



# Osservatorio di genere AIAS

Claudia Barile, Chiara Colombo, Rosa De Finis,  
Cristiana Delprete, Raffaella Sesana



# Aggiornamento

dati di tutti gli Atenei pubblici italiani  
SSD ING-IND/14, ora IIND-03.A  
dal 2013 a 09/2025

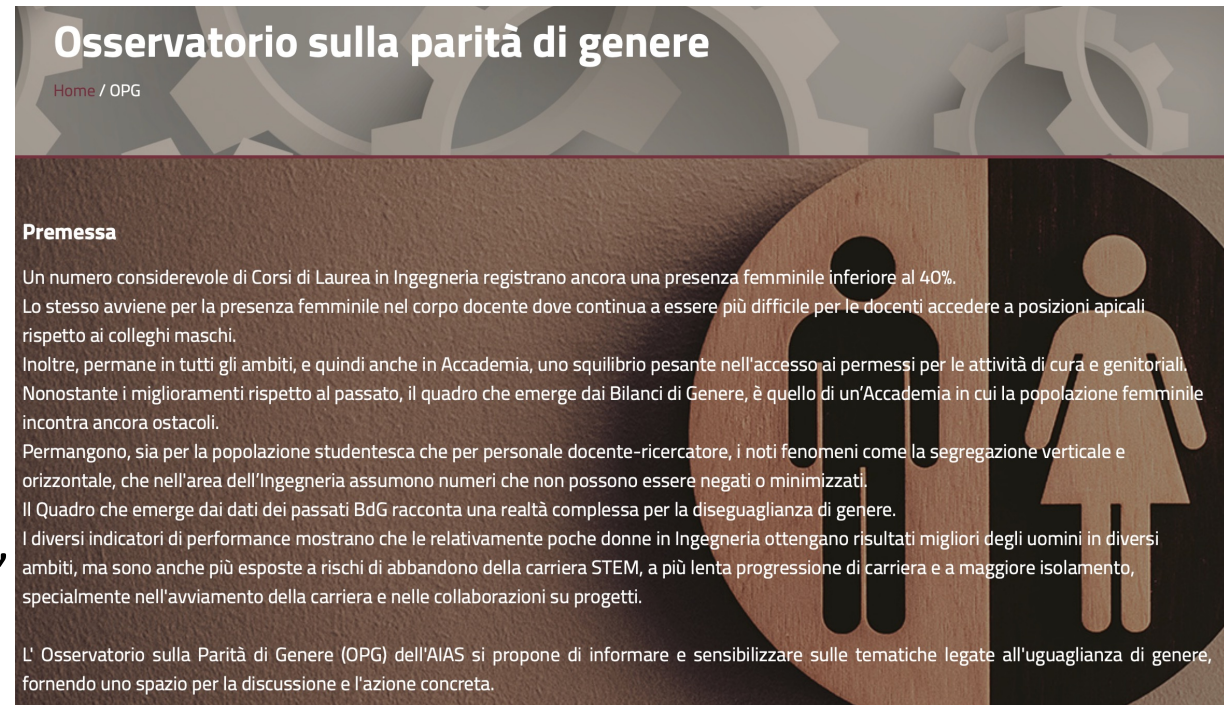
# Gli obiettivi



- <https://www.aiasnet.it/osservatorio-di-genere.html>

L' Osservatorio sulla Parità di Genere (OPG) dell'AIAS si propone di informare e sensibilizzare sulle tematiche legate all'uguaglianza di genere, fornendo uno spazio per la discussione e l'azione concreta.

L'Osservatorio mira a promuovere un ambiente accademico equo e inclusivo, focalizzandosi sull'eliminazione delle disparità di genere nell'ambito dell'Ingegneria Meccanica.

A screenshot of the website for the 'Osservatorio sulla parità di genere' (Gender Parity Observatory). The page has a dark background with a gear pattern. At the top, the title 'Osservatorio sulla parità di genere' is displayed in white, with a 'Home / OPG' breadcrumb below it. The main content area is titled 'Premessa' and contains several paragraphs of text. To the right of the text is a large graphic of a wooden sign with a male and female symbol. The text discusses the low percentage of female students in engineering (under 40%), the difficulty of reaching top positions, and the need for a more inclusive academic environment.

**Osservatorio sulla parità di genere**  
Home / OPG

**Premessa**

Un numero considerevole di Corsi di Laurea in Ingegneria registrano ancora una presenza femminile inferiore al 40%. Lo stesso avviene per la presenza femminile nel corpo docente dove continua a essere più difficile per le docenti accedere a posizioni apicali rispetto ai colleghi maschi.

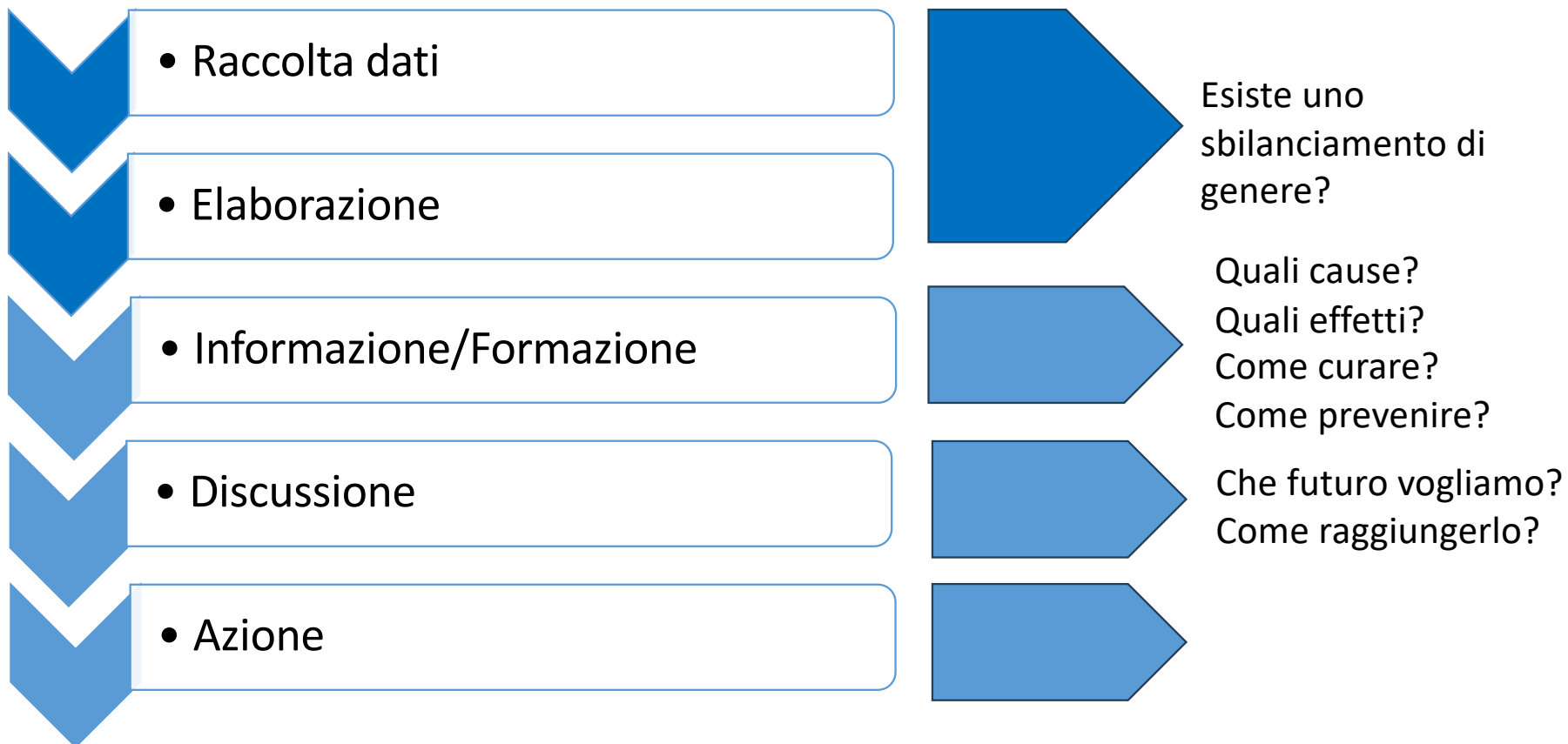
Inoltre, permane in tutti gli ambiti, e quindi anche in Accademia, uno squilibrio pesante nell'accesso ai permessi per le attività di cura e genitoriali. Nonostante i miglioramenti rispetto al passato, il quadro che emerge dai Bilanci di Genere, è quello di un'Accademia in cui la popolazione femminile incontra ancora ostacoli.

Permangono, sia per la popolazione studentesca che per personale docente-ricercatore, i noti fenomeni come la segregazione verticale e orizzontale, che nell'area dell'Ingegneria assumono numeri che non possono essere negati o minimizzati.

Il Quadro che emerge dai dati dei passati BdG racconta una realtà complessa per la disuguaglianza di genere. I diversi indicatori di performance mostrano che le relativamente poche donne in Ingegneria ottengono risultati migliori degli uomini in diversi ambiti, ma sono anche più esposte a rischi di abbandono della carriera STEM, a più lenta progressione di carriera e a maggiore isolamento, specialmente nell'avviamento della carriera e nelle collaborazioni su progetti.

L' Osservatorio sulla Parità di Genere (OPG) dell'AIAS si propone di informare e sensibilizzare sulle tematiche legate all'uguaglianza di genere, fornendo uno spazio per la discussione e l'azione concreta.

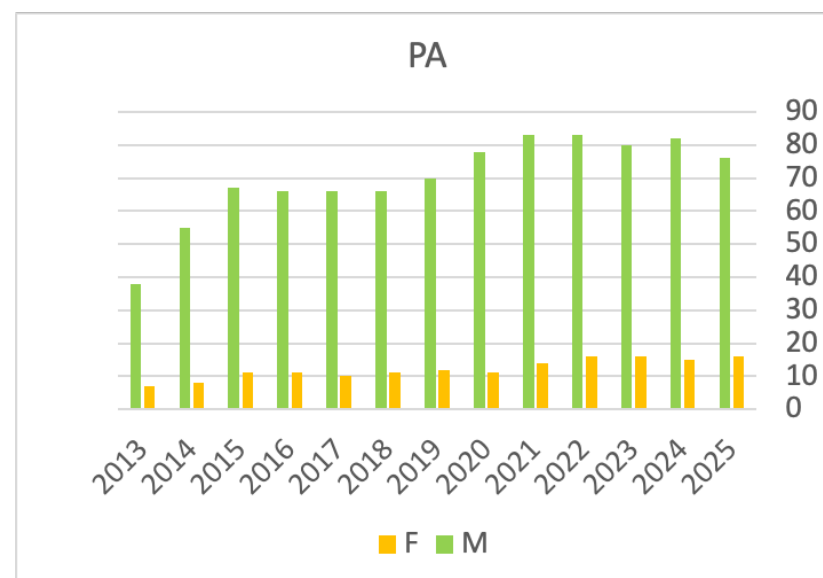
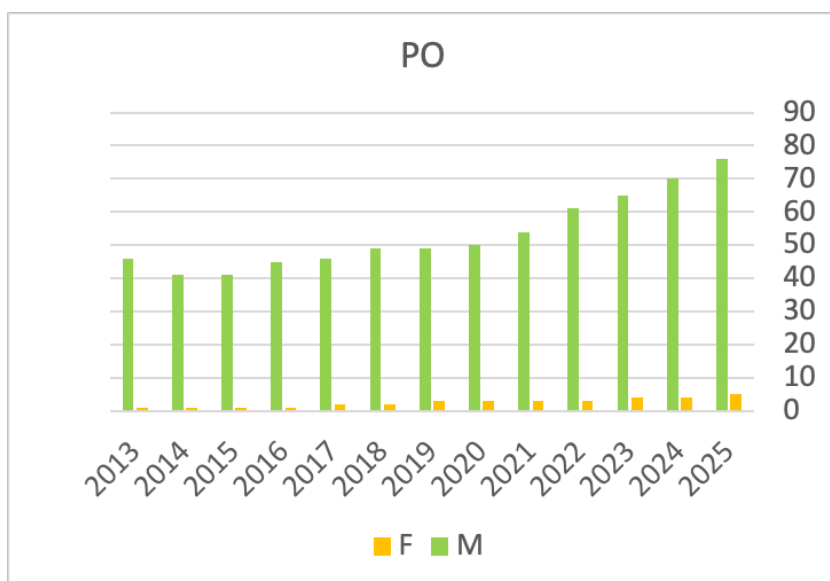
# Il progetto



# I dati



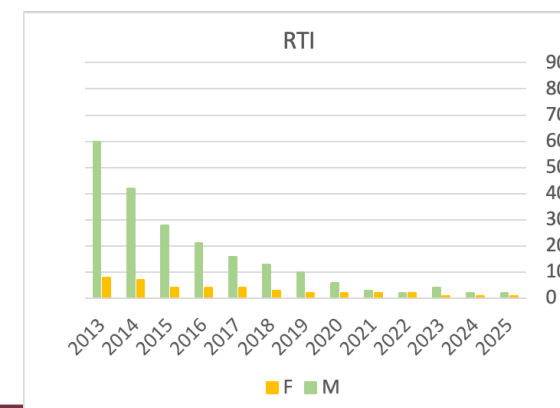
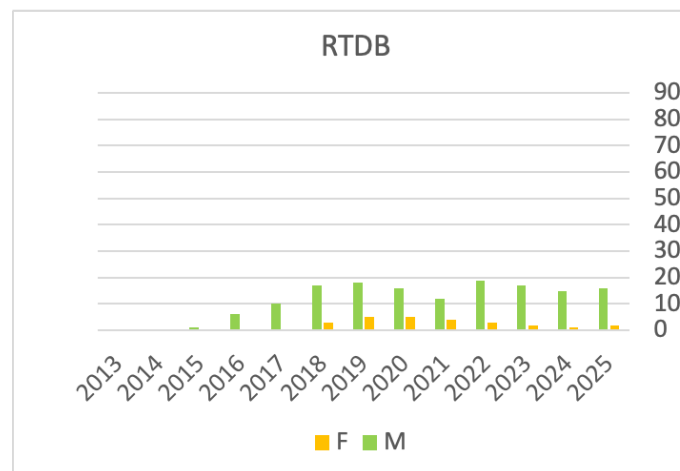
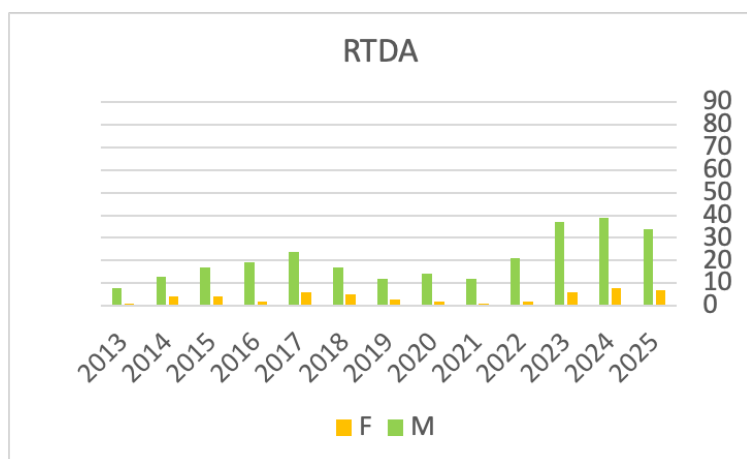
Dati grezzi relativi alla numerosità per genere e per fascia dal 2013 al 2025



# I dati



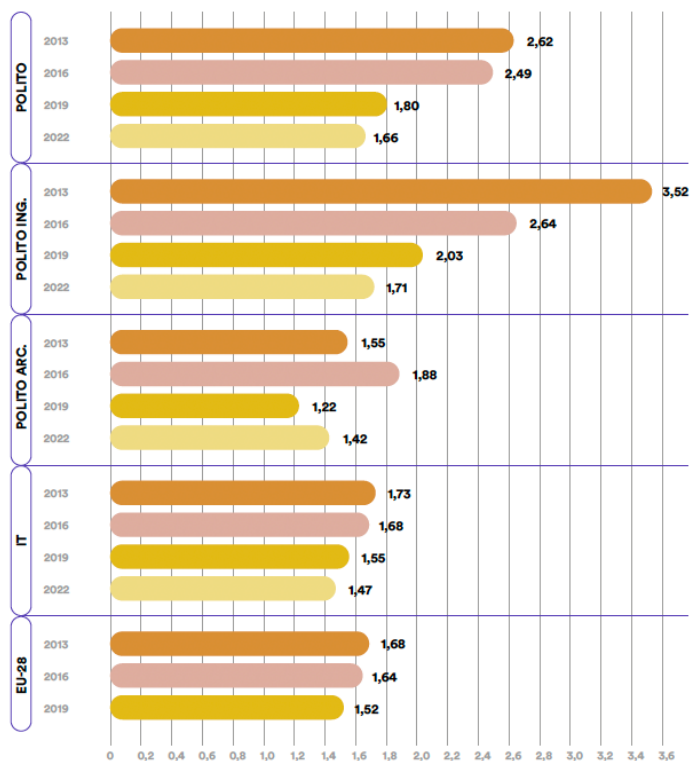
Dati grezzi relativi alla numerosità per genere e per fascia dal 2013 al 2025



# I dati nazionali e internazionali

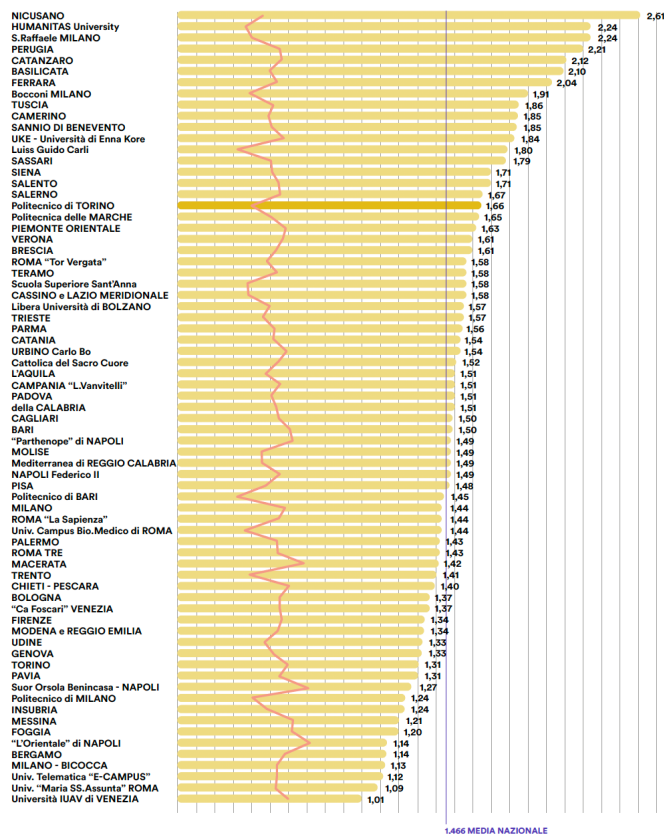


**Fig. 4.71 GLASS CEILING INDEX (GCI) DEL POLITECNICO DI TORINO E PER AREA (INGEGNERIA E ARCHITETTURA) A CONFRONTO COL GCI NAZIONALE ED EUROPEO, NEGLI ANNI 2013, 2016, 2019 E 2022**

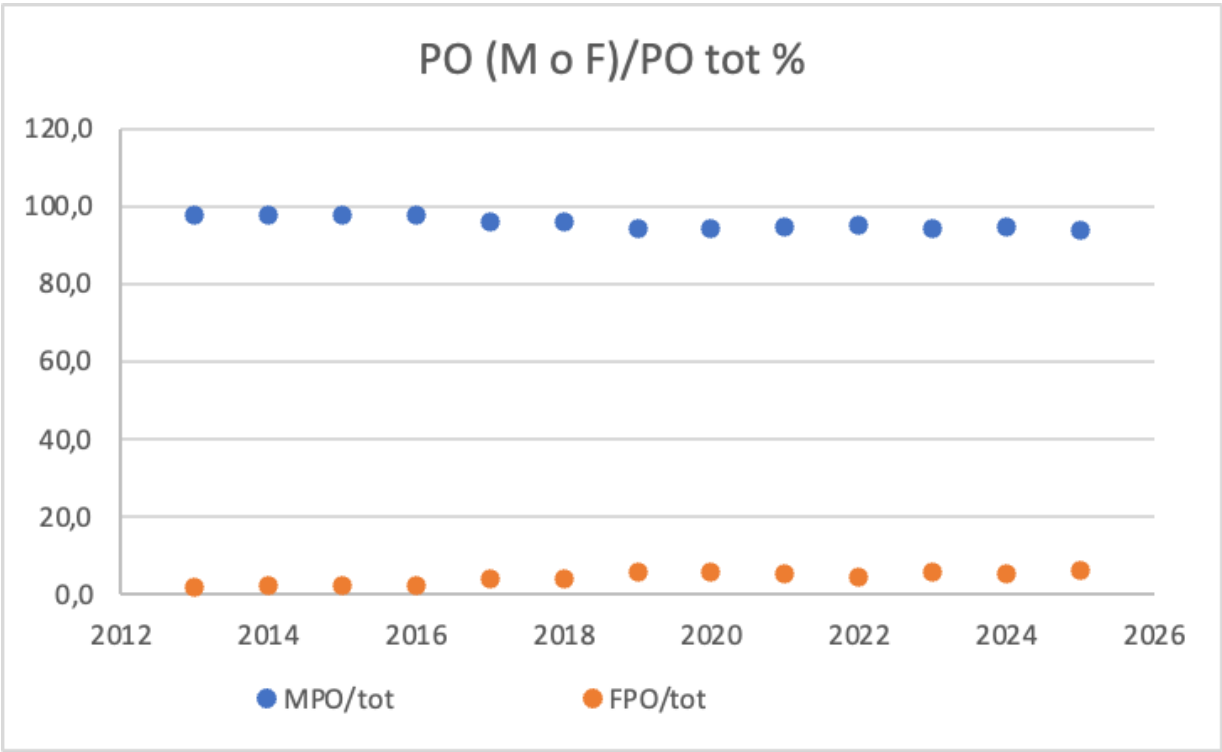


legenda ● False ● True | — % di donne

**Fig. 4.72 GLASS CEILING INDEX DELLE UNIVERSITÀ ITALIANE NEL 2022**

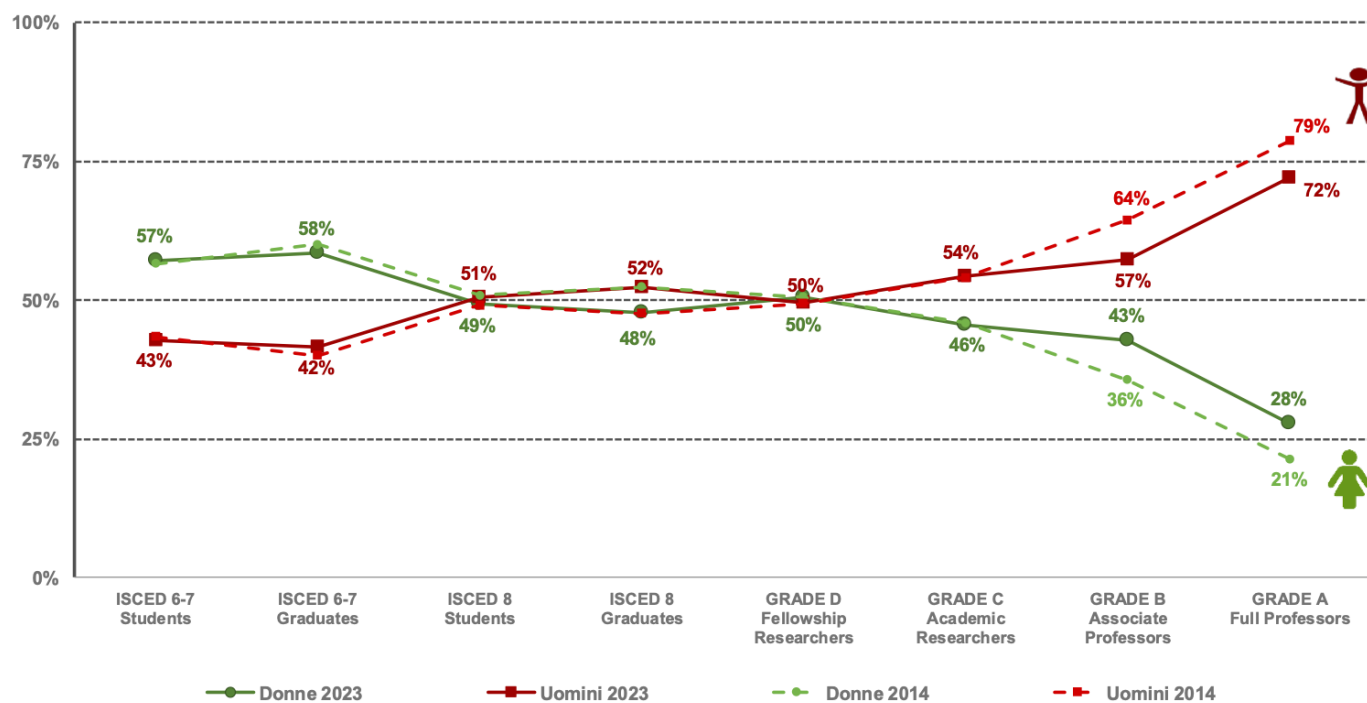


# I numeri assoluti....



# La forbice delle carriere

Grafico 1: Proporzioni di donne e uomini in una tipica carriera accademica: studenti e personale docente e ricercatore - Anni 2014 e 2023

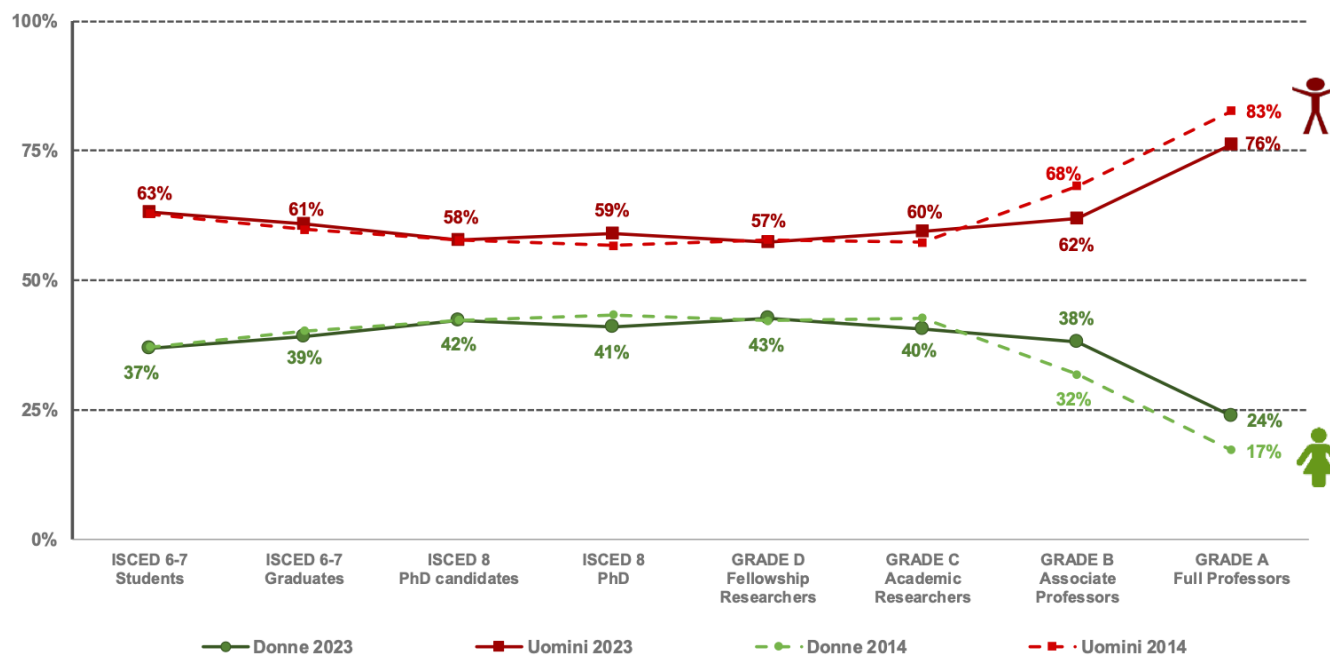


Fonte:

[https://ustat.mur.gov.it/media/1307/focus\\_carrierefemminili\\_università\\_2025.pdf](https://ustat.mur.gov.it/media/1307/focus_carrierefemminili_università_2025.pdf)

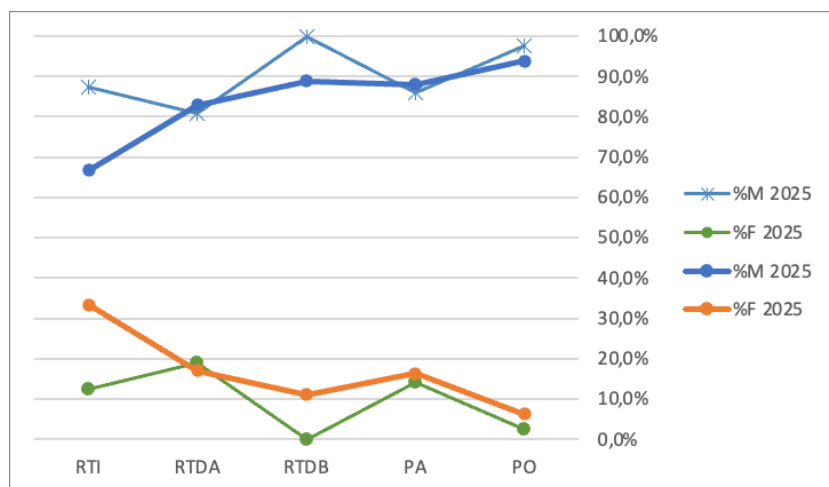
# La forbice delle carriere

**Grafico 2: Proporzioni di donne e uomini in una tipica carriera accademica nelle aree STEM\*: studenti e personale docente e ricercatore - Anni 2014 e 2023**



Fonte:  
[https://ustat.mur.gov.it/media/1307/focus\\_carrierefemminili\\_università\\_2025.pdf](https://ustat.mur.gov.it/media/1307/focus_carrierefemminili_università_2025.pdf)

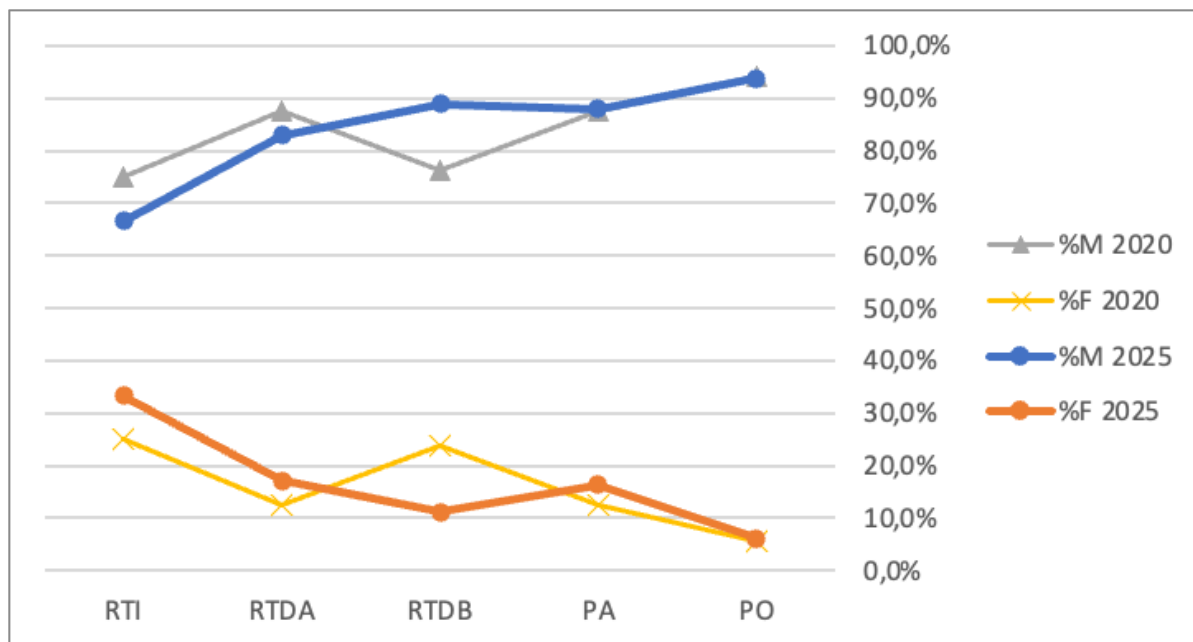
## La forbice delle carriere



La forbice delle carriere segue il trend nazionale sia per tutte le carriere unoversitarie Sia per le carriere STEM Su scala nazionale dal 2013 al 2023 si è osservata una riduzione del divario, confermata per il nostro gruppo, dal 2015 a oggi nella fase finale della carriera.

% di persone (M o F) in un ruolo /  
% totale in quel ruolo per anno

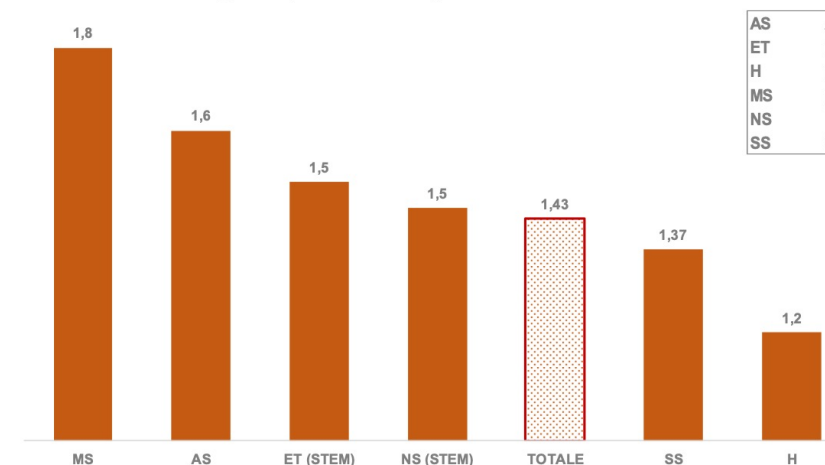
## La forbice delle carriere



...ma, per il nostro gruppo, dal 2020 a oggi la situazione sembra stabile (non migliorata) nella fase finale della carriera....

% di persone (M o F) in un ruolo /  
% totale in quel ruolo per anno

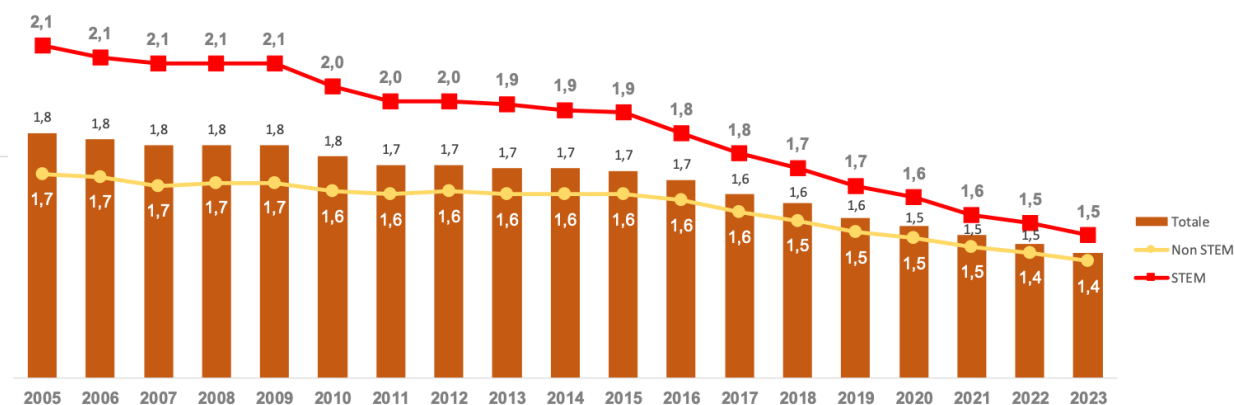
**Grafico 13: Glass Ceiling Index per ambito disciplinare - 2023**



AS	Agricultural and veterinary sciences
ET	Engineering and Technology
H	Humanities and the arts
MS	Medical and health sciences
NS	Natural sciences
SS	Social sciences

A livello nazionale

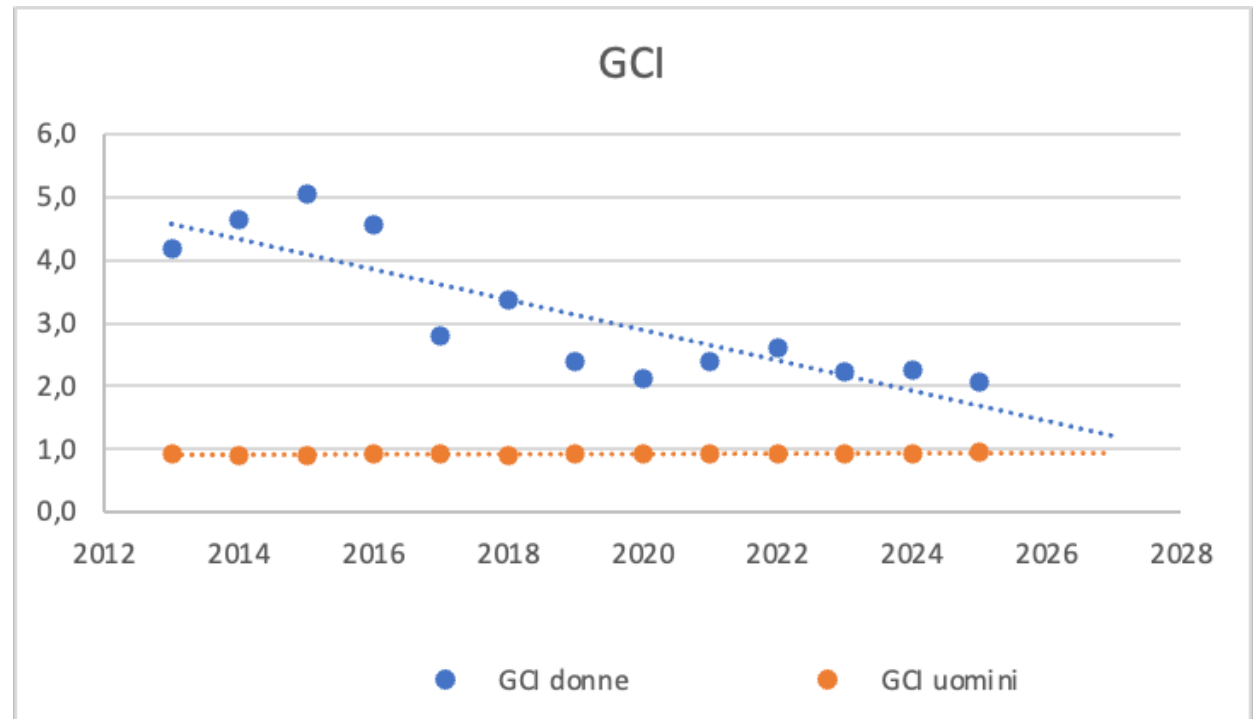
(\*) Fields of Research and Development (FoRD), Manuale di Frascati 2015



Fonte:

[https://ustat.mur.gov.it/media/1307/focus\\_carrierefemminili\\_università\\_2025.pdf](https://ustat.mur.gov.it/media/1307/focus_carrierefemminili_università_2025.pdf)

GCI = (% genere in tutti i ruoli) / (% genere in posizioni apicali)



Per il nostro gruppo, i valori si mantengono più alti per le carriere femminili in ambito STEM rispetto ai valori nazionali

Quaderni di Sociologia  
 80 | 2019  
 Beyond the refugee crisis: migrations and religions in Europe

La porta di cristallo: un nuovo indice per rilevare l'impatto di genere della riforma Gelmini sull'accesso alla professione accademica

*The Glass Door Index: revealing the gendered impact of the Gelmini reform on the access to the academic profession*

Ilenia Picardi

## Sondaggio Gender Pay Gap: risultati preliminari



- Sulla base di chi, in forma anonima, ha volontariamente risposto abbiamo questi primi possibili risultati:
- Hanno risposto:

PO	18
PA	15
RTX	9
DOTTORAND*	22
ASSEGNIST* BORSIST*	2

## Sondaggio Gender Pay Gap: risultati preliminari



- Per età

<b>Donne</b>	<b>25-35</b>	<b>36-45</b>	<b>46-55</b>	<b>56-65</b>	<b>piu di 65</b>
meno di 35 k€	5				
35-45 k€		1		1	
45-55 k€				1	
55-65 k€					
più di 65 k€				1	
<b>Uomini</b>	<b>25-35</b>	<b>36-45</b>	<b>46-55</b>	<b>56-65</b>	<b>piu di 65</b>
meno di 35 k€	24	3			
35-45 k€	3	4			
45-55 k€	1	5	5		
55-65 k€	1	1	3	1	
più di 65 k€		4	3	4	3

## Sondaggio Gender Pay Gap: risultati preliminari



- Per ruolo

<b>Donne</b>	<b>RU</b>	<b>PA</b>	<b>PO</b>
meno di 35 k€		2	
35-45 k€		1	
45-55 k€		1	
55-65 k€		1	
più di 65 k€			1

<b>Uomini</b>	<b>RU</b>	<b>PA</b>	<b>PO</b>
meno di 35 k€		5	1
35-45 k€		7	
45-55 k€		1	8
55-65 k€			4
più di 65 k€			13

<b>DOTTORAND*</b>		
Donne	1	meno di 35 k€
Uomini	20	meno di 35 k€
	1	più di 65 k€

<b>ASSEGNIST* BORSIST*</b>		
Uomini	2	meno di 35 k€

La ricerca merita attenzione e richiede una raccolta dati più completa

# Formazione e Informazione

---



- Sito AIAS: aggiornamenti annuala con elaborazione e commento dei dati
- Una presentazione monografica durante convegno AIAS2025: *“Linguaggio ampio tra valore simbolico e conseguenze pratiche”* dott.ssa Vera Gheno
- Prossime attività:
  - Approfondimento dell’analisi dei dati
  - Quali le azioni proposte dall’Europa?
  - Proposte di formazione/autoformazione?
  - Quali i risultati raggiunti là dove i dati sono migliori?
  - ....



# Grazie per l'attenzione

Claudia Barile, Chiara Colombo, Rosa De Finis,  
Cristiana Delprete, Raffaella Sesana

# Link



---

[https://www.behance.net/gallery/81371421/GENDER-BIAS-CAMPAIGN?tracking\\_source=search\\_projects|gender+bias&l=22](https://www.behance.net/gallery/81371421/GENDER-BIAS-CAMPAIGN?tracking_source=search_projects|gender+bias&l=22)

[https://education.alaska.gov/tls/CTE/docs/NTO/Gender\\_Equity.pdf](https://education.alaska.gov/tls/CTE/docs/NTO/Gender_Equity.pdf)

<https://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>

[https://ustat.mur.gov.it/media/1307/focus\\_carrierefemminili\\_universita\\_2025.pdf](https://ustat.mur.gov.it/media/1307/focus_carrierefemminili_universita_2025.pdf)