



Università telematica delle
Camere di Commercio Italiane

Bilancio di Genere

Università Telematica "Universitas Mercatorum"



Anni Solari
2023-2024

BILANCIO DI GENERE

UNIVERSITÀ TELEMATICA

“UNIVERSITAS MERCATORUM”

Anni Solari 2023 - 2024

*“Men of quality
don't fear equality”*

Joan Ruth Bader Ginsburg
American lawyer and jurist

Sommario

<i>Presentazione del Direttore Generale</i>	4
<i>Nota metodologica</i>	8
1 - Quadro normativo di riferimento	11
1.1 Il Bilancio di Genere	11
1.2 Quadro normativo di riferimento	12
1.3 Il bilancio di genere in Italia	16
2 - Componente studentesca	22
2.1 La composizione della comunità studentesca	22
2.2 Immatricolati ai Corsi di Laurea e Laurea Magistrale	25
2.3 I rappresentanti degli studenti	33
3 - Personale docente	35
Il Personale docente nelle Aree CUN	43
4 - Personale non docente	45
5 - Gli organi di governo di Ateneo	49
6 - Le azioni positive previste: dal bilancio di genere al GEP	53
7 - KPI proposti per il monitoraggio di genere	56
7.1 Personale docente	57
7.2 Studenti	58
7.3 Personale non docente	60
8 - Confronto tra la situazione italiana e Universitas Mercatorum	62
9 - Strategia per la parità di genere in Italia ed Europa	68
10. CONCLUSIONI	70

PRESENTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE E DEL PRESIDENTE DEL CUG

Con questa quarta edizione del Bilancio di Genere (BdG), Universitas Mercatorum continua il percorso di analisi avviato nel 2021, volto a monitorare e comprendere le dinamiche di genere all'interno della nostra comunità accademica. Questo strumento rappresenta una risorsa strategica per identificare le differenze che ci caratterizzano e i divari che ancora persistono, guidando lo sviluppo di azioni mirate a promuovere equità, inclusione e sostenibilità in ogni ambito della nostra organizzazione.

Il bilancio di genere è uno strumento di analisi e valutazione che permette alle istituzioni, incluse le università, di monitorare e valutare l'allocazione delle risorse e gli effetti delle politiche in relazione alla parità di genere. Si tratta di un approccio che mira a evidenziare le disuguaglianze di genere esistenti all'interno delle strutture e dei processi organizzativi, promuovendo l'integrazione della prospettiva di genere in tutte le fasi della pianificazione, implementazione e valutazione delle politiche e delle attività.

Le università, come istituzioni di alta formazione e ricerca, sono chiamate a promuovere e sostenere la parità di genere attraverso politiche e pratiche che favoriscono un ambiente inclusivo per tutti. L'introduzione del bilancio di genere nelle università rappresenta un passo fondamentale verso la realizzazione di questi obiettivi. Si tratta di un processo che analizza come le risorse (finanziarie, umane, materiali) vengano distribuite e utilizzate all'interno delle università, evidenziando le differenze di genere e le eventuali disuguaglianze.

In particolare, il bilancio di genere nelle università ha come obiettivo:

- Rilevare le Disuguaglianze di Genere: Analizzare la distribuzione di risorse, opportunità e supporti tra uomini e donne in tutti gli aspetti della vita universitaria, come la ricerca, l'insegnamento, le carriere accademiche, le opportunità di mobilità internazionale e le posizioni di leadership.
- Promuovere la Parità di Genere: Attraverso la raccolta di dati e l'analisi delle politiche esistenti, le università possono identificare le aree in cui le disuguaglianze di genere sono più marcate e mettere in atto interventi correttivi. Questo può includere politiche di supporto per le donne in settori accademici tradizionalmente dominati dagli uomini, o misure per sostenere il work life balance.
- Sostenere la Trasparenza e la Responsabilità: Il bilancio di genere favorisce la trasparenza nelle politiche universitarie e permette di monitorare i progressi verso l'integrazione della parità di genere, creando un ambiente più responsabile e impegnato nei confronti di queste problematiche.

- Favorire la Partecipazione Attiva: Le università possono utilizzare il bilancio di genere come uno strumento di partecipazione, coinvolgendo studenti, docenti e personale amministrativo nel processo di analisi e nella creazione di politiche inclusive.

Il bilancio di genere non è solo un'attività contabile o statistica, ma rappresenta una vera e propria strategia per promuovere una cultura universitaria inclusiva e giusta, in cui tutte le persone possano accedere alle stesse opportunità, indipendentemente dal loro genere. Implementando un bilancio di genere, le università non solo si allineano con gli obiettivi internazionali di parità di genere (come quelli fissati dall'Agenda 2030 dell'ONU), ma diventano anche protagonisti di un cambiamento culturale e sociale fondamentale per il futuro.

La nostra Mission è centrata sullo **SVILUPPO SOSTENIBILE**, in sintonia con gli obiettivi dell'**Agenda 2030 delle Nazioni Unite**¹ sul tema, come principio guida di tutte le strategie politiche della Commissione Europea, in particolare con quelle più prossime alla propria missione formativa. Questo impegno si è concretizzato nell'approvazione del nostro **Gender Equality Plan (GEP)** da parte del Senato Accademico nel novembre 2024: un documento programmatico che definisce obiettivi chiari e azioni concrete per garantire la parità di genere a tutti i livelli dell'Ateneo.



Il Bilancio di Genere testimonia l'impegno condiviso tra i membri della nostra comunità accademica volto a prevenire e contrastare le discriminazioni e la violenza di genere, in linea con l'obiettivo 5 dell'Agenda 2030 dell'ONU. È un risultato di cui siamo orgogliosi, ma consapevoli che rappresenta solo una tappa di un percorso più ampio e trasversale che richiede costante attenzione.

¹ Centro Regionale di informazione per le Nazioni Unite, Agenda 2030-Obiettivi per lo sviluppo sostenibile. Disponibile all'indirizzo: <https://unric.org/it/agenda-2030>

Nonostante i progressi compiuti negli ultimi anni, il divario di genere rimane una sfida globale. Il **Global Gender Gap Report 2024** stima che saranno necessari ancora 134 anni per colmare completamente il divario di genere. La situazione italiana è particolarmente critica: il nostro Paese è sceso all'87° posto su 146 nazioni, perdendo otto posizioni rispetto al 2023. Tuttavia, il **Gender Equality Index 2024** dell'Unione Europea evidenzia un miglioramento significativo dell'Italia dal 2013, con un aumento di quasi 16 punti, posizionandosi al 14° posto tra i 27 Stati membri. Questi dati riflettono un progresso ancora insufficiente rispetto agli standard europei, sottolineando l'urgenza di interventi mirati e coordinati.

Anche nella nostra comunità accademica c'è ancora molto da fare. Sebbene siano stati compiuti passi avanti verso la parità di genere, persistono disuguaglianze che richiedono attenzione costante. È necessario rafforzare la consapevolezza della componente studentesca, del corpo docente e del personale non docente affinché questa si traduca in azioni concrete per superare pregiudizi e barriere culturali.

Per affrontare queste sfide, abbiamo implementato una serie di iniziative strategiche:

- Il corso obbligatorio "**Gender Equality and Elimination of Discrimination**", rivolto a tutti gli studenti.
- La partnership con l'associazione "**Valore D**", per promuovere la leadership femminile.
- La partecipazione al programma "**Inspiring Girls**", volto a incoraggiare le giovani donne verso carriere STEM.
- La sottoscrizione del "**Manifesto per l'occupazione femminile**", per favorire politiche attive sul lavoro.

Tutte queste azioni si inseriscono in un quadro strategico più ampio che mira a fare di Universitas Mercatorum un'università di riferimento per politiche attive che integrino e valorizzino tutte le differenze.

Il Bilancio di Genere non è solo uno strumento analitico ma anche un mezzo per ascoltare attivamente la nostra comunità accademica. Attraverso l'elaborazione dei dati raccolti, possiamo sviluppare conoscenze critiche e strumenti operativi per promuovere la parità di genere. Siamo consapevoli che questi sforzi devono tradursi in azioni concrete capaci di generare un impatto positivo non solo all'interno dell'Ateneo ma anche sul territorio e nella società.

La formazione e la ricerca rimangono i pilastri fondamentali su cui costruire una cultura inclusiva. L'inclusione è un diritto da difendere, mentre la diversità rappresenta una risorsa da valorizzare. Questi principi trovano piena espressione nelle cinque aree chiave del nostro GEP:

1. **Equilibrio vita-lavoro:** Promozione di politiche flessibili per favorire la conciliazione tra sfera personale e professionale.
2. **Leadership inclusiva:** Incremento della rappresentanza femminile nelle posizioni decisionali.
3. **Progressioni di carriera:** Eliminazione dei bias nei processi di selezione e promozione.
4. **Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica:** Sviluppo di programmi formativi che tengano conto delle prospettive di genere.
5. **Contrasto alla violenza di genere:** Implementazione di misure preventive contro molestie e discriminazioni.

Il nostro impegno non si esaurisce con questo documento ma si proietta verso il futuro attraverso una revisione continua delle nostre strategie e l'adozione di nuovi strumenti per monitorare i progressi compiuti. L'obiettivo finale è rendere Universitas Mercatorum un modello virtuoso nel panorama accademico nazionale ed europeo, contribuendo attivamente alla costruzione di una società più equa e inclusiva.

Dott.ssa Patrizia Tanzilli

DIRETTORE GENERALE

Prof.ssa Isabella Bonacci

PRESIDENTE CUG

NOTA METODOLOGICA

Con il quarto Bilancio di Genere, Universitas Mercatorum continua l’analisi iniziata nell’anno 2021, con una prospettiva di genere dei principali dati relativi alla componente studentesca, corpo docente e personale non docente dell’Ateneo. Questa valutazione, che continuerà e si arricchirà nei prossimi anni, è nata dalla consapevolezza all’interno dell’Ateneo e in particolare nella sua Governance, dell’importanza fondamentale che la parità di genere e le pari opportunità hanno per l’Università, per il nostro Paese e anche a livello internazionale. La parità di genere e le pari opportunità rappresentano infatti, un obiettivo strategico dal punto di vista socio-economico, culturale e civile.

L’analisi è stata svolta prendendo in considerazione l’anno solare 2024, ossia dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024, al fine di dare continuità alle diverse analisi affrontate nei molteplici Bilanci annuali redatti dall’Ateneo.

Il documento è composto da nove capitoli:

- **primo capitolo:** illustra il quadro normativo di riferimento, sia a livello europeo, sia a livello italiano;
- **secondo capitolo:** propone l’analisi dei dati relativi alla componente studentesca;
- **terzo capitolo:** prende in considerazione il personale docente;
- **quarto capitolo:** analizza il personale non docente;
- **quinto capitolo:** analizza la situazione degli organi di Ateneo;
- **sesto capitolo:** descrive le azioni e le iniziative future volte a bilanciare le situazioni di squilibrio evidenziate nei capitoli precedenti;
- **settimo capitolo:** propone delle misure per il monitoraggio del bilancio di genere in futuro tramite KPI e KPO;

- **ottavo capitolo:** effettua un confronto tra la situazione italiana e Universitas Mercatorum;
- **nono capitolo:** presenta iniziative e strategie messe in atto per ridurre il gender gap, sia a livello europeo, sia italiano.

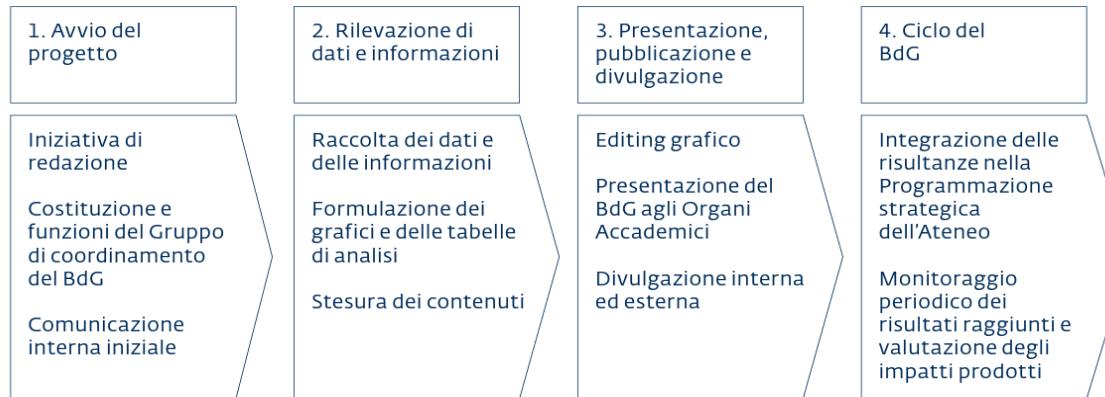
Questa quarta edizione del BdG è stata redatta da un Gruppo di Coordinamento che ha coinvolto diverse professionalità dell’Ateneo, tra cui: il Magnifico Rettore - Prof. Giovanni Cannata, la Preside - Prof.ssa Antonella Ferri, la Direttrice Generale - Dott.ssa Patrizia Tanzilli, la Prof.ssa Guendalina Capece, il Prof. Mario Fabio Polidoro, il Dott. Daniele Quadrini e la Dott.ssa Federica Mariggiod. Il Gruppo di Coordinamento è stato costituito in modo da assicurare, per quanto possibile, una equilibrata composizione per genere.

Nella realizzazione di questo BdG 2023 -2024 sono state prese in considerazione le *Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani*, redatte a cura del Gruppo CRUI – Conferenza dei Rettori delle Università Italiane – per il BdG.

L'estrazione dei dati, la loro elaborazione e analisi è stata supervisionata dall'intero Gruppo di Coordinamento. I dati utilizzati per le analisi svolte in questo documento sono stati estratti da database e applicativi interni all'Ateneo.

L'elaborazione del BdG si è articolata nelle seguenti fasi:

1. Avvio del progetto
2. Rilevazione di dati e informazioni
3. Approvazione, pubblicazione e divulgazione
4. Ciclo del BdG



Nel corso del 2024, Universitas Mercatorum ha redatto il suo primo Gender Equality Plan (GEP) in risposta alla richiesta della Commissione Europea per gli atenei partecipanti al programma Horizon Europe. Il GEP, approvato dal Senato Accademico il 25 novembre 2024, è un documento programmatico che delinea la strategia dell'Ateneo per promuovere la parità di genere nei prossimi anni.

Il piano si articola in cinque aree chiave, in linea con le raccomandazioni europee:

1. Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di leadership e decisionali
3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi didattici
5. Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Il GEP di Universitas Mercatorum include obiettivi specifici, azioni dettagliate, indicatori di performance e risorse dedicate per ciascuna area, dimostrando l'impegno dell'Ateneo nel promuovere attivamente la parità di genere e l'inclusione a tutti i livelli dell'organizzazione

1 – QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1 IL BILANCIO DI GENERE

Il Bilancio di Genere (BdG) è oggi riconosciuto come una componente essenziale dell'approccio di “*Gender Mainstreaming*” (GM) che mira a promuovere l’equità e l’uguaglianza tra uomini e donne. Il Gender Mainstreaming ha infatti l’obiettivo di promuovere la riorganizzazione, il miglioramento, lo sviluppo e la valutazione dei processi e delle policy, al fine di incorporare una prospettiva di equità di genere in tutte le politiche. L’ambizione è riuscire a influenzare in questo senso tutti gli attori normalmente coinvolti nel processo di policy-making². In particolare, il GM sottolinea

“la necessità di implementare iniziative che facilitino le donne nel loro ingresso e nella permanenza nel mercato del lavoro”³.

Il Consiglio d’Europa ha definito il Bilancio di Genere (Gender Budgeting⁴) e lo ha ulteriormente specificato nel documento che, attraverso l’analisi delle entrate e delle spese, valuta l’impatto delle scelte politiche e gli impegni economici e finanziari di un’istituzione da una prospettiva di genere, ovvero sulla componente femminile e maschile della popolazione.

Il BdG si fonda sul principio che l’allocazione e la distribuzione delle risorse non è neutrale rispetto al genere. Al contrario, come noto, la fase di composizione di un bilancio, sia a livello nazionale, regionale o locale, è quella nella quale vengono operate le scelte più rilevanti rispetto alle azioni e all’adozione di misure che possono promuovere l’equità di genere o, al contrario, generare discriminazioni. In questo senso i bilanci di genere sono considerati strumenti importanti per il raggiungimento di standard di buona Governance sia in riferimento ai parametri di trasparenza e partecipazione, sia in relazione agli obiettivi di crescita, di efficienza della spesa e di garanzia di equità sociale.

² Definizione presente nel Glossario pubblicato dal Consiglio d’Europa, www.coe.int

³ Maretti, M. *Gender Mainstreaming: definizioni e finalità*, 2018

⁴ Council of Europe, 2005, Final report of the Group of Specialists on Gender Budgeting (EG-S-GB), EG-S-GB (2004) RAP FIN; Equality Division, Directorate General of Human Rights, Council of Europe, Strasbourg, p. 10. Disponibile all’indirizzo: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/oddeleni/dokumenty/GenderBudgeting-report2005_En.pdf

Il BdG permette inoltre di comprendere se e quanto un'organizzazione, nella rendicontazione delle attività svolte, adotti una prospettiva di genere con l'intento di perseguire l'uguaglianza tra uomini e donne⁵. Quest'ultima, infatti, è uno dei valori fondamentali su cui l'Europa è stata costruita. Riconosciuto come principio vincolante a livello dei Trattati, è stato e continua ad essere promosso attraverso un considerevole insieme di regole, a diversi livelli, e costituisce una delle priorità dell'azione comunitaria.

1.2 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Nel 1957, l'art. 119 dei Trattati istitutivi della Comunità europea definiva il principio di parità nelle retribuzioni tra uomini e donne a parità di mansione⁶. A metà degli anni Settanta, quando iniziavano le rivendicazioni del Movimento delle donne, la Comunità Europea, iniziò a emanare le prime direttive in materia di parità di retribuzione e di trattamento nel rapporto di lavoro. In particolare, con la Direttiva 75/117/CEE iniziava a delinearsi il principio di parità di trattamento economico su cui far convergere gli Stati membri⁷.

Negli anni successivi altre Direttive hanno ampliato il raggio d'azione non più concentrandosi esclusivamente sulla parità di trattamento economico, ma anche sull'accesso al lavoro, sulla formazione e sulla promozione professionale, relativamente alle condizioni di lavoro (comprese la salute e la sicurezza), tanto nel lavoro subordinato quanto in quello autonomo nei diversi settori produttivi. Il principio è chiaro: la parità di trattamento implica l'assenza di discriminazioni dirette e indirette fondate sul sesso, sullo stato matrimoniale e sulla situazione familiare.

Il Bilancio di Genere nel Mondo

A livello internazionale il primo Paese a sperimentare il Gender Budgeting è stata l'Australia nel 1985. L'iniziativa australiana – insieme ad altri progetti di lunga durata come la South Africa Women's Budget Initiative e il Philippines Gender and Development (GAD) Budget – fornisce un'esperienza pionieristica rispetto alle iniziative di Gender Budgeting a livello internazionale. L'importanza e le potenzialità di tale

⁵ Gender budgeting - Final report of the Group of specialists on gender budgeting (EG-S-GB), Directorate General of Human Rights, Strasbourg, 2005. Disponibile all'indirizzo: <http://qualitapa.gov.it/customer-satisfaction/ascolti-e-partecipazione-dellutenza/rendicontazione-sociale/bilancio-di-genere>

⁶ Trattato che istituisce la Comunità Economica Europea e documenti allegati. Disponibile all'indirizzo: <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957E/TXT&from=BG>.

⁷ Direttiva 75/117/CEE del Consiglio, del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati Membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile. Disponibile all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=celex:31975L0117>.

strumento sono state riconosciute dalla comunità internazionale nella Quarta Conferenza delle Donne tenutasi a Pechino nel 1995 con la Beijing Platform for Action. Durante la Conferenza i governi di tutto il mondo si sono impegnati a integrare la prospettiva di genere nella progettazione, nello sviluppo, nell'adozione e nell'esecuzione dei bilanci statali, al fine di promuovere un'assegnazione delle risorse equa tra i sessi, destinare necessarie risorse per sostenere in maniera efficace l'uguaglianza di genere e a finanziare adeguatamente i programmi di sviluppo per l'empowerment femminile.

Il Bilancio di Genere in Europa

A livello europeo, le prime esperienze di BdG si sono sviluppate dal basso con un approccio bottom-up, all'inizio degli anni '80 e solo in seguito alla loro diffusione sono state recepite dalle Istituzioni Europee, in quanto riconosciute come strumenti efficaci per l'implementazione della strategia di pari opportunità. In Europa il primo esempio è stato quello della Gran Bretagna con lo UK Women's Budget Group, seguito poi da altri Paesi dotati di un welfare state solido, come Germania, Austria, Belgio e i paesi scandinavi; successivamente anche i Paesi dell'Europa meridionale, come Spagna e Italia, hanno avviato le loro prime sperimentazioni.

Le azioni della Comunità Europea

Con la Raccomandazione n. 635/1984 il Consiglio delle Comunità Europee ha indicato le azioni positive come strumento operativo della politica europea per la partecipazione e la promozione delle donne in ogni ambito e a ogni livello del mercato del lavoro⁸. Nel 1989, il Parlamento Europeo ha adottato la Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori nella quale si conferma l'impegno contro la discriminazione di genere⁹. Nel 1996, la Commissione Europea, attraverso il documento Incorporating Equal Opportunities for Women and Men into All Community Policies and Activities, ha esplicitato la necessità di una progressiva introduzione negli organismi dell'Unione e tra i paesi membri del "Gender mainstreaming", esprimendo la volontà di orientare le politiche comunitarie verso l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza di genere¹⁰.

⁸ 84/635/CEE: Raccomandazione del Consiglio del 13 dicembre 1984 sulla promozione di azioni positive a favore delle donne. Disponibile all'indirizzo: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/2c756080-da95-498c-b11d-ee26443f2281/language-it/format-PDFA1B>.

⁹ Carta Comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, 1989. Disponibile all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10107>.

¹⁰ Communication from the Commission – incorporating equal opportunities for women and men into all community policies and activities, Commission of the European Communities, Brussels, 21.02.1996, COM(96) 67 final. Disponibile all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:1996:0067:FIN:EN:PDF>

Tale principio viene rafforzato prima nel Trattato di Amsterdam del 1997, dove la parità tra uomini e donne viene introdotta tra le missioni della Comunità europea (art. 2)¹¹, creando una base giuridica per lo sviluppo di politiche più specifiche sviluppate dalla Commissione e, nel 2000, con la Direttiva 2000/43/CE¹² e il successivo Trattato di Nizza¹³ si sono espressi contro la discriminazione basata sull'età nei luoghi di lavoro.

Successivamente, nel 2001, l'Unione Europea, in una riunione tecnica sotto la guida della Presidenza svedese dell'UE, ha riconosciuto l'utilità di considerare la prospettiva di genere nei documenti di bilancio dei governi¹⁴.

In seguito a tutte queste iniziative, una prima definizione operativa del processo di BdG viene fornita dalla risoluzione della Commissione Europea 2002/2198 (INI)¹⁵ dove si fa riferimento alla teoria della Gender budget analysis.

Essa si propone il raggiungimento di **quattro obiettivi**:

1. **equità**, evidenziando così la non neutralità delle decisioni di bilancio;
2. **efficienza**, con la quale garantire una migliore conoscenza della cittadinanza e delle sue esigenze attraverso un migliore impiego delle risorse e un maggiore coordinamento tra gli enti interessati;
3. **trasparenza**, con la quale identificare le aree di intervento maggiormente colpite dalle disparità di genere e i margini di discrezionalità di esse;
4. **consapevolezza**, con la quale gli Amministratori e le Amministratrici diventino promotori di tali iniziative, ne condividano le finalità inserendo a pieno titolo la prospettiva di genere tra gli strumenti di decisione e programmazione dell'azione politica.

Con la Risoluzione del 2002 la Comunità Europea ha evidenziato la necessità di integrare la prospettiva di genere a tutti i livelli di bilancio e di riorganizzare le entrate e le uscite al fine di promuovere l'egualanza tra i sessi. Il documento sottolinea che:

¹¹ Trattato di Amsterdam che modifica il trattato sull'Unione europea, i trattati che istituiscono le Comunità europee e alcuni atti connessi, Amsterdam, 1997. Disponibile all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:11997D/TXT>.

¹² Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica. Disponibile all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0043&from=HU>

¹³ Trattato di Nizza che modifica il trattato sull'Unione europea, i trattati che istituiscono le Comunità europee e alcuni atti connessi, Nizza, 26.02.2001. Disponibile all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:12001C/TXT>.

¹⁴ Report From the Expert Meeting on Gender Equality, Ministry of Industry, Employment and Communications, Government of Sweden, 2002.

¹⁵ Relazione sul gender budgeting - la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere (2002/2198(INI)). Disponibile all'indirizzo: http://qualitapa.gov.it/sitoarcheologico/www.urp.it/sito-storico/potawatom.netribe.it/urpdegliurp/allegati/relazione_al_parlmanto_europeo_in_Gender_Budgeting.pdf

«il gender budgeting non mira a produrre bilanci separati per le donne, ma ad intervenire sui bilanci pubblici ...[affinché], all'interno dei programmi, delle azioni e delle politiche di bilancio, le entrate e le uscite siano valutate e ristrutturate in modo da assicurare che le priorità e le necessità delle donne siano prese in considerazione allo stesso modo di quelle degli uomini».

In questo modo viene riconosciuto il ruolo del “bilancio”, non solo come un mero documento neutrale, ma come strumento in grado di produrre

«un impatto diverso su donne e uomini, sia a livello di entrate che di uscite»

attraverso il quale le autorità pubbliche costruiscono

«il quadro di fondo entro il quale si delinea il modello di sviluppo socio-economico, si stabiliscono i criteri di ridistribuzione del reddito e si indicano le priorità politiche».

Con il Trattato di Lisbona del 2007 la promozione della parità tra uomini e donne venne individuata come uno degli obiettivi dell'Unione (art.1 bis), e, allo stesso tempo, venne riconosciuta la lotta alle discriminazioni come una delle “missioni” dell'Unione (art. 2, 3)¹⁶ e venne inoltre riconosciuto valore giuridico vincolante alla Carta dei diritti fondamentali.

Con la Risoluzione del 25 febbraio 2010 il Parlamento Europeo ha ribadito la necessità di mettere in atto e monitorare sistematicamente l'integrazione della prospettiva di genere nei processi legislativi, di bilancio e in altri rilevanti processi decisionali, nonché nelle strategie, nei programmi e progetti in vari ambiti, tra cui la politica economica e le politiche d'integrazione¹⁷.

Il 15 gennaio 2019, la risoluzione del Parlamento Europeo sulla parità di genere e le politiche fiscali nell'Unione Europea, ha esortato la Commissione e gli Stati membri ad attuare il bilancio di genere in modo da identificare esplicitamente la quota di fondi pubblici destinati alle donne e garantire che tutte le politiche per la mobilitazione delle risorse e l'assegnazione della spesa promuovano l'uguaglianza di genere¹⁸.

¹⁶ Document C:2007:306:TOC, Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, C 306, 17 dicembre 2007. Disponibile all'indirizzo: https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/IT/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C._2007.306.01.0001.01.ITA&toc=OJ%3AC%3A2007%3A3 06%3ATOC#a-001

¹⁷ Risoluzione del Parlamento europeo del 25 febbraio 2010 sulla tredicesima sessione del Consiglio per i diritti umani delle Nazioni Unite. Disponibile all'indirizzo: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2010-0036_IT.html

¹⁸ Risoluzione del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 sull'integrazione della dimensione di genere al Parlamento europeo (2018/2162(INI)). Disponibile all'indirizzo: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0010_IT.html

In ultimo, a marzo 2020 la Commissione Europea ha presentato la Strategia per la parità di genere 2020 - 2025, con l'obiettivo di raggiungere progressi significativi nell'attuazione della parità di genere, tramite misure mirate al conseguimento della parità di genere, insieme a una maggiore integrazione della dimensione di genere in ogni fase dell'elaborazione delle politiche in tutti i settori di azione dell'Unione Europea¹⁹.

Il gender mainstreaming sarà applicato anche all'intero quadro finanziario pluriennale, in modo specifico ai vari strumenti di finanziamento e di garanzia di bilancio dell'Unione Europea. La Commissione esaminerà inoltre l'impatto di genere delle sue attività e le modalità di quantificazione della spesa relativa alla parità di genere a livello dei programmi nel Quadro Finanziario Pluriennale 2021-2027, al fine di migliorare l'integrazione della dimensione di genere nel processo di bilancio della Commissione che potrà aumentare l'efficacia dei propri interventi.

1.3 IL BILANCIO DI GENERE IN ITALIA

In Italia, il BdG viene introdotto nel 2006, a seguito della presentazione alla Camera dei Deputati del disegno di legge "Norme per l'istituzione del Bilancio di genere per la Pubblica amministrazione" (DDL n. 3728 comunicato alla Presidenza l'11 gennaio 2006)²⁰.

Per la stesura del BdG da parte delle amministrazioni pubbliche è indicato il 21 maggio 2007 dalla Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità *"Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2007²¹. La Direttiva inserisce la redazione del BdG tra le azioni di promozione di una cultura organizzativa delle pubbliche amministrazioni orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini. Più nello specifico, l'art. 6 esprime la necessità di redigere i bilanci di genere e afferma che le amministrazioni devono:

¹⁹ Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni: Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025, Bruxelles, 5.3.2020 COM(2020) 152 final. Disponibile all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>

²⁰ Senato della Repubblica, Legislatura 14° - Disegno di legge N. 3728, Disegno di Legge d'iniziativa della senatrice Dato Comunicato alla Presidenza l'11 gennaio 2006 - Norme per l'istituzione del bilancio di genere per la Pubblica amministrazione. Disponibile all'indirizzo: <http://qualitapa.gov.it/sitoarcheologico/www.urp.it/sito-storico/www.urp.it/sitourp/allegati/Prop.leggeSen.Dato.pdf>

²¹ Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica- Direttiva 23 maggio 2007 (in G.U. n. 173 del 27 luglio 2007) - Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche. Disponibile all'indirizzo: <https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/1742359/direttiva-del-23-maggio-2007-misure-per-attuare-parita-e-pari-opportunita-tra-uomini-e-donne-nelle-amministrazioni-pubbliche-3382962.pdf/70971e01-7bf1-c493-aa32-8b3e8174138d>.

«promuovere analisi di bilancio che metta in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Questo anche al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento (...). Si auspica pertanto che i bilanci di genere diventino pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni».

Successivamente, attraverso con il decreto legislativo n. 150 del 2009 (co. 1, lett. b)²², relativo alla performance della Pubblica Amministrazione, viene richiesto che i risultati del bilancio di genere vengano inclusi nella “Relazione sulla performance” che le Amministrazioni sono tenute a redigere entro il 30 giugno di ogni anno.

La relazione sulla performance è:

«un documento [...] che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il Bilancio di genere realizzato».

Nel 2009, con l’art. 38-septies della Legge 196 e s.m.i.²³ viene introdotta la sperimentazione della lettura di genere nel rendiconto generale dello Stato, secondo le Linee Guida che saranno successivamente contenute nella circolare del 5 luglio 2017 n. 25 del Ministero dell’Economia e delle Finanze²⁴.

L’ultimo e più recente passaggio normativo è relativo alla Legge di contabilità e finanza pubblica. Infatti, grazie alla modifica introdotta dalla Legge n. 39 del 2011, viene prevista la definizione del Bilancio di genere «per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito» (art. 3)²⁵.

²² Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 - Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Disponibile all’indirizzo: <https://web.camera.it/parlam/leggi/deleghe/09150dl.htm>

²³ Legge del 31 dicembre 2009, n. 196(1) - Legge di contabilità e finanza pubblica, art. 38-septies. Disponibile all’indirizzo: https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Selezione_normativa/L-/L31-12-2009_196.pdf

²⁴ Ministero dell’Economia e delle Finanze, Circolare del 5 luglio 2017, n. 25 - Bilancio di genere. Linee guida e avvio della sperimentazione relativa al Rendiconto generale dello Stato 2016. Disponibile all’indirizzo: https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2017/circolare_n_25_2017

²⁵ Legge del 7 aprile 2011, n. 39 - Modifiche alla legge 31 dicembre 2009, n. 196, conseguenti alle nuove regole adottate dall’Unione europea in materia di coordinamento delle politiche economiche degli Stati membri. Disponibile all’indirizzo: https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Selezione_normativa/L-/L07-04-2011_39.pdf

Il Bilancio di Genere nelle Università

Con specifico riferimento al contesto universitario, va menzionata la mozione approvata dalla CRUI nel Resoconto del 19 gennaio 2017 in cui la Conferenza

«incarica le Rettrici Paola Inverardi (Università de L’Aquila), Maria Cristina Messa (Università di Milano “Bicocca”) e Aurelia Sole (Università della Basilicata) di coordinare le attività relative al Bilancio di genere, allo scopo di promuoverne la diffusione nell’ambito del sistema universitario»²⁶.

Il BdG è stato poi oggetto di una raccomandazione del MIUR del 2018, contenuta nel documento *“Indicazioni per azioni positive del MIUR su temi di genere nelle Università e nella ricerca”* e rivolta a tutti gli atenei, che ne promuove l’adozione con l’obiettivo di un monitoraggio dei progressi effettuati in termini di equità di genere²⁷.

Una spinta all’adozione del Bilancio di genere da parte di tutte le pubbliche amministrazioni si è avuta con la Direttiva n. 2 del 2019²⁸ del Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità. La Direttiva sostituisce espressamente quella precedente approvata il 23 maggio 2007, e nel farlo ribadisce la necessità di promuovere un’analisi di bilancio in prospettiva di genere e di fare diventare questo strumento una pratica consolidata. Infine, con specifico riferimento al Bilancio dello Stato, nel 2016, con una modifica apportata all’art. 38-septies della legge 31 dicembre 2009, n. 196²⁹, si è stabilito che il Ministero dell’Economia e delle Finanze avrebbe dovuto avviare, in sede di rendicontazione,

«un’apposita sperimentazione dell’adozione di un Bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere».

²⁶ CRUI, Resoconto 19 gennaio 2017. Disponibile all’indirizzo: <https://www.crui.it/resoconto-del-19-dicembre-2019/resoconto-19-gennaio-2017.html>

²⁷ MIUR, Indicazioni per azioni positive del MIUR su temi di genere nelle Università e nella ricerca, 2018. Disponibile all’indirizzo: https://www.miur.gov.it/documents/20182/991467/Documento_+Indicazioni_azioni_positive_MIUR_su_temi_genere.pdf/23e81cb6-f15a-4249-9bd6-cf4fdc d113a8?version=1.0

²⁸ Ministero per la Pubblica Amministrazione, Direttiva 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, 16 luglio 2019. Disponibile all’indirizzo: <https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/27-06-2019/direttiva-recante-%E2%80%9Cmisure-promuovere-le-pari-opportunita-e>

²⁹ Ministero dell’Economia e delle Finanze, Legge del 31 dicembre 2009, n. 196(1). Legge di contabilità e finanza pubblica. Disponibile all’indirizzo: https://www.rgs.mef.gov.it/_Documenti/VERSIONE-I/Selezione_normativa/L-/L31-12-2009_196.pdf

Questa previsione trova svolgimento nella Circolare del 29 marzo 2019, n. 9, "Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2018"³⁰, che ha indicato le modalità operative necessarie. A conclusione di questo *excursus* normativo, a denotare la crescente importanza riconosciuta al Bilancio di genere, c'è l'art. 10 lett. q) del Decreto Ministeriale n. 442 del 10/08/2020, "Criteri di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) delle Università Statali e dei Consorzi interuniversitari per l'anno 2020"³¹ che fa riferimento proprio al BdG. La norma costituisce attuazione dell'art. 1, comma 354, della legge 27 dicembre 2019, n. 160³², con il quale, in sede di bilancio previsionale, sono stati stanziati importanti contributi per promuovere l'educazione alle differenze di genere nei corsi universitari. La disposizione attuativa ha previsto che l'importo stanziato allo scopo è

«da ripartire, in sede di prima applicazione, tra le Università che adottano il Bilancio di genere dal quale si evincono le azioni concrete messe in atto, in proporzione al numero delle classi di laurea e di laurea magistrale attivate».

A settembre 2019, un gruppo interno alla CRUI ha pubblicato le Linee Guida per il Bilancio di Genere negli atenei italiani, elaborando una metodologia in grado di facilitare una capillare diffusione del documento tra gli atenei italiani e ottimizzare la comparabilità dei documenti prodotti³³.

A partire dal 2019 si è assistito, come mai in precedenza, ad una moltitudine di analisi, richieste e pressioni politiche e mediatiche sul tema delle pari opportunità, con particolare riferimento alle misure economiche e di rilancio legate al PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e

³⁰ Ministero dell'Economia e delle Finanze, Circolare del 29 marzo 2019, n. 9 - Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2018. Disponibile all'indirizzo: https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2019/circolare_n_09_2019

³¹ MIUR, Decreto Ministeriale n. 442 del 10/08/2020 relativo ai criteri di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario 2020 - Università statali e Consorzi interuniversitari, 10 agosto 2020. Disponibile all'indirizzo: <https://www.miur.gov.it/-/decreto-ministeriale-n-442-del-10-08-2020-relativo-ai-criteri-di-ripartizione-del-fondo-di-finanziamento-ordinario-2020-universita-statali-e-consorzi-#:~:text=Decreto%20Ministeriale%20n.-,442%20del%2010%2F08%2F2020%20relativo%20ai%20criteri%20di%20ripartizione,Universit%C3%A0%20statali%20e%20Consorzi%20interuniversitari&text=Registrato%20alla%20Corte%20dei%20Conti,1802>

³² legge 27 dicembre 2019, n. 160 - Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022. (GU Serie Generale n.304 del 30-12-2019 - Suppl. Ordinario n. 45). Disponibile all'indirizzo: https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2020-01-17&atto.codiceRedazionale=20A00227&elenco30giorni=true

³³ CRUI - Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere, Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani, settembre 2019. Disponibile all'indirizzo: https://www2.crui.it/crui/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf

Resilienza)³⁴, inserito all'interno del programma **Next Generation EU**³⁵, il pacchetto da 750 miliardi di euro concordato dall'Unione Europea in risposta alla crisi pandemica.

Il tema dell'occupazione femminile e il più ampio dibattito sulle pari opportunità, rappresenta per tutti un obiettivo non più derogabile, ma, al contrario, di massima urgenza.

In base ai dati ISTAT relativi al secondo trimestre del 2024, il tasso di occupazione femminile in Italia (fascia d'età 20-64 anni) era del 53.1%, mentre quello maschile era del 71.3%, con un divario di 18.2 punti percentuali. Questo gap è aumentato rispetto al 17.7% registrato nell'ultimo trimestre del 2023. Quindi è **necessario intervenire con maggiore consapevolezza e incisività sul tema della parità di genere**, facendosi carico della questione femminile in modo trasversale e strategico, attivando un numero più elevato di azioni volte al cambiamento, e intervenendo non solo con misure di riequilibrio emergenziale, ma con un piano di lungo periodo, strutturale e capillare.

Universitas Mercatorum dal 2021, insieme al **Comitato Unico di Garanzia** (CUG), realizza un'analisi interna della situazione di genere con l'obiettivo di far emergere possibili squilibri e intraprendere politiche, misure e azioni per la promozione delle pari opportunità e volte a garantire il costante monitoraggio dei progressi effettuati.

Ha, inoltre, approvato il Gender Equality Plan (GEP) il 25 novembre 2024, un documento programmatico che delinea l'impegno dell'Ateneo per promuovere la parità di genere a tutti i livelli.

³⁴ Italia Domani, Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Disponibile all'indirizzo: <https://italiadomani.gov.it/it/home.html>

³⁵ Unione Europea, NextGeneration EU. Disponibile all'indirizzo: https://europa.eu/next-generation-eu/index_it

2 - COMPONENTE STUDENTESCA

Questo capitolo del BdG è dedicato all'esplorazione della diversità e dell'inclusione tra gli studenti di Universitas Mercatorum. Tale mappatura è basata su informazioni descrittive sulla composizione degli studenti durante gli anni solari 2023 e 2024.

Le categorie esaminate sono costituite dalla componente studentesca iscritta a:

- Corsi di Laurea Triennali (L)
- Corsi di Laurea Magistrali (LM)
- Master di I Livello
- Master di II Livello
- Dottorati di ricerca
- Corsi di Formazione, Alta Formazione e Perfezionamento

2.1 LA COMPOSIZIONE DELLA COMUNITÀ STUDENTESCA

Nella comunità studentesca, considerata nel suo complesso negli anni solari di riferimento, la componente maschile è prevalente: Come mostrato in figura 2.1, infatti, la percentuale di studenti immatricolati supera quella delle studentesse di più di 12 punti percentuali.

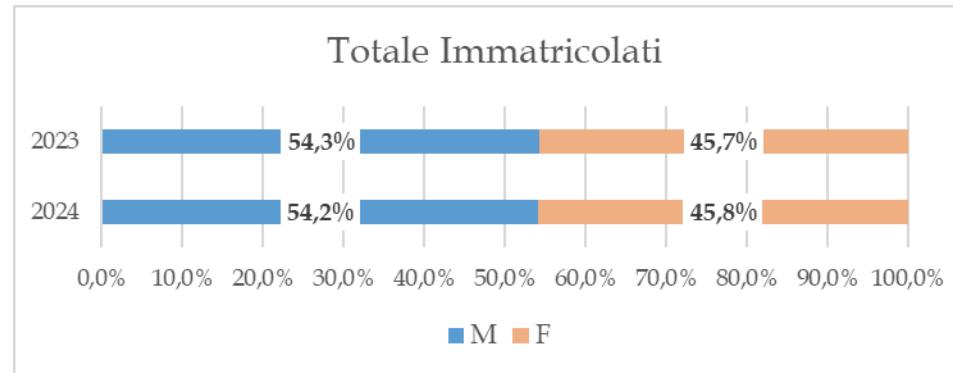


Figura 2.1

In tabella 2.2 vengono mostrate le studentesse immatricolate e gli studenti immatricolati per i corsi di Laurea, Laurea Magistrale, Masteri di I Livello, Master di II Livello, Dottorati di Ricerca e Corsi di Formazione, Alta Formazione e Perfezionamento totali nel 2024 e nel 2023.

Corsi di Studio	Immatricolati 2024				Immatricolati 2023			
	Uomo	Donna	%M	%F	Uomo	Donna	%M	%F
Corsi di Laurea Triennali	13.011	10.294	55,8%	44,2%	12.189	9.989	55,0%	45,0%
Corsi di Laurea Magistrali	2.725	2.936	48,1%	51,9%	2.467	2.235	52,5%	47,5%
Master di I Livello	968	953	50,4%	49,6%	668	738	47,5%	52,5%
Master di II Livello	347	385	47,4%	52,6%	145	127	53,3%	46,7%
Dottorati di ricerca	15	19	44,1%	55,9%	31	16	66,0%	34,0%
Corsi di Formazione, Alta Formazione e Perfezionamento	1.803	1.235	59,3%	40,7%	1.840	1.574	53,9%	46,1%
TOTALE	15.736	13.230	54,3%	45,7%	17.340	14.679	54,2%	45,8%

Tabella 2.2

Sulla base degli andamenti esposti è possibile fare le seguenti considerazioni:

- Corsi di Laurea Triennali
Rappresentano oltre l'80% degli immatricolati totali e, di conseguenza, la loro ripartizione tra maschi e femmine influenza pesantemente l'andamento complessivo.
Il 2024 mostra un leggero aumento della presenza maschile (+0,8%) nei corsi triennali. Si nota un incremento complessivo degli immatricolati, con 1.127 studenti in più rispetto al 2023. La predominanza maschile in questi corsi si consolida.
- Corsi di Laurea Magistrali
Si osserva un'inversione di tendenza significativa. Nel 2024, le donne diventano maggioranza degli immatricolati nelle lauree magistrali, con un aumento del 4,4% rispetto all'anno precedente.
immatricolati, con 1.127 studenti in più rispetto al 2023. La predominanza maschile in questi corsi si consolida.
- Master di I Livello
Nel 2024 si registra un sostanziale equilibrio di genere, con una leggera prevalenza maschile. Rispetto al 2023, si nota un aumento significativo degli iscritti (+515) e un'inversione nella distribuzione di genere, con gli uomini che superano le donne del 2,9%.
- Master di II Livello
Il 2024 vede un notevole aumento degli iscritti (+460) e un'inversione nella distribuzione di genere. Le donne diventano maggioranza, con un incremento del 5,9% rispetto all'anno precedente.
- Dottorati di ricerca
Si osserva una drastica inversione di tendenza. Nel 2024, le donne rappresentano la maggioranza degli iscritti ai dottorati, con un aumento del 21,9% rispetto al 2023. Questo cambiamento significativo potrebbe indicare un importante passo verso la parità di genere nella ricerca accademica.
- Corsi di Formazione, Alta Formazione e Perfezionamento
Nel 2024 si registra un aumento della presenza maschile (+5,4%) in questi corsi. Tuttavia, si nota una diminuzione complessiva degli iscritti (-376) rispetto al 2023, che potrebbe suggerire una minore attrattivit di questi percorsi formativi.

L'analisi dei dati relativi alle immatricolazioni del 2024 rivela tendenze significative nella distribuzione di genere all'interno del panorama accademico.

Si evidenzia una progressione verso un maggiore equilibrio tra uomini e donne in diversi ambiti formativi, con alcune inversioni di tendenza degne di nota rispetto all'anno precedente. Particolarmente rilevante appare la crescente presenza femminile nei percorsi di studio avanzati, quali i corsi di laurea magistrale, i master di secondo livello e i dottorati di ricerca. Questo fenomeno suggerisce un incremento dell'interesse e della partecipazione delle donne nella formazione di alto livello, segnalando una possibile evoluzione nelle scelte di carriera e nelle aspirazioni professionali.

2.2 IMMATRICOLATI AI CORSI DI LAUREA E LAUREA MAGISTRALE

Nella tabella 2.4 sono riportati gli studenti immatricolati e le studentesse immatricolate suddivisi per Corso di Laurea.

Corsi di Laurea	Immatricolati 2024				Immatricolati 2023			
	Uomo	Donna	%M	%F	Uomo	Donna	%M	%F
L3 - Scienze e tecnologie delle arti, dello spettacolo e del cinema	80	97	45,2%	54,8%	136	167	44,9%	55,1%
L4 - Design del prodotto e della moda	149	294	33,6%	66,4%	138	297	31,7%	68,3%
L7 - Ingegneria delle infrastrutture per una mobilità sostenibile	321	46	87,5%	12,5%	286	40	87,7%	12,3%
L8 - Ingegneria informatica	1706	183	90,3%	9,7%	1.475	211	87,5%	12,5%
L9 - Ingegneria gestionale	1896	389	83,0%	17,0%	1.694	374	81,9%	18,1%
L12 - Lingue e mercati	317	1078	22,7%	77,3%	304	1.044	22,6%	77,4%
L14 - Scienze giuridiche	4116	2105	66,2%	33,8%	3.534	1.709	67,4%	32,6%
L18 - Gestione di impresa	1763	1017	63,4%	36,6%	1.769	1.092	61,8%	38,2%
L20 - Comunicazione e multimedia	541	798	40,4%	59,6%	499	738	40,3%	59,7%
L24 - Scienze e tecniche psicologiche	997	3432	22,5%	77,5%	973	3.384	22,3%	77,7%
L36 - Scienze politiche e relazioni internazionali	722	432	62,6%	37,4%	692	440	61,1%	38,9%
L40 - Sociologia dell'innovazione	61	152	28,6%	71,4%	149	202	42,5%	57,5%
L41 - Statistica e Big Data	131		100,0%	0,0%	185	63	74,6%	25,4%
LGASTR - Gastronomia, ospitalità e territori	211	185	53,3%	46,7%	364	228	61,5%	38,5%
LM31 - Ingegneria gestionale	759	320	70,3%	29,7%	627	237	72,6%	27,4%
LM38 - Lingue per la comunicazione internazionale	37	230	13,9%	86,1%				
LM51 - Psicologia del lavoro e delle organizzazioni	368	1019	26,5%	73,5%	365	946	27,8%	72,2%
LM52 - Relazioni internazionali per lo sviluppo economico	231	186	55,4%	44,6%	198	175	53,1%	46,9%
LM59 - Comunicazione digitale e marketing	205	378	35,2%	64,8%	191	361	34,6%	65,4%
LM66 - Sicurezza Informatica	269	55	83,0%	17,0%				
LM77 - Management	856	748	53,4%	46,6%	854	748	53,3%	46,7%
TOTALE	15.736	13.144	54,5%	45,5%	14.433	12.456	53,7%	46,3%

Tabella 2.4

Emerge con evidenza una marcata segregazione orizzontale in diversi ambiti disciplinari:

- Nei settori STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics), si osserva una netta e persistente prevalenza maschile. Il corso di Ingegneria informatica, ad esempio, registra una percentuale di immatricolati uomini del 90,3% nel 2024, in aumento rispetto

all'87,5% del 2023. Analogamente, in Ingegneria gestionale, la presenza maschile si attesta all'83,0% nel 2024, con un lieve incremento rispetto all'81,9% dell'anno precedente. Questa disparità è particolarmente accentuata in Ingegneria delle infrastrutture per una mobilità sostenibile, dove gli uomini rappresentano l'87,5% degli iscritti nel 2024, sostanzialmente invariato rispetto all'87,7% del 2023.

- D'altro canto, si riscontra una significativa sovrarappresentazione femminile in ambiti tradizionalmente associati alle scienze umane e sociali. Nel corso di Lingue e mercati, le donne costituiscono il 77,3% degli immatricolati nel 2024, in linea con il 77,4% del 2023. In Scienze e tecniche psicologiche, la percentuale femminile si attesta al 77,5% nel 2024, sostanzialmente stabile rispetto al 77,7% dell'anno precedente. Ancora più marcata è la presenza femminile nel corso di Lingue per la comunicazione internazionale, dove le donne rappresentano l'86,1% degli iscritti nel 2024, in lieve diminuzione rispetto all'86,9% del 2023.

Questi dati evidenziano la persistenza di stereotipi di genere nelle scelte formative, che possono avere ripercussioni significative sulle future carriere professionali e sulla rappresentanza di genere in determinati settori lavorativi. La sostanziale stabilità di questi trend tra il 2023 e il 2024 suggerisce che le dinamiche di genere nelle scelte universitarie sono profondamente radicate e richiedono interventi mirati e di lungo periodo per essere modificate.

Per quanto riguarda i corsi di laurea magistrale, si osservano dinamiche simili a quelle dei corsi triennali, con alcune variazioni. Ad esempio, in Psicologia del lavoro e delle organizzazioni, la presenza femminile è ancora più marcata (73,5% nel 2024) rispetto ai corsi triennali di ambito psicologico, sebbene in leggera diminuzione rispetto al 72,2% del 2023.

Le figura 2.5 offre un quadro di sintesi piuttosto significativo. Esse presenta rispettivamente l'incidenza della componente femminile sulle immatricolazioni suddivise in 4 aree di competenza:

- Area STEM:
La percentuale di immatricolati nell'area STEM mostra un incremento dal 25,9% nel 2023 al 26,8% nel 2024. Questo aumento riflette un crescente interesse verso le discipline tecnico-scientifiche, potenzialmente correlato alla domanda di competenze in settori innovativi come l'ingegneria gestionale e la sicurezza informatica. Tuttavia, la percentuale di donne immatricolate in quest'area registra una lieve flessione, passando dal 21,6% nel 2023 al 20,4% nel 2024. Questo dato evidenzia la persistenza di una disparità di genere significativa nel settore STEM, nonostante l'aumento complessivo delle immatricolazioni.
- Area economico-giuridica:

Si osserva una sostanziale stabilità nella percentuale di immatricolati, con un lieve incremento dal 21,1% nel 2023 al 21,3% nel 2024. Parallelamente, si registra un aumento significativo della presenza femminile, dal 42,1% nel 2023 al 44,5% nel 2024. Questo trend positivo suggerisce un crescente interesse delle donne verso le discipline economiche e giuridiche, avvicinandosi a una situazione di maggiore equilibrio di genere.

- Area delle scienze umane e psicologiche:

Questa area mantiene la maggiore percentuale di immatricolati, sebbene con una leggera flessione dal 31,1% nel 2023 al 30,5% nel 2024. La percentuale di donne immatricolate rimane elevata, pur registrando una lieve diminuzione dal 69,4% nel 2023 al 69,1% nel 2024. Questi dati confermano la tradizionale prevalenza femminile in questi ambiti disciplinari, sollevando interrogativi sulla necessità di promuovere una maggiore diversità di genere.

- Area delle competenze trasversali:

Si registra una leggera diminuzione nella percentuale di immatricolati, dal 21,9% nel 2023 al 21,4% nel 2024. La presenza femminile in quest'area mostra un lieve aumento, dal 52,7% nel 2023 al 53,1% nel 2024, mantenendo una distribuzione di genere relativamente equilibrata.³⁶

³⁶ Quest'area, che include corsi come Scienze e tecnologie delle arti, Design del prodotto e della moda, Comunicazione e multimedia, Gastronomia, ospitalità e territori, e Comunicazione digitale e marketing comprende corsi di Laurea che hanno una forte componente interdisciplinare.

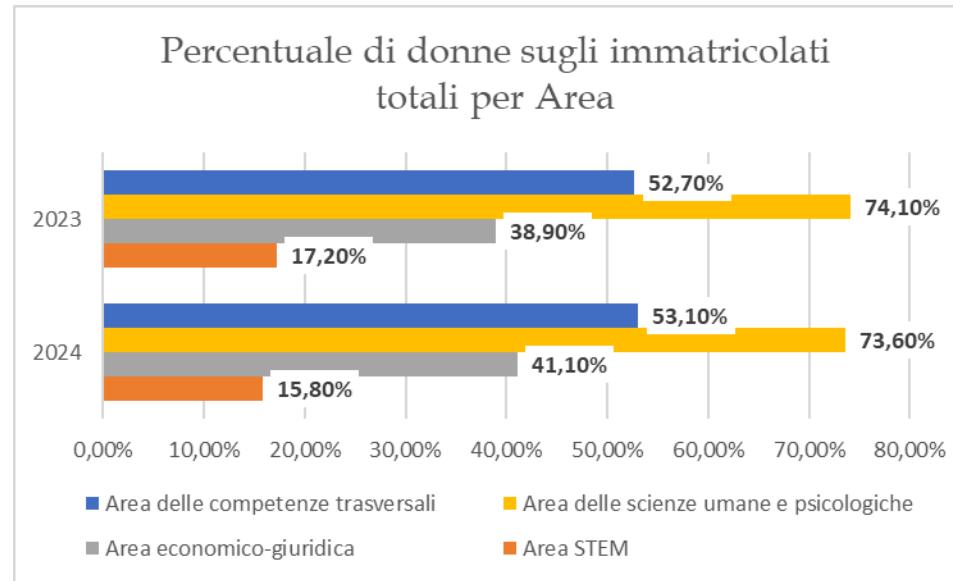


Figura 2.5

Immatricolati suddivisi per area geografica, fascia d'età e titolo conseguito

In tabella 2.6 sono riportati gli immatricolati ai corsi di Laurea suddivisi per area geografica di residenza. Le percentuali di immatricolati e immatricolate al Nord sono le stesse, mentre esiste un lieve sbilanciamento per gli immatricolati al Centro, al Sud e per le Isole. Da sottolineare invece la differenza di cinque punti percentuali tra immatricolati e immatricolate del Sud.

Anno Solare	REGIONE DI RESIDENZA										TOTALI		TOTALE IMMATRICOLATI
	NORD		CENTRO		SUD		ISOLE		ESTERO		Uomo	Donna	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
2024	4.489	4.635	3.171	2.583	5.636	3.969	2.377	1.976	63	67	15.736	13.230	28.966
	49,2%	50,8%	55,1%	44,9%	58,7%	41,3%	54,6%	45,4%	48,5%	51,5%	54,3%	45,7%	
2023	4.198	4.301	2.835	2.475	5.187	3.804	2.175	1.842	38	33	14.433	12.455	26.888
	49,4%	50,6%	53,4%	46,6%	57,7%	42,3%	54,1%	45,9%	53,5%	46,5%	53,7%	46,3%	

Tabella 2.6

L'analisi della distribuzione di genere tra gli immatricolati rivela dinamiche interessanti sia a livello nazionale che regionale. Su scala nazionale, come già ricordato, si evidenzia una leggera predominanza maschile, che si accentua nel 2024 con il 54,3% di uomini rispetto al 45,7% di donne, segnando un incremento rispetto al 2023 dove si registrava il 53,7% di uomini e il 46,3% di donne. Tuttavia, questa tendenza generale nasconde significative variazioni geografiche che meritano un'analisi più approfondita.

Esaminando le diverse aree geografiche, emergono pattern distintivi nella distribuzione di genere. Il Nord si distingue come l'unica regione in cui le donne mantengono una maggioranza, seppur marginale, in entrambi gli anni considerati. Si osserva un lieve incremento della presenza femminile, passando dal 50,6% nel 2023 al 50,8% nel 2024, in controtendenza rispetto al dato nazionale. Al contrario, il Centro Italia registra un aumento della componente maschile, con la percentuale di immatricolati uomini che sale dal 53,4% nel 2023 al 55,1% nel 2024, allineandosi maggiormente alla tendenza nazionale.

Il Sud si conferma l'area con la più alta concentrazione di immatricolati di sesso maschile, mostrando un ulteriore incremento dal 57,7% al 58,7% tra il 2023 e il 2024. Questa marcata predominanza maschile nel Meridione potrebbe essere indicativa di dinamiche socio-economiche e culturali specifiche della regione, meritevoli di ulteriori approfondimenti. Nelle Isole, la situazione appare più stabile, con una costante maggioranza maschile che si attesta intorno al 54% in entrambi gli anni presi in esame, suggerendo una minore volatilità nelle tendenze di genere rispetto alle altre aree geografiche.

Di seguito, in Figura 2.7, si riporta un dettaglio degli studenti delle studentesse immatricolati suddivisi per Regioni di residenza.

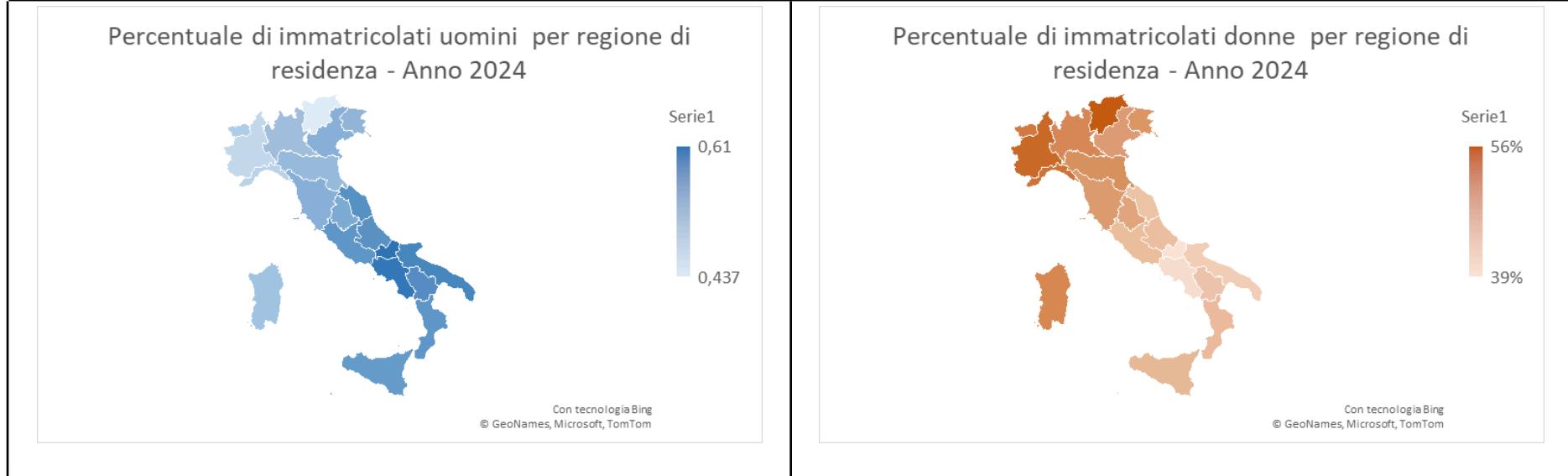


Figura 2.7

La comparazione delle due mappe rivela dinamiche di genere significativamente diverse tra il Nord e il Sud Italia. Le regioni settentrionali mostrano una prevalenza di immatricolazioni femminili, con percentuali che superano il 50% in diverse aree. Al contrario, le regioni meridionali e insulari presentano una netta maggioranza di iscrizioni maschili, con percentuali che in alcuni casi superano il 60%.

In tabella 2.7 sono riportati gli immatricolati ai corsi di Laurea suddivisi per genere ed età anagrafica.

La fascia d'età 18-30 anni rappresenta la maggioranza degli immatricolati in entrambi gli anni, con una percentuale che supera il 60% sia per gli uomini che per le donne nel 2024. Si nota un significativo aumento in questa fascia d'età, con 2.042 nuovi immatricolati (1.336 uomini e 706 donne) rispetto al 2023.

Per quanto riguarda la distribuzione di genere, si osserva una leggera predominanza maschile in tutte le fasce d'età, con l'eccezione della fascia 41-65 anni nel 2024, dove la percentuale femminile (19,2%) supera quella maschile (17,7%). Questa inversione di tendenza nella fascia d'età più matura potrebbe indicare un crescente interesse delle donne per la formazione universitaria in età adulta, possibilmente legato a esigenze di riqualificazione professionale o di realizzazione personale.

La fascia d'età 31-40 anni mostra una leggera flessione in termini percentuali per entrambi i generi dal 2023 al 2024, pur mantenendo un numero assoluto di immatricolati sostanzialmente stabile.

In termini di bilancio di genere, si osserva una sostanziale parità nella distribuzione percentuale tra uomini e donne nelle varie fasce d'età, con lievi variazioni. Tuttavia, in termini assoluti, persiste una leggera predominanza maschile in quasi tutte le categorie, con l'eccezione già menzionata della fascia 41-65 nel 2024.

ETA' ANAGRAFICA	2024				2023			
	Uomo	Donna	%M	%F	Uomo	Donna	%M	%F
18-30	9.460	7.935	60,1%	60,0%	8.124	7.229	56,3%	58,0%
31-40	3.445	2.743	21,9%	20,7%	3.346	2.662	23,2%	21,4%
41-65	2.787	2.536	17,7%	19,2%	2.921	2.548	20,2%	20,5%
+ 66	44	16	0,3%	0,1%	42	17	0,3%	0,1%
TOT. IMMATRICOLATI	15.736	13.230	100,0%	100,0%	14.433	12.456	100,0%	100,0%

Tabella 2.8

In Tabella 2.9 sono riportate i valori di studenti per i corsi di Laurea Triennale e Laurea Magistrale che hanno conseguito il titolo nel 2023 e nel 2024 e quelli che hanno richiesto la rinuncia agli studi.

Per quanto riguarda i titoli conseguiti, si osserva una persistente predominanza maschile in entrambi i livelli di studio e per entrambi gli anni considerati. Nei corsi di laurea triennali, la percentuale di uomini che hanno conseguito il titolo è passata dal 62,5% nel 2023 al 59,8% nel 2024, mentre per le lauree magistrali si è registrato un leggero aumento, dal 54,2% al 54,8%. Nonostante una lieve flessione nella disparità di genere per le lauree triennali, il divario rimane significativo, suggerendo la persistenza di fattori che favoriscono il completamento degli studi da parte degli studenti maschi.

È interessante notare come il divario di genere si riduca nei corsi di laurea magistrale, dove la distribuzione si avvicina maggiormente alla parità, pur mantenendo una leggera prevalenza maschile.

Analizzando i dati relativi alle rinunce agli studi, emergono dinamiche differenti e in alcuni casi contrastanti rispetto ai titoli conseguiti. Nei corsi di laurea triennali, si osserva una maggiore propensione all'abbandono da parte degli studenti maschi, con percentuali del 51,1% nel 2023 e del 54,2% nel 2024. Questo dato, apparentemente in contrasto con la maggiore percentuale di titoli conseguiti dagli uomini, potrebbe suggerire una maggiore volatilità nelle scelte formative maschili o la presenza di fattori esterni che influenzano in modo differenziato la persistenza negli studi tra i generi.

Per quanto riguarda i corsi di laurea magistrale, si nota un'inversione di tendenza nelle rinunce tra il 2023 e il 2024. Mentre nel 2023 le donne mostravano una maggiore propensione all'abbandono (58,0%), nel 2024 la situazione si è capovolta, con gli uomini che rappresentano il 39,3% delle rinunce contro il 60,7% delle donne. Questo cambiamento significativo merita un'analisi approfondita per comprendere i fattori che hanno portato a questa inversione di tendenza in un solo anno.

Complessivamente, i dati evidenziano una situazione complessa e in evoluzione. La persistente maggioranza maschile nei titoli conseguiti, soprattutto nelle lauree triennali, suggerisce la necessità di politiche mirate a supportare il completamento degli studi da parte delle studentesse. D'altra parte, l'aumento delle rinunce femminili nei corsi magistrali nel 2024 solleva interrogativi sulle sfide specifiche che le donne potrebbero incontrare nei percorsi di studio avanzati.

Corsi di Studio	TITOLO CONSEGUITO				RINUNCIATARI			
	Uomo	Donna	%M	%F	Uomo	Donna	%M	%F
Corsi di Laurea Triennali	6.264	4.211	59,8%	40,2%	1.657	1.400	54,2%	45,8%
Corsi di Laurea Magistrali	1.523	1.258	54,8%	45,2%	136	210	39,3%	60,7%
TOTALE	7.787	5.469	58,7%	41,3%	1.793	1.610	52,7%	47,3%
Corsi di Laurea Triennali	4.959	2.975	62,5%	37,5%	1.190	1.140	51,1%	48,9%
Corsi di Laurea Magistrali	1.242	1.050	54,2%	45,8%	86	119	42,0%	58,0%
TOTALE	6.201	4.025	60,6%	39,4%	1.276	1.259	50,3%	49,7%

Tabella 2.9

2.3 I RAPPRESENTANTI DEGLI STUDENTI

In tabella 2.10 è riportata la composizione di genere dei rappresentanti degli studenti nei diversi ambiti dell’Ateneo.

Si osserva una persistente disparità di genere a favore della componente maschile nella maggior parte degli organi rappresentativi. Il totale complessivo per il 2024 mostra una netta prevalenza maschile, con il 69,8% di rappresentanti uomini contro il 30,2% di donne.

Questo squilibrio, sebbene leggermente migliorato rispetto al 2023 (63,0% uomini, 37,0% donne), rimane significativo e meritevole di attenzione.

RAPPRESENTANTI	2024				2023			
	F	M	%F	%M	F	M	%F	%M
Presidio della Qualità	0	1	-	100,0%	0	1	-	100,0%
Nucleo di Valutazione	1	0	100,0%	-		1	-	100,0%
Comitato Unico di Garanzia	1	0	100,0%	-	1	0	100,0%	-
Consiglio di Facoltà di Scienze Economiche e Giuridiche	1	1	50,0%	50,0%				
Consiglio di Facoltà di Scienze della Società e della Comunicazione	1	1	50,0%	50,0%				
Consiglio di Facoltà di Scienze Tecnologiche e dell'Innovazione	0	2	-	100,0%				
Commissione paritetica della Facoltà di Scienze Economiche e Giuridiche	2	1	66,7%	33,3%	1	2	33,3%	66,7%
Commissione paritetica della Facoltà di Scienze della Società e della Comunicazione	1	4	20,0%	80,0%				
Commissione paritetica della Facoltà di Scienze Tecnologiche e dell'Innovazione	1	6	14,3%	85,7%				
Consigli dei Corsi di Studio Facoltà di Scienze Economiche e Giuridiche	1	4	20,0%	80,0%	1	2	33,3%	66,7%
Consigli dei Corsi di Studio Facoltà di Scienze Tecnologiche e dell'Innovazione	2	5	28,6%	71,4%	2	4	33,3%	66,7%
Consigli dei Corsi di Studio Facoltà di Scienze della Società e della Comunicazione	2	4	33,3%	66,7%	3	6	33,3%	66,7%
Dottorato di Ricerca	2	1	66,7%	33,3%	2	1	66,7%	33,3%
Totale complessivo	13	30	30,2%	69,8%	10	17	37,0%	63,0%

Tabella 2.10

Per quanto riguarda la mobilità internazionale, riportata nella Tabella 2.11 riferita al 2024, il 54,5% riguarda le studentesse e il 45,5% gli studenti. Il dato però risulta poco significativo per la bassa numerosità del campione. Questo comporta la necessità di intensificare i rapporti internazionali di Universitas Mercatorum con Atenei stranieri per aumentare l'internazionalizzazione e la mobilità in entrata e in uscita del corpo studentesco.

MOBILITÀ INTERNAZIONALE 2024	F	M	%F	%M
Studenti outcoming	12	10	54,5%	45,5%
Totale complessivo	12	10	54,5%	45,5%

Tabella 2.11

3 – PERSONALE DOCENTE

Il presente capitolo del BdG è dedicato all'esplorazione della diversità di genere del personale docente di Universitas Mercatorum.

La tabella 3.1 offre una panoramica dettagliata della distribuzione di genere nel personale docente dell'Ateneo, suddivisa per ruoli accademici, confrontando i dati del 2023 e del 2024. L'analisi di questi dati rivela tendenze significative e solleva importanti questioni riguardo all'equità di genere nel contesto accademico..

PERSONALE DOCENTE	2024				2023			
	F	M	%F	%M	F	M	%F	%M
Ricercatore	25	18	58,1%	41,9%	7	1	87,5%	12,5%
Associato	24	39	38,1%	61,9%	24	24	50,0%	50,0%
Ordinario	11	23	32,4%	67,6%	6	20	23,1%	76,9%
Contrattista	72	153	32,0%	68,0%	72	153	32,0%	68,0%
Totale complessivo	132	233	36,2%	63,8%	109	198	35,5%	64,5%

Tabella 3.1

In primo luogo, si osserva un incremento complessivo del personale docente, passando da 307 unità nel 2023 a 365 nel 2024.

Questo aumento è accompagnato da una leggera variazione nella distribuzione di genere: la percentuale di donne sul totale passa dal 35,5% nel 2023 al 36,2% nel 2024, indicando un modesto progresso verso una maggiore rappresentanza femminile, sebbene persista una significativa disparità. La rappresentatività femminile decresce nei passaggi di carriera successivi.

La situazione di genere del complesso del personale docente è ben rappresentata nella figura 3.2

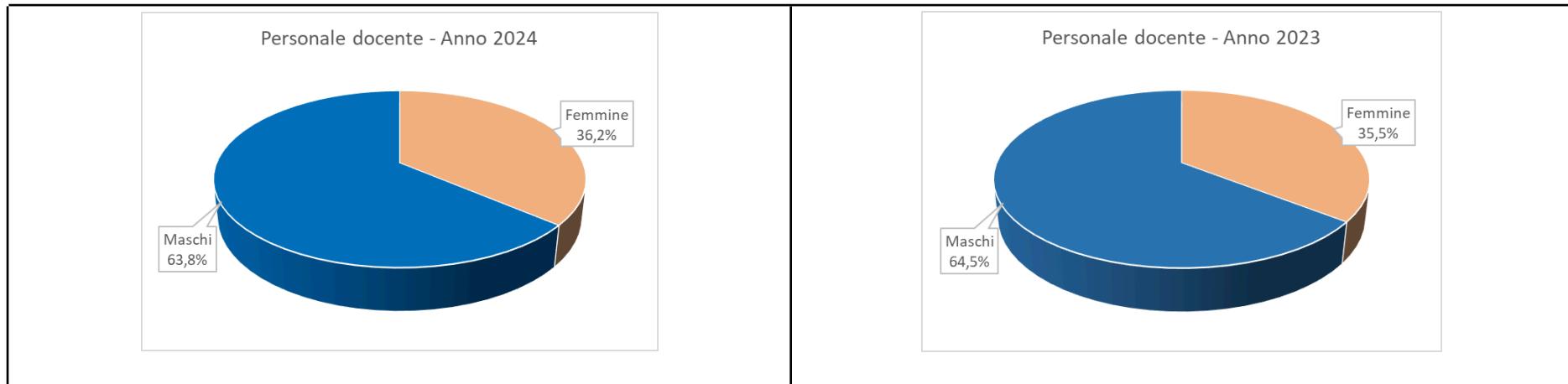


Figura 3.2

Professori Ordinari: Si nota un incremento nella rappresentanza femminile, passando dal 23,1% nel 2023 al 32,4% nel 2024. Nonostante questo miglioramento, persiste una significativa disparità di genere in questa posizione di vertice accademica (Figura 3.3).

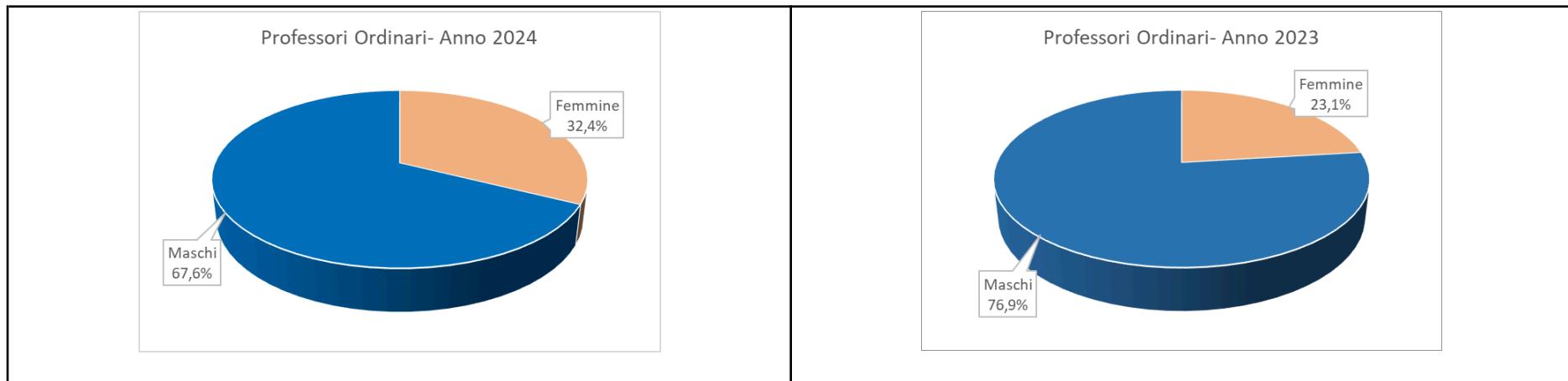


Figura 3.3

Professori Associati: La parità di genere osservata nel 2023 (50% per entrambi i generi) si è sbilanciata nel 2024, con una prevalenza maschile (61,9% uomini, 38,1% donne).

La situazione è rappresentata nella figura 3.4.

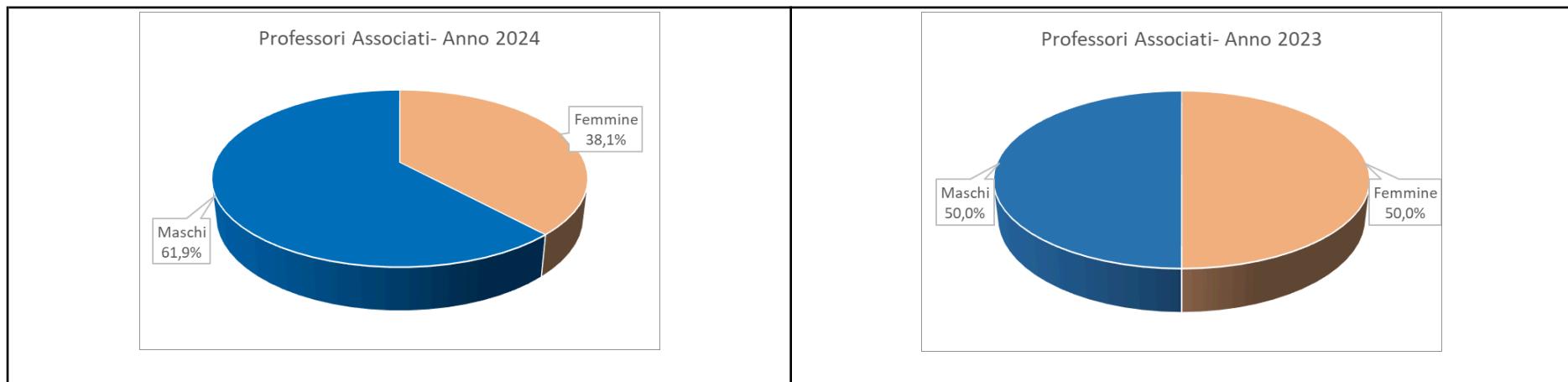


Figura 3.4

Ricercatori: Si registra un notevole aumento nel numero di ricercatori, da 8 nel 2023 a 43 nel 2024, con un'inversione nella distribuzione di genere. Mentre nel 2023 le donne rappresentavano l'87,5% dei ricercatori, nel 2024 questa percentuale si attesta al 58,1%. Nonostante la riduzione in termini percentuali, il numero assoluto di ricercatrici è aumentato significativamente, passando da 7 a 25.

La situazione è rappresentata nella figura 3.5.

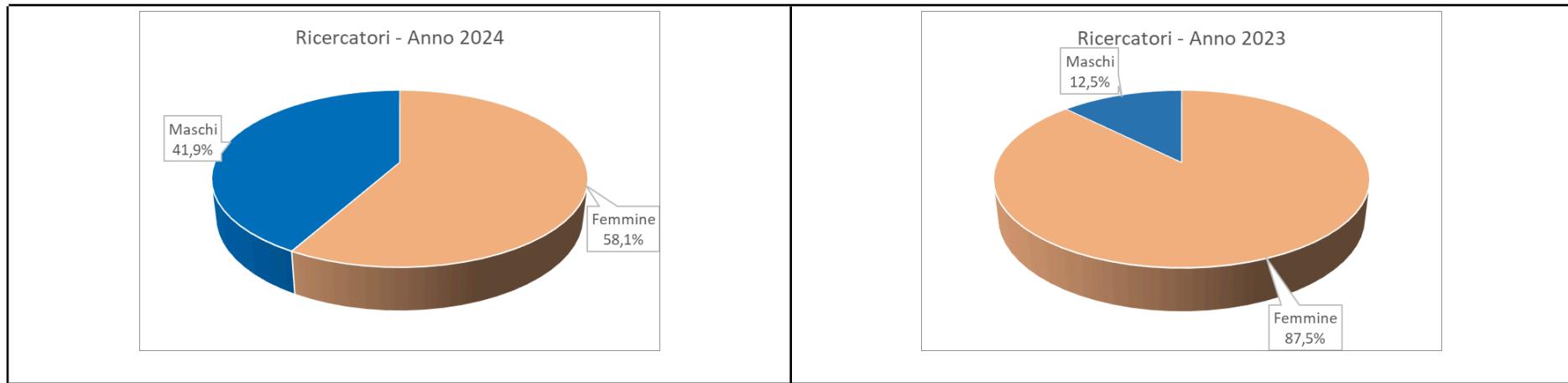


Figura 3.5

Per quanto riguarda i **professori a contratto**, il divario tra i generi è ancora superiore (32% di presenza femminile e 68% di presenza maschile). La situazione rimane invariata nei due anni.

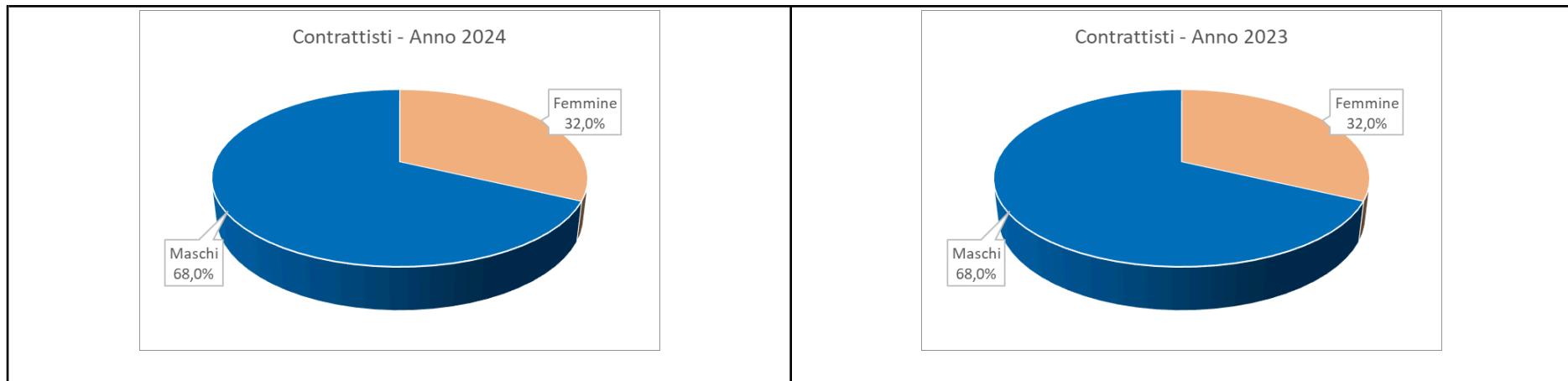


Figura 3.6

Personale docente suddiviso per fascia d'età (Anno solare 2024)

La figura 3.7 presenta la ripartizione per fascia d'età e genere dei ricercatori a tempo determinato per il 2024. In questo particolare caso, le fasce più popolate (31-40 anni e 41-65) mostrano una significativa prevalenza femminile..

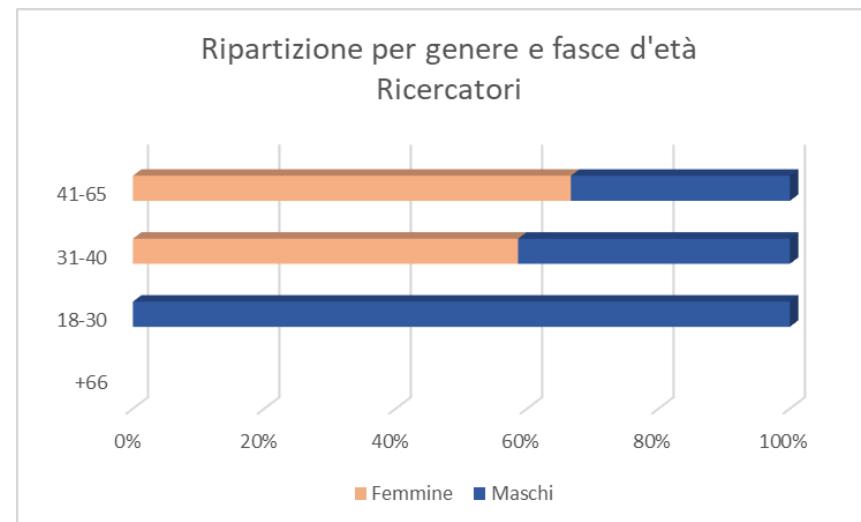


Figura 3.7

La figura 3.8 presenta la ripartizione per fascia d'età e genere dei professori associati per il 2024. Dalla figura è possibile constatare una situazione abbastanza equilibrata fra i due generi, ad esclusione della fascia di età over 66 che risulta poco significativa essendo costituita da un solo Professore.

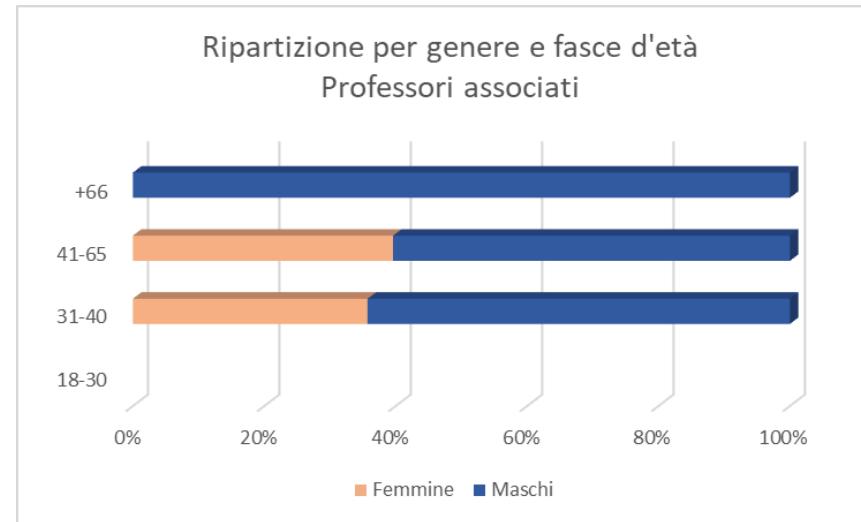


Figura 3.8

La figura 3.9 presenta la ripartizione per fascia d'età e genere dei professori ordinari per il 2024. Dalla figura è possibile riscontrare la considerevole differenza tra la numerosità dei due generi in questo segmento di carriera accademica.

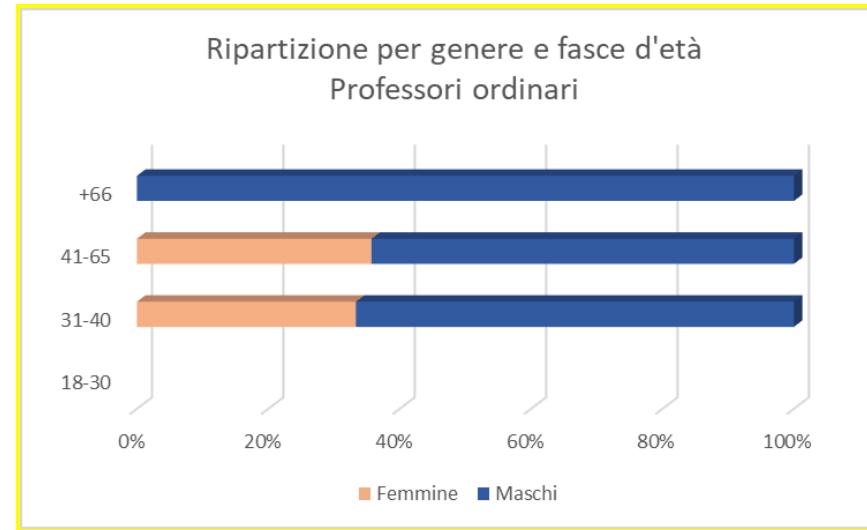


Figura 3.9

La successiva figura 3.10 mostra la ripartizione per genere e fasce d'età per i professori a contratto per il 2024. Anche in questo caso, come per i professori associati c'è una situazione abbastanza equilibrata e una parità nella fascia di età più bassa (18-30). Nella fascia +66, che conta 54 docenti, più dell'83% è di sesso maschile.

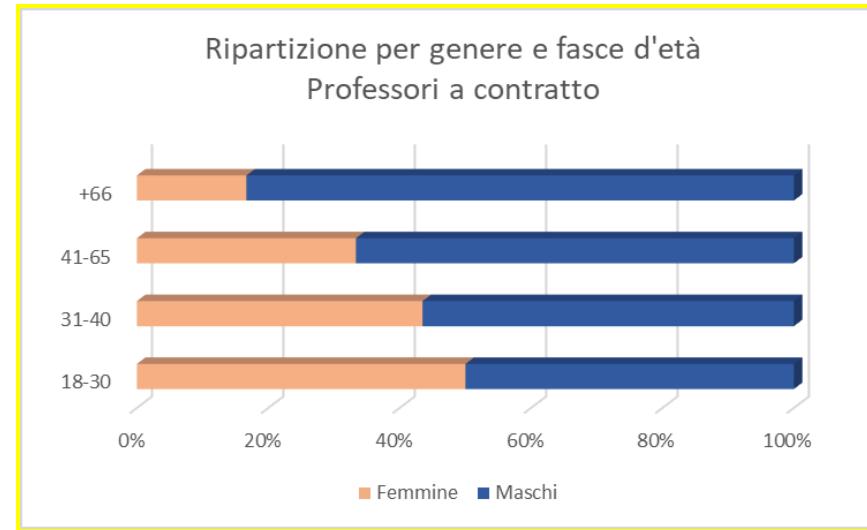


Figura 3.10

IL PERSONALE DOCENTE NELLE AREE CUN

Nella tabella 3.11, di seguito riportata, per dare evidenza della differenza di genere in relazione all'area disciplinare di appartenenza, si riporta la numerosità per le diverse aree CUN per l'anno solare 2024.

AREA CUN	F	M	%F	%M
01 – SCIENZE MATEMATICHE E INFORMATICHE	4	7	36,4%	63,6%
02 – SCIENZE FISICHE	1	2	33,3%	66,7%
03 – SCIENZE CHIMICHE	3	1	75,0%	25,0%
04 – SCIENZE DELLA TERRA	0	0	-	-
05 – SCIENZE BIOLOGICHE	0	1	-	100,0%
06 – SCIENZE MEDICHE	0	1	-	100,0%
07 – SCIENZE AGRARIE E VETERINARIE	3	0	100,0%	-
08 – INGEGNERIA CIVILE E ARCHITETTURA	19	22	46,3%	53,7%
09 – INGEGNERIA INDUSTRIALE E DELL'INFORMAZIONE	6	31	16,2%	83,8%
10 – SCIENZE DELL'ANTICHITÀ, FILOLOGICO-LETTERARIE E STORICO-ARTISTICHE	26	14	65,0%	35,0%
11 – SCIENZE STORICHE, FILOSOFICHE, PEDAGOGICHE, PSICOLOGICHE	24	19	55,8%	44,2%
12 – SCIENZE GIURIDICHE	14	45	23,7%	76,3%
13 – SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE	22	65	25,3%	74,7%
14 – SCIENZE POLITICHE E SOCIALI	8	24	25,0%	75,0%
ALTRÒ	2	1	66,7%	33,3%
Totale complessivo	132	233	36,2%	63,8%

Tabella 3.7

Nella Tabella 3.8 riportata di seguito si rappresenta l'incidenza di genere, rispettivamente di personale Ricercatore, Professori Associati, Professori ordinari e Professori a Contratto nelle diverse aree CUN.

Area Disciplinare	Docenti Associati		Docenti Ordinari		Ricercatori		Docenti a Contratto	
	M	F	M	F	M	F	M	F
01 – SCIENZE MATEMATICHE E INFORMATICHE	0	0	0	0	0	1	7	3
02 – SCIENZE FISICHE	0	1	0	0	0	0	2	0
03 – SCIENZE CHIMICHE	0	0	0	0	0	0	1	3
04 – SCIENZE DELLA TERRA	0	0	0	0	0	0	0	0
05 – SCIENZE BIOLOGICHE	0	0	0	0	0	0	1	0
06 – SCIENZE MEDICHE	0	0	0	0	0	0	1	0
07 – SCIENZE AGRARIE E VETERINARIE	0	1	0	1	0	0	0	1
08 – INGEGNERIA CIVILE E ARCHITETTURA	4	5	0	0	0	1	18	13
09 – INGEGNERIA INDUSTRIALE E DELL'INFORMAZIONE	7	1	3	1	7	3	14	1
10 – SCIENZE DELL'ANTICHITÀ, FILOLOGICO-LETTERARIE E STORICO-ARTISTICHE	1	1	1	1	1	6	11	18
11 – SCIENZE STORICHE, FILOSOFICHE, PEDAGOGICHE, PSICOLOGICHE	5	4	3	2	2	4	9	14
12 – SCIENZE GIURIDICHE	6	2	10	2	4	5	25	5
13 – SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE	13	6	6	4	1	5	45	7
14 – SCIENZE POLITICHE E SOCIALI	3	3	0	0	3	0	18	5
ALTRO	0	0	0	0	0	0	1	2

Tabella 3.80

Dall'analisi si può evidenziare una marcata differenza nelle aree di Ingegneria industriale e dell'informazione, Scienze giuridiche e Scienze economiche e statistiche. Questo riflette anche quanto detto in precedenza inerentemente alla compagine studentesca (si veda figura 2.4), poiché se si laureano meno studentesse soprattutto nell'area STEM, è congruente che poi ci siano meno componenti di genere femminile anche nel corpo docente delle stesse aree.

Analogo discorso può essere fatto per l'area inerente alle scienze giuridiche, che conferma quanto sopra.

4 – PERSONALE NON DOCENTE

Questo capitolo del BdG è dedicato alla rappresentazione della diversità di genere tra il personale non docente di Universitas Mercatorum.

In figura 4.1 viene rappresentata la ripartizione tra generi del personale dipendente non docente che nella totalità è pari a 135 unità per il 2024 ed a 111 unità per il 2023. In questo ambito la percentuale della componente femminile è nettamente superiore rispetto a quella maschile.

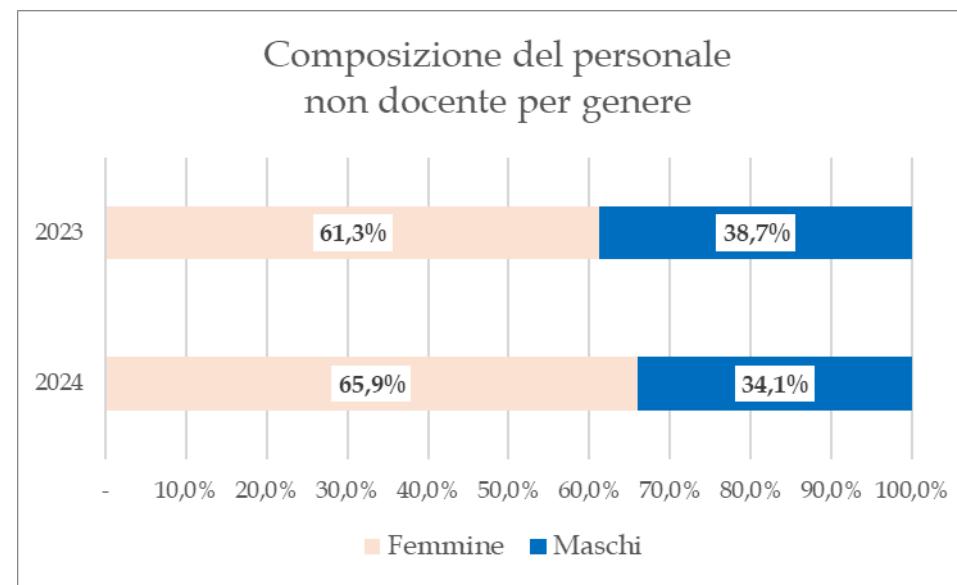


Figura 4.1

Una situazione di perfetta parità si osserva nel 2024 per le figure di responsabili degli uffici amministrativi, come riportato in figura 4.2.

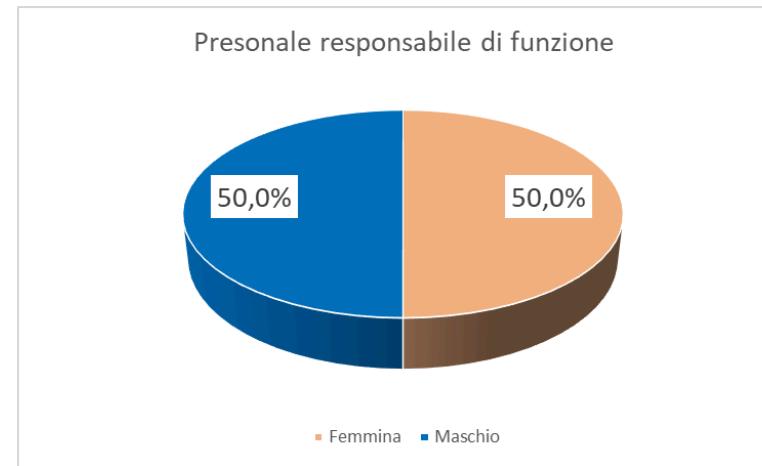


Figura 4.2

Nella tabella 4.3 il personale dipendente viene rappresentato in relazione all'ufficio di appartenenza. In questo caso è possibile notare che in quasi la totalità delle aree amministrative c'è una maggioranza di personale di genere femminile.

PERSONALE DIPENDENTE	2024				2023			
	F	M	%F	%M	F	M	%F	%M
AFC	8	0	100,0%	-	8	0	100,0%	-
DIDATTICA - CERTIFICATI	0	1	-	100,0%	1	0	100,0%	-
CERTIFICAZIONI	1	0	100,0%	-	0	1	-	100,0%
COMUNICAZIONE	3	1	75,0%	25,0%	2	1	66,7%	33,3%
DIDATTICA	8	9	47,1%	52,9%	5	9	35,7%	64,3%
DIRETTORE GENERALE	1	0	100,0%	-	1	0	100,0%	-

DIREZIONE - ACCREDITAMENTI	1	1	50,0%	50,0%	0	1	-	100,0%
DIREZIONE PRIVACY	0	1	-	100,0%	0	1	-	100,0%
DIREZIONE PROGETTI	0	1	-	100,0%	1	0	100,0%	-
DIREZIONE QUALITA'	3	0	100,0%	-	5	4	55,6%	44,4%
EIPOINT	5	1	83,3%	16,7%	0	1	-	100,0%
ERASMUS	0	1	-	100,0%	1	3	25,0%	75,0%
ESAMI	2	3	40,0%	60,0%	5	5	50,0%	50,0%
IMMATRICOLAZIONI	7	5	58,3%	41,7%	11	2	84,6%	15,4%
ORIENTAMENTO	16	3	84,2%	15,8%	1	0	100,0%	-
ORIENTAMENTO PROGETTI	1	0	100,0%	-	1	0	100,0%	-
DIDATTICA - PERGAMENE	2	0	100,0%	-	1	0	100,0%	-
DIDATTICA - PLACEMENT	1	0	100,0%	-	0	1	-	100,0%
POST-LAUREA	0	2	-	100,0%	0	1	-	100,0%
PROTOCOLLO	0	1	-	100,0%	0	2	-	100,0%
RECEPTION	0	2	-	100,0%	3	0	100,0%	-
RECEPTION EVENTI	3	0	100,0%	-	0	1	-	100,0%
TESI	7	0	100,0%	-	6	0	100,0%	-
TIROCINI	3	0	100,0%	-	3	0	100,0%	-
UFF. PROGETTI	2	1	66,7%	33,3%	2	0	100,0%	-
UFF. TECNICO RICERCA	1	1	50,0%	50,0%	1	1	50,0%	50,0%
UFF. DOTTORATI	1	0	100,0%	-	1	0	100,0%	-
VALUTAZIONE	8	3	72,7%	27,3%	7	2	77,8%	22,2%
VIDEOREGISTRAZIONI	5	9	35,7%	64,3%	2	7	22,2%	77,8%
Totale complessivo	89	46	65,9%	34,1%	68	43	61,3%	38,7%

Tabella 4.3

In figura 4.4 è riportata la ripartizione del personale dipendente non docente 2024 suddiviso per fasce d'età in relazione al genere. È importante sottolineare che la maggior parte del personale, circa l'87%, rientra nella fascia di età 36-45 anni in cui ricade la percentuale più elevata di presenza femminile. La restante percentuale del 13% si colloca nelle fasce di età successive ai 46 anni, ed è a prevalenza di genere femminile.

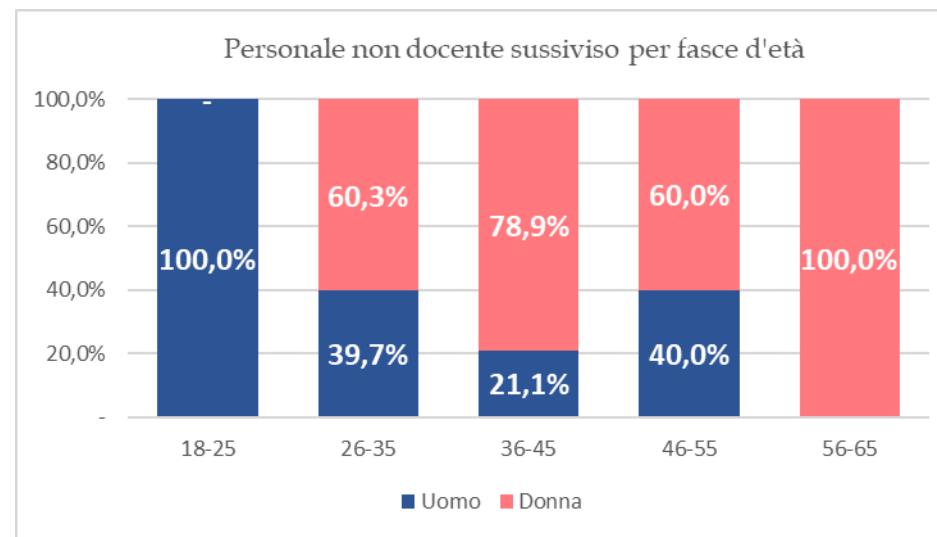


Figura 4.4

5 - GLI ORGANI DI GOVERNO DI ATENEO

In questa sezione viene considerata la composizione di genere delle principali cariche accademiche dell'Ateneo. Poiché la durata di queste cariche è diversa e pluriennale, e le scadenze dei mandati sono differiti nel tempo, l'analisi viene effettuata in relazione ai dati al 31 dicembre 2024 ed al 31 dicembre 2023.

I ruoli e le funzioni prese in esame sono:

1. Rettore
2. Prorettore
3. Direttore Generale
4. Direttore Scientifico
5. Preside di Facoltà
6. Componenti del Consiglio di Amministrazione
7. Componenti del Senato Accademico
8. Componenti del Presidio di Qualità
9. Delegato/a alla didattica
10. Delegato/a alla didattica interattiva
11. Componenti del Nucleo di Valutazione di Ateneo
12. Componenti del Collegio dei Revisori dei Conti
13. Componenti dell'Organismo di Vigilanza
14. Componenti del Comitato Unico di Garanzia

La tabella presentata offre una panoramica dettagliata sulla composizione di genere negli organi di governo e amministrazione dell'Ateneo, confrontando i dati del 2023 e del 2024. Questa analisi rivela tendenze significative riguardo all'evoluzione della rappresentanza femminile in posizioni chiave dell'istituzione accademica.

ORGANI DI ATENEO	2024				2023			
	F	M	%F	%M	F	M	%F	%M
Organi di governo	4	7	36,4%	63,6%	3	4	42,9%	57,1%
Consiglio d'Amministrazione	2	6	25,0%	75,0%	2	7	22,2%	77,8%
Senato accademico	4	6	40,0%	60,0%	3	3	50,0%	50,0%
Delegati del Rettore	4	6	40,0%	60,0%	2	2	50,0%	50,0%
Nucleo di valutazione	3	5	37,5%	62,5%	2	6	25,0%	75,0%
Collegio dei Revisori dei conti	2	3	40,0%	60,0%	2	3	40,0%	60,0%
Organismo di vigilanza	0	3	-	100,0%	0	3	-	100,0%
Comitato unico di garanzia	3	3	50,0%	50,0%	3	3	50,0%	50,0%
Presidio della qualità	5	3	62,5%	37,5%	3	4	42,9%	57,1%
Totale complessivo	27	42	39,1%	60,9%	20	35	36,4%	63,6%

Tabella 5.1

A livello complessivo, si osserva un lieve miglioramento nella rappresentanza femminile, con un incremento dal 36,4% nel 2023 al 39,1% nel 2024. Nonostante questo progresso, persiste una significativa disparità di genere, con una predominanza maschile che si attesta al 60,9% del totale nel 2024 (figura 5.2)

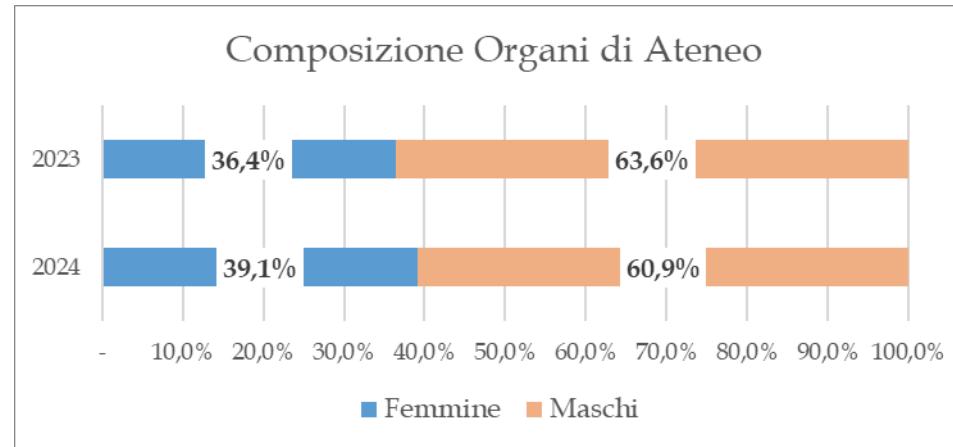


Figura 5.2

Analizzando i singoli organi, emergono alcune dinamiche rilevanti:

1. Organi di governo: Si registra una diminuzione della rappresentanza femminile dal 42,9% al 36,4%, indicando un arretramento nella parità di genere ai vertici decisionali dell'Ateneo. Le funzioni apicali di Rettore, Prorettore e Direttore Scientifico sono nomine attribuite a uomini, mentre le funzioni di Direttore Generale è affidata ad una donna. I Presidi di Facoltà sono due donne e un uomo, mentre i Direttori di Dipartimento sono tre uomini e una donna.
2. Consiglio d'Amministrazione: La presenza femminile mostra un lieve incremento dal 22,2% al 25%, pur rimanendo significativamente sottorappresentata.
3. Senato accademico: Si nota un cambiamento significativo, passando da una situazione di parità (50-50) a una prevalenza maschile (60% uomini, 40% donne).
4. Delegati del Rettore: Anche in questo caso, si passa da una situazione di parità a una prevalenza maschile (60% uomini, 40% donne).

5. Nucleo di valutazione: Si registra un notevole miglioramento nella rappresentanza femminile, passando dal 25% al 37,5%.
6. Presidio della qualità: Questo organo mostra il cambiamento più significativo, con un'inversione della predominanza di genere. La rappresentanza femminile è aumentata dal 42,9% al 62,5%, diventando l'unico organo con una maggioranza femminile.
7. Organismo di vigilanza: Rimane composto esclusivamente da uomini in entrambi gli anni, evidenziando una persistente esclusione femminile in questo ambito.

6 – LE AZIONI POSITIVE PREVISTE: DAL BILANCIO DI GENERE AL GEP

Il presente capitolo presenta una panoramica delle componenti chiave di una strategia di diversità e di inclusione che Universitas Mercatorum potrebbe implementare nei prossimi anni per raggiungere gli obiettivi del Piano Strategico 2021/2023, così come normate e regolate a livello nazionale e internazionale. Il progresso sconta una lentezza determinata, nella maggior parte dei casi, dalla mancanza di un approccio sistematico e coerente alla diversità e all'inclusione³⁷ ³⁸, che richiede azioni incisive per raggiungere in futuro gli obiettivi di miglioramento attesi.

La letteratura scientifica internazionale evidenzia cinque aspetti considerati cruciali per lo sviluppo di un approccio concreto per la piena realizzazione di parità e inclusione³⁹:

- 1) garantirle e sostenerle a tutti i livelli all'interno del management e nelle attività ricorrenti dell'organizzazione;
- 2) aumentare la numerosità di coloro che sono coinvolti nella progettazione e nell'esecuzione della strategia per la diversità e l'inclusione;
- 3) favorire lo sviluppo di attività a sostegno concreto degli obiettivi di parità;
- 4) favorire l'assunzione di talenti nel rispetto della diversità di genere;
- 5) responsabilizzare i manager attraverso la definizione di KPI, focalizzati sull'esperienza quotidiana e monitorati costantemente.

Il Gender Equality Plan (GEP) di Universitas Mercatorum, approvato dal Senato Accademico il 25 novembre 2024, rappresenta un importante passo avanti nella strategia dell'Ateneo per promuovere la parità di genere e l'inclusione. Il GEP si articola in cinque aree chiave di intervento:

³⁷ Sherbin, L. and Rashid, R. Diversity Doesn't Stick Without Inclusion. Harvard Business Review, 2017. Disponibile all'indirizzo: <https://hbr.org/2017/02/diversity-doesnt-stick-without-inclusion>.

³⁸ Jana, T. and Diaz Mejias, A. Erasing institutional bias: how to create systemic change for organizational inclusion. Oakland, CA: Berrett-Koehler Publishers, 2018.

³⁹ Pedulla, D. Diversity and Inclusion Efforts That Really Work. Harvard Business Review, 2020. Disponibile all'indirizzo: <https://hbr.org/2020/05/diversity-and-inclusion-efforts-that-really-work>.

1. Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di leadership e decisionali
3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi didattici
5. Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Per ciascuna area, il GEP definisce obiettivi specifici, azioni dettagliate, indicatori di performance e risorse dedicate.

Alcune delle principali azioni positive previste includono:

- Implementazione di politiche di work-life balance, come orari flessibili e smart working
- Formazione sulla leadership inclusiva per posizioni manageriali
- Revisione dei processi di selezione e promozione per eliminare bias inconsci
- Integrazione di prospettive di genere nei programmi di studio, specialmente nelle discipline STEM
- Campagne di sensibilizzazione e prevenzione contro molestie e discriminazioni

L'Ateneo ha inoltre avviato diverse iniziative concrete, tra cui:

- Un corso obbligatorio su "Gender Equality and Elimination of Discrimination" per tutti gli studenti
- Partnership con l'associazione "Valore D" per promuovere la leadership femminile
- Partecipazione al programma "Inspiring Girls" per incoraggiare le ragazze verso carriere STEM
- Sottoscrizione del "Manifesto per l'occupazione femminile"

Il GEP prevede un processo di revisione periodica per monitorare l'efficacia delle azioni intraprese, raccogliendo dati disaggregati per genere e coinvolgendo attivamente tutte le componenti universitarie⁶. Questo approccio permetterà all'Ateneo di adattare le proprie strategie alle sfide emergenti, promuovendo una cultura inclusiva e sostenibile nel lungo periodo.

L'obiettivo finale è fare di Universitas Mercatorum un'università di riferimento per politiche attive che integrano e valorizzano tutte le differenze, in linea con la Vision 2030 e il Piano Strategico 2021-2025 dell'Ateneo⁹.

7 - KPI PROPOSTI PER IL MONITORAGGIO DI GENERE

Nei capitoli 2, 3, e 4 del presente bilancio di genere è stato presentato un dettagliato consuntivo dei dati dell’Universitas Mercatorum con il focus sullo stato attuale inerente al genere nella popolazione studentesca, nel personale docente e non docente di Ateneo. Il quadro che emerge costituisce una fotografia dello status quo del 2024, con il quale proseguire il percorso iniziato con il BdG dell’anno precedente con l’obiettivo di ridurre, e con il tempo di annullare, le disparità fra donne e uomini.

Il percorso si preannuncia lungo e sfidante; sarà di fondamentale importanza la valutazione dei risultati intermedi, acquisiti con un sistematico monitoraggio su tutte le azioni positive descritte nel precedente capitolo 6. Occorre quindi monitorare nel tempo il livello di disparità tra i generi, adottando strumenti di misura sintetici ed efficaci che siano accettati e condivisi nel settore universitario.

A completamento delle analisi delle differenze di genere nei ruoli del corpo docente dell’Universitas Mercatorum viene calcolato il Glass Ceiling Index (GCI) che mette in relazione la percentuale di donne (o di uomini) in un’organizzazione, in tutti i ruoli, con la percentuale di donne (o di uomini) nel ruolo più elevato di carriera per la medesima organizzazione. Questo indice permette quindi di effettuare una “fotografia” in un dato istante temporale (ad esempio in un dato anno) della “segregazione verticale” per genere presente in un’organizzazione. Pertanto, il GCI cattura come la percentuale di un dato genere in un dato ruolo vari via via che si progredisce verso i livelli di carriera più elevati. Il GCI è un indice valido e ampiamente accettato, definito e approvato a livello internazionale e utilizzato dalla Commissione Europea nella pubblicazione triennale “She Figures”⁴⁰.

⁴⁰ European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, She figures 2021 - gender in research and innovation: statistics and indicators, Publications Office, 2021. Disponibile all’indirizzo: <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

7.1 PERSONALE DOCENTE

Nel caso di un'università, il ruolo più elevato in carriera per il personale docente è rappresentato dai docenti di I Fascia, pertanto, il GCI, con riferimento alla componente femminile del corpo docente di un Ateneo, si calcola come segue:

$$GCI_{\text{docenti}} = \frac{\frac{\text{Donne docenti}}{\text{Totale docenti}}}{\frac{\text{Donne docenti di I fascia}}{\text{Totale docenti I fascia}}}$$

Un valore del GCI_{docenti} pari di 1 indica che il rapporto tra uomini e donne a livello complessivo si mantiene lo stesso anche per la prima fascia e, quindi, l'assenza di segregazione verticale per genere. Al contrario, più l'indice assume valori superiori a 1, più le donne sono sottorappresentate in questo ruolo, cosa che, a sua volta, potrebbe suggerire una loro maggiore difficoltà nel progredire nella carriera accademica.

Il valore del GCI può essere calcolato a livello sia dell'Ateneo, sia dei singoli Corsi di Laurea.

La Tabella 7.1 raffronta il GCI dei docenti calcolato a livello dell'intero Ateneo per l'anno 2022 con quello relativi al 2023 e 2024.

2022	$GCI_{\text{docenti}2022} = \frac{\frac{97}{286}}{\frac{2}{13}} = \frac{0,33}{0,15} = 2,20$
------	---

2023	$GCI_{\text{docenti}2022} = \frac{\frac{109}{307}}{\frac{6}{26}} = \frac{0,355}{0,231} = 1,54$
2024	$GCI_{\text{docenti}2024} = \frac{\frac{132}{365}}{\frac{11}{34}} = \frac{0,367}{0,324} = 1,11$

Tabella 7.1

Dal calcolo del GCI nei tre anni è possibile fare una serie di considerazioni interessanti. Il numeratore al passare degli anni è in crescita e questo sta ad indicare che il numero di donne docenti è in progressivo aumento. Il fattore critico è rappresentato dal denominatore che rappresenta la percentuale di donne docenti di I fascia rispetto al totale dei docenti di I fascia e in questo ambito tale indicatore si è più che raddoppiato indicando un significativo contrasto del fenomeno di *leaky pipeline*, ovvero che la percentuale di donne si assottiglia progressivamente man mano che ci si avvicina ai livelli apicali di carriera.

I dati mostrano un progresso significativo verso la parità di genere nelle posizioni accademiche di alto livello. Tuttavia, la persistenza di un GCI superiore a 1 indica che c'è ancora margine di miglioramento. L'analisi suggerisce che le iniziative intraprese stanno producendo risultati positivi, ma è fondamentale mantenere l'attenzione su questo tema per garantire un ambiente accademico equo e inclusivo.

7.2 STUDENTI

In questo BdG, il GCI è stato utilizzato come KPI di inclusione di genere della componente studentesca con attenzione ai corsi di studio STEM, calcolato come segue:

$$\text{GCI}_{\text{studenti}} = \frac{\frac{\text{Studentesse immatricolate}}{\text{Totale studenti immatricolati}}}{\frac{\text{Studentesse immatricolate STEM}}{\text{Totale studenti immatricolati STEM}}}$$

La tabella 7.2 mostra il GCI per quanto riguarda le studentesse nell'ambito delle categorie STEM, parametro critico per l'Università nel suo complesso e anche per Universitas Mercatorum.

2022	$\text{GCI}_{\text{studenti}2022} = \frac{\frac{9199}{21041}}{\frac{429}{3160}} = \frac{0,44}{0,13} = 3,22$
2023	$\text{GCI}_{\text{studenti}2023} = \frac{\frac{12456}{226889}}{\frac{429}{3160}} = \frac{0,463}{0,178} = 2,60$
2024	$\text{GCI}_{\text{studenti}2022} = \frac{\frac{13.230}{28.966}}{\frac{1079}{6161}} = \frac{0,457}{0,175} = 2,61$

Tabella 7.2

Dalla tabella 7.2 è possibile notare una situazione in cui il numero di studentesse che si iscrive ai Corsi di Laurea STEM è notevolmente inferiore rispetto alla compagine maschile, a conferma di quanto affermato in precedenza (si veda figura 2.4). Il numero, però, è in aumento con il

passare degli anni. A conferma di questo dato, l'indice mostra, nel biennio analizzato, una flessione che fa ben sperare in un trend ulteriormente positivo per i prossimi anni.

L'andamento del GCI per gli studenti mostra, infatti, un miglioramento significativo, particolarmente evidente nel periodo 2022-2023. Tuttavia, la stabilizzazione osservata nel 2024 e il persistere di un valore significativamente superiore a 1 indicano che il percorso verso la parità di genere nell'accesso ai livelli superiori di istruzione è ancora lungo.

Questi dati suggeriscono la necessità di:

1. Mantenere e potenziare le politiche che hanno portato al miglioramento iniziale.
2. Sviluppare nuove strategie mirate per superare le barriere residue.
3. Condurre un monitoraggio continuo e approfondito per comprendere le dinamiche sottostanti e adattare gli interventi di conseguenza.

L'obiettivo dovrebbe essere quello di continuare il trend di miglioramento, mirando a un GCI più vicino a 1, che indicherebbe una maggiore equità nell'accesso alle opportunità educative di alto livello per tutti gli studenti, indipendentemente dal genere.

7.3 PERSONALE NON DOCENTE

In questo BdG, il GCI è stato utilizzato come KPI per i dipendenti dell'Ateneo adattandolo in modo da rappresentare la situazione della composizione del personale negli organi di governo dell'Ateneo.

$$\text{GCI}_{\text{personale non docente}} = \frac{\frac{\text{Donne totali}}{\text{Totale personale}}}{\frac{\text{Donne in posizioni apicali}}{\text{Totale personale in posizioni apicali}}}$$

In Tabella 7.3 è mostrata l’evoluzione dell’indice GCI tra il 2022 e il 2024. Come affermato per la Tabella 6.1, poiché la durata di queste cariche è diversa e pluriennale, e i mandati hanno scadenze differite nel tempo, si è scelto di effettuare l’analisi relativamente all’anno 2022.

2022	$\text{GCI}_{\text{personale non docente}2022} = \frac{\frac{64}{103}}{\frac{6}{12}} = \frac{0,62}{0,5} = 1,24$
2023	$\text{GCI}_{\text{personale non docente}2023} = \frac{\frac{69}{111}}{\frac{6}{12}} = \frac{0,613}{0,50} = 1,12$
2024	$\text{GCI}_{\text{personale non docente}2024} = \frac{\frac{89}{135}}{\frac{6}{12}} = \frac{0,659}{0,50} = 1,31$

Tabella 7.3

Anche in questo caso i risultati evidenziano una sproporzione tra i ruoli apicali rivestiti dagli uomini e quelli rivestiti dalle donne, anche se meno marcata rispetto ad altre categorie.

8 – CONFRONTO TRA LA SITUAZIONE ITALIANA E UNIVERSITAS MERCATORUM

La parità di genere rappresenta un obiettivo strategico prioritario per l'Unione Europea, come evidenziato dal programma **Next Generation EU**. Il superamento delle disuguaglianze di genere in ambito accademico è un tema centrale per le politiche europee, come evidenziato dalla **European Strategy for Universities**⁴¹. Questa strategia mira a sostenere le università nell'affrontare le tematiche dell'inclusione e della parità di genere, con particolare attenzione alla sotto-rappresentazione delle donne nei settori STEM (Science, Technology, Engineering e Mathematics) e al contrasto degli stereotipi culturali che influenzano le scelte educative.

L'**European Institute for Gender Equality (EIGE)**, attraverso il **Gender Equality Index (GEI)**, monitora la parità di genere nei Paesi dell'Unione Europea. Nel 2024, l'indice GEI per l'Italia si attesta a **69,2**, inferiore alla media UE27 di **71,0**, evidenziando la necessità di interventi mirati. In particolare, nel dominio "Knowledge", che include istruzione e ricerca, l'Italia registra un punteggio di **61,0**, rispetto alla media europea di **64,2**⁴².

Analisi della situazione attuale

Gender gap nell'ambito formativo

Secondo il rapporto "Le carriere femminili in ambito accademico"⁴³ (MUR, 2025), la presenza femminile nei corsi STEM rimane limitata:

- Le donne immatricolate nei corsi STEM rappresentano il **38,3%**, un dato superiore alla media UE27 del **33,4%**.
- Nei corsi di laurea e post-laurea (ISCED 6-7), le donne costituiscono il **56,7%** degli iscritti e il **57,5%** dei laureati.
- Nei corsi di dottorato (ISCED 8), la presenza femminile scende al **49%** tra gli iscritti e al **48%** tra i dottori di ricerca.

⁴¹ European Commission. Communication on a European strategy for universities. Presentato il 18 gennaio 2022. Disponibile su: <https://education.ec.europa.eu/document/commission-communication-on-a-european-strategy-for-universities>.

⁴² European Institute for Gender Equality (EIGE). Gender Equality Index 2024. Pubblicato il 10 dicembre 2024. Disponibile su: <https://idemindthegap.it/litalia-perde-una-posizione-secondo-il-nuovo-gender-equality-index-2024-di-eige/>.

⁴³ Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR), DGPBSS - Ufficio VI - Servizio Statistico. Focus "Le carriere femminili in ambito accademico". Marzo 2025. Disponibile su: https://ustat.mur.gov.it/media/1307/focus_carrierefemminili_universit%C3%A0_2025.pdf.

Questi dati evidenziano una persistente segregazione orizzontale nelle scelte disciplinari: le donne prediligono ambiti socio-umanistici e medici, mentre gli uomini dominano nelle discipline tecnico-scientifiche. Inoltre, la progressione accademica mostra una significativa riduzione della presenza femminile nelle posizioni apicali.

Gender gap nel mondo del lavoro

Anche nel mondo del lavoro emergono significative disparità:

- A cinque anni dalla laurea, il tasso di occupazione è del **94,1% per gli uomini** contro il **90,9% per le donne** (**Indagine Almalaurea 2023**).
- Le retribuzioni mostrano un divario significativo: gli uomini percepiscono mediamente **1.837 euro** mensili contro i **1.621 euro** delle donne (+13,3%) (**Indagine Almalaurea 2023**).

Questi dati riflettono una persistente segregazione orizzontale (scelte formative influenzate dagli stereotipi) e verticale (disparità nella progressione della carriera). Inoltre, secondo l'Osservatorio inDifesa realizzato da Terre des Hommes e OneDay⁴⁴:

- Il **53,96% delle ragazze** ritiene che le proprie scelte di studio o carriera siano limitate da stereotipi e retaggi maschilisti
- Il **20% delle ragazze** afferma di non avere modelli femminili di riferimento

Focus su Universitas Mercatorum

Come conclusione di questo BdG possiamo fare delle riflessioni sulla situazione di Universitas Mercatorum paragonata a quella italiana, dato che è solo attraverso il confronto e una visione critica che si può migliorare e si possono delineare azioni costruttive per il futuro.

⁴⁴ Terre del Hommes e oneDay. "Discriminazioni di genere: i nuovi dati dell'Osservatorio indifesa". Disponibile all'indirizzo: <https://terredeshommes.it/comunicati/discriminazioni-di-genere-i-nuovi-dati-delosservatorio-indifesa/>

Iscrizioni femminili nei corsi STEM

Per quanto riguarda le immatricolazioni STEM, Universitas Mercatorum mostra una marcata disparità di genere, con una netta predominanza maschile: l'83,6% degli immatricolati sono uomini, mentre solo il 16,3% sono donne. Questo squilibrio appare ancora più accentuato se confrontato con il dato nazionale, dove, pur persistendo una disparità, la distribuzione risulta meno estrema, con il 71,5% di uomini e il 28,5% di donne. (Tabella 8.1).

Passando alle immatricolazioni totali, il quadro si modifica, mostrando una distribuzione più equilibrata all'interno di Universitas Mercatorum, dove si registra il 54,3% di uomini e il 45,7% di donne. Tuttavia, questo dato si pone in controtendenza rispetto al panorama nazionale, che vede invece una leggera prevalenza femminile, con il 56% di donne immatricolate contro il 44% di uomini.

	Universitas Mercatorum		Italia	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Immatricolati STEM	83,6%	16,3%	71,5%	28,5%
Immatricolati Totali	54,3%	45,7%	44%	56%

Tabella 8.1

La significativa sottorappresentazione femminile nei corsi STEM di Universitas Mercatorum, con solo il 16,3% di presenza femminile rispetto al già basso 28,5% della media nazionale, pone in evidenza una significativa sfida per il futuro che dovrà essere affrontata dalle politiche di orientamento e reclutamento dell'università.

Carriera accademica

La tabella 8.2 offre un'interessante panoramica sulla distribuzione di genere tra i docenti di prima e seconda fascia, mettendo a confronto la situazione di Universitas Mercatorum con il contesto nazionale italiano. Questi dati forniscono spunti significativi per analizzare la parità di genere nel mondo accademico e le eventuali disparità presenti.

Per quanto riguarda i docenti di prima fascia, Universitas Mercatorum mostra una composizione del corpo docente con il 68% di uomini e il 32% di donne. Questo dato, se confrontato con la media nazionale italiana che vede il 72% di uomini e il 28% di donne, rivela una situazione leggermente più equilibrata nell'ateneo. Nonostante ciò, persiste una significativa disparità di genere, con una netta predominanza maschile nelle posizioni accademiche di maggior prestigio.

Passando ai docenti di seconda fascia, si osserva un quadro più bilanciato, seppur ancora caratterizzato da una maggioranza maschile. In Universitas Mercatorum, il 62% dei docenti di seconda fascia sono uomini, mentre il 38% sono donne. Confrontando questi dati con la media nazionale, che presenta il 59% di uomini e il 43% di donne, emerge come l'ateneo si posizioni leggermente al di sotto della media in termini di rappresentanza femminile in questa categoria.

	Universitas Mercatorum		Italia	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Docenti di I fascia	68%	32%	72%	28%
Docenti di II fascia	62%	38%	59%	43%

Tabella 8.2

L'analisi di questi dati solleva diverse considerazioni. In primo luogo, si evidenzia una tendenza comune sia a Universitas Mercatorum che al contesto nazionale italiano: la presenza femminile diminuisce progressivamente salendo nella gerarchia accademica. Questo fenomeno, noto come "leaky pipeline" o "perdita progressiva", suggerisce l'esistenza di barriere strutturali o culturali che ostacolano l'avanzamento di carriera delle donne nel mondo accademico.

Tuttavia, è importante notare come Universitas Mercatorum mostri una performance leggermente migliore rispetto alla media nazionale per quanto riguarda la rappresentanza femminile tra i docenti di prima fascia.

Organi di governo

Negli organi di governo dell'ateneo, la rappresentanza femminile è pari al **32,6%**, rispetto alla media nazionale del 41% (Tabella 8.3) Universitas Mercatorum).

	Universitas Mercatorum		Italia	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Organi di Governo	67,4%	32,6%	59%	41%

Tabella 8.3

Personale non docente

La tabella 8.4 analizza sulla distribuzione di genere all'interno del personale di Universitas Mercatorum, mettendola a confronto con il contesto nazionale italiano. L'analisi si concentra su due categorie principali: il totale del personale e il personale apicale, rivelando dinamiche significative in termini di parità di genere.

Per quanto riguarda il totale del personale, Universitas Mercatorum mostra una netta prevalenza femminile, con il 66% di donne contro il 34% di uomini. Questo dato risulta leggermente superiore alla media nazionale italiana, dove la presenza femminile si attesta al 61% contro il 39% di uomini. Tale distribuzione evidenzia una tendenza generale alla femminilizzazione del personale universitario, più accentuata in Universitas Mercatorum rispetto al panorama nazionale.

Passando all'analisi del personale apicale, si osserva una situazione di perfetta parità in Universitas Mercatorum, con una distribuzione del 50% tra uomini e donne. Questo dato si discosta in modo significativo dalla media nazionale, dove si registra una leggera prevalenza

femminile con il 57% di donne contro il 43% di uomini nelle posizioni apicali. La situazione di Universitas Mercatorum in questo ambito appare quindi più equilibrata rispetto al contesto italiano, pur non riflettendo la predominanza femminile osservata nel totale del personale.

	Universitas Mercatorum		Italia	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Totale personale	34%	66%	39%	61%
Personale apicale	50%	50%	43%	57%

Tabella 8.4

Le tabelle riportate in questo capitolo evidenziano in tutte le aree prese in considerazione (fatta eccezione del personale tecnico amministrativo) per l'analisi una mancanza di equilibrio tra i due generi con la presenza di fenomeni di segregazione orizzontale, dovuta alle scelte dei percorsi di studio sin dall'immatricolazione, e di segregazione verticale legata alla carriera, con un divario più accentuato nelle aree STEM, sia all'interno di Universitas Mercatorum, sia a livello nazionale.

Nei prossimi anni sarà cruciale osservare come Universitas Mercatorum saprà agire per ridurre questi divari facendo in modo che i progressi nella parità di genere in fase di ingresso, soprattutto per la quota femminile nelle Facoltà STEM, si affianchino a un incremento della presenza femminile nelle fasi di progressione della carriera.

9 - STRATEGIA PER LA PARITÀ DI GENERE IN ITALIA ED EUROPA

La necessità di colmare il gender gap, che ha un riflesso anche nella disparità di retribuzione tra uomini e donne, è parte della Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea⁴⁵. Nel report 2023 sull'uguaglianza di genere nella UE si citano gli stereotipi di genere come fattori che possono influenzare l'orientamento scolastico e, di conseguenza, il futuro professionale delle donne.

La Commissione Europea ha inserito la partecipazione delle donne nei percorsi STEM nel suo Digital Education Action Plan 2021-2027⁴⁶, all'interno delle iniziative per lo sviluppo delle competenze digitali e della trasformazione digitale. Gli stereotipi di genere diffusi e interiorizzati già dai bambini e dalle bambine, che possono influire sull'apprendimento e, di conseguenza, sulle scelte accademiche, sollecitano scuola e famiglie ad assumere un ruolo attivo per superarli e dare a bambine e ragazze la consapevolezza che riuscire negli studi scientifici non è una questione di genere.

Porsi il problema è già un passo nella direzione giusta: come riportato anche nell'articolo *Esiste un gender gap in Matematica?* di INVALSIopen⁴⁷, il sito ufficiale delle prove nazionali che gli studenti affrontano durante il ciclo di istruzione primaria e secondaria, ci si chiede se il contesto, e non una predisposizione genetica, spieghi il gap nei risultati delle prove a favore degli studenti di sesso maschile. La scuola, che ha il compito di garantire uguali possibilità di apprendimento a tutti gli studenti, deve dunque lavorare per cercare di ridurre il divario di genere.

Intervenire per l'istituzione scolastica risulta però molto difficile, soprattutto se i condizionamenti degli stereotipi agiscono ancora prima dell'ingresso a scuola, nel contesto extra-scolastico, rappresentato dalla famiglia e dalla società in generale. Questi condizionamenti sono ancora più difficili da sradicare quando si ha a che fare con stereotipi impliciti, cioè con quei comportamenti discriminatori socialmente condivisi e assunti in buona fede nell'ambiente di vita, che le ragazze stesse e i ragazzi assumono inconsapevolmente e che perciò non percepiscono come discriminatori. Per cambiare c'è bisogno quindi di uno sforzo da parte di istituzioni e società, anche al di fuori del mondo della scuola, affinché il gender gap venga ridotto quanto più possibile. Una scuola che opera in un contesto più giusto troverà le condizioni favorevoli per raggiungere l'equità che deve garantire a tutti, indipendentemente dal sesso o dal genere. E dalla scuola, continuare il percorso per arrivare all'Università.

⁴⁵ Commissione Europea, "Strategia per la parità di genere. Risultati e principali settori d'intervento". Disponibile all'indirizzo: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it

⁴⁶ Commissione Europea, "Digital Education Action Plan (2021-2027)". Disponibile all'indirizzo: <https://education.ec.europa.eu/focus-topics/digital-education/action-plan>

⁴⁷ INVALSIopen, "Esiste un gender gap in Matematica?". Disponibile all'indirizzo: <https://www.invalsiopen.it/gender-gap-matematica/>

Per una panoramica più approfondita può essere interessante uscire dai confini delle scuole e delle Università italiane e confrontare i dati nazionali con quelli internazionali per vedere, ad esempio, com'è la situazione delle donne all'estero in questo ambito e prendere spunto per strategie e azioni da implementare a livello nazionale.

10. CONCLUSIONI

Il Bilancio di Genere 2023-2024 di Universitas Mercatorum rappresenta un documento di fondamentale importanza per analizzare i progressi compiuti dall'ateneo nell'ambito dell'equità di genere e per individuare le criticità ancora presenti. L'analisi dei dati raccolti evidenzia un quadro complesso, caratterizzato da significativi miglioramenti in alcune aree e da persistenti disparità in altre, che richiedono interventi mirati e strutturali.

Per quanto riguarda la componente studentesca, si osserva una marcata segregazione orizzontale nelle scelte formative. Gli uomini continuano a predominare nei corsi di studio legati alle discipline STEM, mentre le donne risultano maggiormente rappresentate negli ambiti umanistici. Questo fenomeno riflette stereotipi culturali profondamente radicati, che influenzano le decisioni educative e professionali. Tuttavia, segnali incoraggianti emergono nei percorsi avanzati di studio: il numero di donne iscritte ai corsi magistrali e ai dottorati è aumentato significativamente rispetto all'anno precedente, indicando una progressiva riduzione del divario di genere nelle fasi più avanzate della formazione accademica.

Sul fronte del personale docente, il Glass Ceiling Index (GCI), che misura la difficoltà per le donne di accedere ai ruoli apicali, mostra un miglioramento rispetto agli anni precedenti. Nonostante questo progresso, la percentuale di donne che ricoprono la posizione di professore ordinario rimane limitata, evidenziando la necessità di politiche più incisive per contrastare il fenomeno della *leaky pipeline*, ovvero la perdita progressiva di rappresentanza femminile lungo il percorso accademico. Analogamente, sebbene il numero complessivo di ricercatrici sia aumentato, la loro proporzione rispetto al corpo docente totale si è ridotta a causa dell'espansione generale del personale.

La governance dell'ateneo presenta ulteriori sfide. Sebbene si registri un lieve incremento nella rappresentanza femminile all'interno degli organi decisionali, alcune strutture chiave rimangono caratterizzate da una presenza femminile estremamente limitata o assente. Questo dato sottolinea l'urgenza di adottare misure volte a garantire una maggiore inclusività nei processi decisionali.

Il confronto con il panorama nazionale rivela una situazione contrastante: Universitas Mercatorum mostra un divario maggiore rispetto alla media italiana nella partecipazione femminile alle discipline STEM, ma supera leggermente la media nazionale per quanto riguarda la presenza femminile tra i professori ordinari. Questi risultati indicano che l'ateneo deve intensificare gli sforzi per allinearsi agli standard nazionali ed europei in materia di equità di genere.

Le azioni intraprese dall'ateneo nel 2024, tra cui l'approvazione del Gender Equality Plan (GEP) e l'implementazione di iniziative volte a promuovere la leadership femminile e contrastare gli stereotipi culturali, rappresentano passi significativi verso una maggiore equità. Tuttavia, è essenziale che tali interventi siano accompagnati da un monitoraggio continuo e dall'utilizzo di indicatori chiave per valutarne l'efficacia.

In conclusione, il Bilancio di Genere 2023-2024 evidenzia i progressi compiuti da Universitas Mercatorum nel perseguire l'equità di genere, ma conferma la necessità di intensificare gli sforzi per affrontare le sfide ancora aperte. L'ateneo ha l'opportunità di diventare un modello virtuoso nel panorama accademico italiano ed europeo, integrando gli obiettivi dell'Agenda 2030 e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) nelle proprie strategie.

Solo attraverso un impegno costante e un adattamento dinamico delle politiche sarà possibile tradurre i dati raccolti in azioni di miglioramento capaci di generare un impatto duraturo sulla comunità accademica e sulla società nel suo complesso.