SCUOLA
NORMALE
SUPERIORE

BILANCIO DI GENERE

Scuola Normale Superiore

2026



Bilancio di genere a cura di:
Scuola Normale Superiore
CUG - Comitato Unico di Garanzia
con la sua Presidente, Manuela Caiani
SOV - Servizio Organizzazione e Valutazione
Prorettrice con delega a Diversità, equità e inclusione, Simona Gallerani

Elaborazione dati e redazione
Luca Falzea

Progetto grafico
Servizio Comunicazione
© Scuola Normale Superiore 2026

INTRODUZIONE DEL DIRETTORE 4

INTRODUZIONE DEL CUG 5

1. LE POLITICHE DI GENERE ALLA SCUOLA NORMALE 7
1.1 Il piano di azioni positive 2026-2028 7
1.2 Il percorso di realizzazione del Gender Equality Plan 7
1.3 Organi e figure a tutela della parità di genere 8
1.4 Composizione per genere degli organi di governo 9
1.5 Donne e STEM: i progetti Le Scienziate di Domani e ISPIRA 9
1.6 L'organizzazione finanziaria in ottica di genere 9

2. LA POPOLAZIONE STUDENTESCA 13
2.1 I corsi ordinari 13
2.1.1 Composizione per genere dei corsi ordinari 14
2.1.2 Provenienza geografica degli alunni e delle alunne 18
2.1.3 Internazionalizzazione in entrata e in uscita 19
2.1.4 Tasso di abbandono dei corsi ordinari per genere 19
2.2 I corsi di perfezionamento 19
2.2.1 Composizione di genere dei corsi di Perfezionamento 20
2.2.2 Provenienza geografica di perfezionande e perfezionandi 23
2.2.3 Internazionalizzazione dei corsi di perfezionamento 24
2.2.4 Tasso di abbandono dei corsi di perfezionamento per genere 24
Conclusioni 24

3. IL PERSONALE ACCADEMICO 27
3.1 Composizione del personale accademico per genere e ruolo 28
3.2 Passaggi di ruolo e abilitazioni per genere 36
3.3 Il Glass Ceiling Index: Normale e Italia a confronto 36
3.4 Commissioni di concorso per il personale accademico 37
3.5 Finanziamento della ricerca e direzione di gruppi di ricerca per genere 37
3.6 Supervisione di tesi per genere 41
Conclusioni 42

4. IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO 45
4.1 La composizione del personale tecnico amministrativo 45
4.2 Livello di istruzione e tipo di impiego del PTA 48
4.3 Indennità del PTA e turnover 51
Conclusioni 55

CONCLUSIONI FINALI 56

INTRODUZIONE DEL DIRETTORE

La seconda edizione del Bilancio di Genere segna una nuova tappa nel lavoro con cui la Scuola Normale Superiore, in questi anni, ha scelto di guardare a sé stessa anche attraverso la lente del genere. Più che un esercizio di rendicontazione, il Bilancio è uno strumento di conoscenza, di programmazione e di responsabilizzazione, che consente di rilevare i cambiamenti, valutare l'efficacia di quanto è stato fatto e riconoscere con maggiore chiarezza dove l'impegno deve proseguire.

L'aggiornamento al 2026 restituisce l'immagine di una Scuola in movimento. Il Bilancio permette di individuare i primi effetti del Gender Equality Plan 2025-2027 e offre al Piano di Azioni Positive 2026-2028 una base su cui misurare i propri risultati. Conoscenza, programmazione e valutazione si saldano così in un unico processo, nel quale ogni scelta poggia sui dati e ai dati torna per essere verificata.

Letti in questa prospettiva, i dati mostrano, accanto a segnali incoraggianti, disparità ancora evidenti, soprattutto nelle discipline scientifiche e nelle posizioni apicali. Mi auguro perciò che anche questa edizione sia accolta come uno strumento di lavoro, da riprendere e interrogare nel tempo. Consolidare i progressi e correggere gli squilibri che ancora attraversano la nostra comunità chiede continuità nelle politiche, attenzione costante ai dati e, soprattutto, la partecipazione consapevole di tutte le sue componenti.

Ringrazio a nome di tutta la Scuola tutte le persone della nostra comunità che, a vario titolo, hanno contribuito all'elaborazione di questo documento.

Alessandro Schiesaro
Novembre 2026

INTRODUZIONE DEL CUG

Il bilancio di genere è un documento strategico estremamente importante per le istituzioni, in quanto consente di aprire ad una riflessione profonda sull'assetto della propria organizzazione da un punto di vista del genere. Il bilancio di genere della Scuola Normale Superiore, arrivato alla sua seconda edizione, offre la possibilità a tutte le componenti della Scuola di toccare con mano i dati relativi alle questioni di genere, relativi agli spazi e alle istituzioni che abitano ogni giorno.

Questo documento è il frutto di anni di lavoro. La stesura e la pubblicazione del bilancio di genere sono il momento conclusivo di un ciclo, per la Scuola della durata triennale: esso descrive le politiche attuate e dà conto della loro riuscita o fallimento sulla base dei dati raccolti. In questo senso, il bilancio di genere è uno strumento che consente di guardare negli occhi l'istituzione, capire meglio le dinamiche che la attraversano e sviluppare opportune strategie di policy o di ricerca che consentano di risolvere le storture dovute alla disuguaglianza di genere.

In quest'ottica questo documento è diviso in due macrosezioni: la prima dà conto delle politiche della Scuola sulle questioni di genere, soffermandosi anche sulla descrizione di alcune attività portate avanti nell'ambito del Gender Equality Plan (GEP) della Scuola. La seconda, invece, attraverso i dati riguardanti il corpo studentesco, docente e ricercatore e il personale tecnico amministrativo (PTA), fotografa la situazione della Scuola al 31/12/2025 per individuare le aree che necessitano maggiore attenzione e informare il prossimo GEP. Per quanto riguarda invece le politiche per la conciliazione, per il benessere e le pari opportunità si rimanda alla relazione CUG sulla situazione del personale del 2025[1].

La Scuola è ancora attraversata da profonde differenze di genere che necessitano di massima attenzione. In particolare, meritevole di attenzione è lo squilibrio di genere nella composizione dei corsi ordinari e del corpo docente, soprattutto nelle materie STEM. Le allieve e le perfezionande sono ancora una minoranza nella Classe di Scienze, mentre la situazione per le Classi di Lettere e Filosofia e Scienze Politiche e Sociali è più equilibrata. Guardando al corpo docente, è evidente uno squilibrio profondo in tutte le classi per quanto riguarda la prima fascia. I dati della Scuola sono anche peggiori della media nazionale: nelle aree CUN riconducibili alle STEM presenti alla Scuola, la media di donne a livello nazionale è del 42%, contro il 18% della Scuola. I dati, quindi, restituiscono un'immagine di segregazione orizzontale (le donne sono più presenti in materie diverse dalle STEM) e verticale (le donne sono meno presenti ai livelli più alti della carriera) che necessita di correttivi e policy che possano riequilibrare la composizione del corpo docente e ricercatore e di quello studentesco.

Per quanto riguarda il PTA l'assenza di dirigenti di ruolo donne è un dato che dà conto della difficoltà delle donne di raggiungere posizioni apicali anche in settori, come quello del PTA, in cui sono la maggioranza. Le donne sono la maggioranza in quasi tutti gli inquadramenti, ma sono assenti nella compagine dirigenziale di ruolo nella Scuola e questo fa riflettere sulla metafora del cosiddetto soffitto di cristallo (*glass ceiling*).

Proprio a partire da questa metafora è stato sviluppato un indice che tenga conto del numero di donne in posizioni apicali per comprendere quanto è possibile per loro raggiungere i livelli più alti delle loro carriere (il cosiddetto *glass ceiling index*). Per il PTA è stato impossibile calcolarlo perché, appunto, nel periodo di riferimento non c'erano donne in posizioni apicali (dirigenziali di ruolo SNS), mentre per il corpo docente i dati mostrano un positivo miglioramento dell'indice negli ultimi anni, anche se la Scuola resta molto al di sotto della media nazionale.

L'immagine che ne esce è di una Scuola con un corpo docente e ricercatore ancora fortemente segregato per genere, così come il corpo studentesco, ma anche di importanti passi avanti fatti soprattutto nella Classe di Lettere e Filosofia per il riequilibrio di genere della componente studentesca e del corpo docente. Questi sforzi vanno sottolineati e, possibilmente, replicati anche nella Classe di Scienze. Questo documento mira non solo a riflettere su ciò che non va, ma anche su quello che sta funzionando, nella speranza di rendere alcuni dei cambiamenti positivi strutturali. Tutti i dati presentati, salvo diversa indicazione, sono riferiti al 31/12/2025; per le serie storiche il dato è riferito al 31/12 dell'anno in esame.

1 La relazione è consultabile al seguente link: https://www.sns.it/sites/default/files/2026-04/relazione_cug_2025_e_allegati.pdf

Capitolo 1

LE POLITICHE DI GENERE ALLA SCUOLA NORMALE

1. LE POLITICHE DI GENERE ALLA SCUOLA NORMALE

Oltre al bilancio di genere, nel corso degli anni la Scuola si è dotata di strumenti e risorse per garantire il benessere di chi lavora e studia e per perseguire l'uguaglianza di genere. In questa prima parte saranno presentate alcune policy. Per avere un quadro più dettagliato si rimanda anche al precedente bilancio di genere[2], pubblicato nel 2023.

1.1 Il piano di azioni positive 2026-2028

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) sviluppa per ogni triennio un piano di azioni positive (PAP) – che viene annualmente aggiornato ed integrato nel PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione – per diffondere la cultura della parità, attraverso interventi mirati per divulgare, formare e informare tutte le componenti della Scuola su alcuni temi che sono di specifico interesse del CUG. Tra questi vi sono anche i temi legati alla parità di genere e al contrasto alla violenza di genere che interessano più da vicino questo documento. Per il triennio 2026-2028 sono sette le azioni previste per la sezione Cultura della Parità, che ha come focus la parità di genere e il contrasto alla violenza.

La prima riguarda l'apertura di uno sportello antiviolenza in partnership con i CUG degli Atenei pisani. Lo sportello accoglie il personale e la popolazione studentesca degli Atenei pisani ed è frutto di una scelta politica dei CUG di questi Atenei di intraprendere un percorso di contrasto e prevenzione alla violenza di genere, corredato anche da iniziative di sensibilizzazione per la propria popolazione. Infatti, la seconda azione riguarda lo sviluppo di percorsi di formazione e di informazione, a diversi livelli, riguardanti le questioni di genere e la parità di genere, per diffondere una cultura dell'uguaglianza e del rispetto e per dare informazioni importanti al personale e al corpo studentesco sulle questioni di genere. Queste azioni non vogliono essere portate avanti in solitaria dalla Scuola, ma l'obiettivo è quello di creare una rete per la parità con altri atenei pisani e toscani per sviluppare sinergie importanti per il raggiungimento degli obiettivi relativi alla parità di genere. Sempre a questo proposito il CUG ha anche messo a bando dei fondi per finanziare attività studentesche sulle tematiche di genere come convegni, workshop, seminari, mostre d'arte.

Le altre azioni riguardano la comunicazione interna ed esterna del CUG, che vuole essere attenta all'utilizzo del linguaggio e delle modalità comunicative per essere la più inclusiva possibile. A questo proposito, nel corso del 2025, la struttura in staff alla Direzione, dedicata alla comunicazione, ha sviluppato delle linee guida per il linguaggio esteso (?)[3] da cui trarre indicazioni e suggerimenti per comunicare in maniera efficace ed inclusiva.

Il CUG è anche impegnato sul fronte del contrasto alle discriminazioni di persone transgender o *gender non conforming* e per questo triennio si impegna a monitorare l'implementazione della cosiddetta "carriera alias", un meccanismo che consente al corpo studentesco, nonché al personale, l'utilizzo del nome e del genere di elezione.

Infine, il CUG propone il finanziamento della partecipazione di studentesse STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) a winter/summer school del loro settore o altre iniziative simili, per garantire una maggiore partecipazione femminile ai settori STEM. A questo proposito la Scuola è anche impegnata con due progetti per incentivare la partecipazione femminile alle STEM (ISPIRA e Scienziate di Domani) che saranno descritti più approfonditamente nel paragrafo 1.5.

1.2 Il percorso di realizzazione del Gender Equality Plan

Nel corso del 2024 la Scuola ha lavorato all'aggiornamento del Gender Equality Plan (GEP)[4] per il triennio 2025-2027. Il documento è stato sviluppato a partire dal lavoro di alcuni gruppi ristretti che hanno riflettuto sulle possibili azioni per ognuna delle aree di seguito riportate:

Area 1. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;

Area 2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;

2 Il Bilancio di Genere precedente è consultabile al seguente link: https://www.sns.it/sites/default/files/2023-06/bilancio_di_genere_sns_mag_2023_def_accessibile-a_web_0.pdf

3 Le linee guida per un linguaggio esteso sono consultabili al seguente link: https://www.sns.it/it/guida/guida-alluso-del-linguaggio-esteso

4 Il GEP 2025-2027 è consultabile al seguente link: https://www.sns.it/sites/default/files/2025-01/gender_equality_plan_2025-2027_ita.pdf

Area 3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;

Area 4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;

Area 5. Contrasto alla discriminazione, alla molestia e alla violenza di genere.

Dal primo lavoro dei gruppi si è proceduto alla stesura del documento, che è stato ampiamente condiviso e revisionato da diverse componenti della Scuola e che è stato poi approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione. In particolare, si è fatto riferimento alle indicazioni del Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan, redatto dalla Conferenza dei Rettori Universitari Italiani (CRUI) e per ciascuna area, sono stati individuati:

- gli obiettivi da perseguire in termini di cambiamento sistemico della Normale, collegando a ciascuno uno o più Sustainable Development Goal (SDG) dell'Agenda 2030 dell'ONU;
- una o più singole azioni specifiche individuate come strategie operative per raggiungere ciascun obiettivo indicato;
- il target diretto e quello indiretto della misura specifica;
- i/le responsabili istituzionali e operativi/e, ovvero le figure/ruoli apicali a cui spetta la competenza decisionale, nonché i soggetti responsabili dell'operatività della specifica misura e del monitoraggio;
- gli output, in termini di prodotti tangibili derivanti dall'implementazione di ciascuna misura;
- gli outcome e cioè i risultati misurabili delle politiche adottate;
- la time line, il periodo previsto per il raggiungimento dei risultati prestabiliti;
- gli indicatori di performance (Key Performance Indicator – KPI) e i parametri di tendenza per valutare quantitativamente i risultati ottenuti nei tempi indicati;
- la priorità delle misure in relazione alla tempistica

In seguito all'approvazione sono stati organizzati gruppi di lavoro con i/le responsabili operativi di ogni area, in modo tale che potessero coordinarsi per lo sviluppo delle azioni e delle policy. I risultati del lavoro sulle azioni proposte sono opportunamente monitorati, tendenzialmente ogni sei mesi/un anno.

1.3 Organi e figure a tutela della parità di genere

All'interno della Scuola diverse figure operano per la tutela della parità di genere. La Consigliera di Fiducia si occupa di prevenire e contrastare fenomeni discriminatori, abusi e molestie nei luoghi di lavoro e di studio. Si tratta di una figura che agisce in piena autonomia e rispettando la riservatezza delle persone coinvolte. Tra i suoi compiti vi è l'assistenza e l'ascolto a chi si ritenga vittima di discriminazioni, abusi e molestie e il monitoraggio del rispetto del Codice Etico della Scuola, in particolare per quanto riguarda le molestie, le discriminazioni e l'abuso di potere (artt. 3, 4 e 5 del Codice Etico[5]). Annualmente la Consigliera relaziona al CUG e agli organi della Scuola riguardo la sua attività di monitoraggio.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)[6] è invece un organismo paritetico con funzioni propositive, consultive e di verifica per lo sviluppo della cultura delle pari opportunità, in un'ottica di supporto alla diffusione del benessere lavorativo e di contrasto alle discriminazioni. Il CUG della Scuola si occupa anche della stesura del bilancio di genere e del GEP ed è impegnato nello sviluppo del PAP (cfr. par. 1.1).

La Governance ha inoltre una carica dedicata alla Diversità, Eguaglianza e Inclusione, al 31/12/2025 ricoperta dalla prof.ssa Simona Gallerani. In qualità di Prorettrice con delega del Direttore sulla tematica si occupa di coadiuvarlo nell'organizzazione dello sviluppo dei piani di policy e di azione strategici per quanto riguarda anche le questioni di genere e, in senso più ampio, quelle riguardanti il contrasto alla discriminazione e il perseguimento dell'eguaglianza.

5 Il codice etico della Scuola Normale è consultabile al seguente link: https://www.sns.it/sites/default/files/2021-05/codice%20etico.pdf

6 Per maggiori informazioni sul CUG della Scuola Normale Superiore: https://www.sns.it/it/cug-comitato-unico-di-garanzia

1.4 Composizione per genere degli organi di governo

L'infografica in fig. 1 riporta la composizione degli organi di governo della Scuola.

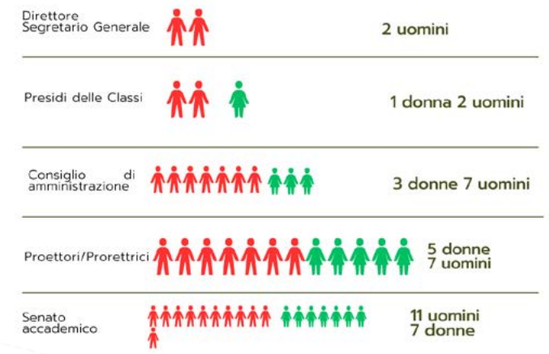

Fig. 1 Composizione degli organi di governo della Scuola per genere

I dati sono aggiornati al 31/12/2025: nel corso del 2026 il ruolo di Segretaria Generale è stato ricoperto da una donna, la dott.ssa Alessia Macchia. La composizione della Governance, fatto salvo per i ruoli apicali di Direttore e Vicedirettore, entrambi ricoperti da uomini, e per quanto riguarda il CdA, rispetta sempre l'eguaglianza di genere, in quanto nessun genere è rappresentato in misura superiore ai due terzi.

1.5 Donne e STEM: i progetti Le Scienziate di Domani e ISPIRA

Da anni la Scuola Normale attiva percorsi dedicati alle studentesse delle scuole superiori e medie riguardanti l'educazione STEM per incentivare la presenza femminile nei corsi della Classe di Scienze.

Con il progetto le Scienziate di Domani si dà opportunità alle studentesse interessate alle discipline STEM di conoscere, tramite uno stage, la vita e l'ambiente di studio alla Normale anche grazie a lezioni e laboratori, in modo tale da coltivare e promuovere l'interesse di queste studentesse per le materie STEM.

Con il progetto ISPIRA[7] si è potuto organizzare un ciclo di lezioni su temi legati al mondo della ricerca STEM, con dottorande e ricercatrici della Scuola come speaker. Il progetto si struttura quindi come progetto di mentoring, particolarmente importante per sostenere l'intenzione delle giovani donne di intraprendere una carriera nell'ambito STEM. La presenza di giovani ricercatrici, infatti, contribuisce anche a cambiare l'immaginario maschile dello studente STEM o dello scienziato uomo, dando la possibilità alle partecipanti di vedere donne impegnate in queste materie ad alti livelli. Il monitoraggio di entrambi i progetti è oggetto di un'azione GEP.

1.6 L'organizzazione finanziaria in ottica di genere

Il gender budgeting è una strategia che vuole cambiare l'approccio tradizionale dell'organizzazione dei bilanci attraverso una riclassificazione delle voci di bilancio rispetto al genere. Il beneficio di questa riclassificazione sta nella possibilità per la governance di implementare policy a partire dai dati economici dell'ateneo. La fotografia della situazione finanziaria da un punto di vista del genere consente, insieme allo studio dei dati proposti in questo documento, lo sviluppo di azioni di policy che verranno poi raccolte nel Gender Equality Plan. In un'ottica circolare, avere chiaro come vengono allocate le risorse finanziarie dal punto di vista del genere consente anche di riorganizzare la loro allocazione per i cicli successivi e comprendere quali azioni vanno riviste, quali rafforzate e quali ripensate.

7 Maggiori informazioni sul progetto ISPIRA al seguente link: https://orientamento.sns.it/pagina-orientamento/ispira.

La Scuola ha adottato questa prospettiva seguendo le linee guida CRUI, classificando le voci di spesa come sensibili al genere, neutrali rispetto al genere e dirette a ridurre le differenze di genere. Nel primo caso si tratta di spese che non sono riconducibili ad una dimensione di genere, perché sono costi per servizi fruiti dalla comunità di riferimento nella sua interezza. I costi sensibili al genere sono invece quelli legati alla produzione di servizi per le singole persone: si tratta ad esempio di costi per il personale, risorse per formazioni frequentate in misura minore da un genere e destinate a singole persone proprio per sanare questa differenza; in questo senso rientrano in questa categoria le borse di studio assegnate per aumentare la presenza maschile o femminile nel corpo studentesco. I costi diretti a ridurre le diseguaglianze di genere invece sono quei costi legati ad azioni positive per ridurre le disuguaglianze di genere, come misure di conciliazione, costi per interventi di sensibilizzazione e formazione o per attività scientifica con impatti di genere.

Nel 2025 le voci di spesa della Scuola sono ripartite come mostra il grafico in fig. 2: la maggior parte dei costi è neutrale dal punto di vista del genere (N.) e circa un terzo del totale delle voci di spesa è o sensibile al genere (S.) o diretto a ridurre le diseguaglianze di genere (P.).

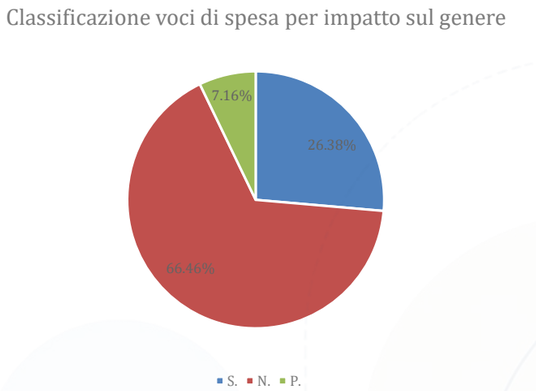

Fig. 2 Classificazione delle voci di spesa in base al loro impatto sul genere

Questi dati sono particolarmente preziosi per valutare l'impatto delle politiche di genere alla Scuola e comprendere se è il caso di allocare più risorse che mirino attivamente a ridurre le diseguaglianze di genere.

CAPITOLO 2

LA POPOLAZIONE STUDENTESCA

2. LA POPOLAZIONE STUDENTESCA

I dati riportati di seguito (tab. 1) fotografano la composizione di genere della popolazione studentesca della Scuola Normale, sia per i corsi ordinari che per i corsi di perfezionamento, al 31 dicembre del 2025: i dati sono disaggregati per Classe.

	UOMINI			**DONNE**			**TOTALE**		
	Scienze	**Lettere**	**SPS**	**Scienze**	**Lettere**	**SPS**	**Scienze**	**Lettere**	**SPS**
Tot. Allieve/i	**274**	**161**	**41**	**57**	**125**	**51**	**331**	**286**	**92**
di cui Ordinarie/i	150	85	6	13	56	6	163	141	12
di cui PhD	124	76	35	44	69	45	168	145	80

Tab. 1 Composizione per genere dei corsi ordinari e di perfezionamento al 31/12/2025

I dati, presentati nella tabella in valori assoluti, mostrano uno squilibrio di genere nelle Classi di Lettere e Filosofia e di Scienze, più marcato in quest'ultima, e una sostanziale parità in quella di Scienze Politiche e Sociali. Nei paragrafi seguenti si presenteranno nel dettaglio i dati relativi ai corsi ordinari, a quelli di perfezionamento, con particolare attenzione alla composizione di genere, all'accesso ai corsi della Scuola (che avviene tramite concorso) e alla mobilità di allieve e allievi.

Nella scelta dei dati da presentare si è tenuto conto delle linee guida della CRUI sulla redazione dei bilanci di genere, adattandole tuttavia al contesto della Scuola Normale. Si è ritenuto, ad esempio, ininfluente il dato sulla performance, considerati i regolamenti della Scuola che richiedono alla popolazione studentesca di mantenere una media di votazione degli esami (27/30). Inoltre, la Scuola ha poche centinaia di studenti, pertanto non si è scesi nel dettaglio dei singoli corsi, ma sono stati estratti dati disaggregati per Classe.

2.1 I corsi ordinari

Alla Scuola Normale sono attivi quattro corsi triennali e magistrali nella Classe di Scienze (Fisica, Matematica, Scienze biologiche, Chimica e geologia), nove triennali (Filosofia, Letteratura e filologia moderna, Linguistica, Lettere moderne, Scienze dell'antichità, Storia, Storia Antica e Filologia Classica, Storia dell'arte, Storia dell'arte e Archeologia, Storia e Paleografia) e sei magistrali (Filosofia, Letteratura e filologia moderna, Linguistica, Lettere moderne, Scienze dell'antichità, Storia, Storia dell'arte) nella Classe di Lettere e Filosofia e un corso magistrale nella Classe di Scienze Politiche e Sociali (Politics, Economics and Sustainability).

2.1.1 Composizione per genere dei corsi ordinari

Per accedere ai corsi ordinari della Scuola, gli/le aspiranti allievi/e devono superare quattro prove: due prove scritte e, successivamente, due prove orali. Nelle tabelle seguenti sono riportati, per gli ultimi tre anni accademici, il numero di candidati per genere e chi di loro ha raggiunto l'ammissione alla prova orale e chi poi ha vinto il concorso.

2023/24									
Classe	N. domande	U	D	Ammesse/i agli orali	U	D	Vincitori/trici	U	D
Scienze	458	353	105	60	56	4	36	33	3
Lettere	335	156	179	58	32	26	29	17	12
SPS	15	8	7	6	3	3	4	1	3
Totale	**808**	**517**	**291**	**124**	**91**	**33**	**69**	**51**	**18**

Tab. 2 Concorso ordinario, vincitori e vincitrici per genere, a.a. 2023/2024

2024/25									
Classe	N. domande	U	D	Ammesse/i agli orali	U	D	Vincitori/trici	U	D
Scienze	419	334	85	61	56	5	37	34	3
Lettere	340	165	175	71	45	26	30	18	12
SPS	19	7	12	11	5	6	6	2	4
Totale	**778**	**506**	**272**	**143**	**106**	**37**	**73**	**54**	**19**

Tab. 3 Concorso ordinario, vincitori e vincitrici per genere, a.a. 2024/2025

2025/26									
Classe	N. domande	M	F	Ammesse/i agli orali	M	F	Vincitori/trici	M	F
Scienze	460	368	92	53	48	5	35	31	4
Lettere	333	176	157	70	47	23	32	21	11
SPS	24	16	8	10	8	2	6	4	2
Totale	**817**	**560**	**257**	**133**	**103**	**30**	**73**	**56**	**17**

Tab. 4 Concorso ordinario, vincitori e vincitrici per genere, a.a. 2025/2026

Questi numeri mostrano sicuramente una minore presenza di donne tra le persone candidate nelle Classi di Lettere e Filosofia e di Scienze e anche un numero più basso di vincitrici. A fronte di numeri di candidate e candidati così diversi, per comprendere effettivamente quale sia l'incidenza del genere nella possibilità di vincere il posto da allieva o allievo, si è ritenuto di calcolare un indice di genere dato dal rapporto fra candidate e vincitrici e fra candidati e vincitori. I risultati di questi indici sono più facilmente comparabili rispetto ai dati in valore assoluto, perché si normalizza la differenza di numerosità. Più il valore dell'indice si avvicina ad 1, più è alta la probabilità di vincere il concorso per il genere preso in esame.

	Indice vincitori					
	Uomini Scienze	Donne Scienze	Uomini Lettere	Donne Lettere	Uomini SPS	Donne SPS
2023/2024	10,7	35	9,16	14,92	8	2,32
2024/2025	9,83	28,32	9,17	14,57	3,5	3
2025/2026	11,88	23	8,37	14,28	4	4

Tab. 5 Concorso ordinario, normalizzazione genere vincitori e vincitrici concorso ordinario negli ultimi 3 a.a

Ciò che è rilevante per comprendere questi dati è la differenza fra l'indice degli uomini e quello delle donne, oltre che la distanza dei risultati da 1, ovvero la situazione (ideale) in cui il 100% dei candidati o delle candidate risulti vincitore o vincitrice. Si può notare che la differenza è sempre ampia per quanto riguarda la Classe di Scienze, meno grande per la Classe di Lettere e Filosofia, nonostante si registri sempre un vantaggio maschile e tendenzialmente pari per la Classe di Scienze Politiche e Sociali, fatto salvo per il 2023/2024 in cui l'indice è molto più favorevole per le donne.

Dai dati emerge un'esigua presenza di donne nei corsi ordinari della Classe di Scienze, dovuta in larga parte al basso numero di candidature femminili. Il divario, tuttavia, si accentua in seguito alla selezione. Nella Classe di Lettere e Filosofia, anche nei casi in cui le candidature femminili superino quelle maschili, i vincitori sono più spesso uomini; nella Classe di Scienze Politiche e Sociali la differenza è meno evidente anche se i numeri ristretti non consentono di fare un'analisi approfondita tramite questo indice.

Questi risultati non certificano di per sé la presenza di bias nella valutazione delle prove o nel processo di selezione; tuttavia, sollevano quesiti interessanti su di esse: delle ricerche qualitative potrebbero indagare più approfonditamente la struttura degli esami e la percezione delle candidate e dei candidati per comprendere i motivi di questa disparità di genere che in questa sede ci si limita a certificare.

Considerati i dati relativi alle ammissioni non è sorprendente che la disparità sia presente anche a livello di composizione dei corsi: le iscritte risultano sempre la minoranza, fatto salvo per la Classe di Scienze Politiche e Sociali. Le serie storiche di seguito riportate mostrano stabilità nella Classe di Scienze ed un aumento della presenza femminile in quelle di Scienze Politiche e Sociali e di Lettere e Filosofia: quest'ultima (fig. 4) ha visto la presenza femminile crescere sino al 43% nell'anno 2024/2025 e una flessione di essa nell'ultimo anno preso in esame, dove si attesta al 39,9%. Nella Classe di Scienze (fig. 3) la presenza femminile è stabilmente intorno al 10%: anche i valori assoluti restituiscono un'immagine di sostanziale stabilità, fatto salvo per l'ultimo a.a. preso in esame, nel quale gli iscritti aumentano, mentre le iscritte diminuiscono leggermente, registrando la percentuale più bassa degli ultimi anni (8%). Infine, la Classe di Scienze Politiche e Sociali (fig. 5) presenta una sostanziale parità nei primi due anni presi in esame, un aumento della presenza femminile nel 2024/2025 e nuovamente la parità nel 2025/2026. Come si può osservare dai grafici, dove sono presenti anche i valori assoluti, i numeri di questa classe sono estremamente ridotti.

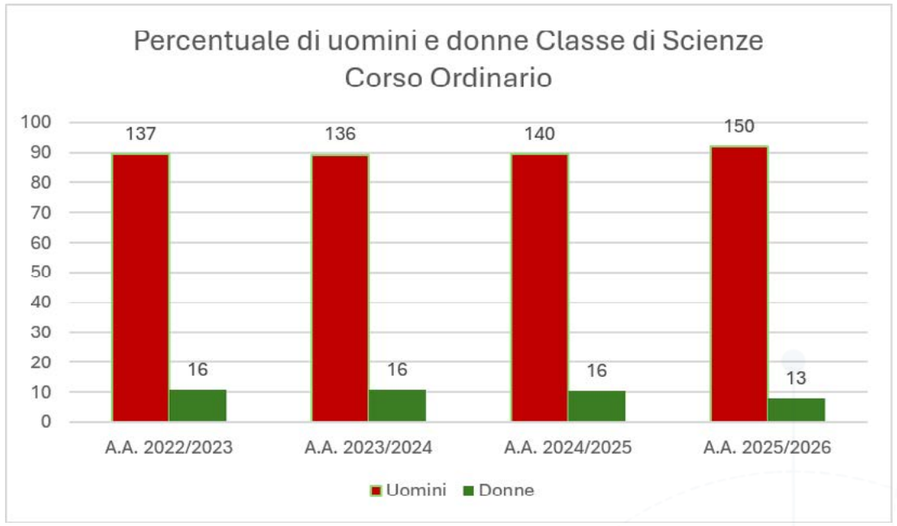

Fig. 3 Serie storica iscritte/iscritti per genere Classe di Scienze, corso ordinario

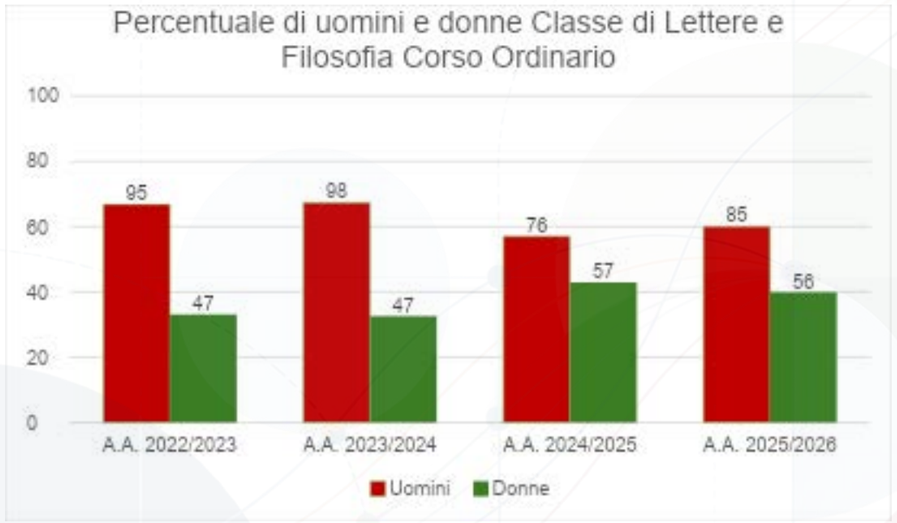

Fig. 4 Serie storica iscritte/iscritti per genere Classe di Lettere e Filosofia, corso ordinario

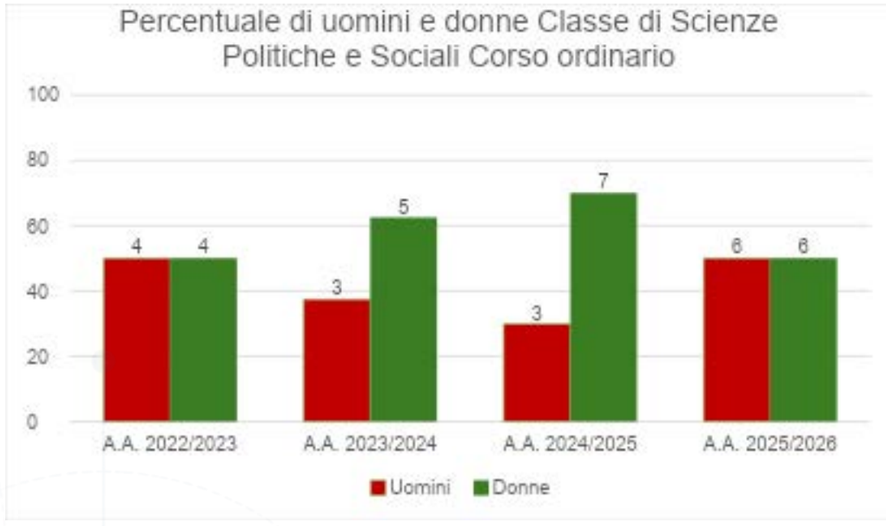

Fig. 5 Serie storica iscritte/iscritti per genere Classe di Scienze Politiche e Sociali, corso ordinario

Se si guarda al dettaglio dei corsi triennali e magistrali della Classe di Lettere e di quella di Scienze, si può notare che nel primo caso le donne sono maggiormente presenti nei corsi triennali e nel secondo in quelli magistrali. Mentre la Classe di Lettere e Filosofia è riuscita negli ultimi anni ad aumentare la presenza femminile sia nei corsi magistrali (22,6% di donne nel 2022/2023 contro il 40,5% del 2025/2026) che in quelli triennali (33,8% di donne nel 2022/2023 contro il 39,9% del 2025/2026), nonostante una leggera flessione tra il 2024/2025 e il 2025/2026 (-3,6% di donne). Nella Classe di Scienze la disparità di genere persiste, e nel caso dei corsi magistrali peggiora, negli ultimi anni. La presenza di donne nei corsi magistrali era aumentata fino al 17% nell'anno 2023/2024, per poi calare al 9,2% nell'ultimo anno preso in esame; nei corsi triennali si registra un trend crescente negli ultimi anni ma il dato del 2025/2026 (7,5%) è comunque peggiore di quello del 2022/2023 (11,4%).

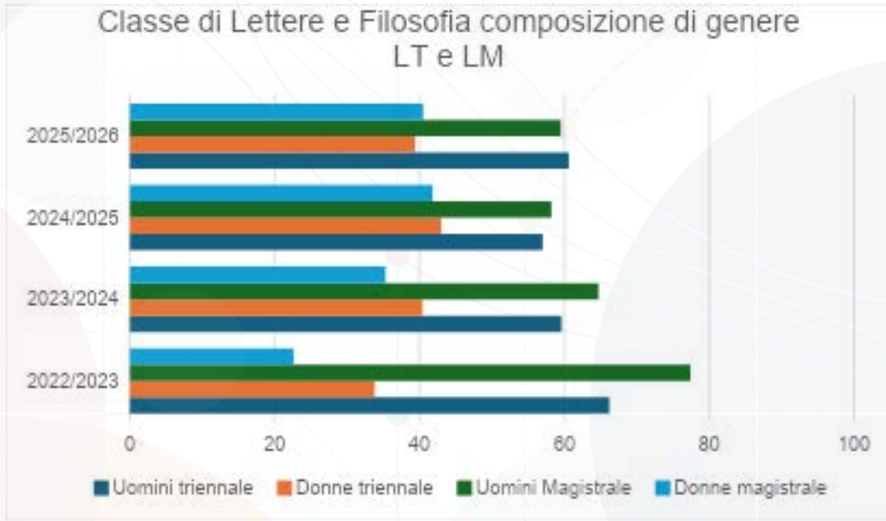

Fig. 6 Serie storica composizione di genere delle triennali e magistrali della Classe di Lettere e Filosofia

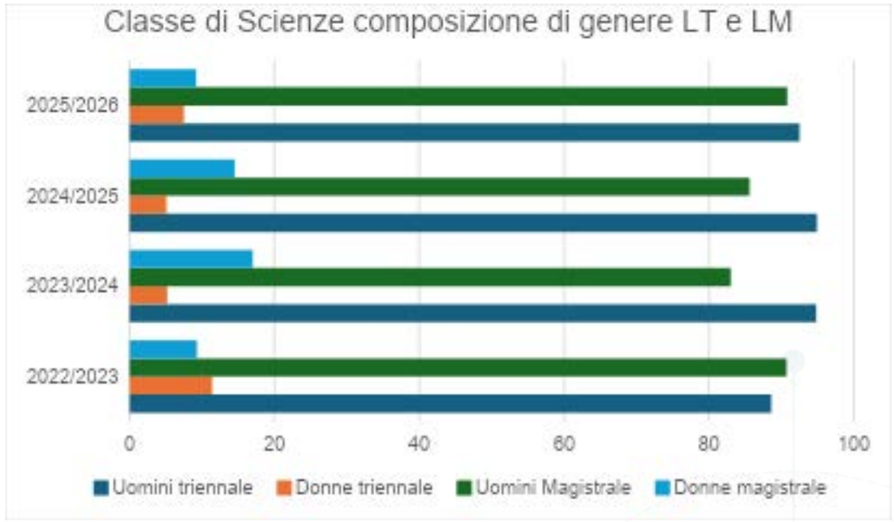

Fig. 7 Serie storica composizione di genere delle triennali e magistrali della Classe di Scienze

Tenendo conto di questi dati, si può dire che nell'a.a. 2025/2026 il corso ordinario della Classe di Lettere e Filosofia e quello di Scienze Politiche e Sociali risultano equilibrati da un punto di vista della composizione di genere (nessun genere è rappresentato in misura superiore ai due terzi), mentre il corso ordinario della Classe di Scienze risulta segregato e la presenza femminile è estremamente esigua. Risulta necessaria una riflessione profonda sulla scarsa partecipazione femminile nella Classe di Scienze. Nonostante le materie STEM siano segregate anche a livello nazionale, i dati della Scuola sono di molto peggiori rispetto alla media: mentre circa il 27% della popolazione studentesca di questi corsi è donna, alla Scuola questo dato si attesta intorno al 10% in tutti gli anni presi in esame e scende addirittura all'8% nell'ultimo anno.

2.1.2 Provenienza geografica degli alunni e delle alunne

La maggioranza delle alunne e degli alunni iscritti alla Scuola proviene da una regione diversa dalla Toscana. Nel grafico in figura 8 è riportata la composizione della popolazione studentesca dei corsi ordinari per genere e per provenienza geografica.

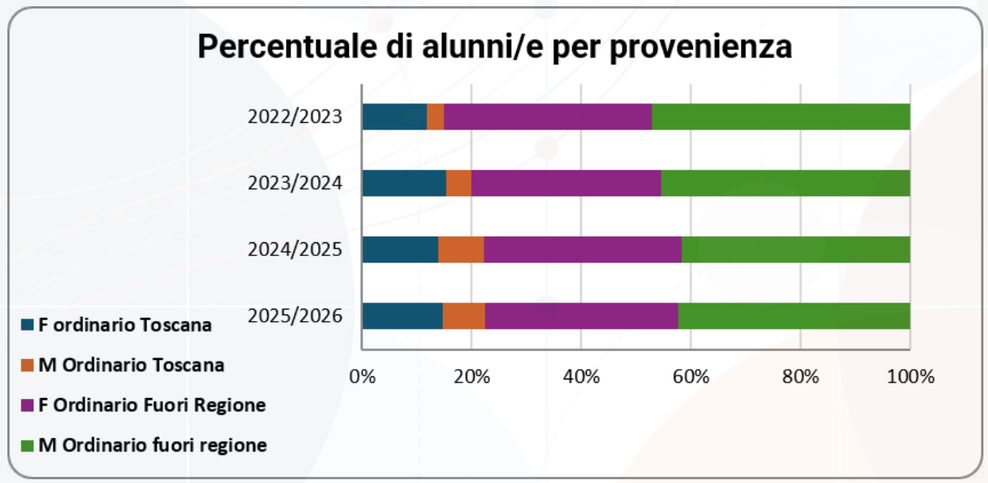

Fig. 8 Percentuale di alunni (alunne) sul totale degli alunni (delle alunne) per provenienza geografica (fuori regione o Toscana)

La Scuola sembra attrarre soprattutto studenti provenienti da fuori regione, anche se la percentuale di studenti toscani e toscane è leggermente aumentata nell'anno accademico 2025/2026 rispetto all'anno accademico 2022/2023. Per quanto riguarda le differenze di genere, nel 2022/2023 sul totale di alunne iscritte il 24% proveniva dalla Toscana, contro il 6% degli uomini sul totale degli iscritti; nel 2023/2024 per le donne la percentuale si attestava al 31% mentre per gli uomini al 9%; nel 2024/2025 la percentuale di toscane sul totale delle iscritte ha subito una leggera flessione rispetto all'anno precedente, attestandosi al 28%, mentre quella degli uomini è cresciuta fino al 17%; nell'ultimo anno preso in esame le donne toscane rappresentano il 29,3% delle iscritte, mentre gli uomini il 15,5%.

2.1.3 Internazionalizzazione in entrata e in uscita

In questo paragrafo saranno presentati i dati sulla presenza studentesca internazionale nei corsi ordinari e sui percorsi all'estero della componente studentesca della Normale. I dati sono aggiornati al 31 dicembre 2025 e per quanto riguarda il corso ordinario gli studenti internazionali in entrata sono estremamente pochi: due nell'ultimo anno preso in esame, un uomo e una donna. I dati relativi ai progetti di mobilità in uscita di alunne e alunni sono riportati nel grafico seguente.

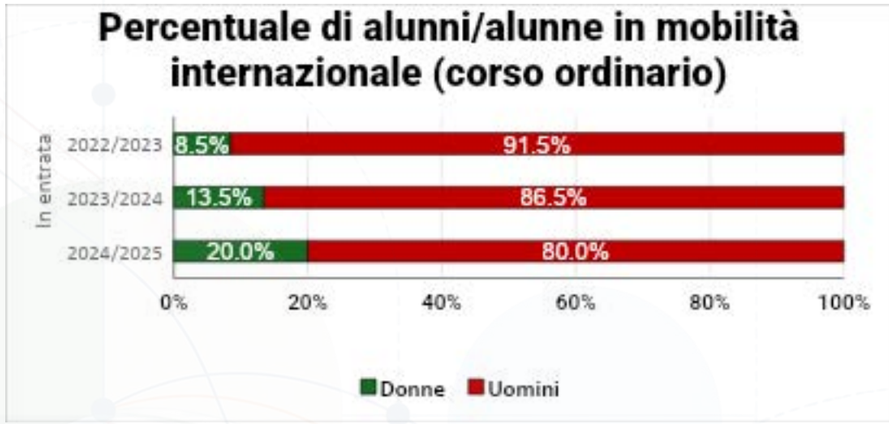

Fig. 9 Percentuale di alunni e alunne internazionali, corsi ordinari

Dei 47 progetti di mobilità all'estero attivati nel 2022/2023, quattro sono stati svolti da donne; dei 52 attivati nel 2023/2024 sette sono stati svolti da donne; infine, nel 2024/2025 sono stati attivati 65 progetti di mobilità e 13 sono stati svolti da donne. Gli uomini sembrano più impegnati in progetti di internazionalizzazione in uscita; tuttavia, questi dati risentono sicuramente della scarsa presenza femminile nei corsi ordinari.

2.1.4 Tasso di abbandono dei corsi ordinari per genere

Il numero di coloro che abbandonano i corsi ordinari prima del loro completamento è molto piccolo: dal 2022 al 2025, si tratta di 22 uomini e 2 donne. Questi numeri così ristretti non consentono riflessioni approfondite, tuttavia sarebbe interessante esplorare, anche con ricerche qualitative, le motivazioni di questi abbandoni e il perché di questo squilibrio di genere per capire se il numero maggiore di uomini sia dovuto ad una generale presenza maggioritaria di studenti maschi o se ci sono altre ragioni dietro questa differenza.

2.2 I corsi di perfezionamento

Alla Scuola Normale sono attivi sei corsi PhD presso la Classe di Lettere e Filosofia (Filologia Romanza e Italiana Digitale, Filosofia, Italianistica e filologia moderna, Scienze dell'antichità, Storia, Storia dell'arte), nove presso la Classe di Scienze (Chimica, Computational Astrophysics and Cosmology, Fisica, Matematica, Metodi computazionali e modelli matematici per le scienze e la finanza, Nanoscienze, Neuroscienze, Quantum Technology and Nanoscience) e due nella Classe di Scienze Politiche e Sociali (Scienza politica e sociologia e Transnational Governance). Come si può osservare nella tab. 1, nell'a.a. 2025/2026 persistono i fenomeni di segregazione orizzontale già

riscontrati nei corsi ordinari, anche se la presenza di donne nei corsi PhD è leggermente maggiore nella Classe di Scienze e in quella di Lettere e Filosofia rispetto ai corsi ordinari delle stesse classi.

2.2.1 Composizione di genere dei corsi di Perfezionamento

Similmente ai corsi ordinari, anche i corsi di perfezionamento risentono di un fenomeno di segregazione orizzontale: le donne sono la minoranza nei corsi STEM e sono più rappresentate nei corsi di Lettere e Filosofia e nei corsi di Scienze Politiche e Sociali. I corsi di perfezionamento della Classe di Scienze (fig. 10) nel corso degli anni restano pressoché invariati dal punto di vista della composizione di genere: a seguito di una piccola flessione negli a.a. 2023/2024 e 2024/2025, nel 2025/2026 la percentuale di donne torna ad attestarsi al 26,3%, stesso dato dell'a.a. 2022/2023. Gli uomini restano comunque la maggioranza e i corsi di perfezionamento risultano segregati (genere maschile rappresentato in misura maggiore dei due terzi).

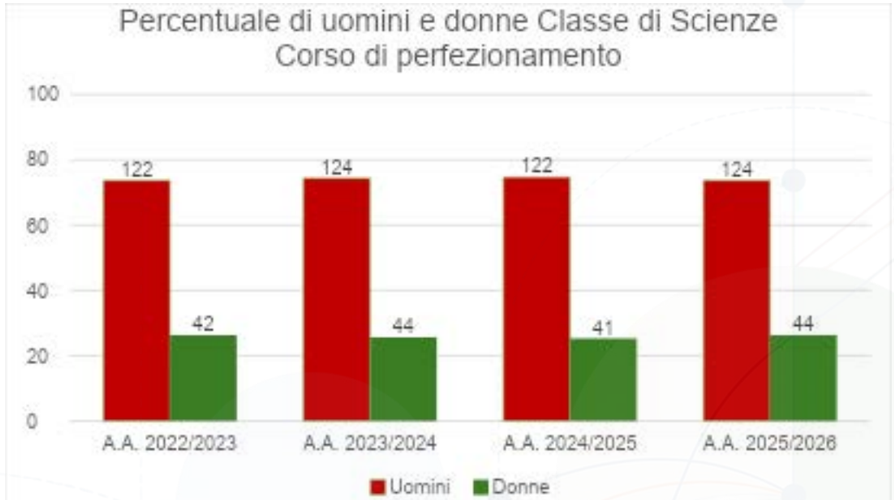

Fig. 10 Serie storica percentuale di perfezionande e perfezionandi Classe di Scienze

Differentemente, nella Classe di Lettere e Filosofia (fig. 11), nel corso degli ultimi quattro anni accademici la presenza femminile è aumentata in maniera costante: se nell'a.a. 2022/2023 i corsi di perfezionamento risultavano segregati, con la presenza femminile che si attestava al 28,5%, un valore inferiore ad un terzo del totale, nell'anno 2025/2026 la situazione è quasi pienamente equilibrata dal punto di vista del genere (47,5% di donne).

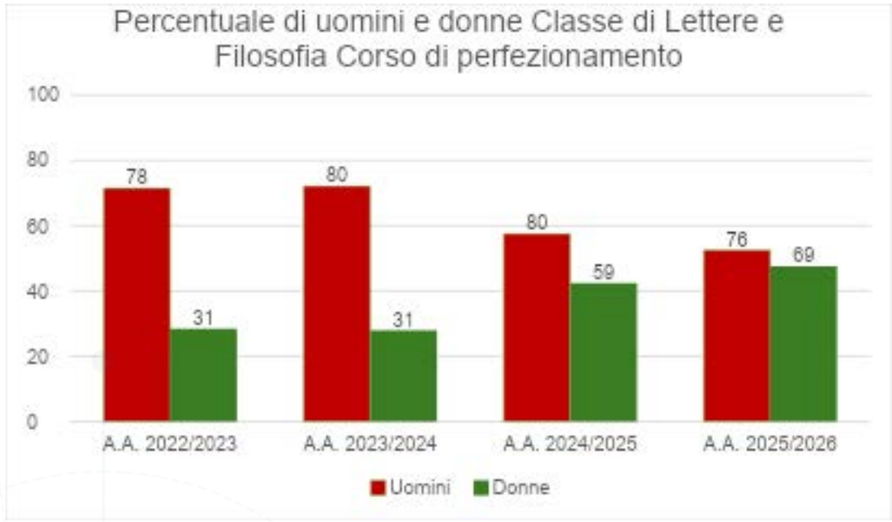

Fig. 11 Serie storica percentuale di perfezionande e perfezionandi Classe di Lettere e Filosofia

Nella Classe di Scienze Politiche e Sociali (fig. 12) la composizione di genere è sempre stata sostanzialmente paritaria: la presenza femminile è sempre superiore a quella maschile ma non supera mai i due terzi del totale, pertanto il corso non risulta segregato. Negli anni presi in esame la presenza maschile si attesta sempre intorno al 43% circa: ha subito una flessione tra l'a.a. 2022/2023 e i successivi, ma è tornata a salire leggermente nell'ultimo anno preso in esame, pur restando al di sotto del 47,1% del 2022/2023, che è il dato più alto registrato negli ultimi quattro a.a.

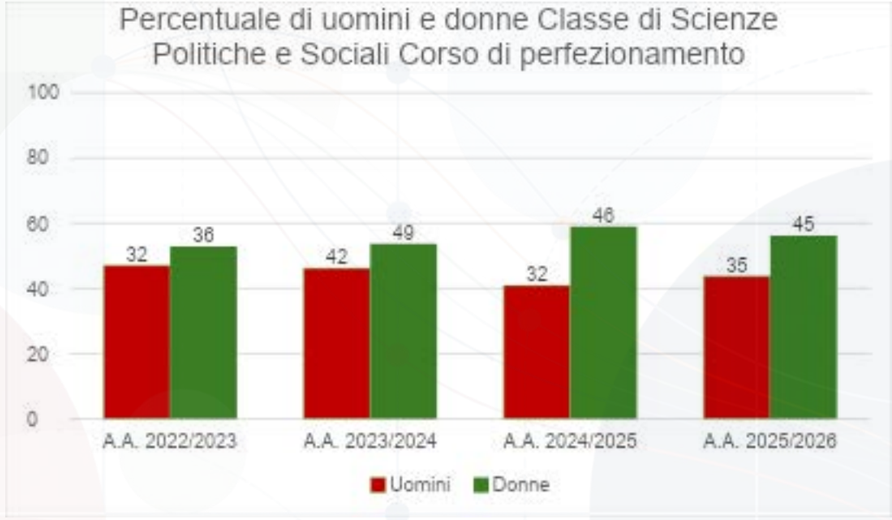

Fig. 12 Serie storica percentuale di perfezionande e perfezionandi Classe di Scienze Politiche e Sociali

Similmente ai corsi ordinari, per quanto riguarda i corsi di perfezionamento si registra uno squilibrio consistente nella composizione di genere nella Classe di Scienze, a favore degli uomini e si può osservare un processo di riequilibrio nella Classe di Lettere e Filosofia, mentre la Classe di Scienze Politiche e Sociali risulta stabilmente equilibrata.

Ai corsi di perfezionamento si accede tramite concorso che prevede una prima valutazione dei titoli e un successivo colloquio orale. Nelle tabelle seguenti sono riportati i dati relativi al numero di domande e alle ammissioni per genere negli ultimi tre anni accademici.

2023/2024						
Classe	N. domande	M	F	Vincitori/trici	M	F
Scienze	888	677	211	45	34	11
Lettere	396	243	153	40	20	20
SPS	312	201	111	23	10	13
Totale	**1596**	**1121**	**475**	**108**	**64**	**44**

Tab. 6 Domande e ammissioni per genere nei corsi di perfezionamento a.a. 2023/2024

2024/25						
Classe	N. domande	M	F	Vincitori/trici	M	F
Scienze	789	559	230	40	28	12
Lettere	565	322	243	37	19	18
SPS	309	180	129	16	5	11
Totale	**1663**	**1061**	**602**	**93**	**52**	**41**

Tab. 7 Domande e ammissioni per genere nei corsi di perfezionamento a.a. 2024/2025

2025/26						
Classe	N. domande	M	F	Vincitori/trici	M	F
Scienze	856	563	293	34	26	8
Lettere	350	195	174	35	16	19
SPS	320	166	154	16	6	10
Totale	**1545**	**924**	**621**	**85**	**48**	**37**

Tab. 8 Domande e ammissioni per genere nei corsi di perfezionamento a.a. 2025/2026

Similmente ai corsi ordinari, nella Classe di Scienze si presentano sempre meno donne, anche se il loro numero in valori assoluti è aumentato nel corso degli anni. Situazione analoga nei corsi di Lettere e Filosofia e di Scienze Politiche e Sociali, dove il numero di donne candidate in valori assoluti aumenta nel corso degli anni, fatto salvo per il 2025/2026 dove la Classe di Lettere e Filosofia vede una diminuzione sia del numero di candidate che di candidati. Tra i vincitori e le vincitrici c'è quasi sempre un equilibrio di genere per quanto riguarda la Classe di Lettere e Filosofia, un leggero vantaggio femminile per quella di Scienze Politiche e Sociali e un vantaggio maschile per quella di Scienze. Come per i concorsi ordinari, anche in questo caso si è scelto di calcolare un indice che tenesse conto della differenza di numerosità nelle candidature (soprattutto nella Classe di Scienze) dato dal rapporto fra vincitori/trici e candidati/e. Anche in questo caso un valore vicino ad uno indica una maggiore possibilità di essere selezionato per il genere in esame.

	Indice vincitori					
	Uomini Scienze	Donne Scienze	Uomini Lettere	Donne Lettere	Uomini SPS	Donne SPS
2023/2024	19,6	19,19	12,15	7,65	10,1	8,57
2024/2025	19,95	19,17	16,93	13,5	36	11,71
2025/2026	21,66	36,63	12,19	9,16	27,67	15,4

Tab. 9 Indice vincitori/vincitrici concorso per accedere al corso di perfezionamento negli ultimi tre anni accademici

La situazione, rispetto ai corsi ordinari è meno squilibrata per la Classe di Scienze, mentre le donne sembrano essere maggiormente selezionate nelle altre due Classi. Anche in questo caso, l'indice non certifica necessariamente un problema nel processo di selezione o dei bias, ma si limita a certificare una differenza nei processi di selezione che sembrano favorire gli uomini nella Classe di Scienze nell'ultimo anno e le donne nella Classe di Scienze Politiche e Sociali in tutti gli anni presi in esame. Negli anni presi in esame le donne sono sempre la maggioranza fra le persone vincitrici nella Classe di Scienze Politiche e Sociali e gli uomini la maggioranza in quella di Scienze. Al di là dei risultati dell'indice, che sono sempre a favore delle candidate, nella Classe di Lettere e Filosofia tra vincitori e vincitrici c'è sempre un equilibrio di genere.

2.2.2 Provenienza geografica di perfezionande e perfezionandi

Come per i corsi ordinari, la maggior parte dei perfezionandi e delle perfezionande proviene da una regione diversa dalla Toscana. Nel grafico in figura 13 sono riportate le percentuali di uomini e donne per provenienza geografica. Mentre gli iscritti toscani diminuiscono sensibilmente nel corso dei 4 a.a. presi in esame, passando dal 30% del 2022/2023 al 16,2% del 2025/2026, le iscritte toscane aumentano leggermente (+2% nel 2025/2026 rispetto al 2022/2023).

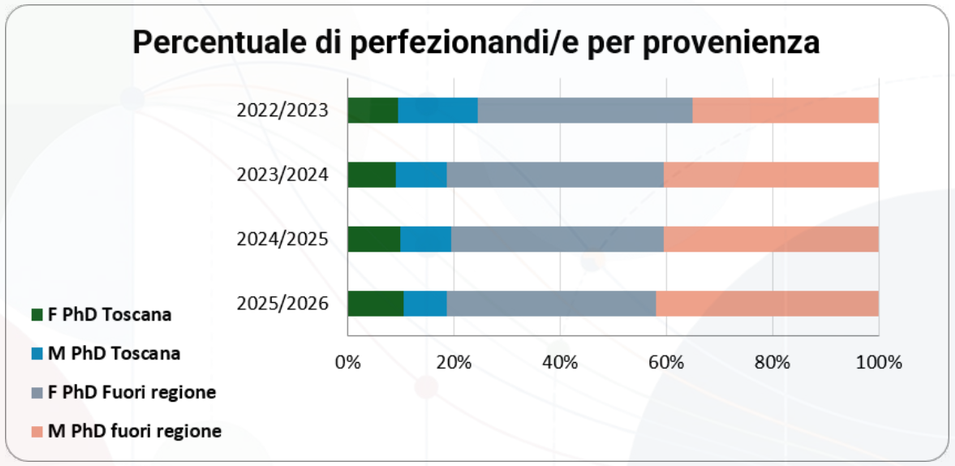

Fig. 13 Percentuale di iscritte e iscritti a corsi di Perfezionamento residenti in Toscana o fuori regione/estero

Dal punto di vista delle differenze di genere non si registra quindi nulla di particolarmente significativo se non una maggiore rappresentazione delle toscane sul totale delle iscritte rispetto ai perfezionandi toscani.

2.2.3 Internazionalizzazione dei corsi di perfezionamento

Guardando ai dati sull'internazionalizzazione dei corsi di perfezionamento si può notare che la Scuola sembra capace di attrarre studenti internazionali e di favorire la partecipazione a programmi di scambio della popolazione studentesca italiana. Nel grafico in figura 14 sono riportate le percentuali di perfezionande e perfezionandi che hanno svolto un periodo di studio o lavoro all'estero e le percentuali di perfezionande e perfezionandi stranieri.

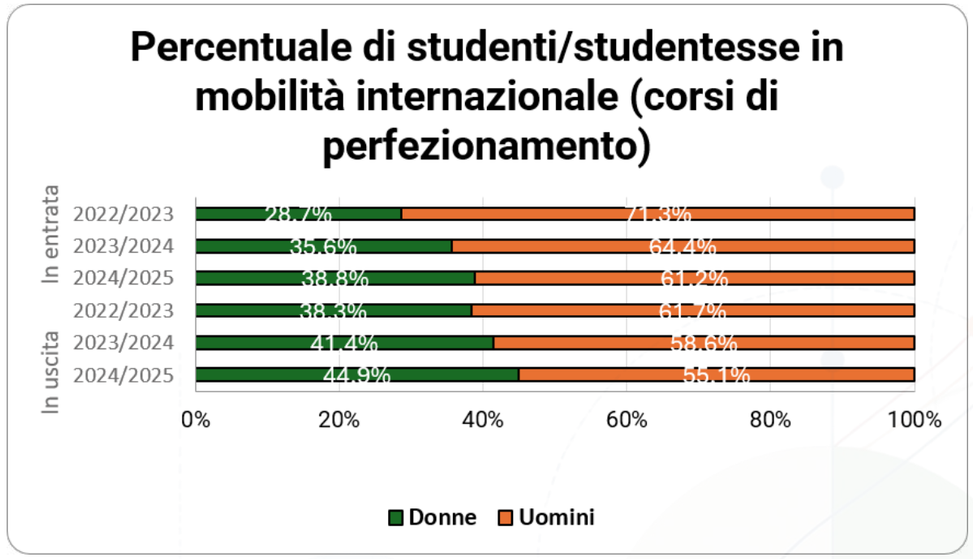

Fig. 14 Percentuale di studenti in mobilità internazionale nei corsi di Perfezionamento negli anni dal 2022/2023 al 2024/2025

Gli uomini sono maggiormente rappresentati in tutti gli a.a. sia tra gli studenti in entrata che in uscita, anche se la situazione per quanto riguarda la popolazione in uscita è leggermente più equilibrata dal punto di vista del genere.

2.2.4 Tasso di abbandono dei corsi di perfezionamento per genere

Coloro che scelgono di abbandonare i corsi di perfezionamento prima del loro completamento sono un'esigua minoranza. Si tratta di 8 uomini e di una donna nel periodo che va dal 2022 al 2025. Con numeri così esigui non è possibile fare alcuna considerazione non superficiale: sicuramente il basso tasso di abbandono è un dato positivo che testimonia la capacità della Scuola di mantenersi attrattiva per ricercatori e ricercatrici ad inizio carriera.

Conclusioni

I dati sulla componente studentesca restituiscono un'immagine di forte segregazione nella Classe di Scienze tanto nei corsi di perfezionamento che in quelli ordinari. In particolare, in questi ultimi, la presenza femminile è ben al di sotto della media nazionale. La Scuola ha messo in campo azioni per riequilibrare dal punto di vista del genere i settori STEM (vedi par. 1.5), ma gli scarsi risultati riscontrabili devono spingere ad una riflessione, anche sui metodi di reclutamento e valutazione dei candidati e delle candidate ai corsi ordinari. Sia nel concorso per la Classe di Scienze che per la Classe di Lettere e Filosofia, infatti, si registra un differente tasso di accettazione di uomini e donne, anche nei casi in cui le donne sono la maggioranza tra le persone candidate (ad esempio per alcuni a.a. per la Classe di Lettere e Filosofia). Questi dati non raccontano necessariamente di un problema nelle modalità di selezione, ma dovrebbero spingere ad una riflessione su di esse.

Nella Classe di Lettere e Filosofia, fermo restando il problema evidenziato nella selezione, negli ultimi anni accademici si registra un aumento costante della presenza femminile, tanto che la Classe passa dall'essere segregata nel 2022/2023 ad una presenza femminile del 40% circa nel 2025/2026. Anche in luce di quanto osservato nella Classe di Scienze, sarebbe necessario esplicitare il modo in cui si è raggiunto questo risultato, per comprendere se è possibile replicarlo anche in quel contesto, tenendo presente la minore presenza di donne tra le candidate ai corsi STEM. La Classe di Scienze Politiche e Sociali, infine, vede sempre una maggiore presenza femminile: la presenza maschile è altalenante, ma i corsi ordinari e quelli di perfezionamento non risultano mai segregati.

Per quanto riguarda la mobilità interna ed esterna, la Scuola sembra capace di attrarre studenti stranieri/e soprattutto nei corsi di perfezionamento. Per quanto riguarda la mobilità in uscita, gli uomini tendono a partecipare maggiormente ad attività all'estero rispetto alle donne. La maggioranza degli alunni e delle alunne e dei perfezionandi e delle perfezionande proviene o dall'estero o da una regione diversa dalla Toscana: questo dato sembra configurare la Scuola Normale come particolarmente attrattiva per la popolazione studentesca fuori sede.

Capitolo 3

IL PERSONALE ACCADEMICO

3. IL PERSONALE ACCADEMICO

La segregazione orizzontale certificata dai dati sulla popolazione studentesca (vedi cap. 2) è presente anche nel corpo docente e ricercatore, con alcune differenze che riguardano la Classe di Scienze Politiche e Sociali, dove alla presenza massiccia di donne tra la popolazione studentesca non corrisponde un dato simile tra il corpo docente e ricercatore. Le donne sono la minoranza in tutte le classi, in particolare nella Classe di Scienze e in quella di Scienze Politiche e Sociali, come si può osservare nella tabella 10.

	Classe di Lettere e Filosofia				Classe di Scienze				Classe di Scienze Politiche e Sociali			
	U	D	Tot	%D sul totale	U	D	Tot	%D sul totale	U	D	Tot	%D sul totale
Personale docente di prima fascia	9	3	12	25%	13	1	14	7%	5	2	7	29%
Personale docente di seconda fascia	5	6	11	55%	15	3	18	17%	2	1	3	33%
Personale ricercatore di ruolo	1	1	2	50%	1	1	2	50%	0	0	0	N/A
Personale ricercatore di tipo A	2	2	4	50%	7	4	11	36%	3	1	4	25%
Personale ricercatore di tipo B	0	1	1	100%	1	0	1	0%	1	0	1	0%
Personale ricercatore in tenure track (RTT)	1	0	1	0%	1	0	1	0%	0	1	1	100%
Totale	18	13	31	41,92%	38	9	47	19,15%	11	5	16	31,25%

Tab. 10 Composizione del personale docente e ricercatore al 31/12/2025 nelle tre classi

Nella Classe di Lettere e Filosofia, similmente a quanto osservato per la popolazione studentesca, negli anni la presenza femminile è aumentata, soprattutto tra i docenti e le docenti di seconda fascia. Persiste invece, in tutte le Classi, un fenomeno di segregazione verticale: gli ordinari sono la maggioranza e, addirittura, in valore assoluto i soli ordinari sono pari al totale delle donne ordinarie, associate e ricercatrici. Nelle prossime pagine si entrerà nel merito di queste asserzioni attraverso la presentazione di dati sulla componente di genere del corpo docente, ricercatore e assegnista, tenendo presente le linee guida della CRUI ma adattandole al contesto della Scuola Normale che, per i suoi numeri ridotti e per il tipo di offerta formativa, presenta delle particolarità.

3.1 Composizione del personale accademico per genere e ruolo

Al 31/12/2025 la composizione di genere del personale accademico della Scuola si presenta ancora fortemente squilibrata. Come mostrato in fig. 15, le donne sono ancora la minoranza in tutti i livelli.

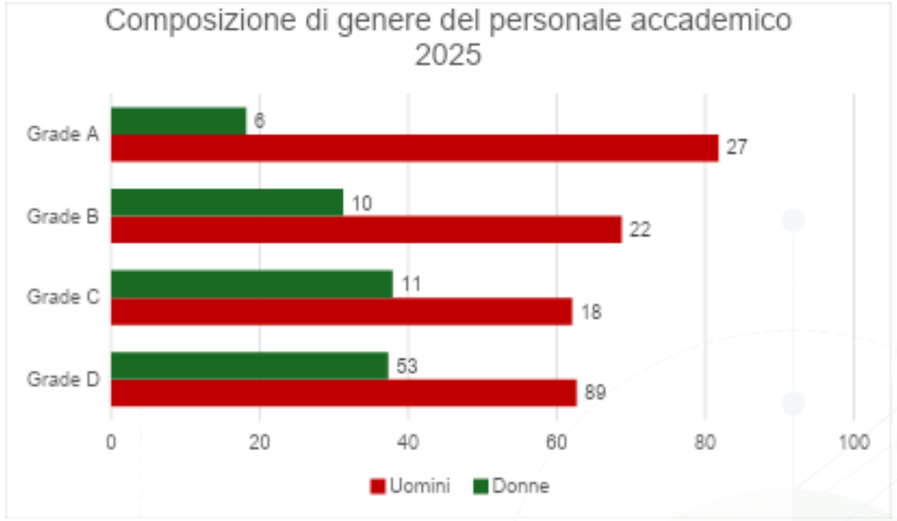

Fig. 15 Composizione di genere del personale accademico per posizione al 31/12/2025[8]

Osservando le serie storiche si possono notare alcuni fenomeni interessanti: per quanto riguarda il grade A (fig. 16) la situazione resta pressoché invariata, fatto salvo per un leggero aumento della componente femminile negli ultimi due anni accademici; nel grade B (fig. 17), in seguito ad una flessione nei primi tre anni, il numero di donne riprende a crescere, ma resta inferiore di un'unità rispetto al 2022/2023; nel grade C (fig. 18) la situazione resta pressoché invariata negli anni presi in esame, anche se gli uomini crescono leggermente di più in termini di valori assoluti; nel grade D (fig. 19) possiamo assistere ad un crollo della presenza femminile nell'ultimo a.a.: bisogna considerare che nel 2025 gli assegni di ricerca sono scomparsi come categoria, sostituiti dai contratti di ricerca e dagli incarichi post-doc e post-laurea. Non è chiaro se la fine degli assegni di ricerca sia legata alla maschilizzazione che possiamo osservare in figura.

8 Per Grade A-B-C-D ci si riferisce rispettivamente a docenti di I fascia, docenti di II fascia, ricercatori e ricercatrici (a tempo indeterminato, di tipo A, di tipo B, in tenure track) e assegnisti di ricerca.

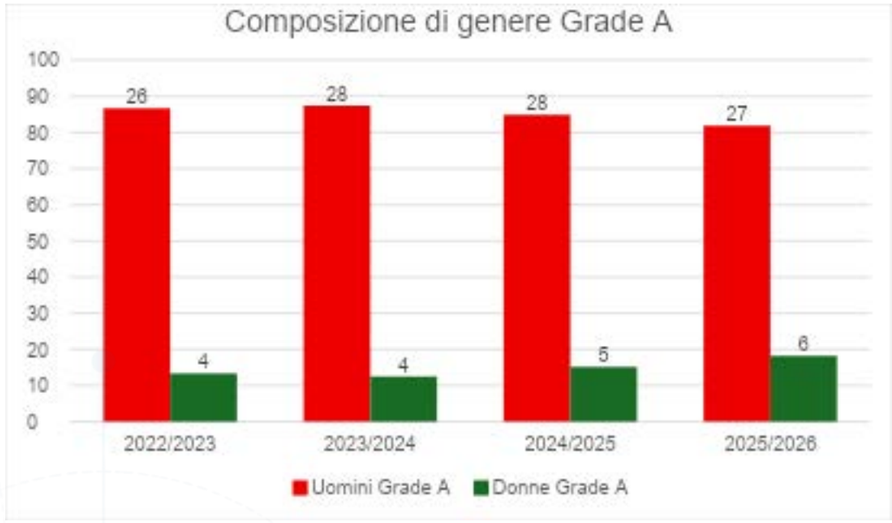

Fig. 16 Serie storica composizione di genere Grade A

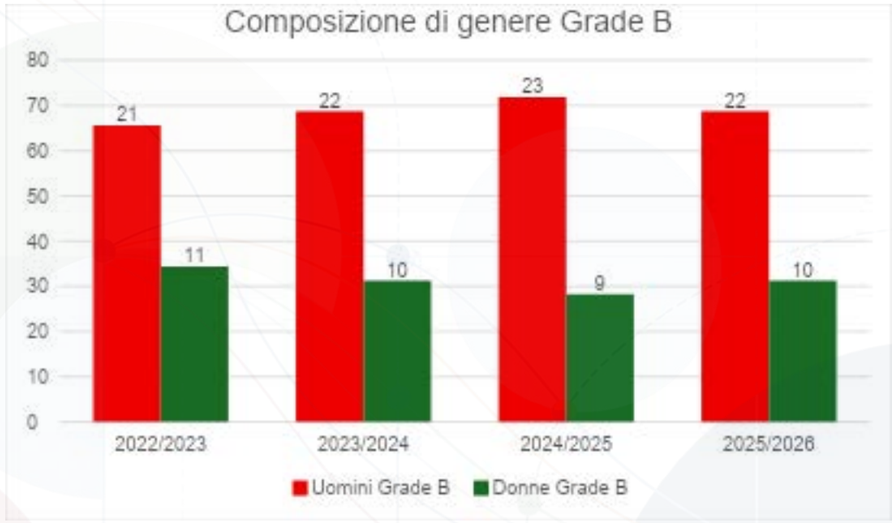

Fig. 17 Serie storica composizione di genere Grade B

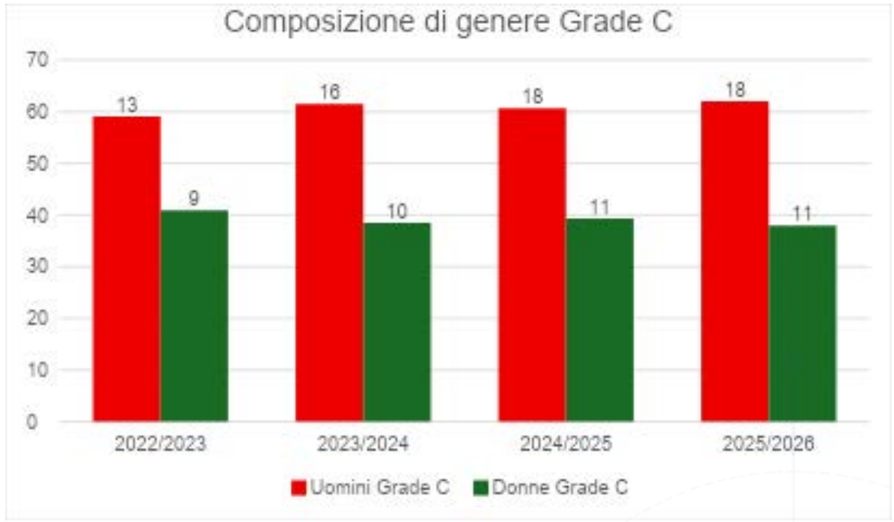

Fig. 18 Serie storica composizione di genere Grade C

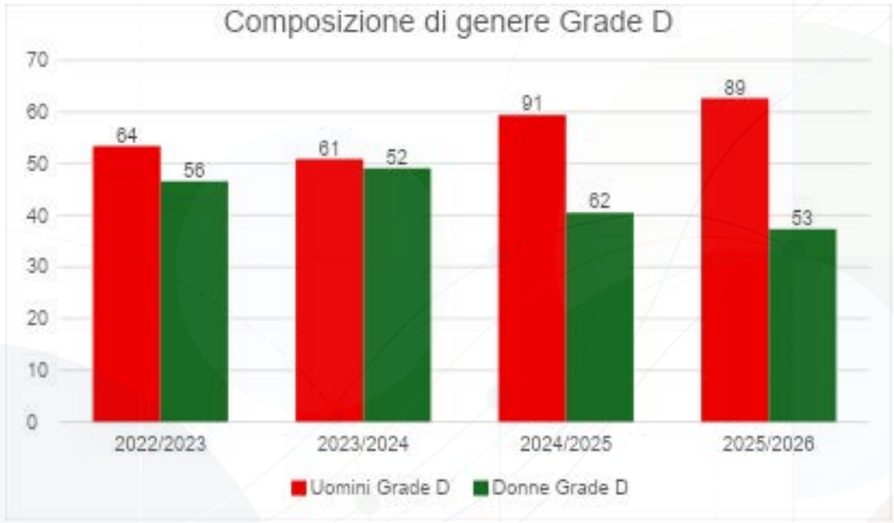

Fig. 19 Serie storica composizione di genere Grade D

Il grafico in fig. 20 riporta la distribuzione di uomini e donne per ruolo e per fascia di età.

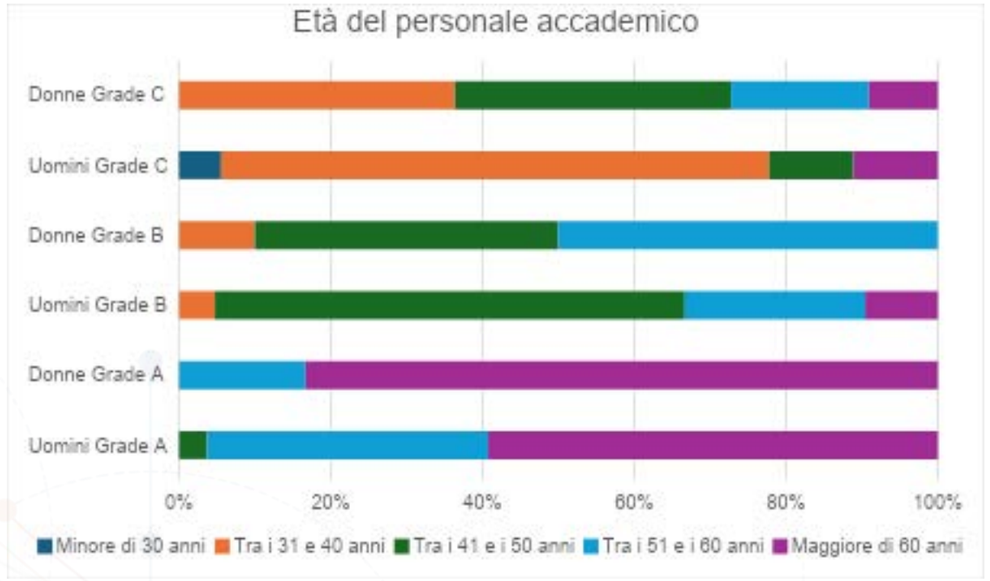

Fig. 20 Personale accademico per ruolo, genere ed età

Tra le docenti e i docenti ordinari la fascia di età maggiormente rappresentata è quella più anziana e non ci sono significative differenze nemmeno tra i docenti e le docenti di seconda fascia, mentre il personale ricercatore maschile è leggermente più giovane di quello femminile, considerato che la fascia di età tra i 31 e i 40 anni è maggiormente rappresentata tra gli uomini. Questo dato non è sorprendente, considerato che le donne tendono ad avere carriere più discontinue rispetto agli uomini e a raggiungere la posizione di ricercatrice leggermente più tardi dei colleghi.

La forbice delle carriere, riportata nella figura 21 consente di osservare come nel tempo sia cambiata la percentuale di femminilizzazione del corpo accademico e la diminuzione della componente femminile all'aumentare del grado.

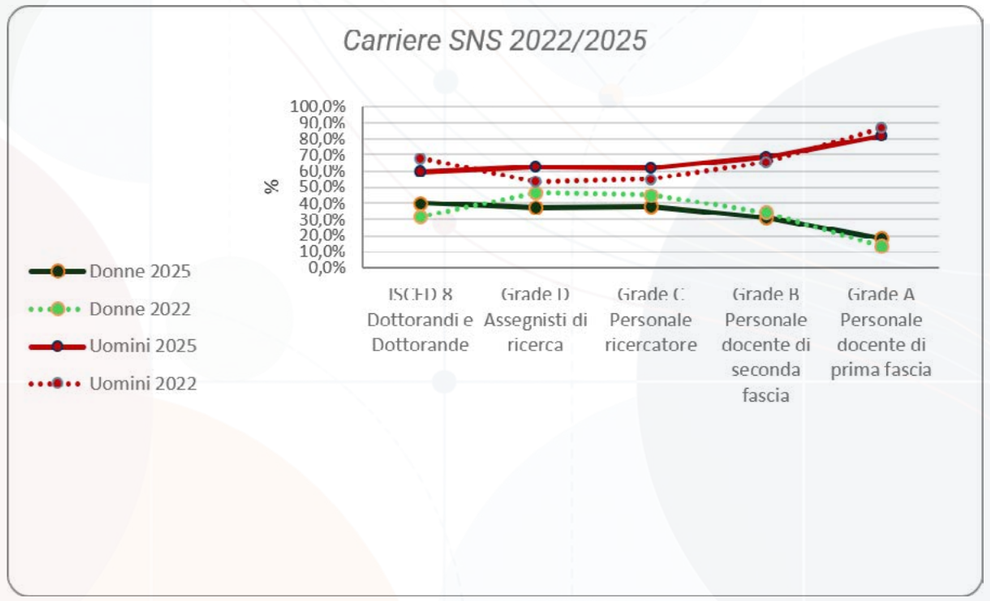

Fig. 21 Forbice delle carriere SNS dati al 31/12/2022 e al 31/12/2025

Si può notare come le donne sono sempre la minoranza e che, a fronte di una diminuzione dei dottorandi e dei professori ordinari e un aumento delle dottorande e delle professoresse ordinarie tra il 2022 e il 2025, in tutti gli altri casi le donne diminuiscono e gli uomini aumentano. Al netto di queste fluttuazioni, i dati restituiscono un fenomeno di segregazione verticale: all'aumentare del livello di inquadramento diminuisce la percentuale di donne.

Osservando i dati sulla composizione per genere per ogni area CUN si può osservare anche un fenomeno di segregazione orizzontale. Sia in Italia che alla Scuola le donne sono meno rappresentate nelle STEM come si può osservare nella figura 22 dove sono riportati i dati sul tasso di femminilizzazione per area CUN sia per l'Italia che per la Scuola (si è scelto di riportare solamente i dati relativi alle aree rappresentate presso la Scuola).

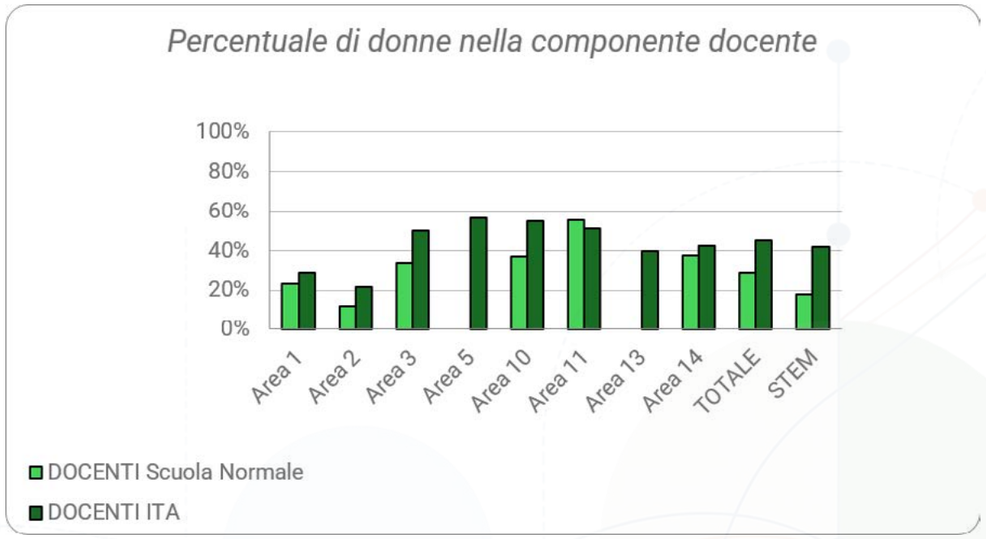

Fig. 22 Percentuale di donne in servizio presso le università Italiane e presso la Scuola per area CUN

In Italia, come alla Scuola, le donne sono meno rappresentate nelle aree STEM, ma questo fenomeno sembra maggiormente marcato alla Scuola. Guardando alla presenza femminile disaggregata per posizione accademica si può notare che, rispetto all'Italia, le ricercatrici sono maggiormente rappresentate presso la Scuola nell'area 10, ma sono meno presenti in tutti gli altri ambiti, con una differenza marcata nelle STEM (fig. 23). Per quanto riguarda le docenti di seconda fascia, sono maggiormente rappresentate presso la Scuola nell'area 1 e 11, ma il differenziale fra tutte le altre aree e la media italiana è negativo (fig. 24). Per quanto riguarda le ordinarie, presso la Scuola sono quasi completamente assenti in quasi tutte le aree, con l'eccezione delle aree 1, 10, 11 e 14. In quest'ultima le donne presso la Scuola sono più rappresentate rispetto alla media nazionale. La presenza di una sola ordinaria per le aree STEM presso la Scuola rende il confronto con la media italiana fortemente negativo (fig. 25).

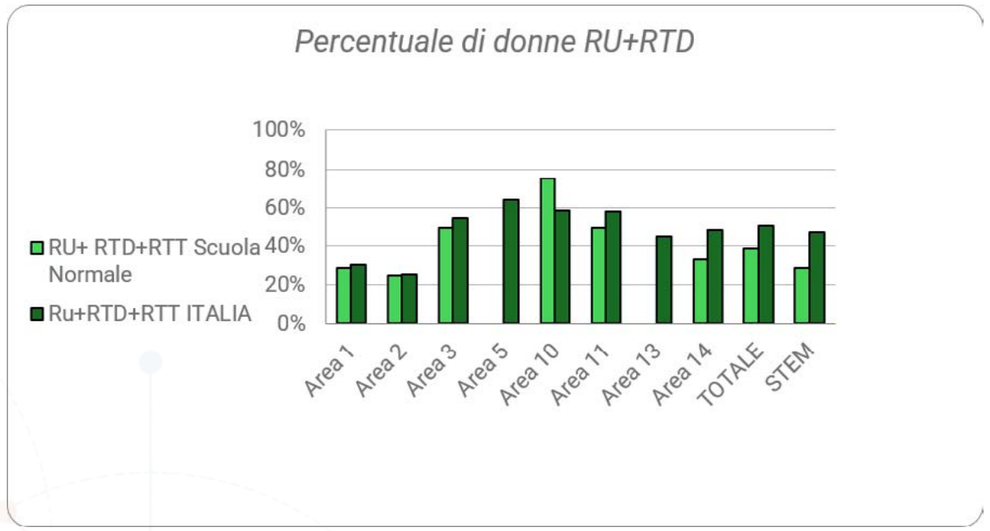

Fig. 23 Percentuale di ricercatrici (RU, RTD, RTT) in servizio presso le università Italiane e presso la Scuola per area CUN

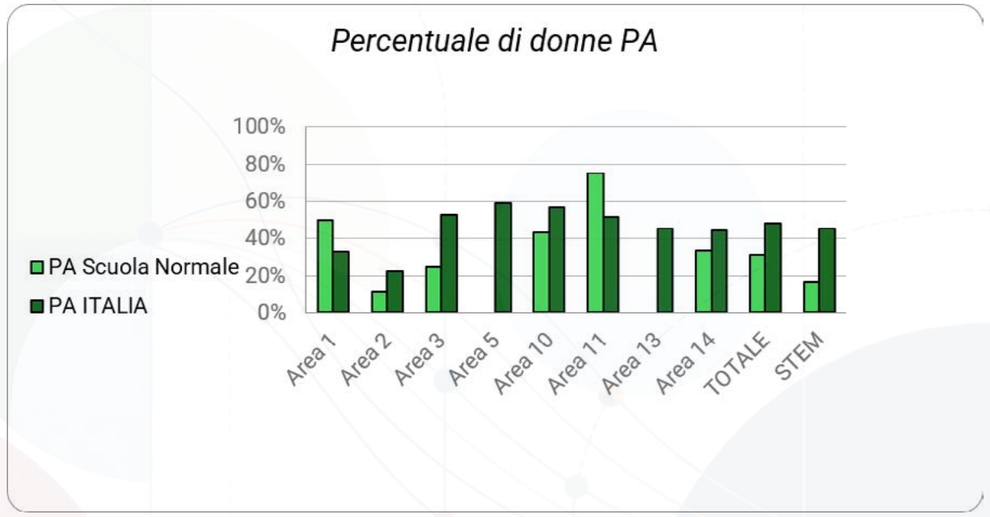

Fig. 24 Percentuale di associate in servizio presso le università Italiane e presso la Scuola per area CUN

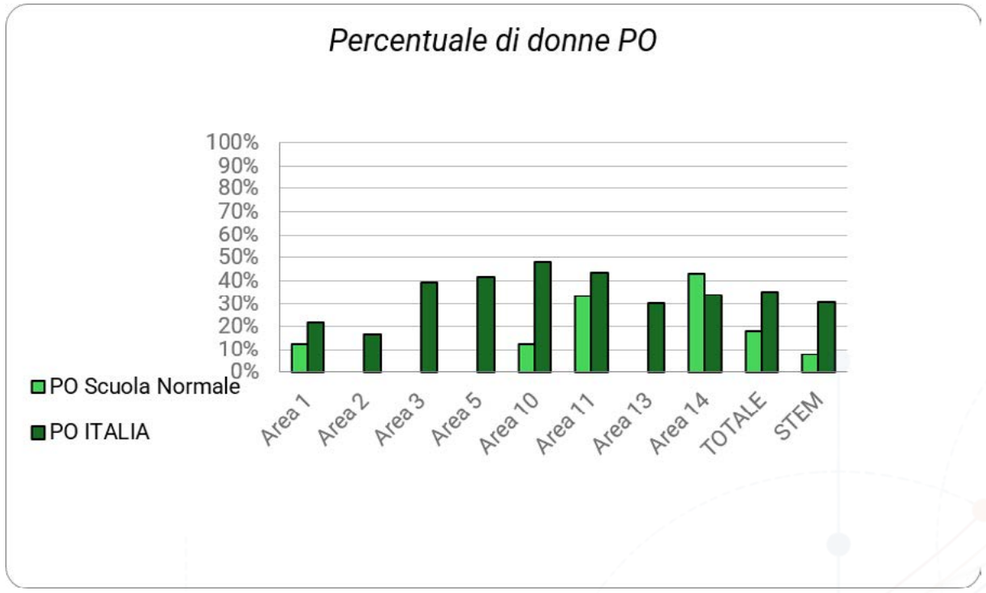

Fig. 25 Percentuale di ordinarie in servizio presso le università Italiane e presso la Scuola per area CUN

Nella tabella 11 sono riportati i differenziali fra i rapporti di femminilità dell'università italiana e della Scuola Normale.

Area	Area 1	Area 2	Area 3	Area 5	Area 10	Area 11	Area 13	Area 14	TOTALE	STEM
RU+ RTD+RTT Scuola Normale	29%	25%	50%	0%	75%	50%	non applicabile	33%	38%	29%
Ru+RTD+RTT ITALIA	31%	26%	55%	64%	59%	58%	45%	48%	51%	48%
DELTA_(RU+RTD+RTT)	**-2%**	**-1%**	**-5%**	**-64%**	**16%**	**-8%**	**non applicabile**	**-15%**	**-12%**	**-19%**
PA Scuola Normale	50%	11%	25%	0%	43%	75%	non applicabile	33%	31%	17%
PA ITALIA	33%	22%	52%	59%	57%	51%	45%	44%	48%	45%
DELTA_PA	**17%**	**-11%**	**-27%**	**-59%**	**-14%**	**24%**	**non applicabile**	**-11%**	**-17%**	**-28%**
PO Scuola Normale	0%	0%	Non applicabile	0%	13%	33%	0%	43%	15%	8%
PO ITALIA	22%	17%	39%	42%	48%	43%	30%	34%	35%	31%
DELTA_PO	**-22%**	**-17%**	**Non applicabile**	**-42%**	**-36%**	**-10%**	**-30%**	**9%**	**-20%**	**-23%**
DOCENTI Scuola Normale	18%	12%	33%	0%	37%	56%	0%	38%	27%	18%
DOCENTI ITA	29%	22%	50%	57%	55%	51%	40%	42%	45%	42%

Tab. 11 Tasso di femminilizzazione per area CUN, disaggregato per posizione accademica Scuola Normale e media italiana

I dati restituiscono un'immagine estremamente segregata e la Scuola ha indicatori peggiori rispetto alla media italiana in quasi tutte le aree e, in particolare, per quanto riguarda le aree STEM.

Infine, osservando il rapporto tra donne e uomini in servizio presso la Scuola (tab. 12) per le varie aree, si può notare come le donne siano maggiormente presenti nelle aree 3, 5, 10, 11 e 14 e di come il rapporto tra donne e uomini sia favorevole a questi ultimi soprattutto fra RTD/RU/RTT e docenti ordinari.

	RTD/RU/RTT		PA		PO	
	2022	2025	2022	2025	2022	2025
01 - Scienze matematiche e informatiche	2,00	0,50	0,00	1,00	0,14	0,14
02 - Scienze fisiche	0,25	0,50	0,14	0,13	0,00	0,00
03 - Scienze chimiche	0,50	1,00	0,33	0,33	0,00	non applicabile
05 - Scienze biologiche	non applicabile	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,00	0,50	0,75	0,75	0,20	0,14
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,00	0,50	4,00	3,00	0,00	0,50
13 - Scienze economiche e statistiche	non applicabile	non applicabile	non applicabile	non applicabile	non applicabile	0,00
14 - Scienze politiche e sociali	0,67	0,67	1,00	0,33	1,00	0,75

LEGENDA		
RAPPORTO DONNE-UOMINI	Valore compreso tra	
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	0,125
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5	1
1 donna ogni uomo	1	1
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1	1,5
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5	2
più di 2 donne ogni uomo	>2	

Tab. 12 Rapporto donne uomini per area CUN e posizione e legenda dei colori

Il rapporto è favorevole nel 2025 solo alle associate dell'area 11, risulta a favore degli uomini in tutti gli altri casi e si ha una situazione di parità per i/le docenti di seconda fascia dell'area 1 e per il personale ricercatore dell'area 3: queste due aree sono le uniche a vedere l'aumento della presenza femminile, rispetto al 2022; in tutte le altre aree e a tutti gli altri livelli il rapporto tra donne e uomini è diventato più favorevole per questi ultimi.

Infine, la stragrande maggioranza degli uomini nel corpo docente (98,5%) e la totalità delle donne è impiegata a tempo pieno.

3.2 Passaggi di ruolo e abilitazioni per genere

I numeri ristretti della Scuola non consentono di fare un ragionamento profondo sui passaggi di ruolo, che nell'anno 2025 sono stati complessivamente tre (un uomo e una donna da RTDA a docente di seconda fascia; un uomo da docente di seconda fascia a docente di prima fascia). Negli anni dal 2022 al 2025 hanno ricevuto l'abilitazione nazionale a docente di prima o seconda fascia undici persone (7 uomini e 4 donne).

3.3 Il Glass Ceiling Index: Normale e Italia a confronto

Il Glass Ceiling Index (GCI) è un indicatore che consente di comprendere quanto sia probabile per una donna arrivare al livello di docente di prima fascia, rispetto ai colleghi uomini (da qui il nome dell'indicatore, che fa riferimento alla metafora del soffitto di cristallo, che indica un ostacolo che impedisce alle donne di raggiungere i livelli più alti delle carriere universitarie)[9]. Un GCI uguale ad 1 indica una totale parità tra uomini e donne nella progressione di carriera: numeri superiori ad uno indicano un vantaggio maschile, numeri inferiori ad 1 un vantaggio femminile. Nella figura 26 sono riportati i GCI, calcolati al 31/12/2025, delle principali università italiane (in blu), delle università della Toscana (in arancione) e della Scuola Normale (in rosso) a confronto con la media italiana (in verde).

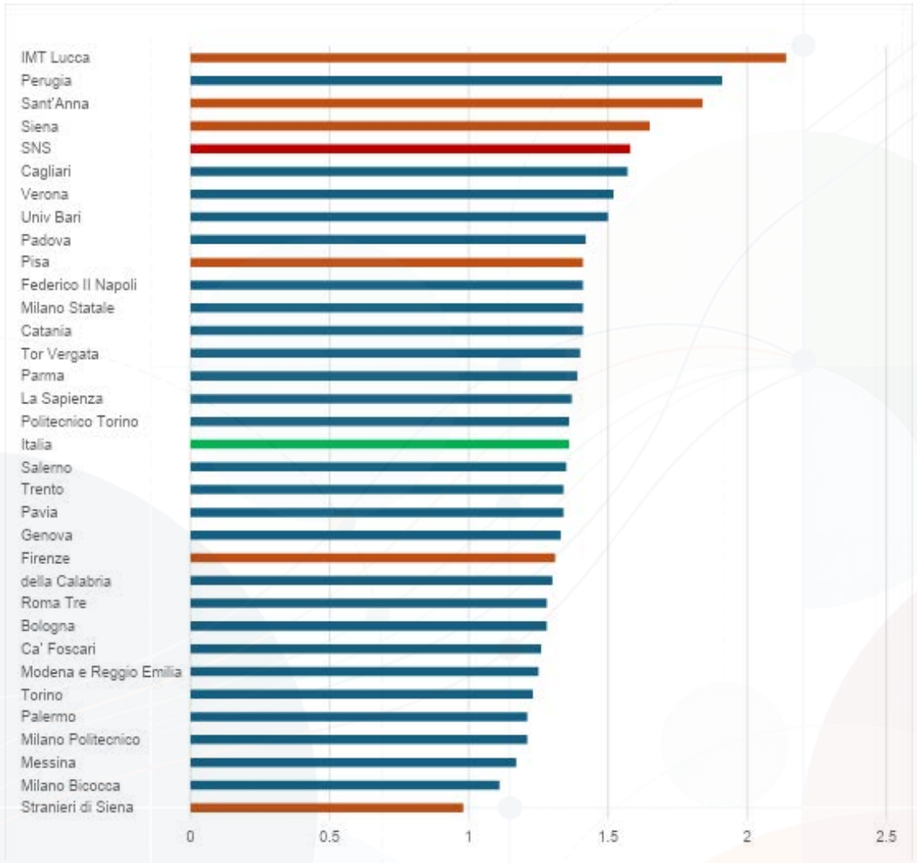

Fig. 26 Confronto GCI 2025 delle principali università italiane, università toscane e media italiana (calcolato tenendo conto dei Grade A, B e C). Fonte: elaborazione dati MUR

9 La formula per calcolare il GCI è la seguente: N_donne*Ndonne_grade_a+N_uomini_grade_aN_donne+N_uomini*N_donne_grade_a

Si può notare come il GCI della Scuola sia al di sopra della media italiana, segnando un notevole distacco anche da università tecniche (come i Politecnici di Torino e Milano) che sono storicamente ambienti a maggioranza maschile. Tra le università della Toscana solo l'Università di Firenze (1,31) e l'Università per Stranieri di Siena (0,98) hanno un valore più basso della media italiana (1,36). Nella tabella 13 sono riportati i valori del GCI della Normale e quelli della media italiana negli ultimi quattro anni.

	2022	2023	2024	2025
GCI Italia	1,45	1,43	1,38	1,36
GCI SNS	2,14	2,13	1,76	1,58

Tab. 13 GCI della Scuola e media italiana per gli anni dal 2022 al 2025

Si può notare un miglioramento significativo dei valori della Scuola negli ultimi anni, probabilmente dovuto al leggero aumento della componente femminile tra le ordinarie (vedi fig. 16). Il dato della Scuola resta comunque molto al di sopra della media italiana in tutti gli anni presi in esame e si attesta fra i peggiori se si guarda alle principali università italiane.

3.4 Commissioni di concorso per il personale accademico

Nel 2025 alla Scuola sono state nominate 36 commissioni di concorso per il reclutamento di personale accademico. Nello specifico 20 per il reclutamento di assegnisti di ricerca, 3 per il conferimento di contratti di ricerca e 13 per il reclutamento del personale ricercatore. Il grafico in figura 27 mostra quante commissioni nell'ultimo quinquennio hanno rispettato l'equilibrio di genere, ovvero nella loro composizione nessun genere era rappresentato in misura superiore ai due terzi.

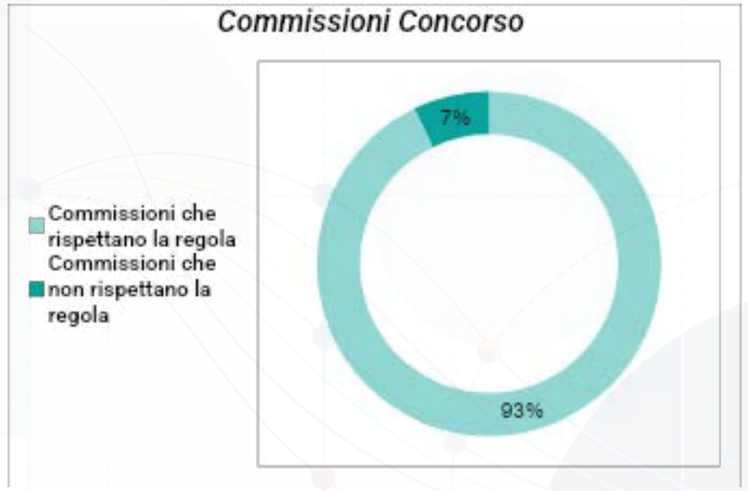

Fig. 27 Commissioni per il reclutamento del personale accademico che rispettano/non rispettano la parità di genere nella loro composizione anni 2021-2025

La stragrande maggioranza delle commissioni rispetta la parità di genere: in particolare, per l'anno 2025 le uniche che non rispettano la regola sono tra quelle per il conferimento di assegni di ricerca, mentre tutte quelle per il reclutamento di personale ricercatore e per il conferimento di contratti di ricerca sono equilibrate per quanto riguarda la composizione di genere.

3.5 Finanziamento della ricerca e direzione di gruppi di ricerca per genere

Nella tabella 14 sono riportati i valori del finanziamento per ogni genere e per tipologia di progetto nel triennio 2023/2026. Mentre nella tabella 15 sono riportati i dati dei finanziamenti ricevuti, insieme al finanziamento per la ricerca di base fornito dall'Ateneo, disaggregati per genere e per posizione accademica (per questione di numerosità il Grade D e il Grade C sono stati accorpati).

	PRIN		FIS		ERC		ALTRI PROGETTI	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI
N. Progetti finanziati	6	32	2	3	1	3	16	45
Percentuale progetti finanziati	15,8%	84,2%	40,0%	60,0%	25%	75%	26%	74%
Finanziamenti in €	465656	2527458	2463820	4160286,88	50000	3225319	1317870,09	12388948,6
Percentuale finanziamenti	15,6%	84,4%	37,2%	62,8%	2%	98%	10%	90%

Tab. 14 Valori assoluti e percentuali dei Principal Investigator e degli importi finanziati per genere e per tipologia di progetto nel triennio 2023/2026

	RICERCA DI BASE FONDI ATENEO		PRIN		ERC	
	D	U	D	U	D	U
RTDA, RTDB, RU, RTT, CdR, AdR	67.750,00	119.600,00	134.345,00	327.709,00	50.000	1.499.850,00
PA	58.600,00	155.500,00	233.013,00	926.199,00	0	1.725.469,00
PO	43.750,00	203.385,00	98.298,00	1.273.550,00	0	0

FIS		ALTRI PROGETTI		TOTALE	
D	U	D	U	D	U
2.463.820,00	1.074.288,00	356.500,16	552.400,24	3.072.415,16	3.573.847,24
0	0	593.041,35	2.913.360,64	884.654,35	5.720.528,64
0	3.085.998,88	368.328,58	9.279.687,99	510.376,58	13.842.621,87

Tab. 15 Importo finanziamento per attività di ricerca per genere e per posizione

Si può notare che gli importi totali di finanziamento per uomini e donne ai livelli iniziali della carriera si equivalgono, anche se gli uomini hanno leggermente più fondi a disposizione. All'aumentare del livello e al diminuire di donne si allarga la forbice dei finanziamenti a disposizione per i due generi.

Gli uomini sono a capo di più progetti in tutti i casi, dato non sorprendente considerata la scarsa presenza femminile tra il corpo docente e ricercatore e in particolare tra le posizioni apicali.

Per questa ragione si è scelto di calcolare un indice che normalizzasse la differenza numerica per osservare l'incidenza del genere sull'importo dei finanziamenti e sul numero di contratti. Innanzitutto, si è proceduto a calcolare l'incidenza del genere sull'importo dei finanziamenti e sul numero di contratti per posizione accademica (fig. 28 e 29). Si può notare che le donne del Grade C e D e gli uomini del Grade B sono le categorie in grado di attrarre più finanziamenti e stipulare più contratti. Per quanto riguarda invece le differenze tra tipologie di progetto (fig. 30 e 31), le donne sono più in grado di attrarre fondi per il FIS, mentre gli uomini per tutte le altre categorie.

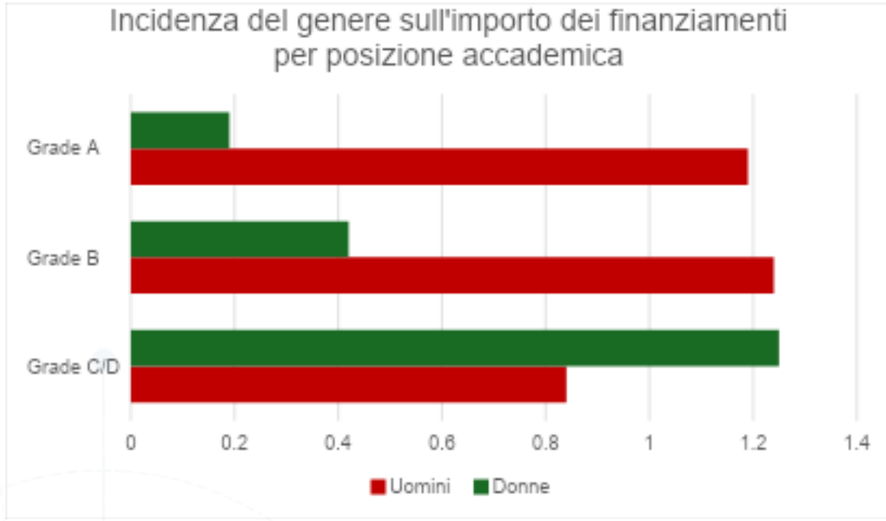

Fig. 28 Incidenza del genere sull'importo dei finanziamenti per posizione accademica 2025/2026[10]

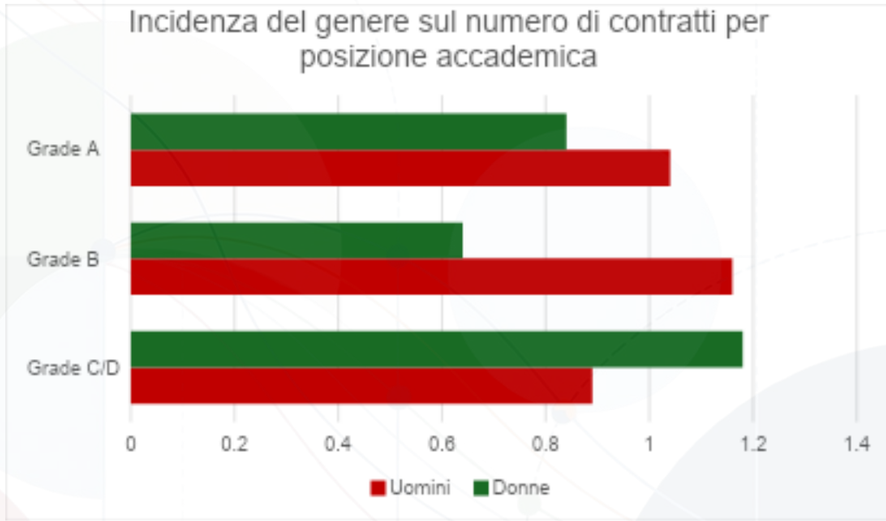

Fig. 29 Incidenza del genere sul numero di contratti per posizione accademica[11]

10 L'indice è il risultato del rapporto fra la percentuale di finanziamenti ottenuti dalle donne (dagli uomini) del Grade corrispondente e la percentuale di donne (uomini) nel Grade corrispondente.

11 L'indice è il risultato del rapporto fra la percentuale di PI donne (uomini) del Grade corrispondente e la percentuale di donne (uomini) nel Grade corrispondente.



Fig. 30 Incidenza del genere sul numero di contratti per tipologia di progetto[12]



Fig. 31 Incidenza del genere sull'importo dei finanziamenti per tipologia di progetto[13]

Nelle figure 32 e 33 sono riportate invece le percentuali di Principal Investigator (PI) per settori stabiliti dalla European Research Commission (ERC) e le percentuali dei finanziamenti sempre divisi per genere e settori ERC. I settori Physical Engineering (PE) e Life Sciences (LS) sono assimilabili alle materie STEM, mentre il settore Social Sciences and Humanities (SH) fa riferimento alle scienze sociali, alla letteratura e alla filosofia.

12 L'indice è il risultato del rapporto fra la percentuale di PI donne(uomini) per tipo di progetto e la percentuale di donne(uomini) nel corpo accademico.

13 L'indice è il risultato del rapporto fra la percentuale di finanziamenti ottenuti da donne(uomini) per tipo di progetto e la percentuale di donne(uomini) nel corpo accademico.

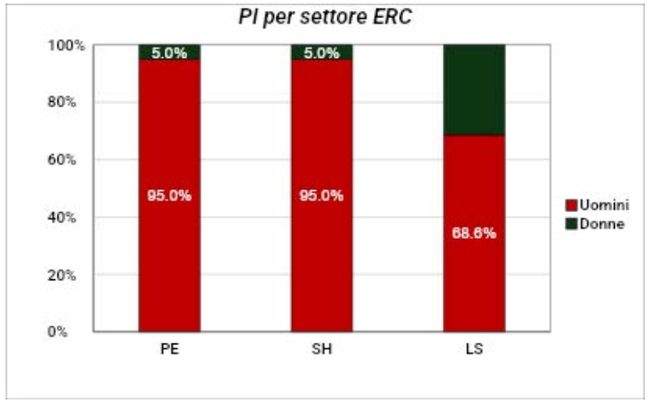

Fig. 32 Percentuale di PI per genere e per settore ERC (2023/2026)

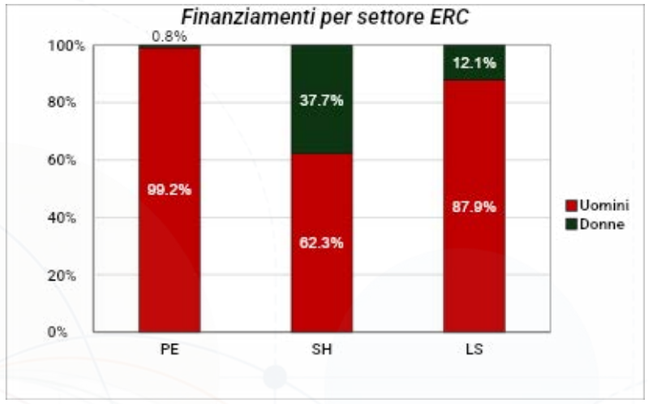

Fig. 33 Percentuale dei finanziamenti assegnati per genere nei tre settori ERC (2023/2026)

I risultati risentono sicuramente della segregazione orizzontale del corpo accademico della Scuola: in valori assoluti le donne sono nella maggior parte dei casi nel settore SH (16 contro le 2 del settore LS e l'unica del settore PE).

3.6 Supervisione di tesi per genere

Le tesi di dottorato presso la Scuola possono essere seguite da uno o più relatori o relatrici. Nella tabella 16 sono riportati i dati relativi al genere delle supervisore o supervisori di tesi per gli anni dal 2022 al 2025.

	2022			2023			2024			2025		
	LETT	SCI	SPS	LETT	SCI	SPS	LETT	SCI	SPS	LETT	SCI	SPS
M	34	42	6	27	48	7	42	82	10	43	69	21
F	7	10	9	7	15	7	14	17	18	11	16	13
M %	82,93	97,68	40	79,42	76,2	50	75	82,81	35,7	79,61	81,18	61,75
F %	17,07	2,32	60	20,58	23,8	50	25	17,19	64,3	20,39	18,82	38,25

Tab. 16 Supervisione di tesi per genere del relatore/trice negli anni 2022-2023-2024-2025

Questi dati, come altri, risentono della scarsa presenza femminile nella Classe di Scienze, dove le donne sono la minoranza e, di conseguenza, sono la minoranza anche tra le relatrici di tesi. Nella Classe di Lettere e Filosofia anche se, soprattutto negli ultimi anni, si è assistito ad un riequilibrio di genere, gli uomini sono ancora la maggioranza fra i relatori. Nella Classe di Scienze Politiche e Sociali nell'ultimo anno in esame gli uomini relatori di tesi sono aumentati sia in termini percentuali che di valori assoluti, mentre negli anni precedenti, nonostante fossero la minoranza, le donne seguivano un numero di tesi maggiore o uguale ai colleghi.

Conclusioni

La fotografia del personale accademico rimanda ad un corpo docente e ricercatore ancora segregato orizzontalmente e verticalmente. Le donne sono più presenti nelle posizioni iniziali della carriera e tra le docenti di seconda fascia, molto minoritarie fra le ordinarie e sono ancora una minoranza nella Classe di Scienze e nella Classe di Scienze Politiche e Sociali. Nella Classe di Lettere e Filosofia le donne tra il personale strutturato restano una minoranza, ma non sono rappresentate in misura inferiore ai due terzi (verificare: possibile inversione del genere rappresentato) come nelle altre due classi grazie ad un riequilibrio di genere soprattutto fra il personale docente di seconda fascia. Anche se le ordinarie sono aumentate negli ultimi anni, restano ancora una minoranza e questo determina un valore di GCI della Scuola al di sopra della media italiana, seppur in miglioramento rispetto al 2022. Il corpo docente della Scuola è caratterizzato oltre che da una preponderante presenza maschile anche da una marcata differenza di età: più di un quarto del corpo docente ha più di sessant'anni e più della metà ha più di 51 anni. Da un lato questi dati lasciano intravedere qualche segnale positivo, dall'altro rimandano un'immagine di stasi della Scuola che sembra rinnovare con difficoltà il suo corpo docente e soprattutto aumentare la presenza femminile, in particolar modo nelle materie STEM. Nella Classe di Scienze vi è solo una docente ordinaria e due di seconda fascia: questo dato è particolarmente allarmante se confrontato con i dati a livello nazionale che mostrano che circa il 42% del corpo docente di settori STEM rappresentati alla Scuola (aree CUN 1, 2, 3 e 5) è donna, contro il 18% della Scuola. Questi dati, correlati al dato positivo della composizione di genere delle commissioni di concorso (85,5% (verificare: la fig. 27 riporta 93%; periodi forse diversi) delle commissioni è equilibrato dal punto di vista del genere nel 2025) ci dicono che le donne sono probabilmente più impegnate nelle commissioni per garantire l'equilibrio di genere. Nei prossimi anni sarà necessario intensificare gli sforzi per garantire il reclutamento di donne in posizioni apicali, o comunque strutturate, in particolare nelle Classi di Scienze e di Scienze Politiche e Sociali.

Capitolo 4

IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

4. IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Differentemente dal corpo docente e ricercatore, il personale tecnico amministrativo (PTA) vede una maggiore presenza di donne, anche se a livello dirigenziale di ruolo esse sono ancora assenti. Nelle prossime pagine si fotograferà la situazione dal punto di vista della composizione del PTA per quanto riguarda il genere e l'età e dal punto di vista di impiego, formazione e fruizione delle misure di conciliazione per genere.

4.1 La composizione del personale tecnico amministrativo

Al 31/12/2025 la maggior parte del PTA è formato da donne (158 unità su 255) con alcune differenze riscontrabili nella figura 34.

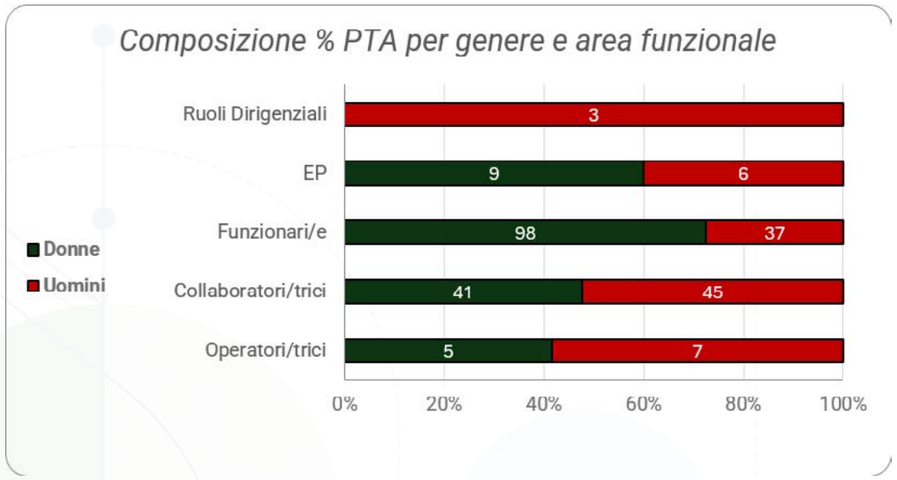

Fig. 34 Composizione per inquadramento e genere del PTA al 31/12/2025

Si può osservare un fenomeno di segregazione verticale in quanto le donne sono completamente assenti dai ruoli dirigenziali di ruolo SNS. Guardando alle serie storiche (fig. 35) si può osservare che il fenomeno persiste negli anni: le donne sono sempre assenti dalle posizioni dirigenziali di ruolo SNS e negli ultimi anni non hanno ricoperto il ruolo di Segretario generale. Gli uomini rappresentano sempre intorno al 40% della categoria C, che è l'unica che vede un aumento della componente maschile, dopo una flessione avvenuta nel 2023. Nella categoria EP, in seguito ad una situazione di quasi sostanziale parità negli anni 2022, 2023 e 2024, nel 2025 le donne risultano essere il 60%. Nella categoria D gli uomini sono sempre intorno al 27% e nella categoria B vi è una riduzione della presenza maschile che passa dal 47% circa del 2022 e del 2023 al 31% circa del 2024 per poi risalire al 41,67% del 2025.

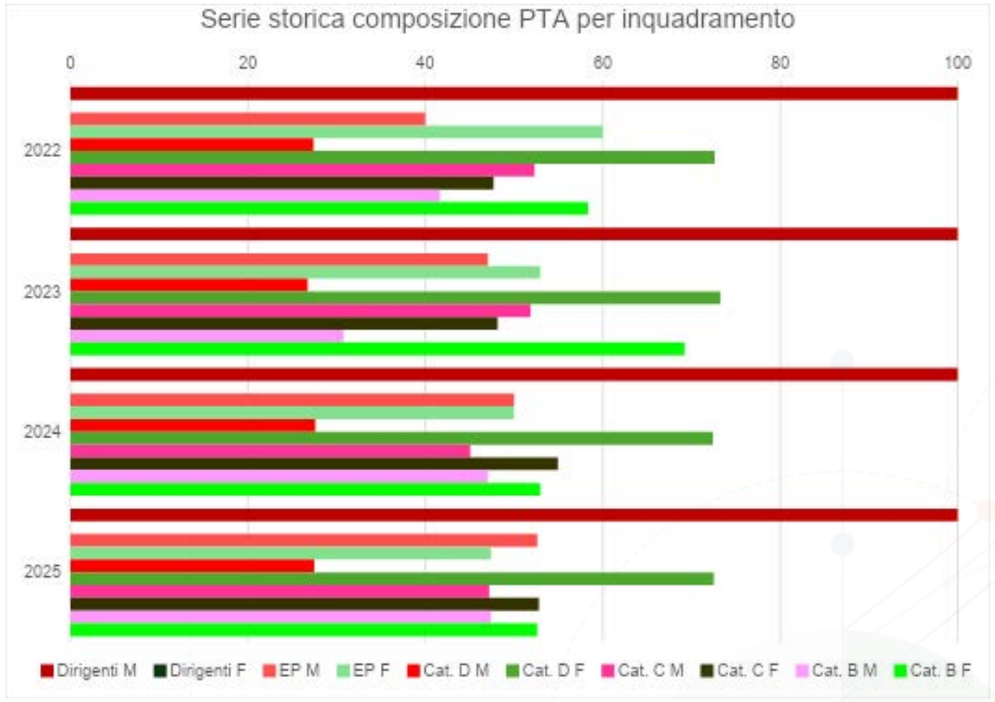

Fig. 35 Serie storiche anni 2022-2025 composizione del PTA per genere e inquadramento

La forbice delle carriere (fig. 36), che prende in considerazione il 2022 e il 2025, fotografa questo fenomeno in maniera precisa.

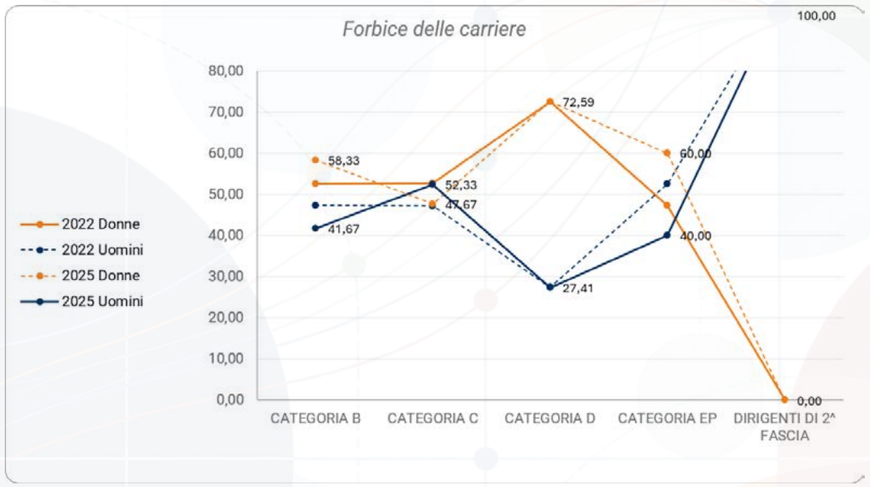

Fig. 36 Forbice delle carriere, anno 2022 e 2025, PTA

Vi è una situazione di quasi parità negli inquadramenti iniziali e una sovrarappresentazione femminile nell'area D. Questi elementi, fatta salva una leggera diminuzione degli uomini in termini percentuali nella categoria B e un leggero aumento nella categoria C, restano stabili negli anni. Ad aumentare è il numero in percentuale di donne nella categoria EP, mentre restano sempre assenti dai ruoli dirigenziali.

La figura 37 invece riporta la composizione percentuale del PTA per inquadramento, età e genere.

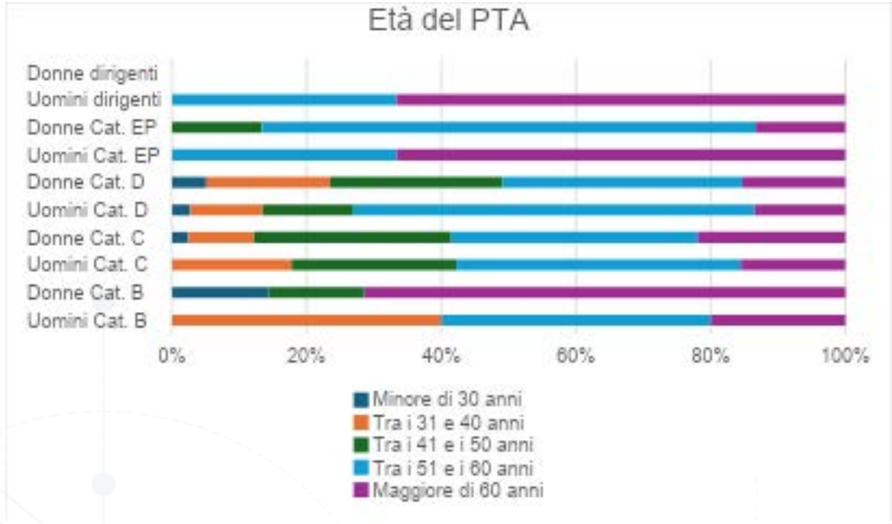

Fig. 37 Composizione del PTA per inquadramento, età e genere

Si può notare come le fasce di età più anziane siano particolarmente rappresentate nelle figure dirigenziali, tra gli uomini di categoria EP e le donne di categoria B. Mentre quelle più giovani siano maggiormente presenti tra le donne e gli uomini di categoria D, C e B.

Il grafico in figura 38 riporta invece le percentuali di uomini e donne del PTA per anzianità di servizio.

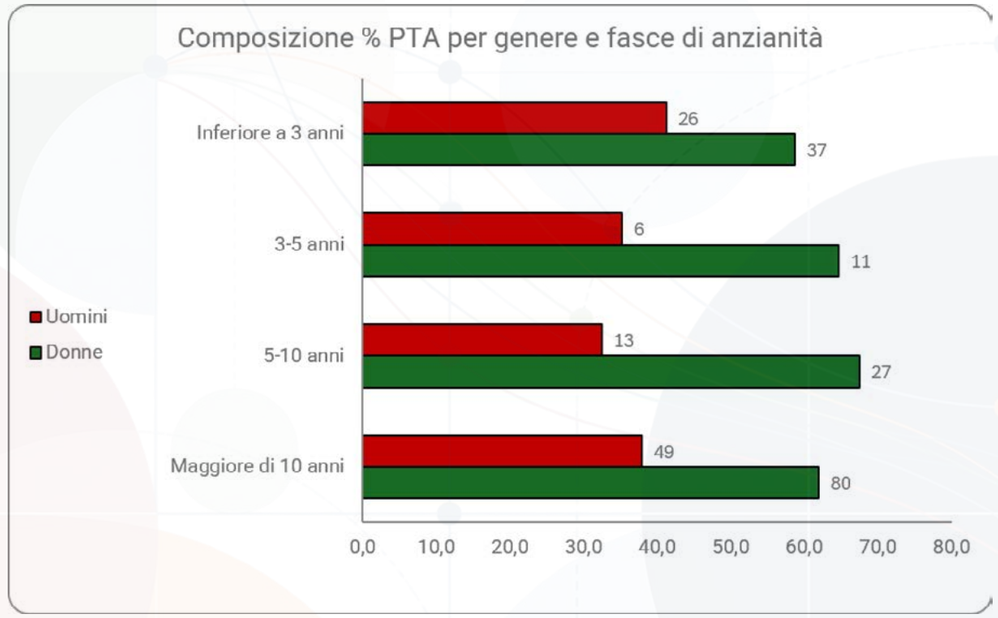

Fig. 38 Anzianità di servizio di uomini e donne del PTA

Le donne risultano la maggioranza tra tutte le fasce di anzianità, ma non è un dato sorprendente considerando che sono la maggioranza del PTA. Guardando nel dettaglio alla ripartizione delle fasce

di anzianità di servizio tra la totalità dei dipendenti uomini e donne si può osservare quali fasce di anzianità siano maggiormente rappresentate nella popolazione maschile e femminile (fig. 39).

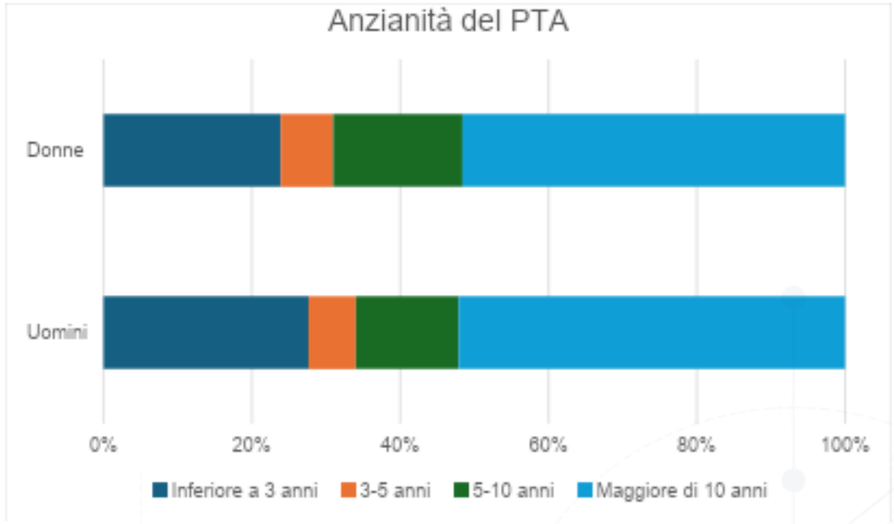

Fig. 39 Anzianità di servizio degli uomini/delle donne del PTA sul totale degli uomini/delle donne

Non sembrano esserci differenze significative tra uomini e donne per quanto riguarda l'anzianità di servizio: la maggior parte è in servizio da più di 10 anni o da meno di tre.

4.2 Livello di istruzione e tipo di impiego del PTA

Per quanto riguarda il livello di istruzione del PTA, i dati sono riportati nel grafico in figura 40.

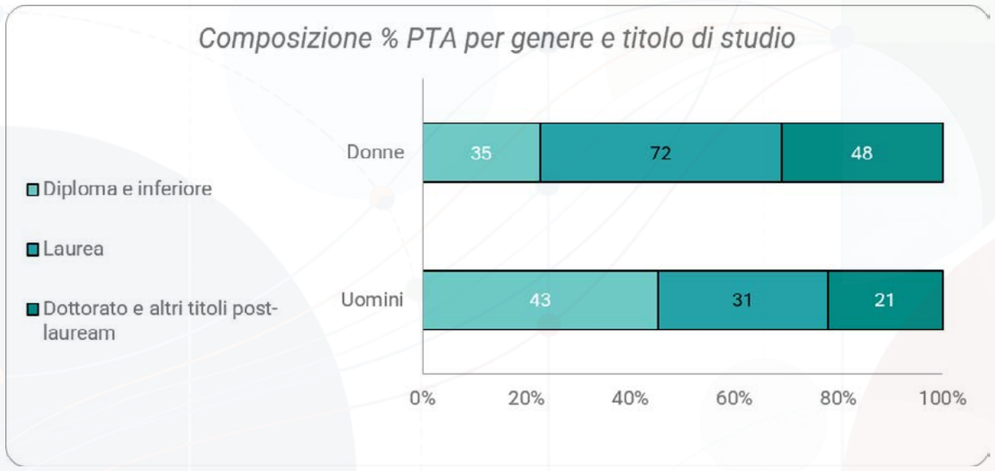

Fig. 40 Livello di istruzione del PTA per genere

Le donne sono soprattutto laureate oppure hanno una formazione post-laurea, mentre tra gli uomini sono di più coloro che hanno un diploma di scuola secondaria superiore o una licenza media inferiore.

Tra il PTA, le persone assunte con un contratto a tempo determinato sono una minoranza (7 su 255, il 2,75%). Il grafico in figura 41 riporta le percentuali di donne e di uomini tra coloro che sono assunti a tempo determinato e a tempo indeterminato.

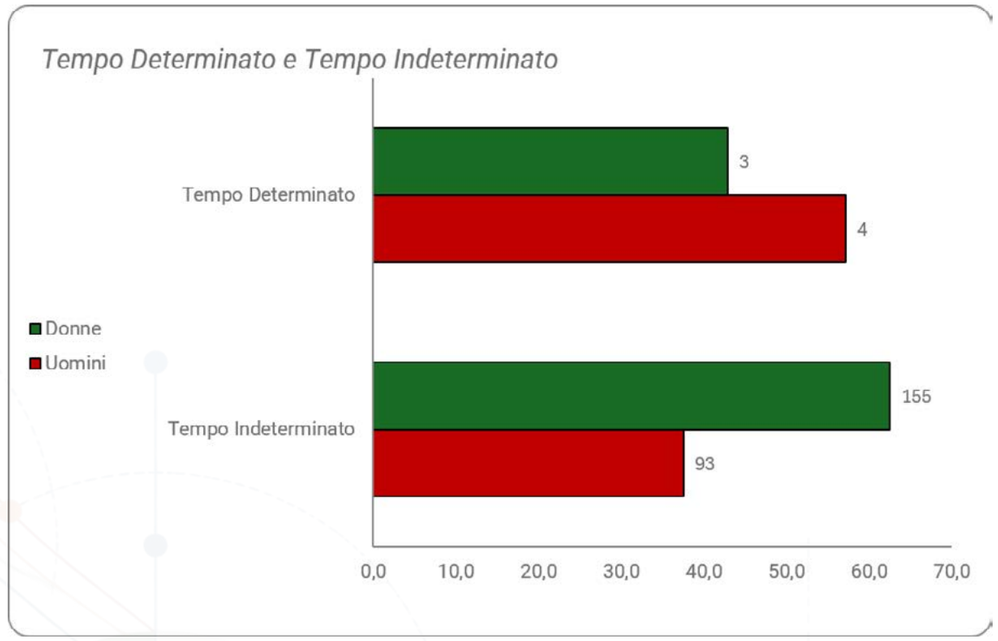

Fig. 41 Composizione del PTA per genere e tipo di contratto (a tempo determinato/indeterminato)

Gli uomini sono la maggioranza tra gli assunti a tempo determinato, ma bisogna tener necessariamente conto del fatto che queste percentuali sono calcolate su valori assoluti molto bassi.

Anche per quanto riguarda il tipo di impiego, la stragrande maggioranza del PTA (il 92,93%) lavora in regime di tempo pieno, come si può notare dal grafico in figura 42, che riporta le percentuali di uomini e donne del PTA per tipo di presenza negli anni 2023, 2024 e 2025.

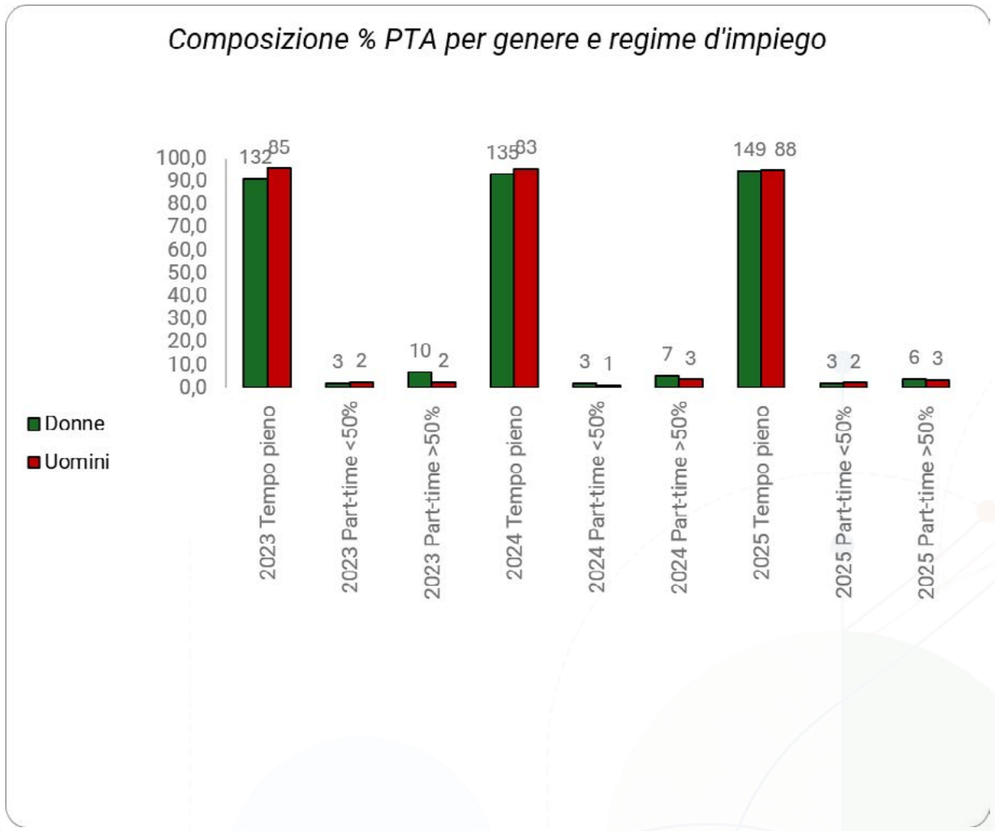

Fig. 42 Tipo di presenza di uomini e donne nel PTA negli anni 2023, 2024, 2025

Come si può osservare i dati rimangono sostanzialmente stabili negli ultimi anni: tra il personale è sempre una minoranza ad usufruire del part-time, minoranza che si è ulteriormente ridotta nel corso degli anni. Le donne utilizzano di più il part-time degli uomini, ma i numeri in valori assoluti sono talmente piccoli che non è possibile fare ulteriori considerazioni su questa differenza, che potrebbe essere dovuta al maggior carico di cura che, in media, le donne hanno rispetto agli uomini.

A questo proposito, i dati sulle assenze retribuite (tab. 17), restituiscono dei dati che confermano questa tendenza generale anche tra le dipendenti e i dipendenti della Scuola.

FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE						
	UOMINI		**DONNE**		**TOTALE**	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	133	11,85%	201	17,91%	334	29,77%
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	25	2,23%	586	52,23%	611	54,46%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	4	0,36%	120	10,70%	124	11,05%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00%	53	4,72%	53	4,72%
Totale	**162**	**14,44%**	**960**	**85,56%**	**1122**	

Tab. 17 Percentuale di permessi fruiti da uomini e donne del PTA nel 2025

Le donne usufruiscono in maniera maggiore sia dei permessi retribuiti giornalieri e orari per i congedi parentali e per la cura di assistiti fragili secondo la L. 104/1992. Gli uomini non hanno usufruito per nulla di permessi giornalieri parentali e hanno usufruito soprattutto di permessi giornalieri per la cura di assistiti fragili. Questi dati, non pienamente spiegabili dalla differenza in termini numerici di uomini e donne nel PTA, sono in linea con i dati sull'uso del tempo di uomini e donne in Italia, che ci dicono che queste ultime dedicano più tempo della controparte maschile al lavoro di cura non retribuito.

4.3 Indennità del PTA e turnover

La tabella 18 riporta l'indice di compensazione per ogni inquadramento del PTA e per genere per l'anno 2025. L'indice è dato dal rapporto tra assunzioni e cessazioni per genere nel corso dell'anno solare: questo vuol dire che se l'indice è pari ad 1 il numero di assunzioni e cessazioni si equivale; un indice pari ad un numero inferiore ad 1 indica un maggior numero di cessazioni; un indice pari ad un numero superiore ad 1 indica un maggior numero di assunzioni.

Inquadramento	Indice Uomini	Indice donne
Categoria B	Non calcolabile*	1
Categoria C	8	3
Categoria D	1,5	5
Categoria EP	0**	0***
Dirigenti	Non calcolabile*	0***

Tab. 18 Indice di compensazione (assunzioni/cessazioni) per ogni categoria del PTA e per genere, anno 2025.
***Non calcolabile perché il numero di cessazioni risulta uguale a zero**
****Nessuna assunzione, 2 cessazioni**
***** Nessuna assunzione e nessuna cessazione**

Al netto dei casi in cui l'indice non è calcolabile, il numero di assunzioni è sempre maggiore di quello di cessazioni tranne nel caso della categoria EP e quella dirigenziale. Questo indice ci consente di osservare l'aumento o la diminuzione del personale per genere in diverse categorie: gli uomini crescono di più nella categoria C, le donne di più nella D, l'assenza di dirigenti donne di ruolo presso la Scuola rende il valore dell'indice pari a 0.
Se si guarda all'indice di turnover complessivo[14], ovvero rapportando il numero di assunzioni e cessazioni al numero totale di lavoratori o lavoratrici di una certa categoria, possiamo notare che l'unica categoria che ha visto una diminuzione del suo organico sono gli uomini in categoria EP (tab. 19).

Inquadramento	Indice Uomini	Indice donne
Categoria B	40%	0*
Categoria C	15,55%	14,62%
Categoria D	2,71%	8,17%
Categoria EP	-33,32%	0**
Dirigenti	50%	0**

Tab. 19 Indice di turnover complessivo per categoria e genere.
***Un'assunzione e una cessazione**
****** Nessuna assunzione e nessuna cessazione**

14 La formula per calcolare l'indice è la seguente Ndonne o uomini assunti-Ndonne o uomini cessati Ndonne o uomini totale per ogni categoria. Un valore negativo indica una diminuzione dell'organico di quella categoria.

Si possono distinguere due tipi di progressione di carriera per il PTA: le progressioni economiche verticali (PEV) e le progressioni economiche orizzontali (PEO). Nel primo caso si ha un miglioramento della retribuzione e una progressione verticale per quanto riguarda il ruolo e sono progressioni che avvengono tramite concorsi o selezioni. Nel secondo caso invece si ha un aumento della retribuzione senza un cambiamento nella posizione giuridica; queste progressioni avvengono solitamente per anzianità. Nelle figure 43 e 44 sono riportate le percentuali di PEV e PEO per genere e per inquadramento.

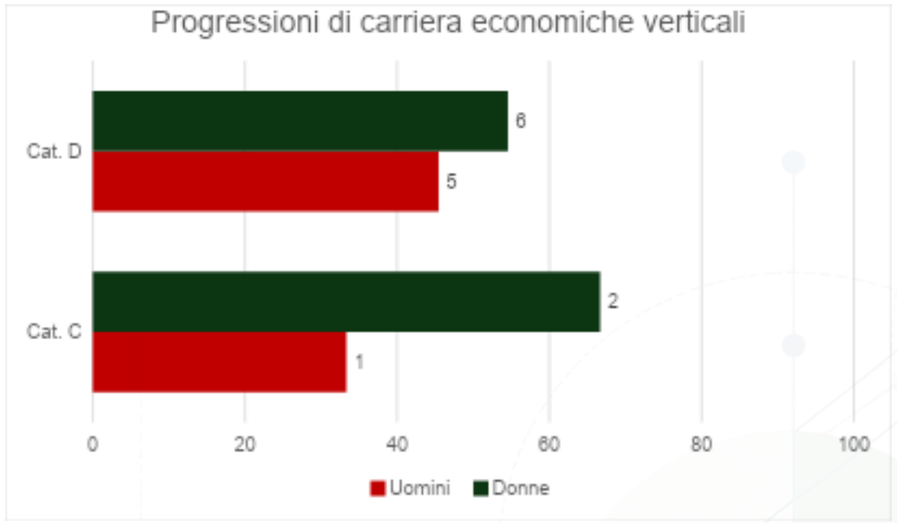

Fig. 43 Progressioni di carriera PEV con valori assoluti

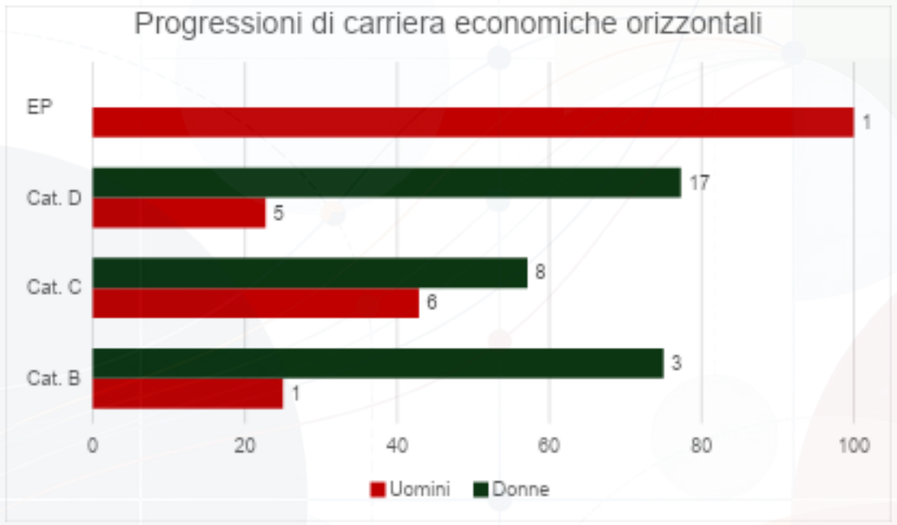

Fig. 44 Progressioni di carriera PEO con valori assoluti

Le donne sono sempre la maggioranza, tranne nel caso delle PEO degli EP. Bisogna notare che i valori assoluti, riportati nei grafici, sono esigui e, pertanto, è difficile analizzare questi dati.

Nella figura 45 sono riportate le percentuali e i valori assoluti delle percettrici e dei percettori dell'indennità di responsabilità negli ultimi tre anni.

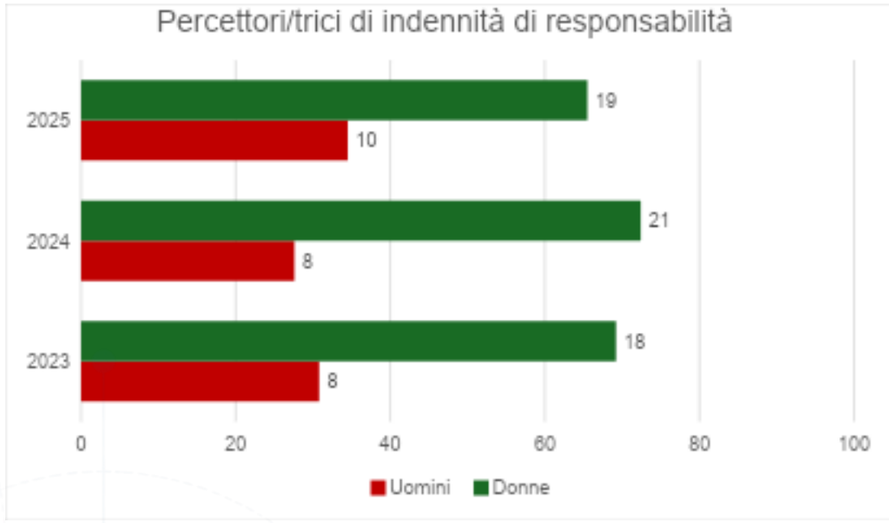

Fig. 45 Percettori e percettrici di un'indennità di responsabilità per anno e per genere con valori assoluti

Le donne sono sempre la maggioranza e i valori in termini assoluti non cambiano in maniera sensibile nel corso degli anni. Se si guarda, invece, al numero di percettori di indennità di posizione negli ultimi tre anni si può notare che non c'è una grossa differenza in termini percentuali tra uomini e donne. Nella tabella 20 sono riportati questi valori sul totale della popolazione femminile o maschile che percepisce un'indennità di posizione.

Indennità di posizione	2023		2024		2025	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a € 4000	12,5%	11,1%	11,1%	11,1%	0,0%	12,5%
da € 4001 a € 5000	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
da € 5001 a € 6000	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
oltre € 6000	87,5%	88,9%	88,9%	88,9%	100,0%	87,5%
Totale complessivo	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Tab. 20 Percentuale di donne e uomini (sul totale delle donne e degli uomini) di percettrici/tori di un'indennità di posizione (cat. EP) negli ultimi tre anni

Guardando ai valori assoluti, riportati nella tabella 21, si può notare una sostanziale parità fra uomini e donne nel complesso, anche se le donne sono spesso la maggioranza nella fascia più alta.

ANNO 2025			
Importo	F	M	Totale complessivo
3700		1	1
6800	2	3	5
7400	6	4	10
	8	8	16
ANNO 2024			
Importo	F	M	Totale complessivo
3.700,00	1	1	2
6.800,00	2	4	6
7.400,00	6	4	10
	9	**9**	**18**
ANNO 2023			
Importo	F	M	Totale complessivo
3.415,38	1	1	2
6.276,92	2	4	6
6.830,77	5	4	9
	8	**9**	**17**

Tab. 21 Valori assoluti di percettori/trici di indennità di posizione nell'ultimo triennio

Conclusioni

Nel PTA, differentemente dal corpo docente e ricercatore, le donne sono la maggioranza in quasi tutte le categorie. Bisognerebbe indagare maggiormente le ragioni di questa differenza e comprendere se è necessario incentivare le assunzioni di uomini in alcune categorie. Le questioni di genere sono spesso complesse; l'assenza di uomini da alcune categorie non determina necessariamente una loro discriminazione: mentre le donne vivono ancora in una società che, soprattutto in alcuni settori lavorativi, le esclude ed è appannaggio maschile, lo stesso non si può dire degli uomini. Per questo i ragionamenti sull'eventuale necessità di un riequilibrio di genere nel PTA vanno fatti in seguito ad ulteriori studi anche qualitativi su questa popolazione.

Quello che emerge da questi dati è che le donne del PTA sono in media più istruite dei colleghi maschi ma fanno fatica a raggiungere posizioni dirigenziali. Inoltre, usufruiscono più dei colleghi di permessi retribuiti per svolgere il lavoro di cura, sintomo di una società che delega ancora alle donne i compiti di cura e agli uomini un impegno maggiore nel lavoro salariato. Anche questo aspetto potrebbe essere frutto di riflessione e di attività di ricerca per comprendere i motivi di questa disparità di utilizzo tra il PTA della Scuola.

CONCLUSIONI FINALI

I dati riportati in queste pagine rimandano ad una situazione che, in alcuni casi pare particolarmente virtuosa e in altri assume i caratteri dell'emergenza. Si può sicuramente registrare una volontà politica forte per quanto riguarda il perseguimento dell'eguaglianza di genere, come si può desumere dalla prima parte di questo elaborato dove sono descritte alcune delle iniziative sviluppate dalla Governance per diffondere una cultura della parità. La Scuola, anche grazie all'assunzione di alcune docenti ordinarie negli anni tra il 2023 e il 2025, ha costantemente migliorato il suo GCI negli ultimi anni. Inoltre, la Classe di Lettere e Filosofia ha aumentato la presenza femminile nel corpo studentesco, arrivando ad una sostanziale parità per i corsi di perfezionamento negli ultimi anni e ha anche aumentato la presenza femminile nel corpo docente e ricercatore. La presenza femminile nel PTA resta stabile, seppur ancora assente dalle figure dirigenziali di ruolo presso la Scuola.

Tuttavia, bisogna notare come la presenza femminile tra il corpo studentesco della Classe di Scienze sia ancora fortemente minoritaria e sotto la media nazionale. Le donne non solo si sottopongono di meno dei colleghi al test di ingresso per la Classe di Scienze ma vengono anche selezionate meno. Diversi contributi in letteratura sottolineano come alcune tipologie di test possano essere più svantaggiose per le categorie marginalizzate all'interno delle STEM; inoltre, non è da escludere che la Scuola, nonostante il suo impegno, anche a causa dei numeri bassissimi di allieve e donne docenti nella Classe di Scienze, dia un'immagine fortemente "maschile" che scoraggia le aspiranti allieve. In questa sede si possono fare solo congetture su questo a partire dai dati, sarebbe necessario sviluppare progetti di ricerca che indaghino le dimensioni di genere dei concorsi e dei test di ingresso.

Le donne sono una minoranza tra tutte le docenti ordinarie in tutte le classi, anche se negli ultimi anni il loro numero in valore assoluto è aumentato costantemente. Questo dato, soprattutto per la Classe di Scienze, dove sono presenti solo due associate e un'ordinaria, dovrebbe spingere a delle valutazioni su come aumentare il numero di docenti donne. In parte, la Classe di Lettere e Filosofia è riuscita a riequilibrare dal punto di vista del genere sia per quanto riguarda le docenti di seconda fascia che per quanto riguarda la popolazione studentesca: con le dovute differenze (si tratta, dopotutto, di un settore diverso dalle STEM) si dovrebbe provare a perseguire la stessa strada anche per le altre Classi.

Altresì è necessario comprendere i motivi dello squilibrio di genere, questa volta a favore delle donne, tra il PTA e, soprattutto, lavorare affinché le donne possano raggiungere anche i livelli dirigenziali. Inoltre, sarebbe interessante approfondire la disparità tra uomini e donne nell'uso di permessi orari e giornalieri per attività di cura.

Questo documento, per sua natura, non si spinge ad analisi approfondite, ma si limita a riportare dei dati utili anche allo sviluppo di policy e di future ricerche. A partire da quanto mostrato in queste pagine l'augurio è che nasca la volontà di approfondire queste tematiche legate al genere alla Scuola Normale Superiore tramite delle ricerche ad hoc e di sicuro che si rinforzi la già ottima attenzione politica per queste tematiche per far sì che nelle prossime edizioni di questo documento si possa registrare un miglioramento di quegli indici che risultano ancora fortemente preoccupanti, come la presenza femminile tra le docenti di prima fascia e tra il corpo studentesco della Classe di Scienze.

