

La parità di genere nella filiera universitaria è un obiettivo vicino o lontano?

Nell'università italiana la presenza femminile è forte nella popolazione studentesca e il personale tecnico amministrativo, ma si riduce salendo verso i ruoli di docenza accademica e di governo: il gender gap diventa più marcato dove aumentano responsabilità e potere decisionale.

Oggi:

- le donne sono la maggioranza nella popolazione studentesca (57%) e tra il personale tecnico amministrativo (61%)
- nella carriera accademica la presenza femminile si riduce: le donne sono il 43% del personale accademico, e tra i ruoli di docenza ordinaria sono meno di 1 su 3
- il divario è massimo nei ruoli di vertice: solo una donna ricopre la carica rettorale

Dopo aver analizzato nella [nota di gennaio](#) il gender gap nelle lauree STEM, mostrando come il divario di genere sia rimasto sostanzialmente invariato nell'ultimo decennio, ampliamo ora lo sguardo all'intero sistema universitario. **In vista della Giornata internazionale della donna, l'Osservatorio Talents Venture propone una lettura della parità di genere lungo la filiera universitaria**, osservando quattro gruppi di persone che quotidianamente vivono gli atenei: popolazione studentesca iscritta, personale tecnico-amministrativo (PTA), personale accademico e governance (1).

L'obiettivo è duplice: da un lato ricostruire una fotografia aggiornata degli squilibri di genere nel sistema universitario (a.a. 2024/25) e della loro evoluzione nell'ultimo decennio accademico (a.a. 2015/16-2024/25); dall'altro, individuare gli atenei più vicini a un equilibrio di genere attraverso un indicatore sintetico costruito ad-hoc. (1)

Gli squilibri di genere cambiano con i ruoli

Oggi nel sistema universitario la parità di genere non viene raggiunta in nessuno dei principali gruppi che compongono l'ateneo: popolazione studentesca, personale tecnico-amministrativo, personale accademico e governance. Le dinamiche cambiano tuttavia in modo significativo a seconda del ruolo ricoperto.

Studenti e PTA: una prevalenza femminile, ma non uniforme

Le donne rappresentano il 57% della popolazione studentesca, ma visto più da vicino questo dato nasconde una forte eterogeneità: la prevalenza femminile è particolarmente marcata nei percorsi umanistici, mentre nelle aree STEM sono gli uomini a prevalere. I due casi più estremi si osservano nei corsi dell'area Scienze dell'educazione, dove le donne raggiungono il 93% delle persone iscritte, e nell'ICT, dove invece rappresentano solo il 17% (Tab. 1). Una prevalenza femminile emerge anche tra il personale tecnico-amministrativo, dove le donne rappresentano il 61% del totale. Anche in questo caso, però, si osservano differenze significative a seconda dell'ambito di lavoro: nell'area Amministrativa ed Amministrativo-gestionale la quota femminile sale ulteriormente fino al 73%, mentre scende sotto il 40%

Contatti

info@talentsventure.com
www.talentsventure.com/osservatorio



nella Dirigenza Amministrativa e nei Servizi generali e tecnici (Tab.2). Nel complesso, **nella popolazione studentesca e nel PTA la distanza dalla parità di genere è determinata da una sovra-rappresentazione femminile.**

Tab.1 La quota di donne tra gli iscritti nelle aree disciplinari ISCED-F 2013, a.a. 2024/25

Area disciplinare	% iscritte sul totale iscritti dell'area
Scienze dell'educazione	93%
Arti e discipline umanistiche	71%
Salute e assistenza sociale	68%
Scienze sociali, giornalismo e informazione	65%
Scienze naturali, matematica e statistica	57%
Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria	52%
Economia, amministrazione e diritto	52%
Servizi	35%
Ingegneria, industria manifatturiera e costruzioni	30%
Tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT)	17%
Totale iscritti	57%

Tab. 2 La quota di donne nelle aree funzionali del Personale tecnico-amministrativo (PTA), a.a. 2024/25

Area funzionale	% donne sul totale PTA dell'area
Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	73%
Biblioteche	71%
Sociosanitaria, Medico-odontoiatrica	66%
Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	40%
Dirigenza amministrativa	39%
Servizi generali e tecnici	37%
Totale PTA	61%

Personale accademico e governance: lo squilibrio si inverte

Lo scenario si inverte quando si considera il personale accademico e, ancor di più, la governance di ateneo. Tra il personale accademico, infatti, le donne rappresentano complessivamente il 43% del totale, e la loro presenza diminuisce progressivamente con l'avanzare della carriera. Tra i ruoli di docenza ordinaria, infatti, le donne sono poco meno di 1 su 3 (29%) (Tab.3). Anche qui emergono forti differenze disciplinari: in Ingegneria industriale e dell'informazione la componente femminile rappresenta appena il 24% del totale, mentre in Scienze biologiche raggiunge il 60% (Tab.4). La disparità a favore della componente maschile assume un rilievo ancora maggiore nei ruoli di vertice dell'ateneo. Nel complesso, nella governance, composta dai principali organi di governance dell'ateneo, le donne ricoprono il 42% dei ruoli, ma di nuovo lo squilibrio aumenta all'aumentare del livello di responsabilità. Nella direzione generale la quota femminile si ferma al 28% e si riduce ulteriormente nel ruolo più apicale dell'ateneo: oggi le rettrici rappresentano solo il 18% del totale (Tab.5).

Contatti

info@talentsventure.com
www.talentsventure.com/osservatorio



Nel complesso, **nel passaggio dalla carriera accademica alla leadership di ateneo il divario di genere persiste a favore della componente maschile e raggiunge uno dei livelli più elevati dell'intero sistema universitario (Fig. 1).**

Tab 3. La quota di donne nei diversi ruoli del personale accademico, a.a. 2024/25

Ruolo	% donne sul totale personale per ruolo
Ricercatore a tempo indeterminato	50%
Titolare di assegno di ricerca	50%
Ricercatore a tempo determinato L. 240/2010 tipo A	48%
Ricercatore a tempo determinato L. 79/2022	45%
Prof. II fascia (associato)	43%
Ricercatore a tempo determinato L. 240/2010 tipo B	42%
Prof. I fascia (ordinario)	29%
Totale personale accademico	43%

Tab 4. La quota di donne del personale accademico nelle diverse aree disciplinari, a.a. 2024/25

Area disciplinare	% donne sul totale personale per area
Scienze biologiche	60%
Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	57%
Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	53%
Scienze chimiche	51%
Scienze agrarie e veterinarie	47%
Scienze politiche e sociali	47%
Scienze mediche	44%
Ingegneria civile e Architettura	42%
Scienze giuridiche	42%
Scienze economiche e statistiche	41%
Scienze della terra	33%
Scienze matematiche e informatiche	28%
Scienze fisiche	26%
Ingegneria industriale e dell'informazione	24%
Totale personale accademico	43%

Tab.5 La quota di donne nei ruoli di governance dell'ateneo, a.a. 2024/25

Ruolo	% donne sul totale personale per ruolo
Comitato unico di garanzia	67%
Nucleo di valutazione	40%
Collegio dei revisori dei conti	37%
Senato accademico	35%
Prorettore vicario	34%
Consiglio di amministrazione	32%
Direttore generale	28%
Rettore	18%
Totale governance	42%

Contatti

info@talentsventure.com
www.talentsventure.com/osservatorio



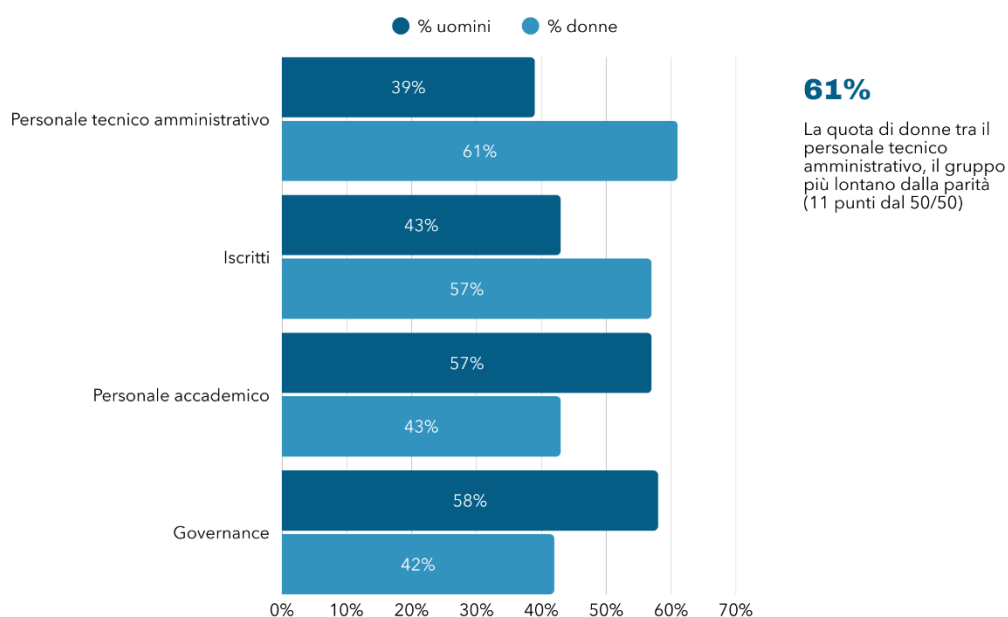
Fig.1 La quota di donne e di uomini nei gruppi analizzati: iscritti, PTA, docenti e ricercatori e governance, a.a. 2024/25

FIGURA 1

IL GENDER GAP NEGLI ATENEI ITALIANI

LONTANI DALLA PARITÀ

La quota di donne e di uomini nei gruppi, a.a. 2024/25



FONTE: elaborazione L'Osservatorio Talents Venture su dati MUR

Dieci anni di evoluzione: tra segnali positivi e criticità persistenti

Ma il quadro che abbiamo appena descritto, come è cambiato rispetto a dieci anni fa (a.a. 2015/16)? A ben vedere, si assiste a un'evoluzione lenta e disomogenea, in cui segnali di miglioramento convivono con elementi di stagnazione o arretramento. In parole semplici: non emerge nei dati dell'ultimo decennio un cambio di passo netto verso la parità di genere. (2)

Contatti

info@talentsventure.com
www.talentsventure.com/osservatorio



Tra la popolazione studentesca, la quota di donne è rimasta sostanzialmente stabile (dal 56% al 57%) e le forti polarizzazioni tra ambiti di studio persistono e in alcuni casi si accentuano. Nell'area Scienze dell'Educazione la presenza femminile è passata dal 92% degli iscritti al 93%, mentre nell'ICT rimane sotto il 20%, nonostante un incremento di oltre 4 punti percentuali. Nel personale tecnico-amministrativo la dinamica è ancora meno favorevole al raggiungimento della parità: la quota di donne è aumentata di 3 punti percentuali (dal 58% al 61%), rafforzando una prevalenza già esistente. Tra il personale accademico, l'evoluzione nel decennio è andata verso un incremento della presenza femminile (+3 punti percentuali, dal 40% al 43%). Una evoluzione positiva che riguarda anche i ruoli di docenza di I fascia, per i quali la quota femminile è passata dal 22% al 29%. I progressi però non sono stati sufficienti a chiudere il divario e risultano fortemente differenziati tra le discipline. In alcuni ambiti a maggioranza femminile la quota di donne si è ulteriormente consolidata - Scienze biologiche e Scienze dell'antichità filologico-letterarie e storico-artistiche - mentre in un ambito caratterizzato da una forte minoranza femminile il divario si è ulteriormente accentuato: in Scienze matematiche e informatiche le donne sono passate dal 32% al 28% (Tab.6).

Tab. 6 L'evoluzione della quota di donne nel personale accademico per area disciplinare, a.a. 2015/16-2024/25

Area disciplinare	% donne sul totale personale per area		Saldo (diff. in p.p)
	2015/16	2024/25	
Scienze matematiche e informatiche	32%	28%	-4
Scienze della terra	33%	33%	+0
Scienze economiche e statistiche	39%	41%	+2
Scienze fisiche	24%	26%	+2
Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	55%	57%	+2
Scienze chimiche	48%	51%	+3
Scienze biologiche	56%	60%	+4
Scienze mediche	40%	44%	+4
Scienze giuridiche	38%	42%	+4
Ingegneria industriale e dell'informazione	20%	24%	+4
Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	48%	53%	+5
Scienze agrarie e veterinarie	42%	47%	+5
Scienze politiche e sociali	42%	47%	+5
Ingegneria civile e Architettura	34%	42%	+8
Totale personale accademico	40%	43%	+3

Nel complesso, i dati raccontano una filiera ancora sbilanciata: le donne sono centrali nell'università "che studia e lavora", ma restano più rare nell'università "che insegna e decide" e **le evoluzioni dell'ultimo decennio non hanno modificato in modo strutturale gli squilibri presenti e non sempre sono andate verso una convergenza alla parità.**

Contatti

info@talentsventure.com
www.talentsventure.com/osservatorio



Un indice per confrontare gli atenei: chi è più vicino alla parità?

Per sintetizzare e confrontare la parità di genere tra atenei, abbiamo costruito un indice di parità di genere (0-100) basato sulla distanza dall'equilibrio 50/50 nei quattro gruppi analizzati. Lo score valuta in modo simmetrico gli squilibri: una sovra-rappresentazione femminile è considerata distante dalla parità quanto una sovra-rappresentazione maschile di pari entità. Più lo score si avvicina a 100, più l'ateneo è vicino a un equilibrio perfetto di genere lungo l'intera filiera (1).

Nel complesso, lo score medio dei 92 atenei analizzati è pari a 79, e 48 università eguagliano o superano l'80 (Fig.2). La fascia di eccellenza risulta ancora limitata: solo due atenei superano quota 90, l'Università degli Studi di Messina (91) e l'Università Napoli Parthenope (90). **Analizzando l'indice per dimensione degli atenei emergono con frequenza, ai vertici delle classifiche, atenei del Sud Italia (Tab.7).** Tra gli atenei piccoli (sotto i 10.000 iscritti) il podio è composto da Sannio, Bra Scienze Gastronomiche e Tuscia. Nella fascia degli atenei medi guidano la classifica l'Università Napoli Parthenope, seguita da Salento e Foggia. Nei grandi atenei (20.000 - 59.999 iscritti), invece, troviamo in testa proprio Messina, seguita da Salerno e dalla telematica UNICUSANO. Infine, tra i mega atenei, in testa si colloca l'Università di Napoli Federico II, seguita da Padova e Milano.

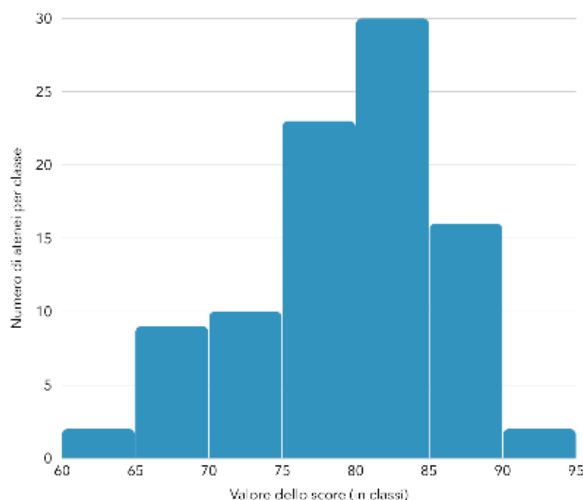
Fig. 2 La distribuzione degli atenei per score di parità di genere, a.a. 2024/25

IL GENDER GAP NEGLI ATENEI ITALIANI

LA PARITÀ NEGLI ATENEI



Distribuzione atenei per score di parità di genere, a.a.2024/25



LO SCORE

rappresenta una misura riassuntiva dell'equilibrio di genere dentro ogni ateneo, considerando studenti, docenti, personale e governance. Un valore pari a 100 rappresenterebbe la parità perfetta

IL 52%

degli atenei ha uno score di parità di genere pari o superiore a 80

FONTE: elaborazione L'Osservatorio Talents Venture su dati MUR

Contatti

info@talentsventure.com
www.talentsventure.com/osservatorio



Tab. 7 Gli atenei più vicini alla parità secondo lo score di parità, a.a. 2024/25

TABELLA 7

IL GENDER GAP NEGLI ATENEI ITALIANI

ATENEI PIÙ VICINI ALLA PARITÀ

Primi tre atenei per score di parità, a.a. 2024/25



Ateneo	Score	% donne iscritti	% donne PTA	% donne docenti e ricercatori	% donne governance
Atenei piccoli (meno di 10.000 iscritti)					
Sannio	89	48%	52%	43%	39%
Bra	89	50%	58%	50%	35%
Tuscia	88	50%	59%	43%	42%
Atenei medi (10.000 - 19.999 iscritti)					
N. Parthenope	90	42%	46%	45%	55%
Salento	89	63%	49%	45%	47%
Foggia	88	65%	56%	50%	48%
Grandi atenei (20.000 - 59.999 iscritti)					
Messina	91	62%	50%	47%	47%
Salerno	87	56%	52%	46%	36%
UNICUSANO	87	55%	52%	38%	42%
Mega atenei (oltre i 60.000 iscritti)					
N. Federico II	89	56%	49%	46%	39%
Padova	85	55%	65%	41%	51%
Milano	83	58%	64%	47%	59%

FONTE: elaborazione L'Osservatorio Talents Venture su dati MUR

Contatti

info@talentsventure.com
www.talentsventure.com/osservatorio



Una fotografia chiara: la sfida è soprattutto nella leadership

Nel complesso, la parità di genere lungo la filiera universitaria resta un obiettivo ancora da raggiungere. Tra la popolazione studentesca e personale tecnico-amministrativo lo squilibrio è legato a una prevalenza femminile, mentre nella carriera accademica e nei ruoli di governo il divario si inverte a favore della componente maschile. **Il fatto che alcuni atenei risultino più vicini all'equilibrio indica che la riduzione del divario è una traiettoria possibile.** La sfida, per ciascun ateneo, è individuare i punti in cui il divario si apre e intervenire in modo mirato sulle transizioni di carriera, definendo obiettivi chiari e risultati monitorabili.

Anticipazione di marzo

La prossima Nota dell'Osservatorio Talents Venture

Sostenibilità: è ancora una priorità?

Tra nuovi corsi e competenze richieste dal mercato del lavoro: quanto è ancora centrale oggi il tema della sostenibilità nell'offerta formativa degli atenei e nei profili professionali ricercati dalle aziende?

Fonte: Le analisi relative al sistema universitario italiano sono elaborazioni dell'Osservatorio Talents Venture su dati del MUR. I dati sugli iscritti sono aggiornati al 5 dicembre 2025, mentre quelli relativi ai docenti, al personale tecnico-amministrativo (PTA) e alla governance sono aggiornati al 23 ottobre 2025.

1) Nota metodologica. Una premessa prima di iniziare: siamo consapevoli dei limiti di sintesi propri di questo indicatore, che non esaurisce la complessità del tema; l'obiettivo è offrire uno strumento semplice e comparabile per costruire una prima fotografia orientativa, utile ad avviare analisi più approfondite. Lo score di parità di genere (0-100) misura la distanza dall'equilibrio 50/50 tra donne e uomini nei gruppi considerati: iscritti, PTA, docenti e ricercatori e governance. Per ciascun gruppo, l'indice calcola lo scostamento della quota di genere dal 50%: uno sbilanciamento a favore delle donne è considerato distante dalla parità quanto uno sbilanciamento equivalente a favore degli uomini (es. 60% donne e 40% uomini hanno la stessa distanza dalla parità). Lo score complessivo è ricavato dalla media delle distanze osservate nei gruppi e trasformato in un indicatore su scala 0-100. Per garantire la comparabilità tra atenei sono esclusi dottorandi e specializzandi, non presenti in modo uniforme in tutte le università. Il PTA comprende personale a tempo determinato e indeterminato; il personale accademico include i docenti ordinari e associati, i ricercatori e i titolari di assegni di ricerca. La governance, invece, comprende i principali organi di governance dell'ateneo: Rettore, Prorettore vicario, Direttore generale, Senato accademico, Consiglio di amministrazione, Collegio dei revisori dei conti, Nucleo di valutazione, Comitato unico di garanzia.

2) Per la governance, il dato sul gender gap è disponibile a partire dal 2023; non è quindi possibile effettuare un'analisi dell'evoluzione nel decennio.

Contatti

info@talentsventure.com
www.talentsventure.com/osservatorio

