

Bocconi

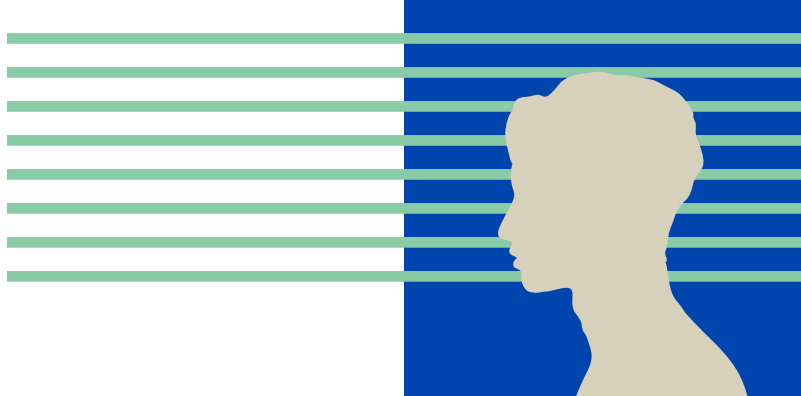
**BILANCIO
DI GENERE**

2025





INDICE



INTRODUZIONE 4

Presentazione 5

La nostra Mission 6

Nota metodologica 8

ANALISI DI CONTESTO 10

1. Analisi della componente studentesca 13

- Iscritti per anno accademico, tipologia di ordinamento, area di studio e genere 13
- Componente studentesca per genere e area di studio 15
- Composizione dei laureati per voto di laurea 19
- Percentuale dei laureati in corso 20
- Tasso di abbandono 21
- Studenti in programmi di scambio internazionali in entrata e in uscita 22
- Occupazione e differenziale salariale 23

2. Analisi del personale docente (faculty) 28

- Composizione personale docente 28
- Composizione personale docente per genere e ruolo 29
- Docenti di prima fascia sul totale del personale docente 30
- Personale docente dal 2020 al 2024 31
- Personale docente per genere, ruolo e Dipartimento 32
- Composizione per genere ed età 36
- Confronto nazionale 40
- Glass Ceiling Index 42
- Livelli di carriera 43
- Passaggi di ruolo 44
- Regime impiego 45
- Remunerazioni – Differenziale uomini/donne RAL media faculty a tempo pieno 46
- Ricerca – Fondi pro capite 47

3. Analisi del Personale tecnico amministrativo (staff) 49

- Composizione percentuale per genere e area funzionale 49
- Forbice delle carriere 51
- Composizione percentuale staff per genere ed età 52
- Composizione percentuale staff per genere e titolo di studio 53
- Tempo determinato e indeterminato 54
- Composizione percentuale per genere e regime d'impiego 55
- Anzianità di servizio 56
- Indice di compensazione (Assunti/Cessati) 57
- Differenziale uomini/donne RAL media staff 59

4. Analisi degli incarichi istituzionali e di governo (governance) 61

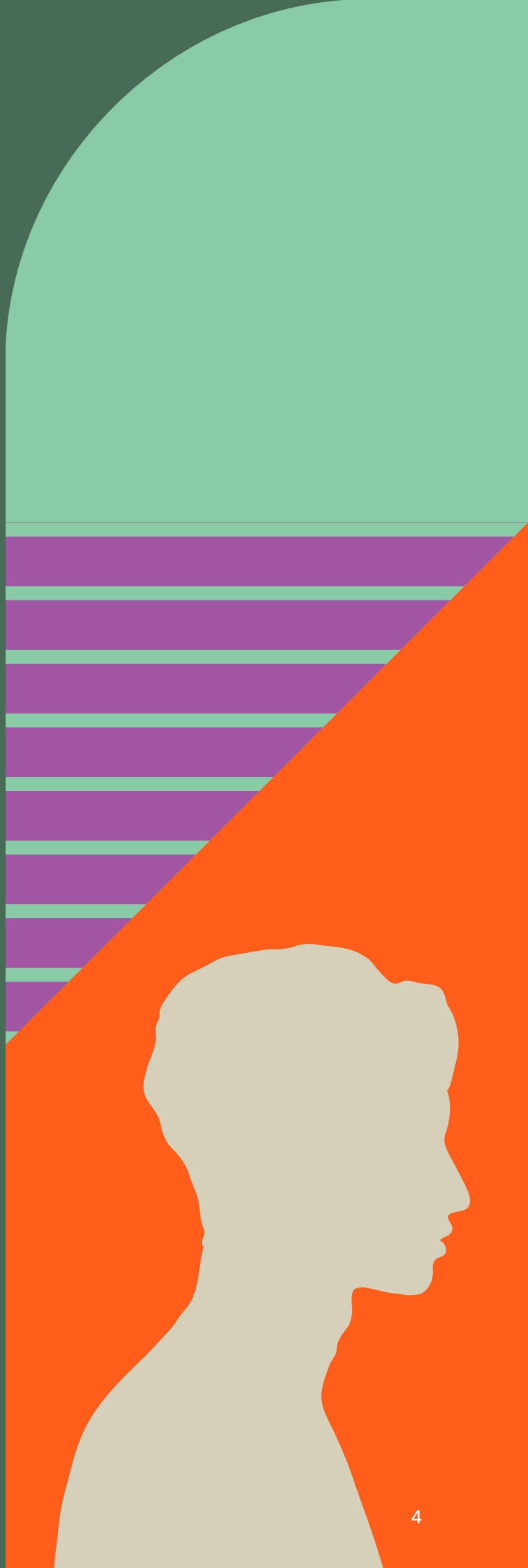
AZIONI IMPLEMENTATE E FUTURE 62

- Azioni implementate dopo il 1° anno dell'IGEP 2025-2027 63
 - AREA 1. Diversità e inclusione nelle strategie di vertice 64
 - AREA 2. Comunicazione della cultura dell'organizzazione 66
 - AREA 3. Prevenzione e gestione di discriminazioni, violenze e molestie 70
 - AREA 4. Integrazione della dimensione di diversità e inclusione nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti 75
 - AREA 5. Equilibrio vita privata/vita lavorativa 78
 - AREA 6. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali 82
 - AREA 7. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera 84
- Azioni future 87

ALLEGATO 88

- Corsi di studio per aree disciplinari 2023-2024 e 2024-2025 89

INTRODUZIONE





Francesco Billari
Rettore



Riccardo Taranto
Consigliere Delegato

Presentazione

Siamo lieti di condividere la nuova edizione del Bilancio di Genere dell'Università Bocconi (2025), presentato al Comitato Rettorale del 10 febbraio 2026, che si inserisce in un percorso oramai consolidato e riconosciuto di promozione della parità di genere e delle pari opportunità all'interno della comunità accademica Bocconi.

Il Bilancio di Genere, in quanto strumento di analisi e rendicontazione, offre una lettura sistematica delle dinamiche di genere che attraversano l'Università Bocconi. Il suo aggiornamento periodico testimonia la volontà dell'Ateneo di monitorare nel tempo l'evoluzione delle proprie politiche e l'efficacia delle azioni intraprese, impegno ulteriormente rafforzato dal percorso intrapreso verso l'ottenimento della Certificazione per la parità di genere, che rappresenta al contempo un traguardo e una responsabilità.

Il presente documento si affianca all'Inclusive Gender Equality Plan (edizione 2024, riferita al triennio 2025–2027), che costituisce il principale strumento di programmazione attraverso cui l'Ateneo pianifica e attua azioni di miglioramento continuo in materia di inclusione, con particolare attenzione alla parità di genere. Inoltre, questo Bilancio richiama le nuove linee strategiche di Ateneo in materia di Diversità e Inclusione, così come definite nel Piano Strategico di Ateneo 2026–2030.

Redatto nel rispetto delle Linee guida per il Bilancio di Genere degli Atenei italiani della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI), il Bilancio di Genere dell'Università Bocconi 2025 evidenzia la situazione attuale circa la partecipazione di donne e uomini all'interno delle diverse componenti dell'Ateneo – studentesca, corpo docente, staff amministrativo e di governance – con particolare attenzione al biennio 2023–2024, e rappresenta dunque uno strumento essenziale per valutare in modo critico lo stato dell'arte e valorizzare i progressi compiuti.

Il Bilancio di Genere ha come obiettivo quello di accompagnare l'Ateneo verso una piena ed effettiva parità di genere e di contribuire alla diffusione di una cultura organizzativa fondata sui valori di parità di genere, inclusione e valorizzazione delle diversità, rispetto e tutela della dignità della persona, trasparenza ed equità, prevenzione di ogni forma di discriminazione e molestia, e responsabilità sociale. Un sentito ringraziamento va alla professoressa Paola Profeta, Prorettrice per la Diversità, Inclusione e Sostenibilità, che insieme al suo team dell'Inclusion Service e a tutte le persone che hanno contribuito alla raccolta dei dati e delle informazioni, ha sostenuto con convinzione l'importanza di dotare l'Università di questo strumento, e di renderlo un elemento centrale del percorso, verso una parità sempre più concreta, misurabile e condivisa.



Paola Profeta
Prorettrice
per la Diversità,
Inclusione e
Sostenibilità

La nostra Mission

Sulla scia della prima edizione del Bilancio di Genere (2023) e dell’Inclusive Gender Equality Plan (IGEP 2025-27), questo secondo **Bilancio di Genere dell’Università Bocconi (2025)**, presentato al Comitato Rettorale del 10 febbraio 2026, si inserisce nel più ampio percorso delineato dal Piano Strategico d’Ateneo 2026-30 con riferimento all’obiettivo di consolidare l’impegno a realizzare un ambiente equo, inclusivo e fondato sui valori della diversità e della sostenibilità sociale. Inoltre, costituisce uno strumento di monitoraggio, che rafforza il percorso di miglioramento continuo e accompagna l’Ateneo verso l’ottenimento della Certificazione per la parità di genere previsto nella prima metà 2026.

Attore chiave in materia di diversità e inclusione è il **Prorettorato per la Diversità, Inclusione e Sostenibilità** che rappresento. Istituito nel 2019, esso coordina i Comitati, i Delegati dei Dipartimenti e le attività a supporto dell’inclusione rivolte alla popolazione dell’Ateneo, nonché le iniziative in ambito di ricerca, insegnamento e benessere di ognuno:

- **Comitato Pari Opportunità:** opera nella definizione, supervisione, e nel monitoraggio delle politiche di diversità, equità e inclusione dell’Università e svolge il ruolo di Comitato Guida per la Parità di Genere. Inoltre, promuove una cultura dell’equità volta a garantire pari opportunità e pari trattamento, nel rispetto di ogni forma di diversità.
- **Comitato per l’Inclusione, la Disabilità e il Benessere:** si occupa delle politiche di inclusione rivolte alle persone con disabilità e con disturbi specifici dell’apprendimento, nonché delle iniziative dedicate al benessere e alla salute mentale.
- **Comitato Alias:** gestisce l’attribuzione della carriera “alias” per chi lavora o studia in Ateneo, permettendo così alle persone transgender o di genere non conforme di utilizzare un nome differente da quello anagrafico, al fine di promuovere la diversità e prevenire ogni forma di discriminazione.
- **Comitato Sostenibilità:** promuove e coordina i progetti e le iniziative in tema sostenibilità, con particolare attenzione all’impatto ambientale (es. riduzione del consumo di materiali e risparmio di materie prime, risparmio di energia e contenimento delle emissioni, mobilità urbana).
- **Comitato CASA** (Coordinamento per le Attività Studentesche ed Associate): valuta le richieste e le attività promosse dalle associazioni studentesche.
- **Delegati alla Diversità, Inclusione e Sostenibilità nei Dipartimenti:** agevolano lo scambio interno a ciascun Dipartimento di informazioni su politiche, progetti e azioni di sensibilizzazione

e facilitano la cooperazione tra dipartimenti sulle tematiche della diversità.

- **Consigliera di Fiducia:** presidia l'Anti-discrimination Service Desk e rappresenta il punto di riferimento per situazioni di discriminazione, molestie o altri comportamenti scorretti. Opera in autonomia e garantisce ascolto e riservatezza.
- **Inclusion Service:** attraverso lo sviluppo di progetti, iniziative, e servizi dedicati, l'ufficio realizza concretamente l'impegno dell'Ateneo promuovendo diversità, inclusione, accessibilità, equità di trattamento, e multiculturalismo in collaborazione con le diverse strutture dell'Università.

A conferma dell'impegno dell'Ateneo nell'integrare le tematiche di parità di genere e diversità nella didattica, si rileva la presenza di insegnamenti specifici che affrontano tali temi e la diffusione di buone pratiche di insegnamento inclusivo.

L'Università Bocconi, infine, è coinvolta in attività di ricerca sulla parità di genere tramite le attività dell'**AXA Research Lab on Gender Equality**, finanziato anche attraverso il contributo di AXA Research Fund e AXA Italia, che promuove la ricerca sui temi di genere nelle scienze sociali, coinvolgendo tutti gli ambiti dell'economia di genere, delle politiche di genere, e della gestione della diversità.

Le università rivestono un ruolo fondamentale nella promozione della parità di genere, attraverso l'equilibrio di genere tra studenti nelle diverse aree disciplinari e nella faculty a tutti i livelli, il rispetto della diversità e dell'inclusione nell'insegnamento, la promozione della ricerca su questi temi, lo sviluppo di role model per le nuove generazioni e, in generale, la capacità di creare una cultura inclusiva. Su questo si concentra il nostro impegno. L'obiettivo finale è garantire pari opportunità a tutti e tutte e progettare un sistema efficiente che attragga e sviluppi i talenti di ciascuno, arricchisca le prospettive e migliori i risultati, grazie alla valorizzazione del merito.

Paola Profeta
Prorettrice per la Diversità, Inclusione e Sostenibilità

Nota metodologica

In questa pubblicazione viene presentata l'analisi della componente studentesca, del personale docente (faculty), del personale tecnico-amministrativo (staff) e degli incarichi istituzionali e di governo (governance).

I dati sono stati forniti internamente dalle diverse unità competenti e, in alcuni casi, confrontati con banche dati ministeriali.

I dati si riferiscono principalmente agli **anni 2023 e 2024** e, in caso di serie storiche, ai cinque anni dal 2020 al 2024. Fa eccezione la sezione "Governance" per cui si è scelto di prendere in considerazione gli ultimi anni accademici 2024-25 e 2025-26.

L'analisi si basa sui parametri definiti dalle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani, a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere. Nel rispetto di tali linee guida, nella sezione "Analisi della componente studentesca" i livelli di corso di studio considerati sono lauree triennali, magistrali, a ciclo unico e dottorati. Si precisa pertanto che non sono inclusi in questo documento i dati relativi ai master universitari e all'offerta formativa della SDA Bocconi School of Management. Nella sezione "Faculty", l'oggetto di analisi sono i Professori Ordinari (PO), Professori Associati (PA) e Assistant Professor (AP) dell'Università Bocconi.

Per rafforzare il collegamento con la programmazione e dare evidenza dell'impegno continuativo dell'Ateneo nel promuovere la parità di genere, in chiusura del Bilancio di Genere sono descritte le azioni svolte nel 2025 (primo anno di attuazione dell'Inclusive Gender Equality Plan 2025–2027) e le azioni previste per il successivo biennio.

Infine, si sottolinea che l'Università Bocconi adotta ogni accorgimento per favorire la parità di genere e l'inclusività, anche attraverso l'utilizzo di un linguaggio quanto più possibile neutro rispetto al genere e alle altre dimensioni della diversità; ove necessario – come in questo documento – si ricorre al maschile generico, inteso come forma inclusiva riferita a tutte le persone potenzialmente interessate.



Bocconi
menti departments
/ research centers

Bocconi
Please
GO TO BIKE
PARKING

ANALISI DI CONTESTO



ANALISI DI CONTESTO

All'interno di questo capitolo viene esaminata la popolazione dell'Ateneo secondo la prospettiva di genere, analizzando i quattro gruppi principali:



Per ciascun gruppo sono valutati specifici indicatori, che mirano ad analizzare la parità di genere in diversi ambiti rilevanti per ciascun target.

Comunità Bocconi per genere

La [Tabella 1](#) mostra tre dinamiche piuttosto chiare:

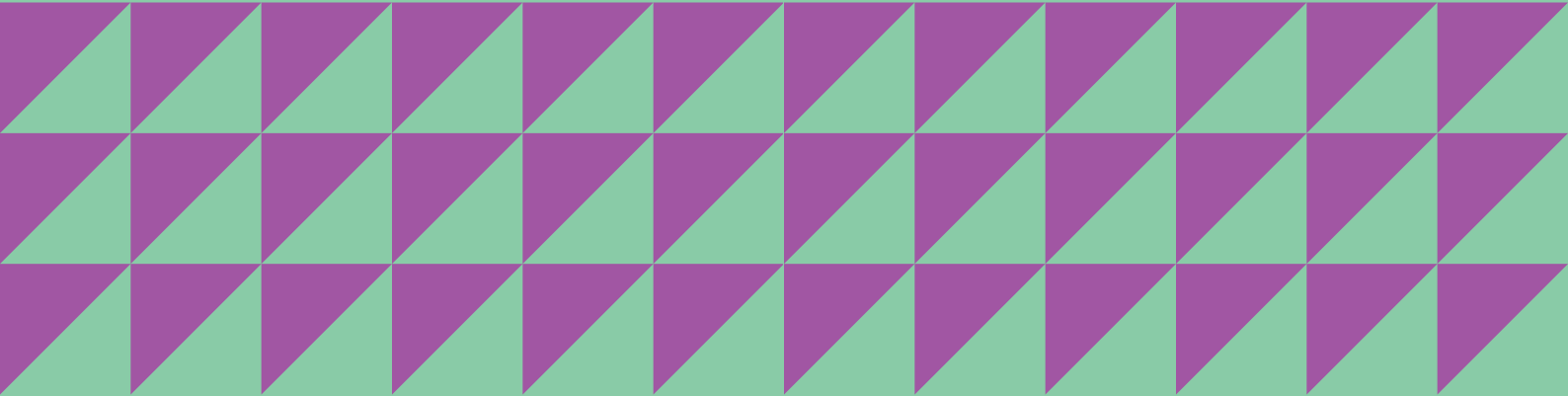
- **Studenti:** nella componente studentesca complessiva si osserva un progressivo avvicinamento alla parità: la quota di studentesse passa dal 41,7% nel 2022 al 43% nel 2024, mentre quella degli studenti scende dal 58,3% al 57%.
- **Faculty:** nel personale docente gli uomini rimangono maggioritari (circa 70%), tuttavia la quota di donne cresce leggermente dal 29,4% al 30,1%.
- **Staff:** nella componente staff la situazione è opposta: lo staff è fortemente femminilizzato (oltre il 72% di donne) e in crescita.

Nel complesso emerge quindi un Ateneo in cui studenti e faculty sono ancora a prevalenza maschile ma lentamente più equilibrati, mentre lo staff resta molto femminile.

Tabella 1: Comunità Bocconi per genere

	2022	2023	2024
STUDENTI			
● Donne	41,7%	42,4%	43%
● Uomini	58,3%	57,6%	57%
FACULTY			
● Donne	29,4%	29,6%	30,1%
● Uomini	70,6%	70,4%	69,9%
STAFF			
● Donne	72,6%	73%	73,4%
● Uomini	27,4%	27%	26,6%

STUDENTI



1. Analisi della componente studentesca

Nel 2024-2025 la componente studentesca complessiva è a prevalenza maschile: le studentesse rappresentano il 43% degli iscritti, mentre gli studenti sono il 57%, indicando un equilibrio non ancora paritario.

ISCRITTI TOTALI
A.A. 2024-2025

43%

DONNE

57%

UOMINI

Isritti per anno accademico, tipologia di ordinamento, area di studio e genere

Come dimostrano il [Grafico 1.1](#) e il [Grafico 1.2](#), la distribuzione per genere delle iscrizioni conferma la presenza di **differenze tra aree disciplinari**¹. Nelle **lauree triennali** gli uomini sono nettamente prevalenti in **STEM** e in **Economics and Finance** (circa 65–70% nel 2023/24 e 2024/25), mentre le donne sono maggioritarie in **Political Sciences** (dal 57,4% al 58,4%) e restano in posizione leggermente minoritaria in **Management** (45% in entrambi gli anni).

Nelle **lauree magistrali** lo squilibrio di genere si attenua ma non scompare: in **STEM** e in **Economics and Finance** gli uomini restano prevalenti (oltre il 60% e il 75%), pur a fronte di un lieve aumento della quota femminile in STEM nel 2024/25. In **Political Sciences** si passa dalla leggera prevalenza femminile del 2023/24 (51,3% donne) a una leggera prevalenza maschile nel 2024/25 (53,7% uomini), mentre in **Management** si registra un avvicinamento alla parità, con le donne che salgono dal 45% al 46,7%.

Nelle **lauree a ciclo unico** (area giuridica) le donne sono stabilmente prevalenti, con una quota che cresce dal 56,8% al 57,6%, confermando la prevalenza femminile negli studi di **Giurisprudenza**.

¹ Per l'elenco dei corsi di studio per aree disciplinari si veda l'[Allegato](#) (a.a. 2023-24 e a.a. 2024-25)

ANALISI DI CONTESTO

Nei **dottorati di ricerca** permane una significativa prevalenza maschile in alcune aree, in particolare **STEM ed Economics and Finance**, dove gli uomini restano circa i due terzi degli iscritti, sebbene la quota femminile cresca in STEM dal 17,9% al 26,9%. In altre aree, invece, la parità di genere è più vicina, anche se i numeri dei dottorandi sono limitati per poter fare considerazioni più generali.

Nel complesso, quindi, si confermano pattern di **segregazione orizzontale**: gli uomini concentrati in STEM ed Economics and Finance, le donne più presenti in Giurisprudenza, con alcuni segnali di riequilibrio (soprattutto nelle magistrali STEM e in alcuni dottorati), ma anche con lievi arretramenti, come il passaggio alla prevalenza maschile nelle magistrali di scienze politiche.

Grafico 1.1: Percentuale di iscritti/e per anno accademico, tipologia di ordinamento, area di studio e genere – 2023

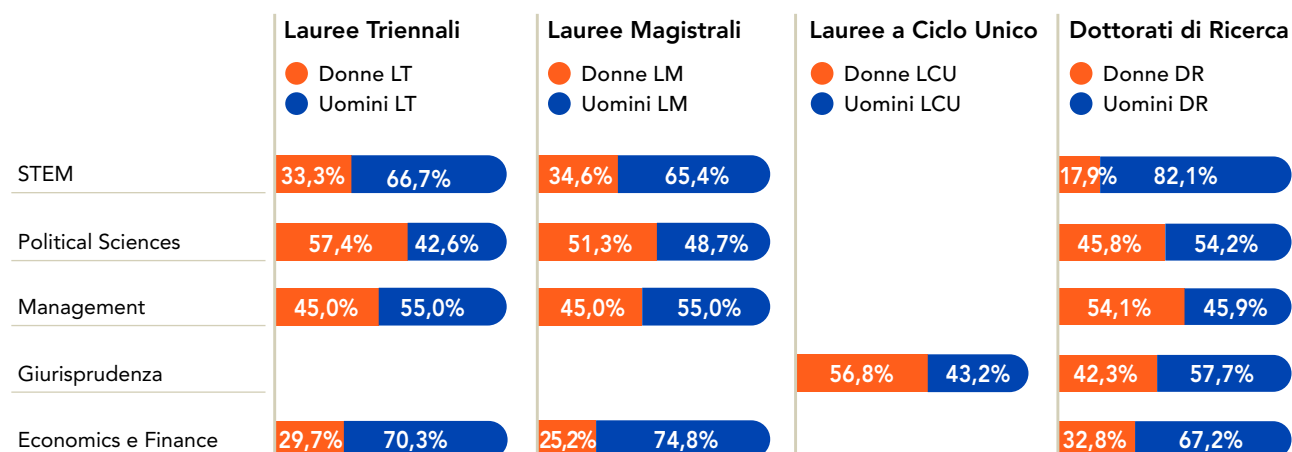
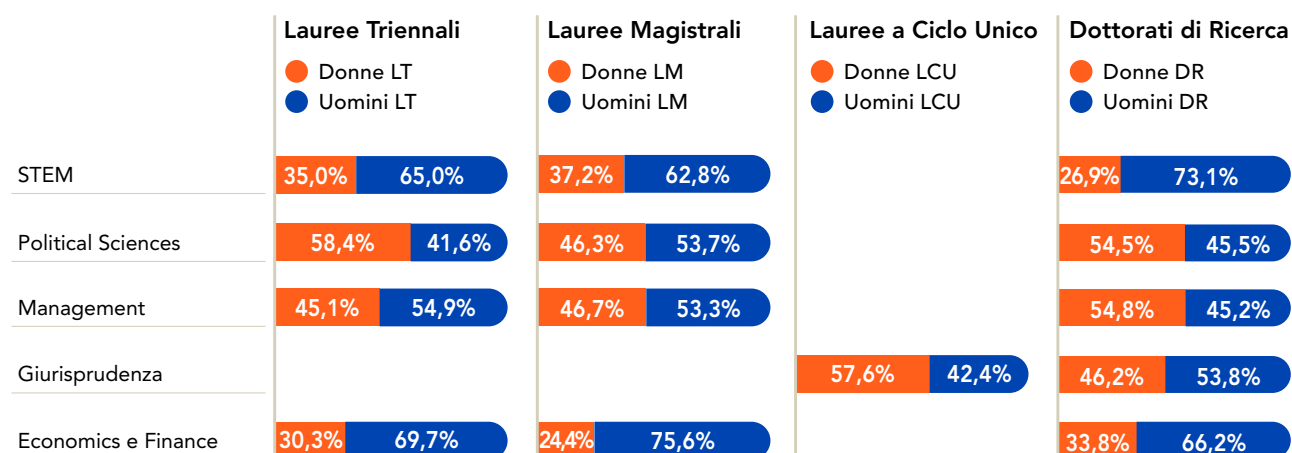


Grafico 1.2: Percentuale di iscritti/e per anno accademico, tipologia di ordinamento, area di studio e genere – 2024



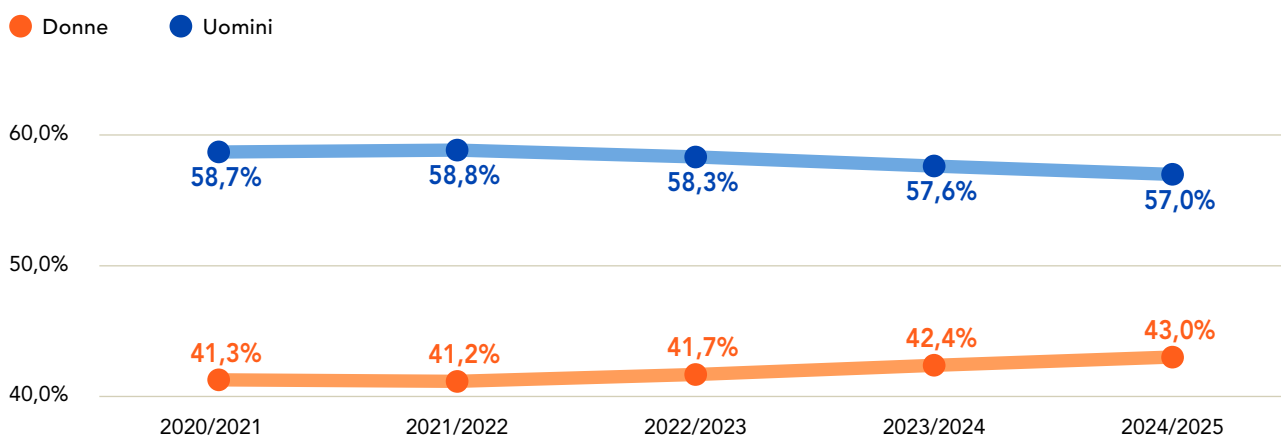


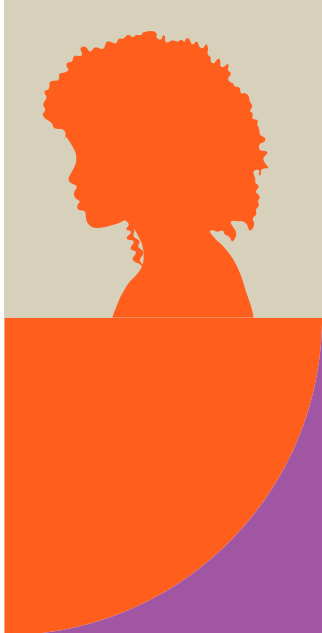
Componente studentesca per genere e area di studio

La serie storica presentata nel [Grafico 1.3](#) mostra una **componente studentesca stabilmente a maggioranza maschile**, ma con un lento riequilibrio nel tempo. Dal 2020/2021 al 2024/2025 la quota di **studenti uomini** passa da circa il **58,7%** al **57%**, mentre quella delle studentesse cresce dal **41,3%** al **43%**.

L'andamento è quindi complessivamente stabile, ma con un **leggero aumento della presenza femminile** nell'arco di cinque anni, che indica un progressivo – seppur graduale – avvicinamento alla parità nella popolazione studentesca complessiva.

Grafico 1.3: Serie storica componente studentesca per genere dal 2020 al 2024

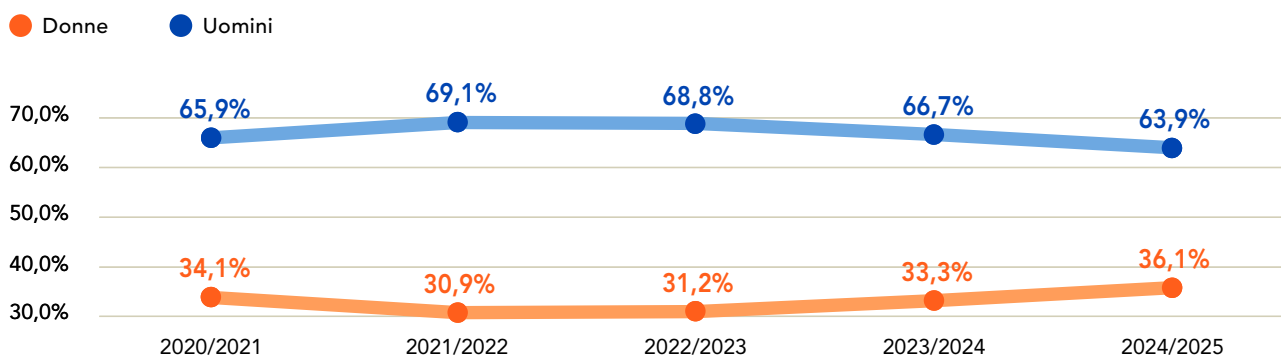




Con riferimento alla singola area disciplinare:

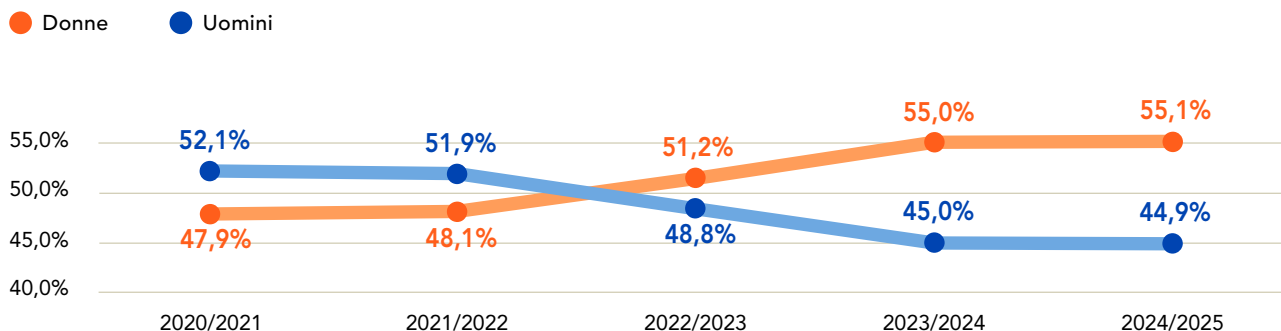
STEM (Grafico 1.4). La componente studentesca STEM rimane stabilmente a prevalenza maschile: gli uomini si attestano sempre oltre il 60%, con un picco vicino al 70% nel 2021/2022 e una progressiva riduzione fino a circa il 63,9% nel 2024/2025. Le donne si collocano quindi tra il 30% e il 36,1%, con un leggero recupero nell'ultimo biennio dopo il valore minimo toccato nel 2021/2022. Si osserva dunque un leggero riequilibrio, pur in un quadro di forte sbilanciamento a favore degli uomini.

Grafico 1.4: Serie storica componente studentesca per genere e per area di studio dal 2020 al 2024 STEM



Political Sciences (Grafico 1.5). In questo campo si oscilla intorno alla parità di genere, da una **prevalenza maschile** nel 2020/2021 e 2021/2022 (intorno al 52%) a una **prevalenza femminile** negli anni successivi (55% nel 2023/24 e 2024/25).

Grafico 1.5: Serie storica componente studentesca per genere e per area di studio dal 2020 al 2024 Political Sciences



ANALISI DI CONTESTO

Management. Il [Grafico 1.6](#) mostra una situazione stabile ma in lento riequilibrio:

- Gli uomini restano la maggioranza lungo tutto il periodo, passando però dal 55,6% del 2020/2021 al 54,3% del 2024/2025.
- Le donne crescono in modo graduale, dal 44,4% al 45,7% nello stesso arco di tempo.

In sintesi, l'area di Management rimane ancora a prevalenza maschile, ma si osserva un progressivo aumento della componente femminile, che riduce leggermente il divario di genere nella popolazione studentesca.

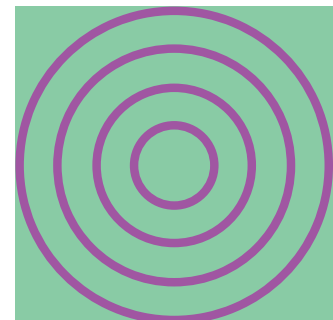
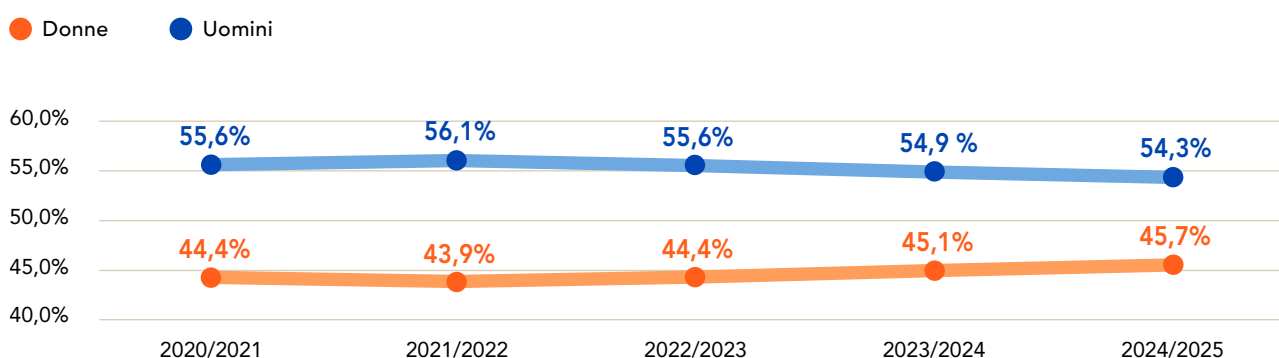
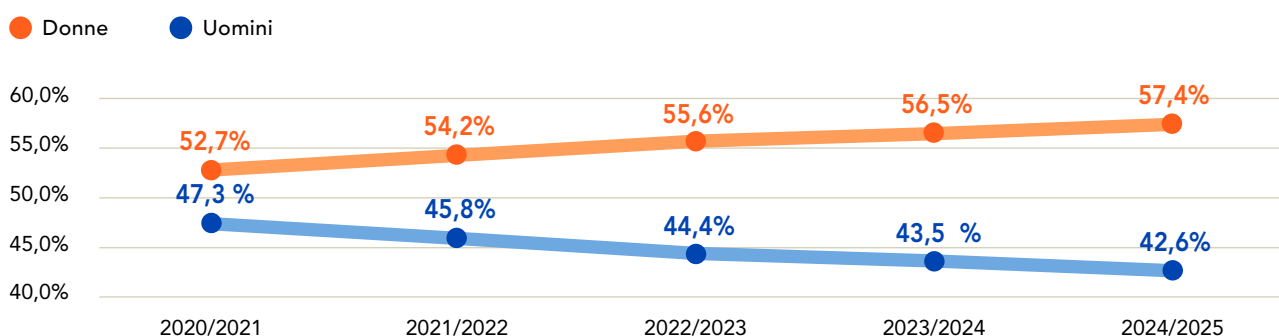


Grafico 1.6: Serie storica componente studentesca per genere e per area di studio dal 2020 al 2024 Management



Giurisprudenza ([Grafico 1.7](#)). Nei corsi di area giuridica le donne sono **stabilmente maggioritarie** e la loro presenza cresce nel tempo: dal 52,7% del 2020/2021 fino a 57,4% nel 2024/2025. Gli uomini scendono progressivamente dal 47,3%, attestandosi intorno al 42,6% nell'ultimo anno.

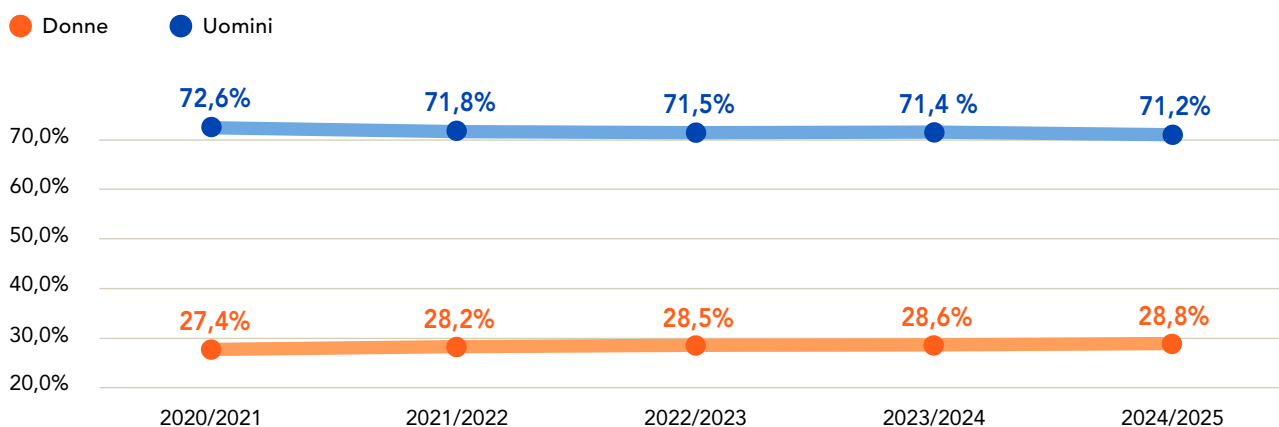
Grafico 1.7: Serie storica componente studentesca per genere e per area di studio dal 2020 al 2024 Giurisprudenza



ANALISI DI CONTESTO

Economics and Finance (Grafico 1.8). In quest'area la componente studentesca è **fortemente sbilanciata verso gli uomini**, che restano sempre oltre il 71–72% del totale. La quota femminile oscilla attorno al 27–29% senza trend significativi, segnalando una segregazione di genere particolarmente persistente.

Grafico 1.8: Serie storica componente studentesca per genere e per area di studio dal 2020 al 2024 Economics and Finance

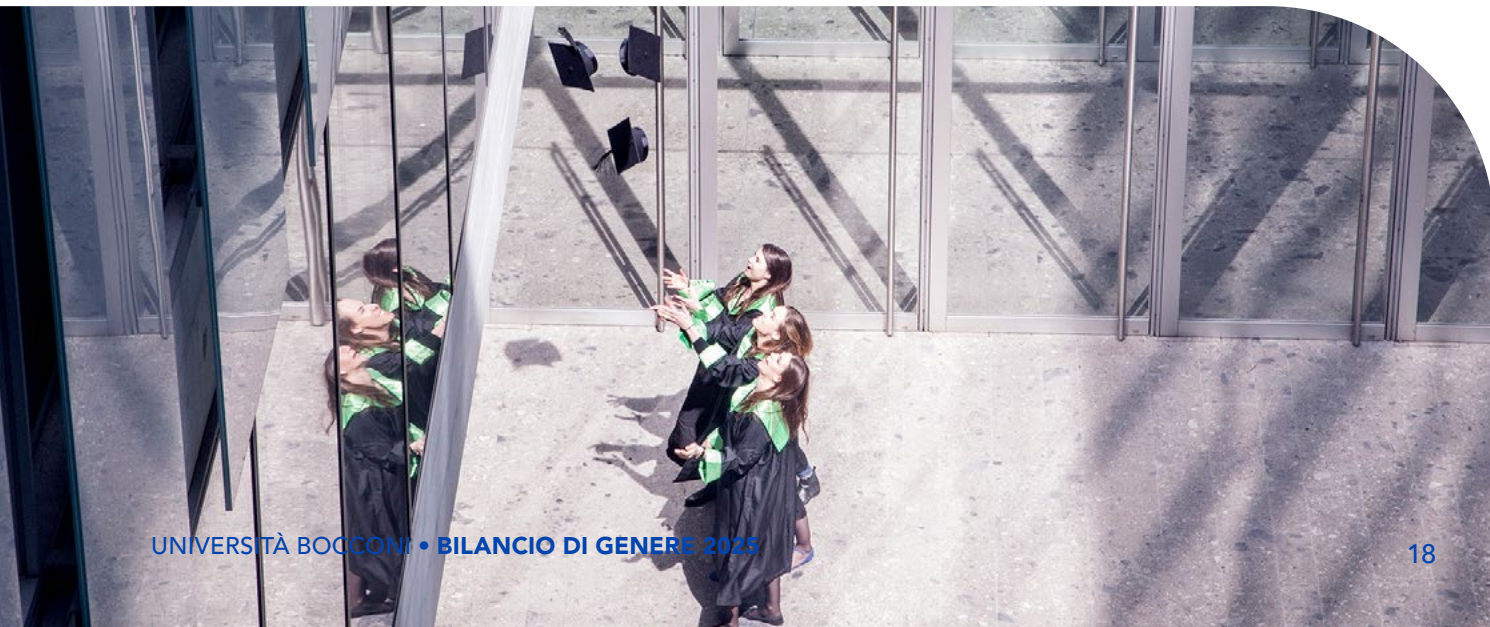


Nel 2024-2025 il totale dei laureati e laureate si avvicina alla parità di genere con una **lieve prevalenza maschile**: le donne sono il 44,7% e gli uomini il 55,3%. La parità non è ancora raggiunta e si osserva una prevalenza maschile di circa 10 punti percentuali.

**LAUREATI TOTALI
A.A. 2024-2025**

44,7%
DONNE

55,3%
UOMINI



Composizione dei laureati per voto di laurea

La distribuzione dei voti di laurea è **molto simile per donne e uomini** e concentrata nelle fasce alte. Nel 2023/2024 ([Grafico 1.9](#)) oltre il **65%** dei laureati di entrambi i generi consegue un voto **uguale o superiore a 101**, con una maggiore presenza maschile nella fascia di **eccellenza 110 e lode** (24,9% uomini contro 19,9% donne) e una quota femminile un po' più alta nelle fasce **101-110**. Le votazioni più basse (66-90) riguardano una minoranza e risultano leggermente più frequenti tra gli uomini (10,6% contro 9,1%).

Nel 2024/2025 ([Grafico 1.10](#)) il quadro resta stabile, con un lieve **spostamento verso l'alto** per entrambi i generi: cresce la quota di laureati con **110 e lode** (fino al 25,8% per gli uomini e il 22,9% per le donne) e restano contenute le percentuali nelle fasce di voto più basse, ancora un po' più elevate tra gli uomini (9,5% contro 8,3% sotto il 91).

Nel complesso, quindi, non emergono forti divari di performance tra studentesse e studenti: entrambi i gruppi si concentrano prevalentemente nelle fasce medio-alte, con uomini leggermente più presenti agli estremi (sia tra i voti più bassi sia tra i 110 e lode) e donne un po' più numerose nelle fasce alte ma non estreme.



Grafico 1.9: Composizione dei laureati/e per voto di laurea – a.a. 2023/2024

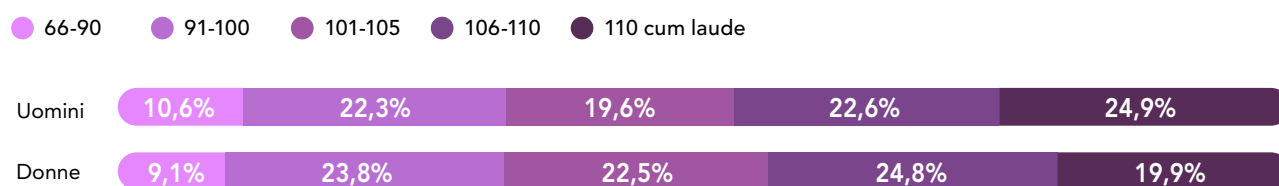
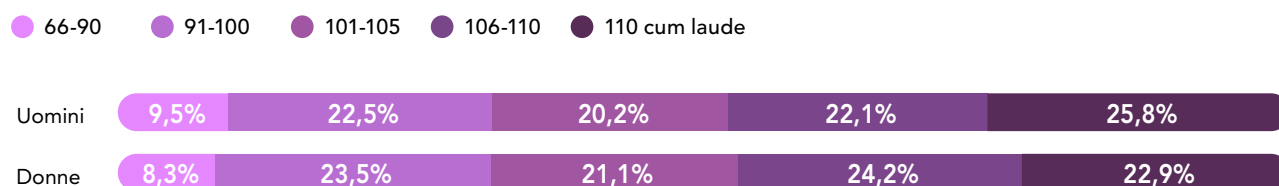


Grafico 1.10: Composizione dei laureati/e per voto di laurea – a.a. 2024/2025



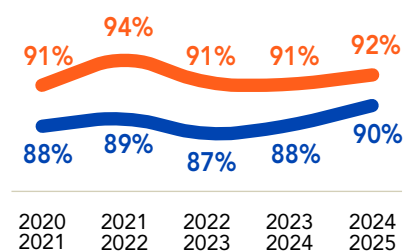
Percentuale dei laureati in corso

Negli ultimi cinque anni (Grafico 1.11) la percentuale di laureati e laureate in corso resta elevata in tutti gli ordinamenti, con differenze di genere generalmente contenute. Nelle **lauree triennali** le percentuali sono stabili su valori alti e le donne risultano sempre al di sopra degli uomini (nel 2024/2025: **92% vs 90%**). Nelle **lauree magistrali** i livelli sono molto elevati (**95–99%**) e lo scarto di genere è minimo (nel 2024/2025: **97% donne, 96% uomini**). Nelle **lauree a ciclo unico** l'andamento è più variabile: dopo un calo fino al 2023/2024 (con donne all'**86%** e uomini all'**89%**), nel 2024/2025 si registra una netta ripresa delle donne (**94%**) mentre gli uomini restano stabili (**89%**).

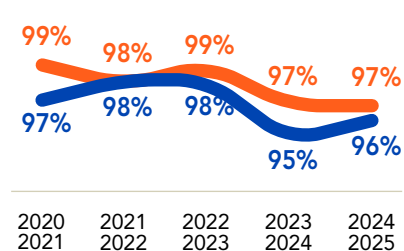
Grafico 1.11: Percentuale laureati/e in corso dal 2020 al 2024

● Donne ● Uomini

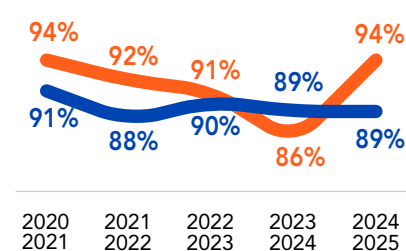
Lauree Triennali



Lauree Magistrali



Lauree a Ciclo Unico



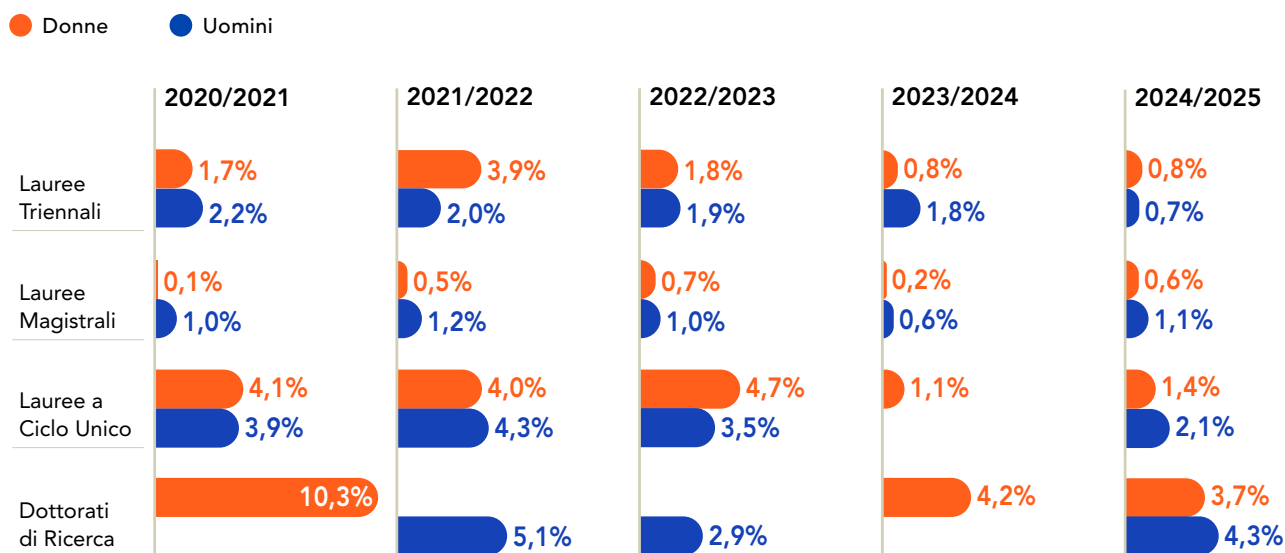
Tasso di abbandono

Nei cinque anni presi in considerazione nel [Grafico 1.12](#) i **tassi di abbandono restano molto contenuti** in tutti gli ordinamenti, con valori quasi sempre inferiori al 2–3% e differenze di genere limitate.

- **Lauree triennali:** l’abbandono si colloca su valori bassi e simili per donne e uomini, con piccole oscillazioni da un anno all’altro ma senza uno svantaggio sistematico di genere.
- **Lauree magistrali:** è l’ordinamento con i tassi più bassi in assoluto (sempre intorno o sotto l’1%), leggermente più alti per gli uomini in diversi anni.
- **Lauree a ciclo unico:** i tassi sono più alti rispetto agli altri ordinamenti, soprattutto nei primi anni (intorno al 4%), ma mostrano una **progressiva riduzione** fino a circa 1–2% nel 2024/2025; anche qui le differenze di genere sono modeste e alternano anni con valori maggiori per le donne e anni per gli uomini.
- **Dottorati di ricerca:** si osserva una maggiore **variabilità** (con un picco femminile nel 2020/2021 e differenze invertite negli anni successivi), verosimilmente legata ai numeri più ridotti, ma sempre su valori percentuali relativamente limitati.

Nel complesso, dunque, l’abbandono è un fenomeno residuale e non mostra pattern di squilibrio di genere strutturali, salvo alcune fluttuazioni nei dottorati e nelle lauree a ciclo unico.

Grafico 1.12: Tasso di abbandono dal 2020 al 2024

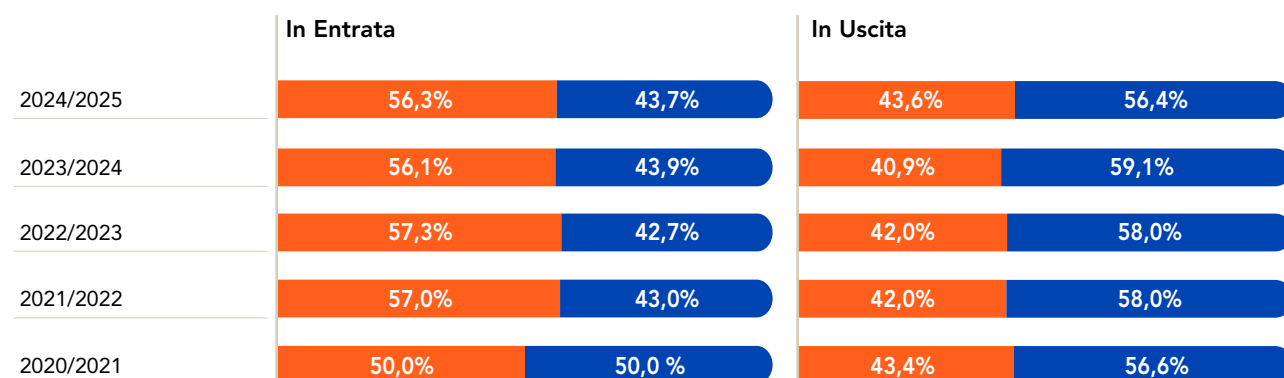


Studenti in programmi di scambio internazionali in entrata e in uscita

Il **Grafico 1.13** mostra la composizione per genere degli studenti e delle studentesse che partecipano agli scambi internazionali negli ultimi cinque anni. Nei programmi **in entrata** la quota di studentesse è sempre superiore a quella degli studenti e si mantiene stabilmente oltre il 55% (a eccezione dell'anno accademico 2020/2021). Nei programmi **in uscita** si registra invece una costante, seppur contenuta, prevalenza di uomini (circa il 56-59%), indicando una minore partecipazione femminile.

Grafico 1.13: Percentuale di studenti/studentesse in programmi di scambio internazionali in entrata e in uscita dal 2020 al 2024

● Donne ● Uomini



Occupazione e differenziale salariale

Nei grafici successivi sono presentati i dati relativi all'occupazione e al differenziale salariale dei laureati e laureate di corsi di laurea magistrale e di Giurisprudenza. Per i laureati triennali il numero di studenti che accede direttamente al mercato del lavoro è limitato e non sono quindi stati oggetto di analisi.

Il differenziale salariale di genere è stato calcolato con la seguente formula:

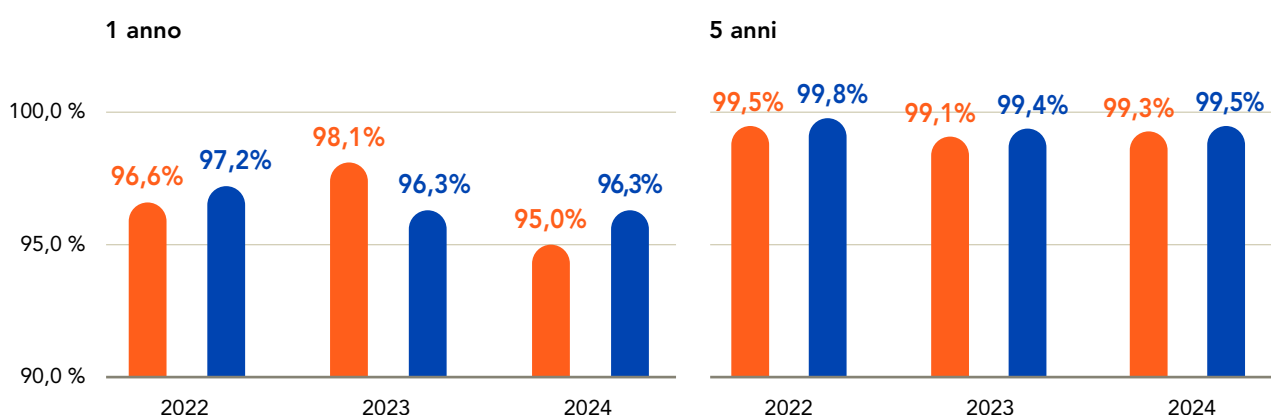
$$\frac{(\text{salario medio maschile} - \text{salario medio femminile})}{\text{salario medio maschile}}$$

Tasso occupazione – Lauree magistrali a 1 e a 5 anni dalla laurea – dal 2022 al 2024 (Grafico 1.14)

I tassi di occupazione a **1 anno** dalla laurea risultano molto elevati per entrambe le componenti di genere (pari o oltre il 95%), con prevalenza dell'occupazione maschile nel 2022 e 2024. A **5 anni** dalla laurea l'occupazione di donne e uomini si attesta stabilmente intorno al 99%, con differenze di genere minime.

Grafico 1.14: Tasso occupazione – Lauree magistrali a 1 e a 5 anni dalla laurea – dal 2022 al 2024

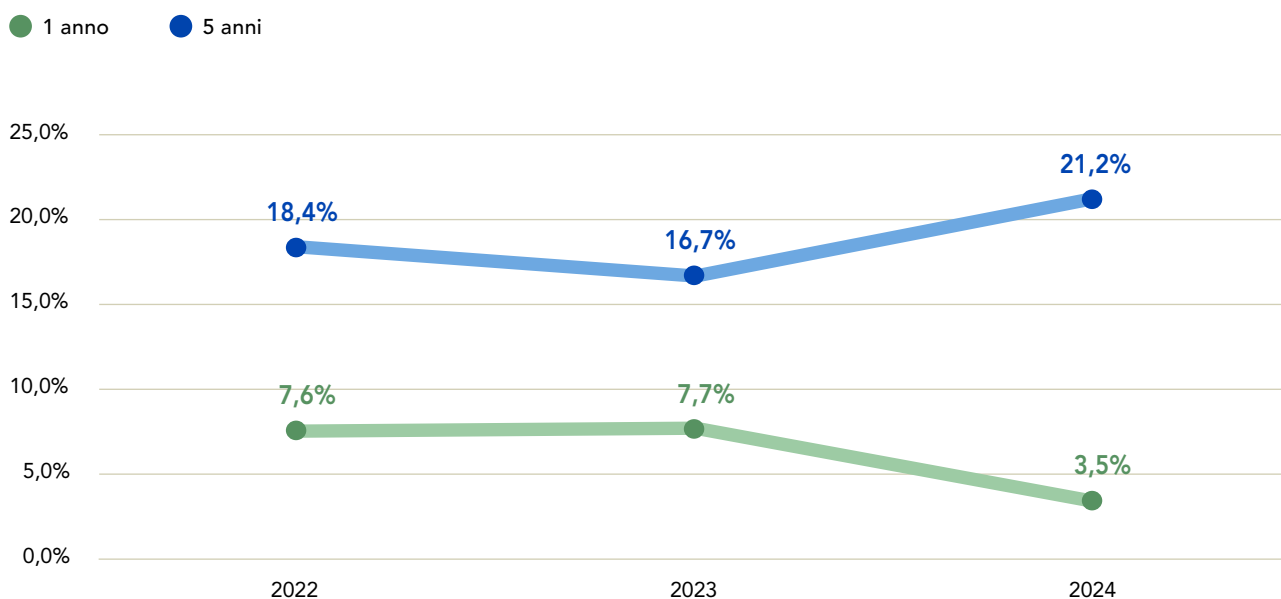
● Donne ● Uomini



Differenziale salariale di genere - Lauree magistrali a 1 e a 5 anni dalla laurea – dal 2022 al 2024

Il **Grafico 1.15** mostra il differenziale salariale di genere tra **laureate e laureati magistrali** a 1 e a 5 anni dal conseguimento del titolo. In tutti gli anni considerati il gap è maggiore a **5 anni dalla laurea**, dove si attesta intorno al 17–21%, segnando che con l’avanzare della carriera le retribuzioni degli uomini crescono più rapidamente di quelle delle donne. A **1 anno dalla laurea** il differenziale è più contenuto (circa 7–8% nel 2022–2023) e si riduce in modo significativo nel 2024, fino a circa il 3,5%. Questa dinamica suggerisce un miglioramento dell’equità retributiva nelle fasi iniziali di inserimento nel mercato del lavoro, mentre sottolinea un divario marcato nel medio periodo.

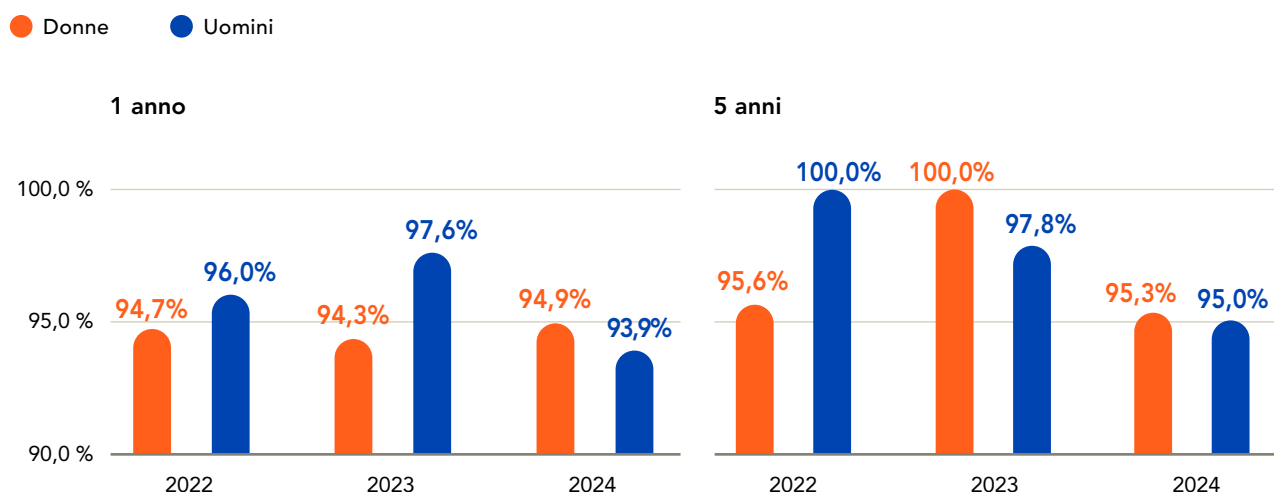
Grafico 1.15: Differenziale salariale di genere – Lauree magistrali a 1 e a 5 anni dalla laurea – dal 2022 al 2024



Tasso occupazione – Lauree Giurisprudenza a 1 e a 5 anni dalla laurea – dal 2022 al 2024

Per le lauree in **Giurisprudenza** (Grafico 1.16) si confermano livelli di **occupazione molto alti** per donne e uomini sia a 1 che a 5 anni dalla laurea (generalmente superiori al 94–95%), con differenze di genere contenute e non sistematiche: a 1 anno la quota di occupate è leggermente inferiore a quella degli uomini nel 2022–2023, mentre nel 2024 le donne mostrano un tasso di occupazione lievemente più elevato. A 5 anni dalla laurea l’occupazione è stabilmente compresa tra il 95% e il 100% in tutti gli anni osservati.

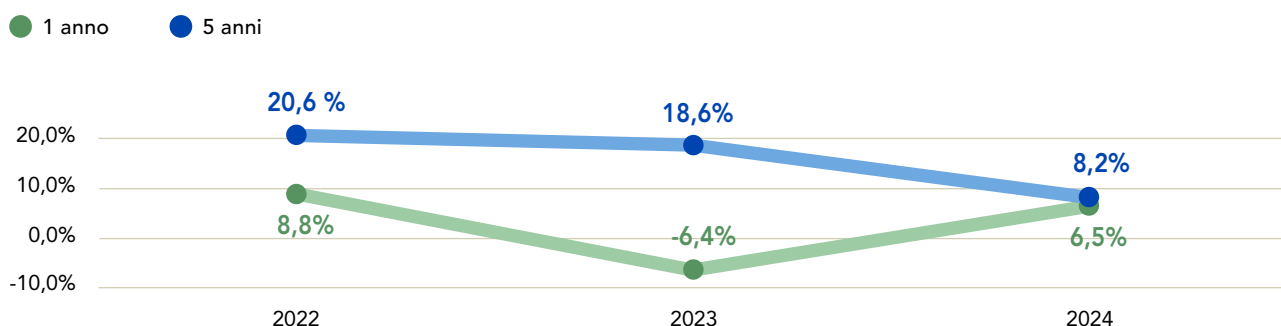
Grafico 1.16: Tasso occupazione – Lauree Giurisprudenza a 1 e a 5 anni dalla laurea – dal 2022 al 2024



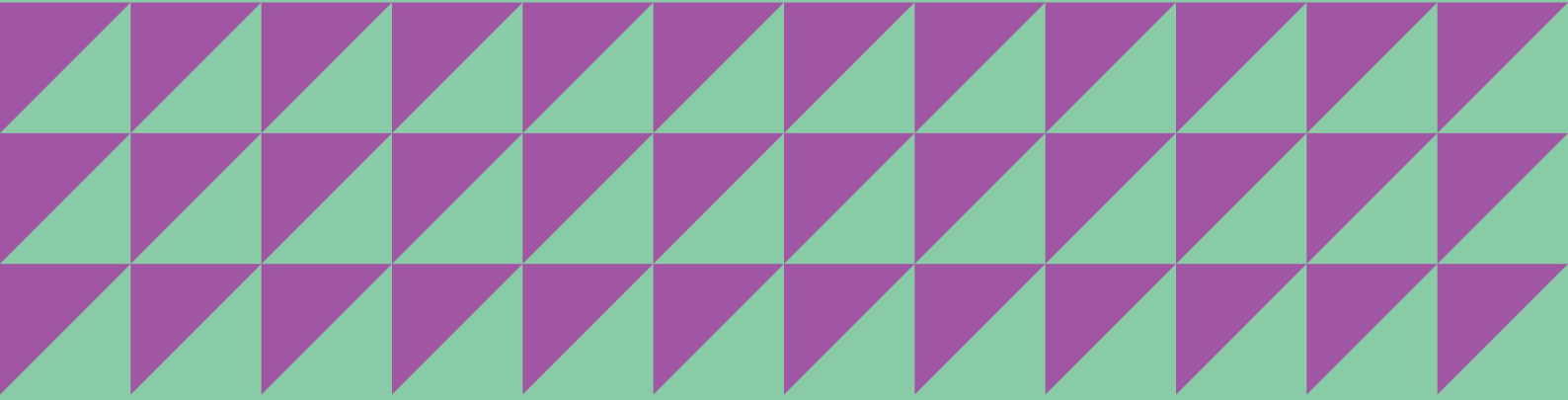
Differenziale salariale di genere - Lauree Giurisprudenza a 1 e a 5 anni dalla laurea – dal 2022 al 2024

Per quanto riguarda la **retribuzione** dei laureati in Giurisprudenza (Grafico 1.17), il differenziale salariale di genere è particolarmente marcato nel 2022 (circa 9% a 1 anno e oltre il 20% a 5 anni dalla laurea a favore degli uomini), ma si riduce rapidamente negli anni successivi: nel 2023 si osserva un’inversione di segno a 1 anno dalla laurea, con salari medi leggermente più elevati per le laureate, mentre nel 2024 il gap si attesta su valori contenuti sia a 1 anno (6,5%) sia a 5 anni (8,2%). Nel complesso, per Giurisprudenza il divario retributivo tende quindi a ridursi in modo più deciso rispetto all’insieme delle lauree magistrali, avvicinandosi progressivamente alla parità.

Grafico 1.17: Differenziale salariale di genere – Lauree Giurisprudenza a 1 e a 5 anni dalla laurea – dal 2022 al 2024



FACULTY



2. Analisi del personale docente (faculty)

Nel 2024 le donne rappresentano il **30,1%** della faculty Bocconi, un valore in costante, sia pur modesta, crescita.

La sezione che segue approfondisce la composizione per genere nei diversi livelli di carriera accademica, permettendo di cogliere meglio dove si concentrano le principali differenze.

2024

30,1%
DONNE

69,9%
UOMINI

LEGENDA

- PO: Professori Ordinari / Full Professors
- PA: Professori Associati / Associate Professors
- AP: Assistant Professors

Composizione personale docente

Tra il 2020 e il 2024 la composizione del personale docente resta a **prevalenza maschile**, ma con un lento riequilibrio (Grafico 2.1). La quota di **donne** passa infatti dal **27,9%** al **30,1%**, mentre quella di **uomini** scende dal **72,1%** al **69,9%**. L'andamento è quindi complessivamente stabile, ma con una **crescita graduale della componente femminile**, che riduce leggermente il divario pur lasciando ancora circa due terzi delle posizioni di docenza occupate da uomini.

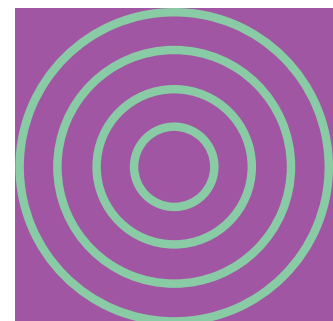
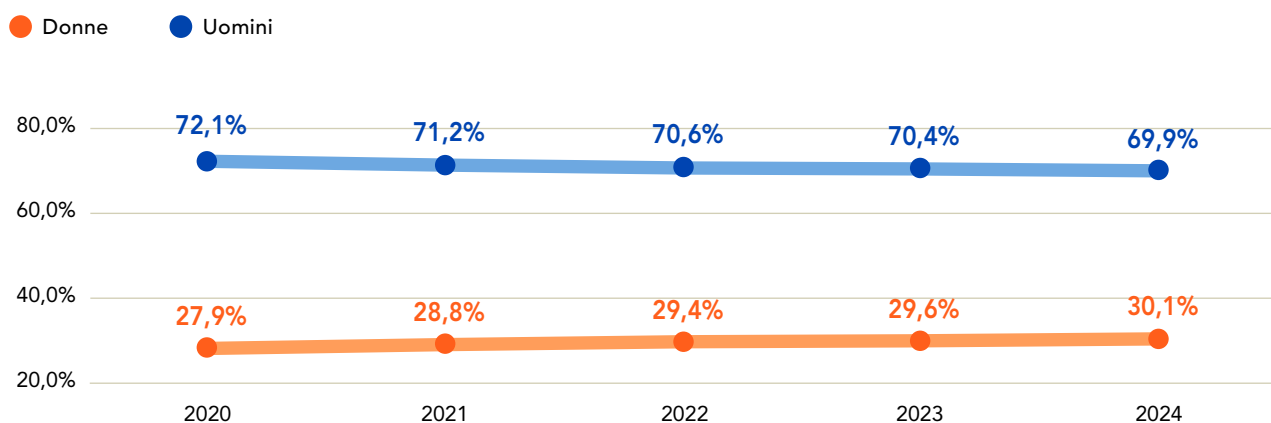


Grafico 2.1: Serie storica personale docente 2020-2024



Composizione personale docente per genere e ruolo

La distribuzione per genere nei diversi ruoli conferma un quadro di **segregazione verticale**: la presenza femminile diminuisce al crescere del livello di carriera. Nel 2024 ([Grafico 2.3](#)) le donne rappresentano circa **un terzo tra gli Assistant Professor** (31,3%) e gli **Associate Professor** (36,4%), mentre scendono a **un quinto tra i Full Professor** (20,0%).

Il confronto con il 2023 ([Grafico 2.2](#)) mostra variazioni contenute ma in parte positive: la quota di donne tra i PO cresce dal 19% al 20%; tra gli AP si registra una lieve crescita (dal 29,2% al 31,3%) e tra i PA la quota si riduce leggermente (dal 38,2% al 36,4%). Nel complesso, il riequilibrio di genere è in corso ma procede lentamente, soprattutto ai livelli apicali della carriera accademica.

Da notare che il ruolo di Ricercatore rappresenta solo il 4,8% del totale del personale docente con il 47,1% di donne. Si tratta di un ruolo in esaurimento in cui non avvengono immissioni dal 2010, pertanto non è più oggetto di analisi.

Grafico 2.2: Composizione personale docente per genere e ruolo – 2023

● Donne ● Uomini

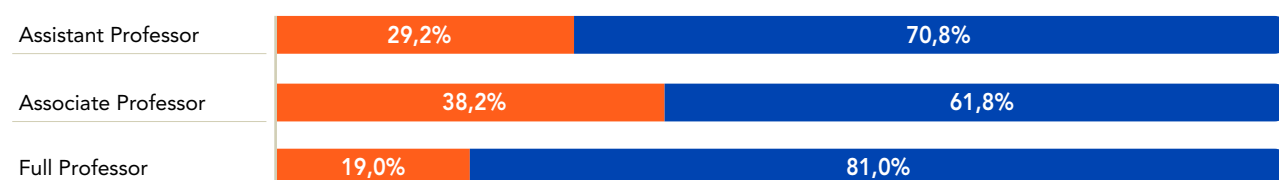


Grafico 2.3: Composizione personale docente per genere e ruolo – 2024

● Donne ● Uomini



Docenti di prima fascia sul totale del personale docente

La quota di docenti di prima fascia (professori ordinari) è nettamente più alta tra gli uomini che tra le donne. Nel **2023** (Grafico 2.4) il **40%** dei docenti uomini è ordinario, contro il **22,3%** delle docenti; nel **2024** (Grafico 2.5) i valori restano simili, con una lieve riduzione per entrambi i generi (**38,7%** uomini, **22,2%** donne).

In altre parole, gli uomini hanno ancora **circa il doppio delle probabilità** delle colleghe di ricoprire una posizione di prima fascia. Il leggero aggiustamento tra 2023 e 2024 non modifica il quadro di fondo: la **segregazione verticale** ai vertici della carriera accademica rimane marcata.

Grafico 2.4: Percentuale di docenti di prima fascia sul totale del personale docente per genere – 2023

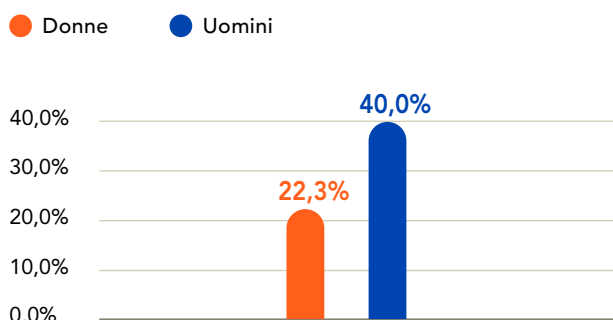
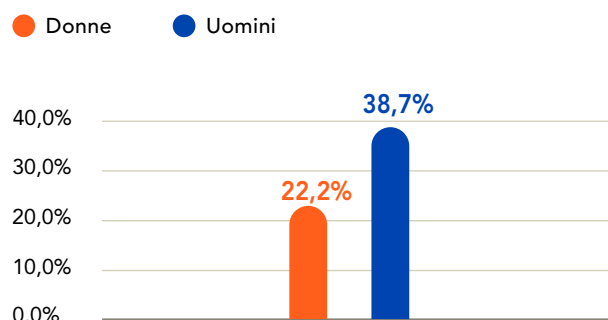


Grafico 2.5: Percentuale di docenti di prima fascia rispetto al totale del personale docente per genere – 2024





Personale docente dal 2020 al 2024

La serie storica per ruolo ([Grafico 2.6](#)) conferma un quadro di **segregazione verticale**, con una presenza femminile che si riduce al crescere del livello di carriera, pur con alcuni segnali di miglioramento.

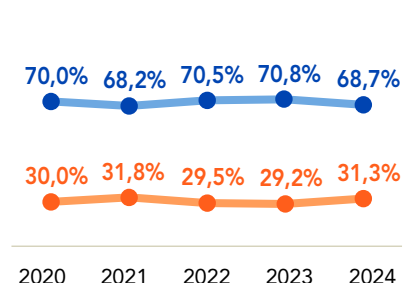
- **Assistant Professor:** le donne si attestano stabilmente intorno al **30%** per tutto il periodo, con un lieve incremento nel 2021 (31,8%). La componente maschile resta quindi attorno a due terzi.
- **Associate Professor:** la quota femminile è più alta rispetto agli Assistant (tra il 36% e il 38,9%), con un **progressivo aumento** fino al 2022; gli uomini restano comunque maggioritari (circa 61–64%).
- **Full Professor:** è il livello con il divario più marcato, ma anche quello dove si osserva il trend di crescita più chiaro: le donne passano dal **15,2% nel 2020 al 20,0% nel 2024**, mentre gli uomini scendono dall'84,8% all'80%.

Nel complesso, dunque, le donne risultano numericamente più presenti nelle fasi iniziali della carriera e diventano progressivamente meno rappresentate ai livelli apicali; allo stesso tempo, tra 2020 e 2024 si registra un **lento ma costante aumento della loro presenza soprattutto tra i Full Professor**, segnale di un graduale riequilibrio che tuttavia non colma ancora il divario.

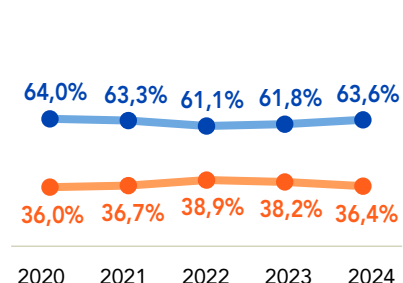
Grafico 2.6: Serie Storica Personale Docente 2020-2024 – PO, PA, AP

● Donne ● Uomini

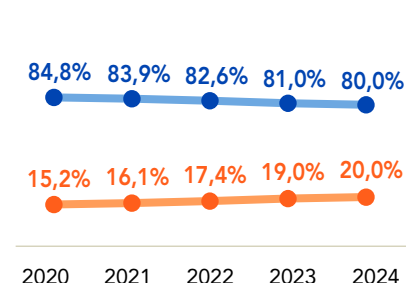
Assistant Professor



Associate Professor



Full Professor



Personale docente per genere, ruolo e Dipartimento

Nel 2023 la presenza femminile nel personale docente varia molto tra **Dipartimenti** e **ruoli**, confermando un modello di segregazione verticale e orizzontale.

Full Professor (PO) ([Grafico 2.7](#)). In nessun Dipartimento le donne raggiungono la parità: la quota più alta si registra in **Accounting e Marketing** (circa 33%), seguita da **Economia e Scienze sociali e politiche** (25%). In **Finanza, Scienze delle decisioni, Management e tecnologia** e **Studi giuridici** la presenza femminile tra i PO resta inferiore al 20%, con un minimo intorno al 7–8% in Finanza.

Associate Professor (PA) ([Grafico 2.8](#)). Il quadro è più equilibrato: in diversi Dipartimenti le donne sono intorno o sopra il 50% – in particolare **Marketing** (circa 67%), **Scienze delle decisioni** (57%), **Management e tecnologia** (50%) e **Studi giuridici** (oltre il 50%). In **Economia e Finanza**, invece, le PA restano nettamente minoritarie (circa 10–18%).

Assistant Professor (AP) ([Grafico 2.9](#)). La presenza femminile cresce ulteriormente e in diversi Dipartimenti si avvicina o supera il 40% (Economia, Management e tecnologia, Scienze sociali e politiche, Marketing), mentre rimane più bassa in **Finanza** (12,5%) e **Computing Sciences** (18,2%).

Nel complesso emerge un chiaro **effetto "imbuto"**: le donne sono presenti tra gli AP, raggiungono e superano la parità tra le PA in alcuni Dipartimenti, ma diventano nettamente minoritarie tra i PO.



ANALISI DI CONTESTO

● Donne

Grafico 2.7: Composizione personale docente per genere, ruolo e Dipartimento 2023 – PO

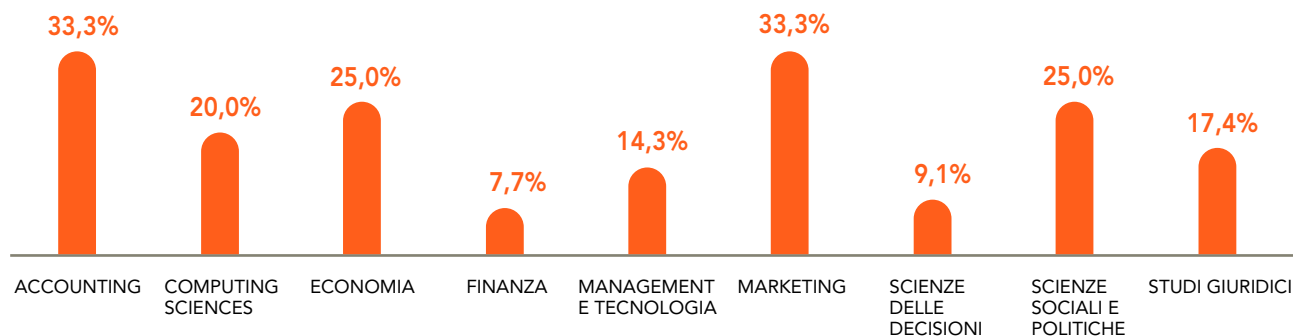


Grafico 2.8: Composizione personale docente per genere, ruolo e Dipartimento 2023 – PA

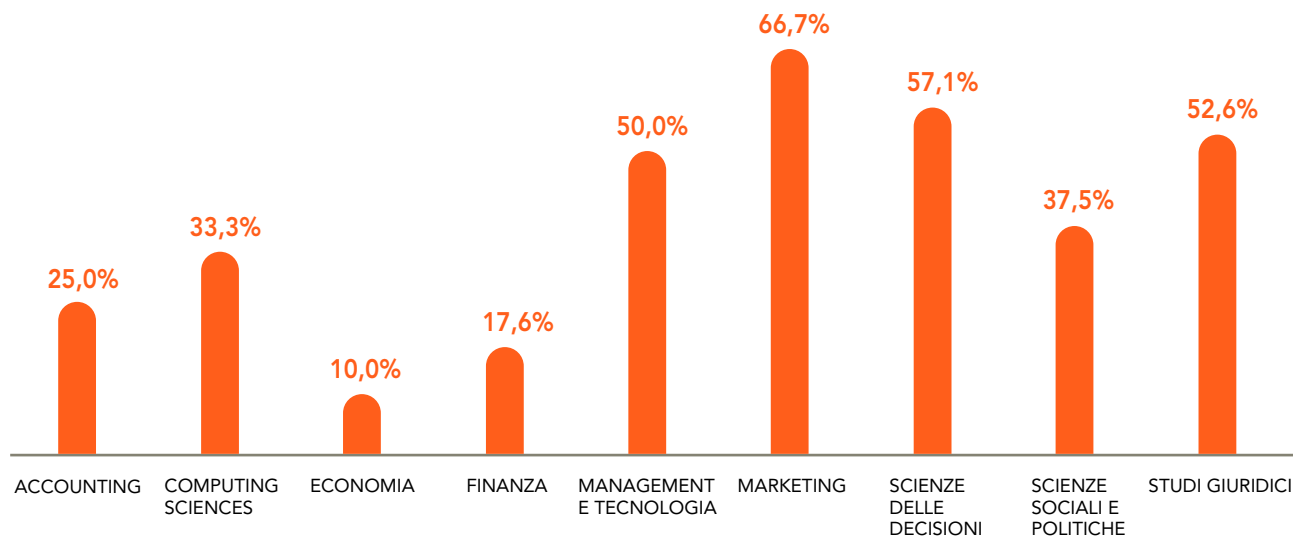
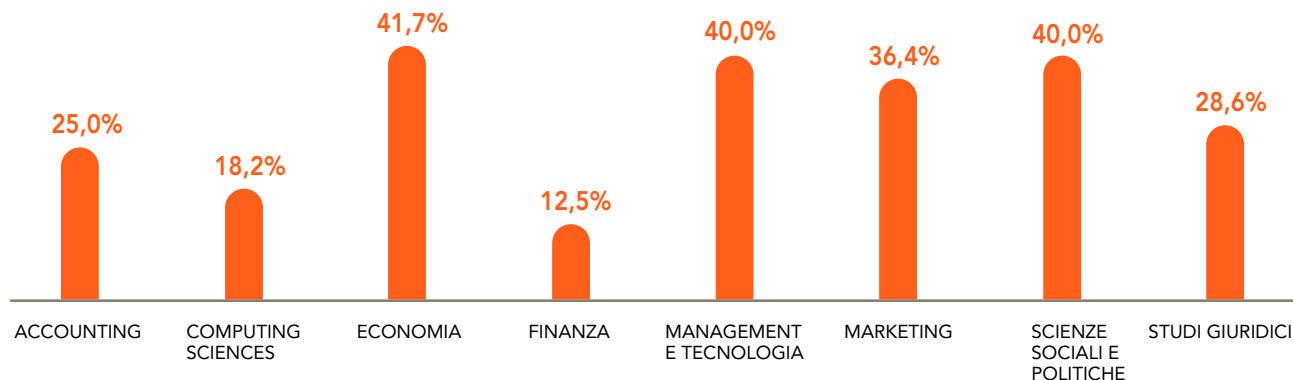


Grafico 2.9: Composizione personale docente per genere, ruolo e Dipartimento 2023 – AP





Nel 2024 la distribuzione di genere per ruolo e Dipartimento conferma i pattern già osservati nel 2023, con qualche segnale di riequilibrio ma anche alcuni arretramenti.

Full Professor (PO) ([Grafico 2.10](#)). La presenza femminile resta contenuta in tutti i Dipartimenti: i valori più alti sono in **Accounting e Marketing** (33,3%), seguiti da **Scienze sociali e politiche** (25%) e **Studi giuridici** (24%, in crescita rispetto al 17,4% del 2023). Rimangono molto basse le quote in **Finanza** (7,1%) e **Scienze delle decisioni** (9,1%), con un lieve miglioramento in **Management e tecnologia** (da 14,3% nel 2023 a 16,7% nel 2024).

Associate Professor (PA) ([Grafico 2.11](#)). È il livello dove si vede la maggiore variabilità. In alcuni Dipartimenti le donne sono numericamente forti – **Marketing** raggiunge il 71,4% di donne, **Management e tecnologia** il 47,1% – mentre in altri il numero delle donne è più contenuto: **Economia** 10%, **Finanza** 16,7%, **Scienze delle decisioni** 36,4%, **Studi giuridici** 44,4% con un calo rispetto al 2023.

Assistant Professor (AP) ([Grafico 2.12](#)). Le percentuali femminili sono mediamente più alte che tra i PO, ma ancora lontane dalla parità in diversi Dipartimenti. Crescono le donne in **Accounting, Finanza, Marketing, Scienze sociali e politiche** e soprattutto in **Studi giuridici** (44,4% contro il 28,6% del 2023), mentre si riducono in **Computing Sciences, Economia e Management e tecnologia**.

Nel complesso, il 2024 conferma un quadro in cui la quota femminile è presente tra AP e PA, ma si assottiglia nettamente al livello di **Full Professor**, allo stesso tempo, si registrano segnali positivi in alcuni dipartimenti (per esempio Studi giuridici tra PO e AP).



ANALISI DI CONTESTO

● Donne

Grafico 2.10: Composizione personale docente per genere, ruolo e Dipartimento 2024 - PO

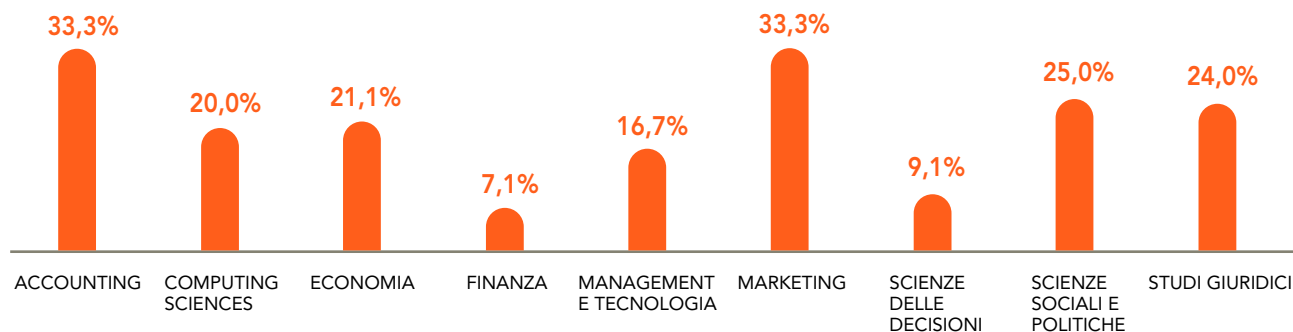


Grafico 2.11: Composizione personale docente per genere, ruolo e Dipartimento 2024 - PA

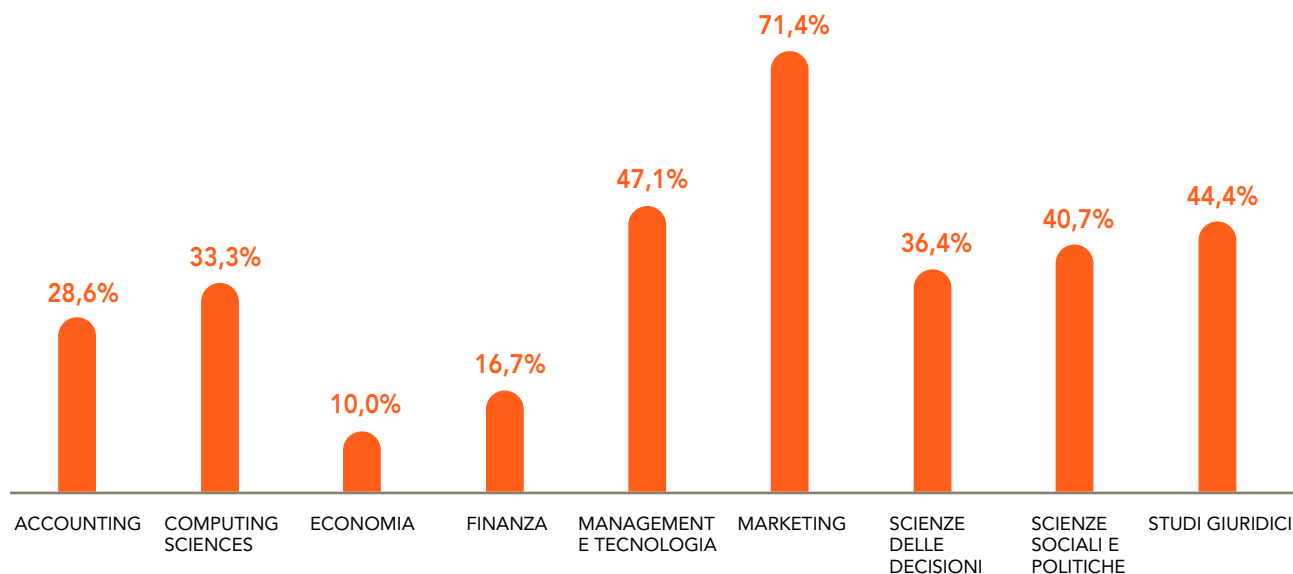
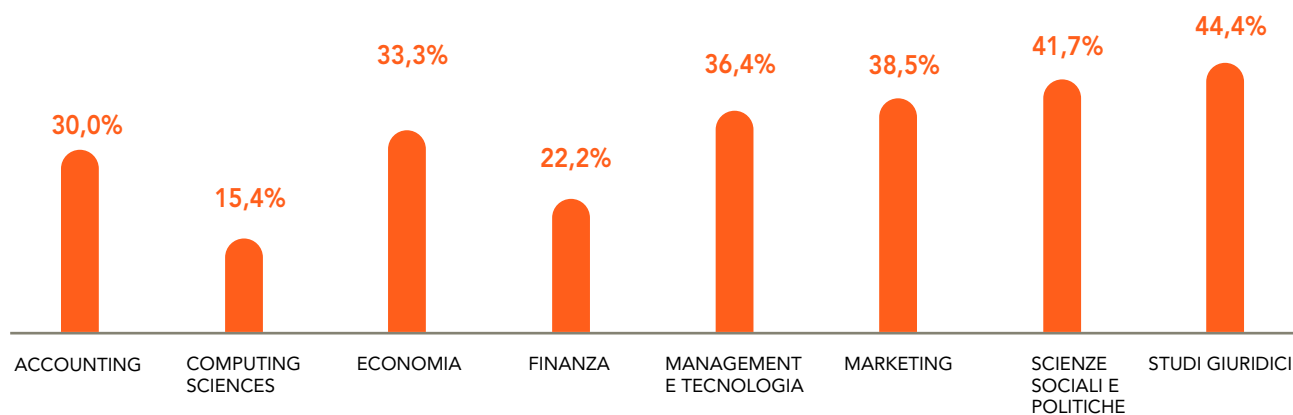


Grafico 2.12: Composizione personale docente per genere, ruolo e Dipartimento 2024 - AP



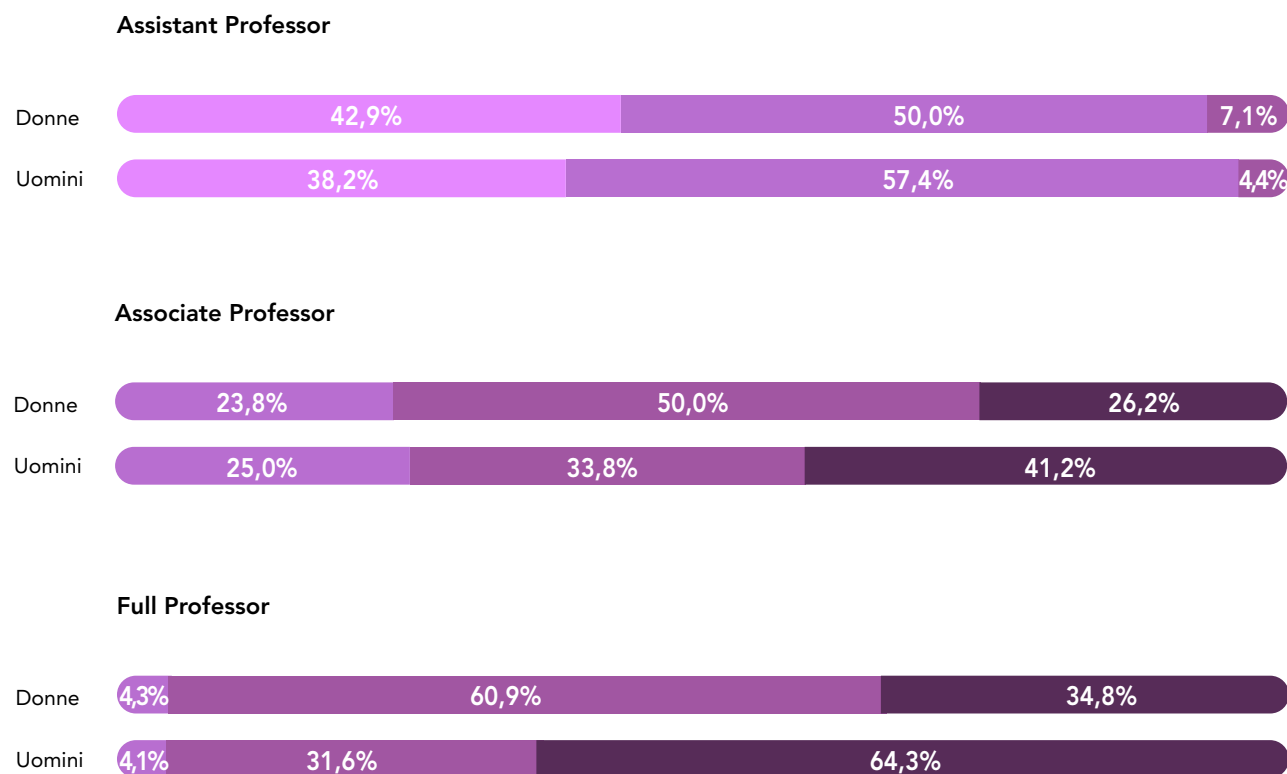
Composizione per genere ed età

Personale docente per genere e fasce di età

Nel 2023 ([Grafico 2.13](#)) la distribuzione per età conferma un chiaro gradiente generazionale lungo i ruoli, con alcune differenze di genere. Tra gli **Assistant Professor** la maggioranza di donne e uomini si concentra nelle fasce 35–44. Le donne risultano leggermente più giovani: nella fascia sotto i 34 anni rappresentano il 42,9% contro il 38,2% degli uomini. Tra gli **Associate Professor** entrambi i generi sono soprattutto nelle fasce over 45 anni, ma le donne si concentrano di più tra 45–54 anni, mentre gli uomini sono più frequentemente over 54. Tra i **Full Professor** quasi nessuno ha meno di 45 anni e la quota over 54 è nettamente più alta per gli uomini (64,3% contro 34,8%), mentre le donne sono più presenti tra 45–54 anni.

Grafico 2.13: Distribuzione personale docente per genere e fasce d'età – 2023

● Minore di 34 anni ● Tra 35 e 44 anni ● Tra 45 e 54 anni ● Maggiore di 54 anni



ANALISI DI CONTESTO

Nel 2024 ([Grafico 2.14](#)) si conferma il gradiente generazionale lungo i ruoli, con poche variazioni rispetto al 2023. Tra gli **Assistant Professor** la maggior parte di donne e uomini si concentra nelle fasce 35–44; le donne restano leggermente più giovani, con una quota un po' più alta sotto i 34 anni e una presenza contenuta tra gli over 54.

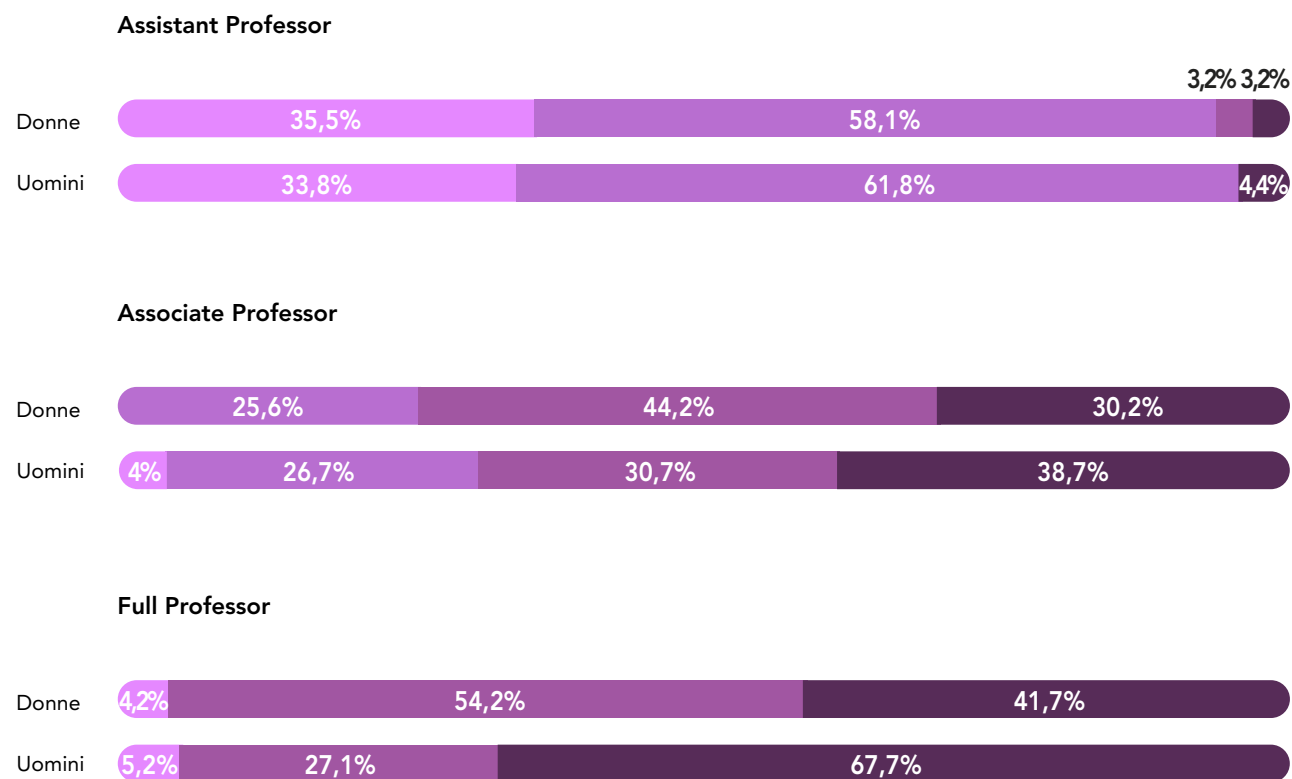
Tra gli **Associate Professor** entrambi i generi sono distribuiti soprattutto tra 35–54 anni, ma le donne continuano a concentrarsi nella fascia 45–54, mentre gli uomini risultano più spesso over 54, segnalando carriere maschili mediamente più lunghe nello stesso ruolo.

Tra i **Full Professor** quasi nessuno ha meno di 45 anni; gli uomini sono in larga prevalenza over 54, mentre per le donne il peso della fascia 45–54 anni è più elevato, a indicare un gruppo di nuove docenti ordinarie relativamente più giovani.



Grafico 2.14: Distribuzione personale docente per genere e fasce d'età – 2024

● Minore di 34 anni ● Tra 35 e 44 anni ● Tra 45 e 54 anni ● Maggiore di 54 anni



Docenti donne e uomini per ruolo e fasce d'età 2023 e 2024

Nei due anni la distribuzione per ruolo e fascia d'età conferma percorsi di carriera differenti per donne e uomini, con solo lievi aggiustamenti.

Donne ([Grafico 2.15](#) e [Grafico 2.17](#)). Nelle fasce più giovani (meno di 34 anni e 35–44 anni) le docenti sono quasi esclusivamente *Assistant Professor* e, in misura crescente, *Associate Professor*; vi è una sola donna Full Professor.

I ruoli di *Full Professor* si concentrano invece dalle fasce 45–54 anni in su, dove la maggioranza delle donne rimane comunque collocata nel ruolo di *Associate Professor*.

Nel 2024 ([Grafico 2.17](#)) si osserva un lieve aumento di PA e PO nelle classi d'età più alte, segno di alcune progressioni, ma la struttura resta fortemente sbilanciata sui ruoli intermedi.

Uomini ([Grafico 2.16](#) e [Grafico 2.18](#)). Tra i docenti uomini le fasce sotto i 45 anni sono dominate dagli *Assistant Professor*, con una quota già significativa di *Associate Professor* nella fascia 35–44 anni. A partire dai 45 anni la presenza di *Associate* cresce ulteriormente e compaiono i *Full Professor*; tra gli over 54 la grande maggioranza degli uomini è concentrata nei ruoli di PA e soprattutto di PO. Il passaggio dal 2023 al 2024 non modifica sostanzialmente questo profilo, che rimane fortemente "verticalizzato".

Nel complesso, 2023 e 2024 mostrano che le **docenti tendono a permanere più a lungo nei ruoli di Assistant e soprattutto di Associate Professor**, mentre i docenti uomini raggiungono più spesso la prima fascia nelle età centrali e avanzate.

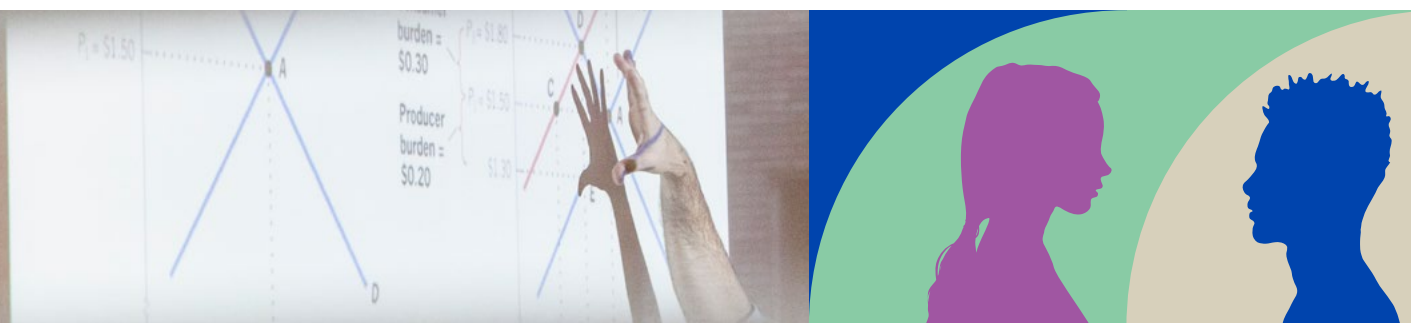


Grafico 2.15: Distribuzione docenti donne per ruolo e fasce di età – 2023

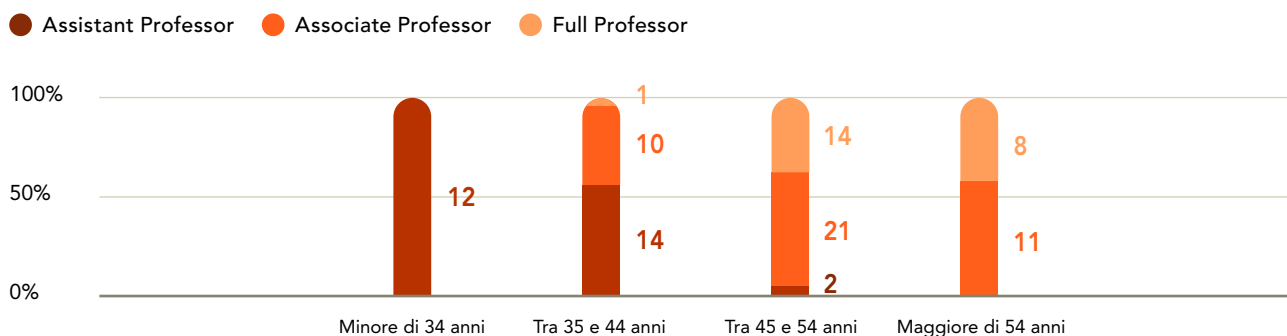


Grafico 2.16: Distribuzione docenti uomini per ruolo e fasce di età – 2023

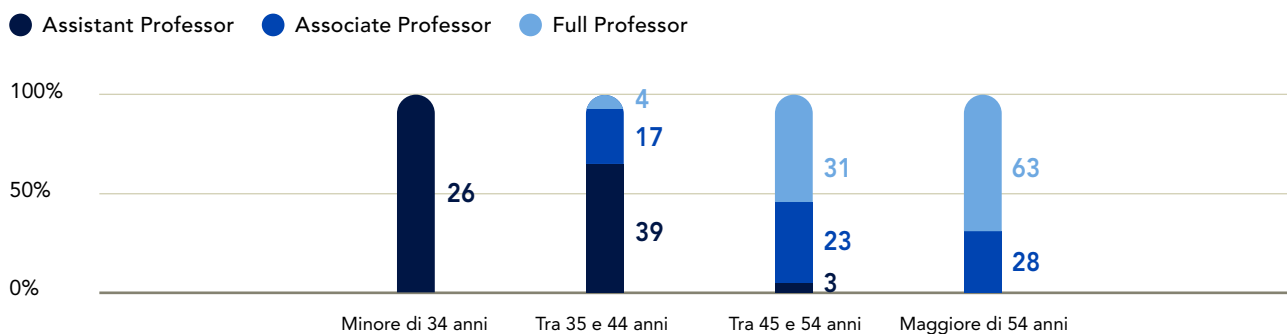


Grafico 2.17: Distribuzione docenti donne per ruolo e fasce di età – 2024

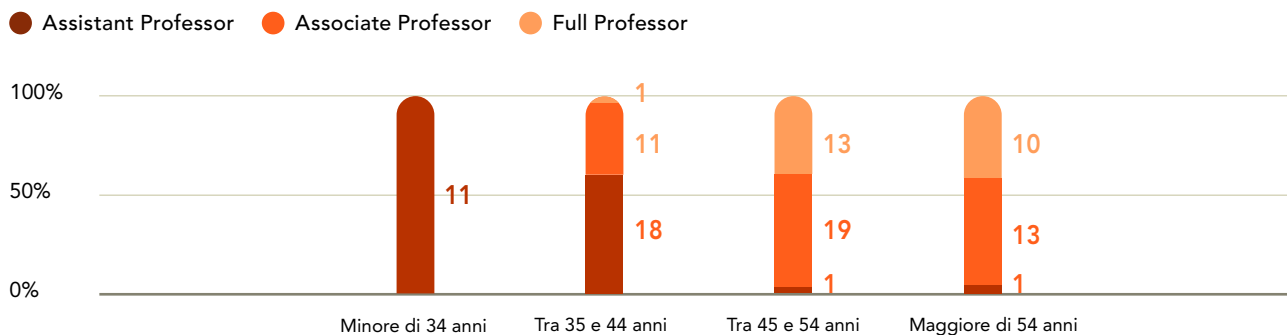
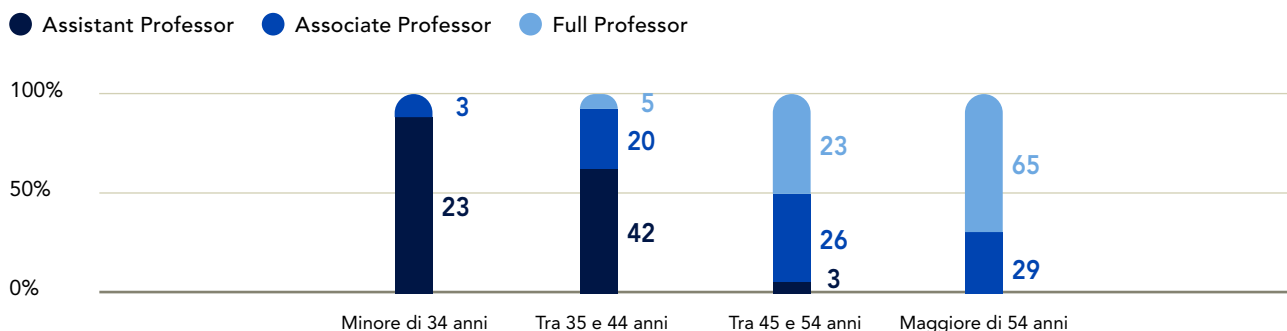


Grafico 2.18: Distribuzione docenti uomini per ruolo e fasce di età – 2024



Confronto nazionale

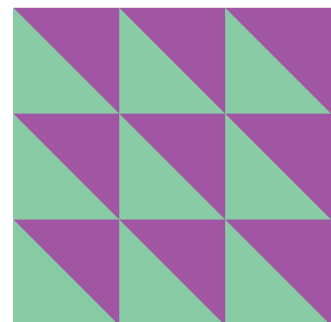
Data la specializzazione dell'Università, la maggior parte della Faculty Bocconi appartiene alle aree scientifico disciplinari **12 (Scienze giuridiche)** e **13 (Scienze economiche e statistiche)**. Inoltre, i docenti appartengono anche all'area **14 (Scienze politiche)** così come all'area STEM che è formata dall'area **1 (Scienze matematiche e informatiche)**, dall'area **2 (Scienze fisiche)** e dell'area **9 (Ingegneria industriale e dell'informazione)**.

I grafici mostrano che nel complesso la quota di donne nella componente docente Bocconi (**30,1%**) è molto vicina alla media italiana (**31,6%**) ([Grafico 2.19](#)). Tuttavia, se si guarda alle singole aree emergono differenze rilevanti: nelle **STEM** le donne sono il **15,4%** in Bocconi contro il **23,5%** a livello nazionale; nelle aree core dell'Ateneo – **12 Scienze giuridiche**, **13 Scienze economiche e statistiche** e **14 Scienze politiche** – la presenza femminile è rispettivamente **34%**, **30,5%** e **25%**, a fronte di valori nazionali più alti (circa **40–43%** in tutte e tre le aree).

Disaggregando per ruolo, il quadro è articolato. Tra le **Professoressa Associate (PA)** – [Grafico 2.20](#) – Bocconi presenta complessivamente una quota femminile leggermente superiore alla media italiana (**36,4%** contro **35%**), con valori particolarmente elevati in **area 12 (44,4% vs 45,5% Italia)**, mentre restano meno rappresentate in **area 13 (35,6% contro 45,9%)** e in **area 14**, dove le donne si fermano al **25%** (a fronte del **43,3%** nazionale). Tra le **Assistant Professor (AP)** – [Grafico 2.21](#) – la presenza femminile è nel complesso più bassa all'Università Bocconi (**31,3%** vs **34,1%** Italia), soprattutto **nelle aree STEM e in area 14**.

La criticità maggiore emerge al livello di **Full Professor (PO)** – [Grafico 2.22](#): nella maggior parte delle aree la quota di donne è inferiore alla media italiana (totale Bocconi **20%** vs **23,6%** Italia). Nelle **aree 12, 13 e 14** le donne ordinario restano sotto i livelli medi del sistema universitario, mentre nelle aree STEM la percentuale in Bocconi supera leggermente quella nazionale (**16,7%** vs **16,1%**).

Nel complesso, quindi, Bocconi si colloca in linea con il dato nazionale sulla presenza femminile totale e mostra buoni risultati nei ruoli intermedi (PA e, in parte, AP), mentre permane un divario significativo nelle posizioni apicali.



ANALISI DI CONTESTO

● Bocconi ● Italia

Grafico 2.19: Percentuale donne nella componente docente 2024

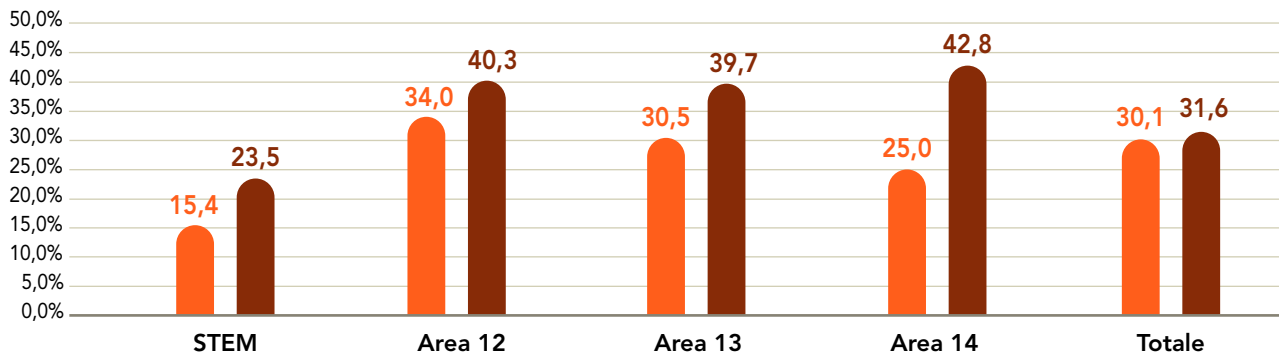


Grafico 2.20: Percentuale docenti PA donne

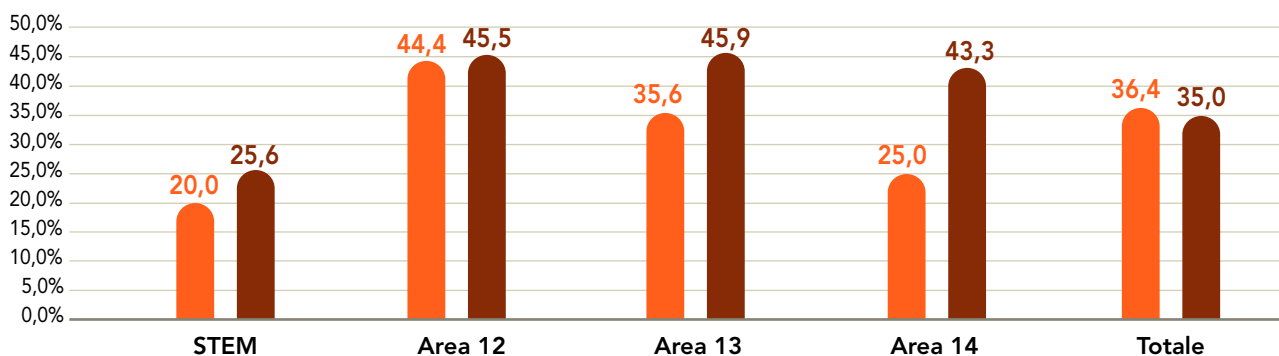


Grafico 2.21: Percentuale docenti AP donne

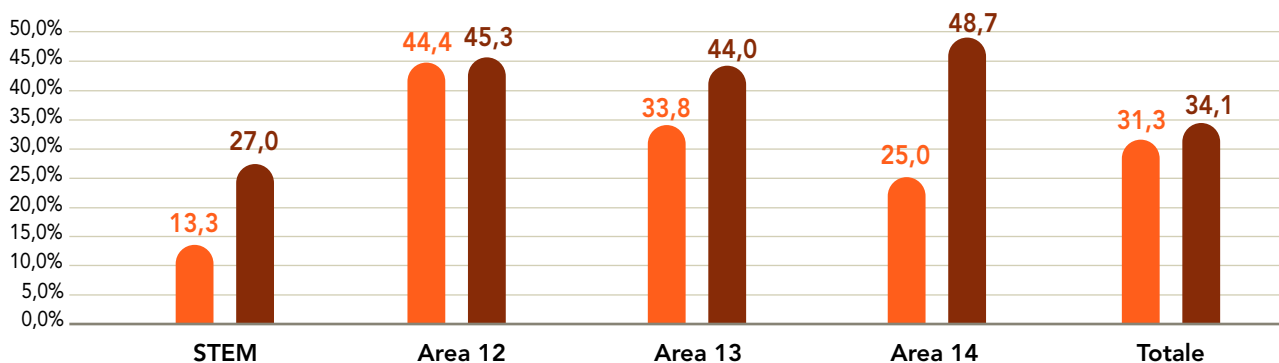
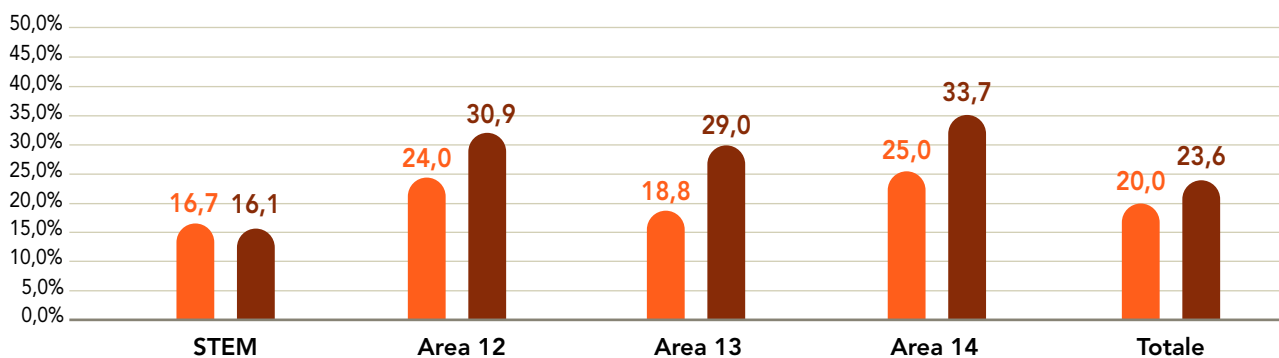


Grafico 2.22: Percentuale docenti PO donne



Glass Ceiling Index

Il Glass Ceiling Index (GCI) è una misura dell'avanzamento di carriera delle donne rispetto agli uomini. Il GCI è costruito utilizzando la seguente formula:

$$\text{GCI} = \frac{\text{Numero donne} \times (\text{Numero donne prima fascia} + \text{Numero uomini prima fascia})}{(\text{Numero donne} + \text{Numero uomini}) \times \text{Numero donne prima fascia}}$$

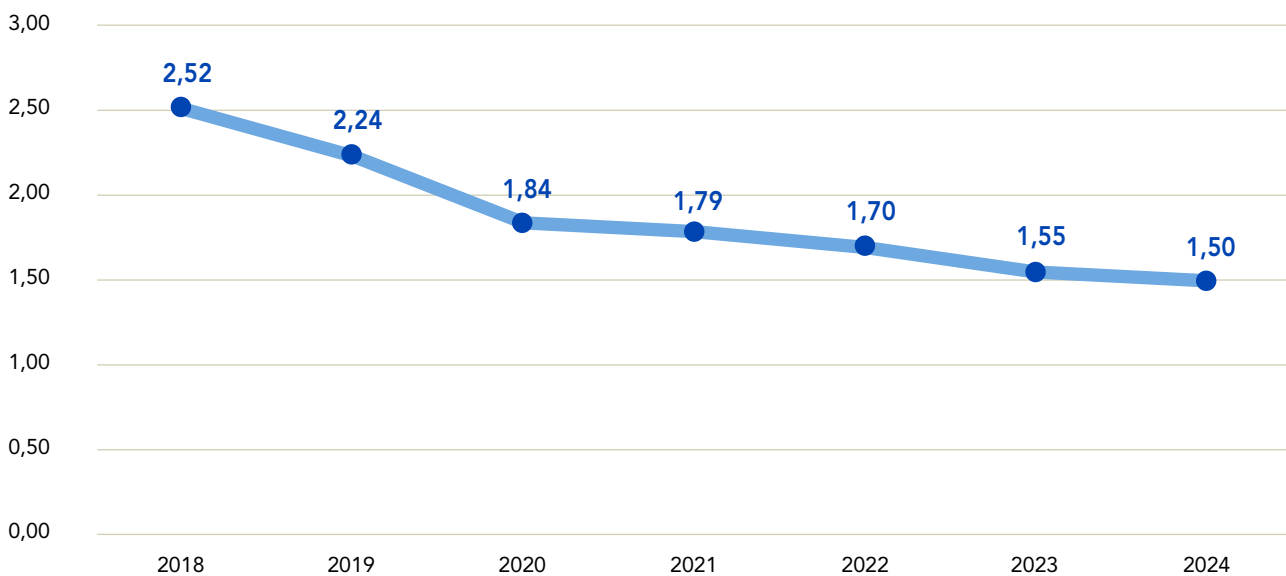
Il Glass Ceiling Index nel [Grafico 2.23](#) mostra una **diminuzione costante dal 2018 al 2024**, passando da **2,52** a **1,50**.

Questo indica che, nel tempo, l'accesso delle donne alle posizioni apicali è diventato meno svantaggioso rispetto alla loro presenza complessiva nell'organizzazione: il "soffitto di cristallo" si sta quindi **assottigliando**.

La riduzione è particolarmente marcata tra il 2018 e il 2020, mentre dal 2021 in poi il calo prosegue ma con un andamento più graduale, fino a un quasi assestamento tra 2023 e 2024. Il valore resta comunque **superiore a 1**, segnalando che una barriera all'avanzamento delle donne ai livelli più alti è ancora presente e richiede ulteriori interventi mirati.



Grafico 2.23: Glass Ceiling



Livelli di carriera

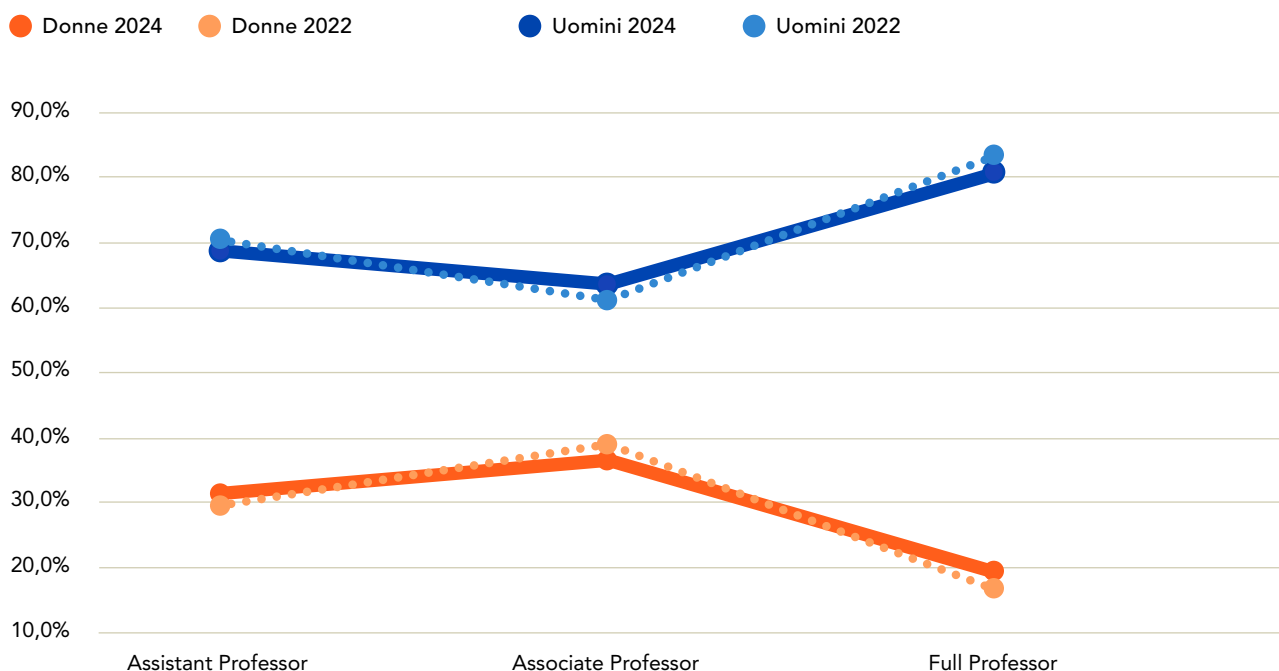
Il Grafico 2.24 rappresenta **come è cambiata la distribuzione di genere lungo i livelli di carriera tra il 2022 e il 2024**.

In tutti i ruoli le linee tratteggiate (2022) e continue (2024) si avvicinano leggermente: **la quota di donne cresce** e quella di uomini cala in modo speculare.

L'aumento femminile è più visibile agli estremi della carriera: tra i **PO** le donne passano da poco meno al 20%, restando comunque minoritarie. Nei ruoli intermedi (**PA** e **AP**) le donne si collocano stabilmente intorno a un terzo del totale, con progressi più contenuti.

In sintesi: tra 2022 e 2024 si registra un **graduale riequilibrio di genere**, soprattutto all'ingresso e al vertice della carriera, ma la struttura resta ancora marcatamente sbilanciata, con uomini prevalenti tra i PO e donne concentrate nei livelli più bassi.

Grafico 2.24: Livelli di carriera: serie storica tutte le aree di studio – dal 2022 al 2024



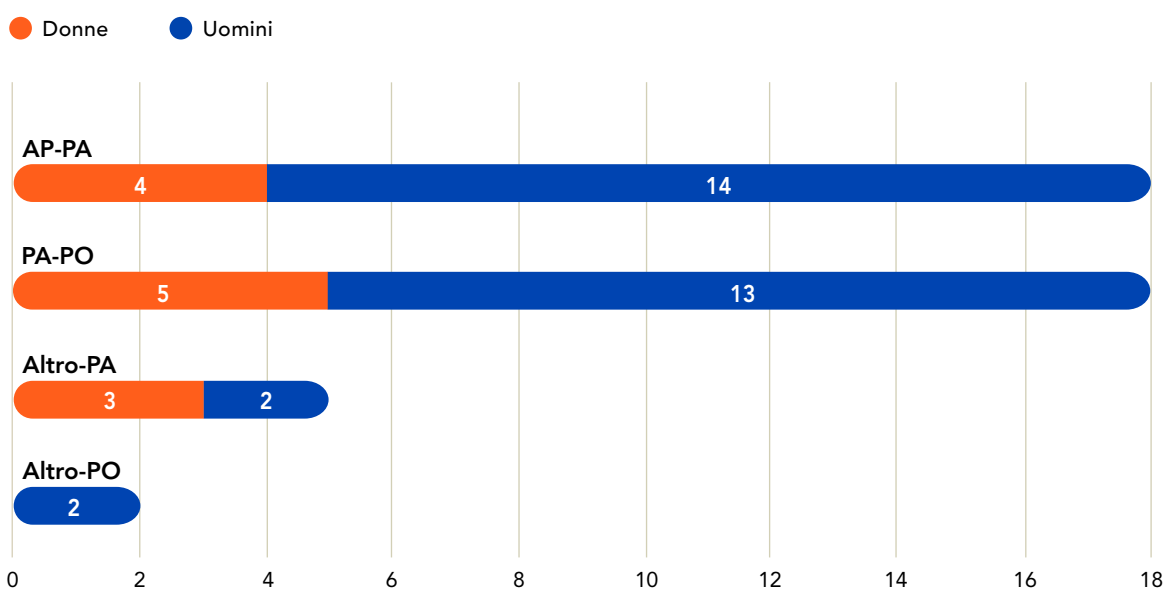
Passaggi di ruolo

Il [Grafico 2.25](#) mostra i passaggi di ruolo 2022-2024 per uomini e donne e mette in evidenza che le progressioni di carriera della faculty sono state numericamente molto più frequenti per gli uomini che per le donne.

- Nel passaggio **AP → PA** si contano **14 uomini** e **4 donne**: gli avanzamenti dalla fascia di ingresso alla fascia intermedia riguardano quindi, in larga maggioranza, la componente maschile.
- Anche nel passaggio **PA → PO** il divario è marcato: **13 uomini** contro **5 donne** arrivano alla prima fascia nel triennio considerato.
- Nei passaggi da **"altri ruoli" a PA** le donne sono leggermente più numerose (3 vs 2 uomini), mentre nei passaggi **"altri ruoli" → PO** compaiono solo uomini (2 casi).

Nel complesso, quindi, sulle principali traiettorie di avanzamento (da AP a PA e da PA a PO) le promozioni maschili sono circa **due volte e mezzo** quelle femminili. Ciò conferma che, pur in presenza di alcune progressioni per le donne, la **mobilità verticale** continua a favorire soprattutto i docenti uomini.

Grafico 2.25: Passaggi di ruolo - 2022-2024



Regime impiego

Regime di impiego della faculty per genere – 2023 e 2024.

In entrambi gli anni la grande maggioranza dei docenti e delle docenti Bocconi lavora a **tempo pieno**, ma con una chiara differenza di genere.

Nel **2023** ([Grafico 2.26](#)) l'**88%** delle donne è a tempo pieno e il **12%** a tempo definito, mentre tra gli uomini la quota di tempo pieno scende al **71%** e quasi **tre su dieci** (29%) sono a tempo definito ([Grafico 2.27](#)).

Nel **2024** il quadro si conferma ([Grafico 2.28](#)): le donne a tempo pieno salgono al **90%** (tempo definito **10%**), mentre tra gli uomini le proporzioni restano sostanzialmente stabili (**72%** tempo pieno, **28%** tempo definito) ([Grafico 2.29](#)).

Nel complesso, quindi, il regime di impiego "a tempo definito" continua a essere **più diffuso tra i docenti uomini che tra le docenti**, mentre le donne risultano più frequentemente impegnate a tempo pieno in Ateneo.

Grafico 2.26: Regime impiego - Donne – 2023 (tempo pieno / tempo definito)

● Tempo definito ● Tempo pieno

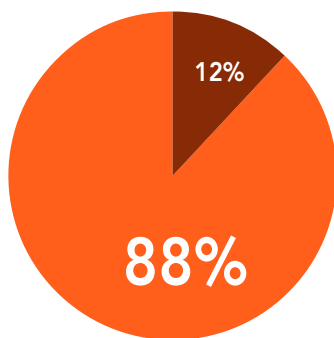


Grafico 2.27: Regime impiego - Uomini – 2023 (tempo pieno / tempo definito)

● Tempo definito ● Tempo pieno

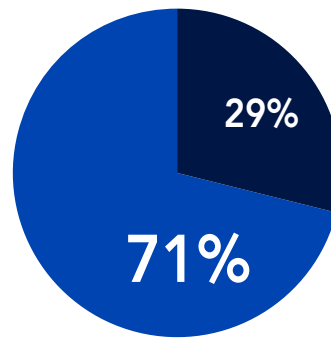


Grafico 2.28: Regime impiego - Donne – 2024 (tempo pieno / tempo definito)

● Tempo definito ● Tempo pieno

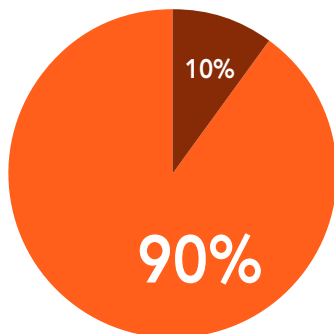
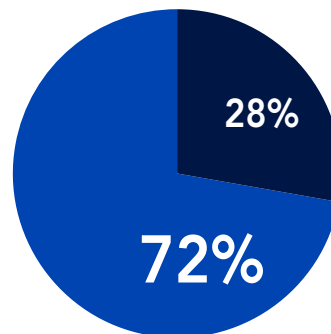


Grafico 2.29: Regime impiego - Uomini – 2024 (tempo pieno / tempo definito)

● Tempo definito ● Tempo pieno



Remunerazioni – Differenziale uomini/donne RAL media faculty a tempo pieno

Il differenziale retributivo per la faculty a tempo pieno è **quasi sempre a favore degli uomini** e cresce con l'avanzare della carriera. Nel 2023 ([Grafico 2.30](#)) gli uomini guadagnano in media circa il **12,5%** in più delle colleghe tra i **Professori Ordinari**, il **5,1%** tra gli **Associate** e il **4,7%** tra gli **Assistant Professor**.

Nel 2024 ([Grafico 2.31](#)) il quadro si conferma: il gap resta contenuto ma stabile tra **Assistant Professor** (5,2%) e **Associate** (4,5%), mentre **aumenta ulteriormente tra gli Ordinari**, dove raggiunge circa il **14,3%** a favore degli uomini.

Nel complesso, quindi, il divario retributivo di genere risulta **più marcato ai vertici della carriera accademica**.

Grafico 2.30: Differenziale uomini/donne RAL media faculty a tempo pieno – 2023

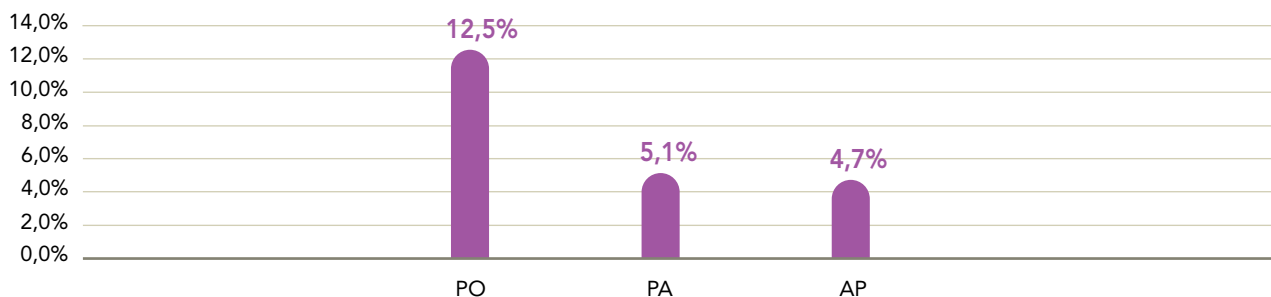
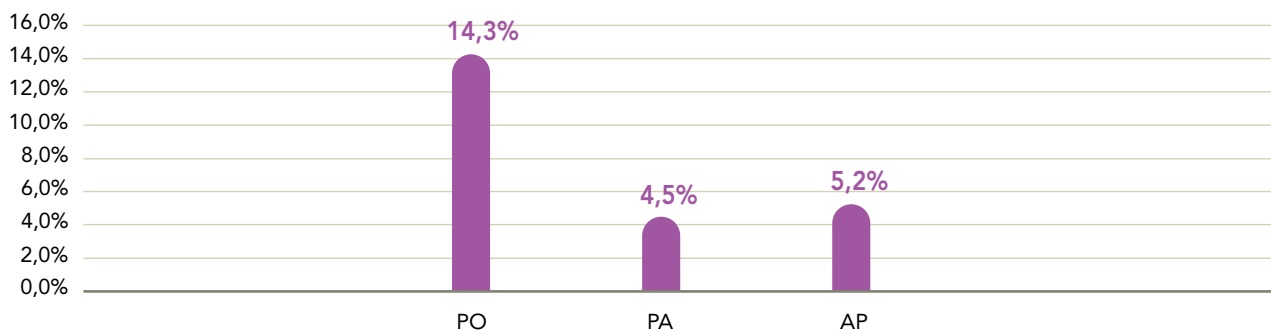


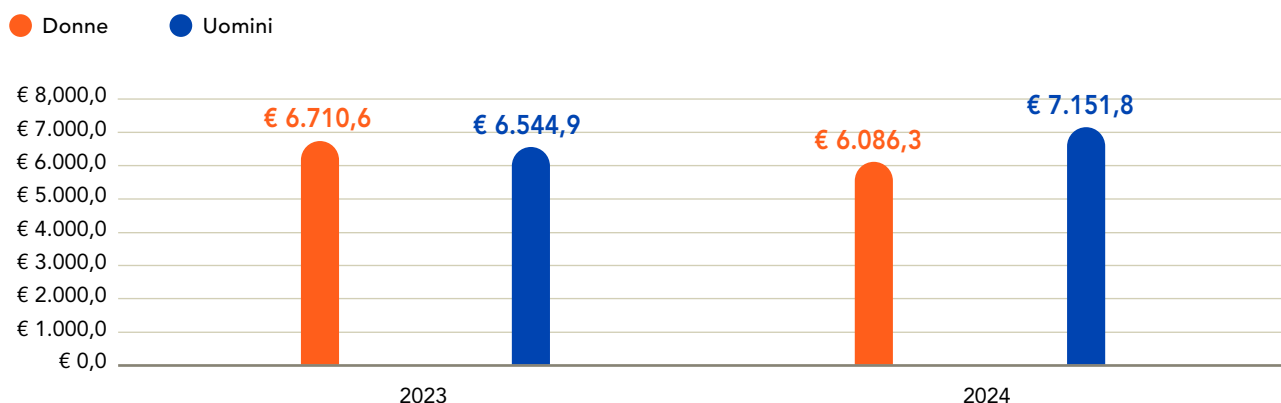
Grafico 2.31: Differenziale uomini/donne RAL media faculty a tempo pieno – 2024



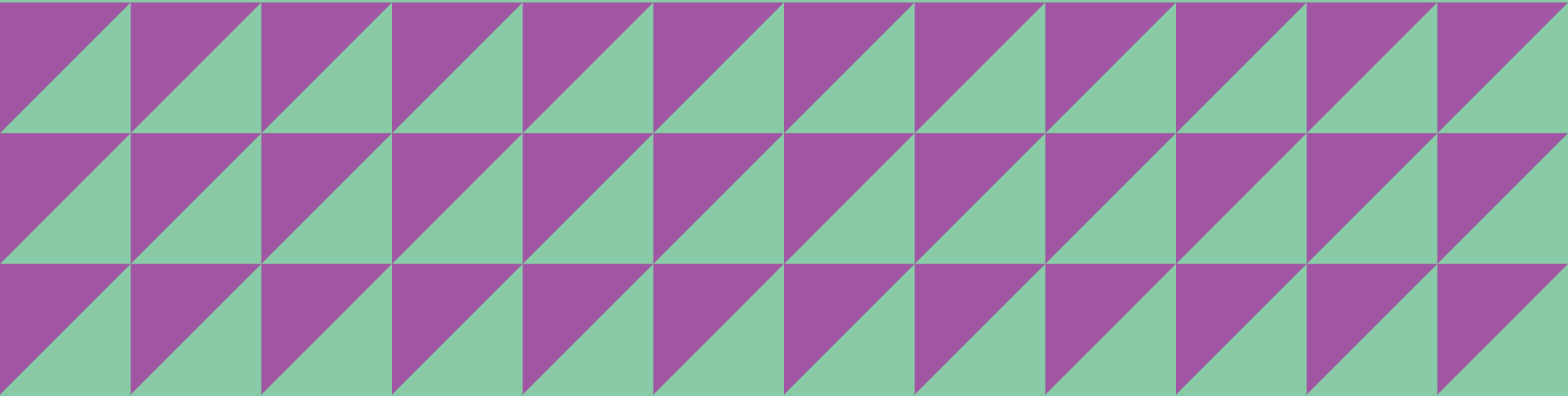
Ricerca – Fondi pro capite

Nel 2023 ([Grafico 2.32](#)) i fondi di ricerca pro capite risultano leggermente più elevati per le docenti (€ 6.710,6) rispetto ai colleghi uomini (€ 6.544,9). Nel 2024 si osserva però un’inversione marcata: il valore medio per le donne scende a € 6.086,3, mentre quello per gli uomini cresce fino a € 7.151,8. Complessivamente, tra 2023 e 2024 si registra quindi una **riduzione delle risorse pro capite per le donne** e un **aumento significativo per gli uomini**, con il passaggio da un lieve vantaggio femminile a un gap a favore della componente maschile.

Grafico 2.32: Fondi pro capite – 2023 e 2024



STAFF



3. Analisi del Personale tecnico amministrativo (staff)

Anche nel 2024, lo staff si conferma prevalentemente femminile (73,4%).

La sezione che segue approfondisce la composizione per genere nei diversi aspetti della vita professionale negli anni 2023 e 2024, permettendo di cogliere meglio dove si concentrano le principali differenze.

73,4%

DONNE

26,6%

UOMINI

Composizione percentuale per genere e area funzionale

Il [Grafico 3.1](#) e il [Grafico 3.2](#) mostrano che la prevalenza femminile si concentra soprattutto nelle aree amministrative e nelle biblioteche: nel 2024 le donne sono circa l'80,7% del personale amministrativo-gestionale e il 64,4% del personale di Biblioteca, in lieve aumento rispetto al 2023. Al contrario, l'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati rimane a forte prevalenza maschile (oltre il 70% di uomini, con la quota femminile che scende dal 27,3% al 26,8%), così come i servizi generali e tecnici, dove tra 2023 e 2024 si registra un ulteriore ampliamento dello sbilanciamento a favore degli uomini (le donne passano dal 47,8% al 44%).

La dirigenza amministrativa presenta una distribuzione di genere quasi equilibrata, ma con una leggera e stabile prevalenza maschile (uomini intorno al 52-54% tra 2023 e 2024). Nel complesso, quindi, a fronte di uno staff complessivamente femminile, persistono aree tecniche e di servizio – così come le posizioni apicali – in cui la presenza delle donne è minoritaria.



Grafico 3.1: Composizione percentuale staff per genere e area funzionale – 2023

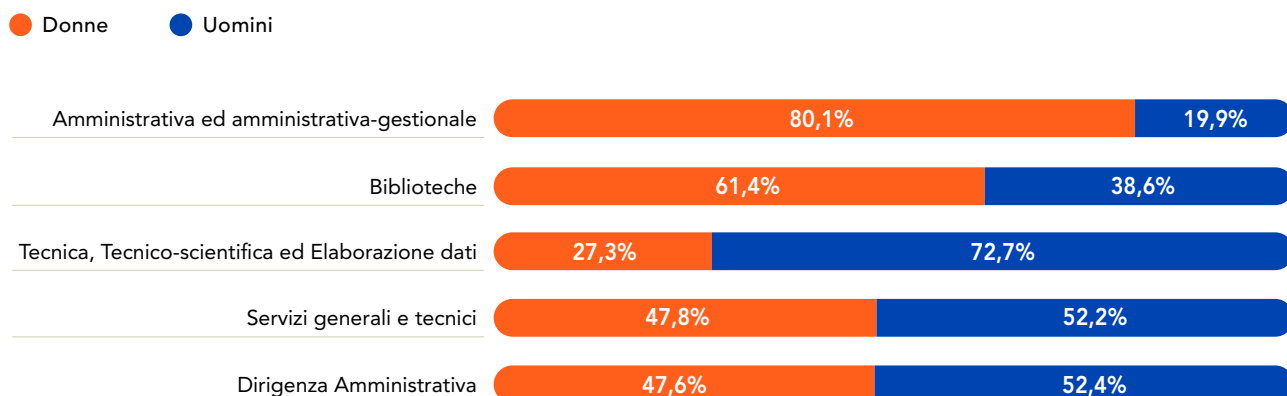
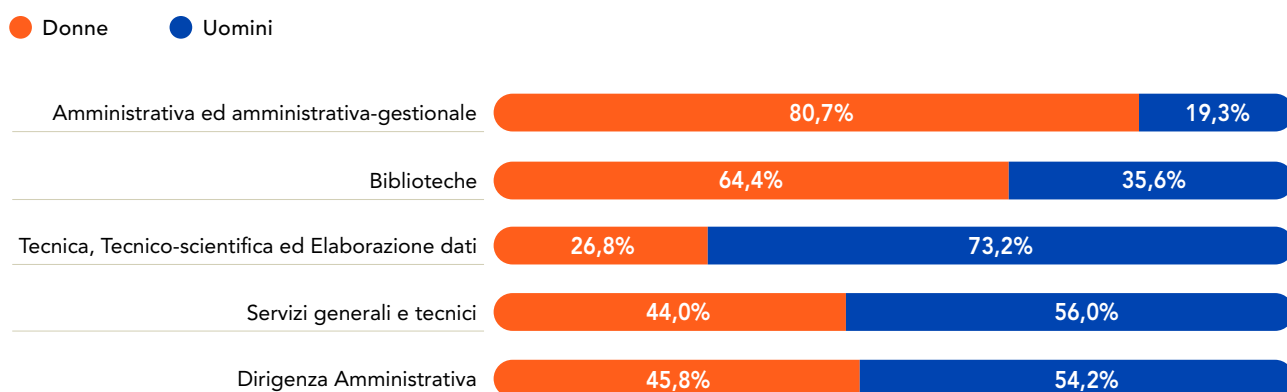


Grafico 3.2: Composizione percentuale staff per genere e area funzionale – 2024



Forbice delle carriere

La “forbice delle carriere” conferma che, anche nello staff, la distribuzione di genere varia in modo significativo lungo i livelli di inquadramento. Nel **2023** (Grafico 3.3) le donne sono nettamente prevalenti nei livelli da **B1** a **C2**, dove oscillano fra il 71–75% e superano l’80% al livello **C1**, mentre gli uomini sono concentrati soprattutto nei livelli più alti: la loro quota cresce progressivamente da QA e QB e supera il 50% nella **dirigenza** (circa 52%), dove le donne scendono sotto la metà.

Nel **2024** (Grafico 3.4) lo schema generale resta invariato, ma con alcune novità. L’introduzione dei nuovi livelli **B3** e **C3** – che non erano presenti nel 2023 – conferma la forte **femminilizzazione dei livelli intermedi**: le donne sono circa l’80% al B3 e oltre i due terzi al C3. Nei livelli già esistenti, le quote femminili restano molto alte in **B1**, **B2**, **C1** e **C2** (tra il 71% e l’83%), mentre la forbice di genere tende a ridursi man mano che si sale di livello: le donne sono poco sopra il 60% in **QA** e **QB** e tornano sotto il 50% nella **dirigenza**, dove gli uomini raggiungono circa il 54% (in lieve aumento rispetto al 2023).

Nel complesso, quindi, le donne sono largamente maggioritarie nei livelli di ingresso e intermedi, mentre la presenza maschile aumenta al crescere della seniority, fino a prevalere nelle posizioni dirigenziali.



Grafico 3.3: Forbice delle carriere – 2023 (donne e uomini)

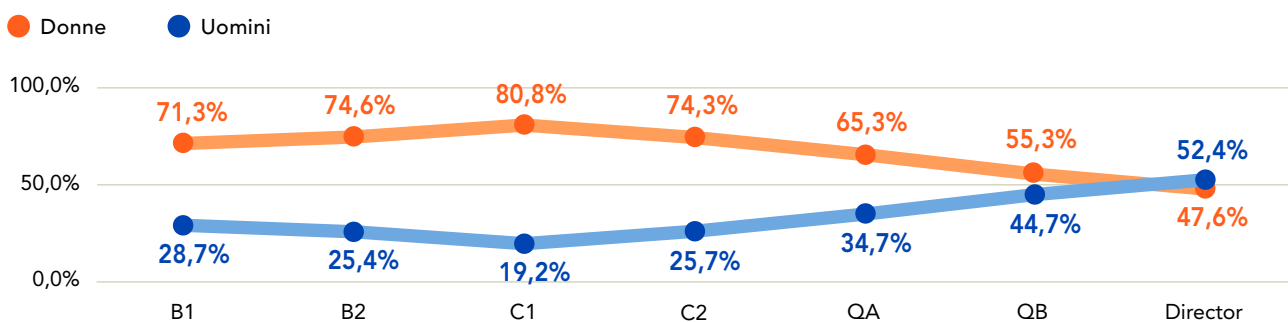
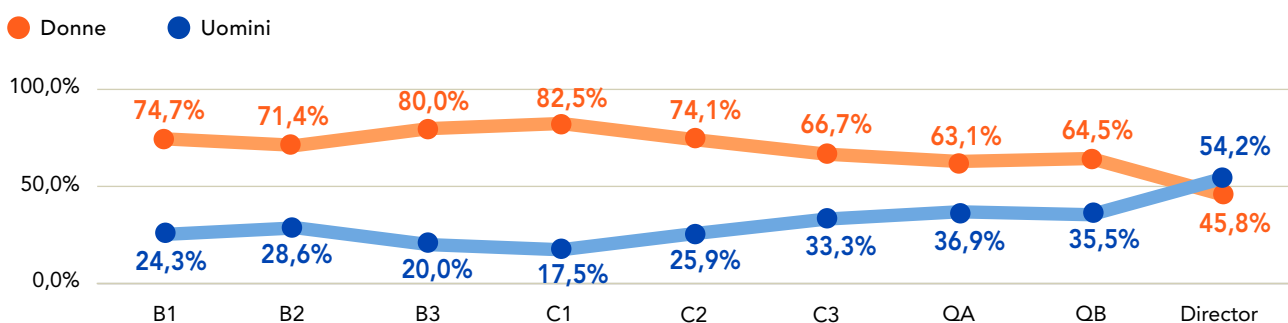


Grafico 3.4: Forbice delle carriere – 2024 (donne e uomini)



Composizione percentuale staff per genere ed età

La distribuzione per età dello staff risulta complessivamente **molto simile per donne e uomini** ([Grafico 3.5](#) e [Grafico 3.6](#)): in entrambi i casi la quota più consistente si concentra nelle fasce **45–54 anni** e **oltre i 54 anni**, che nel 2024 rappresentano complessivamente circa la metà del personale di ciascun genere. Non emergono quindi forti squilibri di genere legati all'età.

Tra il **2023** e il **2024** si osservano però alcune tendenze interessanti. Per le **donne** cresce la quota di under 35 (dal 26,7% al 30,1%), a fronte di una lieve riduzione della fascia 45–54 anni, segnalando un **parziale ringiovanimento** della componente femminile dello staff. Per gli **uomini** la struttura per età rimane più stabile, con un leggero aumento delle fasce 35–44 e over 54 anni.

Nel complesso, lo staff appare quindi caratterizzato da una piramide per età simile tra i due generi, con un ingresso relativamente più dinamico di donne giovani nel 2024.

Grafico 3.5: Composizione percentuale staff per genere ed età – 2023

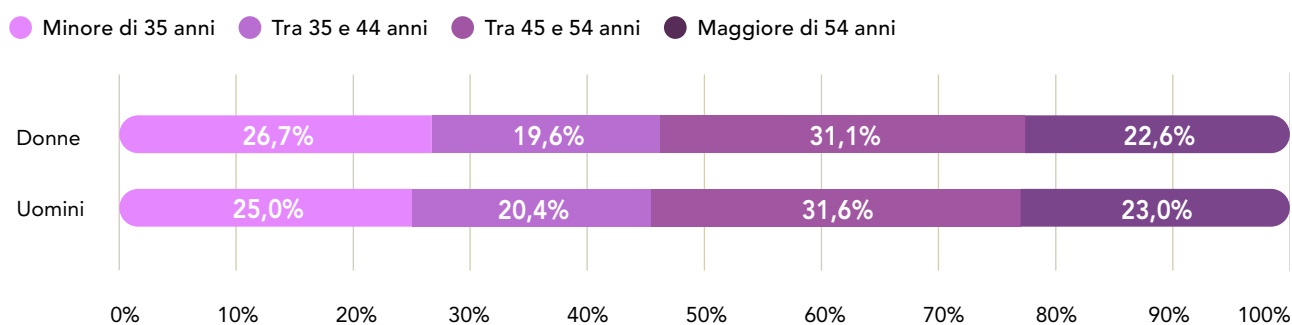
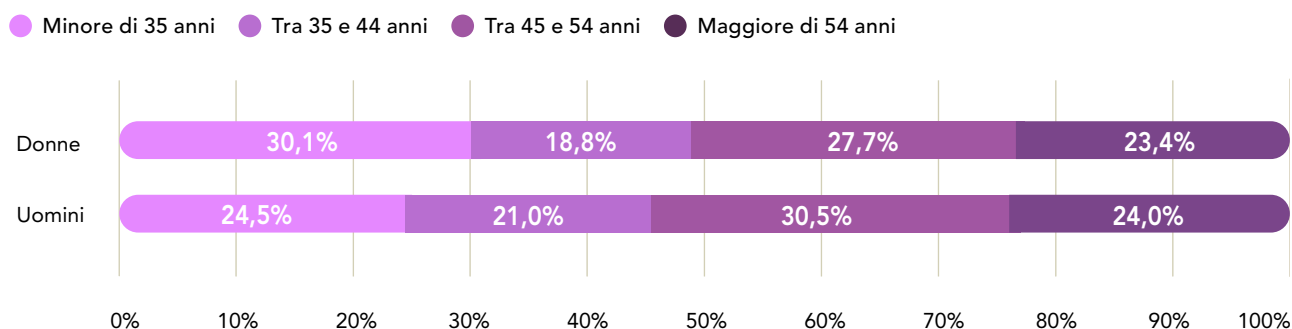


Grafico 3.6: Composizione percentuale staff per genere ed età – 2024



Composizione percentuale staff per genere e titolo di studio

Nel **2023** e nel **2024** la composizione dello staff per titolo di studio risulta molto stabile e in entrambi i generi prevale nettamente la **laurea** ([Grafico 3.7](#) e [Grafico 3.8](#)).

Le **donne** presentano una quota di laureate leggermente più alta rispetto agli **uomini** (72,5% vs 70,2% nel 2023; 73,0% vs 69,9% nel 2024) e, di conseguenza, una quota un po' più bassa di **diploma o titolo inferiore** (26,9% vs 29,3% nel 2023; 26,6% vs 29,6% nel 2024). I **titoli post-laurea** rimangono residuali per entrambi (0,5% uomini in entrambi gli anni; donne 0,6% nel 2023 e 0,4% nel 2024). Nel complesso, tra 2023 e 2024 si osservano solo variazioni minime: un lieve aumento della quota di laureate tra le donne e una lieve riduzione tra gli uomini, senza cambiamenti strutturali nel profilo dei titoli di studio.



Grafico 3.7: Composizione percentuale staff per genere e titolo di studio – 2023

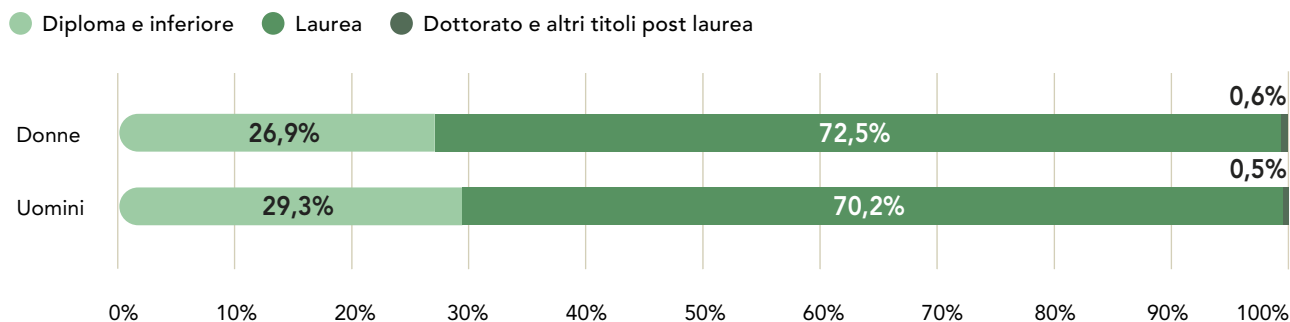
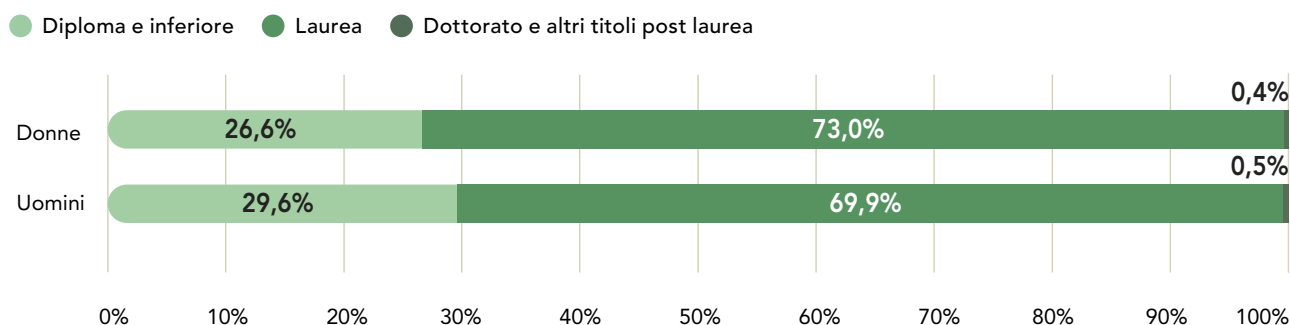
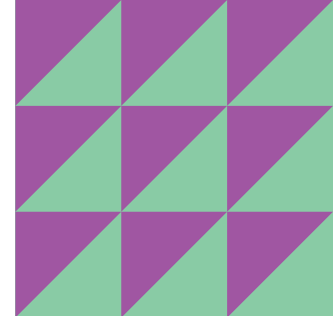


Grafico 3.8: Composizione percentuale staff per genere e titolo di studio – 2024





Tempo determinato e indeterminato

Sia nei contratti a **tempo determinato** sia in quelli a **tempo indeterminato** lo staff è a prevalenza femminile. Nel **2023** ([Grafico 3.9](#)) le donne rappresentano l'**83,9%** dei contratti a tempo determinato (uomini 16,1%) e il **72,9%** dei contratti a tempo indeterminato (uomini 27,1%). Nel **2024** ([Grafico 3.10](#)) la quota femminile resta molto elevata in entrambe le tipologie: **78,4%** nei determinati e **73,7%** negli indeterminati, con un lieve aumento della presenza maschile nei determinati (21,6%) e una sostanziale stabilità negli indeterminati (uomini 26,3%).

Nel complesso, le donne sono nettamente maggioritarie in entrambe le tipologie di contratto. Gli uomini risultano relativamente più presenti nei contratti a tempo indeterminato che in quelli a tempo determinato, anche se tra il 2023 e il 2024 questa distanza si attenua grazie all'aumento della loro quota nei contratti a tempo determinato.

Grafico 3.9: Tempo determinato e indeterminato – 2023 (donne e uomini)

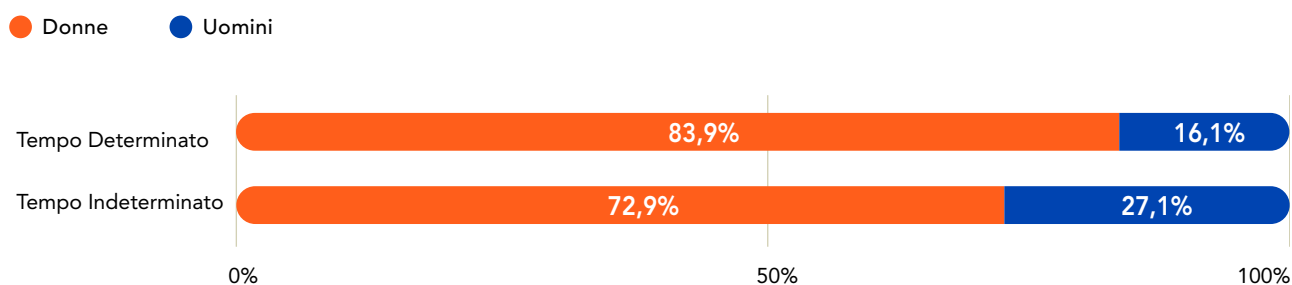
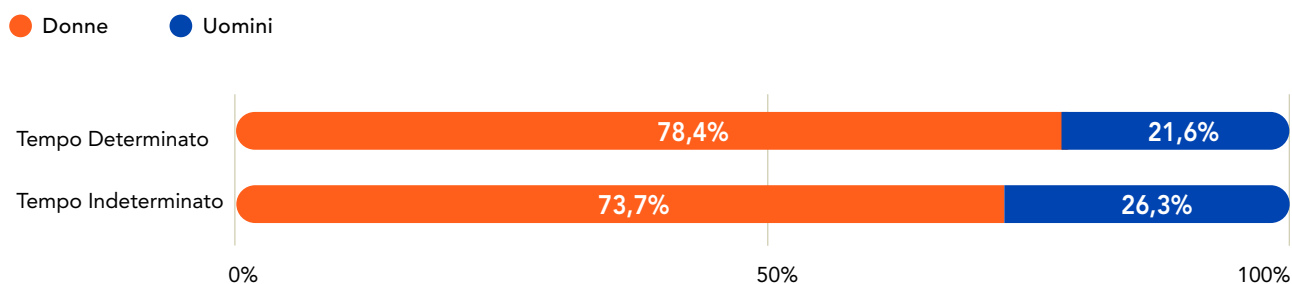


Grafico 3.10: Tempo determinato e indeterminato – 2024 (donne e uomini)



Composizione percentuale per genere e regime d'impiego

Per entrambi gli anni, 2023 e 2024 ([Grafico 3.11](#) e [Grafico 3.12](#)), la **quasi totalità dello staff lavora a tempo pieno**, con valori molto elevati sia per le donne (circa **92–93%**) sia per gli uomini (**98,4%** in entrambi gli anni). Il **part-time > 50%** riguarda una quota ridotta di personale ma con un chiaro squilibrio di genere: nel 2023 interessa circa il **7,8% delle donne** contro l'**1,6% degli uomini**; nel 2024 le percentuali restano simili (7,3% donne e 1,6% uomini). Il **part-time < 50%** è del tutto marginale ed è di fatto utilizzato esclusivamente dalle donne (0,2%), mentre è assente per gli uomini.

Nel complesso, quindi, non si osservano variazioni rilevanti tra 2023 e 2024, con la quasi totalità dello staff che lavora a tempo pieno.

Grafico 3.11: Composizione percentuale staff per genere e regime d'impiego – 2023

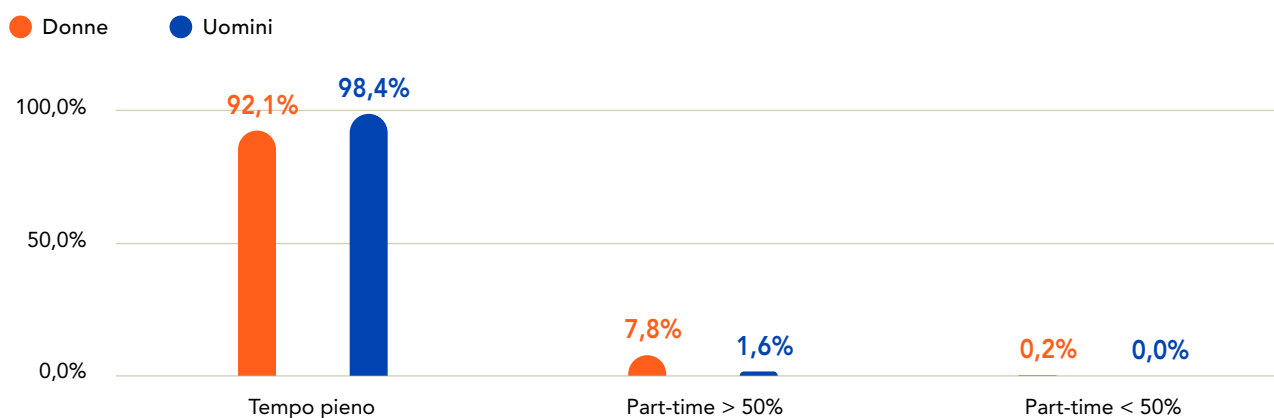
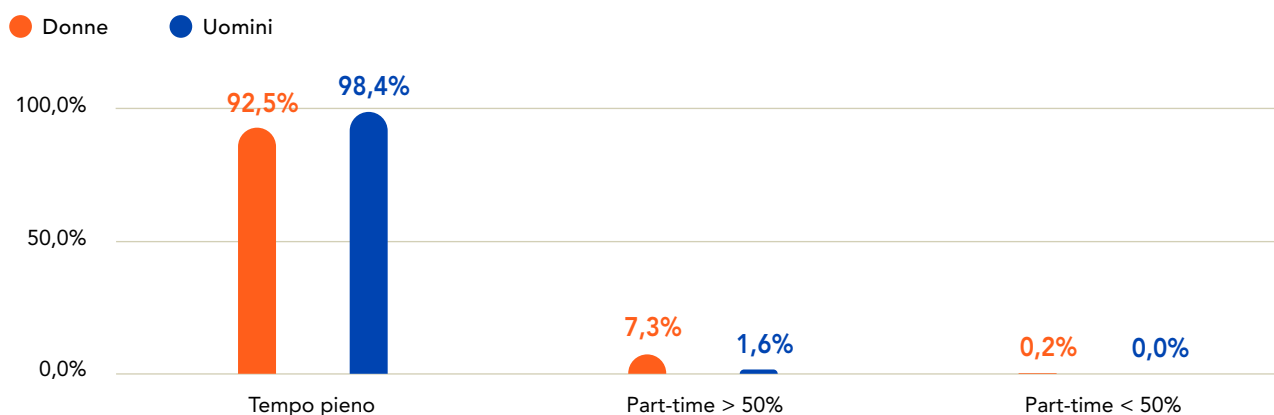


Grafico 3.12: Composizione percentuale staff per genere e regime d'impiego – 2024



Anzianità di servizio

L'anzianità di servizio dello staff risulta **marcatamente femminile in tutte le classi** considerate. Nel 2023 ([Grafico 3.13](#) e [Grafico 3.14](#)) le donne rappresentano tra il **66–80%** del personale in ciascuna fascia di anzianità, con valori più alti nelle classi **11–20 anni (79,7%)** e **30 anni e oltre (77,9%)**. La presenza maschile oscilla quindi fra il 20–33%, senza fasce in cui gli uomini risultino prevalenti.

Nel **2024** la situazione rimane sostanzialmente stabile: le donne continuano a costituire circa i **due terzi o più** del personale in ogni classe (dal 68,5% nei 0–5 anni all'80,6% negli 11–20 anni), mentre gli uomini restano compresi fra il 19–31%. Si osservano solo lievi aggiustamenti: cresce leggermente la quota femminile nelle fasce **0–5, 11–20 e 30 anni e oltre**, mentre aumenta di poco la presenza maschile solo nella fascia **6–10**.

Nel complesso, quindi, la struttura per anzianità conferma un **profilo di forte femminilizzazione dello staff lungo tutto l'arco di carriera**, senza evidenti differenze di permanenza tra donne e uomini nelle varie fasce di servizio.

Grafico 3.13: Anzianità di Servizio – 2023

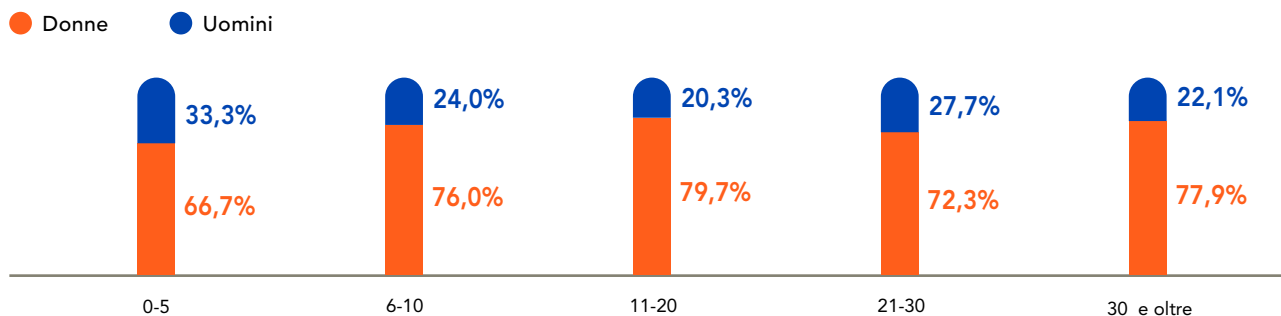
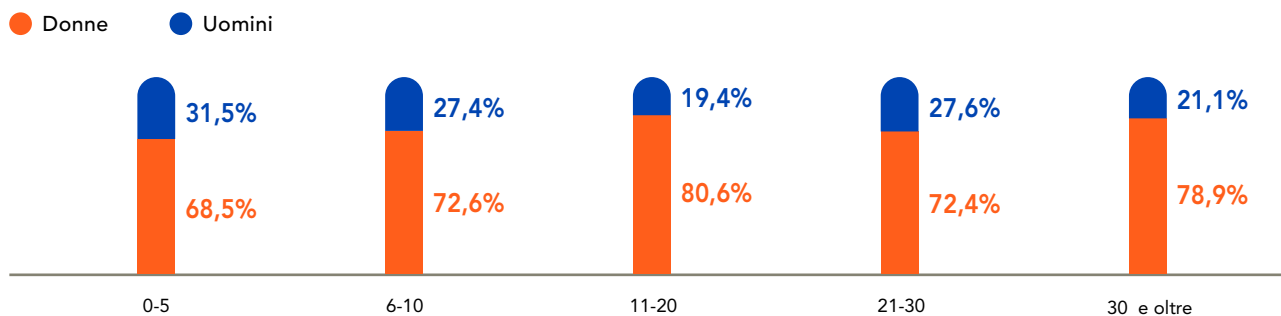


Grafico 3.14: Anzianità di Servizio – 2024





Indice di compensazione (Assunti/Cessati)

Per calcolare l'**Indice di Compensazione (Assunti/Cessati)** si usa una formula che mette in relazione il numero di assunzioni e il numero di cessazioni in un determinato periodo.

Indice di compensazione = numero assunti nel periodo / numero cessati nello stesso periodo

L'Indice di Compensazione mostra come nel **2023** ([Grafico 3.15](#)) le nuove assunzioni si concentrino soprattutto sui livelli **B1 e B2**, con un rafforzamento marcato della componente femminile: le donne presentano valori molto superiori a 1 (fino a **4,8** al livello B2), a fronte di valori più contenuti per gli uomini. Nei livelli **C1 e C2** la dinamica è opposta: gli indici sono nettamente più elevati per gli uomini (4,0 e 3,0) rispetto alle donne (0,8 e 1,0), a indicare un **ingresso maschile più intenso nei livelli intermedi**. Nelle posizioni più alte la lettura è condizionata dai numeri limitati: nel 2023 si registra una crescita femminile al livello **QA** (indice 3,0) e solo maschile nella **dirigenza** (indice 1,0).

Nel **2024** ([Grafico 3.16](#)) il quadro cambia in parte. La crescita continua a concentrarsi sui livelli più bassi, ma con una distribuzione di genere più equilibrata: a **B1** l'indice resta più alto per le donne (3,5 contro 1,8), mentre a **B2** sono gli uomini a presentare un valore leggermente superiore (3,0 contro 2,5). Ai livelli **C1 e C2** entrambi i generi mostrano indici prossimi o inferiori a 1 (in particolare le donne a C2, 0,33), segnalando una fase di **stabilità o lieve contrazione nei livelli intermedi**. Nel livello **QB** gli indici sono sotto 1 per entrambi i generi (0,5 donne, 0,33 uomini), indicando più cessazioni che assunzioni.



ANALISI DI CONTESTO

Nel complesso, i dati suggeriscono che la **crescita di organico avviene soprattutto nei livelli di ingresso B**, dove permane una forte presenza femminile ma con un progressivo rafforzamento della componente maschile, mentre i livelli intermedi e più alti risultano più stabili o in lieve riduzione, con dinamiche che possono incidere sulla **progressione di carriera differenziata per genere**.

Grafico 3.15: Indice di Compensazione (Assunti/Cessati) – 2023 (per livello)

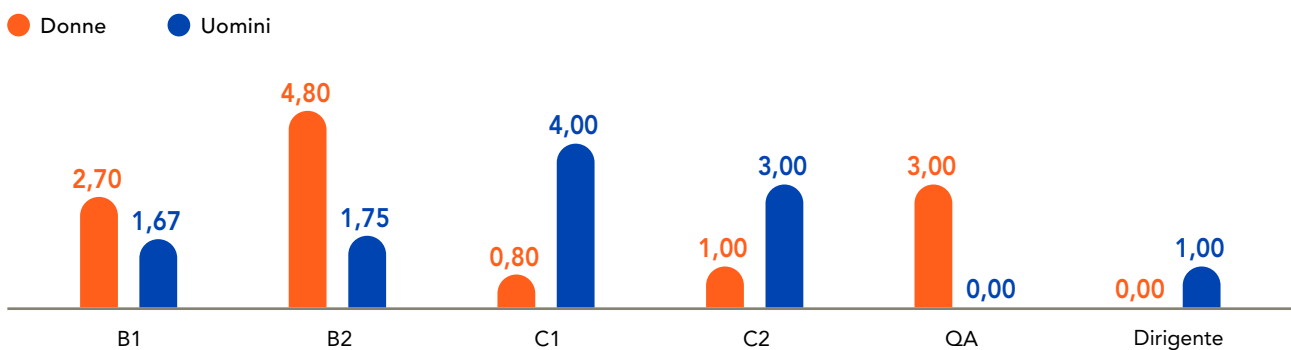
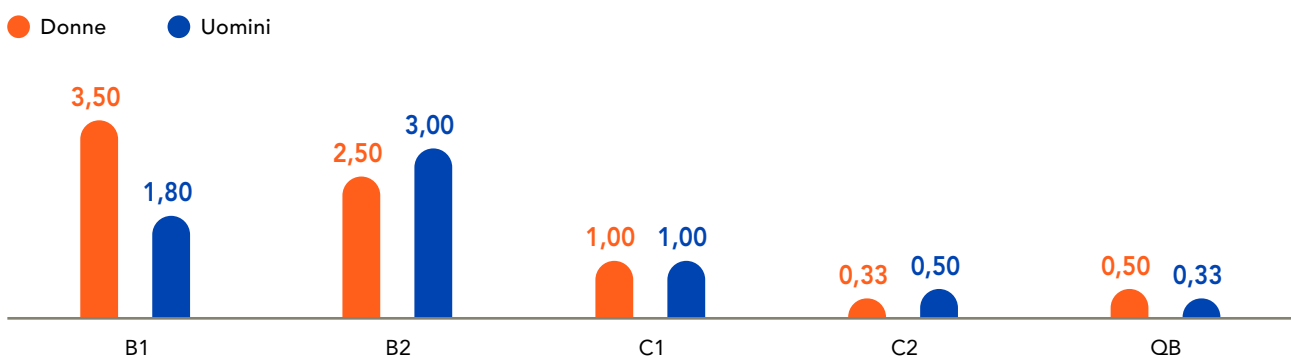


Grafico 3.16: Indice di Compensazione (Assunti/Cessati) – 2024 (per livello)



Differenziale uomini/donne RAL media staff

Il differenziale retributivo tra uomini e donne nello staff è **sempre a favore degli uomini** in tutti i livelli considerati. Nel **2023** (Grafico 3.17) il gap è intorno al **5%** per lo staff di livello **A/B** e al **4,3%** per il livello **C**, ma cresce sensibilmente tra **quadri/giornalisti** (**9,5%**) e soprattutto tra le **posizioni dirigenziali** (**10,8%**), dove le retribuzioni maschili risultano quindi di oltre un decimo superiori a quelle femminili a parità di livello.

Nel **2024** (Grafico 3.18) il differenziale rimane positivo in tutti i livelli, con andamenti differenziati: per lo staff **A/B** e **C** si osserva un lieve aumento (rispettivamente **5,2%** e **5,1%**), mentre tra **quadri/giornalisti** e **dirigenti** il gap si riduce, pur restando elevato (**8,0%** e **8,9%**).

Nel complesso, dunque, il divario retributivo tende ancora ad **ampliarsi al crescere della responsabilità organizzativa**, con i valori più alti concentrati tra quadri e dirigenti; rispetto al 2023 si intravede un parziale riavvicinamento nelle fasce apicali, ma il gap resta significativo e merita monitoraggio continuo.



Grafico 3.17: Differenziale uomini/donne RAL media staff – 2023 (per livelli)

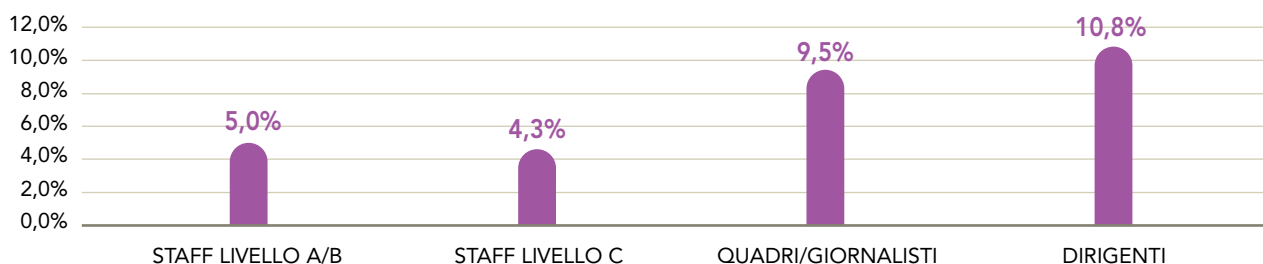
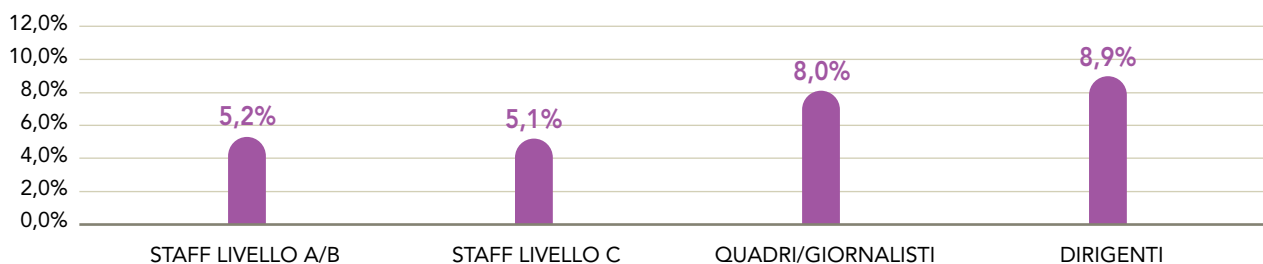
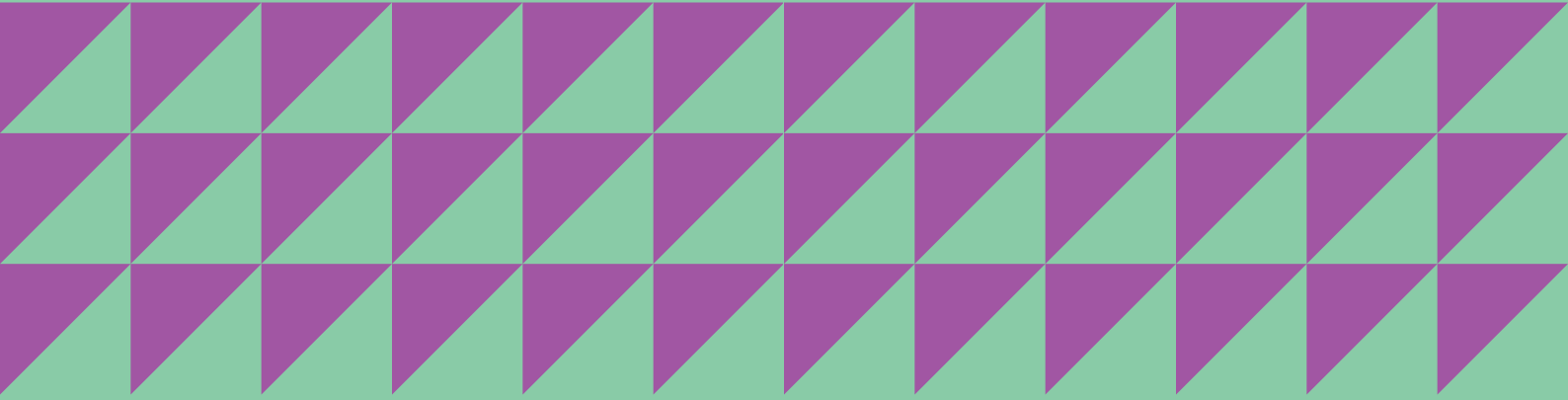


Grafico 3.18: Differenziale uomini/donne RAL media staff – 2024 (per livelli)



GOVERNANCE



4. Analisi degli incarichi istituzionali e di governo (governance)

Dal 2024-25 ([Grafico 4.1](#)) al 2025-26 ([Grafico 4.2](#)) si registra un leggero aumento della presenza di donne nella governance: dal **36% al 37,6%**.

In particolare, la presenza femminile è significativa nella squadra rettorale ("altri Prorettori e delegati", a maggioranza donne), nel Comitato Pari Opportunità, nel Consiglio di Amministrazione e nel Comitato di Direzione SDA Bocconi. Nelle direzioni dei corsi di laurea biennali, inoltre, si segnala una presenza rilevante di donne. Anche tra i rappresentanti degli studenti la quota femminile cresce e sfiora la parità.

Grafico 4.1: Governance 2024-2025

36% DONNE 64% UOMINI

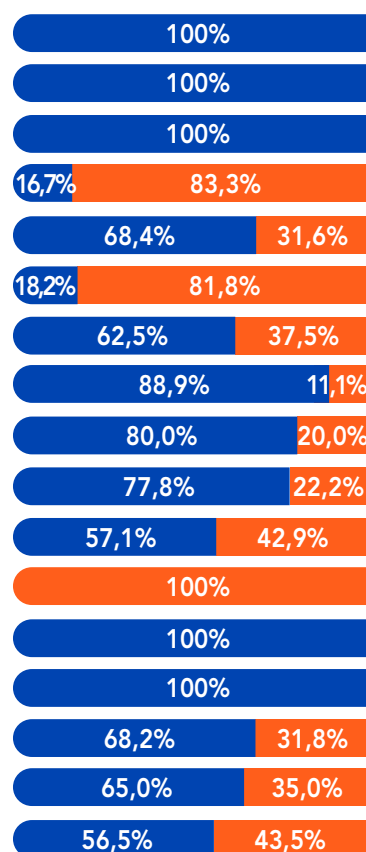
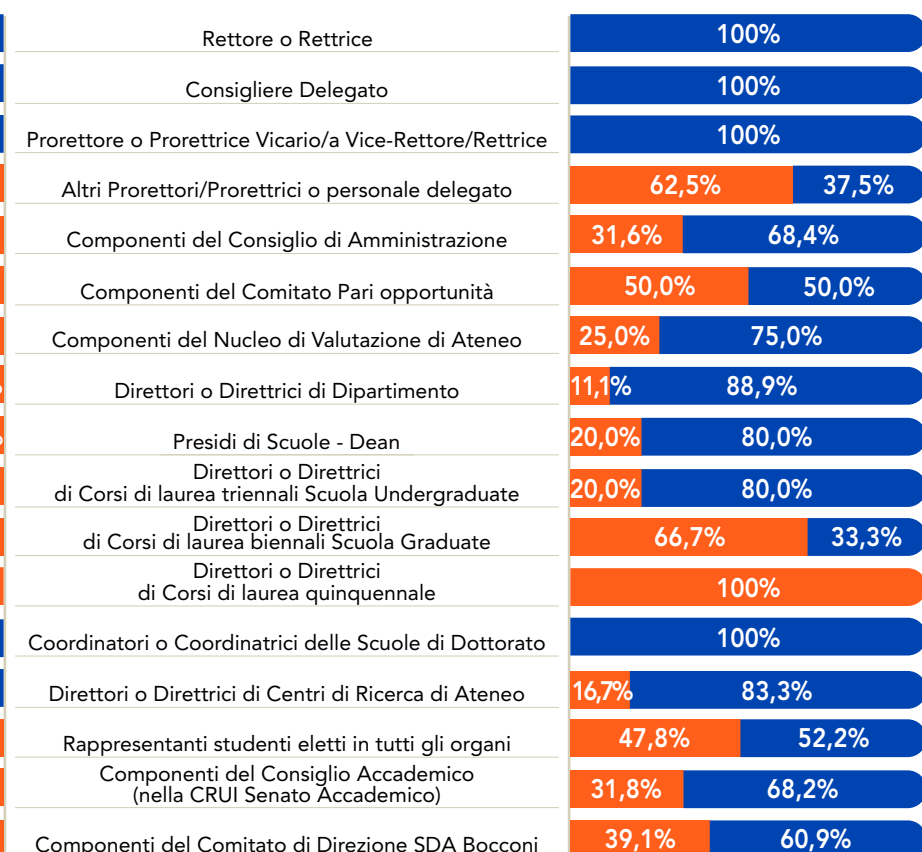


Grafico 4.2: Governance 2025-2026

37,6% DONNE 62,4% UOMINI



AZIONI IMPLEMENTATE E FUTURE



Azioni implementate dopo il 1° anno dell'IGEP 2025-2027

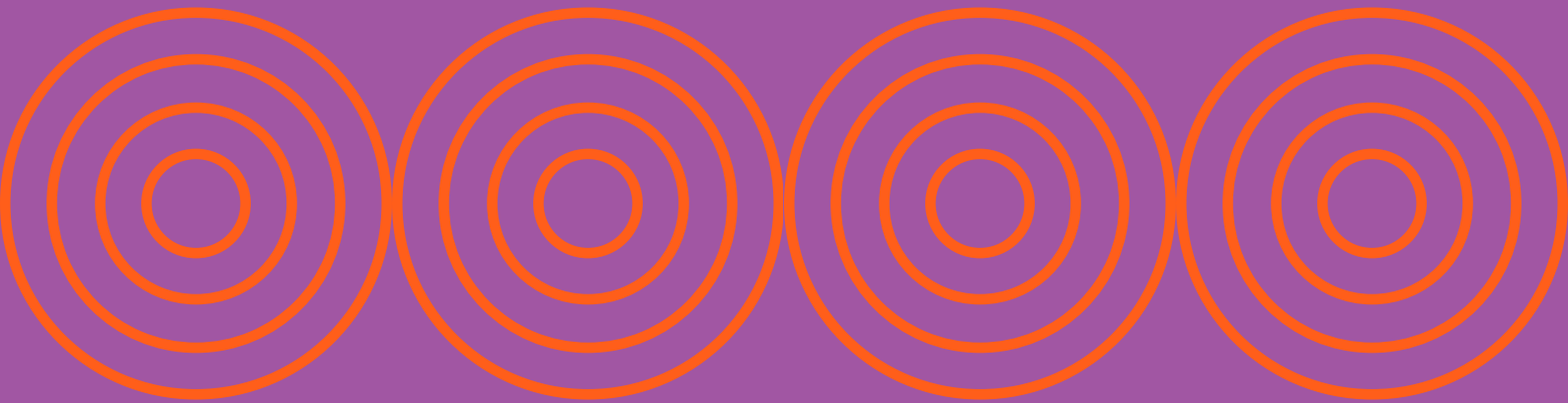
Questa sezione completa l'analisi presentata nelle pagine precedenti.

Il Bilancio di Genere, per sua natura, descrive ciò che è già avvenuto: in questo documento vengono commentati i dati 2023 e 2024. Nel frattempo, l'Ateneo ha già avviato interventi sulla base delle evidenze del precedente Bilancio di Genere, costruito sui dati 2020–2022.

Le tabelle che seguono riportano le azioni del primo anno di attuazione dell'Inclusive Gender Equality Plan (IGEP) 2025–2027 relative all'anno 2025 appena compiuto. La numerazione delle azioni rispecchia quelle del documento IGEP 2025-2027.



AREA 1.



**Diversità e inclusione
nelle strategie di vertice**

OBIETTIVO 1.1: Favorire l'adozione di politiche di diversità e inclusione ai massimi livelli dell'Università

AZIONE 1

Mantenimento del Prorettorato per la Diversità, Inclusione e Sostenibilità e dei Delegati alla Diversità, Inclusione e Sostenibilità nei Dipartimenti.

Output/outcome

- Rinforzo della strategia dell'Università legata alle dimensioni della diversità.
- Mantenimento di una figura nella squadra rettorale con il mandato di promuovere politiche di diversità e inclusione e di pari opportunità nelle più alte istanze dell'Università.
- Supporto al prorettorato dedicato da parte dei Delegati/Delegato alla Diversità, Inclusione e Sostenibilità.

Timing

2025, 2026, 2027

AZIONE 2

Mantenimento del Comitato Pari Opportunità e del Comitato per l'Inclusione, la Disabilità e il Benessere.

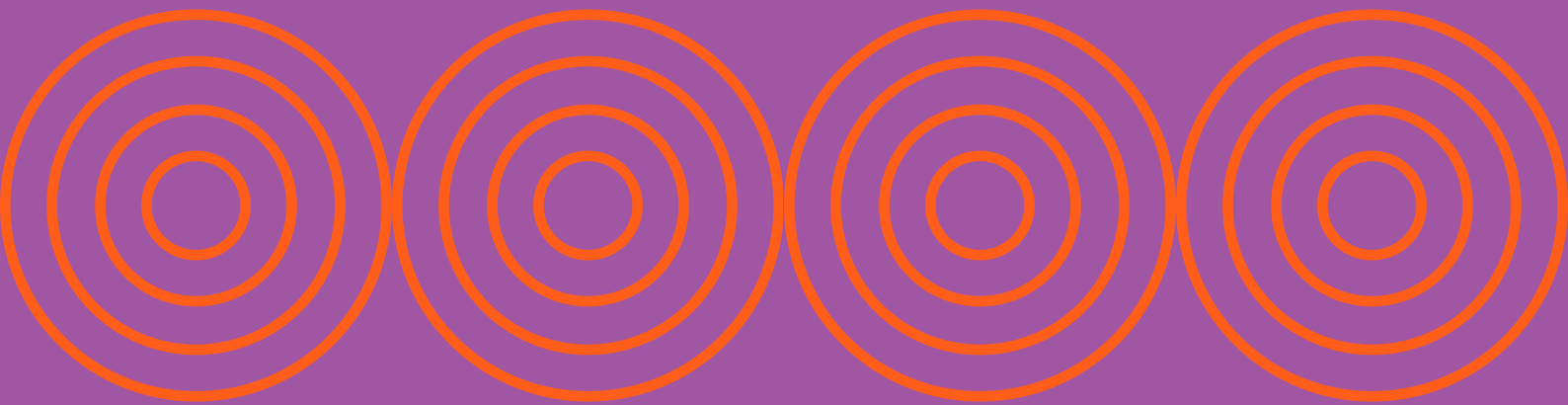
Output/outcome

Coinvolgimento di membri di faculty e staff in comitati con funzioni consultive e ausiliarie al Prorettorato sulle tematiche di diversità e inclusione.

Timing

2025, 2026, 2027

AREA 2.



Comunicazione della cultura dell'organizzazione

OBIETTIVO 2.1: Promuovere una cultura inclusiva e libera da discriminazioni

AZIONE 1

Azioni di comunicazione interna e sensibilizzazione su tematiche di diversità e inclusione (es. eventi istituzionali, campagne di comunicazione).

Output/outcome

- Introduzione negli eventi istituzionali delle tematiche di diversità quali genere, disabilità, identità di genere, orientamento sessuale, provenienza geografica, etc. anche attraverso la testimonianza da parte di figure di spicco che condividono esperienze e modelli di leadership positiva.
- Pianificazione di campagne di comunicazione (es. sulla discriminazione relativa alle diverse dimensioni).

Timing

2025, 2026, 2027

AZIONE 2

Integrazione della comunicazione con tematiche di inclusione (es. genere e altre dimensioni) a Open Days/Welcome Days.

Output/outcome

Introduzione e rafforzamento di iniziative di orientamento attraverso testimonianze, video, presentazione dati, informazione sulle borse di studio dedicate, etc. per contrastare i pregiudizi nei confronti dei comportamenti stereotipici.

Timing

2025, 2026, 2027

AZIONE 4

Testimonianze di professioniste, ricercatrici, scienziate e accademiche, la cui storia professionale sia di ispirazione per orientare la scelta di studio e di carriera.

Output/outcome

Sostegno all'empowerment femminile tramite le testimonianze del progetto "Changed By Women" e la raccolta di fondi "Women Fund" per le studentesse del futuro.

Timing

2025

OBIETTIVO 2.2: Introdurre la cultura della parità di genere nei processi organizzativi

AZIONE 1

Regolamentazione sulla composizione dei panel nei convegni.

Output/outcome

Definizione di Linee guida per la promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere negli eventi dell'Università.

Timing

2025

OBIETTIVO 2.3: Adottare un linguaggio più inclusivo

AZIONE 2

Verifica e adattamento dei contenuti del sito web d'Ateneo, documenti istituzionali, materiale didattico e modulistica alle linee guida sulla comunicazione inclusiva.

Output/outcome

Graduale adattamento dei contenuti prodotti dall'Università.

Timing

2025, 2026, 2027

OBIETTIVO 2.4: Diffondere sul territorio la cultura della diversità e inclusione finalizzata alla riduzione degli stereotipi e dei pregiudizi

AZIONE 1

Mantenimento dell'iniziativa "A Scuola di Inclusione" rivolta alle scuole superiori.

Output/outcome

- Organizzazione della seconda edizione del progetto "A Scuola di Inclusione" in collaborazione con Dynamo Academy e Intesa Sanpaolo.
- Azione di stimolo verso le persone giovani a riflettere su una causa di esclusione sociale attraverso il lavoro di gruppo su proposte progettuali impostate in una delle seguenti modalità: progetto ad impatto sociale, campagna di attivismo civico, inchiesta, campagna di raccolta fondi.

Timing

2025

AZIONE 2

Farsi portavoce dei valori della cultura della diversità con le istituzioni del territorio.

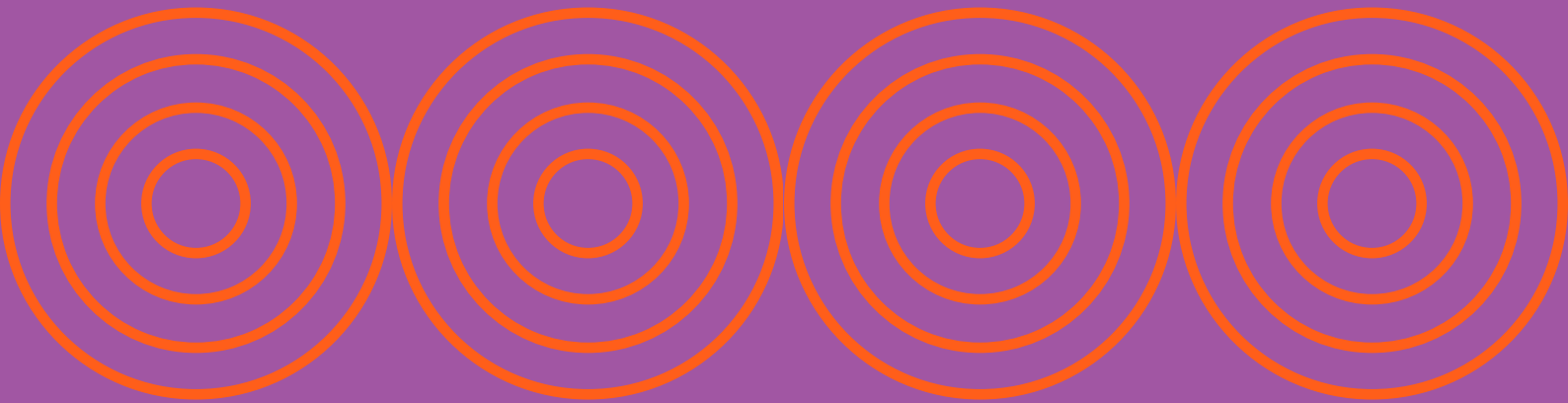
Output/outcome

Organizzazione di iniziative (es. news su paper, eventi, talk o mostre) in occasione delle principali giornate mondiali in tema di diversità e non discriminazione.

Timing

2025, 2026, 2027

AREA 3.



**Prevenzione e gestione
di discriminazioni, violenze
e molestie**

OBIETTIVO 3.1: Prevenire episodi di discriminazioni, violenze e molestie

AZIONE 1

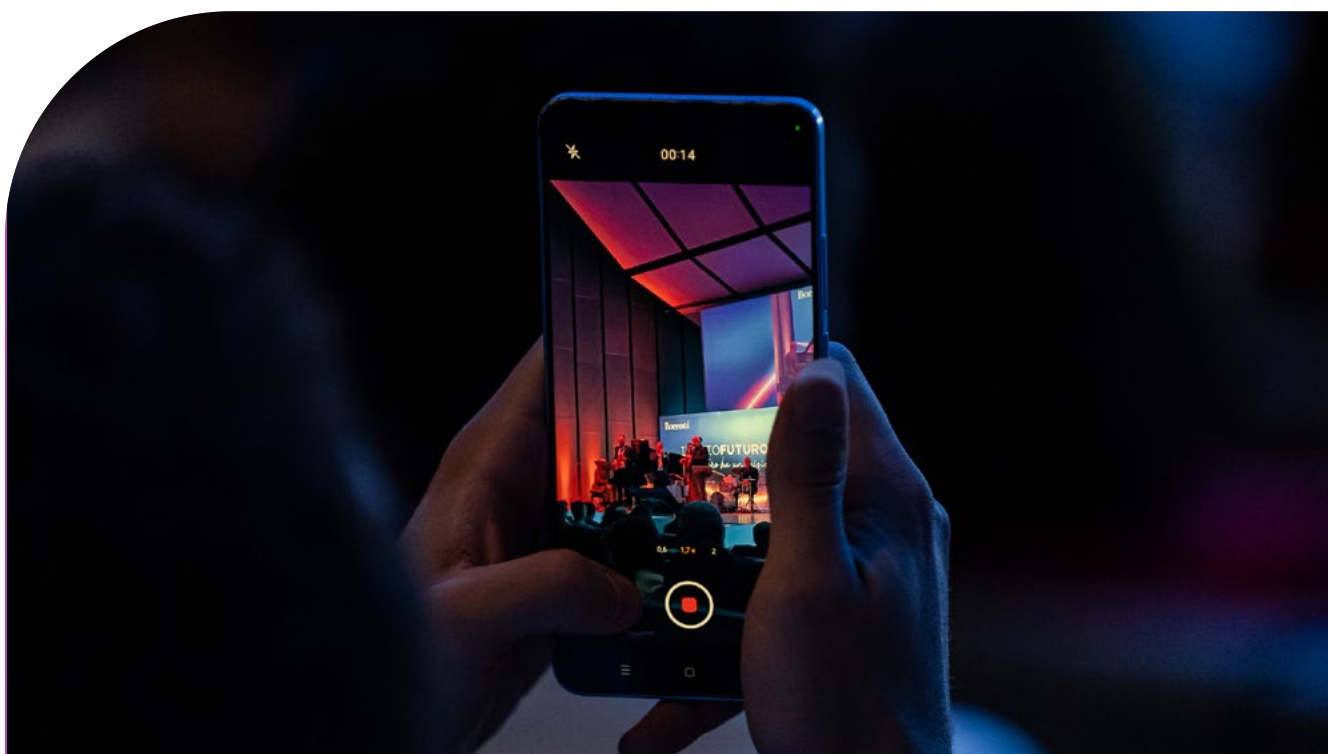
Organizzazione di iniziative interne di sensibilizzazione e prevenzione di molestie e violenze anche in riferimento alla dimensione multiculturale presente in Università (diverse sensibilità, approcci e percezioni).

Output/outcome

- Organizzazione di eventi con cadenza biennale quali: Campagna Anti-discrimination e Inclusion Week con l'obiettivo di accrescere la conoscenza sul tema, diffondere una cultura inclusiva e priva di discriminazioni e di creare consapevolezza su come costruire un ambiente accogliente.
- Studio di fattibilità sull'introduzione di nuove iniziative di sensibilizzazione.
- Formazione interna dedicata alla faculty e staff sui temi di discriminazioni, molestie, mobbing, hate speech, etc.

Timing

2025 e 2027



OBIETTIVO 3.2: Aumentare il supporto e l'ascolto della comunità sulle tematiche di violenze, molestie e discriminazioni (incluse le molestie omofobiche e transfobiche)

AZIONE 1

Creazione dello sportello "Anti-discrimination Service Desk" con una figura riconducibile al ruolo di Consigliera di Fiducia.

Output/outcome

- Istituzione dello sportello, creazione delle procedure di pubblicizzazione del nuovo servizio e del suo utilizzo, attività di reportistica periodica.
- Ascolto, assistenza e consulenza a chi si sente vittima di discriminazione o di atti di molestie.
- Aumento della conoscenza e della consapevolezza sui temi di discriminazione grazie alla diffusione del materiale informativo e normativo e dei dati a disposizione.

Timing

2025

AZIONE 2

Mantenimento dell'unità organizzativa "Inclusion Service" di recente costituzione e sviluppo di competenze di ascolto e raccolta di segnalazioni sulle tematiche di diversità e inclusione.

Output/outcome

- Piani di fattibilità, progettazione e organizzazione di iniziative di sensibilizzazione.
- Creazione di sportelli di ascolto (es. Anti-discrimination Service Desk con la Consigliera di Fiducia).
- Lancio e gestione di progetti dedicati alle varie questioni della diversità come genere (es. riedizione del Gender Report, Certificazione per la parità di genere, etc.), multiculturalità, minoranze religiose (spazio spirituale), identità di genere.
- Formazione continua dello staff per accrescere le conoscenze sui temi di diversità e inclusione.

Timing

2025, 2026, 2027

AZIONE 3

Estensione formale della competenza di supporto psicologico già fornito dal servizio di counseling (studenti) in materia di discriminazione.

Output/outcome

- Fornire una comunicazione chiara sull'estensione della competenza sui vari canali di comunicazione dell'Ateneo.
- Formazione dedicata alle tematiche di discriminazione alle consulenti del servizio Counseling.
- Coordinamento sistematico tra il servizio Counseling e l'Anti-discrimination Service Desk.

Timing

2025, 2026, 2027

OBIETTIVO 3.3: Collaborare con network di rilevanza locale, nazionale e internazionale che si occupano di diversità e inclusione

AZIONE 1

Partecipazione attiva alle reti con scambio di best practices e creazione di nuove partnership con realtà universitarie e non.

Output/outcome

- Confronto nell'ambito delle reti attuali quali:
 - CIVICA Work Package 7 "Diversity, equity and inclusion".
 - COUNIPAR Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità nelle Università italiane.
 - Commissione delle Tematiche di genere della CRUI.
 - Centro di ricerca interuniversitario "Culture di genere".
 - RUS Rete delle Università per lo sviluppo sostenibile.
 - CNUDD Conferenza Nazionale Universitaria dei Delegati per la Disabilità.
 - CALD Coordinamento degli Atenei Lombardi per la Disabilità.
- Studio di fattibilità e instaurazione collaborazioni con nuove reti.

Timing

2025, 2026, 2027

OBIETTIVO 3.4: Tutelare il benessere psicofisico di persone LGBTQI+

AZIONE 1

Mantenimento del programma "Bocconi Carriera Alias" gestito dal Comitato Alias e dei bagni "all gender" in tutti gli edifici del Campus.

Output/outcome

- Valutazione e accettazione delle candidature al programma "Bocconi Carriera Alias", tutoraggio durante il percorso di transizione di genere della persona.
- Presenza di bagni "all gender" on campus e un'adeguata segnaletica e comunicazione.

Timing

2025, 2026, 2027

OBIETTIVO 3.5: Tutelare il benessere psicofisico di persone con disabilità e neuroatipicità

AZIONE 1

Progettazione di servizi a sostegno delle persone che studiano e lavorano in Università per garantire loro la possibilità di esprimere il proprio potenziale indipendentemente da bisogni specifici.

Output/outcome

Realizzazione di progetti/servizi sui temi di:

1. Accessibilità fisica
2. Accessibilità digitale
3. Counseling e Learning Needs Help Desk
4. Academic Specific Needs Support
5. Inserimento mirato nel mondo del lavoro

Timing

2025, 2026, 2027

AREA 4.



**Integrazione della dimensione
di diversità e inclusione
nella ricerca e nei programmi
degli insegnamenti**

OBIETTIVO 4.1: Valorizzare la diversità e inclusione nella ricerca e nella didattica

AZIONE 1

Offerta degli appuntamenti del ciclo "Broaden Your Frame" su Diversity & Inclusion dedicati a gender equality e altre tematiche come neuroatipicità, LGBTQI+, disabilità, etnia, età.

Output/outcome

Organizzazione del ciclo "Broaden Your Frame" per gli studenti e studentesse di laurea magistrale e aperta ad altre componenti della community.

Timing

2025 e 2027

AZIONE 3

Mantenimento e rafforzamento del Gender Lab per la ricerca, seminari e conferenze.

Output/outcome

- Organizzazione di seminari ed eventi sul tema.
- Sviluppo di ricerche e pubblicazioni sul tema.

Timing

2025, 2026, 2027

AZIONE 4

Monitoraggio della gender balance nell'attribuzione di premi di excellence of research, impact award.

Output/outcome

Assegnazione di premi monetari.

Timing

2025, 2026, 2027

OBIETTIVO 4.1: Valorizzare la diversità e inclusione nella ricerca e nella didattica

AZIONE 5

Monitoraggio della gender balance nell'acquisizione di grant di ricerca su base competitiva finanziati da enti esterni.

Output/outcome

Acquisizione di grant di ricerca.

Timing

2025, 2026, 2027

AZIONE 6

Partecipazione ai premi di laurea su gender equality e su tematiche di inclusione per promuovere tesi sul tema.

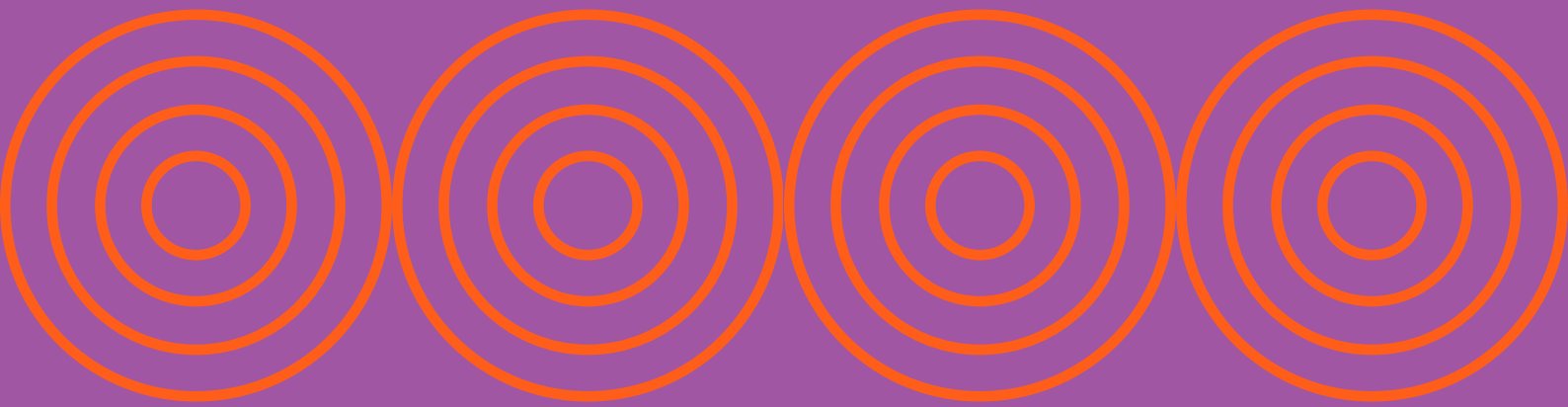
Output/outcome

Raccolta e pubblicazione periodica dei bandi esistenti su premi di laurea legati a tematiche di genere e inclusione.

Timing

2025, 2026, 2027

AREA 5.



**Equilibrio vita privata/vita
lavorativa**

OBIETTIVO 5.1: Favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e genitorialità o altre attività di cura

AZIONE 5

Mantenimento e valorizzazione dello sportello di counseling sociale ISSIM comprensivo di sostegno psicologico.

Output/outcome

- Prevenzione di fenomeni che possano sfociare nel "mobbing" o essere rivendicati come tali.
- Riduzione di tensioni nell'ambiente lavorativo.
- Maggiore diffusione della conoscenza sulla presenza del servizio ISSIM.

Timing

2025, 2026, 2027

AZIONE 6

Mantenimento dei seguenti servizi: permessi parentali retribuiti per staff, congedi parentali per ricercatori/ricercatrici e studenti/studentesse di dottorato, entrambi con maggiori benefici rispetto alla normativa vigente.

Output/outcome

- Miglioramento dell'equilibrio famiglia/lavoro.
- Miglioramento del benessere organizzativo.

Timing

2025, 2026, 2027

AZIONE 7

Mantenimento del programma "CarDev (Research Support on Career Development)".

Output/outcome

Assistenza allo sviluppo della carriera dei professori associati e i ricercatori universitari di ruolo che hanno maturato significative esperienze di cura e assistenza familiare (per figli, coniuge o partner, parenti) attraverso:

1. uno sconto didattico pari al 50% del carico d'insegnamento per l'anno accademico di riferimento
2. lo stanziamento di ulteriori 5.000€ per fondi di ricerca individuali.

Timing

2025, 2026, 2027

OBIETTIVO 5.2: Promuovere il bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata

AZIONE 2

Mantenimento di piattaforma di welfare.

Output/outcome

Miglioramento del benessere dello staff attraverso il godimento di benefit sotto forma di agevolazioni fiscali e servizi di acquisto tramite la piattaforma dedicata.

Timing

2025, 2026, 2027

AZIONE 3

Raccolta di informazioni su servizi e iniziative di welfare.

Output/outcome

Aumento della consapevolezza sulle misure di welfare dedicate alla faculty.

Timing

2025

AZIONE 4

Mantenimento del lavoro da remoto per lo staff previsto nel contratto aziendale.

Output/outcome

Aumento della soddisfazione dello staff legata alla maggiore flessibilità garantita dal lavoro da remoto.

Timing

2025, 2026, 2027

OBIETTIVO 5.3: Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e attento alle diversità attraverso strumenti di indagine e monitoraggio

AZIONE 1

Possibilità di ampliamento allo staff dell'indagine sulla percezione delle discriminazioni sul luogo di lavoro già svolta sui membri della Core Faculty.

Output/outcome

- Analisi della percezione del clima lavorativo.
- Studio dei risultati per introdurre buone prassi e soluzioni alle eventuali criticità emerse.

Timing

2025

AZIONE 2

Avvio richiesta, ottenimento e mantenimento della Certificazione di Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022).

Output/outcome

- Aumento della consapevolezza a livello organizzativo sui temi legati alla parità di genere in tutte le aree.
- Promozione di politiche per la parità di genere.

Timing

2025, 2026, 2027

AZIONE 3

Rilevazione dati in ottica di varie dimensioni quali genere, nazionalità, età, condizioni socio-economiche, diverse abilità.

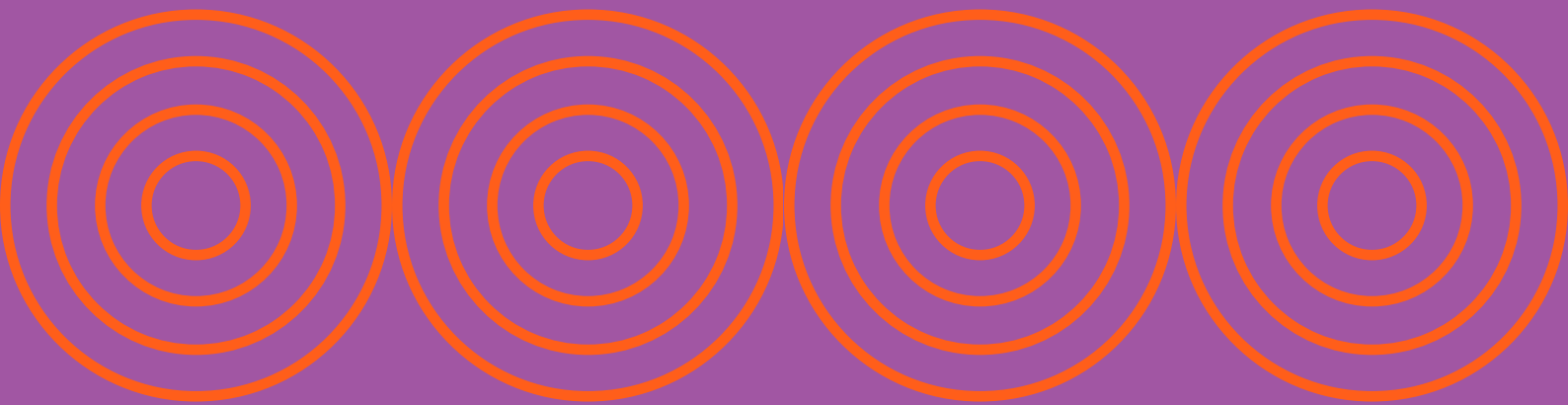
Output/outcome

- Raccolta di dati su pari opportunità e benessere organizzativo.
- Progettazione di interventi migliorativi.

Timing

2025, 2026, 2027

AREA 6.



**Equilibrio di genere
nelle posizioni di vertice
e negli organi decisionali**

OBIETTIVO 6.1: Promuovere la presenza di donne nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

AZIONE 1

Monitoraggio della composizione per genere degli organi direttivi e decisionali.

Output/outcome

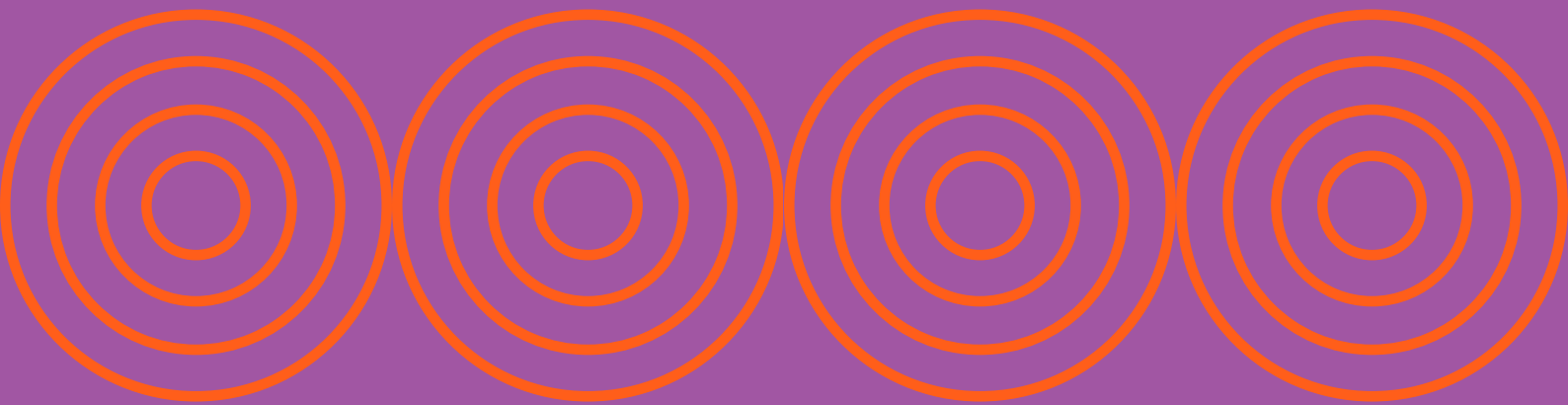
Produzione periodica del Bilancio di Genere.

Timing

2025, 2026, 2027



AREA 7.



**Uguaglianza di genere
nel reclutamento e nelle
progressioni di carriera**

OBIETTIVO 7.4: Riequilibrare le dinamiche salariali

AZIONE 1

Monitoraggio dei divari salariali nella fascia alta della faculty (ordinari e ordinarie) e di tutti i livelli dello staff.

Output/outcome

- Monitoraggio delle retribuzioni medie per livello di inquadramento dello staff.
- Monitoraggio delle retribuzioni per tipologie della faculty.

Timing

2025, 2026, 2027



OBIETTIVO 7.5: Implementare strategie per raggiungere la parità di genere nelle discipline STEM e Economia e Finanza dove le studentesse sono ancora sotto-rappresentate

AZIONE 1

Mantenimento e monitoraggio delle borse di studio dedicate alle studentesse (Women Award).

Output/outcome

- Monitoraggio del numero di borse "Bocconi Women Award".
- Studio di fattibilità di altre possibilità di agevolazioni finanziarie o forme di sostegno alle studentesse per ridurre delle asimmetrie di genere di partecipanti ai corsi di laurea e aumentare l'empowerment femminile.

Timing

2025, 2026, 2027

OBIETTIVO 7.6: Sensibilizzare a tutti i livelli sulle tematiche di genere

AZIONE 1

Erogazione di corsi di formazione sulle tematiche di diversità e pari opportunità che trattano anche del superamento dei pregiudizi nei processi di selezione.

Output/outcome

- Incremento dell'interesse e della considerazione delle tematiche di genere e diversità all'interno dell'ambiente universitario.
- Maggiore attenzione da parte di faculty e staff ad esigenze legate al tema della diversità.

Timing

2025, 2026, 2027

Azioni future

La programmazione per i prossimi anni delineata nell'*Inclusive Gender Equality Plan 2025–2027* costituisce la cornice di riferimento entro cui l'Università intende proseguire e consolidare le politiche di parità e inclusione.

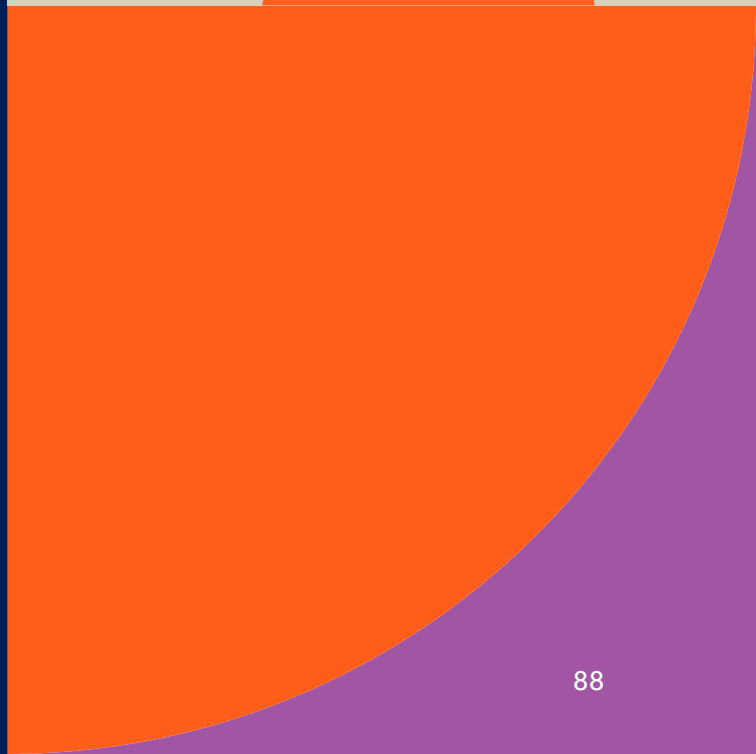
In continuità con tale pianificazione, i risultati emersi dall'analisi del presente *Bilancio di Genere* che evidenziano aree di persistenza degli squilibri (nell'accesso di studentesse nei percorsi di studio delle discipline STEM ed Economia e Finanza, nei percorsi di carriera, nell'accesso alle posizioni decisionali, nelle dinamiche retributive) contribuiscono a orientare con maggiore precisione le priorità di intervento per il 2026 e il 2027.

In questo quadro, le azioni future si svilupperanno lungo alcune direttrici coerenti tra IGEP e lo specifico Piano Strategico per la Parità di Genere 2026–2028 redatto di recente con riferimento alla Certificazione per la parità di genere UNI Pdr 125:2022: da un lato, il rafforzamento delle condizioni organizzative che favoriscono un miglior equilibrio vita privata - vita lavorativa, con particolare attenzione alle asimmetrie ancora osservabili nell'utilizzo degli strumenti di flessibilità e nella distribuzione dei carichi di cura; dall'altro, la promozione di percorsi di sviluppo e progressione di carriera più equi e trasparenti, sostenendo il riequilibrio di genere nei livelli apicali e negli organi decisionali e valorizzando la partecipazione femminile ai ruoli di leadership e alle responsabilità gestionali. Parallelamente, proseguiranno le attività di monitoraggio e analisi sistematica dei differenziali retributivi e delle principali leve di carriera, con un'attenzione specifica alle aree dove i divari tendono ad ampliarsi, nonché il rafforzamento di processi di recruitment bilanciati per genere.

Infine, in coerenza con l'IGEP, il prossimo biennio vedrà un'attenzione continua all'integrazione della dimensione di genere nelle opportunità di crescita accademica e scientifica, incluse le dinamiche di accesso alle risorse e alle opportunità competitive nella ricerca, e al consolidamento di iniziative che contrastino la segregazione orizzontale nelle scelte formative, soprattutto nelle aree dove le differenze sono ancora marcate. Nel loro insieme, queste linee di azione confermano l'impegno dell'Università a mantenere nel 2026–2027 un approccio integrato e misurabile capace di collegare la programmazione strategica alle evidenze che emergono nel Bilancio di Genere e di tradurre tali evidenze in un miglioramento progressivo delle condizioni di equità, inclusione e pari opportunità per l'intera comunità Bocconi.



ALLEGATO



Corsi di studio per aree disciplinari 2023-2024 e 2024-2025

AREA

ECONOMIA E FINANZA

- **Laurea triennale**
 - Economic and Social Sciences (ENG)
 - Economia e Finanza (ITA)
 - International Economics and Finance (ENG)
 - Economics, Management and Computer Science (ENG)
- **Laurea magistrale**
 - Economic and Social Sciences (ENG)
 - Finanza - *Finance* (ITA-ENG)
- **Dottorato**
 - Economics and Finance (ENG)

AREA

MANAGEMENT

- **Laurea triennale**
 - Economia aziendale e Management (ITA)
 - International Economics and Management (ENG)
 - Business (World bachelor in Business) (ENG)
 - Economia e Management per Arte, Cultura e Comunicazione - *Economics and Management for Arts, Culture and Communication* (ITA-ENG)
- **Laurea magistrale**
 - Management (solo per a.a. 2023-2024) (ITA-ENG)
 - International Management (ENG)
 - Marketing Management (ITA-ENG)
 - Amministrazione, Finanza aziendale e controllo - *Accounting, Financial Management and Control* (ITA-ENG)
 - Economia e legislazione per l'impresa (ITA)
 - Economics and Management in Arts, Culture, Media and Entertainment (ENG)
 - Economics and Management of Government and International Organizations (ENG)
 - Economics and Management of Innovation and Technology (ENG)
- **Dottorato**
 - Business Administration and Management (ENG)

AREA

GIURISPRUDENZA

- **Laurea triennale**
 - Global law (ENG)
- **Laurea magistrale a ciclo unico**
 - Giurisprudenza (ITA)
- **Dottorato**
 - Legal Studies (PREVALENTEMENTE ENG)

AREA

SCIENZE POLITICHE

- **Laurea triennale**
 - International Politics and Government (ENG)
- **Laurea magistrale**
 - Politics and Policy analysis (ENG)
- **Dottorato**
 - Social and Political Science (ENG)

AREA

STEM

- **Laurea triennale**
 - Mathematical and Computing Sciences for Artificial Intelligence (ENG)
- **Laurea magistrale**
 - Data Science and Business Analytics (ENG)
 - Cyber Risk strategy and Governance (ENG)
 - Transformative Sustainability (ENG)
 - Artificial Intelligence (ENG)
- **Dottorato**
 - Statistics and Computer Science (ENG)

Università Bocconi
Via Sarfatti 25
20136 Milano (MI)

