STAMPA
STR Press - Roma

