

Comunicato stampa
Roma, 17 giugno 2026

Il pionierismo non è (ancora) parità di genere

- ***La SID ha promosso il convegno 'Il Valore della differenza' sul gender gap in sanità e nell'accademia e preannuncia un Position Statement sul tema***
- ***Perché 21 rettrici su 85, il 27% di professori ordinari donne e il 23% di quote rosa tra i primari non bastano per parlare di uguaglianza***
- ***E il futuro potrebbe far segnare una regressione, con i sistemi di intelligenze artificiale 'addestrati' solo su modelli maschili***
- ***Trasformare l'analisi in impegno istituzionale per abbattere il tetto di cristallo in sanità e in accademia***

Si chiamano Sam Altman, Elon Musk e Mark Zuckerberg. Hanno in mano il presente e il futuro dell'intelligenza artificiale. Sono tutti uomini. E questo non è un dettaglio da poco: è un indicatore. Anche nell'accademia e nella sanità italiana i numeri raccontano una storia analoga. In meno di cinque anni il numero di donne alla guida delle università italiane è più che raddoppiato: oggi le magnifiche rettrici italiane sono 21 su 85 — il 25% del totale — e quasi tutte portano con sé un primato storico. Torino aspettava la sua prima rettrice da 621 anni, Padova da 800. La Sapienza, la più grande università d'Europa, fondata nel 1303 ha avuto la sua prima rettrice soltanto nel 2020. La Lombardia è per ora la regione più virtuosa: su 15 università, 7 sono a guida femminile. A Milano, 5 atenei su 8 hanno una rettrice.

Traguardi straordinari certo, ma che rischiano di illudere. Il tetto di cristallo si sta incrinando, ma lentamente. Fuori dalle aule, le carriere femminili restano più fragili, i ruoli apicali ancora prevalentemente maschili. Queste 21 donne con l'ermellino non sono solo un traguardo: sono un promemoria di quanto tempo abbiamo perso. Basta infatti scavare appena sotto la superficie per trovare il vuoto strutturale: solo il 27% dei professori ordinari italiani è donna. Nell'area clinica si scende al 23%. Stessa percentuale dei Direttori di UOC — le primarie ospedaliere — in Italia.

"Il mancato accesso delle donne ai ruoli di *leadership* non è solo una questione di equità, ma un limite strutturale che penalizza la qualità dell'innovazione, la

competitività della ricerca e l'efficacia dell'intero sistema sanitario. Sprecare talento è un errore che nessun sistema può permettersi", afferma la professoressa **Raffaella Buzzetti**, presidente della Società Italiana di Diabetologia e prima donna a ricoprire questa carica nei sessant'anni di vita della SID. È a partire da questa premessa che la SID, insieme a Sapienza Università di Roma, ha promosso il convegno 'Il Valore della differenza: il ruolo delle donne nella sanità e nella ricerca', co-organizzato con la professoressa **Mary Anna Veneri**, ordinario di Scienze di Laboratorio alla Sapienza Università di Roma.

La scarsa presenza delle donne in posizioni apicali è un *gap* sistemico, non una serie di sfortune

Il *gender gap* accademico e sanitario non è un'anomalia residuale: è un meccanismo che si autoriproduce. Una ricercatrice brillante rallenta la carriera per la maternità; nel frattempo il collega accumula pubblicazioni, *grant*, relazioni congressuali. A 45 anni lui è ordinario e candidabile a primario. Lei no. Non per scarso merito, ma perché il sistema è calibrato su profili biografici maschili, di carriera lineare, senza interruzioni. Un *bias* che si sta trasferendo anche all'intelligenza artificiale. I modelli predittivi per diagnosi e terapie sono stati sviluppati su *dataset* prevalentemente maschili, come quelli derivanti da molti trial clinici storici, costruiti intorno a popolazioni a netta prevalenza maschile. E un algoritmo addestrato su coorti di uomini può portare a sottostimare sistematicamente il rischio nelle donne. "Si parla sempre più di *leadership* femminile, ma le voci femminili in posizioni di comando restano pochissime. E questo rischia di influenzare concretamente i valori e le priorità con cui questi sistemi vengono sviluppati", sottolinea la professoressa Buzzetti.

Tre assi tematici per un cambiamento reale

Il convegno ha articolato la riflessione intorno a tre assi tematici: l'analisi dei dati e delle determinanti del *gender gap*; le dimensioni biologiche, culturali e organizzative che contribuiscono al divario; l'identificazione di strumenti di *governance* e di buone pratiche replicabili. Per evitare che tutto resti sul piano della dichiarazione d'intenti, a margine dell'incontro verrà redatto un ***Position Statement***, un documento di principi, impegni e raccomandazioni operative per promuovere equità e trasparenza nei percorsi di carriera, valorizzazione del merito e accesso equilibrato alla *leadership*. "Il 'valore della differenza' non è uno *slogan*: è un impegno istituzionale. Il *Position Statement* che ne rappresenterà l'*output* sarà uno strumento per trasformare l'analisi in indirizzo e la riflessione in responsabilità condivisa", conclude la professoressa Buzzetti. Le pioniere ci sono. Ora serve strutturare il sistema.

Ufficio Stampa SID – Società Italiana di Diabetologia

Maria Rita Montebelli - +39 335 318642 – mariarita.montebelli@gmail.com
Andrea Sermoni - +39 334 1181140 – an.sermoni@gmail.com